

## Høringsinnspill- strategi for personell, utdanning og kompetanse i Helse Nord.

Det er utført et viktig arbeid med utvikling av strategi for personell, utdanning og kompetanse. Det vil fremover være vesentlig for Helse Nord å kunne være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker, utvikler og beholder nødvendig personell. De fire områdene 1) Utdanning og kompetanse 2) Rekruttere og beholde 3) Ledelse og lederutvikling 4) Helse, miljø, sikkerhet, inkluderende arbeidsliv og mangfold med langsiktige styringsmål- anser jeg å være et godt utgangspunkt for utvikling av videre handlingsplaner og tiltak.

### Diskusjonspunkt 1:

Det vises til 8 styringsmål i strategien (s. 9). Mål 1 og 4 *strategisk kompetanseplanlegging i system og livslang læring og utviklingsmuligheter* kan vurderes å sees på mer samlet og evt. kunne inngå i et felles punkt. Dette gjelder til dels også mål 3 om *å utdanne og beholde helsepersonell der de trengs*.

Ser man på *kompetanse* som begrep inneholder det flere komponenter som *kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger* (Linda Lai, 2012). Derfor bør også strategisk kompetanseplanlegging bygges helhetlig omkring dette. Hvis det utvikles gode oversikter over hvilken kompetanse man innehar, mangler, sårbarheter samt muligheter for videre utvikling, vil dette være gode rammeverk for å bygge opp og opprettholde den kompetansen man har behov for.

### Diskusjonspunkt 2:

For å kunne forsterke arbeid med fremtidig oppgavedeling bør kompetanse og bemanningsplanlegging rette seg mot de fleste yrkesgrupper, ikke i hovedsak forbeholdes spesialsykepleiere og leger. Det savnes litt mer konkret satsning rettet mot lærlinger, helsefagarbeidere, sykepleiere og evt. andre.

Det er positivt at det satses på utvidet samarbeid med utdanningsinstitusjonene, og derunder utvikling av nye studier og digitale programmer. Undersøkelser viser at det er større sjanse for at man fortsetter å jobbe i det fylket/miljøet man tar utdanning i. I strategien sies det at man har tatt ut mesteparten av potensialet i regionen (s. 7). Forkurs for lokale kandidater med manglende studiekompetanse, lokale opptak og kvoteordninger for Nord-Norge kan i så måte være noen velbegrunnede faktorer å arbeide for, både ved opptak til desentraliserte studier og ordinære kull. Det samme gjelder økt desentralisering/nettbasert/samlingsbasert tilnærming ved videreutdanningene for spesialsykepleiere. Å få inn Nord Norske kandidater ved studier gir økt sannsynlighet for at de er potensielle arbeidstakere i regionen.

Det bør prioriteres å tilrettelegge for omfattende satsning på veilederkompetanse i foretakene. Dette for å kunne sikre gode praksisperioder for studenter, lærlinger, veiledning av pasienter og pårørende samt mellom kollegaer.

Det vises til overordnet målsetning om at helseforetakene skal være stabile, helsefremmende og attraktive arbeidsplasser som tiltrekker, utvikler og beholder kompetansen som trengs. PUK-strategien inkluderer i liten grad punkter om lønns og seniorpolitikk. Ved de fleste ansettelse og arbeidsforhold i dag er betingelsene viktige tiltrekningsfaktorer for den ansatte, og det er tilspissede forhold i arbeidsmarkedet generelt. Det er videre synliggjort i kartlegginger at mange med viktig kompetanse nærmer seg pensjonsalder, og det bør vurderes utvikling av tiltak omkring dette.

Med hilsen Gunn Hågensen