

## Vedlegg 7

### **Betenkning fra konserntillitsvalgt arbeidegruppemedlem Martin Øien Jenssen (Akademikerne).**

Undertegnede ønsker ikke å ta stilling til de foreslåtte alternativene som kommer frem i rapporten.

Jeg vil understreke at jeg har stor respekt for det arbeidet som er gjort i arbeidsgruppen både fra grupped medlemmene og fra sekretariatet, at jeg stiller meg lojal til vedtak fattet i styret, og at jeg aksepterer mandatet for arbeidet. Arbeidsgruppen har jobbet under et uforholdsmessig stort tidspress og dette har hatt konsekvenser for grupped medlemmenes mulighet til forankring av gruppas arbeid både underveis og for forankring av sluttrapport, og det har hatt konsekvenser for kvaliteten på det arbeidet som leveres.

For fagfeltet PHV/TSB er dette det viktigste arbeidet som er gjennomført i Helse Nord RHF's historie og resultatene av prosjektet vil ha store konsekvenser for befolkningen og ansatte i hele landsdelen. Prosjektet kan også ha store konsekvenser for organiseringen av spesialisthelsetjenesten i andre deler av landet. Det er derfor av den største betydning at prosjektet gjennomføres med god nok kvalitet og med tilstrekkelig forankring fra berørte parter.

#### 1. Forankring.

- a. Gruppas arbeid skal forankres blant tillitsvalgte og ansatte, i kommunene, i helseforetakene og hos brukerne. Det har ikke vært tilstrekkelig tid i prosjektet til å få dette til på en tilfredsstillende måte hverken underveis i arbeidet eller når det gjelder gruppens sluttprodukt. Det er i utgangspunktet laget en ramme på prosjektet som legger godt til rette for forankring og involvering, men med den korte tidsfristen har ikke dette vært mulig. Dokumenter som har vært tillatt å dele har kommet svært sent og uten en reell mulighet til å hente innspill før frist.

#### 2. Kvalitet på utredningen.

- a. Tidslinja for dette arbeidet har vært svært stram og dette har satt klare begrensninger for kvaliteten på det leverte arbeidet.
- b. Det er ikke gjort forsøk på å systematisk innhente inspirasjon og ideer fra andre regioner (eller andre land) på hvordan liknende utfordringer er løst der, og gruppa har ikke oversikt over om det finnes gode løsninger/initiativ som kunne vært relevant for gruppas arbeid.
- c. Flere av gruppas medlemmer har gjentatte ganger etterlyst mer tid og rom for diskusjoner som man på grunn av den knappe tidslinjen ikke har hatt mulighet til å ta.
- d. Gruppas arbeid er basert på analyser av eksisterende tall og det har ikke vært tid og rom til å gjøre nye utredninger/nye analyser av faktorer som potensielt kunne ha vært relevante.
- e. Den enkelte enhet som foreslås omstilt/nedlagt/flyttet er ikke gjennomgått med tanke på resultater, robusthet og evne til stabilisering/rekruttering. I

dette ligger at man risikerer omstilling av enheter som i utgangspunktet er robuste og som rekrutterer bra.

- f. Gruppen har i stor grad jobbet under den forutsetning av at ansatte i enheter som omstilles/nedlegges/flyttes blir værende i regionen, enten på nåværende arbeidsplass i annen kapasitet eller på annen arbeidsplass. Det er ikke tatt høyde for i tilstrekkelig grad at en vesentlig andel av berørte ansatte vil søke seg arbeid utenfor regionen. Dette vil på kort sikt utgjøre en vesentlig risiko og vil kunne ytterligere forverre bemanningsutfordringene vi har i tjenesten.
  - g. Avhengigheter til de øvrige arbeidsgruppene ansvarsområder er ikke i tilstrekkelig grad tatt inn i gruppens diskusjoner og dette oppleves som en begrensning i arbeidet.
3. Risiko og sårbarhetsanalyse.
- a. ROS-analysen er gjennomført på et nivå som fremstår som for overordnet. I det ligger at man har kun har ROS-analysert hvert overordnet alternativ for hele regionen. Det betyr at ROS-analysene ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å ta avgjørelser på enhetsnivå. Likevel vil gruppas arbeid føre til at enheter legges ned eller omstilles.
  - b. ROS-analysen er gjennomført på et tidspunkt der ikke all grunnleggende dokumentasjon og analyser forelå. ROS-analysen bør være det siste man gjør i utredningsarbeidet, men på grunn av en kort tidslinje måtte analysen gjennomføres før dokumentasjonen var klar. Dette øker usikkerheten av de vurderinger som er gjort.
4. Andre hensyn
- a. Stabilisering og rekruttering beskrives som en av de største utfordringene regionen står ovenfor og vil stå ovenfor i fremtiden. Ingen av gruppas alternativer vil løse regionens utfordringer knyttet til denne problemstillingen, og en eventuell ny struktur forutsetter at det iverksettes andre tiltak. På kort sikt må det iverksettes tiltak for å legge til rette for at ansatte i enheter som eventuelt flyttes/legges ned, eller slås sammen blir i regionen, og på lengre sikt må det legges til rette for attraktive arbeidsplassen i regionen. Det er uklart hvordan et redusert utdanningstilbud på mindre steder vil påvirke rekruttering til de stedene.