



Fagforbundet takker for muligheten til å komme med innspill til denne høringen.

Fagforbundet er en organisasjon med nesten 407 000 medlemmer og har medlemmer i både privat og offentlig sektor, herunder Helseforetak.

Helse Nord RHF's regionale utviklingsplan for perioden 2023–2038 er laget på en leservennlig måte, med gode illustrasjoner for eksempel mosaikkbildene i figur 1 som visualiserer utfordringsbilde i ett fremtidsperspektiv.

Fagforbundet har tidligere svart på høringen Strategi for prehospitaltjenester Helse Nord. Her kommer vi inn på en del av utfordringene som vi ser fremover. Vi viser til denne og gjentar ikke noe i denne høringen. <https://helse-nord.no/Documents/Høringer/2022%20Strategi%20for%20prehospitaltjenester%20i%20Helse%20Nord%202022-2025/Høringsuttalelse%20Strategi%20for%20prehospitaltjenester%20i%20Helse%20Nord%202022-2025%20-%20Fagforbundet.pdf>

Fagforbundets yrkesseksjon Helse og Sosial har gitt viktige innspill til helsepersonellkommisjonen. Innspillet har fått tittelen. Vi tillater oss å legge ved lenke til hjemmesiden hvor dette innspillet er publisert, som en del av vårt høringssvar. <https://www.fagforbundet.no/a/362941/om-fagforbundet/yrkesseksjon-helse-og-sosial/aktuelt/innspill-til-helsepersonellkommisjonen-barekraft-oppgavedeling-og-teknologi/>

Helsepersonellkommisjonen skal se på blant annet hvilke endringer som kan gjøres - i hvem som gjør hva samt mulige arbeidsbesparinger som følge av teknologisk endring og innovasjon. -Forenklet kan man kanskje kalle alt dette for oppgavedeling, både mellom mennesker og teknologi.

Det vil være behov for ca. 110.000 flere årsverk i helsesektoren før 2035, og en av tre yrkesaktive må jobbe i helse og omsorg innen 2060 jamfør Perspektivmeldinga.

Dette er ett regnestykke som blir vanskelig å få til å gå opp.

En bedre og smartere måte å jobbe på, og en fordeling av oppgaver som selvfølgelig må sikre -kvalitet -trygghet og respekt er en forutsetning for å lykkes, dette får vi en til gjennom -lagspill.

Disse fire ordene er Helse Nord sine egne verdier, kvalitet trygghet, respekt og lagspill, og det er viktig at dette utøves i praksis. Helse Nord har mye uutnyttet kompetanse i ansatte, fra de uten formell kompetanse, fagbrev, bachelor, master med flere.

I Helse Nords arbeid med delstrategi for personell, utdanning og kompetanse (PUK) kan det også komme forslag til endringer som må implementeres i denne strategien.

Vi forutsetter at forslag til endringer som vil få konsekvenser for den ansatte med mer gjennomgår de nødvendige drøftinger etter lov og avtaleverk med tillitsvalgte og vernetjenesten på alle aktuelle nivå.

Vi vil også oppfordre Helse Nord til å tenke nytt når det gjelder ett attraktivt arbeidsliv, og prøve ut eksempelvis arbeidstidsforkortelse (reduert uketimetall) med full lønn for å minske risikoen for belastningsskader, sykemeldinger og at personell ikke står i jobb til pensjonsalder.

Helse Nord må være den foretrukne arbeidsgiveren fremfor vikarbyrå. Det store innleie av helsepersonell fra vikarbyrå er ikke bærekraftig for fremtiden. Sammen med ansattes organisasjoner er det rom for å drøfte og utforske andre løsninger som vil gi større bærekraft for Helse Nord. Helse Nord må spørre hvorfor ett så stort antall helsepersonell ønsker å være tilsluttet vikarbyrå og ikke være tilsatt i fast stilling i ett helseforetak. Prinsipielt ønsker LO som Fagforbundet er en del av at innleie fra bemanningsbyrå skal forbys.

Fagforbundet mener at ledelse er ett fag. Her er en uttalelse som er vedtatt av Fagforbundet Nordland tidligere i høst.

Det er på høy tid å anerkjenne ledelse som fag.

Vi må ha fokus på at ledelse i seg selv er et eget fagfelt, det er ikke en del av en annen fagutdanning. Det er ikke automatikk i at du får utdanning innenfor ledelse når du tar en annen fagutdanning.

I fagfeltet ledelse inngår det kjennskap til lovverk, samhandling med tillitsvalgte, oppfølging av arbeidstakere, blant annet sykemeldinger og samhandling med NAV i disse situasjonene. Det er derfor viktig at man har kompetanse til å kunne utføre disse oppgavene.

I rekruttering av ledere er det viktig at de som rekrutteres har ledelsesfaget med seg. Vår påstand om de tre beste lederne: Den beste kompetansen ligger hos en som har kompetanse i faget til de den skal lede og ledelse som fag. Så kan man også finne meget god kompetanse i erfaringsbasert ledelse og faget til dem man skal lede. Så har man lederen som kan ledelse og har kompetanse innenfor dette, men kanskje ikke kan faget til de den skal lede, og dette er også bedre enn å ha en leder som kan faget, men ikke har kompetanse i ledelse som fag. Kompetanse i ledelse som fag, enten formell eller erfaringsbasert er mer nødvendig enn å kunne faget du skal lede i, dette fordi de ansatte kan faget sitt og man kan bruke dem som rådgivere dersom det er faglige utfordringer som skal løses.

I ledelse må vi ha et fokus på oppgavedeling. Hvilke oppgaver skal løses og hvem skal løse dem. Å kartlegge hva en leder faktisk skal gjøre. De aller fleste ledere vil ha oppgaver som ikke innebærer å ha kompetanse innenfor faget til de den skal lede, men kompetanse i faget ledelse. Vi må slutte å skape ledere som mislykkes. Det er alt for mange av disse tilfellene, og vi vil påstå at dette har mye å gjøre med at det rekrutteres ledere som er kjempedyktige i faget sitt, men ikke har kompetanse eller erfaring som ledere. Dette sliter folk ut og fører til en enorm «turnover» på ledere.

Det er viktig for Fagforbundet å organisere ledere. For det første så er ledere også arbeidstakere, med utfordringer og behov for støtte og bistand i arbeidsforholdet. Ofte kan man tenke på ledere kun i sin rolle som arbeidsgiver, men ledere – enten det er en renholdsleder, kontorleder, SFO-leder eller leder på Nav, så er ledere også i en arbeidstakerrolle.

det andre har ledere en sterk påvirkningskraft og er sentrale kulturbærere for arbeidsmiljø, utvikling av medarbeidere, - og sist, men ikke minst - tjenestene som leveres til oss alle. Det er derfor viktig at Fagforbundet påvirker og bidrar til trygge og dyktige ledere innen alle våre yrkesgrupper.

Det argumenteres ofte med at det er viktig at vedkommende som skal være leder har lang utdannelse, og gjerne høyere utdannelse for å ha autoritet og respekt, men det er ikke autoritet i faget den skal lede som er viktigst, det er autoritet i faget ledelse som er viktigst.

Det er på høy tid å anerkjenne ledelse som et eget fag og sørge for at vi rekrutterer gode ledere og sørger for at de har det som trengs for å kunne lykkes i jobben som leder!!

Helse Nord må ha en tydelig profil på lederkompetanse og hvordan slik kan erverves og oppgraderes.

Helse Nord er i en alvorlig økonomisk situasjon i skrivende stund. Dette er utfordringer som vil prege spesialisthelsetjenesten i Nord Norge i mange år. Vi ser at det kunne vært konkretisert hva Helse Nord mener er elektive sykehus. Det er ikke akseptabelt for Fagforbundet at elektive sykehus ikke har noen form for akuttberedskap. Fagforbundet er klar på at akuttberedskap og fødetilbud er nødvendig for å opprettholde levedyktige lokalsamfunn, og at disse tjenestene ikke må forringes. Vi stiller oss også undrende til hva som menes med effektiv ledelse. (er nevnt i siste del av del 1 i blå boks). Som tidligere nevnt i uttalelsen vår er ledelse for oss essensielt i å lykkes med forsvarlig drift av høy kvalitet. En ledelse som jobber sammen med de ansatte er ei forutsetning for å oppnå de beste resultatene.

Positive omstillinger med intensjon å utvikle helsetilbudene å Helse Nord ønsker vi velkommen. Men vi advarer sterkt om å kun omstille med økonomi som drivkraft. Fagforbundet forutsetter at arbeidsforholdene til de ansatte løftes og utvikles slik at spesialisthelsetjenestene fremover også er en attraktiv og utviklende arbeidsplass for å levere gode faglige helsetilbud til befolkningen i Nord-Norge.

Helse Nord har lagt frem en ambisiøs utviklingsplan som det vil kreve innsats fra alle medarbeidere og ledere for å gjennomføre. Fagforbundet vil enda en gang fremholde hvor viktig det er med godt partssamarbeid. Det er viktig at tillitsvalgte og vernetjenesten blir involvert og gitt medinnflytelse tidlig i prosessene, får nok tid til å utøve sine verv og har nok tid til å bidra til utvikling. En forankring av vanskelige saker hos medlemmer og tillitsvalgte er ett av de viktigste verktøy en tillitsvalgt har, og vil komme partene til gode. Vi forventer at fremtidige strukturelle endringer er forankret i grundige ROS analyser, samt drøftet med tillitsvalgte og vernetjenesten på alle nivå i organisasjonen.

Vi ønsker lykke til med Regional utviklingsplan.

Mvh
Line Tollefsen
Leder Koordineringsleddet Fagforbundet Helse Nord

