

## Tilbakemelding fra Finnmarkssykehuset - PUK strategi 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.

Kort om saksbehandlingen av PUK strategien i Finnmarkssykehuset

- Utkastet til PUK strategien er sendt ut til de ulike klinikkene og foretakstillitsvalgte og foretaksverneombud pr. e-post så snart utkastet ble oversendt Finnmarkssykehuset.
- PUK strategien var oppe som et eget punkt i samarbeidsmøtet med foretakstillitsvalgte og foretaksverneombud den 10.2.23
- PUK strategien var oppe som egen sak i foretaksledermøtet 7.2.23.

HR-leder har sammenfattet mottatte tilbakemeldinger punktvis under.

- Justering av følgende setning s. 19 «Medarbeiderne trenger tydelige og gode ledere som er tilstede.» Vi tenker at ordet «tilstede» kan skape forventinger til at ledere bør være fysisk tilstede for sine ansatte. Vi har pr. dato flere ledere som styrer flere avdelinger/enheter på ulike lokasjoner. Dette er en organisering som vi vil videreføre i årene fremover. Vi forslår derfor at ordet «tilstede» endres til «tilgjengelig».
- 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.
- Vi anbefaler at PUK-strategien gjennomgås og evt. tilpasses til anbefalingene fra Helsepersonellkommissjonen rapport før den ferdigstilles. Det er spesielt viktig i forhold til de særskilte rekrutterings- og stabiliseringsordninger for å sikre bemanning av helsepersonell med samisk språk- og kulturkompetanse i forvaltningsområdet for samiske språk i Sámi Klinihkka.

Under er en utfyllende kommentar fra Sami Klinihkka vedrørende punktet over.

### **Innspill Strategi for personell utdanning og kompetanse i Helse Nord:**

***Strategien må tidlig implementere føring fra Helsepersonellkommissjonen om særskilte rekrutterings- og stabiliseringsordninger for å sikre bemanning av helsepersonell med samisk språk- og kulturkompetanse i forvaltningsområdet for samiske språk i Sámi Klinihkka.***

***I denne sammenheng er det viktig at ordningene må bli betydelig bedre enn de er i dag.***

Først ønsker vi å understreke viktigheten av å stabilisere eksisterende helsepersonell og andre fagfolk med samisk språk- og kulturkompetanse. Distriktene preges av gjennomtrekk og fraflytting av høyt kompetente fagfolk, og man har lenge anmodet myndighetene om tiltak for å beholde fagfolk i distriktene. For å beholde fagmiljøer er det også viktig med levedyktige samiske samfunn hvor det er attraktivt å bli. Det krever en styrket tiltakssone og bedre infrastruktur. Det er behov for å se på ulike individuelle goder som skal bidra til stabilisering og rekruttering av fagfolk med samisk språk- og kulturkompetanse. Eksempelvis i tiltakssonen i nord vil mange erfarne fagfolk ha behov for andre goder enn nedskrivning av studielån og gratis barnehageplasser for å bli i distriktene. Herunder tenker vi på insentiver som for eksempel; lønnstillegg, permisjoner med lønn, bedre huslånvilkår m.m.

Rekruttering av ansatte, herunder spesielt samiskspråklig helsepersonell, innebærer at man må kunne klare å konkurrere - særlig lønnsmessig. Det innebærer at man skal klare å tilby mer enn tarifflønn, særlig hvis man vil konkurrere om de mest attraktive arbeidstakere. Internt i et foretak må vi også kunne prioritere spesielle incentiver der hvor behovet for samiskspråklig personell er størst og det er i Sámi klinihkka.

Når man ikke får rekruttert kvalifiserte fagpersoner, bør arbeidsgiver ha økonomiske rammer for å tilrettelegge for muligheten til opplæring i skriftspråket i tillegg til muntlig språkopplæring. I tillegg til økonomisk bistand må det finnes tilgjengelige ressurser til skrift- og språkopplæringstilbud.

Sámi klinihkka ønsker å synliggjøre at særlig den yngre generasjonen av fagfolk ønsker mer innovative løsninger. Det handler om behovet for å følge trender og kunne appellere til medarbeidere med nye utviklingsmuligheter.

Dagens statlige virkemidler er ikke, etter vårt syn, effektive nok for å oppnå nødvendige forbedringer. Oppfølging av stortingsmeldingen vil ha økonomiske og administrative konsekvenser. Utfordringene må derfor synliggjøres og gjøres om til handlingsplaner.

*Dagens statlige virkemidler er ikke, etter vårt syn, effektive nok for å oppnå nødvendige forbedringer. Oppfølging av stortingsmeldingen vil ha økonomiske og administrative konsekvenser. Utfordringene må derfor synliggjøres og gjøres om til handlingsplaner.*