



Helse Nord

postmottak@helse-nord.no

Oslo, 15. februar 2023
Journalnr. 42/23 Vår ref: HKS/LJB

Høring: Strategi for personell, utdanning og kompetanse

Norsk Psykologforening takker for invitasjonen til å komme med innspill til denne høringen. Vi ønsker å støtte opp om den viktige målsetningen om at Helse Nord RHF skal være en stabil, helsefremmende og attraktiv arbeidsplass som tiltrekker, utvikler og beholder kompetanse.

Vi opplever at strategien peker på mange velkjente og gode styringsmål, innsatsområder og tiltak. Strategien fremhever blant annet at unngåelse av dobbeltarbeid, sikring av rett kompetanse til rett oppgave og at digitale støttesystemer vil kunne frigjøre kapasitet. Det vektlegges også tverrfaglig samarbeid, innovasjon, digitalisering, teknologi og nye arbeidsformer.

Arbeidsbelastning og trivsel

Våre medlemmer i helseforetakene melder flere steder om for høy arbeidsbelastning. Tiltak for å motvirke reduksjon i trivsel på arbeidsplassen forårsaket av for høy arbeidsbelastning, bør prioriteres høyt i en strategi der målet er å understøtte en helsefremmende arbeidsplass.

Forhold som trivsel, opplevelse av mening og utvikling i jobben, er ofte en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Våre medlemsundersøkelser har gitt oss kunnskap om at virksomhetenes organisering av mange oppleves å stå i veien for muligheten til å yte god pasientbehandling. For ca. halvparten av psykologene som svarte på Psykologforeningens medlemsundersøkelse, er fagmiljøet det som motiverer til å jobbe i spesialisthelsetjenesten. Tilstrekkelig behandlerkapasitet og god ledelse der de jobber er de viktigste betingelsene for kvalitet. I tillegg er muligheter for å opprettholde og videreutvikle kompetanse, svært viktig for våre medlemmer.

Evaluering av nye arbeidsformer

Digitalisering med mål som unngåelse av unødvendig reising, tettere involvering av brukere og pårørende og økt deltagelse i egen behandling, er positivt. Samtidig er vi opptatt av at man ved utrulling av nye behandlingformat og arbeidsformer fanger opp hvordan dette påvirker arbeidsmiljøet til behandlerne over tid. Våre medlemmer rapporterer flere steder om at stor

registrerings- og rapporteringsbyrde har fått negativ innflytelse på forhold som trivsel og opplevelse av å kunne yte god behandling. God organisering av merkantile støttefunksjoner kan kompensere for dette. I forskningsrådets kunnskapsnotat fra 2019 om digitaliseringens konsekvenser for samhandlingen og kvaliteten på helse-, velferds- og omsorgstjenestene, konkluderes det med at det eksisterer få studier av kostnadseffektivitet av digitale løsninger for helsetjenester. Kunnskapsnotatet viser også til kunnskapshull når det gjelder negative effekter av digitale tjenester, påvirkningen på helsepersonells arbeidsprosesser og -mengde og etiske implikasjoner ved å ta i bruk digitale løsninger (Melby, Sand, & Midtgård, 2019). Ved implementering av nye arbeidsformer bør det settes av tilstrekkelig med ressurser til evaluering og forskning på de effektene dette har på arbeidsmiljøfaktorer, på kort og lang sikt.

Måling og rapportering

For å lykkes med strategien mener vi at det blir særlig viktig med en god kontinuerlig og gjensidig dialog om hvordan måling og rapportering av aktivitet virker inn på helsepersonells opplevelse av egne muligheter til å yte en god arbeidsinnsats.

Hva som måles og evalueres har sammen med ressurser, lovverk, myndighetenes normerende produkter og andre faglige føringer, stor betydning for utformingen av psykiske helsetjenester. Norsk psykologforening har utviklet en policy¹ for bruk av kvalitetsmålinger som vi mener kan bidra med konstruktive innspill i denne sammenhengen.

Med vennlig hilsen
Norsk psykologforening



Håkon Kongsrud Skard
President

¹ https://www.psykologforeningen.no/content/download/60279/937568/version/2/file/2022-Psykologforeningens_kvalitetsma%CC%8AIspolicy_PHV_TSB.pdf