

«Høringsinnspill strategi for personell, utdanning og kompetanse»

Innspill fra SANKS / Samisk nasjonal kompetansetjeneste - psykisk helsevern og rus, Finnmarkssykehuset

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 SANKS anmoder om tiltak for å beholde fagfolk i distriktene. Skal det være attraktivt å bli er det lite som går utenom lønnsøkning, her snakker vi om eksempelvis stabiliseringstillegg til alle som er fast ansatt. Det er også behov for å se på ulike individuelle goder som skal bidra til stabilisering og rekruttering av fagfolk med samisk språk- og kulturkompetanse. Herunder tenker vi på insentiver som for eksempel; lønnstillegg, permisjoner med lønn, eksempelvis samisk språktillegg til alle med samisk språk, ikke bare for de som har fagforeninger som har klart å kjempe avtaler for sine medlemmer, 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.

Man må også sikre at rekrutteringssvake fag som psykiatri ikke taper lønnsmessig mot leger i somatikken, slik det gjøres per i dag. Leger velger bort psykiatridelen da de taper flere hundretusen i lønn ved å jobbe for psykiatridelen. Helseminister Kjerkholt har uttalt at det skal satses på psykiatri og rus, og da må man også sikre at man har nødvendige fagfolk. Dette gjennom blant annet konkurransedyktig lønn for leger i psykiatri/rus samt tilbakeføring av tidligere ansiennitetsstige og den andre kompensasjonsuken som ble fjernet fra Finnmarksavtalen for leger som blir værende over tid i foretaket.

Rekruttering fra samisk perspektiv bør også omhandle kvalifiserte fagfolk med samisk språk- og kulturkompetanse, det trengs en samlet definisjon på hva setningen «grunnkompetanse» innebærer, som Helse Nord konsekvent bruker. 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. Det bør være mulig blant annet å tilrettelegge for samtlige som behøver dette, som for eksempel de samisktalende som ikke har lært seg det nye samiske skriftspråket som brukes i dag. Fornorskningspolitikken har særlig gått utover

skriftspråket, der mange samiskspråklige fagpersonell ikke har lært å skrive og lese sitt samiske språk. Slik utdanningstilbud bør legges opp slik at det kan kombineres med en jobbhverdag, og på grunn av distansene i distriktene bør det vurderes interkommunale, desentraliserte, og digitale samarbeidsformer.

Når det gjelder strategi for stabiliseringsarbeid vil vi vise til hva som ikke stabiliserer men stimulerer heller utrygghet og uro, nemlig stadige omorganiseringer. Stadige omorganiseringer skaper også usikkerhet for de som vurderer å søke til foretaket dermed er dette også dårlig rekrutteringsstrategi. Det er viktig å bygge opp stabile fagmiljø med lokal ledelse som har nærhet til helsetjenesten som skal ytes og som kjenner til lokale forhold og for SANKS og Sámi Klinihkka sin del: ha god kunnskap om samisk kulturelle forhold. Man må bygge videre på det man har klart å bygge opp, - slik som Sámi Klinihkka er en sterk «kjerne» for samiske spesialisthelsetjenester. Det er også stabiliserende å ha kollegaer innen sitt eget fagfelt på sin arbeidsplass da det skaper sikkerhet, mens det har motsatt effekt hvis det fremmes at ressursene skal benyttes på «annen måte», ord som «oppgaveglidning», «bruk av ressursene på tvers», «felles fagklinikk» etc. fører hverken til stabilisering eller rekruttering av nye fagpersoner.