

NOU 2023:4 «Tid for handling»

Helsepersonellkommisjonen

Personellet i en bærekraftig helse – og omsorgstjeneste

# Formål og mandat (kortversjon):

Etablere et **kunnskapsgrunnlag** og foreslå treffsikre **tiltak** for å utdanne, rekruttere og beholde **kvalifisert** personell i helse- og omsorgstjenestene **i hele landet** på kort og lang sikt.

Gi en helhetlig og kunnskapsbasert vurdering av **behovene** for personell og kompetanse fram mot **2040** i lys av sentrale utviklingstrekk og behovet for å ivareta en **bærekraftig** og sammenhengende helse- og omsorgstjeneste (...).

# Et krevende utfordringsbilde mot fremtiden

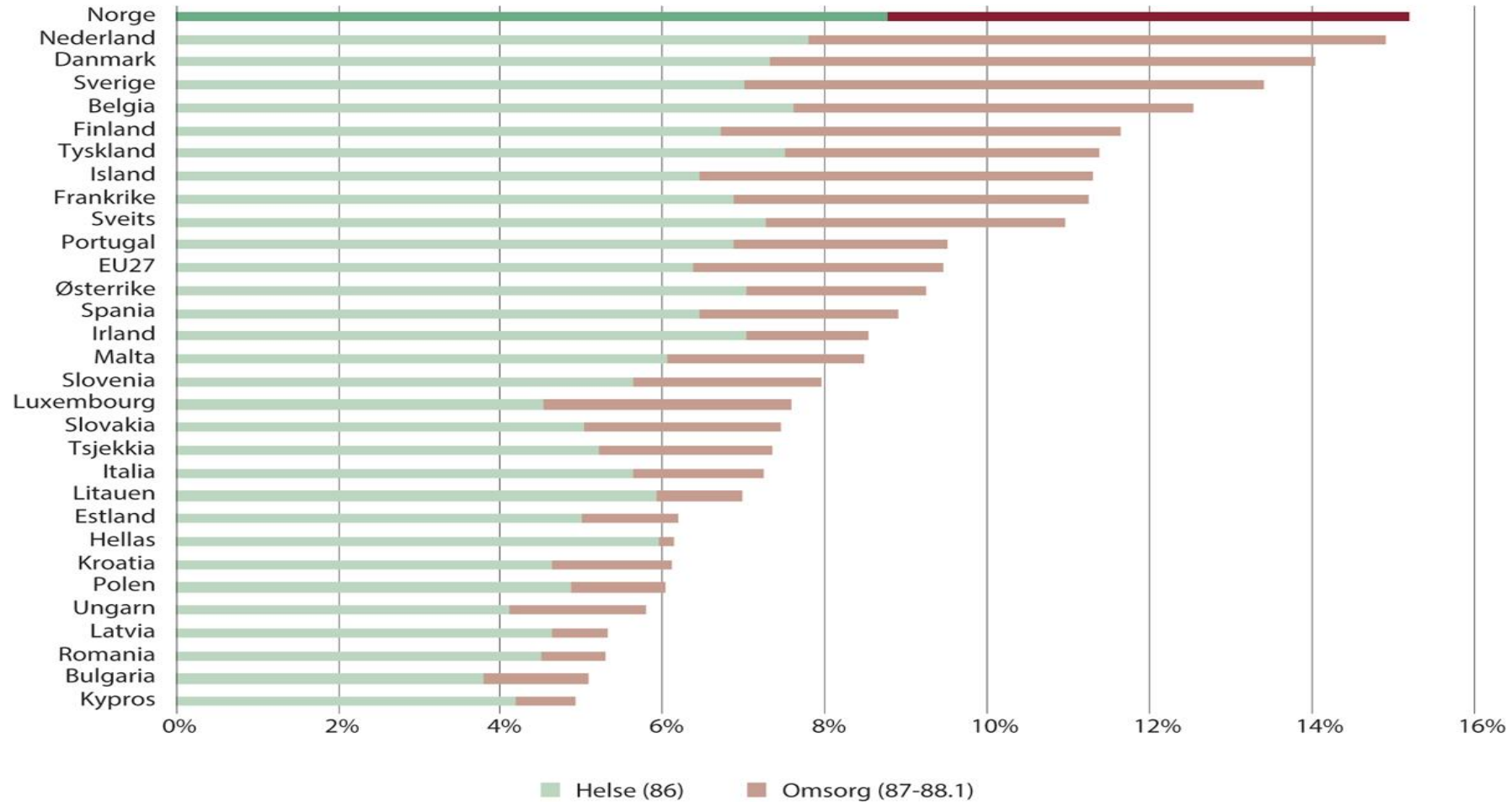
- Personellet er ryggraden i helse – og omsorgstjenestene
- Tilstrekkelig og kompetent personell er avgjørende for at kommuner og sykehus skal kunne tilby helse – og omsorgstjenester av god kvalitet
- Det er ikke mulig å bemanne seg ut av alle utfordringer
- Økende sprik mellom forventningene i befolkningen knyttet til omfang, kvalitet og utbredelse av helse – og omsorgstjenestene og tjenestenes muligheter til å møte forventningene. Dette skaper frustrasjon blant alle involverte.

forts.

- Sterk personellvekst og høyere kompetansenivå
- Større utfordringer i distriktene
- Sykehusene opplever også rekrutterings-utfordringer (ref Helse Nord)
- Koronaepidemien har gjort situasjonen enda mer krevende
- Demografiutviklingen øker etterspørselen etter helsepersonell og stopper samtidig personellveksten
- Medisinsk utvikling – stadig flere oppgaver skal ivaretas desentralisert
- Samfunnssikkerhet og beredskap
- Økonomi

Helsepersonellkommissjonen 2023: "Helsepersonellkommissjonen opplever et økende sprik mellom forventningene i befolkningen knyttet til omfang, kvalitet og utbredelse av helse- og omsorgstjenestene, og tjenestenes mulighet til å møte forventningene, som følge av personellmessige og finansielle begrensninger. Dette skaper frustrasjon blant alle involverte.«

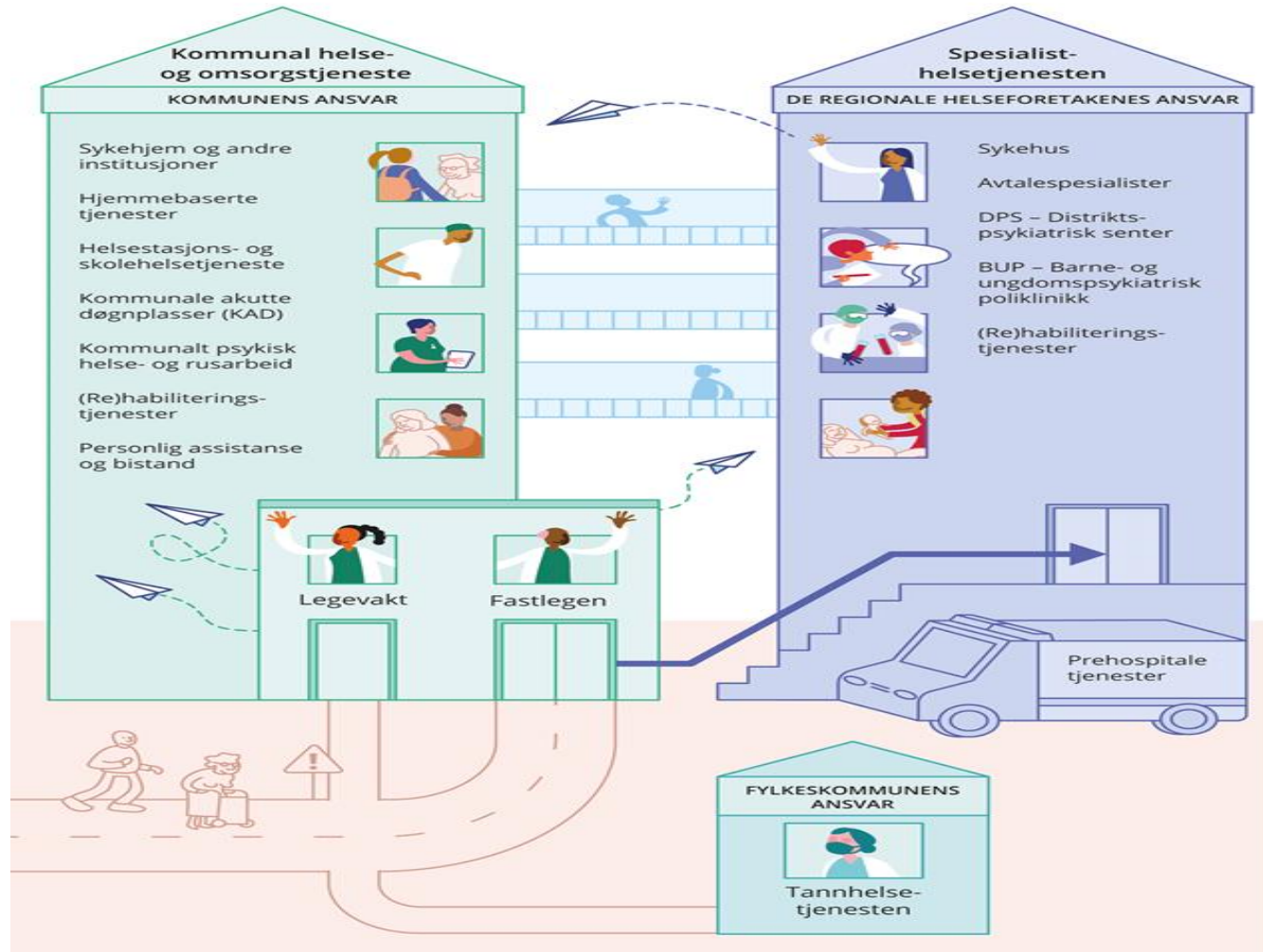
Andel av de sysselsatte som jobber innen helse- og omsorgssektoren (i 2021).



# Tiltaksområder for løsninger av personellutfordringene



# Mer effektiv organisering og samhandling i helse – og omsorgstjenestene

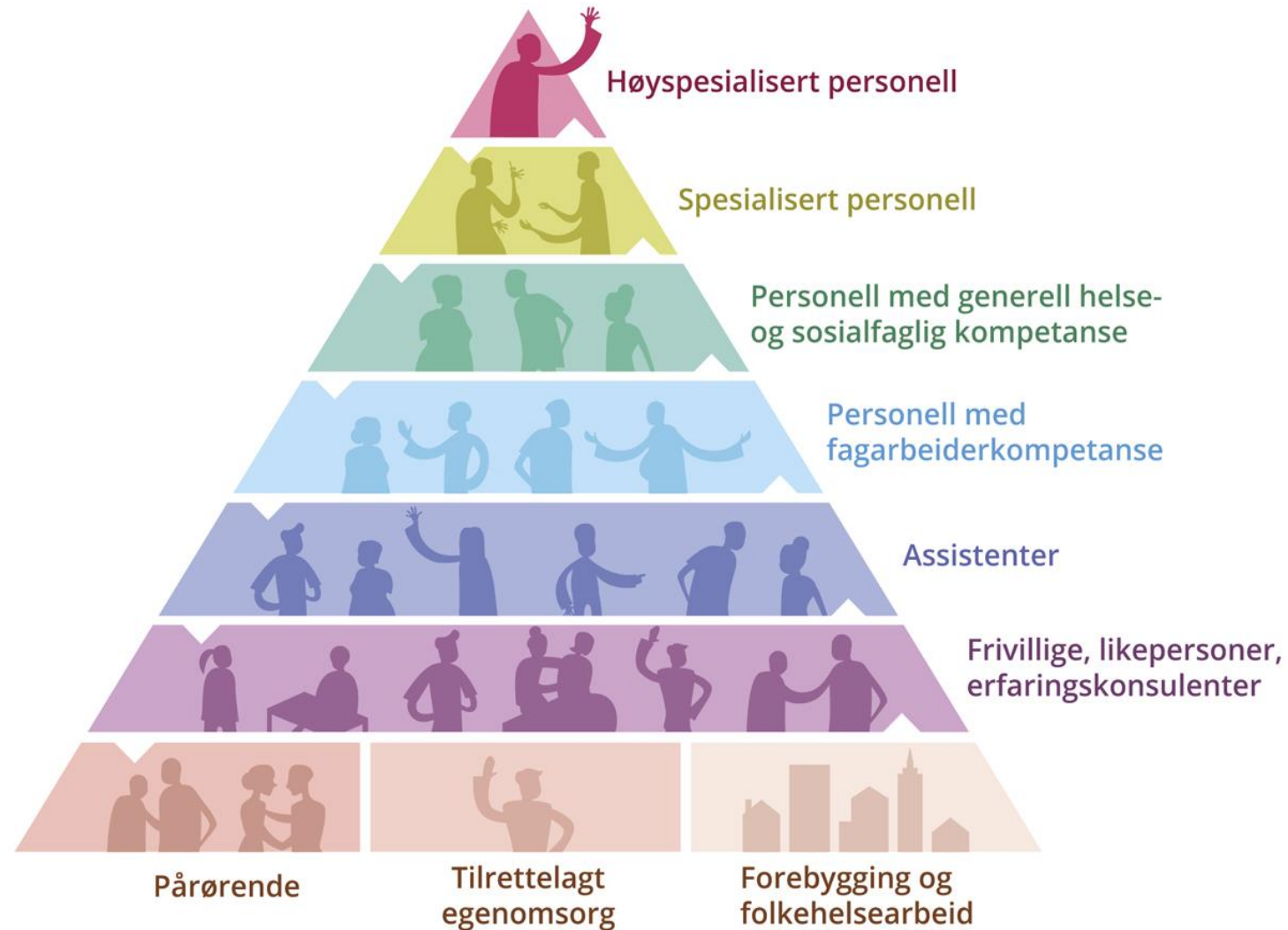


# Prioriteringer

- Prioriteringer gjøres med utgangspunkt i et verdigrunnlag som er forankret i lovverket og andre sentrale dokumenter. Verdigrunnlaget for den norske helse – og omsorgssektoren er likhet, rettferdighet, likeverdig tilgang til tjenester av god kvalitet, faglig forsvarlighet, menneskeverd og solidaritet med de svakeste, «det ukrenkelige menneskeverdet»
- Ressursene er begrenset, nødvendig med prioritering og reduksjon av overbehandling
- Anbefaling er gjennomgang av finansieringssystemet



# God oppgavedeling – bygd nedenfra



# Digitalisering og teknologisk utvikling

- Tekniske hjelpemidler bidrar innen diagnostisering, behandling og rehabilitering, kommunikasjon og samhandling i og mellom tjenestene, administrasjon, rapportering og overvåkning.
- Bruk av velferdsteknologi
- Oppgaver der personellet ikke har direkte kontakt med pasienter, brukere eller pårørende, bør automatiseres i størst mulig grad
- Innovasjon, ny teknologi og digitale hjelpemidler brukt på riktig måte kan øke produktiviteten og redusere personellbehovet

# Utdanning og kompetanseutvikling

Behovet for omstilling og høy innovasjonstakt krever at personellet har oppdatert kompetanse om kunnskapsbasert fagutvikling, nye teknologiske løsninger, bruk av digitale verktøy og nye arbeidsformer. Derfor trengs det et fortløpende, systematisk arbeid med kompetanseutvikling og livslang læring i helse – og omsorgstjenesten.



# Arbeidsforhold og arbeidstid

- Betydningen av godt partssamarbeid for god kvalitet på tjenestene og trivsel på arbeidsplassen. Arbeidsforhold og arbeidstidsbestemmelser er sentrale rammevilkår for helse – og omsorgstjenestene og personellet.
- Heltid vil utløse større kapasitet og kvalitet i tjenestene uten samtidig å øke antall sysselsatte. Det vil bidra til å redusere personellvekst
- Uønsket deltid er en ulempe for alle
- Bemanningsmodeller, arbeidstidsordninger og organisering av arbeidet har ikke endret seg i takt med medisinsk utvikling og nye samhandlingsformer.
- Forslag om gjennomgang og evt justering av avtaleverket sett opp mot arbeidstidsordninger, skift og turnus. Kommisjonen delt på dette punktet

# Hva videre?

- Stor personellvekst og fremtidig demografisk utvikling i kombinasjon er ikke bærekraftig, og på bristepunktet i mange land
- Norge er et rikt land, og har gode forutsetninger for endring og omstilling i helse – og omsorgstjenestene. Men også begrensede ressurser..
- Foreslåtte tiltak vil gi mulighet til å opprettholde høy kvalitet i tjenestene – men det er tid for handling.
- Behov for holdningsendring i befolkningen, blant politikere og helsepersonell – tilbud og etterspørsel må dempes
- Må være samsvar mellom ønsket kvalitetsheving, pasientrettigheter, tjenestens kapasitet, tilgjengelig personell og ressurser

- Samlet forståelse av personellet som den begrensede faktoren i helse – og omsorgstjenesten
- Prioriteringer og begrensninger
- Fremdeles mulig å endre kurs og styre helse – og omsorgstjenesten inn på et mer bærekraftig spor, der det ytes gode tjenester til befolkningen og der personellomfanget er tilpasset samfunnets øvrige behov. Men betydelige tiltak må til for å endre tjenestene tilstrekkelig (ref Helse Nord)
- Det krever ny holdning og ny politikk på en rekke tiltaksområder
- Vilje og evne til å gjennomføre den