

HNT

E-post: nord-trondelag@nsf.no

Fakturaadresse:
faktura@nsf.noVår saksbehandler:
Vår ref.: 1019254 (2014_00038)Vår dato: 23.01.2018
Deres ref.:
Medlemsnr.:

Høringssvar Strategisk Utviklingsplan HNT

Norsk Sykepleierforbund takker for invitasjon til høring angående strategisk utviklingsplan. Utviklingsplanen er et viktig dokument i utvikling av sykehusene nord i Trøndelag, ikke minst nå som Nord- og Sør-Trøndelag har blitt til Trøndelag. Utviklingstrekkene som beskrives i utviklingsplanen har vi ingen annen kommentar til enn at vi tror den er godt beskrevet. NSF legger merke til man har erkjent at for eldre pasienter, så trenger disse flere liggedøgn enn de yngre. Dette tror vi er en riktig vurdering. Her vil god samhandling med kommunene være av avgjørende betydning.

Samhandling med kommunene i tidligere Nord-Trøndelag har vært god, men som medlemsorganisasjon for sykepleierne får vi stadig bekymringsmeldinger fra de ansatte om at utskrivningspresset fra sykehusene er stort, og at særlig de eldre pasientene er dårligere og med mer komplekst sykdomsbilde enn tidligere. Det er fortsatt utfordringer etter innføring av Samhandlingsreformen. Det påligger både Helseforetaket og kommunene et stort ansvar ovenfor pasienten at kommunikasjonen dem imellom er best mulig, og at kompetanseoverføringen i kunnskap om den enkelte pasient er optimal. Mye i fremtiden vil være avhengig at Helseplattformen blir en suksesshistorie for Helseforetaket. Samtidig må kommunene ta Helseplattformen i bruk slik at dialogen blir enkel, effektiv og med færrest mulige feilkilder. Utviklingsplanen beskriver at det vil være behov for enda bedre samhandling både på tvers, internt i HNT, mellom foretak og mellom HNT og kommunene. Dersom helsetjenesten skal sette pasienten i sentrum, er man helt avhengig av en sømløs kommunikasjon.

Helse- og omsorgstjenestene er personell- og kompetanseintensive tjenester. Utdanning av helsepersonell er derfor en av spesialisthelsetjenestens lovpålagte oppgaver. For å få tilstrekkelig med kompetente medarbeidere, må helseforetaket være i dialog med universitets- og høyskolesektoren. Ved å ha en god og fremtidsrettet rekrutteringsplan opparbeider man et stort potensiale i rekruttering av fremtidig arbeidskraft. Sykepleierstudentene har 50 % av sin utdanning via praksisstudier. En god og profesjonell oppfølging av alle studenter, som til enhver tid er under opplæring i helseforetaket, vil i seg selv være rekrutterende. Sammen med utlysning av heltidsstillinger kan man ha håp om å tiltrekke seg de beste.



Alderssammensetningen av spesialsykepleiere er høy i HNT. Det er i planen beskrevet at over 20 % av intensivsykepleierne er over 60 år. Foretaket har derfor en særdeles utfordrende periode de kommende årene med å skaffe nok kompetanse innen anesthesi-, intensiv- og operasjonssykepleie. Vi vet at det i dag er stor mangel på sykepleiere (3600) og spesialsykepleiere (400) på landsbasis. HNT har tradisjonelt hatt god tilgang på sykepleiere, men dette er i ferd med å snu. I følge SSB vil det mangle 28 000 årsverk sykepleiere, 600 årsverk helsesøstre og 200 årsverk jordmødre i 2035. Dette er skremmende tall som vi ønsker at HNT skal ta innover seg for å kunne jobbe forebyggende.

For å kunne rekruttere fremtidige sykepleiere, mener vi at Helseforetaket må heve seg i forhold til å tilby hele stillinger for turnuspersonell i pleie. En gjennomgang av utlysningstekster av sykepleierstillinger i 2017, utført av Retriver på vegne av NSF, viser dessverre at nesten halvparten av utlyste sykepleierstillinger fortsatt lyses ut som deltidsstillinger. Nord-Trøndelag er her blant verstingene sammen med Telemark. Kun 28 % av utlyste sykepleierstillinger i Nord-Trøndelag i 2017 er heltidsstillinger. Her må det en kulturendring til. HNT har jobbet med å øke antall heltidsstillinger, men sett i lys av mangelen på sykepleiere i nær fremtid, så vil vi påpeke behovet for at denne jobben intensiveres.

Heltidsarbeid er en forutsetning for likestilling, og det er bra både for kvalitet, pasientsikkerhet og for arbeidsmiljøet. Samfunnsøkonomisk er heltidsarbeid god ressursutnyttelse. For arbeidsgiver betyr det færre ansatte, og mindre kontrollspenn gir bedre rammer for å kunne utøve god ledelse. For å få til pasientens helsetjeneste, så er man avhengig av å ha gode arbeidsforhold og riktig kompetanse på sykehusene.

Norsk Sykepleierforbund hevder at det er en sammenheng mellom arbeidstidsordninger og pasientsikkerhet. Helsebelastningene ved nattarbeid, turnusarbeid, lange arbeidsdager og kort hviletid er godt dokumentert. Dette er årsaken til at slik arbeidstid er særlig regulert i arbeidsmiljøloven, som unntak som må avtales med tillitsvalgte. I tillegg til belastende arbeidstidsordninger, eksponeres sykepleiere for en rekke andre negative arbeidsmiljøfaktorer, samtidig som de skårer lavt på de beskyttende faktorene. NSF vil understreke betydningen av at det foreligger en risikovurdering knyttet til pasientsikkerhet og ansattes helse ved utarbeidelse av turnuser. Sykepleierne og andre ansatte for øvrig, må til enhver tid sikres et forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø. Arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger må derfor innrettes slik at det er mulig å være i full stilling i ordinært arbeid helt frem til aldersgrensen. Arbeidstidsordninger må ivareta hensynet til helse, velferd, likestilling og faglig forsvarlighet.

Konstant mangel på arbeidskraft skaper stress og dårlig arbeidsmiljø, og gir også dårlige rammevilkår for ledere. Når mesteparten av dagen går med til å ringe etter folk for å fylle hullene i turnusen, blir det ikke mye tid og ork til langsiktig planlegging, utvikling og ledelse. En undersøkelse blant sykepleiere i lederstillinger som Nordlandsforskning la fram i 2014, viste bl.a. at 7 av 10 mener de har for lite tid til langsiktig planlegging og strategiarbeid. Lederne bruker 80 prosent av tiden på å svare på henvendelser på telefon og e-post! (NOVA-Rapport 6/16.). NSF forventer at sykepleierressursen i foretaket ledes av sykepleiere. God ledelse er avgjørende for å sikre god ressursutnyttelse og kvalitet i tjenesten. Vi vil understreke betydningen av å gi ledere gode rammevilkår, hvorav et av disse vilkårene er et akseptabelt antall ansatte å lede. Vil man skape gode helsetjenester, er gode ledere en av de grunnleggende faktorene.

Forskning er en av helseforetakets primæroppgaver. HNT er i front når det gjelder forskningsproduksjon, sett ut i fra størrelse. Det er bra. NSF ønsker enda bedre tilrettelegging for høyskoleutdannede til å bedrive forskning. Å gi spesialsykepleiere mulighet til å fullføre en mastergradsutdanning, vil i fremtiden bidra til at vi får flere forskningsprosjekter som kan videreutvikle og høyne kvaliteten på pasientbehandlingen. Vi vil som et eksempel vise til suksesshistorien «Stopp sepsis Sykepleier» som har øket kompetanse til samtlige ansatte i mottak og oppfølging av pasienter med spørsmål eller mistanke om sepsis. Med økt kompetanse har man øket pasientsikkerheten, redusert liggedøgn betraktelig, redusert dødelighet og ikke minst gitt pasienten en bedre helsetjeneste.

Tilstrekkelig grunnbemanning, hele faste stillinger og rett kompetansesammensetning er en forutsetning for god pasientbehandling. Det er viktig fokus i den videre planleggingen av pasientens helsetjenester.

Med vennlig hilsen

Sølvi Sæther
Fylkesleder
NSF Nord-Trøndelag

Kopi: