

Møtedato: 23. februar 2023

Vår ref.:
2023/7-23

Saksbehandler:
Brite J. /Halvor H./Anita M-E.

Dato:
16.2.2023

Styresak 15-2023/3

Helse Nords satsning på helsefagarbeidere - statusoppdatering

Formål

Formålet med saken er å gi styret en orientering om status i satsningen på helsefagarbeidere i Helse Nord samt foreslå tiltak som kan bidra til å forsterke dette arbeidet.

Sammenheng med strategi og grunnleggende verdier

Tidligere var helsefagarbeidere (hjelpepleiere) den største yrkesgruppen i helse- og omsorgstjenestene. Mens sykepleiere og helsefagarbeidere var blitt omtrent jevnstore grupper i 2011, var sykepleiere blitt klart størst i 2021, etter en stor vekst i perioden.

Nesten ett av fire helsefagarbeiderårsverk i spesialisthelsetjenesten i 2011 hadde forsvunnet i 2021¹. Det er et strategisk mål å snu denne utviklingen og øke rekrutteringen av helsefagarbeidere gjennom blant annet å øke antallet læreplasser²³.

Beslutningsgrunnlag

De regionale helseforetakene fikk i 2020 i oppdrag å øke antall og prioritere lærlinger både i helsefag og i andre lærefag som er relevante i sykehus i planperioden 2020-2023.

Helse Nord RHF har gitt helseforetakene oppdrag om å øke antallet helsefagarbeiderlærlinger, og øke andelen helsefagarbeidere. Dette er tallfestet i oppdragsdokumentene.

Fra oppdragsdokument 2019

Andel helsefagarbeidere skal innen 2021 være over 5 pst.

Fra oppdragsdokument 2020

Antall lærlinger både i helsefag og i andre lærefag som er relevante i sykehus økes i løpet av planperioden 2020-2023. Arbeidet med å øke antallet helsefagarbeiderlærlinger med minimum 20 % innen utgangen av 2023 skal prioriteres.

¹ NOU 2023: 4 Tid for handling - Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste

² Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023

³ Strategi for Helse Nord RHF 2021-2024

Gjennomføre oppgavedeling mellom nivåer og yrkesgrupper for å nå kravet om over 5 % andel helsefagarbeidere innen 2021.

De samme kravene går også igjen i oppdragsdokumentet for 2022.

Antall helsefagarbeiderlæringer - status

Helseforetakene har økt antallet læreplasser for helsefagarbeiderlæringer betydelig de siste årene. Mens helseforetakene tilbydde 36 læreplasser i 2019 tilbyr de nå 50 ved opptaket til høsten 2023. Det er en økning på 14 plasser totalt (39%) i Helse Nord.

Alle helseforetakene har økt antallet læreplasser, med unntak av Finnmarkssykehuset. UNN har klart høyeste økning med 87 %. Tabellen viser fordelingen av læreplasser mellom helseforetakene.

Helseforetak	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	%
Finnmarkssykehuset	7	6	8	6	8	6	8	0 %
UNN	6	6	8	10	12	13	15	87 %
Nordlandssykehuset	11	11	12	14	14	14	17	42 %
Helgelandssykehuset	5	6	8	7	8	9	10	25 %
Totalt i Helse Nord	29	29	36	37	42	42	50	39 %

Tabell 1 Antall læreplasser for helsefagarbeiderlæringer 2017-2023.

Det er positivt at foretakene har økt antallet læreplasser, men i noen tilfeller er det for få kvalifiserte søkere til plassene. Dette er tilfellet ved UNN som ikke klarer å fylle alle de nye læreplassene de har opprettet.

Det er derfor nyttig å se på hvor mange helsefagarbeiderlæringer helseforetakene faktisk har under opplæring. Her viser tallene en økning på 21 % i perioden 2019-2022.

Helseforetak	2019	2020	2021	2022	%
Finnmarkssykehuset	12	12	8	9	-25 %
UNN	16	14	20	18	13 %
Nordlandssykehuset	17	22	24	26	53 %
Helgelandssykehuset	8	10	13	11	38 %
Totalt i Helse Nord	53	58	65	64	21 %

Tabell 2 Antall 1. og 2. års helsefaglæringer per desember 2019-2022

Som tabell 2 viser har Nordlandssykehuset og Helgelandssykehuset allerede oppfylt kravet om å øke antallet helsefagarbeiderlæringer med minimum 20 %. UNN har også økt noe, mens det ved Finnmarkssykehuset er færre læringer enn tidligere.

Andel helsefagarbeidere - status

Ingen av helseforetakene har så langt oppfylt kravet om en andel helsefagarbeidere på minst 5 %. Nordlandssykehuset er nærmest med sine 4,7 %. Det har også vært en positiv utvikling ved Helgelandssykehuset som nå ligger på 4,3 %.

Tabellen nedenfor viser andelen helsefagarbeidere og andre stillinger på samme omsorgsnivå av det totale antall stillinger i helseforetakene.

Helseforetak	2019	2020	2021	2022
Finnmarkssykehuset	3,4 %	3,3 %	3,4 %	3,1 %
UNN	3,3 %	3,1 %	3,0 %	3,1 %
Nordlandssykehuset	4,8 %	4,6 %	4,7 %	4,7 %
Helgelandssykehuset	3,9 %	4,2 %	4,2 %	4,3 %
Totalt i Helse Nord	3,6 %	3,5 %	3,5 %	3,5 %

Tabell 3 Andel helsefagarbeidere og tilsvarende yrkesgrupper per desember 2019-2022

Selv om *andelen* helsefagarbeidere er lav fortsatt, så har *antallet* økt ved alle helseforetakene i perioden, som vist i tabell 4.

Samtidig har det vært en nedgang i antallet hjelpepleiere og spesialhjelpepleiere som overgår dette. Totalt gir det en netto nedgang på 17 stillinger eller drøyt 3 % i Helse Nord. Ved UNN er nedgangen på 30 stillinger eller ca. 13 %. Ved Nordlandssykehuset og Finnmarkssykehuset er det ingen endringer av betydning i antallet stillinger. Den eneste tydelige økningen ser vi ved Helgelandssykehuset som nå har flere 13 stillinger for disse gruppene. Det er en økning på omlag 22 % sammenlignet med 2019.

Foretak	Stillingsgruppe	Stillingskode navn	2019	2020	2021	2022
Finnmarkssykehuset	6a	HELSEFAGARBEIDER	14	23	25	27
	Helsefagarbeider/ hjelpepleier	HJELPEPLEIER	41	34	33	28
		SPESIALHJELPEPLEIER	2	2		
Finnmarkssykehuset totalt			57	59	58	55
Helgelandssykehuset	6a	BARNEPLEIER	5	6	8	8
	Helsefagarbeider/ hjelpepleier	HELSEFAGARBEIDER	7	18	26	30
		HJELPEPLEIER	46	40	36	33
		SPESIALHJELPEPLEIER	1	1	1	1
Helgelandssykehuset totalt			59	65	71	72
Nordlandssykehuset	6a	BARNE- OG UNGDOMSARB.	1	1	1	1
	Helsefagarbeider/ hjelpepleier	BARNEPLEIER	5	4	4	4
		HELSEFAGARBEIDER	39	50	72	79
		HJELPEPLEIER	97	78	74	65
		OMSORGSARBEIDER	1	1	1	1
		SPESIALHJELPEPLEIER	40	38	37	35
Nordlandssykehuset totalt			183	172	189	185
UNN	6a	BARNEPLEIER	6	10	9	9
	Helsefagarbeider/ hjelpepleier	HELSEFAGARBEIDER	44	53	62	74
		HJELPEPLEIER	129	111	99	85
		OMSORGSARBEIDER	5	5	6	6
		SPESIALHJELPEPLEIER	40	35	23	20
UNN totalt			224	214	199	194
Totalsum			523	510	517	506

Tabell 4 Antall helsefagarbeidere og tilsvarende yrkesgrupper i perioden 2019 - 2022

Gjør vi nok?

Som gjennomgangen over viser har Helse Nord økt opptaket av helsefagarbeiderlæringer. Vi har imidlertid ikke klart å nå målet om 5 % helsefagarbeidere. Vi ser faktisk at det er en nedgang i antallet når vi inkluderer hjelpepleiere.

Vi utdanner med andre ord flere helsefagarbeidere, men vi ansetter ikke på langt nær mange nok.

Helse Nord RHF har derfor bedt helseforetakene om å legge frem en plan for hvordan målene skal nås, ref. krav 53 i OD 2023: *Innen utgangen av første tertial rapportere på status og legge fram plan for fremtidige tiltak i arbeidet med å nå målene om økt antall helsefagarbeiderlæringer og at andel årsverk for helsefagarbeidere skal være minimum 5 prosent av totalt antall årsverk.*

Dette vil gi et bedre grunnlag for å vurdere hvilke tiltak som må til for å øke andelen helsefagarbeidere fra dagens nivå på 3,5 %. Helse Nord må forsterke satsningen på tiltak vi vet fungerer, som oppgavedeling, men også vurdere nye tilnærminger.

Fagnettverk som regional pådriver

Helse Nord gjennomførte i 2014-2016 et regionalt satsingsprosjekt for å øke antallet helsefagarbeiderlæringer. Det ble deretter opprettet et regionalt fagnettverk for å føre arbeidet videre - *lærlingnettverket*.

Lærlingnettverket har en helt sentral rolle i Helse Nord's satsning på helsefagarbeider og ivaretar disse oppgavene:

- Utarbeidelse av årlige handlingsplaner for satsning på helsefagarbeiderlæringer
- Igangsette regionale piloter på oppgavedeling tilknyttet helsefagarbeideres fagfelt
- Utvikle e-læringskurs for læringer og veiledere i helsearbeiderfaget
- Utarbeidelse av regional lærlingestrategi
- Sikre at inntak av læringer samsvarer med fremtidig behov for tjenesten gjennom å delta i scenarioarbeid og framskrivning i regional bemanningsmodell
- Rekruttering og gjennomføringsgrad av helsefagarbeiderlæringer
- Markedsføring som rekrutterer tilstrekkelig kvalifiserte søkere til stillinger som helsefagarbeiderlæringer
- Tilstrekkelig med kvalifiserte og motiverte instruktører/ veiledere
- Et godt samarbeidsnettverk med fylkeskommune, kommunene, opplæringskontorene og skolene i regionen.
- Sikre kontinuerlig kompetanseheving som eksempelvis gjennomføring av fagdager
- At kompetansemål for helsefaglæringer registreres inn i Dossier kompetanseportal
- Jevnlige evalueringer mot læringer, veiledere og faglig ledere
- Rullerende regionale kommunikasjonsplaner for denne satsningen
- Å samle saksgrunnlag for å svare ut ulike kartlegginger og saksutredninger tilknyttet helsefagarbeiderlæringer

Oppgavedeling

Det blir stadig viktigere for Helse Nord å anvende ansattes kompetanse riktig.

Helsepersonellkommissjonen anbefaler å bemanne oppgaver etter prinsippet om laveste effektive kompetansenivå. Her ligger det et stort potensial i å legge til rette for å

videreutvikle fagarbeideres ansvarsområder. Internopplæring ved sykehusene og/eller høyere yrkesfaglig utdanning ved fagskole må understøtte en slik utvikling.

Oslo Economics har beskrevet 29 piloter og prosjekter som handler om oppgavedeling mellom helsefagarbeidere og andre personellgrupper i sykehus⁴. Her finner man også gode eksempler på vellykket oppgavedeling ved helseforetakene i vår region.

En av pilotene ble gjennomført ved Nordlandssykehuset, kirurgisk avdeling A7. Avdelingen skriver dette i sin egen evaluering:

Dersom det er travelt i enheten, har alle det travelt, og hvis det er rolig har alle det rolig. De viser til et bedre samarbeid gjennom økt kompetanse og bedre utnyttelse av ressurser samt styrking av teamfølelse. Refleksjon rundt eget fagfelt samt økt team- og samarbeidsfølelse resulterer i at helsefagarbeideren nå tar mer initiativ i sin yrkesutførelse. De opplever økt anerkjennelse og både sykepleierne og helsefagarbeiderne opplever økt trygghet.

Lærlingnettverket har en viktig rolle for å spre kunnskap, dele erfaringer og igangsette flere slike piloter innen oppgavedeling i Helse Nord. Helseforetakene har også fått oppdrag om å delta i en økt regional satsning på dette området, ref. krav 49 i OD 2023:

Delta i regional satsning for å fremme hensiktsmessig oppgavedeling og økt samhandling mellom ulike yrkesgrupper. Arbeidet skal bidra til tilstrekkelig og riktig bemanning, bedre ressursbruk og økt medarbeidertilfredshet.

Jobbgaranti til alle kvalifiserte?

Som tidligere nevnt utdanner helseforetakene nå flere helsefagarbeidere, men det er fremdeles slik at de ansetter få av dem. Helseforetakene foretrekker heller å ansette sykepleiere.

Samtidig blir det stadig vanskeligere å rekruttere sykepleiere. Pilotene med oppgavedeling viser dessuten at helsefagarbeidere kan utføre langt flere og mer kompetansekrevende oppgaver enn de ofte settes til.

En mulig tilnærming er å tilby jobbgaranti til helsefaglærlingene som tas inn i Helse Nord, gitt at de består fagprøven og ellers oppfyller øvrige kvalifikasjonskrav til fast stilling. Det vil både gjøre det mer attraktivt å søke lære plass i sykehusene og samtidig øke andelen helsefagarbeidere. En slik jobbgaranti kan sees som en forlengelse av lære plassgarantien som flere fylkeskommuner tilbyr.

Etter mange år med satsning på utdanning av helsefagarbeiderlæringer, kan det nå være på tide å dreie fokus mer over på ansettelse og utrede om jobbgaranti kan være et tiltak for å øke rekrutteringen av helsefagarbeidere.

Administrerende direktørs vurdering

Det er positivt at antall helsefagarbeiderlæringer er økende. Et kontinuerlig arbeid er imidlertid nødvendig for å holde trykket oppe og det regionale fagnettverkets arbeid med satsning på dette har stor betydning for arbeidet som gjøres ute i helseforetakene.

⁴ Oslo Economics 2022, Kartlegging av erfaring med oppgavedeling mellom helsefagarbeidere og andre personellgrupper i sykehus

Helse Nord har ikke oppnådd målsettingen om minimum 5 % andel helsefagarbeidere. Med dagens bemanning trengs det omlag 300 flere helsefagarbeidere for å nå målet.

Videre satsing på det regionale fagnettverket er av stor betydning for å holde trykket oppe på rekruttering og stabilisering av helsefagarbeidere spesielt men også fagarbeidere generelt. Nettverket er også sentral i satsningen på oppgavedeling. Gjennom strukturert opplæring kan fagarbeidere overta mange arbeidsoppgaver som i dag utføres av yrkesgrupper det er stor knapphet på.

Helse Nord RHF har bedt helseforetakene om å legge frem en plan for hvordan målene skal nås innen utgangen av første tertial 2023. Det vil da bli gjort en vurdering av hvilke tiltak som er mest effektfulle, herunder om helseforetakene kan tilby fast ansettelse til alle helsefaglæringer som oppfyller nærmere angitte kvalifikasjonskrav.