

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Vår saksbehandler: Mari Sæther
Vår ref.: #1356672

Vår dato: 10.01.2024
Deres ref.:

INNSPILL TIL STATSBUJSJETTET 2025

Norsk Sykepleierforbund (NSF) er opptatt av levende og gode samfunn i hele Norge. Dette for å sikre beredskap, verdiskapning og bærekraftige løsninger til det beste for innbyggerne. Sentralt er behovet for likeverdige og stabile helsetjenester.

Helsepolitiske målsettinger må ses i sammenheng med andre politikkområder som arbeid, velferd, utdanning, distriktpolitikk og familie- og likestillingspolitikk. I omfang er helse- og omsorgssektoren landets største. Kompetente fagfolk er den viktigste ressursen for å sikre likeverdige helsetjenester og oppfølging av pasienter og pårørende.

For å understøtte behovet for helsetjenester i tråd med forventet demografisk utvikling, mener NSF at Arbeids- og inkluderingsdepartementet må legge følgende til grunn i statsbudsjettet 2025:

1. Likestille skift- og turnusarbeid.
2. Intensivere det systematiske HMS-arbeidet i offentlig sektor.
3. Avhjelpe rekrutteringsutfordringene i helsesektoren.
4. Tildele Arbeidstilsynet midler til et landsomfattende tilsyn i helsetjenesten.

1. Likestille skift- og turnusarbeid

Det er nødvendig å oppnå en reell likestilling av skift- og turnusarbeid. Det er et paradoks at de som går i tredelt turnus har et høyere uketimetall enn de som går i skiftordning. Dette har et tydelig kjønnsperspektiv og er en likestillingsutfordring. NSF mener at nåværende lovbestemmelse ikke har ført til en likestilling. Belastningen som ligger i at ansatte i turnus har hyppige skifter i døgnrytme og forkortet hviletid mellom vaktene, gjenspeiles ikke i reduksjonen i ukentlig arbeidstid. Fafos¹ evaluering av lovendringen om tredelt skift- turnusarbeid viser at sykepleiere og jordmødre på sykehus som omfattes av bestemmelsen, har fått en beskjedne reduksjon av ukentlig arbeidstid. Svært få ansatte i kommunal sektor omfattes av bestemmelsen og har derfor ikke fått en arbeidstidsreduksjon. Lovendringen har ikke ført til at færre jobber ufrivillig deltid.

NSF mener det er nødvendig med en innretning som faktisk retter opp den ubalansen som fortsatt eksisterer mellom skift- og turnusarbeid. Det trengs endringer i lovverket for å oppnå:

- Likestilling av skift- og turnusarbeid slik at ansatte som etter dagens avtaleverk kvalifiserer for 35,5 timer pr. uke vil kvalifisere for 33,6 timer pr. uke.

¹ Alsos K., Andersen R. K., Flatland T. og Nergaard K. (2023). *Tredelt skift og turnus – evaluering av bestemmelsen om omregnet tid*. Fafo-rapport 2023:05.



Lovbestemmelsen bør også vurderes endret slik at den omfatter:

- Ansatte som jobber lange vakter i helgene. Søndagsarbeid bør knyttes til antall timer som jobbes i søndagsdøgnet, heller enn antall søndager.
- Ansatte i rene nattevaktstillinger.

De to siste kulepunktene er områder som Fafo påpeker at det kan være behov for en justering. NSF støtter disse endringsforslagene. De som jobber lange vakter i helgene, f.eks. hver fjerde helg, bør bli omfattet. Ansatte i rene nattevaktstillinger må også bli omfattet. Det er et paradoks at de som har det meste eller all sin arbeidstid på natten, og dermed er mest utsatt for helserisiko, ikke får arbeidstidsreduksjon.

Potensielle gevinster av å likestille skift- og turnusarbeid er at flere makter å stå i arbeid til pensjonsalder, flere klarer å jobbe heltid og at sykefraværet går ned. Det handler også om økt likestilling i et kjønnsdelt arbeidsmarked. Det er viktige gevinster for samfunnet og den enkelte.

NSF anmoder om:

- Endringer i lovverket for å oppnå en reell likestilling av skift- og turnusarbeid, jf. kulepunktene over.
- Midler til å implementere eventuelle vedtatte endringer i lovverket.

2. Intensivere det systematiske HMS-arbeidet i offentlig sektor

Det er behov for å intensivere det systematiske HMS-arbeidet i offentlig sektor. HMS-begrepet har sitt opphav fra oljesektoren, industrien og andre mannsdominerte næringer, der risikobildet er helt annerledes enn i den kvinnedominerte helse- og omsorgssektoren.

HMS-begrepet må utvikles og gjøres mer relevant for helse- og omsorgssektoren. I tillegg til de velkjente arbeidsmiljøeksponeringene², opplever sykepleiere og spesialsykepleiere høy grad av emosjonelle krav på jobb³. Høye jobbkra, liten kontroll og emosjonelle belastninger er faktorer som er til stede i sykepleieryrket og kan føre til sykefravær. Det er et stort potensial for å forebygge sykefravær blant sykepleiere⁴. Det er viktig at myndighetene og arbeidsplassene tar sitt ansvar. Ansvar for å forebygge belastning og sykefravær må ikke bli individualisert.

I en tid med knapphet på helsepersonell, mener NSF at det er helt nødvendig med:

- Mer kunnskap om de viktigste faktorene som kan forebygge og redusere belastning ved relasjonelt arbeid.
- Mer forskning på kvinners arbeidshelse.
- Mer opplæring og målrettet bruk av bedriftshelsetjenesten, også til forebygging.

En potensiell gevinst av å intensivere det systematiske HMS-arbeidet er at flere kan makte å jobbe i helsesektoren frem til pensjonsalder. Det vil gi positive effekter for bemanningsstabilitet og kvalitet i tjenestene, og for samfunnsøkonomien. Systematisk HMS-arbeid må betraktes som en investering som bidrar til å redusere utgiftene knyttet til sykefravær og andre ytelser.

NSF anmoder om:

- Midler til å intensivere det systematiske HMS-arbeidet i offentlig sektor, jf. kulepunktene over.

² Bakke B., Degerud E. M. M., Gravseth H. M. U., Hanvold T. N., Løvseth E. K., Mjaaland B., Sterud T. og Øygardslia H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport 4 (2021).

³ Buvik M. P., Thun S. og Ose S. O. (2023). *Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet*. Sintef-rapport 2023:01366.

⁴ STAMI (2021). Stort potensial for å forebygge sykefravær blant sykepleiere. Nyhetssak <https://stami.no/stort-potensial-for-a-forebygge-sykefravaer-blant-sykepleiere/>

3. Avhjelpe rekrutteringsutfordringene i helsesektoren

NSF har over tid påpekt behovet for en samlet strategi fra regjeringen for å møte rekrutteringsutfordringene i helsesektoren. Rekrutteringstilskudd til Helse nord i 2024 er et skritt i riktig retning, men det trengs flere grep.

Helsefremmende arbeidstidsordninger, systematisk HMS-arbeid og en bemanning som tar høyde for fravær⁵ er viktige forutsetninger for at sykepleiere skal makte å stå i hele stillinger frem til pensjonsalder. Ansattes mulighet til å utføre godt klinisk arbeid danner grunnmuren for å beholde og rekruttere helsepersonell. Ledere må ha rammevilkår og fullmakter til å utøve arbeidsgiveransvaret. Et tillitsbasert og velfungerende lokalt partssamarbeid inkludert tillitsvalgtes medbestemmelse, er også en viktig forutsetning.

Bemanningsutfordringene må avhjelpes for å sikre en likeverdig helsetjeneste, beredskap, bosetting og næringsliv i hele landet.

NSF anmoder om:

- Midler som legger til rette for å avhjelpe rekrutteringsutfordringene i helsesektoren.

4. Tildele Arbeidstilsynet midler til et landsomfattende tilsyn i helsetjenesten

Arbeidstilsynet må tildeles midler slik at de kan gjennomføre landsomfattende tilsyn i helse- og omsorgstjenesten. Tilsvarende tilsyn ble gjort på 2000-tallet med kampanjene «God Vakt» og «Rett hjem». Tilsyn trengs bl.a. fordi sektoren er i stadig endring og omstilling. Helsetjenestene har et stort potensial for å øke ansattinvolveringen, forbedre det systematiske HMS-arbeidet og øke bruken av bedriftshelsetjenesten⁶.

Forskning viser sammenheng mellom ansattes arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og kvalitet⁷. Arbeidstilsynet og Helsetilsynet må få sterkere signaler om å samarbeide og finne løsninger når arbeidstaker- og pasientrettigheter kommer i konflikt. 61 prosent av sykepleiere mener det i stor eller svært stor grad er behov for mer oppmerksomhet og kunnskap på egen arbeidsplass om hvordan man håndterer situasjoner der ansattes rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø kommer i konflikt med andres rettigheter eller lovpålagte krav til yrkesrollen⁸.

Potensielle gevinster av et landsomfattende tilsyn kan være økt kvalitet i tjenestene, pasientsikkerhet og et bedre arbeidsmiljø for de ansatte.

NSF anmoder om:

Midler til et landsomfattende tilsyn i helse- og omsorgstjenesten.

Med vennlig hilsen
Norsk Sykepleierforbund

Lill Sverresdatter Larsen
forbundsleder

Kari Tangen
forhandlingssjef

⁵ Yssen S., Bråthen K. og Moland L.E. (2023). *Høyde for fravær. Etablering av bemannings- og turnusplaner med redusert vikarbehov*. Fafo-rapport 2023:28.

⁶ Ose. S. O og Kaspersen S. L (2021). *Oppfølgingsstudie av sykepleiere gjennom Covid-19 pandemien*. Sintef-rapport 2021:01311.

⁷ Brubakk K. (2022). *Taking care of the caregivers. How characteristics of work environment affect patient safety*. Doctoral Thesis. The South-Eastern Norway Regional Health Authority, Oslo.

⁸ Buvik M. P., Thun S. og Ose S. O. (2023). *Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet*. Sintef-rapport 2023:01366.