

# MANDAT FOR HELSEPERSONELLKOMMISJONEN

## Innledning

### *Formål:*

*Kommisjonen skal etablere et kunnskapsgrunnlag og foreslå treffsikre tiltak i årene framover for å utdanne, rekruttere og beholde kvalifisert personell i helse- og omsorgstjenesten i hele landet for å møte utfordringene i helse- og omsorgstjenestene på kort og lang sikt.*

Demografiutviklingen gjør at flere vil ha behov for helse- og omsorgstjenester framover. Samtidig vil det økonomiske handlingsrommet bli redusert når inntektene fra olje- og gassindustrien går ned. Relativt sett færre personer i yrkesaktiv alder vil begrense tilgangen på arbeidskraft framover. Dette vil sette helse- og omsorgstjenestene under press, og utfordre den framtidige bærekraften i tjenestene. Planer for bruk av personellet må ses i lys av blant annet utvikling i sykdomsbyrden, demografi og nødvendig utvikling av koordinerte og sammenhengende tjenester. De må også være i tråd med prinsippet om beste effektive omsorgsnivå og behovet for robuste kommunale tjenester tilpasset de ulike lokale utfordringene.

Personellet, som inkluderer alle personellgrupper som arbeider i helse- og omsorgstjenestene, er den viktigste ressursen for å gi befolkningen i hele landet tilgang til trygge og gode tjenester. Gode strukturelle løsninger for å utdanne, rekruttere og beholde personell er viktig for tilgang til nok kvalifisert personell i hele landet.

Bærekraften i helse- og omsorgstjenesten er avhengig av at personellens tid benyttes ressurseffektivt. Arbeidsmiljø, arbeidsvilkår, ansettelsesforhold, kompetanse- og utviklingsmuligheter er blant de faktorene som er viktige for at sektoren skal fortsette å være attraktiv og beholde sine ansatte. Behovet for personell med kompetanse på samisk språk- og kulturkompetanse skal inngå i arbeidet.

Norge skårer relativt høyt på undersøkelser om kvalitet i helse- og omsorgstjenester, og blant annet har vi flere leger og sykepleiere per innbygger enn i sammenlignbare land. Samtidig er det mangel på personell i deler av helse- og omsorgstjenesten, og tjenestene er derfor avhengig av utenlandsk arbeidskraft. Utfordringene framover vil bli særlig store i distriktene. Flere steder er det allerede utfordringer med å rekruttere kvalifisert personell, blant annet på grunn av lange avstander til utdanningsinstitusjoner og små fagmiljøer. Ansatte med mye realkompetanse uten formell utdanning er viktige i helse- og omsorgstjenestene, og vi har utnyttet arbeidskraft hos personell med utdanning fra utlandet.

Et bredt kunnskapsgrunnlag er fundamentet for å kunne iverksette tiltak for å utvikle en framtidsrettet felles helse- og omsorgstjeneste i hele landet. Hvordan systemene i og mellom ulike sektorer er tilrettelagt for å identifisere behov, hvordan samhandlingen er mellom utdanningssektoren (videregående skole, fagskoler, universiteter og høyskoler), kommunesektoren og spesialisthelsetjenesten for å utdanne, rekruttere og beholde personell er sentralt. Det samme gjelder for hvordan de som arbeider i tjenestene ivaretas og gis muligheter for utvikling.

Innovasjon, forskning, fagutvikling, digitalisering og ny teknologi gir nye muligheter både for utdanning av personell og for å gi folk helse- og omsorgstjenester uavhengig av hvor i landet de bor. Utviklingen endrer kompetansebehov, arbeidsformer, sammensetningen av ulike typer personellgrupper, oppgavedelingen og samarbeidet mellom personellgruppene. Tilstrekkelig kapasitet og behovet for høy kvalitet i helse- og omsorgstjenestene framover vil få konsekvenser for rekruttering og kompetanseutvikling for personellet, herunder godkjenningsordningene, og for innhold i og dimensjonering av utdanningene.

### **Kommisjonen skal:**

- 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 i hele landet, jf. blant annet utfordringene som er trukket opp i Perspektivmeldingen (Meld. St. 14 (2020-2021)).
- Vurdere hvordan innovasjon blant annet gjennom digitalisering, teknologi og nye arbeidsformer kan påvirke det framtidige personellbehovet og bidra til bærekraft, og hva som skal til for at disse mulighetene blir tatt i bruk i hele landet. Herunder skal vurdering av nye måter å yte tjenester inngå, der pasienter og brukere i større grad kan delta i behandling og oppfølging av egen helse.
- Gjøre rede for hvordan teamarbeid, organisering av oppgaver og ansvar mellom ulike personellgrupper, herunder bruk av støttepersonell, påvirker det framtidige behovet for kompetanse og personell. Samhandlingen innenfor og mellom de ulike delene av helse- og omsorgssektoren og strukturelle hindringer for effektiv ressursbruk skal inngå i vurderingene.
- Identifisere rekrutteringsutfordringer i ulike deler av landet, og årsaker til dette. Behovet for en jevnere kjønnsfordeling blant personell skal inngå i arbeidet. Det skal gjøres rede for årsaker til og bruk av deltid innenfor de ulike profesjonene, herunder i hvilken grad deltid er frivillig eller ufrivillig. Det skal pekes på strukturelle endringer som kan redusere deltidsbruken.
- Frafall i tjenestene skal kartlegges, og det skal vurderes hvordan ubenyttet arbeidskraft kan kvalifiseres og mobiliseres
- Det skal pekes på løsninger som kan bidra til bedre samsvar mellom behov for kompetanse og kapasiteten og innholdet i utdanningene. Dette skal gjøres både for utdanningene internt i tjenestene og utdanningene i samarbeid mellom helse- og omsorgstjenestene og utdanningssektoren. Det skal også identifiseres behov og virkemidler for kompetanseutvikling.
- Kommisjonen skal utrede og vurdere variasjoner i utfordringer og løsninger mellom byregioner og områder med lavt folketall og lange avstander til regionale sentra.

Kommisjonen skal ikke drøfte eller komme med forslag knyttet til en videre praktisering av frontfagmodellen.

I arbeidet skal kommisjonen benytte seg av både nasjonal og internasjonal kunnskap innen feltet. Det skal legges til grunn realistiske forutsetninger om framtidige økonomiske rammer for kommuner, regionale helseforetak og universitets- og høyskolesektoren og framtidig tilgang på arbeidskraft.

Kommisjonen skal legge fram sin utredning (NOU) innen 1. februar 2023.

### **Økonomiske og administrative konsekvenser**

Utvalgets utredning skal følge kravene i utredningsinstruksen, herunder vurdere økonomiske, administrative og andre vesentlige konsekvenser av utvalgets forslag. Det vises i denne sammenheng til veiledning om dette gitt i «Utvalgsarbeid i staten», Kommunal- og moderniseringsdepartementet 2019.

Utvalgets budsjett vil bli fastsatt særskilt. Om godtgjøring gjelder de til enhver tid gjeldende bestemmelsene i Statens personalhåndbok om godtgjøring mv. til leder, medlemmer og sekretærer i utvalg.