**Dialog er omdrejningspunktet for forbedring af personalesituationen i sundhedsvæsenet**

KNR.gl bragte den 28. juli 2023 en webartikel med titlen: ”Manglen på sundhedspersonale er kommet for at blive” (<https://knr.gl/da/nyheder/fagforening-manglen-paa-sundhedspersonale-er-kommet-blive>). Titlen refererer til en udtalelse, som ifølge formanden for sundhedskartellet PPK, Ken Jensen, er fremsat af sundhedsledelsen i forbindelse med denne sommers problemer med at ansætte medarbejdere nok. Men som Ken Jensen fremhæver er manglen på personale ikke en ny situation.

Naalakkersuisoq for Sundhed, Mimi Karlsen, er i samme artikel citeret for at ”sundhedsvæsenet befinder sig i en yderst vanskelig situation”. Gennem de seneste år er det blevet tiltagende vanskeligt både at rekruttere og fastholde medarbejdere i sundhedsvæsenet. Det stigende forbrug af korttidsansatte belaster de fastansatte, med dårligt arbejdsmiljø og flere opsigelser til følge. Det er en ond spiral og derfor i sandhed en yderst vanskelig situation.

Der er imidlertid mange faktorer der spiller ind på situationen.

Som nævnt i KNR’s artikel, med reference til formanden for lægeforeningen i Grønland, er problemet med rekruttering af sundhedspersonale et udbredt problem også i andre lande. Her er Grønland ikke specielt godt stillet i forhold til at tiltrække udefrakommende personale.

Ken Jensen fra PPK fremhæver desuden manglende belønning for fastansattes ekstra indsatser som demotiverende. En bedre løn ville kunne have en positiv effekt på de fastansattes lyst til at knokle videre. Men som Ken Jensen selv siger kan bedre løn ikke alene løse problemet.

Naalakkersuisut nedsatte i 2020 en sundhedskommission med henblik på at kulegrave sundhedsområdet og komme med anbefalinger til at håndtere udfordringer. Kommissionens betænkning blev offentliggjort i maj i år. Udover de ovennævnte forhindringer har betænkningen beskrevet en række forhold af betydning for fastholdelse og rekruttering af sundhedspersonale.

Af en undersøgelse af medarbejderperspektiver på praksis, gennemført på foranledning af Sundhedskommissionen i 2021, og på et møde mellem repræsentanter for PPK og Sundhedskommissionen samme år, fremgik følgende faktorer af betydning for fastholdelse af fastboende medarbejdere:

* At det prioriteres at medarbejderne har adgang til efteruddannelse og faglig udvikling i det daglige arbejde som forudsætning for at kunne bestride de mangeartede og ofte uforudsete opgaver i arbejdet med brugerne.
* At medarbejderne inddrages i planlægning og udvikling af arbejdet. Medarbejderne har viden om brugernes behov og ønsker samt om muligheder for løsninger, som ledelsen ikke nødvendigvis har indblik i, derfor er der behov for bedre dialog mellem ledere og medarbejdere.
* At ledelsen sammen med medarbejderne udvikler visioner og værdier for sundhedsarbejdet. Inddragelse og dialog skaber engagement og arbejdsglæde.
* At introduktion til nye medarbejdere forbedres således at det ikke belaster de fastansatte unødvendigt meget.
* Sundhedsvæsenets ugunstige ry nævnes af mange som en barriere, både for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, og for at unge søger sundhedsuddannelserne. Her nævnes dialog med befolkningen som en forudsætning for at forbedre sundhedsvæsenets omdømme.
* Endelig påpeges problemer med stor vagtbelastning især på kysten samt mangel på kvalificeret håndtering af ansættelseskontrakter, løn m.m. som forhold der medvirker til at fastansatte opsiger deres stillinger.

Kommissionens betænkning beskriver også et konstruktivt tiltag, nemlig at der ved Ilisimatusarfik udfoldes bestræbelser på gennem uddannelse at ruste grønlandske sygeplejersker til at bestride den faglige og personalemæssige ledelse i regionerne, ud fra en erkendelse af at lægebetjeningen i regionerne fremover vil være lagt an på korttidsansættelser og/eller telemedicin.

**Dialog – hvordan?**

Udfordringerne vedrørende rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i sundhedsvæsenet er således mange og indgår i komplekse sammenhænge. Forskellige interesseorganisationer kan pege på specifikke problemer vedrørende deres egne medlemmer. Både Ken Jensen og formanden for lægeforeningen i Grønland peger på faktorer af betydning for situationen, set fra deres medlemmers perspektiv. Men de kan ikke komme med forslag til samlede helhedsløsninger. Dem er det op til politikerne at finde.

Personalesituationen i sundhedsvæsenet er som sagt ikke ny, men er faktisk gennem årene forsøgt håndteret på forskellige måder, uden at situationen dog er blevet afgørende forbedret, faktisk tværtimod. Der er ingen der ønsker denne situation. Alle har forslag til forbedringer og løsninger, men fra hver deres perspektiv og placering i sundhedsvæsenet. Det man kan sige der mangler, er, at de forskellige perspektiver kommer i dialog med hinanden med henblik på at finde helhedsløsninger.

Der findes ikke én universalløsning på personalesituationen, fx på et administrativt niveau. Jf. ovenstående kræves der tiltag på mange forskellige niveauer hvis personalesituationen skal kunne løses på en langtidsholdbar måde. Disse tiltag skal tænkes ind i en sammenhæng med hinanden så de kan supplere og understøtte hinanden. Det kræver dialog mellem repræsentanter for niveauerne. Også fordi alle ikke nødvendigvis kan få alle deres specialinteresser opfyldt. Dialog kan skabe forståelse for hinandens synspunkter og forslag til fælles løsninger som alle kan bakke op om.

Derfor kunne man, i overensstemmelse med Sundhedskommissionens anbefalinger, foreslå at nedsætte en hurtigtarbejdende arbejdsgruppe bestående af repræsentanter for det politiske niveau, ledelse på forskellige niveauer, medarbejdere fra de forskellige personalekategorier, de relevante uddannelsesinstitutioner, forskningen samt brugerne. Der kan hentes inspiration til delløsninger i kommissionens betænkning.

Forskning i ledelse af offentlige institutioner viser at når alle deltagende parter får mulighed for at bidrage med deres viden og ressourcer, øges muligheden for at finde fælles løsninger der virker på alle niveauer og på langt sigt. En bred forhandlingsløsning på personalesituationen i sundhedsvæsenet vil kunne skabe opbakning fra alle de berørte parter og dermed langtidsholdbare løsninger.

Tine Aagaard

Seniorforsker

Grønlands Center for Sundhedsforskning

Institut for Sundhed og Natur

Ilisimatusarfik.