

# Notat

Til : Familie- og kulturkomiteen  
Fra : Norsk Sykepleierforbund

Doknr. : 1284279

## **INNSPILL TIL HØRING OM PROP. 1 S (2022-2023) PÅ BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENTETS OG KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTETS BUDSJETT- OG POLITIKKOMRÅDER**

### **Innledning om sykepleiemangelen**

Norge mangler i dag 6600 sykepleiere, derav 700 spesialsykepleiere og jordmødre. Sykepleieryrket er det enkeltyrket som det blir rapportert størst mangel på, ifølge NAVs årlige bedriftsundersøkelse (2022). Arbeidsvilkårene er så tøffe mange steder at gjennomsnittlig pensjoneringsalder for sykepleiere er 58 år (2020), og sykefraværet er høyt. En av fem sykepleiere forlater yrket i løpet av de første ti årene etter endt utdanning. Rapporter fra Riksrevisjonen (2019) og Vista analyse (2019), viser at både spesialist- og kommunehelsetjenesten står uten virkemidler i møte med sykepleiermangelen. Underbemanning er selvforsterkende og bidrar ikke til attraktive arbeidsplasser.

Det er derfor helt nødvendig at nasjonale myndigheter stiller opp med en samlet strategi, tiltak og finansiering for å imøtekomme de betydelige arbeidskraftutfordringene i helse- og omsorgssektoren. Norsk Sykepleierforbund (NSF) anmoder Familie- og kulturkomiteen om å bidra til en økonomisk satsing på likestilling, tiltak mot vold og trusler og tiltak for heltidskultur i helsesektoren.

### **Fremme likestilling og motvirke vold og trusler i helse- og omsorgssektoren**

NSF mener det er positivt at regjeringen foreslår å videreføre økningen på 12 mill. kroner til likestillingssentrene og likestillingspolitiske tiltak fra 2022, jf. KUD sin budsjettproposisjon. Det er viktig at denne styrkingen går til å realisere regjeringens mål for likestillingspolitikken, bl.a. målene om økonomisk selvstendighet og et likestilt arbeidsliv, mindre kjønnsdelte utdanningsvalg og et samfunn uten vold, trakassering eller negativ sosial kontroll. NSF trekker i den sammenheng frem behovet for å kartlegge praktisering av rett til ammefri og kartlegge vold og trusler.

### **Kartlegge praktisering av rett til ammefri**

NSF har fått signaler om at sykepleiere ikke har fått tilrettelagt for ammefri slik arbeidsmiljøloven gir ubetinget rett til. Det synes ikke å være økonomisk og/eller organisatorisk handlingsrom for å legge til rette for rettigheter knyttet til svangerskap og fødsel.

Hvordan ammefri praktiseres i ulike deler av arbeidslivet og hvilke konsekvenser det får for ammefrekvens, og sammenhengen mellom manglende tilrettelegging for ammefri og bruk av ulønnet permisjon eller deltid, har betydning av både likestillings-, familie- og arbeidslivspolitisk karakter. NSF's kontakt med Arbeidstilsynet tyder på at utfordringer med å få ammefri kan være underkommunisert i arbeidslivet. Vi mener det er behov for å kartlegge praktisering av reglene.

### **Kartlegge vold og trusler**

Ansatte i helsesektoren er blant dem som i størst grad er utsatt for vold og trusler i forbindelse med arbeidet. I følge STAMI (2021) har én av fire sykepleiere vært utsatt for vold eller trusler. Det antas å være en betydelig underrapportering og mørketall knyttet til personskader som følge av vold og

trusler. STAMI har påvist at det for kvinner i helse- og sosialsektoren er en sterk sammenheng mellom (selvrapportert) vold og trusler og påfølgende langtidssykefravær.

Saker om vold og trusler utgjør ca. 20 prosent av alle skadesaker NSF til enhver tid har til behandling. NSF erfarer at antall voldssaker øker, og vi frykter underrapportering. Underbemanning og mangel på kvalifisert personell legges til grunn som medvirkende til disse skadene. I flere av voldssakene blir sykepleiere møtt med at de må tåle noe vold og at de til en viss grad må forvente vold. Det er uakseptabelt.

Arbeidstilsynet har avdekket at både sykehus og kommunehelsetjenesten har mangler i arbeidet med vold og trusler. Det til tross for at det i 2017 ble innført nye bestemmelser om vold og trusler i arbeidsmiljøforskriftene.

### **Tiltak for heltidskultur for å beholde, mobilisere og rekruttere sykepleiere**

NSF vil berømme regjeringen for ambisiøse og viktige målsettinger på arbeidslivsområdet. Regjeringen ønsker å styrke arbeidstakernes rettigheter og legge til rette for at faste og hele stillinger skal være hovedregelen i arbeidslivet. Regjeringen vil sammen med partene i arbeidslivet jobbe aktivt for å bygge heltidskultur i alle deler av arbeidslivet, styrke retten til heltid i loven og sørge for en kommune- og sykehusøkonomi som gir rom for økt grunnbemanning. Dette er målsettinger som også NSF mener er nødvendige. Samtidig må det følge tilstrekkelig finansiering med. Regjeringens budsjettforslag inneholder ikke tilstrekkelig finansiering til å realisere målsettingene, slik NSF vurderer det.

Det er positivt at regjeringen har foreslått lovendringer for å styrke retten til heltid og styrke deltidsansattes fortrinnsrett. I statsbudsjettet 2023 foreslår regjeringen en 3-årig heltidspott med søkbare midler til gjennomføring av forsøksprosjekter for økt bruk av heltid og redusert bruk av deltid. NSF imøteser dette initiativet. Helsesektoren er en kvinnedominert sektor der arbeidet fortsatt i betydelig grad er organisert rundt deltidsstillinger. Omfanget av deltid holder seg urovekkende stabilt. Forskning viser at ufrivillig deltid i helsesektoren virker negativt på rekrutteringen, sykefraværet, arbeidsmiljøet og kvaliteten på tjenestene. NSF har derfor etterlyst en satsing tilsvarende Stoltenberg-regjeringens satsing mot ufrivillig deltid i 2011, som ble vurdert som vellykket.

Det er kun satt av totalt 15 mill. kroner i 2023 til heltidssatsingen, hvorav bevilgningsandelen til den søkbare ordningen foreslås til 12,6 mill. kroner. Resten er satt av til følgeforskning og administrasjonskostnader, jf. AID sin budsjettproposisjon. Det trengs betydelig mer midler for at dette skal være en reell satsing.

Regjeringen kommer også med en opptrappingsplan for heltid og god bemanning i omsorgstjenesten, som er et tverrsektorielt samarbeid mellom flere departementer. NSF har over tid påpekt behovet for en samlet strategi for å løse arbeidskraftutfordringene; helsepolitiske målsettinger må ses i sammenheng med andre politikkområder som arbeid og velferd, utdanning, og familie- og likestillingspolitikk. Opptrappingsplanen er et steg i riktig retning, men planen må konkretiseres og midler må settes av.

NSF ønsker å understreke at løsningen på heltidsutfordringene ikke er å øke belastningene på de ansatte. Bemanning i tråd med de faktiske behovene gjennom økt grunnbemanning og helsefremmende arbeidstidsordninger, er viktige forutsetninger både for at sykepleiere skal kunne arbeide heltid og for at turnuser i større grad kan baseres på hele stillinger. Et tillitsbasert og velfungerende lokalt partssamarbeid er også en nødvendig forutsetning for å oppnå en bærekraftig heltidskultur.

**NSF anmoder komiteen om å bidra til følgende grep i behandlingen av budsjettforslaget:**

1. Sikre at økningen på 12 mill. kroner til likestillingssettene og likestillingspolitiske tiltak blir videreført fra 2022, jf. kap. 350–353 i KUD sin budsjettproposisjon.
2. Være pådriver for å kartlegge hvordan retten til ammfri praktiseres i norsk arbeidsliv.
3. Være pådriver for å kartlegge utbredelsen og håndteringen av vold og trusler om vold i helse- og sosialsektoren. Kartleggingen må omfatte arbeidsmiljøfaktorer av betydning for risiko. Den må også identifisere barrierer for å iverksette tiltak mot vold og trusler.
4. Være pådriver for at finansieringen til heltidssatsingen styrkes betraktelig. Bevilgningen knyttet til heltidssatsingen over kap. 601 og kap. 605 i AID sin budsjettproposisjon må som et minimum dobles fra 15 mill. kroner til 30 mill. kroner pr. år, i perioden 2023-2025.
5. Være pådriver for at opptrappingsplan for heltid og god bemanning i omsorgstjenesten konkretiseres, midler settes av og planen sees i sammenheng med regjeringens øvrige reformarbeid.
6. Være pådriver for en finansiering som gjør det mulig å realisere en styrking av retten til heltid i helsesektoren, dvs. en styrking av budsjetttrammen til kommunene og spesialisthelsetjenesten som i størst mulig grad muliggjør tilsetting i hele og faste stillinger og økt grunnbemanning.