

## Innspill til Utviklingsplan

Sør-Trøndelag Legeforening ønsker med dette å avgi hørings svar til utviklingsplan St. Olavs hospital HF, på vegne av våre medlemmer. Vi synes det er gjort et godt arbeid med utviklingsplanen, men har savnet en bredere involvering av særlig leger utenfor sykehussektoren.

I hørings svaret kommer vi med innspill til enkelte punkter.

Under punkt 2.3.5 og 5.13 har vi noen innspill vedrørende teksten (i kursiv) og forslag til plassering i forhold til eksisterende tekst.

Innspill til tekst med forslag til plassering i forhold til eksisterende tekst er skrevet i kursiv.

### **2.3.5 Oppgavedeling og samhandling med avtalespesialister**

Helse Midt-Norge inngår driftsavtale med avtalespesialistene...

*St Olavs Hospital erkjenner at avtalespesialistene har en sentral plass i spesialisthelsetjenesten. Utvikling av samarbeidsmodeller er en forutsetning for en fungerende spesialisthelsetjeneste. Avtalespesialistordningen egner seg spesielt godt til å ivareta omsorg for kronikere som skal forbli i spesialisthelsetjenesten med tanke på kontinuitet, og er også en effektiv organisasjonsmodell med tanke på å begrense vekst av ventelister.*

*Samarbeidsmodeller må ivareta avtalespesialistens uavhengige stilling. Det er et klart uttrykt ønske ifra helseministeren at avtalespesialistordningen skal styrkes, og St Olav forplikter seg til å bidra inn i dette.*

...Ved inngangen til 2018 er St Olavs hospital i ferd med å inngå slike lokale avtaler om samarbeid og oppgavedeling på de ulike fagområdene.

## **4. utfordringer i helsetjenesten**

Tallene tyder på økte krav til helsetjenesten frem til 2035, hvilket med stor sannsynlighet får betydning for ansattes opplevelse av kontroll og kvalitet i sitt arbeid, som igjen kan gi negative helseutfall, dårligere trivsel på jobb, turnover av ansatte og sykefravær/sykenærvær.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til systematisk arbeid med risikofaktorer i arbeidsmiljøet, hvilket bl.a. innebærer at arbeidsgiver skal:

- Fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet
- Kartlegge farer og utarbeide planer for dette
- Sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og ansattes helse.

Det å arbeide med pasienter kan ofte gi psykososiale eksponeringer for ansatte i form av emosjonelle krav, rollekonflikt, vold og trusler, etiske dilemmaer, konflikter og risiko for å gjøre feil samt organisatoriske risikoforhold i form av omstillinger, skiftarbeid og lange økter, som til sammen kan få betydning for ansattes søvn og psykiske helse.

Det anbefales at man utvikler/reformerer strategien i sykehus for å forebygge arbeidsrelaterte helseutfall, når ressurser ikke står i forhold til kravene som de ansatte møter i en klinisk hverdag. Viktig å jobbe primær forebyggende med god opplæring av ansatte, partsamarbeid og systematisk bruk av bedriftshelsetjenesten.

#### **4.3. Økende forventninger**

Det bør forekomme refleksjoner rundt St. Olavs målsetning om «Fremragende behandling» versus hva dette betyr for økte forventninger hos befolkningen.

### **5. Muligheter for å sikre fremragende behandling**

#### **5.13 Samarbeid med avtalespesialister**

Ved inngangen til 2018 er vi i ferd med å utvikle lokale samarbeidsavtaler med alle avtalespesialistene som har sin praksis i vårt opptaksområde. Målet er et tettere samarbeid slik at vi i større grad kan fordele oppgaver og ha en god funksjonsfordeling mellom våre ulike avdelinger og de avtalespesialistene som jobber innenfor samme felt.

*St Olav erkjenner i tråd med rammeavtalen at nye samarbeidsavtaler opprettes mellom likeverdige parter. St Olav skal jobbe for at rammeavtalens pkt 7.2 gjennomføres som sikrer avtalespesialistene lik tilgang til bibliotek og faglig oppdatering som sykehusets egne ansatte. Sykehuset skal sørge for at avtalespesialistene sikres lik tilgang til sykehusets tjenestetilbud som billed- og laboratoriediagnostikk som sykehusets egne ansatte for å unngå administrative hinder som belaster pasienter og genererer merarbeid for avtalespesialisten og kliniske avdelinger St Olav.*

*H-resept ordningen er økende i omfang, og St Olav skal bidra til at avtalespesialister i Sør-Trøndelag har samme rettigheter innenfor ordningen som spesialister i Nord-Trøndelag og Møre og Romsdal.*

#### **5.16 Ledelse**

Sykehusets faglige behandling av pasienter bør baseres på evidence based medicine, som kan bistå til å gjøre gode prioriteringer som har betydning for kvalitet og økonomi. Dette krever medisinsk fagkunnskap, og det er viktig at man prioriterer medisinsk fagkunnskap i toppledelsen så vel som på andre ledernivå. Samtidig er det også kjent at mange leger ikke er utdannet innen ledelse, hvorfor det foreslås satsning målrettet det utdanne og rekruttere leger tidlig til å kunne ivareta ledelsesoppgaver.

Mvh Lindy Jarosch-von Schweder  
Leder av Sør-Trøndelag legeförening