

# Høringsinnspill på rapport fra ekstern ressursgruppe

Ressursgruppens rapport framstår som grundig og gjennomarbeidet, og den ivaretar med god margin de viktigste elementene til det krevende beslutningsgrunnlaget. Sykehusets styre og ledelse skal ha honnør for å ha hentet inn råd fra slik overbevisende tung faglig ekspertise.

Det er likevel noen momenter å kommentere:

## **Brannberedskap**

Beredskapsmessige hensyn synes å være for lite hensyntatt så langt i prosessen. Jeg finner det riktig å påminne om Brann- og eksplosjonsvernloven, og Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen;

### **§ 4-8.Innsatstid**

*«Til tettbebyggelse med særlig fare for rask og omfattende brannspredning, sykehus/sykehjem mv., strøk med konsentrert og omfattende næringsdrift o.l., skal innsatstiden ikke overstige 10 minutter.»*

På Helgeland har vi tidligere hatt brann i institusjoner med katastrofalt resultat, og dette må aldri skje i framtiden. Helgelandssykehuset virksomheter må av beredskapshensyn legges sentrumsnært, ikke minst på grunn av tidvis krevende kjøreforhold vinterstid.

Mo i Rana er det eneste stedet på Helgeland med kasernert brann- og ulykkesberedskap. Brannvernet hos Mo Industripark og tilsvarende beredskap ved ny flyplass, ligger begge sentrumsnært og kan på få minutter komplettere med både mannskaper og utstyr.

## **Investeringskostnader**

De investeringer som Helgelandssykehuset skal gjennomføre må i størst mulig grad gå til å utvikle framtidens behandlingstilbud. Helgelandssykehuset må derfor søke etter løsninger som i størst mulig grad bygger på eksisterende infrastruktur.

Sykehusets bygningsmasse i Mo i Rana (Selfors) er allerede tilknyttet lokalt fjernvarmenett, og bygningseier har mange års driftskompetanse på utnyttelsen av denne energikilden.

Infrastrukturen for veg, vann, avløp og strøm rundt sykehuset i Mo i Rana er god. En utvidelse av dagens bygningsmasse vil være klokt, og gi Helgelandssykehuset langt større rom for å investere i sykehusets medisinske utstyr.

## **Miljø**

Helgelandssykehuset i Mo i Rana kan utvides uten at det går på bekostning av urørt natur eller verdifulle landbruksareal. Sykehuset tilknytning til fjernvarmenettet er i samsvar med den norske og europeiske målsettingen om en stadig mer sirkulerbar økonomi.

Ved å unngå bruk av skog, myr eller landbruksarealer til sykehustomt, vil Helgelandssykehusets ansvar for vårt klima være langt mer ivaretatt.

Helgelandssykehuset må anlegge sine virksomheter nært der unge nyansatte ønsker å bo. Unge mennesker ønsker å bo i gang- eller sykkelavstand fra sitt arbeidssted, ikke minst av hensyn til miljøet.

Bruken av fjernvarme, bruk av eksisterende og opparbeidede byområder, og en lokalisering nært de ansattes bosted, vil markant bidra til at Helgelandssykehusets fotavtrykk i klimaet blir minst mulig.

### **Arbeidsveg**

Et døgnkontinuerlig kollektivtilbudet er avgjørende dersom sykehuset lokaliseres lengre unna enn akseptabel gang- eller sykkelavstand. Dersom de ansatte ved Helgelandssykehuset i gjennomsnitt får 2 km lengre veg til sin arbeidsplass, vil det for 1500 ansatte utgjøre en merbelastning på de ansatte på hele 1.380.000 km pr året. Det er da grunn til å minne om at jordens omkrets kun er 40.000 km, og at merbelastningen for miljøet i et 30-års perspektiv dermed vil bli mer enn tusen runder rundt jorden.

Dersom den gjennomsnittlige avstanden fra heimen og til arbeid økes med ytterligere én kilometer, øker klimaavtrykket av lokaliseringen ytterligere med mer enn 500 runder rundt jorden.

### **Kollektivtilbud ikke nok**

Et betydelig høyt antall unge, særlig kvinner, velger å ikke ta førerprøven. De velger å bo urbant og i nærheten av et godt kollektivtilbud. I 2014 var andelen kvinner i aldersgruppe under 24 år uten sertifikat på nær 40 prosent.

En lokalisering av sykehus lengre unna enn akseptabel gang- eller sykkelavstand, vil dermed medføre at Helgelandssykehuset utelukker en stor andel unge arbeidstakere. Selv med et godt kollektivtilbud vil det være umulig å påta seg bakvakter eller å tre inn i ekstravakter på kort varsel.

For mange nyutdannede er slike muligheter for fleksibilitet avgjørende for hvor man ønsker å bosette seg. For Helgeland med mange års lave fødselstall, vil en ikke-bynær lokalisering være svært ødeleggende for rekrutteringen.

### **Byutvikling**

Helse Nord og Helgelandssykehusets investeringer må ikke anvendes til by- eller næringsutvikling eller som et virkemiddel til motkonjunktur. Likevel kan ikke regionens sykehus agere uavhengig av regionsutviklingen, og det er en erkjennelse at byene i Nordland og på Helgeland er viktige for en rekke utviklingstrekk.

Fylkesråd for næring og regional utvikling, Mona Fagerås (SV) sa følgende da hun fikk overrakt midtveisrapporten fra et politisk uavhengig og bredt sammensatt råd for bypolitikk:

*- Sterke og attraktive bysentra i Nordland er viktig for å hindre fraflytting. Derfor må både fylkeskommunen og kommunene jobbe målrettet med å styrke byenes rolle som regionsentra.*

Denne målrettede oppgaven må også Helgelandssykehuset ha en bevisst rolle til. Dersom sykehuset ikke følger oppfordringen fra fylkesråden, risikerer Helgelandssykehuset å gjøre grep som svekker byenes rolle. Dermed forsterker sykehuset de mekanismene som skaper fraflytting.

### **Befolkningsutvikling og rekruttering**

Fylket som vi er en del av, har hatt en svak befolkningsutvikling sett i forhold til landet som helhet. Nordland fanger ikke opp den generelle befolkningsveksten i landet og veksten har avtatt etter år 2013. Kun Bodø har en befolkningsvekst som følger landsgjennomsnittet.

Utviklingen er spesielt svak i de yngre aldersklassene, med fraflytting i ungdomskullene. Konsekvensen av denne utviklingen vil bare øke når eldrebølgen i Norge skyter fart fra 2022/2023.

På Helgeland ble det 2000 født 925 barn. I 2019 var dette redusert til i overkant av 600, og utviklingstrekkene peker mot fortsatt nedgang, også etter 2022/2023.

Det er i hovedsak blant disse stadig minkende barnekullene at Helgelandssykehuset skal rekruttere fremtidens ansatte. Denne rekrutteringen skal sykehuset utføre i sterk konkurranse med regionens kommuner, industrien, primærnæringene, skolene og det lokale næringslivet.

Helgeland har de siste tiårene måtte se en meget høy andel unge bosette seg permanent i andre regioner, og Helgelandssykehuset vil derfor få en av de mest krevende rekrutterings- oppgavene blant norske sykehus de neste tiårene.

Helgelandssykehuset må i alle sine vedtak og handlinger betrakte personalavdelingen som sin aller mest verdifulle avdeling for å gi befolkningen en godt behandlingstilbud.

### **Akuttmedisin**

Heldigvis kommer den internasjonale utviklingen innen akuttmedisin Helgeland imøte. Stadig mer avanserte ambulanser, fly og helikoptre er i ferd med å gjøre viktige deler av sykehuset mobilt. Behandlinger man tidligere måtte til Bodø eller Tromsø for å få, kan i dag iverksettes få minutter etter at ambulansen har ankommet pasienten.

Framtidens akuttmedisinske kapasitet og kompetanse er avhengig av at sykehuset er en attraktiv arbeidsgiver. De ansatte innen den prehospitale virksomheten og i sykehusets traumeteam, må derfor bestå av øvde mannskaper og en stabil bemanning. Dette er et ledelsesansvar.

### **Vikarandel**

Vikarer er viktige for å opprettholde god beredskap og behandlingsevne i krevende perioder. Men Helgelandssykehuset må likevel ha som målsetting å være blant de sykehusene som har lavest andel.

Et generelt stort antall vikarer fører til høyere belastning og mistriksel hos de fast ansatte, og Helgelandssykehuset risikerer å havne i en negativ spiral hvor kjernearbeidsstokken søker seg bort. I en region med lave fødselstall vil nyrekruttering være vanskelig, og indirekte kan høyt vikarbruk være selvforsterkende. Til syvende og sist vil behandlingstilbudet og pasientsikkerheten være skadelidende.

### **Framtiden på Helgeland**

Et godt behandlingstilbud er viktig for de av oss som utgjør eldrebølgen, og behandlingstilbudet på Helgeland skal være godt enten man bor på Sømna, i Hattfjelldal, på Træna eller Mo i Rana.

Avgjørende for et godt behandlingstilbud er at de som utfører den kjenner at de behersker den, at de trives med oppgaven og at de er stolte av sitt arbeide.

Tryggheten om å kunne få hjelp er viktige elementer for botrivsel, og enten man bor i Bleikvasslia, på Nord-Dønna eller er sykehusets nærmeste nabo, så er Helgelandssykehusets kvalitet en del av hverdagens bakteppe. Dersom sykehuset skal ivareta en slik betydning for befolkningen, må sykehusets ledelse se sin rolle som arbeidsgiver som sitt aller viktigste verktøy.

Den medisinske digitaliseringen, automatiseringen og robotiseringen som skjer internasjonalt er spennende og gledelig. Den vil kunne bidra til å lette arbeidsbyrden på de ansatte, og den vil gjøre det mulig å utføre undersøkelser, behandling og oppfølging på avstand via avansert teknologi. Men skal et slikt behandlingstilbud komme også helgelendingene til gode, må Helgelandssykehuset bli stående som en av landets aller mest attraktive arbeidsgivere.

Helgelandssykehuset primære virksomhet må derfor legges i gang- eller sykkelavstand fra der unge arbeidstaker ønsker å bosette seg, og nært der den ansattes ektefelle eller samboer kan finne en like relevant yrkeskarriere.

**Et sted der unge ikke trives, er ikke et trivelig sted.**

Mo i Rana 28. februar 2019

Øystein Bentzen  
Prosjektleder/Forretningsutvikler