**Styrkelse af en stabil stab af fastboende, veluddannede medarbejdere i sundhedsvæsenet**

Det grønlandske sundhedsvæsen har altid været afhængigt af udefrakommende arbejdskraft, især mere specialiserede medarbejdere såsom sygeplejersker, terapeuter, læger og tandlæger. Befolkningsgrundlaget er for lille til at kunne være selvforsynende med alle specialister. Derfor vil denne situation også bestå fremover og sandsynligvis forstærkes.

Frontmedarbejderne, som omfatter ovennævnte samt kortere uddannede medarbejdere, er nøglepersoner ift. at realisere formålet med sundhedsvæsenet. Frontmedarbejderne har den personlige daglige kontakt med brugerne, og relationen mellem parterne er afgørende for at indsatserne lykkes.

Grønland er som bekendt et samfund med store lokale forskelle, derfor er lokalkendskab vigtigt i forhold til at fremme befolkningens lige muligheder for adgang til sundhedsydelser. De fastboende medarbejdere har nemlig gode forudsætninger for at skabe relevante indsatser i dialog med brugerne fordi de kender sproget og kulturen og de lokale betingelser og muligheder.

I lyset af den igangværende udvikling, hvor det bliver tiltagende vanskeligt at rekruttere specialister, især til de mindre sundhedsenheder, så er der grund til at sætte fokus på de kortere uddannede medarbejderes ressourcer og potentialer. Eksempelvis udgør sundhedsassistenter mange steder uden for Nuuk det faste fundament for sundhedsenhederne, fra regionssygehuse til bygdesundhedsstationer.

**Behov for faglig udvikling i arbejdet**

Institut for Sundhed og Natur ved Ilisimatusarfik gennemførte i 2021 på foranledning af Sundhedskommissionen en interviewundersøgelse af frontmedarbejdernes perspektiver på sundhedspraksis i regionerne. Deltagerne, 18 i alt, var fastboende sundhedsassistenter, tandplejere, bygdeansvarlige sygeplejersker m.fl. Den gennemsnitlige ansættelsestid i sundhedsvæsenet var 18 år, hvilket er et meget godt udtryk for at de fastboende medarbejdere i stort omfang også er stabile.

Deltagerne i undersøgelsen fandt deres arbejde meningsfuldt og var stolte af det. Gennem interviewene fik vi desuden indtryk af at der bliver lagt et meget stort arbejde - sommetider også for stort.

Sundhedsvæsenet fungerer forskelligt forskellige steder, men især på de små enheder oplever personalet sig presset. Medarbejdere i sundhedsvæsenet er vant til travlhed og sætter faktisk pris på at have travlt. Men når arbejdsbyrden går ud over kvaliteten og samarbejdet med hinanden og brugerne, og evt. også familielivet, så går arbejdsglæden fløjten. Det ender ofte i en ond cirkel, hvor medarbejdere siger op, vikaransættelserne øges, og presset på de fastansatte stiger yderligere.

Et andet aspekt er at det tilstedeværende personale ofte må påtage sig opgaver som de ikke har kompetencerne til at løfte. Det er en belastning for de pågældende medarbejdere og går selvfølgelig ud over kvaliteten af ydelserne til brugerne.

Medarbejdere oplever derimod arbejdsglæde når de får relevant efteruddannelse og mulighed for faglig sparring med kolleger og specialister fordi det sætter dem i stand til at yde kvalificerede indsatser over for brugerne.

En anden indsigt fra frontmedarbejderundersøgelsen er, at i omsorgen for kronisk syge patienter - som jo er stigende i antal - har de lokale fastboende medarbejdere større betydning end den specialiserede, udefrakommende behandler. Det vil sige at med efteruddannelse og faglig sparring, bl.a. vha. telemedicin, vil lokalt, kortuddannet personale kunne varetage opgaver som i dag ideelt set skal varetages af læger og sygeplejersker.

Anbefalingerne fra undersøgelsen, som i øvrigt blev understøttet af repræsentanter for sundhedskartellet PPK, er bl.a. at medarbejderne gives muligheder for efteruddannelse og fælles faglig udvikling, at de inddrages i arbejdets tilrettelæggelse inkl. visioner og værdier for arbejdet, og at der overordnet lægges strategier for hvordan det gennemføres.

**Sundhedsuddannelserne**

Også i sundhedsuddannelserne er der ressourcer at bygge på.

Ud af en stab på ca. 300 sygeplejersker er de ca. 100 fastboende og grønlandsksprogede, hvilket er en uvurderlig gevinst for brugerne. Den årlige produktion af sygeplejersker er aktuelt ca. 10, men studiet arbejder på at fordoble produktionen inden for de næste 10 år.

Ved PI/Center for Sundhedsuddannelser udbydes der seks grundlæggende sundhedsuddannelser, heriblandt sundhedsassistent, sundhedshjælper, bygdearbejder og tandplejer. Medarbejdere med grundlæggende uddannelser er ofte meget værdsat af brugerne lokalt fordi de kender sproget og kulturen. Inden for en 7-års-periode indtil 2020 blev der uddannet 329 på disse uddannelser, hvilket dog ikke er nok til at dække behovet.

Nogle vigtige flaskehalse for at uddanne flere sundhedsmedarbejdere er dels praktiksteder og dels kollegieboliger. Her er der behov for samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og hhv. praktikstederne i sundhedsvæsenet og Departementet for Bolig og Infrastruktur.

Desuden er der stort frafald i uddannelserne pga. udfordringer med trivsel. Det er et anerkendt problem som der arbejdes med i uddannelserne, og som der er planer om yderligere at styrke arbejdet med ved sygeplejestudiet.

Vedr. rekruttering, så har sygeplejestudiet indtil videre ikke haft problemer.

De grundlæggende sundhedsuddannelser rekrutterer fortrinsvis blandt ufaglærte som har arbejdet i sundhedsvæsenet og er i 20erne eller ældre. De fleste grundlæggende sundhedsuddannelser kræver kun folkeskolens afgangsprøve og burde være et hyppigere valg for de helt unge. Flere af uddannelserne kunne med fordel indrettes så de har mere appel til de helt unge og mere fokus på at forberede dem til arbejdslivet.

For at øge rekrutteringen fremhæves det ved PI at der bør være større politisk fokus på erhvervsuddannelser rettet mod det offentlige arbejdsmarked. Desuden peger elever, studerende og uddannelsesansvarlige medarbejdere på et behov for at påvirke den dårlige medieomtale af sundhedsvæsenet, samt at der bør reklameres mere for sundhedsuddannelserne i skolerne og generelt i samfundet.

**Behov for overordnede strategier**

Selvom der således er udfordringer, så råder Grønland over en dedikeret medarbejderstab i sundhedsvæsenet og et veludbygget og velfungerende uddannelsessystem der spænder fra bygdearbejder til sygeplejerske.

Ved en strategisk satsning på at forbedre disse områder vil sundhedsvæsenet have et solidt og stabilt grundlag for at kunne rekruttere og drage nytte af udefrakommende specialister fremover.

Tine Aagaard

Seniorforsker

Grønlands Center for Sundhedsforskning

Institut for Sundhed og Natur, Ilisimatusarfik.