**Vi mangler 18.000 Helsefagarbeidere**

De siste framskrivingene fra Statistisk sentralbyrå antyder at vi kan mangle 18.000 helsefagarbeiderårsverk i 2035.

Mangelen på sykepleiere vil være enda større enn for fagarbeiderne, samtidig som sykepleierne har uttrykt at de må utføre flere og flere oppgaver.

Hvis ansatte i helse skal makte å håndtere økende arbeidsmengde og klare å stå i jobb og ikke slite ut sykepleierne våre, må vi få flere helsefagarbeidere inn i tjenestene. Vi må fordele oppgavene på en bedre måte enn i dag og ta i bruk de ressurser som er til rådighet.

Vi må slutte å dele opp arbeidet i sykepleier og helsefagarbeideroppgaver, men heller se på hvilke oppgaver som kan løses med den kompetansen vi allerede har. Det er faktisk mange oppgaver der helsefagarbeidere kan avlaste sykepleierne. Tanken med at alt skal gjøres av sykepleiere er ikke bærekraftig. Virksomheten må ta større ansvar for å utvikle den kompetansen de trenger. Ubenyttet fagarbeiderkompetanse er å sløsing med ressurser og talenter.

For å lykkes må arbeidsgiver innse at helsefagarbeiderens status i kommunen må endres og likeverdige forhold med trygge ansettelsesforhold sikres.

Fagarbeidere må gis muligheter til 100% stillinger og til personlig og faglig utvikling, på lik linje med sykepleierne. De må også ha en mulighet for yrkeskarriere og kompetanseheving utfra egne ønsker og interesser, i tråd med arbeidsgivers behov for kompetanse.

Fagforbundet anser at Helsefagarbeideren i Halden kommune i lengre tid har blitt utsatt for en gjennomført og direkte diskriminering.

Dette ser man, ikke bare ved å sammenligne med sykepleiere men ved også å sammenligne helsefagarbeidere med andre fagarbeidere på tvers av sektorene.

Eksemplene er mange og listen er lang. Sammenlignet med fagarbeidere i f.eks. teknisk sektor, der 100% stillinger er en selvfølge, så er det få av alle helsefagarbeiderne som er ansatt i 100% stillinger. Ikke fordi det ikke er arbeid eller behov, men fordi arbeidsgiver splitter opp stillingene i deltid.

Økonomisk sett bruker Halden Kommune ca 100 millioner årlig til variabel lønn (midlertidige ansatte). Utgifter til innleie fra vikarbyråer kommer da i tillegg. Sammenligner man her med f.eks Sarpsborg kommune, som har et forbruk på 10 millioner, blir det tydelig at summen er enorm da også Sarpsborg er en langt større kommune enn Halden.

Virkeligheten for en helsefagarbeider etter endt utdannelse på 4 år, er at de f.eks får 19% fast stilling på helg. Etter flere år med «shopping» av ledige vakter må de selv (eller via tillitsvalgte) kreve høyere fast stilling etter loven. Ingen i mannsdominerte yrker må gå den veien for å få en forutsigbar lønn å leve av.

Fagarbeiderne i Teknisk og Helse jobber hos den samme arbeidsgiveren, men får dermed svært ulik behandling. Basert på de faktiske forholdene, viser Halden kommune i praksis at de ikke ønsker faste trygge ansatte - i alle fall ikke for alle.

Fagforbundet Halden og Aremark