



INDENRIGS- OG SUNDHEDSMINISTERIET

Sundhedsudvalget 2022-23 (2. samling)
SUU Alm.del - endeligt svar på spørgsmål 59
Offentligt

Slotsholmsgade 10-12
DK-1216 København K

T +45 7226 9000
F +45 7226 9001
M sum@sum.dk
W sum.dk

Folketingets Sundhedsudvalg

Dato: 21-03-2023
Enhed: SPOLD
Sagsbeh.: DEPKRHJ
Sagsnr.: 2301210
Dok. nr.: 2607526

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 59 (Alm. del), som Folketingets Sundhedsudvalg har stillet til indenrigs- og sundhedsministeren den 18. januar 2023. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Kirsten Normann Andersen (SF).

Spørgsmål nr. 59:

”Hvilke tiltag er der igangsat for at uddanne flere nye sygeplejersker, fastholde de uddannede og få flere til at arbejde på fuld tid, så man kan undgå de flaskehalse, som påpeges i Indenrigs- og Sundhedsministeriets eftersyn?”

Svar:

Til at svare på spørgsmålet er der indhentet bidrag fra Danske Regioner samt Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Danske Regioner oplyser følgende:

”Tiltag, der er i gang sat for at uddanne flere nye sygeplejersker

Der er igangsat mange tiltag i regionerne, som skal være med til at styrke rekrutteringen til sygeplejerskeuddannelsen. Her følger et udsnit af nogle af de indsats, der arbejdes med på tværs af regionerne.

Sundhedsvæsenet byder helt generelt på mange spændende karrieremuligheder for sygeplejersker, og vi ved, at det er en vigtig faktor for unges karrierevalg. Regionerne er derfor opmærksomme på at tydeliggøre mulighederne for faglig udvikling og spændende og fagligt udfordrende karriereveje. Ligesom regionerne systematisk arbejder med at indtænke sygeplejerskers karrieremuligheder i takt med, at sundhedsvæsenet udvikler sig.

Samtidig er der gode muligheder for at videreuddanne sig i en af de sygeplejefaglige specialuddannelser, f.eks. inden for anæstesiologi, psykiatri eller intensivområdet. På flere af specialuddannelserne øges antallet af uddannelsespladser i disse år i takt med stigende efterspørgsel på de pågældende kompetencer.

Regionerne prøver også at styrke rekruttering ved at gøre det nemmere for interesserede at få et indblik i arbejdet på hospitalerne og de faglige muligheder, der følger med. Bl.a. oprettes der kliniske funktioner, der kan varetages som studiejob eller af ufaglærte. Jobfunktionerne indbefatter typisk en bred vifte af serviceopgaver og enkle kliniske opgaver som måling af blodtryk, puls og iltmætning. De foreløbige erfaringer viser, at der er meget stor interesse for at blive ansat i de nye jobfunktioner, og at flere dermed få et indblik i arbejdet på hospitalerne.

Der foregår også et løbende arbejde med at styrke og forbedre de praktiske forløb, som er den del af sygeplejerskernes uddannelse, og som regionerne har ansvaret for. Alle regioner arbejder med at sikre gode og praktikforløb, og det er aftalt, at alle

nyuddannede sygeplejersker, som start på deres første ansættelse, skal have et introduktionsforløb, som skal være med til at forberede dem godt til den opgave, de vil møde i hverdagen som sygeplejerske.

Derudover arbejder regioner på generelt at tale sygeplejerskefaget op. Det sker eksempelvis ved at bringe gode historier frem om arbejdet som sygeplejerske, fx om meningsfuldheden ved at gøre en forskel for patienterne, eller om gode kollegiale arbejdsfællesskaber i sundhedsvæsenet. Samtidig sætter regionerne øget fokus på de gode muligheder for faglig udvikling og karriereveje for sygeplejersker. Elementer som samlet set kan bidrage til søgningen til faget.

Tiltag, der er i gang sat for at fastholde de uddannede

Alle nyuddannede sygeplejersker gennemgår et introduktionsforløb ved ansættelse på en regional arbejdsplads, med henblik på at sikre medarbejderen introduktion til ansættelse således, at det understøtter en bedst mulig start på arbejdslivet. Udgangspunktet for introduktionsforløb er en 37 timers ansættelse.

Sammen med DSR er der i 2022 aftalt principper for introduktionsforløbene, principperne er nu implementeret i alle regioner. Formålet er bl.a. at bidrage til rekruttering og fastholdelse af nyuddannede sygeplejersker. Introduktionsforløbene har en varighed, der bidrager til, at den nyuddannede opnår den tryghed og selvstændighed i anvendelsen af kliniske kompetencer og færdigheder, som den nyuddannede har brug for at få en solid start på arbejdslivet.

Alle nyuddannede under introduktionsforløbet får tilknyttet en mentor, der skal sikre løbende sparring og opfølgning. Samtidig skal der afholdes statussamtaler undervejs i forløbet, hvor der er fokus på læring og udvikling.

. / . Principperne er vedhæftet.

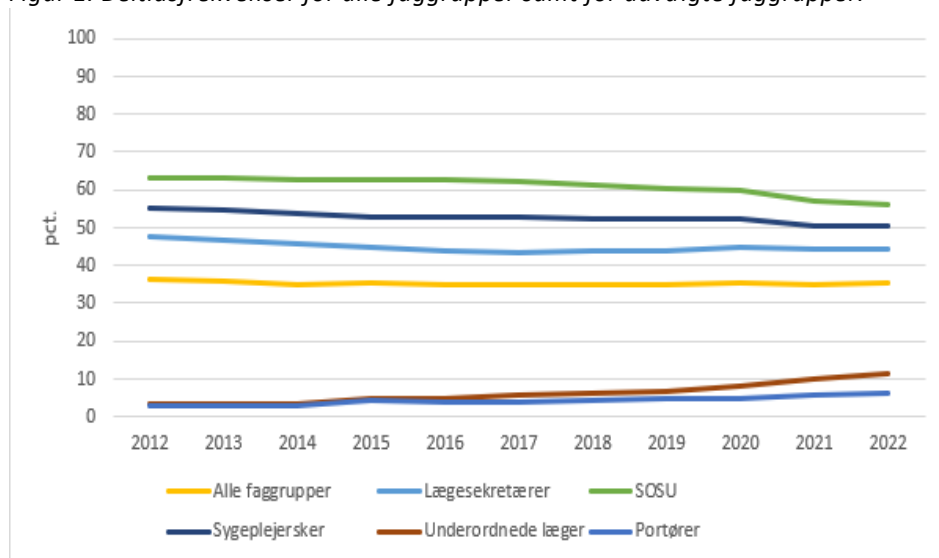
Derudover arbejdes der naturligvis generelt på at fastholde medarbejdere på hospitalerne. Det sker gennem en bred indsats, hvor der arbejdes med elementer såsom fortsat udvikling af ledelse, spredning af vagter for at reducere vagtbelastning, mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdsdagen ofte med fokus på den enkelte medarbejders særlige forhold, bestræbelser på at udvikle et sikkert og sundt arbejdsmiljø, dvs. generelt set bestræbelser på at videreudvikle attraktive arbejdspladser i regionerne.

Tiltag, der er i gang sat for at få flere sygeplejersker til at arbejde på fuldtid

Behovet for at øge andelen af medarbejdere på fuldtid er centralt i forhold til at sikre tilstrækkeligt personale i fremtidens sundhedsvæsen.

Danske Regioners bestyrelse har derfor iværksat forskellige initiativer. Eksempelvis har bestyrelsen vedtaget en politik om, at alle stillinger skal slås op på fuld tid, ligesom man i 2020 har givet plejepersonale på sygehusene ret til at gå på fuldtid. Sidste år gav man samme ret til alle regionalt ansatte med henblik på at understøtte fuld tid som norm på regionale arbejdspladser. Nedenfor fremgår det af figur 1 og 2, at indsatsen overordnet set har en effekt.

Figur 1. Deltidsfrekvenser for alle faggrupper samt for udvalgte faggrupper.

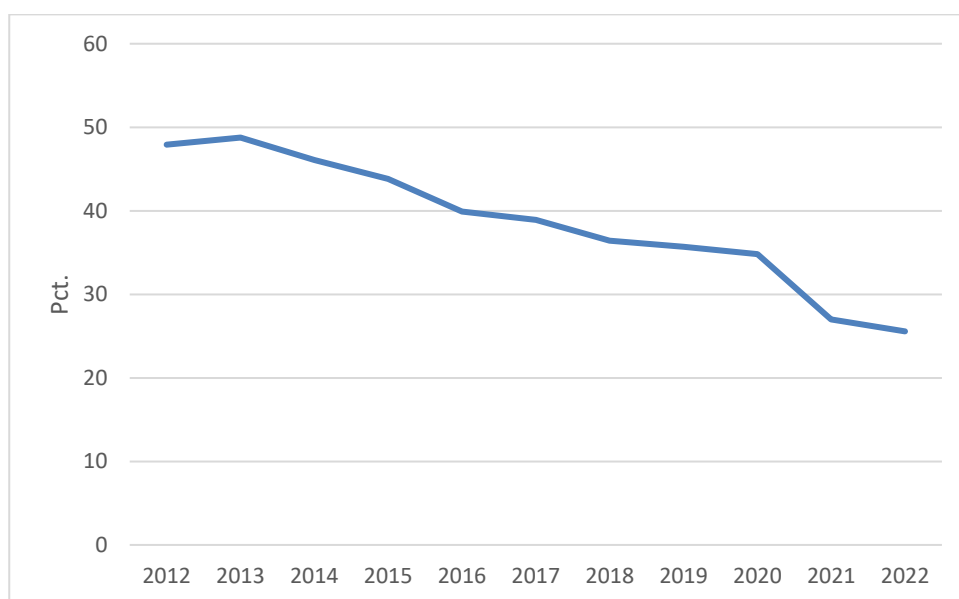


Kilde: KRL.

Note: Opgørelsen er opgjort i antal personer for alle regionalt ansatte, samt antal personer for basispersonalet for lægesekretærer (055), underordnede læger (113), sygehusportører (072), sygeplejersker (30001) og social- og sundhedsassistenter (28305), i perioden 2012-2022 (referencemåned = januar). Opgørelsen er eksklusiv elever, fleksjobbere, ekstraordinært ansatte og timelønnede

Grafen viser udvalgte grupper på det regionale område. Det fremgår, at yngre læger ligger lavt, men at andelen af deltidsansatte yngre læger er stigende. For eksempelvis grupperne social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker (kun ordinært ansatte og uden timelønnede), går tendensen i den rigtige retning. Andelen af deltidsansatte er dog fortsat stor sammenlignet med de øvrige faggrupper. Portør-gruppen ligger en del lavere givet tradition for fuldtidsansættelse på området, formentlig fordi sygehusportørgruppen er fordelt med 1.863 mænd og 239 kvinder.

Figur 2. Andel af nyuddannede sygeplejersker på deltid



Kilde: KRL.

Note: Opgørelsen er opgjort i antal personer for basispersonalet for sygeplejersker (30001) i perioden 2012-2022 (referencemåned = januar). Opgørelsen er eksklusiv elever, fleksjobbere,

ekstraordinært ansatte og timelønnede. Nyuddannede sygeplejersker er defineret som sygeplejersker med 0 års anciennitet.

Grafen indikerer et fald i antallet af nyuddannede sygeplejersker, der starter på deltid. Det kan tilskrives, at regionerne har fokus på introduktion og fuldtidsansættelse af nyuddannede sygeplejersker.

Samarbejde med de faglige organisationer om flere medarbejdere på fuldtid

Danske Regioner og de faglige organisationer er endvidere gået sammen for at understøtte, at flere medarbejdere kommer på fuldtid.

Formålet med den fælles indsats er at bidrage til at få skabt en kultur og en tradition på de regionale arbejdspladser, hvor det netop er normen at være på fuld tid. Dette inden for en overordnet forståelse af, at deltidsansættelser fortsat kan være en mulighed primært i forbindelse med medarbejdernes særlige livssituation.

I projektet udvikles eksempelvis inspirationsvideoer både om policy og konkrete råd og anbefalinger ved ansættelsessamtaler og samtaler om fuldtid. Desuden er der etableret videndeling mellem regionerne, og der hentes inspiration fra øvrige skandinaviske lande.

Parterne afholdte i fællesskab en konference i 2022, hvor der deltog repræsentanter fra regionernes fem HR-afdelinger, faglige repræsentanter fra MED-udvalgene samt en norsk forsker på området. På konferencen blev præsenteret lokale cases, hvor man havde skabt en konkret forskel, der øgede andelen af medarbejdere på fuldtid. Yderligere værktøjer er under udvikling, og en lignende konference er under forberedelse og finder sted i juni 2023.”

Uddannelses- og Forskningsministeriet oplyser følgende:

”Der er i de seneste år igangsat flere tiltag på Uddannelses- og Forskningsministeriets område for at uddanne flere nye sygeplejerske.

Jf. tabel 1 er dimensioneringen af sygeplejerskeuddannelsen øget løbende over de seneste år. Fra 2016 til 2022 er der tilført over 800 flere studiepladser på sygeplejerskeuddannelsen, svarende til en stigning på 24 pct. Den forhøjede dimensionering vil føre til flere nyuddannede i de kommende år.

Tabel 1: Dimensionering på sygeplejerskeuddannelsen i perioden 2017-2022, opdelt på institutioner.

Sygeplejerske, prof.bach.	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Københavns Professionshøjskole	1.185	1.261	1.321	1.345	1.345	1.370
Professionshøjskolen Absalon	431	581	611	631	611	611
Professionshøjskolen UC Syd-danmark	240	260	280	286	283	283
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	475	597	597	602	597	597
Professionshøjskolen VIA University College	801	778	898	963	963	1.013

Professionshøjskolen University College Nordjylland	323	367	367	387	403	419
I alt	3.455	3.844	4.074	4.214	4.202	4.293

Anm.: Dimensioneringen opgøres per studieår. Således omfatter fx dimensioneringen i 2017 sommeroptag 2017 og vinteroptag 2018.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Herudover blev der i primo 2020 investeret 44 mio. kr. i at styrke overgangen mellem studie- og praktikperioder på sygeplejerskeuddannelsen med henblik på bl.a. at forebygge frafald på uddannelsen.”

Jeg henholder mig til Danske Regioner samt Uddannelses- og Forskningsministeriets oplysninger.

Jeg vil derudover fremhæve, at regeringen har indgået en aftale med Danske Regioner om en akutplan for sygehusvæsen, hvor et af initiativerne specifikt er rettet mod at sikre en tilstrækkelig kapacitet af specialsygeplejersker, der er vigtige for afviklingen af det eksisterende behandlingsefterslæb. Derudover skal kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet komme med anbefalinger til løsninger, som kan håndtere de grundlæggende udfordringer i sundhedsvæsenet, herunder om rekruttering, fastholdelse og fuldtid.

Med venlig hilsen

Sophie Løhde