
Flere sygeplejersker nu

Flere sygeplejersker nu

Mangel på medarbejdere er den absolut største udfordring i det danske sundhedsvæsen lige nu. I dag mangler der 4.000 sygeplejersker på landsplan og fortsætter udviklingen, vil der mangle over 6.000 i 2025.

Et politisk flertal på Christiansborg har indgået en aftale, der vil medføre, at der i perioden 2023-2026 vil blive uddannet godt 1.100 ekstra sygeplejersker, når der tages højde for det nuværende frafald på uddannelsen.[1]

Det er det første vigtige skridt mod at løse det massive problem med mangel på sygeplejersker.

Men flere studiepladser er ikke nok. Lige nu står vi i et vadeded, hvor behovet bliver ved at vokse, indtil de første ekstra sygeplejersker er uddannet om fire år. Det går ud over patienterne og personalet.

Derfor er det afgørende med yderligere tiltag til at skaffe endnu flere sygeplejersker på kortere sigt. Det indeholder dette udspil 19 konkrete anbefalinger til.

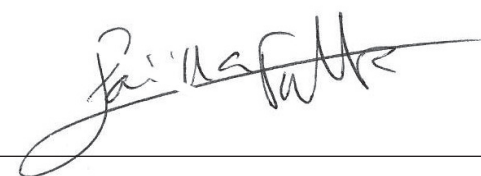
Heraf rummer alene en politisk målsætning for fastholdelse af flere studerende og en garanti for fuldtidsarbejde til nyuddannede et potentiale for yderligere knap 2.400 ekstra sygeplejersker frem mod 2026 – hvor de første allerede vil være i arbejde til næste år.

God læselyst!



Grete Christensen

Formand,
Dansk Sygeplejeråd



Kamilla Futtrup

Formand,
Sygeplejestuderendes Landssammenslutning

[1] Ifølge Aftale om sundhedsreform har Regeringen og Dansk Folkeparti aftalt, at der i den otteårige periode fra 2015 til 2022 skal skabes 2.000 ekstra pladser på sygeplejerskeuddannelsen, hvis de har flertal efter det kommende folketingsvalg. Det betyder, at der oprettes 1.500 ekstra pladser i den fireårige periode fra 2019 til 2022, svarende til, at der efter 3½ års uddannelse kommer i alt 1.125 ekstra sygeplejersker ud på arbejdsmarkedet mellem 2023 og 2026, når der tages højde for, at en fjerdedel i dag forlader uddannelsen uden at gennemføre den.

Samlede effekter af udspillet

I dette udspil præsenterer Dansk Sygeplejeråd og Sygeplejestuderendes Landssammenslutning (SLS) en række supplerende forslag til at øge optaget på sygeplejerskeuddannelsen. Forslagene har primært fokus på kvaliteten af uddannelsen og indslusning af nyuddannede sygeplejersker på arbejdsmarkedet. Alene de to hovedforslag om en politisk målsætning for fastholdelse af flere studerende og en garanti for fuldtidsarbejde til nyuddannede sygeplejersker rummer sammen med en øget dimensionering af uddannelsen et potentiale for op til 3.500 flere sygeplejersker frem mod 2026. Heraf vil godt 1.100 sygeplejersker komme fra den politiske aftale om at øge antallet af studiepladser, som vil slå fuldt igennem i 2026. Mens knap 2.400 sygeplejersker vil komme fra de to hovedforslag fra Dansk Sygeplejeråd og SLS.

Vores anbefalinger er inddelt i seks temaer:

• Gør flere studiepladser praktisk muligt

Flere studiepladser kræver også flere praktikpladser af høj kvalitet. Det forudsætter de nødvendige ressourcer samt erfarne mentorer og kliniske vejledere på sygehusene og i kommunerne.

• Flere skal gennemføre sygeplejerskeuddannelsen

En politisk målsætning om at øge gennemførelsen på sygeplejerskeuddannelsen fra 75 % til 85 % og tilhørende målrettede indsatser kan øge antallet af nyuddannede sygeplejersker markant og have effekt fra år et. Frem mod 2026 vil dette hovedforslag give godt 2.000 flere sygeplejersker.

• Flere ressourcer til sygeplejerskeuddannelsen

Flere sygeplejersker kræver en uddannelse af høj kvalitet, der kan bidrage til en fortsat udvikling af sundhedsvæsenet. Derfor skal besparelserne på sygeplejerskeuddannelsen afskaffes nu.

• Styrk kvaliteten af uddannelsens praktiske del

Næsten halvdelen af sygeplejerskeuddannelsen foregår i praktik. Både praktikken og sammenhængen mellem praktik og teori skal styrkes. Det skal give øget kvalitet samlet set og bidrage til mindre frafald.

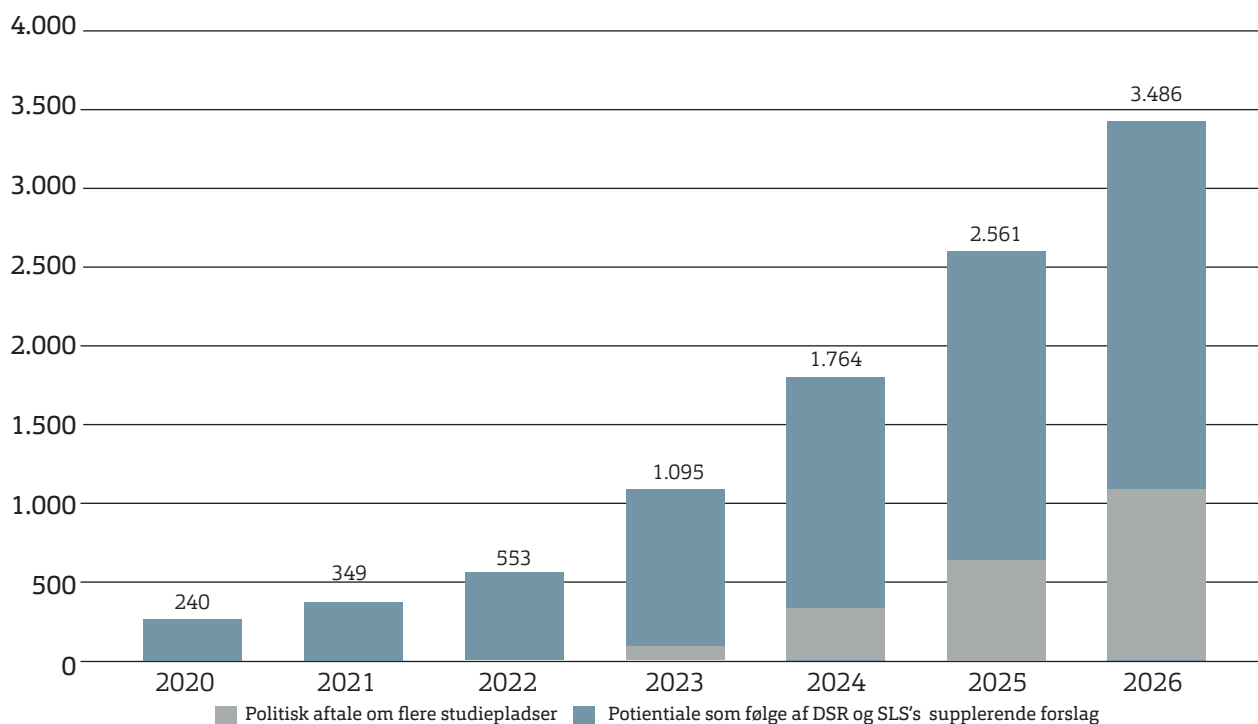
• En god start for nyuddannede sygeplejersker

Nyuddannede sygeplejersker skal have en god start på arbejdslivet med et veltilrettelagt introduktionsforløb og arbejdsvilkår, der fremmer arbejde på fuldtid, herunder en etårig garanti for fuldtidsansættelse. Hvis alle nyuddannede sygeplejersker vælger at blive ansat på fuldtid, kan dette forslag frem mod 2026 øge det samlede antal timer med et omfang, der svarer til 380 ekstra sygeplejersker.

• Tilbagekruttering og fastholdelse i sygeplejefaget

Omkring hver tiende uddannede sygeplejerske arbejder uden for sundhedsvæsenet. En del af disse kan formentlig rekrutteres tilbage til sygeplejerskefaget ved at fokusere på løn, arbejdsmiljø, arbejdsvilkår og kompetenceudvikling. Det vil samtidig styrke fastholdelsen af de eksisterende medarbejdere.

Figur 1: Flere sygeplejersker som følge af flere studiepladser suppleret med de to hovedforslag fra Dansk Sygeplejeråd og SLS



Kilde: Beregning foretaget af DSR Analyse. Den politiske aftale om flere studiepladser er omregnet til færdiguddannede sygeplejersker ud fra normeret studietid og nuværende niveau for gennemførelsesprocent på 75 %. I beregningen af Dansk Sygeplejeråds og SLS' supplerende forslag indgår en målsætning om at øge gennemførelsesprocenten til 85 % samt en garanti for fuldtidsansættelse til alle nyuddannede sygeplejersker.

Tema 1: Gør flere uddannelsespladser praktisk muligt

Forslaget om at øge det årlige optag af studerende på sygeplejerskeuddannelsen er et vigtigt skridt mod at løse manglen på sygeplejersker. Der er stor interesse for at blive optaget på en af de 3.844 årlige pladser på sygeplejerskeuddannelsen, men de senere år er cirka 1.200 egnede ansøgere, med uddannelsen som førsteprioritet, blevet afvist. Der er derfor potentiale til at uddanne mange ekstra sygeplejersker. Det er dog ikke så let, som det lyder. Der skal nemlig også oprettes et tilsvarende antal praktikpladser i den nødvendige høje kvalitet på sygehusene og i kommunerne, hvor halvandet år af sygeplejerskeuddannelsen foregår.

Det kræver dels, at der er et tilstrækkeligt antal sygeplejersker på vagt set i forhold til antallet af studerende. Dels kræver det, at de kliniske vejledere har den nødvendige tid til den enkelte studerende og har opdaterede kompetencer i forhold til uddannelsens læringsmål og den anvendte teori. Men det danske sundhedsvæsen er presset i forhold til tid, ressourcer og personale, samtidig med, at sygehuse og kommuner i forvejen har taget imod flere sygeplejestuderende de senere år. Ifølge en analyse fra Dansk Sygeplejeråd vurderer hver tredje sygeplejerske, at de mangler tilstrækkeligt tid til at koncentrere sig om de sygeplejerskestuderende, som er i praktik på deres arbejdsplads. Derfor skal flere studiepladser også følges op med øget finansiering og den nødvendige ledelsesmæssige prioritering.

Dansk Sygeplejeråd og SLS anbefaler:

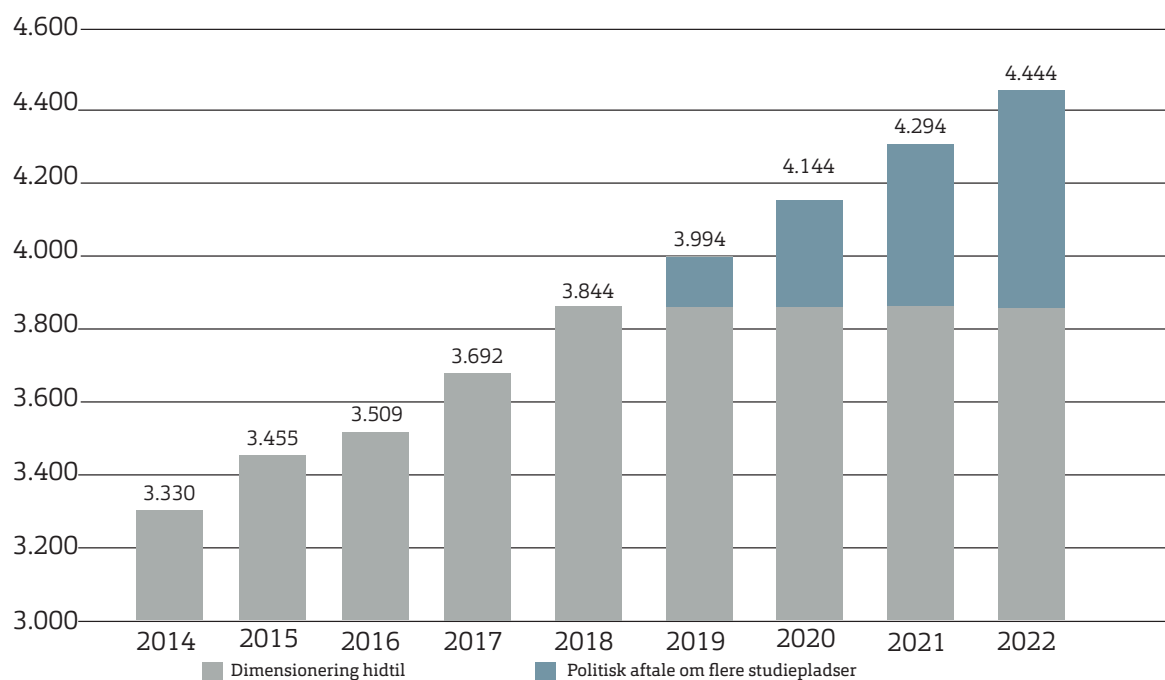
1. Flere praktikpladser på sygehuse og i kommuner

En øget dimensionering af sygeplejerskeuddannelsen kræver etablering af flere praktikpladser på sygehuse, i kommuner mv. Derfor skal der følge penge med til at kompensere kommuner og sygehuse for den ekstra opgave. Det skal kunne mærkes direkte i de enheder og afdelinger, der står for uddannelsen, så der dels bliver tid til vejledning, koordination og samarbejde mellem professionshøjskole og praktiksted. Dels bliver råd til uddannelse af ekstra kliniske vejledere og træningsudstyr til de studerende.

2. Indfør praktiksteder i flere dele af sundhedsvæsenet

Som en del af det offentlige sundhedsvæsen er sygehuse og kommuner forpligtede til at uddanne sygeplejerskestuderende i praktik. Men andre dele af sundhedsvæsenet bør også bidrage. For eksempel kan praktikken foregå i almen praksis, på hospices og andre steder, hvor sygeplejersker er ansat. Det samme gælder sygehuse og kommuner, som ligger længere væk fra uddannelsesstedet. Når der er langt til praktikstedet, og den offentlige transport ikke er optimal, bør de studerende kompenseres med for eksempel et befordringstilskud, konkret transporthjælp eller økonomisk hjælp til en midlertidig bolig.

Figur 2: Udvikling i antal studiepladser på sygeplejerskeuddannelsen 2014-2022



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet samt "Aftale mellem regeringen og Dansk Folkeparti: Et stærkere sundhedsvæsen – tættere på dig".

Tema 2: Flere skal gennemføre sygeplejerskeuddannelsen

I dag falder hver fjerde studerende fra, før de har gennemført sygeplejerskeuddannelsen. Det må dog antages, at frafaldet kan mindskes markant ved hjælp af en målrettet indsats for at øge kvaliteten af uddannelsen. Det kræver et målrettet samarbejde mellem professionshøjskolerne og praktikstederne om at mindske frafaldet og øge antallet af nyuddannede sygeplejersker, baseret på viden om årsagerne til frafaldet.

Dansk Sygeplejeråd og SLS anbefaler:

3. Målrettet fastholdelsesstrategi på professionshøjskoler

Der bør vedtages et politisk mål om, at mindst 85 % af en årgang skal gennemføre sygeplejerskeuddannelsen. Det rummer potentiale for 1.800 flere sygeplejersker i 2026 med det nuværende antal studiepladser. Gevinsten vil stige med yderligere 150 sygeplejersker i 2026, hvis den politiske aftale om at øge optaget på sygeplejerskeuddannelsen vedtages i Folketinget.

Det kræver blandt andet, at professionshøjskolerne forpligtes til at iværksætte en målrettet strategi til at bekæmpe frafaldet. Det indebærer løbende kortlægning af årsagerne, handleplaner til at imødegå årsagerne og samarbejde med praktiksteder om tiltag til fastholdelse. Tiltagene skal både rette sig mod den samlede gruppe af studerende og den enkelte studerende, for eksempel gennem trivselssamtaler, og bør udarbejdes i tæt samarbejde med de studerende.

4. Ekstra midler til fastholdelse på professionshøjskoler

Professionshøjskolerne bør de næste tre år tilføres 20 millioner kroner til målrettede initiativer til at fastholde flere studerende på sygeplejerskeuddannelsen. Midlerne skal bruges til at udvikle og afprøve nye former for undervisning og studiemiljø med fokus på forpligtende faglige fællesskaber mellem de studerende på de enkelte uddannelsessteder. Det gælder blandt andet i starten af studiet og i overgangen fra teori til praktik. Midlerne kan også bruges til for eksempel at udvikle værktøjer til identifikation af frafaldstruede studerende.

5. Styrket samarbejde mellem professionshøjskoler

De enkelte professionshøjskoler bør forpligtes til at styrke det tværgående samarbejde om sygeplejerskeuddannelsen. Det gælder blandt andet initiativer til fastholdelse af studerende, tilrettelæggelse af uddannelsen, muligheder for merit og lignende, som kan mindske forskellene mellem uddannelsesstederne. En ny bekendtgørelse har øget forskellene, og gjort det sværere at få anerkendt merit, skifte uddannelsessted uden forsinkelse mv.

6. Nationale standarder for undervisning i medicin håndtering

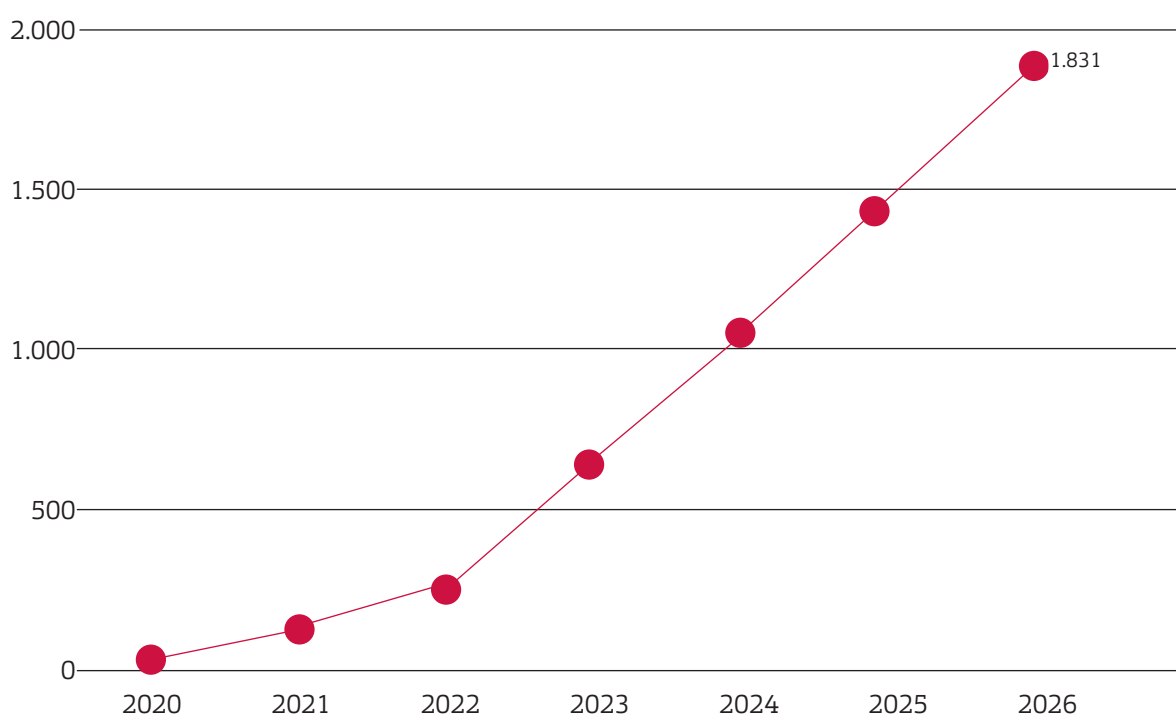
En stor del af de studerende på sygeplejerskeuddannelsen består ikke den obligatoriske eksamen i medicin håndtering i første forsøg, eller er bekymrede for ikke at bestå den. Mange bekymrer sig også for, om de bliver dygtige nok til blandt andet medicin håndtering. Ifølge en studielivsundersøgelse fra SLS og Dansk Sygeplejeråd, mener 75 % af de studerende, at der undervises for lidt i farmakologi. SLS vurderer, at det kan være en direkte årsag til, at nogle studerende overvejer at stoppe på uddannelsen. Derfor bør kvaliteten af undervisningen i medicin håndtering styrkes ved hjælp af en minimumsnorm for undervisningstimer samt fælles tilrettelæggelse af undervisning, eksamensindhold og eksamensform på tværs af landets professionshøjskoler for at sikre ensartethed og undervisning baseret på den nyeste viden.

Årsager til frafald

En studielivsundersøgelse foretaget af SLS og Dansk Sygeplejeråd i 2019 viser, at cirka hver tredje af de studerende har overvejet frafald. Jo længere man er på uddannelsen, jo flere overvejer frafald. De studerende angiver bl.a. følgende årsager til at overveje frafald:

- Bekymring for, om man som færdiguddannet er klædt godt nok på til ansvaret som sygeplejerske.
- Manglende sammenhæng og koordination på tværs af den teoretiske og praktiske del af uddannelsen
- For ringe vilkår og for lidt tid til spørgsmål og vejledning på både professionshøjskole og i praktikken.
- Bekymring for arbejdsforholdene efter endt uddannelse.

Figur 3: Flere nyuddannede sygeplejersker hvis gennemførelsesprocenten stiger til 85%



Kilde: Beregning foretaget af DSR Analyse. I beregningen indgår en gennemførelsesprocent på 85 % fra 2020. Der tages afsæt i det nuværende antal studiepladser. Hvis den politiske aftale om at øge optaget på sygeplejerskeuddannelsen vedtages i Folketinget, vil gevinsten stige med yderligere 150 sygeplejersker i 2026. For de nuværende studerende er der taget højde for, at der allerede er sket et frafald, og gennemførelsesprocenten er således vægтет for hver årgang.

Tema 3: Flere ressourcer til sygeplejerskeuddannelsen

Sygeplejerskeuddannelsen er blevet udsat for store besparelser de senere år. Det har konsekvenser for uddannelsens kvalitet. Siden 2016 er professionshøjskolerne blevet pålagt en årlig besparelse på 2 % i form af det såkaldte omprioriteringsbidrag. Ifølge Danske Professionshøjskoler løber omprioriteringsbidraget for perioden 2016-2022 op i samlet set 2,6 milliarder kroner i gennemførte og planlagte besparelser for professionshøjskolerne. Derudover er sygeplejerskeuddannelsen blevet beskåret som følge af en ændret taxameterstruktur, hvor sygeplejerskeuddannelsens takst er blevet reduceret med mere end gennemsnittet for de øvrige uddannelser. Der er ingen garanti for, at det taxametertilskud, som udløses til de studerende, går direkte til deres uddannelse, da professionshøjskolerne kan fordele de samlede midler, som de vil.

Dansk Sygeplejeråd og SLS anbefaler:

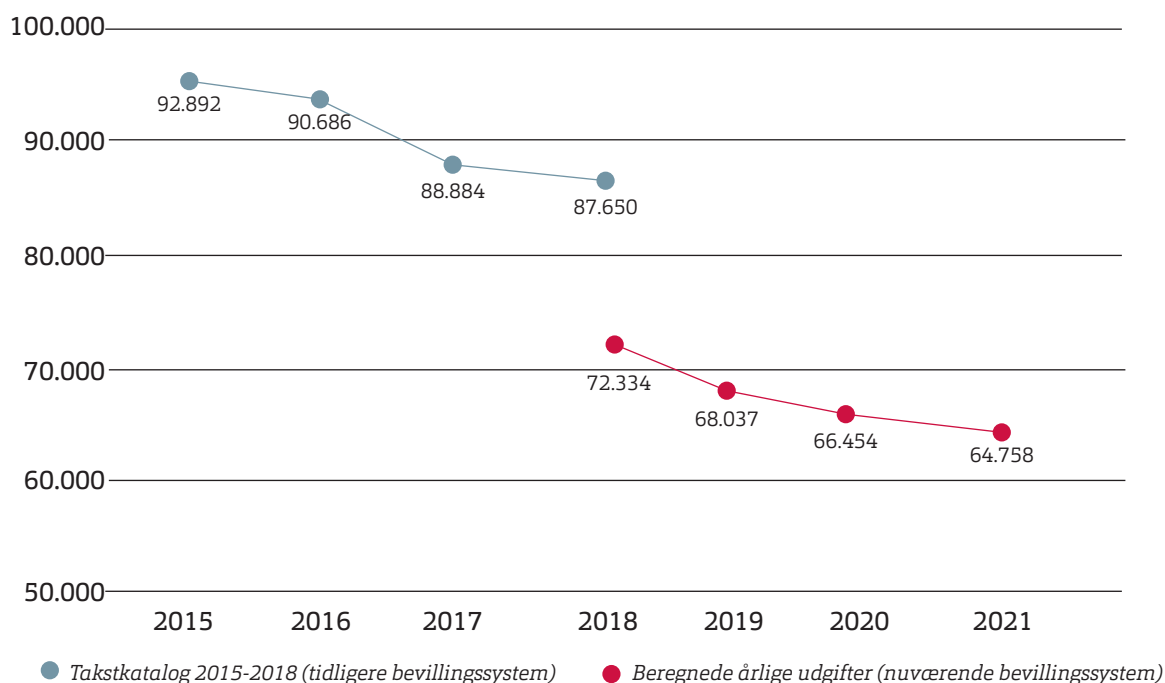
7. Stop omprioriteringsbidrag på professionshøjskoler

Besparelserne på professionshøjskolerne i form af omprioriteringsbidraget på 2 % skal afskaffes med det samme. Færre penge til undervisning, vejledning og fastholdelse af de studerende forringer uddannelsens kvalitet og risikerer at gøre problemet med med frafald af studerende endnu større.

8. Uddannelsestaksten skal følge de studerende

Sygeplejestuderende udløser en relativt høj uddannelsestakst. Det skyldes blandt andet udstyrstung undervisning som færdighedslaboratorier og hyppigt behov for koordination mellem teori og praktik. Derfor bør uddannelsestaksten øremærkes de studerende, som oprindeligt har udløst uddannelsestaksten.

Figur 4: Udvikling i årlige udgifter per sygeplejestuderende 2015-2021 (2019-priser)



Kilde: Takstkataloget for årene 2015-2018 (omregnet til 2019-priser) samt svar fra Uddannelses- og Forskningsministeriet på udvalgs spørgsmål 92 for årene 2018-2021 (det bemærkes, at der er tale om en teknisk beregning).

Tema 4: Styrk kvaliteten af uddannelsens praktiske del

Næsten halvdelen af sygeplejerskeuddannelsen foregår som praktik i kommuner og på sygehuse. Professionshøjskolerne har ansvaret for den samlede uddannelse, men har meget få styringsmæssige håndtag til at styre samarbejdet med praktikstederne. De nyuddannedes samlede kompetencer efter endt uddannelse kan styrkes ved at øge professionshøjskolernes muligheder for at forbedre kvaliteten af praktikken. Samtidig skal der sættes ind over nogle af årsagerne til frafaldet på den teoretiske og den praktiske del af uddannelsen.

Dansk Sygeplejeråd og SLS anbefaler:

9. Indfør refusionstaxameter på sygeplejerskeuddannelsen

Professionshøjskolerne bør bruge et refusionstaxameter på sygeplejerskeuddannelsen til at betale praktikstederne for de studerendes praktik, som det sker på flere andre uddannelser. Det skal erstatte den nuværende ordning med at finansiere praktikken via bloktilskuddet. Et refusionstaxameter vil give professionshøjskolerne nogle styringsmæssige redskaber i samarbejdet om at øge kvaliteten af praktikken og styrke det tværgående samarbejde. Ligesom det vil øge de enkelte afdelinger og enheders motivation til at uddanne flere studerende og øge kvaliteten af praktikken, herunder nye praktiksteder som almen praksis.

10. Ny model for kvalitetssikring skal sætte faglige standarder for praktikken

Der bør udvikles en model for kvalitetssikring af den praktiske del af uddannelsen, som sygehuse, kommuner og andre praktiksteder skal være forpligtede til at anvende. Modellen skal fungere som et supplement til reglerne om institutionsakkreditering og skal have fokus på prioritering og udvikling af uddannelsesopgaven samt forankring på topledelsesniveau i kommuner og på sygehuse. For eksempel skal der fastsættes et minimumstimetal om ugen per studerende til klinisk vejledning, hvor vejlederen ikke indgår i vagtplanlægningen, så travlhed ikke medfører, at de studerende mister vejledning.

11. Midler til koordination af teori og praktik

Både professionshøjskoler og praktiksteder bør øremærke midler til at koordinere den teoretiske del af uddannelsen med den praktiske del. Det skal sikre, at de studerende kan opleve sammenhæng på tværs af uddannelsen i stedet for løsrevne uddannelsesdele og undervisere, der har travlt til at tale med hinanden. En studielivsundersøgelse foretaget af Dansk Sygeplejeråd og SLS viser, at under halvdelen af de studerende er enige eller overvejende enige i, at der er en god sammenhæng mellem kommunikationen fra praktikstedet og uddannelsesstedet. Koordinationen bør tage afsæt i de studerendes oplevelser og inddrage de studerende.

12. Større brug af færdighedslaboratorier

Alle professionshøjskolerne bør have – og anvende – færdighedslaboratorier, hvor studerende kan træne konkrete færdigheder, inden de møder patienter i klinikken. SLS vurderer oplever, at de eksisterende færdighedslaboratorier i dag anvendes i mindre omfang end for få år siden, og at der ikke altid er udstyr til alle studerende. Derfor skal der sikres tid og ressourcer til undervisning på små hold i færdighedslaboratorierne og tilstrækkeligt udstyr til, at alle kan øve sig på de nødvendige færdigheder.

Uddannelser med refusionstaxameter

Der anvendes i dag refusions-taxameter på professionsbacheloruddannelserne til bl.a. jordemoder, ergoterapeut og fysioterapeut. Fordelene ved et refusionstaxameter er:

- Direkte incitament til at være praktiksted, herunder også for nye typer praktiksteder i sundhedsvæsenet.
- Øget synlighed om praktikopgaven på praktikstedet.
- Styringsværktøj for professionshøjskolerne, bl.a. fordi der kun udløses praktiktaxameter for de anvendte praktikpladser.
- Ensartede økonomiske vilkår for sundhedsuddannelserne (såfremt det indføres for alle sundhedsuddannelser).

Takstkataloget for 2019:

- Fysioterapeutstuderende: 84.600
- Ergoterapeutstuderende: 84.600
- Jordemoderstuderende: 63.400

Model for kvalitetssikring af praktikken

Dansk Sygeplejeråd har i 2015 udviklet en model for kvalitetssikring af praktikken, som professionshøjskoler og praktiksteder kan lade sig inspirere af. Modellen kan findes på www.dsr.dk/fleresygeplejerskernu.

Tema 5: En god start for nyuddannede sygeplejersker

Ved at investere i en god start på arbejdslivet for nyuddannede sygeplejersker og sikre et sundt arbejdsmiljø, som flere sygeplejersker kan holde til, kan der inden for en kort tidshorizont hentes ekstra årsværk. Mere end hver fjerde sygeplejerske er startet i et deltidsjob, og størstedelen af disse forbliver på deltid. Det skyldes, at arbejdsmiljøet påvirker vilkårene for de nyuddannedes arbejde og deres oplevelse af en god start på karrieren. Størstedelen oplever, at arbejdspresset er så højt, at det er et problem i deres nuværende arbejde, og det psykiske arbejdsmiljø er årsag til sygemelding blandt 14 % af de nyuddannede.

Forskning fra blandt andet Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at introduktion af nyuddannede til en ny arbejdsplads har en positiv og langsigtet effekt på arbejdsmiljø, helbred og tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor er det et problem, at næsten hver tredje af de nyuddannede oplever, at der mangler et struktureret introduktionsforløb.

Dansk Sygeplejeråd og SLS anbefaler:

13. Ret til fuldtidsjob til alle nyuddannede sygeplejersker

Nyuddannede sygeplejersker skal som udgangspunkt ansættes på fuld tid det første år som ansat. Formålet er, at sygeplejersker i større grad skal vælge at arbejde på fuld tid i de tilfælde, hvor deltid ikke skyldes arbejdsbelastning og antal vagter. Hvis alle nyuddannede sygeplejersker vælger fuldtidsansættelse det første år efter uddannelsen, vil det samlede antal timer stige med et omfang, der samlet set svarer til cirka 200 årsværk. I årene efter vurderes den afledte effekt til 30 årsværk om året, hvis det nuværende mønster i forhold til fuldtid og deltid følges. Gennemførelsen af nedenstående forsøg er en blandt flere forudsætninger for at realisere forslaget.

14. Mentorordning for alle nyuddannede sygeplejersker

Alle nyuddannede sygeplejersker skal have ret til en mentor det første år som sygeplejerske. Mentoren skal især hjælpe den nyuddannede med at håndtere overgangen til fuldt sygeplejefagligt ansvar i konkrete patientsituationer.

15. Introduktion for alle nyuddannede sygeplejersker

Alle nyuddannede sygeplejersker skal garanteres en god og struktureret introduktion til overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Det indebærer, at den nyuddannede ikke er alene på vagt og ikke indgår i normeringen på arbejdspladsen i eksempelvis det første halve år. Formålet er at sikre de nyuddannede faglig selvtillid gennem faglig støtte og mulighed for gradvis tilegnelse af viden og kompetencer i forhold til varetagelsen af opgaverne på den enkelte arbejdsplads. Det er en forudsætning for gode introduktionsforløb, at der er tilstrækkeligt med erfarne sygeplejersker i afdelingen. Derfor hænger gode introduktionsforløb tæt sammen med generelle fastholdelsestiltag.

16. Målrettede kompetenceprofiler for nyuddannede det første år

Udover den generelle mangel på sygeplejersker mangler der også sygeplejersker med bestemte kompetenceprofiler. Mange sygeplejersker oplever imidlertid, at det er vanskeligt at få mulighed for at tage en videreuddannelse, ligesom de ofte må vente adskillige år på at videreuddanne sig (se nedenstående tabel). Derfor bør ansættelse af nyuddannede kombineres med løbende kompetenceudvikling og behovsafklaring af relevant efter- og videreuddannelse baseret på den nyeste viden indenfor det konkrete ansættelsesområde. Formålet er at gøre det attraktivt at forblive indenfor faget og ansættelsesområdet.

Tabel 1: Oversigt over andelen af sygeplejersker med formel videreuddannelse

	Andel af beskæftigede sygeplejersker	År fra autorisationsdato til uddannelsens fuldførelse (Gennemsnit)
Specialuddannelse	21%*	11
Diplomuddannelse	9%	18
Masteruddannelse	7%	21
Kandidatuddannelse		12
Phd.-uddannelse	< 1%**	17

Anm.: * Estimeret. **249 sygeplejersker. Kilde: Egne opgørelser på baggrund af data fra Danmarks Statistik (2016), medlemsundersøgelser og DSR's medlemsregister.

Fakta om nyuddannedes arbejdsmiljø og jobstart

En undersøgelse foretaget af Dansk Sygeplejeråd i 2017 viser, at:

- 80 % af de nyuddannede sygeplejersker angiver, at stort arbejdspress i høj eller nogen grad er et problem for dem i deres nuværende arbejde.
- 30 % af de nyuddannede sygeplejersker i beskæftigelse oplyser, at de ikke har været igennem et struktureret introduktionsforløb til deres nuværende stilling.
- 14 % af de nyuddannede sygemeldes som følge af psykiske faktorer og 7 % som følge af fysiske faktorer i kortere eller længere tid inden for de første år af deres karriere.

Fakta om nyuddannedes beskæftigelsesgrad

- En undersøgelse fra Dansk Sygeplejeråd i 2015 viser, at 41% af de nyuddannede sygeplejersker arbejdede på deltid.
- En undersøgelse fra Dansk Sygeplejeråd fra 2019 viser, at 49 % af de sygeplejersker, der startede i et fuldtidsjob, også i dag har et fuldtidsjob, mens det kun gælder for 33% af sygeplejerskerne, der startede i et deltidsjob.

Tema 6: Tilbagekruttering og fastholdelse i sygeplejefaget

Der er også potentiale for at tilbagekruttere sygeplejersker, der har forladt sundhedsvæsenet. Den danske arbejdsstyrke rummer i dag cirka 70.000 autoriserede sygeplejersker, hvoraf cirka hver tiende arbejder uden for sundhedsvæsenet. I Sverige er billedet stort set det samme. Her har man undersøgt årsagerne blandt de, der har forladt faget, hvor 60 % siger, at de absolut eller måske kan forestille sig at vende tilbage. Hvis disse tal kan overføres til Danmark, svarer det til et potentiale for at trække 4.200 sygeplejersker tilbage til faget.

Afgørende faktorer for tilbagevenden er: Højere løn, større mulighed for at tilrettelægge eget arbejde, mere rimelig arbejdsbelastning og bedre mulighed for kompetenceudvikling. Samme budskaber lyder fra de danske sygeplejersker i forhold til fastholdelse i faget. Det er et politisk ansvar at sikre et sundhedsvæsen med arbejdsvilkår, der giver sygeplejerskerne mulighed for at levere et stykke arbejde med faglig stolthed, der lever op til borgernes forventninger. Det kræver tilstrækkelig økonomi og normeringer til at løfte det stigende antal opgaver og en løn, som opleves at stå mål med arbejdsindsatsen og engagementet.

Dansk Sygeplejeråd og SLS anbefaler:

17. 50 millioner kroner til forsøg med tilbagekruttering og fastholdelse

Der bør afsættes målrettede midler til, at Dansk Sygeplejeråd i samarbejde med arbejdsgiverorganisationer kan gennemføre særlige forsøg for at opnå viden om, hvilke indsatser der kan gøre det mere attraktivt at blive i sygeplejefaget og arbejde flere timer. Det indebærer fokus på betydningen af øget normering, øget indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelsen, øget løn og lønudvikling samt tidligere mulighed for relevant karriere- og kompetenceudvikling.

18. Gratis opdateringskurser som e-læring og mulighed for genoplæring

Sygeplejersker, der har været uden for faget igennem længere tid, oplever, at det kan være svært at vende tilbage til et sygeplejefag, der i mellemtiden har udviklet sig hastigt. Derfor bør der udvikles individuelle opdateringskurser, som kan tilgås fra hele landet via e-læringsprogrammer. Kurserne bør indrettes efter, om man har været væk fra faget i en kortere eller længere årrække. Det bør også være muligt med korte genoplæringsforløb på arbejdspladsen efter e-læringsforløbet, hvor man bl.a. kan træne sine kliniske kompetencer.

19. Gennemfør en dansk undersøgelse af sygeplejersker uden for faget

Danmarks Statistik bør gennemføre en dansk undersøgelse af årsager til at forlade sygeplejefaget og hvad, der kan trække sygeplejersker tilbage i faget igen – svarende til den svenske undersøgelse fra 2017. Det vil kunne give værdifuld viden, som kan anvendes til at fastholde de nuværende sygeplejersker og tilbagekruttere sygeplejersker, der for tiden er beskæftiget i andre brancher.

Sygeplejersker udenfor faget

En svensk undersøgelse af Statistiska Centralbyrån fra 2017 belyser de væsentligste årsager til, at svenske sygeplejersker har forladt sygeplejefaget.

- Cirka 60 % angiver arbejdsvilkårene som årsag. Af disse angiver over halvdelen, at det bl.a. handler om, at lønnen ikke matcher uddannelsesniveaue og arbejdsbyrden.
- Cirka 50 % angiver arbejdsmiljøet som anledning til at forlade faget. Af disse angiver cirka 60 %, at det handler om for lav mulighed for at styre sin arbejdssituation. Cirka 50 % angiver, at det skyldes for høj arbejdsbelastning.
- Cirka 50 % angiver, at de har forladt faget, fordi de blev interesserede i et andet arbejde, fx som undervisere.