

Indenrigs- og Sundhedsministeriet

Dato: 3. juli 2007
Kontor: Sundhedspolitisk kt.
J.nr.: 2007-1213-68
Sagsbeh.: msh
Fil-navn: Dokument 2

**Besvarelse af spørgsmål nr. 476 (Alm. del), som Folke-
tingets Sundhedsudvalg har stillet til indenrigs- og
sundhedsministeren den 25. april 2007**

Spørgsmål 476:

"Ministeren bedes kommentere vedlagte artikel "Sygeplejersker flygter"."

Svar:

Artiklen "Sygeplejersker flygter" handler om, at der på grund af dårlige arbejdsforhold er problemer, særligt på sygehusene, med at fastholde sygeplejersker. Ifølge artiklen skyldes de dårlige arbejdsforhold dels mangel på personale dels uhensigtsmæssig organisering af arbejdet, herunder at unge sygeplejersker føler sig utrygge, hvis de for tidligt overlades for stort ansvar, og derfor forlader arbejdspladsen eller faget i det hele taget.

Der er gennem de seneste år blevet ansat betydeligt flere sygeplejersker i sygehusvæsenet. Alene fra 2001 til 2005 er antallet af sygeplejersker opgjort som fuldtidsbeskæftigede øget med 1.300. Der efterspørges imidlertid stadig flere sygeplejersker. På den baggrund er der opnået enighed mellem Undervisningsministeriet, regionerne og uddannelsesinstitutionerne om at øge dimensioneringen med 272 pladser fra næste optag. Desuden er der iværksat en revision af sygeplejerskeuddannelsen, der har som mål at reducere frafaldet. Revisionen forbedrer blandt andet sammenhængen mellem den teoretiske og den praktiske del af uddannelsen, idet en undersøgelse foretaget af AKF i 2006 viste, at en del af frafaldet kunne henføres til en oplevelse af manglende sammenhæng mellem de to dele. Disse tiltag forventes at øge udbuddet af sygeplejersker over de kommende år.

Samtidig betyder den demografiske udvikling med en aldrende befolkning, at de fleste sektorer, ikke kun sundhedssektoren, vil efterspørge de begrænsede arbejdskraftressourcer, der vil være til rådighed. Det vil derfor være uansvarligt alene at søge at løse den personalemæssige udfordring i sundhedsvæsenet via stadig øget rekruttering til de sundhedsfaglige uddannelser uden hensyntagen til behovet i andre sektorer. Det vil være skadeligt for den samlede samfundsudvikling.

I forhold hertil peger artiklen efter min mening på et centralt forhold, nemlig at problemstillingen vedrørende personale i sundhedsvæsenet ikke kun handler om mængden af personale, men også om den mest hensigtsmæssige anvendelse af de eksisterende ressourcer.

Behandlingsmulighederne udvides og forbedres i disse år i hastigt tempo. Det er derfor ikke overraskende, at den nuværende organisering af sundhedsvæsenet og fordeling af arbejdet på visse områder er utidssvarende og bør ændres. Med kommunalreformen og skabelsen af fem stærke regioner står vi med en god mulighed for at gøre netop det.

For det første er regionerne i gang med at udarbejde sygehusplaner på baggrund af de principper for specialeplanlægning, der blev opnået politisk enighed om i maj 2006. Disse principper indebærer sammenlægninger af både specialer og akutmodtagelser. Ud over at sikre patienterne højere kvalitet i behandlingen vil sammenlægningerne resultere i en frigørelse af personaleressourcer. Det understreger, at der ikke behøver være nogen modsætning mellem at sikre en bedre behandling og faktisk anvende færre personaleressourcer, såfremt organiseringen er rigtig.

For det andet handler det om organisering og fordeling af arbejdet. Der må ses fordomsfrit på, hvilke faggrupper der bedst løser hvilke opgaver. Det har vist sig, at sygeplejersker kan overtage en række opgaver, der traditionelt har været varetaget af læger, for eksempel sigmoideoskopi og gastroskopi. Der er samtidig mulighed for, at nogle traditionelle sygeplejerskeopgaver, herunder visse plejeopgaver, der er arbejdskraftintensive, kan varetages af for eksempel social- og sundhedsassistenter. Det vil frigøre sygeplejerskeressourcer til de opgaver, der er brug for sygeplejersker til.

Endelig er der behov for at gøre en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet og i det hele taget gøre arbejdspladserne i sundhedsvæsenet mere attraktive, herunder for seniorer, der skal gives incitament til at udskyde tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Som arbejdsgivere har de enkelte sygehuse samt øvrige arbejdspladser, hvor sygeplejersker er ansat, og i sidste ende regionerne og kommunerne et ansvar for dette.

Med Kvalitetsreformen har regeringen sat fokus på det offentlige som attraktiv arbejdsplads. I sit oplæg til det ene af fem temamøder peger regeringen under overskriften "ledelse, medarbejderinddragelse og motivation" på centrale indsatsområder for at sikre det offentlige som en attraktiv arbejdsplads: Sikring af bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, bedre anerkendelse af medarbejderne og bedre ledere med rum til at lede. Jeg noterer mig, at disse indsatsområder i høj grad stemmer overens med de tiltag til imødegåelse af manglen på sygeplejersker, der foreslås i artiklen.

For nogle fremkalder tale om bedre udnyttelse af personaleressourcer skrækscenarier om, at medarbejderne skal piskes til at løbe hurtigere. Det er forkert. Organisatoriske forandringer og bedre arbejdsmiljø går her hånd i hånd. En mere hensigtsmæssig organisering har til hensigt at frigive tid til, at medarbejderne kan løse deres opgaver bedre til gavn for patienterne, samtidig med at stress undgås. Desuden vil både opgaveglidning og sammenlægninger af specialer og akutmodtagelser give mulighed for mere udfordrende opgaver til flere sygeplejersker, hvilket vil gøre arbejdspladserne

på sygehusene mere attraktive og dermed medvirke til at forbedre mulighederne for tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraften.

I øvrigt refererer artiklen til Dansk Sygeplejerske Råds (DSR) opgørelse over manglen på sygeplejersker offentliggjort den 20. april 2007. Opgørelsen viser 1.550 ubesatte stillinger, hvilket er blevet sat lig med manglen på sygeplejersker.

Imidlertid er der grund til at sætte spørgsmålstegn ved undersøgelsen og den måde, dens resultat er blevet fortolket på. For det første har DSR i sin opgørelse valgt at lade stillinger, der er besat af andre faggrupper, tælle som ubesatte i opgørelsen. I lyset af de mange gode erfaringer med opga-veglidning finder jeg det misvisende.

Et mere grundlæggende problem ved opgørelsen er, at det forhold, at en stilling er ubesat, ikke i sig selv er udtryk for mangel på arbejdskraft, sådan som det er blevet gjort til i DSR's undersøgelse. I forbindelse med jobskifte, afgang fra arbejdsmarkedet, barsel m.v. vil der i perioder uundgåeligt være stillinger, der er ubesatte. Der er endnu ikke blevet ansat en ny i stillingen, eller afløseren har – for eksempel på grund af sit tidligere job – ikke mulighed for at påbegynde det nye arbejde på det tidspunkt, hvor den tidligere ansatte stopper.

Arbejdsmarkedsstyrelsen overvåger det danske arbejdsmarked, herunder rekrutteringssituationen. Arbejdsmarkedsstyrelsen definerer mangel på arbejdskraft som forgæves rekruttering frem for som ubesatte stillinger. Den seneste opgørelse af rekrutteringssituationen er foretaget af Rambøll Management for Arbejdsmarkedsstyrelsen i foråret 2007 ved at spørge et repræsentativt udsnit af de danske virksomheder og offentlige institutioner, hvorvidt de har rekrutteret forgæves inden for de seneste to måneder og i så fald til hvilke stillingsbetegnelser. Herefter vægtes datamaterialet, således at undersøgelsens resultater er repræsentative for populationen. For hele populationen – det vil sige på landsplan – viser opgørelsen, at der forgæves er søgt rekrutteret 757 sygeplejersker. Det er et langt mere præcist udtryk for manglen på sygeplejersker end DSR's opgørelse over ubesatte stillinger.