

Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse

Dato: 25. maj 2009

Sagsnr.: 0904526

Dok nr: 46433

TALEPAPIR

Det talte ord gælder

Tilhørerkreds:	Uddannelsesudvalget og øvrige interesserede
Anledning:	Åbent samråd om ubesatte sygeplejerskestillinger
	Spørger: Bjarne Laustsen (S)
Taletid:	ca. 10 min.
Tid og sted:	FT, 5. maj 2009 kl. 14.00

[AK: Hvilke initiativer vil ministrene tage på baggrund af, at manglen på sygeplejersker i det danske sundhedsvæsen sætter ny kedelig rekord, og hvor der nu knap er 2.500 ubesatte sygeplejerskestillinger – et tal der i 2015 vil være op til 7.000?]

Samrådet i dag handler om regeringens initiativer for at løse manglen på sygeplejersker. Jeg har aftalt med Undervisningsministeren, at han redegør for regeringens initiativer for at uddanne flere sygeplejersker. Jeg redegør for tiltagene til at rekruttere og fastholde sygeplejersker, der allerede er uddannet, samt for en mere effektiv anvendelse af de personaleressourcer, vi har til rådighed.

Det er Dansk Sygeplejeråds – endnu ikke offentliggjorte – årlige opgørelse over manglen på sygeplejersker, der har givet anledning til samrådsspørgsmålet. Ifølge Dansk Sygeplejeråd er der aktuelt en rekord-høj sygeplejerskemangel på knap 2.500 ubesatte sygeplejerskestillinger på sygehusene og i hjemmesygeplejen. Et tal, som Dansk Sygeplejeråd er kommet frem til ved at spørge tillidsrepræsentanterne, hvor mange ubesatte stillinger, der er på deres område.

[Kritik af DSR's opgørelse]

Der er flere årsager til, at Dansk Sygeplejeråds opgørelse næppe tegner et retvisende billede af sygeplejerskemanglen:

For det første medtages også stillinger, der oprindeligt har været sygeplejerskestillinger, men som nu er besat med en medarbejder fra en anden faggruppe. Sådanne stillinger kan næppe kaldes for ledige, men kan ligeså godt være eksempler på vellykket opgaveflytning – og det skal vi netop have mere af, hvilket jeg vil komme ind på senere.

For det andet er mange sygehusafdelinger og store dele af hjemmesygeplejen gået bort fra normeringer og opererer i stedet lønsum og timetal. Det er derfor uklart, på hvilken baggrund nogle af tillidsrepræsentanterne har besvaret forespørgslen.

For det tredje tager opgørelsen ikke højde for, at tillidsrepræsentanter, der oplever rekrutteringsvanskeligheder har større incitament til at besvare undersøgelsen end dem, der ikke oplever samme problemer. Man slutter bare, at de tillidsrepræsentanter, der ikke har svaret, oplever ligeså stor mangel, som de, har

besvaret forespørgslen. Denne fejlkilde er næppe uvæsentlig set i lyset af, at Dansk Sygeplejeråds årlige opgørelser har en svarprocent omkring de 70 pct.

Og endelig er et øjebliksbillede af antallet af ubesatte stillinger ikke udtryk for den samlede sygeplejerskemangel, idet en del af de ubesatte stillinger må forventes at skyldes almindelig mobilitet på arbejdsmarkedet, f.eks. jobskifte, barsel og pensionering.

[AMS' tal for forgæves rekruttering]

Et mere validt tal for sygeplejerskemanglen er Arbejdsmarkedsstyrelsens opgørelse af forgæves rekrutteringer, dvs. stillinger, der er søgt besat uden succes. Disse tal viser, at der i 2. halvår 2008 manglede i alt 1.167 sygeplejersker mod 1.222 i 2. halvår 2007. Disse tal stemmer også bedre overens med de mere positive meldinger, der kommer ude fra regionerne, nemlig at der bliver stadig flere ansøgere til de ledige sygeplejerskestillinger.

Striden om tal ændrer imidlertid ikke ved det faktum, at der mangler sygeplejersker i sundhedsvæsenet. Det er en paradoksal situation: Aldrig har vi haft så mange sygeplejersker som i dag – under denne regering er der tilført over 4.000 flere sygeplejersker til det danske arbejdsmarked, hvilket er en stigning på mere end 7 pct. Samtidig kan vi desværre konstatere, at efterspørgslen heller aldrig har været større – bl.a. som følge af den demografiske udvikling og stigningen i antallet af patienter med kroniske sygdomme.

[Opgaveglidning]

Manglen på sygeplejersker – og andet sundhedspersonale – nødvendiggør, at vi anvender personaleresourcerne mere effektivt. Det skal være kompetencer og ikke titler, der har betydning for, hvem der kan løse hvilke opgaver. Det er afgørende for at sikre en effektiv opgavevaretagelse såvel som fagligt udfordrende og attraktive arbejdspladser, der kan tiltrække og fastholde medarbejdere.

Mange steder har man allerede gjort sig erfaringer med en smidigere og mere effektiv opgavevaretagelse, men desværre sker nytænkningen af opgavefordelingen mellem faggrupperne ikke systematisk nok. Den udvikling skal vi ha' sat turbo på.

[Task-force for fleksibel opgavevaretagelse mv.]

Derfor har regeringen sammen med arbejdsmarkedets parter nedsat en task-force, der skal udarbejde en strategi for fleksibel opgavevaretagelse og glidende faggrænser på sundheds- og ældreområdet. Strategien har til bl.a. til formål at understøtte, at man på den enkelte sygehusafdeling systematisk vurderer, om man ved hjælp af en ny fordeling af opgaverne mellem faggrupperne kan optimere anvendelsen af medarbejdernes kompetencer.

Det er ikke nogen let opgave at rykke ved faggrænserne. Det ved jeg. Det har man forsøgt de sidste 30 år, men nu er tålmodigheden brugt op! Ikke kun hos mig, men også hos de mange medarbejdere i sundhedsvæsenet, der går rundt med oplevelsen af, at de – med den rette oplæring eller efteruddannelse – kunne bidrage til en mere effektiv opgaveløsning.

Jeg vil derfor kalde task-forcens parter sammen for at sikre politisk opbakning og ejerskab til at omsætte strategien til konkret handling til gavn for patienter og medarbejdere.

[Arbejdskraftbesparende teknologi]

En mere effektiv opgavevaretagelse handler desuden om at benytte de muligheder for frigørelse af personaleressourcer, som teknologien tilbyder os. Som led i kvalitetsreformsarbejdet har regeringen derfor afsat 3 mia. kr. på finansloven til arbejdskraftbesparende teknologi, som skal aflaste medarbejderne og mindske arbejdspresset i den offentlige sektor.

[Udenlandsk arbejdskraft]

Det tager gennemsnitligt ca. 4 år at uddanne en sygeplejerske. De tiltag, som regeringen har sat i værk for at øge tilgangen af sygeplejersker gennem uddannelsessystemet – og som Undervisningsministeren vil redegøre nærmere for om et øjeblik – vil derfor først få effekt på den lidt længere bane. Den lave ledighed blandt sygeplejerskerne betyder, at det på kort sigt er vanskeligt at rekruttere tilstrækkeligt med personale til sundhedssektoren *inden for landets grænser*.

Jeg vil gerne understrege, at det er regeringens ambition, at vi skal uddanne tilstrækkeligt med sygeplejersker og andet sundhedspersonale her i landet til at sikre borgerne let og lige adgang til sundhedsvæsenet. Men aktiv rekruttering af udenlandske sygeplejersker kan – i hvert fald i en periode – være med til at dække det akutte behov for arbejdskraft.

[Regeringens plan for international rekruttering]

Regeringen har derfor med strategien ”Danmark – et godt sted at arbejde” og jobplanen igangsat initiativer, der skal gøre det nemmere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft til Danmark. Konkret er bl.a. igangsat en markedsføringskampagne, der skal tiltrække udenlandske læger og sygeplejersker til Danmark. Det er da også erfaringen, at interessen for at arbejde i det danske sundhedsvæsen er stor blandt udenlandske sygeplejersker, bl.a. pga. de gode arbejdsvilkår, faglige udfordringer og lønnen.

Regionerne har allerede gjort sig mange erfaringer med udenlandsk rekruttering til sundhedsvæsenet. Den viden skal spredes, så regioner – og kommuner – kan lære af hinandens gode – og mindre gode – erfaringer.

[Kvalitetsreformen - Attraktive arbejdspladser]

Det er selvfølgelig ikke kun de udenlandske sygeplejersker, der skal finde det attraktivt at arbejde i det danske sundhedsvæsen – det skal de danskuddannede sygeplejersker også. Ellers kan vi jo gøre nok så meget for at få flere ind på uddannelsen.

Med kvalitetsreformen har regeringen skabt rammerne for, at regionerne kan skabe attraktive arbejdspladser med gode muligheder for kompetenceudvikling, seniorordninger og lederuddannelse. Til at gennemføre kvalitetsreformens initiativer på det regionale sundhedsområde har regionerne fået 375 mio. kr. for 2008 og 2009, samt 239 mio. kr. i 2010 og 215 mio. kr. i 2011.

[Fra deltid til fuldtid]

Knap 60 pct. af sygeplejerskerne på de offentlige sygehuse arbejder i dag på deltid. Der er således et stort potentiale i at få de mange deltidsansatte til at arbejde flere timer. Regeringen og arbejdsmarkedets parter aftalte derfor som led i trepartsaftalen om gennemførelsen af kvalitetsreformen, at deltidsansatte skulle have mulighed for at arbejde flere timer. Ved overenskomstforhandlingerne sidste år indgik Danske Regioner og Sundhedskartellet aftale om, at deltidsansatte sygeplejersker, der

arbejder 29 timer eller derover, har ret til at arbejde flere timer eller på fuldtid – hvis det ønsker det.

[Afslutning]

Regeringen har siden sin tiltræden prioriteret rekruttering til sundhedssektoren meget højt. Afhjælpning af sygeplejerskemanglen er en problematik, der ikke findes nogen enkel løsning på. Derimod kræves en flerstrengt indsats på mange forskellige fronter, og den indsats har regeringen allerede for længst iværksat med tiltag, der skal forbedre rekrutteringen både på kort og på langt sigt. Jeg giver hermed ordet videre til undervisningsministeren.