

Arbejdsgruppe om kapacitet af anæstesi- og intensivsygeplejerske

Afrapportering fra arbejdsgruppe om kapacitet af anæstesi- og intensivsygeplejerske

Sammenfatning

I juni 2022 nedsatte sundhedsministeren en hurtigt arbejdende arbejdsgruppe om kapaciteten af anæstesi- og intensivsygeplejerske. Formålet var, at arbejdsgruppen skulle undersøge muligheder for på den korte bane, og indenfor eksisterende regler, at understøtte kapaciteten af specialiserede intensiv- og anæstesisygeplejersker. Baggrunden for arbejdet er, at operationsgangene og intensivafdelingerne i regionerne i de senere år har oplevet det tiltagende vanskeligt at rekruttere og fastholde de nødvendige specialistkompetencer, som er afgørende for behandlingen af syge patienter døgnet rundt. Fx er der i Region Hovedstaden omtrent 50 ubesatte stillinger som anæstesisygeplejerske og omtrent 105 ubesatte stillinger som intensivsygeplejerske.

Arbejdsgruppen blev forankret i Sundhedsministeriets departement. Danske Regioner, Region Hovedstaden, Sundhedsstyrelsen og Styrelsen for Patientsikkerhed har været repræsenteret i arbejdsgruppen.

Arbejdet har resulteret i fire spor, som uddybes i særskilte notater.

1. Veje til øget kapaciteten af anæstesi- og intensivsygeplejersker på kort sigt

Der er behov for at øge kapaciteten af intensiv- og anæstesisygeplejersker på kort sigt. Derfor anbefales fire veje til, hvordan kapaciteten kan understøttes inden for gældende regler. Anbefalingerne kan bruges af regioner, hospitaler mv. i forbindelse med tilrettelæggelsen af opgaveløsningen i sundhedsvæsenet.

Fx præsenteres praksisnære eksempler på, hvordan brugen af anæstesi- og intensivsygeplejersker under uddannelse kan øges. Der peges bl.a. også på konkrete eksempler på, hvordan øget delegation kan understøtte en fleksibel opgaveløsning i sundhedsvæsenet med henblik på at aflaste anæstesi- og intensivsygeplejersker.

2. Etablering af et pilotprojekt med udvidet brug af praksisnære læringsmetoder på specialuddannelsen i anæstesiologisk sygepleje.

Arbejdsgruppen fremlægger også et pilotprojekt, som vil igangsættes i Region Hovedstaden. Pilotprojektet skal undersøge, om større brug af praksisnære læringsmetoder fx simulationstræning og teamtræning vil kunne optimere læringsudbyttet på anæstesiuddannelsen, så kursisterne tidligere i uddannelsen opnår sikkerhed og tryghed i arbejdet og derved i højere grad kan bidrage til opgaveløsningen.

3. Regionernes igangsatte indsatser for at sikre tilstrækkeligt sygeplejersker på anæstesi- og intensivområderne

Regionerne arbejder aktivt med at imødegå de aktuelle udfordringer med mangel på specialuddannede sygeplejerske og har igangsat en række konkrete tiltag. Bl.a. har regionerne øget antallet af kursister i anæstesiologisk sygepleje med 14 % fra 2019 til 2022. Dvs. fra 112 kursister i 2019 til 128 kursister i 2022. Regionerne planlægger at øge uddannelseskapaciteten yderligere til 138 kursister i anæstesiologisk sygepleje i 2023. Samtidig er rekrutteringsindsatsen til specialuddannelsen i intensiv sygepleje styrket

4. Status på udfordringerne med mangel på anæstesi- og intensivsygeplejerske

Arbejdsgruppen har bl.a. kortlagt udviklingen i antallet af beskæftigede anæstesi- og intensivsygeplejersker, status på rekrutteringsudfordringerne, udviklingen i antallet af kursister og specialsygeplejerskers bevægelser til og fra sygehuse og udviklingen antal kursister.

Løsninger på længere sigt mv

Løsninger på længere sigt og relation til andre indsatser

Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet skal komme med anbefalinger til løsninger, som kan håndtere de grundlæggende udfordringer i sundhedsvæsenet. Langsigtede løsninger og eventuel revision af uddannelsesbekendtgørelser skal derfor ses i tæt sammenhæng med arbejdet i Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet.

Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet skal bl.a. komme med anbefalinger til, hvordan der kan sikres mere personale med mere tid til kerneopgaven. Kommissionen skal bl.a. komme med anbefalinger til rekruttering og fastholdelse i sundhedsvæsenet, herunder til uddannelserne, samt et arbejdsmiljø, der sikrer, at medarbejderne fastholdes i sundhedsvæsenet. Kommissionen skal have fokus på et bredt spænd af personalegrupper på sundheds- og ældreområdet, herunder sygeplejersker og specialiserede sygeplejersker.

Ud over arbejdet i Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet vil det være relevant, at regionerne fortsat deler erfaringer på tværs, om hvordan der sikres den bedst mulige anvendelse af personaleressourcer samt rekruttering og fastholdelse.

Øvrige opmærksomhedspunkter

Arbejdsgruppen har under arbejdet konkluderet, at der ikke er et uforløst potentiale for rekruttering af pensionerede specialsygeplejersker. Fx har kun én pensioneret medarbejder vist interesse for at vende tilbage i Region Midtjylland og én i Region Syddanmark. Der er desuden tale om et fagområde, hvor det er vigtigt at være fagligt opdateret. For medarbejdere, der går på efterløn eller pension, sker der hurtigt et tab af færdigheder.

Arbejdsgruppen har også konkluderet, at potentialet i rekruttering af udenlandsk arbejdskraft er begrænset. Kun anæstesi- og intensivsygeplejersker uddannet fra Norge og Sverige lever op til kravene for at være specialiseret sygeplejerske i Danmark, og arbejdsgruppen vurderer, at potentialet i rekruttering fra Norge og Sverige er begrænset.

Arbejdsgruppen vurderer endvidere, at det er relevant at se på mulighederne for hurtigere sagsbehandling og opdatering af de eksisterende krav til dansk autorisation for udenlandske sundhedspersoner med henblik på generel aflastning af personalekapaciteten i sundhedsvæsenet. Dette vil også være et centralt element i arbejdet i Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet.