Region Midtjylland

Orientering om oplæg til udredning vedrørende rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker

Bilag

til Kontaktudvalgets møde den 30. oktober 2009

Punkt nr. 3

Regionshuset
Viborg

Koncern HR og
Sundhedssekretariatet
Skottenborg 26
Postboks 21
DK-8800 Viborg
Tel. +45 8728 5000
kontakt@rm.dk
www.rm.dk

Oplæg til udredning vedrørende rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker

Dato 1. oktober 2009
Jakob Olesen
Tel. 8728 5505
Jakob.Olesen@STAB.RM.DK

Marianne Wolf
Tel. 8728 4404
Marianne.Wolf@STAB.RM.DK

1. Baggrund

Region Midtjylland står overfor væsentlige udfordringer i forhold til at sikre, at der er tilstrækkeligt med sundhedspersonale, både på kortere og længere sigt. Det gælder især på sygeplejerskeområdet, hvor der er allerede nu på visse områder er vanskeligt at få ledige stillinger besat, og hvor der er udsigt til fortsat mangel på medarbejdere de kommende år (jf. også den analyse af udvalgte faggrupper på sundhedsområdet, som Beskæftigelsesregion Midt har gennemført i samarbejde med Region Midtjylland).

I den forbindelse har regionen på et møde den 15. juni 2009 haft en dialog med Dansk Sygeplejeråd omkring behovet for at foretage en nærmere udredning af perspektiver og udfordringer vedr. rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker.

Det vil være hensigtsmæssigt, at en sådan udredning udarbejdes i samarbejde med de forskellige samarbejdsparter, regionen har på sundhedsområdet, herunder kommunerne, uddannelsesinstitutioner og de faglige organisationer.

En skitse til udredningen er beskrevet i dette notat.

Udredningen sætter fokus på sygeplejerskeområdet, da rekrutteringsudfordringerne på dette område er store på både kort og langt sigt. På baggrund af erfaringerne med denne udredning kan det overvejes at gennemføre tilsvarende udredninger i forhold til andre faggrupper på sundhedsområdet.

2. Formål

Den overordnede målsætning er at sikre, at der både på kortere og længere sigt er sygeplejersker nok til at varetage de sundhedsopgaver, der er i regionen og hos regionens samarbejdspartnere.

Ved at gennemføre udredningen i samarbejde med regionens samarbejdspartnere er det intentionen, at der bliver et øget fælles fokus på, at regionen og dens samarbejdspartere har et fælles mål på dette område, og på fordelene ved et bredt samarbejde om at imødekomme udfordringerne.

I forhold til den overordnede målsætning skal der arbejdes på at sikre

- at flere søger ind på og gennemfører uddannelsen, og
- at flere sygeplejersker bliver i faget og på den enkelte arbejdsplads;
- at sygeplejerskerne har de relevante kvalifikationer, og at deres ressourcer anvendes optimalt til gavn for både opgaveløsningen og arbejdsmiljøet.

Det foreslås derfor, at udredningen sætter fokus på hele forløbet i en sygeplejerskes arbejdsliv - fra uddannelsen til faget til afslutning af arbejdslivet - i form af en række "del-udredninger". De enkelte del-udredninger skal hver især have et mere afgrænset fokusområde, men foregå indenfor en samlet ramme

Det foreslås, at der gennemføres følgende del-udredninger:

- Rekruttering til uddannelsen til sygeplejerske:
  Dimensioneringen: Har vi det rigtige antal uddannelsespladser de rigtige steder og et tilstrækkeligt optag? Hvordan kan man tænke mere på tværs af organisationen i forhold til praktikken (de kliniske studiepladser)?
  Branding af uddannelsen, faget og den offentlige sektor (bl.a. Hvid Zone kampagnen). Skal der gøres mere for at "brande" uddannelsen og arbejdet som sygeplejerske?

- Gennemførelse af sygeplejerskeuddannelsen:
  Uddannelsens indhold, praktikstedet m.v.
  Hvordan mindsker vi frafald og fremmer en højere gennemførelsesprocent?
  Får de studerende de kompetencer, der er brug for?

- Overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet:
  Modtagelsen af nyuddannede sygeplejersker på bl.a. hospitalerne, ansættelsesforhold, oplæring m.v.
  Hvordan sikres en god introduktion og et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø når man starter på arbejdslivet som uddannet sygeplejerske?

- Faglig udvikling som uddannet sygeplejerske og lysten til at blive i faget:
  Sikring af udvikling gennem (nye) opgaver, efteruddannelse til at matche udviklingen af opgaverne m.v.
  Uddannelse og udvikling af ledere.
  Hvordan fremmes arbejdsglæden og et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø generelt?
  Kan der gøres yderligere for at øge den gennemsnitlige arbejdstid for de mange sygeplejersker som i dag er deltidsansatte?
  Livsfasepolitik, herunder seniorpolitiske tiltag.

De enkelte del-udredninger skal beskrives nærmere i samarbejde med samarbejdsparterne. Der udarbejdes en "skabelon" for et del-udredning, en slags checkliste, der skal sikre at der

- udpeges tovholdere (evt. flere med en hovedansvarlig) og
- formuleres en opgavebeskrivelse med målsætning for den enkelte del-udredning, og
- sættes en tidshorisont for arbejdet.

Del-udredningerne tænkes gennemført som et netværkssamarbejde, og så uformelt og enkelt som muligt.

Som led i de enkelte del-udredninger vil der blive gennemført en kortlægning af den eksisterende viden på området, og behovet for evt. supplerende undersøgelser og analyser vil blive vurderet.

Målet er, at der på baggrund af udredningen

- skabes et fælles overblik over udfordringerne og eksisterende erfaring, viden og initiativer,
- at der sker en erfaringsudveksling og vidensspredning, og på den baggrund
- løbende iværksættes relevante nye, målrettede initiativer for at imødegå udfordringerne på området.

Som et første skridt i arbejdet med udredningen skal der skabes et overblik over i hvilke sammenhænge der i dag arbejdes med de beskrevne udfordringer og målsætninger. Kortlægningen heraf skal understøtte tilstrækkelig koordination af indsatserne og sikre inddragelse af relevante interessenter samt bedst mulig udnyttelse af ressourcer og eksisterende netværk.

Der vil løbende ske rapportering fra arbejdet i de forskellige del-udredninger, og forslag til initiativer fremlægges løbende til drøftelse og beslutning i de relevante beslutnings-/mødefora, når det bliver aktuelt.

Som led i samarbejdet afholdes et opstartsmøde, hvor repræsentanter for interessenterne inviteres til at deltage.

3. Organisering

Projektet gennemføres i et samarbejde mellem Region Midtjylland, kommunerne i regionen, VIA University College og Dansk Sygeplejeråd.

Samarbejdet organiseres som et antal del-udredninger, der foregår efter en overordnet fælles skabelon, jf. ovenfor.

Den nærmere organisering af arbejdet med udredningerne drøftes på opstartsmødet og fastlægges først endeligt, når der er skabt et tilstrækkeligt overblik over, i hvilke sammenhænge der i dag arbejdes med de beskrevne udfordringer og målsætninger, jf. ovenfor.

Det bør i den forbindelse overvejes om der skal nedsættes en koordinationsgruppe for samarbejdet med repræsentanter for de forskellige samarbejdsparter, og en arbejdsgruppe/et netværk for de enkelte del-udredninger med en eller flere tovholdere (hvoraf en udnævnes som hovedansvarlig).

Internt i Region Midtjylland forankres arbejdet i de eksisterende samarbejdsrelationer mellem bl.a. Koncern HR, Sundhedssekretariatet, Psykiatri og Social og Regional Udvikling.

4. Tidshorisont

Arbejdet gennemføres i løbet af 2 år med start fra efteråret 2009.
Dvs. det forventes afsluttet inden udgangen af 2011.

Der afrapporteres løbende fra de forskellige del-udredninger ud fra en nærmere beskrevet tidsplan.

5. Ressourcer

Arbejdet forudsættes gennemført indenfor de eksisterende budgetter, og ved at udnytte eksisterende netværk og puljer m.v. mest muligt.
De forskellige samarbejdspartnere udpeger forslag til deltagere i de enkelte del-udredninger.
Generelt koordineres arbejdet i forhold til øvrige tiltag regionalt og nationalt.

6. Den videre proces

Oktober 2009:	Drøftelse i direktionen.
Medio oktober 2009:	Uformel sparring med DSR, fremsendelse af udkast.
Ultimo oktober 2009:	Uformel sparring med VIA
30. oktober 2009:	Drøftelse i Kommune Kontaktudvalget og andre relevante mødefora med kommunerne.
November/december 2009:	Fortsat drøftelse med DSR, VIA og kommunerne og igangsætning af arbejdet. Opstartsmøde i december 2009 eller januar 2010. Internt i Region Midtjylland: Orientering af RMU og Strategisk HR-forum.