

UNDERSØGELSE AF FASTHOLDELSEN AF SPECIALSYGEPLEJERSKER I REGION MIDTJYLLAND

Specialuddannelsen i psykiatrisk og børne-/ungdomspsykiatrisk
sygepleje



Undersøgelsen er udarbejdet af:

Lotte Herskind

Leder af specialuddannelsen i
Uddannelsesregion Nord

Indhold

Baggrund for undersøgelsen	1
Data for hold 22, 23 og 24 – Region Midtjylland	2
Sammenfatning af data for hold 22, 23 og 24 – Region Midtjylland	3
Hvilke årsager får sygeplejersken til at blive i afsnittet efter endt uddannelse?	3
Hvilke årsager er det til, at sygeplejersken forlader afsnittet efter endt uddannelse?	4
Skift fra ansættelse i sengeafsnit til ansættelse i det ambulante område	5
Før, under og efter specialuddannelsen	6
Det gode læringsforløb	6
eDok (rm.dk)	6
Konklusion på undersøgelse	6

Baggrund for undersøgelsen

Der har gennem de seneste år været uddannet et øget antal specialsygeplejersker i Uddannelsesregion Nord på Specialuddannelsen i psykiatrisk og børne-/ungdomspsykiatrisk sygepleje. Uddannelsen udbydes i et samarbejde mellem psykiatrien i Region Nordjylland og Region Midtjylland. Denne rapport tager udelukkende udgangspunkt i data fra Region Midtjylland.

I årene fra 2011 til 2016 blev der i gennemsnit uddannet 10 specialsygeplejersker årligt i Region Midtjylland, hvorimod tallet i perioden fra 2017 – 2022 var steget til 21 uddannede specialsygeplejersker årligt i gennemsnit.

Region Midtjylland har i de sidste 5 år haft en målsætning om, at flere sygeplejersker skal have mulighed for at uddanne sig på Specialuddannelsen i Psykiatrisk og børne-/ungdomspsykiatrisk sygepleje.¹

Sammenlagt er der i årene fra 2017 – 2022 uddannet 127 specialsygeplejersker.

Igennem de seneste år er oplevelsen, at der er et større og større pres på personalet i sundhedsvæsenet. Det skyldes flere forhold, dels mangel på ressourcer og personale samtidig med en ændring i sammensætningen af patienter og borgere, der har behov for kompleks pleje og behandling, samt en stigning i komplekse medicinske procedurer og behandlinger.

Baggrunden for at uddanne flere sygeplejersker inden for det psykiatriske område med en specialuddannelse har dels været behovet for at imødekomme fremtidige udfordringer i sundhedsvæsenet, dels at øge kvaliteten af behandlingen, og dels et led i bestræbelserne på at tiltrække og fastholde medarbejdere.

Rapporten vil forsøge at afdække følgende spørgsmål:

- I hvor høj grad fastholdes sygeplejerskerne i ansættelsen, i det afsnit, hvor de var ansat før og under uddannelsen?
 - Hvad er det for faktorer der er medvirkende til, at de forbliver i det afsnit hvor de var ansat under uddannelse?

¹ Tidligere Specialuddannelse i Psykiatrisk sygepleje

- Hvor mange af de uddannede specialsygeplejersker vælger efter afsluttet uddannelse at skifte ansættelsessted?
 - Hvad er det for faktorer der gør, at specialsygeplejerskerne vælger at skifte ansættelsessted efter afsluttet specialuddannelse?
 - Hvor stor en andel af specialsygeplejerskerne skifter fra ansættelse i sengeafsnit til ansættelse inden for det ambulante område?

I foråret 2023 blev der udsendt et spørgeskema til de uddannede specialsygeplejersker fra hold 22, 23 og 24², i Region Midtjylland. Der blev udsendt til i alt 70 respondenter. Svarprocenten var 87 %.

Spørgsmålene lød:

1. Jeg er skiftet fra afsnit XX til afsnit XX:
2. Jeg har skiftet job grundet.....
3. Jeg er stadig ansat det samme sted grundet.....
4. Er du i gang med Master- eller Kandidatuddannelse?

I denne rapport ses data på specialsygeplejerskernes tilbagemeldinger efter endt uddannelse. Tidsbilledet der vises er juni 2023.

I rapporten beskrives både, hvad der er med til at fastholde specialsygeplejerskerne, og hvad der ligger til grund for deres eventuelle jobskifte, og det underbygges med citater fra specialsygeplejerskerne.

De indkomne svar fra specialsygeplejerskerne kan overordnet opdeles i tre kategorier:

1. Ledelsesmæssig opbakning og involvering
2. Manglende ledelsesmæssig opbakning og involvering
3. Arbejdsforhold og funktioner

Data for hold 22, 23 og 24 – Region Midtjylland

Hold	Antal færdig uddannede	Antal tilbage-meldinger	Antal for-blevne i afsnit	Antal skift til andet afsnit i RM	Antal ikke længere ansat i RM og psykiatrien
22	17	14	7	5	2
23	26	21	11	10	0
24	27	27	17	7	3

² Dette svarer til optagende 2019/2020, 2020/2021 og 2021/2022

Sammenfatning af data for hold 22, 23 og 24 – Region Midtjylland

Tilbagemeldingerne viser altså, at der samlet på de tre optag er 56% der vælger at blive efter uddannelse til specialsygeplejerske i det afsnit, hvor de var ansat ved starten af uddannelsesforløbet.

I gruppen af specialsygeplejersker, som vælger at skifte ansættelsessted efter endt uddannelse, er det 52 % der vælger at skifte fra ansættelse i et sengeafsnit til ansættelse inden for det ambulante område. De resterende skifter oftest til andet sengeafsnit inden for samme hospitalsenhed.

8% af de adspurgte specialsygeplejersker har valgt en hel anden karrierevej, og er dermed ikke længere ansat inden for det psykiatriske område.

Der er på de tre optag 15% (9 stk.), som efter uddannelsen har fået en ledelsesfunktion. Deraf er det 78% (7 stk.) der varetager ledelsesfunktion i det samme afsnit, som de var ansat i under uddannelsesforløbet til specialsygeplejerske.

7% af specialsygeplejersker har gennemført eller er i gang med en efter/videreuddannelse. Det er dels diplom i ledelse, kandidatuddannelse og Regionens interne lederuddannelse.

Hvilke årsager får sygeplejersken til at blive i afsnittet efter endt uddannelse?

Af den gruppe af specialsygeplejersker, som har valgt at forblive i samme afsnit efter endt uddannelse, er det ca. halvdelen, der på undersøgelsestidspunktet har bibeholdt samme funktion, som før start på specialuddannelsen.

Der er forskellige årsager og begrundelser for hvorfor de har valgt, at forblive i samme afsnit. Der er flere der begrundet det med, at de oplever en stor grad af ledelsesmæssig opbakning i forhold til få anvendt deres kompetencer som specialsygeplejerske i de tildelte arbejdsopgaver, og sammen med kolleger.

De nævner bl.a. nedenstående som stor betydning for fastholdelsen:

- De føler sig anerkendt og inddraget af ledelsen, og tildeles løbende arbejdsopgaver og funktioner hvor det er muligt, at anvende deres kompetencer fra specialuddannelsen.
- De oplever at ledelsen værdsætter deres mening, er lydhøre og sætter pris på de nye kompetencer, som de har med efter afsluttet uddannelse.
- På arbejdspladsen skabes der mulighed for at de nyerhvervede kompetencer kan sættes i spil, dels i sygeplejen til patienterne, men også i samarbejdet med kolleger, hvilket opleves motiverende og meningsfuldt.
- De oplever sig som kompetente, dygtige og trygge i udførelsen og udviklingen af den patientnære sygepleje.
- Det er af betydning for den stadige udvikling af kompetencer, at der er samspil med øvrige specialsygeplejersker i afsnittet og øvrige kolleger.

Specialsygeplejerskerne udtaler:

- *Jeg har oplevet gode muligheder og stor ledelsesmæssig opbakning i at udfolde min specialuddannelse i afsnittet. Især det ledelsesmæssige fokus og løbende statusmøder på hvordan jeg får brugt uddannelsen ind i afsnittet, har været medvirkende til at skabe mening og motivation for at blive i samme afsnit*
- *Jeg har en ledelse som inddrager mig, værdsætter min mening, er lydhør, og som jeg føler sætter pris på mig og mine kompetencer som specialsygeplejerske*
- *Min ledelse har været afgørende for at fastholde mig som specialsygeplejerske. Vi fik sammen lagt en karriereplan, som var afgørende for, at jeg stadig er der*
- *Jeg er glad hvor jeg er, spændende opgaver, frie hænder og får tiden til at udføre opgaverne*
- *....har spændende udfordringer, meget ansvar og mange muligheder for at dygtiggøre mig, og udøve selvstændig sygepleje. God ledelse!*
- *....jeg kan dagligt gøre brug af mine kompetencer som specialsygeplejerske. Gode arbejdsvilkår og funktioner, og kan gøre brug af mine nye kompetencer i trygge omgivelser*
- *...får løbende nye, andre og udfordrende opgaver³*

Hvilke årsager er det til, at sygeplejersken forlader afsnittet efter endt uddannelse?

Som vist tidligere, så er det ca. 35% af de uddannede specialsygeplejersker der vælger inden for en periode på 4 år efter endt uddannelse, at skifte job og evt. jobfunktion. Langt størstedelen skifter til et arbejdssted inden for Region Midtjylland. Ud af de 70 adspurgte sygeplejersker, er det ca. 8% der har valgt ikke længere, at være ansat i Region Midtjylland.

Begrundelserne for, at specialsygeplejerskerne vælger at skifte ansættelsessted er bl.a. oplevelsen af manglende ledelsesopbakning i forhold til at få anvendt kompetencer som specialsygeplejerske, men også arbejdsforhold og arbejdsmiljø spiller her en stor rolle. En fjerdedel skifter til en ansættelse inden for det ambulante område – se afsnit længere fremme.

De nævner bl.a. nedenstående som stor betydning for at de skifter ansættelsessted:

- Der mangler anerkendelse og opbakning fra ledelse i forhold til at nyerehvervede kompetencer fra specialuddannelse bliver sat i spil
- Der mangler tid, rum og plads til faglig sparring med kolleger
- Manglende mulighed for at arbejde i dybden med sygeplejen til patienter og pårørende
- Tilbud om ansættelse med funktion som udviklings- eller kvalitetssygeplejerske på andet afsnit
- Dårligt arbejdsmiljø i form af et stort arbejdspress, mangel på ressourcer og nedprioritering af "kerneopgaven"
- Organisationsændringer og dermed nedlæggelse af stillinger

³ Udtalelser fra Specialsygeplejersker afsluttet fra hold 22,23 og 24

Specialsygeplejerskerne udtaler:

- *Jeg kunne ikke længere se mig selv i arbejdet på et sengeafsnit. Vilklårene for at udføre den "gode sygepleje" og den sygepleje jeg ønskede var ikke tilstede længere.*
- *Der manglede lydhørhed og prioritering fra ledelsen i forhold til at fastholde erfarent personale, og samtidig var det en stor brandslukningsøvelse at gå på arbejde.*
- *Der oplevedes manglende velvillighed til at anvende ny viden som et redskab til at højne fagligheden. Jeg har ikke taget specialuddannelsen for at lade den gå til spilde.*
- *Jeg ville gerne arbejde mere selvstændigt, og have mulighed for at anvende min viden og kompetencer i sygeplejen til gavn for patienterne.*
- *Arbejds miljøet på afsnittet var usundt, og der manglede lyst til at indgå i et arbejdsfælleskab, hvor man kan spille hinanden gode.*
- *Det er svært at bruge et helt år på at dygtiggøre og udvikle sig som sygeplejerske, og så ikke få lov til at gøre brug af de nye kompetencer. Derfor skiftede jeg!⁴*

Skift fra ansættelse i sengeafsnit til ansættelse i det ambulante område

Undersøgelsen har vist, at ud af gruppen af de uddannede specialsygeplejersker fra de tre optag, er der 35% der vælger at skifte ansættelsessted efter uddannelsen, men forbliver ansatte i Region Midtjylland. Som nævnt tidligere, så er det ca. halvdelen af denne gruppen der skifter fra ansættelse i et sengeafsnit til ansættelse inden for det ambulante område.

5

Specialsygeplejerskerne der har valgt, at skifte fra ansættelse i et sengeafsnit til det ambulante område begrundes bl.a. dette ud fra:

- Ønsket om bedre arbejdstider i forhold til familie og dermed øget egen trivsel
- Opnåelse af større selvstændighed og ansvar i arbejdsopgaver
- Ønsker om nye og anderledes udfordringer, så ny erhvervede kompetencer i højere grad kunne anvendes

Specialsygeplejerskerne udtaler:

- *Work-life-balance og samtidig en følelse af, at mine kompetencer ikke blev efterspurgt og brugt i sengeafsnittet*
- *Større selvstændig gennem arbejdet med de ambulante samtaler*
- *Vagtfri ansættelse*
- *Vilklårene for at udføre sygeplejen i sengeafsnittet var ikke tilstede – grænserne for hvad der var acceptabelt flyttede sig hele tiden⁵*

⁴ Udtalelser fra Specialsygeplejersker afsluttet fra hold 22,23 og 24

⁵ Udtalelser fra Specialsygeplejersker afsluttet fra hold 22,23 og 24

Før, under og efter specialuddannelsen

Erfaring og forskning peger på, at uddannelsesaktivitet er mest effektiv når der laves en naturlig kobling og sammenhæng til det daglig praksis, og dermed bidrage til en bedre opgaveløsning i hverdagen.

Derfor er det vigtigt, at betragte et uddannelsesinitiativ, som en specialuddannelse, som et led i et sammenhængende forløb, og ikke som en isoleret begivenhed.

Et uddannelsesforløb omfatter:

- en planlægningsfase
- selve uddannelsesforløbet inkl. klinik
- implementeringsfase, hvor de nyerhvervede kompetencer sættes i spil på arbejdspladsen

Tæt dialog mellem de uddannelsestagende sygeplejerske og lederen både før, under og efter specialuddannelsen, er afgørende for at sikre større effekt for praksis og fastholdelse af den specialuddannede sygeplejerske efter afsluttet uddannelsesforløb.

Igennem dialogen skal det være klart for begge parter hvad effekten af forløbet forventes at være, både for den uddannelsestagende sygeplejerske, lederen/afsnittet og organisationen.

Spørgsmål der kan tages afsæt i:

- Hvilken viden, færdigheder og kompetencer har specialsygeplejersken efter forløbet?
- Hvordan skal det bruges i arbejdet på afsnittet og hos patienten helt konkret.
- Hvad skal specialsygeplejersken gøre anderledes og i hvilke situationer?
- Hvilke resultater skal specialsygeplejersken være med til at skabe gennem sin ændrede adfærd?
- Hvordan vil de resultater medvirke til, at arbejdspladsen når sine overordnede mål?

Det gode læringsforløb

Region Midtjylland har udviklet en portal med overskriften; Det gode læringsforløb. Her kan man som uddannelsestagende og leder bl.a. hente inspiration til indhold af de forskellige faser af et uddannelsesforløb og spørgsmål der kan være gode at stille undervejs.

Det gode læringsforløb

eDok (rm.dk)

Region Midtjylland har udviklet en fælles psykiatrisk retningslinje hvor bl.a. vilkår for sygeplejersker på specialuddannelsen i psykiatrisk og børne- og ungdomspsykiatrisk sygepleje er beskrevet. I dokumentet beskrives også de samtaler om forventninger, roller og ansvar, man som leder og sygeplejerske skal have før, under og efter en specialuddannelse. [eDok \(rm.dk\)](#)

Konklusion på undersøgelse

Af undersøgelsen fremgår det, at der er en række forskellige forhold, som har betydning for om specialsygeplejerskerne kan fastholdes i de afsnit de har været tilknyttet under uddannelsen, eller om de vælger at skifte ansættelsessted.

Mere en halvdelen (56%) af specialsygeplejerskerne, er 4 år efter afslutning af uddannelsen, fortsat ansat i samme afsnit, som under uddannelsesforløbet.

Undersøgelsen viser, at en forudsætning for fastholdelse af specialsygeplejerskerne er, at de oplever, at få mulighed for at anvende deres ny erhvervede kompetencer, og oplever anerkendelse og opbakning fra ledelsen. Herunder også at de inddrages i beslutninger af betydning for den daglige arbejde og dets tilrettelæggelse, samt udvikling af sygeplejen. De nævner også det kollegiale samarbejde, og den faglige sparring med kolleger og øvrige samarbejdspartnere, som væsentlig for, at deres daglige arbejde opleves motiverende og meningsfuldt.

De væsentligste årsager til at specialsygeplejerskerne vælger, at skifte ansættelsessted er, at de oplever manglende opbakning og anerkendelse fra ledelsen, og en mangel på faglige miljøer på afsnittende, hvor nye kompetencer kan sættes i spil, og hvor der stimuleres til faglig tænkning, så kompetencer og viden bliver vedligeholdt, og stadig udfordres.

Arbejdsforhold og vagtbyrde er også af betydning for, at specialsygeplejerskerne vælger at søge ansættelse andetsteds, evt. inden for det ambulante område.

120923/LHE