

Psykiatrien i Region Syddanmark
Administrationen, HR
Oktober 2023



FASTHOLDELSE AF SYGEPLEJERSKER MED SPECIALUDDANNELSEN

Indhold

Formål med undersøgelsen	1
Metode.....	1
Hvad får specialsygeplejerskerne til at blive på afsnittet efter uddannelsen?	2
Hvad får sygeplejerskerne til at skifte?	4
Fortsat kompetenceudvikling:	5
Eftertanker ift. sygeplejerskernes karriereveje:	6
Konklusion.....	7

”Jeg tog specialuddannelsen, fordi jeg ønskede noget ”mere” ud af mit sygeplejerske liv. Jeg ønskede at fortsætte med at udvikle mig og udfordre mig selv.” Specialsygeplejerske

Formål med undersøgelsen

Fastholdelse af medarbejdere er en vigtig hjørnesteen i flere af de strategier vi arbejder efter i Psykiatrisygehuset. Her kan bl.a. nævnes Strategien for fastholdelse og rekruttering, den nye plan for robustgørelse af psykiatrien og Psykiatriplanen. Fagligheden øges når vi fastholder vores særligt kvalificerede medarbejdere i klinikken, heriblandt de specialuddannede sygeplejersker.

Gruppen af specialuddannede sygeplejersker udgør en stor og kvalificeret medarbejdergruppe, som kan være med til fagligt, kvalitativt og kvantitativt at bidrage til at robustgøre psykiatrien og sikre det høje faglige niveau. Der er derfor et stort potentiale ved at fastholde denne medarbejdergruppe. I 2023 startede 26. årgang af specialuddannelsen og i skrivende stund har psykiatrisygehuset 330 specialsygeplejersker ansat. Det vil sige at cirka en ud af tre sygeplejersker i psykiatrisygehuset er specialsygeplejersker.

For at understøtte det strategiske fokus på fastholdelse, har teamet bag specialuddannelsen i psykiatrisk og børne-/ungdomspsykiatrisk sygepleje rettet en nysgerrighed mod de seneste hold af specialsygeplejersker.

Metode

Undersøgelsen er lavet på baggrund af tre årgange, som har afsluttet deres uddannelse for 1-3 år siden. For at sikre så høj svarprocent som muligt, er spørgsmålene udsendt pr. mail til alle, der har gennemført uddannelsen på hold nr. 22 (31 personer), nr. 23 (33 personer) og nr. 24 (23 personer). Dette er blevet fulgt op med en venlig reminder mail. I alt har 87 fået mailen tilsendt og 43 har svaret: dette betyder en svarprocent på 49,4%. Spørgeskemaet er udsendt pr. regionsmail og til supplerende privat mail, hvis dette var angivet. Spørgeskemaet består udelukkende af

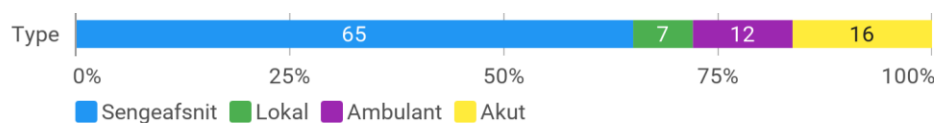
fritekstbaserede spørgsmål, for ikke at farve svarene ved at antage mulige årsager. Disse svar er dernæst meningskondenseret og tematisk inddelt.

Når spørgeskemaet som udgangspunkt er udsendt pr. regionsmail, rammer undersøgelsen nemmere de sygeplejersker, som stadig er ansat i regionen og derfor vil der være et mørketal ift. hvad der får specialsygeplejersken til at stoppe. Undersøgelsen kan derfor i højere grad kortlægge hvad der fastholder specialsygeplejersken i jobbet end hvad der får dem til at skifte.

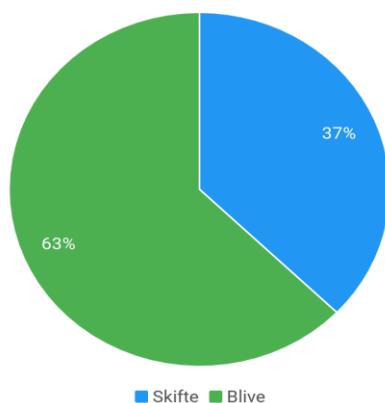
Derudover har vi valgt at kigge på fastholdelse defineret som at specialsygeplejersken bliver på samme afsnit, da dette siger noget om hvorvidt de har lyst til at blive samme sted, med samme leder og i samme miljø. Ud af de 43 svar, er 63% stadig i samme afsnit efter endt uddannelse. Tallet for dem der bliver på samme afdeling er 81% mens 95% (81 ud af de 87) specialuddannede stadig arbejder i psykiatrien.

Besvarelserne fordeler sig således:

Type



Valg



Hvad får specialsygeplejerskerne til at blive på afsnittet efter uddannelsen?

Mange angiver flere forskellige grunde til **at blive på afsnittet**. Grundene er inddelt i kategorier med de hyppigst angivne grunde øverst og sjældneste nederst.

1. Godt arbejdsmiljø

2. At have en leder der ser og anvender de nye kompetencer
3. Nye faglige udfordringer
4. Nye spændende muligheder ift. stilling f.eks. inden for koordination, kvalitet eller ledelse
5. Respekt for faglighed/fagidentitet i arbejdsmiljøet
6. Imødekommen i ønsker ift. vilkår (f.eks. gå ned i tid, mulighed for administrativ tid)
7. Få nævner økonomisk incitament i ekstra tillæg

Langt de fleste 1) arbejdsmiljø, 2) lederens måde at anvende deres nye kompetencer og 3) faglige udfordringer, som afgørende for at de vælger at blive i afsnittet efter uddannelsen, hvor der er et stykke ned til de resterende fire grunde ift. hyppighed. I teamet bag specialuddannelsen, havde vi en forståelse af, at der var en søgning væk fra sengeafsnittene efter endt uddannelse. Denne antagelse nuancerer resultaterne af denne undersøgelse. Flere sygeplejersker på sengeafsnit udtaler, at de brænder for sengeafsnittene, de faglige udfordringer og at skiftende arbejdstider giver andre fordele. Dette virker til, at under de rette betingelser, er det muligt at fastholde sygeplejersker på sengeafsnit.

Specialsygeplejerskerne udtaler bl.a.:

- *Oversygeplejersken er god til at anerkende min faglighed og bruge mine kompetencer på gulvet i afsnittet. Det giver mig en øget følelse af ansvar, som jeg værner om.*
- *Jeg har fået administrativ tid til at kunne fordybe mig, implementere nye tiltag og oplever respekt for det nye jeg kommer med og rammer til at videreudvikle.*
- *Mulighed for nye arbejdsfunktioner, mulighed for dagvagter (intet krav om aften/nat/weekend/helligdage), lønforhøjelse i forhold til funktionstillæg for nye funktioner.*
- *Jeg er rigtig glad for, at være i afsnittet. Jeg har de bedste kollegaer og en funktionsleder, der støtter op om nye tiltag. Derudover er jeg stedfortræder i afsnittet, hvilket jeg er meget glad for.*
- *Grunden er at jeg godt kan lide min arbejdsplads og jeg kan godt lide skiftende vagter altså dag og aftensvagt.*
- *Efter specialuddannelse, fik jeg funktionen som kvalitetsmedarbejder for vores afsnit. Jeg synes, at det var en meget givende proces at få specialuddannelsen, og det kan godt være at jeg på et tidspunkt får lyst til mere uddannelse. Jeg vil ikke skifte job, hvis jeg kan undgå det.*
- *Brænder for sengepsykiatrien og de udfordringer der opleves her, Tværfagligheden og det tværsektorielle samarbejde.*
- *Da jeg har en stilling der ikke er som andre koordinator stillinger i huset. Jeg har et stort ansvar og flere ansvarsområder. Min leder stoler på mig, og lader mig tage beslutninger om flere ting – selvfølgelig inden for rammerne. Jeg har ansvar for EPJ og dokumentation i afsnittet. Jeg har fire teams jeg er koordinator for, og har det samlede/overordnede overblik over alle patienter og deres behandling.*

Hvad får sygeplejerskerne til at skifte?

Mange angiver flere forskellige grunde til **at skifte job**. Grundene er inddelt i kategorier med de hyppigst angivne grunde øverst og sjældneste nederst.

1. Leder som ikke anvender specialsygeplejerskens nye kompetencer
2. Manglende faglig udfordring
3. Arbejds miljø
4. Manglende imødekommelse af vilkår (f.eks. tid til fordybelse, ændrede arbejdstider)
5. Manglende imødekommelse af uddannelsesønske (driften)
6. Personlige grunde – Tid til andre udfordringer. 2 har nævnt familiære grunde ift. arbejdstider i skiftet fra døgn til ambulans/lokal.

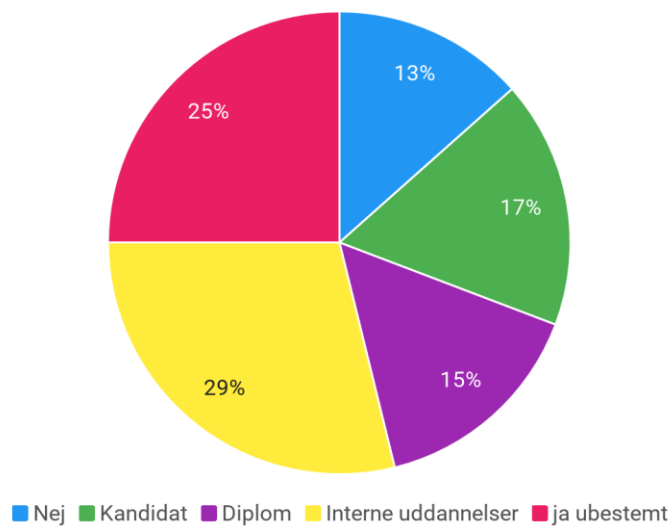
Top tre er igen arbejds miljø, ledelsens anvendelse af kompetencer og faglige udfordringer, som er enslydende med grundene til at blive. Som før beskrevet er der her et mørketal ift. at undersøgelsen er sendt ud pr. regionsmail og derfor bedst rammer dem, som stadig er ansat. Med det in mente, er det interessant, at grundene til at skifte næsten er en direkte spejling af ovenstående grunde til at blive. En anden interessant nuance er, at meget få har valgt at skifte fra sengeafsnit til ambulans/lokalpsykiatri ift. arbejdstider. Dette kunne tyde på at de skiftende arbejdstider ikke er helt så vigtige ift. at vælge at søge nyt arbejde, som vi forventede. Specialsygeplejerskerne udtaler bl.a.:

- Manglende perspektiv i den stilling jeg havde. Ledelsen tydeliggjorde over for mig at jeg "bare" skulle passe mit tidligere arbejde for at gøre det muligt at en anden kollega kunne komme på specialuddannelsen. Kompetencerne som jeg fik under uddannelsen skulle ikke yderligere inddrages/bruges.
- Skiftet var grundet flere faktorer. Jeg var rigtig glad for at være på XX, men måtte erkende at min tid på et XX sengeafsnit var ovre – et meget belastet psykisk arbejds miljø. Samtidig manglede jeg en leder som "fulgte med" – og deraf gjorde plads til fortsat udvikling hos mig.
- Derudover havde jeg en lille spirende leder i maven og der var ikke udsigt til skift til en sådan stilling på eget afsnit, så da den stilling bød sig, slog jeg til.
- Jeg skiftede dels grundet arbejds miljøet, og dels grundet ønsket om at prøve nye faglige udfordringer. Jeg skifter tilbage til xx pga. større mulighed for faglig udvikling, og med ønsket om at arbejde med den patientgruppe igen.
- Jeg søgte nyt job, da jeg havde et ønske om at arbejde mere selvstændigt og have bedre arbejdstider. – det tror jeg er nøglen til at kunne beholde medarbejdere efter specialeuddannelse.

Fortsat kompetenceudvikling:

Som man kan læse af ovennævnte grunde til at blive eller skifte stilling, har mange en lyst til at dygtiggøre sig yderligere. Ud af de 43 svar, svarede kun 13 % at de på nuværende tidspunkt ikke havde lyst til yderligere uddannelse. 61% har allerede konkrete ønsker 1-3 år efter specialuddannelsen.

Har du lyst til mere uddannelse?



87% ønsker mere uddannelse 1-3 år efter endt uddannelse, og flere udtaler at specialuddannelsen sætter gang i en faglig og personlig udvikling, som giver lyst til yderligere dygtiggørelse.

Ift. fastholdelse ønsker langt de fleste uddannelse, som kan dygtiggøre dem ift. deres faglige praksis, og der bliver nævnt interne kurser samt uddannelser som gennemføres samtidig med arbejde. 17% ønsker en kandidat, som i flere tilfælde kan blive en ende på ansættelsesforholdet. Her er det værd at nævne, at det typisk ikke er den første eller eneste mulighed, og at der ønskes klinisknær kompetenceudvikling som første prioritet. Som det kan læses neden for, kan det blive en konsekvens at specialsygeplejersken siger op, hvis ønsket om udvikling ikke honoreres. Specialsygeplejerskerne udtaler:

- Jeg er i år startet på Diagnostik og psykopatologi uddannelsen, den er meget givende og kommer med en anden måde at tale om/forstå psykopatologi end på specialuddannelsen.
- Da jeg blev stedfortræder efterspurgte jeg noget uddannelse som leder, men hørte aldrig noget fra øverste ledelse. Har også altid ønsket mig kognitiv uddannelse eller uddannelse i NADA, men det har der heller ikke været ressourcer til. Så fordi jeg ikke længere følte, at jeg blev tilbudt yderligere uddannelse til at fastholde mig og udvikle mig, har jeg i stedet valgt at læse kandidatuddannelse i Pædagogisk Psykologi.

- (Om lysten til uddannelse) Dette mener jeg dog også kan være medvirkende til at mange søger væk fra sengeafsnit efter endt specialuddannelse, idet der sættes gang i personlig udvikling og lyst til nye udfordringer/læring.

Eftertanker ift. sygeplejerskernes karriereveje:

I undersøgelsen spurgte vi ind til specialsygeplejerskernes nuværende titel og i behandlingen af datasættet blev vi overraskede over hvor stor en gruppe specialsygeplejersker som efter 1-3 år allerede har centrale funktioner i organisationen ift. karrierevejene.

Vi spurgte i undersøgelsen ikke direkte ind til lederaspirationer eller ønsker, men man kan, på baggrund af de fremkomne svar, læse, at 8 ud af de 43 (18,6%) enten er blevet ansat i en funktion som stedfortræder, som indikerer ønske om ledervejen eller ønsker lederuddannelse 1-3 år efter endt uddannelse.

Derudover fremkom en anden opdagelse af det empiriske materiale: 9 ud af 43 (20,9%) sidder nu med andre funktioner efter endt uddannelse - eksempelvis som udviklings- eller kvalitetskoordinator, TR, AMIR eller klinisk vejleder. Her er kun medtalt dem som har skiftet stilling og der er endnu flere som tilkendegiver et ønske om uddannelse som f.eks. vejleder.

Som en specialsygeplejerske udtaler var specialuddannelsen med "*...til at udvikle en fagligt men også personligt, og denne personlige rejse medførte at turde at tage skridtet...*" Specialuddannelsen har dermed flere funktioner i organisationen - ud over fagligt at dygtiggøre en medarbejdergruppe, åbner specialuddannelsen også døre til andre funktioner i organisationen.

Den regionalt udviklede model for karriereveje for sygeplejersker er indsat neden for.

Karriereveje for sygeplejersker



Konklusion

Specialsygeplejersker bliver i høj grad fastholdt efter endt uddannelse: Top tre hyppigste fastholdelsesgrunde er **1) arbejdsmiljø, 2) en leder der anvender ens kompetencer og 3) faglige udfordringer**. Derudover er lederens imødekommenhed over for ønsker ift. uddannelse og andre vilkår også centrale. Undersøgelsen tyder på, at fastholdelse i sengeafsnit er muligt samt et narrativ om det fagligt udfordrende arbejde med arbejdstider, som giver fleksibilitet.

Specialuddannelsen igangsætter personlig og faglig udvikling og bliver for rigtig mange et trin på vejen til andre knudefunktioner i organisationen ud fra de forskellige karriereveje.

Derudover er der et stort udpræget ønske fra mange om videreuddannelse, som for langt hovedparten handler om at uddanne sig til at blive bedre i den nuværende funktion, men som for flere kan være et springende punkt til at komme videre, hvis ønsket ikke imødekommes.

87% Ønsker sig mere uddannelse

20% Varetager centrale funktioner ift. andre karriereveje

18% Ønsker eller er i gang med ledervejen

Opsummeret peger denne undersøgelse på følgende fokuspunkter:

- Fokus på et godt arbejdsmiljø generelt
- Ledelsesmæssigt fokus på at imødekomme behov og anvende kompetencer
- Fokus på faglig udvikling
- Fokus på kvalificeret fortsat kompetenceudvikling
- Fokus på karriereveje/udviklingsmuligheder.