



## NOTAT

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

Operationsgangene og intensivafdelingerne i regionerne har de senere år oplevet det tiltagende vanskeligt at rekruttere og fastholde de nødvendige specialistkompetencer, som er afgørende for behandlingen af akutte og kritisk syge patienter døgnet rundt. Det skyldes bl.a. den generelle rekrutteringssituation, men også at der er høj vagtbelastning og akut aktivitet, og at 24/7-opgaven i sundhedsvæsenet har aftagende appel hos medarbejderne.

I takt med at flere operationer flyttes ud i privat regi, hvor langt hovedparten af arbejdet ligger inden for normal arbejdstid, vil der være risiko for yderligere frafald af anæstesisygeplejersker og speciallæger. Hensynet til at reducere ventetid på kort sigt kan således øge udfordringerne med personalemangel.

Sygehusene udfordres også af, at personalet, der forlader afdelingerne, oftest er færdiguddannede specialsygeplejersker, mens ny-rekrutterede skal gennemgå specialuddannelsen. Det er erfaringen, at det er svært at rekruttere nye kvalificerede kursister til uddannelsesstillingerne. Der er løbende stillingsopslag, men i et "tyndt" marked. Flere steder opleves det som nødvendigt med flere stillingsopslag og ansættelsesrunder med henblik på at kunne rekruttere uddannelsesparate og velkvalificerede kursister.

Der er brug for at øge kapaciteten på operationsområdet og på intensivområdet, herunder øge antallet af sygeplejersker med kompetencer i anæstesi og intensiv. Dels for at hospitalerne kan fortsætte pukkelaftviklingen efter covid og strejke, og dels for at sikre kapacitet til en eventuel ny covid-bølge. Regionerne arbejder aktivt med at imødegå de aktuelle udfordringer med mangel på specialuddannede sygeplejersker. Der skal tænkes bredt og kreativt for at finde relevante løsninger, så fastholdelse og rekruttering understøttes jf. også regionernes [plan-for-kortere-ventelister.pdf \(regioner.dk\)](https://regioner.dk/plan-for-kortere-ventelister.pdf).

Regionerne arbejder bl.a. med:

- Øgning i antallet af uddannelsespladser på specialuddannelsen for sygeplejersker i anæstesiologisk sygepleje.

- Styrket rekrutteringsindsats til specialuddannelsen for sygeplejersker i intensiv sygepleje, herunder ansættelse af nyuddannede sygeplejersker, der ønsker og afventer en specialuddannelse på intensivafdelinger.
- Afsøgning af mulighederne for at øge arbejdskraftværdien af anæstesi- og intensivsygeplejersker under uddannelse bl.a. ved hjælp af simulationstræning, så kursisterne hurtigere kan udføre flere opgaver.
- Rekruttering af yngre læger i stedet for specialuddannede anæstesisygeplejersker. Der er dog et begrænset antal yngre læger med anæstesierfaring at rekruttere fra.
- Kompetencegivende efteruddannelser for operationssygeplejersker og opvåkningssygeplejersker.
- Øge kapaciteten ved hjælp af opgaveflytning til andre faggrupper og samarbejdsaftaler med hospitalsapotekerne om overtagelse af opgaver.
- Mulig relancering af operationsteknikeruddannelsen og udvikling af et etårigt kompetenceudviklingsforløb for SOSU-assistenten på intensivafsnit.
- Rekrutteringskampagner til anæstesi- og intensivspecialerne. Fx har man i Region Nordjylland I 2022 er der afviklet målrettede rekrutteringskampagner på forskellige sociale medier, opstillet roll-ups på regionens matrikler og afholdt rekrutteringsworkshops. Arbejdet er igangsat fra centralt hold og med sigte for alle anæstesiologiske og intensive afsnit i regionen. Der er produceret en film for at give et indblik i den anæstesiologiske verden ([Peter Munch, anæstesisygeplejerske \(rn.dk\)](#)), og der er en tilsvarende film på vej for det intensive sygeplejespeciale.
- Fokus på arbejdsmiljø, fx fokus på onboarding, individuel arbejdsplanlægning, hensyn til livsfaser, seniorordninger mv.
- Efteruddannelse til erfarne anæstesisygeplejersker med henblik på fastholdelse.
- På den korte bane at bruge frivilligt ekstra arbejde, eksterne vikarer samt lokale tillæg. På sigt er det vigtigt at finde bæredygtige løsninger. Regionerne arbejder for at indgå og bruge aftaler om Frivilligt Ekstra

Arbejde (FEA), hvor det er muligt og hensigtsmæssigt. Aktivering og anvendelse af FEA-aftaler skal aftales lokalt, og det er frivilligt, om sygeplejersker ønsker at tage vagter, der aflønnes i forhold til FEA.

- Fokus på at fastholde seniorer enten via seniorordninger eller via tilknytning som tilkaldevikarer. Det er i flere tilfælde lykkedes at fastholde specialsygeplejersker lidt længere i forbindelse med fratræden til efterløn/pension.