
30. september 2008

Manglen på sundhedspersonale kræver handling nu

- En opfordring fra Danske Patienter

Resumé

Det er yderst veldokumenteret, at det danske sundhedsvæsen er under et massivt krydspres mellem en stigende efterspørgsel på sundhedsydelser og mangel på sundhedsfagligt personale til at imødekomme den. Både regeringen og anerkendte eksperter er enige om, at sundhedsvæsenet står overfor en kæmpemæssig udfordring med at sikre medarbejdere til at løse morgendagens sundhedsopgaver på det høje kvalitetsniveau, som hidtil har været ambitionen i det danske sundhedsvæsen. Der er derfor grund til alvorlig bekymring, og løsningerne på disse udfordringer kræver handling, nytænkning og vilje til udvikling.

Der arbejdes da også hårdt, både lokalt på sygehuse og i de enkelte kommuner og regioner, på at finde løsninger. Men vi mangler

en samlende, national helhedsplan, som både kan danne ramme om en hurtig spredning af de allerede eksisterende, gode, lokale løsninger og om udvikling af nye, innovative løsninger. Det er nødvendigt, at vi gør brug af eksisterende erfaringer og åbner for nytænkning, så vi også om 5 og 10 år kan tilbyde sundhedsydelser af høj kvalitet.

Danske Patienter vil derfor på det kraftigste opfordre til, at regeringen og folketingets partier i samarbejde med regionerne, kommunerne, de faglige organisationer og patienterne, tager initiativ til udarbejdelse af en helhedsplan, der skal sikre, at:

- *vi skaber et overblik over, hvor mange medarbejdere og med hvilke kompetencer, der mangler for at sikre danskerne en høj kvalitet i sundhedsydelserne, både på kort og langt sigt*
- *vi sikrer en systematisk deling og udvikling af viden om, hvordan vi hensigts-*

mæssigt fordeler opgaver og ansvar på nye måder

- *vi sikrer en systematisk deling og udvikling af viden om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft*
- *vi arbejder langsigtet og systematisk med fastholdelse af medarbejdere*
- *vi undersøger, hvordan privathospitalernes øgede aktivitet påvirker rekrutteringssituationen på de offentlige sygehuse*
- *vi arbejder med en langsigtet uddannelsesplan for både eksisterende uddannelser og evt. kommende uddannelser*
- *vi arbejder med udvikling og implementering af organisatoriske løsninger, som kan sikre optimal udnyttelse af de sundhedsfaglige ressourcer*

Indledning

Velfærdssamfundet er betinget af en velfungerende sundhedssektor. Den danske sundhedssektor står over for store udfordringer i de kommende år; ikke mindst i forhold til rekruttering og fastholdelse af tilstrækkelig arbejdskraft. Vi har allerede i dag en meget bekymrende mangelsituation blandt de største faggrupper i sundhedsvæsenet. Samtidig peger alle fremskrivninger af den demografiske udvikling i retning af et stærkt stigende behov for sundhedsydelse, idet andelen af ældre bliver større. Således

udgjorde gruppen mellem 60-80 år i år 2000 16 % af befolkningen og vil i år 2020 udgøre 22 %. Specielt gruppen af mennesker med en kronisk lidelse, der allerede i dag tegner sig for 75 % af de samlede udgifter til sundhedsvæsenet, forventes at blive større. Der er i dag halvanden million mennesker, som lever med en kronisk lidelse, og dette tal forventes i værste fald fordoblet frem til år 2025. Sideløbende skaber den teknologiske udvikling til stadighed flere behandlingsmuligheder, som tilsammen vil øge presset på sundhedsvæsenet betragteligt.

Allerede nu har udviklingen medført forringelse af kvaliteten af vores sundhedsvæsen. Afdelinger må lukke, hvilket fører til overbelægninger og øgede ventetider andre steder, arbejdsmiljøet er forringet, og kvalitetsudviklingsprojekter må nedprioriteres.

Personalemanglen er en alvorlig trussel mod vores sundhed og velfærd. Hvis vi ikke for alvor tager hånd om problemerne nu, vil sundhedsvæsenet ikke kunne imødekomme fremtidens krav om behandling af høj kvalitet. Vi har akut brug for handling, nytænkning og vilje til udvikling, så vi fremover bliver i stand til at uddanne, rekruttere og fastholde tilstrækkelig, velkvalificeret arbejdskraft.

Situationen på sundhedsområdet er så alar-

merende, at det er nødvendigt at fokusere isoleret på rekruttering til og fastholdelse på sundhedsområdet. Samtidig er det nødvendigt at erkende, at udfordringen med mangel på arbejdskraft i sundhedssektoren ikke kan løses indenfor en snæver ramme. Der skal arbejdes med mange forskellige løsningstiltag, på forskellige niveauer og sikres rammer til at nye og innovative løsninger kan udvikles.

Danske Patienter vil derfor på det kraftigste opfordre til, at regeringen nu igangsætter udarbejdelsen af et nationalt overblik og en national helhedsplan, som kan sikre, at sundhedsvæsenet både på kort og langt sigt kan matche efterspørgslen på sundhedsydelser.

Sundhedsfagligt personale i tal

Forudsætningen for at løse problemet med personalemanglen er enighed om problemets omfang og karakter. I dag mangler vi et samlet overblik. Således har forskellige faglige organisationer, Danske Regioner m.fl. fremkommet med forskellige estimater, men vi mangler et samlet overblik over antal medarbejdere i forhold til efterspurgte kompetencer.

Følgende er udpluk af estimater for nogle af de største af sundhedsfaggrupperne. Estima-

terne er helt i overensstemmelse med estimater fra eksperter som professor K. M. Pedersen, der i en rapport fra 2008 antager, at der omkring år 2020 mindst vil mangle 15.000 medarbejdere i sundhedsvæsenet, svarende til 12-15 % af det nuværende antal ansatte på landets sygehuse.

Læger

I Sundhedsstyrelsens prognose for læger (2006), som fremskriver behovet for læger frem til år 2025, fremgår det klart, at der forventes et stigende antal læger uden specialisering og et faldende antal speciallæger. Således vil antallet af yngre læger modsvare udviklingen i behovet, men faldet i antallet af speciallæger vil efterlade en stor mangel på læger med specialiserede kompetencer. Allerede i dag er der en katastrofal mangel på speciallæger. Danske Regioner estimerer, at der på nuværende tidspunkt mangler ca. 1000 speciallæger, hvorunder de praktiserende læger skal regnes, og dette tal vil være stigende. En rapport fra Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse fra 2007 fremskriver, at der om tre år vil være 4.000 ubesatte speciallægestillinger og 9.000 i år 2020.

Sygeplejersker

Samtidig med massiv mangel på speciallæger eksploderer manglen på sygeplejersker i

disse år. Dansk Sygeplejeråd estimerede tidligere på året, at der nu mangler flere end 1.100 sygeplejersker; en stigning på 35 % i forhold til året før. Samtidig har optaget på sygeplejeuddannelsen været faldende gennem mange år, således blev der optaget 18 % færre i 2008 end i 2007. Professor K. M. Pedersen fremskriver i en rapport fra 2008, at der i år 2020 mindst vil mangle 6.000 sygeplejersker.

Social- og sundhedsmedhjælpere og assistenter

Der er i dag 55.000 social- og sundhedsmedhjælpere og assistenter, og faggruppen har en arbejdslededsprocent på under 1 %. Ca. 14 % er beskæftiget på hospitalerne og 86 % i kommunalt regi. FOA opgjorde i foråret 2008, at der alene på det kommunale område mangler 2000 social- og sundhedsmedhjælpere og assistenter på landsplan, og dette tal vil stige med det øgede antal mennesker med behandlingsbehov. Således er der allerede nu også blandt disse faggrupper en mangel, som må forventes at stige i takt med en øget efterspørgsel på sundhedsydelser. I samme rapport fremskriver professor K. M. Pedersen, at der i år 2020 vil mangle mindst 5000 social- og sundhedsmedhjælpere og assistenter.

Fysioterapeuter

Der er i dag ca. 8000 fysioterapeuter, og faggruppen har en ledighed under 2 %. Fysioterapeuter er en gruppe i vækst, med stor søgning til uddannelsen og en høj gennemførelsesprocent. I en fremskrivning, foretaget af Slotsholm A/S for Danske Fysioterapeuter, vurderes behovet for fysioterapeuter at være proportionalt stigende med væksten i efterspørgslen. Analysen bygger på kendsgerningen, at arbejdsstyrken er en relativ ung, og derfor vil der i mange år fremover være relativt få, der går på pension. Med et uændret optag på uddannelsen vil der derfor blive markant flere fysioterapeuter i de kommende år. Således forudsiges fysioterapeuterne at have en kapacitet, der kan imødekomme en øget efterspørgsel på sundhedsydelser.

Løsninger

Der er stor mangel på sundhedspersonale generelt, og med en historisk lav arbejdslededsprocent blandt disse grupper er det nødvendigt at tænke i nye baner. Det bør blandt andet undersøges, hvordan vi kan øge rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft, og hvordan vi sikrer, at kompetencerne i sundhedsvæsenet udnyttes så effektivt som muligt. Vi skal således arbejde med forskellige løsninger, som imødekommer udfordringerne på kort og langt sigt, bl.a. inden for ud-

dannelse, rekruttering og kompetenceudvikling. Løsninger der skal sikre, at også fremtidens sundhedsvæsen kan tilbyde ydelser af høj kvalitet.

Situationen er allerede nu meget alvorlig, og det er derfor meget bekymrende, at der ikke allerede foreligger en national handlingsplan, som kan sikre tilstrækkelig og kvalificerede medarbejdere til sundhedsvæsenet om både 5 år og 10 år.

Danske Patienter vil derfor kraftigt opfordre til, at der på baggrund af et substantielt overblik udarbejdes en national helhedsplan, der lægger rammerne for den fremtidige uddannelse, rekruttering og fastholdelse af det nødvendige sundhedspersonale. Planen skal som minimum sikre at:

1. vi skaber et overblik over, hvor mange medarbejdere og med hvilke kompetencer, der mangler for at sikre danskerne en høj kvalitet i sundhedsydelserne, både på kort og langt sigt

Det er nødvendigt at sikre et samlet overblik over, hvilke kompetencer og antallet af medarbejdere, der mangler, for at sundhedsvæsenet kan dække nuværende og kommende patienters behov for behandling og ønsker om høj kvalitet. Dette overblik skal inkludere analyser af,

hvilken betydning en øget udveksling af sundhedsydelser inden for Europa vil få for det danske sundhedsvæsen.

2. vi sikrer en systematisk deling og udvikling af viden om, hvordan vi hensigtsmæssigt fordeler opgaver og ansvar på nye måder

Manglen på bl.a. speciallæger og sygeplejersker gør det nødvendigt, at andre faggrupper udnytter og udvikler kompetencer til at kunne løse nogle af de opgaver, som læger og sygeplejersker traditionelt har udført.

Der bliver allerede i dag eksperimenteret mange steder med omlægning af opgaver og udvikling af kompetencer. Disse erfaringer skal sættes systematisk i spil for at sikre en mere effektiv udnyttelse af sundhedspersonalets samlede kompetencer. Bl.a. har man i Nordjylland uddannet social- og sundhedsassistenter til at foretage dele af en mammografi-screning.

3. vi sikrer en systematisk deling og udvikling af viden om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Specielt manglen på speciallæger og sygeplejersker gør det nødvendigt at udforske og udvikle mulighederne for rekruttering af arbejdskraft fra udlandet.

Mange steder arbejdes der lokalt på at rekruttere læger fra udlandet. Blandt andet arbejder man i Region Syd på rekruttering af læger og sygeplejersker fra Tyskland. Disse erfaringer skal samles, så de kan bruges af andre regioner for at sikre, at vi rekrutterer så effektivt som muligt.

4. *vi arbejder langsigtet og systematisk med fastholdelse af medarbejdere*

Personalemanglen har en negativ indflydelse på arbejdsmiljøet. Manglen på arbejdskraft skaber et højt arbejdspress, øget risiko for utilsigtede hændelser og utilfredsstillende, faglige resultater. Tilsammen gør disse faktorer det vanskeligere at fastholde medarbejdere i det offentlige sundhedsvæsen.

Der er derfor behov for et særligt fokus på tiltag, der kan forbedre arbejdsmiljøet og gøre sundhedsvæsenet til en mere attraktiv arbejdsplads, samtidig med at rekrutteringen øges.

Herunder vil det være relevant at inddrage viden om arkitekturens og indretningens positive indvirkning på arbejdsmiljøet og dermed medarbejdernes arbejdsglæde, ikke mindst i forhold til de nybyggerier og ombygninger, der er planlagt på sygehusområdet.

Det er dokumenteret, at omgivelser med

gennemtænkte lysindfald og mindre støj samt små enheder med samlede funktioner skaber et bedre arbejdsmiljø, hvor stressniveauet, antallet af skridt og sygefraværet reduceres. Dette er bl.a. afprøvet i Aalborg med åbningen af ”Medicinerhuset” i 2005 på Aalborg Sygehus, hvor sygefraværet faldt med 20 %.

5. *vi undersøger, hvordan privathospitalernes øgede aktivitet påvirker rekrutteringssituationen på de offentlige sygehuse*

Aktiviteten på privathospitalerne udgør endnu en lille del af den samlede omsætning i sundhedsvæsenet. Således leverer privathospitalerne i dag mellem 2-3 % af alle sundhedsydelser. Men dette tal er i kraftig vækst. Hvor de samlede sygehusudgifter over de seneste to år er steget med ca. 4,5 %, er udgifterne til private sygehuse steget med ca. 7,0 %. Den private andel af alle sundhedsydelser er altså betydeligt stigende. Inden for nogle specialiserede behandlinger er dette tal endog meget højere. F. eks. udføres 75 % af fedmeoperationer i dag på privathospitaler. Det er kendt, at det bl.a. har medført, at specialiserede sygeplejersker rekrutteres fra offentlige stillinger til privathospitaler, bl.a. på baggrund af tilbud om en højere løn. Det er derfor

nødvendigt at se på konsekvenserne af det øgede antal private udbydere for den samlede rekrutteringssituation.

6. *vi arbejder med en langsigtet uddannelsesplan for både eksisterende uddannelser og evt. kommende uddannelser*

Samlet set uddannes der alt for få med sundhedsfaglige kompetencer, både i et kortsigtet perspektiv og i et perspektiv på 5-10 år. Der er et stort behov for, at flere unge uddanner sig til at varetage opgaver i sundhedsvæsenet, og samtidig skal vi styrke videreuddannelserne, så vi sikrer et tilstrækkeligt antal medarbejdere med specialkompetencer. En langsigtet uddannelsesplan kræver en grundig analyse af de nuværende uddannelsesmønstre. Vi ser bl.a. store problemer med at tiltrække unge til sygeplejefaget, og alt for få læger gennemfører en speciallægeuddannelse. Sideløbende er der en stigende søgning til f.eks. fysioterapeutuddannelsen, hvor der i 2007 var dobbelt så mange ansøgere som der kunne optages.

7. *vi arbejder med udvikling og implementering af organisatoriske løsninger, som kan sikre optimal udnyttelse af de sundhedsfaglige ressourcer til gavn for patienterne.*

Det er meget centralt, at man både i de nuværende og i fremtidige organisatoriske løsninger sikrer, at løsningerne lever op til kriteriet om bedst mulig udnyttelse af sundhedsvæsenets ressourcer til gavn for patienterne. Det drejer sig blandt andet om at udvikle og implementere IT-løsninger, som kan frigøre læger og sygeplejersker fra nogle administrative opgaver, så de kan bruge tid og kræfter på den direkte pleje og behandling af patienten. Vi skal udvikle almen praksis i retning af større lægehuse med brug af tværfagligt personale, hvor vi udnytter synergieffekten af, at flere faggrupper er samlet under ét tag og ruster almen praksis til at varetage flere opgaver. Og vi skal udvikle løsninger, der kan sikre en bedre organisering af vikardækningen af sundhedsfagligt personale på sygehuse, som i dag er meget omkostningstung.

Afslutning

Den nuværende personalemangel i sundhedsvæsenet er en bombe under det danske sundhedsvæsen. Skal vi bevare et sundhedsvæsen i topklasse, kræver det målrettet og direkte handling i relation til uddannelse og rekruttering nu.

Personalemanglen skal løses gennem en række forskellige tiltag, som skal udvikles i

et tæt, systematisk samarbejde mellem aktørerne på sundhedsområdet.

Danske Patienter vil meget gerne stille sig til rådighed for dette samarbejde, hvor vi kan bidrage med dokumenteret viden om patienternes behov og ønsker. Det er nødvendigt at bringe denne viden i spil for at realisere visionen om et brugercentreret sundhedsvæ-

sen, der kan tiltrække og fastholde den nødvendige, velkvalificerede arbejdskraft.

Danske Patienter

30. september 2008