



Anbefalinger til rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale i psykiatrien



Rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale i psykiatrien.
Anbefalinger

© Sundhedsstyrelsen, 2020.

Publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse.

Sundhedsstyrelsen
Islands Brygge 67
2300 København S

www.sst.dk

Elektronisk ISBN: 978-87-7014-128-4

Sprog: Dansk

Format: pdf

Udgivet af Sundhedsstyrelsen, januar 2020.

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	4
1.1. Baggrund og formål.....	4
1.2. Afgrænsning	5
2. Sammenfatning af anbefalinger	6
3. Udfordringer i forhold til rekruttering og fastholdelse	9
3.1. Personale i den regionale psykiatri	9
3.2. Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i den regionale psykiatri	11
4. Rekrutterings- og fastholdelsesindsatser	14
4.1. Psykiatrien som karrierevej	15
4.2. Den gode introduktion til arbejdet i den regionale psykiatri	16
4.3. Faglig kvalitet og udvikling	17
4.4. Fleksible indsatser til områder med særlige rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer	20
4.5. Ledelse	21
Referenceliste	23
Bilagsfortegnelse.....	24

1. Introduktion

1.1. Baggrund og formål

Som led i satspuljeaftalen på sundhedsområdet for 2019-2022 er der afsat midler til, at Sundhedsstyrelsen nedsætter en arbejdsgruppe, som skal komme med anbefalinger til styrket rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale i den regionale psykiatri, herunder læger, psykologer, fysioterapeuter, ergoterapeuter, sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter. Anbefalingerne vil herefter indgå i satspuljepartiernes prioritering af i alt 3 mio. kr., som er afsat under satspuljen til tiltag og indsatser, som kan understøtte bedre rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale i den regionale psykiatri. Enkelte anbefalinger vil således kunne implementeres som led i satspuljepartiernes prioritering af de førnævnte 3 mio. kr., mens de øvrige anbefalinger angiver en retning for det fremadrettede arbejde med rekruttering og fastholdelse. Derfor skal anbefalingerne også ses i et langsigtet perspektiv, idet styrket rekruttering og fastholdelse vil være en længe-revarende proces.

Formålet med anbefalingerne er derfor at komme med forslag til, hvordan man kan styrke rekruttering og fastholdelse af kompetent sundhedsfagligt personale i den regionale psykiatri. Dette er afgørende i forhold til at sikre en høj faglig kvalitet i indsatsen for mennesker med psykiske lidelser, samt at der kan ske den nødvendige faglige udvikling i psykiatrien, men kan også anvendes som inspiration på andre områder.

Udfordringerne med rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale i den regionale psykiatri er ikke en ny problemstilling og der foregår derfor allerede en række regionale indsatser til bedre rekruttering og fastholdelse. Anbefalingerne tager derfor udgangspunkt i de allerede eksisterende erfaringer fra arbejdet med området i regionerne samt eksisterende strategier og visioner for rekruttering og fastholdelse i de forskellige faglige selskaber.

Nogle af de anbefalinger og tiltag der peges på i denne rapport er generelt vigtige i forhold til rekruttering og fastholdelse og vil derfor ikke udelukkende være gældende for rekruttering til den regionale psykiatri.

Anbefalingerne er udarbejdet af Sundhedsstyrelsen med rådgivning fra en faglig arbejdsgruppe med bred repræsentation af de forskellige sundhedsfaglige faggrupper. Arbejdsgruppens kommissorium og arbejdsgruppens sammensætning fremgår af bilag 1 og 2.

1.2. Afgrænsning

Anbefalingerne omfatter indsatser til rekruttering og fastholdelse af de sundhedsfaglige faggrupper i den regionale psykiatri, herunder læger, psykologer, fysioterapeuter, ergoterapeuter, sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter. Når vi i rapporten anvender betegnelsen psykiatri dækker det både over børne- og ungdomspsykiatrien samt voksenpsykiatrien. Hvor der er særlige opmærksomhedspunkter vil de blive beskrevet separat.

Der kan være forskellige udfordringer i forhold til rekruttering og fastholdelse af de forskellige faggrupper. Udfordringerne er kortlagt for nogle af faggrupperne i større eller mindre omfang, men ikke for alle. Nærværende anbefalinger omfatter derfor overordnede forslag på tværs af de forskellige faggrupper. For flere af anbefalingerne, vil det være nødvendigt, at man lokalt tilpasser dem til de enkelte faggrupper, fx i forhold til tilrettelæggelsen af introduktion til nye medarbejdere. Det vil desuden være forskelligt på tværs af de forskellige regioner og afdelinger, hvilke faggrupper der er størst udfordringer med at rekruttere og fastholde samt hvilke initiativer der allerede er iværksat for specifikke faggrupper, hvorfor indsatsen skal tilpasses dette.

Det bør bemærkes, at aktuelle rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer blandt sundhedsfagligt personale i psykiatrien, hovedsageligt har været afdækket for læger, hvilket også er afspejlet i afsnittet om behovet for bedre rekruttering og fastholdelse. For at kunne komme med fyldestgørende anbefalinger, som er målrettet samtlige sundhedsfaglige faggrupper vil det derfor være nødvendigt med en bredere afdækning/analyse af særlige rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer blandt det øvrige sundhedsfaglige personale.

2. Sammenfatning af anbefalinger

Anbefalingerne til rekruttering og fastholdelse er sammenfattet nedenfor. De enkelte anbefalinger uddybes i de efterfølgende afsnit.

Psykiatrien som karrierevej

- Faglige selskaber for de forskellige faggrupper tydeliggør mulige karriereveje i den regionale psykiatri gennem beskrivelser af eksempelvis de uddannelsesmæssige, forskningsmæssige og ledelsesmæssige karriereveje.
- Kendskabet til psykiatrien som karrierevej udbredes, for eksempel ved at udvide samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne. Det kan eksempelvis ske ved at opsøge studerende, afholde åbent hus arrangementer/besøgsdage, arrangere fokuserede ophold, sommerskoler, mentorforløb (rollemødder), informationsmateriale mv. Som led i udbredelsen af kendskabet kan medarbejdere og patienter i psykiatrien gøres til ambassadører, som gode eksempler på den forskel man kan gøre og den måde man arbejder med mennesker på i psykiatrien.

Den gode introduktion til arbejdet i den regionale psykiatri

- Nye medarbejdere, uddannelsessøgende samt studerende med forløb i den regionale psykiatri tilbydes et grundigt tilrettelagt introduktionsforløb med fokus på navnlig undervisning, strukturerede læringsmiljøer, mentorordninger, vejlederordninger, løbende feedback og supervision. Systematiske planer for introduktionsforløb kan være med til at sikre en systematisk og målrettet introduktion til psykiatrien. Introduktionsforløbet tilpasses den enkeltes kompetencer, erfaringer og interesser, ligesom der følges løbende op på introduktionsforløbet og justeres efter behov.
- Introduktionsforløbet understøtter den enkeltes faglige baggrund gennem en grundig introduktion til de forskellige faggruppers fagspor samtidig med, at der fokuseres på at understøtte det tværfaglige miljø og samarbejde, fx gennem tværfaglig undervisning for nye medarbejdere på tværs af forskellige faggrupper med bl.a. tværfaglig simulationstræning

Faglig kvalitet og udvikling

- Udarbejde målrettede og systematiske planer for den enkelte medarbejder med vedvarende læring og kompetenceudvikling – både i forhold til fagspecifikke og tværfaglige kompetencer. Der bør være fokus på styrkelse af den enkelte sundhedspersons engagement og mulighed for vedligeholdelse af kompetencer samt kompetenceudvikling såvel internt som led i den kliniske prak-

sis samt eksternt. Dette kan eksempelvis være ved deltagelse i interne tilrettelagte kurser, studiebesøg samt deltagelse i eksterne kurser og uddannelser. Udgangspunktet vil være en differentieret tilgang, hvor der tages afsæt i den enkelte medarbejders kompetencer og erfaring.

- Sikre videre- og/eller efteruddannelses muligheder for sundhedspersoner ansat i psykiatrien, fx 1) gode muligheder for at videreudanne sig i specialuddannelsesforløb for læger, psykologer, sygeplejersker, ergoterapeuter og fysioterapeuter 2) sikre efteruddannelsesmuligheder for social- og sundhedsassistenter 3) afsøge behovet og etablere generelle efteruddannelses muligheder inden for psykiatrien bl.a. tværfaglige kurser med deltagelse af flere faggrupper for at øge og forbedre samarbejdet mellem de forskellige faggrupper samt 4) afdække regionale behov og etablere efteruddannelsesmuligheder inden for psykiatrien, hvis disse ikke allerede er til stede for efteruddannelse for øvrige faggrupper.
- Kvalitetsarbejdet kan styrkes yderligere i den regionale psykiatri, fx ved udvikling af kvalitetsdatabaser, beskrivelser af patientforløb og tværfagligt samarbejde med henblik på at sikre hensigtsmæssig brug af kompetencer og ressourcer fx i form af delegerede opgaver eller ændret opgavevaretagelse, hvor dette giver faglig mening. Yderligere anbefales det, at kvalitetsarbejdet styrkes ved at øge muligheden for, at medarbejdere kan indgå i forskellige former kvalitets- og innovations arbejde, fx *Safewards*.
- Implementere indsatser for at styrke en helhedsorienteret og tværfaglig forskning til gavn for mennesker med psykiske lidelser med udgangspunkt i forskningsstrategien¹ fra 2015. Strategien har fokus på partnerskaber, bæredygtige forskningsmiljøer og stabile rammer for forskning som led i implementeringen af et veletableret forskningsmiljø. For sikre sammenhæng mellem det kliniske arbejde og forskningen kan desuden overvejes at oprette stillinger med kombination af klinik og forskning, jf. anbefalinger under afsnit 4.4.

Fleksible indsatser

- Mulighederne for at anvende øget grad af stillinger med kombination undersøges for hhv. klinik (ansættelse i ambulant- eller døgnafsnit) og forskning (kliniknær forskning), klinik og projektledelse mv. samt delestillinger på tværs af døgnafsnit og ambulante afsnit.
- Mulighederne for at oprette rotationsstillinger til områder med geografiske udfordringer undersøges, fx hvor medarbejderen i et vist omfang arbejder på

¹ Forskning til gavn for mennesker med psykiske lidelser - en national strategi. Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold og Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015.

mere decentralt beliggende matrikler for at understøtte en ensartet indsats af høj kvalitet og relevant samarbejde på tværs af matrikler. I den forbindelse er det vigtigt, at der bibeholdes et nationalt fokus på fordelingen af eksempelvis speciallæger, da rotationsstillinger kan være med til at påvirke rekruttering og fastholdelse af personale i stillinger med fast tilknytning til et afsnit.

Ledelse

- Ledelsen i den regionale psykiatri har systematisk fokus på at identificere og kompetenceudvikle medarbejdere fra alle faggrupper med potentiale for ledelse.
- Ledelsen i den regionale psykiatri har fokus på rekruttering af ledere med stærke kompetencer inden for ledelse, som matcher organisationens strategiske mål.
- Der er ledelsesmæssigt fokus på at bibeholde og opbygge et godt læringsmiljø blandt medarbejdere – både i forhold til de fagspecifikke og tværfaglige kompetencer.
- Der er ledelsesmæssigt fokus på at understøtte et velfungerende arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel, igennem tiltag som f.eks. løbende supervision af såvel nye som erfarne medarbejdere.

3. Udfordringer i forhold til rekruttering og fastholdelse

Der er i Danmark en stigning i antallet af mennesker, som modtager behandling i den regionale psykiatri (1). Samtidig med at flere får behandling i den regionale psykiatri, er der fortsat store udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Disse udfordringer er velkendte og fortsat aktuelle til trods for en række regionale initiativer de senere år.

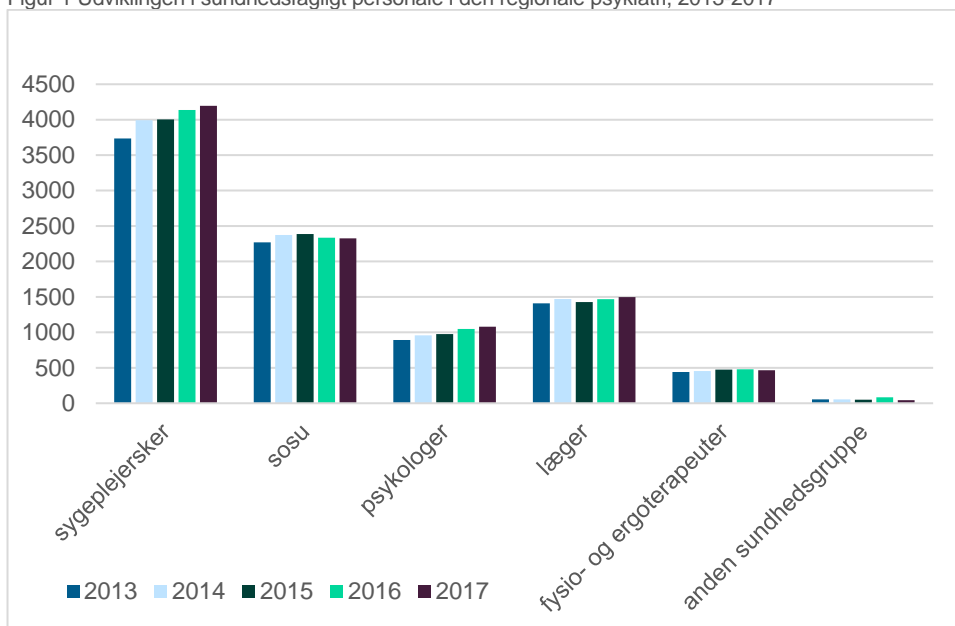
En væsentlig forudsætning for behandling af høj kvalitet er et tilstrækkeligt antal medarbejdere med de rette kompetencer. Den høje faglige kvalitet i den regionale psykiatri kræver medvirken fra mange forskellige faggrupper, herunder læger, sygeplejersker, psykologer, fysioterapeuter, ergoterapeuter, social- og sundhedsassistenter, pædagoger og socialrådgivere.

3.1. Personale i den regionale psykiatri

I 2016 var det samlede antal sundhedsfagligt personale på de psykiatriske afdelinger cirka 10.200 personer (antal fuldtidsbeskæftigede). Der har fra 2010-2016 været en gennemsnitlig årlig vækst på 2,3 pct. svarende til en total stigning i perioden på omkring 14 pct. I samme periode har der været en stigning i antallet af patienter med cirka 30 pct. (2). Der har således været en større stigning i antallet af patienter end stigning i antallet af sundhedsfagligt personale og man kan ikke udelukke, at dette har haft betydning for arbejdsmiljøet og dermed været med til at påvirke forudsætningerne for rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale.

Den største personalegruppe i psykiatrien er sygeplejersker. I 2017 var der ansat 4.195 sygeplejersker i den regionale psykiatri (cirka 41 pct.) (1). Antallet af sygeplejersker er steget med omkring 32 pct. i perioden 2010-2016. Social- og sundhedsassistenter udgør den næststørste personalegruppe med 2.326 ansatte (cirka 23 pct.), men antallet af social- og sundhedsassistenter er faldet med 8 pct. i perioden 2010-2016. Psykologerne er den faggruppe, der er steget mest i perioden 2010-2016 (cirka 50 pct.). I 2017 var der 1.080 psykologer ansat i den regionale psykiatri, som dermed udgør cirka 10 pct. af den samlede personalegruppe. I 2017 var der ansat næsten 1.500 læger i den regionale psykiatri og dermed udgjorde lægegruppen omkring 14 pct. af den totale personalegruppe. Der har fra 2010-2016 været en stigning på cirka 12 pct. i læger i psykiatrien (1). Figur 1 illustrerer udviklingen i sundhedsfagligt personale i psykiatrien fra 2013-2017.

Figur 1 Udviklingen i sundhedsfagligt personale i den regionale psykiatri, 2013-2017



Sygeplejersker, læger, psykologer og social- og sundhedsassistenter udgjorde i 2016 næsten 90 pct. af det samlede sundhedsfaglige personale i psykiatrien (2). De resterende cirka 10 pct. var primært socialrådgivere, pædagoger samt fysioterapeuter og ergoterapeuter. I 2017 var der ansat 62 socialrådgivere, 181 pædagoger og 36 fysio- og ergoterapeuter på landsplan i børne- og ungdomspsykiatrien, mens der i voksenpsykiatrien tilsvarende var ansat 248 socialrådgivere, 179 pædagoger og 430 fysio- og ergoterapeuter (3). Opgørelsen omfatter ikke en opdeling på hhv. fysioterapeuter og ergoterapeuter, men data fra Ergoterapeutforeningen viser, at ergoterapeuter udgjorde i 2017 302 ud af de i alt 430 fysio- og ergoterapeuter ansat i psykiatrien, dvs.ca. 70 pct. Tabel 1 viser fordelingen af faggrupper i psykiatrien i 2017 i absolutte tal.

Tabel 1: Fordeling af faggrupper i psykiatrien i 2017 i hhv. børne- og ungdomspsykiatrien og voksenpsykiatrien

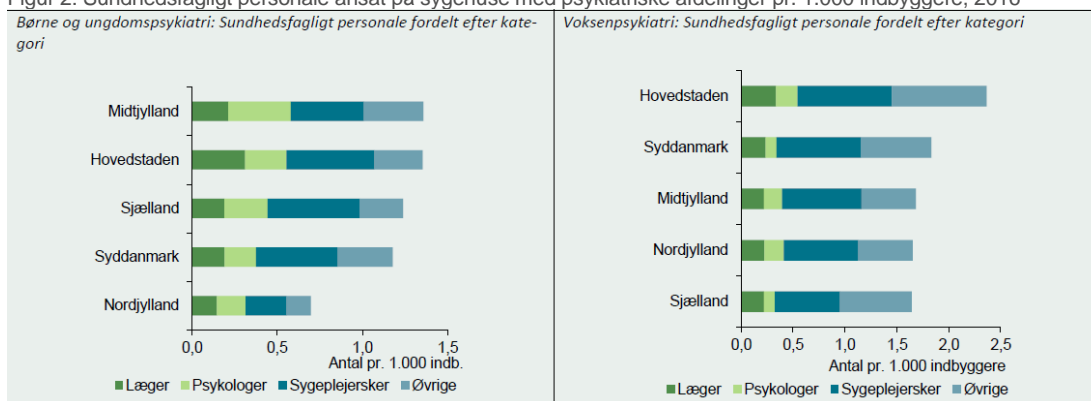
	Læger	Psykologer	Sygeplejersker	Sosu	Socialrådgivere	Pædagoger	Fysio- og ergoterapeuter	Anden sundhedsgruppe	I alt
Børne- og ungdomspsykiatri	296	332	584	81	62	181	36	5	1577
Voksenpsykiatri	1201	748	3611	2245	248	179	430	78	8740

Kilde: Benchmarking af Psykiatrien, Danske Regioner, 2018.

Regionale forskelle

Udfordringer med rekruttering og fastholdelse er forskellige på tværs af landet. De mere decentralt placerede sygehuse har generelt de største udfordringer, men alle dele af psykiatrien kan have udfordringer med at rekruttere eksempelvis bestemte personalegrupper eller personale med særlige kompetencer inden for psykiatri. Dette medfører, at der er store forskelle i fordelingen af faggrupperne på tværs af de forskellige psykiatriske døgnafsnit og ambulatorier. Nedenstående figur 2 viser andelen af sundhedsfagligt personale ansat på sygehuse med psykiatriske afdelinger pr. 1.000 indbyggere i de forskellige regioner.

Figur 2: Sundhedsfagligt personale ansat på sygehuse med psykiatriske afdelinger pr. 1.000 indbyggere, 2016



Kilde: INDBLIK I PSYKIATRIEN PÅ TVÆRS AF REGIONER OG KOMMUNER. Sundheds- og Ældreministeriet, 2018

Det fremgår af figuren, at fordelingen af tilgængeligt sundhedspersonale i psykiatrien pr. borger er meget forskellige på tværs af regionerne (1). I 2016 var antallet af sundhedsfagligt personale pr. 1.000 indbyggere i voksenpsykiatrien højest i Region Hovedstaden og lavest i Region Sjælland. Forskellen i antal ansatte pr. 1.000 indbyggere var godt 40 pct. mellem de to regioner. Sammenlignet med de øvrige regioner var antallet af personale generelt højt i Region Hovedstaden, mens det var ligeligt fordelt i de øvrige fire regioner. For så vidt angår børne- og ungdomspsykiatrien er særligt Region Nordjylland udfordret, da regionen har en betydeligt lavere andel af sundhedsfagligt personale pr. 1.000 indbyggere sammenlignet med de øvrige regioner. Den lavere personaleandel i Region Nordjylland skal også ses i sammenhæng med, at antallet af sengepladser i børne- og ungdomspsykiatri i Region Nordjylland er væsentlig lavere end i de øvrige regioner.

3.2. Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i den regionale psykiatri

Udfordringerne med rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale i den regionale psykiatri er som tidligere nævnt velkendte og den daværende regerings udvalg om psykiatri foreslog med deres afrapportering i 2013, at man igangsatte en strategisk planlægning i forhold til rekruttering af personale til psykiatrien. Udvalget konkluderede blandt andet, at der er behov for at arbejde systematisk med rekruttering og fastholdelse af alle

faggrupper i psykiatrien gennem et stærkt fokus på uddannelse og kompetenceudvikling (4).

Der er forskellige rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i den regionale psykiatri på tværs af de forskellige faggrupper, men særligt beskrives udfordringer i forhold til at rekruttere og fastholde de faggrupper, som udgør en stor andel af den samlede personalegruppe i psykiatrien – særligt læger, men også sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter (5,6,7,8).

I 2016 nedsatte den daværende regering et lægedækningsudvalg som havde til formål at undersøge og analysere udfordringerne med fordeling af lægelige ressourcer på tværs af landet. Lægedækningsudvalget konkluderede i deres rapport fra 2017, at der er et særskilt og generelt problem i forhold til rekruttering af speciallæger til psykiatrien sammenlignet med mange af de øvrige lægefaglige specialer (9). Manglen på speciallæger udgør også ifølge rapporten fra 2013 en af de væsentligste barrierer for udbygning og opkvalificering af tilbuddene til mennesker med psykiske lidelser.

Ifølge en rapport fra KORA (nu VIVE) om medicinstuderende og yngre lægers speciale- og karrierevalg, kan fravalget af psykiatri som speciale blandt andet skyldes manglende prestige ved netop disse specialer (10). En spørgeskemaundersøgelse fra 2018 blandt yngre læger viste, at en stor andel af de nyuddannede speciallæger i psykiatri (op til 1/3) søger beskæftigelse uden for psykiatrien (11).

Sundhedsstyrelsens nyeste udbudsprognose viser, at antallet af speciallæger i voksenpsykiatrien vil være stigende frem mod 2040, hvilket også gælder for speciallæger i børne- og ungdomspsykiatri. Stigningen i antallet af speciallæger vil være afhængig af flere faktorer bl.a. besættelsesgraden af hoveduddannelsesforløb, antal dimensionerede forløb i de to psykiatriske specialer og pensionsalderen. Sundhedsstyrelsen dimensionering af hoveduddannelsesforløb i speciallægeuddannelsen i 2018 var 24 forløb i børne- og ungdomspsykiatri og 54 forløb i voksenpsykiatri, heraf var der 21 hoveduddannelsesforløb, 7 forløb i børne- og ungdomspsykiatri og 14 forløb i voksenpsykiatrien, som manglede at blive besat. De to psykiatriske specialer er blandt de lægefaglige specialer med de laveste besættelsesprocenter af alle specialer: 71% for børne- og ungdomspsykiatri og 74% for voksenpsykiatrien. (12)

Der har over en årrække været fokus på, hvordan man bedst kan udnytte personaleresourcer givet den øgede tilgang af patienter og mangel på eksempelvis speciallæger. Flere af de regionale og de faglige selskabers strategier for rekruttering, kompetenceudvikling mv. foreslår, at der skal være fokus på optimering af processer og fleksibel opgavevaretagelse, ved blandt andet at videreuddanne øvrige personalegrupper og flytte opgaver, bl.a. for at lægeressourcerne kan anvendes mest hensigtsmæssigt (6, 7,13).

Som led i et øget fokus på uddannelse og kompetenceudvikling er der blandt andet oprettet en videreuddannelse for psykologer – specialpsykologuddannelsen i regi af autori-

sationsloven (14). Regionerne varetager administrationen af uddannelsen og dimensionering af antallet af uddannelsesforløb. I januar 2019 var der i alt 150 færdiguddannede specialpsykologer i psykiatri og 103 færdiguddannede specialpsykologer i børne- og ungdomspsykiatri (15). Efter oprettelsen af en specialuddannelse for psykologer kan således både læger, sygeplejersker og psykologer specialudanne sig til særlige kompetencer inden for psykiatri.

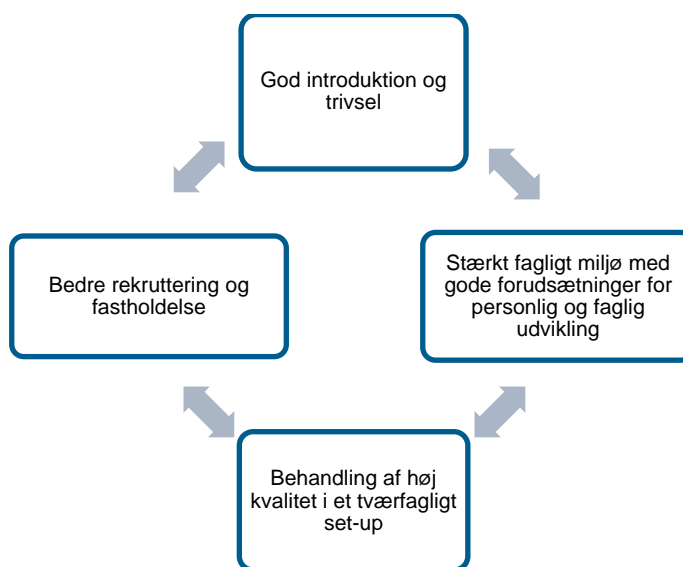
Som led i ændringer i opgavevaretagelsen spiller de øvrige faggrupper, herunder plejepersonalet, en fortsat større rolle i behandlingsindsatsen i psykiatrien. Samtidig peges der er i strategier og handleplaner mv. for flere af regionerne og de faglige selskaber på, at der yderligere er omfattende problemer med rekruttering og fastholdelse af flere af disse faggrupper, særligt sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter (7,8). Som tidligere nævnt er Sundhedsstyrelsen ikke bekendt med tilsvarende analyser for de øvrige sundhedsfaglige faggrupper ansat i den regionale psykiatri. Der er således et tilstrækkeligt overblik for så vidt angår læger, men der mangler afdækning i forhold til de øvrige faggrupper ansat i den regionale psykiatri. Det kan således være relevant at undersøge omfang og årsager til udfordringerne i forhold til rekruttering og fastholdelse for de øvrige sundhedsfaglige personalegrupper i den regionale psykiatri. Som led i denne undersøgelse vil det eksempelvis være relevant at foretage en udredning af personalesituationen i den regionale psykiatri ved for eksempel at beskrive udviklingen i antal opslåede og besatte stillinger for sundhedsfagligt personale i den regionale psykiatri.

Arbejdsgruppen for anbefalingerne pegede yderligere på, at der er særlige udfordringer i forhold til både rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale i døgnafsnit, særligt døgnafsnit i voksenpsykiatrien. Sundhedsstyrelsen er dog ikke bekendt med, at der foreligger analyser og undersøgelser, som særskilt undersøger udfordringerne med rekruttering og fastholdelse i døgnafsnit, hvorfor en afdækning af dette vil være relevant.

4. Rekrutterings- og fastholdelsesindsatser

Et godt arbejdsmiljø med løbende faglig udvikling, er en forudsætning for at levere en behandling af høj kvalitet for mennesker med psykiske lidelser, og er samtidig med til at styrke mulighederne for at rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere. En vellykket, struktureret og målrettet rekruttering og fastholdelse bidrager til både kvalitet og effektivitet i behandlingsindsatsen, samt bedre arbejdsmiljø og øget trivsel. Bl.a. viste en analyse fra Yngre Læger en sammenhæng mellem arbejdsmiljø, uddannelsesmiljø og faglig tilfredsstillelse for at fortsætte karrieren i den regionale psykiatri (11).

I cirkelmodellen nedenfor fremgår det, at der vil være en indbyrdes afhængighed og samspil mellem de enkelte elementer. Heraf følger, at der vil være et selvforstærkende element i processen mod bedre rekruttering og fastholdelse.



For at understøtte en styrket rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale i den regionale psykiatri er der derfor behov for at styrke og implementere de indsatser, som er med til at sikre en høj grad af trivsel, en tryk og god introduktion til fagområdet, synliggøre karrieremuligheder, og opbygge et stærkt fagligt miljø, som bidrager til behandling af høj kvalitet.

I dette kapitel beskrives en række forslag til rekrutterings- og fastholdelsesindsatser. Anbefalingerne er delt op på en række forskellige områder. Disse områder er udvalgt på

baggrund af en indledende undersøgelse af eksisterende tiltag og strategier for rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale i psykiatrien fra de forskellige regioner og relevante faglige selskaber. Efterfølgende er inddelingen i områder kvalificeret og nuanceret i arbejdsgruppen:

- 1) Psykiatrien som karrierevej
- 2) Den gode introduktion til arbejdet i psykiatrien
- 3) Faglig kvalitet og udvikling
- 4) Fleksible indsatser til områder med særlige rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer
- 5) Ledelse

Hvert af områderne beskrives indledende, hvorefter konkrete anbefalinger til fastholdelses- og rekrutteringsindsatser inden for de enkelte områder fremlægges.

4.1. Psykiatrien som karrierevej

Psykiatrien er et spændende og alsidigt arbejdsfelt, hvor der sker en fortsat stor faglig udvikling, og som hjælper mange mennesker med psykiske lidelser. Det er et område hvor flere forskellige faggrupper oplever, at de kan udvikle sig både fagligt og personligt, og oplever at gøre en betydningsfuld forskel.

Arbejdet i psykiatrien giver en unik mulighed for at arbejde forskningsbaseret, tværfagligt, tværsektorielt og med patienten i centrum. Patienten er i fokus og inddragelse af patienter er et gennemgående element i behandlingsindsatsen. Relationen til patienten er bærende og der er bl.a. mulighed for at følge og fordybe sig i komplekse og længerevarende forløb.

Indsatsen er både tværfaglig, med samarbejde dagligt med mange faggrupper, og tværsektoriel, da der ofte både er behov for sundhedsfaglige, sociale, uddannelses og beskæftigelses indsatser. Indsatsen er baseret på viden fra forsknings- og læringsmiljøer og der er et fortsat stort potentiale for at sikre faglig udvikling, der skal bidrage til, at indsatserne bygger på den aktuelt bedste viden og praksis på området.

Der er desværre en række fordomme forbundet med arbejdet i psykiatrien, og blandt andet KORAs (nu VIVE) undersøgelse af medicinstuderende og yngre lægers speciale- og karrierevalg viser, at psykiatri som speciale fravælges grundet manglende prestige (10). Der er derfor behov for, at kendskabet til psykiatrien, som en attraktiv og spændende arbejdsplads, udbredes, herunder en tydeliggørelse af de forskellige muligheder for karriereveje, man kan følge. Der er i den forbindelse behov for at udbrede kendskabet til de forskellige muligheder for faglig udvikling, herunder ift. uddannelsesforløb, efteruddannelse, forskning, ledelse mv.

Der er en fortsat stor stigende aktivitet i den regionale psykiatri, hvilket fordrer et stærkt

fokus på den fremadrettede faglige udvikling, som skal være med til at sikre en behandlingsindsats af høj faglig kvalitet leveret af kompetente medarbejdere på tværs af flere forskellige faggrupper, jf. anbefalingerne i afsnit 4.3 om faglig kvalitet og udvikling. Engagerede og kompetente medarbejdere er med til styrke den faglige kvalitet i indsatsen og er samtidig de bedste ambassadører for psykiatrien som arbejdsplads og karrierevej.

Anbefalinger til rekrutterings- og fastholdelsesindsatser

På baggrund af ovenstående anbefales det, at:

- Faglige selskaber for de forskellige faggrupper tydeliggør mulige karriereveje i den regionale psykiatri gennem beskrivelser af eksempelvis de uddannelsesmæssige, forskningsmæssige og ledelsesmæssige karriereveje.
- Kendskabet til psykiatrien som karrierevej udbredes, for eksempel ved at udvide samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne. Det kan eksempelvis ske ved at opsøge studerende, afholde åbent hus arrangementer/besøgsdage, arrangere fokuserede ophold, sommerskoler, mentorforløb (rollemødder), informationsmateriale mv. Som led i udbredelsen af kendskabet kan medarbejdere og patienter i psykiatrien gøres til ambassadører, som gode eksempler på den forskel man kan gøre og den måde man arbejder med mennesker på i psykiatrien.

4.2. Den gode introduktion til arbejdet i den regionale psykiatri

Et vigtigt element i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere er en grundig introduktion, hvor der både er tid til og mulighed for dybdegående faglig læring, supervision og sparring. Den regionale psykiatri modtager hele tiden nye medarbejdere med forskellig faglig baggrund og er samtidig en uddannelsesinstitution, som varetager praktik- og uddannelsesforløb for flere forskellige faggrupper, herunder uddannelseslæger, psykologer, social- og sundhedsassistenter samt sygepleje-, psykologi-, ergoterapeut- og fysioterapeutstuderende. Dette giver mulighed for at sikre en god introduktion og præsentation af psykiatrien som arbejdsplads og karrierevej, og dermed være med til at sikre et bedre grundlag for at rekruttere og fastholde medarbejdere.

Imidlertid peger flere af faggrupperne på, at de som nyuddannede oplever at stå alene med vanskelige opgaver uden mulighed for tilstrækkelig sparring (7). En undersøgelse fra 2018 blandt yngre læger viser, at hver tredje yngre læge overvejer at afbryde sit uddannelsesforløb i den regionale psykiatri. Som årsager til dette, peger de yngre læger blandt andet på hektiske arbejdsdage, højt arbejdstempo, hyppige afbrydelser og løsning af opgaver, der burde varetages af administrativt personale. Flere yngre læger oplever, at arbejdsbelastningen ikke er passende, og to tredjedele af yngre læger i psykiatrien oplever i høj eller nogen grad at stå alene med opgaverne (11).

Der er behov for, at nye medarbejdere, uddannelsessøgende og studerende med forløb i den regionale psykiatri tages godt imod og får et systematisk og veltilrettelagt introduktionsforløb. Der bør være let adgang til nødvendig supervision og sparring, således at den enkelte føler sig klædt på til at kunne varetage de opgaver og det ansvar, som vedkommende bliver tildelt. Dette gælder både til nyuddannede og personer under uddannelse samt til nye medarbejdere med mere erhvervs erfaring. Disse tiltag vil samtidig være med til at understøtte et godt arbejdsmiljø og sikre medarbejdertrivsel. Yderligere bør der være fokus på, at det faglige læringsmiljø er en vedvarende proces, som fortsætter ud over et eventuelt officielt introduktionsprogram, jf. afsnit 4.3 om anbefalinger for faglig kvalitet og udvikling.

Der vil være forskel på tværs af faggrupperne i forhold til, hvordan introduktionen til arbejdet i den regionale psykiatri tilrettelægges. Det er nødvendigt med en grundig faglig introduktion til ens eget fagområde, men også med en stærk tværfaglig læring på tværs af de forskellige faggrupper i psykiatrien.

Anbefalinger til rekrutterings- og fastholdelsesindsatser

På baggrund af ovenstående anbefales det, at:

- Nye medarbejdere, uddannelsessøgende samt studerende med forløb i den regionale psykiatri tilbydes et grundigt tilrettelagt introduktionsforløb med fokus på navnlig undervisning, strukturerede læringsmiljøer, mentorordninger, vejlederordninger, løbende feedback og supervision. Systematiske planer for introduktionsforløb kan være med til at sikre en systematisk og målrettet introduktion til psykiatrien. Introduktionsforløbet tilpasses den enkeltes kompetencer, erfaringer og interesser, ligesom der følges løbende op på introduktionsforløbet og justeres efter behov.
- Introduktionsforløbet understøtter den enkeltes faglige baggrund gennem en grundig introduktion til de forskellige faggruppers fagspor samtidig med, at der fokuseres på at understøtte det tværfaglige miljø og samarbejde, fx gennem tværfaglig undervisning for nye medarbejdere på tværs af forskellige faggrupper med bl.a. tværfaglig simulationstræning

4.3. Faglig kvalitet og udvikling

Et fagligt stærkt arbejdsmiljø er en forudsætning for at levere en behandling af høj kvalitet for mennesker med psykiske lidelser. Øget fokus på uddannelsesmiljøet kan ifølge en ny artikel i Ugeskrift for Læger være med til at sikre en udvikling, hvor flere stillinger i den regionale psykiatri bliver besat (16). Dermed er et fagligt stærkt miljø med fokus på faglig udvikling med til at styrke mulighederne for at rekruttere og fastholde kompetent sundhedsfagligt personale. Personalet i den regionale psykiatri skal derfor have mulighed for

faglig og personlig udvikling. Det angår dels formaliseret kompetenceudvikling ved eksempelvis kurser og efteruddannelse, men at der samtidig også er fokus på faglig udvikling i den kliniske praksis gennem bl.a. vejledning, studiebesøg, supervision mv.

Indsatsen for mennesker med psykiske lidelser består af en tværfaglig og helhedsorienteret indsats, hvor mange forskellige faggrupper bidrager til at skabe den bedste indsats for den enkelte. Det er vigtigt, at man understøtter det tværfaglige samarbejde, da et stærkt samarbejde på tværs af forskellige faggrupper er med til at sikre en tværfaglig forståelse og behandlingsindsats, øge kvaliteten i behandlingen og samtidig sikre en fagligt hensigtsmæssig udnyttelse af kompetencer og ressourcer, samt at den enkelte medarbejder oplever ansvar og indflydelse. Samtidig er det vigtigt, at man understøtter og styrker den faglige udvikling og specialisering af kompetencer inden for de enkelte faggrupper. Der foregår allerede en række initiativer på dette område. Danske Regioner pegede i deres rapport fra 2019 på et stigende behov for at udvikle de specialiserede kompetencer hos sygeplejersker og psykologer, samt at der skal udvikles særlige uddannelsesstilbud i psykiatri til ergoterapeuter, fysioterapeuter og social- og sundhedsassistenter. Yderligere er Sundhedsstyrelsen bl.a. i samarbejde med regionerne ved at foretage en revision af den nuværende uddannelse af specialsygeplejersker i psykiatri. Arbejdsgruppen skal komme med et forslag til en revision af specialuddannelsen i psykiatrisk sygepleje i forhold til længde og indhold, herunder en beskrivelse af fremtidens behov for kompetencer for at sikre, at uddannelsen lever op til fremtidens krav.

Et fagligt udviklende arbejdsmiljø fordrer, at man som medarbejder oplever, at ens ressourcer og kompetencer anvendes i tilstrækkelig grad, bl.a. også de kompetencer, som man har opnået gennem eventuel efteruddannelse. For at sikre en attraktiv arbejdsplads, er det derfor også vigtigt, at medarbejderne løser opgaver, som er tilpasset deres faglige niveau samt at der er en tydelighed omkring det faglige arbejde, man som medarbejder i psykiatrien er med til at udføre. I den forbindelse er der behov for en mere tydelig beskrivelse af det tværfaglige samarbejde i psykiatrien, eksempelvis gennem beskrivelser af patientforløb samt de enkelte faggruppers kompetencer i det tværfaglige samarbejde. Dette kan dels være med til at sikre en bedre forståelse af de forskellige faggruppers kompetencer og roller i forhold til den tværfaglige behandlingsindsats i psykiatrien og kan samtidig være med til at give fremtidige medarbejdere et mere indgående indblik i det faglige arbejde i den regionale psykiatri, herunder deres muligheder for faglig udvikling.

Et attraktivt og fagligt udviklende arbejdsmiljø opnås endvidere gennem et veletableret forskningsmiljø, som samtidig er med til at sikre kvaliteten i indsatsen gennem anvendelse af ny viden i praksis. Det veletablerede forskningsmiljø åbner muligheder for kompetenceudvikling og mulighed for forskellige former for opgavevaretagelse, og anses af mange faggrupper som et attraktivt supplement til det kliniske arbejde. Samtidig kan en højere grad af samarbejde og netværksdannelse på tværs af fag- og forskningstraditioner være med til at skabe ny viden til gavn for mennesker med psykiske lidelser i spændingsfeltet mellem forskellige faglige perspektiver (17). Yderligere kan muligheden for at indgå i forskellige former for kvalitets- og innovations arbejde, som f.eks. *Safewards* være med til at styrke den faglige udvikling og kvalitet i indsatsen og samtidig fremme rekruttering

og fastholdelse gennem attraktive løsninger, som fremmer muligheden for forskellige former for opgavevaretagelse.

Den faglige udvikling er afgørende for både mindre erfarne medarbejdere og mere erfarne medarbejdere, og er et nøgleelement i rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i den regionale psykiatri. Fastholdelse af erfarne medarbejdere og specialister er i sig selv afgørende for at sikre den faglige kvalitet og kræver en differentieret indsats rettet mod de erfarne medarbejdere, som er tilrettelagt deres kompetencer og behov.

Anbefalinger til rekrutterings- og fastholdelsesindsatser

På baggrund af ovenstående anbefales det, at:

- Udarbejde målrettede og systematiske planer for den enkelte medarbejder med vedvarende læring og kompetenceudvikling – både i forhold til fagspecifikke og tværfaglige kompetencer. Der bør være fokus på styrkelse af den enkelte sundhedspersons engagement og mulighed for vedligeholdelse af kompetencer samt kompetenceudvikling såvel internt som led i den kliniske praksis samt eksternt. Dette kan eksempelvis være ved deltagelse i interne tilrettelagte kurser, studiebesøg samt deltagelse i eksterne kurser og uddannelser. Udgangspunktet vil være en differentieret tilgang, hvor der tages afsæt i den enkelte medarbejders kompetencer og erfaring.
- Sikre videre- og/eller efteruddannelses muligheder for sundhedspersoner ansat i psykiatrien, fx 1) gode muligheder for at videreudanne sig i specialuddannelsesforløb for læger, psykologer, sygeplejersker, ergoterapeuter og fysioterapeuter 2) sikre efteruddannelsesmuligheder for social- og sundhedsassistenter 3) afsøge behovet og etablere generelle efteruddannelses muligheder inden for psykiatrien bl.a. tværfaglige kurser med deltagelse af flere faggrupper for at øge og forbedre samarbejdet mellem de forskellige faggrupper samt 4) afdække regionale behov og etablere efteruddannelsesmuligheder inden for psykiatrien, hvis disse ikke allerede er til stede for efteruddannelse for øvrige faggrupper.
- Kvalitetsarbejdet kan styrkes yderligere i den regionale psykiatri, fx ved udvikling af kvalitetsdatabaser, beskrivelser af patientforløb og tværfagligt samarbejde med henblik på at sikre hensigtsmæssig brug af kompetencer og ressourcer fx i form af delegerede opgaver eller ændret opgavevaretagelse, hvor dette giver faglig mening. Yderligere anbefales det, at kvalitetsarbejdet styrkes ved at øge muligheden for, at medarbejdere kan indgå i forskellige former kvalitets- og innovations arbejde, fx *Safewards*.
- Implementere indsatser for at styrke en helhedsorienteret og tværfaglig forskning til gavn for mennesker med psykiske lidelser med udgangspunkt i forsk-

ningsstrategien² fra 2015. Strategien har fokus på partnerskaber, bæredygtige forskningsmiljøer og stabile rammer for forskning som led i implementeringen af et veletableret forskningsmiljø. For sikre sammenhæng mellem det kliniske arbejde og forskningen kan desuden overvejes at oprette stillinger med kombination af klinik og forskning, jf. anbefalinger under afsnit 4.4.

4.4. Fleksible indsatser til områder med særlige rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer

Den geografiske placering af nogle psykiatriske afdelinger kan give særlige rekrutteringsmæssige udfordringer, som beskrevet i det indledende afsnit om rekrutteringsudfordringer. Ifølge Lægedækningsudvalgets rapport er der også en særligt udtalt regional variation i forhold til speciallæger i psykiatri. Inden for psykiatri er godt 40 pct. af speciallægerne beskæftiget i Region Hovedstaden med en befolkningsandel på 31 pct. (9). Lægedækningsudvalget anbefaler, at man søger at benytte muligheder for at forbedre lægedækningsituationen gennem fleksible ansættelsesformer, som fx mulighed for delestillinger mv.

Som en del af arbejdet med at styrke rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale i den regionale psykiatri kan det derfor være nødvendigt at undersøge mulighederne for, at der sikres fleksible løsninger til områder med særlige rekrutteringsmæssige udfordringer, som kan være med til at opretholde driften og kvaliteten i patientbehandlingen, og samtidig sikre gode læringsmiljøer, som kan være med til at rekruttere og fastholde sundhedsfagligt personale.

Anbefalinger til rekrutterings- og fastholdelsesindsatser

På baggrund af ovenstående anbefales det, at:

- Mulighederne for at anvende øget grad af stillinger med kombination undersøges for hhv. klinik (ansættelse i ambulant- eller døgnafsnit) og forskning (kliniknær forskning), klinik og projektledelse mv. samt delestillinger på tværs af døgnafsnit og ambulante afsnit.
- Mulighederne for at oprette rotationsstillinger til områder med geografiske udfordringer undersøges, fx hvor medarbejderen i et vist omfang arbejder på mere decentralt beliggende matrikler for at understøtte en ensartet indsats af høj kvalitet og relevant samarbejde på tværs af matrikler. I den forbindelse er det vigtigt, at der bibeholdes et nationalt fokus på fordelingen af eksempelvis speciallæger, da rotationsstillinger kan være med til at påvirke rekruttering og fastholdelse af personale i stillinger med fast tilknytning til et afsnit.

² Forskning til gavn for mennesker med psykiske lidelser - en national strategi. Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold og Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015.

4.5. Ledelse

Ledelse er en central faktor i forhold til at skabe en attraktiv arbejdsplads. Lederne spiller en stor rolle, når det handler om arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel samt kompetenceudvikling og udnyttelse af ressourcer og kompetencer. God ledelse er derfor afgørende i forhold til rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere.

Ledelseskommisionens rapport fra 2018 beskriver hovedopgaverne for offentlig ledelse bl.a. således: Ledelse af driften og udvikling af driften, ledere skal sætte retning og ledere skal sammensætte personalegruppen. God ledelse skal derfor sikre den strategiske udvikling af psykiatrien, som kan løse de komplekse udfordringer, som psykiatrien står over for i forhold til kapacitetsudfordringer, faglig udvikling samt at skabe sammenhæng mellem fagligheder og sektorer (18).

Ledelsen er dermed ansvarlig for, at de nødvendige kompetencer er til stede, for at kunne løse opgaverne i psykiatrien, gennem målrettet rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med de rette kompetencer samt løbende faglig udvikling af medarbejderne, der matcher de udfordringer, som arbejdspladsen indgår i. Ledelsen bør derfor prioritere og sætte retning for rekruttering og fastholdelse af medarbejderne. Det er i den forbindelse vigtigt, at lederne har et bredt fokus på såvel nye medarbejdere med mere eller mindre erfaring, fagpersoner under uddannelse med forløb i psykiatrien samt uddannelsessøgende. Det er i den forbindelse nødvendigt, at lederne i højere grad sikrer de rette vilkår for studerende og uddannelsessøgende og betragter dem som kommende medarbejdere.

I psykiatrien er tværfagligt samarbejde vigtigt for opgaveløsningen og ledelsen skal derfor både kunne understøtte tværfagligt samarbejde og samtidig understøtte faglig udvikling hos de enkelte faggrupper. Undersøgelser viser, at der ofte er behov for at understøtte det tværfaglige samarbejde, som kan foregå ved at ledelsen er bærer af en kultur, som understøtter tværfaglig opgavevaretagelse og ikke mindst et fokus på sammenhænge til andre afdelinger, til somatikken og andre sektorer. Denne kultur kan eksempelvis understøttes ved, at ledelsen består af forskellige faggrupper, som derved kan være med til at styrke det tværfaglige samarbejde både i ledelsen og ude i den kliniske hverdag. Samtidig er det en ledelsesopgave at sikre den rette balance mellem tværfaglige kompetencer og fagspecifikke kompetencer målrettet rekruttering og kompetenceudvikling (19).

Ledelsen udgør fundamentet for udvikling af attraktive arbejdspladser og et godt arbejdsmiljø ved at sætte retning i dialog med medarbejderne og oversættelse af strategiske mål gennem den faglige driftsledelse. Ledelsens anerkendelse af den enkelte medarbejders arbejde og understøttelse af dennes trivsel kan også spille en betydelig rolle i forhold til, hvorvidt medarbejderen ønsker at fortsætte sin karriere inden for den regionale psykiatri. Der stilles med andre ord krav til god ledelse, hvorfor rekrutteringsperspektivet også gælder lederne selv, deres ledelsesmæssige uddannelse og deres fastholdelse.

Anbefalinger til rekrutterings- og fastholdelsesindsatser

På baggrund af ovenstående anbefales det, at:

- Ledelsen i den regionale psykiatri har systematisk fokus på at identificere og kompetenceudvikle medarbejdere fra alle faggrupper med potentiale for ledelse.
- Ledelsen i den regionale psykiatri har fokus på rekruttering af ledere med stærke kompetencer inden for ledelse, som matcher organisationens strategiske mål.
- Der er ledelsesmæssigt fokus på at bibeholde og opbygge et godt læringsmiljø blandt medarbejdere – både i forhold til de fagspecifikke og tværfaglige kompetencer.
- Der er ledelsesmæssigt fokus på at understøtte et velfungerende arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel, igennem tiltag som f.eks. løbende supervision af såvel nye som erfarne medarbejdere.

Referenceliste

1. INDBLIK I PSYKIATRIEN PÅ TVÆRS AF REGIONER OG KOMMUNER. Sundheds- og Ældreministeriet, 2018.
2. INDBLIK I PSYKIATRIEN OG SOCIALE INDSATSER, Sundheds- og Ældreministeriet, 2018.
3. Benchmarking af Psykiatrien 2017, Danske Regioner, 2018.
4. En moderne, åben og inkluderende indsats for mennesker med psykiske lidelser, regeringens udvalg om psykiatri, 2013.
5. HVIDBOG 2012-2020, Dansk Psykiatrisk Selskab, 2011.
6. PSYKIATRI PLAN - Bedre behandling og længere liv til flere med psykisk sygdom på patientens præmisser, Region Midtjylland 2017
7. Stærke kompetencer og attraktive arbejdspladser i fremtidens psykiatri. Danske Regioner, 2019.
8. Visions- og Udviklingsplan for Psykiatrien i Region Sjælland 2018–2023, Region Sjælland 2017
9. LÆGEDÆKNING I HELE DANMARK – Rapport fra regeringens Lægedækningsudvalg, 2017.
10. Medicinstuderende og yngre lægers speciale- og karrierevalg, KORA, 2013.
11. Fremtidens psykiatere? Arbejdsmiljø, uddannelsesmiljø og faglige udfordlingsmuligheder for yngre læger i psykiatrien, Yngre Læger, 2018.
12. Opblåede og besatte hoveduddannelsesforløb i 2018, Sundhedsstyrelsen 2019.
13. Kompetenceudvikling i Psykiatrien i Region Syddanmark 2015 2018, Region Syddanmark, 2015
14. Bekendtgørelse om specialuddannelse af psykologer i børne- og ungdomspsykiatri og psykiatri, BEK nr. 1303 af 25/11/2010
15. <https://www.dp.dk/de-er-med-til-at-bane-vejen-for-specialpsykologernes-behandlingsansvar/>
16. Yngre psykiatere rejser gerne efter et godt uddannelsesmiljø, UGESKRIFT FOR LÆGER – 12/2019 / 10. juni 2019
17. Forskning til gavn for mennesker med psykiske lidelser - en national strategi. Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold og Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015.
18. Ledelseskommisionen. Sæt borgeren først, ledelse i den offentlige sektor med fokus på udvikling af driften, 2018.
19. Ingerslev K, Andersen BE, Krøll VP, Duel NK. (2018): Teori T understøtter den nødvendige faglighed, Fag & Forskning, 2018.

Bilagsfortegnelse

Bilag 1: Kommissorium

Bilag 2: Liste over medlemmer i arbejdsgruppe

Kommissorium for arbejdsgruppe vedr. anbefalinger til rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale i psykiatrien

Baggrund

Der er i Danmark en stigning i antallet af mennesker med psykiske lidelser, og der er derfor flere mennesker, som har behov for at blive behandlet i psykiatrien. Samtidig med denne stigende tendens i patienter er der udfordringer med at rekruttere og fastholde forskellige personalegrupper i psykiatrien. Manglen på personale i psykiatrien gør det svært at sikre kvaliteten i indsatsen for patienterne. Der er derfor behov for at styrke rekrutterings- og fastholdelsesindsatserne i psykiatrien, så at flere faggrupper har psykiatrien som førstevalg.

Som led i satspuljeaftalen på sundhedsområdet for 2019-2022 er der afsat midler til, at Sundhedsstyrelsen nedsætter en arbejdsgruppe, som skal komme med anbefalinger til en bedre rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale i psykiatrien, herunder læger, psykologer, terapeuter, sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter mv.

Formål og rammer

Formålet med anbefalinger er at komme med forslag til styrkede rekrutterings- og fastholdelsesindsatser i psykiatrien.

Anbefalingerne skal omfatte de sundhedsfaglige faggrupper i psykiatrien, fx læger, psykologer, terapeuter, sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter mv. Der kan i relevant omfang skelnes mellem de forskellige faggrupper i forhold til at anbefale forskellige rekrutterings- og fastholdelsesindsatser på tværs af faggrupperne.

Eksisterende erfaringer med rekrutterings- og fastholdelsesindsatser og strategier i regionerne vil blive inddraget i arbejdet. Desuden kan Lægedækningsudvalgets anbefalinger samt rapporten Kortlægningen af rekrutteringsudfordringer for social- og sundhedspersonale og sygeplejersker i kommuner og regioner inddrages.

Anbefalingerne kan eksempelvis være med til at sikre styrket rekruttering og fastholdelse gennem øgede muligheder for kompetenceudvikling og opkvalificering, herunder mulighed for videreuddannelse. Anbefalingerne kan yderligere sigte på at opnå en større bredde og diversitet blandt personalet i psykiatrien eksempelvis ift. livserfaringer, personlige kompetencer, køn, kultur, sprog mv.

Målet med indsatserne er, at flere kommer til at betragte psykiatrien som en attraktiv arbejdsplads med mange spændende muligheder for faglig og personlig udvikling.

Satspuljepartierne vil drøfte arbejdsgruppens anbefalinger til rekrutterings- og fastholdelsesindsatser af sundhedspersonale i psykiatrien med henblik på at udmønte de resterende 3,0 mio. kr. i puljen til implementering af rekrutterings- og fastholdelsesindsatser i 2019 og 2020.

Arbejdsgruppens opgaver

Arbejdsgruppen skal rådgive Sundhedsstyrelsen i arbejdet ved at drøfte og kvalificere oplæg i udarbejdelsen af anbefalingerne.

Der forventes afholdt to-tre møder i arbejdsgruppen i foråret 2019. Ved behov, kan der blive inviteret til yderligere møde i arbejdsgruppen.

Der bliver udsendt skriftlige oplæg forud for arbejdsgruppemøderne.

Arbejdsgruppens sammensætning

Sundhedsstyrelsen nedsætter en arbejdsgruppe bestående af følgende repræsentanter:

- Sundhedsstyrelsen (formandskab og sekretariat)
- Børne- og Ungdomspsykiatrisk Selskab i Danmark (1)
- Dansk Psykiatrisk Selskab (1)
- Dansk Psykolog Forening (1)
- Dansk Sygepleje Selskab (1)
- Danske Regioner/regioner (1/5)
- Danske Selskab for Fysioterapi (1)
- Ergoterapifaglige Selskaber (1)
- FOA (1)
- KL (1)
- Sundheds- og Ældreministeriet (1)

Sundhedsstyrelsen varetager formandskab og sekretariatsfunktion. Sundhedsstyrelsen udarbejder dagsorden og beslutningsreferat, som fremsendes hhv. én uge før og efter møderne.

Medlemmer af arbejdsgruppe for anbefalinger til rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale i psykiatrien

Ane Bonnerup Vind, Region Sjælland

Anette Sloth, Region Nordjylland

Anna Sofie Kjærsgaard Hansen, Børne og ungdomspsykiatrisk Selskab

Anne Marie Torsting, Det Ergoterapeutfaglige selskab for psykiatri og psykosocialrehabilitering

Bodil Bech Winther, Dansk Sygepleje Selskab

Claus Graversen, Region Midtjylland

Karen Dissing Sandahl, Dansk Psykolog Forening

Kathrine Vogn, Danske Regioner

Lene Høgh, Dansk Psykiatrisk Selskab

Margit Koudal Nielsen, Dansk Psykolog Forening

Mei Lotte Lenike, Dansk Selskab for Fysioterapi

Mie Andersen, FOA

Ole Rytto, Region Syddanmark

Sabine Godsvig Laursen, Sundheds- og Ældreministeriet

Tina Levysohn, KL

Ulla Rasmussen, Region Hovedstaden

Sundhedsstyrelsen
Islands Brygge 67
2300 København S

www.sst.dk

Sundhed for alle ♥ + ●