



Kartlegging av ABIO-mangel

En ny undersøkelse, initiert av faggrupper i NSF, har kartlagt bemannings- og utdanningssituasjonen for ABIO-sykepleiere. Målet er å stå bedre rustet foran en varslet bemanningskrise.

Faggruppene for anestesisykepleiere (ALNSF), intensivsykepleiere (NSFLIS) og operasjonssykepleiere (NSFLOS) i Norsk Sykepleierforbund (NSF) tok i 2013 initiativ til et samarbeidsprosjekt som etter hvert ble til en kartlegging av bemanning på sykehus innen anesthesi-, barne-, intensiv- og operasjonssykepleie, samt av dagens utdanningskapasitet ved høyskoler og universiteter.

«ABIO Ressurs», som prosjektet ble kalt, ble utført av Analysesenteret AS ved Lovisenberg sykehus og finansiert av NSF. Som forkortelsen i navnet indikerer, sluttet også faggruppen for

barnesykepleiere (BSFNFS) seg til prosjektet, og vi ble en del av et større NSF-prosjekt om «Fremtidens spesialsykepleiere».

Ferdig rapport

Totalt svarte 3734 registrerte medlemmer fra de 4 ABIO-faggruppene – det vil si rundt 60 prosent av medlemsmassen – samt 273 enhetsledere og samtlige 15 utdanningsinstitusjoner som tilbyr videreutdanning innen ABIO, det tilsendte spørreskjemaet.

Sluttrapporten er nå ferdigstilt og gjort tilgjengelig på www.nsf.no. Rapporten er under trykking, og vil bli

sendt til alle sykehus, utdanningsinstitusjoner og medlemmer av faggruppene som har deltatt i kartleggingen.

Hvorfor prosjekt?

Fra mange hold er det kommet tilbakemeldinger om at det er for få spesialsykepleiere i Norge. Hvilke grupper det er mest mangel, på varierer mellom ulike helseforetak og sykehus.

Drift reduseres, behandling kan ikke settes i gang og liv og helse står på spill. Det er de siste årene utarbeidet flere rapporter som understøtter disse påstandene, og det meldes inn at det utdannes for få spesialsykepleiere –



eller at tilgangen er for liten i forhold til avgang.

Tross slike påstander og rapporter, mangler vi eksakte tall som systematisk er hentet inn for disse gruppene. Vi kan derfor ikke bekrefte hvorvidt mangel er et faktisk problem overalt, hvor stort problemet er eller om det er likt for alle spesialistgruppene.

Jobber mot master

Vi vet at det er stor pågang av søkere på noen utdanningsinstitusjoner og færre andre steder. Lønn eller stipend har ved flere sykehus vært benyttet som rekrutteringsmiddel, og det har vært arbeidet med løsninger på flere hold.

Utdanningsinstitusjonene har som mål å få ABIO-utdanningene på masternivå. Dette for å følge Bologna-prosessen – et internasjonalt samarbeid som jobber mot mer sammenlignbare akademiske grader i Europa – og for å synliggjøre nivået på utdanningene. Samtidig møter man motstand fra praksisfeltet, fordi dette vil forlenge utdanningstiden og skape forsinkelser med ny tilgang på nødvendig personale.

En lederutfordring

Kompetanse for å møte sykepleiebehovet til akutt og kritisk syke pasienter i et høyteknologisk miljø er også en del av vårt utfordringsbilde, der pasientens behov skal være grunnlaget for bemanning og kompetansesammensetning.

Den konstante mangelen på spesialkompetanse er også en utfordring for den enkelte leder av de respektive avdelinger og for daglig drift. Det er

krevende å være leder når man står midt i utfordringene og må være den som i verste fall avlyser operasjoner, behandling og undersøkelser på grunn av mangel på personell.

Internasjonal rekruttering

Mangel på kompetansetilgang nasjonalt, fører til at man forsøker å rekruttere internasjonalt.

Krav til utdanning av norske spesialsykepleiere er klart definert i rammeplaner, men muligheten for å kvalitetssikre utenlandske utdanninger tilsvarende, er en utfordring.

Vi har mulighet for å gi en norsk autorisasjon av grunnutdanning/bachelor i sykepleie i dag, men har ingen myndighetsgodkjenning av vide-reutdanninger.

Det er opp til den enkelte leder å sjekke og vurdere kompetansen, noe som er vanskelig og gir lederen et ansvar for kvalitetssikring som kan være utfordrende å oppfylle.

Godt voksne

Kartleggingsundersøkelsen viste at ABIO-sykepleierne er «godt voksne», og at det vil være en ikke ubetydelig avgang i kommende år som følge av oppnådd pensjonsalder.

Gjennomsnittsalderen var 47,8 år, og de kvinnelige respondentene var eldre enn mennene, med en snittalder på henholdsvis 49 og 44 år.

Vanskelig å få oversikt

Prosjektet har ellers vist at det er vanskelig å få til en optimal nasjonal oversikt, da undersøkelsen har vært

forbeholdt medlemmer i faggruppene. I tillegg har det vært vanskelig å nå alle enhetslederne ved alle landets sykehus.

Likevel ser vi en klar tendens til at vi står overfor en fremtidig mangel av spesialsykepleiere. Hvor stor denne utfordringen faktisk vil bli, avhenger av hvor dyktige vi vil være på rekruttering og utdanning fremover.

I tillegg er det viktig å lytte til nåværende spesialsykepleiere når det gjelder tiltak de mener er viktige for å beholde dem i tjenesten. Blant faktorene her, er kontinuerlig faglig oppdatering, kompetanseheving samt å sikre gode lønnsvilkår og turnusordninger.

Lønn under utdanning

Mangel på spesialsykepleiere er ikke av ny dato, og det er opp gjennom årene fremlagt mange forslag til hvordan man på kort og lang sikt skal kunne løse krisen.

Likevel er nok fjorårets forhandlingsresultat mellom NSF og Spekter, der studentene endelig fikk oppfylt et svært etterlengtet krav om lønn under utdanning, det største høydepunktet hittil.

Faggruppene håper at vårt prosjekt skal bidra til at myndighetene også kommer på banen for å gjennomføre en «fullskalakartlegging» som kan gi en faktisk nasjonal oversikt og et forutsigbart estimat av det fremtidige behovet.

Våre utdanningsinstitusjoner må også settes i stand til å møte kravet om flere studieplasser gjennom å motta tilstrekkelige finansieringsordninger som sikrer gjennomføringen.