

## **Sjuksköterskors upplevelser av sin arbetssituation inom anestesi och intensivvård i Sverige**

### **Ingress**

*Över 500 av Rf Anlvas medlemmar besvarade årets medlemsenkät. Majoriteten av sjuksköterskorna trivs på sin arbetsplats, dock upplever sjuksköterskorna att det är en påverkad arbetsmiljö och att patientsäkerhet på arbetsplatsen kan förbättras. Många saknar möjlighet till karriärsutveckling och lite tid ägnas åt fortbildning.*

### **Inledning**

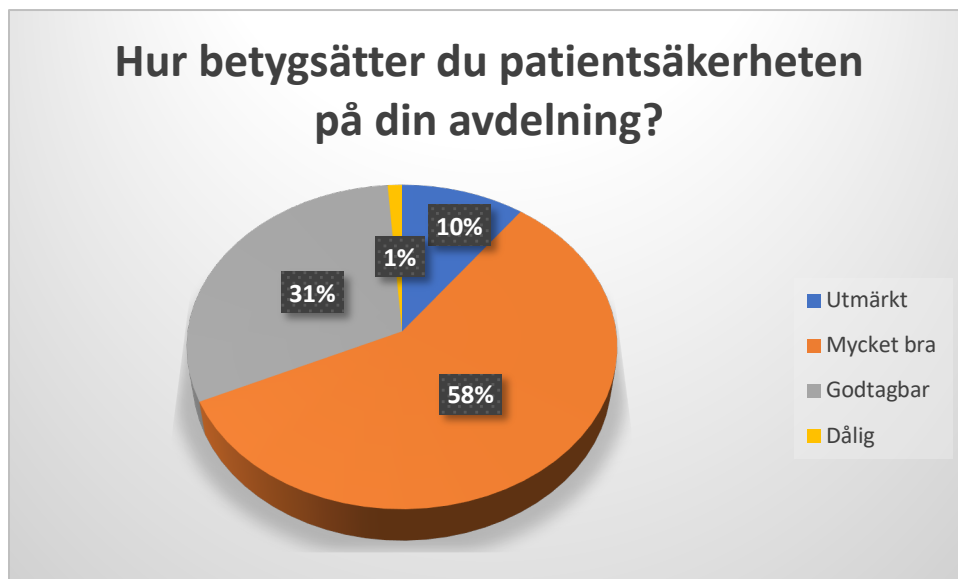
Under våren 2022 genomfördes en undersökning där våra medlemmar fick möjlighet att besvara en enkät med frågor som berörde deras profession och arbetssituation under 2021. Undersökningen genomfördes för att få mer kunskap kring hur arbetssituationen ser ut för intensiv- och anestesisjuksköterskor i Sverige, inventera vad som är viktigt för våra medlemmar samt uppmärksamma områden för utveckling. Detta är viktigt för att Rf Anlva ska kunna prioritera och driva viktiga och relevanta frågor för våra medlemmar och kunna vara med och påverka framtidens anestesi- och intensivvård. Undersökningen gjordes även för att följa upp den enkät som skickades ut till våra medlemmar under våren 2020 där upplevelser och erfarenheter ifrån frontlinjen under första pandemivågen samlades in.

Rf Anlva medlemsenkät besvarades av 514 personer, varav majoriteten var kvinnor. Majoriteten (89%) av de som svarade var verksamma inom olika regioner spridda över hela Sverige. Sammanställningen visade att det var något fler sjuksköterskor (51%) inom anestesisjukvård som besvarade enkäten, jämfört med 42% som var verksamma inom intensivvård. Majoriteten (69%) uppgav att de arbetat över 10 år inom sin specialitet och 60% angav att de arbetar heltid.

### **Arbetsmiljö och patientsäkerhet**

Sju av tio av de som besvarade enkäten uppgav att de trivdes på sin arbetsplats. En fjärdedel ansåg att arbetsmiljön på arbetsplatsen var bra, vilket innebär att 75% anser att arbetsmiljön kan förbättras. Vidare ansåg hela 58 % att patientsäkerheten var mycket bra på sin avdelning/enhet, men enbart 10% ansåg att den var utmärkt. Ungefär en tredjedel ansåg att patientsäkerheten var godtagbar, medan endast 1% uppgav att patientsäkerheten var dålig (figur 1).

Figur 1. Patientsäkerhet

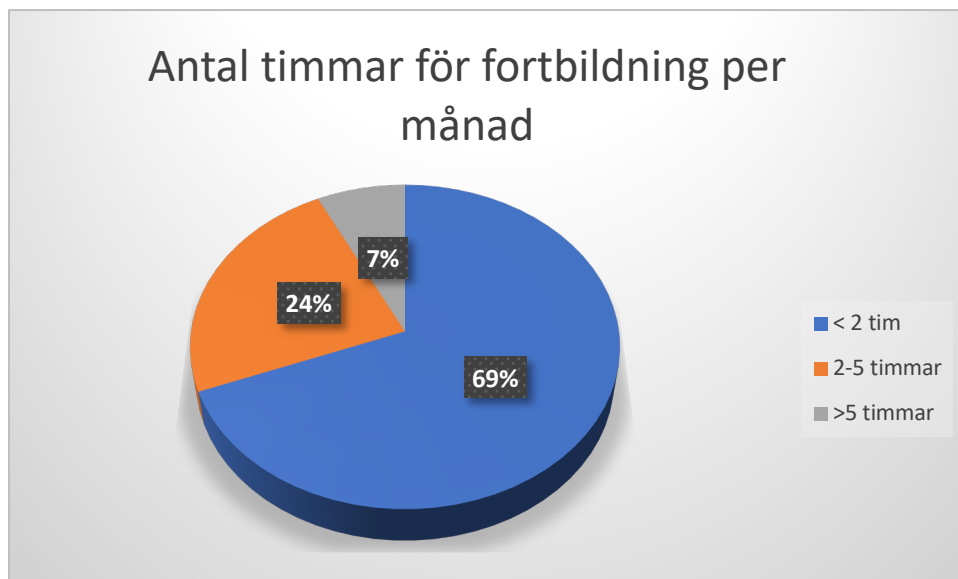


### Kompetensutveckling och möjligheter till fortbildning

Livslångt lärande och kompetensutveckling är viktigt för att ge en god och säker vård till patienter men också för en arbetsmiljö där specialistsjuksköterskor vill fortsätta att vara verksamma.

Kompetensutveckling kan uppnås genom både intern och extern fortbildning. I enkäten ställdes frågan hur man upplever möjligheten till fortbildning på sin arbetsplats, där svarade 36% att den var bra eller mycket bra medan 29% att den var dålig eller mycket dålig. Övriga ansåg den vara varken bra eller dålig. När de som besvarade enkäten uppskattade hur många timmar, i genomsnitt, de kunde ägna åt både intern och extern fortbildning svarade hela 69% att den var mindre än 2 timmar per månad (Figur 2). I kompetensbeskrivningarna för specialistsjuksköterskor inom anestesijukvård och intensivvård anser Rf Anlva att omfattningen av kompetensutveckling ej ska understiga 40 timmar per år. Detta skulle motsvara minst 4 timmar per månad, vilket majoriteten i vår undersökning inte uppnår.

Figur 2 Tid till fortbildning



### Karriär och framtid inom sin specialitet

Möjlighet till karriärsutveckling brukar ofta beskrivas som en viktig aspekt för att vilja stanna kvar på sin arbetsplats och/eller fortsätta inom sin profession. Av de som besvarade enkäten uppgav 23% att möjligheten till karriärsutveckling var bra eller mycket bra medan 34% ansåg att den var dålig eller mycket dålig. Totalt uppgav 43% att den var varken bra eller dålig. Det innebär att hela 77% av dem tillfrågade ansåg att möjligheter till karriärsutveckling saknades eller var begränsad inom verksamheten. Den vanligaste möjligheten till karriärsutveckling var genom interna uppdrag där man hade något specifikt ansvarsområde som exempelvis donationsansvarig, klinisk adjunkt, HLR instruktör eller klinisk specialist. Flertalet beskrev även att det fanns möjligheter att gå externa utbildningar och kurser samt att läsa magister, master eller påbörja en doktorandutbildning. Att bli chef, ledare eller platsansvarig ansågs av flera som en möjlig karriärsutveckling. Några av de som besvarade enkäten påpekade att bli chef eller ledare var enda möjligheten till karriärsutveckling men egentligen inte något som de ville. Vi efterfrågade även ifall man hade funderat på att sluta inom sin specialitet. Totalt svarade hela 40% att de hade funderat på att sluta. De som besvarade enkäten uppgav olika anledningar och många hade redan tagit steget till annat jobb, såg möjlighet att gå i pension eller utbilda sig till något annat. Den mest vanliga orsaken till att vilja sluta var arbetsmiljön. Specifika anledningar som uppgavs som orsak till att man funderade på att sluta presenteras i tabell 1.

<b>Anledning till att man funderar på att sluta</b>
Har redan annat jobb / gå i pension / ny utbildning
Arbetsbelastning
Ledarskap
Brist på tillvaratagande av kompetens
Arbetstider (återhämtning, schemaändringar)
Brist på kompetensutveckling
Lön, löneutveckling
Arbetsmiljö (generellt)
Arbetsvillkor
Otrygghet / etisk stress
Generellt uppgiven
Bemanning

Tabell 1. Anledningar till att man funderar på att sluta

### Slutsats

Rf Anlvas undersökning visar att våra medlemmar generellt uppfattar arbetsmiljön och patientsäkerheten som god på våra anesthesi- och intensivvårdsavdelningar runt om i Sverige. Trots det anser majoriteten av de svarande att både arbetsmiljö och patientsäkerheten bör förbättras. Sjuksköterskorna beskrev också att det saknas möjligheter och tid till fortbildning och karriärsutveckling i verksamheterna. Nästan hälften av de som besvarade enkäten uppgav också att de hade funderat på att sluta inom sin specialitet. Med utgångspunkt från de operationsköer och brist på intensivvårdspplatser som finns i Sverige idag skulle det få stora konsekvenser för sjukvården i Sverige om de som funderat på att sluta inom sin specialitet också skulle fullfölja den tanken. I en tid då samhällsdebatten präglas av brist på personal och vårdplatser behöver vi som professionsförbund vara tydliga med vad som är viktigt för våra medlemmar. Vi behöver även verka för att anesthesi- och intensivvårdssjuksköterskor får möjlighet till fortbildning och karriärsutveckling så att vi kan fortsätta utveckla vården med patienters bästa i fokus.

[Lina.bergman@aniva.se](mailto:Lina.bergman@aniva.se)

[Ann-charlotte.falk@shh.se](mailto:Ann-charlotte.falk@shh.se)

[Ing-Marie.larsson@aniva.se](mailto:Ing-Marie.larsson@aniva.se)

[Catarina.Tingsvik@aniva.se](mailto:Catarina.Tingsvik@aniva.se)