

NOTAT

Til: Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget

Direkte 24418845
Mail jon.rantau.harne.01@regionh.
dk

Journal-nr.: 23041439

Dato: 8. september 2023

Resultater fra Region Hovedstadens Exit-undersøgelse om primære årsager til sygeplejerskers opsigelser

Den 23. november 2022 vedtog fastholdelses- og rekrutteringsudvalget en handleplan i relation til planen 'Det handler og arbejdsliv'. Handleplanen fokuserer blandt andet på, at regionen skal være en attraktiv arbejdsplads, som kan tilknytte og tiltrække medarbejdere i alle livsfaser, og at alle skal have en god jobstart.

Exit-undersøgelsen er ét af initiativerne i handleplanen, og den giver indsigt i, hvorfor ansatte vælger at forlade deres stilling i Region Hovedstaden.

Exit-undersøgelsen har kørt siden september 2022. Undersøgelsen fokuserer på, hvorfor medarbejdere vælger at opsiges deres stillinger i Region Hovedstaden. Undersøgelsen er fortløbende for at sikre et datagrundlag om årsager til fratrædelse.

Pr. 16. august 2023 er den totale svarprocent på tværs af arbejdspladser og faggrupper 44 %, hvor i alt 2.324 har besvaret undersøgelsen. 757 fratrædende sygeplejersker har deltaget i undersøgelsen, hvilket svarer til en svarprocent på 44 %.

De foreløbige resultater for hele Region Hovedstaden viser, at flest respondenter angiver følgende tre årsager som begrundelse for opsigelsen:

- Søger et bedre psykisk arbejdsmiljø
- Ønsker flere faglige udfordringer
- Anser det som et naturligt led i min karrieremæssige udvikling

For fagstillingsgruppen Sygeplejepersonale viser de foreløbige resultater, at flest sygeplejersker angiver følgende tre årsager som begrundelse for opsigelsen:

- Søger et bedre psykisk arbejdsmiljø
- Oplever et højt arbejdspress

- Ønsker bedre tid til at løse arbejdsopgaverne

Sygeplejerskers lønvilkår

Resultaterne fra exit-undersøgelsen viser, at lønkonkurrence (årsag: *Jeg stopper i jobbet, fordi min nye arbejdsplads giver bedre løn*) er den 11. vigtigste årsag til sygeplejerskers opsigelser.

Utilfredshed med lønnen (årsag: *Jeg stopper i jobbet, fordi jeg er utilfreds med min løn*) er den 12. vigtigste årsag til opsigelser blandt sygeplejersker. Det vil sige, at lønnen i sig selv ikke er udslagsgivende for, hvorfor man skifter arbejde.

Sammenlignes resultaterne fra exit-undersøgelsen med den seneste trivselsmåling (1. kvartal 2023) er tilfredsheden på jobbet lavere blandt respondenter i exit-undersøgelsen. Der kan altså være et potentiale i at forbedre arbejdsmiljøet.

I planen 'Det handler om Arbejdsliv' er arbejdsmiljø et stort tema, og der er prioriteret 2,5 mio. kr. årligt fra 2023 til 2025 til arbejdsmiljø og styrkelse af den tværgående trivsel. Udmøntningen sker fra puljen til fastholdelse og rekuttering, der blev vedtaget ved budget 2023. Flere af disse initiativer er allerede igangsat.

Udvalget ajourføres halvårligt gennem en datapakke med HR-nøgletal. Her orienteres udvalget blandt andet om fratrædelser på sygeplejeområdet og øvrige sundhedsprofessioner.

Hvorfor forlader sygeplejersker deres job?

Region Hovedstadens exit-undersøgelse

August 2023



Om Region Hovedstadens exit-undersøgelse



Én fælles regional
undersøgelse



Omfatter alle
faggrupper



Omfatter
medarbejdere, som
selv opsiger deres
stilling*



Idriftsat
1. september 2022

*Følgende grupper modtager ikke invitationslink: Midlertidigt ansatte (fx projektansatte), timelønnede, internt flyttede medarbejdere, som ikke indleverer en formel opsigelse og ikke indgår i en ansættelsesproces og dermed ikke modtager brev med "Bekræftelse på opsigelse", og ansatte som oplyser, at de går på pension.

Tilfredshed i jobbet

	Hvor tilfreds har du været med dit seneste job?	Vil du anbefale din afdeling som arbejdsplads?	Ambassadørvilje	Nyt job uden for Region Hovedstaden
Sygeplejepersonale	3,4	3,0	34,2 %	33 %
Regionalt gns. På tværs af arbejdspladser og faggrupper	3,5	3,1	37,8 %	42 %

Note: Spørgsmålene "Hvor tilfreds har du været i seneste job?" og "Vil du anbefale din afdeling som arbejdsplads til en ven eller kollega?" måler på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er bedst. Ambassadørvilje angiver den procentvise andel af ambassadører ift. det samlede antal besvarelser. En ambassadør er defineret ved en respondent som har svareet *høj grad* eller *meget høj grad* til spørgsmålet "Vil du anbefale din afdeling som arbejdsplads til en ven eller kollega?". Det regionale gennemsnit måler på tværs af alle faggrupper og alle arbejdspladser (hospitaller, virksomheder, koncerncentre) i regionen.

Det har betydning for sygeplejepersonales opsigelser

Kompetencer og
karrieremuligheder Andet
Arbejdstider og vagter
Arbejdsmiljø Løn
Transport til og fra arbejde Forhold til ledelse
Tid til kerneopgaven
Forhold til kolleger

Top 10 årsager til opsigelser

1. Søger et bedre psykisk arbejdsmiljø
2. Oplever et højt arbejdspress
3. Ønsker bedre tid til at løse arbejdsopgaverne
4. Ønsker mere tid til kerneopgaven
5. Ønsker mere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet
6. Ønsker flere faglige udfordringer
7. Ønsker større indflydelse på arbejdsopgaver
8. Ønsker en mere nærværende ledelse
9. Ønsker et bedre fysisk arbejdsmiljø
10. Anser det som et naturligt led i min karriere

Arbejdsmiljø

Andel som er enige eller meget enige i, at de stopper i jobbet pga. nedenstående årsager:

54%

Søger et bedre
psykisk arbejdsmiljø

53%

Oplever et højt
arbejdspres

51%

Ønsker bedre tid til at
løse arbejdsopgaver

40%

Ønsker et bedre
fysisk arbejdsmiljø

Note: Respondenterne har svaret på alle spørgsmål i dette og de efterfølgende slides med udgangspunkt i en skala fra "Meget enig" til "Meget uenig".
Data er opdateret august 2023.

Tid til kerneopgaven & Arbejdstider og vagter

47%

Ønsker mere tid
til kerneopgaven

44%

Ønsker mere fleksibilitet i
tilrettelæggelsen af arbejdet

Igangsatte indsatser

- Opgaveløsning tæt på patienten
- Mere ligelig fordeling af vagtarbejde
- Advisory board
- Ungetopmøde
- Kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere

Andel som er enige eller meget enige i, at de stopper i jobbet pga. nedenstående årsager:

32%

Antallet af vagter er for stort

22%

Vagtarbejdet i afdelingen er uretfærdigt fordelt

Forhold til ledelse

40%

Ønsker en mere
nærværende ledelse

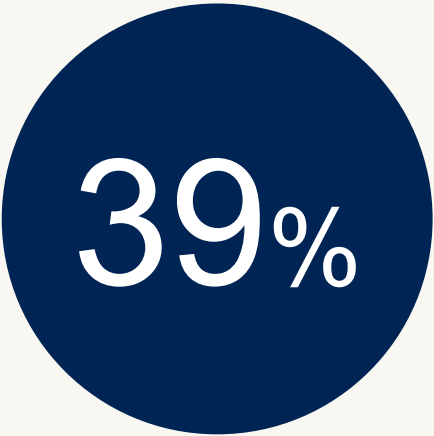
33%

Ønsker mere hjælp og støtte
fra sin leder

Igangsatte indsatser

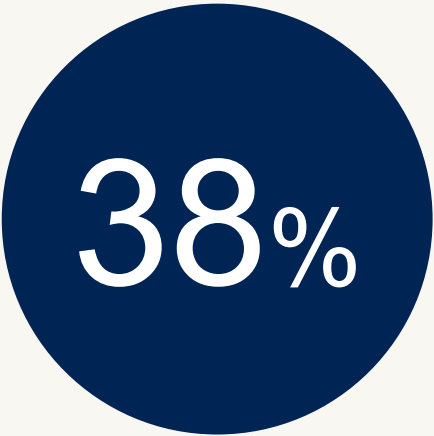
- Fælles pejlemærker for ledelse i Region Hovedstaden
- Styrke ledelsesindsatsen på alle ledelsesniveau via nye kompetence- og udviklingstilbud

Løn



39%

Den nye arbejdsplads
giver en bedre løn



38%

Utilfreds med lønnen

Løn er nr. 11 og 12
på listen over de vigtigste
årsager til opsigelser

Når vi sammenligner med trivselsmålinger

Tilfredshed med jobbet	
Trivselsmåling	3,9 70 % er tilfredse eller meget tilfredse
Exit-undersøgelse	3,4 58 % er tilfredse eller meget tilfredse

Tilfredshed med den faglige kvalitet	
Trivselsmåling	3,9
I exit-undersøgelsen angiver ca. hver anden at følgende er blandt årsagerne til at de stopper i jobbet: • Oplever et højt arbejdspress • Ønsker bedre tid til at løse arbejdsopgaverne • Ønsker mere tid til kerneopgaven	

Note: Både trivselsmålingerne og exit-undersøgelsen måler på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er bedst.
Resultaterne fra trivselsmålingerne er fra 1. kvartal 2023. Resultaterne fra Exit-undersøgelsen er fra august 2023.

Antal besvarelser blandt sygeplejepersonale

Sygeplejepersonale

43,9 %

757

Total for alle adspurgte

44 %

2.324