

Hvorfor forlader sygeplejersker jobbet?

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.

Det har betydning for sygeplejepersonales opsigelser

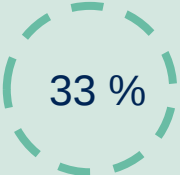


Kompetencer og
karrieremuligheder Andet
Arbejdstider og vagter
Arbejdsmiljø Løn
Transport til og fra arbejde Forhold til ledelse
Tid til kerneopgaven
Forhold til kolleger

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

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 %
Alle 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 svaret *I høj grad* eller *I 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, koncerntre) i regionen.

Data er opdateret august 2023.

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 ledelsesniveauer 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.