

Bilag 4: Regionsspecifikke nøgletal

Fastholdelse af sygeplejersker på sygehusene



Indenrigs- og
Sundhedsministeriets
BENCHMARKINGENHED

Publikationen kan hentes på hjemmesiden for
Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed:
www.benchmark.dk

Henvendelse om publikationen kan ske til kontaktpersonen
på analysen, som fremgår af hjemmesiden.

Indhold

1 Læsevejledning.....	3
2 Faktisk og forventet afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau i 2022.....	5
3 Udvikling i afgangsprocenten blandt sygeplejersker på regionsniveau i 2017-2022.....	5
4 Afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau fordelt på alder i 2022	6
5 Afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau fordelt på speciale i 2022	6
6 Hvor gik de afgående sygeplejersker hen?.....	7

1 Læsevejledning

I dette bilag præsenteres en række regionspecifikke nøgletal. I bilaget er afgangsprocenten defineret på samme måde som i hovedrapporten. I Bilag 5: "Metode" er afgrænsninger og definitioner beskrevet nærmere. Heri fremgår det også, at afgangsprocenten opgøres forskelligt afhængigt af, hvilken population vi betragter. I tallene, der præsenteres i dette bilag, tager vi udgangspunkt i afgangsprocenten opgjort på regionsniveau. Det betyder, at skift fra en region til en anden region tæller med som en afgang i de tal, der præsenteres i bilaget. Hvad, der mere konkret defineres som en afgang, er også uddybet i Bilag 5: "Metode".

I bilaget fokuserer vi primært på resultater fra 2022 på regionsniveau. Når vi opgør afgangsprocenten for 2022, ser vi på, hvor stor en andel af sygeplejerskerne i regionerne, der var ansat i november 2021, som ikke længere var ansat i november 2022. I tabel 5 afviger nedslagspunkterne dog fra de resterende tabeller, da nedslagspunkterne i den tabel er november 2021 og september 2022. Læs mere om afvigelsen i Bilag 5: "Metode".

Tabel 1: Faktisk og forventet afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau i 2022

I tabellen vises den faktiske og forventede afgangsprocent blandt sygeplejersker for hver region i 2022. Det forventede niveau er beregnet på baggrund af regionernes rammevilkår vha. en regressionsmodel. Herudover indeholder tabellen også benchmarkingindikatoren for hver region i 2022, som viser forskellen mellem regionens faktiske og forventede afgangsprocent blandt sygeplejersker opgjort i pct.point. Du kan læse mere om regressionsmodellen og beregningen af benchmarkingindikatoren i hovedrapportens kapitel 3 og 7 samt Bilag 5: "Metode".

Bemærk, at en række ansatte er frasorteret i tabellen. Det drejer sig om sygeplejersker, der er overgået til førtidspension, fleksjob og lignende, ansatte, der har en alder, så de kunne gå på folkepension i november 2022, samt ansatte der i den undersøgte periode er døde. I hovedrapportens kapitel 3 og i Bilag 5: "Metode" har vi begrundet frasorteringen af disse ansatte.

Tabel 2: Udvikling i afgangsprocenten blandt sygeplejersker på regionsniveau i 2017-2022

I tabellen vises afgangsprocenten i perioden 2017-2022 samt udviklingen i afgangsprocenten fra 2017 til 2022 for hver region.

Tabel 3: Afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau fordelt på alder i 2022

I tabellen vises afgangsprocenten blandt sygeplejersker fordelt på alder for hver region i 2022. Sygeplejerskerne er inddelt i fem alderskategorier: Under 30 år, 35-39 år, 40-49 år, 50-59 år og 60 år eller derover.

Tabel 4: Afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau fordelt på speciale i 2022

I tabellen vises afgangsprocenten blandt sygeplejersker fordelt på speciale for hver region i 2022. Speciale er opdelt i sygeplejersker med en specialuddannelse i sygepleje og sygeplejersker uden en specialuddannelse i sygepleje.

Tabel 5: Hvor gik de afgåede sygeplejersker hen?

I tabellen har vi fordelt den enkelte regions afgåede sygeplejersker, i perioden mellem november 2021 og september 2022, på forskellige afgangstyper. Afgangstyperne viser, hvor de afgåede sygeplejersker har bevæget sig hen (målt i september 2022). Tallene i tabellen tager udgangspunkt i afgangsprocenten målt på regionsniveau. Det vil sige, at skift mellem regioner også tæller med som en afgang i de tal, der fremgår af tabellen.

De afgangstyper, vi har inddelt de afgåede sygeplejersker efter, er mindre detaljerede, end de afgangstyper vi har vist i forløbsanalysen i hovedrapporten. Det skyldes diskretionshensyn.

I tabellen er de afgåede sygeplejersker inddelt i følgende typer:

- **Anden region:** Personer, der er skiftet til en anden region, uafhængigt af om det er til en anden regions sygehusvæsen eller ej.
- **Kommune:** Personer der er er skiftet til beskæftigelse i en kommune
- **Privat:** Personer der er skiftet til beskæftigelse i det private
- **Andet ansættelsesforhold:** Personer der er skiftet til et andet ansættelsesforhold end månedslønnet ordinært ansat.
- **Øvrig beskæftigelse:** Personer der er skiftet til et andet område i samme region eller staten.
- **Uddannelse:** Personer der ikke er i beskæftigelse, men som er ansat i en elevstilling på et sygehus eller under uddannelse uden anden beskæftigelse.
- **Folkepension og efterløn:** Personer der er skiftet til folkepension eller efterløn.
- **Sygedagpenge:** Personer der er skiftet til sygedagpenge eller jobafklaringsforløb.
- **Ledighed mm.:** Personer der er skiftet til dagpenge, kontanthjælp, førtidspension, fleksjob, udvandret eller død.
- **Øvrig afgang:** Dækker personer der ikke er i beskæftigelse, uddannelse eller modtager offentlige ydelser. Det kan fx være tilfældet, hvis man var på ulønnet orlov eller ulønnet barsel, var selvstændig, selvforsørgende eller havde arbejde i udlandet (fx Norge), men bopæl i Danmark.

Da det er muligt for sygeplejersker at være overgået til flere forskellige afgangstyper samtidigt (fx beskæftigelse og uddannelse), har vi lavet et hierarki, hvor beskæftigelse prioriteres først, herefter følger uddannelse og til sidst de afgangstyper, som hverken dækker beskæftigelse eller uddannelse. Prioriteringen er valgt ud fra analysens fokus på fastholdelse og mangel på arbejdskraft. I Bilag 5: "Metode" har vi uddybet metoden bag forløbsanalysen vist i hovedrapporten.

2 Faktisk og forventet afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau i 2022

Tabel 1

Faktisk og forventet afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau i 2022

Region	Faktisk afgangsprocent	Forventet afgangsprocent	Benchmarkingindikator
Region Hovedstaden	14,5	13,9	0,6
Region Midtjylland	13,2	13,7	-0,5
Region Nordjylland	12,4	13,1	-0,7
Region Sjælland	14,0	14,8	-0,8
Region Syddanmark	14,1	13,6	0,5
Lands gennemsnit	13,8	-	-

Anm.: Lands gennemsnittet er vægtet.
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

3 Udvikling i afgangsprocenten blandt sygeplejersker på regionsniveau i 2017-2022

Tabel 2

Udvikling i afgangsprocenten blandt sygeplejersker på regionsniveau i 2017-2022

Region	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Udvikling fra 2017 til 2022 i pct.point
Region Hovedstaden	13,8	13,1	13,0	13,1	15,7	15,0	1,2
Region Midtjylland	10,7	12,4	12,2	11,3	13,3	13,8	3,2
Region Nordjylland	8,6	10,6	10,8	9,7	11,7	12,8	4,2
Region Sjælland	11,9	14,7	15,1	13,2	14,1	14,6	2,6
Region Syddanmark	10,6	11,5	10,5	10,9	13,5	14,6	4,0
Landsplan	11,6	12,5	12,3	11,9	14,0	14,4	2,8

Anm.: Lands gennemsnittet er vægtet.
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

4 Afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau fordelt på alder i 2022

Tabel 3

Afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau fordelt på alder i 2022

Region	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller derover
Region Hovedstaden	20,7	18,7	12,4	8,4	14,0
Region Midtjylland	19,2	16,5	11,2	6,9	17,3
Region Nordjylland	20,0	14,6	8,5	8,1	14,8
Region Sjælland	21,4	17,0	13,0	8,9	15,4
Region Syddanmark	22,0	16,0	12,8	8,1	15,7
Landsplan	20,6	17,0	11,8	8,0	15,5

Anm.: Landsgennemsnittet er vægtet.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

5 Afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau fordelt på speciale i 2022

Tabel 4

Afgangsprocent blandt sygeplejersker på regionsniveau fordelt på speciale i 2022

Region	Intet speciale	Speciale
Region Hovedstaden	15,5	11,3
Region Midtjylland	14,5	8,9
Region Nordjylland	13,8	6,1
Region Sjælland	15,0	11,6
Region Syddanmark	15,1	11,5
Landsplan	14,9	10,3

Anm.: Landsgennemsnittet er vægtet.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

6 Hvor gik de afgåede sygeplejersker hen?

Tabel 5

Hvor gik de afgåede sygeplejersker hen?

Region	Anden region	Kommune	Privat	Andet ansættelsesforhold	Øvrig beskæftigelse	Uddannelse	Folkepension/efterløn	Sygedagpenge	Ledighed mm.	Øvrig afgang
Region Hovedstaden	8,3	16,1	20,6	17,0	2,3	4,5	5,3	3,7	5,3	17,0
Region Midtjylland	6,2	19,0	18,0	13,2	2,3	4,7	7,5	5,5	4,5	19,1
Region Nordjylland	5,4	24,4	19,2	7,5	3,4	4,9	6,2	4,1	6,0	18,9
Region Sjælland	15,0	19,7	16,3	13,3	3,9	1,9	5,1	3,4	4,3	17,1
Region Syddanmark	5,7	24,0	16,7	10,9	2,6	4,4	8,5	3,6	5,2	18,3
Landsplan	7,7	19,8	18,4	13,4	2,6	4,3	6,6	4,1	5,0	18,0

Anm.: Landsgennemsnittet er vægtet.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.