

Ledelsesresumé

Fastholdelse af sygeplejersker på sygehusene

Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed har i denne analyse sat fokus på fastholdelse af sygeplejersker på sygehusene. Det er relevant at fokusere på, fordi sygehusene oplever mangel på sygeplejersker, som de har udfordringer med at rekruttere og fastholde, og fordi antallet af ældre er steget markant de seneste år og fortsat vil stige i de kommende år.

Fastholdelse af sygeplejersker kan både bidrage til at løse lokale rekrutteringsudfordringer, men det kan også være med til at afhjælpe udfordringen med manglende arbejdskraft mere overordnet set blandt sygeplejersker. Tidligere analyser har således vist, at selvom 85 pct. af de nyuddannede sygeplejersker finder beskæftigelse på det offentlige sundheds-, ældre- og socialområde, så er det kun 72 pct. af sygeplejerskerne, som er på det offentlige sundheds-, ældre- og socialområde efter 10 år på arbejdsmarkedet¹. Der er dermed et umiddelbart potentiale for at styrke fastholdelsen af sygeplejersker på området. Det er vigtigt at få nævnt, at afgang og tilgang på et vist niveau kan være positivt, da det kan være med til at skabe noget dynamik og udvikling. Det er dog essentielt, at andelen af afgangene ikke er for høj, så man undgår, at afgangene påvirker opgaveløsningen.

Formålet med denne analyse er at undersøge, om der er forskel på, hvor gode sygehusene og regionerne er til at fastholde sygeplejersker, når man tager højde for personalesammensætning og medarbejdernes individkarakteristika. Vi ser også på landsplansresultater, hvor der fx er fokus på niveauet samlet set og fordelt på undergrupper blandt sygeplejerskerne. Herudover har analysen også til formål at belyse forløbet for de sygeplejersker, der afgår fra sygehusene.

Fastholdelse undersøges i analysen her med udgangspunkt i sygehusenes afgangsprocent, der viser, hvor stor en andel af sygeplejerskerne, der forlader sin arbejdsplads mellem november 2021 og november 2022 (omtales som resultater for 2022). Vi måler altså sygehusenes evne til at fastholde sine sygeplejersker på baggrund af, hvor stor en andel der ikke fastholdes.

Udover selve analysen har vi udarbejdet fem bilag. I Bilag 1: "Sådan placerer dit sygehus sig" og Bilag 2: "Sådan placerer din region sig" kan du finde figurer med de mest centrale nøgletal for hvert sygehus og region. I Bilag 3: "Sygehusspecifikke nøgletal" og Bilag 4: "Regionsspecifikke nøgletal" fremgår alle disse nøgletal i hhv. sygehusfordelte og regionsfordelte tabeller. I Bilag 5: "Metode" er metoden bag opgørelser og modeller i analysen præsenteret.

Mere end hver 8. sygeplejerske afgik fra sygehusvæsnet i 2022, og afgangsprocenten har været stigende de seneste år

I 2022 var afgangsprocenten blandt sygeplejersker i sygehusvæsnet 13,3 pct. Det svarer til, at ca. 4.600 ud af de knap 35.000 ansatte forlod deres stilling som sygeplejerske i sygehusvæsnet mellem november 2021 og november 2022. I 2022 var afgangsprocenten blandt sygeplejersker ansat i psykiatrien lidt højere end i somatikken.

I perioden 2017-2020 er afgangsprocenten blandt sygeplejersker i sygehusvæsnet meget stabil, mens der er sket en stigning i afgangsprocenten på 2,5 pct.point mellem 2020-2022. Stigningen mellem

¹ Finansministeriet et al. (2020): Veje til flere hænder - Task force om social- og sundhedsmedarbejdere

2020-2022 i afgangsprocenten kan hænge sammen med, at der mellem 2020 og 2022 har været en COVID-19 pandemi. Det kan muligvis også være et udtryk for udfordringerne med manglende arbejdskraft på sundheds- og ældreområdet, men det kan også hænge sammen med sygeplejerskestrejken i 2021 eller den utilfredshed blandt sygeplejersker, som strejken repræsenterede.

Afgangsprocenten er højest blandt de yngste og ældste aldersgrupper samt sygeplejersker uden speciale

Afgangsprocenten er forskellig afhængigt af, hvilken aldersgruppe man betragter. I 2022 var afgangsprocenten højest blandt de yngste og ældste aldersgrupper med 18,6 pct. for sygeplejersker under 30 år, 15,8 pct. for 30-39-årige og 15,2 pct. for sygeplejersker på 60 år eller derover. Omvendt havde de 40-59-årige de laveste afgangsprocenter med 11,0 pct. for 40-49-årige og 7,0 pct. for 50-59-årige. For de yngste kan den høje afgangsprocent fx skyldes "ansvarschok"², øget geografisk mobilitet og større lyst til at ændre karrierevej, mens det for de ældste aldersgrupper i højere grad hænger sammen med tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Analysen viser videre, at sygeplejersker med et speciale har en lavere afgangsprocent end sygeplejersker uden speciale. Sygeplejersker uden speciale havde en afgangsprocent på 13,8 pct. i 2022, mens sygeplejersker med et speciale havde en afgangsprocent på 9,3 pct. Hvis man ser på tværs af sygeplejersker med et speciale, er det sygeplejersker med speciale i kræft, som havde den laveste afgangsprocent, mens sygeplejersker med speciale i anæstesi havde den højeste afgangsprocent.

Forskelle i afgangsprocenten blandt sygeplejersker på tværs af afdelingstyper

Der er forskel på afgangsprocenten blandt sygeplejersker på landsplan på tværs af afdelingstyper i sygehusvæsenet³. I 2022 var afgangsprocenten 15,4 pct. for kirurgiske afdelinger, mens afgangsprocenten var 18,4 pct. for medicinske afdelinger⁴. Når akutafdelinger sammenlignes med øvrige afdelinger⁵, havde akutafdelinger en væsentligt højere afgangsprocent i 2022 på 24,6 pct., mens afgangsprocenten var 14,2 pct. for øvrige afdelinger.

Tallene fordelt på afdelingstyper baserer sig kun på 10 somatiske sygehuse og 18.378 sygeplejersker. I vores datagrundlag fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) for de resterende 11 somatiske sygehuse er data på afdelingsniveau kun placeret på én enhed eller få store enheder inden for sygehuset, så her er det ikke muligt at opdele på afdelinger. For de psykiatriske sygehuse har vi heller ikke personaledata på afdelingsniveau. I Bilag 5: "Metode" kan du læse mere om data på afdelingsniveau.

Store variationer i afgangsprocenten på tværs af sygehuse - også når man tager højde for forskelle i rammevilkår

På tværs af sygehuse er der store forskelle i afgangsprocenten blandt sygeplejersker⁶. I 2022 varierede afgangsprocenten fra knap 14 pct. til ca. 24 pct. mellem det sygehus med den laveste og højeste afgangsprocent. Det er en forskel på 10 pct.point.

² Læs mere om "ansvarschok" i VIVE (2022): Arbejdskraftsmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder

³ Afgangsprocenten på tværs af afdelingstyper afviger fra afgangsprocenten på landsplan. Det skyldes, at vi har ændret populationen ved at vise afgangsprocenten på tværs af forskellige afdelingsinddelinger. Det betyder, at skift mellem afdelingstyper også tæller som en afgang her.

⁴ Medicinske og kirurgiske afdelinger er defineret ud fra specialeblok i landspatientsregistret. De konkrete inddelinger af specialerne i specialeblokke kan fx findes i Sundhedsdatastyrelsen (2020): "Udvalgte nøgletal for sygehusvæsenet og praksisområdet 2009-2018". Her er det vigtigt at bemærke, at sygeplejersker ansat på afdelinger med blandet eller uoplyst speciale godt kan arbejde inden for et medicinsk eller kirurgisk speciale, men vi har ikke haft mulighed for entydigt at placere dem i én af specialekategorierne. Det drejer sig om en ret stor gruppe af den samlede population på afdelingsniveau, 3.275 sygeplejersker ud af 18.378 sygeplejersker. Læs mere i kapitel 4 og Bilag 5 "Metode".

⁵ Akutafdeling er defineret ud fra afdelingsnavn, så hvis afdelingsnavnet indeholder 'akut', kategoriseres afdelingen som en akutafdeling

⁶ Der er forskel på opgørelsen af afgangsprocenten afhængigt af, om man opgør afgangsen på landsplan eller sygehusniveau. Når vi bevæger os ned på sygehusniveau fremfor på landsplan, vil et skift fra et sygehus til et andet sygehus tælle med som en afgang. Vi ser således på afgangsprocenten for de

Der er en tendens til på sygehusniveau, at afgangsprocenten har været stigende blandt sygeplejersker de seneste år. I perioden 2017-2022 er afgangsprocenten steget på 21 ud af 26 sygehuse, og dermed er afgangsprocenten kun faldet på 5 sygehuse. For mange sygehuse er der særligt sket en stigning mellem 2020-2022.

I analysen har vi beregnet en såkaldt benchmarkingindikator, der viser forskellen mellem den faktiske afgangsprocent for det enkelte sygehus, og den afgangsprocent man kunne forvente på baggrund af sygehusets rammevilkår. De rammevilkår, vi har taget højde for, er den enkelte ansattes individkarakteristika og personalesammensætning.

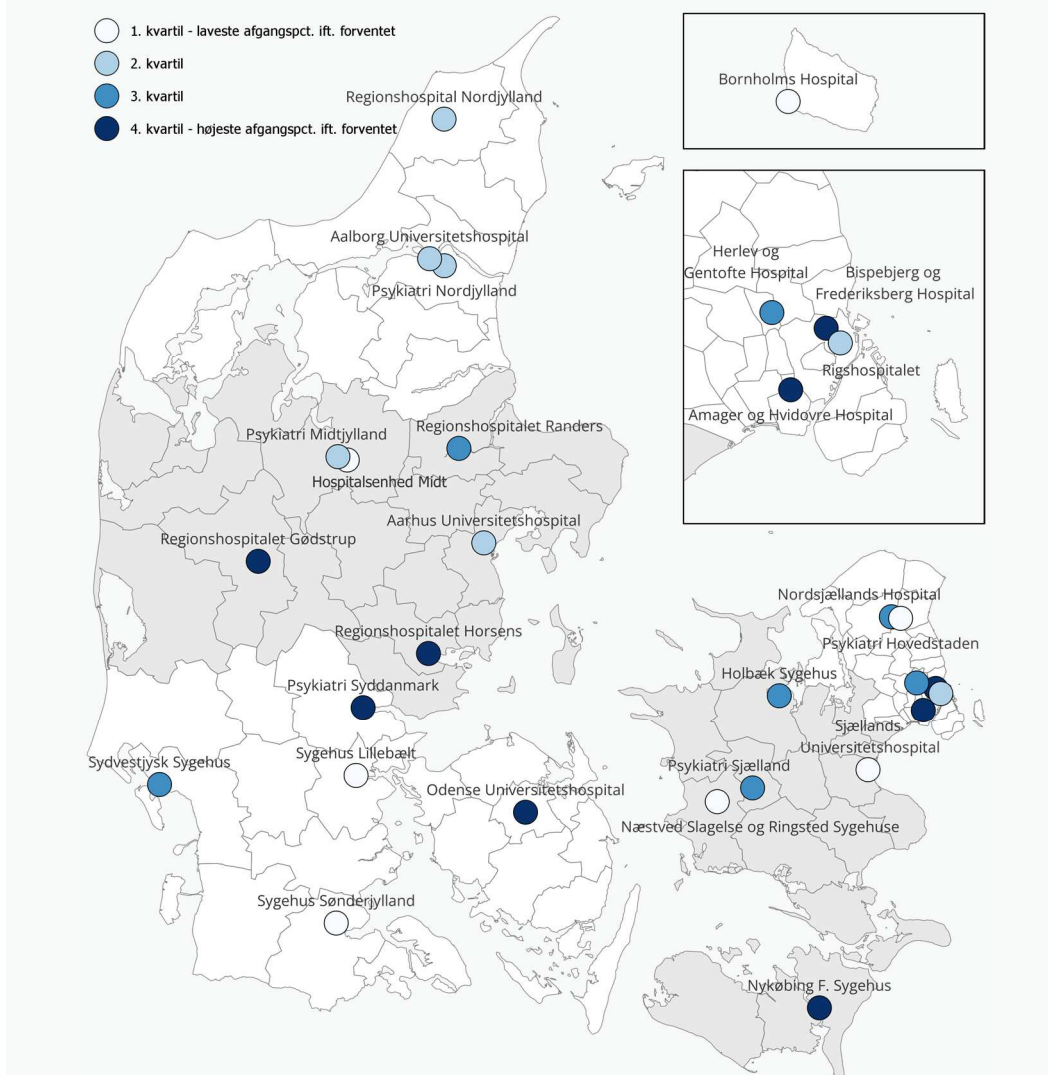
Noget af det vi kan se, der har betydning for sandsynligheden for afgang, og som vi har taget højde for i benchmarkingen af sygehusene er fx sygeplejerskernes alder, speciale, helbred, børn, partner, tilknytning til arbejdsmarkedet, afstand til sygehus med ansættelse, afstand til alternative ansættelsesmuligheder og sygehustype. I analysens kapitel 8 har vi beskrevet, hvilken sammenhæng de forskellige rammevilkår har til sandsynligheden for afgang fra sygehus, og hvordan denne sammenhæng skal fortolkes.

I figur 1.1 på næste side er benchmarkingindikatoren for sygeplejersker vist for sygehusene i et danmarkskort inddelt i kvartiler. Benchmarkingindikatoren viser, at der også er forskelle mellem sygehusernes afgangsprocent, når der tages højde for sygehusernes rammevilkår. Benchmarkingindikatoren varierede fra -2,6 til 3,3 i 2022. Det vil sige, at de to sygehuse med den laveste og højeste benchmarkingindikator har en afgangsprocent, der er henholdsvis 2,6 pct.point lavere og 3,3 pct.point højere, end man kunne forvente ud fra sygehusets rammevilkår.

enkelte sygehuse og definerer derfor afgang ud fra det enkelte sygehus' population. Forskellen betyder, at den gennemsnitlige afgangsprocent, der præsenteres på sygehusniveau er højere end afgangsprocenten på landsplan.

Figur 1.1

Benchmarkingindikator for afgangsprocenten blandt sygeplejersker på sygehusene, 2022



Anm.: 1. kvartil dækker over den fjerdedel af sygehusene, som har den laveste afgangspct. i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af sygehusets rammevilkår. 4. kvartil dækker omvendt over den fjerdedel af sygehusene, der har den højeste afgangspct. i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af sygehusets rammevilkår. Ved placeringen af sygehusene på Danmarks kortet, er der taget udgangspunkt i placeringen af sygehusets akutmodtagelse. I nogle tilfælde kan det samme sygehus have flere akutfunktioner. Det gælder eksempelvis Aalborg Universitetshospital, som er placeret ved akutmodtagelsen i Aalborg, selvom sygehuset også har en akutfunktion i Thisted. Rigshospitalet er placeret på hovedadressen på Blegdamsvej. Da psykiatrien kun optræder som ét sygehus for hver region, har vi placeret de fem psykiatriske sygehuse ved regionsgården.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der er en vis variation i afgangsprocenten mellem regionerne, og der ses også en stigende tendens

Der er en vis variation i afgangsprocenten blandt sygeplejersker på tværs af regionerne⁷. I 2022 havde Region Nordjylland den laveste afgangspct. med 12,8 pct., mens Region Hovedstaden havde den højeste med 15,0 pct.

⁷ Der er forskel på opgørelsen af afgangsprocenten afhængigt af, om man opgør afgang på sygehus- eller regionsniveau. Når vi bevæger os op på regionsniveau fremfor på sygehusniveau, vil et skift fra et sygehus til et andet sygehus kun være en afgang, hvis det er et skift til et sygehus i en anden

Afgangsprocenten blandt sygeplejersker har også været stigende i de seneste år på tværs af regionerne. Dog er der forskelle i stigningen i afgangsprocenten på tværs af regionerne. I perioden 2017-2022 har Region Nordjylland haft den største stigning i afgangsprocenten med 4,2 pct.point, mens Region Hovedstaden har haft den laveste med 1,2 pct.point.

Når der ses på benchmarkingindikatoren for regionerne⁸, er der ikke så store forskelle, hvilket formentligt også hænger sammen med, at vi her er på et relativt højt aggregeringsniveau. Benchmarkingindikatoren for sygeplejerskerne varierede fra -0,8 til 0,6. Det betyder, at Region Sjælland, som har den laveste benchmarkingindikator, og Region Hovedstaden, som har den højeste benchmarkingindikator, har en afgangsprocent, der er henholdsvis 0,8 pct.point lavere og 0,6 pct.point højere, end man kunne forvente ud fra regionernes rammevilkår.

Hvor gik de afgåede sygeplejersker hen?

I analysen har vi set nærmere på, hvor sygeplejerskerne, der afgik fra sygehusvæsnets, gik hen. Vi ser i forløbsanalysen på, hvor de afgåede sygeplejersker mellem november 2021 og september 2022 har bevæget sig hen målt i september 2022⁹. I forløbsanalysen har vi taget udgangspunkt i afgang fra sygehusvæsnets på landsplan. Det vil sige, at vi ikke har ansatte med i forløbsanalysen, der er skiftet fra ét sygehus til et andet sygehus eller fra én region til en anden region og fortsat er ordinært ansat i sygehusvæsnets. I bilag 1-4 er det dog muligt at se, hvor de afgåede sygeplejersker har bevæget sig hen for hvert enkelt sygehus og region.

Bemærk i øvrigt, at da det er muligt for sygeplejerskerne at have flere afgangstyper samtidigt, har vi prioriteret beskæftigelse først, dernæst uddannelse og til sidst afgangstyper, som hverken er beskæftigelse eller uddannelse. Prioriteringen er valgt ud fra analysens fokus på fastholdelse og mangel på arbejdskraft.

Af de sygeplejersker, som afgik fra sygehusvæsnets mellem november 2021 og september 2022, var 59 pct. fortsat i beskæftigelse i september 2022. 21 pct. af de sygeplejersker, der afgik fra sygehusvæsnets, gik over til kommunerne, mens 20 pct. af de afgåede sygeplejersker skiftede til det private¹⁰. 15 pct. af sygeplejerskerne overgik fra at være ordinært ansat til at have et andet ansættelsesforhold i sygehusvæsnets. Herudover overgik nogle få til den statslige sektor eller til et andet regionalt område end sygehusvæsnets.

Blandt de sygeplejersker, der afgik fra sygehusvæsnets mellem november 2021 og september 2022, var 5 pct. under uddannelse, og 36 pct. var hverken i beskæftigelse eller uddannelse. Størstedelen af de 36 pct. modtog dog ikke offentlige ydelser.

region. Skift mellem sygehuse inden for samme region tæller altså ikke som en afgang på regionsniveau. Forskellen betyder, at den gennemsnitlige afgangsprocent, der præsenteres på regionsniveau er lavere end den afgangsprocent på sygehusniveau, men højere end afgangsprocenten på landsplan.

⁸ I analysen har vi beregnet en såkaldt benchmarkingindikator, der viser forskellen mellem den faktiske afgangsprocent for den enkelte region, og den afgangsprocent man kunne forvente på baggrund af regionens rammevilkår. De rammevilkår, vi har taget højde for, er den enkelte ansattes individkarakteristika og personalesammensætning.

⁹ I forløbsanalysen afviger nedslagspunkterne fra resten af analysen, da nedslagspunkterne i resten af analysen er november 2021 og november 2022. Læs mere om afvigelsen i nedslagspunkterne i kapitel 5 eller Bilag 5: "Metode".

¹⁰ I kapitel 5 viser vi, hvor sygeplejerskerne er blevet ansat i det private.

I rapportens kapitel 5 kan man finde mere detaljerede opgørelser i forhold til, hvor det afgåede personale bevægede sig hen. Eksempelvis har vi også opdelt forløbsanalysen på private brancher og aldersgrupper.

Statistisk undersøgelse af sammenhængen mellem udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang

I analysen har vi også undersøgt den statistiske sammenhæng mellem udvalgte ansættelsesforhold, som vi vurderer, at det enkelte sygehus kan påvirke i et eller andet omfang, og sandsynligheden for afgang. Vi har konkret kigget på omfanget af arbejdstid, aften- og natarbejde, weekendarbejde, bruttoløn og sygefravær.

Vi har undersøgt sammenhængene med udgangspunkt i den samme statistiske model, som vi har brugt til at beregne sygehusenes benchmarkingindikatorer med. Det er vigtigt at få nævnt, at det ikke ud fra resultaterne er muligt at drage generelle konklusioner om effekten af de undersøgte ansættelsesforhold på hverken individniveau eller sygehusniveau i kausal forstand. Der er således ikke tale om årsagssammenhænge eller effektstudier. Det betyder også, at man fx ikke bare kan ændre en ansættelsesforhold og så forvente at få en bestemt effekt. Der er således alene tale om sammenhænge.

Resultaterne af den statistiske undersøgelse af sammenhængen mellem udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang findes i analysens kapitel 9, hvor vi har beskrevet og fortolket resultaterne, men også beskrevet hvad man som læser skal være opmærksom på.

Refleksionsspørgsmål

Analysen giver de enkelte sygehuse mulighed for at se nærmere på, hvordan afgangsprocenten blandt sygeplejersker på deres sygehus ser ud, efter der er taget højde for sygehusets rammevilkår. Det er relevant for det enkelte sygehus at følge op på resultaterne fra denne analyse, og det kan i den forbindelse være nyttigt at overveje forskellige refleksionsspørgsmål. Det kunne eksempelvis være:

- Hvad er afgangsprocenten blandt sygeplejersker på vores sygehus, og hvordan ligger vi i forhold til landsgennemsnittet og lignende sygehuse? Hvad er årsagen til, at vores sygehus' afgangsprocent enten er lavere eller højere end landsgennemsnittet og lignende sygehuse?
- Hvad er afgangsprocenten blandt sygeplejersker på vores sygehus, i forhold til hvad man kunne forvente ud fra sygehusets rammevilkår? Er andelen i overensstemmelse med vores forventninger?
- Hvilken afgangsprocent ønsker vi fremadrettet at arbejde henimod på vores sygehus? Hvordan sikrer vi, at vi når det ønskede mål?

Du kan finde flere refleksionsspørgsmål i kapitel 10.

Afsluttende bemærkninger

Det kan afslutningsvist nævnes, at Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed forventer at lave en analyse i efteråret 2023, hvor der vil være fokus på at identificere og beskrive konkrete tiltag til inspiration med udgangspunkt i de sygehuse, der ser ud til at være gode til at fastholde sine sygeplejersker målt ud fra denne analyses resultater.

Det kan desuden nævnes, at Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed også har lavet en analyse af kommunernes evne til at fastholde social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde. Den analyse kan findes på enhedens hjemmeside www.benchmark.dk.