

TEMARAPPORT

2017:3

SCB

Statistiska centralbyrån Statistics Sweden

Statistiska centralbyrån

Sjuksköterskor utanför yrket



Sjuksköterskor utanför yrket

Temarapport 2017:3
Sjuksköterskor utanför yrket

Report 2017:3
Nurses outside the profession

Statistiska centralbyrån
Statistics Sweden
2017

Producent
Producers SCB, Enheten för statistik om utbildning och arbete
Statistics Sweden, Education and Jobs
Box 24300
104 51 Stockholm, Sweden
+46 10 479 40 00

Förfrågningar
Enquiries Viktor Morell, +46 10 479 67 27
vikt.morell@scb.se
Rebekka Holm, +46 10 479 61 49
rebekka.holm@scb.se

Det är tillåtet att kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet.
Om du citerar, var god uppge källan på följande sätt:
Källa: SCB, *Sjuksköterskor utanför yrket*.

It is permitted to copy and reproduce the contents in this publication.
When quoting, please state the source as follows:
Source: Statistics Sweden, *Nurses outside the profession*

Omslag/*Cover*: Ateljén, SCB
Foto/*Photo*: Johner Bildbyrå

URN:NBN:SE:SCB-2017-A40BR1703.pdf

Denna publikation finns enbart i elektronisk form på www.scb.se
This publication is only available in electronic form on www.scb.se

Förord

I serien Temarapporter presenteras resultat från olika ämnesområden inom befolknings- och välfärdsstatistiken. Utöver den officiella statistiken om kopplingen mellan utbildning och arbete inom statistikområdet Befolkningens utbildning görs även tematiska undersökningar. Dessa undersökningar fördjuper den officiella statistiken om olika utbildningsgruppers övergång till och ställning på arbetsmarknaden eller belyser nya frågeställningar på området som är aktuella i samhällsdebatten. Vilka temarapporter som görs beslutar SCB efter samråd med användarna.

Den här temarapporten innehåller resultat från undersökningen "Sjuksköterskeutbildades karriärvägar" som genomfördes under hösten 2016. Rapporten belyser olika orsaker som kan tänkas ligga bakom varför sjuksköterskeutbildade med yrkeserfarenhet från vård och omsorg väljer att lämna yrket. Personerna som valts ut i studien har alla erfarenhet av att arbeta som sjuksköterska i vård och omsorg men har sedan valt ett annat yrke i en annan bransch.

Rapporten redovisar också anledningar till att välja sjuksköterskeprogrammet och om man kan tänka sig att komma tillbaka till vården.

Resultaten från undersökningen finns tillgängliga i tabeller på www.scb.se/uf0549.

Rapporten har utarbetats av Rebekka Holm och Viktor Morell, enheten för statistik om utbildning och arbete.

Statistiska centralbyrån i februari 2017.

Petra Otterblad Olausson
Avdelningschef

Mikael Schöllin
Enhetschef

SCB tackar

Tack vare våra uppgiftslämnare – privatpersoner, företag, myndigheter och organisationer – kan SCB tillhandahålla tillförlitlig och aktuell statistik som tillgodoser samhällets informationsbehov.

Innehåll

Förord	1
Sammanfattning	4
Inledning	5
1 Registerstudie om sjuksköterskeutbildade i Sverige	6
1.1 Beskrivning av de sjuksköterskeutbildade	6
1.2 Sjuksköterskeutbildades karriärvägar	7
2 Beskrivning av de som lämnat sjuksköterskeyrket och vård och omsorg	9
3 Resultat från enkätundersökningen	11
3.1 Sjuksköterskeutbildningen	12
3.2 Anledningar till byte av yrke	13
3.2.1 Arbetsmiljö	14
3.2.2 Arbetsvillkor vid den senaste anställningen som sjuksköterska... ..	15
3.3 Återgång till sjuksköterskeyrket	18
Fakta om statistiken	20
Detta omfattar statistiken	20
Definitioner och förklaringar	20
Så görs statistiken	22
Statistikens tillförlitlighet	23
Bra att veta	24
Referenser	25
Bilagor	26
In English	35
Summary	35
List of figures	36

Sammanfattning

Efterfrågan på sjuksköterskor ökar i takt med att befolkningen och andelen äldre ökar. Det råder brist på sjuksköterskor och en majoritet av alla arbetsgivare inom vård och omsorg bedömer att bristen kommer att öka ytterligare på några års sikt.

Det fanns omkring 111 000 personer under 65 år med sjuksköterskeexamen i Sverige år 2014. Cirka 1 av 10 av dem arbetade inom andra yrken än sjuksköterska eller barnmorska, utanför vård och omsorg. Den här rapporten undersöker vilka faktorer som bidragit till varför sjuksköterskeutbildade valt att lämna sjuksköterskeyrket. Den baseras på resultaten från enkätundersökningen "Sjuksköterskors karriärvägar". Enkäten riktade sig till sjuksköterskor som arbetat inom vård och omsorg någon gång under åren 2005 till 2013, men sedan bytt yrke och bransch. Totalt ingick 4 206 personer i undersökningen, varav 68 procent svarade på enkäten.

Cirka 6 av 10 angav att arbetsvillkoren var en av anledningarna till varför de lämnade sjuksköterskeyrket. För drygt 5 av 10 var arbetsmiljön, till exempel stress och arbetsbelastning, en anledning. En lika stor andel uppgav att de blev intresserade av ett annat yrke. De som arbetar utanför vård- och omsorg arbetar ofta som organisationsutvecklare och utredare vid myndigheter, undervisar vid högskola och universitetet eller gymnasieskolans yrkesprogram. Ungefär 9 av 10 av de som lämnat sjuksköterskeyrket tyckte att yrkeserfarenheten som sjuksköterska var till nytta i deras nuvarande arbeten.

Cirka 60 procent angav att liten möjlighet att styra över arbetssituationen bidrog helt eller till stor del till att de inte längre arbetar som sjuksköterska. Omkring 50 procent svarade att arbetsbelastning i förhållande till arbetstid spelade en stor eller helt avgörande roll i beslutet. Bristande ledarskap var en helt eller till stor del bidragande orsak för ungefär 45 procent. En lika stor andel upplevde att sjuksköterskeyrket var psykiskt krävande och kunde orsaka stress och

att detta var en helt eller till stor del bidragande anledning. I de kommentarer som lämnats i undersökningen framgår att flera upplevde stress över att inte kunna leverera patientsäker vård på grund av att tid och resurser inte räckte till.

Ungefär 55 procent ansåg att lönen i förhållande till utbildningen var en helt eller till stor del bidragande anledning till beslutet att lämna den senaste anställningen som sjuksköterska. En lika stor andel ansåg att lönen i förhållande till arbetsbördan bidrog helt eller till stor del. Många kommenterade att arbetsbördan innefattade ett stort ansvar för patientsäkerheten, och det ansvaret inte stod i proportion till lönen.

Drygt 40 procent av dem som arbetade blandade tider svarade att arbetstiderna bidrog helt eller till stor del till att de slutade sin senaste anställning som sjuksköterska. Motsvarande andel för dem som enbart arbetade natt var cirka 25 procent och lägst för dem som enbart arbetade dag, knappt 5 procent.

Cirka 65 procent av dem mellan 25 och 49 år kunde tänka sig att återvända till sjuksköterskeyrket. Motsvarande andel i åldern 50 till 65 år var lägre, ungefär 50 procent. Det pekar mot att det finns en högre andel potentiella återvändare bland sjuksköterskeutbildade under 50 år. De viktigaste faktorerna för dem som kunde tänka sig att återvända var högre lön, större möjlighet att styra över arbetssituationen och rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid. Mellan 70 och 80 procent ansåg för vardera av dessa tre faktorer att de skulle ha stor eller helt avgörande betydelse för beslutet att återvända till sjuksköterskeyrket.

Inledning

Det råder brist på utbildad personal inom svensk vård och omsorg. Störst brist är det på sjuksköterskor, både grundutbildade och specialistutbildade. En majoritet av alla arbetsgivare bedömer att behovet av sjuksköterskor kommer att öka på några års sikt. Efterfrågan på sjuksköterskor ökar i takt med att befolkningen och andelen äldre ökar. Bristen på sjuksköterskor är betydande och varierar beroende på specialisering. 9 av 10 arbetsgivare anser att tillgången på examinerade anestesi-, intensiv- och operations-sjuksköterskor är otillräcklig. Allt fler arbetsgivare rapporterar även en brist på barnmorskor och distriktssköterskor.¹

År 2014 fanns det omkring 111 000 personer under 65 år med sjuksköterskeexamen i Sverige. Alla arbetar inte inom vård och omsorg. Sjuksköterskeutbildade som inte arbetar inom yrket kan betraktas som en potentiell resurs för branschen vård och omsorg. Man kan också se det som att det finns en naturlig flexibilitet på arbetsmarknaden för sjuksköterskor och att deras kompetens är efterfrågad även inom andra branscher. Hur man väljer att se på saken kan påverkas av vilka anledningar som ligger bakom att sjuksköterskor lämnar vård och omsorg.

Den här rapporten undersöker vilka faktorer som bidragit till att sjuksköterskeutbildade med minst ett års erfarenhet från sjuksköterskeyrket valt att lämna vård och omsorg. Det inledande kapitlet består av en registerstudie där sjuksköterskeutbildade i Sverige beskrivs med avseende på ålder, kön, påbyggnadsutbildning och var de befann sig på arbetsmarknaden år 2014. I de två nästföljande kapitlen presenteras resultaten från enkätundersökningen "Sjuksköterskors karriärvägar" som genomfördes under hösten 2016. De sjuksköterskeutbildade som ingick i undersökningen har yrkeserfarenhet som sjuksköterska från vård och omsorg, men har lämnat nämnda bransch och yrkestiteln sjuksköterska. De har fått svara på

frågor om varför de valde att utbilda sig till sjuksköterska, vilka de huvudsakliga anledningarna var till att de slutade sin anställning som sjuksköterska och vad som eventuellt skulle kunna få dem att återvända till sjuksköterskeyrket.

¹ Statistiska centralbyrån (2016). Arbetskraftsbarometern 2016 – Vilka utbildningar ger jobb?

1 Registerstudie om sjuksköterskeutbildade i Sverige

I det här kapitlet beskrivs bland annat ålders- och könsfördelningen bland Sveriges sjuksköterskeutbildade och var på arbetsmarknaden de befann sig år 2014. Det är det senaste året för vilket SCB har uppgifter om i Sverige folkbokförda personers yrke och den arbetsplats eller företag de arbetar på.

1.1 Beskrivning av de sjuksköterskeutbildade

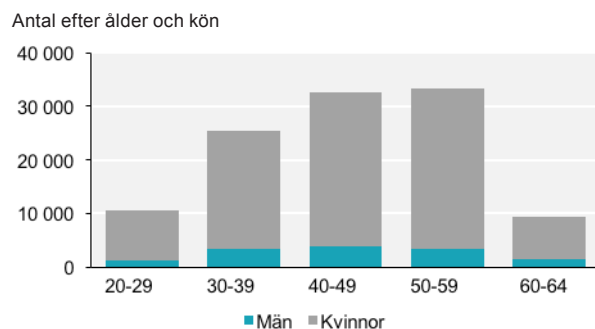
I det här avsnittet beskrivs ålders- och könsfördelningen bland Sveriges sjuksköterskeutbildade samt hur många av dem som läst en påbyggnadsutbildning.

Sjuksköterskeutbildningen en av de största

Sett till antalet studenter är sjuksköterskeutbildningen en av de största inom högre utbildning. Den omfattar 180 högskolepoäng, vilket motsvarar tre års heltidsstudier och leder till sjuksköterskeexamen. Det finns ett tjugotal lärosäten som har rätt att utfärda sjuksköterskeexamen. För att sedan utöva sjuksköterskeyrket krävs legitimation från Socialstyrelsen.

I Sverige fanns det år 2014 cirka 111 000 personer, under 65 år, som fram till och med år 2013 tagit en svensk sjuksköterskeexamen. Av de sjuksköterskeexaminerade är 88 procent kvinnor och 12 procent män. Det innebär att utbildningen är kraftigt kvinnodominerad. De flesta sjuksköterskor är mellan 40 och 59 år, vilket motsvarar omkring 60 procent.

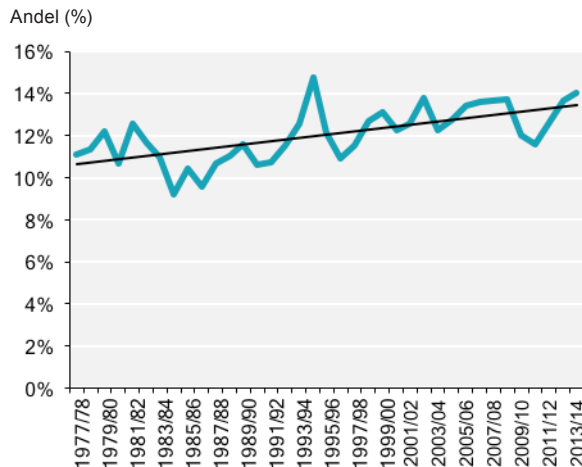
Figur 1: Sjuksköterskeutbildade under 65 år, år 2014



Andelen män bland de sjuksköterskeutbildade ökar

Den långsiktiga trenden är att andelen män som väljer att utbilda sig till sjuksköterska ökar, om än långsamt. Detta framgår av uppgifter om könsfördelningen bland sjuksköterskeexaminerade bakåt i tiden. SCB har uppgifter från läsåret 1977/78 och framåt.

Figur 2: Andel män bland examinerade sjuksköterskor, läsåret 1977/78 – 2013/14



Nära hälften läser påbyggnadsutbildning

Uppemot hälften av alla sjuksköterskeutbildade väljer att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska eller barnmorska. Andelen är baserad på examinerade under de första åren av 2000-talet.²

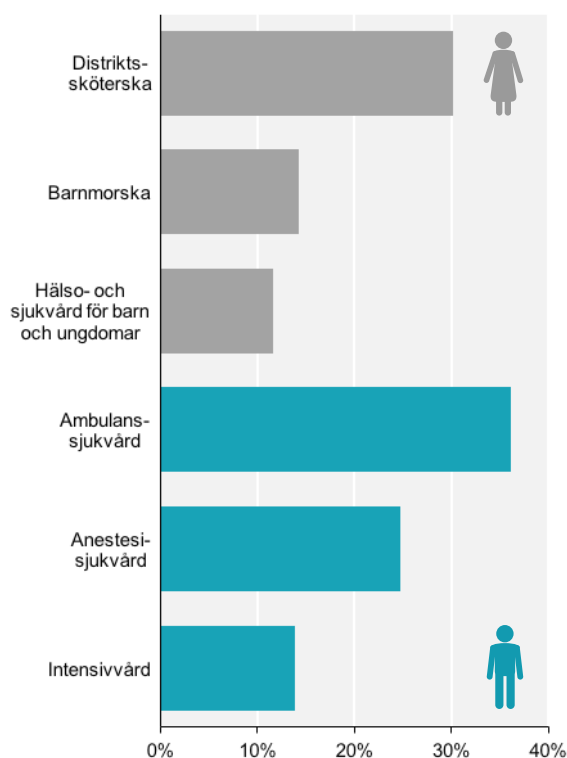
² Uppgifter om specialistsjuksköterskeexamina före läsåret 2000/01 saknas i SCB:s universitets- och högskoleregister.

Specialistsjuksköterskeexamen uppnås efter avslutade kurser på avancerad nivå omfattande 60 till 75 högskolepoäng beroende på inriktningsområde. För att påbörja en specialistutbildning vid ett svensk lärosäte krävs förutom sjuksköterskeexamen även yrkeserfarenhet som sjuksköterska. Populära inriktningar bland kvinnor är distriktssköterska, hälso- och sjukvård för barn och ungdomar samt intensivvård. Bland män är istället ambulans-, anesthesi- och intensivvård populärast.³

Barnmorskeutbildningen omfattar 90 högskolepoäng på avancerad nivå och innebär, till skillnad från specialistsjuksköterska, ytterligare en legitimation via Socialstyrelsen. Bland barnmorskor är andelen män lägre än en procent, vilket gör det till ett av de mest kvinnodominerade yrkena på den svenska arbetsmarknaden.

Figur 3: Vanligaste inriktningarna bland sjuksköterskeutbildade kvinnor respektive män som läst påbyggnadsutbildning, läsår 2010/11 - 2014/15

Andel (%) bland kvinnor, andel (%) bland män



³ Statistiska centralbyrån (2015). *Studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå 2014/15*.

⁴ Statistiska centralbyrån (2016). *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2014*.

Det går inte att uttala sig om hur stor andel som väljer att vidareutbilda sig bland dem som tagit ut en sjuksköterskeexamen under de senaste åren. Det beror på att det är vanligt att arbeta flera år innan man vidareutbildar sig till specialistsjuksköterka.

1.2 Sjuksköterskeutbildades karriärvägar

I det här avsnittet undersöks var de sjuksköterskeutbildade befann sig på arbetsmarknaden år 2014. Här framgår vilka branscher som är vanligast bland dem som inte arbetar inom vård och omsorg, och vilka de vanligaste yrkena är bland dem som lämnat, eller kanske aldrig påbörjat, sjuksköterskeyrket. Uppgifterna gäller de cirka 111 000 sjuksköterskeutbildade som tagit ut sin examen fram till och med år 2013 enligt Universitets- och högskoleregistret.

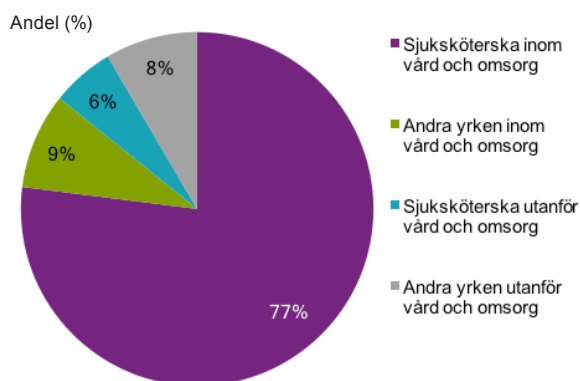
Fler än var tredje arbetar som grundutbildad sjuksköterska

Det vanligaste yrket bland personer med sjuksköterskeexamen var grundutbildad sjuksköterska.⁴ Här återfinns fler än var tredje sjuksköterska. Därefter blir spridningen mellan yrkena stor och de näst vanligaste yrkena var geriatriksjuksköterska och distriktssjuksköterska som tillsammans utgjorde cirka 15 procent. Bland samtliga sjuksköterskeutbildade arbetade cirka 7 procent som någon form av chef.

Nästan 1 av 10 har ett annat yrke utanför vård och omsorg

Majoriteten av alla sjuksköterskeutbildade arbetade år 2014 inom vård och omsorg och hade yrkestiteln sjuksköterska eller barnmorska. De utgör cirka 77 procent och representeras av den största andelen i Figur 4. Betydligt färre sjuksköterskor valde andra branscher utanför vård och omsorg.

Figur 4: Fördelning av sjuksköterskeutbildade efter yrke, inom respektive utanför vård och omsorg, år 2014



De sjuksköterskeutbildade som arbetar inom vård och omsorg, men har ett annat yrke än sjuksköterska eller barnmorska, utgör 9 procent. Bland dem är det vanligast att ha en chefsposition. Bland dem som var chefer arbetade majoriteten som chef inom hälso- och sjukvård eller äldreomsorg.

Cirka 6 procent praktiserade sitt yrke som sjuksköterska vid arbetsplatser utanför vård och omsorg såsom skola, personaluthyrningsföretag, myndigheter eller företagshälsövård. Det allra vanligaste för den här gruppen var att arbeta som skolsköterska vid en för-, grund- eller gymnasieskola.

Det var ungefär 8 procent som inte hade yrkestiteln sjuksköterska eller barnmorska år 2014 och heller inte arbetade inom vård och omsorg. Personerna i den här gruppen valde ofta att arbeta i utbildningsbranschen. Bland dem som inte arbetade som sjuksköterska inom vård och omsorg var det cirka 12 procent som arbetar som doktorander, universitetslärare eller professorer. Omkring 7 procent arbetar som lärare i yrkesämnen. Sannolikt arbetar de flesta av dessa som vårdlärare på gymnasial nivå. Den största yrkesgruppen bland sjuksköterskeutbildade

som arbetar inom andra yrken utanför vård och omsorg är organisationsutvecklare och utredare. Här ingår vårdutvecklare, vårdplanerare och utredare vid olika myndigheter.

Kommande kapitel handlar om den grupp av sjuksköterskeutbildade som finns utanför sjuksköterskeyrket och vård och omsorg.

2 Beskrivning av de som lämnat sjuksköterskeyrket och vård och omsorg

I detta kapitel beskrivs de som ingick i enkätundersökningen "Sjuksköterskors karriärvägar" med avseende på kön, ålder, antal år i yrket samt arbetsområde och kommungrupp för det senaste arbetsstället inom vård och omsorg. Här redovisas också vilka yrken personerna hade år 2014.

De som deltog i enkätundersökningen är personer med svensk sjuksköterskeexamen som arbetat som sjuksköterska eller barnmorska⁵ inom vård och omsorg någon gång mellan åren 2005 och 2013, men sedan lämnat både yrke och bransch. Sjuksköterskor som valt att utvecklas inom sitt område, till exempel börjat arbeta som chef på en vårdavdelning ingår inte i undersökningen eftersom de då inte bytt bransch.

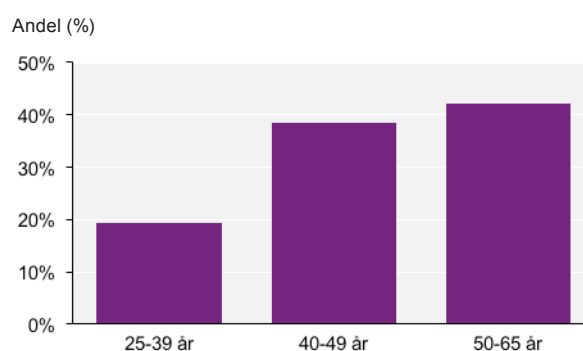
För att säkerställa att personerna i undersökningen inte återvänt till sjuksköterskeyrket under 2015 eller 2016, ställdes en kontrollfråga i enkäten om de för närvarande arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg. De som gjorde det klassificerades som övertäckning.⁶

Ålders- och könsfördelning

Könsfördelningen bland personer med svensk sjuksköterskeexamen är väldigt ojämn då 88 procent är kvinnor och 12 procent är män. Andelen kvinnor är något lägre i gruppen som lämnat sjuksköterskeyrket, drygt 84 procent. Skillnaden indikerar att det är något vanligare bland sjuksköterskeutbildade män än kvinnor att lämna yrke och bransch.

Drygt 4 av 10 av de sjuksköterskeutbildade som bytte yrke och bransch var mellan 50 och 65 år. En nästa lika stor andel utgjordes av personer mellan 40 och 49 år, knappt 4 av 10. Resterande, cirka 2 av 10, var mellan 25 och 39 år gamla.

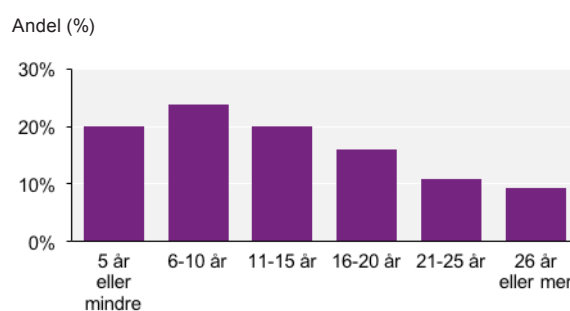
Figur 5: Åldersfördelning bland dem som lämnat sjuksköterskeyrket och vård och omsorg, år 2016



Den genomsnittliga yrkeserfarenheten var 13 år

I enkätundersökningen ställdes frågan hur många år de totalt arbetat som sjuksköterska inom vård och omsorg. Resultatet visar att den genomsnittliga yrkeserfarenheten var cirka 13 år. Omkring 2 av 10 hade arbetat 5 år eller mindre innan bytet och ungefär 6 av 10 svarade att de arbetat mellan 6 och 20 år. Resterande, cirka 2 av 10, hade arbetat 21 år eller mer innan bytet.

Figur 6: Antal år som sjuksköterska inom vård och omsorg bland dem som lämnat sjuksköterskeyrket och vård och omsorg, år 2016



5 I yrkeskategorin sjuksköterska (Standard för svensk yrkesklassificering på 3-siffernivå) ingår även barnmorska. Se Definitioner och förklaringar.

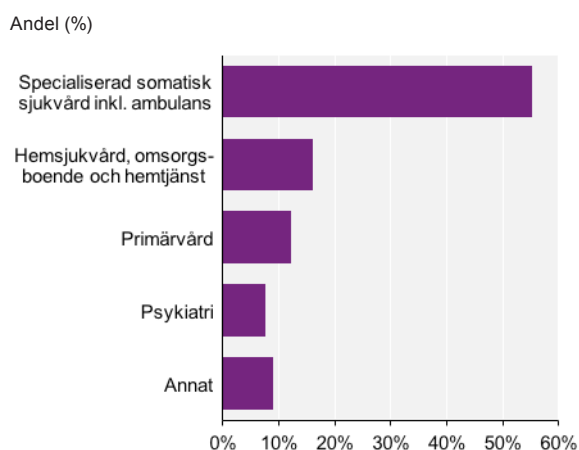
6 Se Definitioner och förklaringar.

Över hälften arbetade inom specialiserad somatisk sjukvård

Det vanligaste arbetsområdet att ha yrkeserfarenhet ifrån var specialiserad somatisk sjukvård. I området ingår även prehospita sjukvård (sjukvård som utförs före ankomst till sjukhus, till exempel i ambulans). Majoriteten, cirka 55 procent, angav att de arbetade inom detta område innan de beslutade sig för att lämna sjuksköterskeyrket. Runt 15 procent arbetade inom hemsjukvård, omsorgsboende och hemtjänst. En något lägre andel, drygt 10 procent, svarade att de arbetade inom primärvården. Det var färre som arbetade inom psykiatrin eller andra arbetsområden.

Det går dock inte att säga om något arbetsområde har en högre andel sjuksköterskor som byter i relation till det totala antalet sjuksköterskor inom respektive arbetsområde. Det beror på att andelarna i Figur 7 baseras på enkätsvar, medan officiell statistik om det totala antalet sjuksköterskor baseras på registeruppgifter. Dessutom har några av dem som deltog i undersökningen angett att de arbetade inom flera arbetsområden vid den senaste anställningen som sjuksköterska.

Figur 7: Arbetsområde vid senaste anställningen som sjuksköterska inom vård och omsorg bland dem som lämnat sjuksköterskeyrket och vård och omsorg, år 2016



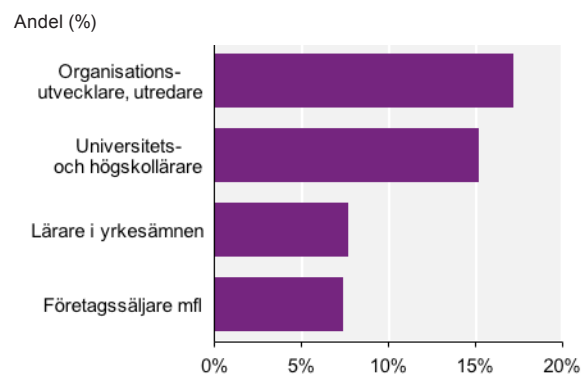
Vanligt att arbeta som lärare

Det vanligaste yrket bland dem som ingick i enkätundersökningen var år 2014 organisationsutvecklare och utredare. Här ingår planerare och utredare vid olika myndigheter. Andra vanliga yrken var lärare vid högskola och lärare i yrkesämnen på gymnasial nivå, vilka tillsammans utgör omkring 25 procent.

Det fjärde vanligaste yrket var företagssäljare. Där ingår företagssäljare, inköpare och försäkringsrådgivare.

Det vanligaste yrket bland de i åldersgruppen 25 till 39 år var universitets- och högskollärare. Det var cirka 15 procent i denna åldersgrupp som undervisade eller doktorerade på universitet och högskola. Det näst vanligaste yrket var organisationsutvecklare och utredare, ungefär 10 procent. I åldersgruppen 40 till 49 år var det cirka 15 procent som arbetade som organisationsutvecklare och utredare. En lika stor andel arbetade som universitets- och högskollärare. I åldersgruppen 50 till 65 år var det ungefär 20 procent som arbetade som organisationsutvecklare och utredare och cirka 15 procent som arbetade som universitets- och högskollärare. Det var vanligare att arbeta som chef i de äldre åldersgrupperna. Ungefär 15 procent av dem i åldern 50 till 65 år arbetade som chef, medan motsvarande andel i åldern 40 till 49 år var drygt 10 procent. Bland de som var under 40 år var det drygt 5 procent som arbetade som chef.

Figur 8: De vanligaste yrkena bland dem som lämnat sjuksköterskeyrket och vård och omsorg, år 2014



Kommungrupp vid senaste arbetsstället

En del resultat i rapporten redovisas efter kommungrupp⁷ vid senaste anställning som sjuksköterska eller barnmorska inom vård och omsorg. Vid den senaste anställningen arbetade cirka 40 procent i en större stad, till exempel Örebro, eller i en närliggande kommun till en större stad, till exempel Kumla. Cirka 35 procent arbetade i någon av storstäderna Göteborg, Malmö och Stockholm eller kommuner nära dessa, exempelvis Solna och Partille. Resterande, ungefär 25 procent, återfanns i mindre städer och tätorter samt landsbygdskommuner, däribland Gotland, Kalmar och Lycksele.

⁷ Enligt Sveriges kommuner och landstings (SKL) kommungruppsindelning 2017.

3 Resultat från enkätundersökningen

I följande kapitel presenteras resultaten från enkätundersökningen "Sjuksköterskors karriärvägar". Kapitlet är indelat i tre avsnitt. Det första avsnittet handlar om vilka faktorer som fick de sjuksköterskeutbildade att utbilda sig till sjuksköterska och vilken nytta de haft av utbildningen. I det andra avsnittet redovisas vilka faktorer som gjorde att de lämnade sjuksköterskeyrket och resultat från frågor om arbetsvillkor och arbetsmiljö vid den senaste anställningen som sjuksköterska inom vård och omsorg. Det sista avsnittet undersöker hur stor andel som kunde tänka sig återvända till sjuksköterskeyrket och vilka faktorer som skulle vara av betydelse för ett sådant beslut.

I kapitlet redovisas utvalda delar av resultatet från enkätundersökningen. De redovisningsgrupper som huvudsakligen används är kön, ålder, kommungrupp och arbetsområde. Samt-

liga resultat från enkätundersökningen finns tillgängliga i tabeller på www.scb.se/uf0549. I tabellerna finns resultaten redovisade efter följande redovisningsgrupper:

Variabel	Redovisningsgrupp
Kön	Kvinnor Män
Ålder	25 till 39 år 40 till 49 år 50 till 65 år
Arbetsområde vid senaste anställning som sjuksköterska	Hemsjukvård, omsorgsboende och hemtjänst Primärvård Specialiserad somatisk sjukvård inklusive ambulans Psykiatri Annat
Antal år i sjuksköterskeyrket	1 till 4 år 5 till 9 år 10 till 15 år Över 15 år
Antal år sedan byte från sjuksköterskeyrket	1 till 4 år 5 till 8 år 9 år eller mer
Kommungrupp ⁸ för senaste arbetsställe inom vård och omsorg	Storstäder: Storstäder och storstadsnära kommuner Större städer: Större städer och kommuner nära större stad Mindre städer: Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner
Arbetstider	Enbart dag Enbart natt Blandade tider

⁸ Fortsättningsvis används "Storstäder" istället för "Storstäder och storstadsnära kommuner", "Större städer" istället för "Större städer och kommuner nära större stad" och "Mindre städer" istället för "Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner".

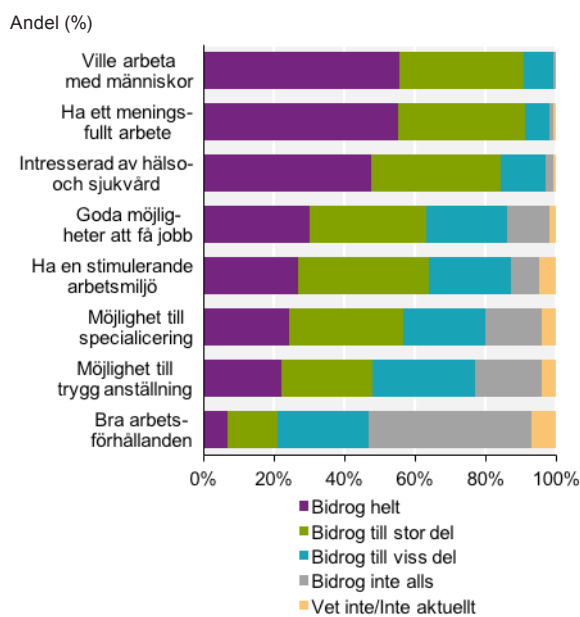
3.1 Sjuksköterskeutbildningen

I det här avsnittet presenteras vilka faktorer som fick de sjuksköterskeutbildade att välja att utbilda sig till sjuksköterska, om de upplever att sjuksköterskeutbildningen förberedde dem för sjuksköterskeyrket och om de haft någon nytta av yrkeserfarenheten som sjuksköterska i sitt nuvarande arbete.

Att få arbeta med människor viktigt i valet av utbildning

Anledningarna till att välja en utbildning kan påverka förväntningarna på utbildningen och det yrke den leder till. Personerna som deltog i undersökningen fick svara på frågan om i vilken utsträckning vissa faktorer bidrog till att de valde sjuksköterskeutbildningen. Drygt 9 av 10 angav att arbeta med människor och att ha ett meningsfullt arbete som helt eller till stor del bidragande anledningar till utbildningsvalet.

Figur 9: I vilken utsträckning bidrog följande till att du valde att utbilda dig till sjuksköterska?



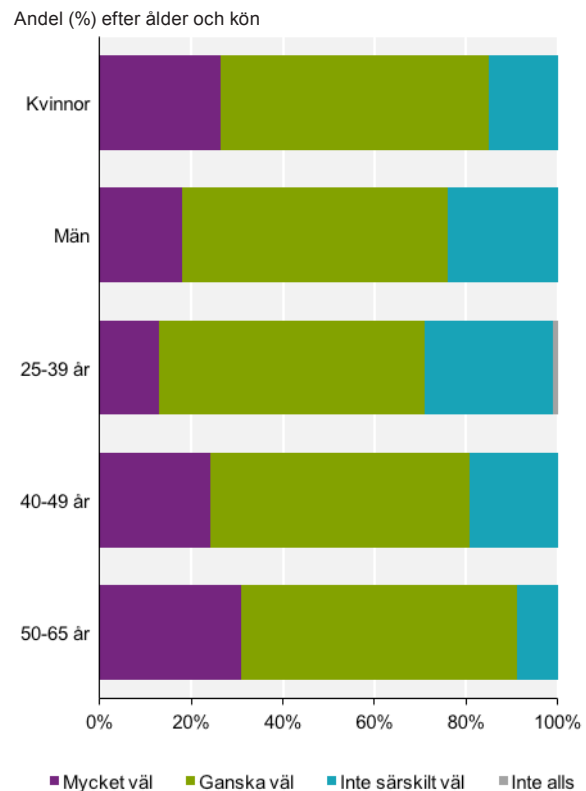
De som deltog i undersökningen kunde lämna skriftliga kommentarer till frågan om vad det var som gjorde att de valde sjuksköterskeutbildningen. Många har angett att de kommit i kontakt med vården på olika sätt, till exempel genom arbete som undersköterska och då blivit intresserade av vidareutbilda sig. Andra har angivit möjligheten att vidareutbilda sig till barnmorska eller att få en utlandstjänst som anledningar till att välja sjuksköterskeutbildningen.

8 av 10 upplevde att utbildningen förberedde dem väl

Cirka 80 procent angav att sjuksköterskeutbildningen förberedde dem mycket eller ganska väl inför sjuksköterskeyrket. Här skiljer sig svaren åt beroende på kön och ålder. Bland männen uppgav omkring 25 procent att utbildningen inte förberedde dem alls eller särskilt väl inför arbetslivet. Motsvarande andel bland kvinnorna var cirka 15 procent.

Vad gäller ålder visar resultatet att yngre personer inte upplever i lika hög utsträckning att utbildningen förberedde dem väl inför yrket som sjuksköterska.

Figur 10: Hur väl upplever du att sjuksköterskeutbildningen förberedde dig för arbetet som sjuksköterska?



Personerna i undersökningen fick även besvara frågan om de haft någon nytta från sjuksköterskeyrket i sitt nuvarande arbete. Nästan samtliga, cirka 95 procent, ansåg att de hade stor eller viss nytta av sina erfarenheter från sjuksköterskeyrket. Många personer i gruppen som bytt från sjuksköterskeyrket söker sig till yrken såsom vårdutvecklare, utredare på myndighet eller undervisar i omvårdnad på gymnasial eller högskolenivå.

3.2 Anledningar till byte av yrke

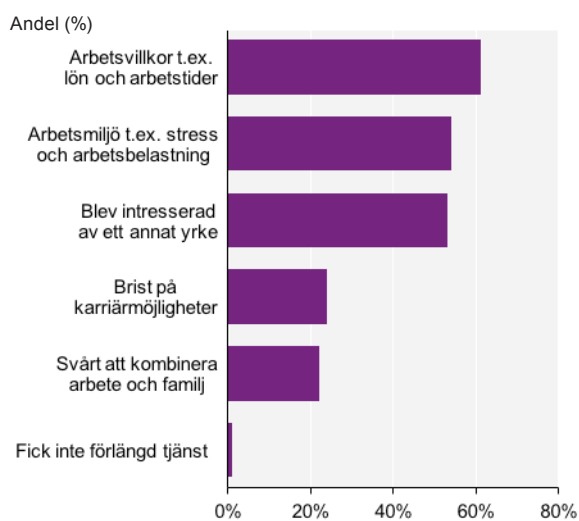
I det här avsnittet undersöks vilka anledningar som ligger bakom att sjuksköterskeutbildade valt att lämna vård och omsorg. Frågorna handlade om varför de inte längre arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg och vilka faktorer som bidrog till detta. I delavsnitt 3.2.1 redovisas svaren från delfrågor om olika faktorer huvudsakligen rörande arbetsmiljö. I delavsnitt 3.2.2 redovisas resultaten från frågor om arbetsvillkor, till exempel lön och arbetstider, vid den senaste anställningen som sjuksköterska inom vård och omsorg.

Arbetsvillkoren anledning för 6 av 10

Drygt 60 procent angav att arbetsvillkoren var en av anledningarna till varför de lämnade sjuksköterskeyrket. För ungefär 55 procent var arbetsmiljön, till exempel stress och arbetsbelastning, en anledning. En lika stor andel uppgav att de blev intresserade av ett annat yrke och därför lämnade sjuksköterskeyrket. I Figur 11 presenteras resultaten.⁹

Det fanns möjlighet att kommentera sina svar i enkäten. Svartalernativet "blev intresserad av annat yrke" har ofta kompletterats med beskrivningen att de aktivt sökt ny tjänst, eller blivit rekryterade till chefs- eller doktorandtjänster.

Figur 11: Vilken/vilka är anledningarna till att du inte längre arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg?



⁹ Observera att det gick att markera flera svarsalternativ och därför summerar inte andelarna till 100 procent.

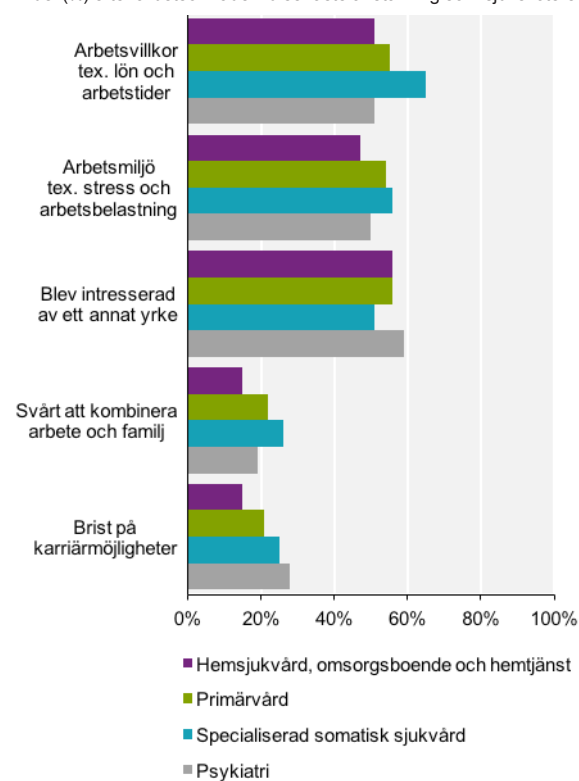
Skillnader med avseende på kön och arbetsområde

Kvinnor angav arbetsmiljö som anledning till att lämna sjuksköterskeyrket i högre utsträckning än män. Cirka 55 procent av kvinnorna angav detta alternativ medan motsvarande andel för män var ungefär 40 procent. Skillnaderna mellan könen med avseende på de andra svarsalternativen var inte lika stora.

Cirka 65 procent av de som arbetade senast inom specialiserad somatisk sjukvård uppgav att de valde att lämna sjuksköterskeyrket på grund av arbetsvillkoren, till exempel lön och arbetstider. Motsvarande andel för dem som arbetat inom primärvård, psykiatri eller hemsjukvård var lägre, mellan 50 och 55 procent. Gällande arbetsmiljö fanns inga större skillnader mellan grupperna. De som arbetat inom psykiatri angav i en något högre grad att de blev intresserade av ett annat yrke än de övriga grupperna.

Figur 12: Vilken/vilka är anledningarna till att du inte längre arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg?

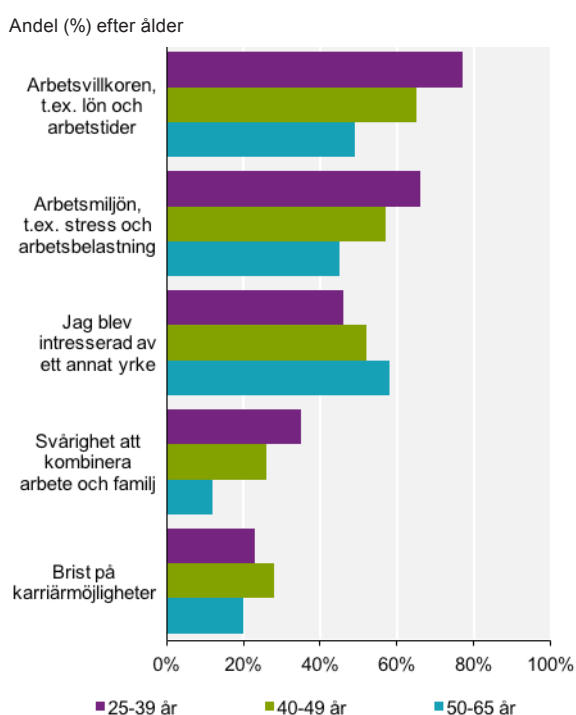
Andel (%) efter arbetsområde vid senaste anställning som sjuksköterska



Skillnader beroende på ålder

Uppemot 80 procent i åldern 25 till 39 år angav att arbetsvillkoren var en anledning till att de lämnade sjuksköterskeyrket. Motsvarande andel för de i åldern 50 till 65 år var omkring 50 procent. Den vanligaste anledningen bland dem i åldern 50 till 65 år var istället att de blev intresserade av ett annat yrke. En förklaring till denna skillnad kan vara att en högre andel äldre bytte från sjuksköterskeyrket till olika chefspositioner.

Figur 13: I vilken utsträckning bidrog följande till att du inte längre arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg?



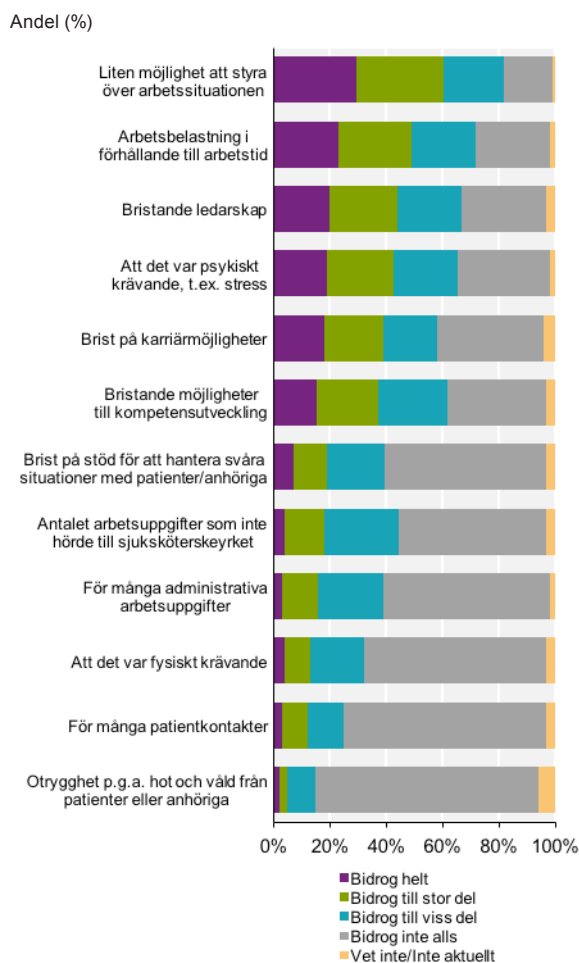
3.2.1 Arbetsmiljö

I följande delavsnitt redovisas resultaten från frågor om i vilken utsträckning olika faktorer bidrog till beslutet att lämna sjuksköterskeyrket. Frågorna rör till största delen olika aspekter av arbetsmiljön.

Liten möjlighet att styra över arbetsituationen betydelsefullt

Ungefär 6 av 10 angav att liten möjlighet att styra över arbetsituationen bidrog helt eller till stor del till att de inte längre arbetar som sjuksköterska. Cirka 5 av 10 svarade att arbetsbelastningen i förhållande till arbetstiden spelade en stor eller helt avgörande roll i beslutet. Bristande ledarskap var också en helt eller till stor del bidragande orsak för många.

Figur 14: I vilken utsträckning bidrog följande till att du inte längre arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg?



Cirka 45 procent upplevde att sjuksköterskeyrket var psykiskt krävande och kunde orsaka stress och att detta var en helt eller till stor del bidragande anledning till att inte längre arbeta som sjuksköterska. Hög arbetsbelastning och en känsla av att inte kunna styra över sin egen arbetsituation kan vara bakomliggande faktorer till stress, men inte nödvändigtvis. I de kommentarer som lämnats framgår att flera upplever en stress över att inte kunna leverera patientsäker vård på grund av att tid och resurser inte räcker till. Flera beskriver hur de skär ner på tiden för sina egna behov, till exempel lunch och toalettbesök.

Närmare 4 av 10 ansåg att brist på karriärmöjligheter var en helt eller till stor del bidragande anledning till varför de bytte yrke. I kommentarerna framkommer att flera upplever att deras kompetens inte tillvaratogs av arbetsgivaren då de specialiserat sig, tagit en doktorsexamen eller fortbildat sig på annat sätt.

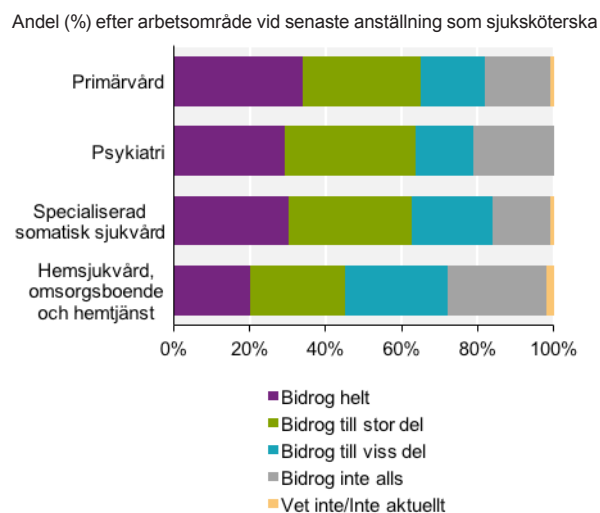
Drygt 10 procent ansåg att för många patient-kontakter bidrog helt eller till stor del till att de lämnade sjuksköterskeyrket. Ungefär 5 procent angav att otrygghet på grund av hot och våld från patienter eller anhöriga bidrog helt eller till stor del till att de slutade. Omkring 20 procent ansåg att brist på stöd för att hantera svåra situationer med patienter och anhöriga bidrog helt eller till stor del till att de inte längre arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg.

De som svarat att de blev intresserade av ett annat yrke har i högre utsträckning än andra, cirka 10 procentenheter, svarat att faktorerna som rör arbetsmiljö och arbetsvillkor i Figur 14 inte bidrog alls i valet att lämna sjuksköterskeyrket.

Få skillnader mellan arbetsområden

På de flesta av frågorna som redovisats i Figur 14 fanns det mindre eller inga skillnader mellan de olika arbetsområdena. Det fanns till exempel inga signifikanta skillnader mellan personer beroende på den senaste anställningens arbetsområde på frågan om arbetsbelastning i förhållande till arbetstid. Det fanns däremot skillnader vad gäller möjligheten att styra över arbetssituationen. Bland de som arbetat inom primärvård, specialiserad somatisk sjukvård eller psykiatri angav mellan 60 och 65 procent att liten möjlighet att styra över arbetssituationen bidrog helt eller till stor del till att de lämnade yrket. Motsvarande andel bland dem som arbetat inom hemsjukvård, omsorgsboende och hemtjänst var cirka 45 procent.

Figur 15: I vilken utsträckning bidrog liten möjlighet att styra över arbetssituationen till att du inte längre arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg?



Skillnader mellan män och kvinnor

Kvinnor och män skiljer sig åt i hur de svarat på frågorna om möjlighet att styra över arbetssituationen, arbetsbelastning i förhållande till arbetstid och psykisk påfrestning, till exempel stress. Kvinnor ansåg i högre utsträckning än män att dessa faktorer bidrog till beslutet att lämna yrket. Fler män än kvinnor ansåg att brist på karriärmöjligheter bidrog helt eller till stor del till att de lämnade yrket. På övriga frågor var skillnaderna mellan könen små eller inte signifikanta.

3.2.2 Arbetsvillkor vid den senaste anställningen som sjuksköterska

I följande delavsnitt redovisas resultaten från frågor om arbetsvillkor vid den senaste anställningen som sjuksköterska inom vård och omsorg. Det handlar om lön och arbetstider samt i vilken utsträckning dessa bidrog till valet att lämna den senaste anställningen som sjuksköterska.

Lönen - en betydelsefull anledning

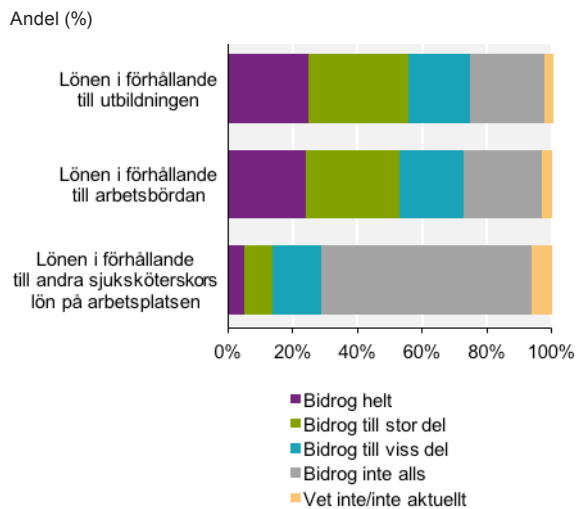
Ungefär 55 procent ansåg att lönen i förhållande till utbildningen var en helt eller till stor del bidragande anledning till beslutet att lämna den senaste anställningen som sjuksköterska.

Lönen i förhållande till arbetsbördan var också betydelsefull då drygt 55 procent svarade att detta bidrog helt eller till stor del. I kommentarerna som lämnats i samband med frågorna om lön anger många att arbetsbördan innefattar ett stort ansvar, och att det var ansvaret för patientsäkerheten som inte stod i proportion till vilken lön de fick.

Ungefär 15 procent angav att lönen i förhållande till andra sjuksköterskors löner på arbetsplatsen bidrog helt eller till stor del till att de lämnade sin senaste anställning som sjuksköterska. Uppemot 70 procent svarade att detta inte bidrog alls. I de kommentarer som lämnats var det flera som uppgav att det var begränsad löneutveckling som gjorde att de bytte yrke.

Det fanns inga tydliga skillnader mellan könen vad gäller lönen i förhållande till arbetsbördan, utbildningen eller andra sjuksköterskors lön på arbetsplatsen.

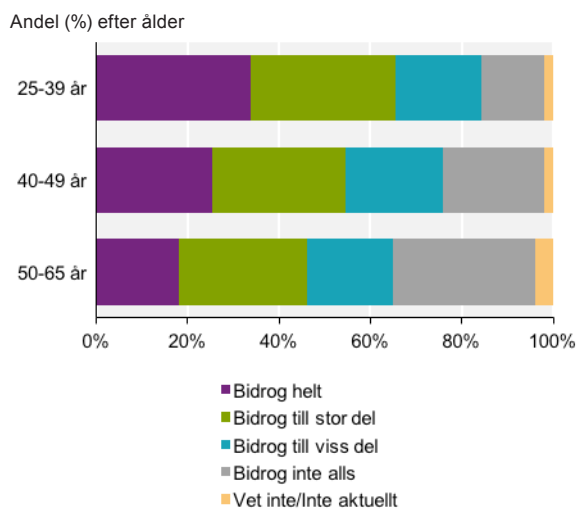
Figur 16: I vilken utsträckning bidrog lönen till att du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?



Lönen viktigare för dem under 40 år

För personer under 40 år var lönen i förhållande till arbetsbördan en större bidragande anledning jämfört med dem i åldersgrupperna 40 till 49 år och 50 till 65 år. Det var omkring 35 procent av de sjuksköterskeutbildade under 40 år som svarade att lönen i förhållande till arbetsbördan bidrog helt till beslutet att byta yrke. Motsvarande andel bland personer i åldern 40 till 49 år var cirka 25 procent och knappt 20 procent bland dem mellan 50 och 65 år. Ett liknande mönster, om än något mindre skillnader, gick att se på frågan om lönen i förhållande till utbildningen.

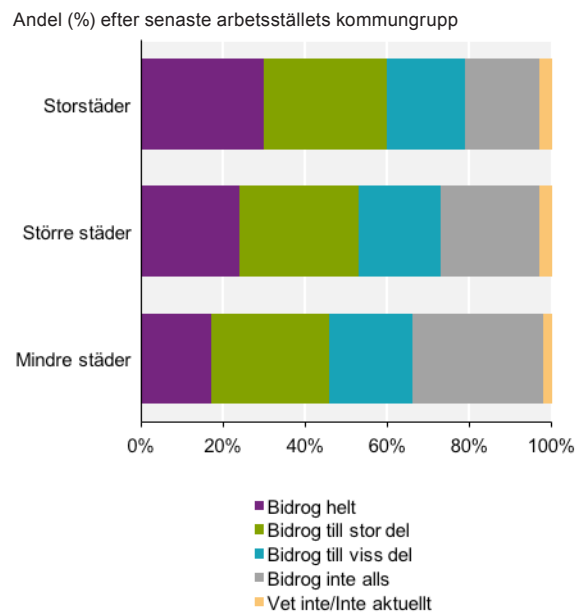
Figur 17: I vilken utsträckning bidrog lönen i förhållande till arbetsbördan att du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?



Bidrog i mindre utsträckning för de i mindre städer

Cirka 60 procent av dem som arbetade i storstäder angav att lönen i förhållande till arbetsbördan bidrog helt eller till stor del till att de lämnade sin senaste anställning. Bland sjuksköterskeutbildade som arbetade i större städer och mindre städer var andelen lägre, omkring 55 respektive 45 procent.

Figur 18: Lönen i förhållande till arbetsbördan



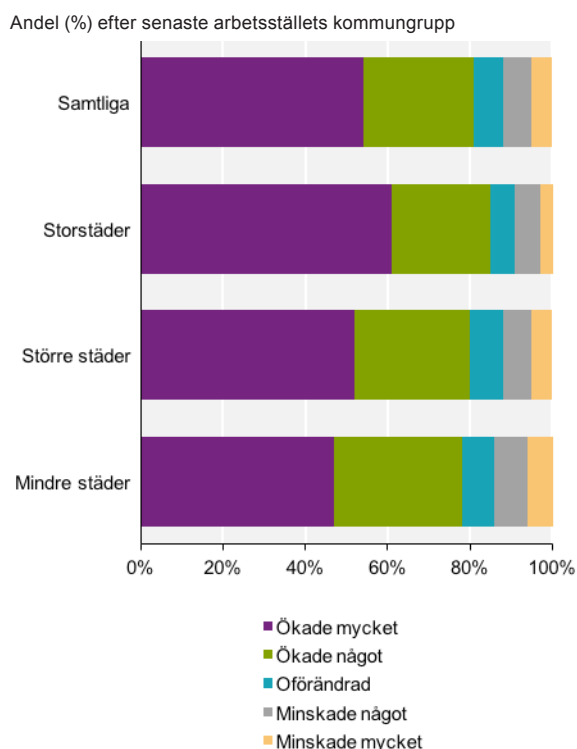
Det fanns också skillnader mellan de olika kommungrupperna vad gäller lönen i förhållande till utbildning. Cirka 60 procent svarade att det bidrog helt eller till stor del bland de som arbetade i storstäder. Andelen var något lägre för de i större städer, runt 55 procent, liksom de i mindre städer, motsvarande 50 procent. Resultatet indikerar att lönen i större utsträckning bidrog till att man sökte sig vidare till andra yrken inom andra branscher för personer vars senaste anställning var i storstäder. Det bidrog inte i samma utsträckning för arbetande i större och mindre städer.

För 8 av 10 ökade lönen

Omkring 80 procent svarade att lönen ökade när de bytte från sjuksköterskeyrket till ett annat yrke utanför vård och omsorg. Jämförelsen gällde heltidstjänst i de båda anställningarna. För resterande minskade lönen något, mycket eller förblev oförändrad. Här fanns inga tydliga skillnader med avseende på kön, ålder och senaste arbetsområde inom vård och omsorg.

När svaren delas upp efter det senaste arbetsställets kommungrupp går det att se vissa skillnader. Det var en högre andel bland personer i storstäder som angav att lönen ökade något eller mycket, cirka 85 procent, jämfört med den för större städer och mindre städer, runt 80 procent. Resultatet ska dock tolkas med försiktighet eftersom det inte är känt om det nya arbetsstället låg i samma kommungrupp.

Figur 19: Hur förändrades din lön när du bytte arbete?



Omfattning påverkade inte

Omkring 75 procent angav att de arbetade heltid vid sin senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg och 25 procent angav att de arbetade deltid.

En majoritet, 95 procent, svarade att omfattningen vid den senaste anställningen inte påverkade deras beslut att lämna yrke och bransch. Andelen var densamma både bland de som arbetade heltid och deltid. Endast omkring 5 procent svarade att omfattningen var en bidragande orsak och att de ville arbeta mer eller mindre.

Resultatet visar därmed att omfattningen hade en mindre betydelse till att de lämnade yrke och bransch, oberoende av om anställningens omfattning var heltid eller deltid.

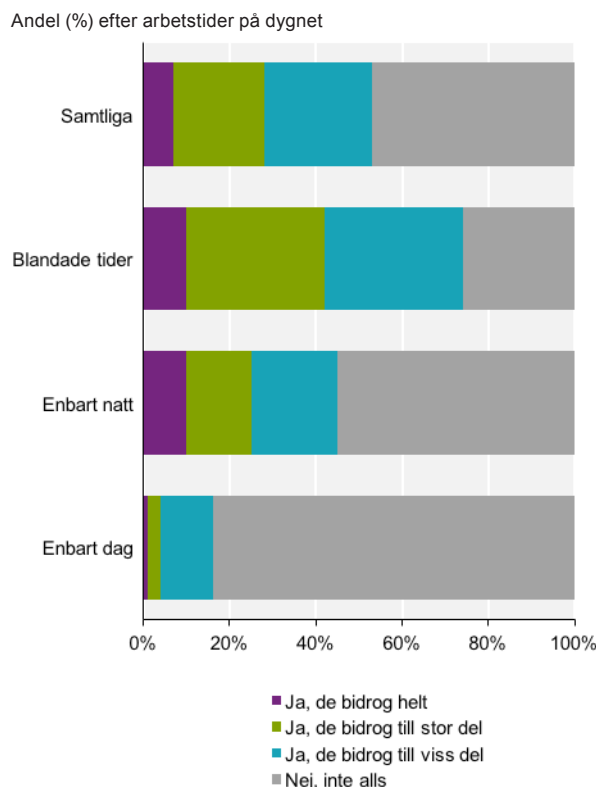
Vanligt att arbeta blandade tider

Drygt 60 procent angav att de, vid sin senaste anställning som sjuksköterska, arbetade blandade tider under dygnet. Cirka 35 procent svarade att de endast arbetade dag och färre än 5 procent svarade att de enbart arbetade natt. Det var vanligare att arbeta blandade tider inom specialiserad somatisk sjukvård, cirka 75 procent.

Cirka 50 procent svarade att arbetstiderna bidrog till att de lämnade sin senaste anställning som sjuksköterska. Omkring 30 procent svarade att de bidrog helt eller till stor del och ungefär 20 procent svarade att de bidrog till viss del.

För de som arbetade blandade tider var arbetstiderna en större bidragande anledning till att lämna yrket än för de som enbart arbetade natt eller dag. Ungefär 40 procent av de som arbetade blandade tider svarade att arbetstiderna bidrog helt eller till stor del till att de slutade sin senaste anställning. Motsvarande andel för dem som enbart arbetade natt var cirka 25 procent och lägst för de som enbart arbetade dag, knappt 5 procent.

Figur 20: Var arbetstiderna en bidragande orsak till att du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?



3.3 Återgång till sjuksköterskeyrket

I följande avsnitt undersöks hur stor andel av de sjuksköterskeutbildade som skulle kunna tänka sig att arbeta som sjuksköterska igen. Här redovisas vilka faktorer som var av betydelse för dem som kunde tänka sig att återvända till sjuksköterskeyrket.

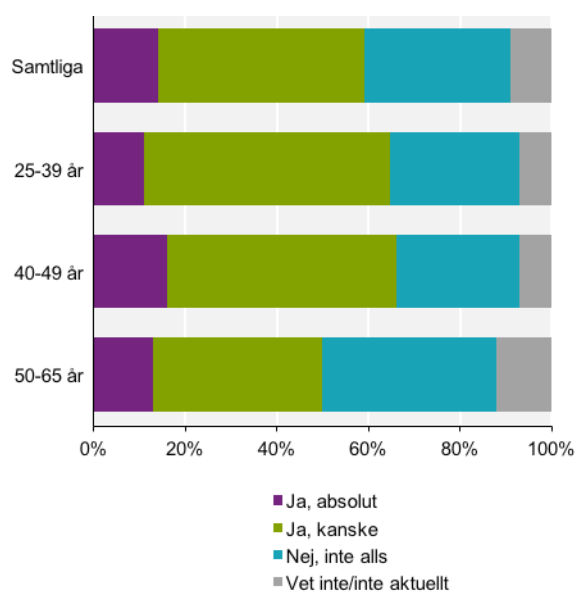
6 av 10 kunde tänka sig återvända till sjuksköterskeyrket

I enkäten ställdes den hypotetiska frågan "Kan du tänka dig att arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen?". Cirka 15 procent svarade "Ja, absolut" och omkring 45 procent svarade "Ja, kanske". Det innebär att uppemot 60 procent kunde tänka sig att arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen. Ungefär 30 procent angav att de inte alls kunde tänka sig att återvända till yrket. Resterande svarade att de inte visste eller att det inte var aktuellt. Det var en något högre andel män som kunde tänka sig att komma tillbaka, drygt 65 procent, jämfört med kvinnorna, cirka 60 procent. Det finns inga signifikanta skillnader med avseende på kommungrupp.

Cirka 65 procent av dem mellan 25 och 49 år kunde tänka sig att återvända till sjuksköterskeyrket. Motsvarande andel i åldern 50 till 65 år var lägre, ungefär 50 procent. Det pekar mot att det finns en högre andel potentiella återvändare bland sjuksköterskeutbildade under 50 år.

Figur 21: Kan du tänka dig att arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen?

Andel (%) efter ålder

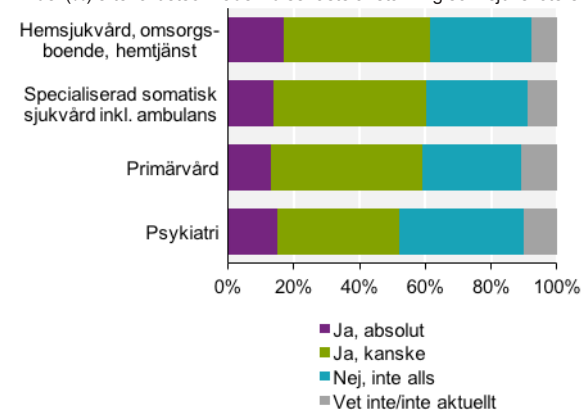


Inte lika många av dem som arbetade inom psykiatri kan tänka sig komma tillbaka

När svaren redovisas efter den senaste anställningens arbetsområde går det inte att se några signifikanta skillnader mellan dem som arbetade inom områdena hemsjukvård, specialiserad somatisk sjukvård och primärvård. Bland dessa var det cirka 6 av 10 som kunde tänka sig arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen. Andelen potentiella återvändare var dock lägre bland dem som arbetade inom psykiatri, cirka 5 av 10.

Figur 22: Kan du tänka dig att arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen?

Andel (%) efter arbetsområde vid senaste anställning som sjuksköterska



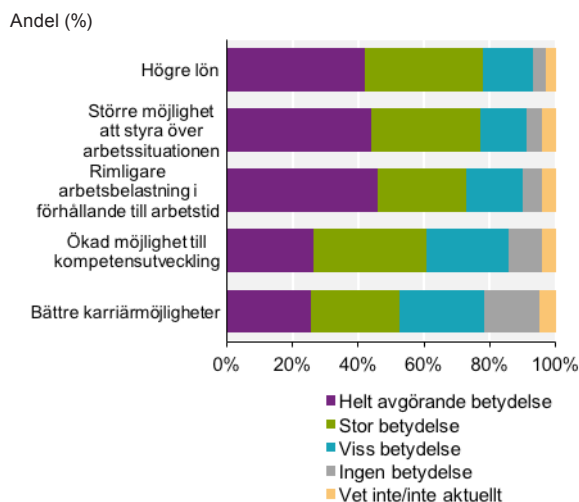
Detta har betydelse för att återvända

De som svarade att de kunde tänka sig att återvända till sjuksköterskeyrket fick frågor om i vilken mån olika faktorer skulle kunna bidra till att de återvände.

De viktigaste faktorerna var högre lön, större möjlighet att styra över arbetssituationen och rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid. Knappt 8 av 10 angav att högre lön och större möjlighet att styra över arbetssituationen skulle vara av helt avgörande eller ha stor betydelse. Drygt 7 av 10 svarade att rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid skulle vara av helt avgörande eller stor betydelse för beslutet att återvända.

Ökad möjlighet till kompetensutveckling och bättre karriärmöjligheter hade stor eller helt avgörande betydelse för omkring 60 respektive 55 procent. Om man enbart studerar andelen som svarat "helt avgörande betydelse" indikerar resultatet att rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid var den mest betydande faktorn.

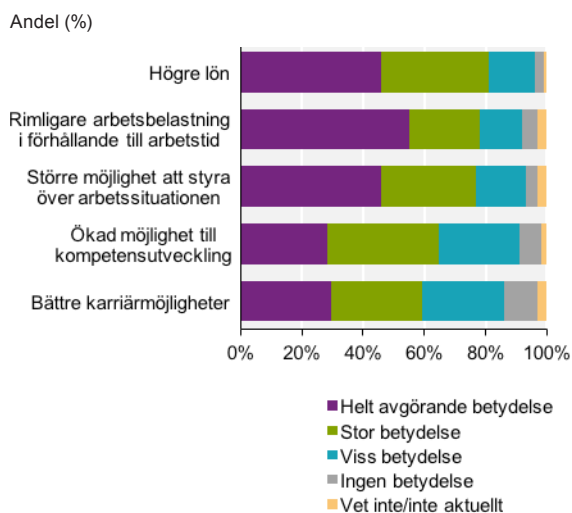
Figur 23: Vilken betydelse har följande för att du skulle kunna tänka dig att arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen?



Rimlig arbetsbelastning av stor betydelse för yngre

För dem i åldern 25 till 39 år har rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid en något större betydelse än för dem i de äldre åldersgrupperna. Svaren i åldersgruppen 25 till 39 år skiljde sig inte signifikant från hur de i åldersgruppen 40 till 49 år svarade med avseende på övriga faktorer för att återvända. Däremot skiljer sig de i åldern 50 till 65 år från de övriga, då de svarat "helt avgörande betydelse" eller "stor betydelse" i mindre utsträckning för samtliga faktorer presenterade i Figur 23.

Figur 24: Vilken betydelse har följande för att du skulle kunna tänka dig att arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen? Ålder 25-39 år



Skillnader mellan arbetsområden

Det finns vissa skillnader i svaren utifrån vilket arbetsområde inom vård och omsorg de tillfrågade arbetade inom innan de lämnade sjuksköterskeyrket. Vad gäller betydelsen av att få en rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid har de som arbetat inom psykiatri i lägre utsträckning svarat att det skulle ha helt avgörande eller stor betydelse för att komma tillbaka till yrket, 60 procent jämfört med 70 bland samtliga.

Det finns inga skillnader i svaren beroende på senaste arbetsområdet på frågan om högre lön.

Högre lön större betydelse i storstäder

Bland de som arbetat i storstäder och kunde tänka sig att arbeta som sjuksköterska igen uppgav omkring 50 procent att lönen var av helt avgörande betydelse. Motsvarande andel bland de som arbetat i större och mindre städer var knappt 40 procent. Det var också en högre andel bland dem som arbetat i storstäder som uppgav att bättre karriärmöjligheter skulle ha helt avgörande betydelse, cirka 30 procent, jämfört med mellan 20 och 25 procent bland de som arbetat i större eller mindre städer.

Rimligare arbetsbelastning helt avgörande för hälften av kvinnorna som kunde tänka sig återvända

På frågorna om högre lön samt bättre karriärmöjligheter fanns det inga skillnader i svaren mellan könen. Skillnaderna var desto större vad gäller rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid. Detta var av helt avgörande betydelse för omkring 50 procent av kvinnorna men endast för drygt 30 procent av männen. Likaså var större möjlighet att påverka arbetssituationen av större betydelse för kvinnorna då omkring 45 procent angav att det var helt avgörande. Motsvarande andel bland männen var drygt 30 procent.

Fakta om statistiken

”Sjuksköterskor utanför yrket” är en temarapport om utbildning och arbete utarbetad av Statistiska centralbyrån. I rapportens första kapitel presenteras statistik som bygger på registeruppgifter och i rapportens andra och tredje kapitel presenteras population och resultat från enkätundersökningen ”Sjuksköterskors karriärvägar” som genomfördes under hösten 2016. Undersökningen riktade sig till de sjuksköterskeutbildade som arbetat som sjuksköterskor inom branscherna vård och omsorg någon gång under åren 2005-2013, men sedan bytt yrke och bransch år 2014, och som vid tiden för undersökningen, hösten 2016 fortfarande inte gått tillbaka till sjuksköterskeyrket eller vård och omsorg.

Syftet med enkätundersökningen var att få en bild av vilka orsaker som bidrar till att personer med sjuksköterskeexamen och erfarenhet från sjuksköterskeyrket väljer ett annat yrke än sjuksköterska, och hur många av dem som lämnat som skulle kunna tänka sig att återvända till sjuksköterskeyrket.

Genomförandet av undersökningen är beslutat i samråd med ”Användarrådet för befolkning, demografi och utbildning”, där det finns representanter från Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsdepartementet, Barnombudsmannen, Finansdepartementet, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Myndigheten för yrkeshögskolan, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Skolverket, Socialdepartementet, Institutet för social forskning (SOFI) vid Stockholms universitet, Stockholms universitet, Sveriges Kommuner och Landsting, Universitetskanslersämbetet och Utbildningsdepartementet.

Detta omfattar statistiken

Enkätundersökningen riktar sig till de sjuksköterskeutbildade som arbetade som sjuksköterskor inom vård och omsorg någon gång under 2005-2013, men sedan bytt yrke och bransch 2014, och som vid tiden för undersökningen, hösten 2016 fortfarande inte gått tillbaka till sjuksköterske-

yrket eller vården och omsorgen. Totalt 4 206 personer ingick i undersökningen.

Statistiken redovisas oftast som procentuella andelar av populationen med viss egenskap uppdelat efter kön, ålder, arbetsområde vid senaste anställning som sjuksköterska och kommungrupp för arbetsstället vid senaste anställningen som sjuksköterska.

Mer statistik finns publicerad i Exceltabeller på www.scb.se/uf0549.

Definitioner och förklaringar

Bransch

Med bransch avses näringsgren enligt Svensk näringsgrensindelning 2007 (SNI 2007) på tvåsiffernivå. Uppgifterna för arbetsställen är hämtade från SCB:s företagsdatabas.

Kommungrupp

För redovisningsgruppen ”kommungrupp vid senaste arbetsstället” används Sveriges kommuner och landstings kommungruppsindelning 2017. Indelningen består av totalt nio grupper fördelade på tre huvudgrupper, där kommunerna grupperats utifrån vissa kriterier som tätortsstorlek, närhet till större tätort och pendlingsmönster. Dataunderlaget är hämtat från SCB:s olika databaser. I den här rapporten redovisas statistiken efter de tre huvudgrupperna.

Population

Populationen i den inledande registerstudien (Kapitel 1) omfattar alla sjuksköterskeutbildade i Sverige som tagit en sjuksköterskeexamen vid ett svenskt lärosäte senast vid 2013 års slut och som var under 65 år vid 2014 års slut. Populationen i registerstudien omfattade 111 029 personer. I definitionen av sjuksköterska i registerstudien omfattas samtliga personer som har yrkeskod sjuksköterska i Yrkesregistret (SSYK-kod på 3-siffernivå 222, 223). Branscherna vård och omsorg definieras som SNI 2007 Avdelning Q Vård och omsorg; sociala tjänster.

Populationen i enkätundersökningen, vars resultat redovisas i Kapitel 2 och 3, har avgränsats så att den omfattar personer med en svensk sjuksköterskeexamen som är som är 65 år eller yngre vid 2016 års slut och någon gång arbetat som sjuksköterska inom vård och omsorg mellan år 2005-2013. För att räknas till gruppen som inte bytt bransch måste arbetsstället man jobbade på 2014 finnas inom branschen vård och omsorg. Med sjuksköterska avses de som har yrkeskod sjuksköterska i Yrkesregistret (SSYK-kod på 3-siffernivå 222, 223). Branschen vård och omsorg definieras som SNI 2007 Avdelning Q Vård och omsorg; sociala tjänster vilken inkluderar huvudgrupperna 86 Hälso- och sjukvård, 87 Vård och omsorg med boende och 88 Öppna sociala insatser. För att inte räknas till denna grupp kan arbetsstället år 2014 finnas inom en annan bransch eller ha en annan sysselsättning än arbete 2014. De ska också varit folkbokförda i Sverige i december år 2015 för att ingå i rampopulationen. Det finns en del sjuksköterskor inom det svenska hälso- och sjukvårdssystemet som har en svensk yrkeslegitimation utfärdad av Socialstyrelsen, men som utbildat sig i annat land. Dessa ingår inte i populationen till den här studien. Rampopulationen avgränsades ytterligare med kriteriet att uppgifter från Yrkesregistret avseende år 2014 inte skulle vara imputerade eller saknas. Totalt 4 206 personer återstod då samtliga avgränsningar gjorts. Dessa ingick i undersökningen.

Sjuksköterskeexamen

Sjuksköterskeutbildningen är en högskoleutbildning som leder till en examen på kandidatnivå inom omvårdnad. För att praktisera yrket som sjuksköterska krävs förutom sjuksköterskeexamen en legitimation från Socialstyrelsen.

Sjuksköterska

Definitionen av "sjuksköterska" som används i den här studien utgår ifrån Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK, som är ett system för gruppering av individers yrken. SSYK klassificerar personer efter de arbetsuppgifter som de utför. Personer i yrkesgrupp 222 och 223; "Sjuksköterskor" behandlar och vårdar patienter samt ansvarar för medicinsk omvårdnad och läkemedelshantering. Ger råd och stöd samt förebygger sjukdomar. Har vårdansvar vid förlossningar. Svarar för öppen hälso- och sjukvård inom ett geografiskt område. Samordnar och leder arbetet i en operationssal. Utför röntgenundersökningar

och andra radiologiska undersökningar. SSYK har flera nivåer. Barnmorskor hör till kategori 222 enligt den tresiffriga indelningen. På den fyrsiffriga nivån är sjuksköterskeyrkena indelade i undergrupper, baserade på en mer detaljerad arbetsbeskrivning. Barnmorskor, geriatrisjuksköterskor, akutsjuksköterskor etc. delas in i dessa undergrupper.

Statistiskt säkerställt

Ett statistikvärdes osäkerhet beror på den totala avvikelser (totala felet) mellan skattningen och målstorheten. Det totala felet kan beskrivas enligt följande:

Totala felet = Urvalsfel + Täckningsfel + Bortfallsfel + Mätfel + Bearbetningsfel

I denna undersökning förekommer samtliga typer av fel utom urvalsfel. Bortfall förekommer dock i undersökningen vilket bidrar till en slumpmässig osäkerhet i statistiken. Denna slumpmässiga osäkerhet har skattats med hjälp av 95-procentiga konfidensintervall. Med ett 95-procentigt konfidensintervall menas i denna undersökning att det sökta värdet på målstorheten med 95 procent sannolikhet ligger inom intervallets gränser, om andra fel än slumpmässiga fel orsakade av bortfallet är försumbara.

Det har inte genomförts några metodstudier för att kunna redovisa kvantitativa mått över storleken på andra osäkerhetskällor än den slumpmässiga osäkerheten orsakad av bortfallet. Om jämförelser mellan statistikvärden görs är det brukligt att använda konfidensintervallen för att identifiera skillnader som är statistiskt säkerställda. De skattade konfidensintervallen får då inte överlappa varandra.

Punktskattningar och osäkerhetstal för 95-procentiga konfidensintervall finns presenterade i separata Exceltabeller under "Utvalda tabeller och diagram" på www.scb.se/uf0549.

Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)

Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 2012 är ett system för gruppering av individers yrken. SSYK klassificerar personer efter de arbetsuppgifter som de utför. De SSYK-koder som används i den här rapporten för att definiera sjuksköterskeyrket är 222 och 223. Samtliga yrkesgrupper som nämns i rapporten är på tresiffernivå.

Vård och omsorg

Följande näringsgrenar ingår i Socialstyrelsens avgränsning av hälso- och sjukvården:

- Konsulttjänster till företag (SNI 70.2)
- Arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster (SNI 78)
- Offentliga tjänster (84.2)
- Förskoleutbildning (SNI 85.1)
- Grundskoleutbildning (SNI 85.2)
- Gymnasial utbildning (SNI 85.3), exklusive lärare
- Hälso- och sjukvård (SNI 86)
- Vård och omsorg med boende (87)
- Öppna sociala insatser (SNI 88)

I den här undersökningen har vi valt att utgå ifrån Socialstyrelsens definition men valt att inkludera de näringsgrenar vars huvudsakliga uppgift är att bedriva vård och omsorg. Därför inkluderas Hälso- och sjukvård (SNI 86), Vård och omsorg med boende (87) samt Öppna sociala insatser (SNI 88) in i definitionen av vård och omsorg. Denna definition återfinns även i Standard för näringsgrensindelning, SNI. Näringsgrenen "Hälso- och sjukvård" omfattar arbetsplatsställen vars huvudsakliga uppgift är hälso- och sjukvård oavsett driftform. Exempelvis ingår sjukhus, vårdcentraler, familjeläkarmottagningar, folktandvården, ambulanstransporter och privata tandläkarmottagningar men även vissa bemanningsföretag. Näringsgrenarna "Vård och omsorg med boende" och "Öppna sociala insatser" omfattar arbetsställen vars huvudsakliga uppgift är omsorg och sociala tjänster oavsett driftform. De största undergrupperna inom näringsgrenen vad gäller antalet sjuksköterskor är vård och omsorg i särskilda boendeformer för äldre och vård samt omsorg i bostad med särskild service för personer med funktionshinder.

Det finns sjuksköterskor anställda på arbetsplatsställen inom näringsgrenarna Konsulttjänster till företag (SNI 70.2), Arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster (SNI 78), Offentliga tjänster (84.2), Förskoleutbildning (SNI 85.1), Grundskoleutbildning (SNI 85.2), Gymnasial utbildning (SNI 85.3), men dessa näringsgrenar exkluderas ur begreppet i undersökningen eftersom deras huvudsakliga verksamhet inte är vård och omsorg.

Övertäckning

Övertäckning avser personer som förekommer i rampopulationen som tagits ut för undersökningen men inte borde göra det. Uppgifterna om senaste yrke och arbetsställe är från år 2014. För att säkerställa att personerna i undersökningen inte gått tillbaka till sjuksköterskeyrket någon gång de efterföljande åren, alltså 2015 eller 2016, ställdes en kontrollfråga i början av enkäten om man för tillfället arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg. De personer som återvänt till sjuksköterskeyrket räknades i undersökningen som övertäckning. Till övertäckningen hör också de personer som huvudsakligen studerar, är sjukskrivna eller gått i förtidspension. Information om huvudsaklig sysselsättning vid mättillfället undersöktes i ytterligare en kontrollfråga i enkäten.

Så görs statistiken

Kapitel 1 Registerstudie

Samtliga uppgifter, förutom de uppgifter där källa anges i fotnot, som finns i Kapitel 1 Registerstudie härrör från SCB:s universitets- och högskoleregister och Yrkesregister.

Kapitel 2 och 3 Enkätundersökning

Sjuksköterskorna som deltagit i enkätundersökningen har alla tagit en sjuksköterskeexamen i det svenska utbildningssystemet någon gång före 2014. Uppgifterna är hämtade från SCB:s universitets- och högskoleregister. De personer valdes ut som arbetat som sjuksköterska, dvs. SSYK3 222 och 223 i Yrkesregistret, någon gång åren 2005 till 2013. Därefter valdes de ut som hade en annan yrkeskod än sjuksköterska och vars arbetsplats fanns inom annan bransch än vård och omsorg (Avdelning Q, huvudgrupp 86, 87, 88 enl. SNI 2007) år 2014. År 2014 infördes en uppdaterad Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 2012. Många av de gamla yrkeskoderna skiljer sig från de nya, och för att kunna redovisa statistik för hela populationen är 19 procent av uppgifterna imputerade via en modell som utgår från vilken yrkeskod (enligt SSYK 96) individen hade i registret sedan tidigare år. I den här undersökningen har personer valts ut som inte har okända eller modellimputerade uppgifter för 2014. Då samtliga avgränsningar gjorts återstod 4 206 personer. Samtliga valdes ut för att delta i undersökningen. Det finns en del sjuksköterskor inom det svenska

hälso- och sjukvårdssystemet som har en svensk yrkeslegitimation utfärdad av Socialstyrelsen, men som utbildat sig i annat land. Dessa ingår inte i populationen till den här studien. För att säkerställa att personerna i undersökningen inte gått tillbaka till sjuksköterskeyrket någon gång de efterföljande åren, alltså år 2015 eller 2016 ställdes en kontrollfråga i början av enkäten om man för tillfället arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg. De personer som återvänt till sjuksköterskeyrket räknades i undersökningen som övertäckning.

Undersökningen var frivillig att delta i.

SCB har formulerat frågorna i undersökningen i samråd med statistikanvändarna, en testpanel med privatpersoner som arbetar eller arbetat som sjuksköterskor och mättekniker på SCB, som är specialister på frågekonstruktion.

Frågeformuläret innehöll 26 numrerade frågor och några av dem hade delfrågor vilket genererade totalt 50 frågor. Undersökningen genomfördes som en enkätundersökning med pappersenkät och möjlighet till att fylla i en webbenkät. Ett missiv med inloggningsuppgifter till webblanetten skickades ut den 12 september 2016. Sedan skickades tre påminnelser till dem som inte besvarat frågeblanketten. Ett tack- och påminnelsekort skickades den 22 september. En påminnelse som också innehöll en pappersenkät skickades den 5 oktober och en slutlig påminnelse med ny pappersenkät den 18 oktober. Samtliga utskick hade inloggningsuppgifter till webbenkäten. Datainsamlingen avslutades den 7 december 2016. Det fanns möjlighet att besvara webbenkäten under hela insamlingsperioden. Undersökningen genomfördes för första gången under hösten 2016 och inga ytterligare undersökningsomgångar är planerade.

Redovisningsvariabeln "Arbetsområde" har skapats utifrån svaren på fråga 3: "Inom vilket område arbetade du huvudsakligen vid din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?". "Antal år i yrket" är skapad utifrån svaren på fråga 4: "Hur många år har du totalt arbetat som sjuksköterska inom vård och omsorg?". "Antal år sedan byte" har skapats utifrån fråga 2: "Vilket år avslutade du din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?".

Statistikens tillförlitlighet

Ett statistikvärdes tillförlitlighet/osäkerhet beror på den totala avvikelser mellan skattningen och målstorheten. Denna totala avvikelse skulle kunna beskrivas enligt följande:

Totala felet = Urvalsfel + Täckningsfel + Bortfallsfel + Mätfel + Bearbetningsfel

I denna enkätundersökning förekommer inget urvalsfel (inget urval drogs). Svandsandelen i undersökningen var 68 procent. Eftersom bortfall förekom i undersökningen bidrar detta till en slumpmässig osäkerhet i statistiken. Under vissa antaganden kan denna slumpmässiga osäkerhet uppskattas. Detta har gjorts med hjälp av konfidensintervall, som beräknats med hjälp av ett av SCB egenutvecklat estimationsprogram, ETOS.

Bortfallet kan även ha en snedvridande effekt på skattningarna (så kallat bortfallsfel). För att reducera dessa skevheter har vikter beräknats med hjälp av kalibrering. Storleken på kvarstående skevheter orsakade av bortfallet är dock svåra att mäta.

Täckningsfel definieras som skillnader mellan rampopulation och målpopulation.

Undertäckning utgörs av personer som återfinns i målpopulationen men inte i rampopulationen. I denna undersökning utgörs undertäckning främst av personer som bytt yrke och branscher efter 2014. Några försök att kvantifiera undertäckningen har inte gjorts.

Övertäckning utgörs av personer som återfinns i rampopulationen men inte i målpopulationen. Detta kan exempelvis vara personer som idag arbetar som sjuksköterska trots att de inte gjorde det 2014. Täckningsfel kan också uppkomma på grund av brister i de register som använts.

Vid insamlingen av enkätundersökningen identifierades 594 personer utgöra övertäckning. Övertäckningen har identifierats bland annat med hjälp av kontrollfrågor i enkäten. Detta var främst personer som angivit att de fortfarande arbetar eller återgått till att arbeta som sjuksköterska eller barnmorska, studerade heltid eller gått i förtidspension.

De skattningar som tagits fram justerar för denna övertäckning.

Det har inte gjorts några studier över eventuella mätfel, men enkäten har utformats och mättekniskt granskats med syftet att minimera risken för mätfel.

Bearbetningsfel kan uppstå vid registreringen av svar från inkomna frågeblanketter. Då registreringen av svar sker maskinellt och genomgår flera logiska kontroller bedöms felet vara litet.

Konfidensintervall är ett mått på osäkerhet i statistiken och för stora redovisningsgrupper är intervallen små. För små redovisningsgrupper, till exempel psykiatri och hemsjukvård, kan intervallen vara större.

Bra att veta

Mer information om undersökningen kvalitet finns dokumenterat i Beskrivningen av statistiken på SCB:s webbplats, www.scb.se/uf0549.

Referenser

Statistiska centralbyrån. *Arbetskraftsbarometern 2016 – Vilka utbildningar ger jobb?*. 2016.
http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/UF0505_2015A01_BR_AM78BR1503.pdf
(Hämtad 2016-11-21)

Statistiska centralbyrån. *Studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå – Läsår 2014/15*. 2015.
http://www.scb.se/contentassets/edb5a64e957748f3979fb30564d0083c/uf0205_bs_2015_151013.pdf
(Hämtad 2016-11-28)

Statistiska centralbyrån. *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2014 – Yrkesstrukturen I Sverige*. 2016.
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0208/2014A01/AM0208_2014A01_SM_AM33SM1601.pdf
(Hämtad 2016-11-28)

Bilagor



Statistiska centralbyrån
Statistics Sweden

Sjuksköterskeutbildades karriärvägar



Frågeblanketten läses maskinellt. Vi ber dig därför att:

- Använda bläckpenna
- Skriva tydliga siffror, så här:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
- Markera dina svar med kryss, så här:
- Om du svarat fel täck hela rutan med det felaktiga krysset, så här: 

1. Vilket av följande alternativ stämmer för dig?

Markera endast ett alternativ.

- Har en pågående anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg
- Har aldrig varit anställd som sjuksköterska inom vård och omsorg

Tack för att du svarade på enkäten! Eftersom den vänder sig till de med avslutade anställningar inom vård och omsorg blir det inga fler frågor, men vi vill fortfarande att du postar enkäten till oss. Eventuella kommentarer kan du lämna på sista sidan.

- Är inte anställd som sjuksköterska inom vård och omsorg just nu

2. Vilket år avslutade du din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

År:

--	--	--	--

3. Inom vilket område arbetade du huvudsakligen vid din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

- Bemanningföretag (oavsett område)
- Hemtjänst eller omsorgsboende för äldre eller funktionshindrade
- Primärvård
- Specialiserad sluten somatisk sjukvård
- Psykiatri

Annat område:

--

4. Hur många år har du totalt arbetat som sjuksköterska inom vård och omsorg?

Antal år:

--	--	--	--

5. Vilken är din huvudsakliga sysselsättning idag?

Svara "arbete" även om du för tillfället är borta från arbetet på grund av sjukdom, tjänstledighet, föräldraledighet eller liknande.

Arbete

Studier

Arbetssökande

Sjuk-/aktivitetsersättning

Pensionär

Annan sysselsättning:

Tack för att du svarade på enkäten! Eftersom den vänder sig till de med arbete blir det inga fler frågor, men vi vill fortfarande att du postar enkäten till oss. Eventuella kommentarer kan du lämna på sista sidan.

6. I vilken utsträckning bidrog följande till att du valde att utbilda dig till sjuksköterska?

	Bidrog helt	Bidrog till stor del	Bidrog till viss del	Bidrog inte alls	Vet inte/inte aktuellt
a. Intresserad av hälso- och sjukvård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Ville arbeta med människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ha en stimulerande arbetsmiljö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ha ett meningsfullt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Goda möjligheter att få jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Möjlighet till trygg anställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Bra arbetsförhållanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Möjlighet till specialisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Var det något annat som bidrog till att du valde att utbilda dig till sjuksköterska?

Ja, följande:

Nej

Vet inte/inte aktuellt

8. Hur väl upplever du att sjuksköterskeutbildningen föreberdde dig för arbetet som sjuksköterska?

Mycket väl

Ganska väl

Inte särskilt väl

Inte alls

9. Upplever du att du haft någon nytta av sjuksköterskeutbildningen i ditt nuvarande arbete?

Ja, stor nytta

Ja, viss nytta

Nej, ingen nytta

10. Upplever du att du haft någon nytta av dina erfarenheter från sjuksköterskeyrket i ditt nuvarande arbete?

- Ja, stor nytta
 Ja, viss nytta
 Nej, ingen nytta

11. Vilken/vilka är anledningarna till att du inte längre arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg?

Flera alternativ kan markeras.

- Jag fick inte förlängd tjänst
 Jag blev intresserad av ett annat yrke
 Brist på karriärmöjligheter
 Arbetsvillkoren, t.ex. lön och arbetstider
 Arbetsmiljön, t.ex. stress och arbetsbelastning
 Svårighet att kombinera arbete och familj

Annan anledning:

12. I vilken utsträckning bidrog följande till att du inte längre arbetar som sjuksköterska inom vård och omsorg?

	Bidrog helt	Bidrog till stor del	Bidrog till viss del	Bidrog inte alls	Vet inte/inte aktuellt
a. För många patientkontakter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. För många administrativa arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Antalet arbetsuppgifter som inte hörde till sjuksköterskeyrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Arbetsbelastning i förhållande till arbetstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Bristande möjligheter till kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Brist på karriärmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Att det var fysiskt krävande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Att det var psykiskt krävande, t.ex. stress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Liten möjlighet att styra över arbetssituationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Bristande ledarskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Brist på stöd för att hantera svåra situationer med patienter eller anhöriga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Otrygghet pga. hot och våld från patienter eller anhöriga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIN SENASTE ANSTÄLLNING SOM SJUKSKÖTERSKA

13. I vilken utsträckning bidrog lönen till att du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

	Bidrog helt	Bidrog till stor del	Bidrog till viss del	Bidrog inte alls	Vet inte/inte aktuellt
a. Lönen i förhållande till arbetsbördan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Lönen i förhållande till utbildningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Lönen i förhållande till andra sjuksköterskors lön på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Bidrog lönen på något annat sätt till att du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

Ja, på följande sätt:

Nej

Vet inte/inte aktuellt

15. Hur förändrades din lön när du bytte arbete?

Om du ändrade omfattning, t.ex. från deltid till heltid, jämför lön för heltidstjänst i båda anställningarna.

Lönen ökade mycket

Lönen ökade något

Lönen var oförändrad

Lönen minskade något

Lönen minskade mycket

16. Vilken omfattning hade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

100 %

75 – 99 %

50 – 74 %

49 % eller mindre

Minns inte

17. Var omfattningen en bidragande orsak till att du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

Ja, jag ville arbeta mer

Ja, jag ville arbeta mindre

Nej

Vet inte

18. Vilka tider på dygnet arbetade du i din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

- Enbart dag
- Enbart natt
- Både dag och kväll
- Blandat dag, kväll och natt
- Andra tider
- Minns inte

19. Var arbetstiderna en bidragande orsak till att du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

- Ja, de bidrog helt
- Ja, de bidrog till stor del
- Ja, de bidrog till viss del
- Nej, inte alls
- Vet inte

20. Var helgarbete en bidragande orsak till att du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

- Ja, det bidrog helt
- Ja, det bidrog till stor del
- Ja, det bidrog till viss del
- Nej, inte alls
- Inte aktuellt

SJUKSKÖTERSKA SOM FRAMTIDA YRKE

21. Kan du tänka dig att arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen?

- Ja, absolut
- Ja, kanske
- Nej, inte alls på grund av följande:

Du som svarat "nej" ska gå till fråga 24!

- Vet inte/inte aktuellt

22. Vilken betydelse har följande för att du skulle kunna tänka dig att arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen?

	Helt avgörande betydelse	Stor betydelse	Viss betydelse	Ingen betydelse	Vet inte/inte aktuellt
a. Högre lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Bättre karriärmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ökad möjlighet till kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Större möjlighet att styra över arbetssituationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Är det något annat som har betydelse för att du skulle kunna tänka dig att arbeta som sjuksköterska inom vård och omsorg igen?

Ja, följande har betydelse:

Nej, inget annat

Vet inte/inte aktuellt

BAKGRUNDSFRÅGOR

24. Hade du hemmavarande barn när du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?
*Barn som bodde hos dig minst halva tiden.
 Flera alternativ är möjliga.*

Ja, 12 år eller äldre

Ja, 11 år eller yngre

Nej

25. Bodde du tillsammans med en partner när du slutade din senaste anställning som sjuksköterska inom vård och omsorg?

Ja

Nej

26. Har du några kommentarer till enkäten får du gärna skriva dem här:

Tack för dina svar! Lägg enkäten i svarskuvertet.



In English

Summary

The demand for nurses is increasing in step with an increase in the population and the proportion of older people. There is a shortage of nurses and a majority of all employers in health and social care expect the shortage to increase further over the next few years.

In 2014, there were about 111 000 people under 65 years of age with nursing degrees in Sweden. Among these, about 1 in 10 worked in occupations other than nursing or midwifery, outside the health and social care sector. This report examines the factors that contributed to qualified nurses' choice to leave the nursing profession. It is based on results from the questionnaire survey "Nurses' career paths". This survey was addressed to nurses who worked in health and social care some time between 2005 and 2013, but who subsequently changed occupation and industry. In total, 4 206 persons were selected to participate in the study, of which 68 percent responded to the survey.

About 6 of 10 listed work conditions as one of the reasons for leaving the nursing profession. For more than 5 of 10, the work environment, such as stress and workload, constituted a reason for leaving the profession. Equally many stated that they took an interest in another occupation. Those who work outside health and social care often work as policy administration professionals and analysts at government agencies, teach at higher education institutions or upper secondary vocational programmes. About 9 of 10 of those who left nursing felt that the nursing training programme and the occupational experience as a nurse or midwife were useful in their current work.

About 60 percent stated that few opportunities to control their work situation contributed entirely or to a large extent to why they no longer worked as a nurse. About 50 percent replied that the workload in relation to working time played a large or entirely decisive role in their decision.

Poor leadership was entirely or to a large extent a contributing reason for about 45 percent. An equally large proportion experienced that it was entirely or to a large extent a contributing factor that the nursing profession was psychologically demanding and could cause stress. Comments submitted in the survey show that a number of people experienced stress about not being able to deliver care that takes into account patient safety, due to insufficient time and resources.

About 55 percent considered that the salary in relation to the training was entirely or to a large extent a contributing reason to the decision to leave the last employment as a nurse. An equally large proportion considered that the salary in relation to the workload contributed entirely or to a large extent. Many people commented that the workload included a large responsibility for patient safety, and that the responsibility was not in proportion to their salary.

About 40 percent of those who worked mixed hours replied that working hours contributed entirely or to a large extent to their leaving their last employment as a nurse. The corresponding proportion among those who only worked nights was about 25 percent and lowest among those who only worked days, barely 5 percent.

About 65 percent of those between 25 and 49 years could consider returning to the nursing profession. The corresponding proportion aged 50 to 65 years was lower - about 50 percent. This suggests that there is a higher proportion of potential returnees among qualified nurses aged under 50 years. The most important factors for those who could consider returning included a higher salary, a greater opportunity to control their work situation and a more reasonable workload in relation to working hours. Between 70 and 80 percent considered that each of these three factors, had a large or entirely decisive significance for their decision to return to the nursing profession.

List of figures

Figure 1: Qualified nurses aged under 65 years, 2014

Number by age and sex

Figure 2: Percentage of men among graduated nurses, study years 1977/1978-2013/2014

Percentage (%)

Figure 3: Most common fields of education among people with specialist nurse or midwife degrees, study year 2010/11 - 2014/15

Percentage (%) by sex

Figure 4: Distribution of qualified nurses by occupation, within and outside health and social care, respectively, year 2014

Percentage (%)

Figure 5: Age distribution among those who left the nursing profession and health and social care, year 2016

Percentage (%)

Figure 6: Number of years as a nurse or midwife in health and social care

Percentage (%)

Figure 7: Work area of last employment as a nurse in health and social care among those who left the nursing profession and health and social care, year 2016

Percentage (%)

Figure 8: Most common occupations among people who have left the nursing profession and health and social care, year 2014

Percentage (%)

Figure 9: To what extent did the following contribute to your choice to train to be a nurse?

Percentage (%)

Figure 10: How well do you feel that the nursing training programme prepared you for work as a nurse?

Percentage (%) by age and sex

Figure 11: Why do you no longer work as a nurse in health and social care?

Percentage (%)

Figure 12: Why do you no longer work as a nurse in health and social care?

Percentage (%) by last work area in health and social care

Figure 13: To what extent did the following contribute to you no longer work as a nurse in health and social care?

Percentage (%) by age

Figure 14: To what extent did the following contribute to you no longer work as a nurse in health and social care?

Percentage (%)

Figure 15: To what extent did few opportunities to control the work situation contribute to you no longer work as a nurse in health and social care?

Percentage (%) by work area

Figure 16: To what extent did the salary contribute to you leaving your last employment as a nurse in health and social care?

Percentage (%)

Figure 17: To what extent did the salary in relation to the workload contribute to you leaving your last employment as a nurse in health and social care?

Percentage (%) by age

Figure 18: Salary in relation to the workload

Percentage (%) by municipality group of the last place of employment

Figure 19: How did your salary change when you changed work?

Percentage (%) by municipality group of the last place of employment

Figure 20: Were the working hours a contributing factor for why you left your last employment as a nurse in health and social care?

Percentage (%) by working hours in the day

Figure 21: Could you consider working as a nurse again in health and social care?

Percentage (%) by age

Figure 22: Could you consider working as a nurse again in health and social care?

Percentage (%) by the last employment's work area

**Figure 23: What significance does the following have for you to consider working as a nurse again in health and social care?
Percentage (%)**

**Figure 24: What significance does the following have for you to consider working as a nurse again in health and social care?
Aged 25-39 years
Percentage (%)**

A note of thanks

We would like to express appreciation to our survey respondents – the people, enterprises, government authorities and other institutions of Sweden – with whose cooperation Statistics Sweden is able to provide reliable and timely statistical information meeting the current needs of our modern society.

All officiell statistik finns på: **www.scb.se**
Statistikservice: tfn 010-479 50 00

All official statistics can be found at: **www.scb.se**
Statistics service, phone +46 10 479 50 00