

## Sammendrag

Rapporten er finansiert av NAV FARVE – forskningsmidler arbeid og velferd. Den presenterer analyser av hvilke individkarakteristikker, jobbkarakteristikker og organisasjonskarakteristikker som kan forklare selvoppgitt sannsynlighet for yrkesavgang blant ansatte i helsetjenesten og i pleie- og omsorgstjenestene. Rapporten analyserer et stort surveydatamateriale fra YS Arbeidslivsbarometer som er innsamlet årlig siden 2009. Analysene i denne rapporten er basert på årgangene fra og med 2011. Det er gjennomført komparative analyser mellom ulike yrkesgrupper innad i helse- og pleie- og omsorgstjenestene og mellom helse-, pleie- og omsorgstjenestene og andre kvinnedominerte, mannsdominerte og kjønnsbalanserte bransjer.

Resultatene viser at personer med lang utdanning har lavere sannsynlighet for yrkesavgang enn personer med kort utdanning, og at sannsynligheten for yrkesavgang varierer med alder.

«Tidsklemma» mellom familie, fritid og arbeid øker ikke sannsynligheten for yrkesavgang, men dersom arbeidsgiver viser liten forståelse for at det kan oppstå konflikter mellom hjem og jobb bidrar det til økt sannsynlighet for yrkesavgang.

Mangel på samsvar mellom preferanser og muligheter til å realisere disse preferansene i nåværende jobb predikerer yrkesavgang for jobbkjennetegn som fleksitid og avansement. Samsvar mellom preferanser og muligheter reduserer risiko for yrkesavgang for jobbkjennetegnene sikker jobb og kompetanseutvikling.

Lav grad av mestringsopplevelse og en høy grad av fysisk arbeidsbelastning øker sannsynligheten for yrkesavgang, men sammenhengen er sterkere for ansatte i pleie- og omsorgstjenestene sammenlignet med ansatte i helsetjenesten.

Arbeidstakere som oppgir å ha positive utfordringer i arbeidet og som har en arbeidsgiver som støtter kompetansehevingstiltak oppgir at de med høyere sannsynlighet fremdeles er i yrket om fem år, sammenlignet med ansatte som verken har positive utfordringer eller får støtte til kompetanseheving.

Arbeidstakere som oppgir at de har gode ledere som lytter og tar ansatte med på råd og som gir tilbakemelding om at innsatsen de legger ned i jobben verdsettes, svarer at de med høyere sannsynlighet blir i jobben.

Arbeidstakere med god helse, målt i form av egenrapportert helse og fravær av langtidssykemeldinger, har høyere sannsynlighet for yrkesfastholdelse sammenlignet med personer med svakere helse. Å være del av et lite inkluderende arbeidsmiljø og/eller jobbe på en virksomhet hvor det er lite tilrettelegging er forbundet med høyere sannsynlighet for yrkesavgang, men kun blant arbeidstakere som har vært langtidssykemeldt i løpet av de siste årene. Å ha vært langtidssykemeldt er ikke forbundet med høyere risiko for yrkesavgang dersom arbeidsplassen har et inkluderende arbeidsmiljø eller er god på tilrettelegging.

Det samlede inntrykket fra analysene er at avgang fra helse-, pleie- og omsorgsyrkene kan predikeres av manglende mulighet til å realisere egne karriereambisjoner, liten mulighet til å tilpasse arbeidet til fleksible tidsbehov, helsebegrensninger og manglende inkludering og tilrettelegging på arbeidsplassen. Arbeidstakere som gis mulighet til kompetanseutvikling, som har gode ledere og som har en arbeidshverdag preget av mestring og positive utfordringer har lavere sannsynlighet for yrkesavgang.