

Ledelsesresumé

Fastholdelse af social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde

Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed har i denne analyse sat fokus på fastholdelse af social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. Social- og sundhedspersonalet omfatter social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, ufaglært social- og sundhedspersonale og en række andre mindre personalegrupper. Det er relevant at sætte fokus på fastholdelse af social- og sundhedspersonalet, fordi kommunerne oplever mangel på arbejdskraft på sundheds- og ældreområdet, og fordi antallet af ældre er steget markant i de seneste år og vil fortsætte med at stige i de kommende år. Således peger flere analyser også på, at det fremadrettet særligt er social- og sundhedspersonalet, vi kommer til at mangle¹.

Fastholdelse af medarbejdere kan både bidrage til at løse lokale rekrutteringsudfordringer, men det kan også være med til at afhjælpe udfordringen med manglende arbejdskraft mere overordnet set. Tidligere analyser har således vist, at selvom 80 pct. af social- og sundhedsassistenterne og 68 pct. af social- og sundhedshjælperne finder beskæftigelse på det offentlige sundheds-, ældre- og socialområde efter endt uddannelse, så er bare 60 pct. af social- og sundhedsassistenterne og 35 pct. af de færdiguddannede social- og sundhedshjælpere tilbage på det offentlige sundheds-, ældre- og socialområde 10 år efter endt uddannelse². Der er dermed et potentiale for at styrke fastholdelsen 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, ligesom afgang fx kan være til en relevant uddannelse. 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 kommunerne er til at fastholde social- og sundhedspersonalet, når man tager højde for personalesammensætning og medarbejdernes individkarakteristika som fx alder og helbred. Vi undersøger også fastholdelse af social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde på landsplan, hvor der fx er fokus på at belyse hvor de medarbejdere, der afgår fra det kommunale ældreområde, bevæger sig hen.

Fastholdelse undersøges i analysen med udgangspunkt i kommunernes afgangsprocent, der viser, hvor stor en andel af personalet, der forlader arbejdspladsen mellem to nedslagspunkter, der i denne analyse er september 2021 og september 2022. Vi fokuserer i analysen alene på social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde, der er månedslønnet og ordinært ansat³.

I analysens sidste kapitel har vi indsat en række refleksionsspørgsmål. Spørgsmålene kan give inspiration til, hvordan analysens resultater kan bruges til at fortsætte dialogen i egen kommune om fastholdelsen af social- og sundhedspersonalet. Nederst i dette ledelsesresumé kan du se eksempler på refleksionsspørgsmålene.

Udover selve analysen har vi udarbejdet tre bilag. I bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" er centrale figurer fra analysen præsenteret for hver enkelt kommune. I bilag 2: "Kommunespecifikke nøgletal" kan man finde de væsentligste tal fra analysen for hver enkelt kommune. I bilag 3: "Metode" er metoden bag opgørelser og modeller i analysen præsenteret.

¹ Se fx Finansministeriet (2022): Økonomisk analyse: Mekaniske fremskrivninger af udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere, eller KL (2021): Udbud af og efterspørgsel efter udvalgte velfærdsuddannelser – 2021.

² Finansministeriet et al. (2020): Veje til flere hænder - Task force om social- og sundhedsmedarbejdere.

³ Hvordan afgangsprocenten er opgjort er beskrevet i analysens kapitel 3 og i bilag 3: "Metode".

Resultaterne i analysen baserer sig på individdata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, som vi har koblet med en række relevante registre fra Danmarks Statistik.

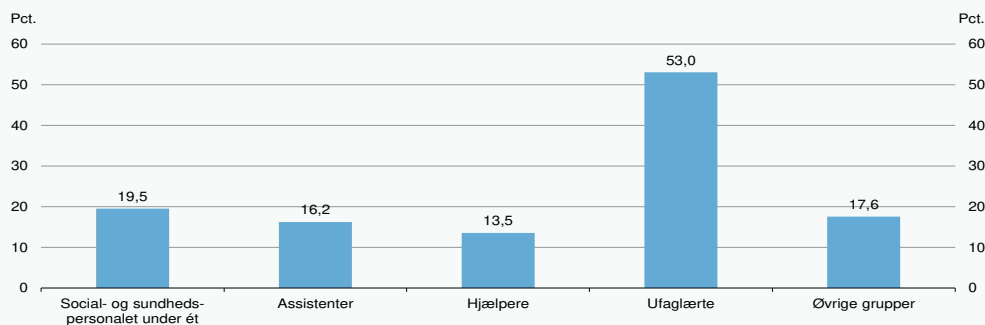
Næsten hver 5. blandt social- og sundhedspersonalet afgik fra det kommunale ældreområde, men der er stor forskel på tværs af personalegrupper

I 2022 var afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde 19,5 pct., jf. figur 1.1. Det svarer til, at ca. 12.500 ud af de lidt over 64.000 ansatte forlod deres stilling som social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde mellem september 2021 og september 2022.

Der er stor forskel på afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet afhængigt af hvilken personalegruppe, der betragtes. I 2022 var afgangsprocenten blandt de faglærte grupper, som er social- og sundhedsassistenterne (assistenterne) og social- og sundhedshjælperne (hjælperne) henholdsvis 16,2 pct. og 13,5 pct. Assistenterne og hjælperne er de to klart største personalegrupper blandt social- og sundhedspersonalet og udgør henholdsvis ca. 35 pct. og næsten 50 pct. af social- og sundhedspersonalet som helhed på ældreområdet. I kontrast hertil var afgangsprocenten blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale hele 53,0 pct. i 2022. Det betyder, at over halvdelen af de ufaglært ansatte afgik fra deres stilling i løbet af et enkelt år.

Figur 1.1

Afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde fordelt på personalegrupper i 2022



Anm.: Afgrænsningen af de enkelte personalegrupper følger stillingskategorierne under overenskomsten "Social- og sundhedspersonale, KL". Se bilag 3: "Metode" for en uddybning af, hvilke stillingskategorierne der er henført til de fire personalegrupper.
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Afgangsprocenten har været stigende de seneste år

Afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet har i de senere år været stigende. Fra 2019 til 2022 steg afgangsprocenten med 3,0 pct.point. Stigningen i afgangsprocenten kan hænge sammen med, at der imellem 2019 og 2022 har været en COVID-19 pandemi. Det kan muligvis også være et udtryk for udfordringerne med manglende arbejdskraft på sundheds- og ældreområdet, der fx både kan presse medarbejderne i hverdagen og give arbejdstager et gunstigt udgangspunkt for at forsøge at forbedre sine arbejdsforhold fx gennem jobskifte. Det er i øvrigt vigtigt at understrege, at afgangsprocenten ikke viser noget om udviklingen i antallet af ansatte. For at kunne sige noget om udviklingen i antallet af ansatte skal afgangsprocenten holdes op imod den tilsvarende tilgangspcent.

Vi har også set på udviklingen i afgangsprocenten blandt de forskellige personalegrupper. Afgangsprocenten blandt assistenterne steg med 1,7 pct.point fra 2019 til 2022, mens afgangsprocenten blandt

hjælperne steg med 0,7 pct.point. For det ufaglærte social- og sundhedspersonale steg afgangsprocenten med 2,2 pct.point⁴.

Afgangsprocenten er højest blandt de yngste

Afgangsprocenten er forskellig afhængigt af, hvilken aldersgruppe blandt social- og sundhedspersonalet, man betragter. Afgangsprocenten var højest blandt de yngste og ældste aldersgrupper i 2022 med 55 pct. blandt ansatte under 25 år, 35 pct. for de 25 til 29 årige, og 31 pct. blandt de ansatte på 65 år eller derover. Omvendt havde de 40 til 60 årige de laveste afgangsprocenter. Fx havde de 55 til 59 årige en afgangsprocent på 10 pct. For de yngste kan den høje afgangsprocent fx skyldes øget geografisk mobilitet og større tendens til at ændre karrierevej, mens det for de ældste aldersgrupper naturligvis hænger sammen med tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, hvor social- og sundhedspersonalet har en gennemsnitlig tilbagetrækningsalder omkring 66 år⁵.

Stor forskel på afgangsprocenten og klar tendens til stigende afgangsprocenter på tværs af kommunerne i 2022

Der er stor forskel på afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet på tværs af kommunerne⁶. I 2022 varierede afgangsprocenten fra omkring 14 pct. til næsten 32 pct. mellem den kommune med den laveste og højeste afgangsprocent. 17 kommuner havde en afgangsprocent blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet, der var under 20 pct. i 2022, mens 29 kommuner havde en afgangsprocent på over 25 pct.

Fra 2019 til 2022 faldt afgangsprocenten kun i 18 ud af 94 kommuner⁷. Dermed er afgangsprocenten altså steget i 76 kommuner. Der er altså en klar tendens til, at afgangsprocenten har været stigende blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet for hovedparten af kommunerne.

Der er også store forskelle på tværs af kommunerne, når man tager højde for forskelle i de ansattes individkarakteristika og personalesammensætning

I analysen har vi beregnet en såkaldt benchmarkingindikator, der viser forskellen mellem den enkelte kommunes faktiske afgangsprocent, og den afgangsprocent man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. Det er fx 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 kommunerne, er fx alder, køn, herkomst, personalegruppe, helbred, børn, partner, tilknytning til arbejdsmarkedet og afstand til alternative ansættelsesmuligheder. Herudover har vi også taget højde for enkelte variable på kommuneniveau som fx befolkningsstørrelse. I analysens kapitel 7 har vi beskrevet, hvilken sammenhæng de forskellige rammevilkår har til sandsynligheden for afgang, og hvordan denne sammenhæng skal fortolkes.

Vi har beregnet tre benchmarkingindikatorer i analysen. Én for social- og sundhedspersonalet under et, én for assistenterne og hjælperne og én for det ufaglærte social- og sundhedspersonale. I figur 1.2 er benchmarkingindikatoren for social- og sundhedspersonalet under ét vist for kommunerne i et danmarkskort inddelt i kvintiler.

⁴ At vi ser en stigning i den samlede afgangsprocent på 3,0 pct.point, på trods af lidt lavere stigninger blandt de enkelte personalegrupper, skyldes, at gruppen af ufaglærte, der har en meget høj afgangsprocent, fyldte relativt mere blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde i 2022 i forhold til 2019.

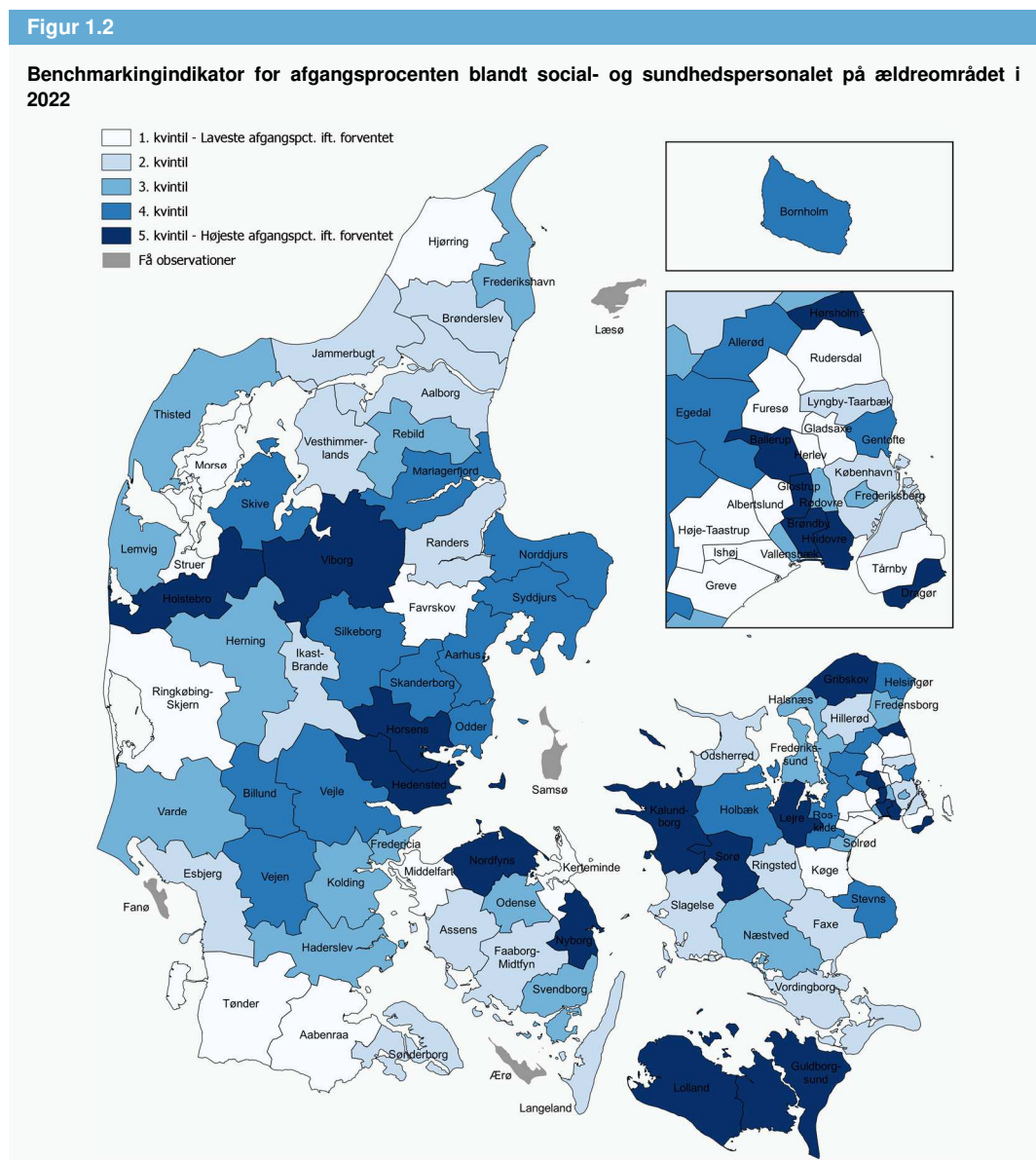
⁵ Arbejdernes Erhvervsråd (2022): Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder for BUPL-As medlemmer.

⁶ Der er forskel på opgørelsen af afgangsprocenten afhængigt af, om man opgør afgang på landsplan eller kommuneniveau. Når vi bevæger os ned på kommuneniveau fremfor på landsplan, tæller det med som en afgang, hvis en ansat skifter fra en kommune til en anden kommune selvom ansættelsen fortsat er på det kommunale ældreområde. Når skift mellem kommunernes ældreområder tæller med som en afgang, var den gennemsnitlige afgang 23 pct. i 2022.

⁷ De fire små ø-kommuner Læsø, Fanø, Samsø og Ærø er udeladt her, da disse kommuner har få social- og sundhedsmedarbejdere.

Benchmarkingindikatoren for social- og sundhedspersonalet under ét viser, at der også er markante forskelle mellem kommunernes afgangspct., når der tages højde for forskelle i kommunernes rammevilkår. Indikatoren varierede fra -7,2 til 5,8 i 2022. Det vil sige, at de to kommuner med den laveste og højeste benchmarkingindikator havde en afgangspct., der var henholdsvis 7,2 pct.point lavere og 5,8 pct.point højere, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår.

I de 10 kommuner, der havde de laveste benchmarkingindikatorer, var afgangspct. gennemsnitligt 3,8 pct.point lavere, end man kunne forvente ud fra kommunernes rammevilkår. I de 10 kommuner, der havde de højeste benchmarkingindikatorer, var afgangspct. gennemsnitligt 4,0 pct.point højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.



Anm.: 1. kvintil dækker over den femtedel af kommunerne, som havde den laveste afgangspct. i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. 5. kvintil dækker omvendt over den femtedel af kommunerne, der havde den højeste afgangspct. i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. De fire små ø-kommuner Samsø, Læsø, Fanø og Ærø resultater er diskretioneret på grund af få observationer.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Hvor gik det afgåede social- og sundhedspersonale hen?

I analysen har vi set vi nærmere på, hvor det social- og sundhedspersonale, der er afgået fra det kommunale ældreområde mellem september 2021 og september 2022, har bevæget sig hen (målt i september 2022). I forløbsanalysen har vi taget udgangspunkt i afgang fra det kommunale ældreområde på landsplan. Det vil sige, at vi ikke har ansatte med i forløbsanalysen, der er skiftet fra en kommunes ældreområde til en anden kommunes ældreområde og fortsat er ordinært ansat.

Da det er muligt for social- og sundhedspersonalet at være overgået til flere forskellige afgangstyper samtidigt (fx beskæftigelse og uddannelse), har vi i forløbsanalysen lavet et hierarki, hvor beskæftigelse prioriteres først, herefter uddannelse og til sidst de øvrige afgangstyper, som hverken er beskæftigelse eller uddannelse. Prioriteringen er valgt ud fra analysens fokus på fastholdelse og mangel på arbejdskraft.

Blandt social- og sundhedspersonalet, der afgik fra det kommunale ældreområde, mellem september 2021 og september 2022, var 46 pct. fortsat i beskæftigelse i september 2022. 21 pct. af social- og sundhedspersonalet med afgang var i beskæftigelse i det private. Hovedparten af det faglærte personale, der var overgået til det private, var beskæftiget i indenfor brancherne hjemmepleje, plejehjem og vikarbureauer. 9 pct. var skiftet til et andet område i den kommunale sektor, mens bare 7 pct. var skiftet til regionerne. Herudover var nogle i beskæftigelse i en anden ansættelsesform.

Blandt social- og sundhedspersonalet, der afgik fra det kommunale ældreområde, mellem september 2021 og september 2022, var 34 pct. hverken i beskæftigelse eller under uddannelse. Heraf var flest overgået til sygedagpenge, var selvforsørgende eller på efterløn.

En større andel af det afgåede social- og sundhedspersonale var under uddannelse i september 2022. Det drejer sig om 26 pct. og er særligt udtalt blandt de unge under 35 år. Af de 26 pct. var nogle i ordinær beskæftigelse uden for det kommunale ældreområde samtidigt. For de afgåede assistenter var den mest populære uddannelse sygeplejerskeuddannelsen, mens den mest populære uddannelse for de afgåede hjælpere var social- og sundhedsassistentuddannelsen. Blandt det afgåede ufaglærte social- og sundhedspersonale, der var under uddannelse i september 2022, var ca. 60 pct. i gang med enten assistentuddannelsen, hjælperuddannelsen eller sygeplejerskeuddannelsen. En stor andel af det afgåede social- og sundhedspersonale, der var under uddannelse i september 2022, var altså i gang med en uddannelse, der i høj grad retter sig mod ældreområdet.

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 personalegrupper 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 den enkelte kommune kan påvirke i et eller andet omfang, og sandsynligheden for afgang blandt det faglærte social- og sundhedspersonale. Vi har konkret kigget på omfanget af arbejdstid, aften- og natarbejde, weekendarbejde, bruttoløn og sygefravær i kommunen.

Vi har undersøgt sammenhængene med udgangspunkt i den samme statistiske model, som vi har brugt til at beregne kommunernes benchmarkingindikator for det faglærte social- og sundhedspersonale 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 kommuneniveau i

kausal forstand. Der er således ikke tale om årsagssammenhænge eller et effektstudie. 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 de 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 kommuner mulighed for at se nærmere på, hvordan afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde ser ud i kommunen, efter der er taget højde for kommunens rammevilkår. Det er relevant for den enkelte kommune 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 social- og sundhedspersonalet på ældreområdet i vores kommune, og hvordan ligger vi i forhold til landsgennemsnittet og vores typiske sammenligningskommuner? Hvad er årsagen til, at vores kommunes afgangsprocent enten er lavere eller højere end landsgennemsnittet og sammenligningskommunernes?
- Hvad er afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet i vores kommune, i forhold til hvad man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår? Er andelen i overensstemmelse med vores forventninger?
- Hvilken afgangsprocent ønsker vi i kommunen fremadrettet at arbejde henimod på ældreområdet? Hvordan sikrer vi, at vi når det ønskede mål?

Du kan finde flere refleksionsspørgsmål i analysens 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 kommuner, der ser ud til at være gode til at fastholde sit social- og sundhedspersonale målt ud fra denne analyses resultater.

Det kan desuden nævnes, at Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed også har lavet en analyse af sygehusenes evne til at fastholde sygeplejerskerne. Den analyse kan findes på enhedens hjemmeside www.benchmark.dk.