

# Fastholdelse af social- og sundheds- personalet på det kommunale ældreområde

Juni 2023



Indenrigs- og  
Sundhedsministeriets  
**BENCHMARKINGENHED**

Publikationen kan hentes på hjemmesiden for  
Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed:  
[www.benchmark.dk](http://www.benchmark.dk)

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

## Indhold

1 Ledelsesresumé .....	3
2 Indledning.....	9
3 Afgrænsninger og definitioner .....	11
3.1 Population.....	11
3.2 Hovedindikator .....	11
3.3 Periode.....	13
4 Resultater på landsplan.....	14
5 Forløb: Hvor bevæger det afgåede personale sig hen?.....	19
5.1 Afgået social- og sundhedspersonale under uddannelse .....	24
6 Deskriptive resultater på kommuneniveau.....	26
7 Sammenhæng mellem baggrundskarakteristika og sandsynligheden for afgang .....	30
8 Benchmarking af kommunerne med kontrol for rammevilkår.....	37
9 Sammenhæng mellem udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang .....	44
10 Spørgsmål til inspiration .....	48

# 1 Ledelsesresumé

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 mangle<sup>1</sup>.

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 sundhedshjælperne tilbage på det offentlige sundheds-, ældre- og socialområde 10 år efter endt uddannelse<sup>2</sup>. 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 ansat<sup>3</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

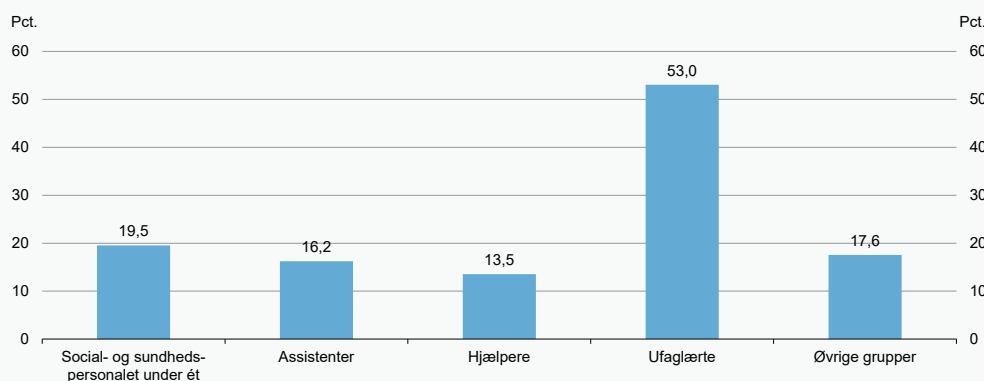
### **Næsten hver 5. blandt social- og sundhedspersonalet afgik fra det kommunale ældreområde, men der er stor forskel på tværs af personalegrupper**

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 ufaglærte 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 tilgangsprocent.

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.point<sup>4</sup>.

### **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 år<sup>5</sup>.

### **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 kommunerne<sup>6</sup>. 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 kommuner<sup>7</sup>. 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

---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Arbejdernes Erhvervsråd (2022): Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder for BUPL-As medlemmer.

<sup>6</sup> 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.

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

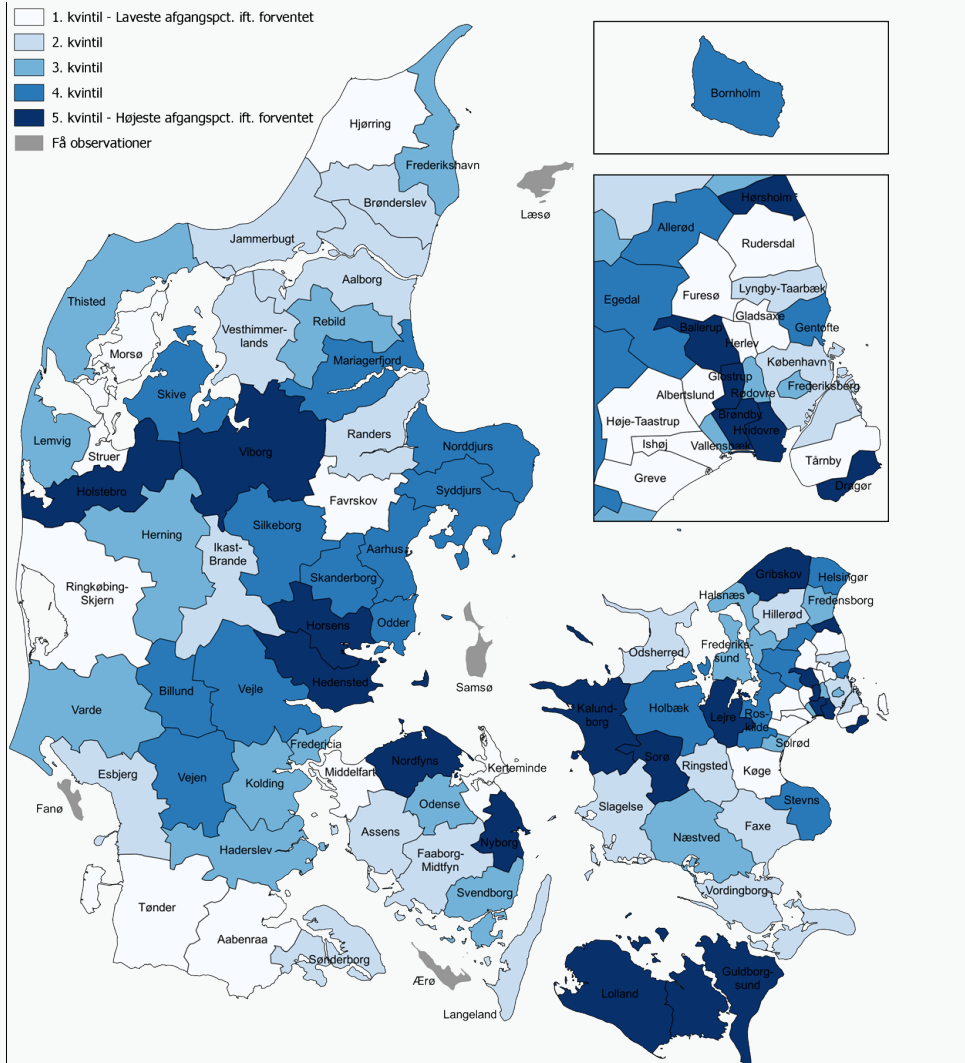
figur 1.2 er benchmarkingindikatoren for social- og sundhedspersonalet under ét vist for kommunerne i et danmarkskort inddelt i kvintiler.

Benchmarkingindikatoren for social- og sundhedspersonalet under ét viser, at der også er markante forskelle mellem kommunernes afgangsprocent, 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 afgangsprocent, 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 afgangsprocenten gennemsnitligt 3,8 pct.point lavere, end man kunne forvente ud fra kommunernes rammevilkår. I de 10 kommuner, der havde de højeste benchmarkingindikatorer, var afgangsprocenten gennemsnitligt 4,0 pct.point højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

Figur 1.2

**Benchmarkingindikator for afgangspc. blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet i 2022**



Anm.: 1. kvintil dækker over den femtedel af kommunerne, som havde den laveste afgangspc. 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 afgangspc. 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 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](http://www.benchmark.dk).

## 2 Indledning

Inden for flere fag og brancher oplever man i dag arbejdskraftsmangel. Det gør sig ikke mindst gældende på sundheds- og ældreområdet, der er særligt udfordret af, at antallet af ældre er steget markant i de seneste år og vil fortsætte med at stige i de kommende år. Kommunerne og regionerne oplever udfordringerne ved, at det er svært at rekruttere uddannet personale, ligesom det er en udfordring at fastholde det personale, man allerede har. Optaget på flere af de relevante uddannelser på sundheds- og ældreområdet har været svingende og ofte faldende i de senere år<sup>8</sup>. Det gør, at man på nuværende tidspunkt ikke umiddelbart kan forvente at nye generationer på arbejdsmarkedet alene kan dække behovet for arbejdskraft på området fremadrettet. Der er derfor behov for, at man kigger i flere forskellige retninger for at imødegå udfordringen med manglende arbejdskraft.

I denne analyse ser Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed på kommunernes evne til at fastholde social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. Det er relevant at sætte fokus på social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde, da flere analyser peger på, at det fremadrettet særligt er denne personalegruppe og på dette område, vi kommer til at mangle arbejdskraft<sup>9</sup>. Øget 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 uddannelse<sup>10</sup>. Der er dermed et potentiale for at styrke fastholdelsen.

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 personalets 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 niveauet samlet set og niveauet for forskellige undergrupper blandt social- og sundhedspersonalet. Analysen har også til formål at belyse forløbet for de medarbejdere, der afgår fra arbejdspladsen på et mere overordnet niveau. Hvor bevæger de sig hen – skifter medarbejderne fx til et sygehus, skifter de til det private, overgår de til ledighed, eller er de slet ikke i beskæftigelse? Vi ser både på disse bevægelser på landsplan, ligesom det er muligt at finde tal for den enkelte kommunes personale i analysens bilag.

Analysen skal give den enkelte kommune viden om, hvorvidt kommunen har relativt flere eller færre afgangsblandt sit social- og sundhedspersonale på ældreområdet i forhold til, hvad man kunne forvente ud fra kommunens personalesammensætning og medarbejdernes individkarakteristika. Herudover bidrager analysen med viden om social- og sundhedspersonalets bevægelser på arbejdsmarkedet.

---

<sup>8</sup> Se fx Task force om social- og sundhedsmedarbejdere (2020): Veje til flere hænder og [www.uddannelsesstatistik.dk](http://www.uddannelsesstatistik.dk)

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Finansministeriet et al. (2020): Veje til flere hænder - Task force om social- og sundhedsmedarbejdere

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

Det er vigtigt at få nævnt indledningsvist, at afgang og tilgang på et vist niveau kan være positivt, da en vis rotation i personalet på tværs af arbejdspladser fx kan være med til at sikre fornyelse og vidensdeling, ligesom afgang fx kan være til en relevant uddannelse. Samtidigt er det dog essentielt, at andelen af afgang ikke er for høj, så man undgår at afgangene påvirker opgaveløsningen og de opbyggede kompetencer og erfaringer på arbejdspladsen.

Fastholdelse undersøges i analysen her med udgangspunkt i kommunernes afgangsprocent, der viser, hvor stor en andel af personalet, der forlader sin arbejdsplads mellem september 2021 og september 2022 (omtales som afgang i 2022). Vi måler altså kommunernes evne til at fastholde social- og sundhedspersonalet på ældreområdet på baggrund af, hvor stor en andel der ikke fastholdes. Det har vi valgt, da afgangsprocenten sætter fokus på den gruppe, der i et vist omfang er et potentiale for at fastholde. Derudover er afgangsprocenten også i fokus, når man måler personaleomsætning set i relation til den tilsvarende tilgangsprocent, der dog ikke ses på i denne analyse.

I **kapitel 3** gennemgås de vigtigste afgrænsninger og definitioner i analysen. I **kapitel 4** har vi undersøgt niveauet og udviklingen i afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde på landsplan, ligesom vi har kigget på afgangsprocenten for forskellige delpopulationer. I **kapitel 5** har vi undersøgt, hvor det social- og sundhedspersonale, der afgik fra det kommunale ældreområde i 2022, bevægede sig hen.

I **kapitel 6** fokuserer vi på afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde på kommuneniveau. I **kapitel 7** har vi undersøgt sammenhængen mellem forskellige baggrundskarakteristika og sandsynligheden for afgang blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. I **kapitel 8** har vi lavet en benchmarkinganalyse af kommunernes afgangsprocenter blandt social- og sundhedspersonalet. Vi har både lavet tal for social- og sundhedspersonalet under ét, tal for assistenterne/hjælperne og tal for det ufaglærte social- og sundhedspersonale. I **kapitel 9** har vi undersøgt sammenhængen mellem udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde.

Afslutningsvist har vi i **kapitel 10** formuleret en række spørgsmål til inspiration, som den enkelte kommune med fordel kan arbejde videre med ud fra resultaterne i nærværende analyse og de tilhørende bilag.

I bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" kan du finde figurer med de mest centrale nøgletal for hver enkelt kommune. I bilag 2: "Kommunespecifikke nøgletal" fremgår alle disse nøgletal i kommunefordelte tabeller. I bilag 3: "Metode" er analysens datakilder, definitioner, afgrænsninger og metode i øvrigt beskrevet detaljeret.

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](http://www.benchmark.dk).

## 3 Afgrænsninger og definitioner

I dette kapitel beskrives de mest centrale afgrænsninger og definitioner, som vi anvender i analysen. I kapitlet er der fokus på analysens population, analysens hovedindikator og den betragtede periode. Indledningsvist skal det nævnes, at analysen baserer sig på et særudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) på individniveau, som vi i analysen kombinerer med registre fra Danmarks Statistik. I bilag 3: "Metode" er der en mere detaljeret gennemgang af analysens datagrundlag og metode.

### 3.1 Population

Analysens population er social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. Social- og sundhedspersonalet er afgrænset til overenskomsten "Social- og sundhedspersonale, KL". Ældreområdet er afgrænset ud fra den autoriserede kontoplan til hovedfunktion 5.30 "Tilbud til ældre". Analysens population omfatter dermed alene social- og sundhedspersonale, der aflønnes på denne funktion. Vi har valgt at afgrænse populationen til ældreområdet, selvom der også arbejder social- og sundhedspersonale på andre områder i kommunerne som fx på socialområdet. Det har vi valgt for at have en så homogen population som muligt.

Populationen er yderligere afgrænset til ordinært ansatte, det vil sige medarbejdere, der enten er overenskomstansatte eller tjenestemænd på enten fuldtid eller deltid. Som i mange af denne slags analyser er timelønnede ikke en del af analysens population. Det samme gælder elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte.

I analysen skelner vi mellem forskellige personalegrupper under overenskomsten "Social- og sundhedspersonale, KL", der er afgrænset ud fra stillingskategorierne i overenskomsten. Det drejer sig om:

- Social- og sundhedsassistenter
- Social- og sundhedshjælpere
- Ufaglært social- og sundhedspersonale
- Øvrige grupper

Ufaglært social- og sundhedspersonale har ikke en social- og sundhedsuddannelse, men kan godt have en uddannelse på et andet område. De øvrige grupper dækker dels over en række mindre stillingskategorier målt i antal ansatte, og dels over historiske stillingskategorier tilhørende gamle overenskomster og uddannelser.

### 3.2 Hovedindikator

I analysen fokuserer vi på kommunernes evne til at fastholde social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. Analysens hovedindikator er afgangsprocenten. Afgangsprocenten måler i analysen, hvor stor en andel af personalet der er afgået fra det kommunale ældreområde

mellem to nedslagspunkter, et starttidspunkt og et sluttidspunkt, med et års mellemrum. Når vi opgør afgangsprocenten for 2022 ser vi derfor på, hvor stor en andel af social- og sundhedspersonalet på ældreområdet, der var ansat i september 2021, som ikke længere er ansat i september 2022.

Vi måler altså kommunernes evne til at fastholde social- og sundhedspersonalet på baggrund af, hvor stor en andel der ikke fastholdes. Det har vi valgt, da afgangsprocenten sætter fokus på den gruppe, som der i et vist omfang er et potentiale for at fastholde. Derudover er afgangsprocenten også den typiske måde at måle personaleomsætning på set i relation til den tilsvarende tilgangsprocent, der dog ikke er fokus på i denne analyse.

Afgangsprocenten måles ikke overraskende i procent og baseres på antal hoveder. Det er typisk den måde afgangsprocenten opgøres på<sup>11</sup>. I analysens kapitel 9 ses på sammenhængen mellem arbejdstid og afgang.

I analysen arbejder vi med to forskellige opgørelser af afgangsprocenten. Det skyldes, at afgang altid defineres ud fra den population, man betragter. Når vi er på landsplan tæller skift mellem kommunernes ældreområder således ikke med som en afgang, men det gør de til gengæld, når vi opgør afgangsprocenten for den enkelte kommune. Hvad der mere præcist tæller med som en afgang i de to opgørelser af afgangsprocenten er beskrevet i boks 3.1.

---

<sup>11</sup> KRL (2023): Nyhedsbrev – Januar 2023

### Boks 3.1

#### Hvad tæller med som en afgang?

Hvad, der skal defineres som en afgang, afhænger af afgrænsningen af ens population<sup>12</sup>. I analysen her ser vi på social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. Med udgangspunkt i denne population tæller en ansat som værende afgået, når vi opgør den samlede afgangsprocent på landsplan, hvis bare et af følgende kriterier er opfyldt:

1. medarbejderen har skiftet overenskomst til en anden overenskomst end "Social- og sundhedspersonale, KL".
2. medarbejderen arbejder ikke længere på det kommunale ældreområde og er i stedet skiftet til fx et andet job på et andet kommunalt område, skiftet til et andet job på et sygehus eller i det private, er blevet ledig, har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er under uddannelse, overgået til førtidspension eller lignende.
3. medarbejderen har skiftet fra at være månedslønnet til at være timelønnet.
4. medarbejderen har skiftet fra at være overenskomstansat eller tjenestemandsansat til at være ansat som elev, ansat i fleksjob eller ekstraordinært ansat.

Når vi opgør afgangsprocent på kommuneniveau for den enkelte kommune, så bliver definitionen af, hvad der tælles med som en afgang lidt bredere. Det skyldes, at det her også tæller som en afgang hvis:

5. medarbejderen skifter fra en kommunes ældreområde til en anden kommunes ældreområde eller til en selvejende institution på ældreområdet. Medarbejderen kan altså i dette tilfælde godt fortsætte med at arbejde som social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde.

Når vi opgør afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på landsplan, så tæller tilfældene beskrevet under punkt 1) til 4) altså som en afgang, mens tilfældene beskrevet under punkt 1) til 5) tæller som en afgang, når vi opgør den tilsvarende afgangsprocent for den enkelte kommune. En enkelt ansat kan godt opfylde flere af kriterierne samtidigt, det skeles der ikke til. Hvis bare et af kriterierne er opfyldt, så tæller den ansatte som værende afgået.

At skift mellem kommuner indenfor ældreområdet ikke tæller med i afgangsprocenten, når vi opgør afgangsprocenten på landsplan, men at skift mellem kommunernes ældreområder tæller med, når vi opgør afgangsprocenten for den enkelte kommune, betyder, at afgangsprocenten er højere, når vi ser på afgang for den enkelte kommune i forhold til på landsplan.

Vi skelner i analysen ikke mellem om en medarbejders ansættelse ophører på eget initiativ eller ej. Det skyldes, at der ikke findes registerdata omkring medarbejderes fratrædelsesårsager. Afgangsprocenten indeholder altså både medarbejdere, der er afgået frivilligt og ufrivilligt fra det kommunale ældreområde som arbejdsplads<sup>13</sup>.

Herudover er det også vigtigt at bemærke, at interne afgang indend for den samme kommune på ældreområdet, hvor en medarbejder fx skifter fra et plejehjem til et andet plejehjem, ikke tæller med i opgørelsen af afgangsprocenten, medmindre skiftet indebærer en ændring som beskrevet i punkt 1), 3) eller 4) i boks 3.1 ovenfor. Hvis interne afgang var en del af analysen, ville afgangsprocenten være højere end de afgangsprocenter, der præsenteres i denne analyse. Det er også væsentligt at få nævnt, at denne type interne skift også kan opleves som u hensigtsmæssige i den enkelte kommune, men da vi ikke har data på disse interne afgang, er de ikke en del af analysen.

<sup>12</sup> KRL (2022): Personaleomsætningsstatistik i SIRKA

<sup>13</sup> Vi har undersøgt, om der er en sammenhæng mellem kommunernes budgetændringer fra 2021 til 2022 og sandsynligheden for afgang for den enkelte ansat. Vi finder generelt ingen sammenhæng. Det indikerer, at afgangsprocenten på tværs af kommunerne ikke er drevet af eventuelle nedskæringer på ældreområdet.

### 3.3 Periode

I analysen er der primært fokus på de nyeste tal for 2022, men vi ser også på udviklingen over tid for perioden 2019 til 2022. Vi går ikke længere tilbage end 2019 (som dækker startåret 2018 og slutåret 2019), da der var en større ændring af kontoplanen på området i 2018.

I den betragtede periode er der forskellige forhold, der kan have betydning for niveauerne i det enkelte år og dermed også for udviklingen over tid. I perioden har ældreområdet, som andre områder, været påvirket af COVID-19 pandemien. Det kan have haft en betydning for afgangsprocenten både i den ene og den anden retning i perioden. Det er dog vurderingen, at årene 2019 og 2022 er mindre påvirket af COVID-19 end de mellemliggende år. Når vi undersøger udviklingen på kommuneniveau, ser vi derfor også på udviklingen mellem disse to år.



## 4 Resultater på landsplan

I dette kapitel undersøger vi afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde på landsplan. Vi ser både på niveauet og udviklingen på landsplan, ligesom vi ser på afgangsprocenten for forskellige personale- og aldersgrupper. Indledningsvist perspektiveres afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet til andre store overenskomstgrupper i kommunerne.

I kapitlet og i resten af rapporten fokuserer vi primært på resultater fra 2022. Når vi opgør afgangsprocenten for 2022 ser vi på, hvor stor en andel af social- og sundhedspersonalet på ældreområdet, der var ansat i september 2021, som ikke længere er ansat i september 2022.

### 3 CENTRALE KONKLUSIONER FRA KAPITLET

---

- I 2022 var afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde 19,5 pct. Afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet har i de senere år været stigende.
  - Der er stor forskel på afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet afhængigt af hvilken personalegruppe, der betragtes. I 2022 var afgangsprocenten blandt social- og sundhedsassistenterne og social- og sundhedshjælperne henholdsvis 16,2 pct. og 13,5 pct. I kontrast til disse tal var afgangsprocenten blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale hele 53,0 pct. Det betyder, at over halvdelen af det ufaglærte social- og sundhedspersonale afgik fra deres stilling i løbet af et enkelt år.
  - Afgangsprocenten er forskellig afhængigt af, hvilken aldersgruppe man betragter. Afgangsprocenten er højest blandt de yngste og ældste aldersgrupper. De 40 til 60 årige har de laveste afgangsprocenter.
- 

I 2022 var afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde 19,5 pct. svarende til at ca. 12.500 ud af de lidt over 64.000 ansatte forlod deres stilling som social- og sundhedspersonale på ældreområdet mellem september 2021 og september 2022, jf. figur 4.1 nedenfor. Til sammenligning var afgangsprocenten blandt kommunalt ansatte sygeplejersker 17,4 pct. og henholdsvis 19,5 og 9,8 pct. blandt det pædagogiske personale og lærerne<sup>14</sup>. Ser man på tværs af alle kommunalt ansatte var afgangsprocenten 16,0 pct., hvormed afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet ligger i den høje ende sammenlignet med andre grupper på det kommunale område.

Ser man på den del af social- og sundhedspersonalet i kommunerne, der arbejder på et af de øvrige områder end ældreområdet, så var afgangsprocenten 20,1 pct. og dermed 0,6 pct. point højere end afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet. Hovedparten af social- og sundhedspersonalet i kommunerne arbejder dog på ældreområdet.

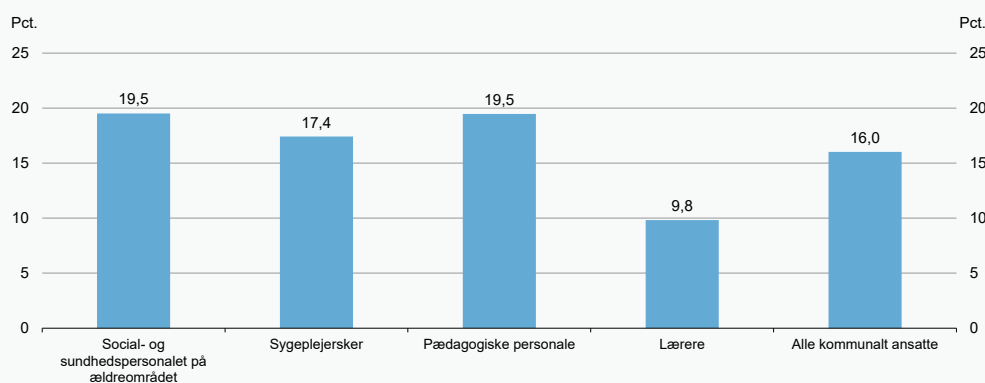
---

<sup>14</sup> Da vi i figur 4.1 har afgrænset social- og sundhedspersonalet til den del, der er ansat på det kommunale ældreområde, tæller det for denne gruppe som en afgang, hvis en social- og sundhedsansat skifter fra det kommunale ældreområde til fx det specialiserede socialområde. Det skyldes, at den ansatte dermed bevæger sig ud af den population, vi betragter. Det samme gør sig ikke gældende for de øvrige overenskomstgrupper, der er vist i figur 4.1, da de dækker den samlede gruppe af fx pædagogiske medarbejdere uafhængigt af, hvor de arbejder i kommunen.

Det er vigtigt at få nævnt, at afgang og tilgang på et vist niveau kan være positivt, da en vis rotation i personalet på tværs af arbejdspladser fx er med til at sikre fornyelse og vidensdeling. Det er dog essentielt, at andelen af afgang ikke er for høj, så man undgår, at afgangene påvirker opgaveløsningen, ligesom afgang fx kan være til en relevant uddannelse.

Figur 4.1

**Afgangsprocenten blandt udvalgte overenskomstgrupper på det kommunale område i 2022**



Anm.: Det pædagogiske personale består af pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. De øvrige personalegrupper er afgrænset på overenskomstniveau. Se mere i bilag 3: "Metode".

Kilde: KRL's database "Sirka" og egne beregninger.

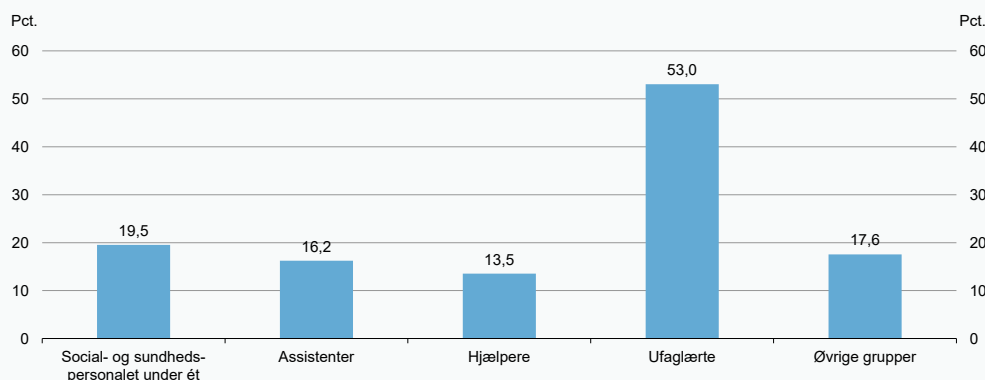
Der er stor forskel på afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet afhængigt af hvilken personalegruppe, der betragtes. I 2022 var afgangsprocenten blandt de faglærte grupper, som er social- og sundhedsassistenterne (assistenterne) og social- og sundhedshjælperne (hjælperne), henholdsvis 16,2 pct. og 13,5 pct., jf. figur 4.2. 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.

For de øvrige grupper, der består af ansatte på en række mindre og lukkede stillingskategorier, var afgangsprocenten 17,6 pct. i 2022<sup>15</sup>. De øvrige grupper udgør kun omkring 5 pct. af social- og sundhedspersonalet på ældreområdet og vil derfor kun i begrænset omfang blive fremhævet i den resterende del af analysen.

<sup>15</sup> I bilag 3: "Metode" fremgår det mere præcist, hvilke stillingskategorier der er grupperet til de fire personalegrupper, der fremgår af figur 4.2 og som også generelt bruges i analysen.

Figur 4.2

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



Anm.: Afgrænsningen af de enkelte personalegrupper følger stillingsgrupperne under overenskomsten "Social- og sundhedspersonale, KL". Se bilag 3: "Metode" for en uddybning af, hvilke stillingsgrupper der er henført til de fire personalegrupper, der vises i figuren, og som der generelt arbejdes med i analysen.

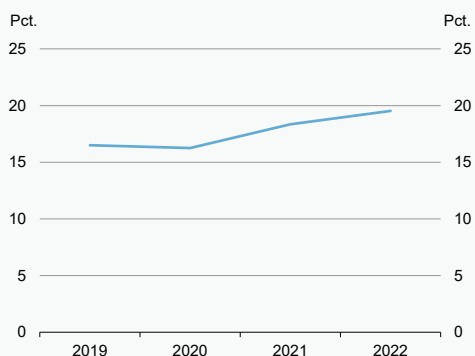
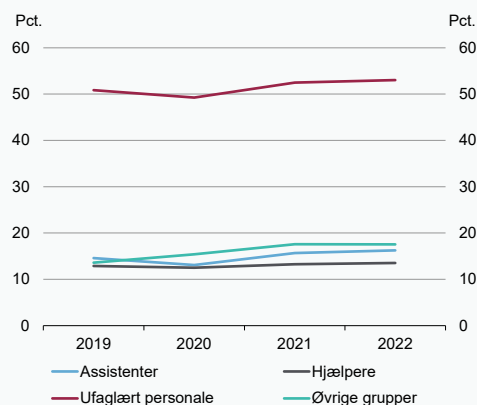
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

I kontrast til afgangsprocenterne blandt assistenterne, hjælperne og de øvrige grupper, så var afgangsprocenten blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale hele 53,0 pct. i 2022. Det betyder, at over halvdelen af det ufaglærte social- og sundhedspersonale afgik fra deres stilling i løbet af et enkelt år. Det ufaglærte social- og sundhedspersonale er en mere blandet gruppe, end det øvrige social- og sundhedspersonale, og består fx af personer under uddannelse, personer der afventer at påbegynde en uddannelse, personer der har haft svært ved at få ansættelse i den branche, de har en uddannelse indenfor, men selvfølgelig også af personer, der har valgt at arbejde ufaglært mere permanent.

Fordi det er en gruppe, der generelt har en løsere tilknytning til social- og sundhedsfaget, i forhold til assistenterne og hjælperne, er der en naturlighed i, at afgangsprocenten er højere for denne personalegruppe. At den meget høje afgangsprocent for det ufaglærte social- og sundhedspersonale ikke i højere grad påvirker den samlede afgangsprocent for social- og sundhedspersonalet som helhed skyldes, at det ufaglærte social- og sundhedspersonale kun udgør lidt over 12 pct. af social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. Denne andel har dog været stigende de senere år.

#### Udviklingen i afgangsprocenten over år

Afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde har i de senere år været stigende, jf. figur 4.3. Fra 2019 til 2022 steg afgangsprocenten med 3,0 pct.point. Den tydelige tendens 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.

**Figur 4.3****Udviklingen i afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde fra 2019 til 2022****Figur 4.4****Udviklingen i afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde fordelt på personalegrupper fra 2019 til 2022**

Anm.: Der har været en større ændring i den kommunale kontoplan, der gør, at vi ikke går længere tilbage i tid end 2019, der dækker perioden september 2018 til september 2019. Læs mere om dette i kapitel 3 og bilag 3: "Metode".

Kilde: KRL og egne beregninger.

Vi har også set på udviklingen i afgangsprocenten blandt de forskellige personalegrupper. Afgangsprocenten blandt assistenterne er steget med 1,7 pct.point, mens afgangsprocenten blandt hjælperne er steget med 0,7 pct.point fra 2019 til 2022, jf. figur 4.4. For det ufaglærte social- og sundhedspersonale og for de øvrige grupper steg afgangsprocenten med hhv. 2,2 pct.point og 3,9 pct.point. At vi ser en stigning i den samlede afgangsprocent på 3,0 pct.point, på trods af lidt lavere stigninger blandt de store 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.

**Boks 4.1****Afgangsprocenten hænger ikke nødvendigvis sammen med udviklingen i antallet af ansatte**

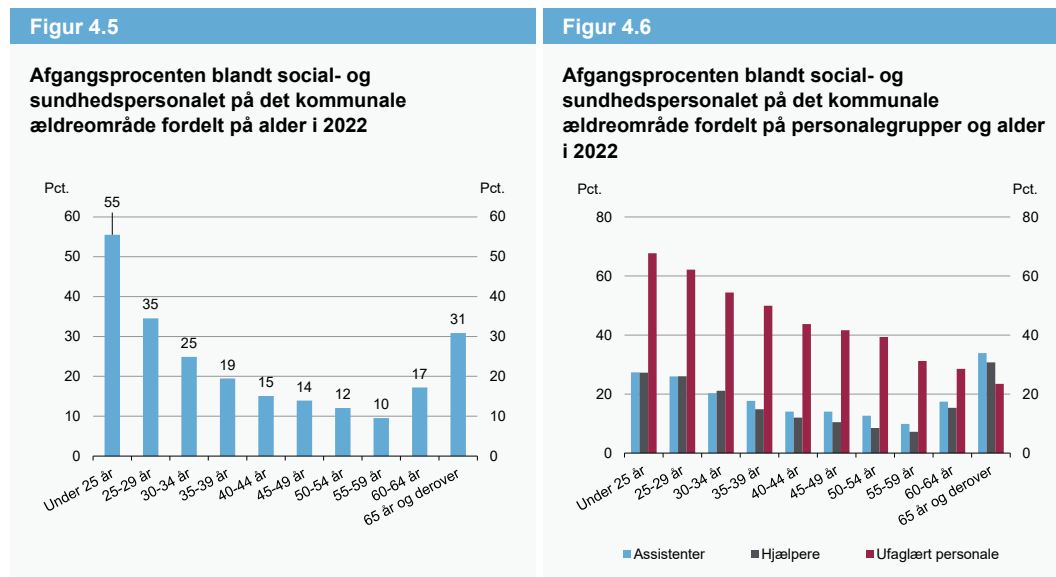
Afgangsprocenten viser alene, hvor stor en andel af personalet blandt en udvalgt gruppe, der afgår fra sit ansættelsesforhold mellem to nedslagspunkter. Det er vigtigt at understrege, at afgangsprocenten ikke viser noget om udviklingen i antallet af ansatte. For at kunne sige noget om udviklingen i antallet af ansatte skal afgangsprocenten holdes op imod den tilsvarende tilgangsprocent, der måler, hvor stor en andel af personalet blandt en udvalgt gruppe, der er tilgået gruppen mellem to nedslagspunkter. Forholdet mellem afgangsprocenten og tilgangsprocenten fortæller, hvorvidt der samlet set er kommet flere eller færre ansatte til.

Denne analyse har til formål at undersøge, om der er forskel på, hvor gode kommunerne er til at fastholde sit social- og sundhedspersonale. Derfor har vi valgt ikke at sætte fokus på tilgangsprocenten og dermed heller ikke på udviklingen i antallet af ansatte.

**Afgangsprocenten er forskellig på tværs af aldersgrupper**

Afgangsprocenten er forskellig afhængigt af, hvilken aldersgruppe blandt social- og sundhedspersonalet, man betragter, jf. figur 4.5. 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 og derover. Omvendt havde de 40 til 60 årige de laveste afgangsprocenter. Fx havde de 55 til 59 årige en afgangsprocent på 10 pct. Derfor former de aldersopdelte afgangsprocenter en form for hængeskøj, som det ses af figur 4.5. 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 år<sup>16</sup>.



Anm.: De "Øvrige grupper" er ikke inkluderet i figur 4.6, da gruppen ikke er ret stor og primært består af ældre personale, hvorfor der ikke er nok ansatte i hver af de viste aldersgrupper.  
 Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

For assistenterne og hjælperne findes de højeste afgangsprocenter blandt de ældste ansatte på 65 år eller derover, hvor afgangsprocenten var henholdsvis 33,9 pct. og 30,8 pct. for assistenterne og hjælperne i 2022, jf. figur 4.6. Herudover ses det også, at afgangsprocenten var højere blandt de yngste assistenter og hjælpere i forhold til de 40 til 60 årige.

For det ufaglærte social- og sundhedspersonale ses den højeste afgangsprocent i 2022 blandt de yngste under 25 år. Det ufaglærte social- og sundhedspersonale fylder relativt mere end ellers i gruppen af ansatte under 25 år, hvilket forklarer, hvorfor afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet under ét, for gruppen under 25 år, i høj grad ligner afgangsprocenten for de ufaglærte under 25 år. Figur 4.6 viser også, at afgangsprocenten for det ufaglærte social- og sundhedspersonale er faldende med alderen, mens vi ser den her hængeskjæbform for assistenterne og hjælperne. Det skal formentlig ses som et udtryk for, at de ældre ansatte, der er ansat som ufaglært social- og sundhedspersonale, i højere grad end de yngre, ser sig selv som mere permanent ansat.

I kapitel 7 ser vi nærmere på, hvad der er med til at øge/reducere sandsynligheden for, om den enkelte ansatte afgår fra sit ansættelsesforhold som social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde. Her ser vi også på sammenhængen mellem afgang og alder.

<sup>16</sup> Arbejdernes Erhvervsråd (2022): Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder for BUPL-As medlemmer.

## 5 Forløb: Hvor bevæger det afgåede personale sig hen?

I det foregående kapitel har vi konstateret, at der er en vis afgang blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde, og at afgangen har været stigende i de seneste år. I dette kapitel ser vi nærmere på, hvor personalet, der afgik fra det kommunale ældreområde, gik hen.

Forløbsanalysen er som i den øvrige del af analysen baseret på nedslag i september 2021 og september 2022. Det betyder, at vi tager udgangspunkt i social- og sundhedspersonalet, der var månedslønnede og ordinært ansat på det kommunale ældreområde i 2021, men som var afgået fra deres månedslønnede ordinære ansættelsesforhold i september 2022. Vi ser i forløbsanalysen på, hvor det afgåede social- og sundhedspersonale har bevæget sig hen målt i september 2022.

Bemærk, at vi ikke har mulighed for at skelne mellem frivillig og ufrivillig afgang, da der ikke findes registerdata med disse oplysninger. Det er også vigtigt her at nævne, at vi tager udgangspunkt i afgange 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. Denne type skift tæller først med som en afgang, når vi fra kapitel 6 bevæger os ned på kommuneniveau. I kapitel 3 og i bilag 3: "Metode" er definitionen af afgangsprocenten på henholdsvis landsplan og kommuneniveau beskrevet i detaljer. I bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" og bilag 2: "Kommunespecifikke nøgletal" er det muligt at se, hvor det afgåede personale for hver enkelt kommune har bevæget sig hen<sup>17</sup>.

### 3 CENTRALE KONKLUSIONER FRA KAPITLET

---

- 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, mens 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 kommunal 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 var 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 personale, 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

---

<sup>17</sup> I bilagene, hvor vi viser tal og figurer for hver enkelt kommune, tager vi udgangspunkt i afgangsprocenten opgjort på kommuneniveau. Det betyder, at det i tallene i bilagene tæller med som en afgang, når en ansat skifter fra en kommunes ældreområde til en anden kommunes ældreområde.

september 2022, var altså i gang med en uddannelse, der i høj grad retter sig mod ældreområdet.

---

I kapitel 4 så vi, at 19,5 pct. af social- og sundhedspersonalet var afgået fra det kommunale ældreområde mellem september 2021 og september 2022. I de følgende figurer undersøger vi, hvor det afgåede social- og sundhedspersonale har bevæget sig hen<sup>18</sup>. Da det er muligt for social- og sundhedspersonalet at være overgået til flere forskellige afgangstyper samtidigt, fx beskæftigelse og uddannelse, har vi lavet et hierarki, hvor beskæftigelse prioriteres først, herefter følger uddannelse og til sidst de øvrige afgangstyper, som hverken er beskæftigelse eller uddannelse. Dermed optræder hver enkelt ansat kun under én afgangstype. Prioriteringen er valgt ud fra analysens fokus på fastholdelse og mangel på arbejdskraft. I bilag 3: "Metode" har vi beskrevet de valgte afgrænsninger i forløbsanalysen nærmere.

Af de ansatte, der afgik fra det kommunale ældreområde, mellem september 2021 og september 2022, var 46 pct. fortsat i beskæftigelse i september 2022. Det svarer til summen af de blålige felter i figur 5.1. Som det fremgår af figuren gik 21 pct. over til beskæftigelse i det private. 9 pct. af social- og sundhedspersonalet, der afgik fra det kommunale ældreområde, var i beskæftigelse på et andet kommunalt område end ældreområdet i september 2022. Det er primært det specialiserede socialområde og børne- og ungeområdet, som de ansatte var skiftet til.

Der var også 8 pct. af de ansatte, der overgik fra at være ordinært ansat til at have et andet ansættelsesforhold på det kommunale ældreområde<sup>19</sup>. Det dækker over personer, der har skiftet overenskomst<sup>20</sup>, personer der er skiftet fra at være månedslønnet til at være timelønnet og over personer, der er gået fra at være ordinært ansat til at være ansat på en fleksjobordning.

Figuren viser endvidere, at 7 pct. af de ansatte, der afgik fra det kommunale ældreområde, skiftede til regionerne. Heraf var 3 ud af 4 fortsat ansat som social- og sundhedspersonale. Kun 1 pct. overgik til den statslige sektor.

Figur 5.1 viser også, at 19 pct. var overgået til at være under uddannelse<sup>21</sup> eller var under uddannelse og i den forbindelse var ansat som elev. I afsnit 5.1 nedenfor ser vi nærmere på den del af det afgåede social- og sundhedspersonale fra det kommunale ældreområde, der var under uddannelse efter afgang. Deri medtages også afgået personale, der havde beskæftigelse samtidigt med uddannelse.

---

<sup>18</sup> I de figurer der præsenteres i dette kapitel har vi sorteret personer med mere end ét ansættelsesforhold på det kommunale ældreområde fra. Vi har også sorteret personer fra, hvis vi ikke har været i stand til at følge deres forløb i data. Derfor baserer dette kapitel sig på knap 11.800 ansættelsesforhold mod de lidt over 12.500 personer, som var ordinært ansat som social- og sundhedspersonale i september 2021 på det kommunale ældreområde, og som afgik fra deres stilling mellem september 2021 til september 2022

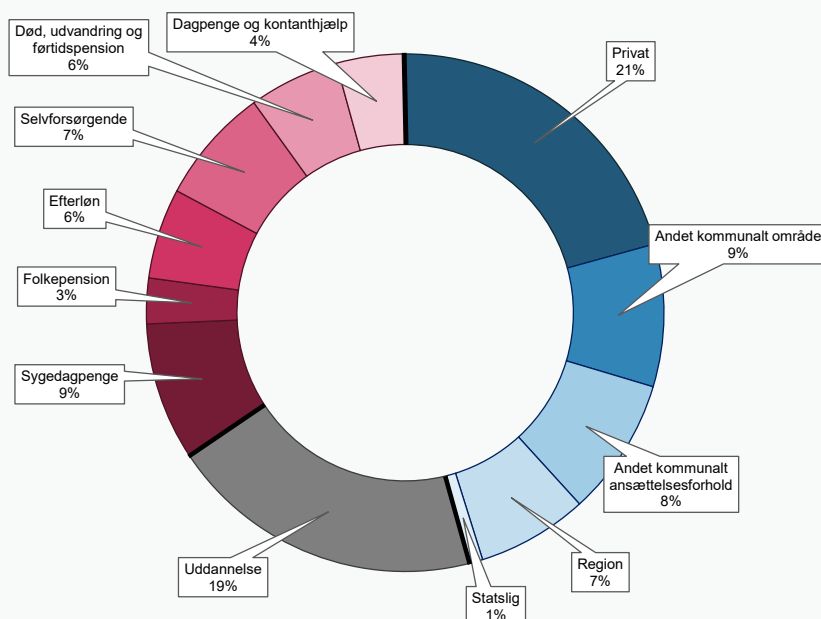
<sup>19</sup> Disse 9 pct. tæller med blandt det afgåede personale, da de med deres ændrede ansættelsesforhold ikke længere er en del af analysens population, jf. kapitel 3. Analysens population er ordinært månedslønnede ansatte på overenskomsten for social- og sundhedspersonale, der arbejder på det kommunale ældreområde.

<sup>20</sup> Fx fra social- og sundhedsassistent til at være leder/mellemlider på det kommunale ældreområde. Det ændrer ikke væsentligt på afgangsprocenten om skift fra at være ansat som social- og sundhedspersonale til at være leder/mellemlider på det kommunale ældreområde tæller med som en afgang eller ej. Korrelationen mellem afgangsprocenten med og uden er 99,73. Det skyldes, at relativt få foretog dette skift.

<sup>21</sup> Uden at have nogen form for beskæftigelse ved siden af jf. det beskrevne hierarki ovenfor.

Figur 5.1

Social- og sundhedspersonale afgået fra det kommunale ældreområde i 2022 fordelt på afgangstype i pct.



Anm.: De blå dele i figuren dækker over de kategorier af afgang, hvor den ansatte er afgået til anden beskæftigelse. Den grå del af figuren dækker ansatte, der er overgået til uddannelse eller en elevstilling og ikke samtidigt er overgået til anden beskæftigelse. De røde dele i figuren dækker over de kategorier af afgang, hvor den ansatte *ikke* er afgået til beskæftigelse eller uddannelse. Da det er muligt for social- og sundhedspersonalet at være overgået til flere forskellige afgangstyper samtidigt, fx beskæftigelse og uddannelse, har vi lavet et hierarki, hvor beskæftigelse prioriteres først, herefter følger uddannelse og til sidst de øvrige afgangstyper, som hverken er beskæftigelse eller uddannelse. Dermed optræder hver enkelt ansat kun under én afgangstype. Prioriteringen er valgt ud fra analysens fokus på fastholdelse og mangel på arbejdskraft.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Af de ansatte, der afgik fra det kommunale ældreområde, mellem september 2021 og september 2022, var 34 pct. hverken i beskæftigelse eller under uddannelse. Det svarer til summen af de rødlige felter i figur 5.1 ovenfor. Som det fremgår af figur 5.1, så er der ikke nogen dominerende afgangstype blandt de ansatte, der hverken er i beskæftigelse eller under uddannelse efter afgang.

9 pct. af de ansatte overgik til sygedagpenge eller var i jobafklaring. Vi har i en tidligere analyse vist, at sygefraværet er højt blandt social- og sundhedspersonalet i kommunerne<sup>22</sup>. Længerevarende sygdom kan i nogle tilfælde føre til, at et ansættelsesforhold ophører på enten kommunens eller den sygemeldtes initiativ.

7 pct. var selvforsørgende. Selvforsørgende dækker over personer, der ikke var i beskæftigelse, uddannelse eller modtog ydelser fra det offentlige. Det kan fx være tilfældet, hvis man var på ulønnet orlov eller havde arbejde i udlandet, men bopæl i Danmark, blev forsørgt af sin ægtefælle eller i september 2022 ikke havde et forsørgelsesgrundlag. Det kan også være personer på barselsdagpenge, da der ikke forelå data om modtagere af barselsdagpenge i september 2022 ved analysens udarbejdelse. Hvis man får udbetalt løn under barsel, tæller det i sig selv ikke som en afgang. Endeligt kan det være personer, der er overgået til at være selvstændige, da der i de anvendte registre ikke findes oplysninger om selvstændige.

<sup>22</sup> Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed (2020): Sygefravær blandt ansatte i kommunerne i perioden 2017 til 2019

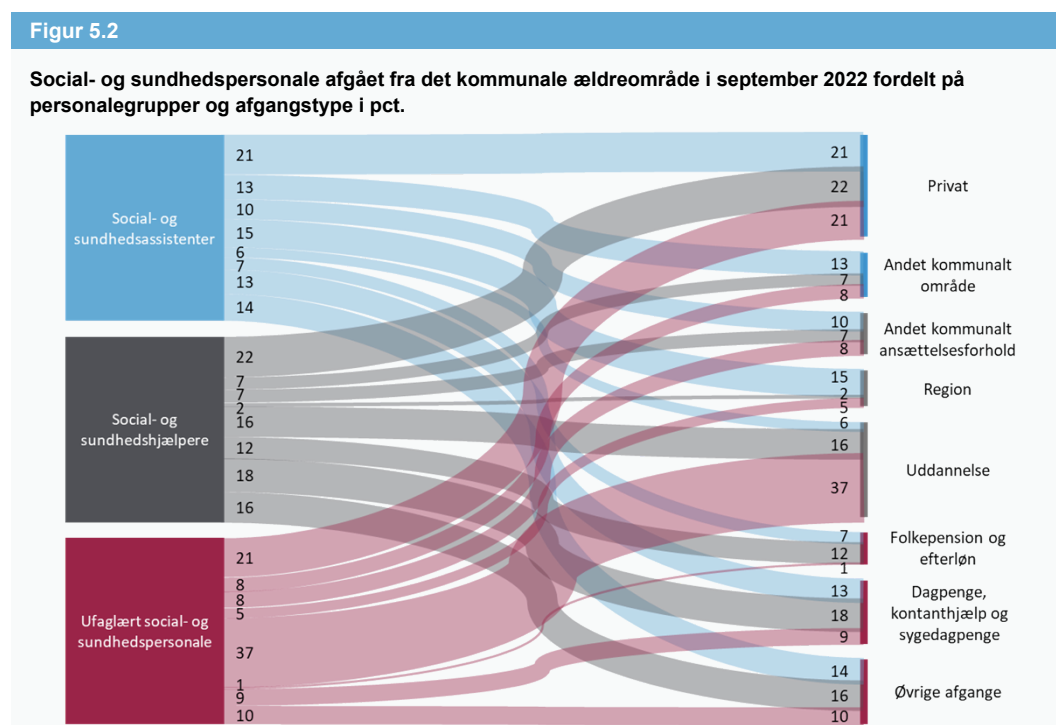


6 pct. var enten døde, udvandret, tilkendt førtidspension eller bevilget fleksjob, mens 4 pct. var overgået til dagpenge eller kontanthjælp. Målt i personer gik 500 ud af 11.800 på førtidspension. Det er ligeså mange, som var på dagpenge eller kontanthjælp. 6 pct. overgik til efterløn, mens bare 3 pct. overgik til folkepension.

Overordnet set viser figur 5.1, at hovedparten af det afgangede social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde fortsat er i beskæftigelse eller under uddannelse. Figur 5.1 viser også, at der i et vist omfang må være et beskæftigelsespotentiale blandt dele af de ansatte, der hverken er afgangede til beskæftigelse eller uddannelse.

### Afgangstyper fordelt på personalegrupper

I figur 5.2 har vi opdelt social- og sundhedspersonalet, der afgik fra det kommunale ældreområde mellem september 2021 og september 2022, på personalegrupper og afgangstype. Vi har udeladt gruppen af øvrige ansatte fra figuren, da de udgør en lille del af social- og sundhedspersonalet<sup>23</sup>.



Anm.: Bemærk at vi i figuren her har slået nogle af de kategorier sammen, som fremgår af figur 5.1 ovenfor. Øvrige afgangede dækker over død, udvandring, førtidspension, selvforsørgende og beskæftigelse i staten. Procenttallene på venstre og højre side af figuren er ens. De viser i begge tilfælde, hvor stor en andel af den enkelte personalegruppe, der er afgangede til afgangstypen.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 5.2 viser, at der på tværs af assistenter, hjælpere og ufaglærte var stort set den samme andel af de ansatte, der afgik fra det kommunale ældreområde, og som overgik til det private arbejdsmarked. Det drejer sig om 21-22 pct. Hvis man ser nærmere på de brancher i det private, de ansatte afgik til, så overgik hovedparten af det faglærte personale (assistenter og hjælpere) til brancher indenfor sundheds- og plejeområdet. Således var fx 62 procent af de faglærte, der overgik til det private arbejdsmarked i beskæftigelse i brancherne hjemmepleje, plejehjem og

<sup>23</sup> De øvrige grupper dækker dels over en række mindre stillingskategorier målt i antal ansatte, og dels over historiske stillingskategorier tilhørende gamle overenskomster og uddannelser.

vikarbureauer<sup>24</sup>. Hovedparten af det ufaglærte personale, der overgik til beskæftigelse i det private, havde til gengæld ansættelse i øvrige brancher, der ikke direkte relaterer sig til ældreområdet.

En større andel af de afgangede assistenter overgik til et andet kommunalt område end ældreområdet, i forhold til hjælperne og det ufaglærte social- og sundhedspersonale. Samme billede ses i forhold til regionerne, som 15 pct. af de afgangede assistenter overgik til, mens det kun gjorde sig gældende for hhv. 2 og 5 pct. af hjælperne og det ufaglærte social- og sundhedspersonale.

Til gengæld var der kun 6 pct. af de afgangede assistenter, der overgik til uddannelse uden anden beskæftigelse, mens det gjorde sig gældende for 16 pct. af de afgangede hjælpere og hele 37 pct. af det afgangede ufaglærte social- og sundhedspersonale.

Samlet set viser figur 5.2 altså, at der er visse variationer i, hvor det afgangede personale bevægede sig hen på tværs af personalegrupperne. Der er både forskelle mellem assistenterne og hjælperne samt mellem det faglærte og ufaglærte social- og sundhedspersonale.

### **Afgangstyper fordelt på aldersgrupper**

I figur 5.3 har vi på ny opdelt social- og sundhedspersonalet, der afgik fra det kommunale ældreområde mellem september 2021 og september 2022. Denne gang på aldersgrupper og afgangstype<sup>25</sup>.

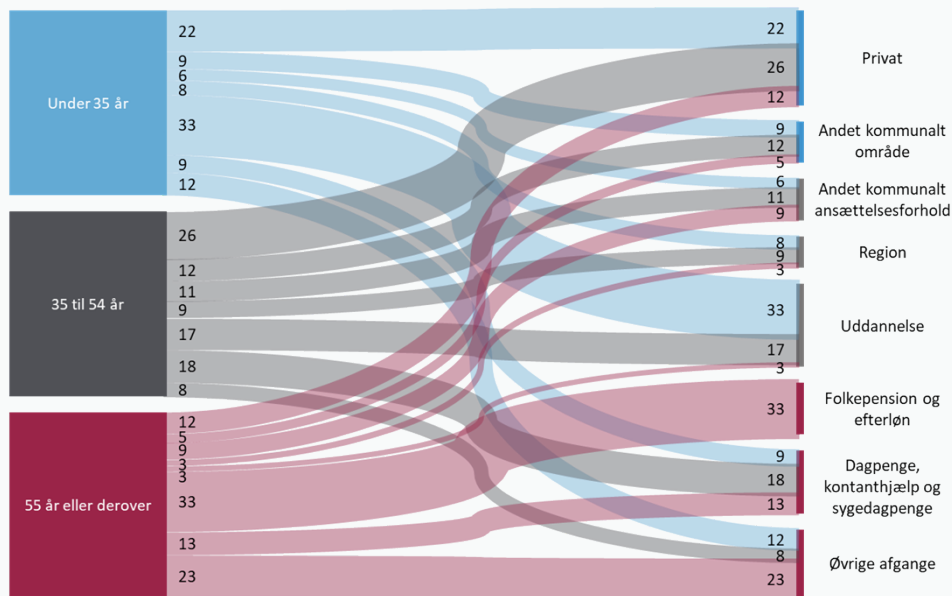
---

<sup>24</sup> Vikarbureauer kan dække over virksomheder beskæftiget inden for flere forskellige brancher. Her antages det at hovedparten af det social- og sundhedspersonale, der afgik til et privat vikarbureau, overgik til et vikarbureau, der beskæftiger sig med sundheds- plejeområdet. Bemærk herudover at de tre nævnte brancher hjemmepleje, plejebolig og vikarbureau ikke er en udtømmende liste over brancher på sundheds- og plejeområdet.

<sup>25</sup> I forhold til resultaterne vist i figur 5.2 skal man være opmærksom på, at aldersfordelingen ikke er den samme for hver personalegruppe, hvor fx gennemsnitsalderen er lavere blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale, end den er blandt det faglærte personale.

Figur 5.3

Social- og sundhedspersonale afgået fra det kommunale ældreområde i september 2022 fordelt på aldersgrupper og afgangstype i pct.



Anm.: Bemærk at vi i figuren her har slået nogle af de kategorier sammen, som fremgår af figur 5.1 ovenfor. Øvrige afgang dækker over død, udvandring, førtidspension, selvforsørgende og beskæftigelse i staten. Procenttallene på venstre og højre side af figuren er ens. De viser i begge tilfælde, hvor stor en andel af den enkelte aldersgruppe, der er afgået til afgangstypen.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 5.3 viser, at ca. 45 pct. af de afgåede ansatte under 35 år overgik til beskæftigelse i enten det private, på et andet kommunalt område, i en region eller havde fået et andet kommunalt ansættelsesforhold. For de afgåede ansatte mellem 35 og 54 år og de afgåede ansatte på 55 år eller derover overgik hhv. ca. 60 pct. og 30 pct. til beskæftigelse. Det er altså især de ældste og i nogen grad de yngste, der overgår til noget andet end beskæftigelse.

De ansatte, der afgik fra det kommunale ældreområde, og som var under 35 år, adskiller sig særligt fra de ældre ansatte ved i højere grad at overgå til uddannelse. Det gjorde hele 33 pct. eller hver tredje. Det hænger sammen med at 70 pct. af de ansatte, der afgik fra det kommunale ældreområde, og som var under 35 år, kom fra en stilling som ufaglært social- og sundhedspersonale. 17 pct. af de afgåede ansatte mellem 35 og 54 år overgik til uddannelse. Så selv blandt de lidt ældre på arbejdsmarkedet overgik en relativt stor andel til uddannelse.

Bare 9 pct. af de afgåede ansatte under 35 år overgik til dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge eller lignende ydelser. For de afgåede ansatte mellem 35 og 54 år var tallet dobbelt så højt, da 18 pct. overgik til dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge eller lignende ydelser. For de afgåede ansatte på 55 år eller derover var tallet 13 pct.

Hver tredje af de afgåede ansatte på 55 år eller derover afgik til efterløn eller folkepension. Der var således en relativt stor andel af de ældste, der overgik til en tilbagetrækningsydelse. To ud af tre overgik til efterløn, mens en ud af tre overgik til folkepension. Flertallet af dem, der overgik til en tilbagetrækningsydelse, gjorde det altså inden folkepensionsalderen.

## 5.1 Afgået social- og sundhedspersonale under uddannelse

En større andel af det afgåede social- og sundhedspersonale var under uddannelse i september 2022. I figur 5.1 fremgår det, at 19 pct. var under uddannelse. De 19 pct. dækker over den del af det afgåede social- og sundhedspersonale, der var overgået til at være under uddannelse uden at have beskæftigelse ved side af eller var under uddannelse og i den forbindelse var ansat som elev.

Der var også en del af det afgåede social- og sundhedspersonale, der var under uddannelse samtidigt med, at de var overgået til en anden form for beskæftigelse. Hvis man inkluderer denne del af de ansatte under uddannelse, så var 26 pct. af det afgåede social- og sundhedspersonale under uddannelse i september 2022. Det vil sige, at hver fjerde af de afgåede ansatte var i gang med en uddannelse. På den baggrund er det oplagt at sætte fokus på, hvilke uddannelser det afgåede social- og sundhedspersonale gik på. Det gør vi i dette afsnit, hvor der tages udgangspunkt i alle under uddannelse blandt det afgåede social- og sundhedspersonale, uanset om de havde beskæftigelse ved siden af eller ej.

Figur 5.4 nedenfor viser, hvor stor en andel af det afgåede social- og sundhedspersonale, der var under uddannelse i september 2022. Som nævnt var 26 pct. af det afgåede social- og sundhedspersonale under uddannelse i september 2022. Figur 5.4 viser også, at tæt på halvdelen af det afgåede ufaglærte social- og sundhedspersonale var under uddannelse i september 2022, mens det kun gjorde sig gældende for 8 pct. af de afgåede assistenter og 18 pct. af de afgåede hjælpere.

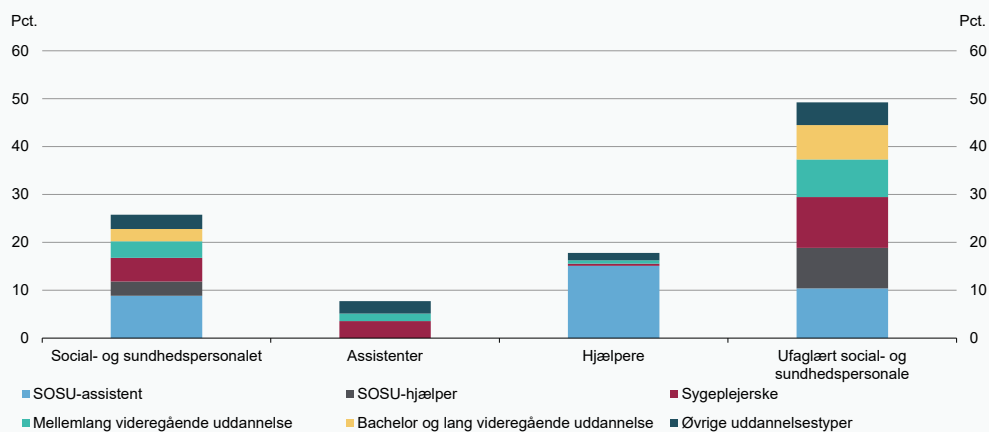
Figur 5.4 viser desuden, hvilke uddannelser det afgåede social- og sundhedspersonale var i gang med. Hovedparten af de afgåede hjælpere, der var under uddannelse, læste til social- og sundhedsassistent. Det indikerer, at hvis man først har taget en uddannelse som social- og sundhedshjælper og vælger at læse videre, så vælger man at læse videre inden for faget. De mest populære uddannelser blandt de afgåede hjælpere var derudover sygeplejerske og pædagog. Blandt de afgåede assistenter, der var under uddannelse, læste lidt under halvdelen til sygeplejerske. De mest populære uddannelser blandt de afgåede assistenter derudover var socialrådgiver og sundhedsadministrativ koordinator.

For det afgåede ufaglærte social- og sundhedspersonale, der var under uddannelse, var der større spredning i, hvad de læste til i september 2022. Der var dog ca. 60 pct., der enten læste til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent eller til sygeplejerske. Blandt de ufaglærte, der forlod det kommunale ældreområde og var under uddannelse, var der altså også en overvægt, der havde valgt at læse en uddannelse, som blandt andet retter sig mod det kommunale ældreområde. En række andre velfærdsuddannelser var også blandt de mest populære uddannelser for det afgåede ufaglærte social- og sundhedspersonale som fx pædagog, socialrådgiver og folkeskolelærer.

Samlet set var de mest populære uddannelser blandt det afgåede social- og sundhedspersonale altså uddannelser, der er relevant for det kommunale ældreområde. Det er et positivt tegn set i relation til udfordringen med manglende arbejdskraft.

Figur 5.4

Andel afgået social- og sundhedspersonale, under uddannelse i september 2022, fordelt på personalegrupper og uddannelses typer i pct.



Anm.: Figuren viser den procentvise fordeling af, hvilke uddannelses typer social- og sundhedspersonalet ansat på det kommunale ældreområde i september 2021, der var under uddannelse i september 2022, gik på.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Afslutningsvist kan det være relevant at nævne to forhold. For det første var der også en mindre del af det social- og sundhedspersonale, der *ikke* afgik fra det kommunale ældreområde, som var under uddannelse i september 2022. Det drejer sig dog om under 2 pct. for social- og sundhedspersonalet samlet set, men om 14 pct. af det ufaglærte social- og sundhedspersonale. Fordelingen af hvilke uddannelser, denne del af social- og sundhedspersonalet var i gang med, adskiller sig ikke nævneværdigt fra fordelingen præsenteret i figur 5.4 for det afgåede social- og sundhedspersonale.

For det andet skal det nævnes, at vi i de tal, vi har præsenteret ovenfor, ikke har skelet til, om det afgåede personale også var i gang med en uddannelse i september 2021, og om det i så fald var den samme uddannelse, som den de var i gang med i september 2022. En bagvedliggende beregning viser, at to tredjedele af det afgåede personale, der var under uddannelse i september 2022, ikke var under uddannelse i september 2021. Det gjorde sig primært gældende for assistenterne og hjælperne, mens det ufaglærte social- og sundhedspersonale i højere grad både var under uddannelse i september 2021 og 2022.

## 6 Deskriptive resultater på kommuneniveau

I dette kapitel sætter vi fokus på afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde på kommuneniveau. Vi ser på spredningen i de faktiske tal både i forhold til niveauet i 2022 og udviklingen i afgangsprocenten de seneste år.

Det er vigtigt at understrege, som tidligere beskrevet i kapitel 3, at der er forskel på, hvad der defineres som en afgang afhængigt af, hvilken population man betragter. Da vi i dette kapitel bevæger os ned på kommuneniveau fremfor på landsplan, vil det tælle som en afgang i dette kapitel, hvis en ansat skifter fra en kommune til en anden kommune uafhængigt af, om ansættelsen fortsat er på det kommunale ældreområde eller ej. Forskellen betyder, at den gennemsnitlige afgangsprocent, der præsenteres i dette kapitel, er højere, end den afgangsprocent på landsplan, vi har præsenteret i kapitel 4 ovenfor<sup>26</sup>.

I bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" kan du finde figurer med de mest centrale nøgletal for hver enkelt kommune. I bilag 2: "Kommunespecifikke nøgletal" fremgår alle disse nøgletal i kommunefordelte tabeller.

### 3 CENTRALE KONKLUSIONER FRA KAPITLET

---

- På tværs af kommunerne er der stor forskel på afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet. I 2022 varierede afgangsprocenten fra omkring 14 pct. til næsten 32 pct. mellem den kommune med den laveste og højeste afgangsprocent. Det er en forskel på over 17 pct.point, hvilket i gennemsnit svarer til over 110 ansatte for en kommune.
- Fra 2019 til 2022 er afgangsprocenten kun faldet i 18 ud af 94 kommuner<sup>27</sup>. Dermed er afgangsprocenten altså steget i 76 kommuner. På linje med resultaterne på landsplan er der altså også en klar tendens på kommuneniveau til, at afgangsprocenten har været stigende blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet i de seneste år.
- Afgangsprocenten varierede fra lidt over 10 pct. til lidt over 28 pct. for det faglærte personale (assistenter/hjælpere) på tværs af kommunerne i 2022. Variationen er markant større, når vi ser på afgangsprocenten for det ufaglærte social- og sundhedspersonale på ældreområdet på kommuneniveau. Her varierede afgangsprocenten fra knap 27 pct. til over 80 pct. Der er dermed en markant afgang blandt det ufaglærte personale på tværs af alle kommuner, men der er også stor forskel på, hvor stor denne afgang er.

---

Der er stor forskel på afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet på tværs af kommunerne. I 2022 varierede afgangsprocenten fra omkring 14 pct. til næsten 32 pct. mellem den kommune med den laveste og højeste afgangsprocent, jf. figur 6.1. Det er en forskel på over 17 pct.point, hvilket i gennemsnit svarer til over 110 ansatte for en kommune. 17 kommuner

<sup>26</sup> Hvad der konkret tæller med som en afgang ved udregningen af afgangsprocenten er uddybet i kapitel 3 og i bilag 3: "Metode".

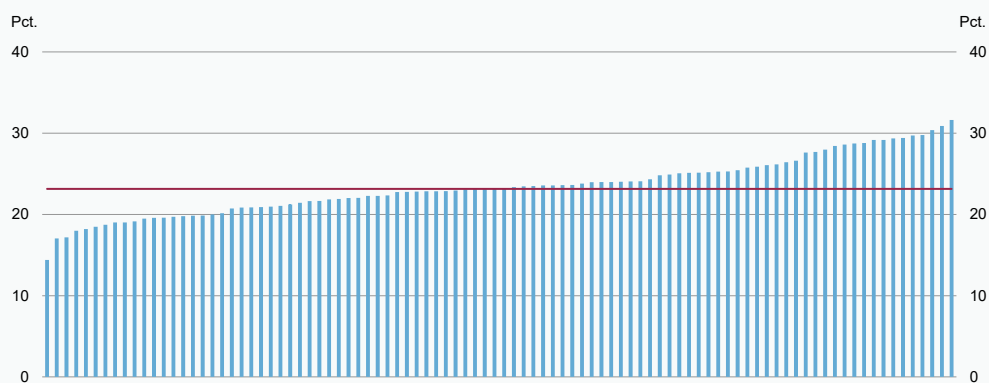
<sup>27</sup> De fire små ø-kommuner Læsø, Fanø, Samsø og Ærø er udeladt her, da disse kommuner har få social- og sundhedsmedarbejdere.

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.

Som nævnt indledningsvist er afgangsprocenten opgjort anderledes i dette kapitel, end i de foregående kapitler, hvor vi fokuserede på afgangsprocenten på det kommunale ældreområde på landsplan. Når skift mellem kommunernes ældreområder tæller med som en afgang, var den gennemsnitlige afgang 23 pct. i 2022, illustreret ved den røde linje i figur 6.1.

Figur 6.1

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



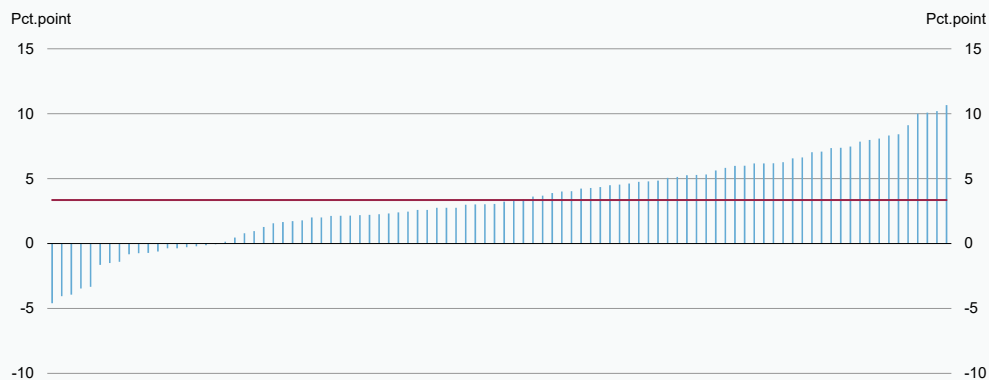
Anm.: Hver søjle illustrerer én kommune. Den røde vandrette linje illustrerer landsgennemsnittet (vægtet). De fire små ø-kommuner Læsø, Samsø, Fanø og Ærø er ikke inkluderet i figuren på grund af diskretioneringssyn. Bemærk at gennemsnittet præsenteret i denne figur afviger fra landsplanstallet præsenteret i kapitel 4, da vi her ser på de enkelte kommuners afgangsprocent.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Fra 2019 til 2022 faldt afgangsprocenten kun i 18 ud af 94 kommuner, jf. figur 6.2. 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. I gennemsnit er afgangsprocenten steget med 3,3 pct.point, og i 30 kommuner med mindst 5 pct.point. I enkelte kommuner faktisk med over 10 pct.point.

**Figur 6.2**

**Udvikling i afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde for hver enkelt kommune fra 2019 til 2022, pct.point**



Anm.: Hver søjle illustrerer én kommune. Den røde vandret linje illustrerer landsgennemsnittet (vægtet). De fire små ø-kommuner Læsø, Samsø, Fanø og Ærø er ikke inkluderet i figuren på grund af diskretioners hensyn. Bemærk at gennemsnittet præsenteret i denne figur afviger fra landsplanstallet præsenteret i kapitel 4, da vi her ser på de enkelte kommuners afgangsprocent.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

I figur 6.3 nedenfor ses sammenhængen mellem afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet i 2019 og ændringen i afgangsprocenten målt i pct.point fra 2019 til 2022. Figuren viser, at der er en stærk sammenhæng mellem ændringen i afgangsprocenten fra 2019 til 2022 og niveauet i 2019. Sammenhængen er negativ, hvilket vil sige, at kommuner der havde en høj afgangsprocent i 2019 har haft en tendens til en faldende afgangsprocent mellem 2019 og 2022, mens der har været en tendens til det omvendte for kommuner, der havde en lav afgangsprocent i 2019.

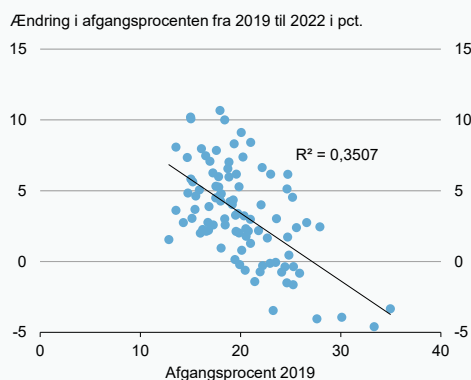
Vi har også undersøgt sammenhængen mellem den enkelte kommunes afgangsprocent i 2019 og i 2022. Sammenhængen mellem disse to års afgangsprocenter er stærk positiv. Sammenhængen viser, at der er en tendens til, at kommuner, der havde en høj afgangsprocent i 2019, i forhold til de øvrige kommuner, også havde det i 2022, og omvendt for de kommuner, der havde en lav afgangsprocent i 2019<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> Korrelationen mellem afgangsprocenten i 2019 og ændringen i afgangsprocenten mellem 2019 og 2022 er -0,59. Korrelationen mellem afgangsprocenten i 2019 og afgangsprocenten i 2022 er 0,63.

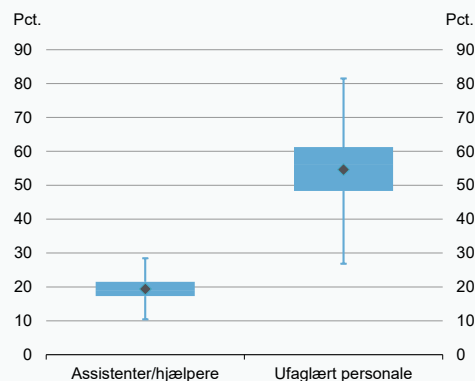


**Figur 6.3**

**Sammenhæng mellem ændringen i afgangsprocenten fra 2019 til 2022 og afgangsprocenten i 2019 for social- og sundhedspersonalet på ældreområde**

**Figur 6.4**

**Spredning i afgangsprocenten blandt social- og sundhedsassistenter/hjælpere og ufaglært social- og sundhedspersonale på ældreområdet fordelt på kommuner i 2022**



Anm.: Figur 6.3: Hver prik illustrerer én kommune. De fire små ø-kommuner Læsø, Samsø, Fanø og Ærø er ikke inkluderet i figuren.  
 Figur 6.4: Figuren aflæses således, at boksen dækker den midterste halvdel af kommunerne, prikken illustrerer gennemsnittet og stregen afgrænser minimum og maksimum. Brøndby, Dragør, Vallensbæk, Ishøj, Halsnæs, Stevns og de fire små ø-kommuner Læsø, Samsø, Fanø og Ærø er ikke inkluderet i figuren på grund af diskretionshensyn.  
 Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

I kapitel 4 så vi, at der er stor forskel på afgangsprocenten afhængigt af, hvilken personalegruppe blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet, man betragter. I figur 6.4 har vi undersøgt spredningen i afgangsprocenten i kommunerne blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet fordelt på henholdsvis assistenter/hjælpere og ufaglært social- og sundhedspersonale. Vi har valgt at slå assistenter og hjælpere sammen på kommuneniveau, da disse to personalegrupper er faglærte med en uddannelse rettet direkte mod det kommunale ældreområde, modsat det ufaglærte social- og sundhedspersonale, der har en mere blandet baggrund. Det skal dog understreges, at assistenter og hjælpere også er to forskellige grupper, hvilket fx ses af længden på deres uddannelser. Derfor tager vi også højde for, om man er assistent eller hjælper, når vi senere laver en decideret benchmarking af kommunernes evne til at fastholde sit social- og sundhedspersonale på ældreområdet.

Figur 6.4 viser, at afgangsprocenten varierede fra lidt over 10 pct. til lidt over 28 pct. for assistenter/hjælpere i 2022 på tværs af kommunerne. Variationen er markant større, når vi ser på afgangsprocenten for det ufaglærte social- sundhedspersonale på ældreområdet. Her varierede afgangsprocenten fra knap 27 pct. til over 80 pct. på tværs af kommunerne. Der er dermed en markant afgang blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale på tværs af alle kommuner, men der er også stor forskel på, hvor stor denne afgang er.

## 7 Sammenhæng mellem baggrundskarakteristika og sandsynligheden for afgang

I dette kapitel undersøger vi, hvilke baggrundskarakteristika for social- og sundhedspersonalet på individniveau, der har en statistisk sammenhæng til sandsynligheden for afgang fra kommunernes ældreområde opgjort på kommuneniveau. Vi ser også på sammenhængen mellem udvalgte rammevilkår på kommuneniveau og det enkelte individs sandsynlighed for afgang. Resultaterne i kapitlet giver et billede af, hvad der hænger sammen med sandsynligheden for afgang, når man ser bort fra de faktorer, som kommunen har direkte indflydelse på.

Vi har lavet en model for social- og sundhedspersonalet på ældreområdet under ét og én for henholdsvis de faglærte (assistenter og hjælpere) og de ufaglærte ansatte<sup>29</sup>. Vi fokuserer i dette kapitel på modellen for social- og sundhedspersonalet under ét. Det er dog værd at bemærke, at resultaterne er robuste på tværs af modellerne, sådan at fortegnene på de variable, der er signifikante, i overvejende grad er ens. Nogle af de variable der indgår i modellen for social- og sundhedspersonalet under ét er dog ikke signifikante i begge de øvrige modeller. Resultaterne fra alle tre statistiske modeller er uddybet i bilag 3: "Metode".

I kapitel 9 har vi undersøgt sammenhængen mellem forskellige ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang.

### 3 CENTRALE KONKLUSIONER FRA KAPITLET

---

- Der er en tydelig sammenhæng mellem afstand og sandsynligheden for afgang. Vi finder, at sandsynligheden for afgang øges, jo længere den ansatte har til sit arbejde, mens det omvendt reducerer sandsynligheden for afgang, hvis den ansatte har langt til en anden kommune, end den kommune den ansatte arbejder i, eller hvis den ansatte har langt til et sygehus.
  - Vi ser at ansatte, der arbejder på plejeboligområdet fremfor i hjemmeplejen har en større sandsynlighed for afgang.
  - Der er en sammenhæng mellem flere forskellige helbredsindikatorer og sandsynligheden for afgang. Således finder vi fx, at jo oftere den ansatte er i kontakt med almen praksis desto større er sandsynligheden for afgang. Sammenhængen mellem oplysningerne om den ansattes helbred og sandsynligheden for afgang er måske ikke uventede, men det er alligevel et relevant fund at fremhæve, da sygefraværet er højt for social- og sundhedspersonalet.
- 

I tabel 7.1 nedenfor præsenteres sammenhængen mellem de baggrundskarakteristika, der har vist sig at have en signifikant sammenhæng til sandsynligheden for afgang fra det kommunale

---

<sup>29</sup> Det kunne også have været relevant at lave en model for assistenterne og hjælperne hver for sig. Det kunne ligeledes have været relevant at lave forskellige modeller for forskellige aldersgrupper. Der er således mange relevante undergrupper blandt social- og sundhedspersonalet, det kunne have været relevant at lave særskilte modeller for. Vi har valgt at lave en samlet model for social- og sundhedspersonalet, én model for det faglærte personale og én model for det ufaglærte personale. I disse har vi dog også taget højde for de ansattes alder og personalegruppe. Den valgte tilgang sikrer, at den enkelte kommunes resultater er baseret på et stort antal ansatte, hvilket giver mere robuste resultater, ligesom den valgte tilgang gør det muligt at skelne mellem det faglærte personale og det ufaglærte personale. Således vurderes det faglærte personale at være den mest interessante gruppe generelt i et fastholdelsesperspektiv. De ufaglærte er en særlig gruppe, hvorfor vi har haft et ønske om at give kommunerne resultater rensat for betydningen af de ufaglærtes afgang, der formentlig oftere er et resultat af andre faktorer end den enkelte kommunes evne til at fastholde sit social- og sundhedspersonale.

ældreområde for social- og sundhedspersonalet. Udover de karakteristika der vises i tabellen, har vi også testet om der er sammenhæng til en række andre forhold, som dog har vist sig ikke at være signifikante. Læs mere herom i metodebilaget.

I de modeller, vi har brugt til at beregne sammenhængen mellem de ansattes baggrundskarakteristika og sandsynligheden for afgang, har vi frasortet nogle udvalgte ansatte blandt social- og sundhedspersonalet i forhold til den fulde population, som vi ellers har kigget på ovenfor. Det skyldes, at vi også bruger sammenhængene til at lave en benchmarkinganalyse af kommunernes evne til at fastholde sit social- og sundhedspersonale, der præsenteres i næste kapitel. Vi har frasortet følgende:

- Ansatte der er overgået fra deres ordinære ansættelse som social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde til førtidspension, ressourceforløb, fleksjob og lignende.
- Ansatte der har en alder, så de kunne gå på folkepension i september 2022.
- Ansatte der gik på følgende uddannelser i september 2022: Social- og sundhedshjælperuddannelsen, social- og sundhedsassistentuddannelsen og sygeplejerskeuddannelsen.
- Ansatte der i den undersøgte periode er døde.

Frasorteringen betyder, at vi fjerner ca. 4.300 ansatte. Dette valg har vi taget, da de ovenstående afgangstyper er svære eller ikke giver mening for den enkelte kommune at forsøge at ændre på. Derfor har vi vurderet, at det er mest korrekt at disse afgangstyper ikke indgår i den del af analysen, hvor vi estimerer et potentielt forbedringspotentiale for den enkelte kommune, altså benchmarkinganalysen. At vi har fastholdt disse typer af afgang i den øvrige del af analysen skyldes, at den enkelte arbejdsplads jo stadig mister denne arbejdskraft og oftest skal erstatte medarbejderen på lige fod med andre typer af afgang. I bilag 3: "Metode" er denne særlige afgrænsning uddybet yderligere.

## SÅDAN HAR VI GJORT SAMMENHÆNGEN MELLEM BAGGRUNDSKARAKTERISTIKA OG AFGANG

---

Vi undersøger sammenhængen mellem baggrundskarakteristika og sandsynligheden for afgang ved hjælp af regressionsanalyser. Vi anvender en logistisk model, da afgang kun har to udfald: Enten er man afgået fra sin ansættelse, eller også er man ikke afgået fra sit ansættelse. En logistisk model estimerer, hvad forskellige variable betyder for sandsynligheden for, om man er afgået fra sit ansættelsesforhold. Derfor taler vi om sammenhængen mellem baggrundskarakteristika og sandsynligheden for afgang. Modellen er beskrevet nærmere i bilag 3: "Metode", hvor det er muligt at se en talbaseret udgave af regressionsmodellerne.

I regressionsmodellerne tages der højde for alle inkluderede baggrundskarakteristika på samme tid. Det betyder, at de resultater, vi præsenterer, gælder, når de øvrige karakteristika holdes konstant. Når modellen eksempelvis viser, at det øger sandsynligheden for afgang, hvis den ansatte har været ledig inden for de seneste tre år, så er det altså, når de øvrige baggrundskarakteristika holdes konstant herunder fx alder, uddannelse og personalegruppe. Vi har testet modellen for diverse forudsætningstest, herunder hvorvidt der er multikollinearitet mellem variablene. Det er ikke tilfældet. Vi har også undersøgt behovet for at anvende en multilevel model eller klyngerobuste standardfejl. Det har resultaterne i modellerne ikke underbygget. Herudover har vi testet flere interaktionsled, der ikke har vist sig at have en entydig signifikant betydning for sandsynligheden for afgang.

---

I tabel 7.1 ses som nævnt de baggrundskarakteristika, der har vist sig at hænge sammen med sandsynligheden for afgang fra det kommunale ældreområde for social- og sundhedspersonalet under ét. Tabellen viser navnet på baggrundskarakteristikaet, hvilken retning baggrundskarakteristikaet påvirker sandsynligheden for afgang, og hvordan sammenhængen skal

fortolkes. De enkelte baggrundskarakteristika er inddelt i temaer. Alle variable varierer på individniveau på nær variablene under temaet "Rammevilkår på kommuneniveau". Udvalgte resultater fremhæves under tabellen.

Bemærk, at en positiv sammenhæng betyder øget sandsynlighed for afgang. Derfor er den opadgående pil rød (▲) og angiver at sandsynligheden for afgang øges, mens den nedadgående pil er grøn (▼) og angiver at sandsynligheden for afgang reduceres. Er der både en nedadgående og opadgående pil (▼/▲), betyder det, at sandsynligheden for afgang reduceres eller øges afhængigt af, hvilken kategori variabelens referencekategori sammenlignes med. Fx øges sandsynligheden for afgang, hvis en ansat har en partner på pension set i forhold til ansatte, der har en partner i beskæftigelse med en middel indkomst, mens det reducerer sandsynligheden for afgang, hvis en ansat har en partner, der er ledig set i forhold til ansatte, der har en partner i beskæftigelse med en middel indkomst.

Tabel 7.1

**Sammenhæng mellem baggrundskarakteristika og sandsynligheden for afgang fra det kommunale ældreområde for social- og sundhedspersonalet**

Individets karakteristika	
Køn	● Vi finder ingen signifikant sammenhæng.
Alder	▼ Jo ældre den ansatte er, desto lavere er sandsynligheden for afgang. Sammenhængen er ikke lineær, da sammenhængen er mindre udtalt for de ældste ansatte.
Herkomst	▼ Hvis den ansatte er vestlig indvandrer eller ikke-vestlig indvandrer, er sandsynligheden for afgang lavere, end hvis den ansatte har dansk oprindelse.  Sammenhængen er ikke signifikant for vestlige efterkommere og ikke-vestlige efterkommere.
Flere indvandring	▲ Hvis den ansatte i løbet af sit liv er indvandret flere gange til Danmark, er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte aldrig har været indvandret eller kun har været indvandret én gang.
Opholdstid siden indvandring	▲ Jo længere opholdstiden er siden indvandring, desto større er sandsynligheden for afgang, end hvis den ansatte aldrig har været indvandret.  Sammenhængen er ikke signifikant for opholdstider på 5-10 år og 10-20 år.
Kriminalitet	▲ Hvis den ansatte er dømt for kriminalitet, er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte ikke er dømt for kriminalitet.
Uddannelse og velstand	
Højeste uddannelse	▲ Hvis den ansatte har en gymnasial uddannelse, mellemlang eller lang videregående uddannelse, som sit højeste uddannelsesniveau, er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte har grundskolen som højeste uddannelsesniveau.  Der findes ingen signifikant sammenhæng for ansatte med erhvervsfaglig uddannelse, kort videregående uddannelse eller uoplyst uddannelse som sit højeste uddannelsesniveau.
Under uddannelse	▲ Hvis den ansatte er under uddannelse ved den målte periodes begyndelse (september 2021), er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte ikke er under uddannelse.  Bemærk, at vi har sorteret ansatte fra, der var under uddannelse som assistent, hjælper eller sygeplejerske i periodens slutning (september 2022), jf. tidligere.
Færdiggjort uddannelse de sidste to år ekskl. SOSU-uddannelser	▲ Hvis den ansatte har færdiggjort en uddannelse inden for de to seneste år eksklusiv social- og sundhedsuddannelserne målt fra periodens begyndelse (september 2021), er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte ikke har færdiggjort en uddannelse inden for de seneste to år.
Ækvivaleret formue	▼ Jo større ækvivalerede formue den ansatte har, desto lavere er sandsynligheden for afgang.  Der findes ingen signifikant sammenhæng for ansatte med en ækvivaleret formue fra 0 til 99.999 kr.
Bor i almennyttig bolig	▼ Hvis den ansatte bor i almennyttig bolig, er sandsynligheden for afgang lavere, end hvis den ansatte ikke bor i almennyttig bolig.
Helbred	
Almen praksis	▲ Jo flere kontakter den ansatte har haft til almen praksis, desto større er sandsynligheden for afgang.
Somatisk kontakt	▲ Jo flere somatiske kontakter med sygehusvæsenet den ansatte har haft, desto større er sandsynligheden for afgang.  Der findes ingen signifikant sammenhæng for ansatte

		med 6 til 10 kontakter.
Psykisk sygdom	▲	Ansatte med psykisk sygdom har en højere sandsynlighed for afgang, end ansatte uden psykisk sygdom.
Alkoholmisbrug	▲	Hvis den ansatte har været i behandling for et alkoholmisbrug, er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte ikke har været i behandling.
Har modtaget hjemmepleje	▲	Hvis den ansatte har modtaget hjemmepleje, er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte ikke har modtaget hjemmepleje.
<b>Partner og børn</b>		
Børn	▼	Hvis den ansatte har børn, er sandsynligheden for afgang lavere.
Børn under 3 år	▲	Hvis den ansatte har børn under 3 år, er sandsynligheden for afgang større.
Udsat barn	▲	Hvis den ansatte har et udsat barn, er sandsynligheden for afgang større.
Partners status	▼ / ▲	Hvis den ansatte er enlig, har en partner på pension, en partner i beskæftigelse med høj indkomst eller en partner med ukendt status, er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte har en partner i beskæftigelse med en middel indkomst.  Hvis den ansatte har en partner i beskæftigelse med lav indkomst, en partner, der er ledig, eller en partner på førtidspension eller lignende, er sandsynligheden for afgang lavere, end hvis den ansatte har en partner i beskæftigelse med middel indkomst.  Der findes ingen signifikant sammenhæng for ansatte, hvis partner er under uddannelse.
<b>Tilknytning til arbejdsmarkedet</b>		
Personalegruppe	▼ / ▲	Hvis den ansatte er ansat som social- og sundhedshjælper eller er ansat i en af de "øvrige grupper", er sandsynligheden for afgang lavere, end hvis den ansatte er ansat som social- og sundhedsassistent.  Hvis den ansatte er ansat som ufaglært social- og sundhedspersonale, er sandsynligheden for afgang højere, end hvis den ansatte er ansat som social- og sundhedsassistent.
Arbejdssted	▲	Hvis den ansatte arbejder på plejehjem, er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte arbejder i hjemmeplejen.  Der findes ingen signifikant sammenhæng for ansatte, der arbejder et andet sted på ældreområdet end i hjemmeplejen eller på plejehjem.
Bibeskæftigelse	▲	Hvis den ansatte har bibeskæftigelse, er sandsynligheden for afgang større.
Sygedagpengemodtager	▲	Hvis den ansatte er sygedagpengemodtager ved periodens begyndelse (september 2021), er sandsynligheden for afgang større.
Efterlønsordning	▼	Hvis den ansatte har valgt at spare op til en efterlønsordning, er sandsynligheden for afgang lavere.
Ledig inden for de 3 seneste år	▲	Hvis den ansatte har været ledig inden for de 3 seneste år målt fra periodens begyndelse (september 2021), er sandsynligheden for afgang større.
<b>Flyttet og afstand</b>		
Flyttet kommune i 2019 eller 2020	▲	Hvis den ansatte har flyttet kommune i 2019 eller 2020, er sandsynligheden for afgang mellem september 2021 og september 2022 større, end hvis den ansatte ikke har flyttet kommune.
Bil	▲	Hvis den ansatte ejer en bil, er sandsynligheden for afgang større.
Afstand til rådhus i kommune med ansættelse	▲	Jo længere den ansatte har fra sit bopælsogn til rådhuset i den kommune, som den ansatte er ansat i, desto større er sandsynligheden for afgang.

Afstand til nærmeste andet rådhus i en kommune uden ansættelse	▼	Jo længere den ansatte har fra sit bopælsogn til nærmeste andet rådhus i en kommune, som den ansatte ikke er ansat i, desto lavere er sandsynligheden for afgang.
Afstand til nærmeste sygehus	▼	Jo længere den ansatte har fra sit bopælsogn til nærmeste sygehus, desto lavere er sandsynligheden for afgang. Der findes ingen signifikant sammenhæng for ansatte med en afstand til nærmeste sygehus på 5 til 10 km.
<b>Rammevilkår på kommuneniveau</b>		
Befolkningsstørrelse	▼	Jo større befolkningen er i den kommune, som den ansatte bor i, desto lavere er sandsynligheden for afgang. Der findes ingen signifikant sammenhæng for ansatte, der bor i kommuner med en befolkningsstørrelse på 30.000 til 45.000 og kommuner med en befolkningsstørrelse på 60.000 til 100.000.
Befolkningstæthed	▲	Jo højere befolkningsstæthed er i den kommune, som den ansatte bor i, desto større er sandsynligheden for afgang. Der findes ingen signifikant sammenhæng for ansatte i kommuner med en befolkningsstæthed på mellem 80 til 150 og 150 og 300.
Ø-kommune	▲	Hvis den ansatte bor på en ø-kommune, er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte ikke bor på en ø-kommune.
Ledighed i kommunen	▼	Hvis den ansatte bor i en kommune med mellem eller høj ledighed, er sandsynligheden for afgang lavere, end hvis den ansatte bor i en kommune med lav ledighed.
PLI (Privat-leverandør-indikator)	▲	Hvis den ansatte er ansat i en kommune med en mellem eller høj grad af privat udlicitering, er sandsynligheden for afgang større, end hvis den ansatte er ansat i en kommune med en lav grad af privat udlicitering.

Anm.: Resultaterne i tabellen er signifikante på 10-procentsniveau. Hovedindikatoren er afgang, hvor afgang=1 og ikke-afgang=0, ▲ angiver, at der er en positiv sammenhæng mellem baggrundskarakteristikaet og sandsynligheden for afgang. ▼ angiver, at der er en negativ sammenhæng mellem baggrundskarakteristikaet og sandsynligheden for afgang. ▼/▲ angiver, at der er en negativ eller positiv sammenhæng mellem baggrundskarakteristikaet og sandsynligheden for afgang afhængigt af, hvilken værdi referencekategorien sammenlignes med. ● angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng mellem baggrundskarakteristikaet og sandsynligheden for afgang. I bilag 3: "Metode" kan du finde en tabel, der viser parameterestimer, standardfejl, signifikansniveauer og marginale effekter for alle de variable, der tages højde for i analysen. Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

I tabel 7.1 fremgår alle de baggrundskarakteristika, vi har fundet, der har en sammenhæng til sandsynligheden for afgang. Nogle af sammenhænge er i særlig grad værd at fremhæve:

### Afstand

Resultaterne viser, at der er en tydelig sammenhæng mellem afstand og sandsynligheden for afgang. Således er tre variable, der måler afstand, signifikante<sup>30</sup>.

Vi ser, at sandsynligheden for afgang øges, jo længere den ansatte har til sit arbejde, mens det omvendt reducerer sandsynligheden for afgang, hvis den ansatte har langt til en anden kommune, end den kommune den ansatte arbejder i, eller hvis den ansatte har langt til et sygehus.

Sammenhængen mellem afstand og afgang kan tolkes som et udtryk for, at det har betydning for social- og sundhedspersonalet, hvor tæt man er på alternativer til sin nuværende arbejdsplads og naturligvis også, at det betyder noget, hvor omkostningsfuldt rent tidsmæssigt, det er at komme på arbejde<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> Det skal for god ordens skyld nævnes, at afstanden af datamæssige årsager er målt fra det sogn, som den ansatte bor i til hhv. rådhuset i den kommune, hvor den ansatte arbejder, det nærmeste rådhus i anden kommune og nærmeste sygehus. Der er dermed ikke tale om et præcist afstandsmål, da den ansattes arbejdssted formentlig ligger på en anden adresse. Men da vi ikke kender den enkelte ansattes præcise arbejdssted er kommunens rådhus brugt i stedet.

<sup>31</sup> Vi har også testet en række variable på kommuneniveau, om fx antallet af ansatte i relevante brancher i pendlingsområdet, omfanget af forgæves rekrutteringer i det regionale arbejdsmarkedsråd (RAR-området), antal social- og sundhedspersonale ansat i pendlingsområdet m.fl., der på lignende

### **Personalegrupper**

Tidligere i analysens kapitel om resultater på landsplan har vi vist, at der er en forskel på personalegruppernes afgangsprocent, hvor social- og sundhedshjælperne har den laveste afgangsprocent, og det ufaglærte social- og sundhedspersonale har den højeste afgangsprocent<sup>32</sup>.

Som det fremgår af tabel 7.1, så finder vi også i vores regressionsmodel en signifikant sammenhæng, der viser, at hvis den ansatte er ansat som social- og sundhedshjælper eller er ansat i en af de "øvrige grupper" fremfor at være ansat som social- og sundhedsassistent, så er sandsynligheden for afgang lavere. Vi finder også en signifikant sammenhæng, der viser, at hvis den ansatte er ansat som ufaglært social- og sundhedspersonale fremfor at være ansat som social- og sundhedsassistent, så er sandsynligheden for afgang højere. Resultatet stemmer overens med de enkelte personalegruppers gennemsnitlige afgangsprocenter.

### **Arbejdssted**

Vi finder en signifikant sammenhæng mellem den ansattes arbejdssted og sandsynligheden for afgang. Vi har kun haft mulighed for at identificere den ansattes arbejdssted ud fra den autoriserede kontoplan, hvorfra vi kan opdele på hjemmeplejen, plejehjem og øvrige områder der fx dækker hjemmesygeplejen, forebyggende indsatser, hjælpemidler med mere. Hovedparten af social- og sundhedspersonalet er ansat i hjemmeplejen eller på plejeboligområdet.

Vi finder, at ansatte, der arbejder på plejehjem fremfor i hjemmeplejen, har en større sandsynlighed for afgang. Hvis den ansatte arbejder på et af de øvrige områder på ældreområdet fremfor i hjemmeplejen, er sandsynligheden for afgang lavere. Denne sidstnævnte sammenhæng er dog ikke signifikant.

Igen er det vigtigt at bemærke, at disse resultater findes, når vi samtidigt tager højde for alle de øvrige variable, der indgår i regressionsmodellen. Derfor er der fx taget højde for forskelle i alderssammensætning og sammensætning af personale på tværs af de forskellige arbejdssteder.

### **Helbredsoplysninger og sygedagpenge**

Der er en signifikant sammenhæng mellem flere forskellige variable, der giver en indikation af den ansattes helbred og sandsynligheden for afgang. Således finder vi, at jo oftere man er i kontakt med almen praksis og det somatiske sygehusvæsen, desto større er sandsynligheden for afgang. Vi finder samme sammenhæng i forhold til, om den ansatte har en psykisk sygdom, har været i behandling for alkoholmisbrug eller har modtaget hjemmepleje.

Herudover finder vi en stærk sammenhæng mellem sandsynligheden for afgang, og om den ansatte var på sygedagpenge ved periodens begyndelse (september 2021). Hvis den ansatte var sygedagpengemodtager, er sandsynligheden for afgang større.

---

vis skulle indfange betydningen af omfanget af alternative jobmuligheder for sandsynligheden for afgang. Disse variable viste sig dog at være uden signifikant betydning i vores model.

<sup>32</sup> Bemærk at der er forskel på, hvad der tæller med som en afgang på landsplan og for den enkelte kommune.



Sammenhængen mellem oplysninger om den ansattes helbred og sandsynligheden for afgang er måske ikke overraskende, men det er alligevel et relevant fund at fremhæve, da sygefraværet er højt for social- og sundhedspersonalet, og det langvarige sygefravær har været stigende<sup>33</sup>. Resultatet bliver heller ikke mindre væsentligt af, at vi som beskrevet ovenfor, har frasortet ansatte der er overgået til førtidspension, ressourceforløb, fleksjob og lignende, har en alder, så de kunne gå på folkepension eller er døde.

## 8 Benchmarking af kommunerne med kontrol for rammevilkår

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af de benchmarkinganalyser, vi har lavet, hvor vi har sammenlignet kommunernes evne til at fastholde social- og sundhedspersonalet. Da der er forskel på kommunernes personalesammensætninger og de ansattes individkarakteristika, er det forventeligt, at der er visse forskelle mellem kommunernes afgangsprocenter. Derfor har vi taget højde for forskelle i kommunernes rammevilkår. I kapitlet præsenteres resultater for social- og sundhedspersonalet under ét, for det faglærte personale (assistenter/ hjælpere) samt for det ufaglærte social- og sundhedspersonale.

I bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" kan du finde figurer med de mest centrale nøgletal for hver enkelt kommune. I bilag 2: "Kommunespecifikke nøgletal" fremgår alle disse nøgletal i kommunefordelte tabeller.

### 3 CENTRALE KONKLUSIONER FRA KAPITLET

---

- Vi har beregnet benchmarkingindikatorer, der viser forskellen mellem den enkelte kommunes afgangsprocent, og den afgangsprocent man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. Benchmarkingindikatoren for social- og sundhedspersonalet under ét varierede fra -7,2 til 5,8 i 2022. Det vil sige, at de to kommuner med den laveste og højeste benchmarkingindikator havde en afgangsprocent, der var henholdsvis 7,2 pct.point lavere og 5,8 pct.point højere, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår. Dermed viser benchmarkingindikatoren, at der også var markante forskelle mellem kommunernes afgangsprocenter, når der tages højde for kommunernes rammevilkår.
- I de 10 kommuner, der havde de laveste benchmarkingindikatorer, var afgangsprocenten gennemsnitligt 3,8 pct.point lavere, end man kunne forvente ud fra kommunernes rammevilkår. I de 10 kommuner, der havde de højeste benchmarkingindikatorer, var afgangsprocenten gennemsnitligt 4,0 pct.point højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.
- Vi finder ingen sammenhæng mellem benchmarkingindikatorerne for assistenterne/hjælperne og det ufaglærte personale. Der findes dermed ikke nogle tendens til, at de kommuner, der havde højere afgangsprocent end forventet for

---

<sup>33</sup> Se fx Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed (2020): Sygefravær blandt ansatte i kommunerne i periode 2017 til 2019.

assistenterne og hjælperne, også havde en højere afgangsprocent end forventet for det ufaglærte personale.

---

For at korrigere for at kommunerne har forskellige rammevilkår, har vi udarbejdet tre statistiske modeller, hvor der tages højde for disse forskelle på individniveau. Det drejer sig om en model for social- og sundhedspersonalet under ét, en model for det faglærte personale (assistenter og hjælpere) og en model for det ufaglærte social- og sundhedspersonale.

Vi har taget højde for de karakteristika, der fremgår af tabel 7.1 i kapitel 7, dvs. blandt andet de ansattes alder, herkomst, højeste uddannelsesniveau, helbredsoplysninger, afstand mv. Det er alle faktorer, som vi i denne forbindelse anser for kommunernes rammevilkår, og som har vist sig at have en sammenhæng til sandsynligheden for afgang<sup>34</sup>. Rammevilkår er kendetegnet ved, at de ikke kan ændres af kommunerne på kort eller mellemlangt sigt. Ved at tage højde for disse forskelle i rammevilkår, bliver sammenligningen af kommunerne mere retvisende. I bilag 3: "Metode" kan man finde de statistiske modeller, og metoden bag dem er beskrevet nærmere<sup>35</sup>.

Bemærk at vi på samme måde som i kapitel 7 har frasorteret en række ansatte. Det drejer sig om ansatte, der er overgået fra deres ordinære ansættelse som social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde til førtidspension, ressourceforløb, fleksjob og lignende, ansatte der har en alder, så de kunne gå på folkepension i september 2022, ansatte der gik på følgende uddannelser i september 2022: Social- og sundhedshjælperuddannelsen, social- og sundhedsassistentuddannelsen og sygeplejerskeuddannelsen, samt ansatte der i den undersøgte periode er døde. I kapitel 7 har vi begrundet frasorteringen af disse ansatte. Grundlæggende handler det om, at nogle former for afgang er svære eller ikke giver mening for den enkelte kommune at forsøge at ændre på. Derfor har vi vurderet, at det er mest korrekt, at disse afgang ikke indgår her i benchmarkinganalysen.

Med udgangspunkt i de nævnte modeller har vi beregnet den andel af de ansatte, der på baggrund af kommunens rammevilkår, kunne forventes at afgå fra den enkelte kommunes ældreområde. Den forventede andel anvender vi til at beregne en såkaldt benchmarkingindikator, som er forskellen mellem hver kommunes faktiske afgangsprocent og den afgangsprocent, man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

Benchmarkingindikatoren viser dermed, hvorvidt en kommune har en højere eller lavere afgangsprocent, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår. I boks 8.1 fremgår det, hvordan benchmarkingindikatoren konkret skal fortolkes.

---

<sup>34</sup> Det er dog ikke alle rammevilkårene præsenteret i tabel 7.1, der indgår på tværs af alle tre modeller.

<sup>35</sup> Bemærk at vi ikke kan skelne mellem frivillig og ufrivillig afgang, jf. kapitel 3. Vi har undersøgt, om der er en sammenhæng mellem kommunernes budgetændringer fra 2021 til 2022 og sandsynligheden for afgang for den enkelte ansat. Vi finder generelt ingen sammenhæng. Det indikerer, at afgangsprocenten på tværs af kommunerne ikke er drevet af eventuelle nedskæringer på ældreområdet.

## Boks 8.1

### Fortolkning af benchmarkingindikatoren

- *Benchmarkingindikator mindre end 0:* Kommunens afgangsprocent er lavere, end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. For eksempel angiver en benchmarkingindikator på -1, at kommunens afgangsprocent er 1 pct.point lavere, end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.
- *Benchmarkingindikatoren er lig 0:* Kommunens afgangsprocent er lig med det forventede niveau.
- *Benchmarkingindikatoren er større end 0:* Kommunens afgangsprocent er højere, end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. For eksempel angiver en benchmarkingindikator på 1, at kommunens afgangsprocent er 1 pct.point højere, end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.

Benchmarkingindikatoren er et estimeret tal, der er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Det betyder, at der ikke skal tolkes for håndfast på den præcise placering af kommunerne. Ved rangering af kommunerne er de derfor inddelt i kvintiler. Dog vises top 10 og bund 10 også for social- og sundhedspersonalet under ét.

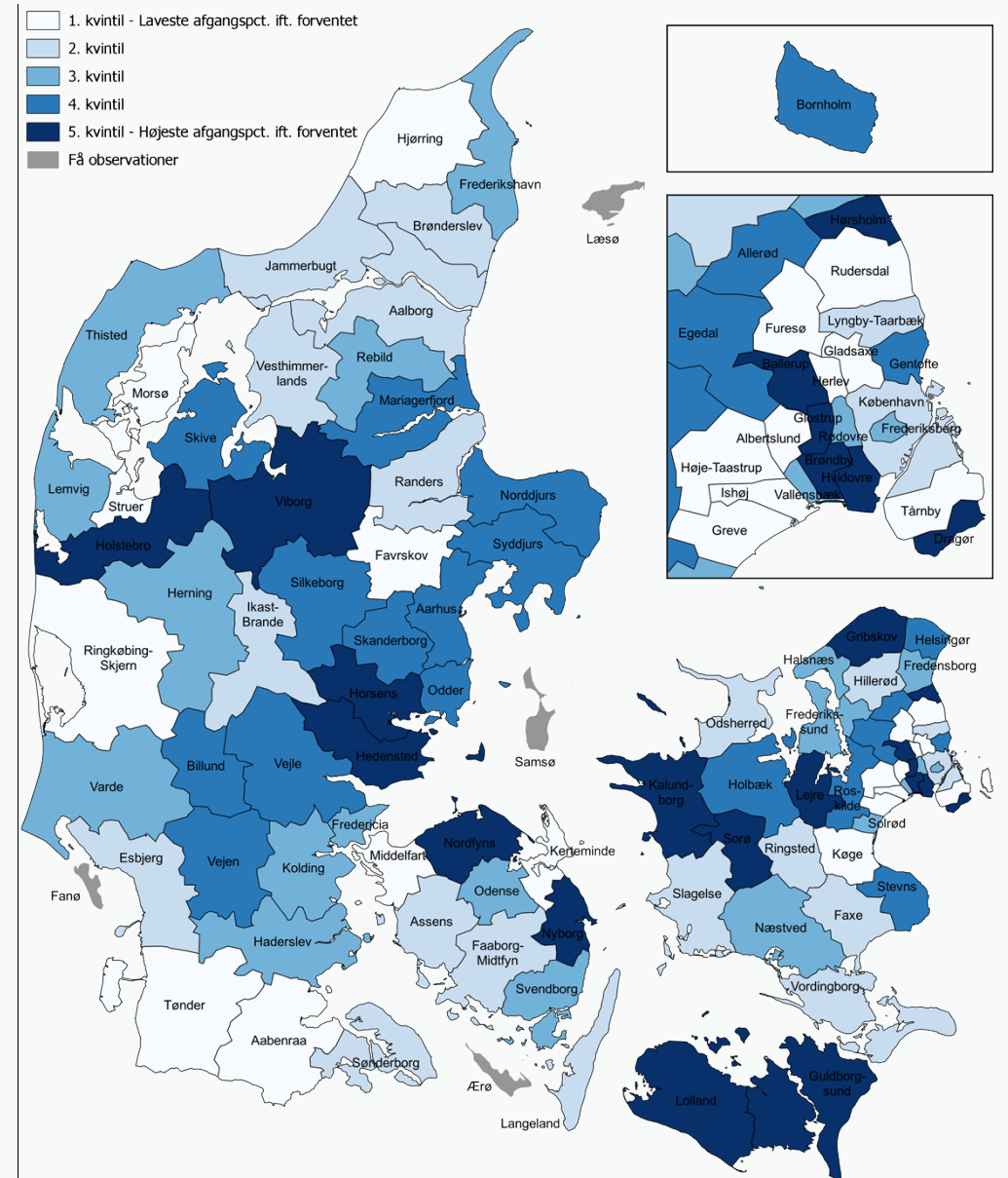
Meknikken ved en statistisk model gør desuden, at man ikke kan konkludere noget om størrelsen på det generelle niveau af afgangsprocenten for social- og sundhedspersonalet på ældreområdet. Man kan således ikke konkludere, at de kommuner, der klarer sig godt i benchmarkinganalysen, ikke potentielt kan reducere deres afgangsprocenter yderligere.

I figur 8.1 på næste side er kommunernes benchmarkingindikator for afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet i 2022 vist i kvintiler. 1. kvartil er den femtedel af kommunerne, der havde den laveste afgangsprocent, i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. 5. kvartil er den femtedel af kommunerne, der havde den højeste afgangsprocent i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.

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

Figur 8.1

**Benchmarkingindikator for afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet i 2022**



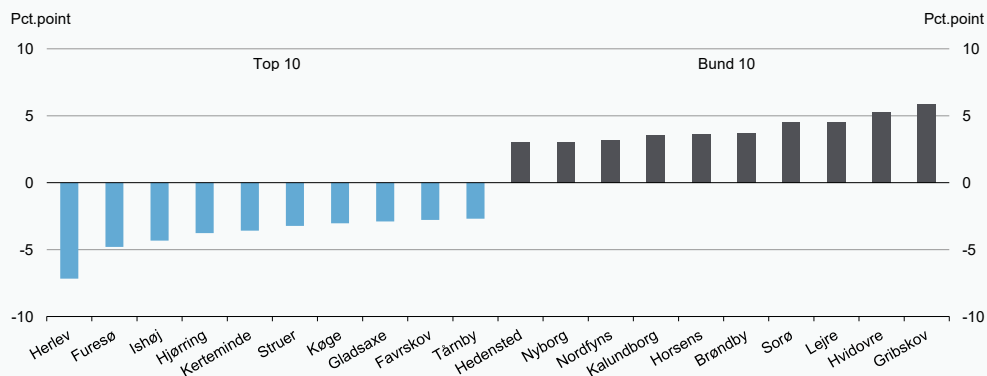
Anm.: 1. kvintil dækker over den femtedel af kommunerne, som havde den laveste afgangsprocent i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. 5. kvintil dækker omvendt over den femtedel af kommunerne, der havde den højeste afgangsprocent i forhold til, hvad man kunne forvente 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.

Figur 8.2 nedenfor viser de 10 kommuner med henholdsvis laveste og højeste benchmarkingindikatorer. I de 10 kommuner, der havde de laveste benchmarkingindikatorer, var afgangsprocenten gennemsnitligt 3,8 pct.point lavere, end man kunne forvente ud fra kommunernes rammevilkår. I de 10 kommuner, der havde de højeste benchmarkingindikatorer, var afgangsprocenten gennemsnitligt 4.0 pct.point højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

Figur 8.2

**De ti kommuner med henholdsvis laveste og højeste afgangsprocenter for social- og sundhedspersonalet under ét i forhold til forventet i 2022**



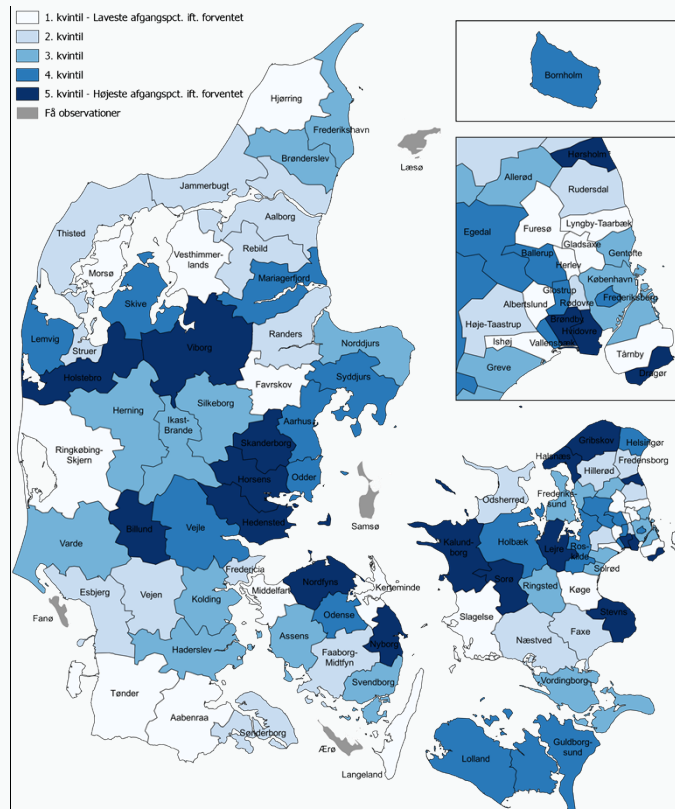
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

I figur 8.3 og 8.4 herunder er benchmarkingindikatoren for afgangsprocenten blandt det faglærte personale (assistenterne/hjælperne) på ældreområdet samt benchmarkingindikatoren for afgangsprocenten blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale på ældreområdet i 2022 vist.

Benchmarkingindikatoren for assistenterne og hjælperne varierede fra -5,7 til 7,4 pct.point, mens benchmarkingindikatoren for det ufaglærte social- og sundhedspersonale varierede fra -25,1 til 20,1 pct.point. Den meget høje spredning mellem den laveste og højeste benchmarkingindikator for det ufaglærte social- og sundhedspersonale skyldes formentlig, at antallet af ufaglært social- og sundhedspersonale er lavere end de øvrige personalegrupper, hvormed der hurtigere kommer større udsving i afgangsprocenten ved selv mindre forskelle i de faktiske antal afgange.

Figur 8.3

Benchmarkingindikator for afgangsprocenten blandt assistenter og hjælpere i 2022

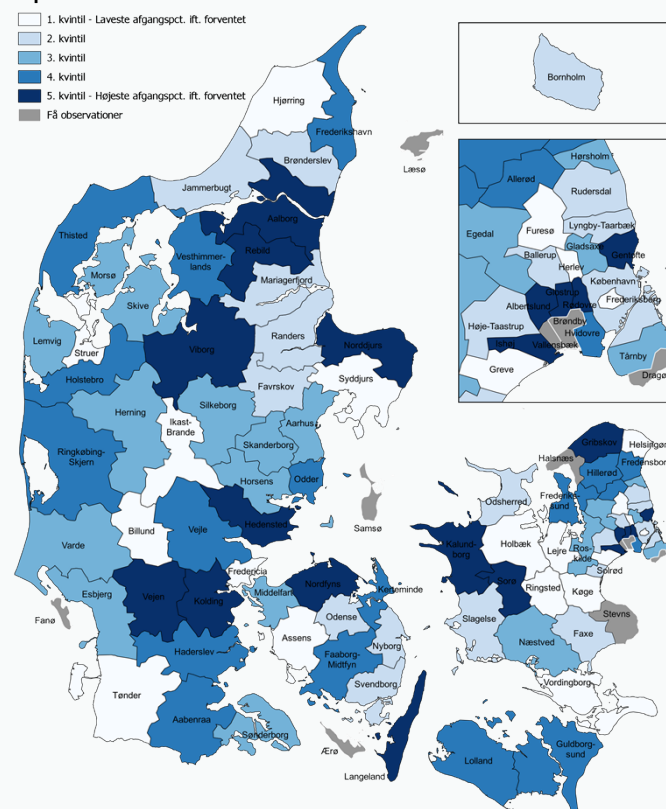


Anm.: 1. kvintil dækker over den femtedel af kommunerne, som havde den laveste afgangspct i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. 5. kvintil dækker omvendt over den femtedel af kommunerne, der havde den højeste afgangspct i forhold til, hvad man kunne forvente på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

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 8.4

Benchmarkingindikator for afgangsprocenten blandt ufaglært social- og sundhedspersonale i 2022



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. Flere kommuners resultater er diskretioneret på grund af for få observationer.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Der findes ingen sammenhæng mellem benchmarkingindikatoren for assistenterne og hjælperne og benchmarkingindikatoren for det ufaglærte social- og sundhedspersonale, jf. tabel 8.1. Det betyder, at der ikke var nogen tendens til, at de kommuner, der havde en højere afgangsprocent end forventet på baggrund af kommunens rammevilkår for assistenterne/hjælperne i 2022, også havde en højere afgangsprocent end forventet på baggrund af kommunens rammevilkår for de ufaglærte i 2022. Det underbygger, at der er forskel på henholdsvis det faglærte og ufaglærte social- og sundhedspersonale.

Der er en stærk positiv og signifikant sammenhæng mellem benchmarkingindikatoren for afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet under ét og benchmarkingindikatoren for afgangsprocenten blandt assistenterne/hjælperne, jf. tabel 8.1. Det vil sige, at der er en tendens til, at de kommuner, der havde en afgangsprocent for social- og sundhedspersonalet under ét, der var højere end forventet, også havde en højere afgangsprocent end forventet for assistenterne/hjælperne. Assistenterne og hjælperne er de to klart største personalegrupper blandt social- og sundhedspersonalet, hvilket formentlig forklarer den stærke sammenhæng.

Der er ligeledes en positiv og signifikant sammenhæng mellem benchmarkingindikatoren for afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet under ét og benchmarkingindikatoren for afgangsprocenten blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale. Sammenhængen er dog ikke helt så stærk, som sammenhængen mellem benchmarkingindikatorerne for social- og sundhedspersonalet under ét og assistenterne/hjælperne.

**Tabel 8.1**

**Sammenhæng mellem benchmarkingindikatorerne**

	Social- og sundhedspersonalet under ét	Assistent og hjælpere	Ufaglært social- og sundhedspersonale
Social- og sundhedspersonalet under ét	1,00		
Assistent og hjælpere	0,93***	1,00	
Ufaglært social- og sundhedspersonale	0,40***	0,13	1,00

Anm.: \*\*\* angiver at sammenhængen er signifikant på 1 pct.-niveau. \*\* angiver at sammenhængen er signifikant på 5 pct.-niveau.  
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 9 Sammenhæng mellem udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang

I dette kapitel undersøger vi, om der er en statistisk sammenhæng mellem udvalgte ansættelsesforhold for de ansatte på individniveau og sandsynligheden for afgang fra kommunernes ældreområde<sup>36</sup>. Afgang måles på kommuneniveau, så skift fra en kommunes ældreområde til en anden kommunes ældreområde tæller med som en afgang. Oplysningerne om de ansattes ansættelsesforhold er baseret på data fra KRL for en enkelt måned (september 2021)<sup>37</sup>.

Vi har undersøgt sammenhængene med udgangspunkt i den statistiske model for det faglærte social- og sundhedspersonale, da sammenhængene vurderes at være særligt relevante for denne store gruppe<sup>38</sup>. Vi har lagt de udvalgte variable om de ansattes ansættelsesforhold ind i den model, som vi har brugt til at udregne benchmarkingindikatoren for det faglærte social- og sundhedspersonale med. Derfor er de resultater, vi præsenterer i dette kapitel, et udtryk for sammenhængen mellem ansættelsesforholdet og sandsynligheden for afgang, når vi samtidigt har taget højde for det enkelte individs baggrundskarakteristika samt de øvrige ansættelsesforhold, vi undersøger.

Vi undersøger først nu sammenhængen mellem de udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang, da vi i denne kontekst anser ansættelsesforholdene for variable, som den enkelte kommune rent faktisk har en indflydelse på eller har mulighed for at påvirke i et eller andet omfang. Det står i kontrast til de ansattes baggrundskarakteristika og kommunernes rammevilkår mere generelt, som den enkelte kommune ikke har mulighed for at ændre på kort eller mellemlangt sigt, og som vi ønskede at tage højde for i benchmarkingen af kommunernes afgangsprocenter. Det drejer sig fx om social- og sundhedspersonalets individkarakteristika.

Når vi i dette kapitel undersøger, om der er en sammenhæng mellem udvalgte ansættelsesforhold på den ene side og sandsynligheden for afgang på den anden side, er det indledningsvist vigtigt at understrege, at det ikke ud fra resultaterne i dette kapitel er muligt at drage generelle konklusioner om effekten af disse ansættelsesforhold på hverken individniveau eller kommuneniveau i en kausal forstand. Der er således ikke tale om årsagssammenhænge eller effektstudier. Der er alene tale om sammenhænge.

Derudover skal det nævnes, at vi ikke har haft mulighed for at kontrollere for forhold, som fx om den ansatte generelt er glad for sit arbejde, hvordan den ansatte oplever arbejdsmiljøet på sin arbejdsplads, hvordan forholdet til ens nærmeste leder er og lignende. Sådanne oplysninger findes der ikke brede registerdata på. Det er ellers alle forhold, som man må forvente både hænger

---

<sup>36</sup> Vi har i en bagvedliggende analyse testet sammenhængen mellem sandsynligheden for afgang blandt social- og sundhedspersonalet og en række variable på kommuneniveau som andel ufaglærte, antal ansatte, ressourcepres, antal social- og sundhedspersonale pr. sygeplejeske med flere. De har dog alle vist sig at være insignifikante på nær udviklingen i antallet af ansatte fra 2019 til 2021 og udgifterne til ældreområdet i 2020. Vi har dog valgt ikke at fremhæve disse resultater, da de ikke er robuste afhængig af hvilke variable der ellers er med i modellen, fordi disse kommunevariable ikke er præcise indikatorer for den virkelighed, den enkelte ansatte oplever på sin lokale arbejdsplads, og ikke mindst fordi disse variable netop kan være udtryk for kommunens evne til at fastholde social- og sundhedspersonale, der både kan påvirke udgiftsniveauet i et enkelt år og normeringerne. Der vil derfor kunne være tale om en cirkelslutning.

<sup>37</sup> Bemærk at oplysningerne om de ansattes ansættelsesforhold bygger på løndata fra KRL. Det betyder, at vi ikke har oplysninger om fx weekendarbejde og aften- og natarbejde, hvis den ansatte er blevet kompenseret for de medfølgende tillæg ved dette arbejde gennem afspadsering. Af den grund er omfanget af fx weekendarbejde og aften- og natarbejde undervurderet i de tal sammenhængsanalyserne i dette kapitel bygger på.

<sup>38</sup> Vi finder i overvejende grad de samme resultater for det ufaglærte som for det faglærte social- og sundhedspersonale. Sammenhængene for de ufaglærte er dog langt mindre robuste og er ikke i samme omfang signifikante.



sammen med de udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang. Eksempelvis kan det være et godt arbejdsmiljø, der både påvirker lyst til at tage aftenarbejde og forblive på arbejdspladsen, således at det er arbejdsmiljøet, der er det centrale. At vi ikke kan kontrollere for disse forhold gør, at man skal fortolke resultaterne i dette kapitel med varsomhed, da de kan være drevet af nogle af de nævnte eller andre forhold, som vi ikke har haft mulighed for at kontrollere for.

Tabel 9.1 viser sammenhængen mellem udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang fra det kommunale ældreområde for social- og sundhedspersonalet<sup>39</sup>. Tabellen viser navnet på ansættelsesforholdet, og hvilken retning ansættelsesforholdet påvirker sandsynligheden for afgang. Hvordan sammenhængen skal fortolkes fremgår under tabellen.

Tabel 9.1	
Sammenhæng mellem udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang fra den enkelte kommunes ældreområde blandt det faglærte social- og sundhedspersonale	
	Ansættelsesforhold
Arbejdstid	▲
Aften- og natarbejde <sup>40</sup>	▼/▲
Weekendarbejde <sup>41</sup>	▼
Gennemsnitligt sygefravær i kommunen	▲
Bruttoløn	▼

Se teksten nedenfor for fortolkning og opmærksomhedspunkter.

Anm.: Resultaterne i tabellen er signifikante på 10-procentsniveau. Hovedindikatoren er afgang, hvor afgang=1 og ikke-afgang=0, ▲ angiver, at der er en positiv sammenhæng mellem baggrundskarakteristikaet og sandsynligheden for afgang. ▼ angiver, at der er en negativ sammenhæng mellem baggrundskarakteristikaet og sandsynligheden for afgang. ▼/▲ angiver, at der er en negativ eller positiv sammenhæng mellem baggrundskarakteristikaet og sandsynligheden for afgang afhængigt af, hvilken værdi referencekategorien sammenlignes med. ● angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng mellem baggrundskarakteristikaet og sandsynligheden for afgang. I bilag 3: "Metode" kan du finde en tabel, der viser parameterestimer, standardfejl, signifikansniveauer og marginale effekter for alle de variable, der tages højde for.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

### Arbejdstid

Som det fremgår af tabel 9.1, finder vi en positiv og signifikant sammenhæng mellem arbejdstid og sandsynligheden for afgang fra den enkelte kommune<sup>42</sup>. Det vil sige, at der er en tendens til at ansatte, der har en højere arbejdstid, har en højere sandsynlighed for afgang. Som nævnt findes resultatet samtidigt med, at alt andet i modellen holdes konstant. Således er der fx taget højde for forskelle i sandsynligheden for afgang afhængigt af, hvilken personalegruppe den ansatte tilhører, lønforskelle og hvilken alder den ansatte har mv.

I modellen har vi forsøgt at inkludere et interaktionsled mellem arbejdstid og alder, da man kunne have en hypotesen om, at sammenhængen mellem arbejdstid og sandsynligheden for afgang afhænger af den ansattes alder. Interaktionsleddet har dog vist sig ikke at være signifikant og indgår derfor ikke i modellen.

<sup>39</sup> Igen er det værd at bemærke, at det er, når der samtidig er taget højde for de andre variable i tabel 9.1 samt for rammevilkårene præsenteret i kapitel 7. Vi har testet en række interaktionsled, hvor vi krydser ansættelsesforholdene, men det har vist sig ikke at give nogle robuste resultater for sandsynligheden for afgang.

<sup>40</sup> Aften- og natarbejde er opgjort i antal timer. Antallet af timer svarer til det, som den ansatte har fået udbetalt i aften- og nattillæg for aften- og natarbejde i september måned 2021. Hvis den ansatte i stedet bliver godtgjort gennem afspadsering, så tæller timerne ikke med i vores opgørelse af aften- og natarbejde, da disse oplysninger ikke findes i KRL's datagrundlag.

<sup>41</sup> Weekendarbejde er opgjort i antal timer. Antallet af timer svarer til det, som den ansatte har fået udbetalt i weekendtillæg for september måned 2021. Hvis den ansatte i stedet bliver godtgjort gennem afspadsering, så tæller timerne ikke med i vores opgørelse af weekendarbejde, da disse oplysninger ikke findes i KRL's datagrundlag.

<sup>42</sup> Arbejdstiden er opgjort uden mer- og overarbejde.

### **Aften- og natarbejde**

I forhold til omfanget af nat- og aftenarbejde ser vi et mere mudret billede. Vi finder, at der er en negativ og signifikant sammenhæng mellem at have 1 til 19 timers aften- og natarbejde og sandsynligheden for afgang i forhold til ikke at have aften- og natarbejde. Det betyder, at der er en tendens til, at hvis den ansatte havde mellem 1 til 19 timers aften- og natarbejde i september 2021 (periodens begyndelse), er sandsynligheden for afgang lavere, end hvis den ansatte ingen aften- og natarbejde havde.

Der kan være flere forklaringer på denne sammenhæng. En mulighed kunne være, at flere blandt det faglærte social- og sundhedspersonale er tilfredse med at have en smule aften- og natarbejde, da de således får et ekstra tillæg, så de kan få en højere løn eller kan arbejde færre timer for samme løn. En anden mulighed kan være, at det faglærte social- og sundhedspersonale, som er glade for sit arbejde og derfor har lav afgang, generelt er mere tilbøjelige til at tage lidt aften- og natarbejde (1 til 19 timer) og på den måde udvise fleksibilitet overfor sin arbejdsplads. Det kan således være, at jobtilfredshed spiller ind på både omfanget af aften- og natarbejde og sandsynligheden for afgang.

Herudover finder vi omvendt en positiv og signifikant sammenhæng mellem at have 20 timers aften- og natarbejde eller mere på en måned og sandsynligheden for afgang i forhold til ikke at have aften- og natarbejde. Det betyder, at der er en tendens til, at hvis man har meget aften- og natarbejde, så har man højere sandsynlighed for afgang.

### **Weekendarbejde**

Der er en negativ og signifikant sammenhæng mellem at have weekendarbejde og sandsynligheden for afgang. Det vil sige, at man i højere grad fastholdes, hvis man ofte har weekendarbejde i forhold til ikke at have weekendarbejde. Dette resultat kan virke overraskende, men kan måske hænge sammen med, at det giver noget fleksibilitet i hverdagen, som man ellers har svært ved at opnå, hvis man har weekendvagar.

Igen er det vigtigt at bemærke, at sammenhængen findes samtidigt med at vi tager højde for alle de øvrige variable i modellen. Og at vi heller ikke her har haft mulighed for at kontrollere for alle relevante forhold som fx om man er glad for sit arbejde.

### **Gennemsnitligt sygefravær i kommunen**

Der er en positiv og signifikant sammenhæng mellem det gennemsnitlige sygefravær blandt social- og sundhedspersonalet i den ansattes kommune og sandsynligheden for afgang. Det vil sige, at der er en tendens til, at den ansatte har en højere sandsynlighed for afgang, når det gennemsnitlige sygefravær blandt social- og sundhedspersonalet i kommunen er højt. Det gennemsnitlige sygefravær er opgjort fra januar 2021 til og med august 2021, dvs. de otte måneder op til analysens periodes begyndelse i september 2021.

Et højt sygefravær i kommunen kan også være et udtryk for andre udfordringer end sygefraværet alene fx udfordringer med arbejdsmiljøet, arbejdspress eller lignende. Det kan også spille ind på den sammenhæng, vi finder her.

### **Bruttoløn**

Vi finder en negativ og signifikant sammenhæng mellem de ansattes bruttoløn og sandsynligheden for afgang. Det vil sige, at der er en tendens til at jo højere den ansattes bruttoløn er, desto lavere

er sandsynligheden for afgang. Det er måske i virkeligheden ikke overraskende, at ansatte med en højere løn i forhold til sine kollegaer er mindre tilbøjelig til at forlade arbejdspladsen.

De lønforskelle, der er i de ansattes bruttoløn, er et produkt af mange forskellige forhold. Størstedelen af de ansattes løn er bestemt af overenskomst. Herudover kan der være flere forskellige forhold, der er med til at skabe forskelle i bruttolønnen på tværs af social- og sundhedspersonalet. Det kan fx være forskelle i arbejdstid, anciennitet, centrale og lokale tillæg, omfanget af aften- nat- og weekendarbejde, frivilligt ekstraarbejde, inddraget fridøgn, merarbejde og lignende. Det kan også handle om, hvorvidt man får udbetalt tillæg som fx weekendtillæg, som så afspejler sig i bruttolønnen, eller om man i stedet bliver godtgjort i afspadsring.

Herudover kan forskelle i bruttoløn også afspejle, at de ansatte har forskellige kompetencer og ansvarsområder. Det kan fx være, at nogle blandt social- og sundhedspersonalet har særlige administrative opgaver eller andre særlige ansvarsområder, som giver en højere løn. Det er ikke ud fra vores analyse muligt at konkludere, hvilke dele af lønnen, der reelt er drivende for sammenhængen mellem bruttolønnen og sandsynligheden for afgang<sup>43</sup>.

Afslutningsvist skal det understreges, at der alene er tale om sammenhænge og ikke kausale sammenhænge. Man kan dermed ikke konkludere, at man kan reducere afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet, hvis blot man giver alle blandt social- og sundhedspersonalet mere i løn. Det er også vigtigt at understrege, at analysen ikke kan bruges til at sige noget om betydningen af det generelle lønniveau for sandsynligheden for afgang. Der er således her alene fokus på variationer i lønnen og dennes betydning for afgang og ikke det generelle lønniveau, som i stor udstrækning er overenskomstbestemt.

---

<sup>43</sup> Bemærk, at vi i regressionsmodellen har taget højde for arbejdstid, aften- og natarbejde og weekendarbejde. Selvom vi har gjort det, kan der dog godt være variationer tilbage i bruttolønnen på tværs af ansatte, der skyldes forskelle i fx arbejdstid. Der er særligt to forhold, som kan forklare det. Det skyldes, at arbejdstid, aften- og natarbejde samt weekendarbejde indgår som kategoriske variable i vores model, hvor hver enkelt kategori kan dække over relativt store variationer. Det kan derfor ikke udelukkes, at noget af sammenhængen mellem bruttoløn og sandsynligheden for afgang kan være udtryk for forhold, der egentlig er drevet af variationer i arbejdstid, aften- og natarbejde samt weekendarbejde på tværs af ansatte, selvom vi har disse variable med i modellen. For det andet indgår den udbetaling, den ansatte har fået for aften- og natarbejde samt weekendarbejde i udregningen af bruttolønnen for september 2021 uafhængigt af, hvornår aften- og natarbejdet samt weekendarbejdet er foregået. De tal, der ligger til grund for variablene aften- og natarbejde samt weekendarbejde er beregnede tal, hvor KRL har tilpasset variablene, så de tal, der fremgår for den enkelte måned (september 2021), i højere grad kun vedrører den måned.

## 10 Spørgsmål til inspiration

I denne analyse har vi undersøgt fastholdelsen af social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde målt ved afgangsprocenten. Analysen viser, at der er store variationer i afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde på tværs af kommunerne, også når vi tager højde for forskelle i rammevilkår. Det er derfor relevant for den enkelte kommune at følge op på resultaterne i denne analyse. Særligt hvis man oplever rekrutteringsudfordringer og ser en udfordring med manglende arbejdskraft på ældreområdet.

I boksen herunder har vi givet inspiration til, hvordan man i den enkelte kommune kan følge op på resultaterne i analysen med fokus på, hvordan man klarer sig i sin egen kommune i forhold til de andre kommuner. Drøftelserne af spørgsmålene kan med fordel tage udgangspunkt i de kommunespecifikke figurer og nøgletal i analysens bilag 1 og 2.

### REFLEKSIONSPØRGSMÅL

---

- 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 sammenligningskommunerne?
- 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?
- Hvordan ser de tilsvarende tal for de to ovenstående punkter ud for assistenterne, hjælperne og det ufaglærte social- og sundhedspersonale? Giver de opdeltede tal på personalegrupper anledning til et særligt fokus?
- Hvordan har vi i de seneste år i kommunen arbejdet for at gøre vores kommunes ældreområde til en attraktiv arbejdsplads og fastholde social- og sundhedspersonalet på området? Kan eventuelle indsatser ses i afgangsprocenten over tid?
- Hvilken afgangsprocent ønsker vi i kommunen fremadrettet at arbejde henimod på ældreområdet? Hvordan sikrer vi, at vi når det ønskede mål?
- Kan vi i vores egne tal se, at der er nogle bestemte arbejdspladser på ældreområdet, der er særligt udfordret af høje afgangsprocenter? Hvad adskiller de udfordrede arbejdspladser fra de arbejdspladser, hvor vi ikke ser de samme udfordringer?

---

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. Den forventede kommende analyse vil altså supplere resultaterne i nærværende analyse, og skal give kommunerne inspiration til nogle konkrete værktøjer til, hvordan man kan arbejde med at fastholde sit personale.

Som nævnt i indledningen har vi desuden også lavet en tilsvarende analyse af sygehusenes evne til at fastholde sygeplejerskerne. Den analyse kan findes på enhedens hjemmeside [www.benchmark.dk](http://www.benchmark.dk).