

Dette notat belyser for første gang¹ personaleudskiftningen inden for ældreplejen set fra borgerens synspunkt, hvor fokus er på den betydelige variation, der er mellem kommunerne. Desuden inddrager analysen for første gang personaleflytning mellem forskellige dele af ældreplejen i samme kommune.

Det er interessant at se på personaleudskiftningen, da det er et kvalitetsparameter for, hvor god ældreplejen er. Set fra borgerens synspunkt bør man stræbe efter at skabe plejekontinuitet, så borgeren føler sig tryk ved personalet. Amilon m.fl. (2022) har afdækket, at muligheden for at have de samme 3-4 hjemmehjælpere er en af de kvalitetsparametre, som de ældre er mest villige til at betale mere for hos private leverandører. Generelt set vil det derfor være positivt med en lav personaleudskiftning, da det alt andet lige giver bedre muligheder for plejekontinuitet. Desuden risikerer man set fra arbejdspladsens synspunkt at miste værdifulde kompetencer, når medarbejdere skifter job, og dette kan igen gå ud over borgeren. Desuden er en lav personaleudskiftning en indikator for medarbejdertrivsel.

- Der er betydelige forskelle på personaleudskiftningen i de enkelte kommuner, der varierer fra 18 procent op til 41 procent
- Kommunerne med den højeste personaleudskiftning de seneste fem år var Gribskov, Rebild, Odense, Holbæk og Roskilde, mens kommunerne med den laveste udskiftning var Herlev, Bornholm, Odder, Vesthimmerland og Tønder jf. tabel 1 nedenfor.
- Den kommunale personaleudskiftning er visualiseret på et danmarkskort jf. figur 1, og en liste over samtlige kommuner kan findes i bilag 1.

Tabel 1

10 kommuner med højest og lavest personaleudskiftning (%), gennemsnit 2017-2021

Rank	Højeste 10		Laveste 10	
	Kommune	Personale-udskiftning %	Kommune	Personale-udskiftning %
1	Gribskov	41%	Herlev	18%
2	Rebild	39%	Bornholm	18%
3	Odense	38%	Odder	19%
4	Holbæk	38%	Vesthimmerland	20%
5	Roskilde	36%	Tønder	20%
6	Aarhus	36%	Brønderslev	21%
7	Helsingør	36%	Hørsholm	21%
8	Lejre	35%	Aabenraa	22%
9	Middelfart	35%	Ringsted	22%
10	Guldborgsund	34%	Rødovre	22%

¹ Jensen, Lauritzen, og Larsen (2010) har udgivet en omfattende analyse af SOSU'ernes veje på arbejdsmarkedet, både kvantitativt med data fra Danmarks Statistik og kvalitativt i form af en spørgeskemaundersøgelse. Deres analyse ser dog ikke på de kommunale forskelle i personaleudskiftningen.

Note: Baseret på den gennemsnitlige personaleudskiftning i perioden 2017-2021 for at tage højde for eventuelle årlige udsving. Ø-kommuner indgår ikke.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Notatet ser på personaleudskiftningen set fra borgerens perspektiv, altså udskiftningen i det personale, der skal levere pleje til dem i hjemmeplejen eller på det plejehjem, hvor de bor. Personaleudskiftning referer således til, at en medarbejder har skiftet arbejdssted. Det vil sige, at hvis man skifter fra et plejehjem til et andet plejehjem inden for samme kommune, vil man blive betraget som at have skiftet job. Derved adskiller undersøgelsen med sit borgerperspektiv sig fra de fleste andre undersøgelser af personaleudskiftning, der i stedet har fokus på kommunernes evne til at fastholde medarbejderne i organisationen som helhed.

Notatet har udelukkende fokus på det uddannede personale, dvs. uddannede SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten, øvrige plejere og sygeplejersker. Se metodebilaget for yderligere detaljer.

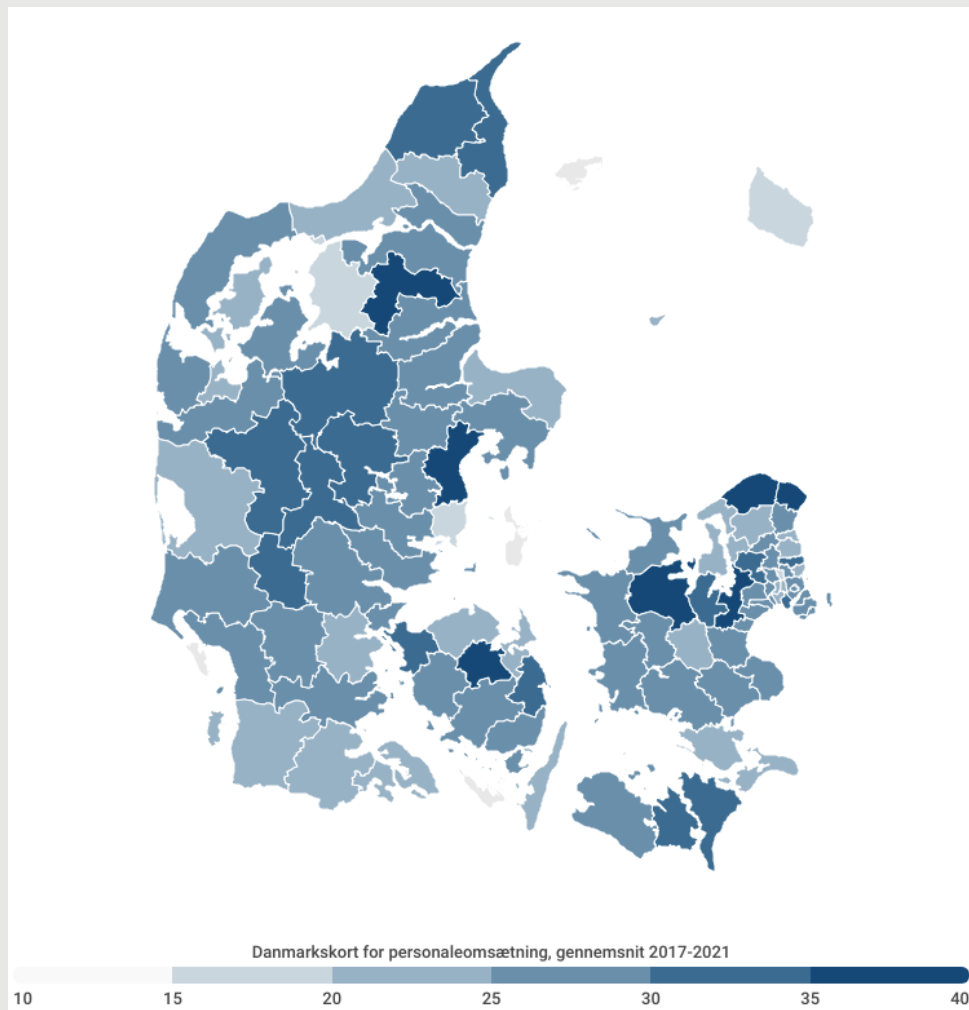
Der er foretaget metodiske valg i beregningen af personaleudskiftningen, og disse detaljer kan findes i metodebilaget. Blandt de centrale metodiske overvejelser er, hvad der skal tælle som et jobskifte. Det er valgt, at hvis man ikke har modtaget en lønseddel fra et givent arbejdssted i 5 måneder, betragtes man som at have skiftet job. Vi har udført en følsomhedsanalyse i bilag 3, som viser personaleudskiftningen, hvis man valgte 1 måned i stedet for 5 måneder. Det er også valgt, at man ikke betragtes som at have skiftet job, hvis man har været ansat i mindre end tre måneder. I den anden følsomhedsanalyse i bilag 3 fjernes denne restriktion. Den sidste følsomhedsanalyse i bilag 3 viser, hvordan personaleudskiftningen ser ud, hvis den beregnes på baggrund af medianen for månederne i et givent år i stedet for gennemsnittet. Dette er for at sikre, at resultatet ikke er påvirket af månedlige anomalier. Ingen af følsomhedsanalyserne ændrer væsentligt på notatets resultater.

Noget af variationen mellem kommunerne kan skyldes en forskel i alderssammensætningen af personalet, siden yngre medarbejdere generelt skifter oftere job end ældre medarbejdere. Se evt. bilag 4 for forskellen i personaleudskiftningen mellem aldersgrupper². Denne grund kan afvises som den drivende faktor, da den alderskorrigerede personaleudskiftning i meget lille grad afviger fra den ikke-korrigerede. Den aldersstandardiserede personaleudskiftning på kommuneniveau kan findes i tabellen i bilag 1 i den yderste højre kolonne.

² Som en særskilt undersøgelse blev medarbejdere inddelt i 5-årige alderstrin.

Figur 1

Personaleudskiftning i kommunerne, årligt gennemsnit 2017-2021 (%)



Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer

Metodebilag

Personaleudskiftningen er beregnet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks forskningsservice.

Det er valgt at se på personaleudskiftningen på arbejdsstedsniveau. Dette betyder, at personaleudskiftningen for den kommunale ældrepleje er væsentlig højere end, hvis man f.eks. ser på tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL)³, hvor interne jobskift i den enkelte kommune kun indgår ved ny stilling, ny overenskomst mv.

Beregning af personaleudskiftning

Personaleudskiftningen er beregnet som et gennemsnit af afgang- og tilgangsfrekvensen. Denne metode er standard praksis i litteraturen⁴ og bruges i dette notat for simplificeringens skyld, så der ikke skal tages højde for tilgang og afgang særskilt men i stedet rapporteres et samlet tal.

Beregningerne er baseret på data fra Danmarks Statistiks *BFL*-tabel, der indeholder lønmodtagerdata fra e-Indkomst. Personaleudskiftningen er beregnet på arbejdsstedsniveau på månedsbasis vha. variabelen *AJO_ARBNR_SENR*.

Hvis man ikke har modtaget en lønseddel fra et givent arbejdssted i 5 måneder eller mere, betragtes det som et jobskifte. Justeringen er foretaget for at undgå, at man tæller med i personaleudskiftningen, hvis man f.eks. er på selvbetalt orlov. Hvis man er ansat i et job i mindre end tre sammenhængende måneder, tælles det ikke med i personaleudskiftningen. Dette er for at undgå, at personer med sæsonarbejde tælles med. Begge disse antagelser testes i følsomhedsanalysen i bilag 3.

Personaleudskiftningen er baseret på antal fuldtidsbeskæftigede og vægtes med den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad per person per arbejdssted i et givent år.

Afgangsfrekvensen for december 2021 er ukendt, da *BFL*-tabellen på nuværende tidspunkt kun er tilgængelig frem til 2021. Derfor er afgangsfrekvensen for 2021 kun baseret på januar-november.

Sektorer

Variabelen er *SEKTORKODE* i *BFL*-tabellen, hvor formatet for gruppering *GR7* er anvendt. Den kommunale sektor dækker over '03 Kommuner'.

Brancher

I notatet inkluderes personer, der arbejder i følgende brancher (*AJO_BRANCHE07* i *BFL*-tabellen); '871010: Plejehjem', '881010: Hjemmehjælp' og '869010: Sundhedspleje, hjemmesygepleje og jordemødre mv.'.

³ På krl.dk kan man se personaleomsætningen per stillingskategori på kommuneniveau. Det er ikke muligt at filtrere på branche-niveau.

⁴ Se bl.a. VIVE (2022)

For branchen 869010 indgår kun personalekategorien for sygeplejersker, siden branchen kun er interessant i forhold til hjemmesygepleje, og ca. 92% af de ansatte i branchen er sygeplejersker (Kleist 2019).

Opdeling i personalekategorier

Faggrupperne er baseret på variabelen *HFAUDD* i Danmarks Statistiks uddannelsesregister *UDDF*⁵. Se uddannelseskoder i tabellen nedenfor. Hvis en person har flere uddannelser, prioriteres der i følgende rækkefølge: Sygeplejerske, SOSU-assistent, SOSU-hjælper.

Tabel 2
Uddannelsesoversigt

Personalegruppe	Personalekategori	Uddannelse
Sygeplejerske	Sygeplejerske	5166 - Sygeplejerske, prof.bach.
SOSU-uddannet	SOSU-assistent	4781 - Social- og sundhedsassistent (eud) 5152 - Social- og sundhedsassistent
SOSU-uddannet	SOSU-hjælper	4780 - Social- og sundhedshjælper (eud) 5147 - Social- og sundhedshjælper
SOSU-uddannet	Øvrig plejer	5145 - Beskæftigelsesvejleder 5146 - Plejer 5148 - Sygehjælper 5149 - Plejhjemsassistent

Uddannelserne for personalekategorien 'Øvrig plejer' blev nedlagt i 1990, da uddannelserne til SOSU-hjælper og SOSU-assistent blev oprettet (FOA).

Særligt for sygeplejersker

For sygeplejersker sorteres der specifikt på DISCO-koderne (*VMO_DISCO_KODE* i *BFL*-tabellen) inden for sygeplejerskearbejde for at sikre, at ledere og sundhedsplejersker ikke inkluderes i personaleudskiftningen, dvs. DISCO '222110: Sygeplejerske-arbejde, basisfunktioner' og '222120: Sygeplejerske-arbejde, specialfunktioner'

Ligeledes frasorteres sygeplejersker, der har jobstatus som ledere på overordnet niveau og mellemniveau (*JOBST=3*). Jobstatus er fra Danmarks Statistiks *LONN*-tabel. *LONN*-tabellen er kun opdateret til og med 2020, og derfor er jobstatus for 2021 sat lig med jobstatus i 2020.

⁵ *UDDF*-tabellen er kun opdateret til og med september 2021, hvilket betyder, at antallet af uddannede for 2021 er en smule underestimeret, da uddannede i oktober-december ikke tæller med i de tilsvarende måneder.

Bilag 1

Tabel 3
Årlig personaleudskiftning på kommuneniveau (%)

Kommune	Plejehjem	Hjemmehjælp og hjemmesygepleje	I alt	I alt, alderstandardiseret
270 Gribskov	37%	58%	41%	42%
840 Rebild	34%	61%	39%	39%
461 Odense	24%	49%	38%	37%
316 Holbæk	35%	40%	38%	38%
265 Roskilde	35%	37%	36%	35%
751 Aarhus	34%	40%	36%	34%
217 Helsingør	23%	46%	36%	35%
350 Lejre	31%	50%	35%	35%
410 Middelfart	28%	61%	35%	35%
376 Guldborgsund	31%	38%	34%	35%
657 Herning	23%	44%	33%	31%
167 Hvidovre	22%	50%	33%	32%
173 Lyngby-Taarbæk	25%	45%	33%	33%
756 Ikast-Brande	28%	40%	32%	32%
450 Nyborg	20%	37%	31%	31%
813 Frederikshavn	28%	33%	31%	33%
240 Egedal	32%	28%	30%	31%
740 Silkeborg	31%	30%	30%	31%
530 Billund	28%	35%	30%	29%
860 Hjørring	25%	36%	30%	33%
791 Viborg	21%	36%	30%	29%
479 Svendborg	25%	35%	30%	30%
269 Solrød	33%	28%	30%	30%
306 Odsherred	23%	40%	30%	31%
710 Favrskov	29%	30%	29%	29%
190 Furesø	27%	32%	29%	30%
360 Lolland	30%	26%	29%	30%
210 Fredensborg	23%	37%	29%	31%
779 Skive	27%	35%	29%	29%
615 Horsens	27%	39%	29%	27%
730 Randers	27%	37%	29%	28%
330 Slagelse	23%	35%	29%	29%
573 Varde	26%	33%	29%	28%
665 Lemvig	22%	n.a.	28%	29%
420 Assens	20%	35%	28%	29%
187 Vallensbæk	26%	30%	28%	28%
430 Faaborg-Midtfyn	22%	34%	28%	29%
101 København	26%	30%	28%	28%
630 Vejle	23%	34%	27%	26%
846 Mariagerfjord	24%	32%	27%	28%
851 Aalborg	23%	32%	27%	27%
661 Holstebro	24%	31%	27%	27%
259 Køge	24%	30%	27%	27%
320 Faxe	21%	50%	27%	27%
607 Fredericia	22%	31%	27%	27%

147 Frederiksberg	23%	29%	27%	27%
746 Skanderborg	25%	34%	27%	27%
336 Stevns	27%	26%	27%	30%
561 Esbjerg	26%	29%	26%	24%
787 Thisted	20%	35%	26%	27%
183 Ishøj	22%	31%	26%	27%
201 Allerød	26%	27%	26%	28%
185 Tårnby	22%	38%	26%	26%
766 Hedensted	23%	36%	26%	25%
370 Næstved	24%	59%	26%	26%
155 Dragør	23%	n.a.	26%	27%
706 Syddjurs	23%	29%	26%	26%
253 Greve	20%	33%	26%	25%
151 Ballerup	25%	26%	26%	25%
165 Albertslund	28%	23%	26%	24%
326 Kalundborg	26%	22%	25%	26%
159 Gladsaxe	25%	26%	25%	25%
169 Høje-Taastrup	23%	27%	25%	25%
340 Sorø	28%	23%	25%	27%
510 Haderslev	19%	31%	25%	27%
575 Vejen	24%	31%	25%	25%
250 Frederikssund	23%	38%	25%	26%
157 Gentofte	24%	26%	25%	26%
161 Glostrup	26%	22%	25%	24%
707 Norddjurs	26%	23%	25%	25%
849 Jammerbugt	21%	26%	24%	26%
671 Struer	24%	26%	24%	24%
480 Nordfyn	23%	25%	24%	26%
440 Kerteminde	19%	29%	24%	26%
219 Hillerød	22%	31%	24%	24%
230 Rudersdal	21%	27%	24%	25%
260 Halsnæs	25%	21%	23%	25%
153 Brøndby	24%	20%	23%	24%
390 Vordingborg	21%	50%	23%	24%
540 Sønderborg	22%	24%	23%	22%
773 Morsø	23%	22%	23%	24%
621 Kolding	20%	25%	23%	23%
760 Ringkøbing-Skjern	20%	25%	23%	23%
482 Langeland	19%	26%	23%	24%
175 Rødovre	22%	22%	22%	24%
329 Ringsted	22%	22%	22%	23%
580 Aabenraa	20%	24%	22%	22%
223 Hørsholm	20%	24%	21%	22%
810 Brønderslev	26%	16%	21%	24%
550 Tønder	18%	23%	20%	21%
820 Vesthimmerland	18%	21%	20%	21%
727 Odder	18%	19%	19%	20%
400 Bornholm	15%	21%	18%	19%
163 Herlev	17%	20%	18%	17%

Note: Hvis der er færre end 5 årsværk i kategorien, er personaleudskiftningen sat til n.a. Ø-kommuner indgår ikke.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Bilag 2

Deskriptiv statistik

Tabel 4
Antal fuldtidsbeskæftigede, afrundet til nærmeste 10'

	2017	2018	2019	2020	2021
Plejehjem					
SOSU-assistenter	12.230	12.300	11.860	11.700	11.680
SOSU-hjælper	13.360	13.420	13.220	12.930	12.860
Øvrige plejere	2.700	2.470	2.210	1.960	1.700
Sygeplejersker	2.900	2.980	3.080	3.010	3.110
Hjemmehjælp					
SOSU-assistenter	4.590	4.730	4.710	4.990	5.140
SOSU-hjælper	9.100	9.180	9.440	9.480	9.570
Øvrige plejere	800	720	680	630	560
Sygeplejersker ⁶	2.070	2.210	2.340	2.310	2.240
Hjemmesygepleje					
Sygeplejersker	3.720	3.830	3.950	4.030	4.130

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

⁶ Hjemmehjælp og hjemmesygepleje er i nogle kommuner organiseret i samme enhed, se bl.a.

<https://www.vive.dk/da/udgivelser/organisering-af-hjemmeplejen-og-hjemmesygeplejen-17670/>. Det betyder, at en stor del af de sygeplejersker, der arbejder i hjemmehjælpsbranchen, må formodes faktisk at arbejde med hjemmesygepleje.

Bilag 3

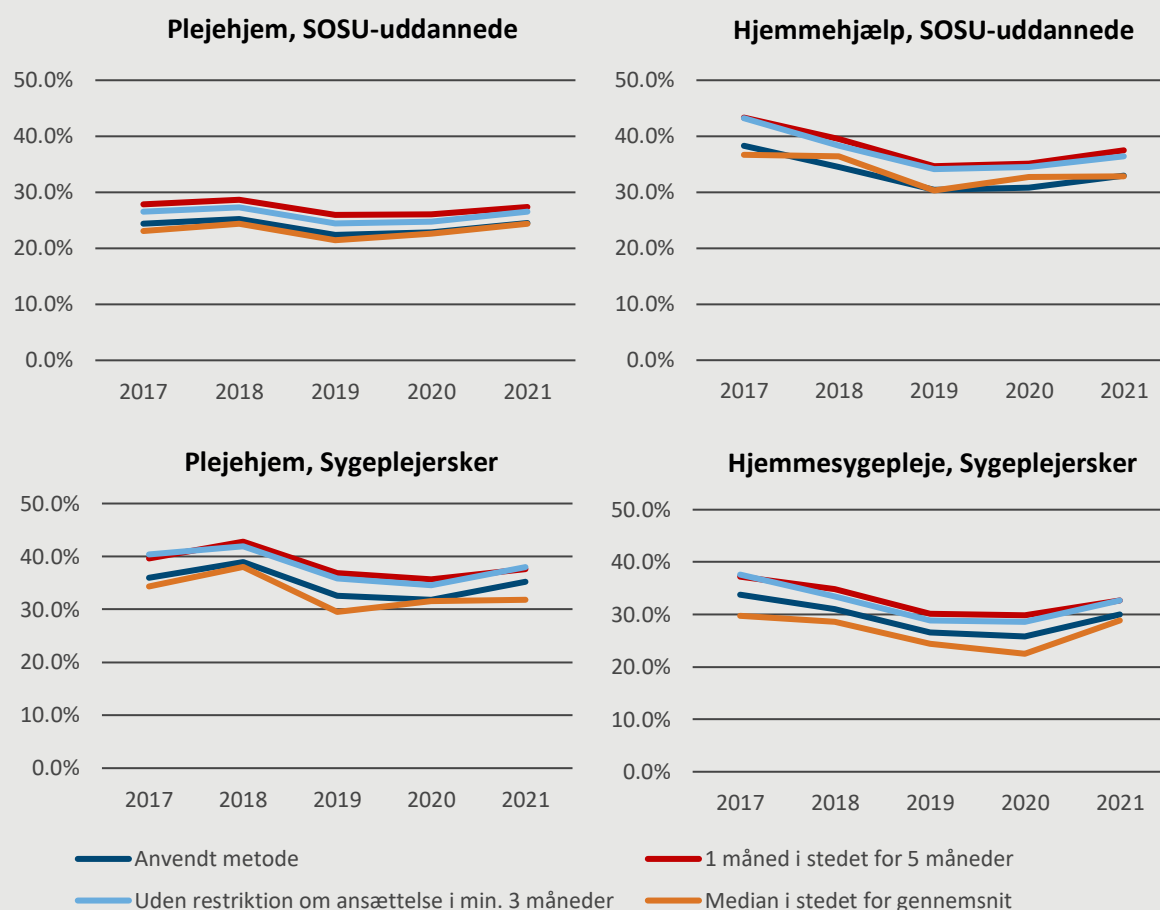
Alternative metoder til beregning af personaleudskiftning

Figur 2 viser tre følsomhedsanalyser i relation til centrale metodiske overvejelser. Den første følsomhedsanalyse viser personaleudskiftningen, hvis man allerede betragtes som at have skiftet job måneden, efter man ikke modtager en lønseddel i stedet for fem måneder (*1 måned i stedet for 5 måneder*). I den anden følsomhedsanalyse fjernes restriktionen om, at man skal være ansat i minimum tre sammenhængende måneder, før det tæller med i personaleudskiftningen (*Uden restriktion om ansættelse i min. 3 måneder*).

Personaleudskiftningen er beregnet som den gennemsnitlige personaleudskiftning i det pågældende år. På månedsbasis er der dog betydelige udsving i afgang- og tilgangsfrekvenserne, og derfor er det interessant at se på medianen og ikke kun gennemsnittet. I den tredje følsomhedsanalyse tages medianen af hhv. afgang- og tilgangsfrekvensen for hvert år, hvorefter et gennemsnit af disse udgør personaleudskiftningen (*Median i stedet for gennemsnit*).

Figur 2

Følsomhedsanalyser af personaleudskiftningen, 2017-2021



Note: Personaleudskiftningen er et gennemsnit af tilgangs- og afgangsfrekvensen og er baseret på antal fuldtidsbeskæftigede.

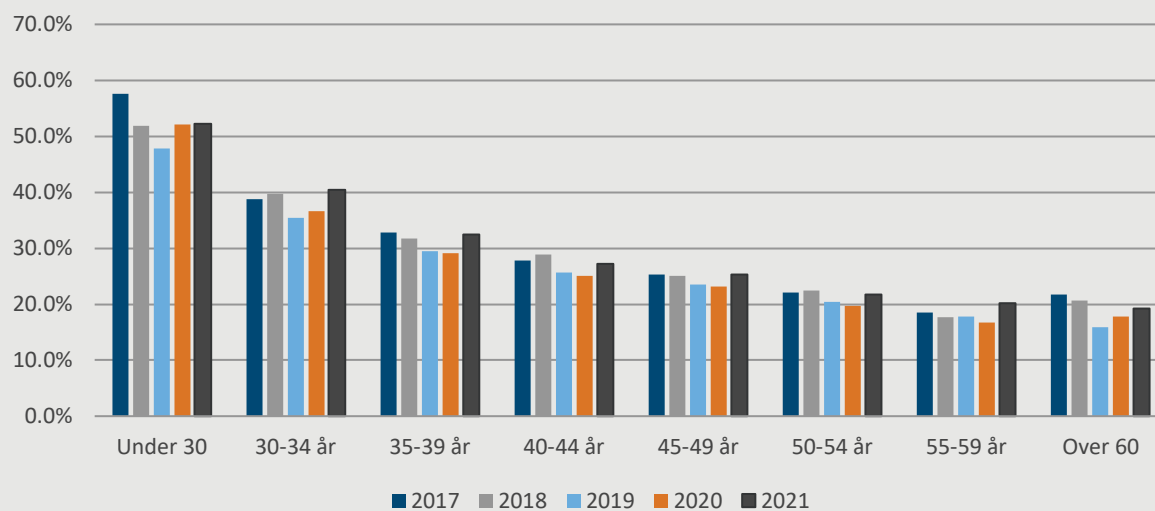
Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer

Bilag 4

Nedenfor ses personaleudskiftningen for 5-årige aldersgrupper.

Figur 3

Personaleudskiftning per aldersgruppe per år, 2017-2021



Note: Personaleudskiftningen er et gennemsnit af tilgangs- og afgangsfrekvensen og er baseret på antal fuldtidsbeskæftigede. Både SOSU-uddannede og sygeplejersker. Både plejehjem og hjemmeplejen

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer

Litteraturliste

- Amilon, Anna, Agnete Aslaug Kjær, Jacob Ladenburg, og Anu Siren. 2022. "Trust in the publicly financed care system and willingness to pay for long-term care: A discrete choice experiment in Denmark". *Social Science & Medicine*, nr. 311 (oktober).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953622006384?via%3Dihub>.
- FOA. "Flere faggrupper - Social-Sundhed". <https://www.foa.dk/social-sundhed/min-faggruppe/flerefaggrupper>.
- Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed. 2022. "Kommunal sygepleje til ældre". Analyse.
<https://benchmark.dk/analyser/aeldre-og-sundhed/kommunal-sygepleje-til-aeldre>.
- Jensen, Torben Pilegaard, Helle Bendix Lauritzen, og Britt Østergaard Larsen. 2010. "Social- og sundhedsansattes veje på arbejdsmarkedet".
- Kleist, Bodil Helbech. 2019. "Fremskrivning af behovet for sygeplejersker i kommunerne". Analysenotat. KL. <https://www.kl.dk/media/20086/fremskrivning-af-behov-for-sygeplejersker-i-kommunerne.pdf>.
- VIVE. 2022. "VIVEs kommunetal 2022.4: Flere kommunale medarbejdere skiftede job under corona-krisen", 5. maj 2022. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/vives-kommunetal-20224-flere-kommunale-medarbejdere-skiftede-job-under-corona-krisen-17746/>.