

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje

Cecilie Tandrup-Rasmussen og Karsten Bo Larsen

30. september 2025

Personaleudskiftningen blandt det uddannede personale i ældreplejen varierede betydeligt fra kommune til kommune fra 11 til 29 procent i perioden 2022-2024. Hvis man inkluderer personaleflytninger i samme kommune inden for ældreplejen, varierede personaleudskiftningen fra 19 procent op til 46. En høj personaleudskiftning kan være et problem, siden det betyder en lavere grad af plejekontinuitet for den ældre borger.

Kontakt

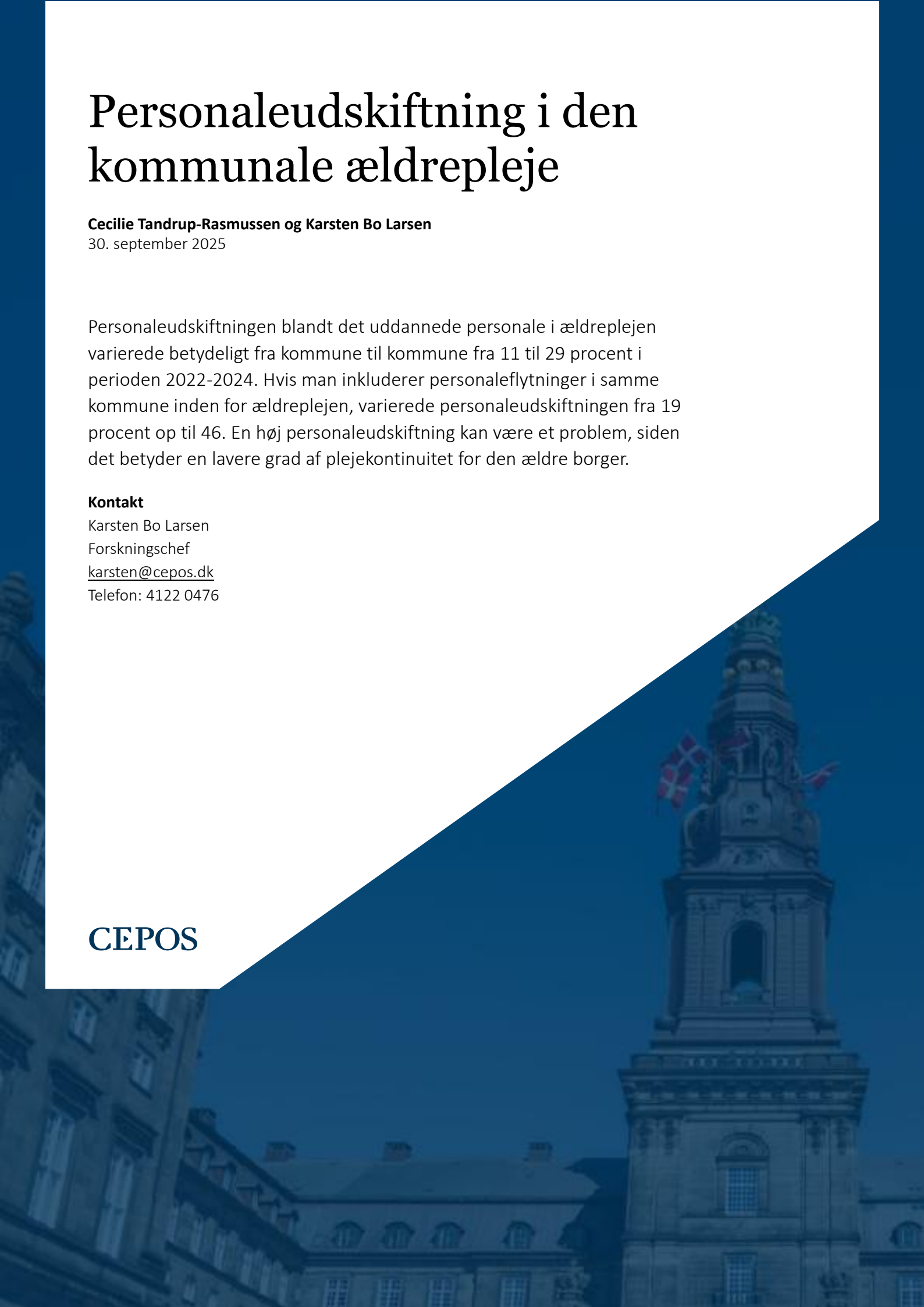
Karsten Bo Larsen

Forskningschef

karsten@cepos.dk

Telefon: 4122 0476

CEPOS



Resume

Personaleudskiftning er en kvalitetsindikator for ældreplejen, hvor man bør stræbe efter at skabe størst mulig medarbejderkontinuitet, så borgeren føler sig tryk ved personalet. Derfor har vi udarbejdet denne analyse af personaleudskiftning i ældreplejen i de danske kommuner. De væsentligste resultater af analysen er:

- På landsplan var den gennemsnitlige personaleudskiftning eksklusive interne jobskift (personaleflytninger i samme kommune inden for ældreplejen) på 19 pct. for perioden 2022-2024 i den kommunale ældrepleje – fordelt med 17 pct. på plejehjem og 21 pct. i hjemmeplejen. Personaleudskiftningen inklusive interne jobskift var 27 pct. på landsplan – fordelt med 24 pct. på plejehjem og 31 pct. for hjemmeplejen.
- Der er betydelige forskelle på personaleudskiftningen i de enkelte kommuners ældrepleje, der varierede fra 11 procent til 29 procent eksklusive interne jobskift.
- Kommunerne med den højeste personaleudskiftning eksklusive interne jobskift de seneste tre år var Vallensbæk, Allerød, Lejre, Ballerup og Fredensborg, mens kommunerne med den laveste udskiftning var Thisted, Bornholm, Tønder, Sønderborg og Morsø jf. tabel 1.
- Hvis man inkluderer interne jobskift varierede personaleudskiftningen fra 19 procent op til 46 procent.
- Den kommunale personaleudskiftning er visualiseret på et danmarkskort jf. figur 1 og figur 2, og en liste over samtlige kommuner kan findes i bilag 1.

Tabel 1 Kommuner med højest og lavest personaleudskiftning i ældreplejen (%), eksklusive interne jobskift, gennemsnit 2022-2024

Rank	Højeste 10		Laveste 10	
1	Vallensbæk	29%	Thisted	11%
2	Allerød	27%	Bornholm	12%
3	Lejre	27%	Tønder	12%
4	Ballerup	27%	Sønderborg	13%
5	Fredensborg	26%	Morsø	14%
6	Gribskov	25%	Lolland	14%
7	Høje-Taastrup	25%	Langeland	14%
8	Syddjurs	24%	Middelfart	14%
9	Glostrup	24%	Odder	15%
10	Roskilde	24%	Norddjurs	15%

Note: Baseret på den gennemsnitlige personaleudskiftning i perioden 2022-2024 for at tage højde for eventuelle årlige udsving. Ø-kommuner indgår ikke.

Interne jobskift refererer til jobskift inden for samme kommune, hvor man fortsat arbejder i ældreplejen.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Analyse

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. Yderligere, er en lav personaleudskiftning en indikator for medarbejdertrivslen.

Dette er en opdatering og videreudvikling af analyserne i et tidligere notat (Tandrup-Rasmussen og Larsen 2023), som for første gang¹ belyste personaleudskiftningen inden for ældreplejen set fra borgerens synspunkt, 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 personalet skifter fra et plejehjem til et andet plejehjem inden for samme kommune, vil man blive betragtet som at have skiftet job i opgørelsen inklusive interne jobskift. 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.

Grundlæggende set kan de ældre opleve personaleskift af to årsager. Enten fordi en medarbejder helt forlader den kommunale ældrepleje, eller en medarbejder overflyttes til andre opgaver internt i den kommunale ældrepleje. Der er en række metodiske udfordringer ved at opgøre de interne jobskift (jf. nedenstående). Derfor anvender vi to forskellige principper for opgørelsen af personaleudskiftningen.

Vi laver en opgørelse, der omfatter alle jobskift i den kommunale ældrepleje – altså inklusive både jobskift helt ud af ældreplejen og jobskift internt i ældreplejen. Nogle kommuners personaleomsætning kan i denne opgørelse være u hensigtsmæssigt påvirket af strukturelle organisatoriske ændringer, der skaber en høj værdi for personaleudskiftning. F.eks. hvis et plejehjem lukker helt ned, og personalet og beboere flytter til et andet plejehjem inden for kommunen, indgår dette som et jobskift i den samlede personaleudskiftning, selvom beboerne jo ikke nødvendigvis oplever en ændring i deres plejepersonale. Tilsvarende kan en kommune i særlige tilfælde vælge at ændre i den formelle organisatoriske struktur, uden det nødvendigvis reelt set påvirker

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.

plejepersonalet hos den ældre borger. Derfor kan opgørelsen inklusive interne jobskift i nogle tilfælde give et misvisende billede af de ændringer i plejepersonalet, der overvurderer den personaleomsætning som de ældre reelt set oplever. Omvendt, vil de interne personaleflytninger oftest indebære en udskiftning af plejepersonalet hos de ældre.

For at imødekomme ovenstående udfordring ved opgørelsen af personaleomsætningen inklusive interne jobskift har vi i bilaget præsenteret personaleudskiftningen i tre år, da omorganiseringer mv. typisk vil kunne få personaleomsætningen i et enkelt år til at afvige kraftigt fra det normale billede, da større organisatoriske omlægninger ikke bør være en årlig begivenhed. Boks 1 illustrer de ovenfor beskrevne problemer i praksis for de fem kommuner med højest personaleudskiftning inklusive interne jobskift. Desuden har vi kontaktet en række af de kommuner, der i de enkelte år havde meget afvigende tal for personaleomsætningen. En række af kommunernes svar er gengivet i bilag 1.

I den anden opgørelse har vi opgjort personaleudskiftningen eksklusiv interne jobskift, hvor personaleflytninger inden for ældreplejen i samme kommune ikke tælles med i personaleomsætningen². Denne opgørelse undervurderer personaleudskiftningen, som de ældre oplever, og den kan således være et godt supplement til opgørelsen inklusive interne jobskift. Ydermere viser opgørelsen eksklusiv de interne jobskift, hvor god den kommunale ældrepleje som samlet organisatorisk enhed er til at fastholde medarbejderne.

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

Det er væsentligt at bemærke, at kommunens generelle organisering kan have betydning for personaleudskiftningen. F.eks. vil en kommune, der har få centrale arbejdssteder i hjemmeplejen formentlig have en lavere personaleudskiftning sammenlignet med en kommune, der har valgt at sprede hjemmeplejen ud på flere arbejdssteder. Desuden kan organisatoriske ændringer påvirke personaleudskiftningen, og det er derfor som tidligere nævnt interessant at se på både den samlede personaleudskiftning og personaleudskiftningen eksklusiv personaleflytninger i samme kommune inden for ældreplejen.

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

² Korrelationen mellem de to opgørelsesmetoder er på 0,55.

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 aldersgrupper³. 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 tabel 4 i bilag 1.

Boks 2

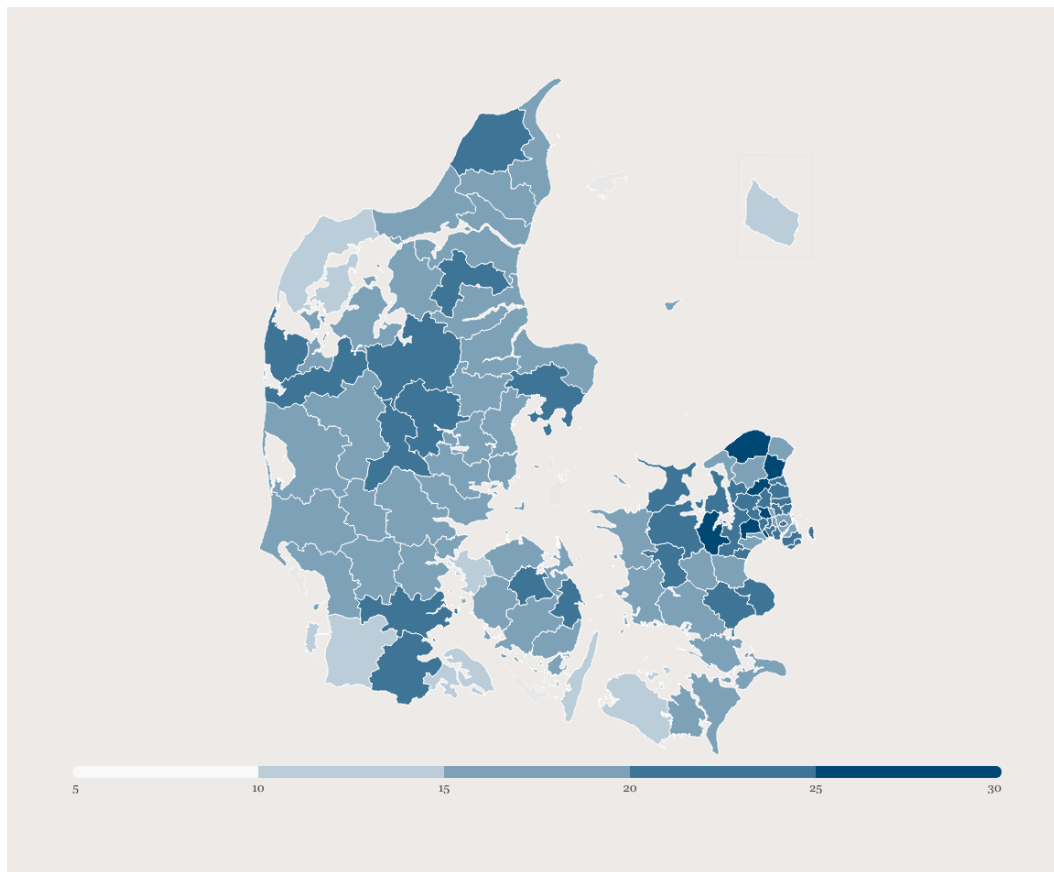
Eksempler på særlig høj jobudskiftning i enkelte år

Det kan i nogle tilfælde være mere meningsfuldt at se på den årlige personaleudskiftning fremfor et gennemsnit af årene 2022-2024. Særligt for flere af kommunerne med høj personaleudskiftning gælder det, at der ofte er et enkelt år, der stikker ud med en meget høj udskiftning. Det kan indikere, at der er særlige omstændigheder, der påvirker kommunen det år. Ser man på personaleudskiftningen eksklusive jobskift internt i kommunens ældrepleje, er personaleudskiftningen ofte væsentlig lavere. Nedenfor gennemgås de 5 kommuner med den højeste personaleudskiftning inklusive interne jobskift.

- For **Vallensbæk** er det særligt i 2023, at der er en høj personaleudskiftning på 71 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 29 pct. i 2023
- For **Gribskov** er det særligt i 2024, at der er en høj personaleudskiftning på 78 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 29 pct. i 2024.
- For **Tårnby** er det både i 2022 og 2023, at der er en relativ høj personaleudskiftning på 55 og 56 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 25 og 21 pct. i 2022 og 2023.
- For **Næstved** er det særligt i 2024, at der er en høj personaleudskiftning på 73 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 19 pct. i 2024.
- For **Haderslev** er det særligt i 2024, at der er en relativ høj personaleudskiftning på 48 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 23 pct. i 2024.

³ Som en særskilt undersøgelse blev medarbejdere inddelt i 5-årige alderstrin.

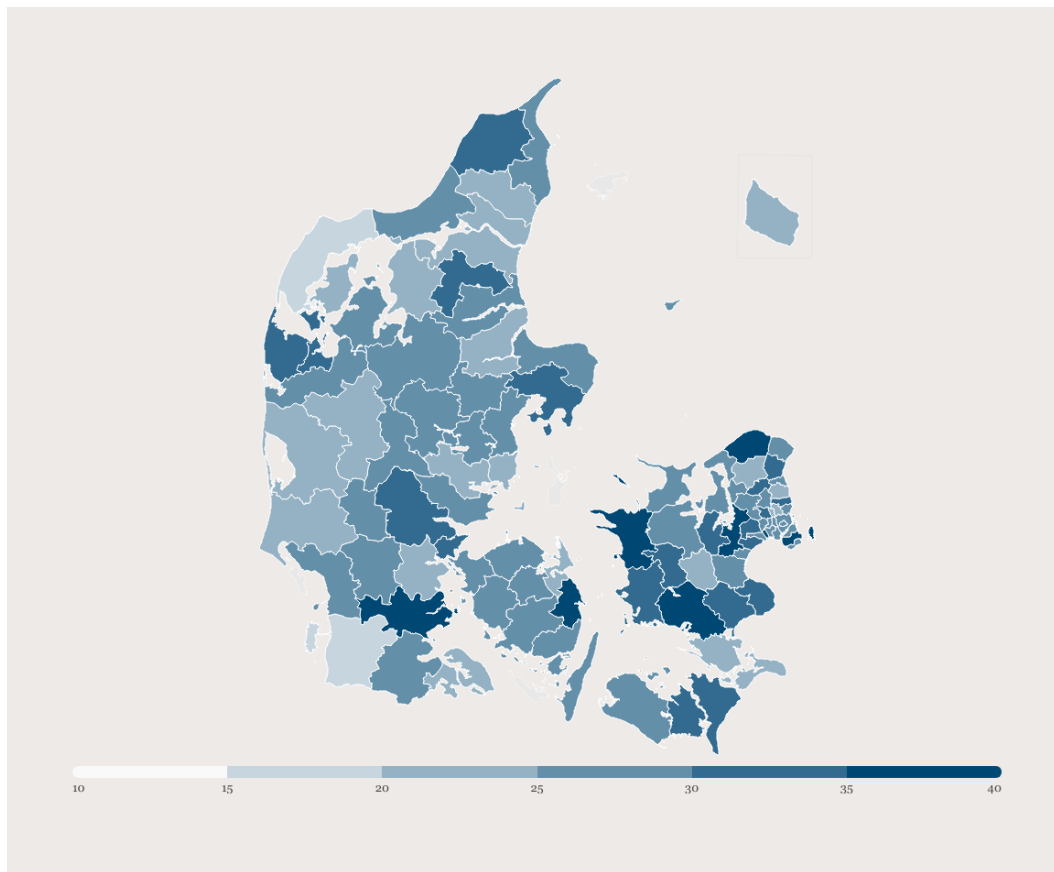
Figur 1

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje eksklusive interne jobskift, årligt gennemsnit 2022-2024 (%)

Note: Baseret på gennemsnitlige personaleomsætning i perioden 2022-2024 for at tage højde for eventuelle udsving. Ø-kommuner indgår ikke. Interne jobskift refererer til jobskift inden for samme kommune, hvor man fortsat arbejder i ældreplejen.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer

Figur 2

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje inklusive interne jobskift, årligt gennemsnit 2022-2024 (%)

Note: Baseret på gennemsnitlige personaleomsætning i perioden 2022-2024 for at tage højde for eventuelle udsving. Ø-kommuner indgår ikke. Interne jobskift refererer til jobskift inden for samme kommune, hvor man fortsat arbejder i ældreplejen.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer

Metode

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)⁴, 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 litteraturen⁵ 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*-register, 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 2024 er ukendt, da *BFL*-registret på nuværende tidspunkt kun er tilgængelig frem til 2024. Derfor er afgangsfrekvensen for 2024 kun baseret på januar-november.

Sektorer

Variabelen er *SEKTORKODE* i *BFL*-registret, 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*-registret); '871010: Plejehjem', '881010: Hjemmehjælp' og '869010: Sundhedspleje, hjemmesygepleje og jordemødre mv.'.

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

⁵ Se bl.a. VIVE (2022)

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

Opdeling i personalekategorier

Notatet ser udelukkende på det uddannede personale i ældreplejen. Identificering af det uddannede personale er baseret på variablen *HFAUDD* i Danmarks Statistiks uddannelsesregister *UDDF*⁶ jf. tabellen nedenfor. Hvis en person har flere uddannelser, prioriteres der i følgende rækkefølge: Sygeplejerske, SOSU-assistent, SOSU-hjælper, Øvrig plejer.

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

Tabel 3

Uddannelsesoversigt

Personalegruppe	Personalekategori	Uddannelseskode
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- Plejehjemsassistent

Særligt for sygeplejersker

For sygeplejersker sorteres der specifikt på DISCO-koderne (*VMO_DISCO_KODE* i *BFL*-registret) inden for sygeplejerskearbejde for at sikre, at ledere og sundhedsplejersker ikke inkluderes i personaleudskiftningen, dvs. '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*-register. *LONN*-registret er kun opdateret til og med 2023, og derfor er jobstatus for 2024 sat lig med jobstatus i 2023.

⁶ UDDF-tabellen er kun opdateret til og med september 2024, hvilket betyder, at antallet af uddannede for 2024 er en smule underestimeret, da uddannede i oktober-december ikke tæller med i de tilsvarende måneder.

Interne jobskift i kommunens ældrepleje

I analysen ser vi både på personaleudskiftningen inklusive og eksklusive interne jobskift, hvor interne jobskift refererer til jobskift, der foregår i samme kommune inden for ældreplejen. Nærmere bestemt, hvis en ansat flytter arbejdssted inden for kommunen og fortsat arbejder inden for ældreplejen, så regnes det ikke som en del af personaleudskiftningen i opgørelsen 'eksklusive interne jobskift'. For at jobskiftet ekskluderes i opgørelsen, så skal tiden mellem fratrædelsen af den gamle stilling og tiltrædelsen i den nye stilling maksimalt være på en måned. Dette er for at sikre koblingen mellem gammelt og nyt arbejdssted.

Bilag 1

Tabel 3

Personaleudskiftning i ældreplejen eksklusive interne jobskift i kommunens ældrepleje (%)

Kommune	Plejehjem				Hjemmehjælp og hjemmesygepleje				I alt			
	2022	2023	2024	Gns.	2022	2023	2024	Gns.	2022	2023	2024	Gns.
187 Vallensbæk	31%	24%	18%	25%	23%	33%	54%	33%	27%	29%	32%	29%
201 Allerød	28%	26%	22%	25%	38%	29%	24%	30%	33%	27%	23%	27%
350 Lejre	27%	25%	28%	27%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	28%	25%	28%	27%
151 Ballerup	21%	28%	30%	26%	29%	29%	24%	27%	25%	29%	27%	27%
210 Fredensborg	25%	30%	22%	26%	31%	22%	24%	26%	27%	26%	23%	26%
270 Gribskov	23%	23%	29%	25%	24%	26%	29%	27%	23%	24%	29%	25%
169 Høje-Taastrup	14%	16%	15%	15%	22%	37%	33%	31%	19%	28%	26%	25%
706 Syddjurs	18%	21%	15%	18%	31%	28%	29%	29%	25%	25%	23%	24%
161 Glostrup	29%	24%	23%	25%	19%	22%	29%	23%	25%	23%	25%	24%
265 Roskilde	24%	21%	21%	22%	27%	22%	26%	25%	26%	22%	24%	24%
320 Faxe	20%	17%	22%	19%	49%	22%	25%	30%	29%	19%	23%	24%
756 Ikast-Brandø	18%	21%	24%	21%	27%	24%	24%	25%	23%	23%	24%	23%
157 Gentofte	24%	23%	25%	24%	20%	23%	21%	21%	23%	23%	24%	23%
240 Egedal	29%	28%	27%	28%	16%	17%	23%	19%	22%	22%	25%	23%
153 Brøndby	23%	25%	21%	23%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	23%	25%	21%	23%
147 Frederiksberg	21%	25%	18%	21%	21%	28%	23%	24%	21%	26%	21%	23%
510 Haderslev	18%	18%	17%	18%	25%	26%	29%	27%	22%	22%	23%	23%
165 Albertslund	25%	27%	27%	26%	23%	19%	13%	18%	24%	23%	20%	22%
340 Sorø	26%	25%	26%	26%	23%	19%	15%	19%	24%	22%	20%	22%
223 Hørsholm	18%	20%	19%	19%	28%	23%	29%	27%	22%	21%	23%	22%
336 Stevn	24%	20%	19%	21%	23%	26%	20%	23%	23%	24%	20%	22%
450 Nyborg	13%	11%	17%	14%	25%	21%	33%	26%	21%	18%	28%	22%
269 Solrød	15%	20%	18%	18%	25%	25%	26%	25%	20%	23%	22%	22%
860 Hjørring	18%	21%	17%	19%	23%	33%	18%	25%	20%	27%	18%	21%
665 Lemvig	16%	14%	13%	14%	23%	18%	68%	41%	17%	15%	35%	21%
155 Dragør	20%	23%	11%	18%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	25%	25%	14%	21%
250 Frederikssund	23%	17%	15%	18%	26%	45%	42%	38%	23%	21%	19%	21%

661 Holstebro	19%	18%	18%	18%	22%	26%	25%	24%	21%	22%	21%	21%
740 Silkeborg	22%	20%	20%	21%	22%	23%	19%	21%	22%	22%	19%	21%
306 Odsherred	15%	19%	22%	19%	21%	27%	24%	24%	17%	22%	23%	21%
185 Tårnby	22%	27%	17%	22%	35%	19%	19%	20%	25%	21%	18%	21%
791 Viborg	18%	15%	16%	16%	26%	20%	25%	24%	23%	18%	21%	21%
190 Furesø	20%	23%	25%	23%	21%	21%	15%	19%	21%	21%	19%	20%
167 Hvidovre	24%	16%	17%	19%	25%	20%	22%	22%	24%	18%	19%	20%
461 Odense	17%	16%	15%	16%	24%	21%	25%	23%	21%	19%	21%	20%
159 Gladsaxe	20%	21%	25%	22%	19%	19%	16%	18%	20%	20%	20%	20%
173 Lyngby-Taarbæk	21%	19%	21%	20%	20%	24%	15%	20%	20%	21%	19%	20%
840 Rebild	24%	17%	19%	20%	18%	23%	17%	19%	21%	20%	18%	20%
316 Holbæk	22%	16%	13%	17%	22%	22%	18%	21%	22%	20%	17%	20%
580 Aabenraa	17%	16%	17%	17%	22%	18%	23%	21%	20%	18%	21%	20%
230 Rudersdal	18%	18%	16%	17%	24%	24%	20%	23%	21%	20%	18%	20%
710 Favrskov	19%	19%	20%	19%	18%	24%	15%	19%	19%	20%	19%	19%
329 Ringsted	21%	18%	11%	17%	20%	22%	22%	22%	21%	21%	17%	19%
101 København	19%	18%	17%	18%	21%	21%	19%	20%	20%	20%	18%	19%
607 Fredericia	19%	15%	19%	18%	22%	19%	22%	21%	20%	17%	20%	19%
630 Vejle	17%	17%	16%	17%	23%	21%	19%	21%	20%	19%	18%	19%
657 Herning	18%	17%	17%	17%	21%	18%	22%	20%	20%	17%	19%	19%
575 Vejen	18%	22%	14%	18%	25%	21%	20%	21%	19%	22%	15%	19%
253 Greve	21%	13%	19%	18%	20%	24%	14%	19%	20%	19%	16%	19%
183 Ishøj	12%	13%	19%	15%	21%	21%	21%	21%	17%	18%	21%	19%
530 Billund	20%	17%	15%	17%	22%	25%	25%	24%	21%	19%	17%	19%
376 Guldborgsund	21%	17%	18%	19%	20%	19%	16%	18%	20%	18%	17%	19%
480 Nordfyns	17%	14%	13%	15%	22%	25%	24%	23%	19%	19%	18%	18%
430 Faaborg-Midtfyn	18%	19%	21%	19%	20%	20%	14%	18%	19%	19%	17%	18%
779 Skive	18%	14%	16%	16%	26%	23%	23%	24%	20%	17%	18%	18%
259 Køge	18%	17%	21%	19%	18%	16%	19%	18%	18%	17%	20%	18%
746 Skanderborg	15%	16%	16%	15%	31%	29%	28%	30%	18%	18%	18%	18%
621 Kolding	20%	16%	15%	17%	22%	18%	17%	19%	21%	17%	16%	18%
420 Assens	17%	15%	13%	15%	19%	25%	19%	21%	18%	20%	16%	18%
175 Rødovre	20%	21%	17%	19%	17%	15%	19%	17%	18%	17%	18%	18%
370 Næstved	15%	12%	16%	14%	47%	92%	85%	72%	17%	17%	19%	18%
561 Esbjerg	19%	18%	17%	18%	15%	16%	17%	16%	18%	17%	17%	17%
851 Aalborg	14%	16%	15%	15%	20%	21%	22%	21%	16%	18%	18%	17%

573 Varde	17%	17%	15%	17%	17%	20%	15%	17%	17%	19%	15%	17%
440 Kerteminde	12%	15%	14%	13%	18%	18%	25%	20%	15%	17%	19%	17%
846 Mariagerfjord	17%	16%	15%	16%	19%	18%	16%	18%	18%	17%	15%	17%
810 Brønderslev	23%	17%	16%	19%	16%	18%	12%	15%	20%	17%	14%	17%
330 Slagelse	17%	18%	14%	16%	17%	18%	17%	17%	17%	18%	16%	17%
766 Hedensted	16%	21%	15%	18%	20%	18%	8%	15%	17%	20%	13%	17%
671 Struer	13%	13%	13%	13%	18%	37%	25%	27%	14%	19%	18%	17%
820 Vesthimmerlands	18%	13%	13%	15%	16%	21%	19%	19%	17%	17%	16%	17%
751 Aarhus	15%	14%	15%	15%	24%	25%	28%	26%	17%	16%	17%	17%
615 Horsens	18%	12%	15%	15%	25%	22%	21%	23%	19%	14%	16%	17%
390 Vordingborg	17%	13%	15%	15%	38%	43%	36%	39%	19%	15%	16%	17%
260 Halsnæs	20%	18%	13%	17%	17%	17%	13%	16%	19%	18%	13%	17%
219 Hillerød	18%	15%	14%	16%	15%	18%	22%	18%	18%	16%	16%	16%
730 Randers	16%	14%	12%	14%	27%	23%	18%	22%	19%	16%	14%	16%
163 Herlev	15%	14%	14%	14%	20%	21%	19%	20%	16%	16%	16%	16%
326 Kalundborg	17%	17%	15%	16%	14%	12%	19%	15%	16%	15%	16%	16%
813 Frederikshavn	16%	13%	12%	14%	19%	15%	17%	17%	17%	14%	14%	15%
849 Jammerbugt	16%	15%	15%	15%	14%	14%	17%	15%	15%	15%	16%	15%
760 Ringkøbing-Skjern	16%	14%	15%	15%	15%	16%	16%	16%	15%	15%	16%	15%
217 Helsingør	18%	16%	13%	16%	12%	18%	13%	14%	15%	17%	13%	15%
479 Svendborg	12%	12%	13%	12%	16%	17%	22%	18%	14%	14%	17%	15%
707 Norddjurs	15%	13%	12%	13%	18%	17%	13%	16%	16%	15%	12%	15%
727 Odder	17%	18%	13%	16%	11%	17%	12%	13%	14%	18%	12%	15%
410 Middelfart	11%	9%	12%	11%	33%	28%	35%	32%	15%	12%	16%	14%
482 Langeland	15%	10%	10%	12%	14%	24%	15%	17%	14%	16%	12%	14%
360 Lolland	15%	15%	14%	14%	13%	12%	11%	12%	14%	14%	13%	14%
773 Morsø	14%	12%	13%	13%	15%	15%	13%	14%	14%	13%	13%	14%
540 Sønderborg	10%	10%	9%	10%	15%	14%	16%	15%	13%	12%	13%	13%
550 Tønder	13%	12%	8%	11%	17%	12%	11%	13%	15%	12%	10%	12%
400 Bornholm	8%	10%	10%	9%	11%	18%	13%	14%	9%	14%	11%	12%
787 Thisted	10%	12%	9%	10%	14%	14%	8%	12%	12%	13%	8%	11%

Note: Hvis der er færre end 5 personer, der skifter job, er personaleudskiftningen sat til n.a. Ø-kommuner indgår ikke.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Tabel 4

Personaleudskiftning i ældreplejen inklusive interne jobskift i kommunens ældrepleje (%)

Kommune	Plejehjem				Hjemmehjælp og hjemmesygepleje				I alt			
	2022	2023	2024	Gns.	2022	2023	2024	Gns.	2022	2023	2024	Gns.
187 Vallensbæk	35%	43%	20%	33%	27%	99%	65%	60%*	31%	71%	38%	46%
270 Gribskov	27%	26%	81%	40%	36%	37%	76%	61%*	28%	28%	78%	46%
185 Tårnby	53%	37%	25%	44%	59%	60%	21%	41%	55%	56%	22%	42%
370 Næstved	19%	23%	70%	38%	66%	100%	100%	95%*	23%	28%	73%	41%
510 Haderslev	25%	25%	29%	26%	47%	37%	64%	49%	36%	31%	48%	39%
450 Nyborg	17%	14%	17%	16%	54%	26%	65%	49%	41%	22%	49%	37%
326 Kalundborg	42%	42%	20%	35%	60%	51%	24%	43%	46%	45%	21%	37%
265 Roskilde	32%	28%	30%	30%	36%	36%	51%	41%	34%	32%	41%	36%
173 Lyngby-Taarbæk	24%	22%	22%	23%	96%	36%	19%	49%	51%	28%	21%	34%
671 Struer	18%	27%	17%	21%	31%	45%	100%	70%*	21%	31%	50%	34%
201 Allerød	30%	31%	24%	28%	41%	50%	30%	39%	35%	39%	27%	33%
630 Vejle	30%	31%	24%	28%	32%	38%	40%	37%	31%	35%	31%	32%
350 Lejre	35%	30%	31%	32%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	35%	30%	31%	32%
330 Slagelse	24%	56%	20%	32%	26%	44%	24%	32%	25%	49%	22%	32%
607 Fredericia	28%	24%	26%	26%	32%	39%	45%	38%	30%	30%	34%	31%
336 Stevns	28%	24%	21%	24%	55%	29%	25%	36%	44%	27%	23%	31%
860 Hjørring	24%	32%	32%	29%	29%	46%	24%	33%	26%	38%	28%	31%
340 Sorø	37%	33%	39%	36%	28%	22%	27%	26%	32%	27%	33%	31%
210 Fredensborg	29%	36%	24%	30%	36%	27%	30%	31%	32%	32%	27%	30%
169 Høje-Taastrup	16%	19%	17%	17%	28%	47%	42%	39%	23%	35%	32%	30%
840 Rebild	33%	32%	30%	32%	26%	30%	29%	28%	30%	31%	30%	30%
151 Ballerup	23%	32%	33%	29%	31%	33%	28%	31%	27%	33%	31%	30%
376 Guldborgsund	30%	32%	28%	30%	36%	30%	24%	30%	33%	31%	25%	30%
320 Faxe	30%	20%	26%	25%	63%	25%	31%	37%	40%	22%	28%	30%
253 Greve	25%	18%	26%	23%	22%	61%	19%	34%	23%	44%	22%	30%
706 Syddjurs	21%	26%	19%	22%	38%	33%	35%	35%	30%	30%	28%	30%
665 Lemvig	19%	20%	29%	22%	24%	19%	90%	52%*	20%	20%	54%	30%
740 Silkeborg	32%	29%	29%	30%	30%	31%	26%	29%	31%	30%	27%	29%
756 Ikast-Brande	23%	26%	29%	26%	30%	32%	32%	32%	27%	30%	30%	29%
260 Halsnæs	55%	24%	17%	30%	43%	21%	16%	28%	48%	23%	17%	29%

157 Gentofte	33%	26%	30%	30%	24%	34%	26%	28%	29%	29%	29%	29%
167 Hvidovre	27%	19%	19%	22%	30%	27%	59%	38%	28%	23%	36%	29%
240 Egedal	38%	40%	32%	36%	21%	20%	26%	23%	29%	29%	29%	29%
530 Billund	28%	24%	27%	26%	33%	36%	44%	37%	29%	26%	30%	29%
482 Langeland	22%	14%	16%	17%	24%	57%	45%	41%	23%	33%	29%	28%
813 Frederikshavn	28%	18%	28%	25%	34%	30%	31%	32%	31%	24%	29%	28%
410 Middelfart	19%	13%	20%	18%	100%	40%	65%	80%*	39%	17%	29%	28%
791 Viborg	24%	20%	21%	22%	37%	29%	33%	33%	32%	25%	28%	28%
217 Helsingør	25%	20%	17%	21%	15%	36%	62%	36%	20%	28%	38%	28%
575 Vejen	34%	25%	17%	26%	64%	25%	28%	35%	39%	25%	20%	28%
306 Odsherred	21%	27%	29%	26%	29%	35%	29%	31%	24%	30%	29%	28%
480 Nordfyns	25%	22%	25%	24%	28%	41%	30%	33%	26%	30%	27%	28%
751 Aarhus	28%	25%	23%	25%	42%	40%	41%	41%	30%	27%	26%	28%
190 Furesø	24%	27%	31%	27%	27%	37%	18%	28%	26%	33%	24%	28%
461 Odense	23%	20%	21%	21%	34%	28%	34%	32%	29%	25%	29%	28%
161 Glostrup	31%	26%	24%	27%	23%	26%	34%	28%	28%	26%	28%	27%
766 Hedensted	22%	35%	27%	28%	26%	33%	17%	25%	23%	35%	24%	27%
846 Mariagerfjord	27%	26%	26%	26%	30%	30%	25%	28%	28%	28%	25%	27%
316 Holbæk	27%	22%	15%	22%	34%	28%	24%	29%	32%	27%	22%	27%
175 Rødovre	21%	23%	19%	21%	23%	21%	46%	30%	23%	22%	36%	27%
250 Frederikssund	28%	21%	19%	23%	37%	60%	54%	51%*	29%	27%	24%	27%
101 København	26%	24%	26%	25%	31%	27%	25%	28%	29%	26%	25%	27%
580 Aabenraa	21%	22%	21%	21%	29%	23%	36%	29%	26%	23%	31%	26%
269 Solrød	17%	23%	21%	21%	29%	30%	31%	30%	24%	27%	27%	26%
223 Hørsholm	21%	21%	21%	21%	37%	27%	38%	34%	27%	23%	28%	26%
259 Køge	25%	25%	27%	26%	28%	22%	27%	26%	27%	24%	27%	26%
147 Frederiksberg	23%	28%	20%	24%	25%	31%	25%	27%	24%	30%	23%	25%
360 Lolland	27%	32%	24%	28%	14%	24%	14%	17%	25%	31%	21%	25%
153 Brøndby	25%	27%	25%	26%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	24%	27%	25%	25%
710 Favrskov	26%	26%	27%	26%	21%	28%	16%	22%	25%	27%	25%	25%
430 Faaborg-Midtfyn	29%	22%	28%	26%	30%	24%	20%	25%	29%	23%	23%	25%
479 Svendborg	19%	23%	20%	20%	29%	31%	32%	31%	24%	27%	26%	25%
707 Norddjurs	20%	18%	17%	18%	39%	32%	22%	31%	30%	26%	20%	25%
165 Albertslund	28%	32%	30%	30%	25%	19%	16%	20%	26%	25%	24%	25%
746 Skanderborg	20%	21%	23%	21%	43%	42%	40%	42%	25%	25%	25%	25%
661 Holstebro	23%	22%	20%	22%	27%	30%	28%	28%	25%	26%	24%	25%

155 Dragør	21%	26%	13%	20%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	27%	30%	17%	25%
849 Jammerbugt	22%	30%	19%	24%	22%	29%	24%	25%	22%	29%	22%	25%
561 Esbjerg	26%	26%	24%	25%	22%	26%	25%	24%	24%	26%	24%	25%
779 Skive	23%	21%	22%	22%	34%	28%	29%	31%	26%	23%	24%	25%
420 Assens	23%	19%	16%	20%	28%	31%	29%	29%	26%	25%	23%	25%
183 Ishøj	19%	20%	27%	22%	25%	29%	26%	26%	22%	25%	26%	25%
760 Ringkøbing-Skjern	22%	22%	25%	23%	26%	28%	24%	26%	24%	25%	25%	24%
851 Aalborg	20%	22%	21%	21%	26%	30%	29%	28%	23%	25%	24%	24%
540 Sønderborg	19%	17%	19%	18%	24%	27%	34%	28%	22%	23%	28%	24%
657 Herning	22%	22%	21%	22%	27%	23%	28%	26%	24%	22%	25%	24%
573 Varde	23%	22%	21%	22%	28%	27%	21%	26%	25%	25%	21%	24%
230 Rudersdal	21%	21%	20%	21%	29%	28%	25%	27%	24%	24%	22%	24%
329 Ringsted	26%	22%	13%	20%	26%	27%	26%	26%	26%	25%	20%	23%
615 Horsens	25%	18%	20%	21%	34%	35%	33%	34%	27%	21%	22%	23%
159 Gladsaxe	22%	24%	27%	24%	23%	21%	19%	21%	22%	23%	23%	23%
621 Kolding	24%	21%	18%	21%	25%	22%	25%	24%	24%	21%	22%	22%
400 Bornholm	15%	19%	25%	20%	18%	32%	25%	25%	16%	26%	25%	22%
440 Kerteminde	15%	20%	18%	18%	24%	27%	30%	27%	20%	23%	24%	22%
390 Vordingborg	23%	18%	19%	20%	51%	49%	50%	50%*	25%	20%	21%	22%
163 Herlev	16%	16%	16%	16%	21%	21%	60%	34%	18%	17%	30%	22%
730 Randers	21%	20%	17%	19%	33%	30%	23%	29%	24%	22%	18%	21%
219 Hillerød	22%	18%	15%	18%	20%	31%	36%	29%	22%	22%	20%	21%
810 Brønderslev	28%	20%	19%	22%	20%	22%	14%	19%	24%	21%	16%	20%
820 Vesthimmerlands	20%	17%	16%	18%	21%	24%	22%	22%	21%	20%	19%	20%
727 Odder	22%	23%	20%	22%	15%	22%	20%	19%	18%	22%	20%	20%
773 Morsø	21%	17%	17%	18%	22%	20%	20%	21%	22%	18%	19%	20%
550 Tønder	18%	18%	13%	16%	27%	20%	16%	21%	23%	19%	15%	19%
787 Thisted	14%	16%	17%	16%	22%	28%	17%	22%	18%	22%	17%	19%

Note: Hvis der er færre end 5 personer, der skifter job, er personaleudskiftningen sat til n.a. Ø-kommuner indgår ikke.

En væsentlig del af personaleudskiftningen kan være relateret til interne jobskift i kommunen inden for ældreplejen. Se tabel 5 for en oversigt over personaleudskiftningen eksklusive interne jobskift.

* Grundet den høje personaleudskiftning har vi valgt at henvende os til kommunerne. De svar, vi har fået, kan findes nedenfor.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Svar fra kommuner med høj personaleudskiftning (*markerede i tabellen ovenfor)⁷:

Vallensbæk: Kommunen har ikke gennemført organisationsændringer, der kan forklare den høje personaleudskiftning. Kommunen meddeler, at en stor del af medarbejderne har været stabile gennem mange år, mens en mindre del af medarbejderstaben står for en større udskiftning, hvor der kan være flere udskiftninger i den samme stilling inden for et år. Kommunen meddeler også, at de har opnået det laveste sygefravær på ældreområdet af de 98 kommuner i 2024.

Gribskov: Det er primært 2024-tallene, kommunen ikke kan genkende. Deres interne data viser en personaleudskiftning på 16 pct. i den kommunale hjemmepleje og 26 pct. på kommunens plejecentre.

Næstved: Kommunen havde en stor omorganisering af både plejehjem og hjemmeplejen i 2024 i forbindelse med oprettelsen af små faste teams. Særligt den høje personaleudskiftning for hjemmeplejen i 2022 og 2023 kan kommunen ikke genkende. Kommunens egne tal viser en personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje på 19 pct. i 2022, 15 pct. i 2023 og 20 pct. i 2024. Samme tal gælder for plejehjem, mens tallene for hjemmeplejen var 20 pct. i 2022, 13 pct. i 2023 og 19 pct. i 2024.

Struer: Kommunen kan ikke umiddelbart nikke genkendende til, at de skulle have en høj personaleudskiftning. Men de har foretaget større organisatoriske ændringer i perioden. I 2022 lukkede et plejecenter med 30 medarbejdere, som blev tilbudt omplacering til andre kommunale institutioner og enkelte fratrådte. Og i perioden fra foråret 2023 og frem til november 2024 foretog de en større omlægning af hele Hjemme-Sygeplejen med organisering i tre teams, og oprettelse af nye lokationer(p-numre) i den forbindelse. Her er der tale om op mod 100 medarbejdere.

Lemvig: Kommunen har i perioden 2022-2024 foretaget flere organisatoriske ændringer. Blandt andet er personalet på et tidligere plejecenter samt hele den Kommunale Sygepleje flyttet fra Ældreområdet og over under Sundhedsområdet. Derudover har kommunen flere gange lagt mindre afdelinger sammen, fx er 2 små hjemmeplejeområder lagt sammen til ét stort område, og hver gang ændres på organisationsopbygningen inde i lønsystemet, så registreres det som at man skifter arbejdsplads.

Middelfart: Kommunen har i perioden oprettet en ny 5. hjemmeplejegruppe samt et rengøringssteam, som gør, at mange medarbejdere er flyttet fra en del af organisationen til en anden. Derudover har kommunen omlagt opgaver for aktivitetsmedarbejdere og kost- og ernæringsassistenter på plejehjemmene. Det betyder, at en del medarbejdere er registreret som skiftet internt i organisationen, selvom de reelt ikke har forladt

⁷ Vi har rakt ud til Frederikssund kommune for kommentarer, men uden held.

kommunen. Derudover har kommunen i perioden haft et usædvanligt højt antal medarbejdere, der er gået på efterløn eller pension.

Vordingborg: Kommunen kan være påvirket af både organisatoriske ændringer og registreringsforhold. I 2024 blev aktivitetsmedarbejderne flyttet organisatorisk fra ældreplejen til Center for Sundhed, og derudover har der i perioden været interne omplaceringer mellem ude- og indeteams (hjemmeplejen og personalet på plejecentrene) som følge af fejlregistreringer i lønsystemet. Dette kan samlet have givet udslag i statistikken uden at afspejle reel personaleudskiftning.

Tabel 4

Aldersstandardiseret personaleudskiftning i ældreplejen, gennemsnit 2022-2024 (%)

Kommune	Personaleudskiftning eksklusive interne jobskift		Personaleudskiftning inklusive interne jobskift	
	I alt	I alt, Alders-standardiseret	I alt	I alt, Alders-standardiseret
187 Vallensbæk	29%	29%	46%	46%
270 Gribskov	25%	26%	46%	46%
185 Tårnby	21%	20%	42%	42%
370 Næstved	18%	17%	41%	41%
510 Haderslev	23%	23%	39%	39%
450 Nyborg	22%	22%	37%	38%
326 Kalundborg	16%	15%	37%	37%
265 Roskilde	24%	23%	36%	35%
173 Lyngby-Taarbæk	20%	21%	34%	35%
671 Struer	17%	16%	34%	33%
201 Allerød	27%	29%	33%	35%
630 Vejle	19%	18%	32%	31%
350 Lejre	27%	27%	32%	33%
330 Slagelse	17%	17%	32%	32%
607 Fredericia	19%	19%	31%	31%
336 Stevns	22%	23%	31%	32%
860 Hjørring	21%	22%	31%	32%
340 Sorø	22%	23%	31%	32%
210 Fredensborg	26%	26%	30%	31%
169 Høje-Taastrup	25%	24%	30%	29%
840 Rebild	20%	19%	30%	30%
151 Ballerup	27%	27%	30%	30%
376 Guldborgsund	19%	19%	30%	30%
320 Faxe	24%	24%	30%	30%
253 Greve	19%	18%	30%	29%
706 Syddjurs	24%	25%	30%	30%
665 Lemvig	21%	22%	30%	30%
740 Silkeborg	21%	21%	29%	29%
756 Ikast-Brandø	23%	23%	29%	29%

260 Halsnæs	17%	17%	29%	31%
157 Gentofte	23%	25%	29%	32%
167 Hvidovre	20%	21%	29%	30%
240 Egedal	23%	23%	29%	28%
530 Billund	19%	18%	29%	28%
482 Langeland	14%	16%	28%	30%
813 Frederikshavn	15%	16%	28%	29%
410 Middelfart	14%	15%	28%	30%
791 Viborg	21%	20%	28%	27%
217 Helsingør	15%	16%	28%	29%
575 Vejen	19%	19%	28%	28%
306 Odsherred	21%	22%	28%	29%
480 Nordfyns	18%	20%	28%	30%
751 Aarhus	17%	15%	28%	26%
190 Furesø	20%	21%	28%	28%
461 Odense	20%	19%	28%	26%
161 Glostrup	24%	24%	27%	27%
766 Hedensted	17%	16%	27%	27%
846 Mariagerfjord	17%	17%	27%	28%
316 Holbæk	20%	19%	27%	26%
175 Rødovre	18%	21%	27%	31%
250 Frederikssund	21%	21%	27%	27%
101 København	19%	20%	27%	28%
580 Aabenraa	20%	19%	26%	26%
269 Solrød	22%	22%	26%	27%
223 Hørsholm	22%	23%	26%	28%
259 Køge	18%	18%	26%	26%
147 Frederiksberg	23%	25%	25%	28%
360 Lolland	14%	14%	25%	26%
153 Brøndby	23%	23%	25%	25%
710 Favrskov	19%	19%	25%	25%
430 Faaborg-Midtfyn	18%	19%	25%	26%
479 Svendborg	15%	16%	25%	26%
707 Norddjurs	15%	14%	25%	25%
165 Albertslund	22%	22%	25%	25%
746 Skanderborg	18%	18%	25%	25%

661 Holstebro	21%	21%	25%	25%
155 Dragør	21%	23%	25%	27%
849 Jammerbugt	15%	15%	25%	25%
561 Esbjerg	17%	16%	25%	23%
779 Skive	18%	18%	25%	25%
420 Assens	18%	19%	25%	26%
183 Ishøj	19%	18%	25%	24%
760 Ringkøbing-Skjern	15%	15%	24%	24%
851 Aalborg	17%	17%	24%	24%
540 Sønderborg	13%	12%	24%	23%
657 Herning	19%	18%	24%	22%
573 Varde	17%	16%	24%	23%
230 Rudersdal	20%	21%	24%	25%
329 Ringsted	19%	19%	23%	23%
615 Horsens	17%	16%	23%	22%
159 Gladsaxe	20%	21%	23%	23%
621 Kolding	18%	18%	22%	23%
400 Bornholm	12%	12%	22%	22%
440 Kerteminde	17%	18%	22%	24%
390 Vordingborg	17%	17%	22%	23%
163 Herlev	16%	16%	22%	22%
730 Randers	16%	16%	21%	21%
219 Hillerød	16%	17%	21%	22%
810 Brønderslev	17%	17%	20%	21%
820 Vesthimmerlands	17%	17%	20%	21%
727 Odder	15%	15%	20%	21%
773 Morsø	14%	14%	20%	20%
550 Tønder	12%	12%	19%	19%
787 Thisted	11%	11%	19%	19%

Note: Ø-kommuner indgår ikke.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Bilag 2

Deskriptiv statistik

Tabel 5

Antal fuldtidsbeskæftigede, afrundet til nærmeste 100'

	2022	2023	2024
Plejehjem			
SOSU-assistenten	11.400	11.200	11.200
SOSU-hjælpere	12.900	12.900	12.700
Øvrige plejere	1.500	1.300	1.100
Sygeplejersker	3.200	3.100	3.100
Hjemmehjælp			
SOSU-assistenten	5.200	5.600	5.900
SOSU-hjælpere	9.300	9.300	9.400
Øvrige plejere	500	400	400
Sygeplejersker	2.200	2.400	2.600
Hjemmesygepleje			
Sygeplejersker	4.200	4.300	4.200

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

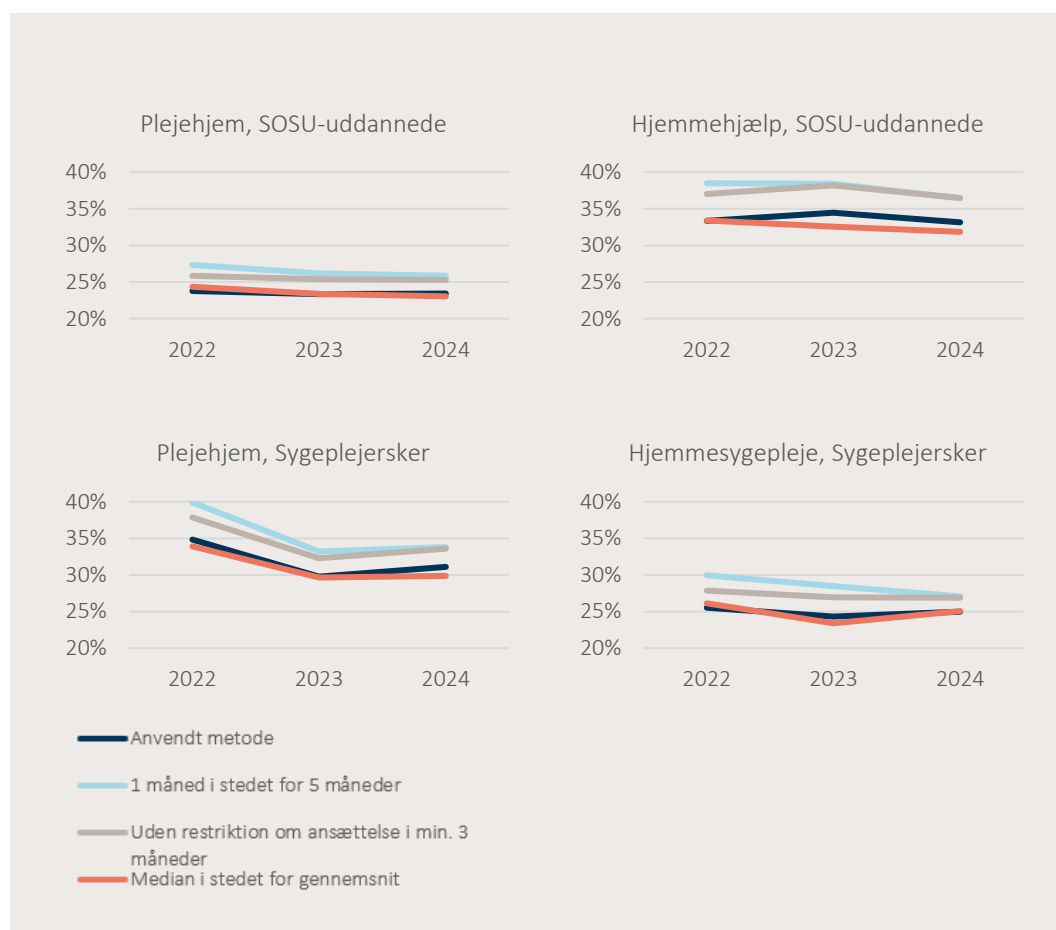
Bilag 3

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 en måned 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 udskiftningen (*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 3

Følsomhedsanalyse af personaleudskiftningen i ældreplejen

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

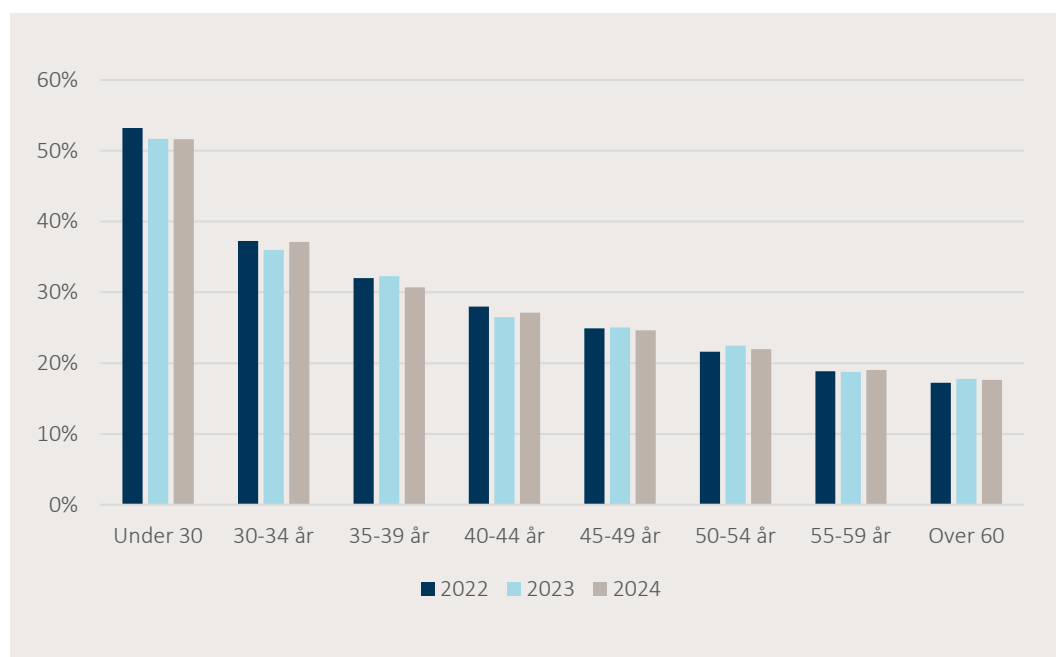
Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer

Bilag 4

Nedenfor ses personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje per 5-årige aldersgrupper.

Figur 4

Personaleudskiftning i ældreplejen per aldersgruppe per år, 2022-2024



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

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer

Referencer

- 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/minfaggrupper/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-forsygeplejersker-i-kommunerne.pdf>.
- Tandrup-Rasmussen, Cecilie, og Karsten Bo Larsen. 2023. "Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje". https://cepos.dk/wp-content/uploads/2024/08/personaleudskiftning-i-den-kommunale-aeldrepleje_endelig.pdf.
- VIVE. 2022. "VIVEs kommunetal 2022.4: Flere kommunale medarbejdere skiftede job under coronakrisen", 5. maj 2022. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/vives-kommunetal-20224-flerekommunale-medarbejdere-skiftede-job-under-corona-krisen-17746/>.