

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje

Tobias Juul Poulsen og Karsten Bo Larsen

17. september 2026

Alle ældre med plejebenhov fortjener at få det bedst mulige omsorg. I den forbindelse har det afgørende betydning, at det plejepersonale, der er til rådighed, bliver brugt så godt som muligt. En høj udskiftning af plejepersonalet kan være en udfordring for kvaliteten af den pleje og omsorg de ældre modtager, derfor er det interessant at se nærmere på disse forskelle.

Denne analyse viser, at der i perioden 2023-2025 var store forskelle mellem kommunerne i personaleudskiftningen hos det uddannede personale i den kommunale ældrepleje.

Hvis personaleflytninger indenfor ældreplejen i samme kommune frasorteres, varierede personaleudskiftningen fra 11 til 29 pct. Inkluderer disse personaleflytninger, varierede personaleudskiftningen i stedet fra 17 til 45 pct.

Kontakt

Karsten Bo Larsen

Forskningschef

karsten@cepos.dk

Telefon 41 22 04 76

CEPOS



Resume

I perioden 2023-2025 var der store forskelle i kommunernes evne til at fastholde det uddannede personale i den kommunale ældrepleje. En for stor personaleudskiftning kan have negativ betydning for de ældres trivsel, og af den årsag kan personaleudskiftningen også ses som en kvalitetsindikator for den kommunale ældrepleje. En udskiftning i personalet i ældreplejen betyder både skift i de ældres relation til personalet samt internt i personalegruppen, hvorfor en høj personaleudskiftning kan anses som en indikator for lav kvalitet i dagtilbuddene.

- Den gennemsnitlige personaleudskiftning eksklusive interne jobskift (personaleflytninger i samme kommune inden for ældreplejen) var på 19 pct. for perioden 2023-2025 i den kommunale ældrepleje – fordelt med 17 pct. på plejehjem og 21 pct. i hjemmeplejen. Inkluderes interne jobskift stiger udskiftningsprocenten til 28 pct. på landsplan – fordelt med 24 pct. på plejehjem og 32 pct. i hjemmeplejen.
- Der er betydelige forskelle mellem brancher og uddannelsesgrupper. Hjemmehjælpen har gennem hele perioden haft en højere personaleudskiftning end plejehjem og hjemmesygepleje, mens ufaglærte generelt har haft højere udskiftning end det uddannede personale.
- Der hersker store forskelle mellem de enkelte kommuners personaleudskiftning, der varierede mellem 11 og 29 pct., når interne jobskift frasorteres, jf. Tabel 1. Hvis interne jobskift inkluderes, varierede personaleudskiftningen fra 17 procent til 45 procent.

Tabel 1

Kommuner med højest og lavest personaleudskiftning i ældreplejen eksklusive interne jobskift, gennemsnit 2023-2025

Rank	Højeste 10		Laveste 10	
1	Vallensbæk	28,9%	Tønder	11,3%
2	Høje-Taastrup	26,3%	Thisted	11,7%
3	Fredensborg	25,5%	Sønderborg	12,4%
4	Lejre	25,4%	Morsø	12,9%
5	Ballerup	24,9%	Bornholm	13,0%
6	Solrød	23,9%	Langeland	14,0%
7	Gribskov	23,9%	Norrdjurs	14,4%
8	Hørsholm	23,6%	Lolland	14,4%
9	Syddjurs	23,5%	Halsnæs	14,8%
10	Ikast-Brande	23,5%	Frederikshavn	15,1%

Note: Baseret på den gennemsnitlige personaleudskiftning i perioden 2023-2025, vægtet med antal årsværk, 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

CEPOS interesserer sig for personaleudskiftningen i den kommunale sektor, herunder ældreplejen, da det tidligere er afdækket, at det er en kvalitetsparameter for, hvor god ældreplejen er. Lav personaleudskiftning udmønter sig naturligt i høj plejekontinuitet, hvilket er vist som værende en af de parametre, de ældre er mest villige til at betale mere for hos private leverandører.¹ Der er to yderligere grunde til, at det er væsentligt at anskue personaleudskiftningen. En arbejdsplads risikerer alt andet lige at miste værdifulde kompetencer, når medarbejdere skifter job. Hvis disse kompetencer ikke erstattes, må det antages at påvirke borgeren i sidste ende. Slutteligt kan det også argumenteres, at personaleudskiftningen kan være en indikator for medarbejdertrivslen.

Dette er en opdatering af et tidligere CEPOS-notat fra 2025, der 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 refererer 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.

Metodiske valg

Personaleudskiftning kan opdeles i to kategorier. Enten forlader en medarbejder helt den kommunale ældrepleje, eller også overflyttes medarbejderen til andre opgaver internt i den kommunale ældrepleje. At opgøre de interne jobskift medfører en række metodiske udfordringer. Derfor opgøres personaleudskiftningen på to måder.

Først laves en opgørelse, der omfatter alle jobskift i den kommunale ældrepleje. Det vil sige inklusive både jobskift helt ud af ældreplejen og jobskift internt i ældreplejen. For nogle kommuner vil personaleudskiftningen i sidstnævnte opgørelse være u hensigtsmæssigt påvirket af strukturelle organisatoriske ændringer, der skaber kunstig høj personaleudskiftning. Et eksempel er, hvis et plejehjem lukker helt ned, så personalet og beboere flyttes til et andet plejehjem inden for kommunen. Det vil indgå som et jobskift i den samlede personaleudskiftning, selvom beboerne jo ikke nødvendigvis oplever en ændring i deres plejepersonale. Derfor kan opgørelsen inklusive interne jobskift i nogle tilfælde give et misvisende billede af de ændringer i plejepersonalet, der

¹ 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.

overvurderer den personaleudskiftning, som de ældre reelt set oplever. Omvendt vil der også være interne personaleflytninger, som skal tælle med for at give det mest retvisende billede.

I bilaget præsenteres personaleudskiftningen i tre år samt gennemsnit for at imødekomme ovenstående udfordringer ved interne jobskift, da omorganiseringer mv. typisk vil kunne få personaleudskiftningen i et enkelt år til at afvige kraftigt fra det normale billede. Boks 1 illustrerer de 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 personaleudskiftningen. En række af kommunernes svar er gengivet i Bilag 1.

Desuden er personaleudskiftningen opgjort eksklusive interne jobskift, hvor personaleflytninger inden for ældreplejen ikke tælles med i personaleudskiftningen.² Denne opgørelse bør undervurdere personaleudskiftningen, som de ældre oplever, og den kan således være et godt supplement til opgørelsen inklusive interne jobskift. Desuden viser opgørelsen eksklusive interne jobskift, hvor god den kommunale ældrepleje som samlet organisatorisk enhed er til at fastholde medarbejderne.

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

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 eksklusive 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. Der er 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

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

er påvirket af månedlige anomalier. Følsomhedsanalyserne ændrer ikke væsentligt på resultaterne. Maksimalt ændres udskiftningsprocenten med en håndfuld procentpoint.

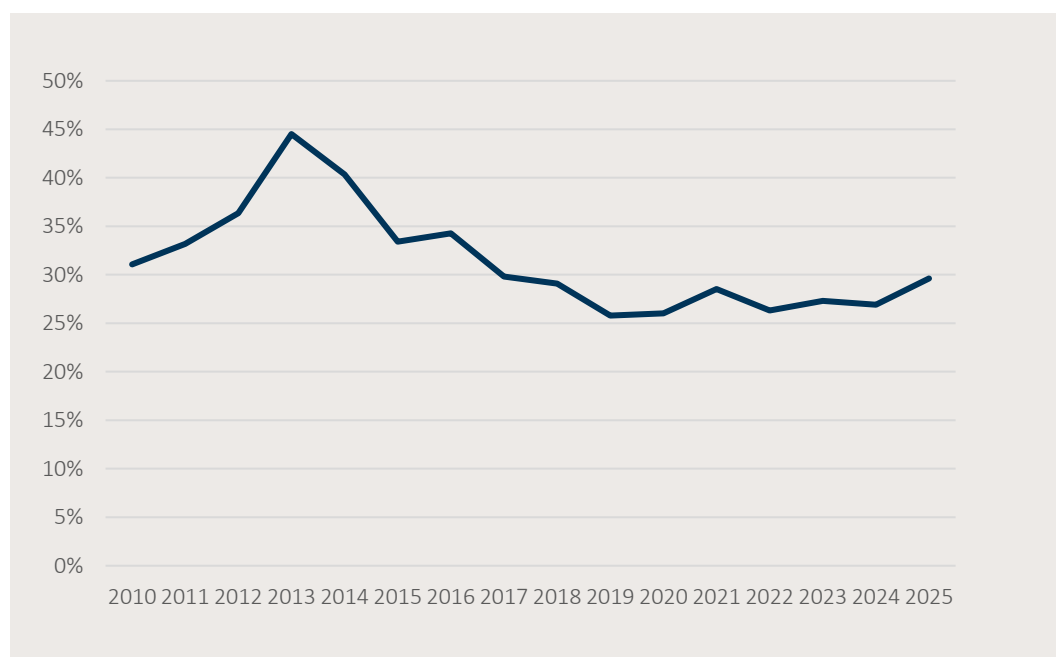
Overordnet udvikling i personaleudskiftningen

Analysens hovedformål er at undersøge forskellene mellem kommunerne, men det er også interessant at se på den overordnede udvikling i personaleudskiftningen i den kommunale ældrepleje. Derfor belyses udviklingen på landsplan fra 2010 til 2025 samt forskellene mellem brancher, uddannelsesniveauer og regioner.

Figur 1 viser, at personaleudskiftningen blandt det uddannede personale på landsplan steg fra ca. 31 pct. i 2010 til et maksimum på ca. 44 pct. i 2013. Herefter faldt personaleudskiftningen relativt markant og har siden 2019 ligget omtrent 26-29 pct. I 2025 steg personaleudskiftningen til ca. 29 pct., hvilket er en anelse højere end i de foregående år, men fortsat væsentligt under niveauet i begyndelsen af 2010'erne.

Figur 1

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje, 2010-2025



Anm.: Opgørelsen er inklusiv interne jobskift. For 2025 er afgangsfrekvensen alene baseret på januar-november, da afgangsfrekvensen for december 2025 ikke kan opgøres på baggrund af de tilgængelige data.

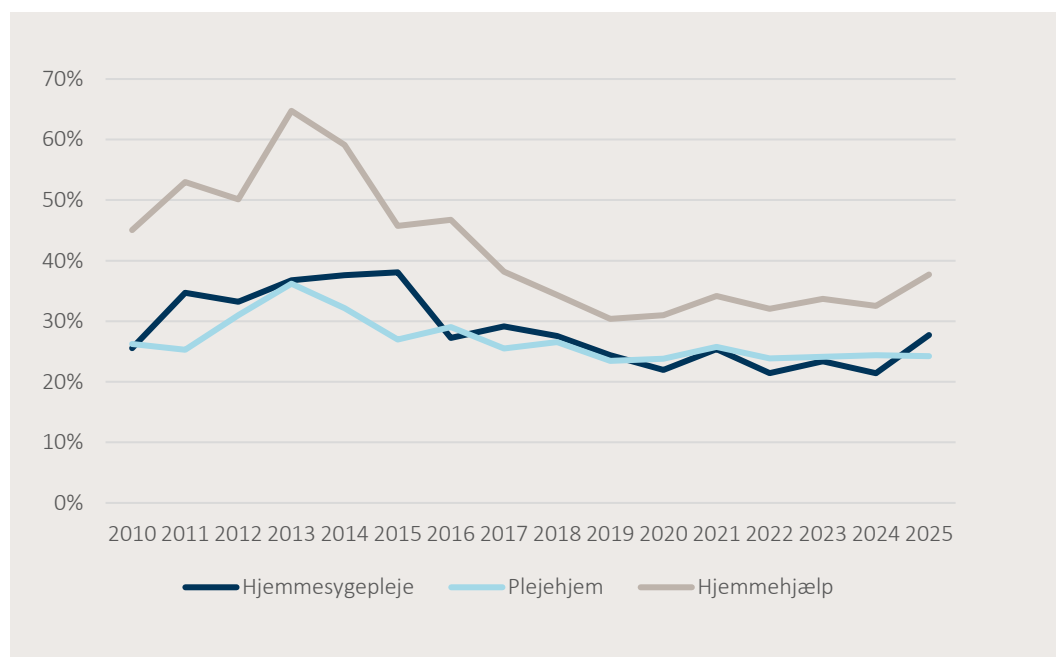
Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Denne udvikling dækker også over betydelige forskelle mellem de tre brancher, jf. Figur 2. Gennem hele perioden har hjemmehjælpen haft den højeste personaleudskiftning, der toppede i 2013 med ca. 65 pct., men faldt efterfølgende og har siden 2019 ligget på omkring 30-38 pct. Plejehjem og hjemmesygeplejen har haft en generelt lavere personaleudskiftning, som også har ligget tættere på hinanden. På plejehjem har

udskiftningen de seneste år været forholdsvis stabil, mens der har været lidt større årlige udsving i hjemmesygeplejen.

Figur 2

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje fordelt på branche, 2010-2025



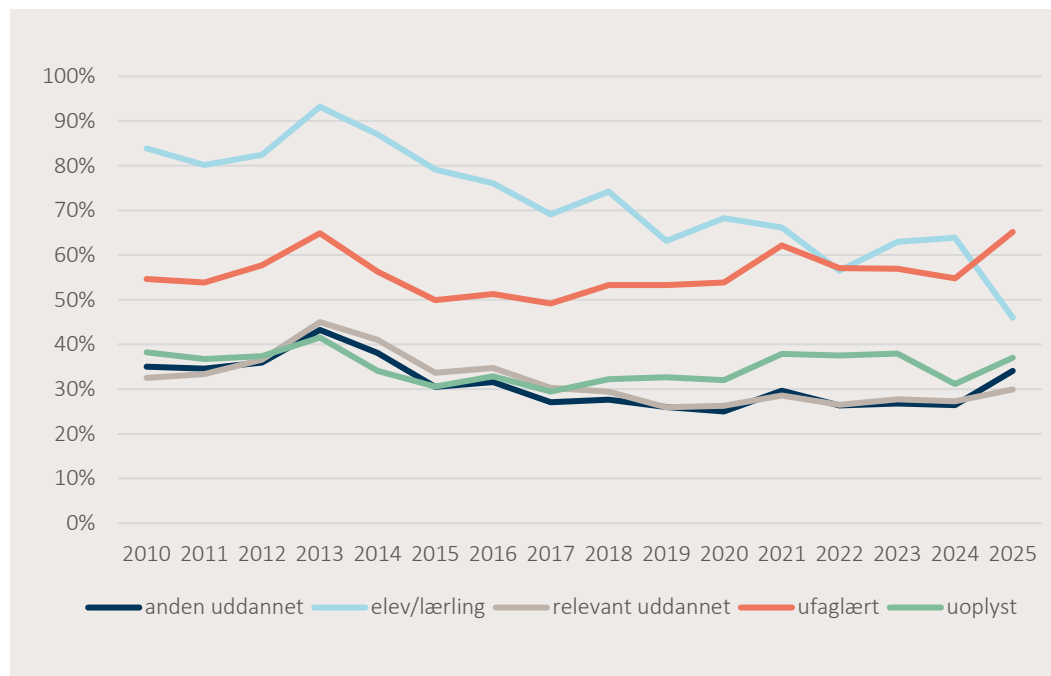
Anm.: Opgørelsen er inklusiv interne jobskift. For 2025 er afgangsfrekvensen alene baseret på januar-november, da afgangsfrekvensen for december 2025 ikke kan opgøres på baggrund af de tilgængelige data.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Medarbejdernes uddannelsesniveau og personaleudskiftning viser sig også at indebære en tydelig sammenhæng, jf. Figur 3. Elever og lærlinge har i størstedelen af perioden den højeste personaleudskiftning, mens de uflaglærte også ligger væsentligt over de uddannede grupper. Dog vil det være naturligt, at elever og lærlinge har højere personaleudskiftning, da en erhvervsuddannelsesaftale alt andet lige ophører efter en periode. Det mest interessante er, at de uflaglærte konsekvent har væsentlig højere personaleudskiftning end for det uddannede personale sideløbende med, at forskellen mellem grupperne ser ud til at vokse. Desuden ses det, at de to uddannede grupper, der dækker over gruppen med pleje- og sygeplejeuddannelse samt gruppen med anden erhvervskompetencegivende uddannelse, følger hinanden ekstremt tæt over årene.

Figur 3

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje fordelt på uddannelsesgruppe, 2010-2025



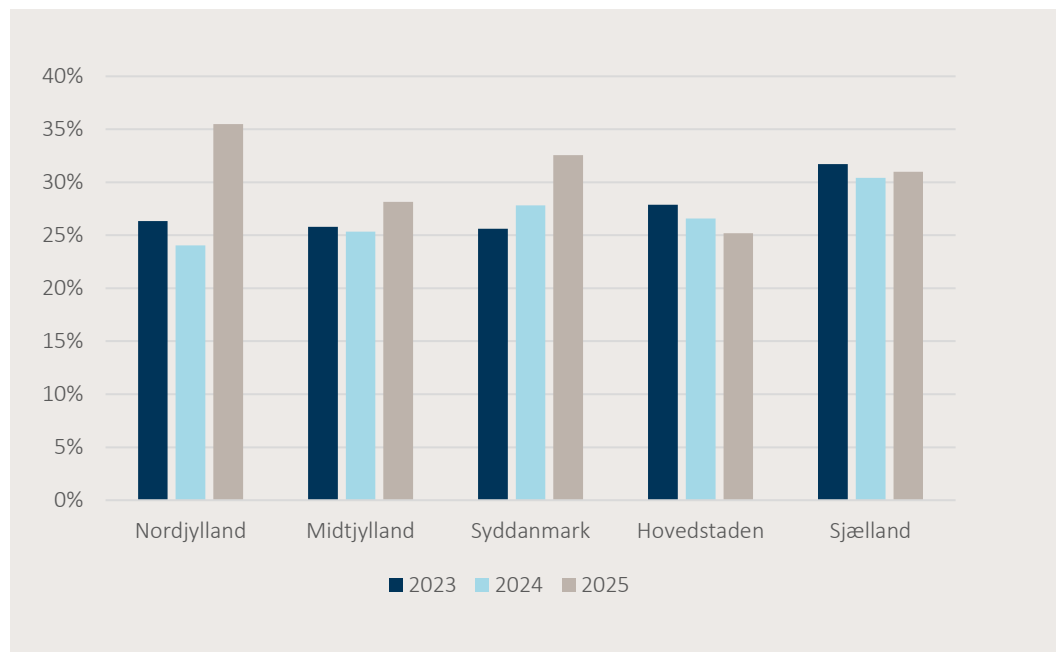
Anm.: Opgørelsen er inklusiv interne jobskift. For 2025 er afgangsfrekvensen alene baseret på januar-november, da afgangsfrekvensen for december 2025 ikke kan opgøres på baggrund af de tilgængelige data. Uddannelsesregistret er desuden kun opdateret til og med september 2025. Personer, der færdiggør en uddannelse i oktober-december, registreres derfor ikke med den nye uddannelse i de pågældende måneder, hvilket kan påvirke fordelingen mellem uddannelsesgrupperne i 2025.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Figur 4 viser de regionale forskelle i analysens fokusperiode fra 2023 til 2025. Region Sjælland havde den højeste personaleudskiftning i både 2023 og 2024. I 2025 steg personaleudskiftningen kraftigt i Region Nordjylland og Region Syddanmark, hvilket gjorde, at begge regioner overhalede Region Sjælland på trods af, at regionen opretholdt deres relative høje personaleudskiftning fra 2023-2024. Region Hovedstaden havde i 2025 den laveste personaleudskiftning, mens Region Midtjylland havde en stabil udvikling over perioden.

Figur 4

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje fordelt på region og år, 2023-2025



Anm.: Opgørelsen er inklusiv interne jobskift. For 2025 er afgangsfrekvensen alene baseret på januar-november, da afgangsfrekvensen for december 2025 ikke kan opgøres på baggrund af de tilgængelige data.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Samlet viser figurene, at personaleudskiftningen i den kommunale ældrepleje er faldet siden det høje niveau i starten af 2010'erne, men fortsat er betydelig, hvor næsten hver tredje medarbejder skifter arbejde hvert år. Samtidig er der systematiske forskelle mellem både brancher, uddannelsesgrupper og regioner. De regionale gennemsnit dækker imidlertid over markant variation kommunerne imellem, som undersøges i det følgende.

Kommunale forskelle

Noget af variationen mellem kommunerne kan skyldes en forskel i alderssammensætningen af personalet, da yngre medarbejdere generelt skifter oftere job end ældre medarbejdere. I Bilag 4 ses forskellen i personaleudskiftningen mellem aldersgrupper.³ 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 5 i Bilag 1.

³ Medarbejderne er inddelt i 5-årige alderstrin.

Boks 1

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 2023-2025. 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.

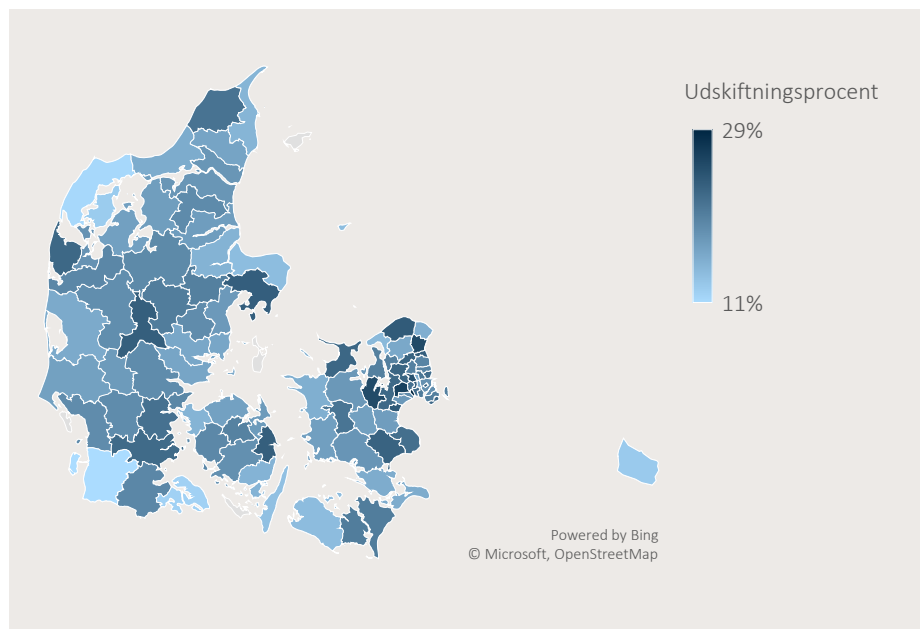
- For **Vallensbæk** er det særligt i 2023, at der er en høj personaleudskiftning på 68 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 30 pct. i 2023
- For **Gribskov** er det særligt i 2024, at der er en høj personaleudskiftning på 74 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 31 pct. i 2024.
- For **Næstved** er der i 2024 en relativ høj personaleudskiftning på 71 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 21 pct. i 2024.
- For **Solrød** er det særligt i 2025, at der er en høj personaleudskiftning på 64 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 25 pct. i 2024.
- For **Slagelse** er det særligt i 2023, at der er en relativ høj personaleudskiftning på 48 pct. Ser man på personaleudskiftningen uden jobskift internt i kommunens ældrepleje, falder personaleudskiftningen til 19 pct. i 2023.

For opgørelsen eksklusive interne jobskift findes en gennemsnitlig personaleudskiftning over årene 2023-2025 på 19 pct. i den kommunale ældrepleje. Det fordeler sig på 17 pct. på plejehjemmene og 21 pct. i hjemmeplejen. Den gennemsnitlige personaleudskiftning stiger med 9 pct.-point til 28 pct. på landsplan, når interne jobskift inkluderes. Det er fordelt med 24 pct. på plejehjem og 32 pct. i hjemmeplejen.

Nedenfor i Figur 5 og Figur 6 er to Danmarkskort indsat, der viser de kommunale/geografiske variationer i personaleudskiftningen med og uden interne jobskift.

Figur 5

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje eksklusive interne jobskift (%)

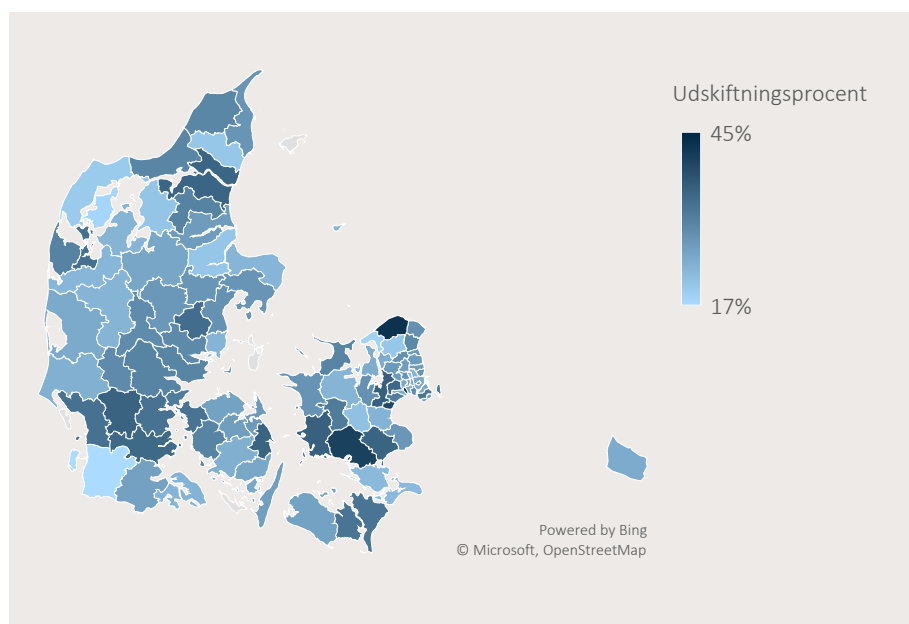


Note Baseret på den gennemsnitlige personaleudskiftning i perioden 2023-2025, vægtet med antal årsværk, for at tage højde for eventuelle årlige udsving. Ø-kommuner indgår ikke.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer

Figur 6

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje inklusive interne jobskift (%)



Note Baseret på den gennemsnitlige personaleudskiftning i perioden 2023-2025, vægtet med antal årsværk, for at tage højde for eventuelle årlige udsving. Ø-kommuner indgår ikke.

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), hvor interne jobskift i den enkelte kommune kun indgår ved ny stilling, ny overenskomst mv.⁴

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 2025 kunne ikke opgøres på det tidspunkt, hvor denne analyse er udarbejdet, da *BFL*-registret kun var tilgængelig frem til 2025. Derfor er afgangsfrekvensen for 2025 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 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 2

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 2024, og derfor er jobstatus for 2025 sat lig med jobstatus i 2024.

⁶ UDDF-tabellen er kun opdateret til og med september 2025, hvilket betyder, at antallet af uddannede for 2025 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.

Opdeling efter uddannelsesgruppe

Analysen er udvidet med en opdeling af personalet efter uddannelsesstatus. Oplysninger om højst fuldførte uddannelse hentes fortsat fra variabelen *HFAUDD* i Danmarks Statistiks uddannelsesregister *UDDF*. Personer med en af de ni pleje- eller sygeplejefaglige uddannelseskoder placeres som relevant uddannede. De øvrige uddannelseskoder klassificeres efter uddannelsens kompetencetype, *KOMP*. Personer med en anden erhvervskompetencegivende uddannelse end de ni relevante placeres som anden uddannet og er defineret ved *KOMP*=3 eller *KOMP*=7. Personer med en kendt uddannelse, som ikke er erhvervskompetencegivende, placeres som uflaglærte, mens personer med jobstatus som elev eller lærling med en erhvervsuddannelsesaftale placeres i en særskilt elev- og lærlingegruppe. Personer med en relevant uddannelse placeres fortsat som relevant uddannede, selv om de samtidig er registreret som elev eller lærling. Manglende eller uklassificerbare uddannelsesoplysninger placeres som uoplyste.

Regional opdeling

For at undersøge geografiske forskelle kobles personalets kommunekode til regionskoden i Danmarks Statistiks befolkningsregister, *BEF*. Der dannes en opslagstabel med koblingen mellem de 98 kommuner og de fem regioner, som herefter lægges på individdata. Personaleudskiftningen opgøres månedligt efter region og branche. De regionale månedsresultater kan efterfølgende summeres til årsresultater eller til landsplan, da beregningerne fortsat er baseret på de samme summer af årsværk, tilgange og afgang. Brancherne følger den eksisterende afgrænsning til plejehjem, hjemmehjælp og hjemmesygepleje.

Bilag 1

Tabel 3

Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje eksklusive interne jobskift

Kommune	Plejehjem				Hjemmehjælp og hjemmesygepleje				I alt			
	2023	2024	2025	Gns.	2023	2024	2025	Gns.	2023	2024	2025	Gns.
Vallensbæk	25%	18%	27%	24%	34%	49%	25%	35%	30%	31%	26%	29%
Høje-Taastrup	16%	17%	18%	17%	37%	32%	28%	32%	29%	26%	25%	26%
Fredensborg	30%	22%	28%	27%	21%	22%	29%	24%	26%	22%	29%	26%
Lejre	25%	27%	22%	25%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	27%	27%	22%	25%
Ballerup	28%	29%	18%	25%	28%	23%	23%	25%	28%	26%	21%	25%
Solrød	20%	18%	17%	18%	26%	27%	31%	28%	23%	23%	25%	24%
Gribskov	24%	30%	16%	24%	23%	31%	19%	24%	24%	31%	18%	24%
Hørsholm	20%	19%	22%	20%	23%	29%	32%	28%	21%	23%	26%	24%
Syddjurs	21%	14%	12%	16%	27%	27%	33%	29%	25%	22%	24%	24%
Ikast-Brande	21%	23%	24%	23%	24%	24%	25%	24%	23%	23%	24%	23%
Nyborg	11%	16%	12%	13%	21%	33%	32%	29%	18%	27%	25%	23%
Frederiksberg	25%	17%	25%	22%	26%	21%	25%	24%	26%	19%	25%	23%
Glostrup	24%	22%	18%	21%	21%	28%	28%	26%	23%	25%	22%	23%
Allerød	26%	21%	16%	21%	28%	23%	24%	25%	27%	22%	20%	23%
Faxe	17%	21%	21%	20%	22%	26%	37%	28%	19%	23%	28%	23%
Egedal	28%	26%	22%	25%	18%	23%	21%	21%	23%	24%	22%	23%
Odsherred	19%	22%	16%	19%	27%	25%	29%	27%	22%	23%	23%	23%
Lemvig	14%	13%	13%	13%	18%	73%	22%	39%	15%	37%	17%	23%
Dragør	23%	12%	27%	21%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	26%	14%	28%	23%
Roskilde	21%	21%	20%	21%	22%	28%	22%	24%	22%	25%	21%	23%
Haderslev	18%	18%	16%	17%	26%	28%	24%	26%	23%	24%	21%	22%
Gentofte	23%	25%	19%	22%	23%	21%	24%	22%	23%	23%	21%	22%
Brøndby	25%	21%	22%	23%	n.a.	14%	19%	17%	24%	20%	22%	22%
Stevns	21%	19%	22%	21%	26%	23%	20%	23%	24%	21%	21%	22%
Albertslund	27%	26%	28%	27%	19%	13%	19%	17%	22%	19%	23%	22%
Kolding	16%	14%	16%	15%	18%	17%	50%	28%	17%	15%	33%	22%

Hjørring	22%	17%	18%	19%	32%	18%	23%	24%	27%	17%	20%	22%
Sorø	25%	27%	21%	24%	19%	16%	22%	19%	22%	21%	21%	21%
Gladsaxe	22%	24%	25%	24%	19%	16%	21%	19%	20%	20%	23%	21%
Hvidovre	16%	18%	21%	19%	19%	22%	29%	23%	18%	20%	25%	21%
Guldborgsund	17%	18%	22%	19%	22%	16%	27%	22%	20%	17%	25%	21%
Silkeborg	20%	21%	22%	21%	23%	19%	19%	20%	22%	20%	20%	21%
Tårnby	27%	17%	14%	19%	23%	20%	19%	21%	24%	19%	19%	20%
Frederikssund	17%	15%	17%	16%	43%	41%	33%	39%	21%	19%	20%	20%
Favrskov	19%	21%	21%	20%	26%	17%	18%	20%	21%	20%	20%	20%
Furesø	23%	24%	23%	23%	21%	14%	18%	18%	22%	18%	20%	20%
Odense	16%	16%	15%	16%	21%	24%	24%	23%	19%	21%	21%	20%
Lyngby-Taarbæk	19%	20%	18%	19%	24%	15%	23%	21%	21%	18%	20%	20%
Rudersdal	18%	16%	21%	18%	24%	20%	23%	22%	20%	18%	22%	20%
Fredericia	15%	20%	20%	18%	20%	22%	21%	21%	17%	21%	21%	20%
Holstebro	18%	18%	18%	18%	25%	23%	15%	21%	22%	21%	16%	20%
Aabenraa	16%	16%	15%	16%	18%	23%	23%	22%	18%	21%	20%	20%
Assens	15%	14%	15%	15%	25%	19%	28%	24%	20%	17%	22%	19%
Viborg	15%	16%	16%	16%	20%	24%	22%	22%	18%	21%	19%	19%
Rebild	17%	21%	17%	18%	22%	19%	19%	20%	19%	20%	18%	19%
Ishøj	13%	19%	20%	17%	21%	20%	21%	20%	18%	20%	20%	19%
Vejle	18%	16%	21%	18%	22%	20%	18%	20%	20%	18%	20%	19%
Vejen	22%	14%	15%	17%	21%	23%	25%	23%	22%	16%	19%	19%
Skanderborg	16%	17%	18%	17%	28%	28%	22%	25%	18%	19%	20%	19%
Esbjerg	18%	17%	19%	18%	17%	17%	26%	21%	17%	17%	23%	19%
Herning	17%	17%	19%	18%	18%	21%	22%	20%	18%	19%	20%	19%
Faaborg-Midtfyn	19%	22%	18%	20%	20%	16%	18%	18%	20%	18%	18%	19%
København	19%	17%	15%	17%	21%	19%	20%	20%	20%	18%	18%	19%
Struer	14%	14%	9%	13%	38%	27%	27%	29%	19%	18%	18%	18%
Næstved	12%	16%	14%	14%	93%	101%	73%	89%	17%	21%	17%	18%
Aalborg	16%	15%	15%	15%	21%	21%	23%	22%	18%	18%	19%	18%
Holbæk	16%	12%	10%	13%	21%	18%	20%	20%	20%	16%	17%	18%
Greve	13%	20%	20%	18%	26%	14%	16%	18%	20%	16%	17%	18%
Aarhus	15%	15%	18%	16%	24%	26%	26%	25%	17%	17%	20%	18%
Billund	17%	16%	14%	16%	24%	29%	21%	25%	19%	19%	16%	18%
Kerteminde	15%	15%	14%	14%	18%	24%	20%	21%	17%	19%	17%	18%

Mariagerfjord	17%	15%	15%	16%	18%	17%	21%	19%	17%	16%	19%	17%
Køge	18%	21%	16%	18%	15%	18%	17%	17%	17%	19%	16%	17%
Vesthimmerlands	14%	14%	17%	15%	21%	21%	18%	20%	17%	17%	18%	17%
Slagelse	19%	15%	17%	17%	18%	16%	18%	18%	19%	15%	18%	17%
Ringsted	18%	10%	13%	14%	22%	21%	17%	20%	20%	16%	15%	17%
Skive	14%	16%	12%	14%	23%	20%	28%	24%	17%	18%	17%	17%
Varde	18%	15%	15%	16%	20%	17%	19%	19%	19%	16%	17%	17%
Nordfyns	14%	13%	11%	13%	25%	23%	20%	23%	19%	17%	15%	17%
Brønderslev	17%	16%	21%	18%	19%	12%	17%	16%	18%	14%	19%	17%
Hedensted	22%	16%	16%	18%	19%	9%	15%	14%	21%	13%	16%	17%
Odder	18%	13%	15%	16%	18%	12%	22%	17%	18%	12%	19%	17%
Horsens	12%	15%	18%	15%	22%	21%	26%	23%	14%	16%	19%	16%
Hillerød	15%	14%	17%	15%	19%	18%	21%	19%	16%	15%	18%	16%
Rødovre	21%	17%	12%	17%	15%	20%	13%	16%	17%	19%	13%	16%
Ringkøbing-Skjern	14%	15%	14%	14%	17%	19%	19%	18%	15%	17%	16%	16%
Jammerbugt	15%	16%	14%	15%	14%	17%	18%	17%	15%	17%	16%	16%
Vordingborg	13%	14%	16%	14%	38%	37%	32%	36%	15%	16%	17%	16%
Herlev	14%	14%	12%	13%	22%	19%	31%	22%	16%	16%	16%	16%
Helsingør	16%	13%	17%	15%	18%	14%	16%	16%	17%	14%	16%	16%
Kalundborg	17%	15%	14%	15%	12%	19%	16%	16%	16%	17%	15%	16%
Randers	14%	11%	17%	14%	23%	18%	17%	19%	16%	13%	17%	15%
Svendborg	12%	13%	11%	12%	18%	21%	17%	19%	15%	17%	14%	15%
Middelfart	10%	12%	13%	12%	24%	34%	28%	29%	12%	17%	16%	15%
Frederikshavn	13%	13%	13%	13%	16%	16%	21%	17%	14%	14%	17%	15%
Halsnæs	18%	13%	9%	14%	18%	15%	15%	16%	18%	14%	12%	15%
Lolland	15%	15%	15%	15%	13%	11%	15%	13%	15%	14%	15%	14%
Norddjurs	13%	11%	19%	14%	18%	12%	13%	14%	15%	12%	16%	14%
Langeland	10%	12%	15%	12%	25%	17%	8%	17%	16%	14%	12%	14%
Bornholm	10%	11%	9%	10%	19%	15%	14%	16%	14%	13%	12%	13%
Morsø	12%	13%	9%	11%	15%	13%	15%	15%	14%	13%	12%	13%
Sønderborg	10%	9%	11%	10%	14%	17%	12%	14%	12%	13%	12%	12%
Thisted	12%	10%	11%	11%	14%	8%	15%	12%	13%	9%	13%	12%
Tønder	12%	9%	9%	10%	13%	11%	14%	12%	12%	10%	12%	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 den kommunale ældrepleje inklusive interne jobskift

Kommune	Plejehjem				Hjemmehjælp og hjemmesygepleje				I alt			
	2023	2024	2025	Gns.	2023	2024	2025	Gns.	2023	2024	2025	Gns.
Vallensbæk	43%	20%	28%	31%	90%	57%	27%	59%*	68%	36%	28%	45%
Gribskov	26%	75%	30%	41%	32%	73%	30%	46%	27%	74%	30%	43%
Næstved	23%	68%	22%	37%	109%	131%	91%	110%*	28%	71%	25%	41%
Solrød	23%	21%	20%	21%	30%	33%	93%	53%*	27%	27%	64%	40%
Roskilde	28%	30%	28%	29%	34%	50%	41%	42%	31%	41%	36%	36%
Slagelse	56%	20%	26%	33%	43%	22%	48%	38%	48%	21%	38%	36%
Vejen	25%	27%	21%	25%	26%	52%	87%	59%*	26%	33%	48%	35%
Nyborg	14%	16%	16%	16%	26%	62%	48%	45%	22%	47%	38%	35%
Faxe	20%	25%	35%	26%	24%	30%	91%	46%	22%	27%	59%	35%
Aalborg	22%	21%	23%	22%	31%	28%	95%	51%*	26%	24%	56%	35%
Høje-Taastrup	19%	19%	20%	19%	56%	39%	40%	44%	41%	31%	33%	35%
Haderslev	25%	28%	23%	25%	36%	58%	32%	42%	31%	45%	28%	35%
Skanderborg	21%	33%	31%	28%	39%	42%	57%	49%	24%	35%	43%	34%
Struer	27%	17%	12%	20%	46%	106%	31%	56%*	31%	48%	22%	33%
Esbjerg	25%	23%	53%	31%	25%	24%	52%	37%	25%	23%	52%	33%
Kolding	20%	17%	21%	20%	22%	24%	92%	45%	21%	21%	58%	33%
Middelfart	13%	20%	37%	23%	34%	57%	103%	68%*	17%	28%	54%	33%
Guldborgsund	32%	27%	43%	34%	32%	23%	41%	32%	32%	25%	42%	33%
Tårnby	37%	24%	21%	27%	60%	22%	21%	33%	56%	23%	21%	32%
Fredericia	24%	26%	27%	26%	37%	41%	38%	39%	30%	33%	32%	32%
Sorø	33%	39%	33%	35%	22%	27%	39%	28%	27%	33%	35%	32%
Greve	18%	27%	28%	24%	64%	18%	28%	36%	46%	22%	28%	31%
Rebild	32%	33%	36%	33%	28%	28%	25%	27%	30%	31%	30%	30%
Lemvig	20%	28%	15%	21%	19%	90%	25%	47%	20%	53%	20%	30%
Assens	19%	17%	19%	18%	30%	28%	64%	40%	25%	23%	44%	30%
Vejle	31%	23%	28%	27%	37%	38%	26%	34%	34%	30%	27%	30%
Hedensted	36%	26%	21%	27%	32%	16%	55%	35%	35%	23%	33%	30%
Odsherred	27%	28%	23%	26%	34%	30%	38%	34%	30%	29%	32%	30%
Jammerbugt	30%	19%	18%	23%	28%	30%	42%	33%	29%	26%	34%	30%

Hjørring	32%	31%	24%	29%	44%	23%	26%	31%	38%	27%	25%	30%
Fredensborg	36%	24%	30%	30%	26%	28%	34%	29%	32%	26%	32%	30%
Horsens	18%	19%	40%	26%	40%	30%	69%	44%	22%	22%	44%	29%
Billund	23%	28%	24%	25%	32%	52%	47%	43%	26%	33%	29%	29%
Hvidovre	19%	20%	23%	21%	25%	54%	39%	39%	22%	35%	30%	29%
Ikast-Brande	26%	27%	27%	27%	31%	29%	32%	31%	29%	28%	30%	29%
Helsingør	20%	17%	22%	20%	35%	58%	23%	36%	27%	36%	23%	28%
Allerød	31%	24%	17%	24%	46%	29%	27%	33%	38%	26%	22%	28%
Aarhus	25%	23%	29%	25%	35%	41%	40%	39%	27%	27%	31%	28%
Lejre	30%	29%	23%	28%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	32%	30%	23%	28%
Kalundborg	41%	20%	20%	27%	48%	24%	19%	29%	43%	22%	20%	28%
Gentofte	26%	30%	21%	25%	33%	25%	34%	31%	29%	28%	27%	28%
Syddjurs	26%	18%	14%	19%	32%	32%	36%	33%	29%	27%	27%	28%
Frederikshavn	18%	28%	25%	24%	29%	28%	39%	32%	24%	28%	31%	28%
Frederiksberg	28%	19%	41%	30%	29%	24%	26%	26%	29%	22%	33%	28%
Ballerup	32%	32%	19%	28%	32%	27%	25%	28%	32%	29%	23%	28%
Favrskov	26%	27%	30%	28%	31%	18%	31%	27%	28%	25%	30%	28%
Stevns	24%	21%	24%	23%	29%	27%	34%	30%	27%	25%	30%	27%
Silkeborg	27%	29%	27%	28%	30%	26%	25%	27%	29%	27%	26%	27%
Egedal	39%	31%	24%	31%	21%	26%	25%	24%	29%	28%	25%	27%
Kerteminde	20%	19%	41%	27%	25%	29%	27%	27%	23%	24%	34%	27%
Hørsholm	21%	21%	24%	22%	26%	37%	37%	34%	23%	28%	30%	27%
Rudersdal	21%	20%	24%	22%	27%	23%	47%	33%	24%	22%	35%	27%
Mariagerfjord	26%	26%	22%	25%	28%	25%	32%	28%	27%	25%	28%	27%
Lyngby-Taarbæk	22%	22%	19%	21%	34%	19%	48%	33%	27%	21%	31%	26%
Odense	20%	23%	20%	21%	27%	32%	30%	30%	24%	28%	26%	26%
Furesø	26%	30%	27%	28%	37%	17%	22%	25%	33%	22%	24%	26%
Langeland	14%	16%	21%	17%	52%	45%	13%	37%	31%	29%	17%	26%
Dragør	26%	14%	28%	22%	71%	56%	59%	62%	29%	17%	31%	26%
Aabenraa	22%	20%	21%	21%	23%	34%	28%	28%	22%	29%	26%	26%
Lolland	32%	24%	27%	28%	24%	14%	21%	19%	30%	21%	25%	26%
Nordfyns	21%	25%	14%	20%	40%	28%	30%	32%	29%	26%	21%	26%
Glostrup	26%	24%	19%	23%	25%	32%	31%	29%	25%	27%	24%	25%
Viborg	20%	20%	20%	20%	28%	31%	26%	29%	25%	26%	24%	25%
Svendborg	23%	21%	17%	20%	36%	30%	24%	30%	29%	26%	20%	25%

Brøndby	27%	25%	24%	25%	n.a.	14%	19%	17%	26%	24%	23%	25%
København	24%	25%	21%	23%	26%	24%	26%	25%	25%	25%	24%	25%
Albertslund	32%	31%	30%	31%	19%	15%	21%	19%	25%	23%	25%	25%
Ishøj	20%	26%	26%	24%	28%	23%	23%	25%	25%	24%	24%	24%
Ringkøbing-Skjern	22%	25%	20%	22%	28%	27%	25%	27%	25%	26%	23%	24%
Bornholm	19%	27%	21%	22%	31%	26%	21%	26%	25%	26%	21%	24%
Rødovre	23%	19%	13%	18%	21%	43%	18%	27%	22%	35%	16%	24%
Frederikssund	21%	19%	20%	20%	55%	45%	36%	45%	26%	23%	23%	24%
Faaborg-Midtfyn	22%	30%	25%	26%	24%	21%	21%	22%	23%	25%	23%	24%
Varde	22%	20%	19%	21%	27%	24%	30%	27%	24%	22%	24%	24%
Gladsaxe	24%	26%	27%	26%	21%	18%	22%	20%	23%	22%	25%	23%
Sønderborg	17%	18%	17%	17%	26%	33%	24%	28%	22%	26%	21%	23%
Køge	25%	26%	21%	24%	22%	25%	19%	22%	24%	25%	20%	23%
Herning	22%	21%	21%	21%	22%	25%	26%	24%	22%	23%	24%	23%
Skive	21%	21%	16%	20%	27%	25%	38%	30%	23%	23%	23%	23%
Holbæk	22%	15%	13%	17%	28%	24%	24%	25%	26%	22%	21%	23%
Odder	23%	21%	20%	21%	22%	19%	30%	24%	22%	20%	26%	23%
Norrdjurs	18%	16%	25%	20%	32%	21%	23%	25%	26%	19%	24%	23%
Holstebro	22%	20%	22%	21%	29%	26%	16%	24%	25%	23%	19%	23%
Vordingborg	18%	19%	23%	20%	42%	49%	50%	47%	20%	22%	25%	22%
Herlev	16%	16%	14%	15%	22%	50%	37%	36%	18%	28%	18%	21%
Ringsted	22%	12%	15%	16%	26%	25%	23%	25%	24%	19%	20%	21%
Vesthimmerlands	17%	16%	20%	18%	24%	24%	22%	23%	20%	20%	21%	20%
Randers	20%	16%	21%	19%	30%	23%	20%	24%	22%	18%	21%	20%
Hillerød	17%	15%	19%	17%	29%	30%	23%	27%	21%	19%	20%	20%
Brønderslev	20%	19%	26%	22%	22%	13%	21%	19%	21%	16%	23%	20%
Thisted	16%	18%	18%	18%	27%	16%	21%	21%	22%	17%	20%	19%
Halsnæs	24%	17%	11%	18%	22%	17%	17%	19%	23%	17%	14%	18%
Morsø	17%	16%	12%	15%	21%	20%	21%	20%	19%	18%	16%	18%
Tønder	18%	14%	15%	15%	20%	15%	18%	18%	19%	15%	16%	17%

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 3 for en oversigt over personaleudskiftningen eksklusive interne jobskift.

* Grundet den høje personaleudskiftning har vi valgt at henvende os til kommunerne. Svarene fra kommunerne kan findes nedenfor.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Svar fra kommunerne med høj personaleudskiftning (*markeret i tabellen ovenfor):

Dragør: Kommunen er ikke vendt tilbage med en endegyldig kommentar. Kommunen har i den indledende korrespondance anført, at tallene virker meget høje. Kommunen skriver desuden, at de har forskellige teams i hjemmeplejen, hvor medarbejderne kan blive rykket rundt. Det gælder også afdelingerne på plejecentrene. Hvis disse skift bliver registreret som en nyansættelse, kan det ifølge kommunen forklare det høje tal.

Middelfart: Kommunen kan ikke genkende resultaterne for personaleudskiftningen inklusiv interne jobskift. Kommunens egne tal viser en samlet personaleudskiftning i hjemme- og sygeplejen på 24,3 pct. i 2023, 28,7 pct. i 2024 og 16,3% i 2025.

Næstved: Kommunen havde en stor omorganisering af både plejehjem og hjemmeplejen i 2024 i forbindelse med oprettelsen af små faste teams. Kommunen meddeler, at de ikke kan genkende personaleudskiftningen for hjemmeplejen over perioden. Kommunens egne tal viser en personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje på 15 pct. i 2023, 20 pct. i 2024 og 20 pct. i 2025. Tallene for hjemmeplejen var 14 pct. i 2023, 18 pct. i 2024 og 23 pct. i 2024. Kommunens egne tal viser, at 55 pct. af årsværkene i ældreplejen befinder sig på plejehjemmene, mens denne analyse viser hele 95 pct.

Solrød: Kommunen vurderer, at tallene for personaleudskiftning i 2025 for hjemme- og sygeplejen er korrekte, men skyldes interne omrokeringer og sammenlægning af hjemmeplejen og -sygeplejen samme år.

Struer: I løbet af 2023 er hjemmeplejens dagvagter omorganiseret fra ét til tre områder, mens implementeringen af Ældrereformen har medført en omfattende omorganisering af både hjemmeplejen af/nat og sygeplejen. Hjemmeplejens aften- og nattevagter samt sygeplejen er gået fra ét område til de tre nye områder i løbet af efteråret 2024. Kommunen meddeler, at omorganiseringen har medført, at mange medarbejdere har skiftet geografisk område, kolleger, leder og arbejdssted. I alt er der formentlig tale om ca. 150 medarbejdere.

Vallensbæk⁷: Kommunen kan ikke genkende opgørelsen over personaleudskiftningen, som ikke stemmer overens med KRLs tal for ældreområdet i Vallensbæk Kommune, hvor udskiftningen er på 20,5 pct. inklusiv interne jobskift. Desuden meddeler kommunen, at de har en høj faglighed på ældreområdet, der betyder, at de er blandt kommunerne med

⁷ I forhold til kommunens kommentar bør det bemærkes, at vi i analysen inklusive interne jobskift anvender en bredere definition, end den der anvendes i KRL's opgørelser, jf. ovenstående beskrivelser af de anvendte metoder og www.krl.dk. Desuden er der forskel på afgrænsningen af personale på ældreområdet i denne analyse, og den afgrænsning det er muligt at lave i KRLs statistik, som er baseret på personalekategorier i forhold til overenskomstområder.

færrest ufaglærte medarbejdere på landsplan. En stor del af kommunens medarbejdere er meget stabile og har været ansat i mange år. Området har desuden et af landets laveste sygefravær.

Vejen: Kommunen meddeler, at der de sidste år er lavet flere organisationsændringer, både på medarbejder og lederniveau. Kommunen har arbejdet med at tilpasse organisationen til Ældreloven og i 2025 også forberedelse frem mod Sundhedsreformen. Kommunen mener, at det har betydning for opgørelsen af personaleudskiftningen inkl. interne jobskift.

Aalborg: Kommunen gør opmærksom på, at området Senior og Rehabilitering har haft omorganiseringer i den pågældende periode. Derfor mener kommunen, at det høje tal i særligt 2025 skal tilskrives det systemtekniske arbejde, der er foregået i forbindelse med etableringen af nye enheder og det efterfølgende organisatoriske flyt af medarbejderne til disse.

Tabel 5

Aldersstandardiseret personaleudskiftning i ældreplejen, gennemsnit 2023-2025 (%)

Kommune	Personaleudskiftning eksklusive interne jobskift		Personaleudskiftning inklusive interne jobskift	
	I alt	I alt, alders-standardiseret	I alt	I alt, alders-standardiseret
Vallensbæk	29%	29%	45%	46%
Gribskov	24%	24%	44%	44%
Næstved	18%	18%	41%	41%
Solrød	24%	24%	40%	40%
Slagelse	17%	17%	36%	36%
Roskilde	23%	22%	36%	35%
Faxe	23%	23%	36%	36%
Vejen	12%	15%	36%	36%
Nyborg	23%	24%	35%	36%
Aalborg	16%	13%	35%	35%
Høje-Taastrup	26%	25%	35%	34%
Haderslev	18%	20%	35%	35%

Skanderborg	15%	15%	34%	34%
Struer	20%	20%	34%	33%
Esbjerg	11%	11%	33%	32%
Kolding	20%	19%	33%	34%
Middelfart	15%	16%	33%	35%
Guldborgsund	21%	21%	33%	33%
Tårnby	20%	20%	33%	33%
Fredericia	19%	19%	32%	32%
Sorø	21%	22%	32%	32%
Greve	18%	18%	31%	31%
Lemvig	19%	18%	31%	33%
Assens	19%	20%	31%	32%
Rebild	17%	17%	30%	30%
Vejle	16%	16%	30%	29%
Hedensted	18%	17%	30%	30%
Odsherred	23%	23%	30%	31%
Hjørring	19%	19%	30%	31%
Jammerbugt	17%	18%	30%	30%
Fredensborg	26%	26%	30%	30%
Horsens	20%	19%	29%	28%
Hvidovre	21%	21%	29%	30%
Billund	22%	23%	29%	29%
Ikast-Brande	14%	14%	29%	29%
Helsingør	16%	16%	28%	29%
Allerød	23%	24%	28%	30%
Aarhus	21%	20%	28%	27%
Lejre	25%	26%	28%	28%
Kalundborg	16%	15%	28%	28%
Gentofte	22%	24%	28%	29%
Syddjurs	23%	24%	28%	29%
Frederikshavn	12%	11%	28%	29%
Frederiksberg	23%	26%	28%	31%
Ballerup	25%	25%	28%	27%
Favrskov	24%	24%	28%	27%
Stevns	22%	22%	27%	28%
Silkeborg	17%	18%	27%	26%

Egedal	23%	23%	27%	26%
Kerteminde	18%	19%	27%	28%
Hørsholm	24%	26%	27%	30%
Rudersdal	20%	21%	27%	28%
Mariagerfjord	15%	16%	27%	27%
Lyngby-Taarbæk	20%	21%	26%	28%
Odense	20%	19%	26%	24%
Furesø	20%	20%	26%	26%
Langeland	14%	16%	26%	29%
Dragør	23%	24%	26%	27%
Aabenraa	17%	17%	26%	25%
Lolland	14%	15%	26%	27%
Nordfyns	17%	18%	26%	27%
Glostrup	23%	23%	25%	25%
Viborg	13%	14%	25%	24%
Svendborg	15%	16%	25%	26%
Brøndby	22%	22%	25%	25%
København	19%	20%	25%	26%
Albertslund	22%	21%	25%	24%
Ishøj	19%	19%	24%	24%
Ringkøbing-Skjern	19%	19%	24%	24%
Rødovre	16%	19%	24%	27%
Bornholm	13%	13%	24%	24%
Frederikssund	20%	20%	24%	24%
Faaborg-Midtfyn	19%	20%	24%	25%
Varde	19%	18%	24%	23%
Sønderborg	18%	17%	23%	22%
Gladsaxe	21%	22%	23%	23%
Køge	17%	17%	23%	23%
Herning	22%	22%	23%	22%
Skive	16%	16%	23%	23%
Holbæk	18%	17%	23%	22%
Odder	14%	14%	23%	24%
Norddjurs	18%	18%	23%	23%
Holstebro	19%	18%	23%	23%
Vordingborg	16%	17%	22%	23%

Herlev	16%	16%	21%	21%
Ringsted	17%	17%	21%	20%
Vesthimmerlands	19%	19%	20%	21%
Randers	20%	20%	20%	20%
Hillerød	16%	17%	20%	20%
Brønderslev	17%	17%	20%	20%
Thisted	17%	16%	19%	19%
Halsnæs	15%	16%	18%	19%
Morsø	23%	23%	18%	18%
Tønder	12%	12%	17%	16%

Note: Ø-kommuner indgår ikke.

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

Bilag 2

Tabel 6

Antal fuldtidsbeskæftigede, afrundet til nærmeste 100'

	2023	2024	2025
Plejehjem			
SOSU-assistenten	11.200	11.200	10.900
SOSU-hjælpere	12.900	12.700	12.500
Øvrige plejere	1.300	1.100	900
Sygeplejersker	3.100	3.100	3.100
Hjemmehjælp			
SOSU-assistenten	5.600	5.900	6.300
SOSU-hjælpere	9.300	9.400	9.700
Øvrige plejere	400	400	300
Sygeplejersker	2.400	2.600	3.100
Hjemmesygepleje			
Sygeplejersker	5.800	5.800	5.600

Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer.

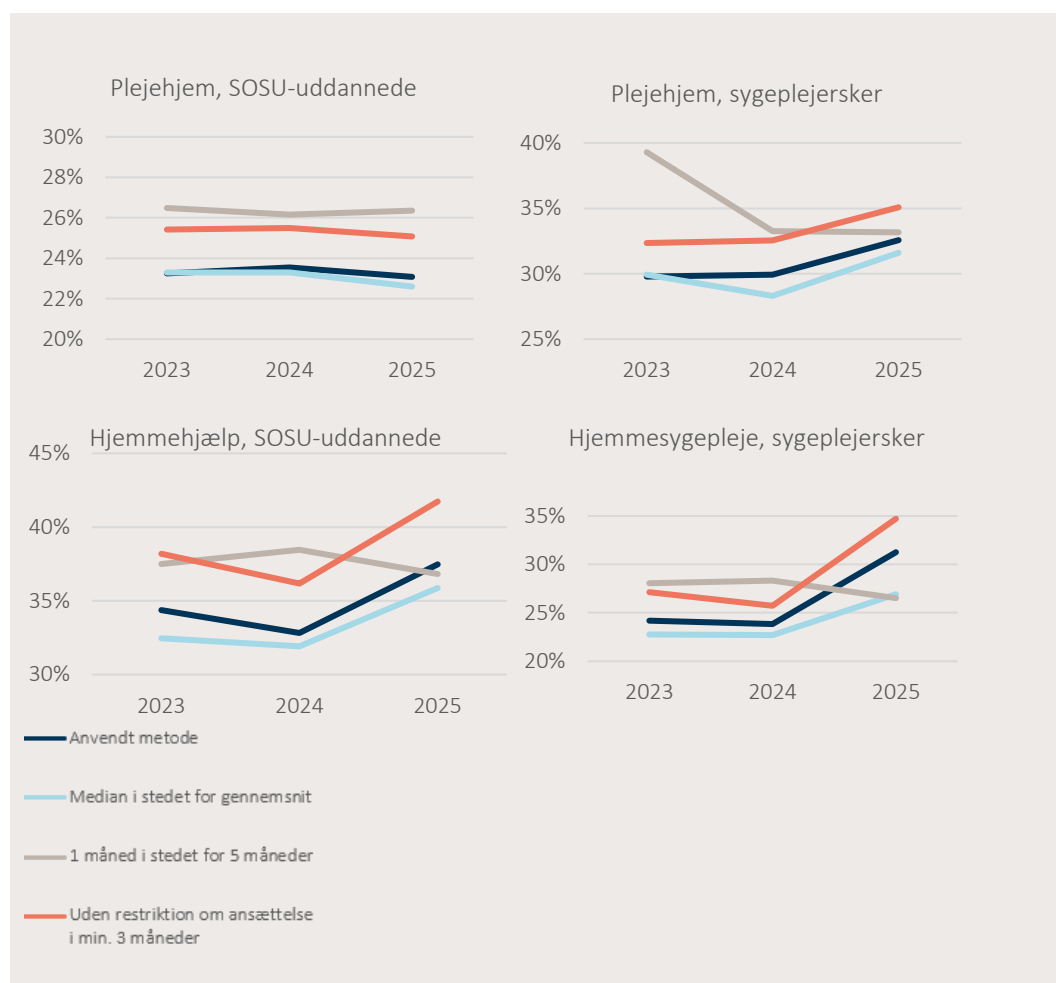
Bilag 3

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 7

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.

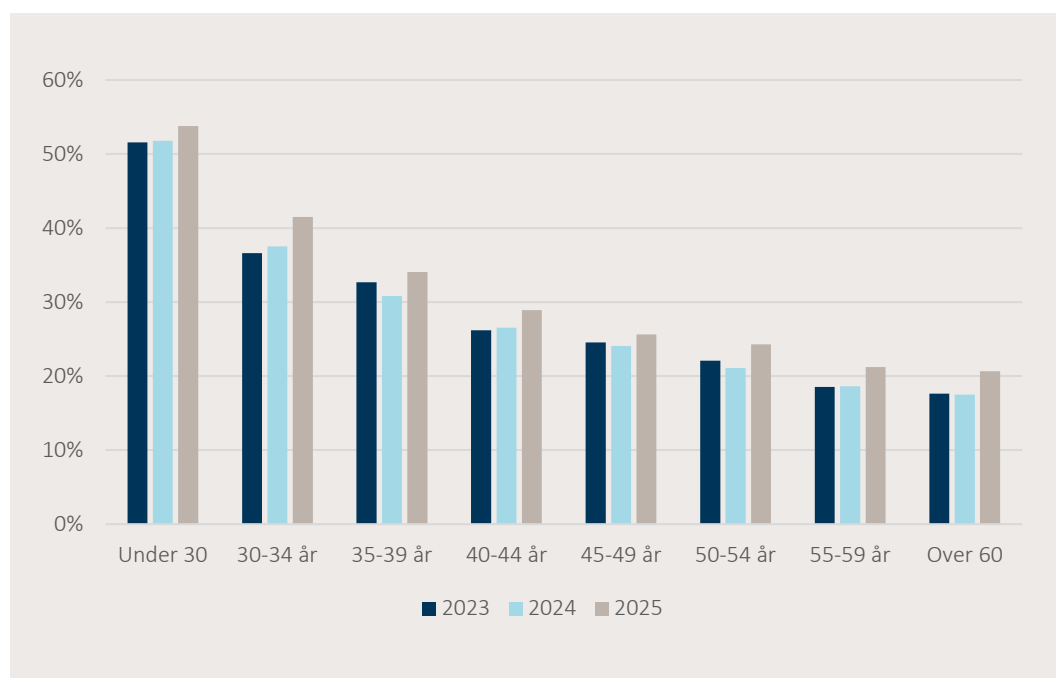
Kilde: Egne beregninger. Se metodebilaget for nærmere detaljer

Bilag 4

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

Figur 8

Personaleudskiftning i ældreplejen per aldersgruppe per år, 2023-2025



Note: Personaleudskiftningen er et gennemsnit af tilgangs- og afgangsfrekvensen og 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