

## Bilag 3: Metode

Fastholdelse af social- sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde



Indenrigs- og  
Sundhedsministeriets  
**BENCHMARKINGENHED**

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

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

## Indhold

1 Population og hovedindikator.....	3
1.1 Analysens population.....	3
1.1.1 Populationer ved sammenligning på tværs af overenskomstgrupper .....	4
1.2 Analysens hovedindikator .....	4
1.3 Særlige afgrænsninger af populationen ved benchmarking.....	6
1.4 Øvrige opmærksomhedspunkter.....	8
2 Forløbsanalyse .....	9
3 Analysens datagrundlag.....	11
4 Regressionsanalyser.....	13
4.1 Social- og sundhedspersonalet under ét.....	14
4.2 Assistenterne og hjælperne.....	17
4.3 Det ufaglærte social- og sundhedspersonale .....	20
4.4 Udvalgte ansættelsesforhold .....	22
5 Benchmarkinganalyser.....	23
5.1 Beregning af benchmarkingindikatorerne.....	23
5.2 Opmærksomhedspunkter ved benchmarking.....	24

# 1 Population og hovedindikator

## 1.1 Analysens population

I analysen ser vi på fastholdelse af social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde, der dermed er analysens population. Social- og sundhedspersonalet er i analysen afgrænset til overenskomsten "Social- og sundhedspersonale, KL". I analysen har vi kun medtaget ansatte, der aflønnes i en kommune. Personer der er ansat på den kommunale overenskomst, men arbejder og dermed aflønnes i en region eller i et §60 selskab medtages ikke. Ansatte på selvejende institutioner er heller ikke en del af analysen<sup>1</sup>.

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

Vi ser på social- og sundhedspersonalet, der arbejder på det kommunale ældreområde. Ældreområdet afgrænses ved hjælp af den autoriserede kontoplan ud fra hvilken hovedfunktion, den ansatte aflønnes på. I analysen afgrænses ældreområdet mere konkret til ansatte, der aflønnes på hovedfunktion 5.30 "Tilbud til ældre". Vi har valgt at afgrænse populationen til ældreområdet, selvom der også arbejder social- og sundhedspersonale på andre områder i kommunerne fx på socialområdet. Det har vi valgt for at have en så homogen population som muligt.

Social- og sundhedspersonalet er som nævnt afgrænset til overenskomsten "Social- og sundhedspersonale, KL". Overenskomsten indeholder en række forskellige stillingskategorier, hvoraf de største er social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og ufaglært social- og sundhedspersonale<sup>2</sup>. Overenskomsten "Social- og sundhedspersonale, KL" indeholder også en række øvrige stillingskategorier, ligesom nogle medarbejdere fortsat er ansat på historiske stillingskategorier. Det er de lukkede grupper. De øvrige stillingskategorier og de lukkede grupper behandles under ét i analysen som "Øvrige grupper". I tabel 1.1 nedenfor er antallet af ansatte på de forskellige stillingskategorier opgjort. Som det ses af tabellen udgør de "Øvrige grupper" kun 4,7 pct. af det samlede social- og sundhedspersonale på ældreområdet, hvorfor analysen har et begrænset fokus på denne gruppe.

---

<sup>1</sup> Hvis en kommune eksempelvis håndterer løn for sådan et selskab eller institution, kan der dog være undtagelser.

<sup>2</sup> Ansatte, der arbejder som ufaglært social- og sundhedspersonale, kan godt have en uddannelse indenfor et andet fag.

**Tabel 1.1**

**Antal ansatte på overenskomsten "Social- og sundhedspersonale, KL" fordelt på personalegrupper**

Personalegrupper	Stillingskategorier	Antal ansatte
Social- og sundhedsassistenter	Social- og sundhedsassistenter og Assisterter, aften/nat	22.605
Social- og sundhedshjælpere	Social- og sundhedshjælpere	30.727
Ufaglært social- og sundhedspersonale	Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.	7.883
Øvrige grupper	Beskæftigelsesvejledere, afdelingsledere, sundhedsmedhjælpere, øvrig social og sundhedspersonale, pædagogiske assistenter, Social- og sundhedspers., vikarkorps, Kbh., Praksisnær udviklingsstilling, Plejere og sosu-assisterter, trin 26-30, , Sygehjælpere, plejehjemsassistenter, plejere, hjemmehjælpere, Plejemedhjælpere	3.031
<b>I alt</b>	<b>Alle</b>	<b>64.246</b>

Anm.: Antallet af ansatte er opgjort i september 2021.  
 Kilde: KRL og egne beregninger

### 1.1.1 Populationer ved sammenligning på tværs af overenskomstgrupper

Afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på ældreområdet sammenlignes indledningsvist i analysen med en række af de andre store overenskomstgrupper i kommunerne: Sygeplejersker, pædagogisk personale og lærere. I tabel 1.2 er afgrænsningen af disse personalegrupper konkretiseret.

**Tabel 1.2**

**Afgrænsning af øvrige overenskomstgrupper**

Overenskomstgrupper	Overenskomstråde	Stillingskategori
Sygeplejersker	Syge- og sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker
Pædagogisk personale	Pædagogisk personale i daginstitution, klub og skolefritidsordning Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	Alle
Lærere	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Alle

Kilde: KRL

## 1.2 Analysens hovedindikator

I denne analyse fokuserer vi på kommunernes evne til at fastholde social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. Analysens hovedindikator er afgangsprocenten blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. Afgangsprocenten måler, hvor stor en andel af personalet der er afgået fra det kommunale ældreområde mellem to nedslagpunkter, et starttidspunkt og et sluttidspunkt, med et års mellemrum.

Når vi opgør afgangsprocenten i analysen, tager vi udgangspunkt i september måned. Når vi opgør afgangsprocenten for 2022, ser vi derfor på, hvor stor en andel af social- og sundhedspersonalet på ældreområdet, der var ansat i september 2021, som ikke længere er ansat i september 2022.

Selvom vi altså har fokus på fastholdelse i analysen, så måler vi fastholdelse med udgangspunkt i kommunernes afgangsprocent. Det gør vi, da afgangsprocenten er et kendt nøgletal, og fordi afgangsprocenten, frem for fastholdelsesprocenten, er med til at tydeliggøre, hvor stor en andel af de ansatte, man ikke er lykkedes med at fastholde. Det er relevant, da analysen her netop har til formål at undersøge, om der er forskel på, hvor gode kommunerne er til at fastholde social- og sund-

hedspersonalet, og dermed også om der er et potentiale for at nedbringe afgangsprocenten så flere fastholdes på det kommunale ældreområde og i den enkelte kommune.

På formel ser udregningen af afgangsprocenten således ud:

$$\text{Afgangsprocenten 2022} = \frac{\text{Antal ansatte i september 2021, der ikke er ansat i september 2022}}{\text{Antal ansatte i september 2021}} \times 100$$

Afgangsprocenten måles ikke overraskende i procent og baseres på antal hoveder. Det vil sige, at alle ansatte vægter lige meget uafhængigt af arbejdstid. Det er typisk den måde afgangsprocenten opgøres på<sup>3</sup>. I analysens kapitel 9 ses på sammenhængen mellem arbejdstid og afgang.

I analysen arbejder vi med to forskellige opgørelser af afgangsprocenten. Det skyldes, at afgang altid defineres ud fra den population, man betragter. Når vi er på landsplan tæller skift mellem kommunernes ældreområder således ikke med som en afgang, men det gør de til gengæld, når vi opgør afgangsprocenten for den enkelte kommune. Hvad, der mere præcist tæller med som en afgang i de to opgørelser af afgangsprocenten, er beskrevet i boks 1.1 nedenfor. At afgang defineres ud fra den population, man betragter, følger den måde, som andre også opgør afgangsprocenten på. Fx gør Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) det samme, når de løbende offentliggør tal for personaleomsætning i den kommunale og regionale sektor<sup>4</sup>

### Boks 1.1

#### Hvad tæller med som en afgang?

Hvad, der skal defineres som en afgang, afhænger af afgrænsningen af ens population<sup>5</sup>. I analysen her ser vi på social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. Med udgangspunkt i denne population tæller en ansat som værende afgået, når vi opgør den samlede afgangsprocent på landsplan, hvis bare et af følgende kriterier er opfyldt:

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

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

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

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

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

<sup>3</sup> KRL (2023): Nyhedsbrev – Januar 2023

<sup>4</sup> KRL (2022): Personaleomsætningsstatistik i SIRKA

<sup>5</sup> KRL (2022): Personaleomsætningsstatistik i SIRKA

Vi skelner ikke mellem om en medarbejders ansættelse ophører på eget initiativ eller ej. Derfor indeholder afgangsprocenten både medarbejdere, der er afgået frivilligt og ufrivilligt fra kommunens ældreområde som arbejdsplads. Det skyldes, at der ikke findes registerdata omkring medarbejderes fratrædelsesårsager<sup>6</sup>.

Herudover er det også vigtigt at bemærke, at interne afgang, hvor en medarbejder fx skifter fra et plejehjem til et andet plejehjem, inden for den samme kommune på ældreområdet ikke tæller med i opgørelsen af afgangsprocenten, medmindre skiftet indebærer en ændring som beskrevet i punkt 1), 3) eller 4) i boks 1.1 ovenfor. Hvis interne afgang var en del af analysen, ville afgangsprocenten være højere end de afgangsprocenter, der præsenteres i denne analyse. Det er også væsentligt at få nævnt, at denne type interne skift også kan opleves som uhensigtsmæssige i den enkelte kommune, men da vi ikke har data på denne type interne afgang, er de ikke en del af analysen.

### 1.3 Særlige afgrænsninger af populationen ved benchmarking

Når vi laver sammenhængsanalyser mellem sandsynligheden for afgang og forskellige variable i hovedrapportens kapitel 7 og 9, og benchmarkinganalyser af kommunernes afgangsprocent i hovedrapportens kapitel 8, har vi frasortet nogle udvalgte ansatte blandt social- og sundhedspersonalet i forhold til den fulde population, som vi ellers kigger på i de øvrige dele af analysen, herunder forløbsanalysen. Dette valg har vi taget, da der er visse typer af afgang, som det er svært eller ikke giver mening for kommunen som arbejdsplads at forsøge at ændre på. Derfor har vi vurderet, at det er mest korrekt at disse afgang ikke indgår i den del af analysen, hvor vi blandt andet estimerer et potentielt forbedringspotentiale for den enkelte kommune, altså benchmarkinganalysen. At vi har fastholdt disse typer afgang i den øvrige del af analysen skyldes, at den enkelte arbejdsplads stadig mister denne arbejdskraft og oftest skal erstatte medarbejderen på lige fod med andre typer afgang.

Afgrænsningerne uddybes i det følgende og betyder, at vi fjerner 4.300 ansatte fra den population, vi ellers benytter, når vi laver sammenhængsanalyser og benchmarkinganalyser jf. ovenfor.

#### **Førtidspension og fleksjob m.fl.**

Vi frasorterer ansatte, der overgår fra at være ansat som social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde til førtidspension, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, revalidering eller fleksjob. Det gør vi, da det ville gå imod vurderingen bag tilbuddene, hvis vi vurderede, at kommunen alligevel kunne have fastholdt den ansatte på sine hidtidige arbejdsvilkår. Således kræver det fx for, at man får tilbud om førtidspension eller et fleksjob, at jobcentreret vurderer, at den ansatte har en væsentlig og varig nedsat arbejdsevne, der gør, at den ansatte ikke kan fastholde sin beskæftigelse på hidtidige vilkår.

Afgrænsningen betyder, at vi frasorterer lidt over 700 ansatte fra vores population, når vi laver benchmarkinganalysen af kommunernes afgangsprocent, ud af lidt over 64.000 ansatte.

#### **Folkepensionsalder**

Vi frasorterer også ansatte, der havde en alder, så de kunne gå på folkepension i september 2022. Der kan både argumenteres for og imod dette analytiske valg. Det primære argument for ikke at

---

<sup>6</sup> Vi har undersøgt, om der er en sammenhæng mellem kommunernes budgetændringer fra 2021 til 2022 og sandsynligheden for afgang for den enkelte ansatte. Vi finder generelt ingen sammenhæng. Det indikerer, at afgangsprocenten på tværs af kommunerne ikke er drevet af eventuelle nedskæringer på ældreområdet.

frasortere disse ansatte er, at der er lavet en række tiltag både lokalt og nationalt for, at det skal være mere attraktivt for personer omkring tilbagetrækningsalderen at blive på arbejdsmarkedet. Det er altså en gruppe, man gerne vil og aktivt forsøger at fastholde på arbejdsmarkedet.

At vi har valgt at frasortere denne gruppe i benchmarkinganalysen alligevel skyldes, at det trods alt fortsat er normen, at ansatte trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet omkring folkepensionsalderen. Ved at frasortere ansatte, der har en alder, så de kunne gå på folkepension, undgår vi, at den enkelte kommunes resultater i vores benchmarkinganalyse er påvirket af, hvor stor en andel af de ansatte, der går på folkepension, i den periode, vi undersøger.

Afgrænsningen betyder, at vi frasorterer knap 1.000 ansatte fra vores population.

Det skal også nævnes, at vi til gengæld beholder ansatte, der kan gå på efterløn, eller har gjort det, mellem september 2021 og september 2022, da det i højere grad er en frivillig ordning, der kan benyttes flere år inden folkepensionsalderen.

### **Udvalgte uddannelser**

Vi frasorterer ansatte, der går på bestemte uddannelser rettet mod sundheds- og ældresektoren i september 2022, det vil sige på sluttidspunktet for opgørelsen af afgangsprocenten i analysen. Konkret drejer det sig om følgende uddannelser:

- Social- og sundhedshjælperuddannelsen
- Social- og sundhedsassistentuddannelsen
- Sygeplejerskeuddannelsen

Denne afgrænsning er valgt, da der er en række ordninger, der skal gøre det attraktivt for fx ufaglærte at videreudanne sig indenfor sundheds- og ældreområdet, da det også er en del af løsningen på udfordringen om manglende arbejdskraft på sundheds- og ældreområdet, hvis flere ufaglærte uddanner sig inden for faget, eller hvis flere uddannede opkvalificerer sig.

Vi har valgt også at medtage sygeplejerskeuddannelsen her, da den for mange ligger i naturlig forlængelse af social- og sundhedsassistentuddannelsen, der er adgangsgivende til sygeplejerskeuddannelsen.

At vi ikke frasorterer ansatte, der er i gang med andre uddannelser, end de nævnte, skyldes, at vi i denne analyse har fokus på manglende arbejdskraft specifikt på det kommunale ældreområde. Man kunne også have valgt at beholde ansatte, der overgår til de her udvalgte uddannelser og vælge at anse det som en succes, men vi ved ikke, om de færdiggør uddannelsen, eller om de bliver på det kommunale ældreområde eller kommer tilbage til det, hvis de bliver færdige.

Afgrænsningen betyder, at vi frasorterer knap 2.600 ansatte fra vores population, når vi laver benchmarkinganalysen af kommunernes afgangsprocent ud af lidt over 64.000 ansatte.

### **Død**

Endeligt frasorterer vi i sammenhængsanalyserne og benchmarkinganalysen ansatte, der er døde mellem september 2021 eller september 2022. Det drejer sig dog om et fåtal.



## 1.4 Øvrige opmærksomhedspunkter

### **Covid-19**

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

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

### **Optælling af antallet af ansatte**

Analysen baserer sig på data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Når KRL opgør antallet af ansatte i kommunerne, sker det på baggrund af antallet af ansættelsesforhold. Antallet af ansatte er dermed i virkeligheden antallet af ansættelsesforhold. Det er værd at bemærke, da man godt kan have flere ansættelsesforhold i en måned. Det kan fx skyldes, at ansatte har flere samtidige stillinger, eller at de skifter job midt i en måneden. Der er dog kun under 1 pct. af de ansatte i den undersøgte population, der har mere end et ansættelsesforhold på det kommunale ældreområde. Ved opgørelsen af afgangsprocenten tages der udgangspunkt i det enkelte ansættelsesforhold, og der ses ikke på tværs af ansættelsesforhold for den enkelte ansatte.

### **Ulønnet orlov eller fravær**

Analysen er baseret på personaledata fra KRLs personaleomsætningsstatistik. KRLs statistik er baseret på månedlige indberetninger om personerne ansat i den kommunale eller regionale sektor, der er registreret med løn. Dette medfører, at personer på ulønnet orlov eller med andet ulønnet fravær kan blive talt med under afgang, hvis de fx var på ulønnet orlov i september 2022 men ikke var det i september 2021.

## 2 Forløbsanalyse

I hovedrapportens kapitel 5 præsenterer vi resultaterne af en forløbsanalyse, hvor vi har undersøgt, hvor det social- og sundhedspersonale, der afgik fra det kommunale ældreområde, bevægede sig hen. Forløbsanalysen er som i den øvrige del af analysen baseret på nedslag i september 2021 og september 2022. Det betyder, at vi tager udgangspunkt i social- og sundhedspersonalet, der var månedslønnede og ordinært ansat på det kommunale ældreområde i 2021, men som var afgået fra deres månedslønnede ordinære ansættelsesforhold i september 2022. Vi ser i forløbsanalysen på, hvor det afgåede social- og sundhedspersonale har bevæget sig hen målt i september 2022.

Vi tager i forløbsanalysen udgangspunkt i afgang fra det kommunale ældreområde på landsplan. Det vil sige, at vi ikke har ansatte med i forløbsanalysen, der skiftede fra en kommunes ældreområde til en anden kommunes ældreområde og fortsat var månedslønnet ordinært ansat, jf. definitionen af afgang på henholdsvis landsplan og kommuneniveau beskrevet i kapitel 1 ovenfor.

Hvor de ansatte har bevæget sig hen kategoriserer vi ud fra en række forskellige afgangstyper. I tabel 2.1 har vi listet de forskellige afgangstyper op, uddybet dem, samt dokumenteret, hvilken datakilde, vi har brugt til at identificere, hvem der skulle kategoriseres som værende overgået til den enkelte afgangstype. Bemærk, at vi ikke har mulighed for at skelne mellem frivillig og ufrivillig afgang, da der ikke findes registerdata med disse oplysninger. Denne skelnen er derfor ikke en del af forløbsanalysen.

**Tabel 2.1**

### Afgangstyper i forløbsanalysen

Afgangstype	Forklaring	Datakilde
Andet kommunalt område	Beskæftigelse i den kommunale sektor, men på et andet område end ældreområdet	KRL
Region	Beskæftigelse i den regionale sektor	KRL
Privat	Beskæftigelse i den private sektor	BFL (DST)
Staten	Beskæftigelse i den statslige sektor	BFL (DST)
Andet kommunalt ansættelsesforhold	Ændring i ansættelsesforholdet, så den ansatte ikke længere er ordinært ansat på overenskomsten for social- og sundhedspersonalet. Ændring kan skyldes, at den ansatte er gået fra månedslønnet til timelønnet, har skiftet overenskomst, eller er gået fra at være overenskomstansat eller tjenestemandsansat til at være ekstraordinært ansat eller ansat i et fleksjob. Skift til en elevstilling har vi valgt at placere under afgangstypen uddannelse.	KRL
Død, udvandring og førtidspension	Død, udvandring, førtidspension, fleksjob og lignende	DREAM (DST)
Folkepension og efterløn	Modtager af folkepension eller er overgået til efterløn.	DREAM (DST)
Sygedagpenge	Modtager af sygedagpenge eller en ydelse i forbindelse med et jobafklaringsforløb	DREAM (DST)
Dagpenge og kontanthjælp	Dagpengemodtager, kontanthjælpsmodtager og lignende	DREAM (DST)
Uddannelse	Under uddannelse	KOTRE og DREAM (DST) og KRL
Selvforsørgende	Selvforsørgende dækker over personer, der ikke var i beskæftigelse, uddannelse eller modtog ydelser fra det offentlige. Det kan fx være tilfældet, hvis man var på ulønnet orlov eller havde arbejde i udlandet, men bopæl i Danmark, blev forsynet af sin ægtefælle eller i september 2022 ikke havde et forsørgelsesgrundlag. Det kan også være personer på barselsdagpenge, da der ikke forelå data om modtagere af barselsdagpenge i september 2022 ved analysens udarbejdelse. Hvis man får udbetalt løn under barsel, tæller det i sig selv ikke som en afgang. Endeligt kan det være personer, der er overgået til at være selvstændige, da der i de anvendte registre ikke findes oplysninger om selvstændige.	BFL (DST), DREAM (DST), KOTRE (DST) og KRL

Da det er muligt for social- og sundhedspersonalet at være overgået til flere forskellige afgangstyper samtidigt (fx beskæftigelse og uddannelse), har vi lavet et hierarki, hvor beskæftigelse prioriteres først (afgangstyperne privat, andet kommunalt område, afgang fra ansættelsesforhold, region og staten), herefter følger uddannelse og til sidst de afgangstyper, som hverken dækker beskæftigelse eller uddannelse (afgangstyperne sygedagpenge, folkepension og efterløn, selvforsørgende, død, udvandring og førtidspension, og dagpenge og kontanthjælp). Dermed optræder hver enkelt ansat kun under én ansættelsestype i forløbsanalysen. Prioriteringen er valgt ud fra analysens fokus på fastholdelse og mangel på arbejdskraft.

I forløbsanalysen har vi frasorteret ansatte, der har mere end ét ansættelsesforhold på det kommunale ældreområde i september 2021. Vi har også sorteret personer fra, hvis vi ikke har været i stand til at følge deres forløb i data. Derfor baserer forløbsanalysen i kapitel 5 sig på knap 11.800 ansættelsesforhold mod de lidt over 12.500 personer, som var ordinært ansat som social- og sundhedspersonale i september 2021 på det kommunale ældreområde, og som afgik fra september 2021 til september 2022 målt på landsplan.

I bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" og bilag 2: "Kommunespecifikke nøgletal" vises en mere aggregeret udgave af forløbsanalysen for hver enkelt kommune. Her tages der udgangspunkt i afgangsprocenten for hver enkelt kommune, så skift på tværs af kommunernes ældreområde også tæller med som en afgang. I bilag 1 og 2 er forløbsanalysen for hver enkelt kommune uddybet i de medfølgende læsevejledninger.

### 3 Analysens datagrundlag

Analysen baserer sig på et dataudtræk på individniveau fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Dataudtrækket indeholder oplysninger om hver enkelt ansats ansættelsesforhold.

Datasættet fra KRL har vi koblet med en række registre fra Danmarks Statistik. I tabel 2.1 nedenfor fremgår de variable, der indgår i analysen udover de variable, vi allerede har præsenteret under forløbsanalysen i kapitel 2 ovenfor. Hovedparten af de variable, der fremgår af tabellen, er udelukkende anvendt i de regressionsanalyser, der ligger bag sammenhængsanalyserne og benchmarkingen af kommunerne i analysen.

Tabel 3.1

#### Rammevilkår

Variabel	Register
Køn	BEF
Alder	BEF
Herkomst	BEF
Flere indvandringer	BEF
Opholdstid siden indvandring	BEF
Kriminalitet	KRAF
Højeste uddannelse	UDDA
Under uddannelse	KOTRE
Færdiggjort uddannelse de sidste to år ekskl. SOSU-uddannelser	KOTRE
Ækvivaleret formue	FORMGELD
Bor i almennyttig bolig	BBRENHED
Almen praksis	SSR
Somatisk kontakt	LPR
Psykisk sygdom	LPR
Alkoholmisbrug	LPR
Har modtaget hjemmepleje	AEFV
Børn	BEF
Børn under 3 år	BEF
Udsat barn	BUAF & BUFO
Partners status	RAS
Barn i specialundervisning	UDSP og INST
Personalegruppe	FFR
Arbejdssted	KRL
Bibeskæftigelse	BFL
Sygedagpengemodtager	DREAM
Efterlønsordning	DREAM
Ledig inden for de 3 seneste år	DREAM
Flyttet kommune i 2019 eller 2020	FLYT
Bil	DMRB
Afstand til rådhus i kommune med ansættelse	BEF, DAR (DST), KRL, GEOCODE

Afstand til nærmeste andet rådhus i en anden kommune uden ansættelse	BEF, DAR (DST), KRL, GEOCODE
Afstand til nærmeste sygehus	BEF, DAR (DST), KRL, GEOCODE
Befolkningsstørrelse	BEF
Befolkningsstæthed	BEF og statistikbanken.dk
Ledighed i (bopæls)kommunen	statistikbanken.dk
Ø-kommune	BEF
PLI	noegletal.dk
Arbejdstid	KRL
Aften- og natarbejde	KRL
Weekendarbejde	KRL
Gennemsnitligt sygefravær	KRL
Bruttoløn	KRL

Navnet på nogle af de variable, der fremgår af tabel 3.1, er ikke umiddelbart selvforklarende. Derfor er nogle af disse uddybet her:

- Afstand til rådhus i kommunen med ansættelse: Afstanden fra rådhuset i den kommune, den ansatte er ansat i, til det sogn, som den ansatte bor i.
- Afstand til nærmeste andet rådhus i en anden kommune uden ansættelse: Afstanden fra nærmeste andet rådhus i en anden kommune, end den som den ansatte er ansat i, til det sogn, som den ansatte bor i.
- Afstand til nærmeste sygehus: Afstanden fra det nærmeste sygehus til det sogn, som den ansatte bor i.
- Befolkningsstørrelse: Antallet af indbyggere i den kommune, som den ansatte bor i.
- Befolkningsstæthed: Antallet af indbyggere i den kommune, som den ansatte bor i, sat i forhold til kommunens areal.
- PLI: Er en forkortelse for "Privat-leverandør-indikator" og dækker over kommunernes brug af private leverandører i pct. ift. den del af kommunernes samlede opgaveløsning, der må varetages af private leverandører. Tager udgangspunkt i den kommune, som den ansatte arbejder i.
- Gennemsnitligt sygefravær: Er det gennemsnitlige sygefravær i den kommune, som den ansatte arbejder i, blandt social- og sundhedspersonalet. Det er dermed ikke den ansattes gennemsnitlige sygefravær.

## 4 Regressionsanalyser

I selve benchmarkinganalysen har vi taget højde for forskelle i kommunernes rammevilkår, der i denne forbindelse skal forstås som de ansattes individkarakteristika, medarbejdersammensætningen og forskellige strukturelle variable som befolkningsstørrelse. Vi har brugt en regressionsanalyse til at identificere og tage højde for alle de variable, vi har identificeret som forklarende for sandsynligheden for afgang<sup>7</sup>. Regressionsanalysen er baseret på en logistisk model, hvor hovedindikatoren er, om den enkelte ansatte er afgået fra den enkelte kommunes ældreområde eller ej.

Vi har lavet tre modeller, én model for social- og sundhedspersonalet under et, én model alene for social- og sundhedsassistenterne og -hjælperne samt én model for det ufaglærte social- og sundhedspersonale<sup>8</sup>.

Resultaterne af regressionsanalyserne anvendes til at etablere såkaldte benchmarkingindikatorer, der præsenteres i kapitel 8 i hovedrapporten. Beregningen af benchmarkingindikatorerne er beskrevet i kapitel 5 nedenfor. Herudover anvender vi regressionsanalyserne til at identificere sammenhænge mellem sandsynligheden for afgang og forskellige forklarende variable. I hovedrapportens kapitel 7 præsenterer vi sammenhænge mellem de ansattes baggrundskarakteristika og sandsynligheden for afgang. I hovedrapportens kapitel 9 præsenterer vi sammenhænge mellem udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang.

I de følgende afsnit fremgår modelspecifikationerne for de tre regressionsmodeller. Sidst i kapitlet præsenteres resultaterne omkring de udvalgte ansættelsesforhold, der bliver brugt i hovedrapportens kapitel 9.

---

<sup>7</sup> Udover de variable der vises i tabellerne har vi fx også testet sammenhængen mellem sandsynligheden for afgang og alvorlig sygdom, multisygdom, antal børn, negative private begivenheder, ledighed i pendlingsområdet, forgæves rekrutteringsrate i RAR-området, kommunetype, nettoflytninger med flere. Vi har også forsøgt at lægge en række forskellige interaktionsled ind i modellerne.

<sup>8</sup> Det kunne også have været relevant at lave en model for assistenter og hjælpere hver for sig. Det kunne ligeledes have været relevant at lave forskellige modeller for forskellige aldersgrupper. Der er således mange relevante undergrupper blandt social- og sundhedspersonalet, det kunne have været relevant at lave særskilte resultater for. Vi har valgt at lave en samlet model for social- og sundhedspersonalet, én model for det faglærte personale og én model for det ufaglærte personale. I disse har vi dog også taget højde for de ansattes alder og personalegruppe. Den valgte tilgang sikrer, at den enkelte kommunes resultater er baseret stort antal ansatte, hvilket giver mere robuste resultater, ligesom den valgte tilgang gør det muligt at skelne mellem det faglærte personale og det ufaglærte personale. Således vurderes det faglærte personale at være den mest interessante gruppe generelt i et fastholdelsesperspektiv. De ufaglærte er en særlig gruppe, hvorfor vi har haft et ønske om at give kommunerne resultater renset for betydningen af de ufaglærtes afgang, der formentlig oftere er et resultat af andre faktorer end den enkelte kommunes evne til at fastholde sit social- og sundhedspersonale.

## 4.1 Social- og sundhedspersonalet under ét

Tabel 4.1

Logistisk regressionsanalyse af sandsynligheden for afgang blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde mellem september 2021 og september 2022

Variabel	Parameterestimat	Standardfejl	Marginal effekt (Pct.point)
<b>Køn (reference: Mand)</b>	0,027	0,042	0,4
<b>Alder (reference: Under 25 år)</b>			
25 til 29 år	-0,327***	0,062	-6,0
30 til 34 år	-0,523***	0,064	-9,2
35 til 39 år	-0,574***	0,066	-10,0
40 til 44 år	-0,758***	0,067	-12,7
45 til 49 år	-0,803***	0,066	-13,3
50 til 54 år	-0,958***	0,066	-15,4
55 til 59 år	-1,215***	0,066	-18,3
60 til 64 år	-0,854***	0,069	-14,0
65+ år	-0,670***	0,117	-11,5
<b>Herkomst (reference: Dansk)</b>			
Indvandrer (vestlig)	-0,273***	0,078	-3,6
Indvandrer (ikke-vestlig)	-0,473***	0,058	-5,9
Efterkommer (vestlig)	0,141	0,231	2,1
Efterkommer (ikke-vestlig)	-0,114	0,075	-1,6
<b>Flere indvandringer (reference: Nej)</b>	0,243***	0,070	3,5
<b>Opholdstid siden indvandring (reference: Ingen indvandring)</b>			
0 til 5 år	0,496***	0,116	7,5
5 til 10 år	0,101	0,083	1,4
11 til 20 år	0,120*	0,062	1,7
Over 20 år	0,090	0,055	1,2
<b>Højeste uddannelse (reference: Grundskolen)</b>			
Gymnasial uddannelse	0,529***	0,071	8,3
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,052	0,057	-0,7
Kort videregående uddannelse	0,143	0,101	2,1
Mellemlang videregående uddannelse	0,306***	0,0733	4,6
Lang videregående uddannelse	0,381***	0,123	5,8
Uoplyst	-0,222	0,221	-2,9
<b>Under uddannelse (reference: Nej)</b>	0,420***	0,062	6,3
<b>Færdiggjort uddannelse sidste to år ex SOSU (reference: Nej)</b>	0,464***	0,112	7,0
<b>Bor i almennyttig bolig (reference: Nej)</b>	-0,142***	0,031	-1,9
<b>Bil (reference: Nej)</b>	0,039*	0,024	0,5

<b>Efterlønsordning (reference: Nej)</b>	-0,085**	0,036	-1,1
<b>Ækvivaleret formue (reference: Gæld)</b>			
0-99.999 kr.	-0,078	0,540	-1,2
100.000 til 499.999 kr.	-0,197***	0,046	-2,9
500.000 til 799.999 kr.	-0,331***	0,053	-4,7
Over 800.000 kr.	-0,306***	0,051	-4,4
<b>Partners status (reference: Beskæftiget eller selvstændig, middelindkomst)</b>			
Uddannelse	0,161	0,121	2,2
Pension	0,139**	0,070	1,9
FØP/Fleks mv.	-0,191**	0,074	-2,4
Ledig	-0,120*	0,066	-1,5
Ukendt status	0,285***	0,067	4,1
Enlig	0,088***	0,031	1,2
Beskæftiget eller selvstændig, lav indkomst	-0,086*	0,046	-1,1
Beskæftiget eller selvstændig, høj indkomst	0,135***	0,033	1,9
<b>Børn (reference: Nej)</b>	-0,098***	0,030	-1,3
<b>Børn under 3 år (reference: Nej)</b>	0,220***	0,048	3,1
<b>Udsat barn (reference: Nej)</b>	0,066**	0,033	0,9
<b>Personalegruppe (reference: Social- og sundhedsassistenter)</b>			
Social- og sundhedshjælpere	-0,356***	0,026	-4,8
Ufaglært social- og sundhedspersonale	0,596***	0,053	8,1
Øvrige grupper	-0,197**	0,065	-2,7
<b>Arbejdssted (reference: Hjemmeplejen)</b>			
Plejecentre	0,112***	0,024	1,6
Øvrige arbejdssteder	-0,063	0,053	-0,8
<b>Bibeskæftigelse (reference: Nej)</b>	0,573***	0,029	7,7
<b>Sygedagpengemodtager (reference: Nej)</b>	0,517***	0,026	7,0
<b>Ledig inden for de 3 seneste år (reference: Nej)</b>	0,538***	0,032	7,3
<b>Kriminalitet (reference: Nej)</b>	0,354***	0,099	5,2
<b>Almen praksis (reference: Ingen kontakter)</b>			
1 til 5 kontakter	0,069*	0,036	0,9
6 til 10 kontakter	0,132***	0,042	1,8
Mere end 10 kontakter	0,243***	0,051	3,3
<b>Psykisk sygdom (reference: Nej)</b>	0,141***	0,042	2,0
<b>Somatisk kontakt (reference: Ingen kontakter)</b>			
1 til 5 kontakter	0,086***	0,025	1,2



6 til 10 kontakter	0,065	0,048	0,9
Mere end 10 kontakter	0,189***	0,065	2,6
<b>Alkoholmisbrug (reference: Nej)</b>	0,456**	0,192	6,9
<b>Har modtaget hjemmepleje (reference: Nej)</b>	1,038***	0,028	17,6
<b>Flyttet kommune i 2019 eller 2020 (reference: Nej)</b>	0,251***	0,054	3,6
<b>Afstand til rådhus i kom- mune med ansættelse</b>	0,013***	0,001	0,2
<b>Afstand til nærmeste andet rådhus i en kommune uden ansættelse</b>	-0,005***	0,001	-0,1
<b>Afstand til nærmeste sygehus (reference: Under 5 km)</b>			
5 til 9 km	-0,084	0,068	-1,2
10 til 14 km	-0,164**	0,068	-2,3
15 til 24 km	-0,223***	0,067	-3,1
25 til 40 km	-0,210***	0,067	-3,0
Over 40 km	-0,260***	0,075	-3,6
<b>Befolkningsstørrelse (reference: Under 30.000 indbyggere)</b>			
30.000 til 44.999 indbyggere	-0,064	0,045	-0,9
45.000 til 59.999 indbyggere	-0,092**	0,044	-1,3
60.000 til 100.000 indbyggere	-0,049	0,046	-0,7
Over 100.000 indbyggere	-0,274***	0,053	-3,6
<b>Befolkningsstæthed (reference: Under 80)</b>			
80 til 149	0,031	0,034	0,4
150 til 299	0,020	0,046	0,3
300 til 1000	0,171***	0,043	2,3
Over 1000	0,193***	0,055	2,6
<b>Ø-kommune (reference: Bor ikke på ø-kommune)</b>	0,391**	0,155	5,8
<b>Ledighed i kommunen (reference: Under 2,5 pct.)</b>			
2,5 til 3,5 pct.	-0,113***	0,033	-1,6
Over 3,5 pct.	-0,010*	0,052	-1,4
<b>PLI (reference: Under 25 pct.)</b>			
25 til 30 pct.	0,123***	0,028	1,7
Over 30 pct.	0,098***	0,036	1,3
<b>Konstant</b>	-0,813***	0,130	

Anm.: Antal observationer: 59.157. \*p<0,10, \*\*p<0,05, \*\*\*p<0,01. Pseudo R<sup>2</sup>: 0,13  
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 4.2 Assistenterne og hjælpere

Tabel 4.2

Logistisk regressionsanalyse af sandsynligheden for afgang blandt assistenter og hjælpere på det kommunale ældreområde mellem september 2021 og september 2022

Variabel	Parameterestimat	Standardfej	Marginal effekt (Pct.point)
<b>Køn (reference: Mand)</b>	0,029	0,051	3,7
<b>Alder (reference: Under 25 år)</b>			
25 til 29 år	-0,120	0,083	-1,9
30 til 34 år	-0,283***	0,083	-4,4
35 til 39 år	-0,298***	0,084	-4,6
40 til 44 år	-0,479***	0,086	-7,0
45 til 49 år	-0,504***	0,085	-7,3
50 til 54 år	-0,634***	0,084	-8,9
55 til 59 år	-0,841***	0,085	-11,2
60 til 64 år	-0,484***	0,088	-7,1
65+ år	-0,282**	0,141	-4,4
<b>Herkomst (reference: Dansk)</b>			
Indvandrer (vestlig)	-0,251**	0,089	-3,1
Indvandrer (ikke-vestlig)	-0,482***	0,066	-5,5
Efterkommer (vestlig)	0,215	0,261	3,0
Efterkommer (ikke-vestlig)	-0,010	0,094	-0,1
<b>Flere indvandringer (reference: Nej)</b>	0,242***	0,078	3,3
<b>Opholdstid siden indvandring (reference: Ingen indvandring)</b>			
0 til 5 år	0,569***	0,183	8,3
5 til 10 år	0,273***	0,099	3,7
11 til 20 år	0,137**	0,070	1,8
Over 20 år	0,118*	0,061	1,5
<b>Under uddannelse (reference: Nej)</b>	0,619***	0,104	9,3
<b>Færdiggjort uddannelse sidste to år ex SOSU (reference: Nej)</b>	0,961***	0,193	1,6
<b>Bor i almennyttig bolig (reference: Nej)</b>	-0,134***	0,035	-1,7
<b>Bil (reference: Nej)</b>	0,061**	0,026	0,8
<b>Ækvivaleret formue (reference: Gæld)</b>			
0-99.999 kr.	-0,012	0,066	-1,7
100.000 til 499.999 kr.	-0,201***	0,054	-2,8
500.000 til 799.999 kr.	-0,325***	0,060	-4,4
Over 800.000 kr.	-0,336***	0,059	-4,5
<b>Partners status (reference: Beskæftiget eller selvstændig, middelindkomst)</b>			
Uddannelse	0,239	0,147	3,2

Pension	0,060	0,080	0,8
FØP/Fleks mv.	-0,199**	0,084	-2,3
Ledig	-0,153**	0,074	-1,8
Ukendt status	-0,008	0,099	-0,1
Enlig	0,0751**	0,0345	1,0
Beskæftiget eller selvstændig, lav indkomst	-0,0850*	0,052	-1,0
Beskæftiget eller selvstændig, høj indkomst	0,151***	0,039	2,0
<b>Børn (reference: Nej)</b>	-0,084**	0,033	-1,1
<b>Børn under 3 år (reference: Nej)</b>	0,272***	0,052	3,7
<b>Udsat barn (reference: Nej)</b>	0,098***	0,036	1,3
<b>Personalegruppe (reference: Social- og sundhedsassistenter)</b>			
Social- og sundhedshjælper	-0,370***	0,027	-4,7
<b>Arbudssted (reference: Hjemmeplejen)</b>			
Plejecentre	0,109***	0,027	1,4
Øvrige arbejdssteder	-0,087	0,058	-1,1
<b>Bibesæftigelse (reference: Nej)</b>	0,614***	0,034	7,8
<b>Sygedagpengemodtager (reference: Nej)</b>	0,544***	0,028	6,9
<b>Ledig inden for de 3 seneste år (reference: Nej)</b>	0,568***	0,037	7,2
<b>Efterlønsordning (reference: nej)</b>	-0,093**	0,039	-1,2
<b>Kriminalitet (reference: Nej)</b>	0,292**	0,122	4,0
<b>Almen praksis (reference: Ingen kontakter)</b>			
1 til 5 kontakter	0,099**	0,041	1,2
6 til 10 kontakter	0,181***	0,048	2,2
Mere end 10 kontakter	0,310***	0,057	4,0
<b>Psykisk sygdom (reference: Nej)</b>	0,176***	0,047	2,3
<b>Somatisk kontakt (reference: Ingen kontakter)</b>			
1 til 5 kontakter	0,070**	0,029	0,9
6 til 10 kontakter	0,008	0,053	0,1
Mere end 10 kontakter	0,152**	0,070	2,0
<b>Alkoholmisbrug (reference: Nej)</b>	0,525**	0,220	7,7
<b>Har modtaget hjemmepleje (reference: Nej)</b>	1,168***	0,289	19,8
<b>Flyttet kommune i 2019 eller 2020 (reference: Nej)</b>	0,275***	0,062	3,7
<b>Afstand til rådhus i kommune med ansættelse</b>	0,016***	0,001	0,2
<b>Afstand til nærmeste andet rådhus i en kommune uden ansættelse</b>	-0,008***	0,001	-0,1
<b>Afstand til nærmeste svogehus (reference:</b>			

<b>Under 5 km</b>			
5 til 9 km	-0,032	0,081	-0,4
10 til 14 km	-0,103	0,081	-1,4
15 til 24 km	-0,159**	0,080	-2,1
25 til 40 km	-0,154*	0,080	-2,0
Over 40 km	-0,177**	0,088	-2,3
<b>Befolkningsstørrelse (reference: Under 30.000 indbyggere)</b>			
30.000 til 44.999 indbyggere	-0,059	0,045	-0,8
45.000 til 59.999 indbyggere	-0,054	0,048	-0,7
60.000 til 100.000 indbyggere	0,002	0,051	0,0
Over 100.000 indbyggere	-0,288***	0,058	-3,5
<b>Befolkningsstæthed (reference: Under 80)</b>			
80 til 149	0,068	0,038	0,8
150 til 299	0,000	0,051	0,0
300 til 1000	0,279***	0,048	3,6
Over 1000	0,332***	0,061	4,3
<b>Ø-kommune (reference: Bor ikke på ø-kommune)</b>	0,772***	0,172	11,9
<b>Ledighed i kommunen (reference: Under 2,5 pct.)</b>			
2,5 til 3,5 pct.	-0,108***	0,037	-1,4
Over 3,5 pct.	-0,183***	0,058	-2,3
<b>PLI (reference: Under 25 pct.)</b>			
25 til 30 pct.	0,132***	0,031	1,6
Over 30 pct.	0,122***	0,040	1,5
<b>Konstant</b>	-1,312***	0,143	

Anm.: Antal observationer: 50.529. \*p<0,10, \*\*p<0,05, \*\*\*p<0,01. Pseudo R<sup>2</sup>: 0,08  
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 4.3 Det ufaglærte social- og sundhedspersonale

Tabel 4.3

Logistisk regressionsanalyse af sandsynligheden for afgang blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde mellem september 2021 og september 2022

Variabel	Parameterestimat	Standardfejl	Marginal effekt (Pct.point)
<b>Køn (reference: Mand)</b>	0,025	0,078	0,5
<b>Alder (reference: Under 25 år)</b>			
25 til 29 år	-0,444***	0,102	-9,8
30 til 34 år	-0,787***	0,126	-17,9
35 til 39 år	-0,915***	0,138	-20,9
40 til 44 år	-1,158***	0,148	-26,5
45 til 49 år	-1,237***	0,145	-28,3
50 til 54 år	-1,498***	0,135	-34,0
55 til 59 år	-1,812***	0,130	-40,2
60 til 64 år	-1,773***	0,137	-39,5
65+ år	-1,436***	0,353	-32,6
<b>Herkomst (reference: Dansk)</b>			
Indvandrer (vestlig)	-0,394**	0,170	-8,4
Indvandrer (ikke-vestlig)	-0,541***	0,130	-11,5
Efterkommer (vestlig)	-0,280	0,468	-5,9
Efterkommer (ikke-vestlig)	-0,260**	0,124	-5,5
<b>Flere indvandring (reference: Nej)</b>			
<b>Opholdstid siden indvandring (reference: Ingen indvandring)</b>			
0 til 5 år	0,369**	0,166	7,6
5 til 10 år	-0,018	0,157	-0,4
11 til 20 år	0,256*	0,137	5,3
Over 20 år	0,155	0,130	3,2
<b>Højeste uddannelse (reference: Grundskolen)</b>			
Gymnasial uddannelse	0,239***	0,083	5,1
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,026	0,087	-0,5
Kort videregående uddannelse	-0,133	0,190	-2,8
Mellemlang videregående uddannelse	0,271***	0,105	5,8
Lang videregående uddannelse	0,696***	0,161	14,6
Uoplyst	0,096	0,242	2,0
<b>Under uddannelse (reference: Nej)</b>	0,172**	0,080	3,6
<b>Bor i almennyttig bolig (reference: Nej)</b>	-0,258***	0,072	-5,4
<b>Ækvivaleret formue (reference: Gæld)</b>			
0-99.999 kr.	-0,212**	0,097	-4,5
100.000 til 499.999 kr.	-0,192**	0,095	-4,0

500.000 til 799.999 kr.	-0,435***	0,123	-9,1
Over 800.000 kr.	-0,216**	0,105	-4,5
<b>Børn (reference: nej)</b>	-0,105	0,075	-2,2
<b>Børn i specialundervisning (reference: nej)</b>	-0,538**	0,214	-11,3
<b>Arbejdssted (reference: Hjemmeplejen)</b>			
Plejecentre	0,183***	0,058	3,8
Øvrige arbejdssteder	0,026	0,174	0,6
<b>Bibeskæftigelse (reference: Nej)</b>	0,349***	0,063	7,3
<b>Sygedagpengemodtager (reference: Nej)</b>	0,249**	0,081	5,2
<b>Ledig inden for de 3 seneste år (reference: Nej)</b>	0,446***	0,068	9,3
<b>Somatisk kontakt (reference: Ingen kontakter)</b>			
1 til 5 kontakter	0,120*	0,062	2,5
6 til 10 kontakter	0,252*	0,133	5,2
Mere end 10 kontakter	-0,0119	0,197	-0,2
<b>Flyttet kommune i 2019 eller 2020 (reference: Nej)</b>	0,218**	0,108	4,6
<b>Afstand til rådhus i kommune med ansættelse</b>	0,007***	0,002	0,2
<b>Afstand til nærmeste andet rådhus i en kommune uden ansættelse</b>	0,009***	0,002	0,2
<b>Afstand til nærmeste sygehus (reference: Under 5 km)</b>			
5 til 9 km	-0,183	0,143	-3,8
10 til 14 km	-0,206	0,145	-4,3
15 til 24 km	-0,411***	0,144	-8,6
25 til 40 km	-0,385***	0,146	-8,0
Over 40 km	-0,530***	0,164	-11,1
<b>Befolkningsstørrelse (reference: Under 30.000 indbyggere)</b>			
30.000 til 44.999 indbyggere	-0,068	0,121	-1,4
45.000 til 59.999 indbyggere	-0,291**	0,115	-6,1
60.000 til 100.000 indbyggere	-0,274*	0,116	-5,7
Over 100.000 indbyggere	-0,170	0,120	-3,5
<b>Ø-kommune (reference: Bor ikke på ø-kommune)</b>	-1,208***	0,355	-23,7
<b>Konstant</b>	0,703***	0,213	

Anm.: Antal observationer: 6056. \*p<0,10, \*\*p<0,05, \*\*\*p<0,01. Pseudo R<sup>2</sup>: 0,12  
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 4.4 Udvalgte ansættelsesforhold

Tabel 4.4

Variable anvendt ved undersøgelsen af sammenhængen mellem udvalgte ansættelsesforhold og sandsynligheden for afgang for faglært social- og sundhedspersonale

Variabel	Parameterestimat	Standardfejl	Marginal effekt (Pct.point)
<b>Arbejdstid (reference: 0 til 19 timer om ugen)</b>			
20 til 27 timer om ugen	0,250**	0,117	2,7
28 til 31 timer om ugen	0,339***	0,102	3,8
32 til 36 timer om ugen	0,305***	0,105	3,4
Fuldtid	0,429***	0,112	5,0
<b>Aften- og natarbejde (reference: Ingen aften- og natarbejde)</b>			
1 til 19 timer	-0,134***	0,045	-1,5
20 til 69 timer	0,192***	0,046	2,4
70 til 119 timer	0,238***	0,045	3,0
120 timer eller derover	0,232***	0,068	2,9
<b>Weekendarbejde (reference: Ingen weekendarbejde)</b>			
1 til 19 timer	-0,341***	0,036	-4,5
20 til 29 timer	-0,243***	0,047	-3,3
30 til 39 timer	-0,275***	0,054	-3,7
40 timer eller derover	-0,281***	0,062	-3,7
<b>Gennemsnitligt sygefravær i kommunen (reference: Under 15 dagsværk)</b>			
15 til 17 dagsværk	0,087*	0,050	1,0
17 til 19 dagsværk	0,209***	0,057	2,6
19 til 21 dagsværk	0,150***	0,056	1,8
Over 21 dagsværk	0,151**	0,068	1,8
<b>Bruttoløn (reference: Under 20.000 kr.)</b>			
20.000 til 25.000 kr.	-0,773***	0,087	-14,9
25.000 til 30.000 kr.	-1,114***	0,081	-20,1
30.000 til 35.000 kr.	-1,398***	0,084	-23,8
35.000 til 40.000 kr.	-1,739***	0,093	-27,4
Over 40.000 kr.	-1,778***	0,111	-27,8

Anm.: Antal observationer: 50.529. \*p<0,10, \*\*p<0,05, \*\*\*p<0,01.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 5 Benchmarkinganalyser

I hovedrapportens kapitel 8 gennemføres tre benchmarkinganalyser af henholdsvis afgangen blandt social- og sundhedspersonalet under ét, afgangen blandt assistenterne og hjælperne samt afgangen blandt det ufaglærte social- og sundhedspersonale. I benchmarkinganalyserne har vi beregnet en såkaldt benchmarkingindikator, som er et udtryk for, om den enkelte kommunes afgangsprocent er højere eller lavere, end man kunne forvente, når der er taget højde for kommunens rammevilkår. Rammevilkår betegner de strukturelle forhold, som den enkelte kommune opererer under og er generelt kendetegnet ved, at de ikke kan ændres på kort eller mellemlang sigt. Det er de forhold, der er præsenteret i dette metodebilags afsnit 4.1 til 4.3.

Når vi beregner benchmarkingindikatorerne har vi til gengæld ikke taget højde for de ansættelsesforhold, der fremgår af metodebilagets afsnit 4.4 ovenfor. Det skyldes, at vi i denne kontekst anser ansættelsesforholdene for variable, den enkelte kommune rent faktisk har en indflydelse på eller har mulighed for at påvirke i et eller andet omfang.

### 5.1 Beregning af benchmarkingindikatorerne

Med udgangspunkt i regressionsmodellerne præsenteret i afsnit 4.1 til 4.3 ovenfor estimeres den forventede sandsynlighed for, at hver enkelt ansat i vores population afgår fra sin stilling som social- og sundhedspersonale på ældreområdet (se eventuelt kapitel 1 ovenfor for definitionen af afgangsprocenten). Herefter har vi taget gennemsnittet af de forventede sandsynligheder for afgang for hver enkelt ansat på kommuneniveau. Dette gennemsnit viser, hvor stor en andel af de ansatte, der kunne forventes at forlade den enkelte kommunes ældreområde, alene baseret på kommunens rammevilkår.

Kommunernes faktiske og forventede afgangsprocent benyttes herefter til at beregne en såkaldt benchmarkingindikator for hver enkelt kommune. Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har en højere eller lavere afgangsprocent i pct.point, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår. Benchmarkingindikatoren beregnes konkret som:

$$\text{Benchmarkingindikator: Faktisk afgangsprocent} - \text{forventet afgangsprocent}$$

Benchmarkingindikatoren sikrer et bedre sammenligningsgrundlag på tværs af kommunerne, hvor betydningen af forskelle i kommunens rammevilkår i betydelig grad er renset ud. I boks 5.1 fremgår det, hvordan benchmarkingindikatoren konkret skal fortolkes.

#### Boks 5.1

##### Fortolkning af benchmarkingindikatoren

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



## 5.2 Opmærksomhedspunkter ved benchmarking

Benchmarkingindikatoren er et estimeret tal, der er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Det betyder, at der ikke skal tolkes for håndfast på den præcise placering af kommunerne. Ved rangering af kommunerne er de derfor inddelt i kvintiler, således at der kun skelnes mellem kommuner, som ligger i den bedste femtedel, næstbedste femtedel og så videre.

Meknikken ved en regressionsmodel gør desuden, at man ikke kan konkludere noget om størrelsen på det generelle niveau af kommunernes afgangsprocenter. Man kan således ikke konkludere, at de kommuner, der klarer sig godt i benchmarkinganalysen, ikke potentielt kan sænke deres andel yderligere.