

Inspirationseksempel på ledelsesinformation på baggrund af digitalt redskab med personalenøgletal

- Med fokus på ældreområdet og med udgangspunkt i Gladsaxe Kommune



Indenrigs- og
Sundhedsministeriets
BENCHMARKINGENHED

Indhold

1. Intro til eksemplet
2. Hovedkonklusioner
3. Fastholdelse og rekruttering
4. Sygefravær
5. Arbejdstid
6. Hovedresultater på tværs af temaer
7. Forklaring af benchmarkingindikatoren

1. Intro til eksemplet

- I inspirationseksemplet tages der udgangspunkt i Gladsaxe Kommune, og der sammenlignes løbende med landsgennemsnittet og Lyngby-Taarbæk Kommune, som anvendes som sammenligningskommune. Kommunerne er udvalgt efter aftale med begge kommuner.
- Der sættes i eksemplet fokus på to store personalegrupper afgrænset til ældreområdet i form af det faglærte social- og sundhedspersonale og sygeplejersker¹. I redskabet kan du også finde resultater for andre kommunale personalegrupper og mange regionale personalegrupper.
- Formålet med eksemplet er at give kommuner og regioner inspiration til, hvordan det digitale redskab med personalenøgletal kan danne grundlag for ledelsesinformation lokalt. Relevansen af eksemplet er således bredere end personalesammensætning på det kommunale ældreområde.
- I eksemplet vises der resultater for perioden 2022-2024. Ved at se samlet på en periode sikres der alt andet lige mere robuste resultater. Det er i redskabet muligt at se for enkelte år.
- For hovednøgletallene arbejdstid, afgangsprocent og sygefravær indeholder eksemplet en benchmarkingindikator, hvor der i sammenligningerne tages højde for forskelle i rammevilkår som de ansattes alder, køn, civilstatus m.m. Læs mere om benchmarkingindikatoren i kapitel 7.
- I eksemplet er der fokus på udvalgte nøgletal i temaerne fastholdelse og rekruttering, sygefravær og arbejdstid. I redskabet er det muligt at finde øvrige nøgletal inden for alle tre temaer, ligesom der i redskabet også er to yderligere temaer med nøgletal omhandlende personalesammensætning og tilbagetrækning.
- Du kan finde det digitale redskab med personalenøgletal på vores hjemmeside (www.benchmark.dk). Her kan du også finde metodevejledning med definitioner og afgrænsninger. I redskabet kan man selv foretage en række valg i forhold til bl.a. nøgletal, personalegrupper, tidsperioder, og hvem man vil sammenlignes med.
- De viste figurer i inspirationseksemplet er skærmbilleder fra selve redskabet.

¹Det faglærte social- og sundhedspersonale på ældreområdet, og sygeplejersker på sundheds- og ældreområdet

Digitalt redskab med personalenøgletal

Her finder du personalenøgletal for alle større personalegrupper på det kommunale og regionale område. Se resultater om arbejdstid, sygefravær, fastholdelse og rekruttering samt personalesammensætning og tilbagetrækning.

Det kommunale område

Det regionale område

Klik på dobbelpilen i nederste højre hjørne, hvis du ønsker fuldskærmsvisning



2. Hovedkonklusioner

Fastholdelse og rekruttering

- I 2022-2024 var afgangsprocenten blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune 17,2 procent. For sygeplejersker i kommunen var afgangsprocenten 24,1 procent. Det betyder, at næsten hver fjerde sygeplejerske forlod kommunen fra et år til det næste i perioden 2022-2024. For begge personalegrupper var afgangsprocenten højere end landsgennemsnittet.
- Mellem perioderne 2019-2021 og 2022-2024 steg afgangsprocenten en smule i Gladsaxe Kommune med 0,7 procentpoint for det faglærte social- og sundhedspersonale og 1,7 procentpoint for sygeplejerskerne. På landsplan faldt afgangsprocenten for begge personalegrupper.
- Gladsaxe Kommune er i den femtedel af kommunerne med den næsthøjeste afgangsprocent for både det faglærte social- og sundhedspersonale og sygeplejerskerne i forhold til det forventede niveau ud fra rammevilkår, primært de ansattes individkarakteristika.

Sygefravær

- I 2022-2024 var sygefraværet blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune 18,2 fraværsværk pr. fuldtidsansat. For sygeplejersker i kommunen var sygefraværet 14,5 fraværsværk pr. fuldtidsansat. For begge personalegrupper var sygefraværet lavere end landsgennemsnittet.
- Mellem perioderne 2019-2021 og 2022-2024 steg sygefraværet med 25,4 procent i Gladsaxe Kommune for det faglærte social- og sundhedspersonale, hvilket svarer til en stigning på 3,7 fraværsværk pr. fuldtidsansat. Sygefraværet steg for sygeplejerskerne med 20,7 procent, hvilket svarer til en stigning på 2,5 fraværsværk pr. fuldtidsansat. På landsplan steg sygefraværet også for begge personalegrupper, men i mindre grad.
- Gladsaxe Kommune er i den femtedel af kommunerne med det næstlaveste sygefravær for både det faglærte social- og sundhedspersonale og sygeplejerskerne i forhold til det forventede niveau ud fra rammevilkår.

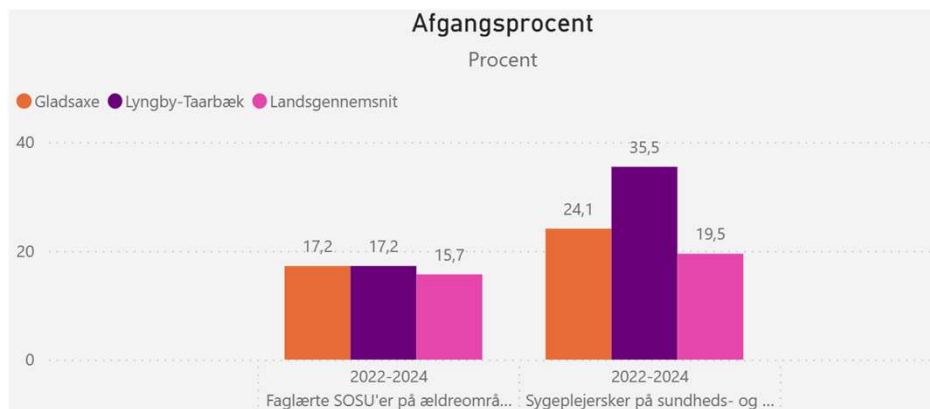
Arbejdstid

- I 2022-2024 var arbejdstiden blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune 31,8 timer om ugen. For sygeplejersker i kommunen var arbejdstiden 32,7 timer om ugen. For det faglærte social- og sundhedspersonale var arbejdstiden højere end landsgennemsnittet, og for sygeplejerskerne var det på samme niveau som landsgennemsnittet.
- Mellem perioderne 2019-2021 og 2022-2024 steg arbejdstiden meget lidt for det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune med 0,2 procent, mens arbejdstiden faldt for sygeplejerskerne med 1,1 procent. Det svarer hhv. til en stigning på 0,1 timer om ugen og et fald på 0,4 timer om ugen. På landsplan steg arbejdstiden en smule for begge personalegrupper. Stigningen på landsplan for det faglærte social- og sundhedspersonale var højere end stigningen i Gladsaxe Kommune.
- På tværs af kommunerne er der ikke stor variation i arbejdstiden for de to personalegrupper, når der tages højde for rammevilkår. Det betyder, at de fleste kommuner, herunder Gladsaxe Kommune, har en arbejdstid for begge personalegrupper, der er tæt på det forventede ud fra rammevilkår.

3. Fastholdelse og rekruttering

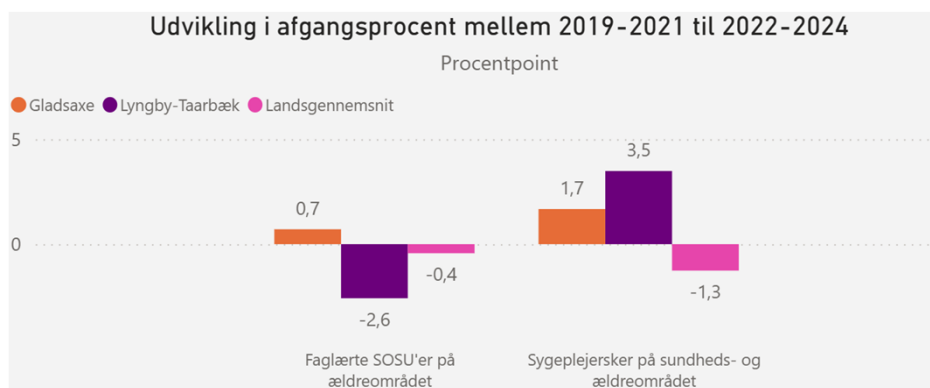
3.1 Afgang

Afgangsprocent, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Udvikling i afgangsprocent mellem 2019-2021 og 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Definition af afgangsprocent

Afgangsprocent er defineret som andelen af de ordinært månedslønnede ansatte, der er afgået fra kommunens ældreområde mellem to nedslagspunkter, et start- og sluttidspunkt, med et års mellemrum. Nedslagspunktet er i november hvert år.

Faglært social- og sundhedspersonale

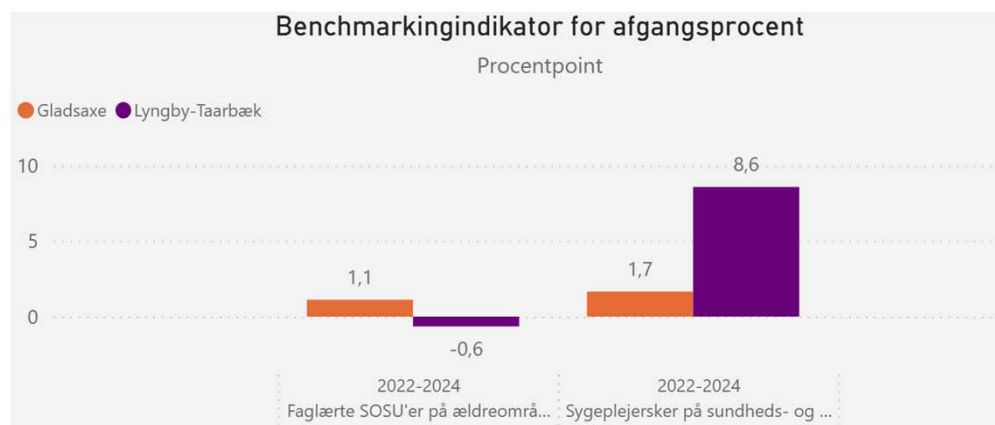
- I 2022-2024 var afgangsprocenten blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune 17,2 procent. Afgangsprocenten er højere end landsgennemsnittet på 15,7 procent, men på samme niveau som Lyngby-Taarbæk Kommune.
- Mellem perioderne 2019-2021 og 2022-2024 steg afgangsprocenten en smule med 0,7 procentpoint for det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune. Til sammenligning faldt afgangsprocenten på landsplan med 0,4 procentpoint og for Lyngby-Taarbæk Kommune med 2,6 procentpoint. Stigningen i Gladsaxe Kommune afspejler sig også i, at kommunen i 2022-2024 havde en højere afgangsprocent for personalegruppen end landsgennemsnittet. Dog var niveauet i 2022-2024 det samme som Lyngby-Taarbæk Kommune.

Sygeplejersker

- I 2022-2024 var afgangsprocenten blandt sygeplejersker i Gladsaxe Kommune 24,1 procent. Afgangsprocenten er højere end landsgennemsnittet på 19,5 procent, men lavere end Lyngby-Taarbæk Kommune på 35,5 procent.
- Mellem perioderne 2019-2021 og 2022-2024 steg afgangsprocenten med 1,7 procentpoint for sygeplejerskerne i Gladsaxe Kommune. Til sammenligning faldt afgangsprocenten med 1,3 procentpoint på landsplan, og for Lyngby-Taarbæk Kommune steg afgangsprocenten mere med 3,5 procentpoint. Udviklingen flugter med, at afgangsprocenten i 2022-2024 for personalegruppen i Gladsaxe Kommune var højere end landsgennemsnittet og lavere end Lyngby-Taarbæk Kommune.

3.2 Benchmarkingindikator for afgangsprocent

Benchmarkingindikator for afgangsprocent, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Hvad er en benchmarkingindikator?

Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har en lavere eller højere afgangsprocent, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår, primært de ansattes individkarakteristika. Ansatte er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte. En benchmarkingindikator under 0 betyder, at kommunen har en lavere afgangsprocent, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår, mens en benchmarkingindikator over 0 betyder, at kommunen har en afgangsprocent, der er højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. Der beregnes ikke en benchmarkingindikator på landsplan, da der er tale om en benchmarking af kommunerne. I kapitel 7 kan du læse mere om benchmarkingindikatoren.

Faglært social- og sundhedspersonale

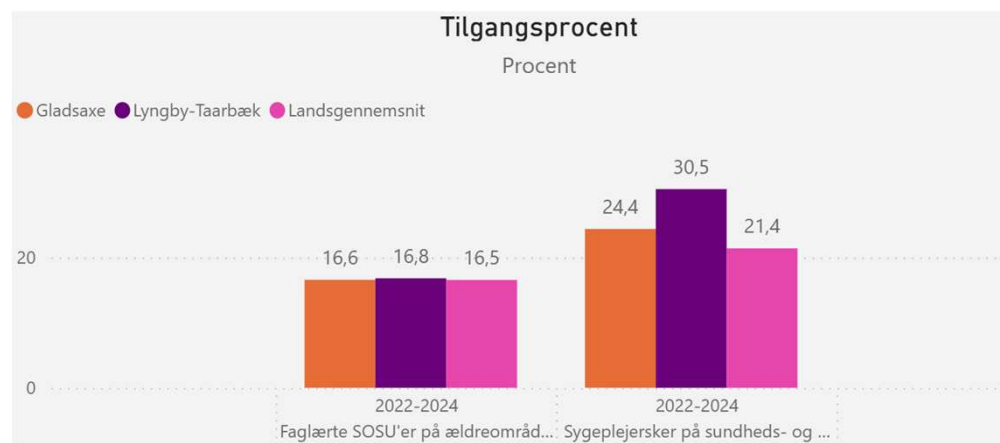
- I 2022-2024 havde Gladsaxe Kommune for det faglærte social- og sundhedspersonale en benchmarkingindikator for afgangsprocenten på 1,1. Til sammenligning havde Lyngby-Taarbæk Kommune en benchmarkingindikator på -0,6.
- Med en benchmarkingindikator på 1,1 har Gladsaxe Kommune en afgangsprocent for det faglærte social- og sundhedspersonale, der er 1,1 procentpoint højere, end man kunne forvente på baggrund af Gladsaxe Kommunes rammevilkår, primært de ansattes individkarakteristika. Benchmarkingindikatoren på 1,1 betyder, at kommunen er i den femtedel af kommunerne med den næsthøjeste afgangsprocent for personalegruppen i forhold til det forventede niveau ud fra rammevilkår.

Sygeplejersker

- I 2022-2024 havde Gladsaxe Kommune en benchmarkingindikator for afgangsprocenten på 1,7 for sygeplejerskerne. Til sammenligning havde Lyngby-Taarbæk Kommune en benchmarkingindikator på 8,6.
- Med en benchmarkingindikator på 1,7 har Gladsaxe Kommune en afgangsprocent for sygeplejerskerne, der er 1,7 procentpoint højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. Benchmarkingindikatoren på 1,7 betyder, at kommunen er i den femtedel af kommunerne med den næsthøjeste afgangsprocent for personalegruppen i forhold til forventede niveau ud fra rammevilkår.

3.3 Tilgang

Tilgangsprocent, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Definition af tilgangsprocent

Tilgangsprocent er defineret som andelen af de ordinært månedslønnede ansatte, der er tilgået til arbejdspladsen mellem to nedslagspunkter, et start- og sluttidspunkt, med et års mellemrum. Nedslagspunktet er i november hvert år.

Faglært social- og sundhedspersonale

- I 2022-2024 var tilgangsprocenten blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune 16,6 procent. Tilgangsprocenten er næsten samme niveau som landsgennemsnittet på 16,5 procent og en smule lavere end Lyngby-Taarbæk Kommune på 16,8 procent.
- Tilgangsprocenten blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune er lidt lavere end afgangsprocenten for personalegruppen på 17,2 procent.

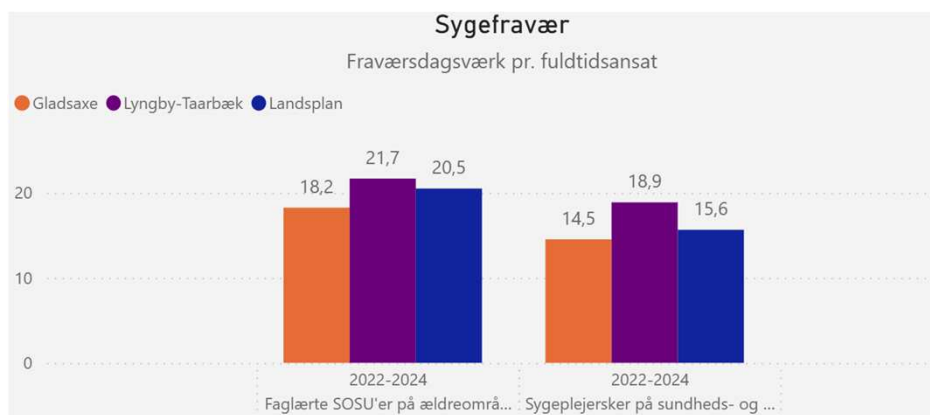
Sygeplejersker

- I 2022-2024 var tilgangsprocenten blandt sygeplejersker i Gladsaxe Kommune 24,4 procent. Tilgangsprocenten er højere end landsgennemsnittet på 21,4 procent, men en del lavere end Lyngby-Taarbæk Kommune på 30,5 procent.
- Tilgangsprocenten blandt sygeplejersker i Gladsaxe Kommune er lidt højere end afgangsprocenten for personalegruppen på 24,1 procent.

4. Sygefravær

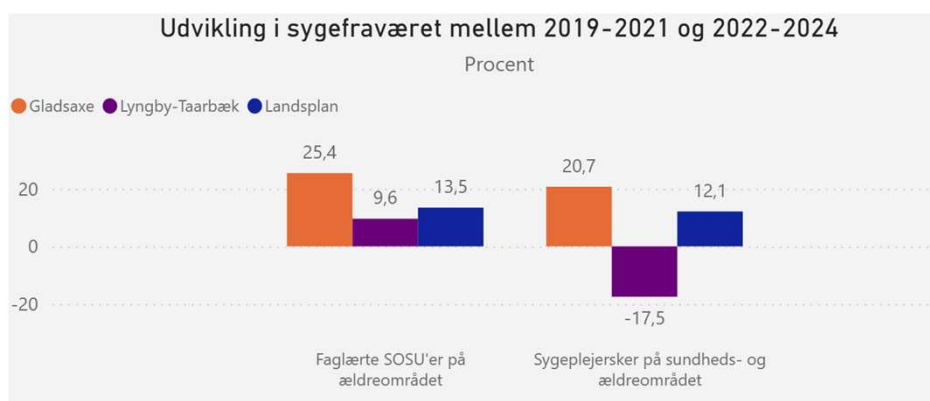
4.1 Sygefravær

Sygefravær, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Udvikling i sygefravær mellem 2019-2021 og 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Definition af sygefravær

Sygefravær er defineret som fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat blandt ordinært månedslønnede ansatte. I sygefravær indgår alene fraværstyperne egen sygdom og fravær som følge af en arbejdsskade. Dermed er fravær som følge af § 56-fravær, barsel og barns 1. og 2. sygedag samt fravær i forbindelse med nedsat tjeneste ikke en del af beregningen af sygefravær.

Faglært social- og sundhedspersonale

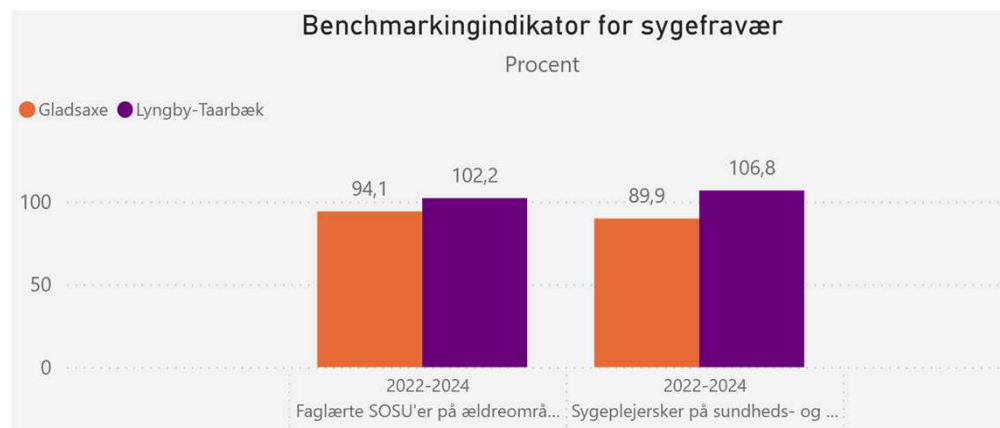
- I 2022-2024 var sygefraværet blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune 18,2 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Sygefraværet er lavere end landsgennemsnittet på 20,5 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat og Lyngby-Taarbæk Kommune på 21,7 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.
- Mellem perioderne 2019-2021 og 2022-2024 steg sygefraværet med 25,4 procent for det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune, hvilket svarer til en stigning på 3,7 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Stigningen er væsentlig højere end landsgennemsnittet på 13,5 procent og Lyngby-Taarbæk Kommune på 9,6 procent. Denne større stigning i Gladsaxe Kommune skal dog også ses i lyset af, at kommunen alligevel havde et lavere sygefravær for personalegruppen i 2022-2024 sammenlignet med landsgennemsnittet og Lyngby-Taarbæk Kommune.

Sygeplejersker

- I 2022-2024 var sygefraværet blandt sygeplejersker i Gladsaxe Kommune 14,5 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Sygefraværet er lavere end landsgennemsnittet på 15,6 procent og Lyngby-Taarbæk Kommune på 18,9 procent.
- Mellem perioderne 2019-2021 og 2022-2024 steg sygefraværet med 20,7 procent for sygeplejerskerne i Gladsaxe Kommune, hvilket svarer til en stigning på 2,5 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Til sammenligning steg sygefraværet med 12,1 procent på landsplan, og for Lyngby-Taarbæk Kommune faldt sygefraværet med 17,5 procent. På trods af den større stigning i Gladsaxe Kommune havde kommunen fortsat et lavere sygefravær for personalegruppen i 2022-2024 sammenlignet med landsgennemsnittet og Lyngby-Taarbæk Kommune.

4.2 Benchmarkingindikator for sygefravær

Benchmarkingindikator for sygefravær, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Hvad er en benchmarkingindikator?

Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har et lavere eller højere sygefravær, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår, primært de ansattes individkarakteristika. Ansatte er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte. En benchmarkingindikator under 100 betyder, at kommunen har et lavere sygefravær, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår, mens en benchmarkingindikator over 100 betyder, at kommunen har et sygefravær, der er højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. Der beregnes ikke en benchmarkingindikator på landsplan, da der er tale om en benchmarking af kommunerne. I kapitel 7 kan du læse mere om benchmarkingindikatoren.

Faglært social- og sundhedspersonale

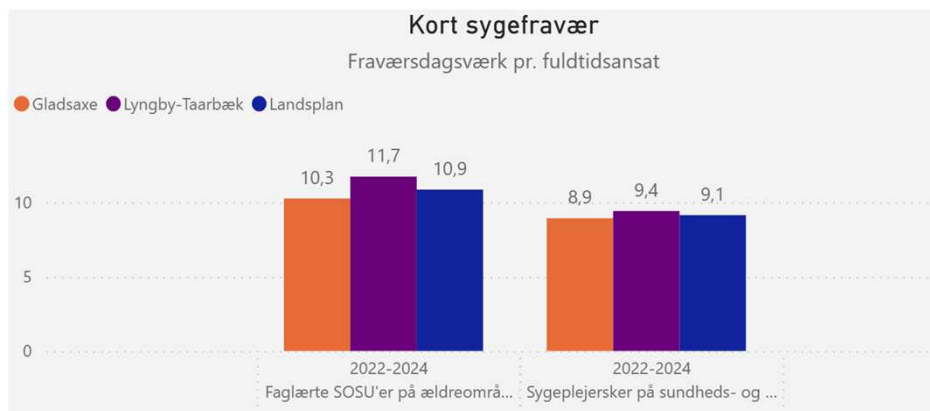
- I 2022-2024 havde Gladsaxe Kommune for det faglærte social- og sundhedspersonale en benchmarkingindikator for sygefraværet på 94,1. Til sammenligning havde Lyngby-Taarbæk Kommune en benchmarkingindikator på 102,2.
- Med en benchmarkingindikator på 94,1 har Gladsaxe Kommune et sygefravær for det faglærte social- og sundhedspersonale, der er 5,9 procent lavere, end man kunne forvente på baggrund af Gladsaxe Kommunes rammevilkår, primært de ansattes individkarakteristika. Benchmarkingindikatoren på 94,1 betyder, at kommunen er i den femtedel af kommunerne med det næstlaveste sygefravær for personalegruppen i forhold til det forventede niveau ud fra rammevilkår.

Sygeplejersker

- I 2022-2024 havde Gladsaxe Kommune en benchmarkingindikator for sygefraværet på 89,9 for sygeplejerskerne. Til sammenligning havde Lyngby-Taarbæk Kommune en benchmarkingindikator på 106,8.
- Med en benchmarkingindikator på 89,9 har Gladsaxe Kommune et sygefravær for sygeplejerskerne, der er 10,1 procent lavere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. Benchmarkingindikatoren på 89,9 betyder, at kommunen er i den femtedel af kommunerne med det næstlaveste sygefravær for personalegruppen i forhold til det forventede niveau ud fra rammevilkår.

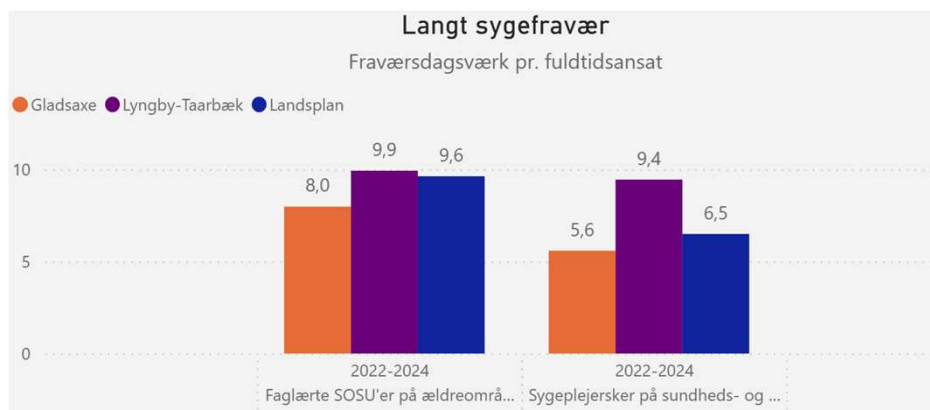
4.3 Kort og langt sygefravær

Kort sygefravær, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Langt sygefravær, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Definition af kort og langt sygefravær

Kort og langt sygefravær måles på samme måde som sygefravær, men kun for sygefraværsløb på hhv. under 30 dage og 30 dage eller derover. Et sygefraværsløb tælles med i et givent år, hvis det enten påbegyndes eller afsluttes i det år, der betragtes.

Faglært social- og sundhedspersonale

- I 2022-2024 var det korte sygefravær blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune 10,3 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Det er lavere end landsgennemsnittet på 10,9 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat og Lyngby-Taarbæk Kommune på 11,7 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.
- I 2022-2024 var det lange sygefravær blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune 8,0 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Det er også lavere end landsgennemsnittet på 9,6 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat og Lyngby-Taarbæk Kommune på 9,9 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.

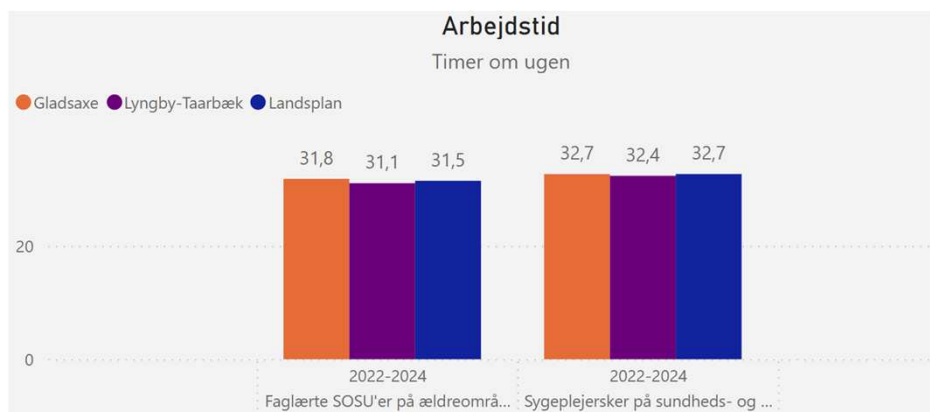
Sygeplejersker

- I 2022-2024 var det korte sygefravær blandt sygeplejersker i Gladsaxe Kommune 8,9 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Det er lidt lavere end landsgennemsnittet på 9,1 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat og Lyngby-Taarbæk Kommune på 9,4 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.
- I 2022-2024 var det lange sygefravær blandt sygeplejersker i Gladsaxe Kommune 5,6 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Det er lavere end landsgennemsnittet på 6,5 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat og Lyngby-Taarbæk Kommune på 9,4 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.

5. Arbejdstid

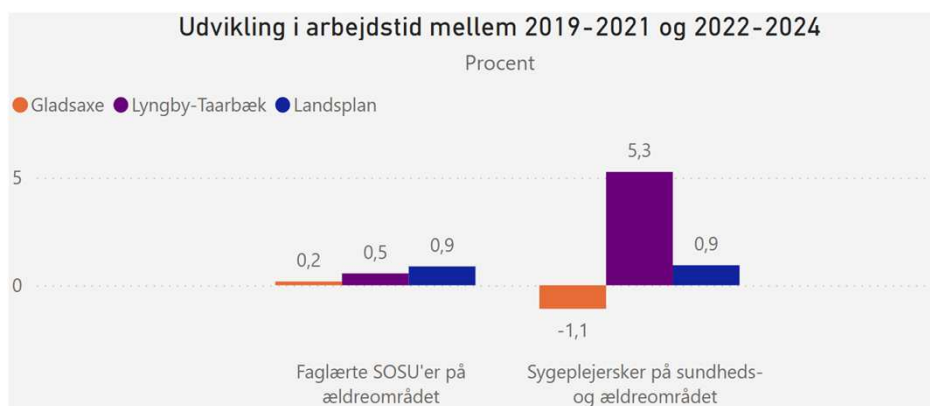
5.1 Arbejdstid

Ugentlig arbejdstid, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Udvikling i ugentlig arbejdstid mellem 2019-2021 og 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Definition af arbejdstid

Arbejdstid er defineret som den gennemsnitlige ugentlige faste arbejdstid blandt ordinært månedslønnede ansatte opgjort i timer om ugen. Mer- og overarbejde indgår ikke i opgørelsen. Arbejdstiden er således ikke et udtryk for de ansattes faktiske arbejdstid, men den aftalte arbejdstid i de ansattes ansættelseskontrakt.

Faglært social- og sundhedspersonale

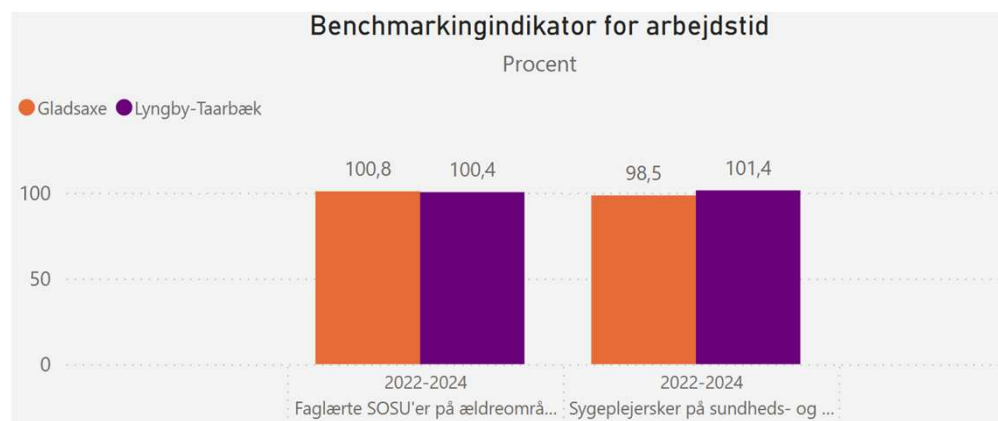
- I 2022-2024 var arbejdstiden blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune 31,8 timer om ugen. Arbejdstiden er højere end landsgennemsnittet på 31,5 timer om ugen og Lyngby-Taarbæk Kommune på 31,1 timer om ugen.
- Mellem perioderne 2019-2021 og 2022-2024 steg arbejdstiden meget lidt for det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune med 0,2 procent, hvilket svarer til en stigning på 0,1 timer om ugen. Til sammenligning oplevede Lyngby-Taarbæk Kommune en lidt større stigning på 0,5 procent i arbejdstiden for personalegruppen, mens arbejdstiden steg med 0,9 procent mellem de to perioder på landsplan. Selvom Gladsaxe Kommune havde en mindre stigning, havde kommunen alligevel en højere arbejdstid for personalegruppen i 2022-2024 sammenlignet med landsgennemsnittet og Lyngby-Taarbæk Kommune.

Sygeplejersker

- I 2022-2024 var arbejdstiden blandt sygeplejersker i Gladsaxe Kommune 32,7 timer om ugen. Arbejdstiden er på samme niveau som landsgennemsnittet og højere end Lyngby-Taarbæk Kommune på 32,4 timer om ugen.
- Mellem perioderne 2019-2021 og 2022-2024 faldt arbejdstiden en smule for sygeplejerskerne i Gladsaxe Kommune med 1,1 procent, hvilket svarer til et fald på 0,4 timer om ugen. For Lyngby-Taarbæk Kommune og på landsplan steg arbejdstiden omvendt for personalegruppen med 0,9 procent på landsplan og 5,3 procent for Lyngby-Taarbæk Kommune. Faldet i Gladsaxe Kommune skal også ses i lyset af, at kommunen alligevel havde en arbejdstid for personalegruppen i 2022-2024 på samme niveau som landsgennemsnittet og højere end Lyngby-Taarbæk Kommune.

5.2 Benchmarkingindikator for arbejdstid

Benchmarkingindikator for ugentlig arbejdstid, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Hvad er en benchmarkingindikator?

Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har en højere eller lavere ugentlig arbejdstid (eksklusiv mer- og overarbejde), end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår, primært de ansattes individkarakteristika. Ansatte er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte. En benchmarkingindikator over 100 betyder, at kommunen har en højere arbejdstid, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår, mens en benchmarkingindikator under 100 betyder, at kommunen har en arbejdstid, der er lavere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. Der beregnes ikke en benchmarkingindikator på landsplan, da der er tale om en benchmarking af kommunerne. I kapitel 7 kan du læse mere om benchmarkingindikatoren.

Faglært social- og sundhedspersonale

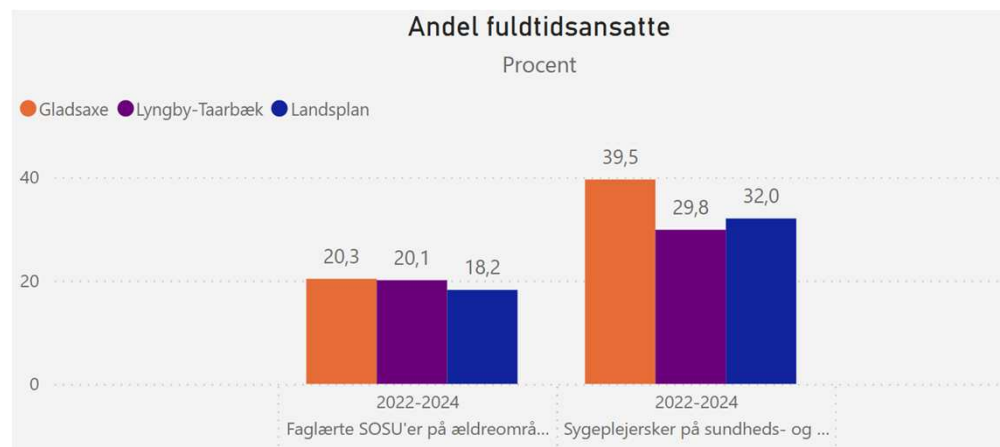
- I 2022-2024 havde Gladsaxe Kommune for det faglærte social- og sundhedspersonale en benchmarkingindikator for arbejdstiden på 100,8. Til sammenligning havde Lyngby-Taarbæk Kommune en benchmarkingindikator på 100,4.
- Som benchmarkingindikatoren for både Gladsaxe Kommune og Lyngby-Taarbæk Kommune indikerer, så er der ikke stor variation i benchmarkingindikatoren for arbejdstid på tværs af kommunerne. Det betyder, at de fleste kommuner, herunder Gladsaxe Kommune og Lyngby-Taarbæk Kommune, har en arbejdstid for det faglærte social- og sundhedspersonale, der er tæt på det forventede niveau på baggrund af rammevilkår, primært de ansattes individkarakteristika.

Sygeplejersker

- I 2022-2024 havde Gladsaxe Kommune en benchmarkingindikator for arbejdstiden på 98,5 for sygeplejerskerne. Til sammenligning havde Lyngby-Taarbæk Kommune en benchmarkingindikator på 101,4.
- Igen er der ikke stor variation i benchmarkingindikatoren for arbejdstid på tværs af kommunerne, hvilket betyder, at de fleste kommuner, herunder Gladsaxe Kommune og Lyngby-Taarbæk Kommune, har en arbejdstid for sygeplejerskerne, der er tæt på det forventede niveau på baggrund af rammevilkår.

5.3 Andel fuldtidsansatte

Andel fuldtidsansatte, 2022-2024



Anm.: Personalet er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte, og antallet af ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold. Find afgrænsninger af personalegrupper i metodevejledningen.

Definition af andel fuldtidsansatte

Andel fuldtidsansatte er defineret som andel ordinært månedslønnede ansatte med en ugentlig fast arbejdstid på mindst 37 timer. Mer- og overarbejde indgår ikke. Arbejdstiden er således ikke et udtryk for de ansattes faktiske arbejdstid, men deres aftalte arbejdstid i deres ansættelseskontrakt. Antal ansatte er opgjort i antal ansættelsesforhold.

Faglært social- og sundhedspersonale

- I 2022-2024 var andelen af fuldtidsansatte 20,3 procent blandt det faglærte social- og sundhedspersonale i Gladsaxe Kommune. Andelen er højere end landsgennemsnittet på 18,2 procent og en smule højere end Lyngby-Taarbæk Kommune på 20,1 procent.

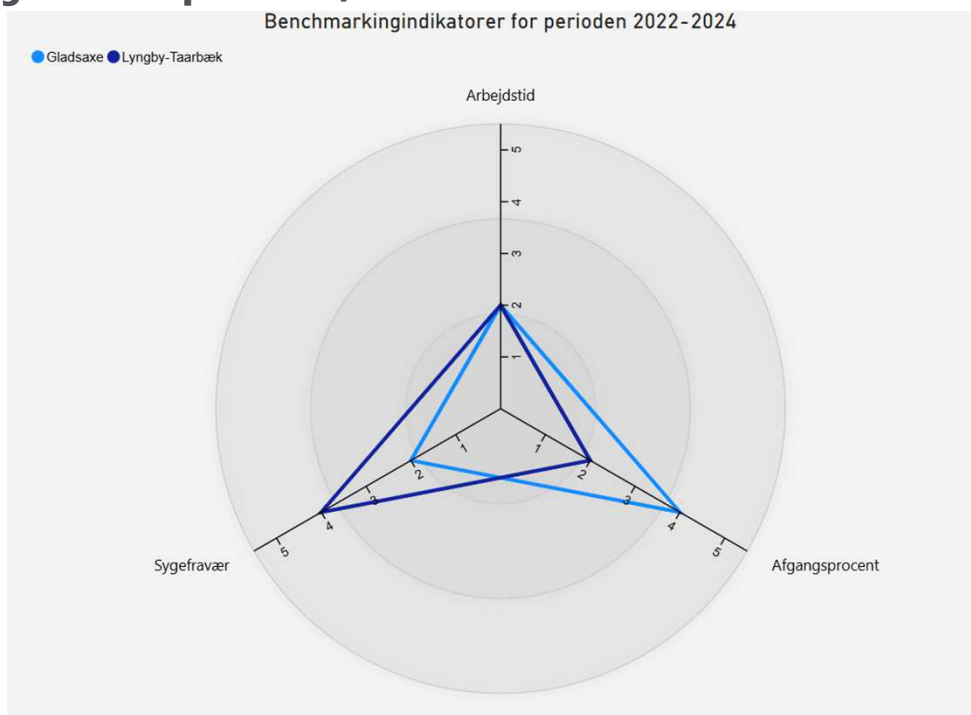
Sygeplejersker

- I 2022-2024 var andelen af fuldtidsansatte blandt sygeplejersker i Gladsaxe Kommune 39,5 procent. Andelen af fuldtidsansatte er væsentlig højere end både landsgennemsnittet på 32,0 procent og Lyngby-Taarbæk Kommune på 29,8 procent.

6. Hovedresultater på tværs af temaer

6.1 Hovedresultater for faglært social- og sundhedspersonale

Benchmarkingindikatorer inddelt i kvintiler for faglært social- og sundhedspersonale, 2022-2024



Anm.: 1. kvintil er den femtedel af kommunerne, der har den højeste arbejdstid/laveste sygefravær/laveste afgangsprocent i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af rammevilkår, 5. kvintil er den femtedel af kommunerne, der har den laveste arbejdstid/højeste sygefravær/højeste afgangsprocent i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

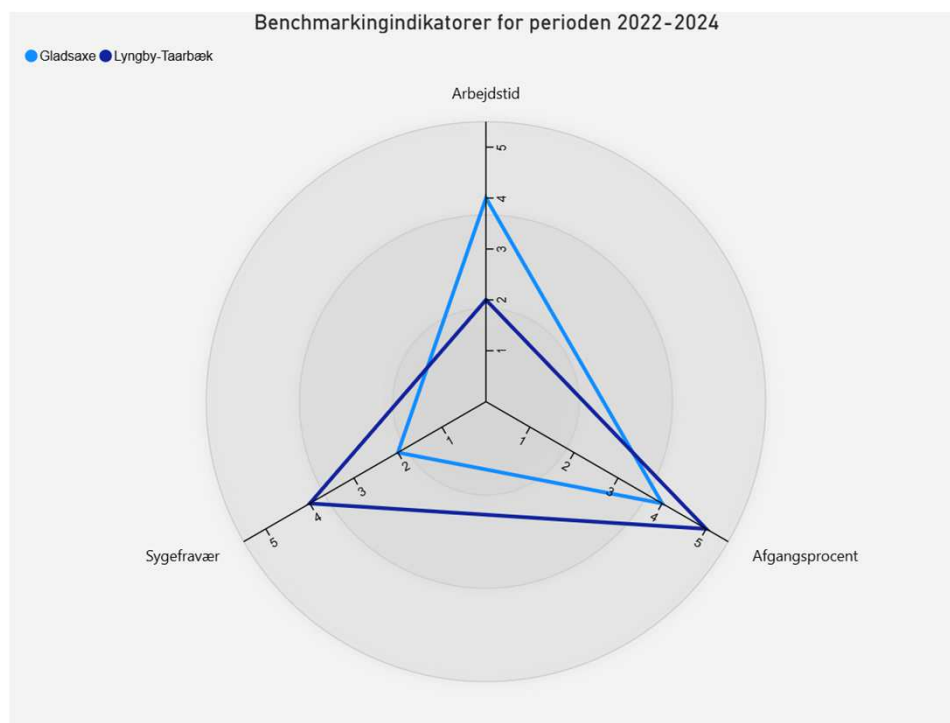
Hvad viser figuren?

Figuren til venstre viser, hvordan Gladsaxe Kommune klarer sig på tværs af arbejdstid, afgangsprocent og sygefravær for faglært social- og sundhedspersonale i forhold til de andre kommuner i landet for perioden 2022-2024, når man har korrigeret for forskelle i rammevilkår, som primært er forskelle i de ansattes individkarakteristika. Konkret viser figuren, hvilken kvintil Gladsaxe Kommunes benchmarkingindikatorer er placeret i i forhold til alle øvrige kommuner. Der beregnes ikke en benchmarkingindikator på landsplan, da der er tale om en benchmarking af kommunerne. Foruden Gladsaxe Kommune indgår også Lyngby-Taarbæk Kommune. Ansatte er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte. Læs mere om de enkelte nøgletal i figuren i de enkelte temaer. I kapitel 7 kan du læse mere om benchmarkingindikatoren.

- **Afgangsprocent:** Gladsaxe Kommune var i 4. kvintil for benchmarkingindikatoren for afgangsprocenten i 2022-2024 i forhold til det faglærte social- og sundhedspersonale. Det betyder, at Gladsaxe Kommune er i den femtedel af kommunerne, der har den næsthøjeste afgangsprocent for det faglærte social- og sundhedspersonale, når der tages højde for rammevilkår, som primært er de ansattes individkarakteristika. Til sammenligning var Lyngby-Taarbæk Kommune i 2. kvintil. Det betyder, at Lyngby-Taarbæk Kommune er i den femtedel af kommunerne, der har den næstlaveste afgangsprocent for personalegruppen i forhold til det forventede på baggrund af rammevilkår.
- **Sygefravær:** I 2022-2024 var Gladsaxe Kommune i 2. kvintil for benchmarkingindikatoren for sygefraværet i forhold til det faglærte social- og sundhedspersonale. Det betyder, at Gladsaxe Kommune er i den femtedel af kommunerne, der har den næstlaveste sygefravær for det faglærte social- og sundhedspersonale, når der tages højde for rammevilkår. Til sammenligning var Lyngby-Taarbæk Kommune i 4. kvintil. Det betyder, at Lyngby-Taarbæk Kommune er i den femtedel af kommunerne, der har den næsthøjeste sygefravær for personalegruppen i forhold til det forventede på baggrund af rammevilkår.
- **Arbejdstid:** I 2022-2024 var Gladsaxe Kommune i 2. kvintil for benchmarkingindikatoren for arbejdstiden. Det betyder, at kommunen er i den femtedel af kommunerne, der har den næsthøjeste arbejdstid for det faglærte social- og sundhedspersonale, når der tages højde for rammevilkår. Til sammenligning var Lyngby-Taarbæk Kommune også i 2. kvintil. Det er værd at bemærke, at variationen i benchmarkingindikatoren for arbejdstid ikke er stor, så de fleste kommuner har en arbejdstid for det faglærte social- og sundhedspersonale, der er tæt på det forventede på baggrund af rammevilkår.
- **På tværs af benchmarkingindikatorer:** For det faglærte social- og sundhedspersonale er Gladsaxe Kommune i den femtedel af kommunerne med den næsthøjeste afgangsprocent, den næstlaveste sygefravær og den næsthøjeste arbejdstid i forhold til det forventede niveau ud fra rammevilkår, primært de ansattes individkarakteristika.

6.2 Hovedresultater for sygeplejersker

Benchmarkingindikatorer inddelt i kvintiler for sygeplejersker, 2022-2024



Anm.: 1. kvintil er den femtedel af kommunerne, der har den højeste arbejdstid/laveste sygefravær/laveste afgangsprocent i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af rammevilkår, 5. kvintil er den femtedel af kommunerne, der har den laveste arbejdstid/højeste sygefravær/højeste afgangsprocent i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

Hvad viser figuren?

Figuren til venstre viser, hvordan Gladsaxe Kommune klarer sig på tværs af arbejdstid, afgangsprocent og sygefravær for sygeplejersker i forhold til de andre kommuner i landet for perioden 2022-2024, når man har korregeret for forskelle i rammevilkår, som primært er forskelle i de ansattes individkarakteristika. Konkret viser figuren, hvilken kvintil Gladsaxe Kommunes benchmarkingindikatorer er placeret i i forhold til de øvrige kommuner. Der beregnes ikke en benchmarkingindikator på landsplan, da der er tale om en benchmarking af kommunerne. Foruden Gladsaxe Kommune indgår også Lyngby-Taarbæk Kommune. Ansatte er afgrænset til ordinært månedslønnede ansatte. Læs mere om de enkelte nøgletal i figuren i de enkelte temaer. I kapitel 7 kan du læse mere om benchmarkingindikatoren.

- **Afgangsprocent:** I 2022-2024 var Gladsaxe Kommune i 4. kvintil for benchmarkingindikatoren for afgangsprocenten i forhold til sygeplejersker. Det betyder, at Gladsaxe Kommune er i den femtedel af kommunerne, der har den næsthøjeste afgangsprocent for sygeplejersker, når der tages højde for rammevilkår, som primært er de ansattes individkarakteristika. Til sammenligning var Lyngby-Taarbæk Kommune i 5. kvintil. Det betyder, at Lyngby-Taarbæk Kommune er i den femtedel af kommunerne, der har den højeste afgangsprocent i forhold til det forventede på baggrund af rammevilkår.
- **Sygefravær:** I 2022-2024 var Gladsaxe Kommune i 2. kvintil for benchmarkingindikatoren for sygefraværet i forhold til sygeplejersker. Det betyder, at Gladsaxe Kommune er i den femtedel af kommunerne, der har det næstlaveste sygefravær for sygeplejersker, når der tages højde for rammevilkår. Til sammenligning var Lyngby-Taarbæk Kommune i 4. kvintil, hvilket betyder, at kommunen er i den femtedel af kommunerne med det næsthøjeste sygefravær i forhold til det forventede på baggrund af rammevilkår.
- **Arbejdstid:** I 2022-2024 var Gladsaxe Kommune i 4. kvintil for benchmarkingindikatoren for arbejdstiden. Det betyder, at kommunen er i den femtedel af kommunerne, der har den næstlaveste arbejdstid for sygeplejersker, når der tages højde for rammevilkår. Til sammenligning var Lyngby-Taarbæk Kommune i 2. kvintil. Det betyder, at Lyngby-Taarbæk Kommune er i den femtedel af kommunerne, der har den næsthøjeste arbejdstid, når der tages højde for rammevilkår. Det er værd at bemærke, at variationen i benchmarkingindikatoren for arbejdstid ikke er stor, så de fleste kommuner har en arbejdstid for sygeplejerskerne, der er tæt på det forventede på baggrund af rammevilkår.
- **På tværs af benchmarkingindikatorer:** For sygeplejerskerne er Gladsaxe Kommune i den femtedel af kommunerne med den næsthøjeste afgangsprocent, det næstlaveste sygefravær og den næstlaveste arbejdstid i forhold til forventede niveau ud fra rammevilkår, primært de ansattes individkarakteristika.

7. Forklaring af benchmarkingindikatoren

- Da der er forskel på kommunernes personalesammensætninger og de ansattes individkarakteristika, er det forventeligt, at der er visse forskelle mellem kommunernes arbejdstid, afgangsprocent og sygefravær. Derfor har vi taget højde for forskelle i kommunernes rammevilkår ved at beregne benchmarkingindikatorer, der således sikrer et bedre sammenligningsgrundlag på tværs af kommunerne.
- Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har et højere eller lavere niveau, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår, der her primært består af de ansattes individkarakteristika. Benchmarkingindikatoren er beregnet ud fra det faktiske niveau for nøgletallet og det forventede niveau for nøgletallet. Det forventede niveau er det niveau, man kunne forvente, når man tager højde for den enkelte kommunes rammevilkår. Det forventede niveau er i alle tilfælde beregnet ud fra en regressionsmodel. Læs mere om dette og find modellerne i metodevejledningen til det digitale redskab med personalenøgletal.
- Rammevilkår dækker fx over de ansattes alderssammensætning, kønssammensætning, andel under uddannelse, afstand til arbejdsplads, de ansattes helbred mm. Ved at sammenholde de faktiske og forventede værdier kan man se, om kommunen har et højere eller lavere niveau på nøgletallet, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår.
- Benchmarkingindikatoren er beregnet på to forskellige måder afhængigt af nøgletallet. Er der tale om benchmarkingindikatorerne for arbejdstid og sygefravær, så beregnes benchmarkingindikatoren ved at dividere den enkelte kommunes niveau op imod det niveau, man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår gange 100. Der er dermed tale om en andel eller et indeks. Er der tale om benchmarkingindikatoren for afgang beregnes denne ved at trække den enkelte kommunes niveau fra det niveau, man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår. Der er dermed tale om den absolutte forskel mellem det faktiske og forventede niveau. I boksen til højre fremgår det, hvordan benchmarkingindikatorerne for hvert nøgletal konkret skal fortolkes.

Fortolkning af benchmarkingindikatoren for arbejdstid og sygefravær

- *Benchmarkingindikator mindre end 100:* Kommunens arbejdstid eller sygefravær er lavere, end forventet på baggrund af kommunens rammevilkår. For eksempel angiver en benchmarkingindikator på 97, at kommunens ansattes arbejdstid eller sygefravær er 3 procent lavere end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.
- *Benchmarkingindikator lig med 100:* Kommunens arbejdstid eller sygefravær er lig med det forventede niveau.
- *Benchmarkingindikator større end 100:* Kommunens arbejdstid eller sygefravær er højere, end forventet på baggrund af kommunens rammevilkår. For eksempel angiver en benchmarkingindikator på 103, at kommunens ansattes arbejdstid eller sygefravær er 3 procent højere end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.

Fortolkning af benchmarkingindikatoren for afgangsprocent

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