



# Personaleredegørelse 2018

---

## **Personaleredegørelse 2018**

Region Midtjylland  
Skottenborg 26  
8800 Viborg  
konchr@rm.dk

Forside foto: Niels Aage Skovbo

Personaleredegørelsen findes også på [www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk)

## Forord

Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2018 viser en række personalestatistikker om de ansatte på regionens arbejdspladser. Redegørelsen er først og fremmest et opslagsværk. Målgruppen er politikere, ledere og medarbejdere i MEDsystemet og andre med interesse for personalesituationen i Region Midtjylland.

Som indholdsfortegnelsen på næste side afspejler, dækker redegørelsen et meget bredt felt af personaledata – for eksempel om antal, køn, alder, personaleomsætning, personaleforbrug, lønudvikling, arbejdsskader, sygefravær og vakancer. På mange områder er det muligt at følge den historiske udvikling i de overordnede tal.

Som noget nyt er der i denne version af de årlige personaleredegørelser – efter ønske fra regionsrådet – tilføjet et afsnit om udviklingen i omfanget af forældreorlov afholdt af henholdsvis kvinder og mænd i forbindelse med barsel. Derudover er der i år suppleret med et afsnit om udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger.

Personaleredegørelsen kan bl.a. anvendes til sammenligninger på tværs af arbejdspladser og til at følge overordnede udviklingstendenser. For eksempel kan der konstateres stigende rekrutteringsudfordringer indenfor nogle områder, og omvendt en positiv udvikling i frekvensen af arbejdsulykker.

Personaleredegørelserne udgives udelukkende elektronisk og kan ses på [www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk)

Spørgsmål og kommentarer til personaleredegørelsen kan sendes til Koncern HR, Viborg, [konchr@rm.dk](mailto:konchr@rm.dk).



Med venlig hilsen

Pernille Blach Hansen  
Regionsdirektør

## Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Indholdsfortegnelse</b> .....	<b>4</b>
<b>Personalestatistikker 2018</b> .....	<b>6</b>
<b>Antal, køn og alder</b> .....	<b>7</b>
Fuldtidsstillinger på enheder .....	7
Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper .....	8
Aldersfordeling og gennemsnitsalder .....	9
Gennemsnitsalder og faggrupper .....	10
<b>Placering af regionale arbejdspladser og bopæl for de ansatte i Region Midtjylland</b> .....	<b>13</b>
I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser? .....	13
I hvilke kommuner bor de regionansatte? .....	14
<b>Personaleomsætning</b> .....	<b>15</b>
Personaleomsætning fordelt på alder .....	16
Personaleomsætning fordelt på faggrupper .....	17
<b>Udvikling i personaleforbrug 2009-2018</b> .....	<b>19</b>
<b>Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede</b> .....	<b>29</b>
<b>Lønudviklingen i Region Midtjylland</b> .....	<b>31</b>
Regionerne sammenlignet .....	32
<b>Sygefravær</b> .....	<b>37</b>
Sygefraværet generelt .....	37
Sygefraværet fordelt på enheder .....	37
Sygefraværets udvikling .....	38
Sygefravær og faggrupper .....	41
Sygefravær og køn .....	42
Sygefravær og alder .....	43
Sygefraværets fordeling på måneder .....	44
Sygefraværets fordeling på ugedage .....	45
<b>Barsel</b> .....	<b>46</b>
<b>Arbejdsskader</b> .....	<b>47</b>
Antal arbejdsulykker .....	47
Fordeling på HMU-områder .....	47

Ulykker og anciennitet .....	48
Påbud fra Arbejdstilsynet .....	49
<b>Etnisk ligestilling .....</b>	<b>50</b>
<b>Ligestilling mellem køn .....</b>	<b>56</b>
<b>Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår .....</b>	<b>58</b>
<b>Seniorordninger .....</b>	<b>60</b>
<b>Speciallæger .....</b>	<b>61</b>
<b>Udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger .....</b>	<b>64</b>
<b>Vakancer .....</b>	<b>67</b>

## Personalestatistikker 2018

De fleste af statistikkerne er tilpassede versioner af det statistiske materiale, som Koncern HR udarbejder enten årligt eller kvartalsvist. Derudover er der en række statistikker, der er lavet specifikt til denne redegørelse.

I personalestatistikkerne benyttes en række forskellige metoder/definitioner til opgørelse af personalet. Dette skyldes, at de mangeartede statistikker nødvendiggør forskellige opgørelsesmetoder med hensyn til opgørelsestidspunkt og beregningsteknik.

De fleste statistikker bygger på tal for november 2018, mens der f.eks. vedr. sygefravær ses på tal for hele året. En række statistikker opgøres i antal ansatte personer (opgjort på cpr-numre), mens andre statistikker omregnes til fuldtidsstillinger. Statistikker om etnisk ligestilling bygger på data fra Danmarks Statistik og viser alle ansatte, som er aktive i lønsystemet i marts 2019.

De benyttede definitioner og afgrænsninger er beskrevet til sidst i hvert hovedafsnit – ligeledes er der, hvor det er muligt, tilføjet henvisninger/links til BI-rapporter, hvor data vedrørende den lokale enhed kan findes (med forbehold for adgangsrettigheder).

## Antal, køn og alder

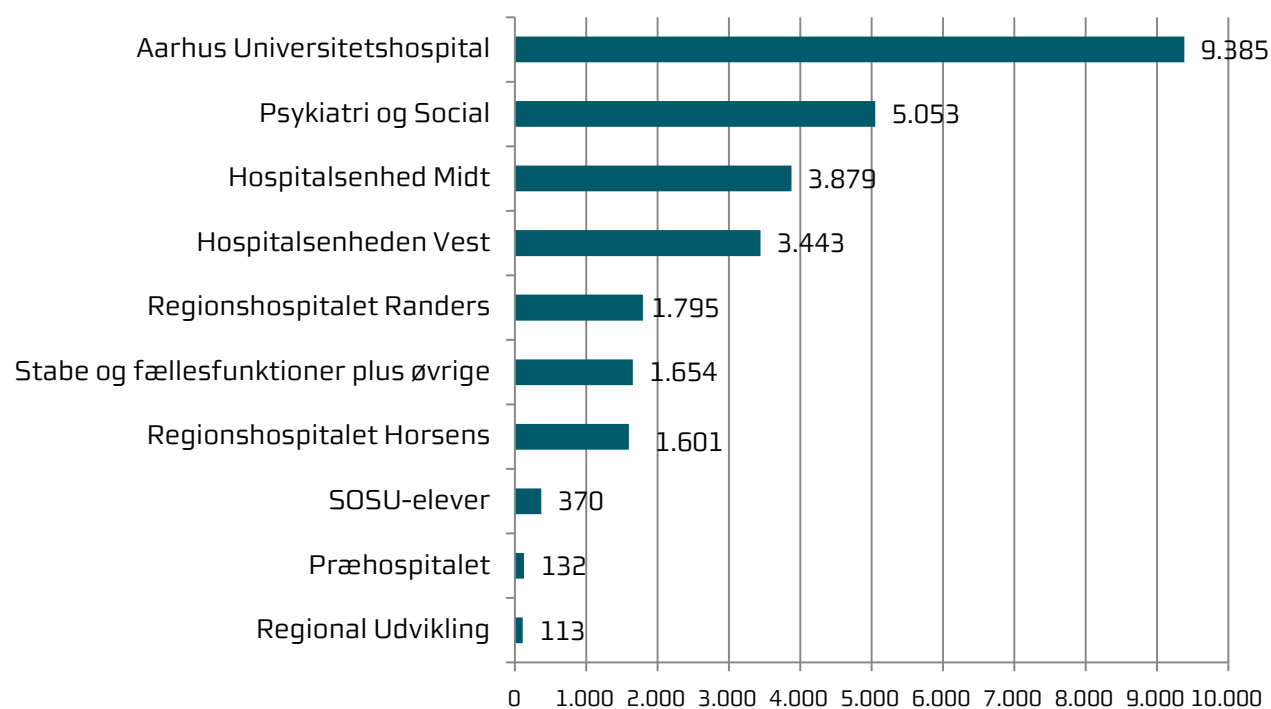
### Fuldtidsstillinger på enheder

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland (omregnet til fuldtidsstillinger) pr. november 2018 var 27.425 (øjebliksbillede november 2018). Opgørelsen omfatter alle former for ansættelser og dermed alle ansatte, der modtog løn fra Region Midtjyllands

enheder (månedslønnet og timelønnet personale inkl. ansatte på særlige vilkår, elever, fondsaflønnede mv.).

Fordelingen på enheder fremgår af figur 1.

Figur 1. Antal fuldtidsstillinger november 2018



## Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Den klart største faggruppe i november 2018 var sygeplejersker med 8.079 fuldtidsstillinger. Herefter fulgte yngre Læger med 2.375 fuldtidsstillinger og lægesekretærer med 1.922 fuldtidsstillinger.

De seneste års udvikling i fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper fremgår af tabel 1.

**Tabel 1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper**

Faggruppe	nov-16	nov-17	nov-18
Faggruppe	nov-16	nov-17	nov-18
Sygeplejersker	8.126	8.179	8.079
Yngre Læger	2.118	2.247	2.375
Lægesekretærer	1.988	1.966	1.922
Akademikere	1.793	1.884	1.909
Social- og sundhedspersonale	2.220	1.940	1.795
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.354	1.344	1.293
Erhvervsuddannede serviceassistenter og -elever*	933	1.076	1.206
Administration og It mv. (tidl. Kontor- og It-personale)	1.226	1.192	1.170
Pædagogisk personale og husholdnings ledere, Døgninstitutioner	1.046	1.056	1.100
Bioanalytikere	1.024	1.040	1.045
Syge- og sundhedspersonale, ledere	639	618	623
Fysioterapeuter	432	410	421
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis***	414	420	419
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	412	410	407
Radiografer	355	386	394
Jordemødre	368	361	379
Håndværkere m.fl.	354	354	361
Ergoterapeuter	298	320	334
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	406	361	329
Rengøringsassistenter**	329	269	233
Ernæringsassistenter	242	239	228
Farmakonomer	169	171	167
Sygehusportører	165	132	112
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	100	105	107
Chefer	102	105	102
Socialrådgivere	91	92	94
Husassistenter	88	81	81
Øvrige faggrupper*	697	753	740
<b>I alt</b>	<b>27.489</b>	<b>27.511</b>	<b>27.425</b>

\* Øvrige faggrupper er faggrupper med mindre end 85 fuldtidsstillinger

\*\* Rengøringsassistenter ansættes i højere grad som erhvervsuddannede serviceassistenter

\*\*\* Kandidatuddannende indenfor sundhedskartellet er fra Nov. 2018 med under øvrige, idet kategorien ikke er entydig fagspecifik



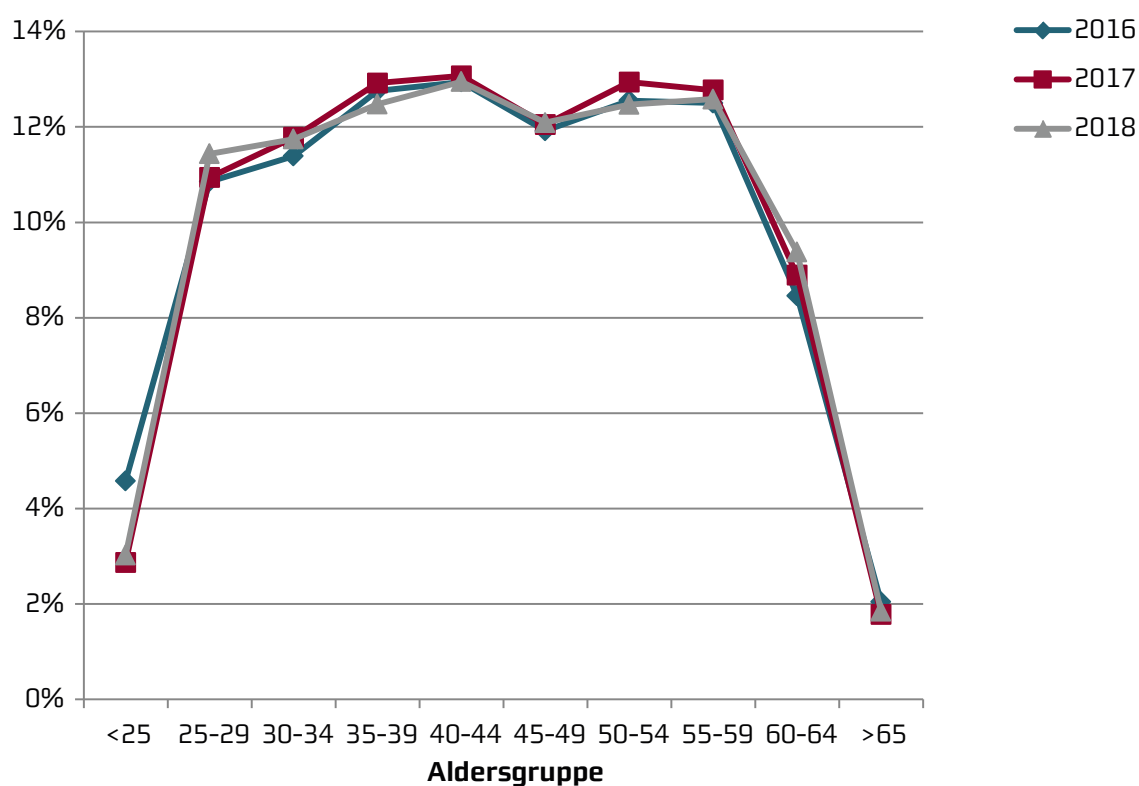
## Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Gennemsnitsalderen i Region Midtjylland for alle ansatte var i november 2018 44,0 år ligesom den var året før i november 2017.

Gennemsnitsalderen har været ret konstant siden regionen blev dannet i 2007 til trods for, at pensionsalderen har været stigende.

Figur 2 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland i november 2018. Det kendetegnende ved aldersfordelingen er, at der er en meget jævn fordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 30 år til 59 år, dog med et lille fald i intervallet 45-49. I november 2018 udgjorde andelen af ansatte over 60 år 11,2 %, mens der i november 2017 var 10,7 % og i november 2016 10,2 %.

Figur 2: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



Tabel 2: Gennemsnitsalder opgjort på enheder (2016– 2018) og køn

Hospital/enhed	Udvikling gns. alder 2016-2018			Gns. alder køn	
	Nov. 2016 I alt	Nov. 2017 I alt	Nov. 2018 I alt	Nov. 2018 Kvinder	Nov. 2018 Mænd
Aarhus Universitetshospital	44,2	44,1	44,0	43,8	45,1
Hospitalsenheden Vest	44,3	44,1	44,1	43,9	44,8
Hospitalsenhed Midt	44,8	44,8	45,1	45,1	45,3
Regionshospitalet Randers	43,7	43,8	43,7	43,8	43,7
Regionshospitalet Horsens	43,4	42,9	42,6	42,3	43,9
Præhospitalet	45,4	45,3	45,5	46,9	43,4
Psykiatri og Social	44,5	44,5	44,1	43,9	44,7
Stabe og fællesfunktioner	44,7	44,5	45,2	44,5	46,2
Regional Udvikling	50,0	49,6	49,3	47,5	51,5
SOSU-elever	30,4	30,0	27,3	27,2	28,3
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>43,9</b>	<b>44,0</b>	<b>44,0</b>	<b>43,7</b>	<b>44,9</b>

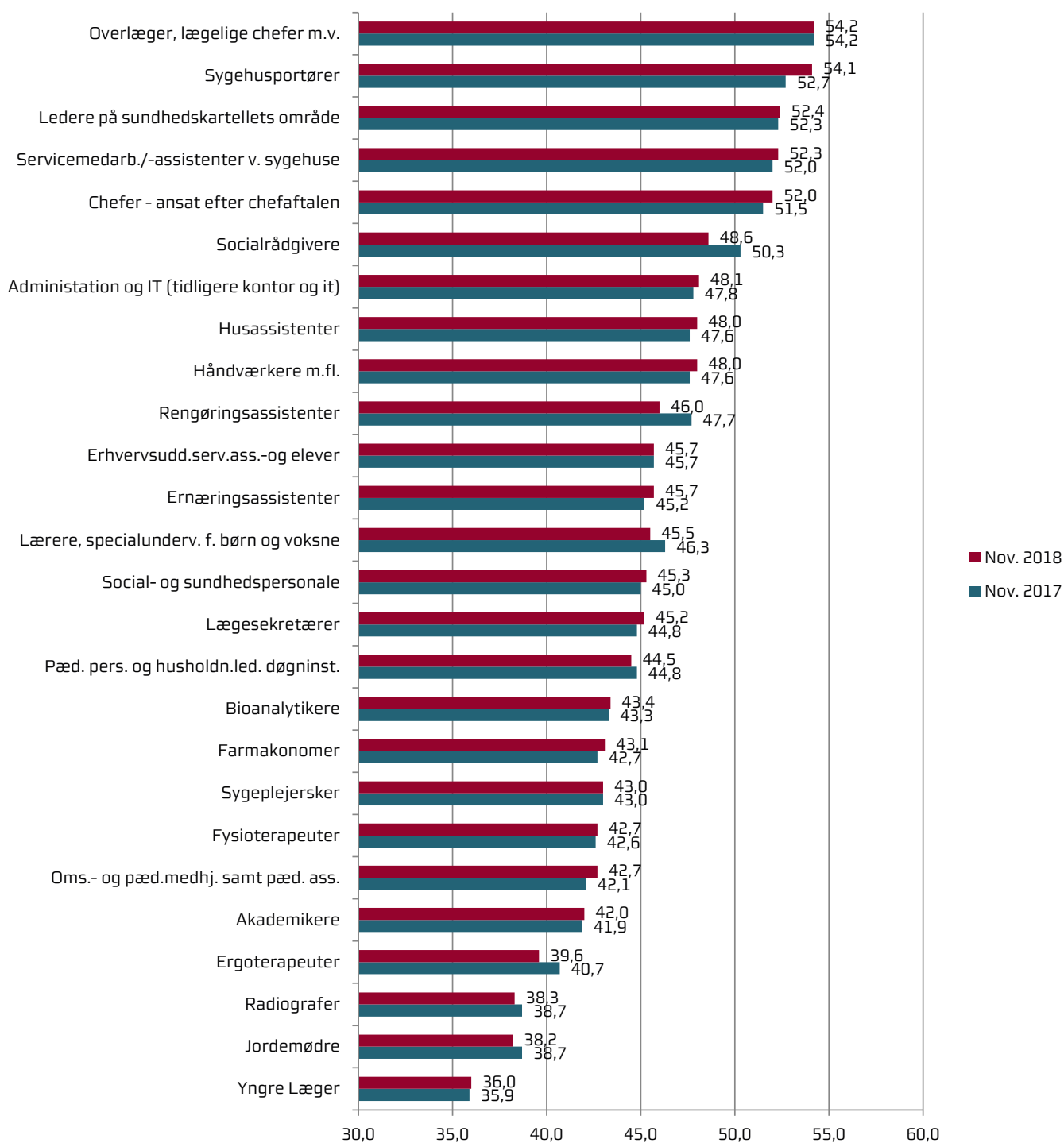
Tabel 2 viser, at gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland var på 43,7 år, hvilket er godt 1 år lavere end gennemsnitsalderen for mænd, der var 44,9 år.

## Gennemsnitsalder og faggrupper

Figur 3 viser gennemsnitsalderen fordelt på de enkelte faggrupper. Overlæger har den højeste gennemsnitsalder (54,2 år), efterfulgt af sygehusportører

(54,1 år) og ledere på sundhedskartellets område (52,4 år). De yngste faggrupper er Yngre Læger (36,0 år) og jordemødre (38,2 år).

Figur 3: Gennemsnitsalder fordelt på faggrupper



Overlæger/lægelige chefer mv. er den faggruppe, hvor gennemsnitsalderen er højest. Sammenholdes figur 3 med tabel 25 ses modsat, at syv af de ti faggrupper med den laveste gennemsnitsalder, er faggrupper med markant flest kvinder.

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

### Indeholdt i datagrundlag

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (opgjort i fuldtidsstillinger ud fra præsterede timer), som er kommet til udbetaling vedrørende november 2018. Data indeholder alle månedslønnede og timelønnede inkl. elever og ekstraordinært ansatte, men ikke honorarlønnede. Data indeholder alle medarbejdere, der har fået udbetalt løn fra ét lønkontor i Region Midtjylland i november 2018 inklusiv eksempelvis fondsaflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

### Opdeling af datagrundlag

I personaledegrørelsen for 2018 er opdeling af data på hospitaler/institutioner sket på baggrund af organisatorisk tilhørsforhold (siden 2011), mens data i tidligere redegørelser (2010 og tidligere) har været opdelt ud fra institutionskoder/brugernumre (dvs. der hvor de ansatte har været i løn).

### Fuldtidsstillinger og KRL

KRL udregner personaleforbruget opgjort i fuldtidsstillinger for november 2018 ud fra timenormen for måneden. I november 2018 var der en timenorm for en fuldtidsansat medarbejder på 162,8 timer. En fuldtidsansat medarbejder ansat hele måneden med 10 overarbejdstimer vil således generere følgende personaleforbrug i november 2018:  $((162,8+10)/162,8)=1,061$ . Når antal fuldtidsstillinger opgøres i et "øjebliksbillede" i en enkelt måned, kan der især på de mindre enheder ske udsving i antal fuldtidsstillinger pga. konkrete udbetalinger.

## Placering af regionale arbejdspladser og bopæl for de ansatte i Region Midtjylland

Region Midtjyllands arbejdspladser ligger spredt over hele regionen, hvilket fremgår af figur 4 herunder. Da ca. tre ud af fire ansatte i Region Midtjylland arbejder

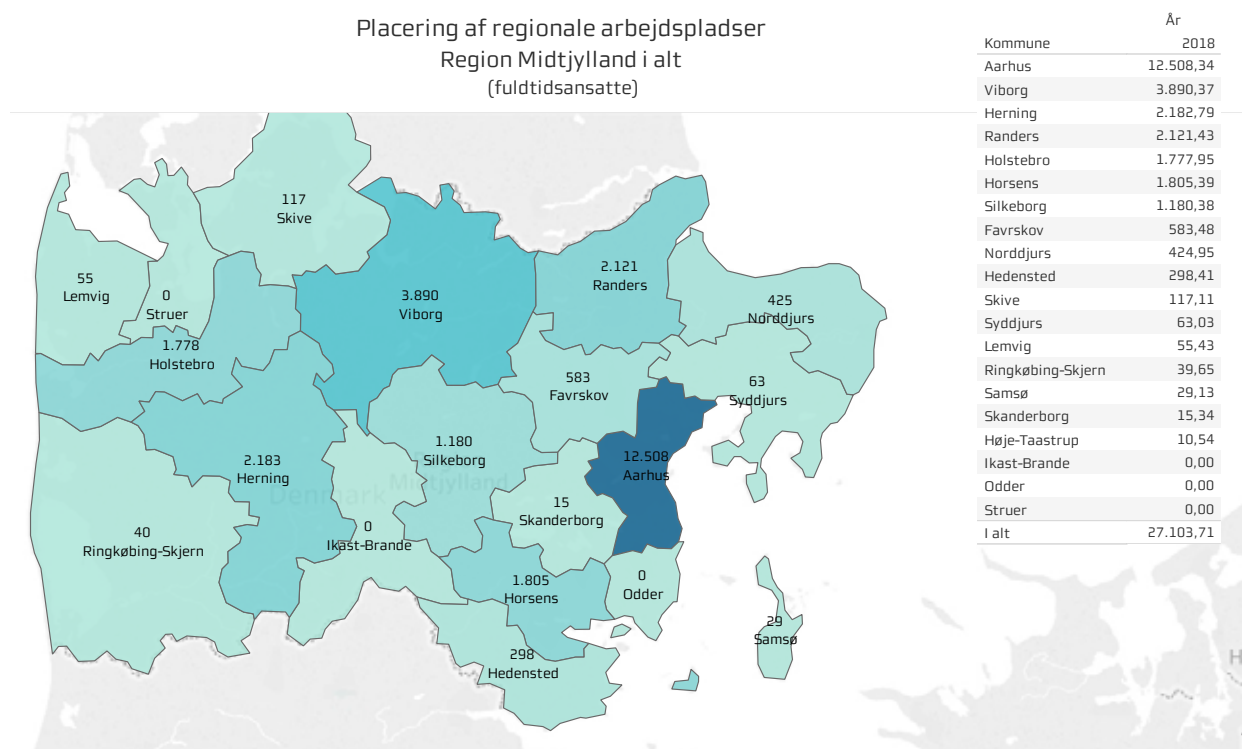
på de somatiske hospitaler, får hospitalsstrukturen i høj grad indvirkning på fordelingen af de regionale arbejdspladser pr. kommune.

### I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser?

De kommuner, der har flest regionale arbejdspladser i november 2018, er de otte kommuner, hvor de store somatiske og psykiatriske hospitalsenheder ligger (Aarhus, Viborg, Herning, Randers, Horsens,

Holstebro, Silkeborg og Favrskov). Aarhus kommune havde 46 % af de regionale arbejdspladser og Viborg kommune 14 %. I tre kommuner (Ikast-Brande, Odder og Struer) var der ikke regionale arbejdspladser.

Figur 4: Regionale arbejdspladser fordelt på kommuner



Sammenholder man antallet af regionale arbejdspladser med indbyggertallene i kommunerne, ligger Viborg kommune højest med 4,02 % og Aarhus kommune næsthøjest med 3,73 %. På tredjepladsen kommer Holstebro kommune med 3,04 %, selvom de kun har sytten regionale arbejdspladser. Sammenlig-

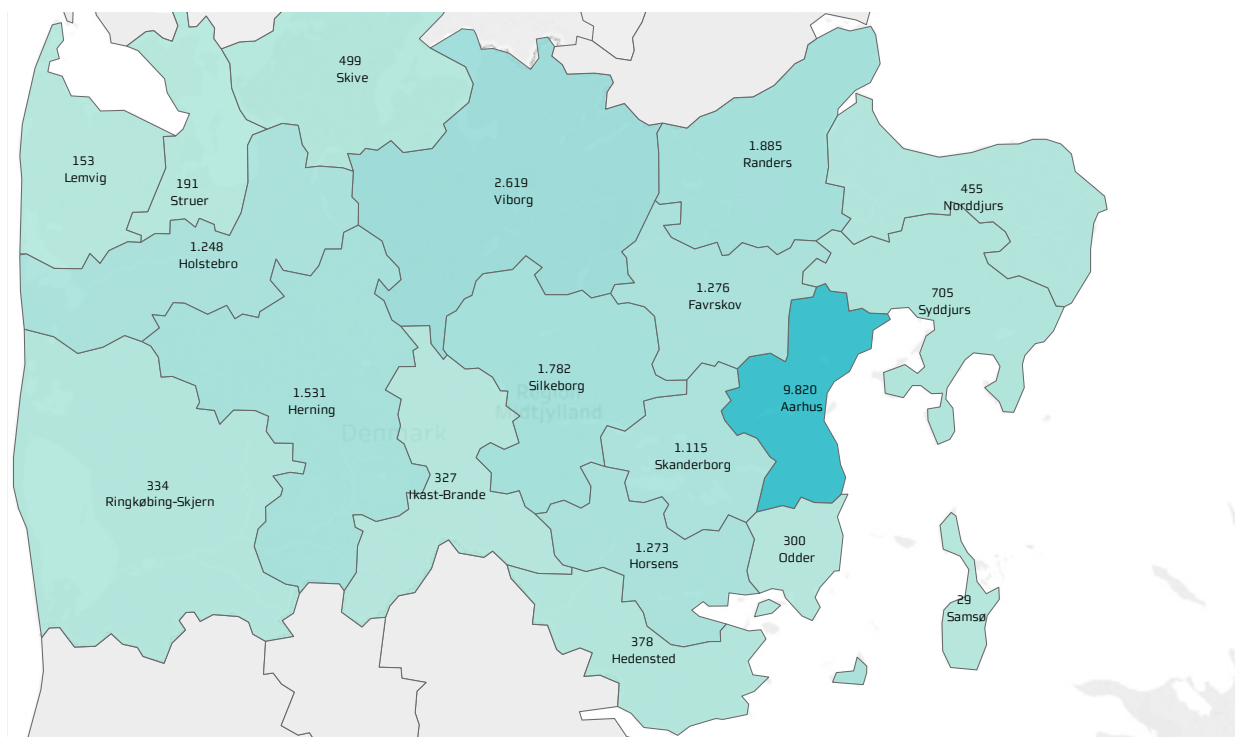
ningen viser generelt, at der i forhold til indbyggertallet er en højere andel af regionale arbejdspladser i den østlige del af regionen. Dette skyldes i nogen grad, at kommunerne i den vestlige del af regionen har næsten alle sociale tilbud i kommunalt regi.

## I hvilke kommuner bor de regionansatte?

Alle kommuner er repræsenteret, når man ser på, i hvilke kommuner de ansatte i regionen bor. Ligeledes bor en del ansatte i kommuner uden for regionen.

Der bor flest regionalt ansatte i Aarhus kommune (9.820 fuldtidsansatte) og færrest på Samsø (29 fuldtidsansatte).

Figur 5: Bopælskommuner for de regionalt ansatte



## Personaleomsætning

Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang set i forhold til gennemsnittet af det samlede antal ansatte i to perioder (månedslønnede ansat på ordinære vilkår). Opgørelsen i dette afsnit sammenligner november 2018 med november det foregående år.

Personaleomsætningen på regionsniveau medregner kun omsætning ind og ud af regionen. Det vil sige, at når en medarbejder flytter fra eksempelvis Aarhus Universitetshospital til Regionshospitalet Randers, betragtes det ikke som en "personaleomsætning" på regionsniveauet.

Tabel 3 viser, at for perioden november 2017 – november 2018 er personaleomsætningen for Region Midtjylland 13,4 %, og dermed fortsætter den stigende tendens fra de seneste år. Det tilsvarende tal for perioden november 2016 – november 2017 var 13,0 %.

Som det fremgår af tabellen, er der i perioden november 2017 – november 2018 lidt større tilgang end afgang.

**Tabel 3: Personaleomsætning på regionsniveau 2009-2018**

Region Midtjylland	Antal afgang	Antal tilgange	Personaleomsætning
Nov. 2009 – Nov. 2010	3.399	3.363	12,30 %
Nov. 2010 – Nov. 2011	3.600	2.369	11,10 %
Nov. 2011 – Nov. 2012	2.853	3.307	11,60 %
Nov. 2012 – Nov. 2013	3.018	3.366	11,80 %
Nov. 2013 – Nov. 2014	3.270	3.711	12,80 %
Nov. 2014 – Nov. 2015	3.510	3.182	12,20 %
Nov. 2015 – Nov. 2016	3.411	3.591	12,80 %
Nov. 2016 – Nov. 2017	3.501	3.641	13,00 %
Nov. 2017 – Nov. 2018	3.683	3.712	13,40 %

Personaleomsætningen viser gennemsnittet af til- og afgang, og derfor påvirkes personaleomsætningsprocenten af vækst eller nedgang i det samlede antal ansatte (op- eller nednormering). Det er derfor interessant også at se isoleret på til- og afgang i

såkaldte til- og afgangsprocenter, som vises i tabel 4. Differencen mellem til- og afgangsprøcent er udtryk for en stigning eller et fald i det samlede antal ansatte.

**Tabel 4: Udvikling i til- og afgangsprøcent, Region Midtjylland 2009-2018**

Region Midtjylland	Afgangsprøcent	Tilgangsprøcent
Nov. 2009 – Nov. 2010	12,30%	12,20%
Nov. 2010 – Nov. 2011	13,10%	8,60%
Nov. 2011 – Nov. 2012	10,80%	12,50%
Nov. 2012 – Nov. 2013	11,30%	12,60%
Nov. 2013 – Nov. 2014	12,00%	13,70%
Nov. 2014 – Nov. 2015	12,70%	11,50%
Nov. 2015 – Nov. 2016	12,50%	13,20%
Nov. 2016 – Nov. 2017	12,80%	13,30%
Nov. 2017 – Nov. 2018	13,40%	13,50%

## Personaleomsætning

I tabel 5 vises antal til- og afgang samt personaleomsætning fordelt på hospitaler/enheder. Her tæller interne flytninger (eks. Hospitalsenhed Midt til Aarhus Universitetshospital) med i det enkelte hospitals personaleomsætning. Personaleomsætning på regionsniveau og på hospitalsniveau kan således ikke sammenlignes.

Det ses af tabel 5, at der i Psykiatri og Social er en relativ høj personaleomsætning på 19,4 % - hvilket skyldes en nettotilgang på ca. 250 personer. Der er på flere af de specialiserede områder på socialområdet sket en udvidelse i tilbud og pladser og samtidigt er der indenfor voksenpsykiatrien etableret et antal nye særlige pladser og tilført området ekstraordinære midler i 2018.

**Tabel 5: Personaleomsætning på hospital/enhedsniveau 2018**

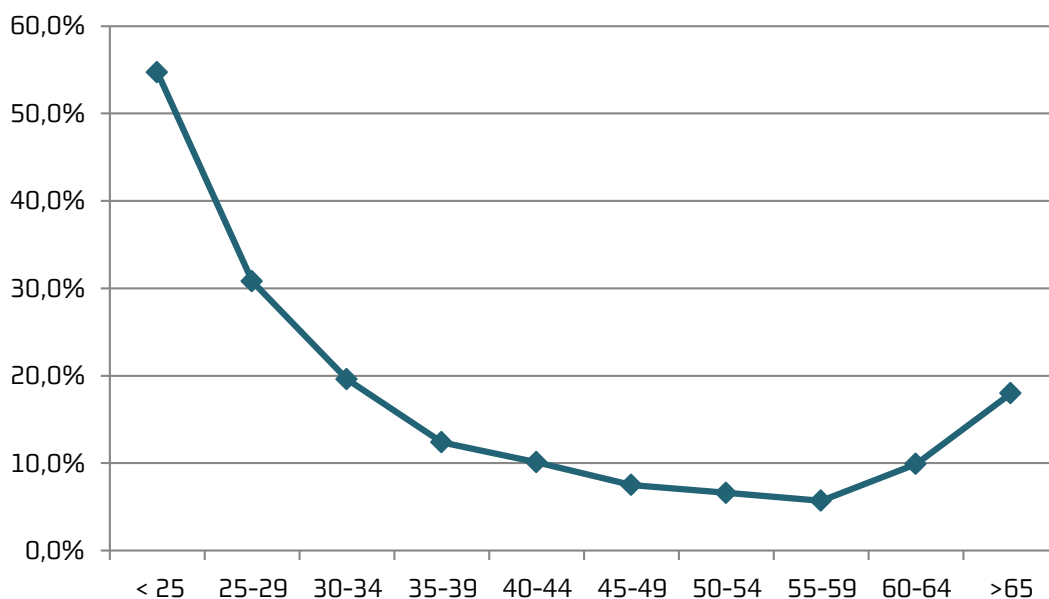
Hospital/enhed	Antal afgang	Antal tilgang	Personaleomsætning %
Aarhus Universitetshospital	1.504	1.320	11,80%
Hospitalsenheden Vest	614	616	13,10%
Hospitalsenhed Midt	666	616	12,00%
Regionshospitalet Randers	359	345	12,80%
Regionshospitalet Horsens	317	380	15,40%
Psykiatri og Social	861	1118	19,40%
Præhospitalet	16	32	19,70%
Stabe og fællesfunktioner	171	197	10,30%
Regional Udvikling	25	7	13,10%

## Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper fremgår af figur 6. Den største personaleomsætning findes i aldersgruppen fra 20 til 34 år, men der ses også en højere personaleomsætning efter de 60 år pga. fratrædelse fra arbejdsmarkedet.

Den relativt høje personaleomsætning blandt de yngre medarbejdere kan forklares med den traditionelt høje mobilitet i aldersgruppen, samt at den aldersgruppe også typisk påtager sig flere vikariater.

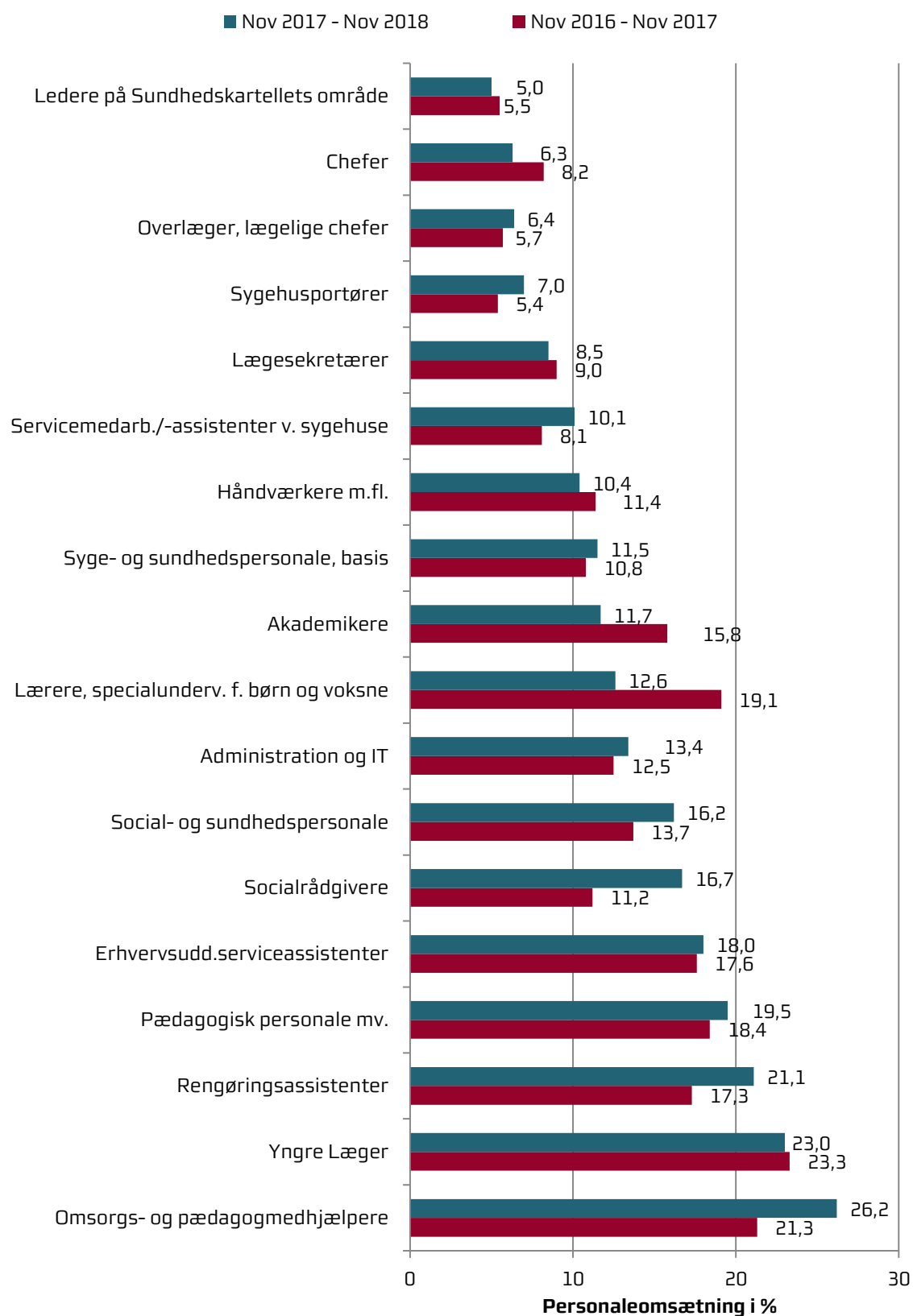
**Figur 6: Personaleomsætning fordelt på alder**





## Personaleomsætning fordelt på faggrupper

Figur 7: Personaleomsætning fordelt på faggrupper udvikling 2016-2018



Den højeste personaleomsætning i 2018 var blandt omsorgs- og pædagogmedhjælpere (26,2) og Yngre Læger (23,0 %) jf. figur 7. Disse faggrupper ligger traditionelt højt med hensyn til personaleomsætning. For Omsorgs- og pædagogmedhjælpere skyldes det bl.a., at der dels ansættes flere vikarer, og dels at mange unge ansættes inden de starter på uddannelsen for at sikre fortsat rekruttering til de pædagogiske uddannelser, så der på sigt sikres veluddannet pædagogisk personale til institutionerne. For Yngre

Læger er forklaringen på den høje personaleomsætning blandt andet, at mange i denne gruppe er i Klinisk Basisuddannelse (KBU) og flytter rundt mellem enheder som en del af deres uddannelse.

Faggrupperne med den laveste personaleomsætning findes hos ledergrupperne hhv. ledere på Sundhedskartelletts område (5,0 %), chefer (ansatte efter aftale for chefer) 6,3 % samt Overlæge/lægelige chefer (6,4 %).

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Lokale Løndataweb fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

### Indeholdt i datagrundlag

Datagrundlaget indeholder alle månedslønnede herunder overenskomstsansatte, tjenestemænd og reglementsansatte. Alle timelønnede er holdt uden for datagrundlaget. Desuden ses bort fra elever og ekstraordinært ansatte, det vil sige ansatte i fleksjob, løntilskud, servicejob og skånejob.

### Opgørelsen er opgjort i antal personer

I personaleomsætningsstatistikken opgøres tilgange, afgang og antallet af ansatte i alt med udgangspunkt i de personer opgjort på cpr-numre, der er fået udbetalt løn henholdsvis november 2017 og 2018.

**Hvad er en personaleomsætningsprocent?** Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang set i forhold til det samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

### Afgangsprocent

Her ses isoleret på afgang set i forhold til de samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

### Tilgangsprocent

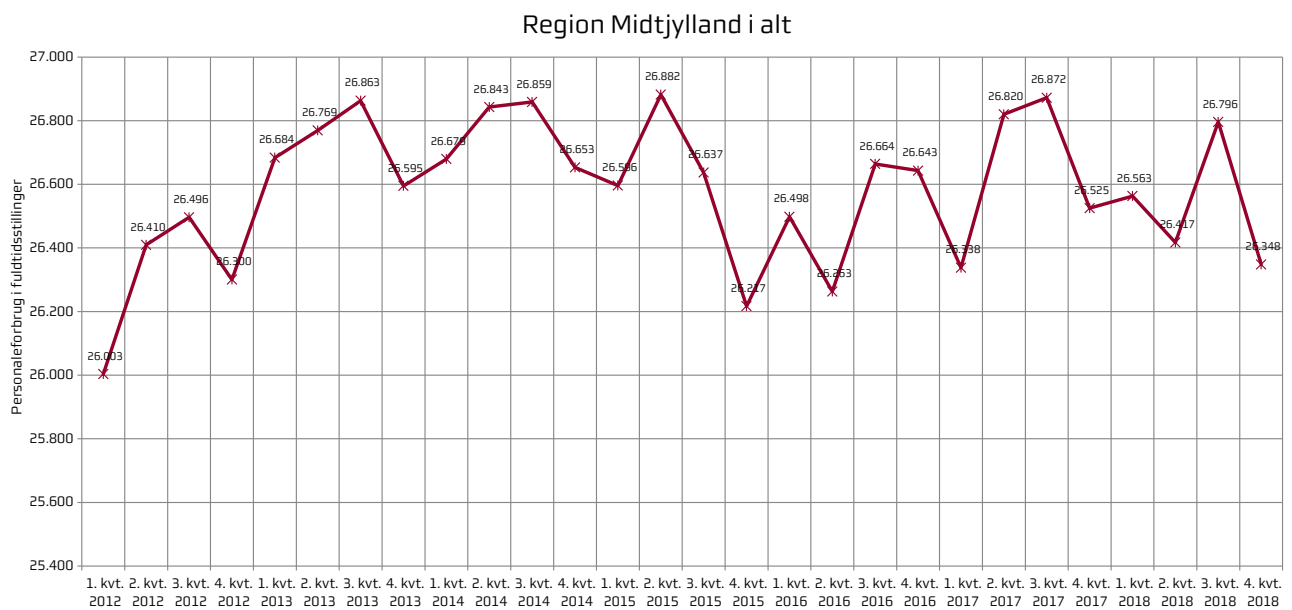
Her ses isoleret på tilgange set i forhold til de samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

## Udvikling i personaleforbrug 2009-2018

Personaleforbruget i 2018 ligger på samme niveau som 2017. Det er tale om en stabilisering i personaleforbruget efter et faldende personaleforbrug i 2015 og 2016 som resultat af Spareplan 2015-2019, hvor der blev besluttet en række strukturelle ændringer samt nedlagt en række stillinger i 2015.

En del af udviklingen hen over året kan også forklares ud fra opgørelsesmetoden, hvor sæsonudsving i forbindelse med ferie og helligdage indvirker på personaleforbruget, der udregnes på baggrund af præsterede timer – dvs. at både ferietimer og evt. afløser timer tælles med.

Figur 8: Udvikling i personaleforbrug Region Midtjylland 2012 – 2018



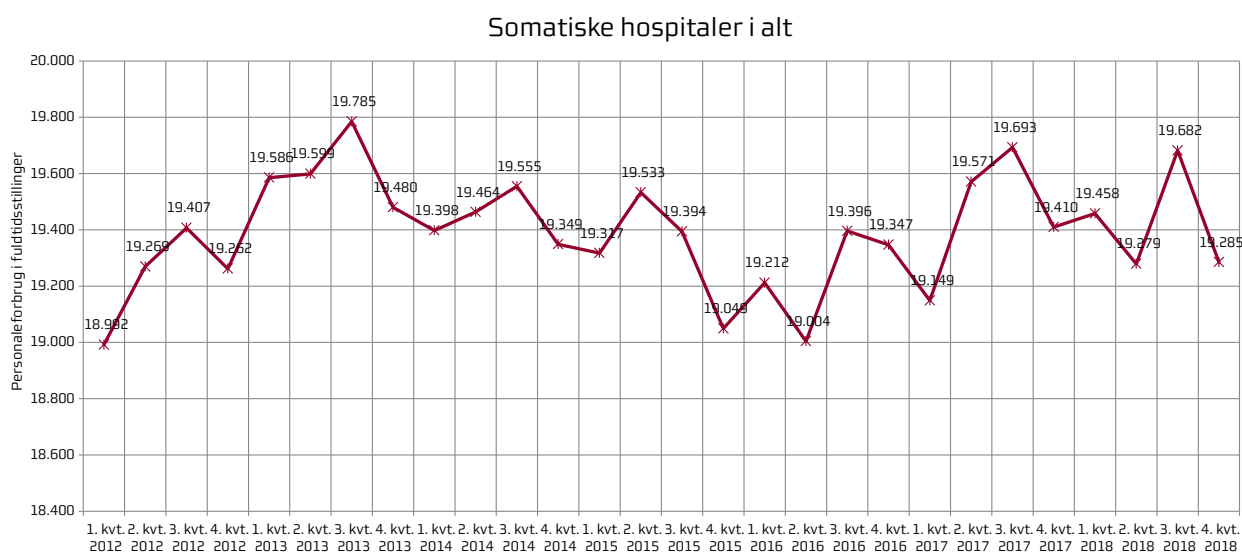
I de følgende gennemgås udviklingen på de enkelte områder (hospitaller mv.) i Region Midtjylland.

### Somatiske hospitaler i alt

Personale ansat på de somatiske hospitaler udgør ca. tre fjerdedele af alle ansatte i Region Midtjylland. Dermed vil udviklingen i personaleforbruget på de

somatiske hospitaler stort set ligge parallelt med udviklingen i Region Midtjylland generelt. Personaleforbruget på de somatiske hospitaler udgjorde i 4. kvartal 2018 19.285 fuldtidsstillinger, hvilket er et fald på 225 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2017.

Figur 9: Udvikling i personaleforbrug Somatiske hospitaler i alt 2012-2018



**Aarhus Universitetshospital**

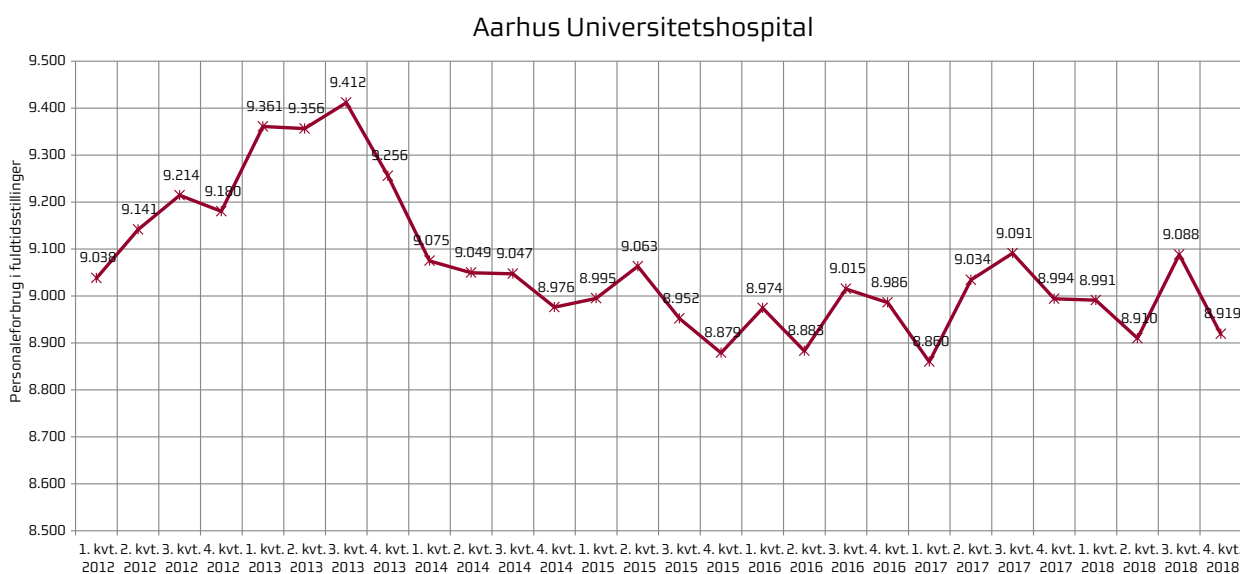
Personaleforbruget på Aarhus Universitetshospital var i 4. kvartal 2018 8.919 fuldtidsstillinger, og ligger 75 fuldstillinger under 4. kvartal 2017.

Faldet fra 4. kvartal 2013 til 1. kvartal 2014 skyldes primært flytningen af ca. 240 fuldtidsstillinger fra Aarhus Universitetshospital til det fællesregionale hospitalsapotek pr. 1. januar 2014 samt begyndende tilpasning frem mod "Aarhus Universitetshospital under et tag".

Stigningen i personaleforbruget på Aarhus Universitetshospital i perioden 2012-2014 skal ses i sammenhæng med, at der blev igangsat "hjemtrækningsprojekter" i forhold til de øvrige regioner, samt gennemført en ny specialeplan.

Personaleforbruget på Aarhus Universitetshospital har været ret konstant den seneste årrække.

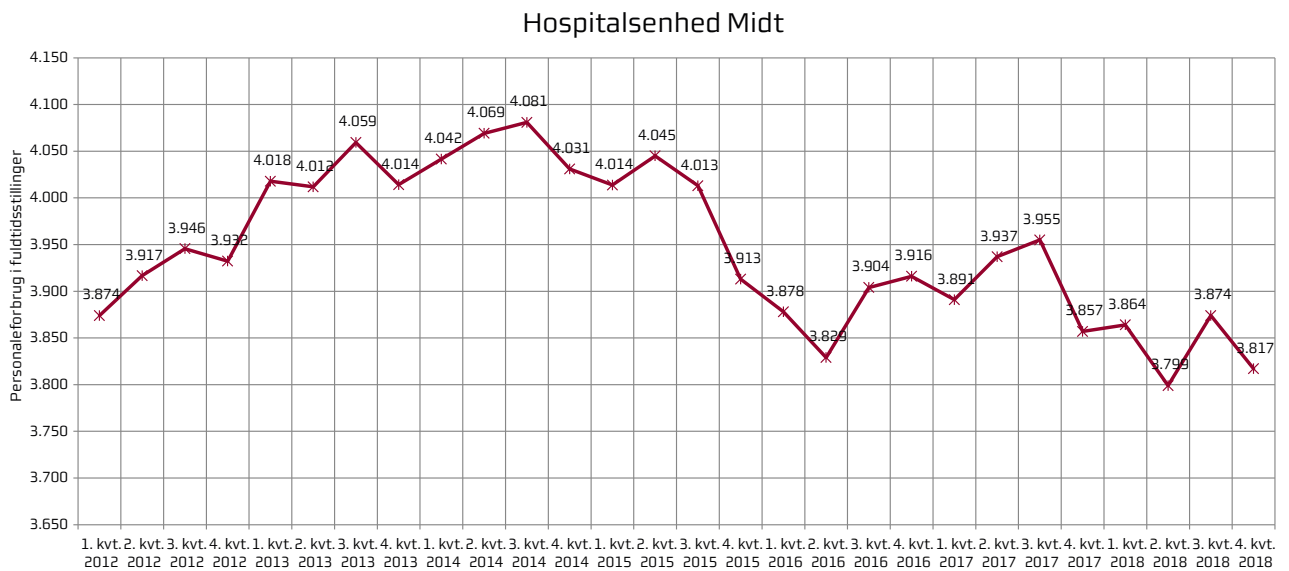
Figur 10: Udvikling i personaleforbrug Aarhus Universitetshospital 2012-2018



**Hospitalsenhed Midt**

Personaleforbruget på Hospitalsenhed Midt udgjorde i 4. kvartal 2018 3.817 fuldtidsstillinger, hvilket er lidt under niveauet i 4. kvartal 2017.

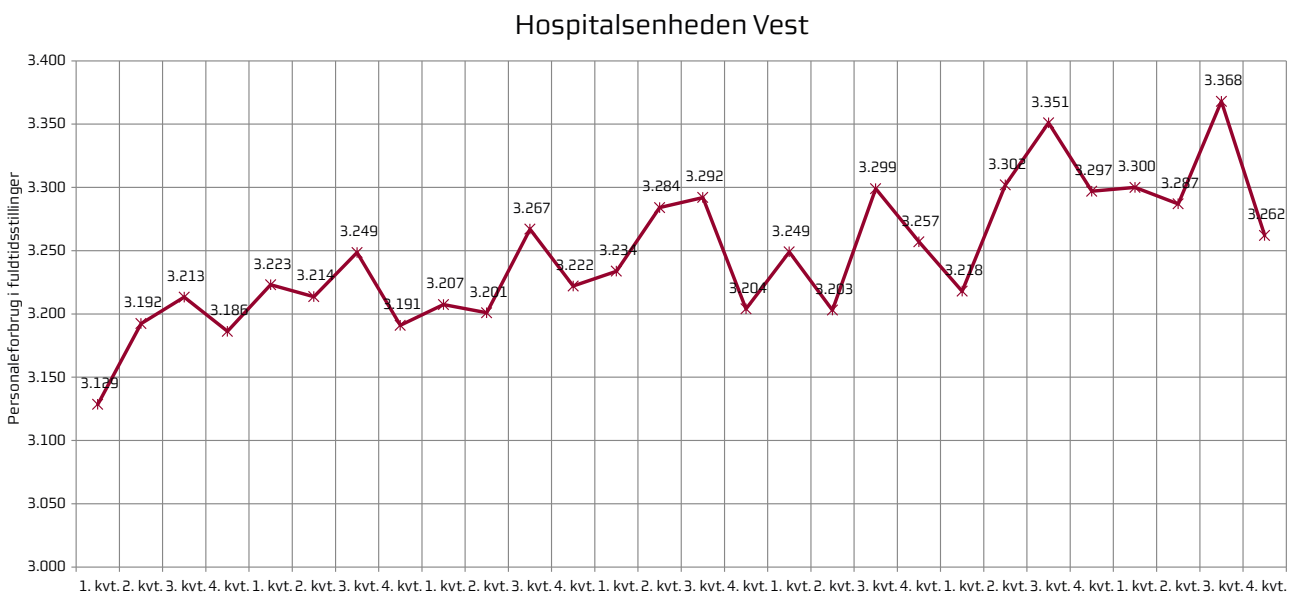
**Figur 11: Udvikling i personaleforbrug Hospitalsenhed Midt i alt 2012-2018**



**Hospitalsenhed Vest**

Personaleforbruget på Hospitalsenheden Vest udgjorde i 4. kvartal 2018 3.262 fuldtidsstillinger, hvilket er et lille fald på 35 i forhold til 4. kvartal 2017.

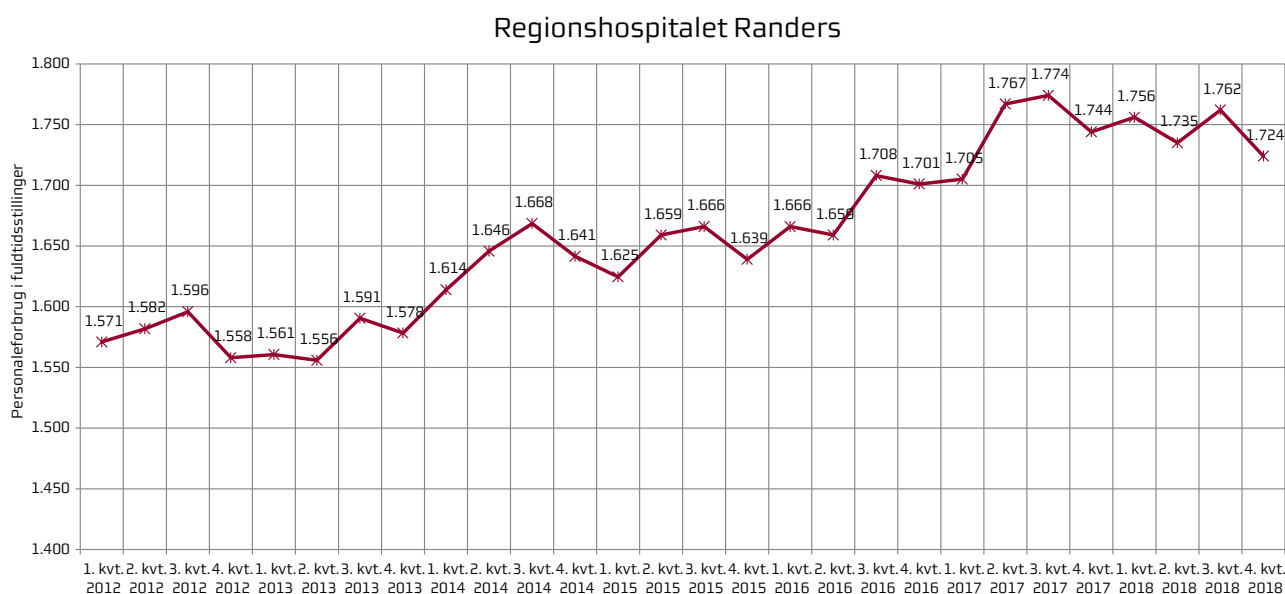
**Figur 12: Udvikling i personaleforbrug Hospitalsenheden Vest i alt 2012-2018**



### Regionshospitalet Randers

Personaleforbruget på Regionshospitalet Randers udgjorde i 4. kvartal 2018 1.724 fuldtidsstillinger, hvilket er 20 fuldtidsstillinger mindre end 4. kvartal 2017.

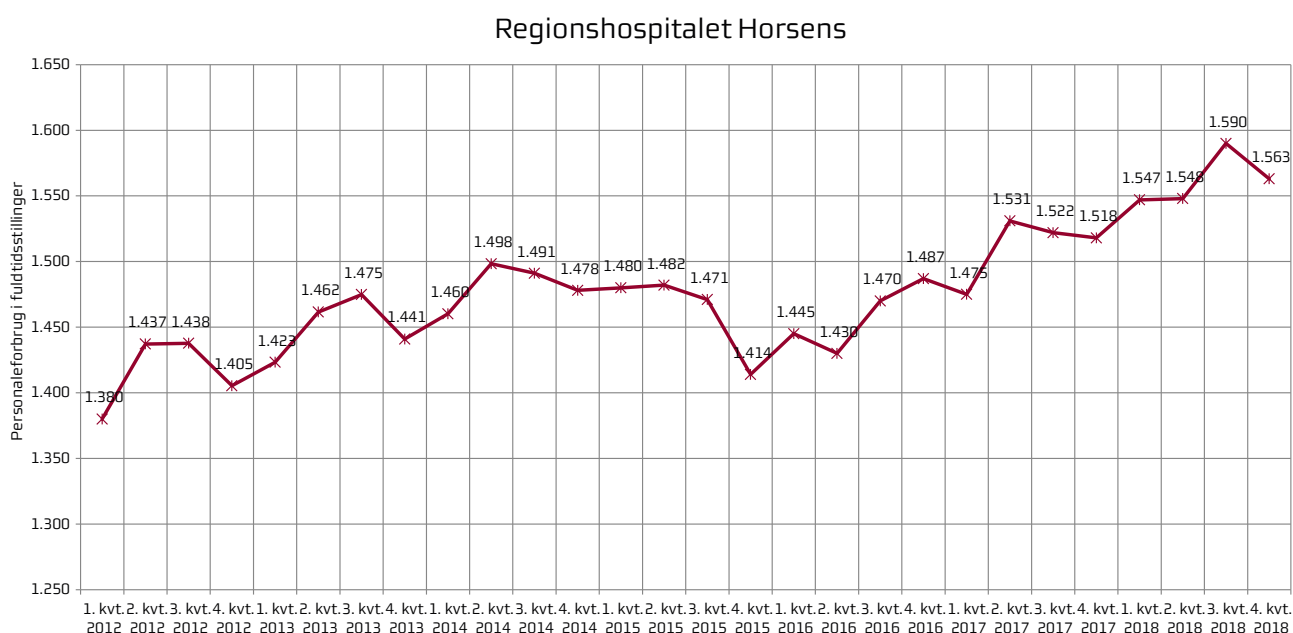
Figur 13: Udvikling i personaleforbrug Regionshospitalet Randers 2012-2018



### Regionshospitalet Horsens

Personaleforbruget på Regionshospitalet Horsens var i 4. kvartal 2018 1.563 fuldtidsstillinger. Personaleforbruget i 4. kvartal 2018 er 45 fuldtidsstillinger højere end personaleforbruget i 4. kvartal 2017.

Figur 14: Udvikling i personaleforbrug Regionshospitalet Horsens i alt 2012-2018

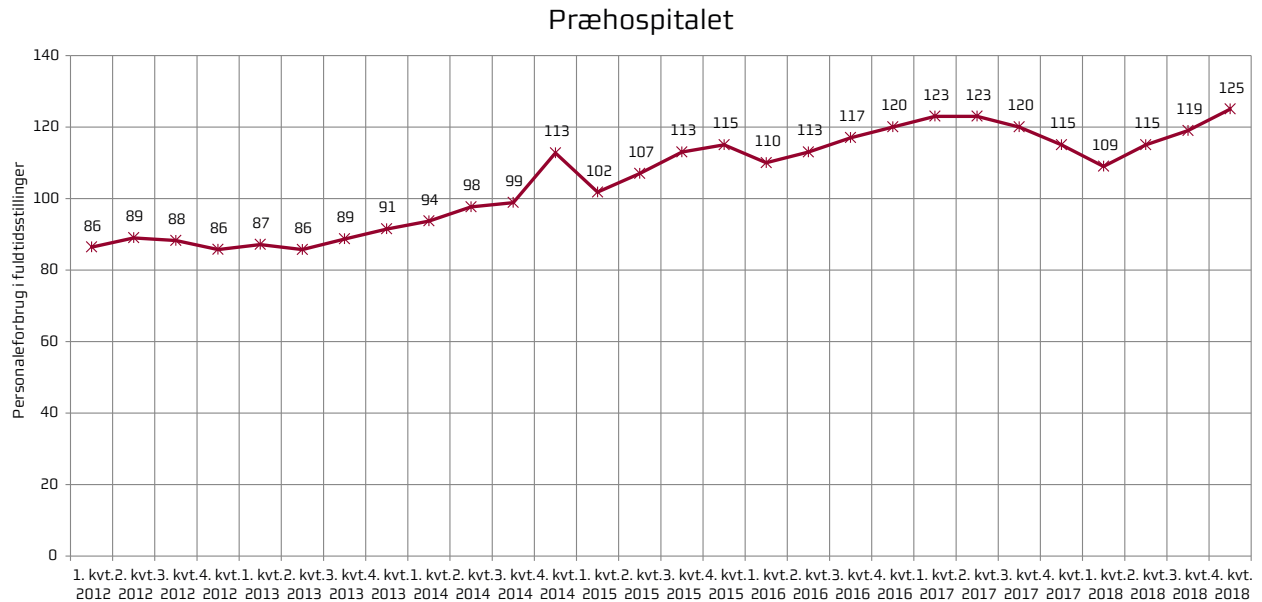


**Præhospitalet**

Præhospitalet blev dannet som selvstændig organisation i foråret 2009. Personaleforbruget har efter opstartsfasen stabiliseret sig, dog med en stigende

tendens i 2013-2018 pga. nye aktiviteter – bl.a. den landsdækkende akutlægehelicopterordning.

**Figur 15: Udvikling i personaleforbrug Præhospitalet i alt 2012-2018**

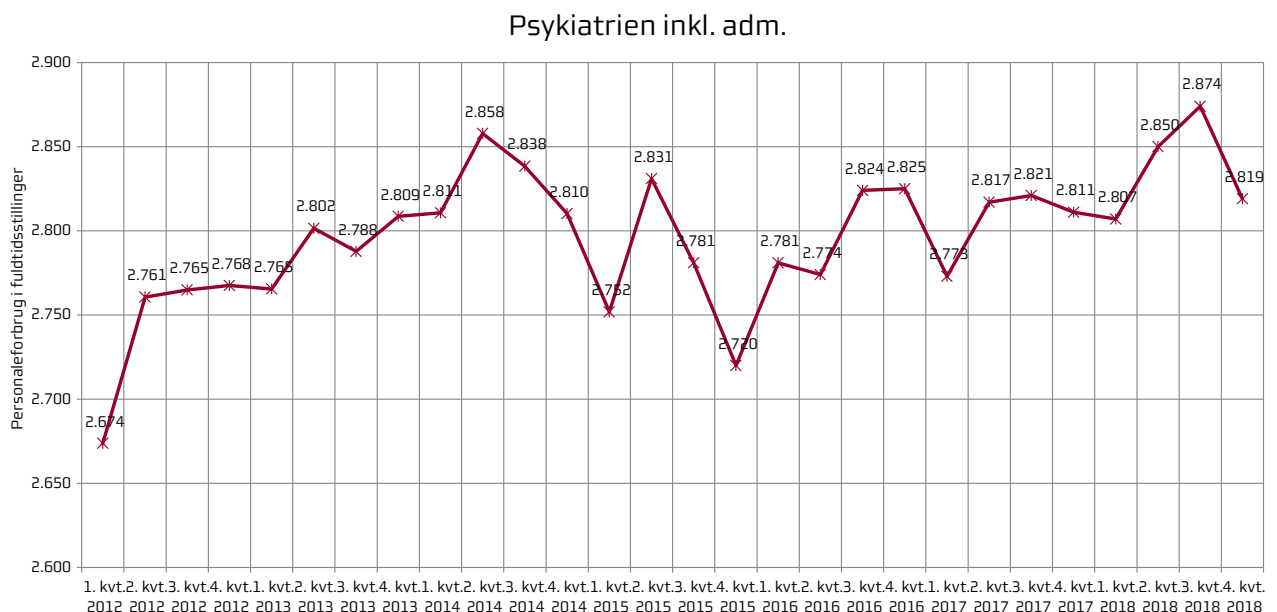


**Psykiatrien inkl. administrationen for Psykiatri og Social**

Personaleforbruget i Psykiatrien udgjorde i 4. kvartal 2018 2.819 fuldtidsstillinger og er på samme niveau som 4. kvartal 2017 dog men en stigende tendens hen over 2018. Der er indenfor voksenpsykiatrien

etableret et antal nye særlige pladser og der er tilført området ekstraordinære midler i 2018. Antal fuldtidsstillinger indenfor Psykiatrien udgør knapt 10 % af alle ansatte i Region Midtjylland.

**Figur 16: Udvikling i personaleforbrug Psykiatri inkl. adm. i alt 2012-2018**



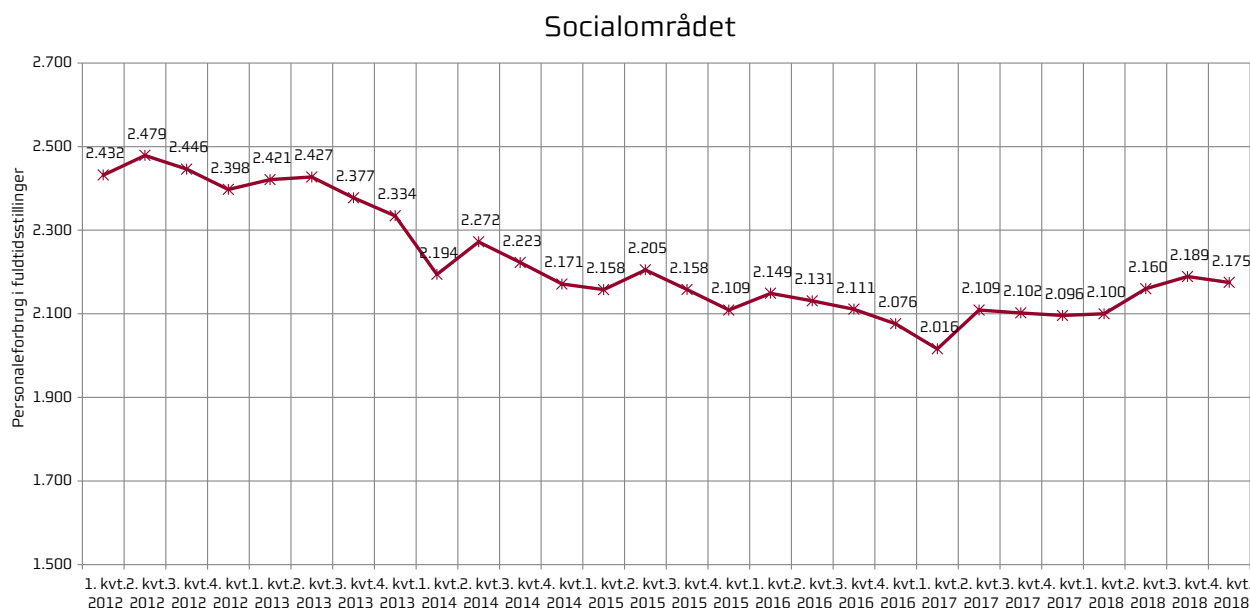
### Socialområdet

Personaleforbruget indenfor Socialområdet udgjorde i 4. kvartal 2018 2.175 fuldtidsstillinger, hvilket var en stigning på 79 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2017. Der er på flere af de specialiserede områder på socialområdet sket en udvidelse i tilbud og pladser.

Antal fuldtidsstillinger indenfor socialområdet udgør ca. 8 % af alle ansatte i Region Midtjylland. Persona-

leforbruget har været faldende i perioden 2012-2016, hvilket blandt andet skal ses i sammenhæng med, at en række institutioner er overgået til kommunerne. Personaleforbruget afhænger derudover af de indgåede kommuneaftaler, der dækker i perioden. Finansieringen til socialområdet kommer udelukkende fra de kommuner, der benytter sig af tilbuddene.

Figur 17: Udvikling i personaleforbrug Socialområdet i alt 2012-2018



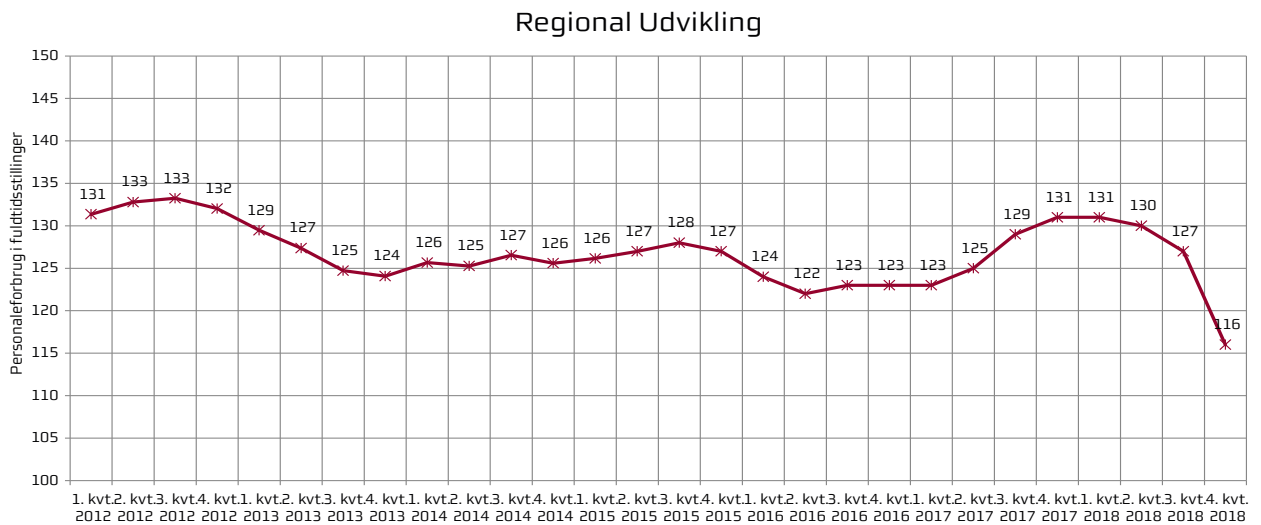


**Regional Udvikling**

Personaleforbruget for Regional Udvikling har generelt over perioden været konstant, men har i efteråret 2018 været faldende grundet tilpasning til den ændrede opgaveportefølge på erhvervsområdet.

En række af stillingerne er eksternt finansieret. Midlerne kommer dels via teknisk assistance for administration af EU strukturfondsmidlerne og dels fra en række transnationale EU programmer.

**Figur 18: Udvikling i personaleforbrug Regional Udvikling i alt 2012-2018**

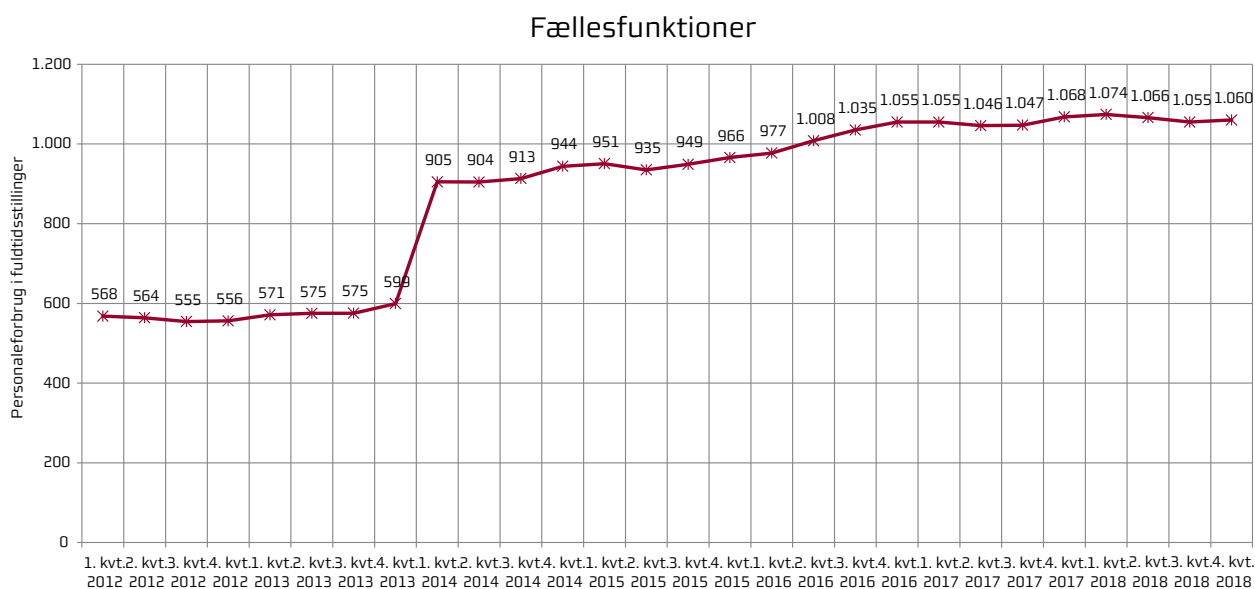


### Fællesfunktioner

Fællesfunktioner består af IT, Indkøb og Medicoteknik, Folkesundhed og Kvalitetsudvikling samt fra 1. januar 2014 Hospitalsapoteket. Det forklarer stigningen fra 4. kvartal 2013 til 1. kvartal 2014, hvor der blev overført ca. 300 fuldtidsstillinger fra de somatiske hospitaler (Aarhus Universitetshospital, Hospitalsenheden Vest og Hospitalsenhed Midt) til Hospitalsapoteket.

Personaleforbruget på fællesfunktioner udgør i 4. kvartal 2018 1.059 fuldtidsstillinger, hvilket er på samme niveau som 4. kvartal 2017. Stigningen i perioden 2015-2016 skyldes blandt andet at BI-kontoret er flyttet fra Stabe til Fællesfunktioner samt flytningen af en række medicotekniske funktioner (og dermed stillinger) fra Hospitalsenhed Midt, Regionshospitalet Randers og Regionshospitalet Horsens til Indkøb og Medicoteknik under Fællesfunktioner pr. 1. januar 2016 forbindelse med Spareplan 2015-2019.

Figur 19: Udvikling i personaleforbrug Fællesfunktioner i alt 2012-2018



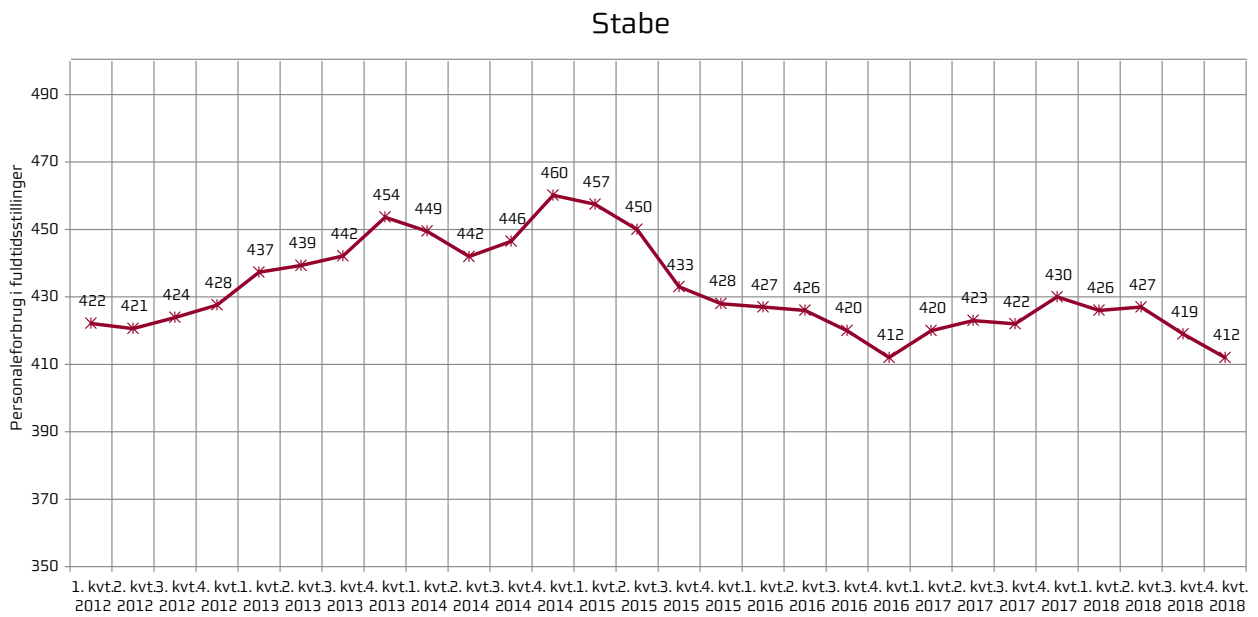
**Stabe**

Stabene består i 2018 af Regionsekretariatet, Koncernøkonomi, Koncern HR, Koncern kommunikation samt Sundhedsplanlægning. Indtil 2015 var Kvalitet og Sundhedsdata og Nære Sundhedstilbud også en del af stabene. Udviklingen har i perioden samlet set været ret konstant, men afdelingerne imellem har der været forskydninger, ligesom der er kommet funktio-

ner til udefra. Forskydninger i personaleforbruget i perioden er et resultat af organisationsændringer og besparelser (herunder produktivitetskrav).

Personaleforbruget for 4. kvartal 2018 udgør 412 fuldtidsstillinger og har i 2. halvår 2018 været faldende grundet generelle besparelser.

**Figur 20: Udvikling i personaleforbrug Stabe i alt 2012-2018**



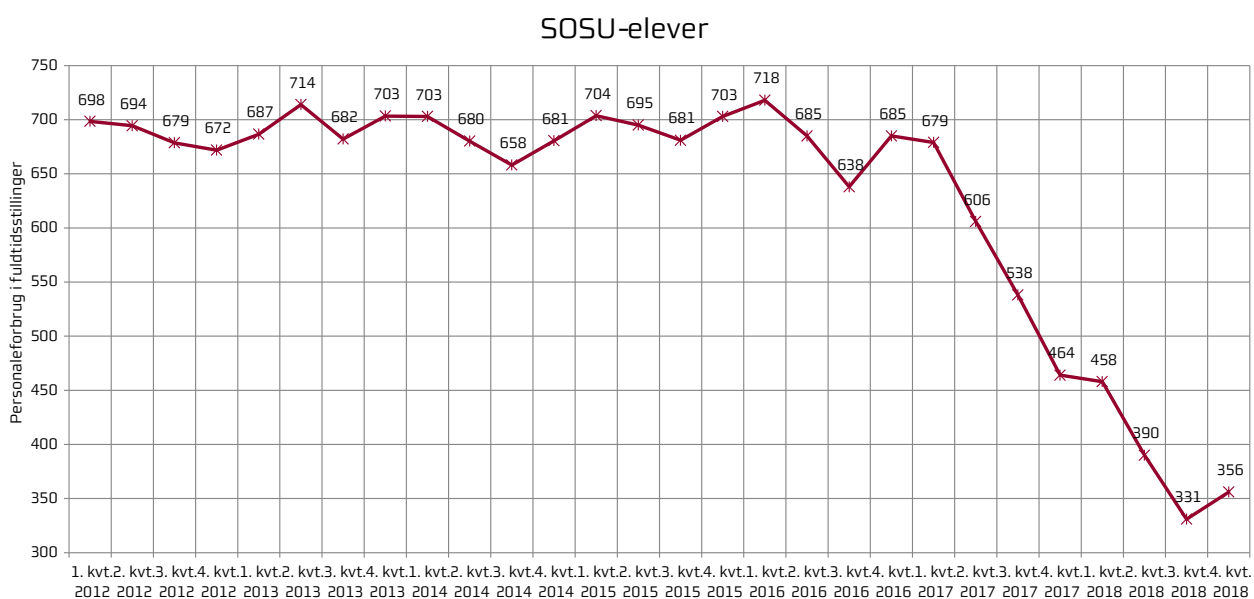
### SOSU-elever

Faldet i antallet af SOSU-elever i løbet af 2017 og 2018 skyldes overgang mellem den tidligere og den nye uddannelsesordning.

Fra 2020 ansættes SOSU-elever ikke længere af re-

gionerne, men udelukkende af kommunerne. Regionerne og dermed også Region Midtjylland skal dog fortsat stille praktikpladser til rådighed for SOSU-elever.

Figur 21: Udvikling i personaleforbrug SOSU-elever i alt 2012-2018



## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Tableau. Regionens BI-værktøj baseret på data fra Silkeborg Data.

### Indeholdt i datagrundlag

I rapporten optælles samtlige medarbejders præsterede timer i de enkelte perioder til normaltjeneste, overarbejde, frivilligt ekstraarbejde samt betalt fravær (sygdom, barsel og ferie mv.). Timerne divideres med den timenorm, der skal til for at præstere "en fuldtidsstilling" i de samme perioder. Timenormen var i 2018 på 1931,4 timer.

Metoden indebærer, at både personaleforbruget for en medarbejder på barsel og hendes/hans vikar indgår i opgørelsen.

### Udregning af personaleforbrug for en medarbejder

I 2018 var timenormen for en fuldtidsansat medarbejder som nævnt 1931,4 timer. En fastansat medarbejder på fuld tid og med 100 overarbejdstimer i løbet af 2018 vil således generere følgende personaleforbrug  $(1931,4+100)/1931,4 = 1,05$ .

### BI-rapport

Link til BI-rapporten Løn- og personaleforbrug: <http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Ln-ogpersonaleforbrug/Forside?:iid=2>

## Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede

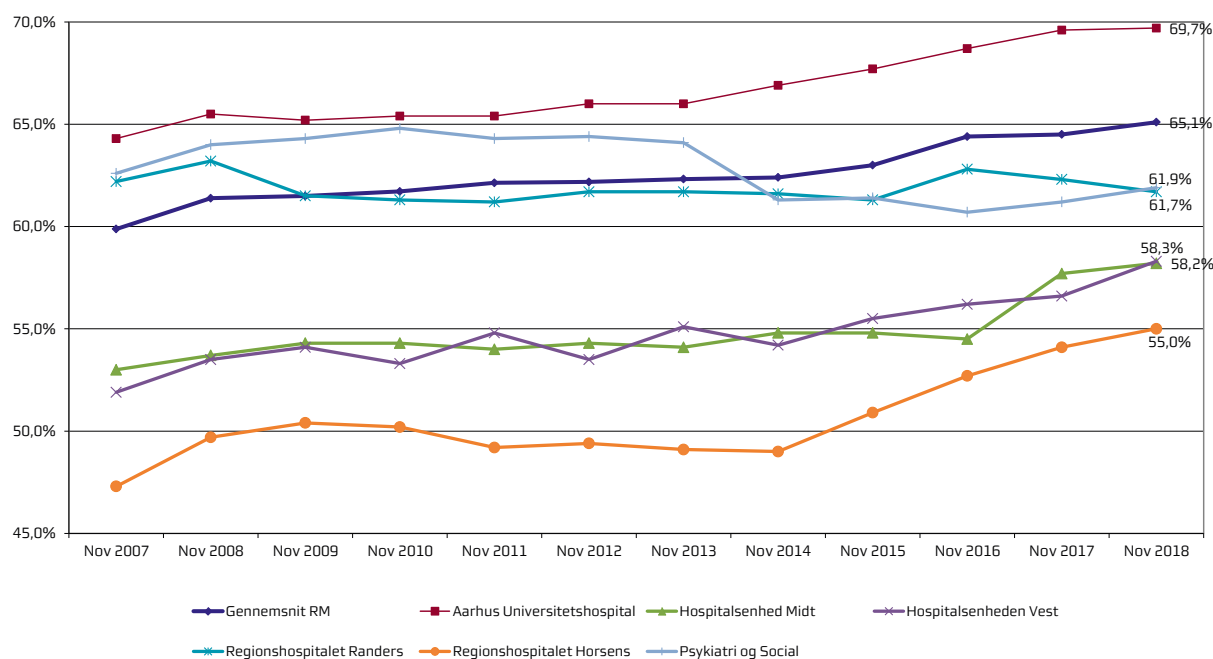
Danske Regioner, KTO (Forhandlingsfællesskabet for Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte) og Sundhedskartellet indgik i 2007 en trepartsaftale om deltidsbeskæftigedes adgang til højere timetal. Aftalen siger, at tjenestestedet har pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, arbejdssted og arbejdsopgaver mv.

Denne aftale blev med virkning fra 1. januar 2014 suppleret med en politik om fuldtid, vedtaget af Danske Regioners bestyrelse. Målet er, at kun to ud af ti arbejder på deltid i 2021.

Baggrunden for initiativerne er dels et ønske om, at nyuddannede ikke ufrivilligt kommer på deltid og dermed bliver presset ind i en deltidskultur og vænner sig til det som det normale. Dels findes det ikke hensigtsmæssigt, at der løbende må uddannes tre medarbejdere for at kunne besætte to stillinger.

Desuden har regionerne på nogle områder manglet medarbejdere i sundhedssektoren, og initiativerne skal derfor også ses som en bestræbelse på, at der også i fremtiden kan skaffes tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

Figur 22: Udvikling i andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland 2007-2018



Som det fremgår af figur 22, er andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland steget jævnt henover årene fra 59,9 % i november 2007 til 65,1 % i november 2017. Dette indikerer, at de indgåede aftaler med virkning fra henholdsvis 1. januar 2008 og 1. januar 2014 har haft en effekt.

## Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede

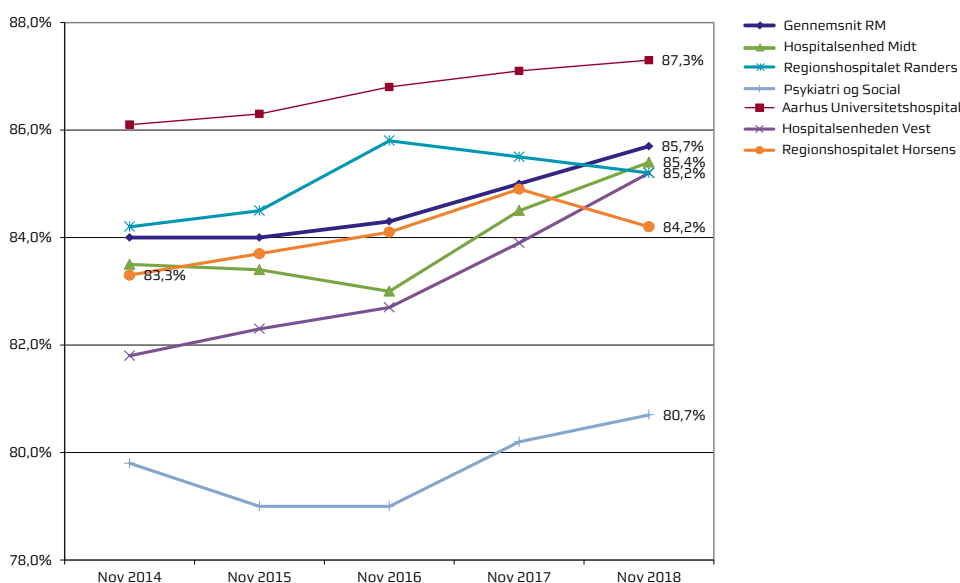
Figuren viser, at tendensen i retning af flere fuldtidsansatte er generelt stigende, men hos Psykiatri og Social ses tilsyneladende et markant fald fra november 2013 til november 2014. Det skyldes imidlertid, at medarbejdere, der tidligere var ansat som fast timelønnede med under 8 timer pr. uge, fra den 1. september 2014 blevet ansat som månedslønnede, og derved, i modsætning til tidligere, indgår i statistikken.

Der er en stor forskel på, hvor høj andelen af fuldtidsbeskæftigede er på regionens arbejdspladser. Regionshospitalet Horsens lå i november 2018 med den

laveste andel af fuldtidsbeskæftigede med 55,0 %, mens Aarhus Universitetshospital toppede med en andel på 69,7 %.

Som en alternativ opgørelse følges også udviklingen i antallet af medarbejdere, der er ansat med 32 timer om ugen eller derover. Det er en interessant opgørelse, idet denne gruppe er tæt på fuldbeskæftigelse og dermed har deres daglige gang på arbejdspladserne. I figur 23 herunder vises andelen af beskæftigede med 32 timer og derover. Som det fremgår, havde alle enheder i november 2018 mere end 80 % af medarbejderne med et timetal på 32 timer og højere.

Figur 23: Udvikling i andelen af beskæftigede med 32 timer om ugen og derover i Region Midtjylland 2014-2018



### Definitioner og afgrænsninger:

#### Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) i perioden 2007-2017 og BI-rapport vedrørende heltid/deltid mht. data for 37 timer fra november 2018 – og fra november 2014 til november 2018 for 32 timer.

#### Indeholdt i datagrundlag

Indeholder alle månedslønnede, herunder overenskomstansatte og tjenestemænd. Alle timelønnede er holdt uden

for datagrundlaget. Desuden ses bort fra elever og ekstraordinært ansatte, det vil sige ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud og servicejob. Der er opgjøret i antal personer opgjøret på cpr-numre, der har præsteret timer, som er kommet til udbetaling vedrørende de berørte måneder.

#### BI-rapport

Link til BI-rapporten heltid/deltid: <http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Heltid-Deltid/Forside?iid=1>

## Lønudviklingen i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige brutto-månedsløn på 41.441 kr. for 4. kvartal 2018 ligger knap 1000 kr. over gennemsnitslønnen på 40.502 kr. i 4. kvartal 2017. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2017 til 4. kvartal 2018 er på 2,3 % for alle ansatte.

Bruttolønnen ovenfor omfatter alle ansatte i den givne periode. Det vil sige, at også ansatte, der er kommet til eller har forladt regionen i perioden, indgår i opgørelsen. Ses der bort fra til- og afgang i perioden, er lønudviklingen for ansatte i samme stil-

ling begge år på 3,0 %. Forskellen kan forklares ved, at der i forbindelse med til- og afgang ofte vil være en lønbesparelse eller merudgift. Desuden ses der i lønudviklingen for ansatte i samme stilling bort fra lønstigninger, der skyldes advancement.

Tabel 6 viser de kvartalsvise årsstigningstakster for lønudviklingen i de seneste 5 kvartaler for alle ansatte og ansatte i samme stilling i Region Midtjylland samt den gennemsnitlige udvikling for regionerne tilsammen.

**Tabel 6: Lønstigninger i procent pr. år fordelt på kvartaler**

	Lønstigninger i procent – de foregående 4 kvartaler				
	4. kvartal 2016-2017	1. kvartal 2017-2018	2. kvartal 2017-2018	3. kvartal 2017-2018	4. kvartal 2017-2018
Alle ansatte, Region Midtjylland	2,3	0,9	0,5	1,8	2,3
Alle ansatte, regionerne i alt	2,2	0,8	0,5	1,7	2,1
Samme stilling, Region Midtjylland	2,5	1,0	0,7	2,2	3,0
Samme stilling, regionerne i alt	2,4	1,2	1,0	2,3	2,9

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor

Som det fremgår, ligger lønudviklingen i Region Midtjylland for både alle ansatte og ansatte i samme stilling begge år lige over gennemsnittet for alle regioner i 4. kvartal 2018.

De aftalte stigninger i den regionale sektor er for 4. kvartal 2018 på 2,2 % for alle ansatte.

I et år med normal personaleomsætning og et stabilt antal ansatte vil det ud fra en gennemsnitsbetragtning være sådan, at nyansatte har en lavere anciennitet end ansatte, der forlader Region Midtjylland – og

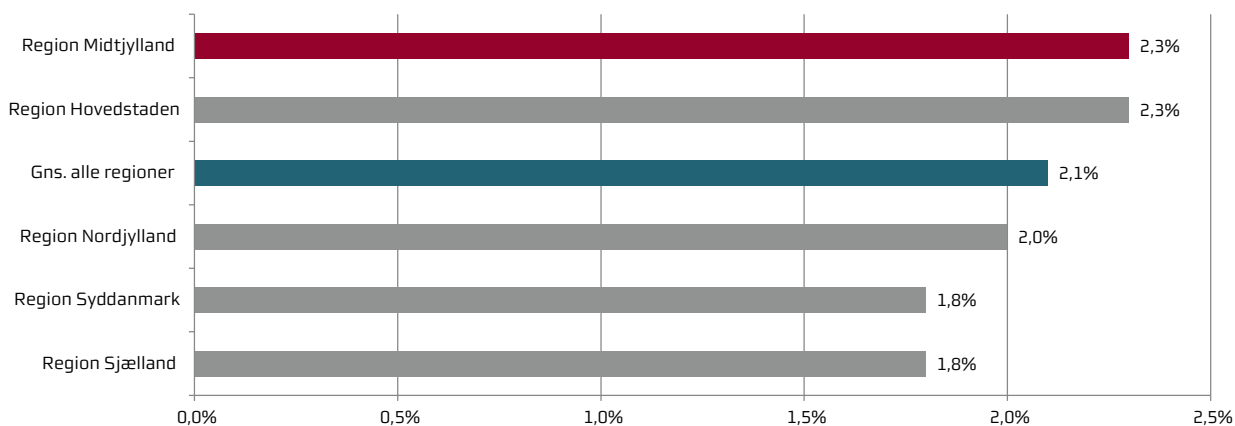
dermed en lavere løn. Det påvirker lønudviklingen i nedadgående retning. Lønudviklingen for alle ansatte vil normalt ligge under lønudviklingen for ansatte i samme stilling begge år.

Desuden vil ansatte i samme stilling begge år i højere grad kunne opnå de overenskomstbestemte anciennitetsstigninger og have et bedre grundlag for at opnå andel i de lokale lønmidler, når de er ansatte i hele den opgjorte periode. Det vil påvirke lønudviklingen for ansatte samme stilling begge år i opadgående retning.

### Regionerne sammenlignet

Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte (figur 24), ligger Region Midtjylland 0,2 procentpoint over gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt.

**Figur 24: Lønstigning i procent 4. kvartal 2017-2018 for alle regioner – alle ansatte.**

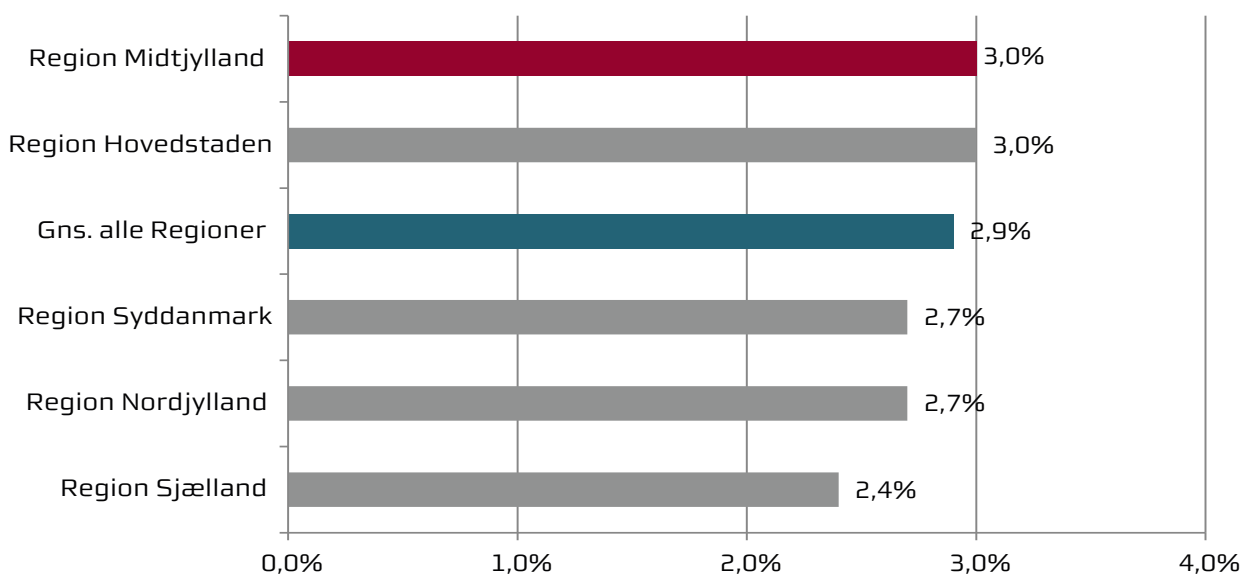


Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figur 25 viser lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling (det vil sige, at der ses bort fra til- og afgang). Denne opgørelse viser, at Region Midtjyl-

land i 4. kvartal 2018 ligger 0,1 procentpoint over det samlede gennemsnit for regionerne.

**Figur 25: Lønstigning i procent 4. kvartal 2017-2018 for alle regioner – ansatte begge år i samme stilling**



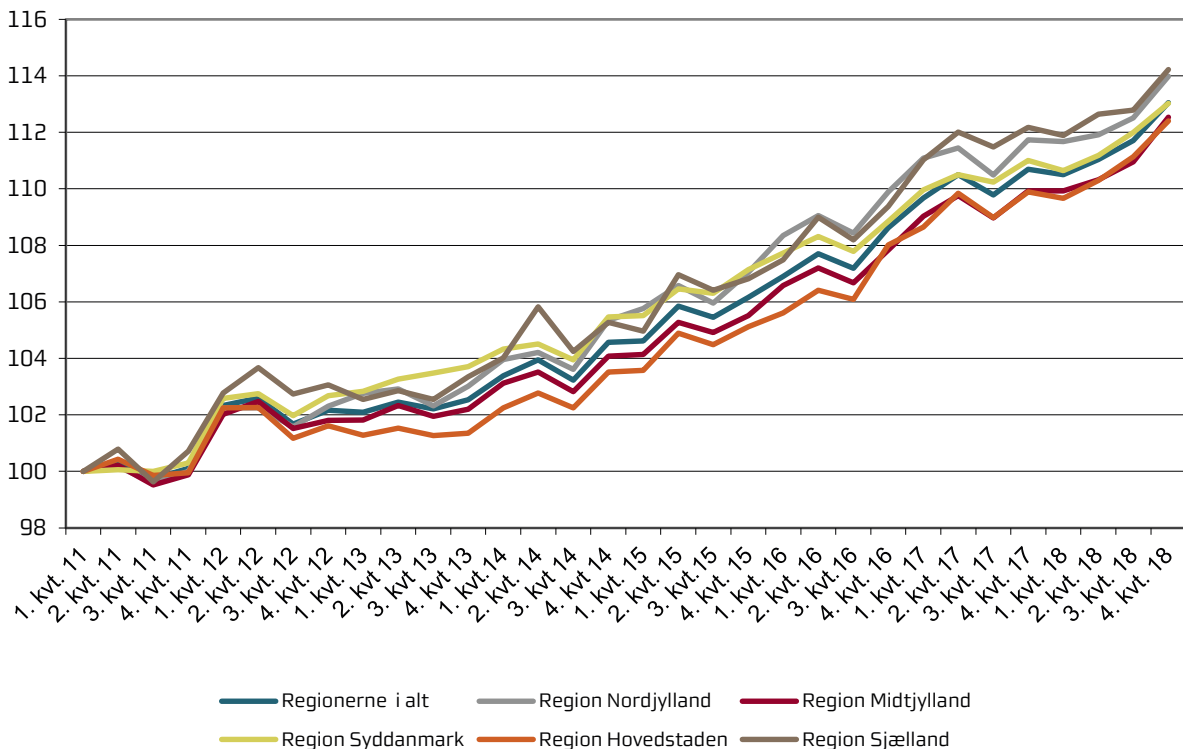
Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger



For at minimere betydningen af konjunktur- og meto-  
debaserede udsving, samt skævheder med baggrund i

forskellige terminer for lønforhandlinger, vises lønud-  
viklingen i figur 26 over et længere tidsrum.

**Figur 26: Indekseret lønudvikling for regionerne fra 1. kvrt. 2011 til 4. kvrt. 2018 for alle ansatte.**



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figuren viser lønudviklingen for alle ansatte siden februar 2011 opgjort som indeks. Som det fremgår, ligger den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland i hele perioden tæt op ad gennemsnittet for alle regioner.

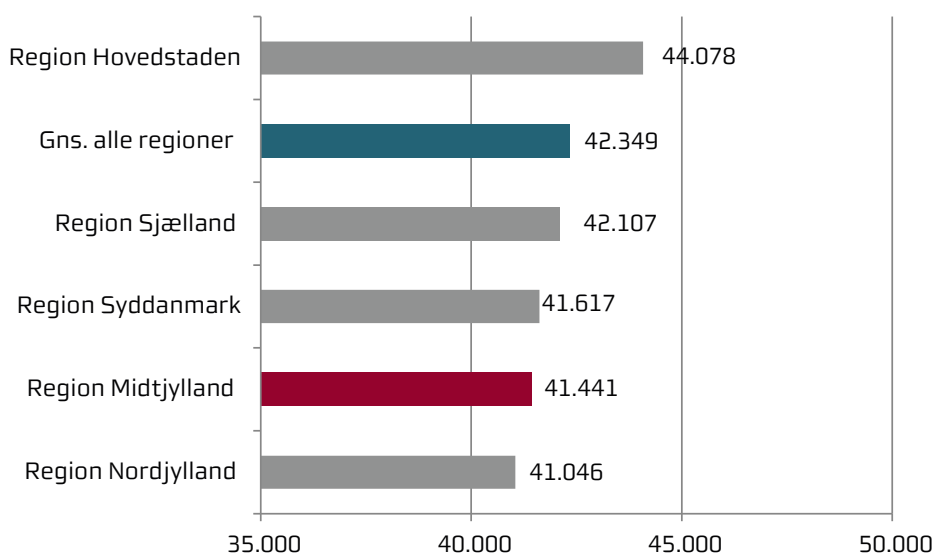
Det ses, at Region Hovedstaden og Region Midtjylland i de senere år ligger lidt under lønudviklingen for de øvrige regioner.

Der sammenlignes kun på opgørelsesmetoden "alle ansatte" – da opgørelsesmetoden "samme stilling

begge år" får mindre betydning, når der opgøres over en årrække, da færre og færre ansatte vil indgå i denne opgørelse.

Den kvartalsvise lønudvikling over tid siger dog ikke noget om lønniveauet i forhold til andre regioner, og som det fremgår af figur 27, er lønniveauet (brutto-løn) i Region Midtjylland i november 2018 på 41.441 kr., og dermed pænt under regionernes gennemsnitlige lønniveau på 42.349 kr., som trækkes op af Region Hovedstaden, der har det højeste gennemsnitlige lønniveau med 44.078 kr.

Figur 27: Gennemsnitligt lønniveau for regionerne 4. kvartal 2018 – alle ansatte



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Tabel 7 viser den kvartalsvise årstigningstakt for lønudviklingen på alle ansatte opgjort pr. institution.

Som tidligere beskrevet kan en række forhold spille ind på den konkrete lønudvikling for alle ansatte – herunder personaleomsætning, besparelser mv.

Tabellen viser blandt andet, at Regional Udvikling har haft en lønudvikling over gennemsnittet i perioden. Regional Udvikling har kun ca. 125 fuldtidsstillinger og er derfor et område, hvor der ikke skal så meget til at skabe udsving som hos de markant større hospitalsenheder, der spænder fra knap 1500 fuldtidsstillinger på Regionshospitalet Horsens til Aarhus Universitetshospital med ca. 9.000 fuldtidsstillinger.

Tabel 7. Udvikling i lønniveau for alle ansatte på institutionsniveau

Institution alle ansatte	Løngennemsnit 4. kv. 2017 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2018 i kroner	Årsændring 4. kv. 2017 - 4. kv. 2018
Aarhus Universitetshospital	41.835	42.707	2,1
Hospitalsenheden Vest	41.657	42.579	2,2
Hospitalsenhed Midt	40.227	41.127	2,2
Regionshospitalet Randers	41.808	42.716	2,2
Regionshospitalet Horsens	40.975	40.975	2,3
Psykiatri og Social	39.432	39.432	1,8
Præhospitalet	42.431	43.511	2,5
Stabe og fællesfunktioner	42.307	43.455	2,7
Regional Udvikling	49.491	50.684	2,4
<b>Region Midtjylland*</b>	<b>40.502</b>	<b>41.441</b>	<b>2,3</b>

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

\* Sosu-elever indgår i gennemsnitsberegningen for hele Region Midtjylland

I denne sammenligning mellem hospitaler og administration er det vigtigt at være opmærksom på, at forskelle i lønudviklingen/lønniveauet også kan henføres til forhold som faggruppe- og anciennitets-sammensætning indenfor et område. Det ses eksem-

pelvis i lønniveauet for Regional Udvikling, at det er et område, hvor der er en stor andel af akademiske medarbejdere, samt er området med regionens højeste gennemsnitsalder.

**Tabel 8. Udvikling i lønniveau for ansatte samme stilling begge år på institutionsniveau**

Institution Samme stilling	Løngennemsnit 4. kv. 2017 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2018 i kroner	Årsændring 4. kv. 2017 - 4. kv. 2018
Aarhus Universitetshospital	41.983	43.151	2,8
Hospitalsenheden Vest	42.176	43.055	2,1
Hospitalsenhed Midt	40.363	41.373	2,5
Regionshospitalet Randers	41.765	43.093	3,2
Regionshospitalet Horsens	40.281	41.469	3,0
Psykiatri og Social	39.108	40.526	3,6
Præhospitalet	41.863	44.295	5,8
Stabe og fællesfunktioner	42.616	43.893	3,0
Regional Udvikling	49.113	50.442	2,7
<b>Region Midtjylland*</b>	<b>40.867</b>	<b>42.106</b>	<b>3,0</b>

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

\* Sosu-elever indgår i gennemsnitsberegningen for hele Region Midtjylland

I tabel 8 ses udviklingen i lønniveau for ansatte i samme stilling begge år på institutionsniveau. Som det ses er der på Præhospitalet en lønudvikling på 5,8 %. Stigningen findes under særydelser til vagtcentralpersonale – og udsving ses tydeligere på de små

enheder (Præhospitalet har 125 ansatte). Holdes vagtcentralpersonale ude af lønstatistikken ses en stigning på 3,1 % som ligger på niveau med de øvrige enheders lønudvikling.

## Definitioner og afgrænsninger

### Indeholdt i datagrundlag

I statistikken er såvel måneds- som timelønnede medtaget, herunder overenskomstansatte, tjenestemænd, reglementsansatte og elever. Derimod ses der bort fra ekstraordinært ansatte, dvs. ansatte i flexjob, jobtræning, servicejob og skånejob, da man ønsker at se på lønudviklingen for ordinære ansættelser.

### Opgørelsesmetoder benyttet i lønstatistikkerne

I lønstatistikkerne er der to opgørelsesmetoder, der anvendes til at belyse forskellige aspekter mht. lønudviklingen.

### Alle ansatte

– vælges typisk når formålet er at få et total- billede af lønudviklingen for hele organisationen.

### Ansatte begge år i samme stilling

– vælges hvis man ønsker at se bort fra de såkaldte strukturelle effekter, dvs. statistikken er rensset for alle

nyansættelser og fratrædelser. Vælges typisk når man vil sammenligne på et mere ensartet grundlag.

### Lønbegrebet

Der anvendes begrebet bruttoløn i lønstatistikken. Bruttolønnen består af følgende løndele: Grundløn, kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn, udligningstillæg, ej færdigforhandlet løn, andre tillæg, overgangstillæg, eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, særydelser (genetillæg) og særlig feriegodtgørelse. Overarbejde og Frivilligt ekstraarbejde indgår ikke i opgørelserne.

### Solsikkepapiret

Bemærk at der årligt udgives en selvstændig publikation "Solsikkepapiret", der belyser lønstatistik mere indgående. Læs mere her: <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/statistik-analyse-og-bi-rapporter/statistikker/udviklingen-i-lokale-lonandele/>

## Sygefravær

I sygefraværstatistikken for 2018 indgår 26.675 fuldtidsansatte set som gennemsnit over hele året.

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende fire fraværårsager:

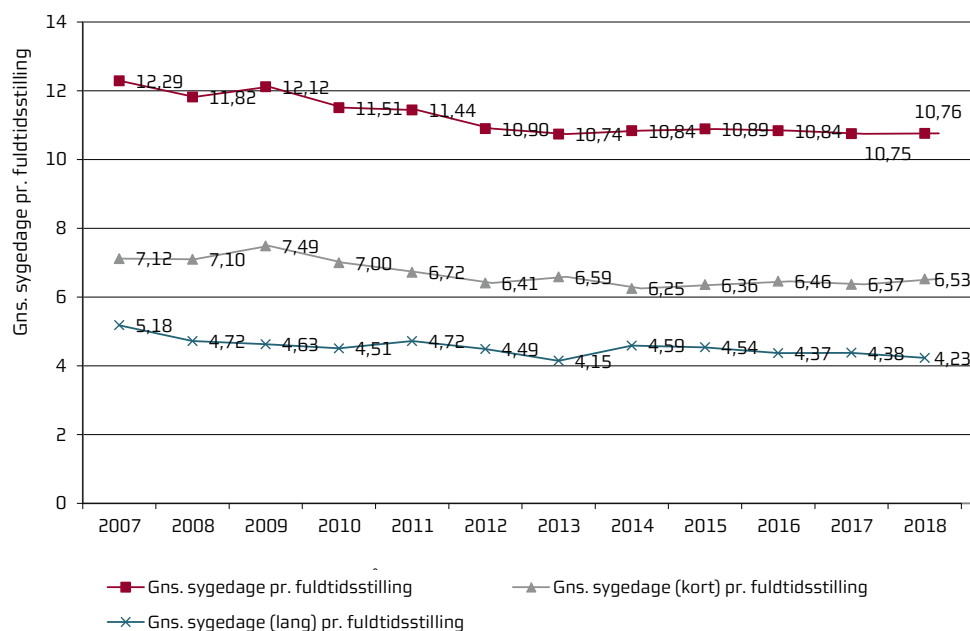
Sygedage, arbejdsskader, delvis syg og § 56 timer. Fraværårsagerne barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken.

### Sygefraværet generelt

Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland under ét var i 2018 på 10,76 sygedage svarende til et sygefravær på 4,60 %. Det samlede sygefravær i 2018 svarer til 1.227 fuldtidsstillinger.

Niveauet for det samlede sygefravær i 2018 er næsten identisk med 2017, og som det fremgår af figur 28, er der samlet set tale om et pænt fald i sygefraværet fra 2007 - 2018. Sygefraværet har ligget meget stabilt de senere år.

Figur 28: Udvikling i sygefravær 2007-2018



### Sygefraværet fordelt på enheder

Sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2018 på 10,12 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsporcet på 4,34 %.

Det højeste gennemsnitlige sygefravær på de fem hospitalsenheder var på Regionshospitalet Horsens med 11,23 sygedage pr. fuldtidsstilling. Det laveste sygefravær på et somatisk hospital var på Hospitalsenheden Vest med 9,69 sygedage i gennemsnit.

Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2018 på 7,81 sygedage i gennemsnit, som svarer til en sygefraværsporcet på 3,31 %. Sygefraværet i Psykiatri og Social var i 2018 på 13,58 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsporcet på 5,76 %. Socialområdet havde et gennemsnitligt sygefravær på henholdsvis 14,38 sygedage og 6,12 %, mens Psykiatrien (inkl. Psykiatri og Social, administrationen) havde et gennemsnitligt sygefravær på 12,99 sygedage i gennemsnit, hvilket svarer til en sygefraværsporcet på 5,49 %.

Tabel 9: Sygefravær 2018 – Fordelt på enheder

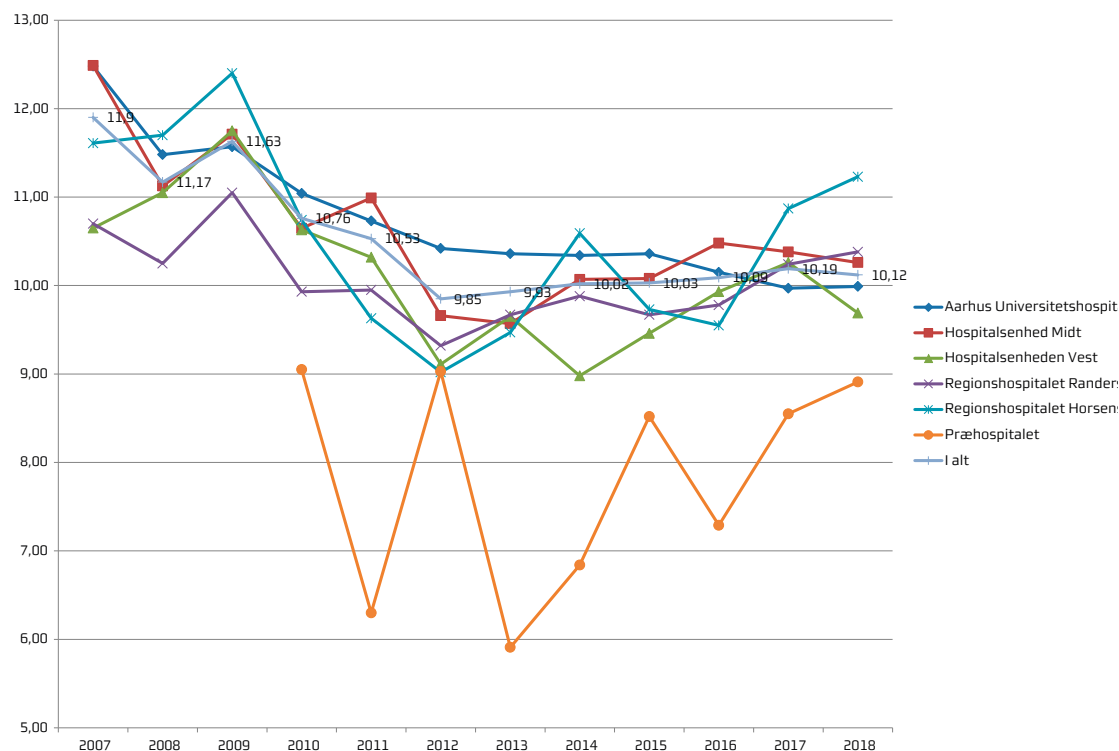
Hospital/område-niveau	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. Sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gennemsnitlig antal sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Aarhus Universitetshospital	9.074	9,99	6,50	3,48	4,27%
Hospitalsenhed Midt	3.855	10,26	6,19	4,06	4,38%
Hospitalsenheden Vest	3.324	9,69	5,74	3,95	4,27%
Regionshospitalet Randers	1.757	10,38	6,18	4,20	4,41%
Regionshospitalet Horsens	1.577	11,23	6,65	4,59	4,72%
Præhospitalet	119	8,91	5,15	3,76	4,20%
<b>Total, Hospitaler mv.</b>	<b>19.705</b>	<b>10,12</b>	<b>6,29</b>	<b>3,83</b>	<b>4,34%</b>
Psykiatrien inkl. PS, administration	2.828	12,99	7,43	5,57	5,49%
Socialområdet	2.107	14,38	8,12	6,26	6,12%
<b>Total, Psykiatri og Social</b>	<b>4.935</b>	<b>13,58</b>	<b>7,72</b>	<b>5,86</b>	<b>5,76%</b>
<b>Total, Regional Udvikling</b>	<b>126</b>	<b>7,81</b>	<b>4,93</b>	<b>2,88</b>	<b>3,31%</b>
<b>Total, Fællesfunktioner</b>	<b>1.084</b>	<b>8,69</b>	<b>5,71</b>	<b>2,98</b>	<b>3,73%</b>
<b>Total, Stabe</b>	<b>430</b>	<b>8,79</b>	<b>4,69</b>	<b>4,10</b>	<b>3,81%</b>
<b>Total, SOSU-elever</b>	<b>396</b>	<b>16,42</b>	<b>8,45</b>	<b>7,98</b>	<b>6,62%</b>
<b>Total, Region Midtjylland</b>	<b>26.675</b>	<b>10,76</b>	<b>6,53</b>	<b>4,23</b>	<b>4,60%</b>

## Sygefraværets udvikling

### Somatiske hospitaler og Præhospitalet

Figur 29 og tabel 10 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007 til 2018 på de somatiske hospitaler og præhospitalet.

Figur 29: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2018



Tabel 10: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2018

Hospital	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aarhus Universitetshospital	12,48	11,48	11,57	11,04	10,73	10,42	10,36	10,34	10,36	10,15	9,97	9,99
Hospitalsenhed Midt	12,49	11,13	11,71	10,65	10,99	9,66	9,57	10,07	10,08	10,48	10,38	10,26
Hospitalsenheden Vest	10,65	11,05	11,75	10,63	10,32	9,11	9,65	8,98	9,46	9,93	10,26	9,69
Regionshospitalet Randers	10,7	10,25	11,05	9,93	9,95	9,32	9,67	9,88	9,67	9,78	10,24	10,38
Regionshospitalet Horsens	11,61	11,7	12,4	10,74	9,63	9,02	9,47	10,59	9,73	9,55	10,87	11,23
Præhospitalet				9,05	6,3	9,03	5,91	6,84	8,52	7,29	8,55	8,91
<b>I alt</b>	<b>11,90</b>	<b>11,17</b>	<b>11,63</b>	<b>10,76</b>	<b>10,53</b>	<b>9,85</b>	<b>9,93</b>	<b>10,02</b>	<b>10,03</b>	<b>10,09</b>	<b>10,19</b>	<b>10,12</b>

I 2018 var sygefraværet næsten status quo set i forhold til 2017, dog samlet set med et lille fald fra 10,19 til 10,12. Niveauet har været ret stabil i de seneste 6 år.

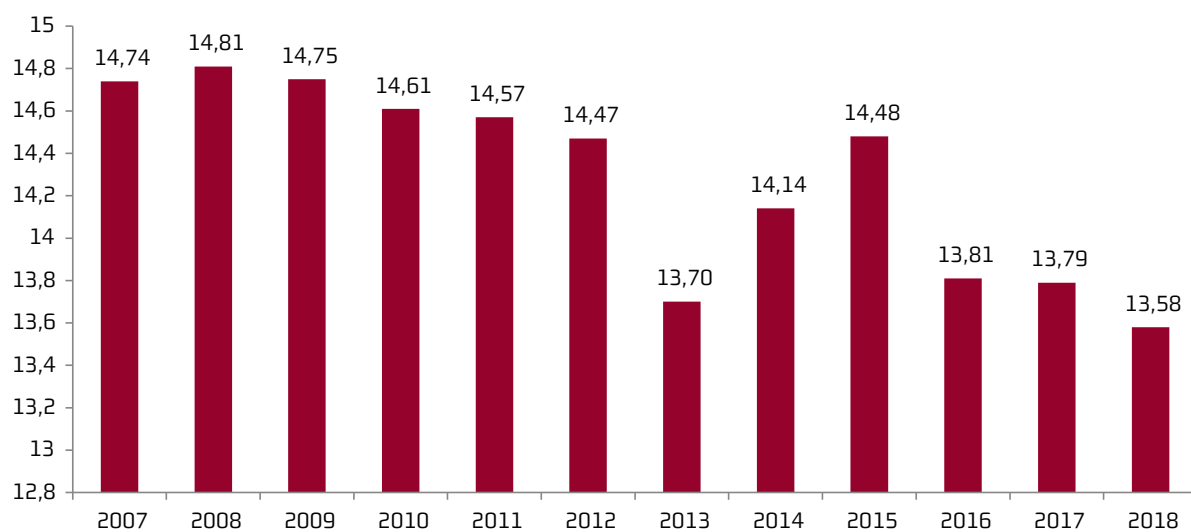
### Psykiatri og Social, Regional Udvikling, stabe og fællesfunktioner

Figur 30 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007-2018 for Psykiatri og Social.

Det fremgår, at sygefraværet i Psykiatri og Social har været nogenlunde konstant i perioden 2007-2012 dog med en svagt faldende tendens fra 2009-2012.

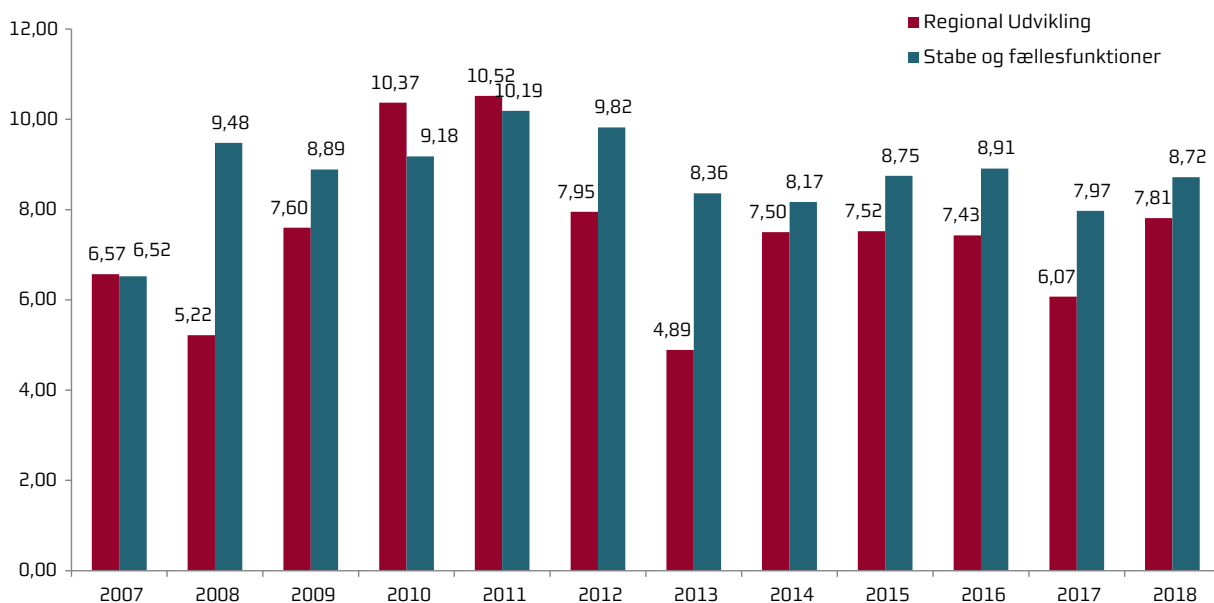
Fra 2012 til 2013 var faldet mere markant med 0,77 sygedage pr. fuldtidsansat. Fra 2013 til 2015 er der sket en lille stigning og så igen et fald fra 2015 til 2018. 2018 er det laveste niveau for sygefravær i Psykiatri og Social i regionens levetid. Som det fremgår af tabel 9, var sygefraværet højere på socialområdet (14,38) end i Psykiatrien (12,99).

**Figur 30: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 – 2018. Psykiatri og Social**



I figur 31 kan man se udviklingen i sygefraværet på de øvrige områder.

**Figur 31: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 – 2018**





## Sygefravær og faggrupper

Tabel 11 viser sygefraværet i 2017 og 2018 fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. Servicemedarbejdere havde et gennemsnitligt sygefravær på 18,16 sygedage pr. fuldtidsansat i 2018, mens ansatte på cheftalen havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 1,59 sygedage pr. fuldtidsansat.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er faldet mest for rengøringsassistenter med 3,74 sygedage pr. fuldtidsstilling, hvilket bringer dem tæt ned på regionsgennemsnittet. Stigningen er størst for farmakonomer med en stigning på 4,09 sygedage pr. fuldtidsstilling. Store stigninger og fald fremkommer typisk i de mindre faggrupper.

**Tabel 11: Sygefravær på faggrupper**

Fordelt på faggrupper	Fuldtids-ansatte 2018	Sygedage pr. fuldtidsansat 2018	Sygedage pr. fuldtidsansat 2017	Forskel 2017-2018
Servicemedarbejder	341	18,16	16,29	+1,87
Pædagogisk personale	1.034	16,49	15,95	+0,54
SOSU elever	394	16,44	13,01	+3,43
Social- og sundhedspersonale	1.437	14,76	16,26	-1,50
Erhvervsuddannelse, serviceassistenter/-elever	1.187	14,01	14,78	-0,77
Husassistenter	74	13,64	12,84	+0,80
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere	326	13,52	12,77	+0,75
Farmakonomer	165	13,47	9,38	+4,09
Sygehusportører	118	13,15	14,18	-1,03
Lægeseekretærer	1895	12,95	12,22	+0,73
Jordemødre	387	12,03	10,64	+1,29
Sygeplejersker	7.986	11,50	11,32	+0,18
Ergoterapeuter	360	11,40	13,75	-2,25
Rengøringsassistenter	239	10,82	14,56	-3,74
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>26.675</b>	<b>10,76</b>	<b>10,75</b>	<b>+0,01</b>
Bioanalytikere	1.008	10,57	11,60	-1,03
Fysioterapeuter	431	10,35	9,22	+1,13
Administration og IT-personale (HK)	1101	9,05	9,23	-0,18
Radiografer	390	8,87	8,18	+0,69
Håndværkere	351	8,11	9,03	-0,92
Socialrådgivere	93	7,81	8,84	-1,03
Overlæger, lægelige chefer	1.295	6,16	6,83	+0,67
Yngre Læger	2.188	5,73	5,84	-0,11
Lærere, specialundervisning	106	5,71	8,29	-2,58
Ledere Sundhedskartellet	609	4,30	5,09	-0,79
Cheftalen	98	1,59	1,40	+0,19

## Sygefravær og køn

Tabel 12 viser, at omkring fire ud af fem ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2018 i gennemsnit et sygefravær på 11,51 sygedage svarende til 4,92 %. Mænds sygefravær lå på 7,80 sygedage svarende til 3,31 %. Kvinders højere sygefravær kan

ses i sammenhæng med tabel 9: Sygefravær på faggrupper. Der er tilsyneladende et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

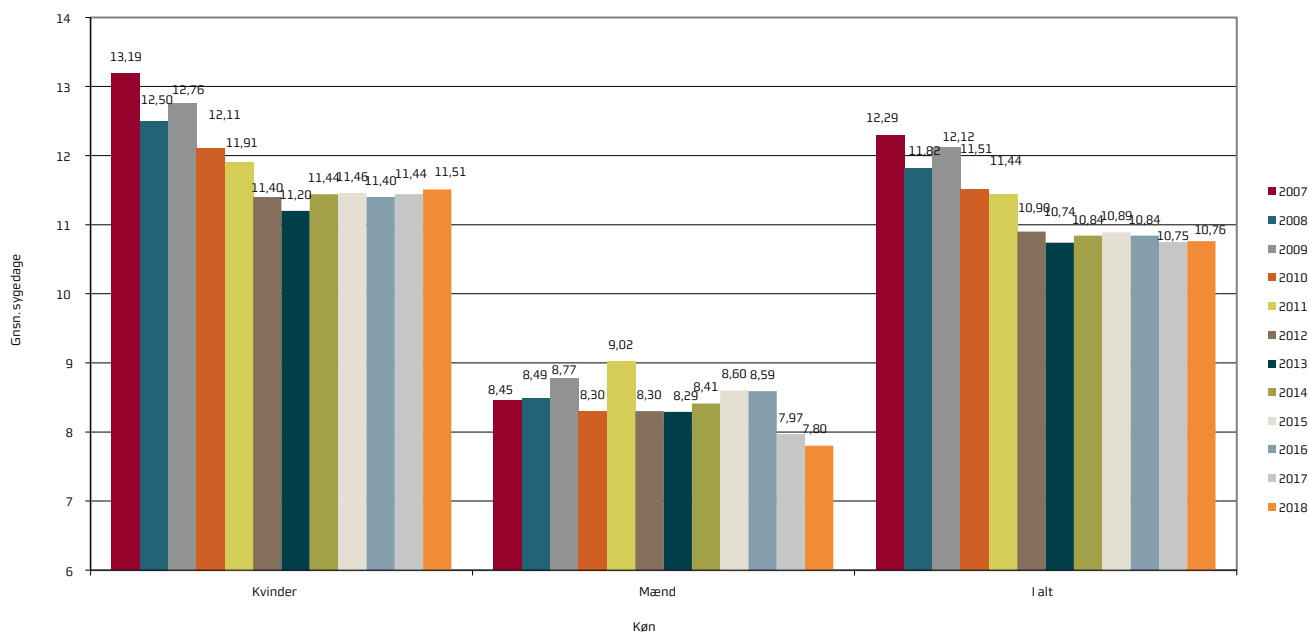
**Tabel 12: Sygefravær fordelt på køn**

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i procent 2018	Gns. sygedage i 2018
Kvinder	21.299	4,92 %	11,51
Mænd	5.375	3,31 %	7,80
<b>Total</b>	<b>26.675</b>	<b>4,60 %</b>	<b>10,76</b>

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur 32. Det ses, at sygefraværet for mænd var nogenlunde stabilt fra 2007 til 2016 efterfulgt af fald i 2017 og 2018. Sygefraværet for kvinder er samlet set faldet fra 13,19 sygedage til 11,51 sygedage pr. fuldtids-

stilling fra 2007 til 2018. Der med andre ord sket en indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem. I 2007 var sygefraværet 56 % højere hos kvinderne, mens det i 2018 i gennemsnit var 48 % højere for kvinder end for mænd.

**Figur 32: Udvikling i sygefravær 2007-2018 fordelt på køn**



## Sygefravær og alder

Belyser man sygefraværet fordelt efter medarbejdernes alder, er der følgende tendenser. Sygdom i perioder på 1-28 dage (korttids sygefravær) er nogenlunde konstant på tværs af aldersintervaller, mens langtidssygdom (29 dage og opefter) stiger med alderen. Sidstnævnte er en konsekvens af, at jo ældre man bliver, jo større er risikoen for at blive ramt af alvorlige længerevarende sygdomme.

Gruppen med det højeste sygefravær er gruppen af medarbejdere på 60 år og derover, hvilken hænger

sammen med ovenstående. Det er imidlertid en ny udvikling, der skal ses i sammenhæng med tilbagetrækningsreformen, den generelt senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og den deraf følgende stigning i antallet af medarbejdere på 60 år og derover. Det er ikke længere kun medarbejdere med et generelt godt helbred, der vælger at fortsætte længere. Den senere tilbagetrækning sker således også i forhold til faggrupper med generelt højere sygefravær. Sygefravær fordelt på 5 års aldersintervaller for alle regionens ansatte vises i tabel 13.

**Tabel 13: Sygefravær 2018 fordelt efter aldersgrupper**

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Gns. sygedage i 2018	Gns. sygedage (kort) i 2018	Gns. sygedage (lang) i 2018	Sygefravær i procent
-19	95	7,56	6,74	0,82	3,05 %
20-24	761	10,46	7,56	2,90	4,43 %
25-29	3.042	9,05	6,51	2,54	4,01 %
30-34	3.086	9,88	6,49	3,39	4,33 %
35-39	3.373	10,76	6,59	4,18	4,64 %
40-44	3.451	10,70	6,53	4,17	4,61 %
45-49	3.201	11,01	6,58	4,43	4,66 %
50-54	3.414	11,43	6,62	4,80	4,85 %
55-59	3.357	11,37	6,42	4,95	4,73 %
60-	2.895	11,99	6,21	5,78	5,00 %
<b>Total</b>	<b>26.675</b>	<b>10,76</b>	<b>6,53</b>	<b>4,23</b>	<b>4,60 %</b>

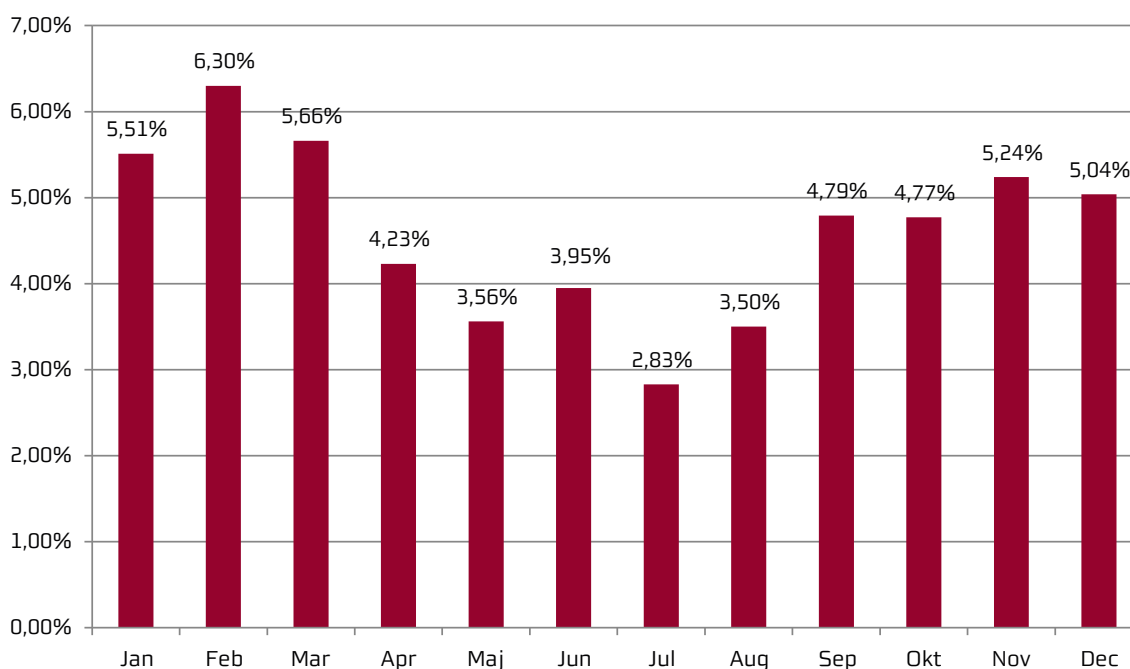
## Sygefraværet fordelt på måneder

Sygefraværet varierer henover året, som det fremgår af figur 33. I vintermånederne er der typisk mindst en influenzaepidemi og smitterisikoen er generelt højere, idet flere vira flourerer. I sommermånederne holder de faste medarbejdere endvidere typisk sommerferie, og hvis sygdommen indtræffer, efter at medarbejderen er gået på ferie, tæller det ikke med i statistikken.

Det forklarer, at sygefraværet i februar 2018 var mere end dobbelt så høj som i juli 2018.

Selv om det ved OK11 blev muligt at få erstatningsferie ved sygdom under ferie – dog først efter 5 sygedage og fremvisning af lægeerklæring – vurderes dette ikke at have haft nogen væsentlig effekt.

**Figur 33: Sygefraværet fordelt på månederne i 2018**

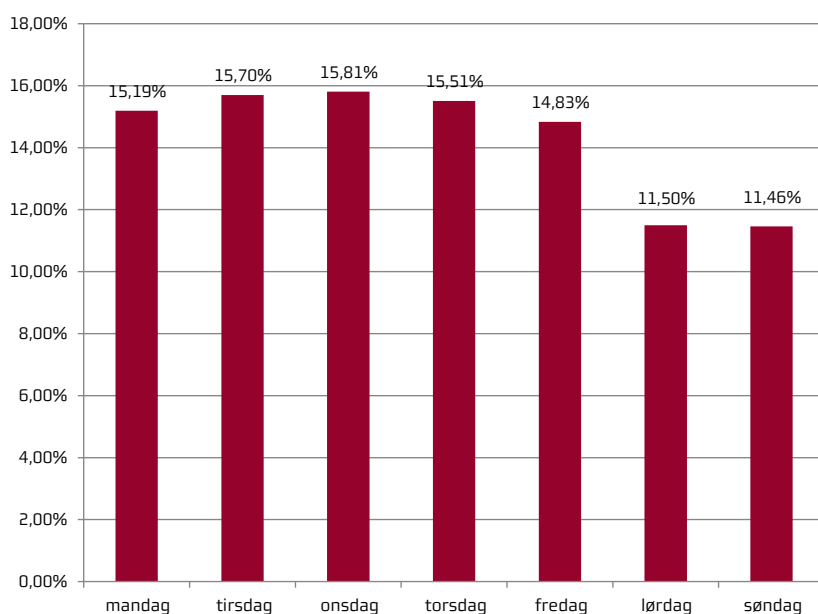


## Sygefraværets fordeling på ugedage

Figur 34 viser, at der ikke er stor forskel i sygefraværet fordelt på hverdage i Region Midtjylland. Fraværet er jævnt fordelt på ugens fem første dage med den højeste andel på onsdage (15,81 %) efterfulgt af tirsdage (15,70 %) og fredage, som er den hverdag, der har det laveste sygefravær (14,83 %). Søndag og lørdag er de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med henholdsvis 11,50 % og 11,46 %.

Forklaringen er formentlig, at medarbejdere, der bliver syge eksempelvis fredag aften, og ikke har arbejdsdag før mandag, typisk først sygemelder sig mandag morgen, hvis de til den tid stadigvæk er syge. Derfor vil der udelukkende være registreret sygefravær af helt kort varighed på lørdage og søndage for de medarbejdere, der har vagter på disse dage.

Figur 34: Sygefravær fordelt på ugedage 2018



### Definitioner og afgrænsninger:

#### Kilde

Sygefraværstatistikken for 2018 er baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-værktøj (Business Intelligens), Tableau, hvor det er muligt at trække fraværstatistik på alle organisatoriske niveauer fra regionsniveau til personniveau. Tableau baseret på data fra Silkeborg Data.

#### Indholdet i datagrundlag Sygefraværstatistikken for 2018 bygger på de oplysninger, der er indberettet til Silkeborg Data ud fra de registreringer, der er foretaget i vagtplanlægningssystemer (primært Tjenestetid) eller i fraværregistreringssystemet (Regionshusene mv.).

Metodemæssigt er der taget udgangspunkt i en fælles forståelse mellem de fem regioner om grundlaget for udarbejdelse af fraværstatistikker. Samtlige regionens ansatte inkl. timelønnede, ansatte i arbejdstilbud, fleksjob og skånejob i perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018 indgår i fraværstatistikken.

#### Fraværårsager

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende fire fraværårsager: Arbejds-skader, delvis syg, sygedage og § 56 timer.

#### Fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger:

Antal fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger er en opgørelse af antal præsterede arbejdsårsværk i opgørelsesperioden. Antal arbejdsårsværk beregnes ud fra antallet af normtimer for fastlønnede og det indberettede timetal for time-lønnede på baggrund af den generelle fuld- tidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2018 var 1931,4 timer.

#### BI-rapport

Link til BI-rapporten sygefravær: <http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Fravr/Forside?iid=1>

## Barsel

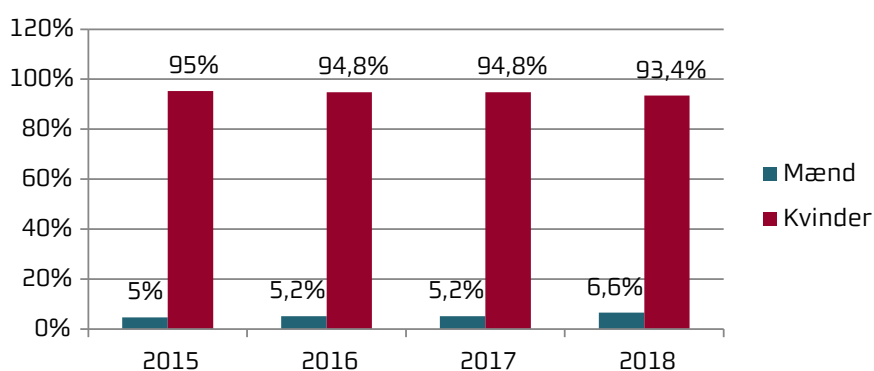
De gældende barselsregler rummer muligheder for barsel og forældreorlov til både kvinder og mænd. Regionsansatte fædre har blandt andet ret til at afholde 9 uger med sædvanlig løn. Derudover er der mulighed for, at mænd holder yderligere barsel og forældreorlov med løn eller dagpenge i henhold til de specifikke barselsregler, de pågældende fædre og mødre er omfattet af. Gennem de seneste år har der været en

svag stigning i, hvor stor andel af de samlede barselsdage med løn, der afholdes af mænd.

I nedenstående opgørelse indgår barsel, adoptionsfravær, forældreorlov og fædreorlov m/løn.

Regionsrådet har besluttet, at Region Midtjylland fremadrettet følger udviklingen i den årlige personaledegørelse.

**Figur 35: Andel af afholdt barsel – kvinder og mænd 2015-2018**



**Tabel 14: Antal fraværsdage – barsel 2015-2019**

	2015	2016	2017	2018
Kvinder	168.345	183.514	181.875	182.904
Mænd	8.313	10.023	9.997	12.897
Fraværsdage i alt	178.673	195.553	193.889	197.819

### Definitioner:

Tal for fravær pga. hhv. barsel, adoptionsfravær, forældreorlov og fædreorlov baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-værktøj (Business Intelligens) – fraværsoverblik.

## Arbejdsskader

Arbejdsulykker opgøres pr. kalenderår og indberettes fra og med 2016 via Ulykkessystemet, der er et modul i Region Midtjyllands Arbejdsmiljøsystem (AMS). Fravær forårsaget af arbejdsulykker opgøres som det forventede fravær angivet ved anmeldelsen.

Erhvervs sygdommene afspejler u hensigtsmæssige belastninger i arbejdsmiljøet, der kan ligge op til år forud for anmeldelsestidspunktet. Stort set alle anmeldelser foregår via ansattes egen læge, tandlæge eller via arbejdsmedicinske klinikker. Data er leveret af Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring.

## Antal arbejdsulykker

Tabel 15: Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2007-2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Samlet antal ulykker	2045	2060	2100	2031	1877	1982	1736	1665	1736	1698
Ulykker med fravær	523	512	457	471	428	430	436	484	472	456
Ulykker med fravær - andel i %	26	25	22	23	23	22	25	29	27	27
Frekvens af ulykker med fravær	10	9,8	8,9	9,2	8,4	8,3	8,5	9,5	9,2	8,6

Note: Frekvensen er antallet af ulykker pr. mio. arbejdstimer.

Det samlede antal arbejdsulykker i 2018 er opgjort til 1698, heraf var 456 fraværsulykker. Antallet af fraværsulykker er 16 lavere end i 2017, men højere end i perioden 2013-2015.

Det samlede antal ulykker er lavere end i 2017. Antallet af indberettede ulykker er det næstlaveste i perioden 2009-2018.

## Fordeling på HMU-områder

Tabel 16: Oversigt over fraværsulykker for hvert Hoved-MEDudvalg (HMU).

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker med fravær					
				2018	2017	2016	2015	2014	2013
AUH	527	122	23	7,0	6,4	5,7	6,5	5,7	5,3
HE Midt	231	47	20	6,3	6,8	7,5	5,2	7,0	6,2
HE Vest	231	41	18	6,4	6,8	8,0	5,7	5,6	7,1
RH Horsens	119	23	19	7,5	11	8,9	4,9	7,8	7,1
HE Randers	126	25	20	7,4	6,8	9,6	7,6	9,7	3,9
Psykiatri & Social	436	187	43	19	21	23	21	18	21
Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling	28	11	39	1,9	2,0	2,2	2,7	0,3	1
<b>Region Midtjylland</b>	<b>1698</b>	<b>456</b>	<b>27</b>	<b>8,6</b>	<b>9,2</b>	<b>9,5</b>	<b>8,5</b>	<b>8,3</b>	<b>8,4</b>

## Ulykker og anciennitet

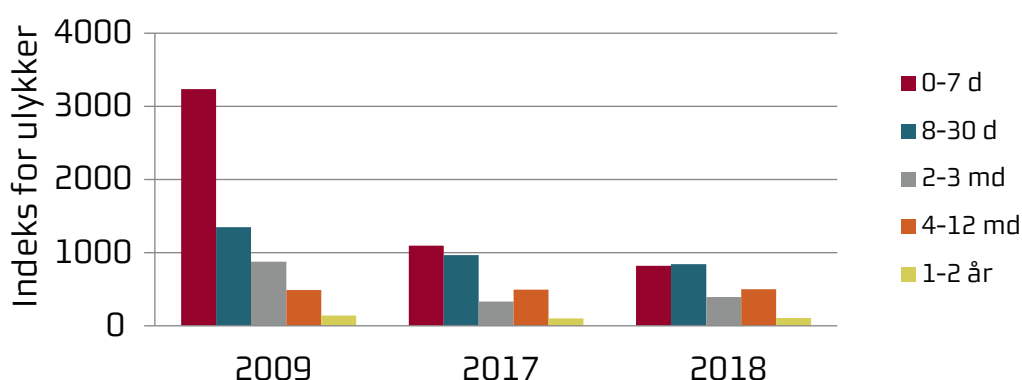
Region Midtjylland har siden 2009 haft særligt fokus på, at der er en overhyppighed af ulykker for nyansatte. Det indgår blandt andet i arbejdet med forebyggelse af ulykker.

Denne overhyppighed er mindsket gennem årene, og i 2017 og 2018 er der ikke en markant overhyppighed i første uge sammenlignet med resten af det første ansættelses år.

### Første ansættelsesuge

Der har været en klar overhyppighed i antallet af ulykker i løbet af den første uges ansættelse.

Figur 36: Anciennitet (0-2 år) og alle ulykker 2009, 2017-2018 (indekseret)



Antallet af ulykker er indekseret med længden af anciennitetskategorien. Indeks tager højde for anciennitetsperiodens længde.

### Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme

Af tabel 17 fremgår status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2007-2018.

Tabel 17 Erhvervssygdomme, opgjort på diagnose

Diagnose	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Psykisk sygdom/gener	63	70	57	49	52	81	96	93	91	89	74	66
Bevægeapparat	61	60	87	67	58	46	54	59	53	60	37	38
Hudsygdomme	28	26	49	50	35	50	45	49	70	42	57	23
Andre, herunder kræft	19	27	27	12	8	12	17	17	9	9	13	7
<b>I alt</b>	<b>171</b>	<b>183</b>	<b>220</b>	<b>178</b>	<b>153</b>	<b>189</b>	<b>212</b>	<b>218</b>	<b>223</b>	<b>200</b>	<b>181</b>	<b>134</b>

Der er en tilfældig variation i det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2007-2018.



Tabel 18 Anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2007-2018 fordelt på sagsstatus

Sagsstatus	Psykisk sygdom/ gener	Bevægeapparat	Hudsygdomme	Andre, herunder kræft	I alt
Anerkendt	85	43	411	33	572
Afvist	723	622	88	133	1.566
Uafsluttet	73	15	25	11	124
<b>I alt</b>	<b>881</b>	<b>680</b>	<b>524</b>	<b>177</b>	<b>2.262</b>

Langt de fleste anmeldelser inden for både psykisk sygdom/gener og bevægeapparat bliver afvist. Også de fleste med diagnosen "Andre, herunder kræft" bliver afvist. De fleste hudsygdomme bliver anerkendt.

I gennemsnit er 27 % af alle de afsluttede sager blevet anerkendt. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen går i en bestemt retning.

## Påbud fra Arbejdstilsynet

I 2018 har Arbejdstilsynet (AT) været på 77 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 55 påbud. I 2017 var der 69 besøg, der resulterede i 47 påbud. Antallet af påbud pr. besøg er dermed steget fra 0,68 til 0,71. Der er ikke en entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene også afspejler AT's indsatser og prioriteringer.

De 55 påbud i 2018 inkluderer 3 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning og 22 strakspåbud. Herudover er der givet 25 vejledninger og 8 afgørelser uden handlepligt. Endvidere viser status på antallet af smiley'er 2 røde, 5 gule, 87 grønne og 4 kronesmiley'er (øjebliksbillede trukket primo januar 2019).

Ud af de 77 besøg i 2018 relaterede 44 besøg sig til udvidede risikobaserede tilsyn. Det udvidede risikobaserede tilsyn gennemføres inden for udvalgte brancher med en særlig høj risiko for enten langtidssygefravær, overbelastning i forhold til ergonomi eller overbelastning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Disse har givet øget bevågenhed på det psykiske og ergonomiske arbejdsmiljø samt ulykkesrisici. 12 af de 55 påbud, der blev givet i 2018, vedrørte psykisk arbejdsmiljø. Heraf omhandlede 7 stor arbejdsmængde/tidspres. 15 af de 55 påbud omhandlede muskelskeletbesvær, heraf 8 forflytning (alle strakspåbud). 11 af de 55 påbud omhandlede ulykkesrisici, heraf 6 Fald (4 strakspåbud).

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Uddrag fra Arbejdsmiljøreddegørelse 2018, herunder Arbejdstilsynets database EASY, Region Midtjyllands supplerende indberetning og Arbejdsmiljøsystem/AMS (arbejdsulykker) samt Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring (erhvervssygdomme). Data er bearbejdet af Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

### Link til BI-rapport om arbejdsulykker:

[http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Arbejdsulykker\\_0/Forside?iid=1](http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Arbejdsulykker_0/Forside?iid=1)

## Etnisk ligestilling

Etnisk ligestilling er et af fokusområderne i Region Midtjyllands Mangfoldighedspolitik, som skal medvirke til, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. (Se Region Midtjyllands personalepolitik på hjemmesiden: [www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk).)

I dette afsnit vises opgørelser over andelen af indvandrere og efterkommere ansat i Region Midtjylland

fordelt på områder, udvalgte faggrupper, oprindelsesland og faggruppe samt køn.

Opgørelsen over ansatte i Region Midtjylland med en anden etnisk baggrund er baseret på en sammenkørsel af data fra Danmarks Statistik og Silkeborg Data. Statistikken er opgjort pr. marts 2019.

**Tabel 19: Personalesammensætning fordelt på område og etnisk oprindelse**

Områder	Indvandrere og efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Aarhus Universitetshospital	1.143	11.202	12.345	9,3%
Regionshospitalet Horsens	147	1.883	2.030	7,2%
Hospitalsenhed Midt	339	4.352	4.691	7,2%
Hospitalsenheden Vest	321	4.168	4.491	7,1%
Regionshospitalet Randers	152	2.135	2.287	6,6%
Stabe, fællesfunktioner, Hospitals- apoteket, Præhospitalet, Regional Udvikling, SOSU-elever mv.	214	3.372	3.588	6,0%
Psykiatri og Social	372	5.905	6.277	5,9%
Region Midtjylland i alt	2.688	33.017	35.710	7,5%
Befolkningen i Region Midtjylland	144.991	1.167.167	1.312.158	11,0%
Beskæftigede i Region Midtjylland	62.961	593.273	719.195	8,8%

Den højeste andel af ansatte indvandrere og efterkommere er på Aarhus Universitetshospital med 9,3 %, mens Psykiatri og Social har den laveste andel med 5,9 %.

Tabel 20: Personalesammensætning fordelt på faggrupper og etnisk oprindelse

Udvalgte faggrupper	Indvandrere og efterkommere mar-19	Personer med dansk oprindelse mar-19	I alt mar-19	% Indvandrere og efterkommere mar-19	% Indvandrere og efterkommere mar-18	% Indvandrere og efterkommere Udvikling
Sygeplejersker	419	9.184	9.603	4,36%	3,97%	+0,39%
Yngre Læger	536	2.437	2.973	18,03%	18,69%	-0,63%
Social- og sundhedspersonale	253	2.575	2.828	8,95%	9,22%	-0,27%
Lægesekretærer	30	2.042	2.072	1,45%	1,57%	-0,12%
Akademikere	131	1.853	1.986	6,60%	6,34%	+0,26%
Overlæger, lægelige chefer mv.	248	1.433	1.683	14,74%	15,04%	-0,30%
Administration og it mv., Regioner	54	1.323	1.377	3,92%	3,83%	+0,09%
Pædagogisk personale og huskoldn.led., døgninst.	58	1.370	1.428	4,06%	3,28%	+0,78%
Bioanalytikere	99	1.057	1.156	8,56%	8,73%	-0,17%
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	48	795	843	5,69%	4,81%	+0,88%
Ledere, Sundhedskartellet	7	603	1,15	1,15%	0,95%	+0,20%
Servicemedarbejder, assistent	33	394	427	7,73%	7,95%	-0,22%
Rengøringsassistenter	80	325	405	19,75%	19,68%	+0,08%
Jordemødre	12	503	515	2,33%	2,87%	-0,54%
Fysioterapeuter	21	460	481	4,37%	3,09%	+1,28%
Radiografer	48	370	418	11,48%	12,37%	-0,99%
Ergoterapeuter	15	407	422	3,55%	3,67%	-0,12%
Øvrige grupper	596	5.886	6.483	9,19%	8,46%	+0,63%
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>2.688</b>	<b>33.017</b>	<b>35.710</b>	<b>7,53%</b>	<b>7,32%</b>	<b>+0,21%</b>

Ser man på den samlede lægegruppe (lægelige chefer, overlæger og Yngre Læger), som tilsammen er den anden største faggruppe, så udgør andelen af indvandrere og efterkommere tilsammen 16,83 %.

Der er flest indvandrere og efterkommere ansat i gruppen af Yngre Læger, hvor de udgør 18,03 % af de ansatte, mens de i gruppen af overlæger og lægelige chefer udgør 14,74 % af de ansatte.

Ser man på de største medarbejdergrupper i øvrigt, udgør andelen af indvandrere og efterkommere 4,36 %

af sygeplejerskerne. I den tredjestørste faggruppe, social- og sundhedspersonale, er andelen af indvandrere og efterkommere 8,95 %.

De øvrige større faggrupper med høj andel af indvandrere og efterkommere er radiografer med 11,48 % og rengøringsassistenter med 19,75 %.

De faggrupper, som har lavest andel af indvandrere og efterkommere er ledere indenfor sundhedskartellet med 1,15 % og lægesekretærer med 1,45 %.

Tabel 21: Personalesammensætning i faggrupper fordelt efter oprindelseslandegruppe

Faggrupper	Danmark	EU-lande	Europa i øvrigt	Afrika	Nordamerika	Syd- og Mellemamerika	Asien	Oceanien	Uoplyst	I alt
Sygeplejersker	9.184	123	122	40	8	8	116	1	1	9.603
Yngre læger	2.437	178	135	13	1	6	202	1	0	2.973
Social- og sundheds-personale	2.575	50	71	31	1	9	89	2	0	2.828
Lægesekretærer	2.042	15	11	0	2	0	2	0	0	2.072
Akademikere	1.853	68	29	4	4	3	22	1	2	1.986
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.433	120	59	5	3	1	60	0	2	1.683
Erhvervsudd.serv. ass.-og elever	1.415	31	35	38	4	6	74	0	0	1.603
Pæd. pers. og hus-holdn.led. døgninst.	1.370	14	18	2	1	5	18	0	0	1.428
Administration og it mv.,	1.323	22	17	2	0	2	10	0	1	1.377
Bioanalytikere	1.057	14	29	8	0	2	46	0	0	1.156
Omsorgs- og pæda-gogmedhjælpere	795	9	21	2	0	1	15	0	0	843
Ledere på Sundheds-kartellets område	603	6	1	0	0	0	0	0	0	610
Jordemødre	503	6	2	1	0	0	2	1	0	515
Fysioterapeuter	460	10	7	0	0	0	4	0	0	481
Servicemedarb./-assi-stenter v. sygehuse	394	8	4	2	0	2	17	0	0	427
Ergoterapeuter	407	2	5	1	0	0	7	0	0	422
Radiografer	370	7	18	7	2	0	14	0	0	418
Rengøringsassisten-ter,	325	18	7	8	0	0	47	0	0	405
Øvrige	4.471	114	80	41	4	8	160	1	1	4.880
<b>I alt</b>	<b>33.017</b>	<b>815</b>	<b>671</b>	<b>205</b>	<b>30</b>	<b>53</b>	<b>905</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>35.710</b>

Af tabel 21 fremgår det, at i gruppen af indvandrere og efterkommere, som er ansat i Region Midtjylland, kommer langt den største andel fra Asien (34 %), EU-lande (30 %) og Europa i øvrigt (25 %), mens de resterende 11 % fordeler sig på Afrika, Nordamerika, Syd- og Mellemamerika samt Oceanien.

Herunder ses fordelingen på oprindelseslandegrupper på de enkelte hospitaler mv.

Tabel 22: Personalesammensætning på områder fordelt efter oprindelseslandegruppe

Områder	Danmark	EU-lande	Europa i øvrigt	Afrika	Nordamerika	Syd og Mellemamerika	Asien	Oceanien	Uoplyst	I alt
Aarhus Universitetshospital	11.202	314	252	127	12	25	411	2	0	12.345
Regionshospitalet	1.850	34	37	7	0	2	71	1	1	2.003
Horsens	1.883	32	40	7	0	1	65	1	1	2.030
Hospitalsenhed Midt	4.352	121	83	15	4	5	108	2	2	4.692
Regionshospitalet	2.201	53	57	4	2	1	55	0	0	2.373
Randers	2.135	44	53	3	3	1	48	0	0	2.287
Stabe, fællesfunktioner, Hospitalsapoteket, Præhospitalet, Regional Udvikling, SOSU-elever mv.	3.372	72	51	20	5	6	60	0	2	3.588
Psykatri og Social	5.905	126	109	22	3	9	101	2	0	6.277
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>33.017</b>	<b>815</b>	<b>671</b>	<b>205</b>	<b>30</b>	<b>53</b>	<b>905</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>35.710</b>

Tabel 23: Personalesammensætning fordelt på køn og etnisk oprindelse

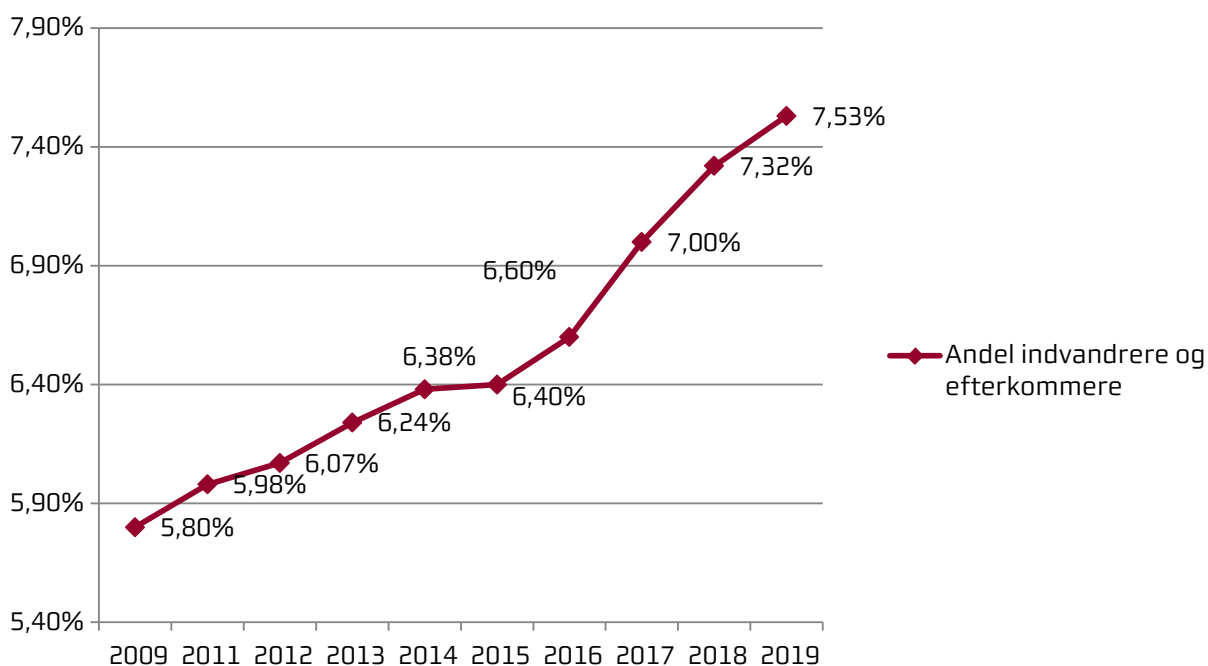
Køn	Indvandrere	Efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Kvinder	1.442	296	25.993	27.732	6,3%
Mænd	845	105	7.024	7.978	11,9%
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>2.287</b>	<b>401</b>	<b>33.017</b>	<b>35.710</b>	<b>7,5%</b>
Befolkningen i Region Midtjylland	113.138	31.853	1.167.167	1.312.158	11,0%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	62.961	7.548	593.273	719.195	8,8%

Samlet set er andelen af indvandrere og efterkommere blandt medarbejdere i Region Midtjylland 7,5 %. Jf. figur 37 har den samlede andel været støt stigende siden 2009. Fordelingen er 11,9 % for mænd og 6,3 % for kvinder.

Ser man på sammensætningen for beskæftigede i den geografiske Region Midtjylland, udgør indvandrere eller efterkommere 8,8 %. Region Midtjylland

ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Måltallet for Region Midtjylland er derfor fastsat til 8,8 %. Region Midtjyllands andel på 7,5 % ligger således under måltallet i den senest opgjorte periode. Måltallet justeres årligt på baggrund af tal fra Danmarks Statistik vedr. andelen af indvandrere og efterkommere blandt beskæftigede i den geografiske region Midtjylland.

Figur 37: Udviklingen i andelen af indvandrere og efterkommere 2009-2019



Som supplement til det samlede måltal på 8,8 %, er måltallet yderligere specificeret for indvandrere og efterkommere fra henholdsvis vestlige og ikke vestlige lande.

Tabel 24 viser, at måltallet for indvandrere og efterkommere fra vestlige lande kan fastsættes til 4,1 %,

og tilsvarende kan måltallet for indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande fastsættes til 4,7 %. Region Midtjylland ligger med 3,2 % indvandrere og efterkommere fra vestlige lande og med 4,3 % for indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande under måltallene.

Tabel 24: Andel indvandrere og efterkommere fra vestlige og ikke vestlige lande

Køn	Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	% Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande
Region Midtjylland i alt	1.149	1.539	33.017	35.710	3,2%	4,3%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	29.410	33.551	593.273	719.195	4,1%	4,7%

Note: Antal personer i denne tabel er højere end antallet af fuldtidsstillinger i tabel 1, idet opgørelsen rummer alle personer i lønssystemet inkl. honorarlønnede, jævnfør definitioner og afgrænsninger sidst i afsnittet.

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Sammenkørsel af data fra Silkeborg Data og Danmarks Statistik.

I datagrundlaget indgår alle aktive ansættelsesforhold i Region Midtjylland. Det samlede tal på 36.049 dækker udover fastansatte på månedsløn også alle timelønnede og honorarlønnede. Data er bestilt i marts 2018. Danmarks Statistik kan kun levere datakørsler pr. dags dato.

### Indvandrere

Indvandrere er født i udlandet. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen som indvandrer.

### Efterkommere

Efterkommere er født i Danmark. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer.

### Personer med dansk oprindelse

Personer, – uanset fødested/land – der har mindst én forælder, der både er dansk statsborger og født i Danmark.

### Vestlige/ikke vestlige lande

Vestlige lande omfatter Norden, EU-lande samt Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand. Ikke-vestlige lande omfatter alle øvrige lande.

## Ligestilling mellem køn

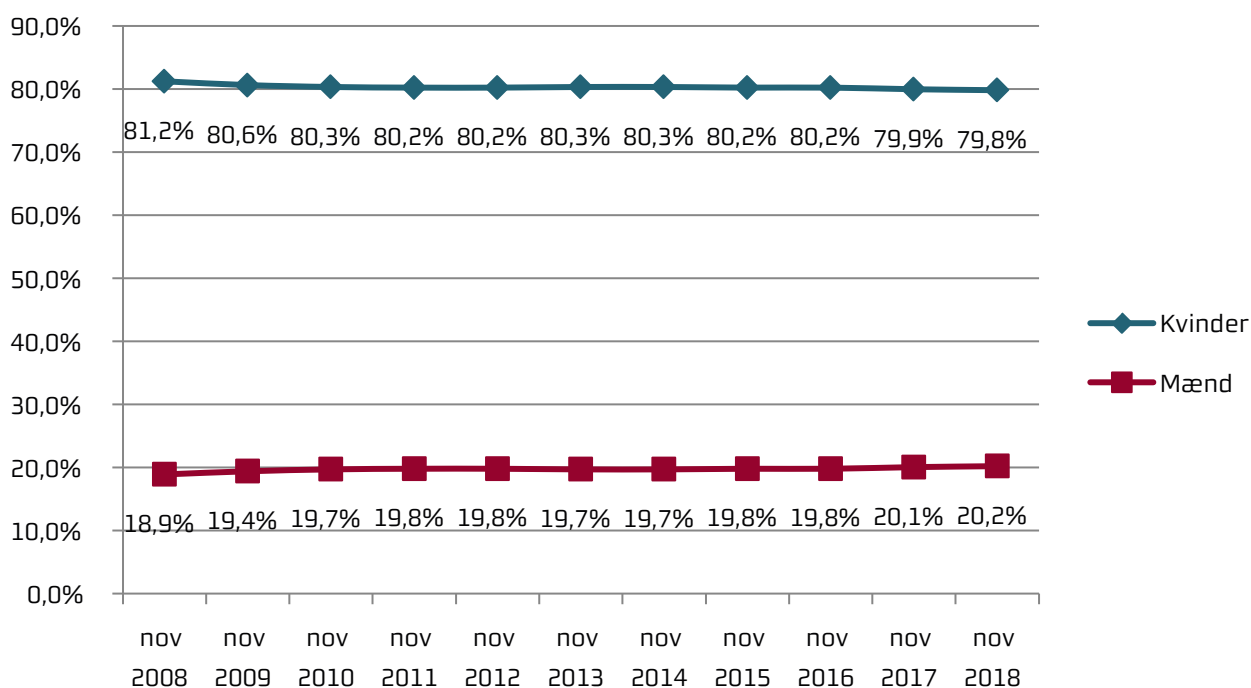
Ligestilling mellem kønnene indgår som en af målsætninger i Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik og indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter. (Se Region Midtjyllands personalepolitik på hjemmesiden [www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk)).

Det er blandt andet Region Midtjyllands mål at medvirke til, at der bliver en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser – både blandt medarbejdere og ledere.

Tallene i figur 38 viser, at der er en forholdsvis skæv kønsfordeling, da kvinder udgør 79,8 %. Det er ikke overraskende, da de store faggrupper som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer, hvor der typisk er stort flertal af kvinder, udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Kønsfordelingen i Region Midtjylland er ændret lidt fra november 2008 til november 2018, idet andelen mænd er steget fra 18,9 % til 20,2 %.

Figur 38: Kønsfordeling november 2008 – november 2018



Tabel 25 viser kønsfordelingen blandt de større faggrupper i Region Midtjylland og en underopdeling af

de knap 13.000 inden for Sundhedskartellets område (i tabellen benævnt "Total Sundhedskartel, basis").



Tabel 25: Kønsfordeling fordelt på større faggrupper november 2018

Udvalgte faggrupper	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre*	453	452	1	99,8%	0,2%
Lægesekretærer	2.087	2.081	6	99,7%	0,3%
Sygeplejersker*	9.034	8.735	299	96,7%	3,3%
Farmakonomer*	180	174	6	96,1%	3,9%
Ernæringsassistenter*	241	228	13	94,6%	5,4%
Total Sundhedskartellet basis**	12.750	12.102	648	94,9%	5,1%
Ergoterapeuter*	1.095	1.023	72	93,4%	6,6%
Syge- og sundhedspers., ledere	627	589	38	93,9%	6,1%
Bioanalytikere*	373	346	27	92,8%	7,2%
Social- og sundhedspersonale	2.322	2.104	218	90,6%	9,4%
Socialrådgivere	104	92	12	88,5%	11,5%
Fysioterapeuter*	141	122	19	86,5%	13,5%
Husassistenter	465	389	76	83,7%	16,3%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	358	280	78	78,2%	21,8%
Rengøringsassistenter	117	95	22	81,2%	18,8%
<b>Region Midtjylland i alt (alle faggrupper)</b>	<b>31.217</b>	<b>24.908</b>	<b>6.309</b>	<b>79,8%</b>	<b>20,2%</b>
Administration- og It-personale mv.	1.439	1.007	432	70,0%	30,0%
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	1.319	984	335	74,6%	25,4%
Radiografer*	412	298	114	72,3%	27,7%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	392	272	120	69,4%	30,6%
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	1.325	864	461	65,2%	34,8%
Akademikere	2.016	1.332	684	66,1%	33,9%
Yngre Læger	2.516	1.482	1034	58,9%	41,1%
Omsorgs.- og pæd.medhj. samt pæd.ass.	732	373	359	51,0%	49,0%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.338	560	778	41,9%	58,1%
Chefer - ansat efter cheftalen	102	42	60	41,2%	58,8%
Håndværkere m.fl.	373	35	338	9,4%	90,6%
Sygehusportører	128	6	122	4,7%	95,3%

\* faggruppen indgår i "Total Sundhedskartel, basis".

\*\* faggruppen består af i alt 8 underfaggrupper, som også indgår selvstændigt i tabellen.

Det er værd at bemærke, at kønsfordelingen på lægeområdet er på vej til at ændre sig. På overlægeniveauet udgør mænd fortsat den største andel med 58,1 %, mens kvinder er i overtal blandt Yngre Læger med 58,9 %.

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor(KRL).

### Indeholdt i datagrundlag

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (personer opgjort på cpr-numre) der har præsteret timer, der er kommet til udbetaling vedrørende præstationsmåneden november 2018 (alle månedslønnede og timelønnede, men ikke honorarlønnede).

## Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår

Region Midtjylland tager socialt ansvar blandt andet ved i størst mulig omfang at tilbyde ansættelse på særlige vilkår til ansatte, som får nedsat eller ændret arbejdsevne, og ved at bidrage til at indsluse ledige personer - både med og uden særlige behov.

Samlet set viser tallene i tabel 26 og figur 39, at Region Midtjylland er en arbejdsplads, der er bevidst om sit sociale ansvar.

**Tabel 26: Ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)**

Ansættelsesform	Nov 2008	Nov 2009	Nov 2010	Nov 2011	Nov 2012	Nov 2013	Nov 2014	Jan 2015	Mar 2016	Mar 2017	Mar 2018	Mar 2019
Fleksjob – gl. ordning (indtil 31.12.2012)	617	658	642	592	584	553	530	472	406	375	338	308
Fleksjob – ny ordning (efter 1.1.2013)							19	52	81	113	142	174
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45	39	48	9
Servicejob*	17	16	12	8	7	7	4	4	2	2	1	1
Skånejob**	46	42	38	36	32	33	18	18	0	0	0	0
Løntilskud til førtidspensionister						25	45	45	53	52	46	38
I alt	730	821	809	847	743	717	712	670	587	581	575	530

\* Ordningen har ikke været en mulighed for regionerne, og der er nu kun én ansat tilbage under ordningen.

\*\* Skånejob blev for år tilbage erstattet af ordningen Løntilskud til førtidspensionister. Målgruppen er den samme og af statistikmæssige årsager har Koncern HR valgt kun at bruge betegnelsen "Løntilskud til førtidspensionister".

Tabel 26 og figur 39 viser, at der fortsat er en tilgang i antal ansatte til den nuværende fleksjobordning. Tilgangen består primært af medarbejdere, der har været ansat på almindelige vilkår, og som har fået så nedsat en arbejdsevne, at de er blevet bevilget et fleksjob. Tilsvarende er der et fald i gruppen af fleksjobansatte på den gamle ordning, hvilket kan tilskrives naturlig afgang bl.a. til førtidspension og folkepension eller overgang til nuværende fleksjobordning. Antal ansatte under den gamle fleksjobordning vil gradvis forsvinde.

Tabellen og figuren viser et markant fald i antallet af ansatte i løntilskud, hvilket primært skyldes, at der kommer færre forespørgsler fra jobcentrene om ansættelse i løntilskud.

Talene viser også et mindre fald i antal ansatte med løntilskud til førtidspensionister. Personer der tidligere blev ansat i denne ordning bliver i dag i højre grad ansat i et minifleksjob, hvorfor tallet løbende vil falde.

Mønstret er ens i alle regioner, og Region Midtjylland ligger fortsat i top med hensyn til antallet af ansatte

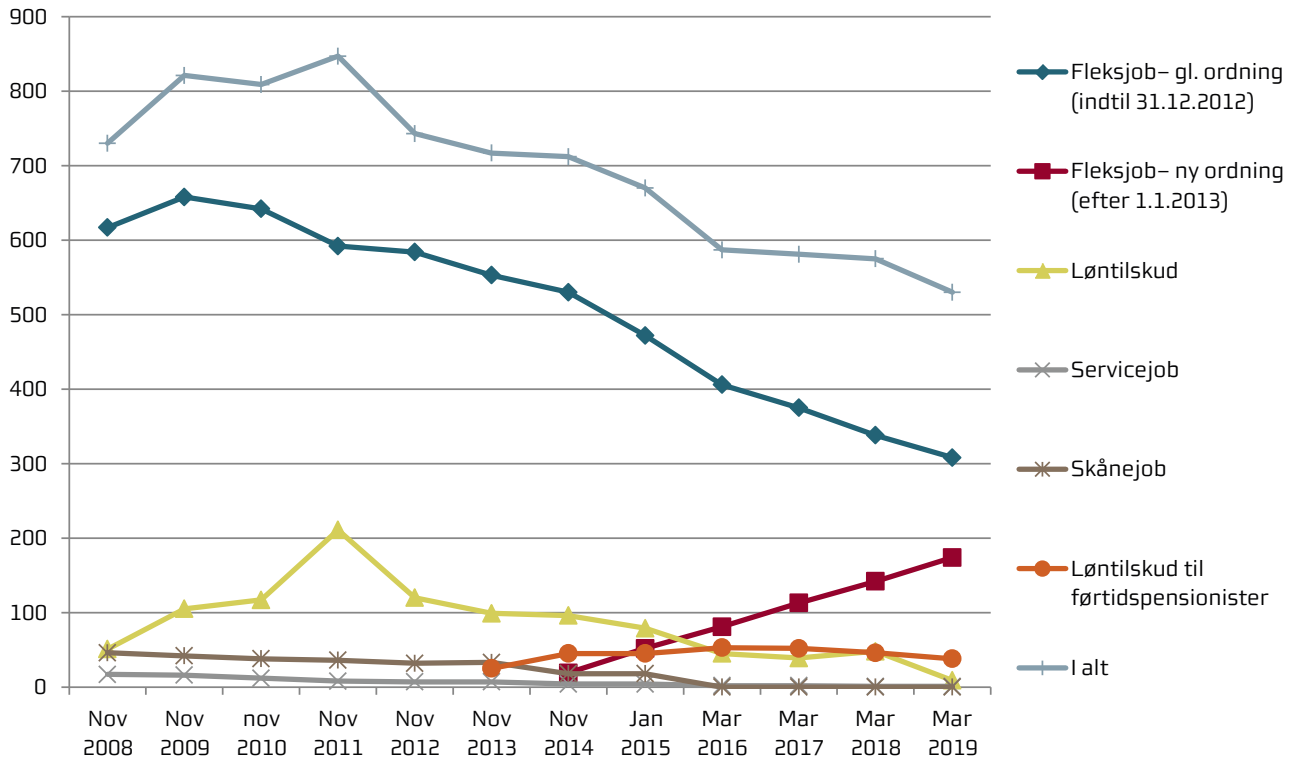
inden for de ordninger, der er opgjort i tabel 26 og figur 39.

Udover det antal ansatte på særlige vilkår, der fremgår af tabel 26 og figur 39, skal medregnes ansatte med § 56 aftale, personlig assistance ordninger, mentorordninger og ansatte der er delvis sygemeldt eller i virksomhedspraktik samt ansatte, hvor der er indgået aftalebaseret skånejob eller indgået individuel aftale i henhold til Livsfasepolitikken.

I løbet af 2018 var der således 831 ansatte i et forløb med en delvis raskmelding med en varighed på over 7 dage. I marts 2019 var der registreret 717 ansatte, hvor der var indgået en § 56-aftale. Region Midtjylland har endvidere et samarbejde med Landsforeningen LEV om "Projekt KLAP" som har til formål, at understøtte muligheden for virksomhedspraktik og/eller ansættelse af borgere med kognitive handicap.

Anvendelsen af de ovennævnte ordninger er også et udtryk for, at Region Midtjyllands arbejdspladser tager socialt ansvar.

Figur 39: Ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)



### Definitioner og afgrænsninger:

**Kilde**

BI-portalen, Region Midtjylland på baggrund af data fra Silkeborg Data.

**Indeholdt i datagrundlag**

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (opgjort i antal cpr-numre) der har præsteret timer, der er kommet til udbetaling i de enkelte måneder.

## Seniorordninger

Den Regionale Organisationsrepræsentation (DRO) og Akademikernes Centralorganisation (AC) indgik i januar 2010 en aftale med Region Midtjylland om indgåelse af senioraftaler i henhold til rammeaftalerne om seniorpolitik (se Region Midtjyllands livsfasepolitik på [www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk)). De indgåede senioraftaler kan via den regionale seniorpulje opnå tilskud på op til 60 % af ansættelsesstedets udgift til aftalen.

Der er givet tilskud via finansiering fra regionens seniorpuljer til i alt 315 senioraftaler i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2017 - 30. september 2018.

De 315 senioraftaler er indgået med ansatte på i alt 19 forskellige overenskomster. Nedenfor ses en fordeling af antal senioraftaler fordelt på overenskomster – og for sundhedskartellets vegne undergrupper. Der er tale om en stigning på 18 aftaler fra 297 i 2017.

**Tablet 27: Indgåede senioraftaler opgjort på overenskomster**

Overenskomst (stilling)	Region Midtjylland	Århus Amt vilkår*	I alt
Administration & IT-personale	25		25
Akademikere	13		13
Farmakonom	5		5
Håndværkere	6		6
Ledende Servicepersonale	1		1
Lægeseekretærer	24		24
Psykologer	4		4
Overlæger, lægelige chefer	50		50
Pæd. personale - døgninstitutioner	10		10
Servicemedarbejdere/assistenter, herunder erhvervsuddannede	14		14
Social- og sundhedspersonale	17	1	18
Socialrådgivere	6		6
Syge- og sundhedspersonale, ledende	2		2
Syge- og sundhedspersonale (Bioanalytikere)	29		29
Syge- og sundhedspersonale (Ergoterapeuter)	3		3
Syge- og sundhedspersonale (Jordemødre)	3		3
Syge- og sundhedspersonale (Radiografer)	3		3
Syge- og sundhedspersonale (Sygeplejersker)	78		78
Syge- og sundhedspersonale (Fysioterapeuter)	2		2
Sygehuslæger	2		2
Sygehusportører	8		8
Yngre Læger	2		2
Øvrige	6	1	7
<b>I alt</b>	<b>313</b>	<b>2</b>	<b>315</b>

\*I det tidligere Århus Amt var overlægerne ikke omfattet af seniorpuljen. Der er ikke indgået ordninger efter 1. oktober 2007 på disse vilkår.

Forud for den permanente aftale om senioraftaler, var der i Region Midtjylland i perioden 1. oktober 2007 - januar 2010 en midlertidig aftale om indgåelse af senioraftaler, hvor tilskudsprocenten var 50 %. Den

midlertidige aftale blev indført med virkning fra 1. oktober 2007 samtidig med opsigelsen af den senioraftale, der var gældende for medarbejdere fra det tidligere Århus Amt.

## Speciallæger

### Udvikling i antallet af speciallæger i perioden 2011-2019

Væksten i antallet af speciallæger må maksimalt svare til den årlige vækstrate, der forventes i Sundhedsstyrelsens seneste lægeprognose – aktuelt 1,6 %. Som det fremgår af tabel 26, har man i flere perioder (bl.a. i 2017) haft svært ved at leve op til den beslutning. I 2018 ser det dog ud til, at væksten er bremsset – blandt andet på Aarhus universitetshospital (AUH). For AUH gælder det særlige, at antallet af speciallæger er fastfrosset i perioden 1. januar 2017

til 31. december 2019. Der kan dog dispenseres, hvis for eksempel en politisk beslutning om at intensivere indsatsen på et givet område vil kræve en opnormering.

Tabel 28 viser udviklingen i antal speciallæger (fuldtidsstillinger opgjort i april) fra 2011 til 2019, fordelt på hospitalsenheder.

**Tabel 28: Antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2011-2019**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aarhus Universitetshospital	746	772	811	829	843	836	860	843	844
Hospitalsenhed Midt	250	233	240	257	254	268	286	274	274
Hospitalsenheden Vest	193	196	199	209	221	234	229	244	241
Psykiatri og Social	130	131	144	144	139	146	144	151	140
Regionshospitalet Horsens	92	102	105	110	117	108	118	122	128
Regionshospitalet Randers	120	122	125	127	131	140	144	149	138
Stabe og fællesfunktioner	26	22	22	27	25	24	29	36	34
<b>I alt</b>	<b>1.556</b>	<b>1.579</b>	<b>1.644</b>	<b>1.703</b>	<b>1.731</b>	<b>1.756</b>	<b>1.810</b>	<b>1.819</b>	<b>1.799</b>

Tabel 29 viser den procentvise årlige vækst i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2011 til 2019.

**Tabel 29: Procentvis årlig vækst, fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2011-2019**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aarhus Universitetshospital	3,5%	5,1%	2,2%	1,7%	-0,8%	2,9%	-2,0%	0,1%
Hospitalsenhed Midt	-6,8%	3,0%	7,1%	-1,2%	5,7%	6,6%	-4,2%	0,0%
Hospitalsenheden Vest	1,6%	1,5%	5,0%	5,7%	5,7%	-2,0%	6,6%	-1,2%
Psykiatri og Social	0,8%	9,9%	0,0%	-3,5%	5,2%	-1,5%	4,9%	-7,3%
Regionshospitalet Horsens	10,9%	2,9%	4,8%	6,4%	-7,5%	9,0%	3,4%	4,9%
Regionshospitalet Randers	1,7%	2,5%	1,6%	3,1%	6,7%	3,0%	3,5%	-7,4%
Stabe og fællesfunktioner	-15,4%	0,0%	22,7%	-7,4%	-2,6%	19,1%	24,1%	-5,6%
<b>I alt</b>	<b>1,5%</b>	<b>4,1%</b>	<b>3,6%</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,4%</b>	<b>3,1%</b>	<b>0,5%</b>	<b>-1,1%</b>

Tabel 30 viser antallet af ansatte speciallæger ansat i Region Midtjylland fordelt efter specialisering pr. april 2019.

Tabel 30: Antal fuldtidsansatte læger fordelt på specialer

Speciale	April 2019
Almen medicin	42,64
Anæstesiologi	238,40
Arbejdsmedicin	9,60
Børne- og ungdomspsykiatri	41,81
Dermato-venerologi	15,90
Gynækologi og obstetrik	102,49
Intern medicin	34,04
Intern medicin: endokrinologi	43,74
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi	64,17
Intern medicin: geriatri	25,00
Intern medicin: hæmatologi	27,33
Intern medicin: infektionsmedicin	15,33
Intern medicin: kardiologi	84,47
Intern medicin: lungesygdomme	38,53
Intern medicin: nefrologi	20,25
Intern medicin: reumatologi	32,98
Karkirurgi	15,80
Kirurgi	69,51
Klinisk biokemi	13,00
Klinisk farmakologi	6,50
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	23,21
Klinisk genetik	8,00
Klinisk immunologi	7,00
Klinisk mikrobiologi	12,00
Klinisk onkologi	61,24
Neurokirurgi	22,41
Neurologi	65,74
Oftalmologi	29,36
Ortopædisk kirurgi	151,14
Oto-rhino-laryngologi	33,37
Patologisk anatomi	38,36
Plastikkirurgi	7,75
Psykiatri	103,18
Pædiatri	83,21
Radiologi	127,86
Samfundsmedicin	15,58
Samfundsmedicin/arbejdsmedicin	4,81
Thoraxkirurgi	16,00
Urologi	47,00
<b>I alt</b>	<b>1798,71</b>

## Definitioner og afgrænsninger:

### Indeholdt i datagrundlag speciallæger

Indeholder alle speciallæger med et ansættelsesforhold i Region Midtjylland, der ifølge Sundhedstyreleens autorisationsregister har en anderkendt specialisering.

### Kilde

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor mht. april 2011, april 2012, april 2013, marts 2014 og april 2015. BI-rapporten "specialer og autorisationer mht. april 2016, april, 2017, april 2018 og april 2019. Data fra BI-rapporten "specialer og autorisationer" skabes ved at, der hver nat sammenkøres data hentet fra Sundhedsstyrelsens autorisationsregister med løndata på ansættelsesforholdene i Region Midtjylland.

### BI-rapport

Link til BI-rapporten specialer og autorisationer: <http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Specialerog-autorisationer/Forside?:iid=1>

## Udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger

Antallet af lægelige uddannelsesstillinger er i vid udstrækning styret via landsdækkende dimensioneringsplaner. Antallet af lægelige uddannelsesstillinger i Region Midtjylland viser, hvordan rekrutteringsmulighederne er indenfor lægeområdet, ligesom det giver et billede af et af de områder, hvor regionens enheder udfører en stor uddannelsesmæssig opgave.

### De lægelige uddannelsesstillinger:

**Klinisk Basisuddannelse** étårig ansættelse med 2 seks måneders forløb, hvorefter retten til selvstændigt virke opnås.

**Introduktionsstilling** en specialespecifik uddannelsesstilling der som hovedregel er en étårig ansættelse i ét speciale i én afdeling (en læge kan gennemføre flere forskellige introduktionsstillinger). En godkendt introduktionsstilling i et relevant speciale giver adgang til at søge et hoveduddannelsesforløb.

**Hoveduddannelsesforløb** en 4-5 årig specialespecifik uddannelsesstilling, hvor lægen er ansat i ét sammenhængende uddannelsesforløb. Et hoveduddannelsesforløb består af flere delansættelser på forskellige enheder (kan være hospitaler/enheder i forskellige regioner). Et afsluttet og godkendt hoveduddannelsesforløb giver retten til at søge om speciallægeanerkendelse.

I Danmark tager det ca. 10,5 år fra en dansk uddannet læge afslutter medicinstudiet til pågældende har afsluttet sit hoveduddannelsesforløb. Den færdiguddannede speciallæge er i gennemsnit 39,8 år gammel (kilde Sundhedsstyrelsens Lægeprognosen 2018-2040, side 19 og 26).

Region Midtjylland har et tæt samarbejde med særligt Region Nordjylland om planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af den lægelige videreuddannelse. Arbejdet med den lægelige videreuddannelse er forankret i Videreuddannelsesregion Nord, der dækker både Region Midtjylland og Region Nordjylland. Der er således mange hoveduddannelsesforløb, der indeholder delansættelser i begge regioner. Tallene i de følgende tabeller indeholder kun data, der direkte omhandler ansættelser ved Region Midtjylland.

Uddannelsesstillinger i almen medicin er ikke medtaget, da personaleredegørelsen for Region Midtjylland ikke traditionelt omhandler almen praksis.

Tabel 31 viser det antal læger, som Region Midtjylland årligt ansætter i uddannelsesstillinger. Stigningen over år i antallet af KBU skyldes en øget dimensionering på medicinstudiet.

**Tabel 31: Antal læger der starter i uddannelsesstillinger i Region Midtjylland**

Uddannelsesstilling	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Klinisk Basisuddannelses*	166	152	204	256	265	297
Introduktionsstillinger	322	266	272	322	328	345
Hoveduddannelsesforløb **	158	163	152	154	143	151

\* I tallet medgår ikke KBU lignende ansættelser (ansættelser for læger med kandidatgrad fra et universitet i et andet EU/EØS land) eller evalueringsansættelser (for læger med kandidatgrad fra et universitet i et land uden for EU/EØS).

\*\* Antal læger der er påbegyndt et hoveduddannelsesforløb og har første delansættelse ved en enhed i Region

Tabel 32 viser, hvor mange læger Region Midtjylland har haft ansat i hoveduddannelsesstillinger fordelt på år. Tallet er således et udtryk for summen af hoveduddannelseslæger (uanset hvor langt de er kommet i deres uddannelse), og

dækker således alle læger, der i en kortere eller længere periode i det pågældende år har været ansat i en hoveduddannelsesstilling ved Region Midtjylland. I tallet indgår ikke almen medicin.

**Tabel 32: Antal læger i et hoveduddannelsesforløb med ansættelse i Region Midtjylland**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hoveduddannelsesforløb	734	779	839	858	899	892



Tabel 33 viser udviklingen i antal afsluttede hoveduddannelsesforløb i perioden 2016 til 2018 fordelt på specialer. Årene 2019 og 2020 viser, hvor mange der har under 1 år tilbage af deres hoveduddannelse (2019) og under 2 år tilbage af deres hoveduddan-

nelse (2020). Antallet af afsluttede hoveduddannelsesforløb er opgjørt på baggrund af de hoveduddannelsesforløb der afsluttes med sidste delansættelse ved en enhed i Region Midtjylland.

**Tabel 33: Antal afsluttede hoveduddannelsesforløb med sidste delansættelse i Region Midtjylland**

Speciale	Afsluttede HU forløb *			Forventede afsluttede HU forløb	
	2016	2017	2018	2019	2020
Anæstesi	13	16	19	13	17
Arbejdsmedicin	0	0	0	2	4
Børne- og ungdomspsykiatri	5	3	5	4	3
Dermato-venerologi	4	10	3	3	7
Gynækologi og obstetrik	7	5	5	3	7
Intern medicin: Endokrinologi	2	5	4	9	9
Intern medicin: Gastroenterologi og hepatologi	3	2	2	3	3
Intern medicin: Geriatri	3	6	6	3	5
Intern medicin: Hæmatologi	2	0	2	1	3
Intern medicin: Infektionsmedicin	1	0	1	3	1
Intern medicin: Kardiologi	6	4	8	11	9
Intern medicin: Lungesygdomme	3	2	7	4	3
Intern medicin: Nefrologi	2	1	3	0	1
Intern medicin: Reumatologi	3	3	8	2	8
Karkirurgi	0	1	1	2	1
Kirurgi	6	7	6	9	8
Klinisk biokemi	2	2	2	1	1
Klinisk farmakologi	3	1	0	2	1
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	0	1	2	3	0
Klinisk genetik	0	4	1	2	1
Klinisk immunologi	0	0	0	2	2
Klinisk mikrobiologi	1	0	2	0	2
Klinisk onkologi	6	5	3	9	5
Neurokirurgi	4	2	1	4	3
Neurologi	2	3	3	3	6
Oftalmologi	7	7	5	4	4
Ortopædisk kirurgi	12	14	9	13	11
Oto-Rhino-Laryngologi	4	5	4	4	4
Patologisk anatomi og cytologi	1	5	3	4	1
Plastikkirurgi	3	4	2	2	2
Psykiatri	7	8	9	14	3
Pædiatri	7	3	4	8	6
Radiologi	6	9	9	8	8
Retsmedicin**	0	0	1	0	1
Samfundsmedicin	1	0	4	2	5
Thoraxkirurgi	0	2	0	1	2
Urologi	3	5	1	8	5
<b>I alt</b>	<b>129</b>	<b>145</b>	<b>144</b>	<b>166</b>	<b>161</b>

\* Læger der den 31. december 2018 har under henholdsvis et og to år tilbage af deres hoveduddannelsesstilling. Sluttidspunkt vil konkret kunne påvirkes af individuelle forhold som eksempelvis barsel, merit eller orlov.

\*\* Retsmedicin er tilknyttet Retsmedicinsk Institut, Aarhus Universitet

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Videreuddannelsesregion Nord / Introduktionsstillinger og Hoveduddannelsesstillinger Videreuddannelsen.dk / evaluer.dk.

## Vakancer

Antallet af vakante stillinger indenfor forskellige faggrupper på sundhedsområdet i Region Midtjylland er opgjort pr. 1. november 2018. Opgørelsen dækker vakancesituationen på alle hospitaler og indenfor Psykiatri og Socialområdet.

Indberetningen af vakante stillinger er sket elektronisk i et webbaseret svarskema. Alle relevante arbejdspladser har besvaret, uanset om der på opgørelsestidspunktet var vakante stillinger. De indberettede data er primo 2019 verificeret af enhederne.

De stillinger, der er medregnet som vakante, er stillinger, som det pr. 1. november 2018 ikke er lykkedes at besætte ved stillingsopslag, inkl.:

- Stillinger som har været slået op, hvor der ingen kvalificerede ansøgere var.
- Stillinger som ikke har været slået op, fordi det var forventet, at der ingen kvalificerede ansøgere ville være.
- Stillinger der som følge af manglende ansøgninger er besat med en person fra en anden faggruppe.
- Stillinger der som følge af manglende ansøgninger er besat med en vikar/vikarer.

**Tabel 34: Vakanceopgørelse på regionsniveau pr. 1. november 2018**

Stillingskategorier	Vakante stillinger omregnet til fuldtidsstillinger	Heraf vakante lederstillinger (fuldtidsstillinger med ledelsesansvar)	Heraf vakante stillinger besat med en person fra en anden faggruppe
Speciallæge, Afdelingslæger	37	0	2
Speciallæge, Overlæger	85	16	5
Sygeplejersker med specialuddannelse i anæstesi	19	0	0
Sygeplejersker med specialeuddannelse i intensiv sygepleje	4	0	0
Sygeplejersker med specialeuddannelse i psykiatri	11	0	6
Øvrige sygeplejersker*	81	0	10
Psykologer	5	0	0
Radiografer	3	0	0
Lægesekretærer	1	0	0
Sosu-personale	9	0	5
Andet	2	1	0
<b>I alt</b>	<b>256</b>	<b>17</b>	<b>28</b>

Note\*: Heraf 44 indenfor Psykiatri og Social

Følgende stillinger er ikke medregnet i vakanceopgørelsen:

- Ledige stillinger som er besat, men hvor den nyansatte på opgørelsestidspunktet endnu ikke var tiltrådt
- Stillinger der i en kortere eller længere periode har været ledige som følge af barsel/orlov.
- Stillinger som ikke besættes på grund af omstillinger og besparelser etc.
- Stillinger, der ikke er budgetmæssig dækning for.

## Udviklingen i antallet af vakante stillinger

Nedenstående tabel viser udviklingen over tid vedr. vakante stillinger. På grund af organisationsændrin-

ger, omplaceringer og afskedigelser blev der ikke foretaget en opgørelse i 2015.

**Tabel 35: Udviklingen i antallet af vakante stillinger**

Stillingskategorier	1.11.09	1.4.10	1.1.10	1.11.12	1.11.13	1.11.14	1.11.16	1.11.17	1.11.18
Speciallæger, afdelingslæger	67	56	48	44	36	42	37	38	37
Speciallæger, overlæger	80	76	69	73	88	104	83	83	85
Anæstesisygeplejersker	20	1	1	0	1	1	1	2	19
Intensivsygeplejersker	3	1	0	1	0	0	2	5	4
Psykiatrisygeplejersker	1	1	1	10	0	1	3	6	11
Øvrige sygeplejersker	126	76	29	8	12	10	16	34	81
Radiografer	7	6	0	0	1	0	1	10	3
Audiologassistenter	8	0	1	0	0	1	0	2	0
Psykologer									5
Lægesekretærer	36	30	3	6	2	3	0	1	1
Sosu-personale				7	6	7	3	3	9
Andet				4	10	16	5	4	2
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>247</b>	<b>152</b>	<b>153</b>	<b>155</b>	<b>185</b>	<b>150</b>	<b>188</b>	<b>256</b>

Det samlede antal vakante stillinger er stigende i forhold til opgørelserne de seneste år. Stort set hele stigningen ses indenfor faggruppen sygeplejersker,

hvor antallet af vakante stillinger er steget fra 47 i 2017 til 115 i 2018 – altså mere end en fordobling.

**Tabel 36 Antallet af sygeplejersker og vakante sygeplejerstillinger i Region Midtjylland november 2018**

Enhed	Ansatte sygeplejersker	Vakante sygeplejerskestillinger	Vakanceprocent
Regionshospitalet Randers	674	8	1,23
Regionshospitalet Horsens	591	26	4,41
Aarhus Universitetshospital	3436	12	0,35
Hospitalsenhed Midt	1417	7	0,47
Hospitalsenheden Vest	1292	7	0,54
Psykiatri og Social	981	55	5,61
<b>I alt</b>	<b>8391</b>	<b>115</b>	<b>1,37</b>

Cirka halvdelen af de vakante sygeplejerskestillinger findes hos Psykiatri og Social. Vakanceprocenten ved Regionshospitalet Horsens og Psykiatri og Social er markant højere end gennemsnittet.

Antallet af vakante speciallægestillinger var på samme niveau i 2018 som i 2017, og fordeler sig således på enhederne.

**Tabel 37 Antallet af speciallæger og vakante speciallægestillinger i Region Midtjylland november 2018**

Enhed	Ansatte speciallæger	Vakante speciallægestillinger	Vakanceprocent
Regionshospitalet Randers	144	6	4,2%
Regionshospitalet Horsens	129	10	7,8%
Aarhus Universitetshospital	835	14	1,6%
Hospitalsenhed Midt	280	34	12,1%
Hospitalsenheden Vest	238	21	8,9%
Psykiatri og Social	141	38	27,0%
<b>I alt</b>	<b>1767</b>	<b>122</b>	<b>6,9%</b>

Vakanceprocenten blandt speciallæger i Psykiatri og Social er fire gange højere end gennemsnittet – og

i Hospitalsenhed Midt er den næsten dobbelt så høj som gennemsnittet.

**Tabel 38 Antallet af speciallæger i Region Midtjylland 2014-2018**

Enhed	2014	2015	2016	2017	2018	Udvikling 2014-2018
Regionshospitalet Randers	127	131	140	144	151	18,9%
Regionshospitalet Horsens	110	117	108	118	129	17,3%
Aarhus Universitetshospital	829	843	836	860	835	0,7%
Hospitalsenhed Midt	257	254	268	286	280	8,9%
Hospitalsenheden Vest	209	221	234	229	238	13,9%
Psykiatri og Social	144	139	166	144	141	-2,1%
<b>I alt</b>	<b>1676</b>	<b>1705</b>	<b>1752</b>	<b>1781</b>	<b>1767</b>	<b>5,4%</b>

Antallet af speciallæger er steget med godt 5 % i perioden 2014-2018.

Stillinger til klinisk basisuddannelse (KBU), hoveduddannelse for læger og introduktionsstillinger i

speciallægeuddannelsen er ikke opgjort. Der kan ikke forekomme vakante KBU-forløb, da der oprettes det antal KBU-forløb, der er behov for, på baggrund af antal tilmeldte læger.

**Tabel 39: Vakante speciallægestillinger pr. 1. november fordelt på specialer (omregnet til fuldtidsstillinger)**

Speciale	Afdelingslæger			Overlæger			I alt speciallæger		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Akut					5			5	
Almen medicin	3	3		2	8	9	5	11	9
Anæstesiologi		5						5	
Børne- og ungdomspsykiatri		2	1		1			3	1
Diagnostisk radiologi	4	5	9	14	5	6	18	10	15
Gynækologi og obstetrik	1		3	1			2		3
Intern medicin: endokrinologi			3			4			7
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi					2	3		2	3
Intern medicin: geriatri				3			3		
Intern medicin: infektionsmedicin	1						1		
Intern medicin: kardiologi	1		1	8	4	6	9	4	7
Intern medicin: lungesygdomme				4	2	4	4	2	4
Intern medicin: nefrologi	1						1		
Intern medicin: reumatologi				2			2		
Karkirurgi					4			4	
Kirurgi	6	3	4	7	5	8	13	8	12
Klinisk biokemi	1	1		1	6	3	2	7	3
Klinisk generisk						2			2
Klinisk onkologi			1	3	2	4	3	2	5
Neurologi	4	5	1	10	9	4	14	14	5
Oftalmologi		1		2	3	3	2	4	3
Oto-rhino-laryngologi	2					1	2	-	1
Patologisk anatomi	1		2	1	3		2	3	2
Plastikkirurgi				1			1		
Psykiatri	9	10	12	20	16	25	29	26	37
Pædiatri		2			1	1		3	1
Reumatologi					2			2	
Samfundsmedicin	2	1				2	2	1	2
Urologi					3	1		3	1
Ikke oplyst				5	3		5	3	
<b>I alt</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>120</b>	<b>121</b>	<b>122</b>

## Baggrund for vakanceoppgørelserne

Oplysningerne om vakante stillinger anvendes blandt andet til:

- at skabe overblik over vakancesituationen inden for de enkelte hospitaler/områder/institutioner - et overblik som jævnligt efterspørges af politikere, ledelses- og MED systemet, faglige organisationer, journalister m.fl.
- at danne grundlag for overvejelser om eventuelle lokale og/eller regionale tiltag, der kan medvirke til at løse eventuelle vakanceproblemer, omplaceringer ved besparelser og omstruktureringer osv.
- dimensionering af relevante uddannelser og eventuelle andre tiltag, der sigter mod at få flere gennem uddannelsessystemet

## Om Region Midtjylland

Region Midtjylland har hovedansvaret for det samlede sundhedsvæsen og en række sociale institutioner i regionen. Den står i spidsen for et regionalt samarbejde med erhvervslivet, kommunerne og uddannelsesinstitutionerne, som skal sikre den regionale udvikling. Regionen styres af 41 direkte valgte politikere, der sammen udgør regionsrådet.

## Region Midtjylland som arbejdsplads

Der er ca. 26.500 fuldtidsstillinger i regionen. Knap 20.000 på hospitalerne, godt 5000 på de psykiatriske og sociale institutioner og ca. 1000 i administrationen.

Hver måned bliver ca. 300 stillinger slået op. Find dem på [www.rm.dk/job](http://www.rm.dk/job).

Ledere og medarbejdere i Region Midtjylland tager udgangspunkt i de tre værdier: dialog, dygtighed og dristighed.

Det er de tre værdier, frem for faste regler, der skal "guide" det daglige arbejde og være gennemgående i den indsats, regionens medarbejdere leverer. Værdierne er fælles retningslinjer, der giver plads og rummer forventninger til, at den enkelte medarbejder tager ansvar og bruger sin faglighed.

## Regionens politikker

Kunne du tænke dig at vide mere om Region Midtjylland som arbejdsplads? Så kan du finde information i serien om regionens interne politikker på [www.politikker.rm.dk](http://www.politikker.rm.dk).



Du kan finde adresseoplysninger på samtlige hospitaler, institutioner mv. under Region Midtjylland på hjemmesiden [www.regionmidtjylland.dk](http://www.regionmidtjylland.dk).