

Personaleredegørelse 2022

Region Midtjylland
Koncern HR

Forord

Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2022 viser en række personalestatistikker for de ansatte på regionens arbejdspladser. Redegørelsen er først og fremmest et opslagsværk. Målgruppen er politikere, ledere og medarbejdere i MED systemet og andre med interesse for personalsituationen i Region Midtjylland.

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

Personaleredegørelsen kan bl.a. anvendes til sammenligninger på tværs af arbejdspladser og til at følge overordnede udviklingstendenser. For eksempel kan der på tværs af regionens arbejdspladser konstateres en positiv udvikling i andelen af ansatte, der er fuldtidsansat.

Covid-19 har haft stor betydning også i 2022, og det afspejles tydeligt i personaleredegørelsens data, særligt med hensyn til sygefravær, personaleomsætning, personaleforbrug og lønudvikling.

Personaleredegørelsen indeholder også data vedr. en række emner, der har været sat særligt politisk fokus på gennem de seneste år, herunder udviklingen i antallet af læger, sygeplejersker og serviceassistenter.

Personaleredegørelserne udgives udelukkende elektronisk og kan ses på www.hr.rm.dk
Spørgsmål til personaleredegørelsen kan sendes til Koncern HR, konchr@rm.dk.

Med venlig hilsen



Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink that reads "Pernille Blach Hansen".

Pernille Blach Hansen
Regionsdirektør

Indholdsfortegnelse

Forord.....	1
Personalestatistikker 2022 – kort om opgørelserne	4
A. Hvem er vi?	5
A.1: Antal, køn og alder	5
Fuldtidsstillinger på enheder.....	5
Figur A.1.1: Antal fuldtidsstillinger – november 2022	5
Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper.....	6
Tabel A.1.1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper	6
A.2: Region i balance - placering af regionale arbejdspladser og de ansattes bopæl	10
B. Rekruttering og tilknytning	13
B.1: Personaleomsætning	13
Tabel B.1.1: Personaleomsætning på regionsniveau 2009-2022.....	13
Tabel B.1.2: Udvikling i til- og afgangsprocent, regionsniveau 2009-2022.....	14
Tabel B.1.3: Personaleomsætning på hospitaler/områder 2022.....	14
Tabel B.1.4: Udvikling i personaleomsætning – hospitaler/områder 2018-2021	15
Personaleomsætning fordelt på alder.....	15
B.2: Udvikling i personaleforbrug 2014-2022	18
B.3: Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede	30
Figur B.3.2: Udvikling i heltidsprocent fordelt på enheder	31
Tabel B.3.1: Fuldtidsprocent fordelt på aldersgrupper – februar 2023.....	32
C. Løn.....	34
C1: Lønudviklingen i Region Midtjylland.....	34
D. Fravær.....	42
D.1: Sygefravær.....	42
D.2: Barsel	53
D.3: Arbejdsskader	54
D.3.1 Antal arbejdsulykker.....	54
D.3.2 Fordeling af ulykker på HMU-områder.....	55
D.3.3 Ulykker og anciennitet	55
D.3.4 Status på og udvikling i anmeldte erhvervs sygdomme	56
D.3.5 Påbud fra Arbejdstilsynet	58
E: Mangfoldighed	60
E.1: Ligestilling og kønsfordeling	60
E.2: Det sociale kapitel – ansatte på særlige vilkår	62
E.3: Seniorordninger.....	64
E.4: Etnisk ligestilling.....	65
F: Politiske fokusområder	70

F.1: Udvikling i antallet af speciallæger	70
F.2: Udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger.....	73
F.4: Serviceområdet	76

Personalestatistikker 2022 – kort om opgørelserne

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 opgørelsesmetoder. De fleste statistikker bygger på tal for november 2022, mens der f.eks. vedr. sygefravær og personaleforbrug ses på tal for hele året. En række statistikker opgøres i antal ansatte personer (opgjort på CPR-numre), mens andre statistikker omregnes til fuldtidsstillinger.

De benyttede opgørelsesmetoder, 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 vedr. den lokale enhed kan findes (med forbehold for adgangsrettigheder).

A. Hvem er vi?

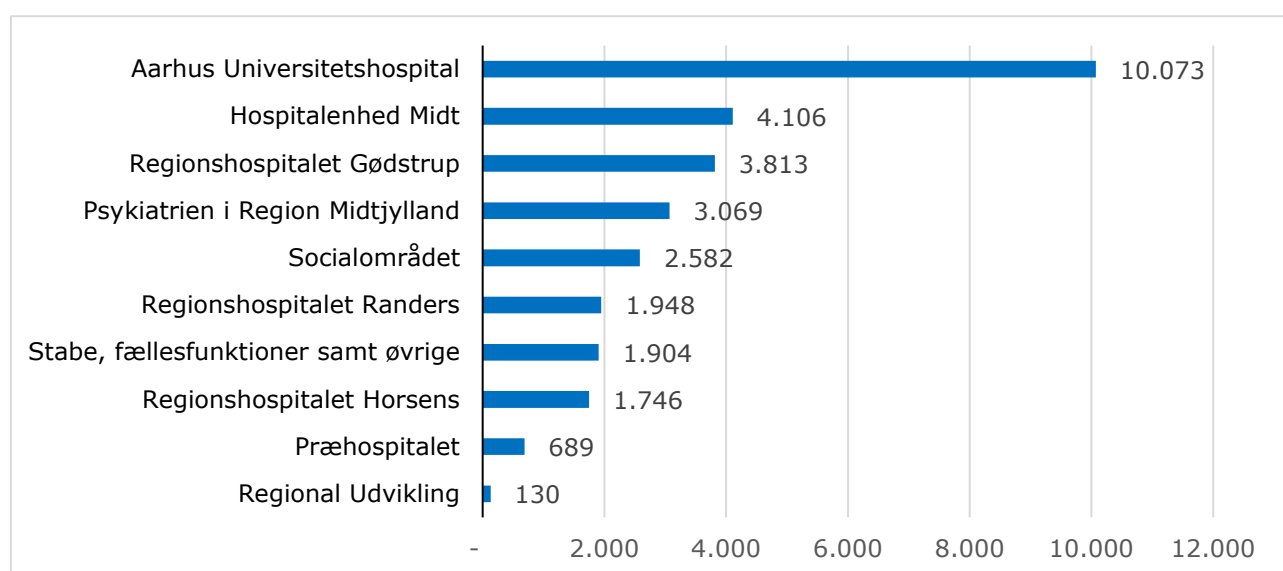
A.1: Antal, køn og alder

Fuldtidsstillinger på enheder

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland (omregnet til fuldtidsstillinger) pr. november 2022 var 30.060 (øjebliksbillede). Opgørelsen indeholder 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, fondsaflynnede mv.).

Fordelingen på enheder fremgår af figur A.1.1:

Figur A.1.1: Antal fuldtidsstillinger – november 2022



Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Den største faggruppe i Region Midtjylland er sygeplejersker med 8.136 fuldtidsstillinger i november 2022. De seneste års udvikling i fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper/overenskomstgrupper kan ses i tabel A 1.1.

Tabel A.1.1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Antal fuldtidsstillinger				
Faggruppe/Overenskomstgruppe	Nov-2019	Nov-2020	Nov-2021	Nov-2022
Sygeplejersker*	8.058	8.301	8.239	8.136
Yngre Læger	2.488	2.647	2.766	2.792
Akademikere - ekskl. psykologer	1.495	1.663	1.820	1.904
Akademikere - heraf psykologer	451	467	497	479
Lægeseekretærer	1.865	1.958	1.945	1.911
Social- og sundhedspersonale	1.835	1.785	1.898	1.757
Erhvervsuddannede serviceassistenter og –elever	1.195	1.221	1.393	1.466
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.282	1.302	1.309	1.350
Administration og It mv. (tidl. Kontor- og It-personale)	1.148	1.202	1.243	1.266
Socialpædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	1.156	1.137	1.189	1.197
Bioanalytikere	1.015	1.052	1.053	1.065
Syge- og sundhedspersonale, ledere*	598	605	539	534
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere			68	75
Fysioterapeuter	431	474	508	503
Ambulanceuddannet personale	48	67	292	521
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	396	369	420	452
Radiografer	396	425	431	430
Ergoterapeuter	366	405	425	427
Jordemødre	393	410	426	427
Håndværkere m.fl.	375	390	407	423
Rengøringsassistenter	192	233	261	299
Specialarbejdere	239	280	317	281
Kandidatuddannede, sundhedskartellet *		211	251	281
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis	454	329	257	242
Ernæringsassistenter	240	235	233	215
Farmakonomer	171	188	201	204
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	312	289	217	200
Socialrådgivere	104	106	134	163
Husassistenter	86	98	94	112
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	107	106	110	108
Laboranter	54	94	129	108
Chefer	98	106	100	102
Sygehusportører	91	99	78	89
Øvrige faggrupper	651	738	537	543
I alt	27.626	28.748	29.788	30.060

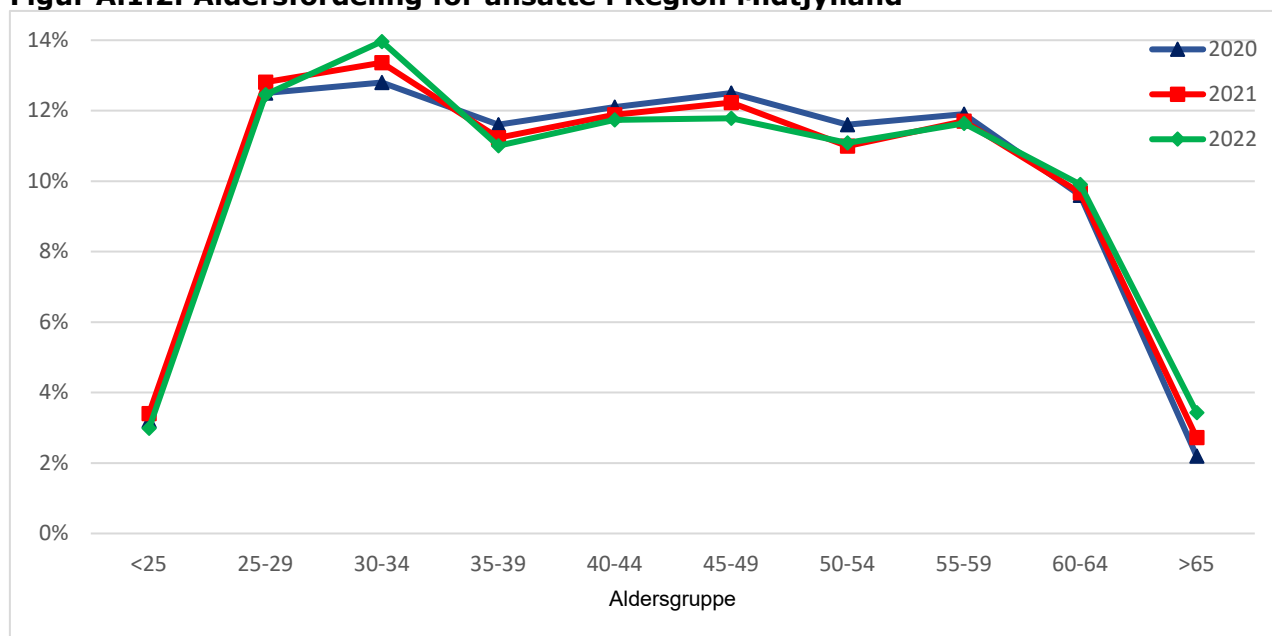
Note: Kandidatuddannede, sundhedskartellet har tidligere talt med under syge- og sundhedspersonale øvrige, basis. 192 fuldtidsstillinger af de kandidatuddannede har en baggrund som sygeplejerske i november 2022.

Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Gennemsnitalderen for alle medarbejdere i Region Midtjylland var i november 2022 43,9 år. I november 2021 var gennemsnitsalderen 43,6 år, mens den i november 2020 var på 43,7 år. Gennemsnitsalderen har igennem hele Region Midtjyllands levetid været ret konstant.

Figur A.1.2 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland i november 2022. Det ses, at der er en forholdsvis jævn aldersfordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 35 år til 59 år. Herudover kan det også ses, at procentandelen af medarbejdere over 65 år er vokset de seneste år, mens procentandelen af medarbejdere under 25 år er blevet marginalt mindre i 2022. Udviklingen i gennemsnitsalderen og aldersgruppernes procentandele påvirkes særligt af den gradvist stigende pensionsalder.

Figur A.1.2: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



Gennemsnitsalder – enheder og køn

Tabel A.1.2 viser, at gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland var 43,7 år i november 2022, hvilket er knapt et år lavere end gennemsnitsalderen for mænd, der var 44,5 år.

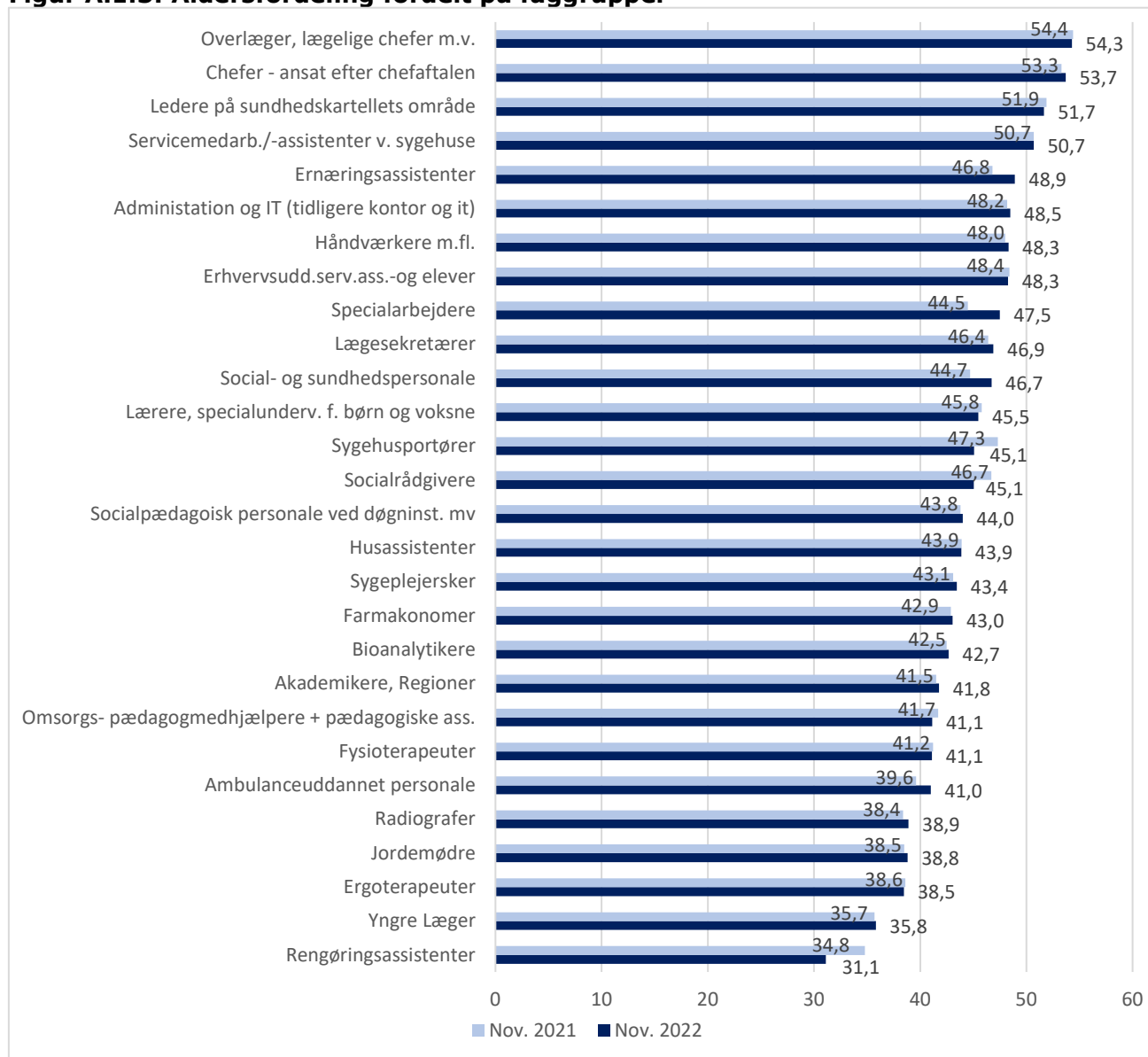
Tabel A.1.2: Gennemsnitsalder opgjort på enheder (2020-2022) og køn

Hospital/enhed	Nov 2020	Nov 2021t	Nov 2022	Nov 2022	Nov 2022
	Alle	Alle	Alle	Kvinder	Mænd
Aarhus Universitetshospital	43,4	43,4	43,5	43,3	44,5
Regionshospitalet Gødstrup	43,6	43,3	43,6	43,7	43,3
Hospitalsenhed Midt	45,0	44,9	45,4	45,4	45,4
Regionshospitalet Randers	43,8	43,5	44,2	44,5	42,7
Regionshospitalet Horsens	41,9	42,0	42,6	42,5	42,8
Præhospitalet	42,4	41,0	41,7	39,6	42,5
Psykiatrien	43,8	43,6	43,7	43,4	44,8
Socialområdet	43,6	43,6	43,4	43,0	44,4
Stabe og fællesfunktioner	45,2	45,2	45,5	44,7	47,0
Regional Udvikling	47,9	46,9	46,5	43,8	49,3
Region Midtjylland i alt	43,7	43,6	43,9	43,7	44,5

Gennemsnitsalder og faggruppe

Figur A.1.3 viser aldersfordelingen på de største faggrupper i Region Midtjylland. Overlægerne har den højeste gennemsnitsalder (54,3 år) efterfulgt af chefer (53,7 år), mens ledere inden for sundhedskartellets område har den tredje højeste gennemsnitsalder (51,7 år). De yngste faggrupper er rengøringsassistenter (31,1 år) og yngre læger (35,8 år).

Figur A.1.3: Aldersfordeling fordelt på faggrupper



Mangfoldighedsbarometer

I BI-rapporten "Mangfoldighedsbarometer" kan udviklingen i personalesammensætningens mangfoldighed både lokalt og regionalt følges mht. faggrupper, kønsfordeling, aldersfordeling etc.

- [Mangfoldighedsbarometer - 2023: Forside - BI Portal \(onerm.dk\)](https://onerm.dk)

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 2022. 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 2022 inklusiv eksempelvis fondaflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

Fuldtidsstillinger og KRL

KRL udregner personaleforbruget opgjort i fuldtidsstillinger for november 2022 ud fra timenormen for måneden. I november 2022 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 2022: $((162,8+10) / 162,8) = 1,0614$. 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.

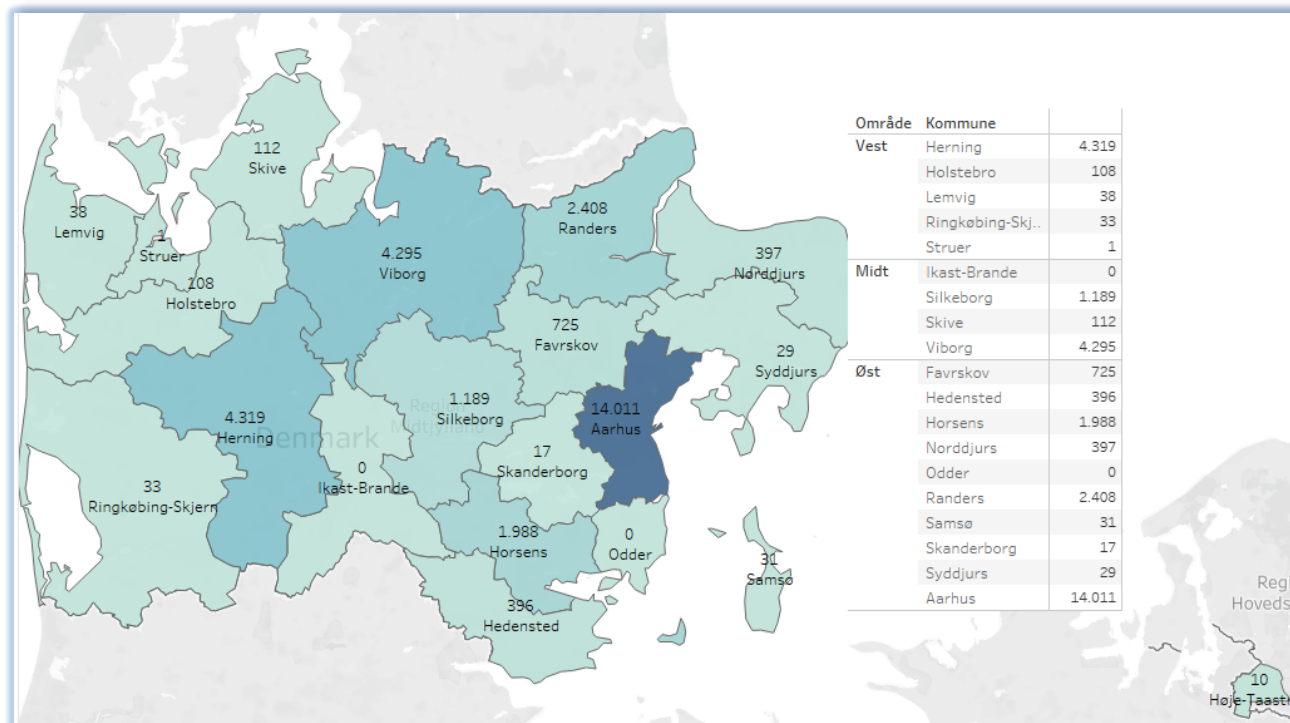
A.2: Region i balance - placering af regionale arbejdspladser og de ansattes bopæl

Region Midtjyllands arbejdspladser ligger spredt over hele regionen, hvilket er afspejlet i figur A.2.1. Da cirka 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. Alle tal i afsnittet er fra november 2022.

I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser?

De kommuner, der har flest regionale arbejdspladser i november 2022, er de otte kommuner, hvor de store somatiske og psykiatriske hospitalsenheder ligger (Aarhus, Herning, Viborg, Randers, Horsens, Silkeborg og Favrskov). Aarhus kommune havde 46 % af de regionale arbejdspladser og Herning kommune og Viborg kommune hver 14 %. I tre kommuner (Ikast-Brande, Odder og Struer) var der ikke regionale arbejdspladser. Struer kommune havde en enkelt ansat på test- og vaccinecenter Struer. Der er med åbningen af Regionshospitalet Gødstrup sket en stor forskydning i antallet af regionale arbejdspladser mellem Holstebro kommune og Herning kommune. Holstebro kommune er faldet fra 1.723 i november 2021 til 108 i november 2022 og Herning er steget fra 2.683 i november 2021 til 4.319 i november 2022.

Figur A.2.1: Regionale arbejdspladser fordelt på kommuner

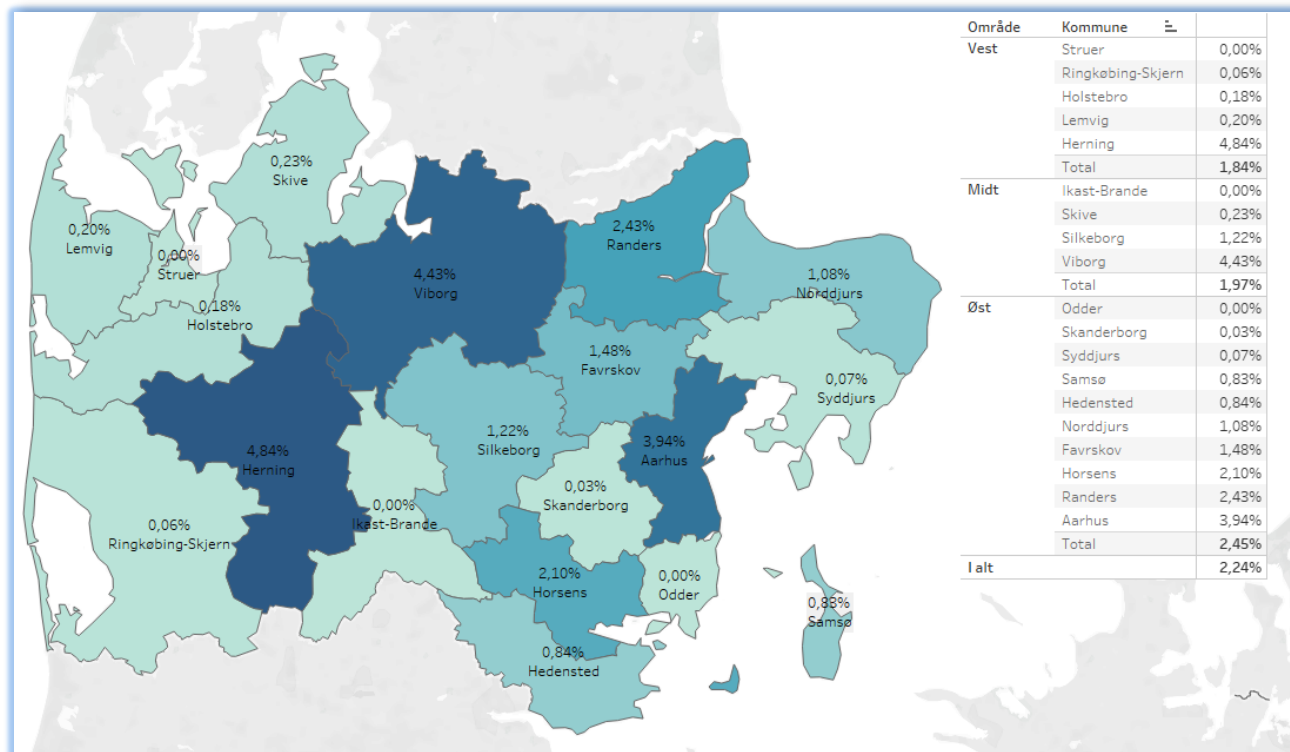


* Institut for Kommunikation, Socialområdet har landsdækkende funktion i Høje-Taastrup.

** Ambulancepersonalet på Præhospitalet har i løndata alle sammen registreret produktionsenhedsnummer og dermed adresse i Aarhus kommune selvom arbejdspladserne er fordelt på andre kommuner. Eksempelvis er der en ambulancebaser i Odder kommune og i Ikast-Brande kommune.

Sammenholder man antallet af regionale arbejdspladser med indbyggertallene i kommunerne, ligger Herning kommune højest med 4,84 % og Viborg kommune næsthøjest med 4,43 %. På tredjepladsen kommer Aarhus kommune med 3,94 %. Sammenligningen viser generelt, at der i forhold til indbyggertal er en højere andel af regionale arbejdspladser i den østlige del af regionen. Dette skyldes blandt andet, at kommunerne i den vestlige del af regionen har næsten alle sociale tilbud i kommunalt regi.

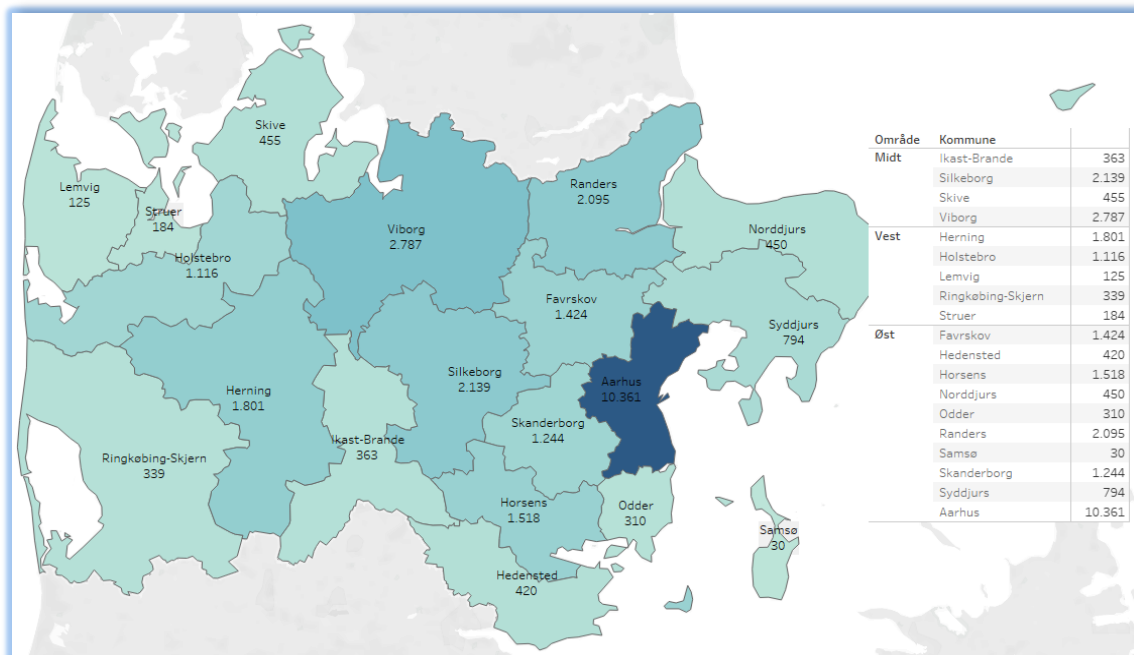
Figur A.2.2: Regionale arbejdspladser fordelt på kommuner - andel i forhold til indbyggertal



I hvilke kommuner bor de regionsansatte?

Alle kommuner er repræsenteret, når man ser på, i hvilke kommuner de ansatte i regionen bor. Der bor flest regionalt ansatte i Aarhus kommune (10.361 fuldtidsansatte) og færrest på Samsø (30 fuldtidsansatte). Derudover bor der en del ansatte i kommuner uden for regionen.

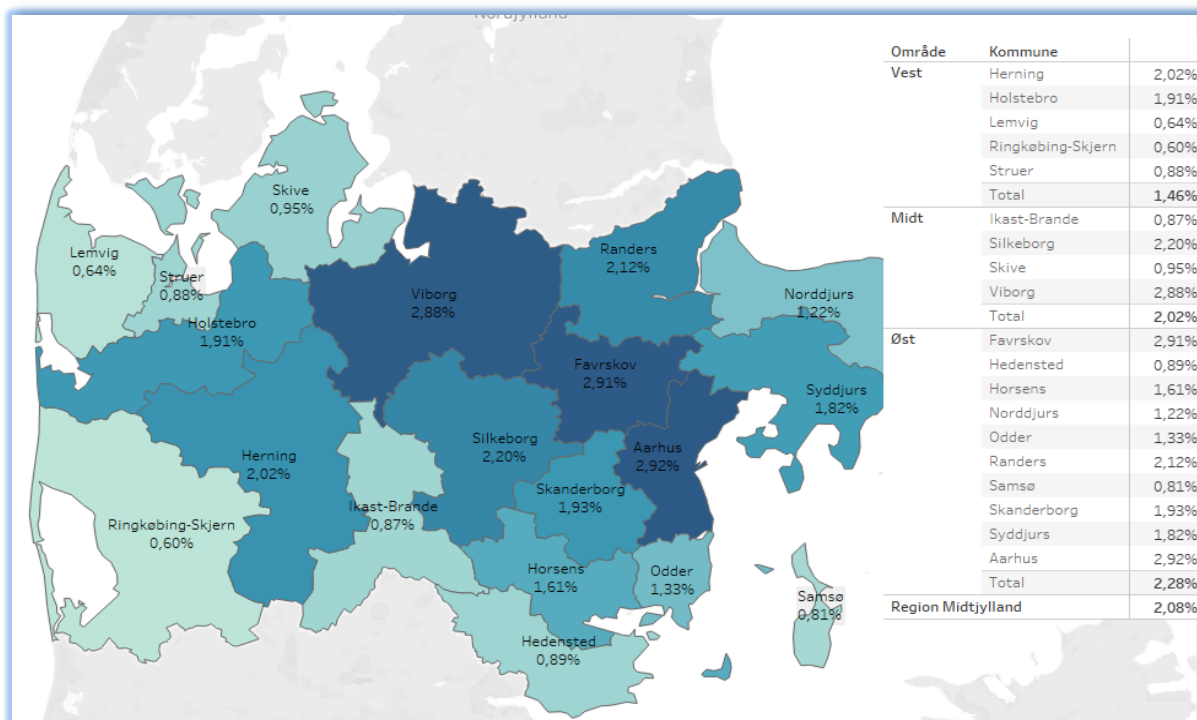
Figur A.2.3: De regionsansatte - fordelt på bopælskommuner



De regionansattes bopælskommune set i forhold til indbyggertallet

Set i forhold til kommunernes indbyggertal, har Aarhus Kommune den højeste andel af bosatte regionsansatte, tæt forfulgt af Viborg kommune og Favrskov kommune. Den laveste andel er i Ringkøbing-Skjern kommune. Tallene viser, at de ansatte i Region Midtjylland rent bosætningsmæssigt er spredt bredt ud over hele regionen.

Figur A.2.4: De regionsansatte - fordelt på bopælskommuner - andel i forhold til indbyggertal



B. Rekruttering og tilknytning

B.1: 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). I denne opgørelse sammenlignes november 2022 med november 2021.

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 regionsniveau.

Som det fremgår af nedenstående tabel B.1.1 er personaleomsætningen for perioden november 2021 til november 2022 på 16,3%, hvilket er det højeste niveau i den opgjorte periode. Som det fremgår af tabellen har der i perioden november 2021 til november 2022 været flere tilgange end afgang. Dette skal ses i sammenhæng af hjemtagningen af ambulancedriften, hvor Præhospitalet har haft et markant større antal af tilgange i perioden, hvilket fremgår af tabel B.1.3. Herudover har perioden november 2021 til november 2022 det højeste antal af afgang. Dette skyldes bl.a. udviklingen i arbejdet omkring Covid-19, hvor behovet for personale til test og vaccine gradvist blev mindre i 2022.

Tabel B.1.1: Personaleomsætning på regionsniveau 2009-2022

Region Midtjylland	Antal afgang	Antal tilgange	Personaleomsætning
Nov. 2009 – Nov. 2010	3.399	3.363	12,3%
Nov. 2010 – Nov. 2011	3.600	2.369	11,1%
Nov. 2011 – Nov. 2012	2.853	3.307	11,6%
Nov. 2012 – Nov. 2013	3.018	3.366	11,8%
Nov. 2013 – Nov. 2014	3.270	3.711	12,8%
Nov. 2014 – Nov. 2015	3.510	3.182	12,2%
Nov. 2015 – Nov. 2016	3.411	3.591	12,8%
Nov. 2016 – Nov. 2017	3.501	3.641	13,0%
Nov. 2017 – Nov. 2018	3.683	3.712	13,4%
Nov. 2018 – Nov. 2019	3.607	3.836	13,4%
Nov. 2019 - Nov. 2020	3.466	4.678	14,3%
Nov. 2020 - Nov. 2021	4.027	5.360	15,8%
Nov. 2021 - Nov. 2022	4.818	5.111	16,3%

Personalesætningen viser gennemsnittet af til- og afgang, og derfor påvirkes personaleomsætningsprocenten af vækst eller nedgang i det samlede antal ansatte (op- eller nednormering). Derfor er det interessant at se isoleret på til- og afgang i såkaldte til- og afgangsprøcenter, som vises i tabel B.1.2. Differencen mellem til- og afgangsprøcent er udtryk for en stigning eller et fald i det samlede antal ansatte.

Af tabel B.1.2 fremgår det, at afgang- og tilgangsprocenten tilnærmer sig hinanden igen efter en periode (nov. 2019 – nov. 2020 og nov. 2020 – nov. 2021), hvor tilgangsprocenten har ligget et par procentpoint over afgangsprocenten. Dette skal ses i sammenhæng med blandt andet Covid-19 som medførte ekstra opgaver og behov for ekstra personale.

Tabel B.1.2: Udvikling i til- og afgangsprocent, regionsniveau 2009-2022

Region Midtjylland	Afgangsprocent	Tilgangsprocent
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%
Nov. 2018 – Nov. 2019	13,10%	13,90%
Nov. 2019 – Nov. 2020	12,45%	16,80%
Nov. 2020 – Nov. 2021	13,86%	18,45%
Nov. 2021 – Nov. 2022	15,85%	16,82%

I tabel B.1.3 vises antal til- og afgang samt personaleomsætning fordelt på hospitaler/områder. Her tæller interne flytninger (eks. Aarhus Universitetshospital til Regionshospitalet Randers) med i det enkelte hospitals personaleomsætning. Personaleomsætning på regionsniveau og på hospitalsniveau kan derfor ikke sammenlignes.

Den særlig høje personaleomsætning på Præhospitalet skyldes en stigning i antal ansatte fra 427 til 646 pga. hjemtagelse af ambulancedriften.

Tabel B.1.3: Personaleomsætning på hospitaler/områder 2022

Hospital/enhed	Antal afgang	Antal tilgang	Personaleomsætning
Aarhus Universitetshospital	1.792	1.750	17,54%
Regionshospitalet Gødstrup	904	897	23,68%
Hospitalsenhed Midt	814	830	19,08%
Regionshospitalet Randers	467	474	23,87%
Regionshospitalet Horsens	452	434	24,25%
Psykiatrien i RM	628	625	19,65%
Socialområdet	604	675	24,09%
Præhospitalet	49	268	29,54%
Stabe og fællesfunktioner	223	276	13,29%
Regional Udvikling	21	24	17,37%

I tabel B.1.4 ses udviklingen i personaleomsætning pr. hospital/område for perioden 2019 til 2022. Af tabellen fremgår det, at det generelt er en tværgående tendens, at personaleomsætningen har været svagt stigende over årrækken. Det ses også, at mindre områder som Præhospitalet og Regional Udvikling nemmere kan have udsving mellem årene.

Tabel B.1.4: Udvikling i personaleomsætning – hospitaler/områder 2018-2021

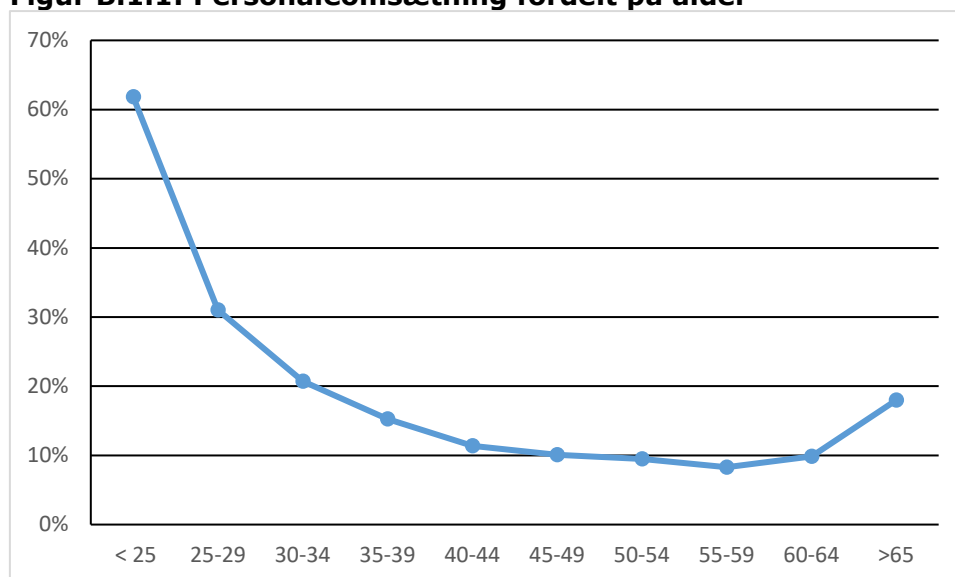
Personaleomsætning %	2019	2020	2021	2022
Aarhus Universitetshospital	16,0%	17,3%	17,3%	17,5%
Regionshospitalet Gødstrup	17,2%	19,4%	21,8%	23,7%
Hospitalsenhed Midt	16,0%	17,0%	17,5%	19,1%
Regionshospitalet Randers	19,1%	20,3%	22,6%	23,9%
Regionshospitalet Horsens	21,2%	22,0%	23,6%	24,2%
Psykiatrien	20,6%	18,8%	21,0%	19,6%
Socialområdet		21,7%	26,0%	24,1%
Præhospitalet	29,0%	15,9%	44,4%	29,5%
Stabe og fællesfunktioner	11,4%	11,6%	12,3%	13,3%
Regional Udvikling	18,1%	15,5%	13,1%	17,4%

Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper fremgår af figur B.1.1. Den største personaleomsætning findes i aldersgrupperne fra 18-34 år samt for aldersgruppen +65, hvor det for sidstnævnte gruppe hænger sammen med fratrædelse fra arbejdsmarkedet.

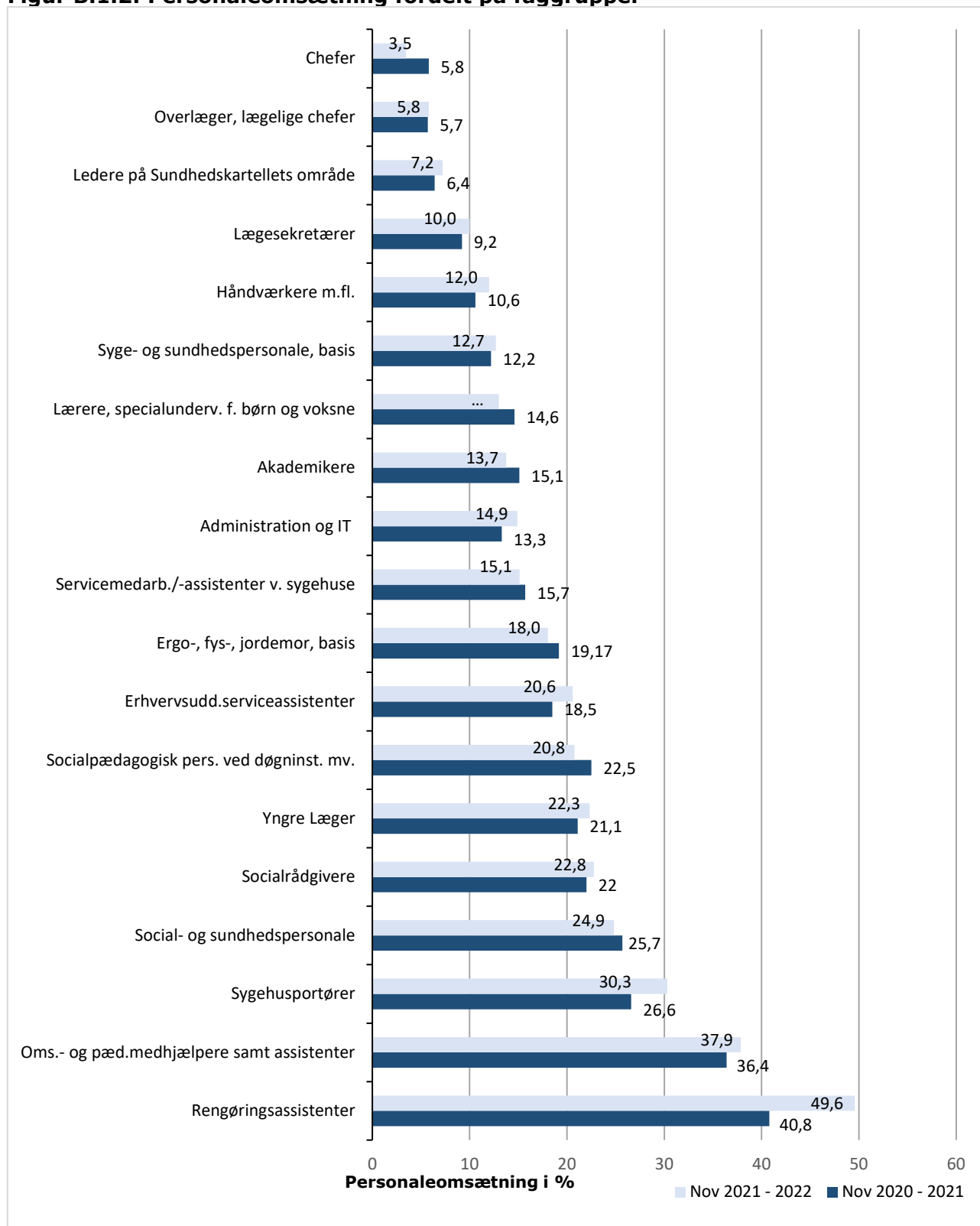
Den høje personaleomsætning blandt aldersgruppen under 25 år skyldes, at denne gruppe er forholdsvis lille (912 personer ved periodens start november 2021), og den kan dels forklares med traditionelt høj mobilitet i aldersgruppen, samt at den aldersgruppe også typisk påtager sig flere vikariater. I perioden november 2021 til november 2022 har der i aldersgruppen under 25 år været 494 afgang og 556 tilgange. Således tilnærmer antallet af afgang og tilgange sig hinanden igen for aldersgruppen efter en periode, hvor flere opgaver i forbindelse med Covid-19 medførte flere tilgange end afgang.

Figur B.1.1: Personaleomsætning fordelt på alder



Personaleomsætning fordelt på faggrupper

Figur B.1.2: Personaleomsætning fordelt på faggrupper



Personaleomsætningen fordelt på faggrupper kan ses på figur B.1.2. Af tabellen fremgår det, at rengøringsassistenter (49,6%) samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere (37,9%) er de overenskomstgrupper der har den højeste personaleomsætning. Disse to grupper ligger traditionelt højt i forhold til personaleomsætningen. Det samlede antal af rengøringsassistenter var på samme niveau som i 2021 (290 i november 2021 og 289 i november 2022). For omsorgs- og pædagogmedhjælpere ses en stigning fra 447 i november 2021 til 483 i november 2022. Den høje personaleomsætning for omsorgs- og pædagogmedhjælpere skyldes bl.a., at der dels ansættes flere vikarer, og dels at mange unge ansættes inden de starter på uddannelsen, hvilket understøtter fortsat rekruttering til de pædagogiske uddannelser og på sigt veluddannet pædagogisk personale til institutionerne.

Faggrupperne med den laveste personaleomsætning er chefer (3,5%), overlæger, lægelige chefer (5,8%) samt ledere på sundhedskartellets område (7,2%).

Definitioner og afgrænsninger – personaleomsætning:

Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL).

Indeholdt i datagrundlag

Datagrundlaget indeholder alle månedslønnede herunder overenskomstansatte, 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 har fået udbetalt løn i henholdsvis november 2021 og 2022.

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.

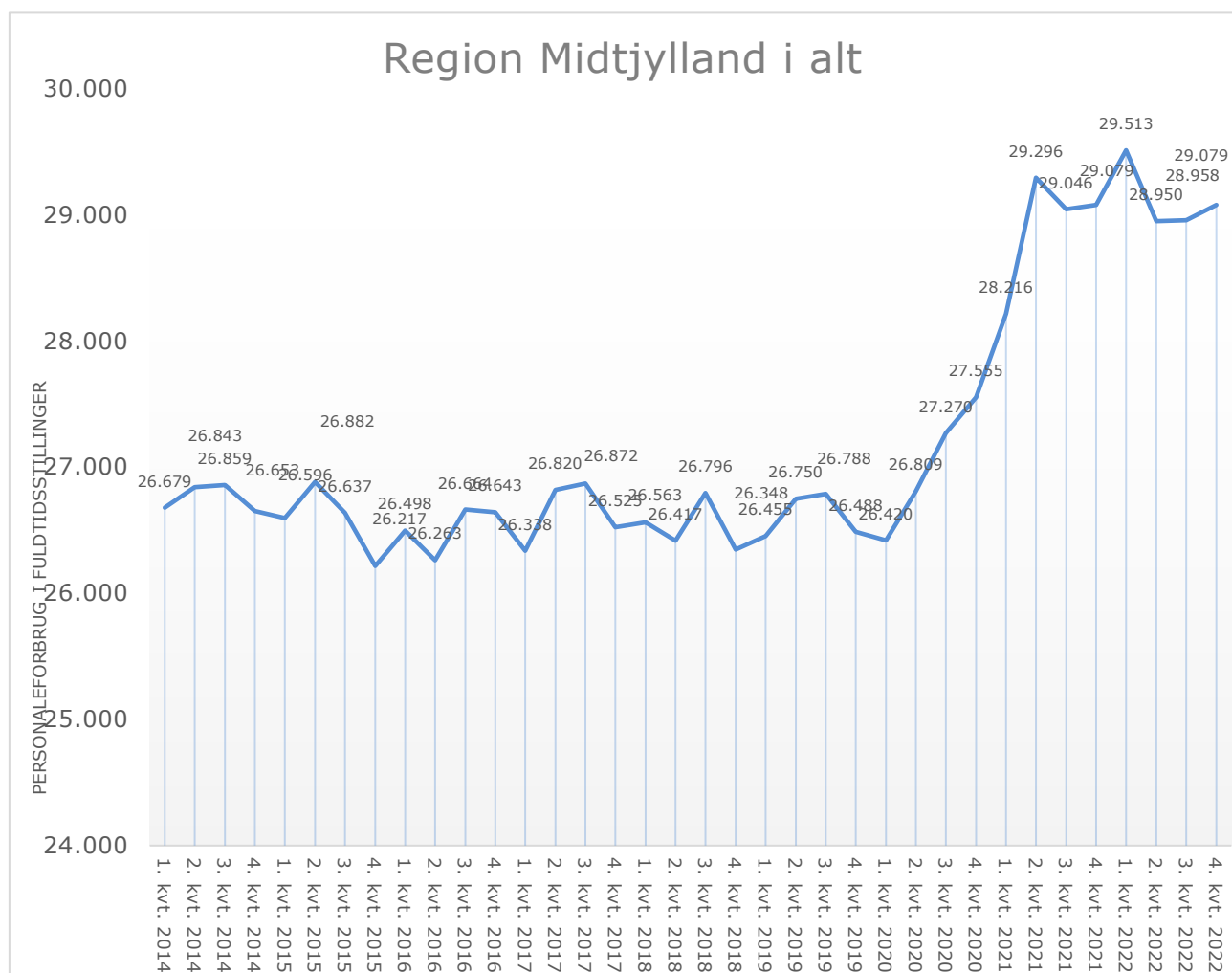
B.2: Udvikling i personaleforbrug 2014-2022

Personaleforbruget steg markant i løbet af 2020 og 2021. Stigningen skete efter et relativt stabilt niveau i perioden 2014-2019. Personaleforbruget er efter et fald i starten af 2022 stabiliseret.

Stigningen i 2020 og 2021 skal ses i sammenhæng med Covid-19-indsatsen (test- og vaccine), afvikling af udskudt aktivitet på baggrund af Covid-19, "Projekt 1000 flere sygeplejersker", hjemtagning af ambulancedrift, eksisterende personale der er gået op i tid samt en stigning i mer- og overarbejde. Alle er faktorer, der har påvirket personaleforbruget i stigende retning. Der er fortsat i 2022 arbejdet med afvikling af udskudt aktivitet og hjemtagningen af ambulancedriften er fortsat med en stigning på ca. 200 fuldtidsstillinger. Til gengæld er Covid-19 indsatsen mht. test og vaccine gradvist udfaset hen over 2022.

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. afløsertimer tælles med.

Figur B.2.1: Udvikling i personaleforbrug – Region Midtjylland i alt – 2014-2022



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. Det ses dog i 2022, at personaleforbruget for de somatiske hospitaler er faldet.

Personaleforbruget på de somatiske hospitaler udgjorde i 4. kvartal 2022 20.838 fuldtidsstillinger, hvilket er et fald på 238 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2021. Faldet skal som tidligere nævnt, ses i sammenhæng med udfasningen af Covid-19-indsatsen (test- og vaccine).

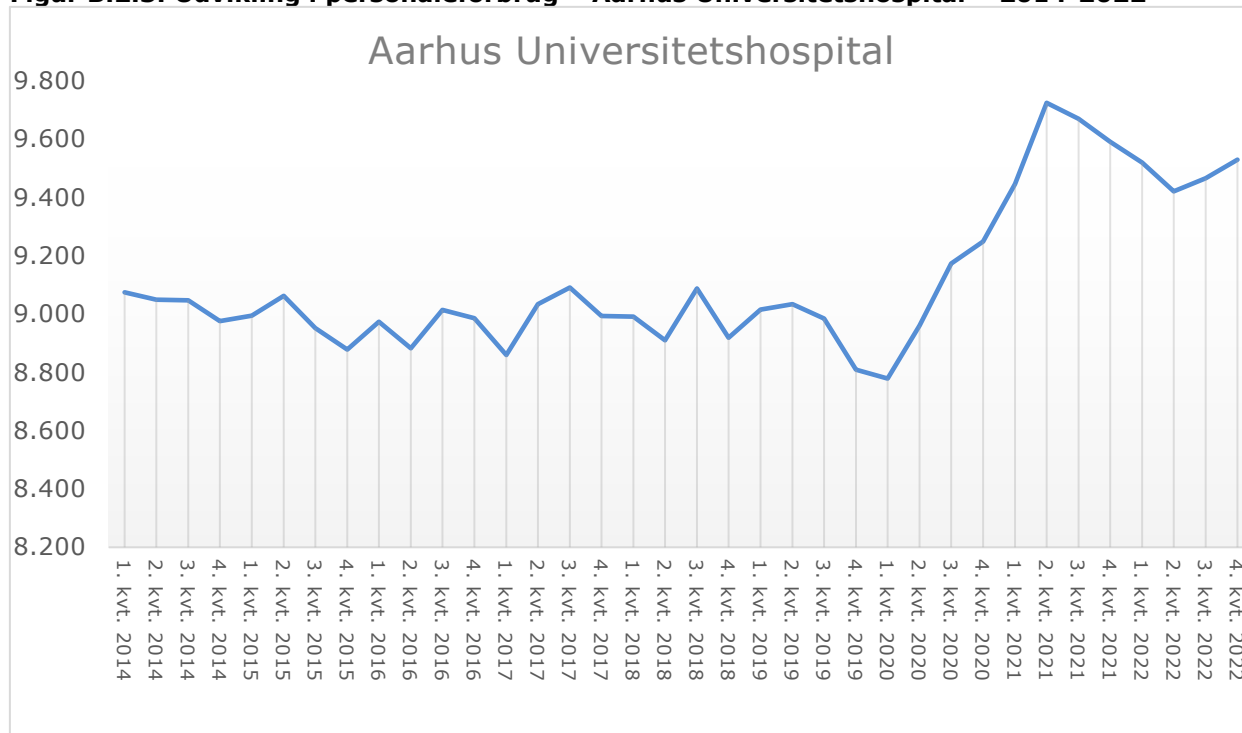
Figur B.2.2: Udvikling i personaleforbrug – Somatiske hospitaler – 2014-2022



Udviklingen for hvert af de somatiske hospitaler vises i de følgende fem figurer uden kommenteringer.

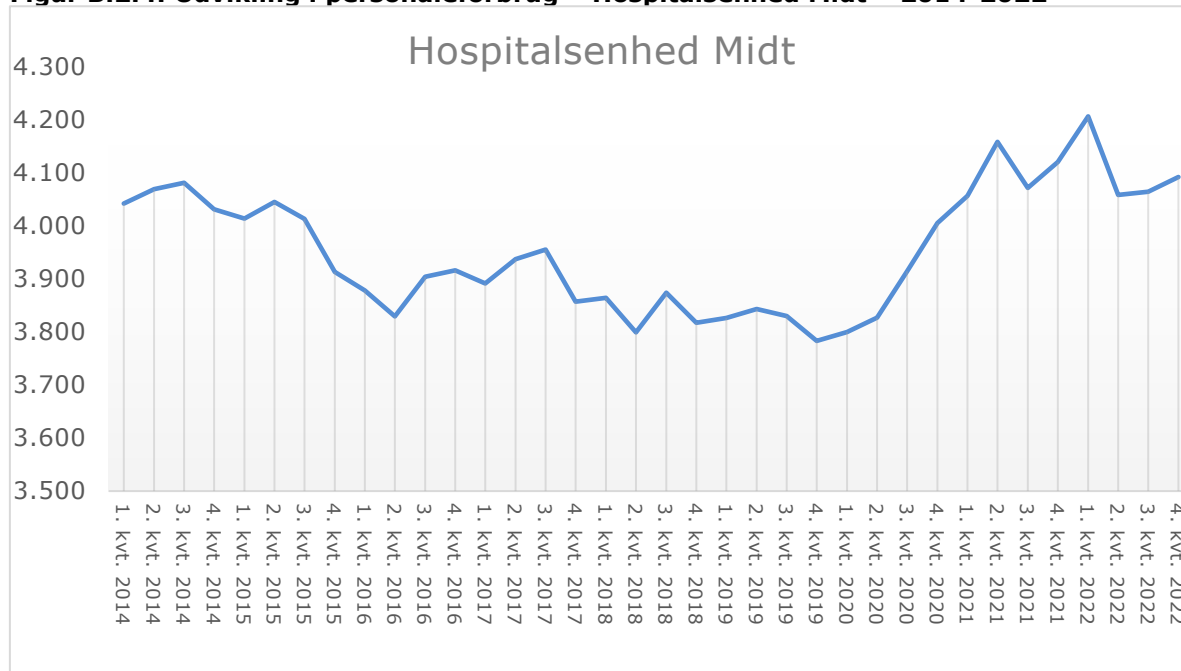
Aarhus Universitetshospital

Figur B.2.3: Udvikling i personaleforbrug – Aarhus Universitetshospital – 2014-2022



Hospitalsenhed Midt

Figur B.2.4: Udvikling i personaleforbrug – Hospitalsenhed Midt – 2014-2022



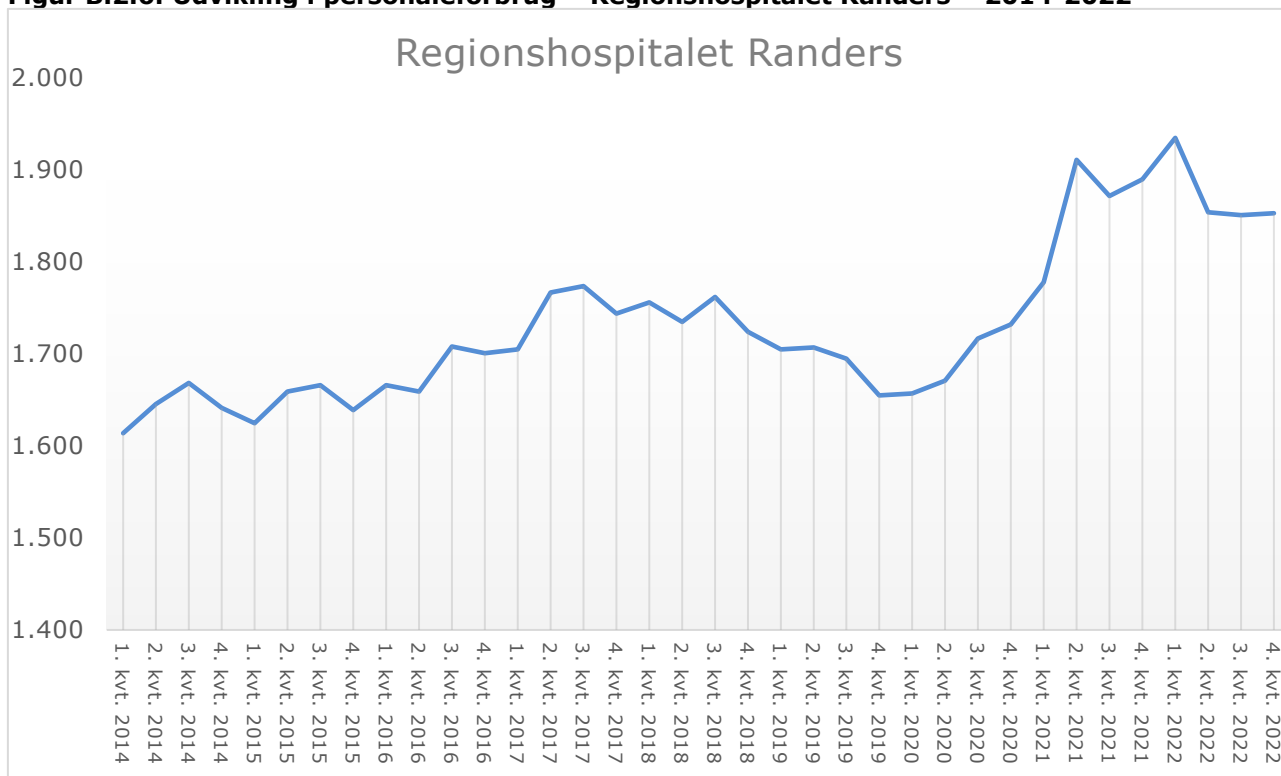
Regionshospitalet Gødstrup

Figur B.2.5: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Gødstrup – 2014-2022



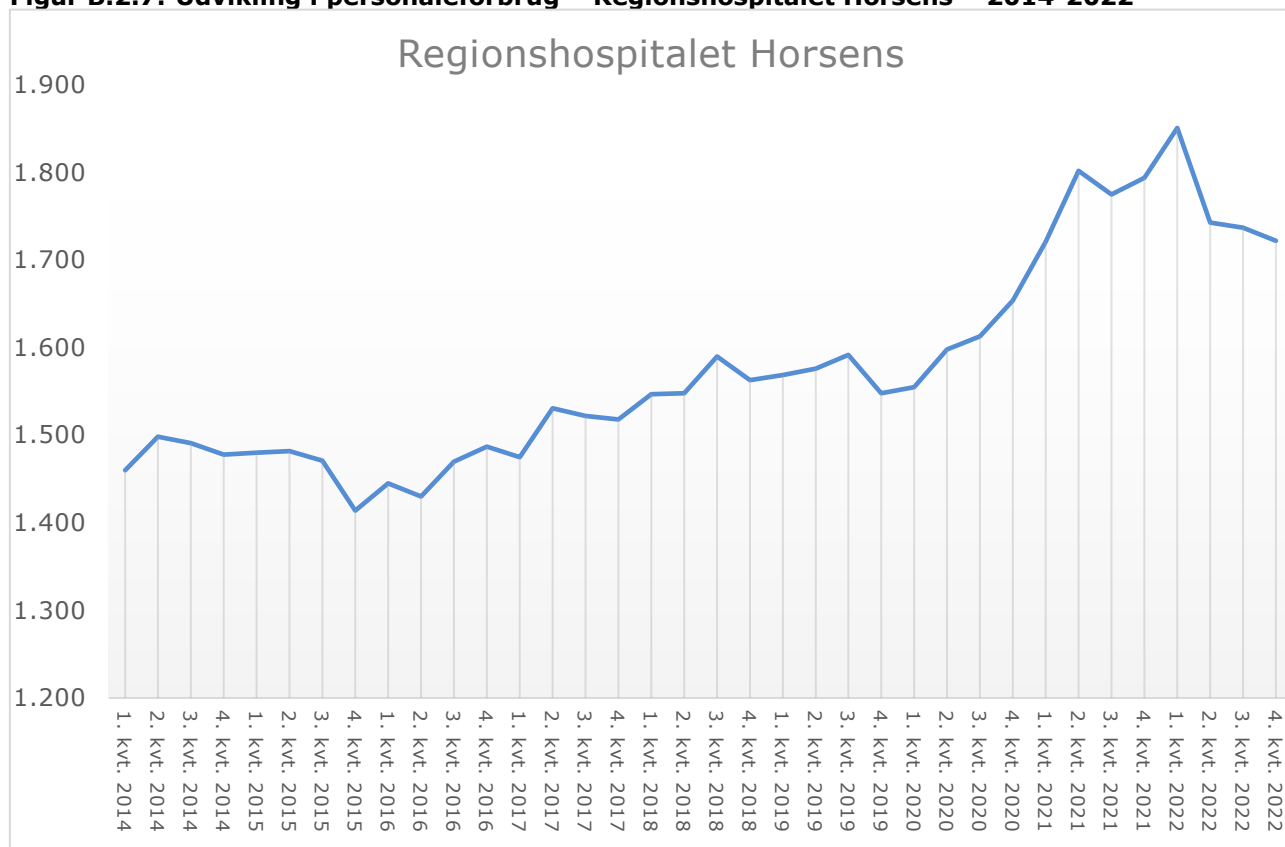
Regionshospitalet Randers

Figur B.2.6: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Randers – 2014-2022



Regionshospitalet Horsens

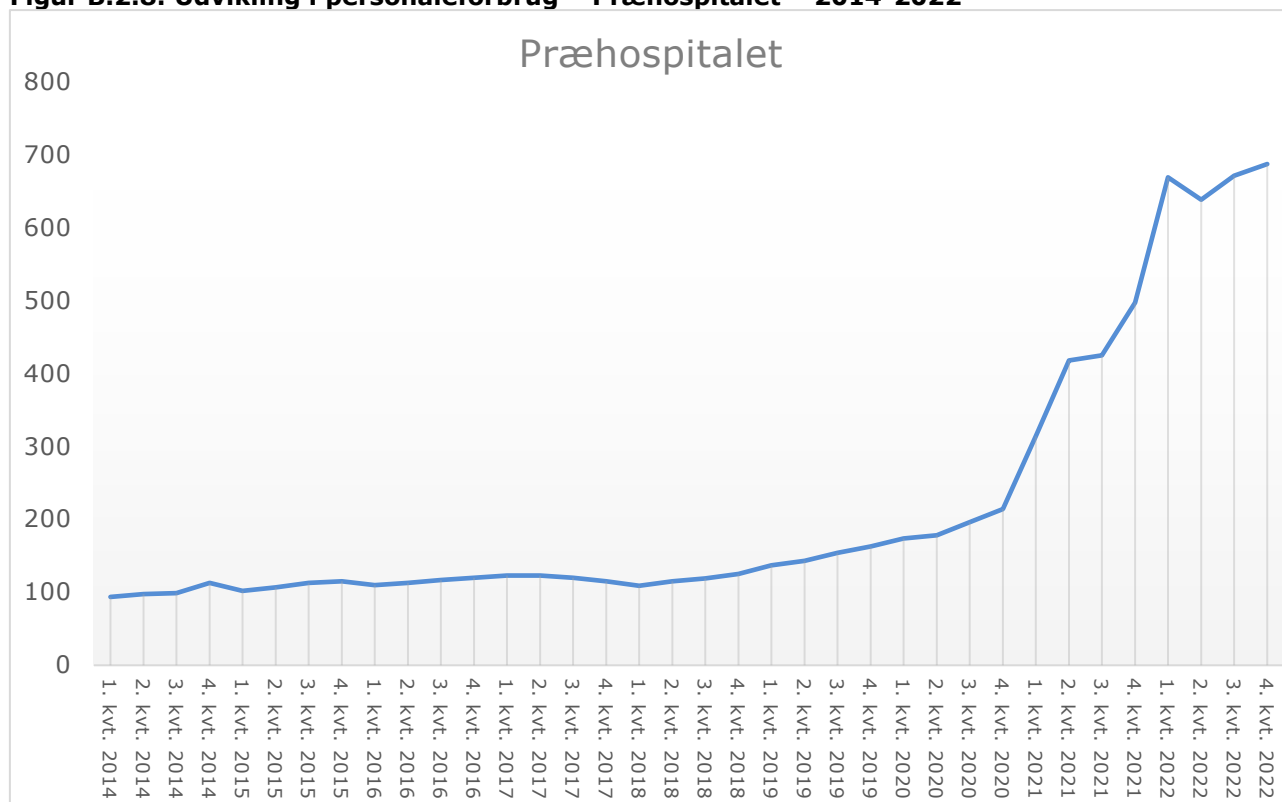
Figur B.2.7: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Horsens – 2014-2022



Præhospitalet

Præhospitalet blev dannet som selvstændig organisation i foråret 2009 og havde frem til 2019 et stabilt let stigende personaleforbrug. De seneste år har Præhospitalet fået nye aktiviteter, bl.a. den landsdækkende akutlægehelikopterordning og ambulancedrift, hvilket har bevirket, at personaleforbruget er steget markant i 2021 og 2022.

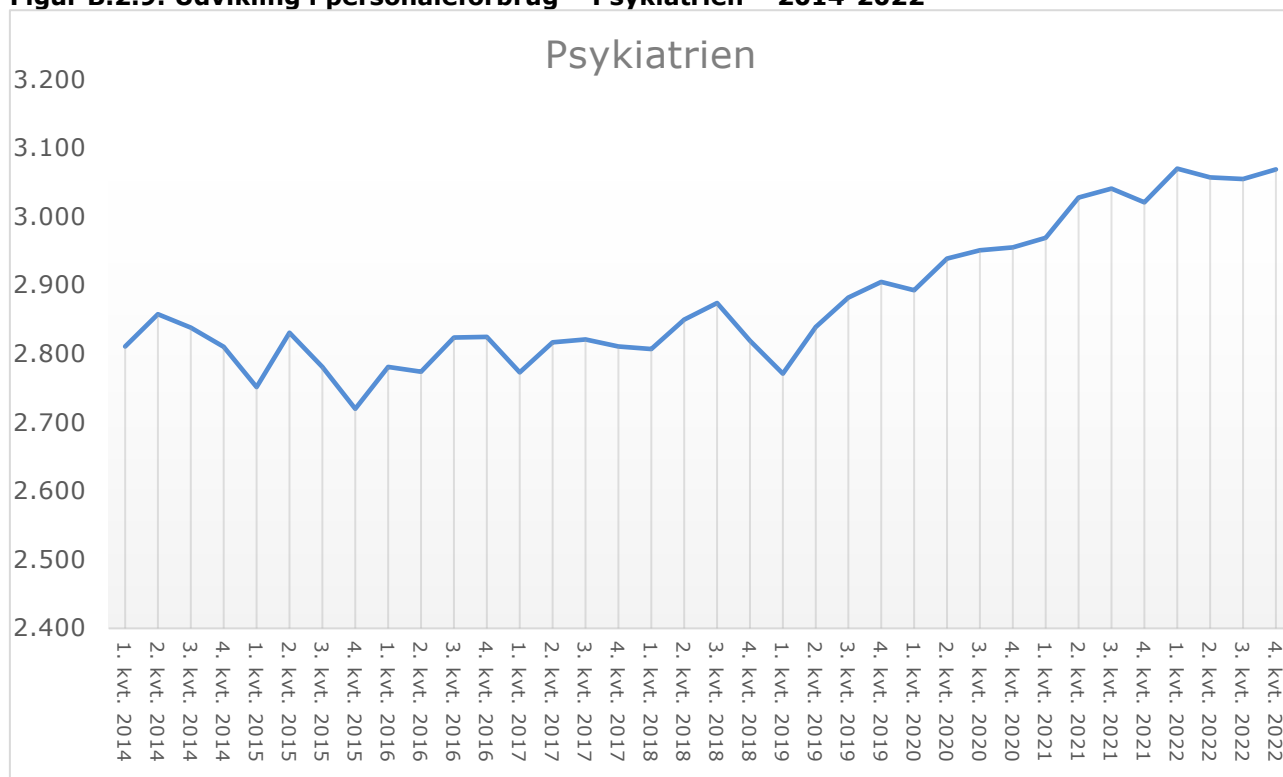
Figur B.2.8: Udvikling i personaleforbrug – Præhospitalet – 2014-2022



Psykiatrien

Personaleforbruget i Psykiatrien udgjorde i 4. kvartal 2022 3.069 fuldtidsstillinger, hvilket er marginalt højere end 4. kvartal 2021. Der er en generel stigende tendens i perioden 2019-2022. Inden for voksenpsykiatrien er der etableret et antal nye særlige pladser, og der er tilført området ekstra midler. Antal fuldtidsstillinger inden for Psykiatrien udgør godt 10 % af alle fuldtidsstillinger i Region Midtjylland.

Figur B.2.9: Udvikling i personaleforbrug – Psykiatrien – 2014-2022



Socialområdet

Personaleforbruget inden for Socialområdet udgjorde i 4. kvartal 2022 2.551 fuldtidsstillinger, hvilket var en stigning på 60 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2021. Der er på flere af de specialiserede områder på socialområdet sket en udvidelse i tilbud og pladser.

Personaleforbruget afhænger derudover af de indgåede kommuneaftaler, der dækker i perioden. Finansieringen til Socialområdet kommer udelukkende fra de kommuner, der benytter sig af tilbuddene.

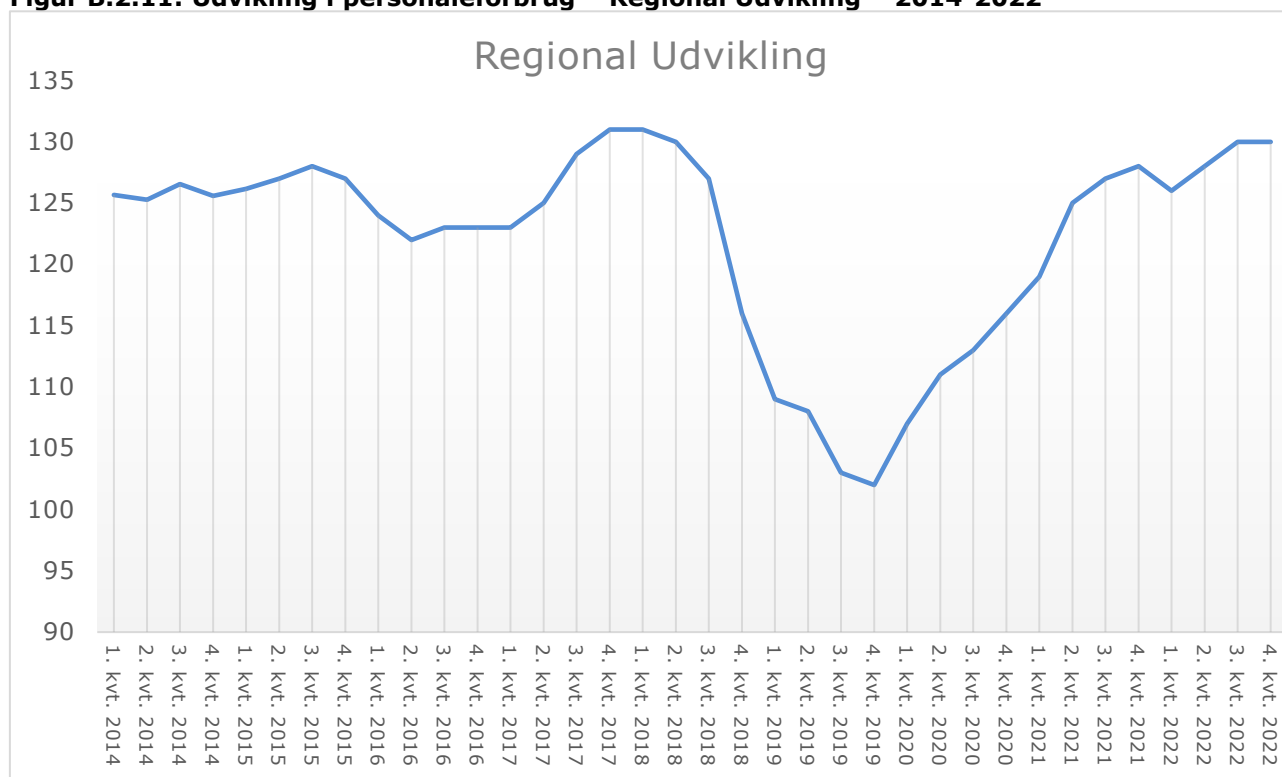
Figur B.2.10: Udvikling i personaleforbrug – Socialområdet – 2014-2022



Regional Udvikling

Der er sket en stigning i personaleforbruget i Regional Udvikling i 2020-2022 som følge af flere opgaver inden for mobilitet, landdistrikter, sundhedsinnovation, klima, bæredygtighed og udvikling af arbejdskraftressourcer, konsolidering af områder og flere eksternt finansierede stillinger. Personaleforbruget i Regional Udvikling var ret stabilt i perioden 2013-2018, men i efteråret 2018 og 2019 faldende grundet tilpasning til en ændret opgave-portefølje 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 B.2.11: Udvikling i personaleforbrug – Regional Udvikling – 2014-2022

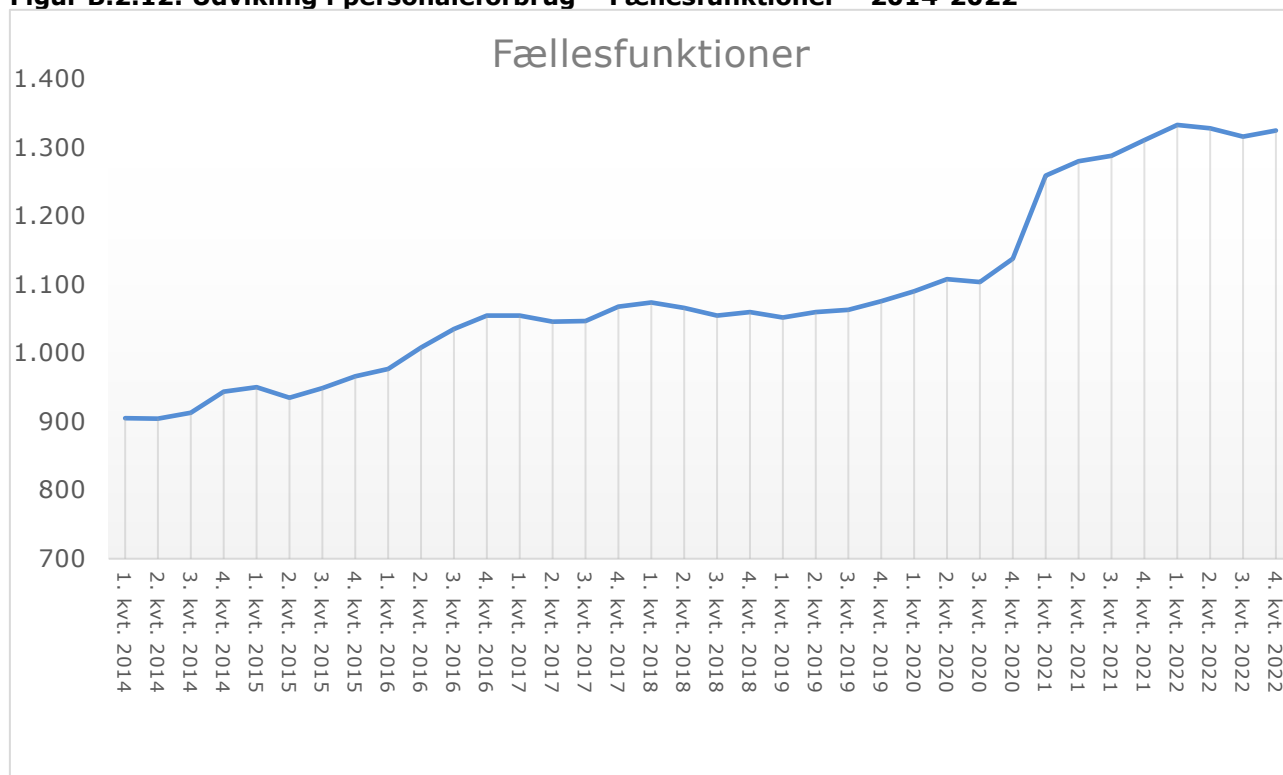


Fællesfunktioner

Fællesfunktioner består af IT, Indkøb og Medicoteknik, Koncernkvalitet, Hospitalsapoteket og Regionernes kliniske kvalitetsudviklingsprogram (RKKP).

Personaleforbruget i fællesfunktionerne udgjorde i 4. kvartal 2022 1.325 fuldtidsstillinger, hvilket er en mindre stigning i forhold til 4. kvartal 2021. Stigningen de senere år er primært sket i IT, Hospitalsapoteket og RKKP.

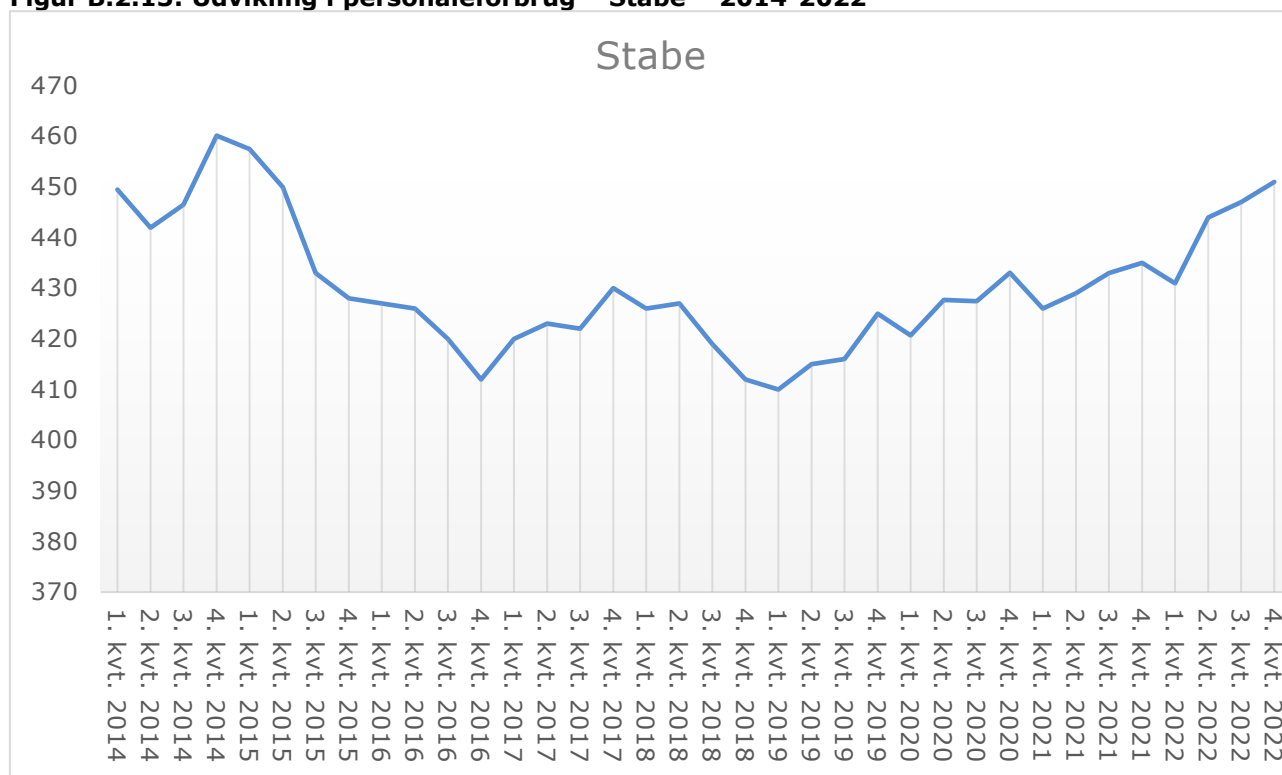
Figur B.2.12: Udvikling i personaleforbrug – Fællesfunktioner – 2014-2022



Stabe

Stabene består af Regionssekretariatet, Koncernøkonomi, Koncern HR, Koncern Kommunikation samt Sundhedsplanlægning. Indtil 2015 var Kvalitet og Sundhedsdata og Nære Sundheds-tilbud 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 funktioner til udefra. Forskydninger i personaleforbruget i perioden er et resultat af organisationsændringer og besparelser (herunder produktivitetskrav). Personaleforbruget opgjorde i 4. kvartal 2022 451 fuldtidsstillinger, hvilket er 16 fuldtidsstillinger højere end i 4. kvartal 2021.

Figur B.2.13: Udvikling i personaleforbrug – Stabe – 2014-2022



Definitioner og afgrænsninger

Kilde

Tableau. Regionens BI-værktøj er 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 2022 på 1924 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 2022 var timenormen for en fuldtidsansat medarbejder som nævnt 1924 timer. En fastansat medarbejder på fuldtid og med 100 overarbejdstimer i løbet af 2022 vil således generere følgende personaleforbrug $(1924+100) / 1924 = 1,05$.

BI-rapport

Link til BI-rapporten Personaleopfølgning:

- [Personaleopfølgning: Forside - BI Portal \(onerm.dk\)](#)

B.3: 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.

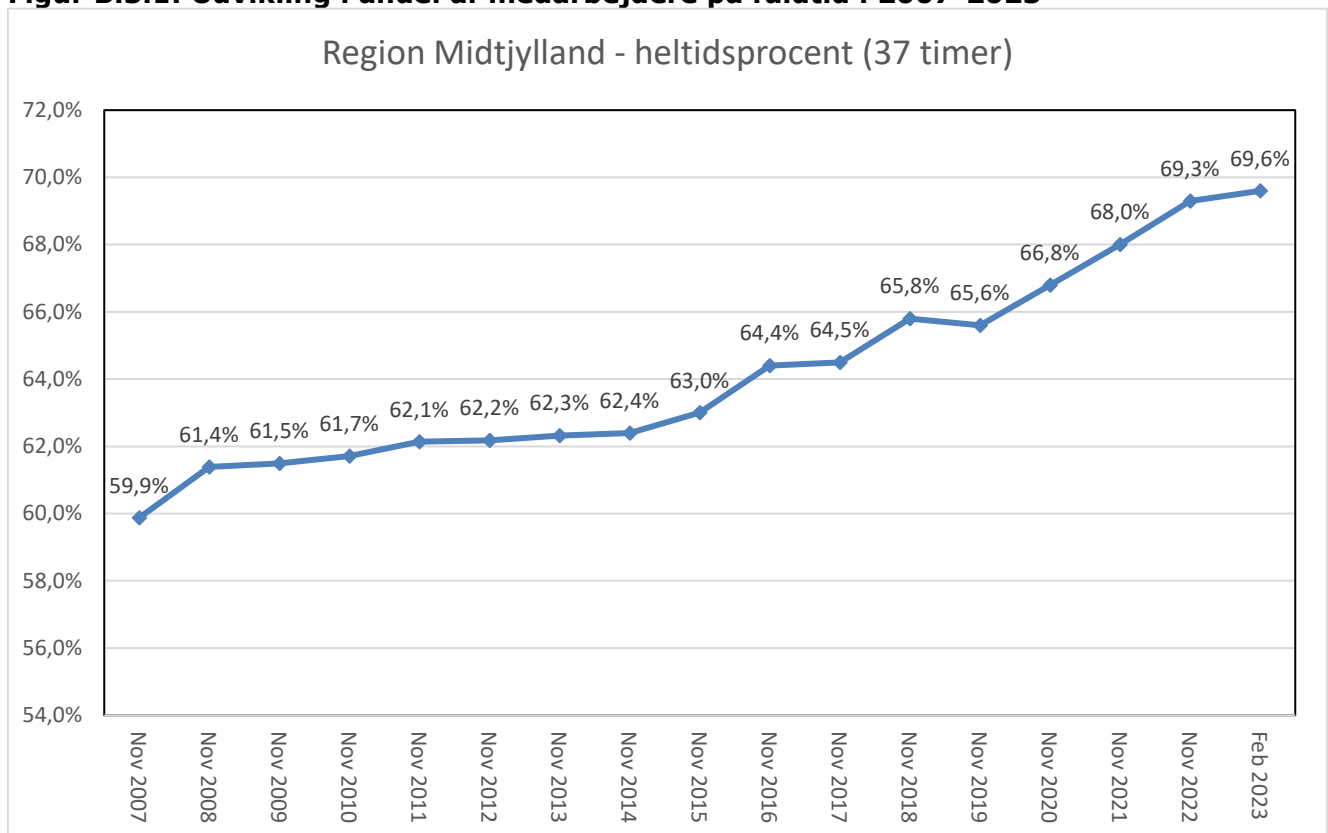
Aftalen medførte, at en arbejdsplads fik pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, arbejdssted og arbejdsopgaver mv. Denne aftale blev med virkning fra 1. januar 2014 suppleret med en politik om fuldtid, vedtaget af Danske Regioners bestyrelse.

Målet var oprindeligt sat til 80 % på fuldtid i 2021. I 2020 blev der i Region Midtjylland igangsat yderligere initiativer for at få andelen af fuldtidsbeskæftigede hævet. Eksempelvis opslås alle stillinger som udgangspunkt på fuld tid.

Baggrunden for initiativerne er dels et ønske om, at nyuddannede ikke ufrivilligt kommer på deltid, og dermed bliver presset ind i en deltidskultur, og værner 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 mangler regionerne inden for flere områder medarbejdere i sundhedssektoren, og initiativerne skal derfor også ses som en bestræbelse på, at der nu og i fremtiden kan skaffes tilstrækkeligt med kvalificeret personale.

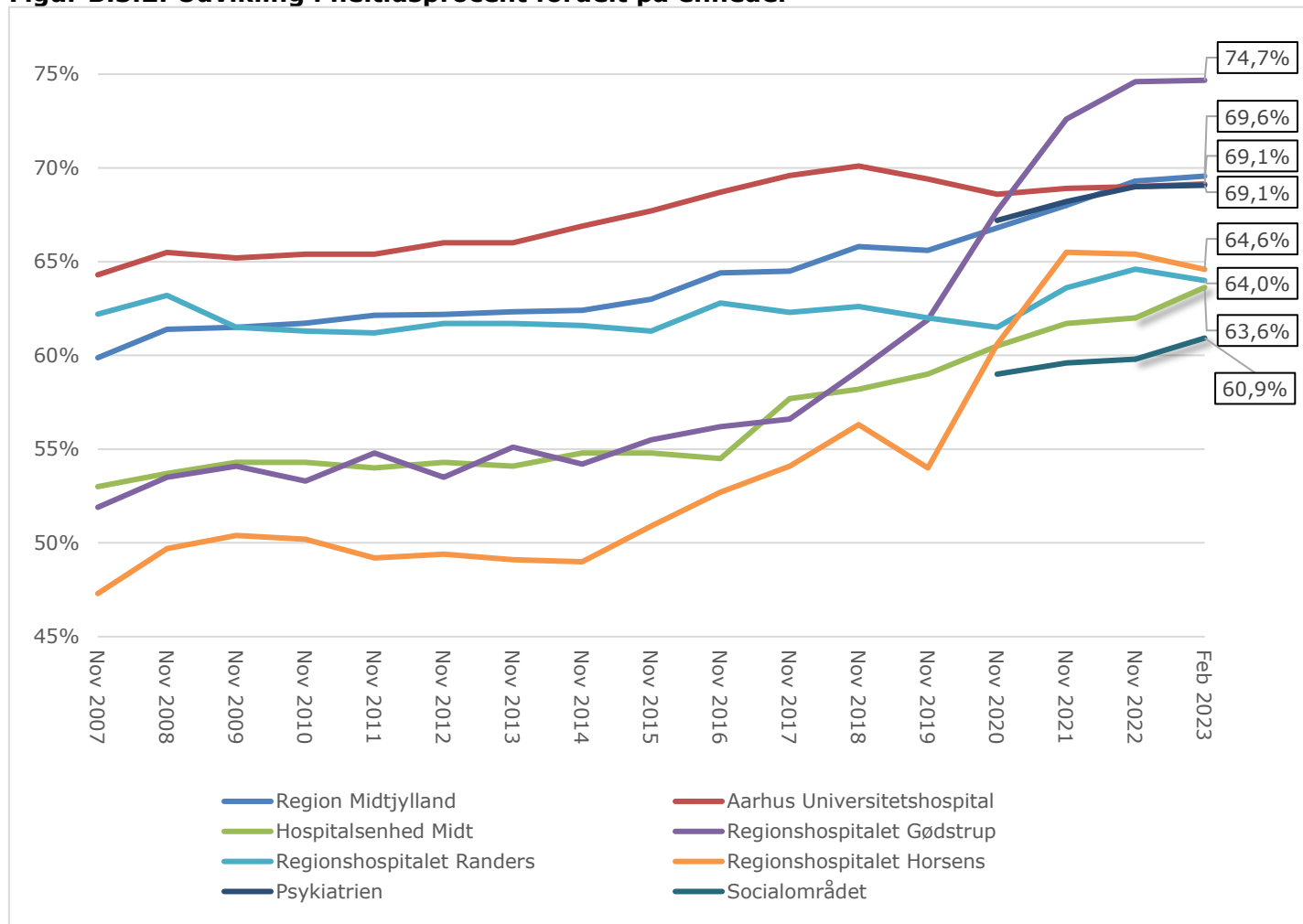
Figur B.3.1: Udvikling i andel af medarbejdere på fuldtid i 2007-2023



Som det fremgår af figur B.3.1., er andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland steget kontinuerligt henover årene fra 59,9% i november 2007 til 69,4% i februar 2022. Dette indikerer således, at initiativerne gennem tiden generelt har haft en positiv effekt. Herudover er det også væsentligt at bemærke, at stigningen ikke har været aftagende de seneste år, hvor særligt udviklingen siden 2019 har været positiv.

Forretningsudvalget i Region Midtjylland har tidligere besluttet, at alle stillinger i regionen fra den 1. marts 2020 som udgangspunkt skal slås op som fuldtidsstillinger. For at sikre medarbejdere nok, fik alle deltidsansatte sygeplejersker og SOSU-assistenten på de somatiske og psykiatriske hospitaler herudover ret til at gå op i timer eller komme på fuldtid. Regionsrådet har ligeledes generelt tilskyndet ansatte til at gå op i tid.

Figur B.3.2: Udvikling i heltidsprocent fordelt på enheder



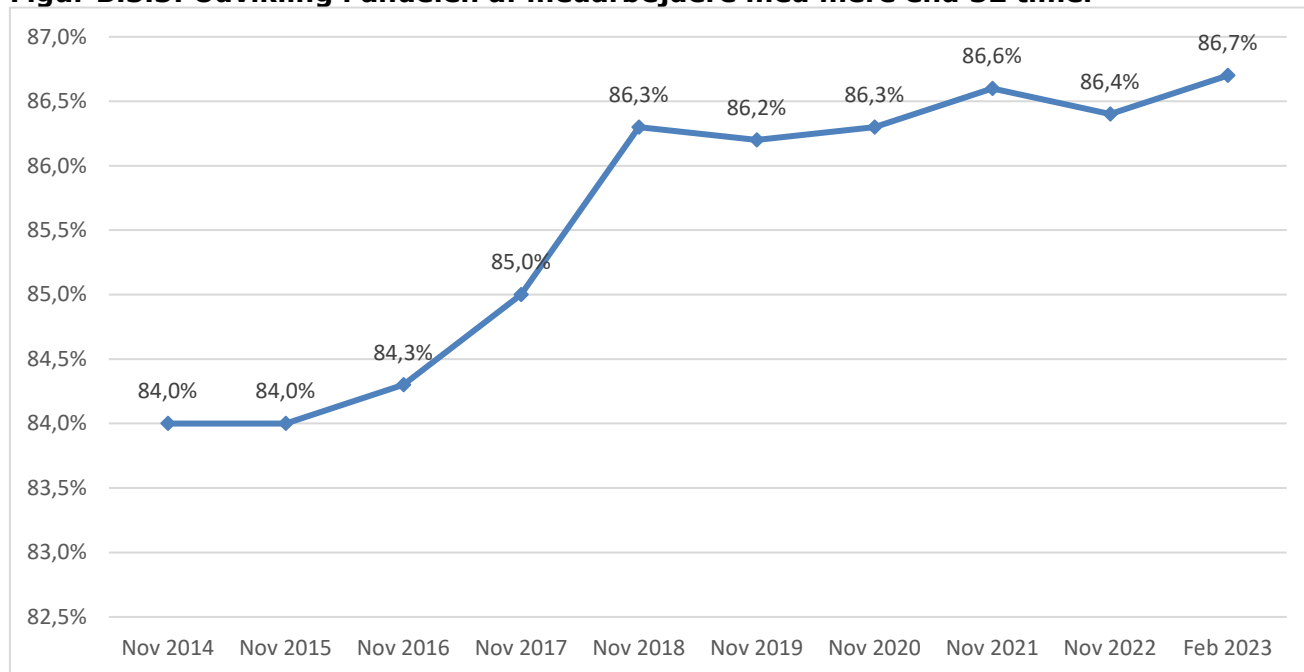
Som det fremgår af figur B.3.2 er tendensen, at der bliver stadig flere medarbejdere, der arbejder fuldtid. Denne udvikling har været særlig markant på Regionshospitalet Gødstrup, der også har den højeste fuldtidsprocent blandt enhederne i Region Midtjylland.

Generelt er der dog stor forskel på, hvor høj fuldtidsprocenten er blandt Region Midtjyllands arbejdspladser. Socialområdet lå i februar 2022 med den laveste fuldtidsprocent på 60,9%, mens Regionshospitalet Gødstrup har den højeste fuldtidsprocent med en andel på 74,7%.

Som en alternativ opgørelse følges også udviklingen i antallet af medarbejdere, der er ansat med 32 timer om ugen eller derover. Denne gruppe er tæt på fuldbeskæftigelse og har dermed deres daglige gang på arbejdspladserne. I figur B.3.3 herunder vises andelen af beskæftigede med 32 timer og derover. I februar 2023 var mere end 80% af alle medarbejdere på alle enheder undtagen Socialområdet ansat på 32 timer eller mere. I hele Region Midtjylland var 86,7% af medarbejderne i februar 2023 ansat på 32 timer eller mere.

Det ses herudover af figur B.3.3., at andelen af medarbejdere, der arbejder 32 timer eller mere, har været ret stabil i de seneste fire år.

Figur B.3.3: Udvikling i andelen af medarbejdere med mere end 32 timer



Som det ses i tabel B.3.1, er målet med 80 % på fuldtid (37 timer) opfyldt for de 25-29 årige og tæt på at være opfyldt for de 30-34 årige. Det ses også, at andelen af fuldtidsansatte tydeligt falder i personalegruppen 60+.

Tabel B.3.1: Fuldtidsprocent fordelt på aldersgrupper – februar 2023

Aldersintervaller	Antal månedslønnede	Fuldtidsprocent (37 timer)	Fuldtidsprocent (32 timer)
Region Midtjylland (i alt)	30.998	69,6%	86,7%
0-19 År	62	64,5%	67,7%
20-24 År	816	64,8%	68,4%
25-29 År	3.811	84,5%	92,6%
30-34 År	4.336	78,9%	92,5%
35-39 År	3.506	69,8%	88,8%
40-44 År	3.646	67,6%	87,2%
45-49 År	3.696	68,6%	86,9%
50-54 År	3.409	67,8%	87,8%
55-59 År	3.594	66,2%	87,0%
60+ År	4.097	54,0%	75,8%

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 2017 til februar 2023 – og fra november 2014 til februar 2023 for 32 timer.

Indeholdt i datagrundlag

Indeholder alle månedslønnede, herunder overenskomstansatte og tjenestemænd. Alle time-lønnede 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 opgjort i antal personer opgjort på cpr-numre, der har præsteret timer, som er kommet til udbetaling i de berørte måneder.

BI-rapport

Link til BI-rapporten heltid-/deltid:

- [Heltid - Deltid: Udvikling - BI Portal \(onerm.dk\)](#)

C. Løn

C1: Lønudviklingen i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige brutto-månedsløn på 45.266 kr. for 4. kvartal 2022 ligger godt 1.600 kr. over gennemsnitslønnen på 43.600 kr. fra 4. kvartal 2021. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2021 (november) til 4. kvartal 2022 (november) var på 3,8 % 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 stilling begge år på 4,8 %. 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 avancement.

Tabel C.1.1 viser de kvartalsvise årsstigningstakster for lønudviklingen i de seneste fem kvartaler for alle ansatte, og ansatte i samme stilling begge år i Region Midtjylland samt den gennemsnitlige udvikling for regionerne tilsammen.

Tabel C.1.1: Lønstigninger (bruttoløn) i procent pr. år fordelt på kvartaler

Lønstigninger i procent – de foregående 4 kvartaler					
	4. kvt. 2020- 2021	1. kvt. 2021- 2022	2. kvt. 2021- 2022	3. kvt. 2021- 2022	4. kvt. 2021- 2022
Alle ansatte, Region Midtjylland	0,3	1,8	4,6	1,9	3,8
Alle ansatte, regionerne i alt	0,9	3,0	4,0	2,8	4,2
Samme stilling, Region Midtjylland	1,9	3,7	5,3	2,6	4,8
Samme stilling, regionerne i alt	2,4	4,5	4,3	2,8	5,0

Som det fremgår, ligger lønudviklingen i Region Midtjylland for alle ansatte samt for ansatte i samme stilling under gennemsnittet for alle regioner i 4. kvartal 2022.

De aftalte stigninger i den regionale sektor var for perioden 4. kvartal 2021 til 4. kvartal 2022 på 1,37 % for alle ansatte inden den regionale reguleringsordning beregnes. Reguleringsordningen skal sikre, at lønningerne på det offentlige arbejdsmarked følger med det private arbejdsmarked. De generelle lønstigninger, der er aftalt i OK-21 i perioden var 1,35 + 0,02 % pr. 1. oktober 2022. Den regionale reguleringsordning udmøntede pr. 1. oktober 2022 0,46 % idet lønudviklingen på det private arbejdsmarked var større end forventet i den nævnte periode. Den samlede forventede stigning fra 4. kvartal 2021 til 4. kvartal 2022 var derfor reelt 1,83 %.

Det ses i tabel C.1.1 og figur C.1.1, at der i alle regioner har været en større lønudvikling end den forventede stigning i den regionale sektor for alle ansatte hen over året. Det er især Vinterpakken fra december 2021, hvor regeringen afsatte 1 milliard kroner til regionerne med det formål at styrke/understøtte aktiviteten samt fastholde sundhedspersonale, der spiller ind på dette. Som det også ses i resten af dette lønafsnit, så spiller tidspunkterne for den enkelte regions udmøntning af Vinterpakken ind med variationer regionerne imellem. I Region Midtjylland blev der udmøntet 125 millioner kroner i fastholdelsesbonus i januar og april – mens de restende 91 millioner kroner blev udmøntet i aktivitetsbonus primært i april og maj (og en mindre andel i oktober).

Desuden vil den efterfølgende gennemgang af lønudviklingen for hver enkelt region vise, at det kun er Region Syddanmark, der pga. en ekstraordinær januarlønpakke (der indeholdte permanente lønstigninger) ligger over den gennemsnitlige lønvikling og dermed trækker gennemsnittet opad.

Det ses i tabel C.1.1, at lønudviklingen for ansatte i samme stilling ligger på et noget højere niveau end lønudviklingen for alle ansatte.

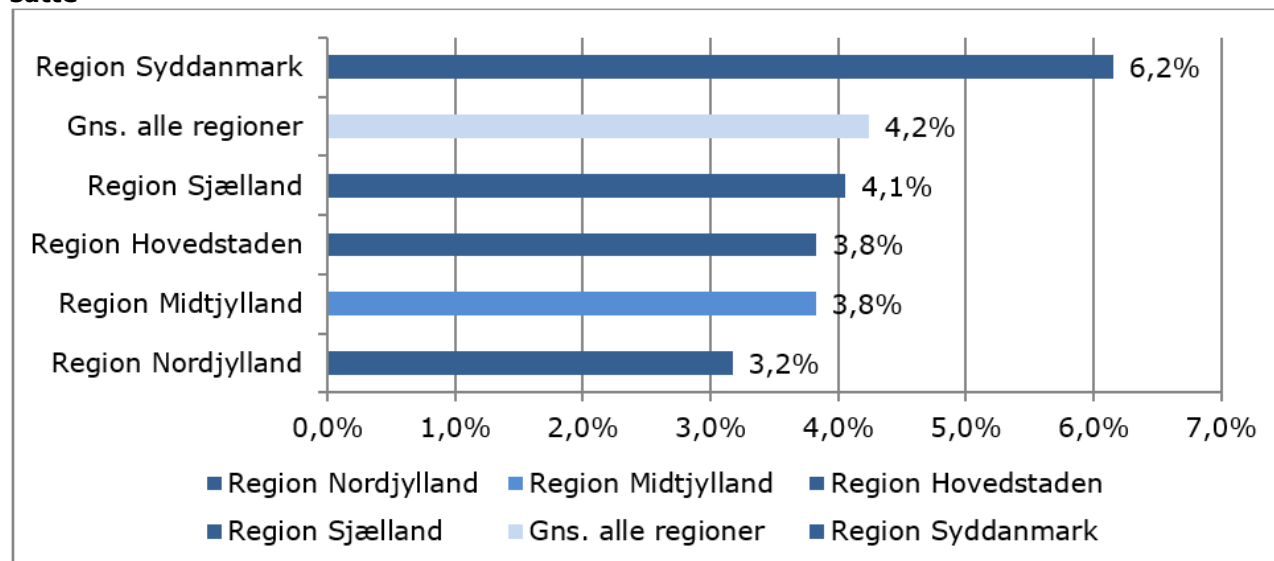
I et år med normal personaleomsætning og et stabilt antal ansatte, vil det ud fra en gennemsnitsbetragtning være sådan, at nyansatte har en lavere anciennitet end ansatte, der forlader Region Midtjylland – og dermed en lavere løn. Det påvirker lønudviklingen i en nedadgående retning. Lønudviklingen for alle ansatte vil derfor 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 i samme stilling begge år i en opadgående retning.

Regionerne sammenlignet

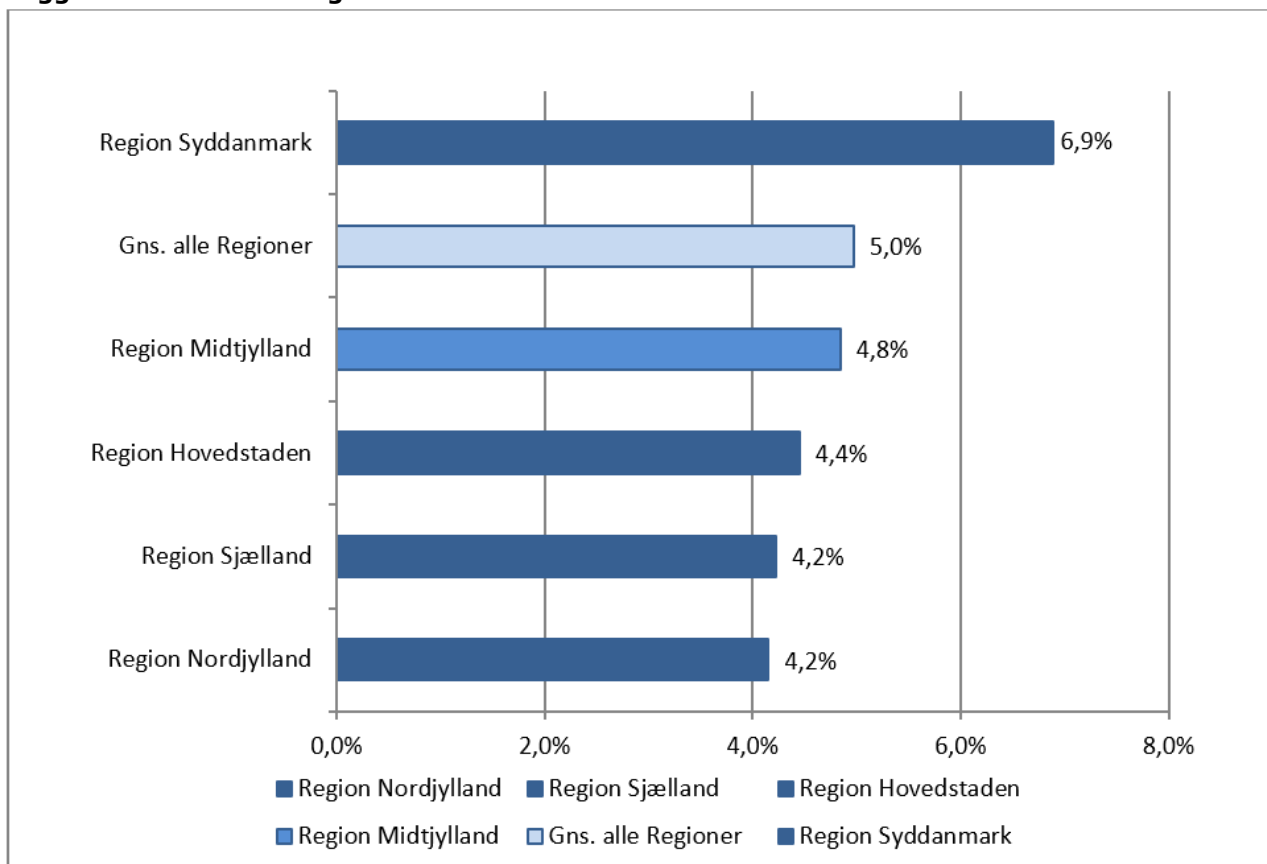
Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte (figur C.1.1), ligger Region Midtjylland i 4. kvartal 2022 0,4 procentpoint under gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt. Det skal her som nævnt tages i betragtning at Region Syddanmark er den eneste region, der ligger over gennemsnittet. Region Syddanmark aftalte i januar 2022 en ekstra januar-pakke, der indeholdte en række aftaler om permanente stigninger i den faste løn til primært sundhedsfagligt personale. De aftalte stigninger skete med virkning fra 1. april 2022.

Figur C.1.1: Lønstigning (bruttoløn) i procent 4. kvartal 2021-2022 for alle regioner – alle ansatte



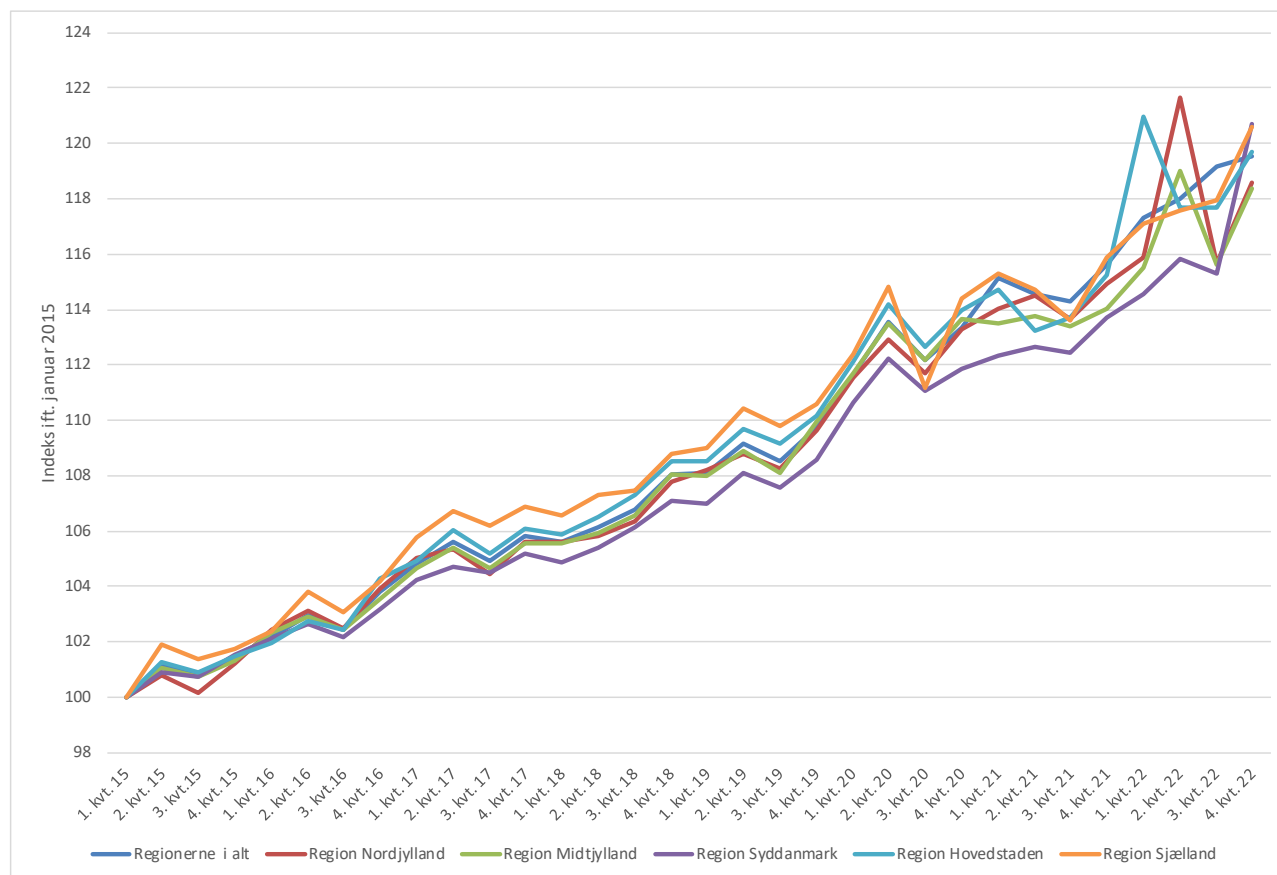
Figur C.1.2 viser lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling (det vil sige, at der ses bort fra til- og afgang). Denne opgørelse viser, at Region Midtjylland i 4. kvartal 2022 ligger 0,2 procentpoint under det samlede gennemsnit for regionerne. Som forventeligt ses stigningen i Region Syddanmarks gennemsnitsløn pga. januar-pakken også for ansatte i samme stilling begge år.

Figur C.1.2: Lønstigning (Bruttoløn) i procent 4. kvartal 2021-2022 for alle regioner – ansatte begge år i samme stilling



For at minimere betydningen af konjunktur- og metodebaserede udsvingsamt skævheder med baggrund i forskellige terminer for lønforhandlinger, vises lønudviklingen i figur C.1.3 over et længere tidsrum.

Figur C.1.3: Indekseret lønudvikling for regionerne fra 1. kvartal 2015 til 4. kvartal 2022 for alle ansatte (bruttoløn)



Figuren viser lønudviklingen for alle ansatte siden 1. kvartal 2015 opgjort som indeks (1. kvartal 2015 = indeks 100). Som det fremgår, har den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland indtil 2021 ligget tæt op ad gennemsnittet for alle regioner.

I 2022 ligger Region Sjælland, Region Syddanmark og Region Hovedstaden (marginalt) over regionernes gennemsnitlige lønudvikling. Det ses, at Region Midtjyllands og Region Nordjyllands lønudvikling de senere år ligger på et lidt lavere niveau end i de øvrige regioner.

I perioden 4. kvartal 2021 til 4. kvartal 2022 havde Region Midtjylland (indeksstigning 4,36 procentpoint) samme lønudvikling som Region Hovedstaden (indeksstigning 4,41 procentpoint), men gennemsnittet trækkes i opadgående retning af især Region Syddanmark (indeksstigning 7,0 procentpoint). Det bekræftes også i figur C.1.1. og figur C.1.2, at Region Midtjylland det seneste år har haft en lønudvikling på niveau med de tre øvrige regioner.

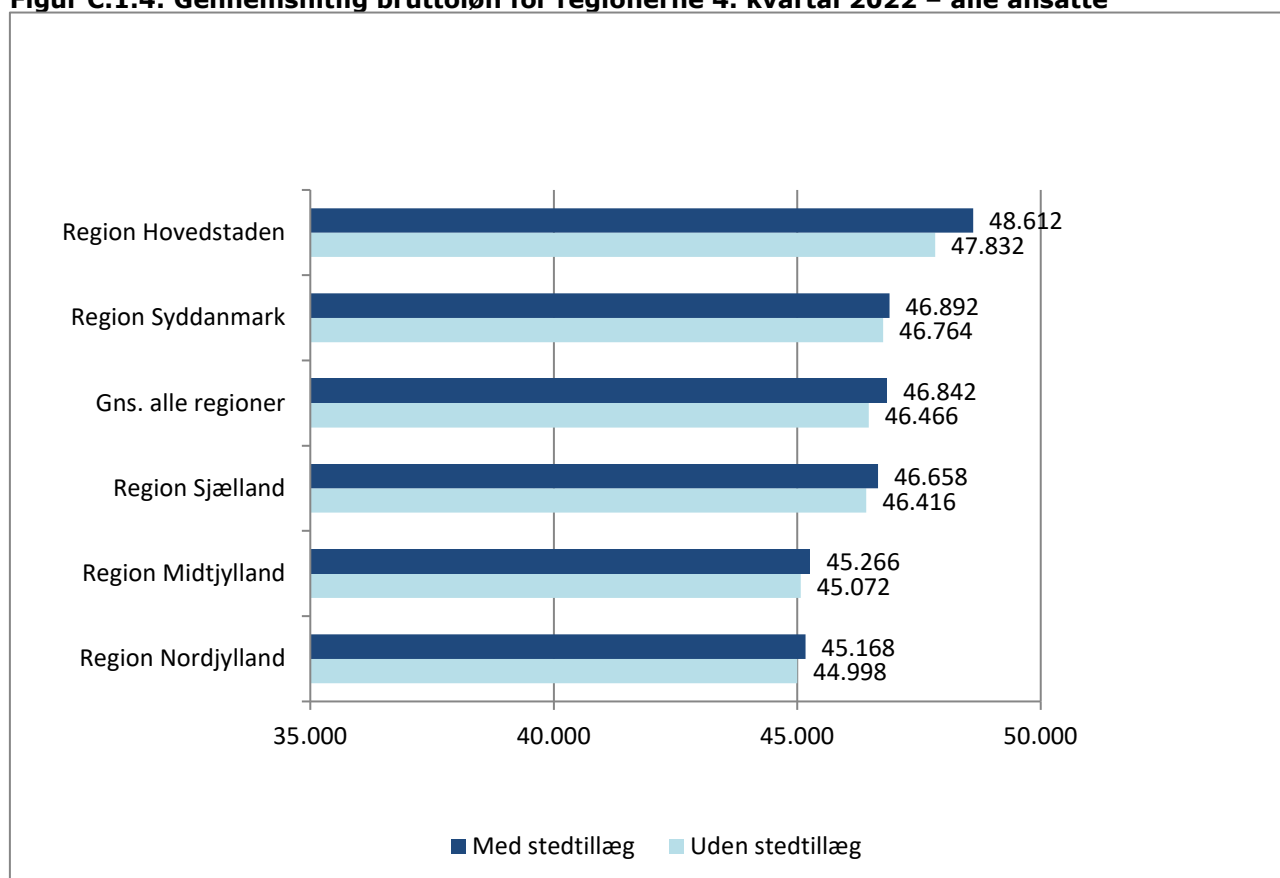
I forhold til lønstatistikken, så er kvartalerne reelt den midterste måned i hvert kvartal. Dvs. figuren ovenfor viser lønudviklingen for februar, maj, august og november for hver region. Derfor understreger figuren også de forskellige tidspunkter for udmøntning af midlerne fra vinterpakken 2022. Eksempelvis ses tydeligt, at Region Hovedstaden først udmøntede første del af vinterpakken i februar 2022 (1. kv. i figuren) mens de øvrige regioner udmøntede allerede i januar. Ligeledes ses det at hhv. Region Midtjylland, Region Nordjylland og Region Hovedstadens har haft udmøntning af aktivitetsbonus i maj 2022 (2. kv. i figuren).

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 øvrige regioner, idet det lønniveau, der er udgangspunktet (indeks 100) er forskelligt.

Som det fremgår af figur C.1.4, var lønniveauet (bruttoløn) i Region Midtjylland i november 2022 på 45.266 kr., og dermed ca. 1.600 kr. under regionernes gennemsnitlige lønniveau på 46.842 kr. Det ses, at Region Syddanmark efter udmøntningen af den ekstra januar-lønpakke lige akkurat har gjort Region Hovedstaden selskab i forhold til at ligge over gennemsnittet. I de foregående mange år har kun Region Hovedstaden ligget over gennemsnittet. Figur C.1.4 viser den gennemsnitlige bruttoløn med og uden stedtillæg. Det er særligt Region Hovedstaden, hvor forskellen mht. stedtillæg spiller ind.

Figur C.1.4: Gennemsnitlig bruttoløn for regionerne 4. kvartal 2022 – alle ansatte



Tabel C.1.2 viser den kvartalsvise årsstigningstakt for lønudviklingen på alle ansatte, opgjort pr. enhed i Region Midtjylland. Tabellerne med enheders lønudvikling sker her på baggrund af **nettoløn**, da variationerne i bruttolønningerne især pga. særydelsesudsving giver et mindre egnet sammenligningsgrundlag.

Tabel C.1.2: Udvikling i nettoløn for alle ansatte på institutionsniveau

Enhed	Nettoløn 4. kv. 2021	Nettoløn 4. kv. 2022	Årsændring 4. kv. 2021- 4. kv. 2022
Aarhus Universitetshospital	36.157	37.327	3,2%
Regionshospitalet Gødstrup	34.784	36.610	5,3%
Hospitalsenhed Midt	34.275	35.634	4,0%
Regionshospitalet Randers	35.042	35.869	2,4%
Regionshospitalet Horsens	33.970	35.105	3,3%
Psykiatrien	35.530	36.467	2,6%
Socialområdet	30.707	31.535	2,7%
Præhospitalet	34.148	33.855	-0,9%
Stabe og fællesfunktioner	38.452	39.489	2,7%
Regional Udvikling	42.567	42.974	1,0%
Region Midtjylland	35.107	36.284	3,4%

*november er atypisk for Regionshospitalet Gødstrup på grund af udbetaling af engangsbetrag og tillæg med tilbageværende kraft i november 2022. Hvis der i stedet tages udgangspunkt i december er tallene hhv. 3,4 % for alle ansatte og 3,8 % for ansatte begge år.

Som tidligere beskrevet kan en række forhold spille ind på den gennemsnitlige lønudvikling for alle ansatte inden for et givent område – herunder personaleomsætning, besparelser mv. En enhed som Regional Udvikling med ca. 125 fuldtidsstillinger er eksempelvis et område, hvor der ikke skal så meget til at skabe udsving som hos de markant større hospitalsenheder, der spænder fra ca. 1.750 fuldtidsstillinger på Regionshospitalet Horsens til Aarhus Universitetshospital med ca. 10.000 fuldtidsstillinger.

Det ses, at Præhospitalet for alle ansatte samlet set, har haft en negativ gennemsnitlig lønudvikling. Det skyldes, at Præhospitalet de seneste to år har hjemtaget og udvidet ambulancetjenesten (Præhospitalet stiger fra 455 fuldtidsstillinger i 4. kvartal 2021 til 688 fuldtidsstillinger i 4. kvartal 2022). Set i et gennemsnitsperspektiv ansættes nye medarbejdere på et lavere lønniveau end gennemsnittet for alle ansatte, hvorfor den store stigning i antal ansatte spiller ind på Præhospitalets lønudvikling. I tabel C.1.3. ses det at Præhospitalet for ansatte i samme stilling begge år har en positiv lønudvikling.

I sammenligningen mellem somatiske hospitaler og øvrige enheder, er det vigtigt at være opmærksom på, at forskelle i lønudviklingen/lønniveauet også kan henføres til faggruppe- og anciennitetssammensætning inden for et område. Det ses eksempelvis tydeligt i lønniveauet for Regional Udvikling, at det er et område, hvor der er en stor andel af akademiske medarbejdere og samtidigt regionens højeste gennemsnitsalder.

Ud over lønudviklingen det seneste år viser tabellerne også den gennemsnitlige nettoløn pr. enhed. Det ses, at Regionshospitalet Gødstrup har den højeste lønudvikling både for alle ansatte og for ansatte i samme stilling, mens Aarhus Universitetshospital er det somatiske hospital med den højeste gennemsnits nettoløn. I forhold til stedtillæg inden for Region Midtjylland, så ligger alle arbejdspladser på Aarhus Universitetshospital med stedtillæg i gruppe 2 (*stedtillæg i gruppe 2 ligger typisk 400-600 kr. højere pr. måned end gruppe 0 (basis)*).

I tabel C.1.3 ses udviklingen i lønniveau for ansatte i samme stilling begge år på institutionsniveau. Her ses det som forventet, at Præhospitalet for ansatte, der er i samme stilling nu har en positiv lønudvikling over det seneste år (da alle de nyansatte ikke indgår i lønudviklingen).

Tabel C.1.3: Udvikling i nettoløn for ansatte i samme stilling begge år pr. enhed

Enhed	Nettoløn 4. kvrt. 2021	Nettoløn 4. kvrt. 2022	Årsændring 4. kvrt. 2021- 4. kvrt. 2022
Aarhus Universitetshospital	36.542	38.021	4,0%
Regionshospitalet Gødstrup	35.366	37.547	6,2%
Hospitalsenhed Midt	34.291	35.787	4,4%
Regionshospitalet Randers	35.161	36.528	3,9%
Regionshospitalet Horsens	34.119	35.751	4,8%
Psykiatrien	35.173	36.632	4,1%
Socialområdet	31.386	32.669	4,1%
Præhospitalet	34.408	35.477	3,1%
Stabe og fællesfunktioner	38.724	40.014	3,3%
Regional Udvikling	43.439	44.854	3,3%
Region Midtjylland	35.438	36.983	4,4%

*november er atypisk for Regionhospitalet Gødstrup på grund af udbetaling af engangsbeløb og tillæg med tilbageværende kraft i november 2022. Hvis der i stedet tages udgangspunkt i december er tallene hhv. 3,4 % for alle ansatte og 3,8 % for ansatte begge år.

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.

Perioder

Lønudviklingen ser på lønnen en måned i et år sammenlignet med samme måned året før. Der benyttes midterste måned i hvert kvartal. Dvs. kvartalsmånederne er februar, maj, august og november. Det er traditionelt disse måneder, der er mest stabile set i forhold til placering af helligdage og udmøntning af overenskomstmæssige stigninger.

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 hhv. nettoløn og bruttoløn i lønstatistikken.

Nettoløn er grundløn, kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn, udligningstillæg, ej færdigforhandlet løn, andre tillæg, overgangstillæg.

Bruttolønnen er nettolønnen plus eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, særydelser (genetillæg) og særlig feriegodtgørelse.

Overarbejde og frivilligt ekstraarbejde indgår ikke i opgørelserne.

Specifikt i forhold til dette års lønstatistik: der indgår både vinterpakkens fastholdelsesbonus og aktivitetsbonus (dvs. den bonus, der kom "ovenpå" overarbejde og frivilligt ekstraarbejde).

Solsikkepapiret

Der udgives årligt en selvstændig publikation "Solsikkepapiret", der belyser lønstatistik mere indgående. Læs mere her:

[Solsikkepapiret 2022 - HR-portalen \(rm.dk\)](#)

D. Fravær

D.1: Sygefravær

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende seks fraværsårsager: Sygedage, delvis syg/delvis rask, §56 sygdom, delvis §56 sygdom, arbejdsskade, delvis arbejdsskade.

Fraværsårsagerne barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken. I sygefraværstatistikken for 2022 indgår 29,512 fuldtidsansatte set som gennemsnit over hele året.

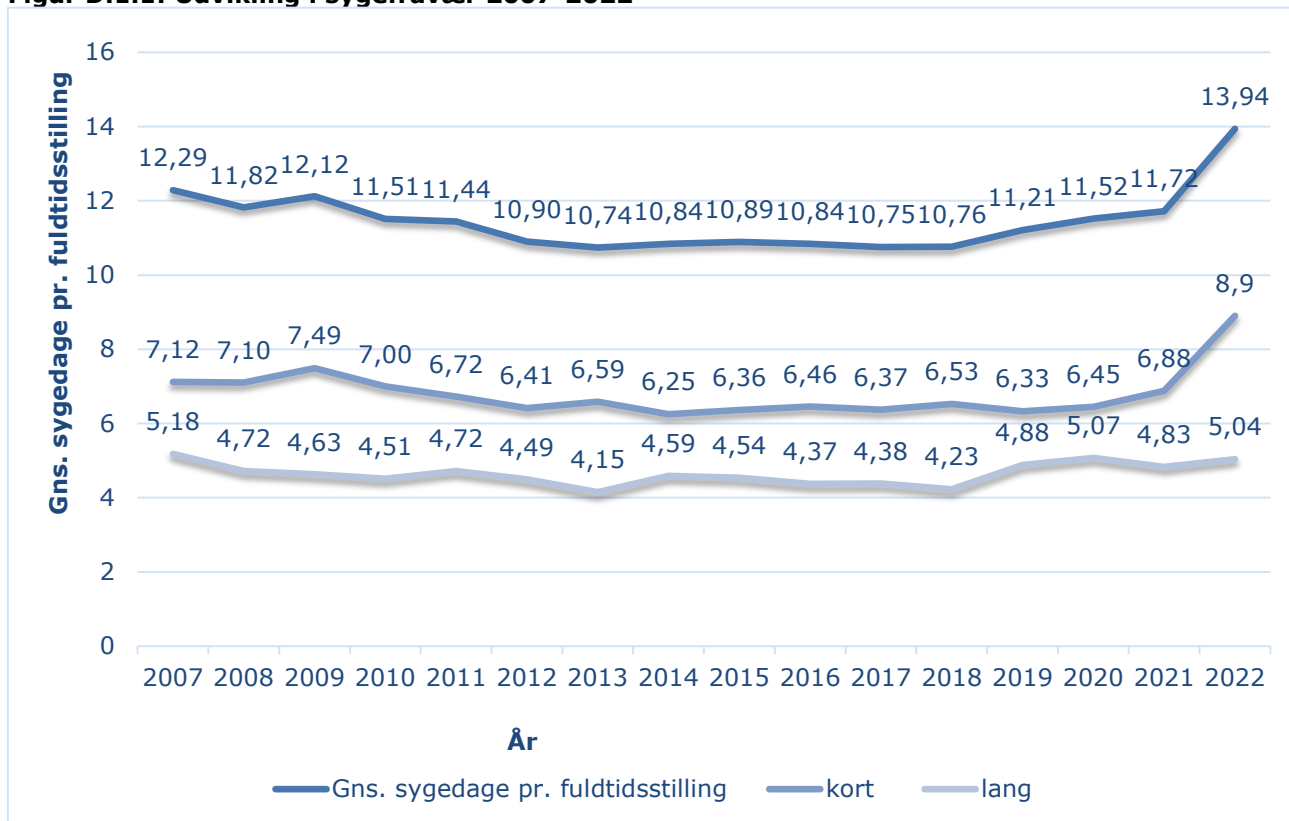
Sygefraværet generelt

Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland var i 2022 på 13,94 sygedage, svarende til et sygefravær på 6,08 %. Det samlede sygefravær i 2022 svarer til 1.794 fuldtidsstillinger.

Det samlede sygefravær i 2022 var signifikant over niveauet i 2021, idet det gennemsnitlige antal sygefraværsdage var 13,94 sygedage i 2022 mod 11,72 i 2021. Langtidssygefraværet er steget fra 4,83 pr. fuldtidsansat i 2021 til 5,04 sygedage i 2022 og kortidssygefraværet er steget fra 6,88 sygedage i gennemsnit i 2021 til 8,90 sygedage i 2022.

Den markante stigning i sygefraværet skal ses i sammenhæng med Covid-19, hvilket gennemgås i næste afsnit. Dette underbygges også af, at det udelukkende er kortidssygefraværet, der er steget.

Som det fremgår af figur D.1.1, var der samlet set tale om et fald i sygefraværet fra 2007 – 2013, hvorefter niveauet for sygefraværet lå stabilt i perioden 2014-2018, og har været stigende i 2020-2022. Der er gennem de seneste år iværksat og gennemført en række tiltag, der sigter mod at forebygge og nedbringe sygefravær. På grund af betydningen af Covid-19, er det endnu ikke muligt at vurdere de samlede effekter af de iværksatte initiativer.

Figur D.1.1: Udvikling i sygefravær 2007-2022

Sygefraværet fordelt på enheder

Det samlede gennemsnitlige sygefravær på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2022 på 13,14 sygedage pr. fuldtidsstilling, svarende til en sygefraværsprocent på 5,78 %.

Det højeste gennemsnitlige sygefravær på de fem somatiske hospitalsenheder var Regionshospitalet Randers og Regionshospitalet Horsens med henholdsvis 14,36 og 13,97 sygedage pr. fuldtidsstilling. Det laveste sygefravær på et somatisk hospital var på Hospitalsenhed Midt med 12,88 sygedage pr. fuldtidsstilling.

Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2022 på 9,16 sygedage i gennemsnit, som svarer til en sygefraværsprocent på 3,94 %.

Sygefraværet i Psykiatrien var i 2022 på 16,64 sygedage i gennemsnit, svarende til 7,07 %.

Inden for Socialområdet var der i 2022 et sygefravær på 20,54 sygedage pr. fuldtidsstilling, svarende til en sygefraværsprocent på 8,79 %.

Tabel D.1.1: Sygefravær 2022 – fordelt på enheder

Hospital/område-niveau	Fuldtidsstillinger	Sygedage pr. fuldtidsstilling	Sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Aarhus Universitetshospital	9.797	12,89	8,83	4,06	5,59%
Hospitalsenhed Midt	4.089	12,88	8,51	4,38	5,57%
Regionshospitalet Gødstrup	3.654	13,92	8,91	5,01	6,19%
Regionshospitalet Randers	1.866	14,36	8,78	5,58	6,16%
Regionshospitalet Horsens	1.765	13,97	9,14	4,83	6,08%
Præhospitalet	657	8,37	5,25	3,11	5,69%
Total, Hospitaler mv.	21.827	13,14	8,70	4,44	5,78%
Psykiatrien	3.043	16,64	10,22	6,42	7,07%
Socialområdet	2.475	20,54	11,33	9,21	8,79%
Total, Regional Udvikling	128	9,16	5,60	3,56	3,94%
Fællesfunktioner	1.569	11,97	6,72	5,25	5,13%
Stabe	468	7,00	5,17	1,83	3,03%
Total, Stabe og fællesfunktioner	2.037	10,83	6,36	4,47	4,65%
Total, Region Midtjylland	29.512	13,94	8,90	5,04	6,08%

Sygefraværet fordelt på måneder og Covid-19 epidemiens indvirkning

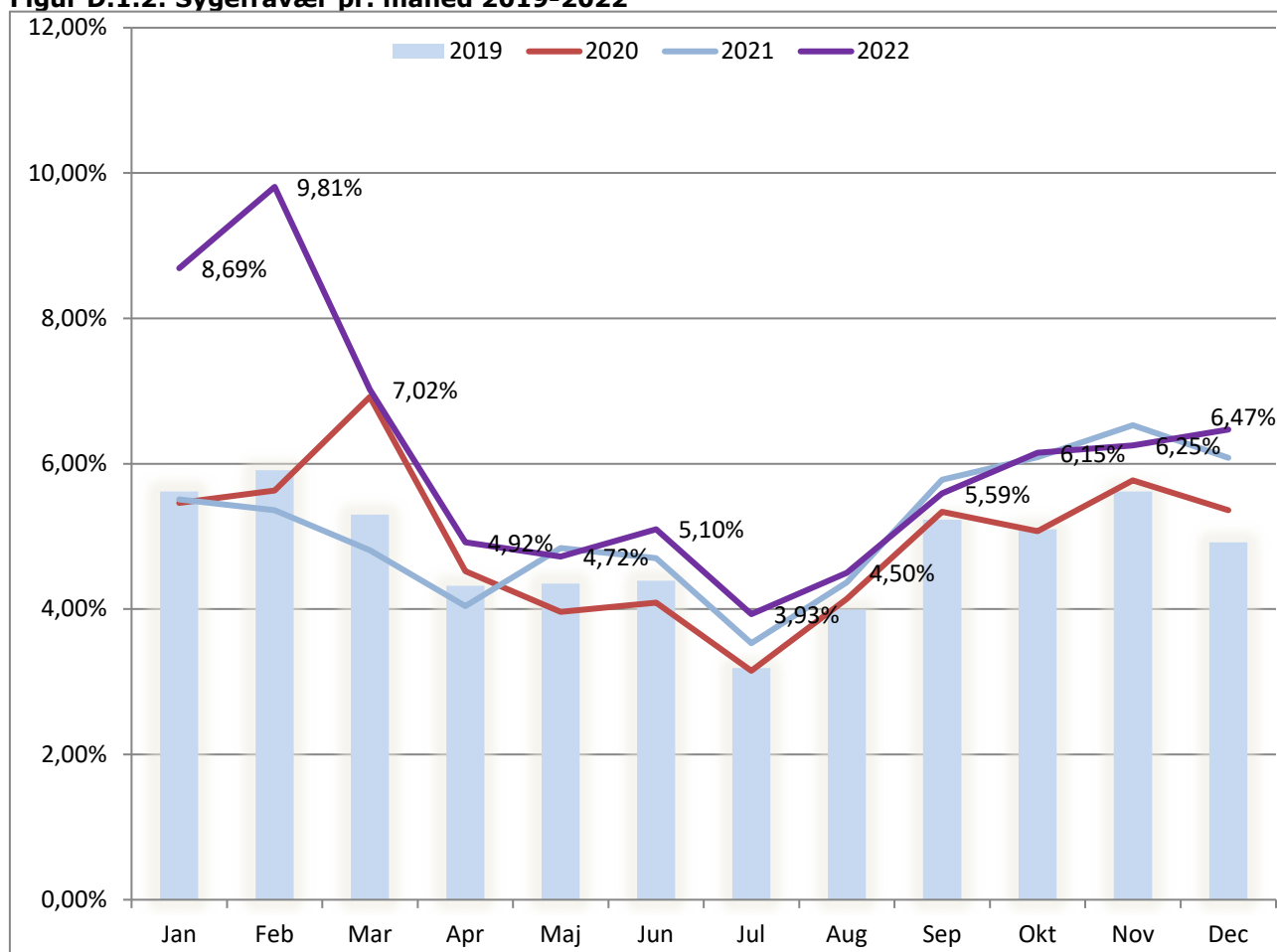
Som det fremgår af figur D.1.2 varierer sygefraværet henover året. I vintermånederne er der typisk mindst én influenzaepidemi og smitterisikoen er generelt højere, idet flere vira flourer. I sommermånederne holder de faste medarbejdere endvidere typisk sommerferie, og hvis sygdommen indtræffer, efter at medarbejderen er gået på ferie, tæller det ikke med i statistikken.

2020, 2021 og 2022 var på mange måder usædvanlige år. Således også mht. sygefraværet, idet Covid-19 epidemien påvirkede sygefraværet hos medarbejderne i Region Midtjylland signifikant. Over 20.000 ansatte på de somatiske hospitaler og en stor andel med direkte patient- og borgerkontakt har været særligt påvirket af Covid-19 indsatsen. Det må antages, at frontpersonalet har været mere eksponeret for smitte end den gennemsnitlige befolkning (jf. afsnittet om sygefravær og faggrupper).

I figur D.1.2 sammenlignes sygefraværet pr. måned i 2022 med de samme måneder i 2021, 2020 og 2019. Dette illustrerer betydningen af Covid-19 sygefraværet, der påvirker sygefraværet såvel i 2022 som i 2021 og 2020, når man sammenligner med "normalåret" 2019.

Kigger man isoleret på 2022, så er Covid-19 sygefraværet hovedforklaringen på den signifikante stigning. Region Midtjylland havde kun hjemmel til at registrere om årsagen til sygefravær var Covid-19-relateret til og med marts 2022. Herefter overgik Covid-19 til at være en almindelig sygdom med de samme regler for registrering. Som det fremgår af nedenstående figur, er det da også det ekstraordinært høje sygefravær i 1. kvartal af 2022, der er den primære årsag til den signifikante stigning i sygefraværet i 2022 samlet set. I perioden april 2022 til december 2022 har sygefraværet således næsten normaliseret sig (på niveau med 2021, men lidt højere end i 2019 og 2020). Dette skal dog ses i sammenhæng med, at Covid-19 restriktionerne i foråret 2020 minimerede influenza-sæsonen effektivt, og også andre infektionssygdomme var mindre udbredte (eksempelvis RS-virus).

Det højere sygefravær i 2022 kan således forklares ud fra registreret Covid-19 fravær i 1. kvartal 2022, men stigningen skyldes også at "normaliseringen" af samfundet i forhold til restriktioner har bevirket, at infektionssygdomme som RS-virus og influenza har haft bedre kår for at sprede sig i samfundet.

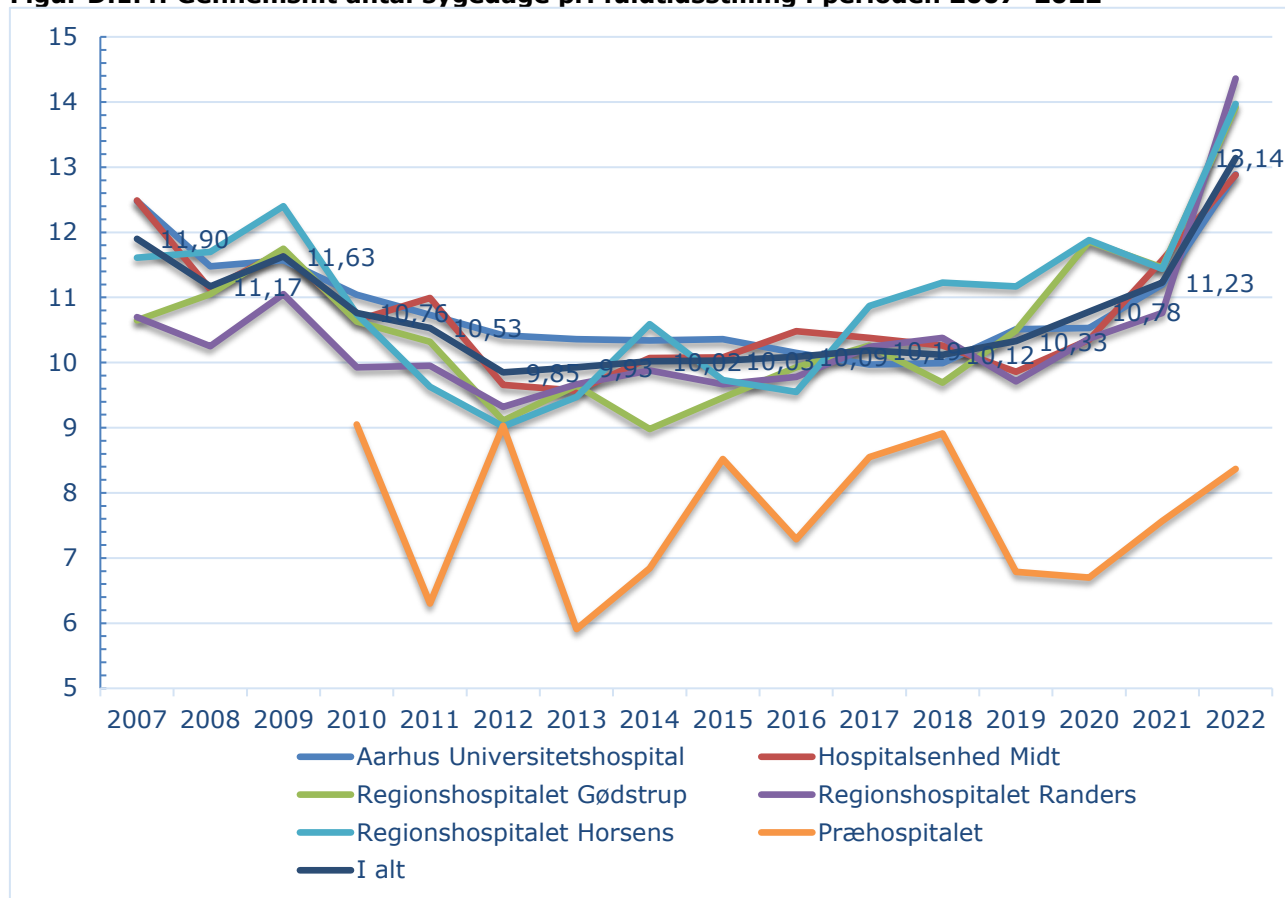
Figur D.1.2: Sygefravær pr. måned 2019-2022

Sygefraværets udvikling – opdelt på områder

Somatiske hospitaler og Præhospitalet

Figur D.1.4 og tabel D.1.2 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007 til 2022 på de somatiske hospitaler og Præhospitalet.

Figur D.1.4: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2022



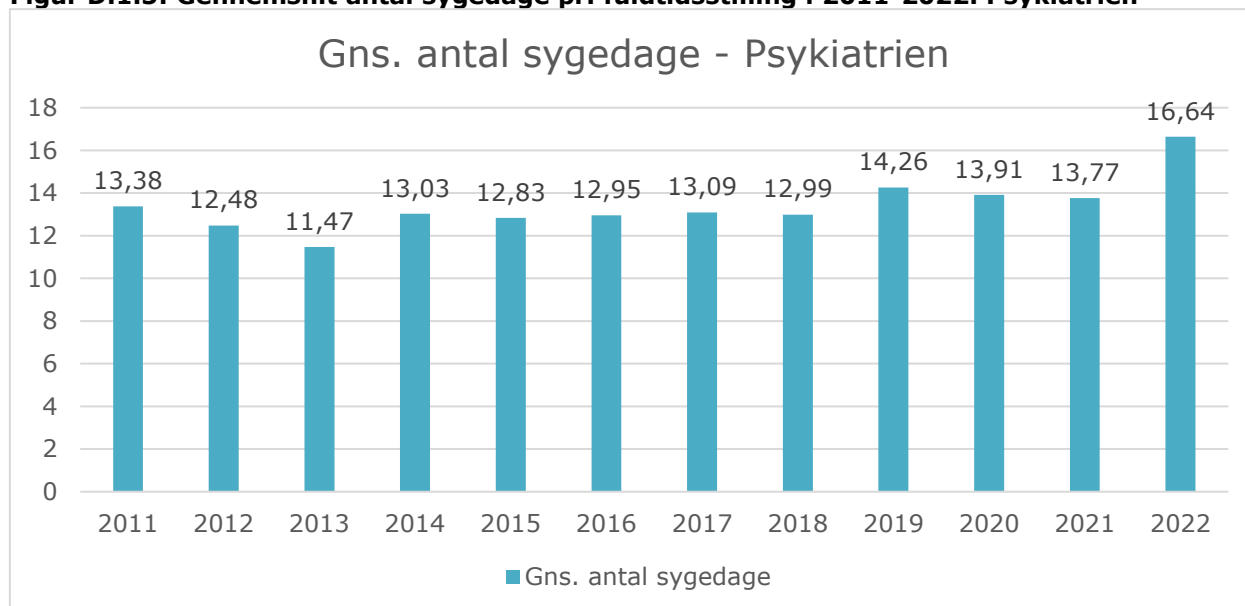
Tabel D.1.2 - Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2022

Hospital	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
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	10,51	10,53	11,20	12,89
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	9,86	10,35	11,57	12,88
Regionshospitalet Gødstrup	10,65	11,05	11,75	10,63	10,32	9,11	9,65	8,98	9,46	9,93	10,26	9,69	10,49	11,86	11,46	13,92
Regionshospitalet Randers	10,70	10,25	11,05	9,93	9,95	9,32	9,67	9,88	9,67	9,78	10,24	10,38	9,71	10,37	10,76	14,36
Regionshospitalet Horsens	11,61	11,70	12,40	10,74	9,63	9,02	9,47	10,59	9,73	9,55	10,87	11,23	11,17	11,88	11,44	13,97
Præhospitalet				9,05	6,30	9,03	5,91	6,84	8,52	7,29	8,55	8,91	6,79	6,70	7,57	8,37
I alt	11,90	11,17	11,63	10,76	10,53	9,85	9,93	10,02	10,03	10,09	10,19	10,12	10,33	10,78	11,23	13,14

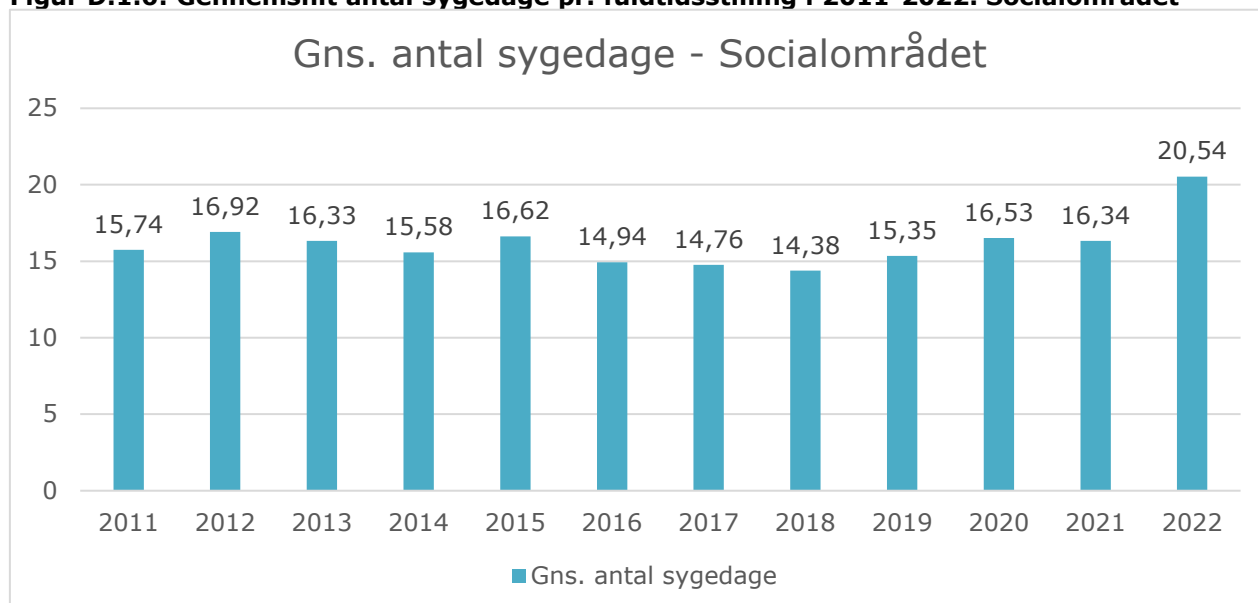
I 2022 var sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet højere end i 2021 med en stigning fra 11,23 sygedage til 13,14 sygedage, hvilket som beskrevet ovenfor skal ses i sammenhæng med Covid-19.

Psykatrien, Socialområdet, Regional Udvikling samt stabe og fællesfunktioner

I figur D.1.5 ses det, at sygefraværet i Psykiatrien i 2022 var noget over niveauet for 2021 og tidligere år, hvilket også skal ses i sammenhæng med Covid-19.

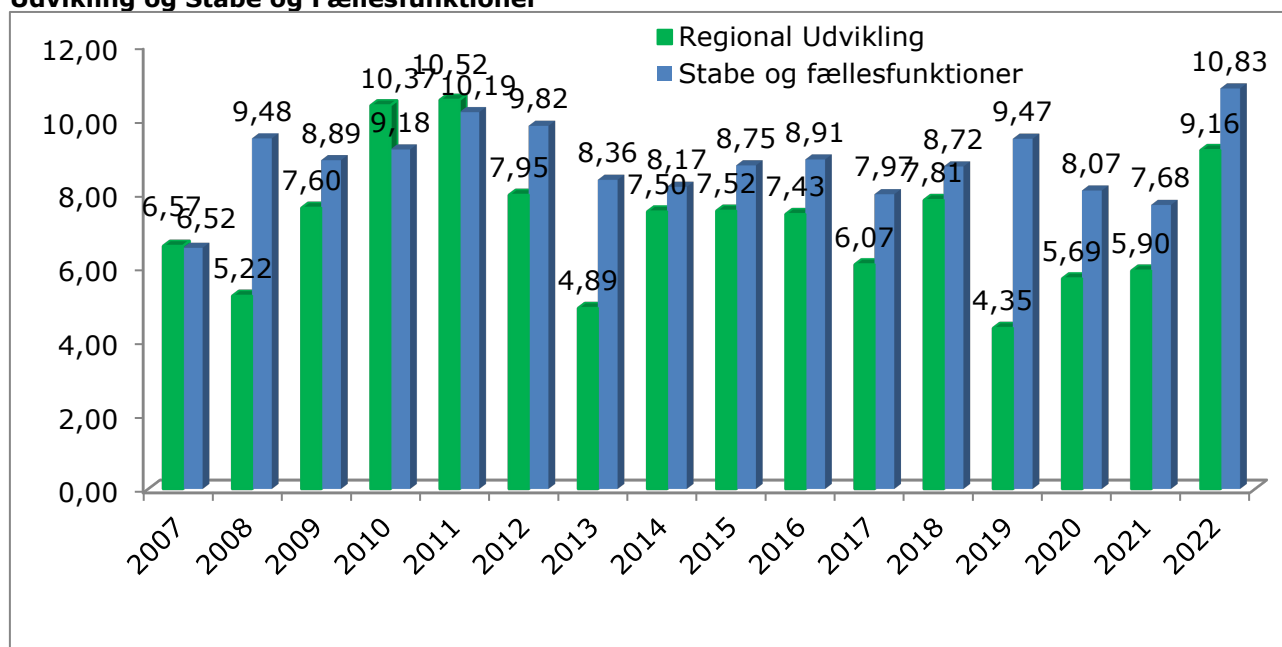
Figur D.1.5: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i 2011-2022. Psykiatrien

Som det fremgår af figur D.1.6 var sygefraværet på Socialområdet også i 2022 på et historisk højt niveau, hvilket igen skal ses i sammenhæng med Covid-19.

Figur D.1.6: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i 2011-2022. Socialområdet

I figur D.1.7 kan man se udviklingen i sygefraværet på øvrige områder. Det ses, at der i stabe og fællesfunktioner er sket et pænt fald fra 2019 til 2021 på knap to sygedage pr. fuldtidsstilling, hvilket skal ses i sammenhæng med, at der både i 2020 og 2021 har været længere perioder, hvor administrativt ansatte i stor grad har arbejdet hjemmefra pga. Covid-19, hvilket har mindsket risikoen for smitte med Covid-19 og øvrige smitsomme sygdomme. I 2022 er sygefraværet i stabe og fællesfunktioner steget til det højeste niveau i regionens levetid på samme måde som de andre områder i regionen. Dette skal ses i sammenhæng med den store covid-19 epidemi i starten af 2022. Desuden har medarbejderne efter åbningen af samfundet haft mindre resistens over for epidemierne med RS-virus og Influenza mv. i efteråret 2022.

Figur D.1.7: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 – 2022 Regional Udvikling og Stabe og Fællesfunktioner



Sygefravær og faggrupper

Tabel D.1.3 viser sygefraværet i 2021 og 2022 fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. Omsorgs- og pædagogmedhjælperne havde et gennemsnitligt sygefravær på 23,40 sygedage pr. fuldtidsansat i 2022, mens ambulanceuddannet personale havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 7,08 sygedage pr. fuldtidsansat.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er steget for alle faggrupper, bortset fra lærere (specialundervisning). Der er tale om signifikante stigninger på en række faggrupper – eksempelvis er omsorgs- og pædagogmedhjælperne steget med 7,58 dage og Farmakonomer med 5,27. Covid-19 pandemien er også her hovedforklaringen på de store stigninger.

Tabel D.1.3: Sygefravær på faggrupper

Fordelt på faggrupper	Fuldtidsansatte 2022	Sygedage pr. fuldansat 2022	Sygedage pr. fuldansat 2021	Forskel
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere	370	23,40	15,82	+7,58
Pædagogisk personale	1.106	20,91	17,86	+3,05
Servicemedarbejder	208	20,64	18,44	+2,20
Social- og sundhedspersonale	1.825	20,34	17,93	+2,41
Erhvervsuddannelse, serviceassistenter/-elever	1.454	19,87	16,17	+3,70
Rengøringsassistenter	267	17,87	11,67	+6,20
Ernæringsassistenter	214	17,59	13,36	+4,23
Socialrådgivere	149	17,02	12,82	+4,20
Farmakonomer	200	16,74	11,47	+5,27
Laboranter	144	16,47	14,22	+2,25
Ergoterapeuter	471	16,11	13,82	+2,29
Sygeplejersker	8.023	14,97	13,02	+1,95
Bioanalytikere	1.075	14,79	13,08	+2,71
Radiografer	432	14,56	9,87	+4,69
Håndværkere	411	14,54	10,71	+3,83
Lægeseekretærer	1.896	14,36	12,25	+2,11
Fysioterapeuter	543	14,20	10,98	+3,22
Region Midtjylland i alt	29.512	13,94	11,72	+2,20
Specialarbejdere	291	13,40	13,16	+0,24
Jordemødre	427	12,59	10,64	+1,95
Lærere, specialundervisning	112	11,28	13,21	-1,93
Administration og IT-personale (HK)	1.226	10,79	7,74	+3,05
Ledere - syge- og sundhedspersonale	603	9,41	6,13	+3,28
Akademikere	2.312	9,09	7,22	+1,87
Overlæger, lægelige chefer	1.311	8,66	7,17	+1,49
Yngre Læger	2.644	8,51	6,69	+1,82
Ambulanceuddannet personale	494	7,08	5,99	+1,09

Sygefravær og køn

Tabel D.1.4 viser, at omkring fire ud af fem ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2022 i gennemsnit et sygefravær på 14,82 sygedage, svarende til 6,41 %. Mænds sygefravær lå på 10,81 sygedage, svarende til 4,88 %.

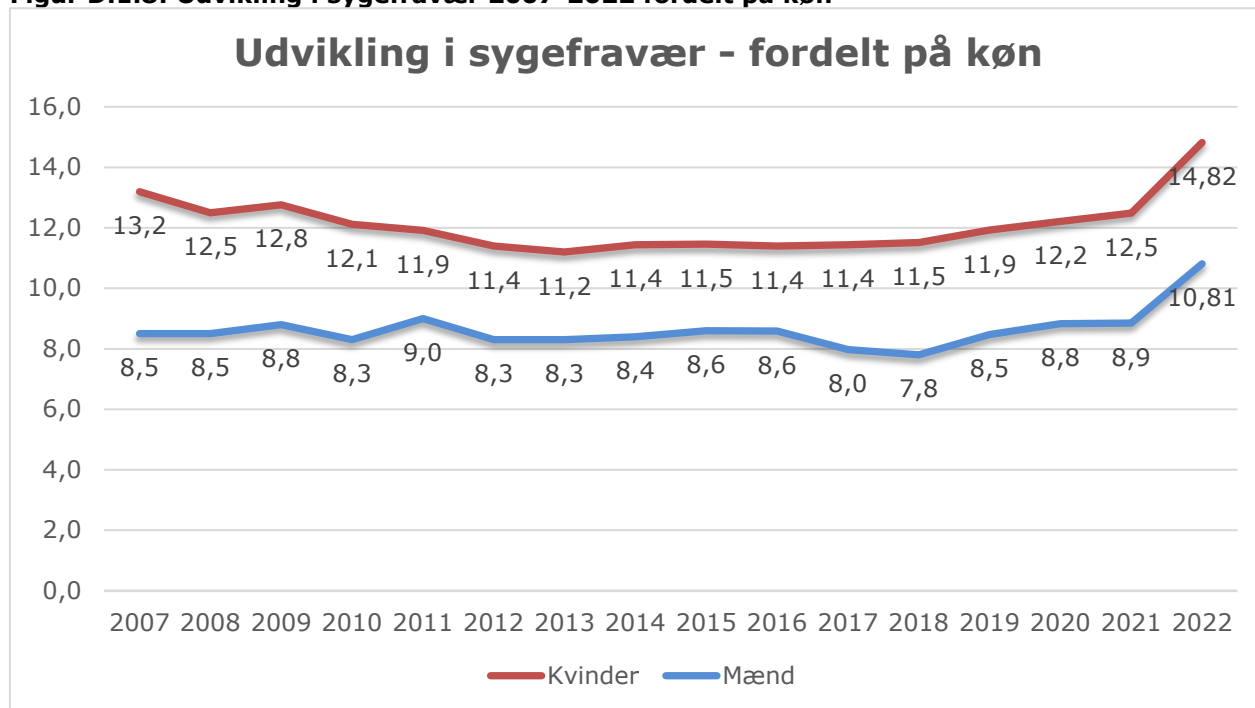
Kvindens højere sygefravær kan ses i sammenhæng med tabel D.1.3: Sygefravær på faggrupper. Der er et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

Tabel D.1.4: Sygefravær 2022 fordelt på køn

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i procent 2022	Gns. sygedage i 2022
Kvinder	23.077	6,41 %	14,82
Mænd	6.435	4,88 %	10,81
Total	29.512	6,08 %	13,94

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur D.1.8. Sygefraværet for kvinder er samlet set steget fra 13,2 sygedage til 14,8 sygedage pr. fuldtidsstilling fra 2007 til 2022, mens det for mændene er steget fra 8,5 i 2007 til 10,8 i 2022. Der er med andre ord sket en indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem. I 2007 var sygefraværet 56% højere hos kvinderne, mens det i 2022 i gennemsnit var 37% højere for kvinder end for mænd.

Figur D.1.8: Udvikling i sygefravær 2007-2022 fordelt på køn



Sygefravær og alder

Ses der på sygefravær fordelt efter medarbejdernes alder, er der følgende tendenser; Sygdom i perioder på 1-28 dage (korttids sygefravær) er nogenlunde konstant på tværs af aldersintervaller, dog med højere sygefravær i de yngste alderskategorier og lavere sygefravær i den ældste alderskategori. Langtidssygdom (29 dage og opefter) stiger derimod med alderen. Sidstnævnte er en konsekvens af, at jo ældre man bliver, jo større er risikoen for at blive ramt af alvorlige længerevarende sygdomme. Dog med den nuancering, at gruppen af medarbejdere på over 65 år har et relativt lavt sygefravær, hvilket gælder såvel mht. korterevarende sygefravær og længerevarende sygefravær.

Sygefravær fordelt på fem års aldersintervaller for alle regionens ansatte vises i tabel D.1.5.

Tabel D.1.5 Sygefravær 2022 fordelt efter aldersgrupper

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Gns. sygedage i 2022	Gns. sygedage (kort) i 2022	Gns. sygedage (lang) i 2022	Sygefravær i procent
-19	82	16,56	15,38	1,18	7,06%
20-24	919	14,11	11,56	2,55	6,09%
25-29	3.761	12,71	9,17	3,54	5,65%
30-34	4.026	12,88	8,88	4,00	5,74%
35-39	3.293	14,54	9,40	5,15	6,38%
40-44	3.467	13,46	8,81	4,65	5,93%
45-49	3.538	13,88	8,93	4,94	6,04%

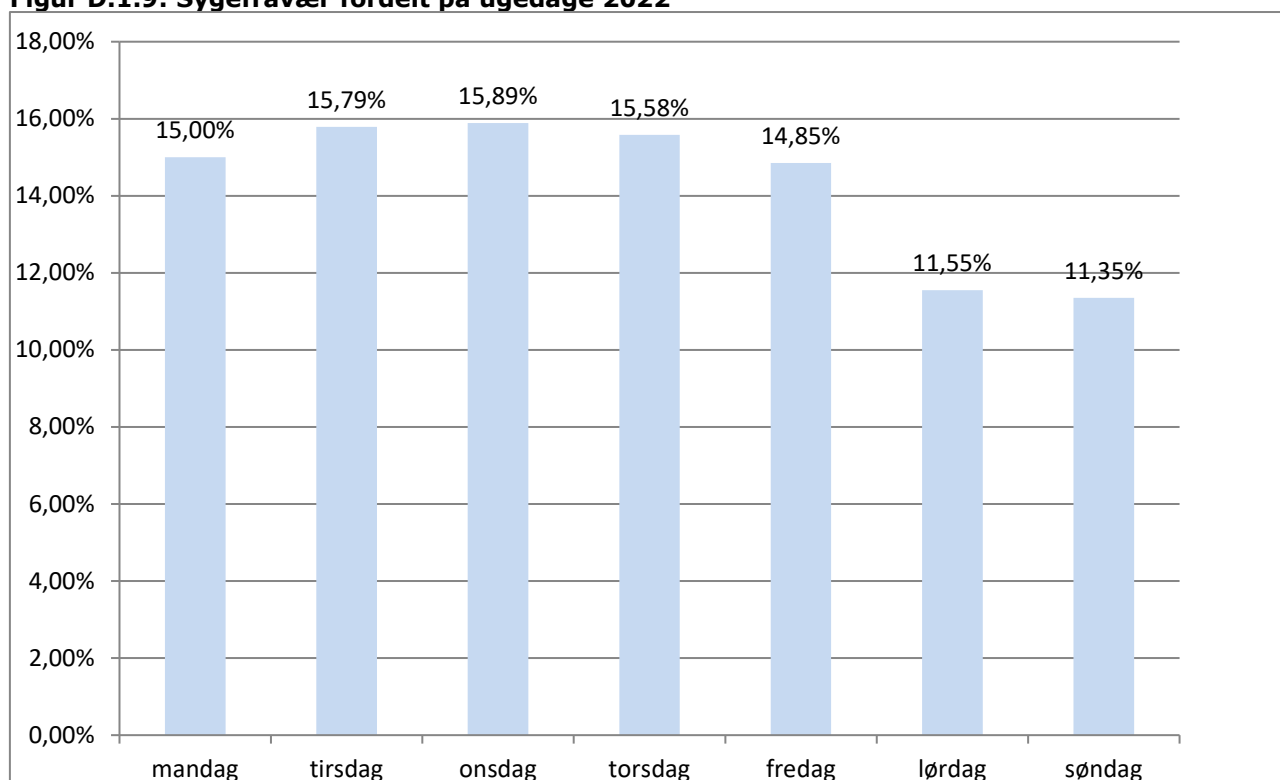
50-54	3.261	13,98	8,57	5,41	6,03%
55-59	3.450	15,26	8,61	6,65	6,55%
60-64	2.874	15,83	8,35	7,48	6,75%
65-	841	12,03	6,92	5,11	5,07%
Total	29.512	13,94	8,90	5,04	6,08%

Sygefraværet fordelt på ugedage

Figur D.1.9 viser, at der ikke er stor forskel i hvordan sygefraværet fordeler sig på hverdage i Region Midtjylland. Fraværet er jævnt fordelt på ugens fem første dage med den højeste andel på onsdage (15,89 %) efterfulgt af tirsdage (15,79 %). Fredag er den hverdag, der har det laveste sygefravær (14,85 %).

Søndag og lørdag er ikke overraskende de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med henholdsvis 11,35 % og 11,55 %. 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 D.1.9: Sygefravær fordelt på ugedage 2022



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Sygefraværstatistikken for 2022 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 er baseret på data fra Silkeborg Data.

Indholdet i datagrundlag Sygefraværstatistikken for 2022 bygger på de oplysninger, der er indberettet til Silkeborg Data ud fra de registreringer, der er foretaget i vagtplanlægnings-systemer (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 2022 til 31. december 2022 indgår i fraværstatistikken.

Fraværsårsager

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende seks fraværsårsager: Sygedage, delvis syg/delvis rask, §56 sygdom, delvis §56 sygdom, arbejdsskade, delvis arbejdsskade.

Covid-19 sygefravær

Covid-19 sygefravær er i statistikken opgjort ved særlige registreringer på tjenestekoder. Data leveres dagligt til regionens BI-værktøj. Stoppede med udgangen af marts 2022, idet der ikke længere var hjemmel til registrering.

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 timelønnede på baggrund af den generelle fuldtidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2022 var 1924 timer.

Link til BI-rapporter:

- Fokusrapporter om sygefravær: [Fokus på sygefraværet - BI-rapporter - HR-portalen \(rm.dk\)](#)
- Link til BI-rapporten sygefravær-fraværsudvikling: [Fraværsudvikling \(månedlig\): Fraværsudvikling - BI Portal \(onerm.dk\)](#)

D.2: Barsel

De gældende barselsregler rummer muligheder for barsel og forældreorlov til både kvinder og mænd. Regionsansatte fædre har blandt andet ret til to ugers fædreorlov samt syv ugers forældreorlov 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.

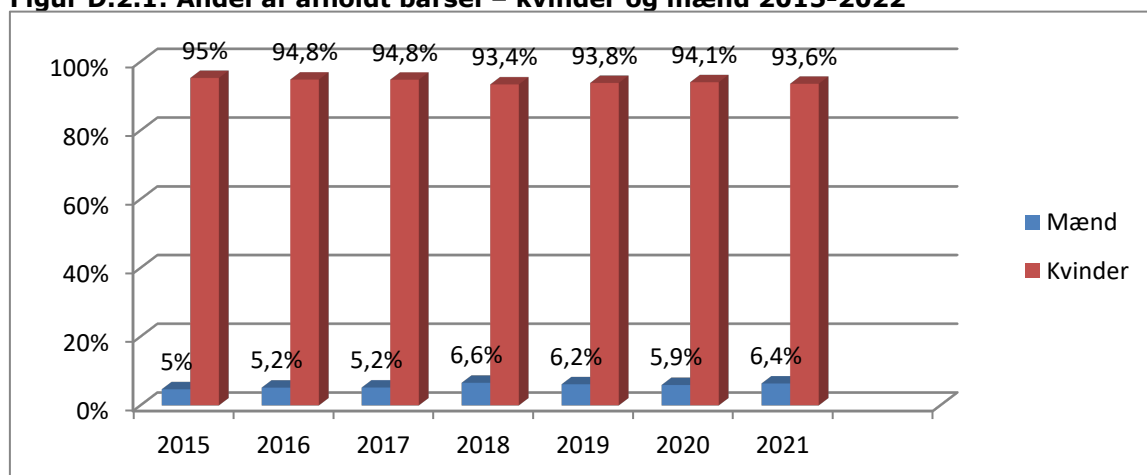
I årene 2015-2018 var der en mindre stigning i, hvor stor andel af de samlede barselsdage med løn, der afholdes af mænd. Fra 2018 til 2020 var der et lille fald i andelen. Det har sammenhæng til Covid-19, hvor gravide ansatte ikke måtte have borgernært arbejde og jf. Sundhedsstyrelsens retningslinjer skulle hjemsendes fra graviditetsuge 28 (dvs. fire uger før normal barsel). Refusionsreglerne tilsagde, at dette fravær registreres som barsel, idet der automatisk ydes refusion af barsels-dagpenge. Efterhånden som vaccinationsindsatsen i 2021 slog igennem, blev der lempet på reglerne om hjemsendelse af gravide.

Der ses, at andelen af mænds barsel i 2021 er tilbage på niveauet fra før 2020-Covid-året og stiger lidt i 2022.

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

Regionsrådet har besluttet, at Region Midtjylland følger udviklingen i fordelingen af barsel i den årlige personaleredegørelse.

Figur D.2.1: Andel af afholdt barsel – kvinder og mænd 2015-2022



Tabel D.2.1: Antal fraværsdage – barsel 2015-2022

Køn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kvinder	168.345	183.514	181.875	182.904	185.041	196.795	207.539	222.409,0
Mænd	8.313	10.023	9.997	12.897	12.133	12.437	14.174	15.691
Fraværsdage (barsel) i alt	178.673	195.553	193.889	197.819	199.193	211.252	221.713	238.100

Definitioner:

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

D.3: Arbejdsskader

Arbejdsulykker indberettes fra og med 2016 via Ulykkessystemet, der er et modul i Region Midtjyllands Arbejdsmiljøsystem (AMS).

Erhvervssygdomme er sygdomme eller lidelser, der skyldes u hensigtsmæssige påvirkninger i arbejdsmiljøet. Som udgangspunkt foregår disse anmeldelser via ansattes egen læge, tandlæge eller via arbejdsmedicinske klinikker.¹ Data er leveret af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

D.3.1 Antal arbejdsulykker

Nedenstående tabel viser arbejdsulykker i perioden 2013-2022. Frekvensen er antallet af ulykker pr. mio. arbejdstimer.

Tabel D.3.1 Oversigt over arbejdsulykker

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Samlet antal ulykker	1877	1982	1736	1665	1736	1698	1718	1823	1833	1884
Ulykker med fravær	428	430	436	484	472	456	445	490	466	495
Ulykker med fravær - andel i %	23	22	25	29	27	27	26	27	25	26
Frekvens af ulykker med fravær ²	8,3	8,3	8,5	9,4	9,2	8,9	8,7	9,4	8,3	8,9

Det samlede antal arbejdsulykker i 2022 er opgjort til 1.884, heraf er 495 fraværsulykker. Det samlede antal ulykker har ligget på nogenlunde samme niveau i perioden 2013-2022. Stigningen i antallet af fraværsulykker fra 2021-2022 formodes primært at relatere sig til, at Covid-19-ulykker anmeldt i perioden 20/8-31/12 2022 indgår i statistikken (i hele 2020-2021 blev disse ikke medtaget i statistikken).³

Det formodes, at indberetning af ulykker uden fravær og uden behandlingsudgifter inden for ulykkeskategorierne Fysisk og Psykisk vold fra og med 2015 er påvirket af indberetninger om vold, trusler og chikane i et særskilt VTC-system.⁴ Pr. den 1. januar 2020 er der sket en ændring i Arbejdsskadesikringsloven, der betyder, at alle ulykker anmeldes.

¹ I Region Midtjylland har det været muligt at anmelde alle Covid-19-arbejdsskader i AMS (både ulykker og erhvervssygdomme) til og med 19/8-2022. Herefter, i perioden 20/8-31/12-2022, er der kun anmeldt Covid-19-ulykker i AMS.

² Frekvenstallene for Region Midtjylland beror på Koncern HR's ulykkestal fra Arbejdsmiljøredegørelserne 2013-2022 (excl. efterregistreringer) samt data om præsterede arbejdstimer. Der er en vis usikkerhed forbundet med ulykkesfrekvenserne, da det for flere grupper ikke har været muligt at opgøre timeforbruget.

³ Arbejdsrelateret smitte med Covid-19 blev holdt ude af ovenstående tal i perioden 1. januar 2020 til og med 19. august 2022, da mange af dem hører under erhvervssygdom. Covid-19-arbejdsskader (vaccineskader) er indeholdt i tallene for 2020-2022, men der er kun anmeldt få af disse.

⁴ Region Midtjylland har udarbejdet et modul til registrering af vold, trusler og chikane (VTC). VTC-modulet blev sat i drift i 2015 og er en del af regionens AMS.

D.3.2 Fordeling af ulykker på HMU-områder

Nedenstående tabel viser antallet af ulykker med fravær i 2022 fordelt på områder. Endvidere vises frekvensen af ulykker med fravær i perioden 2018-2022.

Tabel D.3.2 Oversigt over HMU-områder

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker med fravær ⁵				
	2022	2022	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Aarhus Universitetshospital	515	125	24	6,9	7,8	6,4	5,7	7,7
HE Midt	257	58	23	6,4	7,3	9,3	8,6	7,3
RH Gødstrup	228	58	25	6,6	7,0	6,4	7,8	8,1
RH Horsens	108	18	17	8,2	6,9	6,1	7,1	5,6
HE Randers	108	25	23	7,4	7,6	8,5	8,9	6,9
Psykiatrien	287	88	31	21,7	17,6	19,3	18,8	14,9
Socialområdet	306	101	33	19,4	19,2	24,6	20,9	23,2
Fællesft. (inkl. Præhospital ⁶ og Hospitalsapotek), stabe og Regional Udvikling (FSRU)	40	13	33	3,3	2,1	2,5	3,9	3,6
Præhospitalet ⁷	35	9	26	-	-	-	-	6,8
Region Midtjylland	1884	495	26	8,9	8,7	9,4	8,3	8,9

Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2018-2022, opgjort på HMU-områder.

Der er stor forskel på ulykkesfrekvenserne HMU-områderne imellem. Regionshospitalet Horsens har i 2022 den laveste ulykkesfrekvens blandt de somatiske hospitaler.

Psykiatrien og Socialområdet ligger højere end de somatiske hospitaler, men Psykiatrien har i 2022 den laveste frekvens i de sidste fem år. De to HMU-områder har mange fraværsulykker forårsaget af både fysisk og psykisk vold. 79 ud af i alt 96 fraværsulykker i Region Midtjylland i 2022 forårsaget af fysisk og psykisk vold er sket i Psykiatrien eller Socialområdet.

D.3.3 Ulykker og anciennitet

Der er en tendens til, at nyansatte kommer ud for flere ulykker end personale, der har været lang tid på en arbejdsplads.

En medarbejder betragtes som nyansat de første 12 måneder efter nyansættelse. Selv om en medarbejder eksempelvis har været ansat som sygeplejerske i 20 år, er pågældende stadig at betragte som nyansat, hvis medarbejderen skifter fra for eksempel en sengeafdeling til et ambulatorie, og derved får nye arbejdsopgaver og nye rammer. Det er altså ikke kun, hvis en medarbejder skifter afdeling eller kommer fra en stilling uden for regionen, at man anses som nyansat.

Første ansættelsesår

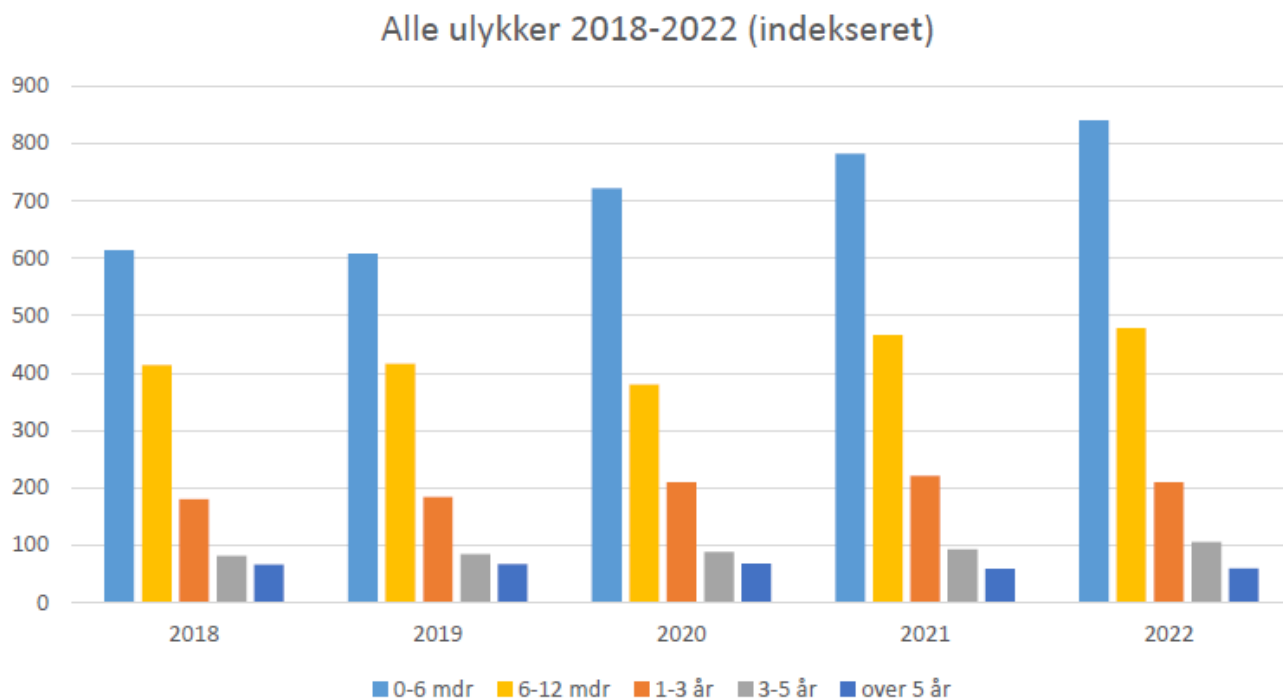
5 Ulykkesfrekvenstal er angivet med afsæt i fokusrapporten [Arbejds miljø-nøgletal](#) i BI (inkl. efterregistreringer) pr. den 2. februar 2023. Frekvenstallene for Region Midtjylland (samt FSRU og Præhospital) beror på Koncern HR's ulykkestal fra Arbejds miljø-redegørelserne 2018-2022 (excl. efterregistreringer) samt data om præsterede arbejdstimer.

6 Til og med 2021 hører Præhospitalet under Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling.

7 Fra og med 2022 er Præhospitalet oprettet som selvstændigt HMU-område.

Der har i perioden 2018-2022 været en klar overhyppighed i antallet af ulykker i løbet af det første års ansættelse. Det har især været udtalt det første halve år, og overhyppigheden er endnu mere udtalt i perioden 2020-2022 end de to foregående år. Indeks tager højde for, at der er opgjort for perioder af forskellig længde.⁸

Figur D.3.1: Anciennitet og alle ulykker 2018-2022 (indekseret)



D.3.4 Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme

Af nedenstående tabel fremgår status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2013-2022.

⁸ I anciennitetskategorien "Over 5 år" bruges 10 år.

Tabel D.3.3: Erhvervssygdomme, opgjort på anmeldediagnose

Anmeldediagnose	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Psykisk sygdom/ gener	85	76	83	80	67	44	80	70	75	53
Bevægeapparat	47	46	49	50	33	30	45	40	48	9
Hudsygdomme	39	40	64	39	55	25	38	54	160	31
Andre, herunder infektionssygdomme og kræft	17	18	8	9	15	30	32	355	264	179
I alt	188	180	204	178	170	129	195	519	547	272

Erhvervssygdomme i perioden 2013-2022, opgjort på anmeldediagnose.

Grunden til den store stigning i antal sager i 2020-2021 er mange anmeldte Covid-19 erhvervssygdomme. Den store stigning i antal anmeldte hudsygdomme fra 2020 til 2021 formodes at have relation hertil (gener fra værnemidler).

Tabel D.3.4: Anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2013-2022 fordelt på status på sag

Sagsstatus	Psykisk sygdom/ Gener	Bevægeapparat	Hud-sygdomme	Andre, herunder infektionssygdomme og kræft	I alt
Anerkendt	72	21	346	498	937
Afvist	592	374	157	340	1.463
Uafsluttet	49	<5	42	89	182
I alt	713	397	545	927	2.582

Anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2013-2022, fordelt på sagsstatus.

I gennemsnit er 39% af alle de afsluttede sager i perioden 2013-2022 blevet anerkendt.

I 2020 er 69% og i 2021 er 44% af de afsluttede sager blevet anerkendt. Grunden hertil er mange anmeldte/anerkendte Covid-19 erhvervssygdomme.

I 2022 er 22% af de afsluttede sager blevet anerkendt, men der er mange sager, der endnu er uafsluttede. I perioden 2013-2020 er de fleste med anmeldediagnosen "Hudsygdomme" blevet anerkendt. Det gælder således også i det første år med Covid-19 og gener med værnemidler (2020). Halvdelen af de afsluttede hudsygdomme i 2021 er blevet afvist, hvilket er en ny ten-

dens. Der er ikke anmeldt flere hudsygdomme i 2020 (eller i 2022) end tidligere år, den markante stigning i anmeldelser af hudsygdomme konstateres kun i 2021. I 2020 og 2021 er langt hovedparten af Covid-19 erhvervssygdommene blevet anerkendt. I 2022 tyder det på, at under halvdelen af Covid-19 erhvervssygdommene bliver anerkendt, men en del sager er endnu uafsluttede.

Langt de fleste anmeldelser inden for både "Psykisk sygdom/gener" og "Bevægeapparat" er blevet afvist i hele perioden 2013-2022.

D.3.5 Påbud fra Arbejdstilsynet

Reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtjylland ses i nedenstående tabel.⁹ Der er ikke nødvendigvis en sammenhæng mellem antallet af påbud/aftaleforløb og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene/aftaleforløbene afspejler Arbejdstilsynets indsatser og prioriteringer.

I 2022 har Arbejdstilsynet været på 109 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 61 påbud/aftaleforløb. I 2021 var der 98 besøg, der resulterede i 62 påbud/aftaleforløb. Antallet af påbud/aftaleforløb pr. besøg lå på næsten samme niveau i 2021 og 2022.

Tabel D.3.6: Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner 2013-2022 (inkl. beregning af antal påbud/aftaleforløb pr. besøg)

Påbud/ aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljø-emner ¹⁰	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Psykisk arbejdsmiljø	23	52	21	12	17	12	11	11 (+1)	10 (+15)	22 (+1)
Muskel-skeletbesvær	17	6	9	20	15	15	4	9 (+1)	3 (+3)	8
Indeklima	5	4	6	4	5	3	1	3	4 (+4)	9
Støj	1	0	5	0	0	1	4	1	2 (+1)	5
Kemi, støv og biologi	4	0	4	5	1	1	0	10	2	3
Ulykkesrisici	2	3	13	5	2	11	0	10	6 (+1)	12
Krav til egenindsats	6	2	7	7	4	3	0	8	8	1
Hud-belastninger	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Bygherrer m.v.	3	0	3	0	0	4	0	0	0	0
Andet	2	1	2	2	3	5	1	1	3	0
Påbud/ aftaleforløb i alt	63	68	71	55	47	55	21	55	62	61
Besøg ¹¹	72	88	86	61	69	77	71	82	98	109
Antal påbud/ aftaleforløb pr. besøg	0,88	0,77	0,83	0,90	0,68	0,71	0,30	0,67	0,63	0,56

Der arbejdes med læring og videndeling i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen på baggrund af

⁹ Antallet af aftaleforløb (mistanke eller spredning) angives som "(+ x antal)" efter påbuddet under de respektive arbejdsmiljøemner.

¹⁰ [Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn.](#)

¹¹ Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato.

Arbejdstilsynets reaktioner. Læring på tværs i organisationen sker blandt andet på møder mellem enhedernes arbejdsmiljøkoordinatorer og Koncern HR.

De 61 påbud/aftaleforløb i 2022 inkluderer 20 strakspåbud og 2 kompetencepåbud.¹² Herudover er der givet 15 vejledninger, 9 afgørelser uden handlepligt samt 1 politianmeldelse med bødekraft. Endvidere viser status på antallet af smiley'er 0 røde, 12 gule, 70 grønne og 3 kronesmiley'er (øjebliksbillede trukket fra Arbejdstilsynets hjemmeside den 3. februar 2023).

Ud af de 109 besøg i 2022 relaterede 98 besøg sig til grundtilsyn. Betegnelsen dækker over de tilsyn, hvor Arbejdstilsynet ser på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen. Er alt i orden, vil det udløse en grøn smiley. Ud af de 109 besøg i 2022 relaterede 10 besøg sig til specialtilsyn. Betegnelsen dækker over de tilsyn, hvor Arbejdstilsynet fokuserer på en udvalgt del af en arbejdsplads eller udvalgte arbejdsmiljøproblemer. Det kan for eksempel være en ulykkesundersøgelse. Et specialtilsyn kan ikke give grøn smiley.

23 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 10 stor arbejdsmængde/tidspres (2 heraf var strakspåbud). 12 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede ulykkesrisici. Heraf vedrørte 9 ulykkesforebyggelse (5 heraf var strakspåbud). 9 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede indeklime (luftkvalitet/varme, kulde, træk), heraf var 1 strakspåbud. 8 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede muskel- og skeletbesvær. Heraf vedrørte 3 forflytning (alle 3 var strakspåbud) og 3 løft/skub/træk (2 heraf var strakspåbud). 5 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede støj (0 heraf var strakspåbud). 3 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede kemi/støv/biologi. Heraf vedrørte 2 APV (0 heraf var strakspåbud). 1 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede krav til egenindsatsen (instruktion), hvilket var et strakspåbud.

Definitioner og afgrænsninger:

Arbejdsmiljøredegørelse 2022, herunder Region Midtjyllands supplerende indberetning og Arbejdsmiljøsystem/AMS (arbejdsulykker) samt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (erhvervssygdomme). Data er bearbejdet af Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

¹² Kompetencepåbud giver 3 forskellige muligheder for efterkommelse (enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer i virksomheden, ved at anvende en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ved at anvende en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver), hvor der med rådgivningspåbud kun var mulighed for at anvende en ekstern, autoriseret rådgivningsvirksomhed.

E: Mangfoldighed

E.1: Ligestilling og kønsfordeling

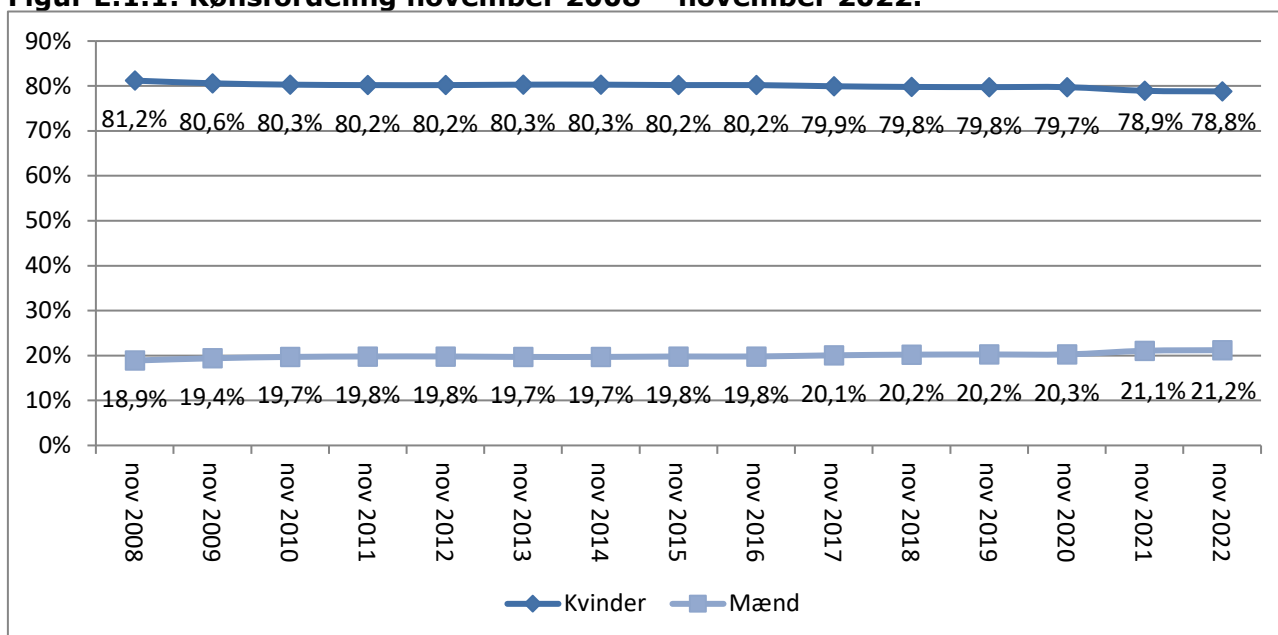
Ligestilling mellem kønnene indgår som en af målsætningerne i Region Midtjyllands Mangfoldighedspolitik og indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter. (Se Region Midtjyllands personalepolitikker på hjemmesiden www.hr.rm.dk).

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 E.1.1. viser, at der er en forholdsvis skæv kønsfordeling, idet andelen af kvinder udgør 78,8%. Dette er dog ikke i sig selv overraskende, da større faggrupper som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer, hvor der typisk er et stort flertal af kvinder, udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Kønsfordelingen i Region Midtjylland har i perioden november 2008 til november 2022 ændret sig lidt, da andelen af mænd er steget fra 18,9% til 21,2%. Særligt har hjemtagelsen af ambulanceuddannede været en medvirkende årsag til, at procentandelen af mænd er blevet større, hvor 84,4% af det ambulanceuddannede personale er mænd i november 2022. Alene i perioden fra november 2021 til november 2022 er antallet af ambulanceuddannet personale i Region Midtjylland steget med 241 personer. Heraf er antallet af ambulanceuddannet mænd steget med 196 (fra 258 i november 2021 til 454 personer i november 2022), mens antallet af kvinder er steget med 45 (fra 39 personer i november 2021 til 84 personer i november 2022).

Figur E.1.1: Kønsfordeling november 2008 – november 2022.



Tabel E.1.1 viser kønsfordelingen blandt de største faggrupper i Region Midtjylland, herunder en underopdeling af de større sundhedsfaglige faggrupper. (Disse markeret med *).

Tabel E.1.1: Kønsfordeling i de største faggrupper

Udvalgte faggrupper	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre*	506	505	1	99,8%	0,2%
Lægeseekretærer	2.119	2.113	6	99,7%	0,3%
Ernæringsassistenter*	229	223	6	97,4%	2,6%
Farmakonomer*	226	220	6	97,3%	2,7%
Sygeplejersker*	9.452	9.097	355	96,2%	3,8%
Total Sundhedskartellet basis**	12.112	11.502	610	95,0%	5,0%
Syge- og sundhedspers., ledere	539	501	38	92,9%	7,1%
Ergoterapeuter*	478	441	37	92,3%	7,7%
Bioanalytikere*	1.160	1.068	92	92,1%	7,9%
Social- og sundhedspersonale	2.548	2.291	257	89,9%	10,1%
Socialrådgivere	182	155	27	85,2%	14,8%
Husassistenter	185	151	34	81,6%	18,4%
Fysioterapeuter*	569	455	114	80,0%	20,0%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	118	94	24	79,7%	20,3%
Region Midtjylland i alt (alle faggrupper)	35.164	27.708	7.456	78,8%	21,2%
Radiografer*	449	340	109	75,7%	24,3%
Administration- og It-personale mv.	1.494	1.130	364	75,6%	24,4%
Rengøringsassistenter	493	355	138	72,0%	28,0%
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	1.614	1.141	473	70,7%	29,3%
Akademikere	2.521	1.719	802	68,2%	31,8%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	233	154	79	66,1%	33,9%
Socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner	1.432	935	497	65,3%	34,7%
Yngre Læger	2.990	1.836	1.154	61,4%	38,6%
Omsorgs. - og pæd. medhj. samt pæd. ass.	780	436	344	55,9%	44,1%
Chefer - ansat efter cheftalen	102	48	54	47,1%	52,9%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.435	638	797	44,5%	55,5%
Specialarbejdere	313	89	224	28,4%	71,6%
Sygehusportører	105	19	86	18,1%	81,9%
Ambulanceuddannet personale	538	84	454	15,6%	84,4%
Håndværkere m.fl.	433	49	384	11,3%	88,7%

Det er værd at bemærke, at kønsfordelingen på lægeområdet fortsat ændrer sig. I gruppen af overlæger og lægelige chefer m.v. udgør mænd fortsat den største andel med 55,5% (i november 2021: 57,0%), mens kvinderne udgør den største andel blandt Yngre Læger med 61,4% (i november 2021: 61,3%).

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 2022 (alle månedslønnede og timelønnede)

E.2: Det sociale kapitel – ansatte på særlige vilkår

Region Midtjyllands arbejdspladser tager socialt ansvar, blandt andet ved så vidt muligt at tilbyde ansættelse på særlige vilkår til egne medarbejdere, som får nedsat eller ændret arbejdsevne og ved at bidrage til at inkludere ledige personer - både med og uden særlige behov (Det Sociale Kapitel og Region Midtjyllands øvrige personalepolitikker kan ses på www.hr.rm.dk).

Samlet set viser tallene i tabel E.2.1 og figur E.2.1, at Region Midtjylland er en arbejdsplads, der altid har været og fortsat er bevidst om sit sociale ansvar.

Tabel E.2.1: Udvikling i antal 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	Mar 2020	Jan 2021	Mar 2022	Mar 2023
Fleksjob – gl. ordning (indtil 31.12.2012)	617	658	642	592	584	553	530	472	406	375	338	308	277	256	221	203
Fleksjob – ny ordning (efter 1.1.2013)	0	0	0	0	0	0	19	52	81	113	142	174	223	236	278	374
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45	39	48	9	25	30	5	5
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4	4	2	2	1	1	1	0	0	0
Skånejob	46	42	38	36	32	33	18	18	0	0	0	0	0	0	0	0
Løntilskud til førtidspensionister	0	0	0	0	0	25	45	45	53	52	46	38	27	26	23	20
I alt	730	821	809	847	743	717	712	670	587	581	575	530	553	548	527	602
% af alle ansatte												1,9%	2,0%	1,8%	1,8%	2,0%

Tallene viser en fortsat stigning i antal ansatte i den nuværende fleksjobordning. Stigningen kan dels tilskrives, at der løbende bliver etableret nye fleksjob ansættelser på regionens arbejdspladser, og dels at der er registreret en række fleksjobansatte, som ikke tidligere har været registreret på en måde, så de automatisk blev opgjort i tallene. Antallet af fleksjobansatte på den gamle ordning falder gradvist i takt med naturlig afgang til pension eller overgang til nuværende fleksjobordning.

Antallet af ansatte med løntilskud er for andet år i træk meget lavt. Dette kan tilskrives, at ordningen var suspenderet en tid på grund af Covid-19. Samtidigt har ledigheden været lav og dermed også efterspørgslen fra jobcentrene.

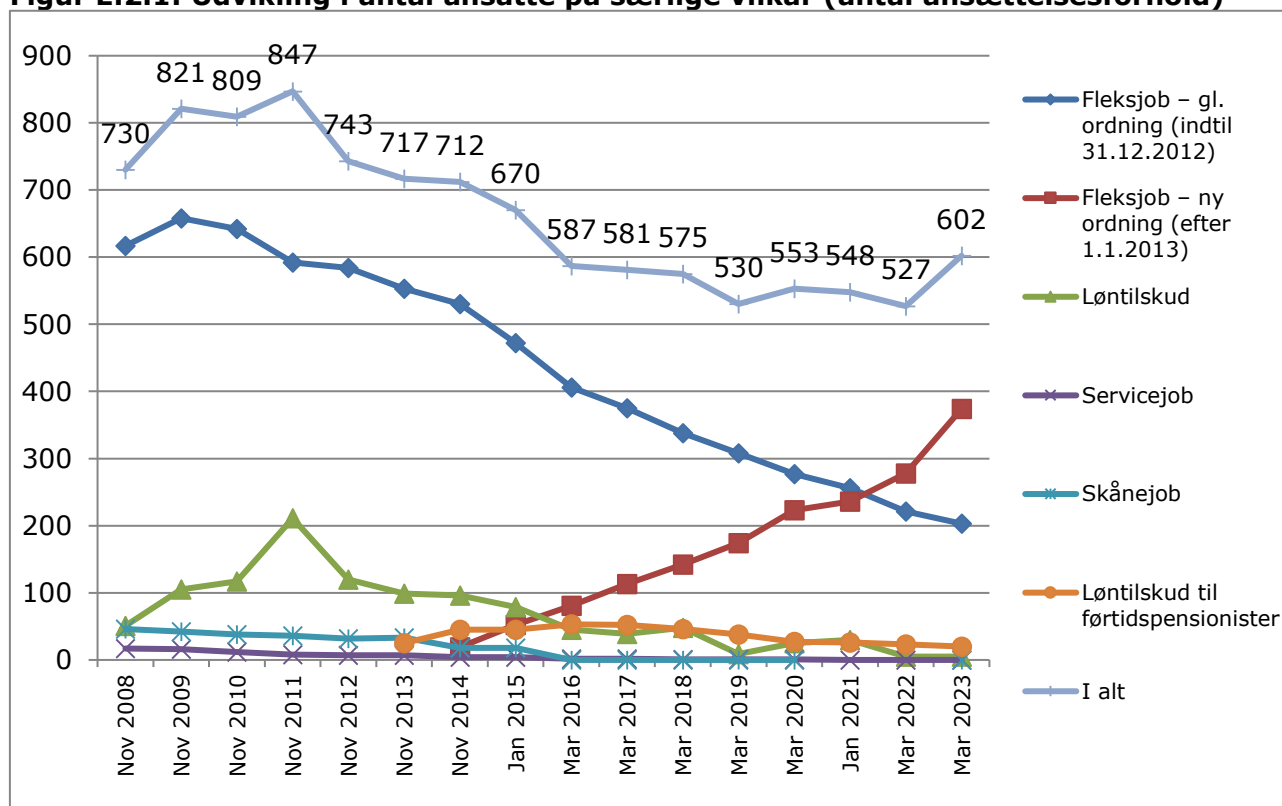
Førtidspensionister, der tidligere blev ansat i et job med løntilskud, bliver i højre grad ansat i et minifleksjob.

Ud over ansatte på særlige vilkår, der fremgår af tabel E.2.1 og figur E.2.1, er der også ansatte med §56 aftale (aftale om fravær pga. kronisk eller langvarig sygdom), personlig assistance ordninger, mentorordninger og ansatte der er delvis sygemeldt eller i virksomhedspraktik. Dertil kommer ansatte, hvor der er indgået aftalebaseret skånejob eller individuel aftale i henhold til Livsfasepolitikken.

I løbet af 2022 var der 1.292 ansatte i et forløb med en delvis raskmelding med en varighed på over syv dage. I marts 2023 var der registreret 879 ansatte, hvor der var indgået en § 56-aftale.

Region Midtjylland har endvidere et samarbejde med "KLAPjob", som har til formål at skabe fleksjob - eller job med løntilskud for førtidspensionister - til personer med kognitive handicap. (Læs mere på hjemmesiden: <https://klapjob.dk>)

Figur E.2.1: Udvikling i antal 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.

E.3: Seniorordninger

Den Regionale Organisationsrepræsentation (DRO) og Akademikernes Centralorganisation (AC) indgik i 2010 en aftale med Region Midtjylland om indgåelse af seniorordninger i henhold til rammeaftalerne om seniorpolitik (Region Midtjyllands Livsfasepolitik og øvrige personalepolitikker kan ses på www.hr.rm.dk). **Fejl! Linkreferencen er ugyldig.** De indgåede seniorordninger 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 568 seniorordninger i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2021 - 30. september 2022. De 568 seniorordninger er indgået med ansatte på i alt 20 forskellige overenskomster.

Nedenfor ses en fordeling af antal seniorordninger fordelt på faggrupper – og mht. sundhedskartellets på stillingsgrupper. Der er tale om en stigning på 91 aftaler fra 477 aftaler i 2021. Der er eksempelvis 201 sygeplejersker med en seniorordning i 2022 mod 147 i 2020 – altså en stigning på 54 på 2 år. Det stigende antal seniorordninger skal ses i sammenhæng med den generelt stigende pensionsalder.

Table E.3.1: Indgåede senioraftaler opgjort på faggrupper/overenskomster

Faggruppe	Antal
Administration & IT-personale	55
Akademikere	12
Arkitekter	1
Bioanalytikere	40
Biologer	2
Ergoterapeuter	2
Ernæringsassistent	1
Farmaceuter	2
Farmakonomer	4
Fysioterapeuter	8
Husassistenter/køkkenassistenter	1
Håndværkere	17
Ingeniør	1
Jordemødre	3
Laboranter	2
Ledende personale - døgninstitutioner	1
Talepædagoger	2
Lægeseekretærer	27
Overlæger, lægelige chefer	64
Patientvejleder	1
Projektlejere	2
Psykologer	6
Pæd. personale - døgninstitutioner	7
Radiografer	5
Service medarbejdere/assistenter	38
Servicepersonale, ledende	4
Social- og sundhedspersonale	35
Sygehuslæger	3
Sygehusportører	4
Sygeplejersker	201
Sygeplejerskere	1
Tandlæger	4
Vaskeriarbejdere	3
Yngre Læger	5
Økonomaer	3
Øvrige	1
Hovedtotal	568

E.4: 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)

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 2023.

Table E.4.1: Ansatte i Region Midtjylland fordelt efter område og herkomst

	Dansk	Indvandrere og efterkommere i alt*	I alt*	% indvandrere og efterkommere
I alt	34.365	3.396	37.811	9,0%
Aarhus Universitetshospital (AS)	11.914	1.464	13.388	10,9%
Hospitalsenhed Midt (VS)	4.158	333	4.496	7,4%
Regionshospitalet Gødstrup (SR)	4.084	418	4.510	9,3%
Regionshospitalet Horsens (M)	2.075	203	2.278	8,9%
Regionshospitalet Randers (CR)	2.125	190	2.315	8,2%
Psykiatrien (YP)	3.070	301	3.373	8,9%
Socialområdet (YS)	3.004	220	3.280	6,7%
Regionshuse og Fællesfunktioner (AD)	3.935	225	4.171	5,4%
Befolkningen i Region Midtjylland	1.181.481	159.088	1.340.569	11,9%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	620.214	80.785	700.999	11,5%

* Totaler er inkl. diskretionerede

Den højeste andel af ansatte indvandrere og efterkommere er på Aarhus Universitetshospital med 10,9 %, mens Socialområdet samt regionshuse/fællesfunktioner har den laveste andel med henholdsvis 6,7 % og 5,4 %

Tabel E.4.2 Ansatte i Region Midtjylland fordelt efter faggrupper og herkomst

	Dansk	Ikke-vestlige lande	Vestlige lande	I alt	% indvandrere og efterkommere
I alt	34.365	1.265	2.131	37.811	9,0%
Sygeplejersker	9.318	333	219	9.870	5,6%
Social- og sundhedspersonale, Regioner	2.720	241	87	3.048	10,8%
Underordnede læger (reservelæger)	2.482	305	246	3.033	18,2%
Akademikere, Regioner	2.294	67	103	2.464	6,9%
Lægeseekretærer	2.035	17	19	2.071	1,7%
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever,Regioner	1.373	171	57	1.601	14,2%
Administration og it mv., Regioner	1.475	43	23	1.541	4,3%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.275	91	146	1.512	15,7%
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	1.341	48	22	1.411	5,0%
Øvrige	1.288	43	42	1.373	6,2%
Bioanalytikere	1.056	126	28	1.210	12,7%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., Reg.	772	73	22	867	11,0%
Diskretioneret	779	50	33	862	9,6%
Studerter, sygeplejevikarer/ventilatorer	653	107	44	804	18,8%
fysioterapeuter	616	12	21	649	5,1%
Rengøringsassistenter, Regioner	421	139	20	580	27,4%
Jordemødre	543	9	11	563	3,6%
Ambulanceuddannet personale, Regioner	509	8	4	521	2,3%
Syge- og sundhedspers., ledere, Regioner	502	-	-	509	1,4%
Ergoterapeuter	476	19	5	500	4,8%
Radiografer	388	41	23	452	14,2%
Håndværkere m.fl., Regioner	403	11	9	423	4,7%
Specialarbejdere mv., Regioner	181	71	28	280	35,4%
Ernæringsassistenter	211	-	-	226	6,6%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	196	13	4	213	8,0%
Farmakonomer	204	-	-	212	3,7%
Medicinstud. i underordnet lægestilling	148	12	12	172	14,0%
Laboranter	132	29	4	165	20,0%
Husassistenter, Regioner	125	17	6	148	15,5%
Socialrådgivere, Regioner	129	10	3	142	9,2%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	109	-	-	113	3,5%
Sygehusportører	92	-	-	96	4,1%

"-" = diskretioneret af Danmarks Statistik

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 17,3 % (heraf er 8,6 % med oprindelse fra vestlige lande og 8,7 % fra ikke-vestlige lande.) I gruppen af Yngre Læger udgør indvandrere og efterkommere 18,2 % af de ansatte, mens de i gruppen af overlæger og lægelige chefer udgør 15,7 % af de ansatte.

Ser man på de største medarbejdergrupper i øvrigt, udgør andelen af indvandrere og efterkommere 5,6 % af sygeplejerskerne. I den tredjestørste faggruppe, social- og sundhedspersonale, er andelen af indvandrere og efterkommere 10,8 %. De øvrige større faggrupper med høj andel af indvandrere og efterkommere er radiografer med 11,3 % og rengøringsassistenter med 18,8 %.

De faggrupper, som har lavest andel af indvandrere og efterkommere er ledere indenfor sundhedskartellet med 1,4 %. og lægesekretærer med 1,7 %. Blandt Farmakonomer og kandidat-udannede er der ingen indvandrere og efterkommere.

Tabel E.4.3 Ansatte i Region Midtjylland fordelt efter faggrupper og verdensdel

	Danmark	EU	Europa udenfor EU	Øvrige verden	I alt
I alt	34.415	849	847	1700	37.811
Sygeplejersker	9.318	128	161	263	9.870
Social- og sundhedspersonale, Regioner	2.720	59	84	185	3.048
Underordnede læger (reservelæger)	2.482	175	140	236	3.033
Akademikere, Regioner	2.294	61	52	57	2.464
Lægesekretærer	2.035	12	12	12	2.071
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever, Regioner	1.373	48	37	143	1.601
Administration og it mv., Regioner	1.475	10	26	30	1.541
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.275	118	53	66	1.512
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	1.341	15	26	29	1.411
Øvrige	1.288	29	25	31	1.373
Bioanalytikere	1.056	20	45	89	1.210
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., Reg.	772	15	26	54	867
Diskretioneret	779	25	16	42	862
Studenter, sygeplejevikarer/ventilatører	653	25	29	97	804
fysioterapeuter	616	9	15	9	649
Rengøringsassistenter, Regioner	421	20	18	121	580
Jordemødre	543	8	2	10	563
Ambulanceuddannet personale, Regioner	509	4	1	7	521
Syge- og sundhedspers., ledere, Regioner	502	2	3	2	509
Ergoterapeuter	476	2	6	16	500
Radiografer	388	9	18	37	452
Håndværkere m.fl., Regioner	403	6	6	8	423
Specialarbejdere mv., Regioner	181	24	6	69	280
Ernæringsassistenter	211	2	3	10	226
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	196	3	2	12	213
Farmakonomer	204	2	5	1	212
Medicinstud. i underordnet lægestilling	148	1	13	10	172
Laboranter	132	3	7	23	165
Husassistenter, Regioner	125	6	2	8	148
Socialrådgivere, Regioner	129	1	4	2	142
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	109	1	1	1	113
Sygehusportører	92	1	2	0	96

Af tabel E.4.3 fremgår det, at i gruppen af indvandrere og efterkommere, som er ansat i Region Midtjylland, kommer 50,0 % fra den øvrige verden (Asien, Afrika, Nordamerika, Syd- og Mellemamerika og Oceanien). 25 % kommer fra EU-lande og 25 % kommer fra Europa i øvrigt.

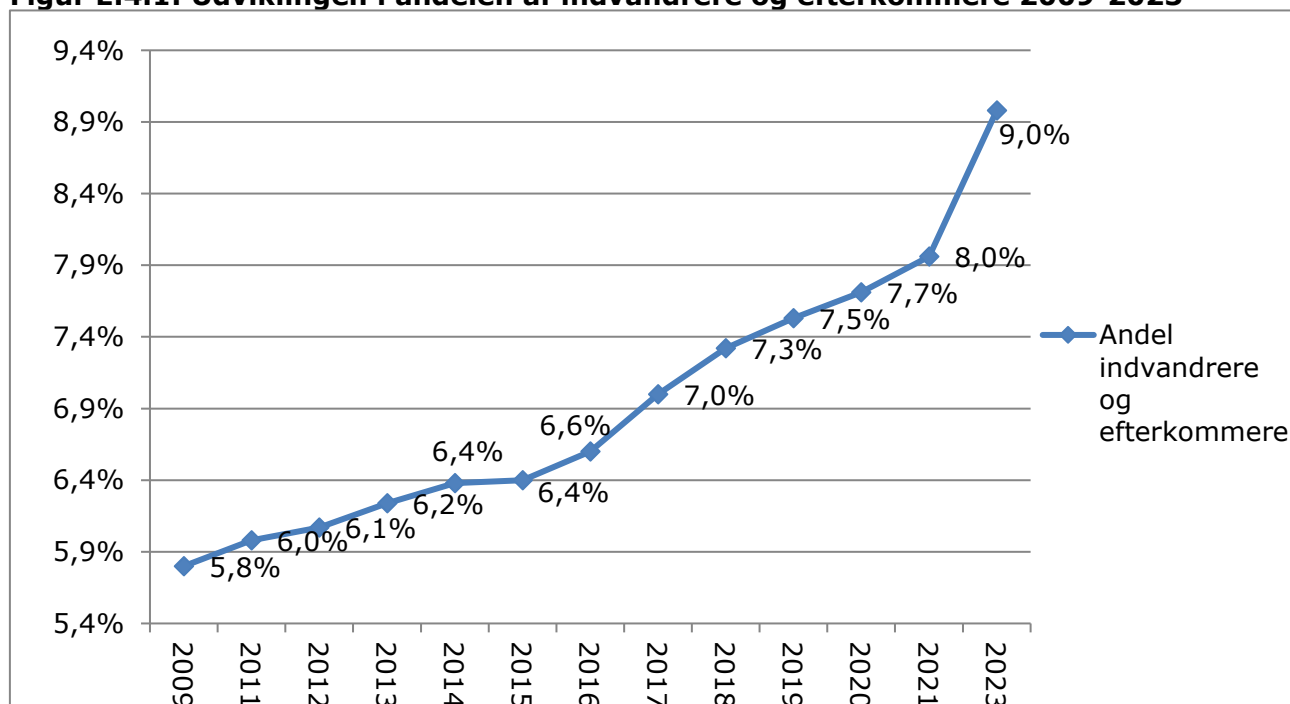
I tabel E.4.4 ses fordelingen på verdensdele på de enkelte hospitaler mv.

Tabel E.4.4 Ansatte i Region Midtjylland fordelt på hospital og verdensdel

	Danmark	EU	Europa udenfor EU	Øvrige verdens	I alt
I alt	34.415	849	847	1700	37.811
Aarhus Universitetshospital	11.914	327	312	835	13.388
Hospitalsenhed Midt	4.158	123	84	131	4.496
Regionshospitalet Gødstrup	4.084	103	111	212	4.510
Regionshospitalet Horsens	2.075	39	65	99	2.278
Regionshospitalet Randers	2.125	45	69	76	2.315
Psykiatrien	3.070	95	69	139	3.373
Socialområdet	3.054	46	75	105	3.280
Regionshuse og Fællesfunktioner	3.935	71	62	103	4.171

Samlet set er andelen af indvandrere og efterkommere blandt medarbejdere i Region Midtjylland 9,0 %. Jf. figur E.4.1 har den samlede andel været støt stigende siden 2009. Fordelingen er 11,9 % for mænd og 6,9 % for kvinder.

Ser man på sammensætningen for beskæftigede i den geografiske Region Midtjylland, udgør indvandrere eller efterkommere 11,4 %. Region Midtjylland ønsker, at personale sammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Måltallet for Region Midtjylland er derfor nu 11,4 %. Region Midtjyllands andel på 9,0 % 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 E.4.1: Udviklingen i andelen af indvandrere og efterkommere 2009-2023

Som supplement til det samlede måltal på 11,4 %, er måltallet yderligere specificeret for indvandrere og efterkommere fra henholdsvis vestlige og ikke-vestlige lande.

Tabel E.4.5 viser, at måltallet for indvandrere og efterkommere fra vestlige lande kan fastsættes til 5,0 %, og tilsvarende kan måltallet for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande fastsættes til 6,4 %. Region Midtjylland ligger med 3,3 % indvandrere og efterkommere fra vestlige lande og med 5,6 % for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande et stykke under måltallene.

Tabel E.4.5: Andel indvandrere og efterkommere fra vestlige og ikke vestlige lande

	Dansk oprindelse	Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande	Indvandrere og efterkommere i alt	I alt	% indvandrere og efterkommere - vestlige lande	% indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande
Region Midtjylland i alt	34.415	1.265	2.131	3.396	37.811	3,3%	5,6%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	620.214	35.430	45.141	80.571	700.785	5,0%	6,4%

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 37.811 dækker udover fastansatte på månedsløn også alle timelønnede og honorarlønnede. Data er bestilt i marts 2023. Danmarks Statistik kan kun levere datakørsler pr. dags dato.

Indvandrere

Indvandrere er født i udlandet. Ingen af forældrene er danske statsborgere eller 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 danske statsborgere eller 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.

F: Politiske fokusområder

F.1: Udvikling i antallet af speciallæger

Tabel F.1.1 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2012 til 1. februar 2023, fordelt på hospitalsenheder.

For Aarhus Universitetshospital gælder det særlige, at antallet af speciallæger har været "fastfrosset" siden 1. januar 2017. Der kan dog dispenseres fra denne fastfrysning, eksempelvis hvis en politisk beslutning om at intensivere indsatsen på et givet område vil kræve en opnormering. Baseline er derfor blevet udvidet i perioden, bl.a. pga. regionsrådsbeslutninger om at "hjemtage" fra privat praksis, flytte funktioner fra regionshospitalerne samt oprettelse af Steno-Diabetes centeret (hører under Aarhus Universitetshospital).

F.1.1: Antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2012-2023

Hospital mv.	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aarhus Universitetshospital	772	811	829	843	836	860	843	858	894	935	955	956
Hospitalsenhed Midt	233	240	257	254	268	286	274	274	296	304	301	322
Regionshospitalet Gødstrup	196	199	209	221	234	229	244	241	262	261	279	296
Psykiatrien	131	144	144	139	146	144	151	140	136	138	126	123
Regionshospitalet Horsens	102	105	110	117	108	118	122	128	124	125	124	127
Regionshospitalet Randers	122	125	127	131	140	144	149	138	139	129	142	148
Øvrige områder*	22	22	27	25	24	29	36	34	37	17	15	16
I alt	1.579	1.644	1.703	1.731	1.756	1.810	1.819	1.813	1.878	1.909	1.942	1.988

* Øvrige Områder: Speciallæger ansat på præhospitalet, praksissektoren samt stabe og fællesfunktioner. Faldet på øvrige områder fra 2020 til 2021 skyldes at speciallæger på fondsadministrationen indtil 2020 figurerede herunder. I 2021 er de lagt til tallene på de hospitaler, der administrerer den forskning mv. speciallægen udfører.

Tabel F.1.2 viser, den procentvise årlige vækst i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2012 til 1. februar 2023.

Tabel F.1.2: Procentvis årlig vækst, fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2012-2023

Hospital mv.	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aarhus Universitetshospital	3,5%	5,1%	2,2%	1,7%	-0,8%	2,9%	-2,0%	0,1%	4,2%	4,6%	2,1%	0,1%
Hospitalsenhed Midt	-6,8%	3,0%	7,1%	-1,2%	5,7%	6,6%	-4,2%	0,0%	8,0%	2,7%	-1%	7,0%
Regionshospitalet Gødstrup	1,6%	1,5%	5,0%	5,7%	5,7%	-2,0%	6,6%	-1,2%	8,7%	-0,4%	6,9%	6,0%
Psykiatrien	0,8%	9,9%	0,0%	-3,5%	5,2%	-1,5%	4,9%	-7,3%	-2,9%	1,5%	-8,7%	-2,4%
Regionshospitalet Horsens	10,9%	2,9%	4,8%	6,4%	-7,5%	9,0%	3,4%	4,9%	-3,1%	0,8%	0,8%	2,4%
Regionshospitalet Randers	1,7%	2,5%	1,6%	3,1%	6,7%	3,0%	3,5%	-7,4%	0,7%	-7,2%	10,%	4,2%
Øvrige områder*	-15,4%	0,0%	22,7%	-7,4%	-2,6%	19,1%	24,1%	-5,6%	8,8%	-54,1%	-11,%	6,7%
I alt	1,5%	4,1%	3,6%	1,6%	1,4%	3,1%	0,5%	-1,1%	4,4%	1,7%	1,7%	2,4%

* Øvrige Områder: Speciallæger ansat på præhospitalet, praksissektoren samt stabe og fællesfunktioner. Faldet på øvrige områder fra 2020 til 2021 skyldes at speciallæger på fondsadministrationen indtil 2020 figurerede herunder. I 2021 er de lagt til tallene på de hospitaler, der administrerer den forskning mv. speciallægen udfører.

Tabel F.1.3 viser antallet af ansatte speciallæger i Region Midtjylland, fordelt efter specialisering pr. 1. februar 2023.

Tabel F.1.3: Antal fuldtidsansatte læger fordelt på specialer

Speciale	1. februar 2023
Anæstesiologi	274,93
Ortopædisk kirurgi	147,13
Radiologi	132,36
Gynækologi og obstetrik	108,17
Kirurgi	103,99
Pædiatri	98,70
Intern medicin: kardiologi	92,85
Psykiatri	87,18
Neurologi	65,49
Klinisk onkologi	64,70
Intern medicin: endokrinologi	55,27
Urologi	49,19
Intern medicin: reumatologi	47,52
Almen medicin	46,36
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi	45,41
Patologisk anatomi	44,37
Oto-rhino-laryngologi	43,82
Intern medicin: lungesygdomme	41,51
Oftalmologi	39,27
Børne- og ungdomspsykiatri	36,85
Akutmedicin	36,56
Intern medicin: geriatri	32,81

Intern medicin: hæmatologi	32,36
Intern medicin: nefrologi	25,00
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	24,60
Neurokirurgi	22,80
Samfundsmedicin	22,22
Intern medicin: infektionsmedicin	21,55
Karkirurgi	19,40
Intern medicin	18,71
Klinisk biokemi	17,00
Thoraxkirurgi	16,00
Dermato-venerologi	13,80
Klinisk genetik	12,80
Plastikkirurgi	10,00
Klinisk mikrobiologi	9,90
Klinisk farmakologi	8,90
Arbejdsmedicin	8,50
Klinisk immunologi	7,00
Samfundsmedicin/arbejdsmedicin	2,60
I alt	1987,581987,58

Definitioner og afgrænsninger

Indeholdt i datagrundlag: Indeholder alle speciallæger med et ansættelsesforhold i Region Midtjylland, der ifølge Sundhedsstyrelsens autorisationsregister har en anderkendt specialisering

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor for perioderne april 2011 til april 2015. BI-rapporten "specialer og autorisationer" siden april 2016. Data fra BI-rapporten "specialer og autorisationer" sker 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: [Specialer og autorisationer: For-side - BI Portal \(onerm.dk\)](#)

F.2: Udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger

Antallet af lægelige uddannelsesstillinger er i vid udstrækning styret via en landsdækkende dimensioneringsplan. Det konkrete antal lægelige videreuddannelsesstillinger i Region Midtjylland afspejler blandt andet, hvordan rekrutteringsmulighederne er inden for lægeområdet, ligesom det giver et billede af et af de områder, hvor regionens enheder udfører en stor uddannelsesmæssig opgave.

De lægelige uddannelsesstillinger:

Klinisk Basisuddannelse er en ét-årig ansættelse med to seks måneders forløb, hvorefter retten til selvstændigt virke opnås. Alle medicinstuderende, der opnår autorisation fra et dansk universitet, har via en national fordelingsnøgle af uddannelsesstillingerne ret til at få en KBU-stilling i Danmark.

Introduktionsstilling er 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.

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

I Danmark tager det gennemsnitligt lidt mere end 10,5 år, fra en dansk uddannet læge opnår autorisation til pågældende har afsluttet sin hoveduddannelsesstilling. Den færdiguddannede speciallæge er i gennemsnit ca. 40 år gammel.

Region Midtjylland

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 således forankret i Videreuddannelsesregion Nord, der dækker både Region Midtjylland og Region Nordjylland. Der er dermed mange hoveduddannelsesstillinger, der indeholder delansættelser i begge regioner.

Der er i 2022-2023 implementeret nye IT-systemer i Videreuddannelsesregion Nord, hvorfor der er ændret i praksis for opgørelse af data. Det har ikke været muligt at benytte den tidligere praksis i det nye IT-system, hvorfor den historiske periode er fjernet i tabel F.2.1 og F.2.2.

Tabel F.2.1 viser, antallet af læger som ansættes i uddannelsesstillinger i Region Midtjylland. Uddannelsesstillinger i almen medicin er ikke medtaget i nedenstående tabel, da personaleredegørelsen for Region Midtjylland traditionelt set ikke omhandler almen praksis.

Tabel F.2.1: Antal læger der starter i uddannelsesstillinger i Region Midtjylland

Uddannelsesstilling	2022
Klinisk Basisuddannelse*	266
Introduktionsstillinger	383
Hoveduddannelsesforløb **	154

* Indeholder 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 Midtjylland.

Tabel F.2.2 viser, hvor mange læger der er ansat i hoveduddannelsesstillinger pr. den 31. december i Region Midtjylland. Tallet er således et udtryk for summen af aktive hoveduddannelseslæger (uanset hvor langt de er kommet i deres uddannelse) i Region Midtjylland. Uddannelsesstillinger i almen medicin er ikke medtaget i nedenstående tabel, da personaleredegørelsen for Region Midtjylland traditionelt set ikke omhandler almen praksis.

Tabel F.2.2: Antal aktive hoveduddannelseslæger i Region Midtjylland

	2022
Hoveduddannelsesforløb	733

Tabel F.2.3 viser, den fremtidige udvikling af speciallæger i Region Midtjylland. Det er under forudsætningen om, at speciallægeudviklingen i Region Midtjylland følger den udvikling, som Sundhedsstyrelsen forventer på landsplan. Desuden bygger den på de forudsætninger, der er indbygget i Sundhedsstyrelsens lægeprognose 2021-2045. Fremskrivningen skal altså ses som et forsigtigt bud på den fremtidige udvikling.

Tabel F.2.3: Udviklingen i antal speciallæger Region Midtjylland.

Speciale	RM beregnet 2025	RM beregnet 2030	RM beregnet 2035	Vækst 2021-2035
Akutmedicin	41,51	95,82	155,96	384,3%
Almen Medicin	47,72	56	65	45,3%
Anæstesiologi	283,91	296	315	18,2%
Arbejdsmedicin	7,64	9,41	11,99	45,1%
Børne- og ungdomspsyk.	45,10	58	69	93,9%
Dermato-venerologi	14,31	16	19	40,0%
Gyn. og obstetrik	111,76	120	129	23,2%
Intern medicin	16,76	13	11	-47,3%
IM: Endokrinologi	58,70	66	72	39,1%
IM: Gastro. og Hep.	48,89	56	63	50,2%
IM: Geriatri	37,50	48	60	109,2%
IM: Hæmatologi	34,62	39,72	44,82	48,19%
IM: Infektionsmedicin	23,52	27	31	57,3%
IM: Kardiologi	97,75	107	117	32,3%
IM: Lungesygdomme	44,56	54	67	72,0%
IM: Nefrologi	26,34	30	34	44,8%
IM: Reumatologi	49,36	57	67	45,9%
Karkirurgi	19,78	22	25	32,0%
Kirurgi	106,63	112	118	16,5%
Klinisk biokemi	18,46	22	26	64,0%
Klinisk farmakologi	9,95	12,21	14,20	78,3%
Klinisk fys. og nukl.med.	26,40	29,72	32,41	41,4%
Klinisk genetik	14,11	18,76	23,40	101,5%
Klinisk immunologi	7,25	8,23	9,46	40,0%
Klinisk mikrobiologi	10,15	10,98	11,55	19,7%
Klinisk onkologi	71,96	88,94	105,73	81,8%
Neurokirurgi	22,47	22,03	21,59	-6,7%

Neurologi	69,19	81,66	93,24	50,4%
Oftalmologi	41,01	46,00	50,37	34,0%
Ortopædisk kirurgi	149,88	153,72	162,21	12,3%
Oto-rhino-laryngologi	45,54	49,90	54,07	28,2%
Patologisk ana. og cyt.	47,55	56,61	66,31	60,2%
Plastikkirurgi	11,01	12,88	14,62	61,0%
Psykiatri	90,40	105,97	127,23	51,2%
Pædiatri	102,98	112,71	121,26	28,2%
Radiologi	141,99	163,80	186,13	50,9%
Retsmedicin	-	-	-	-
Samfundsmedicin	23,77	26,91	31,35	50,9%
Thoraxkirurgi	16	15,60	16	0,0%
Urologi	52,01	58,06	66,00	41,9%
I alt	2088,47	2378,98	2708,23	42,99%

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

F.4: Serviceområdet

Regionsrådet besluttede kort efter regionens dannelse at indføre og udbrede "serviceassistent-konceptet". Konceptet indebærer, at alle servicemedarbejdere som udgangspunkt skal have en formel erhvervsuddannelse som serviceassistent. Meningen var og er, at de erhvervsuddannede serviceassistenter skal erstatte sygehusportører, servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse, rengøringsassistenter og husassistenter.

Den udvikling regionsrådet gennem årene har ønsket at følge, er forskydningen mellem grupperne, så man kan følge, om de tidligere medarbejdergrupper på serviceområdet bliver erstattet af erhvervsuddannede serviceassistenter i overensstemmelse med regionsrådets målsætning. Regionsrådet godkendte i januar 2021 en tilføjelse til konceptet, således at der er opmærksomhed på, at der er en række områder, hvor en erhvervsuddannelse som serviceassistent ikke opfylder de kompetencemæssige behov i forhold til arbejdsopgaverne. Det er typisk områder uden patientkontakt, som f.eks. depoter/lagre, intern transport af varer, indkøbsfunktioner m.v. som derfor kan være undtagelser.

Som det ses i tabel F.4.1 er andelen af erhvervsuddannede serviceassistenter steget markant siden 2010 og er fortsat stigende.

Tabel F.4.1 Udviklingen på serviceområdet fra 1.8.2010 til 1.11.2022

Personalegruppe	Serviceområdet									
	2022		2021		2020		2015		2010	
	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	1.614	62,2	1.544	61,8	1.384	56,2	751	29,0	412	13,7
Husassistenter	184	7,1	166	6,6	169	6,9	154	5,9	206	6,8
Rengøringsassistenter	491	18,9	444	17,8	457	18,5	597	23,0	900	29,9
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	233	9,0	248	9,9	343	13,9	862	33,3	1.168	38,8
Sygehusportører	71	2,7	98	3,9	111	4,5	227	8,8	328	10,9
I alt	2.593	100	2.500	100	2.464	100	2.591	100	3.014	100