

Personaleredegørelse 2021

Region Midtjylland
Koncern HR

Forord

Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2021 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 2021, 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, sygeplejesker og serviceassistenter.

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

Med venlig hilsen



Med venlig hilsen

Pernille Blach Hansen
Regionsdirektør

Indholdsfortegnelse

Forord	1
Personalestatistikker 2021 – kort om opgørelserne	3
A. Hvem er vi?.....	4
A.1: Antal, køn og alder	4
A.2: Region i balance - placering af regionale arbejdspladser og de ansattes bopæl	9
B. Rekruttering og fastholdelse	12
B.1: Personaleomsætning.....	12
B.2: Udvikling i personaleforbrug 2014-2021.....	17
B.3: Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede.....	25
B.4: Vakanceopgørelse.....	29
C. Løn	30
C1: Lønudviklingen i Region Midtjylland	30
D. Fravær	37
D.1: Sygefravær	37
D.2: Barsel.....	48
D.3: Arbejdsskader.....	49
E: Mangfoldighed	55
E.1: Ligestilling og kønsfordeling	55
E.2: Det sociale kapitel – ansatte på særlige vilkår.....	58
E.3: Seniorordninger.....	60
F: Fokusområder.....	61
F.1: Udvikling i antallet af speciallæger.....	61
F.2: Udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger	64
F.3: 1000 flere sygeplejersker og til- og afgang for sygeplejersker.....	67
F.4: Serviceområdet	70

Personalestatistikker 2021 – 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 2021, mens der f.eks. vedr. sygefravær ses på tal for hele året og de første måneder af 2022 pga. Covid-19. 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).

Der er i personaleredegørelsen 2021 anvendt navnet "Regionshospitalet Gødstrup" – selvom Hospitalsenheden Vest reelt først fik nyt navn pr. 1. februar 2022.

A. Hvem er vi?

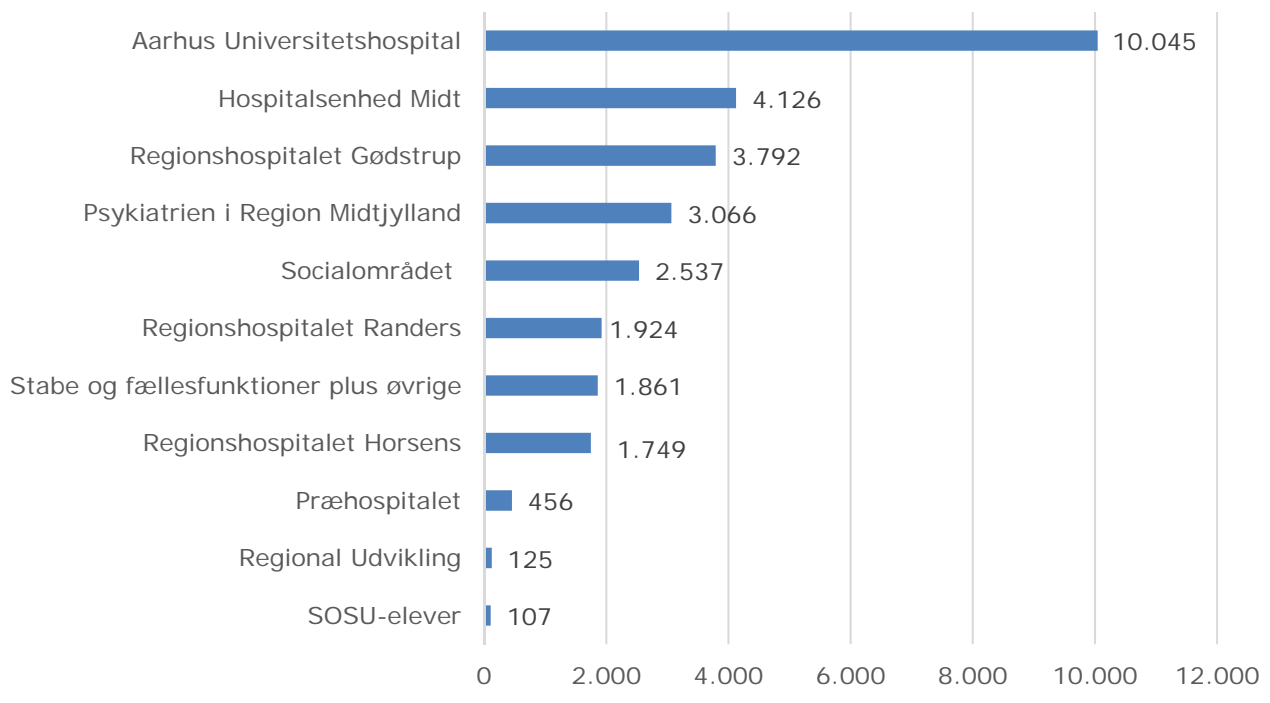
A.1: Antal, køn og alder

Fuldtidsstillinger på enheder

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland (omregnet til fuldtidsstillinger) pr. november 2021 var 29.788 (øjebliksbillede). Opgørelsen omfatter alle former for ansættelser og dermed alle ansatte, der modtog løn fra Region Midtjyllands enheder (månedslønnet og timelønnet personale inkl. ansatte på særlige vilkår, elever, fondaflønnede mv.).

Fordelingen på enheder fremgår af figur A.1.1:

Figur A.1.1: Antal fuldtidsstillinger – november 2021



Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Den klart største faggruppe er sygeplejersker med 8.239 fuldtidsstillinger. De seneste års udvikling i fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper fremgår af tabel A.1.1.

Tabel A.1.1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Antal fuldtidsstillinger				
Faggruppe	nov-18	nov-19	nov-20	nov-21
Sygeplejersker*	8.079	8.058	8.301	8.239
Yngre Læger	2.375	2.488	2.647	2.766
Akademikere - ekskl. psykologer	1.463	1.495	1.663	1.820
Akademikere - heraf psykologer	446	451	467	497
Lægeseekretærer	1.922	1.865	1.958	1.945
Social- og sundhedspersonale	1.795	1.835	1.785	1.898
Erhvervsuddannede serviceassistenter og –elever	1.206	1.195	1.221	1.393
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.293	1.282	1.302	1.309
Administration og It mv. (tidl. Kontor- og It-personale)	1.170	1.148	1.202	1.243
Socialpædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	1.100	1.156	1.137	1.189
Bioanalytikere	1.045	1.015	1.052	1.053
Syge- og sundhedspersonale, ledere	623	598	605	608
Fysioterapeuter	421	431	474	508
Radiografer	394	396	425	431
Jordemødre	379	393	410	426
Ergoterapeuter	334	366	405	425
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	407	396	369	420
Håndværkere m.fl.	361	375	390	407
Specialarbejdere	231	239	280	317
Ambulanceuddannet personale	1	48	67	292
Rengøringsassistenter	233	192	233	261
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis	419	454	329	257
Kandidatuddannede, sundhedskartellet *			211	251
Ernæringsassistenter	228	240	235	233
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	329	312	289	217
Farmakonomer	167	171	188	201
Socialrådgivere	94	104	106	134
Laboranter	50	54	94	129
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	107	107	106	110
Chefer	102	98	106	100
Husassistenter	81	86	98	94
Sygehusportører	112	91	99	78
Øvrige faggrupper	560	651	738	537
I alt	27.425	27.626	28.748	29.788

* 251 fuldtidsstillinger kandidatuddannede, Sundhedskartellet var tidligere talt med under øvrige syge- og sundhedspersonale – 175 fuldtidsstillinger af de kandidatuddannede har en baggrund som sygeplejerske.

Aldersfordeling og gennemsnitsalder

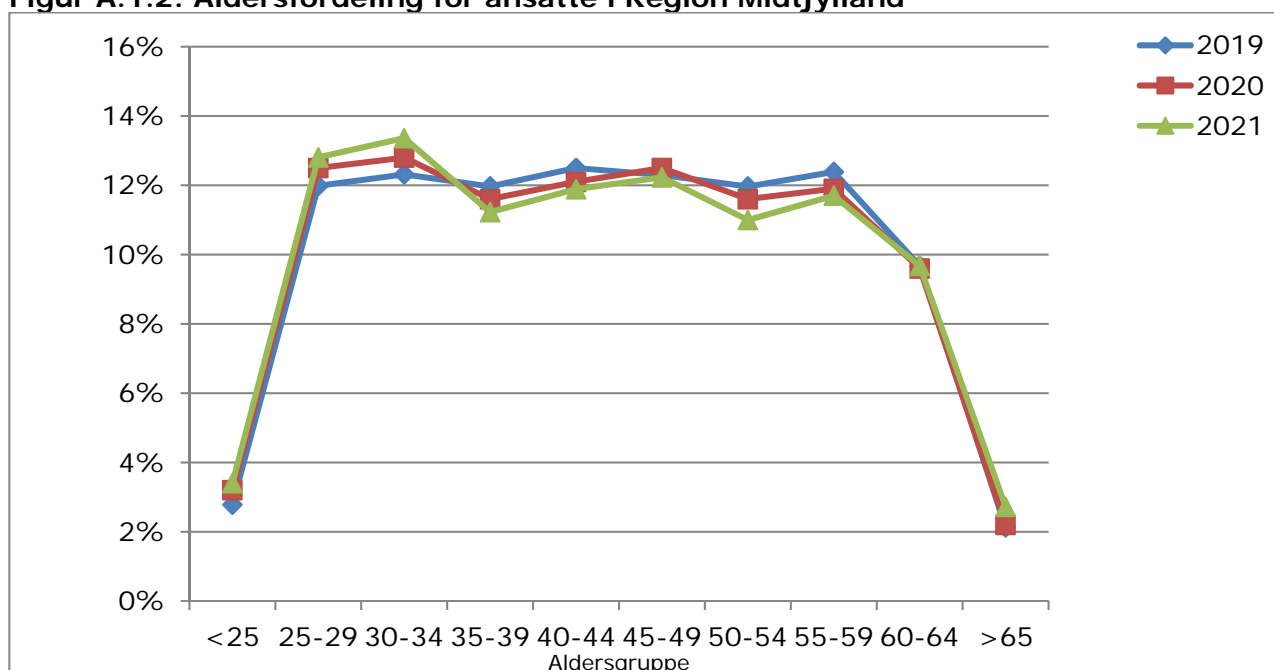
Gennemsnitsalderen i Region Midtjylland for alle ansatte var i november 2021 43,6 år. I november 2020 var gennemsnitsalderen 43,7 og i november 2019 på 43,9 år.

Gennemsnitsalderen har været ret konstant siden regionen blev dannet i 2007, men er nu svagt faldende til trods for, at pensionsalderen har været stigende.

Figur A.1.2 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland i november 2021. Det ses, at der er en meget jævn aldersfordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 35 år til 59 år. Det ses også, at andelen af de yngre ansatte under 35 år er steget de senere år, mens der er et fald i andelen af ansatte mellem 35 og 59 år.

Andelen af ansatte over 60 år ligger i november 2021 på 12,4 %, hvilket er en stigning i forhold til november 2020, hvor andelen var 11,8 %.

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 på 43,4 år, hvilket er knapt et år lavere end gennemsnitsalderen for mænd, der var 44,1 år.

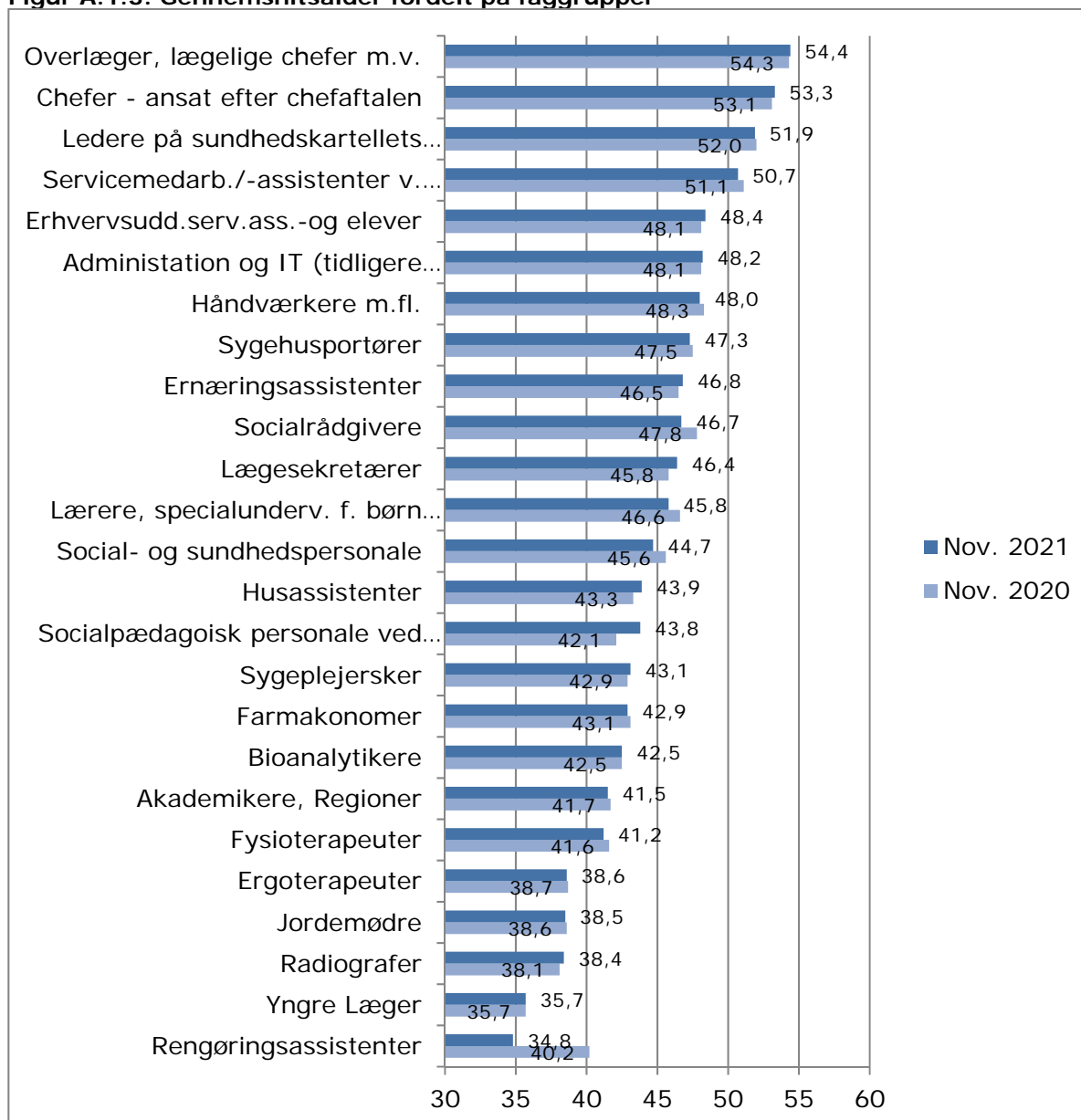
Tabel A.1.2: Gennemsnitsalder opgjort på enheder (2019-2021) og køn

Hospital/enhed	Nov. 2019 i alt	Nov 2020 i alt	Nov 2021 i alt	Nov 2021	
				Kvinder	Mænd
Aarhus Universitetshospital	44,0	43,4	43,4	43,1	44,2
Regionshospitalet Gødstrup	43,9	43,6	43,3	43,4	43,0
Hospitalsenhed Midt	45,4	45,0	44,9	45,1	44,1
Regionshospitalet Randers	43,9	43,8	43,5	43,9	41,6
Regionshospitalet Horsens	42,7	41,9	42,0	41,9	42,3
Præhospitalet	44,3	42,4	41,0	40,8	41,2
Psykiatrien	43,7	43,8	43,6	43,4	44,5
Socialområdet		43,6	43,6	43,4	44,3
Stabe og fællesfunktioner	45,7	45,2	45,2	44,4	46,7
Regional Udvikling	50,1	47,9	46,9	45,1	48,6
Region Midtjylland i alt	43,9	43,7	43,6	43,4	44,1

Gennemsnitsalder og faggrupper

Figur A.1.3 viser gennemsnitsalderen fordelt på de enkelte faggrupper. Overlægerne har den højeste gennemsnitsalder (54,4 år), efterfulgt af chefer (53,3 år) og ledere på Sundhedskartellets område (51,9 år). De yngste faggrupper er rengøringsassistenter (34,8 år) og Yngre Læger (35,7 år).

Figur A.1.3: Gennemsnitsalder fordelt på faggrupper



Mangfoldighedsbarometeret

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

- [Mangfoldighedsbarometer - 2021: Forside - BI Portal \(onerm.dk\)](#)

Tallene vedr. etnisk baggrund er ikke opdateret i mangfoldighedsbarometeret, da tallene endnu ikke foreligger. Derfor er der heller ikke et særskilt afsnit med disse data i dette års personaleredegørelse.

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 2021. 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 2021 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 2021 ud fra timenormen for måneden. I november 2021 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 2021: $((162,8+10) / 162,8) = 1,0614$. 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.

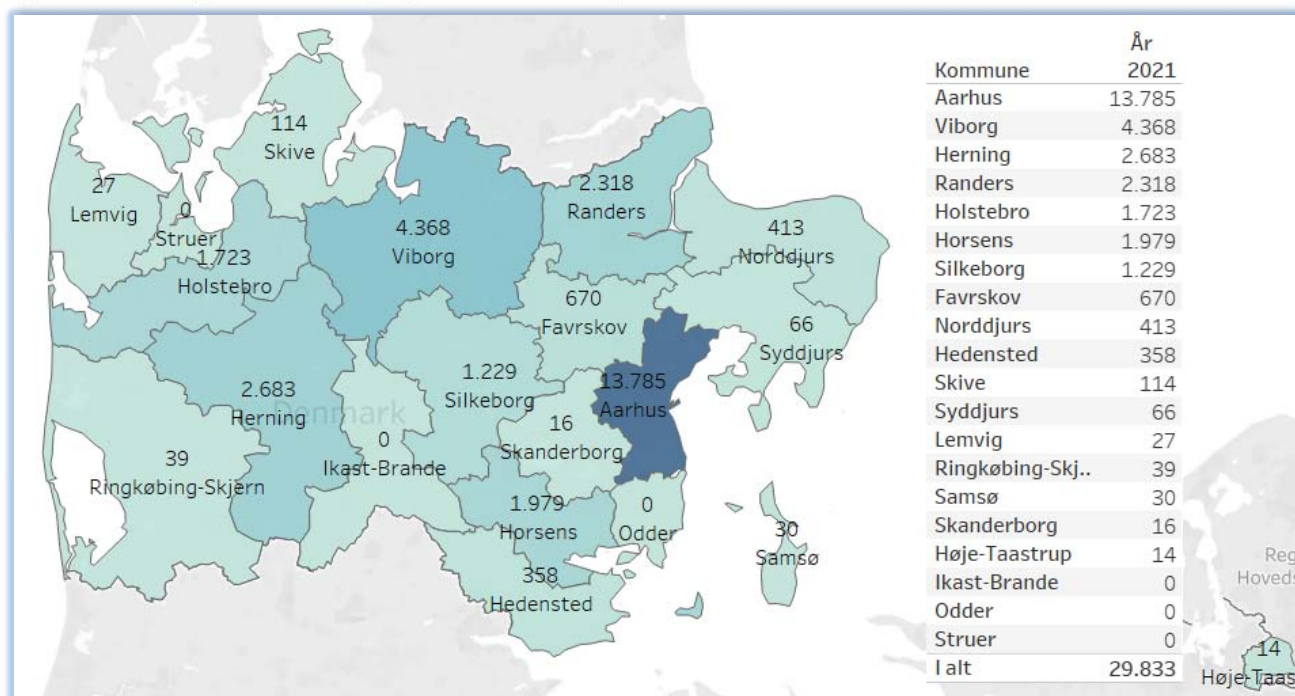
A.2: Region i balance - placering af regionale arbejdspladser og de ansattes bopæl

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 2021.

I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser?

De kommuner, der har flest regionale arbejdspladser i november 2021, er de otte kommuner, hvor de store somatiske og psykiatriske hospitalsenheder ligger (Aarhus, Viborg, Herning, Randers, Horsens, Holstebro, Silkeborg og Favrskov). Aarhus kommune havde 46 % af de regionale arbejdspladser og Viborg kommune 15 %. I tre kommuner (Ikast-Brande, Odder og Struer) var der ikke regionale arbejdspladser.

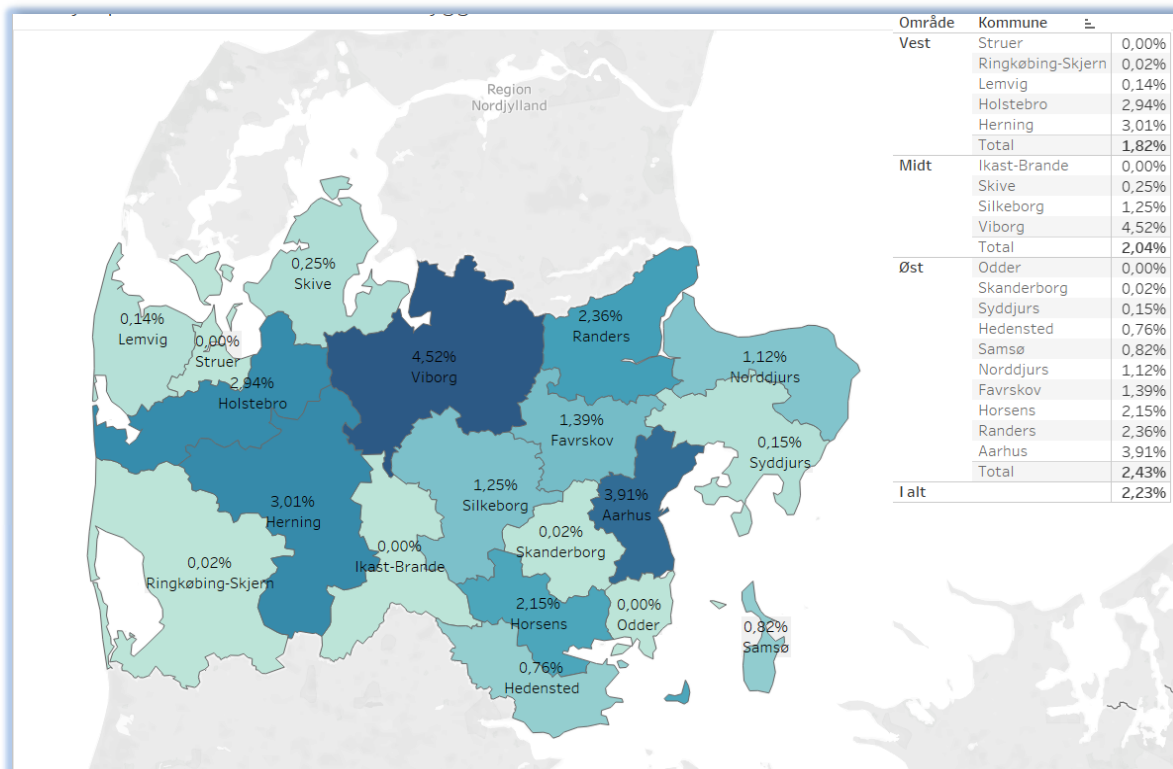
Figur A.2.1: Regionale arbejdspladser fordelt på kommuner



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

Sammenholder man antallet af regionale arbejdspladser med indbyggertallene i kommunerne, ligger Viborg kommune højest med 4,52 % og Aarhus kommune næsthøjest med 3,91 %. På tredjepladsen kommer Herning kommune med 3,01 %. Herning kommunes procentdel vil stige i opgørelsen for 2022 pga. af flytningen af Regionshospitalet i Holstebro til Gødstrup. 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.

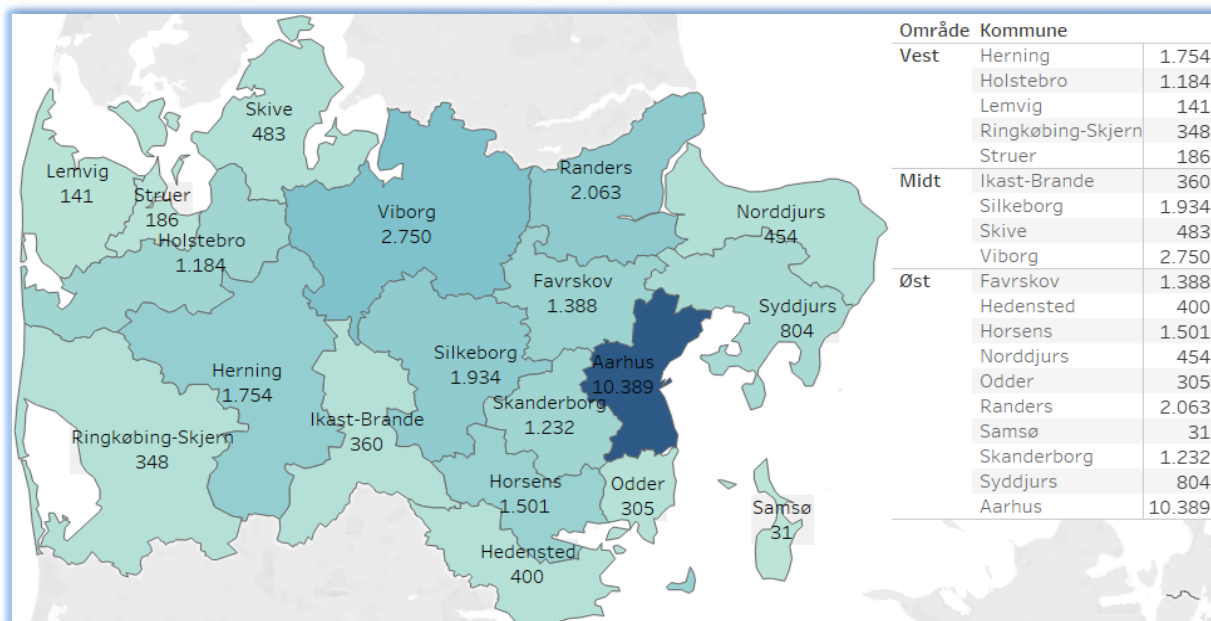
Figur A.2.2: Regionale arbejdspladser fordelt på kommuner - andel i forhold til indbyggertal



I hvilke kommuner bor de regionansatte?

Alle kommuner er repræsenteret, når man ser på, i hvilke kommuner de ansatte i regionen bor. Der bor flest regionalt ansatte i Aarhus kommune (10.389 fuldtidsansatte) og færrest på Samsø (31 fuldtidsansatte). Derudover bor der en del ansatte i kommuner uden for regionen.

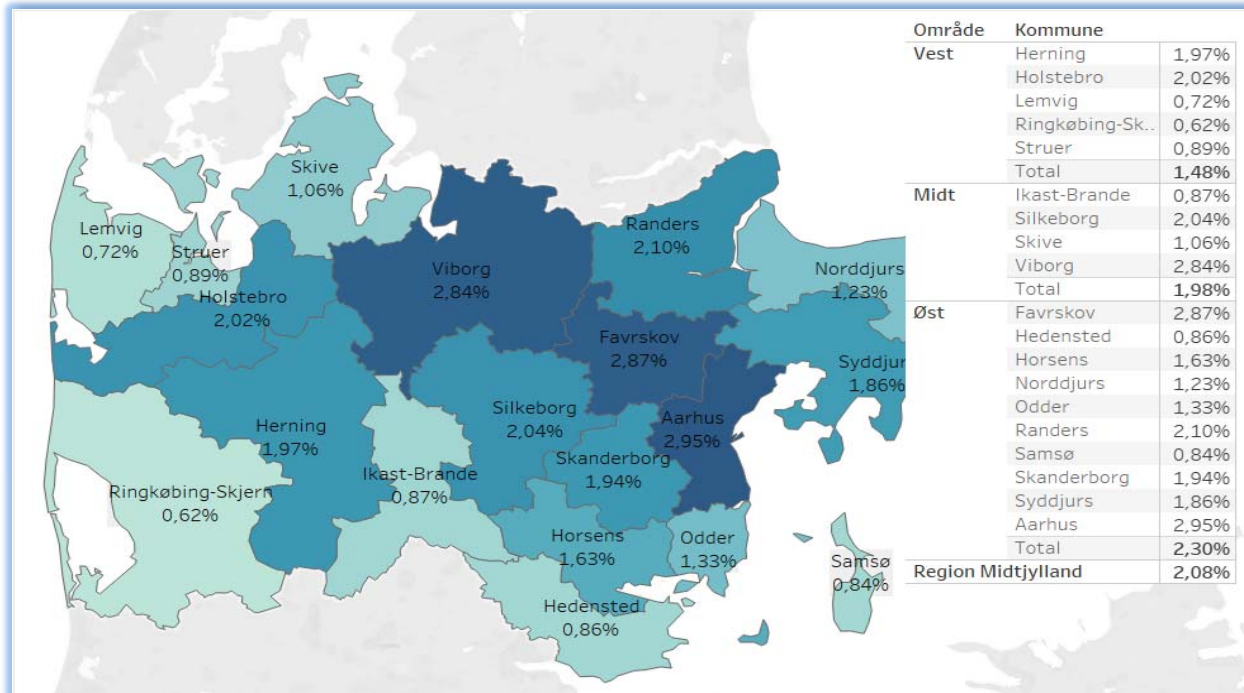
Figur A.2.3: De regionsansatte - fordelt på bopælskommuner



De regionsansattes 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 fastholdelse

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). Opgørelsen i dette afsnit sammenligner november 2021 med november 2020.

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

Tabel B.1.1 viser, at personaleomsætningen i Region Midtjylland for perioden november 2020 – november 2021 var 15,8 %. Som det fremgår af tabellen, er der i perioden november 2020 – november 2021, ligesom den forgående periode (2019-2020), en væsentlig større tilgang end afgang, hvilket skal ses i sammenhæng med Covid-19 (nye opgaver og mere personale) og indsatser som "Projekt 1000 sygeplejersker".

Som det fremgår af tabel B.1.3 senere i afsnittet er billedet det samme for alle de somatiske hospitaler.

Tabel B.1.1: Personaleomsætning på regionsniveau 2009-2021

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%

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

Tabel B.1.2: Udvikling i til- og afgangsprcent, Region Midtjylland 2009-2021

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%

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

Den særlig høje personaleomsætning på Præhospitalet skyldes en stigning i antal ansatte fra 210 til 417 pga. hjemtagelse af ambulancedriften. Antallet af ansatte vil af samme grund stige yderligere i 2022.

Tabel B.1.3: Personaleomsætning på hospital/enhedsniveau 2021

Hospital/enhed	Antal afgang	Antal tilgange	Personaleomsætning %
Aarhus Universitetshospital	1.579	1.863	17,3%
Regionshospitalet Gødstrup	767	869	21,8%
Hospitalsenhed Midt	663	818	17,5%
Regionshospitalet Randers	376	487	22,6%
Regionshospitalet Horsens	392	458	23,6%
Psykiatrien i RM	613	707	21,0%
Socialområdet	557	752	26,0%
Præhospitalet	33	250	44,4%
Stabe og fællesfunktioner	171	271	12,3%
Regional Udvikling	10	22	13,1%

Der ses på alle de somatiske hospitaler en noget større tilgang end afgang – hvilket skal ses som en direkte følge af de mange nye opgaver og personale til Covid-19 indsatsen. Ligeledes er der i perioden 2020-2021 arbejdet med "Projekt 1000 sygeplejersker". I Psykiatrien og på Socialområdet har der ligeledes været flere tilgange end afgang, hvilket skyldes en stigning i antal ansatte pga. udvidelse af kapacitet.

I tabel B.1.4 ses udviklingen i personaleomsætning pr. enhed, hvor Covid-19 påvirkningen på hospitalernes personaleomsætning ses i stigningen i 2020 og 2021. Det ses også, at de mindre enheder som Præhospitalet og Regional Udvikling nemmere kan have udsving i den samlede personaleomsætning.

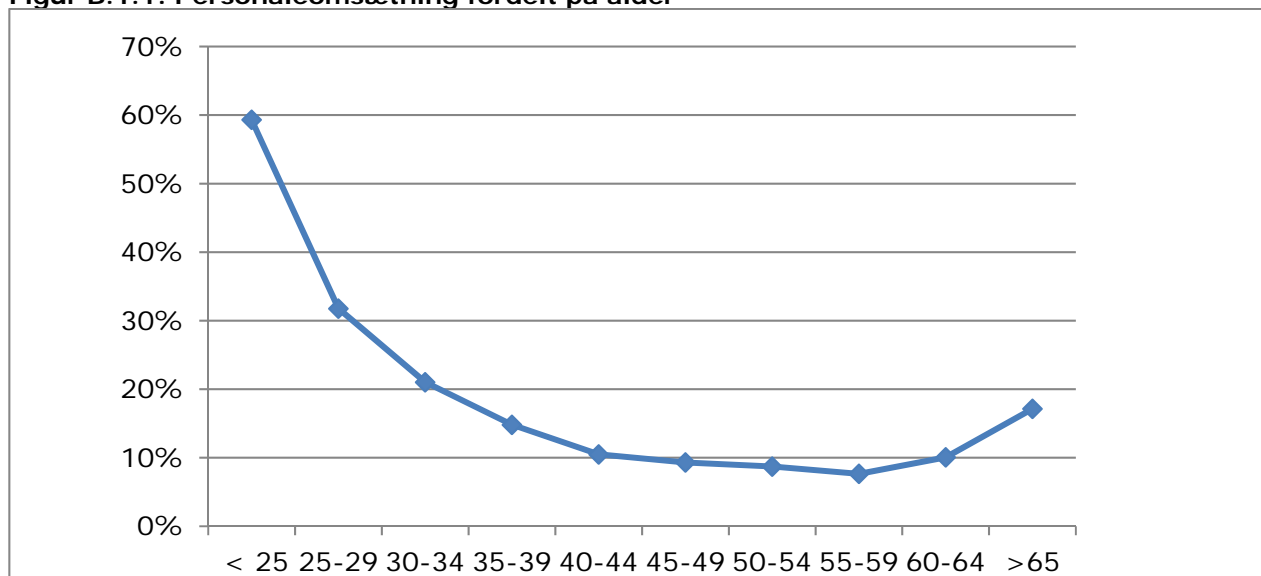
Tabel B.1.4: Udvikling personaleomsætning – hospitaler/enheder 2018-2021

Personaleomsætning %	2018	2019	2020	2021
Aarhus Universitetshospital	15,5%	16,0%	17,3%	17,3%
Regionshospitalet Gødstrup	17,3%	17,2%	19,4%	21,8%
Hospitalsenhed Midt	15,8%	16,0%	17,0%	17,5%
Regionshospitalet Randers	18,8%	19,1%	20,3%	22,6%
Regionshospitalet Horsens	21,0%	21,2%	22,0%	23,6%
Psykiatrien	19,4%	20,6%	18,8%	21,0%
Socialområdet			21,7%	26,0%
Præhospitalet	19,7%	29,0%	15,9%	44,4%
Stabe og fællesfunktioner	10,3%	11,4%	11,6%	12,3%
Regional Udvikling	13,1%	18,1%	15,5%	13,1%

Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper fremgår af figur B.1.1. Den største personaleomsætning findes i aldersgrupperne fra 18 til 34 år, men der ses også en højere personaleomsætning efter de 65 år pga. fratrædelse fra arbejdsmarkedet.

Den høje personaleomsætning blandt de yngre medarbejdere under 25 år skyldes dels, at gruppen er forholdsvis lille (70 personer ved periodens start november 2020), og kan dels forklares med den traditionelt høje mobilitet i aldersgruppen, samt at den aldersgruppe også typisk påtager sig flere vikariater. I perioden november 2020 – november 2021 har der i aldersgruppen under 25 år været 291 afgang og 671 tilgang. Det store antal tilgange skal ses i relation til Covid-19 opgaverne.

Figur B.1.1: Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætning fordelt på faggrupper

Figur B.1.2: Personaleomsætning fordeling på faggrupper – udvikling 2020 og 2021



Den højeste personaleomsætning i 2021 var blandt rengøringsassistenter (40,8%) samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere (36,4%) jf. figur B.1.2. Antallet af rengøringsassistenter er steget fra 242 til 290 som følge af Covid-19 samt ændrede regler for mulig ansættelse af ufaglærte serviceassistenter i faggruppen for erhvervsuddannede serviceassistenter/elever.

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere skyldes den høje personaleomsætning bl.a., at der dels ansættes flere vikarer, og dels, at mange unge ansættes inden de starter på uddannelsen for at sikre fortsat rekruttering til de pædagogiske uddannelser, så der på sigt sikres veluddannet pædagogisk personale til institutionerne.

Faggrupperne med den laveste personaleomsætning findes hos ledergrupperne hhv. overlæge/lægelige chefer (5,7 %), chefer (5,8%), og ledere på Sundhedskartelletts område (6,4 %).

Definitioner og afgrænsninger – personaleomsætning:

Kilde

Lokale Løndataweb 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 2020 og 2021.

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.

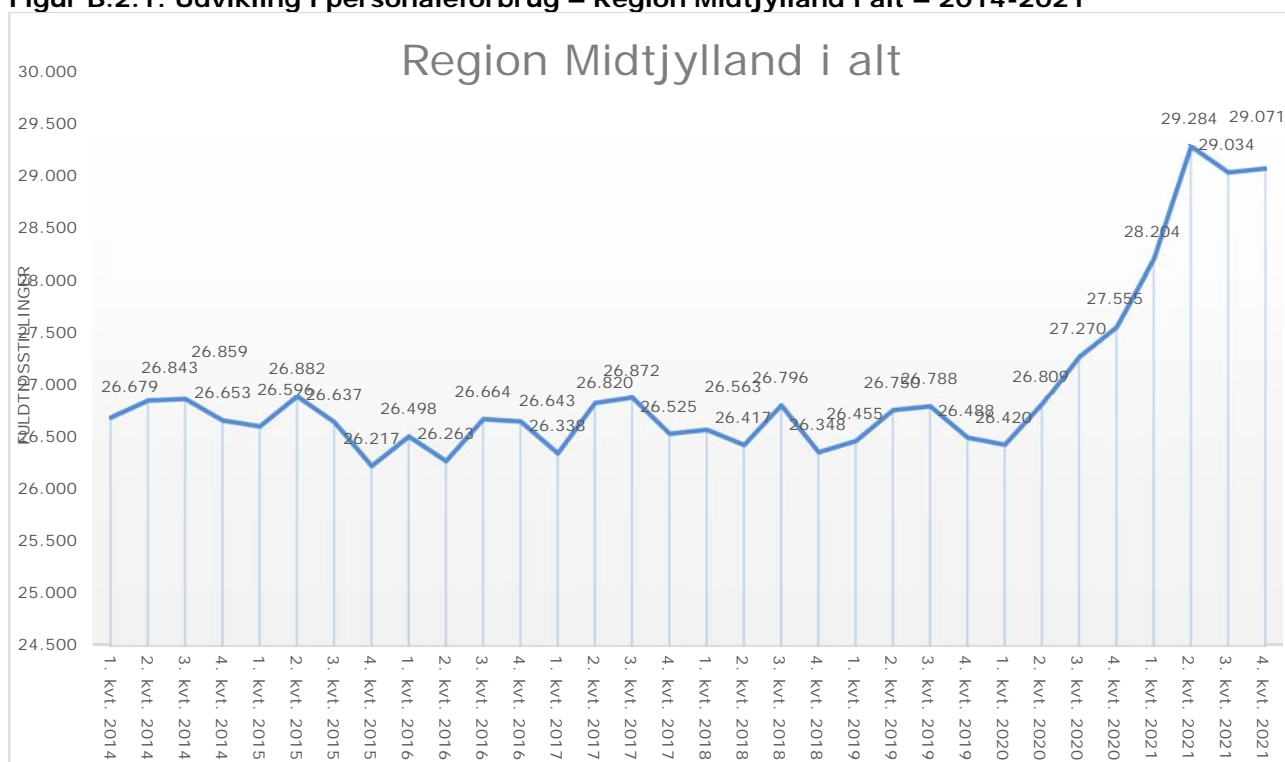
B.2: Udvikling i personaleforbrug 2014-2021

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

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.

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 – 2014-2021



Somatiske hospitaler i alt

Personale ansat på de somatiske hospitaler udgør ca. tre fjerdedele af alle ansatte i Region Midtjylland. Dermed vil udviklingen i personaleforbruget på de somatiske hospitaler stort set ligge parallelt med udviklingen i Region Midtjylland generelt. Personaleforbruget på de somatiske hospitaler udgjorde i 4. kvartal 2021 21.076 fuldtidsstillinger, hvilket er en stigning på 943 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2020. Stigningen skal, som tidligere nævnt, ses i sammenhæng med blandt andet Covid-19-indsatsen (test- og vaccine), nedbringelse af patienter, der venter på en udskudt operation og "Projekt 1000 flere sygeplejersker". I 3. kvartal 2021 blev personaleforbruget påvirket af konflikten på sygeplejerskeområdet, hvor knap 900 sygeplejersker var konfliktramte og derfor anses som fratrådt (ude af løn) i den periode strejken varede.

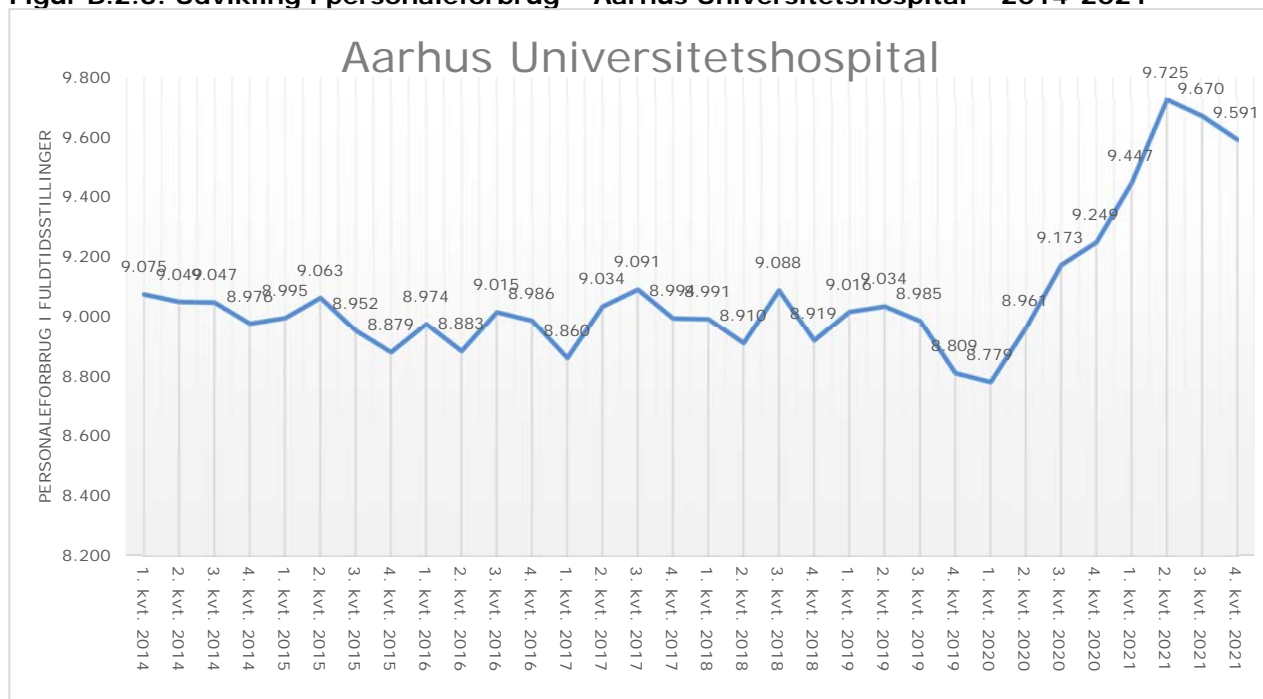
Figur B.2.2: Udvikling i personaleforbrug – Somatiske hospitaler – 2014-2021



Udviklingen for hvert af de somatiske hospitaler vises i de følgende 5 figurer.

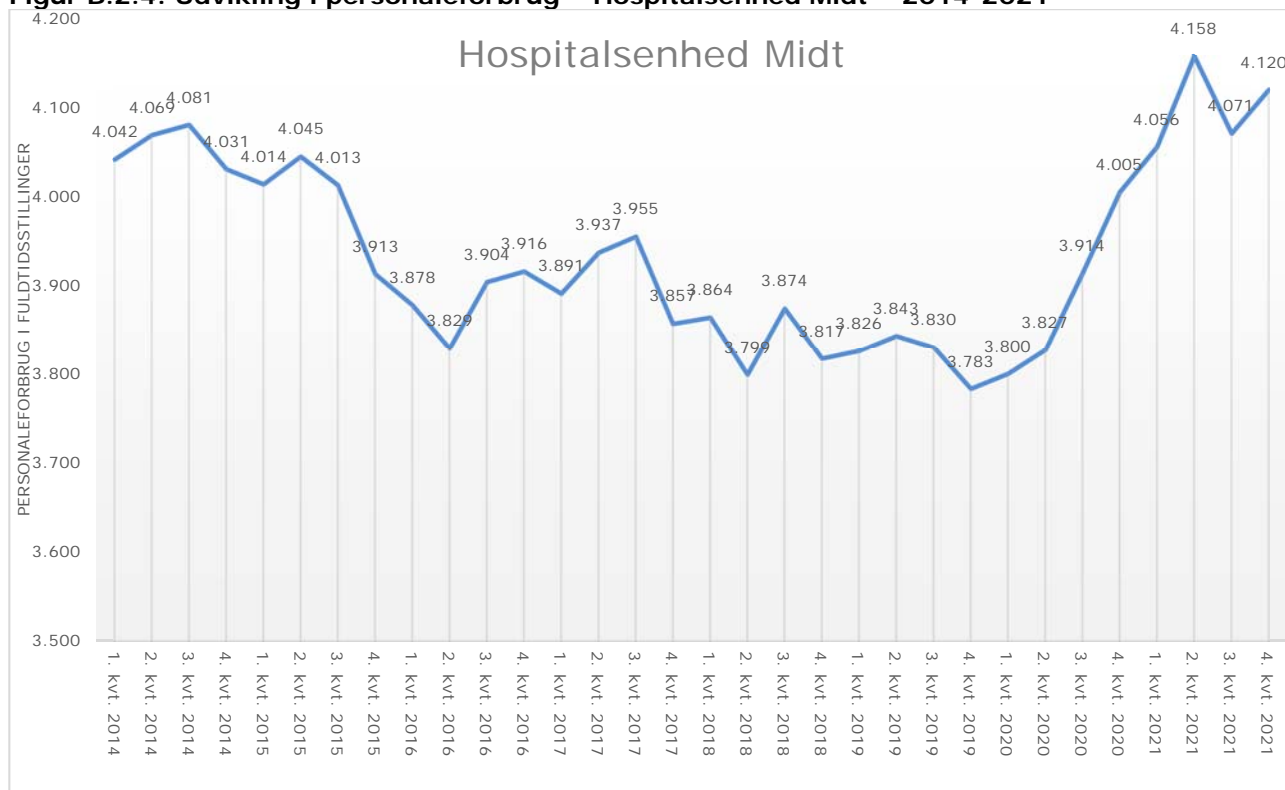
Aarhus Universitetshospital

Figur B.2.3: Udvikling i personaleforbrug – Aarhus Universitetshospital – 2014-2021



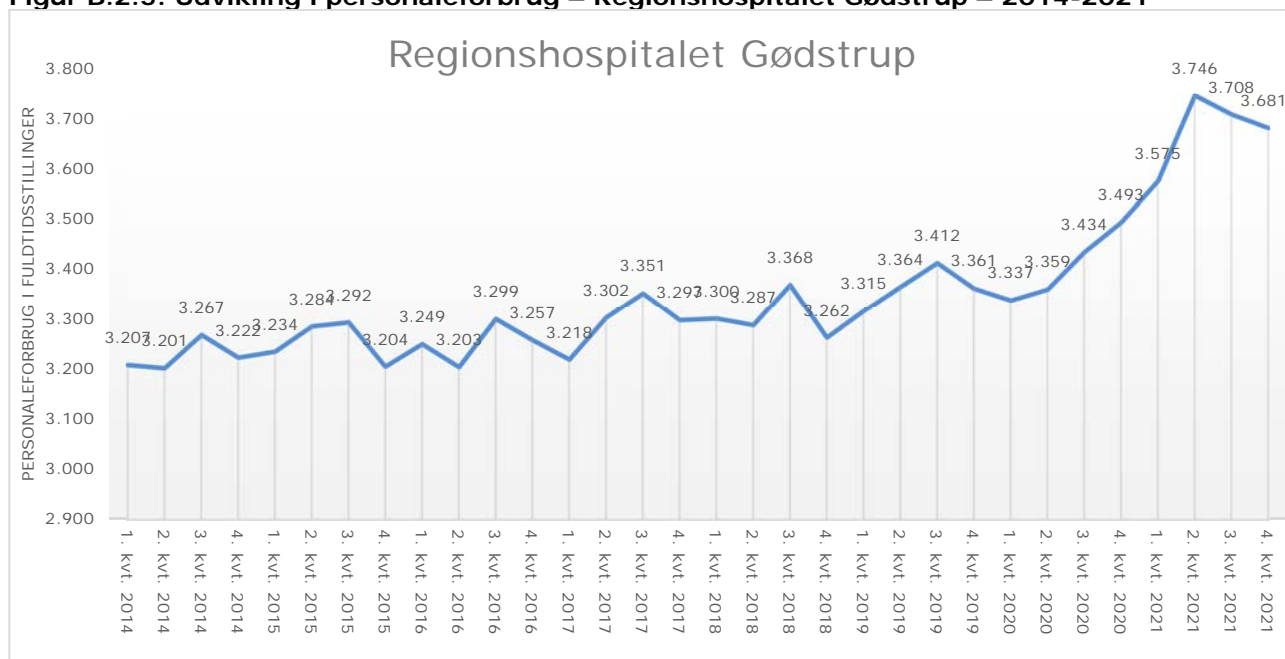
Hospitalsenhed Midt

Figur B.2.4: Udvikling i personaleforbrug – Hospitalsenhed Midt – 2014-2021



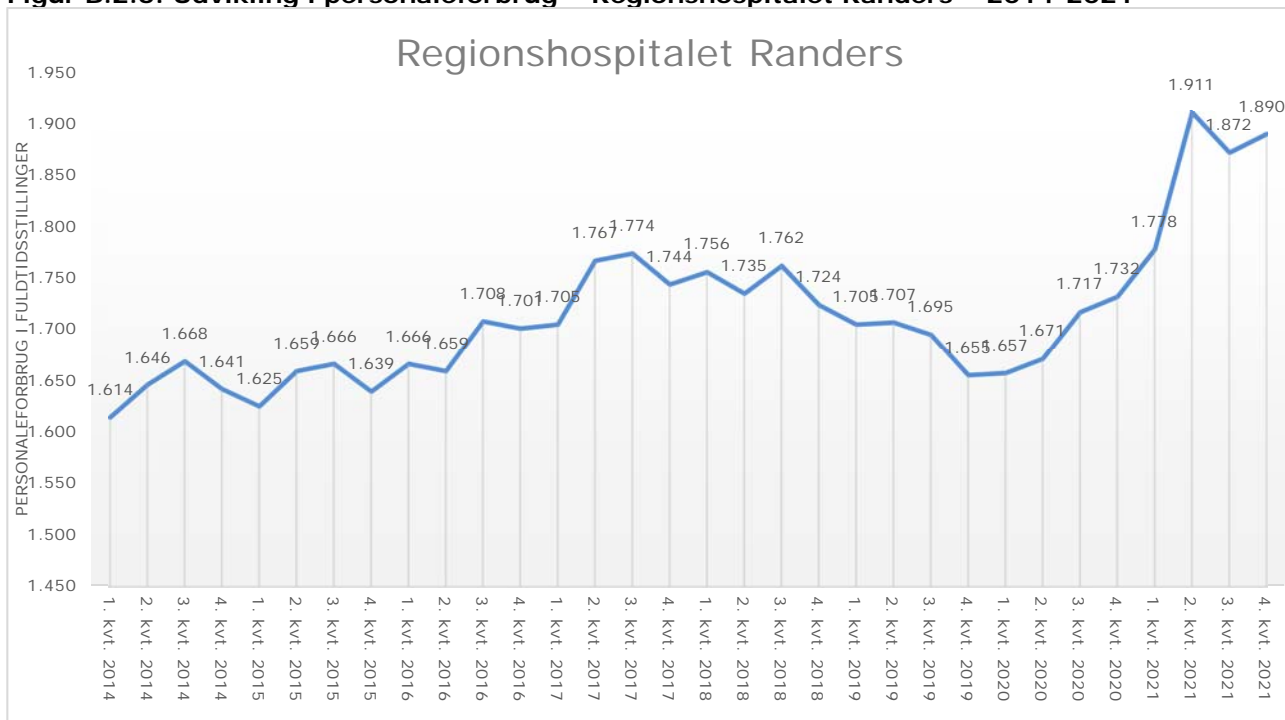
Regionshospitalet Gødstrup

Figur B.2.5: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Gødstrup – 2014-2021



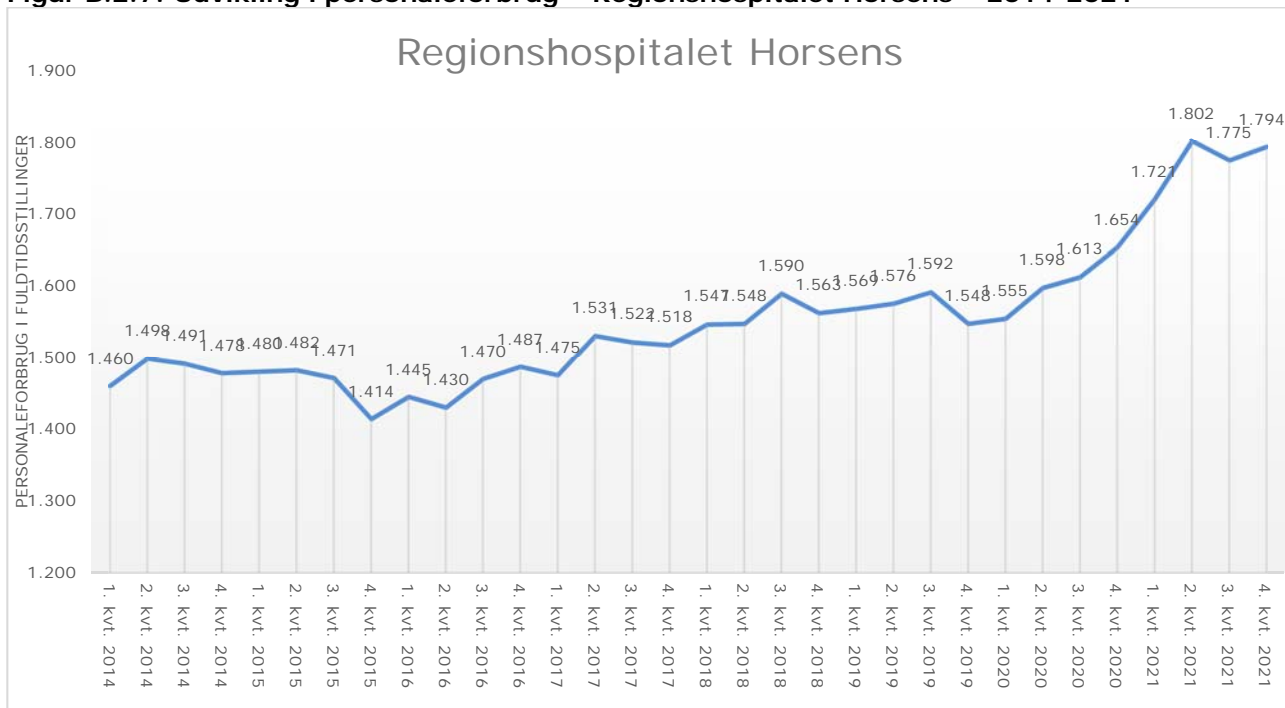
Regionshospitalet Randers

Figur B.2.6: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Randers – 2014-2021



Regionshospitalet Horsens

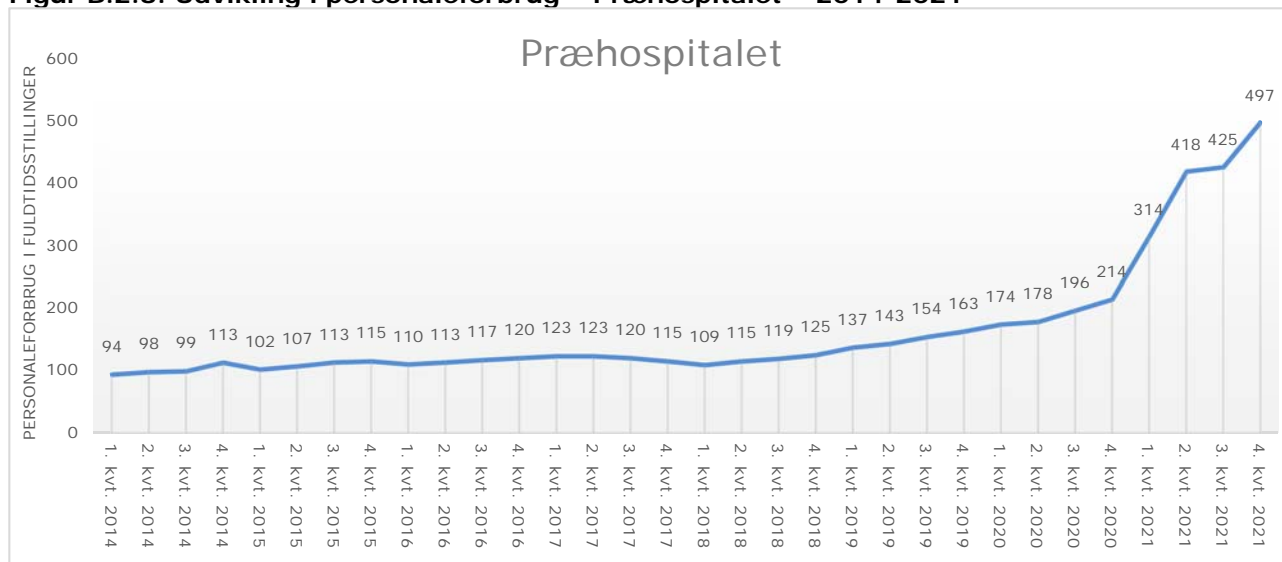
Figur B.2.7: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Horsens – 2014-2021



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 samt hjemtagning af ambulancedrift. Hjemtagning af ambulancedrift har bevirket, at personaleforbruget er steget markant i 2021, og tendensen vil fortsætte ind i 2022.

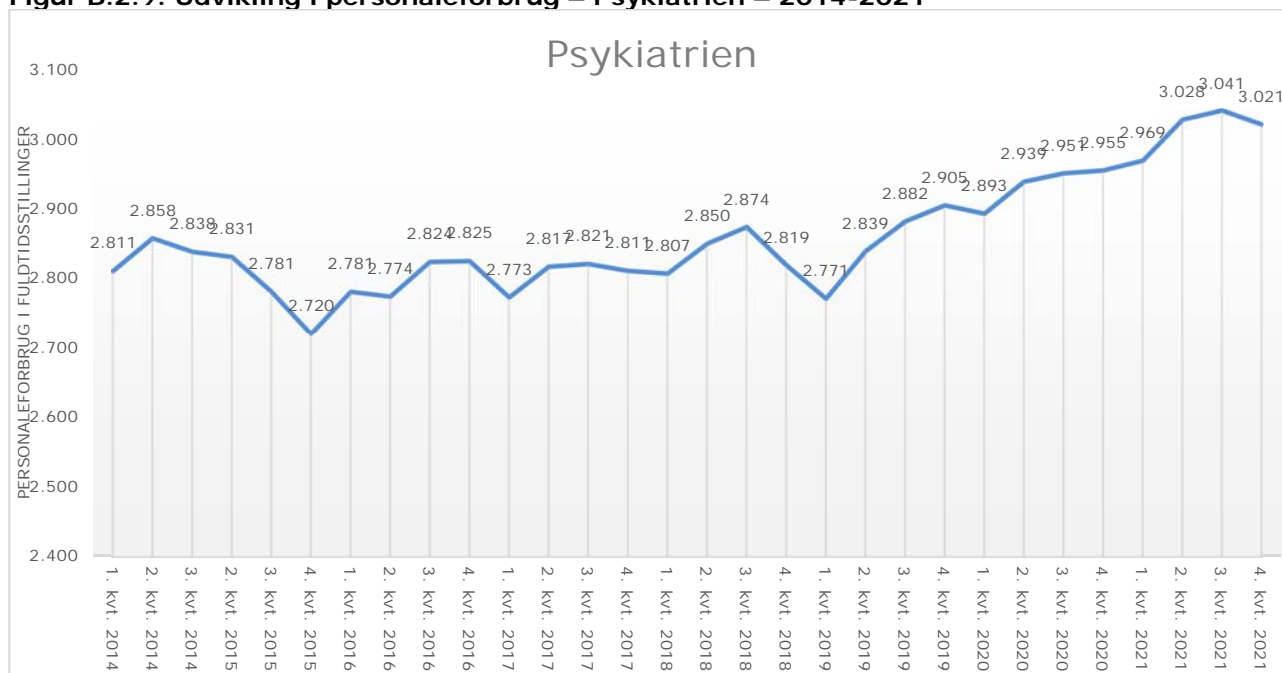
Figur B.2.8: Udvikling i personaleforbrug – Præhospitalet – 2014-2021



Psykiatrien

Personaleforbruget i Psykiatrien udgjorde i 4. kvartal 2021 3.021 fuldtidsstillinger, hvilket er 66 højere end 4. kvartal 2020. Der er en generel stigende tendens i perioden 2019-2021. 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 ansatte i Region Midtjylland.

Figur B.2.9: Udvikling i personaleforbrug – Psykiatrien – 2014-2021



Socialområdet

Personaleforbruget inden for Socialområdet udgjorde i 4. kvartal 2021 2.491 fuldtidsstillinger, hvilket var en stigning på 179 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2020. 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.

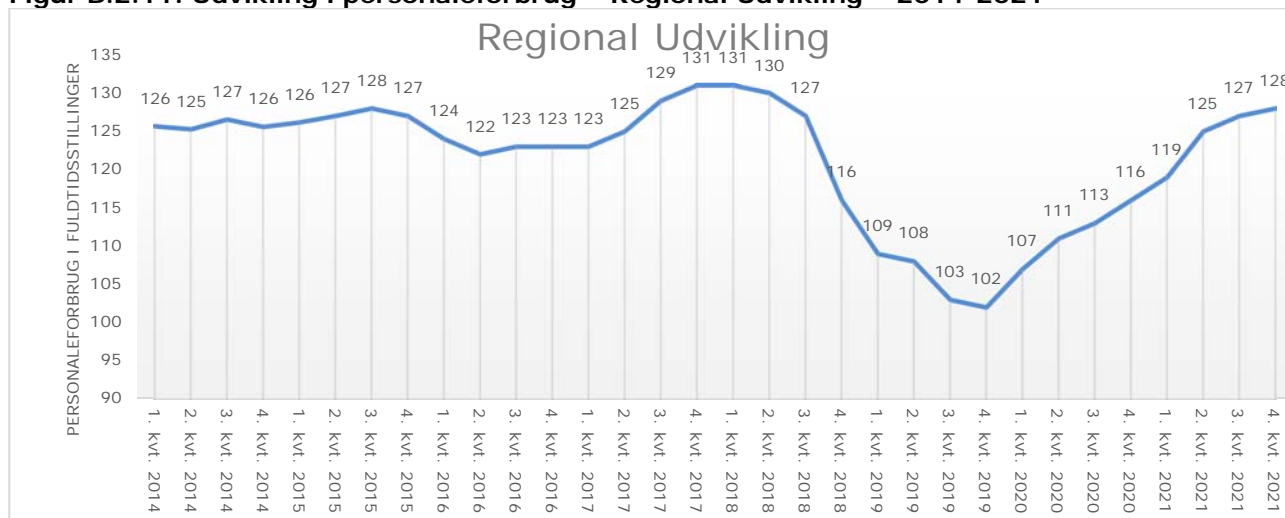
Figur B.2.10: Udvikling i personaleforbrug – Socialområdet – 2014-2021



Regional Udvikling

Der er sket en stigning i personaleforbruget i Regional Udvikling i 2020-2021 som følge af hjemtagning af 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 opgaveportefølje 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 – 2014-2021

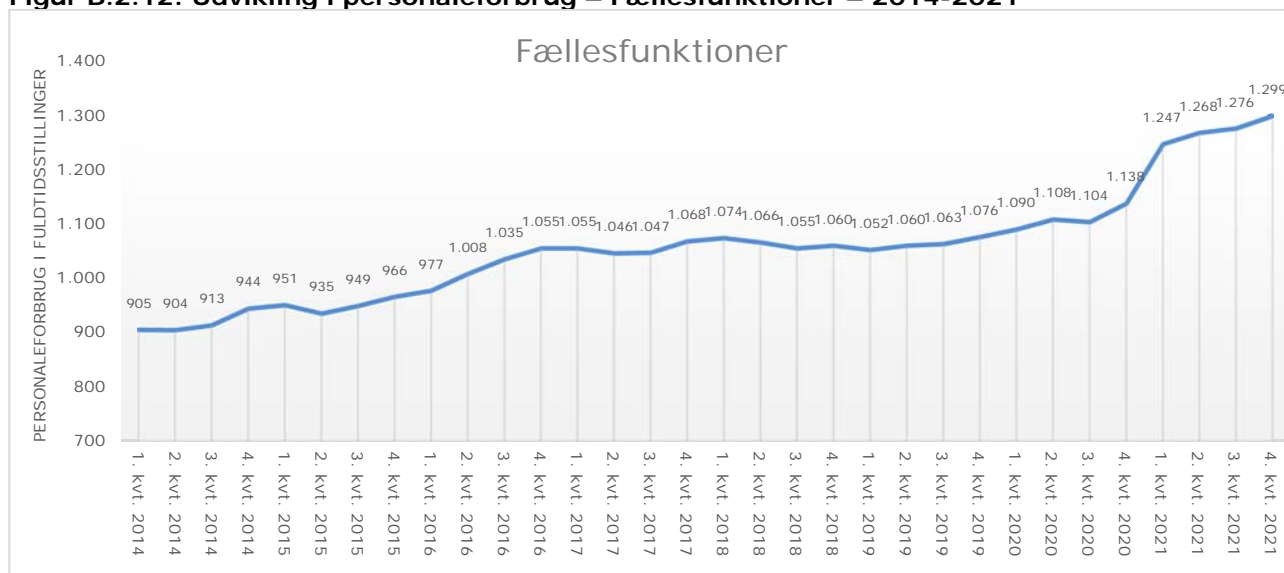


Fællesfunktioner

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

Personaleforbruget i fællesfunktionerne udgjorde i 4. kvartal 2021 1.299 fuldtidsstillinger, hvilket er en markant stigning set i forhold til 4. kvartal 2020. Stigningen er primært sket i IT, Hospitalsapoteket og RKKP.

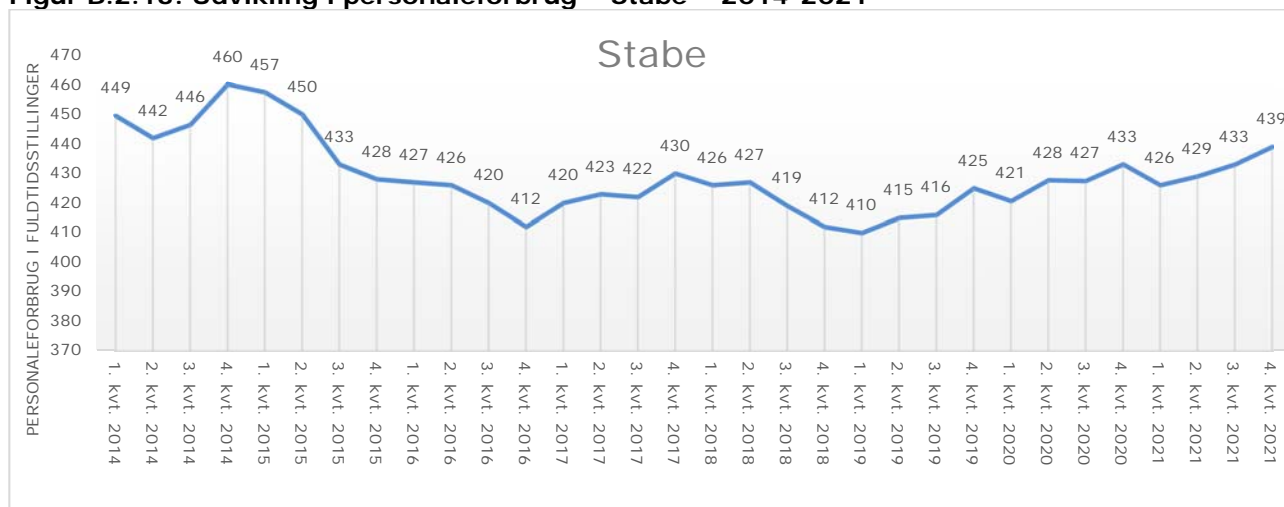
Figur B.2.12: Udvikling i personaleforbrug – Fællesfunktioner – 2014-2021



Stabe

Stabene består af Regionsekretariatet, Koncernøkonomi, Koncern HR, Koncern Kommunikation samt Sundhedsplanlægning. Indtil 2015 var Kvalitet og Sundhedsdata og Nære Sundhedstilbud også en del af stabene. Udviklingen har i perioden samlet set været ret konstant, men afdelingerne imellem har der været forskydninger, ligesom der er kommet funktioner til udefra. Forskydninger i personaleforbruget i perioden er et resultat af organisationsændringer og besparelser (herunder produktivetskrav). Personaleforbruget opgjort i 4. kvartal 2021 var 439 fuldtidsstillinger, hvilket er marginalt højere end i 4. kvartal 2020.

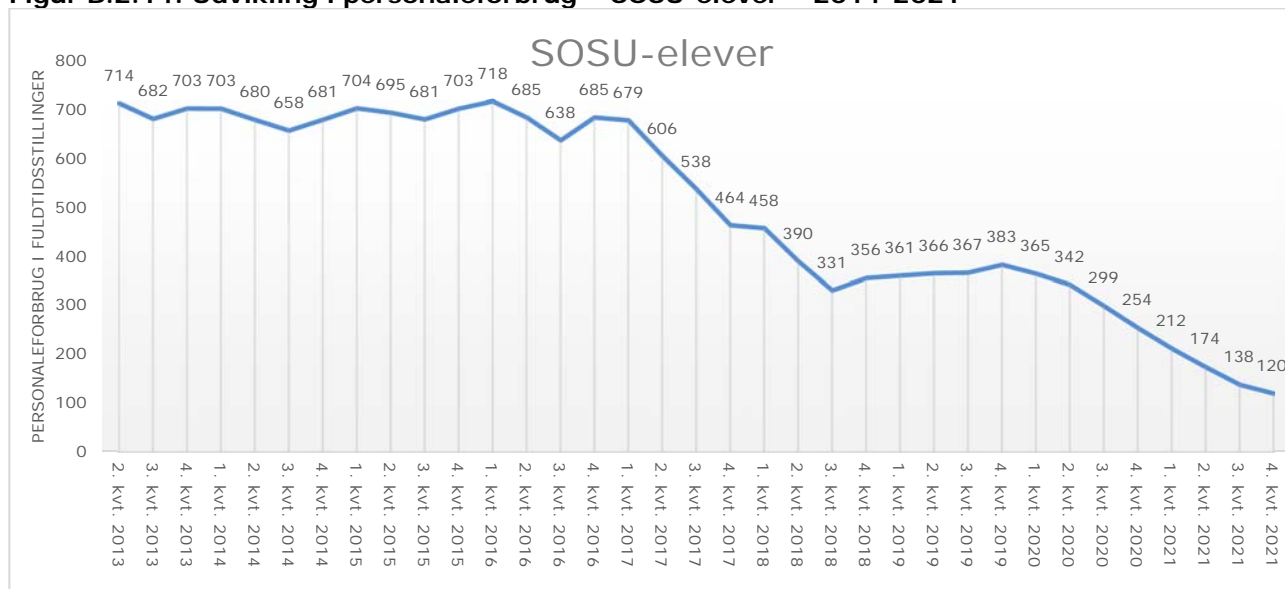
Figur B.2.13: Udvikling i personaleforbrug – Stabe – 2014-2021



SOSU-elever

Faldet i antallet af SOSU-elever i perioden 2017-2021 skyldes overgang mellem den tidligere og den nye uddannelsesordning. Fra 2020 ansættes SOSU-elever ikke længere af regionerne, men udelukkende af kommunerne. Regionerne skal dog fortsat stille praktikpladser til rådighed for SOSU-elever.

Figur B.2.14: Udvikling i personaleforbrug – SOSU-elever – 2014-2021



Definitioner og afgrænsninger

Kilde

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

Indeholdt i datagrundlag

I rapporten optælles samtlige medarbejderes 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 2021 på 1931,4 timer.

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

Udregning af personaleforbrug for en medarbejder: I 2021 var timenormen for en fuldtidsansat medarbejder som nævnt 1931,4 timer. En fastansat medarbejder på fuld tid og med 100 overarbejdstimer i løbet af 2018 vil således generere følgende personaleforbrug $(1931,4 + 100) / 1931,4 = 1,05$.

BI-rapport

Link til BI-rapporten 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.

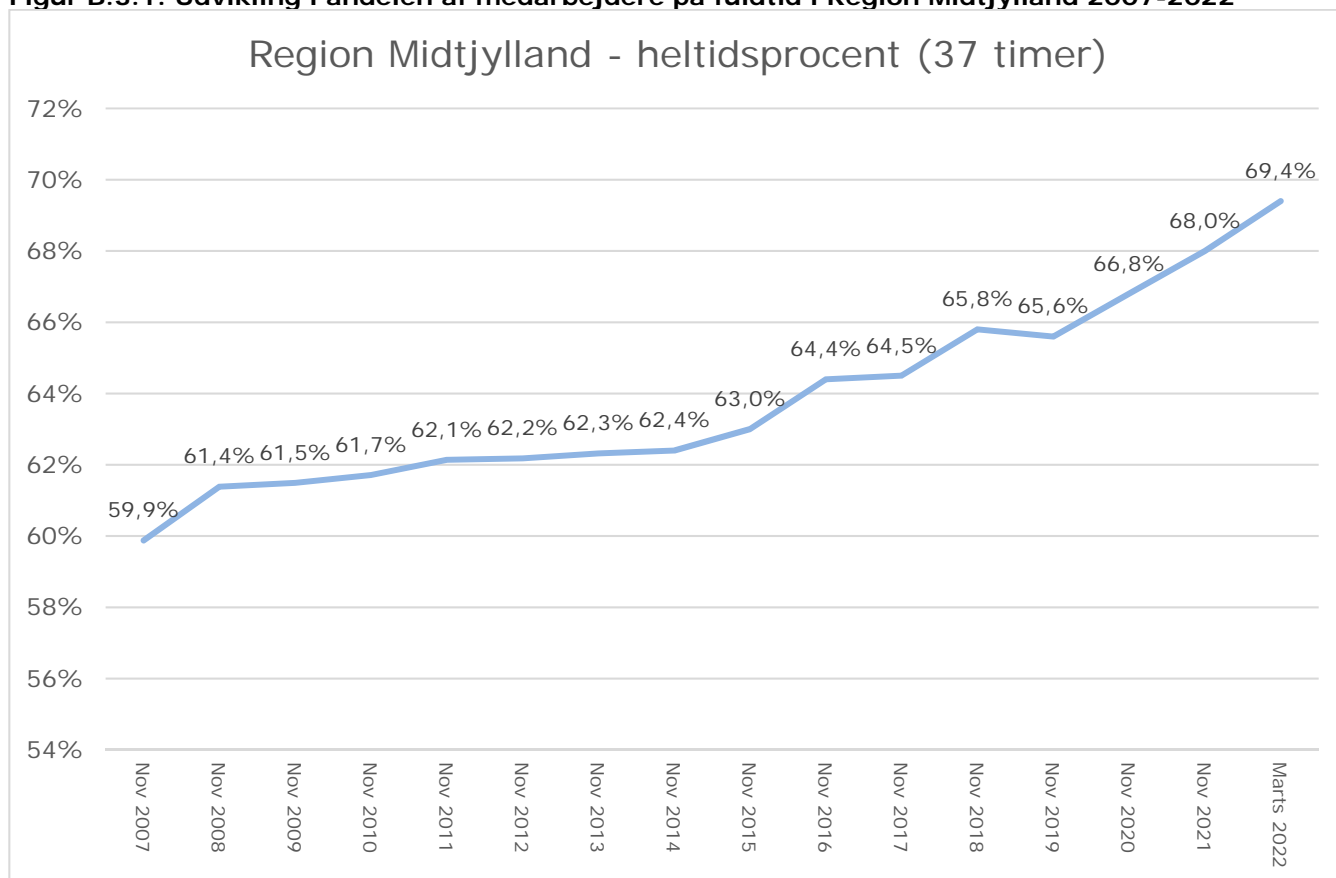
Denne aftale blev med virkning fra 1. januar 2014 suppleret med en politik om fuldtid, vedtaget af Danske Regioners bestyrelse. Målet var oprindeligt sat til 80 % på fuldtid i 2021.

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 vænner sig til det som det normale. Dels findes det ikke hensigtsmæssigt, at der løbende må uddannes tre medarbejdere for at kunne besætte to stillinger.

Desuden 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 andelen af medarbejdere på fuldtid i Region Midtjylland 2007-2022



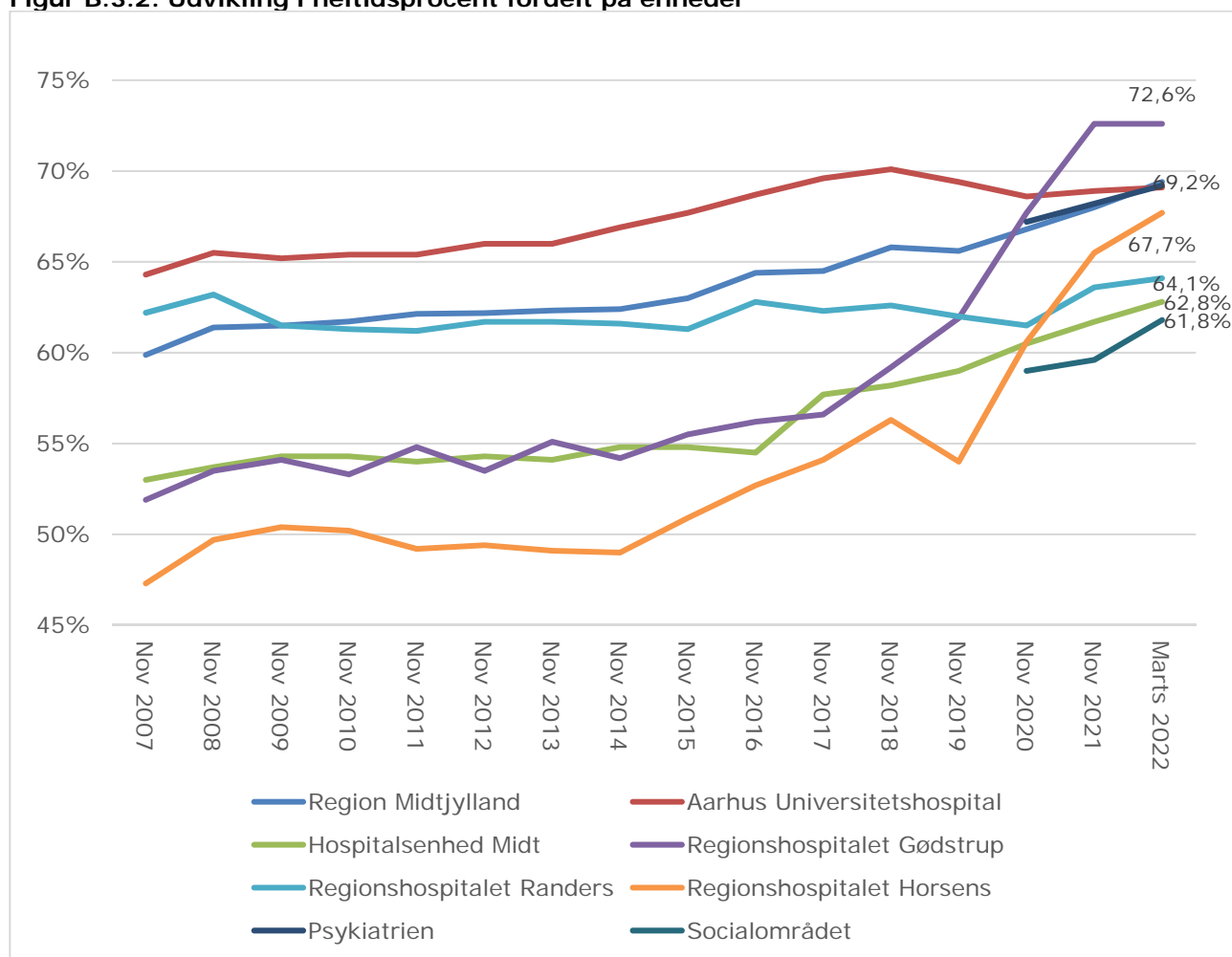
Som det fremgår af figur B.3.1, er andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland steget jævnt henover årene fra 59,9 % i november 2007 til 69,4 % i marts 2022.

Dette indikerer, at initiativerne gennem tiden generelt har haft effekt. Der har været en ekstraordinær høj stigning i perioden november 2019 til marts 2022.

Dette kan ses i sammenhæng med de initiativer regionsrådet igangsatte i 2020.

Forretningsudvalget besluttede således, 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 somatiske og psykiatriske hospitaler derudover ret til at få flere timer eller at komme på fuld tid. Derudover har regionsrådet generelt tilskyndet ansatte til at gå op i tid. Covid-19 har også haft indflydelse på tallene, idet hospitalerne har ansatte, der midlertidigt er gået op i tid.

Figur B.3.2: Udvikling i heltidsprocent fordelt på enheder



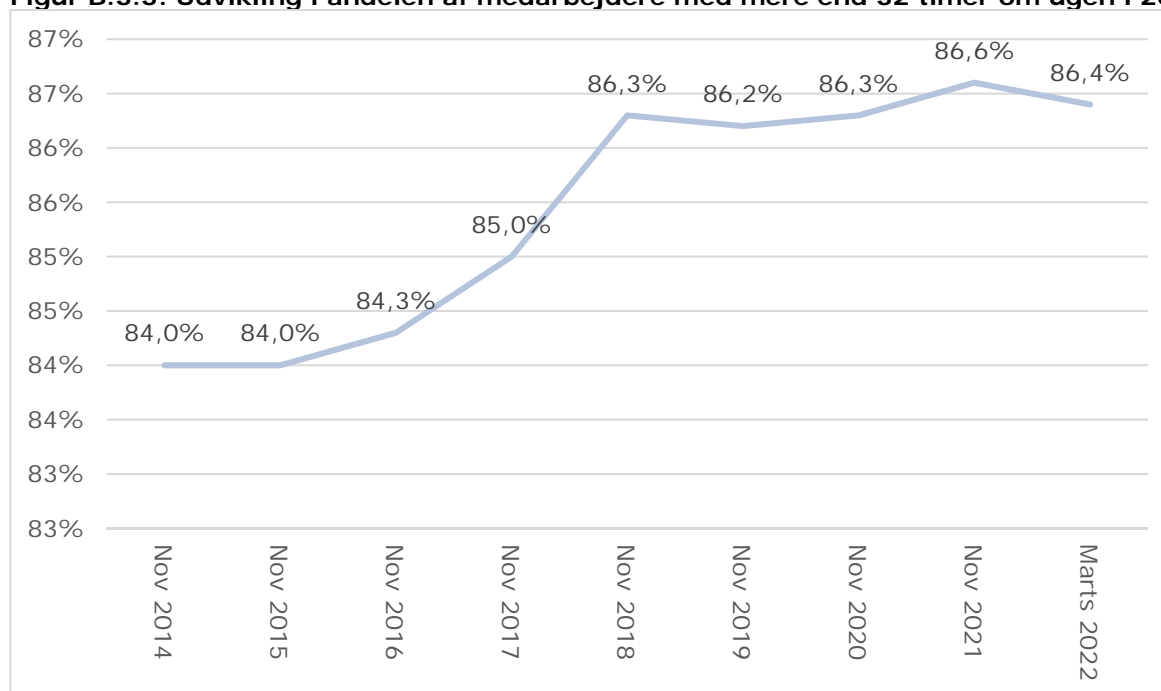
Figur B.3.2 viser, at tendensen i retning af flere fuldtidsansatte er generelt stigende. Særligt på Regionshospitalet Gødstrup og Regionshospitalet Horsens har der været en ekstraordinær stigning i perioden november 2019 til marts 2022.

Der er en stor forskel på, hvor høj andelen af fuldtidsbeskæftigede er på regionens arbejdspladser. Socialområdet lå i marts 2022 med den laveste andel af fuldtidsbeskæftigede med 61,8 %, mens Regionshospitalet Gødstrup toppede med en andel på 72,6 %.

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 marts 2022 var mere end 80 % af medarbejderne på alle enheder, undtagen Socialområdet, ansat med et timetal på 32 timer eller derover. I hele Region Midtjylland var 86,4 % af de ansatte ansat på mere end 32 timer.

Det ses af figur B.3.3, at andelen af medarbejdere med mere end 32 timer om ugen ligger ret stabilt igennem de seneste tre år.

Figur B.3.3: Udvikling i andelen af medarbejdere med mere end 32 timer om ugen i 2014-2022



I forhold til indsatsen for at øge antallet af fuldtidsansatte, er det relevant også at se på forskellighederne mellem aldersgrupperne.

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 – marts 2022

Aldersintervaller	Antal månedslønnede	Fuldtidsprocent (37 timer)	Fuldtidsprocent (32 timer)
Region Midtjylland i alt	31.142	69,4%	86,4%
0-19 År	110	60,9%	61,8%
20-24 År	977	61,9%	68,7%
25-29 År	3.867	84,2%	92,8%
30-34 År	4.115	79,0%	92,2%
35-39 År	3.518	67,8%	87,2%
40-44 År	3.662	65,9%	86,2%
45-49 År	3.790	68,3%	87,2%
50-54 År	3.414	67,3%	87,9%
55-59 År	3.661	66,2%	86,9%
60+ År	4.028	53,9%	75,0%

Definitioner og afgrænsninger

Kilde

Lokale Lønndata 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 marts 2022 – og fra november 2014 til marts 2022 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

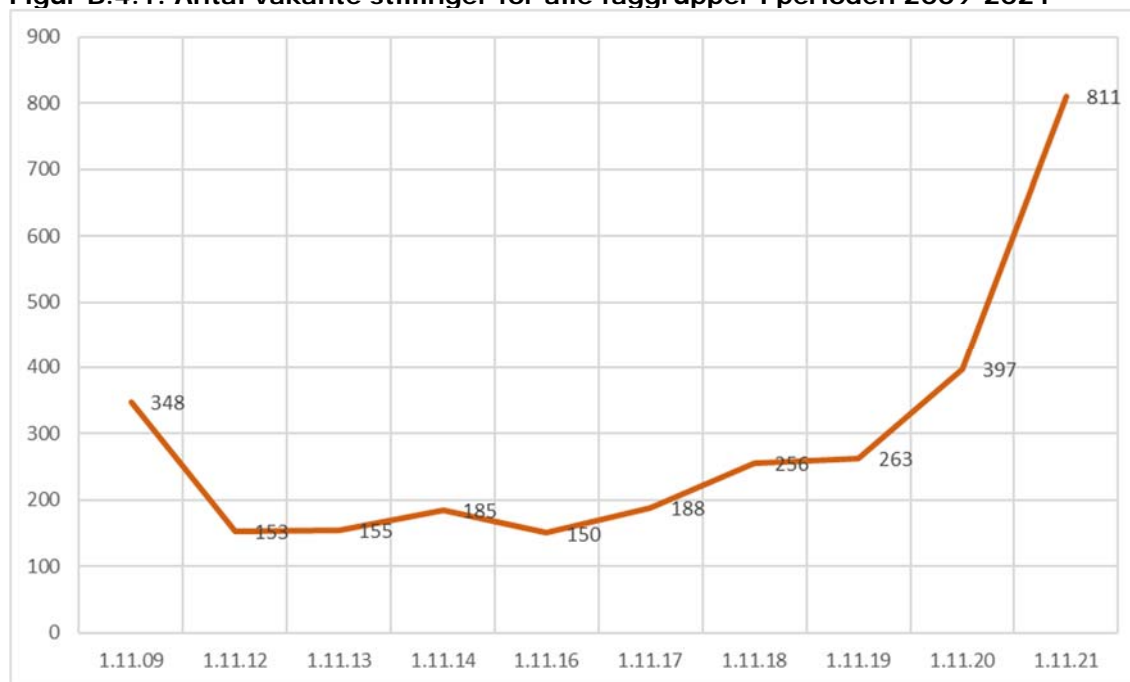
Link til BI-rapporten heltid-/deltid:

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

B.4: Vakanceopgørelse

Vakanceopgørelsen pr. november 2021 viste en markant stigning i antallet af vakante stillinger ift. tidligere år. Med en total på 811 vakante stillinger fordelt på forskellige faggrupper, lå antallet på det højeste niveau siden opgørelserne over vakancer blev påbegyndt. Figur B.4.1 viser udviklingen i vakante stillinger for alle faggrupper i opgørelsen i perioden 2009 til 2021.

Figur B.4.1: Antal vakante stillinger for alle faggrupper i perioden 2009-2021



Næste vakanceopgørelse udarbejdes i maj 2022 og kan ses via nedenstående link efter udgivelse.

Definitioner og afgrænsninger

Vakante stillinger på Region Midtjyllands arbejdspladser indberettes elektronisk og samles i en opgørelse, hvor udviklingen kan følges gennem årene. Med virkning fra 2022 udarbejdes opgørelsen to gange årligt (i maj og november). Opgørelserne dækker vakancesituationen på alle hospitaler, i Psykiatrien og på Socialområdet.

Vakanceopgørelserne kan ses her: [Vakanceopgørelse - Region Midtjylland \(rm.dk\)](https://rm.dk/vakanceopgørelse)

C. Løn

C1: Lønudviklingen i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige brutto-månedsløn på 43.600 kr. for 4. kvartal 2021 ligger knap 200 kr. over gennemsnitslønnen på 43.468 kr. fra 4. kvartal 2020. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2020 til 4. kvartal 2021 var på 0,3 % for alle ansatte.

Bruttolønnen ovenfor omfatter alle ansatte i den givne periode. Det vil sige, at også ansatte, der er kommet til eller har forladt regionen i perioden, indgår i opgørelsen. Ses der bort fra til- og afgang i perioden, er lønudviklingen for ansatte i samme stilling begge år på 1,9 %. 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 i procent pr. år fordelt på kvartaler

Lønstigninger i procent – de foregående 4 kvartaler					
	4. kvt. 2019-2020	1. kvt. 2020-2021	2. kvt. 2020-2021	3. kvt. 2020-2021	4. kvt. 2020- 2021
Alle ansatte, Region Midtjylland	3,1	1,3	-0,1	0,8	0,3
Alle ansatte, regionerne i alt	2,8	1,3	-0,7	0,5	0,9
Samme stilling, Region Midtjylland	4,5	3,0	2,2	2,9	1,9
Samme stilling, regionerne i alt	4,4	3,7	2,0	3,0	2,4

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 2021.

De aftalte stigninger i den regionale sektor er for perioden 4. kvartal 2020 til 4. kvartal 2021 på 2,12 % 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 er hhv. 0,75 % pr. 1. april 2021 og 1,37 % 1. oktober 2021. Den regionale reguleringsordning udmønter pr. 1. oktober 2021 -1,03% pga. at lønudviklingen på det private arbejdsmarked har været mindre end forventet i perioden. Den samlede forventede stigning fra 4. kvartal 2020 til 4. kvartal 2021 er derfor reelt 1,09 %.

Det ses i tabel C.1.1, at der de seneste 3 kvartaler har været en mindre lønudvikling end den aftalte stigning i den regionale sektor for alle ansatte. En gennemgang af data viser, at især to faktorer spiller ind:

Der er i Region Midtjylland er ca. 1.100 fuldtidsansatte flere i november 2021 end i november 2020. I forbindelse med Covid-19 perioden i 2020 og 2021 har der været ansat et større antal ekstra ansatte til eksempelvis podning, vaccination, rengøring mv. Et andet eksempel er, at hjemtagning af ambulancedrift har medført en stigning på godt 200 fuldtidsstillinger på det præhospital område. Lønniveauet for de nyansatte i faggrupperne i de ovenstående eksempler ligger i gennemsnit et stykke under lønniveauet for alle ansatte. Dermed falder det samlede lønniveau.

Den anden faktor, der kun påvirker 4. kvartal 2020-2021 er, at der ses et fald i de udbetalte særydelser pr. fuldtidsansat fra 2.246 kr. i november 2020 til 2.058 kr. i november 2021. Faldet i særydelser ses ligeledes i september og oktober 2021 og kan derfor ses i sammenhæng med Covid-19 indsatsen samt sygeplejerskekonflikten. I februar 2022 var de udbetalte særydelser pr. fuldtidsansat på 2.267 kr.

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

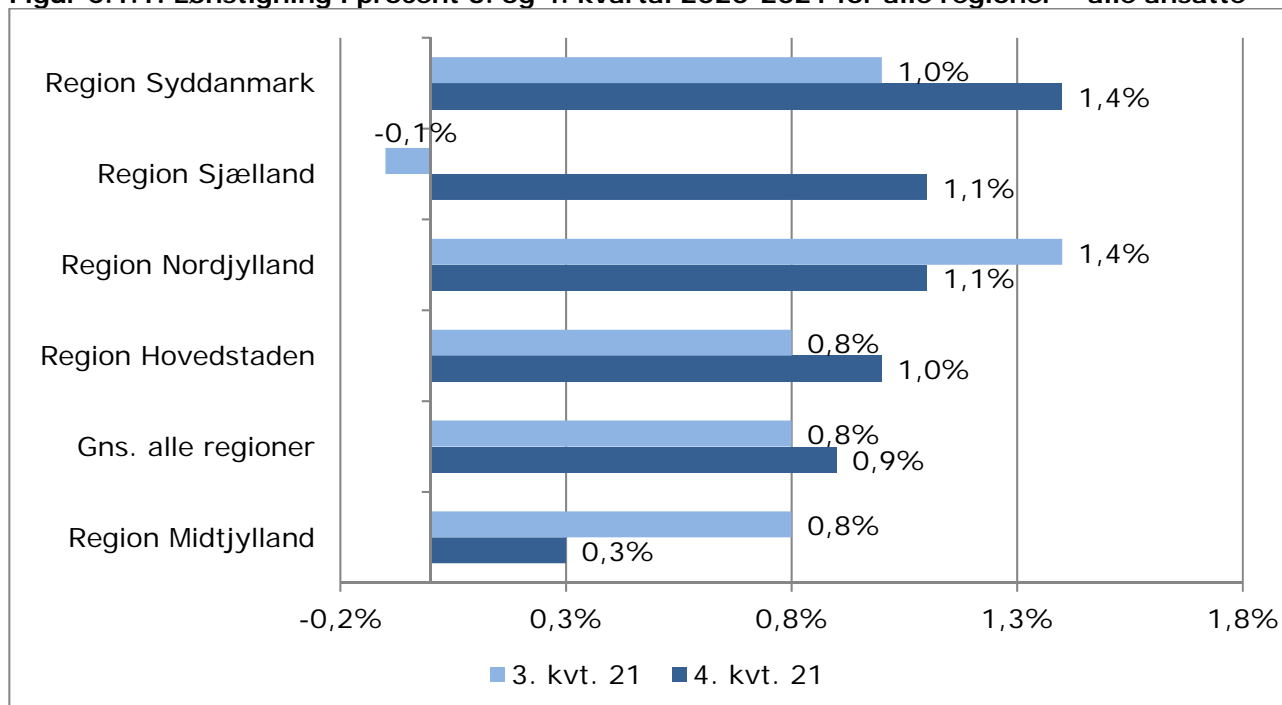
I et år med normal personaleomsætning og et stabilt antal ansatte, vil det ud fra en gennemsnitsbetragtning være sådan, at nyansatte har en lavere anciennitet end ansatte, der forlader Region Midtjylland – og dermed en lavere løn. Det påvirker lønudviklingen i en nedadgående retning. Lønudviklingen for 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 overenskomst-bestemte 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 2021 0,6 procentpoint under gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt. I 3. kvartal 2021 lå Region Midtjyllands lønudvikling på 0,8 % ligesom gennemsnittet for alle regioner.

Figur C.1.1: Lønstigning i procent 3. og 4. kvartal 2020-2021 for alle regioner – alle ansatte



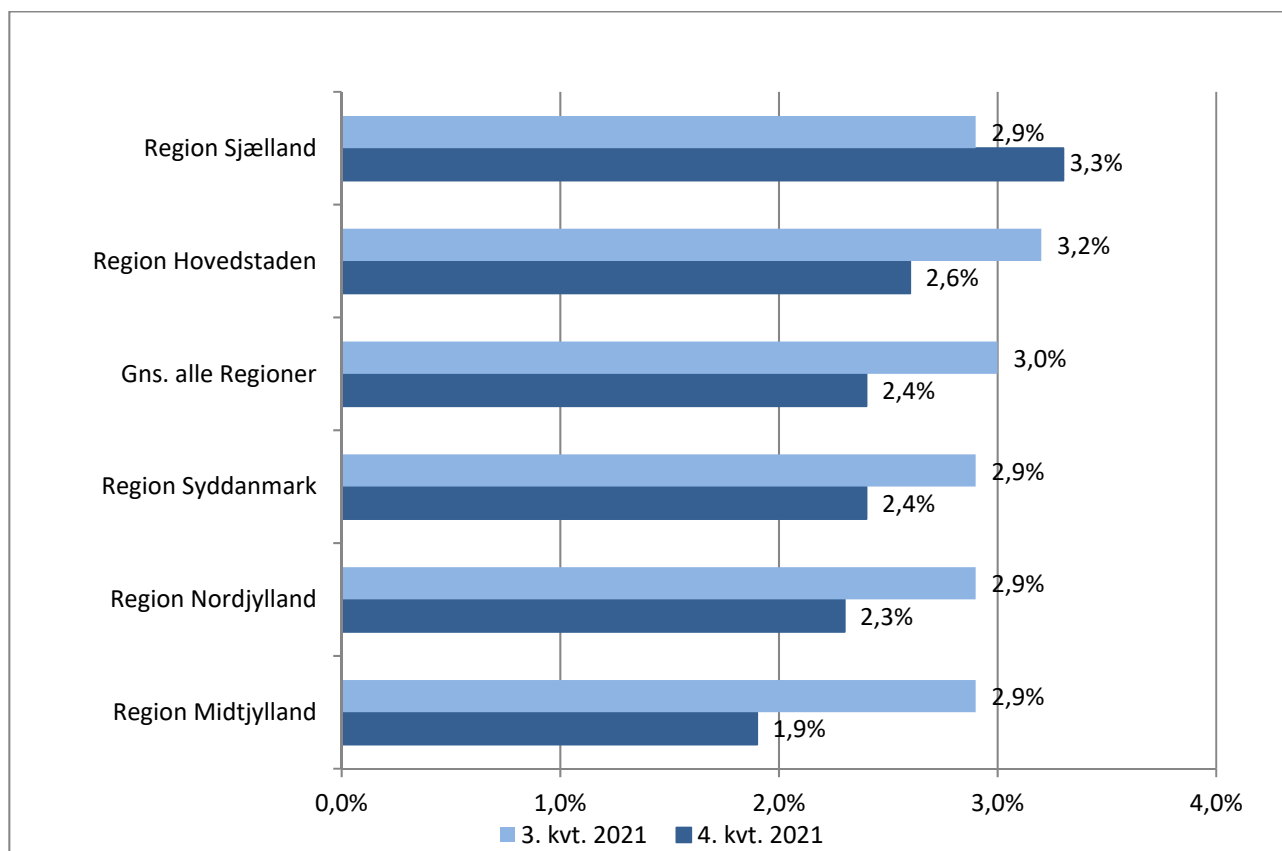
* **Bemærk:** Tallene for 4. kvartal 2020-2021 er ikke retvisende mht. Region Midtjylland pga. ekstraordinære påvirkninger fra bl.a. covid-19 indsats og sygeplejerske-konflikt. Se forklaringer på foregående side. Derfor vises årsstigningerne for 3. kvartal også i figuren. Her ligger Region Midtjylland på niveau med gennemsnittet for regionerne. Dette illustrerer, at lønudviklingen for alle ansatte er påvirkelig over for en lang række udefrakommende faktorer ud over de aftalte overenskomstmæssige stigninger og de lokalt aftalte lønstigninger.

Forskellene mellem regionerne i 4. kvartal 2020 til 4. kvartal 2021 skal primært findes de tidligere nævnte forhold med flere ansatte samt fald i de udbetalte særydelser, hvor Region Midtjylland og Region Hovedstaden har et fald, mens de øvrige regioner har en stigning i udbetalte særydelser i november 2021 sammenlignet med november 2020. Holdes særydelserne ude af sammenligningen ligger alle regioner mellem 1,0-1,4 %.

Desuden spiller det ind på lønudviklingen for alle ansatte i Region Midtjylland, at der i perioden november 2020 – november 2021 ses en større stigning i antal ansatte i Region Midtjylland end eksempelvis i Region Hovedstaden.

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 2021 ligger 0,5 procentpoint under det samlede gennemsnit for regionerne, men lønudviklingen i 3. kvartal 2021 er på niveau med de øvrige regioner.

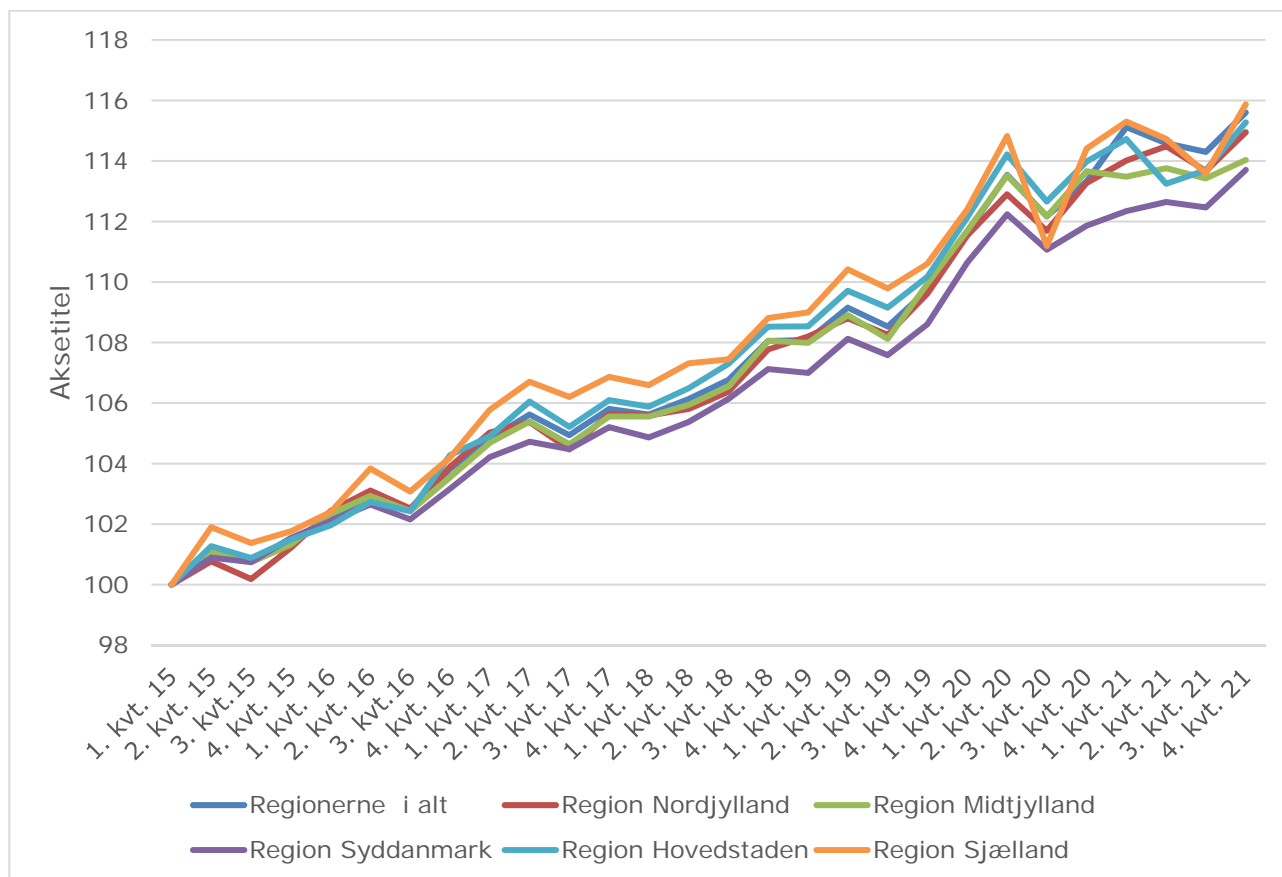
Figur C.1.2: Lønstigning i procent. 3. og 4. kvartal 2020-2021 for alle regioner – ansatte begge år i samme stilling



* **Bemærk:** Tallene for 4. kvartal 2020-2021 er ikke retvisende mht. Region Midtjylland pga. ekstraordinære påvirkninger fra bl.a. covid-19 indsats og sygeplejerske-konflikt. Se forklaringer på foregående side. Derfor vises årsstigningerne for 3. kvartal også i figuren. Her ligger Region Midtjylland på niveau med gennemsnittet for regionerne. Dette illustrerer, at lønudviklingen for alle ansatte er påvirkelig over for en lang række udefrakommende faktorer ud over de aftalte overenskomst-mæssige stigninger og de lokalt aftalte lønstigninger.

For at minimere betydningen af konjunktur- og metodebaserede udsving, samt 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 2021 for alle ansatte



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

Det ses, at Region Midtjylland i det meste af perioden ligger helt op ad den gennemsnitlige lønudvikling for alle regioner. Region Sjælland og Region Hovedstaden ligger lidt over gennemsnittet. I det seneste år er Region Midtjyllands lønudvikling lavere end i de øvrige regioner. Betragtningerne om særydelserne og særligt stigningen i antal fuldtidsansatte (se side 30) er vigtige elementer i forhold til forståelsen af figur C.1.3.

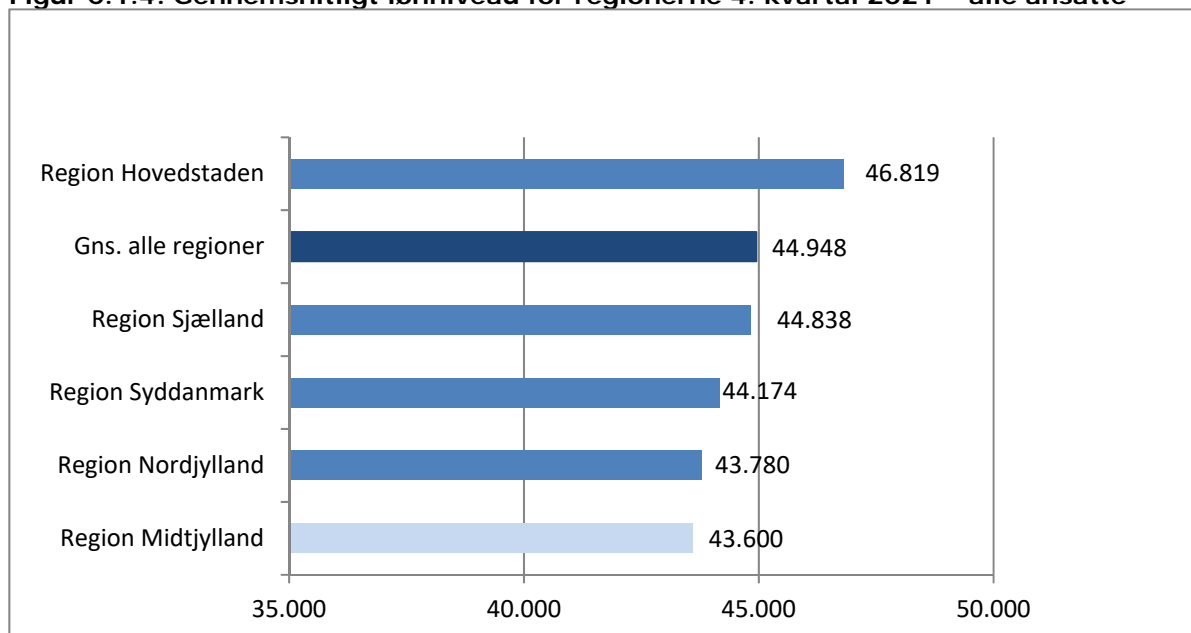
Der sammenlignes kun på opgørelsesmetoden "alle ansatte" – da opgørelsesmetoden "samme stilling begge år" får mindre betydning, når der opgøres over en årrække, da færre og færre ansatte vil indgå i denne opgørelse.

Den kvartalsvise lønudvikling over tid siger dog ikke noget om lønniveauet i forhold til andre regioner, idet det lønniveau, der er udgangspunktet (indeks 100) er forskelligt.

Som det fremgår af figur C.1.4, er lønniveauet (bruttoløn) i Region Midtjylland i november 2021 på 43.600 kr., og dermed ca. 1.700 kr. under regionernes gennemsnitlige lønniveau på

44.948 kr. Gennemsnittet for alle regioner trækkes op af Region Hovedstaden, der som eneste region ligger over regionernes gennemsnitsløn med en bruttoløn-gennemsnitsløn på 46.819 kr.

Figur C.1.4: Gennemsnitligt lønniveau for regionerne 4. kvartal 2021 – alle ansatte



Tabel C.1.2 viser den kvartalsvise årstigningstakt for lønudviklingen på alle ansatte opgjort pr. enhed.

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 skal ses i sammenhæng med en procentvis stor stigning i antal ansatte som beskrevet tidligere (210 personer til 427 personer). Set i et gennemsnitsperspektiv ansættes nye medarbejdere på et lavere lønniveau end gennemsnittet for alle ansatte, hvorfor en fordobling i antal ansatte spiller ind på Præhospitalets lønudvikling. I Tabel C.1.3. på næste side ses det at mht. Præhospitalet for ansatte i samme stilling begge år ligger lønudviklingen over gennemsnittet.

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

Institution	Løngennemsnit 4. kv. 2020	Løngennemsnit 4. kv. 2021	Årsændring 4. kv. 2020- 4. kv. 2021
Aarhus Universitetshospital	44.809	44.887	0,2
Regionshospitalet Gødstrup	43.789	43.821	0,1
Hospitalsenhed Midt	42.685	43.118	1,0
Regionshospitalet Randers	44.551	44.243	-0,7
Regionshospitalet Horsens	42.264	42.199	-0,2
Psykiatrien	44.015	44.051	0,1
Socialområdet	37.934	38.309	1,0
Præhospitalet	43.363	41.830	-3,5
Stabe og fællesfunktioner	46.168	46.682	1,1
Regional Udvikling	51.402	51.420	0,0
Region Midtjylland	43.468	43.600	0,3

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.

De mange Covid-19 ansættelser i perioden november 2020 – november 2021 har også indflydelse på lønudviklingen for alle ansatte. Eksempelvis er der ansat en del personale på overenskomst for social- og sundhedspersonale særligt til testindsatsen. De ekstra ansatte inden for test- og vaccinationsindsatsen "fylder" forholdsvis mere på regionshospitalerne i Randers og Horsens set i forhold til det samlede antal ansatte, hvilket påvirker den samlede lønudvikling i nedadgående retning, da deres lønniveau ligger under gennemsnittet.

I tabel C.1.3 ses udviklingen i lønniveau for ansatte i samme stilling begge år på institutionsniveau. Her ses, at lønudviklingen for ansatte i samme stilling begge år både på regionshospitalet i Randers og i Horsens i modsætning til tabel C.1.2. er over gennemsnittet for hele regionen.

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

Institution	Løngennemsnit 4. kv. 2020	Løngennemsnit 4. kv. 2021	Årsændring 4. kv. 2020- 4. kv. 2021
Aarhus Universitetshospital	45.216	45.856	1,4
Regionshospitalet Gødstrup	44.209	44.940	1,7
Hospitalsenhed Midt	43.017	43.849	1,9
Regionshospitalet Randers	44.666	45.577	2,0
Regionshospitalet Horsens	43.349	44.244	2,1
Psykiatrien	43.475	44.708	2,8
Socialområdet	38.357	39.517	3,0
Præhospitalet	43.609	45.054	3,3
Stabe og fællesfunktioner	46.424	47.509	2,3
Regional Udvikling	51.617	52.747	2,2
Region Midtjylland	43.929	44.784	1,9

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.

Opgørelsesmetoder benyttet i lønstatistikkerne

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

Alle ansatte

Vælges typisk når formålet er at få et total billede af lønudviklingen for hele organisationen.

Ansatte begge år i samme stilling

Vælges hvis man ønsker at se bort fra de såkaldte strukturelle effekter, dvs. statistikken er rensset for alle nyansættelser og fratrædelser. Vælges typisk når man vil sammenligne på et mere ensartet grundlag.

Lønbegrebet

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

Solsikkepapiret

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

- [Solsikkepapiret - Region Midtjylland \(rm.dk\)](http://solsikkepapiret.rm.dk)

D. Fravær

D.1: Sygefravær

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende fire fraværsårsager: Sygedage, arbejdsskader, delvis syg og § 56 timer.

Fraværsårsagerne barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken. I sygefraværstatistikken for 2021 indgår 29.293 fuldtidsansatte set som gennemsnit over hele året.

Sygefraværet generelt

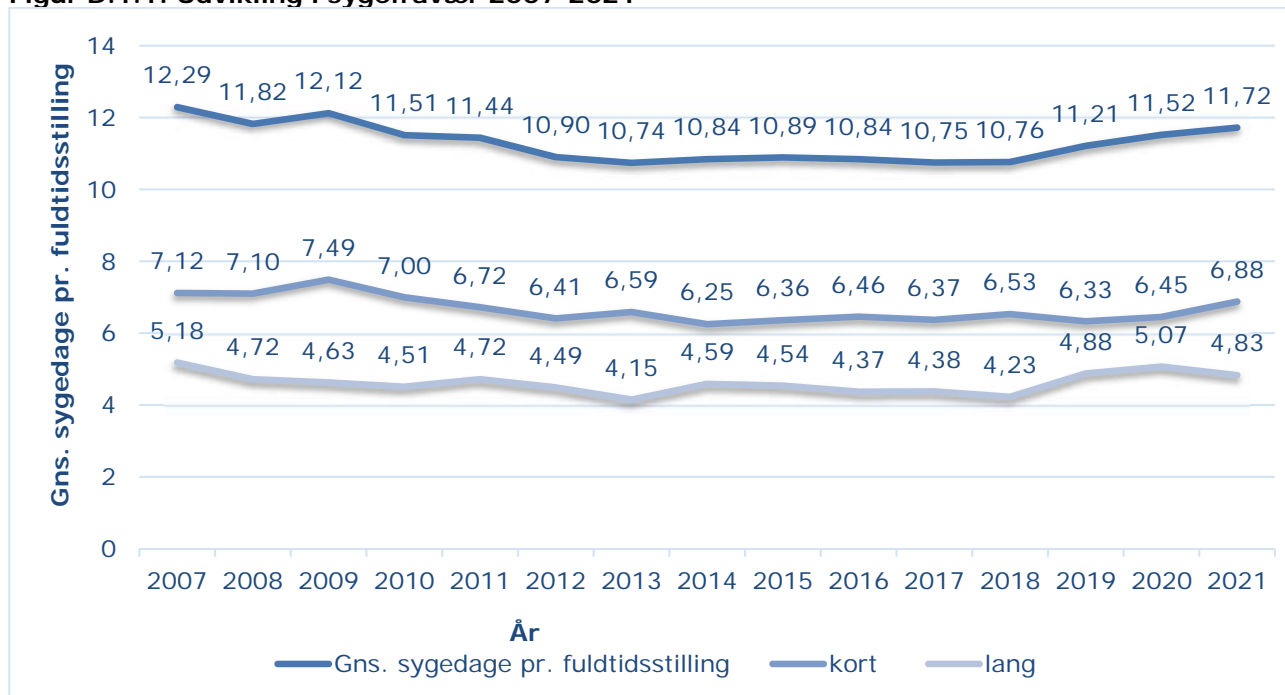
Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland var i 2021 på 11,72 sygedage, svarende til et sygefravær på 5,13 %. Det samlede sygefravær i 2021 svarer til 1.503 fuldtidsstillinger.

Det samlede sygefravær i 2021 var over niveauet i 2020, idet det gennemsnitlige antal sygefraværsdage var 11,72 sygedage i 2021 mod 11,52 i 2020. Langtidssygefraværet er faldet fra 5,07 sygedage pr. fuldtidsansat i 2020 til 4,83 sygedage i 2021 og korttidssygefraværet er steget fra 6,45 sygedage i gennemsnit i 2020 til 6,88 sygedage i 2021.

Stigningen i både 2020 og 2021 skal i høj grad ses i sammenhæng med Covid-19, som gennemgås i næste afsnit.

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 2019-2021. 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 effekterne af de iværksatte initiativer.

Figur D.1.1: Udvikling i sygefravær 2007-2021



Sygefraværet fordelt på enheder

Det samlede gennemsnitlige sygefravær på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2021 på 11,23 sygedage pr. fuldtidsstilling, svarende til en sygefraværsprocent på 4,96 %.

Det højeste gennemsnitlige sygefravær på de fem somatiske hospitalsenheder var Hospitalsenhed Midt og Regionshospitalet Gødstrup med henholdsvis 11,57 og 11,46 sygedage pr. fuldtidsstilling. Det laveste sygefravær på et somatisk hospital var på Regionhospitalet Randers med 10,76 sygedage pr. fuldtidsstilling.

Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2021 på 5,90 sygedage i gennemsnit, som svarer til en sygefraværsprocent på 2,68 %.

Sygefraværet i Psykiatrien var i 2021 på 13,77 sygedage i gennemsnit, svarende til 5,84 %.

Inden for Socialområdet var der i 2021 et sygefravær på 16,34 sygedage pr. fuldtidsstilling, svarende til en sygefraværsprocent på 7,08 %.

Tabel D.1.1: Sygefravær 2021 – fordelt på enheder

Hospital/område-niveau	Fuldtidsstillinger	Sygedage pr. fuldtidsstilling	Sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Aarhus Universitetshospital	9.833	11,20	7,09	4,11	4,88%
Hospitalsenhed Midt	4.103	11,57	6,74	4,83	5,06%
Regionshospitalet Gødstrup	3.674	11,46	6,51	4,95	5,29%
Regionshospitalet Randers	1.860	10,76	6,25	4,51	4,67%
Regionshospitalet Horsens	1.777	11,44	6,88	4,56	4,96%
Præhospitalet	427	7,57	4,50	3,06	4,36%
Total, Hospitaler mv.	21.674	11,23	6,79	4,44	4,96%
Psykiatrien	3.013	13,77	7,78	5,59	5,84%
Socialområdet	2.393	16,34	8,66	7,67	7,08%
Total, Regional Udvikling	122	5,90	3,17	2,73	2,68%
Fællesfunktioner	1.485	8,03	4,85	3,18	3,50%
Stabe	449	6,58	2,82	3,84	2,74%
Total, Stabe og fællesfunktioner	1.934	7,68	4,54	3,15	3,35%
Total, SOSU-elever	157	23,89	7,37	16,52	9,66%
Total, Region Midtjylland	29.293	11,72	6,88	4,83	5,13%

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.

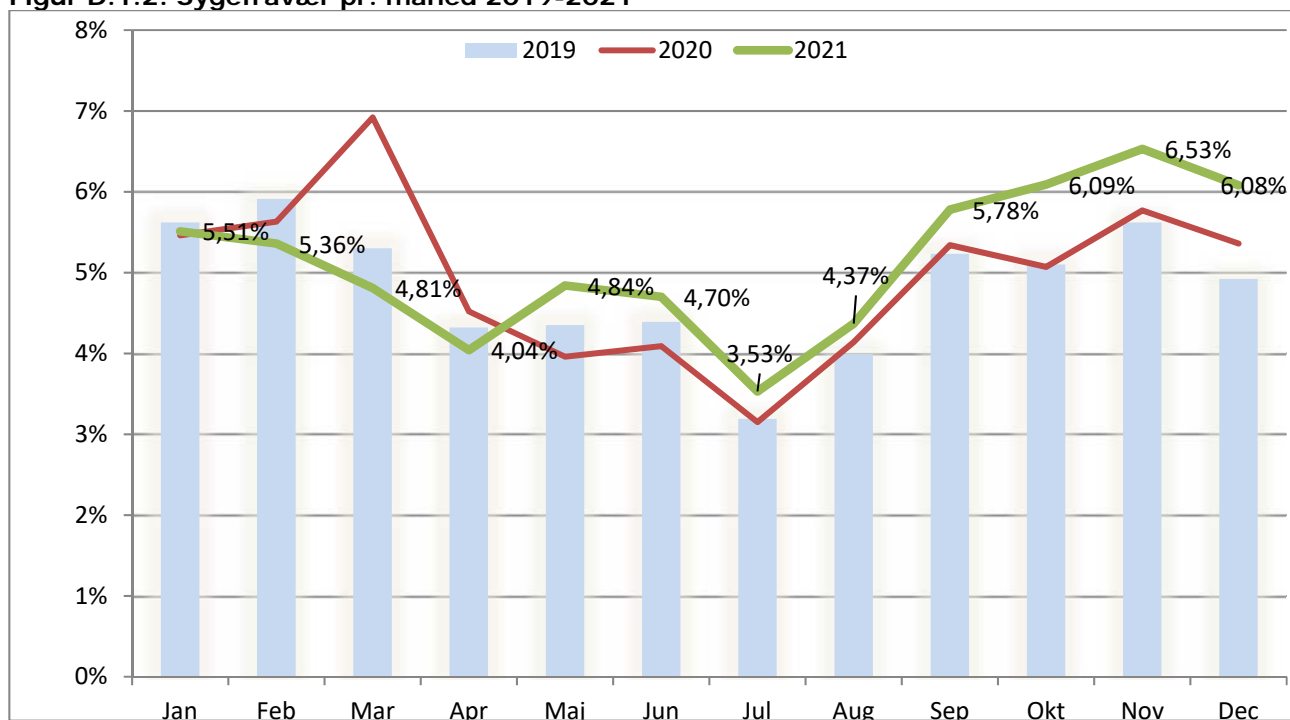
2020 og 2021 var på mange måder et usædvanligt år. Således også mht. sygefraværet, idet Covid-19 epidemien påvirkede sygefraværet hos medarbejderne i Region Midtjylland signifikant. Over 20.000 ansatte på de somatiske hospitaler og en stor andel med direkte patient- og

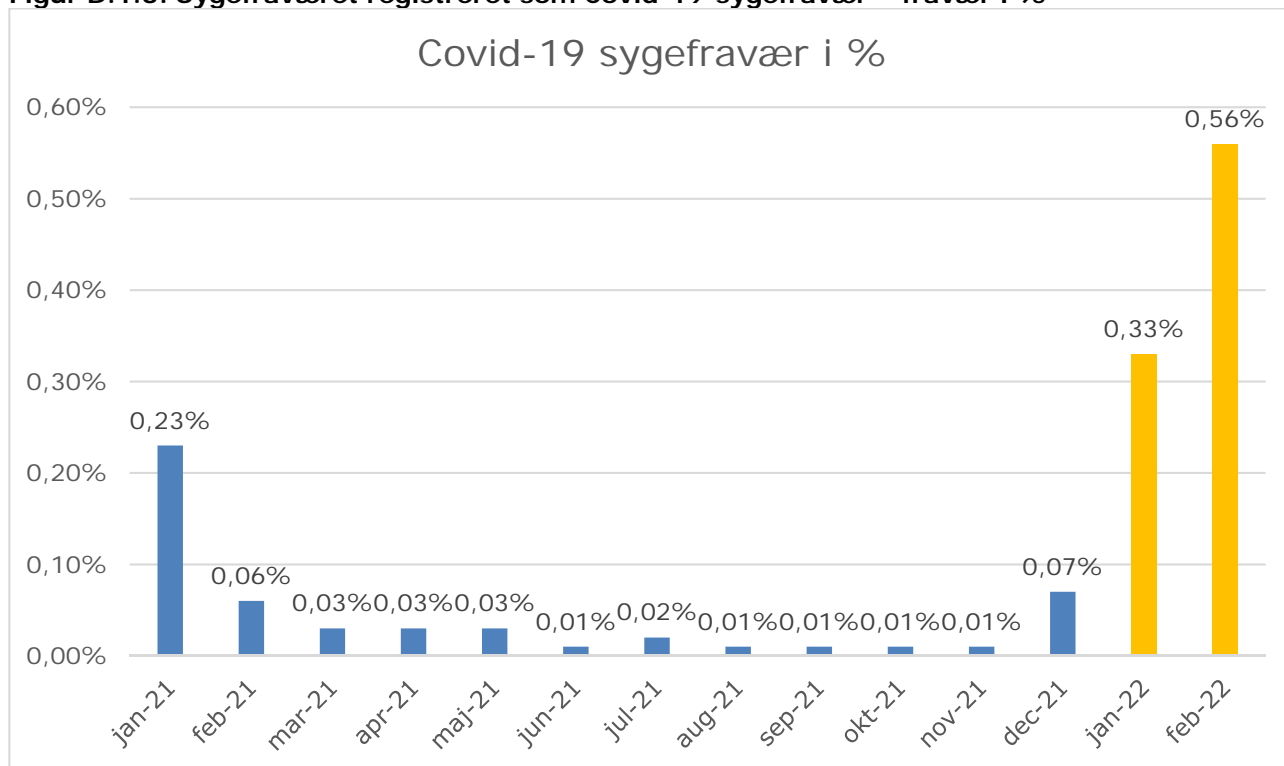
borgerkontakt har været særligt påvirket af Covid-19 indsatsen. Det må antages, at frontpersonalet har været mere eksponeret for smitte end den gennemsnitlige befolkning (jf. afsnittet om sygefravær og faggrupper).

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

Ser man bort fra det registrerede Covid-19 sygefravær, lå sygefraværet i 2020 på niveau med 2019. 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. Sygefraværet i 2021 har også været meget påvirket af Covid-19, men stigningen kan ikke udelukkende forklares ud fra registreret Covid-19 fravær. Sygefraværet har bl.a. også været påvirket af andre infektionssygdomme i efteråret 2021, som RS-virus og influenza. Det fremgår af figur D.1.2, at sygefraværet i 2021 på mange måder har fulgt de naturlige sæsonudsving, men fra maj 2021 og frem på et højere niveau.

Figur D.1.2: Sygefravær pr. måned 2019-2021



Figur D.1.3: Sygefraværet registreret som Covid-19-sygefravær – fravær i %

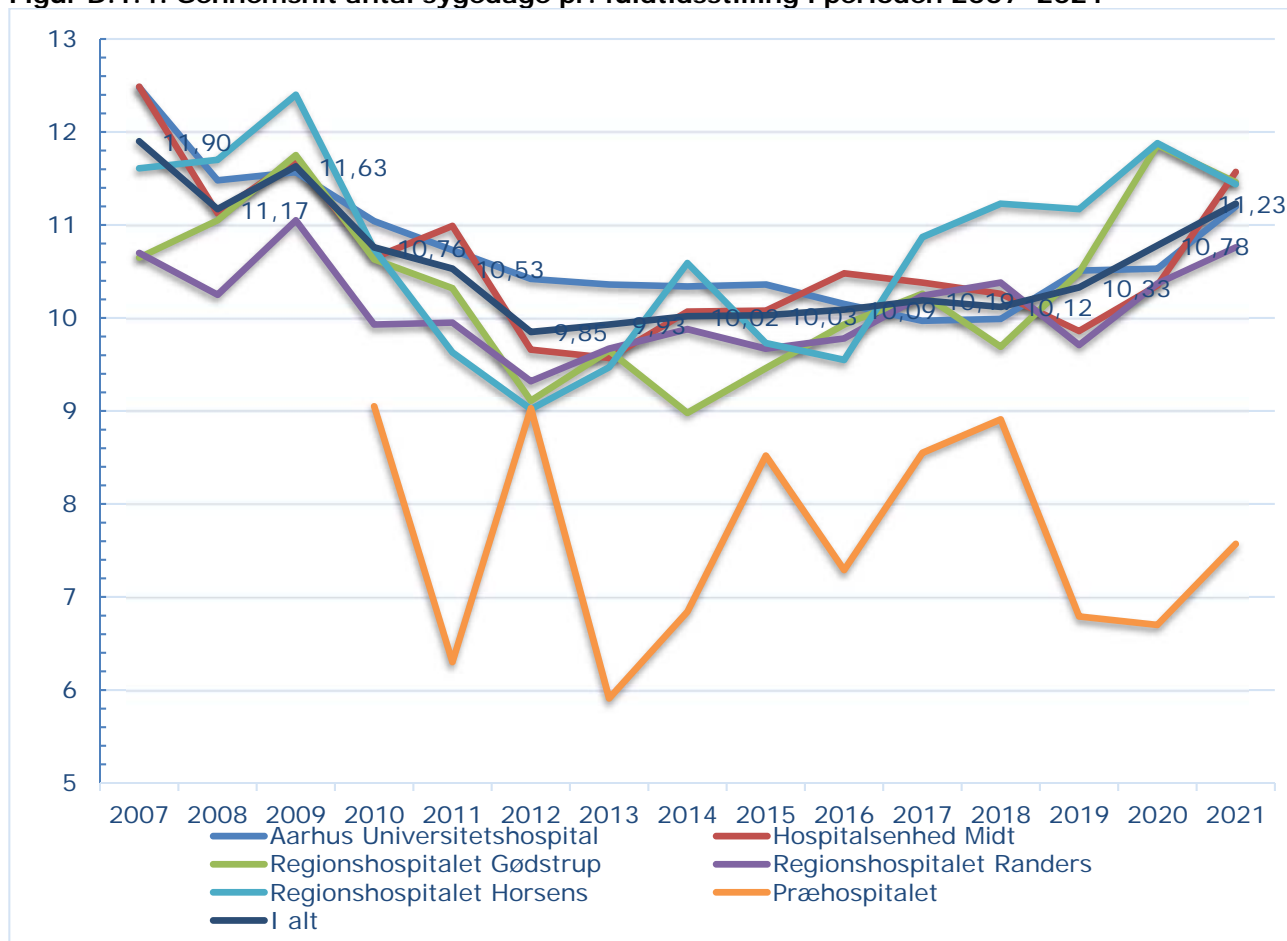
Det ses i figur D.1.3. at sygefraværet registreret som Covid-19-sygefravær i 2021 var størst i foråret 2021, men smitten blev udfases hen over sommeren. I slutningen af 2021 og ind i 2022 ramte den meget smitsomme omikron-variant med stor kraft, hvilket også ses tydeligt i det registrerede Covid-19 sygefravær. De 0,56 % i februar 2022 svarer omregnet til knap 1,5 sygedage pr. person.

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 2021 på de somatiske hospitaler og Præhospitalet.

Figur D.1.4: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2021



Tabel D.1.2 - Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2021

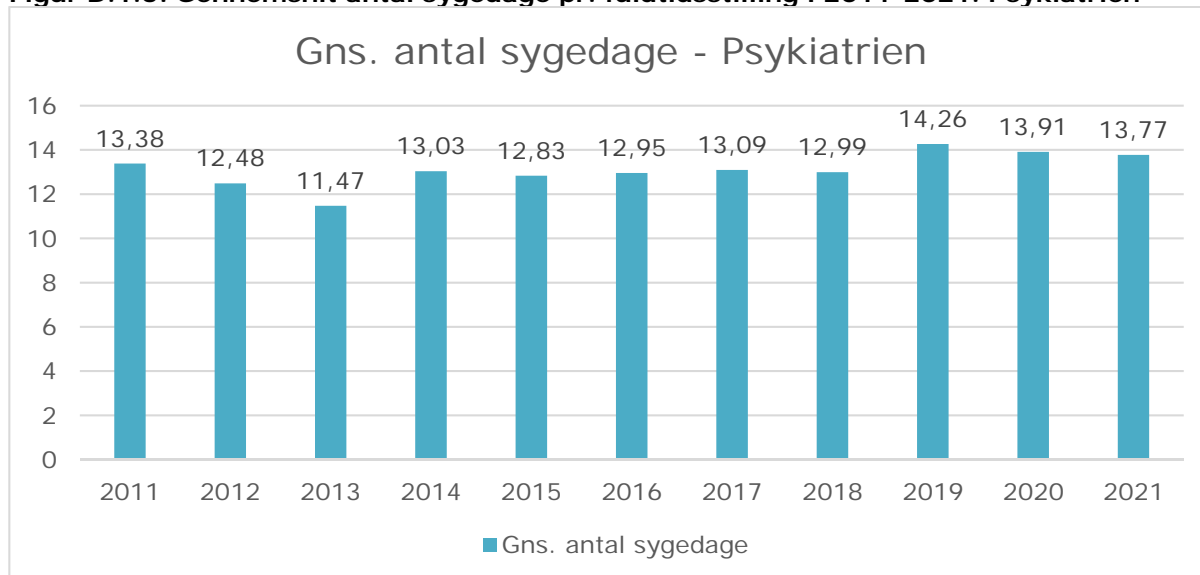
Hospital	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Aarhus Universitetshospital	12,48	11,48	11,57	11,04	10,73	10,42	10,36	10,34	10,36	10,15	9,97	9,99	10,51	10,53	11,20
Hospitalsenhed Midt	12,49	11,13	11,71	10,65	10,99	9,66	9,57	10,07	10,08	10,48	10,38	10,26	9,86	10,35	11,57
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
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
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
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
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

I 2021 var sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet højere end i 2020 med en stigning fra 10,78 sygedage til 11,23 sygedage, hvilket skal ses i sammenhæng med Covid-19.

Psykiatrien, Socialområdet, Regional Udvikling samt stabe og fællesfunktioner

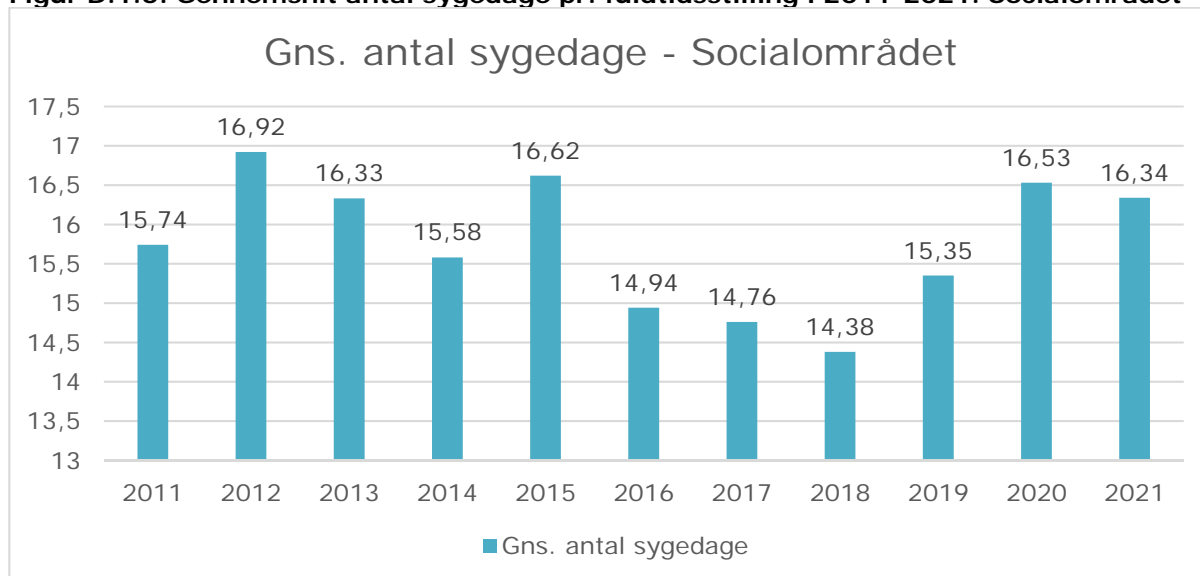
I figur D.1.5 ses det, at sygefraværet i Psykiatrien i 2021 er på niveau med 2020.

Figur D.1.5: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i 2011-2021. Psykiatrien



Som det fremgår af figur D.1.6 er sygefraværet på Socialområdet noget springende hen over regionens levetid.

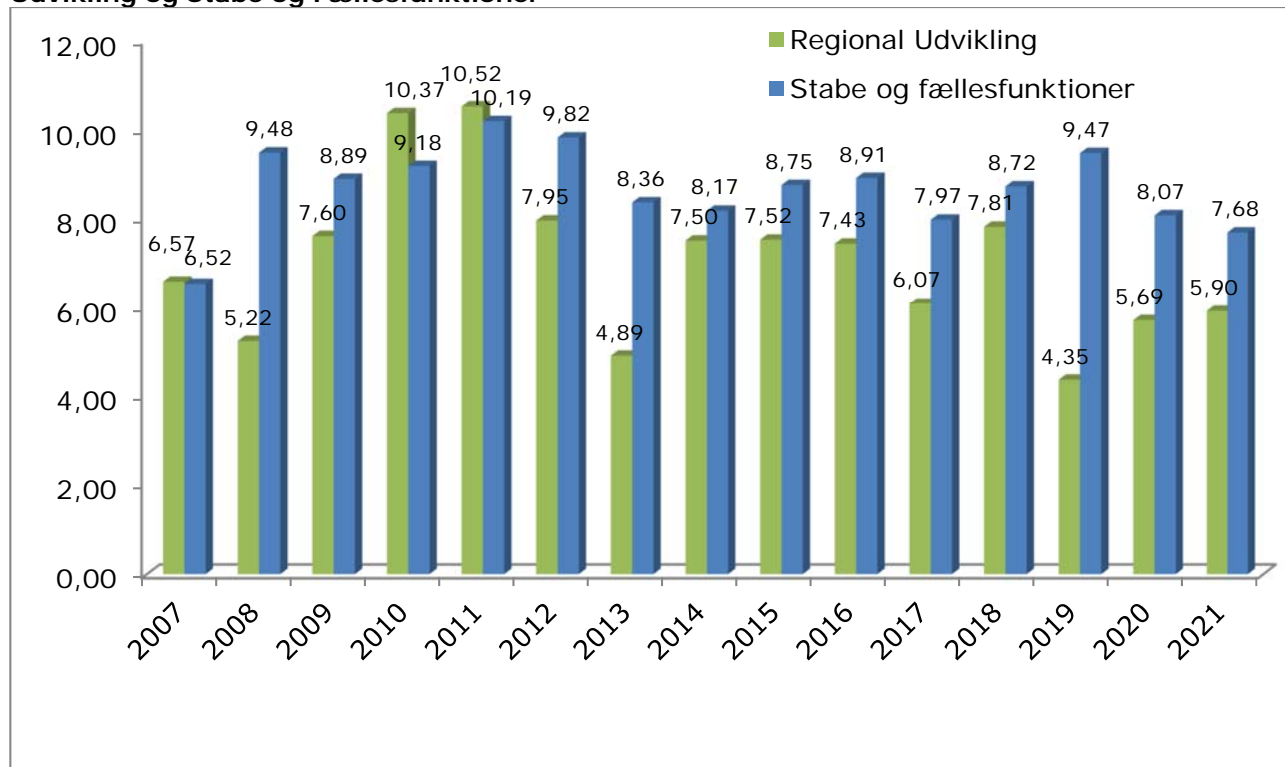
Figur D.1.6: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i 2011-2021. Socialområdet



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. fuldtidsstil-

ling, 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.

Figur D.1.7: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 – 2021 Regional Udvikling og Stabe og Fællesfunktioner



Sygefravær og faggrupper

Tablet D.1.3 viser sygefraværet i 2021 og 2020 fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. SOSU-eleverne havde et gennemsnitligt sygefravær på 23,89 sygedage pr. fuldtidsansat i 2021, mens ledere under Sundhedskartellet havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 6,13 sygedage pr. fuldtidsansat.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er steget mest for socialrådgivere. Ser man overordnet på udviklingen, er faggrupper med patient- og borgerkontakt generelt steget i niveau, mens faggrupper uden patient- og borgerkontakt generelt er faldet i niveau. I forhold til førstnævnte gruppe har Covid-19 pandemien haft størst betydning, idet de har været mere eksponeret over for smitte. I faggrupperne uden patient- og borgerkontakt har flere været hjemsendt til hjemmearbejde, og de har dermed været mindre eksponerede og i højere grad haft mulighed for at arbejde med eksempelvis mindre sygdomssymptomer.

Tablet D.1.3: Sygefravær på faggrupper

Fordelt på faggrupper	Fuldtidsansatte 2021	Sygedage pr. fuldansat 2021	Sygedage pr. fuldansat 2020	Forskel
SOSU elever	157	23,89	23,10	+0,79
Servicemedarbejder	221	18,44	18,99	-0,55
Social- og sundhedspersonale	1.963	17,93	17,66	+0,27
Pædagogisk personale	1.100	17,86	19,32	-1,46
Sygehusportører	88	17,41	17,17	+0,24
Erhvervsuddannelse, serviceassistenter/-elever	1.357	16,17	15,84	+0,33
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere	325	15,82	14,58	+1,24
Specialarbejdere	317	13,16	13,85	-0,69
Ergoterapeuter	462	13,82	12,67	+1,15
Lærere, specialundervisning	110	13,21	12,74	+0,47
Bioanalytikere	1.086	13,08	11,88	+1,20
Sygeplejersker	8.231	13,02	12,37	+0,65
Socialrådgivere	124	12,82	8,30	+4,52
Lægeseekretærer	1.921	12,25	11,33	+0,92
Region Midtjylland i alt	29.293	11,72	11,52	+0,20
Rengøringsassistenter	246	11,67	12,45	-0,78
Farmakonomer	196	11,47	14,00	-2,53
Fysioterapeuter	527	10,98	12,28	-1,30
Håndværkere	393	10,71	10,56	+0,15
Jordemødre	433	10,64	10,16	+0,48
Radiografer	429	9,87	8,44	+1,43
Administration og IT-personale (HK)	1.191	7,74	8,25	-0,51
Overlæger, lægelige chefer	1.303	7,17	7,32	-0,15
Akademikere	2.205	7,22	7,24	-0,02
Yngre Læger	2.602	6,69	6,66	+0,03
Ledere - syge- og sundhedspersonale	602	6,13	5,18	-0,95

Sygefravær og køn

Tabel D.1.4 viser, at omkring fire ud af fem ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2021 i gennemsnit et sygefravær på 12,49 sygedage, svarende til 5,47 %. Mænds sygefravær lå på 8,85 sygedage, svarende til 3,89 %.

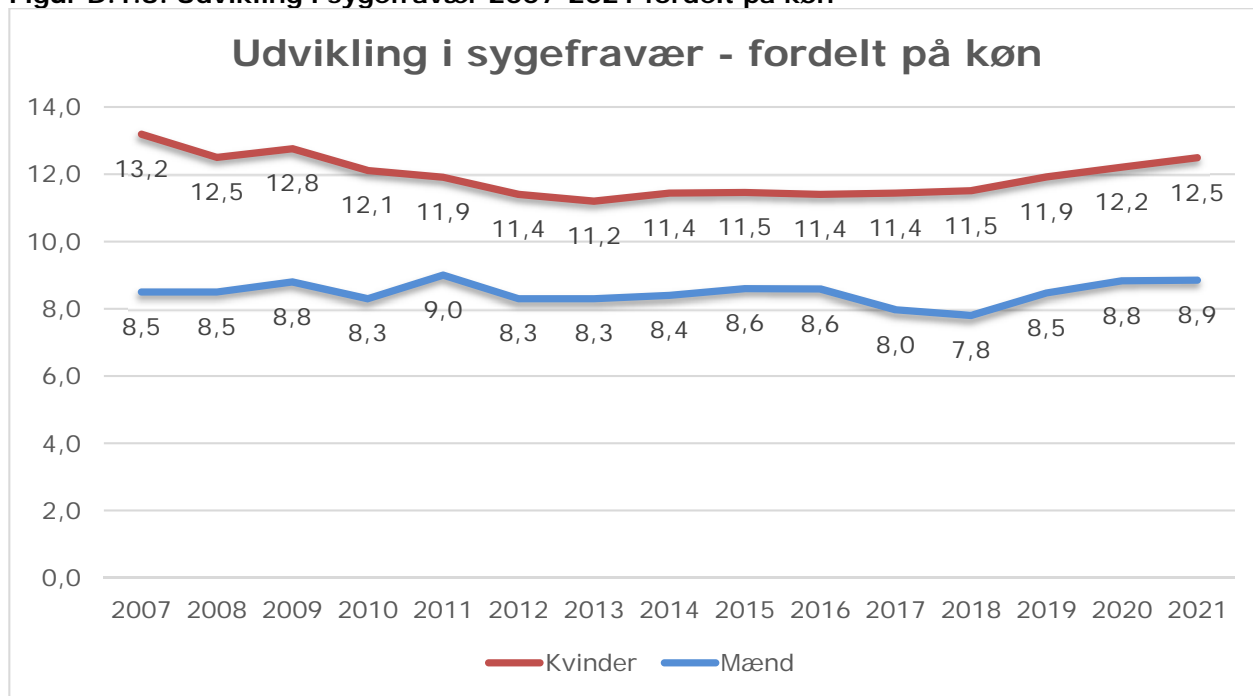
Kvindens højere sygefravær kan ses i sammenhæng med tabel D.1.3: Sygefravær på faggrupper. Der er et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

Tabel D.1.4: Sygefravær 2021 fordelt på køn

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i procent 2021	Gns. sygedage i 2021
Kvinder	22.053	5,47 %	12,49
Mænd	6.208	3,89 %	8,85
Total	29.293	5,13 %	11,72

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur D.1.8. Sygefraværet for kvinder er samlet set faldet fra 13,2 sygedage til 12,5 sygedage pr. fuldtidsstilling fra 2007 til 2021, mens det for mændene er steget fra 8,5 i 2007 til 8,9 i 2021. 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 2021 i gennemsnit var 41 % højere for kvinder end for mænd.

Figur D.1.8: Udvikling i sygefravær 2007-2021 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, mens langtidssygdom (29 dage og opefter) stiger med alderen. Sidstnævnte er en konsekvens af, at jo ældre man bliver, jo større er risikoen for at blive ramt af alvorlige længerevarende sygdomme. Dog med den nuancering, at gruppen af medarbejdere på over 65 år har et relativt lavt sygefravær, hvilket især skyldes et lavt korterevarende sygefravær.

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

Tabel D.1.5 Sygefravær 2021 fordelt efter aldersgrupper

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Gns. sygedage i 2021	Gns. sygedage (kort) i 2021	Gns. sygedage (lang) i 2021	Sygefravær i procent
-19	98	11,54	10,09	1,44	4,83%
20-24	1.043	11,26	9,27	1,98	4,87%
25-29	3.774	11,01	7,23	3,78	4,98%
30-34	3.810	10,98	7,02	3,96	4,86%
35-39	3.334	12,04	7,38	4,66	5,37%
40-44	3.471	11,53	6,57	4,96	5,07%
45-49	3.592	11,35	6,64	4,72	4,98%
50-54	3.241	12,81	6,83	5,98	5,55%
55-59	3.413	12,37	6,57	5,80	5,39%
60-64	2.747	12,99	6,41	6,58	5,46%
65-	769	8,64	4,58	4,05	3,56%
Total	29.293	11,72	6,88	4,83	5,13%

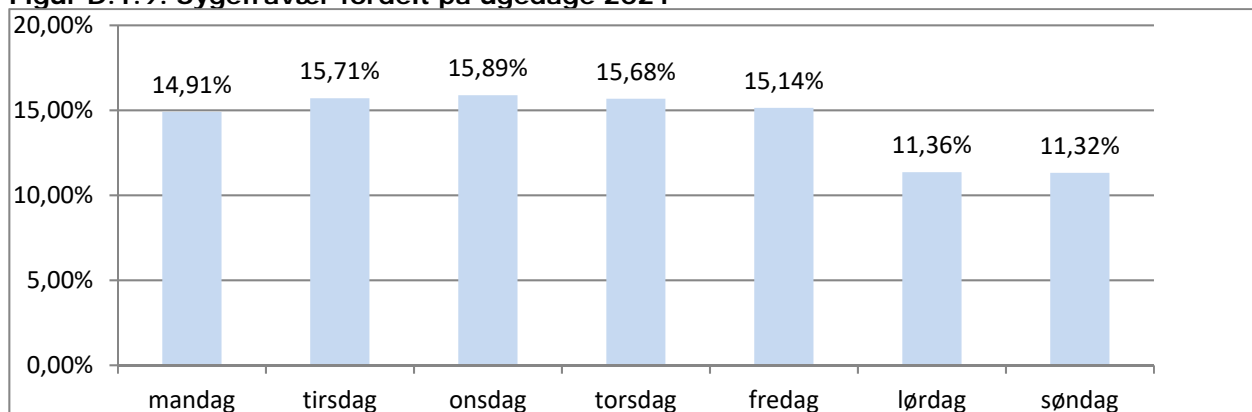
Sygefraværet fordelt på ugedage

Figur D.1.9 viser, at der ikke er stor forskel i sygefraværet fordelt på hverdage i Region Midtjylland. Fraværet er jævnt fordelt på ugens fem første dage med den højeste andel på onsdage (15,89 %) efterfulgt af tirsdage (15,71 %). Det bemærkes, at det er mandag, der er den hverdag, der har det laveste sygefravær (14,91 %).

Søndag og lørdag er ikke overraskende de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med henholdsvis 11,32 % og 11,36 %.

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 2021



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Sygefraværstatistikken for 2021 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 2021 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 2021 til 31. december 2021 indgår i fraværstatistikken.

Fraværsårsager

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende fire fraværsårsager: Arbejdsskader, delvis syg, sygedage og § 56 timer.

Covid-19 sygefravær

Covid-19 sygefravær er i statistikken opgjort ved særlige registreringer på tjenestekoder. Data leveres dagligt til regionens BI-værktøj.

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 2021 var 1931,4 timer.

Link til BI-rapporter:

- Fokusrapporter om sygefravær: [Fokus på sygefraværet - BI-rapporter - Region Midtjylland \(rm.dk\)](#)
- 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.

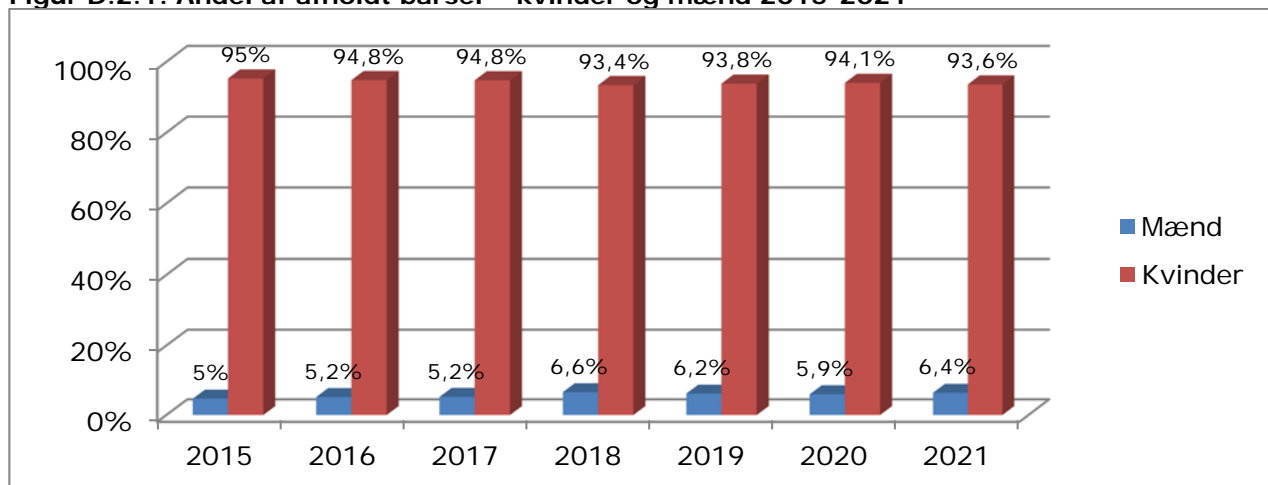
I årene 2015-2018 var der en mindre stigning i, hvor stor andel af de samlede barselsdage med løn, der afholdes af mænd. Fra 2018 til 2019 er der sket et lille fald i andelen. Fra 2019 til 2020 er der ligeledes sket et fald. Det skyldes en stigning hos kvinderne på barsel og har sammenhæng til Covid-19, 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 barselsdagpenge. 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.

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

Regionsrådet har besluttet, at Region Midtjylland følger udviklingen i andel af barsel til kvinder og mænd i den årlige personaleredegørelse.

Figur D.2.1: Andel af afholdt barsel – kvinder og mænd 2015-2021



Tabel D.2.1: Antal fraværsdage – barsel 2015-2021

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

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 Ulykkesystemet, 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.

Antal arbejdsulykker

Nedenstående tabel viser arbejdsulykker i perioden 2012-2021. Frekvensen er antallet af ulykker pr. mio. arbejdstimer.

Tabel D.3.1 Oversigt over arbejdsulykker

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Samlet antal ulykker	2031	1877	1982	1736	1665	1736	1698	1718	1823	1833
Ulykker med fravær	471	428	430	436	484	472	456	445	490	466
Ulykker med fravær - andel i %	23	23	22	25	29	27	27	26	27	25
Frekvens af ulykker med fravær ²	9,2	8,4	8,3	8,5	9,9	9,6	9,2	9,1	9,5	9,0

Det samlede antal arbejdsulykker i 2021 er opgjort til 1.833, heraf er 466 fraværsulykker. Opgørelsen omfatter ikke Covid-19-arbejdsskader (smitte), da mange af disse er erhvervssygdomme.³

Antallet af ulykker med fravær har ligget på nogenlunde samme niveau de seneste 10 år.

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 er det muligt at anmelde alle COVID-19-arbejdsskader i AMS (både ulykker og erhvervssygdomme).

² Fra og med 2016 angives ulykkesfrekvenstal med afsæt i fokusrapporten [Arbejdsmiljø-nøgletal](#) i BI (inkl. efterregistreringer). Data er pr. den 17. februar 2022. Frekvenstallet for 2016 beror på Koncern HR's egne beregninger (excl. efterregistreringer). Til sammenligning lå frekvenstallet på 9,5 i 2016 ifølge Koncern HR's beregninger. De præsterede arbejdstimer i hele perioden stammer fra Koncern HR.

³ Opgørelsen omfatter ikke de 650 (2020) henholdsvis 239 (2021) COVID-19-arbejdsskader (smitte), da mange heraf er erhvervssygdomme. COVID-19-arbejdsskaderne (smitte) analyseres separat. COVID-19-arbejdsskader (vaccineskader) er indeholdt i de 1.833 ulykker i 2021 (1.823 ulykker i 2020), 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.

Fordeling af ulykker på HMU-områder

Nedenstående tabel viser antallet af ulykker med fravær i 2021 fordelt på områder. Endvidere vises frekvensen af ulykker med fravær i perioden 2017-2021.

Tabel D.3.2: Oversigt over HMU-områder

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker med fravær ⁵				
				2021	2021	2021	2017	2018
Aarhus Universitetshospital	503	89	18	6,4	6,9	7,8	6,4	5,5
HE Midt	257	66	26	6,9	6,4	7,3	9,1	8,4
RH Gødstrup	215	52	24	7,0	6,6	7,0	6,2	7,6
RH Horsens	107	20	19	11,7	8,2	6,9	6,1	6,5
HE Randers	126	31	25	7,4	7,4	7,6	8,5	8,9
Psykiatrien	296	105	35	21,1	21,7	17,6	19,3	18,2
Socialområdet	274	86	31	22,9	19,4	19,2	24,5	19,7
Fællesfunktioner (inkl. Præhospitalet ⁶ , Hospitalsapotek), Stabe og Regional Udvikling	55	17	31	6,1	5,1	1,9	2,6	4,3
Region Midtjylland	1833	466	25	9,6	9,2	9,1	9,5	9,0

Der er stor forskel på niveauet for områdernes ulykkesfrekvens. De enkelte områder viser ikke en samlet tendens bortset fra Regionshospitalet Randers, hvor frekvensen af fraværsulykker er steget de seneste tre år. Aarhus Universitetshospitals ulykkesfrekvens er faldet de seneste to år og har i 2021 den laveste frekvens blandt de somatiske hospitaler.

Psykiatrien og Socialområdet ligger højere end de somatiske hospitaler. De to områder ligger højere på fraværsulykker forårsaget af både fysisk og psykisk vold end gennemsnittet for alle HMU-områder. 83 ud af i alt 102 fraværsulykker i Region Midtjylland i 2021 forårsaget af fysisk og psykisk vold, er sket i Psykiatrien og på Socialområdet.

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 eksempelvis fra en sengestue til et ambulatorie, og derved får nye arbejdsopgaver og nye rammer, idet der vil være behov for en ny introduktion. Det er altså ikke kun, hvis en medarbejder skifter afdeling eller kommer fra en stilling uden for regionen, at man skal ses som nyansat.

Første ansættelsesår

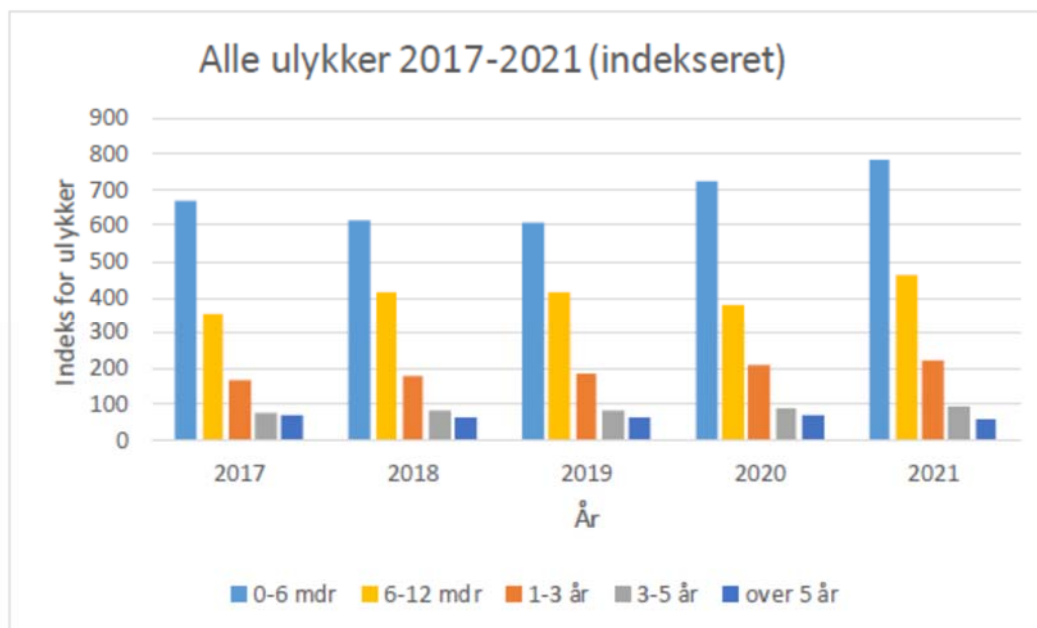
Der har i perioden 2017-2021 været en klar overhyppighed i antallet af ulykker i løbet af det første års ansættelse. Det har især været udtalt det første halve år, og overhyppigheden er

⁵ Ulykkesfrekvenstal er angivet med afsæt i fokusrapporten [Arbejdsmiljø-nøgletal](#) i BI (inkl. efterregistreringer) pr. den 17. februar 2022. Frekvensen er opgjort særskilt for Psykiatrien og Socialområdet i hele perioden 2017-2021, selv om Psykiatrien og Socialområdet først blev delt pr. 1. juli 2020.

⁶ Fra og med 2022 er Præhospitalet oprettet som selvstændigt HMU-område.

endnu mere udtalt i perioden 2020-2021 end de tre foregående år. Indeks tager højde for, at der er opgjort for perioder af forskellig længde.⁷

Figur D.3.1: Anciennitet og alle ulykker 2017-2021 (indekseret)



Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme

Af nedenstående tabel fremgår status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2012-2021.

Tabel D.3.3: Erhvervssygdomme, opgjort på anmeldediagnose

Anmeldediagnose	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Psykisk sygdom/ gener	81	96	93	91	89	74	66	98	76	91
Bevægeapparat	46	54	59	53	60	37	38	52	43	57
Hudsygdomme	50	43	48	70	42	56	26	40	53	154
Andre, herunder kræft	12	17	17	9	9	13	7	11	346	231
I alt	189	210	217	223	200	180	137	201	518	533

⁷ I anciennitetskategorien "Over 5 år" bruges 10 år.

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 2012-2021 fordelt på status på sag

Sagsstatus	Psykisk sygdom/ Gener	Bevæge- apparat	Hud- sygdomme	Andre, herunder kræft	I alt
Anerkendt	81	22	361	381	845
Afvist	674	467	129	176	1.446
Uafsluttet	100	10	92	115	317
I alt	855	499	582	672	2.608

I gennemsnit er 37 % af alle de afsluttede sager i perioden 2012-2021 blevet anerkendt.

I 2020 er 70 % af de afsluttede sager blevet anerkendt. Grunden hertil er mange anmeldte/anerkendte Covid-19 erhvervssygdomme.

I 2021 er 31 % af de afsluttede sager blevet anerkendt, men der er mange sager, der endnu er uafsluttede. I perioden 2012-2020 er de fleste med anmeldediagnosen "Hudsygdomme" blevet anerkendt. Over halvdelen af de afsluttede hudsygdomme i 2021 er blevet afvist, hvilket er en ny tendens.

Langt de fleste anmeldelser inden for både "Psykisk sygdom/gener" og "Bevægeapparat" er blevet afvist i hele perioden 2012-2021.

Påbud fra Arbejdstilsynet

I 2021 har Arbejdstilsynet (AT) været på 98 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 62 påbud. I 2020 var der 82 besøg, der resulterede i 55 påbud. Antallet af påbud pr. besøg var på næsten samme niveau i 2020 og 2021.

Tabel D.3.5: Påbud fordelt på arbejdsmiljøemner 2012-2021 (inkl. beregning af antal påbud pr. besøg)

Påbud fordelt på arbejdsmiljø-emner ⁸	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Psykisk arbejdsmiljø	36	23	52	21	12	17	12	11	11	10
Aftaleforløb, mistanke (psykisk arbejdsmiljø)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	15
Muskel-skeletbesvær	39	17	6	9	20	15	15	4	9	3
Aftaleforløb, mistanke (muskel-skeletbesvær)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3
Indeklima	23	5	4	6	4	5	3	1	3	4
Aftaleforløb, mistanke (indeklima)	-	-	-	-	-	-	-	-	0	4
Støj	13	1	0	5	0	0	1	4	1	2
Aftaleforløb, mistanke (støj)	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
Kemi, støv og biologi	8	4	0	4	5	1	1	0	10	2
Ulykkesrisici	11	2	3	13	5	2	11	0	10	6
Aftaleforløb, spredning (ulykkesrisici)	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
Krav til egen indsats	3	6	2	7	7	4	3	0	8	8
Hud-belastninger	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Bygherrer m.v.	0	3	0	3	0	0	4	0	0	0
Andet	6	2	1	2	2	3	5	1	1	3
Påbud i alt	139	63	68	71	55	47	55	21	55	62
Besøg ⁹	86	72	88	86	61	69	77	71	82	98
Antal påbud pr. besøg	1,62	0,88	0,77	0,83	0,90	0,68	0,71	0,30	0,67	0,63

Der er ikke en entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene også afspejler AT's indsatser og prioriteringer. Der arbejdes med læring og videndeling i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen på baggrund af AT's reaktioner.

⁸ [Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn.](#)

⁹ Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato på baggrund af AT's fremsendte dokumenter til Region Midtjyllands hovedpostkasse vedrørende afsluttende afrapportering af tilsynsbesøgene.

De 62 påbud i 2021 inkluderer syv straks påbud og ét påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning samt ét kompetencepåbud. Herudover er der givet 15 vejledninger, otte afgørelser uden handlepligt samt én politianmeldelse med bødekraft. Endvidere viser status på antallet af smiley 'er tre røde, 10 gule, 72 grønne og tre kronesmiley 'er (øjebliksbillede trukket fra Arbejdstilsynets hjemmeside den 10. februar 2022).

Ud af de 98 besøg i 2021 relaterede 86 besøg sig til grundtilsyn. Betegnelsen dækker over de tilsyn, hvor AT ser på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen. Er alt i orden, vil det udløse en grøn smiley. Ud af de 98 besøg i 2021 relaterede 10 besøg sig til specialtilsyn. Betegnelsen dækker over de tilsyn, hvor AT 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.

25 af de 62 påbud omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 10 påbud stor arbejdsmængde / tidspres (et strakspåbud). Otte af de 62 påbud omhandlede indeklima (luftkvalitet/varme, kulde, træk). Otte af de 62 påbud omhandlede krav til egen indsatsen. Heraf vedrørte tre arbejdsmiljøuddannelse og tre vedrørte instruktion. Syv af de 62 påbud omhandlede ulykkesrisici. Heraf vedrørte to ryddelighed (begge var straks påbud), to ulykkesforebyggelse samt to transport. Seks af de 62 påbud omhandlede muskel- og skeletbesvær. Heraf vedrørte tre forflytning (to strakspåbud).

Definitioner og afgrænsninger:

Arbejdsmiljøredegørelse 2021, herunder Region Midtjyllands supplerende indberetning og Arbejdsmiljøsystem/AMS (arbejdsulykker) samt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (erhvervssygdomme). Data er bearbejdet af Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

E: Mangfoldighed

E.1: Ligestilling og kønsfordeling

Ligestilling mellem køn

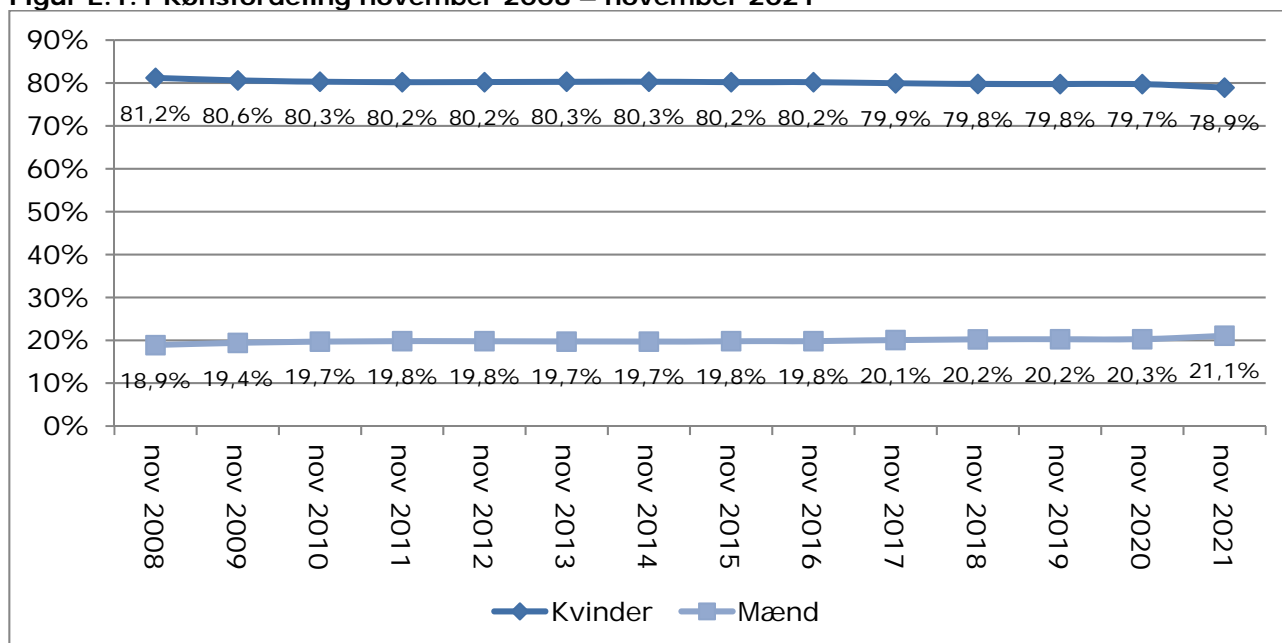
Ligestilling mellem kønnene indgår som én af målsætninger i Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik og indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter (Region Midtjyllands Mangfoldighedspolitik og øvrige personalepolitikker kan ses på www.hr.rm.dk).

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, da kvinder udgør 78,9 %. Det er ikke overraskende, da de store faggrupper som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer, hvor der typisk er stort flertal af kvinder, udgør næsten halvdel af alle ansatte i Region Midtjylland.

Kønsfordelingen i Region Midtjylland er ændret lidt fra november 2008 til november 2020, idet andelen af mænd steg fra 18,9 % til 20,3 %. Det ses at andelen af mænd – alt andet lige - er steget markant fra november 2020 til november 2021 set i forhold til de øvrige år. Det skyldes, at der på Præhospitalets ambulancetjeneste, som er en ny funktion, er ansat ca. 300 personer det seneste år – heraf er 86,7 % mænd (258 personer), hvilket får andelen af mænd til at stige næsten en procent. Der var i november 2021 i alt 7.307 mandlige ansatte.

Figur E.1.1 Kønsfordeling november 2008 – november 2021



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

Tabel E.1.1: Kønsfordeling fordelt på større faggrupper november 2021

Udvalgte faggrupper	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre	495	494	1	99,8%	0,2%
Lægeseekretærer	2.154	2.148	6	99,7%	0,3%
Farmakonomer	227	221	6	97,4%	2,6%
Sygeplejersker	9.465	9.124	341	96,4%	3,6%
Total Sundhedskartellet basis	12.145	11.515	630	94,8%	5,2%
Ernæringsassistenter	247	235	12	95,1%	4,9%
Syge- og sundhedspers., ledere	611	570	41	93,3%	6,7%
Bioanalytikere	1.149	1.061	88	92,3%	7,7%
Ergoterapeuter	475	439	36	92,4%	7,6%
Social- og sundhedspersonale	2.709	2.359	350	87,1%	12,9%
Socialrådgivere	148	126	22	85,1%	14,9%
Husassistenter	166	140	26	84,3%	15,6%
Fysioterapeuter	573	458	115	79,9%	20,1%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	120	95	25	79,2%	20,8%
Region Midtjylland i alt (alle faggrupper)	34.680	27.373	7.307	78,9%	21,1%
Rengøringsassistenter	444	342	102	77,0%	23,0%
Administration- og It-personale mv.	1.449	1.091	358	75,3%	24,7%
Radiografer	445	329	116	73,9%	26,1%
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	1.544	1.087	457	70,4%	29,6%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	248	165	83	66,5%	33,5%
Akademikere	2.456	1.667	789	67,9%	32,1%
Socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner	1.406	905	501	64,4%	35,6%
Yngre Læger	2.957	1.813	1.144	61,3%	38,7%
Omsorgs.- og pæd.medhj. samt pæd.ass.	750	4.007	343	54,3%	45,7%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.401	602	799	43,0%	57,0%
Chefer - ansat efter cheftalen	100	42	58	42,0%	58,0%
Håndværkere m.fl.	420	44	376	10,5%	89,5%
Sygehusportører	98	11	87	11,2%	88,8%

Det er værd at bemærke, at kønsfordelingen på lægeområdet fortsat løbende ændrer sig. I gruppen af overlæger og lægelige chefer mv. udgør mænd fortsat den største andel med 57,0 %, mens kvinderne er i overtal blandt Yngre Læger med 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 2021 (alle månedslønnede og timelønnede)

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

Region Midtjylland tager socialt ansvar, blandt andet ved i størst muligt omfang at tilbyde ansættelse på særlige vilkår til ansatte, som får nedsat eller ændret arbejdsevne, og ved at bidrage til at indsluse ledige personer - både med og uden særlige behov (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 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
Fleksjob – gl. ordning (indtil 31.12.2012)	617	658	642	592	584	553	530	472	406	375	338	308	277	256	221
Fleksjob – ny ordning (efter 1.1.2013)							19	52	81	113	142	174	223	236	278
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45	39	48	9	25	30	5
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4	4	2	2	1	1	1	0	0
Skånejob	46	42	38	36	32	33	18	18	0	0	0	0	0		
Løntilskud til førtidspensionister						25	45	45	53	52	46	38	27	26	23
I alt	730	821	809	847	743	717	712	670	587	581	575	530	553	548	527
% af alle ansatte												1,9%	2,0%	1,8%	1,8%

Der er fortsat tilgang i antal ansatte til den nuværende fleksjobordning. Tilgangen består primært af medarbejdere, der har været ansat på almindelige vilkår, og som har fået nedsat arbejdsevne og er bevilget et fleksjob. Tilsvarende er der et fald i gruppen af fleksjobansatte på den gamle ordning, hvilket kan tilskrives naturlig afgang bl.a. til førtidspension, seniorpension og folkepension eller overgang til nuværende fleksjobordning. Antal ansatte under den gamle fleksjobordning vil gradvis forsvinde. Samlet set er der lidt flere med fleksjob i marts 2022 sammenlignet med januar 2021.

Der ses et fald i antallet af ansatte med løntilskud. 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, hvorfor tallet løbende falder.

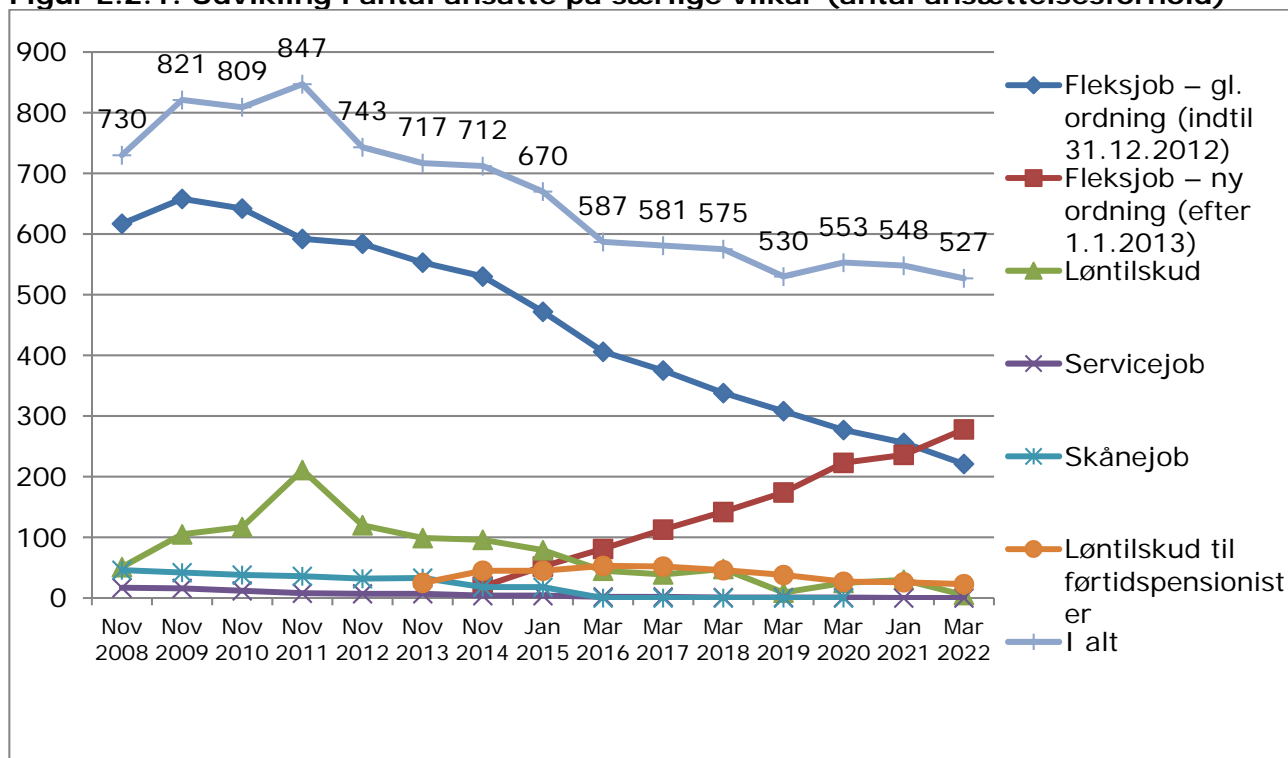
Ud over ansatte på særlige vilkår, der fremgår af tabel E.2.1 og figur E.2.1, er der også en del ansatte med § 56 aftale (aftale om fravær pga. kronisk eller langvarig sygdom), personlig assistance ordninger, mentorordninger og ansatte der er delvis sygemeldt eller i virksomhedspraktik. Dertil kommer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

I løbet af 2021 var der 1.294 ansatte i et forløb med en delvis raskmelding med en varighed på over syv dage. I marts 2022 var der registreret 815 ansatte, hvor der var indgået en § 56-aftale.

Region Midtjylland har endvidere et samarbejde med Landsforeningen LEV om "Projekt KLAP", som har til formål at understøtte muligheden for virksomhedspraktik og/eller ansættelse af borgere med kognitive handicap.

Udbredelsen af ovennævnte ordninger viser, at Region Midtjyllands arbejdspladser i udstrakt grad tager socialt ansvar.

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 januar 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). 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 477 seniorordninger i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2020 - 30. september 2021. De 477 seniorordninger er indgået med ansatte på i alt 20 forskellige overenskomster.

Nedenfor ses en fordeling af antal seniorordninger fordelt på faggrupper – og mht. sundhedskartellet på stillingsgrupper. Der er tale om en stigning på 62 aftaler fra 415 aftaler i 2020. Der er eksempelvis 162 sygeplejersker med en seniorordning i 2021 mod 71 i 2019 – altså en stigning på 91 på 2 år. Det stigende antal seniorordninger skal ses i sammenhæng med den generelt stigende pensionsalder.

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

Faggruppe	Antal
Administration & IT-personale	41
Arkitekter	1
Akademikere	19
Biologer	2
Farmaceuter	1
Farmakonomer	3
Husassistenter/køkkenassistenter	1
Håndværkere	11
Laboranter	2
Lægeseekretærer	23
Overlæger, lægelige chefer	63
Psykologer	4
Pæd. personale - døgninstitutioner	9
Servicemedarbejdere/assistenter	40
Social- og sundhedspersonale	32
Syge- og sundhedspersonale, ledende	5
Bioanalytikere	28
Ergoterapeuter	2
Jordemødre	3
Radiografer	4
Sygeplejersker	162
Fysioterapeuter	3
Sygehuslæger	1
Sygehusportører	4
Tandlæger	2
Yngre Læger	1
Vaskeriarbejder	3
Økonomaer	2
Øvrige	5
I alt	477

F: Fokusområder

F.1: Udvikling i antallet af speciallæger

Tabel F.1.1 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2012 til 2022, fordelt på hospitalsenheder.

For Aarhus Universitetshospital gælder det særlige, at antallet af speciallæger har været "fast-frosset" 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 regionshospitalet samt oprettelse af Steno-Diabetes centeret (hører under Aarhus Universitetshospital).

Tabel F.1.1: Antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2012-2022

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

* Øvrige Områder: Speciallæger ansat på præhospitalet, praksis-sektoren 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 2022.

Tabel F.1.2: Procentvis årlig vækst, fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2012-2022

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

* Øvrige Områder: Speciallæger ansat på præhospitalet, praksis-sektoren 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 ansat i Region Midtjylland fordelt efter specialisering pr. 1 marts 2022.

Tabel F.1.3: Antal fuldtidsansatte læger fordelt på specialer

Speciale	1. marts 2022
Anæstesiologi	272,50
Ortopædisk kirurgi	148,97
Radiologi	125,37
Kirurgi	102,60
Psykiatri	90,39
Gynækologi og obstetrik	100,97
Intern medicin: kardiologi	89,83
Pædiatri	98,28
Neurologi	71,17
Klinisk onkologi	69,31
Intern medicin: endokrinologi	56,91
Almen medicin	42,81
Urologi	45,89
Patologisk anatomi	42,53
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi	42,00
Oto-rhino-laryngologi	41,68
Intern medicin: lungesygdomme	38,51
Børne- og ungdomspsykiatri	37,30
Intern medicin: reumatologi	46,82
Oftalmologi	33,52
Intern medicin: hæmatologi	30,55
Intern medicin: geriatri	32,41
Intern medicin	19,01
Akutmedicin	30,57
Intern medicin: nefrologi	25,12
Neurokirurgi	23,80
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	23,50
Samfundsmedicin	21,99
Intern medicin: infektionsmedicin	18,63
Thoraxkirurgi	16,00
Karkirurgi	16,30
Dermato-venerologi	15,00
Klinisk biokemi	15,00
Klinisk mikrobiologi	10,00
Klinisk genetik	11,80
Klinisk immunologi	7,00
Plastikkirurgi	10,00
Arbejdsmedicin	8,00
Klinisk farmakologi	7,50
Samfundsmedicin/arbejdsmedicin	2,80
I alt	1942,32

Definitioner og afgrænsninger

Indeholdt i datagrundlag: Indeholder alle speciallæger med et ansættelsesforhold i Region Midtjylland, der ifølge Sundhedstyrelsens 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.

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.

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

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

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 hoveduddannelsesforløb, der indeholder delansættelser i begge regioner. Tallene i de følgende tabeller indeholder kun data, der direkte omhandler ansættelser ved Region Midtjylland.

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

Tabel F.2.1 viser det antal læger, som Region Midtjylland årligt ansætter i uddannelsesstillinger. Alle medicinstuderende, der opnår autorisation fra et dansk universitet, har via en national fordelingsnøgle af stillingerne ret til at få en KBU stilling i Danmark. Stigningen over år i antallet af KBU stillinger i Region Midtjylland skyldes således en øget dimensionering på medicinstudiet.

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

Uddannelsesstilling	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Klinisk Basisuddannelse*	166	152	204	256	265	297	279	285	280
Introduktionsstillinger	322	266	272	322	328	345	397	368	372
Hoveduddannelsesforløb **	158	163	152	154	143	151	177	172	209

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

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

Tabel F.2.2 viser, hvor mange læger Region Midtjylland har haft ansat i hoveduddannelsesstillinger fordelt på år. Tallet er således et udtryk for summen af hoveduddannelseslæger (uanset hvor langt de er kommet i deres uddannelse), og dækker således alle læger, der i en kortere eller længere periode i det pågældende år har været ansat i en hoveduddannelsesstilling ved Region Midtjylland. I tallet indgår ikke hoveduddannelsesstillinger i almen medicin.

Tabel F.2.2: Antal læger i et hoveduddannelsesforløb med ansættelse i Region Midtjylland

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hoveduddannelsesforløb	839	858	899	892	864	858	948

Tabel F.2.3 viser udviklingen i antal afsluttede hoveduddannelsesforløb i perioden 2019 til 2021 fordelt på specialer. Årene 2022 og 2023 viser, hvor mange der henholdsvis har under ét år tilbage af deres hoveduddannelse (2022) og under to år tilbage af deres hoveduddannelse (2023). Antallet af afsluttede hoveduddannelsesforløb er opgjort på baggrund af de hoveduddannelsesforløb der afsluttes med sidste delansættelse ved en enhed i Region Midtjylland.

Tabel F.2.3: Antal afsluttede hoveduddannelsesforløb med sidste delansættelse i Region Midtjylland

Speciale	Afsluttede HU forløb			Forventede afsluttede HU forløb*	
	2019	2020	2021	2022	2023
Akutmedicin**	0	5	3	8	4
Anæstesi	13	16	20	19	12
Arbejdsmedicin	2	2	4	1	10
Børne- og ungdomspsykiatri	4	4	3	6	0
Dermato-venerologi	3	2	3	3	3
Gynækologi og obstetrik	2	7	6	10	6
Intern medicin: Endokrinologi	8	8	5	5	4
Intern medicin: Gastroenterologi og hepatologi	3	2	2	4	3
Intern medicin: Geriatri	3	4	5	6	2
Intern medicin: Hæmatologi	1	4	2	4	3
Intern medicin: Infektionsmedicin	3	1	3	2	3
Intern medicin: Kardiologi	11	8	4	3	8
Intern medicin: Lungesygdomme	3	3	1	4	5
Intern medicin: Nefrologi	0	1	0	2	2
Intern medicin: Reumatologi	3	7	9	4	5
Karkirurgi	2	1	1	0	2
Kirurgi	8	7	7	5	7
Klinisk biokemi	1	2	1	2	3
Klinisk farmakologi	2	1	2	1	2
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	3	0	2	4	1
Klinisk genetik	2	1	3	2	1
Klinisk immunologi	2	1	1	1	1
Klinisk mikrobiologi	0	2	0	2	3
Klinisk onkologi	9	5	10	7	4
Neurokirurgi	4	3	2	1	2
Neurologi	4	7	3	5	4
Oftalmologi	4	2	5	5	7
Ortopædisk kirurgi	13	9	9	12	11

Oto-Rhino-Laryngologi	4	3	5	9	10
Patologisk anatomi og cytologi	4	1	1	3	4
Plastikkirurgi	1	2	3	5	4
Psykiatri	13	2	5	5	12
Pædiatri	8	4	5	6	9
Radiologi	8	7	9	10	10
Retsmedicin***	0	1	0	1	0
Samfundsmedicin	1	5	3	1	5
Thoraxkirurgi	1	2	2	1	1
Urologi	8	4	3	3	5
I alt	161	150	152	172	178

* Læger der den 31. december 2021 har under henholdsvis ét og to år tilbage af deres hoveduddannelsesstilling. Slut-tidspunkt vil konkret kunne påvirkes af individuelle forhold som eksempelvis barsel, merit eller orlov.

** Akutmedicin er et nyoprettet speciale, hvorfor der ikke afsluttes ordinære hoved-uddannelsesforløb før 2024. I 2020 til 2023 afsluttes merituddannelsesforløb, hvor læger i henhold til Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger nr. 96 af 2. februar 2018 § 20 har fået delvis merit, idet de har manglet et antal måneders uddannelsestid for at kunne blive speciallæger i akutmedicin. De anførte tal for 2020-2022 er således udtryk for merit-uddannelsesforløb.

*** Retsmedicin er tilknyttet Retsmedicinsk Institut, Aarhus Universitet

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

F.3: 1000 flere sygeplejersker og til- og afgang for sygeplejersker

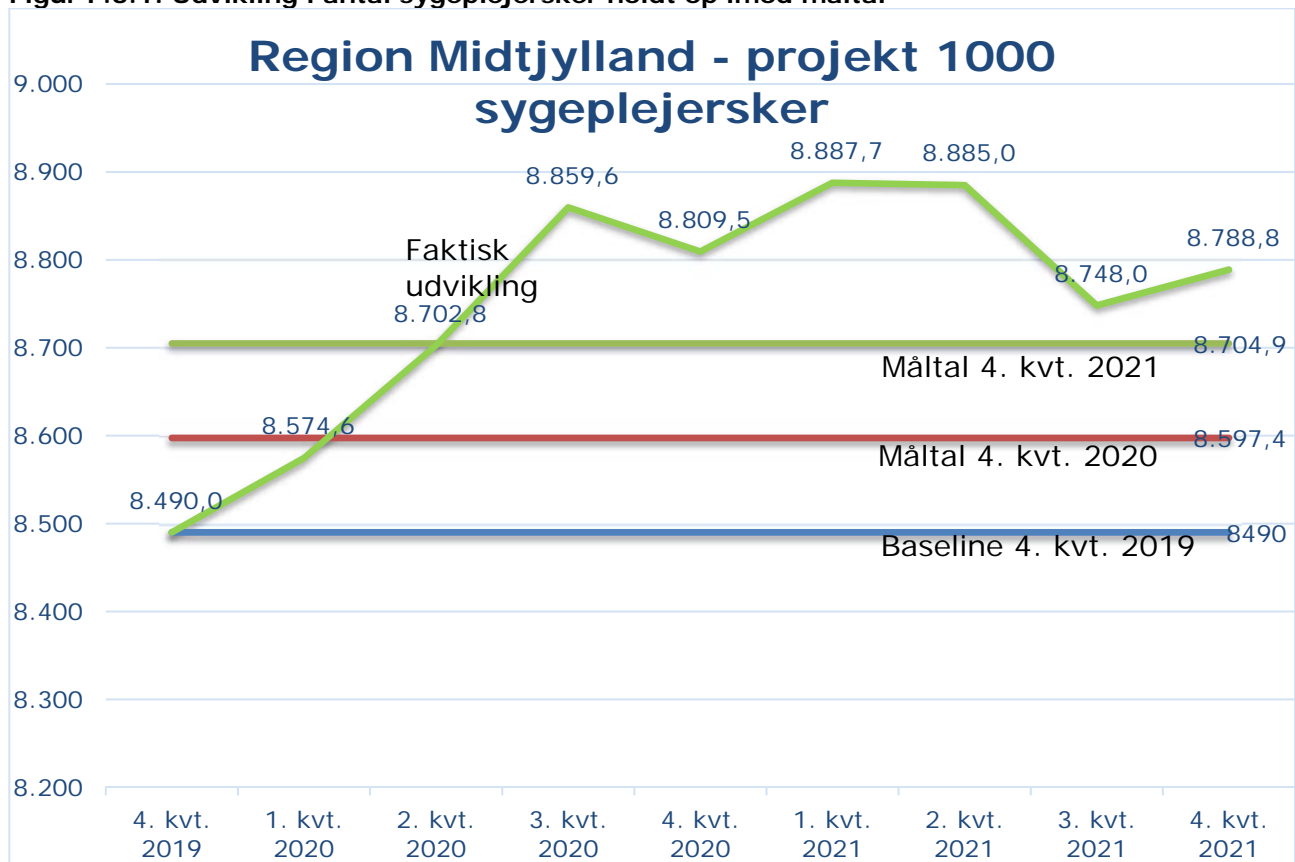
Den officielle opfølgning på, om Region Midtjylland lever op til sin andel af forpligtelsen mht. de 1000 ekstra sygeplejersker foregår via Kommunernes og Regioners Løndatakontor(KRL), der kvartalsvis leverer stillingsforbrug til Sundhedsdatastyrelsens sygehusstatistik for offentlige sygehuse. Det betyder, at kun stillingsforbrug på somatiske hospitaler, psykiatriske hospitaler, Hospitalsapoteket og Præhospitalet tæller med i statistikken.

Måltallet siger, at Region Midtjyllands måltal pr. 4. kvartal 2021 minimum skulle være 214,9 fuldtidsansatte sygeplejersker mere end i 4. kvartal 2019. Derfor betyder stigningen på 298,6, at Region Midtjylland officielt lever op til måltallet. Det er vigtigt at være opmærksom på, at der skal tages højde for sæsonudsving, sygeplejekonflikt (ses i faldet fra 2. kvartal til 3. kvartal 2021) og påvirkning fra Covid-19 indsatsen. Sommerferie-perioden giver traditionelt øget behov for vikardækning og pga. Covid-19 er der sygeplejersker, der er gået op i tid eller har arbejdet ekstra.

Det fremgår af tallene, at det især er væksten i antal fuldtidsansatte sygeplejersker i 2020 og starten af 2021, der gør at Region Midtjylland kan leve op til måltallet. I efterår/vinter 2021 er der således en vigende tendens i antallet af fuldtidsansatte sygeplejersker – jf. afsnittene mht. vakancesituationen og personale flow.

Det fremgår endvidere af tabel F.3.1, at det er varierende i hvilket omfang hospitalsenhederne mv. har opfyldt måltallet.

Figur F.3.1: Udvikling i antal sygeplejersker holdt op imod måltal



Tabel F.3.1: Opfølgning på 1000 flere sygeplejersker pr. hospital mv.

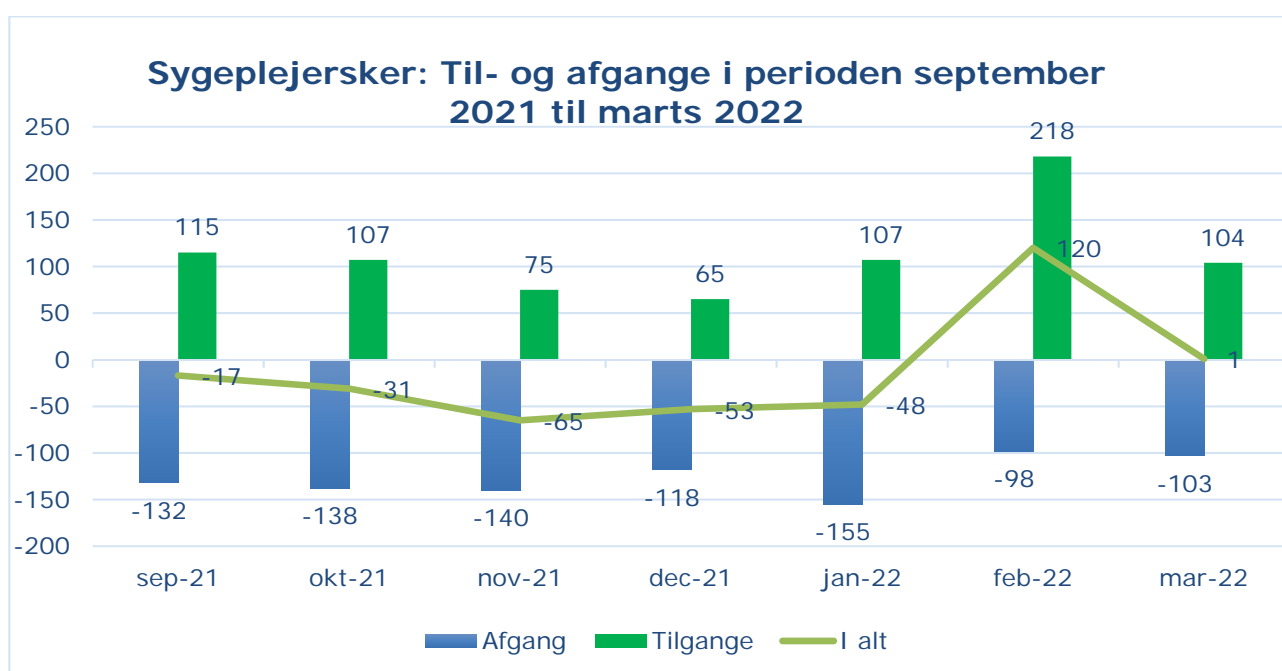
Enhed	Baseline	Fultids-ansatte	Fultids-ansatte	Fultids-ansatte	Fultids-ansatte	Fultids-ansatte	Fultids-ansatte	Resultat - udvikling	Måltal - udvikling
	4. kvartal 2019	1. kvartal 2020	2. kvartal 2020	3. kvartal 2020	4. kvartal 2020	1. kvartal 2021	4. kvartal 2021		4. kvartal 2021
Aarhus Universitetshospital	3.551,3	3.581,1	3.627,0	3.664,2	3.649,1	3.704,2	3.671,1	119,8	126,4
Regionshospitalet Gødstrup	1.301,0	1.302,3	1.295,8	1.331,3	1.310,0	1.330,8	1.313,1	12,1	-41,0
Hospitalsenhed Midt	1.367,8	1.381,5	1.389,5	1.402,7	1.402,5	1.434,0	1.404,1	36,3	48,6
Regionshospitalet Randers	615,4	629,5	623,9	636,5	630,6	629,9	642,4	27,0	20,7
Regionshospitalet Horsens	587,9	593,7	607,5	607,8	603,5	604,0	584,7	-3,2	20,2
Psykiatrien	932,6	953,0	965,1	988,3	994,2	998,9	978,2	45,6	40,0
Øvrige - præhospitalet, hospitalsapotek mv.	58,6	60,2	60,3	63,0	67,8	67,6	67,4	8,8	-
AUH Vikarbureau Midt – sygeplejersker	53,3	45,9	52,5	45,1	56,5	54,7	45,3	-8,0	-
Region Midtjylland i alt ekskl. medicinstuderende	8.467,9	8.547,2	8.621,6	8.738,9	8.714,2	8.824,1	8.706,4	238,5	214,9
<i>AUH Vikarbureau Midt - medicinstuderende (sygeplejervikar)*</i>	<i>22,3</i>	<i>27,4</i>	<i>81,2</i>	<i>120,7</i>	<i>95,3</i>	<i>60,9</i>	<i>82,4</i>	<i>60,1</i>	<i>-</i>
Region Midtjylland i alt inkl. medicinstuderende	8.490,2	8.574,6	8.702,8	8.859,6	8.809,5	8.885,0	8.788,8	298,6	214,9

Personaleflow - til- og afgang for basissygeplejersker

Med afsæt i "Projekt 1000 flere sygeplejersker" og sygeplejerskekonflikten i 2021, har der været stor fokus på personaleflow for sygeplejersker. Dette har derfor været fulgt tæt.

Der har i perioden september 2021 til januar 2022 været en større afgang end tilgang mht. sygeplejersker (basis). I februar 2022 har der imidlertid været 124 flere tilgange end afgang. Tilgangene er steget både mht. eksterne og interne tilgange. Stigningen i de eksterne tilgange skal bl.a. ses i sammenhæng med et stort antal færdiguddannede sygeplejersker hvert år i januar. Der er også kommet mange interne tilgange (medarbejdere, der får ansættelse, som har været ansat inden for de seneste 12 måneder). Udviklingen minder om samme måned i 2021. Afgangene ligger generelt på niveau med tidligere år.

Figur F.3.2. Til- og afgang i perioden september 2021 – marts 2022.



* alle tal er eksklusiv test- og vaccinationscentre

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

Overenskomst-/personalegrupper	Serviceområdet							
	2021		2020		2015		2010	
	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %
Erhvervsuddannede serviceassistenter mv.	1.393	59,3	1.384	56,2	751	29,0	412	13,7
Husassistenter	166	7,1	169	6,9	154	5,9	206	6,8
Rengøringsassistenter	444	18,9	457	18,5	597	23,0	900	29,9
Servicemedarbejdere./-assistenter v. sygehuse	248	10,6	343	13,9	862	33,3	1.168	38,8
Sygehusportører	98	4,2	111	4,5	227	8,8	328	10,9
I alt	2.349	100	2.464	100	2.591	100	3.014	100