

Personale- redegørelse 2015



Personaleredegørelse 2015

Region Midtjylland
Skottenborg 26
8800 Viborg
konchr@rm.dk

Forside foto: Niels Aage Skovbo

Personaleredegørelsen findes også på www.hr.rm.dk

Forord

Region Midtjylland er med ca. 27.300 fuldtidsstillinger en af Danmarks største arbejdspladser. Hvert år præsenteres en personaleredegørelse, som viser en række personalestatistikker om de mange ansatte på regionens arbejdspladser.

Redegørelsen er først og fremmest et opslagsværk. Målgruppen er politikere, ledere og medarbejdere i MEDsystemet og andre med interesse for personalesituationen i Region Midtjylland.

Personaleredegørelsen for 2015 indeholder statistik om: Antal, køn og alder, personaleomsætning, personaleforbrug, fuldtids/deltidsbeskæftigede, lønudvikling, sygefravær, arbejdsskader, etnisk ligestilling og ligestilling mellem køn, det sociale kapitel og seniorordninger.

De fleste statistikker er tilpassede versioner af det statistiske materiale, som Koncern HR udarbejder enten årligt eller kvartalsvist.

Personaleredegørelsen udgives udelukkende elektronisk og findes på Region Midtjyllands hjemmeside. Adressen er: www.hr.rm.dk



Med venlig hilsen

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'JSM'.

Jacob Stengaard Madsen
Regionsdirektør

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Indholdsfortegnelse	4
Personalestatistikker 2015	6
Personalestatistikker 2015	6
Antal, køn og alder	7
Fuldtidsstillinger på enheder	7
Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper	8
Aldersfordeling og gennemsnitsalder	9
Antal, køn og alder	9
Personaleomsætning	13
Personaleomsætning fordelt på alder	15
Personaleomsætning fordelt på faggrupper	16
Personaleomsætning	16
Udvikling i personaleforbrug 2009-2015	18
Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede	19
Lønudviklingen i Region Midtjylland	22
Regionerne sammenlignet	23
Lønudviklingen på institutionsniveau	26
Sygefravær	30
Sygefraværet fordelt på enheder, stabe og fællesfunktioner	31
Sygefraværets udvikling	33
Sygefravær og faggrupper	34
Sygefravær og køn	36
Sygefravær og alder	37
Sygefraværet fordelt på måneder	38
Sygefraværets fordeling på ugedage	38
Arbejdsskader	40
Antal arbejdsulykker	40
Fordeling på HMU-områder	41
Ulykker og anciennitet	42
Ulykker og årsager	43
Ulykker på grund af vold og traumatiske hændelser	45
Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme	46

Påbud fra Arbejdstilsynet	47
Etnisk ligestilling	48
Ligestilling mellem køn	53
Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår	56
Seniorordninger	58

Personalestatistikker 2015

Personaleredegørelsen 2015 præsenterer en række statistikker om personalet i Region Midtjylland. 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.

Personaleredegørelsen indeholder statistikker om:

- Antal, køn og alder
- Personaleomsætning
- Udvikling i personaleforbrug
- Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede
- Lønudvikling
- Sygefravær
- Arbejdsskader
- Etnisk ligestilling
- Ligestilling mellem køn
- Det Sociale Kapitel - ansatte på særlige vilkår
- Seniorordninger

I modsætning til tidligere personaleredegørelser, er der i denne version ikke et afsnit om vakanceopgørelser, da der ikke er foretaget opgørelser heraf i 2015.

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

De fleste statistikker bygger på tal for november 2015, mens der f.eks. vedr. sygefravær ses på tal for hele året. En række statistikker opgøres i antal ansatte personer (opgjort på cpr-numre), mens andre statistikker omregnes til fuldtidsstillinger. Statistikker om etnisk ligestilling bygger på data fra Danmarks Statistik og viser alle ansatte, som er aktive i lønssystemet i marts 2016.

De benyttede definitioner og afgrænsninger er beskrevet sidst i hvert hovedafsnit.

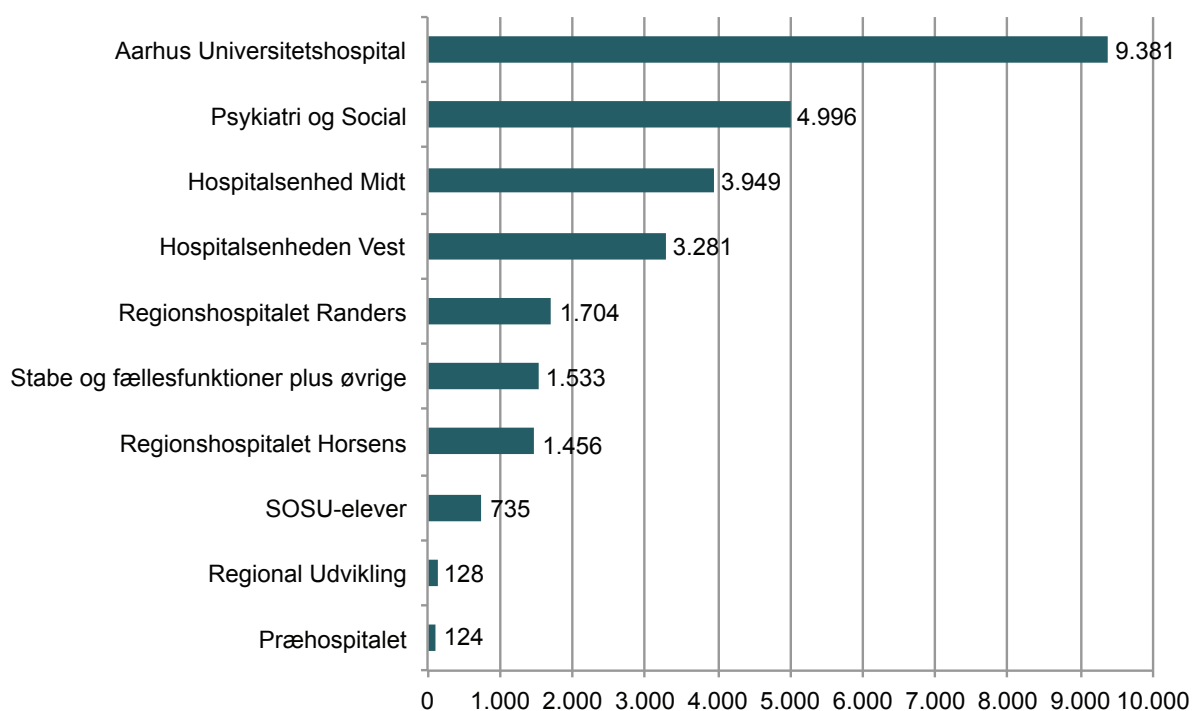
Antal, køn og alder

Fuldtidsstillinger på enheder

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland pr. november 2015 svarede til 27.287 fuldtidsstillinger (øjebliksbillede november 2015). Opgørelsen omfatter alle former for ansættelse og dermed alle ansatte, der modtog løn fra Region Midtjyllands enheder (månedslønnet og timelønnet personale inkl. ansatte på særlige vilkår, elever, fonds aflønnede mv.).

Den klart største faggruppe var sygeplejersker med 8.018 fuldtidsstillinger. Herefter fulgte social- og sundhedspersonale med 2.341 fuldtidsstillinger og Yngre Læger med 2.046 fuldtidsstillinger.

Figur 1: Antal fuldtidsstillinger november 2015



Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Den klart største faggruppe var sygeplejersker med 8.018 fuldtidsstillinger. Herefter fulgte social- og

sundhedspersonale med 2.341 fuldtidsstillinger og Yngre Læger med 2.046 fuldtidsstillinger.

Tabel 1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Faggruppe	Antal fuldtidsstillinger
Sygeplejersker	8.018
Social- og sundhedspersonale	2.341
Yngre Læger	2.046
Lægesekretærer	1.997
Akademikere	1.676
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.318
Administration og It mv. (tidl. Kontor- og It-personale)	1.244
Pædagogisk personale og husholdnings ledere, Døgninstitutioner	1.048
Bioanalytikere	1.024
Erhvervsuddannede serviceassistenter og -elever	714
Syge- og sundhedspersonale, ledere	660
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	557
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	480
Fysioterapeuter	453
Jordemødre	354
Håndværkere m.fl.	353
Rengøringsassistenter	348
Radiografer	331
Ergoterapeuter	297
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis	295
Ernæringsassistenter	250
Sygehusportører	188
Farmakonomer	169
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	106
Chefer	99
Husassistenter	93
Socialrådgivere	90
Øvrige faggrupper*	738
I alt	27.287

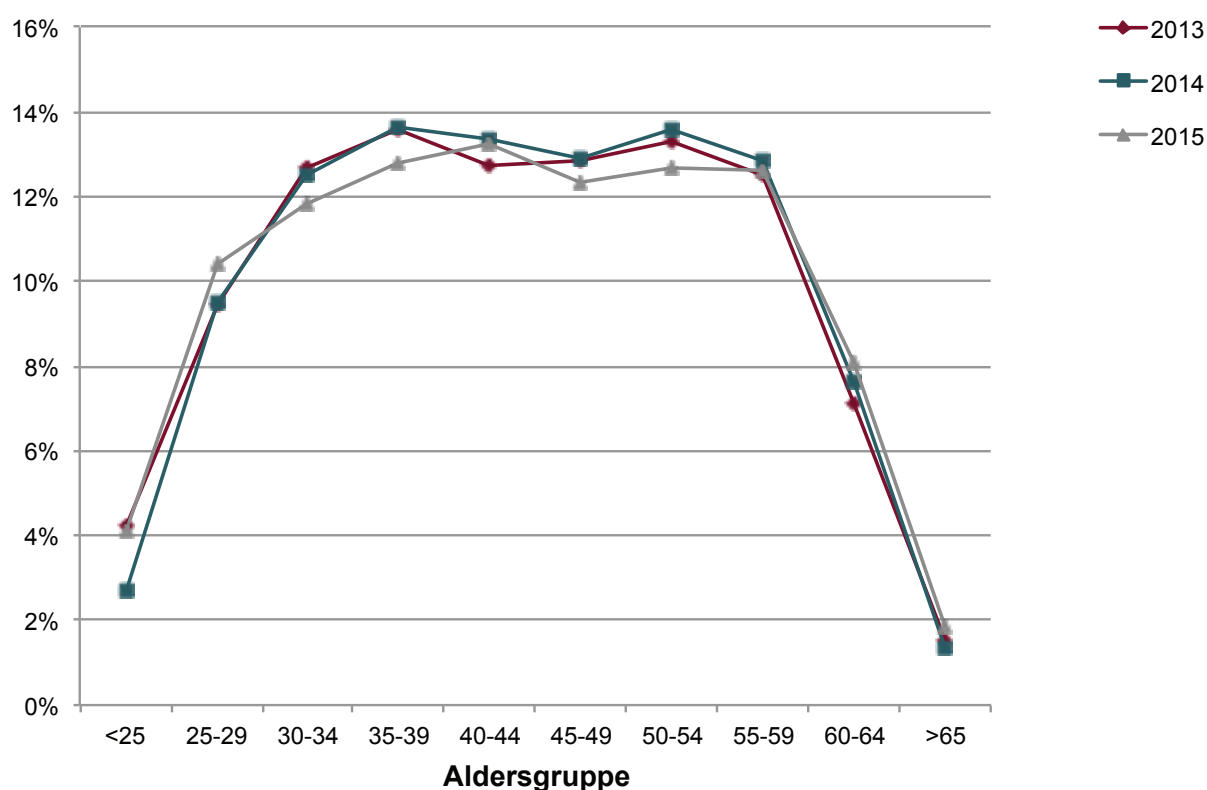
* Øvrige faggrupper er faggrupper med mindre end 90 fuldtidsstillinger

Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Gennemsnitsalderen i Region Midtjylland for alle ansatte var i november 2015 44,0 år. Samme tidspunkt året før var gennemsnitsalderen 43,9 år, mens den i 2013 var 43,8 år. Gennemsnitsalderen har været ret konstant siden regionen blev dannet i 2007, dog med en svagt stigende tendens. Det skal ses i sammenhæng med, at pensionsalderen også er stigende.

Figur 2 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland i november 2015. Det kendetegnende ved aldersfordelingen er, at der er en meget jævn fordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 30 år til 59 år, dog med et lille fald i intervallet 45-49. I november 2015 udgjorde andelen af ansatte over 60 år 9,9 %, mens der i november 2014 var 9,0 % og i november 2013 8,7 %.

Figur 2: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



Tabel 2: Gennemsnitsalder opgjort på enheder og køn

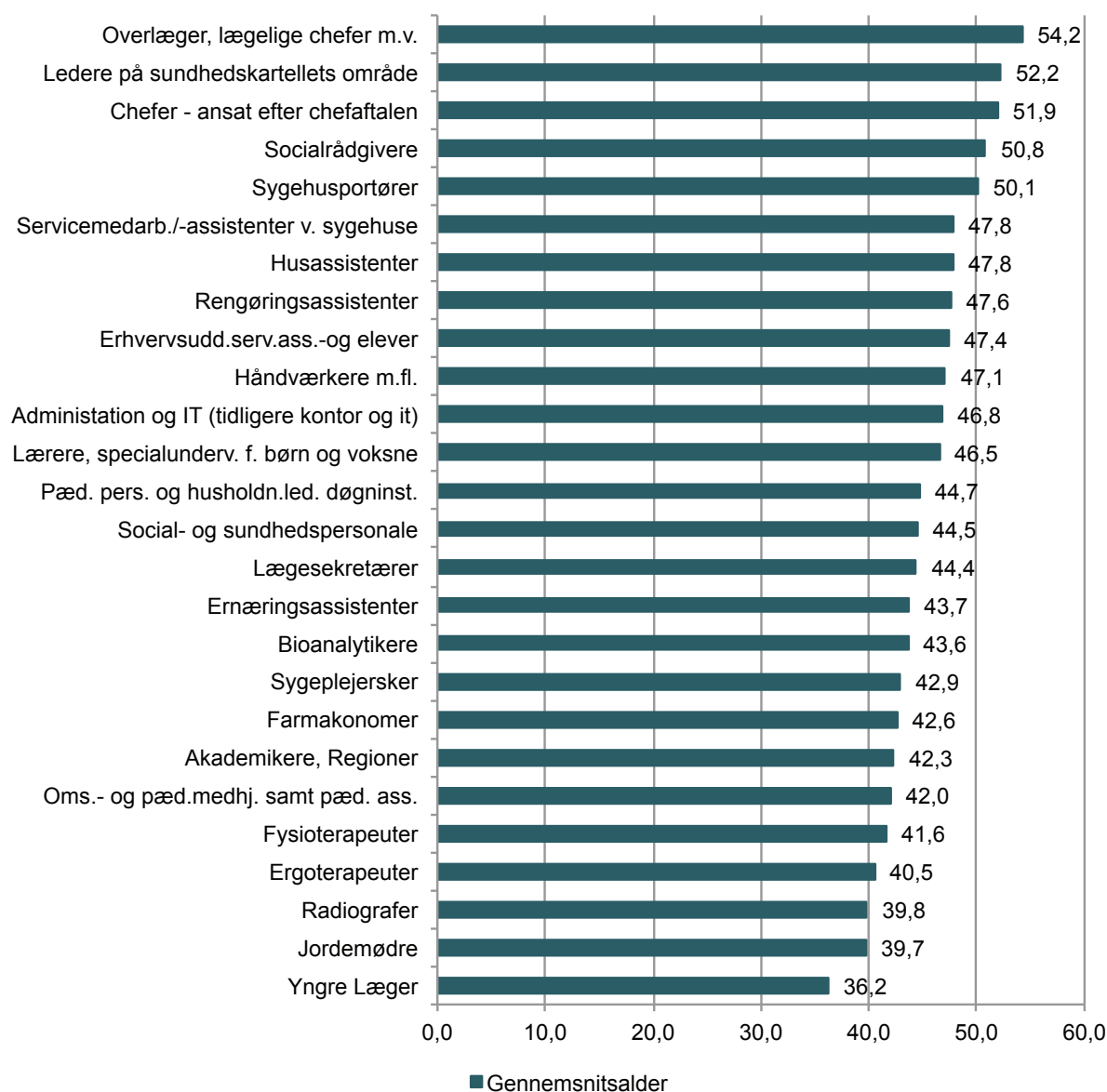
Hospital/enhed	I alt	Kvinder	Mænd
Aarhus Universitetshospital	44,2	43,8	45,8
Hospitalsenheden Vest	44,5	44,2	46,3
Hospitalsenhed Midt	44,7	44,4	46,5
Regionshospitalet Randers	44,2	44,1	44,9
Regionshospitalet Horsens	43,4	43,0	45,3
Præhospitalet	44,2	45,6	42,3
Psykiatri og Social	44,5	44,2	45,4
Stabe og fællesfunktioner	44,4	44,0	45,0
Regional Udvikling	49,8	47,6	51,3
SOSU-elever	32,8	32,8	33,2
Region Midtjylland i alt	44,0	43,6	45,4

Gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland var på 43,6 år, hvilket er knap 2 år lavere end gennemsnitsalderen for mænd, der var 45,4 år.

Figur 3 viser gennemsnitsalderen fordelt på de enkelte faggrupper. Overlæger har den højeste gennemsnitsalder (54,2 år), efterfulgt af ledere på sundhedskartellets område (52,2 år) og chefer (51,9 år). De yngste faggrupper er Yngre Læger (36,2 år) og jordemødre (39,7 år).

På hospitalerne var gennemsnitsalderen for kvinder lavere end for mænd, hvilket bl.a. skyldes, at en stor andel af de ansatte mænd på hospitalerne er overlæger. Overlæger/lægelige chefer mv. er den faggruppe, hvor gennemsnitsalderen er højest. Sammenholdes figur 3 med tabel 30 ses modsat, at 7 af de 10 faggrupper med den laveste gennemsnitsalder, er faggrupper med markant flest kvinder.

Figur 3: Gennemsnitsalder fordelt på faggrupper



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Indeholdt i datagrundlag

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (opgjort i fuldtidsstillinger), der har præsteret timer, som er kommet til udbetaling vedrørende præstationsmåneden november 2015. 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 2015 inklusiv eksempelvis fonds aflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

Opdeling af datagrundlag

I personaleredegørelsen for 2015 er opdeling af data på hospitaler/institutioner sket på baggrund af organisatorisk tilhørsforhold (siden 2011), mens data i tidligere redegørelser (2010 og tidligere) har været opdelt ud fra institutionskoder/brugernumre (=der hvor de ansatte har været i løn).

Fuldtidsstillinger og KRL

KRL udregner personaleforbruget opgjort i fuldtidsstillinger for november 2015 ud fra timenormen for måneden. I november 2015 var der en timenorm for en fuldtidsansat medarbejder på 155,4 timer. En fuldtidsansat medarbejder ansat hele måneden med 10 overarbejdstimer vil således generere følgende personaleforbrug i november 2015: $((155,4 + 10) / 155,4) = 1,064$. 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.

Personaleomsætning

Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang set i forhold til gennemsnittet af det samlede antal ansatte i 2 perioder (månedslønnede ansat på ordinære vilkår). Opgørelsen i dette afsnit sammenligner november 2014 og november 2015.

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

Tabel 3 viser, at for perioden november 2014 – november 2015 er personaleomsætningen for Region Midtjylland 12,2 %. Det tilsvarende tal for perioden november 2013 – november 2014 er 12,8 %.

Som det fremgår af tabellen, er der i perioden november 2014 – november 2015 flere afgang end tilgange, hvilket hænger sammen med gennemførelse af Spareplan 2015-2019.

Tabel 3: Personaleomsætning på regionsniveau 2007-2015

Region Midtjylland	Antal afgang	Antal tilgange	Personaleomsætning
Nov. 2007 – Nov. 2008	3.635	4.652	15,8 %
Nov. 2008 – Nov. 2009	3.534	4.432	14,7 %
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 %

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

interessant også at se isoleret på til- og afgang i såkaldte til- og afgangsprocenter, som vises i tabel 4. Differencen mellem til- og afgangsprocent er udtryk for en stigning eller et fald i det samlede antal ansatte.

Tabel 4: Udvikling i til- og afgangsprocent, Region Midtjylland 2007-2015

Region Midtjylland	Afgangsprocent	Tilgangsprocent
Nov. 2007 – Nov. 2008	14,1 %	18,1 %
Nov. 2008 – Nov. 2009	13,2 %	16,6 %
Nov. 2009 – Nov. 2010	12,3 %	12,2 %
Nov. 2010 – Nov. 2011	13,1 %	8,6 %
Nov. 2011 – Nov. 2012	10,8 %	12,5 %
Nov. 2012 – Nov. 2013	11,3 %	12,6 %
Nov. 2013 – Nov. 2014	12,0 %	13,7 %
Nov. 2014 – Nov. 2015	12,7 %	11,5 %

I tabel 5 vises antal til- og afgang samt personaleomsætning fordelt på hospitaler/enheder. I personaleomsætningen for et hospital og/eller enhed tæller interne flytninger (eks. Hospitalsenhed Midt til Aarhus Universitetshospital) med i personaleomsætningen.

Personaleomsætningen på et hospital/enhed vil derfor altid være højere end personaleomsætningen på regionsniveau, hvor de interne flytninger ikke tælles med. De to niveauer kan derfor ikke sammenlignes.

Tabel 5 Personaleomsætning på hospital/enhedsniveau 2015

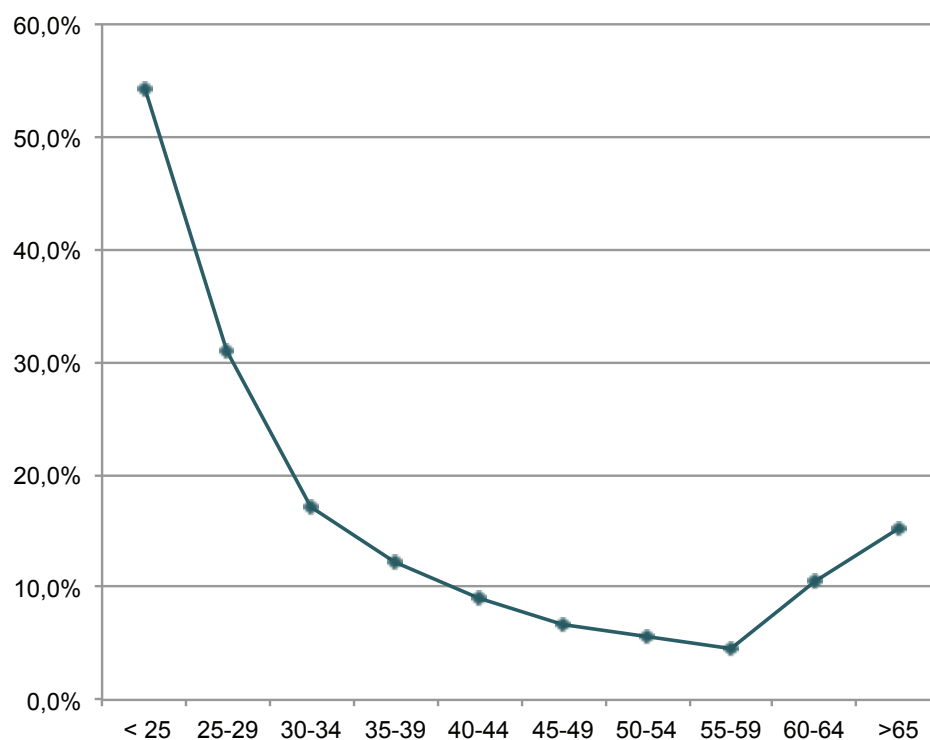
Hospital/enhed	Antal afgang	Antal tilgang	Personaleomsætning %
Aarhus Universitetshospital	1.352	1.271	14,2 %
Hospitalsenheden Vest	454	458	13,3 %
Hospitalsenhed Midt	618	543	14,0 %
Regionshospitalet Randers	302	309	17,3 %
Regionshospitalet Horsens	333	250	18,3 %
Psykiatri og Social	979	848	17,8 %
Præhospitalet	15	18	14,9 %
Stabe og fællesfunktioner	172	228	13,5 %
Regional Udvikling	11	14	9,8 %

Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper fremgår af figur 4. Den største personaleomsætning

findes i aldersgrupperne fra 20 til 39 år og blandt ansatte over 60 år.

Figur 4: Personaleomsætning fordelt på alder

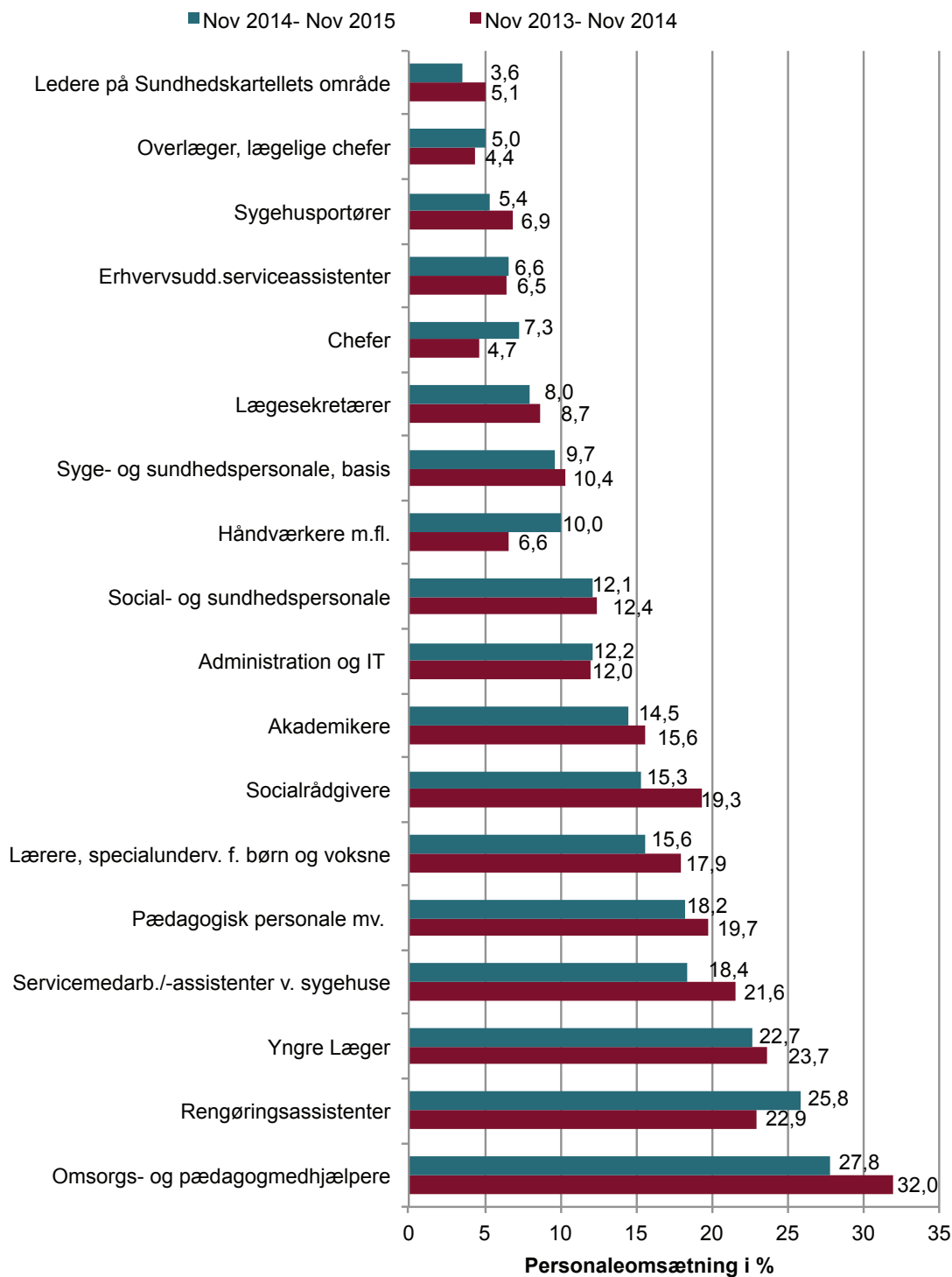


Den relativt høje personaleomsætning blandt de yngre medarbejdere kan forklares med den tradi-

tionelt høje mobilitet i aldersgruppen, samt at den aldersgruppe også typisk påtager sig flere vikariater.

Personaleomsætning fordelt på faggrupper

Figur 5: Personaleomsætning fordelt på faggrupper udvikling 2013-2015



Den højeste personaleomsætning i 2015 var blandt Omsorg- og pædagogmedhjælpere (27,8 %), Rengøringsassistenter (25,8 %) og Yngre Læger (22,7 %) jf. figur 5. Disse faggrupper ligger traditionelt højt med hensyn til personaleomsætning. For Omsorgs- og pædagogmedhjælpere skyldes det bl.a., at der dels ansættes flere vikarer, og dels at mange unge ansættes inden de starter på uddannelsen for at sikre fortsat rekruttering til de pædagogiske uddannelser,

så der på sigt sikres veluddannet pædagogisk personale til institutionerne. For Yngre Læger er forklaringen på den høje personaleomsætning blandt andet, at mange i denne gruppe er i Klinisk Basisuddannelse (KBU).

Faggrupperne med den laveste personaleomsætning er Ledere på Sundhedskartelletts område (3,6 %), samt Overlæger, lægelige chefer (5,0 %).

Definitioner og afgrænsninger:

Lokale Løndataweb fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL).

Indeholdt i datagrundlag

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

Opgørelsen er opgjort i antal personer

I personaleomsætningsstatistikken opgøres tilgange, afgang og antallet af ansatte i alt med udgangspunkt i de personer opgjort på cpr-numre, der er fået udbetalt løn henholdsvis november 2014 og 2015.

Hvad er en personaleomsætningsprocent?

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

Afgangsprocent

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

Tilgangsprocent

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

Udvikling i personaleforbrug 2009-2015

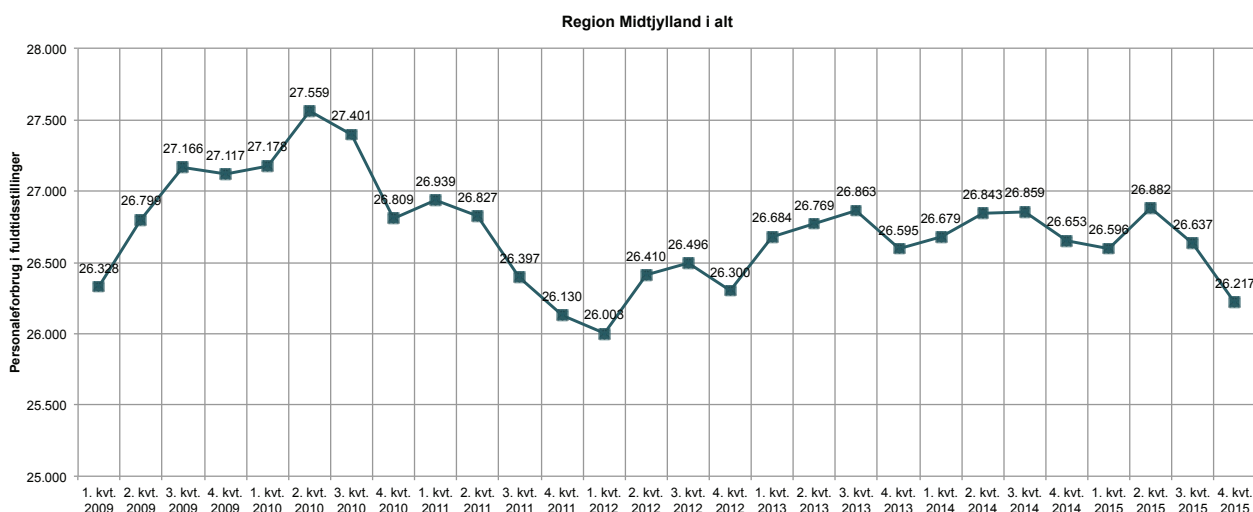
I løbet af 2015 er der sket et fald i personaleforbruget. Især fra 3. kvartal til 4. kvartal er der et markant fald på lidt over 400 fuldtidsstillinger. Faldet skal ses i sammenhæng med Spareplan 2015-2019, hvor der blev besluttet en række strukturelle ændringer samt nedlagt en række stillinger. Derudover var der i løbet af 2015 ansættelsesstop.

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

Personaleforbruget i Region Midtjylland nåede sit højeste niveau i 2. kvartal 2010 med godt 27.500 fuldtidsansatte medarbejdere. I andet halvår af 2010 samt hele 2011 skete et markant fald i personaleforbruget. Den nedadgående tendens fra 2011 fortsatte i første kvartal 2012 som følge af omstillingsplanen.

I 2013, 2014 og starten af 2015 har personaleforbruget ligget på samme niveau, dog med de forventede sæsonudsving med en stigning i 2. og 3. kvartal.

Figur 6: Udvikling i personaleforbrug Region Midtjylland 2009 – 2015



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Tableau. Regionens BI-værktøj 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 2015 på 1931,4.

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

Udregning af personaleforbrug for en medarbejder

I 2015 er timenormen for en fuldtidsansat medarbejder som nævnt 1931,4 timer. En fastansat medarbejder på fuldtid og med 100 overarbejdstimer i løbet af 2015 vil således generere følgende personaleforbrug $(1931,4 + 100) / 1931,4 = 1,05$

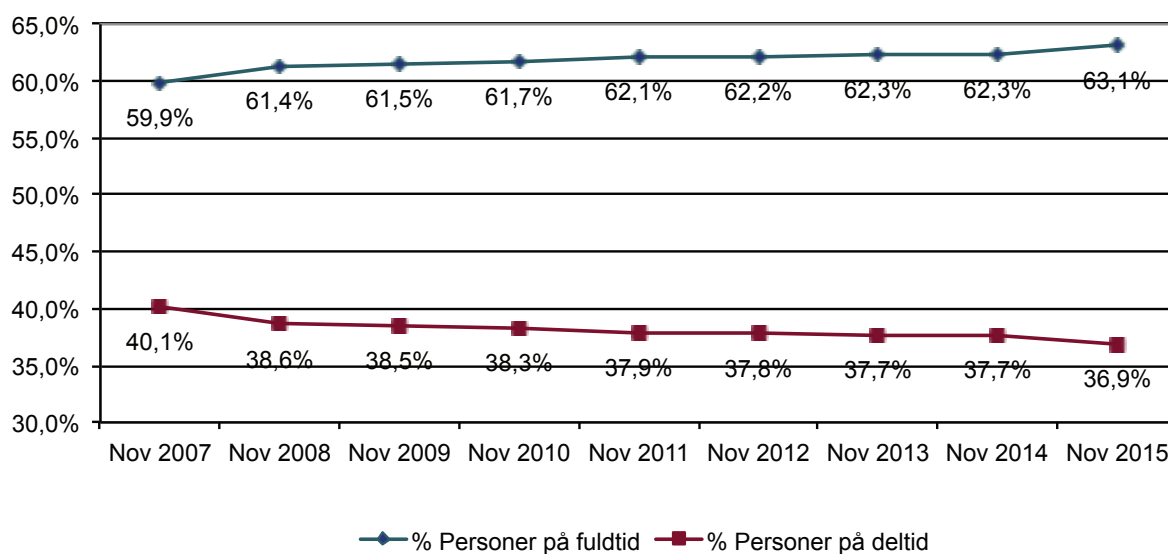
Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede

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

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

- Baggrunden for initiativerne er dels et ønske om, at nyuddannede ikke ufrivilligt kommer på deltid og dermed bliver presset ind i en deltidskultur og vænner sig til det som det normale. Dels findes det ikke hensigtsmæssigt, at der løbende må uddannes tre medarbejdere for at kunne besætte to stillinger.
- Det er kun få år siden, at regionerne manglede hænder til sundhedssektoren, og det er vigtigt, at der også fremadrettet kan skaffes tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft

Figur 7 Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede i Region Midtjylland 2007-2015



Andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland er steget jævnt henover årene fra 59,9 % i november 2007 til 63,1 % i november 2015. Dette indikerer, at den indgåede aftaler med virkning fra henholdsvis 1. januar 2008 og 1. januar 2014 har haft en effekt.

Som det fremgår af tabel 6, er tendensen i retning af flere fuldtidsansatte generelt stigende, men hos Psykiatri og Social ses tilsyneladende et markant fald fra november 2013 til november 2015. Det skyldes imidlertid, at medarbejdere, der tidligere var ansat som fast timelønnede med under 8 timer pr. uge, fra den 1. september 2014 er ansat som månedslønnede, og derved i modsætning til tidligere indgår

i statistikken. Det er især inden for faggrupperne omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt rengørings- og service- assistenter, at ændringen har betydning. Psykiatri og Social påvirkes i særlig grad, idet hver 10. ansatte her er i faggruppen omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

Der er en stor forskel på, hvor høj andelen af fuldtidsbeskæftigede er på regionens arbejdspladser. Regionshospitalet Horsens lå i november 2015 med den laveste andel af fuldtidsbeskæftigede med 50,6 %, mens Aarhus Universitetshospital toppede med en andel på 67,7 %.

Tabel 6 Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede på de somatiske hospitaler og Psykiatri og Social

% Andel fuldtid/deltid		nov 2007	nov 2008	nov 2009	nov 2010	nov 2011	nov 2012	nov 2013	nov 2014	nov 2015
Aarhus Universitets- hospital	Andel fuldtid	64,3	65,5	65,2	65,4	65,4	66,0	66,0	66,5	67,7
	Andel deltid	35,7	34,5	34,8	34,6	34,6	34,0	34,0	33,5	32,3
Hospitals- enhed Midt	Andel fuldtid	53,0	53,7	54,3	54,3	54,0	54,3	54,1	55,2	55,3
	Andel deltid	47,0	46,3	45,7	45,7	46,0	45,7	45,9	44,8	44,7
Hospitals- enheden Vest	Andel fuldtid	51,9	53,5	54,1	53,3	54,8	53,5	55,1	55,1	56,2
	Andel deltid	48,1	46,5	45,9	46,7	45,2	46,5	44,9	44,9	43,8
Regions- hospitalet Randers	Andel fuldtid	62,2	63,2	61,5	61,3	61,2	61,7	61,7	62,8	61,5
	Andel deltid	37,8	36,8	38,5	38,7	38,8	38,3	38,3	37,2	38,5
Regions- hospitalet Horsens	Andel fuldtid	47,3	49,7	50,4	50,2	49,2	49,4	49,1	49,0	50,6
	Andel deltid	52,7	50,3	49,6	49,8	50,8	50,6	50,9	51,0	49,4
Psykiatri og Social	Andel fuldtid	62,6	64,0	64,3	64,8	64,3	64,4	64,1	61,3	60,8
	Andel deltid	37,4	36,0	35,7	35,2	35,7	35,6	35,9	38,7	39,2

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor(KRL).

Indeholdt i datagrundlag

Indeholder alle månedslønnede, herunder overenskomstansatte og tjenestemænd. Alle timelønnede er holdt uden for datagrundlaget. Desuden ses bort fra elever og ekstraordinært ansatte, det vil sige ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud og servicejob. Der er opgjort i antal personer opgjort på cpr-numre, der har præsteret timer, som er kommet til udbetaling vedrørende de berørte måneder.

Lønudviklingen i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige brutto-månedsløn på 38.740 kr. for 4. kvartal 2015 ligger godt 500 kr. over gennemsnitslønnen på 38.212 kr. i 4. kvartal 2014. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2014 til 4. kvartal 2015 er på 1,4 % 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 %. At der er forskel, 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 7 viser de kvartalsvise årsstigningstakster for lønudviklingen i de seneste 5 kvartaler for alle ansatte og ansatte i samme stilling i Region Midtjylland samt den gennemsnitlige udvikling for regionerne tilsammen.

Tabel 7. Lønstigninger i procent pr. år fordelt på kvartaler

Lønstigninger i procent – de foregående 4 kvartaler					
	4. kvartal 2013-2014	1. kvartal 2014-2015	2. kvartal 2014-2015	3. kvartal 2014-2015	4. kvartal 2014-2015
Alle ansatte, Region Midtjylland	1,8	0,9	1,6	1,9	1,4
Alle ansatte, regionerne i alt	2,0	1,2	1,8	2,2	1,5
Samme stilling, Region Midtjylland	2,3	1,6	2,4	2,7	1,9
Samme stilling, regionerne i alt	2,5	1,7	2,3	2,8	2,0

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor

Som tabellen også viser, ligger lønudviklingen i Region Midtjylland for både alle ansatte og ansatte i samme stilling begge år 0,1 procentpoint under gennemsnittet for alle regioner i 4. kvartal 2015

De aftalte stigninger i den regionale sektor er for 4. kvartal 2015 på 1,2% for alle ansatte.

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

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

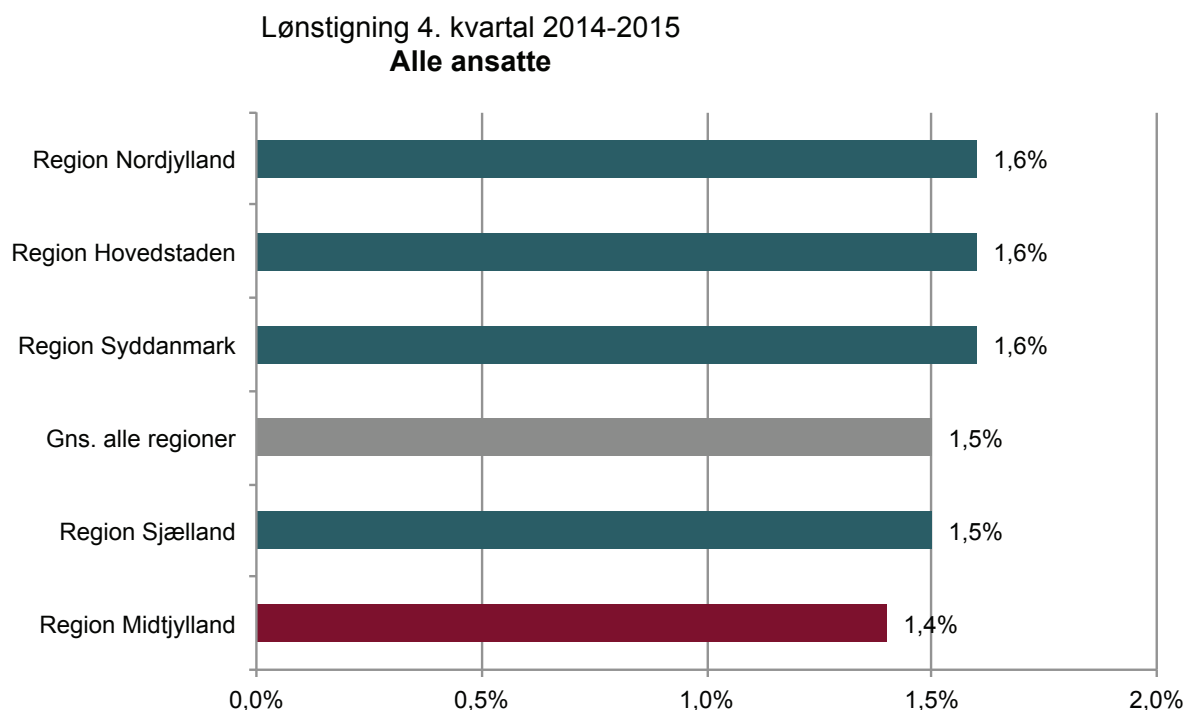
Desuden vil ansatte i samme stilling begge år i højere grad kunne opnå de overenskomstbestemte anciennitetsstigninger og have et bedre grundlag for at opnå del af de lokale lønmidler, når de er ansatte i hele den opgjorte periode. Det vil påvirke lønudviklingen for ansatte samme stilling begge år i opadgående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

Regionerne sammenlignet

Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte, ligger Region Midtjylland 0,1 procentpoint under gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt.

Det ses, at alle regioner ligger tæt på regionernes gennemsnit.

Figur 8. Lønstigning i procent 4. kvartal 2014-2015 for alle regioner – alle ansatte

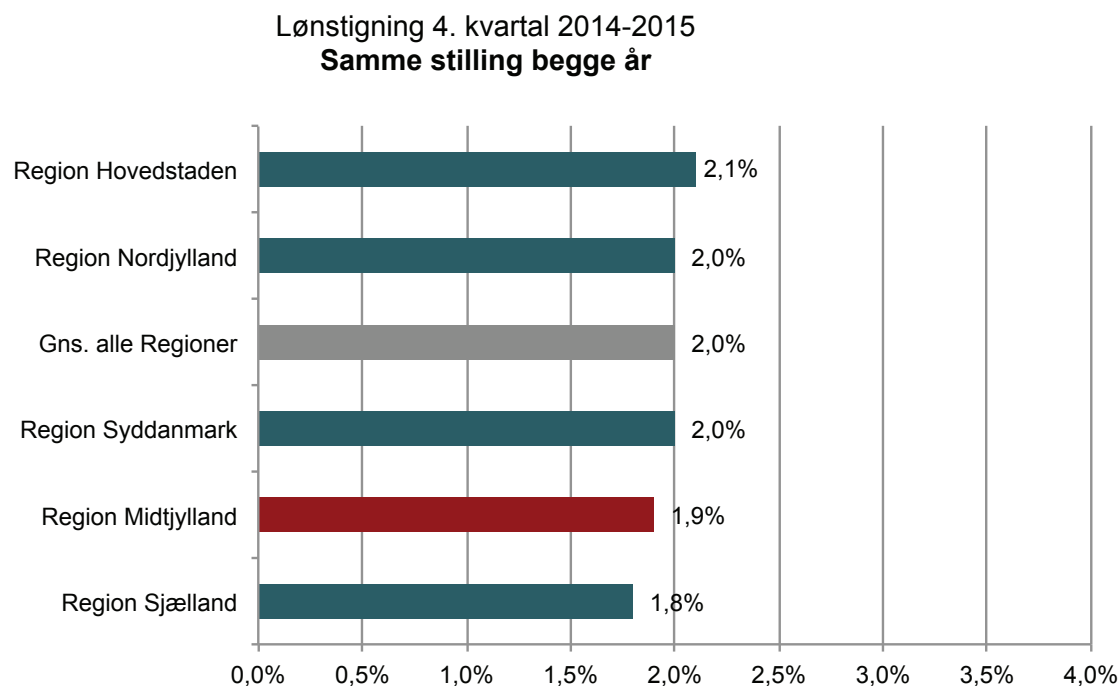


Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figur 9 viser lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling (dvs. til- og afgangne holdes ude). Denne opgørelse viser, at Region Midtjylland i 4. kvartal 2015 ligger 0,1 procentpoint under det

samlede gennemsnit for regionerne. Alle regionerne ligger meget tæt op af hinanden med kun 0,3 procentpoint i forskel.

Figur 9. Lønstigning i procent 4. kvartal 2014-2015 for alle regioner – ansatte begge år i samme stilling

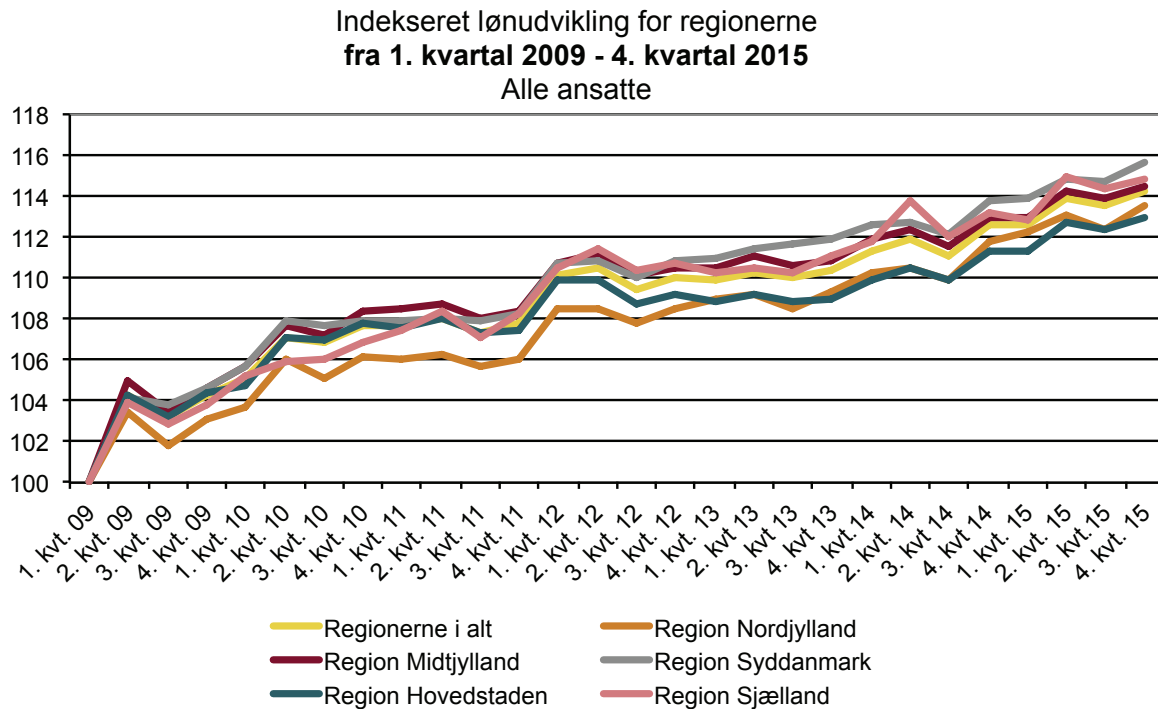


Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

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

forskellig terminer for lønforhandlinger, vises lønud-
viklingen i figur 10 over et længere tidsrum.

Figur 10: Indekseret lønudvikling for regionerne fra 1. kvrt. 2009 til 4. kvrt. 2015 for alle ansatte.

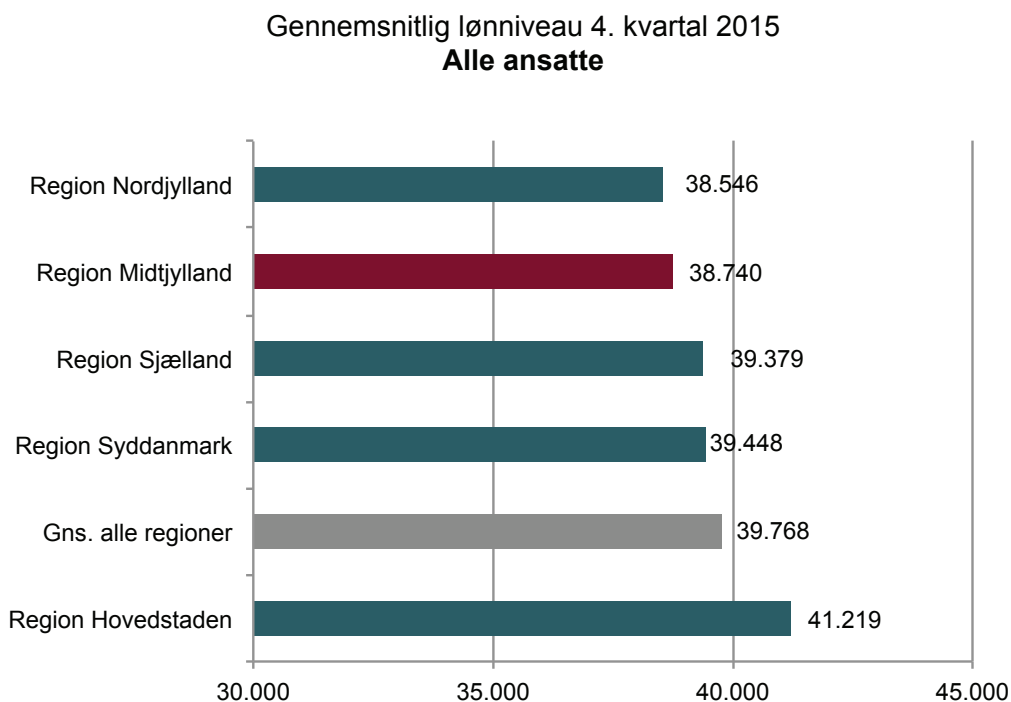


Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figur 10 viser lønudviklingen for alle ansatte siden februar 2009 opgjort som indeks. Som det fremgår, ligger den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland i det lange tidsperspektiv en anelse over den gennemsnitlige udvikling for regionerne. Der sammenlignes kun på opgørelsesmetoden "alle ansatte" – da opgørelsesmetoden "samme stilling begge år" får mindre betydning, når der opgøres over en årrække, da færre og færre ansatte vil indgå i denne opgørelse.

Den kvartalsvise lønudvikling over tid siger dog ikke noget om lønniveauet i forhold til andre regioner, og som det fremgår af figur 11, er lønniveauet (brutto-løn) i Region Midtjylland i november 2015 på 38.740 kr., og dermed pænt under gennemsnittet for regionerne. Ligeledes ses det, at Region Hovedstaden på trods af en faldende lønudvikling i 2013-2015 har det højeste gennemsnitlige lønniveau.

Figur 11: Gennemsnitligt lønniveau for regionerne 4. kvartal 2015 – alle ansatte



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Lønudviklingen på institutionsniveau

Tabel 8 viser den kvartalsvise årstigningstakt for lønudviklingen på alle ansatte opgjort pr. institution.

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

Tabellen viser også, at Præhospitalet har haft en høj

lønudvikling i perioden. Præhospitalet har kun ca. 100 fuldtidsstillinger og er derfor et område, hvor der ikke skal så meget til at skabe udsving som hos de markant større hospitalsenheder, der spænder fra godt 1.400 fuldtidsstillinger på Regionshospitalet Horsens til Aarhus Universitetshospital med godt 9.000 fuldtidsstillinger. Således skyldes de 8,6 % i lønudvikling på Præhospitalet blandt andet udbetalte særydelser for vagtcentralpersonale i opgørelsesmåneden.

Tabel 8. Udvikling i lønniveau for alle ansatte på institutionsniveau

Institution	Løngennemsnit 4. kvartal 2014 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2015 i kroner	Årsændring 4. kvartal 2014-2015 i procent
Aarhus Universitetshospital	39.857	40.477	1,6 %
Hospitalsenheden Vest	38.208	38.914	1,8 %
Hospitalsenhed Midt	37.123	37.661	1,4 %
Regionshospitalet Randers	39.356	40.221	1,7 %
Regionshospitalet Horsens	38.222	38.645	1,1 %
Psykiatri og Social	36.630	37.147	1,4 %
Præhospitalet	38.410	41.716	8,6 %
Stabe og fællesfunktioner	40.708	40.888	0,4 %
Regional Udvikling	48.371	48.922	1,1 %
Region Midtjylland*	38.212	38.740	1,4 %

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

* Sosu-elever indgår i gennemsnitsberegningen for hele Region Midtjylland

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

i lønniveauet for Regional Udvikling og i Stabe og fællesfunktioner, at det er områder, hvor der er en stor andel af akademiske medarbejdere samt områder med regionens højeste gennemsnitsalder.

Tabel 9. Udvikling i lønniveau for ansatte samme stilling begge år på institutionsniveau

Institution	Løngennemsnit 4. kvartal 2014 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2015 i kroner	Årsændring 4. kvartal 2015-2015 i procent
Aarhus Universitetshospital	40.184	40.818	1,6 %
Hospitalsenheden Vest	39.084	39.864	2,0 %
Hospitalsenhed Midt	37.586	38.281	1,8 %
Regionshospitalet Randers	39.244	40.184	2,4 %
Regionshospitalet Horsens	38.038	38.803	2,0 %
Psykiatri og Social	37.373	38.221	2,3 %
Præhospitalet	37.114	40.272	8,5 %
Stabe og fællesfunktioner	42.006	42.647	1,5 %
Regional Udvikling	49.004	49.774	1,6 %
Region Midtjylland*	38.828	39.571	1,9 %

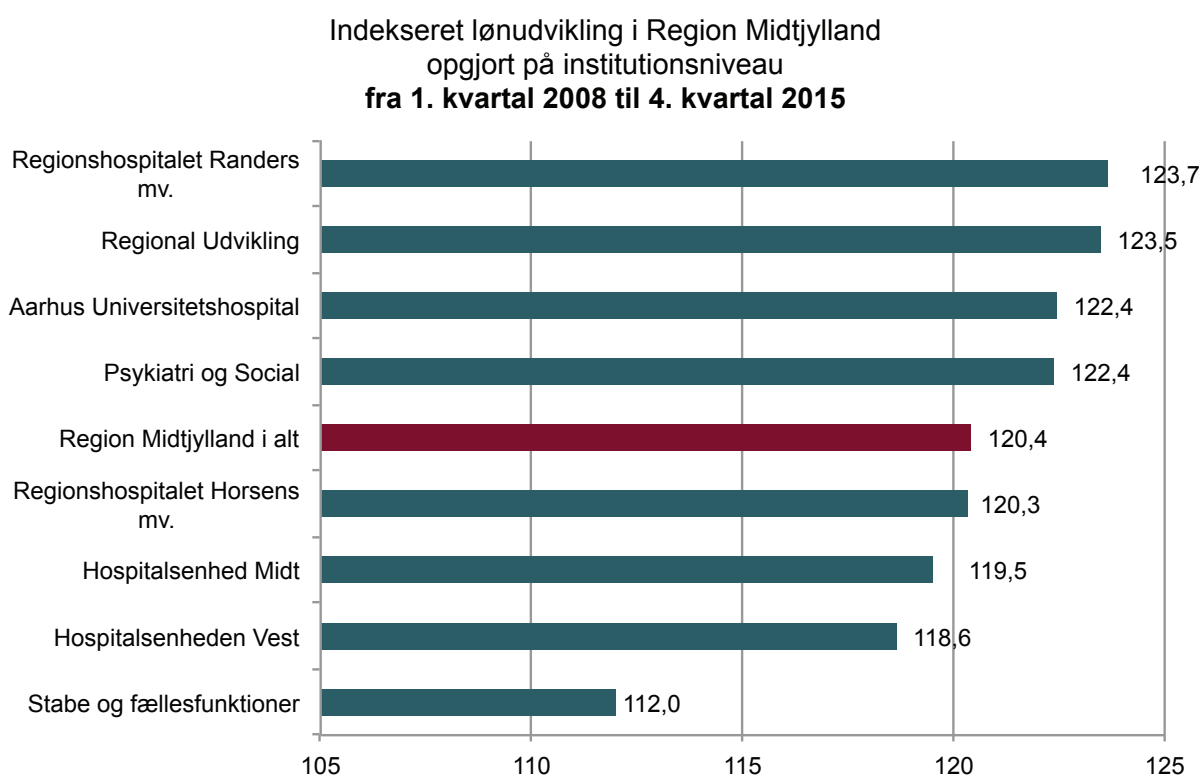
Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

* Sosu-elever indgår i gennemsnitsberegningen for hele Region Midtjylland

Ser man på en indekseret lønudvikling for i perioden 1. kvartal 2008 – 4. kvartal 2015 (figur 12) har Regionshospitalet Randers den højeste lønudvikling, mens Stabe og fællesfunktioner har den laveste

lønudvikling. Det er igen vigtigt ikke kun at se isoleret på lønudviklingen, da den ikke siger noget om det nuværende lønniveau eller det lønniveau, der var udgangspunktet ved indeksstarten.

Figur 12:. Indekseret lønudvikling for alle ansatte fra 1. kv. 2008 til 4. kvartal 2015



Note: Den målte udvikling er behæftet med nogen usikkerhed, da der i perioden har været gennemført organisatoriske ændringer som påvirker validiteten af data. Pga. manglende historik indgår Præhospitalet ikke i denne figur

Definitioner og afgrænsninger

Indeholdt i datagrundlag

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

Opgørelsesmetoder benyttet i lønstatistikkerne

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

Alle ansatte – vælges typisk når formålet er at få et totalbillede af lønudviklingen for hele organisationen.

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

Lønbegrebet

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

Sygefravær

I sygefraværstatistikken for 2015 indgår 26.837 fuldtidsansatte set som gennemsnit over hele året.

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

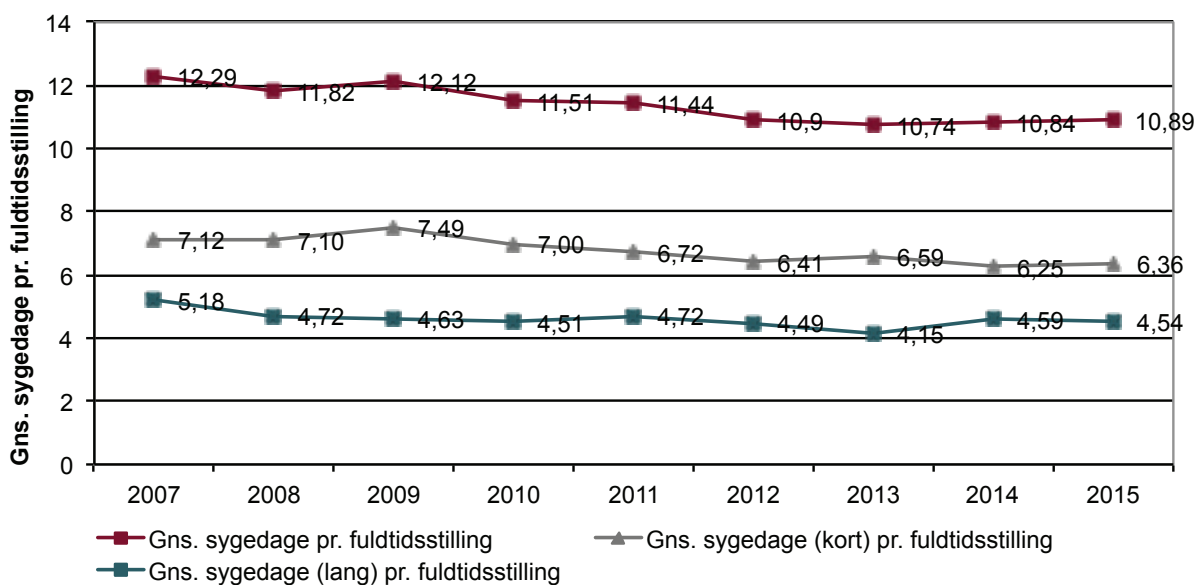
Sygedage, arbejdsskader, delvis syg og § 56 timer. Fraværsårsagerne barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken.

Sygefraværet generelt

Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland under ét var i 2015 på 10,89 sygedage svarende til et sygefravær på 4,57 %. Det samlede sygefravær i 2015 svarer til 1.226 fuldtidsstillinger.

Der er en lille stigning i sygefraværet fra 2014 til 2015, men som det fremgår, er der samlet set tale om et pænt fald i sygefraværet fra 2007 - 2015.

Figur 13: Udvikling i sygefravær 2007-2015



Tabel 10: Sygefravær 2014 og 2015 – Regionsniveau

År	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
2014	26.991	10,84	6,25	4,59	4,54 %
2015	26.837	10,89	6,36	4,54	4,57 %

Sygefraværet fordelt på enheder, stabe og fællesfunktioner

Sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2015 på 10,03 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværprocent på 4,24 %.

Det højeste gennemsnitlige sygefravær på de fem hospitalsenheder var på Aarhus Universitetshospital med 10,36 sygedage pr. fuldtidsstilling. Det laveste sygefravær på et somatisk hospital var på Hospitalsenheden Vest med 9,46 sygedage i gennemsnit.

Tabel 11: Sygefravær 2015 – Somatiske hospitaler samt Præhospitalet

Hospitalsenhed	Antal fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Aarhus Universitetshospital	9.045	10,36	6,37	3,98	4,34 %
Hospitalsenhed Midt*	4.023	10,08	6,10	3,99	4,28 %
Hospitalsenheden Vest	3.291	9,46	5,66	3,80	4,10 %
Regionshospitalet Randers	1.660	9,67	6,09	3,57	4,06 %
Regionshospitalet Horsens	1.474	9,73	5,81	3,92	4,02 %
Præhospitalet	109	8,52	4,92	3,60	4,10 %
Somatiske hospitaler og Præhospitalet	19.603	10,03	6,12	3,91	4,24 %

* Sammenligner man sygefraværet på Hospitalsenhed Midt med de øvrige somatiske hospitaler, så udgør sygefraværet på Hammel Neurocenter i 2015 14,04 sygedage pr. fuldtidsstilling. Eksklusiv Hammel Neurocenter, så ligger sygefraværet på Hospitalsenheden Midt på 9,44 sygedage pr. fuldtidsansat.

Sygefraværet i Psykiatri og Social var i 2015 på 14,48 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsprocent på 6,08 %. Socialområdet havde et gennemsnitligt sygefravær på henholdsvis 16,62

sygedage og 7,06 %, mens Psykiatrien (inkl. Psykiatri og Social, administrationen) havde et gennemsnitligt sygefravær på 12,83 sygedage i gennemsnit svarende til en sygefraværsprocent på 5,33 %.

Tabel 12: Sygefravær 2015 – Psykiatri og Social

	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Psykiatrien inkl. PS, administrationen	2.802	12,83	7,27	5,55	5,33 %
Socialområdet	2.168	16,62	7,84	8,79	7,06 %
Total Psykiatri og Social	4.969	14,48	7,52	6,96	6,08 %

Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2015 på 7,52 sygedage i gennemsnit svarende til en sygefraværsprocent på 3,03 %.

Tabel 13: Sygefravær 2015 – Regional Udvikling

	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Regional Udvikling	129	7,52	4,01	3,52	3,03 %

Sygefraværet i stabe og fællesfunktioner var i 2015 på 8,75 sygedage i gennemsnit svarende til en sygefraværsprocent på 3,37 %.

Tabel 14: Sygefravær 2015 – Stabe og fællesfunktioner

	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. Sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Stabe og fællesfunktioner	1.422	8,75	5,43	3,31	3,37 %

Sygefraværets udvikling

Somatiske hospitaler og Præhospitalet

Tabel 15 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007 til 2015 på de somatiske hospitaler og præhospitalet.

I 2015 var sygefraværet næsten status quo set i forhold til 2014, dog samlet set med en marginal stigning fra 10,02 til 10,03.

Tabel 15: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2015

Hospitalsenhed	Navn i tidligere organisering (2007-2010)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aarhus Universitets-hospital	Århus Sygehus	13,36	12,07	12,19	11,70	10,73	10,42	10,35	10,34	10,36
	Skejby Sygehus	10,54	10,18	10,20	9,59					
Hospitalsenheden Vest		10,65	11,05	11,75	10,63	10,32	9,11	9,65	8,98	9,46
Hospitalsenhed Midt	Regions-hospitalet Viborg, Skive mv.	11,40	10,58	10,13	9,56	10,99	9,66	9,57	10,07	10,08
	Regions-hospitalet Silkeborg mv.	14,35	12,06	14,42	12,51					
Regionshospitalet Randers		10,70	10,25	11,05	9,93	9,95	9,32	9,67	9,88	9,67
Regionshospitalet Horsens		11,61	11,70	12,40	10,74	9,63	9,02	9,47	10,59	9,73
Præhospitalet*		-	-	-	9,05	6,30	9,03	5,91	6,84	8,52
Total for somatiske hospitaler og Præhospitalet		11,90	11,17	11,63	10,76	10,53	9,85	9,93	10,02	10,03

* Præhospitalet har kun eksisteret en del af perioden og indgår derfor først fra 2010

Psykiatri og Social, Regional Udvikling, stabe og fællesfunktioner

Tabel 16 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007-2015 for Psykiatri og Social inkl. PS administrationen.

Det fremgår, at sygefraværet i Psykiatri og Social har været nogenlunde konstant i perioden 2007-2015

dog med en svagt faldende tendens fra 2009-2012. Fra 2012 til 2013 var faldet mere markant med 0,77 sygedage pr. fuldtidsansat. Fra 2013 til 2015 er der sket en lille stigning. Som det fremgår af tabel 12, var sygefraværet højere på socialområdet (16,62) end i Psykiatrien (12,83).

Tabel 16: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 - 2015

Område	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Psykiatri og Social	14,74	14,81	14,75	14,61	14,57	14,47	13,70	14,14	14,48

I tabel 17 kan man se sygefraværet på de øvrige områder.

Tabel 17: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 - 2015

Område	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Regional Udvikling	6,57	5,22	7,60	10,37	10,52	7,95	4,89	7,50	7,52
Stabe og fællesfunktioner	6,52	9,48	8,89	9,18	10,19	9,82	8,36	8,17	8,75

I Det skal bemærkes, at de enkelte områder vist i tabel 16 og 17 ikke umiddelbart kan sammenlignes på

grund af forskelligartede funktioner og deraf følgende meget forskelligartet personalesammensætning.

Sygefravær og faggrupper

Tabel 18 viser sygefraværet i 2014 og 2015 samt forskellen fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. Husassistenter havde et gennemsnitligt sygefravær på 16,90 sygedage pr. fuldtidsansat, mens ansatte på cheftalen havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 4,61 sygedage pr. fuldtidsansat.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er faldet mest for rengøringsassistenter med 4,1 sygedage pr. fuldtidsstilling, mens det steg mest for farmakonomer med en stigning på 7,49 sygedage pr. fuldtidsstilling. Man bør bemærke, at faggruppernes meget forskellige størrelse har betydning for de ret store ændringer, der kommer i de mindre faggrupper.

Tabel 18: Sygefravær på faggrupper

Fordelt på faggrupper	Fuldtids-ansatte 2015	Sygedage pr. fuldtidsansat 2015	Sygedage pr. fuldtidsansat 2014	Forskel 2014-2015
Husassistenter	84	16,90	17,07	-0,17
Erhvervsuddannelse, serviceassistenter/-elever	704	16,84	16,96	-0,12
Farmakonomer	160	16,74	9,25	7,49
Pædagoger, døgninstitutioner	1.019	16,69	16,26	0,43
Social- og sundhedspersonale	1646	16,40	14,66	1,74
Omsorgs- og pædagog-medhjælpere	448	15,45	14,21	1,24
Servicemedarbejder	564	15,27	16,54	-1,27
Sygehusportører	194	14,73	12,71	2,02
SOSU elever	718	14,22	15,96	-1,74
Lægesekretærer	1.981	13,19	12,67	0,52
Ergoterapeuter	340	12,12	10,74	1,38
Rengøringsassistenter	388	11,84	11,78	0,06
Lærere, specialundervisning	101	10,99	12,19	-1,2
Region Midtjylland i alt	26.837	10,89	10,84	0,05
Radiografer	330	10,85	9,65	1,2
Socialrådgivere	93	10,80	14,90	-4,1
Sygeplejersker	7993	10,50	10,88	-0,38
Administration og IT-personale (HK)	1.163	10,18	10,33	-0,15
Håndværkere	334	10,02	9,53	0,49
Jordemødre	348	9,14	10,20	-1,06
Bioanalytikere	1024	9,13	10,34	-1,21
Fysioterapeuter	466	9,11	10,50	-1,39
Akademikere	1571	7,23	7,17	0,06
Ledere Sundhedskartellet	665	6,31	5,63	0,68
Yngre Læger	1899	5,58	5,67	-0,09
Overlæger, lægelige chefer	1.299	5,22	5,40	-0,18
Cheftaler	100	4,61	4,19	0,42

Sygefravær og køn

Tabel 19 viser, at omkring 4/5 af de ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2015 i gennemsnit et sygefravær på 11,46 sygedage svarende til 4,80 %. Mænds sygefravær lå på 8,60 sygedage svarende til 3,63 %. Kvinders højere sygefravær kan ses i

sammenhæng med tabel 18: Sygefravær på faggrupper. Der er tilsyneladende et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

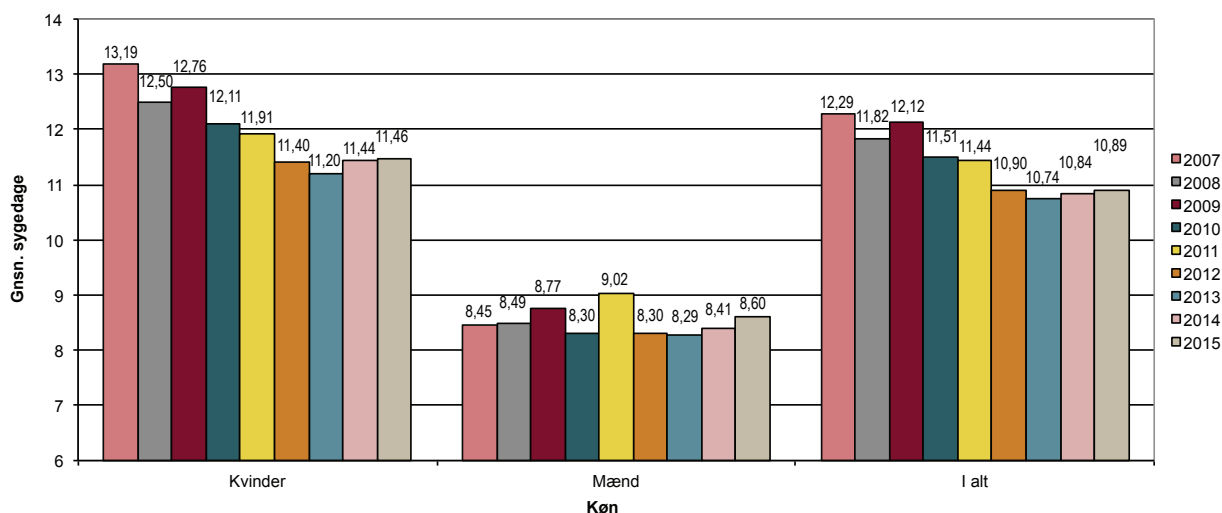
Tabel 19: Sygefravær fordelt på køn

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i procent 2015	Gns. sygedage i 2015
Kvinder	21.516	4,80 %	11,46
Mænd	5.320	3,63 %	8,60
Total	26.837	4,57 %	10,89

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur 14. Det ses, at sygefraværet for mænd var nogenlunde stabilt fra 2007 til 2015, dog med et udsving i 2011. Sygefraværet for kvinder er samlet set faldet fra 13,19 sygedage til 11,46 sygedage pr. fuldtidsstilling fra 2007 til 2015. Isoleret set er der dog sket en stigning fra 2013 til 2015. Der med andre ord sket en

kraftig indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem. I 2007 var sygefraværet 56 % højere hos kvinderne, mens det i 2015 i gennemsnit var 33 % højere for kvinder end for mænd.

Figur 14: Udvikling i sygefravær 2007-2015 fordelt på køn



Sygefravær og alder

Belyser man sygefraværet fordelt efter medarbejderens alder, er der følgende tendenser. Sygdom i perioder på 1-28 dage (korttids sygefravær) er nogenlunde konstant på tværs af aldersintervaller, mens langtids-sygdom (29 dage og opefter) stiger med alderen.

Sidstnævnte er en konsekvens af, at jo ældre man er, jo større er risikoen for at blive ramt af alvorlige længevarende sygdomme. Sygefravær fordelt på 5 års intervaller for alle regionens ansatte vises i tabel 20.

Tabel 20: Sygefravær 2015 fordelt efter aldersgrupper

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Gns. sygedage i 2015	Gns. sygedage (kort) i 2015	Gns. sygedage (lang) i 2015	Sygefravær i procent
-19	74	6,48	5,13	1,35	2,49 %
20-24	700	10,58	7,31	3,27	4,37 %
25-29	2.651	8,78	6,26	2,52	3,81 %
30-34	3.272	9,77	6,38	3,39	4,20 %
35-39	3.602	11,24	6,35	4,89	4,72 %
40-44	3.620	11,19	6,56	4,64	4,75 %
45-49	3.438	11,04	6,55	4,49	4,64 %
50-54	3.575	11,83	6,29	5,54	4,93 %
55-59	3.437	11,91	6,48	5,43	4,94 %
60-	2.468	10,93	5,57	5,36	4,44 %
Total	26.837	10,89	6,36	4,54	4,57 %

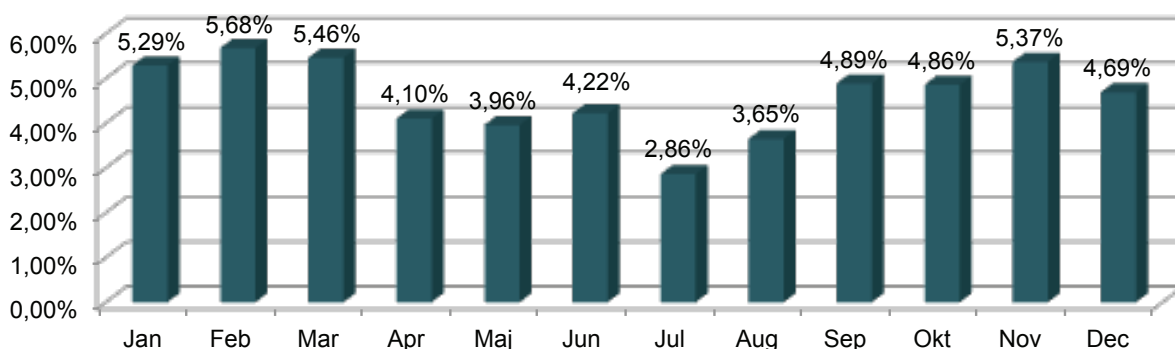
Sygefraværet fordelt på måneder

Sygefraværet varierer henover året, som det fremgår af figur 15. I vintermånederne er der typisk mindst en 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. Det forklarer, at sygefraværet i februar 2015 var næsten dobbelt så stort som i juli 2015

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

Figur 15: Sygefraværet fordelt på månederne i 2015

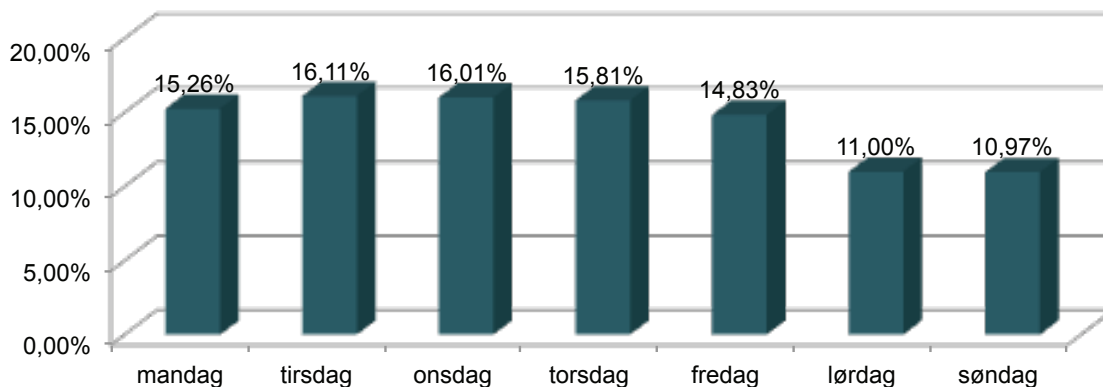


Sygefraværets fordeling på ugedage

Figur 16 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 tirsdage (16,11 %) efterfulgt af onsdage (16,01 %) og fredage, som er den hverdag, der har det laveste sygefravær (14,83 %). Søndag og lørdag er de dage, som har den laveste andel af

sygefraværet med hhv. 10,97 % og 11,00 %. 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 16: Sygefravær fordelt på ugedage 2015



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Sygefraværstatistikken for 2015 er baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-værktøj (Business Intelligence), Tableau, hvor det er muligt at trække fraværst Statistik på alle organisatoriske niveauer fra regionsniveau til personniveau. Tableau baseret på data fra Silkeborg Data.

Indholdt i datagrundlag Sygefraværst Statistikken for 2015 bygger på de oplysninger, der er indberettet til Silkeborg Data ud fra de registreringer, der er foretaget i vagtplanlægningssystemer (primært Tjenestetid) eller i fraværregistreringssystemet (Regionshusene mv.). Metodemæssigt er der taget udgangspunkt i en fælles forståelse mellem de fem regioner om grundlaget for udarbejdelse af fraværst Statistikker. Samtlige regionens ansatte inkl. timelønnede, ansatte i arbejdstilbud, fleksjob og skånejob i perioden 1. januar 2015 til 31. december 2015 indgår i fraværst Statistikken.

Fraværårsager

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

Fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger:

Antal fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger er en opgørelse af antal præsterede arbejdsårsværk i opgørelsesperioden. Antal arbejdsårsværk beregnes ud fra antallet af normtimer for fastlønnede og det indberettede timetal for timelønnede på baggrund af den generelle fuldtidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2015 var 1931,4 timer.

Sygedage pr. fuldtidsstilling

Det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsstilling er opgjort som antallet af fraværdsdage på arbejdsdage.

Sygedage (arbejdsdage)

Det samlede antal fraværdsdage opgjort i arbejdsdage. Det vil sige, at kun dage, hvor der er registreret fraværstimer, er medregnet (det vil sige dage, hvor medarbejderen skulle have været på arbejde).

Sygedage (kalenderdage)

Det samlede antal registrerede fraværdsdage i en fraværperiode, det vil sige inklusiv lørdage/søndage og helligdage, selvom medarbejderen ikke skulle have været på arbejde disse dage.

Kort- og langtidssygdom

Det korte sygefravær er defineret som det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsstilling opgjort som antallet af fraværdsdage på arbejdsdage, hvor antallet af sammenhængende sygedage er 28 dage eller mindre. Det længerevarende sygefravær er defineret som det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsstilling opgjort som antallet af fraværdsdage på arbejdsdage, hvor antallet af sammenhængende sygedage er højere end 28 dage.

Fravær i procent

Det procentvise sygefravær er beregnet som forholdet mellem antal sygetimer og antal præsterede årsværk opgjort i timer.

Arbejdsskader

Arbejdsulykker opgøres pr. kalenderår og indberettes via to kanaler: Den lovpligtige indberetning til Arbejdstilsynets database EASY samt en supplerende indberetning internt i Region Midtjylland. Fravær forårsaget af arbejdsulykker opgøres som det angives ved anmeldelsen.

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

Antal arbejdsulykker

Det samlede antal arbejdsulykker i 2015 er opgjort til 1.736, heraf 436 ulykker med fravær. I forhold til 2014 er der sket et fald på 246 ulykker, men en stigning på 6 fraværsulykker. Antallet af fraværsulykker er 17 % lavere, end da det toppede i 2009.

Tabel 21 Oversigt over arbejdsulykker

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Samlet antal ulykker	1866	1792	2045	2060	2100	2031	1877	1982	1736
Ulykker med fravær	485	428	523	512	457	471	428	430	436
Ulykker med fravær - andel i %	26	24	26	25	22	23	23	22	25
Frekvens af ulykker med fravær	10	8,7	10	9,8	8,9	9,2	8,4	8,3	8,5

Kilder: Region Midtjyllands supplerende indberetning 2012-2015 Arbejdstilsynets database EASY 2007-2011 Frekvensen er antallet af arbejdsulykker per mio. arbejdstimer.

Fraværet på grund af arbejdsulykker er faldet. Faldet fra 2014 til 2015 skyldes færre ulykker med forventet fravær af mere end en måneds varighed. I perioden 2009-2013 skyldes faldet generelt færre ulykker med fravær.

Antallet af fraværsulykker anses for at være bedre egnet til sammenligning over tid end antallet af det samlede antal ulykker, fordi der formentlig er større opmærksomhed omkring ulykker med fravær, og variationen formodes dermed at være mindre.

Faldet i det samlede antal ulykker vurderes primært at skyldes ændret praksis for indberetning, muligvis kombineret med et reelt fald i antallet af ulykker.

Baggrunden for den ændrede praksis var et ønske om en mere ensartet indberetning af vold, trusler og chikane i Region Midtjylland, hvilket ikke havde været tilfældet indtil 2015, og derfor gav nogen usikkerhed. Indberetningssystemet blev derfor ændret fra januar 2015. En del af de nævnte hændelser registreres fra det tidspunkt ikke som ulykker.

Fordeling på HMU-områder

Tabel 22 Oversigt over driftsområder

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker m. fravær				
	2015	2015	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Aarhus Universitetshospital	597	116	19	7,3	7,6	5,3	5,7	6,5
Hospitalsenhed Midt	251	41	16	5,6	7,9	6,2	7,0	5,2
Hospitalsenheden Vest	219	37	17	7,5	5,1	7,1	5,6	5,7
Regionshospitalet Horsens	123	16	13	7,4	6,9	7,1	7,8	4,9
Regionshospitalet Randers	132	22	17	7,2	8,5	3,9	9,7	7,6
Psykiatri & Social	398	196	49	18	20	21	18	21
Stabe og fællesfunktioner, Regional Udvikling	16	8	50	-	-	1	0,3	2,7
Region Midtjylland	1736	436	25	8,9	9,2	8,4	8,3	8,5

Kilder: Region Midtjyllands supplerende indberetning 2012-2015.
Frekvensen er beregnet ud fra personaleforbrug.

Arbejdets karakter er anderledes indenfor Psykiatri og Social i forhold til de somatiske hospitaler, så tallene kan ikke sammenlignes direkte.

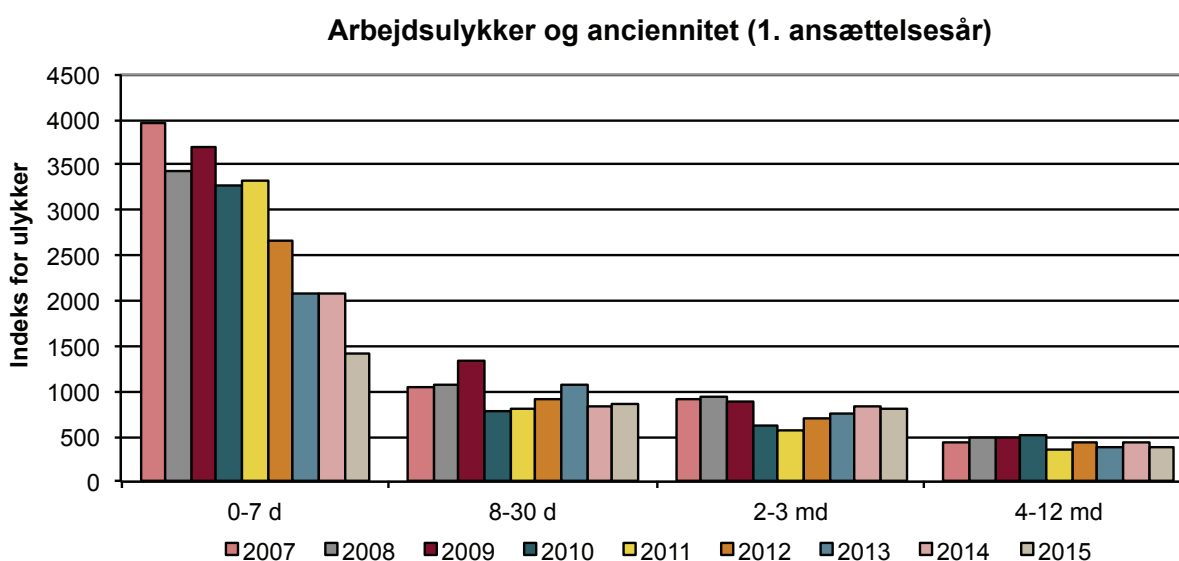
Ulykker og anciennitet

Der er en klar tendens til, at nyansatte udsættes for flere ulykker end personale med længere anciennitet.

Tendensen til, at nyansatte er udsat for flere ulykker, findes også i løbet af det første ansættelsesår. Den første kategori dækker 7 dage. Indeks for ulykker er antallet af ulykker ganget med 365/7. I de andre kategorier er indeks beregnet tilsvarende.

Både ledelsessystemet og MED- og Arbejdsmiljøorganisationen har siden 2009 haft særligt fokus på, at der er en overhyppighed af ulykker for nyansatte, og det indgår blandt andet i arbejdet med at forebygge af ulykker.

Figur 17 Alle ulykker og anciennitet (1. års anciennitet)



Der er en overhyppighed af ulykker hos nyansatte – særligt i den første uge af ansættelsen, men som det ses, er der i perioden 2007-2013 sket en reduktion i antallet af ulykker, der er anmeldt i den første uge af

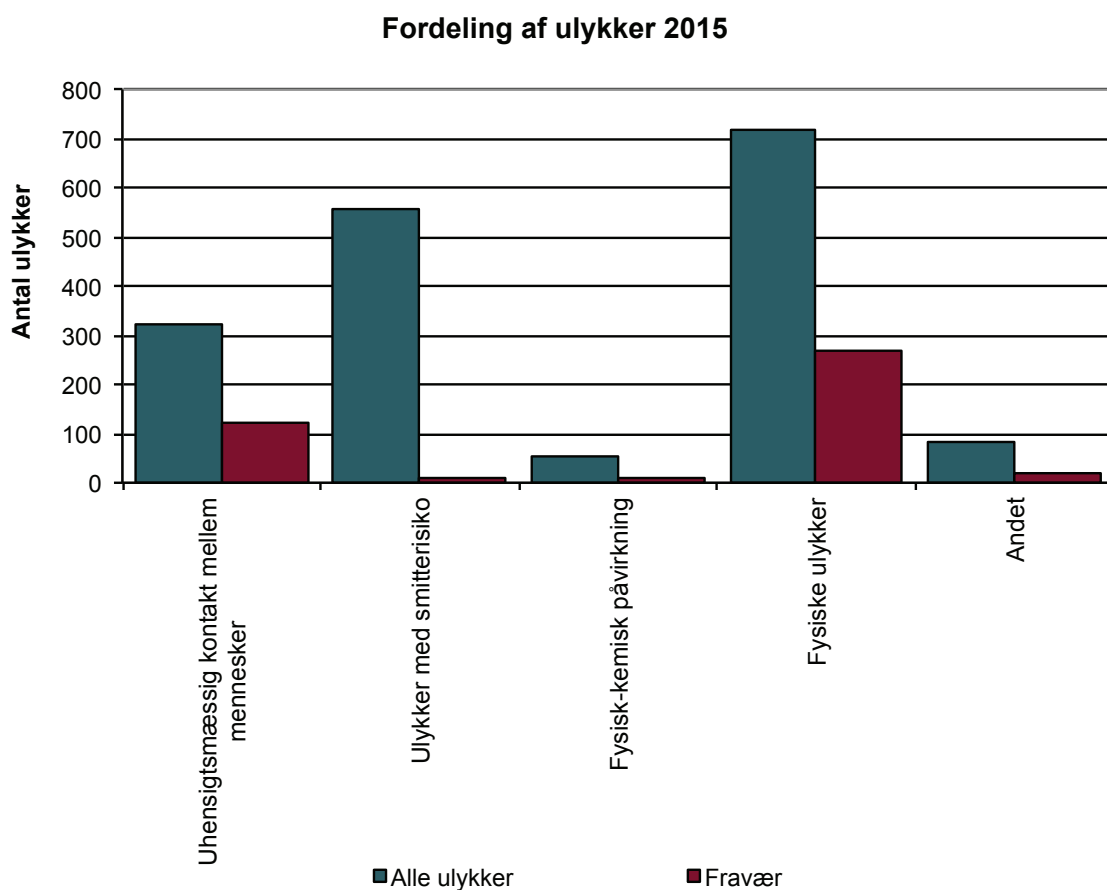
ansættelsen. Som nævnt vurderes faldet i indberettede ulykker uden fravær fra 2014-2015, helt eller delvist at skyldes indførelse af det nye system til registrering af vold, trusler og chikan

Ulykker og årsager

Andelen af fraværsulykker varierer meget fra en type ulykker til en anden. Stik- og skæreskader medfører sjældent fravær, mens faldulykker ofte medfører

længerevarende fravær. Fordelingen af ulykker er ikke ændret væsentligt i forhold til 2014.

Figur 18: Ulykker og årsager

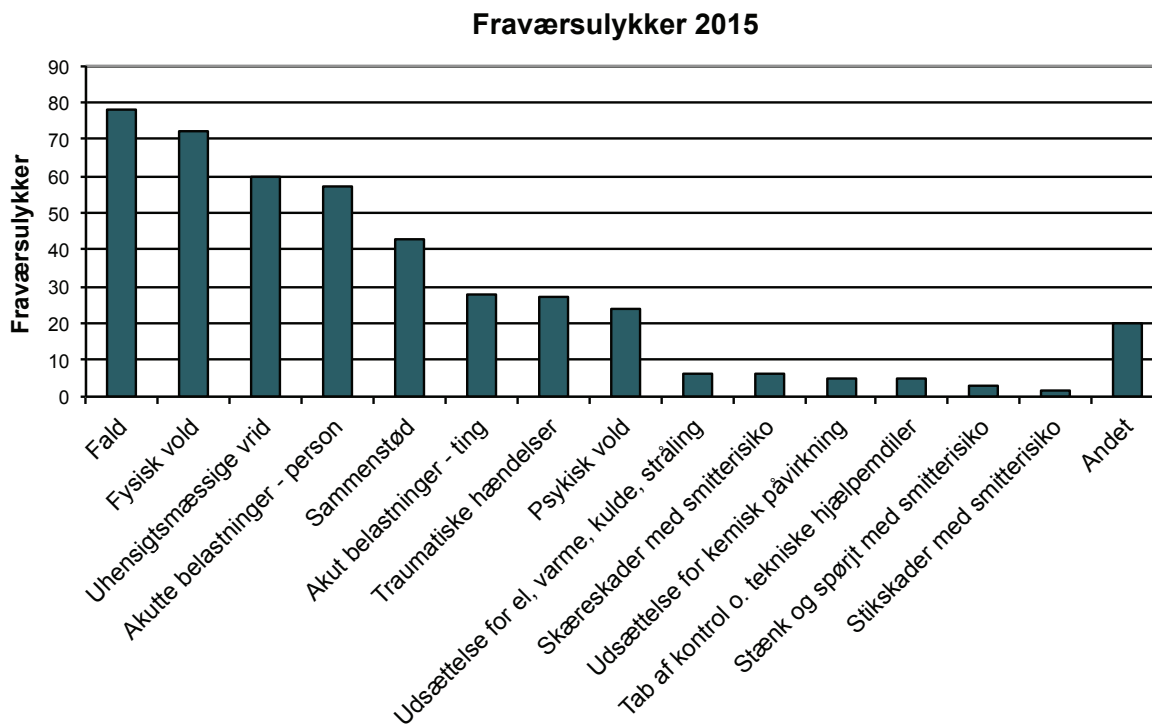


Fysiske ulykker er den hyppigste årsag til fravær.

Ulykker med smitterisiko medfører sjældent fravær efter selve ulykken, men senskader kan forekomme på grund af smitte. Alvoren af disse ulykker kan derfor være større, end fraværet indikerer.

Der sker mange ulykker med fald samt fysisk vold, som medfører fravær. Der er også mange fravær-ulykker i forbindelse med "daglige rutiner" – for eksempel sammenstød og akutte belastninger.

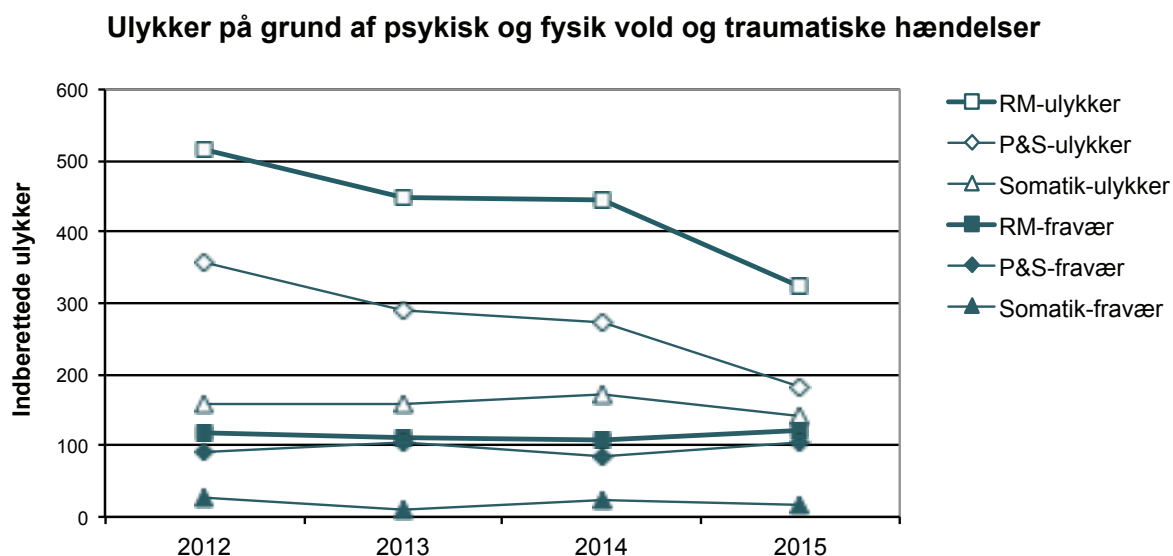
Figur 19: Fraværsulykker og årsager



Ulykker på grund af vold og traumatiske hændelser

Region Midtjyllands supplerende indberetning skelner mellem Fysisk og Psykisk vold samt Traumatiske hændelser.

Figur 20: Indberettede ulykker på grund af fysisk og psykisk vold samt traumatiske hændelser



De fleste ulykker på grund af vold og traumatiske hændelser sker i Psykiatri og Social. Faldet skyldes delvist ændret praksis for registrering.

De fleste registrerede ulykker på grund af vold er inden for Psykiatri og Social, og der er sket et markant fald fra 2012 til 2015. Fra 2014 til 2015 ses et stort fald i ulykker uden fravær på grund af vold.

Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme

Erhvervssygdommene afspejler uhensigtsmæssige belastninger i arbejdsmiljøet, der kan ligge op til år forud for anmeldelsestidspunktet.

Der er anmeldt 201 erhvervssygdomme i 2015, hvilket ligger på samme niveau som de to foregående år. I årene forud varierer antallet mellem 146 og 218.

Tabel 23: Erhvervssygdomme i perioden 2007-2015, opgjort på diagnose

Diagnose	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Psykisk sygdom/gener	62	71	56	47	46	75	89	83	83
Bevæge-apparat	57	58	85	56	55	44	52	52	51
Hudsygdomme	28	25	49	49	35	50	42	46	58
Kræftsygdomme	4	11	12	3	0	4	0	0	1
Øvrige	16	16	16	16	10	10	18	20	8
I alt	166	180	218	171	146	183	201	201	201
Frekvens	3,4	3,7	4,2	3,3	2,9	3,6	3,9	3,9	3,9

Det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme ligger på nogenlunde samme niveau i perioden 2007-2015. Frekvensen følger samme udvikling. Frekvensen er anmeldte erhvervssygdomme pr.

1 mio. præsterede arbejdstimer. Antallet af anmeldte erhvervssygdomme i 2015 er 0,8 % i forhold til antallet af årsværk (201 anmeldelser og 26.592 årsværk).

Tabel 24: Anmeldte erhvervssygdomme i 2015 fordelt på sagsstatus

Sags-status	Psykisk sygdom/gener	Bevæge-apparat	Hud-sygdomme	Kræft	Øvrige	I alt
Anerkendt	0	1	11	0	0	12
Afvist	55	42	6	1	5	109
Henlagt	4	0	1	0	0	5
Under behandling	24	8	40	0	3	75
I alt	83	51	58	1	8	201

Af de 201 erhvervssygdomme anmeldt i 2015 er 12 indtil nu blevet anerkendt af Arbejdsskadestyrelsen, 109 er afvist, 5 er henlagt, og 75 er stadig under behandling. Langt de fleste anmeldelser inden for både Psykisk sygdom/gener og Bevægeapparat bliver

afvist. De fleste Hudsygdomme bliver anerkendt. Der anerkendes ca. 1/5 – 1/3 af alle anmeldte erhvervssygdomme. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen går i en bestemt retning.

Påbud fra Arbejdstilsynet

Overordnet ligger antallet af påbud på samme niveau som de tidligere to år. I 2015 har Arbejdstilsynet været på 86 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 71 påbud. I 2014 var der 88 besøg, der resulterede i 68 påbud. Antallet af påbud pr. besøg er dermed steget fra 0,77 til 0,83. Der er ikke en entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene også afspejler Arbejdstilsynets indsatser og prioriteringer. De 71 påbud inkluderer 3 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning og 20 straks påbud. Herudover er der givet 3 afgørelser uden påbud, 40 vejledninger og 27 grønne smileys. Antallet af grønne smileys er større end 27, da en del arbejdspladser har modtaget en grøn smiley, uden at Arbejdstilsynet har givet skriftlig besked om dette.

Opgørelsen viser et fald i antallet af påbud inden for psykisk arbejdsmiljø og en stigning i forhold til ulykkesrisici. Der har været 21 påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø, heraf 3 strakspåbud. 11 af de 21 påbud er givet på baggrund af Arbejdstilsynets kampagne vedrørende sygeplejerskers psykiske arbejdsmiljø på hospitaler. Kampagnen sluttede ved årsskiftet 2014/2015, men en del af kampagnens besøg lå sidst i 2014, hvorfor reaktionerne på disse strakte sig ind i 2015. Der er en stigning af strakspåbud gennem årene med 7 i 2012, 11 i 2013, 14 i 2014 og 20 i 2015. Variationen i typen af påbud skyldes formentlig ændret fokus i Arbejdstilsynets prioriteringer.

Afsnittet om arbejdsskader er en opsummering af anmeldte arbejdsulykker og erhvervssygdomme i Arbejdsmiljøredegørelse 2015, som kan ses på Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø's hjemmeside: <http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/uddannelse-udvikling-og-arbejdsmiljo/fysisk-arbejdsmiljo/arbejdsmiljoarbejdet-i-region-midtjylland/arbejdsmiljoarbejdet/arbejdsmiljoredegørelser/>

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Uddrag fra Arbejdsmiljøredegørelse 2015, Arbejdstilsynets database EASY og Region Midtjyllands supplerende indberetning samt Arbejdsskadestrykelsen (arbejdsbetingede lidelser). Data er bearbejdet af Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

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.

Etnisk ligestilling

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

I dette afsnit vises opgørelser over andelen af indvandrere og efterkommere ansat i Region Midtjylland fordelt på områder, udvalgte faggrupper, oprindelsesland og faggruppe samt køn.

Opgørelsen over ansatte i Region Midtjylland med en anden etnisk baggrund er baseret på en sammenkørsel af data fra Danmarks Statistik og Silkeborg Data. Statistikken er opgjort pr. marts 2016.

Tabel 25: Personalesammensætning fordelt på område og etnisk oprindelse

Områder	Indvandrere og efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Regionshospitalet Horsens	142	1.686	1.828	7,8%
Aarhus Universitetshospital	873	10.814	11.688	7,5%
Hospitalsenhed Midt	338	4.594	4.933	6,9%
Hospitalsenheden Vest	296	4.082	4.381	6,8%
Regionshospitalet Randers	131	2.078	2.209	5,9%
Stabe, fællesfunktioner, Hospitals-apoteket, Præhospitalet, Regional Udvikling, SOSU-elever mv.	212	3.414	3.628	5,8%
Psykiatri og Social	329	6.154	6.483	5,1%
Region Midtjylland i alt	2.321	32.822	35.150	6,6%
Befolkningen i Region Midtjylland	96.464	1.151.268	1.247.732	7,7%
Beskæftigede i Region Midtjylland	40.320	568.338	608.658	6,6%

Den højeste andel af ansatte indvandrere og efterkommere er på Regionshospitalet Horsens med 7,8, mens Psykiatri og Social har den laveste andel med 5,1 %.

Tabel 26: Personalesammensætning fordelt på faggrupper og etnisk oprindelse

Udvalgte faggrupper	Indvandrere og efterkommere mar-16	Personer med dansk oprindelse mar-16	I alt mar-16	% Indvandrere og efterkommere mar-16	% Indvandrere og efterkommere mar-15	% Indvandrere og efterkommere Udvikling
Sygeplejersker	359	9.164	9.523	3,77%	3,85%	-0,08%
Social- og sundhedspersonale	218	3.033	3.251	6,71%	6,05%	0,66%
Yngre Læger	505	2.251	2.756	18,32%	18,22%	0,10%
Lægeseekretærer	32	2.174	2.206	1,45%	1,68%	-0,23%
Akademikere	117	1.682	1.799	6,50%	6,42%	0,08%
Overlæger, lægelige chefer mv.	232	1.457	1.689	13,74%	13,00%	0,74%
Administration og it mv., Regioner	60	1.462	1.522	3,94%	3,49%	0,45%
Pædagogisk personale og huskoldn.led., døgninst.	47	1.344	1.391	3,38%	3,78%	-0,40%
Bioanalytikere	87	1.023	1.110	7,84%	7,92%	-0,08%
Omsorgs- og pædagog-medhjælpere	33	964	997	3,31%	3,33%	-0,02%
Service-medarbejder, assistent	78	898	976	7,99%	6,62%	1,37%
Ledere, Sundhedskartellet	7	652	659	1,06%	1,17%	-0,11%
Rengørings-assistenter	92	517	609	15,11%	16,17%	-1,06%
Fysioterapeuter	19	506	525	3,62%	4,41%	-0,79%
Jordemødre	11	458	469	2,35%	2,48%	-0,13%
Ergoterapeuter	15	388	403	3,72%	1,82%	1,90%
Radiografer	44	306	350	12,57%	14,03%	-1,46%
Øvrige grupper	365	4.543	4.915	7,43%	6,55%	0,88%
Region Midtjylland i alt	2.321	32.822	35.150	6,60%	6,40%	0,20%

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

Ser man på de største medarbejdergrupper, udgør andelen af indvandrere og efterkommere 3,77 % af sygeplejerskerne. I den næststørste faggruppe, social- og sundhedspersonale, er andelen af indvandrere og efterkommere 6,71 %.

Ser man på den samlede lægegruppe (lægelige chefer, overlæger og Yngre Læger), som tilsammen er den tredje største faggruppe, så udgør andelen af indvandrere og efterkommere tilsammen 16,58 %. Der er flest indvandrere og efterkommere ansat i gruppen af Yngre Læger, hvor de udgør 18,32 % af de ansatte, mens de i gruppen af overlæger og lægelige chefer udgør 13,74 % af de ansatte.

De øvrige større faggrupper med høj andel af indvandrere og efterkommere er radiografer med 12,57 % og rengøringsassistenter med 15,11 %.

De faggrupper, som har lavest andel af indvandrere og efterkommere, er lægesekretærer med 1,45 % samt ledere indenfor sundhedskartellet med 1,06 %.

Tabel 27: Personalesammensætning i faggrupper fordelt efter oprindelseslandegruppe

Faggrupper	Danmark	EU-lande	Europa i øvrigt	Afrika	Nordamerika	Syd- og Mellemamerika	Asien	Oceanien	Uoplyst	I alt
Sygeplejersker	9.164	120	113	20	5	7	92	1	3	9.525
Social- og sundhedspersonale	3.033	55	55	27	2	9	68	2	0	3.251
Yngre Læger	2.251	193	111	9	4	10	176	2	0	2.756
Lægesekretærer	2.174	15	11	-	2	-	4	-	0	2.206
Akademikere	1.682	51	40	2	5	3	15	1	1	1.800
Overlæger, lægelige chefer mv.	1.457	105	54	5	3	1	64	0	1	1.690
Administration og it mv., Regioner	1.462	20	17	3	-	3	16	-	2	1.523
Pæd. pers. og huskoldn.led. døgninst.	1.344	17	14	-	2	3	11	-		1.391
Bioanalytikere	1.023	13	25	6	-	3	40	-		1.110
Omsorgs- og pædagog-medhjælpere	964	11	10	4	-	1	7	-		997
Service-medarbejder, assistent	898	19	16	11	1	3	28	-		976
Ledere, Sundhedskartellet	652	4	1	-	-	-	1	1		659
Rengørings-assistenter	517	24	9	16	-	-	43	-		609
Fysioterapeuter	506	10	6	-	-	-	3	-		525
Jordemødre	458	7	1	1	-	-	1	1		469
Ergoterapeuter	388	1	5	1	-	-	8	-		403
Radiografer	306	9	18	2	2	-	13	-		350
Øvrige grupper	4543	120	67	31	6	11	129	1	2	5.260
I alt	32.822	794	573	138	32	54	719	9	9	35.150

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

Af tabel 27 fremgår det, at i gruppen af indvandrere og efterkommere, som er ansat i Region Midtjylland, kommer langt den største andel fra EU-lande (34 %),

Asien (31 %) og Europa i øvrigt (25 %), mens de resterende 10 % fordeler sig på Afrika, Nordamerika, Syd- og Mellemamerika samt Oceanien.

Tabel 28: Personalesammensætning fordelt på køn og etnisk oprindelse

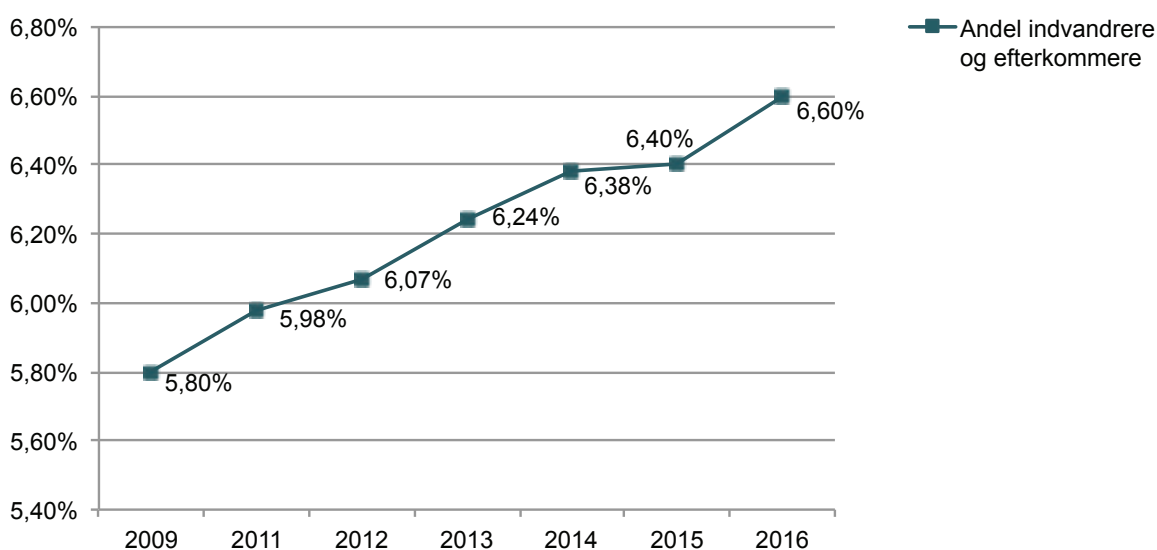
Køn	Indvandrere	Efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Kvinder	1.298	165	25.868	27.332	5,4%
Mænd	802	56	6.954	7.818	11,0%
Region Midtjylland i alt	2.100	221	32.822	35.150	6,6%
Befolkningen i Region Midtjylland	75.190	21.274	1.151.268	1.247.732	7,7%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	36.412	3.908	568.338	608.658	6,6%

Samlet set er andelen af indvandrere og efterkommere blandt medarbejdere i Region Midtjylland 6,6 %. Jf. figur 21 har den samlede andel været støt stigende siden 2009 fordelt med en andel på 11,0 % for mænd og 5,4 % for kvinder.

Ser man på sammensætningen for beskæftigede i den geografiske Region Midtjylland, udgør indvandrere eller efterkommere 6,6 %. Dermed er andelen af indvandrere og efterkommere ansat i Region Midtjylland på niveau med andelen af beskæftigede i den geografiske region Midtjylland.

Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Måltallet for Region Midtjylland er fastsat til 6,6 %, og det er dermed opnået i den senest opgjorte periode. Måltallet er fastsat på baggrund af tal fra Danmarks Statistik for andelen af indvandrere og efterkommere, for beskæftigede i den geografiske region Midtjylland.

Figur 21: Udviklingen i andelen af indvandrere og efterkommere 2009-2016



Som supplement til det nævnte måltal på 6,6 %, der afspejler alle beskæftigede indvandrere og efterkommere i geografisk region Midtjylland, er det besluttet at specificere dette måltal yderligere for indvandrere og efterkommere fra henholdsvis vestlige og ikke vestlige lande.

Tabel 29 viser, at måltallet for indvandrere og efterkommere fra vestlige lande kan fastsættes til 3,0 %, og tilsvarende kan måltallet for indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande fastsættes til 3,6 %. Region Midtjylland ligger med 3,1 % (vestlige) og 3,5 % (ikke vestlige) henholdsvis en anelse over og en anelse under disse måltal.

Tabel 29: Andel indvandrere og efterkommere fra vestlige og ikke vestlige lande

Køn	Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	% Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande
Region Midtjylland i alt	1.094	1.227	32.822	35.150	3,1%	3,5%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	18.194	22.126	568.338	608.658	3,0%	3,6%

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

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Sammenkørsel af data fra Silkeborg Data og Danmarks Statistik.

I datagrundlaget indgår alle aktive ansættelsesforhold i Region Midtjylland. Det samlede tal på 35.150 dækker udover fastansatte på månedsløn også alle timelønnede og honorarlønnede. Data er bestilt i marts 2016. Danmarks Statistik kan kun levere datakørsler pr. dags dato.

Indvandrere

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

Efterkommere

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

Personer med dansk oprindelse

Personer, – uanset fødested/land – der har mindst én for-ælder, der både er dansk stats-borger og født i Danmark.

Vestlige/ikke vestlige lande

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

Ligestilling mellem køn

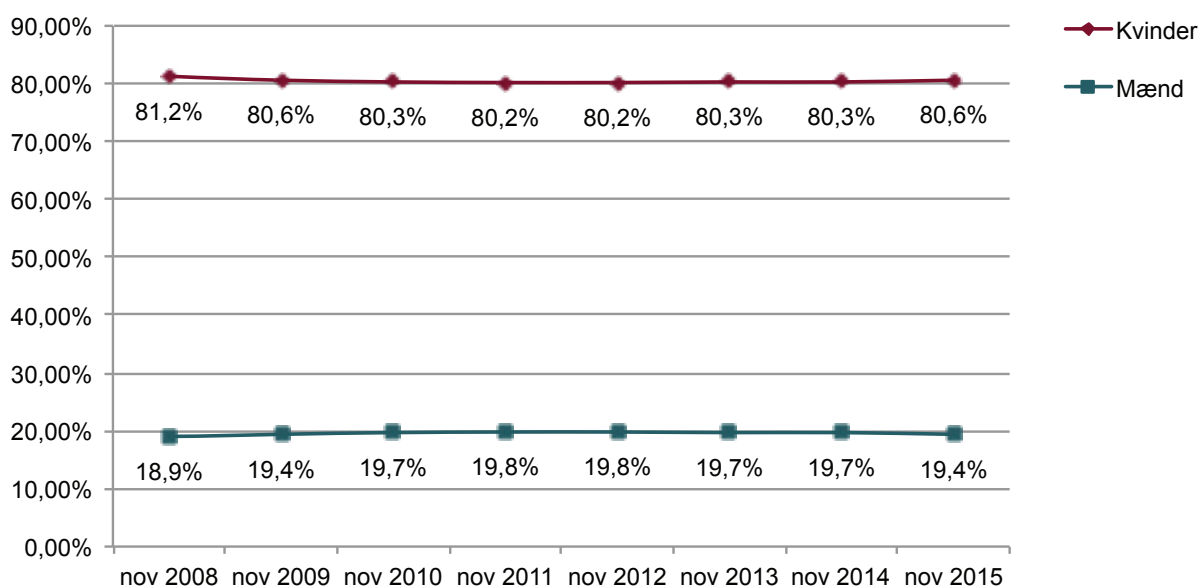
Ligestilling mellem kønnene indgår som en del af Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik og indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter. (Se Region Midtjyllands personalepolitik på hjemmesiden www.hr.rm.dk.)

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 – og at sætte fokus på rekruttering af mænd i typiske kvindefag.

Tallene i figur 22 viser, at der er en forholdsvis skæv kønsfordeling, da kvinder udgør 80,6 %. Det er ikke overraskende, da store kvindefag som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Kønsfordelingen i Region Midtjylland er ændret lidt fra november 2008 til november 2015, idet andelen mænd er steget fra 18,9 % til 19,4 %.

Figur 22: Kønsfordeling november 2008 – november 2015



Tabel 30 viser kønsfordelingen blandt de større faggrupper i Region Midtjylland og en underopdeling af

de godt 12.000 inden for Sundhedskartellets område (i tabellen benævnt "Total Sundhedskartel, basis").

Tabel 30: Kønsfordeling fordelt på større faggrupper november 2015

Udvalgte faggrupper	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre*	379	378	1	99,7 %	0,3 %
Lægesekretærer	1.923	1.917	6	99,7 %	0,3 %
Ernæringsassistenter*	257	250	7	97,3 %	2,7 %
Farmakonomer*	172	167	5	97,1 %	2,9 %
Sygeplejersker*	8.731	8.461	270	96,9 %	3,1 %
Total Sundhedskartellet basis**	12.030	11.496	534	95,6 %	4,4 %
Ergoterapeuter*	364	348	16	95,6 %	4,4 %
Bioanalytikere*	1.078	1.080	60	94,4 %	5,6 %
Syge- og sundhedspers., ledere	662	613	49	92,6 %	7,4 %
Social- og sundhedspersonale	1.651	1.496	155	90,6 %	9,4 %
Socialrådgivere	95	85	10	89,5 %	10,5 %
Husassistenter	90	78	12	86,7 %	13,3 %
Fysioterapeuter*	518	447	71	86,3 %	13,7 %
Rengøringsassistenter	399	326	73	81,7 %	18,3 %
Region Midtjylland i alt (alle faggrupper)	27.266	21.969	5297	80,6 %	19,4 %
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	699	552	147	79,0 %	21,0 %
Administration- og It-personale mv.	1.169	863	306	73,8 %	26,2 %
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	111	81	30	73,0 %	27,0 %
Radiografer*	333	238	95	71,5 %	28,5 %
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	1.037	679	358	65,5 %	34,5 %
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	568	369	199	65,0 %	35,0 %
Akademikere	1.749	1.112	637	63,6 %	36,4 %
Yngre Læger	2.099	1.282	817	61,1 %	38,9 %
Omsorgs.- og pæd.medhj. samt pæd.ass.	461	178	283	38,6 %	61,4 %
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.344	516	828	38,4 %	61,6 %
Chefer - ansat efter cheftalen	99	33	66	33,3 %	66,7 %
Håndværkere m.fl.	325	36	289	11,1 %	88,9 %
Sygehusportører	185	8	177	4,3 %	95,7 %

* faggruppen indgår i "Total Sundhedskartel, basis".

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

Det er værd at bemærke, at kønsfordelingen på lægeområdet er på vej til at ændre sig. På overlægeniveauet udgør mænd fortsat den største andel med

61,4 % (63,1 % i november 2014), mens kvinder er i overtal blandt Yngre Læger med 61,1, % (60,3 % i november 2014).

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 2015. Indeholder alle månedslønnede og timelønnede, men ikke honorarlønnede.

Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår

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

Samlet set viser tallene i tabel 31 nedenfor, at Region Midtjylland siden etableringen i 2007 har manifesteret sig som en arbejdsplads, der er bevidst om sit sociale ansvar.

Tabel 31: 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
Fleksjob	617	658	642	592	584	553	530	524	487
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4	4	2
Skånejob	46	42	38	36	32	33	18	18	*
Løntilskud til førtidspensionister						25	45	45	53
I alt	730	821	809	847	743	717	693	670	587

* Skånejob blev for en årerække siden erstattet af ordningen Løntilskud til førtidspensionister. Målgruppen er den samme og af statistikmæssige årsager har Koncern HR derfor valgt kun at bruge betegnelsen Løntilskud til Førtidspensionister.

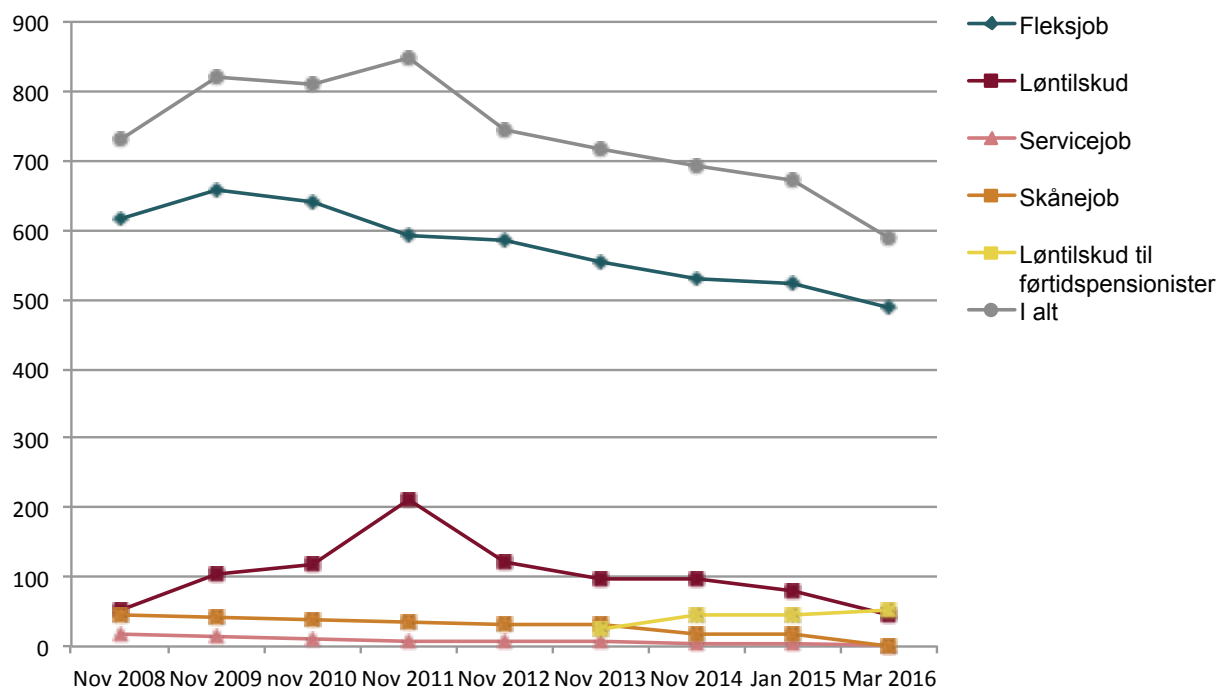
Det seneste år er der sket et fald i antallet af ansatte inden for nogle typer af ansættelser på særlige vilkår – særligt antallet af ansatte i fleksjob og ansættelser med løntilskud. For begge grupper gælder, at der som følge af ansættelsesstop og besparelser kun i meget begrænset omfang er rekrutteret personer udefra til disse ordninger. I forbindelse med besparelser forsøger Region Midtjyllands arbejdspladser først og fremmest at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne, inden der rekrutteres udefrakommende. Med hensyn til anstallet af ansatte i fleksjob har Fleksjob- og førtidspensionsreformen medført, at personer med høje lønindtægter og mindre begrænsning i arbejdsevnen i stedet primært er ansat i ikke støttede jobs – eventuelt i aftalebaseret skånejob på færre timer og ændrede arbejdsopgaver, kombineret med andre ordninger som eksempelvis personlig assistance og § 56 aftale. Med hensyn til faldet i antallet af ansættelser med løntilskud har det betydning, at

omkostningerne forbundet med at have en person i løntilskud er blevet fordoblet fra ca. 5.000 kr. pr. mdr. til ca. 10.000 pr. mdr.

Mønstret er ens i alle regioner, og Region Midtjylland ligger fortsat i top med hensyn til antallet af ansatte inden for de ordninger, der er opgjort i tabel 31.

Udover det antal ansatte på særlige vilkår, der fremgår af tabel 31, skal medregnes ansatte med § 56 aftale, personlig assistance ordninger, mentorordninger og sygemeldte i virksomhedspraktik samt ansatte, hvor der er indgået aftalebaseret skånejob eller indgået individuel aftale i henhold til Livsfasepolitikken. Der var for eksempel 744 § 56-aftaler i Region Midtjylland ved udgangen af marts 2016. Alle disse ordninger er også et udtryk for, at Region Midtjyllands arbejdspladser tager socialt ansvar.

Figur 23: Ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

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

Indeholdt i datagrundlag

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

Seniorordninger

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

Der er givet tilskud via finansiering fra regionens seniorpuljer til i alt 294 senioraftaler i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2014 - 30. september 2015.

De 294 senioraftaler er indgået med i alt 23 forskellige faglige organisationer. Nedenfor ses en fordeling af antal senioraftaler fordelt på alle de faglige organisationer, der er indgået senioraftaler med.

Tabel 32: Indgåede senioraftaler opgjort på faglige organisationer

Organisation	Region Midtjylland vilkår	Århus Amt vilkår**	I alt
DSR	61	2	63
HK	60	1	61
FOA	36	5	41
Danske Bioanalytikere	40	2	42
FAS*	26		26
Socialpædagogernes Landsforbund	10		10
Jordemoderforeningen	4	1	5
Pharmadanmark	1		1
Yngre Læger	7		7
Dansk Psykolog Forening	3		3
3F	4		4
Journalistforbundet	1	1	2
Dansk Metal	1		1
Dansk Socialrådgiverforening	3		3
Arkitektforbundet	2		2
Danske Fysioterapeuter	1		1
Ingeniørforeningen	1		1
DJØF	2		2
Ergoterapeutforeningen	1		1
Dansk Magisterforening	4		4
Dansk Elforbund	1		1
Dansk Lærerforening	1		1
Farmakonomforeningen	1		1
Ikke oplyst	11		11
I alt	282	12	294

*i det tidligere Århus Amt var overlægerne ikke omfattet af seniorpuljen.

**der er ikke indgået ordninger efter 1. oktober 2007 på disse vilkår

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

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

Om Region Midtjylland

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

Region Midtjylland som arbejdsplads

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

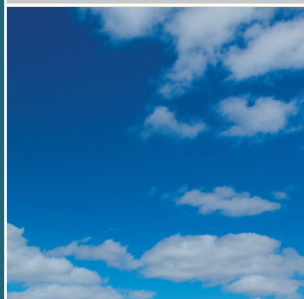
Hver måned bliver ca. 300 stillinger slået op. Find dem på www.rm.dk/job.

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

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

Regionens politikker

Kunne du tænke dig at vide mere om Region Midtjylland som arbejdsplads? Så kan du finde information i serien om regionens interne politikker på www.politikker.rm.dk.



Du kan finde adresseoplysninger på samtlige hospitaler, institutioner mv. under Region Midtjylland på hjemmesiden www.regionmidtjylland.dk.

