



Solsikkepapiret 2025 Bilagsrapport

Analyse af udviklingen i lokale løndelev i perioden 2007 – 2025 i Region Midtjylland

Region Midtjylland udgiver årligt en analyse om udviklingen i lokale løndelev.

Denne bilagsrapport indeholder statistikker over antallet af fuldtidsansatte samt udviklingen i løn og lokale løndelev i AC-gruppen. Opgørelserne laves både samlet for hele Region Midtjylland og fordelt på de enkelte hospitaler og ansættelsessteder i regionen, hvor der er mere end 20 fuldtidsansatte for den pågældende stillingsgruppe.

Dette års udgave af Solsikkepapiret tager udgangspunkt i lønkørslen for marts 2025. Her indgår mange af de lønforbedringer, der fulgte med OK24. Disse indgik ikke i Solsikkepapiret for 2024, da overenskomstfalterne først blev underskrevet i slutningen af april 2024, hvorfor de ikke kom med i lønkørslen for denne måned.

Med OK24 trådte generelle lønstigninger på 4% i kraft fra april 2024. Det har medført en stigning i de enkelte overenskomsters brutto- og nettoløn. Samtidig er den procentvise andel af lokal løn faldet en smule, da de generelle lønstigninger nu udgør en større andel af den samlede lønsum.



Spørgsmål til bilagsrapporten kan rettes til Koncern HR

Martin Bendtzen
Mads Vestergaard

(marbez@rm.dk)
(mads.vestergaard@stab.dk)

Indholdsfortegnelse

Baggrund og indhold	4
Overblik over gennemsnitlig andel af lokale løndelev fordelt på stillingsgrupper	6
Overblik over gennemsnitlig nettoløn og bruttoløn fordelt på stillingsgrupper	7
Overblik over antal fuldtidsstillinger fordelt på stillingsgrupper	8
Udviklingen i andelen af lokale løndelev for akademikere	8
Mulige forklaringer på udsving og afvigelser i de lokale løndelev	9



Tidligere udgaver af Solsikkepapiret

Tidligere udgaver af Solsikkepapiret samt bilagsrapporten kan tilgås på Region Midtjyllands hjemmeside:

[Udviklingen i lokale løndelev - Region Midtjylland \(rm.dk\)](http://rm.dk)

Her findes også en række andre relevante publikationer, såsom Region Midtjyllands personaleredegørelse.



Baggrund og indhold

I denne publikation gennemgås en række løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen i Region Midtjylland for perioden 2007 til marts 2025 for AC-gruppen. Statistikkerne er fordelt på de enkelte hospitaler og hovedområder.

Bilagsrapporten er primært tænkt som et opslagsværk over lønstatistikker, personale og personaleomsætning. Der er i bilagsrapporten anvendte afgræsning på minimum 20 fuldtidsansatte. Dette for at sikre et tilstrækkeligt datagrundlag.

I analysen indgår alle ordinært ansatte månedslønnede i Region Midtjylland i overenskomstgruppen for akademikere. Det betyder, at ekstraordinært ansatte, timelønnede samt elever og medarbejdere i fleksjob ikke indgår i opgørelsen. Tallene i analysen er baseret på data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Lønbegreber i Solsikkepapiret

Bruttoløn: Består af grundløn, lokale tillæg, centrale tillæg, genetillæg/særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension.

Nettoløn: Består af grundløn samt lokale og centrale tillæg. Nettolønnen er bruttolønnen eksklusiv særlig feriegodtgørelse, pension og særydelser/genetillæg.

Lokale lønde: Består af lokalt aftalte funktionstillæg, lokalt aftalte kvalifikationstillæg samt resultatløn. I opgørelsen indgår ikke centralt aftalte funktionstillæg, centralt aftalte kvalifikationstillæg, overgangstillæg samt åremålstillæg, rådighedstillæg og undervisningstillæg mv.

Lokallønsandel: Lokale lønde divideret med nettolønnen. Den anvendte definition på lokallønsandel er den samme, som den kommunerne anvender.



Lønudvikling for overenskomstgrupper i Region Midtjylland (2007-2025)

Tabel 1 – Lønudvikling fordelt på overenskomstgrupper 2007-2025 (bruttoløn) i Region Midtjylland

Overenskomstområde	Fuldtid mar. 2025	Samlet løn mar. 2025	Fuldtid sep. 2007	Samlet Løn sep. 2007	Samlet lønstignings%
I alt	29.109	50.172	23.694	32.672	53,6%
Administration og it mv.	1.183	44.647	1.041	28.935	54,3%
Akademikere	2.532	56.316	1.087	38.392	46,7%
Ambulanceuddannet personale	459	42.823			
Chefer, Regioner	105	99.432	134	66.325	49,9%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	1.427	43.786	1.110	28.840	51,8%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	1.487	34.814	144	23.310	49,4%
Håndværkere m.fl.	382	42.862	290	29.624	44,7%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	110	53.206	165	36.179	47,1%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	417	36.384	317	25.052	45,2%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.370	106.447	1.008	76.609	38,9%
Rengøringsassistenter	224	30.989	539	22.145	39,9%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	141	38.727	767	23.305	66,2%
Social- og sundhedspersonale	1.423	43.284	2.327	27.661	56,5%
Socialpædagogisk pers. ved døgninst.	1.146	45.766	1.033	29.341	56,0%
Socialrådgivere	192	46.775	118	32.746	42,8%
Specialarbejdere mv.	259	35.202	47	25.262	39,3%
Sundhedsadministrativt personale	1.641	39.439	1.649	26.622	48,1%
Syge- og Sundhedspersonale, basis	10.520	45.225	8.609	29.856	51,5%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	532	63.763	715	36.839	73,1%
Underordnede læger (reservelæger)	2.936	64.631	1.705	43.885	47,3%

Lønudvikling for overenskomstgrupper

Tabel 1 viser bruttolønudviklingen fordelt på overenskomstgrupper i perioden fra 2007 og frem til marts 2025.

Tabel 2 – Lønudvikling fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere 2007-2025

Stilling	Fuldtid mar. 2025	Samlet løn mar. 2025	Fuldtid sep. 2007	Samlet Løn sep. 2007	Samlet lønstignings%
I alt	2.532	56.316	1.086,5	38.392	46,7%
Chefkonsulenter	202	67.469	-	-	-
Civilingeniører	96	54.871	33,1	37.255	47,3%
Farmaceuter	81	58.624	42,3	42.895	36,7%
Jurister og økonomer	387	54.642	336,5	38.180	43,1%
Magistre	737	53.869	213,0	36.624	47,1%
Psykologer	499	52.800	324,7	38.823	36,0%
Specialkonsulenter	380	62.160	-	-	-

Lønudvikling for akademikere

Tabel 2 viser bruttolønsudviklingen for stillingsgrupper under overenskomstgruppen for akademikere i perioden fra 2007 og frem til marts 2025 i Region Midtjylland.

Overblik over gennemsnitlig andel af lokale løndelev fordelt på stillingsgrupper

Tabel 3 – Lokale løndelev fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

Akademikere	Region Midtjylland (samlet)	Aarhus Universitetshospital	Hospitalsenhed Midt	RH Gødstrup	RH Randers	RH Horsens	Psykiatri	Social	Regionshusene, Præhospital & Fællesfunktioner
I alt	12,4%	16,6%	12,3%	11,8%	6,7%	9,7%	13,1%	12,7%	10,2%
Bachelor m.fl.	17,2%	-	-	-	-	-	-	-	18,8%
Chefkonsulenter	9,4%	-	-	-	-	-	-	-	8,4%
Civilingeniører	15,2%	17,5%	-	-	-	-	-	-	14,4%
Diplomingeniører	12,1%	-	-	-	-	-	-	-	11,5%
Farmaceuter	20,2%	-	-	-	-	-	-	-	21,3%
Jurister & økonomer	7,9%	9,2%	-	-	-	-	3,1%	8,0%	8,2%
Magistre	13,6%	18,6%	8,7%	12,4%	-	-	4,4%	10,5%	10,5%
Psykologer	16,3%	20,9%	-	18,5%	-	-	14,5%	19,1%	-
Specialkonsulenter	8,3%	6,6%	-	5,7%	-	-	14,9%	-	5,8%

Note: Dataudtræk fra KRL for marts 2025. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over lokale løndelev

Tabel 3 viser lokallønsandelen for forskellige stillingsgrupper under overenskomst for akademikere, hvor der er mere end 20 fuldtidsstillinger ansat.

Sammenligninger af andel af lokal løn på tværs af personalegrupper samt områder bør foretages med stor varsomhed. Det skyldes, at der ved overgangen til lokal løndannelse (NY Løn) var stor forskel på de lønmodeller, der blev aftalt for de forskellige personalegrupper. Herudover varierer det for hver personalegruppe, hvor meget af den anciennitetsværede løn, der blev konverteret til lokal løn. "Startkapitalen" ved overgangen til lokalløn var således forskellig, hvilket også afspejles i dag ved, at andelen af lokalløn er forskellig fra personalegruppe til personalegruppe. Herunder bør man være særdeles varsom med at foretage sammenligninger på tværs af hospital/hovedområder.

Derudover er det vigtigt, at man sammenligner med den "startkapital" mht. lokale løndelev, der var på de enkelte hospitaler/områder ved regionens dannelse i 2007 - forskelle i niveau kan derfor alene skyldes man af historiske grunde har haft forskellige lønopbygninger. Det er derfor primært udviklingen, der er interessant. Tabellen skal ses i sammenhæng med oversigterne over gennemsnitlig nettoløn og bruttoløn samt de detaljerede overstiger udviklingen i lokale løndelev pr. hospital/hovedområde.

Overblik over gennemsnitlig nettoløn og bruttoløn fordelt på stillingsgrupper

Tabel 4 - Nettoløn fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

Akademikere	Region Midtjylland (samlet)	Aarhus Universitetshospital	Hospitalsenhed Midt	RH Gødstrup	RH Randers	RH Horsens	Psykiatri	Social	Regionshusene, Præhospital & Fællesfunktioner
I alt	46.411	46.637	46.206	46.433	44.047	47.126	44.685	46.756	47.223
Bachelorer m.fl.	40.767	-	-	-	-	-	-	-	41.765
Chefkonsulenter	55.740	-	-	-	-	-	-	-	55.190
Civilingeniører	44.936	44.469	-	-	-	-	-	-	45.068
Diplomingeniører	42.578	-	-	-	-	-	-	-	42.463
Farmaceuter	48.273	-	-	-	-	-	-	-	49.510
Jurister & økonomer	45.113	45.591	-	-	-	-	41.965	45.848	45.109
Magistre	44.369	45.905	42.509	42.908	-	-	39.857	44.115	44.061
Psykologer	43.501	46.969	-	45.072	-	-	42.148	45.861	-
Specialkonsulenter	51.272	50.278	-	49.838	-	-	55.141	-	49.939

Note: Dataudtræk fra KRL for marts 2025. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over nettolønnen for akademikere i Region Midtjylland

Tabel 4 viser nettolønnen fordelt på forskellige stillingsgrupper i Region Midtjylland fordelt per hospital/hovedområde.

Nettoløn består af grundløn samt lokale og centrale tillæg. Nettolønnen er bruttolønnen eksklusiv særlig feriegodtgørelse, pension og særydelser/genetillæg.

Tabel 5 - Bruttoløn fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

Akademikere	Region Midtjylland (samlet)	Aarhus Universitetshospital	Hospitalsenhed Midt	RH Gødstrup	RH Randers	RH Horsens	Psykiatri	Social	Regionshusene, Præhospital & Fællesfunktioner
I alt	56.316	56.665	56.111	56.274	53.461	57.073	54.215	56.701	57.275
Bachelorer m.fl.	49.447	-	-	-	-	-	-	-	50.659
Chefkonsulenter	67.469	-	-	-	-	-	-	-	66.723
Civilingeniører	54.871	54.303	-	-	-	-	-	-	55.162
Diplomingeniører	51.649	-	-	-	-	-	-	-	51.475
Farmaceuter	58.624	-	-	-	-	-	-	-	60.148
Jurister & økonomer	54.642	55.533	-	-	-	-	50.516	55.531	54.600
Magistre	53.869	55.761	51.576	52.085	-	-	48.340	53.531	53.488
Psykologer	52.800	56.973	-	54.599	-	-	51.154	55.624	-
Specialkonsulenter	62.160	60.895	-	60.417	-	-	66.938	-	60.513

Note: Dataudtræk fra KRL for marts 2025. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over bruttolønnen for akademikere i Region Midtjylland

Tabel 5 viser bruttolønnen fordelt på forskellige stillingsgrupper i Region Midtjylland fordelt per hospital/hovedområde.

Bruttoløn består af grundløn, lokale tillæg, centrale tillæg, genetillæg/særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension.

Overblik over antal fuldtidsstillinger fordelt på stillingsgrupper

Tabel 6 - Antal fuldtidsstillinger fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

Akademikere	Region Midtjylland (samlet)	Aarhus Universitetshospital	Hospitalsenhed Midt	RH Gødstrup	RH Randers	RH Horsens	Psykiatri	Social	Regionshusene, Præhospitalet & Fællesfunktioner
I alt	2.532,4	534,4	103,6	109,1	42,0	31,0	531,4	155,3	1.023,9
Bachelorer m.fl.	36,7	-	-	-	-	-	-	-	24,3
Chefkonsulenter	201,5	-	-	-	-	-	-	-	128,4
Civilingeniører	95,8	30,7	-	-	-	-	-	-	51,2
Diplomingeniører	59,7	-	-	-	-	-	-	-	42,6
Farmaceuter	80,9	-	-	-	-	-	-	-	61,9
Jurister & økonomer	387,2	48,0	-	-	-	-	22,9	38,2	237,8
Magistre	737,0	304,1	36,5	35,3	-	-	46,1	30,1	253,0
Psykologer	498,5	44,5	-	22,8	-	-	344,1	58,2	-
Specialkonsulenter	380,4	47,9	-	22,5	-	-	97,1	-	185,3

Note: Dataudtræk fra KRL for marts 2025. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Udviklingen i andelen af lokale løndelev for akademikere

Tabel 7 – Udvikling i andelen af lokale løndelev for stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

Stilling	mar-25	apr-24	apr-23	mar-22	apr-21	apr-20	apr-19	apr-18	apr-17	apr-16	apr-15	apr-14	apr-13	apr-12	apr-11	apr-10
Akademikere (samlet)	12,4%	12,6%	12,3%	12,7%	12,4%	13,0%	13,3%	13,1%	13,3%	13,3%	13,6%	13,9%	14,3%	14,9%	14,7%	15,6%
Bachelorer	17,2%	16,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chefkonsulenter	9,4%	9,5%	9,0%	10,1%	11,5%	11,9%	9,7%	8,9%	9,2%	8,5%	7,6%	9,1%	8,6%	9,6%	-	-
Civilingeniører	15,2%	15,6%	15,4%	16,7%	15,3%	15,7%	16,7%	18,1%	17,3%	17,2%	18,3%	15,9%	17,8%	19,3%	18,5%	17,0%
Diplomingeniører	12,1%	12,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Farmaceuter	20,2%	20,3%	19,5%	20,40%	20,2%	21,4%	21,0%	20,4%	21,8%	20,8%	20,2%	19,2%	20,0%	20,7%	19,3%	19,6%
Jurister & økonomer	7,9%	8,1%	7,4%	8,8%	7,5%	7,9%	8,7%	8,4%	8,9%	8,6%	9,1%	9,8%	9,8%	10,2%	10,2%	12,7%
Magistre	13,6%	14,1%	13,8%	14,2%	14,0%	14,6%	14,8%	14,6%	14,6%	14,4%	14,4%	14,6%	15,1%	15,9%	14,0%	13,6%
Psykologer	16,3%	15,9%	15,5%	15,6%	15,4%	15,8%	16,3%	16,1%	16,0%	16,1%	16,4%	17,0%	18,2%	18,3%	18,5%	19,0%
Specialkonsulenter	8,3%	8,6%	8,8%	9,5%	8,6%	9,1%	9,4%	9,3%	9,5%	8,4%	9,6%	10,2%	9,5%	11,6%	-	-

Note: Dataudtræk fra KRL for marts 2025. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over antallet af fuldtidsstillinger for akademikere

Tabel 6 viser antallet af fuldtidsstillinger for forskellige stillingsgrupper under overenskomst for akademikere i Region Midtjylland.

Udviklingen i andelen af lokal løn

Tabel 7 viser, hvordan udviklingen vedrørende lokale løndelevs andel af den samlede løn har været for akademikere i Region Midtjylland.

Som det fremgår af tabellen, så har der generelt været en stigende tendens. En del af forklaringen er, at der fra især 2012 og frem er sket en opklassificering af stillinger fra jurister og økonomer, magistre og psykologer til chefkonsulenter, specialkonsulenter og specialpsykologer. I disse grupper oppebærer medarbejderne en højere grundløn, og vil ofte når de skifter dertil oppebære en lavere andel af lokale tillæg.

Mulige forklaringer på udsving og afvigelser i de lokale lønandele

For at komme bag om tallene og eventuelt kunne finde forklaringer på særlige udsving og afvigelser gives der nedenfor et bud på, hvordan man kan analysere data om lokal løndannelse nærmere.

Engangstillæg: Når man sammenligner niveauerne for lokale tillæg i den samme periode i to eller flere på hinanden følgende år, skal man være opmærksom på, at engangstillæg indgår fuldt ud i de samlede beløb i de måneder, hvor de udbetales. Det betyder, at de kan påvirke niveauet forskelligt fra år til år, alt efter hvordan regionen lokalt udmønter engangstillæg eller andre typer af tillæg. Denne effekt bliver delvist neutraliseret, hvis man udarbejder årsstatistikker i stedet for månedsstatistikker.

Årsstatistikkerne vil dog være påvirket i det omfang, at der er sket en adfærdsændring i regionen/på hospitalet fra det ene år til det andet. Alternativt kan man køre en tidsserie over et år.

Variabel løn: Hvis der anvendes lokale lønmidler på at forøge den variable betaling (kronebeløb for at påtage sig en aften/nattevagts eller øget genebetaling), vil dette ikke fremgå af opgørelsen af lokale tillægs andel af nettolønnen.

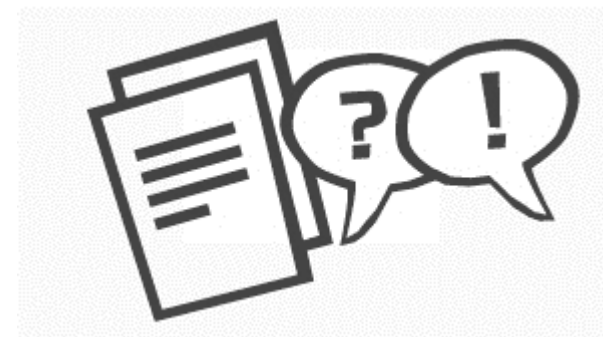
Personaleomsætning: Personaleomsætningen kan ligeledes være en medvirkende faktor til at andelen af lokale tillæg kan ændre sig fra en periode til en anden periode.

Fravær: Hvis lokale tillæg anvendes til at øge mængden af fravær (normal løn men arbejder færre timer f.eks. via en seniorordning), vil dette ikke fremgå af opgørelsen.

Størrelsen på personalegruppen: Løntallene kan være påvirkede af ændringer i antallet, som indgår i gruppen. Jo mindre gruppen er, desto mindre skal der til, for at ændre på gennemsnittet.

Sammensætning af personalegruppen: Anciennitetsændringer fra en periode til en anden periode kan påvirke udviklingen i andelen af lokale tillæg.

Konkrete udsving: Hvis en periodes tal ser mystiske ud, så se på flere perioder for at belyse om det er generelt eller blot et u hensigtsmæssigt udsving – der skal blot to klik til for at køre en årsoversigt for en given gruppe.



Strukturændringer: Det samlede tal for lokale tillæg er påvirket af strukturændringer fra den ene periode til den næste periode. Hvis andelen af det personale, som har færre lokale tillæg, stiger, og hver personalegruppes andel af lokale tillæg er uforandret, så vil det samlede tal for regionen falde som følge af den ændrede personalesammensætning.

Forhøjelser af pensionsbidrag: Hvis lokale tillæg er anvendt til at forhøje pensionsbidragsprocenten, vil dette ikke fremgå af opgørelsen. Der findes godt nok en rapport, der kan vise pensionsforhøjelser, men her indgår – indtil videre – også pensionsforhøjelser, som er led i frit valg mellem løn og pension.

Grundlønsindplacering: Ændret grundlønsindplacering inden for den samme grundlønsggruppe kan påvirke opgørelsen af andelen af lokale tillæg. I flere overenskomster er det muligt at indplacere de ansatte på forskellige grundlønninger, og det aftales lokalt, hvilken af de i overenskomsten oplyste grundlønninger den pågældende type stilling indplaceres på. Da grundlønnen i statistikken bliver registreret som en central løndel, vil en anvendelse af lokale midler til at indplacere en ansat på et højere grundlønstrin, ikke fremgå som lokalt aftalt løn i statistikken. Andelen af lokal løn bliver derved kunstigt lavere.

I de overenskomster, hvor valget står mellem forskellige grundlønsindplaceringer, vil det kun være den andel af lønnen som er indberettet som lokalt aftalte tillæg, der vil figurere som lokale tillæg i lønstatistikken. Derved vil statistikopgørelsen for overenskomsterne med flere grundlønsindplaceringer typisk ikke vise det fulde billede af den lokale løndannelse.

Stillingsskift: Anvendelse af lokale lønmidler til at indplacere en eller flere ansatte i en anden stilling med en højere grundlønsaflønnning, vil ikke fremgå som lokale tillæg, da personen eller personerne vil optræde under en ny stillingskategori.

Opkvalificeringer af stillinger: Anvendelse af lokale lønmidler til at indplacere en eller flere ansatte i en anden stilling med en højere grundlønsaflønnning, vil ikke fremgå som lokale tillæg, da personen eller personerne vil optræde under en ny stillingskategori.

Trinstigninger i overenskomst: Anvendelse af lokale lønmidler til at indplacere en eller flere ansatte i en anden stilling med en højere grundlønsaflønnning, vil ikke fremgå som lokale tillæg, da personen eller personerne vil optræde under en ny stillingskategori.

