

# Personaleredegørelse 2019



---

## **Personaleredegørelse 2019**

Region Midtjylland  
Skottenborg 26  
8800 Viborg  
konchr@rm.dk

Forside foto: Niels Aage Skovbo

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

## Forord

Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2019 viser en række personalestatistikker om de ansatte på regionens arbejdspladser. Redegørelsen er først og fremmest et opslagsværk. Målgruppen er politikere, ledere og medarbejdere i MED systemet og andre med interesse for personalesituationen i Region Midtjylland.

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

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

Mange af tallene kan løbende findes i opdateret form via BI-rapporter, hvor man også kan følge udviklingen i tallene lokalt og regionalt. Mulighederne herfor er nærmere beskrevet i de enkelte afsnit i personaleredegørelsen

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

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



Med venlig hilsen

Pernille Blach Hansen  
Regionsdirektør

## Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Indholdsfortegnelse</b> .....	<b>4</b>
<b>Personalestatistikker 2019</b> .....	<b>6</b>
<b>Antal, køn og alder</b> .....	<b>7</b>
Fuldtidsstillinger på enheder .....	7
Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper .....	8
Aldersfordeling og gennemsnitsalder .....	9
Gennemsnitsalder og faggrupper .....	10
<b>Placering af regionale arbejdspladser og bopæl for de ansatte i Region Midtjylland</b> .....	<b>13</b>
I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser? .....	13
I hvilke kommuner bor de regionansatte? .....	14
<b>Personaleomsætning</b> .....	<b>15</b>
Personaleomsætning fordelt på alder .....	16
Personaleomsætning fordelt på faggrupper .....	17
<b>Udvikling i personaleforbrug 2009-2019</b> .....	<b>19</b>
<b>Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede</b> .....	<b>29</b>
<b>Lønudviklingen i Region Midtjylland</b> .....	<b>32</b>
Regionerne sammenlignet .....	33
<b>Sygefravær</b> .....	<b>38</b>
Sygefraværet generelt .....	38
Sygefraværet fordelt på enheder .....	38
Sygefraværets udvikling .....	39
Sygefravær og faggrupper .....	42
Sygefravær og køn .....	43
Sygefravær og alder .....	44
Sygefraværets fordeling på måneder .....	45
Sygefraværets fordeling på ugedage .....	46
<b>Barsel</b> .....	<b>47</b>
<b>Arbejdsskader</b> .....	<b>48</b>
Antal arbejdsulykker .....	48
Fordeling på HMU-områder .....	48

Ulykker og anciennitet .....	49
Påbud fra Arbejdstilsynet .....	50
<b>Etnisk ligestilling .....</b>	<b>51</b>
<b>Ligestilling mellem køn .....</b>	<b>58</b>
<b>Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår .....</b>	<b>60</b>
<b>Seniorordninger .....</b>	<b>62</b>
<b>Speciallæger .....</b>	<b>63</b>
<b>Udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger .....</b>	<b>66</b>
<b>Vakancer .....</b>	<b>68</b>

## Personalestatistikker 2019

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

I personalestatistikkerne benyttes en række forskellige metoder/definitioner til opgørelse af personalet. Dette skyldes, at de mangeartede statistikker nødvendiggør forskellige opgørelsesmetoder med hensyn til opgørelsestidspunkt og beregningsteknik. De fleste statistikker bygger på tal for november 2019, mens der f.eks. vedr. sygefravær ses på tal for hele året. En række statistikker opgøres i antal ansatte personer (opgjort på cpr-numre), mens andre statistikker omregnes til fuldtidsstillinger. Statistikker om etnisk ligestilling bygger på data fra Danmarks Statistik og viser alle ansatte, som er aktive i lønsystemet i marts 2019.

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

## Antal, køn og alder

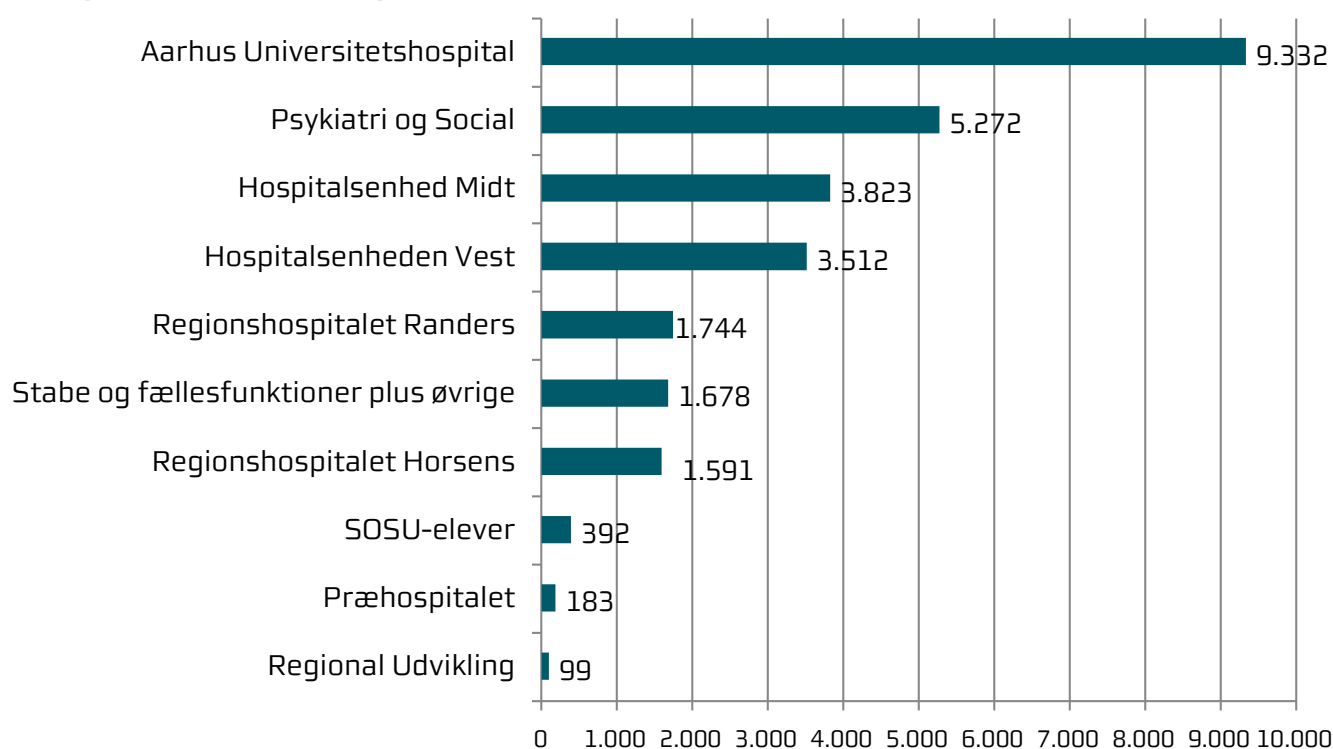
### Fuldtidsstillinger på enheder

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland (omregnet til fuldtidsstillinger) pr. november 2019 var 27.626 (øjebliksbillede november 2019). Opgørelsen omfatter alle former for ansættelser og dermed alle ansatte, der modtog løn fra Region Midtjyllands

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

Fordelingen på enheder fremgår af figur 1.

Figur 1. Antal fuldtidsstillinger november 2019



## Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Den klart største faggruppe i november 2019 var sygeplejersker med 8.058 fuldtidsstillinger. De seneste

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

**Tabel 1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper**

Faggruppe	nov-17	nov-18	nov-19
Sygeplejersker	8.179	8.079	8.058
Yngre Læger	2.247	2.375	2.488
Akademikere	1.884	1.909	1.946
Lægeseekretærer	1.966	1.922	1.865
Social- og sundhedspersonale	1.940	1.795	1.835
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.344	1.293	1.282
Erhvervsuddannede serviceassistenter og –elever	1.076	1.206	1.195
Socialpædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	1.056	1.100	1.156
Administration og It mv. (tidl. Kontor- og It-personale)	1.192	1.170	1.148
Bioanalytikere	1.040	1.045	1.015
Syge- og sundhedspersonale, ledere	618	623	598
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis	420	419	454
Fysioterapeuter	410	421	431
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	410	407	396
Radiografer	386	394	396
Jordemødre	361	379	393
Håndværkere m.fl.	354	361	375
Ergoterapeuter	320	334	366
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	361	329	312
Ernæringsassistenter	239	228	240
Rengøringsassistenter	269	233	192
Farmakonomer	171	167	171
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	105	107	107
Socialrådgivere	92	94	104
Chefer	105	102	98
Sygehusportører	132	112	91
Husassistenter	81	81	86
Øvrige faggrupper	753	740	828
<b>I alt</b>	<b>27.511</b>	<b>27.425</b>	<b>27.626</b>



## Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Gennemsnitsalderen i Region Midtjylland for alle ansatte var i november 2019 43,9 år. Både i november 2017 og 2018 var gennemsnitsalderen 44,0 år.

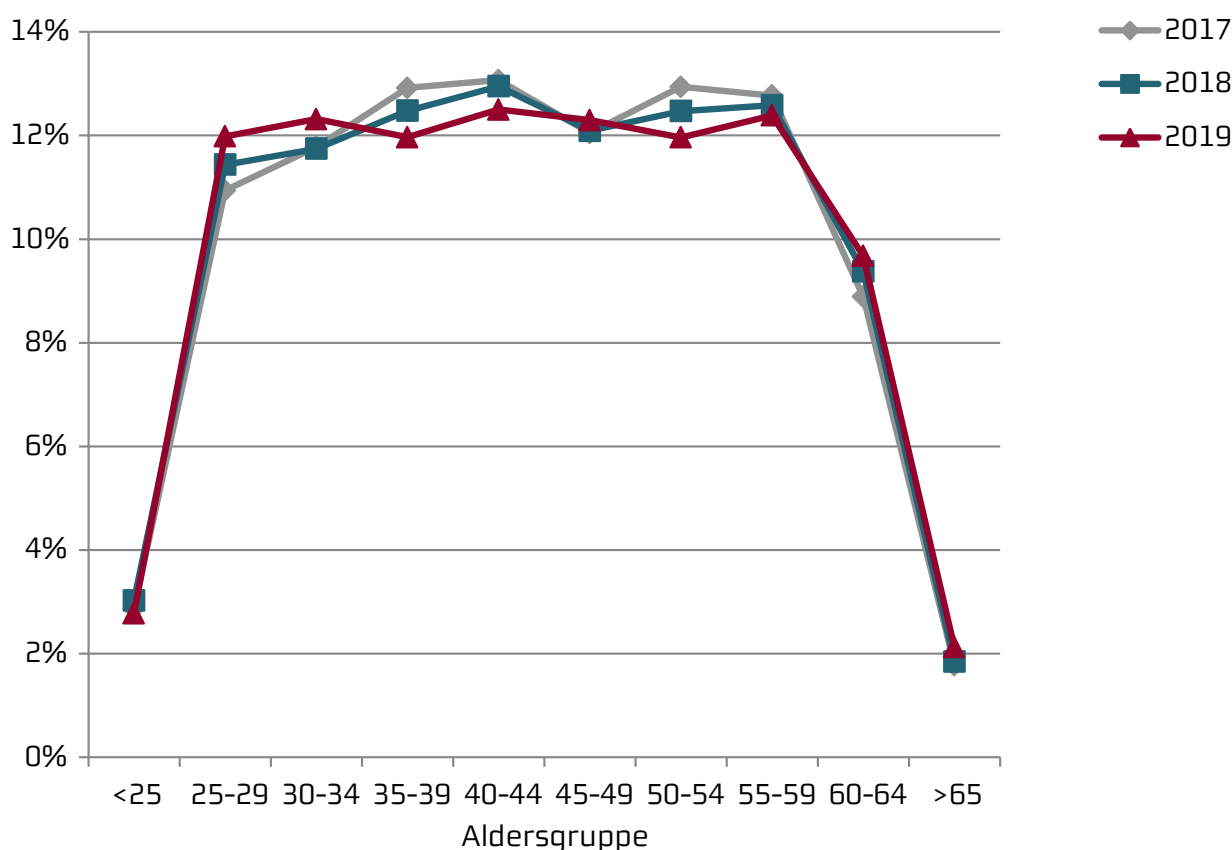
Gennemsnitsalderen har været ret konstant siden regionen blev dannet i 2007 til trods for, at pensionsalderen har været stigende.

Figur 2 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland i november 2019. Det ses,

at der er en meget jævn aldersfordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 25 år til 59 år. Det ses, at andelen af de yngste under 25 år og de 25-29 årige er steget de senere år, ligesom de ældste også bliver flere.

I november 2019 udgjorde andelen af ansatte over 60 år 11,8 %, mens der i november 2018 var 11,2 % og i november 2017 10,7 % af de ansatte, der var over 60 år.

Figur 2: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



**Tabel 2: Gennemsnitsalder opgjort på enheder (2017-2019) og køn**

Hospital/enhed	Udvikling gns. alder 2017-2019			Gns. alder køn	
	Nov. 2017 I alt	Nov. 2018 I alt	Nov. 2019 I alt	Nov. 2019 Kvinder	Nov. 2019 Mænd
Aarhus Universitetshospital	44,1	44,0	44,0	43,7	45
Hospitalsenheden Vest	44,1	44,1	43,9	43,8	44,3
Hospitalsenhed Midt	44,8	45,1	45,4	45,3	46
Regionshospitalet Randers	43,8	43,7	43,9	44,1	43
Regionshospitalet Horsens	42,9	42,6	42,7	42,4	44,2
Præhospitalet	45,4	45,3	45,5	46,9	43,4
Psykiatri og Social	44,5	44,5	44,1	43,9	44,7
Stabe og fællesfunktioner	44,7	44,5	45,2	44,5	46,2
Regional Udvikling	50,0	49,6	49,3	47,5	51,5
SOSU-elever	30,4	30,0	27,3	27,2	28,3
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>43,9</b>	<b>44,0</b>	<b>44,0</b>	<b>43,7</b>	<b>44,9</b>

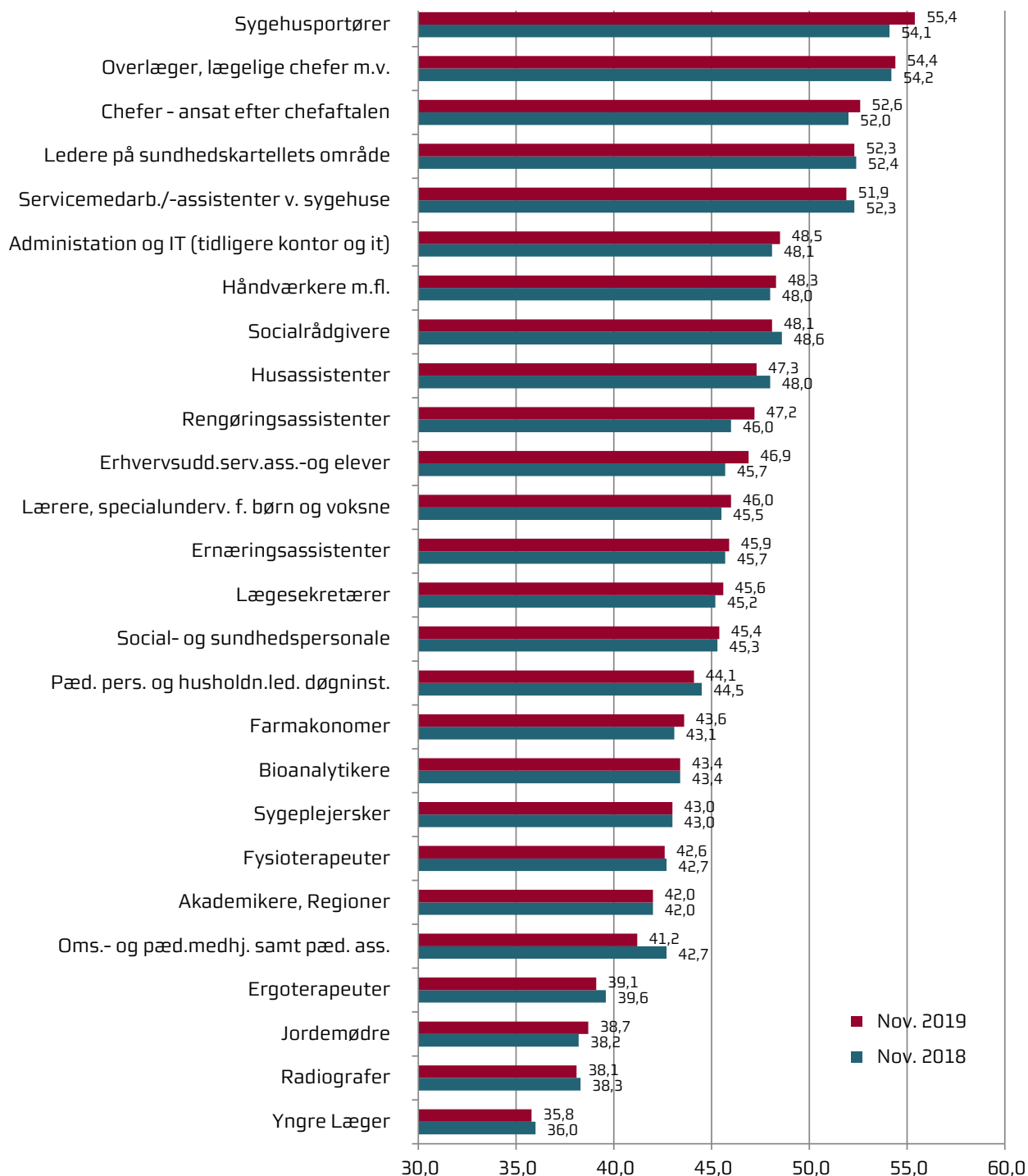
Tabel 2 viser, at gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland var på 43,7 år, hvilket er godt 1 år lavere end gennemsnitsalderen for mænd, der var 44,9 år.

## Gennemsnitsalder og faggrupper

Figur 3 viser gennemsnitsalderen fordelt på de enkelte faggrupper. Sygehusportører har den højeste gennemsnitsalder (55,4 år) efterfulgt af overlæger

(54,4 år) og chefer (52,6 år). De yngste faggrupper er Yngre Læger (35,8 år) og radiografer (38,1 år).

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 ud fra præsterede timer), som er kommet til udbetaling vedrørende november 2019. 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 2019 inklusiv eksempelvis fondsaflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

### Opdeling af datagrundlag

I personaleredegørelsen for 2019 er opdeling af data på hospitaler/institutioner sket på baggrund af organisatorisk tilhørsforhold (siden 2011), mens data i tidligere redegørelser (2010 og tidligere) har været opdelt ud fra institutionskoder/brugernumre (dvs. der hvor de ansatte har været i løn).

### Fuldtidsstillinger og KRL

KRL udregner personaleforbruget opgjort i fuldtidsstillinger for november 2019 ud fra timenormen for måneden. I november 2019 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 2019:  $((155,4+10)/155,4)=1,064$ . 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.

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

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

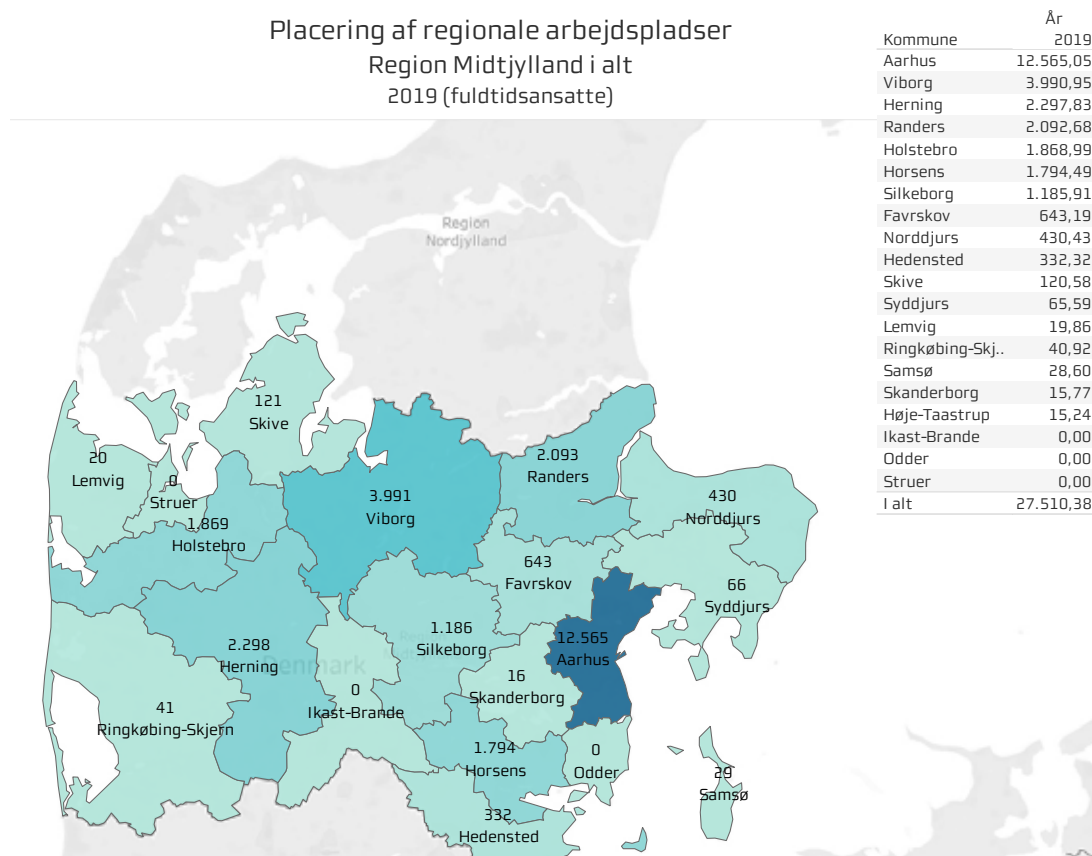
på de somatiske hospitaler, får hospitalsstrukturen i høj grad indvirkning på fordelingen af de regionale arbejdspladser.

### I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser?

De kommuner, der har flest regionale arbejdspladser i november 2019, er de otte kommuner, hvor de store somatiske og psykiatriske hospitalsenheder ligger (Aarhus, Viborg, Herning, Randers, Holstebro,

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

Figur 4: Regionale arbejdspladser fordelt på kommuner



Sammenholder man antallet af regionale arbejdspladser med indbyggertallene i kommunerne, ligger Viborg kommune højest med 4,12 % og Aarhus kommune næsthøjest med 3,59 %. På tredjepladsen kommer Holstebro kommune med 3,19 %, selvom de kun har sjette flest regionale arbejdspladser. Sammenlig-

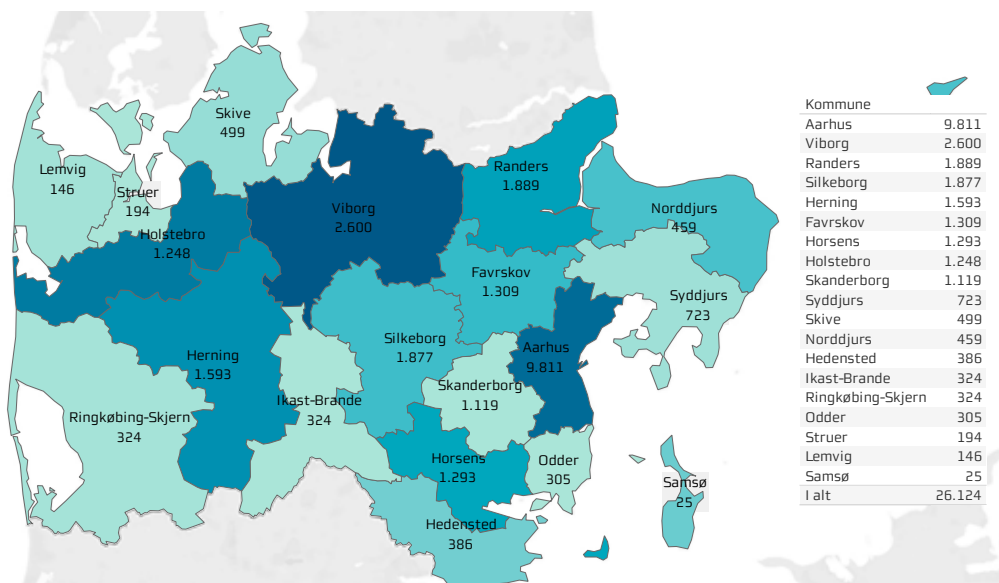
ningen viser generelt, at der i forhold til indbyggertal er en højere andel af regionale arbejdspladser i den østlige del af regionen. Dette skyldes i nogen grad, at næsten alle sociale tilbud i den vestlige del af regionen er organisatorisk placeret i kommunalt regi.

## I hvilke kommuner bor de regionansatte?

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

nen. Der bor flest regionalt ansatte i Aarhus kommune (9.811 fuldtidsansatte) og færrest på Samsø (25 fuldtidsansatte).

Figur 5: Bopælskommuner for de regionalt ansatte

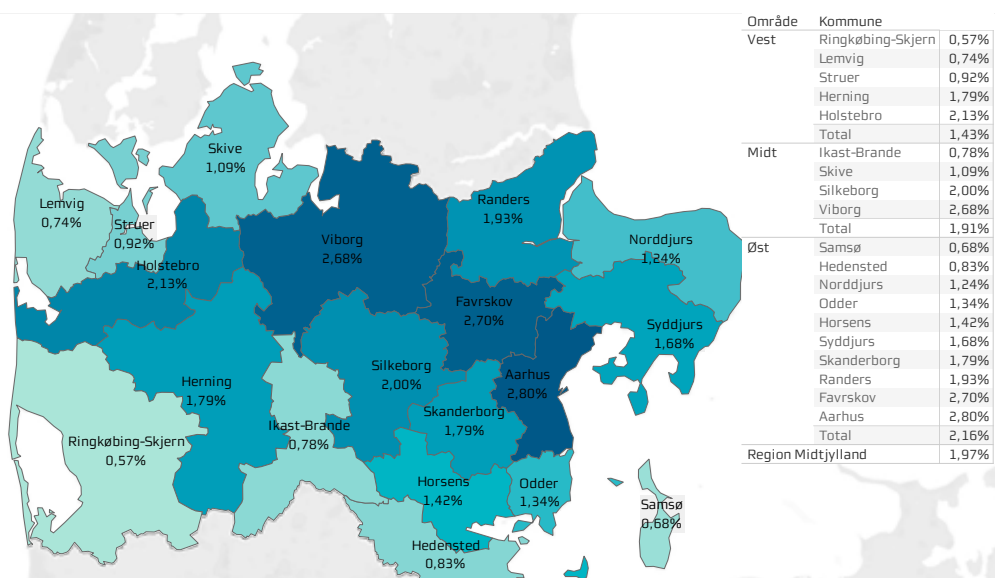


## De regionansattes bopælskommune set i forhold til indbyggertallet

Set i forhold til kommunernes indbyggertal, har Aarhus Kommune den højeste andel af bosatte regionsansatte tæt forfulgt af Favrskov kommune og Viborg kommune. Den laveste andel er i Ringkøbing-Skjern

kommune. Tallene viser, at de ansatte i Region Midtjylland rent bosætningsmæssigt er spredt ud over hele regionen.

Figur 6: Regionsansattes bopæl: Andel af indbyggertal i kommunerne



## Personaleomsætning

Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang set i forhold til gennemsnittet af det samlede antal ansatte i to perioder (månedslønnede ansat på ordinære vilkår). Opgørelsen i dette afsnit sammenligner november 2019 med november 2018.

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 2018 – november 2019 er personaleomsætningen for Region Midtjylland 13,4 % lige som året før. Den stigende tendens, der har været i en årrække, er bremset op.

Som det fremgår af tabellen, er der i perioden november 2018 – november 2019 en større tilgang end afgang.

**Tabel 3: Personaleomsætning på regionsniveau 2009-2019**

Region Midtjylland	Antal afgang	Antal tilgange	Personaleomsætning
Nov. 2009 – Nov. 2010	3.399	3.363	12,30 %
Nov. 2010 – Nov. 2011	3.600	2.369	11,10 %
Nov. 2011 – Nov. 2012	2.853	3.307	11,60 %
Nov. 2012 – Nov. 2013	3.018	3.366	11,80 %
Nov. 2013 – Nov. 2014	3.270	3.711	12,80 %
Nov. 2014 – Nov. 2015	3.510	3.182	12,20 %
Nov. 2015 – Nov. 2016	3.411	3.591	12,80 %
Nov. 2016 – Nov. 2017	3.501	3.641	13,00 %
Nov. 2017 – Nov. 2018	3.683	3.712	13,40 %
Nov. 2018 – Nov. 2019	3.607	3.836	13,40 %

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

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

**Tabel 4: Udvikling i til- og afgangsprcent, Region Midtjylland 2009-2019**

Region Midtjylland	Afgangsprcent	Tilgangsprcent
Nov. 2009 – Nov. 2010	12,30 %	12,20 %
Nov. 2010 – Nov. 2011	13,10 %	8,60 %
Nov. 2011 – Nov. 2012	10,80 %	12,50 %
Nov. 2012 – Nov. 2013	11,30 %	12,60 %
Nov. 2013 – Nov. 2014	12,00 %	13,70 %
Nov. 2014 – Nov. 2015	12,70 %	11,50 %
Nov. 2015 – Nov. 2016	12,50 %	13,20 %
Nov. 2016 – Nov. 2017	12,80 %	13,30 %
Nov. 2017 – Nov. 2018	13,40 %	13,50 %
Nov. 2018 – Nov. 2019	13,10 %	13,90 %

## Personaleomsætning

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

Det ses af tabel 5, at der i Psykiatri og Social er en relativ høj personaleomsætning på 20,6 %, hvilket

skyldes en nettotilgang på ca. 225 personer. Der er på flere af de specialiserede områder på socialområdet sket en udvidelse i tilbud og pladser, og samtidigt er der indenfor voksenpsykiatrien etableret et antal nye særlige pladser og tilført området ekstraordinære midler i 2019. Den høje personaleomsætning på Præhospitalet skyldes en nettotilgang 50 personer fra 130 til 180 ansatte pga. udvidelse med ambulancedrift.

**Tabel 5: Personaleomsætning på hospital/enhedsniveau 2019**

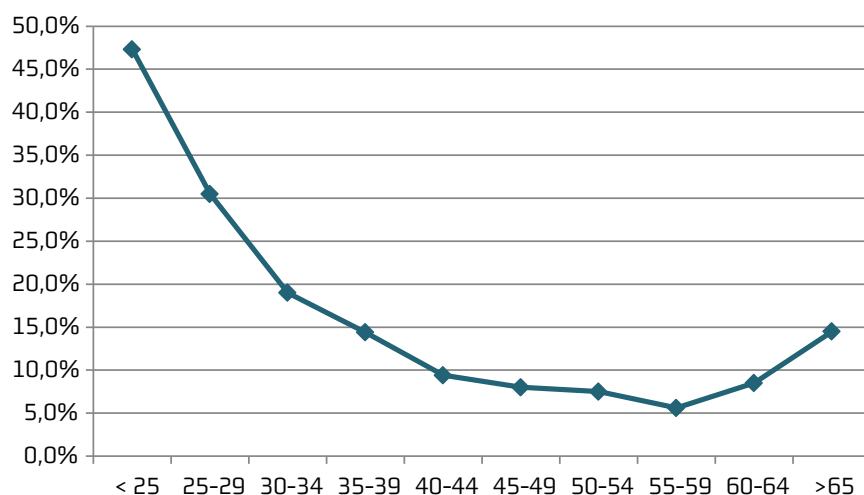
Hospital/enhed	Antal afgang	Antal tilgang	Personaleomsætning %
Aarhus Universitetshospital	1.505	1.510	16,00%
Hospitalsenheden Vest	563	662	17,20%
Hospitalsenhed Midt	689	596	16,00%
Regionshospitalet Randers	378	3626	19,10%
Regionshospitalet Horsens	365	326	21,20%
Psykiatri og Social	981	1204	20,60%
Præhospitalet	20	70	29,00%
Stabe og fællesfunktioner	170	200	11,40%
Regional Udvikling	27	11	18,10%

## Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper fremgår af figur 7. Den største personaleomsætning findes i aldersgruppen fra 20 til 34 år, men der ses også en højere personaleomsætning efter de 60 år pga. fratrædelse fra arbejdsmarkedet.

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

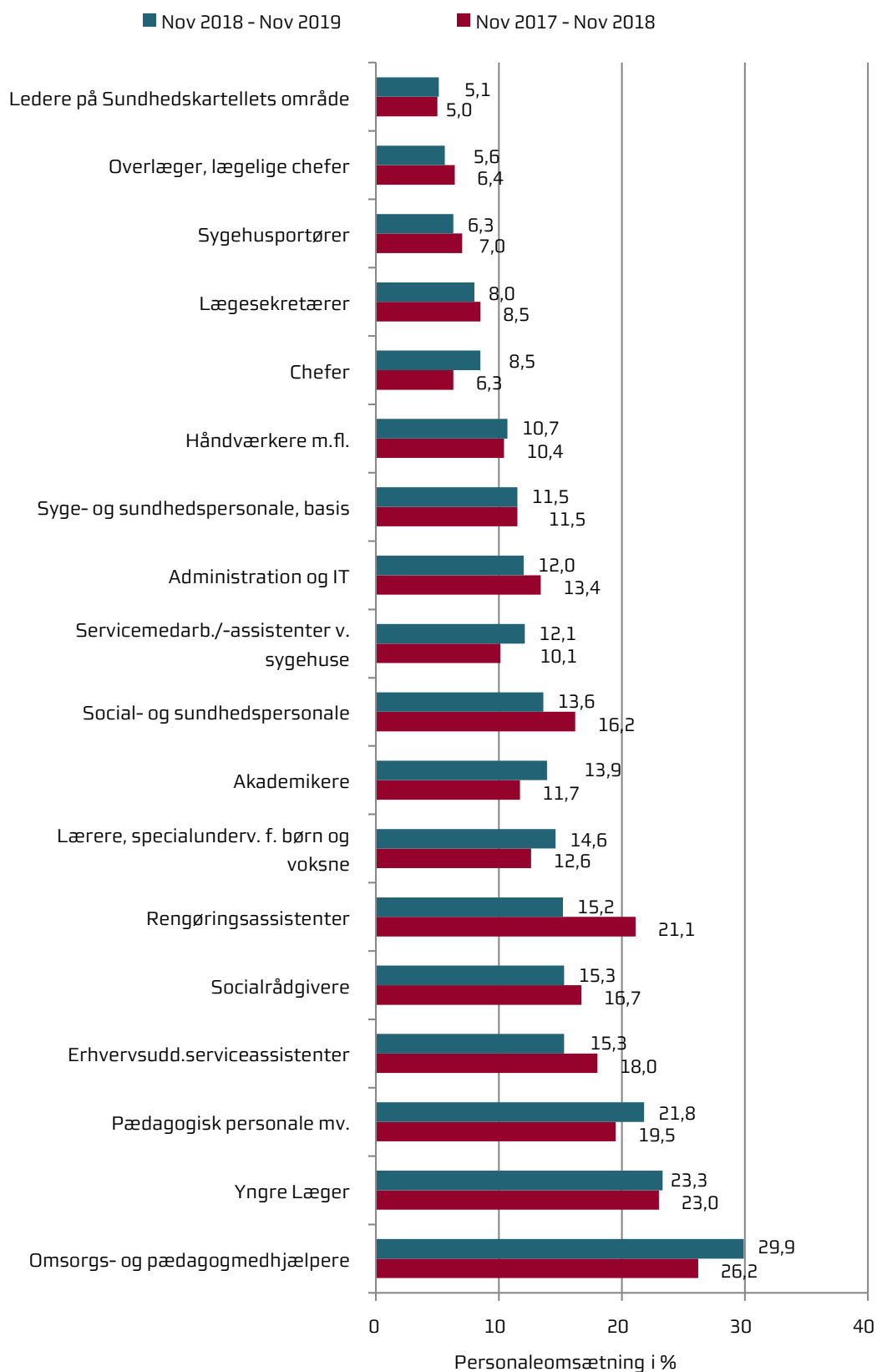
**Figur 7: Personaleomsætning fordelt på alder**





## Personaleomsætning fordelt på faggrupper

Figur 8: Personaleomsætning fordeling på faggrupper – udvikling 2017-2019



Den højeste personaleomsætning i 2019 var blandt omsorgs- og pædagogmedhjælpere (29,5 %) og Yngre Læger (23,3 %) jf. figur 8. 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) samt intro- og Hoveduddannelsesstillinger, og derfor flytter rundt mellem enheder som en del af deres uddannelse.

Faggrupperne med den laveste personaleomsætning findes hos ledergrupperne hhv. ledere på Sundhedskartellets område (5,1 %) og Overlæge/lægelige chefer (5,6 %).

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Lokale Løndataweb fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

### Indeholdt i datagrundlag

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

### Opgørelsen er opgjort i antal personer

I personaleomsætningsstatistikken opgøres tilgange, afgang og antallet af ansatte i alt med udgangspunkt i de personer opgjort på cpr-numre, der er fået udbetalt løn henholdsvis november 2018 og 2019.

### 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

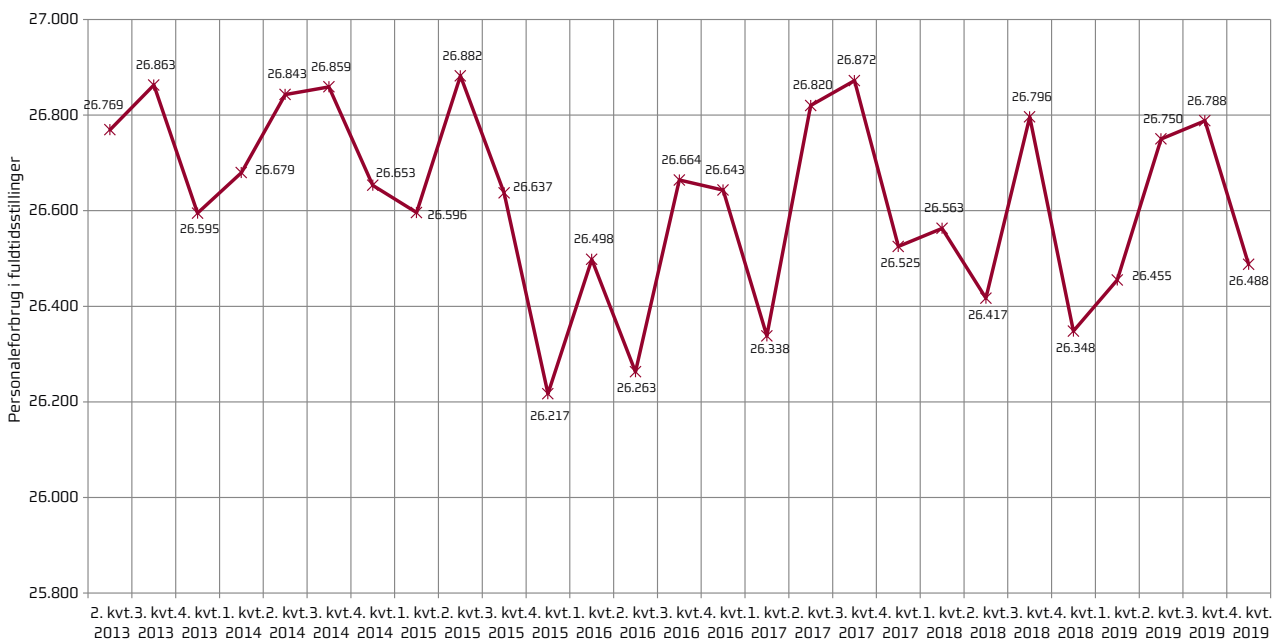
Her ses isoleret på tilgange set i forhold til de samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

## Udvikling i personaleforbrug 2009-2019

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

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

Figur 9: Udvikling i personaleforbrug – Region Midtjylland i alt – 2013-2019

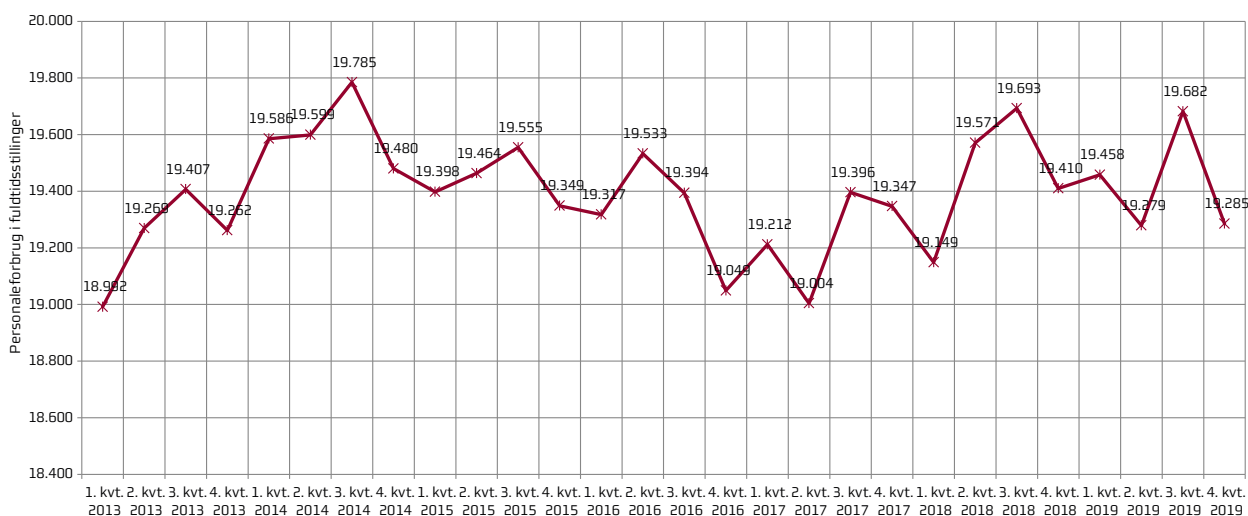


### Somatiske hospitaler i alt

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

udviklingen i Region Midtjylland generelt. Personaleforbruget på de somatiske hospitaler udgjorde i 4. kvartal 2019 19.156 fuldtidsstillinger, hvilket er et fald på 129 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2018.

Figur 10: Udvikling i personaleforbrug – Somatiske hospitaler – 2013-2019



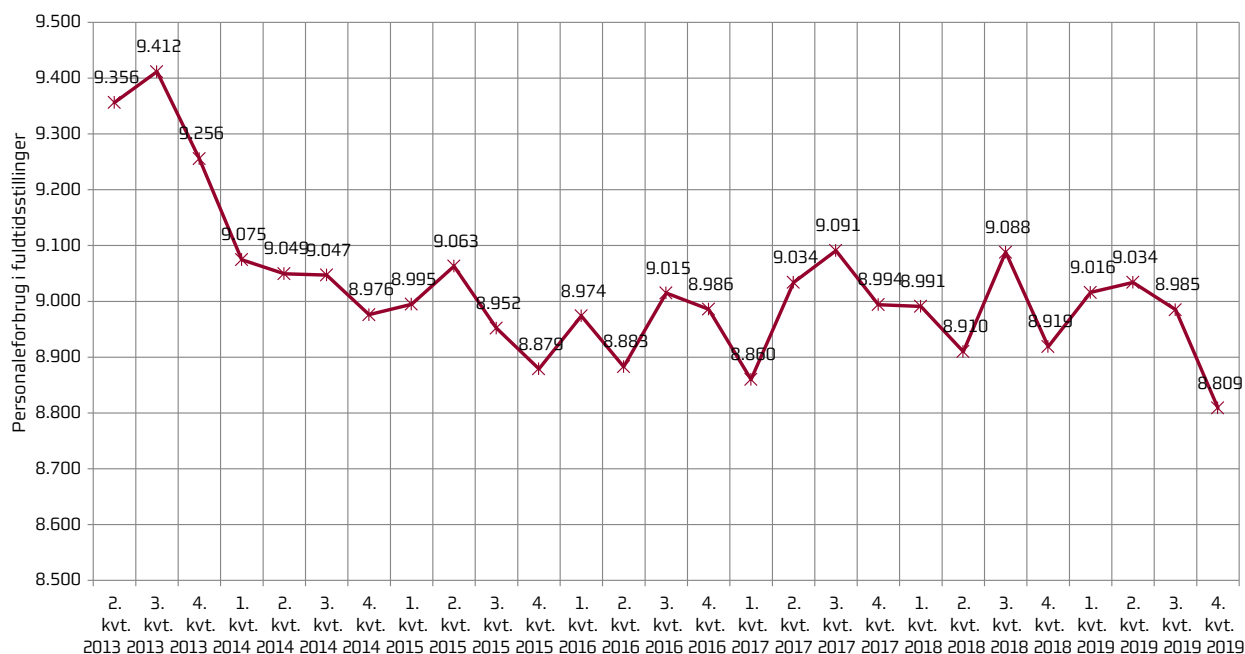
### Aarhus Universitetshospital

Personaleforbruget på Aarhus Universitetshospital var i 4. kvartal 2019 8.809 fuldtidsstillinger og ligger 110 fuldstillinger under 4. kvartal 2018. Det skal ses i sammenhæng med besparelser på Aarhus Universitetshospital i 2019.

Faldet fra 4. kvartal 2013 til 1. kvartal 2014 skyldes primært flytningen af ca. 240 fuldtidsstillinger fra Aarhus Universitetshospital til det fællesregionale hospitalsapotek pr. 1. januar 2014.

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

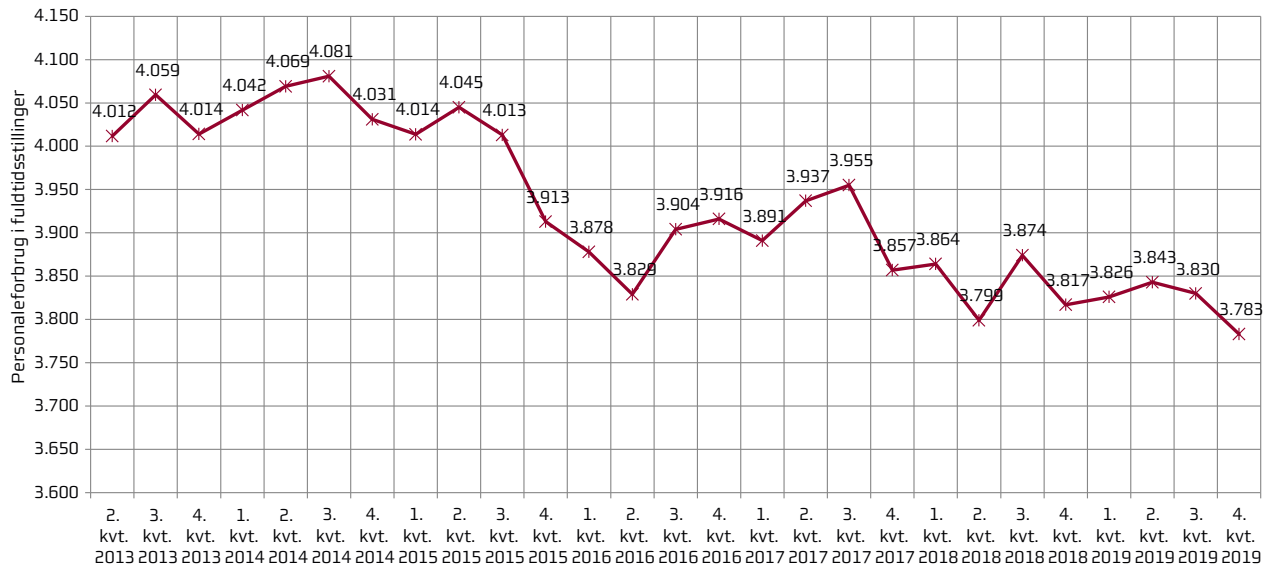
Figur 11: Udvikling i personaleforbrug – Aarhus Universitetshospital – 2013-2019



**Hospitalsenhed Midt**

Personaleforbruget på Hospitalsenhed Midt udgjorde i 4. kvartal 2019 3.783 fuldtidsstillinger, hvilket er lidt under niveauet i 4. kvartal 2018.

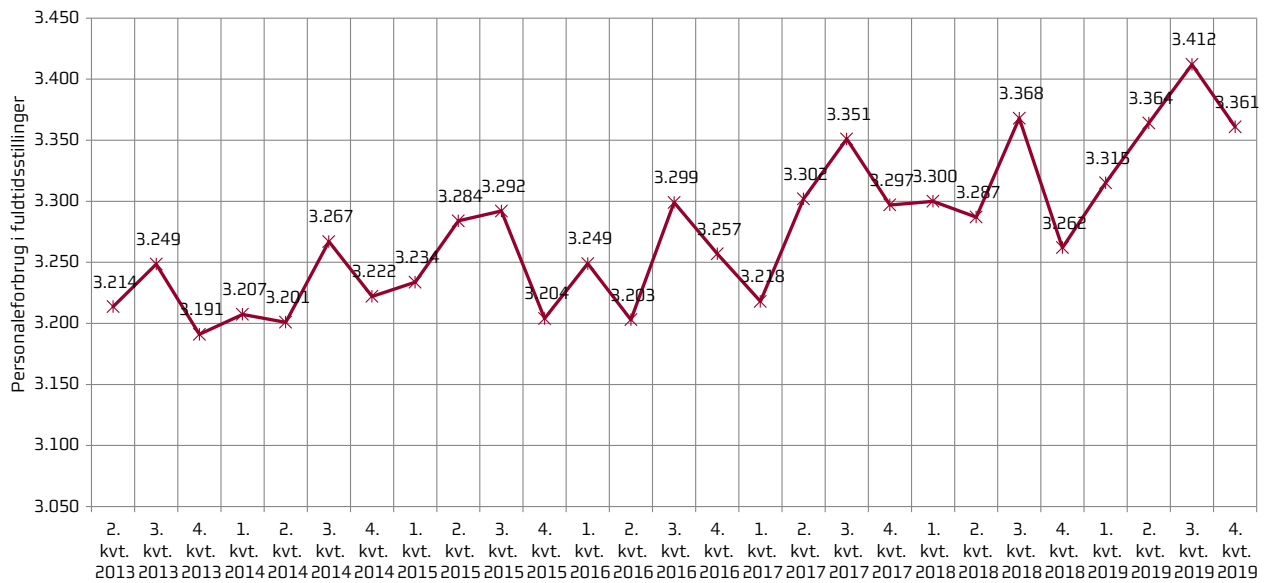
**Figur 12: Udvikling i personaleforbrug – Hospitalsenhed Midt – 2013-2019**



**Hospitalsenhed Vest**

Personaleforbruget på Hospitalsenheden Vest udgjorde i 4. kvartal 2019 3.361 fuldtidsstillinger, hvilket er 99 stillinger mere end i 4. kvartal 2018.

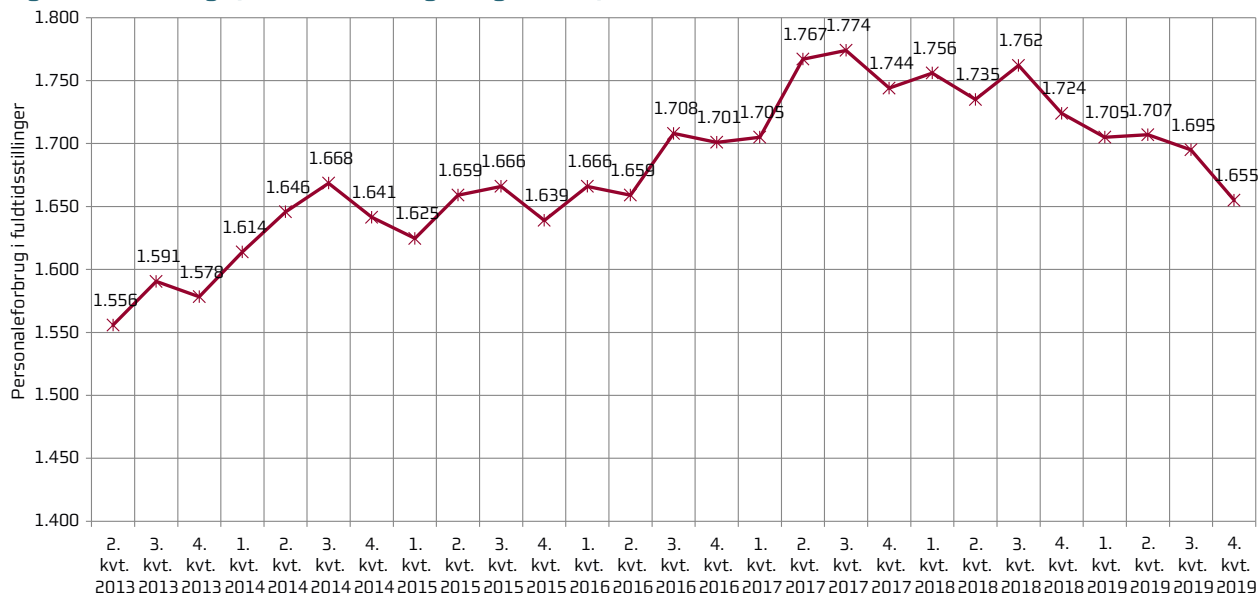
**Figur 13: Udvikling i personaleforbrug – Hospitalsenheden Vest – 2013-2019**



### Regionshospitalet Randers

Personaleforbruget på Regionshospitalet Randers udgjorde i 4. kvartal 2019 1.655 fuldtidsstillinger, hvilket er 69 fuldtidsstillinger mindre end 4. kvartal 2018.

Figur 14: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Randers – 2013-2019

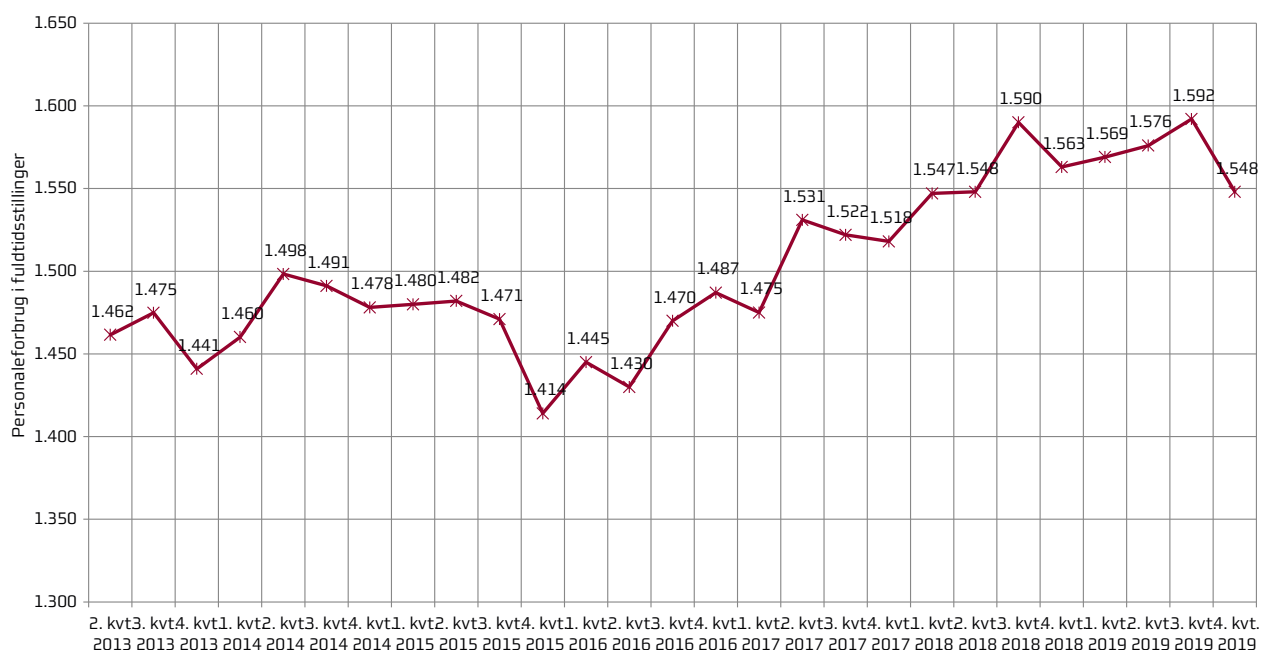


### Regionshospitalet Horsens

Personaleforbruget på Regionshospitalet Horsens var i 4. kvartal 2019 1.548 fuldtidsstillinger. Persona-

leforbruget i 4. kvartal 2019 er 25 fuldtidsstillinger mindre end personaleforbruget i 4. kvartal 2018.

Figur 15: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Horsens – 2013-2019

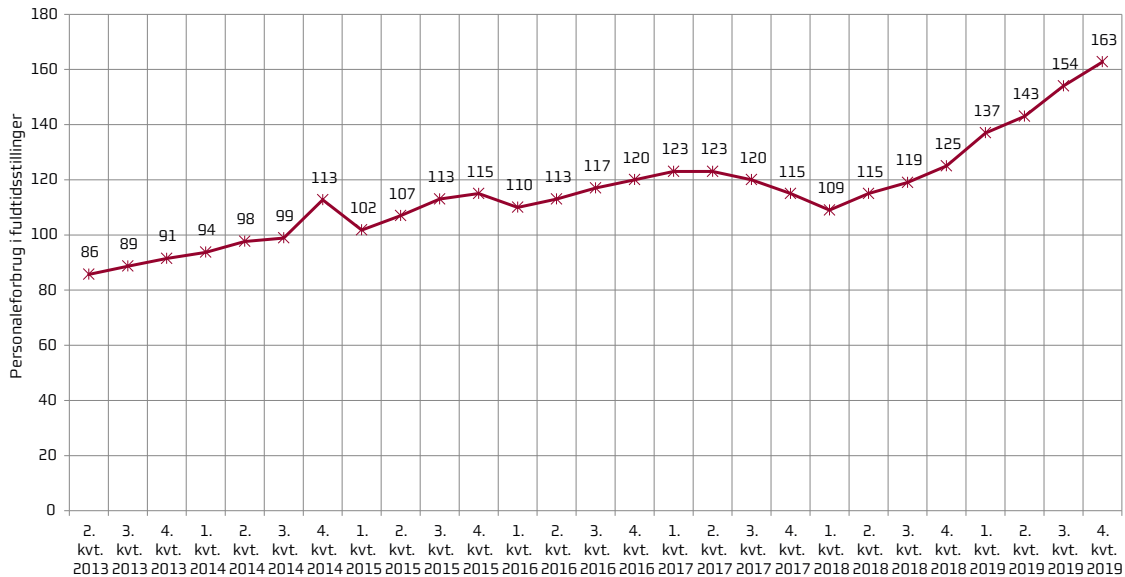


**Præhospitalet**

Præhospitalet blev dannet som selvstændig organisation i foråret 2009. Personaleforbruget har efter opstartsfasen stabiliseret sig, dog med en stigende tendens i den viste periode (2013-2019) pga. nye

aktiviteter – bl.a. den landsdækkende akutlægehelikopterordning samt hjemtagning af ambulancedrift. I efteråret 2019 udvidede Region Midtjylland sin præhospitals drift med tre ambulancer og en akutlægebil.

**Figur 16: Udvikling i personaleforbrug – Præhospitalet – 2013-2019**

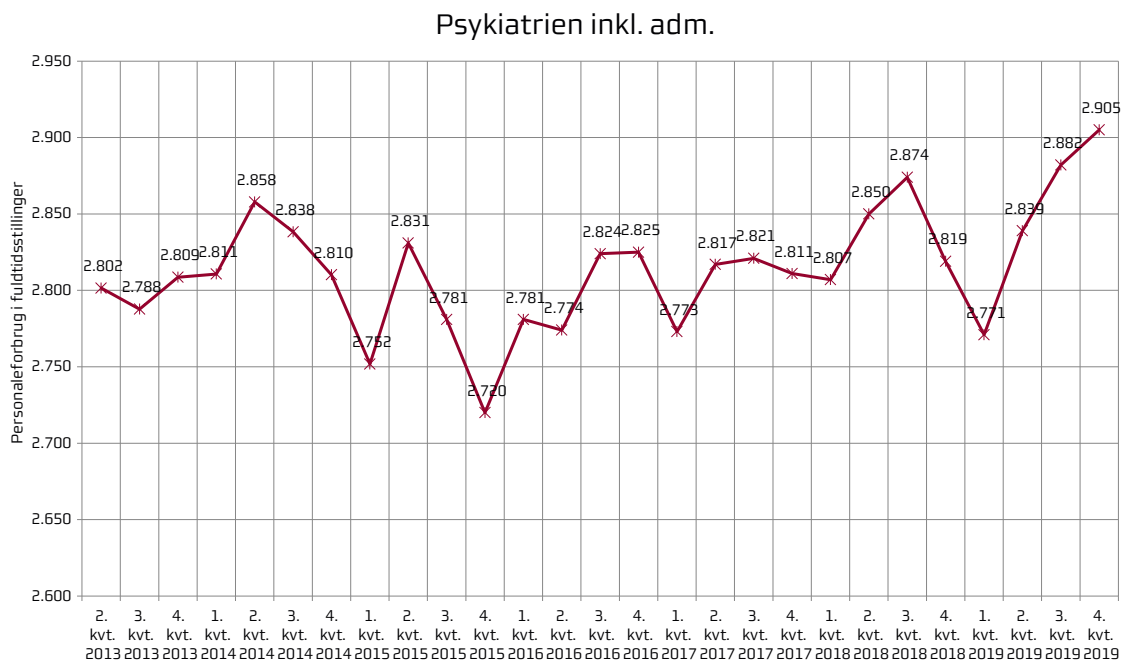


**Psykiatrien inkl. administrationen for Psykiatri og Social**

Personaleforbruget i Psykiatrien udgjorde i 4. kvartal 2019 2.905 fuldtidsstillinger, hvilket er 86 højere end 4. kvartal 2018. Der er en generel stigende tendens i løbet af 2019. Der er indenfor voksenpsykiatrien

etableret et antal nye særlige pladser, og der er tilført området ekstra midler i 2018 og 2019. Antal fuldtidsstillinger indenfor Psykiatrien udgør godt 10 % af alle ansatte i Region Midtjylland.

**Figur 17: Udvikling i personaleforbrug – Psykiatrien – 2013-2019**



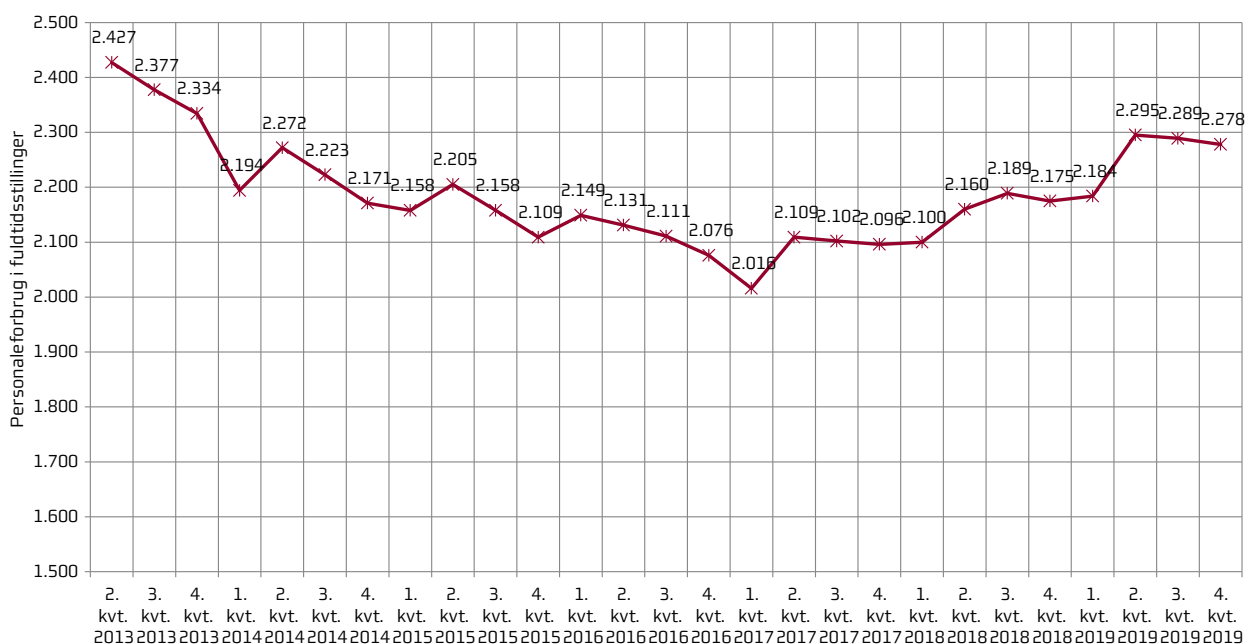
### Socialområdet

Personaleforbruget indenfor Socialområdet udgjorde i 4. kvartal 2019 2.278 fuldtidsstillinger, hvilket var en stigning på 103 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2018. Der er på flere af de specialiserede områder på socialområdet sket en udvidelse i tilbud og pladser.

Antal fuldtidsstillinger indenfor socialområdet udgør lidt under 9 % af alle ansatte i Region Midtjylland. Personaleforbruget har været faldende i perioden

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

Figur 18: Udvikling i personaleforbrug – Socialområdet – 2013-2019



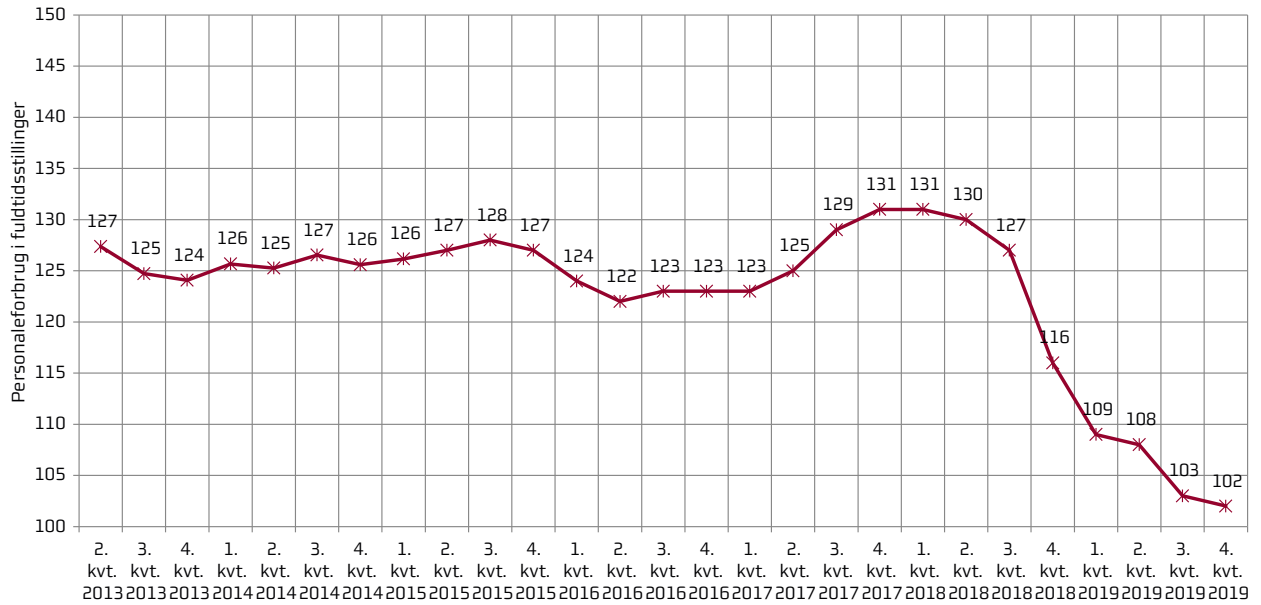


**Regional Udvikling**

Personaleforbruget for Regional Udvikling har generelt over perioden været konstant, men har i efteråret 2018 og 2019 været faldende på grund af tilpasning til den ændrede opgave-portefølje på erhvervsområdet.

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

**Figur 19: Udvikling i personaleforbrug – Regional Udvikling – 2013-2019**

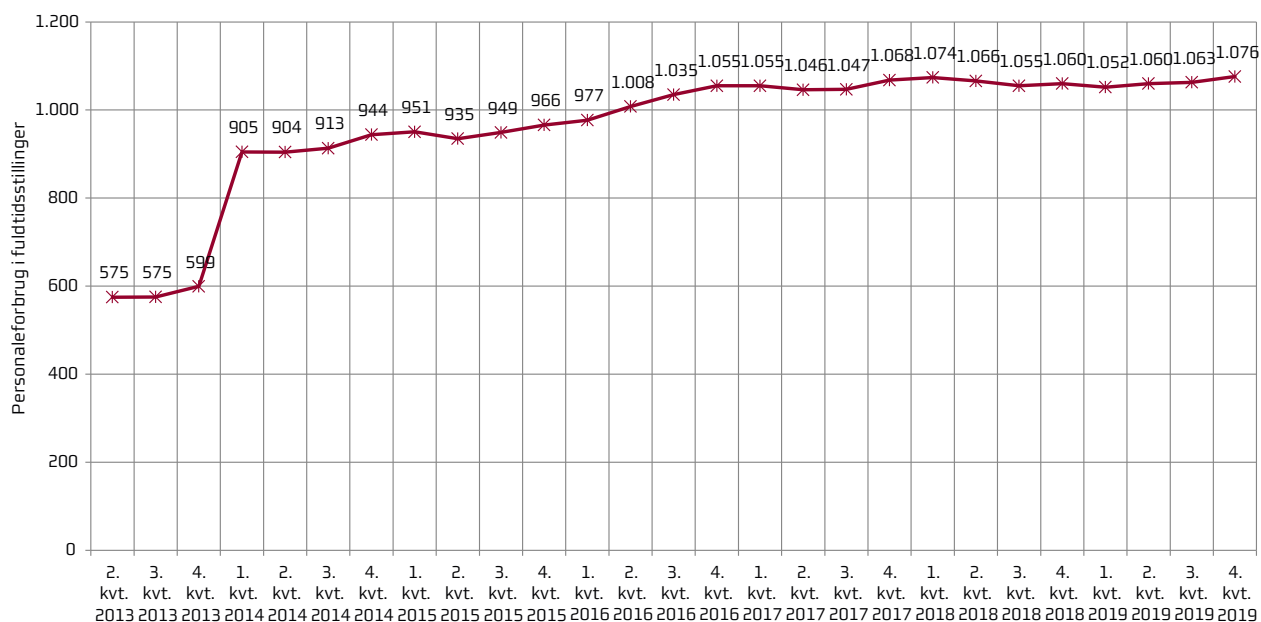


### Fællesfunktioner

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

Personaleforbruget på fællesfunktioner udgør i 4. kvartal 2019 1.076 fuldtidsstillinger, hvilket er på samme niveau som 4. kvartal 2018. Stigningen i perioden 2015-2016 skyldes blandt andet, at BI-kontoret er flyttet fra Stabe til Fællesfunktioner samt flytningen af en række medicotekniske funktioner (og dermed stillinger) fra Hospitalsenhed Midt, Regionshospitalet Randers og Regionshospitalet Horsens til Indkøb og Medicoteknik pr. 1. januar 2016 som led i Spareplan 2015-2019.

Figur 20: Udvikling i personaleforbrug – Fællesfunktioner – 2013-2019



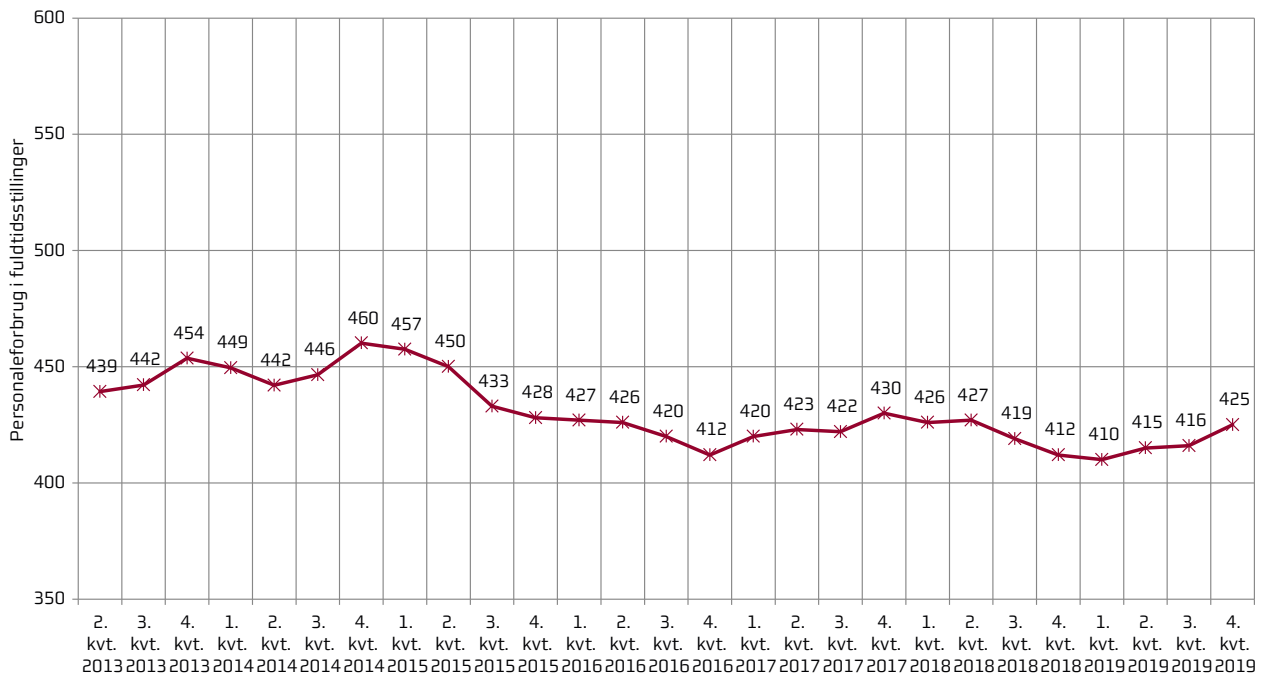
**Stabe**

Stabene består i 2019 af Regionsekretariatet, Koncernøkonomi, Koncern HR, Koncern Kommunikation samt Sundhedsplanlægning. Indtil 2015 var Kvalitet og Sundhedsdata og Nære Sundhedstilbud også en del af stabene. Udviklingen har i perioden samlet set været ret konstant, men afdelingerne imellem har der været forskydninger, ligesom der er kommet funktioner til udefra. Forskydninger i personaleforbruget i

perioden er et resultat af organisationsændringer og besparelser.

Personaleforbruget for 4. kvartal 2019 udgør 425 fuldtidsstillinger, hvilket er lidt højere end i 4. kvartal 2018.

**Figur 21: Udvikling i personaleforbrug – Stabe – 2013-2019**

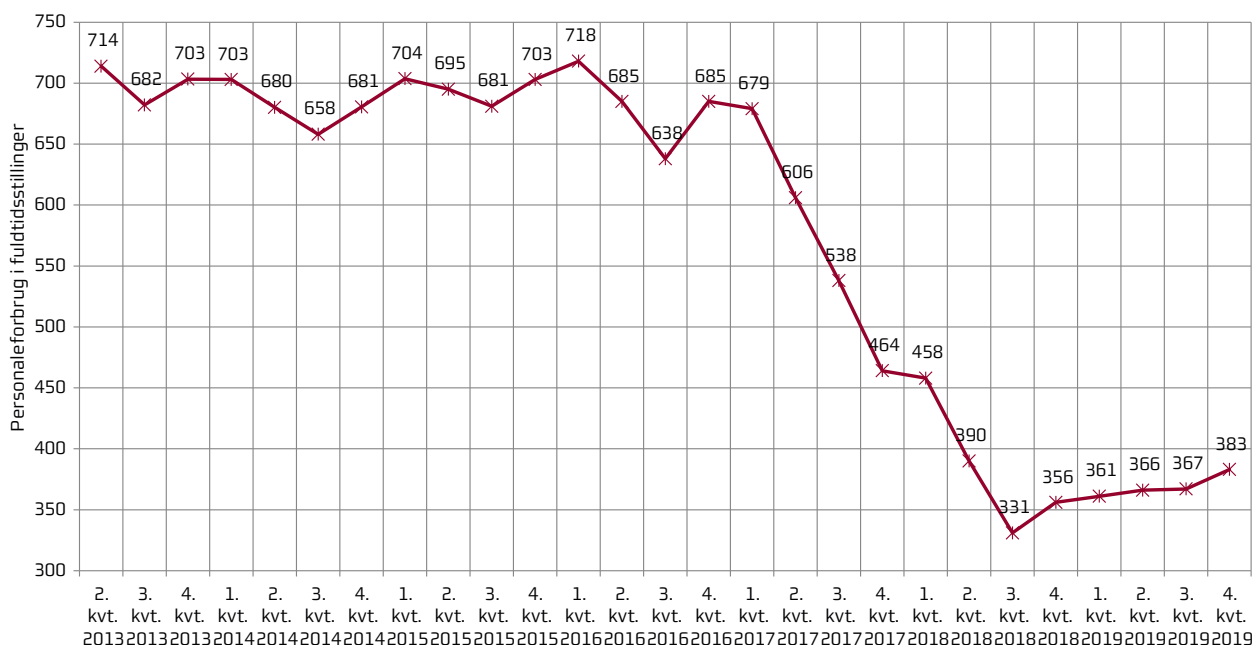


### SOSU-elever

Faldet i antallet af SOSU-elever i løbet af 2017-2018 skyldes overgang mellem den tidligere og den nye uddannelsesordning. Fra 2020 ansættes SOSU-elever ikke længere af regionerne, men udelukkende af kommunerne. Regionerne og dermed også Region

Midtjylland skal dog fortsat stille praktikpladser til rådighed for SOSU-elever. Stigningen ultimo 2018 og 2019 forklares formentlig ved en øget søgning til uddannelsen på grund af ændret uddannelsesordning i 2017.

Figur 22: Udvikling i personaleforbrug – SOSU-elever – 2013-2019



## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

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

### Indeholdt i datagrundlag

I rapporten optælles samtlige medarbejders præsterede timer i de enkelte perioder til normaltjeneste, overarbejde, frivilligt ekstraarbejde samt betalt fravær (sygdom, barsel og ferie mv.). Timerne divideres med den timenorm, der skal til for at præstere "en fuldtidsstilling" i de samme perioder. Timenormen var i 2019 på 1931,4 timer.

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

Udregning af personaleforbrug for en medarbejder.

I 2019 var timenormen for en fuldtidsansat medarbejder som nævnt 1931,4 timer. En fastansat medarbejder på fuld tid og med 100 overarbejdstimer i løbet af 2018 vil således generere følgende personaleforbrug  $(1931,4+100)/1931,4 = 1,05$ .

### BI-rapport

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

## Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede

Danske Regioner, KTO (Forhandlingsfællesskabet for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) og Sundhedskartellet indgik i 2007 en treparts-aftale om deltidsbeskæftigedes adgang til højere timetal.

Aftalen siger, at tjenestestedet har pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, arbejdssted og arbejdsopgaver mv.

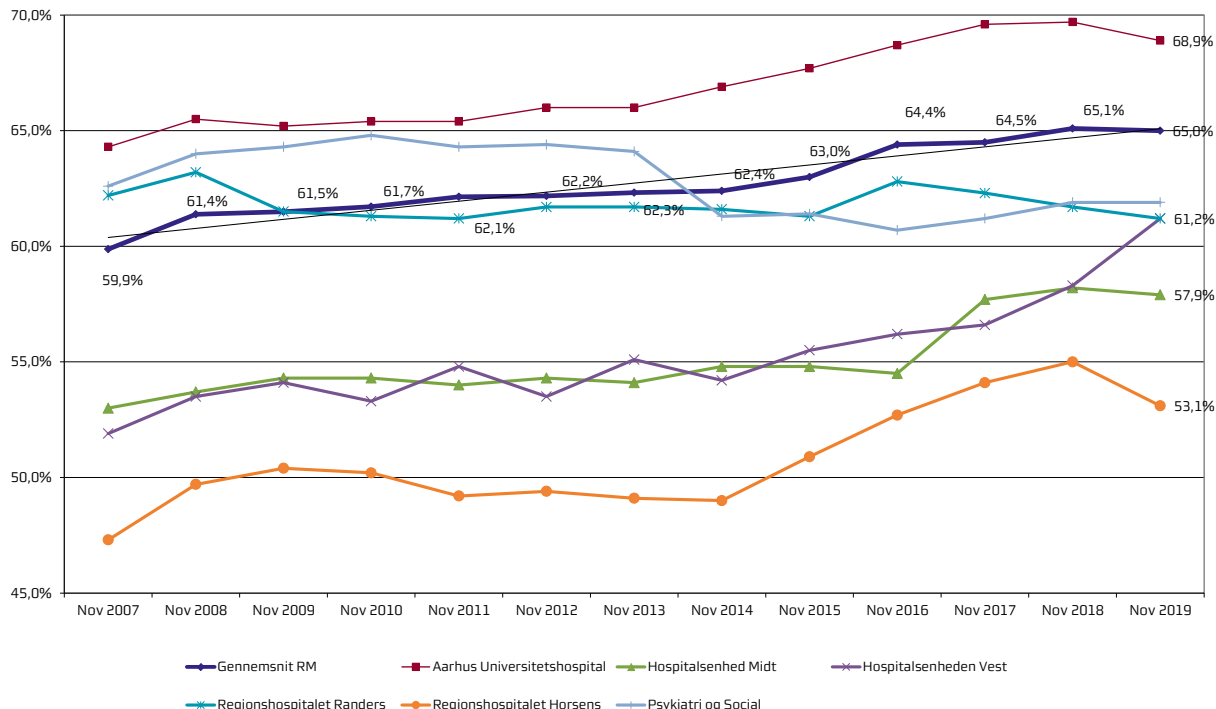
Denne aftale blev med virkning fra 1. januar 2014 suppleret med en politik om fuldtid vedtaget af Danske Regioners bestyrelse. Målet er, at kun to ud af ti arbejder på deltid i 2021.

I 2020 igangsættes der yderligere end række initiativer for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede. Herunder opslås alle stillinger som udgangspunkt på fuld tid.

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

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

Figur 23: Udvikling i andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland 2007-2019



Som det fremgår af figur 23, er andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland steget jævnt henover årene fra 59,9 % i november 2007 til 65,0 % i november 2019. Dette indikerer, at initiativerne har haft effekt.

## Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede

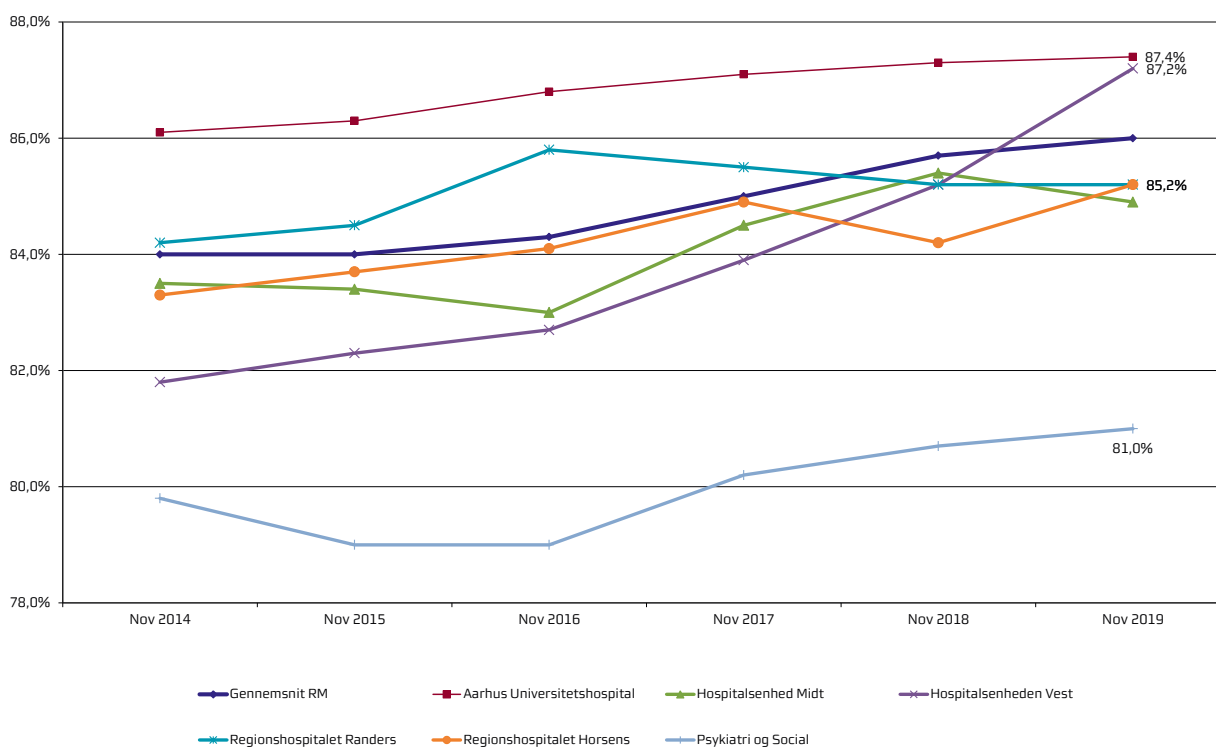
Figuren viser, at tendensen i retning af flere fuldtidsansatte er generelt stigende, men hos Psykiatri og Social ses tilsyneladende et markant fald fra november 2013 til november 2014. Det skyldes imidlertid, at medarbejdere, der tidligere var ansat som fast timelønnede med under 8 timer pr. uge, fra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

Der er en stor forskel på, hvor høj andelen af fuldtidsbeskæftigede er på regionens arbejdspladser. Regionshospitalet Horsens lå i november 2019 med den laveste andel af fuldtidsbeskæftigede med 53,1 %,

mens Aarhus Universitetshospital toppede med en andel på 68,9 %.

Som en alternativ opgørelse følges også udviklingen i antallet af medarbejdere, der er ansat med 32 timer om ugen eller derover. Denne gruppe er tæt på fuldbeskæftigelse og har dermed deres daglige gang på arbejdspladserne. I figur 24 herunder vises andelen af beskæftigede med 32 timer og derover. Som det fremgår, havde alle enheder i november 2019 mere end 80 % af medarbejderne med et timetal på 32 timer og højere, og i gennemsnit var 86,0 % af medarbejderne ansat på mere end 32 timer.

Figur 24: Udvikling i andelen af beskæftigede med mere end 32 timer om ugen i Region Midtjylland 2007-2019



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

Som det ses i tabel 6, er målet med 80 % på fuldtid (37 timer) tættest på at være opfyldt for de 25-29 årige og 30-34 årige. Det ses også at andelen af fuldtidsansatte tydeligt falder efter det 50. år.

**Tabel 6: Fuldtidsprocent fordelt på aldersgrupper**

	Antal månedslønnede	Fuldtidsprocent (37 timer)	Fuldtidsprocent (32 timer)
<b>I alt</b>	<b>27.151</b>	<b>65,0 %</b>	<b>86,0 %</b>
0-19 År	21	14,3 %	28,6 %
20-24 År	475	55,2 %	67,2 %
25-29 År	3.241	77,9 %	93,1 %
30-34 År	3.343	74,1 %	91,3 %
35-39 År	3.313	65,2 %	87,1 %
40-44 År	3.496	62,4 %	85,3 %
45-49 År	3.324	65,2 %	87,7 %
50-54 År	3.293	64,0 %	86,8 %
55-59 År	3.358	61,6 %	86,1 %
60+ År	3.262	51,7 %	74,0 %

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL) i perioden 2007-2017 og BI-rapport vedrørende heltid/deltid mht. data for 37 timer fra november 2019 – og fra november 2014 til november 2019 for 32 timer.

### Indeholdt i datagrundlag

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

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

### BI-rapport

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

## Lønudviklingen i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige brutto-månedsløn på 42.163 kr. for 4. kvartal 2019 ligger 700 kr. over gennemsnitslønnen på 41.441 kr. i 4. kvartal 2018. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2018 til 4. kvartal 2019 er på 1,7 % 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 2,7 %. Forskellen kan forklares ved,

at der i forbindelse med til- og afgang ofte vil være en lønbesparelse eller merudgift. Desuden ses der i lønudviklingen for ansatte i samme stilling bort fra lønstigninger, der skyldes avancement.

Tabel 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 2017-2018	1. kvartal 2018-2019	2. kvartal 2018-2019	3. kvartal 2018-2019	4. kvartal 2018-2019
Alle ansatte, Region Midtjylland	2,3	2,2	2,8	1,5	1,7
Alle ansatte, regionerne i alt	2,2	2,3	2,8	1,6	1,6
Samme stilling, Region Midtjylland	3,0	3,1	3,7	2,6	2,7
Samme stilling, regionerne i alt	2,4	3,1	3,7	2,7	2,6

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor

Som det fremgår, ligger lønudviklingen i Region Midtjylland for både alle ansatte og ansatte i samme stilling begge år lige over gennemsnittet for alle regioner i 4. kvartal 2019.

De aftalte stigninger i den regionale sektor er for perioden 4. kvartal 2018 til 4. kvartal 2019 på 1,4 % for alle ansatte.

I et år med normal personaleomsætning og et stabilt antal ansatte vil det ud fra en gennemsnitsbetragtning være sådan, at nyansatte har en lavere ancienni-

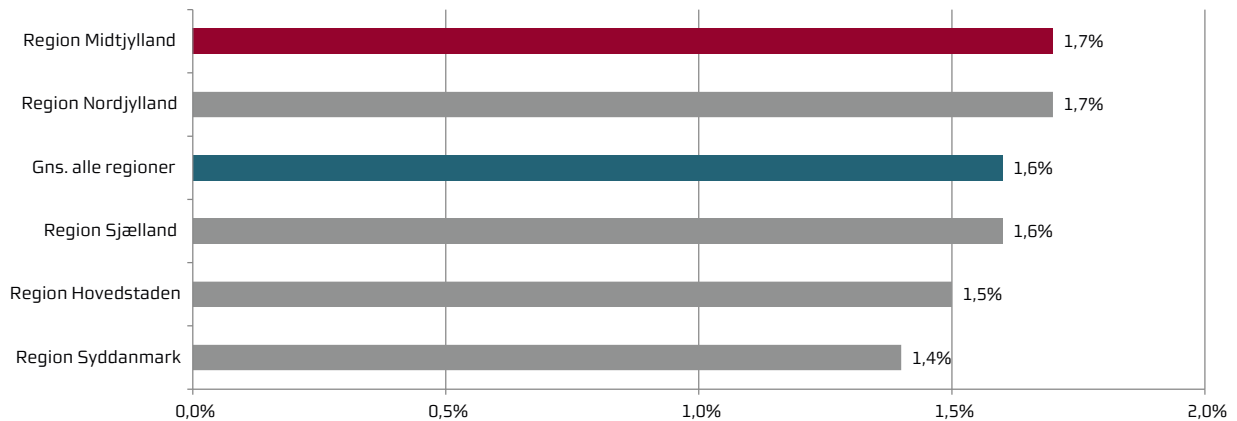
tet end ansatte, der forlader Region Midtjylland – og dermed en lavere løn. Det påvirker lønudviklingen i nedadgående retning. Lønudviklingen for alle ansatte vil normalt ligge under lønudviklingen for ansatte i samme stilling begge år. Ansatte i samme stilling begge år vil i højere grad kunne opnå de overenskomstbestemte anciennitetsstigninger og have et bedre grundlag for at opnå andel i de lokale lønmidler, når de er ansatte i hele den opgjorte periode. Det vil påvirke lønudviklingen for ansatte i samme stilling begge år i opadgående retning.



## Regionerne sammenlignet

Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte (figur 25), ligger Region Midtjylland 0,1 procentpoint over gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt.

**Figur 25: Lønstigning i procent 4. kvartal 2018-2019 for alle regioner – alle ansatte**

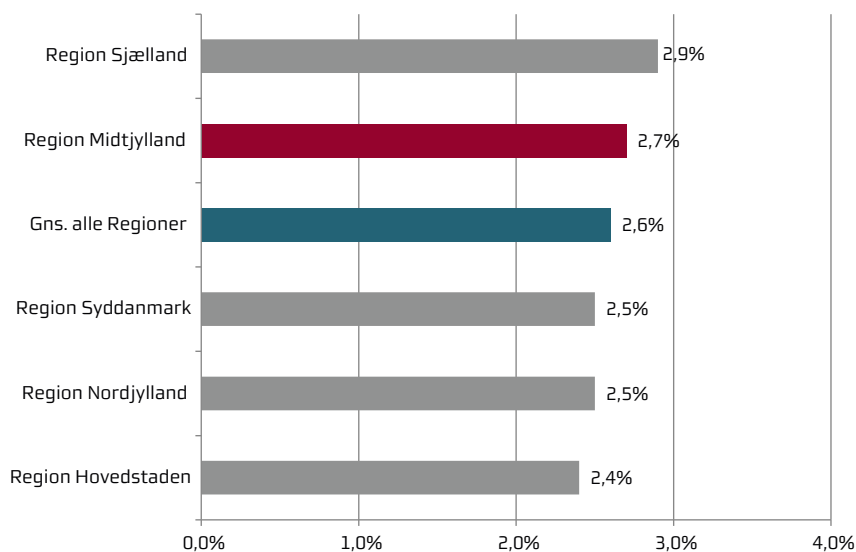


Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figur 26 viser lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling (det vil sige, at der ses bort fra til- og afgang). Denne opgørelse viser, at Region Midtjyl-

land i 4. kvartal 2019 også her ligger 0,1 procentpoint over det samlede gennemsnit for regionerne.

**Figur 26: Lønstigning i procent 4. kvartal 2018-2019 for alle regioner – ansatte begge år i samme stilling**

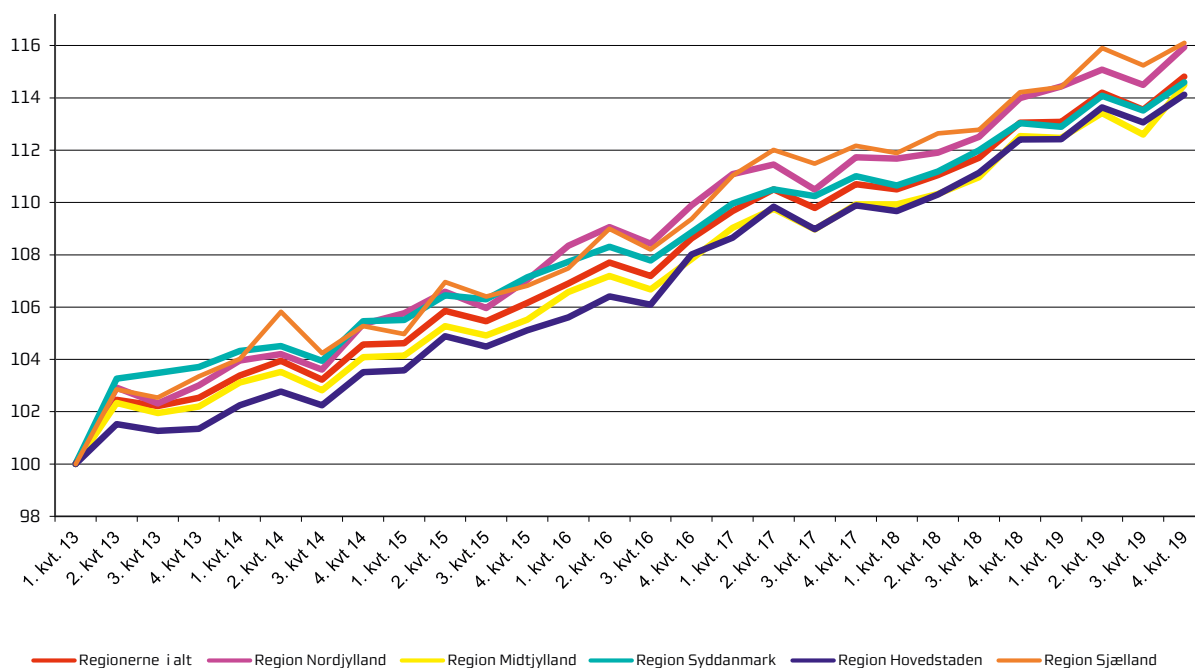


Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

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

forskellige terminer for lønforhandlinger, vises lønudviklingen i figur 27 over et længere tidsrum.

**Figur 27: Indekseret lønudvikling for regionerne fra 1. kvartal 2013 til 4. kvartal 2019 for alle ansatte.**



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figuren viser lønudviklingen for alle ansatte siden februar 2013 opgjort som indeks. Som det fremgår, ligger den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland i hele perioden tæt op ad gennemsnittet for alle regioner.

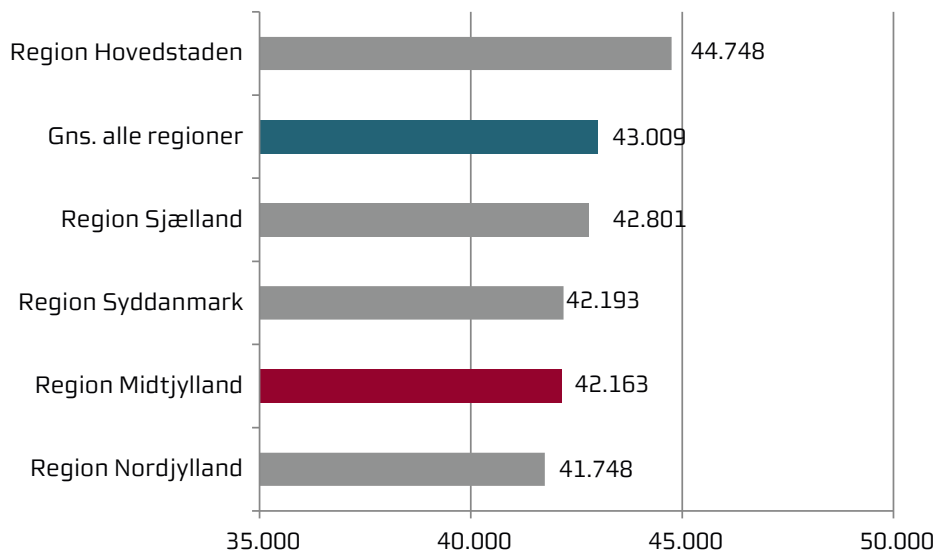
Det ses, at Region Hovedstaden og Region Midtjylland ligger lidt under lønudviklingen for de øvrige regioner.

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

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

Som det fremgår af figur 28, er lønniveauet (bruttoløn) i Region Midtjylland i november 2019 på 42.163 kr., og dermed ca. 850 kr. under regionernes gennemsnitlige lønniveau på 43.009 kr. Gennemsnittet for alle regioner trækkes op af Region Hovedstaden, der som eneste region ligger over regionernes gennemsnitsløn med en bruttoløn-gennemsnitsløn på 44.748 kr.

Figur 28: Gennemsnitligt lønniveau for regionerne 4. kvartal 2019 – alle ansatte



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

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

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

Tabellen viser blandt andet, at Regional Udvikling har

haft en lønudvikling over gennemsnittet i perioden. Regional Udvikling har dog 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 knapt 1600 fuldtidsstillinger på Regionshospitalet Horsens til Aarhus Universitetshospital med ca. 9.000 fuldtidsstillinger.

Tabel 8: Udvikling i lønniveau for alle ansatte på institutionsniveau

Institution alle ansatte	Løngennemsnit 4. kv. 2018 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2019 i kroner	Årsændring 4. kv. 2018- 4. kv. 2019
Aarhus Universitetshospital	42.509	43.399	2,1
Hospitalsenheden Vest	42.693	43.152	1,1
Hospitalsenhed Midt	41.079	41.963	2,2
Regionshospitalet Randers	42.490	43.403	2,1
Regionshospitalet Horsens	40.931	41.557	1,5
Psykiatri og Social	40.674	40.901	0,6
Præhospitalet	43.510	44.124	1,4
Stabe og fællesfunktioner	43.760	45.370	3,7
Regional Udvikling	50.424	52.933	5,0
<b>Region Midtjylland*</b>	<b>41.441</b>	<b>42.163</b>	<b>1,7</b>

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

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

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

et område, hvor der er en stor andel af akademiske medarbejdere, og også er området med regionens højeste gennemsnitsalder.

I tabel 9 ses udviklingen i lønniveau for ansatte i samme stilling begge år på institutionsniveau.

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

Institution Samme stilling	Løngennemsnit 4. kvrt. 2018 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2019 i kroner	Årsændring 4. kvrt. 2018 - 4. kvrt. 2019
Aarhus Universitetshospital	42.769	43.829	2,5
Hospitalsenheden Vest	42.663	43.657	2,3
Hospitalsenhed Midt	40.944	41.994	2,6
Regionshospitalet Randers	42.166	43.398	2,9
Regionshospitalet Horsens	40.909	42.129	3,0
Psykiatri og Social	39.946	40.852	2,3
Præhospitalet	43.493	45.159	3,8
Stabe og fællesfunktioner	43.840	45.979	4,9
Regional Udvikling	50.533	54.088	7,0
<b>Region Midtjylland*</b>	<b>40.867</b>	<b>42.106</b>	<b>3,0</b>

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

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

## Definitioner og afgrænsninger

### Indeholdt i datagrundlag

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

### Opgørelsesmetoder benyttet i lønstatistikkerne

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

### Alle ansatte

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

### Ansatte begge år i samme stilling

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

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

### Lønbegrebet

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

### Solsikkepapiret

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

## Sygefravær

I sygefraværstatistikken for 2019 indgår 27.145 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.

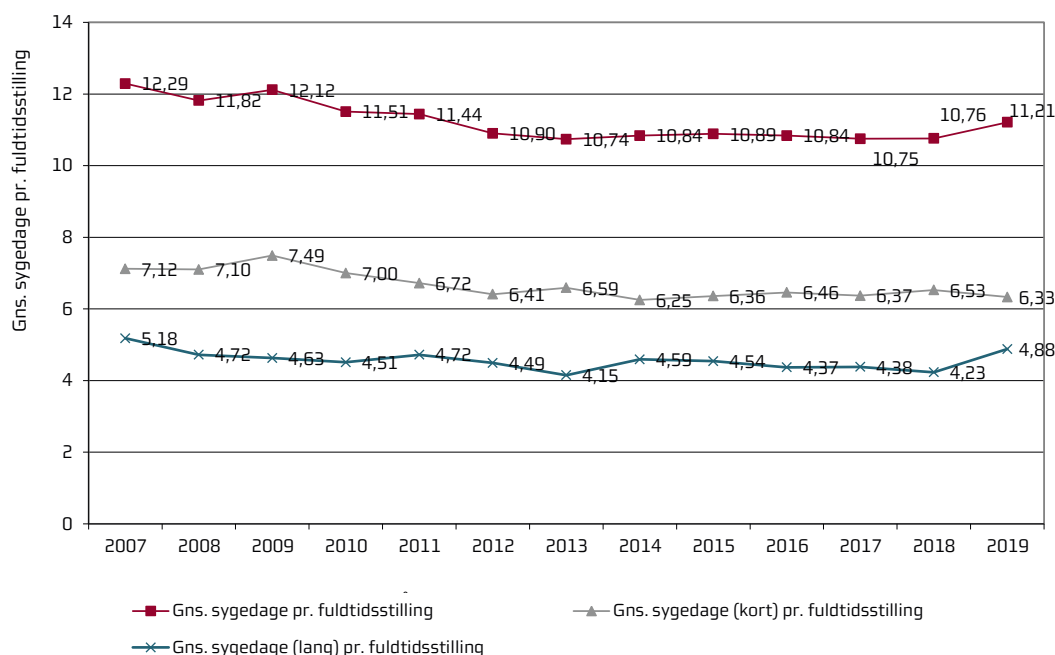
### Sygefraværet generelt

Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland under ét var i 2019 på 11,21 sygedage svarende til et sygefravær på 4,81 %. Det samlede sygefravær i 2019 svarer til 1.305 fuldtidsstillinger.

Det samlede sygefravær i 2019 er et stykke over niveauet i 2018. Det gennemsnitlige antal sygefraværs-

dage var 11,21 sygedage i 2019 og 10,76 sygedage i 2018. Stigningen er sket i langtidssygefraværet, der er steget fra 4,23 sygedage pr. fuldtidsansat i 2018 til 4,88 sygedage i 2019. Som det fremgår af figur 29, er der samlet set tale om et fald i sygefraværet fra 2007 – 2013, hvorefter niveauet for sygefraværet har ligget meget stabilt i perioden 2014-2018.

Figur 29: Udvikling i sygefravær 2007-2019



### Sygefraværet fordelt på enheder

Sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2019 på 10,33 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsprocent på 4,47 %.

Det højeste gennemsnitlige sygefravær på de fem hospitalsenheder var på Regionshospitalet Horsens med 11,17 sygedage pr. fuldtidsstilling. Det laveste sygefravær på et somatisk hospital var på Regionhospitalet Randers med 9,71 sygedage i gennemsnit.

Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2019 på 4,35

sygedage i gennemsnit, som svarer til en sygefraværsprocent på 1,84 %. Sygefraværet i Psykiatri og Social var i 2019 på 14,73 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsprocent på 6,26 %.

Socialområdet havde et gennemsnitligt sygefravær på 15,35 sygedage og 6,57 %, mens Psykiatrien (inkl. Psykiatri og Social, administrationen) havde et gennemsnitligt sygefravær på 14,26 sygedage i gennemsnit, hvilket svarer til en sygefraværsprocent på 6,03 %.

Tabel 10: Sygefravær 2019 – fordelt på enheder

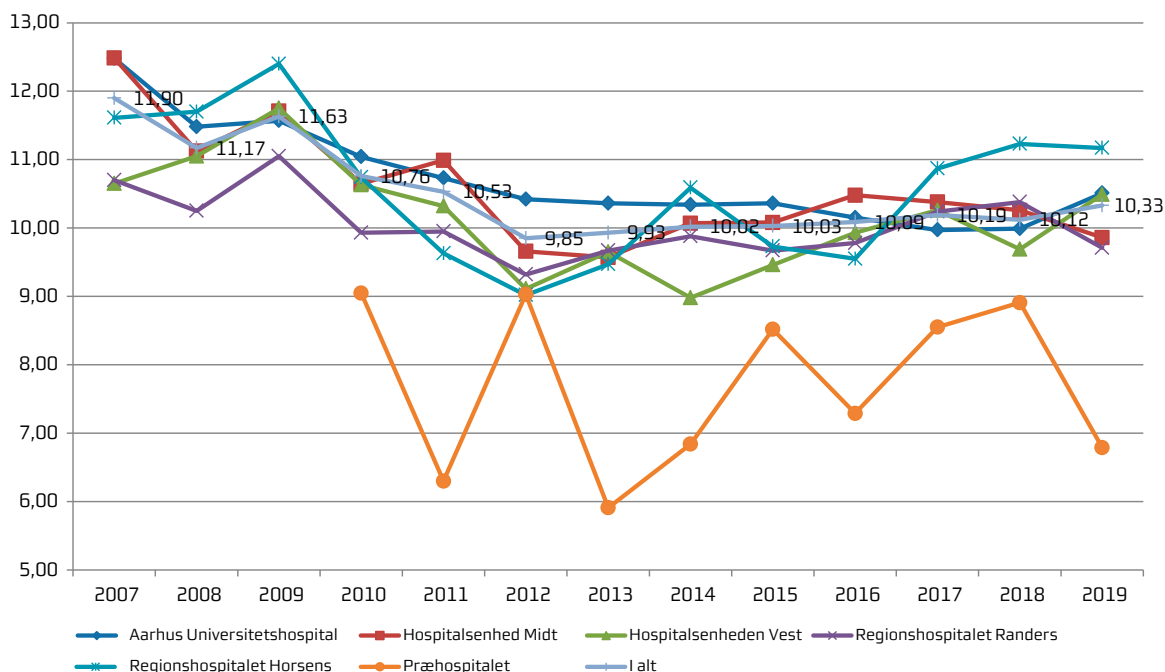
Hospital/område-niveau	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. Sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gennemsnitlig antal sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Aarhus Universitetshospital	9.353	10,51	6,29	4,21	4,54%
Hospitalsenhed Midt	3.839	9,86	5,71	4,15	4,24%
Hospitalsenheden Vest	3.362	10,49	5,62	4,87	4,60%
Regionshospitalet Randers	1.718	9,71	5,74	3,97	4,21%
Regionshospitalet Horsens	1.586	11,17	6,28	4,88	4,75%
Præhospitalet	151	6,79	5,12	1,67	3,09%
<b>Total, Hospitaler mv.</b>	<b>20.009</b>	<b>10,33</b>	<b>6,10</b>	<b>4,32</b>	<b>4,47%</b>
Psykiatrien inkl. PS, administration	2.846	14,26	7,76	6,49	6,03%
Socialområdet	2.200	15,35	7,71	7,64	6,57%
<b>Total, Psykiatri og Social</b>	<b>5.046</b>	<b>14,73</b>	<b>7,74</b>	<b>6,99</b>	<b>6,26%</b>
<b>Total, Regional Udvikling</b>	<b>105</b>	<b>4,35</b>	<b>3,44</b>	<b>0,91</b>	<b>1,84%</b>
<b>Total, Fællesfunktioner</b>	<b>1.165</b>	<b>10,12</b>	<b>5,65</b>	<b>4,47</b>	<b>4,22%</b>
<b>Total, Stabe</b>	<b>427</b>	<b>7,05</b>	<b>4,95</b>	<b>2,05</b>	<b>2,98%</b>
<b>Total, SOSU-elever</b>	<b>394</b>	<b>20,38</b>	<b>9,10</b>	<b>11,28</b>	<b>8,14%</b>
<b>Total, Region Midtjylland</b>	<b>27.145</b>	<b>11,21</b>	<b>6,33</b>	<b>4,88</b>	<b>4,81%</b>

## Sygefraværets udvikling

### Somatiske hospitaler og Præhospitalet

Figur 30 og tabel 11 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007 til 2019 på de somatiske hospitaler og præhospitalet.

Figur 30: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2019



Tabel 11 - Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2019

Hospital	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aarhus Universitetshospital	12,48	11,48	11,57	11,04	10,73	10,42	10,36	10,34	10,36	10,15	9,97	9,99	10,51
Hospitalsenhed Midt	12,49	11,13	11,71	10,65	10,99	9,66	9,57	10,07	10,08	10,48	10,38	10,26	9,86
Hospitalsenheden Vest	10,65	11,05	11,75	10,63	10,32	9,11	9,65	8,98	9,46	9,93	10,26	9,69	10,49
Regionshospitalet Randers	10,7	10,25	11,05	9,93	9,95	9,32	9,67	9,88	9,67	9,78	10,24	10,38	9,71
Regionshospitalet Horsens	11,61	11,7	12,4	10,74	9,63	9,02	9,47	10,59	9,73	9,55	10,87	11,23	11,17
Præhospitalet				9,05	6,3	9,03	5,91	6,84	8,52	7,29	8,55	8,91	6,73
<b>I alt</b>	<b>11,90</b>	<b>11,17</b>	<b>11,63</b>	<b>10,76</b>	<b>10,53</b>	<b>9,85</b>	<b>9,93</b>	<b>10,02</b>	<b>10,03</b>	<b>10,09</b>	<b>10,19</b>	<b>10,12</b>	<b>10,33</b>

I 2019 var sygefraværet på de somatiske hospitaler og præhospitalet højere end i 2018 med en stigning fra 10,12 sygedage til 10,33 sygedage.

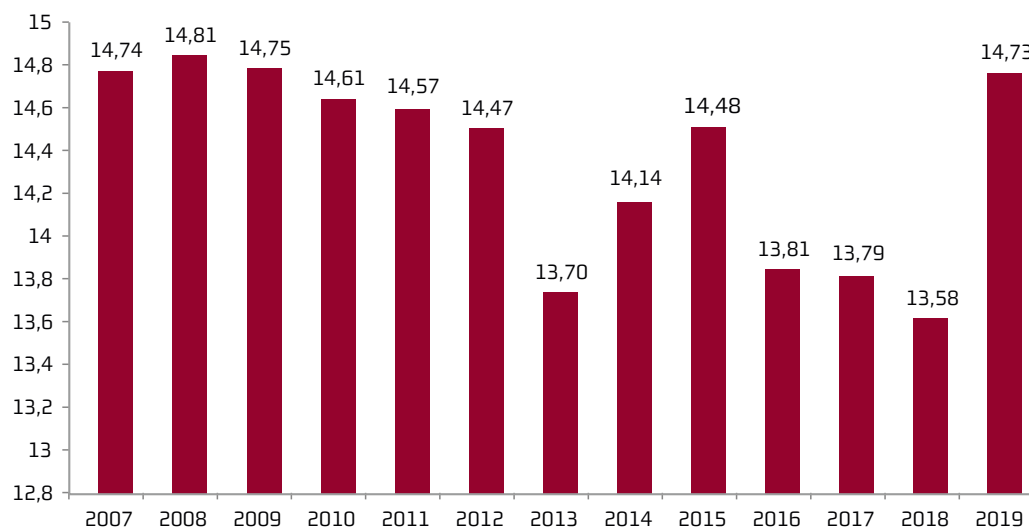
### Psykiatri og Social, Regional Udvikling, stabe og fællesfunktioner

Figur 31 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007–2019 for Psykiatri og Social. I 2019 er der sket

en markant stigning i sygefraværet, som ligger på det højeste niveau siden 2009. Som det fremgår af tabel 10, var sygefraværet højere på socialområdet (15,35) end i Psykiatrien (14,26).

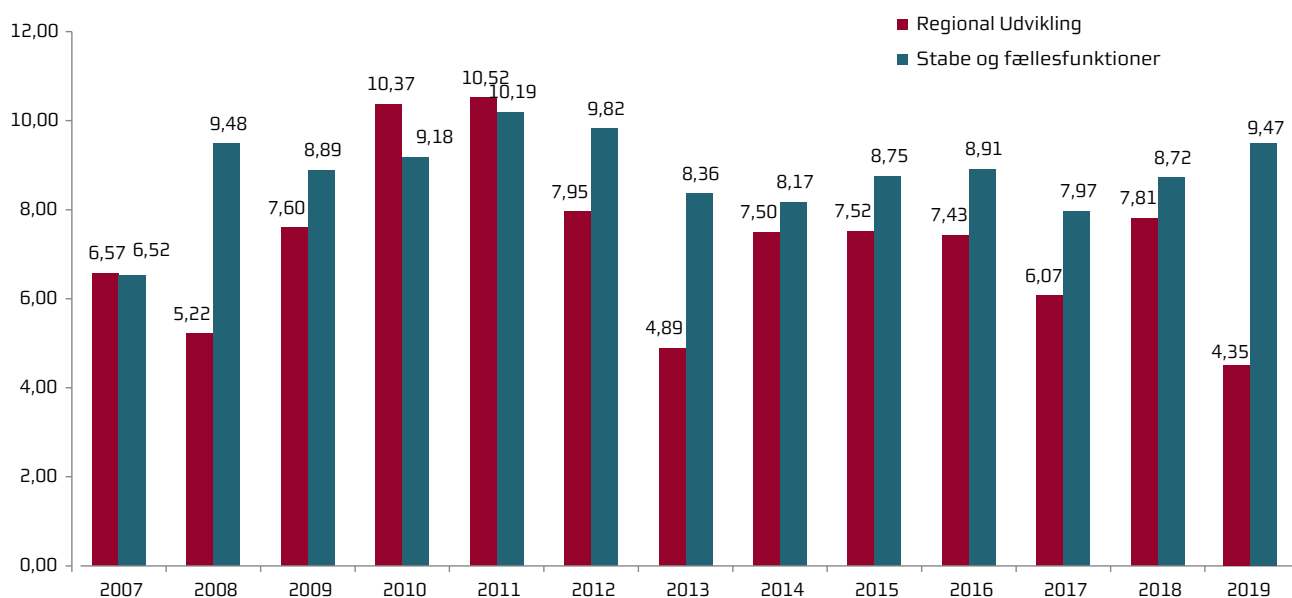


**Figur 31: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007-2019. Psykiatri og Social**



I figur 32 kan man se udviklingen i sygefraværet på de øvrige områder.

**Figur 32: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 – 2019**



## Sygefravær og faggrupper

Tabel 12 viser sygefraværet i 2018 og 2019 fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. Servicemedarbejdere havde et gennemsnitligt sygefravær på 20,81 sygedage pr. fuldtidsansat i 2019, mens ledere under Sundhedskartellet havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 5,83 sygedage pr. fuldtidsansat.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er faldet mest for husassistenter med 2,47 sygedage pr. fuldtidsstilling, hvilket bringer dem ned lige under regionsgennemsnittet. Stigningen er størst for SOSU-elever med en stigning på 3,94 sygedage pr. fuldtidsstilling. Store stigninger og fald fremkommer typisk i de mindre faggrupper.

**Tabel 12: Sygefravær på faggrupper**

Fordelt på faggrupper	Fuldtids-ansatte 2019	Sygedage pr. fuldtidsansat 2019	Sygedage pr. fuldtidsansat 2018	Forskel 2018-2019
Servicemedarbejder	316	20,81	18,16	2,65
SOSU elever	394	20,38	16,44	3,94
Pædagogisk personale	1085	17,73	16,49	1,24
Social- og sundhedspersonale	1.446	16,43	14,76	1,67
Sygehusportører	93	16,24	13,15	3,09
Erhvervsuddannelse, serviceassistenter/-elever	1222	16,01	14,01	2,00
Farmakonomer	166	15	13,47	1,53
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere	331	14,89	13,52	1,37
Lægesekretærer	1841	12,74	12,95	-0,21
Ergoterapeuter	381	12,73	11,40	1,33
Fysioterapeuter	442	11,67	10,35	1,32
Sygeplejersker	8.025	11,49	11,5	-0,01
Rengøringsassistenter	198	11,32	10,82	0,50
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>27.145</b>	<b>11,21</b>	<b>10,76</b>	<b>0,45</b>
Husassistenter	79	11,17	13,64	-2,47
Håndværkere	368	11,17	8,11	3,06
Bioanalytikere	1042	10,64	10,57	0,07
Administration og IT-personale (HK)	1.105	10,16	9,05	1,11
Jordemødre	397	9,69	12,03	-2,34
Socialrådgivere	99	9,35	7,81	1,54
Radiografer	400	8,47	8,87	-0,40
Akademikere	1872	7,44	7,45	-0,01
Lærere, specialundervisning	108	6,63	5,71	0,92
Overlæger, lægelige chefer	1.263	6,26	6,16	0,10
Yngre Læger	2369	5,85	5,73	0,12
Ledere Sundhedskartellet	594	5,83	4,30	1,53

## Sygefravær og køn

Tabel 13 viser, at omkring fire ud af fem ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2019 i gennemsnit et sygefravær på 11,92 sygedage svarende til 5,12 %. Mænds sygefravær lå på 8,47 sygedage svarende til 3,31 %. Kvinders højere sygefravær kan

ses i sammenhæng med tabel 12: Sygefravær på faggrupper. Der er tilsyneladende et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

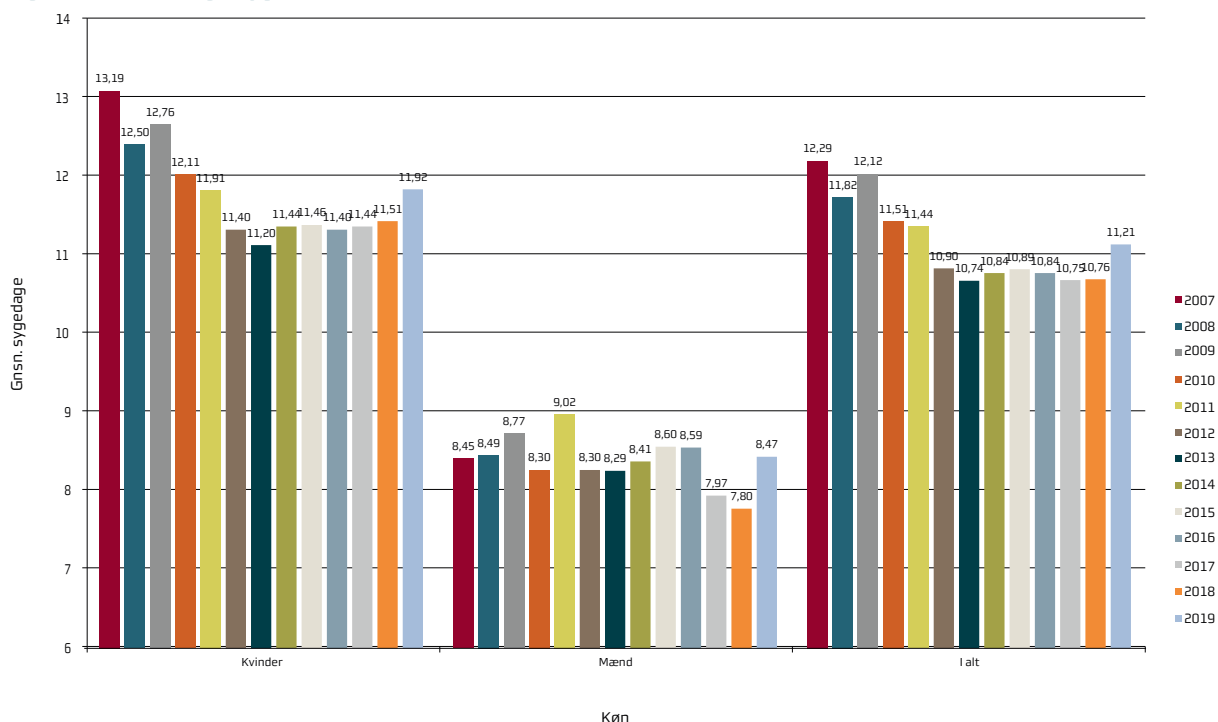
**Tabel 12: Sygefravær fordelt på køn**

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i procent 2019	Gns. sygedage i 2019
Kvinder	21.602	5,12 %	11,92
Mænd	5.541	3,31 %	8,47
<b>Total</b>	<b>27.145</b>	<b>4,81 %</b>	<b>11,21</b>

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur 33. Det ses, at sygefraværet for mænd var nogenlunde stabilt fra 2007 til 2016 efterfulgt af fald i 2017 og 2018. Sygefraværet for kvinder er samlet set faldet fra 13,19 sygedage til 11,92 sygedage pr. fuldtidsstilling fra 2007 til 2019, mens det for mændene er på

samme niveau i 2007 og 2019. Der med andre ord sket en indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem. I 2007 var sygefraværet 56 % højere hos kvinderne, mens det i 2019 i gennemsnit var 41 % højere for kvinder end for mænd.

**Figur 33: Udvikling i sygefravær 2007-2019 fordelt på køn**



## Sygefravær og alder

Belyser man sygefraværet fordelt efter medarbejdernes alder, er der følgende tendenser. Sygdom i perioder på 1-28 dage (korttids sygefravær) er nogenlunde konstant på tværs af aldersintervaller, mens langtidssygdom (29 dage og opefter) stiger med alderen. Sidstnævnte er en konsekvens af, at jo ældre man bliver, jo større er risikoen for at blive ramt af alvorlige længerevarende sygdomme. Dog med den nuancering at gruppen af medarbejdere på 65 år eller mere har relativt lavt sygefravær, hvilket især skyldes et lavt niveau på det korterevarende sygefravær.

Gruppen med det højeste sygefravær er gruppen af medarbejdere på 60-64 år, hvilken hænger sammen

med ovenstående. Det er imidlertid en ny udvikling, der skal ses i sammenhæng med tilbagetrækningsreformen, den generelt senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og den deraf følgende stigning i antallet af medarbejdere på 60-64 år og derover. Det er ikke længere kun medarbejdere med et generelt godt helbred, der vælger at fortsætte længere. Den senere tilbagetrækning sker således også i forhold til faggrupper med generelt højere sygefravær, hvilket også er grupper med en højere grad af nedslidning end gennemsnittet. Sygefravær fordelt på 5 års aldersintervaller for alle regionens ansatte vises i tabel 14.

**Tabel 13: Sygefravær 2019 fordelt efter aldersgrupper**

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Gns. sygedage i 2019	Gns. sygedage (kort) i 2019	Gns. sygedage (lang) i 2019	Sygefravær i procent
-19	83	10,80	6,82	3,98	4,25 %
20-24	765	10,64	7,16	3,48	4,43 %
25-29	3.262	9,81	6,55	3,26	4,37 %
30-34	3.255	10,17	6,37	3,80	4,47 %
35-39	3.289	11,16	6,25	4,91	4,80 %
40-44	3.452	10,94	6,20	4,74	4,69 %
45-49	3.296	10,81	6,18	4,62	4,63 %
50-54	3.309	12,09	6,60	5,49	5,19 %
55-59	3.373	11,78	6,22	5,56	4,99 %
60-64	2.539	13,81	6,34	7,46	5,74 %
65-	521	10,37	4,91	5,46	4,21 %
<b>Total</b>	<b>27.145</b>	<b>11,21</b>	<b>6,33</b>	<b>4,88</b>	<b>4,81 %</b>

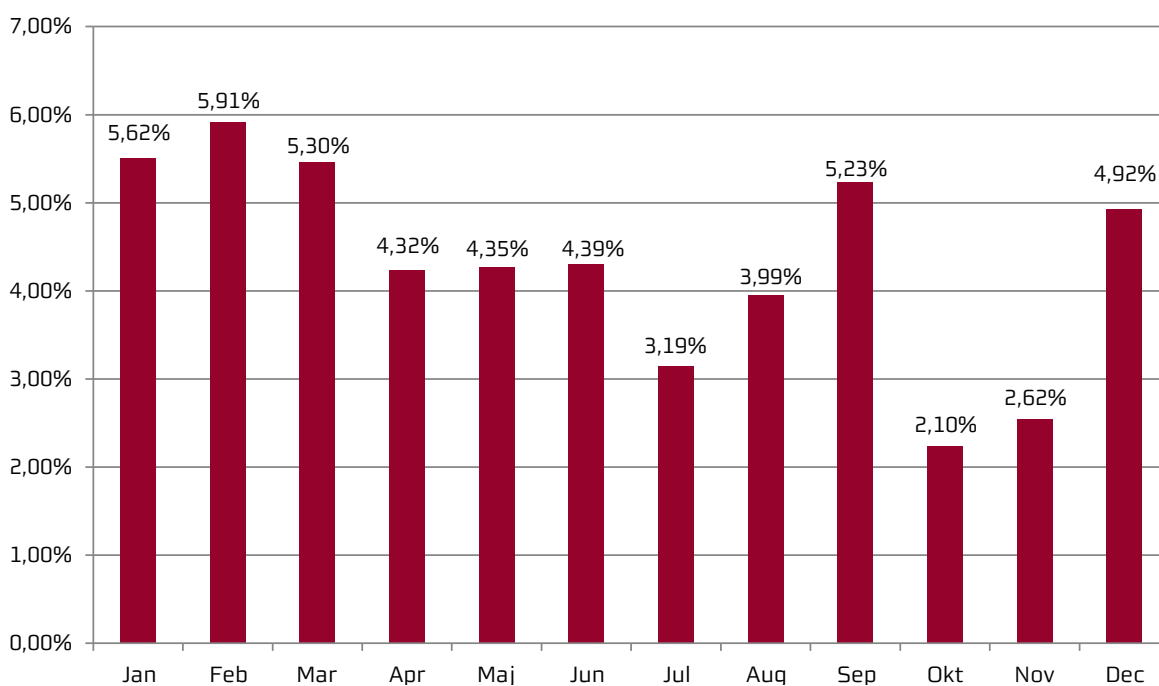
## Sygefraværet fordelt på måneder

Sygefraværet varierer henover året, som det fremgår af figur 34. I vintermånederne er der typisk mindst en influenzaepidemi og smitterisikoen er generelt højere, idet flere vira flourerer. I sommermånederne holder de faste medarbejdere endvidere typisk sommerferie, og hvis sygdommen indtræffer, efter at medarbejderen er gået på ferie, tæller det ikke med i

statistikken. Det forklarer, at sygefraværet i februar 2019 var næsten dobbelt så højt som i juli 2019.

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

Figur 33: Sygefraværet fordelt på månederne i 2019

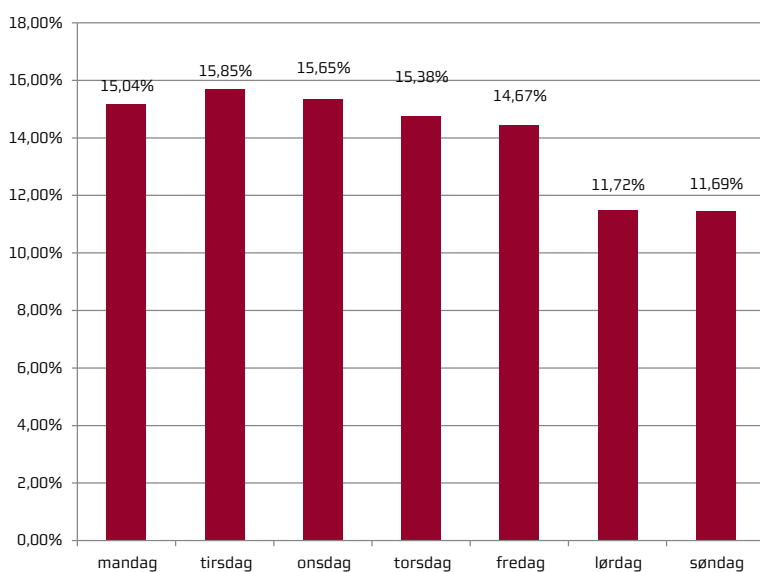


## Sygefraværets fordeling på ugedage

Figur 35 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 (15,85 %) efterfulgt af onsdage (15,65 %). Det bemærkes, at det er fredag, der er den hverdag, der har det laveste sygefravær (14,67 %). Søndag og lørdag er ikke overraskende de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med henholdsvis 11,72 % og 11,69 %.

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 35: Sygefravær fordelt på ugedage 2019



## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Sygefraværstatistikken for 2019 er baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-værktøj (Business Intelligens), Tableau, hvor det er muligt at trække fraværstatistik på alle organisatoriske niveauer fra regionsniveau til personniveau. Tableau baseret på data fra Silkeborg Data.

Indholdet i datagrundlag Sygefraværstatistikken for 2019 bygger på de oplysninger, der er indberettet til Silkeborg Data ud fra de registreringer, der er foretaget i vagtplanlægningssystemer (primært Tjenestetid) eller i fraværregistreringssystemet (Regionshusene mv.). Metodemæssigt er der taget udgangspunkt i en fælles forståelse mellem de fem regioner om grundlaget for udarbejdelse af fraværstatistikker. Samtlige regionens ansatte inkl. timelønnede, ansatte i arbejdstilbud, fleksjob og skånejob i perioden 1. januar 2019 til 31. december 2019 indgår i fraværstatistikken.

### Fraværårsager

Sygefraværstatistikken 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 time-lønnede på baggrund af den generelle fuld- tidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2019 var 1931,4 timer.

### Link til BI-rapporter

- Fokusrapporter om sygefravær: <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/statistik-analyse-og-bi-rapporter/Fokus-sygefravaer/>
- Link til BI-rapporten sygefravær: <http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Fravr/Forside?iid=1>

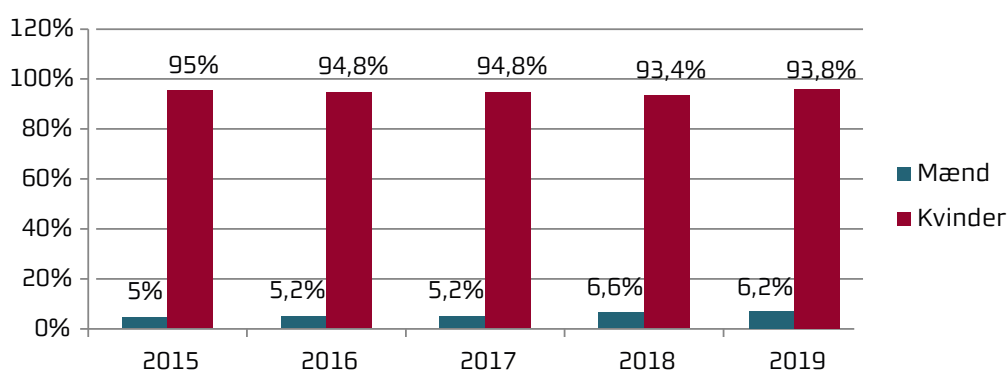
## Barsel

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

I årene 2015-2018 sås en mindre stigning i hvor stor andel af de samlede barselsdage med løn, der afholdes af mænd. Fra 2018 til 2019 er der sket et lille fald i andelen.

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

**Figur 36: Andel af afholdt barsel – kvinder og mænd 2015-2019**



**Tabel 15: Antal fraværsdage – barsel 2015-2019**

	2015	2016	2017	2018	2019
Kvinder	168.345	183.514	181.875	182.904	185.041
Mænd	8.313	10.023	9.997	12.897	12.133
Fraværsdage i alt	178.673	195.553	193.889	197.819	199.193

### Definitioner:

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

## Arbejdsskader

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

Erhvervssygdomme er sygdomme eller lidelser, der skyldes u hensigtsmæssige påvirkninger i arbejdsmiljøet. Stort set alle anmeldelser foregår via ansattes

egen læge, tandlæge eller via arbejdsmedicinske klinikker. Data er leveret af Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring.

Nedenstående tabel viser arbejdsulykker i perioden 2010-2019. Frekvensen er antallet af ulykker pr. mio. arbejdstimer.

**Tabel 16** Oversigt over arbejdsulykker

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Samlet antal ulykker	2045	2060	2100	2031	1877	1982	1736	1665	1736	1698	1718
Ulykker med fravær	523	512	457	471	428	430	436	484	472	456	445
Ulykker med fravær - andel i %	26	25	22	23	23	22	25	29	27	27	26
Frekvens af ulykker med fravær	10	9,8	8,9	9,2	8,4	8,3	8,5	9,5	9,2	8,6	8,6

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

Det samlede antal arbejdsulykker i 2019 er opgjort til 1.718, heraf er 445 fraværsulykker. Antallet af fraværsulykker er 11 lavere end i 2018 svarende til et fald på 2 %. Antallet af indberettede ulykker med fravær er faldet gennem perioden 2016-2019. I forhold til en længere årrække ligger antallet for 2019 på niveau med tidligere år.

Det samlede antal ulykker er 20 højere end i 2018 sva-

rende til en stigning på 1 %. Antallet af ulykker har de sidste 5 år svinget omkring et niveau på 1.710 ulykker per år, hvilket er lavere end perioden før 2015.

Tabel 17 viser fraværsulykker i 2019 for hvert HovedMEDudvalg (HMU). Endvidere vises frekvensen af ulykker med fravær i perioden 2015-2019. Frekvensen er antallet af arbejdsulykker per mio. arbejdstimer.

**Tabel 17** Oversigt over HMU-områder

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker med fravær				
				2019	2019	2019	2015	2016
AUH	474	130	27	6,5	5,7	6,4	7,0	7,5
HE Midt	247	50	20	5,2	7,5	6,8	6,3	6,8
HE Vest	256	40	16	5,7	8,0	6,8	6,4	6,2
RH Horsens	121	21	17	4,9	8,9	11	7,5	6,9
HE Randers	122	21	17	7,6	9,6	6,8	7,4	6,4
Psykatri & Social	465	176	38	21	23	21	19	18
Fællesfunktioner <sup>1</sup>	33	7	21	2,7	2,2	2,0	1,9	1,5
<b>Region Midtjylland</b>	<b>1718</b>	<b>445</b>	<b>26</b>	<b>8,5</b>	<b>9,5</b>	<b>9,2</b>	<b>8,6</b>	<b>8,6</b>

1. Fællesfunktioner omfatter Fællesfunktioner (inkl. Præhospitalet og Hospitalsapoteket), stabe og Regional Udvikling.



## Ulykker og anciennitet

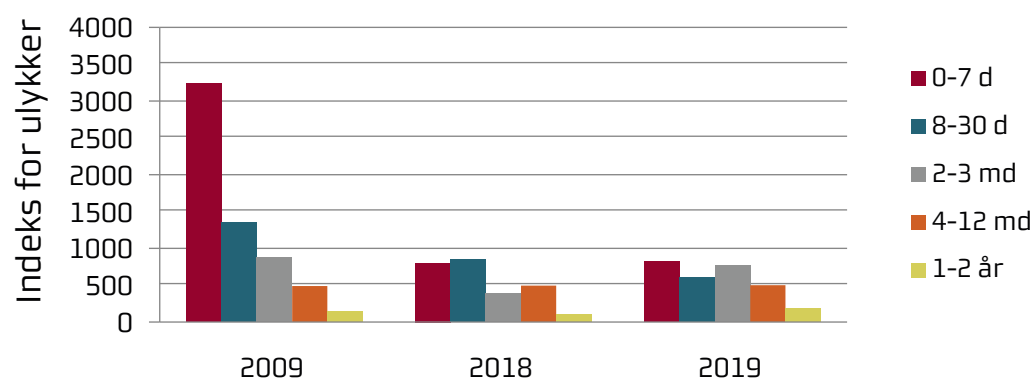
Der er en tendens til, at nyansatte har flere ulykker end personale, der har været længe på en arbejdsplads. Nyansatte er defineret som det første år, den skadelidte er ansat på den aktuelle afdeling.

### Første ansættelsesuge

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

Denne overhyppighed er mindsket gennem årene, og i 2018 og 2019 er der ikke en markant overhyppighed i første uge sammenlignet med resten af det første ansættelsesår. Der er fortsat en markant overhyppighed i det første ansættelsesår sammenlignet med det efterfølgende år.

Figur 37: Anciennitet (0-2 år) og alle ulykker 2009, 2018-2019 (indekseret)



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

Af tabel 18 fremgår status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2010-2019.

Tabel 18: Erhvervssygdomme, opgjort på diagnose

Diagnose	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Psykisk sygdom/gener	49	52	81	96	93	91	89	74	66	97
Bevægeapparat	67	58	46	54	59	53	60	37	38	53
Hudsygdomme	50	35	50	43	48	70	42	56	25	28
Andre, herunder kræft	12	8	12	17	17	9	9	13	7	10
<b>I alt</b>	<b>178</b>	<b>153</b>	<b>189</b>	<b>210</b>	<b>217</b>	<b>223</b>	<b>200</b>	<b>180</b>	<b>136</b>	<b>188</b>

Der er en tilfældig variation i det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2010-2019. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen i antallet af anmeldte erhvervssygdomme, opgjort på diagnose, går i en bestemt retning i perioden.

Tabel 19: Anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2010-2019 fordelt på sags status

Sagsstatus	Psykisk sygdom/ gener	Bevægeapparat	Hudsygdomme	Andre, herunder kræft	I alt
Anerkendt	70	27	338	22	<b>457</b>
Afvist	639	484	87	85	<b>1.295</b>
Uafsluttet	79	14	22	7	<b>122</b>
<b>I alt</b>	<b>788</b>	<b>525</b>	<b>447</b>	<b>114</b>	<b>1.874</b>

I gennemsnit er 26 % af alle de afsluttede sager blevet anerkendt. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen går i en bestemt retning. De fleste hudsygdomme bliver anerkendt. Langt de fleste

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

## Påbud fra Arbejdstilsynet

I 2019 har Arbejdstilsynet (AT) været på 71 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 21 påbud. I 2018 var der 77 besøg, der resulterede i 55 påbud. Antallet af påbud pr. besøg er faldet fra 0,71 til 0,30. Der er ikke en entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene også afspejler AT's indsatser og prioriteringer.

De 21 påbud i 2019 inkluderer 1 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning og 8 straks påbud. Herudover er der givet 22 vejledninger og 8 afgørelser uden handlepligt. Endvidere viser status på antallet af smileyer 0 røde, 7 gule, 80 grønne og 4 kronesmiley 'er

(øjebliksbillede trukket fra Arbejdstilsynets hjemmeside primo januar 2020).

Ud af de 71 besøg i 2019 relaterede 15 besøg sig til udvidede risikobaserede tilsyn. De udvidede risikobaserede tilsyn gennemføres inden for udvalgte brancher med en særlig høj risiko for enten langtidssygefravær, overbelastning i forhold til ergonomi eller det psykiske arbejdsmiljø. 11 af de 21 påbud, der blev givet i 2019, vedrørte psykisk arbejdsmiljø. Heraf omhandlede 8 vold/traumatiske hændelser (hvoraf 6 var straks påbud). 4 af de 21 påbud omhandlede muskel- og skeletbesvær, heraf 2 forflytning (begge straks påbud). 4 af de 21 påbud omhandlede støj (ikke høreskadende støj).

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilder

Uddrag fra Arbejdsmiljøreddegørelse 2019, herunder Arbejdstilsynets database EASY, Region Midtjyllands supplerende indberetning og Arbejdsmiljøsystem/AMS (arbejdsulykker) samt Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring (erhvervssygdomme). Data er bearbejdet af Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

## Etnisk ligestilling

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

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

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

Opgørelsen over ansatte i Region Midtjylland med en anden etnisk baggrund er baseret på en sammenkørsel af data fra Danmarks Statistik og Silkeborg Data. Statistikken er opgjort pr. marts 2020.

**Tabel 20: Ansatte i Region Midtjylland fordelt efter område og herkomst**

Områder	Personer med dansk oprindelse	Indvandrere og efterkommere	I alt	% Indvandrere og efterkommere
<b>I alt</b>	<b>32.724</b>	<b>2.734</b>	<b>35.458</b>	<b>7,7%</b>
Aarhus Universitetshospital	11.040	1.123	12.163	9,2%
Hospitalsenhed Midt	4.330	344	4.674	7,4%
Hospitalsenheden Vest	4.069	310	4.379	7,1%
Regionshospitalet Horsens	1.877	154	2.031	7,6%
Regionshospitalet Randers	1.992	149	2.141	7,0%
Psykiatri og Social	6.139	428	6.567	6,5%
Regionshuse og Fællesfunktioner mv.	3.277	226	3.503	6,5%
Befolkningen i Region Midtjylland	1.169.726	149.793	1.304.253	11,5%
Beskæftigede i Region Midtjylland	599.105	67.317	666.422	10,1%

Den højeste andel af ansatte indvandrere og efterkommere er på Aarhus Universitetshospital med 9,2 %, mens Psykiatri og Social samt regionshuse/fællesfunktioner har den laveste andel med 6,5 %.

Tabel 21 Ansatte i Region Midtjylland (marts 2020) fordelt efter faggrupper og herkomst

	dansk	Vestlige lande	Ikke-vestlige lande	indvandrere og efterkommere i alt lande	I alt	% Indvandrere og efterkommere
<b>I alt</b>	<b>32.724</b>	<b>1.108</b>	<b>1.626</b>	<b>2.734</b>	<b>35.458</b>	<b>7,7%</b>
Specialarbejdere mv., Regioner	191	19	60	79	270	29,3%
Rengøringsassistenter, Regioner	316	17	64	81	397	20,4%
Underordnede læger (reservelæger)	2.495	240	284	524	3.019	17,4%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.196	142	94	236	1.432	16,5%
Medicinstud. i underordnet lægestilling	112	8	13	21	133	15,8%
Studenter, sygeplejevikarer/ventilatører	498	24	67	91	589	15,4%
Erhvervsudd.serv.ass.- og elever, Regioner	1.298	38	130	168	1.466	11,5%
Husassistenter, Regioner	157	6	13	19	176	10,8%
Radiografer	377	17	28	45	422	10,7%
Social- og sundhedspersonale, Regioner	2.551	80	186	266	2.817	9,4%
Bioanalytikere	1.038	20	86	106	1.144	9,3%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	359	7	26	33	392	8,4%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., Reg.	716	16	37	53	769	6,9%
Øvrige	2.493	70	110	180	2.673	6,7%
Akademikere, Regioner	1.939	90	43	133	2.072	6,4%
Håndværkere m.fl., Regioner	365	8	12	20	385	5,2%
Sygeplejersker	9.039	192	250	442	9.481	4,7%
Pæd. pers. og husholdn. led. døgninst.	1.433	25	43	68	1.501	4,5%
Fysioterapeuter	474	17	5	22	496	4,4%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	134	5	1	6	140	4,3%
Administration og it mv., Regioner	1.328	22	35	57	1.385	4,1%
Ergoterapeuter	434	3	15	18	452	4,0%
Kandidatuddannede	188	5	2	7	195	3,6%
Farmakonomer	188	1	5	6	194	3,1%
Sygehusportører	110	-	3	3	113	2,7%
Jordemødre	497	7	6	13	510	2,5%
Socialrådgivere, Regioner	105	1	1	2	107	1,9%
Lægeseekretærer	2.004	21	7	28	2.032	1,4%
Syge- og sundhedspers., ledere, Regioner	589	7	-	7	596	1,2%
Chefer, Regioner	100	-	-	0	100	0,0%

Ser man på den samlede lægegruppe (lægelige chefer, overlæger og Yngre Læger), som tilsammen er den anden største faggruppe, så udgør andelen af indvandrere og efterkommere tilsammen 17,1 % (heraf er 8,6 % med oprindelse fra vestlige lande og 8,5 % fra ikke-vestlige lande.) I gruppen af Yngre Læger udgør indvandrere og efterkommere 17,4 % af de ansatte, mens de i gruppen af overlæger og lægelige chefer udgør 16,5 % af de ansatte.

Ser man på de største medarbejdergrupper i øvrigt, udgør andelen af indvandrere og efterkommere 4,7 % af sygeplejerskerne. I den tredjestørste faggruppe, so-

cial- og sundhedspersonale, er andelen af indvandrere og efterkommere 9,4 %.

De øvrige større faggrupper med høj andel af indvandrere og efterkommere er radiografer med 10,7 % og rengøringsassistenter med 20,4 %.

De faggrupper, som har lavest andel af indvandrere og efterkommere er ledere indenfor sundhedskartellet med 1,2 % og lægesekretærer med 1,4 %. Blandt medarbejdere på cheftalen er der ingen indvandrere og efterkommere.

Tabel 22 Ansatte i Region Midtjylland (marts 2020) fordelt efter faggrupper og verdensdel

	Danmark	EU	Europa udenfor EU	Afrika	Nordamerika	Syd- og Mellemamerika	Asien	Oceanien	Udlandet uoplyst	I alt
<b>I alt</b>	<b>32.724</b>	<b>796</b>	<b>674</b>	<b>218</b>	<b>25</b>	<b>54</b>	<b>953</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>35.458</b>
Sygeplejersker	9.039	124	119	45	7	14	130	2	1	9.481
Social- og sundhedspersonale, Regioner	2.551	55	68	33	2	11	93	3	1	2.817
Underordnede læger (reservelæger)	2.495	174	133	9	1	5	201	1	-	3.019
Øvrige	2.493	56	35	19	2	2	66	-	-	2.673
Lægesekretærer	2.004	14	11	-	1	-	2	-	-	2.032
Akademikere, Regioner	1.939	64	29	4	4	3	28	1	-	2.072
Pæd. pers. og husholdn. led. døgninst.	1.433	16	25	4	1	4	18	-	-	1.501
Administration og it mv., Regioner	1.328	18	17	3	-	2	15	1	1	1.385
Erhvervsudd.serv.ass.- og elever, Regioner	1.298	30	32	36	3	3	64	-	-	1.466
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.196	116	53	4	2	1	60	-	-	1.432
Bioanalytikere	1.038	14	35	8	-	2	47	-	-	1.144
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.,Reg.	716	12	24	3	-	1	13	-	-	769
Syge- og sundhedspers., ledere, Regioner	589	7	-	-	-	-	-	-	-	596
Studenter, sygeplejvikarer/ventilatører	498	11	18	16	1	-	45	-	-	589
Jordemødre	497	4	2	2	-	-	4	1	-	510
Fysioterapeuter	474	9	8	-	-	-	4	1	-	496
Ergoterapeuter	434	2	5	-	-	-	11	-	-	452
Radiografer	377	9	15	7	-	-	14	-	-	422
Håndværkere m.fl., Regioner	365	5	3	1	1	1	9	-	-	385
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	359	7	5	3	-	2	16	-	-	392
Rengøringsassistenter, Regioner	316	16	9	7	-	-	49	-	-	397
Specialarbejdere mv., Regioner	191	17	5	11	-	3	43	-	-	270
Farmakonomer	188	1	2	-	-	-	3	-	-	194
Kandidatuddannede	188	2	5	-	-	-	-	-	-	195
Husassistenter, Regioner	157	6	2	2	-	-	9	-	-	176
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	134	3	1	-	-	-	1	1	-	140
Medicinstud. i underordnetlægestilling	112	3	10	1	-	-	7	-	-	133
Sygehusportører	110	-	3	-	-	-	-	-	-	113
Socialrådgivere, Regioner	105	1	-	-	-	-	1	-	-	107
Chefer, Regioner	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100

Af tabel 22 fremgår det, at i gruppen af indvandrere og efterkommere, som er ansat i Region Midtjylland, kommer langt den største andel fra Asien (34,9 %), EU-lande (29,1 %) og Europa i øvrigt (24,7 %), mens de resterende 11,3 % fordeler sig på Afrika, Nordamerika, Syd- og Mellemamerika samt Oceanien.

I tabel 23 ses fordelingen på verdensdel på de enkelte hospitaler mv.

**Tabel 23: Ansatte i Region Midtjylland (marts 2020) fordelt efter område og verdensdel**

	Danmark	EU	Europa udenfor	Afrika	Nordamerika	Syd og Mellemamerika	Asien	Oceanien	Udlandet Uoplyst	I alt
<b>I alt</b>	<b>32.724</b>	<b>796</b>	<b>674</b>	<b>218</b>	<b>25</b>	<b>54</b>	<b>953</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>35.458</b>
Aarhus Universitetshospital	11.040	293	233	131	11	24	427	4	-	12.163
Hospitalsenhed Midt	4.330	116	95	16	3	6	105	2	1	4.674
Hospitalsenheden Vest	4.069	94	77	13	3	6	116	1	-	4.379
Regionshospitalet Horsens	1.877	36	41	9	-	2	65	-	1	2.031
Regionshospitalet Randers	1.992	46	55	2	1	2	43	-	-	2.141
Psykiatri og Social	6.139	134	129	27	4	9	121	3	1	6.567
Regionshuse og Fællesfunktioner mv.	3.277	77	44	20	3	5	76	1	-	3.503

**Tabel 24: Ansatte i Region Midtjylland (marts 2020) fordelt på køn og etnisk oprindelse**

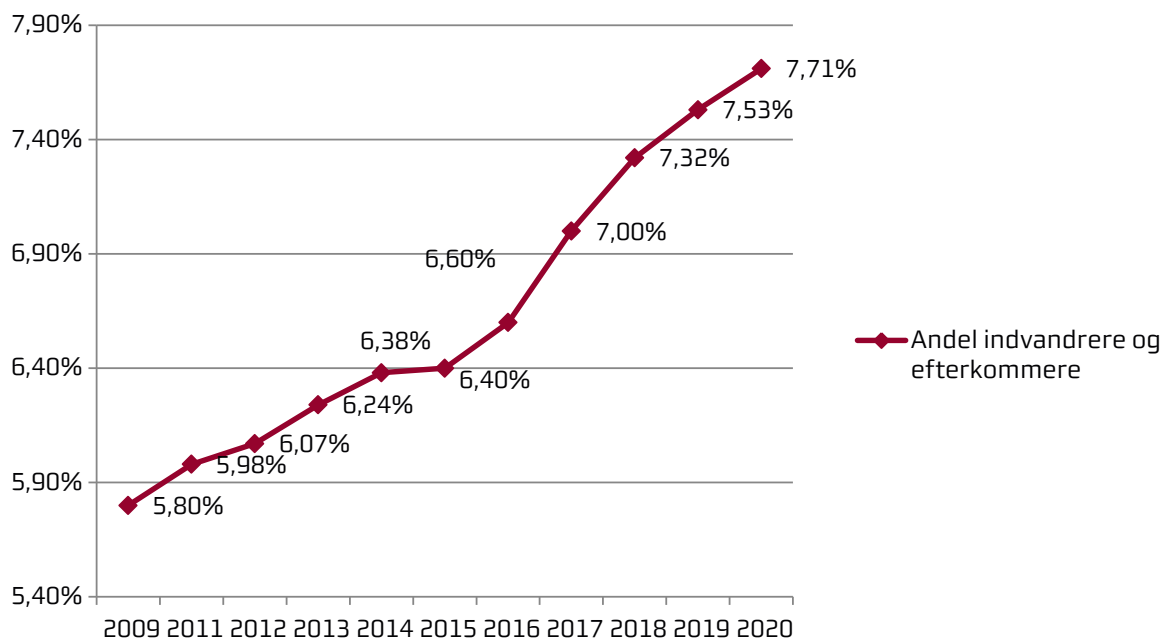
Køn	Dansk oprindelse	Indvandrere	Efterkommere	I alt	% Indvandrere og efterkommere
<b>I alt</b>	<b>32.724</b>	<b>1.108</b>	<b>1.626</b>	<b>35.458</b>	<b>7,7%</b>
Kvinder	25.876	1.506	340	27.722	6,7%
Mænd	6.848	778	110	7.736	11,5%
Befolkningen i Region Midtjylland	1.169.726	56.391	93.402	1.304.253	11,5%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	599.105	31.051	36.266	666.422	10,1%

Samlet set er andelen af indvandrere og efterkommere blandt medarbejdere i Region Midtjylland 7,7 %. Jf. figur 38 har den samlede andel været støt stigende siden 2009. Fordelingen er 11,5 % for mænd og 6,7 % for kvinder.

Ser man på sammensætningen for beskæftigede i den geografiske Region Midtjylland, udgør indvandrere eller efterkommere 10,1 %. Region Midtjylland

ønsker, at personale sammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Måltallet for Region Midtjylland er derfor fastsat til 10,1 %. Region Midtjyllands andel på 7,7 % ligger således under måltallet i den senest opgjorte periode. Måltallet justeres årligt på baggrund af tal fra Danmarks Statistik vedr. andelen af indvandrere og efterkommere blandt beskæftigede i den geografiske region Midtjylland.

Fiur 38: Udviklingen i andelen af indvandrere og efterkommere 2009-2020



Som supplement til det samlede måltal på 10,1 %, er måltallet yderligere specificeret for indvandrere og efterkommere fra henholdsvis vestlige og ikke vestlige lande.

Tabel 25 viser, at måltallet for indvandrere og efterkommere fra vestlige lande kan fastsættes til 4,7 %,

og tilsvarende kan måltallet for indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande fastsættes til 5,4 %. Region Midtjylland ligger med 3,1 % indvandrere og efterkommere fra vestlige lande og med 4,6 % for indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande et stykke under måltallene.

Tabel 25: Andel indvandrere og efterkommere fra vestlige og ikke vestlige lande

	Dansk oprindelse	Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande	I alt	% indvandrere og efterkommere vestlige lande	% indvandrere og efterkommere ikke vestlige lande
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>32.724</b>	<b>1.108</b>	<b>1.626</b>	<b>35.458</b>	<b>3,1%</b>	<b>4,6%</b>
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	599.105	31.051	36.266	666.422	4,7%	5,4%



## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Sammenkørsel af data fra Silkeborg Data og Danmarks Statistik.

I datagrundlaget indgår alle aktive ansættelsesforhold i Region Midtjylland. Det samlede tal på 35.458 dækker udover fastansatte på månedsløn også alle timelønnede og honorarlønnede. Data er bestilt i marts 2020. Danmarks Statistik kan kun levere datakørsler pr. dags dato.

### Indvandrere

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

### Efterkommere

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

### Personer med dansk oprindelse

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

### Vestlige/ikke vestlige lande

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

## Ligestilling mellem køn

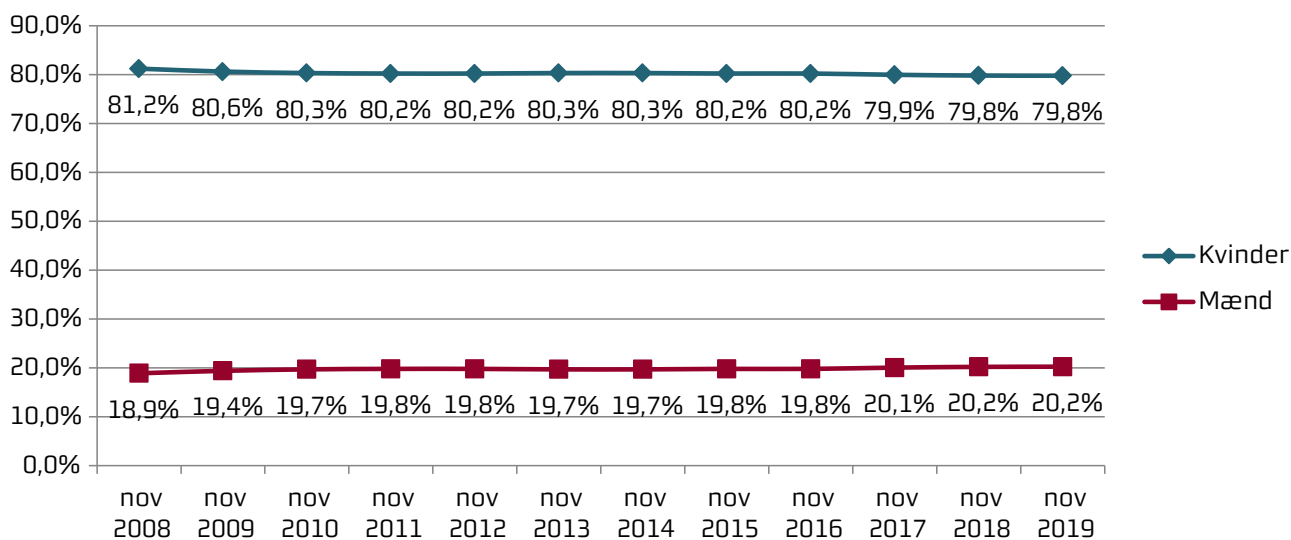
Ligestilling mellem kønnene indgår som en af målsætninger i Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik og indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter. (Se Region Midtjyllands personalepolitik på hjemmesiden [www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk)).

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

Tallene i figur 39 viser, at der samlet set er en forholdsvis skæv kønsfordeling, da kvinder udgør 79,8 %. Det er ikke overraskende, da de store faggrupper som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer, hvor der typisk er stort flertal af kvinder, udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Kønsfordelingen i Region Midtjylland er ændret lidt fra november 2008 til november 2019, idet andelen mænd er steget fra 18,8 % til 20,2 %.

Figur 39 Kønsfordeling november 2008 – november 2019



Tabel 26 viser kønsfordelingen blandt de større faggrupper i Region Midtjylland og en underopdeling af

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

Tabel 26: Kønsfordeling fordelt på større faggrupper november 2019

Udvalgte faggrupper	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre*	456	455	1	99,8%	0,2%
Lægesekretærer	2.025	2.019	6	99,7%	0,3%
Farmakonomer*	183	179	4	97,8%	2,2%
Sygeplejersker*	9.052	8.744	308	96,6%	3,4%
Ernæringsassistenter*	253	240	13	94,9%	5,1%
Total Sundhedskartellet basis**	12.872	12.208	664	94,8%	5,2%
Syge- og sundhedspers., ledere	602	566	36	94,0%	6,0%
Bioanalytikere*	1.090	1.015	75	93,1%	6,9%
Ergoterapeuter*	406	375	31	92,4%	7,6%
Social- og sundhedspersonale	2.429	2.193	236	90,3%	9,7%
Socialrådgivere	114	101	13	88,6%	11,4%
Husassistenter	155	130	25	83,9%	16,1%
Fysioterapeuter*	478	396	82	82,8%	17,2%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	120	97	23	80,8%	19,2%
<b>Region Midtjylland i alt (alle faggrupper)</b>	<b>31.551</b>	<b>25.163</b>	<b>6.388</b>	<b>79,8%</b>	<b>20,2%</b>
Rengøringsassistenter	301	236	65	78,4%	21,6%
Administration- og It-personale mv.	1.303	972	331	74,6%	25,4%
Radiografer*	409	300	109	73,3%	26,7%
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	1.417	1.012	405	71,4%	28,6%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	358	248	110	69,3%	30,7%
Akademikere	2.054	1.366	688	66,5%	34,5%
Socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner	1.399	898	501	64,2%	35,8%
Yngre Læger	2.630	1.576	1.054	59,9%	40,1%
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd.ass.	713	380	333	53,5%	46,7%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.331	566	765	42,5%	57,5%
Chefer - ansat efter cheftalen	98	39	59	39,8%	60,2%
Håndværkere m.fl.	384	42	342	10,9%	89,1%
Sygehusportører	100	5	95	5,0%	95,0%

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

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

Det er værd at bemærke, at kønsfordelingen på lægeområdet fortsat er på vej til at ændre sig i retning af flere kvinder og færre mænd. På overlægeniveauet udgør mænd fortsat den største andel med 57,5 %, mens kvinder er i overtal blandt Yngre Læger med 59,9 %.

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor(KRL).

### Indeholdt i datagrundlag

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (personer opgjort på cpr-numre) der har præsteret timer, der er kommet til udbetaling vedrørende præstationsmåneden november 2019 (alle månedslønnede og timelønnede, men ikke honorarlønnede).

## Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår

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

set viser tallene i tabel 27 og figur 40, at Region Midtjylland er en arbejdsplads, der er bevidst om sit sociale ansvar.

**Tabel 27: Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)**

Ansættelsesform	Nov 2008	Nov 2009	Nov 2010	Nov 2011	Nov 2012	Nov 2013	Nov 2014	Jan 2015	Mar 2016	Mar 2017	Mar 2018	Mar 2019	Mar 2020
Fleksjob – gl. ordning (indtil 31.12.2012)	617	658	642	592	584	553	530	472	406	375	338	308	277
Fleksjob – ny ordning (efter 1.1.2013)							19	52	81	113	142	174	223
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45	39	48	9	25
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4	4	2	2	1	1	1
Skånejob	46	42	38	36	32	33	18	18	0	0	0	0	0
Løntilskud til førtidspensionister						25	45	45	53	52	46	38	27
<b>I alt</b>	<b>730</b>	<b>821</b>	<b>809</b>	<b>847</b>	<b>743</b>	<b>717</b>	<b>712</b>	<b>670</b>	<b>587</b>	<b>581</b>	<b>575</b>	<b>530</b>	<b>553</b>

Det ses, at der fortsat er en tilgang i antal ansatte til den nuværende fleksjobordning. Tilgangen består primært af medarbejdere, der har været ansat på almindelige vilkår, og som har fået så nedsat en arbejdsevne, at de er blevet bevilget et fleksjob. Tilsvarende er der et fald i gruppen af fleksjobansatte på den gamle ordning, hvilket kan tilskrives naturlig afgang bl.a. til førtidspension, seniorpension og folkepension eller overgang til nuværende fleksjobordning. Antal ansatte under den gamle fleksjobordning vil gradvis forsvinde. Samlet set er der flere på fleksjob i marts 2020 end i marts 2019.

Der ses en stigning i antallet af ansatte med løntilskud. Dette er formentlig tilfældigt, da antallet svinger op og end afhængig af efterspørgslen fra jobcentrene. Der har været et fald i antal ansatte med løntilskud til førtidspensionister. Personer, der tidligere blev ansat i denne ordning, bliver i dag i højre grad ansat i et minifleksjob, hvorfor tallet løbende vil falde.

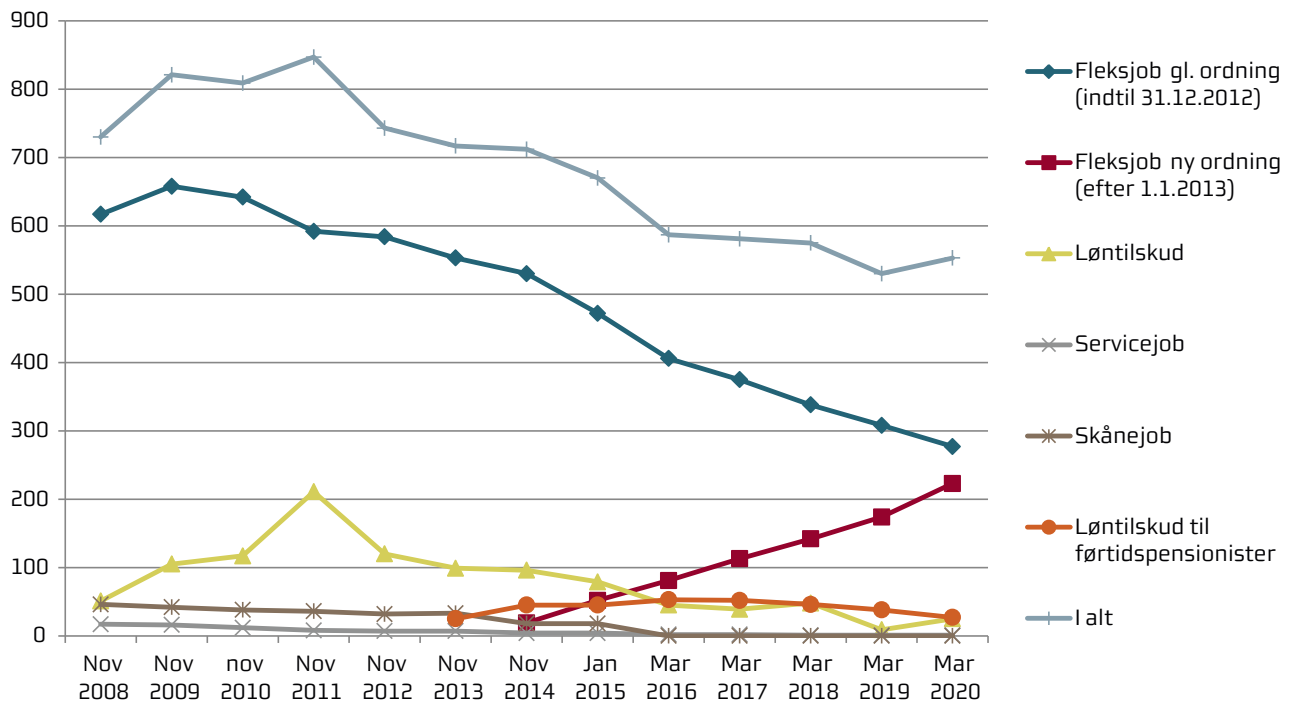
Udover dét antal ansatte på særlige vilkår, der fremgår af tabel 27 og figur 40, skal medregnes ansatte med § 56 aftale, personlig assistance ordninger, mentorordninger og ansatte der er delvis sygemeldt eller i virksomhedspraktik samt ansatte, hvor der er indgået aftalebaseret skånejob eller indgået individuel aftale i henhold til Livsfasepolitikken.

I løbet af 2019 var der således 894 ansatte i et forløb med en delvis raskmelding med en varighed på over 7 dage. I marts 2020 var der registreret 772 ansatte, hvor der var indgået en § 56-aftale.

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

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

Figur 40: Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår(antal ansættelsesforhold)



### Definitioner og afgrænsninger:

**Kilde**

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

**Indeholdt i datagrundlag**

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

## Seniorordninger

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

Der er givet tilskud via finansiering fra regionens seniorpuljer til i alt 290 senioraftaler i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2018 - 30. september 2019.

Senioraftalerne er indgået med ansatte på i alt 20 forskellige overenskomster. Nedenfor ses en fordeling af antal senioraftaler fordelt på faggrupper. Der er tale om et fald på 25 aftaler fra 315 i 2018.

**Tablet 28: Indgåede senioraftaler opgjort på overenskomster**

Faggrupper	Region Midtjylland vilkår
Administrations & IT-personale	21
Akademikere	18
Erhvervsuddannede serviceassistenter	3
Farmakonomer	3
Husassistenter/køkkenassistenter	1
Håndværkere	5
Laboranter	1
Ledende Servicepersonale	2
Lægeseekretærer	21
Overlæger, lægelige chefer	48
Psykologer	3
Pæd. personale - døgningstitutioner	4
Servicemedarbejdere/assistenter	16
Social- og sundhedspersonale	23
Socialrådgivere	1
Syge- og sundhedspersonale, ledende	4
Syge- og sundhedspersonale (Bioanalytikere)	30
Syge- og sundhedspersonale (Ergoterapeuter)	2
Syge- og sundhedspersonale (Jordemødre)	3
Syge- og sundhedspersonale (Radiografer)	5
Syge- og sundhedspersonale (Sygeplejersker)	71
Syge- og sundhedspersonale (Fysioterapeuter)	2
Sygehuslæger	1
Sygehusportører	4
Tandlæger	1
Yngre Læger	1
Øvrige	1
<b>I alt</b>	<b>290</b>

## Speciallæger

### Udvikling i antallet af speciallæger i perioden 2011-2020

Tabel 29 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2011 til 2019 fordelt på hospitalsenheder.

For Aarhus Universitetshospital (AUH) gælder det særlige, at antallet af speciallæger er fastfrosset i

perioden 1. januar 2017 til 31. december 2019. Der kan dog dispenseres, hvis for eksempel en politisk beslutning om at intensivere indsatsen på et givet område vil kræve en opnormering.

**Tabel 29: Antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2011-2020**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aarhus Universitetshospital	746	772	811	829	843	836	860	843	844	894
Hospitalsenhed Midt	250	233	240	257	254	268	286	274	274	296
Hospitalsenheden Vest	193	196	199	209	221	234	229	244	241	262
Psykiatri og Social	130	131	144	144	139	146	144	151	140	136
Regionshospitalet Horsens	92	102	105	110	117	108	118	122	128	124
Regionshospitalet Randers	120	122	125	127	131	140	144	149	138	139
Stabe og fællesfunktioner	26	22	22	27	25	24	29	36	34	37
<b>I alt</b>	<b>1.556</b>	<b>1.579</b>	<b>1.644</b>	<b>1.703</b>	<b>1.731</b>	<b>1.756</b>	<b>1.810</b>	<b>1.819</b>	<b>1.799</b>	<b>1.878</b>

Tabel 30 viser den procentvise årlige vækst i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2011 til 2020.

**Tabel 30: Procentvis årlig vækst, fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2011-2020**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aarhus Universitetshospital	3,5%	5,1%	2,2%	1,7%	-0,8%	2,9%	-2,0%	0,1%	4,2%
Hospitalsenhed Midt	-6,8%	3,0%	7,1%	-1,2%	5,7%	6,6%	-4,2%	0,0%	8,0%
Hospitalsenheden Vest	1,6%	1,5%	5,0%	5,7%	5,7%	-2,0%	6,6%	-1,2%	8,7%
Psykiatri og Social	0,8%	9,9%	0,0%	-3,5%	5,2%	-1,5%	4,9%	-7,3%	-2,9%
Regionshospitalet Horsens	10,9%	2,9%	4,8%	6,4%	-7,5%	9,0%	3,4%	4,9%	-3,1%
Regionshospitalet Randers	1,7%	2,5%	1,6%	3,1%	6,7%	3,0%	3,5%	-7,4%	0,7%
Stabe og fællesfunktioner	-15,4%	0,0%	22,7%	-7,4%	-2,6%	19,1%	24,1%	-5,6%	8,8%
<b>I alt</b>	<b>1,5%</b>	<b>4,1%</b>	<b>3,6%</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,4%</b>	<b>3,1%</b>	<b>0,5%</b>	<b>-1,1%</b>	<b>4,4%</b>

Tabel 31 viser antallet af ansatte speciallæger ansat i Region Midtjylland fordelt efter specialisering pr. april 2020

Tabel 31: Antal fuldtidsansatte læger fordelt på specialer

Speciale	April 2020
Akutmedicin	25,3
Almen medicin	41,4
Anæstesiologi	261,4
Arbejdsmedicin	7,6
Børne- og ungdomspsykiatri	42,7
Dermato-venerologi	16
Gynækologi og obstetrik	95,8
Intern medicin	29,4
Intern medicin: endokrinologi	49,4
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi*	39,2
Intern medicin: geriatri	25,5
Intern medicin: hæmatologi	29,3
Intern medicin: infektionsmedicin	17,9
Intern medicin: kardiologi	89,3
Intern medicin: lungesygdomme	39,6
Intern medicin: nefrologi	23,7
Intern medicin: reumatologi	34,9
Karkirurgi	14,8
Kirurgi*	98,5
Klinisk biokemi	14
Klinisk farmakologi	7,5
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	23,5
Klinisk genetik	8,8
Klinisk immunologi	7
Klinisk mikrobiologi	11
Klinisk onkologi	66,5
Neurokirurgi	22,6
Neurologi	66,3
Oftalmologi	32,2
Ortopædisk kirurgi	152,6
Oto-rhino-laryngologi	39,1
Patologisk anatomi	42,6
Plastikkirurgi	6
Psykiatri	101
Pædiatri	88,3
Radiologi	126,4
Samfundsmedicin	15,5
Samfundsmedicin/arbejdsmedicin	3,8
Thoraxkirurgi	16
Urologi	46,5
<b>I alt</b>	<b>1878,9</b>

\* Tallene er tilrettet i forhold til opgørelsen for 2018 mht. 20 speciallæger, som var opgjort forkert. De er flyttet fra Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi til Kirurgi.



## Definitioner og afgrænsninger:

### Indeholdt i datagrundlag

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

### Kilde

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor for perioderne april 2011 til april 2015. BI-rapporten "specialer og autorisationer siden april 2016.

Data fra BI-rapporten "specialer og autorisationer" sker ved at der hver nat sammenkøres data hentet fra Sundhedsstyrelsens autorisationsregister med løndata på ansættelsesforholdene i Region Midtjylland.

### BI-rapport

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

## Udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger

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

### De lægelige uddannelsesstillinger:

**Klinisk Basisuddannelse** er en étårig ansættelse med 2 seksmåneders forløb, hvorefter retten til selvstændigt virke opnås.

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

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

uddannelsesforløb giver retten til at søge om speciallægeanerkendelse.

I Danmark tager det ca. 10,5 år fra en dansk uddannet læge afslutter medicinstudiet til pågældende har afsluttet sit hoveduddannelsesforløb. Den færdiguddannede speciallæge er i gennemsnit 39,8 år gammel.

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

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

Tablet 32 viser det antal læger, som Region Midtjylland årligt ansætter i uddannelsesstillinger. Stigningen over år i antallet af KBU skyldes en øget dimensionering på medicinstudiet.

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

Uddannelsesstilling	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Klinisk Basisuddannelses*	166	152	204	256	265	297	279
Introduktionsstillinger	322	266	272	322	328	345	397
Hoveduddannelsesforløb **	158	163	152	154	143	151	177

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

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

Tablet 33 viser hvor mange læger Region Midtjylland har haft ansat i hoveduddannelsesstillinger fordelt på år. Tallet er således et udtryk for summen af hoveduddannelseslæger (uanset hvor langt de er kommet i

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

**Tablet 33: Antal læger i et hoveduddannelsesforløb med ansættelse i Region Midtjylland**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hoveduddannelsesforløb	734	779	839	858	899	892	864

Tablet 34 viser udviklingen i antal afsluttede hoveduddannelsesforløb i perioden 2016 til 2018 fordelt på specialer. Årene 2019 og 2020 viser, hvor mange der har under 1 år tilbage af deres hoveduddannelse (2019) og under 2 år tilbage af deres hoveduddan-

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

Tabel 34: Antal afsluttede hoveduddannelsesforløb med sidste delansættelse i Region Midtjylland

Speciale	Afsluttede HU forløb			Forventede afsluttede HU forløb*	
	2017	2018	2019	2020	2021
Akutmedicin**	0	0	0	0	0
Anæstesi	16	19	13	15	22
Arbejdsmedicin	0	0	2	5	1
Børne- og ungdomspsykiatri	3	5	4	5	3
Dermato-venerologi	10	3	3	6	6
Gynækologi og obstetrik	5	5	2	7	7
Intern medicin: Endokrinologi	5	4	8	9	5
Intern medicin: Gastroenterologi og hepatologi	2	2	3	3	1
Intern medicin: Geriatri	6	6	3	4	5
Intern medicin: Hæmatologi	0	2	1	4	2
Intern medicin: Infektionsmedicin	0	1	3	1	3
Intern medicin: Kardiologi	4	8	11	8	4
Intern medicin: Lungesygdomme	2	7	3	3	1
Intern medicin: Nefrologi	1	3	0	1	2
Intern medicin: Reumatologi	3	8	3	8	8
Karkirurgi	1	1	2	1	1
Kirurgi	7	6	8	7	7
Klinisk biokemi	2	2	1	2	1
Klinisk farmakologi	1	0	2	1	2
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	1	2	3	0	2
Klinisk genetik	4	1	2	1	2
Klinisk immunologi	0	0	2	1	1
Klinisk mikrobiologi	0	2	0	2	0
Klinisk onkologi	5	3	9	6	10
Neurokirurgi	2	1	4	3	2
Neurologi	3	3	4	6	4
Oftalmologi	7	5	4	2	7
Ortopædisk kirurgi	14	9	13	9	8
Oto-Rhino-Laryngologi	5	4	4	3	6
Patologisk anatomi og cytologi	5	3	4	1	1
Plastikkirurgi	4	2	1	2	3
Psykiatri	8	9	13	3	5
Pædiatri	3	4	8	5	4
Radiologi	9	9	8	6	9
Retsmedicin***	0	1	0	1	0
Samfundsmedicin	0	4	1	5	3
Thoraxkirurgi	2	0	1	2	0
Urologi	5	1	8	4	3
<b>I alt</b>	<b>145</b>	<b>144</b>	<b>161</b>	<b>157</b>	<b>151</b>

\* Læger der den 31. december 2019 har under henholdsvis et og to år tilbage af deres hoveduddannelsesstilling. Sluttidspunkt vil konkret kunne påvirkes af individuelle forhold som eksempelvis barsel, merit eller orlov.

\*\* Akutmedicin er et nyoprettet speciale, hvorfor der ikke er afsluttede hoveduddannelsesforløb i 2016-2021. I 2020 afsluttes imidlertid 5 merituddannelsesforløb, hvor læger i henhold til Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger nr. 96 af 2. februar 2018 § 20 har fået delvis merit og har manglet et antal måneders uddannelsesetid for at kunne blive speciallæger i akutmedicin. Disse læger kan således søge om speciallægeanerkendelse efter endt uddannelsesetid. I 2021 forventes ligeledes, at der afsluttes et antal lignende forløb, men disse forløb er endnu ikke oprettet.

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

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

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

## Vakancer

Antallet af vakante stillinger indenfor forskellige faggrupper på sundhedsområdet i Region Midtjylland er opgjort pr. 1. november 2019. Opgørelsen dækker vakancesituationen på alle hospitaler og indenfor Psykiatri og Socialområdet.

Indberetningen af vakante stillinger er sket elektronisk i et webbaseret svarkema. Alle relevante arbejdspladser har besvaret, uanset om der på opgørelsestidspunktet var vakante stillinger. De indberettede data er primo 2020 verificeret af enhederne. De stillinger, der er medregnet som

vakante, er stillinger, som det pr. 1. november 2019 ikke er lykkedes at besætte ved stillingsopslag, inkl.:

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

**Tabel 35: Vakanceopgørelse på regionsniveau pr. 1. november 2019**

Stillingskategorier	Vakante stillinger omregnet til fuldtidsstillinger	Heraf vakante lederstillinger (fuldtidsstillinger med ledelsesansvar)	Heraf vakante stillinger besat med en person fra en anden faggruppe
Speciallæge, Afdelingslæger	45	-	-
Speciallæge, Overlæger	65*	10	2
Sygeplejersker med specialuddannelse i anæstesi	30	-	-
Sygeplejersker med specialeuddannelse i psykiatri	6	-	6
Øvrige sygeplejersker	101	-	18
Psykologer	2	-	2
Radiografer	2	-	-
Pædagoger	4	-	-
Ergoterapeuter	3	-	-
Lægeseekretærer	4	-	-
SOSU-personale	1	-	1
<b>I alt</b>	<b>263</b>	<b>10</b>	<b>28</b>

Note\*: Nogle af de opgjorte vakante overlægestillinger kan være besat med afdelingslæger.

### Følgende stillinger er ikke medregnet i vakanceopgørelsen:

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

## Udviklingen i antallet af vakante stillinger

Tabel 36 viser udviklingen over tid vedr. vakante stillinger.

**Tabel 36: Udviklingen i antallet af vakante stillinger**

Stillingskategorier	1.11.09	1.4.10	1.1.10	1.11.12	1.11.13	1.11.14	1.11.16	1.11.17	1.11.18	1.11.19
Speciallæger, afdelingslæger	67	56	48	44	36	42	37	38	37	45
Speciallæger, overlæger	80	76	69	73	88	104	83	83	85	65
Anæsthesisygeplejersker	20	1	1	0	1	1	1	2	19	30*
Intensivsygeplejersker	3	1	0	1	0	0	2	5	4	0
Psykiatrisygeplejersker	1	1	1	10	0	1	3	6	11	6
Øvrige sygeplejersker	126	76	29	8	12	10	16	34	81	101*
Radiografer	7	6	0	0	1	0	1	10	3	2
Audiologassistenter	8	0	1	0	0	1	0	2	0	0
Psykologer									5	2
Lægeseekretærer	36	30	3	6	2	3	0	1	1	4
Sosu-personale				7	6	7	3	3	9	1
Andet				4	10	16	5	4	2	7
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>247</b>	<b>152</b>	<b>153</b>	<b>155</b>	<b>185</b>	<b>150</b>	<b>188</b>	<b>256</b>	<b>263</b>

På grund af organisationsændringer, omplaceringer og afskedigelser har det ikke været relevant at foretage opgørelsen i 2015.

Note\*: Mere end halvdelen af de vakante sygeplejerskestillinger findes på Aarhus Universitetshospital. En del af disse vakancer er opstået i forbindelse med opnormering af afdelingen for Bedøvelse og Operation.

Det samlede antal vakante stillinger er stigende. Udviklingen i antallet af vakante speciallægestillinger er svagt faldende. Stigningen i ubesatte stillinger ses

udelukkende indenfor faggruppen sygeplejersker, hvor antallet af vakante stillinger er steget fra 47 i 2017 til 138 i 2019 – altså næsten en tredobling.

**Tabel 37: Antallet af sygeplejersker og vakante sygeplejerstillinger i Region Midtjylland november 2019**

Enhed	Ansatte sygeplejersker	Vakante sygeplejerskestillinger	Vakanceprocent
Regionshospitalet Randers	636	4	0,63 %
Regionshospitalet Horsens	581	21	3,61 %
Aarhus Universitetshospital	3.578	74	2,07 %
Hospitalsenhed Midt	1.367	10	0,73 %
Hospitalsenheden Vest	1.288	9	0,70 %
Psykatri og Social	974	20	2,05 %
<b>I alt</b>	<b>8.424</b>	<b>138</b>	<b>1,64 %</b>

Note\*: Mere end halvdelen af de vakante sygeplejerskestillinger findes på Aarhus Universitetshospital. En del af disse vakancer er opstået i forbindelse med opnormering af afdelingen for Bedøvelse og Operation.

Stigningen i antallet af vakante sygeplejerskestillinger skal dog ses på baggrund af det samlede antal sygeplejerskestillinger. I den sammenhæng er vakanceprocenten relativt lavt.

Antallet af vakante speciallægestillinger er en lille smule faldende fra 2018 til 2019 og fordeler sig således på enhederne. En del læger er på vej gennem uddannelsessystemet, og det vil fortsat påvirke vakanceprocenten i de kommende år.

**Tabel 38 Antallet af speciallæger og vakante speciallægestillinger i Region Midtjylland november 2019**

Enhed	Ansatte speciallæger	Vakante speciallægestillinger	Vakanceprocent
Regionshospitalet Randers	138	3	2,2 %
Regionshospitalet Horsens	130	8	6,2 %
Aarhus Universitetshospital	872	19	2,2 %
Hospitalsenhed Midt	281	18	6,4 %
Hospitalsenheden Vest	258	26	10,1 %
Psykiatri og Social	142	36	25,4 %
<b>I alt</b>	<b>1821</b>	<b>110</b>	<b>6,0 %</b>

Vakanceprocenten er dog fortsat meget høj for speciallæger hos Psykiatri og Social - fem gange højere

end gennemsnittet – og på Hospitalsenheden Vest ca. dobbelt så høj.

**Antallet af speciallæger i Region Midtjylland 2014-2019**

Enhed	2014	2015	2016	2017	2018*	2019	Udvikling 2014-2019
Regionshospitalet Randers	127	131	140	144	154	138	8,7 %
Regionshospitalet Horsens	110	117	108	118	132	130	18,2 %
Aarhus Universitetshospital	829	843	836	860	839	872	5,2 %
Hospitalsenhed Midt	257	254	268	286	282	281	9,3 %
Hospitalsenheden Vest	209	221	234	229	243	258	23,4 %
Psykiatri og Social	144	139	166	144	141	142	-1,4 %
<b>I alt</b>	<b>1676</b>	<b>1705</b>	<b>1752</b>	<b>1781</b>	<b>1791</b>	<b>1821</b>	<b>8,7 %</b>

Note: Antallet af speciallæger er opjusteret på grund af en datafejl i 2018, hvor gruppen af speciallæger i akutmedicin manglede i optællingen

Antallet af speciallæger er steget med 8,7 % i perioden 2014-2019.

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

**Tabel 40: Vakante speciallægestillinger pr. 1. november 2019 fordelt på specialer (omregnet til fuldtidsstillinger)**

Speciale	Afdelingslæger			Overlæger			I alt speciallæger		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Akut			4	5		4	5		8
Almen medicin	3			8	9		11	9	
Anæstesiologi	5		1			2	5		3
Arbejdsmedicin						1			1
Børne- og ungdomspsykiatri	2	1		1			3	1	
Diagnostisk radiologi	5	9	10	5	6	2	10	15	12
Gynækologi og obstetrik		3	2			4		3	6
Intern medicin: endokrinologi		3	2		4	4		7	6
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi				2	3	4	2	3	4
Intern medicin: geriatri						3			3
Intern medicin: kardiologi		1		4	6	2	4	7	2
Intern medicin: lungesygdomme				2	4	3	2	4	3
Karkirurgi				4		2	4		2
Kirurgi	3	4	1	5	8		8	12	1
Klinisk biokemi	1		1	6	3	2	7	3	3
Klinisk generik					2			2	
Klinisk onkologi		1	2	2	4	4	2	5	6
Neurologi	5	1	1	9	4		14	5	1
Oftalmologi	1			3	3	1	4	3	1
Ortopædkirurgi			2						2
Oto-rhino-laryngologi					1	1		1	1
Patologisk anatomi		2		3		1	3	2	1
Plastikkirurgi						2			2
Psykiatri	10	12	13	16	25	23	26	37	36
Pædiatri	2		1	1	1		3	1	1
Retsmedicin						2			2
Reumatologi				2			2		
Samfundsmedicin	1				2	1	1	2	1
Urologi			1	3	1	1	3	1	2
Ikke oplyst				3			3		
<b>I alt</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>69</b>	<b>121</b>	<b>122</b>	<b>110</b>

## Baggrund for vakanceopgørelserne

Oplysningerne om vakante stillinger anvendes blandt andet til:

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



## Om Region Midtjylland

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

## Region Midtjylland som arbejdsplads

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

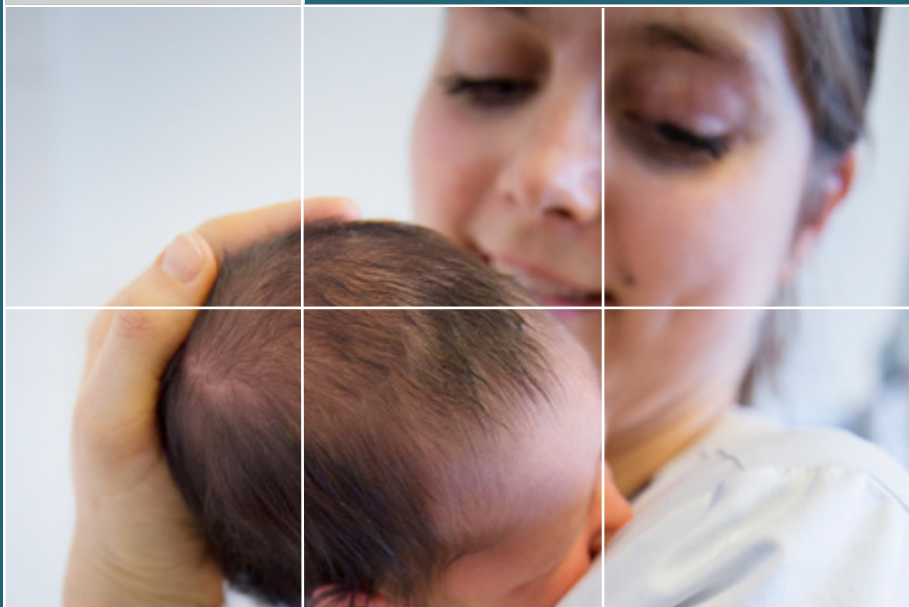
Hver måned bliver ca. 300 stillinger slået op. Find dem på [www.rm.dk/job](http://www.rm.dk/job).

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

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

## Regionens politikker

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



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