



## Forord

Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2025 giver et overblik over en række personalestatistikker for regionens arbejdspladser.

Redegørelsen fungerer som et opslagsværk og henvender sig til politikere, ledere, medarbejdere i MED-systemet samt andre med interesse for personalesituationen i Region Midtjylland.

Som det fremgår af indholdsfortegnelsen, dækker redegørelsen et bredt spektrum af personaledata – herunder antal ansatte, køn, alder, personaleomsætning, lønudvikling, arbejdsskader, sygefravær og ansatte på særlige vilkår. På mange områder er det muligt at følge udviklingen over tid og dermed identificere tendenser.

Opgørelsestidspunktet for størstedelen af statistikkerne er november 2025, hvilket er forud for den organisatoriske integration og ligestilling af psykiatri og somatik. Psykiatrien fremgår derfor som selvstændig enhed i statistikkerne.

Redegørelsen kan anvendes til at sammenligne personaleforhold på tværs af regionens arbejdspladser og til at understøtte analyser af overordnede udviklingstendenser.

Derudover indeholder redegørelsen data om emner, der har haft særligt politisk fokus de seneste år, herunder udviklingen i antallet af læger, sygeplejersker og serviceassistenter.

Personaleredegørelserne udgives udelukkende elektronisk og kan ses på:  
<https://www.rm.dk/om-os/organisation/statistikker/personaleredegorelse/>

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



**midt** Region  
Midtjylland



**midt** Region  
Midtjylland

Med ønsket om god læselyst!

Med venlig hilsen



**Jonas Dahl**  
Regionsdirektør

# Indhold

A. Hvem er vi? .....	4
A.1: Antal ansatte .....	4
A.2: Aldersfordeling og gennemsnitsalder .....	6
B. Rekruttering og tilknytning .....	8
B.1: Personaleflow .....	8
B.2: Udviklingen i fuldtidsbeskæftigelse .....	10
C. Løn .....	13
C.1: Lønudvikling i Region Midtjylland .....	13
C.2: Lønudviklingen sammenlignet med de øvrige regioner .....	14
D: Fravær .....	18
D.1: Sygefravær .....	18
D.2: Barsel .....	25
D.3: Arbejdsskader .....	26
E: Mangfoldighed .....	29
E.1: Ligestilling og kønsfordeling .....	29
E.2: Det sociale kapitel – Ansatte på særlige vilkår .....	31
E.3: Seniorordninger .....	33
F: Politiske fokusområder .....	34
F.1: Udvikling i antallet af speciallæger .....	34
F.2: Udvikling i antal lægelige uddannelsesstillinger .....	36
F.3: Serviceområdet .....	38



**Koncern HR**  
Region Midtjylland  
Skottenborg 26  
8800 Viborg  
[konchr@rm.dk](mailto:konchr@rm.dk)

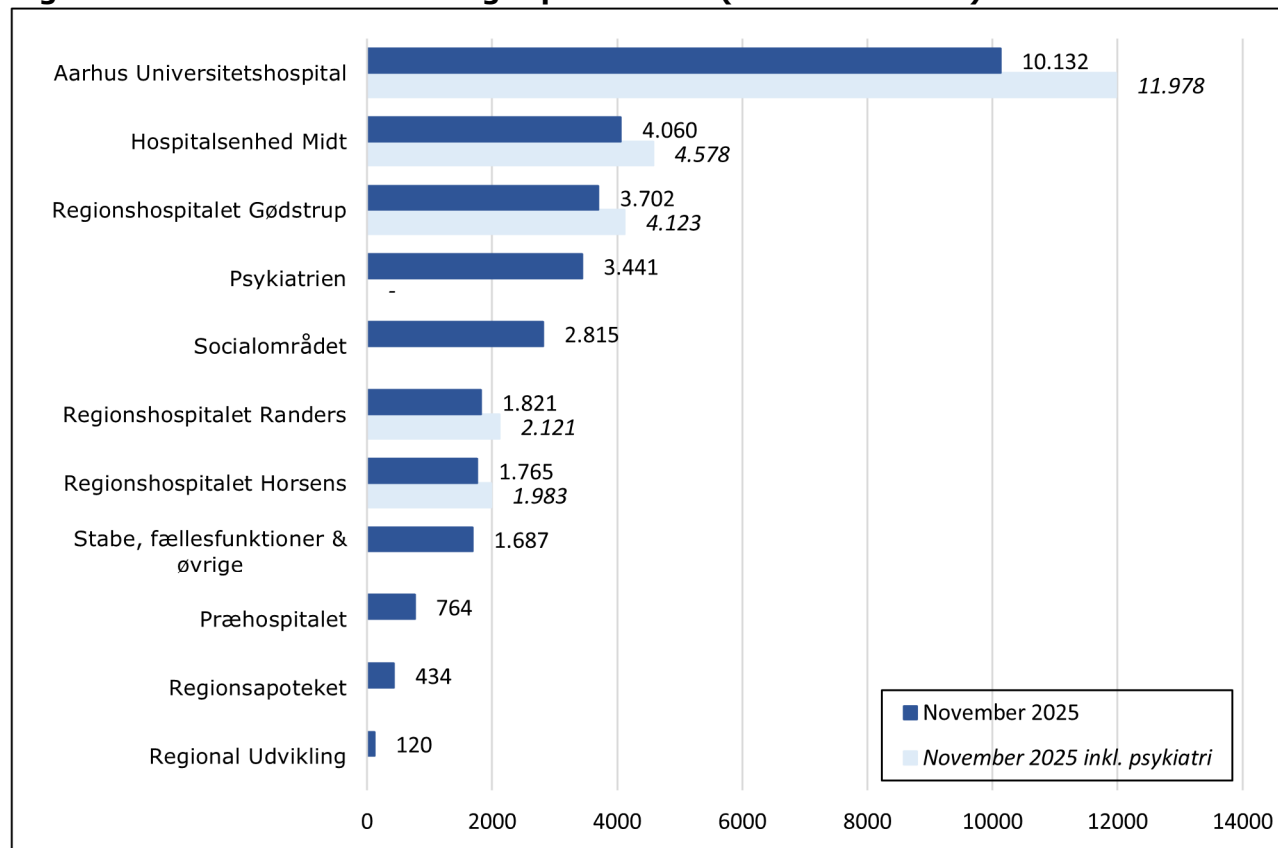


**midt** Region  
Midtjylland

## A. Hvem er vi?

### A.1: Antal ansatte

Figur A.1.1: Antal fuldtidsstillinger på enheder (november 2025)



Note: Øvrige består af afdelinger: Sundhedsvæsenets Kvalitetsinstitut, Danish Comprehensive Cancer Center, Selvejende metodecenter og Vælg Klogt, som organisatorisk er placeret under Region Midtjylland, men drives i fællesskab sammen med de øvrige regioner eller kommuner.

### Ansatte i Region Midtjylland

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland (omregnet til fuldtidsstillinger) pr. november 2025 var 30.741 (øjebliksbillede).

Psykiatrien ophørte pr. 1. januar 2026 som selvstændig enhed. I figur A.1.1. ses antallet for fuldtidsstillinger for de somatiske hospitaler inkl. den/de psykiatriske afdelinger som nu er en del af hospitalet. Andel af de ca.160 ansatte fra Psykiaristaben, der er overførte til hospitalerne, er ikke med i oversigten.

Opgørelsen indeholder alle former for ansættelser og dermed alle ansatte, der modtog løn fra Region Midtjyllands enheder (månedslønnet og timelønnet personale inkl. ansatte på særlige vilkår, elever, fondsaflynnede mv.).

Størstedelen af de ansatte i Region Midtjylland har ansættelse på et hospital. Andelen udgør over 80%.

**Tabel A.1.1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper**

Overenskomstgruppe	nov-22	nov-23	nov-24	nov-25
Sygeplejersker	8.136	8.295	8.380	8.510
Yngre Læger	2.792	2.841	2.928	3.069
Akademikere - ekskl. Psykologer og magistre	1.220	1.220	1.266	1.310
Akademikere - heraf psykologer	479	482	491	522
Akademikere - magistre*	684	758	727	790
Sundhedsadministrativt personale	1.911	1.811	1.702	1.705
Social- og sundhedspersonale	1.757	1.688	1.618	1.598
Erhvervsuddannede serviceassistenter og -elever	1.466	1.578	1.560	1.553
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.350	1.375	1.379	1.402
Administration og It mv.	1.266	1.278	1.261	1.288
Socialpædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	1.197	1.229	1.230	1.230
Bioanalytikere	1.065	1.080	1.053	1.071
Ambulanceuddannet personale	521	509	543	549
Syge- og sundhedspersonale, ledere	534	537	530	532
Fysioterapeuter	540	507	507	518
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	452	481	456	516
Jordemødre	433	432	430	460
Radiografer	430	446	462	449
Ergoterapeuter	471	445	417	423
Håndværkere m.fl.	423	410	417	423
Kandidatuddannede, sundhedsfaglige**	281	283	290	288
Specialarbejdere	281	277	291	279
Rengøringsassistenter	299	305	291	264
Ernæringsassistenter	215	221	228	225
Socialrådgivere	163	169	187	213
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis	255	249	246	206
Farmakonømer	204	206	203	205
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	200	176	153	142
Chefer (fra 2024 inkl. ikke administrative akademiske chefer)	102	97	104	115
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	108	112	109	109
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere	75	75	75	82
Sygehusportører	89	90	76	75
Øvrige faggrupper	655	609	592	620
<b>I alt</b>	<b>30.060</b>	<b>30.269</b>	<b>30.201</b>	<b>30.741</b>

\*Stigningen skyldes blandt andet skift i overenskomst fra Sundhedskartellet til Akademikere.

\*\*Af de 288 fuldtidsstillinger som har en kandidatuddannelse med en sundhedsfaglig baggrund i november 2025, er 206 fuldtidsstillinger medarbejdere, der har baggrund som sygeplejerske.

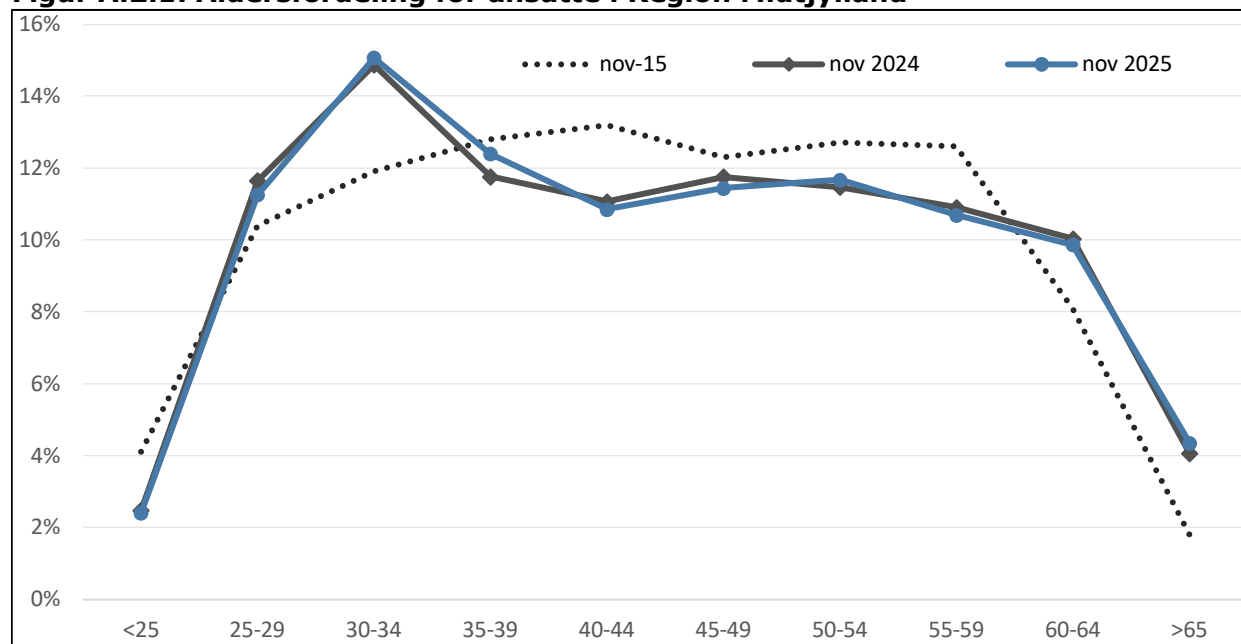
### Fuldtidsstillinger fordelt på overenskomstgrupper

De seneste års udvikling i fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper/overenskomstgrupper kan ses i tabel A.1.1.

Den største faggruppe i Region Midtjylland er sygeplejersker med 8.510 fuldtidsstillinger

## A.2: Aldersfordeling og gennemsnitsalder

**Figur A.2.1: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland**



### Alder

Gennemsnitsalderen for medarbejdere i Region Midtjylland var i november 2025 på 43,9 år. Gennemsnitsalderen har igennem hele Region Midtjyllands levetid været ret konstant.

Figur A.2.1 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland for november 2025. Det ses, aldersgruppen mellem 30-34 år er den største gruppe, og at der er en forholdsvis jævn aldersfordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 35 år til 54 år. Af figuren kan det yderligere ses, at procentandelen af medarbejdere over 65 år er vokset de seneste år. I november 2015 udgjorde ansatte over 65 år 1,80% - i november 2025 er andelen steget til 4,35%.

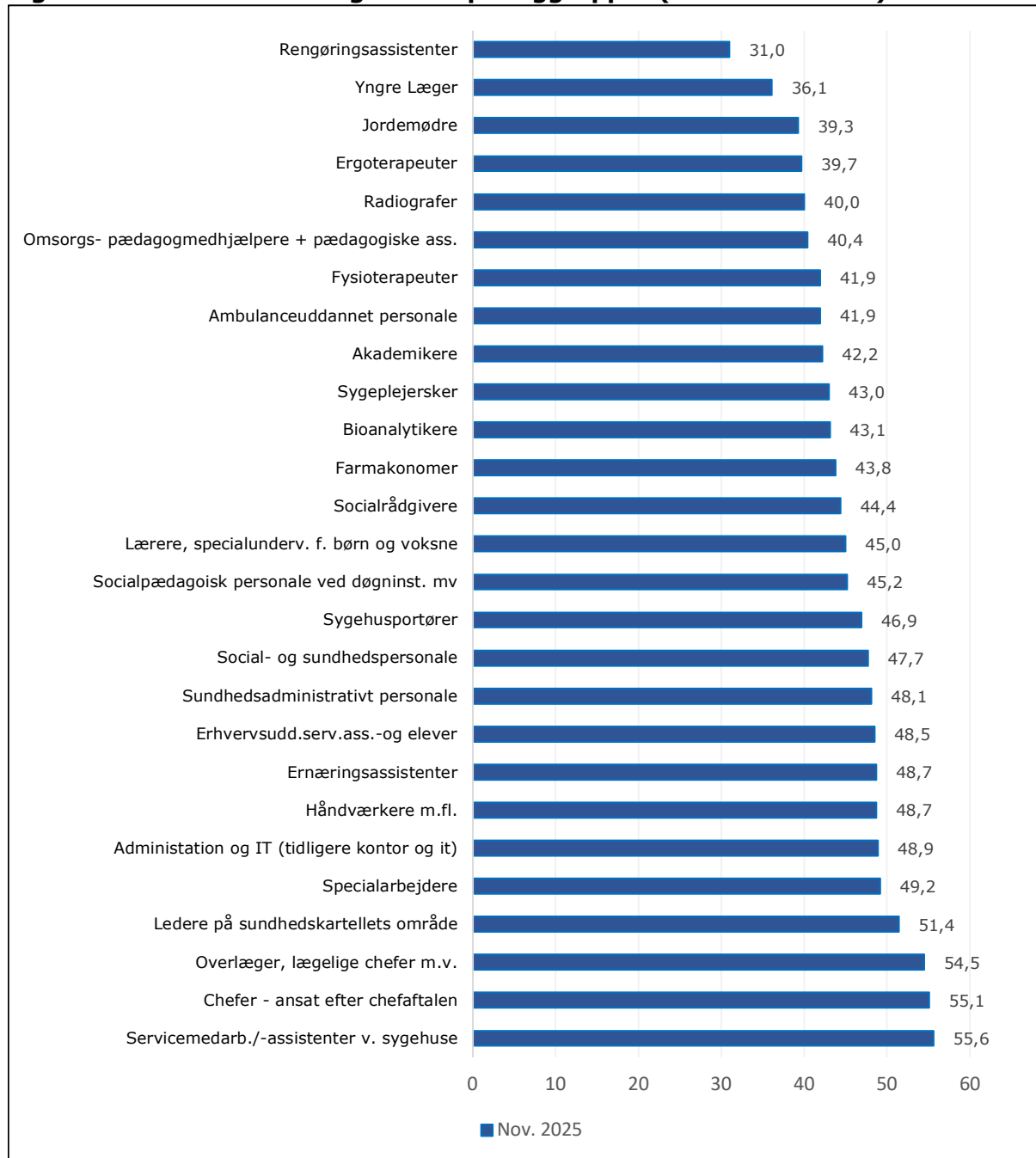
**Tabel A.2.1: Gennemsnitsalder opgjort på enheder og køn**

Hospital/enhed	Nov 2023 i alt	Nov 2024 i alt	Nov 2025 i alt	Nov 2025 i alt	
				Kvinder	Mænd
Aarhus Universitetshospital	43,4	43,6	43,8	43,5	45,2
Regionshospitalet Gødstrup	43,5	43,2	43,2	43,5	42,0
Hospitalsenhed Midt	45,6	45,4	45,3	45,3	45,6
Regionshospitalet Randers	44,6	43,8	43,5	43,4	44,0
Regionshospitalet Horsens	43,1	42,1	42,4	42,3	43,0
Præhospitalet	42,2	43,4	43,8	40,8	45,4
Psykiatrien	43,6	42,7	42,6	42,3	43,9
Socialområdet	43,2	44,1	43,8	43,2	45,6
Stabe, fællesfunktioner & øvrige	45,6	45,4	45,4	44,7	46,8
Regional Udvikling	45,5	45,9	47,0	45,0	49,9
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>43,9</b>	<b>43,8</b>	<b>43,9</b>	<b>43,6</b>	<b>45,0</b>

### Gennemsnitsalder for køn fordelt på enheder

Tabel A.2.1 viser gennemsnitsalderen for de enkelte enheder samt for køn i november 2025. Gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland er 43,6 år i november 2025, mens den for mænd er 45 år.

**Figur A.2.2: Aldersfordeling fordelt på faggrupper (November 2025)**



### Gennemsnitsalder og faggruppe

Figur A.2.2 viser aldersfordelingen for de største faggrupper i Region Midtjylland for november 2025. I november 2025 har servicemedarbejdere og assistenter den højeste gennemsnitsalder (55,6 år) efterfulgt af chefer (55,1 år), mens overlæger, lægelige chefer har den tredje højeste gennemsnitsalder (54,5 år).

De yngste faggrupper er rengøringsassistenter (31,0 år), Yngre læger (36,1 år) samt jordemødre (39,3 år).

### Definitioner og afgrænsninger

#### Kilde:

Antal fuldtidsstillinger: Løndata fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL).

Aldersgennemsnit: BI-rapport. Opgørelse af medarbejdere. Kan tilgås via dette [link](#)

#### Indeholdt i datagrundlag:

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (opgjort i fuldtidsstillinger ud fra præsterede timer), som er kommet til udbetaling i november 2025. 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 2025 inklusiv eksempelvis fondsaflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

#### Fuldtidsstillinger og KRL:

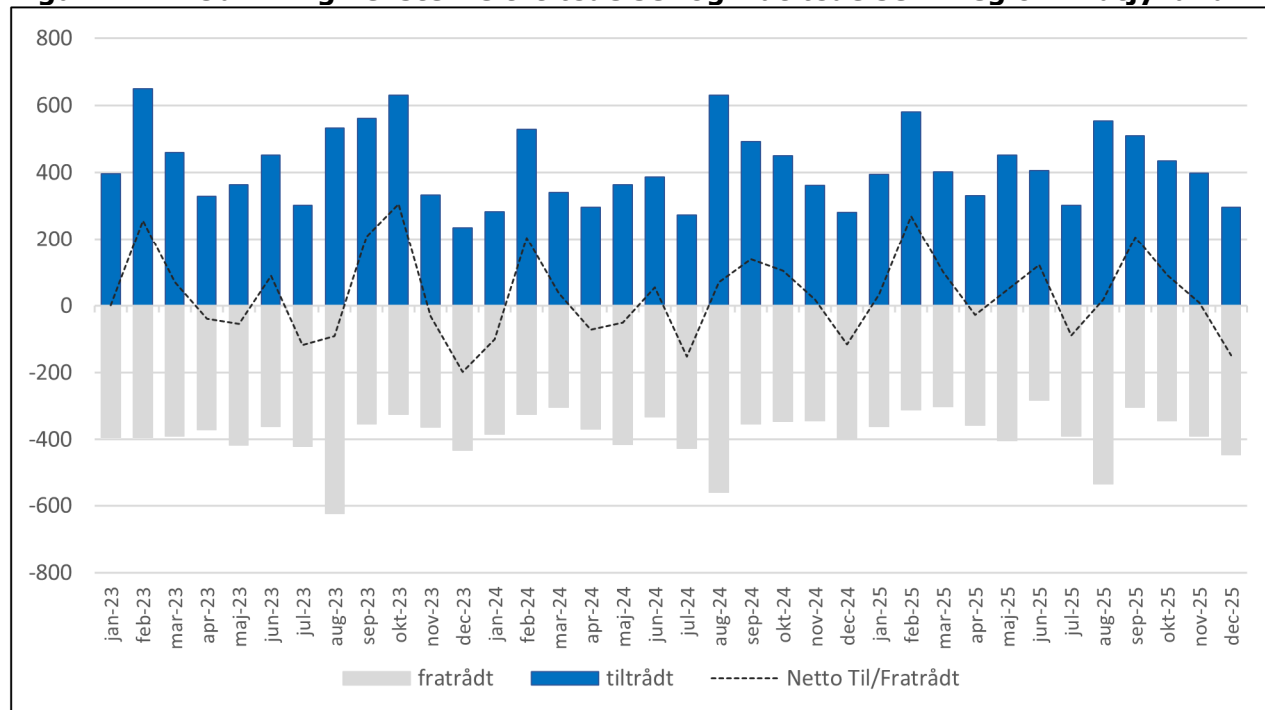
KRL udregner personaleforbruget opgjort i fuldtidsstillinger for november 2025 ud fra timenormen for måneden. I november 2025 var der en timenorm for en fuldtidsansat medarbejder på 148,0 timer. En fuldtidsansat medarbejder ansat hele måneden med 10 overarbejdstimer vil således generere følgende personaleforbrug i november 2025:  $((148,0+10)/148,0) = 1,06757$ .

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.

## B. Rekruttering og tilknytning

### B.1: Personaleflow

Figur B.1.1: Udvikling i eksterne tiltrædelser og fratrædelser i Region Midtjylland



#### Personaleflow

Graf B.1.1. viser udviklingen i antallet af eksterne tiltrædelser og fratrædelser i Region Midtjylland opgjort i antal månedslønnede personer (hoveder) fordelt på de enkeltstående måneder. Personaleflow på regionsniveau medregner kun *skifte* ind og ud af regionen. Det vil sige, at når en medarbejder skifter fra Aarhus Universitetshospital til Regionshospitalet Randers, så betragtes det ikke som en ekstern fratrædelse på regionsniveau.

Som det fremgår af B.1.1. udviklingen af eksterne tiltrædelser og fratrædelser været relativt stabil igennem de seneste tre år. Den generelle tendens har været, at der har været flere eksterne tiltrædelser end fratrædelser i perioden. Stigningen ses særligt i februar, hvilket også skal ses i sammenhæng med, at en stor del af de studerende på sundhedsfaglige professionsuddannelser færdiggør deres uddannelse i januar.

I BI-rapporten "Målbilledet for sundhedsvæsenet" kan udviklingen for Region Midtjyllands hospitaler ses. Rapporten kan tilgås via dette link: [Målbillede, politisk opfølgning: Forside - BI Portal](#)

**Tabel B 1.1: Personaleflow på ansættelsessteder**

Enhed	2024			2025		
	Tilgang%	Afgang%	Omsætnings%	Tilgang%	Afgang%	Omsætning%
Hospitalsenhed Midt	18,5%	17,9%	18,2%	19,1%	18,1%	18,6%
Psykiatrien	24,7%	19,0%	21,9%	26,0%	19,0%	22,5%
Regionshospitalet Gødstrup	21,9%	20,7%	21,3%	21,5%	20,1%	20,8%
Regionshospitalet Horsens	20,7%	20,9%	20,8%	23,2%	20,4%	21,8%
Regionshospitalet Randers	19,5%	19,5%	19,5%	21,7%	19,7%	20,7%
Socialområdet	30,8%	25,6%	28,2%	30,9%	27,2%	29,0%
Aarhus Universitetshospital	15,3%	16,9%	16,1%	15,6%	15,2%	15,4%

**Definitioner og afgrænsninger – Personaleflow:**

Kilde: RM BI. Rapport over personaleflow: [Personaleflow: Forside - BI Portal](#)

Indeholdt i datagrundlag: Datagrundlaget indeholder alle månedslønnede. Alle timelønnede er holdt uden for datagrundlaget. Det er alene eksterne skift ud og ind af Region Midtjylland, der er inkluderet i Figur B.1.1.

I opgørelsen over personaleflow på ansættelsessteder (tabel B.1.1.) indgår hospitalsskifte også for at vise antallet af medarbejdere, der kommer til og fra hospitalet.

Opgørelsen er opgjort i antal personer.

**Personaleflow på Region Midtjyllands ansættelsessteder**

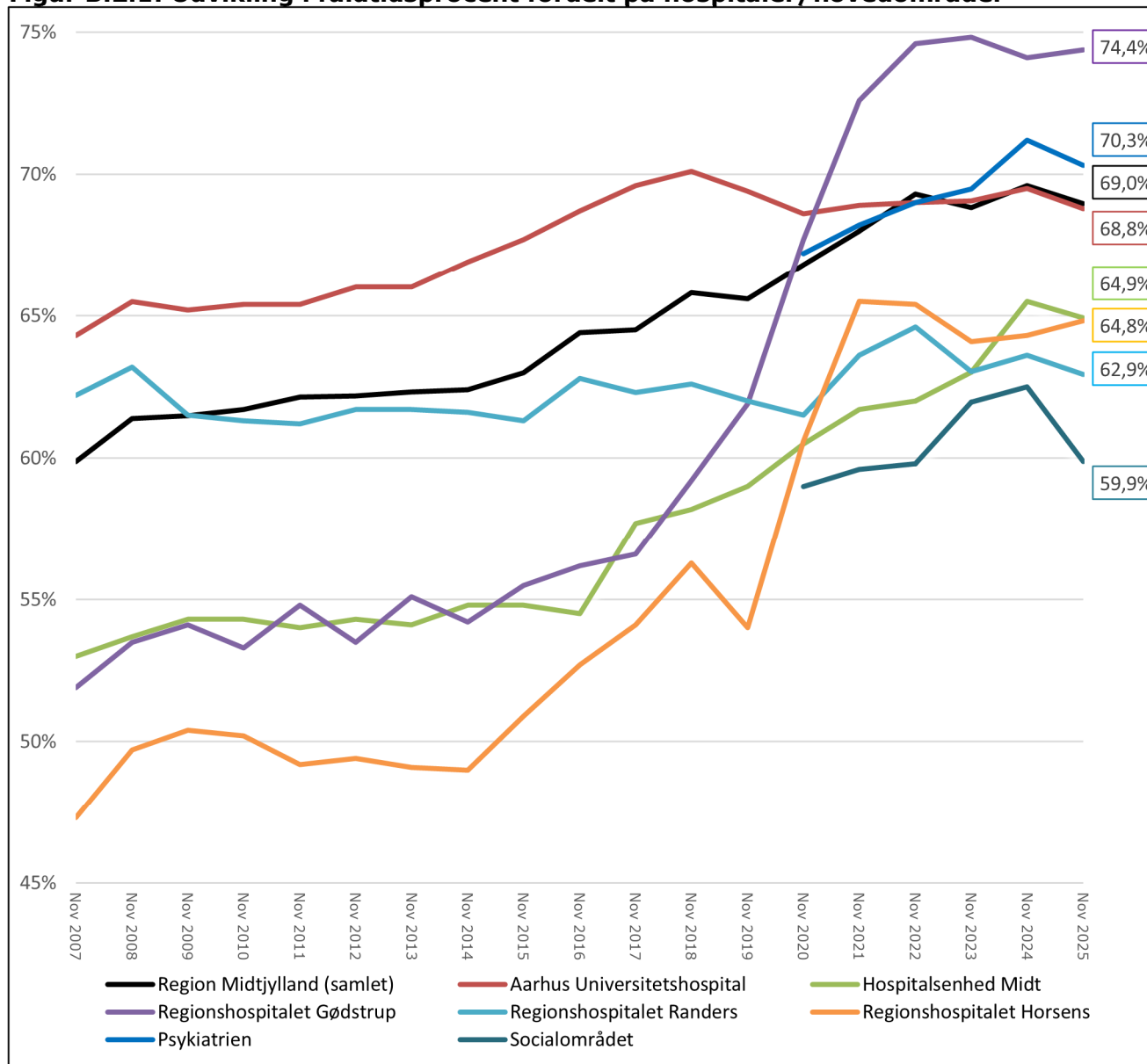
Tabel B.1.1. viser tilgang-, afgang- og omsætningsprocenten fordelt på Region Midtjyllands hospitaler samt på socialområdet. Her tæller interne flytninger mellem ansættelsesstederne med i de enkelte hospitalers omsætninger. Omsætning på regionsniveau og hospitalsniveau kan derfor ikke sammensættes.

Omsætningsprocenten bør ikke sammenlignes med KRL's personaleomsætning. KRL's opgørelse sammenligner to måneder med et års mellemrum, hvilket betyder, at medarbejdere, der både er tiltrådt og fratrudd i løbet af året, ikke indgår. Derfor vil personaleomsætningen ifølge KRL være lavere end i en opgørelse fra RM BI, hvor alle ansættelsesforløb tælles med.

I BI-rapporten Personaleflow er det yderligere muligt at lave yderligere opdeling på faggrupper, overenskomstgrupper og ansættelsestyper. Rapporten kan tilgås via dette link: [Personaleflow: Forside - BI Portal](#)

## B.2: Udviklingen i fuldtidsbeskæftigelse

Figur B.2.1: Udvikling i fuldtidsprocent fordelt på hospitaler/hovedområder



### Udvikling i andelen af fuldtidsbeskæftigede

Figur B.2.1. viser udviklingen af andelen af medarbejdere på fuld tid fordelt på de enkelte ansættelsessteder.

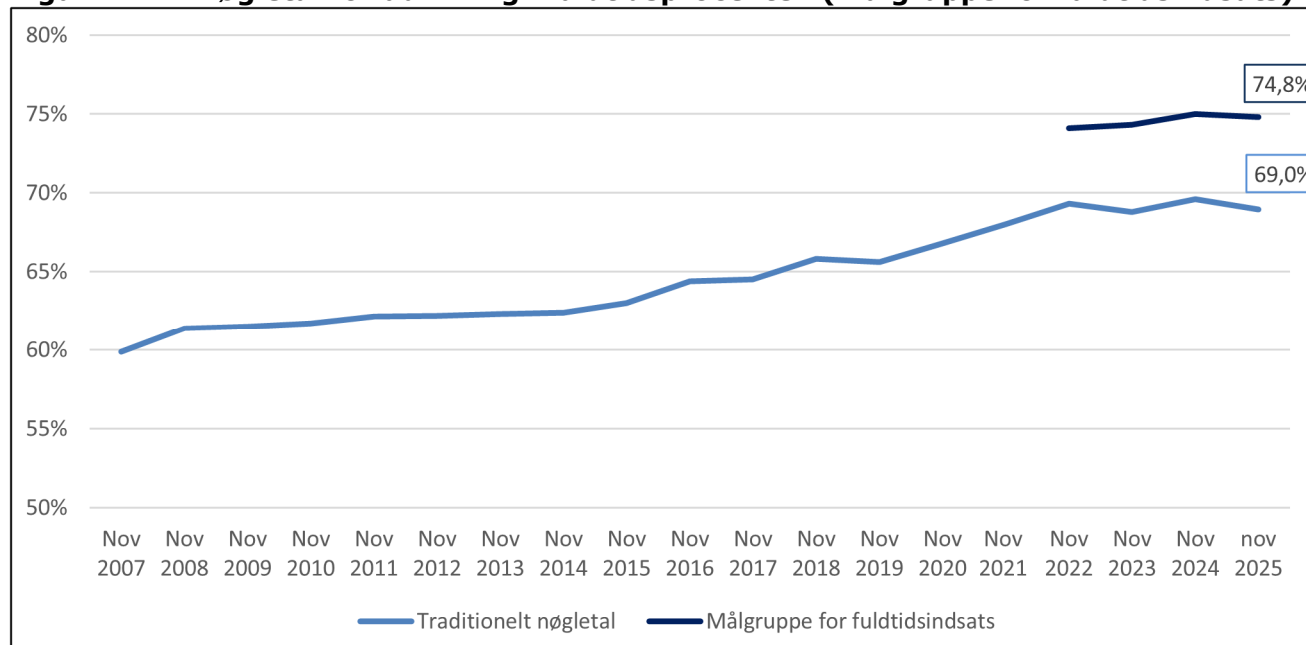
Andelen, der arbejder fuldtid, har været stigende i Region Midtjyllands levetid. Udviklingen har været særlig markant på Regionshospitalet Gødstrup, der også har den højeste fuldtidsprocent i Region Midtjylland. Regionshospitalet Gødstrup har således den højeste fuldtidsprocent på 74,4% i november 2025.

Udviklingen er understøttet af flere initiativer. I 2007 indgik Danske Regioner, KTO og Sundhedskartellet en trepartsaftale, der forpligtede arbejdspladser til at tilbyde deltidsansatte ledige timer, hvis de ønskede at øge deres arbejdstid. Fra 2014 blev aftalen af Danske Regioners bestyrelse suppleret med en fuldtidspolitik med et mål om 80% fuldtidsansatte i 2021.

I Region Midtjylland blev det fra 1. marts 2020 besluttet, at stillinger som udgangspunkt opslås som fuldtid. Derudover fik deltidsansatte sygeplejersker og SOSU-assistenter ret til at øge deres timetal eller gå på fuld tid, og regionsrådet har generelt tilskyndet ansatte til at arbejde flere timer.

Baggrunden for initiativerne er at forhindre, at nyuddannede ufrivilligt havner i en deltidskultur. Samtidig skal de mindske behovet for at uddanne tre medarbejdere til to stillinger og sikre nok kvalificeret personale i sundhedssektoren – både nu og i fremtiden.

**Figur B.2.2: Nøgletal for udvikling i fuldtidsprocenten (målgruppe for fuldtidsindsats)**



### Nøgletal for målgruppe for fuldtidsindsatsen

Region Midtjylland er en rummelig arbejdsplads, der værdsætter seniorer, fleksjobbere og andre med særlige behov. For disse er målet ikke fuldtid, men derimod at bevare dem i arbejdsfællesskabet. Derfor anvender Region Midtjylland også et supplerende nøgletal for fuldtidsprocenten, der er afgrænset til at fokusere på de medarbejdergrupper, hvor fuldtid er mest realistisk.

Her afgrænses til overenskomstansatte og tjenestemænd, som er mellem 19-59 år og ansat på 19 timer eller mere om ugen.

Der afgrænses til medarbejdere, der har mere end halvdelen af sin ugentlige arbejdstid i regionen for at finde de medarbejdere, som har deres hovedansættelse i regionen. For de yngste og ældste medarbejdere i regionen er der fokus på at sikre en fortsat tilknytning fremfor et specifikt timeantal.

Af Figur B.2.2 ses det, at mens den traditionelle nøgletal for fuldtidsprocenten er 69,0% for Region Midtjylland, så viser nøgletallet, der fokuserer på målgruppen en fuldtidsprocent på 74,8%, når der alene fokuseres på medarbejdergruppen, hvor fuldtid er meningsfuldt.

### Fuldtidsprocent fordelt på ansættelsessteder – målgruppe

Tabel B.2.1. viser fuldtidsprocenten og det gennemsnitlige ugentlige antal arbejdstimer pr. medarbejder for de enkelte ansættelsessteder i Region Midtjylland.

Regionshospitalet Gødstrup har den højeste fuldtidsprocent på 78,3%.

**Tabel B.2.1: Fuldtidsprocent fordelt på ansættelsessteder – nøgletal for målgruppe**

Ansættelsessted	Antal månedslønnede	Fuldtidsprocent (37 timer)	Gns. besk. alle
Hospitalsenhed Midt	3503	70,5%	35,46
Psykiatrien	3048	75,8%	35,73
Regionshospitalet Gødstrup	3394	78,3%	35,79
Regionshospitalet Horsens	1527	69,8%	35,39
Regionshospitalet Randers	1644	67,6%	35,23
Socialområdet	2346	69,0%	35,12
Aarhus Universitetshospital	8659	74,8%	35,65

Note: Dataudtræk for november 2025. Det er alene overenskomstansatte og tjenestemænd mellem 19-59 år, der er ansat på 19 timer eller mere, der indgår i dataudtrækket.

**Tabel B.3.2: Fuldtidsprocent fordelt på aldersgrupper – målgruppe**

Aldersgruppe	Antal månedslønnede	Antal personer på fuldtid	Fuldtidsprocent (37 timer)
19-24	529	443	83,7%
25-29	3.428	3.080	89,8%
30-34	4.876	3.900	80,0%
35-39	3.980	2.794	70,2%
40-44	3.409	2.341	68,7%
45-49	3.588	2.552	71,1%
50-54	3.588	2.617	72,9%
55-59	3.333	2.274	68,2%
<b>Samlet</b>	<b>26.731</b>	<b>20.001</b>	<b>74,8%</b>

Note: Dataudtræk for november 2025. Det er alene overenskomstansatte og tjenestemænd mellem 19-59 år, der er ansat på 19 timer eller mere, der indgår i dataudtrækket.

**Fuldtidsprocent fordelt på aldersgrupper – målgruppe**

Af tabel B.2.2 ses fuldtidsprocenterne for de enkelte aldersgrupper. Her fremgår det, at de yngste aldersgrupper har den højeste fuldtidsprocent. Her ligger aldersgrupperne af de 19-24 årige, 25-29 årige samt 30-34 årige ligger med en gennemsnitlig fuldtidsprocent på 80% eller over.

**Definition og afgrænsninger**Kilde:

*Traditionelle opgørelse:* Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL) i perioden 2007-2017 og BI-rapport vedrørende heltid/deltid mht. data for 37 timer fra november 2017 til november 2025.

BI-rapporten kan tilgås her: [Heltid - Deltid i Region Midtjylland](#)

*Supplerende opgørelse:* BI-rapport, der er afgrænset til overenskomstansatte og tjenestemænd mellem 19-59 år, der er ansat på 19 timer eller mere, der indgår i dataudtrækket.

BI-rapporten kan tilgås her: [Heltid - Deltid \(Supplerende fokusindikator\) i Region Midtjylland](#)

Indeholdt i datagrundlag:

Indeholder alle månedslønnede, herunder overenskomstansatte, tjenestemænd og elever. 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.

## C. Løn

### C.1: Lønudvikling i Region Midtjylland

**Tabel C.1.1: Lønstigninger (bruttoløn)**

Lønstigninger i procent – de foregående 4 kvartaler	4. kvrt. 2023-2024	1. kvrt. 2024-2025	2. kvrt. 2024-2025	3. kvrt. 2024-2025	4. kvrt. 2024-2025
Alle ansatte, Region Midtjylland	9,4	8,8	6,7	5,6	5,2
Alle ansatte, regionerne i alt	7,9	8,4	6,6	5,4	4,5
Samme stilling, Region Midtjylland	10,4	9,6	7,8	6,6	6,3
Samme stilling, regionerne i alt	8,9	9,5	7,8	6,5	5,7

#### Om udviklingen i lønstigninger

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

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

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

#### Lønudvikling i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige bruttomånedsløn på 52.731 kr. for 4. kvartal 2025 ligger godt 2.500kr. over gennemsnitslønnen på 50.126 kr. fra 4. kvartal 2024. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2024 (november) til 4. kvartal 2025 (november) var på 5,2 % for alle ansatte. Stigningen skyldes dels overenskomststigninger og dels regeringens trepartsaftale. Det uddybes efterfølgende.

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 6,3%. Forskellen kan forklares ved, at der i forbindelse med til- og afgang ofte vil være en lønbesparelse eller merudgift. Desuden ses der i lønudviklingen for ansatte i samme stilling bort fra lønstigninger, der skyldes avancement.

Tabel C.1.1 viser de kvartalsvise årsstigningstakster for lønudviklingen i de seneste fem kvartaler for alle ansatte, og ansatte i samme stilling begge år i Region Midtjylland samt den gennemsnitlige udvikling for regionerne tilsammen. Som det fremgår, ligger lønudviklingen i Region Midtjylland for alle ansatte samt for ansatte i samme stilling over gennemsnittet for alle regioner i 4. kvartal 2025.

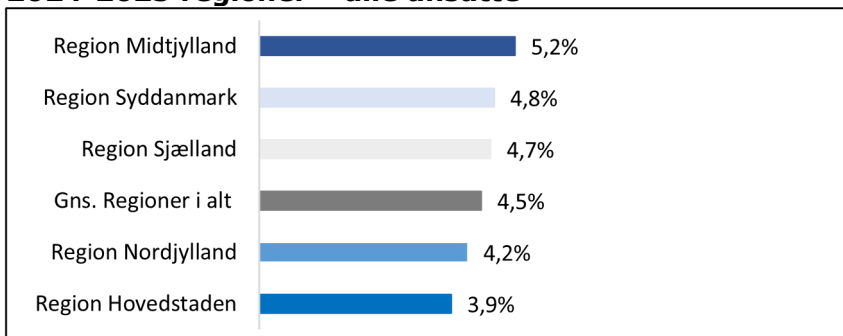
De aftalte stigninger i den regionale sektor var for perioden 4. kvartal 2024 til 4. kvartal 2025 på 4,14% for alle ansatte inden den regionale reguleringsordning beregnes. Reguleringsordningen skal sikre, at lønningerne på det offentlige arbejdsmarked følger med det private arbejdsmarked. De generelle lønstigninger, der er aftalt i OK-24 i perioden var 2,02% pr. 1. april 2025, 0,58% pr. 1. oktober 2025 og 0,2% pr. 1. november 2025 – i alt 2,8%. Hertil kommer regeringens trepartsaftale, der "giver et ekstraordinært lønløft i den offentlige velfærd. Aftalen åbner blandt andet op for en øget lokal løndannelse, så der kan målrettes lønmidler til områder lokalt, der især er udfordrede i forhold til rekruttering. Budgetvirkningen af trepartsmidlerne ligger på 1,34 %

Det ses således også i tabel C.1.1 og figur C.1.1 (næste side), at der i regionerne har været en højere lønudvikling end den forventede overenskomstmæssige stigning i den regionale sektor for alle ansatte fra 4. kvartal 2024 til 4. kvartal 2025.

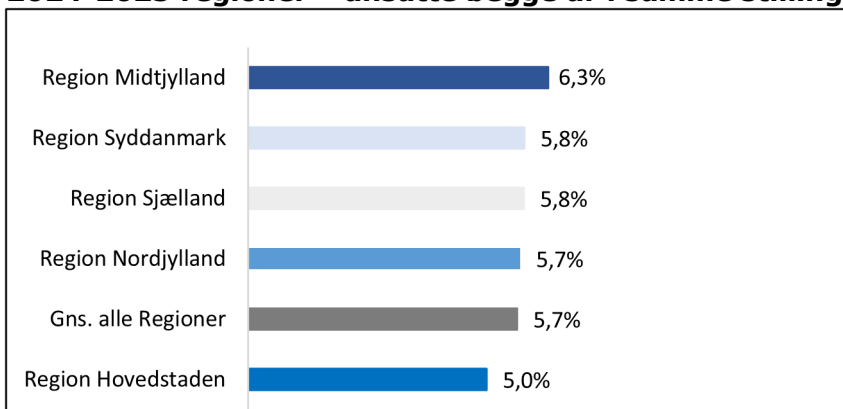
Region Midtjylland ligger højere end de øvrige regioner i de 5 kvartaler. Region Midtjylland har især en noget højere lønstigning i 4. kvartal 2024 (november), da den lokale udmøntning af trepartsmidlerne tog fart i november 2024.

## C.2: Lønudviklingen sammenlignet med de øvrige regioner

**Figur C.1.1: Lønstigning (bruttoløn) i % 4. kvartal 2024-2025 regioner – alle ansatte**



**Figur C.1.2: Lønstigning (Bruttoløn) i % 4. kvartal 2024-2025 regioner – ansatte begge år i samme stilling**

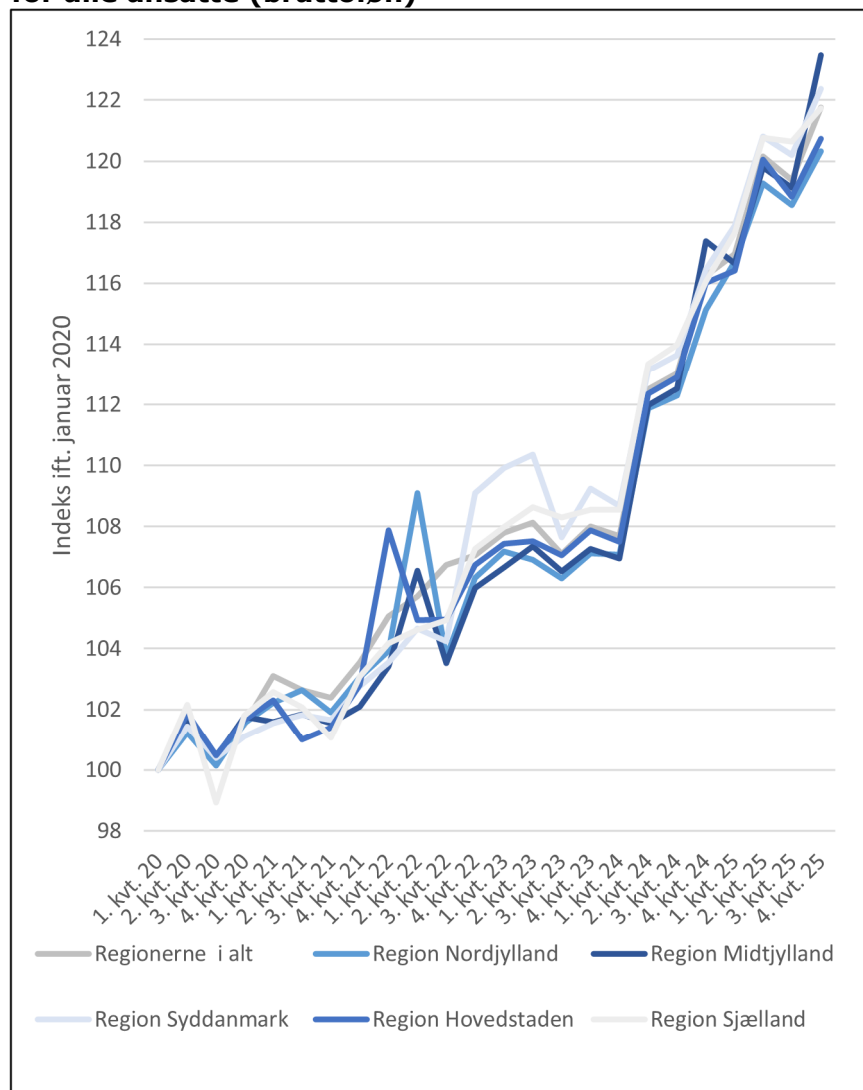


### Lønudviklingen sammenlignet med de øvrige regioner

Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte (figur C.1.1), ligger Region Midtjylland i 4. kvartal 2025 (november) 0,7 procentpoint over gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt.

Figur C.1.2 viser lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling (det vil sige, at der ses bort fra til- og afgang). Denne opgørelse viser, at Region Midtjylland i 4. kvartal 2025 også her ligger 0,6 procentpoint over det samlede gennemsnit for regionerne.

**Figur C.1.3: Indekseret lønudvikling for regionerne fra for alle ansatte (bruttoløn)**



### Lønudviklingen 2020 - 2025

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

Figuren viser lønudviklingen for alle ansatte siden 1. kvartal 2020 opgjort som indeks (1. kvartal 2020 = indeks 100). Som det fremgår, har den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland (mørkeblå farve) ligget tæt op ad gennemsnittet for alle regioner.

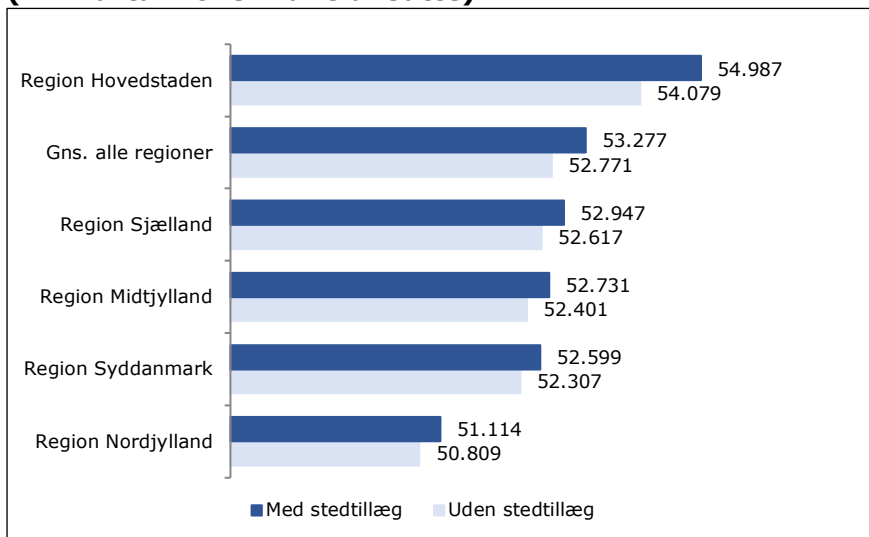
I 2022 ses en større variation af udsving i regionernes lønudvikling i de forskellige kvartaler. Det skyldes særligt de forskellige tidspunkter for udmøntning af midlerne fra vinterpakken 2021/2022.

I forhold til lønstatistikken, så er kvartalerne reelt den midterste måned i hvert kvartal. Dvs. figur C.1.3 viser lønudviklingen for februar, maj, august og november for hver region. Som tidligere beskrevet ligger Region Midtjyllands udmøntning med det højeste indeks i 4. kvartal 2024 med baggrund i november-udmøntning af trepartsmidlerne. Det samme ses i november 2025, da Region Midtjylland udmønter en række engangsmidler fra trepartsaftalen.

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 selve lønniveauet i forhold til øvrige regioner, idet det lønniveau, der er udgangspunktet (indeks 100) er forskelligt.

**Figur C.1.4: Gennemsnitlig bruttoløn for regionerne (4. kvartal 2025 – alle ansatte)**



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

Enhed	Nettoløn 4. kv. (2024)	Nettoløn 4. kv. (2025)	Årsændring
Aarhus Universitetshospital	41.061	42.857	4,40%
Hospitalsenhed Midt	39.973	41.673	4,30%
Regionshospitalet Gødstrup	40.089	42.100	5,00%
Regionshospitalet Randers	40.655	42.192	3,60%
Regionshospitalet Horsens	39.291	41.385	5,30%
Psykiatrien	41.894	43.795	4,50%
Socialområdet	34.516	36.073	4,50%
Præhospitalet	36.234	37.103	2,40%
Stabe & Fællesfunktioner	42.128	43.508	3,60%
Regional Udvikling	46.956	48.051	2,30%
<b>Region Midtjylland (i alt)</b>	<b>40.222</b>	<b>41.919</b>	<b>4,20%</b>

### Gennemsnitlig bruttoløn i regionerne

Som det fremgår af figur C.1.4, var lønniveauet (bruttoløn) i Region Midtjylland i november 2025 på 52.731 kr., og dermed ca. 250 kr. under regionernes gennemsnitlige lønniveau på 53.277 kr. Det ses, at Region Hovedstaden ligger klart over gennemsnittet og også er eneste region, der ligger over gennemsnittet for regionerne i alt. Figur C.1.4 viser den gennemsnitlige bruttoløn med og uden stedtillæg. Det er særligt Region Hovedstaden, hvor forskellen mht. stedtillæg spiller ind. Region Hovedstaden har dog fortsat en klart højere gennemsnitsløn (54.079 kr.) end de øvrige regioner, når stedtillæggene undlades.

### Udvikling i nettoløn i Region Midtjylland

Tabel C.1.2 viser den kvartalsvise årstigningstakt for lønudviklingen på alle ansatte, opgjort pr. enhed i Region Midtjylland. Enhedernes lønudvikling beregnes her på baggrund af nettoløn, da variationerne i bruttolønningerne især pga. særydelsesudsving giver et mindre egnet sammenligningsgrundlag.

En række forhold spiller ind på den gennemsnitlige lønudvikling for alle ansatte inden for et givent område – herunder personaleomsætning, besparelser mv. – eller som i 2025, hvor trepartsmidlerne er udmøntet til faggrupperne på hospitalerne og i psykiatrien.

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

Ud over lønudviklingen det seneste år, viser tabellerne også den gennemsnitlige nettoløn pr. enhed. Aarhus Universitetshospital er det somatiske hospital med den højeste gennemsnits nettoløn. I forhold til stedtillæg inden for Region Midtjylland, så ligger alle arbejdspladser på Aarhus Universitetshospital med stedtillæg i gruppe 2 (stedtillæg i gruppe 2 ligger typisk 500-700 kr. højere pr. måned end gruppe 0 (basis)).

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

Enhed	Nettoløn 4. kv. (2024)	Nettoløn 4. kv. 2025	Årsændring
Aarhus Universitetshospital	41.809	43.455	5,30%
Regionshospitalet Gødstrup	40.841	42.584	5,90%
Hospitalsenhed Midt	40.531	42.216	5,00%
Regionshospitalet Randers	40.952	42.910	5,90%
Regionshospitalet Horsens	39.925	41.834	6,20%
Psykiatrien	42.651	44.770	7,60%
Socialområdet	35.454	37.910	5,60%
Præhospitalet	36.415	37.489	2,40%
Stabe og fællesfunktioner	42.477	43.904	3,80%
Regional Udvikling	47.680	48.625	3,30%
<b>Region Midtjylland</b>	<b>40.909</b>	<b>42.958</b>	<b>5,40%</b>

**Vil du vide mere om løn og lønudviklingen?**

Der udgives årligt en selvstændig publikation "Solsikkepapiret", der belyser lønstatistik mere indgående. Læs mere her: [Udviklingen i lokale lønandele - Region Midtjylland](#)

**Udvikling i nettoløn for ansatte i samme stilling i begge år**

I tabel C.1.3 ses udviklingen i lønniveau for ansatte i samme stilling begge år på institutionsniveau.

**Definitioner og afgrænsninger**

Indeholdt i datagrundlag:

I statistikken er såvel måneds- som timelønnede medtaget, herunder overenskomstansatte, tjenestemænd, reglementsansatte og elever. Derimod ses der bort fra ekstraordinært ansatte, dvs. ansatte i flexjob, jobtræning, servicejob og skånejob.

Perioder:

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

Opgørelsesmetoder benyttet i lønstatistikkerne:

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

Alle ansatte:

Vælges typisk når formålet er at få et totalt 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 rensat for alle nyansættelser og fratrædelser. Vælges når man vil sammenligne på et mere ensartet grundlag.

Lønbegrebet:

Der anvendes hhv. nettoløn og bruttoløn i lønstatistikken.

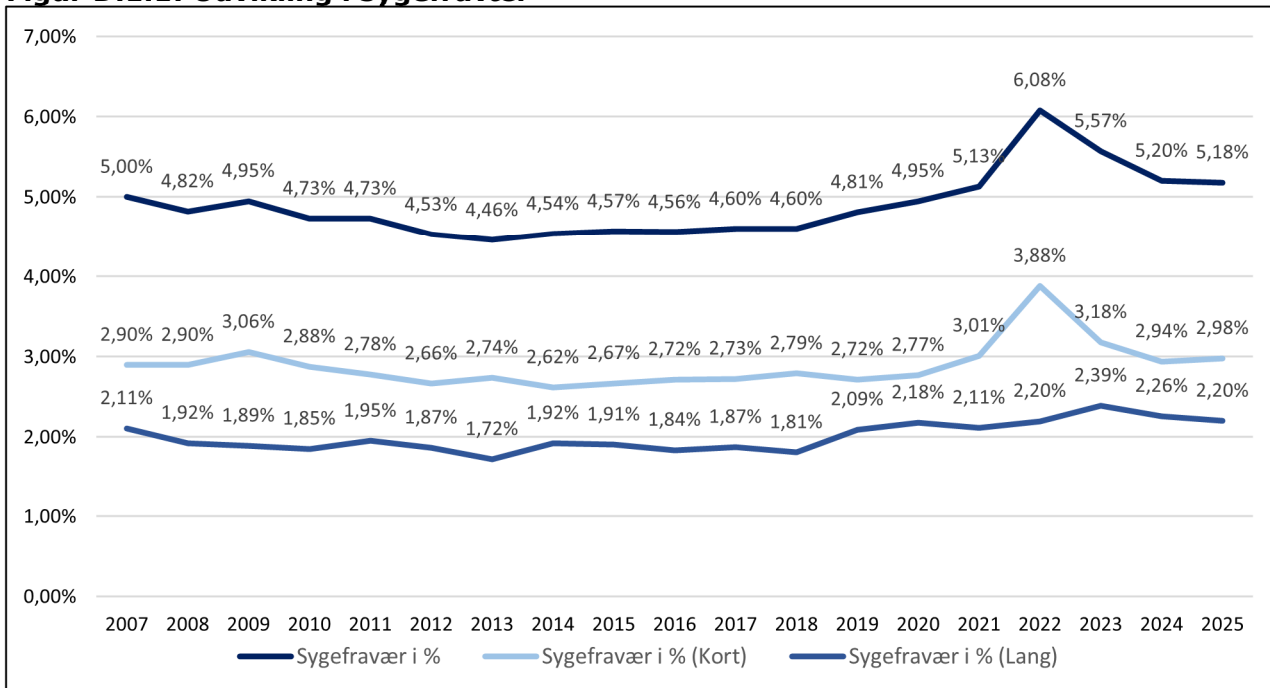
- Nettoløn er grundløn, kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn, udligningstillæg, ej færdigforhandlet løn, andre tillæg, overgangstillæg.
- Bruttolønnen er nettolønnen plus eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, særydelser (genetillæg) og særlig feriegodtgørelse.

Overarbejde og frivilligt ekstraarbejde indgår ikke i opgørelserne.

## D: Fravær

### D.1: Sygefravær

Figur D.1.1: Udvikling i sygefravær



#### Udvikling i sygefravær

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær på følgende seks fraværsårsager: Sygedage, delvis syg/delvis rask, §56 sygdom, delvis §56 sygdom, arbejdsskade, delvis arbejdsskade. Korttidssygefravær er perioder på under 29 dages varighed og omfatter derfor også fravær af mellemlang varighed som f.eks. nogle planlagte operationer.

Fraværsårsagerne barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken. I sygefraværstatistikken for 2025 indgår 30.084 fuldtidsansatte set som gennemsnit over hele året.

#### Sygefraværet generelt

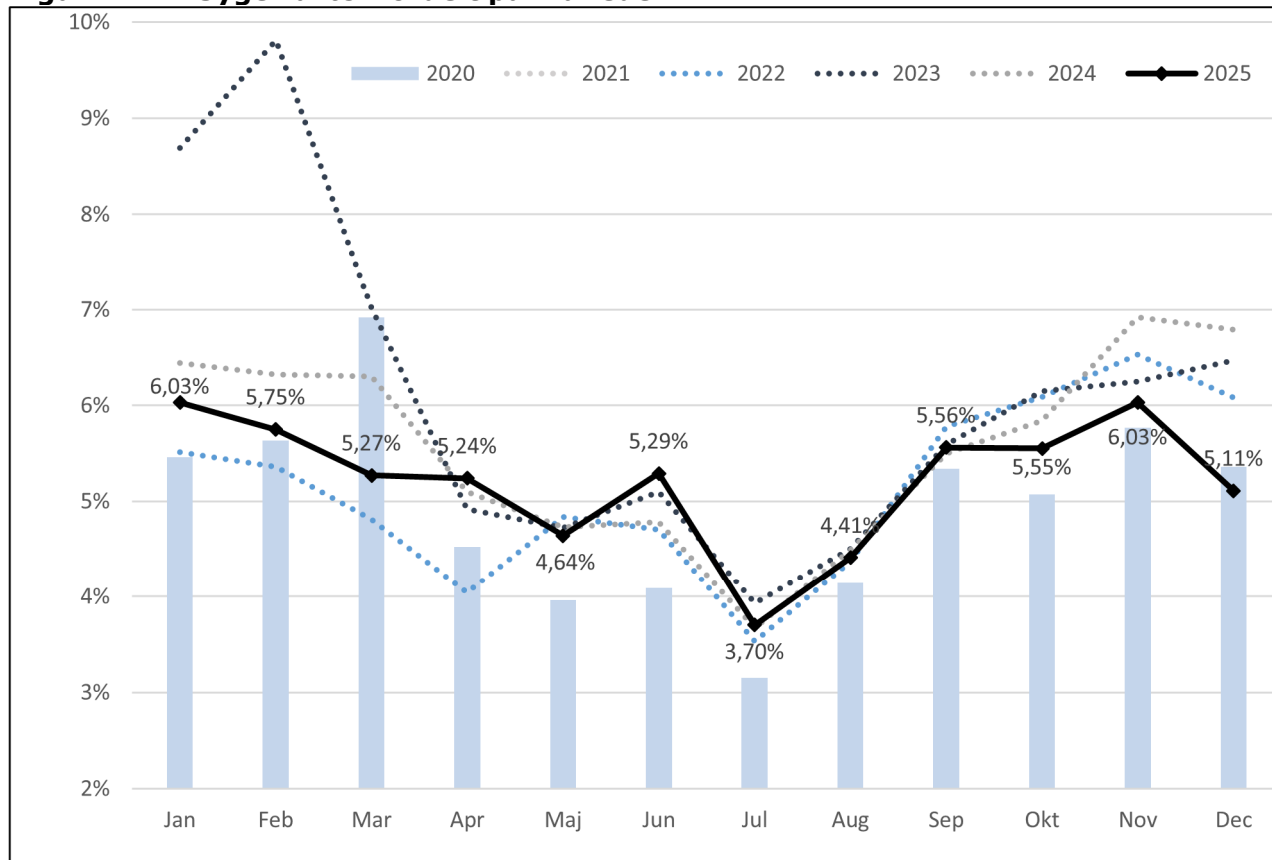
Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland var i 2025 på 5,18%, svarende til et sygefravær på 13,46 arbejdsdage (en arbejdsdag = 7,4 timer). Det samlede sygefravær i 2025 svarer til 1.558 fuldtidstillinger.

Som det fremgår af figur D.1.1, var der samlet set tale om et fald i sygefraværet fra 2007–2013. Herefter lå niveauet for sygefraværet stabilt i perioden 2014–2018, efterfulgt af en stigning i 2020–2022 primært pga. Covid-19 pandemien for igen at falde i perioden 2023–2024 og stabiliserer sig i 2025. Der er gennem de seneste år iværksat og gennemført en række tiltag, der sigter mod at forebygge og nedbringe sygefravær.

**Tabel D.1.1: Sygefravær fordelt på enheder (2025)**

Hospital/område	Fuldtidsstillinger	Sygefravær, %	Sygefravær, % (kort)	Sygefravær, % (lang)	Sygedage pr. fuldtidsstilling
Aarhus Universitetshospital	9.951	4,63%	2,92%	1,71%	12,03
Hospitalsenhed Midt	4.022	4,95%	2,81%	2,14%	12,86
Regionshospitalet Gødstrup	3.521	5,11%	2,77%	2,35%	13,29%
Regionshospitalet Randers	1.782	5,08%	2,75%	2,33%	13,21
Regionshospitalet Horsens	1.661	4,61%	2,88%	1,73%	11,99
Præhospitalet	730	5,44%	3,52%	1,92%	14,14
<b>Total, Hospitaler mv.</b>	<b>21.667</b>	<b>4,83%</b>	<b>2,88%</b>	<b>1,95%</b>	<b>12,55</b>
Psykiatrien	3.353	6,26%	3,35%	2,91%	16,28
Socialområdet	2.694	8,05%	3,92%	4,13%	20,93
Regional Udvikling	110	2,62%	1,88%	0,75%	6,82
Fællesfunktioner mv.	1.766	3,79%	2,44%	1,35%	9,85
Stabe	494	2,90%	1,87%	1,03%	7,54
<b>Total, Region Midtjylland</b>	<b>30.084</b>	<b>5,18%</b>	<b>2,98%</b>	<b>2,20%</b>	<b>13,46</b>

**Figur D.1.2: Sygefravær fordelt på måneder**



**Sygefraværet fordelt på enheder**

Det samlede gennemsnitlige sygefravær på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2025 på 4,83%. Det højeste gennemsnitlige sygefravær var på Præhospitalet med 5,44%. Det laveste sygefravær på de somatiske hospitaler var på Regionshospitalet Horsens med 4,61% og Aarhus Universitetshospital med 4,63%.

Sygefraværet i Psykiatrien var i 2025 på 6,26%. Inden for Socialområdet var der i 2025 et sygefravær på 8,05%. Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2025 på 2,62%, Fællesfunktioner lå på 3,79% og Stabe lå på 2,90%

**Sygefraværets fordeling i løbet af året**

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

**Udvikling i sygefraværet siden 2020**

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

**Tabel D.1.2: Udvikling i sygefravær i % på somatiske hospitaler**

Hospital	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aarhus Universitetshospital	4,51%	4,88%	5,59%	5,02%	4,83%	4,63%
Hospitalsenhed Midt	4,42%	5,06%	5,57%	5,31%	4,80%	4,95%
Regionshospitalet Gødstrup	5,29%	5,29%	6,19%	5,30%	4,79%	5,11%
Regionshospitalet Randers	4,41%	4,67%	6,16%	5,44%	4,85%	5,08%
Regionshospitalet Horsens	5,13%	4,96%	6,08%	5,84%	4,97%	4,61%
Præhospitalet	3,73%	4,36%	5,69%	5,31%	5,34%	5,44%
<b>I alt - hospitaler</b>	<b>4,66%</b>	<b>4,96%</b>	<b>5,78%</b>	<b>5,23%</b>	<b>4,85%</b>	<b>4,83%</b>

**Tabel D.1.3: Udvikling i sygefravær i % udenfor somatikken**

Område	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Psykiatrien	5,91%	5,84%	7,07%	6,61%	6,27%	6,26%
Socialområdet	6,96%	7,08%	8,79%	8,57%	7,92%	8,05%
Regional Udvikling	2,37%	2,68%	3,94%	2,44%	2,83%	3,62%
Fællesfunktioner	3,87%	3,50%	5,13%	4,32%	4,30%	3,79%
Stabe	2,34%	2,74%	3,03%	3,62%	3,30%	2,90%

**Sygefraværets udvikling på somatiske hospitaler inkl. Præhospitalet**

Tabel D.1.2 viser sygefraværets udvikling i perioden 2020 til 2025 på de somatiske hospitaler og Præhospitalet.

I 2022 var sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet på sit højeste med 5,78% i gennemsnit, hvilket som beskrevet tidligere skal ses i sammenhæng med Covid-19.

Som det fremgår af tabel D.1.2, var sygefraværet i 2025 på sit laveste niveau siden 2020.

**Sygefraværets udvikling udenfor somatikken**

Tabel D.1.3 viser sygefraværets udvikling i perioden 2020 til 2025 mht. Psykiatrien, Socialområdet, Regional Udvikling, Fællesfunktioner og Stabe.

**Tabel D.1.4: Sygefravær fordelt på faggrupper**

Faggruppe	Fuldtidsstillinger (2025)	Sygefravær, % (2025)	Sygefravær, % (2024)	Stigning/fald fra (2024-2025)
Socialpædagogisk personale	1.186	8,92%	8,90%	+0,02%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	443	8,86%	8,21%	+0,65%
Social- og sundhedspersonale	1.593	8,83%	8,24%	+0,49%
Socialrådgivere,	202	7,60%	7,00%	+0,60%
Erhvervsudd. serviceassistenter	1.557	6,81%	6,88%	-0,07%
Ernæringsassistenter	229	6,14%	5,45%	+0,69%
Ergoterapeuter	417	5,91%	5,72%	+0,19%
Håndværkere	411	5,88%	4,74%	+1,14%
Jordemødre	450	5,86%	5,16%	+0,70%
Ambulanceuddannet personale	552	5,65%	5,51%	+0,14%
Bioanalytikere	1.067	5,56%	5,49%	+0,07%
Farmakonomer	197	5,54%	5,64%	-0,10%
Sygeplejersker	8.368	5,53%	5,56%	-0,03%
Specialarbejdere mv.,	280	5,44%	5,09%	+0,35%
Sundhedsadministrativt personale	1.688	5,20%	5,05%	+0,15%
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>30.084</b>	<b>5,18%</b>	<b>5,20%</b>	<b>-0,37%</b>
Servicemedarbejdere./-assistenter	144	5,01%	7,51%	--2,50%
Radiografer	459	4,98%	4,97%	+0,01%
Rengøringsassistenter	268	4,84%	4,92%	-0,08%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	110	4,79%	5,28%	-0,49%
Fysioterapeuter	507	4,44%	4,60%	-0,16%
Administration og it mv.	1.260	3,64%	4,12%	-0,48%
Akademikere, Regioner	2.545	3,21%	3,68%	-0,47%
Underordnede læger	2.880	3,14%	3,16%	-0,02%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.367	2,84%	2,67%	+0,17%
Syge- og sundhedspersonale, ledere,	531	2,76%	2,91%	-0,15%
Kandidatuddannede(sygeplejersker)	184	2,62%	2,57%	+0,05%

**Sygefraværet på faggruppeniveau**

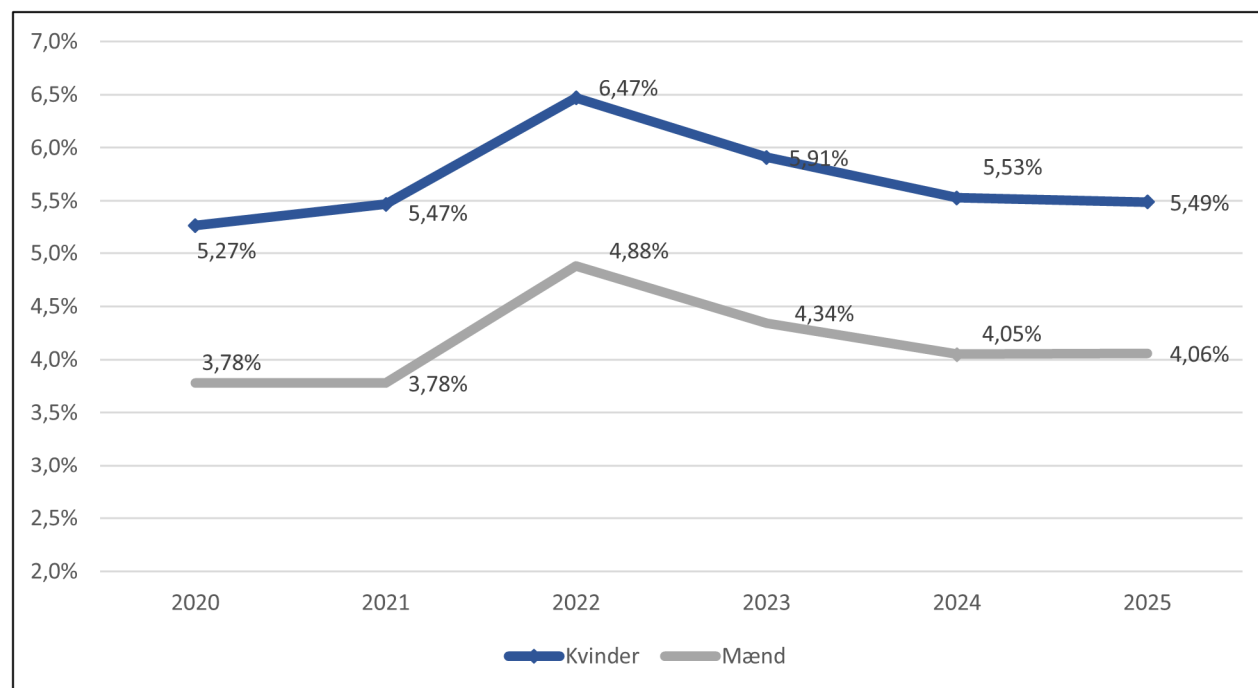
Tabel D.1.4 viser sygefraværet i 2024 og 2025 fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. Socialpædagogisk personale havde et gennemsnitligt sygefravær på 8,92% i 2025, men kandidatuddannede med sygeplejefaglig baggrund personale havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 2,62%.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er gået en smule op og ned for faggrupperne, men er dog steget meget for håndværkere, jordemødre og ernæringsassistenter. Det største fald er sket for servicemedarbejdere/-assistenter.

**Tabel D.1.5: Sygefravær fordelt på køn (2025)**

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i %	Sygefravær i % (kort)	Sygefravær i % (lang)
Kvinder	23.487	5,49%	3,11%	2,38%
Mænd	6.597	4,06%	2,51%	1,55%
Total	30.084	5,18%	2,98%	2,20%

**Figur D.1.3: Udvikling i sygefravær fordelt på køn**



### Sygefraværet fordelt på køn

Tabel D.1.5 viser, at omkring fire ud af fem ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2025 i gennemsnit et sygefravær på 5,49%. Mænds sygefravær lå på 4,06%

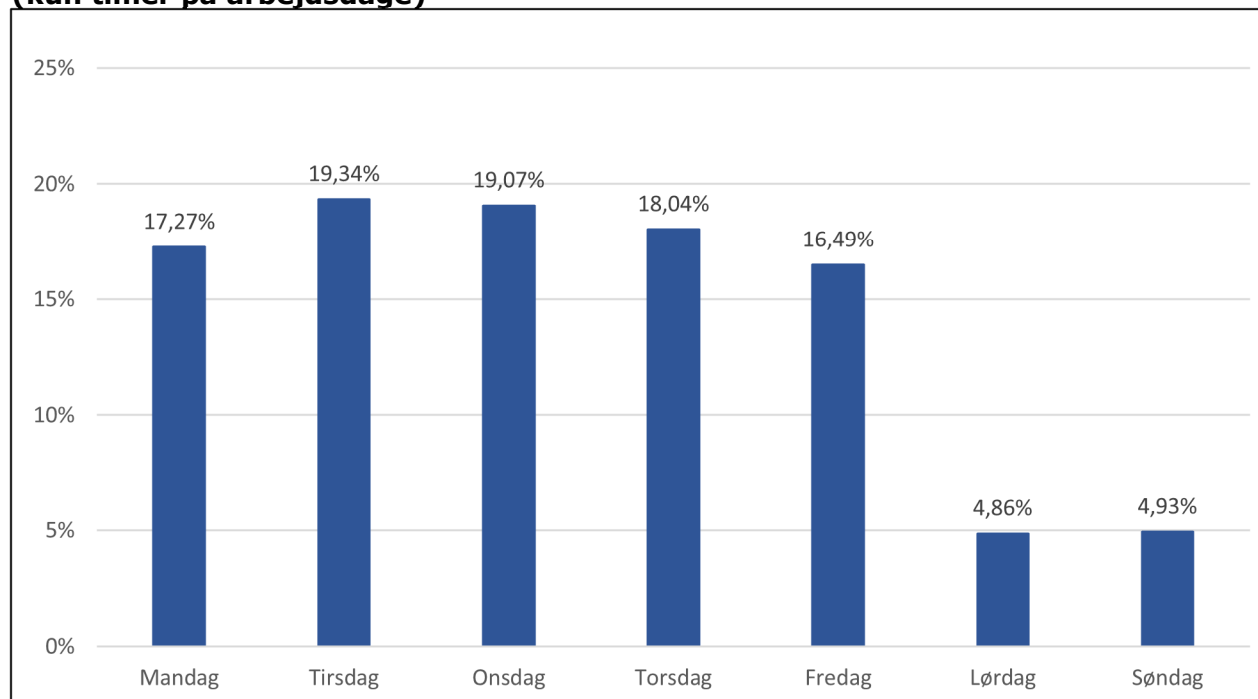
Kvindes højere sygefravær kan ses i sammenhæng med tabel D.1.3: Sygefravær på faggrupper. Der er et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur D.1.3. Sygefraværet for kvinder er samlet set steget fra 5,27% i 2020 til 5,49% i 2025, mens det for mændene er steget fra 3,78% i 2020 til 4,06% i 2025. Der er med andre ord sket en mindre indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem. I 2020 lå kvinders sygefraværsprocent 1,49 procentpoint højere end mænd, mens det i 2025 er 1,43 procentpoint højere.

**Tabel D.1.6: Sygefravær fordelt efter aldersgruppe**

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i %	Sygefravær i % (kort)	Sygefravær i % (lang)
-24	618	4,44%	3,53%	0,91%
25-29	3.266	4,95%	3,38%	1,57%
30-34	4.511	4,98%	3,12%	1,86%
35-39	3.680	5,13%	3,12%	2,01%
40-44	3.270	4,87%	2,95%	1,91%
45-49	3.484	5,00%	2,77%	2,23%
50-54	3.533	5,25%	2,81%	2,43%
55-59	3.262	5,73%	2,94%	2,79%
60-64	3.070	5,69%	2,79%	2,90%
65-	1.390	5,35%	2,44%	2,91%
<b>Total</b>	<b>30.084</b>	<b>5,18%</b>	<b>2,98%</b>	<b>2,20%</b>

**Figur D.1.4: Sygefravær fordelt på ugedage – andel af sygetimer for 2025 (kun timer på arbejdsdage)**



### Fordelt på alderskategorier

Ses der på sygefravær fordelt efter medarbejdernes alder, er der følgende tendenser; Sygdom i perioder på 1-28 dage (korttids sygefravær) er nogenlunde konstant på tværs af aldersintervaller, dog med højere sygefravær i de yngste alderskategorier og lavere sygefravær i den ældste alderskategori. Langtidssygdom (29 dage og opefter) stiger derimod med alderen. Sidstnævnte er en konsekvens af, at jo ældre man bliver, jo større er risikoen for at blive ramt af kronisk eller alvorlige længerevarende sygdomme.

### Sygefravær fordelt på ugedage

Figur D.1.4 viser, at der er lidt forskel i hvordan sygefraværet fordeler sig på hverdage i Region Midtjylland. De fleste sygetimer er registreret på tirsdage (19,34%) efterfulgt af onsdage (19,07%). Fredag er den hverdag, der har det færrest registrerede sygetimer - 16,49% af sygetimerne er registreret her.

Lørdag og søndag og er ikke overraskende de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med henholdsvis 4,86% og 4,93%.

Det skal bemærkes, at i denne opgørelse er det kun sygetimer på arbejdsdage, der tælles med. Den kan derfor ikke sammenlignes med opgørelser fra tidligere personaleredegørelser, hvor der blev fordelt efter antal sygedage opgjort i kalenderdage.

## Definitioner og afgrænsninger:

### **Kilde**

Sygefraværstatistikken for 2025 er baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-system, hvor det er muligt at trække fraværstatistik på alle organisatoriske niveauer fra regionsniveau til personniveau. BI-systemet er baseret på data fra EG Silkeborg Data.

Indholdet i datagrundlag Sygefraværstatistikken for 2025 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 2025 til 31. december 2025 indgår i fraværstatistikken.

### **Fraværsårsager**

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

### **Fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger**

Antal fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger er en opgørelse af antal præsterede arbejdsårsværk i opgørelsesperioden. Antal arbejdsårsværk beregnes ud fra antallet af normtimer for fastlønnede og det indberettede timetal for timelønnede på baggrund af den generelle fuldtidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2025 var 1931,4 timer.

### **Kort- og langtidssygefravær**

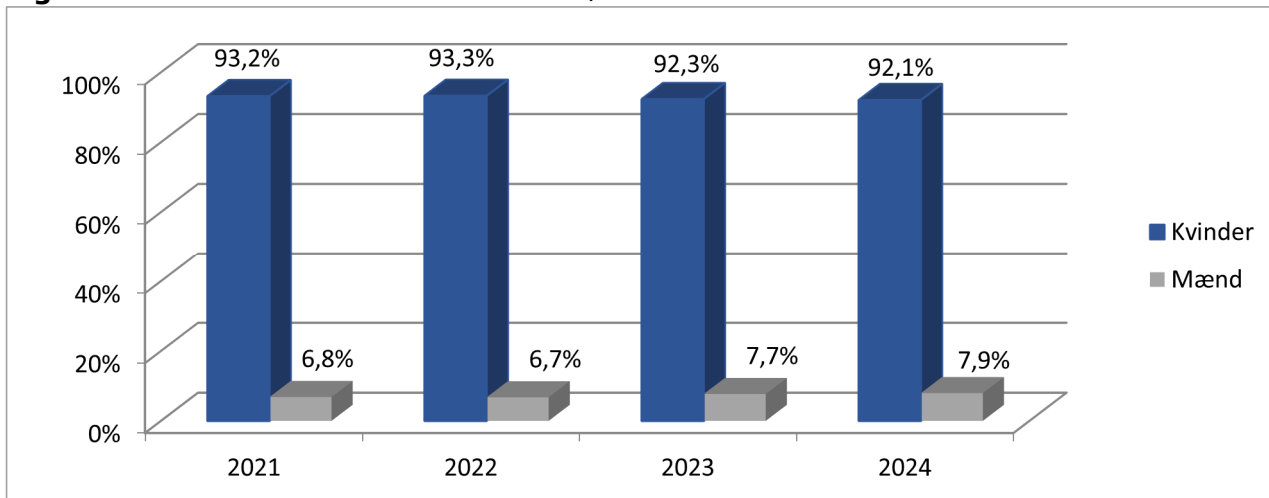
- Langt fravær defineres som sygefravær i en sammenhængende periode på 29 dage eller mere.
- Så snart en sygefraværperiode kommer op på 29 dage, vil alle dagene i den blive sat som langt fravær med tilbagevirkende kraft.
- Kort sygefravær er fravær under 29-dages varighed og kan således også indeholde nogle typer af planlagte operationer eller bestå af forskellige fraværsårsager, blot de alle hører til sygefravær.
- Den 29-dages sygeperiode kan også være delvise sygedage. Man kan altså godt arbejde en halv dag midt i en lang sygdomsperiode, uden at det derfor bryder perioden op i to korte sygdomsperioder.

### **Link til BI-rapporter:**

- Fraværsoverblik til lederen: [Fraværsoverblik - til leder: Forside - BI Portal \(onerm.dk\)](#)
- Sygefraværets udvikling: [Fraværsudvikling: Fraværsudvikling - BI Portal \(onerm.dk\)](#)

## D.2: Barsel

Figur D.2.1: Andel af afholdt barsel – køn



Tabel D.2.1: Antal fraværsdage – barsel

Køn	2021	2022	2023	2024	2025
Kvinder	173.988	232.123	226.091	221.139	228.901
Mænd	12.740	16.772	18.813	19.055	22.002
Fraværsdage (barsel) i alt	186.728	248.896	244.905	240.194	250.904

### Barsel

De gældende barselsregler rummer muligheder for barsel og forældreorlov til både kvinder og mænd. Regionsansatte fædre har blandt andet ret til to ugers fædreorlov samt syv ugers forældreorlov med sædvanlig løn. Derudover er der mulighed for, at mænd holder yderligere barsel og forældreorlov med løn eller dagpenge i henhold til de specifikke barselsregler, de pågældende fædre og mødre er omfattet af. Med virkning fra august 2022 er i alt 11 ugers ret til dagpenge øremærket fædre (og medmor).

Andelen af den afholdte barsel, der afholdes af mænd, har generelt været stigende den seneste årrække. I opgørelsen indgår barsel, adoptionsfravær, forældreorlov og fædreorlov m/løn.

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

## D.3: Arbejdsskader

**Tabel D.3.1: Antal arbejdsulykker**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Samlet antal ulykker	1.698	1.718	1.823	1.833	1.884	1.840	1.911	2.071
Ulykker med fravær	456	445	490	466	495	462	513	525
Ulykker med fravær - andel i %	27%	26%	27%	25%	26%	25%	27%	25%

Note: Arbejdsulykker i perioden 2018-2026.

**Tabel D.3.2: Fordeling af ulykker på HMU-områder**

År	Ulykker med fravær								Alle ulykker	Ulykker m. fravær andel i %
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2025	2025
AUH	122	130	110	89	125	120	106	114	514	22%
HE Midt	47	50	68	66	58	51	55	46	270	17%
RH Gødstrup	41	40	38	52	58	44	34	42	230	18%
RH Horsens	23	21	23	20	18	13	15	19	114	17%
RH Randers	25	21	30	31	25	21	38	23	148	16%
Psykiatrien <sup>2</sup>	107	95	106	105	88	71	114	103	339	30%
Socialområdet	80	81	106	86	101	126	134	154	371	42%
Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU) <sup>3</sup>	10	7	9	12	13	8	6	7	34	21%
Præhospitalet <sup>4</sup>	1	0	0	5	9	8	11	17	51	33%
<b>Region Midtjylland</b>	<b>456</b>	<b>445</b>	<b>490</b>	<b>466</b>	<b>495</b>	<b>462</b>	<b>513</b>	<b>525</b>	<b>2.071</b>	<b>25%</b>

Note: Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2018-2025 opgjort på HMU-områder.

### Systematisk arbejdsmiljøarbejde i Region Midtjylland

Målene vedrørende arbejdsmiljø i Bæredygtighedsstrategien og de fire nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen danner den fælles ramme for arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland frem mod 2030.

Tabel D.3.1. viser antallet af arbejdsulykker i perioden 2018-2025. Tallene afspejler, at omkring en fjerdedel af det samlede antal ulykker medfører fravær.

### Fordeling af ulykker på HMU-områder

Tabel D.3.2 viser en oversigt over arbejdsulykker med fravær i perioden 2018-2025 opgjort på HMU-områder.<sup>1</sup>

Der er løbende en del udsving for de respektive HMU-områder. Målt i absolutte tal har Socialområdet fra 2024 til 2025 haft en relativ stor stigning i antallet af ulykker med fravær (fra 134 til 154 ulykker), hvilket samtidigt er det højeste antal i perioden 2018-2025. Også Præhospitalet har med sine 17 ulykker med fravær i 2025 haft sit højeste antal i perioden 2018-2025. Inden for Socialområdet og de psykiatriske afdelinger er mange fraværsulykker forårsaget af både fysisk og psykisk vold. 128 af i alt 150 fraværsulykker forårsaget af fysisk og psykisk vold i Region Midtjylland i 2025 er sket inden for disse områder, svarende til ca. 85 %.

Årsagskategorierne "Fysisk Vold" (ca. 20%), "Fald" (ca. 16%) og "Psykisk vold" (ca. 12%) bidrager mest til de samlede omkostninger på ca. 44 mio. kr. i 2025.

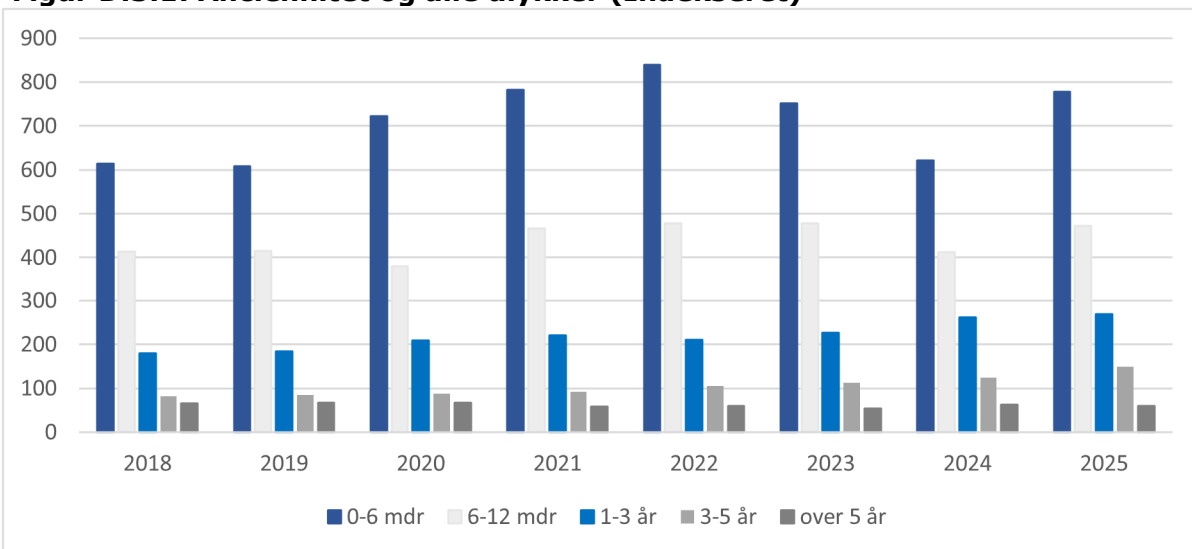
<sup>1</sup> I den aktuelle oversigt angives antal ulykker med fravær i absolutte tal.

<sup>2</sup> Psykiatrien er pr. 1/1-2026 integreret i somatikken.

<sup>3</sup> Inkl. Regionsapoteket Midtjylland.

<sup>4</sup> Til og med 2021 indgik Præhospitalet i Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU). Fra og med 2022 er Præhospitalet oprettet som selvstændigt HMU-område.

**Figur D.3.1: Anciennitet og alle ulykker (Indekseret)**



Note: Anciennitet og alle ulykker 2018-2025 (indekseret)

**Table D.3.3: Erhvervssygdomme opgjort på anmeldediagnose**

Anmeldediagnose	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Psykisk sygdom/gener	48	82	70	79	86	77	64	77
Bevægeapparat	31	47	40	51	33	31	33	28
Hudsygdomme	25	39	55	162	44	32	16	26
Andre, herunder infektionssygdomme og kræft	34	36	356	259	145	33	17	22
<b>I alt</b>	<b>138</b>	<b>204</b>	<b>521</b>	<b>551</b>	<b>308</b>	<b>173</b>	<b>130</b>	<b>153</b>

Note: Anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2018-2025, opgjort på anmeldediagnose.

### Første ansættelsesår

Der har i perioden 2018-2025 været en klar overhyppighed i antallet af ulykker, der sker i løbet af det første års ansættelse, og overhyppigheden er især udtalt under det første halve års ansættelse. Overhyppigheden var endnu mere udtalt i perioden 2020-2022 end de 2 foregående år. Overhyppigheden for det første halve års ansættelse er fortsat høj i 2024, men mindre end de 4 foregående år. I 2025 er overhyppigheden for det første halve års ansættelse igen meget udtalt. Indeks tager højde for, at der er opgjort for perioder af forskellig længde.<sup>5</sup>

### Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme

Af tabel D.3.3 fremgår status på og udviklingen i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2018-2025.

Årsagerne til den store stigning i antal sager i 2020-2022 var mange anmeldte COVID-19 relaterede erhvervssygdomme.

Langt de fleste anmeldelser inden for både "Psykisk sygdom/gener" og "Bevægeapparat" er blevet afvist i hele perioden 2018-2025. I samme periode er hovedparten af "Hudsygdomme" blevet anerkendt.

<sup>5</sup> Anciennitetskategorien "Over 5 år" omfatter mange anciennitetsgrupper. Beregningsteknik anvendes 10 anciennitetsgrupper (år).

**Tabel D.3.4: Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner**

Påbud/ aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner <sup>6</sup>	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Psykisk arbejdsmiljø	12	11	11(+1)	10(+15)	22(+1)	24	15(+10)	18(+10)
Muskel-skeletbesvær	15	4	9 (+1)	3 (+3)	8	5	2 (+4)	2 (+2)
Indeklima	3	1	3	4 (+4)	9	7	5 (+4)	2 (+1)
Støj	1	4	1	2 (+1)	5	3	2 (+4)	2 (+2)
Kemi, støv og biologi	1	0	10	2	3	1	5	1 (+1)
Ulykkesrisici	11	0	10	6 (+1)	12	6	4	2
Krav til egenindsats	3	0	8	8	1	2	0	0
Hud-belastninger	0	0	0	0	0	0	0	0
Bygherrer m.v.	4	0	0	0	0	0	0	0
Andet	5	1	1	3	0	3	0	0
Påbud/aftaleforløb i alt	55	21	55	62	61	51	55	38
Besøg <sup>7</sup>	77	71	82	98	109	95	89	69
Antal påbud/ aftaleforløb pr. besøg	0,71	0,30	0,67	0,63	0,56	0,54	0,62	0,55

Note: Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner 2018-2025 (inkl. beregning af antal påbud/aftaleforløb pr. besøg)

### Påbud fra Arbejdstilsynet

Reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtjylland i perioden 2018-2025 er opgjort i tabel D.3.4. Efter antal påbud er i parentes angivet antal aftaleforløb. I 2025 har Arbejdstilsynet været på 69 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 38 påbud/aftaleforløb. I 2024 var der 89 besøg, der resulterede i 55 påbud/aftaleforløb. Antallet af påbud/aftaleforløb pr. besøg lå i 2025 på samme niveau som tidligere år.

De 38 påbud/aftaleforløb i 2025 inkluderer 5 strakspåbud. Herudover er der givet 8 påtaler. Tilsynsindblikket erstatter smileyordningen, der blev afskaffet den 1. februar 2024.<sup>8</sup>

28 af påbuddene omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 12 stor arbejdsmængde og tidspres (3 heraf var strakspåbud). Af disse 12 omhandlede 1 påbud/aftaleforløb desuden uklare krav (strakspåbud). Endvidere vedrørte 6 høje følelsesmæssige krav. Herudover omhandlede 4 uklare krav, 4 vold/traumatiske hændelser (1 strakspåbud), 1 krænkende handlinger og 1 psykisk førstehjælp.

3 påbud omhandlede indeklima (luftkvalitet/varme, kulde, træk). 2 påbud omhandlede muskel-skeletbesvær - forflytning og ensidigt belastende arbejde. 2 påbud omhandlede ulykkesrisici - ulykkesforebyggelse og maskinsikkerhed (1 af de 2 var strakspåbud). 2 påbud omhandlede støj - ventilation og forstyrrelser. 1 omhandlede "Kemi, støv og biologi" - stege-/mados.

<sup>6</sup> [Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn](#)

<sup>7</sup> Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato.

<sup>8</sup> I [tilsynsindblikket](#) ses hvilke virksomheder, der har haft et tilsynsbesøg inden for de sidste 6 måneder. Det vil fremgå, hvis virksomheden har fået en afgørelse, samt hvilket arbejdsmiljøproblem afgørelsen handler om. Pr. 1. juli 2025 kan virksomheder ikke længere blive arbejdsmiljøcertificerede efter den danske ordning. Det betyder, at Arbejdstilsynet ikke længere skelner mellem virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat og virksomheder uden, når der føres tilsyn.

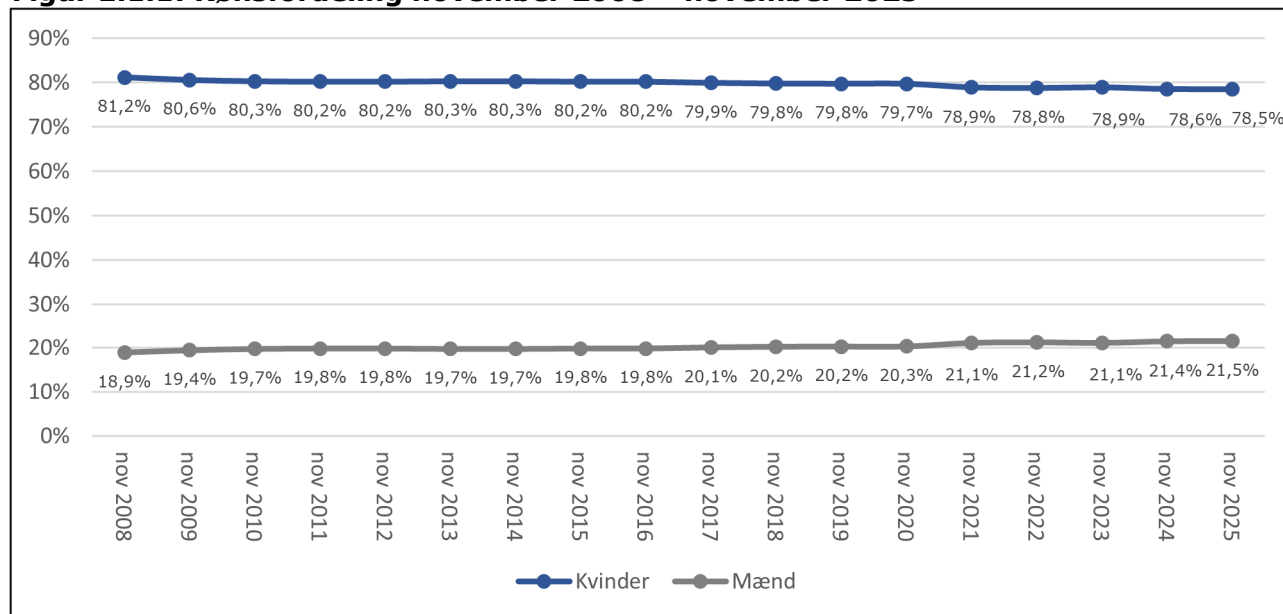
#### Kilde:

Arbejdsmiljøreddegørelse 2025, herunder Region Midtjyllands arbejdsmiljøsystemer (AMS og SafetyNet) og BI samt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Data er bearbejdet af Koncern HR

## E: Mangfoldighed

### E.1: Ligestilling og kønsfordeling

Figur E.1.1: Kønsfordeling november 2008 – november 2025



#### Ligestilling og kønsfordeling

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

Det er 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

Figur E.1.1. viser udviklingen i kønsfordelingen i perioden november 2008 til november 2025. Af figuren fremgår det, at andelen af kvinder i hele perioden har udgjort langt størstedelen af de ansatte i Region Midtjylland. Dette er dog ikke i sig selv overraskende, da større faggrupper som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer, hvor der typisk er et stort flertal af kvinder, udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Andelen af mænd er dog i perioden steget fra at udgøre 18,9% i november 2008 til 21,5% i november 2025. Her har hjemtagelsen af ambulancedriften været en medvirkende årsag til at øge andelen af mænd, da 79,0% af det ambulanceuddannet personale i Region Midtjylland udgøres af mænd i november 2025.

**Tabel E.1.1: Faggrupper opgjort på køn**

Stilling	Personer	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre	532	532	0	100,0%	0,0%
Sundhedsadministrativt personale	1.925	1.917	8	99,6%	0,4%
Farmakonomer	225	220	5	97,8%	2,2%
Ernæringsassistenter	241	234	7	97,1%	2,9%
Sygeplejersker	9.792	9.376	416	95,8%	4,2%
Syge- og Sundhedspersonale ledere	537	500	37	93,1%	6,9%
Ergoterapeuter	426	387	39	90,8%	9,2%
Bioanalytikere	1.149	1.042	107	90,7%	9,3%
Social- og sundhedspersonale	2.394	2.138	256	89,3%	10,7%
Socialrådgivere	232	201	31	86,6%	13,4%
Fysioterapeuter	540	425	115	78,7%	21,3%
Lærere specialunderv. f. børn og voksne	122	96	26	78,7%	21,3%
<b>Region Midtjylland (alle faggrupper)</b>	<b>35.795</b>	<b>28.115</b>	<b>7.680</b>	<b>78,5%</b>	<b>21,5%</b>
Radiografer	471	355	116	75,4%	24,6%
Administration og it mv.	1.523	1.143	380	75,0%	25,0%
Rengøringsassistenter	390	288	102	73,8%	26,2%
Akademikere	2.796	1.953	843	69,8%	30,2%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	1.799	1.242	557	69,0%	31,0%
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	1.478	955	523	64,6%	35,4%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	165	106	59	64,2%	35,8%
Underordnede læger (reservelæger)	3.330	2.097	1.233	63,0%	37,0%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	834	474	360	56,8%	43,2%
Chefer	117	58	59	49,6%	50,4%
Overlæger lægelige chefer m.v.	1.520	715	805	47,0%	53,0%
Specialarbejdere mv.	309	93	216	30,1%	69,9%
Sygehusportører	95	23	72	24,2%	75,8%
Ambulanceuddannet personale	568	119	449	21,0%	79,0%
Håndværkere m.fl.	432	58	374	13,4%	86,6%

**Kønsfordeling i de største faggrupper**

Tabel E.1.1 viser kønsfordelingen blandt de største faggrupper i Region Midtjylland for november 2025. Af tabellen fremgår det, at kvinder udgør den største andel blandt jordemødre (100%), mens mænd udgør den største andel blandt håndværkere (86,6%).

Det er herudover værd at bemærke, at kønsfordelingen på lægeområdet fortsat ændrer sig. I gruppen af overlæger og lægelige chefer mv. udgør mænd fortsat den største andel med 53,0% mens kvinder udgør den største andel blandt Yngre Læger med 63,0%.

**Definitioner og afgrænsninger:**Kilde:

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Indeholdt i datagrundlag:

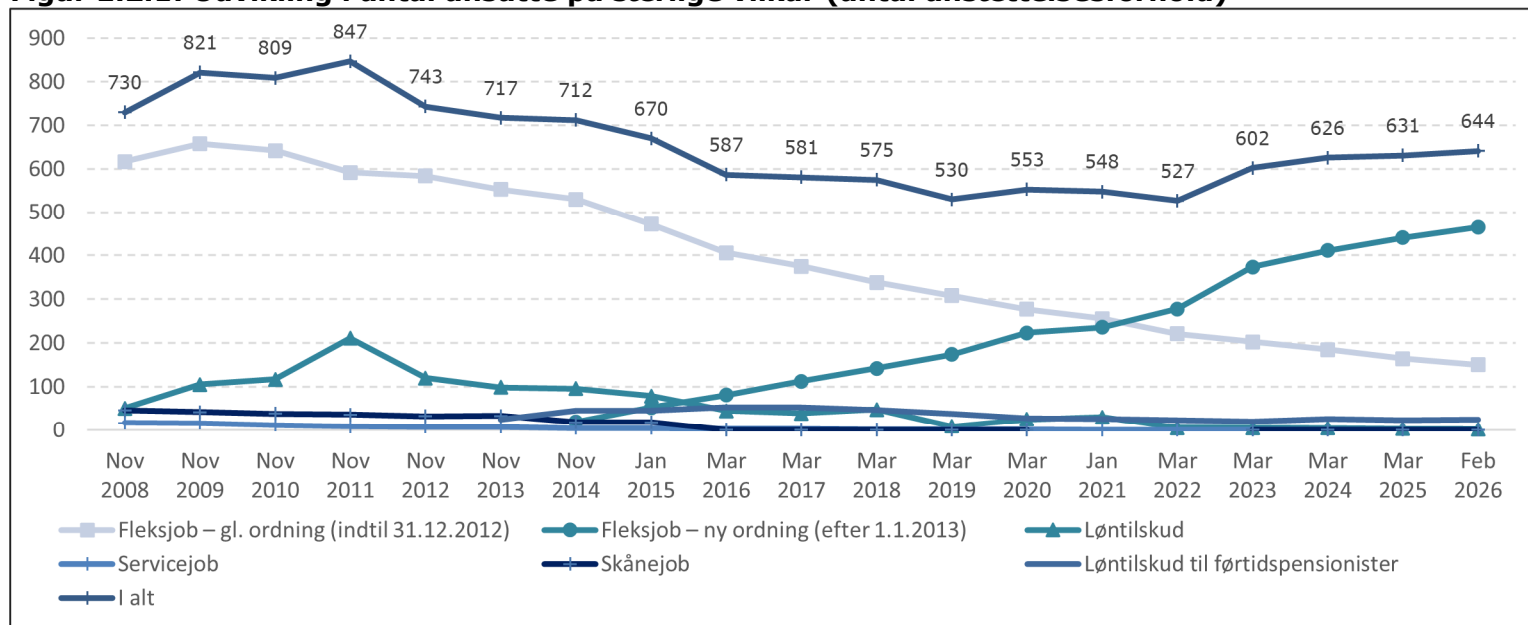
Antal medarbejdere i Region Midtjylland (personer opgjort på cpr-numre), der har præsteret timer, der er kommet til udbetaling vedrørende præstationsmåneden november 2025 (alle månedslønnede og timelønnede)

## E.2: Det sociale kapitel – Ansatte på særlige vilkår

**Tabel E.2.1: Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)**

Ansættelsesform	Nov 2008	Nov 2009	Nov 2010	Nov 2011	Nov 2012	Nov 2013	Nov 2014	Jan 2015	Mar 2016	Mar 2017	Mar 2018	Mar 2019	Mar 2020	Jan 2021	Mar 2022	Mar 2023	Mar 2024	Mar 2025	Feb 2026
Fleksjob – gl. ordning (indtil 31.12.2012)	617	658	642	592	584	553	530	472	406	375	338	308	277	256	221	203	185	164	150
Fleksjob – ny ordning (efter 1.1.2013)							19	52	81	113	142	174	223	236	278	374	411	441	468
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45	39	48	9	25	30	5	5	4	3	2
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4	4	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Skånejob	46	42	38	36	32	33	18	18	0	0	0	0	0			0	0	0	0
Løntilskud til førtidspensionister						25	45	45	53	52	46	38	27	26	23	20	26	23	24
<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>	<b>548</b>	<b>527</b>	<b>602</b>	<b>626</b>	<b>631</b>	<b>644</b>
<b>% af alle ansatte</b>												<b>1,9 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>2,1 %</b>

**Figur E.2.1: Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)**



### Ansatte på særlige vilkår

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

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

Stigningen i antal ansatte i nuværende fleksjobordning forventes at fortsætte, hvorimod antallet af ansatte i fleksjob på den gamle ordning vil falde gradvist i takt med naturlig afgang til pension m.m.

Antallet af ansatte med løntilskud er lavt, hvilket kan tilskrives at ledigheden i flere år har været historisk lav.

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



## E.3: Seniorordninger

**Tabel E.3.1: Antal seniorordninger fordelt på faggrupper**

Faggruppe	Seniorordninger
Administration & IT-personale	74
Akademikere	21
Arkitekter	1
Bioanalytikere	43
Ergoterapeuter	7
Ernæringsassistenter/diætister	8
Farmakonomer	6
Fysioterapeuter	16
Fotograf	1
Husassistenter/køkkenassistenter	2
Håndværkere	9
Jordemødre	9
Laboranter	2
Logopæd	1
Lægeseekretærer	38
Overlæger, lægelige chefer	65
Projektledere	2
Psykologer	13
Pæd. personale - døgninstitutioner	20
Radiografer	8
Service medarbejdere/assistenter	48
Servicepersonale, ledende	2
Social- og sundhedspersonale	51
Specialarbejdere	5
Sygehuslæger	1
Sygehusportører	6
Sygeplejersker	274
Tandplejer	1
Vaskeriarbejder	1
Yngre Læger	4
Økonomaer	1
Øvrige	2
<b>Hovedtotal</b>	<b>742</b>

### Antal seniorordninger i Region Midtjylland

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

Der er givet tilskud via finansiering fra regionens seniorpuljer til i alt 742 seniorordninger i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2024 - 30. september 2025. De 742 seniorordninger er indgået med ansatte på i alt 20 forskellige overenskomster.

Af tabel E.3.1 ses en fordeling af antal seniorordninger fordelt på faggrupper – og mht. sundhedskartellets på stillingsgrupper. Der er tale om en stigning på 43 aftaler fra 699 aftaler i 2024. Der er f.eks. 274 sygeplejersker med en seniorordning i 2025 mod 225 i 2023 – altså en stigning på 49 på 2 år. Det stigende antal seniorordninger skal ses i sammenhæng med den generelt stigende pensionsalder.

## F: Politiske fokusområder

### F.1: Udvikling i antallet af speciallæger

**Tabel F.1.1: Antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger (2016-2026)**

Hospital mv.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Aarhus Universitetshospital	836	860	843	858	894	935	955	956	1.000	1.015	1.098
Hospitalsenhed Midt	268	286	274	274	296	304	301	322	310	320	349
Regionshospitalet Gødstrup	234	229	244	241	262	261	279	296	290	299	303
Psykiatrien*	146	144	151	140	136	138	126	123	132	148	-
Regionshospitalet Horsens	108	118	122	128	124	125	124	127	125	132	161
Regionshospitalet Randers	140	144	149	138	139	129	142	148	145	157	165
Øvrige områder**	24	29	36	34	37	17	15	16	20	15	17
<b>I alt</b>	<b>1.756</b>	<b>1.810</b>	<b>1.819</b>	<b>1.813</b>	<b>1.878</b>	<b>1.909</b>	<b>1.942</b>	<b>1.988</b>	<b>2.022</b>	<b>2.086</b>	<b>2.093</b>

Note: \*I forbindelse med integrationen og ligestilling af somatik og psykiatri er den gamle institutionskode for Psykiatrien ophørt.

Speciallægerne fra Psykiatrien indgår nu i opgørelsen på regionens øvrige hospitaler.

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

### Udvikling i antal af speciallæger

Tabel F.1.1 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2016 til februar 2026 fordelt på hospitalerne.

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

I Forårsaftalen fra 2025 mellem Regeringen og Danske Regioner blev der fastlagt et loft på 1.060 speciallæger for Aarhus Universitetshospital. (antal månedslønnede hoveder) Loftet blev således fastsat inden den organisatoriske sammenlægning af psykiatri og somatik. I Region Midtjylland blev hovedparten af de psykiatriske afdelinger forankret på Aarhus Universitetshospital.

Tabel F.1.1 viser det samlede antal af somatiske og psykiatriske speciallæger på hospitalsenhederne opgjort i antal fuldtidsstillinger. Tabel F.1.1. kan derfor ikke anvendes til at følge udviklingen i forhold til speciallægeloftet på Aarhus Universitetshospital.

**Table F.1.2: Antal fuldtidsbeskæftigede læger fordelt på specialer**

Speciale	Februar 2026
Anæstesiologi	269,2
Radiologi	148,6
Ortopædisk kirurgi	147,2
Gynækologi og obstetrik	113,2
Intern medicin: kardiologi	108,6
Pædiatri	104,8
Kirurgi	100,6
Psykiatri	97,4
Neurologi	76,7
Klinisk onkologi	74,8
Intern medicin: endokrinologi	67,3
Urologi	53,4
Intern medicin: reumatologi	49,7
Oto-rhino-laryngologi	49,4
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi	49,0
Patologisk anatomi og cytologi	48,4
Almen medicin	44,1
Intern medicin: lungesygdomme	43,6
Akutmedicin	41,8
Børne- og ungdomspsykiatri	40,9
Oftalmologi	38,4
Intern medicin: geriatri	37,4
Intern medicin: hæmatologi	34,4
Intern medicin: infektionsmedicin	25,0
Intern medicin: nefrologi	24,4
Neurokirurgi	24,0
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	23,6
Karkirurgi	20,8
Klinisk biokemi	16,8
Klinisk genetik	16,8
Samfundsmedicin	16,6
Thoraxkirurgi	13,0
Dermato-venerologi	12,8
Intern medicin	12,5
Klinisk mikrobiologi	11,9
Klinisk farmakologi	9,3
Arbejdsmedicin	8,9
Plastikkirurgi	8,8
Klinisk immunologi	8,1
<b>I alt</b>	<b>2092,3</b>

Table F.1.2 viser antallet af ansatte fuldtidsbeskæftigede speciallæger i Region Midtjylland fordelt efter specialisering pr. 20. februar 2026

#### Definitioner og afgrænsninger

##### Kilde:

BI-rapporten *specialer og autorisationer*  
[Specialer og autorisationer \(BI-portalen\)](#)  
 Dataudtrækket er lavet pr. 20. februar 2026

##### Indeholdt i datagrundlag:

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

## F.2: Udvikling i antal lægelige uddannelsesstillinger

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

Uddannelsesstilling	2022	2023	2024	2025
Klinisk Basisuddannelse*	266	276	275	281
Introduktionsstillinger**	442	405	438	442
Hoveduddannelsesforløb ***	154	157	157	154

Note: \* Summen afspejler læger, som har valgt Region Midtjylland ved en KBU-runde i det pågældende år.

Antallet af læger som egentligt starter i en KBU, kan være anderledes pga. barselsorlov, forskningsorlov eller udskydelse af KBU mv. KBU lignende ansættelser (ansættelser for læger med kandidatgrad fra et universitet i et andet EU/EØS-land) og evalueringsansættelser (for læger med kandidatgrad fra et universitet i et land uden for EU/EØS) er ikke en del af opgørelsen.

\*\* Antal læger der har første ansættelsesdato i et unikt speciale i det pågældende år.

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

### De lægelige uddannelsesstillinger:

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

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

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

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

### Udviklingen i uddannelsesstillinger

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

Region Midtjylland har et tæt samarbejde med særligt Region Nordjylland om planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af den lægelige videreuddannelse. Arbejdet med den lægelige videreuddannelse er således forankret i Videreuddannelsesregion Nord, der dækker både Region Midtjylland og Region Nordjylland. Der er dermed mange hoveduddannelsesstillinger, der indeholder delansættelser i begge regioner.

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

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

**Tabel F.2.2: Antal aktive hoveduddannelseslæger i Region Midtjylland**

	2022	2023	2024	2025
Hoveduddannelsesforløb	794	857	868	908

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

Speciale	RM beregnet 2030	RM beregnet 2035	RM beregnet 2040	Vækst 2021-2040
Akutmedicin	109,51	178,22	244,72	565,06%
Almen Medicin	53,2	62,27	70,73	65,02%
Anæstesiologi	289,79	308,11	329,29	26,33%
Arbejdsmedicin	9,89	12,59	15,58	79,57%
Børne- og ungdomspsyk.	64,12	77,03	88,79	123,47%
Dermato-venerologi	15,25	17,28	18,65	51,11%
Gyn. og obstetrik	125,37	135,06	145,74	32,98%
Intern medicin	8,41	7,34	7,34	-47,25%
IM: Endokrinologi	80,03	88,14	98,96	56,23%
IM: Gastro. og Hep.	60,19	68,36	76,9	68,98%
IM: Geriatri	54,87	68,49	82,49	152,02%
IM: Hæmatologi	42,28	47,71	53,52	66,27%
IM: Infektionsmedicin	31,65	36,03	39,87	74,05%
IM: Kardiologi	125,51	136,5	146,91	42,43%
IM: Lungesygdomme	57,09	69,82	82,54	103,39%
IM: Nefrologi	29,43	33,55	37,82	63,19%
IM: Reumatologi	59,22	69,86	82,04	71,33%
Kækkirurgi	23,47	26,94	30,2	48,00%
Kirurgi	108,05	114,31	122,4	24,73%
Klinisk biokemi	21,74	25,39	29,04	87,64%
Klinisk farmakologi	12,71	14,79	16,72	101,67%
Klinisk fys. og nukl.med.	28,51	31,09	34,28	55,86%
Klinisk genetik	24,62	30,71	36,34	138,46%
Klinisk immunologi	9,53	10,95	12,51	60,00%
Klinisk mikrobiologi	13,19	13,89	15,28	31,62%
Klinisk onkologi	102,83	122,25	139,02	106,69%
Neurokirurgi	23,19	22,73	22,73	-6,67%
Neurologi	95,63	109,18	121,84	67,84%
Oftalmologi	44,99	49,27	52,94	43,95%
Ortopædisk kirurgi	153,79	162,28	174,3	20,62%
Oto-rhino-laryngologi	56,21	60,91	64,6	36,00%
Patologisk ana. og cyt.	61,77	72,36	82,07	81,64%
Plastikkirurgi	11,35	12,88	14,35	79,43%
Psykatri	118,33	142,07	167,21	78,10%
Pædiatri	119,71	128,8	136,99	36,35%
Radiologi	183,85	208,92	234,78	69,54%
Retsmedicin	0	0	0	0,00 %*
Samfundsmedicin	20,13	23,45	26,97	73,58%
Thoraxkirurgi	12,68	13	13,96	7,41%
Urologi	63,07	71,69	80,53	59,35%
<b>I alt</b>	<b>2525,12</b>	<b>2884,2</b>	<b>3250,95</b>	<b>63,11%</b>

Note: Tal for retsmedicin fremgår ikke, da ansættelser foregår ved Aarhus Universitet.

Tabel F.2.2 viser hvor mange læger der er ansat i hoveduddannelsesstillinger pr. den 31. december i Region Midtjylland. Læger med orlov fra deres hoveduddannelsesstilling i Region Midtjylland er inkluderet. Tallet er således et udtryk for summen af aktive hoveduddannelseslæger (uanset hvor langt de er kommet i deres uddannelse) i Region Midtjylland. Læger med hoveduddannelsesstillinger i almen medicin er ikke inkluderet.

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

Fremskrivningen skal altså ses som et forsigtigt bud på den fremtidige udvikling.

#### Definitioner og afgrænsninger

##### Kilde:

Videreuddannelsen.dk / Uddannelseslæge.dk / BI-rapporten "specialer og autorisationer" / Lægeprognose 2021-2045

## F.3: Serviceområdet

Tabel F.3.1 Udviklingen på serviceområdet fra 2010-2025

Overenskomst- /personalegrupper	Serviceområdet											
	2010		2015		2020		2022		2024		2025	
	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	412	13,7	751	29	1.384	56,2	1.614	62,2	1.770	66,5	1.799	67,8
Husassistenter	206	6,8	154	5,9	169	6,9	184	7,1	196	7,4	203	7,7
Rengøringsassistenter	900	29,9	597	23	457	18,5	491	18,9	438	16,5	390	14,7
Servicemedarb. /- assistenter v. sygehuse	1.168	38,8	862	33,3	343	13,9	233	9	179	6,7	165	6,2
Sygehusportører	328	10,9	227	8,8	111	4,5	71	2,7	78	2,9	95	3,6
<b>I alt</b>	<b>3.014</b>	<b>100</b>	<b>2.591</b>	<b>100</b>	<b>2.464</b>	<b>100</b>	<b>2.593</b>	<b>100</b>	<b>2.661</b>	<b>100</b>	<b>2.652</b>	<b>100</b>

### Udvikling i faggrupper på serviceområdet

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

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

Som det ses i tabel F.3.1 er andelen af erhvervsuddannede serviceassistenter steget markant siden 2010 og er fortsat stigende.