



Forord

Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2024 giver et overblik over en række personalestatistikker for regionens arbejdspladser.

Redegørelsen fungerer primært 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.

Redegørelsen kan bl.a. 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.



Med ønsket om god læselyst!

Med venlig hilsen



Jonas Dahl
Regionsdirektør

Indhold

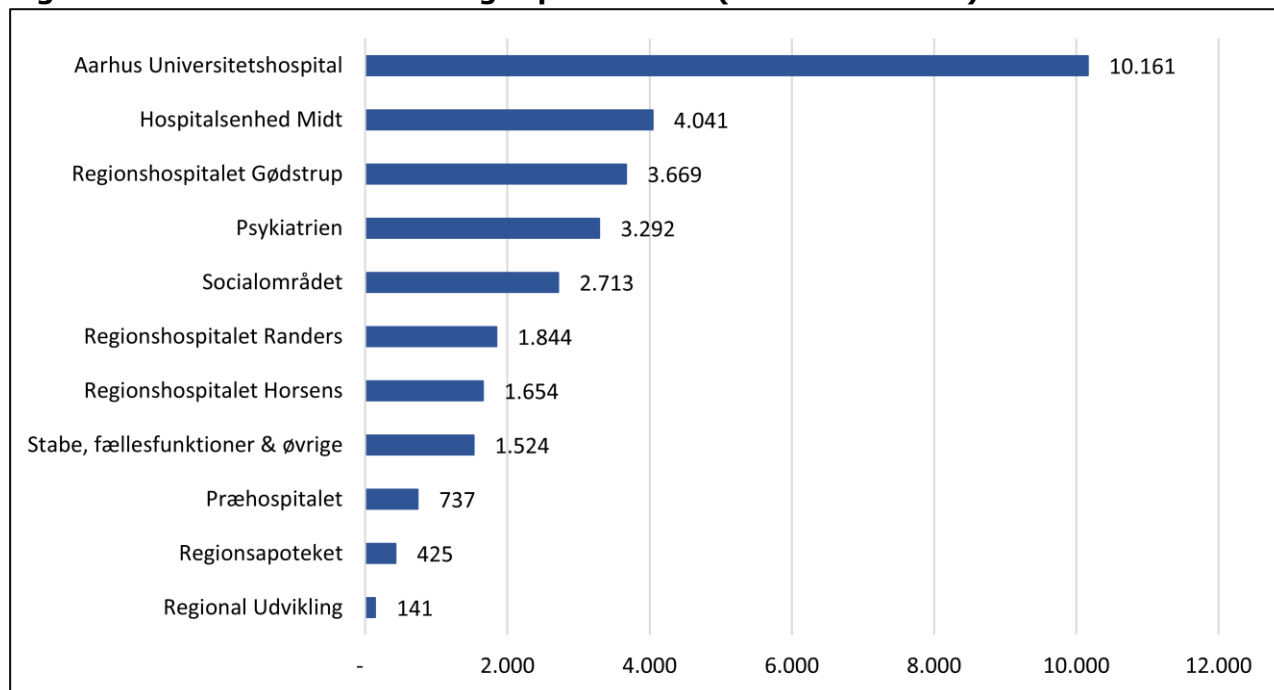
A.Hvem er vi?	4
A.1: Antal ansatte	4
A.2: Aldersfordeling og gennemsnitsalder	6
B.Rekruttering og tilknytning	8
B.1: Personaleflow	8
B.2: Udvikling i antallet af fuldtidsstillinger	10
B.3: Udviklingen i fuldtidsbeskæftigelse	11
C. Løn	14
C.1: Lønudvikling i Region Midtjylland	14
C.2: Lønudviklingen sammenlignet med de øvrige regioner	15
D: Fravær	19
D.1: Sygefravær	19
D.2: Barsel	26
D.3: Arbejdsskader	27
E: Mangfoldighed	30
E.1: Ligestilling og kønsfordeling	30
E.2: Det sociale kapitel – Ansatte på særlige vilkår	32
E.3: Seniorordninger	34
F: Politiske fokusområder	35
F.1: Udvikling i antallet af speciallæger	35
F.2: Udvikling i antal lægelige uddannelsesstillinger	37
F.3: Serviceområdet	39



A. Hvem er vi?

A.1: Antal ansatte

Figur A.1.1: Antal fuldtidsstillinger på enheder (november 2024)



Note: Øvrige består af afdelinger: RKKP, DCCC, 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 2024 var 30.201 (øjebliksbillede).

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, fondaflønnede mv.).

Størstedelen af de ansatte i Region Midtjylland har ansættelse på et somatisk hospital, mens næstflest er ansat i Psykiatrien.

Tabel A.1.1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Overenskomstgruppe	nov-21	nov-22	nov-23	nov-24
Sygeplejersker	8.239	8.136	8.295	8.380
Yngre Læger	2.766	2.792	2.841	2.928
Akademikere - ekskl. psykologer	1.820	1.904	1.978	1.993
Akademikere - hertil psykologer	497	479	482	491
Sundhedsadministrativt personale	1.945	1.911	1.811	1.702
Social- og sundhedspersonale	1.898	1.757	1.688	1.618
Erhvervsuddannede serviceassistenter og –elever	1.393	1.466	1.578	1.560
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.309	1.350	1.375	1.379
Administration og It mv. (tidl. Kontor- og It-personale)	1.243	1.266	1.278	1.261
Socialpædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	1.189	1.197	1.229	1.230
Bioanalytikere	1.053	1.065	1.080	1.053
Syge- og sundhedspersonale, ledere	539	534	537	530
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere	68	75	75	75
Ambulanceuddannet personale	292	521	509	543
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	420	452	481	456
Fysioterapeuter	508	503	467	465
Radiografer	431	430	446	462
Jordemødre	426	427	426	423
Håndværkere m.fl.	407	423	410	417
Ergoterapeuter	425	427	404	378
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis	386	350	332	333
Rengøringsassistenter	261	299	305	291
Kandidatuddannede, sundhedsfagligt*	251	281	283	290
Specialarbejdere	317	281	277	291
Ernæringsassistenter	233	215	221	228
Farmakonomer	201	204	206	203
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	217	200	176	153
Socialrådgivere	134	163	169	187
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	110	108	112	109
Chefer	100	102	97	104
Sygehusportører	78	89	90	76
Øvrige faggrupper	631	655	609	592
I alt	29.788	30.060	30.269	30.201

Fuldtidsstillinger fordelt på overenskomstgrupper

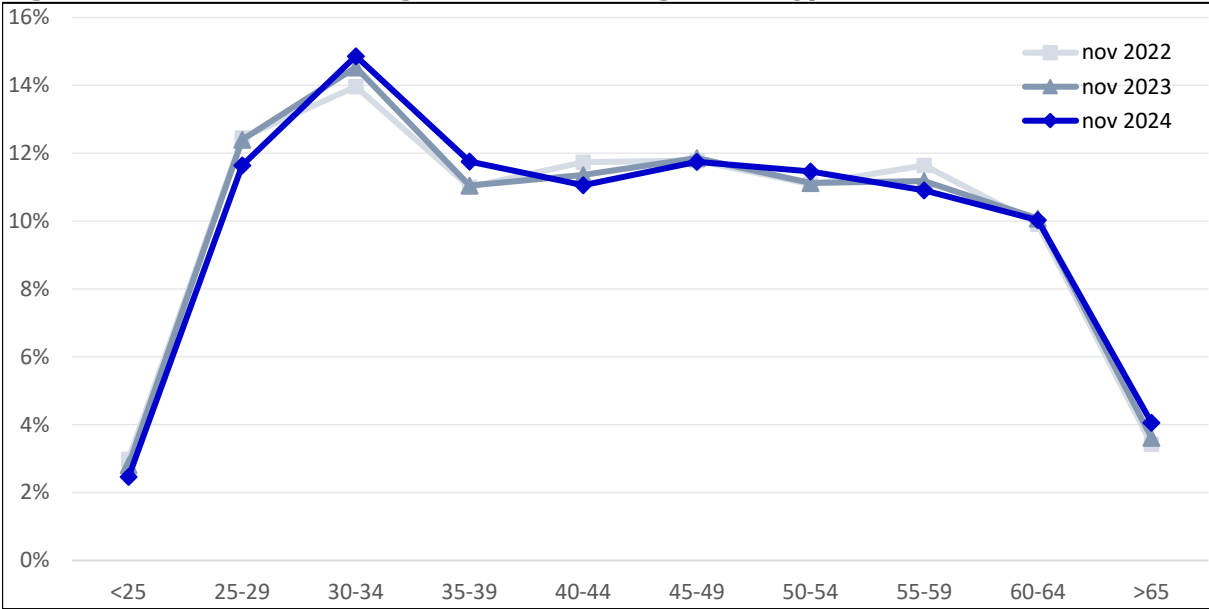
De seneste års udvikling i fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper/overenskomstgrupper kan ses i tabel A.1.1.

Den største faggruppe i Region Midtjylland er sygeplejersker med 8.380 fuldtidsstillinger.

*Af de 290 fuldtidsstillinger som har en kandidatuddannelse med en sundhedsfaglig baggrund i november 2024, er 200 fuldtidsstillinger besat af en medarbejder, der har baggrund som sygeplejerske.

A.2: Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Figur A.2.1: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



Tabel A.2.1: Gennemsnitsalder opgjort på enheder og køn

Hospital/enhed	Nov 2022 i alt	Nov 2023 i alt	Nov 2024 i alt	Nov 2024 i alt	
				Kvinder	Mænd
Aarhus Universitetshospital	43,5	43,4	43,6	43,3	45,1
Regionshospitalet Gødstrup	43,6	43,5	43,2	43,5	41,7
Hospitalsenhed Midt	45,4	45,6	45,4	45,4	45,5
Regionshospitalet Randers	44,2	44,6	43,8	43,9	43,8
Regionshospitalet Horsens	42,6	43,1	42,1	41,9	42,9
Præhospitalet	41,7	42,2	43,4	40,4	44,8
Psykiatrien	43,7	43,6	42,7	42,4	44,6
Socialområdet	43,4	43,2	44,1	43,5	45,7
Stabe, fællesfunktioner & øvrige	45,5	45,6	45,4	44,7	46,8
Regional Udvikling	46,5	45,5	45,9	44,3	47,8
Region Midtjylland i alt	43,9	43,9	43,8	43,5	45,0

Alder

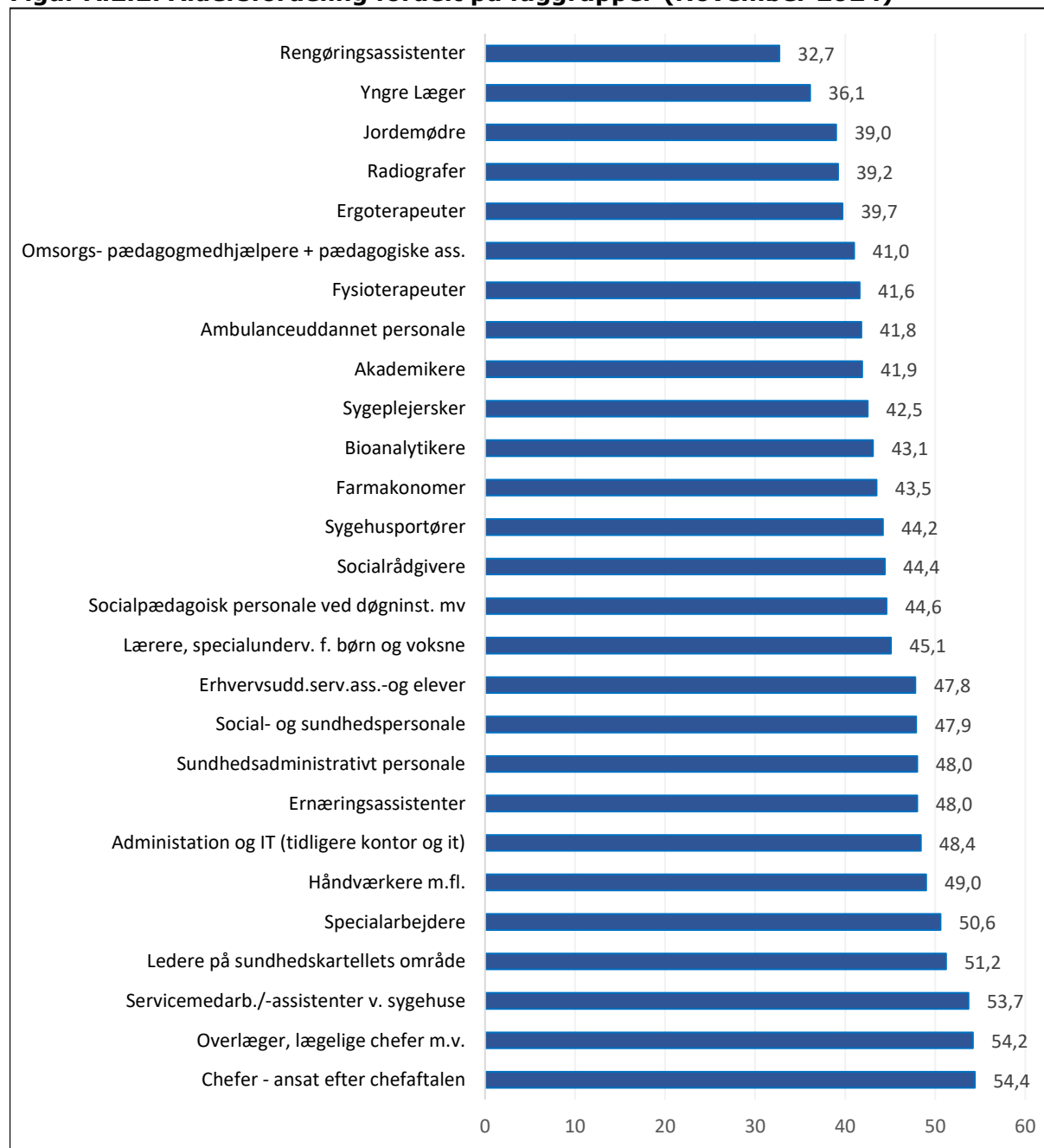
Gennemsnitsalderen for medarbejdere i Region Midtjylland var i november 2024 på 43,8 år. Gennemsnitsalderen har igennem hele Region Midtjyllands levetid været ret konstant.

Figur A.2.1 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland for november 2024. 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 59 år. Af figuren kan det yderligere ses, at procentandelen af medarbejdere over 65 år er vokset de seneste par år.

Gennemsnitsalder for køn fordelt på enheder

Tabel A.2.1 viser gennemsnitsalderen for de enkelte enheder samt for køn i november 2024. Gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland er 43,5 år i november 2024, mens den for mænd er 45 år.

Figur A.2.2: Aldersfordeling fordelt på faggrupper (November 2024)



Gennemsnitsalder og faggruppe

Figur A.2.2 viser aldersfordelingen for de største faggrupper i Region Midtjylland for november 2024. I november 2024 har chefer den højeste gennemsnitsalder (54,4 år) efterfulgt af overlæger (54,2 år), mens servicemedarbejdere og assistenter har den tredje højeste gennemsnitsalder (53,7 år).

De yngste faggrupper er rengøringsassistenter (32,7 år), Yngre læger (36,1 år) samt jordemødre (39,0 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 2024. 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 2024 inklusiv eksempelvis fondsaflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

Fuldtidsstillinger og KRL:

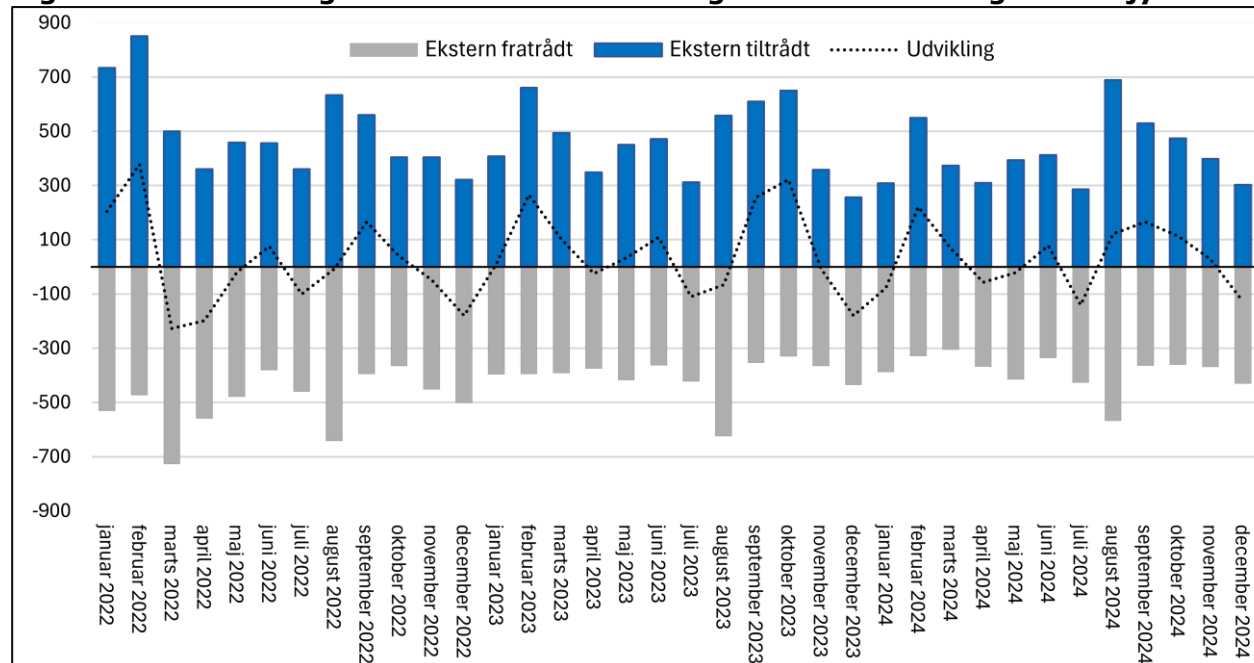
KRL udregner personaleforbruget opgjort i fuldtidsstillinger for november 2024 ud fra timenormen for måneden. I november 2024 var der en timenorm for en fuldtidsansat medarbejder på 155,4 timer. En fuldtidsansat medarbejder ansat hele måneden med 10 overarbejdstimer vil således generere følgende personaleforbrug i november 2024: $((155,4 + 10) / 155,4) = 1,0643$.

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

Figur 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 figur B.1.1 har 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.

Tabel B 1.1: Personaleflow på ansættelsessteder

Enhed	2023			2024		
	Tilgangs%	Afgangs%	Omsætnings%	Tilgangs%	Afgangs%	Omsætnings%
Hospitalsenhed Midt	18,7%	19,5%	19,1%	18,5%	17,9%	18,2%
Psykiatrien	29,7%	21,4%	25,5%	24,7%	19,0%	21,9%
Regionshospitalet Gødstrup	22,0%	22,0%	22,0%	21,9%	20,7%	21,3%
Regionshospitalet Horsens	20,6%	22,8%	21,7%	20,7%	20,9%	20,8%
Regionshospitalet Randers	20,4%	22,6%	21,5%	19,5%	19,5%	19,5%
Socialområdet	33,8%	28,2%	31,0%	30,8%	25,6%	28,2%
Aarhus Universitetshospital	20,4%	16,4%	18,4%	15,3%	16,9%	16,1%

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.

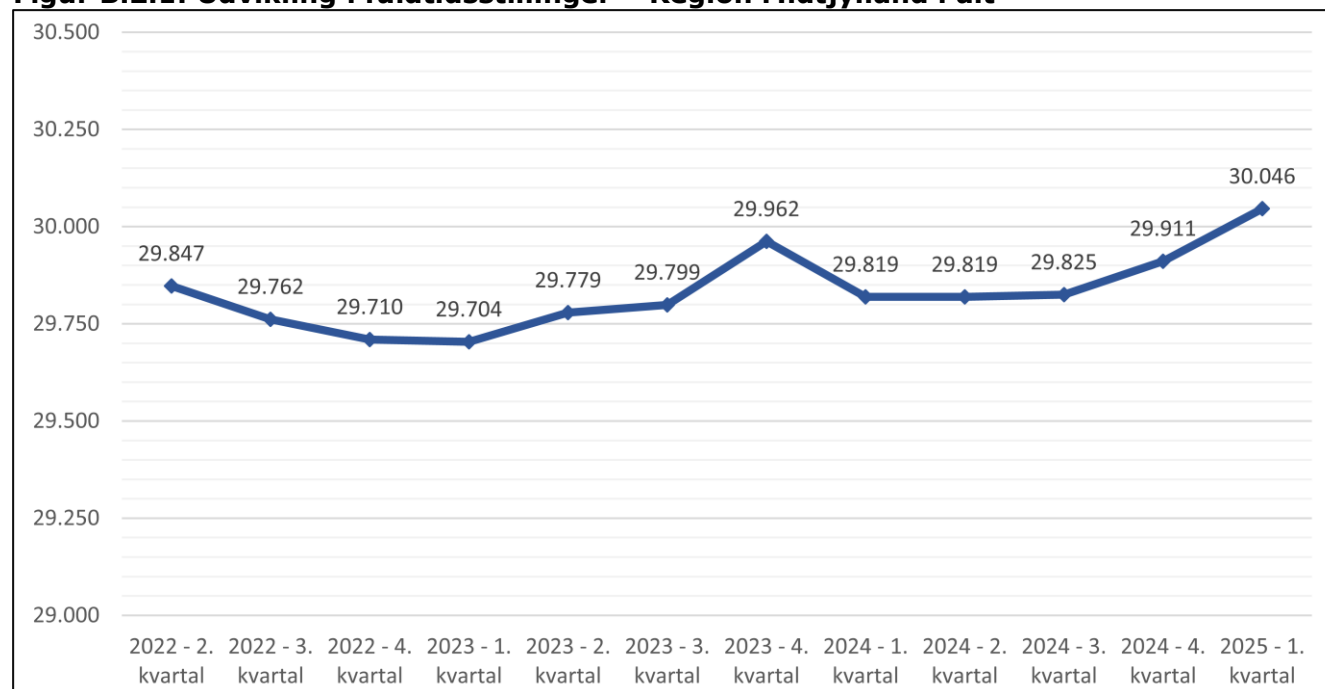
Af tabel B.1.1. ses det, at der i 2024 har været en lavere omsætningsprocent for alle hospitaler samt Socialområdet sammenlignet med 2023.

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 fratrådt 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: Udvikling i antallet af fuldtidsstillinger

Figur B.2.1: Udvikling i fuldtidsstillinger – Region Midtjylland i alt



Udvikling i antallet af fuldtidsstillinger

Antallet af fuldstillinger steg markant i løbet af 2020 og 2021, primært pga. Covid-19-relateret aktivitet. Stigningen skete efter et relativt stabilt niveau i perioden 2014-2019, og antallet var højest i 1. kvartal 2022. (lige forud for den periode denne opgørelse afspejler)

Antallet af fuldtidsstillinger er stabiliseret igennem 2022, 2023 og 2024. Der er en stigende tendens i slutningen af 2024 og starten af 2025. Stigningen kan primært tilskrives Psykiatrien, Socialområdet og Præhospitalet, hvilket fremgår af nedenstående tabel B.2.1.

Tabel B.2.1: Udvikling i fuldtidsstillinger – fordelt på ansættelsessteder

Område	2022			2023				2024				2025
	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1
Aarhus Universitetshospital	9.866	9.802	9.826	9.890	9.949	9.977	10.179	10.080	10.065	9.999	9.946	9.942
Hospitalsenhed Midt	4.121	4.114	4.104	4.073	4.056	4.047	4.045	3.993	3.970	3.985	4.007	3.998
Regionshospitalet Gødstrup	3.830	3.820	3.834	3.822	3.787	3.754	3.760	3.747	3.750	3.732	3.713	3.702
Regionshospitalet Randers	1.903	1.908	1.891	1.884	1.894	1.885	1.841	1.820	1.796	1.793	1.806	1.805
Regionshospitalet Horsens	1.770	1.769	1.736	1.715	1.704	1.691	1.654	1.660	1.655	1.645	1.637	1.650
Præhospitalet	651	652	669	680	675	656	668	683	708	701	717	722
Total, Hospitaler mv.	22.141	22.066	22.060	22.064	22.065	22.011	22.146	21.983	21.944	21.854	21.826	21.820
Psykiatrien	2.920	2.917	2.888	2.904	3.029	3.118	3.117	3.114	3.124	3.192	3.260	3.275
Socialområdet	2.423	2.423	2.396	2.376	2.430	2.462	2.488	2.518	2.539	2.563	2.578	2.636
Regional Udvikling	129	132	134	136	136	134	138	138	138	138	143	141
Fællesfunktioner mv.	1.754	1.746	1.748	1.736	1.628	1.583	1.590	1.584	1.594	1.592	1.623	1.675
Stabe	480	479	484	489	491	492	484	483	480	487	483	499
Total, Region Midtjylland	29.847	29.762	29.710	29.704	29.779	29.799	29.962	29.819	29.819	29.825	29.911	30.046

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde:

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

Indeholdt i datagrundlag:

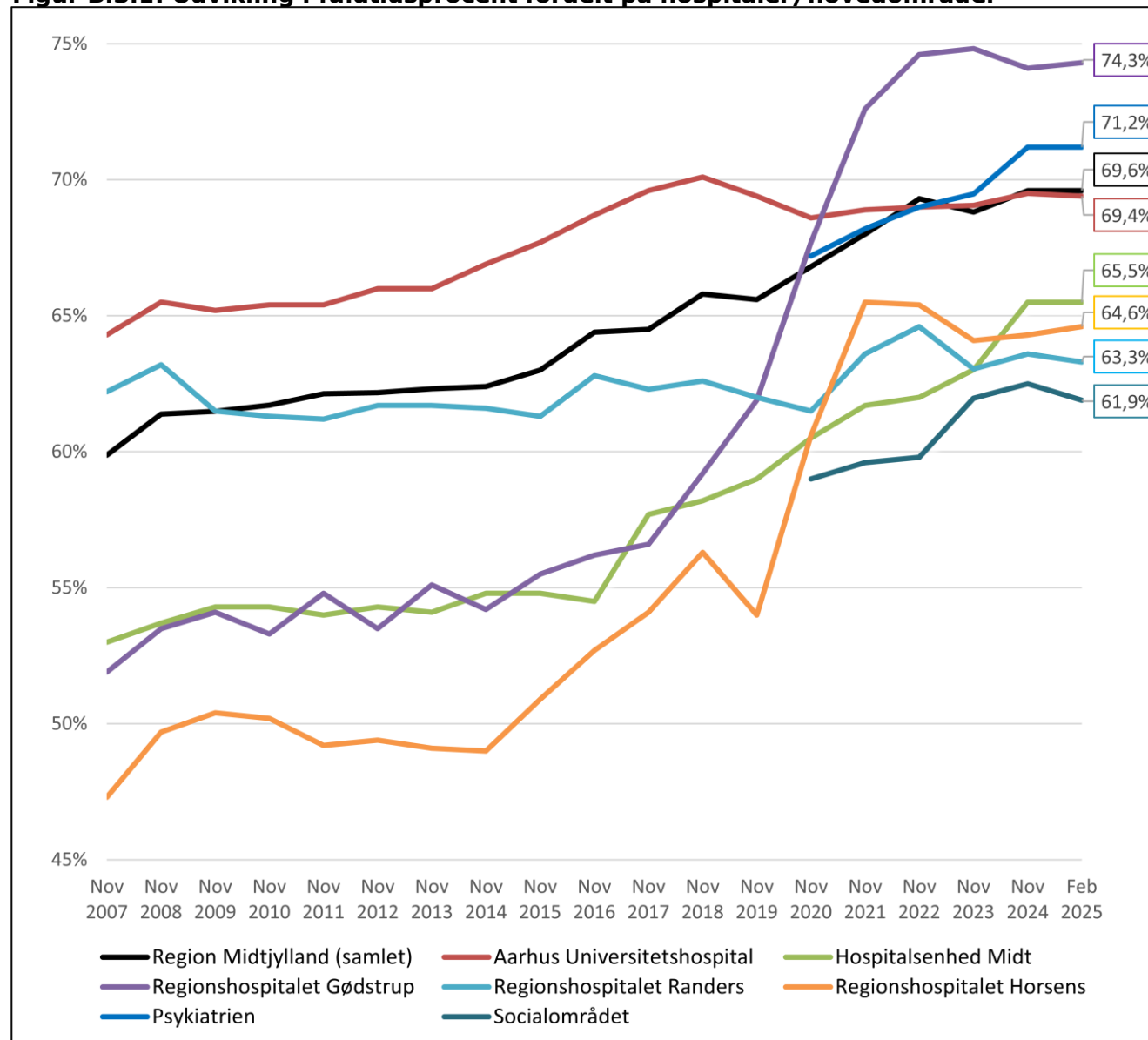
Antal fuldtidsstillinger indeholder summen af beskæftigelsesdecimal gange afdelingsprocent. Nøgletallet viser det samlede antal fuldstillinger i Region Midtjylland mht. fastansat månedslønnet personale.

Link til BI-rapport:

[Heltid - Deltid: Forside - BI Portal](#)

B.3: Udviklingen i fuldtidsbeskæftigelse

Figur B.3.1: Udvikling i fuldtidsprocent fordelt på hospitaler/hovedområder



Andel af fuldtidsbeskæftigede

Figur B.3.1 viser udviklingen af andelen af medarbejdere på fuldtid gennem Region Midtjyllands levetid, fordelt på de enkelte ansættelsessteder.

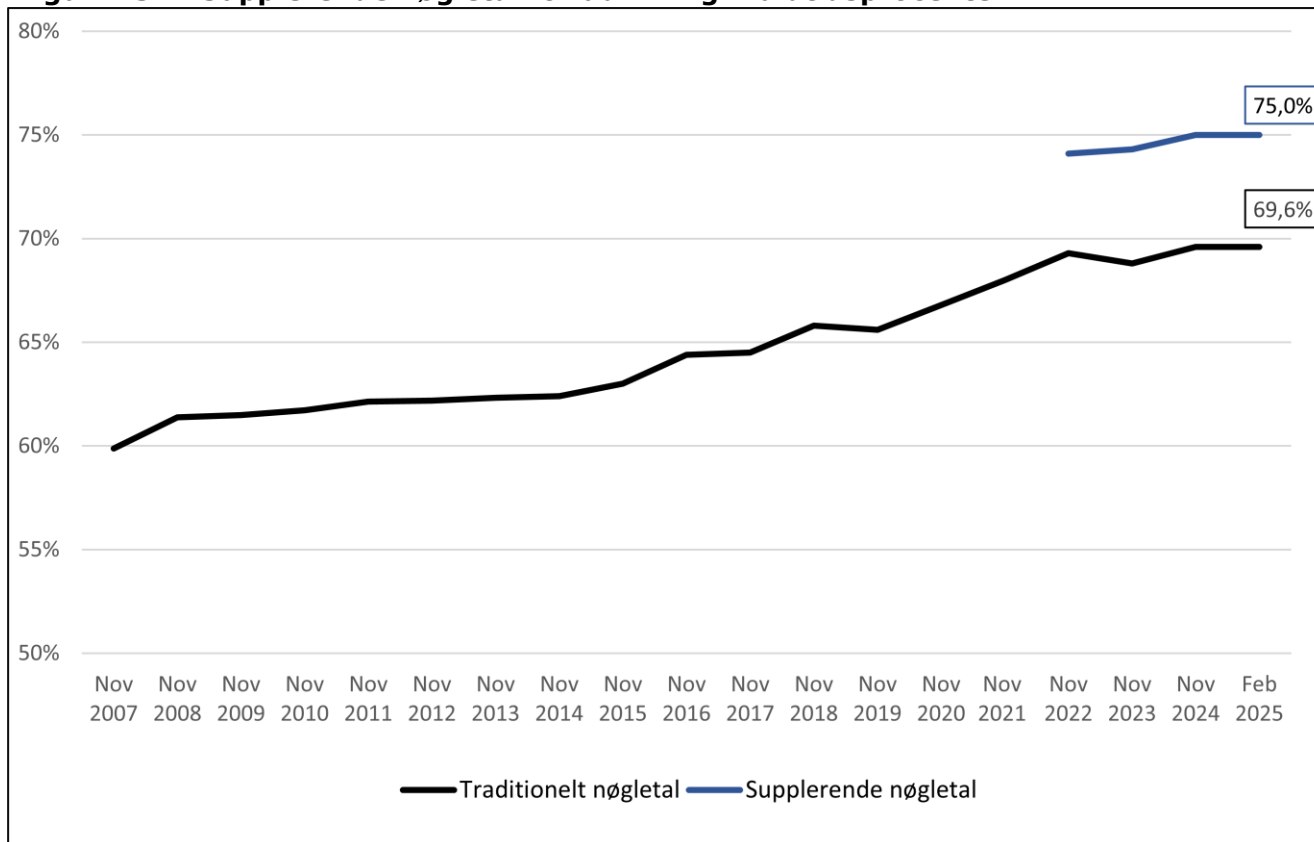
Andelen, der arbejder fuldtid, har været stigende i Region Midtjyllands levetid. Udviklingen har været særlig markant på Regionshospitalet Gødstrup, der også har den højeste fuldtidsprocent i Region Midtjylland med 74,3% i februar 2025.

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 på fuldtid. Derudover fik deltidsansatte sygeplejersker og SOSU-assisterter ret til at øge deres timetal eller gå på fuldtid, 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.3.2: Supplerende nøgletal for udvikling i fuldtidsprocenten



Supplerende nøgletal om medarbejdere på fuldtid

Samtidigt med at der sigtes mod, at alle som ønsker at arbejde fuld tid/gå op i tid, får mulighed for det, har Region Midtjylland også en livsfasepolitik og ønsker om fortsat tilknytning af seniorer og ansatte på særlige vilkår (for eksempel medarbejdere i fleksjob). Derfor følges udviklingen nu også via et supplerende nøgletal, der giver et mere nuanceret billede af fuldtidsindsatsen.

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 helt unge på under 19. år, seniorerne og ansatte på særlige vilkår, er der fokus på at sikre en fortsat tilknytning fremfor et specifikt timeantal.

Af Figur B.3.2 ses det, at mens det traditionelle nøgletal for fuldtidsprocenten er 69,6% for Region Midtjylland, viser det supplerende nøgletal en fuldtidsprocent på 75,0%.

Tabel B.3.1: Fuldtidsprocent fordelt på ansættelsessteder – supplerende nøgletal

Ansættelsessted	Antal månedslønnede	Fuldtidsprocent (37 timer)	Gns. ugentlige antal arbejdstimer
Hospitalsenhed Midt	3.447	70,0%	35,47
Psykiatrien	2.910	76,3%	35,74
Regionshospitalet Gødstrup	3.337	77,9%	35,80
Regionshospitalet Horsens	1.501	70,0%	35,42
Regionshospitalet Randers	1.621	68,0%	35,25
Socialområdet	2.308	70,0%	35,16
Aarhus Universitetshospital	8.740	75,0%	35,65

Note: Dataudtræk for februar 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 ansættelsessteder – supplerende nøgletal

Tabel B.3.1 viser fuldtidsprocenten og det gennemsnitlige ugentlige antal arbejdstimer pr. medarbejder for de enkelte ansættelsessteder i Region Midtjylland.

Regionshospitalet Gødstrup har den højeste fuldtidsprocent på 77,9%.

Tabel B.3.2: Fuldtidsprocent fordelt på aldersgrupper – supplerende nøgletal

Aldersgruppe	Antal månedslønnede	Antal personer på fuldtid	Fuldtidsprocent (37 timer)
19-24	571	498	87,2%
25-29	3.487	3.134	89,9%
30-34	4.754	3.767	79,2%
35-39	3.743	2.647	70,7%
40-44	3.399	2.385	70,2%
45-49	3.596	2.562	71,2%
50-54	3.511	2.525	71,9%
55-59	3.341	2.283	68,3%
Samlet	26.402	19.801	75,0%

Note: Dataudtræk for februar 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 – supplerende nøgletal

Af tabel B.3.2 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 og 25-29-årige med en gennemsnitlig fuldtidsprocent på over 80%, mens aldersgruppen af de 30-34-årige også er tæt på at indfri målsætningen om 80% fuldtidsansatte.

Definition og afgrænsningerKilde:

Traditionel 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 februar 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 opgjort i antal personer opgjort 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 (bruttoløn) i procent pr. år fordelt på kvartaler					
	4. kv. 2022- 2023	1. kv. 2023- 2024	2. kv. 2023- 2024	3. kv. 2023- 2024	4. kv. 2023- 2024
Alle ansatte, Region Midtjylland	1,2	0,5	4,6	5,9	9,4
Alle ansatte, regionerne i alt	0,9	0,1	4,3	5,8	7,9
Samme stilling, Region Midtjylland	2,0	1,3	5,3	6,5	10,4
Samme stilling, regionerne i alt	1,9	0,9	5,0	6,5	8,9

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 50.126 kr. for 4. kvartal 2024 ligger godt 4.300 kr. over gennemsnitslønnen på 45.810 kr. fra 4. kvartal 2023. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2023 (november) til 4. kvartal 2024 (november) var på 9,4% for alle ansatte. Den markante stigning 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 10,4%. 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 advancement.

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 noget over gennemsnittet for alle regioner i 4. kvartal 2024.

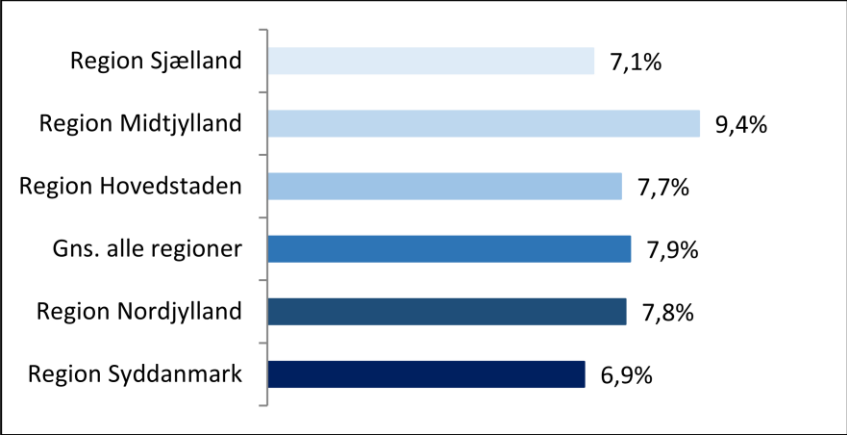
De aftalte stigninger i den regionale sektor var for perioden 4. kvartal 2023 til 4. kvartal 2024 på 5,76% for alle ansatte inden den regionale reguleringsordning beregnes. Reguleringsordningen skal sikre, at lønningerne på det offentlige arbejdsmarked følger med det private arbejdsmarked. De generelle lønstigninger, der er aftalt i OK-24 i perioden var 4,00% pr. 1. april 2024 og 1,76% pr. 1. oktober 2024. 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.”

Det ses således også i tabel C.1.1 og figur C.1.1 (næste side), at der i regionerne har været en noget højere lønudvikling end den forventede alm. overenskomstmæssige stigning i den regionale sektor for alle ansatte fra 4. kvartal 2023 til 4. kvartal 2024. Region Midtjylland har en noget højere lønstigning i 4. kvartal (november), da den lokale udmøntning af trepartsmidlerne tog fart i november 2024.

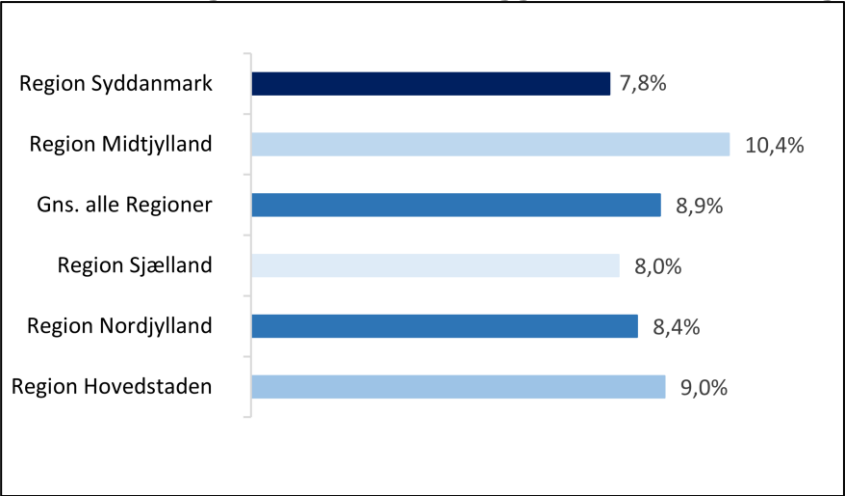
Region Midtjylland ligger højere end de øvrige regioner i de 5 kvartaler.

C.2: Lønudviklingen sammenlignet med de øvrige regioner

Figur C.1.1: Lønstigning (bruttoløn) i % 4. kvartal 2023-2024 regioner – alle ansatte



Figur C.1.2: Lønstigning (Bruttoløn) i % 4. kvartal 2023-2024 regioner – ansatte begge år i samme stilling



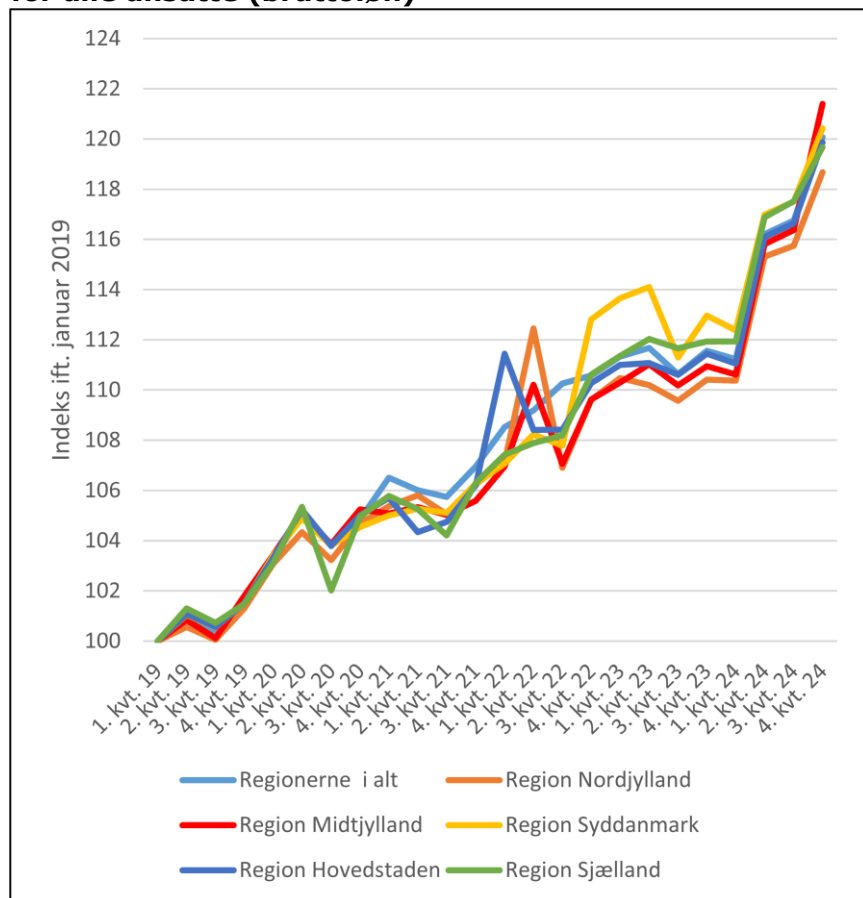
Lønudviklingen sammenlignet med de øvrige regioner

Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte (figur C.1.1), ligger Region Midtjylland i 4. kvartal 2024 (november) 1,5 procentpoint over gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt.

Noget af lønforskellen for november 2024 skyldes, at Region Midtjylland i forhold til de øvrige regioner har været lidt tidligere ude at udmønte trepartsmidlerne lokalt. Således ligger de øvrige regioner i december i gennemsnit 1 procentpoint over Region Midtjylland.

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 2024 også her ligger 1,5 procentpoint over det samlede gennemsnit for regionerne.

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



Lønudviklingen 2019 - 2024

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 2019 opgjort som indeks (1. kvartal 2019 = indeks 100). Som det fremgår, har den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland (rød farve) ligget tæt op ad gennemsnittet for alle regioner.

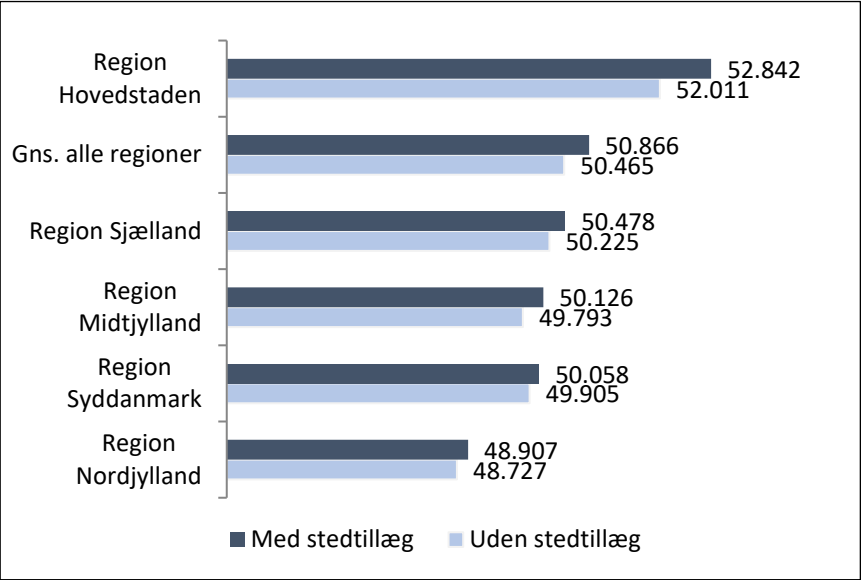
I 2022 ses en større variation af udsving i regionernes lønudvikling i de forskellige kvartaler. Det skyldes særligt de forskellige tidspunkter for udmøntning af midlerne fra vinterpakken 2021/2022.

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 t. 2024 med baggrund i november-udmøntning af trepartsmidlerne.

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 2024 – alle ansatte)



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

Enhed	Nettoløn 4. kv. (2023)	Nettoløn 4. kv. (2024)	Årsændring (4. kv. 2023 -4. kv. 2024)
Aarhus Universitetshospital	37.703	41.061	8,90%
Hospitalsenhed Midt	36.607	39.973	9,20%
Regionshospitalet Gødstrup	37.004	40.089	8,30%
Regionshospitalet Randers	36.812	40.655	10,40%
Regionshospitalet Horsens	36.181	39.291	8,60%
Psykiatrien	37.076	41.894	13,00%
Socialområdet	31.995	34.516	7,90%
Præhospitalet	34.857	38.060	9,20%
Stabe & Fællesfunktioner	39.714	42.128	6,10%
Regional Udvikling	43.464	46.956	8,00%
Region Midtjylland (i alt)	36.950	40.222	8,80%

Gennemsnitlig bruttoløn i regionerne

Som det fremgår af figur C.1.4, var lønniveauet (bruttoløn) i Region Midtjylland i november 2024 på 50.126 kr., og dermed ca. 750 kr. under regionernes gennemsnitlige lønniveau på 50.866 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 (52.011 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 2024, hvor trepartsmidlerne er udmøntet til faggrupperne på hospitalerne og særligt i psykiatrien. Som det ses af tabel C.1.2 har Psykiatrien den højeste lønudvikling i november 2024 med 13%.

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 400-600 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. 2023	Nettoløn 4. kv. 2024	Årsændring 4. kv. 2023 -4. kv. 2024
Aarhus Universitetshospital	37.244	41.809	9,40%
Regionshospitalet Gødstrup	37.098	40.841	9,90%
Hospitalsenhed Midt	36.665	40.531	10,50%
Regionshospitalet Randers	36.971	40.952	10,80%
Regionshospitalet Horsens	36.375	39.925	9,80%
Psykiatrien	36.923	42.651	15,50%
Socialområdet	32.507	35.454	9,10%
Præhospitalet	35.202	36.916	5,10%
Stabe og fællesfunktioner	39.757	42.477	6,70%
Regional Udvikling	44.757	47.680	7,80%
Region Midtjylland	37.244	40.909	9,80%

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 renset for alle nyansættelser og fratrædelser. Vælges når man vil sammenligne på et mere ensartet grundlag.

Lønbegrebet:

Der anvendes hhv. nettoløn og bruttoløn i lønstatistikken.

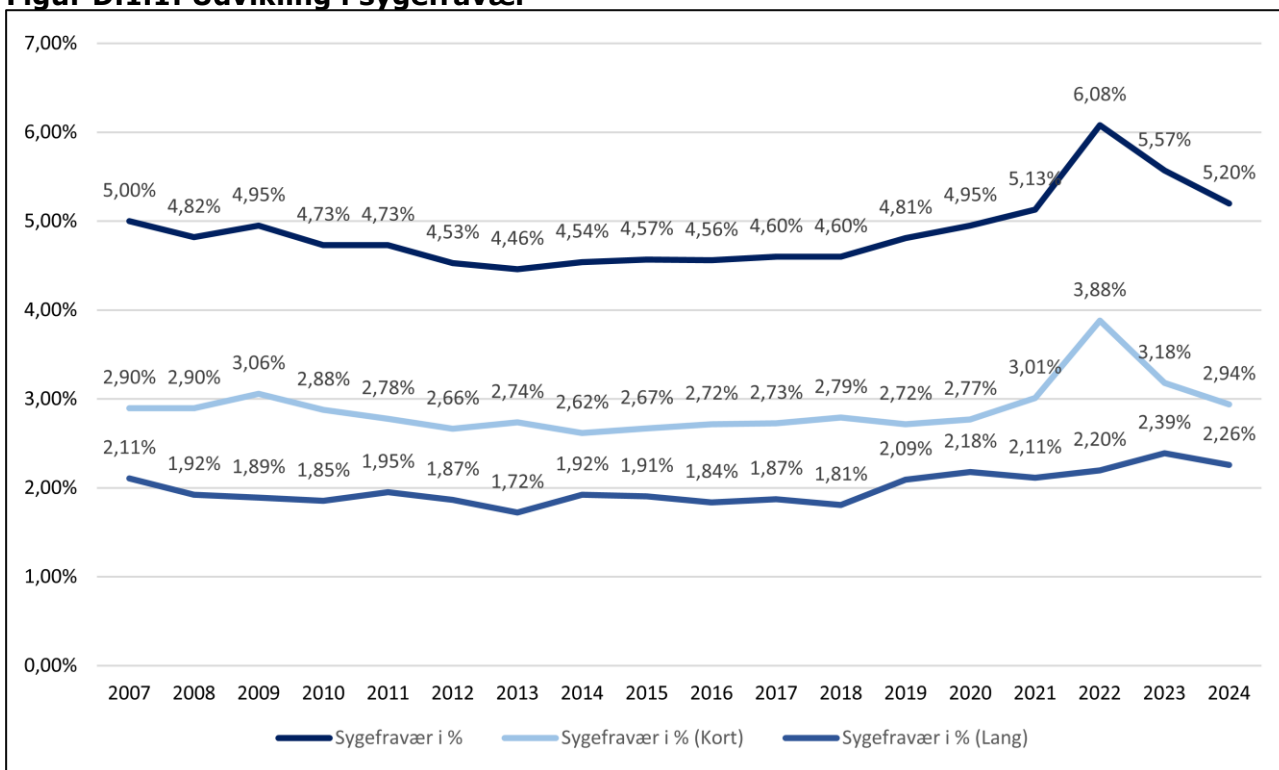
- Nettoløn er grundløn, kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn, udligningstillæg, ej færdigforhandlet løn, andre tillæg, overgangstillæg.
- Bruttolønnen er nettolønnen plus eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, særydelser (genetillæg) og særlig feriegodtgørelse.

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.

Fraværsårsagerne barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken. I sygefraværstatistikken for 2024 indgår 29.799 fuldtidsansatte set som gennemsnit over hele året.

Sygefraværet generelt

Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland var i 2024 på 5,20%, svarende til et sygefravær på 13,53 arbejdsdage (en arbejdsdag = 7,4 timer). Det samlede sygefravær i 2024 svarer til 1.539 fuldtidsstillinger.

Det samlede sygefravær i 2024 er mindre end i 2022, hvor det var på et historisk højt niveau, primært pga. Covid-19 pandemien. Sygefraværet begynder at nærme sig niveauet fra før pandemien.

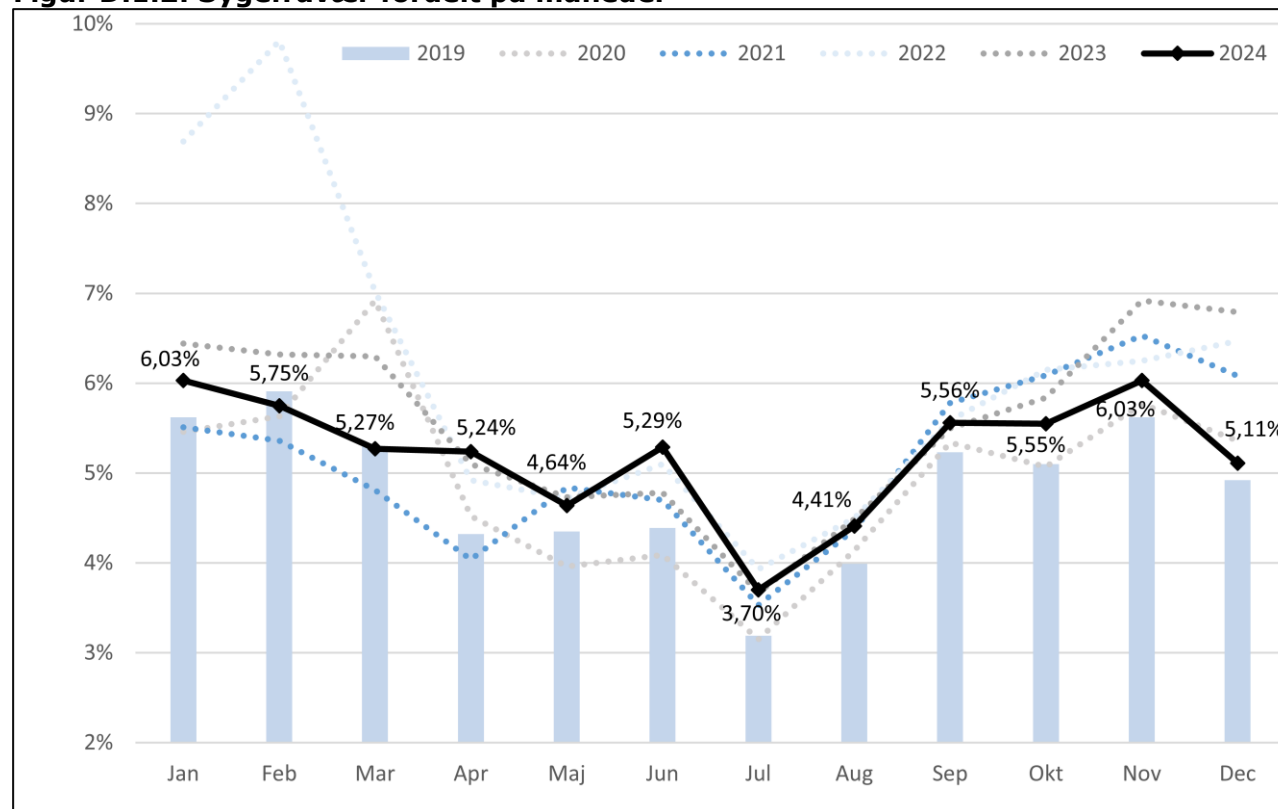
Stigningen i sygefraværet 2021 og 2022 ifm. Covid-19, er især karakteriseret ved, at kortidssygefraværet er steget.

Som det fremgår af figur D.1.1, var der samlet set tale om et fald i sygefraværet fra 2007–2013, hvorefter niveauet for sygefraværet lå stabilt i perioden 2014–2018, og har været stigende i 2020–2022 for igen at falde i 2023 og 2024. 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 (2024)

Hospital/område	Fuldtidsstillinger	Sygefravær, %	Sygefravær, % (kort)	Sygefravær, % (lang)	Sygedage pr. fuldtidsstilling
Aarhus Universitetshospital	10.047	4,83%	2,96%	1,86%	12,55
Hospitalsenhed Midt	4.001	4,80%	2,65%	2,16%	12,49
Regionshospitalet Gødstrup	3.559	4,79%	2,75%	2,04%	12,46
Regionshospitalet Randers	1.767	4,85%	2,58%	2,27%	12,62
Regionshospitalet Horsens	1.650	4,97%	3,05%	1,92%	12,93
Præhospitalet	705	5,34%	3,18%	2,16%	13,87
Total, Hospitaler mv.	21.729	4,85%	2,85%	1,99%	12,60
Psykiatrien	3.203	6,27%	3,30%	2,97%	16,31
Socialområdet	2.599	7,92%	3,73%	4,19%	20,58
Regional Udvikling	129	2,83%	1,90%	0,93%	7,35
Fællesfunktioner mv.	1.651	4,30%	2,51%	1,79%	11,17
Stabe	495	3,30%	2,11%	1,19%	8,57
Total, Region Midtjylland	29.799	5,20%	2,94%	2,26%	13,53

Figur D.1.2: Sygefravær fordelt på måneder



Sygefraværet fordelt på enheder

Det samlede gennemsnitlige sygefravær på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2024 på 4,85%. Det højeste gennemsnitlige sygefravær var på Præhospitalet med 5,34%. Det laveste sygefravær på de somatiske hospitaler var på Regionshospitalet Gødstrup med 4,79% og Hospitalsenhed Midt med 4,80%.

Sygefraværet i Psykiatrien var i 2024 på 6,27%. Inden for Socialområdet var der i 2024 et sygefravær på 7,92%. Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2024 på 2,83%, Fællesfunktioner lå på 4,30% og Stabe lå på 3,30%

Udvikling i sygefraværet siden 2019

Som det fremgår af figur D.1.2 varierer sygefraværet henover året. I vintermånederne er der typisk mindst én influenzaepidemi og smitterisikoen er generelt højere, idet flere vira florerer. 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.

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 (jf. afsnittet om sygefravær og faggrupper).

I figur D.1.2 ses sygefraværet pr. måned. Her ses betydningen af Covid-19, der påvirkede sygefraværet såvel i 2022 som i 2021 og 2020, når man sammenligner med "normalåret" 2019. Ses isoleret på 2024 kan man se, at udviklingen i sygefraværet henover månederne har normaliseret sig i forhold til, hvordan der så ud før Covid-19-epidemien (2019).

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

Hospital	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aarhus Universitetshospital	4,54%	4,51%	4,88%	5,59%	5,02%	4,83%
Hospitalsenhed Midt	4,24%	4,42%	5,06%	5,57%	5,31%	4,80%
Regionshospitalet Gødstrup	4,60%	5,29%	5,29%	6,19%	5,30%	4,79%
Regionshospitalet Randers	4,21%	4,41%	4,67%	6,16%	5,44%	4,85%
Regionshospitalet Horsens	4,75%	5,13%	4,96%	6,08%	5,84%	4,97%
Præhospitalet	3,09%	3,73%	4,36%	5,69%	5,31%	5,34%
I alt - hospitaler	4,47%	4,66%	4,96%	5,78%	5,23%	4,85%

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

Område	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Psykiatrien	6,03%	5,91%	5,84%	7,07%	6,61%	6,27%
Socialområdet	6,57%	6,96%	7,08%	8,79%	8,57%	7,92%
Regional Udvikling	1,84%	2,37%	2,68%	3,94%	2,44%	2,83%
Fællesfunktioner	4,22%	3,87%	3,50%	5,13%	4,32%	4,30%
Stabe	2,98%	2,34%	2,74%	3,03%	3,62%	3,30%

Sygefraværets udvikling på somatiske hospitaler inkl. Præhospitalet

Tabel D.1.2 viser sygefraværets udvikling i perioden 2019 til 2024 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, er sygefraværet i 2024 fortsat over 2019-niveau.

Sygefraværets udvikling udenfor somatikken

Tabel D.1.3 viser sygefraværets udvikling i perioden 2019 til 2024 mht. Psykiatrien, Socialområdet, Regional Udvikling, Fællesfunktioner og Stabe.

Sygefraværet toppede for alle område bortset fra i Stabe i 2022. I 2024 ligger sygefraværet alle steder på et noget højere niveau end før Covid-19 (2019).

Tabel D.1.4: Sygefravær fordelt på faggrupper

Faggruppe	Fuldtidsstillinger (2024)	Sygefravær, % (2024)	Sygefravær, % (2023)	Stigning/fald fra (2023-2024)
Socialpædagogisk personale	1.082	8,90%	9,28%	-0,38%
Social- og sundhedspersonale	1.530	8,24%	8,59%	-0,31%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	341	8,21%	9,82%	-1,61%
Servicemedarbejdere./-assistenter	155	7,51%	8,07%	--0,56%
Socialrådgivere,	169	7,00%	7,98%	-0,98%
Erhvervsudd. serviceassistenter	1.422	6,88%	7,69%	-0,81%
Ergoterapeuter	427	5,72%	6,90%	-1,18%
Farmakonomer	182	5,64%	8,10%	-2,46%
Sygeplejersker	8.314	5,56%	6,10%	-0,54%
Ambulanceuddannet personale	507	5,51%	5,37%	+0,14%
Bioanalytikere	1.154	5,49%	5,76%	-0,27%
Ernæringsassistenter	210	5,45%	4,92%	+0,53%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	104	5,28%	5,41%	-0,13%
Region Midtjylland i alt	29.799	5,20%	5,57%	-0,37%
Jordemødre	444	5,16%	5,47%	-0,31%
Specialarbejdere mv.,	274	5,09%	5,89%	-0,80%
Sundhedsadministrativt personale	1.608	5,05%	6,15%	-1,10%
Radiografer	465	4,97%	4,99%	-0,02%
Rengøringsassistenter	243	4,92%	5,37%	-0,45%
Håndværkere	391	4,74%	5,36%	-0,62%
Fysioterapeuter	520	4,60%	4,98%	-0,38%
Administration og it mv.	1.172	4,12%	4,37%	-0,25%
Akademikere, Regioner	2.415	3,68%	3,60%	+0,08%
Underordnede læger	2.740	3,16%	3,14%	+0,02%
Syge- og sundhedspersonale, ledere,	522	2,91%	2,87%	+0,04
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.331	2,67%	3,17%	-0,50%
Kandidatuddannede(sygeplejersker)	181	2,57%	2,82%	-0,25%

Sygefraværet på faggruppeniveau

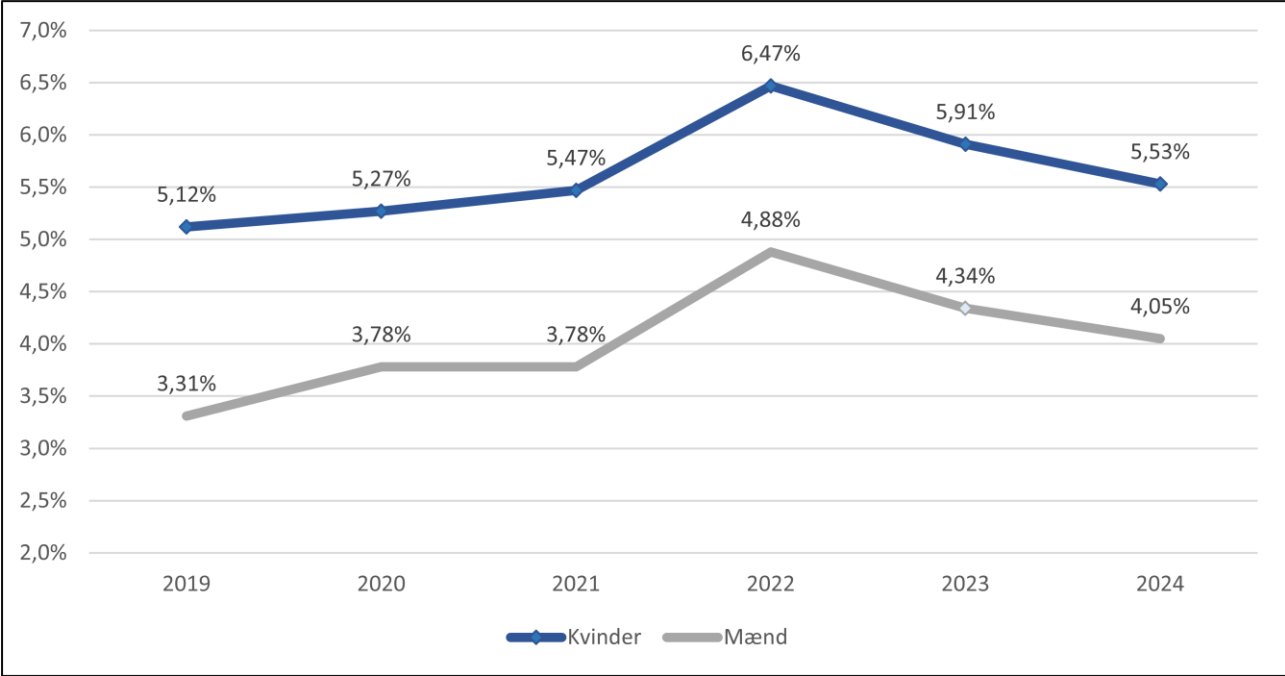
Tabel D.1.4 viser sygefraværet i 2023 og 2024 fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. Socialpædagogisk personale havde et gennemsnitligt sygefravær på 8,90% i 2024, men kandidatuddannede med sygeplejefaglig baggrund personale havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 2,57%.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er faldet for de fleste faggrupper, men er dog steget for ambulanceuddannet personale, ernæringsassistenter, akademikere og underordnede læger. Det største fald er sket for farmakonomer. Det generelle fald skal ses i sammenhæng med normalisering efter Covid-19-pandemien.

Tabel D.1.5: Sygefravær fordelt på køn (2024)

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i %	Sygefravær i % (kort)	Sygefravær i % (lang)
Kvinder	23.314	5,53%	3,07%	2,45%
Mænd	6.485	4,05%	2,47%	1,58%
Total	29.799	5,20%	2,94%	2,26%

Figur D.1.3: Udvikling i sygefravær fordelt på køn



Sygefraværet fordelt på køn

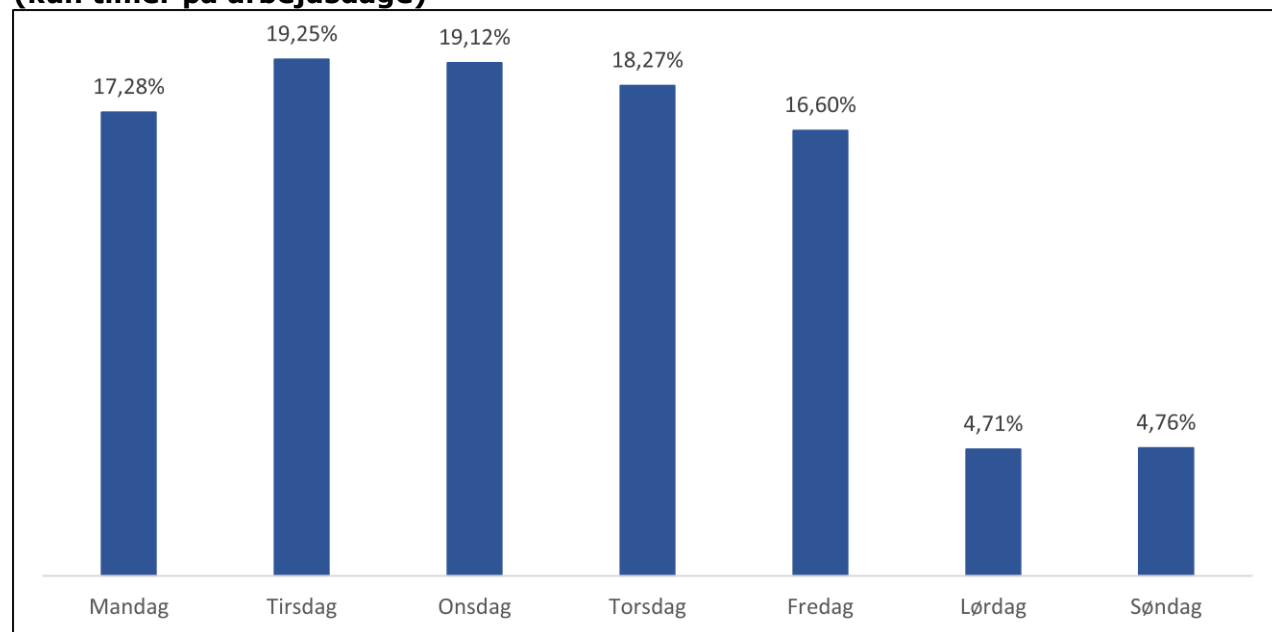
Tabel D.1.5 viser, at omkring fire ud af fem ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2024 i gennemsnit et sygefravær på 5,53%. Mænds sygefravær lå på 4,05%.

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 5,12% i 2019 til 5,53% i 2024, mens det for mændene er steget fra 3,31% i 2019 til 4,05% i 2024. Der er med andre ord sket en indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem. I 2019 lå kvinders sygefraværsprocent 1,81 procentpoint højere end mænd, mens det i 2024 er 1,48 procentpoint højere.

Tabel D.1.6: Sygefravær fordelt efter aldersgruppe

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i %	Sygefravær i % (kort)	Sygefravær i % (lang)
-24	666	5,18%	3,58%	1,60%
25-29	3.268	5,01%	3,26%	1,76%
30-34	4.429	4,92%	3,10%	1,82%
35-39	3.503	5,41%	3,17%	2,24%
40-44	3.295	5,07%	2,96%	2,11%
45-49	3.534	4,85%	2,69%	2,16%
50-54	3.451	5,23%	2,72%	2,51%
55-59	3.264	5,45%	2,84%	2,61%
60-64	3.130	5,83%	2,83%	3,00%
65-	1.261	5,21%	2,41%	2,79%
Total	29.799	5,20%	2,94%	2,26%

Figur D.1.4: Sygefravær fordelt på ugedage – andel af sygetimer for 2024 (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 alvorlige længerevarende sygdomme. Dog med den nuancering, at gruppen af medarbejdere på over 65 år har et relativt lavt sygefravær.

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 (19,25%) efterfulgt af onsdage (19,12%). Fredag er den hverdag, der har det færrest registrerede sygetimer - 16,60% af sygetimerne er registreret her.

Lørdag og søndag og er ikke overraskende de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med henholdsvis 4,71% og 4,76%.

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 2024 er baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-system, hvor det er muligt at trække fraværstatistik på alle organisatoriske niveauer fra regionsniveau til personniveau. Tableau er baseret på data fra Silkeborg Data.

Indholdet i datagrundlag Sygefraværstatistikken for 2024 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 2024 til 31. december 2024 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

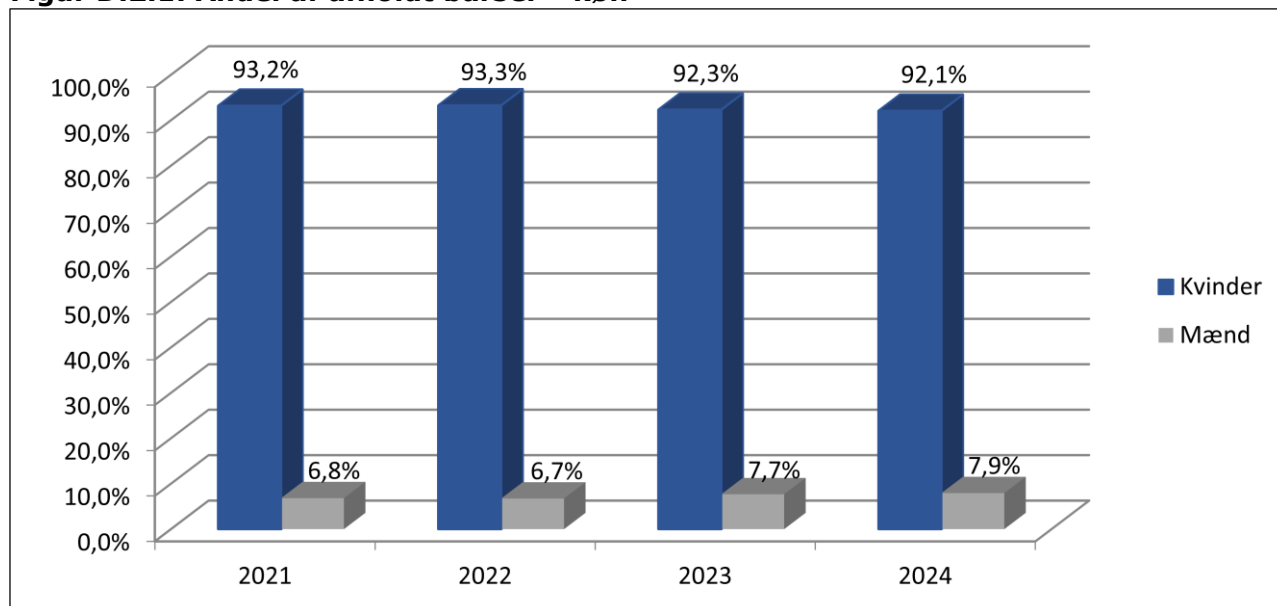
Antal fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger er en opgørelse af antal præsterede arbejdsårsværk i opgørelsesperioden. Antal arbejdsårsværk beregnes ud fra antallet af normtimer for fastlønnede og det indberettede timetal for timelønnede på baggrund af den generelle fuldtidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2024 var 1938,8 timer.

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 fraværssdage – barsel

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

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. Effekten af de nye regler med øremærket ret til dagpenge for fædre (og medmor) ses i forhold til en pæn stigning i andelen af barsel afholdt af mænd fra 2022 til 2023.

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
Samlet antal ulykker	1.698	1.718	1.823	1.833	1.884	1.840	1.911
Ulykker med fravær	456	445	490	466	495	462	513
Ulykker med fravær - andel i %	27%	26%	27%	25%	26%	25%	27%

Note: Arbejdsulykker i perioden 2018-2024.

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

	Ulykker med fravær							Alle ulykker	Ulykker m. fravær andel i %
År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024	2024
AUH	122	130	110	89	125	120	106	456	23%
HE Midt	47	50	68	66	58	51	55	235	23%
RH Gødstrup	41	40	38	52	58	44	34	201	17%
RH Horsens	23	21	23	20	18	13	15	127	12%
RH Randers	25	21	30	31	25	21	38	132	29%
Psykiatrien	107	95	106	105	88	71	114	339	34%
Socialområdet	80	81	106	86	101	126	134	352	38%
Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU) ²	10	7	9	12	13	8	6	28	21%
Præhospitalet ³	1	0	0	5	9	8	11	41	27%
Region Midtjylland	456	445	490	466	495	462	513	1911	27%

Note: Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2018-2024 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 2018-2024, og at omkring en fjerdedel af det samlede antal ulykker medfører fravær.

Fordeling af ulykker på HMU-områder

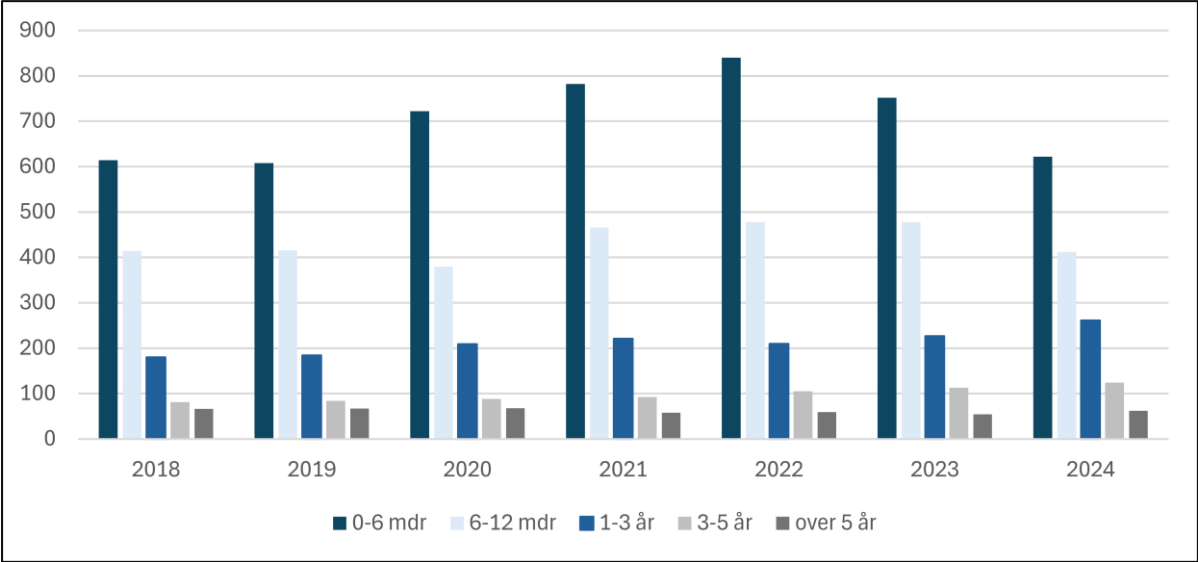
Tabel D.3.2 viser en oversigt over arbejdsulykker med fravær i perioden 2018-2024 opgjort på HMU-områder.¹

Der er løbende en del udsving, men to HMU-områder har fra 2023 til 2024 haft en relativ stor stigning i antallet af ulykker med fravær. RH Randers er steget med ca. 81% (fra 21 til 38), og Psykiatrien er steget med ca. 61% (fra 71 til 114). Set over perioden 2023-2024 ligger Socialområdet markant højere end de forudgående år.

Psykiatrien og Socialområdet har mange fraværsulykker forårsaget af både fysisk og psykisk vold. 116 af i alt 137 fraværsulykker forårsaget af fysisk og psykisk vold i Region Midtjylland i 2024 skete inden for disse to HMU-områder, svarende til ca. 85%.

¹ I den aktuelle oversigt angives antal ulykker med fravær i absolutte tal.
² Inkl. Regionsapoteket Midtjylland.
³ 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 2018-2024 (indekseret)

Tabel D.3.3: Erhvervssygdomme opgjort på anmeldediagnose

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

Note: Anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2018-2024, opgjort på anmeldediagnose.

Første ansættelsesår

Der har i perioden 2018-2024 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 to foregående år. Overhyppigheden for det første halve års ansættelse er fortsat markant i 2024, men mindre end de fire foregående år. Indeks tager højde for, at der er opgjort for perioder af forskellig længde.⁴

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 2018-2024.

Årsagerne til den store stigning i antal sager i 2020-2022 er mange anmeldte Covid-19 erhvervssygdomme. Den store stigning i antal anmeldte hudsygdomme fra 2020 til 2021 formodes at have relation hertil (gener fra værnemidler).

Langt de fleste anmeldelser inden for både "Psykisk sygdom/gener" og "Bevægeapparat" er blevet afvist i hele perioden 2018-2024. I samme periode er hovedparten af "Hudsygdomme" blevet anerkendt.

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

Note: Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner 2018-2024 (inkl. beregning af antal påbud/aftaleforløb pr. besøg)

Påbud fra Arbejdstilsynet

Reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtjylland i perioden 2018-2024 er opgjort i tabel D.3.4. Efter antal påbud er i parentes angivet antal aftaleforløb. I 2024 har Arbejdstilsynet været på 89 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 55 påbud/aftaleforløb. I 2023 var der 95 besøg, der resulterede i 51 påbud/aftaleforløb. Antallet af påbud/aftaleforløb pr. besøg lå i 2024 på samme niveau som tidligere år. De 55 påbud/aftaleforløb i 2024 inkluderer 5 strakspåbud.⁷ Herudover er der givet 14 påtaler.⁸ Tilsynsindblikket erstatter smileyordningen, der blev afskaffet den 1. februar 2024.⁹

25 af de 55 påbud/aftaleforløb omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 10 vold/traumatiske hændelser (heraf var et strakspåbud). Endvidere vedrørte 7 stor arbejdsmængde og tidspres. Af disse 7 omhandlede 1 påbud/aftaleforløb desuden høje følelsesmæssige krav. 9 af de 55 påbud/aftaleforløb omhandlede indeklima (luftkvalitet/varme, kulde, træk). 6 af de 55 påbud/ aftaleforløb omhandlede muskel- og skeletbesvær (1 strakspåbud). Heraf vedrørte 3 arbejdsstillinger/-bevægelser. 6 af de 55 påbud/aftaleforløb omhandlede støj. 5 af de 55 påbud/aftaleforløb omhandlede "Kemi, støv og biologi", heraf var 1 strakspåbud. 4 af de 55 påbud/aftaleforløb omhandlede ulykkesrisici, og alle 4 vedrørte ulykkesforebyggelse (2 heraf var strakspåbud).

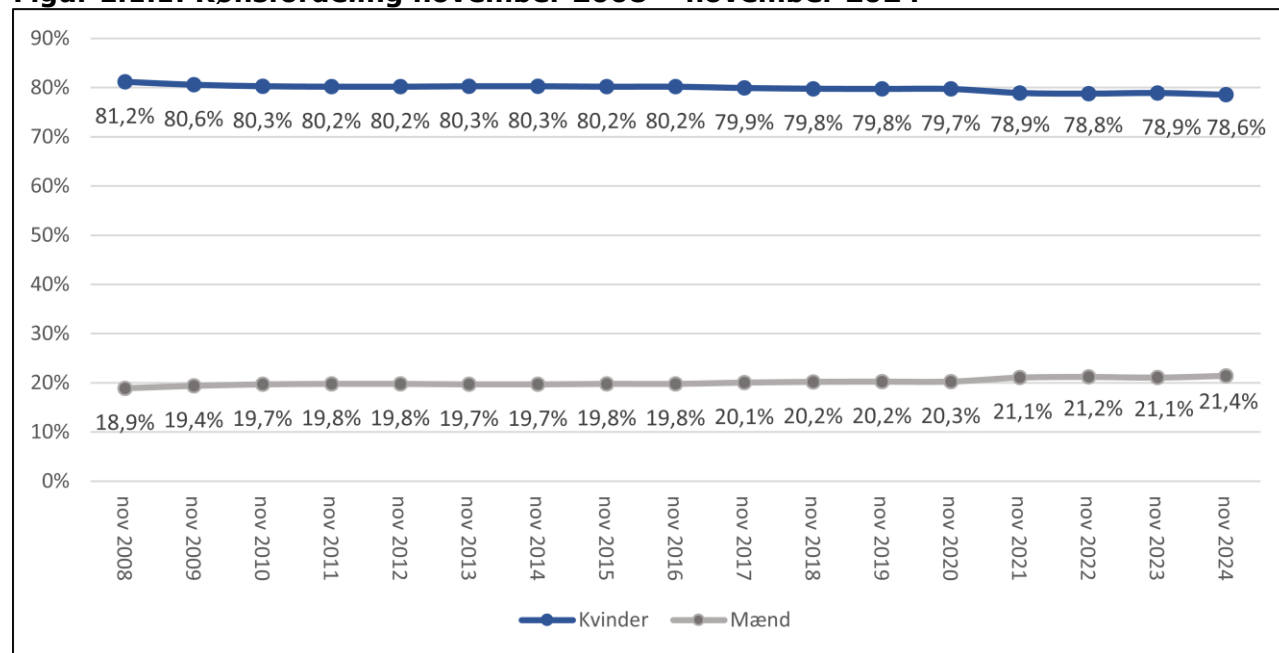
⁵ [Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn](#)
⁶ Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato.
⁷ Kompetencepåbud bortfaldt pr. den 1. februar 2024.
⁸ Pr. den 1. februar 2024 har "Afgørelse uden handlepligt" ændret navn til "Påtale".
⁹ I [tilsynsindblikket](#) (trådte i kraft den 1. juli 2024) ses de 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. Virksomheder, der har et gældende arbejdsmiljøcertifikat (fik tidligere tildelt en såkaldt kronesmiley), fremgår fra og med februar 2024 af en [liste på Arbejdstilsynets hjemmeside](#).

Kilde:
Arbejdsmiljøredegørelse 2024, herunder Region Midtjyllands Arbejdsmiljøsystem/ AMS/BI (arbejdsulykker) samt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (erhvervssygdomme).

E: Mangfoldighed

E.1: Ligestilling og kønsfordeling

Figur E.1.1: Kønsfordeling november 2008 – november 2024



Ligestilling og kønsfordeling

Ligestilling mellem kønnene indgår som én 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)

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 2024. 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 sundhedsadministrativt personale, hvor der typisk er et stort flertal af kvinder, udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Andelen af mænd er i perioden steget fra at udgøre 18,9% i november 2008 til 21,4% i november 2024. Her har hjemtagelsen af ambulancedriften været en medvirkende årsag til at øge andelen af mænd, da 81,1% af det ambulanceuddannet personale i Region Midtjylland udgøres af mænd i november 2024.

Tabel E.1.1: Faggrupper opgjort på køn

Faggruppe	Personer	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre	500	500	-	100,0%	0,0%
Sundhedsadministrativt personale	1.905	1.899	6	99,7%	0,3%
Farmakonomer	215	210	5	97,7%	2,3%
Ernæringsassistenter	246	238	8	96,7%	3,3%
Sygeplejersker	9.712	9.321	391	96,0%	4,0%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	533	496	37	93,1%	6,9%
Ergoterapeuter	427	391	36	91,6%	8,4%
Bioanalytikere	1.150	1.047	103	91,0%	9,0%
Social- og sundhedspersonale	2.368	2.133	235	90,1%	9,9%
Socialrådgivere	204	171	33	83,8%	16,2%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	124	101	23	81,5%	18,5%
Fysioterapeuter	524	419	105	80,0%	20,0%
Region Midtjylland (alle faggrupper)	35.224	27.674	7.550	78,6%	21,4%
Radiografer	489	368	121	75,3%	24,7%
Administration og it	1.481	1.108	373	74,8%	25,2%
Rengøringsassistenter, Regioner	438	322	116	73,5%	26,5%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	1.770	1.227	543	69,3%	30,7%
Akademikere, Regioner	2.648	1.834	814	69,3%	30,7%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	179	116	63	64,8%	35,2%
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	1.464	937	527	64,0%	36,0%
Yngre Læger	3.184	1.979	1.205	62,2%	37,8%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	800	455	345	56,9%	43,1%
Chefer - ansat efter cheftalen	105	52	53	49,5%	50,5%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.495	689	806	46,1%	53,9%
Specialarbejdere mv.	324	99	225	30,6%	69,4%
Sygehusportører	98	23	75	23,5%	76,5%
Ambulanceuddannet personale	565	107	458	18,9%	81,1%
Håndværkere m.fl.	427	55	372	12,9%	87,1%

Kønsfordeling i de største faggrupper

Tabel E.1.1 viser kønsfordelingen blandt de største faggrupper i Region Midtjylland for november 2024. Af tabellen fremgår det, at kvinder udgør den største andel blandt jordemødre (100%), mens mænd udgør den største andel blandt håndværkere (87,1%).

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 53,9% mens kvinder udgør den største andel blandt Yngre Læger med 62,2%.

Definitioner og afgrænsninger:Kilde:

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Indeholdt i datagrundlag:

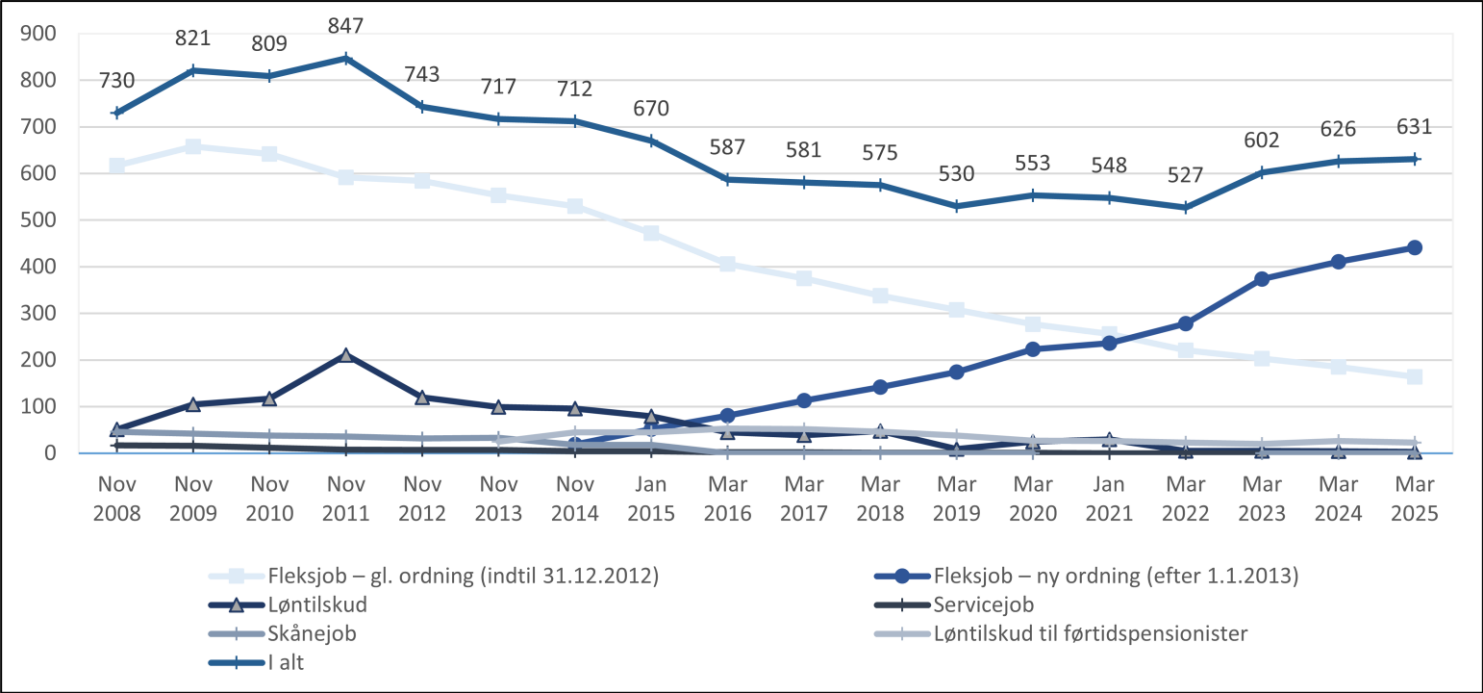
Antal medarbejdere i Region Midtjylland (personer opgjort på cpr-numre), der har præsteret timer, der er kommet til udbetaling vedrørende præstationsmåneden november 2024 (alle månedslønnede og timelønnede)

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
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
Fleksjob – ny ordning (efter 1.1.2013)							19	52	81	113	142	174	223	236	278	374	411	441
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45	39	48	9	25	30	5	5	4	3
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4	4	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0
Skånejob	46	42	38	36	32	33	18	18	0	0	0	0	0			0	0	0
Løntilskud til førtids-pensionister						25	45	45	53	52	46	38	27	26	23	20	26	23
I alt	730	821	809	847	743	717	712	670	587	581	575	530	553	548	527	602	626	631
% af alle ansatte												1,9%	2,0%	1,8%	1,8%	2,0%	2,1%	2,1%

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 arbejdssevne og ved at bidrage til at indsluse ledige personer - både med og uden særlige behov (Det Sociale Kapitel og Region Midtjyllands øvrige personalepolitikker kan ses på www.hr.rm.dk).

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

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 forsat 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.

Region Midtjylland har et samarbejde med "KLAP-job", som har til formål at skabe fleksjob - eller job med løntilskud for førtidspensionister og personer med kognitive handicap. I marts 2025 er otte ansatte i Klap-job. Alle er i et job med løntilskud til førtidspensionister og indgår i opgørelsen over antal ansatte med løntilskud til førtidspensionister. Læs mere her: [Klapjob i RM](#).

Ud over ansatte på særlige vilkår, er der også ansatte med §56 aftale (aftale om fravær pga. kronisk eller langvarig sygdom), personlig assistance ordninger, mentorordninger og ansatte der er delvist sygemeldt eller i virksomhedspraktik. Dertil kommer ansatte i småjobs, samt ansatte hvor der er indgået aftalebaseret skånejob eller indgået individuel aftale i henhold til Livsfasepolitikken.

I marts 2025 var der 833 ansatte, hvor der var indgået en §56-aftale. I løbet af 2024 var der 1.520 ansatte i et forløb med en delvis raskmelding med en varighed på over syv dage.

Region Midtjyllands strategi for bæredygtighed har en målsætning om at mindst 2% er ansat på særlige vilkår, og målsætningen er indfriet for 3. år i træk. Bæredygtighedsaftalerne for 2025-2026 har bl.a. som et tiltag, at alle HMU-områder bidrager til, at der samlet set fortsat er mindst 2% ansat på særlige vilkår, og at antal ansatte på særlige vilkår opgøres på enhedsniveau.

Tabel E.2.2: Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)

Ansættelsessteder	Fleksjob	Fleksjob uden refusion	Førtidspensionister	Løntilskud	Hovedtotal
Fællesfunktioner og stabe	16	27	2	1	46
Aarhus Universitetshospital	55	124	6		185
Regionshospitalet Randers	14	26			40
Regionshospitalet Horsens	7	30		1	38
Regionshospitalet Gødstrup	16	43	2		61
Hospitalsenhed Midt	21	54		1	76
Psykiatrien	23	66	2		91
Socialområdet	12	71	11		94
Hovedtotal	164	441	23	3	631

E.3: Seniorordninger

Tabel E.3.1: Antal seniorordninger fordelt på faggrupper

Faggruppe	Antal
Administration & IT-personale	61
Akademikere	21
Arkitekter	1
Bioanalytikere	44
Ergoterapeuter	5
Ernæringsassistenter/diætister	5
Farmakonomer	7
Fysioterapeuter	15
Husassistenter/køkkenassistenter	2
Håndværkere	12
Jordemødre	8
Laboranter	3
Ledende personale - døgninstitutioner	1
Logopæd	2
Sundhedsadministrativt personale	37
Overlæger, lægelige chefer	70
Patientvejledere	1
Projektledere	3
Psykologer	11
Pæd. personale - døgninstitutioner	21
Radiografer	8
Service medarbejdere/assistenter	50
Servicepersonale, ledende	2
Social- og sundhedspersonale	46
Specialarbejdere	2
Sygehuslæger	5
Sygehusportører	4
Sygeplejersker	242
Tandplejer	1
Vaskeriarbejder	1
Yngre Læger	4
Økonomaer	3
Øvrige	1
Hovedtotal	699

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). 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 699 seniorordninger i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2023 - 30. september 2024. De 699 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 88 aftaler fra 611 aftaler i 2023. Der er f.eks. 242 sygeplejersker med en seniorordning i 2024 mod 201 i 2022 – altså en stigning på 41 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 (2016-2025)

Hospital mv.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aarhus Universitetshospital	836	860	843	858	894	935	955	956	1.000	1.015
Hospitalsenhed Midt	268	286	274	274	296	304	301	322	310	320
Regionshospitalet Gødstrup	234	229	244	241	262	261	279	296	290	299
Psykiatrien	146	144	151	140	136	138	126	123	132	148
Regionshospitalet Horsens	108	118	122	128	124	125	124	127	125	132
Regionshospitalet Randers	140	144	149	138	139	129	142	148	145	157
Øvrige områder*	24	29	36	34	37	17	15	16	20	15
I alt	1.756	1.810	1.819	1,813	1.878	1.909	1.942	1.988	2.022	2.086

Note: * 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.

Tabel F.1.2: Procentvis årlig vækst for fuldtidsbeskæftigede læger (2016-2025)

Hospital mv.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aarhus Universitetshospital	-0,8%	2,9%	-2,0%	0,1%	4,2%	4,6%	2,1%	0,1%	4,6%	1,5%
Hospitalsenhed Midt	5,7%	6,6%	-4,2%	0,0%	8,0%	2,7%	-1%	7%	-3,73%	3,23%
Regionshospitalet Gødstrup	5,7%	-2,0%	6,6%	-1,2%	8,7%	-0,4%	6,9%	6%	-2,03%	3,1%
Psykiatrien	5,2%	-1,5%	4,9%	-7,3%	-2,9%	1,5%	-8,7%	- 2,4%	7,32%	12,1%
Regionshospitalet Horsens	-7,5%	9,0%	3,4%	4,9%	-3,1%	0,8%	0,8%	2,4%	-1,57%	5,6%
Regionshospitalet Randers	6,7%	3,0%	3,5%	-7,4%	0,7%	-7,2%	10,1%	4,2%	-2,03%	8,28%
Øvrige områder*	-2,6%	19,1%	24,1%	-5,6%	8,8%	-54,1%	-11,8%	6,7%	25%	-25%
I alt	1,4%	3,1%	0,5%	-1,1%	4,4%	1,7%	1,7%	2,4%	1,71%	3,17%

Note: * 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 2025 fordelt på hospitalsenheder.

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).

Tabel F.1.2 viser den procentvise årlige vækst i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2016 til 2025.

Tabel F.1.3: Antal fuldtidsbeskæftigede læger fordelt på specialer

Speciale	februar 2025
Anæstesiologi	261,92
Ortopædisk kirurgi	148,99
Radiologi	148,48
Gynækologi og obstetrik	112,14
Pædiatri	107,65
Psykiatri	101,91
Intern medicin: kardiologi	101,70
Kirurgi	99,73
Klinisk onkologi	76,92
Neurologi	73,47
Intern medicin: endokrinologi	64,72
Almen medicin	53,40
Patologisk anatomi og Cytologi	51,09
Intern medicin: reumatologi	50,42
Urologi	50,24
Oto-rhino-laryngologi	47,47
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi	46,40
Intern medicin: lungesygdomme	42,11
Oftalmologi	40,06
Akutmedicin	39,60
Børne- og ungdomspsykiatri	37,41
Intern medicin: geriatri	34,82
Intern medicin: hæmatologi	33,70
Intern medicin: nefrologi	25,51
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	24,91
Neurokirurgi	22,80
Intern medicin: infektionsmedicin	21,70
Karkirurgi	20,40
Samfundsmedicin	20,04
Klinisk biokemi	18,00
Klinisk genetik	16,00
Thoraxkirurgi	13,81
Dermato-venerologi	13,65
Intern medicin	13,11
Klinisk mikrobiologi	10,90
Klinisk farmakologi	10,41
Plastikkirurgi	10,00
Arbejdsmedicin	9,81
Klinisk immunologi	8,10
Retsmedicin	1,00
Samfundsmedicin/arbejdsmedicin	0,60
I alt	2085,1

Tabel F.1.3 viser antallet af ansatte fuldtidsbeskæftigede speciallæger i Region Midtjylland fordelt efter specialisering pr. 13. februar 2025

Definitioner og afgrænsninger

Kilde:
BI-rapporten *specialer og autorisationer Specialer og autorisationer (BI-portalen)*
Dataudtrækket er lavet pr. 13. februar 2025

Indeholdt i datagrundlag:
Indeholder alle speciallæger med et ansættelsesforhold i Region Midtjylland, der ifølge Sundhedstyrelsens 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
Klinisk Basisuddannelse*	266	276	275
Introduktionsstillinger**	442	405	438
Hoveduddannelsesforløb ***	154	157	157

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.

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

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.

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.

Tabel F.2.2: Antal aktive hoveduddannelseslæger i Region Midtjylland

	2022	2023	2024
Hoveduddannelsesforløb	794	857	868

Tabel F.2.3: Udviklingen i antal speciallæger Region Midtjylland

Speciale	RM beregnet 2030	RM beregnet 2035	RM beregnet 2040	Vækst 2021-2040
Akutmedicin	103,79	168,92	231,95	565,06%
Almen Medicin	64,39	75,37	85,61	65,02%
Anæstesiologi	281,97	299,80	320,41	26,33%
Arbejdsmedicin	10,86	13,83	17,11	79,57%
Børne- og ungdomspsyk.	58,65	70,46	81,21	123,47%
Dermato-venerologi	16,26	18,43	19,89	51,11%
Gyn. og obstetrik	124,16	133,76	144,34	32,98%
Intern medicin	8,85	7,72	7,72	-47,25%
IM: Endokrinologi	76,98	84,79	95,20	56,23%
IM: Gastro. og Hep.	56,99	64,73	72,82	68,98%
IM: Geriatri	51,07	63,75	76,78	152,02%
IM: Hæmatologi	41,37	46,68	52,37	66,27%
IM: Infektionsmedicin	27,48	31,27	34,61	74,05%
IM: Kardiologi	117,54	127,84	137,59	42,43%
IM: Lungesygdomme	55,18	67,48	79,78	103,39%
IM: Nefrologi	30,74	35,05	39,51	63,19%
IM: Reumatologi	60,03	70,81	83,17	71,33%
Karkirurgi	23,00	26,41	29,61	48,00%
Kirurgi	107,10	113,30	121,32	24,73%
Klinisk biokemi	23,28	27,19	31,10	87,64%
Klinisk farmakologi	14,28	16,60	18,78	101,67%
Klinisk fys. og nukl.med.	30,09	32,82	36,18	55,86%
Klinisk genetik	23,44	29,25	34,61	138,46%
Klinisk immunologi	9,53	10,95	12,51	60,00%
Klinisk mikrobiologi	12,08	12,72	13,99	31,62%
Klinisk onkologi	105,73	125,70	142,94	106,69%
Neurokirurgi	22,03	21,59	21,59	-6,67%
Neurologi	91,62	104,60	116,72	67,84%
Oftalmologi	47,55	52,07	55,96	43,95%
Ortopædisk kirurgi	155,66	164,26	176,42	20,62%
Oto-rhino-laryngologi	54,06	58,58	62,12	36,00%
Patologisk ana. og cyt.	65,18	76,35	86,60	81,64%
Plastikkirurgi	12,88	14,62	16,29	79,43%
Psykatri	123,87	148,73	175,04	78,10%
Pædiatri	122,93	132,26	140,67	36,35%
Radiologi	183,75	208,80	234,65	69,54%
Retsmedicin	1,36	1,57	1,69	90,00%
Samfundsmedicin	24,27	28,27	32,51	73,58%
Thoraxkirurgi	13,47	13,81	14,83	7,41%
Urologi	59,30	67,41	75,72	59,35%
I alt	2512,78	2868,54	3231,92	62,69%

Tabel F.2.2 viser, hvor mange læger der er ansat i hoveduddannelsesstillinger pr. 31. december 2022, 2023 og 2024 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. Hoveduddannelsesstillinger i almen medicin indgår ikke i tallet.

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 2010-2024

Faggruppe	Serviceområdet											
	2024		2023		2022		2020		2015		2010	
	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.	1.770	66,5	1.803	66,3	1.614	62,2	1.384	56,2	751	29,0	412	13,7
Husassistenter	196	7,4	174	6,4	184	7,1	169	6,9	154	5,9	206	6,8
Rengøringsassistenter	438	16,5	448	16,5	491	18,9	457	18,5	597	23,0	900	29,9
Service medarbejdere/-assistenter v. sygehuse	179	6,7	211	7,8	233	9,0	343	13,9	862	33,3	1.168	38,8
Sygehusportører	78	2,9	83	3,1	71	2,7	111	4,5	227	8,8	328	10,9
I alt	2.661	100	2.719	100	2.593	100	2.464	100	2.591	100	3.014	100

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.