

Solsikkepapiret 2026

Bilagsrapport



Analyse af udviklingen i lokale løndele i perioden 2007 – 2026 i Region Midtjylland

Region Midtjylland udgiver årligt en redegørelse om udviklingen i lokale løndele. Redegørelsen indeholder oplysninger om den nuværende løn for forskellige overenskomst- og faggrupper i Regionen, samt hvordan denne har udviklet sig.

Publikationen indeholder herudover statistikker over antallet af fuldtidsansatte og personaleomsætning for forskellige overenskomstgrupper. Opgørelserne laves både samlet for hele Region Midtjylland og fordelt på de enkelte hospitaler og ansættelsessteder i regionen.

Dette års udgave af Solsikkepapiret tager udgangspunkt i lønkørslen for **april 2026**. Selvom OK26 er gældende fra april 2026, så indgår lønforbedringerne ikke i denne opgørelse. Det skyldes, at overenskomstaftalerne først blev underskrevet i løbet af april og maj, og derfor ikke kom med i opgørelsen for april 2026.

Integrationen af psykiatri og somatik har også den konsekvens, at Psykiatrien ikke længere fremgår som selvstændig enhed, men nu ses sammen med de enkelte hospitaler. Ændringer i lønniveau, andele af lokalløn ved det enkelte hospital kan derfor være påvirket af denne sammenlægning. På Region Midtjyllands hjemmeside kan opgørelser for tidligere år ses, hvor Psykiatriens lønniveau er opgjort selvstændigt.



Spørgsmål til bilagsrapporten kan rettes til Koncern HR

Martin Bendtzen
Mads Vestergaard

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

Indholdsfortegnelse

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



Tidligere udgaver af Solsikkepapiret

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

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

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



Baggrund og indhold

I denne publikation gennemgås en række løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen i Region Midtjylland for perioden 2007 til april 2026 for AC-gruppen. Statistikkerne er fordelt på de enkelte hospitaler og hovedområder.

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

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

Lønbegreber i Solsikkepapiret

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

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

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

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



Lønudvikling for overenskomstgrupper i Region Midtjylland (2007-2026)

Tabel 1 – Lønudvikling fordelt på overenskomstgrupper 2007-2026 (bruttoløn) i Region Midtjylland

Overenskomstområde	Fuldtid apr. 2026	Samlet løn apr. 2026	Fuldtid sep. 2007	Samlet løn sep. 2007	Samlet lønstignings%
I alt	29.630	52.253	23.693,7	32.672	59,9%
Administration og it mv.	1.222	46.045	1.047,4	28.952	59,0%
Akademikere	2.656	57.907	1.086,5	38.392	50,8%
Ambulanceuddannet personale	463	45.161	-	-	-
Bio- Ergo- Fysio- og Jordem., basis	2.599	44.639	2.068,3	28.683	55,6%
Bio- Ergo- Fysio- og Jordem., ledere	135	62.273	206,6	35.013	77,9%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	1.492	36.386	144,0	23.310	56,1%
Håndværkere m.fl.	388	44.656	289,6	29.624	50,7%
Lægelige chefer	400	118.393	397,5	78.098	51,6%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	456	37.570	317,5	25.052	50,0%
Overlæger	977	107.594	610,7	75.639	42,2%
Rengøringsassistenter	219	31.676	538,6	22.145	43,0%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	127	40.459	767,4	23.305	73,6%
Social- og sundhedspersonale	1.425	44.848	2.317,3	27.643	62,2%
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	1.117	47.374	1.032,5	29.341	61,5%
Socialrådgivere	203	47.988	118,3	32.746	46,5%
Specialarbejdere mv.,	260	36.155	47,3	25.262	43,1%
Sundhedsadministrativt personale	1.659	40.928	1.648,7	26.622	53,7%
Syge- og Sundhedspersonale, basis	9.535	47.744	7.650,1	30.025	59,0%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	383	60.076	610,1	37.341	60,9%
Underordnede læger (reservelæger)	3.044	67.647	1.705,5	43.885	54,1%

Lønudvikling for overenskomstgrupper

Tabel 1 viser bruttolønudviklingen fordelt på overenskomstgrupper i perioden fra 2007 og frem til april 2026.

Tabel 2 – Lønudvikling fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere 2007-2026

Stilling	Fuldtid	Samlet løn	Fuldtid sep 2007	Samlet løn sep 2007	Samlet lønstignings%
I alt	2.656	57.907	1.087	38.392	50,8%
Bachelor m.fl.	41	49.079	18	30.129	62,9%
Chefkonsulenter	218	68.769	-	-	-
Civilingeniører	99	54.988	33	37.255	47,6%
Diplomingeniører	64	54.134	6	34.983	54,7%
Farmaceuter	83	60.246	42	42.895	40,5%
Jurister og økonomer	384	55.417	336	38.180	45,1%
Magistre	787	55.367	213	36.624	51,2%
Psykologer	519	55.493	325	38.823	42,9%
Specialkonsulenter	413	63.741	-	-	-

Lønudvikling for akademikere

Tabel 2 viser bruttolønsudviklingen for stillingsgrupper under overenskomstgruppen for akademikere i perioden fra 2007 og frem til april 2026 i Region Midtjylland.

Overblik over gennemsnitlig andel af lokale løndelev fordelt på stillingsgrupper

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

Stilling	Region Midtjylland (samlet)	AUH	HE Midt	RH Gødstrup	RH Horsens	RH Randers	Social- området	Regionshuse mv.
I alt	10,2%	12,5%	9,5%	8,9%	7,5%	5,9%	9,2%	9,3%
Bachelor m.fl.	13,9%	-	-	-	-	-	-	14,9%
Chefkonsulenter	8,5%	9,0%	-	-	-	-	-	7,7%
Civilingeniører	13,0%	14,5%	-	-	-	-	-	12,6%
Diplomingeniører	12,2%	-	-	-	-	-	-	11,4%
Farmaceuter	20,0%	-	-	-	-	-	-	21,4%
Jurister og økonomer	7,2%	7,9%	-	-	-	-	6,8%	7,0%
Magistre	13,3%	17,9%	6,5%	12,7%	-	5,4%	8,4%	9,8%
Psykologer	8,5%	8,2%	9,9%	7,3%	4,5%	4,6%	11,3%	-
Specialkonsulenter	6,6%	8,7%	-	6,2%	-	-	-	5,3%

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2026. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over lokale løndelev

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

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

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

Overblik over gennemsnitlig nettoløn og bruttoløn fordelt på stillingsgrupper

Tabel 4 – Nettoløn fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

Stilling	Region Midtjylland (samlet)	AUH	HE Midt	RH Gødstrup	RH Horsens	RH Randers	Social-området	Regionshuse mv.
I alt	47.201	47.048	46.240	46.000	45.539	45.047	47.564	47.837
Bachelor m.fl.	40.053	-	-	-	-	-	-	40.904
Chefkonsulenter	56.123	56.418	-	-	-	-	-	55.700
Civilingeniører	44.793	44.678	-	-	-	-	-	44.589
Diplomingeniører	43.975	-	-	-	-	-	-	43.500
Farmaceuter	49.076	-	-	-	-	-	-	49.984
Jurister og økonomer	45.430	45.855	-	-	-	-	46.080	45.095
Magistre	45.073	46.411	40.651	42.576	-	42.464	44.456	44.888
Psykologer	45.165	45.101	47.414	43.480	41.151	42.594	47.029	-
Specialkonsulenter	51.951	54.624	-	52.144	-	-	-	50.465

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2026. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over nettolønnen for akademikere i Region Midtjylland

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

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

Tabel 5 – Bruttoløn fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

Stilling	Region Midtjylland (samlet)	AUH	HE Midt	RH Gødstrup	RH Horsens	RH Randers	Social-området	Regionshuse mv.
I alt	57.907	57.828	56.803	56.381	55.388	55.693	58.319	58.599
Bachelor m.fl.	49.079	-	-	-	-	-	-	49.974
Chefkonsulenter	68.769	69.024	-	-	-	-	-	68.157
Civilingeniører	54.988	54.780	-	-	-	-	-	54.829
Diplomingeniører	54.134	-	-	-	-	-	-	53.655
Farmaceuter	60.246	-	-	-	-	-	-	61.595
Jurister og økonomer	55.417	55.954	-	-	-	-	56.236	54.968
Magistre	55.367	57.186	49.785	52.217	52.194	-	54.616	54.967
Psykologer	55.493	55.453	58.393	53.340	52.380	50.353	57.581	-
Specialkonsulenter	63.741	67.024	-	63.819	-	-	-	61.893

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2026. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over bruttolønnen for akademikere i Region Midtjylland

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

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

Overblik over antal fuldtidsstillinger fordelt på stillingsgrupper

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

Stilling	Region Midtjylland (samlet)	AUH	HE Midt	RH Gødstrup	RH Horsens	RH Randers	Social-området	Regionshuse mv.
I alt	2.656	923	158	167	65	79	163	1.099
Bachelor m.fl.	41	-	-	-	-	-	-	27
Chefkonsulenter	218	23	-	-	-	-	-	155
Civilingeniører	99	28	-	-	-	-	-	56
Diplomingeniører	64	-	-	-	-	-	-	47
Farmaceuter	83	-	-	-	-	-	-	63
Jurister og økonomer	384	63	-	-	-	-	37	241
Magistre	787	351	53	44		27	35	260
Psykologer	519	305	44	55	24	23	57	-
Specialkonsulenter	413	108	-	37	-	-	-	216

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2026. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

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

Udviklingen i andelen af lokale løndelev for akademikere

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

Stilling	Apr-26	mar-25	apr-24	apr-23	mar-22	apr-21	apr-20	apr-19	apr-18	apr-17	apr-16	apr-15	apr-14	apr-13	apr-12	apr-11	apr-10
Akademikere (i alt)	10,2%	12,4%	12,6%	12,3%	12,7%	12,4%	13,0%	13,3%	13,1%	13,3%	13,3%	13,6%	13,9%	14,3%	14,9%	14,7%	15,6%
Bachelor	13,9%	17,2%	16,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chefkonsulenter	8,5%	9,4%	9,5%	9,0%	10,1%	11,5%	11,9%	9,7%	8,9%	9,2%	8,5%	7,6%	9,1%	8,6%	9,6%	-	-
Civilingeniører	13,0%	15,2%	15,6%	15,4%	16,7%	15,3%	15,7%	16,7%	18,1%	17,3%	17,2%	18,3%	15,9%	17,8%	19,3%	18,5%	17,0%
Diplomingeniører	12,2%	12,1%	12,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Farmaceuter	20,0%	20,2%	20,3%	19,5%	20,40%	20,2%	21,4%	21,0%	20,4%	21,8%	20,8%	20,2%	19,2%	20,0%	20,7%	19,3%	19,6%
Jurister & økonomer	7,2%	7,9%	8,1%	7,4%	8,8%	7,5%	7,9%	8,7%	8,4%	8,9%	8,6%	9,1%	9,8%	9,8%	10,2%	10,2%	12,7%
Magistre	13,3%	13,6%	14,1%	13,8%	14,2%	14,0%	14,6%	14,8%	14,6%	14,6%	14,4%	14,4%	14,6%	15,1%	15,9%	14,0%	13,6%
Psykologer	8,5%	16,3%	15,9%	15,5%	15,6%	15,4%	15,8%	16,3%	16,1%	16,0%	16,1%	16,4%	17,0%	18,2%	18,3%	18,5%	19,0%
Specialkonsulenter	6,6%	8,3%	8,6%	8,8%	9,5%	8,6%	9,1%	9,4%	9,3%	9,5%	8,4%	9,6%	10,2%	9,5%	11,6%	-	-

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2026. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

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

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

Mulige forklaringer på udsving og afvigelser i de lokale lønandele

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

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

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

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

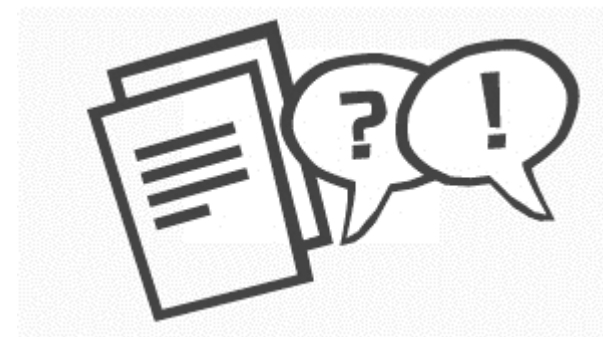
Personaleomsætning: Personaleomsætningen kan ligeledes være en medvirkende faktor til at andelen af lokale tillæg kan ændre sig fra en periode til en anden periode.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

