



Region Midtjylland "solsikkepapiret"

Bilag

Opdeling af akademiker- gruppen

Analyse af udviklingen i lokale løndele for Region Midtjylland i perioden 2007-2022

[Region Midtjylland, Koncern HR, Stab]

[August 2022]

[Mads Vestergaard]

[Martin Bendtzen]

Indholdsfortegnelse

<i>Lønudvikling (bruttoløn) alle ansatte 2007 – 2022 – udvalgte faggrupper – Region Midtjylland</i>	<i>2</i>
<i>Lønudvikling 2007-2022 – akademikere – Region Midtjylland</i>	<i>3</i>
<i>Overblik over den gennemsnitlige andel af lokale løndele fordelt på stillinger (akademikere) – marts 2022</i>	<i>4</i>
<i>Overblik over den gennemsnitlige nettoløn fordelt på stillinger (akademikere) – Marts 2022</i>	<i>5</i>
<i>Overblik over den gennemsnitlige bruttoløn fordelt på stillinger (akademikere) – Marts 2022</i>	<i>6</i>
<i>Antal fuldtidsansatte pr. stilling (akademikere) – Marts 2022</i>	<i>7</i>
<i>Udviklingen i andelen af lokale løndele for akademikere april 2010 – marts 2022</i>	<i>8</i>
<i>Udviklingen i andelen af lokale løndele for akademikere fordelt på hospitaler mv. - april 2010 – marts 2022</i>	<i>9</i>
<i>Metode og datakilde</i>	<i>11</i>
<i>Mulige forklaringer på udsving og afvigelser i de lokale løndele</i>	<i>12</i>

Lønudvikling (bruttoløn) alle ansatte 2007 – 2022 – udvalgte faggrupper – Region Midtjylland

Lønudvikling i perioden fra september 2007 til marts 2022. Overenskomstgrupper på under 20 fuldtidspersoner er undladt.

Overenskomstområde	Fuldtid mar. 2022	Samlet løn mar. 2022	Fuldtid sep. 2007	Samlet løn sep. 2007	Samlet lønstignings%
I alt	28.923,80	44.625	23.693,70	32.672	36,60%
Administration og it mv., Regioner	1.163,30	40.161	1.039,80	28.943	38,80%
Akademikere, Regioner	2.322,30	50.674	1.086,50	38.392	32,00%
Ambulanceuddannet personale, Regioner	435,6	38.927	0		
Chefer, Regioner	100,8	90.699	134,5	66.325	36,70%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis	1.538,00	38.245	1.109,90	28.840	32,60%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	1.363,20	31.500	144	23.310	35,10%
Håndværkere m.fl., Regioner	385,5	39.375	289,6	29.624	32,90%
Lægeseekretærer m.fl.	1.728,40	35.842	1.648,70	26.622	34,60%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	113,5	48.443	165,1	36.179	33,90%
Oms.- og pæd. medhj. samt pæd. ass.,	353,9	32.058	317,5	25.052	28,00%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.314,60	98.077	1.008,20	76.609	28,00%
Rengøringsassistenter, Regioner	199,9	27.687	538,6	22.145	25,00%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	205,9	34.308	767,4	23.305	47,20%
Social- og sundhedspersonale, Regioner	1.779,90	34.526	2.327,10	27.661	24,80%
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	1.119,90	38.790	1.032,50	29.341	32,20%
Socialrådgivere, Regioner	136,3	42.486	118,3	32.746	29,70%
Syge- og Sundhedspersonale, basis	10.503,70	40.597	8.608,50	29.856	36,00%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	544,3	56.777	714,9	36.839	54,10%
Underordnede læger (reservelæger)	2.737,50	59.011	1.705,50	43.885	34,50%

Lønudvikling 2007-2022 – akademikere – Region Midtjylland

Stilling	Fuldtid mar. 2022	Samlet løn mar. 2022	Fuldtid sep. 2007	Samlet løn sep. 2007	Samlet lønstignings%
Akademikere (alle)	2.322,30	50.674	1.086,50	38.392	32,00%
Chefkonsulenter	129,8	62.096	0		
Civilingeniører	80,5	51.417	33,1	37.255	38,00%
Farmaceuter	81,2	53.596	41,7	42.926	24,90%
Jurister og økonomer	441,4	48.990	336,5	38.180	28,30%
Magistre	640,5	49.331	213	36.624	34,70%
Psykologer	485	47.401	324,7	38.823	22,10%
Specialkonsulenter	286,4	57.042	0		
Teknikumingeniører	21,6	50.414	24,8	39.617	27,30%

Overblik over den gennemsnitlige andel af lokale løndelev fordelt på stillinger (akademikere) – marts 2022

Man bør være varsom, når man sammenligner andelen af lokal løn på tværs af personalegrupper og områder. Det gælder således for personalegrupperne, at der ved overgangen til lokal løndannelse (Ny løn) var der meget stor forskel på de lønmodeller, der blev aftalt for de forskellige personalegrupper. Og det varierede for hver personalegruppe, hvor meget af den anciennitetsbaserede løn, som blev konverteret til lokal løn. "Startkapitalen" ved overgangen til lokal løn var således forskellig og det afspejles i dag i, at andelen af lokal løn er forskellig fra personalegruppe til personalegruppe.

Man bør også være varsom med at sammenligne på tværs af hospitaler/områder. Opgørelserne påvirkes også af en række forhold, hvilket er uddybet under metodeafsnittet sidst i dette papir. 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. Derfor skal nedenstående tabel ses i sammenhæng med oversigterne over gennemsnitlig netto- og bruttoløn samt de detaljerede oversigter over udviklingen i lokale løndelev pr. hospital/område.

Andel af lokalløn fordelt på stillinger (Akademikere) – Marts 2022

Overenskomst-gruppe	Region Midtjylland	Aarhus Universitets- hospital	Hospitalsenhed Midt	Regionshospitalet Gødstrup	Regionshospitalet Randers	Regionshospitalet Horsens	Psykiatri	Social	Regionhuse, Hospitalsapotek, Præhospitalet og Regional Udvikling mv.
Akademikere (samlet)	12,70%	16,3%	12,7%	11,40%	8,1%	10,70%	14,1%	15,1%	10,5%
Chefkonsulenter	10,10%								8,7%
Civilingeniører	16,70%	19,5%							13,4%
Farmaceuter	20,40%								21,0%
Jurister og økonomer	7,80%	8,3%	5,0%					8,4%	8,2%
Specialkonsulenter	8,80%	7,80%					17,0%		5,8%
Magistre	14,20%	18,4%	11,1%	10,6%	9,3%			11,3%	10,8%
Psykologer	15,60%	19,1%		17,30%			13,6%	19,7%	
Alle faggrupper	9,5%	9,6%	8,4%	8,7%	9,1%	8,0%	10,8%	6,9%	13,0%

Overblik over den gennemsnitlige nettoløn fordelt på stillinger (akademikere) – Marts 2022

Overenskomst-grupper	Region Midtjylland	Aarhus Universitets-hospital	Hospitalsenhed Midt	Regionshospitalet Gødstrup	Regionshospitalet Randers	Regionshospitalet Horsens	Psykiatri	Social	Regionhuse, Hospitalsapotek, Præhospitalet og Regional Udvikling mv.
Akademikere (samlet)	41.945	42.278	42.195	40.819	39.810	43.102	40.225	42.201	42.585
<i>Chefkonsulenter</i>	51.481								50.706
<i>Civilingeniører</i>	42.350	44.272							40.424
<i>Farmaceuter</i>	44.322								45.013
<i>Jurister og økonomer</i>	40.656	40.700	40.172					40.532	40.747
<i>Specialkonsulenter</i>	47.243	46.682					51.904		40.350
<i>Magistre</i>	40.843	42.134	39.205	38.257	37.138			39.537	45.705
<i>Psykologer</i>	39.239	40.989		39.877			37.892	42.469	
Alle faggrupper	35.802	37.067	34.855	35.446	35.442	34.245	35.940	31.282	31.360

Overblik over den gennemsnitlige bruttoløn fordelt på stillinger (akademikere) – Marts 2022

Overenskomst-grupper	Region Midtjylland	Aarhus Universitets- hospital	Hospitalsenhed Midt	Regionshospitalet Gødstrup	Regionshospitalet Randers	Regionshospitalet Horsens	Psykiatri	Social	Regionhuse, Hospitalsapotek, Præhospita- let og Regional Udvikling mv.
Akademikere (sam- let)	50.674	51.114	51.017	49.281	48.070	52.041	48.587	50.839	51.361
<i>Chefkonsulenter</i>	62.096								61.194
<i>Civilingeniører</i>	51.417	54.287							48.940
<i>Farmaceuter</i>	53.596								54.435
<i>Jurister og økonomer</i>	48.990	49.068	47.702					48.962	49.061
<i>Specialkonsulenter</i>	57.042	56.403					62.589		55.219
<i>Magistre</i>	49.331	50.913	47.372	46.238	44.815			47.510	48.673
<i>Psykologer</i>	47.401	49.389		48.134			45.785	51.248	
Alle faggrupper	44.625	45.964	44.095	45.447	45.204	42.985	44.431	38.265	46.037

Antal fuldtidsansatte pr. stilling (akademikere) – Marts 2022

Overenskomst-grupper	Region Midtjylland	Aarhus Universitets- hospital	Hospitalsenhed Midt	Regionshospitalet Gødstrup	Regionshospitalet Randers	Regionshospitalet Horsens	Psykiatri	Social	Regionhuse, Hospitalsapotek, Præhospitalet og Regional Udvikling mv.
Akademikere (samlet)	2.322	497	106	104	50	39	403	128	1.004
<i>Chefkonsulenter</i>	130								89
<i>Civilingeniører</i>	81	20							45
<i>Farmaceuter</i>	81								68
<i>Jurister og økonomer</i>	441	60	26					23	286
<i>Specialkonsulenter</i>	286	33					64		231
<i>Magistre</i>	641	278	29	29	20			32	159
<i>Psykologer</i>	485	50		29			317	59	
Alle faggrupper	28.924	9.462	4.062	3.706	1.889	1.784	2.810	2.351	2.742

Udviklingen i andelen af lokale løndele for akademikere april 2010 – marts 2022

Nedenstående tabel viser, hvordan udviklingen vedrørende lokale løndeles andel af den samlede løn har været for akademikere i Region Midtjylland. Som det fremgår af tabellen, så har der generelt været en stigende tendens. En del af forklaringen er, at der fra især 2012 og frem er sket en opklassificering af stillinger fra jurister og økonomer, magistre og psykologer til chefkonsulenter, specialkonsulenter og specialpsykologer. I disse grupper oppebærer medarbejderne en højere grundløn, og vil ofte når de skifter dertil oppebære en lavere andel af lokale tillæg.

Region Midtjylland i alt

Stilling	mar-22	apr-21	apr-20	apr-19	apr-18	apr-17	apr-16	apr-15	apr-14	apr-13	apr-12	apr-11	apr-10
Akademikere (samlet)	12,7%	12,4%	13,0%	13,3%	13,1%	13,3%	13,3%	13,6%	13,9%	14,3%	14,9%	14,7%	15,6%
Chefkonsulenter	10,1%	11,5%	11,9%	9,7%	8,9%	9,2%	8,5%	7,6%	9,1%	8,6%	9,6%		
Civilingeniører	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	20,4%	11,8%	11,8%	11,9%	13,9%	14,0%	15,8%	16,7%	16,9%	15,4%			
Farmaceuter	7,8%	20,2%	21,4%	21,0%	20,4%	21,8%	20,8%	20,2%	19,2%	2	20,7%	19,3%	19,6%
Jurister og økonomer	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	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	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	9,5%	8,6%	9,1%	9,4%	9,3%	9,5%	8,4%	9,6%	10,2%	9,5%	11,6%		

Udviklingen i andelen af lokale løndele for akademikere fordelt på hospitaler mv. - april 2010 – marts 2022

Institution	Stilling	mar-2022	apr-2021	apr-2020	apr-2019	apr-2018	apr-2017	apr-2016	apr-2015	apr-2014	apr-2013	apr-2012	apr-2011	apr-2010
Region Midtjylland (samlet)	Akademikere (samlet)	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%
Regionshospitalet Gødstrup	Akademikere (samlet)	11,4%	11,4%	12,7%	12,6%	13,3%	12,7%	13,4%	13,8%	13,3%	14,0%	14,6%	15,9%	15,5%
	Jurister og økonomer										8,9%			11,4%
	Magistre	10,6%	11,0%	12,7%	11,8%									
	Psykologer	17,3%	18,0%	19,6%	19,2%	18,2%	16,9%	17,7%						
Regionshuse mv.	Akademikere (samlet)	10,5%	10,3%	10,8%	11,2%	11,3%	11,8%	12,1%	12,5%	11,9%	12,2%	12,7%	13,1%	14,4%
	Bachelor m.fl.	19,3%	15,9%	16,3%	15,9%	14,6%	13,4%							
	Chefkonsulenter	8,7%	8,1%	8,8%	9,2%	8,4%	8,4%	7,9%	7,1%	8,8%	8,0%			
	Civilingeniører	13,4%	13,6%	13,8%	16,6%	17,8%	16,5%	15,8%	18,0%	15,4%	17,0%	18,0%	16,3%	14,5%
	Diplomingeniører	12,7%	12,6%	12,0%	11,7%	12,3%	12,0%	19,3%	19,3%	19,4%				
	Farmaceuter	21,0%	20,8%	22,2%	21,5%	21,5%	22,2%	21,5%	20,4%					
	Jurister og økonomer	8,2%	7,7%	8,1%	8,6%	8,8%	9,5%	9,5%	9,4%	9,7%	10,2%	10,3%	10,3%	13,1%
	Magistre	10,8%	10,4%	10,5%	10,8%	11,1%	11,1%	11,2%	11,7%	11,8%	12,4%	13,4%	13,5%	13,0%
	Psykologer								21,0%	21,7%	21,9%	21,4%	19,9%	22,1%
	Specialkonsulenter	5,8%	6,1%	6,4%	6,8%	6,8%	7,7%	6,5%	7,8%	7,7%	8,0%	11,3%		
Psykatri og Social*	Akademikere (Social)	15,1%												
	Akademikere (Psykatri)	14,1%	14,4%	14,8%	15,4%	14,7%	14,6%	14,8%	14,7%	15,3%	16,3%	16,4%	17,1%	17,7%
	Jurister og økonomer (social)	8,4%	7,5%	8,5%	14,0%	8,3%	8,7%	7,2%	8,0%	8,1%	7,6%			
	Magistre (social)	11,3%	11,0%	11,7%	14,9%	12,6%	12,2%	11,9%	11,6%	12,4%	11,7%	11,5%	14,1%	14,3%
	Psykologer (social)	19,7%	14,2%	14,5%	15,2%	15,2%	15,2%	15,4%	15,5%	16,2%	17,6%	17,8%	18,3%	18,8%
	Psykologer (psykiatri)	13,6%	14,2%	14,5%	15,2%	15,2%	15,2%	15,4%	15,5%	16,2%	17,6%	17,8%	18,3%	18,8%
	Specialkonsulenter (Psykatri)	17,0%	15,9%	17,1%	17,8%	17,4%	18,1%							
Regionshospitalet Horsens	Akademikere (samlet)	10,7%	9,7%	9,2%	7,8%	7,8%	12,0%	10,8%	13,0%	12,8%				
Regionshospitalet Randers	Akademikere (samlet)	8,1%	8,3%	9,2%	10,4%	11,8%	9,4%	8,2%	8,1%	9,7%	7,6%			11,3%
	Magistre	9,3%												
Aarhus Universitetshospital	Akademikere (samlet)	16,3%	15,8%	16,4%	16,3%	15,9%	15,9%	15,0%	15,7%	16,2%	16,5%	17,4%		
	Civilingeniører	19,5%												
	Farmaceuter									20,1%	20,2%	21,2%		
	Jurister og økonomer	8,3%	8,1%	8,7%	9,5%	8,8%	9,7%	8,1%	1	9,5%	9,4%	10,2%		
	Magistre	18,4%	18,1%	19,7%	19,3%	18,8%	18,4%	17,8%	17,7%	17,9%	18,4%	19,5%		

	Psykologer	19,1%	18,8%	20,7%	19,7%	18,1%	18,2%	17,1%	18,6%	19,1%	19,2%	18,7%		
	Specialkonsulenter	7,8%	7,5%	8,0%	6,8%	7,5%	7,8%							
Hospitalsenhed Midt	Akademikere (samlet)	12,7%	12,0%	12,3%	12,8%	12,5%	12,0%	12,3%	11,7%	14,1%	14,9%	16,4%	18,4%	19,1%
	Jurister og økonomer	5,0%	5,0%	5,2%	6,3%	6,5%	5,6%	5,6%	6,0%	11,9%	9,8%	9,8%		
	Magistre	11,1%	12,1%	12,8%	14,3%	12,7%								

* Psykiatri og Social blev i perioden apr. 2021 til apr. 2010 behandlet samlet. Tallene i kursiv er derfor udtryk for den samlede lokale løndel for de to områder.

Metode og datakilde

Tallene i analysen er baseret på data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Den anvendte definition på lokallønsandel er den samme som den kommunerne anvender.

I dette papir indgår en række begreber:

Alle ansatte: I analysen indgår ansatte i Region Midtjylland eksklusiv ekstraordinært ansatte, ansatte i fleksjob, elever og timelønnede

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

Nettoløn: Består af grundløn + 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 dele divideret med nettolønnen.

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 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 kan indgå i en eller flere perioder alt efter, hvordan regionen lokalt udmønter lokale tillæg eller andre af typer af tillæg. Dette vil blive neutraliseret en del, 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/nattevagt eller øget generel betaling), 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.

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

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.

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.

Grundlønsindplacering: Ændret grundlønsindplacering inden for den samme grundlønsgruppe 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.

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

Opklassificeringer af stillinger: Eksempel: En AC-fuldmægtig bliver udnævnt til specialkonsulent. Vedkommende får derfor en højere grundløn, men færre tillæg. Så selvom vedkommende er blevet hævet i lønniveau, så er tillæggene blevet mindre end før.

Trinstigninger i overenskomst: Eksempelvis fik 6-trins-projektet mht. HK-gruppen lokallønsandelen til at fald.