



# Personaleredegørelse 2017

---

**Personaleredegørelse 2017**

Region Midtjylland  
Skottenborg 26  
8800 Viborg  
konchr@rm.dk

Forside foto: Niels Aage Skovbo

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

## Forord

Region Midtjylland er med ca. 27.500 fuldtidsstillinger en af regionens største arbejdspladser. Godt tre arbejdspladser ud af fire er på de somatiske hospitaler og knap hver femte er indenfor psykiatri og socialområdet.

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

Personaleredegørelsen for 2017 indeholder statistik om: Antal, køn og alder, personaleomsætning, personaleforbrug, fuldtids/deltidsbeskæftigede, lønudvikling, sygefravær, arbejdsskader, etnisk ligestilling og ligestilling mellem køn, det sociale kapitel, seniorordninger og vakanceopgørelse.

Redegørelsen indeholder i år to nye afsnit. Et om fordelingen af de regionale arbejdspladser og hvor de ansatte i Region Midtjylland bor – fordelt på kommuner. Det andet nye afsnit viser udviklingen i antallet af speciallæger i perioden 2011-2018.

Det er ambitionen, at statistikkerne i personaleredegørelsen i fremtiden skal kunne ses via BI-systemet - med mulighed for at se opdaterede tal og følge udviklingen på afdelings-, hospitals og regionsniveau. På nuværende tidspunkt findes der eksempelvis BI-rapporter med fravær, køn, alder, heltid/deltid, antal speciallæger, personaleforbrug, personaleflow samt et "mangfoldighedsbarometer".

Personaleredegørelsen udgives udelukkende elektronisk og findes på Region Midtjyllands hjemmeside. Adressen er: [www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk)



Med venlig hilsen

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'JSM', written in a cursive style.

Jacob Stengaard Madsen  
Regionsdirektør

## Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Indholdsfortegnelse</b> .....	<b>4</b>
<b>Personalestatistikker 2017</b> .....	<b>6</b>
<b>Antal, køn og alder</b> .....	<b>7</b>
Fuldtidsstillinger på enheder .....	7
Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper .....	8
Aldersfordeling og gennemsnitsalder .....	9
Gennemsnitsalder og faggrupper .....	10
<b>Placering af regionale arbejdspladser og bopæl for de ansatte i Region Midtjylland</b> .....	<b>13</b>
I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser? .....	13
I hvilke kommuner bor de regionansatte? .....	13
<b>Personaleomsætning</b> .....	<b>15</b>
Personaleomsætning fordelt på alder .....	16
Personaleomsætning fordelt på faggrupper .....	17
<b>Udvikling i personaleforbrug 2009-2016</b> .....	<b>19</b>
<b>Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede</b> .....	<b>29</b>
<b>Lønudviklingen i Region Midtjylland</b> .....	<b>31</b>
Regionerne sammenlignet .....	32
<b>Sygefravær</b> .....	<b>35</b>
Sygefraværet generelt .....	35
Sygefraværet fordelt på enheder .....	35
Sygefraværets udvikling .....	37
Sygefravær og faggrupper .....	39
Sygefravær og køn .....	40
Sygefravær og alder .....	41
Sygefraværets fordeling på måneder .....	41
Sygefraværets fordeling på ugedage .....	42
<b>Arbejdsskader</b> .....	<b>44</b>
Antal arbejdsulykker .....	44
Fordeling på HMU-områder .....	45
Ulykker og anciennitet .....	45

Fravær og skadestyper .....	46
Status på og udvikling i anmeldte erhvervs sygdomme .....	47
Påbud fra Arbejdstilsynet .....	47
<b>Etnisk ligestilling .....</b>	<b>49</b>
<b>Ligestilling mellem køn .....</b>	<b>55</b>
<b>Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår .....</b>	<b>57</b>
<b>Seniorordninger .....</b>	<b>59</b>
<b>Udvikling i antallet af speciallæger i perioden 2011-2018 .....</b>	<b>61</b>
<b>Vakanceopgørelse pr. 1. november 2017 .....</b>	<b>62</b>

## Personalestatistikker 2017

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

I personalestatistikkerne benyttes en række forskellige metoder/definitioner til opgørelse af personalet. Dette skyldes, at de mangeartede statistikker nødvendiggør forskellige opgørelsesmetoder med hensyn til opgørelsestidspunkt og beregningsteknik.

De fleste statistikker bygger på tal for november 2017, mens der f.eks. vedr. sygefravær ses på tal for hele året. En række statistikker opgøres i antal ansatte personer (opgjort på cpr-numre), mens andre statistikker omregnes til fuldtidsstillinger. Statistikker om etnisk ligestilling bygger på data fra Danmarks Statistik og viser alle ansatte, som er aktive i lønsystemet i marts 2018.

De benyttede definitioner og afgrænsninger er beskrevet sidst i hvert hovedafsnit.

## Antal, køn og alder

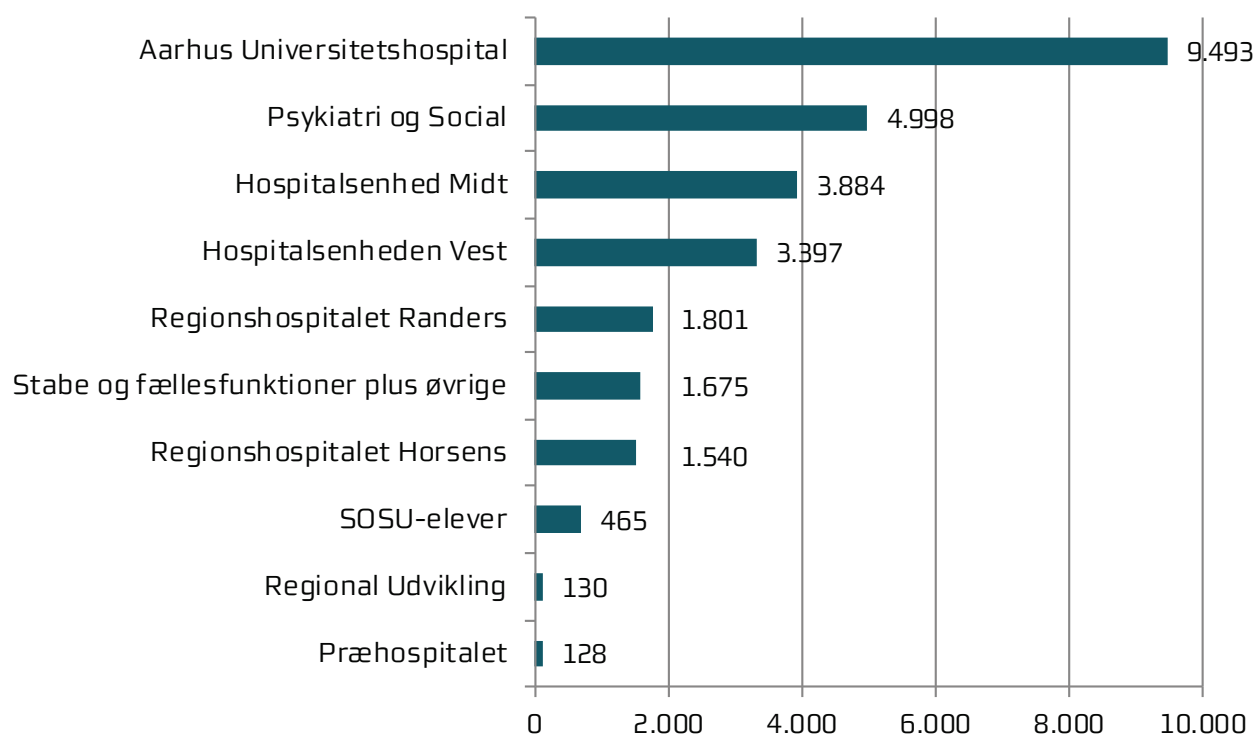
### Fuldtidsstillinger på enheder

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland (omregnet til fuldtidsstillinger) pr. november 2017 var 27.511 (øjebliksbillede november 2017). Opgørelsen omfatter alle former for ansættelse og dermed alle ansatte, der modtog løn fra Region Midtjyllands

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

Fordelingen på enheder fremgår af figur 1.

Figur 1. Antal fuldtidsstillinger november 2017



## Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Den klart største faggruppe i november 2017 var sygeplejersker med 8.179 fuldtidsstillinger. Herefter fulgte Yngre Læger med 2.247 fuldtidsstillinger og Lægeseekretærer med 1.966 fuldtidsstillinger.

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

**Tabel 1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper**

Faggruppe	nov-14	nov-15	nov-16	nov-17
Sygeplejersker	8.072	8.018	8.126	8.179
Yngre Læger	1.987	2.046	2.118	2.247
Lægeseekretærer	2.050	1.997	1.988	1.966
Social- og sundhedspersonale	2.452	2.341	2.220	1.940
Akademikere	1.674	1.676	1.793	1.884
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.293	1.318	1.354	1.344
Administration og It mv. (tidl. Kontor- og It-personale)	1.259	1.244	1.226	1.192
Erhvervsuddannede serviceassistenter og -elever*	671	714	933	1.076
Pædagogisk personale og husholdnings ledere, Døgninstitutioner	1.034	1.048	1.046	1.056
Bioanalytikere	1.026	1.024	1.024	1.040
Syge- og sundhedspersonale, ledere	692	660	639	618
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis***	316	295	414	420
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	525	480	412	410
Fysioterapeuter	473	453	432	410
Radiografer	325	331	355	386
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	604	557	406	361
Jordemødre	345	354	368	361
Håndværkere m.fl.	342	353	354	354
Ergoterapeuter	309	297	298	320
Rengøringsassistenter**	463	348	329	269
Ernæringsassistenter	259	250	242	239
Farmakonomer	161	169	169	171
Sygehusportører	215	188	165	132
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	106	106	100	105
Chefer	107	99	102	105
Socialrådgivere	101	90	91	92
Husassistenter	104	93	88	81
Øvrige faggrupper*	648	738	697	753
<b>I alt</b>	<b>27.613</b>	<b>27.287</b>	<b>27.489</b>	<b>27.511</b>

\* Øvrige faggrupper er faggrupper med mindre end 90 fuldtidsstillinger

\*\* Rengøringsassistenter ansættes i højere grad som erhvervsuddannede serviceassistenter

\*\*\* Kandidatuddannende indenfor sundhedskartellet er fra Nov. 2017 med under øvrige, idet kategorien ikke er entydig fagspecifik



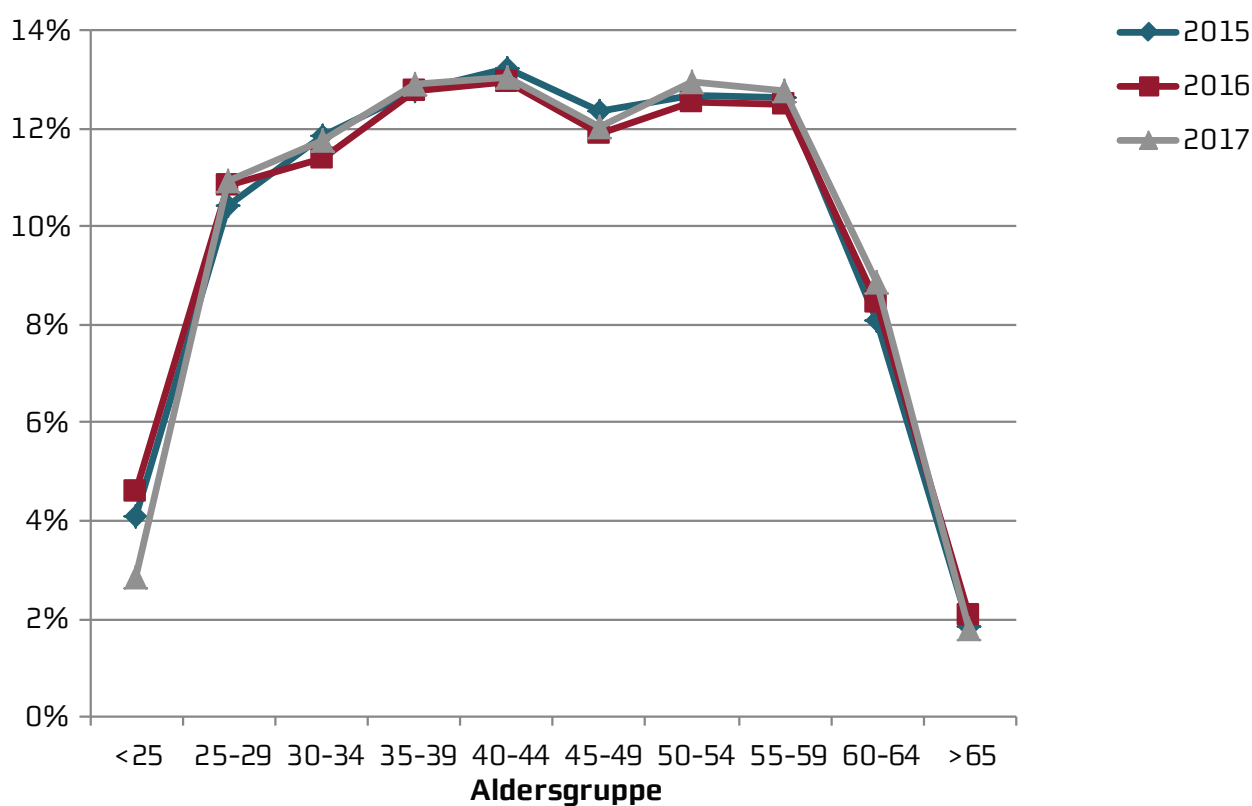
## Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Gennemsnitsalderen i Region Midtjylland for alle ansatte var i november 2017 44,0 år. Samme tidspunkt året før var gennemsnitsalderen 43,9 år, mens den i 2015 var 44,0 år.

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

Figur 2 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland i november 2017. Det kendetegnende ved aldersfordelingen er, at der er en meget jævn fordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 30 år til 59 år, dog med et lille fald i intervallet 45-49. I november 2017 udgjorde andelen af ansatte over 60 år 10,67 %, mens der i november 2016 var 10,5 % og i november 2015 9,9 %.

Figur 2: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



Tabel 2: Gennemsnitsalder opgjort på enheder (2015 – 2017) og køn

Hospital/enhed	Udvikling gns. alder 2015-2017			Gns. alder køn	
	Nov. 2015 I alt	Nov. 2016 I alt	Nov. 2017 I alt	Nov. 2017 Kvinder	Nov. 2017 Mænd
Aarhus Universitetshospital	44,2	44,2	44,1	43,8	45,5
Hospitalsenheden Vest	44,5	44,3	44,1	43,9	45,5
Hospitalsenhed Midt	44,7	44,8	44,8	44,8	44,9
Regionshospitalet Randers	44,2	43,7	43,8	43,8	44,1
Regionshospitalet Horsens	43,4	43,0	42,9	42,7	44,0
Præhospitalet	44,2	45,4	45,3	46,9	43,2
Psykiatri og Social	44,5	44,5	44,5	44,2	45,4
Stabe og fællesfunktioner	44,4	44,7	44,5	43,7	45,7
Regional Udvikling	49,8	50,0	49,6	46,7	52,0
SOSU-elever	32,8	30,4	30,0	30,1	29,0
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>44,0</b>	<b>43,9</b>	<b>44,0</b>	<b>43,7</b>	<b>45,1</b>

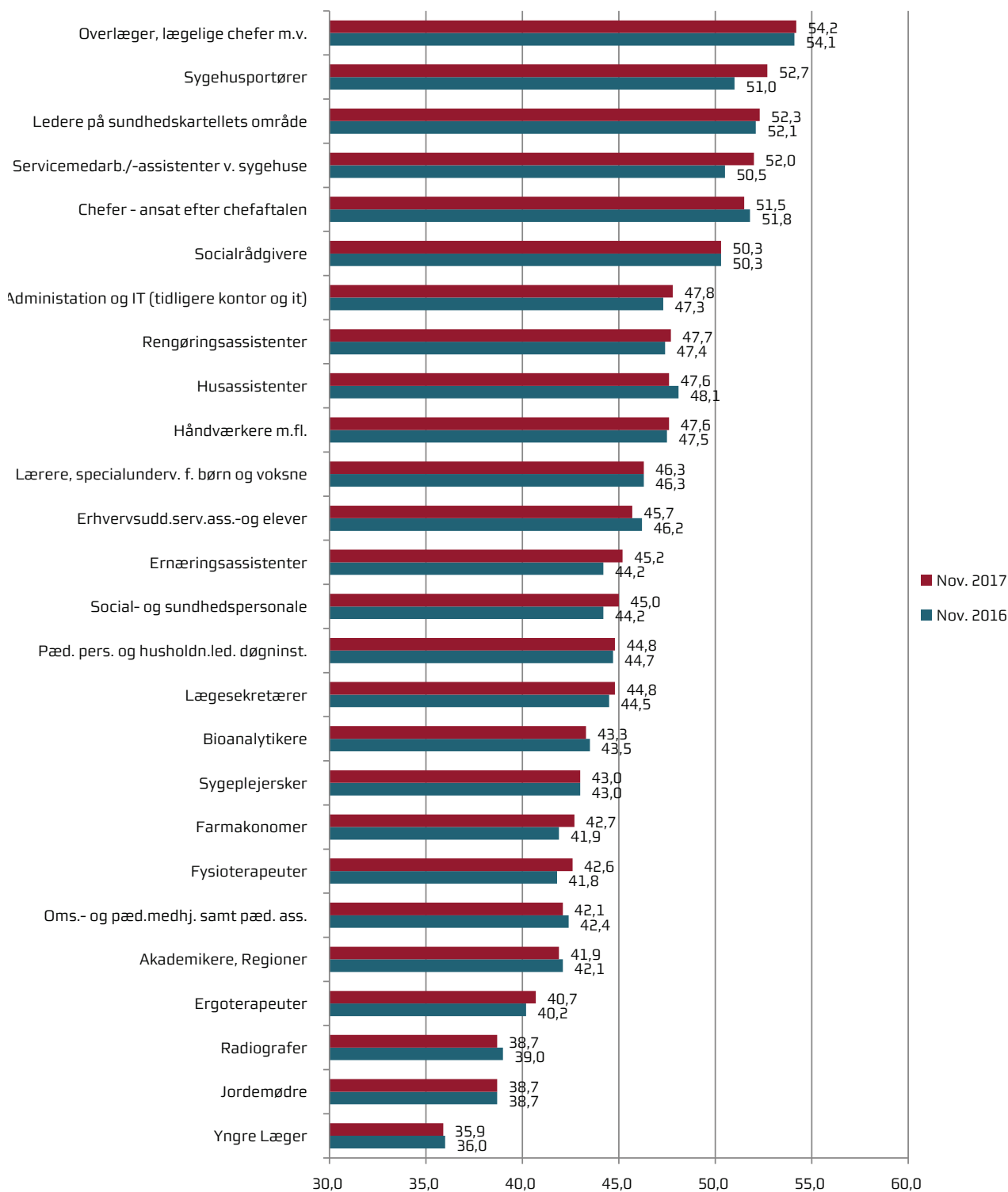
Tabel 2 viser, at gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland var på 43,7 år, hvilket er knap 1,5 år lavere end gennemsnitsalderen for mænd, der var 45,1 år.

## Gennemsnitsalder og faggrupper

Figur 3 viser gennemsnitsalderen fordelt på de enkelte faggrupper. Overlæger har den højeste gennemsnitsalder (54,2 år), efterfulgt af sygehusportører (52,7 år) og ledere på sundhedskartellets område (52,3 år). De yngste faggrupper er Yngre Læger (35,9 år) og jordemødre (38,7 år).

Som det fremgik af tabel 2, var gennemsnitsalderen for kvinder ca. 1,5 år lavere end for mænd, hvilket bl.a. skyldes, at en større andel af de ansatte mænd på hospitalerne er overlæger. Overlæger/lægelige chefer mv. er den faggruppe, hvor gennemsnitsalderen er højest. Sammenholdes figur 3 med tabel 22 ses modsat, at syv af de ti faggrupper med den laveste gennemsnitsalder, er faggrupper med markant flest kvinder.

Figur 3: Gennemsnitsalder fordelt på faggrupper



## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

### Indeholdt i datagrundlag

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (opgjort i fuldtidsstillinger), der har præsteret timer, som er kommet til udbetaling vedrørende præstationsmåneden november 2017. 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 2017 inklusiv eksempelvis fondsaflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

### Opdeling af datagrundlag

I personaledelegørelsen for 2017 er opdeling af data på hospitaler/institutioner sket på baggrund af organisatorisk tilhørsforhold (siden 2011), mens data i tidligere redegørelser (2010 og tidligere) har været opdelt ud fra institutionskoder/brugernumre (dvs. der hvor de ansatte har været i løn).

### Fuldtidsstillinger og KRL

KRL udregner personaleforbruget opgjort i fuldtidsstillinger for november 2017 ud fra timenormen for måneden. I november 2017 var der en timenorm for en fuldtidsansat medarbejder på 162,8 timer. En fuldtidsansat medarbejder ansat hele måneden med 10 overarbejdstimer vil således generere følgende personaleforbrug i november 2017:  $((162,8+10)/162,8)=1,061$ . Når antal fuldtidsstillinger opgøres i et "øjebliksbillede" i en enkelt måned, kan der især på de mindre enheder ske udsving i antal fuldtidsstillinger pga. konkrete udbetalinger.

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

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

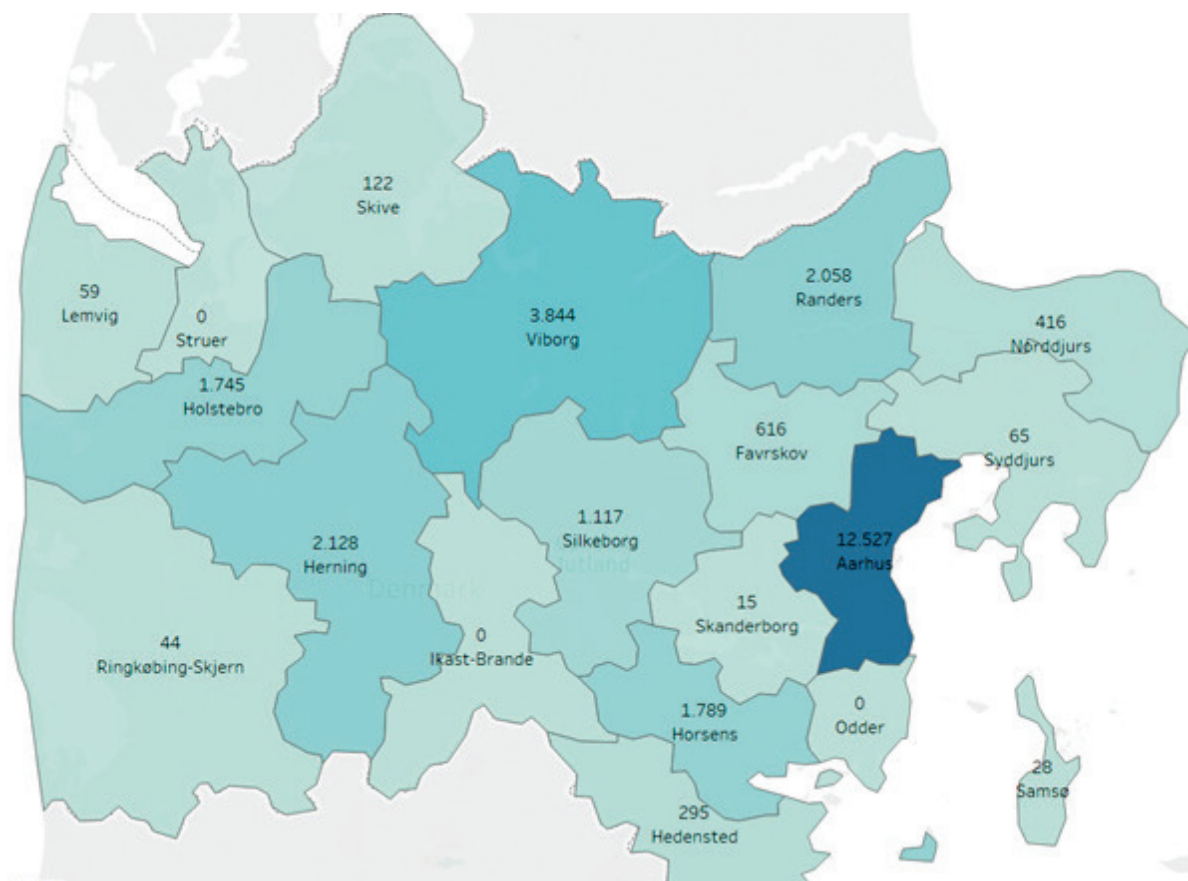
på de somatiske hospitaler, får hospitalsstrukturen i høj grad indvirkning på fordelingen af de regionale arbejdspladser pr. kommune.

### I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser?

De kommuner, der har flest regionale arbejdspladser i november 2017, er de otte kommuner, hvor de store somatiske og psykiatriske hospitalsenheder ligger (Aarhus, Viborg, Herning, Randers, Horsens, Holstebro, Silkeborg og Favrskov). Aarhus kom-

mune havde 46,6 % af de regionale arbejdspladser og Viborg kommune 14,3 %. I tre kommuner (Ikast-Brande, Odder og Struer) var der ikke regionale arbejdspladser.

Figur 4: Regionale arbejdspladser fordelt på kommuner



Sammenholder man antallet af regionale arbejdspladser med indbyggertallene i kommunerne, ligger Viborg kommune højest med 3,98 % og Aarhus kommune næsthøjest med 3,73 %. På tredjepladsen kommer Holstebro kommune med 3,01 %, selvom de kun har sytten flest regionale arbejdspladser. Sammenlig-

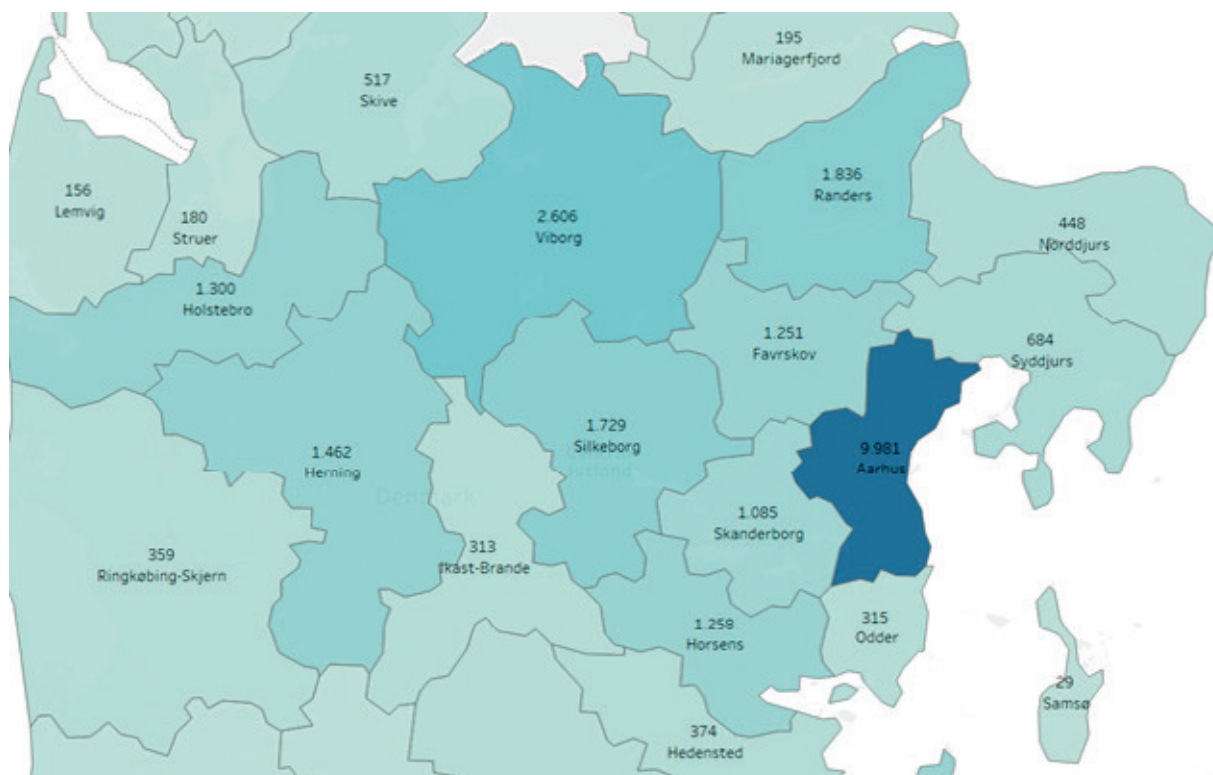
ningen viser generelt, at der i forhold til indbyggertallet er en højere andel af regionale arbejdspladser i den østlige del af regionen. Dette skyldes i nogen grad, at kommunerne i den vestlige del af regionen har næsten alle sociale tilbud i kommunalt regi.

## I hvilke kommuner bor de regionansatte?

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

Der bor flest regionalt ansatte i Aarhus kommune (9.981 fuldtidsansatte) og færrest på Samsø (29 fuldtidsansatte).

Figur 5: Bopælskommuner for de regionalt ansatte



## Personaleomsætning

Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang set i forhold til gennemsnittet af det samlede antal ansatte i to perioder (månedslønnede ansat på ordinære vilkår). Opgørelsen i dette afsnit sammenligner november 2017 med november det foregående år.

Personaleomsætningen på regionsniveau medregner kun omsætning ind og ud af regionen. Det vil sige, at når en medarbejder flytter fra eksempelvis Aarhus Universitetshospital til Regionshospitalet Randers,

betragtes det ikke som en "personaleomsætning" på regionsniveauet.

Tabel 3 viser, at for perioden november 2016 – november 2017 er personaleomsætningen for Region Midtjylland 13,0 %. Det tilsvarende tal for perioden november 2015 – november 2016 var 12,8 %.

Som det fremgår af tabellen, er der i perioden november 2016 – november 2017 lidt større tilgang end afgang

**Tabel 3: Personaleomsætning på regionsniveau 2009-2017**

Region Midtjylland	Antal afgang	Antal tilgange	Personaleomsætning
Nov. 2009 – Nov. 2010	3.399	3.363	12,3 %
Nov. 2010 – Nov. 2011	3.600	2.369	11,1 %
Nov. 2011 – Nov. 2012	2.853	3.307	11,6 %
Nov. 2012 – Nov. 2013	3.018	3.366	11,8 %
Nov. 2013 – Nov. 2014	3.270	3.711	12,8 %
Nov. 2014 – Nov. 2015	3.510	3.182	12,2 %
Nov. 2015 – Nov. 2016	3.411	3.591	12,8 %
Nov. 2016 – Nov. 2017	3.501	3.641	13,0 %

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

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

**Tabel 4: Udvikling i til- og afgangsprocent, Region Midtjylland 2009-2017**

Region Midtjylland	Afgangsprocent	Tilgangsprocent
Nov. 2009 – Nov. 2010	12,3 %	12,2 %
Nov. 2010 – Nov. 2011	13,1 %	8,6 %
Nov. 2011 – Nov. 2012	10,8 %	12,5 %
Nov. 2012 – Nov. 2013	11,3 %	12,6 %
Nov. 2013 – Nov. 2014	12,0 %	13,7 %
Nov. 2014 – Nov. 2015	12,7 %	11,5 %
Nov. 2015 – Nov. 2016	12,5 %	13,2 %
Nov. 2016 – Nov. 2017	12,8 %	13,3 %

I tabel 5 vises antal til- og afgang samt personaleomsætning fordelt på hospitaler/enheder. Her tæller interne flytninger (eks. Hospitalsenhed Midt til Aarhus Universitetshospital) med i personaleomsætningen,

og den vil derfor altid være højere end personaleomsætningen på regionsniveau, hvor de interne flytninger ikke tælles med. De to niveauer kan derfor ikke sammenlignes.

**Tabel 5: Personaleomsætning på hospital/enhedsniveau 2017**

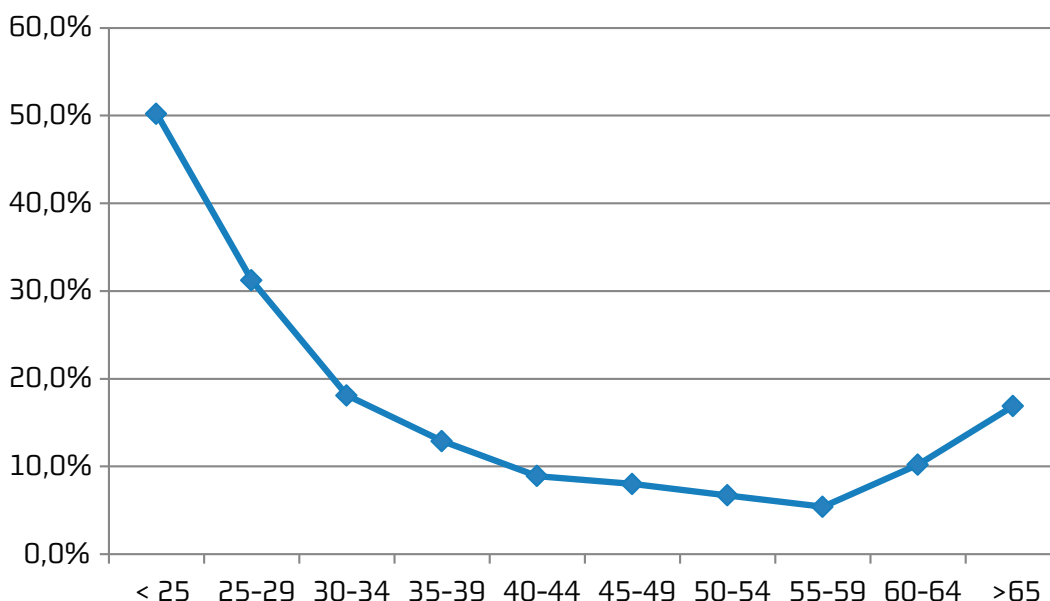
Hospital/enhed	Antal afgang	Antal tilgange	Personaleomsætning %
Aarhus Universitetshospital	1.368	1.382	15,0 %
Hospitalsenheden Vest	559	595	16,5 %
Hospitalsenhed Midt	663	598	15,5 %
Regionshospitalet Randers	330	387	19,4 %
Regionshospitalet Horsens	285	307	18,3 %
Psykiatri og Social	876	880	17,4 %
Præhospitalet	17	14	13,4 %
Stabe og fællesfunktioner	197	280	15,0 %
Regional Udvikling	13	19	12,5 %

## Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper fremgår af figur 6. Den største personaleomsætning findes i aldersgruppen fra 20 til 34 år, men der ses

også en højere personaleomsætning efter de 60 år, hvilket er logisk pga. pensionering.

**Figur 6: Personaleomsætning fordelt på alder**



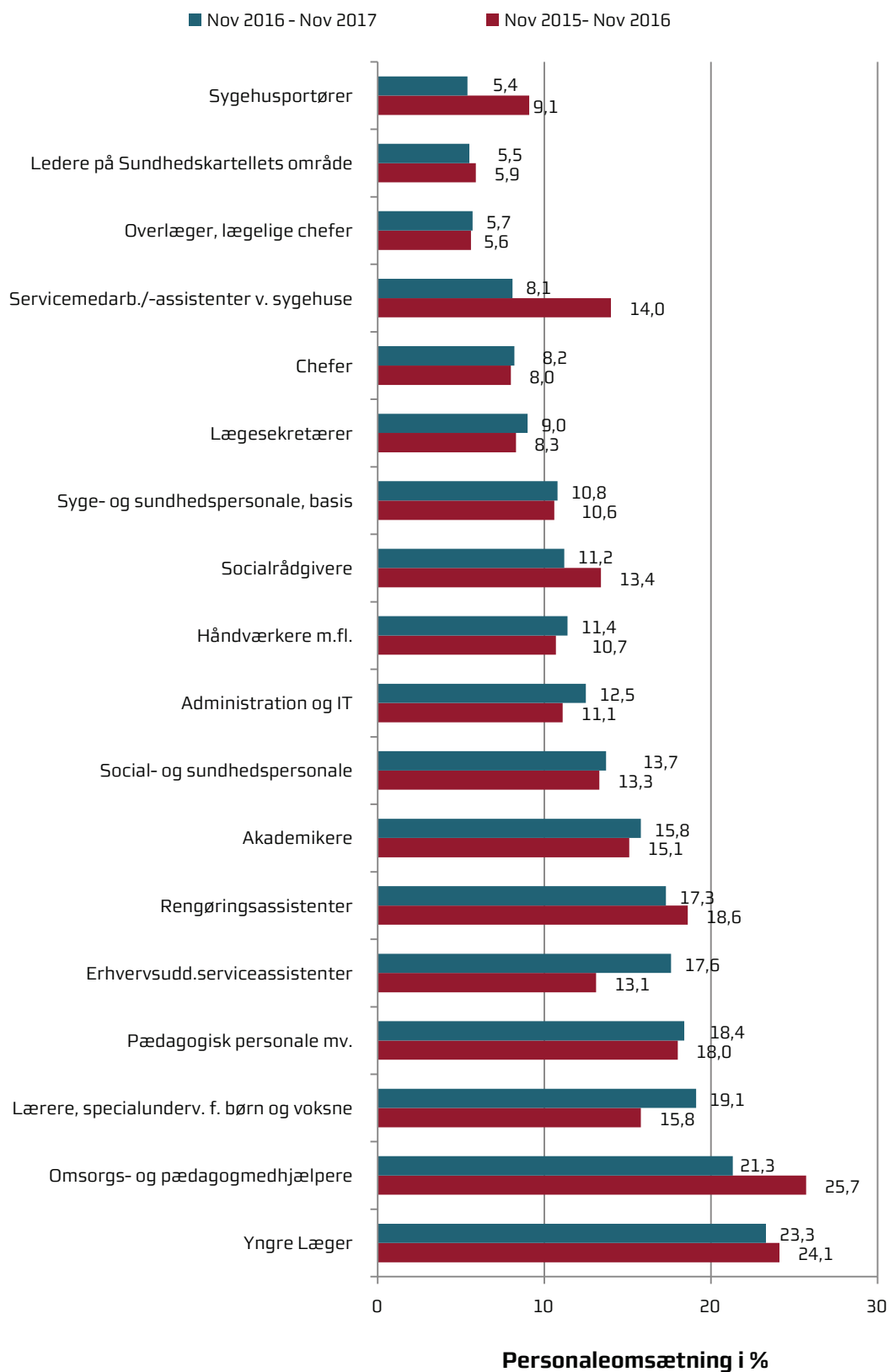
Den relativt høje personaleomsætning blandt de yngre medarbejdere kan forklares med den tradi-

tionelt høje mobilitet i aldersgruppen, samt at den aldersgruppe også typisk påtager sig flere vikariater.



## Personaleomsætning fordelt på faggrupper

Figur 7: Personaleomsætning fordelt på faggrupper udvikling 2015-2017



Den højeste personaleomsætning i 2017 var blandt Yngre Læger (23,3 %) og Omsorgs- og pædagogmedhjælper (21,3) jf. figur 7. Disse faggrupper ligger traditionelt højt med hensyn til personaleomsætning. For Omsorgs- og pædagogmedhjælper skyldes det bl.a., at der dels ansættes flere vikarer, og dels at mange unge ansættes inden de starter på uddannelsen for at sikre fortsat rekruttering til de pædagogiske uddannelser, så der på sigt sikres veluddannet pædagogisk personale til institutionerne. For Yngre

Læger er forklaringen på den høje personaleomsætning blandt andet, at mange i denne gruppe er i Klinisk Basisuddannelse (KBU). Der ses et tydeligt fald i personaleomsætningen for Servicemedarbejdere og -assistenter ved sygehusene.

Faggrupperne med den laveste personaleomsætning er Sygehusportører (5,4 %), Ledere på Sundhedskartelletts område (5,5 %) samt Overlæge/lægelige chefer (5,7 %)

### Definitioner og afgrænsninger:

Lokale Løndataweb fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

#### Indeholdt i datagrundlag

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

#### Opgørelsen er opgjort i antal personer

I personaleomsætningsstatistikken opgøres tilgange, afgang og antallet af ansatte i alt med udgangspunkt i de personer opgjort på cpr-numre, der er fået udbetalt løn henholdsvis november 2016 og 2017.

Hvad er en personaleomsætningsprocent? Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang set i forhold til det samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

#### Afgangsprocent

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

#### Tilgangsprocent

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

## Udvikling i personaleforbrug 2009-2017

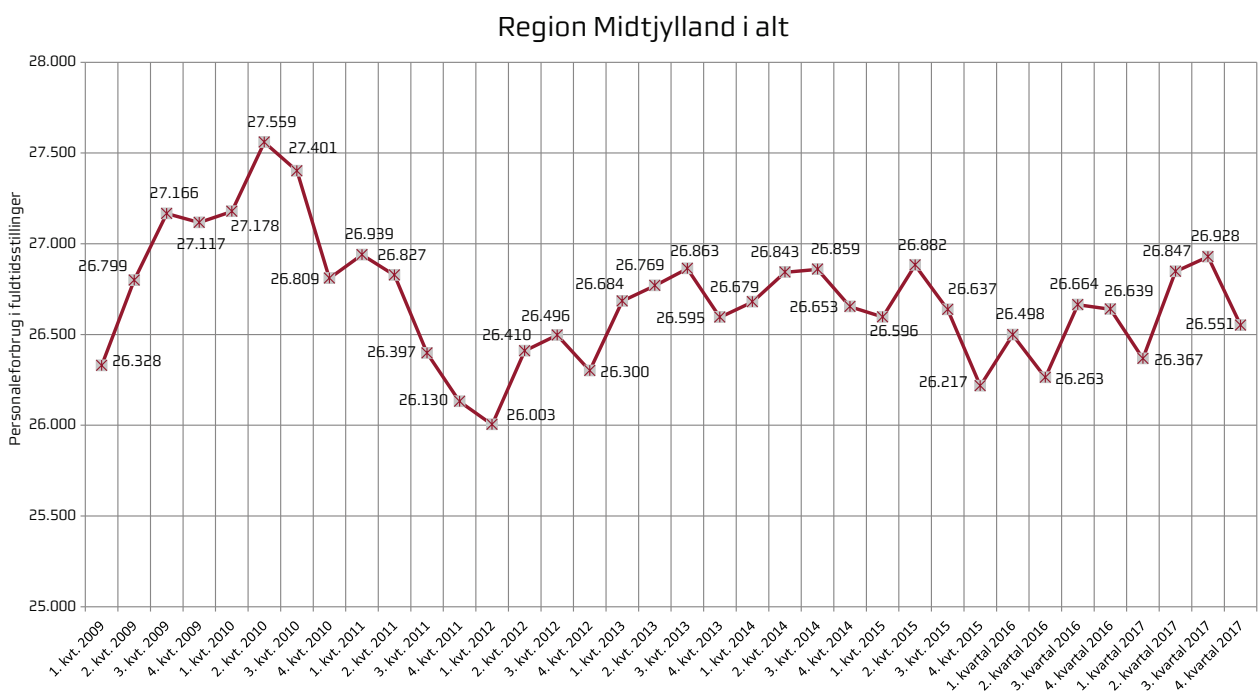
Personaleforbruget i 2017 er i gennemsnit lidt højere end i 2016. Det er tale om en stabilisering i personaleforbruget efter et faldende personaleforbrug i 2015 og 2016 som resultat af Spareplan 2015-2019, hvor der blev besluttet en række strukturelle ændringer samt nedlagt en række stillinger i 2015.

I 2. halvår af 2016 og 2017 er personaleforbruget stabiliseret med en svagt stigende tendens.

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

Personaleforbruget i Region Midtjylland nåede sit højeste niveau i 2. kvartal 2010 med godt 27.500 fuldtidsansatte medarbejdere.

Figur 8: Udvikling i personaleforbrug Region Midtjylland 2009 – 2017



I de følgende gennemgås udviklingen på de enkelte områder (hospitaller mv.) i Region Midtjylland, dog kun for perioden 2012-2017.

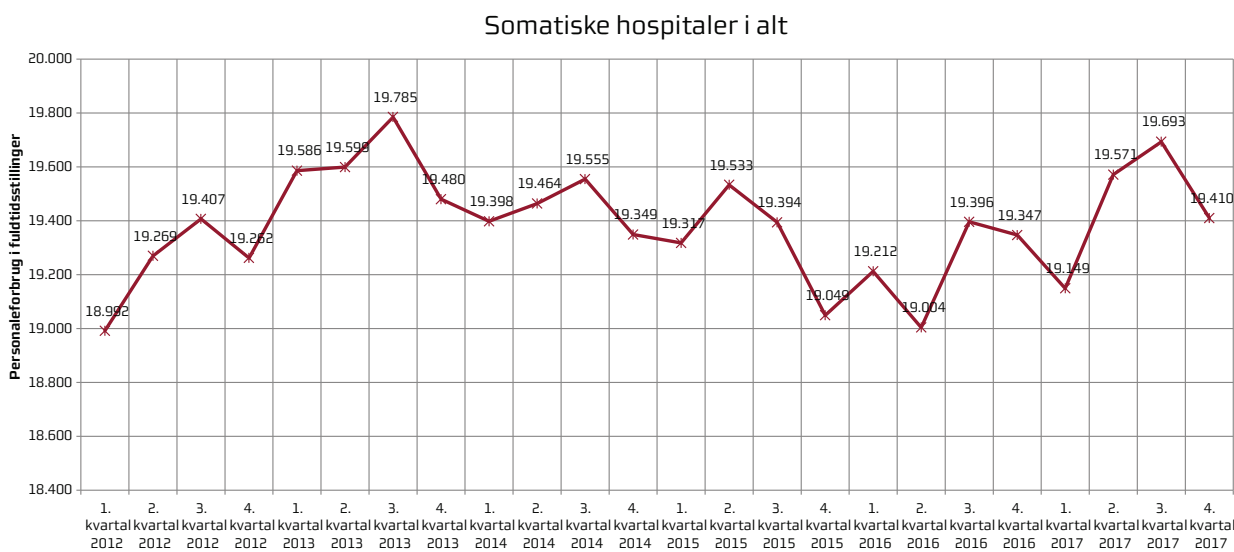
### Somatiske hospitaler i alt

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

somatiske hospitaler stort set ligge parallelt med udviklingen i Region Midtjylland generelt. Personaleforbruget på de somatiske hospitaler udgjorde i 4. kvartal 2017 19.436 fuldtidsstillinger, hvilket er en stigning på 89 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2016. Stigningen skal ses som en normaliseringsfase efter strukturændringer<sup>1</sup> og nedlæggelse af stillinger i forbindelse med "Spareplan 2015-2019".

<sup>1</sup> Den 1. januar 2014 blev hospitalsapotekerne organisatorisk samlet under Fællesfunktioner (ca. 300 fuldtidsstillinger) og som konsekvens af Spareplan 2015-2019 blev der rykket en række medicotekniske funktioner (og dermed stillinger) pr. 1. januar 2016 flyttet fra Hospitalsenhed Midt, Regionshospitalet Randers og Regionshospitalet Horsens til Indkøb og Medicoteknik under Fællesfunktioner.

Figur 9: Udvikling i personaleforbrug Somatiske hospitaler i alt 2012-2017

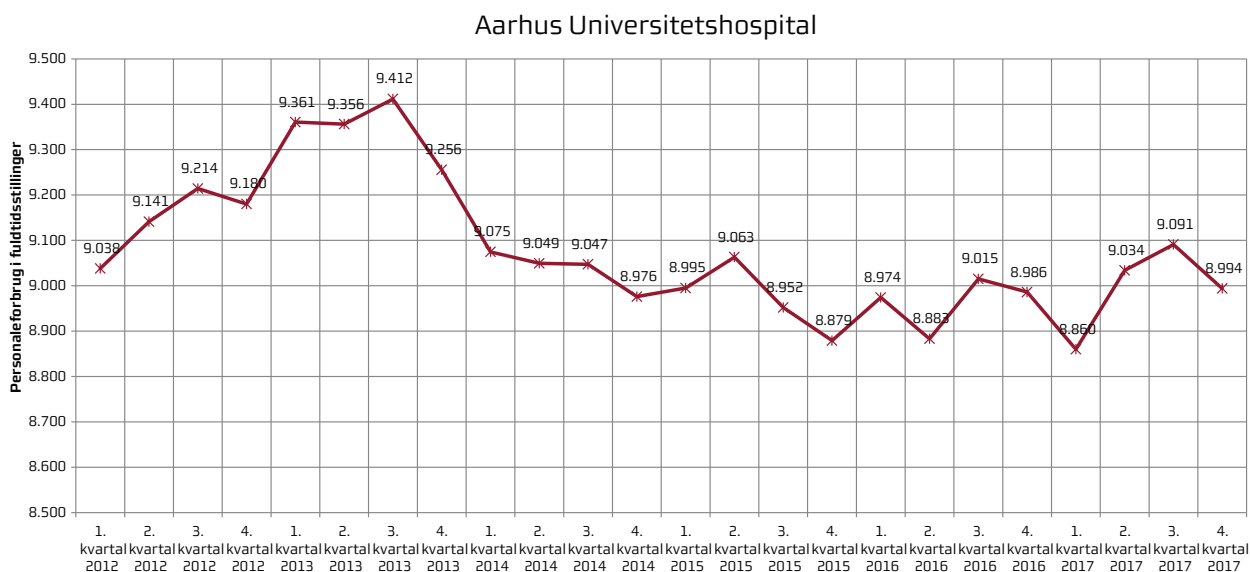


**Aarhus Universitetshospital**

Personaleforbruget på Aarhus Universitetshospital var i 4. kvartal 2017 8.994 fuldtidsstillinger, og dermed på niveau med 4. kvartal 2016. Faldet fra 4. kvartal 2013 til 1. kvartal 2014 skyldes primært flytningen af ca. 240 fuldtidsstillinger fra Aarhus Universitetshospital til det fællesregionale hospitalsapotek pr. 1. januar 2014 samt begyndende tilpasning frem mod "Aarhus Universitetshospital under et tag".

Udviklingen i personaleforbruget på Aarhus Universitetshospital i perioden 2012-2014 skal ses i sammenhæng med, at der har været igangsat "hjemtrækningsprojekter" i forhold til de øvrige regioner, samt at der er gennemført en ny specialeplan. Derudover afsættes der hvert år midler til nye behandlingsformer, som navnlig Aarhus Universitetshospital får andel i.

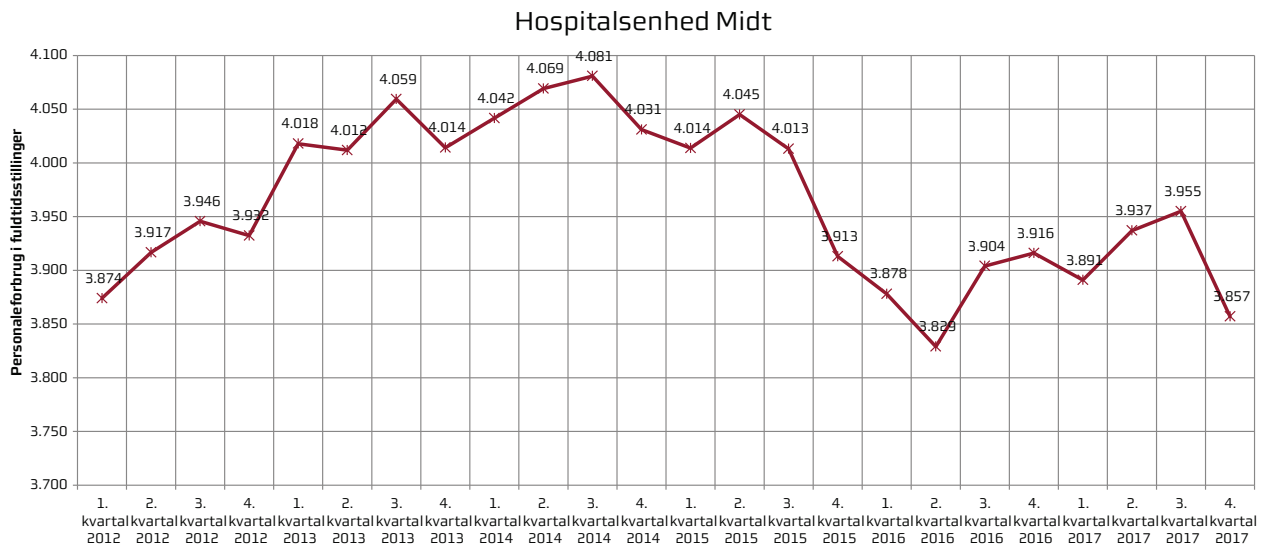
Figur 10: Udvikling i personaleforbrug Aarhus Universitetshospital 2012-2017



### Hospitalsenhed Midt

Personaleforbruget på Hospitalsenhed Midt udgjorde i 4. kvartal 2017 3.857 fuldtidsstillinger, hvilket er lidt under niveauet i 4. kvartal 2016.

Figur 11: Udvikling i personaleforbrug Hospitalsenhed Midt i alt 2012-2016



### Hospitalsenhed Vest

Personaleforbruget på Hospitalsenheden Vest udgjorde i 4. kvartal 2017 3.297 fuldtidsstillinger, hvilket er en lille stigning på 40 i forhold til 4. kvartal 2016.

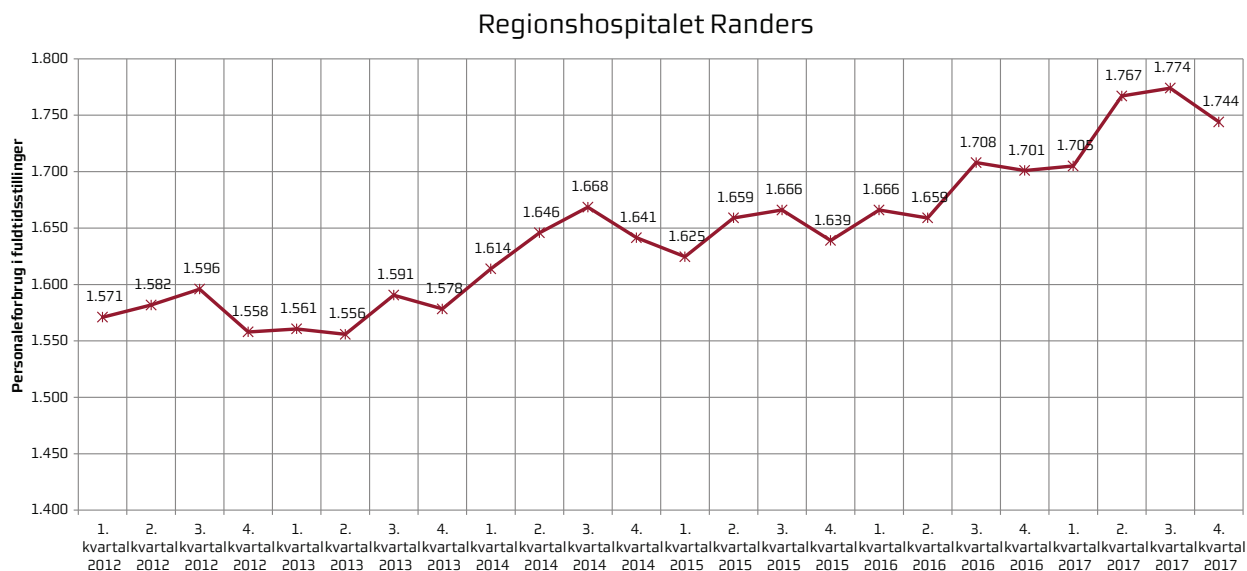
Figur 12: Udvikling i personaleforbrug Hospitalsenheden Vest i alt 2012-2017



### Regionshospitalet Randers

Personaleforbruget på Regionshospitalet Randers udgjorde i 4. kvartal 2017 1.744 fuldtidsstillinger, hvilket er 43 fuldtidsstillinger højere end 4. kvartal 2016.

Figur 13: Udvikling i personaleforbrug Regionshospitalet Randers 2012-2017



### Regionshospitalet Horsens

Personaleforbruget på Regionshospitalet Horsens var i 4. kvartal 2017 1.518 fuldtidsstillinger. Personaleforbruget i 4. kvartal 2017 er 31 fuldtidsstillinger højere end personaleforbruget i 4. kvartal 2016.

Figur 14: Udvikling i personaleforbrug Regionshospitalet Horsens i alt 2012-2017

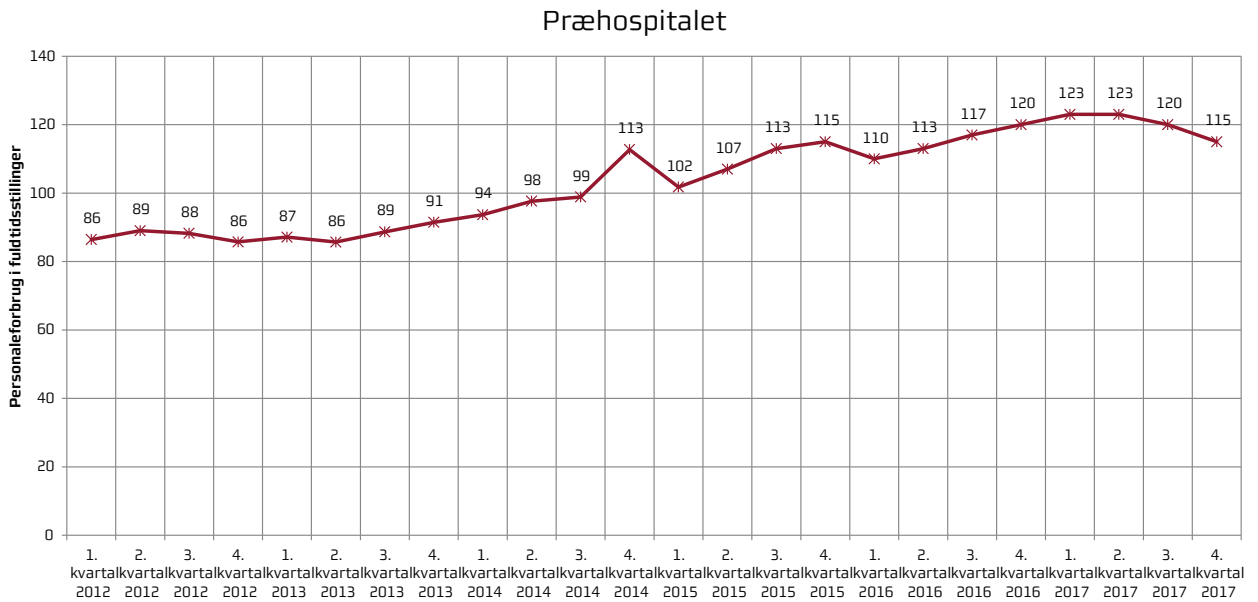


**Præhospitalet**

Præhospitalet blev dannet som selvstændig organisation i foråret 2009. Personaleforbruget har efter opstartsfasen stabiliseret sig, dog med en stigende

tendens i 2013-2017 pga. nye aktiviteter – bl.a. den landsdækkende akutlægehelikopterordning.

**Figur 15: Udvikling i personaleforbrug Præhospitalet i alt 2012-2017**

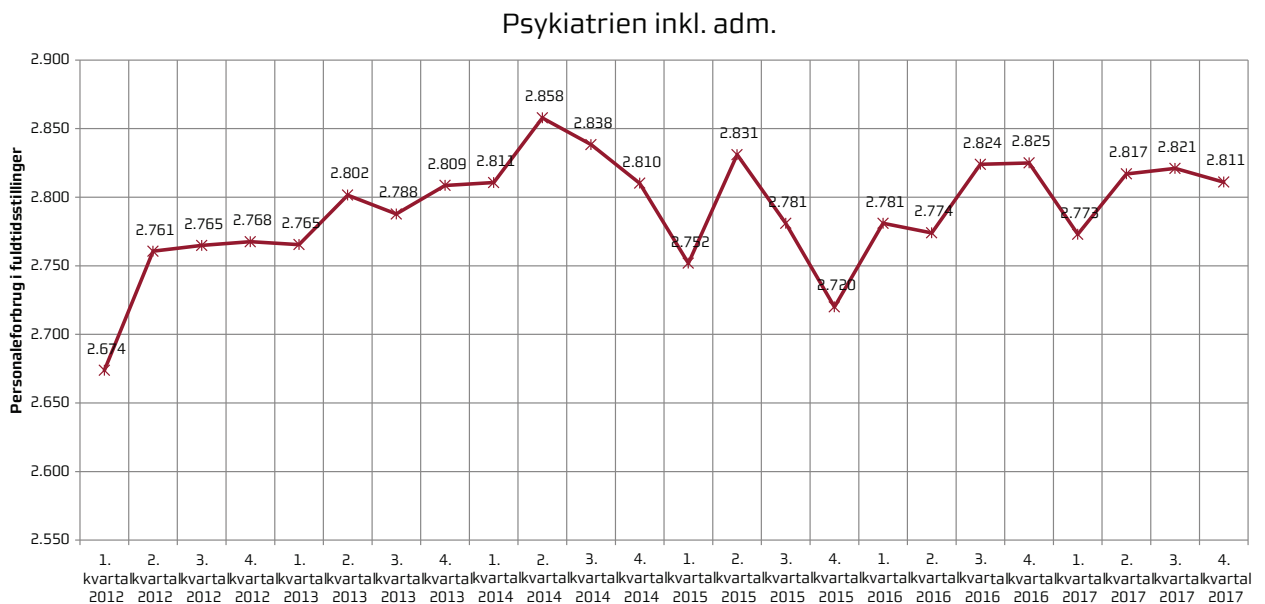


**Psykiatrien inkl. administrationen for Psykiatri og Social**

Personaleforbruget i Psykiatrien udgjorde i 4. kvartal 2017 2.811 fuldtidsstillinger - 14 fuldtidsstillinger under 4. kvartal 2016.

Antal fuldtidsstillinger indenfor Psykiatrien udgør godt og vel 10 % af alle ansatte i Region Midtjylland. Personaleforbruget har været relativt konstant.

**Figur 16: Udvikling i personaleforbrug Psykiatri inkl. adm. i alt 2012-2017**



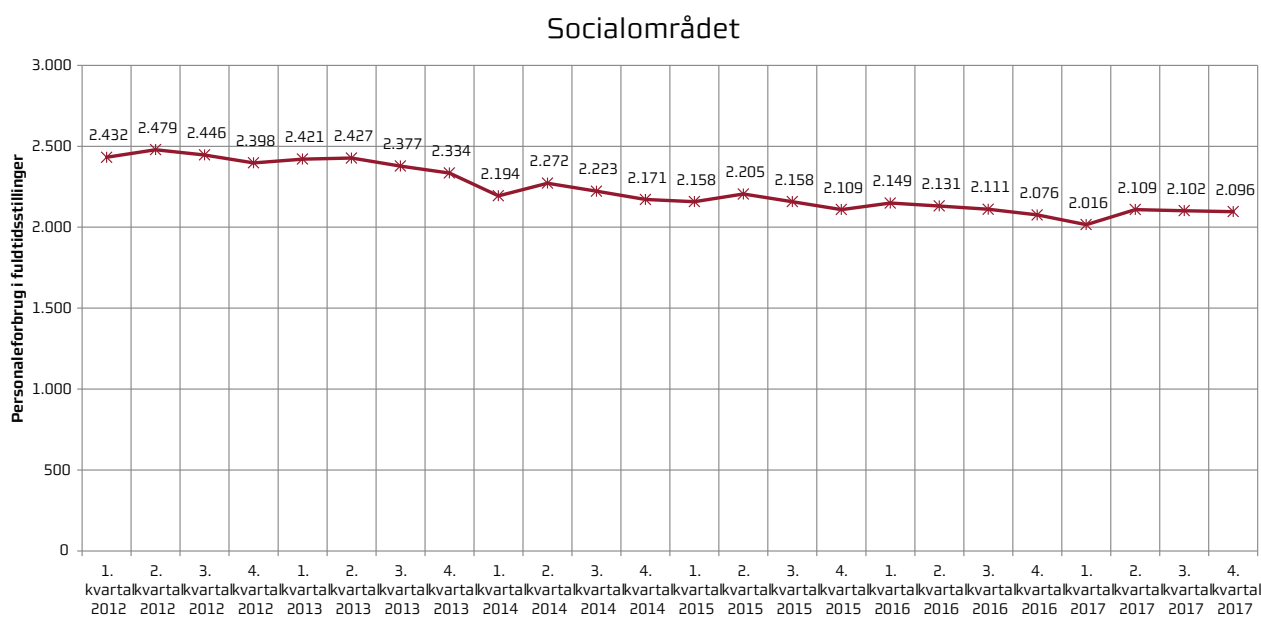
### Socialområdet

Personaleforbruget indenfor Socialområdet udgjorde i 4. kvartal 2017 2.096 fuldtidsstillinger, hvilket var en lille stigning på 20 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2016.

Antal fuldtidsstillinger indenfor socialområdet udgør ca. 8 % af alle ansatte i Region Midtjylland. Perso-

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

Figur 17: Udvikling i personaleforbrug Socialområdet i alt 2012-2017



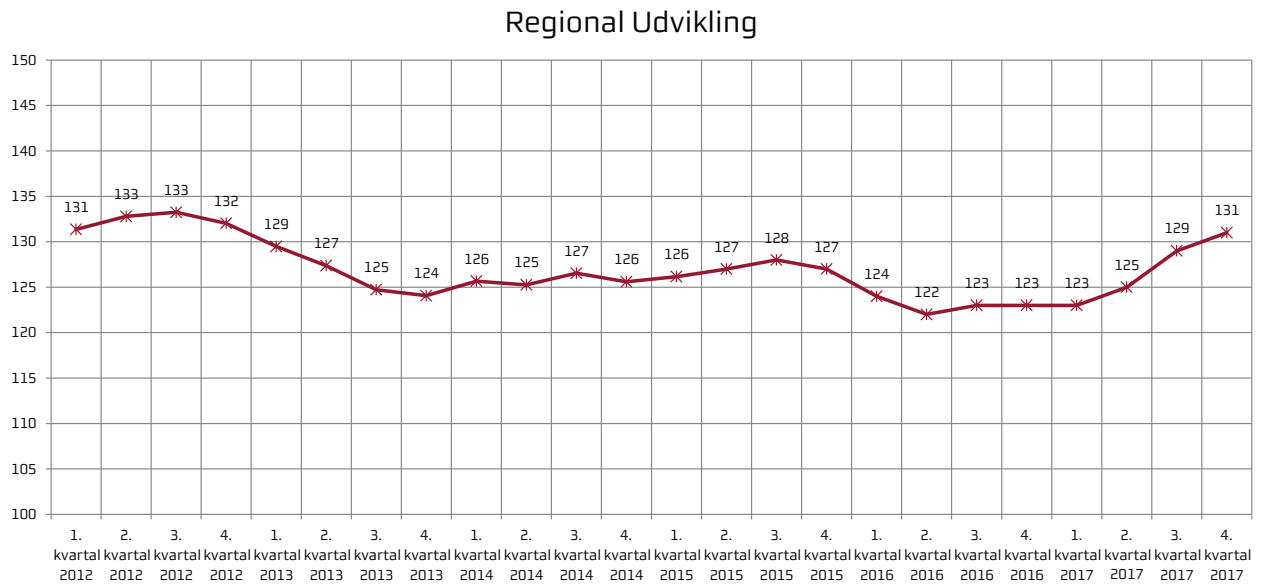


**Regional Udvikling**

Personaleforbruget for Regional Udvikling har været konstant, men med en svagt faldende tendens i perioden.

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

**Figur 18: Udvikling i personaleforbrug Regional Udvikling i alt 2012-2017**

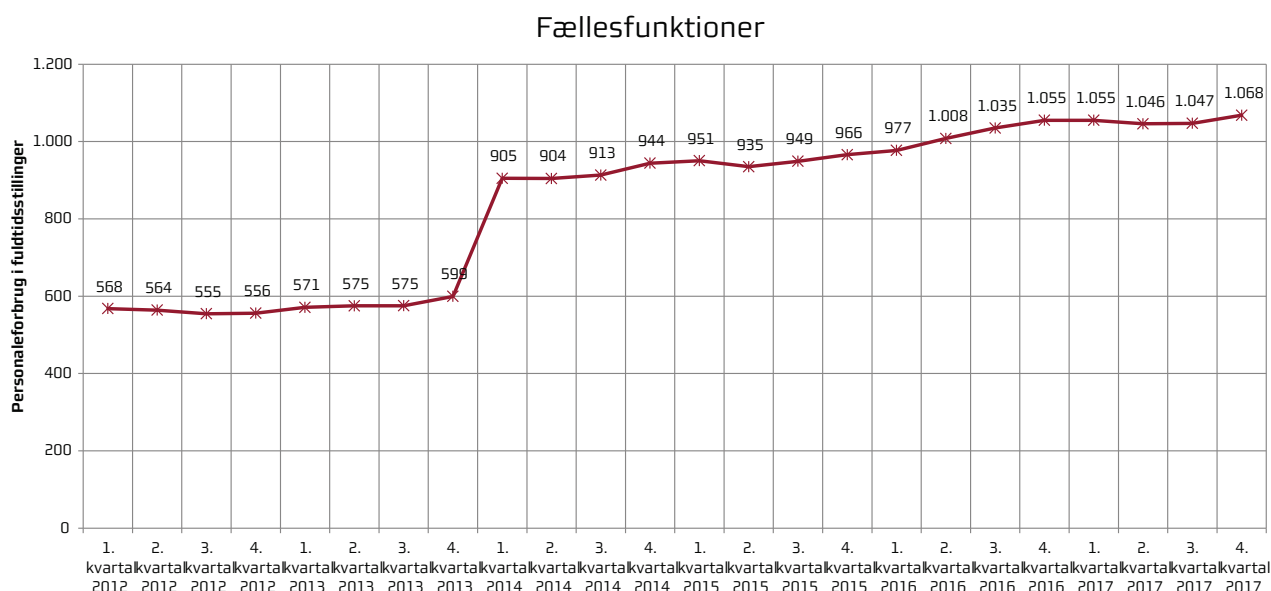


### Fællesfunktioner

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

Personaleforbruget på fællesfunktioner udgør i 4. kvartal 2017 1.068 fuldtidsstillinger, hvilket er en stigning på 13 fuldtidsstillinger fra 4. kvartal 2016. Stigningen i perioden 2015-2016 skyldes blandt andet at BI-kontoret er flyttet fra Stabe til Fællesfunktioner samt flytningen af en række medicotekniske funktioner (og dermed stillinger) fra Hospitalsenhed Midt, Regionshospitalet Randers og Regionshospitalet Horsens til Indkøb og Medicoteknik under Fællesfunktioner pr. 1. januar 2016 forbindelse med Spareplan 2015-2019.

Figur 19: Udvikling i personaleforbrug Fællesfunktioner i alt 2012-2017

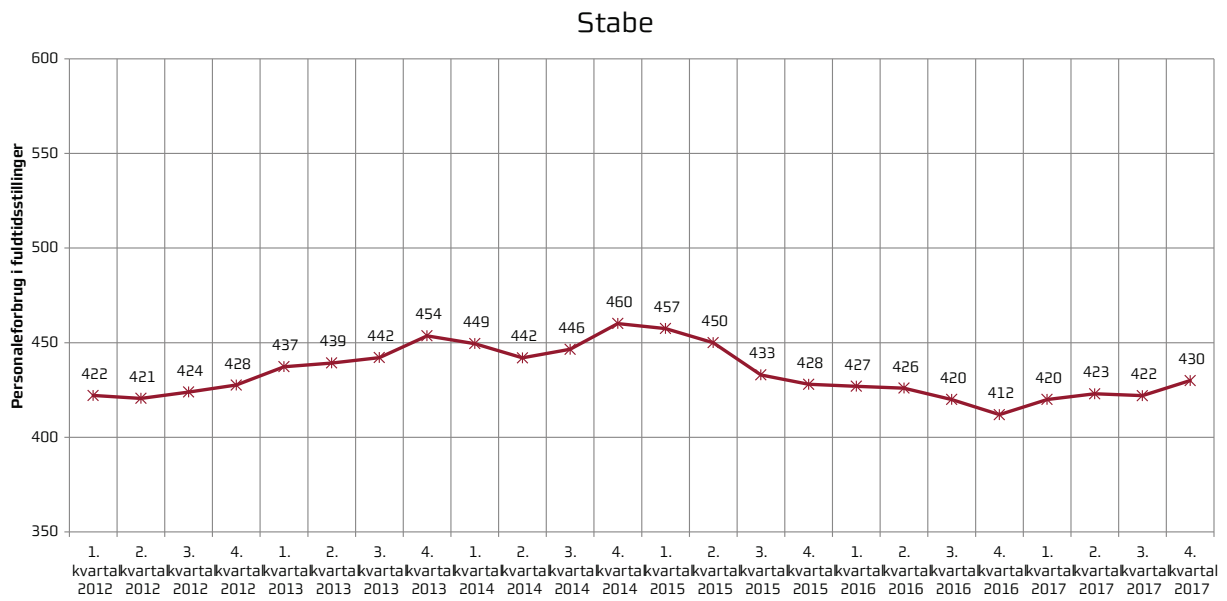


**Stabe**

Stabene består af Regionsekretariatet, Koncernøkonomi, Koncern HR, Koncern kommunikation, Sundhedsplanlægning (samt Kvalitet og Sundhedsdata og Nære Sundhedstilbud, (indtil 2015)). Udviklingen har i perioden samlet set været ret konstant, men afdelingerne imellem har der været forskydninger,

ligesom der er kommet funktioner til udefra. Forskydninger i personaleforbruget i perioden er et resultat af organisationsændringer og besparelser (herunder produktivitetskrav). Personaleforbruget for 4. kvartal 2017 udgør 430 fuldtidsstillinger.

**Figur 20: Udvikling i personaleforbrug Stabe i alt 2012-2017**

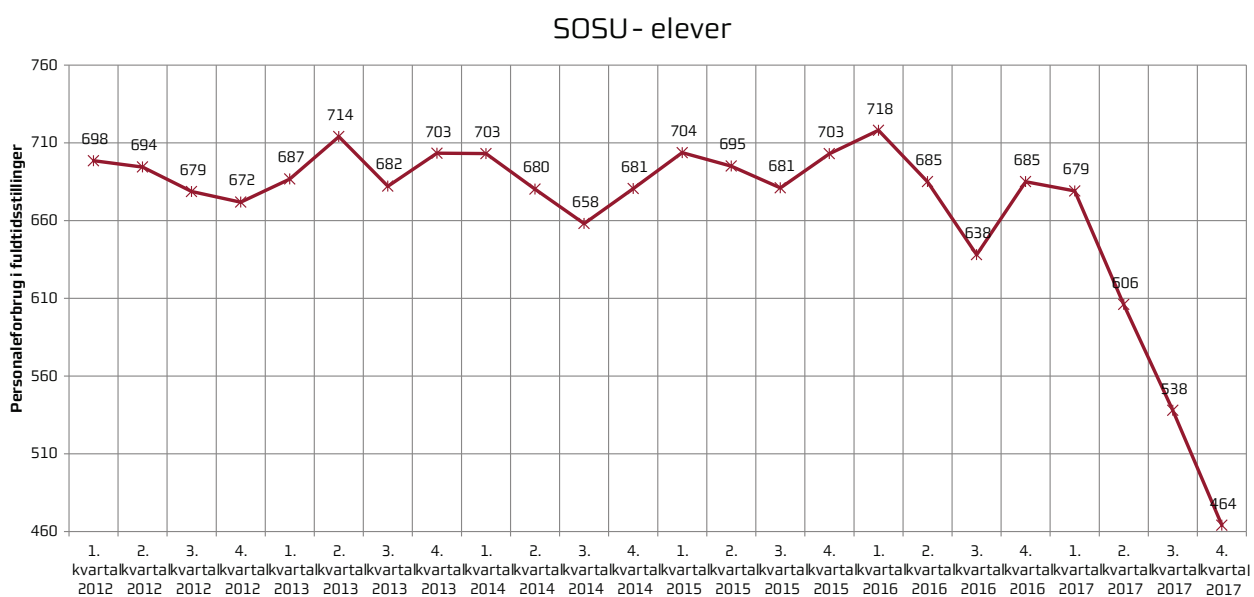


### SOSU-elever

Faldet i antallet af SOSU-elever i løbet af 2017 skyldes overgang mellem den tidligere og den nye uddannelsesordning, herunder lavere regional andel af den samlede dimensionering. Det har blandt andet

betydet, at de hold, der er startet i 2017, ikke har været så store som de hold, der er sluttet. Når den nye uddannelsesordning er fuldt indfaset i 2020 vil antallet af SOSU-elever være steget igen.

Figur 21: Udvikling i personaleforbrug SOSU-elever i alt 2012-2017



## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

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

### Indeholdt i datagrundlag

I rapporten optælles samtlige medarbejders præsterede timer i de enkelte perioder til normaltjeneste, overarbejde, frivilligt ekstraarbejde samt betalt fravær (sygdom, barsel og ferie mv.). Timerne divideres med den timenorm, der skal til for at præstere "en fuldtidsstilling" i de samme perioder. Timenormen var i 2017 på 1924 timer.

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

### Udregning af personaleforbrug for en medarbejder

I 2017 var timenormen for en fuldtidsansat medarbejder som nævnt 1924 timer. En fastansat medarbejder på fuld tid og med 100 overarbejdstimer i løbet af 2017 vil således generere følgende personaleforbrug  $(1924+100)/1924 = 1,05$ .

## Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede

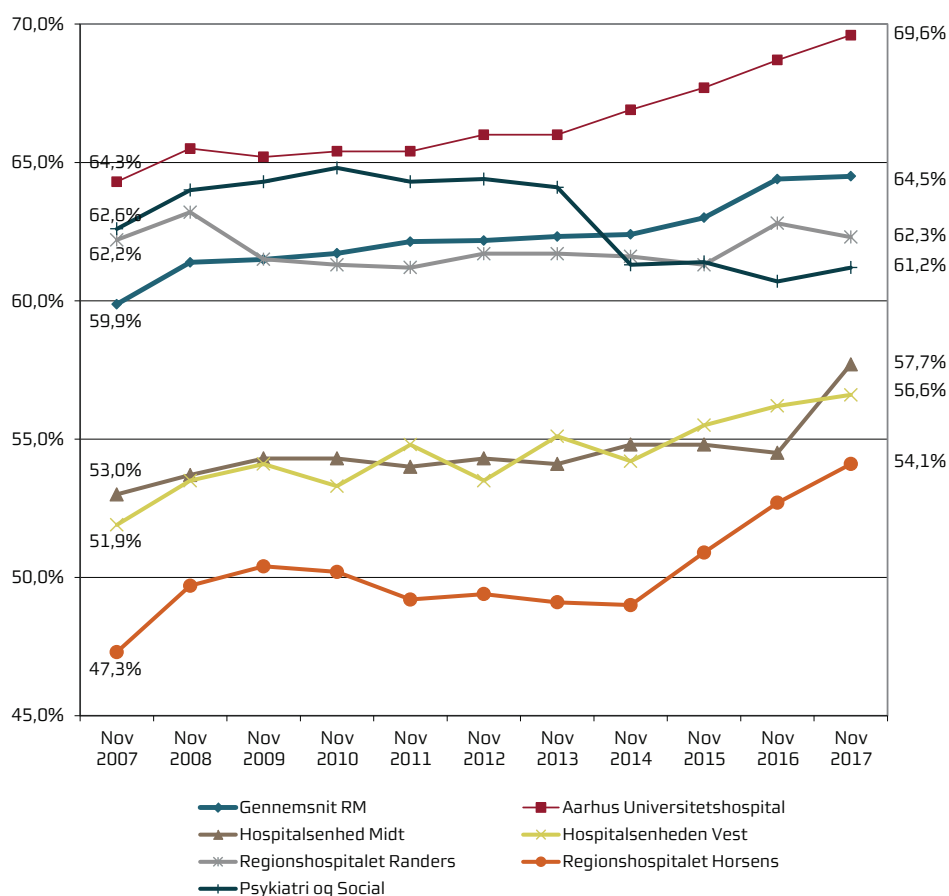
Danske Regioner, KTO (Forhandlingsfællesskabet for Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte) og Sundhedskartellet indgik i 2007 en trepartsaftale om deltidbeskæftigedes adgang til højere timetal. Aftalen siger, at tjenestestedet har pligt til at tilbyde ledige timer til deltidansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, arbejdssted og arbejdsopgaver mv.

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

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

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

Figur 22: Udvikling i andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland 2007-2017



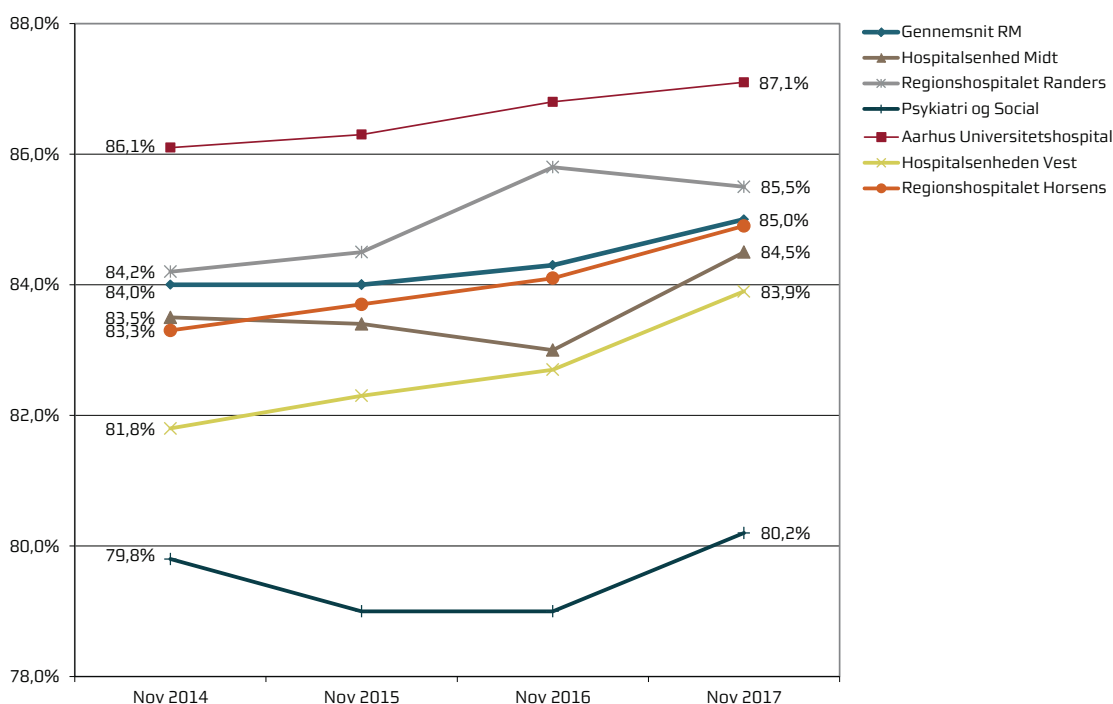
Som det fremgår af figur 22, er andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland steget jævnt henover årene fra 59,9 % i november 2007 til 64,5 % i november 2017. Dette indikerer, at den indgåede aftaler med virkning fra henholdsvis 1. januar 2008 og 1. januar 2014 har haft en effekt.

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

Der er en stor forskel på, hvor høj andelen af fuldtidsbeskæftigede er på regionens arbejdspladser. Regionshospitalet Horsens lå i november 2017 med den laveste andel af fuldtidsbeskæftigede med 54,1 %, mens Aarhus Universitetshospital toppede med en andel på 69,6 %.

Som en alternativ opgørelse følges også udviklingen i antallet af medarbejdere, der er ansat med 32 timer om ugen eller derover. Det er en interessant opgørelse, idet denne gruppe er tæt på fuldbeskæftigelse og dermed har deres daglige gang på arbejdspladserne. I figur 23 herunder vises andelen af beskæftigede med 32 timer og derover. Som det fremgår, havde alle enheder i november 2017 mere end 80 % af medarbejderne med et timetal på 32 timer og højere.

**Figur 23: Udvikling i andelen af beskæftigede med 32 timer om ugen og derover i Region Midtjylland 2014-2017**



### Definitioner og afgrænsninger:

#### Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) og BI-rapport vedrørende heltid/deltid mht. data fra november 2014 til november 2017.

#### Indeholdt i datagrundlag

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

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

## Lønudviklingen i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige brutto-månedsløn på 40.502 kr. for 4. kvartal 2017 ligger knap 1000 kr. over gennemsnitslønnen på 39.591 kr. i 4. kvartal 2016. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2016 til 4. kvartal 2017 er på 2,3 % for alle ansatte.

Bruttolønnen ovenfor omfatter alle ansatte i den givne periode. Det vil sige, at også ansatte, der er kommet til eller har forladt regionen i perioden, indgår i opgørelsen. Ses der bort fra til- og afgang i perioden, er lønudviklingen for ansatte i samme

stilling begge år på 2,5 %. 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 6 viser de kvartalsvise årsstigningstakster for lønudviklingen i de seneste 5 kvartaler for alle ansatte og ansatte i samme stilling i Region Midtjylland samt den gennemsnitlige udvikling for regionerne tilsammen.

**Tabel 6: Lønstigninger i procent pr. år fordelt på kvartaler**

	Lønstigninger i procent – de foregående 4 kvartaler				
	4. kvartal 2015-2016	1. kvartal 2016-2017	2. kvartal 2016-2017	3. kvartal 2016-2017	4. kvartal 2016-2017
Alle ansatte, Region Midtjylland	2,2	2,7	2,8	2,5	2,3
Alle ansatte, regionerne i alt	2,3	2,9	2,9	2,7	2,2
Samme stilling, Region Midtjylland	2,6	3,5	3,2	2,9	2,5
Samme stilling, regionerne i alt	2,9	3,5	3,2	3,1	2,4

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor

Som det fremgår, ligger lønudviklingen i Region Midtjylland for både alle ansatte og ansatte i samme stilling begge år lige over gennemsnittet for alle regioner i 4. kvartal 2017.

De aftalte stigninger i den regionale sektor er for 4. kvartal 2017 på 1,5 % 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

nedadgående retning. Lønudviklingen for alle ansatte vil normalt ligge under lønudviklingen for ansatte i samme stilling begge år.

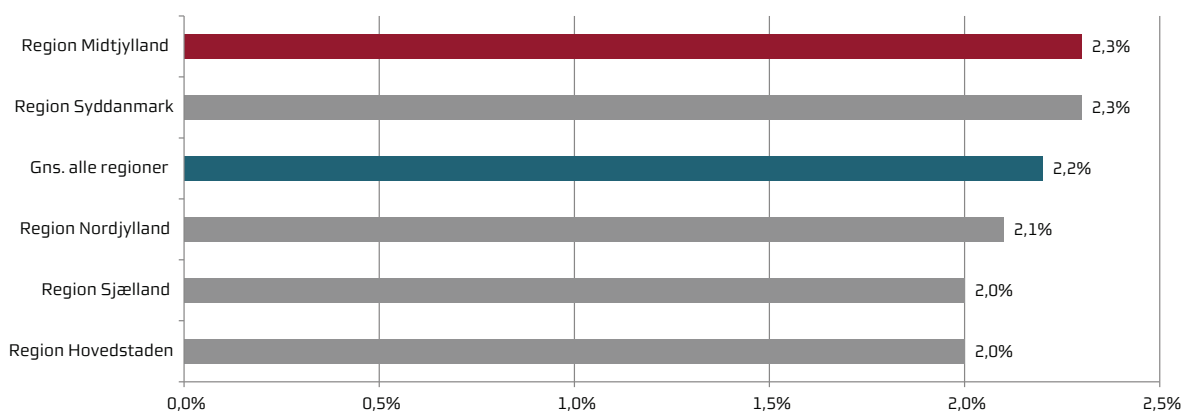
Desuden vil ansatte i samme stilling begge år i højere grad kunne opnå de overenskomstbestemte anciennitetsstigninger og have et bedre grundlag for at opnå andel i de lokale lønmidler, når de er ansatte i hele den opgjorte periode. Det vil påvirke lønudviklingen for ansatte samme stilling begge år i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

### Regionerne sammenlignet

Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte (figur 24), ligger Region Midtjylland 0,1 procentpoint over gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt.

Det ses, at lønudviklingen i alle regioner ligger ret tæt i 4. kvartal 2017 for alle ansatte.

**Figur 24: Lønstigning i procent 4. kvartal 2016-2017 for alle regioner – alle ansatte.**

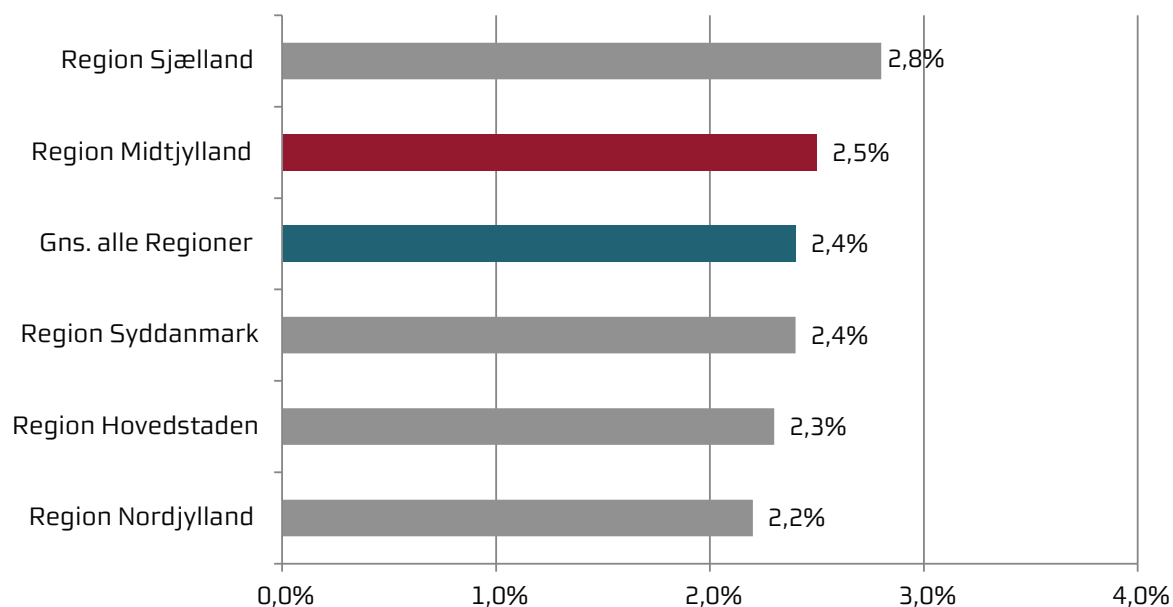


Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figur 25 viser lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling (det vil sige, at der ses bort fra til- og afgang). Denne opgørelse viser også, at Region

Midtjylland i 4. kvartal 2017 ligger 0,1 procentpoint over det samlede gennemsnit for regionerne.

**Figur 25: Lønstigning i procent 4. kvartal 2016-2017 for alle regioner – ansatte begge år i samme stilling**



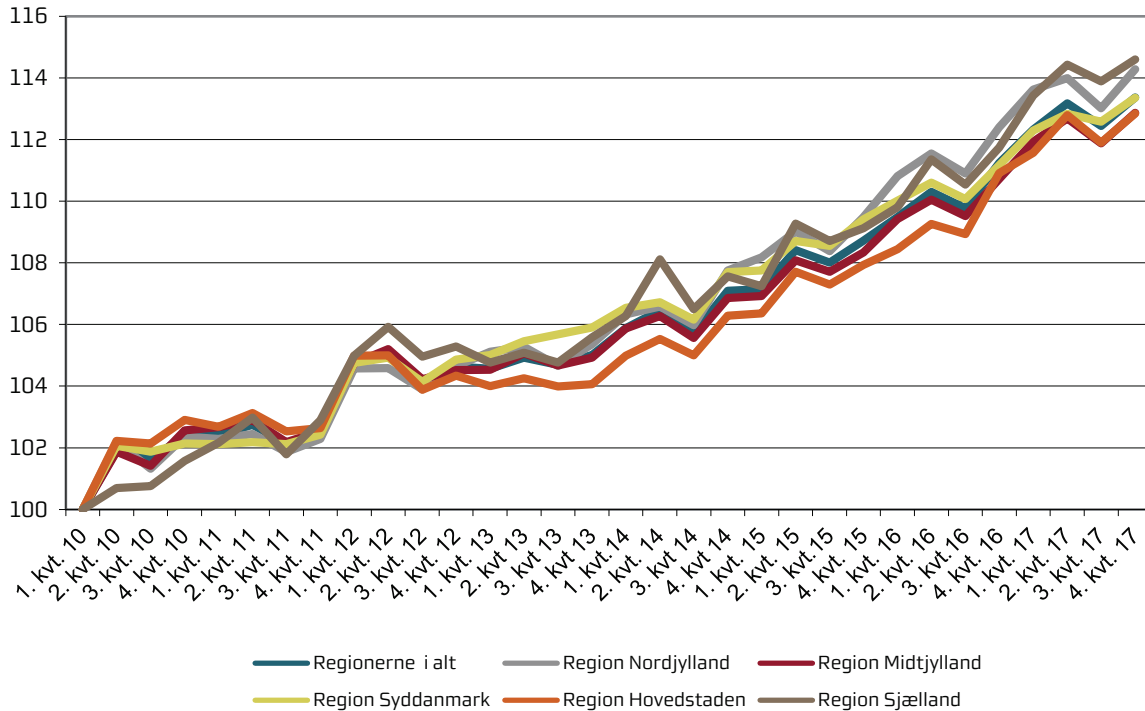
Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger



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

forskellige terminer for lønforhandlinger, vises lønudviklingen i figur 26 over et længere tidsrum.

**Figur 26: Indekseret lønudvikling for regionerne fra 1. kvrt. 2010 til 4. kvrt. 2017 for alle ansatte.**



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figuren viser lønudviklingen for alle ansatte siden februar 2010 opgjort som indeks. Som det fremgår, ligger den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland i hele perioden meget tæt op ad gennemsnittet for alle regioner.

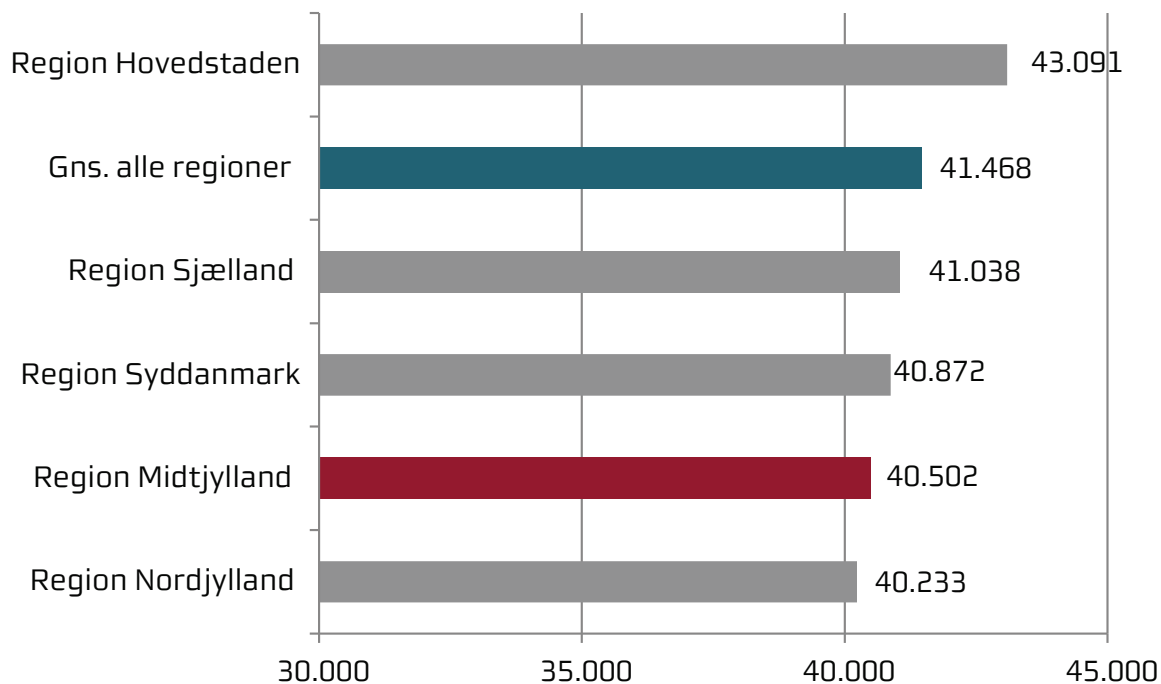
Det ses, at Region Hovedstaden i de senere år ligger lidt under lønudviklingen for de øvrige regioner.

Der sammenlignes kun på opgørelsesmetoden "alle ansatte" – da opgørelsesmetoden "samme stilling

begge år" får mindre betydning, når der opgøres over en årrække, da færre og færre ansatte vil indgå i denne opgørelse.

Den kvartalsvise lønudvikling over tid siger dog ikke noget om lønniveauet i forhold til andre regioner, og som det fremgår af figur 27, er lønniveauet (bruttoløn) i Region Midtjylland i november 2017 på 40.502 kr., og dermed pænt under regionernes gennemsnitlige lønniveau på 41.468 kr.

Figur 27: Gennemsnitligt lønniveau for regionerne 4. kvartal 2017 – alle ansatte



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

## Definitioner og afgrænsninger

### Indeholdt i datagrundlag

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

### Opgørelsesmetoder benyttet i lønstatistikkerne

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

**Alle ansatte** – vælges typisk når formålet er at få et totalbillede af lønudviklingen for hele organisationen.

### Ansatte begge år i samme stilling

– vælges hvis man ønsker at se bort fra de såkaldte strukturelle effekter, dvs. statistikken er rensset for alle nyansættelser og fratrædelser. Vælges typisk når man vil sammenligne på et mere ensartet grundlag.

### Lønbegrebet

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

## Sygefravær

I sygefraværstatistikken for 2017 indgår 26.751 fuldtidsansatte set som gennemsnit over hele året.

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende fire fraværårsager:

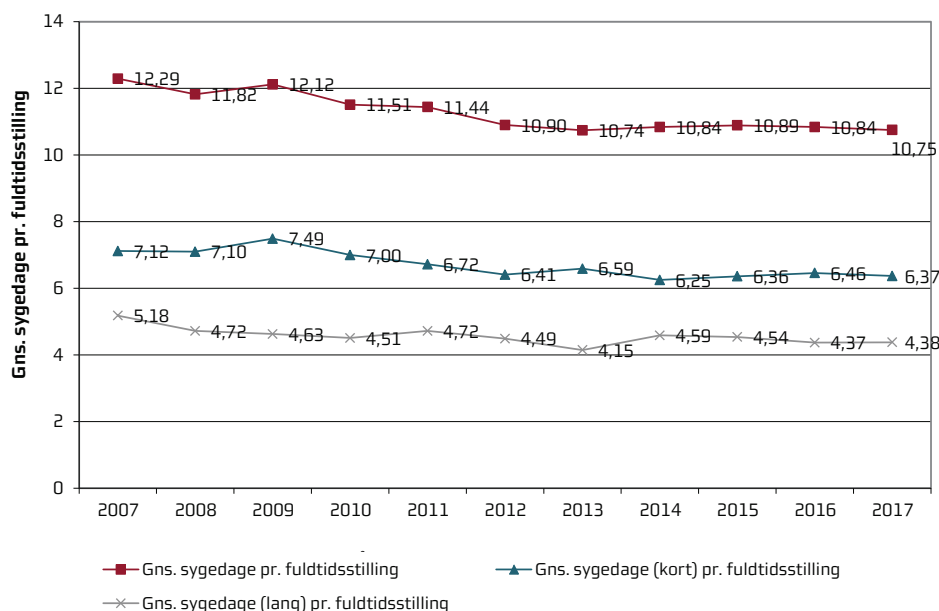
Sygedage, arbejdsskader, delvis syg og § 56 timer. Fraværårsagerne barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken.

### Sygefraværet generelt

Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland under ét var i 2017 på 10,75 sygedage svarende til et sygefravær på 4,60 %. Det samlede sygefravær i 2017 svarer til 1.231 fuldtidsstillinger.

Der er en lille fald i sygefraværet fra 2016 til 2017, og som det fremgår af figur 28, er der samlet set tale om et pænt fald i sygefraværet fra 2007 - 2017.

Figur 28: Udvikling i sygefravær 2007-2017



### Sygefraværet fordelt på enheder

Sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2017 på 10,19 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsporcet på 4,37 %.

Det højeste gennemsnitlige sygefravær på de fem hospitalsenheder var på Regionshospitalet Horsens med 10,87 sygedage pr. fuldtidsstilling. Det laveste sygefravær på et somatisk hospital var på Aarhus Universitetshospital med 9,97 sygedage i gennemsnit.

Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2017 på 6,07 sygedage i gennemsnit, som svarer til en sygefraværsporcet på 2,80 %. Sygefraværet i Psykiatri og Social var i 2017 på 13,79 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsporcet på 5,85 %. Socialområdet havde et gennemsnitligt sygefravær på henholdsvis 14,76 sygedage og 6,30 %, mens Psykiatrien (inkl. Psykiatri og Social, administrationen) havde et gennemsnitligt sygefravær på 13,09 sygedage i gennemsnit, hvilket svarer til en sygefraværsporcet på 5,53 %.

Tabel 7: Sygefravær 2017 – Fordelt på enheder

Hospital/område-niveau	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. Sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gennemsnitlig antal sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Aarhus Universitetshospital	9.070	9,97	6,27	3,70	4,26%
Hospitalsenhed Midt*	3.925	10,38	6,08	4,30	4,43%
Hospitalsenheden Vest	3.307	10,26	5,52	4,74	4,51%
Regionshospitalet Randers	1.754	10,24	6,35	3,89	4,39%
Regionshospitalet Horsens	1.528	10,87	6,48	4,39	4,59%
Præhospitalet	115	8,51	6,16	2,35	3,63%
<b>Total, Hospitaler mv.</b>	<b>19.699</b>	<b>10,19</b>	<b>6,15</b>	<b>4,04</b>	<b>4,37%</b>
Psykiatrien inkl. PS, administration	2.801	13,09	7,54	5,55	5,53%
Socialområdet	2.025	14,76	8,00	6,76	6,30%
<b>Total, Psykiatri og Social</b>	<b>4.825</b>	<b>13,79</b>	<b>7,73</b>	<b>6,06</b>	<b>5,85%</b>
<b>Total, Regional Udvikling</b>	<b>127</b>	<b>6,07</b>	<b>4,43</b>	<b>1,64</b>	<b>2,80%</b>
<b>Total, Fællesfunktioner</b>	<b>1.080</b>	<b>7,89</b>	<b>5,55</b>	<b>2,34</b>	<b>3,49%</b>
<b>Total, Stabe</b>	<b>432</b>	<b>8,18</b>	<b>4,44</b>	<b>3,74</b>	<b>3,55%</b>
<b>Total, SOSU-elever</b>	<b>587</b>	<b>13,01</b>	<b>6,77</b>	<b>6,24</b>	<b>5,27%</b>
<b>Total, Region Midtjylland</b>	<b>26.751</b>	<b>10,75</b>	<b>6,37</b>	<b>4,38</b>	<b>4,60%</b>

\* Sammenligner man sygefraværet på Hospitalsenhed Midt med de øvrige somatiske hospitaler, så udgør sygefraværet på Hammel Neurocenter i 2017 14,01 sygedage pr. fuldtidsstilling. Eksklusiv Hammel Neurocenter, så ligger sygefraværet på Hospitalsenheden Midt på 9,81 sygedage pr. fuldtidsansat.

## Sygefraværets udvikling

### Somatiske hospitaler og Præhospitalet

Tabel 8 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007 til 2017 på de somatiske hospitaler og præhospitalet.

I 2017 var sygefraværet næsten status quo set i forhold til 2016, dog samlet set med en marginal stigning fra 10,09 til 10,19.

**Tabel 8: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2017**

Hospitalsenhed	Tidl. org. 2007-2010	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aarhus Universitets-hospital	Århus Sygehus	13,36	12,07	12,19	11,7	10,73	10,42	10,35	10,34	10,36	10,15	9,97
	Skejby Sygehus	10,54	10,18	10,20	9,59							
Hospitalsenheden Vest		10,65	11,05	11,75	10,63	10,32	9,11	9,65	8,98	9,46	9,93	10,26
Hospitalsenhed Midt	Regionshospitalet Viborg, Skive	11,40	10,58	10,13	9,56	10,99	9,66	9,57	10,07	10,08	10,48	10,38
	Regionshospitalet Silkeborg mv.	14,35	12,06	14,42	12,51							
Regionshospitalet Randers		10,70	10,25	11,05	9,93	9,95	9,32	9,67	9,88	9,67	9,78	10,24
Regionshospitalet Horsens		11,61	11,70	12,40	10,74	9,63	9,02	9,47	10,59	9,73	9,55	10,87
Præhospitalet*		-	-	-	9,05	6,30	9,03	5,91	6,84	8,52	7,29	8,55
<b>Total for somatiske hospitaler og Præhospitalet</b>		<b>11,90</b>	<b>11,17</b>	<b>11,63</b>	<b>10,76</b>	<b>10,53</b>	<b>9,85</b>	<b>9,93</b>	<b>10,02</b>	<b>10,03</b>	<b>10,09</b>	<b>10,19</b>

\* Præhospitalet har kun eksisteret en del af perioden og indgår derfor først fra 2010

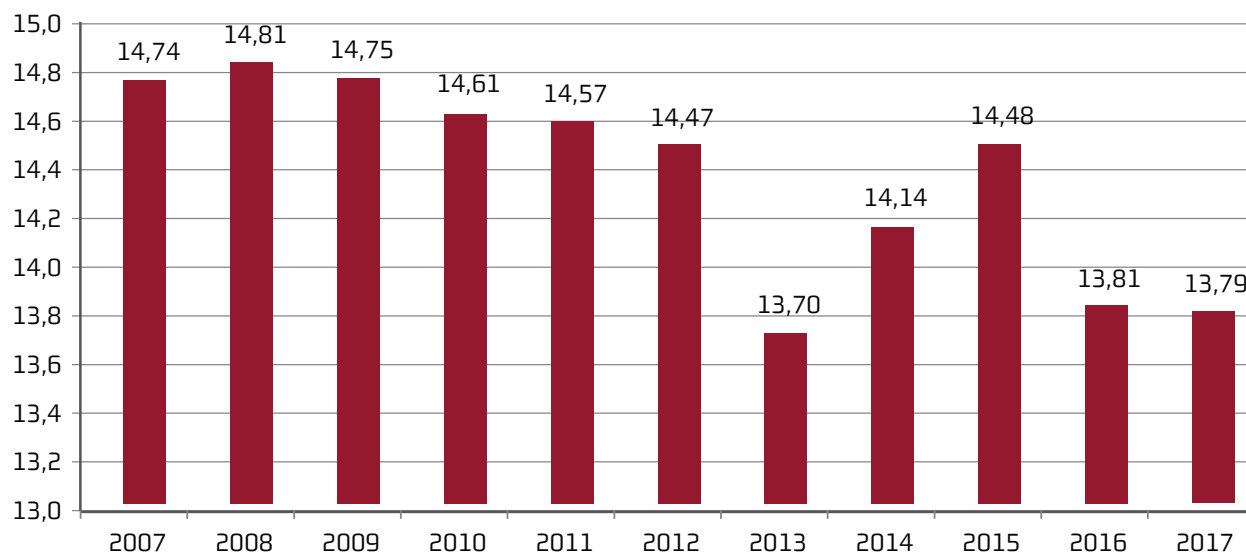
### Psykiatri og Social, Regional Udvikling, stabe og fællesfunktioner

Figur 29 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007-2017 for Psykiatri og Social inkl. PS administrationen.

Det fremgår, at sygefraværet i Psykiatri og Social har været nogenlunde konstant i perioden 2007-2012 dog med en svagt faldende tendens fra 2009-2012.

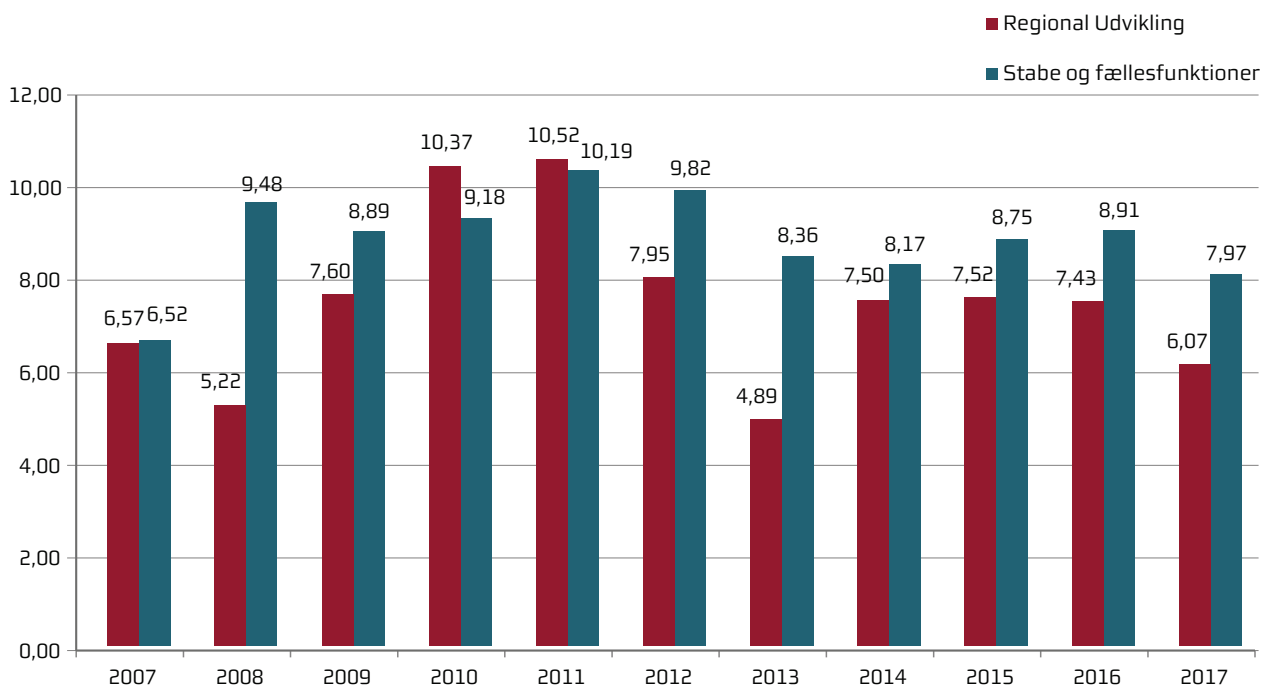
Fra 2012 til 2013 var faldet mere markant med 0,77 sygedage pr. fuldtidsansat. Fra 2013 til 2015 er der sket en lille stigning og så igen et fald fra 2015 til 2016 og 2017. Som det fremgår af tabel 7, var sygefraværet højere på socialområdet (14,76) end i Psykiatrien (13,09).

Figur 29: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 – 2017. Psykiatri og Social



I figur 30 kan man se udviklingen i sygefraværet på de øvrige områder.

Figur 30: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 – 2017



Det skal bemærkes, at de enkelte områder vist i figur 29 og 30 ikke umiddelbart kan sammenlignes på

grund af forskelligartede funktioner og deraf følgende meget forskelligartet personalesammensætning.

## Sygefravær og faggrupper

Tabel 9 viser sygefraværet i 2016 og 2017 fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. Servicemedarbejdere havde et gennemsnitligt sygefravær på 16,29 sygedage pr. fuldtidsansat i 2017, mens ansatte på cheftalen havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 1,40 sygedage pr. fuldtidsansat.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er faldet mest for farmakonomer med 4,23 sygedage pr. fuldtidsstilling, mens det steg mest for rengøringsassistenter med en stigning på 2,75 sygedage pr. fuldtidsstilling. Store stigninger og fald fremkommer typisk i de mindre faggrupper.

**Tabel 9: Sygefravær på faggrupper**

Fordelt på faggrupper	Fuldtids-ansatte 2017	Sygedage pr. fuldtidsansat 2017	Sygedage pr. fuldtidsansat 2016	Forskel 2016-2017
Servicemedarbejder	366	16,29	16,66	-0,37
Social- og sundhedspersonale	1.480	16,26	16,56	-0,30
Pædagoger, døgninstitutioner	996	15,95	15,12	+0,83
Erhvervsuddannelse, serviceassistenter/-elever	1.040	14,78	18,03	-3,15
Rengøringsassistenter	280	14,56	11,81	+2,75
Sygehusportører	142	14,18	16,02	-1,84
Ergoterapeuter	346	13,75	12,63	+1,12
SOSU elever	587	13,01	15,39	-2,38
Husassistenter	73	12,84	13,21	-0,37
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere	329	12,77	14,01	-1,24
Lægesekretærer	1.933	12,22	12,20	+0,02
Bioanalytikere	1.041	11,60	10,75	+0,85
Sygeplejersker	8.28	11,32	10,69	+0,63
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>26.751</b>	<b>10,75</b>	<b>10,84</b>	<b>-0,09</b>
Jordemødre	376	10,64	8,65	+1,99
Farmakonom	164	9,38	13,61	-4,23
Administration og IT-personale (HK)	1.129	9,23	10,55	-1,32
Fysioterapeuter	439	9,22	8,31	+0,91
Håndværkere	346	9,03	9,65	-0,62
Socialrådgivere	87	8,84	9,39	-0,55
Lærere, specialundervisning	91	8,29	11,83	-3,54
Radiografer	376	8,18	9,11	-0,93
Akademikere	1.692	6,70	6,90	-0,20
Overlæger, lægelige chefer	1.334	6,83	5,62	+1,21
Yngre Læger	2.067	5,84	5,67	+0,17
Ledere Sundhedskartellet	614	5,09	6,56	-1,45
Cheftalen	97	1,40	2,75	-1,35

## Sygefravær og køn

Tabel 10 viser, at omkring fire ud af fem ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2017 i gennemsnit et sygefravær på 11,44 sygedage svarende til 4,89 %. Mænds sygefravær lå på 7,97 sygedage svarende til 3,41 %. Kvinders højere sygefravær kan

ses i sammenhæng med tabel 9: Sygefravær på faggrupper. Der er tilsyneladende et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

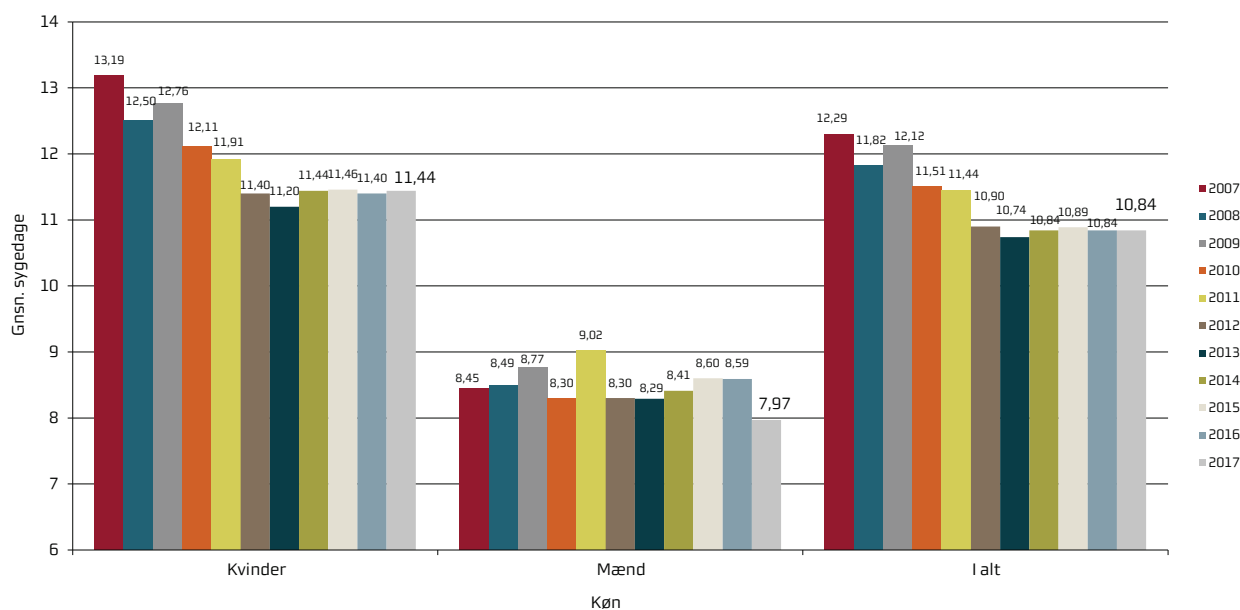
**Tabel 10: Sygefravær fordelt på køn**

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i procent 2017	Gns. sygedage i 2017
Kvinder	21.439	4,89 %	11,44
Mænd	5.312	3,41 %	7,97
<b>Total</b>	<b>26.751</b>	<b>4,60 %</b>	<b>10,75</b>

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur 31. Det ses, at sygefraværet for mænd var nogenlunde stabilt fra 2007 til 2017, dog med et udsving i 2011. Sygefraværet for kvinder er samlet set faldet fra 13,19 sygedage til 11,44 sygedage pr. fuldtidsstilling

fra 2007 til 2017. Der med andre ord sket en indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem. I 2007 var sygefraværet 56 % højere hos kvinderne, mens det i 2017 i gennemsnit var 43 % højere for kvinder end for mænd.

**Figur 31: Udvikling i sygefravær 2007-2017 fordelt på køn**





## Sygefravær og alder

Belyser man sygefraværet fordelt efter medarbejdernes alder, er der følgende tendenser. Sygdom i perioder på 1-28 dage (korttids sygefravær) er nogenlunde konstant på tværs af aldersintervaller, mens langtidssygdom (29 dage og opefter) stiger med alderen. Sidstnævnte er en konsekvens af, at jo ældre man bliver, jo større er risikoen for at blive ramt af alvorlige længerevarende sygdomme.

Gruppen med det højeste sygefravær er gruppen af medarbejdere på 60 år og derover, hvilken hænger

sammen med ovenstående. Det er imidlertid en ny udvikling, der skal ses i sammenhæng med tilbagetrækningsreformen, den generelt senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og den deraf følgende stigning i antallet af medarbejdere på 60 år og derover. Det er ikke længere kun medarbejdere med et generelt godt helbred, der vælger at fortsætte længere. Den senere tilbagetrækning sker således også i forhold til faggrupper med generelt højere sygefravær. Sygefravær fordelt på 5 års aldersintervaller for alle regionens ansatte vises i tabel 11.

**Tabel 11: Sygefravær 2017 fordelt efter aldersgrupper**

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Gns. sygedage i 2017	Gns. sygedage (kort) i 2017	Gns. sygedage (lang) i 2017	Sygefravær i procent
-19	83	10,58	8,61	1,97	4,17 %
20-24	771	9,51	6,96	2,56	4,00 %
25-29	2.888	9,32	6,44	2,88	4,12 %
30-34	3.148	9,94	6,41	3,53	4,36 %
35-39	3.465	10,39	6,26	4,13	4,56 %
40-44	3.534	10,72	6,55	4,17	4,61 %
45-49	3.222	11,13	6,58	4,55	4,72 %
50-54	3.481	11,51	6,25	5,26	4,87 %
55-59	3.420	11,64	6,23	5,42	4,82 %
60-	2.739	11,54	6,04	5,50	4,83 %
<b>Total</b>	<b>26.702</b>	<b>10,75</b>	<b>6,37</b>	<b>4,38</b>	<b>4,60 %</b>

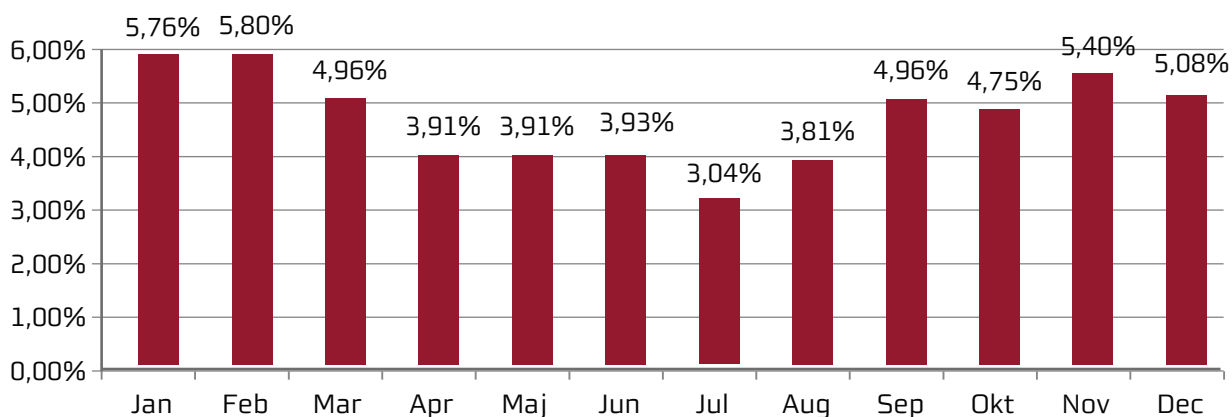
## Sygefraværet fordelt på måneder

Sygefraværet varierer henover året, som det fremgår af figur 32. I vintermånederne er der typisk mindst en influenzaepidemi og smitterisikoen er generelt højere, idet flere vira flourer. I sommermånederne holder de faste medarbejdere endvidere typisk sommerferie, og hvis sygdommen indtræffer, efter at medarbejderen er gået på ferie, tæller det ikke med i

statistikken. Det forklarer, at sygefraværet i februar 2017 var næsten dobbelt så stort som i juli 2017.

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

Figur 32: Sygefraværet fordelt på månederne i 2017

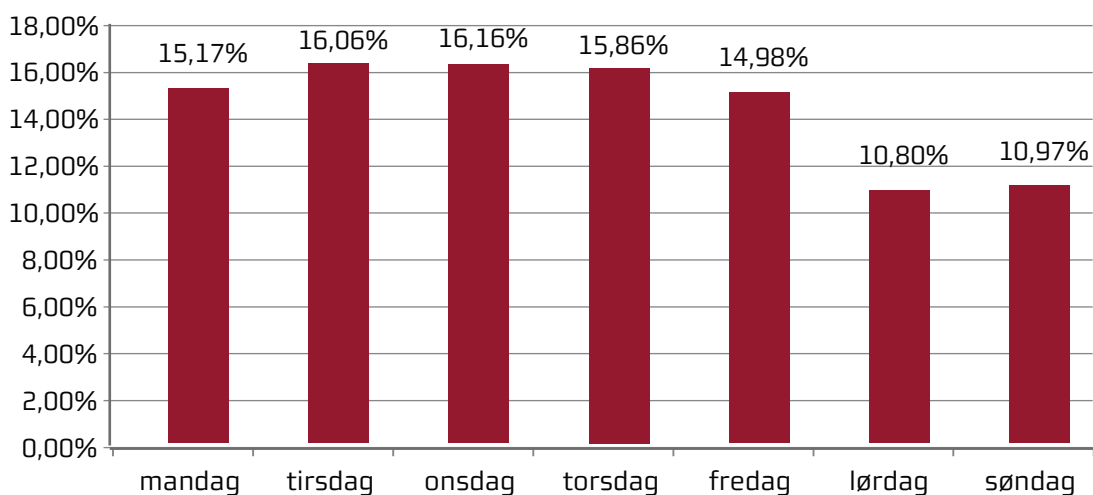


### Sygefraværets fordeling på ugedage

Figur 33 viser, at der ikke er stor forskel i sygefraværet fordelt på hverdage i Region Midtjylland. Fraværet er jævnt fordelt på ugens fem første dage med den højeste andel på onsdage (16,16 %) efterfulgt af tirsdage (16,06 %) og fredage, som er den hverdag, der har det laveste sygefravær (14,98 %). Søndag og lørdag er de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med hhv. 10,80 % og 10,97 %. Forklarin-

gen er formentlig, at medarbejdere, der bliver syge eksempelvis fredag aften, og ikke har arbejdsdag før mandag, typisk først sygemelder sig mandag morgen, hvis de til den tid stadigvæk er syge. Derfor vil der udelukkende være registreret sygefravær af helt kort varighed på lørdage og søndage for de medarbejdere, der har vagter på disse dage.

Figur 33: Sygefravær fordelt på ugedage 2017



## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Sygefraværstatistikken for 2017 er baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-værktøj (Business Intelligens), Tableau, hvor det er muligt at trække fraværstatistik på alle organisatoriske niveauer fra regionsniveau til personniveau. Tableau baseret på data fra Silkeborg Data.

Indholdet i datagrundlag Sygefraværstatistikken for 2017 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 2017 til 31. december 2017 indgår i fraværstatistikken.

### Fraværsårsager

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende fire fraværsårsager: Arbejdsskader, delvis syg, sygedage og § 56 timer.

### Fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger:

Antal fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger er en opgørelse af antal præsterede arbejdsårsværk i opgørelsesperioden. Antal arbejdsårsværk beregnes ud fra antallet af normtimer for fastlønnede og det indberettede timetal for timelønnede på baggrund af den generelle fuldtidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2017 var 1924 timer.

## Arbejdsskader

Arbejdsulykker opgøres pr. kalenderår og indberettes fra og med 2016 via Ulykkessystemet, der er et modul i Region Midtjyllands Arbejdsmiljøsystem (AMS). Fravær forårsaget af arbejdsulykker opgøres som det forventede fravær angivet ved anmeldelsen.

Erhvervssygdommene afspejler uhensigtsmæssige belastninger i arbejdsmiljøet, der kan ligge op til år forud for anmeldelsestidspunktet. Stort set alle anmeldelser foregår via ansattes egen læge, tandlæge eller via arbejdsmedicinske klinikker. Data er leveret af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

### Antal arbejdsulykker

Det samlede antal arbejdsulykker i 2017 er opgjort til 1.736, heraf er 472 fraværsulykker. Antallet af fraværsulykker er 12 lavere end i 2016, men højere end i perioden 2013-2015. Det samlede antal ulykker

er højere i 2017 end i 2016, men antallet af indberettede ulykker er fortsat blandt de laveste i perioden 2007-2017.

**Tabel 12: Oversigt over arbejdsulykker 2007-2017**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Samlet antal ulykker	1866	1792	2045	2060	2100	2031	1877	1982	1736	1665	1736
Ulykker med fravær	485	428	523	512	457	471	428	430	436	484	472
Ulykker med fravær - andel i %	26	24	26	25	22	23	23	22	25	29	27
Frekvens* af ulykker med fravær	10	8,7	10	9,8	8,9	9,2	8,4	8,3	8,5	9,5	9,2

\*Frekvensen er antallet af ulykker pr. mio. arbejdstimer.

Det er velkendt, at indberetninger kan påvirkes af omtale, kampagner og lignende. Det formodes ikke, at antallet af fraværsulykker i 2016 og 2017 er påvirket af, at Ulykkessystemet (modul i AMS) er taget i brug i starten af 2016. Antallet af fraværsulykker stiger til

et niveau omkring 480 årligt i 2016-2017, stigningen indtræffer i 3. kvartal 2015 og ikke omkring årsskiftet 2015-2016.

## Fordeling på HMU-områder

Tabel 13: Oversigt over fraværsulykker for hvert Hoved-Medudvalg (HMU-område)

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker med fravær					
				2017	2017	2017	2012	2013	2014
Aarhus Universitetshospital	482	110	23	7,6	5,3	5,7	6,5	5,7	6,4
Hospitalsenhed Midt	242	51	21	7,9	6,2	7,0	5,2	7,5	6,8
Hospitalsenheden Vest	235	43	18	5,1	7,1	5,6	5,7	8,0	6,8
Regionshospitalet Horsens	161	33	21	6,9	7,1	7,8	4,9	8,9	11
Regionshospitalet Randers	133	23	17	8,5	3,9	9,7	7,6	9,6	6,8
Psykiatri & Social	458	200	44	20	21	18	21	23	21
Fællesfunktioner	25	12	48	-	1	0,3	2,7	2,2	2,0
<b>Region Midtjylland</b>	<b>1736</b>	<b>472</b>	<b>27</b>	<b>9,2</b>	<b>8,4</b>	<b>8,3</b>	<b>8,5</b>	<b>9,5</b>	<b>9,2</b>

Frekvensen af fraværsulykker i 2017 er lavere end 2016 for regionen som helhed og for de fleste HMU-områder.

## Ulykker og anciennitet

Region Midtjylland har siden 2009 haft særligt fokus på, at der er en overhyppighed af ulykker for nyanstatte.

### Første ansættelsesuge

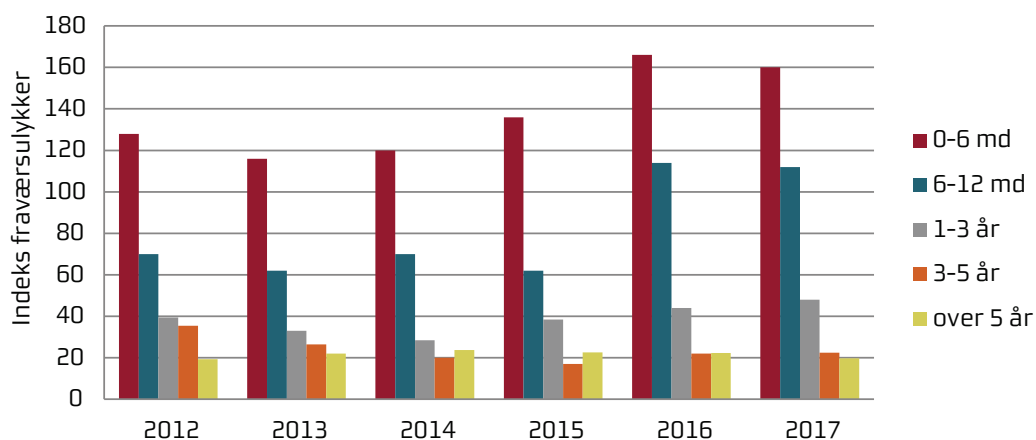
Der har traditionelt været en klar overhyppighed i antallet af ulykker i løbet af den første uges ansættelse og mindre udtalt i første ansættelsesmåned. Denne overhyppighed er mindsket gennem årene, og i 2017 er der ikke en markant overhyppighed i første

uge sammenlignet med resten af det første ansættelsesår.

### Ulykker set over flere års ansættelse

Antallet af fraværsulykker er indekseret med længden af anciennitetskategorien. Indeks tager højde for anciennitetsperiodens længde. Der er fortsat en overhyppighed af ulykker blandt nyansatte, hvilket fremgår af figuren nedenfor.

Figur 34: Anciennitet og fraværsulykker (indekseret)



Der er sket en stigning i antallet af fraværsulykker for ansatte med 0-6 måneders anciennitet i perioden

fra 2014-2015 til 2016-17. Der ses også en stigning i kategorien 6-12 måneder og 1-3 år.

Antallet af fraværsulykker i kategorien 0-6 måneders anciennitet er steget med ca. 15 ulykker i perioden fra 2014-2015 til 2016-2017. Det er 20-25 % over niveauet for 2014-2015. Det samlede antal fraværsulykker er steget ca. 10 % i perioden fra 2014-2015 til 2016-2017.

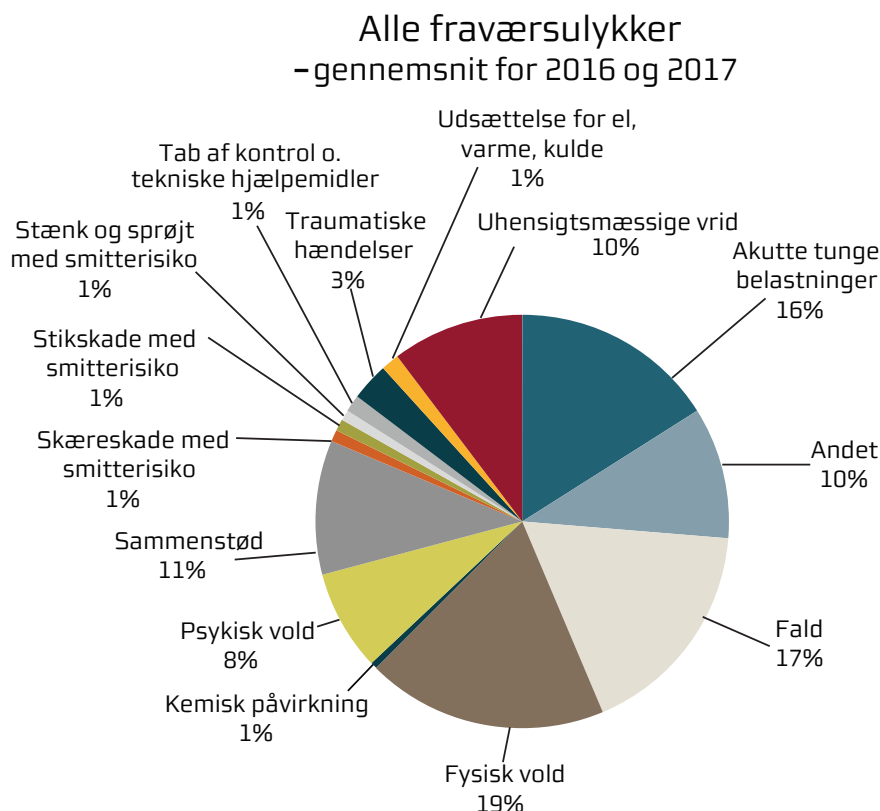
Hovedparten af stigningen i det samlede antal fraværsulykker skyldes en forskydning i retning af flere ulykker blandt nyansatte. I anciennitetskategorien "Over 5 års ansættelse" er antallet af fraværsulykker faldet de sidste 4 år. De fleste fraværsulykker involverer ansatte med anciennitet over 5 år, som også er den anciennitetskategori, hvor der formodes at være flest ansatte.

## Fraværsulykker og skadestyper

Det samlede fravær på grund af arbejdsulykker ligger på samme niveau i perioden fra 2016 (7.351 dage) til 2017 (7.275 dage). Af figur 35 fremgår et gennemsnit

af alle fraværsulykker i 2016 og 2017 for at begrænse virkningen af udsving fra år til år, opgjort efter skadestype.

Figur 35: Fraværsulykker og skadestyper



De fleste ulykker sker inden for kategorierne Fysisk vold, Fald og Akutte tunge belastninger (personer og ting) og udgør tilsammen 52 % af ulykkerne. Skader med smitterisiko giver relativt få fraværsulykker.

## Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme

Af nedenstående tabel fremgår status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2007-2017.

**Tabel 14: Erhvervssygdomme i perioden 2007-2017, opgjort på diagnose**

Diagnose	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Psykisk sygdom/ gener	63	70	57	49	52	81	96	93	91	89	72
Bevægeapparat	61	60	87	67	58	46	54	59	53	60	36
Hudsygdomme	28	26	49	50	35	50	45	49	69	43	53
Kræftsygdomme	5	15	19	6	1	4	2	2	1	0	2
Andre	14	12	8	6	7	8	15	15	8	9	11
<b>I alt</b>	<b>171</b>	<b>183</b>	<b>220</b>	<b>178</b>	<b>153</b>	<b>189</b>	<b>212</b>	<b>218</b>	<b>222</b>	<b>201</b>	<b>174</b>

Det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme ligger på nogenlunde samme niveau i perioden 2007-2017. Der er anmeldt 174 erhvervssygdomme i 2017,

svarende til en frekvens på 3,4 (anmeldte erhvervssygdomme pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer).

**Tabel 15: Anmeldte erhvervssygdomme i 2017 fordelt på sagsstatus**

Sagsstatus	Psykisk sygdom/ gener	Bevægeapparat	Hudsygdomme	Kræft	Andre	I alt
Anerkendt	1	0	21	1	1	24
Afvist	46	29	5	1	5	86
Uafsluttet	25	7	27	0	5	64
<b>I alt</b>	<b>72</b>	<b>36</b>	<b>53</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>174</b>

Langt de fleste anmeldelser inden for både psykisk sygdom/gener og bevægeapparat bliver afvist. De fleste hudsygdomme bliver anerkendt. Der anerkendes

ca. 1/5 – 1/3 af alle anmeldte erhvervssygdomme. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen går i en bestemt retning.

## Påbud fra Arbejdstilsynet

I 2017 har Arbejdstilsynet (AT) været på 69 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 47 påbud. I 2016 var der 61 besøg, der resulterede i 55 påbud. Antallet af påbud pr. besøg er dermed faldet fra 0,90 til 0,68, hvilket fremgår af tabellen nedenfor. Der er ikke en entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene også afspejler AT's indsatser og prioriteringer.

De 47 påbud i 2017 inkluderer 5 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning og 23 strakspåbud. Herudover

er der givet 32 vejledninger, 7 afgørelser uden handling samt 1 politianmeldelse med bødekrav.

Ud af de 69 besøg i 2017 relaterede 43 besøg sig til udvidede risikobaserede tilsyn. Disse har givet øget bevågenhed på det psykiske og ergonomiske arbejdsmiljø. 17 af de 47 påbud, der blev givet i 2017, vedrørte psykisk arbejdsmiljø. Heraf omhandlede 10 vold/traumatiske hændelser (6 strakspåbud). 15 af de 47 påbud omhandlede muskel-skeletbesvær, heraf 9 forflytning (7 strakspåbud og 1 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning).

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Uddrag fra Arbejdsmiljøredegørelse 2017, herunder Arbejdstilsynets database EASY, Region Midtjyllands supplerende indberetning og Arbejdsmiljøsystem/AMS (arbejdsulykker) samt Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring (erhvervssygdomme). Data er bearbejdet af Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

### 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.



## Etnisk ligestilling

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

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

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

Opgørelsen over ansatte i Region Midtjylland med en anden etnisk baggrund er baseret på en sammenkørsel af data fra Danmarks Statistik og Silkeborg Data. Statistikken er opgjort pr. marts 2018.

**Tabel 16: Personalesammensætning fordelt på område og etnisk oprindelse**

Områder	Indvandrere og efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Aarhus Universitetshospital	1.057	11.204	12.262	8,6%
Regionshospitalet Horsens	153	1.850	2.003	7,6%
Hospitalsenhed Midt	357	4.432	4.790	7,4%
Regionshospitalet Randers	172	2.201	2.373	7,2%
Hospitalsenheden Vest	319	4.113	4.517	7,1%
Stabe, fællesfunktioner, Hospitals- apoteket, Præhospitalet, Regional Udvikling, SOSU-elever mv.	228	3.520	3.752	6,1%
Psykiatri og Social	351	6.001	6.352	5,5%
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>2.637</b>	<b>33.404</b>	<b>36.049</b>	<b>7,3%</b>
Befolkningen i Region Midtjylland	139.494	1.164.759	1.304.253	10,7%
Beskæftigede i Region Midtjylland	53.040	580.242	686.322	7,7%

Den højeste andel af ansatte indvandrere og efterkommere er på Aarhus Universitetshospital med 8,6 %, mens Psykiatri og Social har den laveste andel med 5,5 %.

Tabel 17: Personalesammensætning fordelt på faggrupper og etnisk oprindelse

Udvalgte faggrupper	Indvandrere og efterkommere mar-18	Personer med dansk oprindelse mar-18	I alt mar-18	% Indvandrere og efterkommere mar-18	% Indvandrere og efterkommere mar-17	% Indvandrere og efterkommere Udvikling
Sygeplejersker	382	9.232	9.613	3,97%	3,99%	-0,02%
Yngre Læger	549	2.389	2.938	18,69%	18,44%	+0,25%
Social- og sundhedspersonale	265	2.609	2.874	9,22%	8,95%	+0,27%
Lægesekretærer	34	2.126	2.160	1,57%	1,53%	+0,04%
Akademikere	127	1.874	2.004	6,34%	6,36%	-0,02%
Overlæger, lægelige chefer mv.	258	1.451	1.711	15,04%	14,63%	+0,41%
Administration og it mv., Regioner	57	1.429	1.487	3,83%	3,05%	+0,78%
Pædagogisk personale og huskoldn.led., døgninst.	45	1.327	1.372	3,28%	3,54%	-0,26%
Bioanalytikere	98	1.025	1.123	8,73%	8,09%	+0,64%
Omsorgs- og pædagog-medhjælpere	43	851	894	4,81%	4,19%	+0,62%
Ledere, Sundhedskartellet	6	624	630	0,95%	0,94%	+0,01%
Service- medarbejder, assistent	38	440	478	7,95%	7,59%	+0,36%
Rengørings-assistenten	87	355	442	19,68%	18,86%	+0,82%
Jordemødre	15	507	522	2,87%	2,70%	+0,17%
Fysioterapeuter	14	439	453	3,09%	4,32%	-1,23%
Radiografer	49	347	396	12,37%	10,35%	+2,02%
Ergoterapeuter	14	367	381	3,67%	2,81%	+0,86%
Øvrige grupper	556	6.012	6.571	8,46%	8,50%	-0,04%
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>2.637</b>	<b>33.404</b>	<b>36.049</b>	<b>7,32%</b>	<b>6,99%</b>	<b>+0,33%</b>

Ser man på den samlede lægegruppe (lægelige chefer, overlæger og Yngre Læger), som tilsammen er den anden største faggruppe, så udgør andelen af indvandrere og efterkommere tilsammen 17,36 %.

Der er flest indvandrere og efterkommere ansat i gruppen af Yngre Læger, hvor de udgør 18,69 % af de ansatte, mens de i gruppen af overlæger og lægelige chefer udgør 15,04 % af de ansatte.

Ser man på de største medarbejdergrupper i øvrigt, udgør andelen af indvandrere og efterkommere 3,97 % af sygeplejerskerne. I den tredjestørste faggruppe, social- og sundhedspersonale, er andelen af indvandrere og efterkommere 9,22 %.

De øvrige større faggrupper med høj andel af indvandrere og efterkommere er radiografer med 12,37 % og rengøringsassistenter med 19,68 %.

De faggrupper, som har lavest andel af indvandrere og efterkommere er ledere indenfor sundhedskartellet med 0,95 % og lægesekretærer med 1,57 %

**Tabel 18: Personalesammensætning i faggrupper fordelt efter oprindelseslandegruppe**

Faggrupper	Danmark	EU-lande	Europa i øvrigt	Afrika	Nordamerika	Syd- og Mellemamerika	Asien	Oceanien	Uoplyst	I alt
Sygeplejersker	9231	120	112	29	9	8	102	1	1	<b>9.613</b>
Yngre læger	2389	202	124	10	1	8	203	1	-	<b>2.938</b>
Social- og sundhedspersonal	2609	54	61	37	2	11	99	1	-	<b>2.874</b>
Lægesekretærer	2.126	17	12	-	2	-	3	-	-	<b>2.160</b>
Akademikere	1.874	65	33	4	5	2	17	1	3	<b>2.004</b>
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.451	125	62	5	3	1	62	-	2	<b>1.711</b>
Erhvervsudd.serv. ass.-og elever	1.357	36	23	28	2	5	71	-	-	<b>1.522</b>
Administration og it mv.,	1.429	18	17	3	-	3	15	-	2	<b>1.487</b>
Pæd. pers. og holdn.led. døgninst.	1.327	13	15	-	2	4	11	-	-	<b>1.372</b>
Bioanalytikere	1.025	13	29	5	-	3	48	-	-	<b>1.123</b>
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	851	10	20	2	-	1	10	-	-	<b>894</b>
Ledere på Sundhedskartellets område	624	5	1	-	-	-	-	-	-	<b>630</b>
Jordemødre	507	6	4	2	-	-	2	1	-	<b>522</b>
Service medarbejd./-assistenter v. sygehuse	440	8	9	2	-	2	17	-	-	<b>478</b>
Fysioterapeuter	439	8	5	-	-	-	1	-	-	<b>453</b>
Rengøringsassistenter,	355	23	5	8	-	-	51	-	-	<b>442</b>
Radiografer	347	8	18	7	2	-	14	-	-	<b>396</b>
Ergoterapeuter	367	1	3	2	-	-	8	-	-	<b>381</b>
Øvrige	4.656	112	70	40	6	8	154	1	2	
<b>I alt</b>	<b>33.404</b>	<b>844</b>	<b>623</b>	<b>184</b>	<b>34</b>	<b>56</b>	<b>888</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>36.049</b>

Note: Antal personer i denne tabel er højere end antallet af fuldtidsstillinger i tabel 1, idet opgørelsen rummer alle personer i lønsystemet inkl. honorarlønnede, jævnfør definitioner og afgrænsninger sidst i afsnittet.

Af tabel 18 fremgår det, at i gruppen af indvandrere og efterkommere, som er ansat i Region Midtjylland, kommer langt den største andel fra Asien (34 %), EU-lande (32 %) og Europa i øvrigt (24 %), mens de resterende

10 % fordeler sig på Afrika, Nordamerika, Syd- og Mellemamerika samt Oceanien.

Herunder ses fordelingen på oprindelseslandegrupper på de enkelte hospitaler mv.

Tabel 19: Personalesammensætning på områder fordelt efter oprindelseslandegruppe

Områder	Danmark	EU-lande	Europa i øvrigt	Afrika	Nordamerika	Syd og Mellemamerika	Asien	Oceanien	Uoplyst	I alt
Aarhus Universitetshospital	11.204	301	225	107	12	25	386	1	1	12.262
Regionshospitalet Horsens	1.850	34	37	7	0	2	71	1	1	2.003
Hospitalsenhed Midt	4.432	134	90	14	3	5	108	2	2	4.790
Hospitalsenheden Vest	4.196	119	72	7	7	8	106	0	2	4.517
Regionshospitalet Randers	2.201	53	57	4	2	1	55	0	0	2.373
Stabe, fællesfunktioner, Hospitalsapoteket, Præhospitalet, Regional Udvikling, SOSU-elever mv.	3.520	76	44	22	6	6	74	0	4	3.752
Psykiatri og Social	6.001	127	98	23	4	9	88	2	1	6.352
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>33.404</b>	<b>844</b>	<b>623</b>	<b>184</b>	<b>34</b>	<b>56</b>	<b>888</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>36.049</b>

Tabel 20: Personalesammensætning fordelt på køn og etnisk oprindelse

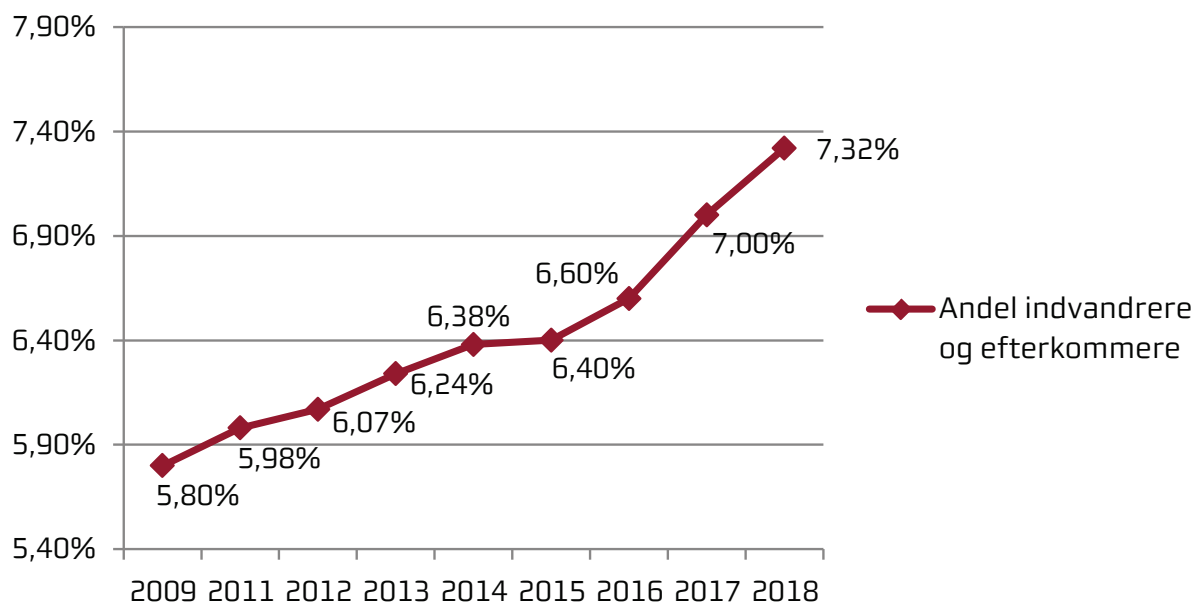
Køn	Indvandrere	Efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Kvinder	1450	268	26.340	28.060	6,1%
Mænd	834	85	7064	7.989	11,5%
<b>Region Midtjylland i alt</b>	<b>2.284</b>	<b>353</b>	<b>33.404</b>	<b>36.049</b>	<b>7,3%</b>
Befolkningen i Region Midtjylland	109.136	30.358	1.164.759	1.304.253	10,7%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	46.775	6.265	580.242	686.322	7,7%

Samlet set er andelen af indvandrere og efterkommere blandt medarbejdere i Region Midtjylland 7,32 %. Jf. figur 36 har den samlede andel været støt stigende siden 2009. Fordelingen er 11,5 % for mænd og 6,1 % for kvinder.

Ser man på sammensætningen for beskæftigede i den geografiske Region Midtjylland, udgør indvandrere eller efterkommere 7,7 %. Dermed er andelen af indvandrere og efterkommere ansat i Region Midtjylland lavere end andelen af beskæftigede i den geografiske region Midtjylland.

Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Måltallet for Region Midtjylland er dermed fastsat til 7,7 %, og Region Midtjylland andel på 7,3 % ligger således under måltallet i den senest opgjorte periode. Måltallet er fastsat på baggrund af tal fra Danmarks Statistik for andelen af indvandrere og efterkommere, for beskæftigede i den geografiske region Midtjylland.

Figur 36: Udviklingen i andelen af indvandrere og efterkommere 2009-2018



Som supplement til det samlede måltal på 7,7 %, der afspejler alle beskæftigede indvandrere og efterkommere i geografisk region Midtjylland, er måltallet yderligere specificeret for indvandrere og efterkommere fra henholdsvis vestlige og ikke vestlige lande.

kommere fra vestlige lande kan fastsættes til 3,7 %, og tilsvarende kan måltallet for indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande fastsættes til 4,1 %. Region Midtjylland ligger med 3,2 % indvandrere og efterkommere fra vestlige lande under måltallet, men ligger på niveau med måltallet på 4,1 % for indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande.

Tabel 21 viser, at måltallet for indvandrere og efter-

Tabel 21: Andel indvandrere og efterkommere fra vestlige og ikke vestlige lande

Køn	Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	% Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande
Region Midtjylland i alt	1.152	1.485	33.404	36.049	3,2%	4,1%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	25.176	27.864	568.338	608.658	3,7%	4,1%

Note: Antal personer i denne tabel er højere end antallet af fuldtidsstillinger i tabel 1, idet opgørelsen rummer alle personer i lønssystemet inkl. honorarlønnede, jævnfør definitioner og afgrænsninger sidst i afsnittet.

## Definitioner og afgrænsninger:

### Kilde

Sammenkørsel af data fra Silkeborg Data og Danmarks Statistik.

I datagrundlaget indgår alle aktive ansættelsesforhold i Region Midtjylland. Det samlede tal på 36.049 dækker udover fastansatte på månedsløn også alle timelønnede og honorarlønnede. Data er bestilt i marts 2018. Danmarks Statistik kan kun levere datakørsler pr. dags dato.

### Indvandrere

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

### Efterkommere

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

### Personer med dansk oprindelse

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

### Vestlige/ikke vestlige lande

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

## Ligestilling mellem køn

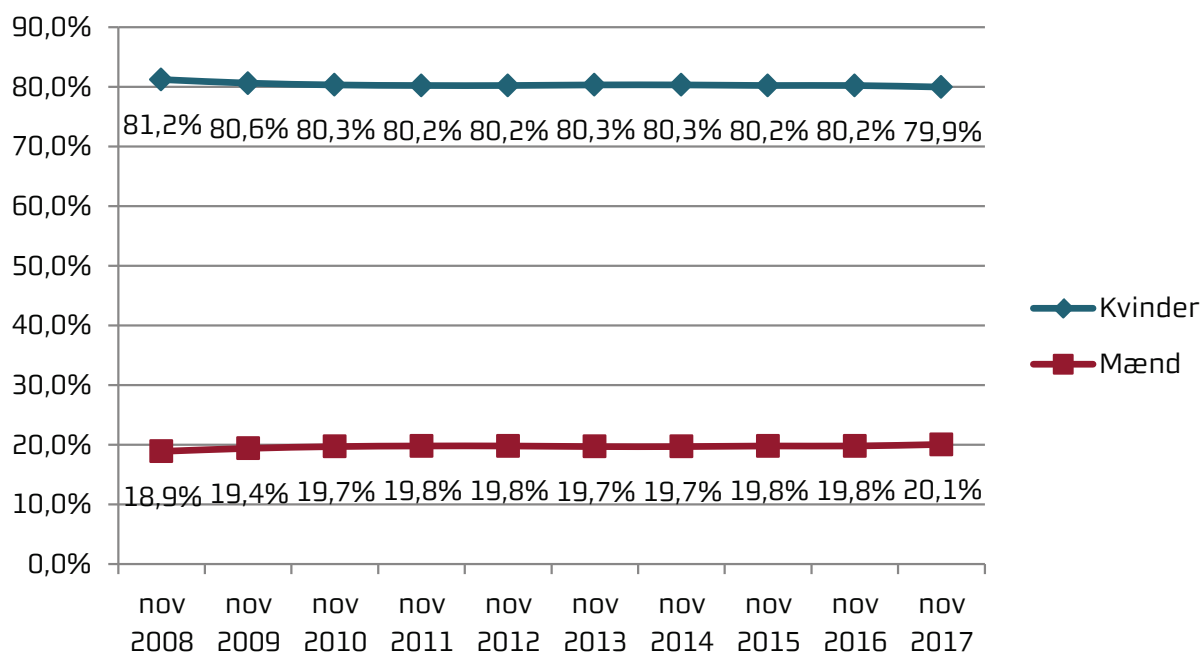
Ligestilling mellem kønnene indgår som en del af Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik og indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter. (Se Region Midtjyllands personalepolitik på hjemmesiden [www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk)).

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

Tallene i figur 37 viser, at der er en forholdsvis skæv kønsfordeling, da kvinder udgør 79,9 %. Det er ikke overraskende, da store kvindefag som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Kønsfordelingen i Region Midtjylland er ændret lidt fra november 2008 til november 2017, idet andelen mænd er steget fra 18,9 % til 20,1 %

**Figur 37: Kønsfordeling november 2008 – november 2017**



Tabel 29 viser kønsfordelingen blandt de større faggrupper i Region Midtjylland og en underopdeling af

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

Tabel 22: Kønsfordeling fordelt på større faggrupper november 2017

Udvalgte faggrupper	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre*	428	427	1	99,8%	0,2%
Lægeseekretærer	2.131	2.125	6	99,7%	0,3%
Sygeplejersker*	9.147	8.847	300	96,7%	3,3%
Farmakonomer*	180	173	7	96,1%	3,9%
Ernæringsassistenter*	252	241	11	95,6%	4,4%
Total Sundhedskartellet basis**	12.820	12.204	616	95,2%	4,8%
Ergoterapeuter*	360	339	21	94,2%	5,8%
Syge- og sundhedspers., ledere	622	585	37	94,1%	5,9%
Bioanalytikere*	1.118	1.048	70	93,7%	6,3%
Social- og sundhedspersonale	2.448	2.208	240	90,2%	9,8%
Socialrådgivere	102	90	12	88,2%	11,8%
Fysioterapeuter*	451	386	65	85,6%	14,4%
Husassistenter	142	119	23	83,8%	16,2%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	116	95	21	81,9%	18,1%
Rengøringsassistenter	380	306	74	80,5%	19,5%
<b>Region Midtjylland i alt (alle faggrupper)</b>	<b>31.310</b>	<b>25.031</b>	<b>6.279</b>	<b>79,9%</b>	<b>20,1%</b>
Administration- og It-personale mv.	1.370	1.024	346	74,7%	25,3%
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	1.324	962	362	72,7%	27,3%
Radiografer*	397	288	109	72,5%	27,5%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	431	289	142	67,1%	32,9%
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	1.268	830	438	65,5%	34,5%
Akademikere	1.995	1.306	689	65,5%	34,5%
Yngre Læger	2.384	1.377	1007	57,8%	42,2%
Omsorgs.- og pæd.medhj. samt pæd.ass.	732	354	378	48,4%	51,6%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.378	562	816	40,8%	59,2%
Chefer - ansat efter cheftalen	105	42	63	40,0%	60,0%
Håndværkere m.fl.	363	31	332	8,5%	91,5%
Sygehusportører	151	7	144	4,6%	95,4%

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

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

Det er værd at bemærke, at kønsfordelingen på lægeområdet er på vej til at ændre sig. På overlægeniveauet udgør mænd fortsat den største andel med 59,2 %, mens kvinder er i overtal blandt Yngre Læger med 57,8 %.

## 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 2017 (alle månedslønnede og timelønnede, men ikke honorarlønnede).



## Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår

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

Samlet set viser tallene i tabel 23, at Region Midtjylland siden etableringen i 2007 har manifesteret sig som en arbejdsplads, der er bevidst om sit sociale ansvar.

**Tabel 23: 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
Fleksjob – gl. ordning (indtil 31.12.2012)	617	658	642	592	584	553	530	472	406	375	338
Fleksjob – ny ordning (efter 1.1.2013)							19	52	81	113	142
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45	39	48
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4	4	2	2	1
Skånejob*	46	42	38	36	32	33	18	18	0	0	0
Løntilskud til førtidspensionister						25	45	45	53	52	46
I alt	730	821	809	847	743	717	712	670	587	581	575

\* Skånejob blev for en årerække siden erstattet af ordningen Løntilskud til førtidspensionister. Målgruppen er den samme og af statistikmæssige årsager har Koncern HR derfor valgt kun at bruge betegnelsen Løntilskud til Førtidspensionister.

De seneste år er der sket et fald i antallet af ansatte inden for nogle typer af ansættelser på særlige vilkår - særligt antallet af ansatte i fleksjob og ansættelser med løntilskud. Dog har der været en lille stigning i ansatte med løntilskud fra 2017 til 2018.

For begge grupper gælder, at der som følge af ansættelsesstop og besparelser kun i meget begrænset omfang er rekrutteret personer udefra til disse ordninger. I forbindelse med besparelser forsøger Region Midtjyllands arbejdspladser først og fremmest at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne, inden der rekrutteres udefrakommende ledige.

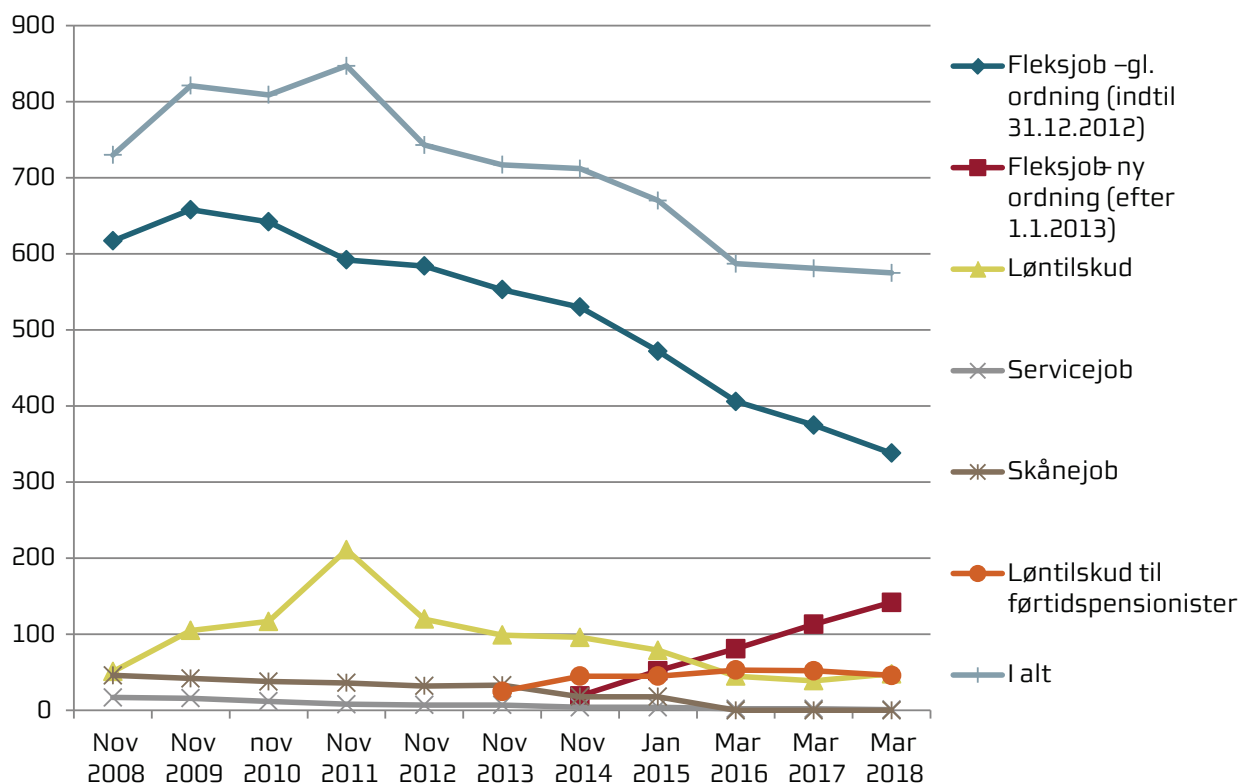
Med hensyn til anstallet af ansatte i fleksjob har Fleksjob- og førtidspensionsreformen medført, at personer med høje lønindtægter og mindre begrænsning i arbejdsevnen i stedet primært er ansat i ikke støttede jobs – eventuelt i aftalebaseret skånejob på færre timer og ændrede arbejdsopgaver, kombineret med andre ordninger som eksempelvis personlig assistance og § 56 aftale.

Hvad angår faldet i antallet af ansættelser med løntilskud har det betydning, at omkostningerne forbundet med at have en person i løntilskud er blevet fordoblet fra ca. 5.000 kr. pr. mdr. til ca. 10.000 kr. pr. mdr.

Mønstret er ens i alle regioner, og Region Midtjylland ligger fortsat i top med hensyn til antallet af ansatte inden for de ordninger, der er opgjort i tabel 23.

Udover det antal ansatte på særlige vilkår, der fremgår af tabel 23, skal medregnes ansatte med § 56 aftale, personlig assistance ordninger, mentorordninger og sygemeldte i virksomhedspraktik samt ansatte, hvor der er indgået aftalebaseret skånejob eller indgået individuel aftale i henhold til Livsfasepolitikken. Der var for eksempel indgået 813 § 56-aftaler i Region Midtjylland ved udgangen af marts 2018. Alle disse ordninger er også et udtryk for, at Region Midtjyllands arbejdspladser tager socialt ansvar.

Figur 38: Ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)



### Definitioner og afgrænsninger:

**Kilde**

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

**Indeholdt i datagrundlag**

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

## Seniorordninger

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

Der er givet tilskud via finansiering fra regionens seniorpuljer til i alt 297 senioraftaler i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2016 - 30. september 2017.

De 297 senioraftaler er indgået med ansatte på i alt 20 forskellige overenskomster. Nedenfor ses en fordeling af antal senioraftaler fordelt på overenskomster – og for sundhedskartellets vegne undergrupper.

**Tabel 24: Indgåede senioraftaler opgjort på overenskomster**

Overenskomst (stilling)	Region Midtjylland	Århus Amt vilkår*	I alt
Administration & IT-personale	26		26
Akademikere	12		12
Erhvervsuddannede serviceassistenter	5		5
Fotografer	1	1	2
Husassistenter	2	1	3
Håndværkere	5		5
Ledende Servicepersonale	1		1
Lægesekretærer	32		32
Lærere, specialundervisning børn/vokse			0
Overlæger, lægelige chefer	43		43
Pæd. personale - døgninstitutioner	7		7
Rengøringsassistenter	1		1
Servicemedarbejdere/assistenter	8		8
Social- og sundhedspersonale	19	1	20
Socialrådgivere	5		5
Syge- og sundhedspersonale, ledende	5		5
Syge- og sundhedspersonale (Bioanalytikere)	32		32
Syge- og sundhedspersonale (Ergoterapeuter)	2		2
Syge- og sundhedspersonale (Jordemødre)	1		1
Syge- og sundhedspersonale (Radiografer)	4		4
Syge- og sundhedspersonale (Sygeplejersker)	64		64
Syge- og sundhedspersonale (Fysioterapeuter)	2		2
Sygehuslæger	1		1
Sygehusportører	4		4
Yngre Læger	5		5
Øvrige	7		7
<b>I alt</b>	<b>294</b>	<b>3</b>	<b>297</b>

\*I det tidligere Århus Amt var overlægerne ikke omfattet af seniorpuljen. Der er ikke indgået ordninger efter 1. oktober 2007 på disse vilkår.

## Seniorordninger

---

Forud for den permanente aftale om senioraftaler, var der i Region Midtjylland i perioden 1. oktober 2007 - januar 2010 en midlertidig aftale om indgåelse af senioraftaler, hvor tilskudsprocenten var 50 %. Den

midlertidige aftale blev indført med virkning fra 1. oktober 2007 samtidig med opsigelsen af den senioraftale, der var gældende for medarbejdere fra det tidligere Århus Amt.

## Udvikling i antallet af speciallæger i perioden 2011-2018

Væksten i antallet af speciallæger må maksimalt svare til den årlige vækstrate, der forventes i Sundhedsstyrelsens seneste lægeprognose – aktuelt 1,6 %. Som det fremgår af tabel 26, har man i flere perioder (bl.a. i 2017) haft svært ved at leve op til den beslutning. I 2018 ser det dog ud til, at væksten er bremsset – blandt andet på Aarhus universitetshospital (AUH). For AUH gælder det særlige, at antallet af speciallæger er fastfrosset i perioden 1. januar 2017

til 31. december 2019<sup>2</sup>. Der kan dog dispenseres, hvis for eksempel en politisk beslutning om at intensivere indsatsen på et givet område vil kræve en opnormering.

Tabel 25 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2011 til 2018, fordelt på hospitalsenheder.

**Tabel 25: Antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2011-2018**

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

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, april 2011, april 2012, april 2013, marts 2014 og april 2015. Løndata fra BI-plattformen marts 2016, april, 2017 og april 2018.

Tabel 26 viser den procentvise årlige vækst i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2011 til 2018.

**Tabel 26: Procentvis årlig vækst, fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2011-2018**

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

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, april 2011, april 2012, april 2013, marts 2014 og april 2015. Løndata fra BI-plattformen marts 2016, april, 2017 og april 2018.

<sup>2</sup> Som følge af direktionens beslutning om at implementere bestyrelsen for Danske Regioners fælles regionale vejledning for ansættelse i speciallægestillinger, blev der fastsat en 'baseline' for antallet af speciallæger på Aarhus Universitetshospital (AUH).

## Vakanceoppgørelse pr. 1. november 2017

Antallet af vakante stillinger indenfor forskellige faggrupper på sundhedsområdet i Region Midtjylland er opgjort pr. 1. november 2017. Opgørelsen dækker vakancesituationen på alle hospitaler og indenfor Psykiatri og Socialområdet.

Indberetningen af vakante stillinger er sket elektronisk i et webbaseret svarskema. Alle relevante arbejdspladser har besvaret, uanset om der på opgørelsestidspunktet var vakante stillinger. De indberettede data er verificeret i de enkelte enheder.

De stillinger, der er medregnet som vakante, er stillinger, som det pr. 1. november 2017 ikke er lykkedes at besætte ved stillingsopslag, inkl.:

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

**Tabel 27: Vakanceoppgørelse på regionsniveau pr. 1. november 2017**

Stillingskategorier	Vakante stillinger omregnet til fuldtidsstillinger	Heraf vakante lederstillinger (fuldtidsstillinger med ledelsesansvar)	Heraf vakante stillinger besat med en person fra en anden faggruppe
Speciallæge, Afdelingslæger	38	0	2
Speciallæge, Overlæger	83	12	8
Sygeplejersker med specialuddannelse i anæstesi	2	0	0
Sygeplejersker med specialeuddannelse i intensiv sygepleje	5	0	0
Sygeplejersker med specialeuddannelse i psykiatri	6	0	3
Øvrige sygeplejersker*	34	0	13
Psykologer	1	0	0
Radiografer	10	0	0
Audiologassistenter	2	0	0
Pædagoger	18	2	15
Ergoterapeuter	1	0	0
Lægeseekretærer	1	0	0
Sosu-personale	3	0	0
Andet	2	1	0
<b>I alt</b>	<b>206</b>	<b>15</b>	<b>41</b>

Note\*: Heraf 22 indenfor Psykiatri og Social

Følgende stillinger er ikke medregnet i vakanceoppgørelsen:

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

## Udviklingen i antallet af vakante stillinger

Nedenstående tabel 28 viser udviklingen over tid vedr. vakante stillinger for de faggrupper, hvor der har været vakanser i mere end én periode. På grund af organisationsændringer, omplaceringer og afskedigelser har det ikke været relevant at foretage opgørelsen i 2015.

**Tabel 28: Udviklingen i antallet af vakante stillinger**

Stillingskategorier	1.11.09	1.4.10	1.1.10	1.11.12	1.11.13	1.11.14	1.11.16	1.11.17
Speciallæger, afdelingslæger	67	56	48	44	36	42	37	38
Speciallæger, overlæger	80	76	69	73	88	104	83	83
Anæsthesisygeplejersker	20	1	1	0	1	1	1	2
Intensivsygeplejersker	3	1	0	1	0	0	2	5
Psykiatrisygeplejersker	1	1	1	10	0	1	3	6
Øvrige sygeplejersker	126	76	29	8	12	10	16	34
Radiografer	7	6	0	0	1	0	1	10
Audiologassistenter	8	0	1	0	0	1	0	2
Pædagoger								18
Lægeseekretærer	36	30	3	6	2	3	0	1
Sosu-personale				7	6	7	3	3
Andet				4	10	16	5	4
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>247</b>	<b>152</b>	<b>153</b>	<b>155</b>	<b>185</b>	<b>150</b>	<b>206</b>

Stillinger til klinisk basisuddannelse (KBU), hoveduddannelse for læger og introduktionsstillinger i speciallægeuddannelsen er ikke med i opgørelsen. Der kan

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

**Tabel 29: Vakante speciallægestillinger pr. 1. november 2017 fordelt på specialer (omregnet til fuldtidsstillinger)**

Speciale	Afdelingslæger		Overlæger		I alt speciallæger	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Akut	-	-	-	5	-	5
Almen medicin	3	3	2	8	5	11
Anæstesiologi		5		-	-	5
Børne- og ungdomspsykiatri		2		1	-	3
Diagnostisk radiologi	4	5	14	5	18	10
Gynækologi og obstetrik	1	-	1		2	-
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi		-		2	-	2
Intern medicin: geriatri	-	-	3		3	-
Intern medicin: infektionsmedicin	1	-	-	-	1	-
Intern medicin: kardiologi	1	-	8	4	9	4
Intern medicin: lungesygdomme	-	-	4	2	4	2
Intern medicin: nefrologi	1	-	-	-	1	-
Intern medicin: reumatologi	-	-	2	-	2	-
Karkirurgi		-		4	-	4
Kirurgi	6	3	7	5	13	8
Klinisk biokemi	1	1	1	6	2	7
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin		-		-	-	-
Klinisk onkologi	-	-	3	2	3	2
Neurologi	4	5	10	9	14	14
Oftalmologi	-	1	2	3	2	4
Oto-rhino-laryngologi	2	-	-	-	2	-
Patologisk anatomi	1	-	1	3	2	3
Plastikkirurgi	-	-	1	-	1	-
Psykiatri	9	10	20	16	29	26
Pædiatri		2		1	-	3
Reumatologi		-		2	-	2
Urologi		-		3	-	3
Samfundsmedicin	2	1	-	-	2	1
Ikke oplyst		-	5	3	5	3
<b>I alt</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>120</b>	<b>121</b>



## Baggrund for vakanceoppgørelse

Oplysningerne om vakante stillinger anvendes blandt andet til:

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

## Om Region Midtjylland

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

## Region Midtjylland som arbejdsplads

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

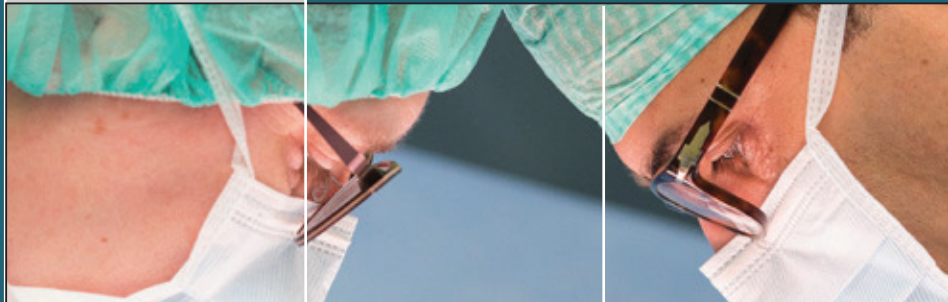
Hver måned bliver ca. 300 stillinger slået op. Find dem på [www.rm.dk/job](http://www.rm.dk/job).

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

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

## Regionens politikker

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



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

