Personaleredegørelse 2020

Region Midtjylland
Koncern HR

Personaleredegørelse 2020

Region Midtjylland
Skottenborg 26
8800 Viborg
konchr@rm.dk

Forside foto: Niels Aage Skovbo

Personaleredegørelsen findes også på **www.hr.rm.dk**

Grafisk Service, 6263

Forord

Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2020 viser en række personalestatistikker om de ansatte på regionens arbejdspladser. Redegørelsen er først og fremmest et opslagsværk. Målgruppen er politikere, ledere og medarbejdere i MED systemet og andre med interesse for personalesituationen i Region Midtjylland.

Som indholdsfortegnelsen på næste side afspejler, dækker redegørelsen et meget bredt felt af personaledata – for eksempel om antal, køn, alder, etnicitet, ligestilling, personaleomsætning, personaleforbrug, lønudvikling, arbejdsskader, sygefravær og vakancer. På mange områder er det muligt at følge den historiske udvikling i de overordnede tal.

Personaleredegørelsen kan bl.a. anvendes til sammenligninger på tværs af arbejdspladser og til at følge overordnede udviklingstendenser. For eksempel kan der konstateres en positiv udvikling i andelen af ansatte på fuldtid, mens der omvendt også kan konstateres stigende rekrutteringsudfordringer indenfor nogle områder. Covid-19 har også i forhold i personaleredegørelsen 2020 naturligt sat sit aftryk på data for 2020 og effekten ses særligt indenfor sygefravær, personaleomsætning, personaleforbrug og arbejdsskadeanmeldelser. Personaleredegørelsen indeholde som noget nyt analyser af data vedr. serviceområdet og indsatsen med "1000 flere sygeplejersker".

Personaleredegørelserne udgives udelukkende elektronisk og kan ses på **www.hr.rm.dk.** Spørgsmål og kommentarer til Personaleredegørelsen kan sendes til Koncern HR, Viborg, **konchr@rm.dk.**

Med venlig hilsen

Pernille Blach Hansen
Regionsdirektør

Indholdsfortegnelse

Forord **3**

Indholdsfortegnelse **4**

Personalestatistikker 2020 ..... **6**

Antal, køn og alder **7**

Fuldtidsstillinger på enheder 5

Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper 5

Aldersfordeling og gennemsnitsalder 7

Gennemsnitsalder og faggrupper 8

Placering af regionale arbejdspladser og bopæl for de ansatte i Region Midtjylland **11**

I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser? 11

I hvilke kommuner bor de regionansatte? 12

De regionansattes bopælskommune set i forhold til indbyggertallet 13

Personaleomsætning **13**

Personaleomsætning fordelt på alder 15

Personaleomsætning fordelt på faggrupper 16

Udvikling i personaleforbrug 2013-2020 ..... **20**

Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede **31**

Lønudviklingen i Region Midtjylland **36**

Regionerne sammenlignet 37

Sygefravær **43**

Sygefraværet generelt 43

Sygefraværet fordelt på enheder 44

Sygefraværets udvikling 45

Sygefravær og faggrupper 48

Sygefravær og køn 49

Sygefravær og alder 50

Sygefraværet fordelt på måneder og Covid-19 epidemiens indvirkning 50

Sygefraværet fordelt på ugedage 52

Barsel **55**

Arbejdsskader **56**

Antal arbejdsulykker 56
Fordeling på HMU-områder 57
Ulykker og anciennitet 58
Første ansættelsesuge 58
Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme 58
Påbud fra Arbejdstilsynet 59

Etnisk ligestilling 61

Ligestilling mellem køn 67

Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår 69

Seniorordninger 70

Udvikling i antallet af speciallæger 72

Udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger 74

Vakancer 77

Politiske fokusområder
– serviceområdet og 1000 flere sygeplejersker 82
Serviceområdet 82
1000 flere sygeplejersker 83

Personalestatistikker 2020

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 opgørelsesmetoder. De fleste statistikker bygger på tal for november 2020, 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 2021.

De benyttede opgørelsesmetoder, definitioner og afgrænsninger er beskrevet til sidst i hvert hovedafsnit – ligeledes er der, hvor det er muligt, tilføjet henvisninger/links til BI rapporter, hvor data vedrørende den lokale enhed kan findes (med forbehold for adgangsrettigheder).

Psykiatri og Social blev opdelt som to selvstændige hospitalsområder med virkning fra 1. juli 2020. De statistikker hvor det er muligt (primært de statistikker, der indeholder data for november 2020), er områderne opdelt, mens historikken fastholdes samlet. De statistikker, der dækker hele 2020 opdeles som udgangspunkt først i Personaleredegørelsen 2021.

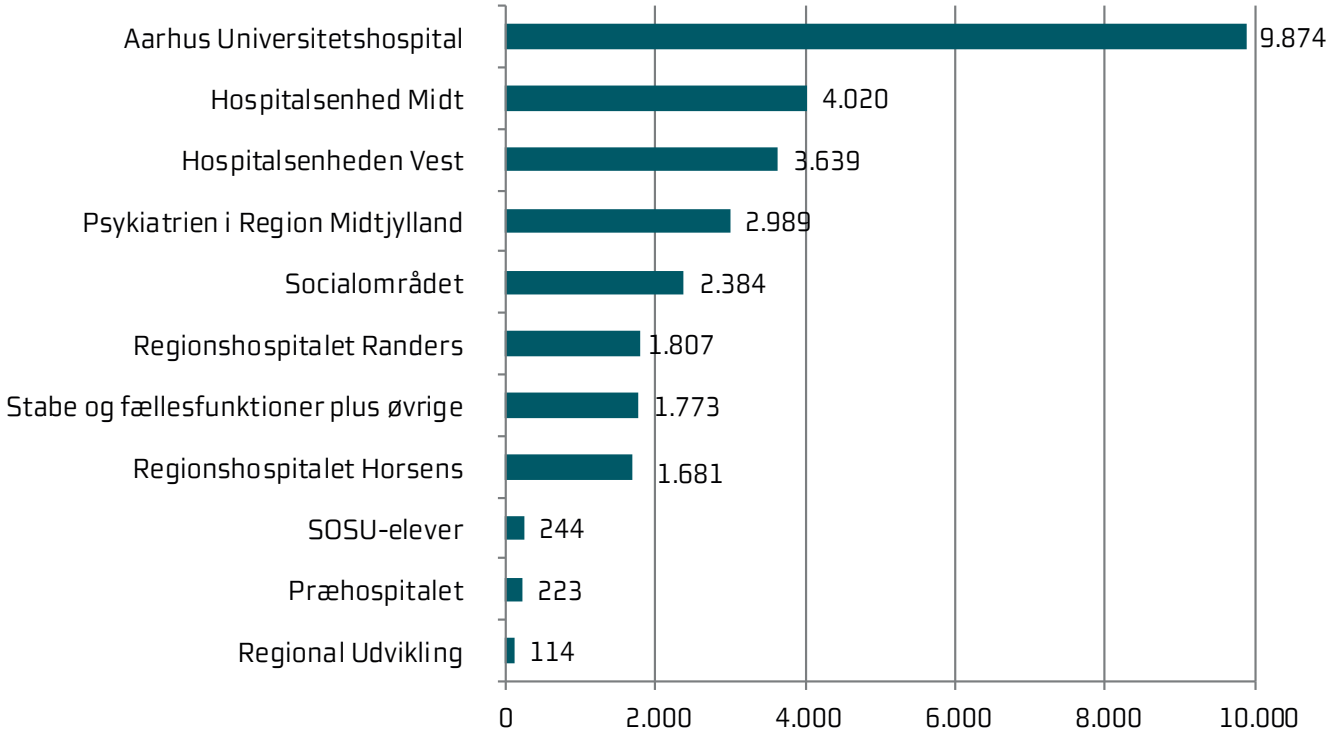
Antal, køn og alder

Fuldtidsstillinger på enheder

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland (omregnet til fuldtidsstillinger) pr. november 2020 var 28.748 (øjebliksbillede pr. november 2020). Opgørelsen omfatter alle former for ansættelser og dermed alle ansatte, der modtog løn fra Region Midtjyllands enheder (månedslønnet og timelønnet personale inkl. ansatte på særlige vilkår, elever, fondsaflønnede mv.).

Fordelingen på enheder fremgår af figur 1: antal fuldtidsstillinger november 2020

Figur 1. Antal fuldtidsstillinger november 2020



Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Den klart største faggruppe er sygeplejersker med 8.301 fuldtidsstillinger. De seneste års udvikling i fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper fremgår af tabel 1.

Tabel 1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Faggruppe	nov-17	nov-18	nov-19	nov-20
Sygeplejersker	8.179	8.079	8.058	8.301
Yngre Læger	2.247	2.375	2.488	2.647
Akademikere	1.884	1.909	1.946	2.130
Lægesekretærer	1.966	1.922	1.865	1.958
Social- og sundhedspersonale	1.940	1.795	1.835	1.785
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.344	1.293	1.282	1.302
Erhvervsuddannede serviceassistenter og –elever	1.076	1.206	1.195	1.221
Socialpædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	1.056	1.100	1.156	1.137
Administration og It mv. (tidl. Kontor- og It-personale)	1.192	1.170	1.148	1.202
Bioanalytikere	1.040	1.045	1.015	1.052
Syge- og sundhedspersonale, ledere	618	623	598	605
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis *	420	419	454	329
Fysioterapeuter	410	421	431	474
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	410	407	396	369
Radiografer	386	394	396	425
Jordemødre	361	379	393	410
Håndværkere m.fl.	354	361	375	390
Ergoterapeuter	320	334	366	405
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	361	329	312	289
Ernæringsassistenter	239	228	240	235
Rengøringsassistenter	269	233	192	233
Kandidatuddannede, sundhedskartellet *				211
Farmakonomer	171	167	171	188
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	105	107	107	106
Socialrådgivere	92	94	104	106
Chefer	105	102	98	106
Sygehusportører	132	112	91	99
Husassistenter	81	81	86	98
Øvrige faggrupper	753	739,8	828	935
I alt	**27.511**	**27.425**	**2.7626**	**28.748**

* 211 fuldtidsstillinger kandidatuddannede, sundhedskartellet var tidligere talt med under øvrige sundhedskartel – 134 fuldtidsstillinger af de kandidatuddannede har en baggrund som sygeplejerske.

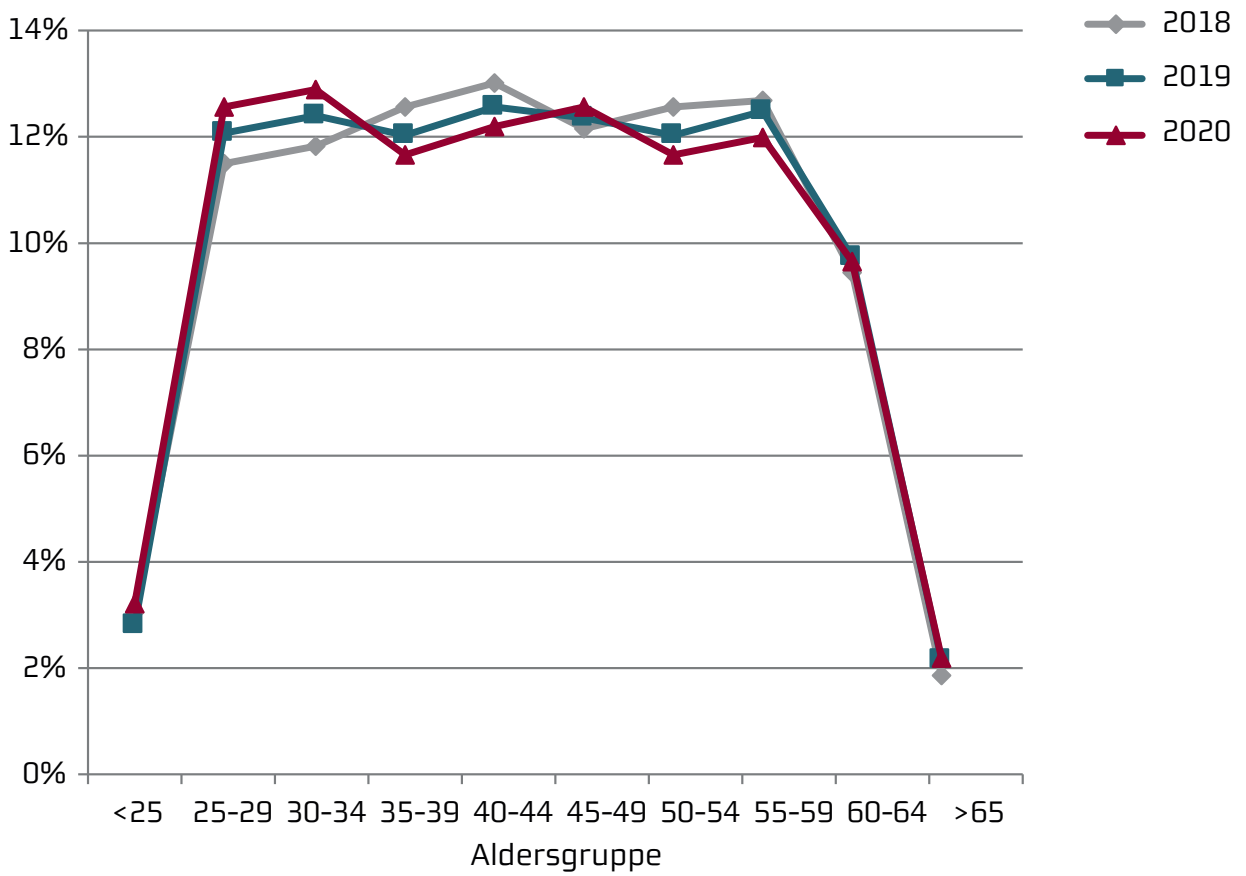
Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Gennemsnitsalderen i Region Midtjylland for alle ansatte var i november 2020 43,7 år. I november 2019 var gennemsnitsalderen 43,9 og i november 2018 på 44,0 år.

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

Figur 2 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland i november 2020. Det ses, at der er en meget jævn aldersfordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 25 år til 59 år. Det ses, at andelen af de yngste under 25 år og de 25-29 årige er steget de senere år, mens der er et mindre fald i andelen af ansatte mellem 35-44 år og 50-59 år. Andelen af ansatte over 60 år ligger i november 2020 på 11,8 %, hvilket er det samme som i november 2019.

Figur 2: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



Tabel 2: Gennemsnitsalder opgjort på enheder (2018-2020) og køn

	Udvikling gns. alder 2018-2020			Gns. alder køn	
Hospital/enhed	**Nov. 2018 I alt**	**Nov. 2019 I alt**	**Nov. 2020 I alt**	**Nov. 2020** Kvinder	**Nov. 2020** Mænd
Aarhus Universitetshospital	44,0	44,0	43,4	43,2	44,4
Hospitalsenheden Vest	44,1	43,9	43,6	43,6	43,4
Hospitalsenhed Midt	45,1	45,4	45,0	45,0	44,9
Regionshospitalet Randers	43,7	43,9	43,8	43,9	43,1
Regionshospitalet Horsens	42,6	42,7	41,9	41,7	42,9
Præhospitalet	45,5	44,3	42,4	42,9	42,0
Psykiatrien i RM	44,1	43,7	43,8	43,6	44,7
Socialområdet			43,6	43,2	44,7
Stabe og fællesfunktioner	45,2	45,7	45,2	44,5	46,5
Regional Udvikling	49,3	50,1	47,9	46,8	48,9
SOSU-elever	27,3	30,2	31,2	31,4	30,5
Region Midtjylland i alt	**44,0**	**43,9**	**43,7**	**43,5**	**44,5**

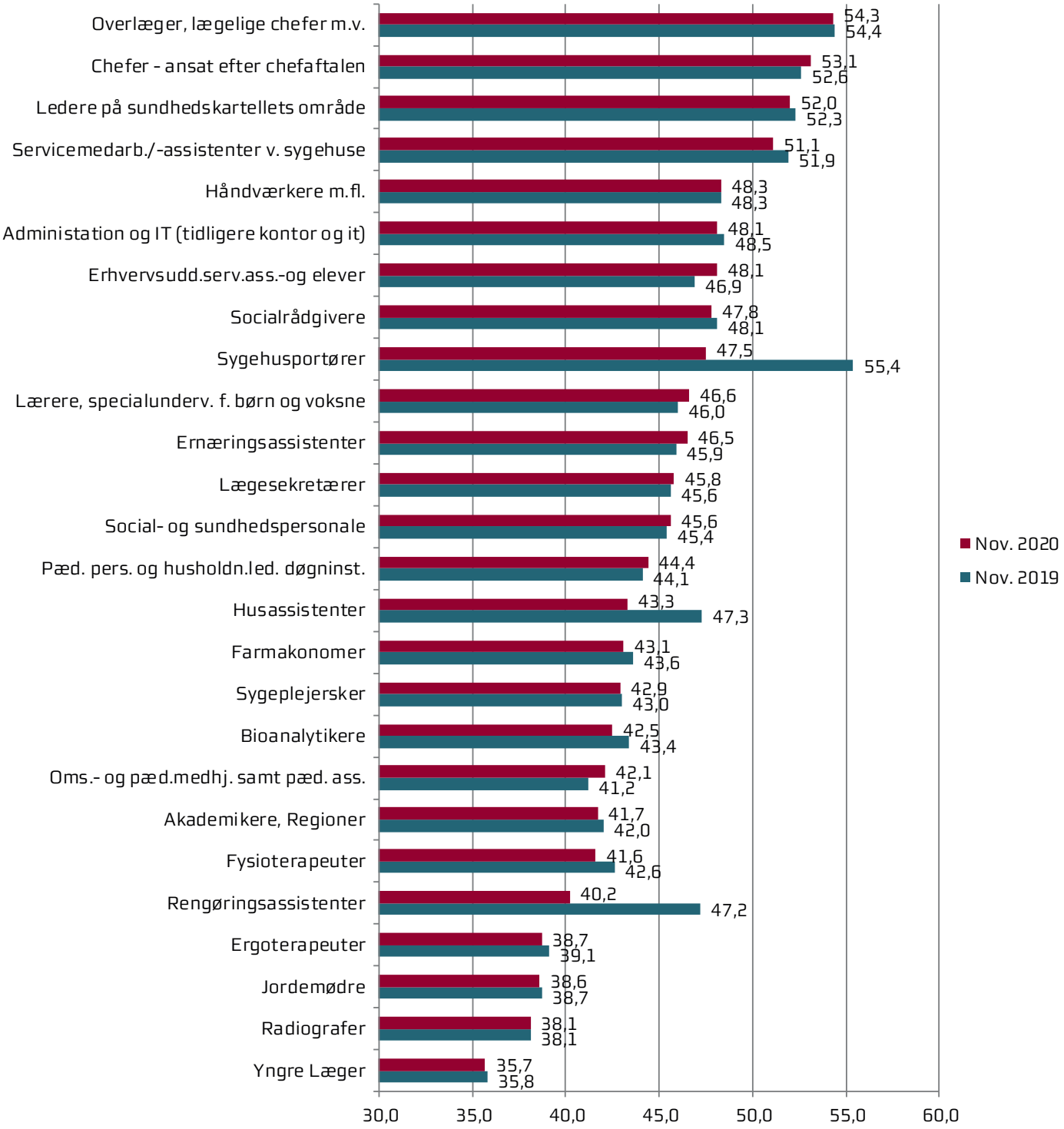
Tabel 2 viser, at gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland var på 43,5 år, hvilket er 1 år lavere end gennemsnitsalderen for mænd, der var 44,5 år.

Gennemsnitsalder og faggrupper

Figur 3 viser gennemsnitsalderen fordelt på de enkelte faggrupper. Overlægerne har den højeste gennemsnitsalder (54,3 år), efterfulgt af chefer (53,1 år) og Ledere på Sundhedskartellets område (52 år). De yngste faggrupper er Yngre Læger (35,7 år) og radiografer (38,1 år).

Det ses at gennemsnitsalderen for hhv. rengørings-assistenter og sygehusportører er faldet markant fra november 2019 til november 2020. Der er i begge faggrupper sket en stigning i antal ansatte, dels grundet Covid-19 og dels fordi det jf. overenskomsten for Erhvervsuddannede serviceassistener ikke længere er muligt, at ansætte unge under 23 år som ufaglært erhvervsserviceassistent.

Figur 3: Gennemsnitsalder fordelt på faggrupper



Mangfoldighedsbarometeret

I BI-rapporten "Mangfoldighedsbarometeret" kan udviklingen i mangfoldigheden følges mht. faggruppe, kønsfordeling, aldersfordeling etc.

http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Mangfoldighedsbarometer-2021/Forside?:iid=1

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde
Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL).

Indeholdt i datagrundlag
Antal medarbejdere i Region Midtjylland (opgjort i fuldtidsstillinger ud fra præsterede timer), som er kommet til udbetaling vedrørende november 2020. 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 2020 inklusiv eksempelvis fondsaflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

Opdeling af datagrundlag
I Personaleredegørelsen for 2020 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 2020 ud fra timenormen for måneden. I november 2020 var der en timenorm for en fuldtidsansat medarbejder på 155,4 timer. En fuldtidsansat medarbejder ansat hele måneden med 10 overarbejdstimer vil således generere følgende personaleforbrug i november 2020: ((155,4+10) / 155.4) = 1,064. 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.

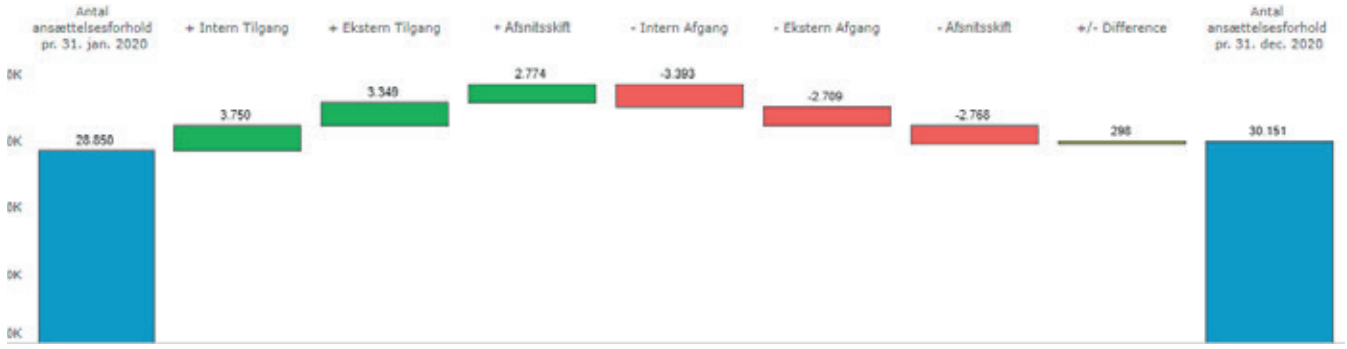
Placering af regionale arbejdspladser og bopæl for de ansatte i Region Midtjylland

Region Midtjyllands arbejdspladser ligger spredt over hele regionen, hvilket fremgår af figur 4. 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. Alle tal i afsnittet er fra november 2020.

I hvilke kommuner ligger de regionale arbejdspladser?

De kommuner, der har flest regionale arbejdspladser i november 2020, er de otte kommuner med store somatiske og psykiatriske hospitalsenheder (Aarhus, Viborg, Herning, Randers, Horsens, Holstebro, Silkeborg og Favrskov). Aarhus kommune havde 46 % af de regionale arbejdspladser og Viborg kommune 15 %. I tre kommuner (Ikast-Brande, Odder og Struer) var der ikke regionale arbejdspladser.

Figur 4: Regionale arbejdspladser fordelt på kommuner



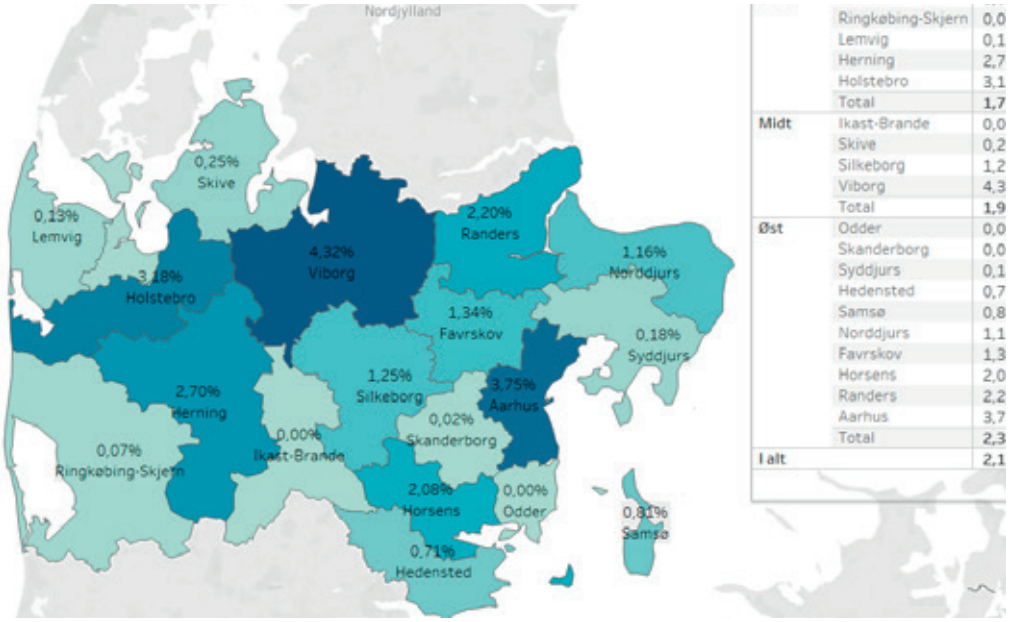
Sammenholder man antallet af regionale arbejdspladser med indbyggertallene i kommunerne, er andelen i Viborg kommune højest med 4,32 % og Aarhus kommune næsthøjest med 3,75 %. På tredjepladsen kommer Holstebro kommune med 3,18 %, selvom de kun har sjette flest regionale arbejdspladser.

Sammenligningen viser generelt, at der i forhold til indbyggertal 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 (9.967 fuldtidsansatte) og færrest på Samsø (28 fuldtidsansatte).

Figur 5: Regionale arbejdspladser fordelt på kommuner - andel i forhold til indbyggertal

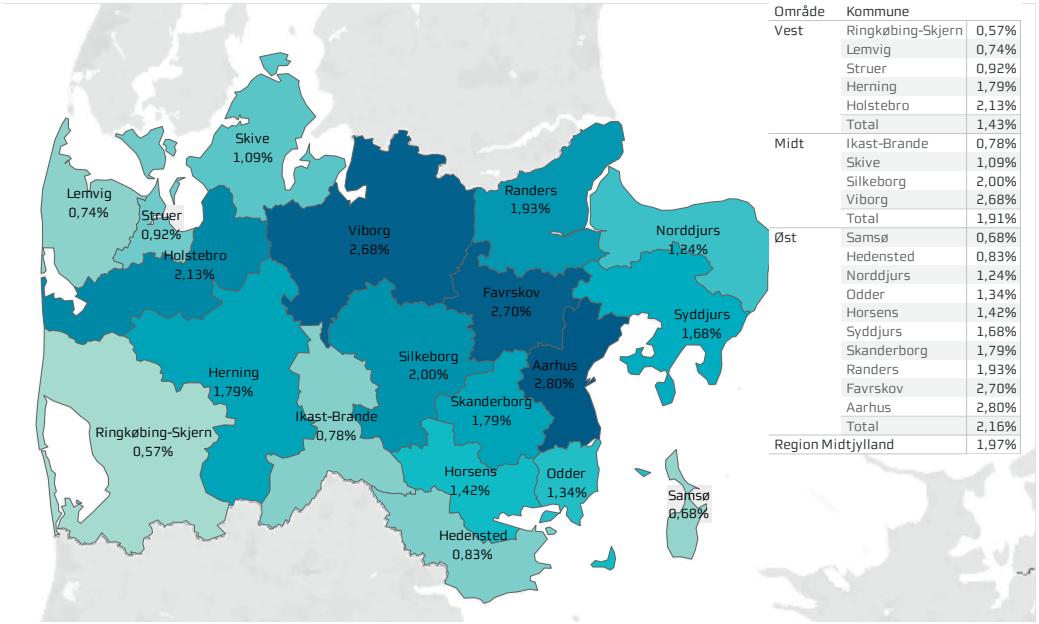


	Ringkøbing-Skjern	0,0
	Lemvig	0,1
	Herning	2,7
	Holstebro	3,1
	Total	1,7
Midt	Ikast-Brande	0,0
	Skive	0,2
	Silkeborg	1,2
	Viborg	4,3
	Total	1,9
Øst	Odder	0,0
	Skanderborg	0,0
	Syddjurs	0,1
	Hedensted	0,7
	Samsø	0,8
	Norddjurs	1,1
	Favrskov	1,3
	Horsens	2,0
	Randers	2,2
	Aarhus	3,7
	Total	2,3
I alt		2,1

De regionansattes bopælskommune set i forhold til indbyggertallet

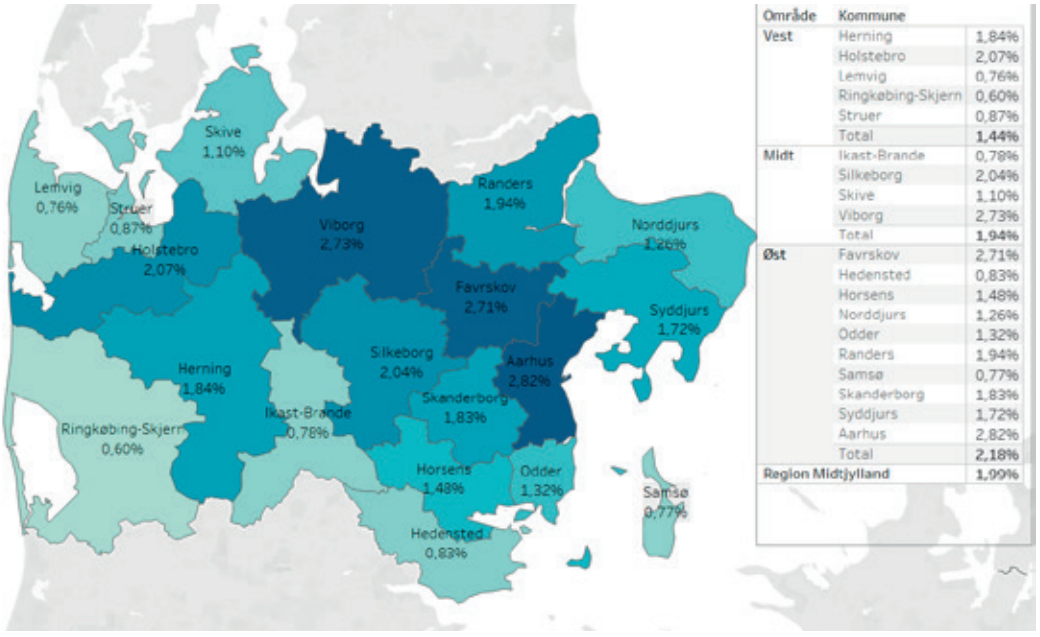
Set i forhold til kommuneres indbyggertal, har Aarhus kommune den højeste andel af bosatte regionsansatte tæt forfulgt af Favrskov kommune og Viborg kommune. Den laveste andel er i Ringkøbing-Skjern kommune. Tallene viser, at de ansatte i Region Midtjylland rent bosætningsmæssigt er spredt over hele regionen.

Figur 6: De regionsansatte - fordelt på bopælskommuner



Område	Kommune	
Vest	Ringkøbing-Skjern	0,57%
	Lemvig	0,74%
	Struer	0,92%
	Herning	1,79%
	Holstebro	2,13%
	Total	1,43%
Midt	Ikast-Brande	0,78%
	Skive	1,09%
	Silkeborg	2,00%
	Viborg	2,68%
	Total	1,91%
Øst	Samsø	0,68%
	Hedensted	0,83%
	Norddjurs	1,24%
	Odder	1,34%
	Horsens	1,42%
	Syddjurs	1,68%
	Skanderborg	1,79%
	Randers	1,93%
	Favrskov	2,70%
	Aarhus	2,80%
	Total	2,16%
Region Midtjylland		1,97%

Figur 7: De regionsansatte - fordelt på bopælskommuner – andel i forhold til indbyggertal



Område	Kommune	
Vest	Herning	1,84%
	Holstebro	2,07%
	Lemvig	0,76%
	Ringkøbing-Skjern	0,60%
	Struer	0,87%
	Total	1,44%
Midt	Ikast-Brande	0,78%
	Silkeborg	2,04%
	Skive	1,10%
	Viborg	2,73%
	Total	1,94%
Øst	Favrskov	2,71%
	Hedensted	0,83%
	Horsens	1,48%
	Norddjurs	1,26%
	Odder	1,32%
	Randers	1,94%
	Samsø	0,77%
	Skanderborg	1,83%
	Syddjurs	1,72%
	Aarhus	2,82%
	Total	2,18%
Region Midtjylland		1,99%

Personaleomsætning

Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgange set i forhold til gennemsnittet af det samlede antal ansatte i to perioder (månedslønnede ansat på ordinære vilkår). Opgørelsen i dette afsnit sammenligner november 2020 med november 2019. 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 2019 – november 2020 var personaleomsætningen for Region Midtjylland 14,3 %, og dermed højere end de forudgående år.

Som det fremgår af tabellen, er der i perioden november 2019 – november 2020 en væsentlig større tilgang end afgang, hvilket blandt andet skal ses i sammenhæng med Covid-19 (nye opgaver og mere personale) og indsatser som "Projekt 1000 sygeplejersker". Som det fremgår af tabel 5 senere i afsnittet er billedet det samme for alle enheder.

Tabel 3: Personaleomsætning på regionsniveau 2009-2020

Region Midtjylland	Antal afgange	Antal tilgange	Personaleomsætning
Nov. 2009 – Nov. 2010	3.399	3.363	12,30%
Nov. 2010 – Nov. 2011	3.600	2.369	11,10%
Nov. 2011 – Nov. 2012	2.853	3.307	11,60%
Nov. 2012 – Nov. 2013	3.018	3.366	11,80%
Nov. 2013 – Nov. 2014	3.270	3.711	12,80%
Nov. 2014 – Nov. 2015	3.510	3.182	12,20%
Nov. 2015 – Nov. 2016	3.411	3.591	12,80%
Nov. 2016 – Nov. 2017	3.501	3.641	13,00%
Nov. 2017 – Nov. 2018	3.683	3.712	13,40%
Nov. 2018 – Nov. 2019	3.607	3.836	13,40%
Nov. 2019 - Nov. 2020	3.466	4.678	14,30%

Personaleomsætningen viser gennemsnittet af til- og afgange, 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 afgange 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 2009-2020

Region Midtjylland	Afgangsprocent	Tilgangsprocent
Nov. 2009 – Nov. 2010	12,30%	12,20%
Nov. 2010 – Nov. 2011	13,10%	8,60%
Nov. 2011 – Nov. 2012	10,80%	12,50%
Nov. 2012 – Nov. 2013	11,30%	12,60%
Nov. 2013 – Nov. 2014	12,00%	13,70%
Nov. 2014 – Nov. 2015	12,70%	11,50%
Nov. 2015 - Nov. 2016	12,50%	13,20%
Nov. 2016 – Nov. 2017	12,80%	13,30%
Nov. 2017 - Nov. 2018	13,40%	13,50%
Nov. 2018 – Nov. 2019	13,10%	13,90%
Nov. 2019 - Nov. 2020	12,45%	16,80%

I tabel 5 vises antal til- og afgange samt personaleomsætning fordelt på hospitaler/enheder. Her tæller interne flytninger (eks. Hospitalsenhed Midt til Aarhus Universitetshospital) med i det enkelte hospitals personaleomsætning. **Personaleomsætning på regionsniveau og på hospitalsniveau kan således ikke sammenlignes.**

Tabel 5: Personaleomsætning på hospital/enhedsniveau 2020

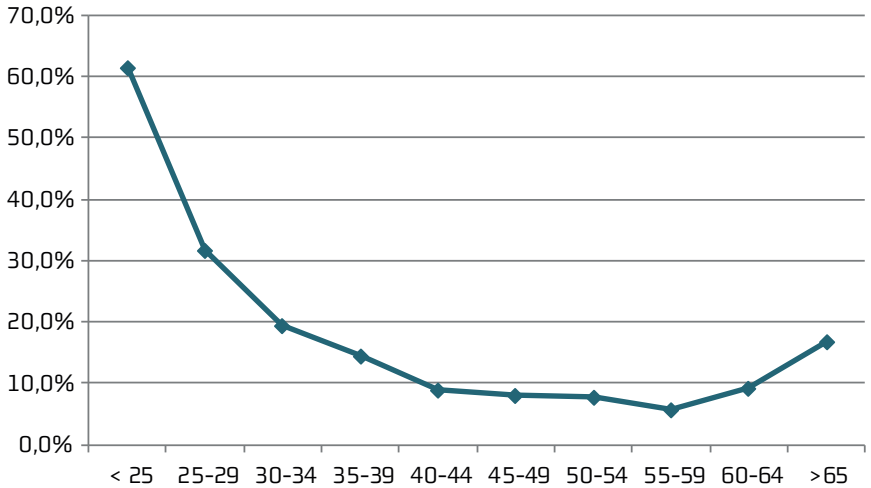
Hospital/enhed	Antal afgange	Antal tilgange	Personaleomsætning %
Aarhus Universitetshospital	1.376	1.926	17,27%
Hospitalsenheden Vest	660	753	19,37%
Hospitalsenhed Midt	603	773	16,95%
Regionshospitalet Randers	347	400	20,29%
Regionshospitalet Horsens	329	428	21,99%
Psykiatrien i RM	537	611	18,76%
Socialområdet	509	535	21,65%
Præhospitalet	16	46	15,89%
Stabe og fællesfunktioner	151	250	11,61%
Regional Udvikling	7	26	15,49%

Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper fremgår af figur 8. Den største personaleomsætning findes i aldersgrupperne fra 18 til 34 år, men der ses også en højere personaleomsætning efter de 65 år pga. fratrædelse fra arbejdsmarkedet.

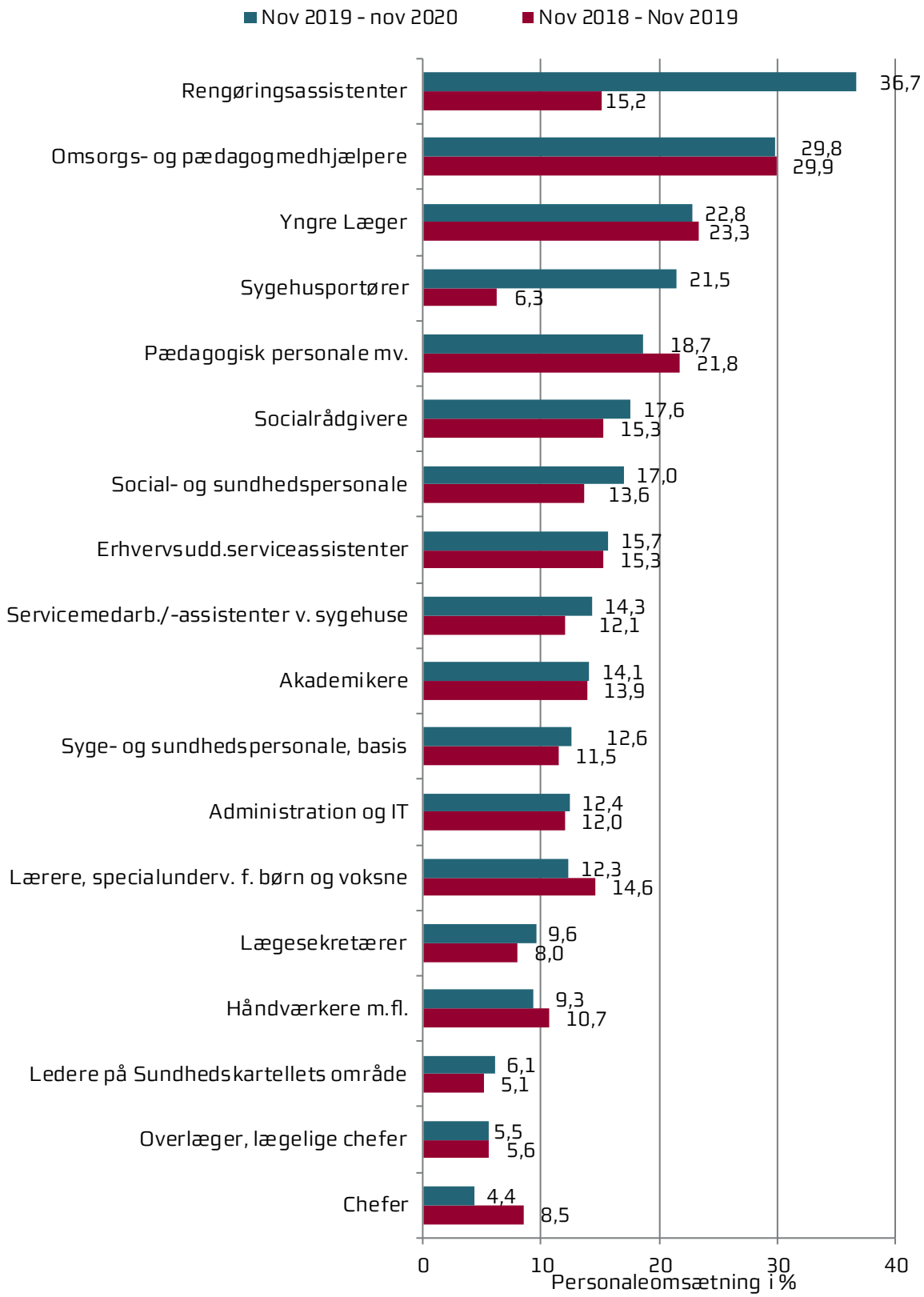
Den høje personaleomsætning blandt de yngre medarbejdere under 25 år skyldes dels at gruppen er forholdsvis lille (488 personer ved periodens start november 2019), og kan dels forklares med den traditionelt høje mobilitet i aldersgruppen, samt at den aldersgruppe også typisk påtager sig flere vikariater. I perioden november 2019 – november 2020 har der i aldersgruppen under 25 år været 174 afgange og 563 tilgange. Det store antal tilgange skal ses i relation til Covid-19 opgaverne.

Figur 8: Personaleomsætning fordelt på alder



Personaleomsætning fordelt på faggrupper

Figur 9: Personaleomsætning fordeling på faggrupper – udvikling 2019 og 2020



Personaleomsætning

Den højeste personaleomsætning i 2020 var blandt rengøringsassistenter (36,7 %) og omsorgs- og pædagogmedhjælpere (29,8 %) samt Yngre Læger (22,8 %) jf. figur 9.

Den markante stigning i personaleomsætningen for rengøringsassistenter og sygehusportører skyldes nettostigninger i antal ansatte som følge af Covid-1 samt ændrede regler for mulig ansættelse af ufaglærte serviceassister i faggruppen for Erhvervsuddannede serviceassistenter/elever.

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere 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) og flytter rundt mellem enheder som en del af deres uddannelse.

Faggrupperne med den laveste personaleomsætning findes hos ledergrupperne hhv. chefer (4,4%), overlæge/lægelige chefer (5,5%) og ledere på Sundhedskartellets område (6,1 %).

Personale flow

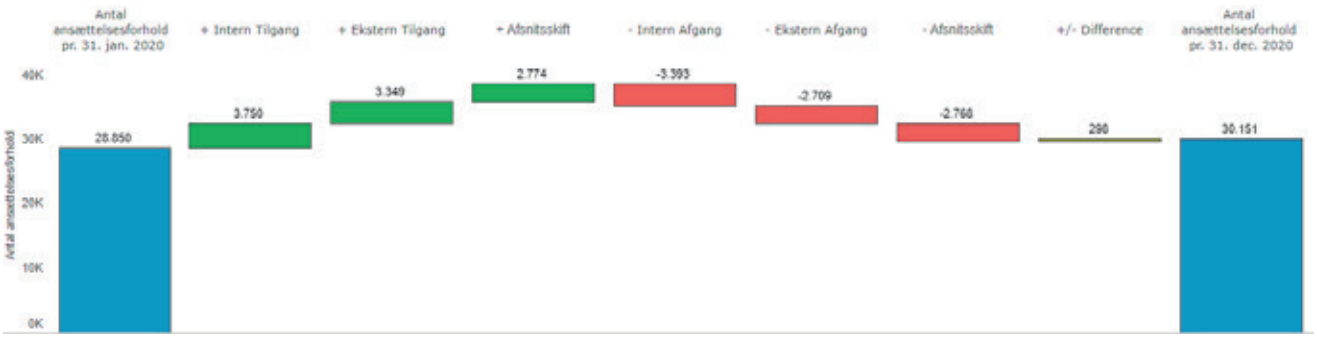
Som supplement til data omkring personaleomsætning er der udarbejdet BI-rapporten "Personale flow". Rapporten kan anvendes på alle niveauer i Region Midtjylland og opfanger alle til- og afgange hos personalet.

Rapporten medtager alle skift i ansættelser hen over året og derfor velegnet til, såvel på hospitals niveau som på afdelingsniveau, løbende at følge op på personalets gennemstrømning. Her "fanges" alle til- og afgange i en periode. Dermed vil den samme person kunne tælle med flere gange i en opgørelsesperiode, ligesom medarbejdere med korte ansættelsesforløb bliver opfanget. Der vil derfor i det fleste tilfælde være et noget højere personale flow end personaleomsætning, hvor to konkrete måneder sammenlignes for til- og afgange.

Formålet med rapporten er at få indsigt i, i hvor høj udstrækning medarbejderne i Region Midtjylland skifter arbejdsplads – herunder også om de skifter til/kommer fra andre arbejdspladser i regionen.

Rapporten bygger på skift i institutionskoder og tjenestenumre, hvor praksis kan være lidt forskelligt på enhederne. Derfor er sammenligninger mellem enheder ikke det primære formål.

Figur 10: Oversigt Region Midtjylland "Personale flow" 2020



Personale flowrapporten kan tilgås via BI-portalen, hvor definitioner og forskelle til personaleomsætning gennemgås.

http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Personaleflow/Forside?:iid=2

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde
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, afgange og antallet af ansatte i alt, med udgangspunkt i de personer opgjort på cpr-numre, der har fået udbetalt løn henholdsvis november 2019 og 2020.

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

Afgangsprocent
Her ses isoleret på afgange, 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.

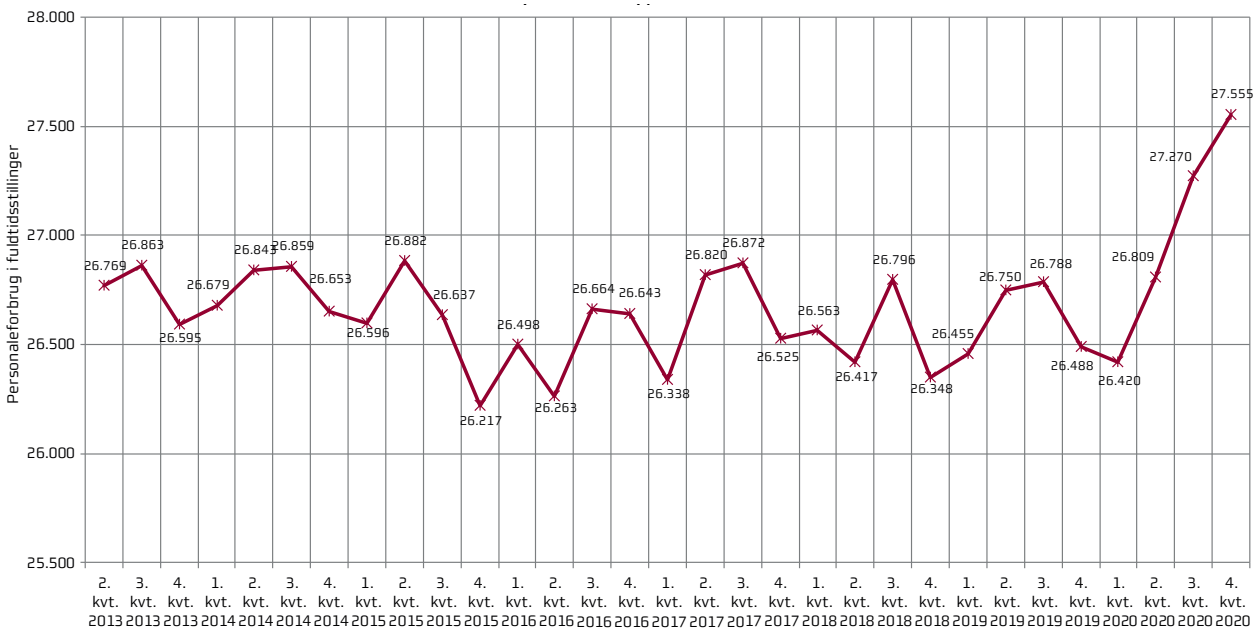
Udvikling i personaleforbrug 2013-2020

Personaleforbruget i 2020 er, som det fremgår, højere end i 2019 og er steget i løbet af 2020. Dette sker efter en lang stabil periode fra 2017-2019. Personaleforbrug i 2015 og 2016 var faldende som resultat af Spareplan 2015-2019, hvor der blev besluttet en række strukturelle ændringer samt nedlagt en række stillinger i 2015.

Stigningen i 2020 skal bl.a. ses i sammenhæng med Covid-19-indsatsen og Projekt 1000 flere sygeplejersker, der har medført nye ansættelser, eksisterende personale der er gået op i tid samt en stigning i mer- og overarbejde. Alle faktorer der påvirker personaleforbruget.

En del af udviklingen hen over året kan også 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.

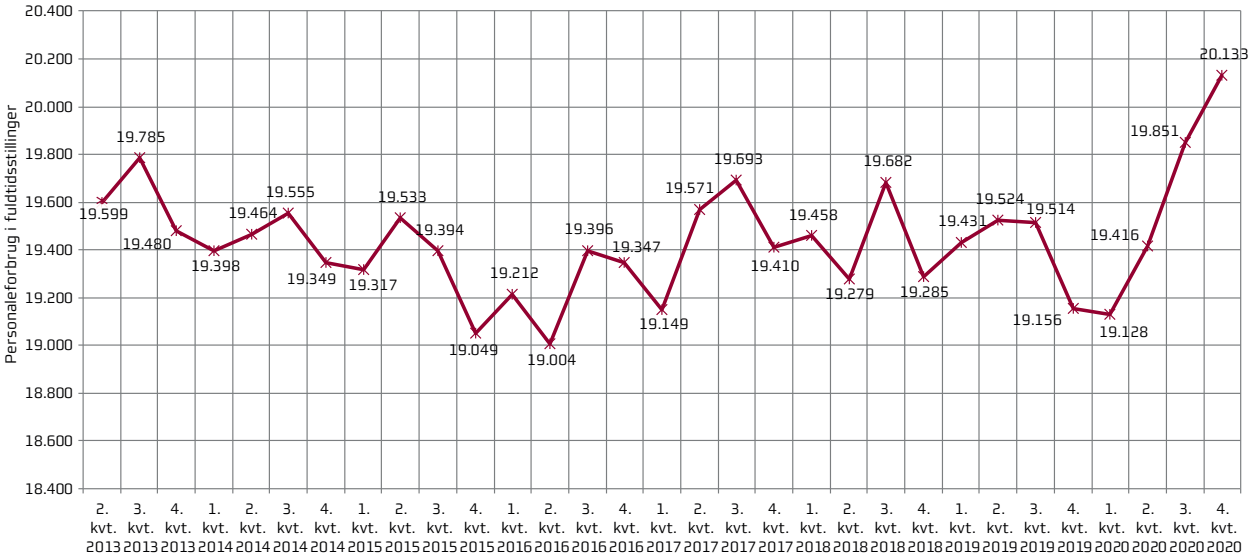
Figur 11: Udvikling i personaleforbrug – Region Midtjylland i alt – 2013-2020



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 2020 20.133 fuldtidsstillinger, hvilket er en stigning på 977 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2019. Stigningen skal som tidligere nævnt ses i sammenhæng med Covid-19 og Projekt 1000 flere sygeplejersker.

Figur 12: Udvikling i personaleforbrug – Somatiske hospitaler – 2013-2020



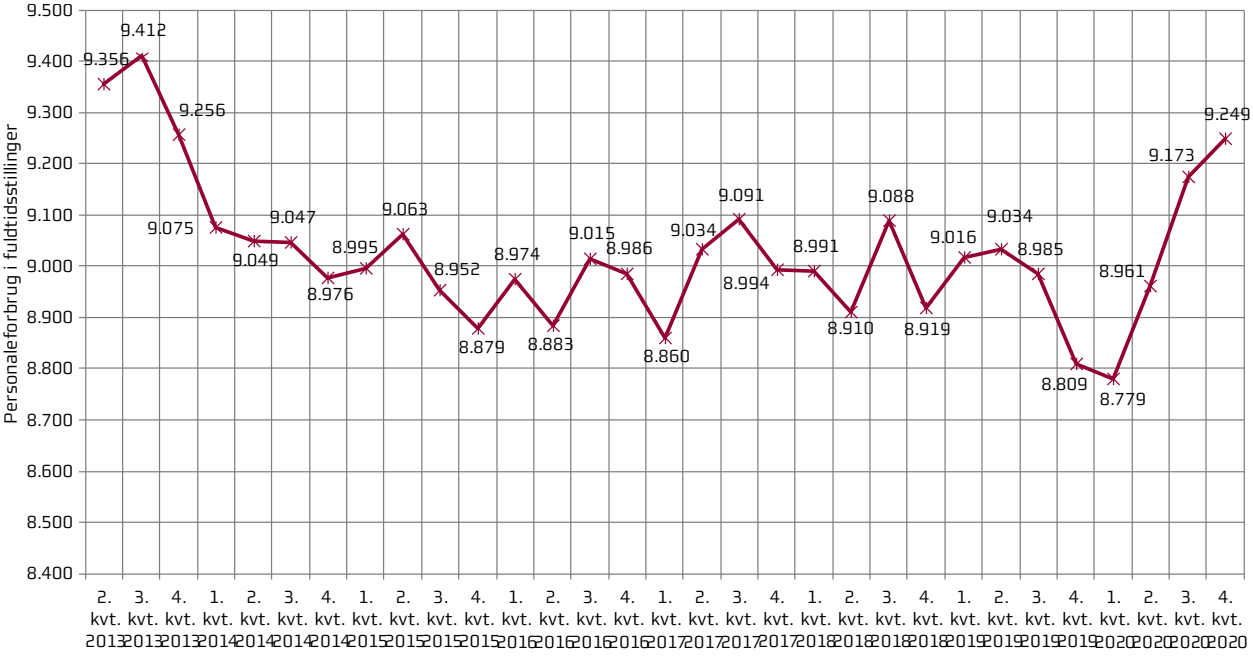
Aarhus Universitetshospital

Personaleforbruget på Aarhus Universitetshospital var i 4. kvartal 2020 9.249 fuldtidsstillinger, og ligger 440 fuldstillinger over 4. kvartal 2019. Stigningen skal ses i sammenhæng med Covid-19-indsatsen og Projekt 1000 flere sygeplejersker.

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.

Personaleforbruget på Aarhus Universitetshospital har været ret konstant den seneste årrække.

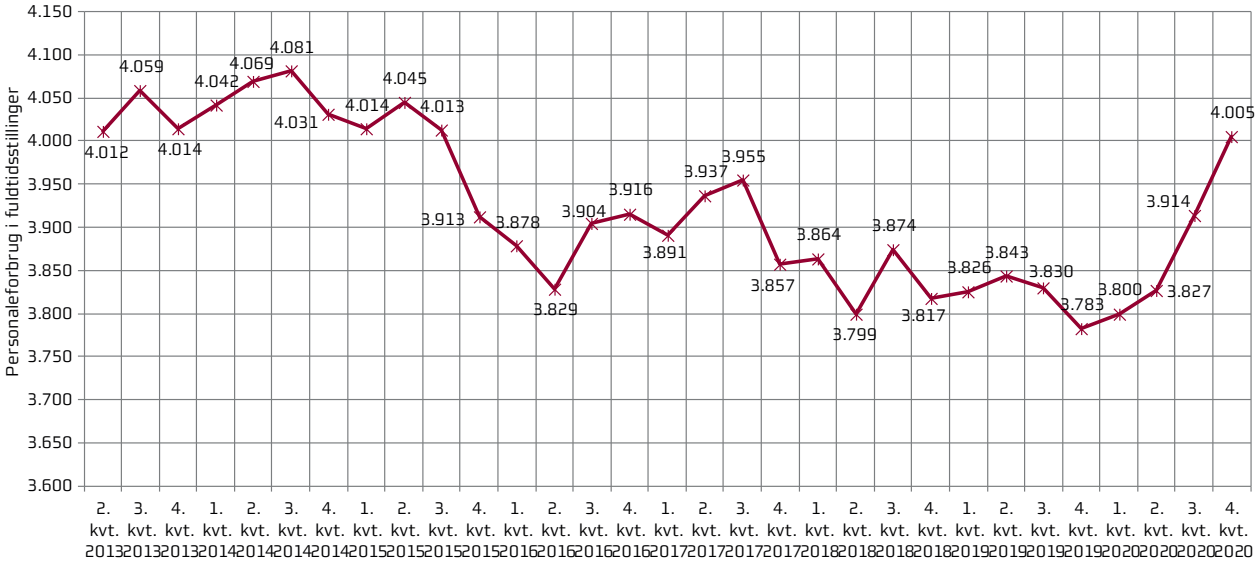
Figur 13: Udvikling i personaleforbrug – Aarhus Universitetshospital – 2013-2020



Hospitalsenhed Midt

Personaleforbruget på Hospitalsenhed Midt udgjorde i 4. kvartal 2020 4.005 fuldtidsstillinger, hvilket er 222 mere end i 4. kvartal 2019. Stigningen skal ses i sammenhæng med Covid-19- og Projekt 1000 flere sygeplejersker..

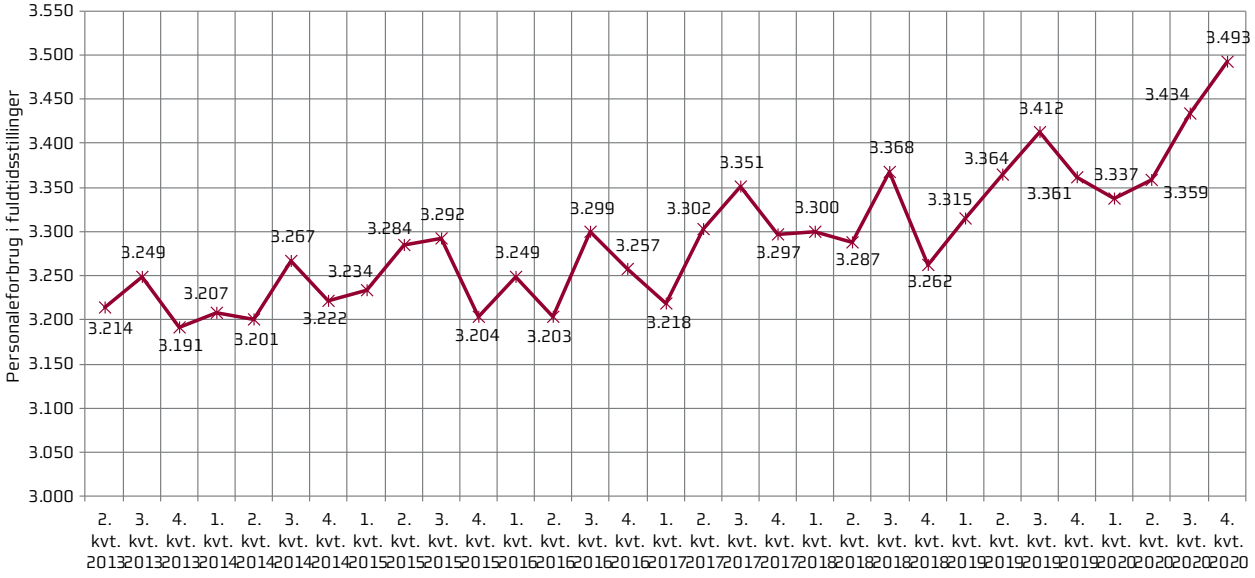
Figur 14: Udvikling i personaleforbrug – Hospitalsenhed Midt – 2013-2020



Hospitalsenheden Vest

Personaleforbruget på Hospitalsenheden Vest udgjorde i 4. kvartal 2020 3.493 fuldtidsstillinger, hvilket er 132 stillinger mere end i 4. kvartal 2019. Stigningen skal ses i sammenhæng med Covid-19-indsatsen og Projekt 1000 flere sygeplejersker. I forhold til Hospitalsenheden Vest skal man være opmærksom på, at der er en modsatrettet effekt mht. de igangværende personalereduktioner på baggrund af besparelser i forbindelse med indflytning på det nye hospital i Gødstrup.

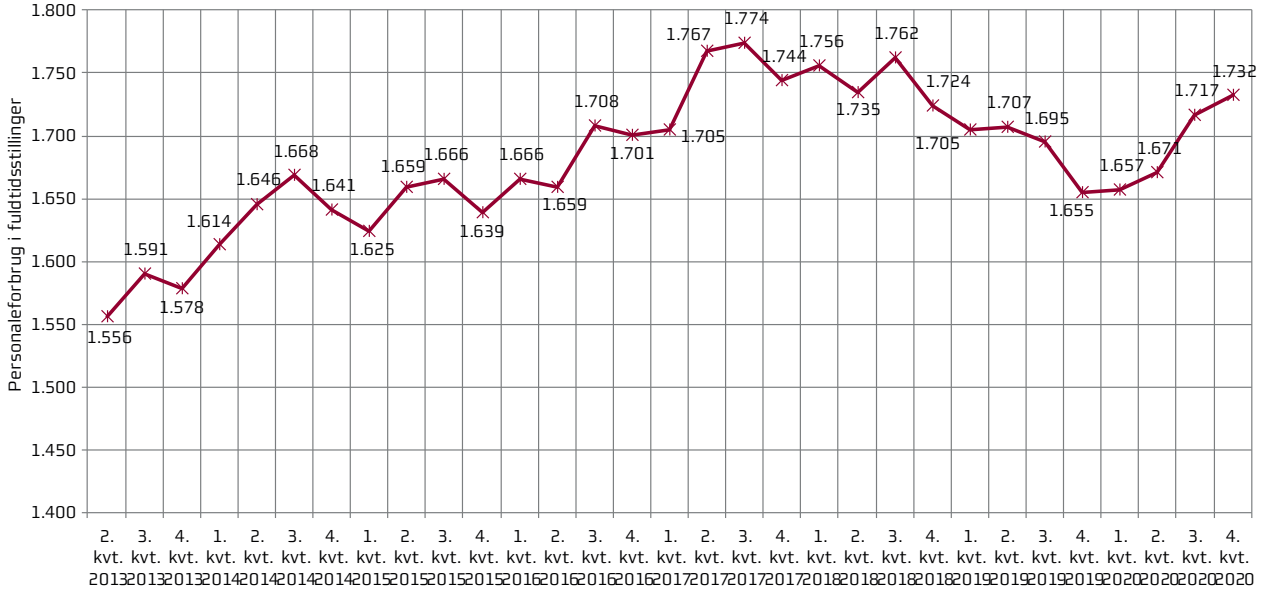
Figur 15: Udvikling i personaleforbrug – Hospitalsenheden Vest – 2013-2020



Regionshospitalet Randers

Personaleforbruget på Regionshospitalet Randers udgjorde i 4. kvartal 2020 1.732 fuldtidsstillinger, hvilket er 77 fuldtidsstillinger mere end 4. kvartal 2019. Stigningen skal ses i sammenhæng med Covid-19-indsatsen og Projekt 1000 flere sygeplejersker.

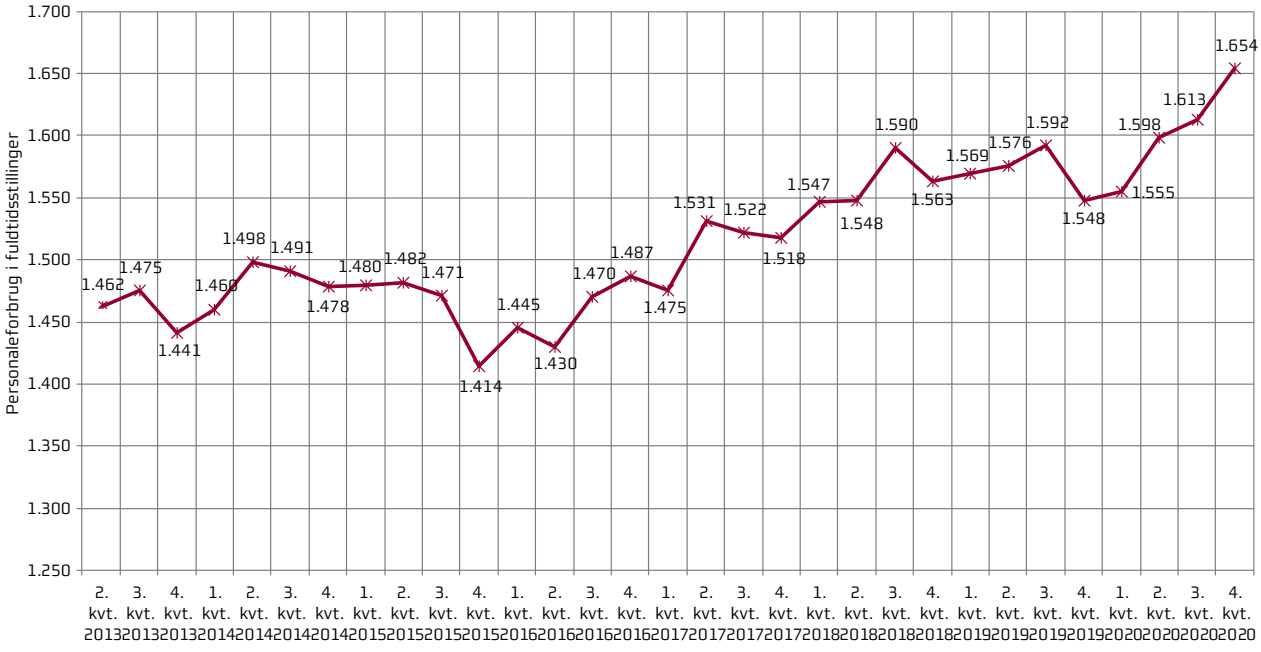
Figur 16: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Randers – 2013-2020



Regionshospitalet Horsens

Personaleforbruget på Regionshospitalet Horsens udgjorde i 4. kvartal 2020 1.654 fuldtidsstillinger, hvilket er 106 fuldtidsstillinger højere end personaleforbruget i 4. kvartal 2019. Stigningen skal ses i sammenhæng med Covid-19-indsatsen og Projekt 1000 flere sygeplejersker.

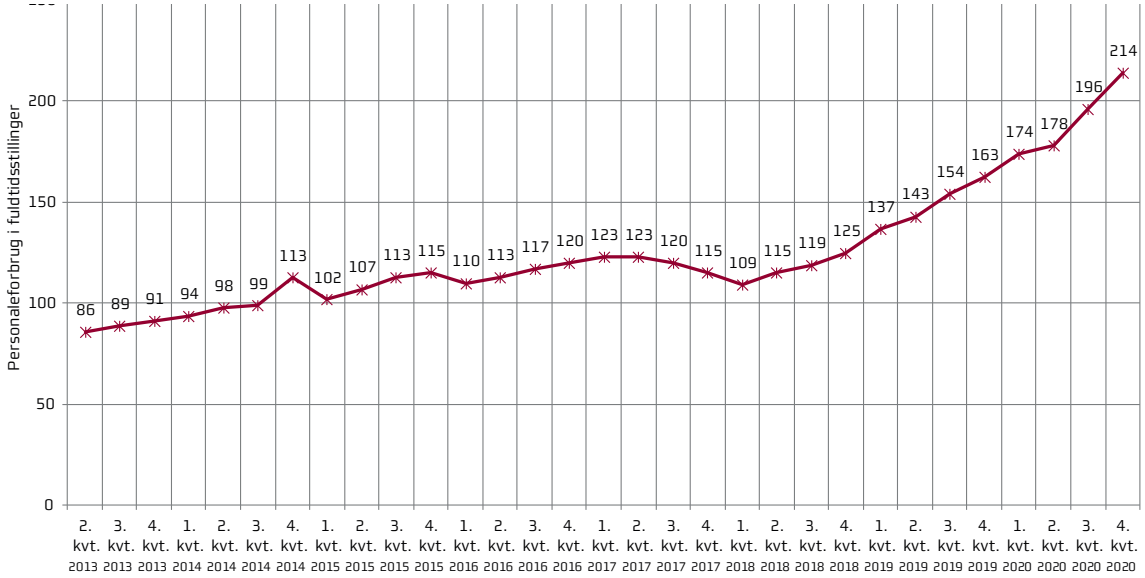
Figur 17: Udvikling i personaleforbrug – Regionshospitalet Horsens – 2013-2020



Præhospitalet

Præhospitalet blev dannet som selvstændig organisation i foråret 2009. Personaleforbruget lå i en lang periode efter opstartsfasen stabilt frem til udgangen af 2017. Efter 2018 har der været en stigende tendens pga. nye aktiviteter – bl.a. den landsdækkende akutlægehelikopterordning samt hjemtagning af ambulancedrift. I efteråret 2019 udvidede Region Midtjylland sin præhospitalsdrift med tre ambulancer og en akutlægebil.

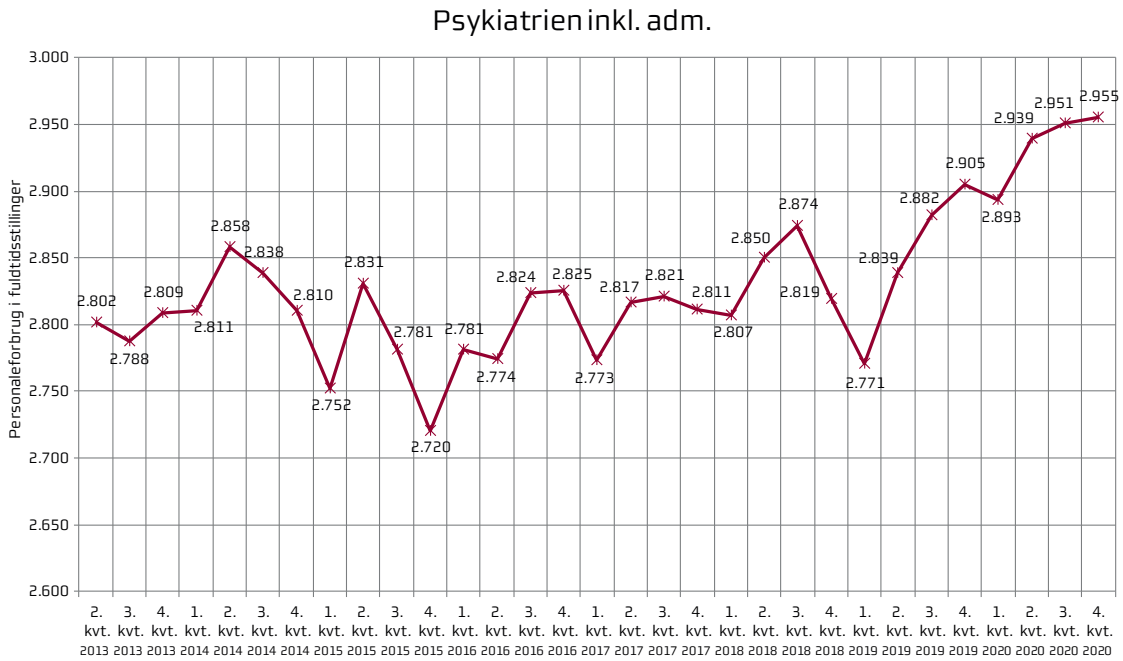
Figur 18: Udvikling i personaleforbrug – Præhospitalet – 2013-2020



Psykiatrien

Personaleforbruget i Psykiatrien udgjorde i 4. kvartal 2020 2.955 fuldtidsstillinger, hvilket er 50 højere end 4. kvartal 2019. Der er en generel stigende tendens i løbet af 2019 og 2020. Der er inden for voksenpsykiatrien etableret et antal nye særlige pladser, og der er tilført området ekstra midler i 2018-2020. Antal fuldtidsstillinger inden for Psykiatrien udgør godt 10 % af alle ansatte i Region Midtjylland.

Figur 19: Udvikling i personaleforbrug – Psykiatrien – 2013-2020

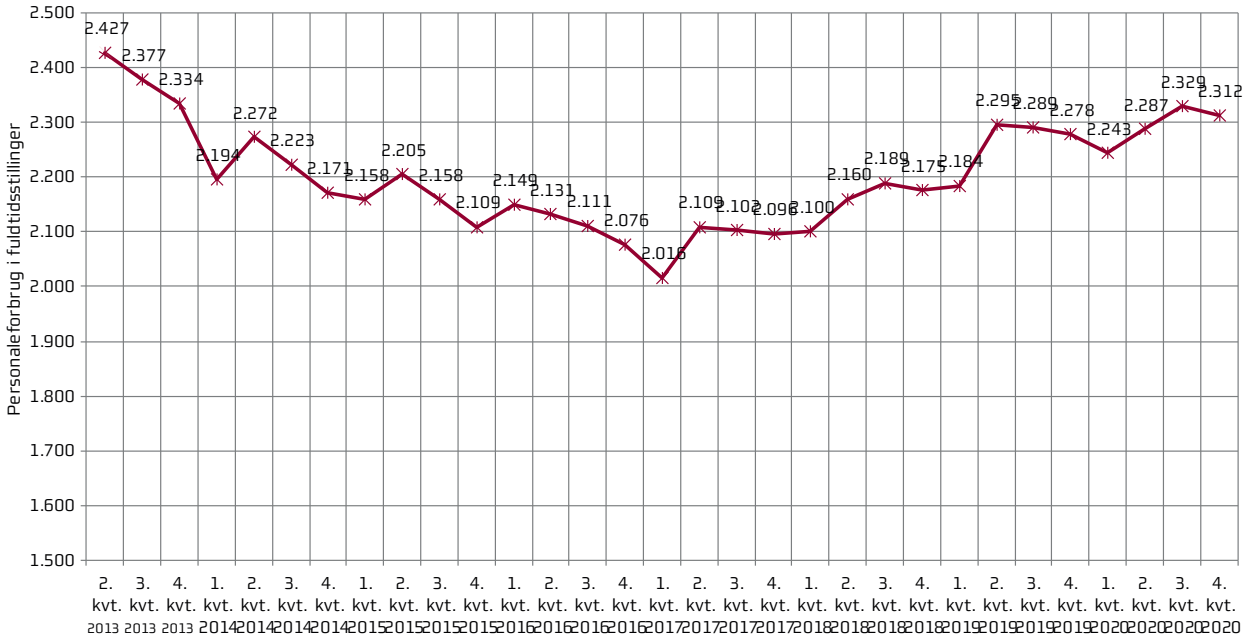


Socialområdet

Personaleforbruget indenfor Socialområdet udgjorde i 4. kvartal 2020 2.312 fuldtidsstillinger, hvilket var en stigning på 34 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2019. Der er på flere af de specialiserede områder på Socialområdet sket en udvidelse i tilbud og pladser.

Antal fuldtidsstillinger inden for Socialområdet udgør ca. 8,5 % af alle ansatte i Region Midtjylland. Personaleforbruget har været faldende i perioden 2012-2016, 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 20: Udvikling i personaleforbrug – Socialområdet – 2013-2020

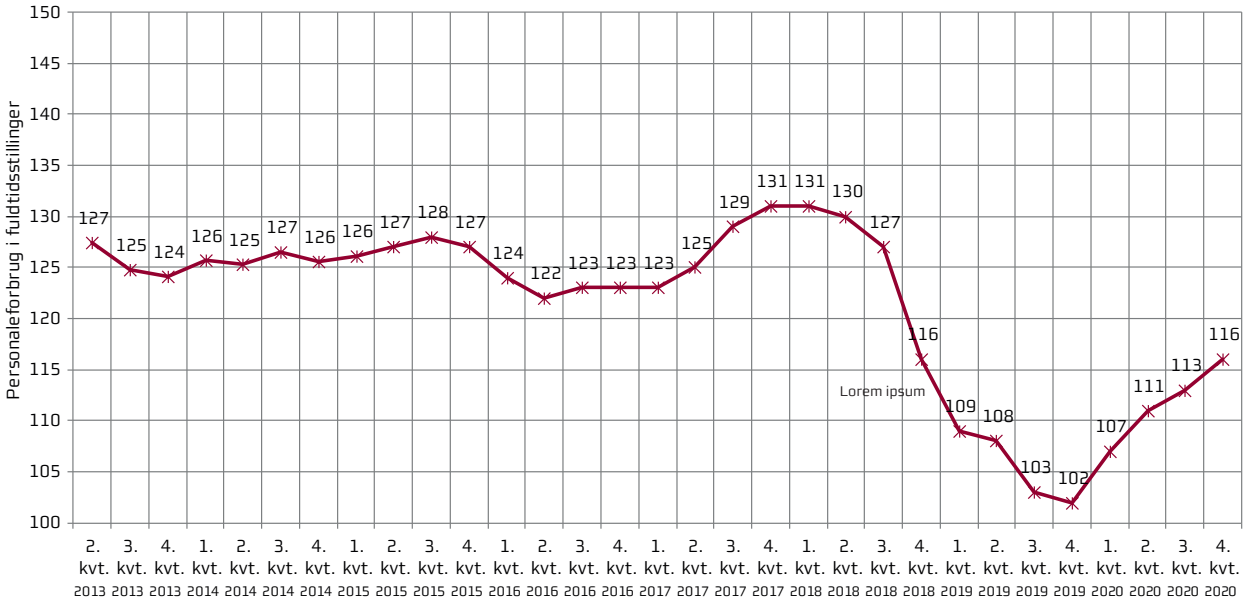


Regional Udvikling

Der er sket en stigning i personaleforbruget på Regional Udvikling i 2020 som følge af hjemtagning af opgaver, konsolidering af områder og flere eksternt finansierede årsværk.

Personaleforbruget for Regional Udvikling har generelt over perioden 2013-2018 været konstant, men var i efteråret 2018 og 2019 faldende grundet tilpasning til den ændrede opgave-portefølje på erhvervsområdet. 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 21: Udvikling i personaleforbrug – Regional Udvikling – 2013-2020



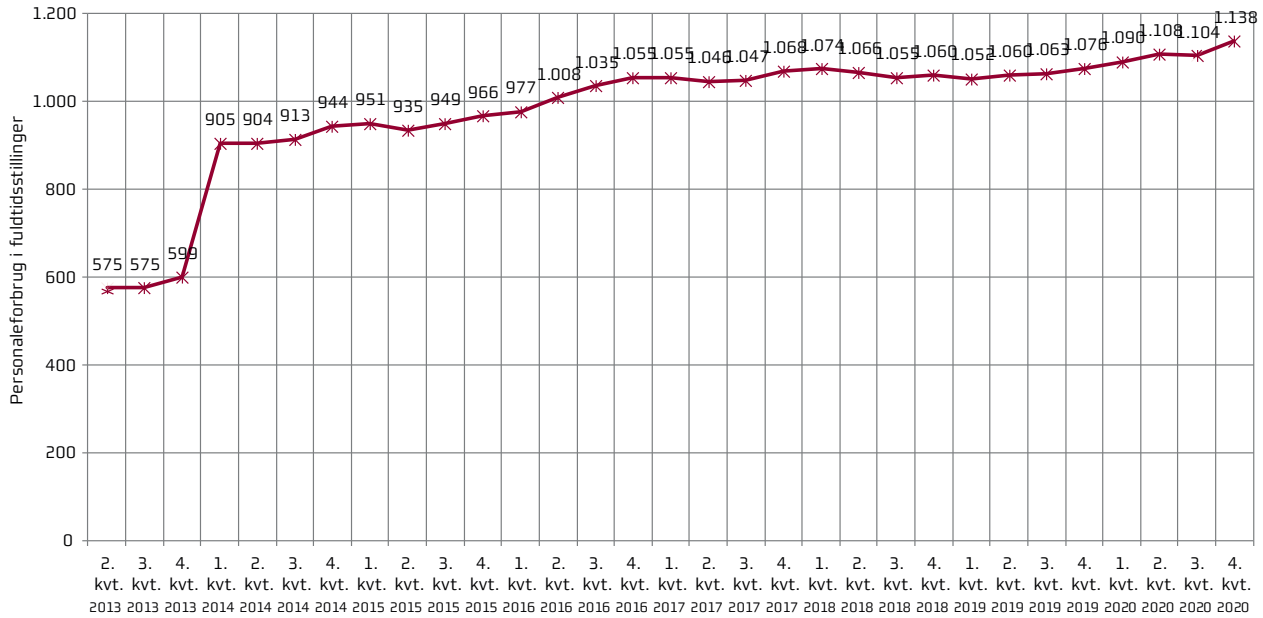
Fællesfunktioner

Fællesfunktioner består af IT, Indkøb og Medicoteknik, Koncernkvalitet samt fra 1. januar 2014 Hospitalsapoteket. Reorganiseringen omkring Hospitalsapoteket forklarer den store stigning 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 2020 1.138 fuldtidsstillinger, hvilket er en stigning på 62 fuldtidsstillinger i forhold til 4. kvartal 2019. Stigningen er primært sket i IT og på Hospitalsapoteket.

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 pr. 1. januar 2016 som led i Spareplan 2015-2019.

Figur 22: Udvikling i personaleforbrug – Fællesfunktioner – 2013-2020



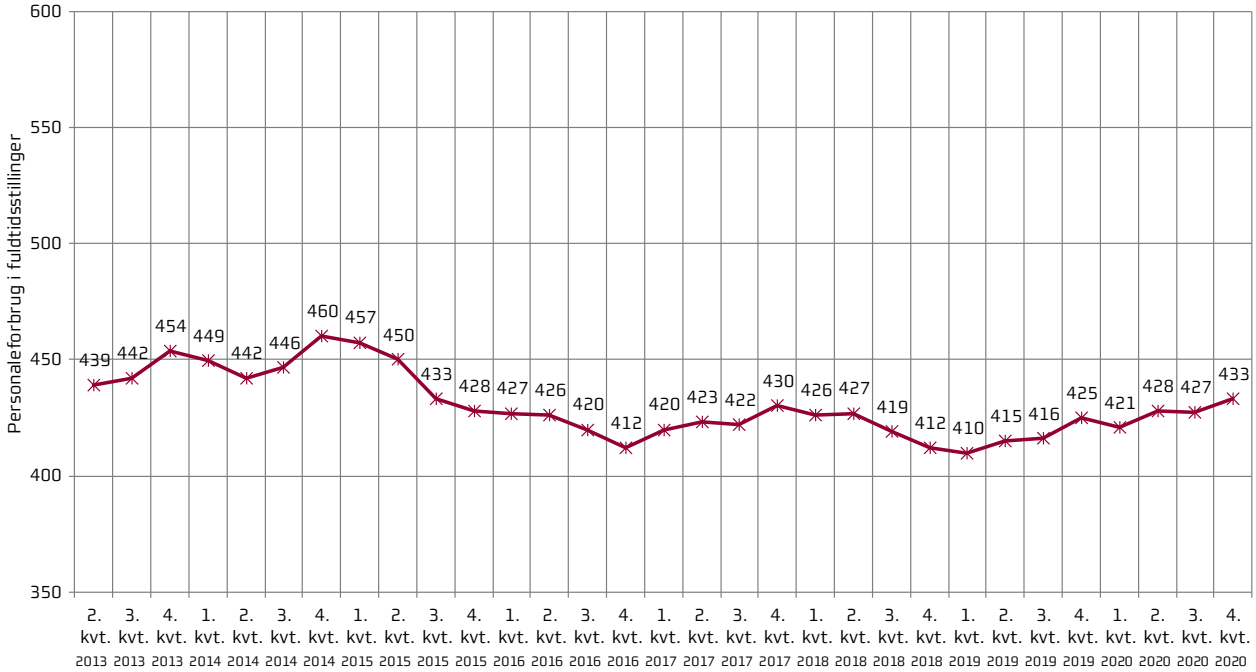
Stabe

SStabene består af Regionsekretariatet, Koncernøkonomi, Koncern HR, Koncern Kommunikation samt Sundhedsplanlægning. Indtil 2015 var Kvalitet og Sundhedsdata og Nære Sundhedstilbud også en del af stabene.

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 2020 udgør 433 fuldtidsstillinger, hvilket er marginalt højere end i 4. kvartal 2019.

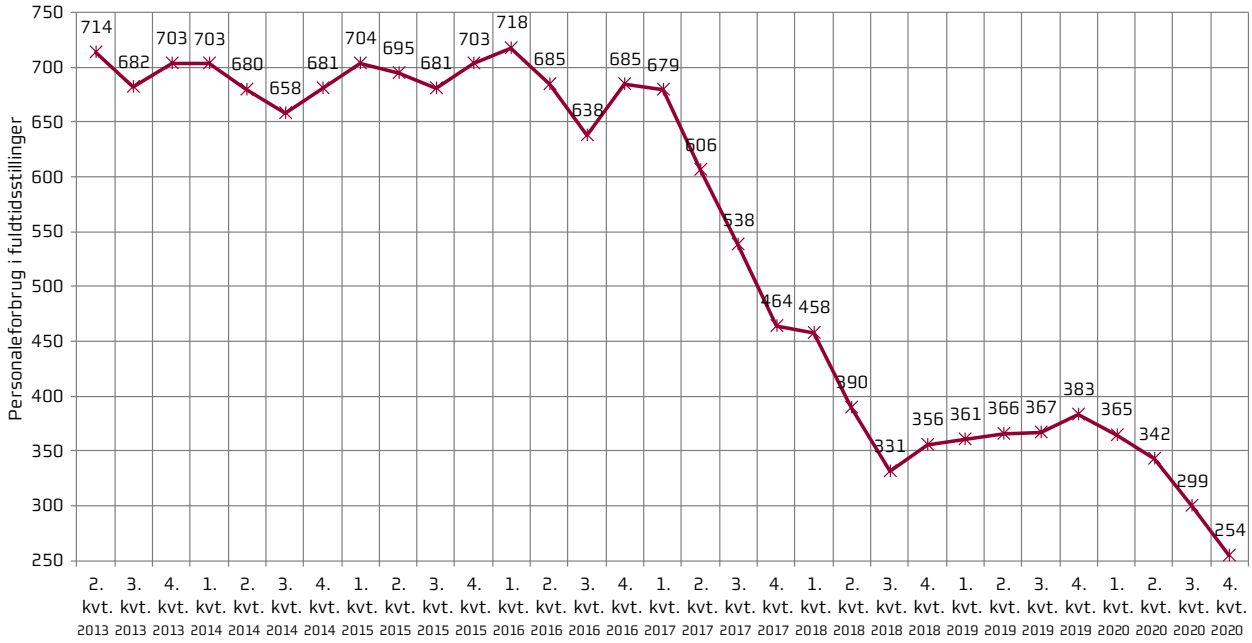
Figur 23: Udvikling i personaleforbrug – Stabe – 2013-2020



SOSU-elever

Faldet i antallet af SOSU-elever i I periode 2017-2020 skyldes overgang mellem den tidligere og den nye uddannelsesordning. Fra 2020 ansættes SOSU-elever ikke længere af regionerne, men udelukkende af kommunerne. Regionerne og dermed også Region Midtjylland skal dog fortsat stille praktikpladser til rådighed for SOSU-elever.

Figur 24: Udvikling i personaleforbrug – SOSU-elever – 2013-2020



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

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

Indeholdt i datagrundlag

I rapporten optælles samtlige medarbejderes 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 2020 på 1938,8 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 2020 var timenormen for en fuldtidsansat medarbejder som nævnt 1938,8 timer. En fastansat medarbejder på fuldtid og med 100 overarbejdstimer i løbet af 2020 vil således generere følgende personaleforbrug (1938,8+100) /1938,8 = 1,05.

BI-rapport

Link til BI-rapporten Løn- og personaleforbrug: http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Ln-ogpersonaleforbrug/Forside

Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede

Danske Regioner, KTO (Forhandlingsfællesskabet for Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte) og Sundhedskartellet indgik i 2007 en trepartsaftale om deltidsbeskæftigedes adgang til højere timetal.

Aftalen siger, at tjenestestedet har pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, arbejdssted og arbejdsopgaver mv.

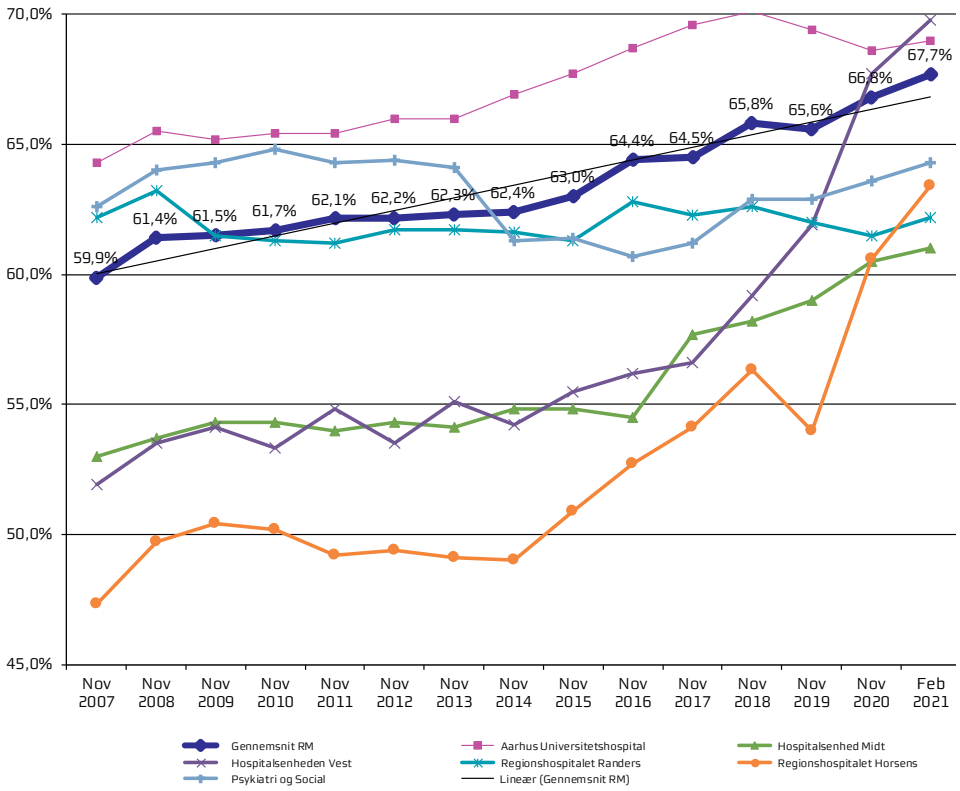
Denne aftale blev med virkning fra 1. januar 2014 suppleret med en politik om fuldtid, vedtaget af Danske Regioners bestyrelse. Målet er, at kun to ud af ti arbejder på deltid i 2021.

I 2020 igangsattes der i Region Midtjylland yderligere end række initiativer for at få andelen af fuldtidsbeskæftigede opad. Eksempelvis opslås alle stillinger som udgangspunkt på fuld tid.

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 25: Udvikling i andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland 2007-2021



Som det fremgår af figur 25, er andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland steget jævnt henover årene fra 59,9 % i november 2007 til 67,7 % i februar 2021. Dette indikerer, at initiativerne gennem tiden generelt har haft effekt. Der har været en ekstraordinær høj stigning i perioden november 2019 til februar 2021. Dette kan ses i sammenhæng med de initiativer regionsrådet igangsatte i 2020. Forretningsudvalget besluttede således, at alle stillinger i regionen fra den 1. marts 2020 som udgangspunkt skal slås op som fuldtidsstillinger. For at sikre hænder nok, får alle sygeplejersker og SOSU-assistenter på somatiske og psykiatriske hospitaler derudover ret til at få flere timer eller fuld tid, hvis de arbejder på deltid og ønsker at arbejde mere. Derudover har regionsrådet generelt tilskyndet ansatte til at gå op i tid. Covid-19 situationen har også her indflydelse på tallene idet hospitalerne har ansatte, der er gået op i tid midlertidigt.

Tabel 6: Udvikling i heltidsprocent fordelt på enheder

Periode	Gennemsnit RM	Aarhus Universi-tetshospital	Hospitals-enhed Midt	Hospitals-enheden Vest	Regions-hospitalet Randers	Regions-hospitalet Horsens	Psykiatri og Social
Nov. 2007	59,9%	64,3%	53,0%	51,9%	62,2%	47,3%	62,6%
Nov. 2008	61,4%	65,5%	53,7%	53,5%	63,2%	49,7%	64,0%
Nov. 2009	61,5%	65,2%	54,3%	54,1%	61,5%	50,4%	64,3%
Nov. 2010	61,7%	65,4%	54,3%	53,3%	61,3%	50,2%	64,8%
Nov. 2011	62,1%	65,4%	54,0%	54,8%	61,2%	49,2%	64,3%
Nov. 2012	62,2%	66,0%	54,3%	53,5%	61,7%	49,4%	64,4%
Nov. 2013	62,3%	66,0%	54,1%	55,1%	61,7%	49,1%	64,1%
Nov. 2014	62,4%	66,9%	54,8%	54,2%	61,6%	49,0%	61,3%
Nov. 2015	63,0%	67,7%	54,8%	55,5%	61,3%	50,9%	61,4%
Nov. 2016	64,4%	68,7%	54,5%	56,2%	62,8%	52,7%	60,7%
Nov. 2017	64,5%	69,6%	57,7%	56,6%	62,3%	54,1%	61,2%
Nov. 2018	65,8%	70,1%	58,2%	59,2%	62,6%	56,3%	62,9%
Nov. 2019	65,6%	69,4%	59,0%	61,9%	62,0%	54,0%	62,9%
Nov. 2020	66,8%	68,6%	60,5%	67,7%	61,5%	60,6%	63,6%
Feb.2021	67,7%	69,0%	61,0%	69,8%	62,2%	63,4%	64,3%

Tabel 6A Udvikling i heltidsprocent fordelt på enheder - Psykiatri og Socialområdet adskilt:

	Psykiatrien	Socialområdet
Nov. 20	66,9%	59,4%
Feb. 21	68,0%	59,7%

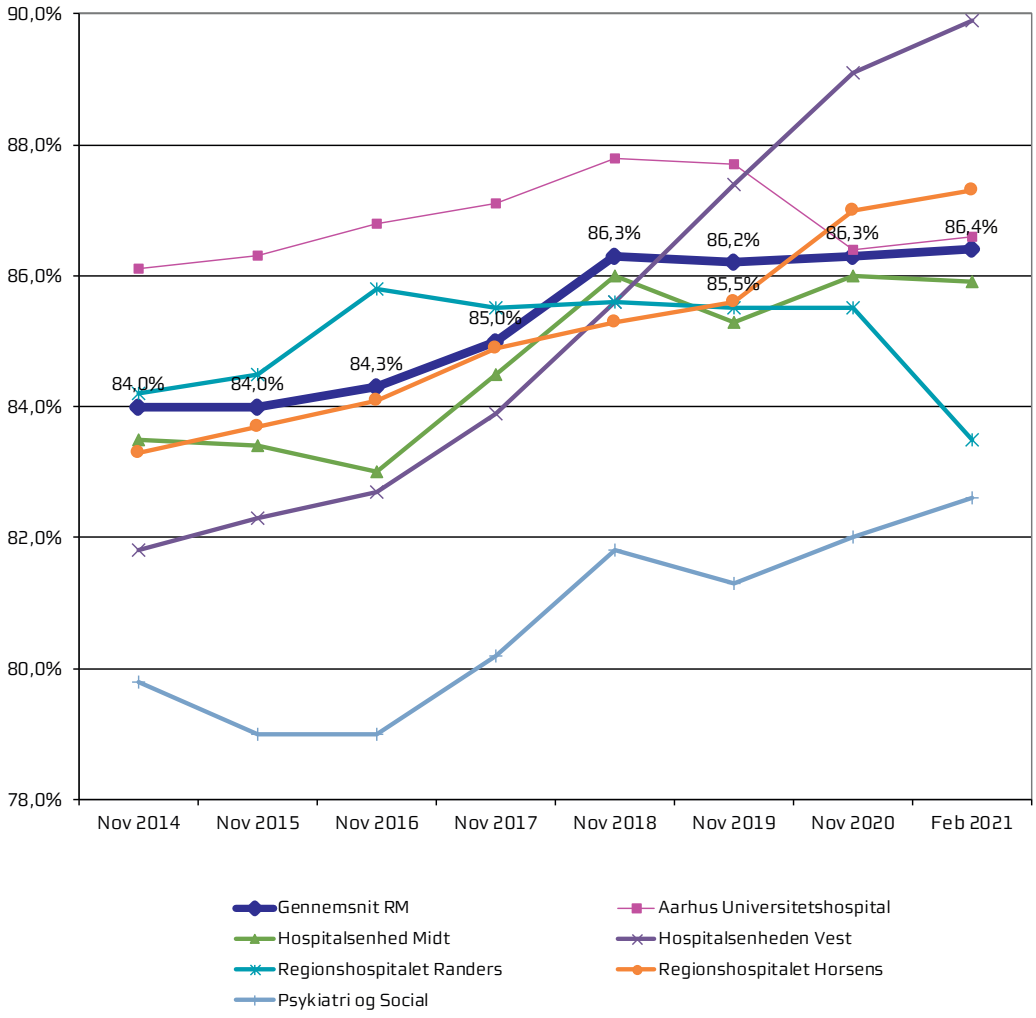
Tabel 6 viser, at tendensen i retning af flere fuldtidsansatte er generelt stigende. Særligt på Hospitalsenheden Vest og Regionshospitalet Horsens har der været en ekstraordinær stigning i perioden november 2019 til februar 2021.

Hos Psykiatri og Social ses et markant fald fra november 2013 til november 2014. Det skyldes imidlertid, at medarbejdere, der tidligere var ansat som fast timelønnede med under otte 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 Randers lå i februar 2021 med den laveste andel af fuldtidsbeskæftigede med 62,2 %, mens Aarhus Universitetshospital toppede med en andel på 69,0 %.

Som en alternativ opgørelse følges også udviklingen i antallet af medarbejdere, der er ansat med 32 timer om ugen eller derover. Denne gruppe er tæt på fuldbeskæftigelse og har dermed deres daglige gang på arbejdspladserne. I figur 26 herunder vises andelen af beskæftigede med 32 timer og derover. På alle enheder var mere end 80 % af medarbejderne ansat med et timetal på 32 timer eller derover i februar 2021, i Region Midtjylland var 86,4 % af de ansatte ansat på mere end 32 timer.

Figur 26: Udvikling i andelen af beskæftigede med mere end 32 timer om ugen i Region Midtjylland 2014-2021



Tabel 7A: Udvikling 32 timer "heltid" på enheder- Psykiatri og Socialområdet adskilt:

Tabel 7: Udvikling 32 timer "heltid" på enheder:

Periode	Gennemsnit RM	Aarhus Universi-tetshospital	Hospitals-enhed Midt	Hospitals-enheden Vest	Regions-hospitalet Randers	Regions-hospitalet Horsens	Psykiatri og Social
Nov. 2014	84,0%	86,1%	83,5%	81,8%	84,2%	83,3%	79,8%
Nov. 2015	84,0%	86,3%	83,4%	82,3%	84,5%	83,7%	79,0%
Nov. 2016	84,3%	86,8%	83,0%	82,7%	85,8%	84,1%	79,0%
Nov. 2017	85,0%	87,1%	84,5%	83,9%	85,5%	84,9%	80,2%
Nov. 2018	86,3%	87,8%	86,0%	85,6%	85,6%	85,3%	81,8%
Nov. 2019	86,2%	87,7%	85,3%	87,4%	85,5%	85,6%	81,3%
Nov. 2020	86,3%	86,4%	86,0%	89,1%	85,5%	87,0%	82,0%
Feb. 2021	86,4%	86,6%	85,9%	89,9%	83,5%	87,3%	82,6%

Tabel 7A: Udvikling 32 timer "heltid" på enheder- Psykiatri og Socialområdet adskilt:

	Psykiatrien	Socialområdet
Nov. 20	86,1%	76,9%
Feb. 21	86,4%	77,8%

I forhold til indsatsen for at øge antallet af fuldtidsansatte er det relevant, også at se på forskellighederne mellem aldersgrupperne.

Som det ses i tabel 8, er målet med 80 % på fuldtid (37 timer) opfyldt for de 25-29 årige og tæt på at være opfyldt for de 30-34 årige.
Det ses også, at andelen af fuldtidsansatte tydeligt falder i personalegruppen 60+. .

Tabel 8: Fuldtidsprocent fordelt på aldersgrupper – februar 2021

Alders-intervaller	Antal månedslønnede	Fuldtidsprocent (37 timer)	Fuldtidsprocent (32 timer)
I alt	**29.405**	**67,6%**	**86,4%**
0-19 År	54	48,1%	55,6%
20-24 År	845	62,4%	67,0%
25-29 År	3.647	83,1%	93,8%
30-34 År	3.740	76,7%	92,4%
35-39 År	3.401	67,4%	88,1%
40-44 År	3.571	64,0%	86,0%
45-49 År	3.446	67,3%	87,6%
50-54 År	3.381	66,6%	88,1%
55-59 År	3.479	64,7%	86,9%
60+ År	3.619	52,5%	74,1%

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde
Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL) i perioden 2007-2017 og BI-rapport vedrørende heltid/deltid mht. data for 37 timer fra november 2017 til februar 2021 – og fra november 2014 til februar 2021 for 32 timer.

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 i de berørte måneder.

BI-rapport
Link til BI-rapporten heltid-/deltid: http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Heltid-Deltid/Forside?:iid=1

Lønudviklingen i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige brutto-månedsløn på 43.468 kr. for 4. kvartal 2020 ligger 1.300 kr. over gennemsnitslønnen på 42.163 kr. i 4. kvartal 2019. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2019 til 4. kvartal 2020 var på 3,1 % 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 afgange i perioden, er lønudviklingen for ansatte i samme stilling begge år på 4,5 %. Forskellen kan forklares ved, at der i forbindelse med til- og afgange ofte vil være en lønbesparelse eller merudgift. Desuden ses der i lønudviklingen for ansatte i samme stilling bort fra lønstigninger, der skyldes avancement.

Tabel 9 viser de kvartalsvise årsstigningstakster for lønudviklingen i de seneste fem kvartaler for alle ansatte og ansatte i samme stilling i Region Midtjylland samt den gennemsnitlige udvikling for regionerne tilsammen.

Tabel 9: Lønstigninger i procent pr. år fordelt på kvartaler

	Lønstigninger i procent – de foregående 4 kvartaler				
	4. kvartal 2018-2019	1. kvartal 2019-2020	2. kvartal 2019-2020	3. kvartal 2019-2020	4. kvartal 2019-2020
Alle ansatte, Region Midtjylland	1,7	3,4	4,2	3,7	3,1
Alle ansatte, regionerne i alt	1,6	3,3	4,0	3,4	3,3
Samme stilling, Region Midtjylland	2,7	4,3	5,0	4,5	4,5
Samme stilling, regionerne i alt	2,6	4,1	4,6	4,0	4,4

Som det fremgår, ligger lønudviklingen i Region Midtjylland for alle ansatte lidt under gennemsnittet for alle regioner, mens Region Midtjylland for ansatte i samme stilling begge år ligger lige over gennemsnittet for alle regioner i 4. kvartal 2020.

De aftalte stigninger i den regionale sektor er for perioden 4. kvartal 2019 til 4. kvartal 2020 på 2,8 % for alle ansatte. Det ses i tabel 9, at der for alle kvartaler i 2020 har været en noget større lønudvikling end den aftalte stigning i den regionale sektor. Det skyldes primært en stigning i udbetalte særydelser på 18,4 % (fra 1.897 kr. til 2.248 kr. i gennemsnit). Stigningen i særydelser skal ses i sammenhæng med Covid-19 indsatsen. Holdes særydelserne ude af beregningen for lønudviklingen ses i stedet en stigning i 4. kvartal 2020 for alle ansatte på 2,4 %.

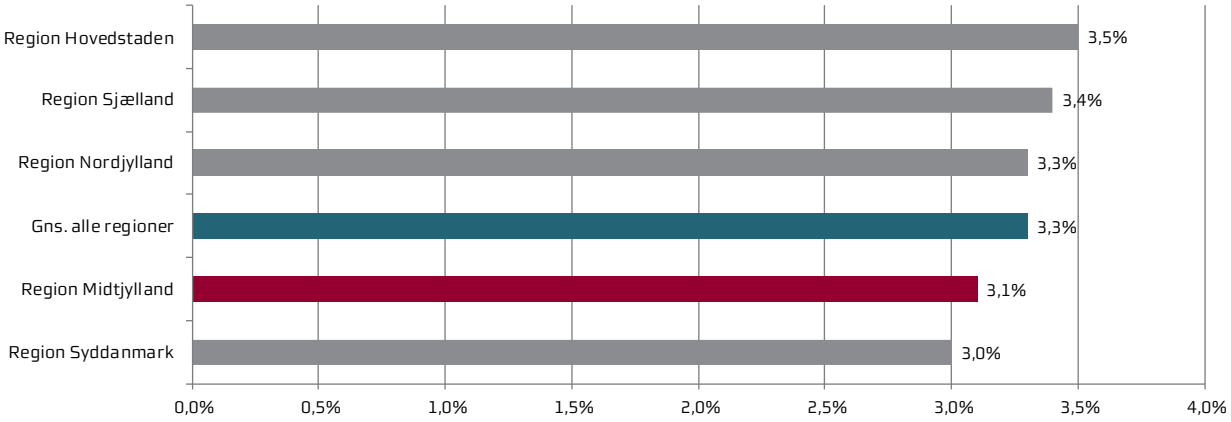
I et år med normal personaleomsætning og et stabilt antal ansatte, vil det ud fra en gennemsnitsbetragtning være sådan, at nyansatte har en lavere anciennitet end ansatte, der forlader Region Midtjylland – og dermed en lavere løn. Det påvirker lønudviklingen i en nedadgående retning. Lønudviklingen for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

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

Regionerne sammenlignet

Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte (figur 27), ligger Region Midtjylland 0,2 procentpoint under gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt.

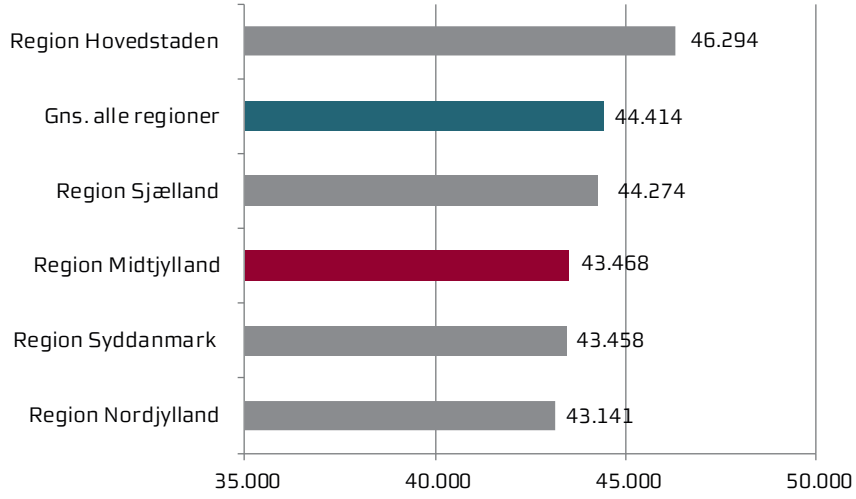
Figur 27: Lønstigning i procent 4. kvartal 2019-2020 for alle regioner – alle ansatte



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

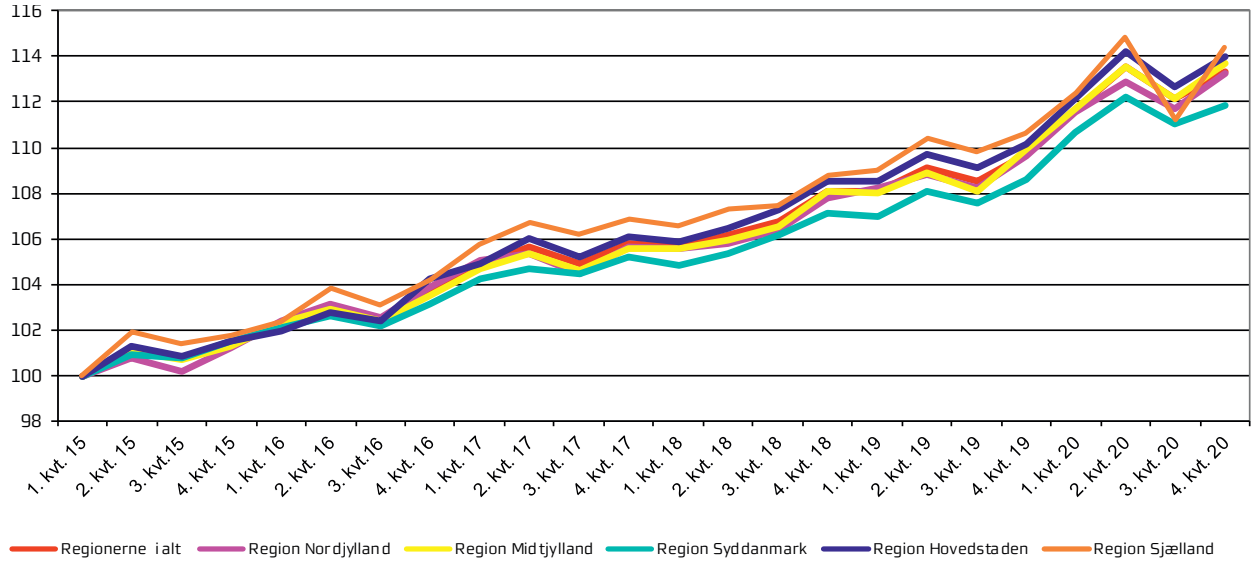
Figur 28 viser lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling (det vil sige, at der ses bort fra til- og afgange). Denne opgørelse viser, at Region Midtjylland i 4. kvartal 2020 ligger 0,1 procentpoint over det samlede gennemsnit for regionerne.

Figur 28: Lønstigning i procent 4. kvartal 2019-2020 for alle regioner – ansatte begge år i samme stilling



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figur 29: Indekseret lønudvikling for regionerne fra 1. kvartal 2015 til 4. kvartal 2020 for alle ansatte



Figuren viser lønudviklingen for alle ansatte siden 1. kvartal 2015 opgjort som indeks. (1. kvartal 2015 = indeks 100). Som det fremgår, ligger den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland i hele perioden tæt op ad gennemsnittet for alle regioner.

Det ses, at Region Midtjylland i perioden ligger helt op ad den gennemsnitlige lønudvikling for alle regioner. Region Sjælland og Region Hovedstaden ligger lidt over gennemsnittet.

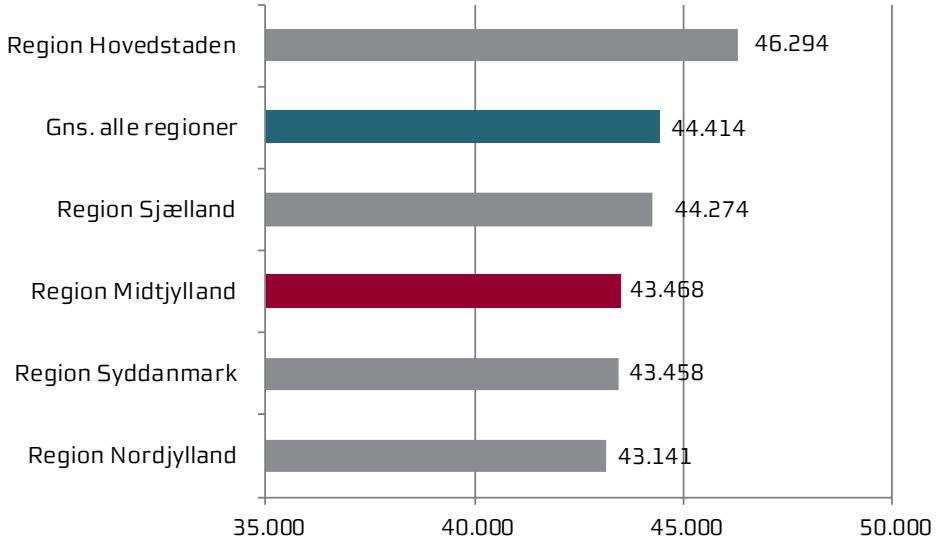
Covid-19 betragtningerne ovenfor om stigningen i særydelserne er også relevante i forhold til figur 29. I 3. kvartal 2020 (juli, august og september) var der "pause" mellem 1. og 2. bølge af Covid-19 og den gennemsnitlige brutto løn i 3. kvartal 2020 blev således mindre end bruttolønnen i 2. kvartal 2020.

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, idet det lønniveau, der er udgangspunktet (indeks 100) er forskelligt.

Som det fremgår af figur 30, er lønniveauet (bruttoløn) i Region Midtjylland i november 2020 på 43.468 kr., og dermed ca. 950 kr. under regionernes gennemsnitlige lønniveau på 44.414 kr. Gennemsnittet for alle regioner trækkes op af Region Hovedstaden, der som eneste region ligger over regionernes gennemsnitsløn med en bruttoløn-gennemsnitsløn på 46.294 kr.

Figur 30: Gennemsnitligt lønniveau for regionerne 4. kvartal 2020 – alle ansatte



Tabel 10 viser den kvartalsvise årsstigningstakt for lønudviklingen på alle ansatte opgjort pr. institution.

Som tidligere beskrevet kan en række forhold spille ind på den konkrete lønudvikling for alle ansatte – herunder personaleomsætning, besparelser mv.

Tabel 10 viser blandt andet, at Regional Udvikling har haft en lønudvikling over gennemsnittet i perioden. Regional Udvikling har kun ca. 100 fuldtidsstillinger og er derfor et område, hvor der ikke skal så meget til at skabe udsving som hos de markant større hospitalsenheder, der spænder fra knapt 1600 fuldtidsstillinger på Regionshospitalet Horsens til Aarhus Universitetshospital med ca. 9.000 fuldtidsstillinger.

Det ses at hhv. Præhospitalet og Regional Udvikling for alle ansatte har en negativ lønudvikling. Det skal ses i sammenhæng med en procentvis stor stigning i antal ansatte som beskrevet i personaleforbrugsafsnittet (Præhospitalet fra 176 personer til 219 personer, og Regional Udvikling fra 96 til 112 personer). Set i et gennemsnitsperspektiv ansættes nye medarbejdere på et lavere lønniveau end gennemsnittet for alle ansatte.

Tabel 10: Udvikling i lønniveau for alle ansatte på institutionsniveau

Institution alle ansatte	Løngennemsnit 4. kvt. 2019 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2020 i kroner	Årsændring 4. kvt. 2019- 4. kvt. 2020
Aarhus Universitetshospital	43.399	44.809	3,2
Hospitalsenheden Vest	43.152	44.301	2,7
Hospitalsenhed Midt	41.959	43.156	2,9
Regionshospitalet Randers	43.403	44.567	2,7
Regionshospitalet Horsens	41.557	42.264	1,7
Psykiatrien i RM	42.654	43.732	2,5
Socialområdet	36.256	37.420	3,2
Præhospitalet	44.124	42.789	-3,0
Stabe og fællesfunktioner	45.404	45.683	0,6
Regional Udvikling	52.933	51.402	-2,9
Region Midtjylland, alle ansatte	**42.163**	**43.468**	**3,1**

I denne sammenligning mellem hospitaler og administration er det vigtigt at være opmærksom på, at forskelle i lønudviklingen/lønniveauet også kan henføres til forhold som faggruppe- og anciennitetssammensætning indenfor et område. Det ses eksempelvis i lønniveauet for Regional Udvikling, at det er et område, hvor der er en stor andel af akademiske medarbejdere og også er området med regionens højeste gennemsnitsalder.

I tabel 11 ses udviklingen i lønniveau for ansatte i samme stilling begge år på institutionsniveau.

Tabel 11: Udvikling i lønniveau for ansatte i samme stilling begge år på institutionsniveau:

Institution Samme stilling	Løngennemsnit 4. kvt. 2019 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2020 i kroner	Årsændring 4. kvt. 2019 - 4. kvt. 2020
Aarhus Universitetshospital	43.660	45.801	4,9
Hospitalsenheden Vest	43.379	45.272	4,4
Hospitalsenhed Midt	41.678	43.689	4,8
Regionshospitalet Randers	42.936	45.258	5,4
Regionshospitalet Horsens	41.674	43.617	4,7
Psykiatrien i RM	42.737	44.570	4,3
Socialområdet	37.078	38.512	3,9
Præhospitalet	43.063	44.242	2,7
Stabe og fællesfunktioner	45.974	46.509	1,2
Regional Udvikling	53.549	54.279	1,4
Region Midtjylland*	**42.515**	**44.410**	**4,5**

Definitioner og afgrænsninger

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

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 total billede af lønudviklingen for hele organisationen.

Ansatte begge år i samme stilling
Vælges hvis man ønsker at se bort fra de såkaldte strukturelle effekter, dvs. statistikken er renset for alle ny ansættelser 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, udligningstillæg, ej færdigforhandlet løn, andre tillæg, overgangstillæg, eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, særydelser (genetillæg) og særlig feriegodtgørelse. Overarbejde og frivilligt ekstraarbejde indgår ikke i opgørelserne.

Solsikkepapiret
Bemærk, at der årligt udgives en selvstændig publikation "Solsikkepapiret", der belyser lønstatistik mere indgående. Læs mere her: **https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/statistik-analyse-og-bi-rapporter/statistikker/udviklingen-i-lokale-lonandele/**

Sygefravær

I sygefraværsstatistikken for 2020 indgår 27.672 fuldtidsansatte set som gennemsnit over hele året.

Sygefraværsstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende fire fraværsårsager: Sygedage, arbejdsskader, delvis syg og § 56 timer. Fraværsårsagerne barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværsstatistikken.

Sygefraværet generelt

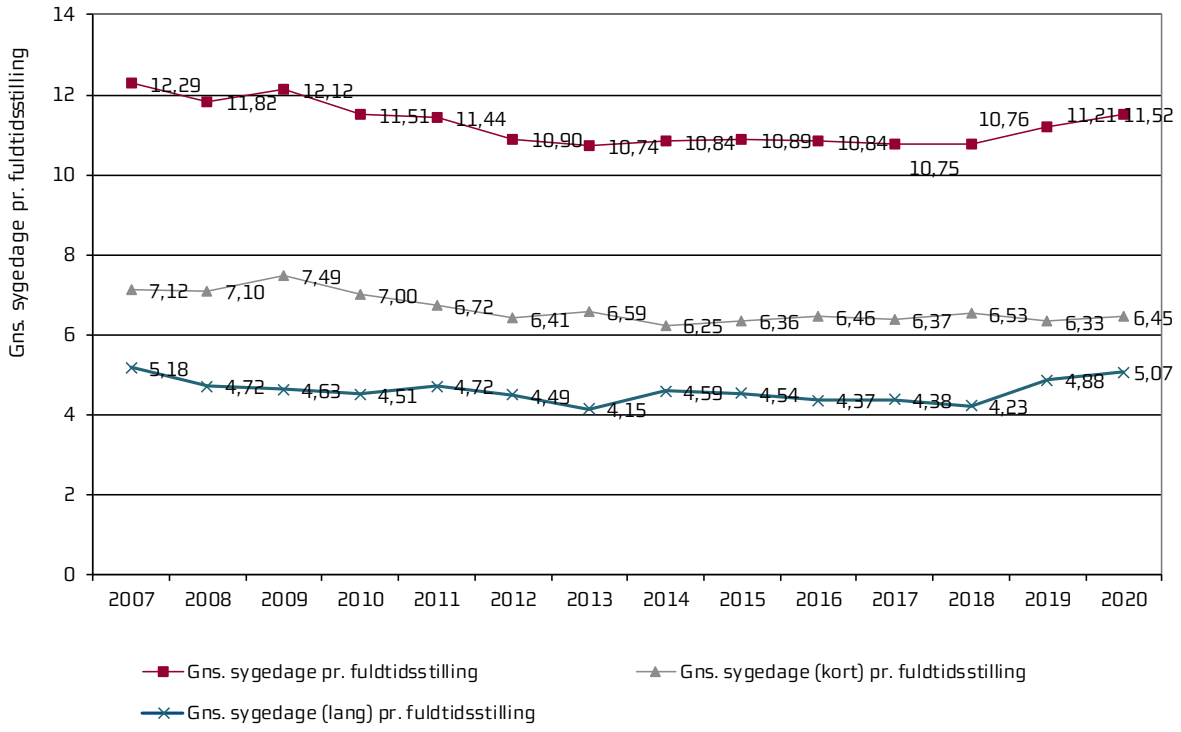
Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland under ét var i 2020 på 11,52 sygedage svarende til et sygefravær på 4,95 %. Det samlede sygefravær i 2020 svarer til 1.370 fuldtidsstillinger.

Det samlede sygefravær i 2020 var over niveauet i 2019, idetdet gennemsnitlige antal sygefraværsdage var 11,52 sygedage i 2020 og i 2019 11,11 gennemsnitlige sygedage. Langtidssygefraværet er steget fra 4,88 sygedage pr. fuldtidsansat i 2019 til 5,07 sygedage i 2020 og kortidssygefraværet er steget fra 6,33 sygedage i gennemsnit i 2019 til 6,45 sygedage i 2020.

Stigningen skal i høj grad ses i sammenhæng med Covid-19-epidemien, som er beregnet til at udgøre 0,32 procentpoint af det samlede sygefravær i 2020 (se særskilt Covid-fravær sidst i dette kapitel).

Som det fremgår af figur 31, var der samlet set tale om et fald i sygefraværet fra 2007 – 2013, hvorefter niveauet for sygefraværet lå stabilt i perioden 2014-2018, og det har været stigende i 2019 og 2020. Der er derfor gennem de seneste år iværksat en række tiltag, der sigter mod at forebygge og nedbringe sygefravær. På grund af betydningen af Covid-19 er det endnu ikke muligt at konkludere noget om effekten af de iværksatte initiativer.

Figur 31: Udvikling i sygefravær 2007-2020



Sygefraværet fordelt på enheder

Sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2020 på 10,78 sygedage pr. fuldtidsstilling, svarende til en sygefraværsprocent på 4,66 %.

Det højeste gennemsnitlige sygefravær på de fem hospitalsenheder var på Regionshospitalet Horsens med 11,88 sygedage pr. fuldtidsstilling. Det laveste sygefravær på et somatisk hospital var på Hospitalsenhed Midt med 10,35 sygedage i gennemsnit.

Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2020 på 5,69 sygedage i gennemsnit, som svarer til en sygefraværsprocent på 2,37 %.

Sygefraværet i Psykiatrien var i 2020 på 13,91 sygedage i gennemsnit svarende til 5,91 %. På Socialområdet var der i 2020 et sygefravær på 16,53 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsprocent på 6,96 %.

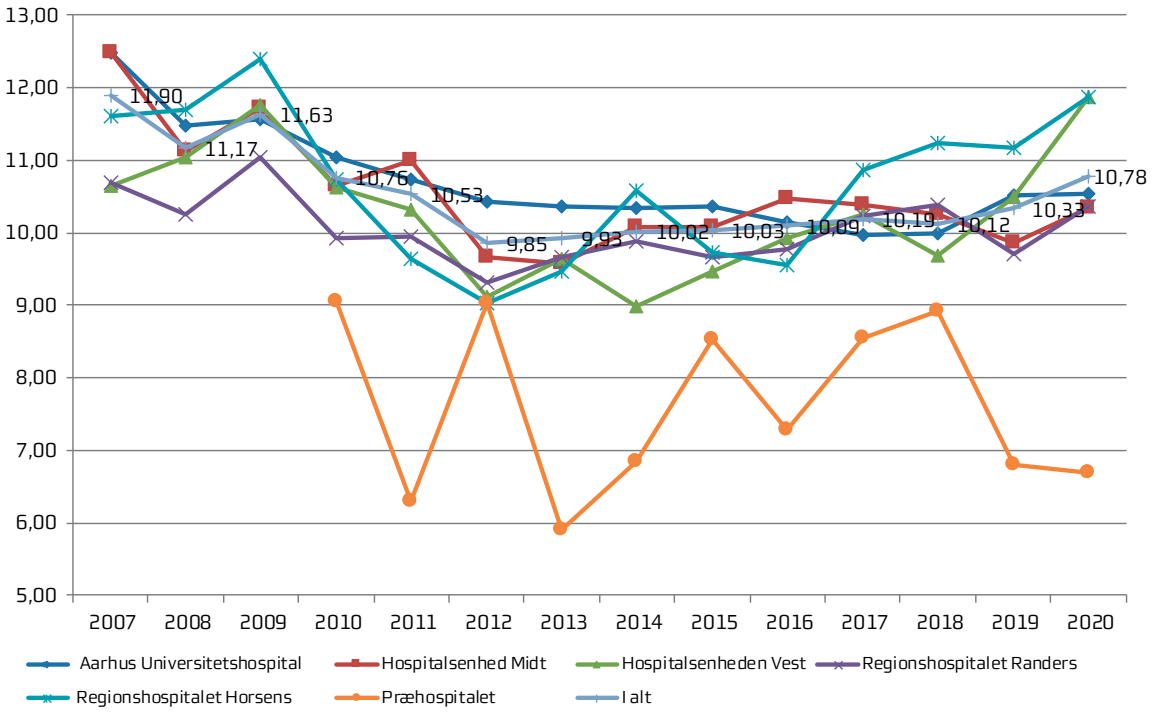
Tabel 12: Sygefravær 2020 – fordelt på enheder

Hospital/område-niveau	Antal fuldtids-stillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtids-stilling	Gnsn. Sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gennemsnitlig antal sygeda-ge (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Aarhus Universitetshospital	9.405	10,53	6,46	4,06	4,51%
Hospitalsenhed Midt	3.896	10,35	6,61	4,19	4,42%
Hospitalsenheden Vest	3.416	11,86	6,43	5,44	5,29%
Regionshospitalet Randers	1.711	10,37	5,71	4,66	4,41%
Regionshospitalet Horsens	1.618	11,88	6,66	5,22	5,13%
Præhospitalet	191	6,70	3,88	2,82	3,73%
Total, Hospitaler mv.	**20.237**	**10,78**	**6,33**	**4,45**	**4,66%**
Psykiatrien inkl. PS, administration	2.937	13,91	7,50	6,41	5,91%
Socialområdet	2.245	16,53	8,35	8,18	6,96%
Regional Udvikling	110	5,69	3,22	2,47	2,37%
Fællesfunktioner	1.378	8,90	4,20	4,70	3,87%
Stabe	436	5,44	2,82	2,62	2,34%
Total, Stabe og fællesfunktioner	**1.814**	**8,07**	**3,87**	**4,20**	**3,50%**
SOSU-elever	328	23,10	7,05	16,05	9,15%
Total, Region Midtjylland	**27.672**	**11,52**	**6,45**	**5,07**	**4,95%**

Sygefraværets udvikling

Somatiske hospitaler og Præhospitalet
Figur 31 og tabel 13 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007 til 2020 på de somatiske hospitaler og Præhospitalet.

Figur 32: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2020



Tabel 13 - Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2020

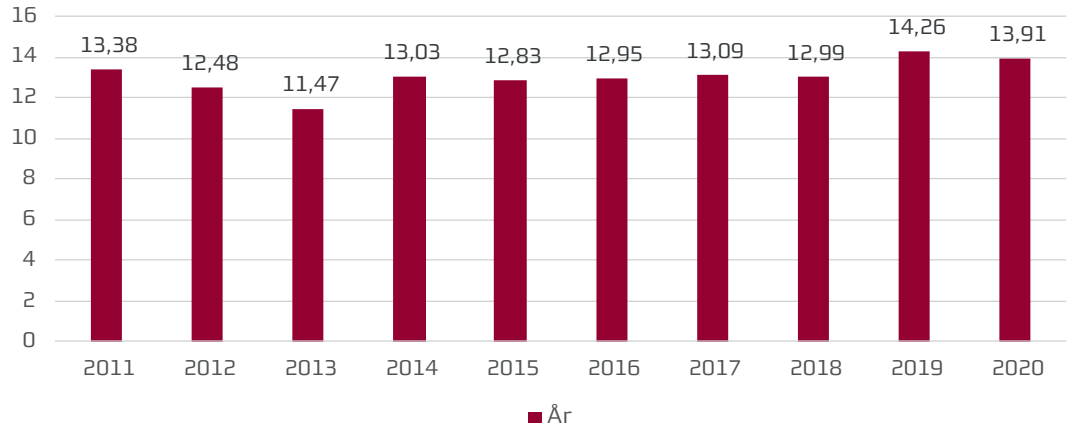
Hospital	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aarhus Universitetshospital	12,48	11,48	11,57	11,04	10,73	10,42	10,36	10,34	10,36	10,15	9,97	9,99	10,51	10,53
Hospitalsenhed Midt	12,49	11,13	11,71	10,65	10,99	9,66	9,57	10,07	10,08	10,48	10,38	10,26	9,86	10,35
Hospitalsenheden Vest	10,65	11,05	11,75	10,63	10,32	9,11	9,65	8,98	9,46	9,93	10,26	9,69	10,49	11,86
Regionshospitalet Randers	10,7	10,25	11,05	9,93	9,95	9,32	9,67	9,88	9,67	9,78	10,24	10,38	9,71	10,37
Regionshospitalet Horsens	11,61	11,7	12,4	10,74	9,63	9,02	9,47	10,59	9,73	9,55	10,87	11,23	11,17	11,88
Præhospitalet				9,05	6,3	9,03	5,91	6,84	8,52	7,29	8,55	8,91	6,79	6,7
I alt	**11,90**	**11,17**	**11,63**	**10,76**	**10,53**	**9,85**	**9,93**	**10,02**	**10,03**	**10,09**	**10,19**	**10,12**	**10,33**	**10,78**

I 2020 var sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet højere end i 2019 med en stigning fra 10,33 sygedage til 10,78 sygedage, hvilket som tidligere nævnt skal ses i sammenhæng med Covid-19.

Psykiatri og Social, Regional Udvikling, stabe og fællesfunktioner

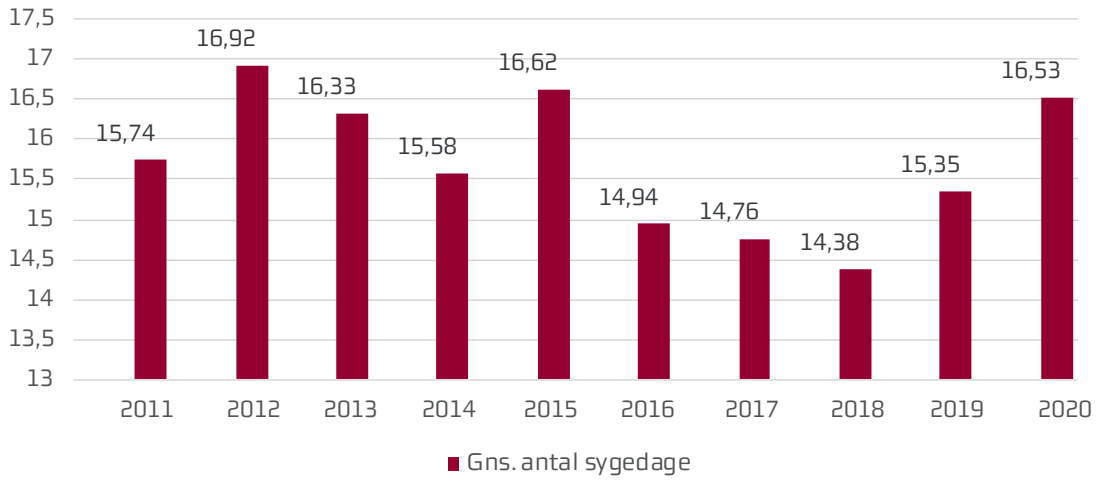
I figur 33 ses det, at sygefraværet i Psykiatrien efter en stigning fra 2018 til 2019 har været faldende til 2020.

Figur 33: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2011-2020. Psykiatrien



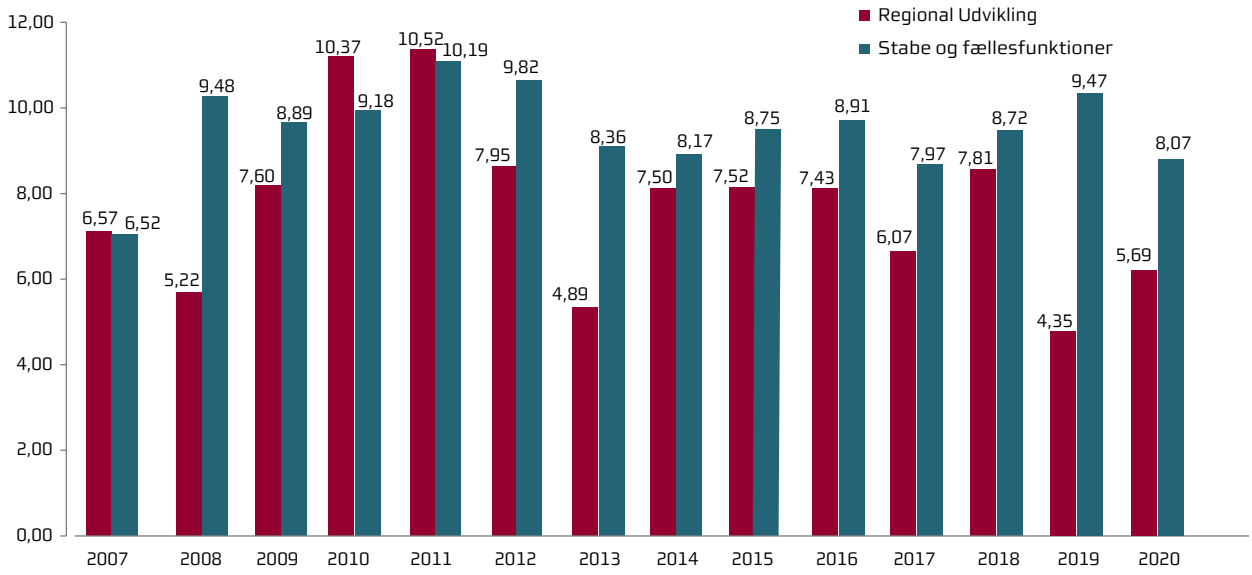
Som det fremgår af figur 34 er sygefraværet på Socialområdet noget springende hen over regionens levetid. Der ses en stigende tendens i sygefraværet på Socialområdet de seneste år.

Figur 34: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2011-2020. Socialområdet



I figur 35 kan man se udviklingen i sygefraværet på øvrige områder.

Figur 35: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 – 2020 Regional Udvikling og Stabe og Fællesfunktioner



Sygefravær og faggrupper

Tabel 14 viser sygefraværet i 2019 og 2020 fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. SOSU-elevene havde et gennemsnitligt sygefravær på 23,10 sygedage pr. fuldtidsansat i 2020, mens ledere under Sundhedskartellet havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 5,18 sygedage pr. fuldtidsansat.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær steget mest for husassistenter. Ser man overordnet på udviklingen, er faggrupper med patient- og borgerkontakt generelt steget i niveau, mens faggrupper uden patient- og borgerkontakt generelt er faldet i niveau. I forhold til førstnævnte gruppe har Covid-19 epidemien haft størst betydning, idet de har været mere eksponeret over for smitte. I faggrupperne uden patient- og borgerkontakt har flere været hjemsendt til hjemmearbejde, og de har dermed været mindre eksponerede og i højere grad haft mulighed for at arbejde med eksempelvis mindre sygdomssymptomer.

Tabel 14: Sygefravær på faggrupper

Fordelt på faggrupper	Fuldtids-ansatte 2020	Sygedage pr. fuld-tidsansat 2020	Sygedage pr. fuld-tidsansat 2019	Forskel 2019-2020
SOSU elever	328	23,10	20,38	2,72
Pædagogisk personale	1.091	19,32	17,73	1,59
Servicemedarbejder	291	18,99	20,81	-1,82
Husassistenter	80	18,32	11,17	7,15
Social- og sundhedspersonale	1.477	17,66	16,43	1,23
Sygehusportører	90	17,17	16,24	0,93
Erhvervsuddannelse, serviceassistenter/-elever	1.193	15,84	16,01	-0,17
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere	297	14,58	14,89	-0,31
Farmakonomer	180	14,00	15	-1
Lærere, specialundervisning	106	12,74	6,63	6,11
Ergoterapeuter	403	12,67	12,73	-0,06
Rengøringsassistenter	231	12,45	11,32	1,13
Sygeplejersker	8.156	12,37	11,49	0,88
Fysioterapeuter	**454**	**12,28**	**11,67**	**0,61**
Bioanalytikere	1.056	11,88	10,64	1,24
Region Midtjylland i alt	27.672	11,52	11,21	0,31
Lægesekretærer	1.858	11,33	12,74	-1,41
Håndværkere	371	10,56	11,17	-0,61
Jordemødre	412	10,16	9,69	0,47
Radiografer	414	8,44	8,47	-0,03
Socialrådgivere	105	8,30	9,35	-1,05
Administration og IT-personale (HK)	1.113	8,25	10,16	-1,91
Overlæger, lægelige chefer	1.267	7,32	6,26	1,06
Akademikere	1.989	7,24	7,44	-0,20
Yngre Læger	2.478	6,66	5,85	0,81
Ledere Sundhedskartellet	584	5,18	5,83	-0,65

Sygefravær og køn

Tabel 15 viser, at omkring fire ud af fem ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2020 i gennemsnit et sygefravær på 11,92 sygedage, svarende til 5,12 %. Mænds sygefravær lå på 8,47 sygedage, svarende til 3,31 %.

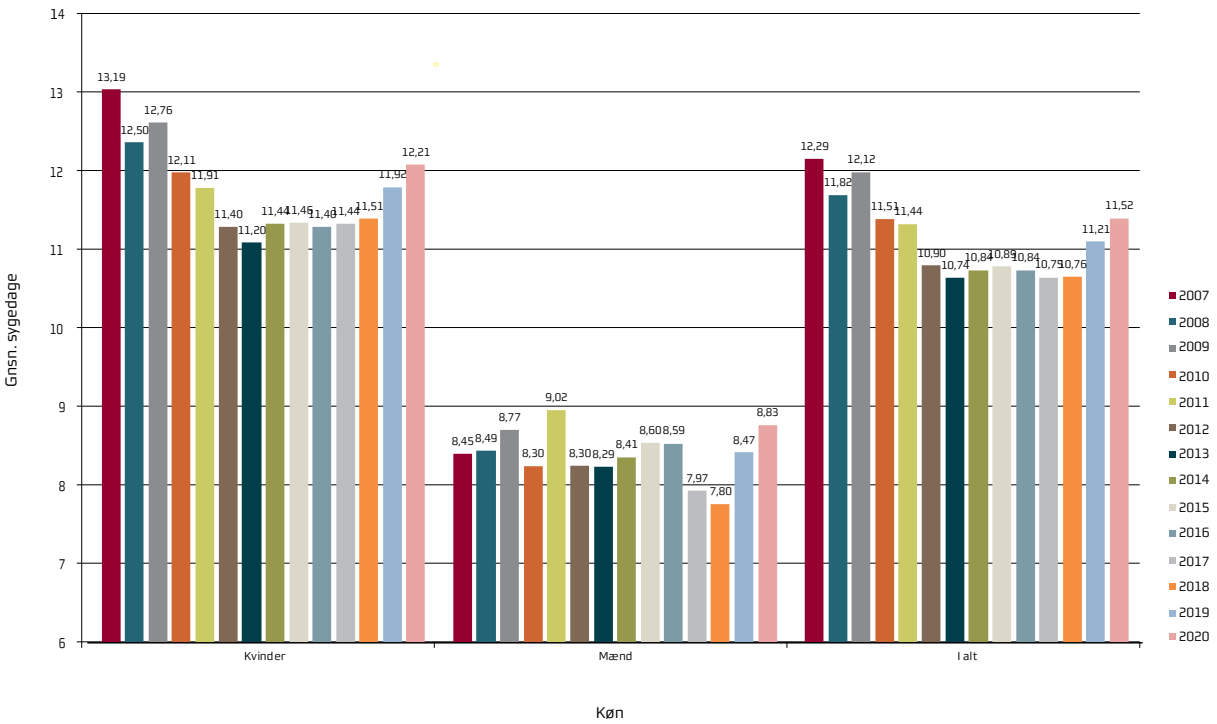
Kvinders højere sygefravær kan ses i sammenhæng med tabel 14: Sygefravær på faggrupper. Der er tilsyneladende et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

Tabel 15: Sygefravær 2020 fordelt på køn

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i procent 2020	Gns. sygedage i 2020
Kvinder	22.053	5,12 %	11,92
Mænd	5.619	3,31 %	8,47
Total	**27.672**	**4,95 %**	**11,52**

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur 36. Tallene har generelt været stigende i 2019 og 2020. Det ses, at sygefraværet for mænd var nogenlunde stabilt fra 2007 til 2016 efterfulgt af fald i 2017 og 2018. Sygefraværet for kvinder er samlet set faldet fra 13,19 sygedage til 12,21 sygedage pr. fuldtidsstilling fra 2007 til 2020, mens det for mændene er steget fra 8,45 i 2007 til 8,83 i 2020. Der er med andre ord sket en indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem. I 2007 var sygefraværet 56 % højere hos kvinderne, mens det i 2020 i gennemsnit var 38 % højere for kvinder end for mænd.

Figur 36: Udvikling i sygefravær 2007-2020 fordelt på køn



Sygefravær og alder

Ses der på sygefravær fordelt efter medarbejdernes alder, er der følgende tendenser. Sygdom i perioder på 1-28 dage (korttids sygefravær) er nogenlunde konstant på tværs af aldersintervaller, 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. Dog med den nuancering, at gruppen af medarbejdere på over 65 år har relativt lavt sygefravær, hvilket især skyldes et lavt niveau på det korterevarende sygefravær.

Gruppen med det højeste sygefravær er gruppen af medarbejdere på 60-64 år, hvilket 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 60-64 år og derover. Det er ikke længere kun medarbejdere med et generelt godt helbred, der vælger at fortsætte længere med at arbejde. Den senere tilbagetrækning sker således også i forhold til faggrupper med generelt højere sygefravær, hvilket også er grupper med en højere grad af nedslidning end gennemsnittet. Sygefravær fordelt på fem års aldersintervaller for alle regionens ansatte vises i tabel 16.

Tabel 16: Sygefravær 2020 fordelt efter aldersgrupper

Alder	Antal fuldtids-stillinger	Gns. sygedage i 2020	Gns. sygedage (kort) i 2020	Gns. sygedage (lang) i 2020	Sygefravær i procent
-19	70	8,66	6,33	2,33	3,32%
20-24	810	10,22	6,99	2,23	4,31%
25-29	3.428	10,64	6,77	3,87	4,69%
30-34	3.504	11,03	6,67	4,36	4,82%
35-39	3.239	11,17	6,67	4,50	4,89%
40-44	3.412	10,55	6,47	4,08	4,54%
45-49	3.430	11,49	6,44	5,05	4,94%
50-54	3.256	12,51	6,39	6,12	5,33%
55-59	3.334	12,10	6,08	6,02	5,14%
60-64	2.621	13,37	6,16	7,46	5,74 %
,16	7,22	5,55%	4,91	5,46	4,21 %
65-	568	12,64	4,93	7,70	5,07%
Total	**27.672**	**11,52**	**6,45**	**5,07**	**4,95%**

Sygefraværet fordelt på måneder og Covid-19 epidemiens indvirkning

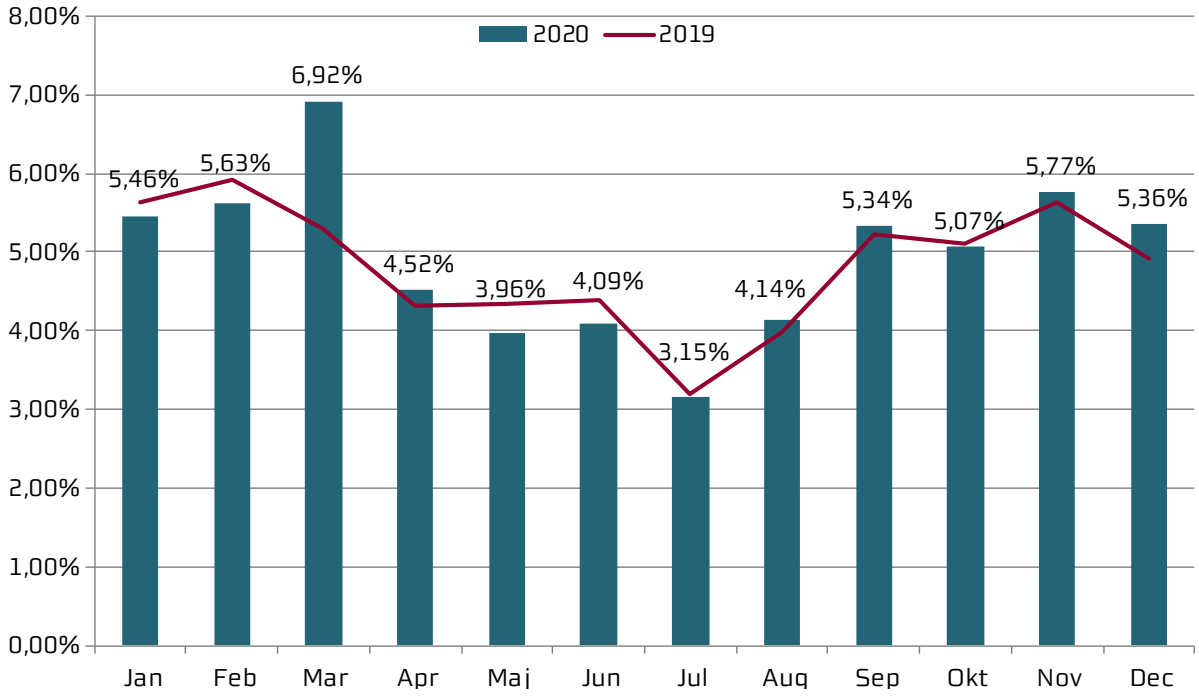
Sygefraværet varierer henover året, som det fremgår af figur 37. I vintermånederne er der typisk mindst en influenzaepidemi og smitterisikoen er generelt højere, idet flere vira florerer. I sommermånederne holder de faste medarbejdere endvidere typisk sommerferie, og hvis sygdommen indtræffer, efter at medarbejderen er gået på ferie, tæller det ikke med i statistikken. Det forklarer, at sygefraværet i februar 2020 var næsten dobbelt så højt som i juli 2020.

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

I figur 37 sammenlignes sygfraværet pr. måned i 2020 med de samme måneder i 2019. Dette illustrerer betydningen af Covid-19-sygefraværet, der påvirker sygefraværet i 2020 sammenlignet med 2019. Covid-19 registreret sygefravær er opgjort til 0,32 procentpoint af det samlede sygefravær i 2020.

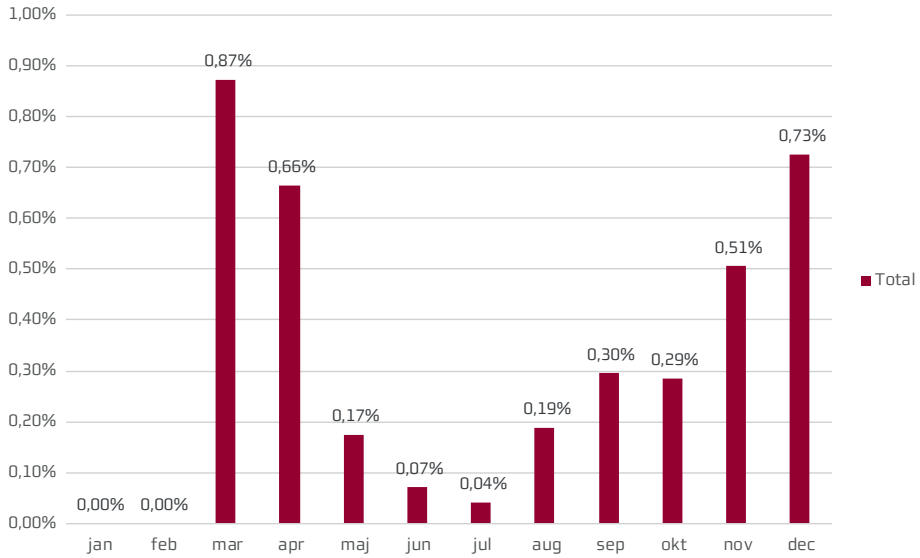
Så man bort fra det registrerede Covid-19 sygefravær, så lå sygefraværet i 2020 på niveau med 2019. Dette skal dog ses i sammenhæng med, at Covid-19 restriktionerne i foråret 2020 minimerede influenzasæsonen effektivt, og også andre infektionssygedomme var mindre udbredte.

Figur 37: Sygefraværet fordelt på månederne i 2020 sammenlignet med 2019



Covid-19 fraværet har især påvirket tallene under de 2 bølger (bølge 1 i marts og april og bølge 2 i november og december) som det fremgår af figur 38. Sygefraværet fordelt på måneder

Figur 38: Sygefraværet registreret som Covid-19-sygefravær – fravær i %

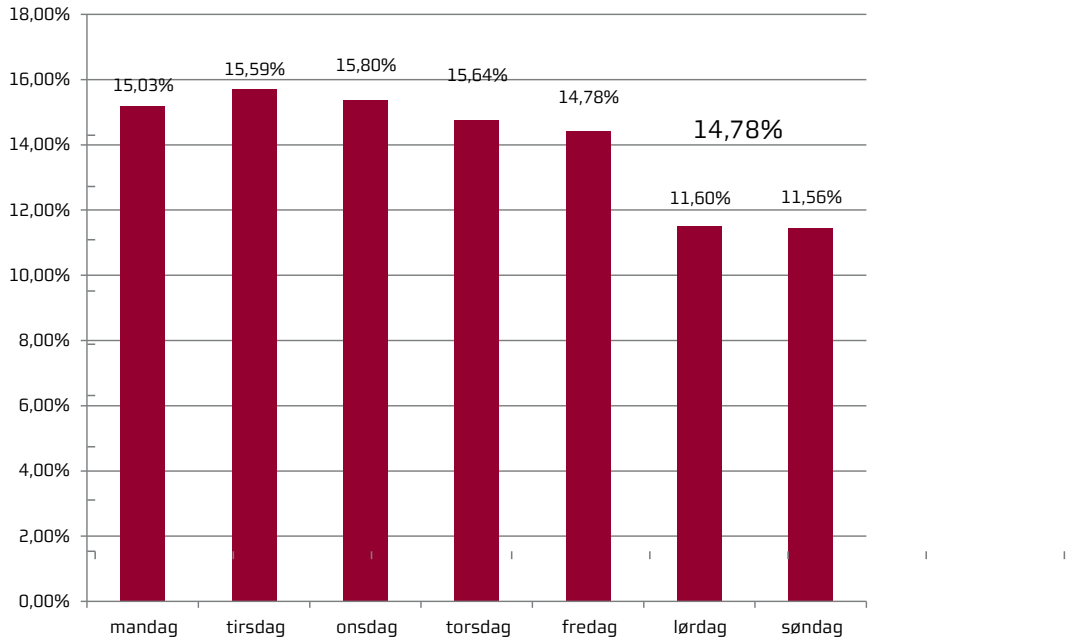


Sygefraværets fordeling på ugedage

Figur 39 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 tirsdage (15,59 %) efterfulgt af onsdage (15,80 %). Det bemærkes, at det er fredag, der er den hverdag, der har det laveste sygefravær (14,78 %).
Søndag og lørdag er ikke overraskende de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med henholdsvis 11,60 % og 11,56 %.

Forklaringen 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 39: Sygefravær fordelt på ugedage 2020



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde
Sygefraværsstatistikken for 2020 er baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-værktøj (Business Intelligens), Tableau, hvor det er muligt at trække fraværsstatistik på alle organisatoriske niveauer fra regionsniveau til personniveau. Tableau er baseret på data fra Silkeborg Data.

Indholdet i datagrundlag Sygefraværsstatistikken for 2020 bygger på de oplysninger, der er indberettet til Silkeborg Data ud fra de registreringer, der er foretaget i vagtplanlægningssystemer (primært Tjenestetid) eller i fraværsregistreringssystemet (regionshusene mv.). Metodemæssigt er der taget udgangspunkt i en fælles forståelse mellem de fem regioner om grundlaget for udarbejdelse af fraværsstatistiker. Samtlige regionens ansatte inkl. timelønnede, ansatte i arbejdstilbud, fleksjob og skånejob i perioden 1. januar 2020 til 31. december 2020 indgår i fraværsstatistikken.

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

Covid-19 sygefravær
Covid-19 sygefravær er i statistikken opgjort ved særlige registreringer på tjenestekoder. Data leveres dagligt til regionens BI-værktøj.

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 fuld- tidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2020 var 1938,8 timer.

Link til BI-rapporter
- Fokusrapporter om sygefravær: **https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/statistik-analyse-og-bi-rapporter/Fokus-sygefravaer/**
- Link til BI-rapporten sygefravær: **http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Fravr/Forside?:iid=1**

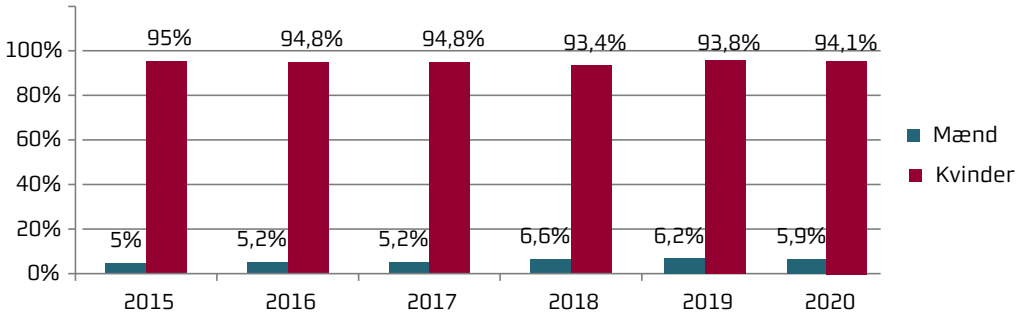
Barsel

De gældende barselsregler rummer muligheder for barsel og forældreorlov til både kvinder og mænd. Regionsansatte fædre har blandt andet ret til to ugers fædreorlov samt syv ugers forældreorlov med sædvanlig løn. Derudover er der mulighed for, at mænd holder yderligere barsel og forældreorlov med løn eller dagpenge i henhold til de specifikke barselsregler, de pågældende fædre og mødre er omfattet af.
I årerne 2015-2018 var der en mindre stigning i, hvor stor andel af de samlede barselsdage med løn, der afholdes af mænd. Fra 2018 til 2019 er der sket et lille fald i andelen. Fra 2019 til 2020 er der ligeledes sket et fald. Det skyldes en stigning hos kvinderne på barsel og har sammenhæng til Covid-19, idet gravide ansatte med borgernært arbejde jf. Sundhedsstyrelsens retningslinjer skal hjemsendes fra graviditetsuge 28 (dvs. 4 uger før normal barsel). (Refusionsreglerne tilsiger at dette fravær registreres som barsel, idet der automatisk ydes refusion af barsels dagpenge)

I nedenstående opgørelse indgår barsel, adoptionsfravær, forældreorlov og fædreorlov m/løn.

Regionsrådet har besluttet, at Region Midtjylland følger udviklingen i andel af barsel til kvinder og mænd i den årlige personaleredegørelse.

Figur 40: Andel af afholdt barsel – kvinder og mænd 2015-2020



Tabel 17: Antal fraværsdage – barsel 2015-2020

	2015	2016	2017	2018	2019	
Kvinder	168.345	183.514	181.875	182.904	185.041	196.795
Mænd	8.313	10.023	9.997	12.897	12.133	12.437
Fraværsdage i alt	**178.673**	**195.553**	**193.889**	**197.819**	**199.193**	**211.252**

Definitioner:

Tal for fravær pga. hhv. barsel, adoptionsfravær, forældreorlov og fædreorlov baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI værktøj (Business Intelligens) – fraværsoverblik.

Arbejdsskader

Arbejdsulykker har siden 2016 været indberettet via Ulykkessystemet, der er et modul i Region Midtjyllands Arbejdsmiljøsystem (AMS).

Erhvervssygdomme er sygdomme eller lidelser, der skyldes uhensigtsmæssige påvirkninger i arbejdsmiljøet. Som udgangspunkt foregår disse anmeldelser via ansattes egen læge, tandlæge eller via arbejdsmedicinske klinikker[2]. Data er leveret af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Nedenstående tabel viser arbejdsulykker i perioden 2011-2020. Frekvensen er antallet af ulykker pr. mio. arbejdstimer.

Tabel 18: Oversigt over arbejdsulykker

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2019
Samlet antal ulykker	2100	2031	1877	1982	1736	1665	1736	1698	1718	1823	1718
Ulykker med fravær	457	471	428	430	436	484	472	456	445	490	445
Ulykker med fravær - andel i %	22	23	23	22	25	29	27	27	26	27	26
Frekvens af ulykker med fravær	8,9	9,2	8,4	8,3	8,5	9,5	9,2	8,6	8,6	9,1	8,6

Det samlede antal arbejdsulykker i 2020 er opgjort til 1.823[3], heraf var 490 ulykker med fravær.

Antallet af ulykker med fravær i 2020 (490) var det højeste siden 2010 (512).

Det samlede antal ulykker er 105 højere end i 2019 og det højeste antal siden 2014 (1.982 ulykker).

2 I Region Midtjylland er det muligt at anmelde alle Covid-19-arbejdsskader i AMS (både ulykker og erhvervssygdomme).

3 Opgørelsen omfatter ikke de 650 Covid-19-arbejdsskader i 2020, idet Forsikringsenheden vurderer, at hovedparten heraf er erhvervssygdomme. Vedrørende ulykkesårsagen "Udsættelse for kemisk påvirkning" inkluderer det anmeldelser (ulykker), der vedrører gener ved brug af værnemidler. Derudover kan der være forskel på, om nogle HMU-områder desuden i AMS har anmeldt erhvervssygdomme vedrørende ovennævnte gener. Alle anmeldelserne behandles i Arbejdsmiljøredegørelse 2020 som ulykker.

Det formodes, at indberetning af ulykker uden fravær og uden behandlingsudgifter inden for ulykkeskategorierne Fysisk og Psykisk vold efter 2015 er påvirket af indberetninger om vold, trusler og chikane i et særskilt VTC-system[4]. Pr. den 1. januar 2020 er der sket en ændring i Arbejdsskadesikringsloven, der betyder, at alle ulykker anmeldes.
Året 2020 var i høj grad præget af Covid-19-pandemien, der medførte mange ændringer.

Fordeling på HMU-områder

Nedenstående tabel viser antallet af ulykker med fravær i 2020 fordelt på områder. Endvidere vises frekvensen af ulykker med fravær i perioden 2016 2020. Frekvensen er antallet af arbejdsulykker per mio. arbejdstimer.

Tabel 19: Oversigt over HMU-områder

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker med fravær				
	2020	2020	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Aarhus Universitetshospital	575	110	19	5,7	6,4	7,0	7,5	6,3
Hospitalsenhed Midt	269	68	25	7,5	6,8	6,3	6,8	9,1
Hospitalsenheden Vest	196	38	19	8,0	6,8	6,4	6,2	5,8
Regionshospitalet Horsens	103	23	22	8,9	11	7,5	6,9	7,4
Regionshospitalet Randers	117	30	26	9,6	6,8	7,4	6,4	9,1
Psykiatrien	280	106	38	-	-	-	-	19
Socialområdet	233	106	45	-	-	-	-	24
Psykiatri og Social	-	-	-	23	21	19	18	21
Fællesfunktioner[5]	50	9	18	2,2	2,0	1,9	1,5	1,5
Region Midtjylland	**1823**	**490**	**27**	**9,5**	**9,2**	**8,6**	**8,6**	**9,1**

Frekvensen af ulykker med fravær i 2020 er steget i forhold til de forgående år. Stigningen skyldes primært en stigning inden for Psykiatrien og Socialområdet.
I Hospitalsenheden Vest har frekvensen af ulykker med fravær været faldende gennem de seneste fire år.

Antallet af ulykker i Psykiatrien og Socialområdet er opgjort særskilt for hele 2020, selv om Psykiatrien og Socialområdet først blev delt pr. 1. juli 2020. Frekvensen er desuden beregnet for de to HMU-områder under ét, af hensyn til muligheden for sammenligning med tidligere år.

4 Region Midtjylland har udarbejdet et modul til registrering af vold, trusler og chikane (VTC). VTC-modulet blev sat i drift i 2015 og er en del af regionens AMS.

5 Fællesfunktioner omfatter Fællesfunktioner (inkl. Præhospitalet og Hospitalsapoteket), stabe og Regional Udvikling.

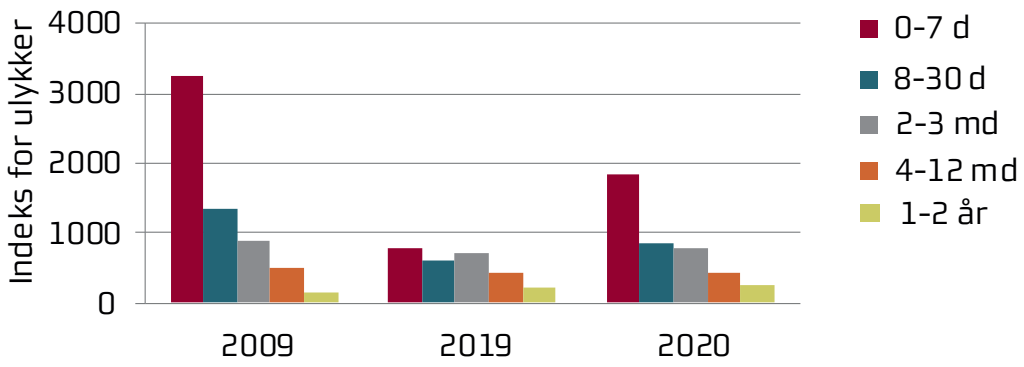
Ulykker og anciennitet

Der er en tendens til, at nyansatte udsættes for flere ulykker end personale, der har været længe på en arbejdsplads. Nyansatte er defineret som det første år, en person er ansat på den aktuelle afdeling.

Første ansættelsesuge
Der har været en klar overhyppighed i antallet af ulykker i løbet af den første uges ansættelse og mindre udtalt i første ansættelsesmåned.

Der er sket en stigning i antallet af ulykker i 2020, hvor de helt nyansatte er overrepræsenteret. Denne overhyppighed har været støt faldende frem til og med 2019, men er steget i 2020.

Figur 41: Anciennitet (0-2 år) og alle ulykker 2009, 2019-2020 (indekseret)



Antallet af ulykker er indekseret, og indeks tager højde for anciennitetsperiodens længde.

Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme

I tabel 20 fremgår status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2011-2020.

Tabel 20: Erhvervssygdomme, opgjort på diagnose

Diagnose	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019
Psykisk sygdom/gener	52	81	96	93	91	89	74	66	97	75
Bevægeapparat	58	46	54	59	53	60	37	38	53	43
Hudsygdomme	35	50	43	48	70	42	56	26	39	45
Andre, herunder kræft	8	12	17	17	9	9	13	7	11	340
I alt	**153**	**189**	**210**	**217**	**223**	**200**	**180**	**137**	**201**	**503**
	153	**189**	**210**	**217**	**223**	**200**	**180**	**137**	**201**	**503**

Grunden til den store stigning i antal sager i 2020 formodes at være anmeldte COVID-19 erhvervssygdomme. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen i antallet af anmeldte erhvervssygdomme, opgjort på diagnose, går i en bestemt retning i perioden 2011-2020.

Tabel 21: Anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2011-2020 fordelt på sags status

Sagsstatus	Psykisk sygdom/ gener	Bevægeapparat	Hudsygdomme	Andre, herunder kræft	I alt
Anerkendt	77	23	332	279	**711**
Afvist	652	468	85	120	**1.325**
Uafsluttet	86	10	37	44	**177**
I alt	**815**	**501**	**454**	**443**	**2.213**

I gennemsnit er 35 % af alle de afsluttede sager blevet anerkendt. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen går i en bestemt retning.

I 2020 er 67 % af de afsluttede sager blevet anerkendt. Grunden hertil formodes at være mange anmeldte/anerkendte COVID-19 erhvervssygdomme.

De fleste med diagnoserne "Hudsygdomme" og "Andre, herunder kræft" bliver anerkendt. Langt de fleste anmeldelser inden for både "Psykisk sygdom/gener" og "Bevægeapparat" bliver afvist.

Påbud fra Arbejdstilsynet

I 2020 har Arbejdstilsynet (AT) været på 82 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 55 påbud. I 2019 var der 71 besøg, der resulterede i 21 påbud. Antallet af påbud pr. besøg er således steget fra 0,30 til 0,67 fra 2019 til 2020. Der er ikke en entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene også afspejler AT's indsatser og prio×riteringer. Der arbejdes med læring og videndeling i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen på baggrund af AT's reaktioner.

De 55 påbud i 2020 inkluderer 19 straks påbud og 2 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning. Herudover er der givet 29 vejledninger, 10 afgørelser uden handlepligt samt 2 politianmeldelser med bødekrav. Endvidere viser status på antallet af smiley'er 1 rød, 13 gule, 73 grønne og 3 kronesmiley'er (øjebliksbillede trukket fra Arbejdstilsynetshjemmeside primo januar 2021).

Ud af de 82 besøg i 2020, relaterede 74 besøg sig til grundtilsyn. Betegnelsen dækker over de tilsyn, hvor AT ser på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen. Er alt i orden, vil det udløse en grøn smiley. Ud af de 82 besøg i 2020 relaterede 8 besøg sig til specialtilsyn. Betegnelsen dækker over de tilsyn, hvor AT fokuserer på en udvalgt del af en arbejdsplads eller udvalgte arbejdsmiljøproblemer. Det kan for eksempel være en ulykkesundersøgelse. Et specialtilsyn kan ikke give grøn smiley.

12 af de 55 påbud omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 8 vold/traumatiske hændelser (3 var straks påbud). 10 af de 55 påbud omhandlede muskel- og skeletbesvær. Heraf vedrørte 6 løft/skub/træk (4 var straks påbud). 10 af de 55 påbud omhandlede kemi/støv/biologi. Heraf vedrørte 5 allergi (4 var straks påbud). 10 af de 55 påbud omhandlede ulykkesrisici. Heraf vedrørte 5 ulykkesforebyggelse (2 var straks påbud).

Definitioner og afgrænsninger:

Kilder
Uddrag fra Arbejdsmiljøredegørelse 2020, herunder Arbejdstilsy×nets database EASY, Region Midtjyllands supple×rende indberetning og Arbejdsmiljøsystem/AMS (arbejdsulykker) samt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (erhvervssygdomme). Data er bearbejdet af Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

Etnisk ligestilling

Etnisk ligestilling er et af fokusområderne i Region Midtjyllands Mangfoldighedspolitik, som skal medvirke til, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. (Se Region Midtjyllands personalepolitik på hjemmesiden: 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 2021.

Tabel 22: Ansatte i Region Midtjylland fordelt efter område og herkomst

Områder	Indvandrere og efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
I alt	**32.607**	**2.834**	**35.589**	**8,0%**
Aarhus Universitetshospital	11.324	1.235	12.559	9,8%
Hospitalsenhed Midt	4.351	344	4.695	7,3%
Hospitalsenheden Vest	4.133	337	4.470	7,5%
Regionshospitalet Horsens	1.949	165	2.114	7,8%
Regionshospitalet Randers	2.009	153	2.162	7,1%
Psykiatri og Social	6.030	392	6.422	6,1%
Regionshuse og Fællesfunktioner mv.	2.811	165	2.976	5,5%
Befolkningen i Region Midtjylland	1.172.717	151.396	1.324.113	11,4%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	602.435	70.459	672.894	10,5%

* Totaler er inkl. diskretionerede

Den højeste andel af ansatte indvandrere og efterkommere er på Aarhus Universitetshospital med 9,8 %, mens Psykiatri og Social samt regionshuse/fællesfunktioner har den laveste andel med henholdsvis 6,1 % og 5,5%.

Tabel 23: Ansatte i Region Midtjylland (marts 2021) fordelt efter faggrupper og herkomst

	dansk	Ikke-vestlige lande	Vestlige lande	indvandrere og efterkommere i altlande	I alt	% Indvandrere og efterkommere
I alt	**32.607**	**1.697**	**1.094**	**2.834**	**35.589**	**8,0%**
Sygeplejersker	9.115	258	205	463	9.578	4,8%
Social- og sundhedspersonale, Regioner	2.796	202	78	280	3.076	9,1%
Underordnede læger (reservelæger)	2.382	279	233	512	2.894	17,7%
Akademikere, Regioner	2.129	51	95	146	2.275	6,4%
Lægesekretærer	2.077	15	21	36	2.113	1,7%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.238	88	136	224	1.462	15,3%
Administration og it mv., Regioner	1.390	42	21	63	1.453	4,3%
Erhvervsudd.serv.ass.- og elever,Regioner	1.283	119	44	163	1.446	11,3%
Pæd. pers. og husholdn. led. døgninst.	1.295	43	26	69	1.364	5,1%
Bioanalytikere	995	114	25	139	1.134	12,3%
Øvrige	896	19	17	36	1.103	3,3%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., Reg.	726	37	12	49	775	6,3%
Øvrige	571	19	17	36	607	5,9%
Syge- og sundhedspers., ledere, Regioner	591	-	6	6	597	1,0%
Studenter, sygeplejevikarer/ ventilatører	481	80	31	111	592	18,8%
Fysioterapeuter	527	4	16	20	547	3,7%
Jordemødre	481	7	9	16	497	3,2%
Rengøringsassistenter, Regioner	393	75	16	91	484	18,8%
Ergoterapeuter	439	17	4	21	460	4,6%
Radiografer	375	30	18	48	423	11,3%
Håndværkere m.fl., Regioner	384	11	8	19	403	4,7%
Specialarbejdere mv., Regioner	222	75	23	98	320	30,6%
Servicemedarb./- assistenter v. sygehuse	286	27	6	33	319	10,3%
Ernærings- og hushold. økonomer, Regioner	241	7	3	10	251	4,0%
Kandidatuddannede	198	-	-	0	205	0,0%
Farmakonomer	192	-	-	0	200	0,0%
Laboranter	154	29	4	33	187	17,6%
Husassistenter, Regioner	145	17	6	23	168	13,7%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	116	-	-	0	121	0,0%
Sygehusportører	99	5	-	5	104	4,8%
Medicinstud. i underordnet lægestilling	82	11	7	18	100	18,0%

Ser man på den samlede lægegruppe (lægelige chefer, overlæger og Yngre Læger), som tilsammen er den anden største faggruppe, udgør andelen af indvandrere og efterkommere tilsammen 16,9 % (heraf er 8,5 % med oprindelse fra vestlige lande og 8,4 % fra ikke-vestlige lande.) I gruppen af Yngre Læger udgør indvandrere og efterkommere 17,7 % af de ansatte, mens de i gruppen af overlæger og lægelige chefer udgør 15,3 % af de ansatte.

Ser man på de største medarbejdergrupper i øvrigt, udgør andelen af indvandrere og efterkommere 4,8 % af sygeplejerskerne. I den næststørste faggruppe, social- og sundhedspersonale, er andelen af indvandrere og efterkommere 9,1 %.

De faggrupper, som har lavest andel af indvandrere og efterkommere er ledere indenfor sundhedskartellet med 1,0 %. og lægesekretærer med 1,7 %, mens der for farmakonomer og kandidatuddannede indenfor sundhedskartellet, ingen indvandrere og efterkommere er.

Tabel 24: Ansatte i Region Midtjylland (marts 2021) fordelt efter faggrupper og geografi

	Dan-mark	EU	Europa udenfor EU	Afrika	Nord-amerika	Syd- og Mellem-amerika	Asien	Ocea-nien	I alt
I alt	**32.755**	**756**	**729**	**246**	**23**	**63**	**1.006**	**11**	35.589
Sygeplejersker	9.115	119	140	47	5	15	134	3	9.578
Social- og sundhedsper-sonale, Regioner	2.796	49	75	37	-	10	108	1	3.076
Underordnede læger (reservelæger)	2.382	170	125	13	1	8	195	-	2.894
Akademikere, Regioner	2.129	65	33	5	5	4	33	1	2.275
Lægesekretærer	2.077	13	12	-	1	-	10	-	2.113
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.238	108	49	4	2	1	60	-	1.462
Administration og it mv., Regioner	1.390	11	24	5	-	3	19	1	1.453
Erhvervsudd.serv.ass.- og elever,Regioner	1.283	32	33	35	2	5	55	1	1.446
Pæd. pers. og husholdn. led. døgninst.	1.295	17	23	6	1	3	19	-	1.364
Bioanalytikere	995	17	43	11	-	2	66	-	1.134
Øvrige	1.044	26	12	4	2	-	15	-	1.103
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., Reg.	726	7	21	6	-	-	15	-	775
Syge- og sundheds-pers., ledere, Regioner	591	4	2	-	-	-	-	-	597
Studenter, sygeplejevi-karer/ventilatører	481	15	23	19	1	-	53	-	592
Fysioterapeuter	527	7	9	-	-	1	2	1	547
Jordemødre	481	6	2	2	-	-	5	1	497
Rengøringsassistenter, Regioner	393	15	13	11	-	1	51	-	484
Ergoterapeuter	439	2	7	1	-	-	10	1	460
Radiografer	375	7	16	7	-	-	18	-	423
Håndværkere m.fl., Regioner	384	4	4	1	1	1	8	-	403
Specialarbejdere mv., Regioner	222	20	7	13	-	3	55	-	320
Servicemedarb./-assi-stenter v. sygehuse	286	5	5	2	-	3	18	-	319
Ernærings- og hushold. økonomer, Regioner	241	3	1	1	-	-	5	-	251
Kandidatuddannede	198	2	5	-	-	-	-	-	205
Farmakonomer	192	2	3	-	-	-	3	-	200
Laboranter	154	3	13	2	-	2	13	-	187
Husassistenter, Regioner	145	5	4	5	-	-	9	-	168
Lærere, specialun-derv. f. børn og voksne	116	2	1	-	-	-	1	1	121
Sygehusportører	99	-	4	1	-	-	-	-	104
Medicinstud. i under-ordnet lægestilling	82	3	6	1	-	1	7	-	100

* Totaler er inkl. diskretionerede

Af tabel 24 fremgår det, at i gruppen af indvandrere og efterkommere, som er ansat i Region Midtjylland, kommer langt den største andel fra Asien (35,5 %), EU-lande (26,7 %) og Europa i øvrigt (25,7 %), mens de resterende 12,1 % fordeler sig på Afrika, Nordamerika, Syd- og Mellemamerika samt Oceanien.

I tabel 25 ses fordelingen på verdensdel på de enkelte hospitaler mv.

Tabel 25: Ansatte i Region Midtjylland (marts 2021) fordelt efter enheder og geografi

	Danmark	EU	Europa uden for EU	Afrika	Nordamerika	Syd og Mellemamerika	Asien	Oceanien	I alt
I alt	**32.755**	**756**	**729**	**246**	**23**	**63**	**1.006**	**11**	**35.589**
Aarhus Universitetshospital	11.380	295	268	151	8	27	487	5	**12.621**
Hospitalsenhed Midt	4.351	113	95	20	3	6	107	2	**4.697**
Hospitalsenheden Vest	4.133	109	101	14	3	8	112	-	**4.480**
Regionshospitalet Horsens	1.949	30	46	13	-	3	73	-	**2.114**
Regionshospitalet Randers	2.009	44	58	1	1	5	44	-	**2.162**
Psykiatri og Social	6.030	113	122	32	3	8	124	4	**6.436**
Regionshuse og Fællesfunktioner mv.	2.903	52	39	15	5	6	59	-	**3.079**

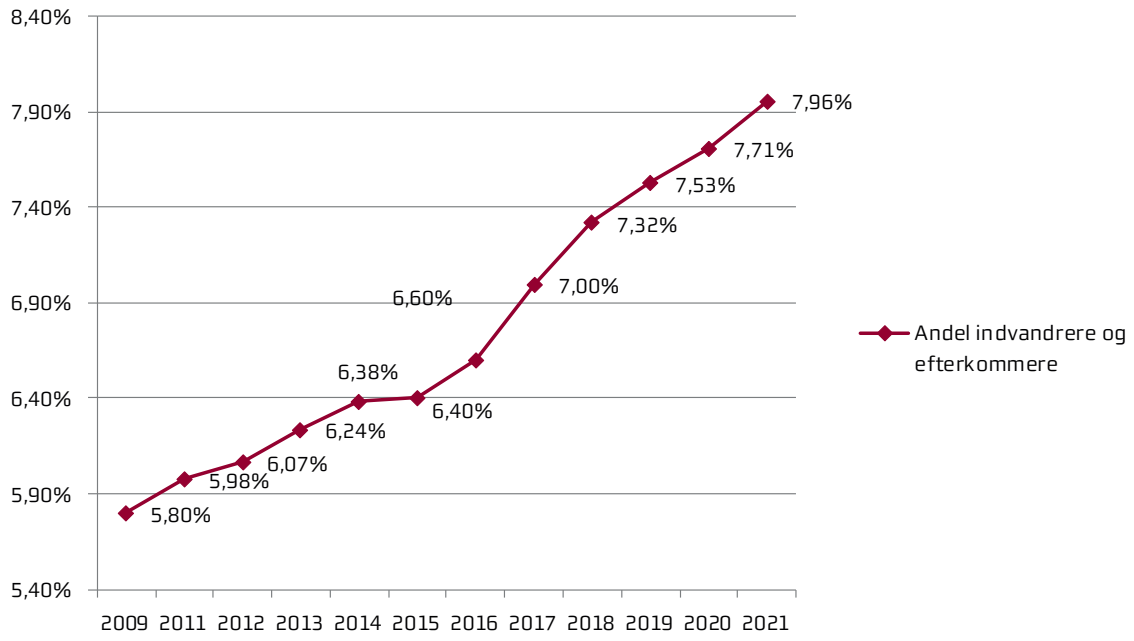
Tabel 26: Ansatte i Region Midtjylland (marts 2021) køn og andel beskæftigede

Køn	Dansk oprindelse	Indvandrere	Efterkommere	I alt	% Indvandrere og efterkommere
I alt	**32.755**	**2.309**	**525**	**35.589**	**8,0%**
Kvinder	26.154	1.537	407	28.098	6,9%
Mænd	6.601	772	118	7.491	11,9%
Befolkningen i Region Midtjylland	1.172.717	116.352	35.044	1.324.113	11,4%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	602.435	61.458	9.001	672.894	10,5%

Samlet set er andelen af indvandrere og efterkommere blandt medarbejdere i Region Midtjylland 8,0 %. Jf. figur 42 har den samlede andel været støt stigende siden 2009. Fordelingen er 11,9 % for mænd og 6,9 % for kvinder.

Ser man på sammensætningen for beskæftigede i den geografiske Region Midtjylland, udgør indvandrere eller efterkommere 10,5 %. Region Midtjylland ønsker, at personale-sammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Måltallet for Region Midtjylland er derfor fastsat til 10,5 %. Region Midtjyllands andel på 8,0 % ligger således under måltallet i den senest opgjorte periode. Måltallet justeres årligt på baggrund af tal fra Danmarks Statistik vedr. andelen af indvandrere og efterkommere blandt beskæftigede i den geografiske Region Midtjylland.

Figur 42: Udviklingen i andelen af indvandrere og efterkommere 2009-2021



Som supplement til det samlede måltal på 10,5 %, er måltallet yderligere specificeret for indvandrere og efterkommere fra henholdsvis vestlige og ikke-vestlige lande.

Tabel 27 viser, at måltallet for indvandrere og efterkommere fra vestlige lande kan fastsættes til 4,8 %, og tilsvarende kan måltallet for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande fastsættes til 5,7 %. Region Midtjylland ligger med 3,1 % indvandrere og efterkommere fra vestlige lande og med 4,8 % for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande et stykke under måltallene.

Tabel 27: Andel indvandrere og efterkommere fra vestlige og ikke vestlige lande

	Dansk oprindelse	Indvandere og efterkommere - vestlige lande	Indvandere og efterkommere - ikke vestlige lande	Indvandere og efterkommere i alt	I alt	% indvandrere og efterkommere vestlige lande	% indvandrere og efterkommere ikke vestlige lande
Region Midtjylland i alt	**32.755**	**1.118**	**1.716**	**2.834**	**35.589**	**3,1%**	**4,8%**
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	602.435	31.802	38.657	67.317	672.894	4,7%	5,7%

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 35.589 dækker udover fastansatte på månedsløn, også alle timelønnede og honorarlønnede. Data er bestilt i marts 2021. 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 indvandre.

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 køn

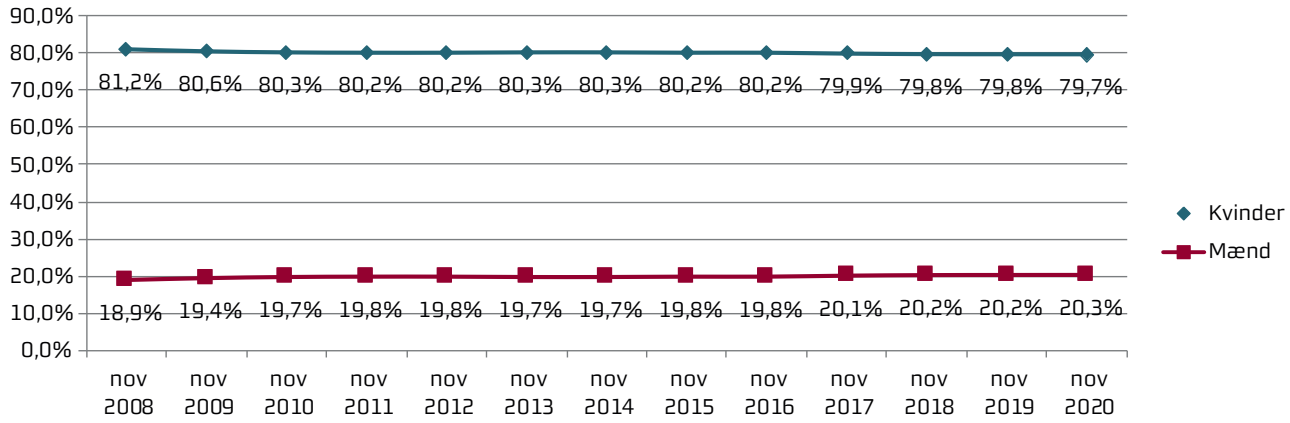
Ligestilling mellem kønnene indgår som en af målsætninger i Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik og indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter(Se Region Midtjyllands personalepolitikker på hjemmesiden www.hr.rm.dk.).

Det er 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.

Tallene i figur 43 viser, at der er en forholdsvis skæv kønsfordeling, da kvinder udgør 79,7 %. Det er ikke overraskende, da de store faggrupper som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer, hvor der typisk er stort flertal af kvinder, udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Kønsfordelingen i Region Midtjylland er ændret lidt fra november 2008 til november 2020, idet andelen mænd er steget fra 18,8 % til 20,3 %.

Figur 43 Kønsfordeling november 2008 – november 2020



Tabel 28 viser kønsfordelingen blandt de større faggrupper i Region Midtjylland og en underopdeling af de godt 13.000 inden for Sundhedskartellets område (i tabellen benævnt "Total Sundhedskartel, basis").

Ligestilling mellem køn

Tabel 28: Kønsfordeling fordelt på større faggrupper november 2020

Udvalgte faggrupper	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre*	479	478	1	99,8%	0,2%
Lægesekretærer	2.135	2.123	12	99,7%	0,3%
Farmakonomer*	201	198	3	98,5%	1,5%
Sygeplejersker*	9.278	8.961	317	96,6%	3,4%
Total Sundhedskartellet basis**	13.430	12.713	717	94,8%	5,2%
Ernæringsassistenter*	245	232	13	94,7%	5,3%
Syge- og sundhedspers., ledere	608	570	38	94,0%	6,0%
Bioanalytikere*	1.137	1.052	85	92,5%	7,5%
Ergoterapeuter*	455	417	38	91,6%	8,4%
Social- og sundhedspersonale	2.497	2.248	249	90,3%	9,7%
Socialrådgivere	117	102	15	88,6%	11,4%
Husassistenter	186	159	27	83,9%	16,1%
Fysioterapeuter*	533	441	92	82,7%	17,3%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	116	97	19	80,8%	19,2%
Region Midtjylland i alt (alle faggrupper)	**33.002**	**26.317**	**6.685**	**79,8%**	**20,2%**
Rengøringsassistenter	385	310	75	78,4%	21,6%
Administration- og It-personale mv.	1.406	1.052	354	74,6%	25,4%
Radiografer*	437	325	112	74,4%	25,6%
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	1.376	967	409	71,4%	28,6%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	331	22	109	69,3%	30,7%
Akademikere	2.238	1.503	735	66,5%	34,5%
Socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner	1.367	861	506	64,2%	35,8%
Yngre Læger	2.801	1.703	1098	59,9%	40,1%
Omsorgs.- og pæd.medhj. samt pæd.ass.	680	364	316	53,5%	46,7%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.343	575	768	42,5%	57,5%
Chefer - ansat efter chefaftalen	106	44	62	39,8%	60,2%
Håndværkere m.fl.	402	43	359	10,9%	89,1%
Sygehusportører	123	16	107	5,0%	95,0%

* 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 fortsat er på vej til at ændre sig. På overlægeniveauet udgør mænd fortsat den største andel med 57,5 %, mens kvinder er i overtal blandt Yngre Læger med 59,9 %

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 2020 (alle månedslønnede og timelønnede, men ikke honorarlønnede).

Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår

Region Midtjylland tager socialt ansvar, blandt andet ved i størst mulig omfang at tilbyde ansættelse på særlige vilkår til ansatte, som får nedsat arbejdsevne, og ved at bidrage til at indsluse ledige personer - både med og uden særlige behov. Samlet set viser tallene i tabel 29 og figur 44, at Region Midtjylland er en arbejdsplads, der er bevidst om sit sociale ansvar.

Tabel 29: Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)

Ansættelsesform	Nov 2008	Nov 2009	Nov 2010	Nov 2011	Nov 2012	Nov 2013	Nov 2014	Jan 2015	Mar 2016	Mar 2017	Mar 2018	Mar 2019	Mar 2020	Mar 2021
Fleksjob – gl. ordning (indtil 31.12.2012)	617	658	642	592	584	553	530	472	406	375	338	308	277	256
Fleksjob – ny ordning (efter 1.1.2013)							19	52	81	113	142	174	223	236
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45	39	48	9	25	30
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4	4	2	2	1	1	1	0
Skånejob	46	42	38	36	32	33	18	18						
Løntilskud til førtidspensionister						25	45	45	53	52	46	38	27	26
I alt	**730**	**821**	**809**	**847**	**743**	**717**	**712**	**670**	**587**	**581**	**575**	**530**	**553**	**548**

Der er fortsat tilgang i antal ansatte til den nuværende fleksjobordning. Tilgangen består primært af medarbejdere, der har været ansat på almindelige vilkår, og som har fået nedsat arbejdsevne og er bevilget et fleksjob. Tilsvarende er der et fald i gruppen af fleksjobansatte på den gamle ordning, hvilket kan tilskrives naturlig afgang bl.a. til førtidspension, seniorpension og folkepension eller overgang til nuværende fleksjobordning. Antal ansatte under den gamle fleksjobordning vil gradvis forsvinde. Samlet set er der lidt færre på fleksjob i januar 2021 sammenlignet med marts 2020.

Der ses en stigning i antallet af ansatte med løntilskud. Dette er formentlig tilfældigt, da antallet svinger afhængig af efterspørgslen fra jobcentrene. Førtidspensionister, der tidligere blev ansat i et job med løntilskud, bliver i højere grad ansat i et minifleksjob, hvorfor tallet løbende falder.

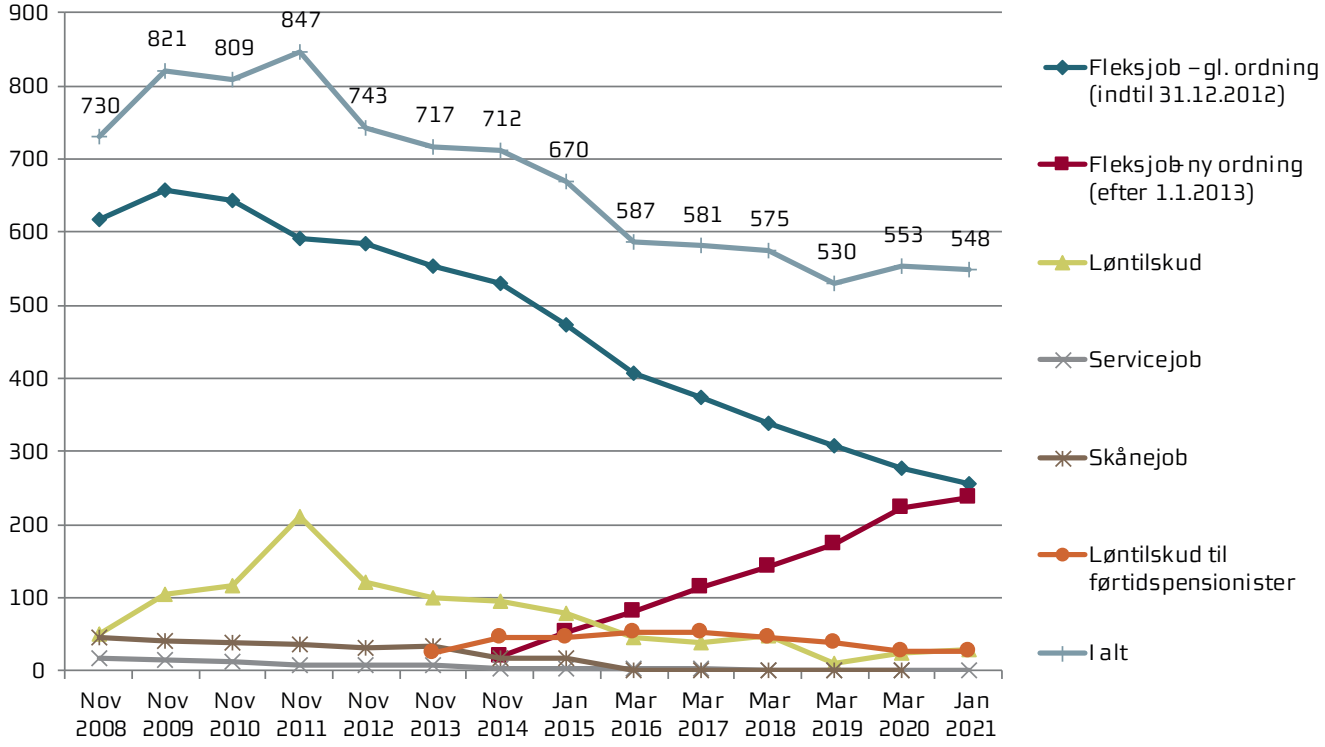
Foruden ansatte på særlige vilkår, der fremgår af tabel 29 og figur 44, skal medregnes ansatte med § 56 aftale, personlig assistanceordninger, mentorordninger og ansatte der er delvis sygemeldte eller i virksomhedspraktik. Dertil kommer ansatte, hvor der er indgået aftalebaseret skånejob eller indgået individuel aftale i henhold til Livsfasepolitikken.

I løbet af 2020 var der således 1104 ansatte i et forløb med en delvis raskmelding med en varighed på over syv dage. I marts 2021 var der registreret 793 ansatte, hvor der var indgået en § 56-aftale.

Region Midtjylland har endvidere et samarbejde med Landsforeningen LEV om "Projekt KLAP" som har til formål, at understøtte muligheden for virksomhedspraktik og/eller ansættelse af borgere med kognitive handicap.

Anvendelsen af ovennævnte ordninger viser, at Region Midtjyllands arbejdspladser tager socialt ansvar.

Figur 44: Udvikling i antal 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).
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 415 senioraftaler i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2019 - 30. september 2020.

De 415 senioraftaler er indgået med ansatte på i alt 20 forskellige overenskomster. Nedenfor ses en fordeling af antal senioraftaler fordelt på faggrupper og, for sundhedskartellets vegne, undergrupper. Der er tale om en stigning på 125 aftaler fra 290 aftaler i 2019. Der er eksempelvis i 2020 146 sygeplejersker med en seniorordning mod 71 i 2019 – altså en stigning på 75.

Tabel 30: Indgåede senioraftaler opgjort på overenskomster

Faggrupper	Region Midtjylland vilkår
Administration & IT-personale	33
Arkitekt	2
Akademikere	13
Biolog	2
Farmeceut	1
Farmakonom	3
Husassistenter/køkkenassistenter	1
Håndværkere	7
Ingeniør	3
Laborant	1
Ledende Servicepersonale	1
Lægesekretærer	25
Overlæger, lægelige chefer	68
Psykolog	4
Pæd. personale - døgninstitutioner	5
Servicemedarbejdere/assistenter	20
Social- og sundhedspersonale	21
Syge- og sundhedspersonale, ledende	2
Syge- og sundhedspersonale (Bioanalytikere)	30
Syge- og sundhedspersonale (Ergoterapeuter)	2
Syge- og sundhedspersonale (Jordemødre)	2
Syge- og sundhedspersonale (Radiografer)	4
Syge- og sundhedspersonale (Sygeplejersker)	146
Syge- og sundhedspersonale (Fysioterapeuter)	1
Sygehuslæger	1
Sygehusportører	4
Tandlæge	4
Yngre Læger	3
Vaskeriarbejder	2
Øvrige	4
I alt	**415**

Speciallæger

Tabel 31 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2011 til feb. 2021, fordelt på hospitalsenheder.

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

Tabel 31: Antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2011-2021

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Aarhus Universitetshospital	746	772	811	829	843	836	860	843	858	894	935*
Hospitalsenhed Midt	250	233	240	257	254	268	286	274	274	296	304
Hospitalsenheden Vest	193	196	199	209	221	234	229	244	241	262	261
Psykiatri og Social	130	131	144	144	139	146	144	151	140	136	138
Regionshospitalet Horsens	92	102	105	110	117	108	118	122	128	124	125
Regionshospitalet Randers	120	122	125	127	131	140	144	149	138	139	129
Øvrige områder*	26	22	22	27	25	24	29	36	34	37	17
I alt	**1.556**	**1.579**	**1.644**	**1.703**	**1.731**	**1.756**	**1.810**	**1.819**	**1,813**	**1.878**	**1.909**

* Øvrige Områder: Speciallæger ansat på præhospitalet, praksis-sektoren samt stabe og fællesfunktioner. Faldet på øvrige områder fra 2020 til 2021 skyldes at speciallæger på fondsadministrationen indtil 2020 figurerede herunder.
I 2021 er de lagt til tallene på de hospitaler, der administrerer den forskning mv. speciallægen udfører. Tallet for Aarhus Universitetshospital uden fondsadministration er således 913 - og det er det tal der kan sammenlignes med tallet fra 2020 og tidligere.

Tabel 32 viser den procentvise årlige vækst i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2011 til 2021.

Tabel 32: Procentvis årlig vækst, fuldtidsbeskæftigede speciallæger, 2011-2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Aarhus	3,5%	5,1%	2,2%	1,7%	-0,8%	2,9%	-2,0%	0,1%	4,2%	4,6%*
Universitetshospital										
Hospitalsenhed Midt	-6,8%	3,0%	7,1%	-1,2%	5,7%	6,6%	-4,2%	0,0%	8,0%	2,7%
Hospitalsenheden Vest	1,6%	1,5%	5,0%	5,7%	5,7%	-2,0%	6,6%	-1,2%	8,7%	-0,4%
Psykiatri og Social	0,8%	9,9%	0,0%	-3,5%	5,2%	-1,5%	4,9%	-7,3%	-2,9%	1,5%
Regionshospitalet Horsens	10,9%	2,9%	4,8%	6,4%	-7,5%	9,0%	3,4%	4,9%	-3,1%	0,8%
Regionshospitalet Randers	1,7%	2,5%	1,6%	3,1%	6,7%	3,0%	3,5%	-7,4%	0,7%	-7,2%
Øvrige områder*	-15,4%	0,0%	22,7%	-7,4%	-2,6%	19,1%	24,1%	-5,6%	8,8%	-54,1%
I alt	**1,5%**	**4,1%**	**3,6%**	**1,6%**	**1,4%**	**3,1%**	**0,5%**	**-1,1%**	**4,4%**	**1,7%**

* Øvrige Områder: Speciallæger ansat på præhospitalet, praksis-sektoren samt stabe og fællesfunktioner. Faldet på øvrige områder fra 2020 til 2021 skyldes at speciallæger på fondsadministrationen indtil 2020 figurerede herunder.
I 2021 er de lagt til tallene på de hospitaler, der administrerer den forskning mv. speciallægen udfører. Tallet for Aarhus Universitetshospital uden fondsadministration er således 913 - og det er det tal der kan sammenlignes med tallet fra 2020 og tidligere

Tabel 33 viser antallet af ansatte speciallæger ansat i
Region Midtjylland fordelt efter specialisering pr. februar 2021

Tabel 33: Antal fuldtidsansatte læger fordelt på specialer

Speciale	Februar 2021
Anæstesiologi	269,85
Ortopædisk kirurgi	148,75
Radiologi	126,20
Kirurgi	97,90
Psykiatri	95,12
Gynækologi og obstetrik	94,85
Intern medicin: kardiologi	92,14
Pædiatri	90,99
Neurologi	71,15
Klinisk onkologi	64,56
Intern medicin: endokrinologi	53,14
Almen medicin	47,25
Urologi	46,32
Patologisk anatomi	43,55
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi	41,40
Oto-rhino-laryngologi	40,97
Intern medicin: lungesygdomme	40,60
Børne- og ungdomspsykiatri	38,75
Intern medicin: reumatologi	38,63
Oftalmologi	34,69
Intern medicin: hæmatologi	29,41
Intern medicin: geriatri	27,81
Intern medicin	26,34
Akutmedicin	25,18
Intern medicin: nefrologi	24,07
Neurokirurgi	24,00
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	22,70
Samfundsmedicin	19,05
Intern medicin: infektionsmedicin	18,45
Thoraxkirurgi	16,62
Karkirurgi	15,80
Dermato-venerologi	14,81
Klinisk biokemi	14,00
Klinisk mikrobiologi	10,00
Klinisk genetik	9,80
Klinisk immunologi	8,00
Plastikkirurgi	8,00
Arbejdsmedicin	7,60
Klinisk farmakologi	7,50
Samfundsmedicin/arbejdsmedicin	3,81
I alt	**1909,76**

Definitioner og afgrænsninger:

Indeholdt i datagrundlag
Indeholder alle speciallæger med et ansættelsesforhold i Region Midtjylland, der ifølge Sundhedstyrelens autorisationsregister har en anderkendt specialisering.

Kilde
Kommunernes og Regionernes Løndatakontor for perioderne april 2011 til april 2015. BI-rapporten "specialer og autorisationer" siden april 2016.
Data fra BI-rapporten "specialer og autorisationer" sker ved, at der hver nat sammenkøres data hentet fra Sundhedsstyrelsens autorisationsregister med løndata på ansættelsesforholdene i Region Midtjylland.

BI-rapport
Link til BI-rapporten specialer og autorisationer: http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/views/Specialerogautorisationer/Forside?:iid=1

Udviklingen i antal lægelige uddannelsesstillinger

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

De lægelige uddannelsesstillinger:

Klinisk Basisuddannelse er en étårig ansættelse med to seksmåneders forløb, hvorefter retten til selvstændigt virke opnås.

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

Hoveduddannelsesforløb er en 4-5 årig specialespecifik uddannelsesstilling, hvor lægen er ansat i ét sammenhængende uddannelsesforløb. Et hoveduddannelsesforløb består af flere delansættelser på forskellige enheder (kan være hospitaler/enheder i forskellige regioner). Et afsluttet og godkendt hoveduddannelsesforløb giver retten til at søge om speciallægeanerkendelse. I Danmark tager det gennemsnitligt lidt mere end 10,5 år, fra en dansk uddannet læge opnår autorisation til pågældende har afsluttet sit hoveduddannelsesforløb. Den færdiguddannede speciallæge er i gennemsnit ca. 40 år gammel. Region Midtjylland har et tæt samarbejde med særligt Region Nordjylland om planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af den lægelige videreuddannelse. Arbejdet med den lægelige videreuddannelse er således forankret i Videreuddannelsesregion Nord, der dækker både Region Midtjylland og Region Nordjylland. Der er dermed mange hoveduddannelsesforløb, der indeholder delansættelser i begge regioner. Tallene i de følgende tabeller indeholder kun data, der direkte omhandler ansættelser ved Region Midtjylland.

Uddannelsesstillinger i almen medicin er ikke medtaget, da Personaleredegørelsen for Region Midtjylland ikke traditionelt omhandler almen praksis.

Tabel 34 viser det antal læger, som Region Midtjylland årligt ansætter i uddannelsesstillinger. Alle medicinstuderende, der opnår autorisation fra et dansk universitet, har via en national fordelingsnøgle af stillingerne ret til at få en KBU stilling i Danmark. Stigningen over år i antallet af KBU i Region Midtjylland skyldes således en øget dimensionering på medicinstudiet.

Tabel 34: Antal læger der starter i uddannelsesstillinger i Region Midtjylland

Uddannelsesstilling	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Klinisk Basisuddannelse*	166	152	204	256	265	297	279	285
Introduktionsstillinger	322	266	272	322	328	345	397	368
Hoveduddannelsesforløb **	158	163	152	154	143	151	177	172

* I tallet medgår ikke KBU lignende ansættelser (ansættelser for læger med kandidatgrad fra et universitet i et andet EU/EØS land) eller evalueringsansættelser (for læger med kandidatgrad fra et universitet i et land uden for EU/EØS).

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

Tabel 35 viser hvor mange læger Region Midtjylland har haft ansat i hoveduddannelsesstillinger fordelt på år. Tallet er således et udtryk for summen af hoveduddannelseslæger (uanset hvor langt de er kommet i deres uddannelse), og dækker således alle læger, der i en kortere eller længere periode i det pågældende år har været ansat i en hoveduddannelsesstilling ved Region Midtjylland. I tallet indgår ikke hoveduddannelsesstillinger i almen medicin.

Tabel 35: Antal læger i et hoveduddannelsesforløb med ansættelse i Region Midtjylland

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hoveduddannelsesforløb	779	839	858	899	892	864	858

Tabel 36 viser udviklingen i antal afsluttede hoveduddannelsesforløb i perioden 2018 til 2020 fordelt på specialer. Årene 2021 og 2022 viser, hvor mange der henholdsvis har under et år tilbage af deres hoveduddannelse (2021) og under to år tilbage af deres hoveduddannelse (2022). Antallet af afsluttede hoveduddannelsesforløb er opgjort på baggrund af de hoveduddannelsesforløb der afsluttes med sidste delansættelse ved en enhed i Region Midtjylland.

Tabel 36: Antal afsluttede hoveduddannelsesforløb med sidste delansættelse i Region Midtjylland

	Afsluttede HU forløb			Forventede afsluttede HU forløb*	
Speciale	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Akutmedicin**	0	0	5	3	8
Anæstesi	19	13	16	20	19
Arbejdsmedicin	0	2	2	4	1
Børne- og ungdomspsykiatri	5	4	4	3	6
Dermato-venerologi	3	3	2	3	3
Gynækologi og obstetrik	5	2	7	6	10
Intern medicin: Endokrinologi	4	8	8	5	5
Intern medicin: Gastroenterologi og hepatologi	2	3	2	2	4
Intern medicin: Geriatri	6	3	4	5	6
Intern medicin: Hæmatologi	2	1	4	2	4
Intern medicin: Infektionsmedicin	1	3	1	3	2
Intern medicin: Kardiologi	8	11	8	4	3
Intern medicin: Lungesygdomme	7	3	3	1	4
Intern medicin: Nefrologi	3	0	1	0	2
Intern medicin: Reumatologi	8	3	7	9	4
Karkirurgi	1	2	1	1	0
Kirurgi	6	8	7	7	5
Klinisk biokemi	2	1	2	1	2
Klinisk farmakologi	0	2	1	2	1
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	2	3	0	2	4
Klinisk genetik	1	2	1	3	2
Klinisk immunologi	0	2	1	1	1
Klinisk mikrobiologi	2	0	2	0	2
Klinisk onkologi	3	9	5	10	7
Neurokirurgi	1	4	3	2	1
Neurologi	3	4	7	3	5
Oftalmologi	5	4	2	5	5
Ortopædisk kirurgi	9	13	9	9	12
Oto-Rhino-Laryngologi	4	4	3	5	9
Patologisk anatomi og cytologi	3	4	1	1	3
Plastikkirurgi	2	1	2	3	5
Psykiatri	9	13	2	5	5
Pædiatri	4	8	4	5	6
Radiologi	9	8	7	9	10
Retsmedicin***	1	0	1	0	1
Samfundsmedicin	4	1	5	3	1
Thoraxkirurgi	0	1	2	2	1
Urologi	1	8	4	3	3
I alt	**144**	**161**	**150**	**156**	**175**

* Læger der den 31. december 2020 har under henholdsvis et og to år tilbage af deres hoveduddannelsesstilling. Sluttidspunkt vil konkret kunne påvirkes af individuelle forhold som eksempelvis barsel, merit eller orlov.

** Akutmedicin er et nyoprettet speciale, hvorfor der ikke afsluttes ordinære hoveduddannelsesforløb før 2024. I 2020 til 2023 afsluttes merituddannelsesforløb, hvor læger i henhold til Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger nr. 96 af 2. februar 2018 § 20 har fået delvis merit, idet de har manglet et antal måneders uddannelsestid for at kunne blive speciallæger i akutmedicin. De anførte tal for 2020-2022 er således udtryk for merituddannelsesforløb.

*** Retsmedicin er tilknyttet Retsmedicinsk Institut, Aarhus Universitet

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Videreuddannelsesregion Nord / Introduktionsstillinger og Hoveduddannelsesstillinger Videreuddannelsen.dk / evaluer.dk.

Vakancer

Vakante stillinger på Region Midtjyllands arbejdspladser indberettes elektronisk og samles i en opgørelse én gang årligt og sammenholdes med udvikling gennem årene. Opgørelserne dækker vakancesituationen på alle hospitaler, i Psykiatrien og på Socialområdet.

Antallet af vakante stillinger inden for de forskellige faggrupper på sundhedsområdet i Region Midtjylland De seneste vakancetal skal også ses i sammenhæng med den helt ekstraordinære situation omkring Covid-19. Det kan således ikke afvises, at det oplevede pres på sundhedsvæsenet og de ansatte har haft betydning for muligheder for at få ledige stillinger besat i 2020.Tabel 37: Vakanceopgørelse på regionsniveau pr. 1. november 2020

Endelig bør vakanceopgørelserne også ses i lyset af, at personaleressourcerne samlet set er øget gennem de seneste år inden for de faggrupper, hvor der er flest vakancer (Udviklingen kan følges i Region Midtjyllands årlige personaleredegørelser, der kan ses på www.hr.rm.dk). Dette belyses nærmere nedenfor med hensyn til læger og sygeplejersker, som er de to faggrupper, hvor der er flest vakante stillinger.

Tabel 37: Vakanceopgørelse på regionsniveau pr. 1. november 2020

Stillingskategorier	Vakante stillinger omregnet til fuldtidsstillinger	Heraf vakante lederstillinger (fuldtidsstillinger med ledelsesansvar)	Heraf vakante stillinger besat med en person fra en anden faggruppe
Afdelingslæger	50	0	3
Overlæger	82	15	3
Sygeplejersker med specialeuddannelse i anæstesi	14	0	1
Sygeplejersker med specialeuddannelse i intensiv sygepleje	11	0	1
Sygeplejersker med specialeuddannelse i psykiatri	14	0	3
Øvrige sygeplejersker	143	1	40
Psykologer	3	0	0
Radiografer	2	0	0
Audiologassistenter	1	0	0
Ergoterapeuter	2	0	0
Lægesekretærer	37	0	5
Serviceassistenter	8	0	0
Sosu-personale	23	0	0
Andet	9	3	4
I alt	**397**	**19**	**59**

Udviklingen i antallet af vakante stillinger

Tabel 38: 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	1.11.18	1.11.19	1.11.20
Speciallæger, afdelingslæger	67	56	48	44	36	42	37	38	37	45	50
Speciallæger, overlæger	80	76	69	73	88	104	83	83	85	65	82
Anæstesisygeplejersker	20	1	1	0	1	1	1	2	19	30	14
Intensivsygeplejersker	3	1	0	1	0	0	2	5	4	0	11
Psykiatrisygeplejersker	1	1	1	10	0	1	3	6	11	6	14
Øvrige sygeplejersker	126	76	29	8	12	10	16	34	81	101	143
Radiografer	7	6	0	0	1	0	1	10	3	2	2
Audiologassistenter	8	0	1	0	0	1	0	2	0	0	1
Psykologer									5	2	3
Lægesekretærer	36	30	3	6	2	3	0	1	1	4	37
Sosu-personale				7	6	7	3	3	9	1	23
Serviceassistenter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
Andet				4	10	16	5	4	1	7	9
Total	348	247	152	153	155	185	150	188	256	263	397

Note*: På grund af organisationsændringer, omplaceringer og afskedigelser har det ikke været relevant at foretage opgørelsen i 2015.

Det samlede antal vakante stillinger er steget meget fra november 2019 til november 2020, og ligger nu på niveau med situationen i årene efter regionsdannelsen, hvor opgørelserne af vakancer blev påbegyndt.

Der har været en stigning de seneste tre år inden for faggruppen sygeplejersker, hvor antallet af vakante stillinger er steget fra 47 i 2017 til 182 i 2020.

Dette skal ses i sammenhæng med, at der i 2020 har været et historisk højt antal opslåede sygeplejerskestillinger på grund af initiativet "1000 flere sygeplejersker". Fra november 2019 til november 2020 er der sket en stigning i antallet af ansatte sygeplejersker på hospitalerne mv. fra 8424 til 8649 – altså en stigning på 225 fuldtidsstillinger.

I forhold til initiativerne vedr. "1000 flere sygeplejersker" skal også nævnes, at der er tilført økonomiske midler til bl.a. en række vagttunge afdelinger, som har haft svært ved at rekruttere flere sygeplejersker, og hvor der derfor nu figurerer flere vakante stillinger.

Tabel 39: Antallet af sygeplejersker og vakante sygeplejestillinger – november 2020

Enhed	Ansatte sygeplejersker	Vakante sygeplejerskestillinger	Vakanceprocent
Regionshospitalet Randers	664	7	1,1%
Regionshospitalet Horsens	592	22	3,7%
Aarhus Universitetshospital	3.687	34	0,9%
Hospitalsenhed Midt	1.392	32	2,2%
Hospitalsenheden Vest	1.282	19	1,5%
Psykiatrien og Socialområdet	1.032	68	6,5%
I alt	**8.649**	**182**	**2,1%**

Mere end 1/3 af de vakante sygeplejerskestillinger findes i Psykiatrien. Det skal dog i den sammenhæng nævnes, at der er ansat 58 flere sygeplejersker i Psykiatrien i november 2020 sammenlignet med november 2019, så det er lykkedes at besætte mange nye sygeplejerskestillinger i løbet af 2020. Antallet af vakante speciallægestillinger er steget fra 110 i november 2019 til 132 i november 2020 og fordeler sig således på enhederne.

Tabel 40: Antallet af speciallæger og vakante speciallægestillinger – november 2020

Enhed	Ansatte speciallæger	Vakante speciallægestillinger	Vakanceprocent
Regionshospitalet Randers	142	10	7,0%
Regionshospitalet Horsens	124	13	10,5%
Aarhus Universitetshospital	906	14	1,5%
Hospitalsenhed Midt	300	27	9,0%
Hospitalsenheden Vest	257	24	9,3%
Psykiatrien	135	44	32,6%
I alt	**1.864**	**132**	**7,1%**

Vakanceprocenten for speciallæger i Psykiatrien er næsten fem gange højere end gennemsnittet, og der er inden for Psykiatrien iværksat en række tiltag, der sigter mod at få flere speciallæger i fremtiden.

Tabel 41: Antallet af speciallæger 2014-2020

Enhed	2014	2015	2016	2017	2018*	2019	2020	Udvikling 2014-2020
Regionshospitalet Randers	127	131	140	144	154	138	142	11,8%
Regionshospitalet Horsens	110	117	108	118	132	130	124	12,7%
Aarhus Universitetshospital	829	843	836	860	839	872	906	9,3%
Hospitalsenhed Midt	257	254	268	286	282	281	300	16,7%
Hospitalsenheden Vest	209	221	234	229	243	258	257	23,0%
Psykiatrien	144	139	166	144	141	142	135	-6,3%
I alt	**1.676**	**1.705**	**1.752**	**1.781**	**1.791**	**1.821**	**1.864**	**11,2%**

Note: Antallet af speciallæger er opjusteret på grund af en datafejl i 2018, hvor gruppen af speciallæger i akutmedicin manglede i optællingen

Antallet af speciallæger er steget med 11,2% i perioden 2014-2020.

Stillinger til klinisk basisuddannelse (KBU), hoveduddannelse for læger og introduktionsstillinger i speciallægeuddannelsen er ikke opgjort. 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 42: Vakante speciallægestillinger pr. 1. november fordelt på specialer (omregnet til fuldtidsstillinger)

Speciale	Afdelingslæger				Overlæger				I alt speciallæger			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Akut			4	4	5		4	8	5		8	12
Almen medicin	3			2	8	9			11	9		2
Anæstesiologi	5		1	1			2	1	5		3	2
Arbejdsmedicin							1	1			1	1
Børne- og ungdomspsykiatri	2	1			1				3	1		4
Diagnostisk radiologi	5	9	10	3	5	6	2	5,5	10	15	12	11
Gynækologi og obstetrik		3	2	1			4	3		3	6	4
Intern medicin: endokrinologi		3	2	2		4	4	1		7	6	3
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi				1	2	3	4		2	3	4	1
Intern medicin: geriatri							3	1			3	1
Intern medicin: infektionsmedicin				1								1
Intern medicin: kardiologi		1			4	6	2	5	4	7	2	5
Intern medicin: lungesygdomme				2	2	4	3	1	2	4	3	3
Karkirurgi					4		2	3	4		2	3
Kirurgi	3	4	1	2	5	8		4	8	12	1	6
Klinisk biokemi	1		1	1	6	3	2	2	7	3	3	3
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin								2				2
Klinisk generik						2				2		0
Klinisk onkologi		1	2	3	2	4	4	3,8	2	5	6	7
Neurologi	5	1	1	1	9	4			14	5	1	1
Oftalmologi	1			2	3	3	1	1	4	3	1	3
Ortopædisk kirugi			2	5							2	5
Oto-rhino-laryngologi						1	1	1	-	1	1	1
Patologisk anatomi		2		2	3		1	1	3	2	1	3
Plastikkirurgi							2				2	0
Psykiatri	10	12	13	11,5	16	25	23	33	26	37	36	40
Pædiatri	2		1	2	1	1		2	3	1	1	4
Retsmedicin							2				2	0
Reumatologi					2				2			0
Samfundsmedicin	1					2	1	1	1	2	1	1
Urologi			1	2	3	1	1	1	3	1	2	3
Ikke oplyst					3				3			0
I alt	**38**	**37**	**41**	**49**	**83**	**85**	**69**	**81**	**121**	**122**	**110**	**132**

Definition og metode

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 lokale og regionale tiltag, der kan medvirke til at løse vakanceproblemer, omplaceringer ved besparelser og omstruktureringer osv.
- dimensionering af relevante uddannelser og eventuelle andre tiltag, der sigter mod at få flere gennem uddannelsessystemet

Metode

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 primo 2021 verificeret i samspil med de lokale HR-funktioner.

De stillinger, der er medregnet som vakante, er stillinger, som det pr. 1. november 2020 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.
- Alle stillinger, både vakancestillinger og antal ansatte sygeplejersker og speciallæger, er opgjort i fuldtidsstillinger.

Følgende stillinger er ikke medregnet i vakanceopgørelsen:

- 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 bar-sel/orlov.
- Stillinger som ikke besættes på grund af omstillinger og besparelser etc.
- Stillinger, der ikke er budgetmæssig dækning for.

Politiske fokusområder – serviceområdet og 1000 flere sygeplejersker

Region Midtjylland har løbende en række politiske fokusområder inden for rekrutterings- og beskæftigelsesindsatsen.

Serviceområdet

Et af de områder der har været i fokus, er hele serviceområdet på hospitalerne, i Psykiatrien m.v., hvor regionsrådet kort efter regionens dannelse besluttede at indføre "serviceassistentkonceptet". Konceptet indebærer, at alle servicemedarbejdere som udgangspunkt skal have en formel erhvervsuddannelse som serviceassistent.
Meningen var og er, at de erhvervsuddannede serviceassistenter skal erstatte sygehusportører, servicemedarbejdere/–assistenter ved sygehuse, rengøringsassistenter og husassistenter.

Den udvikling regionsrådet ønsker at følge, er derfor forskydningen mellem grupperne, så man kan følge, om de tidligere medarbejdergrupper på serviceområdet bliver erstattet af erhvervsuddannede serviceassistenter i overensstemmelse med regionsrådets målsætning.

Som det ses i tabel 43 er andelen af servicemedarbejderne, der indgår i Erhvervsuddannede serviceassistenter steget markant de sidste 10 år.

Tabel 43

Overenskomst-/personalegrupper	Serviceområdet					
	2020		2015		2010	
	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	1.384	56,2	751	29,0	412	13,7
Husassistenter	169	6,9	154	5,9	206	6,8
Rengøringsassistenter	457	18,5	597	23,0	900	29,9
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	343	13,9	862	33,3	1.168	38,8
Sygehusportører	111	4,5	227	8,8	328	10,9
Ialt	**2.464**	**100**	**2.591**	**100**	**3.014**	**100**

1000 flere sygeplejersker

Regeringen og Danske Regioner aftalte i januar 2020 at øge antallet af sygeplejersker på de somatiske og psykiatriske sygehuse med 500 sygeplejersker i 2020 og i alt 1.000 sygeplejersker fra 2021. I finansloven for 2020 blev der prioriteret 300 mio. kr. i 2020, og 600 mio. kr. i 2021 og fremover til ansættelse af flere sygeplejersker.

Som det fremgår af tabel 44, er der sket en samlet stigning i antallet af sygeplejersker på 319,3 fuldtidsstillinger fra 4. kvartal 2019 til 4. kvartal 2020. Det skal dog bemærkes, at ud af stigningen på 319,3 fuldtidsstillinger, kommer 73,0 fuldtidsstillinger fra medicinstuderende på sygeplejeoverenskomst. Det er derfor reelt tale om en stigning på 246,3 fuldtidsstillinger, selvom de officielle tal er højere.

Måltallet siger, at Region Midtjylland pr. 4. kvartal 2020 minimum skulle være 107,4 fuldtidsansatte sygeplejersker mere. Derfor er stigningen på 246,3 fuldtidsstillinger en god midtvejsstatus. Måltallet for 4. kvartal 2021 er at Region Midtjylland skal have opnået en stigning på 214,9 fuldtidsstillinger inden for faggruppen sygeplejersker.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der skal tages højde for sæsonudsving og påvirkning fra Covid-19 indsatsen. Sommerferie-perioden giver traditionelt øget behov for vikardækning og pga. Covid-19 er der sygeplejersker, der er gået op i tid eller har arbejdet ekstra.

Tabel 44: Baseline, udvikling og måltal fordelt på enheder

Enhed	4. kvartal 2019	1 kvartal 2020		2. kvartal 2020		3. kvartal 2020		4. kvartal 2020		Måltal	
	Baseline Fuldtidsansatte (officielle KRL-tal)	Fuldtidsansatte (officielle KRL-tal)	Udvikling 1. kvartal 2020	Fuldtidsansatte (officielle KRL-tal)	Udvikling 2. kvartal 2020	Fuldtidsansatte (officielle KRL-tal)	Udvikling 3. kvartal 2020	Fuldtidsansatte (officielle KRL-tal)	Udvikling 4. kvartal 2020	4. kvartal 2020	4. kvartal 2021
Aarhus Universitetshospital	3.551,3	3.581,1	29,8	3.627,0	75,7	3.664,2	112,9	3.649,1	97,8	51,9	126,4
Hospitalsenheden Vest	1.301,0	1.302,3	1,3	1.295,8	-5,2	1.331,3	30,3	1.310,0	9,0	18,9	-41,0
Hospitalsenhed Midt	1.367,8	1.381,5	13,7	1.389,5	21,7	1.402,7	34,9	1.402,5	34,7	19,9	48,6
Regionshospitalet Randers	615,4	629,5	14,1	623,9	8,5	636,5	21,1	630,6	15,2	8,5	20,7
Regionshospitalet Horsens	587,9	593,7	5,8	607,5	19,6	607,8	19,9	603,5	15,6	8,3	20,2
Psykiatrien	932,6	953,0	20,4	965,1	32,5	988,3	55,7	994,2	61,6	-	40,0
Øvrige - Præhospitalet, hospitalsapotek mv.	58,6	60,2	1,6	60,3	1,7	63,0	4,4	67,8	9,2	-	-
AUH Vikarbureau Midt - sygeplejersker	53,3	45,9	-7,4	52,5	-0,8	45,1	-8,2	56,5	3,2	-	-
Region Midtjylland i alt ekskl. medicinstuderende	8.467,9	8.547,2	79,3	8.621,6	153,7	8.738,9	271,0	8.714,2	246,3	107,4	214,9
AUH Vikarbureau Midt - medicinstuderende (sygeplejervikar)*	22,3	27,4	5,1	81,2	58,9	120,7	98,4	95,3	73,0	-	-
Region Midtjylland i alt inkl. medcinstuderende	8.490,2	8.574,6	84,4	8.702,8	212,6	8.859,6	369,4	8.809,5	319,3	107,4	214,9

Definitioner og afgrænsninger:

Region Midtjylland udgiver hvert kvartal et notat med en løbende opfølgning på udviklingen. Her kan man se definitioner og afgrænsninger.

Region Midtjylland har derudover udviklet hospitalsspecifikke BI-rapporter, der udregner stillingsforbruget efter de samme kriterier som KRL´s system. Hermed kan hospitaler mv. løbende følge med i udviklingen - herunder også afdelingsniveau. Herudover kommer man også ud over problematikken ved brug af de officielle KRL-data, hvor der er 2-3 måneders forsinkelse på af levering af data.

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.

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.

Grafisk Service • 6263

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.

Du kan finde adresseoplysninger på samtlige hospitaler, institutioner mv. under Region Midtjylland på hjemmesiden www.regionmidtjylland.dk.

Region Midtjylland
Skottenborg 26
Viborg
www.rm.dk