



Personaleredegørelse 2023

Region Midtjylland
Koncern HR

regionmidtjylland **midt**

Forord

Personaleredegørelsen for Region Midtjylland 2023 viser en række personalestatistikker for 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 afspejler, dækker redegørelsen et bredt felt af personaledata – for eksempel om antal, køn, alder, personaleomsætning, lønudvikling, arbejdsskader, sygefravær og ansatte på særlige vilkår. 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.

Personaleredegørelsen indeholder også data vedr. en række emner, der har været sat særligt politisk fokus på gennem de seneste år, herunder udviklingen i antallet af læger, sygeplejersker og serviceassistenter.

Personaleredegørelserne udgives udelukkende elektronisk og kan ses på:
<https://www.rm.dk/om-os/organisation/statistikker/personaleredegorelse/>

Spørgsmål til personaleredegørelsen kan sendes til Koncern HR: konchr@rm.dk.



Med ønsket om god læselyst!

Med venlig hilsen



Jonas Dahl
Regionsdirektør

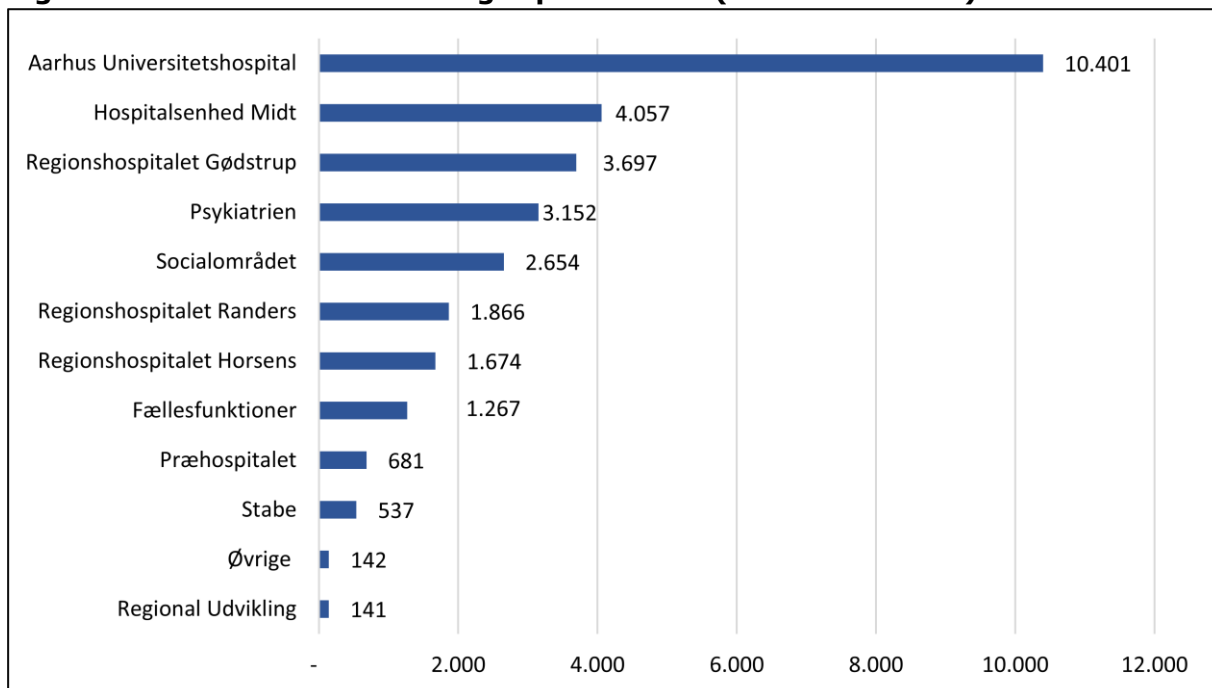
Indhold

A. Hvem er vi?	4
A.1: Antal ansatte	4
A.2: Aldersfordeling og gennemsnitsalder	6
B. Rekruttering og tilknytning	8
B.1: Personaleomsætning	8
B.2: Udvikling i personaleforbrug	12
B.3: Udviklingen i fuldtidsbeskæftigelse	15
C. Løn	18
C.1: Lønudvikling i Region Midtjylland	18
C.2: Lønudviklingen sammenlignet med de øvrige regioner	19
D: Fravær	23
D.1: Sygefravær	23
D.2: Barsel	30
D.3: Arbejdsskader	31
E: Mangfoldighed	35
E.1: Ligestilling og kønsfordeling	35
E.2: Det sociale kapitel – Ansatte på særlige vilkår	37
E.3: Seniorordninger	39
F: Politiske fokusområder	40
F.1: Udvikling i antallet af speciallæger	40
F.2: Udvikling i antal lægelige uddannelsesstillinger	42
F.3: Serviceområdet	44

A. Hvem er vi?

A.1: Antal ansatte

Figur A.1.1: Antal fuldtidsstillinger på enheder (november 2023)



Note: Øvrige består af afdelinger: RKKP, DCCC, Selvejende metodecenter og Vælg Klogt, som organisatorisk er placeret under Region Midtjylland, men drives i fællesskab sammen med de øvrige regioner eller kommuner.

Ansatte i Region Midtjylland

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland (omregnet til fuldtidsstillinger) pr. november 2023 var 30.269 (øjebliksbillede). Data indeholder alle medarbejdere, der har fået udbetalt løn fra ét lønkontor i Region Midtjylland i november 2023. Dette inklusiv f.eks. fondsaflynnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland. Udviklingen i personaleforbruget fremgår af afsnit B.2.

Størstedelen af de ansatte i Region Midtjylland har ansættelse på et somatisk hospital og i Psykiatrien.

Tabel A.1.1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Overenskomstgruppe	Nov-2020	Nov-2021	Nov-2022	Nov-2023
Sygeplejersker	8.301	8.239	8.136	8.295
Yngre Læger	2.647	2.766	2.792	2.841
Akademikere - ekskl. psykologer	1.663	1.820	1.904	1.978
Akademikere - heraf psykologer	467	497	479	482
Lægeseekretærer	1.958	1.945	1.911	1.811
Social- og sundhedspersonale	1.785	1.898	1.757	1.688
Erhvervsuddannede serviceassistenter og –elever	1.221	1.393	1.466	1.578
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.302	1.309	1.350	1.375
Administration og It mv. (tidl. Kontor- og It-personale)	1.202	1.243	1.266	1.278
Socialpædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	1.137	1.189	1.197	1.229
Bioanalytikere	1.052	1.053	1.065	1.080
Syge- og sundhedspersonale, ledere	605	539	534	537
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere		68	75	75
Ambulanceuddannet personale	67	292	521	509
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogassistenter	369	420	452	481
Fysioterapeuter	474	508	503	467
Radiografer	425	431	430	446
Jordemødre	410	426	427	426
Håndværkere m.fl.	390	407	423	410
Ergoterapeuter	405	425	427	404
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis	423	386	350	332
Rengøringsassistenter	233	261	299	305
Kandidatuddannede, sundhedsfagligt*	211	251	281	283
Specialarbejdere	280	317	281	277
Ernæringsassistenter	235	233	215	221
Farmakonomer	188	201	204	206
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	289	217	200	176
Socialrådgivere	106	134	163	169
Lærere, specialundervisere for børn og voksne	106	110	108	112
Chefer	106	100	102	97
Sygehusportører	99	78	89	90
Øvrige faggrupper	836	631	655	609
I alt	28.748	29.788	30.060	30.269

Fuldtidsstillinger fordelt på overenskomstgrupper

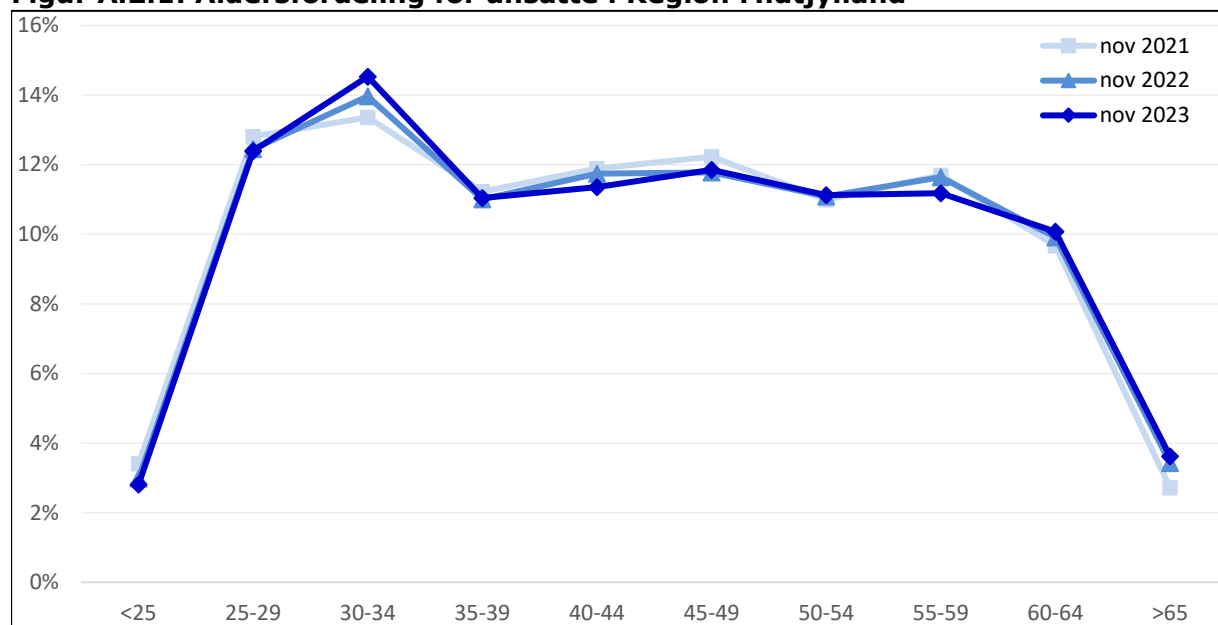
De seneste års udvikling i fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper/overenskomstgrupper kan ses i tabel A.1.1.

Den største faggruppe i Region Midtjylland er sygeplejersker med 8.295 fuldtidsstillinger.

*Af de 283 fuldtidsstillinger, som har en kandidatuddannelse med en sundhedsfaglig baggrund i november 2023, er der 186 fuldtidsstillinger kandidatuddannede, der har en sygeplejefaglig baggrund.

A.2: Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Figur A.2.1: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



Tabel A.2.1: Gennemsnitsalder opgjort på enheder og køn

Hospital/enhed	Nov. 2021 i alt	Nov. 2022 i alt	Nov. 2023 i alt	Nov. 2023 i alt	
				Kvinder	Mænd
Aarhus Universitetshospital	43,4	43,5	43,4	43,1	44,4
Regionshospitalet Gødstrup	43,3	43,6	43,5	43,8	42,4
Hospitalsenhed Midt	44,9	45,4	45,6	45,6	45,7
Regionshospitalet Randers	43,5	44,2	44,6	44,7	44,1
Regionshospitalet Horsens	42,0	42,6	43,1	43,0	43,4
Præhospitalet	41,0	41,7	42,2	39,7	43,2
Psykiatrien	43,6	43,7	43,6	43,4	44,5
Socialområdet	43,6	43,4	43,2	42,9	44,1
Stabe, fællesfunktioner & øvrige	45,2	45,5	45,6	44,9	46,8
Regional Udvikling	46,9	46,5	45,5	42,8	49,0
Region Midtjylland i alt	43,6	43,9	43,9	43,7	44,5

Alder

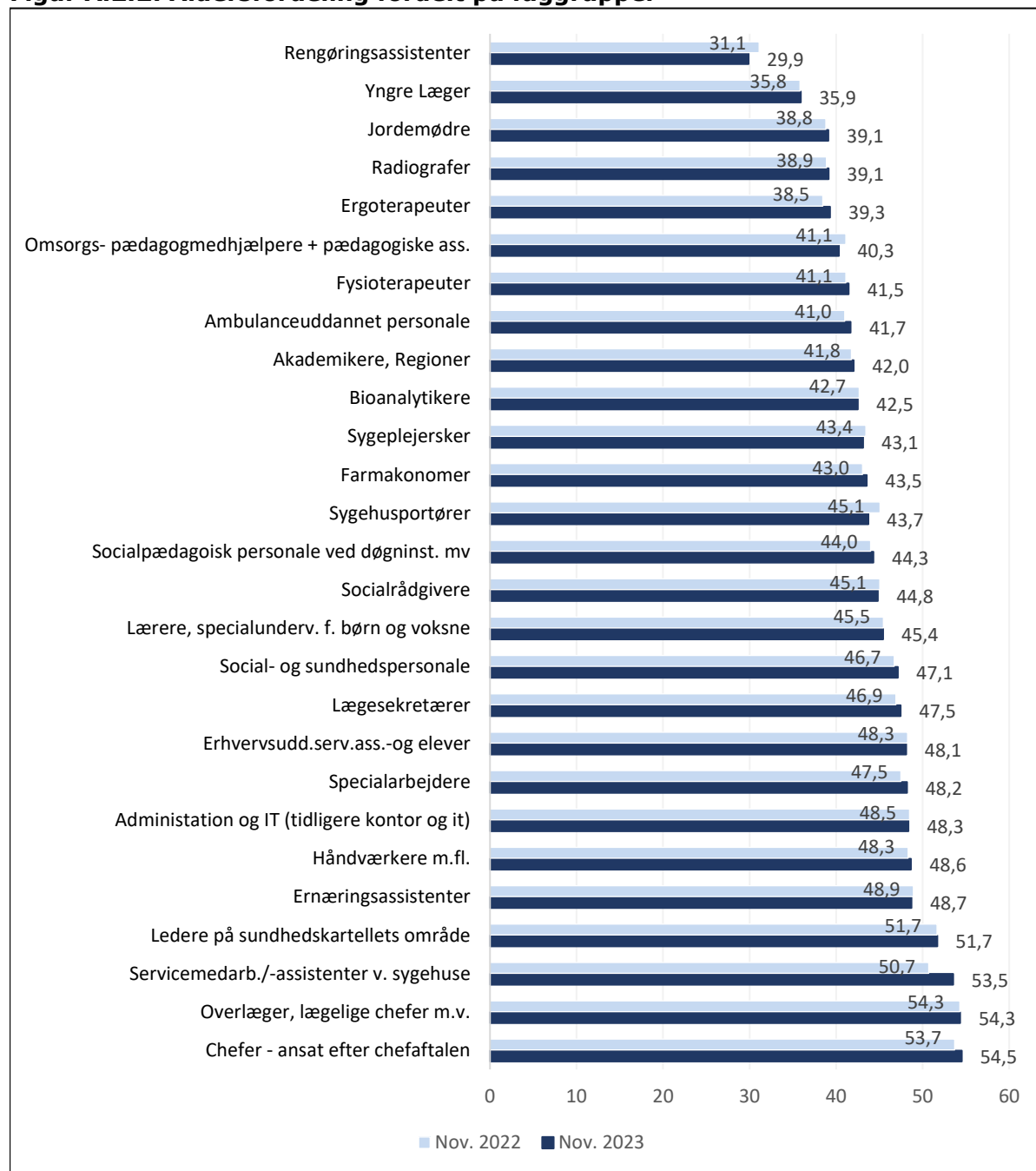
Gennemsnitsalderen for medarbejdere i Region Midtjylland var i november 2023 på 43,9 år. Gennemsnitsalderen har igennem hele Region Midtjyllands levetid været ret konstant.

Figur A.2.1 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland for november 2023. Aldersgruppen mellem 30-34 år er den største gruppe, og der er en forholdsvis jævn aldersfordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 35 år til 59 år. Som det fremgår af figuren er procentandelen af medarbejdere over 65 år vokset de seneste par år.

Gennemsnitsalder for køn fordelt på enheder

Tabel A.2.1 viser gennemsnitsalderen for de enkelte enheder samt for kvinder og mænd i november 2023. Gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland var 43,7 år i november 2023, mens den for mænd var 44,5 år.

Figur A.2.2: Aldersfordeling fordelt på faggrupper



Gennemsnitsalder og faggruppe

Figur A.2.2 viser aldersfordelingen for de største faggrupper i Region Midtjylland i november 2022 og november 2023. I november 2023 har chefer den højeste gennemsnitsalder (54,5 år) efterfulgt af overlæger (54,3 år), mens servicemedarbejdere og assistenter har den tredje højeste gennemsnitsalder (53,5 år).

De yngste faggrupper er rengøringsassistenter (29,9 år), Yngre læger (35,9 år) samt jordemødre (39,1 år).

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 i november 2023. 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 2023 inklusiv f.eks. fondsaflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

Fuldtidsstillinger og KRL:

KRL udregner personaleforbruget opgjort i fuldtidsstillinger for november 2023 ud fra timenormen for måneden. I november 2023 var der en timenorm for en fuldtidsansat medarbejder på 162,8 timer. En fuldtidsansat medarbejder ansat hele måneden med 10 overarbejdstimer vil således generere følgende personaleforbrug i november 2023: $((162,8+10) / 162,8) = 1,0614$.

Når antal fuldtidsstillinger opgøres i et "øjebliksbillede" i en enkelt måned, kan der især på de mindre enheder ske udsving i antal fuldtidsstillinger pga. konkrete udbetalinger.

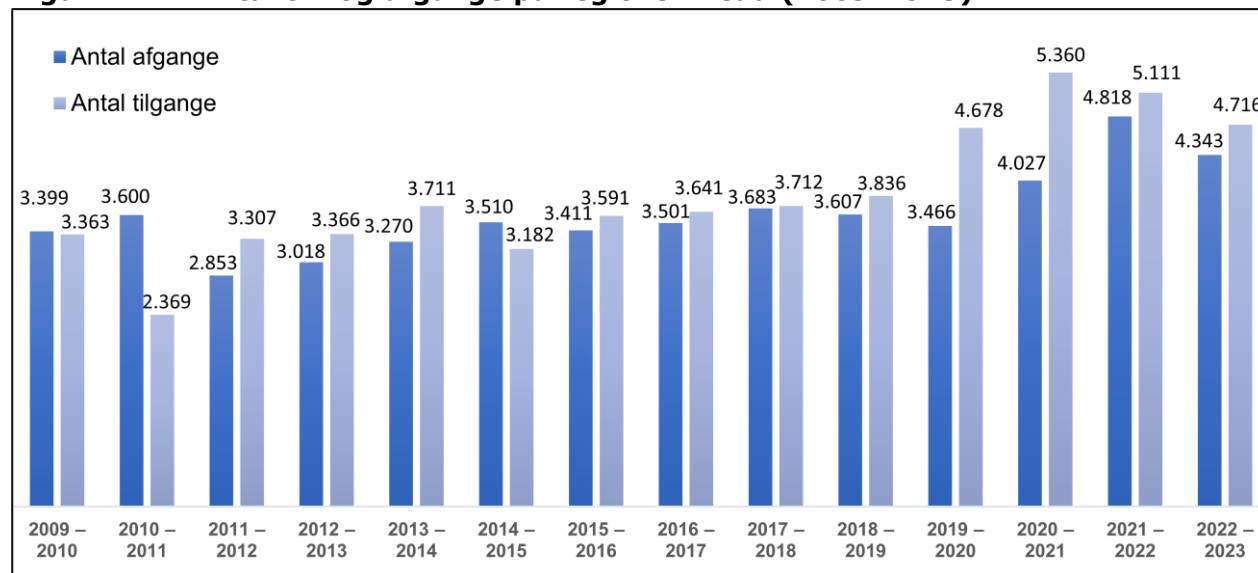
B. Rekruttering og tilknytning

B.1: Personaleomsætning

Table B.1.1: Personaleomsætning på regionsniveau (2009-2023)

Region Midtjylland	Personaleomsætning	Afgangsprocent	Tilgangsprocent
Nov. 2009 – Nov. 2010	12,3%	12,3%	12,2%
Nov. 2010 – Nov. 2011	11,1%	13,1%	8,6%
Nov. 2011 – Nov. 2012	11,6%	10,8%	12,5%
Nov. 2012 – Nov. 2013	11,8%	11,3%	12,6%
Nov. 2013 – Nov. 2014	12,8%	12,0%	13,7%
Nov. 2014 – Nov. 2015	12,2%	12,7%	11,5%
Nov. 2015 – Nov. 2016	12,8%	12,5%	13,2%
Nov. 2016 – Nov. 2017	13,0%	12,8%	13,3%
Nov. 2017 – Nov. 2018	13,4%	13,4%	13,5%
Nov. 2018 – Nov. 2019	13,4%	13,1%	13,9%
Nov. 2019 – Nov. 2020	14,3%	12,5%	16,8%
Nov. 2020 – Nov. 2021	15,8%	13,9%	18,5%
Nov. 2021 – Nov. 2022	16,3%	15,9%	16,8%
Nov. 2022 – Nov. 2023	14,7%	14,2%	15,4%

Figur B.1.1: Antal til- og afgang på regionsniveau (2009-2023)



Udvikling i personaleomsætning

Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang, set i forhold til gennemsnittet af det samlede antal ansatte i to perioder (månedslønnede ansat på ordinære vilkår). I denne opgørelse sammenlignes november 2023 med november 2022.

Personaleomsætningen på regionsniveau medregner kun omsætning ind og ud af regionen. Det vil sige, at når en medarbejder flytter fra f.eks. Aarhus Universitetshospital til Regionshospitalet Randers, betragtes det ikke som en "personaleomsætning" på regionsniveau.

Af tabel B.1.1 fremgår det, at personaleomsætningen generelt har været stigende de sidste år. Denne udvikling skal dog ses i sammenhæng med Covid-19. I perioden november 2022 til november 2023 er personaleomsætningen 14,7%, hvilket er tæt på niveauet fra før Covid-19.

Personaleomsætningsprocenten påvirkes af vækst eller nedgang i det samlede antal ansatte (op- eller nednormering). Figur B.1.1 viser antallet af tilgange og afgang på regionsniveau.

Som det kan ses af tabellen, steg antallet af til- og afgang betydeligt i de år, der var præget af Covid-19. Stigningen i disse år skyldes bl.a. et ekstraordinært behov for test- og vaccinepersonale.

Tabel B.1.2: Personaleomsætning på hospitaler/områder (2023)

Hospital/enhed	Antal afgang	Antal tilgang	Personaleomsætning %
Aarhus Universitetshospital	1.593	2.022	17,57%
Regionshospitalet Gødstrup	810	720	20,38%
Hospitalsenhed Midt	697	647	15,66%
Regionshospitalet Randers	403	360	19,61%
Regionshospitalet Horsens	393	330	20,24%
Psykiatrien	538	630	18,04%
Socialområdet	612	658	23,41%
Præhospitalet	92	72	12,89%
Stabe og fællesfunktioner	227	271	12,87%
Regional Udvikling	19	29	17,65%

Tabel B.1.3. Udvikling i personaleomsætning på hospitaler/enheder

Personaleomsætning %	2019	2020	2021	2022	2023
Aarhus Universitetshospital	16,0%	17,3%	17,3%	17,5%	17,6%
Regionshospitalet Gødstrup	17,2%	19,4%	21,8%	23,7%	20,4%
Hospitalsenhed Midt	16,0%	17,0%	17,5%	19,1%	15,7%
Regionshospitalet Randers	19,1%	20,3%	22,6%	23,9%	19,6%
Regionshospitalet Horsens	21,2%	22,0%	23,6%	24,2%	20,2%
Psykiatrien	20,6%	18,8%	21,0%	19,6%	18,0%
Socialområdet		21,7%	26,0%	24,1%	23,4%
Præhospitalet	29,0%	15,9%	44,4%	29,5%	12,9%
Stabe og fællesfunktioner	11,4%	11,6%	12,3%	13,3%	12,9%
Regional Udvikling	18,1%	15,5%	13,1%	17,4%	17,6%

Personaleomsætning på hospitaler/enheder

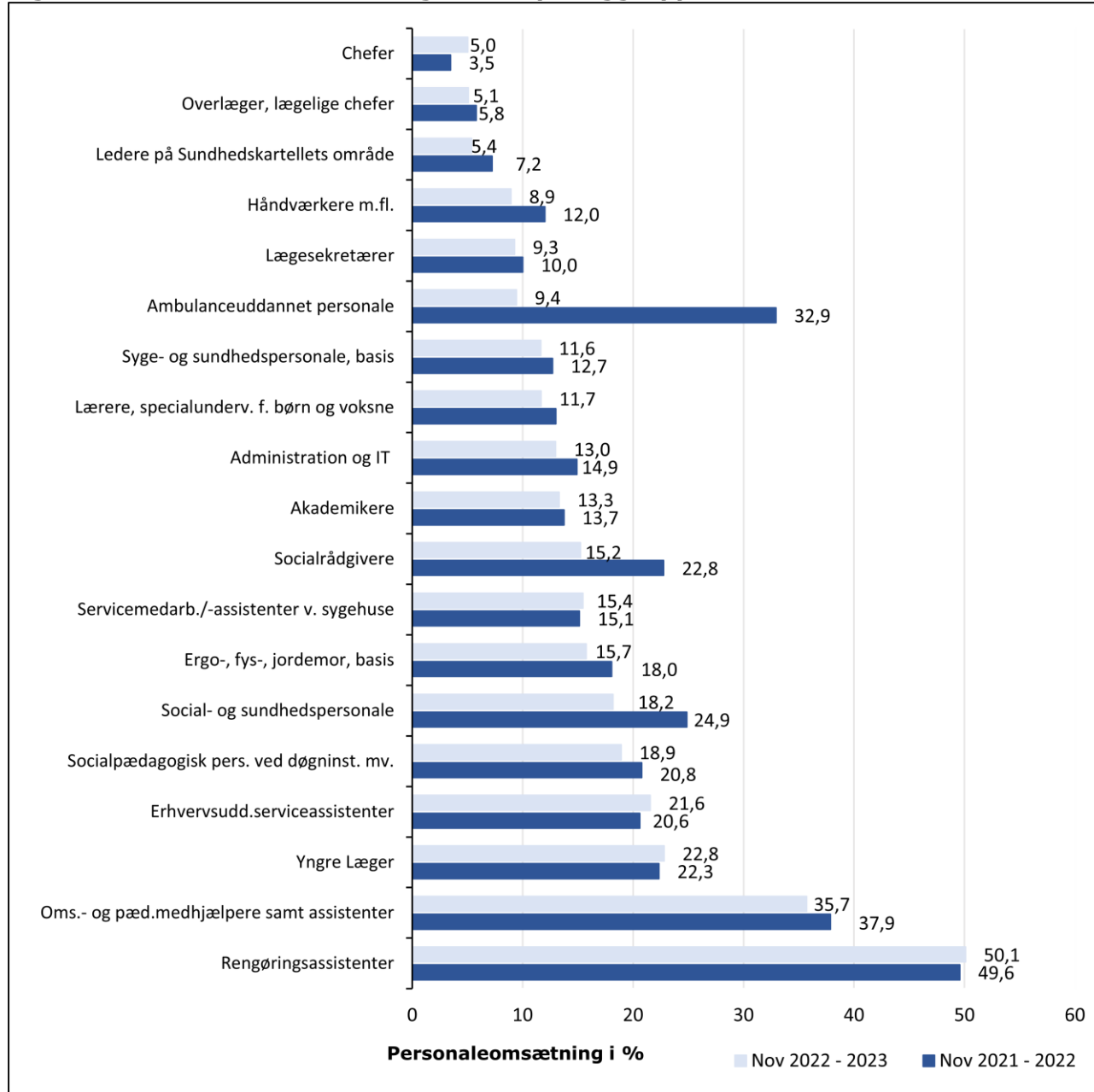
I tabel B.1.2 vises antal til- og afgang samt personaleomsætning fordelt på hospitaler/områder. Her tæller interne flytninger (eks. Aarhus Universitetshospital til Regionshospitalet Randers) med i det enkelte hospitals personaleomsætning. Personaleomsætning på regionsniveau og på hospitalsniveau kan derfor ikke sammenlignes.

Udvikling i personaleomsætning

I tabel B.1.3 ses udviklingen i personaleomsætning pr. hospital/område for perioden 2019 til 2023. Af tabellen fremgår det, at det generelt har været en stigning i personaleomsætningen frem mod 2023. I 2023 er personaleomsætningen lavere på næsten alle enheder, når der sammenlignes med 2022. Kun ved Aarhus Universitetshospital og Regional Udvikling har der været en marginal stigning.

Den særlig høje personaleomsætning på Præhospitalet i 2021-2022 skyldes, at Region Midtjylland har hjemtaget ambulancedriften, og at der været en stor stigning i antallet af tilgang blandt ambulanceuddannet personale

Figur B.1.2: Personaleomsætning fordelt på faggrupper



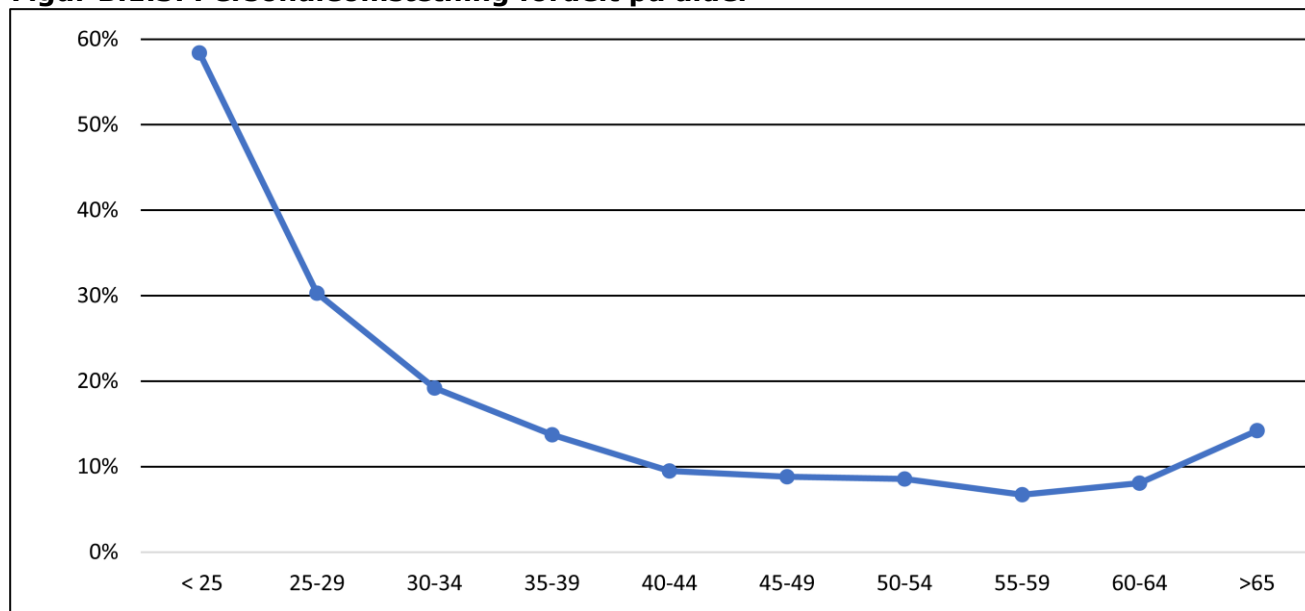
Personaleomsætning fordelt på faggrupper

Personaleomsætningen fordelt på faggrupper kan ses på figur B.1.2. Af figuren fremgår det, at rengøringsassistenter (50,1%) samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere (35,7%) er de overenskomstgrupper der har den højeste personaleomsætning. Disse to grupper ligger traditionelt højt i forhold til personaleomsætningen.

Faggrupperne med den laveste personaleomsætning er chefer (5,0%), overlæger, lægelige chefer (5,1%) samt ledere på sundhedskartellets område (5,4%).

Den høje personaleomsætning blandt ambulanceuddannet personale i perioden 2021-2022 skal ses i sammenhæng med hjemtagningen af ambulancedriften, hvor der i alt var en stigning på 208 personer i faggruppen.

Figur B.1.3. Personaleomsætning fordelt på alder



Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper fremgår af figur B.1.3. Den største personaleomsætning findes i de yngste aldersgrupper samt for aldersgruppen +65, hvor det for sidstnævnte gruppe hænger sammen med fratrædelse fra arbejdsmarkedet.

Den høje personaleomsætning blandt aldersgruppen under 25 år skyldes, at denne gruppe er forholdsvis lille (786 personer ved periodens start november 2022), og den kan dels forklares med traditionelt høj mobilitet i aldersgruppen, samt at den aldersgruppe også typisk påtager sig flere vikariater.

Definitioner og afgrænsninger – personaleomsætning:

Kilde:

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor (KRL).

Indeholdt i datagrundlag:

Datagrundlaget indeholder alle månedslønnede overenskomstansatte, tjenestemænd og reglementsansatte. Alle timelønnede er holdt uden for datagrundlaget.

Opgørelsen er opgjort i antal personer:

I personaleomsætningsstatistikken opgøres tilgange, afgang og antallet af ansatte i alt, med udgangspunkt i de personer opgjort på cpr-numre, der har fået udbetalt løn henholdsvis november 2022 og 2023

Hvad er en personaleomsætningsprocent?

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

Afgangsprocent

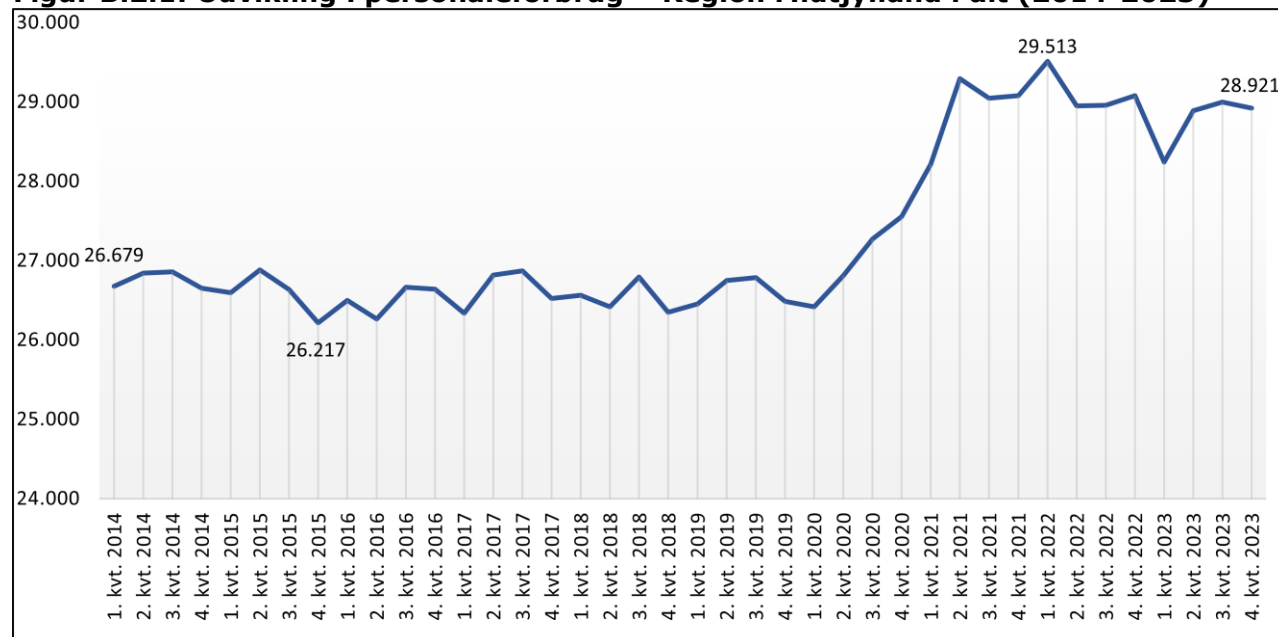
Her ses isoleret på afgang, set i forhold til de samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

Tilgangsprocent

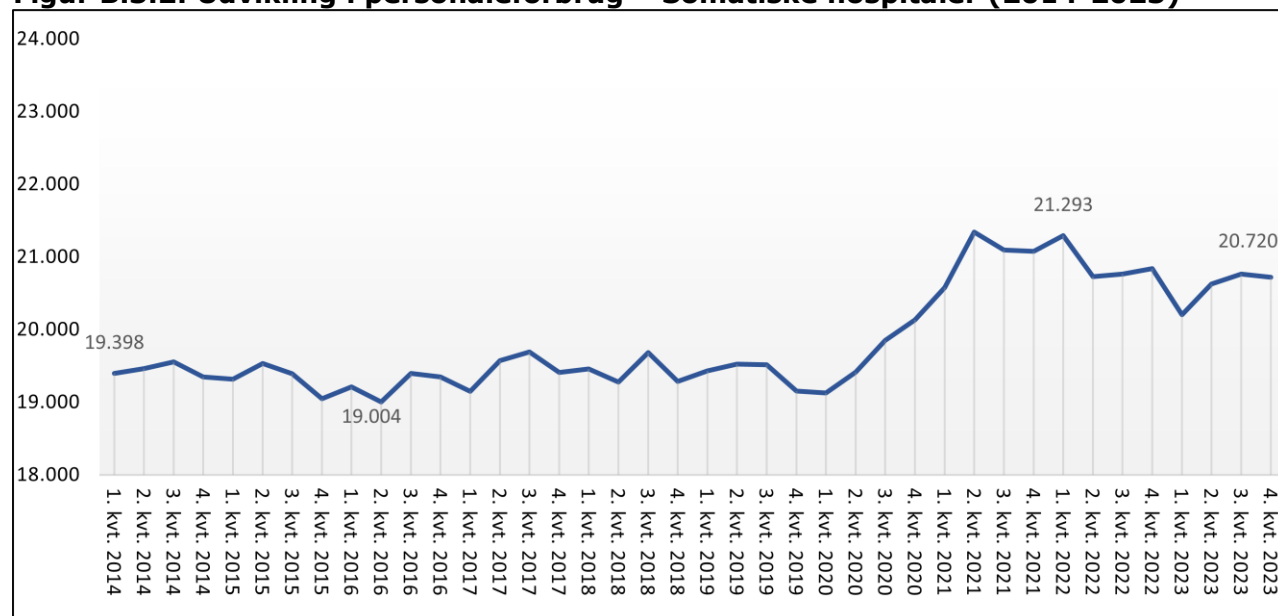
Her ses isoleret på tilgange, set i forhold til de samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

B.2: Udvikling i personaleforbrug

Figur B.2.1: Udvikling i personaleforbrug – Region Midtjylland i alt (2014-2023)



Figur B.3.2: Udvikling i personaleforbrug – Somatiske hospitaler (2014-2023)



Personaleforbrug i Region Midtjylland

Personaleforbruget steg markant i løbet af 2020 og 2021 primært pga. Covid-19-relateret aktivitet. Stigningen skete efter et relativt stabilt niveau i perioden 2014-2019. Personaleforbruget toppede i 1. kvartal 2022, hvilket var en direkte effekt af regeringens Vinterpakke 2021/2022.

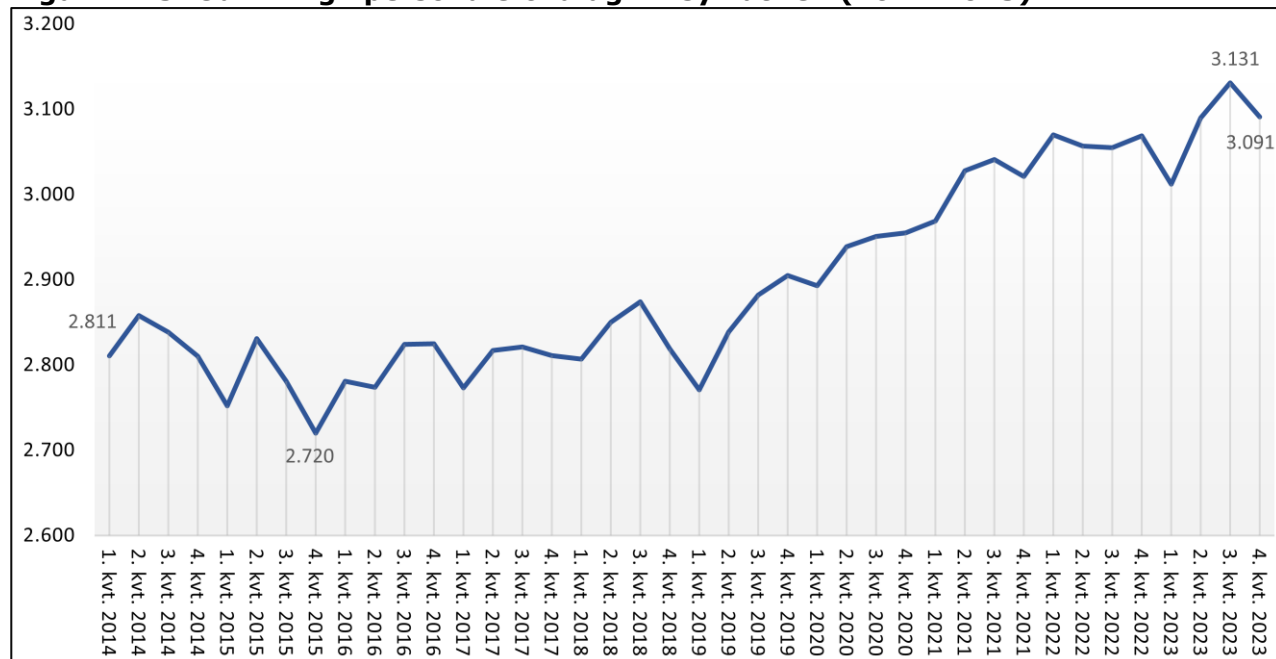
Personaleforbruget er efter et fald efter 1. kvartal 2022 stabiliseret igennem 2022 og 2023. Der ses en svagt faldende tendens i 2023, som skal ses i sammenhæng med den økonomiske situation og et større fokus på anvendelsen af Frivilligt ekstraarbejde (FEA).

Når der ikke ses en større nedgang i personaleforbruget i Region Midtjylland i alt (figur B.2.1) efter udfasning af de fleste corona-relaterede aktiviteter, så er hovedårsagerne, at der i 2022 og 2023 fortsat er arbejdet med afvikling af udskudt aktivitet, og at hjemtagningen af ambulancedriften har medført en stigning i personaleforbruget på Præhospitalet med ca. 500 stillinger fra 1. kvartal 2021 til 1. kvartal 2024.

Ses der på udviklingen i personaleforbrug for de somatiske hospitaler (figur B.3.2 - her indgår Præhospitalet ikke), så er der sket et reelt fald i personaleforbrug i 2022 og 2023.

En del af udviklingen hen over året kan 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. afløsertimer tælles med.

Figur B.2.3: Udvikling i personaleforbrug – Psykiatrien (2014-2023)

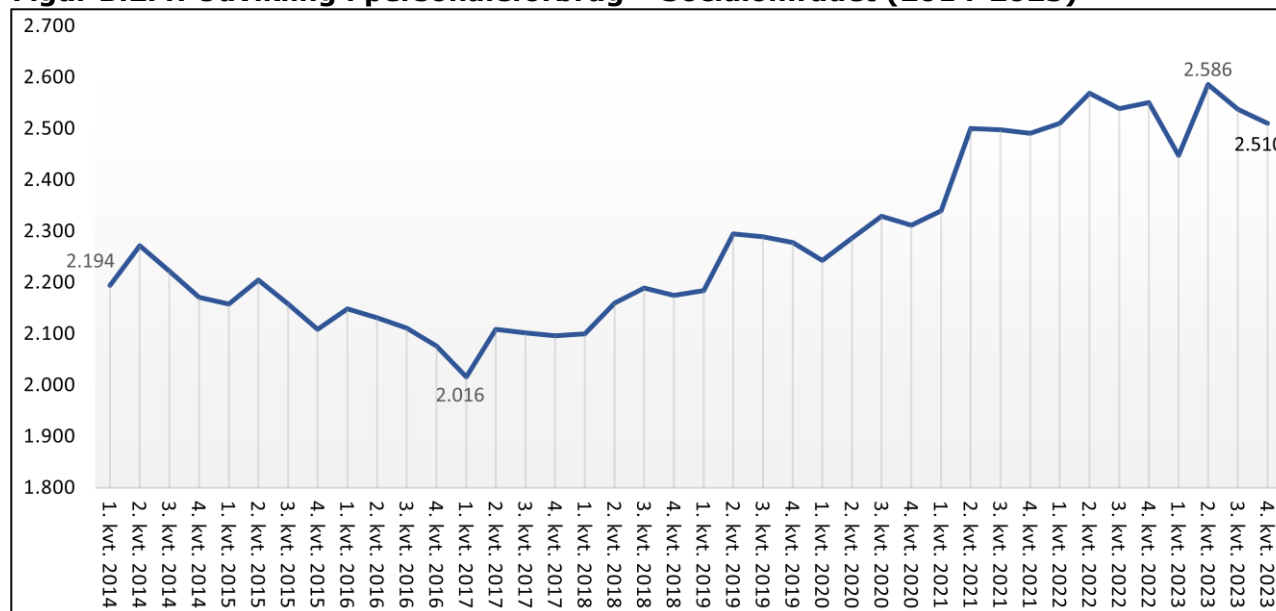


Personaleforbrug i Psykiatrien

Der ses en generelt stigende tendens i perioden 2019-2023. Inden for voksenpsykiatrien er der etableret et antal nye særlige pladser i sammenhæng med, at det politisk er prioriteret at tilføje ekstra midler til området.

Antallet af fuldtidsstillinger inden for Psykiatrien udgør nu omkring 10% af alle fuldtidsstillinger i Region Midtjylland.

Figur B.2.4: Udvikling i personaleforbrug – Socialområdet (2014-2023)



Personaleforbrug på socialområdet

Der er på flere af de specialiserede områder på socialområdet sket en udvidelse i tilbud og pladser.

Personaleforbruget afhænger af de indgåede kommuneaftaler, der dækker perioden. Finansieringen til Socialområdet kommer udelukkende fra de kommuner, der benytter sig af tilbuddene.

Tabel B.2.1: Udvikling i personaleforbrug – alle enheder (2014-2023)

Område	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Somatiske hospitaler	19.441	19.323	19.240	19.456	19.426	19.406	19.632	21.023	20.906	20.580
Aarhus Universitetshospital	9.037	8.972	8.965	8.995	8.977	8.961	9.041	9.608	9.484	9.557
Hospitalsenhed Midt	4.056	3.996	3.882	3.910	3.839	3.821	3.887	4.101	4.105	4.005
Regionshospitalet Gødstrup	3.224	3.253	3.252	3.292	3.304	3.363	3.406	3.678	3.680	3.554
Regionshospitalet Randers	1.642	1.647	1.684	1.748	1.744	1.691	1.694	1.863	1.873	1.802
Regionshospitalet Horsens	1.482	1.462	1.458	1.512	1.562	1.571	1.605	1.773	1.763	1.663
Præhospitalet	101	109	115	120	117	149	191	414	666	663
Psykiatrien	2.829	2.771	2.801	2.806	2.838	2.849	2.935	3.015	3.063	3.081
Socialområdet	2.215	2.157	2.117	2.081	2.156	2.262	2.293	2.457	2.542	2.521
Regional Udvikling	126	127	123	127	126	106	112	125	129	132
Fællesfunktioner	917	950	1.019	1.054	1.064	1.063	1.110	1.285	1.326	1.325
Stabe	450	442	421	424	421	417	427	431	443	456
SOSU-elever	680	696	682	572	384	369	315	161	51	8
I alt	26.759	26.583	26.517	26.639	26.531	26.620	27.014	28.909	29.125	28.764

Personaleforbrug alle enheder

I tabel B.2.1 ses udviklingen i personaleforbrug i perioden 2014 fordelt på enheder.

Præhospitalet blev dannet som selvstændig organisation i foråret 2009 og har de seneste år fået tilført nye aktiviteter, bl.a. den landsdækkende akutlægehelikopterordning og ambulancedrift.

Personaleforbruget i fællesfunktionerne (IT & Digitalisering, Indkøb og Medicoteknik, Koncernkvalitet, Regionsapoteket og Regionernes kliniske kvalitetsudviklingsprogram (RKKP)) er steget de seneste år. Stigningen er primært sket i IT & Digitalisering, Regionsapoteket og RKKP.

Definitioner og afgrænsninger:Kilde:

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

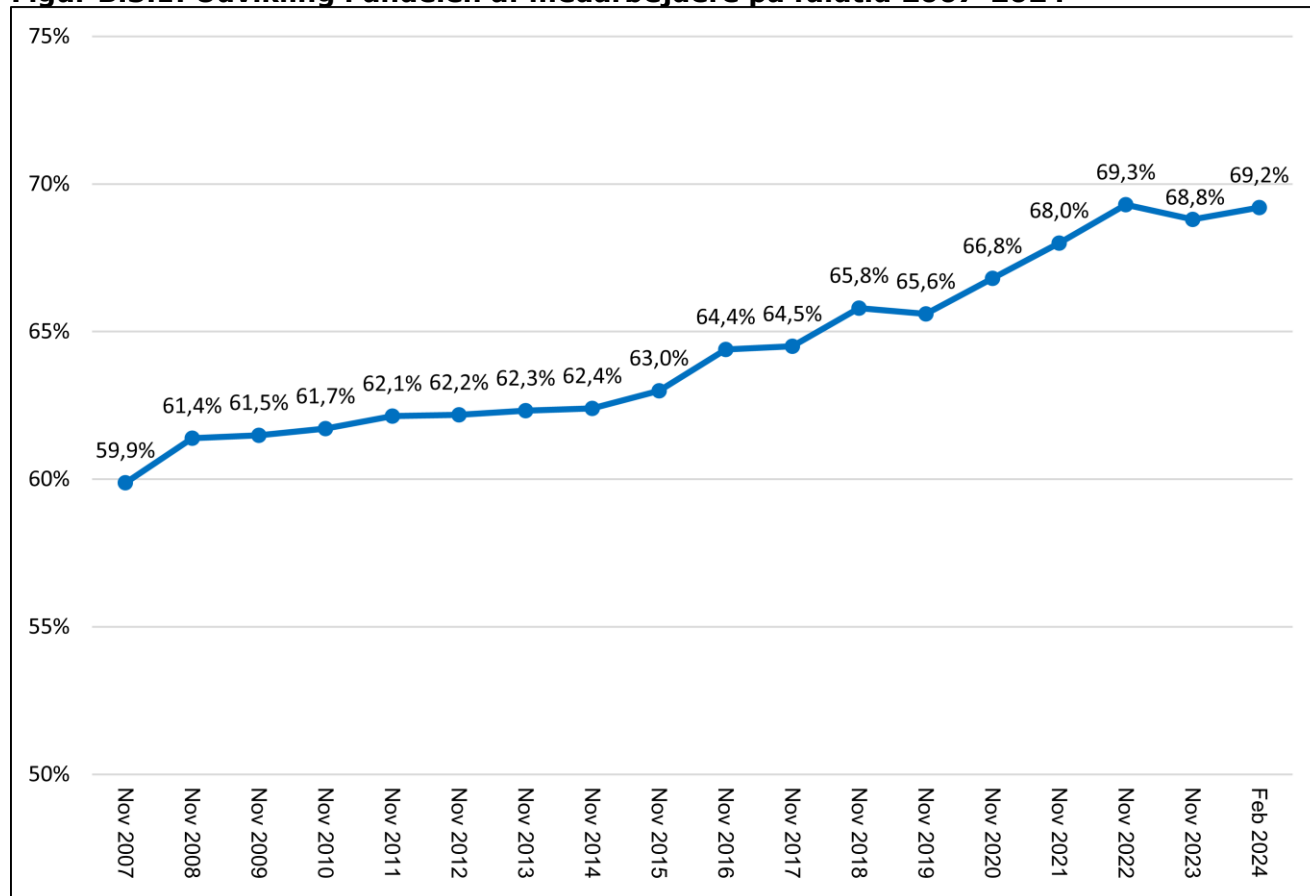
Indeholdt i datagrundlag:

I rapporten optælles samtlige medarbejders præsterede timer i de enkelte perioder til normaltjeneste, overarbejde, frivilligt ekstraarbejde samt betalt fravær (sygdom, barsel og ferie mv.). Timerne divideres med den timenorm, der skal til for at præstere "en fuldtidsstilling" i de samme perioder. Timenormen var i 2023 på 1924 timer.

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

B.3: Udviklingen i fuldtidsbeskæftigelse

Figur B.3.1: Udvikling i andelen af medarbejdere på fuld tid 2007-2024



Andel af fuldtidsbeskæftigede

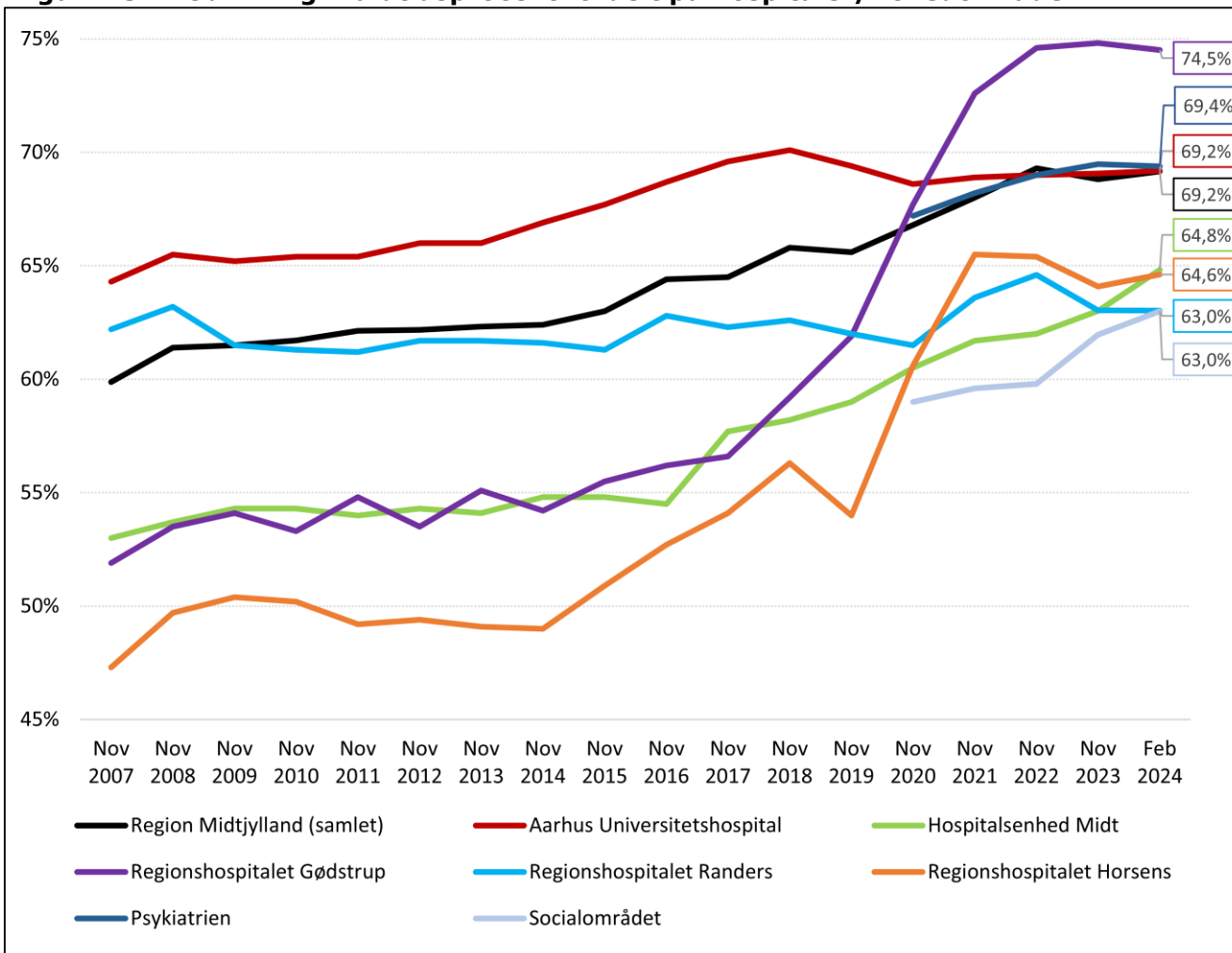
Figur B.3.1 viser udviklingen af andelen af medarbejdere ansat på fuld tid. Det fremgår af grafen, at andelen af fuldtidsbeskæftigede er steget kontinuerligt hen over årene fra at udgøre 59,9% i november 2007 til 69,2% i februar 2024.

Denne udvikling har været understøttet af en række initiativer. Danske Regioner, KTO og sundhedskartellet indgik bl.a. i 2007 en trepartsaftale om deltidsbeskæftigedes adgang til højere timetal. Aftalen medførte, at arbejdspladsen fik 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 fuld tid, vedtaget af Danske Regioners bestyrelse. Målet var oprindeligt sat til 80% på fuld tid i 2021.

Forretningsudvalget i Region Midtjylland har herudover besluttet, at alle stillinger i regionen fra den 1. marts 2020 som udgangspunkt skal slås op som fuldtidsstillinger. For at sikre medarbejdere nok, fik alle deltidsansatte sygeplejersker og SOSU-assistenten på hospitalerne herudover ret til at gå op i timer eller komme på fuld tid. Regionsrådet har ligeledes generelt tilskyndet ansatte til at gå op i tid.

Beslutningerne skyldes 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. Derudover er det ikke hensigtsmæssigt, at der løbende må uddannes tre medarbejdere for at besætte to stillinger, og regionerne mangler inden for flere områder medarbejdere i sundhedssektoren. Initiativerne skal derfor også ses som en bestræbelse på, at der nu og i fremtiden kan skaffes tilstrækkeligt med kvalificeret personale.

Figur B.3.2: Udvikling i fuldtidsprocent fordelt på hospitaler/hovedområder

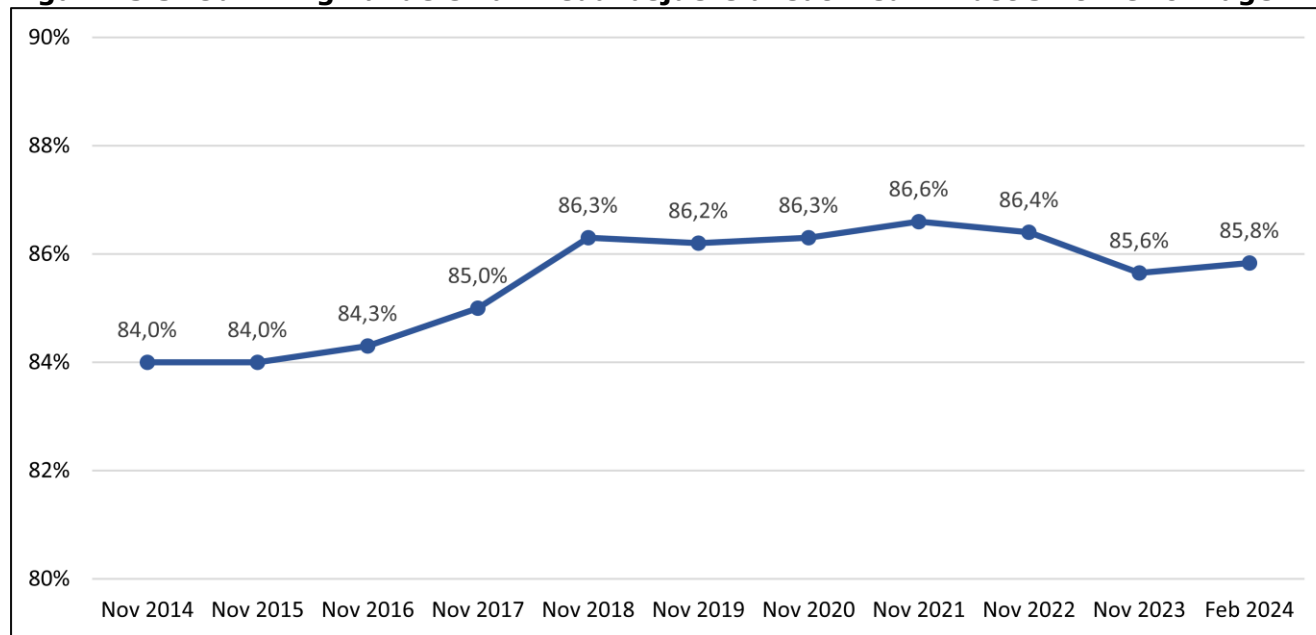


Udvikling i andelen af fuldtidsbeskæftigede på Region Midtjyllands hospitaler og hovedområder

Som det fremgår af figur B.3.2 er den tværgående tendens, at andelen, der arbejder fuldtid, har været stigende. Af figuren fremgår det yderligere, at denne fremgang flere steder i de seneste år er stilnet af.

Udviklingen har været særlig markant på Regionshospitalet Gødstrup, der også havde den højeste fuldtidsprocent i Region Midtjylland på 74,5% i februar 2024.

Figur B.3.3: Udvikling i andelen af medarbejdere ansat med mindst 32 timer om ugen



Udvikling i andelen af medarbejdere, der er ansat med mindst 32 timer om ugen

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 fuldtidsbeskæftigelse og har dermed deres daglige gang på arbejdspladserne.

Figur B.3.3 viser, at andelen af medarbejdere, der arbejder 32 timer eller mere har været stabil i perioden.

Tabel B.3.1: Fuldtidsprocent fordelt på aldersgrupper (Februar 2024)

Aldersgrupper	Antal månedslønnede	Fuldtidsprocent (37 timer)	Fuldtidsprocent (32 timer)
Region Midtjylland (I alt)	32.169	69,2%	85,8%
0-20 år	151	67,5%	68,9%
21-30 år	5.613	81,3%	89,2%
31-40 år	8.217	72,4%	88,9%
41-50 år	7.518	67,6%	85,8%
51-60 år	7.010	66,2%	86,5%
61+ år	3.638	52,4%	73,6%

Fuldtidsprocent fordelt på aldersgrupper

Af tabel B.3.1 ses fuldtidsprocenten fordelt på forskellige aldersgrupper. De 21-30-årige har den højeste fuldtidsprocent på 81,3%, hvorved målsætningen om 80% på fuldtid er indfriet for denne aldersgruppe.

Definition 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 2023 – og fra november 2014 til februar 2023 for 32 timer.

Indeholdt i datagrundlag:

Indeholder alle månedslønnede, herunder overenskomstansatte, tjenestemænd og elever. Alle timelønnede er holdt uden for datagrundlaget. Desuden ses bort fra elever og ekstraordinært ansatte, det vil sige ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud og servicejob. Der er opgjøret i antal personer opgjøret på cpr-numre, der har præsteret timer, som er kommet til udbetaling i de berørte måneder.

C. Løn

C.1: Lønudvikling i Region Midtjylland

Tabel C.1.1: Lønstigninger (bruttoløn)

Lønstigninger (bruttoløn) i procent pr. år fordelt på kvartaler.					
	4. kv. 2021- 2022	1. kv. 2022- 2023	2. kv. 2022- 2023	3. kv. 2022- 2023	4. kv. 2022- 2023
Alle ansatte, Region Midtjylland	3,8	3,1	0,7	2,9	1,2
Alle ansatte, regionerne i alt	4,2	2,6	2,3	2,7	0,9
Samme stilling, Region Midtjylland	4,8	3,1	3,1	3,5	2,0
Samme stilling, regionerne i alt	5,0	3,7	3,4	3,5	1,9

Om udviklingen i lønstigninger

Det ses i tabel C.1.1, at lønudviklingen for ansatte i samme stilling ligger på et noget højere niveau end lønudviklingen for alle ansatte.

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

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

Lønudvikling i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige bruttomånedsløn i Region Midtjylland på 45.810 kr. for 4. kvartal 2023 ligger godt 500 kr. over gennemsnitslønnen på 45.266 kr. fra 4. kvartal 2022. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2022 (november) til 4. kvartal 2023 (november) var på 1,2% for alle ansatte.

Den gennemsnitlige bruttoløn omfatter alle ansatte i den givne periode. Det vil sige, at også ansatte, der er kommet til eller har forladt regionen i perioden, indgår i opgørelsen. Ses der bort fra til- og afgang i perioden, er lønudviklingen for ansatte i samme stilling begge år på 2,0%. Forskellen kan forklares ved, at der i forbindelse med til- og afgang ofte vil være en lønbesparelse eller merudgift. Desuden ses der i lønudviklingen for ansatte i samme stilling bort fra lønstigninger, der skyldes avancement.

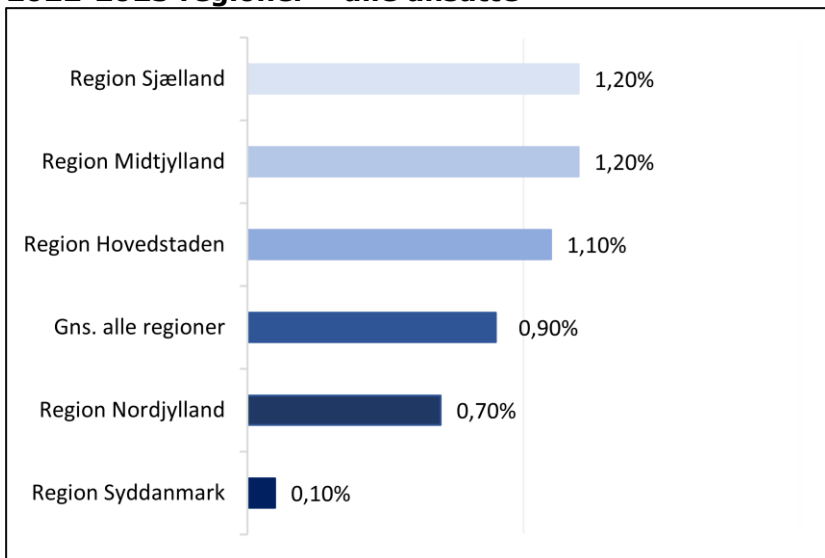
Tabel C.1.1 viser de kvartalsvise årsstigningstakster for lønudviklingen i de seneste fem kvartaler for alle ansatte, og ansatte i samme stilling begge år i Region Midtjylland samt den gennemsnitlige udvikling for regionerne tilsammen. Som det fremgår, ligger lønudviklingen i Region Midtjylland for alle ansatte samt for ansatte i samme stilling lidt over gennemsnittet for alle regioner i 4. kvartal 2023.

De aftalte stigninger i den regionale sektor var for perioden 4. kvartal 2022 til 4. kvartal 2023 på 1,55% for alle ansatte inden den regionale reguleringsordning beregnes. Reguleringsordningen skal sikre, at lønningerne på det offentlige arbejdsmarked følger med det private arbejdsmarked. De generelle lønstigninger, der er aftalt i OK-21 i perioden var 0,77% pr. 1. januar 2023 og 0,78% pr. 1. oktober 2023. Den regionale reguleringsordning udmøntede pr. 1. oktober 2023 -0,27% idet lønudviklingen på det private arbejdsmarked var lidt mindre end det var forventet for den nævnte periode. Den samlede forventede stigning fra 4. kvartal 2022 til 4. kvartal 2023 var derfor reelt 1,28%.

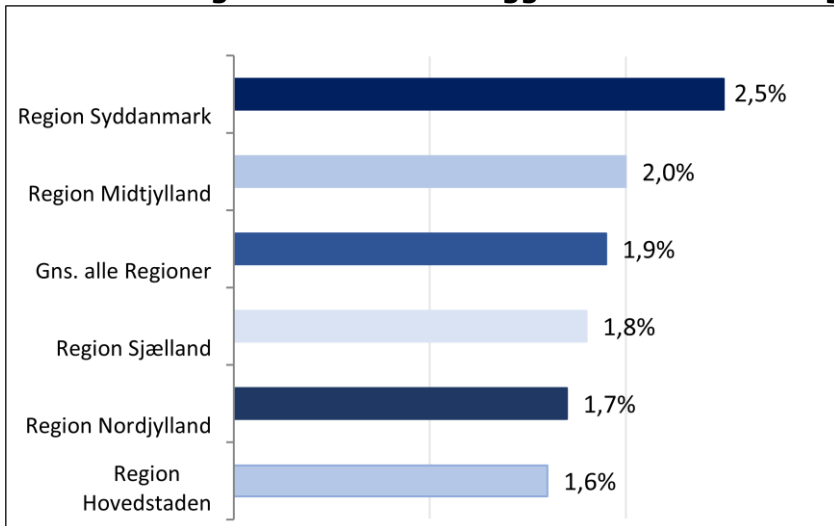
Det ses i tabel C.1.1 og figur C.1.1 (næste side), at der i regionerne har været en mindre lønudvikling end ovennævnte forventede stigning i den regionale sektor for alle ansatte fra 4. kvartal 2022 til 4. kvartal 2023, hvilket kan ses i sammenhæng med, at flere regioner lavede økonomiske opbremsninger sidst på året. Region Midtjylland følger generelt tendenserne for de øvrige regioner i de 5 kvartaler. Dog skiller lønudviklingen for 2. kvartal 2022 til 2. kvartal 2023 sig ud, da udviklingen for Region Midtjylland ligger på 0,7%, mens gennemsnittet for regionerne for alle ansatte er 2,3%. Det skal ses i sammenhæng med, at Region Midtjyllands model for udbetaling af Vinterpakken 2021 blev forlænget ind i 2. kvartal 2022 (april og maj), da ikke alle midler til aktivitetsbonus var benyttet. Således ligger 2. kvartal 2022 højt på løndelen lokale tillæg og stigningen til året efter i 2. kvartal 2023 er tilsvarende mindre.

C.2: Lønudviklingen sammenlignet med de øvrige regioner

Figur C.1.1: Lønstigning (bruttoløn) i % 4. kvartal 2022-2023 regioner – alle ansatte



Figur C.1.2: Lønstigning (Bruttoløn) i % 4. kvartal 2022-2023 regioner – ansatte begge år i samme stilling

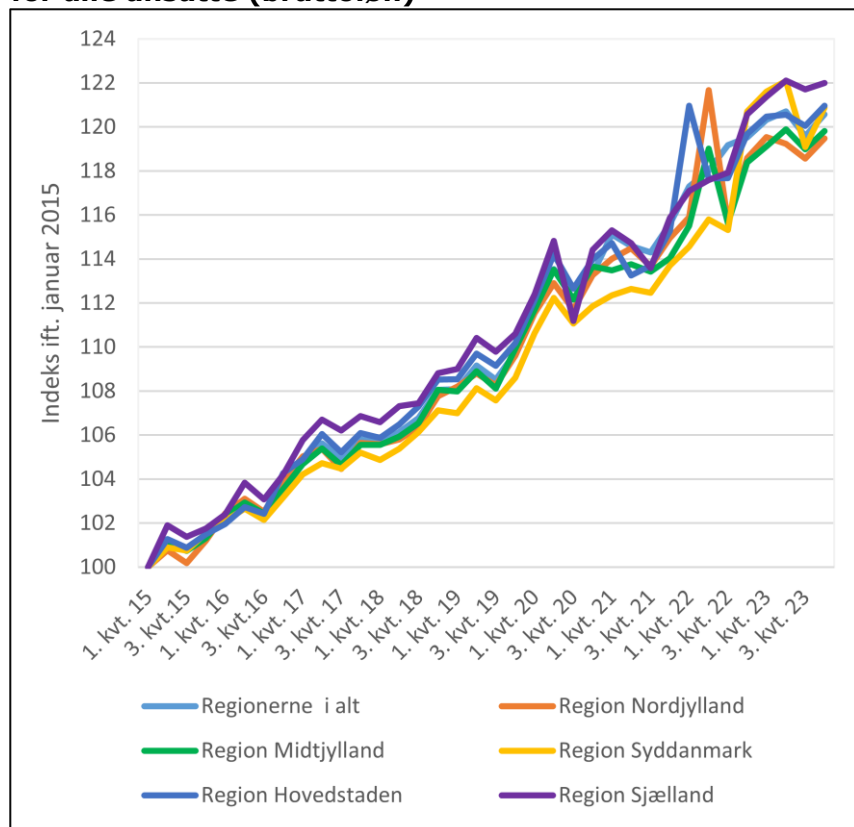


Lønudviklingen sammenlignet med de øvrige regioner

Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte (figur C.1.1), ligger Region Midtjylland i 4. kvartal 2023 0,3 procentpoint over gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt. Som det fremgår af figuren, er det primært Region Syddanmark som påvirker den gennemsnitlige lønudvikling for alle regioner i nedadgående retning.

Figur C.1.2 viser lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling (det vil sige, at der ses bort fra til- og afgang). Denne opgørelse viser, at Region Midtjylland i 4. kvartal 2023 ligger 0,1 procentpoint over det samlede gennemsnit for regionerne.

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



Lønudviklingen 2015 - 2023

For at minimere betydningen af konjunktur- og metodebaserede udsving samt skævheder med baggrund i forskellige terminer for lønforhandlinger, vises lønudviklingen i figur C.1.3 over et længere tidsrum.

Figuren viser lønudviklingen for alle ansatte siden 1. kvartal 2015 opgjort som indeks (1. kvartal 2015 = indeks 100). Som det fremgår, har den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland (grøn linje) indtil 2021 ligget tæt op ad gennemsnittet for alle regioner.

I 2023 var både Region Midtjyllands og Region Nordjyllands lønudvikling på et lidt lavere niveau end i de øvrige regioner.

I perioden 4. kvartal 2022 til 4. kvartal 2023 havde Region Midtjylland (indekstigning 1,42 procentpoint) dog næsthøjeste lønudvikling samlet i de 4 kvartaler. Region Sjælland lå højst med en indekstigning på 1,43 procentpoint. Det bekræftes også i figur C.1.1. og figur C.1.2, at Region Midtjylland det seneste år har haft en lønudvikling på niveau med de øvrige regioner.

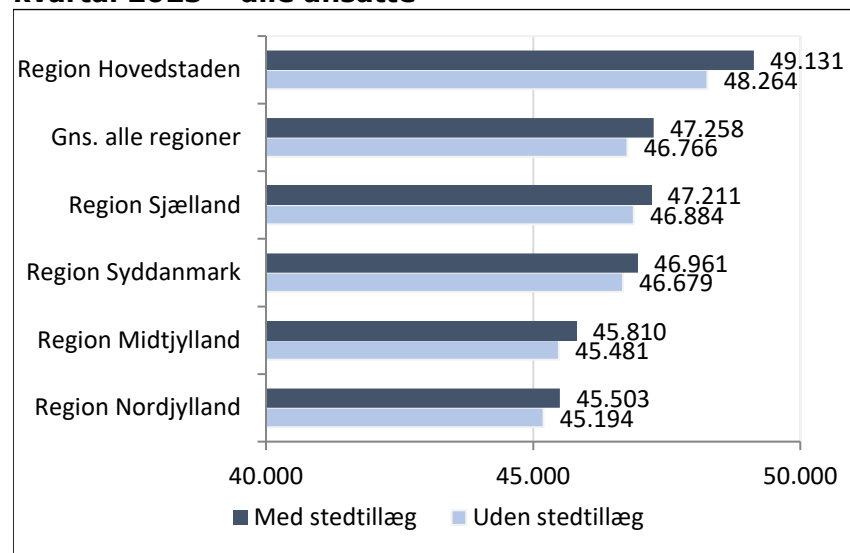
I 2022 ses en større variation af udsving i regionernes lønudvikling i de forskellige kvartaler. Det skyldes særligt de forskellige tidspunkter for udmøntning af midlerne fra regeringens "vinterpakke" i 2021/2022. F.eks. sås det tydeligt, at Region Hovedstaden først udmøntede første del af vinterpakken i februar 2022 (=1. kvrt. i figuren) mens de øvrige regioner udmøntede allerede i januar. Ligeledes fremgår det at hhv. Region Midtjylland, Region Nordjylland og Region Hovedstaden har haft udmøntning af aktivitetsbonus i maj 2022 (2. kvrt. i figuren).

I forhold til opgørelsen af lønstatistikken, så er kvartalerne reelt den midterste måned i hvert kvartal. Dvs. figuren ovenfor viser lønudviklingen for februar, maj, august og november for hver region.

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

Figur C.1.4: Gennemsnitlig bruttoløn for regionerne 4. kvartal 2023 – alle ansatte



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

Enhed	Nettoløn 4. kv. (2022)	Nettoløn 4. kv. (2023)	Årsændring (4. kv. 2022 – 4. kv. 2023)
Aarhus Universitetshospital	37.327	37.703	1,0%
Hospitalsenhed Midt	36.610	37.609	2,7%
Regionshospitalet Gødstrup	35.634	36.607	2,7%
Regionshospitalet Randers	35.869	36.812	2,4%
Regionshospitalet Horsens	35.105	36.181	3,1%
Psykiatrien	36.467	37.076	1,4%
Socialområdet	31.535	31.995	1,5%
Præhospitalet	33.855	34.857	3,0%
Stabe & Fællesfunktioner	39.489	40.054	1,4%
Regional Udvikling	42.974	43.464	1,1%
Region Midtjylland (i alt)	36.284	36.950	1,8%

Gennemsnitlig bruttoløn i regionerne

Som det fremgår af figur C.1.4, var lønniveauet (bruttoløn) i Region Midtjylland i november 2023 på 45.810 kr., og dermed ca. 1.500 kr. under regionernes gennemsnitlige lønniveau på 47.258 kr. Det ses, at Region Hovedstaden ligger klart over gennemsnittet og også er eneste region, der ligger over gennemsnittet for regionerne i alt. Figur C.1.4 viser den gennemsnitlige bruttoløn med og uden stedtillæg. Det er særligt Region Hovedstaden, hvor forskellen mht. stedtillæg spiller ind. Region Hovedstaden har dog fortsat en klart højere gennemsnitsløn (48.264 kr.) end de øvrige regioner, når stedtillæggene undlades.

Udvikling i nettoløn i Region Midtjylland

Tabel C.1.2 viser den kvartalsvise årstigningstakt for lønudviklingen på alle ansatte, opgjort pr. enhed i Region Midtjylland. Tabellerne med enheders lønudvikling sker her på baggrund af nettoløn, da variationerne i bruttolønningerne især pga. særydelsesudsving giver et mindre egnet sammenligningsgrundlag.

En række forhold spiller ind på den gennemsnitlige lønudvikling for alle ansatte inden for et givent område – herunder personaleomsætning, besparelser mv.

En enhed som Regional Udvikling med ca. 125 fuldtidsstillinger er f.eks. et område, hvor der ikke skal så meget til at skabe udsving som hos de markant større hospitalsenheder, der spænder fra ca. 1.700 fuldtidsstillinger på Regionshospitalet Horsens til Aarhus Universitetshospital med ca. 10.000 fuldtidsstillinger.

I sammenligningen mellem somatiske hospitaler og øvrige enheder, er det vigtigt at være opmærksom på, at forskelle i lønudviklingen/lønniveauet også kan henføres til faggruppe- og anciennitetssammensætning inden for et område. Regional Udvikling er f.eks. et område, hvor der er en stor andel af akademiske medarbejdere og samtidigt regionens højeste gennemsnitsalder.

Ud over lønudviklingen det seneste år viser tabellerne også den gennemsnitlige nettoløn pr. enhed. Det ses, at Regionshospitalet Gødstrup har den højeste lønudvikling for alle ansatte i samme stilling, mens Aarhus Universitetshospital er det somatiske hospital med den højeste gennemsnits nettoløn. I forhold til stedtillæg inden for Region Midtjylland, så ligger alle arbejdspladser på Aarhus Universitetshospital med stedtillæg i gruppe 2 (stedtillæg i gruppe 2 ligger typisk 400-600 kr. højere pr. måned end gruppe 0 (basis)).

Tabel C.1.3: Udvikling i nettoløn for ansatte i samme stilling begge år pr. enhed

Enhed	Nettoløn 4. kv. 2022	Nettoløn 4. kv. 2023	Årsændring 4. kv. 2022 - 4. kv. 2023
Aarhus Universitetshospital	37.536	38.466	2,5%
Regionshospitalet Gødstrup	36.848	38.243	3,8%
Hospitalsenhed Midt	35.845	36.893	2,9%
Regionshospitalet Randers	35.961	36.945	2,7%
Regionshospitalet Horsens	35.499	36.331	2,3%
Psykiatrien	36.544	37.583	2,8%
Socialområdet	32.290	33.168	2,7%
Præhospitalet	34.134	35.202	3,1%
Stabe og fællesfunktioner	39.611	40.510	2,3%
Regional Udvikling	43.414	44.757	3,1%
Region Midtjylland	36.983	37.574	2,8%

Vil du vide mere om løn og lønudviklingen?

Der udgives årligt en selvstændig publikation "Solsikkepapiret", der belyser lønstatistik mere indgående. Læs mere her: [Solsikkepapiret \(2023\)](#)

I tabel C.1.3 ses udviklingen i lønniveau for ansatte i samme stilling begge år på institutionsniveau. Her ses det som forventet, at enhederne har en mere ensartet lønudvikling, da lønudvikling i forbindelse med til- og fratrædelser er holdt ude.

Definitioner og afgrænsninger

Indeholdt i datagrundlag:

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

Perioder:

Lønudviklingen ser på lønnen en måned i et år sammenlignet med samme måned året før. Der benyttes midterste måned i hvert kvartal. Dvs. kvartalsmånederne er februar, maj, august og november. Det er traditionelt disse måneder, der er mest stabile set i forhold til placering af helligdage og udmøntning af overenskomstmæssige stigninger.

Opgørelsesmetoder benyttet i lønstatistikkerne:

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

Alle ansatte:

Vælges typisk når formålet er at få et totalt billede af lønudviklingen for hele organisationen.

Ansatte begge år i samme stilling:

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

Lønbegrebet:

Der anvendes hhv. nettoløn og bruttoløn i lønstatistikken.

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

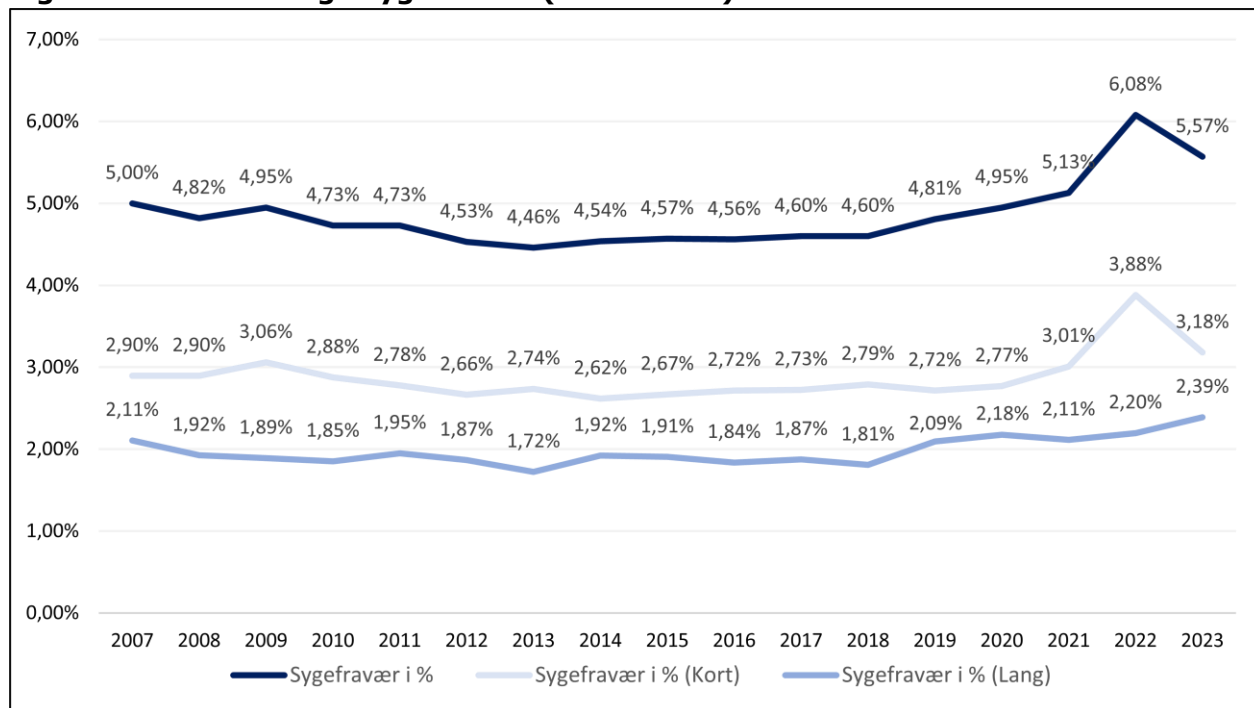
Overarbejde og frivilligt ekstraarbejde indgår ikke i opgørelserne.

Specifikt i forhold til dette års lønstatistik: der indgår både vinterpakkens fastholdelsesbonus og aktivitetsbonus (dvs. den bonus, der kom "ovenpå" overarbejde og frivilligt ekstraarbejde.

D: Fravær

D.1: Sygefravær

Figur D.1.1: Udvikling i sygefravær (2007-2023)



Udvikling i sygefravær

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær på følgende seks fraværsårsager: Sygedage, delvis syg/delvis rask, §56 sygdom, delvis §56 sygdom, arbejdsskade og delvis arbejdsskade.

Fraværsårsagerne barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken. I sygefraværstatistikken for 2023 indgår 29.519 fuldtidsansatte set som gennemsnit over hele året.

Sygefraværet generelt

Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland var i 2023 på 5,57%, svarende til et sygefravær på 14,48 arbejdsdage(beregnet). Det samlede sygefravær i 2023 svarer til 1.644 fuldtidsstillinger.

Det samlede sygefravær i 2023 er mindre end i 2022, hvor det var på et historisk højt niveau primært pga. Covid-19 pandemien, men ligger forsat på et højt niveau og langtidssygefraværet er steget.

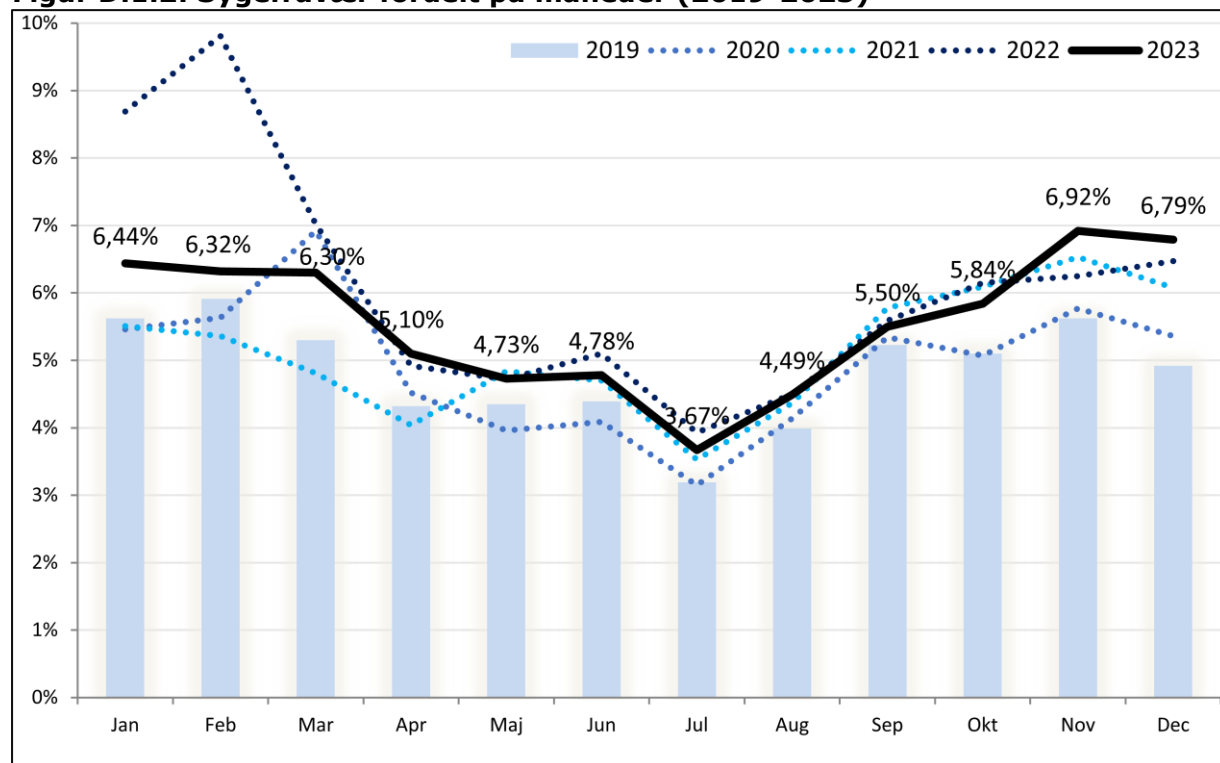
Stigningen i sygefraværet 2021 og 2022 ifm. Covid-19 var især karakteriseret ved at kortidssygefraværet steg.

Som det fremgår af figur D.1.1, var der samlet set tale om et fald i sygefraværet fra 2007 – 2013, hvorefter niveauet for sygefraværet lå stabilt i perioden 2014-2018, og det var stigende i 2020-2022 for igen at falde i 2023. Der er gennem de seneste år iværksat og gennemført en række tiltag, der sigter mod at forebygge og nedbringe sygefravær. På grund af betydningen af Covid-19, er det endnu ikke muligt at vurdere de samlede effekter af de iværksatte initiativer.

Tabel D.1.1: Sygefravær fordelt på enheder (2023)

Hospital/område-niveau	Fuldtidsstillinger	Sygefravær, procent	Sygefravær, procent (kort)	Sygefravær, procent (lang)	Sygedage pr. fuldtidsstilling (beregnet)
Aarhus Universitetshospital	9.941	5,02%	3,23%	1,79%	13,05
Hospitalsenhed Midt	4.025	5,31%	2,86%	2,44%	13,81
Regionshospitalet Gødstrup	3.581	5,30%	2,94%	2,36%	13,78
Regionshospitalet Randers	1.817	5,44%	2,98%	2,46%	14,14
Regionshospitalet Horsens	1.673	5,84%	3,43%	2,41%	15,18
Præhospitalet	673	5,31%	3,28%	2,02%	13,81
Total, Hospitaler mv.	21.710	5,23%	3,11%	2,12%	13,60
Psykiatrien	3.087	6,61%	6,51%	3,10%	17,19
Socialområdet	2.476	8,57%	4,02%	4,54%	22,28
Regional Udvikling	132	2,44%	1,86%	0,58%	6,34
Fællesfunktioner mv.	1.618	4,32%	2,51%	1,81%	11,23
Stabe	496	3,62%	2,36%	1,26%	9,41
Region Midtjylland (i alt)	29.519	5,57%	3,18%	2,39%	14,48

Figur D.1.2: Sygefravær fordelt på måneder (2019-2023)



Sygefraværet fordelt på enheder

Det samlede gennemsnitlige sygefravær på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2023 på 5,23%. Det højeste gennemsnitlige sygefravær på de fem somatiske hospitalsenheder var Regionshospitalet Horsens med 5,84%. Det laveste sygefravær på et somatisk hospital var på Aarhus Universitetshospital med 5,02%.

Sygefraværet i Psykiatrien var i 2023 på 6,61%. Inden for Socialområdet var der i 2023 et sygefravær på 8,57%. Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2023 på 2,44%, Fællesfunktioner lå på 4,32% og Stabe lå på 3,62%

Udvikling i sygefraværet de seneste fem år

I figur D.1.2 sammenlignes sygefraværet pr. måned i 2023 med de samme måneder i 2019-2022.

Som det fremgår af figuren, varierer sygefraværet hen over året. I vintermånederne er der typisk mindst én influenza-epidemi og smitterisikoen er generelt højere, idet flere vira flourer. I sommermånederne holder de faste medarbejdere desuden typisk sommerferie, og hvis sygdommen indtræffer, efter at medarbejderen er gået på ferie, tæller det ikke med i statistikken.

2020 -2022 var på mange måder usædvanlige år. Covid-19 påvirkede sygefraværet hos medarbejderne i Region Midtjylland signifikant. Over 20.000 ansatte på de somatiske hospitaler og en stor andel med direkte patient- og borgerkontakt var særligt påvirket af Covid-19.

Tabel D.1.2: Udvikling i sygefravær i % på somatiske hospitaler (2019-2023)

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

Tabel D.1.3: Udvikling i sygefravær i % udenfor somatikken (2019-2023)

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

Sygefraværets udvikling på somatiske hospitaler inkl. Præhospitalet

Tabel D.1.2 viser sygefraværets udvikling i perioden 2019 til 2023 på de somatiske hospitaler og Præhospitalet.

I 2022 var sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet på sit højeste med 5,78% i gennemsnit, hvilket som beskrevet skal ses i sammenhæng med Covid-19.

Som det fremgår, er sygefraværet i 2023 fortsat over niveauet før Covid-19.

Sygefraværets udvikling udenfor somatikken

Tabel D.1.3 viser sygefraværets udvikling i perioden 2019 til 2023 mht. Psykiatrien, Socialområdet, Regional Udvikling, Fællesfunktioner og Stabe.

Sygefraværet toppede for alle område bortset fra i Stabe i 2022.

I 2023 ligger sygefraværet alle steder på et højere niveau end før Covid-19 (2019).

Tabel D.1.4: Sygefravær fordelt på faggrupper

Faggruppe	Fuldtidsstillinger (2023)	Sygefravær, procent (2023)	Sygefravær, procent (2022)	Stigning/fald fra 2022 til 2023
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	363,96	9,82%	12,78%	-2,96%
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	1.089,46	9,28%	10,36%	-1,08%
Social- og sundhedspersonale	1.652,43	8,59%	9,14%	-0,55%
Farmakonomer	195,39	8,08%	7,32%	0,76%
Servicemedarbejdere. /-assistenter	173,72	8,07%	8,60%	-0,53%
Socialrådgivere	167,16	7,98%	7,42%	0,56%
Erhvervsudd. serviceassistenter	1.428,49	7,69%	8,26%	-0,57%
Laboranter	92,33	7,30%	7,71%	-0,41%
Ergoterapeuter	438,01	6,90%	7,26%	-0,36%
Lægesekretærer	1.796,50	6,15%	6,08%	0,07%
Sygeplejersker	8.030,18	6,10%	6,79%	-0,69%
Specialarbejdere mv.,	277,23	5,89%	5,69%	0,20%
Ambulanceuddannet personale	438,86	5,86%	5,66%	0,20%
Bioanalytikere	1.064,79	5,76%	6,23%	-0,47%
Region Midtjylland i alt	29.518,57	5,57%	6,22%	-0,65%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	104,25	5,48%	5,05%	0,43%
Jordemødre	424,90	5,47%	6,31%	-0,84%
Håndværkere	406,66	5,39%	6,12%	-0,73%
Rengøringsassistenter	263,89	5,37%	6,85%	-1,48%
Radiografer	440,56	4,99%	6,12%	-1,13%
Fysioterapeuter	494,77	4,98%	6,05%	-1,07%
Ernæringsassistenter	212,69	4,92%	7,47%	-2,55%
Administration og it mv.	1.214,01	4,37%	4,58%	-0,21%
Akademikere	2.312,47	3,60%	3,94%	-0,34%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.327,59	3,17%	3,73%	-0,56%
Underordnede læger	2.503,22	3,14%	3,96%	-0,82%
Syge- og sundhedspersonale, ledere,	561,52	2,87%	3,87%	-1,00%
Kandidatuddannede(sygeplejersker)	178,76	2,82%	4,14%	-1,32%

Sygefraværet på faggruppeniveau

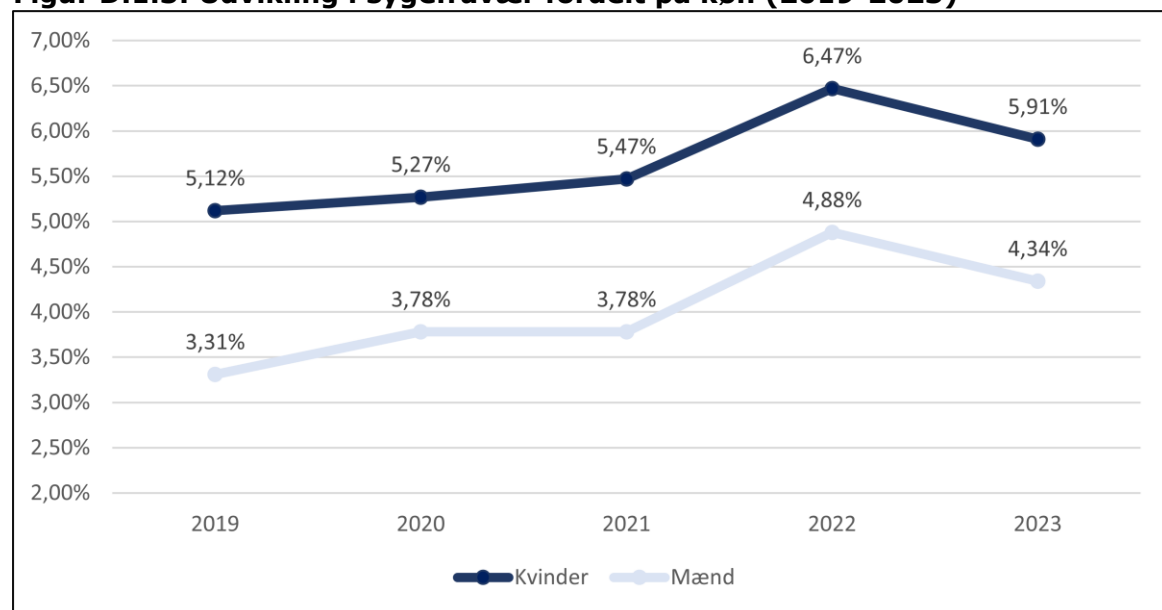
Tabel D.1.4 viser sygefraværet i 2022 og 2023 fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. Omsorgs- og pædagogmedhjælperne havde et gennemsnitligt sygefravær på 9,82% i 2023, men kandidatuddannede med sygeplejefaglig baggrund personale havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 2,82%

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er faldet for de fleste faggrupper, men er dog steget for farmakonomer, socialrådgivere, lægesekretærer, specialarbejdere, ambulanceuddannet personale, og lærere. Det største fald er sket for omsorgs- og pædagogmedhjælperne og ernæringsassistenter. Det generelle fald skal ses i sammenhæng med Covid-19 pandemiens indvirkning på 2022-tallene.

Tabel D.1.5: Sygefravær fordelt på køn (2023)

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i %	Sygefravær i % (kort)	Sygefravær i % (lang)
Kvinder	23.132	5,91 %	3,34%	2,57%
Mænd	6.435	4,34 %	2,61%	1,73%
Total	29.512	5,57 %	3,18%	2,39%

Figur D.1.3: Udvikling i sygefravær fordelt på køn (2019-2023)



Sygefraværet fordelt på køn

Tabel D.1.5 viser, at omkring fire ud af fem ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2023 i gennemsnit et sygefravær på 5,91 %. Mænds sygefravær var i gennemsnit 4,34 %.

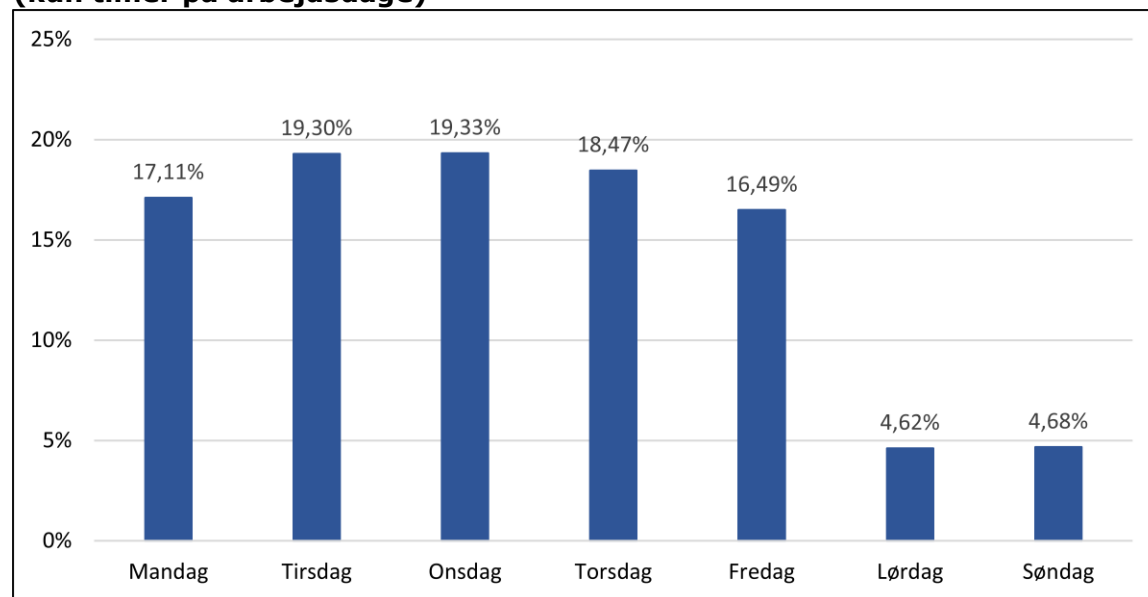
Kvindes højere sygefravær kan ses i sammenhæng med tabel D.1.4: Sygefravær på faggrupper. Der er et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur D.1.3. Sygefraværet for kvinder er samlet set steget fra 5,12 % til 5,91 % fra 2019 til 2023, mens det for mændene er steget fra 3,31 % i 2019 til 4,34 % i 2023. Der er med andre ord sket en indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem.

I 2019 var sygefraværet i gennemsnit 55% højere hos kvinderne, mens det i 2023 i gennemsnit var 36% højere for kvinder end for mænd.

Tabel D.1.6: Sygefravær fordelt efter aldersgruppe

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i %	Sygefravær i % (kort)	Sygefravær i % (lang)
-24	854	4,96%	3,60%	1,36%
25-29	3.694	5,12%	3,39%	1,74%
30-34	4.227	5,52%	3,33%	2,20%
35-39	3.276	5,60%	3,34%	2,26%
40-44	3.422	5,33%	3,11%	2,22%
45-49	3.518	5,30%	3,07%	2,23%
50-54	3.273	5,43%	3,04%	2,39%
55-59	3.383	6,35%	3,09%	3,26%
60-64	2.947	6,35%	3,13%	3,22%
65-	925	5,05%	2,35%	2,71%
Total	29.512	5,57%	3,18%	2,39%

Figur D.1.4: Sygefravær fordelt på ugedage – andel af sygetimer (kun timer på arbejdsdage)**Fordelt på alderskategorier**

Ses der på sygefravær fordelt efter medarbejdernes alder, er der følgende tendenser; Sygdom i perioder på 1-28 dage (korttids sygefravær) er nogenlunde konstant på tværs af aldersintervaller, dog med højere sygefravær i de yngste alderskategorier og lavere sygefravær i den ældste alderskategori. Langtidssygdom (29 dage og opefter) stiger derimod med alderen. Sidstnævnte er en konsekvens af, at jo ældre man bliver, jo større er risikoen for at blive ramt af alvorlige længerevarende sygdomme. Gruppen af medarbejdere på over 65 år har til gengæld det t laveste gennemsnitlige korttidssygefravær.

Sygefravær fordelt på fem års aldersintervaller for alle regionens ansatte vises i tabel D.1.6.

Sygefravær fordelt på ugedage

Figur D.1.4 viser, at der er lidt forskel på, hvordan sygefraværet fordeler sig på hverdage i Region Midtjylland. De fleste sygetimer er registreret på onsdage (19,33%) efterfulgt af tirsdage (19,30%). Fredag er den hverdag, der har det færrest registrerede sygetimer (16,49 %).

Søndag og lørdag er ikke overraskende de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med henholdsvis 4,68% og 4,62%.

Det skal bemærkes, at i denne opgørelse er det kun sygetimer på arbejdsdage, der tælles med. Den kan derfor ikke sammenlignes med opgørelser fra tidligere personaleredegørelser, hvor der blev fordelt efter antal sygedage opgjort i kalenderdage.

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde:

Sygefraværstatistikken for 2023 er baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-system, hvor det er muligt at trække fraværstatistik på alle organisatoriske niveauer fra regionsniveau til personniveau. Tableau er baseret på data fra Silkeborg Data.

Indhold i datagrundlag:

Sygefraværstatistikken for 2023 bygger på de oplysninger, der er indberettet til Silkeborg Data ud fra de registreringer, der er foretaget i vagtplanlægningssystemer (primært Tjenestetid) eller i fraværregistreringssystemet (regionshusene mv.). Metodemæssigt er der taget udgangspunkt i en fælles forståelse mellem de fem regioner om grundlaget for udarbejdelse af fraværstatistikker. Samtlige regionens ansatte inkl. timelønnede, ansatte i arbejdstilbud, fleksjob og skånejob i perioden 1. januar 2023 til 31. december 2023 indgår i fraværstatistikken.

Fraværårsager:

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende seks fraværårsager: Sygedage, delvis syg/delvis rask, §56 sygdom. Delvis §56 sygdom, arbejdsskade, delvis arbejdsskade.

Covid-19 sygefravær:

Covid-19 sygefravær er i statistikken opgjort ved særlige registreringer på tjenestekoder. Data leveres dagligt til regionens BI-værktøj. Registreringen af Covid-19 sygefravær stoppede med udgangen af marts 2022, idet der ikke længere var hjemmel til registrering.

Fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger:

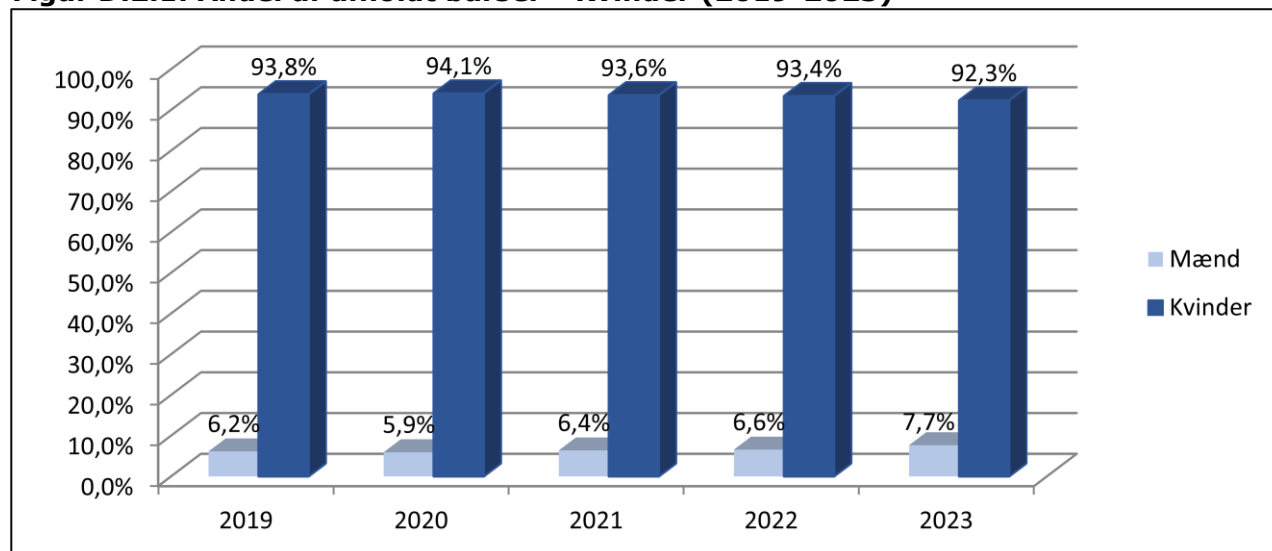
Antal fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger er en opgørelse af antal præsterede arbejdsårsværk i opgørelsesperioden. Antal arbejdsårsværk beregnes ud fra antallet af normtimer for fastlønnede og det indberettede timetal for timelønnede på baggrund af den generelle fuldtidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2022 var 1924 timer.

Link til BI-rapporter:

- Fraværsoverblik til lederen: [Fraværsoverblik - til leder: Forside - BI Portal \(onerm.dk\)](#)
- Sygefraværrets udvikling: [Fraværsudvikling: Fraværsudvikling - BI Portal \(onerm.dk\)](#)

D.2: Barsel

Figur D.2.1: Andel af afholdt barsel – Kvinder (2019-2023)



Tabel D.2.1: Antal fraværsdage – barsel 2019-2023

Køn	2019	2020	2021	2022	2023
Kvinder	185.041	196.795	207.539	222.409	216.098
Mænd	12.133	12.437	14.174	15.691	17.955
Fraværsdage (barsel) i alt	199.193	211.252	221.713	238.100	234.053

Barsel

De gældende barselsregler rummer muligheder for barsel og forældreorlov til både kvinder og mænd. Regionsansatte fædre har blandt andet ret til to ugers fædreorlov samt syv ugers forældreorlov med sædvanlig løn. Derudover er der mulighed for, at mænd holder yderligere barsel og forældreorlov med løn eller dagpenge i henhold til de specifikke barselsregler, de pågældende fædre og mødre er omfattet af. Med virkning fra august 2022 er i alt 11 ugers ret til dagpenge øremærket fædre (medmor).

Andelen af den afholdte barsel, der afholdes af mænd, har generelt været stigende den seneste årrække. Effekten af de nye regler med øremærket ret til dagpenge for fædre (medmor) ses i forhold til en pæn stigning i andelen af barsel afholdt af mænd fra 2022 til 2023.

I 2020 var der et lille fald i andelen. Det har sammenhæng til Covid-19, hvor gravide ansatte ikke måtte have borgernært arbejde og jf. Sundhedsstyrelsens retningslinjer skulle hjemsendes fra graviditetsuge 28 (dvs. fire uger før normal barsel).

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

Regionsrådet har besluttet, at Region Midtjylland følger udviklingen i fordelingen af barsel i den årlige personaleredegørelse.

D.3: Arbejdsskader

Tabel D.3.1: Antal arbejdsulykker

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Samlet antal ulykker	1698	1718	1823	1833	1884	1840
Ulykker med fravær	456	445	490	466	495	462
Ulykker med fravær - andel i %	27%	26%	27%	25%	26%	25%

Note: Arbejdsulykker i perioden 2018-2023.

Systematisk arbejdsmiljø arbejde i Region Midtjylland

Region Midtjylland arbejder systematisk og forebyggende med arbejdsmiljøet. Der er fokus på at understøtte en kultur, der integrerer sikkerhed, fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Målene vedrørende arbejdsmiljø i Bæredygtighedsstrategien og de 4 nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen danner den fælles ramme for arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland frem mod 2030.

Der er truffet en række beslutninger i Region Midtjylland for at styrke grundlaget for fælles fokus på ulykkesforebyggelse. Region Midtjylland er en bæredygtig arbejdsplads, hvor der er et sikkert arbejdsmiljø. Derfor fokuseres der på indsatsområdet "Undgå arbejdsulykker blandt nyansatte". Bæredygtighedsstrategiens mål er en reduktion i 2030 på minimum 50 % af nyansattes arbejdsulykker med fravær (basisår 2018).

Tabel D.3.1 viser antallet af arbejdsulykker i perioden 2018-2023. Cirka ¼ af det samlede antal ulykker medfører fravær. COVID-19-ulykker indgår i statistikken i perioden fra 20/8 2022 til 31/3 2023.¹

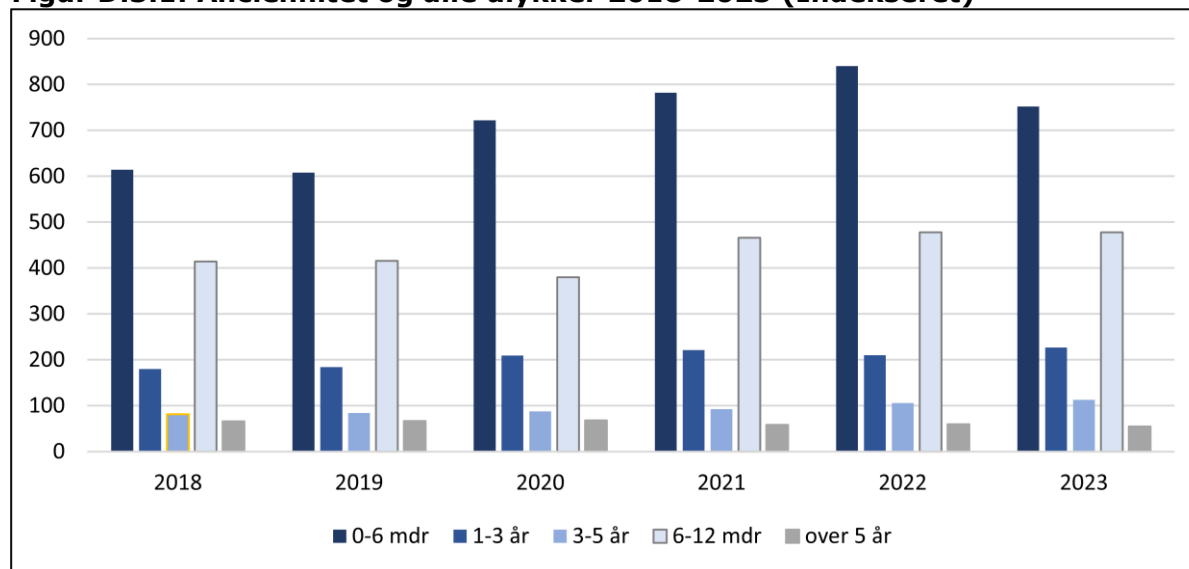
¹ Arbejdsrelateret smitte med COVID-19 blev anmeldt i Arbejdsmiljøsystemet (AMS), men disse COVID-19-arbejdsskader blev holdt ude af ulykkesstatistikens tal i perioden 1/1-20 - 19/8-22, da mange af dem hørte under erhvervssygdom.

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

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær - andel i %	Ulykker med fravær				
	2023	2023	2023	2018	2019	2020	2021	2022
AUH	534	120	22	122	130	110	89	125
HE Midt	255	51	20	47	50	68	66	58
RH Gødstrup	198	44	22	41	40	38	52	58
RH Horsens	88	13	15	23	21	23	20	18
HE Randers	117	21	18	25	21	30	31	25
Psykiatrien	252	71	28	107	95	106	105	88
Socialområdet	340	126	37	80	81	106	86	101
Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU) ³	30	8	27	10	7	9	12	13
Præhospitalet ⁴	26	8	31	1	0	0	5	9
Region Midtjylland	1840	462	25	456	445	490	466	495

Note: Arbejdsulykker i perioden 2018-2023.

Figur D.3.1: Anciennitet og alle ulykker 2018-2023 (Indekseret)



Fordeling af ulykker på HMU-områder

Tabel D.3.2 viser en oversigt over arbejdsulykker med fravær i perioden 2018-2023 opgjort på HMU-områder.²

Psykiatrien og Socialområdet har mange fraværsulykker forårsaget af både fysisk og psykisk vold. 93 ud af i alt 111 fraværsulykker i Region Midtjylland i 2023 forårsaget af fysisk og psykisk vold er sket i disse 2 HMU-områder, svarende til ca. 84%.

Første ansættelsesår

Der har i perioden 2018-2023 været en klar overhyppighed i antallet af ulykker i løbet af det første års ansættelse. Det har især været udtalt det første halve år, og overhyppigheden er endnu mere udtalt i perioden 2020-2022 end de 2 foregående år. Overhyppigheden for det første halve års ansættelse er fortsat markant i 2023, men mindre end de 2 foregående år. Indeks tager højde for, at der er opgjort for perioder af forskellig længde.⁵

² I den aktuelle oversigt angives antal ulykker med fravær i absolutte tal.

³ Inkl. Regionsapoteket Midtjylland.

⁴ Til og med 2021 indgik Præhospitalet i Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU). Fra og med 2022 er Præhospitalet oprettet som selvstændigt HMU-område.

⁵ I anciennitetskategorien "Over 5 år" bruges 10 år.

Tabel D.3.3: Erhvervssygdomme opgjort på anmeldelsesdiagnose

Anmeldediagnose	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Psykisk sygdom/gener	44	80	70	76	79	72
Bevægeapparat	30	44	40	49	32	27
Hudsygdomme	25	38	55	160	35	26
Andre, herunder infektionssygdomme og kræft	30	32	355	260	143	36
I alt	129	194	520	545	289	161

Tabel D.3.4: Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner

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

Note: Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner 2018-2023 (inkl. beregning af antal påbud/aftaleforløb pr. besøg)

Status på udvikling i anmeldte erhvervssygdomme

Af tabel D.3.3 fremgår status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2018-2023.

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

Langt de fleste anmeldelser inden for både "Psykisk sygdom/gener" og "Bevægeapparat" er blevet afvist i hele perioden 2018-2023. I samme periode er hovedparten af "Hudsygdomme" blevet anerkendt.

Påbud fra Arbejdstilsynet

Reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtjylland ses i tabel D.3.4.⁶ I 2023 har Arbejdstilsynet været på 95 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 51 påbud/aftaleforløb. I 2022 var der 109 besøg, der resulterede i 61 påbud/aftaleforløb. Antallet af påbud/aftaleforløb pr. besøg lå på næsten samme niveau i 2022 og 2023.

De 51 påbud/aftaleforløb i 2023 inkluderer 9 strakspåbud og 3 kompetencepåbud. Herudover er der givet 14 vejledninger, 14 afgørelser uden handlepligt samt 2 politianmeldelser med bødekraft. Endvidere viser status på antallet af smiley'er 1 rød, 13 gule, 58 grønne og 1 kronesmiley (øjebliksbillede trukket fra Arbejdstilsynets hjemmeside den 5. januar 2024).

⁶ Antallet af aftaleforløb (mistanke eller spredning) angives som "(+ x antal)" efter påbuddet under de respektive arbejdsmiljøemner.

⁷ [Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn](#)

⁸ Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato

⁹ Kompetencepåbud giver 3 forskellige muligheder for efterkommelse (enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer i virksomheden, ved at anvende en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ved at anvende en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver). Kompetencepåbud bortfaldt fra den 1. februar 2024.

¹⁰ Den 1. februar 2024 afskaffede Arbejdstilsynet smileyordningen. Et nyt system vil blive offentliggjort på Arbejdstilsynets hjemmeside i sommeren 2024. Virksomheder, der har et gældende arbejdsmiljøcertifikat, fremgår fra og med februar 2024 af en [liste på Arbejdstilsynets hjemmeside](#)

Påbud fra arbejdstilsynet (fortsat)

24 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede psykisk arbejdsmiljø.

- Heraf vedrørte 11 vold/traumatiske hændelser (4 heraf var strakspåbud). Endvidere vedrørte 9 stor arbejdsmængde og tidspres (1 heraf var strakspåbud). Af disse 9 omhandlede 1 påbud/aftaleforløb (strakspåbud) desuden høje følelsesmæssige krav og 1 påbud/aftaleforløb omhandlede risikoen for vold i arbejdet.
- 7 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede indeklima (luftkvalitet/varme, kulde, træk), heraf var 0 strakspåbud.
- 6 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede ulykkesrisici, og alle 6 vedrørte ulykkesforebyggelse (1 heraf var strakspåbud).
- 5 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede muskel- og skeletbesvær. Heraf vedrørte 3 arbejdsstillinger/-bevægelser (1 var strakspåbud).
- 3 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede støj (0 heraf var strakspåbud).
- 3 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede "Andet" (alle 3 var kompetencepåbud ("mange påbud")).
- 2 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede krav til egenindsatsen (begge omhandlede APV og ingen strakspåbud).
- 1 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede kemi/støv/biologi (strakspåbud).

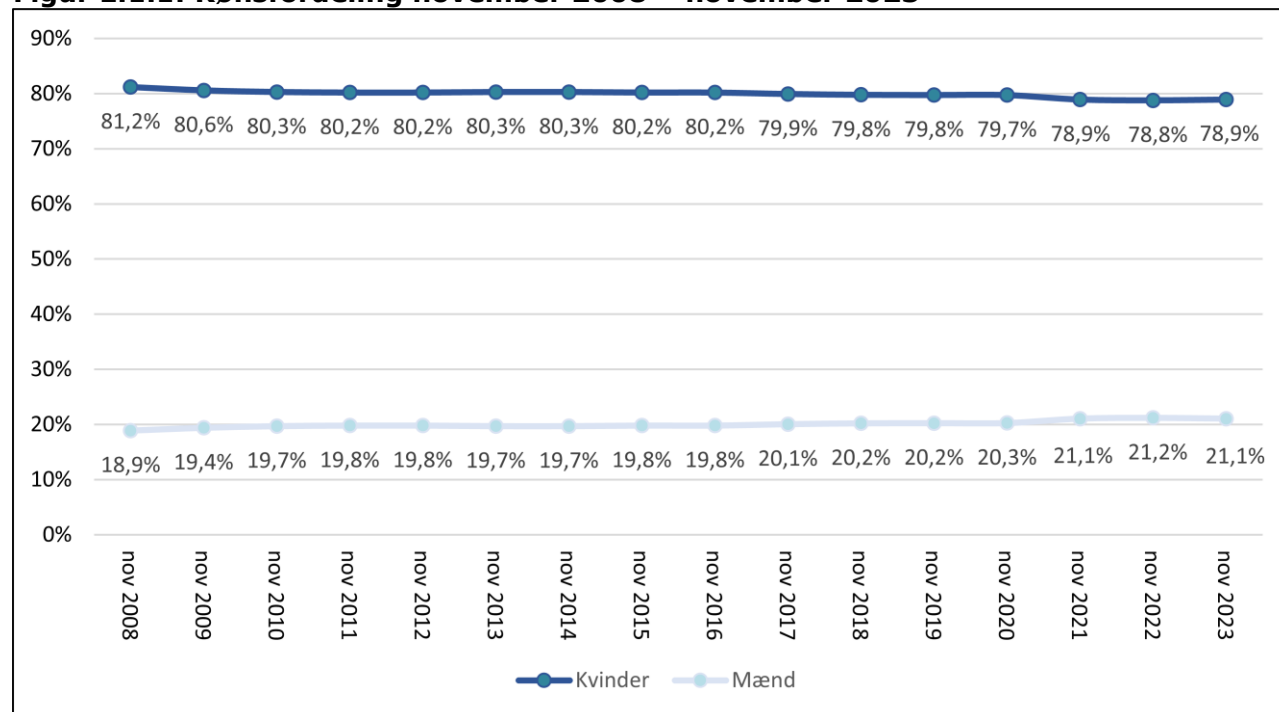
Kilder:

Arbejdsmiljøredøgørelse 2023, herunder Region Midtjyllands Arbejdsmiljøsystem/AMS (arbejdsulykker) samt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (erhvervssygdomme). Data er bearbejdet af Koncern HR.

E: Mangfoldighed

E.1: Ligestilling og kønsfordeling

Figur E.1.1: Kønsfordeling november 2008 – november 2023



Ligestilling og kønsfordeling

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

Det er samtidigt Region Midtjyllands mål at medvirke til, at der bliver en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser (målet er nærmere beskrevet i Strategi for bæredygtighed, som kan ses på www.rm.dk/om-os/organisation/baredygtighed).

Figur E.1.1. viser udviklingen i kønsfordelingen i perioden november 2008 til november 2023. Af figuren fremgår det, at andelen af kvinder i hele perioden har udgjort langt størstedelen af de ansatte i Region Midtjylland. Dette er dog ikke i sig selv overraskende, da større faggrupper som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer, hvor der typisk er et stort flertal af kvinder, udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Andelen af mænd er steget fra at udgøre 18,9% i november 2008 til 21,1% i november 2023. Her har hjemtagelsen af ambulancedriften været en medvirkende årsag til at øge andelen af mænd, da 84,3% af det ambulanceuddannet personale i Region Midtjylland udgøres af mænd i november 2023.

Table E.1.1: Faggrupper opgjort på køn

Faggruppe	Personer	Personer Kvinder	Personer Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre	510	510	-	100,0%	0,0%
Lægesekretærer	2.028	2.024	4	99,8%	0,2%
Farmakonomer	222	218	4	98,2%	1,8%
Ernæringsassistenter	235	227	8	96,6%	3,4%
Sygeplejersker	9.662	9.298	364	96,2%	3,8%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere	541	502	39	92,8%	7,2%
Bioanalytikere	1.174	1.075	99	91,6%	8,4%
Social- og sundhedspersonale	2.510	2.275	235	90,6%	9,4%
Ergoterapeuter	459	416	43	90,6%	9,4%
Socialrådgivere	188	161	27	85,6%	14,4%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	125	99	26	79,2%	20,8%
Region Midtjylland (alle faggrupper)	35.465	27.993	7.472	78,9%	21,1%
Fysioterapeuter	519	409	110	78,8%	21,2%
Radiografer	472	358	114	75,8%	24,2%
Administration og it	1.494	1.126	368	75,4%	24,6%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	1.803	1.297	506	71,9%	28,1%
Akademikere, Regioner	2.614	1.795	819	68,7%	31,3%
Rengøringsassistenter, Regioner	449	308	141	68,6%	31,4%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	211	137	74	64,9%	35,1%
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	1.479	959	520	64,8%	35,2%
Yngre Læger	3.056	1.909	1.147	62,5%	37,5%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	820	462	358	56,3%	43,7%
Chefer - ansat efter cheftalen	97	45	52	46,4%	53,6%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.471	672	799	45,7%	54,3%
Specialarbejdere mv.	313	92	221	29,4%	70,6%
Sygehusportører	116	33	83	28,4%	71,6%
Ambulanceuddannet personale	540	85	455	15,7%	84,3%
Håndværkere m.fl.	420	52	368	12,4%	87,6%

Kønsfordeling i de største faggrupper

Table E.1.1 viser kønsfordelingen blandt de største faggrupper i Region Midtjylland for november 2023. Af tabellen fremgår det, at kvinder udgør den største andel blandt jordemødre (100%), mens mænd udgør den største andel blandt håndværkere (87,6%).

Det er værd at bemærke, at kønsfordelingen på lægeområdet fortsat ændrer sig. I gruppen af overlæger og lægelige chefer mv. udgør mænd fortsat den største andel med 54,3% (i november 2022: 55,5%), mens kvinder udgør den største andel blandt Yngre Læger med 62,5% (i november 2022: 61,4%).

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 2023 (alle månedslønnede og timelønnede)

E.2: Det sociale kapitel – Ansatte på særlige vilkår

Tabel E.2.1: Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)

Ansættelsesform	Nov 2008	Nov 2009	Nov 2010	Nov 2011	Nov 2012	Nov 2013	Nov 2014	Jan 2015	Mar 2016	Mar 2017	Mar 2018	Mar 2019	Mar 2020	Jan 2021	Mar 2022	Mar 2023	Mar 2024
Fleksjob – gl. ordning (indtil 31.12.2012)	617	658	642	592	584	553	530	472	406	375	338	308	277	256	221	203	185
Fleksjob – ny ordning (efter 1.1.2013)							19	52	81	113	142	174	223	236	278	374	411
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96	79	45	39	48	9	25	30	5	5	4
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4	4	2	2	1	1	1	0	0	0	0
Skånejob	46	42	38	36	32	33	18	18	0	0	0	0	0			0	0
Løntilskud til førtidspensionister						25	45	45	53	52	46	38	27	26	23	20	26
I alt	730	821	809	847	743	717	712	670	587	581	575	530	553	548	527	602	626
% af alle ansatte												1,9%	2,0%	1,8%	1,8%	2,0%	2,1%

Ansatte på særlige vilkår

Region Midtjyllands arbejdspladser tager socialt ansvar, blandt andet ved så vidt muligt at tilbyde ansættelse på særlige vilkår til egne medarbejdere, som får nedsat eller ændret arbejdsevne og ved at bidrage til at indsluse ledige personer - både med og uden særlige behov (Det Sociale Kapitel -og Region Midtjyllands øvrige personalepolitikker kan ses på www.hr.rm.dk).

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

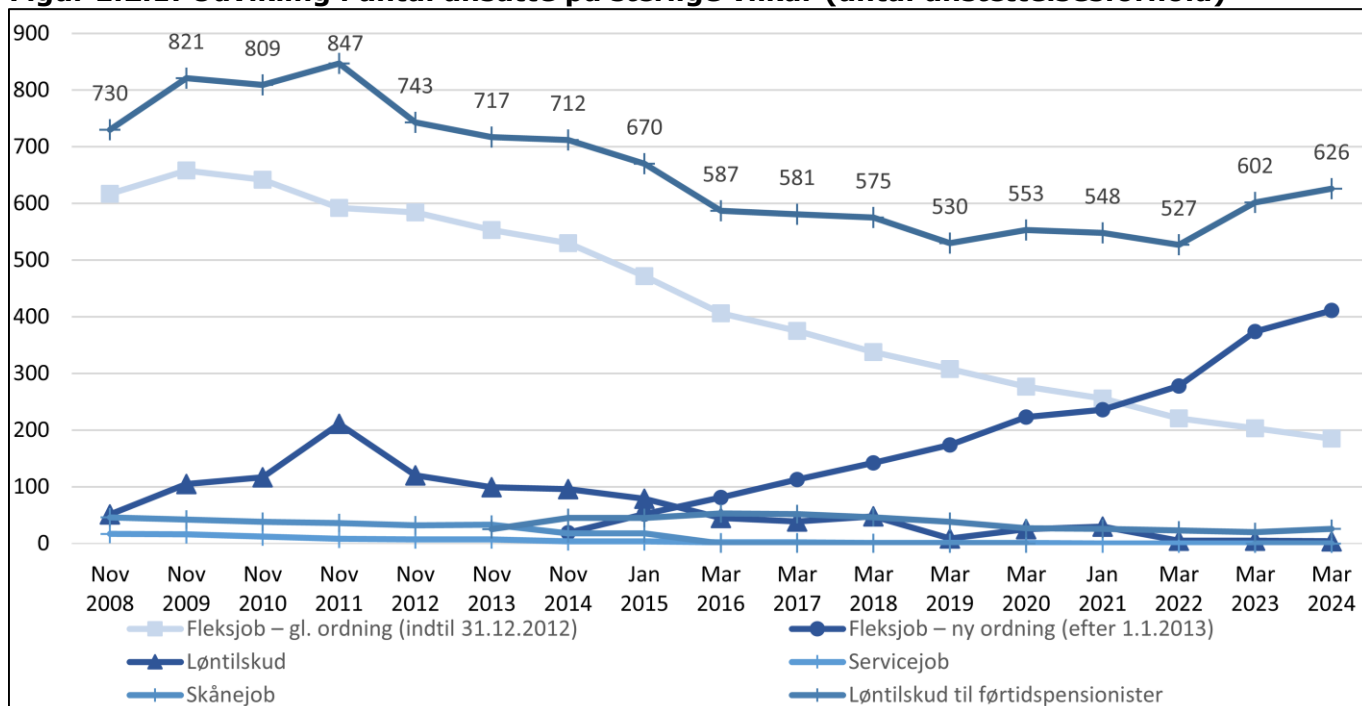
Stigningen i antal ansatte i nuværende fleksjobordning forventes at fortsætte, hvorimod antallet af ansatte i fleksjob på den gamle ordning vil falde gradvist i takt med naturlig afgang til pension m.m.

Antallet af ansatte med løntilskud er forsat lavt, hvilket kan tilskrives at ledigheden er historisk lav.

Førtidspensionister, der tidligere blev ansat i et job med løntilskud, bliver i højre grad ansat i et minifleksjob.

Ud over ansatte på særlige vilkår, der fremgår af tabel E.2.1 og figur E.2.1, er der også ansatte med § 56 aftale (aftale om fravær pga. kronisk eller langvarig sygdom), personlig assistance ordninger, mentorordninger og ansatte der er delvis sygemeldt eller i virksomhedspraktik. Dertil kommer ansatte i småjobs, samt ansatte hvor der er indgået aftalebaseret skånejob eller indgået individuel aftale i henhold til Livsfasepolitikken.

Figur E.2.1: Udvikling i antal ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)



I marts 2024 var der registreret 880 ansatte, hvor der var indgået en § 56-aftale. I løbet af 2023 var der 2201 ansatte i et forløb med en delvis raskmelding med en varighed på over syv dage. Dette tal er noget større i forhold til tallet i tidligere års personaleredegørelser, hvilket skyldes, at der er ændret opgørelsesmetoden. Til sammenligning er tallet for 2022 på 2186 med den nye opgørelsesmetode.

Region Midtjylland har desuden et samarbejde med "KLAPjob", som har til formål at skabe fleksjob - eller job med løntilskud for førtidspensionister og personer med kognitive handicap. Læs mere på hjemmesiden: <https://klapjob.dk> samt [Klapjob i Region Midtjylland](#)

Som beskrevet i Strategi for bæredygtighed har Region Midtjylland en målsætning om mindst to procent ansat på særlige vilkår, og målsætningen er indfriet de seneste år, jf. Tabel E.2.1. (målet er nærmere beskrevet i Strategi for bæredygtighed, som kan ses på www.rm.dk/om-os/organisation/baredygtighed).

E.3: Seniorordninger

Tabel E.3.1: Antal seniorordninger fordelt på faggrupper

Faggruppe	Antal
Administration & IT-personale	50
Akademikere	17
Arkitekter	1
Bioanalytikere	41
Biologer	1
Ergoterapeuter	2
Ernæringsassistenter	1
Farmaceuter	1
Farmakonomer	7
Fysioterapeuter	11
Husassistenter/køkkenassistenter	2
Håndværkere	18
Ingeniører	2
Jordemødre	8
Journalist	1
Laboranter	4
Talepædagoger	1
Lægesekretærer	32
Overlæger, lægelige chefer	61
Patientvejledere	1
Portører	5
Projektledere	2
Psykologer	10
Pædagogisk personale	10
Radiografer	4
Servicemedarbejdere/assistenter	36
Social- og sundhedspersonale	30
Socialpædagog	5
Socialrådgiver	3
Sygeplejersker	225
Talepædagoger	1
Tandlæger	6
Vaskeriarbejdere	2
Yngre Læger	7
Økonomaer	3
Hovedtotal	611

Antal seniorordninger i Region Midtjylland

Den Regionale Organisationsrepræsentation (DRO) og Akademikernes Centralorganisation (AC) indgik i 2010 en aftale med Region Midtjylland om indgåelse af seniorordninger i henhold til rammeaftalerne om seniorpolitik (Region Midtjyllands Livsfasepolitik og øvrige personalepolitikker kan ses på www.hr.rm.dk). De indgåede seniorordninger kan via den regionale seniorpulje opnå tilskud på op til 60 % af ansættelsesstedets udgift til aftalen.

Der er givet tilskud via finansiering fra regionens seniorpuljer til i alt 611 seniorordninger i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2022 - 30. september 2023. De 611 seniorordninger er indgået med ansatte på i alt 20 forskellige overenskomster.

Af tabel E.3.1 ses en fordeling af antal seniorordninger på faggrupper/stillingsgrupper. Antallet af aftaler er steget fra 568 aftaler i 2022. Der var eksempelvis 225 sygeplejersker med en seniorordning i 2023 mod 162 i 2021. Det stigende antal seniorordninger skal ses i sammenhæng med den generelt stigende pensionsalder.

F: Politiske fokusområder

F.1: Udvikling i antallet af speciallæger

Tabel F.1.1: Antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger (2012-2024)

Hospital mv.	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*	2024
Aarhus Universitetshospital	772	811	829	843	836	860	843	858	894	935	955	956	1000
Hospitalsenhed Midt	233	240	257	254	268	286	274	274	296	304	301	322	310
Regionshospitalet Gødstrup	196	199	209	221	234	229	244	241	262	261	279	296	290
Psykiatrien	131	144	144	139	146	144	151	140	136	138	126	123	132
Regionshospitalet Horsens	102	105	110	117	108	118	122	128	124	125	124	127	125
Regionshospitalet Randers	122	125	127	131	140	144	149	138	139	129	142	148	145
Øvrige områder**	22	22	27	25	24	29	36	34	37	17	15	16	20
I alt	1.579	1.644	1.703	1.731	1.756	1.810	1.819	1.813	1.878	1.909	1.942	1.988	2.022

Note:*I forbindelse med omlægningen til det nye HR-data er identificeret et par dubletter i data for 2023. Derfor har antallet af speciallæger her været en smule overestimeret. ** Øvrige Områder: Speciallæger ansat på præhospitalet, praksissektoren samt stabe og fællesfunktioner. Faldet på øvrige områder fra 2020 til 2021 skyldes at speciallæger på fondsadministrationen indtil 2020 figurerede herunder. I 2021 er de lagt til tallene på de hospitaler, der administrerer den forskning mv. speciallægen udfører.

Tabel F.1.2: Procentvis årlig vækst for fuldtidsbeskæftigede læger (2012-2024)

Hospital mv.	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*	2024
Aarhus Universitetshospital	3,50%	5,10%	2,20%	1,70%	-0,80%	2,90%	-2,00%	0,10%	4,20%	4,60%	2,10%	0,10%	4,60%
Hospitalsenhed Midt	-6,80%	3,00%	7,10%	-1,20%	5,70%	6,60%	-4,20%	0,00%	8,00%	2,70%	-1%	7%	-3,73%
Regionshospitalet Gødstrup	1,60%	1,50%	5,00%	5,70%	5,70%	-2,00%	6,60%	-1,20%	8,70%	-0,40%	6,90%	6%	-2,03%
Psykiatrien	0,80%	9,90%	0,00%	-3,50%	5,20%	-1,50%	4,90%	-7,30%	-2,90%	1,50%	-8,70%	-2,40%	7,32%
Regionshospitalet Horsens	10,90%	2,90%	4,80%	6,40%	-7,50%	9,00%	3,40%	4,90%	-3,10%	0,80%	0,80%	2,40%	-1,57%
Regionshospitalet Randers	1,70%	2,50%	1,60%	3,10%	6,70%	3,00%	3,50%	-7,40%	0,70%	-7,20%	10,10%	4,20%	-2,03%
Øvrige områder*	-15,40%	0,00%	22,70%	-7,40%	-2,60%	19,10%	24,10%	-5,60%	8,80%	-54,10%	-11,80%	6,70%	25%
I alt	1,50%	4,10%	3,60%	1,60%	1,40%	3,10%	0,50%	-1,10%	4,40%	1,70%	1,70%	2,40%	1,71%

Note :*I forbindelse med omlægningen til det nye HR-data har vi identificeret et par dubletter i data for 2023. Derfor har antallet af speciallæger her været en smule overestimeret. ** Øvrige Områder: Speciallæger ansat på præhospitalet, praksissektoren samt stabe og fællesfunktioner. Faldet på øvrige områder fra 2020 til 2021 skyldes at speciallæger på fondsadministrationen indtil 2020 figurerede herunder. I 2021 er de lagt til tallene på de hospitaler, der administrerer den forskning mv. speciallægen udfører.

Udvikling i antallet af speciallæger

Tabel F.1.1 viser udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2012 til 1. marts 2024 fordelt på hospitalsenheder.

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

Tabel F.1.2 viser, den procentvise årlige vækst i antal fuldtidsbeskæftigede speciallæger fra 2012 til 1. marts 2024.

Tabel F.1.3: Antal fuldtidsansatte læger fordelt på specialer

Speciale	1. marts 2024
Anæstesiologi	256,36
Ortopædisk kirurgi	149,47
Radiologi	140,97
Gynækologi og obstetrik	107,35
Pædiatri	106,77
Kirurgi	103,59
Intern medicin: kardiologi	96,73
Psykiatri	94,17
Klinisk onkologi	69,91
Neurologi	66,14
Intern medicin: endokrinologi	59,90
Urologi	51,24
Almen medicin	50,51
Intern medicin: reumatologi	50,03
Patologisk anatomi	49,01
Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi	47,31
Oto-rhino-laryngologi	45,14
Intern medicin: lungesygdomme	41,51
Oftalmologi	37,16
Børne- og ungdomspsykiatri	35,95
Akutmedicin	34,05
Intern medicin: hæmatologi	34,03
Intern medicin: geriatri	33,40
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	28,10
Intern medicin: nefrologi	23,66
Neurokirurgi	22,80
Intern medicin: infektionsmedicin	22,70
Karkirurgi	19,40
Samfundsmedicin	18,93
Thoraxkirurgi	17,00
Klinisk biokemi	17,00
Intern medicin	14,91
Dermato-venerologi	14,65
Klinisk genetik	14,00
Plastikkirurgi	11,92
Klinisk mikrobiologi	9,90
Klinisk immunologi	9,00
Arbejdsmedicin	8,81
Klinisk farmakologi	8,42
Samfundsmedicin/arbejdsmedicin	0,60
I alt	2.022,50

Tabel F.1.3 viser antallet af ansatte speciallæger i Region Midtjylland fordelt efter specialisering pr. 1. marts 2024

Definitioner og afgrænsninger

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 Styrelsen for Patientsikkerheds autorisationsregister med løndata på ansættelsesforholdene i Region Midtjylland.

Indeholdt i datagrundlag:

Indeholder alle speciallæger med et ansættelsesforhold i Region Midtjylland, der ifølge Styrelsen for Patientsikkerheds autorisationsregister har en anerkendt specialisering.

BI-rapport:

Link til BI-rapporten specialer og autorisationer: [Specialer og autorisationer: Specialer og autorisationer \(BI-portalen\)](#)
Dataudtrækket er lavet pr. 01. marts 2024

F.2: Udvikling i antal lægelige uddannelsesstillinger

Tabel F.2.1: Antal læger der starter i uddannelsesstillinger i Region Midtjylland

Uddannelsesstilling	2022	2023
Klinisk Basisuddannelse*	266	276
Introduktionsstillinger**	442	405
Hoveduddannelsesforløb ***	154	157

Note: * Summen afspejler læger, som har valgt Region Midtjylland ved en KBU-runde i det pågældende år. Antallet af læger som egentligt starter i en KBU, kan være anderledes pga. barselsorlov, forskningsorlov eller udskydelse af KBU mv. KBU lignende ansættelser (ansættelser for læger med kandidatgrad fra et universitet i et andet EU/EØS-land) og evalueringsansættelser (for læger med kandidatgrad fra et universitet i et land uden for EU/EØS) er ikke en del af opgørelsen.

** Antal læger der har første ansættelsesdato i et unikt speciale i det pågældende år.

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

De lægelige uddannelsesstillinger:

Klinisk Basisuddannelse er en ét-årig ansættelse med to seks måneders forløb, hvorefter retten til selvstændigt virke opnås. Alle medicinstuderende, der opnår autorisation fra et dansk universitet, har via en national fordelingsnøgle af uddannelsesstillingerne ret til at få en KBU-stilling i Danmark.

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

Hoveduddannelsesstilling er en 4-5-årig specialespecifik uddannelsesstilling, hvor lægen er ansat i ét sammenhængende uddannelsesforløb. En hoveduddannelsesstilling består af flere delansættelser på forskellige enheder (kan være hospitaler/enheder i forskellige regioner). En afsluttet og godkendt hoveduddannelsesstilling giver adgang til at søge om speciallægeanerkendelse.

I Danmark tager det gennemsnitligt lidt mere end 10,5 år, fra en dansk uddannet læge opnår autorisation til pågældende har afsluttet sin hoveduddannelsesstilling. Den færdiguddannede speciallæge er i gennemsnit ca. 40 år gammel.

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 inden for lægeområdet, ligesom det giver et billede af et af de områder, hvor regionens enheder udfører en stor uddannelsesmæssig opgave.

Region Midtjylland

Region Midtjylland har et tæt samarbejde med særligt Region Nordjylland om planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af den lægelige videreuddannelse. Arbejdet med den lægelige videreuddannelse er således forankret i Videreuddannelsesregion Nord, der dækker både Region Midtjylland og Region Nordjylland. Der er dermed mange hoveduddannelsesstillinger, der indeholder delansættelser i begge regioner.

Der er i 2022-2023 implementeret et nyt nationalt IT-system i Videreuddannelsesregion Nord, hvorfor der er ændret i praksis for opgørelse af data. Det har ikke været muligt at benytte den tidligere praksis i det nye IT-system, hvorfor den historiske periode er fjernet i tabel F.2.1 og F.2.2.

Tabel F.2.1 viser, antallet af læger som ansættes i uddannelsesstillinger i Region Midtjylland. Uddannelsesstillinger i almen medicin er ikke medtaget, da personaleredegørelsen for Region Midtjylland traditionelt set ikke omhandler almen praksis.

Tabel F.2.2: Antal aktive hoveduddannelseslæger i Region Midtjylland

	2022	2023
Hoveduddannelsesforløb	794	857

Tabel F.2.3: Udviklingen i antal speciallæger Region Midtjylland

Speciale	RM beregnet 2025	RM beregnet 2030	RM beregnet 2035	Vækst 2021-2035
Akutmedicin	38,66	89,24	145,25	384,34%
Almen Medicin	51,99	61,00	71,00	45,30%
Anæstesiologi	264,74	276,00	293,00	18,20%
Arbejdsmedicin	7,91	9,76	12,42	45,16%
Børne- og ungdomspsyk.	44,00	56,00	68,00	93,90%
Dermato-venerologi	15,19	17,00	20,00	40,00%
Gyn. og obstetrik	110,91	119,00	128,00	23,20%
Intern medicin	13,35	10,00	9,00	-47,30%
IM: Endokrinologi	63,62	71,00	78,00	39,10%
IM: Gastro. og Hep.	50,94	58,00	66,00	50,20%
IM: Geriatri	38,17	49,00	61,00	109,20%
IM: Hæmatologi	36,41	41,77	47,14	48,19%
IM: Infektionsmedicin	24,77	29,00	33,00	57,30%
IM: Kardiologi	101,84	112,00	122,00	32,30%
IM: Lungesygdomme	44,56	54,00	67,00	72,00%
IM: Nefrologi	24,93	29,00	33,00	44,80%
IM: Reumatologi	51,97	60,00	70,00	45,90%
Karkirurgi	19,78	22,00	25,00	32,00%
Kirurgi	106,21	111,00	118,00	16,50%
Klinisk biokemi	18,46	22,00	26,00	64,04%
Klinisk farmakologi	9,41	11,55	13,43	78,33%
Klinisk fys. og nukl.med.	30,16	33,95	37,02	41,40%
Klinisk genetik	15,43	20,51	25,59	101,50%
Klinisk immunologi	9,32	10,59	12,17	40,00%
Klinisk mikrobiologi	10,15	10,98	11,55	19,70%
Klinisk onkologi	77,76	96,10	114,25	81,80%
Neurokirurgi	22,47	22,03	21,59	-6,70%
Neurologi	69,88	82,48	94,16	50,40%
Oftalmologi	38,81	43,53	47,66	34,00%
Ortopædisk kirurgi	152,26	156,17	164,79	12,30%
Oto-rhino-laryngologi	46,91	51,41	55,70	28,20%
Patologisk ana. og cyt.	52,52	62,53	73,24	60,20%
Plastikkirurgi	13,13	15,35	17,43	60,99%
Psykiatri	97,64	114,46	137,43	51,32%
Pædiatri	111,40	121,93	131,18	28,20%
Radiologi	151,23	174,45	198,24	50,86%
Retsmedicin	0,00	0,00	0,00	0,00
Samfundsmedicin	20,25	22,92	26,71	50,90%
Thoraxkirurgi	17,00	16,58	17,00	0
Urologi	54,18	60,48	68,75	41,87%
I alt	2128,36	2424,82	2759,43	43,13%

Tabel F.2.2 viser, hvor mange læger der er ansat i hoveduddannelsesstillinger pr. den 31. december i Region Midtjylland. Læger med orlov fra deres hoveduddannelsesstilling i Region Midtjylland er inkluderet. Tallet er således et udtryk for summen af aktive hoveduddannelseslæger (uanset hvor langt de er kommet i deres uddannelse) i Region Midtjylland. Hoveduddannelsesstillinger i almen medicin indgår ikke i tallet.

Tabel F.2.3 viser, den fremtidige udvikling af speciallæger i Region Midtjylland. Det er under forudsætningen om, at speciallægeudviklingen i Region Midtjylland følger den udvikling, som Sundhedsstyrelsen forventer på landsplan. Desuden bygger den på de forudsætninger, der er indbygget i Sundhedsstyrelsens lægeprognose 2021-2045.

Fremskrivningen skal altså ses som et forsigtigt bud på den fremtidige udvikling.

Definitioner og afgrænsninger

Kilde:

Videreuddannelsen.dk / Uddannelseslæge.dk / BI-rapporten "specialer og autorisationer" / Lægeprognose 2021-2045

F.3: Serviceområdet

Tabel F.3.1 Udviklingen på serviceområdet fra 2010-2023

Overenskomst- /personalegrupper	Serviceområdet											
	2023		2022		2021		2020		2015		2010	
	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %	Antal personer	Andel i %
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	1.803	66,3	1.614	62,2	1.544	61,8	1.384	56,2	751	29,0	412	13,7
Husassistenter	174	6,4	184	7,1	166	6,6	169	6,9	154	5,9	206	6,8
Rengøringsassistenter	448	16,5	491	18,9	444	17,8	457	18,5	597	23,0	900	29,9
Service medarbejdere/-assistenter v. sygehuse	211	7,8	233	9,0	248	9,9	343	13,9	862	33,3	1.168	38,8
Sygehusportører	83	3,1	71	2,7	98	3,9	111	4,5	227	8,8	328	10,9
I alt	2.719	100	2.593	100	2.500	100	2.464	100	2.591	100	3.014	100

Udvikling i faggrupper på serviceområdet

Regionsrådet besluttede kort efter regionens dannelse at indføre og udbrede "serviceassistent-konceptet". Konceptet indebærer, at alle servicemedarbejdere som udgangspunkt skal have en formel erhvervsuddannelse som serviceassistent. Meningen var og er, at de erhvervsuddannede serviceassistenter skal erstatte sygehusportører, servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse, rengøringsassistenter og husassistenter.

Den udvikling regionsrådet gennem årene har ønsket at følge, er forskydningen mellem grupperne, så man kan følge, om de tidligere medarbejdergrupper på serviceområdet bliver erstattet af erhvervsuddannede serviceassistenter i overensstemmelse med regionsrådets målsætning. Regionsrådet godkendte i januar 2021 en tilføjelse til konceptet, således at der er opmærksomhed på, at der er en række områder, hvor en erhvervsuddannelse som serviceassistent ikke opfylder de kompetencemæssige behov i forhold til arbejdsopgaverne. Det er typisk områder uden patientkontakt, som f.eks. depoter/lagre, intern transport af varer, indkøbsfunktioner m.v. som derfor kan være undtagelser.

Som det ses i tabel F.3.1 er andelen af erhvervsuddannede serviceassistenter steget markant siden 2010 og er fortsat stigende.