



BUDGET 2024

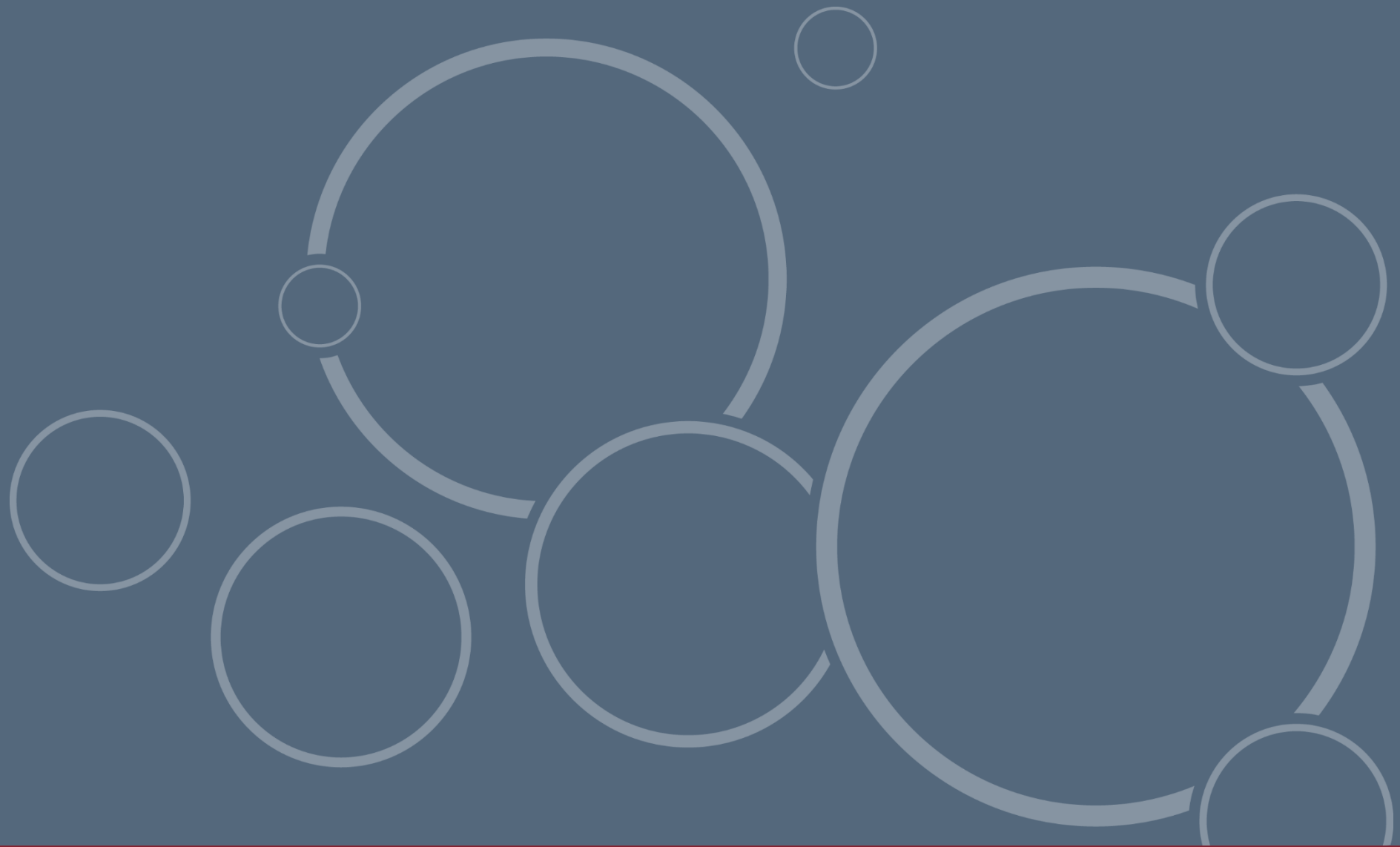
3. Personalestatistik 2022

Budgettemadag, Regional Udvikling og Specialektoren d. 17. august 2023

Budgetkonference, Sundhedsområdet og anlæg d. 29. – 30. august 2023



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder



PERSONALESTATISTIK 2022



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder



INDLEDNING

Region Nordjyllands fornemmeste opgave er at skabe værdi for patienter og borgere. Med afsæt i de politiske prioriteringer skal regionen sikre, at opgaverne løses med høj kvalitet og effektivitet. Det gøres gennem et tæt samarbejde og dialog med borgerne, deres pårørende og regionens samarbejdspartnere.

Medarbejderne er forudsætning for at lykkes

En væsentlig forudsætning for at kunne lykkes med vores mål er, at Region Nordjyllands medarbejdere har de rette rammer, kompetencer og god trivsel til at kunne tage ansvar og levere den nødvendige faglighed og kvalitet ind i kerneopgaven.

Omdrejningspunktet for arbejdet i Region Nordjylland er vores fire fælles værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme (ITOP). De gode personalepolitiske værdier giver et solidt afsæt og en fælles forståelse af, hvordan vi sammen skaber en god arbejdsplads og hjælper hinanden til et godt arbejdsliv – alt sammen til gavn for de nordjyske patienter og borgere.

Konkurrencen om medarbejderne er stor

Aldrig har så mange været i arbejde i Danmark - og samtidig er der en lav ledighed, så konkurrencen om medarbejdere er stor. Det gælder også i Region Nordjylland - og vi oplever, at det er svært at få medarbejdere nok til at løse opgaverne og få nye ombord.

Nogle forlader deres job i Region Nordjylland i forventningen om bedre løn og bedre vagtstrukturer i bl.a. kommunerne. Det presser vores daglige drift og ikke mindst vores økonomi.

Heldigvis kan vi se i en ny undersøgelse, at der er mange, der kommer tilbage, fordi de savner høj faglighed, specialisering og bedre ledelse.

Der er igangsat en række indsatser for at afhjælpe udfordringerne om rekruttering og fastholdelse – fx et arbejde med at få flere op i tid og på fuld tid samt fleksible ansættelsesaftaler og seniorvilkår, så seniormedarbejderne kan og har lyst til at fortsætte i deres aktive arbejdsliv.



iTØP



Krydspres, højt arbejdstempo og fokus på arbejdsmiljøet

Vores hospitaler står stadig i et enormt krydspres. De seneste tre år har hospitalerne fået kompensation til de store udgifter, hospitalerne har haft til covid-19 og nedbringelse af ventelister. Hospitalerne skal nu arbejde sig tilbage til en mere normal økonomisk drift og økonomi uden kompensation samtidig med, at de stadig er presset af at skulle afvikle udskudt aktivitet og ventelister.

Værktøjerne er blandt andet at reducere i forbruget af eksterne vikarer, FEA og såkaldte "dyre timer" gennem et øget fokus på vagtplanlægning. Og der er et stort fokus på at løse opgaverne på nye og anderledes måder, så alle bruger deres kompetencer fuldt ud og bidrager der, hvor de gør mest gavn.

Arbejdstempoet på vores arbejdspladser er højt. Det presser trivslen og arbejdsmiljøet – og har betydning for sygefraværet. Derfor arbejdes der målrettet med at nedbringe og forebygge sygefravær blandt andet med støtte og vejledning fra Task Force Sygefravær.

For iTOP-midler har Hovedudvalget sat gang i de to projekter – "Gruppesamtaler – et værktøj til at styrke arbejdsmiljøet" og "Stærke arbejdsfællesskaber". Begge projekter bidrager også til at forebygge udfordringer i arbejdsmiljøet og styrke trivslen på arbejdspladserne.

Vedvarende fokus på at styrke og udvikle de regionale arbejdspladser

Vi ser ind i en fremtid med markant mindre ungdomsårgange samtidig med at behovet for behandling bliver større i fremtiden med flere ældre og borgere med kroniske lidelser.

Derfor er det vigtigt, at der er et vedvarende fokus på at styrke og udvikle de regionale arbejdspladser på tværs af faggrupper, sektorer og aktører, så Region Nordjylland forsat er en god og attraktiv arbejdsplads, der kan fastholde og rekruttere dygtige og kompetente medarbejdere og ledere, til borgernes og patienternes bedste.

KORT OM PERSONALESTATISTIK 2022

Personalestatistik 2022 viser en række personalestatistikker for de ansatte på Region Nordjyllands arbejdspladser i perioden 2019-2022.

Personalestatistikken dækker et varieret felt af personaledata, fx data om beskæftigelsesudviklingen, aldersfordelingen, vakanser, sygefravær og nærvær samt ansatte på særlige vilkår.

Personalestatistikken kan blandt andet anvendes til at sammenligne på tværs af arbejdspladser og til at følge de overordnede udviklingstendenser.

Data om personale er opgjort i henhold til den formelle organisationsstruktur på de enkelte hospitaler og virksomheder og tager ikke højde for, om medarbejderne er eksternt finansierede fx via centrale puljemidler.

Personaleredegørelsen indeholder også data om en række emner, der har været særligt politisk fokus på de seneste år, fx udviklingen i antallet af læger og sygeplejersker, eksterne vikarudgifter og medarbejdere på fuld tid.

Covid-19 har haft stor betydning i årene 2020-2021 og delvist i 2022, og det afspejles i personalestatistikens data. Fx kan det ses på personaleudviklingen, at der er tilføjet ekstra midler til at udvide kapaciteten og afvikle udskudt aktivitet som følge af covid-19. Covid-19 har også påvirket sygefraværet markant.

Den faglige konflikt på sygeplejerskeområdet i 2021 har også haft indflydelse på data.

Opgørelsesperioden kan med andre ord ikke karakterises som "normalår".



INDHOLD

1

FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING

1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
2. Beskæftigelsesudvikling på Regionens hospitaler og virksomheder
3. Beskæftigelsesudvikling i udvalgte hospitalsansatte faggrupper
4. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger
5. Aldersfordeling på faggrupper
6. Vakancer
7. Ansatte på særlige vilkår
8. Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
9. Ansatte på seniorordninger
10. Ansatte på seniorordninger fordelt på hospitaler og virksomheder

2

FULDTID/DELTID

1. Andel af ansatte på fuldtid
2. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper
3. Andel af stillinger opslået på fuldtid

3

ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

1. Sygefravær - kort + langt fravær
2. Sygefravær – kort + langt fravær fordelt på hospitaler og virksomheder
3. Sygefravær – kort fravær
4. Sygefravær – langt fravær
5. Sygefravær i Region Nordjylland sammenholdt med de andre regioner
6. Nærvær

4

ARBEJDETS TILRETTELÆGGELSE

1. Eksterne vikarudgifter
2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter
3. Låst afspadsering



1

REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE



1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
2. Beskæftigelsesudvikling på Region Nordjyllands hospitaler og virksomheder
3. Beskæftigelsesudvikling i udvalgte hospitalsansatte faggrupper
4. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger
5. Aldersfordeling på faggrupper
6. Vakancer
7. Ansatte på særlige vilkår
8. Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
9. Ansatte på seniorordninger
10. Ansatte på seniorordninger fordelt på hospitaler og virksomheder





1.1 BESKÆFTIGELSESDUDVIKLING PÅ FAGGRUPPER

Månedslønnede medarbejdere omregnet til fuldtidsstillinger.

	2019	2020	2021	2022	Ændring 2019 - 2022
Akademikere ekskl. læger	702	743	813	871	24%
Heraf klinisk arbejdende akademikere	291	300	321	343	18%
Heraf administrativt arbejdende akademikere	411	443	492	528	28%
Bioanalytikere/laboratoriepersonale	466	487	500	496	6%
Elever	342	290	234	155	-54%
Ergo- og fysioterapeuter	353	356	377	392	11%
Jordemødre	145	145	148	156	7%
Kontorpersonale m.v.	474	497	514	534	13%
Ledere	544	531	539	565	4%
Lægesekretærer	832	822	816	815	-2%
Overlæger mv.	497	507	519	522	5%
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	719	734	758	741	3%
Præhospitalt personale	-	38	43	213	100%
Heraf paramedicinere og ambulancebehandlere	-	38	43	173	100%
Heraf PT-reddere	-	-	-	39	100%
Servicepersonale	1.373	1.403	1.451	1.503	10%
Social- og sundhedsassistenter m.v.	719	713	770	793	10%
Radiografer	184	193	199	212	15%
Sygeplejersker	3.566	3.600	3.562	3.551	0%
Yngre Læger	1.084	1.132	1.185	1.220	13%
Heraf 1. reservelæger og andre reservelæger	659	692	729	775	18%
Heraf afdelingslæger	279	295	302	290	4%
Heraf praksisreservelæger	145	145	154	155	7%
Øvrige	292	296	285	306	5%
I alt 2022				13.043	6%
I alt 2021			12.712		
I alt 2020		12.487			
I alt 2019	12.292				

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

Kommentar til tallene – se næste slide

Definitioner af faggrupper

I 2022 er der 6 % flere ansatte i Region Nordjylland end tidligere

Der er variation mellem faggrupperne

Servicepersonale:

Portører, rengøringspersonale, køkkenpersonale, håndværkere, chauffører, gartnere, pedeller, tekniske designere.

Ledere:

Ekskl. konstituerede ledere.

Øvrige:

Farmakonomer
fotografer grafisk personale, journalister, socialrådgivere, neurofysiologiassistenter, audiologiassistenter, tolke, optikere, fodterapeuter, projektmedarbejdere, tandplejere samt arbejdsmiljøkonsulenter.



1.1 BESKÆFTIGELSESDUDVIKLING PÅ FAGGRUPPER

(se tabel på slide 6)

Regionens beskæftigelse opgøres i fuldtidsstillinger. Det betyder, at hver medarbejder tæller som sin ansættelsesbrøk ('årsværk'). Det gør det muligt at sammenligne Region Nordjyllands personaleressourcer på tværs af faggrupper, virksomheder og hospitaler.

Fuldtidsstillinger opgøres for månedslønnede medarbejdere - og er beregnet som et gennemsnit pr. år. Fuldtidsstillinger er inkl. ansatte på barsel med løn. Er der ansat en barselsvikar tæller stillingen dermed "dobbelt".

Opgørelser for hele Region Nordjylland peger på, at der er sket en stigning i antal fuldtidsstillinger på barsel pr. år fra ca. 350 i 2019 til knap 400 i 2022. Timelønnede indgår ikke i opgørelsen.

Som det fremgår af tabellen er antallet af fuldtidsstillinger i Region Nordjylland steget.

Udviklingen varierer inden for de enkelte faggrupper. En væsentlig del af stigningen skal findes blandt det præhospitale personale, som er opnormeret i forbindelse med hjemtagning af en stor del af den regionale ambulancetjeneste og liggende patienttransport.

Herudover vokser de fleste andre faggrupper, herunder jordemødre, bioanalytikere, social- og sundhedspersonale, fys- og ergoterapeuter, radiografer, overlæger og yngre læger. Sygeplejersker holder samme niveau i 2022 som i 2019, mens lægesekretærer og elever er de eneste faggrupper, der har tilbagegang.

Det skal bemærkes, at ansættelsen af social- og sundhedsassistentelever er overgået til kommunerne. Da denne gruppe udgør størstedelen af Region Nordjyllands elever, afspejles den ændrede praksis i det markante fald inden for elevgruppen. Antallet dækker også, at der er ansat flere ambulancebehandlerelever.

Administrativt arbejdende akademikere og kontorphonale

Blandt Region Nordjyllands administrative ansatte (administrative arbejdende akademikere og HK-personale) er der også sket en stigning i perioden.

En del af stigningen på området kan relateres til aktiviteter ved Digitalisering og IT. I forbindelse med store it-projekter som for eksempel NordEPJ og D-NAU, er der behov for at skalere op og ned i arbejdskraft i takt med projekternes kompleksitet og fremdrift. Digitalisering og IT har i 2022/2023 nedjusteret antallet af medarbejdere i henhold til opgavebyrden i projekterne.

Derudover har Digitalisering og IT et stadigt større ansvar for en lang række nationale, fællesregionale og tværsektorielle systemer af stor strategisk betydning som eksempelvis TeleCare Nord. Dertil har Region Nordjylland i perioden varetaget it-understøttelsen af det nationale covid-19 test- og vaccinesetup. I den forbindelse tilføres regionen øget ekstern finansiering til flere arbejdspladser.

Herudover er der opnormeret i forhold til statsligt pålagte opgaver vedrørende cyber-og informationssikkerhed, ligesom der - for at optimere driften - er hjemtaget en række funktioner, blandt andet it-support.

I forbindelse med hjemtagning af en stor del af ambulancetjenesten og liggende patienttransport er der allokert ekstra administrative ressourcer, mens der i relation til covid-19 er tilført flere medarbejdere til planlægningsopgaver i Fællesadministrationen og på Aalborg Universitetshospital på både afdelings- og stabsniveau. Herudover er opgaver under Nyt Aalborg Universitetshospital opprioriteret og der er i den forbindelse opnormeret. Projektbyggeriet er delvist finansieret af kvalitetsfondsmidler.

Det skal bemærkes, at der i 2022 er gennemført besparelser for 15 mio. kr. på det administrative område. Da disse besparelser først reelt effektueres medio 2023, er reduktionen endnu ikke slået igennem i den aktuelle opgørelse. 15 mio. kr. svarer til ca. 30 stillinger.

Opgørelsen er inkl. medarbejdere ansat i Steno Diabetes Center Nordjylland, som er eksternt finansieret. Steno beskæftigede i 2022 i alt 10 administrative AC'ere og to HK'ere.



1.2 BESKÆFTIGELSESDUDVIKLING PÅ REGIONENS HOSPITALER OG VIRKSOMHEDER

Regionen har hjemtaget store dele af den regionale ambulancetjeneste og liggende patienttransport

Der er kommet flere medarbejdere på alle Region Nordjyllands virksomheder og hospitaler



	2019	2020	2021	2022
Aalborg Universitetshospital	6.703	6.808	6.884	7.009
Regionshospital Nordjylland	1.688	1.679	1.730	1.769
Psykatrien	1.132	1.160	1.197	1.202
Specialektoren	1.342	1.356	1.403	1.372
Fællesområdet	634	685	724	746
Den Præhospitale Virksomhed*	45	86	93	302
Sygehusapoteket	177	188	198	215
Nyt Aalborg Universitetshospital	36	36	44	65
Regional Udvikling	57	60	64	64
Øvrige	479	430	375	300
Hovedtotal	12.292	12.487	12.712	13.043

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

* En stor del af ambulancetjenesten og liggende patienttransport er sket pr. 1. april 2022, hvilket betyder at beskæftigelsen i 2022 ikke afspejler den fulde helårseffekt.

Udviklingen i fuldtidsansatte er opgjort på regionens hospitaler og virksomheder i overensstemmelse med virksomhedsstrukturen i Region Nordjylland.

Den stigende beskæftigelse i perioden er gennemgående på alle regionens hospitaler og virksomheder. Særligt Den Præhospitale Virksomhed er vokset i forbindelse med hjemtagning af store dele af ambulancetjenesten og liggende patienttransport, og det præhospitale personale udgør størstedelen af den samlede vækst i regionens arbejdsstyrke i 2022.

Herudover har der været en relativ stor stigning i antallet af fuldtidsstillinger hos Sygehusapoteket. Dette skyldes bl.a. stigende efterspørgsel på færdigblandet antibiotika, dispenseringsydelser og pakning til medicinbokse, hvilket aflaster hospitalernes medarbejdere.

- **Fællesområdet** omfatter regionens fællesadministrative områder: Digitalisering og IT, Mennesker og Organisation, Patientforløb og Økonomi, Center for Administration, Patientdialog, Jura, Informationssikkerhed, Patientdialog, Servicefunktioner i Regions- og IT-huset (se evt. slide 7), Regionssekretariatet og Direktionen.
- **Øvrige organisatoriske enheder** omfatter ansatte, der ikke er knyttet til en bestemt af regionens virksomheder. Det gælder: Lægetilbud, praksisreservelæger, ansatte under uddannelse inkl. social- og sundhedsassistentelever samt anæstesi- og intensivsygeplejersker under uddannelse.

Bemærk at Steno Diabetes Center Nordjylland er opgjort under Aalborg Universitetshospital, da flere medarbejdere er tværgående. Forskningscentret har selvstændig finansiering. Øget aktivitet betyder, at Steno Diabetes Center Nordjylland i 2022 beskæftigede 56 fuldtidsstillinger, hvilket er en stigning fra 30 fuldtidsstillinger i 2019.

Samlet set har der været en stigning i antallet af fuldtidsansatte på Aalborg Universitetshospital. Det skyldes blandt andet, at der er samlet flere funktioner på hospitalet. Kun det "øvrige" organisatoriske område beskæftiger færre ansatte. Det skyldes primært, at ansættelsen af social- og sundhedsassistentelever er overgået til kommunerne.



1.3 BESKÆFTIGELSESDUDVIKLING I UDVALGTE HOSPITALSANSATTE FAGGRUPPE

	2019	2020	2021	2022
Sygeplejersker	3.397	3.429	3.387	3.378
Aalborg Universitetshospital	2.445	2.472	2.413	2.417
Regionshospital Nordjylland	587	569	581	580
Psykiatrien	366	389	394	381
SOSU-personale	510	515	565	600
Aalborg Universitetshospital	210	213	246	277
Regionshospital Nordjylland	98	93	98	101
Psykiatrien	202	209	221	223
Bioanalytikere	449	468	480	472
Aalborg Universitetshospital	375	388	397	388
Regionshospital Nordjylland	74	79	83	84
Lægesekretærer	824	816	811	810
Aalborg Universitetshospital	585	582	576	573
Regionshospital Nordjylland	141	141	140	143
Psykiatrien	97	93	95	94
Jordemødre	145	145	148	156
Aalborg Universitetshospital	112	111	111	117
Regionshospital Nordjylland	34	34	37	39

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

Opgørelsen viser udviklingen i antal fuldtidsstillinger inden for udvalgte hospitalsansatte faggrupper.

SOSU-personalet er den faggruppe der, relativt set, er vokset mest i perioden og udviklingen ses både på Aalborg Universitetshospital og i Psykiatrien.

Også gruppen af jordemødre og bioanalytikere er steget, mens der, regionalt set, er blevet færre lægesekretærer. Sygeplejerskerne holder overordnet samme niveau fra 2019 til 2022, heraf har Psykiatrien dog flere sygeplejersker ansat i 2022 sammenholdt med 2019.

Data for 2020, 2021 og delvist 2022 er påvirket af covid-19. Tilsvarende har sygeplejerskekonflikten i 2021 påvirket data for dette år.

Hospitalernes arbejde med "Opgaver i fællesskab" og indsatserne om flere faggrupper i spil har haft betydning for væksten i nogen faggrupper, fx antallet af social- og sundhedspersonale i sengeafsnit.

I fokusområdet "En arbejdsplads iTOP" er det et mål at beskæftigelsen skal stige med 10 pct. blandt de udvalgte faggrupper i 2023. Udviklingen måles fremadrettet i forhold til 2022, som vil udgøre baseline.



Der er status quo i antallet af sygeplejersker

Der er blevet flere social- og sundhedspersonaler. Samlet set er plejegruppen dermed gået en smule frem



1.4 BESKÆFTIGELSESDUDVIKLING FOR HOSPITALSANSATTE LÆGER

Udvikling i overlæger og ledende læger (inkl. ledere). Månedslønnede medarbejdere omregnet til fuldtidsstillinger som et gennemsnit pr. år.

Den nye patientnære ledelsesorganisering afspejles endnu ikke i data

Der er flere overlæger i 2022 end i 2019



	2019	2020	2021	2022
Ledende overlæger	67	62	59	59
Aalborg Universitetshospital	48	47	45	45
Regionshospital Nordjylland	15	10	9	9
Psykiatrien	5	5	5	5
Specialeansvarlige overlæger	72	78	88	87
Aalborg Universitetshospital	66	65	74	76
Regionshospital Nordjylland	1	7	9	7
Psykiatrien	6	5	5	4
Overlæger	401	397	405	410
Aalborg Universitetshospital	301	303	307	311
Regionshospital Nordjylland	65	60	66	68
Psykiatrien	35	35	32	30

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

Oversigten viser udviklingen blandt overlæger og ledende læger opgjort i fuldtidsstillinger som et gennemsnit pr. år i perioden 2019 til 2022.

Udviklingen i ledende læger og overlæger fra 2019 til 2022 viser, at Region Nordjylland har fået flere overlæger og specialeansvarlige overlæger, mens antallet af ledende overlæger er faldet. Der er fortsat udfordringer med at rekruttere overlæger inden for visse specialer – dette gælder både de somatiske hospitaler og i Psykiatrien. I nogle tilfælde søges udfordringerne løst via længerevarende vikaransættelser og/eller ved at ansætte udenlandske speciallæger.

Opgørelsen tager ikke højde for de såkaldte 'delestillinger', hvor læger har delt ansættelse mellem flere hospitaler. Læger ansat i delestillinger fremgår derfor kun i oversigten under deres "primære" ansættelsessted.

Bemærk at tabellen ikke afspejler den nye ledelsesorganisering på overlægeområdet (FAS), da implementeringen fortsat pågår på opgørelsestidspunktet.

Den nye ledelsesorganisering betyder, at stillingsstrukturen pr. 2023 tilpasses i henhold til OK21 og fremtidens patientnære ledelsesorganisering.

Tilpasningerne betyder, at ledende overlæger skifter titel til cheflæger, mens specialeansvarlige overlæger skifter titel til ledende overlæger, men med mulighed for at bibeholde deres titel som specialeansvarlig overlæge.



1.5 ALDERSFORDELING PÅ FAGGRUPPER

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	70 - 74	75 - 79	TOTAL
Akademikere	0%	1%	16%	20%	16%	15%	12%	10%	6%	3%	1%	0%	0%	100%
Bioanalytikere	0%	3%	13%	9%	9%	13%	14%	16%	10%	10%	3%	0%	0%	100%
Elever	3%	17%	35%	17%	13%	7%	3%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	100%
Ergo/fysioterapeuter	0%	3%	21%	20%	14%	9%	12%	7%	8%	6%	2%	0%	0%	100%
Jordemødre	0%	1%	25%	21%	14%	12%	7%	5%	10%	4%	1%	0%	0%	100%
Kontorpers. HK	0%	2%	3%	6%	8%	11%	18%	16%	20%	14%	4%	0%	0%	100%
Ledere	0%	0%	0%	2%	7%	12%	18%	20%	20%	16%	4%	1%	0%	100%
Lægeseekretærer	0%	1%	4%	9%	10%	16%	17%	16%	15%	11%	2%	0%	0%	100%
Overlæger mv.	0%	0%	0%	0%	2%	12%	19%	17%	18%	15%	13%	2%	0%	100%
Pædagoger/lærere	0%	6%	12%	13%	9%	9%	12%	12%	13%	11%	2%	0%	0%	100%
Præhospitalt personale	0%	4%	5%	11%	10%	11%	17%	13%	10%	12%	5%	0%	0%	100%
Servicepers.	1%	6%	5%	5%	6%	8%	11%	16%	21%	19%	3%	0%	0%	100%
SOSU-pers.	0%	3%	5%	8%	9%	11%	12%	12%	17%	18%	4%	0%	0%	100%
Sygepl./radgr.	0%	2%	16%	13%	11%	11%	12%	10%	12%	11%	2%	0%	0%	100%
Yngre læger	0%	1%	23%	31%	20%	15%	5%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	100%
Øvrige	0%	1%	7%	11%	13%	13%	13%	14%	14%	10%	3%	0%	0%	100%
Hovedtotal	0%	3%	12%	12%	11%	11%	12%	12%	13%	11%	3%	0%	0%	100%

Opgørelsen viser aldersfordelingen fordelt på 5-års intervaller for månedslønnede medarbejdere. Data er opgjort som et gns. i 2022.

Sammenlagt var 51 pct. af medarbejderne i Region Nordjylland over 45 år i 2022. Der er dog klare variationer inden for de enkelte faggrupper. Eksempelvis er 73 pct. af jordemødrene under 45 år, mens 59 pct. af servicepersonale og 51 pct. af SOSU-personale er over 50 år. Modsat er ca. to ud af tre sygeplejersker ikke fyldt 50 år i 2022.

Overlægegruppen er generelt den "ældste" faggruppe. Her var 48 pct. over 55 år i 2022. Set i lyset af den relativt lange uddannelse og kvalificering til en stilling som overlæge er det dog ikke overraskende og en stor del af overlægerne vælger en relativt høj tilbagetrækningsalder. Det er positivt. Udviklingen peger dog stadig på et forestående større generationsskifte.

Der er en forholdsvis stor andel af medarbejdere over 60 år i Den Præhospitale Virksomhed, hvorfor rekruttering af flere elever er et særligt opmærksomhedspunkt. Generelt er det ønskværdigt, at endnu flere vælger at bibeholde deres ansættelse i regionen også efter de er fyldt 65 år. Derfor er det fortsat fokus på regionens vilkår for seniorer.

Knap 40 % af regionens medarbejdere er fyldt 50 år

Mere end 40 % af Region Nordjyllands sygeplejersker er under 40 år

Knap 20 % af den samlede arbejdsstyrke i ambulancetjeneste er over 60 år

30 % af Region Nordjyllands overlæger er over 60 år





1.6 VAKANCER

Andelen af stillingsopslag med få eller ingen ansøgere.

	2019	2020	2021	2022
Sygeplejersker				
Stillingsopslag i alt	352	476	588	566
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	8%	6%	10%	11%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	10%	16%	27%	31%
Læger				
Stillingsopslag i alt	305	350	392	372
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	20%	13%	22%	20%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	43%	48%	44%	46%
SOSU				
Stillingsopslag i alt	84	120	205	158
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	7%	1%	5%	6%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	1%	4%	11%	13%
Lægeseekretærer				
Stillingsopslag i alt	91	100	180	131
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	2%	2%	3%	3%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	3%	4%	16%	21%
Jordemødre				
Stillingsopslag i alt	11	15	13	24
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	18%	0%	0%	8%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	0%	0%	8%	21%
Bioanalytikere				
Stillingsopslag i alt	30	38	31	38
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	3%	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	3%	0%	3%	16%
Radiografer				
Stillingsopslag i alt	12	19	13	17
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%	8%	6%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	0%	0%	0%	12%
Køkken og Rengøring				
Stillingsopslag i alt	43	64	114	104
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	2%	1%	1%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	0%	0%	3%	1%

Kilde: Emply

I Region Nordjylland benyttes stillingsopslag med ingen (eller få) ansøgere som en indikator for vakante stillinger inden for en faggruppe.

Opgørelsen viser, hvor mange stillinger, der har været i opslag via regionens rekrutteringssystem, Emply, i perioden 2019 - 2022, og hvor stor en procentdel af stillingerne inden for de respektive faggrupper, der har haft henholdsvis ingen ansøgere eller 1-2 ansøgere. Opgørelsen siger ikke noget om antallet af kvalificerede ansøgere og om den aktuelle stilling dermed blev besat.

Blandt lægeseekretærer, bioanalytikere samt køkken- og rengøringspersonale er der generelt i perioden ansøgere til stillingerne. På lægeområdet er det imidlertid hvert femte stillingsopslag, der ikke har ansøgere. For sygeplejersker er der i 2022 sket en stigning i antal stillinger uden ansøgere sammenlignet med tidligere år. Der er fx særligt udfordringer med at rekruttere sygeplejersker på sengeafsnit på Aalborg Universitetshospital og intensive afsnit i Psykiatrien. Herudover har den geografiske placering af arbejdspladsen betydning for antallet af ansøgere.

For sygeplejersker er det samtidig værd at bemærke, at antallet af stillinger i opslag, er steget fra 352 i 2019 til 566 i 2022.

Som en del af fokusområdet 'En arbejdsplads iTOP' 2023 er det blevet undersøgt, hvad der får medarbejdere til at vende tilbage til Region Nordjylland. Fokus for undersøgelsen er sygeplejersker, SOSU-assistenter, jordemødre, ergo- og fysioterapeuter, radiografer og bioanalytikere. Undersøgelsen viser blandt andet, at en del medarbejdere forlader deres job i Region Nordjylland i forventningen om bedre løn og bedre vagtstruktur i bl.a. i kommunerne, og kommer tilbage til Region Nordjylland, fordi de savner høj faglighed, specialisering og bedre ledelse.

Der er ansøgere til alle regionens opslag som bioanalytikere

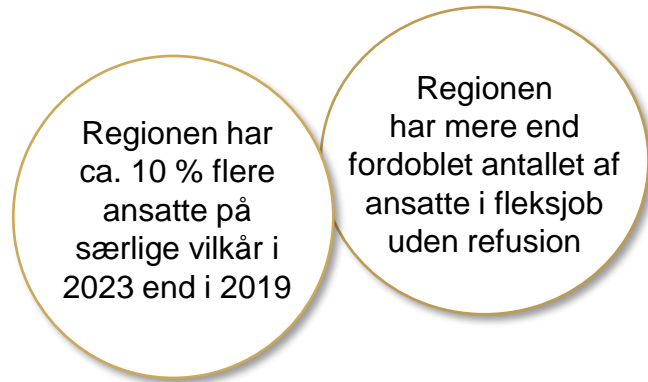
Kun hver 10. stillingsopslag som sygeplejerske får ingen ansøgere

2/3 af de opslåede lægestillinger får to eller færre ansøgere



1.7 ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Antal ansatte opgjort i hoveder.



	2019 1. jan.	2020 1. jan.	2021 1. jan.	2022 1. jan.	2023 1. jan.
Fleksjob (med refusion)	140	117	105	91	83
Fleksjob (uden refusion)	59	70	86	115	142
AKUT pakkestilling	10	9	9	9	8
Førtidspensionister	9	9	9	8	7
Løntilskud		1	7	1	
Servicejob	1	1	1	1	1
Hovedtotal	219	207	217	225	241

Opgørelsen viser ansatte på særlige vilkår opgjort i "hoveder" i perioden 2019 til 2023 og med nedslag pr. 1. januar. Der er generelt et fokus på muligheden for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår.

Samlet set har regionen ansat flere medarbejdere på særlige vilkår fra 2019 til 2023. Disse er ansat i fleksjob (uden lønrefusion), mens der er tilbagegang på de øvrige "særlige" ansættelsesformer. Flere af dem er dog udløbende ordninger, hvor "nye ansættelser" ikke er muligt.

Fleksjob: En mulighed for personer, der ikke er berettigede til førtidspension, men som heller ikke kan få eller fastholde et arbejde på normale vilkår. For at kunne få et fleksjob skal arbejdsevnen være varigt nedsat, og alle muligheder for omplacering og genoptræning være undersøgt. Region Nordjylland har ansatte i fleksjob i både "gammel ordning" (med lønrefusion fra før 2013) og "ny ordning" (uden lønrefusion) gældende fra 2013.

Førtidspensionister: Job med løntilskud for førtidspensionister er et tilbud til personer, som ikke kan klare et job på almindelige vilkår. Tilbuddet kan være på fuld tid og deltid, og arbejdsvilkår aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen i samarbejde med de faglige organisationer.

Løntilskud: Ansættelse med løntilskud er for ledige med ret til at blive aktiveret. Arbejdsgiveren ansætter en ledig og modtager et tilskud for lønnen. Forløbet er tidsbegrænset. Ved ansættelse hos en offentlig arbejdsgiver kan man højst få en løn, der svarer til den individuelle dagpengesats.

Akut-job: På baggrund af en centralt indgået aftale var det i perioden november 2012 til juli 2013 muligt at oprette "akut-job". Akut-job kunne opslås inden for alle faggrupper, men var målrettet dagpengemodtagere, der var i risiko for at opbruge retten til dagpenge. Der var tale om ordinære stillinger uden løntilskud men med en særlig statsfinansieret præmieringsordning. En del af de ansatte omfattet af ordningen, der kom til Region Nordjylland, er fortsat ansat på helt almindelige vilkår.

Servicejob: Fra 2000 til 2002 var det hos offentlige arbejdsgivere muligt at oprette og ansætte medarbejdere i servicejob. Servicejob var varige stillinger, og ansættelsen skete på ordinære løn og ansættelsesvilkår. Arbejdsgiveren modtog og modtager fortsat et særligt tilskud i hele ansættelsesperioden.



1.8 ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR FORDELT PÅ HOSPITALER OG VIRKSOMHEDER

Antal ansatte opgjort i hoveder.

	2019 1. januar	2020 1. januar	2021 1. januar	2022 1. januar	2023 1. januar
Aalborg Universitetshospital	109	104	115	122	122
Fleksjob	73	61	57	51	44
Fleksjob uden refusion	27	35	44	62	72
AKUT pakkestilling	8	7	7	7	6
Førtidspensionister	1	1	1	1	
Løntilskud			6	1	
Regionshospital Nordjylland	44	42	38	34	41
Fleksjob	27	23	21	17	16
Fleksjob uden refusion	9	10	9	10	18
Førtidspensionister	7	7	7	6	6
Løntilskud		1			
Servicejob	1	1	1	1	1
Psykiatrien	17	15	14	17	20
Fleksjob	9	9	6	6	6
Fleksjob uden refusion	7	5	7	10	13
AKUT pakkestilling	1	1	1	1	1
Specialektoren	28	28	28	29	35
Fleksjob	16	13	10	7	6
Fleksjob uden refusion	11	14	17	21	28
Førtidspensionister	1	1	1	1	1
Sygehusapoteket	2	2	4	3	2
Fleksjob uden refusion	1	1	2	2	1
AKUT pakkestilling	1	1	1	1	1
Løntilskud			1		
Den Præhospitale Virksomhed				1	4
Fleksjob					2
Fleksjob uden refusion				1	2
Fællesområdet	18	16	18	19	17
Fleksjob	14	11	11	10	9
Fleksjob uden refusion	4	5	7	9	8
Øvrige	1				
Fleksjob	1				
Hovedtotal	219	207	217	225	241

Kilde: Silkeborg Data

Opgørelsen viser ansatte på særlige vilkår opgjort i "hoveder" og deres fordeling på regionens hospitaler og virksomheder.

De områder, der samlet har fået flere ansatte på særlige vilkår er Aalborg Universitetshospital, Psykiatrien, Specialektoren og Den Præhospitale Virksomhed.

Det er særligt fleksjobordningen uden refusion, der benyttes og udgør stigningen i antal medarbejdere ansat på særlige vilkår. Stigningen i ansatte på denne ordning fordeler sig bredt på regionens hospitaler og virksomheder.

Specialektoren og Fællesområdet har forholdsvis flest ansat på særlige vilkår



1.9 SENIORORDNING

Opgjort i antal hoveder pr. faggruppe

Antallet af sygeplejersker med en seniorordning er fordoblet fra 2022 til 2023



	2019 1. Jan.	2020 1. Jan.	2021 1. Jan.	2022 1. Jan.	2023 1. Jan.
Overlæger mv.	26	20	22	26	23
Sygeplejersker/radiografer	12	9	11	16	31
SOSU-personale	4	5	5	5	6
Kontorpersonale		1	4	5	2
Lægeseekretærer	2	2	3	4	2
Servicepersonale	3	2	2	3	3
Akademikere	4	1	2	2	4
Bioanalytikere	5	4	1		
Ergo-/fysioterapeuter		1	1	1	3
Ledere	1	1		2	1
Pædagoger/lærere	3	1	1		
Yngre læger	1	1			
Jordemødre					1
Neurofys.assistent	1				
Hovedtotal	62	48	52	64	76

Kilde: Silkeborg Data

Rammeaftalen om seniorpolitik har fokus på at fastholde medarbejdere, der overvejer at forlade arbejdsmarkedet. Den giver medarbejdere over 60 år mulighed for at indgå aftale om nedsat arbejdstid med opretholdelse af fuld pension.

Ansættelse i en seniorordning er et tilbud, som arbejdspladsen efter en individuel aftale, kan give medarbejdere, der planlægger at træde tilbage fra arbejdsmarkedet. Medarbejdere har altså ikke krav på en seniorordning.

Oversigten viser, hvor mange medarbejdere (hoveder) i Region Nordjylland, der aktuelt er ansat på en seniorordning. Opgørelsen er fordelt på faggrupper og dækker perioden 2019 til 2022 med nedslag d. 1. januar i hvert år.

Generelt i perioden ses, at seniorordningen særligt benyttes til fastholde læger. Det er også værd at bemærke, at der for sygeplejersker næsten sker en fordobling af antal aftaler fra 2022 til 2023, hvilket må ses i lyset af de seneste års rekrutteringsudfordringer.

Stigningen i senioraftaler skal også ses i det perspektiv, at der naturligt er medarbejdere på en seniorordning, der i løbet af året, forlader arbejdspladsen. Antal oprettede seniorordninger kan derfor være højere i de enkelte år end den "netto tilgang", der ses inden for de enkelte faggrupper.

Udover formelle seniorordninger er der en række eksempler på individuelle senioraftaler, hvor medarbejder og ledelse aftaler særlige vilkår for medarbejderens fortsatte tilknytning til arbejdspladsen, fx reduceret vagtbelastning, tilpassede arbejdsopgaver og nedsat tid.

Aalborg Universitetshospital har også igangsat et pilotprojekt om ressourcepersonstillinger for blandt andet sundhedsprofessionelle, der har forladt arbejdsmarkedet. De foreløbige erfaringer med projektet er positive.



1.10 SENIORORDNING FORDELT PÅ VIRKSOMHEDER OG HOSPITALER

Opgjort i antal hoveder fordelt på regionens hospitaler og virksomheder.

Langt hovedparten af seniorordningerne er indgået med medarbejdere på Aalborg Universitetshospital

	2019 1. Jan.	2020 1. Jan.	2021 1. Jan.	2022 1. Jan.	2023 1. Jan.
Aalborg Universitetshospital	48	38	38	51	70
Regionshospital Nordjylland	2		1	2	
Psykiatrien	5	6	5	5	4
Specialektoren	4	2	2	1	
Fællesområdet			4	3	1
Nyt Aalborg UH	1	2	2	2	1
Regional Udvikling	2				
Hovedtotal	62	48	52	64	76

Kilde: Silkeborg Data

Rammeaftale om seniorpolitik har fokus på at fastholde medarbejdere, der overvejer at forlade arbejdsmarkedet.

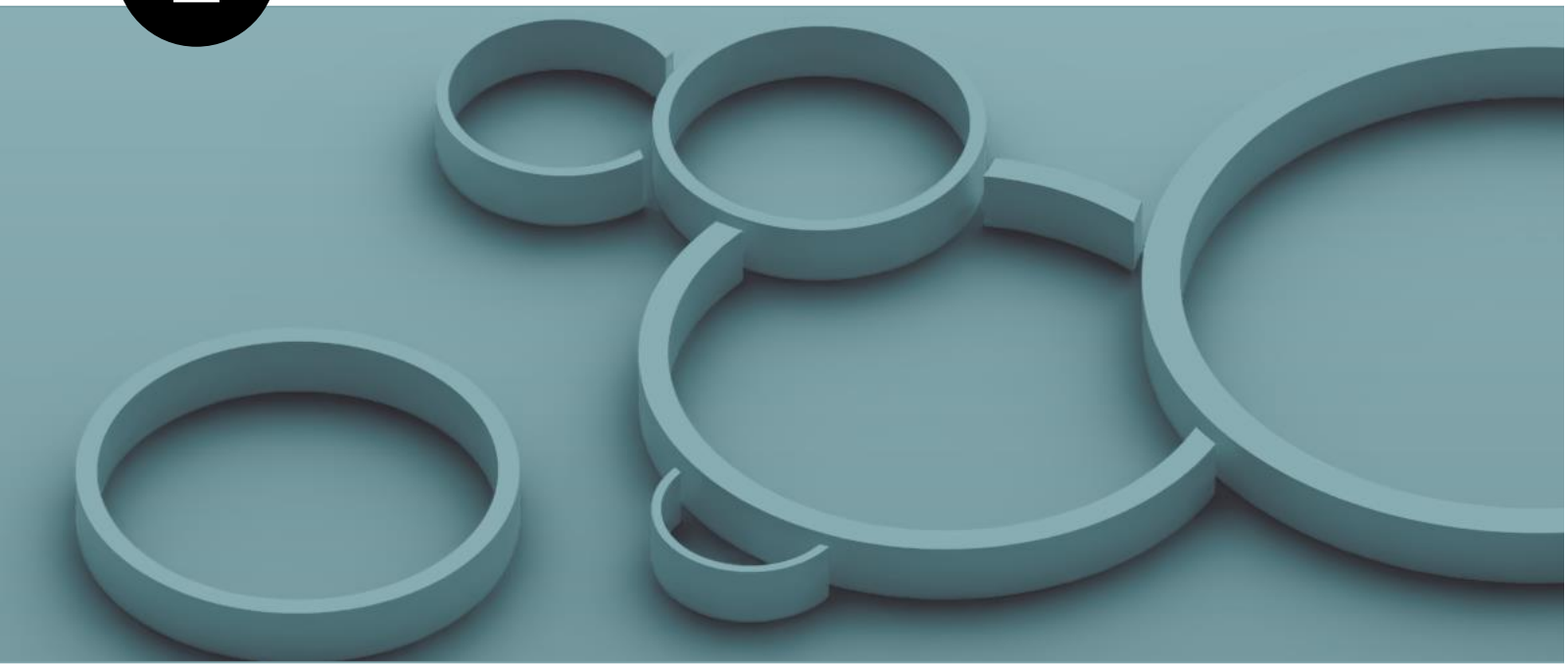
Den giver medarbejdere over 60 år mulighed for at indgå aftale om nedsat arbejdstid med opretholdelse af fuld pension.

Oversigten viser, hvor mange medarbejdere (hoveder) i regionen, der er ansat på en seniorordning.

Opgørelsen er fordelt på regionens hospitaler og virksomheder og dækker perioden 2019 til 2022 med nedslag d. 1. januar i hvert af årene.

Oversigten viser, at seniorordningerne særligt er benyttet på regionens største arbejdsplads, Aalborg Universitetshospital.

2 FULDTID - DELTID



1. Andel af ansatte på fuldtid
2. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper
3. Andel af stillinger opslået på fuldtid





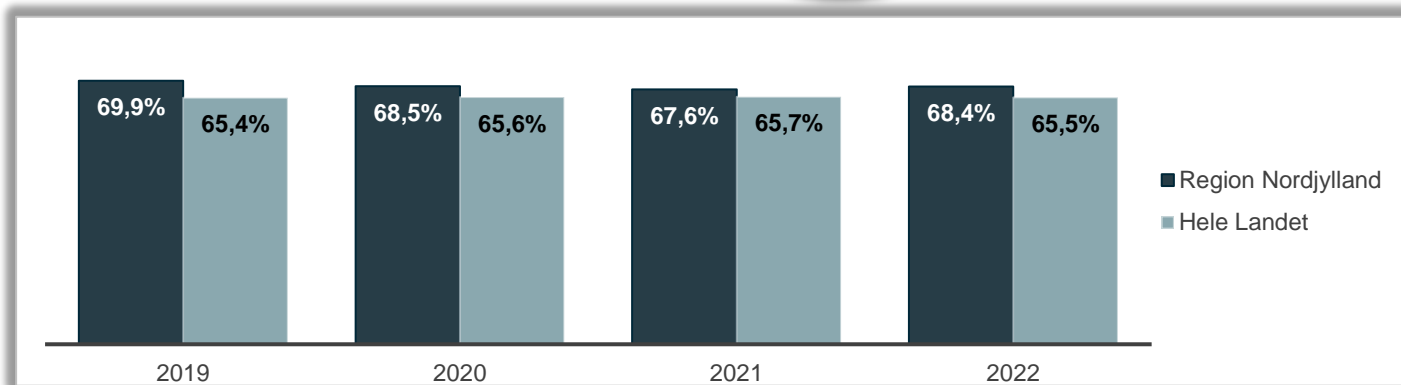
2.1 ANDEL ANSAT PÅ FULDTID

Opgjort pr. november 2022

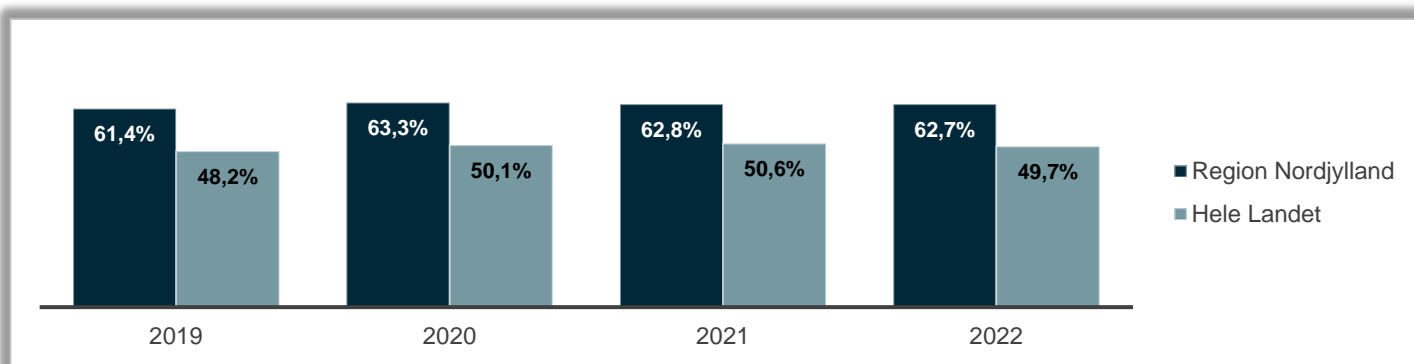
Region Nordjylland har markant flere sygeplejersker ansat på fuldtid end de andre regioner

Region Nordjyllands andel af medarbejdere på fuldtid er højere end gennemsnittet i regionerne

ALLE FAGGRUPPER



SYGEPLEJERSKER



Siden 2020 har alt plejepersonale haft ret til at blive ansat på fuld tid, og fra 2022 er det udvidet til alle faggrupper i regionerne.

Flere medarbejdere på fuld tid skal bidrage til at imødekomme rekrutteringsudfordringer og være med til at sikre, at der også fremover er kvalificeret arbejdskraft på de regionale arbejdspladser. Derfor er der et stort fokus på at få flere medarbejdere på fuld tid eller op i tid.

Ansættelse på fuld tid dækker månedslønnede medarbejdere med en ansættelsesbrøk på 37 timer pr. uge, mens ansættelse på deltid dækker ansatte med en ansættelsesbrøk på mindre end 37 timer pr. uge.

Oversigterne viser, hvor stor en procentandel de fuldtidsansatte aktuelt udgør af den samlede arbejdskraft i perioden 2019 til 2022. Opgørelsen sammenholder Region Nordjylland med regionsgennemsnittet på landsplan. Data er opgjort som et nedslag i den senest tilgængelige måned.

Generelt i perioden har Region Nordjylland en større andel ansat på fuldtid end landsgennemsnittet. I 2022 var der 68,4 pct. på fuldtid i Region Nordjylland, mens der på landsplan var 65,5 pct. på fuldtid. Regionen havde flest på fuldtid i 2019 med 69,9 pct.

Der er områder i regionen, hvor det af hensyn til indholdet i stillingen, ikke er muligt at ansætte på fuldtid.

Der er et stort fokus på fuldtidsindsatsen i regionen, og en arbejdsgruppe er kommet med 9 anbefalinger til indsatser og prøvehandlinger, der skal få flere på fuldtid/op i tid. Arbejdet er politisk forankret i Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering.



2.2 BESKÆFTIGELSESGRAD FOR UDVALGTE HOSPITALSANSATTE FAGGRUPPER

GENNEMSNITLIGT UGENTLIGT TIMETAL

	2019 1. jan.	2020 1. jan.	2021 1. jan.	2022 1. Jan.	2023 1. jan.
Sygeplejersker	34,7	34,7	34,8	34,7	34,7
SOSU-personale	33,8	33,7	33,6	33,7	33,6
Lægeseekretærer	35,3	35,2	35,3	35,4	35,1
Bioanalytikere	35,3	34,2	33,6	33,0	33,1
Jordemødre	33,5	33,5	33,6	33,4	33,5

Region Nordjyllands ansatte på sundhedsområdet har en forholdsvis høj beskæftigelsesgrad

Beskæftigelsesgraden er udtryk for, hvor mange timer regionens medarbejdere i gennemsnit er ansat til at arbejde om ugen (ekskl. over- og merarbejde).

Opgørelsen viser det gennemsnitlige ugentlige timetal pr. medarbejder, svarende til den gennemsnitlige ansættelsesbrøk. Data er opgjort med opdeling på hospitaler og udvalgte faggrupper og med nedslag pr. 1. januar.

Blandt de udvalgte faggrupper er SOSU-personale, bioanalytikere og jordemødre de faggrupper, der gennemsnitligt arbejder færrest timer pr. uge.

I perioden 2019 til 2023 er beskæftigelsesgraden uændret for sygeplejersker og jordemødre, mens der er et lille fald blandt SOSU-personale og lægeseekretærer.

Generelt er der en høj beskæftigelsesgrad for de udvalgte faggrupper, så der kan ikke forventes en markant stigning i det gennemsnitlige timetal.

GENNEMSNITLIGT UGENTLIGT TIMETAL PR. 1. JANUAR 2023

	Sygeplejersker	SOSU-personale	Lægeseekretærer	Bioanalytikere	Jordemødre
Aalborg Universitetshospital	34,7	33,6	35,0	32,7	33,7
Regionshospital Nordjylland	34,9	33,5	35,9	34,9	32,9
Psykiatrien	35,1	33,7	34,7	-	-

Kilde: Silkeborg Data



2.2 BESKÆFTIGELSESGRAD FOR UDVALGTE HOSPITALSANSATTE FAGGRUPPER

– eksklusiv +60 år

GENNEMSITLIGT UGENTLIGT TIMETAL

	2019 1. jan.	2020 1. jan.	2021 1. Jan.	2022 1. Jan.	2023 1. jan.
Sygeplejersker	34,9	34,9	35,1	35,0	35,0
SOSU-personale	33,8	34,1	33,9	33,9	33,7
Lægeseekretærer	35,5	35,4	35,5	35,5	35,3
Bioanalytikere	35,8	34,6	33,8	33,0	33,1
Jordemødre	33,4	33,4	33,8	33,6	33,7

Regionens ansatte under 60 år arbejder lidt mere end dem over 60 år

Tabellerne på denne side viser samme opgørelser af det gennemsnitlige ugentlige timetal pr. faggruppe som på slide 30 - men med den forskel, at ansatte i aldersgruppen over 60 år ikke indgår her.

Særligt for denne aldersgruppe er, at det at gå ned i arbejdstid kan være en mulighed for at fastholde de ældste medarbejdere på arbejdsmarkedet.

Sammenholdt med opgørelsen på forrige side ligger beskæftigelsesgraden generelt lidt højere, når aldersgruppen over 60 år ikke regnes med. De overordnede tendenser faggrupperne imellem viser dog samme mønster.

Umiddelbart påvirkes det gennemsnitlige ugentlige timetal mest for bioanalytikere og jordemødre på Regionshospital Nordjylland, når aldersgruppen over 60 år ikke tælles med.

GENNEMSITLIGT UGENTLIGT TIMETAL PR. 1. JANUAR 2023

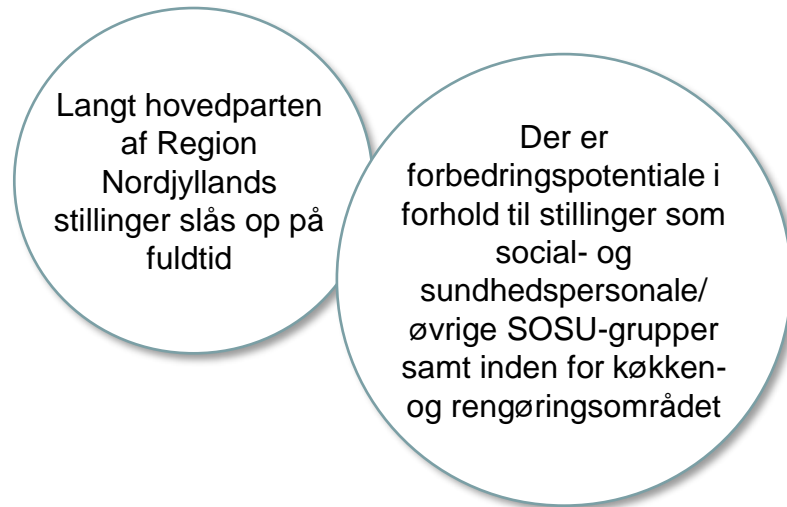
	Sygeplejersker	SOSU-personale	Lægeseekretærer	Bioanalytikere	Jordemødre
Aalborg Universitetshospital	34,9	33,5	35,2	32,5	33,8
Regionshospital Nordjylland	35,2	33,7	36,0	36,5	33,6
Psykiatrien	35,2	33,8	35,0		

Kilde: Silkeborg Data



2.3 ANDEL AF STILLINGER OPSLÅET PÅ FULDTID

Antal jobopslag oprettet i EmPLY i 2022.



	Fuldtid		Deltid		Total Antal
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	
Sygeplejersker	96%	546	4%	20	566
Læger	99%	369	1%	3	372
SOSU	87%	138	13%	20	158
Lægeseekretærer	95%	125	5%	6	131
Køkken og Rengøring	85%	88	15%	16	104
Jordemødre	100%	24	0%	-	24
Bioanalytikere	95%	36	5%	2	38
Radiografer	100%	17	0%	-	17

Kilde: EMPLY

I Region Nordjylland har praksis de seneste 10 år været, at stillinger som udgangspunkt slås op på fuld tid.

Oversigten viser, hvor mange stillingsopslag, der er oprettet i regionens rekrutteringssystem, EmPLY, i 2022 fordelt på hospitalsansatte faggrupper og heraf hvor stor en andel af stillingsopslagene, der er slået op på henholdsvis fuldtid og deltid.

Opgørelsen viser, at det i 2022 var mere end 95 pct. af stillingerne, der kommer i opslag på fuld tid blandt de fleste faggrupper, herunder sygeplejersker, læger, lægesekretærer, jordemødre, bioanalytikere og radiografer. Blandt SOSU-medarbejdere og køkken- og rengøringspersonale er der færrest stillingsopslag, der oprettes på fuldtid.

3 ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

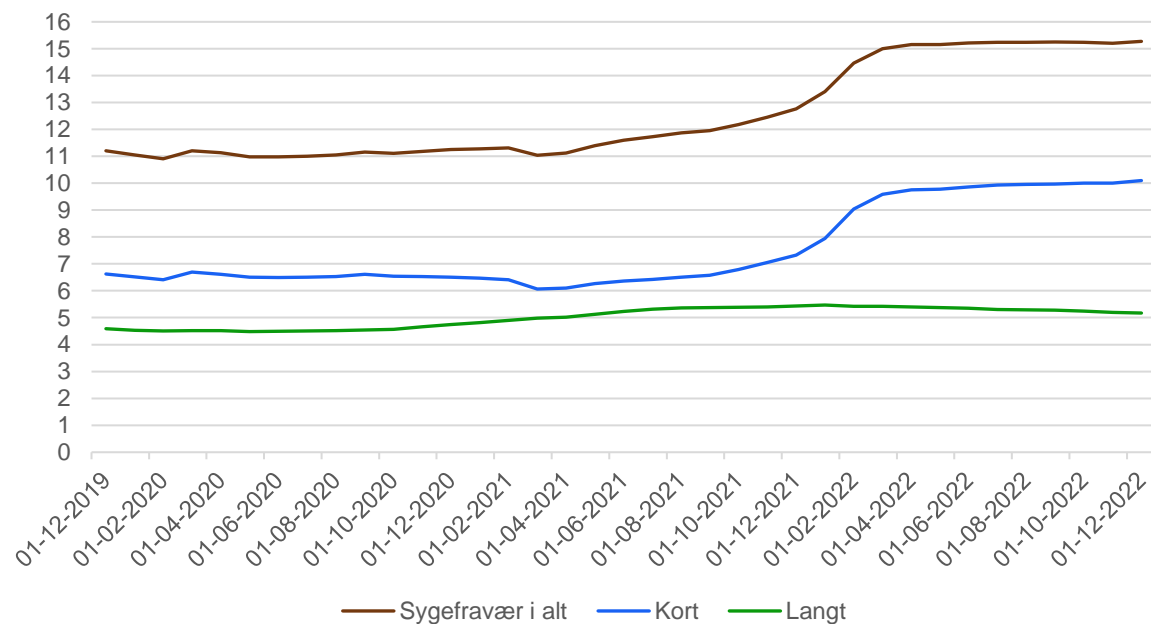
1. Sygefravær - kort + langt fravær
2. Sygefravær - kort + langt fravær fordelt på hospitaler og virksomheder
3. Sygefravær - kort fravær
4. Sygefravær - langt fravær
5. Sygefravær i Region Nordjylland sammenholdt med de andre regioner
6. Nærvær



3.1 SYGEFRAVÆR

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år (kort + langt fravær)

Fraværsdage pr. medarbejder



Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Sygefravær 4.0

Sygefraværet er steget

	2019	2022
Sygefravær i alt	11,2	15,3
- Heraf kort sygefravær	6,6	10,1
- Heraf langt sygefravær	4,6	5,2

Sygefravær opgøres i arbejdsdage. En arbejdsdag svarer til 7,4 timer. Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder er beregnet som det samlede antal sygefraværsdage delt med det samlede antal fuldtidsstillinger.

Da der er et naturligt højere sygefravær i vinterhalvåret end i sommermånederne, er sygefraværet opgjort som et gennemsnit over 12 måneder. Dvs. hvert målepunkt i grafen repræsenterer de forudgående 12 måneder. Det gør det muligt at sammenligne udviklingen i sygefraværet over tid uden påvirkning af "sæsonudsving".

Sygefraværsstatistikken omfatter egen sygdom, delvise sygefraværsdage og fravær som følge af arbejdsskader. Ved delvis sygefravær sammentælles timerne til hele antal fraværsdage. Fravær for barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværsstatistikken.

Sygefraværet har ligget stabilt omkring niveauet for 2019 i en årrække frem mod covid-19, men pandemien har mærkbart påvirket udviklingen i sygefraværet. Det samlede sygefravær i Region Nordjylland udgjorde 15,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder i 2022. Det er en stigning fra 12,8 dage i 2021 og 11,2 dage i 2019.

Der er generelt en stigning i det korte sygefravær. Stigningen skyldes covid-19 og formentlig en ændret adfærd i forhold til sygdommelding fx som følge af Sundhedsstyrelsens anbefalinger "Bliv hjemme, hvis du er syg".

Der er et stort fokus på sygefravær i regionen, og der arbejdes intenst med at nedbringe sygefraværet på de enkelte hospitaler og virksomheder, blandet andet med støtte og vejledning fra Task Force i sygefravær.

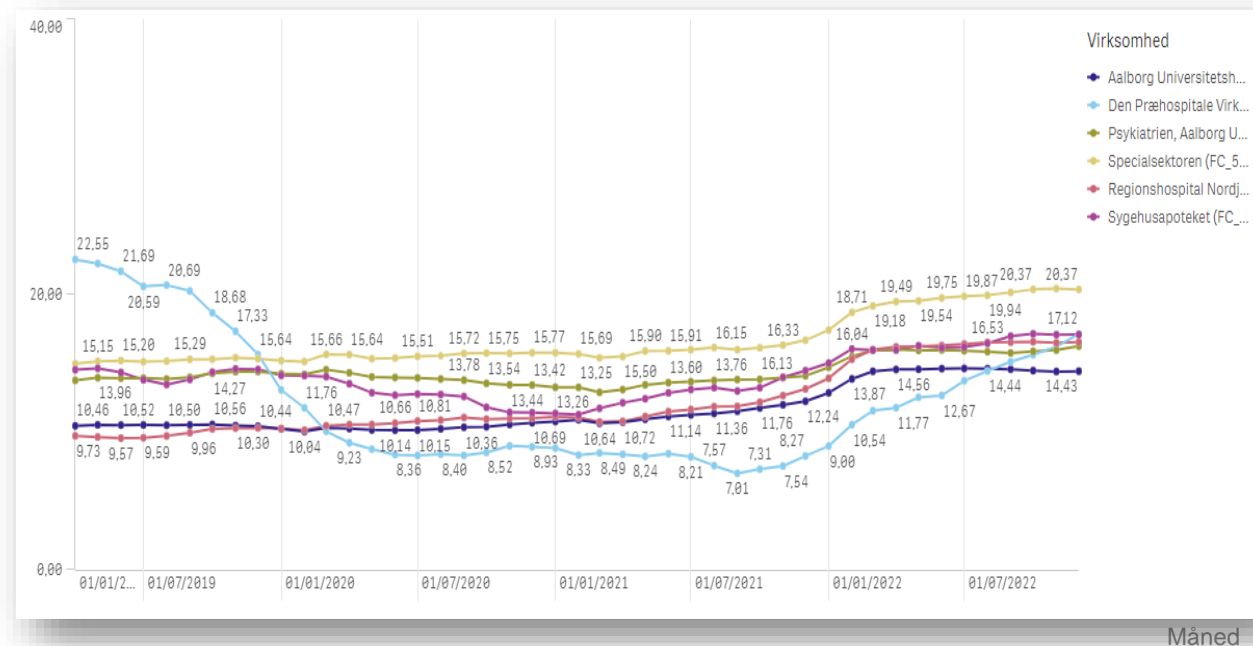
Foreløbige data for første del af 2023 peger på, at kurven er knækket og sygefraværet er faldende.



3.2 SYGGEFRAVÆR

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år (kort + langt fravær) fordelt på hospitaler og virksomheder

Fraværsdage pr. medarbejder



Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Sygefravær 4.0

Opgørelsen viser det samlede sygefravær fordelt på Region Nordjyllands hospitaler og store virksomheder.

Grafen viser at det stigende sygefravær er et mønster på tværs af regionens virksomheder. Historisk set har Specialesektoren og Psykiatrien haft det højeste sygefravær.

Specialesektoren har fortsat det største sygefravær i 2022 med 20,4 dage. Det er efterfulgt af Sygehusapoteket, Regionshospitalet Nordjylland og Den Præhospitale Virksomhed, hvor sidstnævnte har haft en relativt større stigning i deres lange sygefravær.

I "bunden" ligger Aalborg Universitetshospital med 14,4 dage i 2022 og dermed en stigning fra 10,4 dage i 2019.

Af tekniske årsager indgår Fællesområdet ikke i den virksomhedsopdelte oversigt, men også her er sygefraværet steget fra 8,6 dage i 2019 til 9,7 dage i 2022.

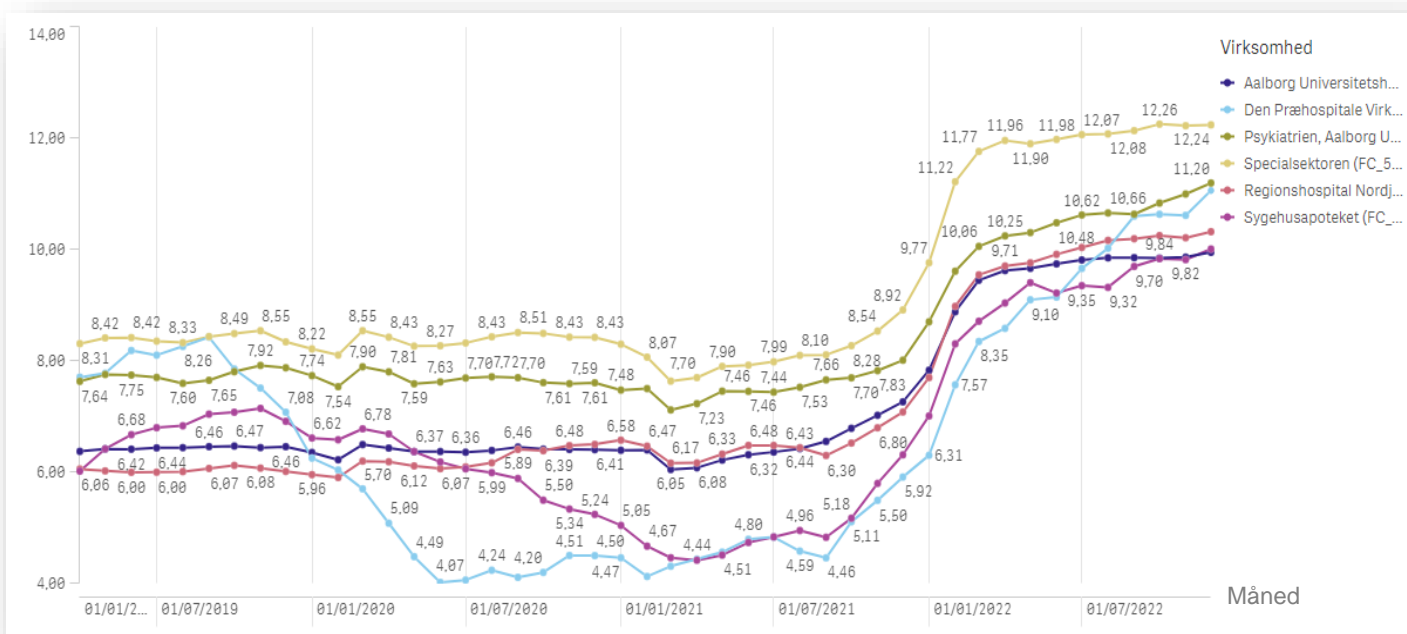


3.3 SYGGEFRAVÆR- KORT FRAVÆR

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

Der er en markant stigning i det korte sygefravær – covid-19 spiller ind

Fraværsdage pr. medarbejder



Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Sygefravær 4.0

Kort sygefravær defineres som en fraværsperiode, der består af maksimalt 30 sammenhængende sygefraværsdage.

Flere faktorer har påvirket udviklingen i det korte sygefravær de senere år. Dels har frontpersonalet under coronapandemien været mere eksponeret for smitte med covid-19 end den gennemsnitlige befolkning, og dels har pandemien afledt en ændret adfærd i forhold til, hvornår man som medarbejder bliver hjemme for at undgå at bære smitte videre til andre.

Den nye adfærd er også slået igennem hos sundhedspersonalet, der ikke kun skal passe på sig selv, men også de sårbare patienter, de er i kontakt med.

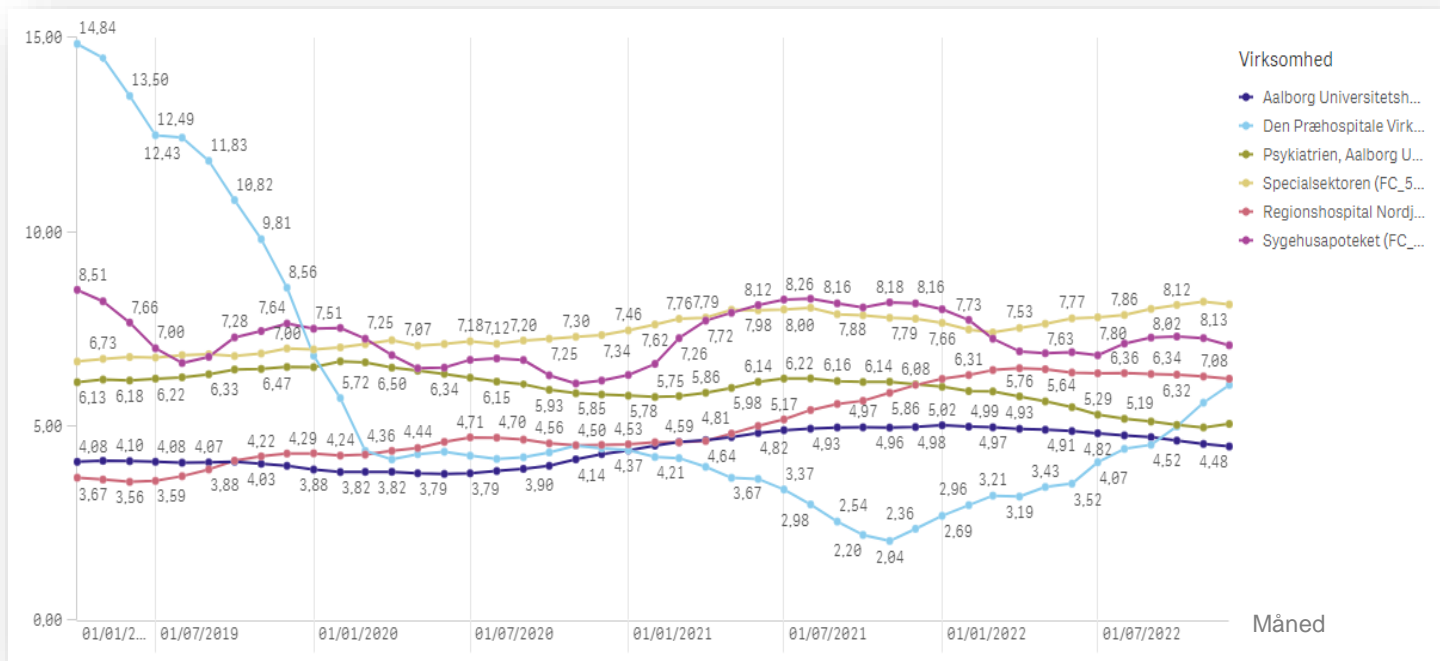
Det korte sygefravær lå i gennemsnit på 10,1 dage pr. medarbejder i 2022. Det er en stigning fra 7,3 dage i 2021 og 6,6 dage i 2019 før pandemien.



3.4 SYGEFRAVÆR- LANGT FRAVÆR

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

Fraværsdage pr. medarbejder



Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Sygefravær 4.0

Langt sygefravær defineres som en fraværsperiode, der består af mere end 30 dages sammenhængende sygefravær.

Når en medarbejder sygemeldes i mere end 30 dage, har Regionen som arbejdsgiver mulighed for at få refusion med sygedagpenge fra medarbejderens bopælskommune.

Det lange sygefravær udgjorde i 2022 5,2 dage i gennemsnit pr. medarbejder.

I modsætning til det korte sygefravær er det et lille fald fra 2021, hvor det lange sygefravær udgjorde 5,4 dage i gennemsnit. I 2019 før covid-19 udgjorde det lange sygefravær 4,6 dage i gennemsnit.



3.5 SYGEFRAVÆR

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Region Nordjylland	10,9	10,5	11,0	10,7	11,1	11,1	11,1	12,4	15,0
Alle regioner	11,3	11,5	11,5	11,5	11,6	11,9	12,5	13,4	15,6

Kilde: KRL

De ansatte i
Region Nordjylland
har lidt færre
sygedage end deres
kolleger i de andre
regioner

Sygefraværstatistik fra Kommunernes og Regionens Løndatakontor (KRL) viser udviklingen i sygefraværet opgjort som et gennemsnit pr. medarbejder pr. år i perioden 2014 – 2022 for Region Nordjylland sammenholdt med gennemsnittet for alle landets regioner. Sygefraværet omfatter egen sygdom, delvise sygefraværsdage og fravær som følge af arbejdsskader.

Opgørelsen viser at Region Nordjylland siden 2014 kontinuerligt har haft et lavere sygefravær end gennemsnittet på landsplan, men at covid-19 også har påvirket sygefraværet i regionerne generelt.

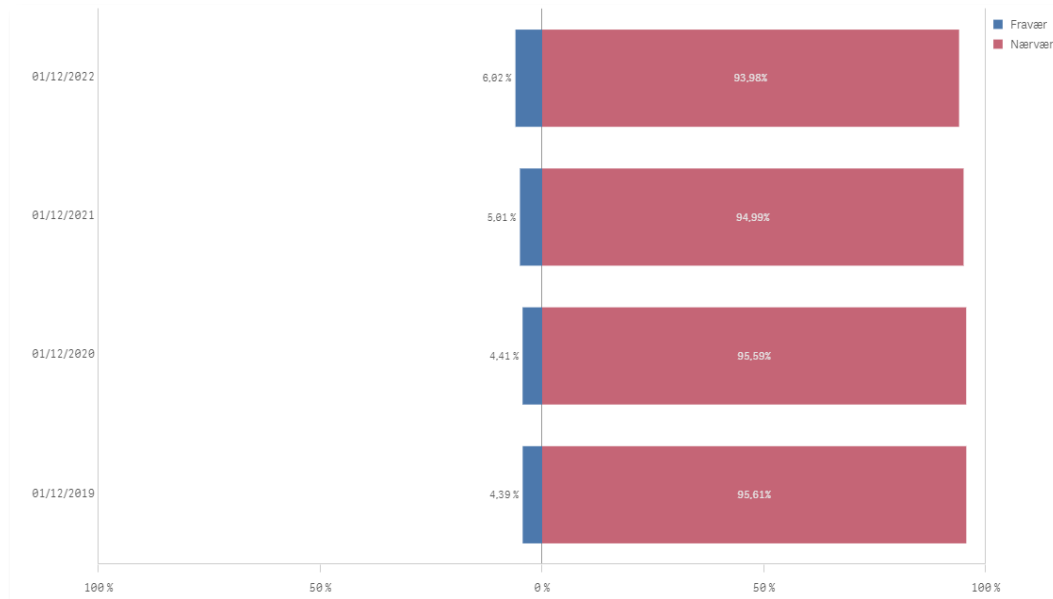
Bemærk at der kan være marginale afvigelser mellem KRL's opgørelsesmetode og Regionens egen opgørelse af sygefravær.

Differencer skyldes dels mindre forskelle i organisatoriske afgrænsninger. Hertil kommer, at regionen løbende opdaterer driftsdata, så der korrigeres for sene indberetninger af fraværet. Data efterreguleres ikke tilsvarende i KRL.



3.6 NÆRVÆR

Udvikling i gennemsnitligt antal nærværsdage pr. medarbejder pr. år. Nærværet er opgjort i procent.



Kilde: Silkeborg Data/Qlik app: HR Nærvær 3.0

Nærvær er udtryk for det modsatte af sygefravær og angiver hvor meget tid medarbejderne har været til stede på arbejde. Fokus er på de medarbejdere, som er mindst fraværende fra arbejde pga. sygefravær.

Nærværet er opgjort som en procentandel af medarbejdernes samlede årsnorm. Ligesom sygefravær opgøres nærvær som et gennemsnit over 12 måneder for at udligne "sæsonudsving". Hver søjle i diagrammet dækker et helt kalenderår, dvs. perioden 01/12/2022 omfatter fremmødet fra januar til december 2022.

Tilsvarende dækker perioden 01/12/2021 hele kalenderåret 2021 osv.

I 2022 udgjorde nærværet på regionens arbejdspladser 93,9 pct.

I fokusområdet "En arbejdsplads iTOP" er det et mål at nærværet i 2023 skal tilbage på samme niveau som i 2019 inden covid-19, hvor nærværet udgjorde 95,61 pct.

Region Nordjyllands Task Force i sygefravær har også fokus på de medarbejdere der har mindst sygefravær

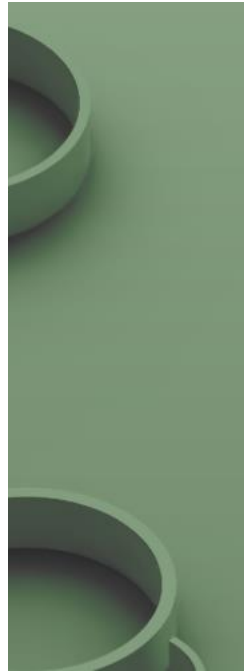




4 ARBEJDETS TILRETTELÆGGELSE



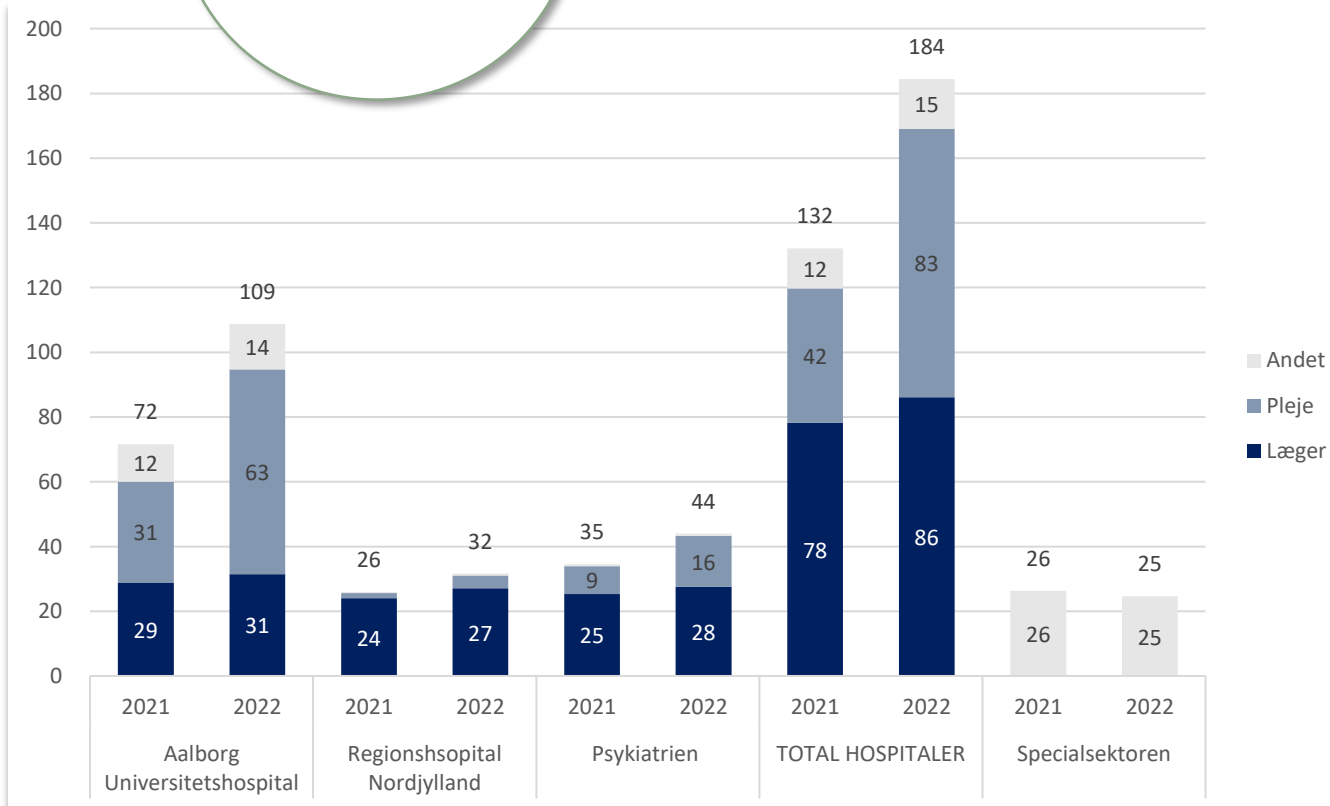
1. Eksterne vikarudgifter
2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter
3. Låst afspadsering





4.1 EKSTERNE VIKARUDGIFTER (MIO. KR.)

Der er en markant stigning i udgifterne til eksterne sygeplejevikarer



Eksterne vikarer er vikarer, der rekvireres via eksterne private vikarbureauer. Opgørelsen viser det samlede forbrug til eksterne vikarbureauer opgjort på hhv. lægeområdet, plejeområdet og øvrige personalegrupper. Opgørelsen sammenholder udgiften (mio. kr.) i den seneste periode med samme periode året før. Forbruget er eksklusiv udgifter til læsning af røntgenbilleder.

Opgørelsen viser, at det samlede vikarforbrug er steget fra 132 mio. kr. i 2021 til 184 mio. kr. i 2022. Særligt udgifterne på plejeområdet er steget til nær ved det dobbelte og må ses i sammenhæng med de generelle rekrutteringsudfordringer på plejeområdet.

Det ekstraordinært høje sygefravær har også betydet flere udgifter til plejevikarer. På grund af rekrutteringsudfordringerne er vikarudgifterne for læger i høj grad knyttet op på speciallæger, der er tilknyttet hospitalerne over en længere periode – ofte op til flere år.

I fokusområdet 'En arbejdsplads iTOP' er det et mål, at udgifter til eksterne vikarer reduceres i 2023. For sygeplejevikarer på hospitalsområdet skal forbruget reduceres til under 40 mio. kr. i 2023. For lægevikarer skal forbruget reduceres til under 75 mio. kr. og for øvrige personalegrupper skal vikarforbruget reduceres til under 10 mio. kr.

Med baggrund i et initiativ fra Danske Regioner har der været nedsat en regional arbejdsgruppe, der har udarbejdet en handleplan/komme med overordnede anbefalinger, så forbruget af sygeplejevikarer på hospitalerne reduceres yderligere i 2024.

Samtidig arbejder de enkelte hospitaler og virksomheder intenst med yderligere tiltag med henblik på at nedbringe det eksterne vikarforbrug. Der er i arbejdet fokus på patientsikkerhed/sikre borgeren det rette tilbud, kvalitet, trivsel og arbejdsmiljø. Et af værktøjerne er øget anvendelse af interne vikarer.

Kilde: ØS



4.2 EKSTERNE VIKARUDGIFTERS ANDEL AF SAMLEDE LØNUDGIFTER

Hospitaller I ALT

Region Nordjylland	2021	2022
Læger	5,2%	5,4%
Pleje	1,9%	3,7%
Andet	0,7%	0,8%
TOTAL	2,5%	3,3%

Hospitaller

Aalborg Universitetshospital	2021	2022
Læger	2,5%	2,6%
Pleje	2,1%	4,1%
Andet	1,0%	1,1%
TOTAL	1,9%	2,7%

Regionshospital Nordjylland	2021	2022
Læger	10,6%	11,3%
Pleje	0,4%	1,0%
Andet	0,1%	0,2%
TOTAL	2,8%	3,3%

Psykatrien	2021	2022
Læger	20,0%	21,9%
Pleje	2,7%	4,8%
Andet	0,3%	0,3%
TOTAL	5,3%	6,5%

Kilde: ØS

Vikarforbruget udgør mere af det samlede lønforbrug i 2022 end i 2021

Vikarudgifter i alt 2021: 132 mio. kr.
Vikarudgifter i alt 2022: 184 mio. kr.

Lønsum i alt 2021: 5,4 mia. kr.
Lønsum i alt 2022: 5,7 mia. kr.

Opgørelsen viser vikarudgifternes andel ud af regionens samlede lønudgifter i henholdsvis 2021 og 2022.

Hvor vikarforbruget er steget betydeligt i 2022 skal det bemærkes, at den samlede lønudgift også er steget, men at vikarforbruget dog stadig udgør en relativt større andel af det samlede lønforbrug i 2022 end i 2021.

Bemærk at forbruget i 2022 ikke er korrigeret i forhold til den generelle løn- og prisudvikling.

Opgørelsen er ekskl. udgifter til læsning af røntgenbilleder.



4.3 LÅST AFSPADSERING

	2021 4. kvartal		2022 1. kvartal		2022 2. kvartal		2022 3. kvartal		2022 4. kvartal	
	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger
Aalborg Universitetshospital	42.297	22,0	44.446	23,1	46.599	24,2	47.867	24,9	46.345	24,1
Regionshospital Nordjylland	27.209	14,1	28.108	14,6	29.212	15,2	29.106	15,1	28.774	15,0
Psykiatrien	1.454	0,8	1.436	0,7	1.496	0,8	1.515	0,8	1.476	0,8
Specialektoren	1.792	0,9	1.582	0,8	1.511	0,8	1.329	0,7	1.516	0,8
Fællesområdet	1.486	0,8	1.484	0,8	1.524	0,8	1.325	0,7	1.303	0,7
Hovedtotal	74.239	38,6	77.057	40,1	80.342	41,8	81.142	42,2	79.415	41,3

Kilde: Silkeborg Data

Opgørelsen viser den aktuelle saldo for "låst" afspadsering. Låst afspadsering betyder, at der ikke sker automatisk udbetaling af afspadseringssaldi. For medarbejdere, hvor afspadseringsregnskabet ikke er "låst", vil optjent afspadsering automatisk gå til udbetaling efter tre måneder.

Det er, efter aftale, muligt at "låse" afspadseringsregnskabet, hvilket betyder at der ikke sker automatisk udbetaling af afspadsering efter tre måneder. I det tilfælde, at en medarbejder med "låst" afspadsering fratræder, vil saldoen for afspadsering automatisk gå til udbetaling.

Saldi for låst afspadsering opgøres i optjente timer og i kolonnen "fuldtidsstillinger" er timesaldoen omregnet til årsværk for at illustrere hvor mange hele fuldtidsstillinger det svarer til i et år.

Opgørelsen viser, at låst afspadsering særligt anvendes på de somatiske hospitaler, hvor der frem til 3. kvartal 2022 var en stigning. I sidste kvartal af 2022 falder niveauet dog igen.

I 2022 er der ca.
41 årsværk
bundet i låst
afspadsering