

# Budget 2025

## 4. Personalestatistik 2023

Budgetkonference, Sundhedsområdet og anlægsområdet/NAU,  
26. - 27. august 2024

# 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

Regionens ansatte løfter store opgaver og yder dagligt en kæmpe indsats. 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.

## Det gode arbejdsliv i alle livsfaser

Efterspørgslen på regionens ydelser vokser i takt med det stigende antal ældre, kronikere og akutte patienter i kombination med stadig flere behandlingsmuligheder. Dertil kommer udfordringer på arbejdskraft som følge af blandet andet små ungdomsårgange, hvoraf en mindre andel end tidligere vælger de sundhedsfaglige og pædagogiske velfærdsuddannelser som deres levevej.

Vores medarbejdere skal have lyst til at blive på vores arbejdspladser, nye kollegaer skal brænde for at komme til og dem skal vi tage imod på allerbedste vis.

Vi arbejder på at få flere op i tid og på fuldtid, da det er en af de vigtige veje til at sikre, at der også i fremtiden er det nødvendige personale på de regionale arbejdspladser. Samtidig prioriterer vi gode karriereveje for vores medarbejdere og faglig udvikling. Og gode seniorvilkår, for de ældste medarbejdere, skal gøre det attraktivt at blive i regionen i længere tid.

Gode og professionelle ledere på alle niveauer og gode vilkår for at udøve ledelse er en forudsætning for at vi kan rekruttere og fastholde medarbejdere, vores trivsel og arbejdsglæde samt god arbejdstilrettelæggelse. Det er også afgørende for gode tilbud til borgerne og bæredygtig økonomi. Der stilles store krav til lederne og vi understøtter de regionale ledere bedst muligt i at udøve deres hverv.



# Indledning

## Ny økonomiaftale, krydspres mellem økonomi og stor efterspørgsel

Med den nye økonomiaftale får vores sundhedsområde et historisk økonomisk løft, der giver os mulighed for at investere i sundhedsvæsnets udvikling og bedre forudsætninger for at styre udgifterne til medicin.

Det er endnu for tidligt at sige, hvad økonomiaftalen for 2025 i alle detaljer kommer til at betyde for Region Nordjylland. Og vi undgår ikke at forholde os til, at Region Nordjyllands økonomi fortsat er stram og at der er et politisk ønske om mådehold og tilbageholdenhed.

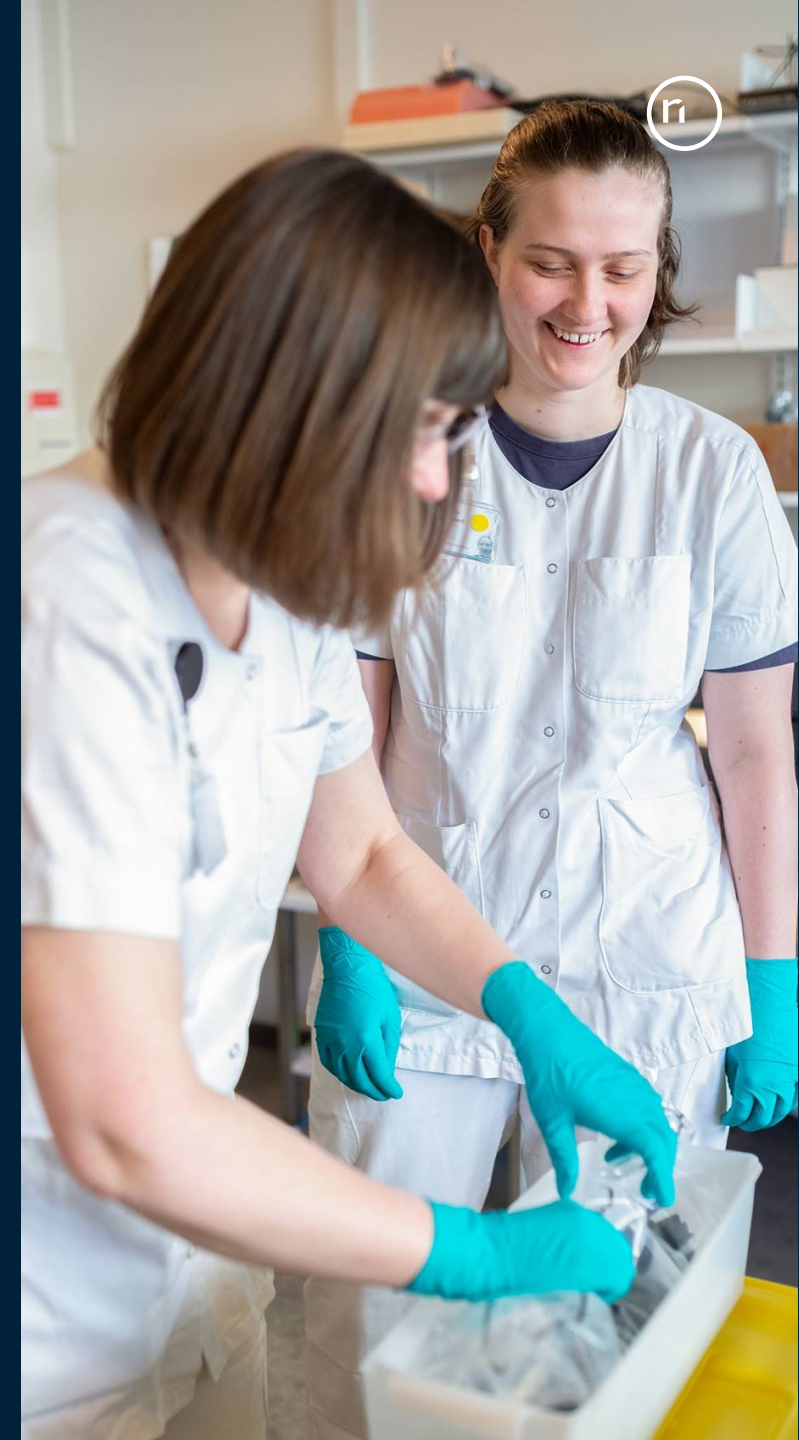
Vores hospitaler arbejder hårdt for at bringe balancen i økonomien. Værktøjerne er blandt andet at reducere i forbruget af eksterne vikarer og såkaldte ”dyre timer” gennem et øget fokus på vagtplanlægning. Herudover er der et stort fokus på at løse opgaverne på nye og anderledes måder, så alle bruger deres kompetencer fuldt ud og bidrager der, hvor de gør mest gavn.

Analysen viser, at initiativerne virker og forbruget er nedbragt. Vi er stadig ikke helt i mål og det er fortsat nødvendigt at bremse op og foretage omprioriteringer for at genoprette den økonomiske balance.

## Mens vi venter...

Sundhedsstrukturkommissionen er kommet med sine anbefalinger. Der er flere modeller i spil - og vi ved endnu ikke, hvordan sundhedsvæsnets struktur ser ud i fremtiden. Det ændrer ikke på, at vi fortsat arbejder for, at vores fælles sundhedsvæsen skaber mere og bedre sundhed for alle samtidig med, at vi skal fremtidssikre vores sundhedsvæsen med de udfordringer, der venter os.

Derfor fastholder vi vores fokus på at styrke og udvikle de regionale arbejdspladser på tværs af faggrupper, sektorer og aktører, så Region Nordjylland fortsat er en god og attraktiv arbejdsplads – alt sammen til borgerne og patienternes bedste.





# Indhold

## 1

### FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING

- 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- 1.2. Beskæftigelsesudvikling på Regionens hospitaler og virksomheder
- 1.3. Beskæftigelsesudvikling i udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- 1.4. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger
- 1.5. Aldersfordeling på faggrupper
- 1.6. Vakancer
- 1.7. Ansatte på særlige vilkår
- 1.8. Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
- 1.9. Ansatte på seniorordninger
- 1.10. Ansatte på seniorordninger fordelt på hospitaler og virksomheder

## 2

### FULDTID/DELTID

- 2.1. Andel af ansatte på fuldtid
- 2.2. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- 2.3. Beskæftigelsesgrad for udvalgte faggrupper fordelt på hospitaler
- 2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid

## 3

### ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

- 3.1. Sygefravær kort og langt
- 3.2. Sygefravær på udvalgte hospitaler og virksomheder
- 3.3. Kort sygefravær
- 3.4. Langt sygefravær
- 3.5. Sygefravær i hele landet
- 3.6. Nærvær
- 3.7. Arbejdsulykker

## 4

### ARBEJDETS TILRETTELÆGGELSE

- 4.1. Eksterne vikarudgifter
- 4.2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter
- 4.3. Låst afspadsering

# Om Personalestatistikken

**Personalestatistikken viser en række opgørelser for de ansatte på Region Nordjyllands arbejdspladser – og dækker et varieret felt af personaledata, fx data om beskæftigelsesudviklingen, aldersfordelingen, sygefravær og 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 haft særligt politisk fokus de seneste år. Fx udviklingen i antallet af læger og sygeplejersker, eksterne vikarudgifter og medarbejdere på fuldtid.

## **Datakilde**

Den primære datakilde er Region Nordjyllands lønsystem, Silkeborg Data, som stiller data til rådighed i op til 5 år bagud.

Da årene 2020-2021 har været præget af Covid-19, har 2019 været betegnet som det seneste ”normalår”. Derfor har 2019 været benchmark i personalestatistikken de senere år. Data for 2019 udgår imidlertid af Silkeborg Data. I stedet er 2022 nyt benchmark-år i personalestatistikken, da det er det tætteste på et nyt ”normalår”.

Det skal bemærkes, at første halvdel af 2022 i vid udstrækning også var præget af Covid-19 indsatsen. Det var først i marts 2022, at lyntestcentrene lukkede og mundbindskavet på hospitalerne blev ophævet måneden efter. Beredskabet i 2022 var med andre ord højere end i et "normalår".

På grund af Covid-19-indsatsen var anden halvdel af 2023 præget af økonomiske tilpasninger i det nordjyske sundhedsvæsen. Der blev indført kvalificeret ansættelsesstop og der blev nedlagt et antal stillinger. Begge dele har haft indflydelse på en del af personaleforbruget i 2023, om end en række af disse tilpasninger først har fuld effekt i løbet af 2024.

# 1 Rekruttering og fastholdelse



- 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- 1.2. Beskæftigelsesudvikling på regionens hospitaler og virksomheder
- 1.3. Beskæftigelsesudvikling i udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- 1.4. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger
- 1.5. Aldersfordeling på faggrupper
- 1.6. Vakancer
- 1.7. Ansatte på særlige vilkår
- 1.8. Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
- 1.9. Ansatte på seniorordninger
- 1.10. Ansatte på seniorordninger fordelt på hospitaler og virksomheder

# 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året.

	2022	2023	Ændring 2022 - 2023
Akademikere ekskl. læger	873	894	2%
Heraf klinisk arbejdende akademikere	344	361	5%
Heraf administrativt arbejdende akademikere	529	533	1%
Bioanalytikere/laboratoriepersonale	496	488	-2%
Elever	154	96	-37%
Ergo- og fysioterapeuter	392	392	0%
Jordemødre	156	163	5%
Kontorpersonale m.v.	535	552	3%
Ledere	563	657	17%
Lægeseekretærer / SAK	814	823	1%
Overlæger mv.	523	446	-15%
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	740	752	2%
Præhospitalt personale	215	280	30%
Heraf ambulanceudd. pers. og paramedicinere	175	220	25%
Heraf PT-reddere	39	60	52%
Servicepersonale	1.503	1.480	-2%
Social- og sundhedsassistenter m.v.	794	813	2%
Radiografer	211	214	1%
Sygeplejersker	3.555	3.575	1%
Yngre Læger	1.212	1.240	2%
Heraf afdelingslæger	290	285	-2%
Heraf praksislæger (trin 1 + 2)	154	170	10%
Heraf øvrige Yngre Læger	767	784	2%
Øvrige	310	317	2%
<b>I alt 2023</b>		<b>13.179</b>	<b>1%</b>
<b>I alt 2022</b>	<b>13.046</b>		

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

I 2023 er der 1 pct. flere ansatte i Region Nordjylland end året før.

## Definition af fuldtidsstillinger

Regionens beskæftigelse opgøres i fuldtidsstillinger – også kaldt 'årsværk'. Ved at opgøre beskæftigelsen i fuldtidsstillinger er det muligt at sammenligne regionens personaleressourcer på tværs af faggrupper og sektorer.

Fuldtidsstillinger opgøres for månedslønnede medarbejdere og er beregnet af medarbejderens normtimer, dvs. det antal timer medarbejderen er ansat til at præstere jf. ansættelsesbrøken. Opgørelsen er ekskl. timer præsteret udover normen.

Fuldtidsstillinger er inklusiv ansatte på barsel med løn. Timelønnede indgår ikke i opgørelsen.

## Definition af faggrupper

- **Servicepersonale:** Portører, rengøringspersonale, køkkenpersonale, håndværkere, chauffører, gartnere, pedeller, tekniske designere.
- **Ledere:** Ekskl. konstituerede ledere.
- **Øvrige Yngre Læger:** Læger (trin 1 + 2), kliniske assistenter og stud.med.
- **Elever:** Ambulancebehandlerelever, ernæringsassistentelever, kontorelever, audiologiassistentelever, indkøbslever, IT-supportelever m.v.
- **Øvrige:** Farmakonomer, journalister, socialrådgivere, neurofysiologiassistenter, audiologiassistenter, tolke, optikere, fodterapeuter, projektmedarbejdere, tandplejere samt arbejdsmiljøkonsulenter.



## 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

(tabel 1.1. fortsat)

**Som det fremgår af tabellen, er antallet af fuldtidsstillinger i Region Nordjylland steget med 1 pct. fra 2022 til 2023. 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. Da overdragelsen er sket pr. 1. april 2022 betyder det, at beskæftigelsen i 2022 ikke afspejler den fulde helårseffekt.

Flere af de sundhedsfaglige grupper er steget, herunder jordemødre, social- og sundhedspersonale, lægesekretærer, radiografer og sygeplejersker, mens der er en nedgang i antallet af bioanalytikere.

Den nye stillingsstruktur for ledende læger jf. OK-21 betyder, at nogle læger er kategoriseret anderledes i personaleopgørelsen mellem 2022 og 2023. Det gælder særligt for de tidligere specialeansvarlige overlæger, der i 2023 er overgået til at være ledende overlæger. Som specialeansvarlige overlæger var de tidligere med under gruppen 'Overlæger'. Som ledende overlæger fremgår de nu under gruppen 'Ledere'. Ændringen i stillingsstrukturen afspejles i tabel 1.1. ved at 'Overlæger' falder med 15 pct. fra 2022 til 2023, mens 'Ledere' stiger med 17 pct. i perioden. Se desuden tabel 1.4. om udviklingen i speciallæger.

Det skal bemærkes, at ansættelsen af social- og sundhedsassistentelever er overgået til kommunerne. Da denne gruppe tidligere har udgjort størstedelen af Region Nordjyllands elever, afspejles den ændrede praksis i det markante fald inden for elevgruppen. Samtidig falder antallet af lægesekretærelever, fordi uddannelsen er omlagt til erhvervsakademiuddannelsen som Sundhedsadministrativ Koordinator (SAK). Antallet af elever dækker også over, at der er ansat flere ambulancebehandlerelever

De nødvendige økonomiske besparelser efter Covid-19 indsatsen betød, at der i efteråret 2023 blev indført et kvalificeret ansættelsesstop, som har haft indflydelse på personaleforbruget i den sidste del af året. Hertil blev et antal stillinger nedlagt. Effekten af disse tilpasninger har først fuld effekt i løbet af 2024.





## 1.2 Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året.

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

	2022	2023	Ændring 2022 - 2023
Aalborg Universitetshospital	6.859	6.909	1%
Regionshospital Nordjylland	1.763	1.744	-1%
Psykiatrien	1.202	1.228	2%
Specialektoren	1.372	1.356	-1%
Fællesadministrationen	746	738	-1%
Den Præhospitale Virksomhed	302	388	29%
Sygehusapoteket	215	216	0%
Byggeri og Ejendomme	65	78	21%
Regional Udvikling	64	61	-4%
Forskningsfonde	97	99	3%
Steno Diabetes Center Nordjylland	56	56	1%
Øvrige	305	307	1%
<b>Hovedtotal</b>	<b>13.046</b>	<b>13.179</b>	<b>1%</b>



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

- **Fællesadministrationen** 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, Regionssekretariatet, Byg og Ejendomme og Direktionen.
- **Byggeri og Ejendomme** omfatter Byg Hospitalsbyen samt Byg og Ejendomme. Organiseringen er tilpasset fra 1. januar 2024, hvilket afspejles i data for 2024 og frem.
- **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, anæstesi- og intensivsygeplejersker under uddannelse og medarbejdere aflønnet af Robusthedspuljen.



## 1.2 Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder

(tabel 1.2. fortsat)

Opgørelsen viser den samlede beskæftigelse i regionen inkl. eksternt finansierede medarbejdere. Medarbejdere fremgår i opgørelsen under den organisatoriske enhed, der afholder lønudgiften. Fx: Hvis en medarbejder har stamafdeling på afsnit A, men aflønnes fra afsnit B, tæller medarbejderen i opgørelsen under afsnit B.

I Byggeri og Ejendomme (nuværende Byg Hospitalsbyen og Byg og Ejendomme) dækker stigningen over medarbejdere, der er finansieret af midler til opgaver i forbindelse med flytningen til Hospitalsbyen, men som i praksis er tilknyttet Aalborg Universitetshospital.

Den Præhospital Virksomhed udgør størstedelen af den samlede vækst i Regionens arbejdsstyrke i forbindelse med hjemtagning af store dele af ambulancetjenesten og liggende patienttransport. Det skal bemærkes, at hjemtagningen af ambulancetjenesten er sket pr. 1. april 2022, hvormed beskæftigelsen i 2022 ikke afspejler den fulde helårseffekt.

På trods af administrative besparelser er der en mindre stigning i Psykiatrien. Det skyldes, at der bl.a. er tilført ressourcer i Børne- og Ungdomspsykiatrien, herunder psykologer og lægesekretærer mv.

Hjemtagning af den regionale ambulancetjeneste og liggende patienttransport udgør den største andel af væksten i regionens arbejdsstyrke.



## 1.3. Beskæftigelsesudvikling i udvalgte hospitalsansattes faggrupper

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året.

	2022	2023
<b>Sygeplejersker</b>	3.338	3.350
Aalborg Universitetshospital	2.379	2.394
Regionshospital Nordjylland	579	572
Psykiatrien	380	384
<b>SOSU-personale</b>	600	622
Aalborg Universitetshospital	276	293
Regionshospital Nordjylland	101	105
Psykiatrien	223	223
<b>Bioanalytikere</b>	458	452
Aalborg Universitetshospital	375	377
Regionshospital Nordjylland	84	75
<b>Lægeseekretærer</b>	805	815
Aalborg Universitetshospital	568	574
Regionshospital Nordjylland	143	140
Psykiatrien	94	101
<b>Jordemødre</b>	156	162
Aalborg Universitetshospital	117	126
Regionshospital Nordjylland	39	37

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0



Flere faggrupper stiger på tværs af hospitalerne.

SOSU-personale er den faggruppe der, relativt set, er vokset mest.

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

SOSU-personalet er den faggruppe der, relativt set, er vokset mest i perioden og hovedsageligt på Aalborg Universitetshospital.

Sygeplejerskerne og lægesekretærer er, regionalt set, også vokset. Udviklingen varierer mellem de tre hospitaler med den største stigning på Aalborg Universitetshospital og i Psykiatrien. Gruppen af jordemødre er ligeledes steget på Aalborg Universitetshospital.

## 1.4. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte speciallæger

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året.

	2022	2023
<b>Cheflæger</b>	-	43
Aalborg Universitetshospital	-	31
Regionshospital Nordjylland	-	8
Psykiatrien	-	4
<b>Ledende overlæger</b>	59	98
Aalborg Universitetshospital	45	78
Regionshospital Nordjylland	9	8
Psykiatrien	5	12
<b>Specialeansvarlige overlæger</b>	86	31
Aalborg Universitetshospital	75	28
Regionshospital Nordjylland	7	2
Psykiatrien	4	1
<b>Overlæger</b>	408	399
Aalborg Universitetshospital	309	304
Regionshospital Nordjylland	68	68
Psykiatrien	31	27
<b>Afdelingslæger</b>	286	283
Aalborg Universitetshospital	241	237
Regionshospital Nordjylland	22	27
Psykiatrien	23	20
<b>Speciallæger i alt</b>	839	854
Aalborg Universitetshospital	670	678
Regionshospital Nordjylland	106	113
Psykiatrien	63	64

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

Hospitalerne har fået flere speciallæger.

Ledende overlæger har skiftet titel til cheflæger.

Specialeansvarlige overlæger har skiftet titel til ledende overlæger.



### Oversigten viser udviklingen blandt speciallæger opgjort i fuldtidsstillinger.

Opgørelsen afspejler den nye stillingsstruktur for ledende læger, der gradvis i 2023 er tilpasset i henhold til OK-21 og fremtidens patientnære ledelsesorganisering. I Region Nordjylland er den nye stillingsstruktur trådt i kraft pr. 1. april 2023. Dog er implementeringen sket gradvist i 2023.

Tilpasningerne afspejles i tabellen ved at ledende overlæger har skiftet titel til cheflæger, og specialeansvarlige overlæger har skiftet titel til ledende overlæger, dog med mulighed for at bibeholde deres titel som specialeansvarlig overlæge.

Det lille fald i gruppen af overlæger og afdelingslæger er et udtryk for stillingskift til en anden lægegruppe. Selv om udviklingen varierer inden for de enkelte stillingskategorier, har alle tre hospitaler samlet fået flere speciallæger.

Det skal bemærkes at opgørelsen ikke tager højde for de såkaldte 'delestillinger', hvor læger har delt ansættelse mellem flere hospitaler. Læger ansat i delestillinger fremgår i oversigten under deres "primære" ansættelsessted.



# 1.5. Aldersfordeling på faggrupper

Opgjort som procentvist gennemsnit i 2023

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	80+	Hovedtotal
Akademikere	-	0	15	22	16	13	12	10	7	3	1	0	0	-	100
Bioanalytikere	-	2	13	10	8	12	13	17	11	10	3	0	0	-	100
Elever	6	20	31	21	10	5	3	3	1	-	-	-	-	-	100
Ergo- og fysioterapeuter	-	2	19	21	13	11	11	8	7	6	2	0	-	-	100
Jordemødre	-	1	22	21	18	11	7	5	9	3	2	0	-	-	100
Kontorpersonale	-	2	4	6	9	9	16	17	19	14	4	0	0	-	100
Ledere	-	-	0	3	7	11	18	20	19	15	6	1	-	-	100
Lægeseekretærer	-	1	4	9	10	15	16	16	15	11	2	0	-	-	100
Overlæger mv.	-	-	-	-	1	13	19	19	18	13	12	3	1	0	100
Præhospitalt personale	-	4	9	9	11	10	12	16	9	13	6	0	-	-	100
Pædagoger/lærere	1	7	12	12	10	9	11	12	12	11	3	0	0	-	100
Servicepersonale	1	5	5	6	6	8	11	14	21	19	4	0	0	-	100
SOSU-personale	0	4	6	8	8	12	14	14	14	16	4	0	-	-	100
Sygeplejersker/radiografer	0	2	17	13	11	10	11	10	11	11	2	0	-	-	100
Yngre læger	-	1	23	33	20	14	5	2	1	1	0	0	-	-	100
Øvrige	-	1	7	10	15	12	13	14	15	11	3	0	0	-	100
<b>Hovedtotal</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

Opgørelsen viser aldersfordeling for månedslønnede medarbejdere omregnet til fuldtidsstillinger. Af hensyn til tabellens læsevenlighed er der afrundet til nærmeste heltal. Delsummerne kan derfor afvige marginalt fra totalsummen, fordi decimaler ikke vises.



## 1.5. Aldersfordeling på faggrupper

(Tabel 1.5. fortsat)

I Region Nordjylland er mere end en ud af tre medarbejdere fyldt 50 år. Der er dog klare variationer inden for de enkelte faggrupper. Eksempelvis er 73 pct. af jordemødrene og 66 pct. af ergo- og fysioterapeuter under 45 år, mens 58 pct. af servicepersonale er over 50 år. Også 48 pct. af SOSU-personale og 44 pct. af lægesekretærer er rundet 50 år. Modsat er ca. to ud af tre sygeplejersker ikke fyldt 50 år.

Blandt det præhospitale personale er 44 pct. af medarbejderne over 50 år, hvorfor rekruttering af flere elever er et særligt opmærksomhedspunkt i Den Præhospitale Virksomhed.

Overlægegruppen er generelt den "ældste" faggruppe. Her var 29 pct. over 60 år. 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.

Generelt er det målsætningen, at endnu flere medarbejdere vælger at blive i regionen, også efter de er fyldt 65 år. Derfor er der fortsat fokus på Regionens vilkår for seniorer.

I Region Nordjylland er mere end 1/3 af medarbejderne fyldt 50 år.

Knap 1/3 af personalet i ambulancetjenesten er fyldt 60 år - derfor er der fokus på rekruttering af elever.



Overlæger er den ældste faggruppe.

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

## 1.6. Vakancer

### Andel af stillingsopslag med få eller ingen stillingsopslag

	2022	2023
<b>Sygeplejersker</b>		
Stillingsopslag i alt	566	376
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	11%	8%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	31%	22%
<b>Læger</b>		
Stillingsopslag i alt	372	340
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	20%	19%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	46%	39%
<b>SOSU</b>		
Stillingsopslag i alt	158	118
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	6%	3%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	13%	5%
<b>Lægeseekretærer / Sundhedsadm. koordinatore</b>		
Stillingsopslag i alt	131	68
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	3%	1%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	21%	4%
<b>Jordemødre</b>		
Stillingsopslag i alt	24	11
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	8%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	21%	9%
<b>Bioanalytikere</b>		
Stillingsopslag i alt	38	28
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	16%	4%
<b>Radiografer</b>		
Stillingsopslag i alt	17	19
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	6%	5%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	12%	11%
<b>Køkken og Rengøring</b>		
Stillingsopslag i alt	104	75
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	1%	1%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	1%	0%
<b>Ambulancebehandlere og Paramedicinere</b>		
Stillingsopslag i alt	3	6
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	33%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	33%	17%

Det kvalificerede ansættelsesstop betød at der var færre stillinger i opslag i 2023.

Der er ansøgere til alle regionens opslag som bioanalytikere.

Knap 1/3 af de opslåede sygeplejerskes stillinger får to eller færre ansøgere.

**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 rekrutteringsystem, Emply, og hvor stor en procentdel af stillingerne inden for de respektive faggrupper, der har haft hhv. ingen ansøgere eller 1-2 ansøgere.

Opgørelsen siger ikke noget om antallet af kvalificerede ansøgere og om den aktuelle stilling dermed blev besat.

Bemærk at et stillingsopslag i Emply kan oprettes, så det henvender sig til flere faggrupper, eksempelvis både sygeplejersker samt social- og sundhedsassistenter. I de tilfælde kan stillingsopslaget tælle med under hver faggruppe og dermed tælle mere end én gang i statistikken.

Der er generelt færre stillinger i opslag i 2023, hvilket bl.a. må ses i lyset af det kvalificerede ansættelsesstop. Tilsvarende er der færre stillingsopslag der ikke modtager ansøgere i 2023, og der er generelt ansøgere til stillingerne blandt bioanalytikere, SOSU, lægeseekretærer, jordemødre og køkken- og rengøringspersonale. For sygeplejersker er andelen af stillingsopslag med ingen eller få ansøgere faldende. Det skal dog bemærkes, at antallet af sygeplejerskestillinger i opslag falder med ca. en tredjedel fra 2022 (566) til 2023 (376).

På lægeområdet har hvert femte stillingsopslag ikke ansøgere, og der er fortsat udfordringer med at rekruttere overlæger inden for visse specialer.

## 1.7. Ansatte på særlige vilkår

### Antal ansatte opgjort i hoveder.

	2022 1. januar	2023 1. januar	2024 1. januar
Fleksjob (med refusion)	91	83	74
Fleksjob (uden refusion)	115	142	146
AKUT pakkestilling	9	8	8
Førtidspensionister	8	7	7
Løntilskud	1		4
Servicejob	1	1	
<b>Hovedtotal</b>	<b>225</b>	<b>241</b>	<b>239</b>

Der er generelt fokus på muligheden for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår. Medarbejdere på særlige vilkår ansættes hovedsageligt i fleksjob (uden lønrefusion). Flere af de øvrige ”særlige” ansættelsesformer er dog ordninger, der er udløbet, hvor ”nye ansættelser” ikke er muligt.

Samlet set har regionen ansat flere medarbejdere på særlige vilkår siden 2022. Disse er ansat i fleksjob uden lønrefusion, mens der er tilbagegang på de øvrige ”særlige” ansættelsesformer.

Regionen har øget antallet af ansatte i fleksjob uden refusion

**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 fuldtid 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.

	2022 1. januar	2023 1. januar	2024 1. januar
<b>Aalborg Universitetshospital</b>	<b>122</b>	<b>121</b>	<b>128</b>
Fleksjob	51	44	41
Fleksjob uden refusion	62	71	78
AKUT pakkestilling	7	6	6
Førtidspensionister	1		
Løntilskud	1		3
<b>Regionshospital Nordjylland</b>	<b>34</b>	<b>41</b>	<b>42</b>
Fleksjob	17	16	15
Fleksjob uden refusion	10	18	20
Førtidspensionister	6	6	6
Løntilskud			1
Servicejob	1	1	
<b>Psykiatrien</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>13</b>
Fleksjob	6	6	3
Fleksjob uden refusion	10	13	9
AKUT pakkestilling	1	1	1
<b>Specialektoren</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>30</b>
Fleksjob	7	6	4
Fleksjob uden refusion	21	28	25
Førtidspensionister	1	1	1
<b>Sygehusapoteket</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Fleksjob uden refusion	2	1	3
AKUT pakkestilling	1	1	1
Løntilskud			
<b>Den Præhospitale Virksomhed</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Fleksjob		2	2
Fleksjob uden refusion	1	2	2
<b>Fællesområdet</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
Fleksjob	10	9	9
Fleksjob uden refusion	9	8	8
<b>Øvrige</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Fleksjob			
Fleksjob uden refusion		1	1
<b>Hovedtotal</b>	<b>225</b>	<b>244</b>	<b>239</b>

Kilde: Silkeborg Data

17



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

De somatiske hospitaler står for 2/3 af regionens ansatte på særlige vilkår, og det er også her, der samlet i perioden er kommet flest nye til.

Især fleksjobordningen uden refusion benyttes og udgør stigningen i antal medarbejdere ansat på særlige vilkår.

'Øvrige organisatoriske enheder' omfatter Steno Diabetes Center Nordjylland og Regionale Lægetilbud.

## 1.9. Seniorordning

Opgjort i antal hoveder pr. faggruppe

	2022 1. januar	2023 1. januar	2024 1. januar
Overlæger mv.	26	23	12
Sygeplejersker/radiografer	16	31	29
SOSU-pers.	5	6	5
Kontorpersonale	5	2	4
Lægeseekretærer	4	2	7
Servicepersonale	3	3	4
Akademikere	2	4	1
Bioanalytikere			1
Ergo-/fysioterapeuter	1	3	1
Ledere	2	1	7
Pædagoger/lærere			1
Yngre læger			1
Jordemødre		1	1
Øvrige			1
<b>Hovedtotal</b>	<b>64</b>	<b>76</b>	<b>75</b>

Kilde: Silkeborg Data



Rekrutteringsudfordringer har øget antallet af seniorordninger på tværs af faggrupper

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.

I første del af perioden benyttes seniorordningerne særligt til at fastholde læger. Sidst i perioden anvendes ordningerne bredere indenfor flere faggrupper, og i særdeleshed blandt sygeplejerskerne. Der er næsten sket en fordobling i antallet af seniorordninger, hvilket må ses i lyset af de seneste års rekrutteringsudfordringer.

Udviklingen i senioraftaler skal 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, f.eks. 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.

	2022 1. januar	2023 1. januar	2024 1. januar
Aalborg Universitetshospital	51	70	64
Regionshospital Nordjylland	2		1
Psykiatrien	5	4	6
Specialektoren	1		2
Fællesområdet	3	1	2
Byggeri og Ejendomme	2	1	
<b>Hovedtotal</b>	<b>64</b>	<b>76</b>	<b>75</b>

Kilde: Silkeborg Data

Hovedparten af seniorordningerne er indgået med medarbejdere på Aalborg Universitetshospital.

**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), der er ansat på en seniorordning fordelt på hospitaler og virksomheder.

Det er særligt på regionens største arbejdsplads, Aalborg Universitetshospital, at seniorordninger benyttes til at tilknytte medarbejdere.

## 2 Fuldtid - deltid



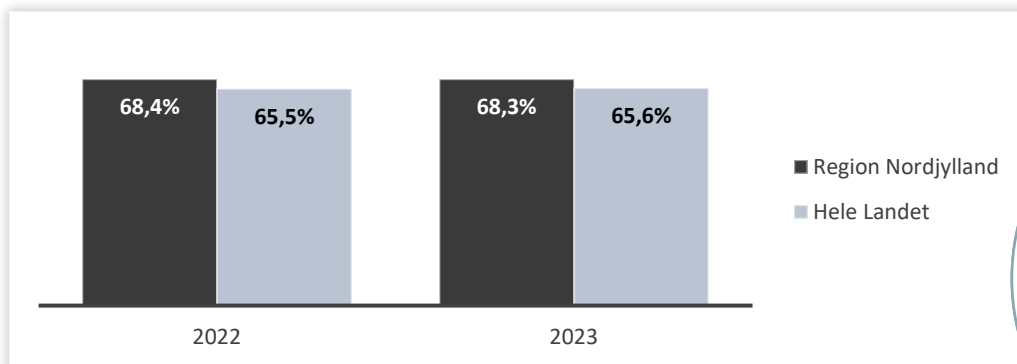
- 2.1. Andel af ansatte på fuldtid
- 2.2. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- 2.3. Beskæftigelsesgrad for udvalgte faggrupper fordelt på hospitaler
- 2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid



## 2.1. Andel ansat på fuld tid

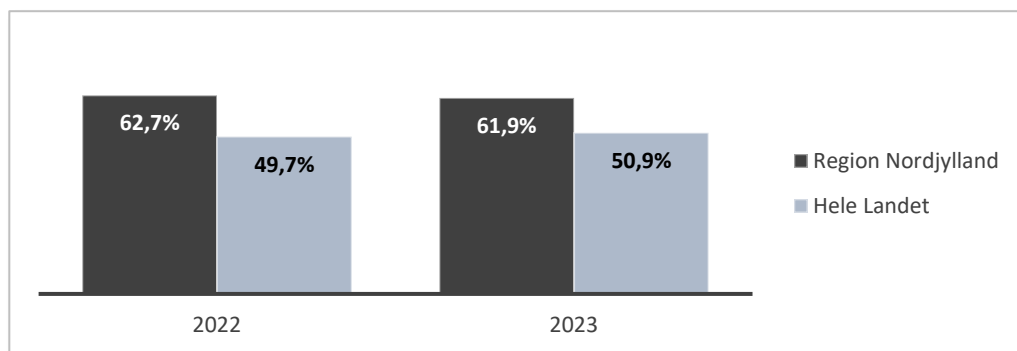
Opgjort pr. november i hvert opgørelsesår.

### ALLE FAGGRUPPER



Region Nordjylland har fortsat den højeste andel af medarbejdere på fuld tid.

### SYGEPLEJERSKER



Region Nordjylland har markant flere sygeplejersker ansat på fuld tid end de andre regioner.

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

Flere medarbejdere på fuldtid 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 fuldtid eller op i tid.

Ansættelse på fuldtid 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 procentdel de fuldtidsansatte aktuelt udgør af den samlede arbejdskraft. Opgørelsen sammenholder Region Nordjylland med regionsgennemsnittet på landsplan. Data er opgjort som et nedslag i den senest tilgængelige måned.

Region Nordjylland har generelt en større andel af medarbejdere på fuldtid end landsgennemsnittet. Dog stiger andelen på fuldtid på landsplan med 0,1 pct., mens den i Region Nordjylland falder med 0,1 pct. til trods for et målrettet fokus på at øge andelen af medarbejdere på fuldtid.

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

Kilde: KRL

## 2.2. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte og præshospitale faggrupper

Gennemsnitligt ugentligt timetal pr. medarbejder

	2022 1. januar	2023 1. januar	2024 1. januar
Sygeplejersker	34,7	34,7	34,6
SOSU-personale	34,3	34,5	34,4
Lægesekretærer	35,4	35,1	35,0
Bioanalytikere	35,1	35,2	34,8
Jordemødre	33,3	33,4	32,5
Overlæger	34,0	33,7	33,0
Yngre læger ekskl. stud.med.	36,1	35,8	35,7
Ambulanceudd. personale og paramedicinere	36,0	35,8	35,6

Kilde: Silkeborg Data



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.

Generelt er der en høj beskæftigelsesgrad på tværs af faggrupperne. Yngre Læger, ambulanceuddannet personale/paramedicinere og lægesekretærer er de faggrupper der gennemsnitligt arbejder flest timer pr. uge, mens jordemødre og overlæger arbejder færrest timer. Blandt overlægerne er en mindre del af faggruppen ansat på relativt få timer pr. uge. Det skyldes blandt andet, at nogle overlæger har nedsat arbejdstid grundet alder, har ansættelse i ressourcestilling eller har anden ansættelse udenfor Region Nordjylland.

I perioden er beskæftigelsesgraden steget for SOSU, mens den dog generelt er faldet for de øvrige faggrupper.

## 2.3. Beskæftigelsesgrad for udvalgte faggrupper fordelt på hospitaler

Gennemsnitligt ugentligt timetal pr. medarbejder

	2022 1. januar	2023 1. januar	2024 1. januar
<b>Sygeplejersker</b>			
Aalborg Universitetshospital	34,7	34,6	34,5
Regionshospital Nordjylland	34,6	34,9	34,6
Psykiatrien	35,3	35,1	35,1
<b>SOSU-personale</b>			
Aalborg Universitetshospital	34,6	34,6	34,3
Regionshospital Nordjylland	33,5	33,7	33,7
Psykiatrien	34,3	34,8	34,8
<b>Lægeseekretærer</b>			
Aalborg Universitetshospital	35,3	35,0	34,9
Regionshospital Nordjylland	35,9	35,9	35,9
Psykiatrien	35,0	34,7	34,5
<b>Bioanalytikere</b>			
Aalborg Universitetshospital	35,2	35,2	34,8
Regionshospital Nordjylland	34,5	35,3	35,1
<b>Jordemødre</b>			
Aalborg Universitetshospital	33,7	33,7	33,2
Regionshospital Nordjylland	32,4	32,5	30,1
<b>Overlæger</b>			
Aalborg Universitetshospital	34,0	33,8	32,9
Regionshospital Nordjylland	34,1	33,2	32,3
Psykiatrien	33,3	33,4	34,0
<b>Yngre læger ekskl. stud.med.</b>			
Aalborg Universitetshospital	36,2	35,9	35,7
Regionshospital Nordjylland	36,2	35,8	35,9
Psykiatrien	35,3	34,8	35,4

Kilde: Silkeborg Data

Opgørelsen viser det gennemsnitlige ugentlige timetal pr. medarbejder, svarende til den gennemsnitlige ansættelsesbrøk.

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

Beskæftigelsesgraden inden for faggrupperne varierer, også imellem hospitalerne.

På Regionshospital Nordjylland har SOSU og bioanalytikere et øget gennemsnitligt timetal og lægeseekretærer og sygeplejersker holder status quo.

I Psykiatrien har lægerne og SOSU øget timetallet, mens det generelle billede er at flere faggrupper er ansat på et lavere timetal end tidligere.

## 2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid

Jobopslag oprettet i EmPLY i 2023.

	Fuldtid Pct.	Deltid Pct.	Stillingsopslag i alt
Sygeplejersker	97%	3%	376
Læger	99%	1%	340
SOSU	83%	17%	118
Lægeseekretærer / SAK	93%	7%	68
Køkken og Rengøring	71%	29%	75
Jordemødre	91%	9%	11
Bioanalytikere	86%	14%	28
Radiografer	95%	5%	19

Kilde: EMPLY

Langt  
hovedparten af  
Region  
Nordjyllands  
stillinger slås op  
på fuldtid.

Blandt SOSU og  
rengørings-  
personale  
besættes flere  
stillinger som  
studiejobs.

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

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

For de fleste faggrupper oprettes mere end 90 pct. af stillingerne på fuldtid. Blandt lægerne er det tæt på 100 pct. af stillingerne der oprettes på fuldtid. Sygeplejersker har ligeledes en høj andel af stillinger i opslag på fuldtid.

Blandt SOSU-medarbejdere, køkken- og rengøringspersonale og bioanalytikere er der færrest stillingsopslag, der oprettes på fuldtid.



## 3

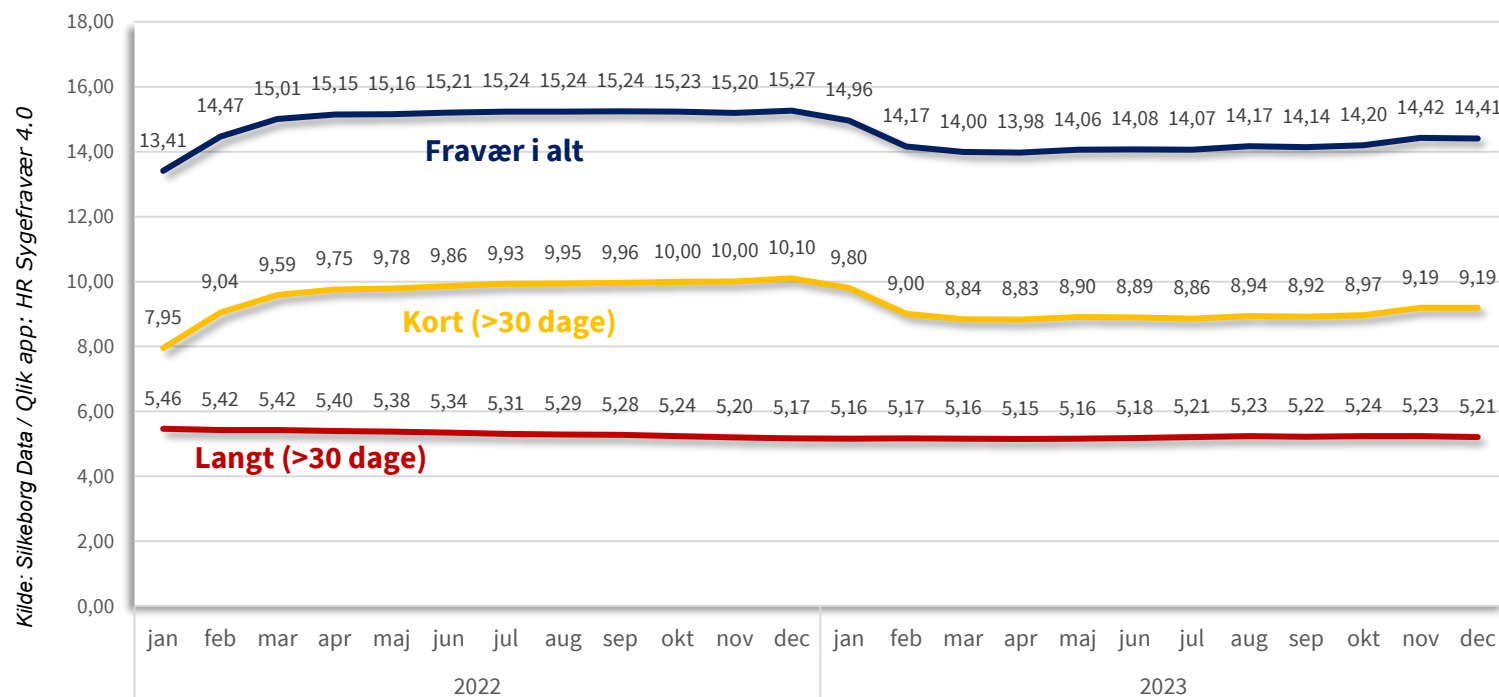
## Arbejdsmiljø og trivsel



- 3.1. Sygefravær kort og langt
- 3.2. Sygefravær på udvalgte hospitaler og virksomheder
- 3.3. Kort sygefravær
- 3.4. Langt sygefravær
- 3.5. Sygefravær i hele landet
- 3.6. Nærvær
- 3.7. Arbejdsulykker

# 3.1. Sygefravær – kort og langt

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år



**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.**



Sygefraværstatistikken 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 sygefraværstatistikken.

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”.

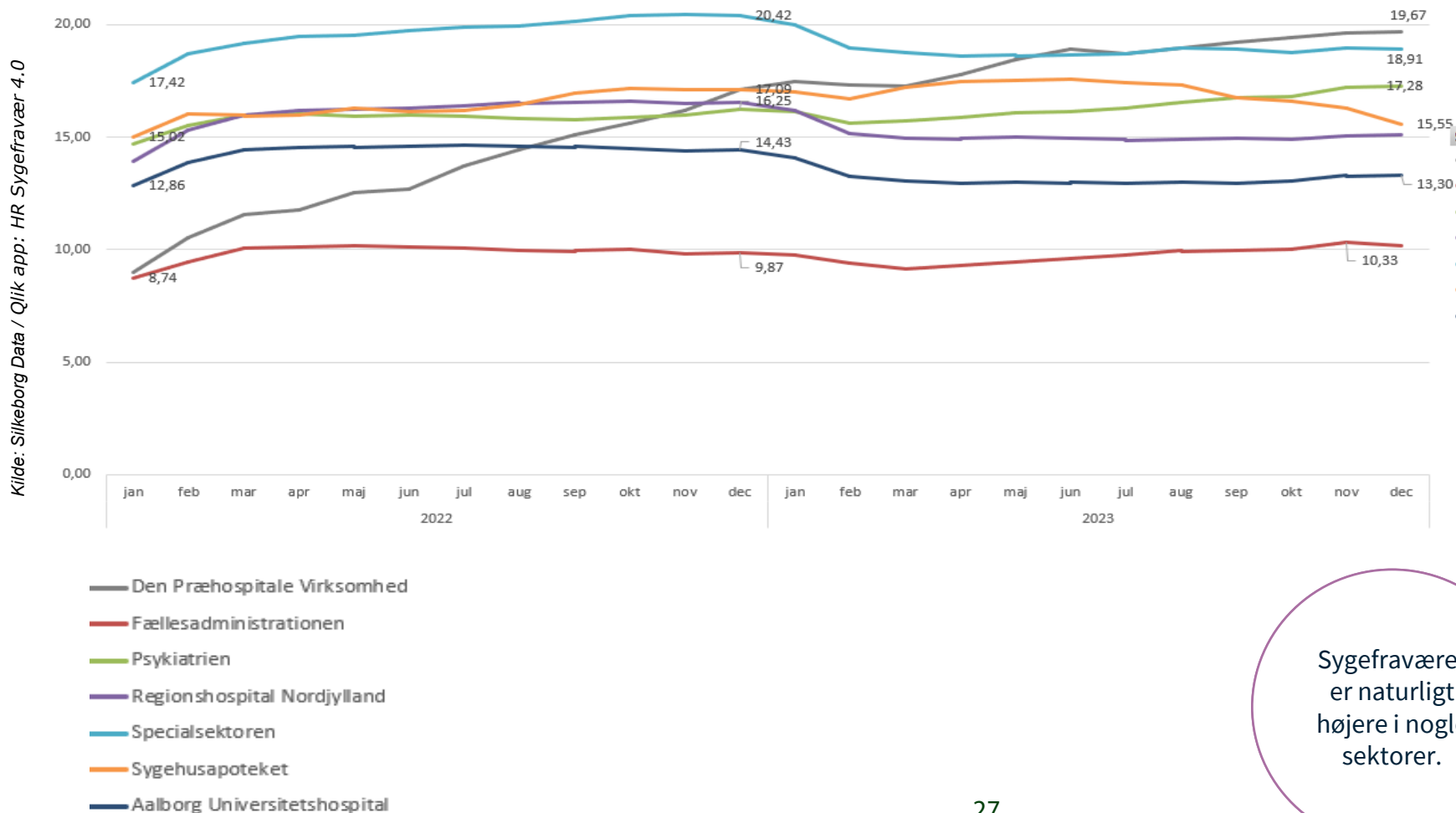
Regionens medarbejdere havde i gennemsnit 14,41 sygefraværsdage i 2023.

Sygefraværet falder efter Covid-19, men når ikke tilbage på niveau som før pandemien.

Covid-19 påvirkede mærkbart udviklingen i sygefraværet. Det afspejles ved et gennemgående højere sygefravær igennem 2022. I starten af 2023 knækker kurven dog og sygefraværet falder til et lavere niveau med ca. en sygefraværsdag mindre i gennemsnit pr. medarbejder sammenholdt med 2022.

## 3.2. Sygefravær – på udvalgte hospitaler og virksomheder

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



Diagrammet viser at kurven generelt på tværs af virksomhederne knækker i starten af 2023, hvor sygefraværet "normaliseres" efter Covid-19. Dog når sygefraværet ikke tilbage på samme niveau som før Covid-19.

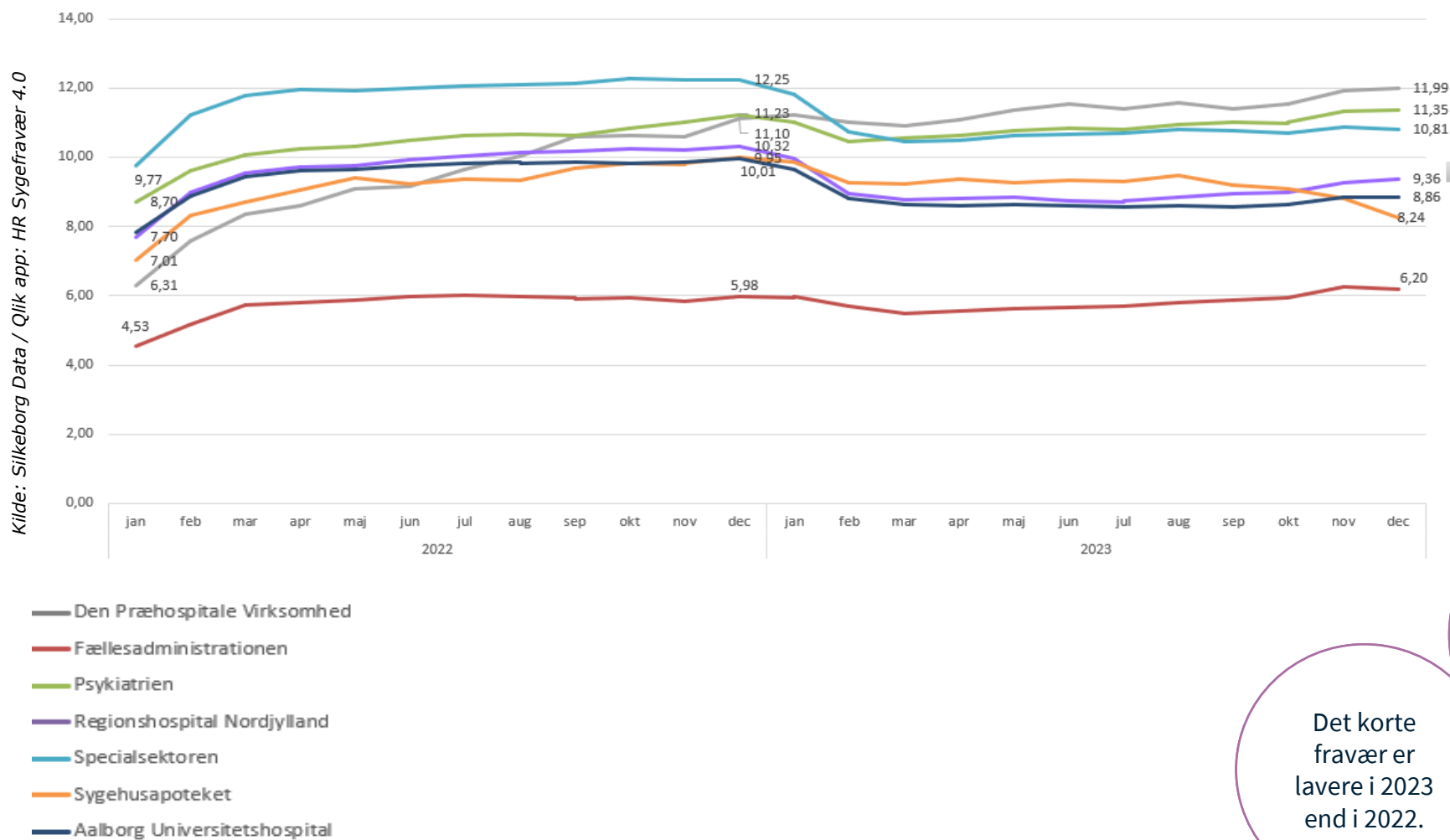
Historisk set har Specialsektoren og Psykiatrien haft det højeste sygefravær. Den Præhospitale Virksomhed har dog haft en relativt større stigning i sygefraværet i 2023, både på det korte og lange fravær. Udviklingen i Den Præhospitale Virksomhed skal ses i lyset af at der før hjemtagning af ambulancetjenesten var tale om en mindre medarbejdergruppe og efter april 2022 en betydeligt større gruppe. Regionen har ikke sygefraværdsdata på de mange nye medarbejdere før april 2022. Da hvert målepunkt i diagrammet er et 12-måneders gennemsnit, vil data for sygefraværet for den nye medarbejdergruppe først afspejles fuldt ud efter 12 måneders ansættelse, og det afspejles i en gradvis stigning fra april 2022 til april 2023.

Aalborg Universitetshospital og Fællesadministrationen har det laveste sygefravær.

Sygefraværet er naturligt højere i nogle sektorer.

### 3.3. Kort sygefravær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år



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

Det korte sygefravær lå i gennemsnit på 10,1 dage ved udgangen af 2022. Ved udgangen af 2023 er gennemsnittet for det korte sygefravær faldet til 9,19 dage, hvoraf de somatiske hospitaler, Fællesadministrationen og Sygehusapoteket ligger under dette gennemsnit. Sygehusapoteket har et mærkbart fald i det korte sygefravær i sidste del af 2023, mens tendensen i øvrigt er en lille stigning hen mod slutningen af 2023.

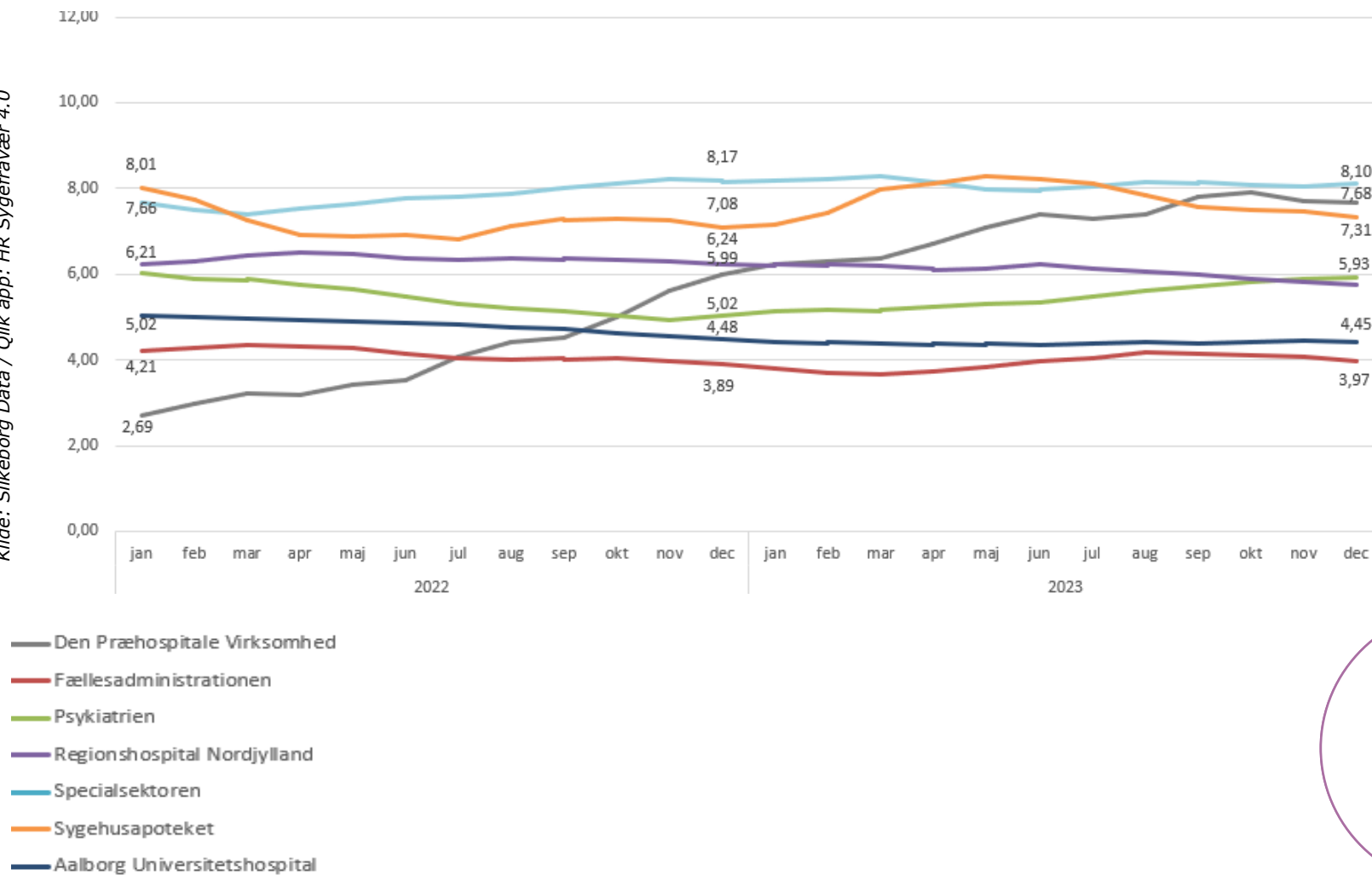
Det korte fravær var i gennemsnit 9,19 dage pr. medarbejder i 2023.

Det korte fravær er lavere i 2023 end i 2022.

### 3.4. Langt sygefravær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

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 lå i gennemsnit på 5,17 dage ved udgangen af 2022, mens det ved udgangen af 2023 er på 5,21 dage i gennemsnit. I modsætning til det korte fravær er der således en lille stigning i det lange fravær.

Det lange fravær var i gennemsnit 5,21 dage pr. medarbejder i 2023.

## 3.5. Sygefravær i hele landet

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

	2019	2020	2021	2022	2023
Region Nordjylland	11,1	11,1	12,4	15,0	14,3
Alle regioner	11,9	12,5	13,4	15,6	14,3

Kilde: KRL

Region Nordjylland har historisk haft et lavere sygefravær end resten af landet. Det er nu udlignet.

Sygefraværstatistik fra Kommunernes og Region Nordjyllands 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.

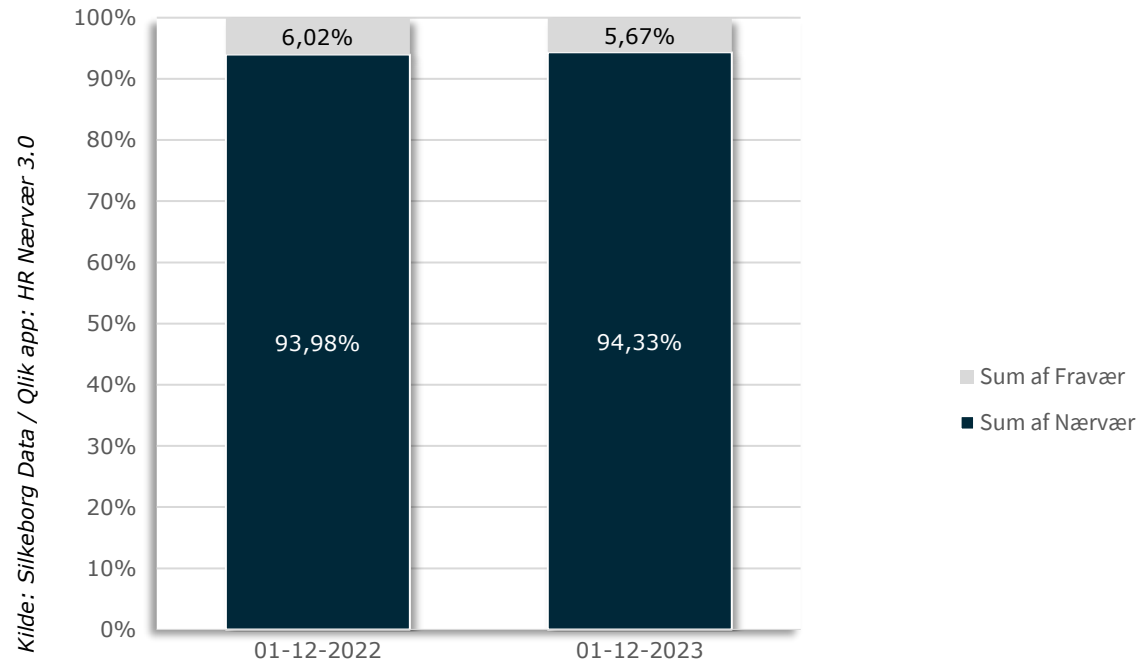
Sygefraværet omfatter egen sygdom, delvise sygefraværsdage og fravær som følge af arbejdsskader.

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, og at Regionen løbende opdaterer driftsdata, så der korrigeres for sene indberetninger af fraværet. Data efterreguleres ikke tilsvarende i KRL.

Region Nordjylland har historisk haft et lavere sygefravær end regionerne samlet set. I 2023 ligger Region Nordjyllands sygefravær imidlertid på linje med landsgennemsnittet.

## 3.6. Nærvær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværdsdage pr. medarbejder pr. år



**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 og med december 2022.

Nærværet udgjorde i 2023 94,33 pct. og stiger dermed fra 2022 hvor det udgjorde 93,98 pct.

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

## 3.7. Arbejdsulykker

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværssdage pr. medarbejder pr. år

Kilde: Safetynet og Silkeborg Data

	2022	2023
Antal arbejdsulykker i alt	1354	934
Antal arbejdsulykker med fravær	540	207
Fraværstimer grundet arbejdsskader	14.040	21.469
Ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær	21,3	8,1

Arbejdsulykker og ulykkesfrekvens falder. Dog stiger fraværstimer - et efterslæb fra Covid-19 pga. langtidsfravær.

Arbejdsskadestatistikken opgøres ved antal arbejdsulykker og ulykkesfrekvensen.



Ulykkesfrekvensen er udtryk for hyppigheden af arbejdsulykker og opgøres som antal anmeldelsespligtige arbejdsulykker pr. 1 million arbejdstimer (bruttotimer inkl. ferieafvikling, sygdom, kurser, overarbejde etc.)

De hyppigste kategorier for arbejdsulykker i Region Nordjylland (2023) er fysisk vold, uhensigtsmæssige vrid, fald, psykisk vold, sammenstød, akutte tunge belastninger og traumatiske hændelser.

I 2022 blev anmeldt flere arbejdsskader end normalt grundet Covid-19, hvilket har indflydelse på det relativt høje antal arbejdsulykker med og uden fravær.

Fra 1. april 2023 blev Covid-19 omklassificeret fra "alment farlig sygdom" til "smitsom sygdom" på lige fod med f.eks. influenza. Derfor skal smitte i forbindelse med arbejdet ikke længere registreres som arbejdsulykke. Dette har bidraget til det samlede fald i antal arbejdsulykker fra 2022 til 2023.

Arbejdsskadetimer: Bemærk at timerne også inkluderer erhvervsbetinget sygdom og at antal timer kan inkludere timer fra skader opstået tidligere (langtidsfravær grundet arbejdsskade), hvilket kan skabe udsving fra år til år.

Antallet af fraværstimer grundet arbejdsskader kan godt være stigende, selvom antallet af arbejdsulykker er faldende fra år til år – det afhænger af omfanget af langtidsfravær fra tidligere år.



## 4

## Arbejdets tilrettelæggelse

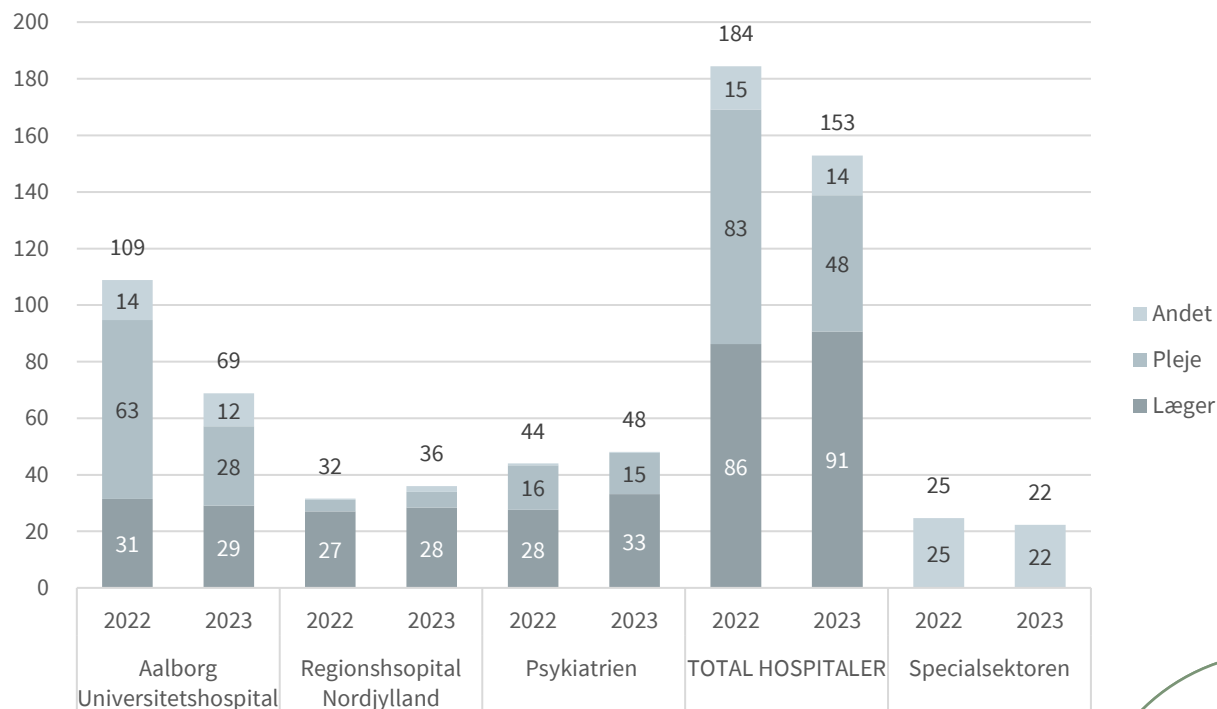


- 4.1. Eksterne vikarudgifter
- 4.2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter
- 4.3. Låst afspadsring



## 4.1. Eksterne vikarudgifter (mio.kr.)

Vikarudgifter i mio.



Kilde: ØS

Måltrettet indsats får udgifterne til eksterne sygeplejevikarer til at falde markant.

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.

Regionens samlede vikarudgifter er faldet fra 184 mio. kr. i 2022 til 153 mio. kr. i 2023.

Danske Regioners bestyrelse vedtog i efteråret 2022 en handlingsplan, som skal reducere forbruget af eksterne vikarer på plejeområdet inden udgangen af 2024. De enkelte hospitaler har arbejdet målrettet med tiltag med henblik på at nedbringe det eksterne vikarforbrug. Som det fremgår af oversigten, er udgifterne til eksterne vikarer på plejeområdet faldet, hvilket tyder på, at initiativerne i handlingsplanen er begyndt at have en målbar effekt.

Fra efteråret 2023 blev der indført stop for booking af vikarer gennem eksterne vikarbureauer for alle faggrupper i Region Nordjylland.

På grund af rekrutteringsudfordringerne på lægeområdet, er de eksterne vikarudgifter til læger fortsat højere i 2023 end året før. Udgiften for læger er i høj grad knyttet op på speciallæger, der er tilknyttet hospitalerne over en længere periode, ofte op til flere år. Foreløbige tal for 2024 peger dog på, at udgifterne til eksterne vikarer på lægeområdet er faldende.

## 4.2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter

Vikarudgifter i mio.

### Hospitaller I ALT

Region Nordjylland	2022	2023
Læger	5,4%	5,7%
Pleje	3,7%	2,1%
Andet	0,8%	0,8%
<b>TOTAL</b>	<b>3,3%</b>	<b>2,7%</b>

### Hospitaller

Aalborg Universitetshospital	2022	2023
Læger	2,6%	2,3%
Pleje	4,1%	1,8%
Andet	1,1%	0,9%
<b>TOTAL</b>	<b>2,7%</b>	<b>1,7%</b>

Regionshospital Nordjylland	2022	2023
Læger	11,3%	12,2%
Pleje	1,0%	1,4%
Andet	0,2%	0,6%
<b>TOTAL</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,7%</b>

Psykiatrien	2022	2023
Læger	21,9%	25,7%
Pleje	4,8%	4,3%
Andet	0,3%	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>6,5%</b>	<b>6,9%</b>

Kilde: ØS

Opgørelsen viser vikarudgitternes andel ud af regionens samlede lønudgifter.

Opgørelsen viser at det faldende vikarforbrug på plejeområdet har positiv effekt på vikarudgitternes andel af de samlede lønudgifter, som falder fra 3,3 pct. i 2022 til 2,7 pct. i 2023. Det er særligt Aalborg Universitetshospital der står for reduktionen i udgifter til eksterne vikarer.

Det skal bemærkes, at den samlede lønudgift er på samme niveau i 2023 som i 2022. Forbruget er ikke korrigeret i forhold til den generelle løn- og prisudvikling.

Vikarudgifter i alt i 2022: 184 mio. kr.  
Vikarudgifter i alt i 2023: 153 mio. kr.

Lønsum i alt i 2022 : 5,7 mia. kr.  
Lønsum i alt i 2023 : 5,7 mia. kr.

Vikarforbruget udgør mindre af det samlede lønforbrug i 2023 end i 2022.

## 4.3. Låst afspadsering

Saldi for låst afspadsering opgjort i timer og omregnet til fuldtidsstillinger

	2022 4. kvartal		2023 4. kvartal	
	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger
Aalborg Universitetshospital	46.067	23,9	51.478	26,8
Regionshospital Nordjylland	28.911	15,0	31.103	16,2
Psykiatrien	1.476	0,8	1.236	0,6
Specialektoren	1.635	0,8	1.792	0,9
Fællesområdet	1.318	0,7	872	0,5
<b>Hovedtotal</b>	<b>79.408</b>	<b>41,3</b>	<b>86.481</b>	<b>44,9</b>

Ved udgangen af 2023 er der ca. 45 årsværk bundet i låst afspadsering.

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 på et år.

Opgørelsen viser, at låst afspadsering særligt anvendes på de somatiske hospitaler, og at den samlede optjening af afspadsering med lås øges fra 2022 til 2023.