

Budget 2026

3. Personalestatistik 2024

Budgetkonference, Sundhedsområdet og anlægsområdet/Hospitalsbyen d. 26. – 27. august 2025

Personalestatistik

2024

Indledning

Sundhedsreformen sætter ny retning

Region Nordjylland er i gang med at virkeliggøre en historisk sundhedsreform, der sætter en ny ramme for, hvordan vi organiserer og leverer sundhedstilbud. Reformen giver os mulighed for at skabe et sundhedsvæsen, der er tættere på borgerne og mere sammenhængende. Et andet led i reformen er at ligestille og integrere psykiatri og somatik på Aalborg Universitetshospital for at styrke helhed og sammenhæng i patientforløbene på tværs af psykiatriske og somatiske tilbud.

Udflytning til Hospitalsbyen

Det nye hospital i Aalborg er nu så langt fremme, at nedtælling til åbning for alvor kan begynde. Hospitalsbyen samler centrale funktioner, specialer og serviceområder og de moderne rammer bidrager til højere kvalitet, bedre arbejdsmiljø og et stærkere læringsmiljø. Selvom der stadig er mange opgaver, der skal løses det kommende år, og flytningen kræver en stor fælles indsats og bredt engagement, nærmer vi os et afgørende vendepunkt. Når vi byder de første patienter velkomne i Hospitalsbyen, markerer det begyndelsen på et nyt kapitel i sundhedsindsatsen i Nordjylland – både for os som organisation og for de mennesker, vi er her for.

Medarbejdere som forudsætning for forandring

Vi lykkes kun med reformen og de store forandringer, hvis vi har engagerede og dygtige medarbejdere med os hele vejen. Det er medarbejdernes faglighed, ansvarsfølelse og samarbejde, der sikrer høj kvalitet og tryghed, også når vi ændrer rammer og organisering. Den nye struktur og udflytningen til Hospitalsbyen kræver nye løsninger og justering af vante arbejdsmønstre. Derfor skal vi skabe tydelige rammer, tilbyde faglig støtte og sørge for, at der er plads til dialog og medindflydelse. Vi skal sikre et godt arbejdsmiljø og en høj grad af trivsel både undervejs og i den nye virkelighed. Et stærkt arbejdsmiljø og høj trivsel er nødvendige for at fastholde motivation og sikre stabil drift under forandring.

Strategisk ledelse med fælles iTOP-værdier

Ledelse spiller en helt central rolle i omstillingen. Det er vigtigt, at vores ledere viser sammenhæng og styrker samarbejdet på tværs af fag og enheder. Ligestilling og integration af psykiatri og somatik under én hospitalsledelse kræver klar retning, faglig indsigt og evne til at skabe fælles forståelse på tværs af fag og strukturer. Ledelse får en central rolle i at sikre fremdrift, stabil drift og et trygt arbejdsfællesskab. Region Nordjyllands ledelsesgrundlag og iTOP-værdier danner rammen for vores ledelsespraksis. Vi tror på, at god ledelse bygger på nærvær, tydelighed og respekt. Den Nordjyske Model hjælper os med at omsætte de strategiske mål, så vi skaber værdi for patienterne og borgerne i Nordjylland.

Det specialiserede socialområde og specialundervisningsområdet med fast forankring

Det specialiserede socialområde og specialundervisningsområdet er vigtige opgaver for Region Nordjylland og vi vil fortsat være kommunerne foretrukne leverandør. Opgaverne kræver høj faglighed og tæt samarbejde, både internt og med eksterne aktører og interessenter. Vi arbejder for kvalitet i tilbuddene, tydelig ledelse og gode rammer for medarbejderne. På den måde skaber vi de bedst mulige betingelser for de borgere, der benytter sig af vores tilbud og sikrer, at de mødes af medarbejdere med de rette faglige kompetencer.

Regional Udvikling under forandring

Reformen medfører ændringer for Regional Udvikling, som vi kender det i dag. Nogle opgaver forsvinder, herunder muligheden for at udarbejde regionale udviklingsstrategier, og ansvaret for kulturmidler overgår til kommunerne. Samtidig er det endnu uafklaret, hvem der fremover får ansvaret for den kollektive trafik, ligesom omfanget af opgaverne inden for sundhedsinnovation og grøn omstilling fortsat skal afklares, når de fremover alene skal dække og finansieres af sundhedsområdet. Alligevel står vi med vigtige opgaver foran os – blandt andet inden for jordforurening, råstofudvinding og uddannelse – og vi er klar til at tage fat til gavn for de nordjyske borgere.

En region i forandring og på vej mod en ny virkelighed

Region Nordjylland står midt i store forandringer og har ikke svar på alt endnu. Vi har retning, vilje og fælles iTOP-værdier, der bærer os frem. En spændende fremtid venter, og vi er godt i gang.

1 Rekruttering og fastholdelse

- 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- 1.2. Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder
- 1.3. Beskæftigelsesudvikling hospitalsansatte læger med speciallægeanerkendelse
- 1.4. Aldersfordeling på faggrupper
- 1.5. Medarbejderomsætning i Region Nordjylland
- 1.6. Medarbejderomsætning på hospitaler og virksomheder
- 1.7. Vakancer
- 1.8. Ledelsesspænd på udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- 1.9. Ledelsesspænd fordelt på medarbejdergruppers størrelse
- 1.10. Ansatte på særlige vilkår
- 1.11. Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
- 1.12. Ansatte på seniorordninger fordelt på faggrupper
- 1.13. 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 udvalgt hospitalsansatte 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. Arbejdsskader

4 Arbejdets tilrettelæggelse

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

Om Personalestatistikken

Personalestatistikken viser en række opgørelser for de ansatte på Region Nordjyllands arbejdspladser – og dækker et varieret felt af personaledata, f.eks. data om beskæftigelsesudviklingen, aldersfordelingen, sygefravær og ansatte på særlige vilkår.

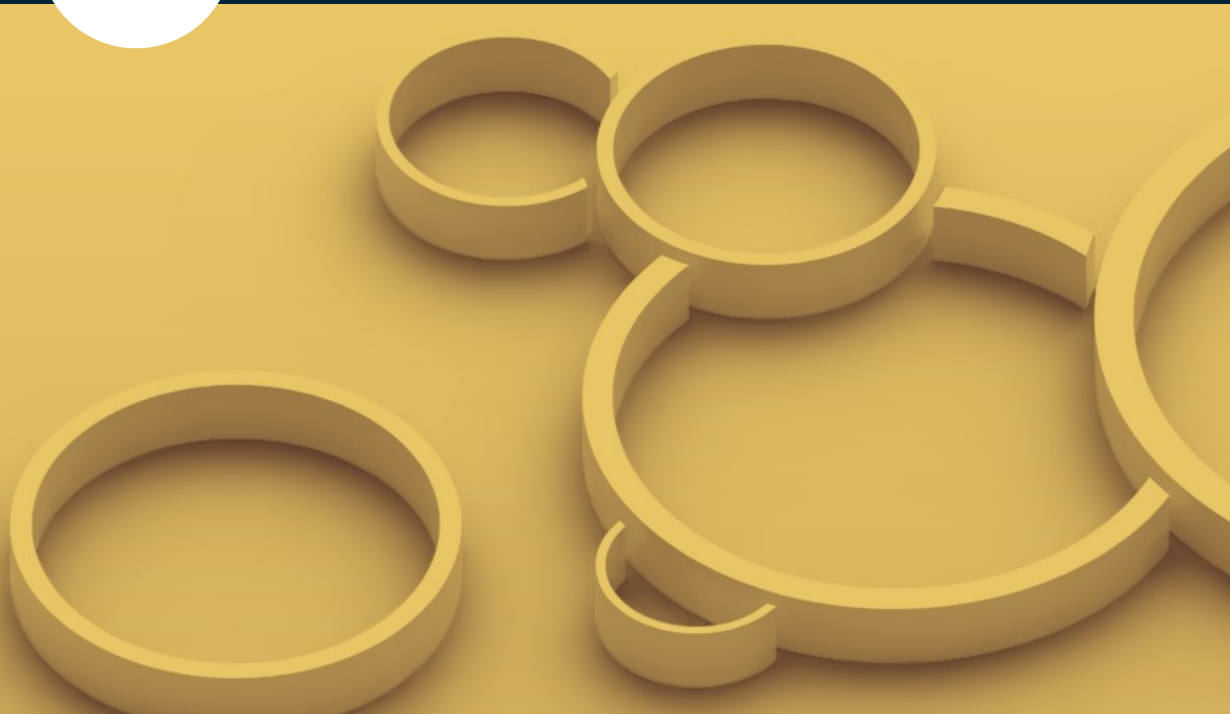
Personalestatistikken kan blandt andet anvendes til at sammenligne på tværs af arbejdspladser - og til at følge de overordnede udviklingstendenser.

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 f.eks. via centrale puljemidler.

Personaleredegørelsen indeholder også data om en række emner, der har haft særligt politisk fokus de seneste år. F.eks. udviklingen i antallet af læger og sygeplejersker, eksterne vikarudgifter, sygefravær, medarbejderomsætning og medarbejdere på fuldtid.

1

Rekruttering og fastholdelse



- 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- 1.2. Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder
- 1.3. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger med speciallægeanerkendelse
- 1.4. Aldersfordeling på faggrupper
- 1.5. Medarbejderomsætning i Region Nordjylland
- 1.6. Medarbejderomsætning på hospitaler og virksomheder
- 1.7. Vakancer
- 1.8. Ledelsesspænd på udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- 1.9. Ledelsesspænd fordelt på medarbejdergruppers størrelse
- 1.10. Ansatte på særlige vilkår
- 1.11. Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
- 1.12. Ansatte på seniorordninger fordelt på faggrupper
- 1.13. Ansatte på seniorordninger fordelt på hospitaler og virksomheder

1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året

Region Nordjylland
beskæftigede
13.102
årsværk i
2024

Der er
0,5 pct. flere
ansatte i
Region Nordjylland i
2024 end i
2022

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.
- **Elever:** Ambulancebehandlerelever, ernæringsassistentelever, kontorelever, audiologiassistentelever, indkøbslever, IT-supportelever m.v.
- **Ledere:** Inkl. faglige ledere. Ekskl. konstituerede ledere.
- **Psykologer:** Indgår under klinisk arbejdende akademikere.
- **Øvrige Yngre Læger:** Læger (trin 1 + 2), kliniske assistenter og stud.med.
- **Øvrige:** Farmakonomer, journalister, socialrådgivere, neurofysiologiassistenter, audiologiassistenter, tolke, optikere, fodterapeuter, projektmedarbejdere, tandplejere samt arbejdsmiljøkonsulenter.

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

	2022	2023	2024	Ændring 2022 - 2024
Akademikere ekskl. læger	866	889	915	6%
Heraf klinisk arbejdende akademikere	344	360	368	7%
Heraf administrativt arbejdende akademikere	522	529	547	5%
Bioanalytikere / laboratoriepersonale	496	488	480	-3%
Elever / studentermedhjælpere	168	111	87	-48%
Heraf elever	154	95	74	-52%
Heraf studentermedhjælpere	14	15	13	-7%
Ergo- og fysioterapeuter	392	392	378	-4%
Jordemødre	156	163	172	11%
Kontorpersonale m.v.	534	557	540	1%
Ledere	560	654	706	26%
Lægeseekretærer / SAK	812	822	807	-1%
Overlæger mv.	522	440	408	-22%
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	740	757	777	5%
Præhospitalt personale	215	280	284	32%
Heraf ambulanceudd. pers. og paramedicinere	176	220	220	25%
Heraf ST-reddere	39	60	64	63%
Servicepersonale	1508	1491	1438	-5%
Social- og sundhedsassistenter m.v.	794	813	791	0%
Radiografer	211	214	217	2%
Sygeplejersker	3553	3575	3569	0%
Yngre Læger	1212	1239	1274	5%
Heraf afdelingslæger	291	285	288	-1%
Heraf praksislæger (trin 1 + 2)	154	171	184	19%
Heraf øvrige Yngre Læger	767	783	803	5%
Øvrige	304	295	261	-14%
I alt 2024			13.102	0,5%
I alt 2023		13.179		
I alt 2022	13.043			

Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

(tabel 1.1. fortsat)

Antallet af fuldtidsstillinger i Region Nordjylland er status quo i 2024. Udviklingen varierer inden for de enkelte faggrupper.

Blandt de sundhedsfaglige grupper er der i perioden 2022 til 2024 sket en positiv udvikling i antallet af jordemødre og radiografer. De to store plejegrupper - sygeplejersker og SOSU-personale - er uændrede i perioden, mens bioanalytikere, fys- og ergoterapeuter og lægesekretærer går lidt tilbage.

På lægeområdet stiger især antallet af uddannelseslæger. Udviklingen skyldes en stigning i besatte KBU-stillinger og introstillinger i almen medicin og at det samlede antal hoveduddannelseslæger i almen praksis samtidig har været stigende.

Det skal bemærkes at ændringen i stillingsstrukturen for ledende læger jf. OK-21 påvirker statistikken således, at nogle læger er kategoriseret forskelligt i hhv. år 2022 og år 2023 og fremefter. Det gælder særligt for de tidligere specialeansvarlige overlæger (2022), der er overgået til at være ledende overlæger (2023-2024). 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 antal 'Overlæger' falder, mens 'Ledere' stiger. Se desuden tabel 1.3. om udviklingen i speciallæger.

Opnormeringen af det præhospital personale i forbindelse med hjemtagning af en stor del af den regionale ambulancetjeneste og liggende slår fortsat igennem i statistikken. Da overdragelsen er sket pr. 1. april 2022 betyder det, at beskæftigelsen i 2022 ikke afspejler den fulde helårseffekt.

Bemærk at ansættelsen af social- og sundhedsassistentelever er overgået til kommunerne. Da denne gruppe har udgjort størstedelen af Regionens elever, afspejles dette i det markante fald inden for elevgruppen. Samtidig falder antallet af lægesekretærelever, fordi uddannelsen er omlagt til erhvervsakademiuddannelsen som Sundhedsadministrativ Koordinator (SAK).

Personalekategorien "Øvrige" udfases i opgørelsen i løbet af 2025 og medarbejderne fordeles til i stedet til de øvrige personalekategorier. Faldet i "Øvrige"-gruppen er udtryk for at nogle medarbejdere allerede fra 3. kvartal 2024 fremgår under de nye, korrekte personalekategorier. Medarbejderne der er flyttet fra gruppen "Øvrige" er primært overført til pædagogisk kontorphersonale og administrative akademikere.

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 2023 og 2024. Hertil blev et antal stillinger nedlagt i 2023. Effekten af disse tilpasninger har først haft fuld effekt i løbet af 2024.



1.2 Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året

	2022	2023	2024	Ændring 2022 - 2024
Aalborg Universitetshospital	6.858	6.909	6.793	-1%
Regionshospital Nordjylland	1.763	1.744	1.723	-2%
Psykiatrien, Aalborg Universitetshospital	1.202	1.228	1.210	1%
Specialesektoren	1.372	1.356	1.364	-1%
Den Præhospitale Virksomhed	302	388	406	35%
Sygehusapoteket	215	216	216	1%
Steno Diabetes Center Nordjylland	55	56	60	10%
Byg Hospitalsbyen	38	32	18	-52%
Hospitalsbyen - Flytning og ibrugtagning	17	37	81	376%
Fællesadministrationen	740	733	731	-1%
Regional Udvikling	64	61	62	-3%
Forskningsfonde	97	99	108	11%
Øvrige	321	321	329	2%
Hovedtotal	13.043	13.179	13.102	0,5%

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

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.
- **Øvrige organisatoriske enheder** omfatter ansatte, der ikke er knyttet til en bestemt af Regionens virksomheder. Det gælder: praksisreservelæger, ansatte under uddannelse inkl. social- og sundhedsassistentelever, anæstesi- og intensivsygeplejersker under uddannelse samt medarbejdere aflønnet af Robusthedspuljen, medarbejdere i Regionale Lægetilbud, Lægevagten og Natlægevagten.

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.

Eksempel: Hvis en medarbejder har stamafdeling på afsnit A, men aflønnes fra afsnit B, tæller medarbejderen i opgørelsen under afsnit B.

Byg og Ejendomme, der fra 1. april 2024 hører under Fællesadministrationen, tæller i opgørelsen som en del af Fællesadministrationen i alle opgørelsesperioder.

Hospitalsbyen - Flytning og ibrugtagning omfatter medarbejdere der er finansieret af midler til opgaver i forbindelse med flytningen til Hospitalsbyen, men som organisatorisk er tilknyttet under Aalborg Universitetshospital. Tidligere fremgik medarbejderne under Byg Hospitalsbyen .

Den Præhospitale Virksomhed hjemtog en stor del af ambulancetjenesten og liggende patienttransport pr. 1. april 2022. Det betyder at beskæftigelsen i 2022 ikke afspejler den fulde helårseffekt. I 2024 har Den Præhospitale Virksomhed optaget betydeligt flere ambulancebehandlerelever end tidligere for at imødekomme den regionale og nationale udfordring med mandskabsmangel på det præhospitale område. Herudover er der i 2024 ansat mere personale i den liggende patienttransport som følge af budget 2024, hvor der blev afsat midler til etablering af flere patienttransportenheder.

Forberedelser til
**ibrugtagning af
Hospitalsbyen**
beskæftiger flere
medarbejdere i
2024.



Den Præhospitale
Virksomhed har
optaget **flere
ambulance-
behandlerelever
end tidligere.**



1.3. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger med speciallægeanerkendelse

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året

	2022	2023	2024
Cheflæger	-	39	54
Aalborg Universitetshospital	-	27	42
Regionshospital Nordjylland	-	8	8
Psykiatrien	-	4	4
Ledende overlæger	59	107	127
Aalborg Universitetshospital	45	87	100
Regionshospital Nordjylland	9	8	9
Psykiatrien	5	12	18
Specialeansvarlige overlæger	86	29	12
Aalborg Universitetshospital	75	26	10
Regionshospital Nordjylland	7	2	2
Psykiatrien	4	1	1
Overlæger	408	397	382
Aalborg Universitetshospital	309	302	287
Regionshospital Nordjylland	31	27	26
Psykiatrien	68	68	69
Speciallæger	286	284	285
Aalborg Universitetshospital	22	27	31
Regionshospital Nordjylland	241	237	239
Psykiatrien	23	20	15
Hovedtotal	839	855	860
Aalborg Universitetshospital	451	469	469
Regionshospital Nordjylland	287	282	284
Psykiatrien	101	104	107

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

Oversigten viser udviklingen blandt læger med speciallægeanerkendelse opgjort i fuldtidsstillinger.

I Region Nordjylland er den nye stillingsstruktur for ledende læger jf. OK-21 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.

Samlet set er antallet af læger med speciallægeanerkendelse steget i perioden, særligt på Aalborg Universitetshospital.

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

Hospitalerne har fået **flere specialiserede læger**.

Den **nye stillingsstruktur for ledende læger** er implementeret i 2023 og påvirker fordelingen.



1.4. Aldersfordeling på faggrupper

Procentvist fordeling i 4. kvartal 2024

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

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

Sundhedsad-
ministrativt
personale har
den største
andel over 60
år.

Aldersfordeling er opgjort i procent pr. faggruppe

Summen for hver faggruppe udgør 100 pct. De mørke søjler illustrerer målepunktet med den største koncentration inden for hver faggruppe, dvs. det aldersinterval der repræsenterer flest medarbejdere i faggruppen.

Opgørelsen viser at mere end hver tredje medarbejder i Region Nordjylland er fyldt 50 år. Der er dog klare variationer inden for de enkelte faggrupper.

Jordemødre og ergo- og fysioterapeuter er blandt de faggrupper med den yngste medarbejdersammensætning med hhv. 74 pct. og 79 pct. under 50 år. Til sammenligning har bioanalytikere og servicepersonale flest medarbejdere over 50 år med hhv. 43 pct. og 59 pct.

Overlægegruppen er generelt den "ældste" faggruppe. Her er knap hver tredje 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.

Blandt det præhospitale personale er 47 pct. af medarbejderne over 50 år, hvorfor rekruttering af flere elever er et særligt opmærksomhedspunkt i Den Præhospitale Virksomhed.

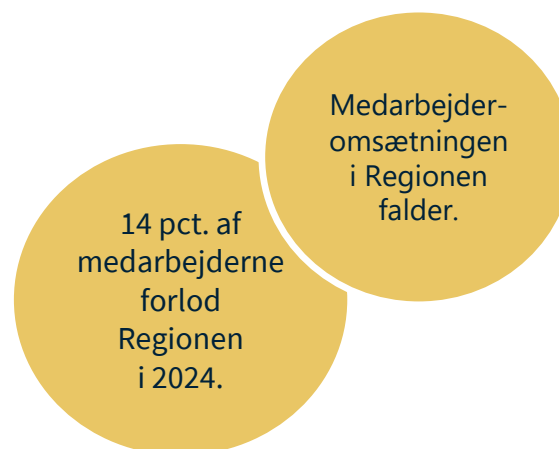
	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	70 - 74	75 - 79	80+
Akademikere ekskl. læger	0	0	12	22	18	14	12	8	8	3	1	0	0	0
Bioanalytikere/laboratoriepersonale	0	1	13	10	11	9	12	19	10	11	3	1	0	0
Elever / studentermedhjælpere	6	37	32	11	7	3	1	4	0	0	0	0	0	0
Ergo- og fysioterapeuter	0	0	18	17	16	13	10	10	8	6	2	0	0	0
Jordemødre	0	0	18	25	17	10	9	6	6	6	2	0	0	0
Kontorpersonale	0	1	3	6	10	8	14	18	17	18	4	1	0	0
Ledere	0	0	0	2	5	11	18	22	18	15	7	1	0	0
Sundhedsadministrativt personale inkl. lægesekretærer	0	0	0	0	1	11	20	20	18	17	10	3	1	0
Overlæger mv.	0	3	11	9	14	8	9	17	10	13	5	2	0	0
Præhospitalt personale	1	7	12	12	11	9	12	11	12	10	3	0	0	0
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	1	5	5	6	6	8	10	14	20	20	4	0	0	0
Servicepersonale	0	3	6	8	10	11	13	13	14	14	7	0	0	0
Social- og sundhedsassistenter m.v.	0	1	5	8	10	13	14	18	17	12	3	0	0	0
Sygeplejersker/radiografer	0	2	16	15	11	10	10	11	10	11	3	0	0	0
Yngre læger	0	1	23	34	20	12	6	2	1	1	0	0	0	0
Sundhedspersonale i adm. funktioner	0	0	3	2	7	7	22	16	10	26	4	2	0	0
Øvrig sundhedspersonale	0	1	5	11	17	15	16	10	13	9	3	0	0	0
TOTAL	0	2	11	14	12	11	11	12	12	11	3	0	0	0

1.5. Medarbejderomsætning i Region Nordjylland

Fratrådte medarbejdere opgjort som et gennemsnit over 12 måneder

Periode: Januar – december

	2022	2023	2024
Region Nordjylland	17%	16%	14%



Opgørelsen viser andelen af medarbejdere der har forladt Region Nordjylland.

I 2024 forlod 14 pct. af medarbejderne Region Nordjylland. Det er færre fratrædelser end i både 2022 og 2023. År 2022 var fortsat præget af Covid-19 aktivitet og et højere personaleforbrug end normalt. Det tyder på at medarbejderomsætningen er stabiliseret i 2024.

Opgørelsen omfatter ekstern afgang, dvs. medarbejdere der helt forlader Regionen.

Fratrædelsesprocenten er opgjort ved antal fratrådte de seneste 12 måneder sat i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte de seneste 12 måneder.

Medarbejdere der forlader et hospital eller en virksomhed og tiltræder ved et andet et hospital / virksomhed i Regionen er ikke omfattet af opgørelsen.

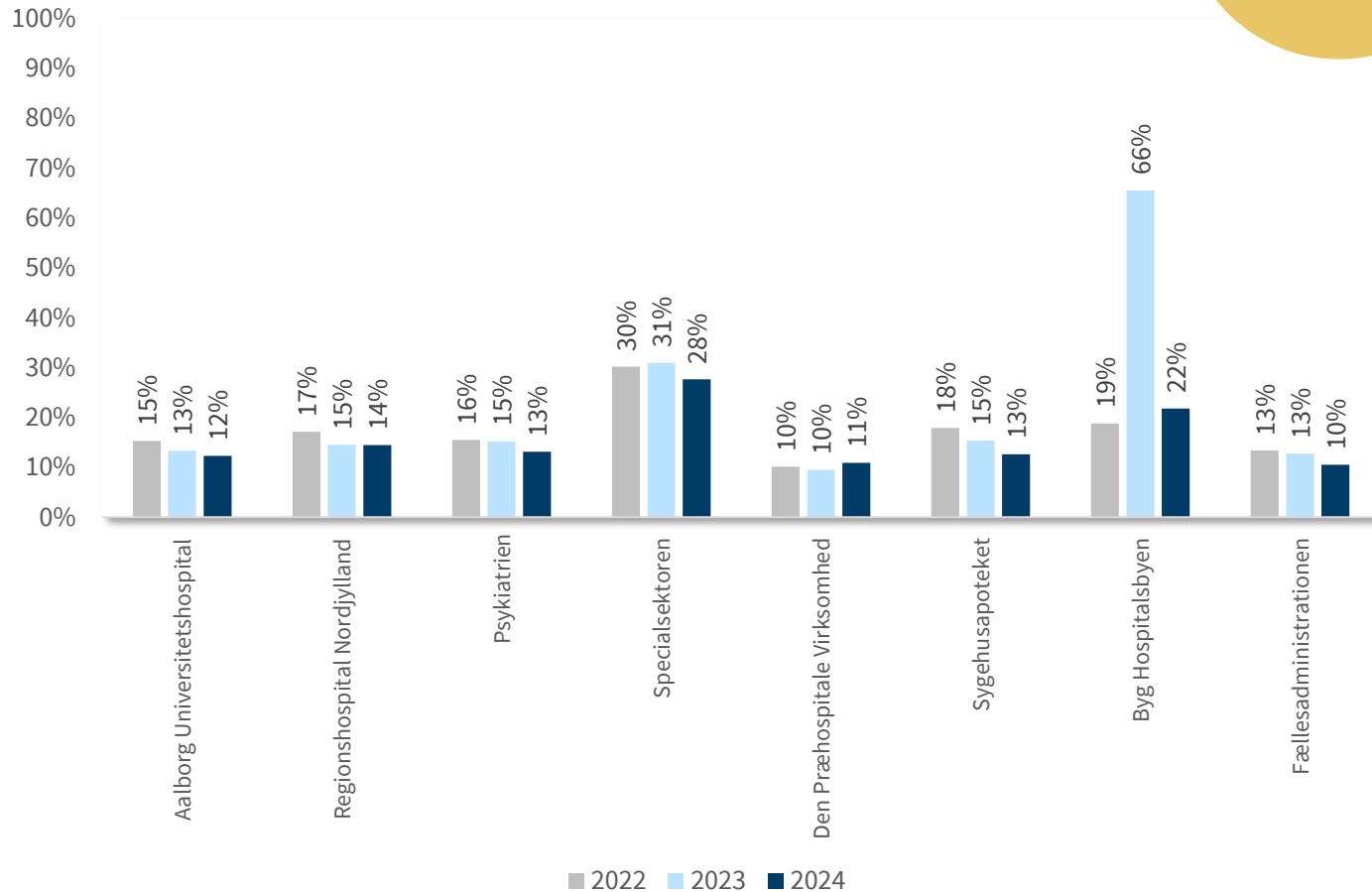
Opgørelsen omfatter månedslønnede ordinært ansatte og er inkl. barselsvikarer.

Opgørelsen er ekskl. læger under uddannelse, elever og studentermedhjælpere samt medarbejdere med en ansættelsesbrøk under 0,5 da personer med lavt timetal ikke antages at have hovedbeskæftigelse i Regionen.

1.6. Medarbejderomsætning på hospitaler og virksomheder



Fratrådte medarbejdere opgjort som et gennemsnit over 12 måneder
Periode: Januar – december



I de fleste af Regionens virksomheder er medarbejderomsætningen faldende

Opgørelsen viser andelen af medarbejdere der har forladt Region Nordjyllands hospitaler og virksomheder.

Som det også er afspejlet på regionsniveau har flere hospitaler og virksomheder haft en nedgang i medarbejderomsætningen fra 2022 til 2024.

Den Præhospital Virksomhed og Fællesadministrationen har den laveste medarbejderomsætning, mens Specialesektoren har den højeste.

Bemærk at Byg og Ejendomme blev skilt ud fra Byg Hospitalsbyen ultimo 2023 og er overflyttet til Fællesadministrationen. Organisationsændringen afspejles i fratrædelsesprocenten for Byg Hospitalsbyen i 2023.

Fratrådte medarbejdere omfatter både:

- 1) medarbejdere der helt forlader Region Nordjylland og
- 2) medarbejdere der fratræder fra et hospital eller virksomhed og tiltræder ved et andet hospital / virksomhed i Regionen.

En medarbejder tæller også som fratrådt fra den pågældende virksomhed, hvis medarbejderen flyttes til en anden virksomhed som følge af en organisatorisk tilpasning.

Opgørelsen er ekskl. læger under uddannelse, elever og studentermedhjælpere samt medarbejdere med en ansættelsesbrøk under 0,5 da personer med lavt timetal ikke antages at have hovedbeskæftigelse i Regionen.

1.7. Vakancer

Andel af stillingsopslag med få eller ingen stillingsopslag

	2022	2023	2024
Sygeplejersker			
Stillingsopslag i alt	566	376	318
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	11%	8%	4%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	31%	22%	4%
Læger			
Stillingsopslag i alt	372	340	345
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	20%	19%	12%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	46%	39%	36%
SOSU			
Stillingsopslag i alt	158	118	84
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	6%	3%	4%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	13%	5%	8%
Sundhedsadministrativt personale			
Stillingsopslag i alt	131	68	90
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	3%	1%	3%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	21%	4%	3%
Jordemødre			
Stillingsopslag i alt	24	11	7
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	8%	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	21%	9%	0%
Bioanalytikere			
Stillingsopslag i alt	38	28	29
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%	14%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	16%	4%	3%
Radiografer			
Stillingsopslag i alt	17	19	8
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	6%	5%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	12%	11%	0%
Køkken og Rengøring			
Stillingsopslag i alt	104	75	102
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	1%	1%	2%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	1%	0%	0%

Det kvalificerede ansættelsesstop betød at der var **færre stillinger i opslag i 2024.**

Der er generelt **færre stillingsopslag uden 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 rekrutteringssystem, Empty, og hvor stor en procentdel af stillingerne inden for de respektive faggrupper, der har haft hhv. ingen ansøgere eller 1-2 ansøgere.

Der er generelt færre stillinger i opslag i 2024, hvilket skal ses i lyset af det kvalificerede ansættelsesstop, der blev indført i store dele af Regionen i efteråret 2023 og som varede frem til udgangen af 2024.

I 2024 ses en positiv udvikling i rekrutteringen, idet der er færre stillingsopslag uden ansøgere sammenlignet med tidligere år.

Der er generelt ansøgere til stillingerne blandt SOSU, sundhedsadministrativt personale, jordemødre, radiografer og køkken- og rengøringspersonale. For sygeplejersker er andelen af stillingsopslag med ingen eller få ansøgere også faldende. Det skal dog bemærkes, at antallet af sygeplejerskestillinger i opslag næsten er halveret fra 2022 til 2024.

På lægeområdet er andelen af stillingsopslag uden ansøgere faldet fra 19 pct. i 2023 til 12 pct i 2024. Der er dog fortsat udfordringer med at rekruttere overlæger inden for visse specialer.

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

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

1.8. Udvikling i ledelsesspænd på udvalgte hospitalsansatte faggrupper

Udvalgte hospitalsansatte faggrupper opgjort pr. december

	2023	2024
Cheflæger	33,5	35,8
Aalborg Universitetshospital	34,3	36,6
Regionshospital Nordjylland	31,7	34,7
Psykiatrien	28,3	30,8
Chefsygeplejersker	28,8	29,6
Aalborg Universitetshospital	26,0	27,3
Regionshospital Nordjylland	41,7	41,3
Psykiatrien	29,4	25,2
Ledende oversygeplejersker	35,4	37,2
Aalborg Universitetshospital	37,5	39,0
Regionshospital Nordjylland	42,1	39,9
Psykiatrien	27,9	31,2
Ledende lægesekretærer	22,6	24,6
Aalborg Universitetshospital	20,8	23,3
Regionshospital Nordjylland	27,8	26,0
Psykiatrien	31,7	32,7

Ledelsesspændet er stigende på tværs af faggrupper

Ledende oversygeplejersker har **det største ledelsesspænd.**

Ledelsesspændet er det antal medarbejdere, en given leder har ansvaret for at lede.

Opgørelsen viser ledelsesspændet beregnet som et gennemsnit af antallet af medarbejdere som lederen har ansvaret for.

Opgørelsen viser at ledelsesspændet er øget på tværs af faggrupperne, og særligt hos lederne på Aalborg Universitetshospital.

Medarbejdere tæller med i ledelsesspændet uafhængigt af deres ansættelsesbrøk. Dvs. medarbejdere med lav ansættelsesbrøk (deltid) tæller på samme måde som medarbejdere med fuld ansættelsesbrøk.

Bemærk for chefsygeplejersker at opgørelsen både omfatter chefsygeplejersker der fungerer som:

- leder for ledere
- leder for ledere og medarbejdere
- leder for medarbejdere

Opgørelsen er ekskl. faglige ledere.

1.9. Antal ledere fordelt på medarbejdergruppers størrelse

Udvalgte hospitalsansatte faggrupper opgjort december 2024

	1 - 10	11 - 20	21 - 35	36 - 50	50 <
Cheflæger	6	10	17	9	8
Chefsygeplejersker	14	8	11	12	11
Sundhedsadministrative chefer	4	11	8	1	3
Ledende oversygeplejersker	5	8	40	22	16



Opgørelsen viser antal ledere fordelt på intervaller efter deres medarbejdergruppers størrelse. Opgørelsen omfatter udvalgte sundhedsfaglige ledere.

Bemærk at opgørelsen omfatter chefsygeplejersker og sundhedsadministrative chefer der både fungerer som leder for ledere, leder for ledere og medarbejdere og leder for medarbejdere.

For chefsygeplejersker betyder det at der er en jævn fordeling af antal ledere med forskellige medarbejdergruppestørrelser.

Blandt de øvrige faggrupper er spredningen i ledelsesspændet mindre. Flest cheflæger og ledende oversygeplejersker har et ledelsesspænd på 21-35 medarbejdere, mens flest sundhedsadministrative chefer har ledelse for 11-20 medarbejdere.

Opgørelsen er ekskl. faglige ledere.

1.10. Ansatte på særlige vilkår

Antal ansatte opgjort i hoveder

	2023 1. januar	2024 1. januar	2025 1. januar
Fleksjob (med refusion)	83	74	61
Fleksjob (uden refusion)	142	146	161
Akut-job	8	8	8
Førtidspensionister	7	7	6
Løntilskud		4	3
Servicejob	1		
Hovedtotal	241	239	239

I Region Nordjylland er der 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 udløbende ordninger, hvor "nye ansættelser" ikke er muligt.

Samlet set er udviklingen i medarbejdere på særlige vilkår status quo siden 2022. I perioden er der ansat flere i fleksjob uden refusion i takt med at medarbejdere i fleksjobordningen med refusion er fratrådt.

Regionen har øget antallet af ansatte i fleksjob uden refusion.

Udviklingen i medarbejdere på særlige vilkår er status quo.

Ansættelsesformer på særlige vilkår

Medarbejdere på særlige vilkår ansættes hovedsageligt i fleksjob (uden lønrefusion). Flere af de øvrige "særlige" ansættelsesformer er ordninger der udløber, 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 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.

1.11. Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder

Antal ansatte opgjort i hoveder

	2023 1. januar	2024 1. januar	2025 1. januar
Aalborg Universitetshospital	121	128	130
Fleksjob	44	41	35
Fleksjob uden refusion	71	78	86
Akut-job	6	6	6
Løntilskud		3	3
Regionshospital Nordjylland	41	42	39
Fleksjob	16	15	12
Fleksjob uden refusion	18	20	22
Førtidspensionister	6	6	5
Løntilskud		1	
Servicejob	1		
Psykatrien	20	13	16
Fleksjob	6	3	1
Fleksjob uden refusion	13	9	14
Akut-job	1	1	1
Specialektoren	35	30	29
Fleksjob	6	4	3
Fleksjob uden refusion	28	25	25
Førtidspensionister	1	1	1
Sygehusapoteket	2	4	3
Fleksjob uden refusion	1	3	2
Akut-job	1	1	1
Den Præhospitale Virksomhed	4	4	3
Fleksjob	2	2	1
Fleksjob uden refusion	2	2	2
Fællesadministrationen	17	17	18
Fleksjob	9	9	9
Fleksjob uden refusion	8	8	9
Steno Diabetes Center Nordjylland	1	1	1
Fleksjob uden refusion	1	1	1
Hovedtotal	241	239	239

Kilde: Silkeborg Data

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

Det er fortrinsvist fleksjobordningen uden refusion der benyttes.

På virksomhedsniveau har særligt Aalborg Universitetshospital øget antallet af ansatte på særlige vilkår i perioden.

På hospitalerne og i Specialektoren er der i takt med at medarbejdere i fleksjobordningen med refusion er fratrådt., ansat nye medarbejdere i fleksjob uden refusion.

De somatiske hospitaler står for 2/3 af Regionens ansatte på særlige vilkår.

1.12. Ansatte på seniorordninger fordelt på faggrupper

Opgjort i antal hoveder pr. faggruppe

	2023 1. Januar	2024 1. januar	2025 1. januar
Akademikere	4	1	3
Bioanalytikere		1	2
Ergo-/fysioterapeuter	3	1	1
Jordemødre	1	1	1
Kontorpers.	2	4	7
Ledere	1	7	10
Lægeseekretærer	2	7	5
Overlæger mv.	23	12	13
Pædagoger/lærere		1	3
Servicepersonale	3	4	3
SOSU-pers.	6	5	7
Sygeplejersker/radiografer	31	29	35
Yngre læger		1	2
Øvrige		1	1
Hovedtotal	76	75	93

Kilde: Silkeborg Data

Rekrutterings-
udfordringer har
øget antallet af
seniorordninger
på tværs af
faggrupper

Ordningen
anvendes
hyppigst blandt
sygeplejersker,
overlæger og
ledere.

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.

Antallet af seniorordninger er steget med godt 1/5 i perioden. I første del af perioden benyttes seniorordningerne særligt til at fastholde læger og sygeplejersker. Sidst i perioden anvendes ordningerne bredere indenfor flere faggrupper. Særligt blandt ledere benyttes ordningen hyppigere end tidligere. Udviklingen i antal seniorordninger 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.

1.13. Ansatte på seniorordning fordelt på virksomheder og hospitaler

Opgjort i antal hoveder fordelt på regionens hospitaler og virksomheder

	2023 1. januar	2024 1. januar	2025 1. januar
Aalborg Universitetshospital	70	64	63
Regionshospital Nordjylland		1	2
Psykiatrien	4	6	15
Specialektoren		2	6
Sygehusapoteket			1
Byg Hospitalsbyen	1		
Regional Udvikling			1
Fællesadministrationen	1	2	5
Hovedtotal	76	75	93

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), 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 fastholde medarbejdere. Psykiatrien gør i langt højere grad end tidligere brug af ordningen.

Hovedparten af **seniorordningerne** er indgået med medarbejdere på Aalborg Universitetshospital.

2

Fuldtid - deltid

2.1. Andel af ansatte på fuldtid

2.2. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper

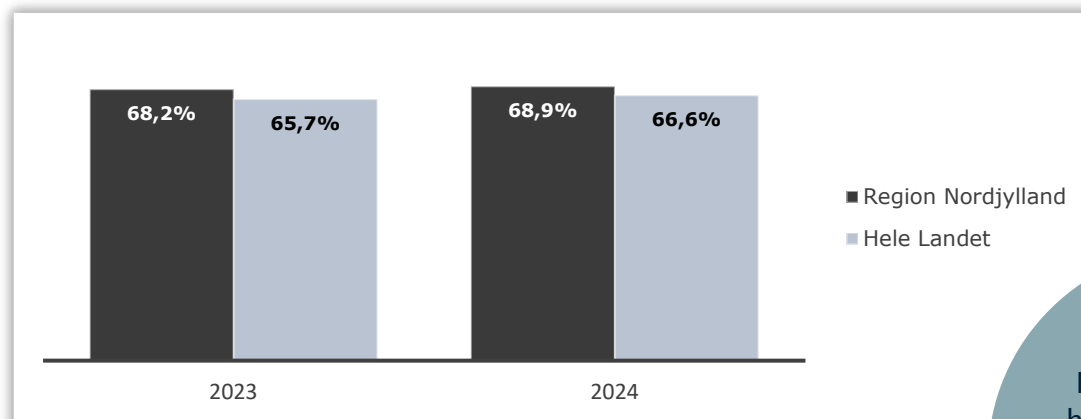
2.3. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper
fordelt på hospitaler

2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid

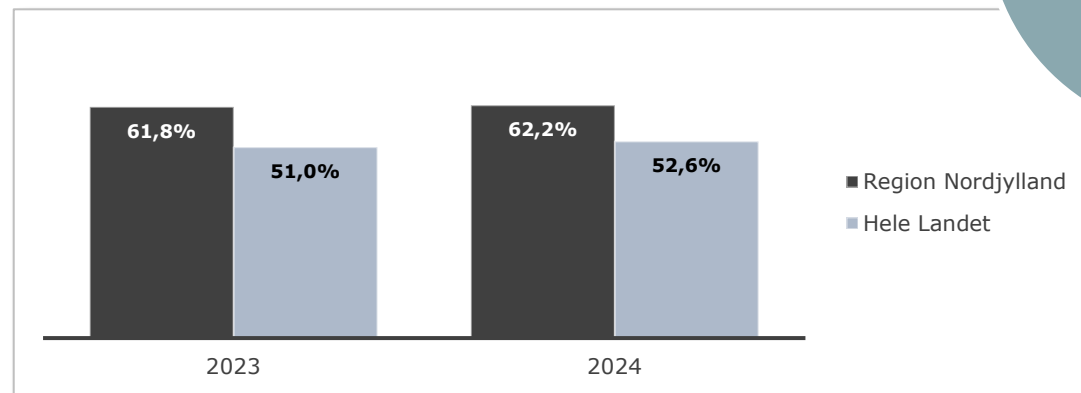
2.1. Andel ansat på fuld tid

Opgjort pr. december

ALLE FAGGRUPPER



SYGEPLEJERSKER



sammen
finder vi ud af det

Region Nordjylland
har fortsat en **højere
andel på fuld tid**
end regionerne
samlet se

Andelen på fuld tid
er steget i Region
Nordjylland.

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 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.

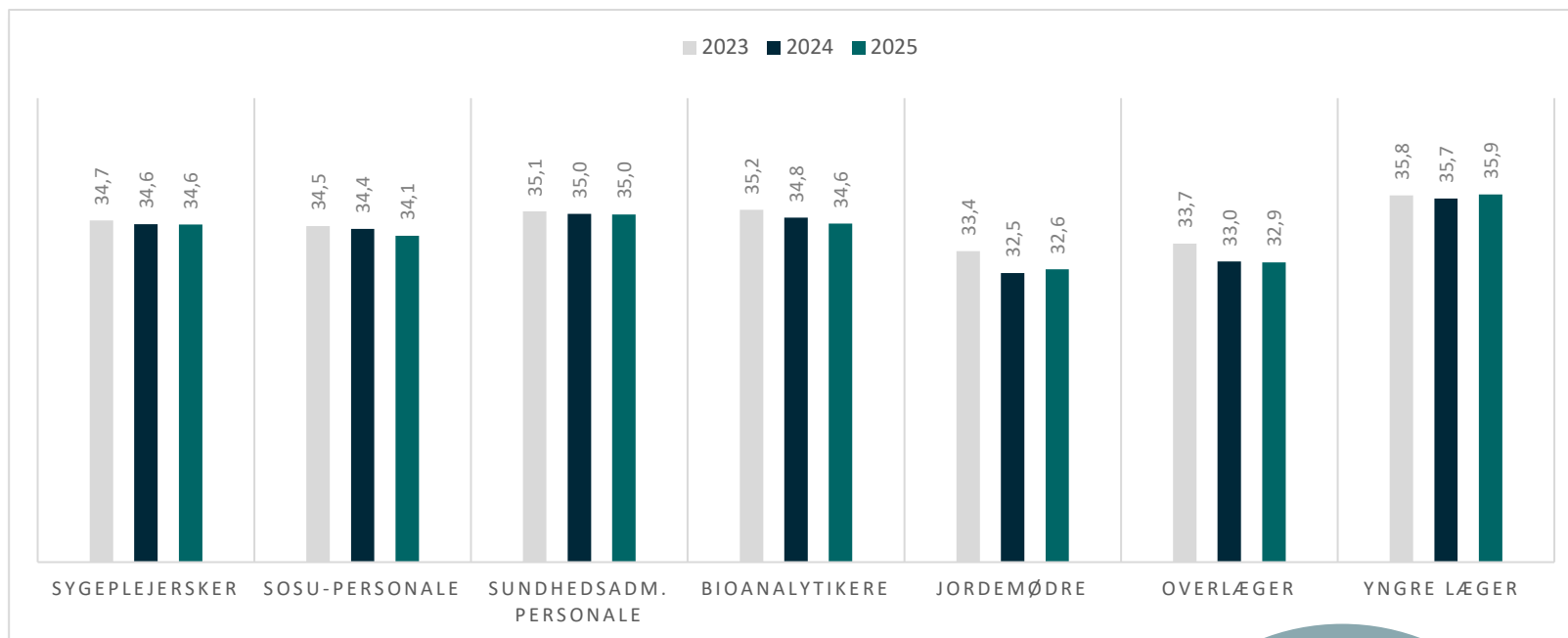
Oversigterne viser, hvor stor en procentdel de fuldtidsansatte aktuelt udgør af den samlede arbejdskraft. Opgørelsen sammenholder Region Nordjylland med regionsgennemsnittet på landsplan. Data er opgjort som et nedslag i den senest tilgængelige måned.

Region Nordjylland har generelt en større andel af medarbejdere på fuld tid end landsgennemsnittet. På landsplan stiger andelen på fuld tid med 0,9 pct., mens den i Region Nordjylland stiger med 0,7 pct.

Der er områder i Regionen, hvor det af hensyn til indholdet i stillingen, ikke er muligt at ansætte på fuld tid.

2.2. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper

Gennemsnitligt ugentligt timetal pr. medarbejder pr. 1. januar



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, sundhedsadministrativt personale og bioanalytikere 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. Da overlæger ikke kan have ansættelse på timeløn, ansættes relativt flere overlæger på en lav ansættelsesbrøk, hvis de eksempelvis har anden primær ansættelse udenfor Regionen.

I perioden er beskæftigelsesgraden steget for Yngre Læger, mens den er faldet for flere af de øvrige faggrupper.

2.3. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper fordelt på hospitaler

Gennemsnitligt ugentligt timetal pr. medarbejder

	2023 1. januar	2024 1. januar	2025 1. januar
Sygeplejersker			
Aalborg Universitetshospital	34,6	34,5	34,4
Regionshospital Nordjylland	34,9	34,6	34,6
Psykiatrien	35,1	35,1	35,2
SOSU-personale			
Aalborg Universitetshospital	34,6	34,3	33,9
Regionshospital Nordjylland	33,7	33,7	33,2
Psykiatrien	34,8	34,8	34,7
Sundhedsadm. personale			
Aalborg Universitetshospital	35,0	34,9	34,9
Regionshospital Nordjylland	35,9	35,9	35,8
Psykiatrien	34,7	34,5	34,4
Bioanalytikere			
Aalborg Universitetshospital	35,2	34,8	34,6
Regionshospital Nordjylland	35,3	35,1	34,8
Jordemødre			
Aalborg Universitetshospital	33,7	33,2	32,9
Regionshospital Nordjylland	32,5	30,1	31,7
Overlæger			
Aalborg Universitetshospital	33,8	32,9	33,0
Regionshospital Nordjylland	33,2	32,3	32,1
Psykiatrien	33,4	34,0	33,3
Yngre læger (ekskl. stud.med.)			
Aalborg Universitetshospital	35,9	35,7	35,9
Regionshospital Nordjylland	35,8	35,9	35,9
Psykiatrien	34,8	35,4	35,5

Kilde: Silkeborg Data

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

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

Beskæftigelsesgraden inden for faggrupperne varierer, også imellem hospitalerne.

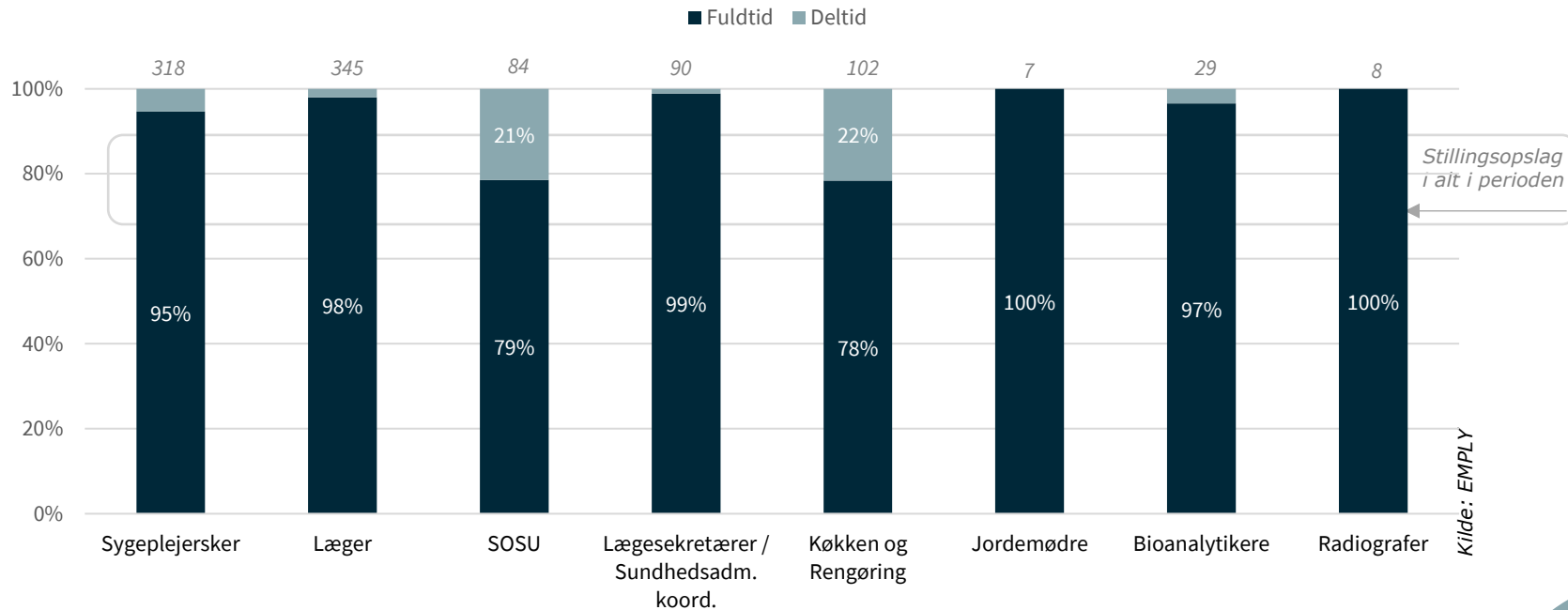
Sygeplejersker og SOSU-personale i Psykiatrien har et højere ugentligt timetal end på de somatiske hospitaler, mens Yngre Lægers beskæftigelsesgrad er højere på de somatiske hospitaler.

I Psykiatrien har sygeplejerskerne øget timetallet. Det samme gælder Yngre Læger i Psykiatrien og på Regionshospital Nordjylland.

Det gennemsnitlige ugentlige timetal er højst blandt Yngre Læger, sundhedsadministrativt personale og bioanalytikere.

2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid

Jobopslag oprettet i EmPLY i 2024



I Region Nordjylland er praksis 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 95 pct. af stillingerne på fuldtid.

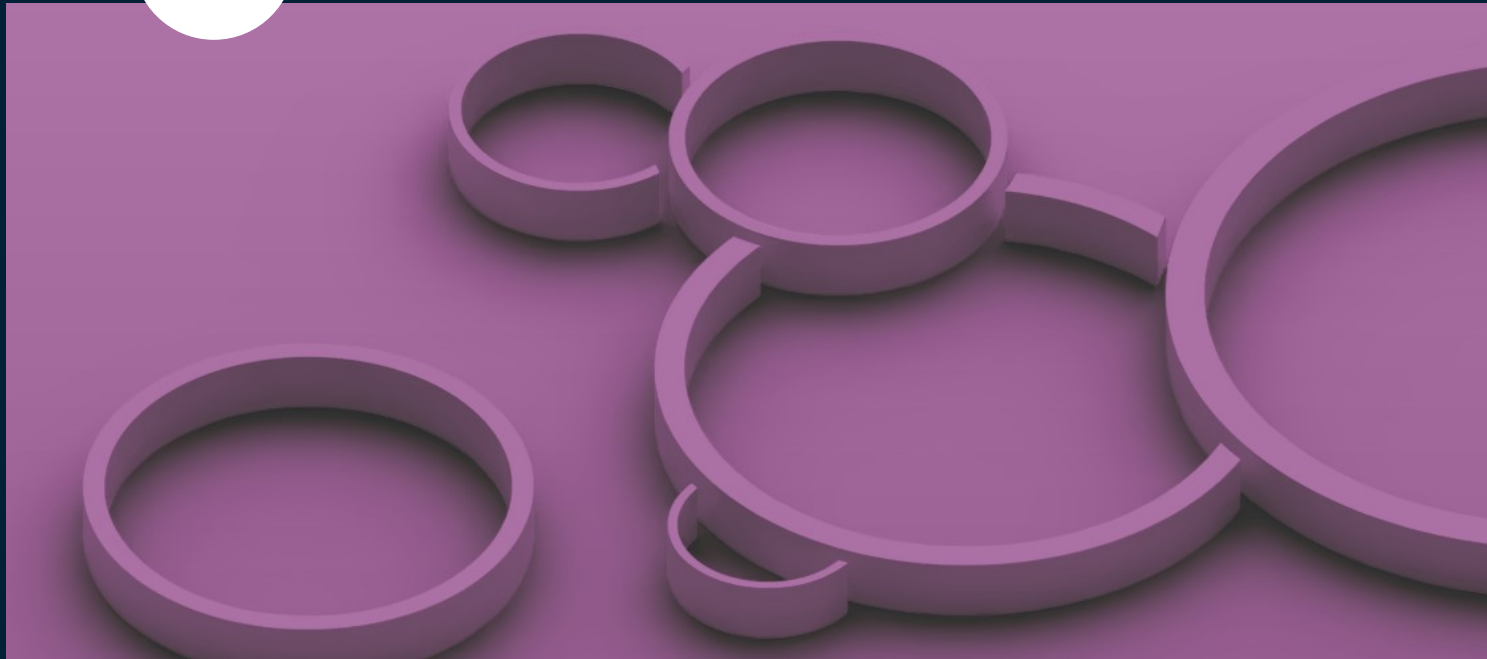
Blandt SOSU-medarbejdere og køkken- og rengøringspersonale er der færrest stillingsopslag, der oprettes på fuldtid. Her er det knap fire ud af fem stillinger der slås op på fuldtid.

Langt hovedparten af Region Nordjyllands stillinger slås op på fuldtid.

Blandt SOSU og rengøringspersonale besættes flere stillinger som studiejobs.

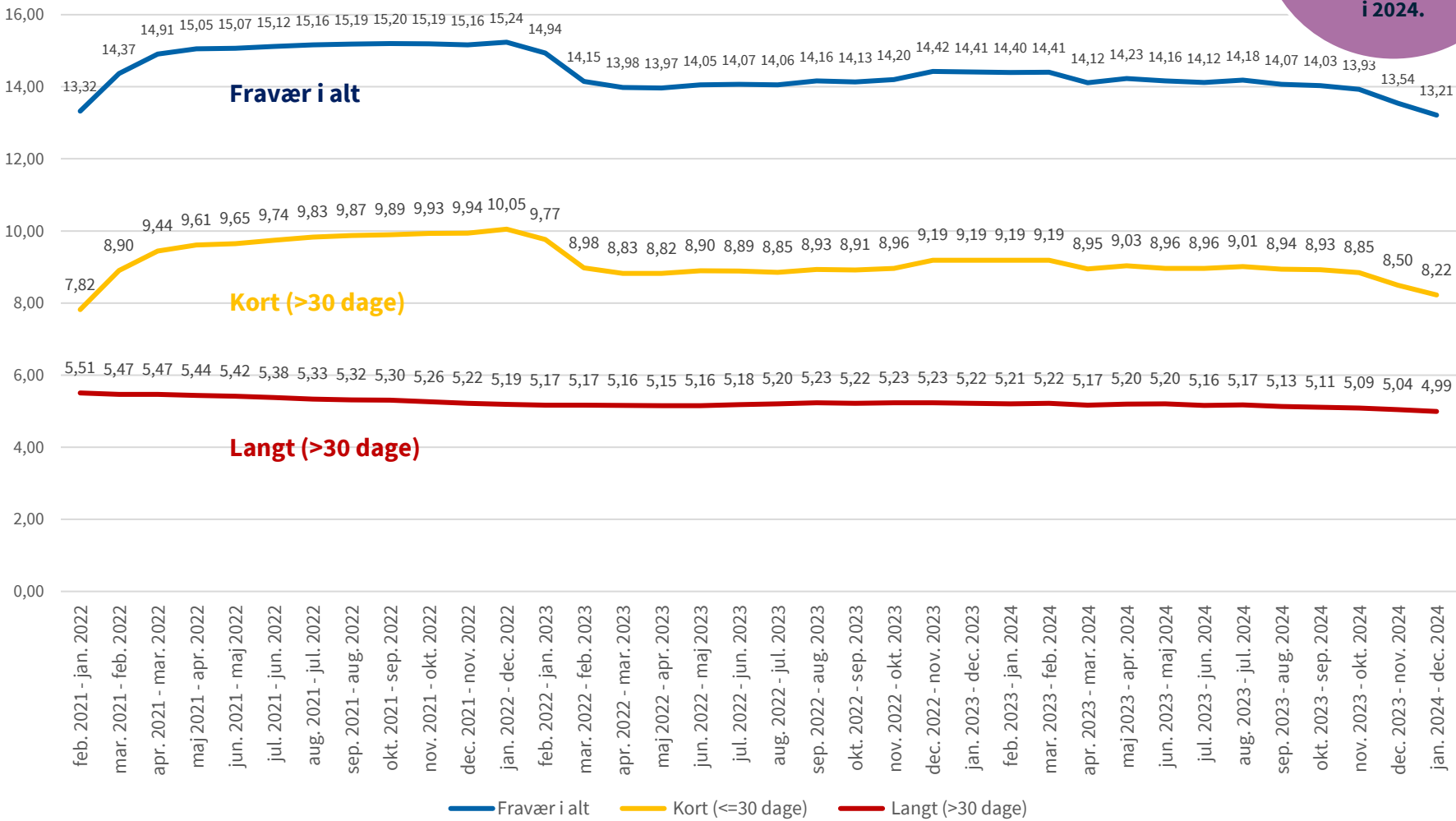
3

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. Arbejdsskader

3.1. Sygefravær – kort og langt

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år



Regionens medarbejdere havde i gennemsnit **13,21** sygefraværsdage i 2024.



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”.

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

I sidste del af 2024 falder sygefraværet yderligere med godt en halv dag i gennemsnit.

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 Speciaalsektoren og Psykiatrien haft det højeste sygefravær.

Den Præhospitale Virksomhed har dog haft en relativt større stigning i sygefraværet. Udviklingen i Den Præhospitale Virksomhed skal ses i lyset af at der før hjemtagning af ambulancetjenesten var tale om en mindre medarbejdergruppe.

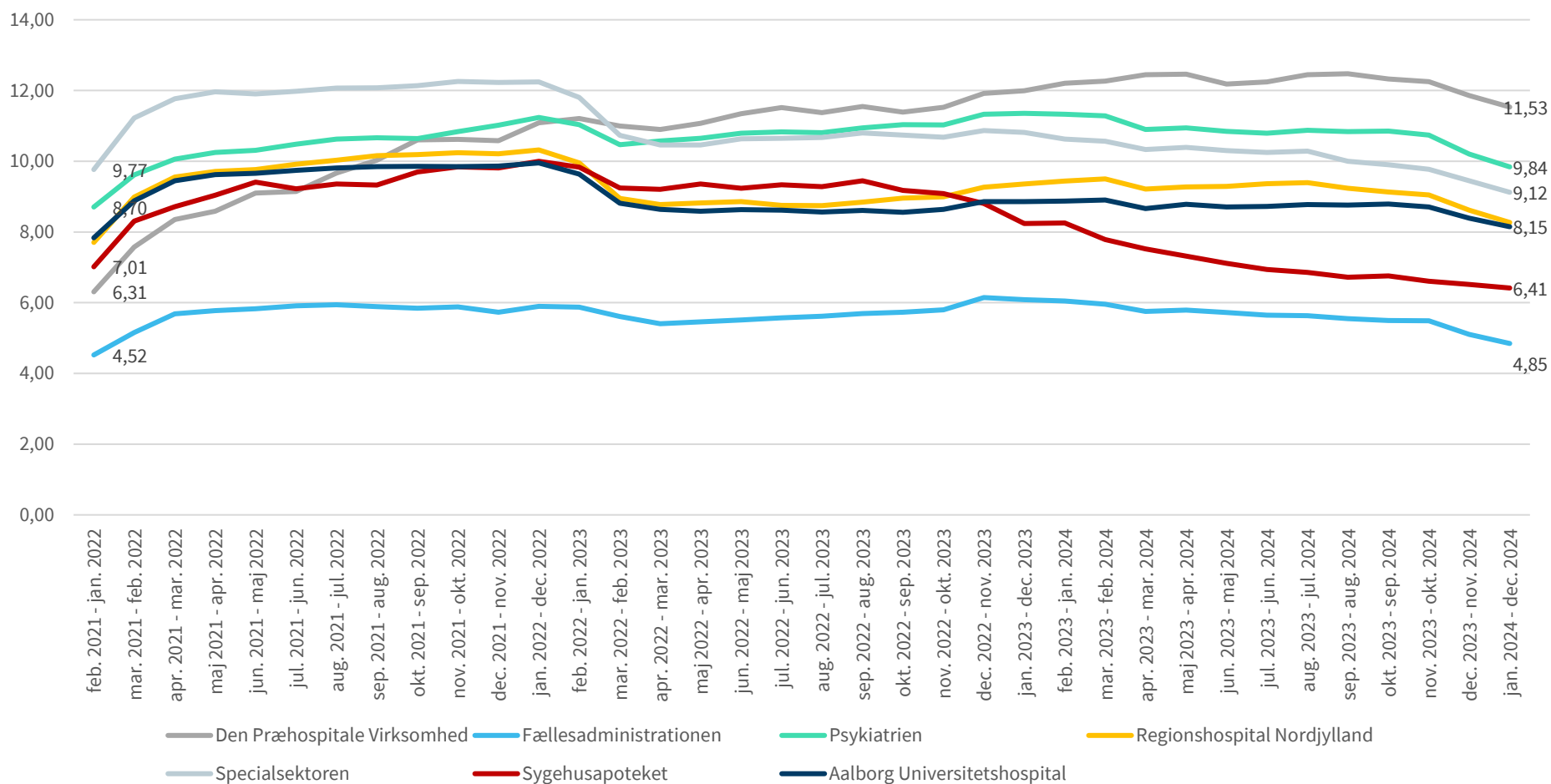
Sygefraværet på Sygehusapoteket er faldet markant i perioden og ligger nu lavest sammen med Aalborg Universitetshospital og Fællesadministrationen.



Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Sygefravær 4.0

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.

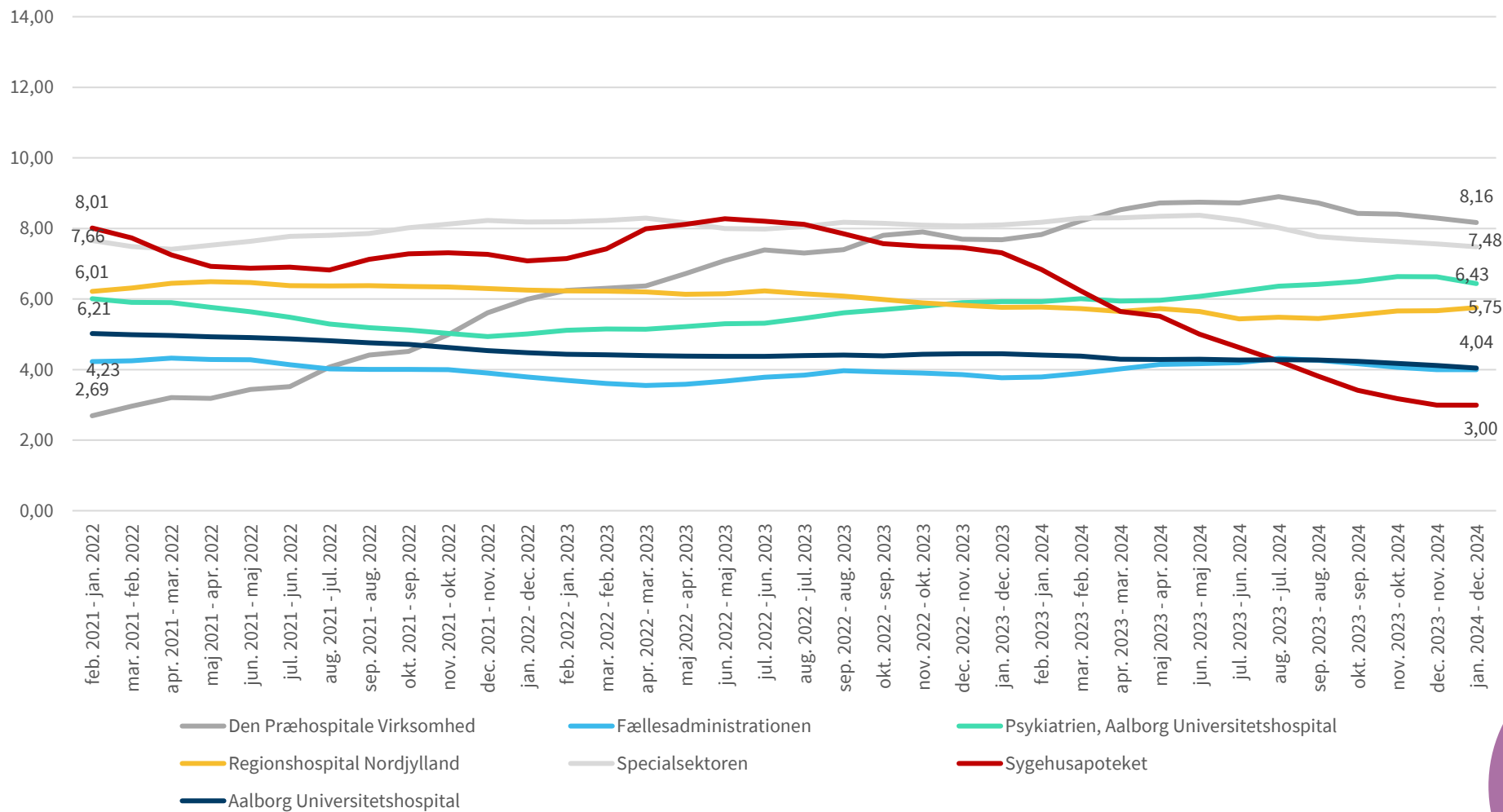
Det korte sygefravær lå i gennemsnit på 10,1 dage ved udgangen af 2022 og faldt til 9,2 ved udgangen af 2023. Ultimo 2024 var det korte fravær faldet med yderligere en dag til 8,2 dage.

Det korte sygefravær er højest i Den Præhospitale Virksomhed, Psykiatrien og Specialsektoren, mens det er lavest i Fællesadministrationen og på Sygehusapoteket, som har et mærkbart fald i det korte sygefravær fra 2023 og frem.

Det korte sygefravær var i gennemsnit **8,22 dage pr. medarbejder i 2024.**

3.4. Langt sygefravær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år



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 har siden starten af 2022 ligget stabilt omkring 5,2 dage i gennemsnit, men er ved udgangen af 2024 faldet til 4,9 dage, som er det laveste niveau i hele perioden.

Også på det lange fravær har Sygehusapoteket et mærkbart fald, mens Den Præhospitale Virksomhed er stabiliseret på et nyt, højere niveau.

Det lange sygefravær var i gennemsnit
4,99 dage pr. medarbejder i 2024.

3.5. Sygefravær i hele landet

Benchmark af gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Region Nordjylland	11,1	11,1	12,4	15,0	14,3	13,1
Alle regioner	11,9	12,5	13,4	15,6	14,3	13,4

Kilde: KRL

Region Nordjylland har historisk haft et **lavere sygefravær end landsgennemsnittet** og har det fortsat.

Sygefraværstatistik fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) viser udviklingen i sygefraværet for Region Nordjylland sammenholdt med gennemsnittet for alle landets regioner.

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

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

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.

KRL udgiver årsstatistikken for sygefravær en gang årligt.

3.6. Arbejdsskader

Udvikling i antal arbejdsulykker og ulykkesfrekvens

Kilde: Safetynet og Silkeborg Data

	2023	2024
Antal arbejdsulykker i alt	934	1161
Antal arbejdsulykker med fravær	207	236
Fraværstimer grundet arbejdsskader	21.469	20.104
Ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær	8,1	9,2

Antal fraværstimer **falder**, men ulykkesfrekvensen og det samlede antal arbejdsulykker stiger.

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.). Antal arbejdsulykker vægtes i forhold til bruttoarbejdstimer således at det er muligt at sammenholde enheder af forskellig størrelse og uafhængigt af medarbejdernes ansættelsesbrøk.

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

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.

Data opgøres hel- og halvårligt.

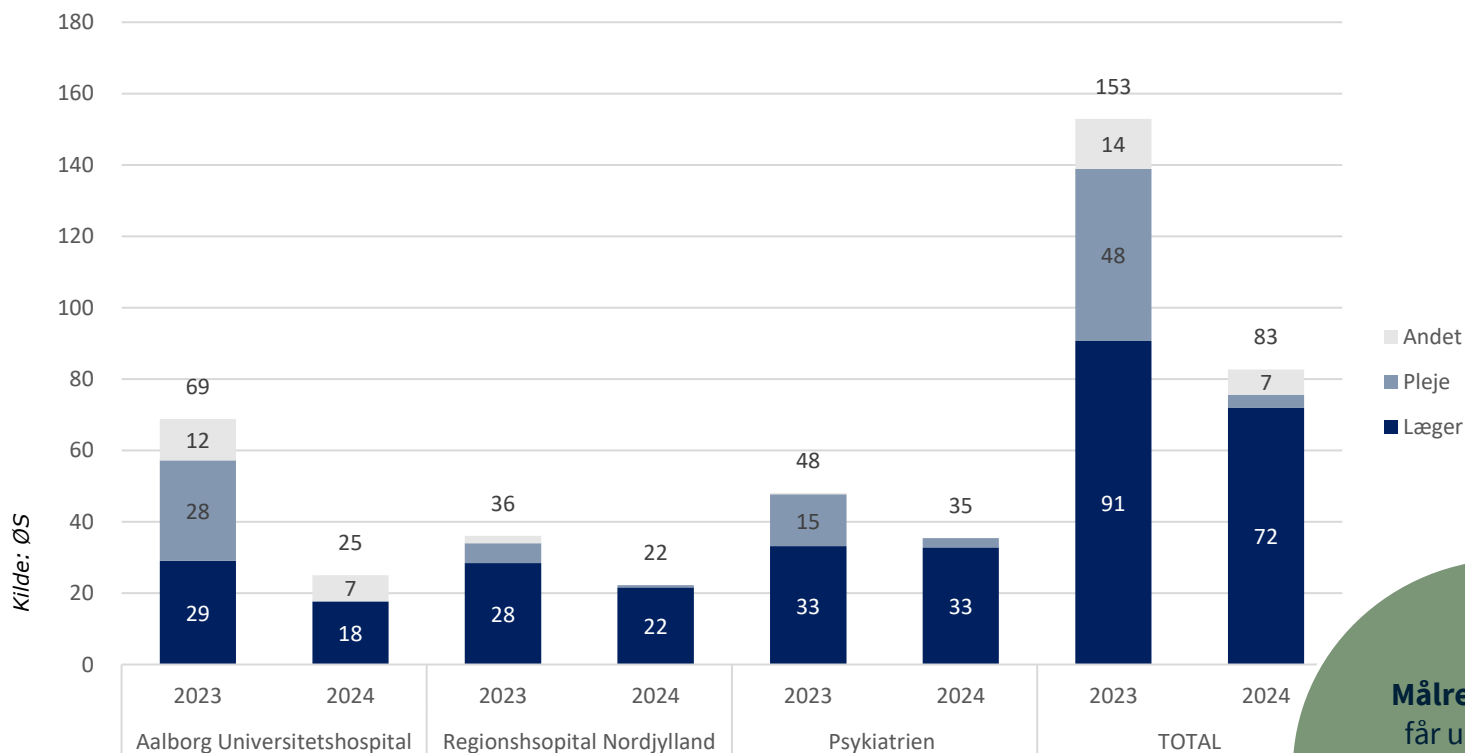
4

Arbejdets tilrettelæggelse

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

4.1. Eksterne vikarudgifter (mio.kr.)

Vikarudgifter i mio. kroner i 1.-4. kvartal



Eksterne vikarer er vikarer, der rekvireres via eksterne private vikarbureauer.

Opgørelsen viser det samlede forbrug (mio. kr.) til eksterne vikarbureauer opgjort på hhv. lægeområdet, plejeområdet og øvrige personalegrupper.

Regionens samlede vikarudgifter er faldet fra 153 mio. kr. i 2023 til 83 mio. kr. i 2024.

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, og fra efteråret 2023 blev der indført stop for booking af vikarer gennem eksterne vikarbureauer på plejeområdet.

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

4.2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter

Andel af lønudgifter (pct.).

Hospitaller I ALT

Region Nordjylland	2023	2024
Læger	5,7%	4,4%
Pleje	2,1%	0,2%
Andet	0,8%	0,4%
TOTAL	2,7%	1,4%

Hospitaller

Aalborg Universitetshospital	2023	2024
Læger	2,3%	1,4%
Pleje	1,8%	0,0%
Andet	0,9%	0,6%
TOTAL	1,7%	0,6%

Regionshospital Nordjylland	2023	2024
Læger	12,2%	8,7%
Pleje	1,4%	0,2%
Andet	0,6%	0,0%
TOTAL	3,7%	2,2%

Psykiatrien	2023	2024
Læger	25,7%	24,1%
Pleje	4,3%	0,7%
Andet	0,2%	0,0%
TOTAL	6,9%	4,8%

Opgørelsen viser vikarudgifternes andel ud af regionens samlede lønudgifter.

Det faldende vikarforbrug særligt på plejeområdet har positiv effekt på vikarudgifternes andel af de samlede lønudgifter, som samlet falder fra 2,7 pct. i 2023 til 1,4 pct. i 2024.

Alle hospitaler lykkes med at reducere andelen af udgifter til eksterne vikarer. I Psykiatrien betyder rekrutteringsudfordringer på lægeområdet dog at vikarforbruget fortsat udgør op mod en fjerdedel af de samlede lønudgifter til læger.

Det skal bemærkes, at forbruget ikke er korrigeret i forhold til den generelle løn- og prisudvikling.

Det eksterne vikarforbrug udgør **mindre af det samlede lønforbrug i 2024 end i 2023.**

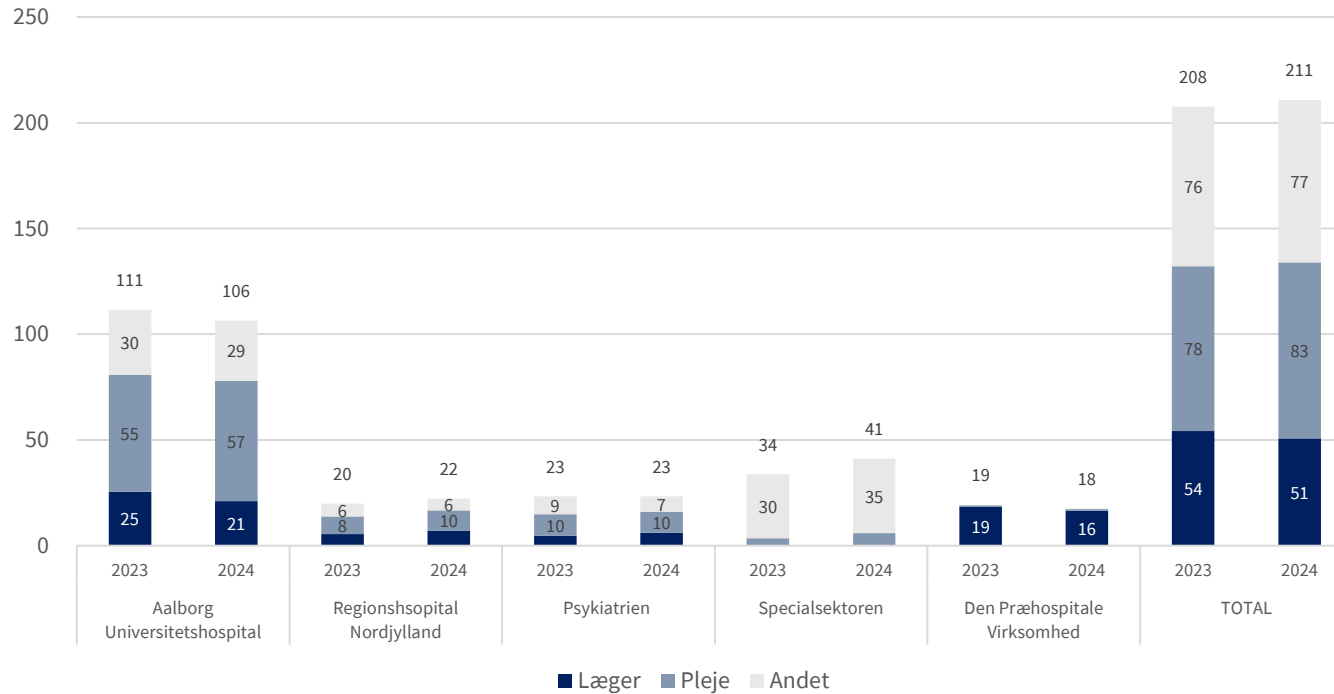
Vikarudgifter i alt i 2023 : 153 mio. kr.
Vikarudgifter i alt i 2024 : 83 mio. kr.

Lønsum i alt i 2023 : 5,7 mia. kr.
Lønsum i alt i 2024 : 5,9 mia. kr.

4.3. Interne vikarudgifter (mio. kr.)

Vikarudgifter i mio. kroner.

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: Vikarer – Interne 2.0



Interne vikarer er vikarer, der rekvireres via Regionens Vikarservice.

Opgørelsen viser det samlede forbrug i millioner kroner til interne vikarer opgjort på hhv. lægeområdet, plejeområdet og øvrige personalegrupper.

Det interne vikarforbrug er sammenlagt steget fra 208 i 2023 til 211 mio. kroner i 2024.

Det er primært udgifter til plejepersonale der stiger. Sammenholdt med reduktionen i det eksterne vikarforbrug, er merforbrug til interne vikarer dog ikke steget proportionelt, og på Aalborg Universitetshospital er det interne forbrug tilmed faldet.

Forbruget er ikke korigeret i forhold til den generelle løn- og prisudvikling.

Det interne vikarforbrug har en mindre stigning på plejeområdet.

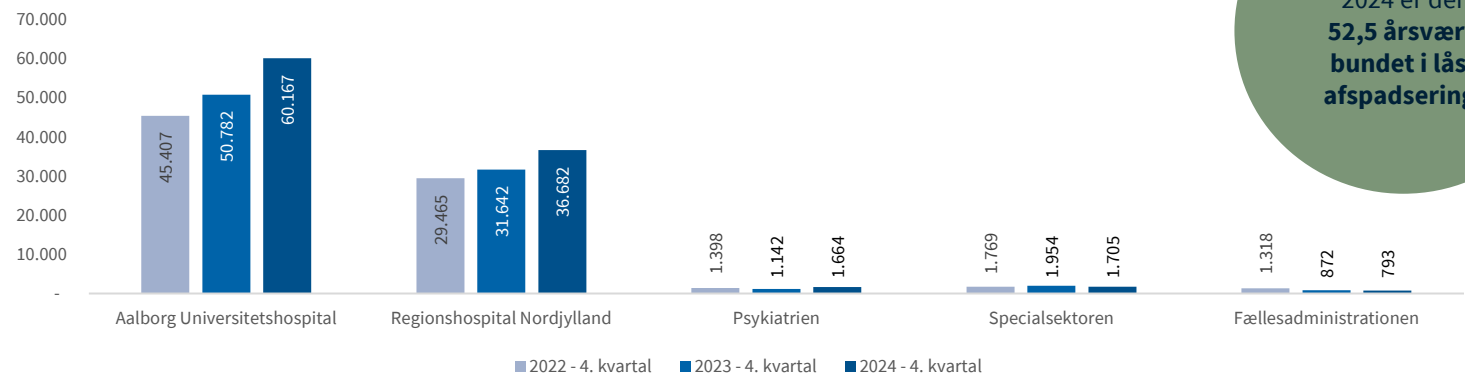
Det interne vikarforbrug er ikke steget proportionelt med faldet i det eksterne forbrug.

4.4. Låst afspadsering

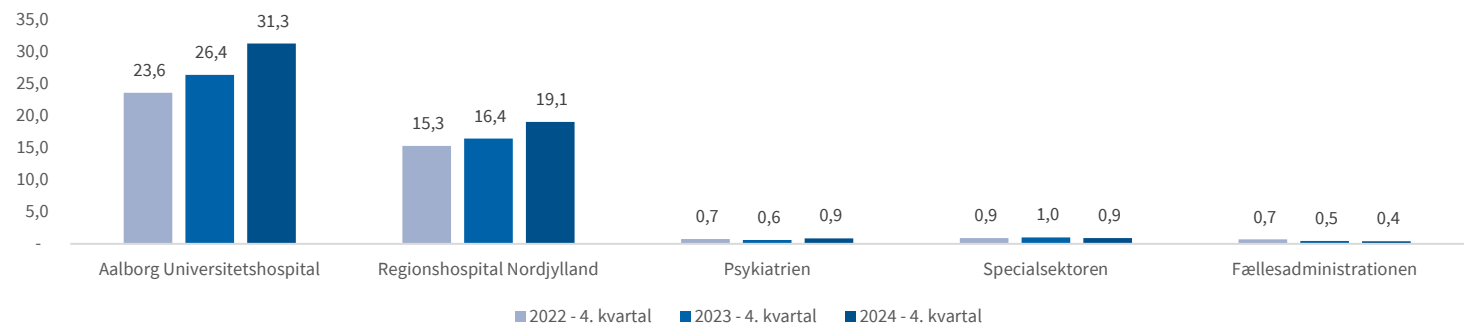
Saldi for låst afspadsering pr. 4. kvartal

	2022 - 4. kvartal		2023 - 4. kvartal		2024 - 4. kvartal	
	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger
Hovedtotal	79.358	41,2	86.391	44,9	101.011	52,5

Saldi opgjort i timer



Saldi omregnet til fuldtidsstillinger



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 på medarbejderens ønske, muligt at ”låse” afspadseringsregnskabet, hvilket betyder, at der ikke sker automatisk udbetaling af afspadsering efter tre måneder.

Låst afspadsering kan anvendes, hvis medarbejderen ønsker at opspare frihed i stedet for at få ikke-afholdt afspadsering 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.

Stigningen på Aalborg Universitetshospital skyldes en lønteknisk ændring for Service og Rengøring. Afdelingen er overgået til en ny registreringspraksis i forbindelse med håndtering af en lokalaftale, hvormed afspadseringssaldi er omlagt til låst afspadsering. Derfor indgår deres saldi først i opgørelsen fra 2024.

Bemærk at der i forbindelse med OK-24 er indgået en ny aftale om opsparring af frihed. Det omfatter timer optjent som merarbejde/ overarbejde og 6. ferieuge, som medarbejderen kan gemme til senere brug. Da der endnu ikke er en teknisk løsning fra Silkeborg Data, der understøtter opsparring af merarbejde/overarbejde, anvendes afspadseringsregnskabet med ”lås” til at opsamle timer. Aftalen er gældende fra 1. april 2025, hvor medarbejderen selv kan anmode om fastlåsning af regnskabet til opsparring af frihed. Aftalen kan påvirke saldi for låst afspadsering fra 2. kvartal 2025.