

Bilag 5

Budget 2027

Personalestatistik 2025

Personalestatistik

2025

Indledning

En region i forandring

Region Nordjylland står midt i en periode med forandring. Nye nationale rammer for sundhedsvæsenet og ændrede politiske vilkår påvirker opgaverne, og et nyt regionsråd har sat retning for den videre indsats. Det stiller krav til, hvordan faglig viden omsættes til beslutninger i en politisk styret organisation. Regionen tilpasser og udvikler løbende sine opgaver og tilbud med vægt på kvalitet, sammenhæng og løsninger tæt på borgerne, så flere oplever sammenhængende forløb i deres eget nærområde.

Nye former for samarbejde vinder frem, hvor opgaver løses i fællesskab med kommuner, almen praksis og andre aktører. De nye sundhedsråd er en del af denne udvikling og understøtter en fælles tilgang.

Regionen er trådt ind i en ny virkelighed med Hospitalsbyen, som nu er taget i brug. Her samles funktioner og skabes nye rammer for både patienter og medarbejdere. Sammen med integrationen af psykiatri og somatik er det et vigtigt skridt mod bedre sammenhæng, mere effektive arbejdsgange og en helhedsorienteret indsats.

Balancen mellem drift og udvikling

Region Nordjylland skal sikre stabil drift og høj kvalitet i hverdagen og samtidig udvikle nye løsninger til fremtiden. Det kræver løbende prioritering mellem kapacitet, kvalitet og ressourcer samt tilpasning af arbejdsgange og organisering.

Organisationen arbejder på at styrke samarbejdet, udnytte kapacitet og kompetencer bedst muligt og skabe løsninger, der er robuste over tid. Samarbejde er en central forudsætning - både internt og i relation til kommuner, uddannelsesinstitutioner, virksomheder og civilsamfund.

Medarbejdere i centrum

Medarbejderne er afgørende for, at Regionen kan løse sine opgaver – nu og fremover. Det store geografiske område og den spredte befolkning stiller særlige krav til rekruttering, fastholdelse og tilrettelæggelse af arbejdet.

Det er vigtigt at sikre de rette kompetencer og stærke arbejdsfællesskaber. Bevægelse på tværs af organisationen bidrager til videndeling, bedre udnyttelse af kapacitet og en organisation, der står stærkere i forandring.

Der arbejdes fortsat med at skabe balance mellem behovet for arbejdskraft, kvalitet og trivsel.

Gode rammer for arbejdspladsen

Et godt arbejdsmiljø og høj trivsel er vigtigt for at fastholde medarbejdere og sikre kvalitet i indsatsen. Derfor arbejdes der målrettet med at skabe attraktive arbejdspladser og gode rammer for både medarbejdere og ledere.

Ledelse spiller en central rolle i at skabe retning og sikre, at mål omsættes til handling i hverdagen.

Et fælles afsæt

Region Nordjylland er fortsat i udvikling, og ikke alle svar er givet på forhånd. Nye rammer og ændrede behov stiller krav til, hvordan opgaverne løses.

Der er et stærkt fælles afsæt. Medarbejdernes faglighed, engagement og samarbejde er grundlaget for at fastholde kvaliteten og udvikle Regionen i den retning, der er sat, så opgaver og tilbud fortsat matcher de behov og krav, Regionen skal løse.

Vi er godt i gang og fortsætter arbejdet med at udvikle organisationen.

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. Aldersfordeling på faggrupper
- 1.4. Medarbejderomsætning i Region Nordjylland
- 1.5. Medarbejderomsætning på hospitaler og virksomheder
- 1.6. Indikator for vakancer
- 1.7. Ansatte på særlige vilkår
- 1.8. Ansatte på seniorordninger fordelt på faggrupper

2 Fuldtid/deltid

- 2.1. Andel af ansatte på fuldtid
- 2.2. Andel på fuldtid for udvalgte faggrupper: Sygeplejersker
- 2.3. Andel på fuldtid for udvalgte faggrupper: Jordemødre
- 2.4. Andel på fuldtid for udvalgte faggrupper: Speciallæger
- 2.5. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper

3 Arbejdsmiljø og trivsel

- 3.1. Sygefravær kort og langt
- 3.2. Sygefravær på udvalgte hospitaler og virksomheder
- 3.3. Sygefravær i hele landet
- 3.4. Arbejdsskader

4 Arbejdets tilrettelæggelse

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

1

Rekruttering og fastholdelse



- 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- 1.2. Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder
- 1.3. Aldersfordeling på faggrupper
- 1.4. Medarbejderomsætning i Region Nordjylland
- 1.5. Medarbejderomsætning på hospitaler og virksomheder
- 1.6. Stillingsopslag uden ansøgere
- 1.7. Ansatte på særlige vilkår
- 1.8. Ansatte på seniorordninger fordelt på faggrupper



1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året.

Region
Nordjylland
beskæftigede
13.296
årsværk i
2025.

Der er
0,9 pct. flere
ansatte i
Region
Nordjylland i
2025 end i
2023.

	2023	2024	2025	Ændring 2023 - 2025
Sundhedspersonale				
Sygeplejersker / radiografer	3.791	3.787	3.802	0%
Læger	1.679	1.682	1.740	4%
Social- og sundhedsassistenter m.v.	813	791	768	-6%
Bioanalytikere	488	479	473	-3%
Ergo- og fysioterapeuter	392	377	356	-9%
Jordemødre	163	172	171	5%
Psykologer	183	180	191	4%
Øvrigt sundhedspersonale	210	209	223	6%
Special- og driftsfunktioner				
Servicepersonale	1.494	1.440	1.496	0%
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	782	786	783	0%
Præhospitalt personale	280	284	296	6%
Klinisk AC-personale	177	188	207	17%
Elever / studentermedhjælpere	111	87	88	-21%
Sundhedsadministration og ledelse				
Sundhedsadm. koordinatore og lægesekretærer	824	807	794	-4%
Kontorpersonale	571	553	568	0%
Administrativt AC-personale	537	548	569	6%
Sundhedspersonale i administrative funktioner	27	23	55	104%
Ledere	656	709	717	9%
Hovedtotal	13.179	13.102	13.296	0,9%

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 medarbejdere og fritstillede medarbejdere indgår ikke i opgørelsen.

Definition af faggrupper

- **Læger:** Overlæger, speciallæger, læger under uddannelse, professorer, kliniske assistenter, stud.med.
- **Øvrigt sundhedspersonale:** Socialrådgivere, socialformidlere, farmakonomer, neurofysiologiassistenter, audiologiassistenter, optikere, fodterapeuter, tandplejere, tandklinikassistenter, peer-medarbejdere og psykomotoriske terapeuter.
- **Servicepersonale:** Portører, rengøringspersonale, køkkenpersonale, håndværkere, chauffører, gartnere, pedeller, tekniske designere.
- **Klinisk AC-personale:** Biologer, fysikere, kemikere, farmaceuter, dyrlæger, forskningsmedarbejdere mv.
- **Elever:** Ambulancebehandlerelever, ernæringsassistentelever, kontorelever, audiologiassistentelever, indkøbslever, IT-supportelever m.v.
- **Sundhedspersonale i administrative funktioner:** Sygeplejersker, bioanalytikere, ergoterapeuter og fysioterapeuter ansat i Fællesadministrationen eller i hospitalsledelser.
- **Ledere:** Inkl. faglige ledere. Ekskl. konstituerede ledere.

Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

(tabel 1.1. fortsat)

Antallet af fuldtidsstillinger i Region Nordjylland stiger i 2025. Udviklingen varierer inden for de enkelte faggrupper.

Blandt de sundhedsfaglige grupper er der i perioden 2023 til 2025 sket en positiv udvikling i antallet af jordemødre og radiografer. Den største plejegruppe - sygeplejerskerne - er uændret i perioden, mens SOSU-personale, bioanalytikere, fysio- og ergoterapeuter og sundhedsadministrativt personale går tilbage. På lægeområdet stiger især antallet af uddannelseslæger.

Det skal bemærkes, at ændringen i stillingsstrukturen for ledende læger jf. OK-21 påvirker statistikken så nogle læger er kategoriseret forskelligt i hhv. 2023 og 2024 og fremefter. Det gælder særligt for de tidligere specialeansvarlige overlæger (2023), der er overgået til at være ledende overlæger (2023-2024). Som specialeansvarlige overlæger var de tidligere med under gruppen 'Læger'. Som ledende overlæger fremgår de nu under gruppen 'Ledere'.

Stigningen i administrativt arbejdende akademikere sker primært i Digitalisering og IT. Væksten skal ses i sammenhæng med et øget behov for specialiserede kompetencer til IT-drift, udvikling og sikker understøttelse af regionens digitale løsninger. Der er således ikke tale om klassiske administrative funktioner, men om opgaver tæt knyttet til IT-driften af sundhedsområdet. Udviklingen skyldes blandt andet prioriterede indsatser i de årlige budgetaftaler, herunder digitaliseringen af Hospitalsbyen, styrket cyber- og informationssikkerhed, etablering af et automatiseringsteam samt flere nationale og tværregionale opgaver. Hertil kommer, at opgaver løbende insources og centraliseres i Digitalisering og IT for at sikre robust drift, bedre sammenhæng og øget sikkerhed på et stadig mere komplekst digitalt område.

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).

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

	2023	2024	2025	Ændring 2023 - 2025
Aalborg Universitetshospital	8.126	7.988	8.053	-1%
Regionshospital Nordjylland	1.744	1.723	1.702	-2%
Specialesektoren	1.356	1.364	1.333	-2%
Den Præhospitale Virksomhed	388	406	424	9%
Sygehusapoteket	216	216	213	-1%
Fællesadministrationen	827	812	848	3%
Heraf Digitalisering og IT	278	284	307	11%
Heraf Fællesadministrationen i øvrigt	549	527	541	-2%
Hospitalsbyen - Flytning og ibrugtagning	37	81	165	352%
Forskningsfonde	109	123	153	40%
Steno Diabetes Center Nordjylland	56	60	64	15%
Øvrige	321	329	339	6%
Hovedtotal	13.179	13.102	13.296	0,9%

Definition af virksomheder

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, HR og Patientkontakt, Reform og Sundhed, Center for Administration, Jura, Økonomi, Regions- og Direktionssekretariatet, Byg og Ejendomme, Miljø, Mobilitet og Uddannelse, Direktionen og Servicefunktioner i Regions- og IT-huset.
- **Øvrige organisatoriske enheder** omfatter ansatte, der ikke er knyttet til en bestemt af regionens virksomheder. Det gælder medarbejdere aflønnet af puljer og uddannelsesmidler, herunder social- og sundhedsassistentelever og anæstesi- og intensivsygeplejersker under uddannelse m.v. samt praksisområdet, herunder praksisreservelæger, 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.

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.

Psykiatrien er fra januar 2026 integreret med Aalborg Universitetshospital som led i sundhedsreformen. Af tekniske årsager slår den nuværende organisering igennem bagudrettet i Silkeborg Data. Det betyder, at Psykiatrien indgår under Aalborg Universitetshospital i alle opgørelsesår (2023-2025), hvilket gør det muligt at sammenligne de organisatoriske enheder over tid.

Den Præhospitale Virksomhed har optaget betydeligt flere ambulancebehandlerelever end tidligere for at imødekomme den regionale og nationale udfordring med mandskabsmangel på det præhospitale område. Herudover er der ansat mere personale i den liggende patienttransport i forbindelse med etablering af flere patienttransportenheder.



Forberedelser til
**ibrugtagning af
Hospitalsbyen**
beskæftiger flere
medarbejdere i
2025.



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

**Psykiatrien er
integreret med
Aalborg
Universitetshospit
al** som led i
Sundhedsreformen.

1.3. Aldersfordeling på faggrupper

Procentvis fordeling i 4. kvartal 2025

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

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

Hver tredje overlæge er 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.

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.

Psykologer og jordemødre er blandt de faggrupper med den yngste medarbejdersammensætning med hhv. 89 pct. og 80 pct. under 50 år.

Til sammenligning er 44 pct. af bioanalytikere og 49 pct. af sundhedsadministrativt personale over 50 år.

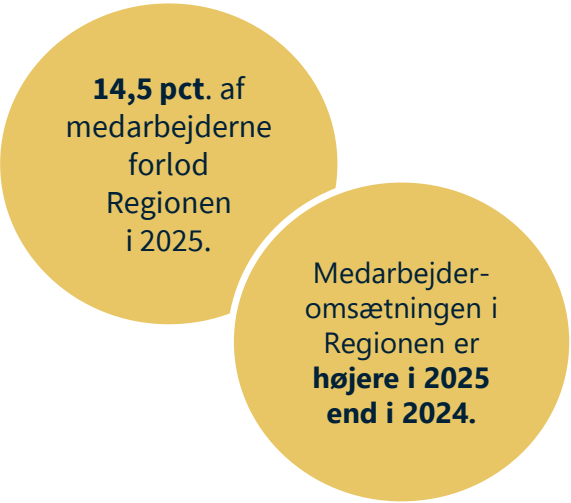
Blandt det præhospitale personale er 46 pct. af medarbejderne over 50 år og rekruttering af flere elever er fortsat et særligt opmærksomhedspunkt i Den Præhospitale Virksomhed.

	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	11	22	18	12	13	8	9	5	1	0	0	0
Bioanalytikere/laboratoriepersonale	0	1	11	11	10	10	11	17	13	10	3	1	0	0
Elever / studentermedhjælpere	9	25	42	11	5	3	0	4	1	0	0	0	0	0
Ergo- og fysioterapeuter	0	0	17	17	16	13	9	10	8	7	2	0	0	0
Jordemødre	0	0	20	24	16	13	7	5	7	7	1	0	0	0
Kontorpersonale	0	1	4	6	11	9	12	16	17	19	4	1	0	0
Ledere	0	0	0	2	5	11	17	24	16	16	7	1	0	0
Overlæger mv.	0	0	0	0	1	13	19	19	18	16	10	4	1	0
Psykologer	0	1	16	26	20	14	12	5	2	3	2	0	0	0
Præhospitalt personale	0	2	11	8	13	8	11	15	12	12	5	2	0	0
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	0	6	12	13	11	10	9	12	13	9	3	1	0	0
Servicepersonale	2	7	6	6	6	8	9	14	18	19	5	0	0	0
Social- og sundhedsassistenter m.v.	0	2	6	8	10	10	13	14	13	15	7	0	0	0
Sundhedsadministrativt personale inkl. lægesekretærer	0	1	6	8	10	12	14	19	15	12	3	0	0	0
Sygeplejersker/radiografer	0	2	16	15	11	11	9	11	10	11	3	0	0	0
Yngre læger	0	1	24	34	20	12	5	2	1	1	0	0	0	0
Sundhedspersonale i adm. funktioner	0	0	0	7	9	4	23	20	12	16	8	0	0	0
Øvrig sundhedspersonale	0	0	6	11	16	16	16	10	11	11	2	0	0	0
TOTAL	0	2	12	14	11	11	11	12	11	11	4	1	0	0

1.4. Medarbejderomsætning i Region Nordjylland

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

	2023	2024	2025
Region Nordjylland	14,4 %	13,2 %	14,5 %



Opgørelsen viser andelen af medarbejdere, der har forladt Region Nordjylland.

I 2025 forlod 14,5 pct. af medarbejderne Region Nordjylland. Det er samme niveau som i 2023, men en stigning i forhold til 2024.

Opgørelsen omfatter ekstern afgang, dvs. medarbejdere, der helt forlader Regionen. Medarbejdere, der forlader et hospital eller en virksomhed og tiltræder ved en anden virksomhed i Regionen, er ikke omfattet af opgørelsen.

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

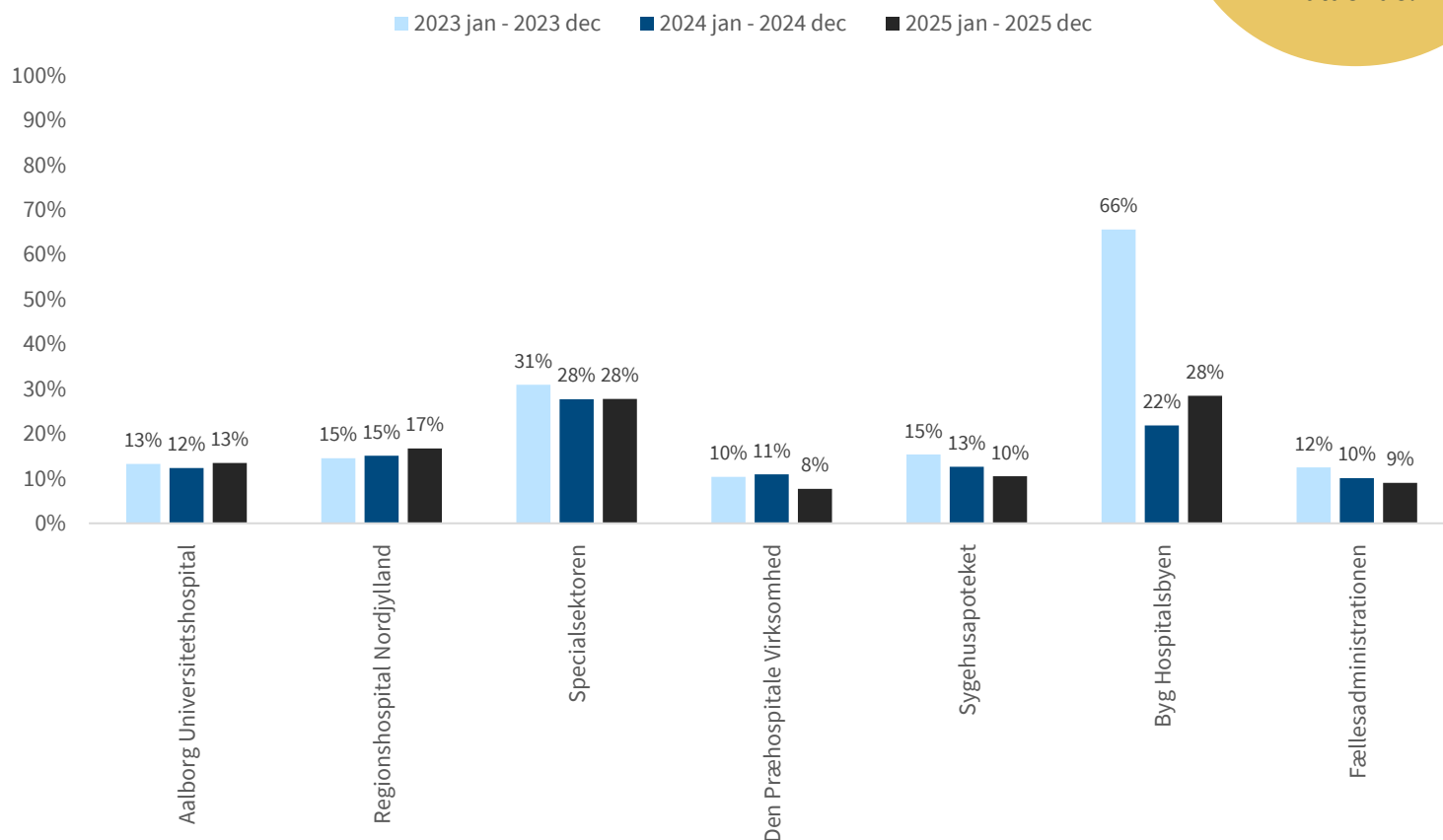
Opgørelsen omfatter månedslønnede ordinært ansatte og er inkl. barselsvikarer.

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.

1.5. Medarbejderomsætning på Regionens hospitaler og virksomheder

Fratrådte medarbejdere opgjort som et gennemsnit over 12 måneder.

Periode: Januar – december



I flere af Regionens virksomheder er medarbejderomsætningen faldende.

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

Flere virksomheder har haft en nedgang i medarbejderomsætningen fra 2023 til 2025. Det gælder Den Præhospitale Virksomhed, Sygehusapoteket og Fællesadministrationen. Også Specialektoren har en nedadgående medarbejderomsætning, men tegner sig dog fortsat for det højeste niveau i Regionen.

Aalborg Universitetshospital holder status quo i forhold til 2023, mens Regionshospital Nordjylland har en øget medarbejderomsætning.

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

Byg Hospitalsbyen er den mindste virksomhed målt på antal ansatte og dermed mest følsom for ændringer opgjort i procent.

Fratrådte medarbejdere omfatter både:

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

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. Stillingsopslag uden ansøgere

Andel af stillingsopslag med få eller ingen ansøgere

	2023	2024	2025
Sygeplejersker			
Stillingsopslag i alt	376	318	426
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	8%	4%	3%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	22%	4%	9%
Læger			
Stillingsopslag i alt	340	345	387
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	19%	12%	18%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	39%	36%	32%
SOSU			
Stillingsopslag i alt	118	84	114
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	3%	4%	2%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	5%	8%	7%
Lægesekretærer / Sundhedsadm. koordinatore			
Stillingsopslag i alt	68	90	46
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	1%	3%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	4%	3%	0%
Jordemødre			
Stillingsopslag i alt	11	7	10
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	9%	0%	0%
Bioanalytikere			
Stillingsopslag i alt	28	29	37
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	14%	3%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	4%	3%	3%
Radiografer			
Stillingsopslag i alt	19	8	16
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	5%	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	11%	0%	0%
Køkken og Rengøring			
Stillingsopslag i alt	75	102	108
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	1%	2%	4%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	0%	0%	1%

I 2025 er der igen flere stillinger i opslag efter udløbet af det kvalificerede ansættelsesstop i 2024.

Der er færre stillingsopslag uden ansøgere i 2025.

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

I 2025 er der igen flere stillinger i opslag efter udløbet af det kvalificerede ansættelsesstop, der blev indført i store dele af Regionen i efteråret 2023 og som løb frem til udgangen af 2024.

Samtidig 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, mens antallet af sygeplejerskestillinger i opslag er øget med en tredjedel fra 2024 til 2025.

På lægeområdet er andelen af stillingsopslag uden ansøgere lavere end i 2023, men det er dog steget fra 12 pct. i 2024 til 18 pct i 2025, hvilket er udtryk for, at der fortsat er 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 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.

1.7. Ansatte på særlige vilkår

Antal ansatte opgjort i hoveder

	2024 1. januar	2025 1. januar	2026 1. januar
Fleksjob (med refusion)	74	61	51
Fleksjob (uden refusion)	146	161	166
Akut-job	8	8	8
Førtidspensionister	7	6	6
Løntilskud	4	3	1
Hovedtotal	239	239	232

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 har udviklingen i medarbejdere på særlige vilkår et lille fald. 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.**

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.

1.8. Seniorordning

Opgjort i antal hoveder

	2024 1. januar	2025 1. januar	2026 1. januar
Akademikere	1	3	4
Bioanalytikere	1	2	2
Ergo-/fysioterapeuter	1	1	1
Jordemødre	1	1	
Kontorpersonale	4	7	3
Ledere	7	10	6
Sundhedsadministrativt personale	7	5	2
Overlæger mv.	12	13	16
Pædagoger/lærere	1	3	3
Servicepersonale	4	3	1
SOSU-personale	5	7	7
Sygeplejersker/radiografer	29	35	38
Yngre læger	1	2	2
Sundhedspersonale i adm. funktioner			2
Øvrig sundhedspersonale	1	1	1
Hovedtotal	75	93	88

Kilde: Silkeborg Data

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

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

Antallet af seniorordninger er samlet set steget trods et fald i den sidste del af perioden. Udviklingen må ses i sammenhæng med de seneste års rekrutteringsudfordringer.

Seniorordningerne benyttes særligt til at fastholde sygeplejersker og læger, men anvendes også bredt indenfor andre faggrupper.

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 "nettilgang", 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.

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

Ordningen
anvendes
hyppigst blandt
**sygeplejersker og
overlæger.**

2

Fuldtid - deltid



- 2.1. Andel af ansatte på fuldtid
- 2.2. Andel på fuldtid for udvalgte faggrupper: Sygeplejersker
- 2.3. Andel på fuldtid for udvalgte faggrupper: Jordemødre
- 2.4. Andel på fuldtid for udvalgte faggrupper: Speciallæger
- 2.5. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper

Fuldtid og deltidsdommen

Flere medarbejdere på fuldtid

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.

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

Deltidsdommen

I februar 2026 afgjorde EU-Domstolen, at deltidsansatte ikke må stilles ringere end fuldtidsansatte i forhold til betaling for ekstra arbejde.

Den såkaldte deltidsdom betyder, at deltidsansatte som udgangspunkt har ret til overarbejdsbetaling allerede, når de arbejder ud over deres eget aftalte timetal og ikke først når de når fuld tid.

Pr. 1. april 2026 skal deltidsansatte, der arbejder ud over deres aftalte arbejdstid, således honoreres med overtidbetaling på samme måde som fuldtidsansatte.

Det præcise antal medarbejdere, der kan være omfattet af dommen, er fortsat ukendt i regionerne, herunder også i Region Nordjylland.

Danske Regioner har modtaget krav om efterbetaling fra en række medarbejdere, men det endelige antal og det samlede økonomiske omfang er endnu ikke afklaret.

Udbetaling og finansiering

Regionerne skal nu identificere de medarbejdere, der kan have penge til gode som følge af kendelsen, før der kan ske udbetaling.

Der er endnu ikke fastsat en tidsplan for de første udbetalinger, og finansieringen af efterbetalingerne er fortsat uafklaret.



Flere
medarbejdere
arbejder på
fuldtid.



Deltidsansatte skal
honoreres som
fuldtidsansatte ved
ekstraarbejde.

**Omfang og
finansiering** af
efterbetaling er
endnu ukendt.

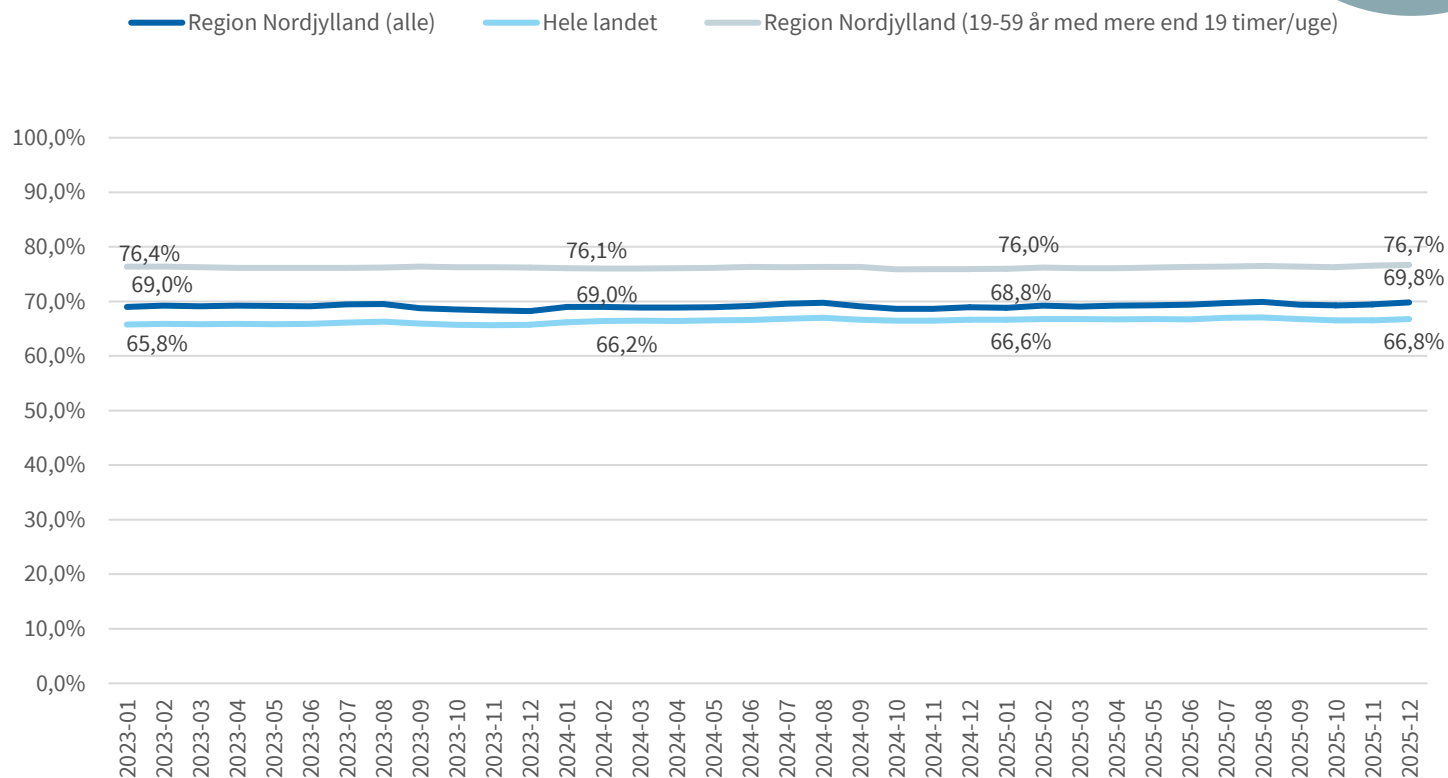
2.1. Andel ansat på fuldtid

Opgjort pr. december

sammen
finder vi ud af det

Region
Nordjylland er
fortsat den
region med en
højere andel på
fuldtid.

ri



Opgørelsen viser andelen af medarbejdere ansat på fuldtid i Region Nordjylland sammenholdt med regionsgennemsnittet for hele landet.

Region Nordjylland har generelt en større andel af medarbejdere på fuldtid end landsgennemsnittet, og ved udgangen af 2025 var andelen på fuldtid i Region Nordjylland på 69,8 pct. som er tæt på det højeste niveau i perioden. Den samme udvikling ses på landsplan.

Danske Regioners målsætning jf. politik om fuldtid er, at 80 pct. af medarbejderne på de regionale arbejdspladser arbejder på fuldtid. Målsætning gælder for alle månedslønnede.

Livsfasehensyn og fastholdelse er også et fokus i Regionen, herunder at sikre fortsat tilknytning af seniorer og ansatte på særlige vilkår. For disse medarbejdergrupper er fokus ikke nødvendigvis at opnå fuldtid, men at sikre en fortsat tilknytning til arbejdspladsen. Jo bedre dette lykkes, desto mindre er potentialet for at øge fuldtidsprocenten.

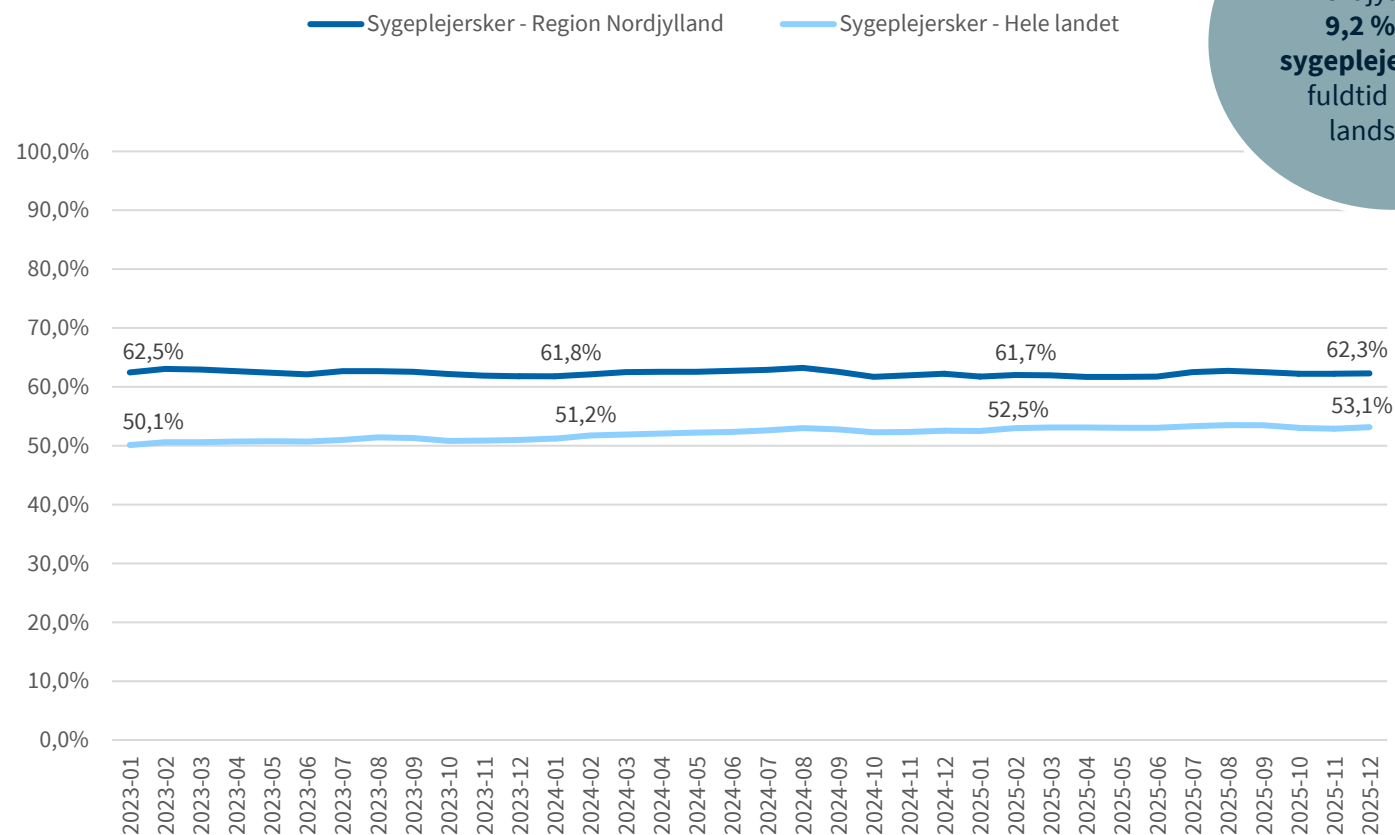
Derfor suppleres opgørelsen med et fokuseret målepunkt for den medarbejdergruppe, hvor der vurderes at være potentiale for fuldtid. Det omfatter månedslønnede i alderen 19-59 år, som er ansat på 19 timer eller mere om ugen. Ansatte, der har mere end 19 timer om ugen (ansættelsesbrøk over 0,5), vurderes at have deres hovedbeskæftigelse i Region Nordjylland.

For medarbejdergruppen i alderen 19-59 år ansat på mere end 19 timer om ugen, er niveauet ved udgangen af 2025 det højeste i hele perioden. Det er blandt denne gruppe medarbejdere, der vurderes at være størst potentiale for fuldtid.

Bemærk at det supplerende målepunkt (ansatte i alderen 19-59 år, som er ansat på 19 timer eller mere om ugen) ikke indgår i Danske Regioners målsætning.

2.2. Andel på fuldtid for udvalgte faggrupper: Sygeplejersker

Opgjort pr. december



I Region Nordjylland er **9,2 % flere sygeplejersker** på fuldtid end på landsplan.

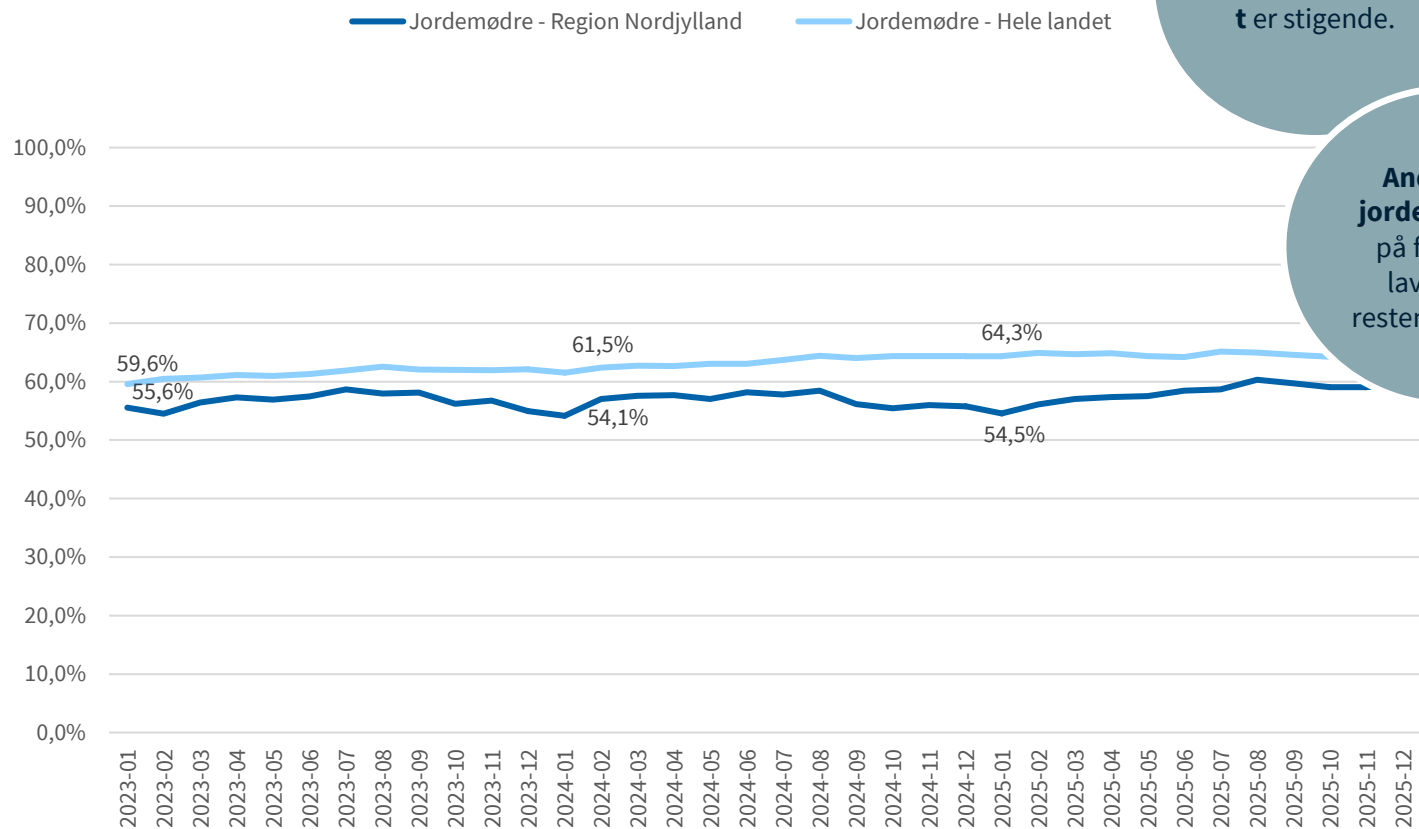
Opgørelsen viser andelen af sygeplejersker ansat på fuldtid i Region Nordjylland sammenholdt med regions gennemsnittet for sygeplejersker i hele landet.

Sygeplejerskernes fuldtidsprocent er mærkbart højere i Region Nordjylland end på landsplan med en forskel på 9,2 pct. ved udgangen af 2025.

Dog er udviklingen på landsplan opadgående, mens Region Nordjylland holder andelen af fuldtid i samme niveau hen over perioden.

2.3. Andel på fuldtid for udvalgte faggrupper: Jordemødre

Opgjort pr. december



Jordemødrenes
fuldtidsprocent
er stigende.

Andelen af
jordemødrene
på fuldtid er
lavere end
resten af landet.

Opgørelsen viser andelen af jordemødre ansat på fuldtid i Region Nordjylland sammenholdt med regionsgennemsnittet for jordemødre i hele landet.

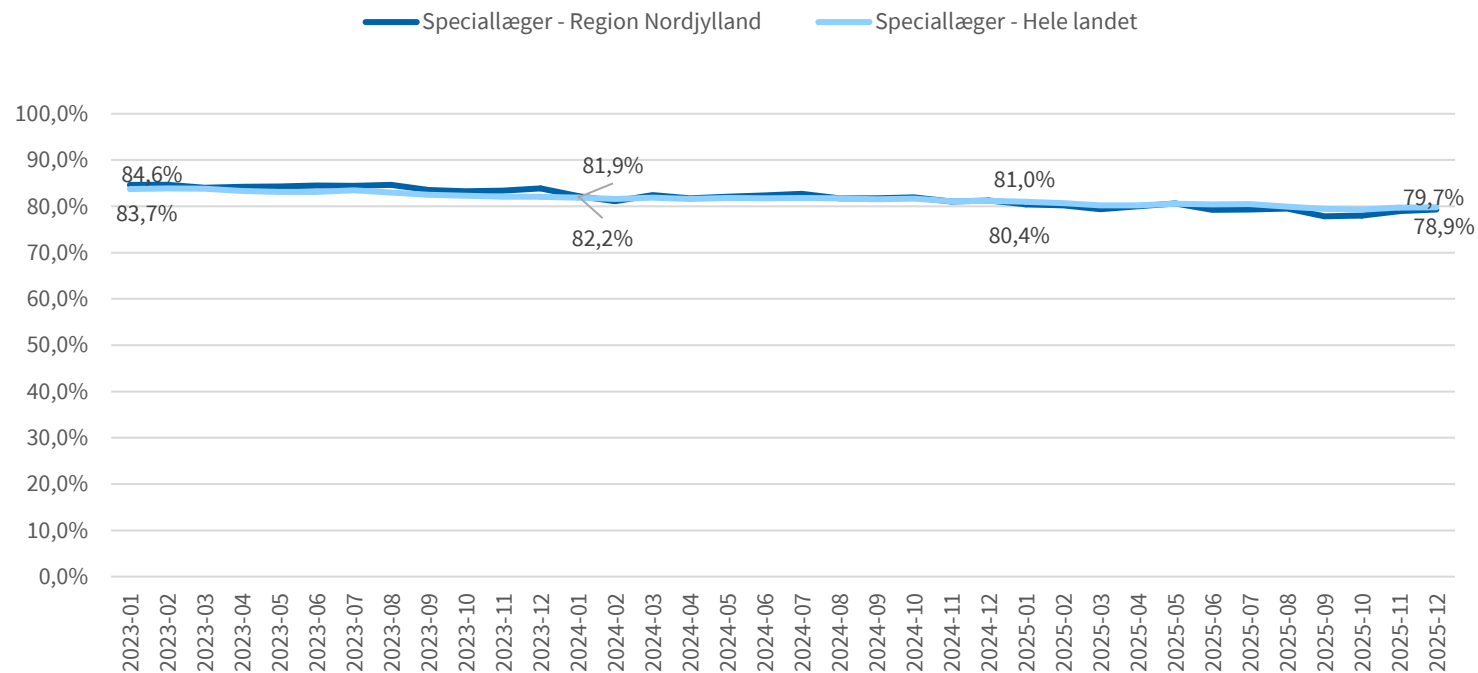
Fælles for jordemødrene i Region Nordjylland og på landsplan er, at andelen på fuldtid er stigende.

Jordemødrenes fuldtidsprocent er dog lavere i Region Nordjylland og ved udgangen af 2025 ligger regionerne samlet set 4,8 pct. højere end jordemødrene i Region Nordjylland.

Til sammenligning er udviklingen fra starten af 2023 og frem til udgangen af 2025 på 4,6 pct. på landsplan, mens stigningen går langsommere i Region Nordjylland, som stiger med 3,8 pct. i perioden.

2.4. Andel på fuldtid for udvalgte faggrupper: Speciallæger (tidl. afdelingslæger)

Opgjort pr. december



Opgørelsen viser andelen af speciallæger (tidl. afdelingslæger) ansat på fuldtid i Region Nordjylland sammenholdt med regionsgennemsnittet for speciallæger i hele landet.

Speciallægerne har en høj andel på fuldtid sammenholdt med gennemsnittet for Regionens faggrupper samlet set.

Dog er andelen på fuldtid faldende, hvilket også er gældende på landsplan.

Udviklingen i andelen af speciallæger på fuldtid følges, da et fortsat fald kan medføre udfordringer i forhold til speciallægeløftet, som er pålagt Aalborg Universitetshospital i forbindelse med Sundhedsreformen. Speciallægeløftet måles i antal hoveder.

Andelen af
speciallæger på
fuldtid er
faldende.

Speciallæger har
en **høj**
fuldtidsprocent
sammenlignet
med andre
faggrupper.

2.5. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper

Gennemsnitligt ugentligt timetal pr. medarbejder pr. 1. januar

Region Nordjyllands
sundhedspersonale
har generelt en **høj**
beskæftigelsesgrad



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

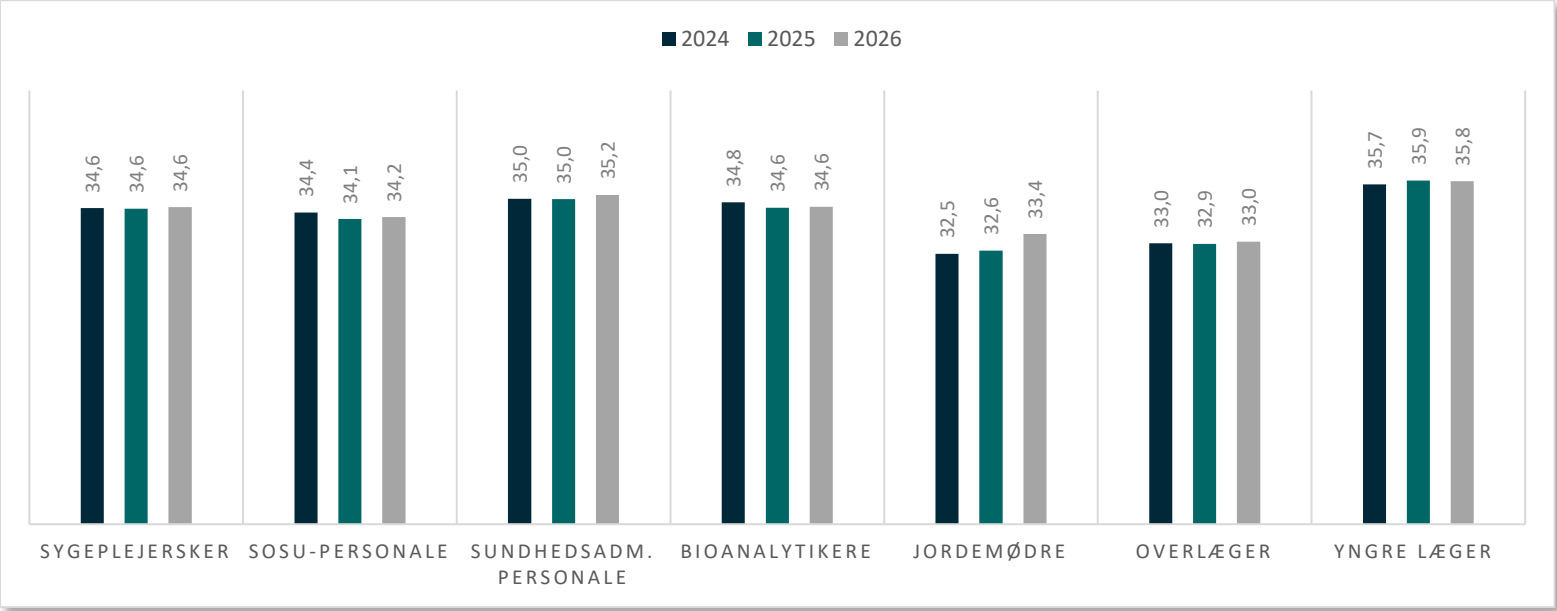
Opgørelsen viser det gennemsnitlige ugentlige timetal pr. medarbejder, svarende til den gennemsnitlige ansættelsesbrøk.

Generelt er der en høj beskæftigelsesgrad på tværs af faggrupperne.

Yngre Læger og sundhedsadministrativt personale 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 eller har anden ansættelse udenfor Region Nordjylland.

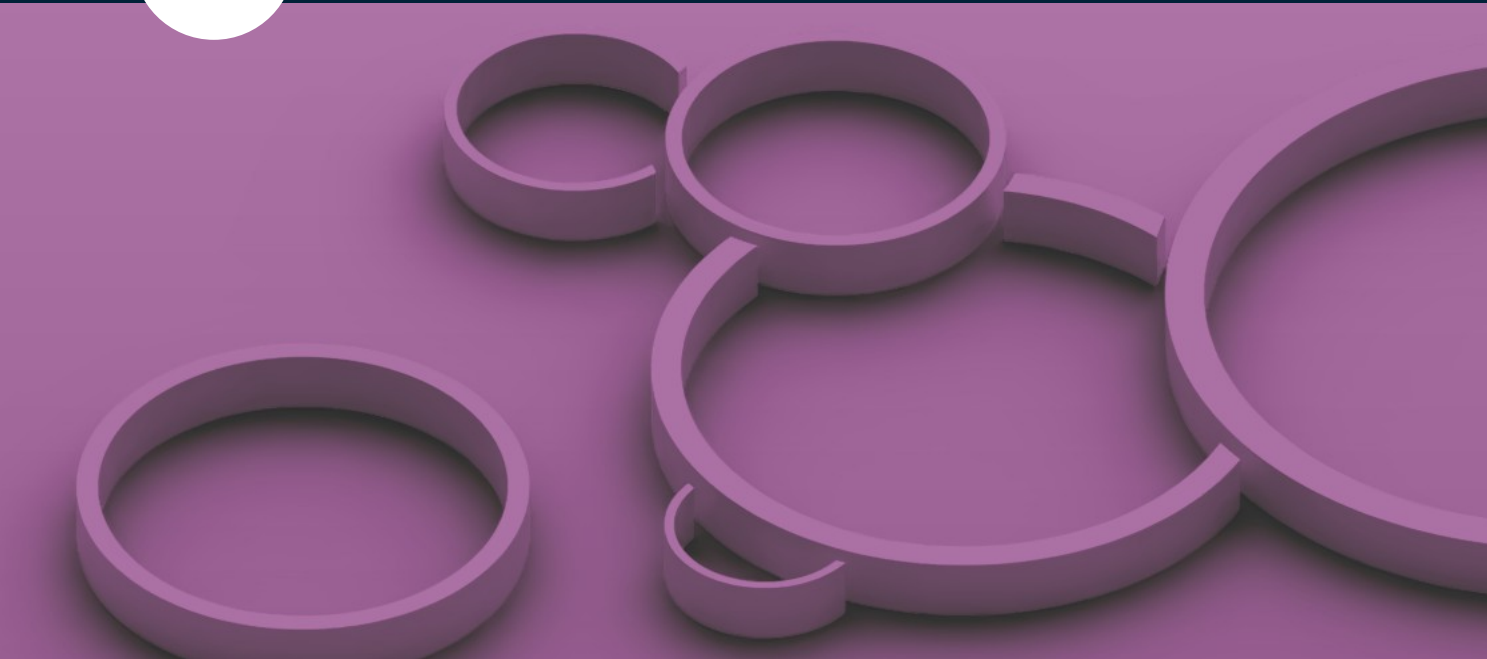
Da overlæger ikke kan have ansættelse på timeløn, har relativt flere overlæger ansættelse på en lav ansættelsesbrøk, hvis de eksempelvis har anden primær ansættelse udenfor Regionen. Dette er et opmærksomhedspunkt i forhold til speciallægeløftet på Aalborg Universitetshospital, hvor udviklingen i læger ansat på lav ansættelsesbrøk monitoreres lokalt.



Kilde: Silkeborg Data

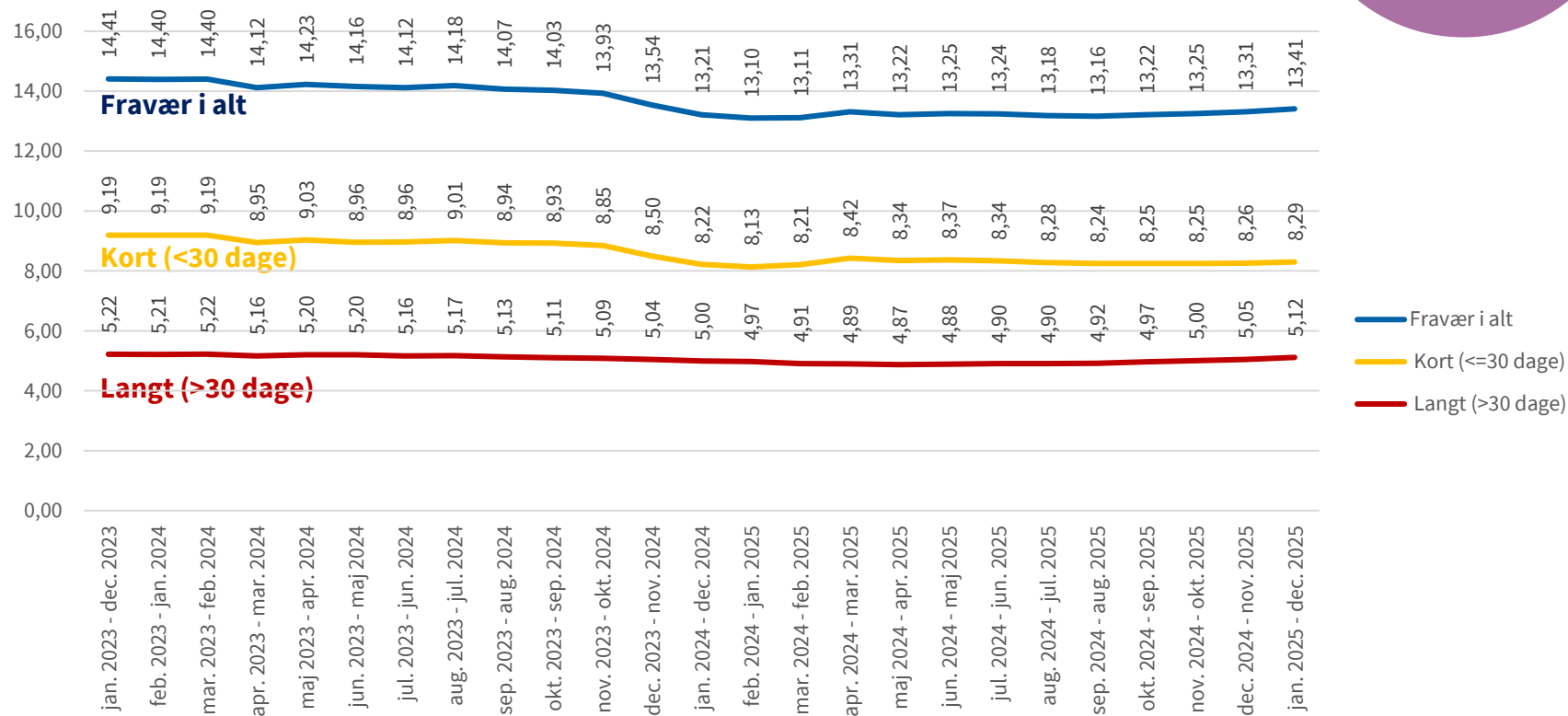
3

Arbejdsmiljø og trivsel

- 
- 
- 3.1. Sygefravær kort og langt
 - 3.2. Sygefravær på udvalgte hospitaler og virksomheder
 - 3.3. Sygefravær i hele landet
 - 3.4. Arbejdsskader

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.

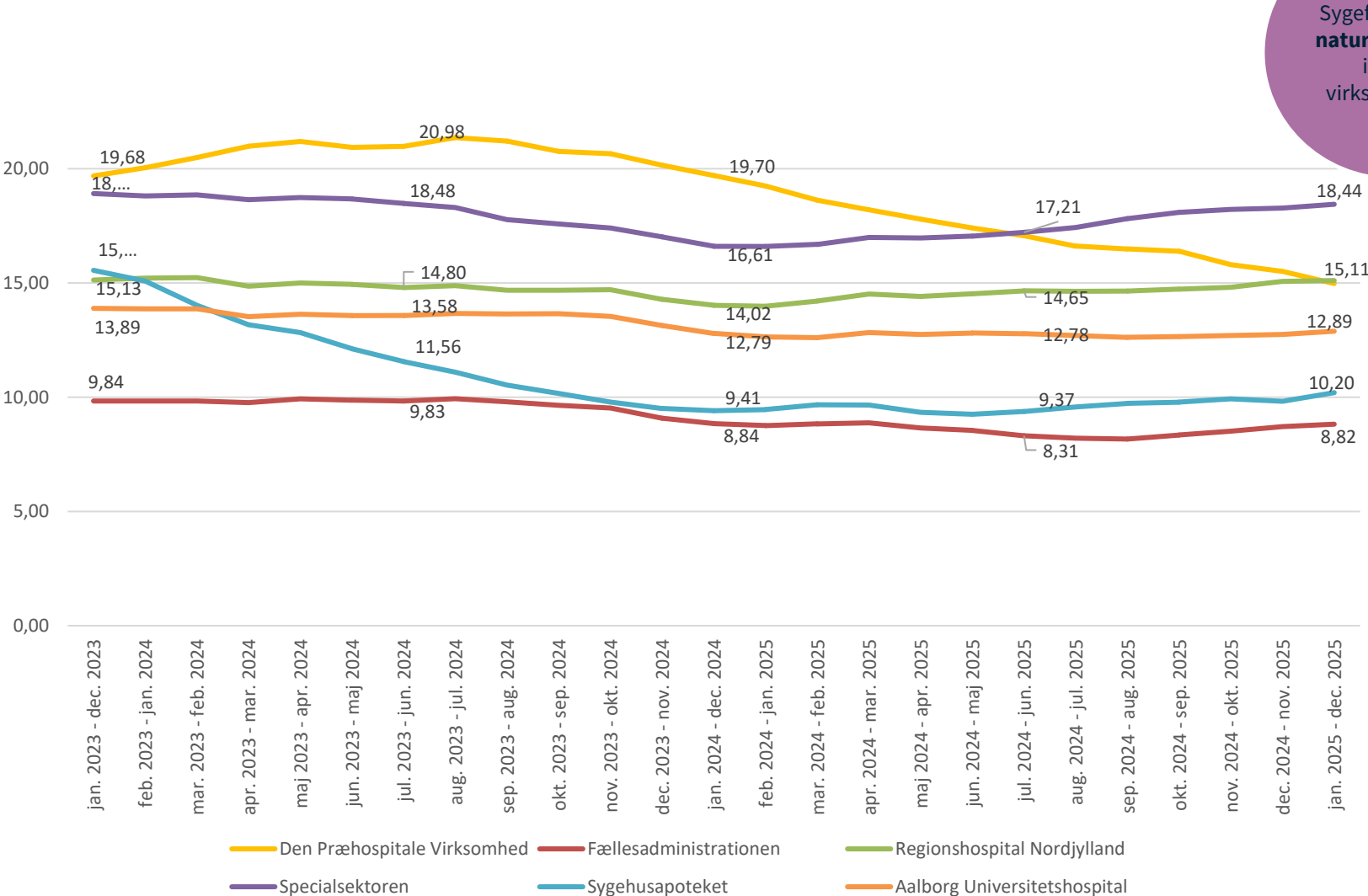
Da der er et naturligt højere sygefravær i vinterhalvåret end i sommermånedene, er sygefraværet opgjort som et gennemsnit over 12 måneder. Dvs. hvert målepunkt i grafen repræsenterer de forudgående 12 måneder. Det gør det muligt at sammenligne udviklingen i sygefraværet over tid uden påvirkning af "sæsonudsving".

Første del af perioden var præget af et højere sygefravær som fulgte i årene efter Covid-19, men i 2025 er sygefraværet gennemgående lavere.

Ved udgangen af 2025 er sygefraværet faldet med en dag i gennemsnit pr. medarbejder sammenholdt med 2023.

3.2. Sygefravær – på udvalgte hospitaler og virksomheder

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



Diagrammet viser udviklingen i det samlede sygefravær (kort + lang) fordelt på Regionens virksomheder.

Hvert målepunkt i grafen repræsenterer de forudgående 12 måneder. Det gør det muligt at sammenligne udviklingen i sygefraværet over tid uden påvirkning af "sæsonudsving".

Alle hospitaler og virksomheder har et lavere sygefravær ved udgangen af 2025 sammenlignet med 2023.

Historisk set har Specialsektoren haft det højeste sygefravær.

Sygefraværet hos Den Præhospitale Virksomhed og Sygehusapoteket er faldet markant i perioden, og Sygehusapoteket har nu det laveste sygefravær sammen med Fællesadministrationen og Aalborg Universitetshospital.

3.3. Sygefravær i hele landet

Benchmark af gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Region Nordjylland	11,1	11,1	12,4	15,0	14,3	13,1	13,3
Alle regioner	11,9	12,5	13,4	15,6	14,3	13,4	13,2

Kilde: KRL

Region Nordjylland har historisk haft lavere sygefravær end resten af landet, men ligger nu **over landsgennemsnittet**.

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, men ligger i 2025 højere end 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.

3.4. Arbejdsulykker

Udvikling i antal arbejdsulykker og ulykkesfrekvens

Ulykkesfrekvensen falder i takt med færre arbejdsulykker med fravær.

	2023	2024	2025
Antal arbejdsulykker i alt	934	1161	1116
Antal arbejdsulykker med fravær	207	236	195
Fraværstimer grundet arbejdsskader	21.469	20.104	18.227
Ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær	8,1	9,2	7,5



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 så det er muligt at sammenholde enheder af forskellig størrelse og uafhængigt af medarbejdernes ansættelsesbrøk.

Fra 2023 til 2025 falder ulykkesfrekvensen som følge af, at antallet af arbejdsulykker med fravær er faldet. Også antallet af fraværstimer falder i perioden, mens det samlede antal arbejdsulykker, inklusiv skader, der ikke giver anledning til fravær, er steget.

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

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.

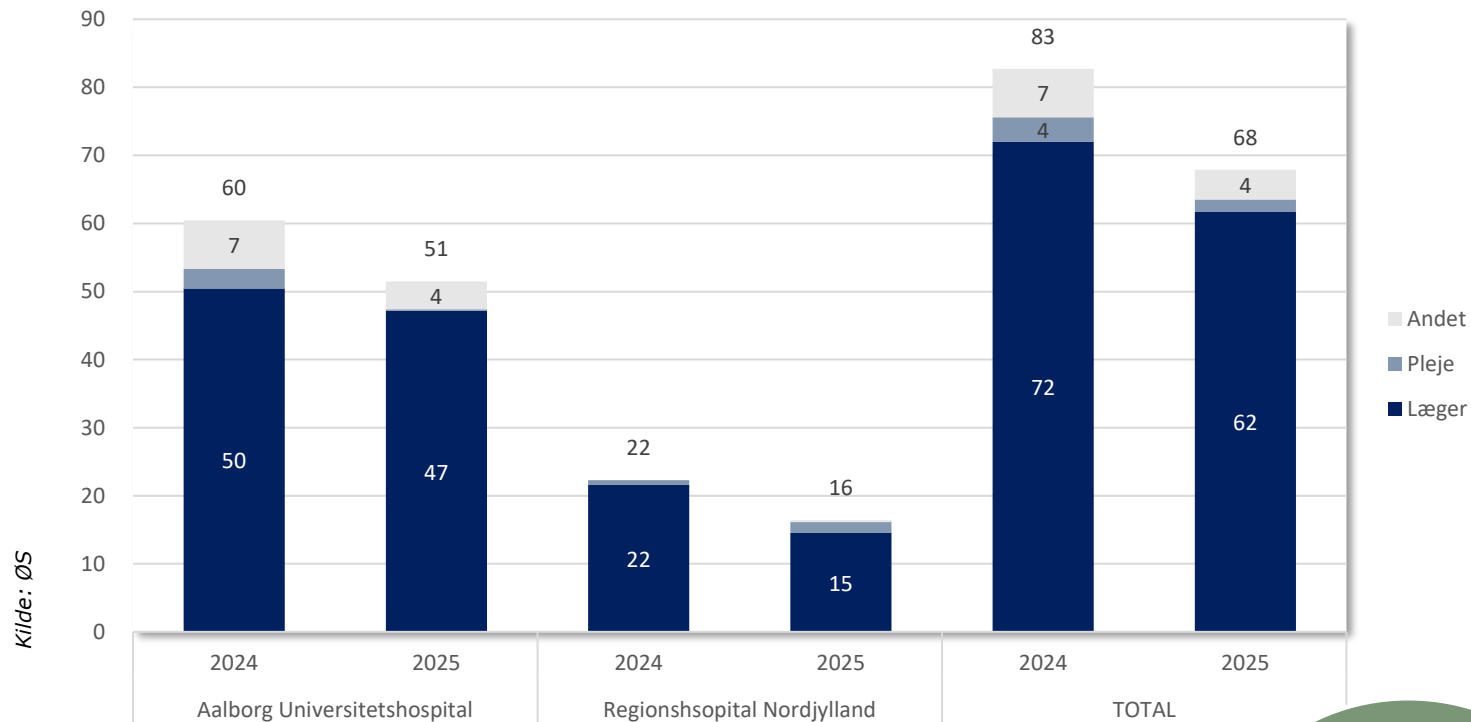
4

Arbejdets tilrettelæggelse

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

4.1. Eksterne vikarudgifter (mio.kr.)

Vikarudgifter opgjort i mio. kroner



Måltrettet indsats har nedbragt udgifterne til eksterne sygeplejevikarer markant.

Forbruget af **eksterne vikarer er faldet** som resultat af et generelt øget fokus på at nedbringe udgifterne.

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 opgjort i mio. kr.

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 for at nedbringe det eksterne vikarforbrug, og fra efteråret 2023 blev der indført stop for booking af vikarer gennem eksterne vikarbureauer på plejeområdet, hvilket afspejles i forbruget af eksterne sygeplejevikarer i både 2024 og 2025.

Også på lægeområdet er forbruget faldet som resultatet af et generelt øget fokus på at nedbringe udgifterne til eksterne vikarer.

Udviklingen varierer dog lokalt. På de somatiske områder var der et fald på næsten 18 mio. kr. til eksterne lægevikarer fra 2024 til 2025, mens der for Psykiatrien var en stigning i lægevikarer på 10 mio. kr. i samme periode.

Af tekniske grunde indgår Psykiatrien under Aalborg Universitetshospital i hele perioden.

4.2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter

Andel af lønudgifter

Hospitaler I ALT

Region Nordjylland	2024	2025
Læger	4,4%	3,5%
Pleje	0,2%	0,1%
Andet	0,4%	0,2%
TOTAL	1,4%	1,1%

Hospitaler

Aalborg Universitetshospital	2024	2025
Læger	3,6%	3,1%
Pleje	0,1%	0,0%
Andet	0,5%	0,3%
TOTAL	1,2%	1,0%
Regionshospital Nordjylland	2024	2025
Læger	8,7%	5,3%
Pleje	0,2%	0,4%
Andet	0,0%	0,1%
TOTAL	2,2%	1,5%

Opgørelsen viser vikarudgifternes andel ud af regionens samlede lønudgifter.

Det er genrejet lykkes hospitalerne at reducere andelen af udgifter til eksterne vikarer.

Det faldende vikarforbrug, særligt på plejeområdet, har positiv effekt. Vikarudgifternes andel af de samlede lønudgifter falder fra 1,4 pct. i 2024 til 1,1 pct. i 2025.

Rekrutteringsudfordringer i visse lægelige specialer betyder, at forbruget af eksterne lægevikarer udgør den største andel af de samlede lønudgifter.

Udgifterne er ikke korrigeret i forhold til den generelle løn- og prisudvikling.

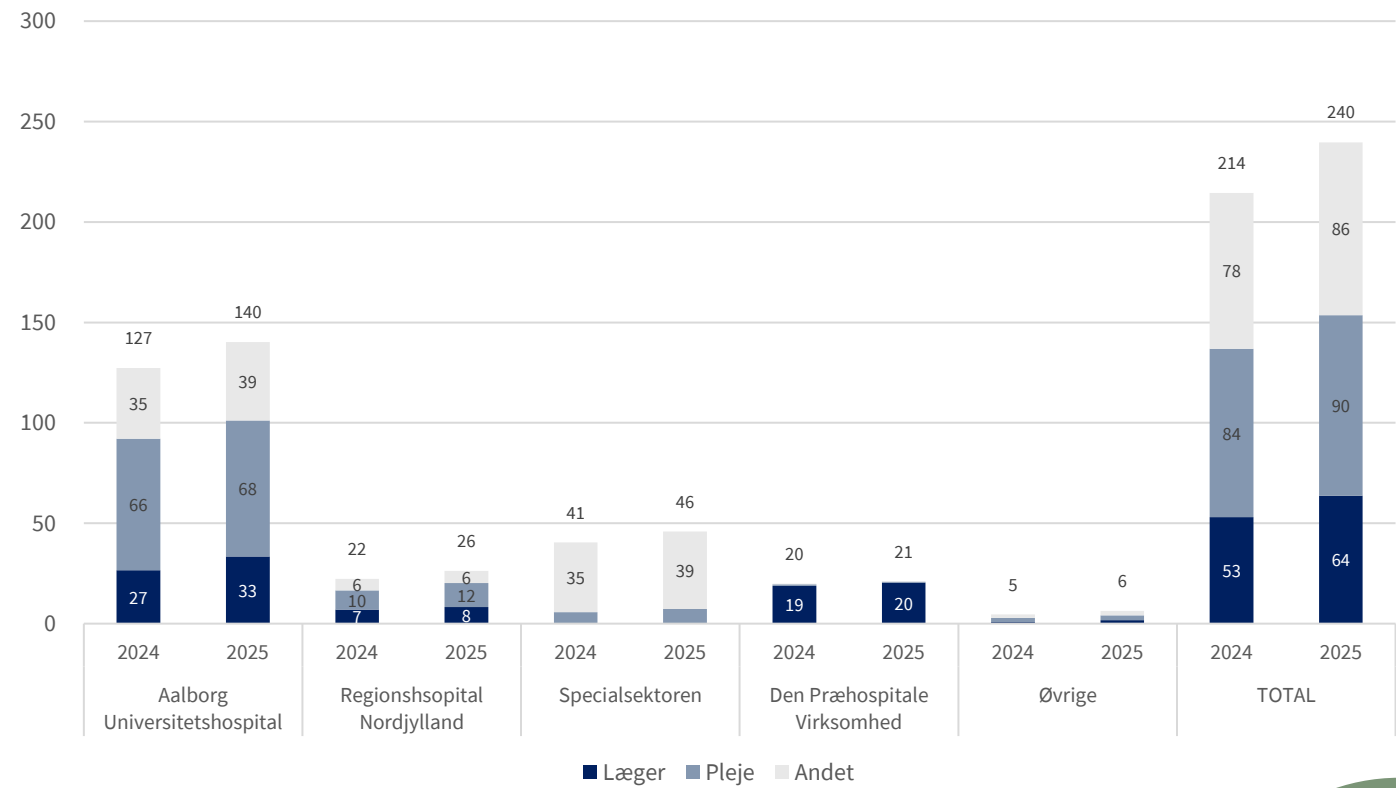
Vikarudgifter i alt 2024 : 83 mio. kr.
Vikarudgifter i alt 2025 : 68 mio. kr.

Lønsum i alt 2024 : 5,9 mia. kr.
Lønsum i alt 2025 : 6,3 mia. kr.

Det eksterne vikarforbrug **udgør mindre** af det samlede lønforbrug i 2025 end i 2024.

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 interne Vikarservice.

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

Forbruget af interne vikarer stiger fra 2024 til 2025 i takt med at booking af vikarer flyttes fra eksterne vikarbureauer til Region Nordjyllands interne Vikarservice.

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

Af tekniske grunde indgår Psykiatrien under Aalborg Universitetshospital i hele opgørelsesperioden.

Området ”Øvrige” dækker Forskningsfonde og Praksisområdet.

Antallet af vikarer, der rekvireres via regionens **interne vikarbureau** er steget.