

Personale i tal

2024

1 Rekruttering og fastholdelse

- 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- 1.2. Beskæftigelsesudvikling på Regionens hospitaler og virksomheder
- 1.3. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger
- 1.4. Aldersfordeling på faggrupper
- 1.5. Medarbejderomsætning i Region Nordjylland
- 1.6. Medarbejderomsætning på Regionens 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 udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- 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 fx 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 og medarbejdere på fuldtid.

Datakilde

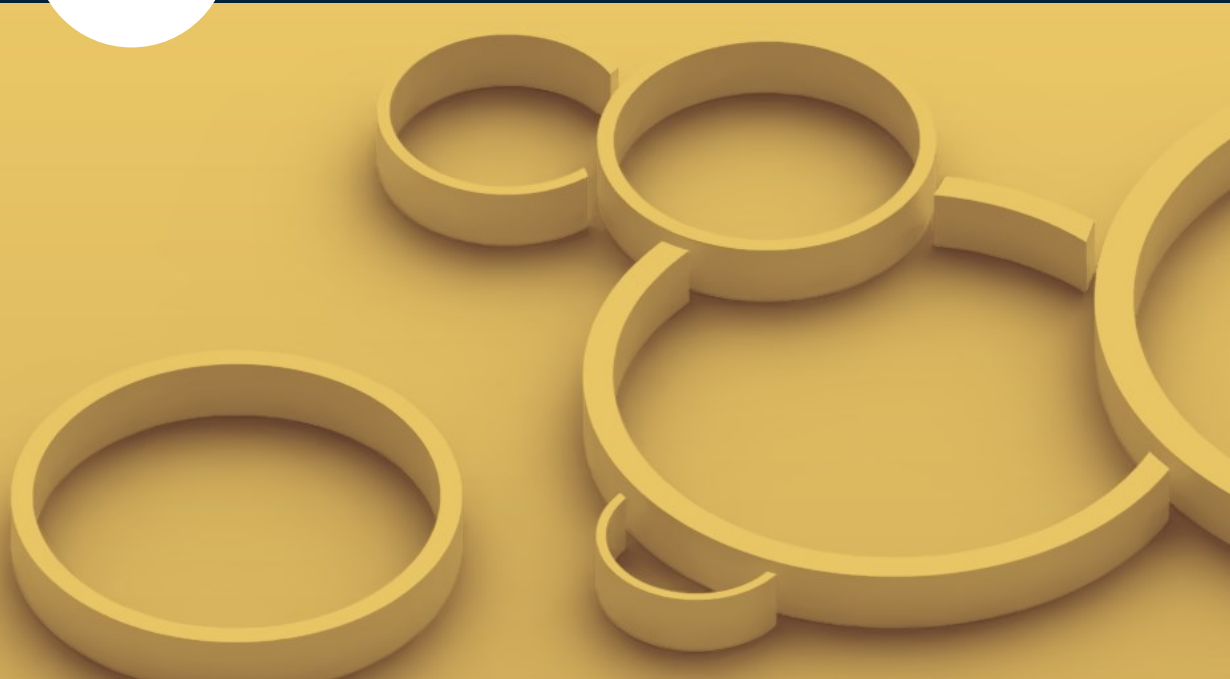
Den primære datakilde er Region Nordjyllands lønsystem, Silkeborg Data, som stiller data til rådighed i op til 5 år bagud.

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

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

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

1 Rekruttering og fastholdelse



- 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- 1.2. Beskæftigelsesudvikling på Regionens hospitaler og virksomheder
- 1.3. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger
- 1.4. Aldersfordeling på faggrupper
- 1.5. Medarbejderomsætning i Region Nordjylland
- 1.6. Medarbejderomsætning på Regionens 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

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%
Lægesekretærer / 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%
I alt 2023		13.179		
I alt 2022	13.043			

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.
- **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.

Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

(tabel 1.1. fortsat)

Bemærkninger

Ledende læger

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

Praksislæger (trin 1 + 2)

Udviklingen i praksislæger skyldes en stigning i besatte KBU-stillinger og introstillinger i almen medicin samt at det samlede antal hoveduddannelseslæger i almen praksis har været stigende.

Elever

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).

Øvrige

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

Kvalificeret ansættelsesstop

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



1.2 Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

	2022	2023	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%

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, 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 og medarbejdere aflønnet af Robusthedspuljen samt Regionale Lægetilbud, Lægevagten og Natlægevagten,

Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder

(tabel 1.2. fortsat)

Bemærkninger

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. I tidligere opgørelser fremgik medarbejderne under Byg Hospitalsbyen .

Bemærk for Den Præhospitale Virksomhed at hjemtagning af en stor del af ambulancetjenesten og liggende patienttransport er sket pr. 1. april 2022, hvilket betyder at beskæftigelsen i 2022 ikke afspejler den fulde helårseffekt.

1.3. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte speciallæger

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
Afdelingslæger	286	284	285
Aalborg Universitetshospital	22	27	31
Regionshospital Nordjylland	241	237	239
Psykiatrien	23	20	15
Speciallæger i alt	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 speciallæger opgjort i fuldtidsstillinger.

Opgørelsen afspejler den nye stillingsstruktur for ledende læger, der gradvis i 2023 er tilpasset i henhold til OK-21 og fremtidens patientnære ledelsesorganisering.

I Region Nordjylland er den nye stillingsstruktur trådt i kraft pr. 1. april 2023. Dog er implementeringen sket gradvist i 2023.

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

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



1.4. Aldersfordeling på faggrupper

Procentvist fordeling i 4. kvartal 2024

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	70 - 74	75 - 79	80+
Akademikere ekskl. læger	0	0	13	22	18	13	13	8	9	3	1	0	0	0
Bioanalytikere/laboratoriepersonale	0	1	13	11	10	9	13	18	11	10	3	1	0	0
Elever / studentermedhjælpere	6	37	31	11	8	3	1	4	0	0	0	0	0	0
Ergo- og fysioterapeuter	0	1	17	18	16	13	10	10	7	7	2	0	0	0
Jordemødre	0	0	20	22	19	9	8	6	5	7	2	0	0	0
Kontorpersonale	0	1	3	6	9	8	15	17	18	17	4	1	0	0
Ledere	0	0	0	2	5	12	18	21	18	15	7	2	0	0
Lægesekretærer / SAK	0	1	4	8	10	13	14	18	17	12	3	0	0	0
Overlæger mv.	0	0	0	0	1	11	18	21	18	16	10	3	1	0
Præhospitalt personale	0	4	10	8	15	7	9	18	9	13	5	2	0	0
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	1	7	12	12	11	8	12	12	12	11	3	0	0	0
Servicepersonale	1	5	4	7	6	8	10	14	21	20	4	0	0	0
Social- og sundhedsassistenter m.v.	0	3	6	8	10	11	14	14	13	15	6	0	0	0
Sygeplejersker/radiografer	0	1	16	14	11	10	11	11	10	12	3	0	0	0
Yngre læger	0	2	23	34	20	12	6	2	1	1	0	0	0	0

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.

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.

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.

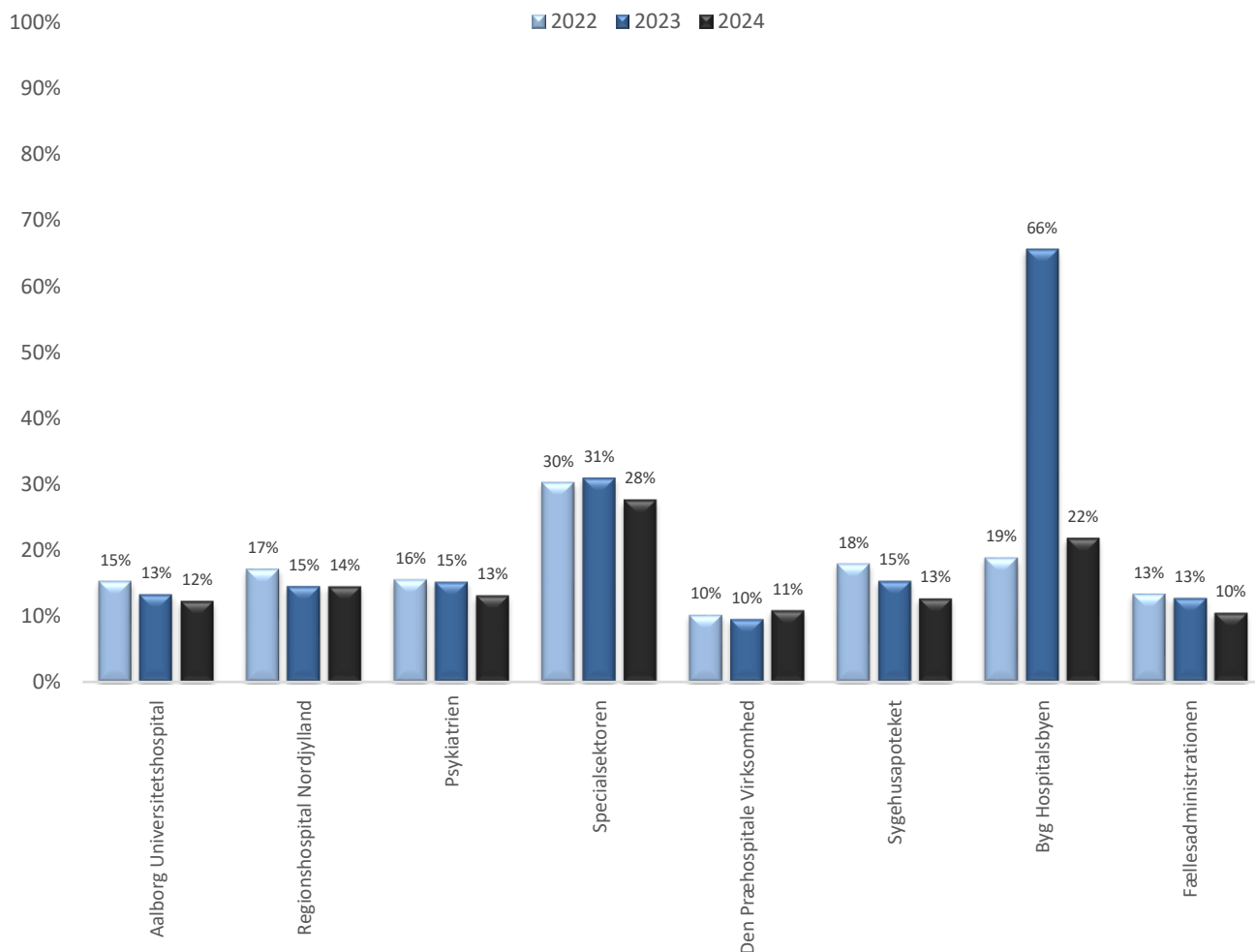
Medarbejdere der forlader et hospital eller en virksomhed og tiltræder ved et andet et hospital / virksomhed i Regionen er ikke omfattet af opgørelsen.

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 Regionens hospitaler og virksomheder

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



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

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.

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.

Opgørelsen er ekskl. læger under uddannelse, elever og studentermedhjælpere samt medarbejdere med en ansættelsesbrøk under 0,5 da personer med lav 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%
Lægesekretærer / SAK			
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%

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

Opgørelsen viser, hvor mange stillinger, der har været i opslag via regionens rekrutteringssystem, EmPLY, 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 bl.a. må ses i lyset af det kvalificerede ansættelsesstop, der blev indført i efteråret 2023. De tre hospitaler og Fællesadministrationen er omfattet af det kvalificerede ansættelsesstop, der foreløbigt løber frem til udgangen af 2024.

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

Bemærk at et stillingsopslag i EmPLY kan oprettes, så det henvender sig til flere faggrupper, eksempelvis både sygeplejersker 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

	2023-dec.	2024-dec.
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 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.

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 (december 2024)

	1 - 10	11 - 20	21 - 35	36 - 50	50 <
Cheflæger	6	10	17	9	8
Chefsygeplejersker	14	8	11	12	11
Ledende oversygeplejersker	5	8	40	22	16
Ledende lægesekretærer	4	13	8	3	3



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

Opgørelsen omfatter udvalgte sundhedsfaglige ledere.

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.

1.10. 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.

Ansættelsesformer på særlige vilkår

Medarbejdere på særlige vilkår ansættes hovedsageligt i fleksjob (uden lønrefusion). Flere af de øvrige "særlige" ansættelsesformer er udløbende ordninger, hvor "nye ansættelser" ikke er muligt.

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

Førtidspensionister: Job med løntilskud for førtidspensionister er et tilbud til personer, som ikke kan klare et job på almindelige vilkår. Tilbuddet kan være på 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.



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

	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		
Psykiatrien	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

1.12. Seniorordning

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

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.

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. 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

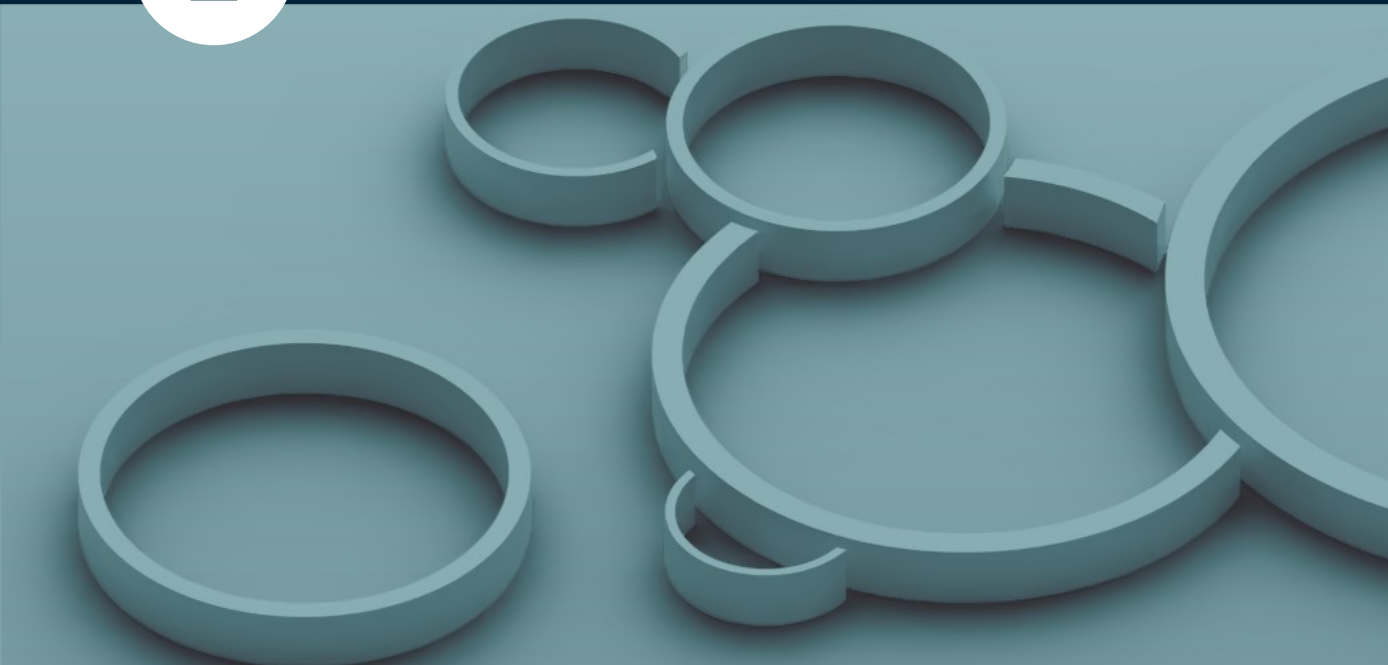
Kilde: Silkeborg Data

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.

2

Fuldtid - deltid

2.1. Andel af ansatte på fuldtid

2.2. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper

2.3. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper

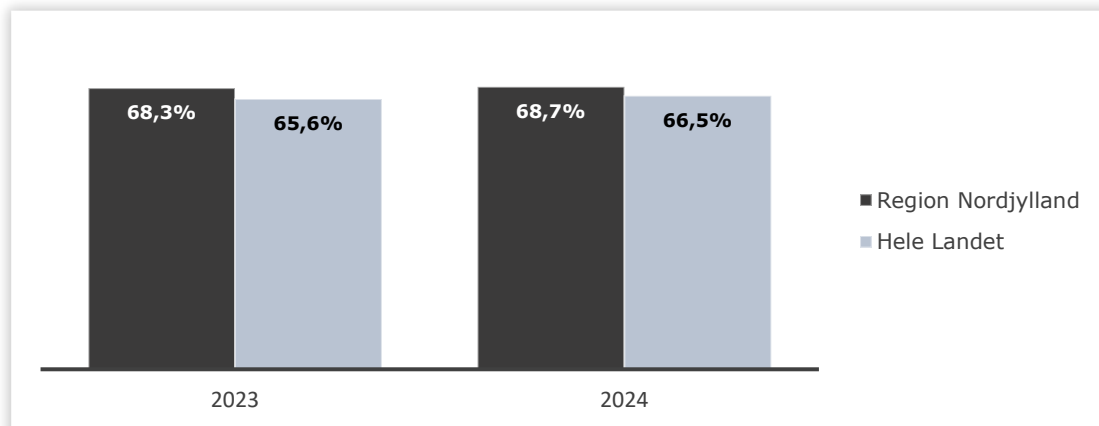
2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid



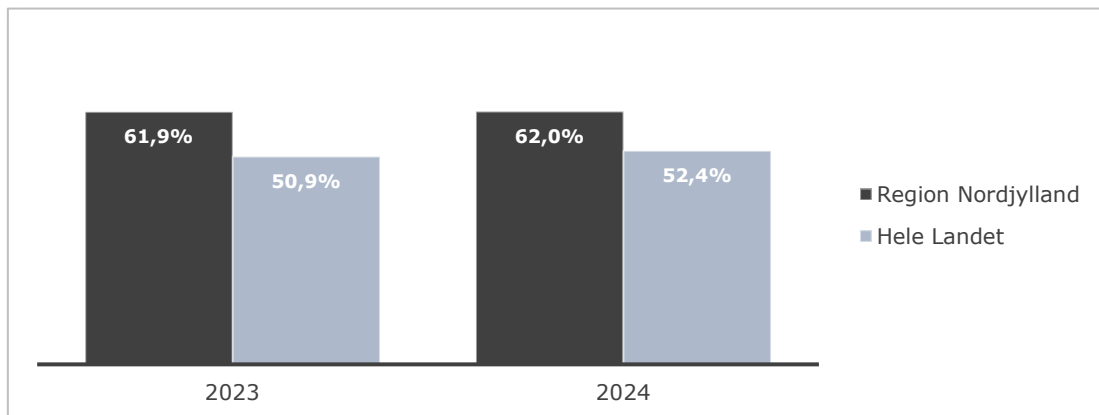
2.1. Andel ansat på fuld tid

Opgjort pr. november

ALLE FAGGRUPPER



SYGEPLEJERSKER



Kilde: KRL

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

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

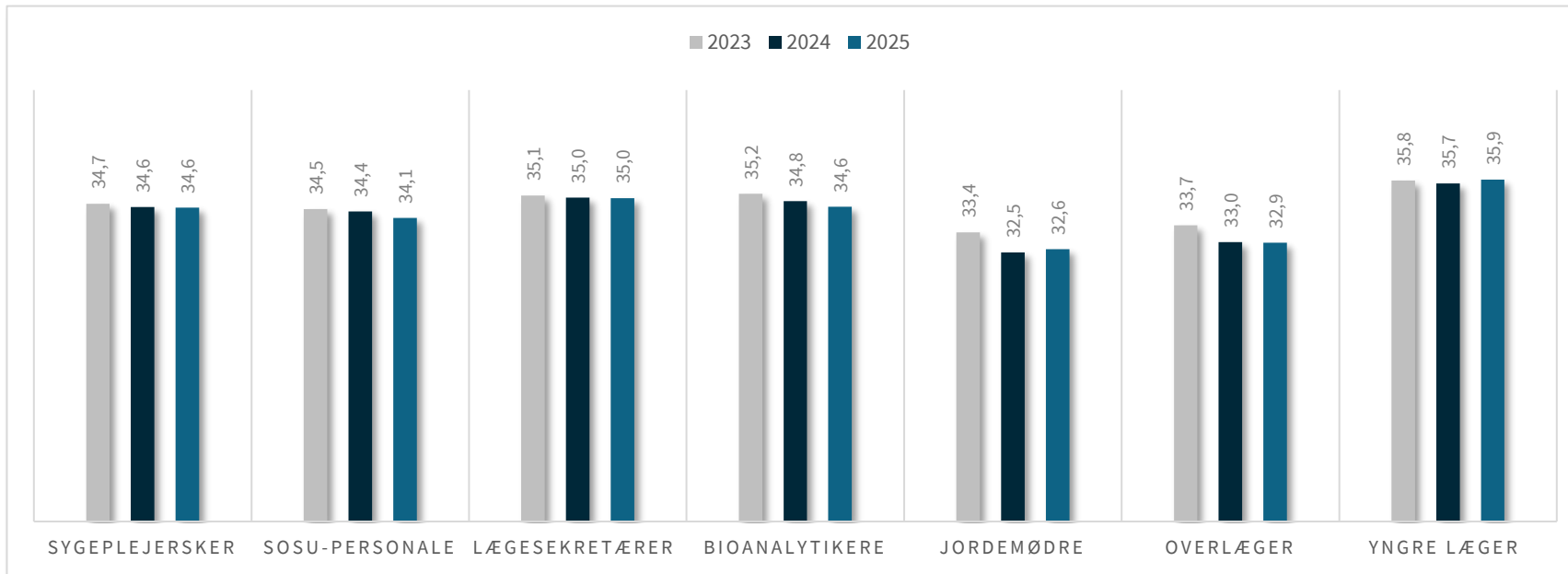
Ansættelse på fuldtid dækker månedslønnede medarbejdere med en ansættelsesbrøk på 37 timer pr. uge, mens ansættelse på deltid dækker ansatte med en ansættelsesbrøk på mindre end 37 timer pr. uge.

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

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

2.2. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper

Gennemsnitligt ugentligt timetal pr. medarbejder pr. 1. januar



Kilde: Silkeborg Data

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.

2.3. Beskæftigelsesgrad for udvalgte 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
Lægesekretærer			
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

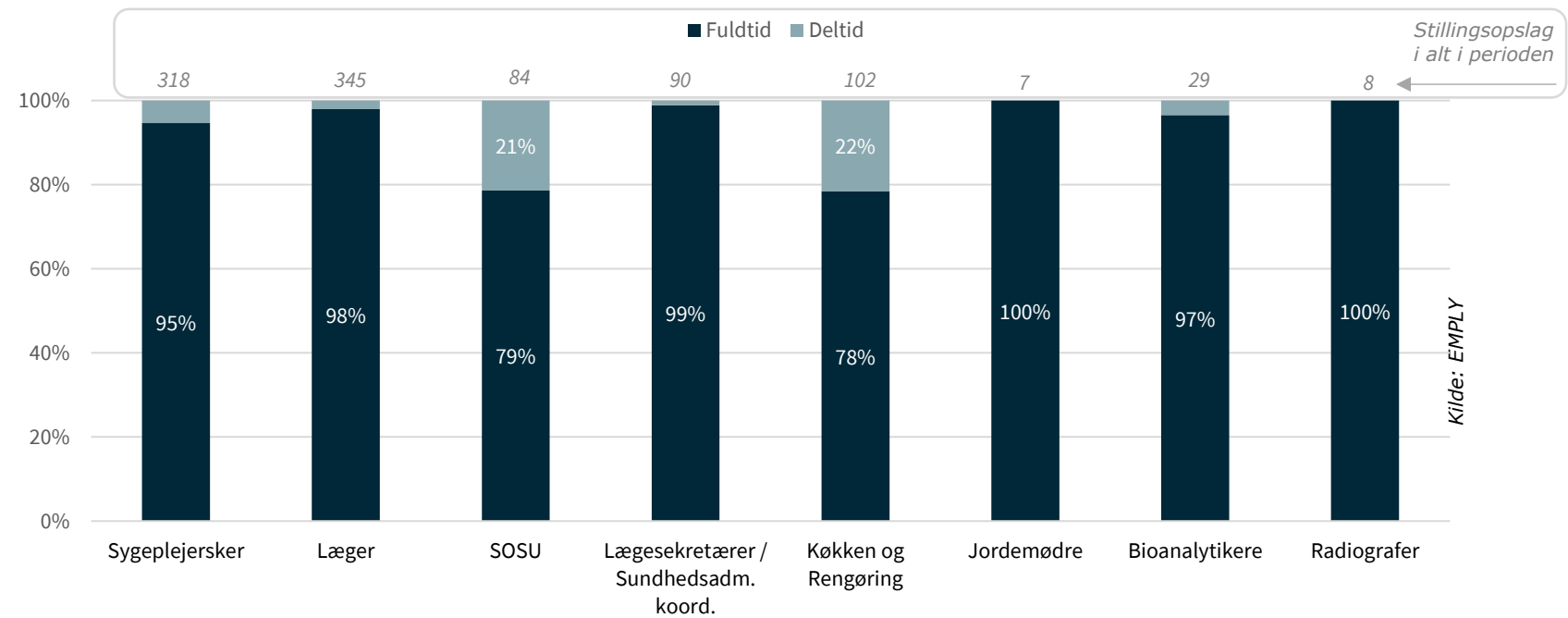
Kilde: Silkeborg Data

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).

2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid

Jobopslag oprettet i EmPLY i 2024

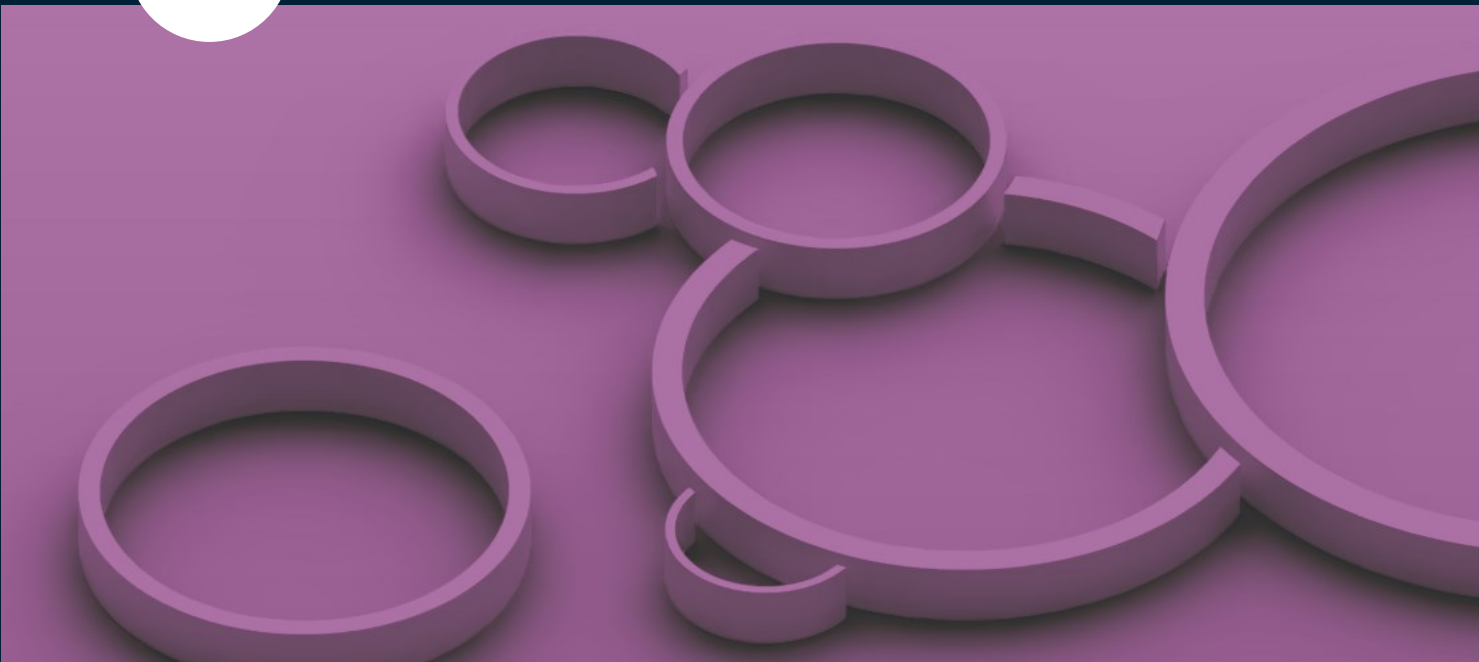


I Region Nordjylland er praksis at stillinger som udgangspunkt slås op på fuldtid.

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.

3

Arbejdsmiljø og trivsel

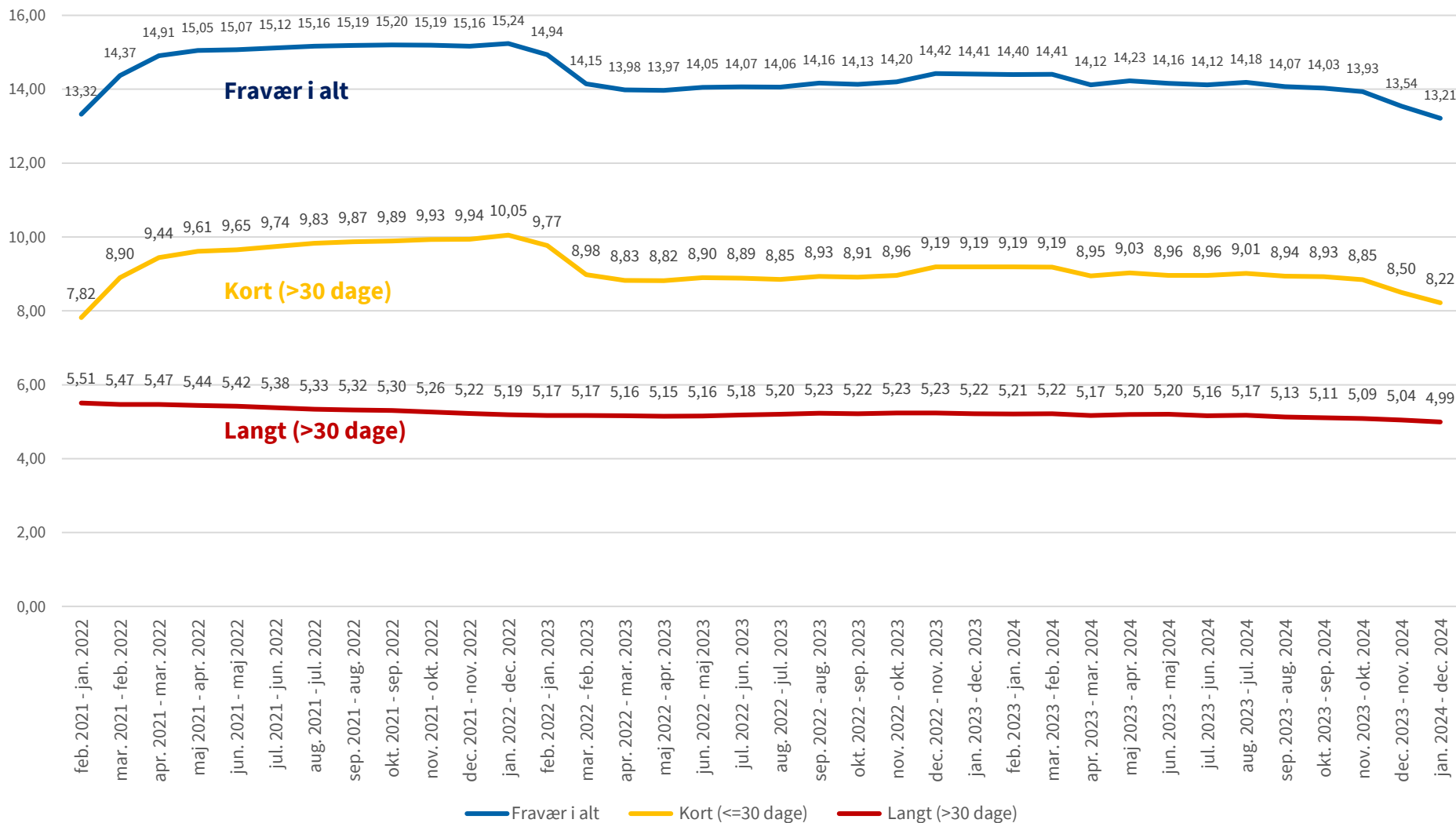


- 3.1. Sygefravær kort og langt
- 3.2. Sygefravær på udvalgte hospitaler og virksomheder
- 3.3. Kort sygefravær
- 3.4. Langt sygefravær
- 3.5. Sygefravær i hele landet
- 3.6. Arbejdsskader



3.1. Sygefravær – kort og langt

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværskdage pr. medarbejder pr. år



Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Sygefravær 4.0

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

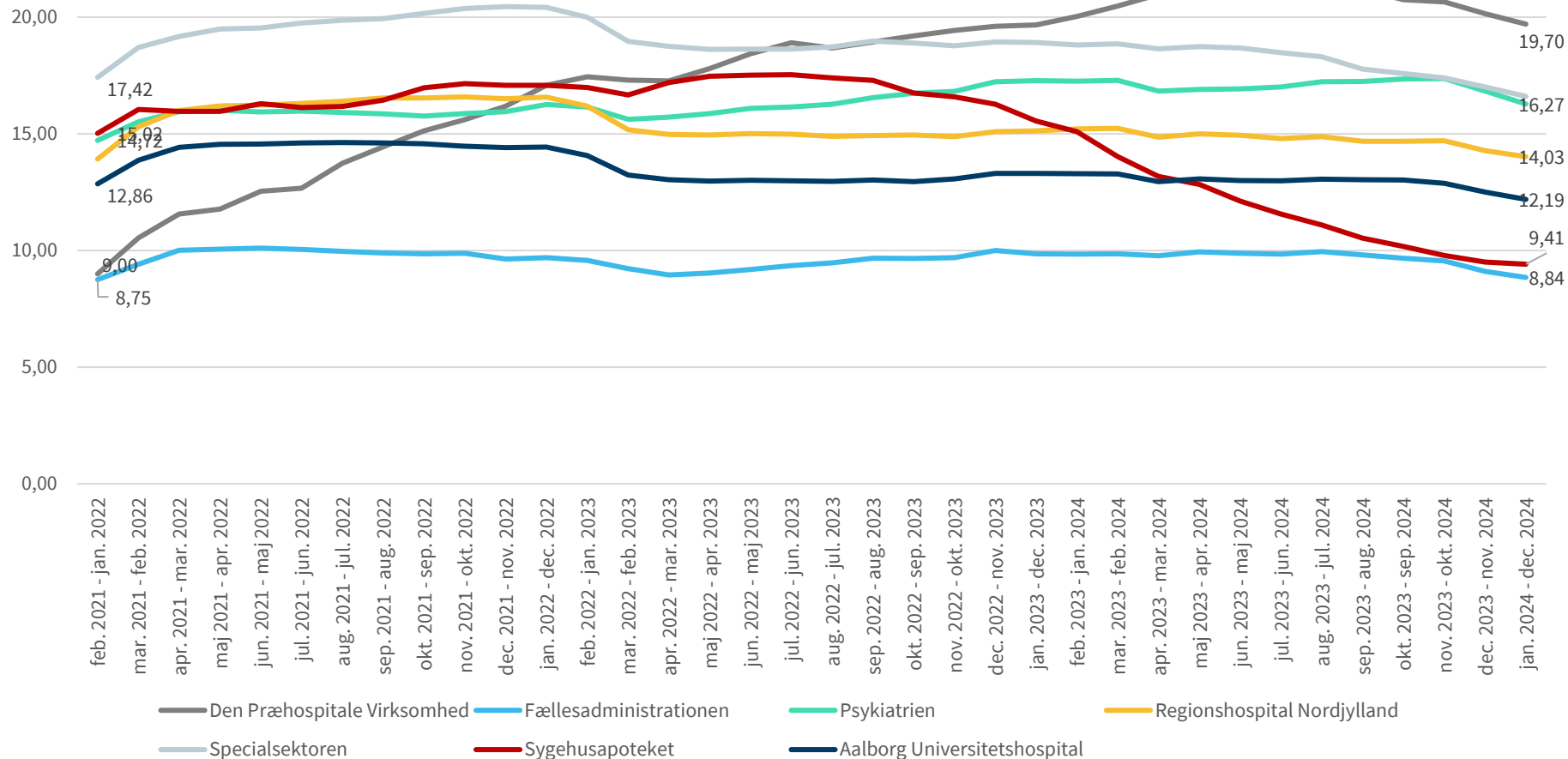
Sygefraværstatistikken omfatter egen sygdom, delvise sygefraværskdage og fravær som følge af arbejdsskader. Ved delvis sygefravær sammentælles timerne til hele antal fraværskdage. Fravær for barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken.

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”.

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

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

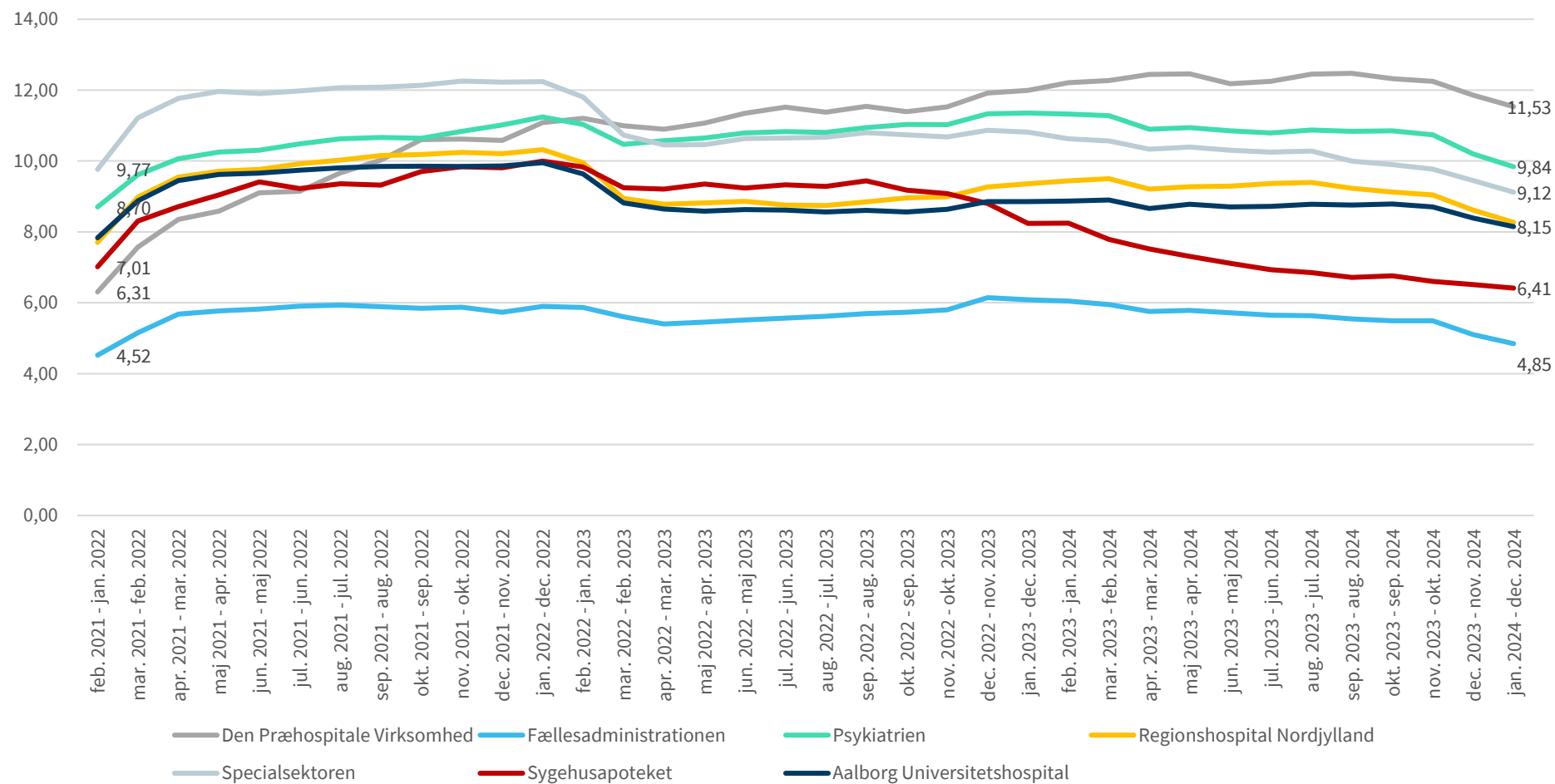


Diagrammet viser at kurven generelt på tværs af virksomhederne knækker i starten af 2023, hvor sygefraværet "normaliseres" efter Covid-19. Dog når sygefraværet ikke tilbage på samme niveau som før Covid-19.

Udviklingen i Den Præhospitale Virksomhed skal ses i lyset af at der før hjemtagning af ambulancetjenesten var tale om en mindre medarbejdergruppe og efter april 2022 en betydeligt større gruppe. Da hvert målepunkt er et 12-måneders gennemsnit, afspejles den fulde effekt først i statistikken efter 12 måneders ansættelse.

3.3. Kort sygefravær

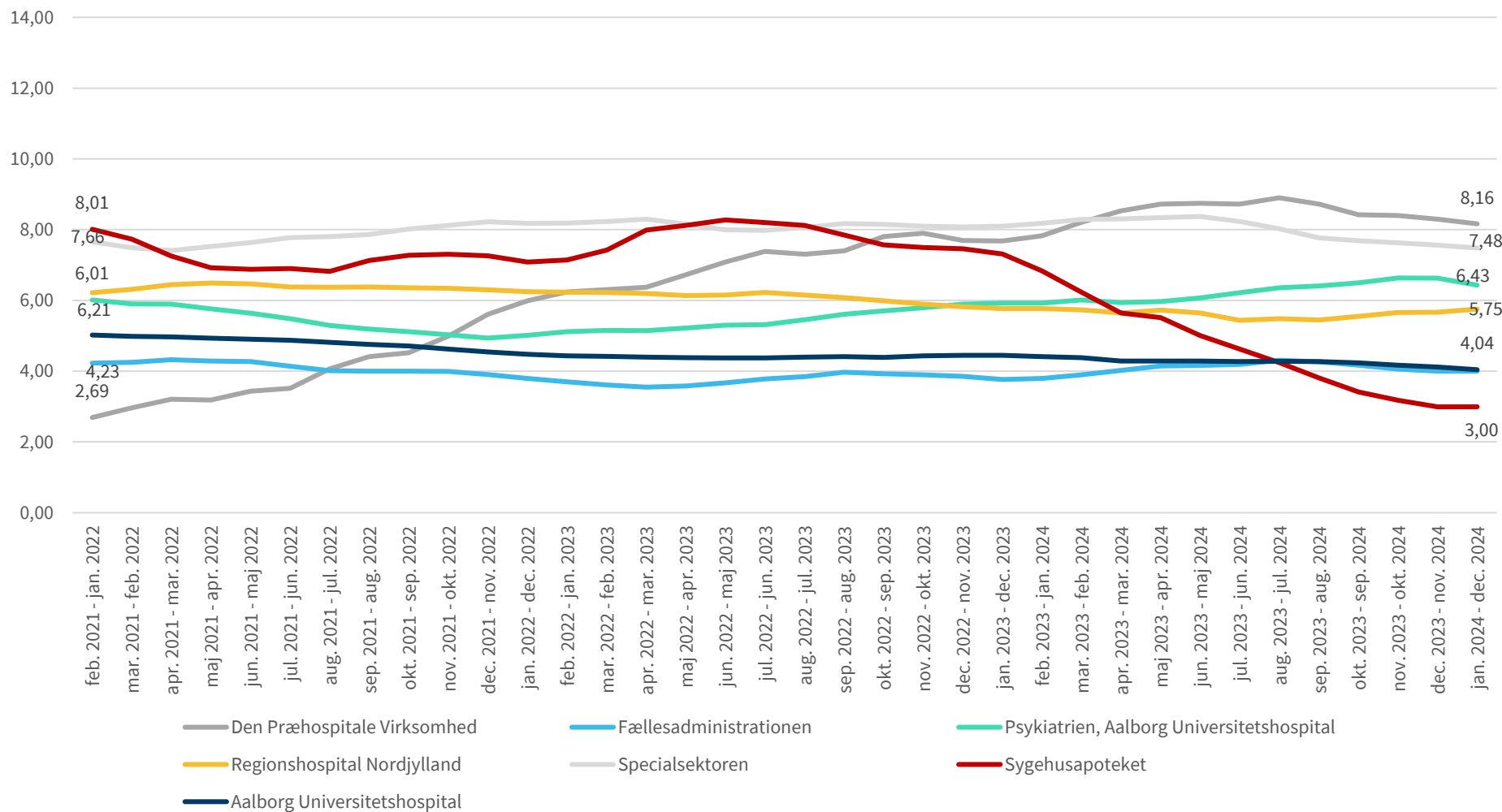
Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år



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

3.4. Langt sygefravær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år



Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Sygefravær 4.0

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

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

3.5. Sygefravær i hele landet

Benchmark af gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

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

Kilde: KRL

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. Statistikken for 2024 er endnu ikke publiceret.

3.6. Arbejdsulykker

Udvikling i antal arbejdsulykker og ulykkesfrekvens i 1. halvår

Kilde: Safetynet og Silkeborg Data

	2023	2024
Antal arbejdsulykker i alt	509	541
Antal arbejdsulykker med fravær	123	117
Fraværstimer grundet arbejdsskader	10.478	8.485
Ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær	9,6	9,2

Arbejdsskadestatistikken opgøres ved antal arbejdsulykker og ulykkesfrekvensen.

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

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

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

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

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

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

Bemærk at data er opgøres hel- og halvårligt. Arbejdsskader for hele året er endnu ikke opgjort.

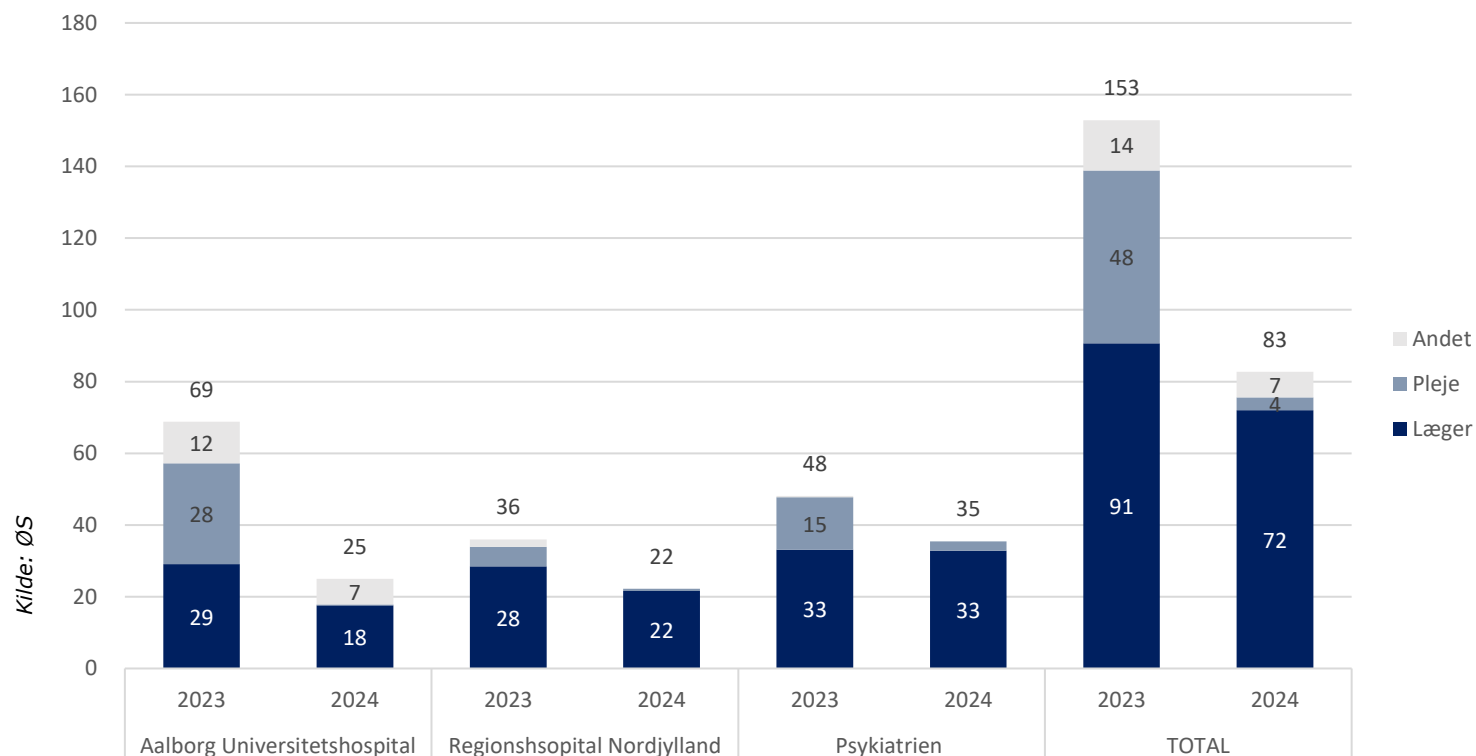
4

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 til eksterne vikarbureauer opgjort på hhv. lægeområdet, plejeområdet og øvrige personalegrupper.

Opgørelsen sammenholder udgiften (mio. kr.) i den seneste periode med samme periode året før.

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.

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

4.2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter

Andel af lønudgifter i 1.-4. kvartal

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%

Kilde: ØS

Opgørelsen viser vikarudgifternes andel ud af regionens samlede lønudgifter.

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

Vikarudgifter i alt i 2023 : 153 mio. kr.

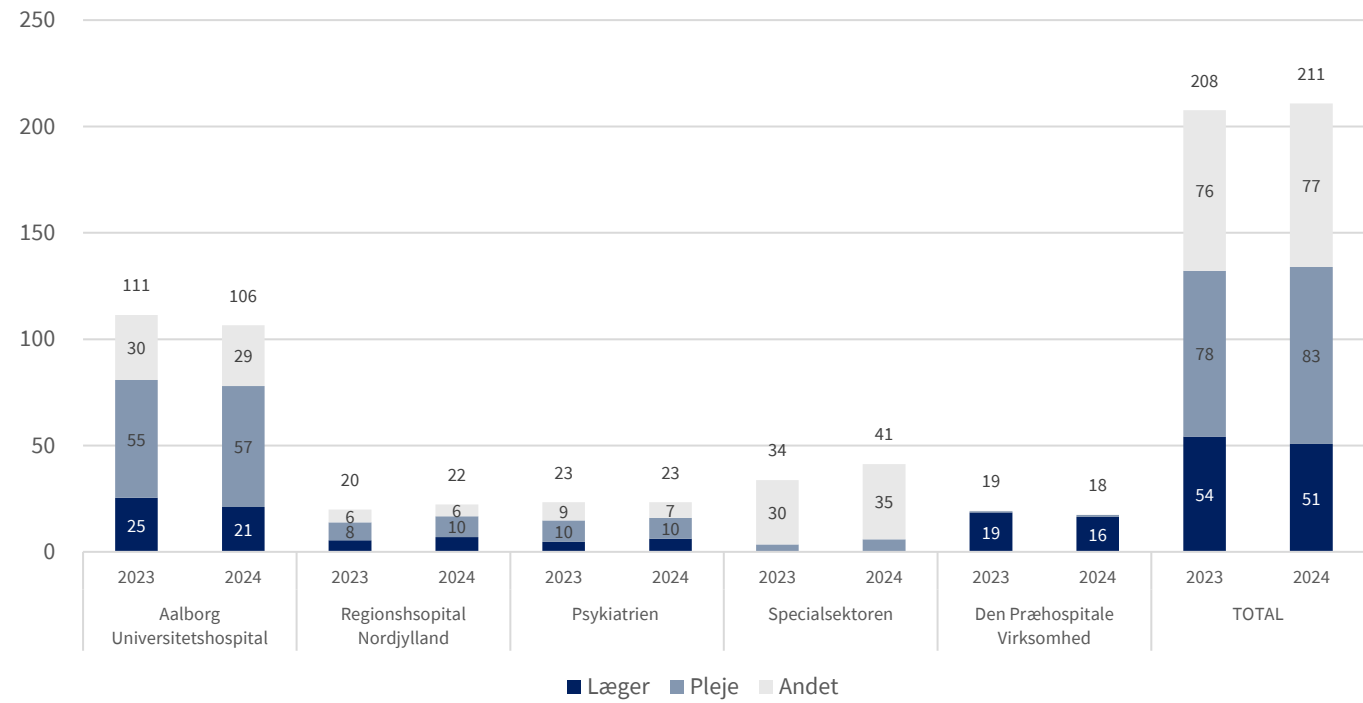
Vikarudgifter i alt i 2024 : 83 mio. kr.

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 i 1.-4. kvartal.



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.

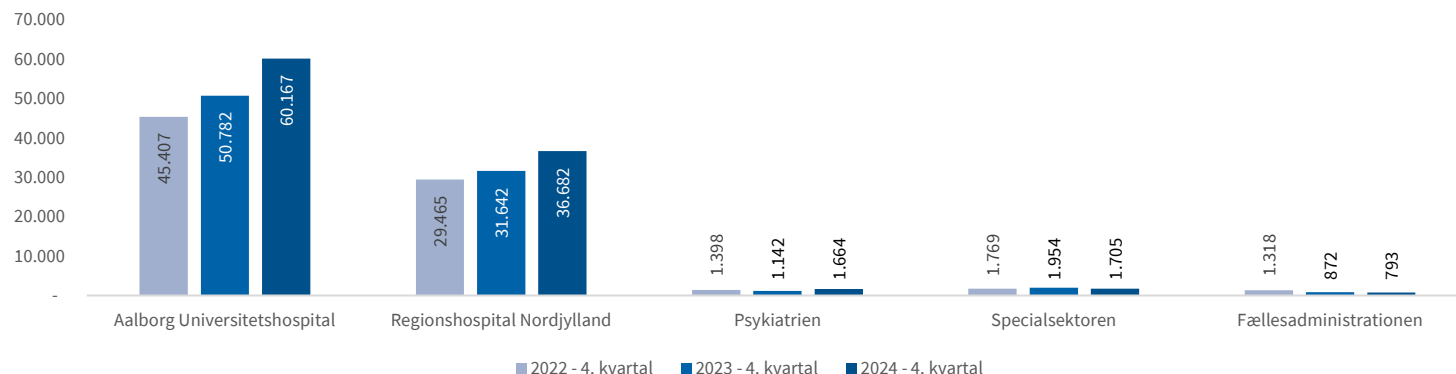
Opgørelsen sammenholder udgiften (mio. kr.) i den seneste periode med samme periode året før.

4.4. Låst afspadsering

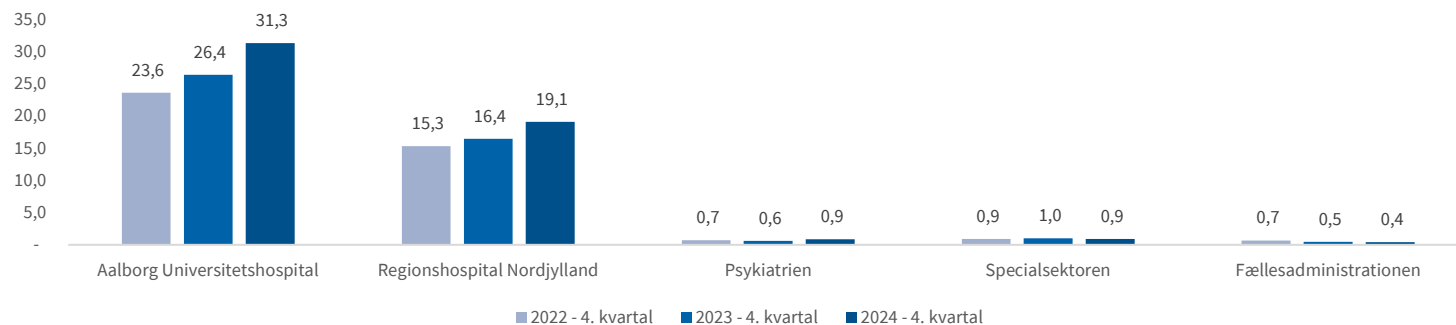
Saldi for låst afspadsering pr. 4. kvartal

	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. I det tilfælde, at en medarbejder med ”låst” afspadsering fratræder, vil saldoen for afspadsering automatisk gå til udbetaling.

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

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.

Næste udgivelse

PERSONALE I TAL udkommer kvartalsvist.

Enkelte statistikker opdateres årligt eller halvårligt i det omfang data er tilgængelige.

PERSONALE I TAL opdateres næste gang ultimo maj 2025.