

Personale i tal

1. kvartal 2024

Indhold

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. Vakancer
- 1.6. Ansatte på særlige vilkår
- 1.7. Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
- 1.8. Ansatte på seniorordninger
- 1.9. 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. Nærvær
- 3.7. Arbejdsskader

4 Arbejdets tilrettelæggelse

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

Om personalestatistikken

Personalestatistikken viser en række opgørelser for de ansatte på Region Nordjyllands arbejdspladser.

Personalestatistikken 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 og medarbejdere på fuldtid.

Den primære datakilde er Regionens 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 i de senere år.

Data for 2019 er imidlertid udgået af Silkeborg Data. I stedet er 2022 nyt benchmark-år i personalestatistikken, da det er det tætteste på et nyt "normalår".

Personalestatistikken opdateres næste gang medio september 2024.

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

1

Rekruttering og fastholdelse

- Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- Beskæftigelsesudvikling på Region Nordjyllands hospitaler og virksomheder
- Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger
- Aldersfordeling på faggrupper
- Vakancer
- Ansatte på særlige vilkår
- Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder
- Ansatte på seniorordninger
- Ansatte på seniorordninger fordelt på hospitaler og virksomheder

1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året

	2022	2023	2024	Ændring
	1. kvartal	1. kvartal	1. kvartal	2022 - 2024
Akademikere ekskl. læger	858	883	897	4%
Heraf klinisk arbejdende akademikere	331	357	364	10%
Heraf administrativt arbejdende akademikere	527	526	533	1%
Bioanalytikere/laboratoriepersonale	502	488	486	-3%
Elever	178	113	73	-59%
Ergo- og fysioterapeuter	391	392	382	-2%
Jordemødre	152	163	168	11%
Kontorpersonale m.v.	529	551	535	1%
Ledere	555	589	706	27%
Lægeseekretærer / SAK	808	823	811	0%
Overlæger mv.	524	500	409	-22%
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	736	744	757	3%
Præhospitalt personale	45	276	281	100%
Heraf ambulanceudd. pers. og paramedicinere	45	218	221	100%
Heraf PT-reddere	0	59	60	100%
Servicepersonale	1.504	1.476	1.417	-6%
Social- og sundhedsassistenter m.v.	790	800	807	2%
Radiografer	207	214	217	5%
Sygeplejersker	3.560	3.553	3.556	0%
Yngre Læger	1.184	1.226	1.257	6%
Heraf afdelingslæger	296	290	285	-4%
Heraf praksislæger (trin 1 + 2)	145	160	183	26%
Heraf øvrige Yngre Læger	742	776	789	6%
Øvrige	305	316	311	2%
I alt 2024			13.070	2%
I alt 2023		13.108		
I alt 2022	12.827			

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

Definition af fuldtidsstillinger

Regionens beskæftigelse opgøres i fuldtidsstillinger, også benævnt 'årsværk'. Ved at opgøre beskæftigelsen i fuldtidsstillinger er det muligt at sammenligne Regionens personaleresourcer 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.

Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

(tabel 1.1. fortsat)

Definition af faggrupper

Servicepersonale

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

Ledere

Ekskl. konstituerede ledere.

Den nye stillingsstruktur for ledende læger jf. OK21 bevirker at nogle læger fremgår anderledes i personaleopgørelsen.

Det gælder særligt for de tidligere specialeansvarlige overlæger, der er overgået til at være ledende overlæger. Som specialeansvarlige overlæger fremgik de tidligere under gruppen 'Overlæger', som ledende overlæger fremgår de nu under gruppen 'Ledere'. Se yderligere i tabel 1.3. om udviklingen i speciallæger.

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.

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).

1.2. Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit over hele året

	2022 1. kvartal	2023 1. kvartal	2024 1. kvartal	Ændring 2022 - 2024
Aalborg Universitetshospital	6.834	6.872	6.795	-1%
Regionshospitalet Nordjylland	1.771	1.743	1.726	-3%
Psykiatrien	1.188	1.219	1.206	1%
Specialektoren	1.383	1.347	1.372	-1%
Fællesadministrationen	765	748	739	-3%
Den Præhospitale Virksomhed	101	380	399	294%
Sygehusapoteket	219	213	220	1%
Byg Hospitalsbyen	55	64	70	29%
Regional Udvikling	64	63	62	-3%
Forskningsfonde	91	97	106	16%
Steno Diabetes Center Nordjylland	51	53	58	13%
Øvrige	305	310	317	4%
Hovedtotal	12.827	13.108	13.070	2%

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, Byg og Ejendomme, Servicefunktioner i Regions- og IT-huset, Regionssekretariatet og Direktionen.
- **Øvrige organisatoriske enheder** omfatter ansatte, der ikke er knyttet til en bestemt af Regionens virksomheder. Det gælder: Lægetilbud, praksisreservelæger, ansatte under uddannelse inkl. social- og sundhedsassistentelever, anæstesi- og intensivsygeplejersker under uddannelse og medarbejdere aflønnet af Robusthedspuljen.

Opgørelsen viser den samlede beskæftigelse i Regionen inkl. eksternt finansierede medarbejdere.

Organiseringen afspejler altid den aktuelle organisationsstruktur. Det betyder at ændringer i lønsystemets organisationsstruktur rulles ud over data bagudrettet. Derved påvirkes data ikke kunstigt af fald eller stigninger på grund af organisatoriske ændringer.

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, vil medarbejderen tælle 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 tre opgørelsesperioder. Byg Hospitalsbyen er inklusiv medarbejdere finansieret af midler til opgaver i forbindelse med flytningen til Hospitalsbyen, men som organisatorisk er tilknyttet under Aalborg Universitetshospital.

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 1. kvartal	2023 1. kvartal	2024 1. kvartal
Cheflæger	-	14	56
Aalborg Universitetshospital	-	4	44
Regionshospital Nordjylland	-	8	8
Psykiatrien	-	2	4
Ledende overlæger	59	66	118
Aalborg Universitetshospital	46	46	95
Regionshospital Nordjylland	8	7	8
Psykiatrien	5	13	15
Specialeansvarlige overlæger	87	66	13
Aalborg Universitetshospital	77	62	11
Regionshospital Nordjylland	7	3	2
Psykiatrien	4	1	1
Overlæger	409	410	382
Aalborg Universitetshospital	309	315	289
Regionshospital Nordjylland	68	69	68
Psykiatrien	32	27	24
Afdelingslæger	291	288	282
Aalborg Universitetshospital	244	242	235
Regionshospital Nordjylland	21	26	28
Psykiatrien	27	20	19
Speciallæger i alt	846	844	851
Aalborg Universitetshospital	675	669	673
Regionshospital Nordjylland	104	112	115
Psykiatrien	67	63	63

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 OK21 og fremtidens patientnære ledelsesorganisering.

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

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

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.

1.4. Aldersfordeling på faggrupper

Opgjort som andel i procent

1. kvartal 2024	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	70 - 74	75 - 79	80+	Hovedtotal
Akademikere	0	0	13	23	17	13	13	9	8	3	1	0	0	0	100
Bioanalytikere	0	1	14	10	8	11	13	17	11	10	3	1	0	0	100
Elever	8	31	31	15	8	1	3	4	0	0	0	0	0	0	100
Ergo/fysioterapeuter	0	1	19	20	14	12	10	9	6	6	2	0	0	0	100
Jordemødre	0	2	17	24	17	10	8	7	9	3	3	0	0	0	100
Kontorpersonale	0	2	4	6	9	10	15	17	16	16	4	1	0	0	100
Ledere	0	0	0	3	6	11	18	20	20	14	8	1	0	0	100
Lægesekretærer	0	1	4	8	10	15	15	17	15	12	2	0	0	0	100
Overlæger mv.	0	0	0	0	1	13	18	21	18	15	11	3	1	0	100
Præhos.udd.per	0	4	10	8	13	9	9	20	8	13	6	1	0	0	100
Pæd./lærer/oms	0	8	11	11	11	8	12	12	12	10	3	0	0	0	100
Servicepers.	0	5	4	6	6	8	11	14	23	19	4	0	0	0	100
SOSU-pers.	0	4	6	9	9	11	14	13	12	16	5	0	0	0	100
Sygepl./radgr.	0	2	16	14	11	10	11	10	11	12	2	0	0	0	100
Yngre læger	0	1	23	34	20	12	6	2	1	1	0	0	0	0	100
Øvrige	0	0	8	10	15	12	13	13	14	11	3	0	0	0	100
Hovedtotal	0	2	12	13	11	11	12	12	12	11	3	0	0	0	100

Opgørelsen viser aldersfordeling for månedslønnede medarbejdere omregnet til fuldtidsstillinger. Aldersfordelingen er opgjort som et gennemsnit i perioden. Af hensyn til tabellens læsevenlighed er der afrundet til nærmeste heltal. Delsummerne kan derfor afvige marginalt fra totalsummen, fordi decimaler ikke illustreres.

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Fuldtidsansatte 1.0

1.5. Vakancer

Andelen af stillingsopslag med få eller ingen ansøgere

	2022 1. kvartal	2023 1. kvartal	2024 1. kvartal
Sygeplejersker			
Stillingsopslag i alt	165	138	86
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	9%	8%	8%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	34%	26%	6%
Læger			
Stillingsopslag i alt	105	107	85
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	20%	19%	15%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	51%	38%	39%
SOSU			
Stillingsopslag i alt	42	46	28
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	5%	2%	4%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	21%	2%	7%
Lægeselekretærer / Sundhedsadm. koordinatore			
Stillingsopslag i alt	39	29	25
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	8%	0%	4%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	33%	7%	8%
Jordemødre			
Stillingsopslag i alt	3	6	3
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	33%	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	0%	17%	0%
Bioanalytikere			
Stillingsopslag i alt	9	11	8
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	11%	0%	13%
Radiografer			
Stillingsopslag i alt	6	6	3
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	0%	0%	0%
Køkken og Rengøring			
Stillingsopslag i alt	29	24	42
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%	2%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	0%	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 rekrutteringsystem, Emply, og hvor stor en procentdel af stillingerne inden for de respektive faggrupper, der har haft hhv. ingen ansøgere eller 1-2 ansøgere.

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

Bemærk at 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.

1.6. Ansatte på særlige vilkår

Antal ansatte opgjort i hoveder

	2022 1. april	2023 1. april	2024 1. april
Fleksjob (med refusion)	88	81	70
Fleksjob (uden refusion)	127	147	155
AKUT pakkestilling	9	8	8
Førtidspensionister	8	7	7
Løntilskud	1	1	4
Servicejob	1	1	
Hovedtotal	234	245	244

Opgørelsen viser ansatte på særlige vilkår opgjort i "hoveder".

Der er generelt et 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.

Kilde: Silkeborg Data

Ansættelsesformer på særlige vilkår

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

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

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

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

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

1.7. Ansatte PÅ SÆRLIGE VILKÅR fordelt på hospitaler og virksomheder

Antal ansatte opgjort i hoveder

	2022 - 1. april	2023 - 1. april	2024 - 1. april
Aalborg Universitetshospital	129	127	131
Flexjob	49	43	41
Flexjob uden refusion	72	78	81
AKUT pakkestilling	7	6	6
Førtidspensionister	1		
Løntilskud			3
Regionshospital Nordjylland	36	42	42
Flexjob	17	16	13
Flexjob uden refusion	12	19	22
Førtidspensionister	6	6	6
Løntilskud			1
Servicejob	1	1	
Psykiatrien	17	18	12
Flexjob	6	5	2
Flexjob uden refusion	10	11	9
AKUT pakkestilling	1	1	1
Løntilskud		1	
Specialektoren	29	33	34
Flexjob	6	6	4
Flexjob uden refusion	22	26	29
Førtidspensionister	1	1	1
Sygehusapoteket	2	3	4
Flexjob uden refusion	1	2	3
AKUT pakkestilling	1	1	1
Den Præhospitale Virksomhed	2	4	3
Flexjob	1	2	1
Flexjob uden refusion	1	2	2
Fællesadministrationen	17	17	17
Flexjob	9	9	9
Flexjob uden refusion	8	8	8
Steno Diabetes Center Nordjylland	2	1	1
Flexjob uden refusion	1	1	1
Løntilskud	1		
Hovedtotal	234	245	244

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

1.8. Seniorordning

Opgjort i antal hoveder pr. faggruppe

	2022 1. april	2023 1. april	2024 1. april
Overlæger mv.	26	21	10
Sygeplejersker/radiografer	19	27	29
SOSU-pers.	5	7	7
Kontorpersonale	5	2	4
Lægeseekretærer	3	3	6
Servicepersonale	3	4	5
Akademikere	2	4	1
Bioanalytikere		1	1
Ergo-/fysioterapeuter	1	3	2
Ledere		1	8
Pædagoger/lærere		1	2
Yngre læger			1
Jordemødre		1	1
Tandplejer			1
Hovedtotal	64	75	78

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.

Så her iormelle 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.

1.9. Seniorordning fordelt på virksomheder og hospitaler

Opgjort i antal hoveder fordelt på Regionens hospitaler og virksomheder

	2022 1. april	2023 1. april	2024 1. april
Aalborg Universitetshospital	53	67	61
Regionshospital Nordjylland	1	1	1
Psykiatrien	4	4	9
Specialektoren	1	1	5
Fællesadministrationen	3	1	2
Byg Hospitalsbyen	2	1	
Hovedtotal	64	75	78

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.

Kilde: Silkeborg Data

2

Fuldtid - deltid

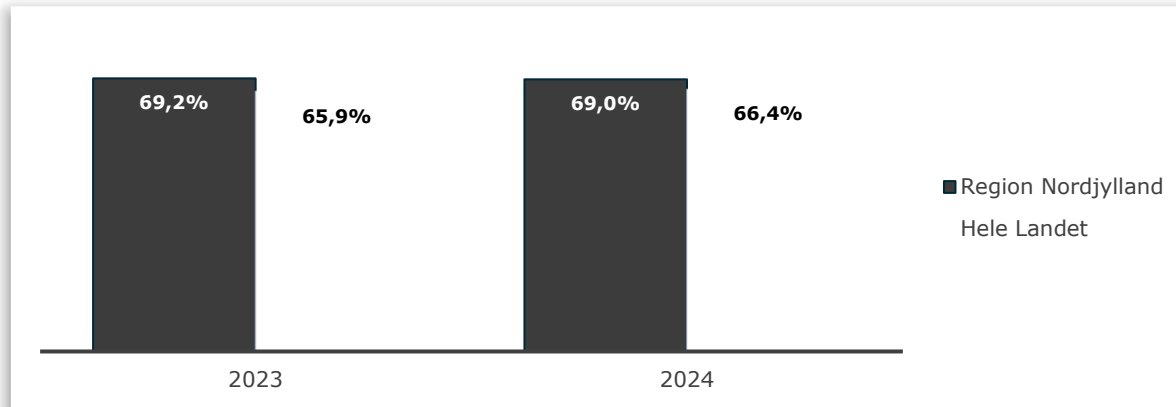
- Andel af ansatte på fuldtid
- Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper
- Andel af stillinger opslået på fuldtid



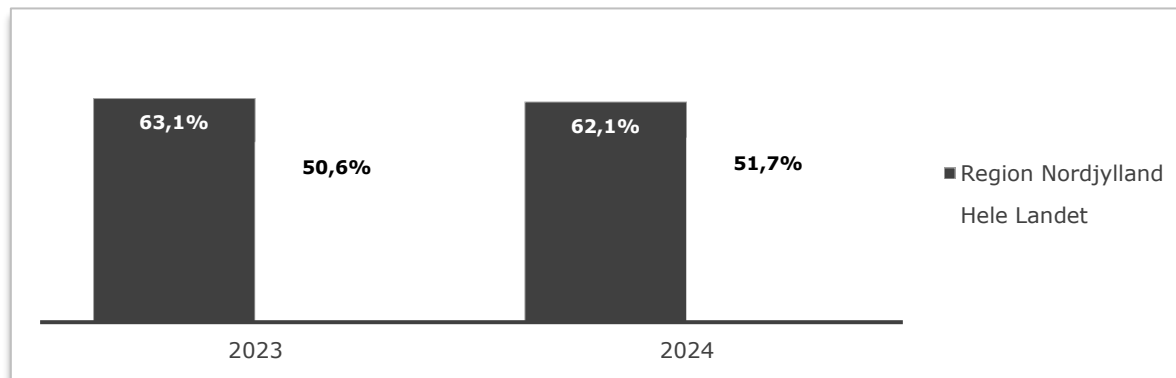
2.1. Andel ansat på fuldtid

Opgjort pr. november i hvert opgørelsesår

Alle faggrupper



Sygeplejersker



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

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

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

Oversigterne viser, hvor stor en 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 et stort fokus på fuldtidsindsatsen i Regionen, og en arbejdsgruppe er kommet med 9 anbefalinger til indsats og prøvehandling, der skal få flere på fuldtid/op i tid. Arbejdet er politisk forankret i Udvalg for Uddannelse, Arbejds miljø og Rekruttering.

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

	2022 1. april	2023 1. april	2024 1. april
Sygeplejersker	34,7	34,8	34,7
SOSU-personale	34,2	34,4	34,0
Lægeseekretærer	35,3	35,0	35,1
Bioanalytikere	35,3	35,2	34,9
Jordemødre	33,3	33,4	32,9
Overlæger	33,9	33,6	32,5
Yngre læger ekskl. stud.med.	36,0	35,8	35,6

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.

2.3. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper

Gennemsnitligt ugentligt timetal pr. medarbejder

	2022 1. april	2023 1. april	2024 1. april
Sygeplejersker			
Aalborg Universitetshospital	34,7	34,7	34,6
Regionshospital Nordjylland	34,6	34,9	34,7
Psykiatrien	35,3	35,0	35,2
SOSU-personale			
Aalborg Universitetshospital	34,6	34,4	34,0
Regionshospital Nordjylland	33,2	33,8	33,0
Psykiatrien	34,2	34,7	34,7
Lægeseekretærer			
Aalborg Universitetshospital	35,2	34,8	35,0
Regionshospital Nordjylland	35,8	35,9	35,9
Psykiatrien	34,9	34,6	34,6
Bioanalytikere			
Aalborg Universitetshospital	35,3	35,2	34,8
Regionshospital Nordjylland	34,8	35,1	35,2
Jordemødre			
Aalborg Universitetshospital	33,7	33,8	33,4
Regionshospital Nordjylland	32,0	32,4	31,3
Overlæger			
Aalborg Universitetshospital	33,9	33,7	32,6
Regionshospital Nordjylland	34,0	32,9	32,2
Psykiatrien	32,8	33,5	33,2
Yngre læger ekskl. stud.med.			
Aalborg Universitetshospital	36,1	35,9	35,6
Regionshospital Nordjylland	36,1	35,8	35,8
Psykiatrien	34,8	35,0	35,3

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). Data er opgjort med opdeling på hospitaler og udvalgte faggrupper.

2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid

Jobopslag oprettet i EmPLY

1. kvartal 2024	Fuldtid Pct.	Deltid Pct.	Stillingsopslag i alt
Sygeplejersker	97%	3%	86
Læger	99%	1%	85
SOSU	79%	21%	28
Lægeseekretærer / SAK	100%	0%	25
Køkken og Rengøring	74%	26%	42
Jordemødre	100%	0%	3
Bioanalytikere	100%	0%	8
Radiografer	100%	0%	3

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

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.

Kilde: EMPLY

3

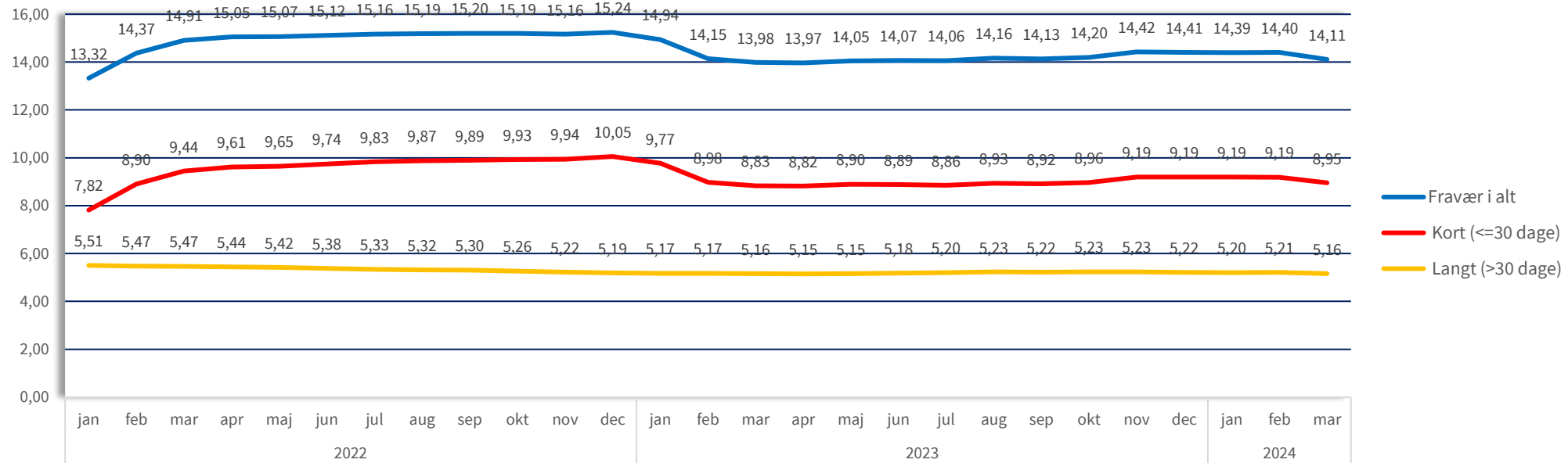
Arbejds miljø og trivsel

- Sygefravær
- Nærvær
- Arbejdsskader



3.1. Sygefravær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år



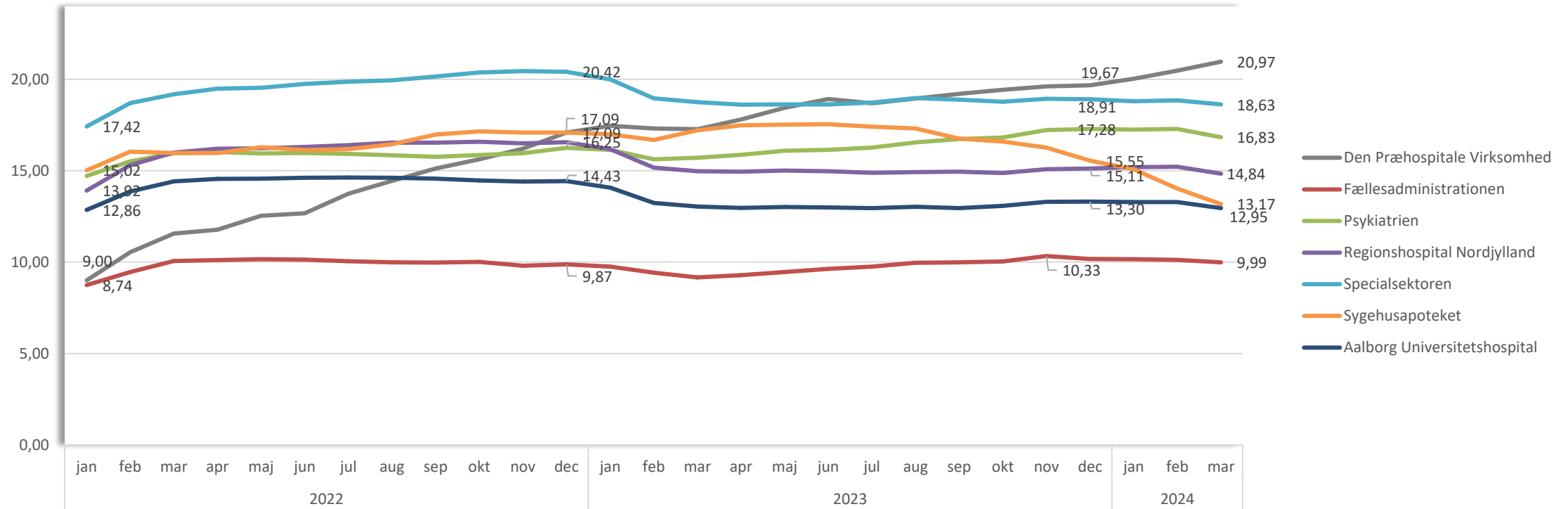
Sygefravær opgøres i arbejdsdage. En arbejdsdag svarer til 7,4 timer. Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder er beregnet som det samlede antal sygefraværsdage delt med det samlede antal fuldtidsstillinger.

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”.

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.

3.2. Sygefravær på udvalgte hospitaler og virksomheder

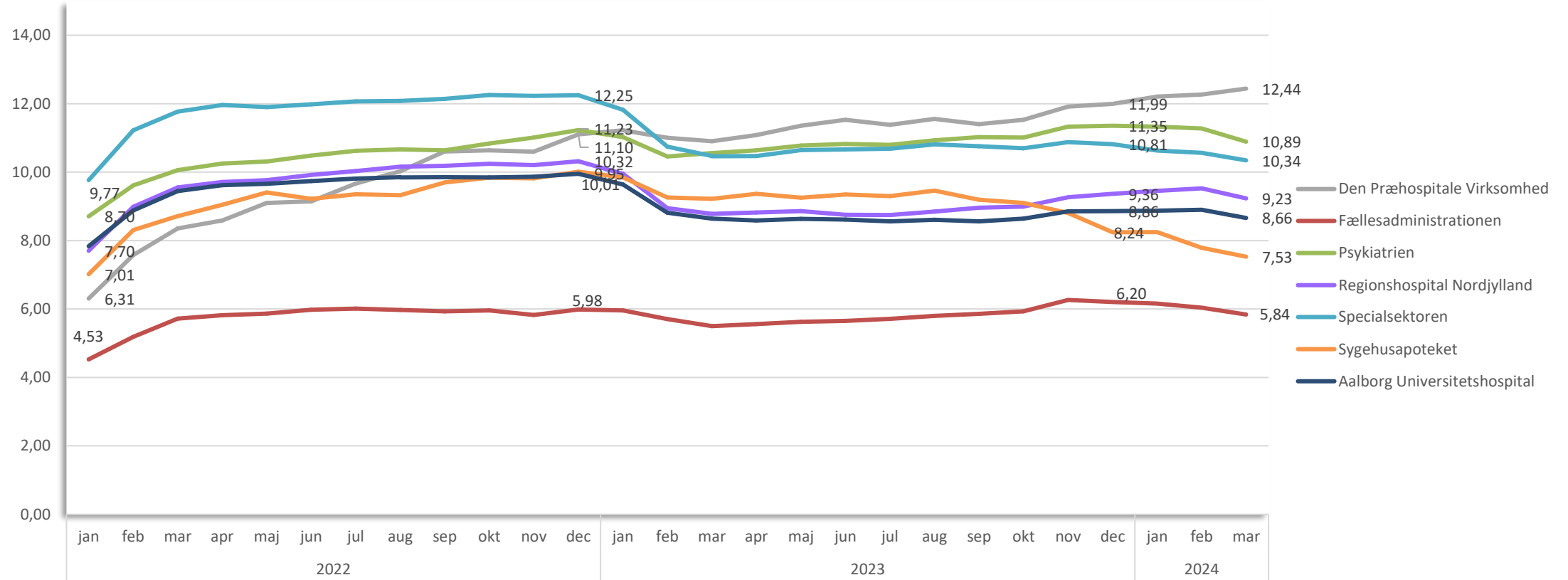
Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværdsdage pr. medarbejder pr. år (kort + langt fravær)



Bemærk at udviklingen i Den Præhospitale Virksomhed skal ses i lyset af at der før hjemtagning af ambulancetjenesten var tale om en mindre medarbejdergruppe og efter april 2022 en betydeligt større gruppe. Regionen har ikke sygefraværdsdata på de mange nye medarbejdere før april 2022. Da hvert målepunkt i diagrammet er et 12-måneders gennemsnit, vil data for sygefraværet for den nye medarbejdergruppe slå igennem gradvist. Den fulde effekt afspejles først efter 12 måneders ansættelse, dvs. efter marts 2023.

3.3. KORT sygefravær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

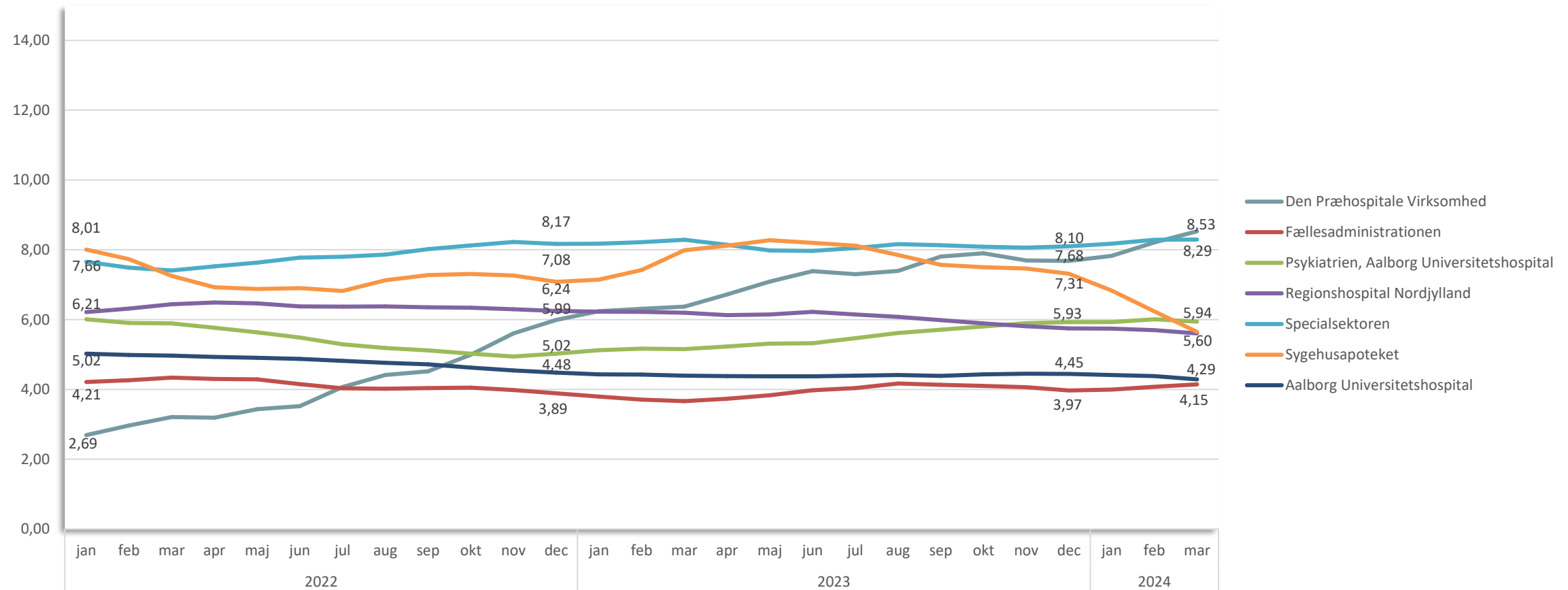


Kort sygefravær defineres som en fraværsperiode, der består af maksimalt 30 sammenhængende sygefraværsdage.

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Sygefravær 4.0

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.

3.5. Sygefravær i hele landet

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

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

Kilde: KRL

Sygefraværsstatistik fra Kommunernes og Regionens Løndatakontor (KRL) viser udviklingen i sygefraværet opgjort som et gennemsnit pr. medarbejder pr. år i perioden 2014 – 2022 for Region Nordjylland sammenholdt med gennemsnittet for alle landets regioner.

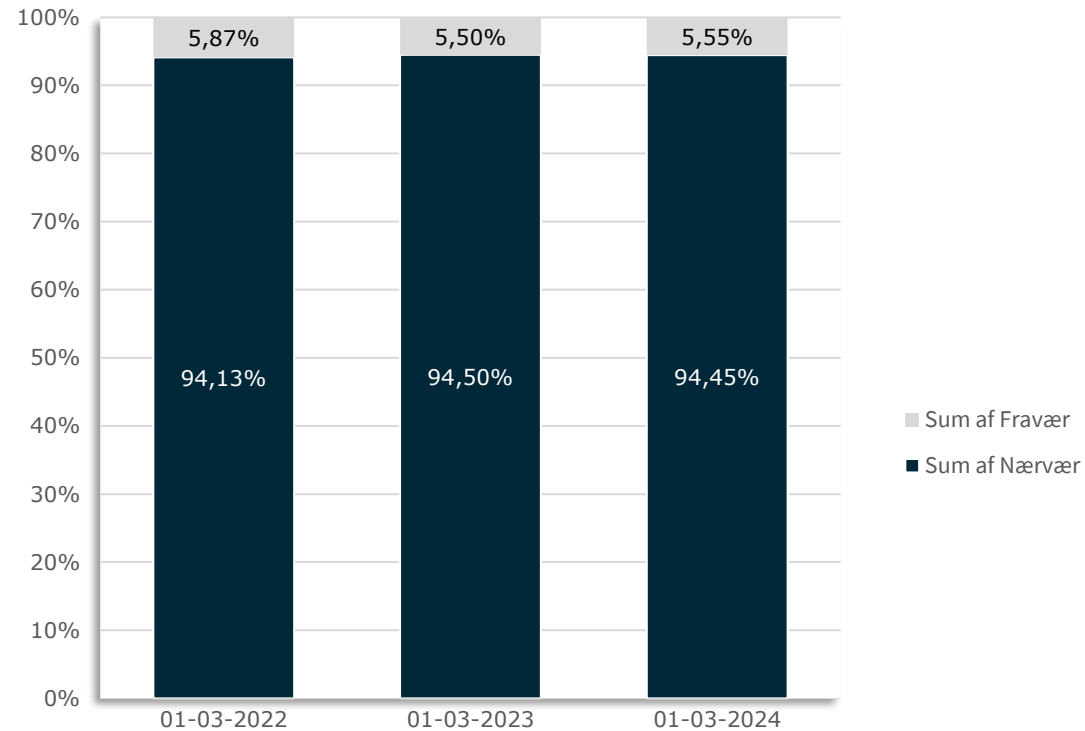
Sygefraværet omfatter egen sygdom, delvise sygefraværsdage og fravær som følge af arbejdsskader.

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

Da opgørelsen er en årsstatistik opdateres tabellen ikke kvartalsvist.

3.6. Nærvær

Nærværsprocent pr. medarbejder pr. år



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

Nærværet er opgjort som en procentandel af medarbejdernes samlede årsnorm. Ligesom sygefravær opgøres nærvær som et gennemsnit over 12 måneder for at udligne ”sæsonudsving”. Dvs. hver søjle i diagrammet dækker et helt kalenderår.

Kilde: Silkeborg Data / Qlik app: HR Nærvær 3.0



3.4. Langt sygefravær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

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

Arbejdsskadestatistikken opgøres ved antal arbejdsulykker og ulykkesfrekvensen.

Ulykkesfrekvensen er udtryk for hyppigheden af arbejdsskader og opgøres som antal anmeldelsespligtige arbejdsskader 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 organisatoriske enheder af forskellig størrelse og uafhængigt af medarbejdernes ansættelsesbrøk.

De hyppigste arbejdsskadetyper i Region Nordjylland er stænk med smitterisiko, fald, uhensigtsmæssige vrid, fysisk og psykisk vold, sammenstød, traumatiske hændelser, akutte tunge belastninger og skæreskader med smitterisiko.

Bemærk at data er opgøres hel- og halvårligt.

Arbejdsulykker

Fra 1. april 2023 blev Covid19 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 større udsving fra år til år.

Kilde: Safetynet og Silkeborg Data

4

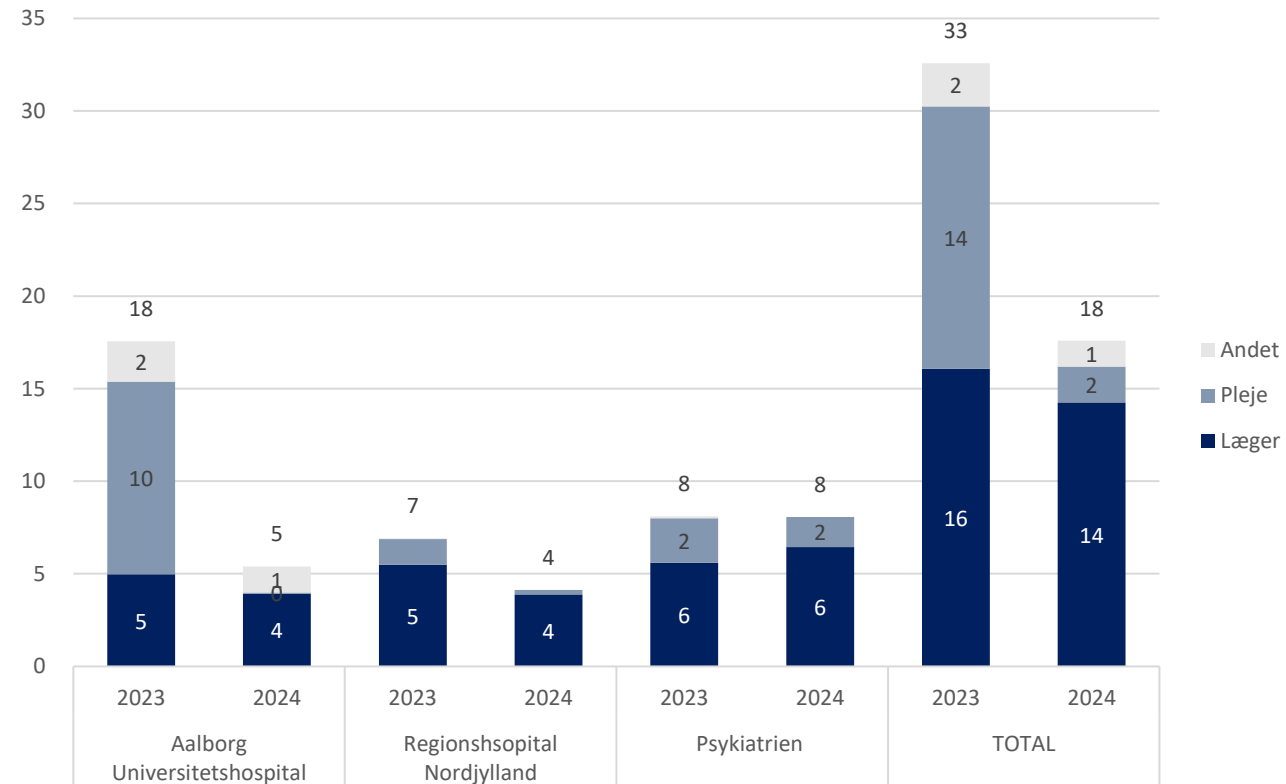
Arbejdets tilrettelæggelse

- Eksterne vikarudgifter
- Låst afspadsering



4.1. Eksterne vikarudgifter (mio. Kr.)

Opgjort i mio. kr. i 1. 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.

4.2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter

Andel i procent i 1. kvartal

Hospitaller i alt

Region Nordjylland	2023	2024
Læger	4,0%	3,5%
Pleje	2,5%	0,3%
Andet	0,5%	0,3%
TOTAL	2,3%	1,2%

Opgørelsen viser vikarudgifternes andel ud af Regionens samlede lønudgifter.

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

Hospitaler

Aalborg Universitetshospital	2023	2024
Læger	1,6%	1,3%
Pleje	2,8%	0,0%
Andet	0,7%	0,5%
TOTAL	1,8%	0,5%

Vikarudgifter i 1. kvartal 2023: 33 mio. kr.

Vikarudgifter i 1. kvartal 2024: 18 mio. kr.

Lønsum i 1. kvartal 2023 : 1,4 mia. kr.

Lønsum i 1. kvartal 2024 : 1,4 mia. kr.

Regionshospital Nordjylland	2023	2024
Læger	9,2%	6,1%
Pleje	1,4%	0,3%
Andet	0,0%	0,0%
TOTAL	2,9%	1,7%

Psykiatrien	2023	2024
Læger	17,8%	19,5%
Pleje	2,9%	2,0%
Andet	0,2%	0,0%
TOTAL	4,7%	4,7%

4.3. Låst afspadsering

Saldi for låst afspadsering opgjort i timer og omregnet til fuldtidsstillinger

	2022 1. kvartal		2023 1. kvartal		2024 1. kvartal	
	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger
Aalborg Universitetshospital	44.102	22,9	48.238	25,1	53.434	27,8
Regionshospital Nordjylland	28.182	14,6	30.293	15,7	30.567	15,9
Psykiatrien	1.312	0,7	1.235	0,6	999	0,5
Specialesektoren	1.762	0,9	1.845	1,0	1.432	0,7
Fællesadministrationen	1.557	0,8	1.378	0,7	834	0,4
Hovedtotal	76.915	40,0	82.989	43,1	87.265	45,4

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

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

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