

Personale i tal

1. halvår 2025

1 Rekruttering og fastholdelse

- 1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper
- 1.2. Beskæftigelsesudvikling på Regionens hospitaler og virksomheder
- 1.3. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger med speciallægeanerkendelse
- 1.4. Aldersfordeling på faggrupper
- 1.5. Medarbejderomsætning i Region Nordjylland
- 1.6. Medarbejderomsætning på 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 fordelt på hospitaler
- 2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid

3 Arbejdsmiljø og trivsel

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

4 Arbejdets tilrettelæggelse

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

Om Personalestatistikken

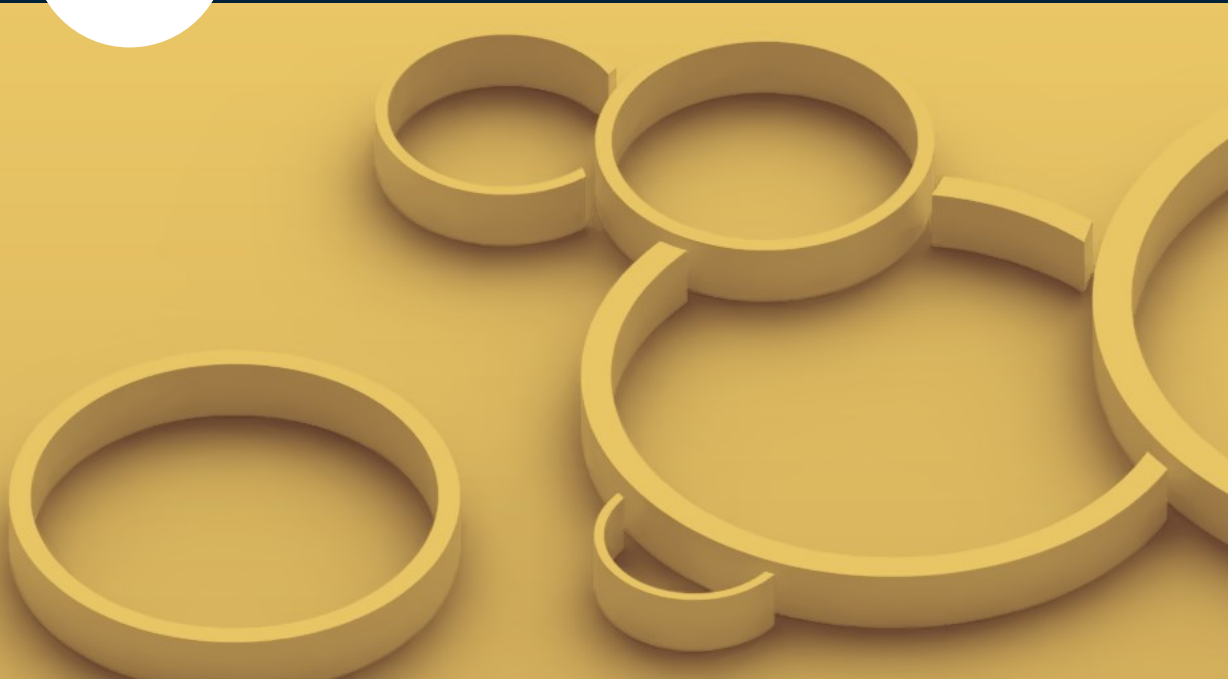
Personalestatistikken viser en række opgørelser for de ansatte på Region Nordjyllands arbejdspladser – og dækker et varieret felt af personaledata, f.eks. data om beskæftigelsesudviklingen, aldersfordelingen, sygefravær og ansatte på særlige vilkår.

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

Data om personale er opgjort i henhold til den formelle organisationsstruktur på de enkelte hospitaler og virksomheder og tager ikke højde for, om medarbejderne er eksternt finansierede f.eks. via centrale puljemidler.

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

1 Rekruttering og fastholdelse



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

1.1. Beskæftigelsesudvikling på faggrupper

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit i 1. halvår

	2023	2024	2025	Ændring
	1. halvår	1. halvår	1. halvår	2023 - 2025
Akademikere ekskl. læger	704	727	766	9%
Heraf klinisk arbejdende akademikere	174	185	199	14%
Heraf administrativt arbejdende akademikere	529	542	567	7%
Bioanalytikere / laboratoriepersonale	488	484	473	-3%
Elever / studentermedhjælpere	126	86	85	-32%
Heraf elever	110	73	75	-32%
Heraf studentermedhjælpere	16	14	10	-35%
Ergo- og fysioterapeuter	394	382	358	-9%
Jordemødre	163	172	171	5%
Kontorpersonale	571	553	565	-1%
Ledere	627	707	709	13%
Sundhedsadministrativt personale (inkl. lægesekretærer)	823	810	796	-3%
Overlæger mv.	465	406	404	-13%
Psykologer	184	178	188	2%
Præhospitalt personale	278	282	296	7%
Heraf ambulanceudd. pers. og paramedicinere	219	220	226	3%
Heraf ST-reddere	59	62	70	20%
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	780	784	785	1%
Servicepersonale	1499	1437	1467	-2%
Social- og sundhedsassistenter m.v.	806	800	768	-5%
Radiografer	213	217	228	7%
Sygeplejersker	3564	3564	3563	0%
Yngre Læger	1221	1258	1320	8%
Heraf speciallæger	287	287	285	-1%
Heraf praksislæger (trin 1 + 2)	160	183	181	13%
Heraf øvrige Yngre Læger	767	781	844	10%
Sundhedspersonale i adm. funktioner	28	24	55	100%
Øvrigt sundhedspersonale	209	208	221	6%
I alt 2025			13.218	0.6%
I alt 2024		13.077		
I alt 2023	13.143			

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

- **Servicepersonale:** Portører, rengøringspersonale, køkkenpersonale, håndværkere, chauffører, gartnere, pedeller, tekniske designere.
- **Elever:** Ambulancebehandlerelever, ernæringsassistentelever, kontorelever, audiologiassistentelever, indkøbselever, IT-supportelever m.v.
- **Ledere:** Inkl. faglige ledere. Ekskl. konstituerede ledere.
- **Øvrige Yngre Læger:** Læger (trin 1 + 2), kliniske assistenter og stud.med.
- **Sundhedspersonale i administrative funktioner:** Sygeplejersker, bioanalytikere, ergoterapeuter og fysioterapeuter ansat i Fællesadministrationen eller i hospitalsledelser.
- **Øvrig sundhedspersonale:** Socialrådgivere, socialformidlere, farmakonomer, neurofysiologiassistenter, audiologiassistenter, optikere, fodterapeuter, tandplejere, tandklinikassistenter, peer-medarbejdere og psykomotoriske terapeuter.

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

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).

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.

Ændringer i opgørelsesmetode fra 2025

Personalekategorien "Øvrige" udfases fra 2025. Medarbejderne er pr. 1. januar 2025 omfordelt til andre personalekategorier jf. overenskomsten.

Der er fra 2025 foretaget gennemgang af hhv. kliniske og administrative akademikere. Efter individuelle vurderinger er nogle korigeret fra kliniske til administrative akademikere og omvendt.

Fra 2025 optræder følgende nye personalegrupper (se definitioner forrige side):

- 1) Sundhedspersonale i administrative funktioner
- 2) Øvrigt sundhedspersonale

Ændringerne i opgørelsesmetode medfører et metodebrud pr. 1. januar 2025. Det betyder at de berørte faggrupper i perioden hhv. før og efter denne dato ikke kan sammenholdes 1:1.



1.2 Beskæftigelsesudvikling på hospitaler og virksomheder

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit i 1. halvår

	2023	2024	2025	Ændring
	1. halvår	1. halvår	1. halvår	2023 - 2025
Aalborg Universitetshospital	6.896	6.791	6.807	-1%
Regionshospital Nordjylland	1.740	1.727	1.687	-3%
Psykiatrien, Aalborg Universitetshospital	1.226	1.199	1.257	3%
Specialesektoren	1.352	1.367	1.346	0%
Den Præhospitale Virksomhed	383	403	422	10%
Sygehusapoteket	213	219	210	-2%
Fællesadministrationen	733	727	756	3%
Regional Udvikling	62	62	61	-2%
Byg Hospitalsbyen	34	16	22	-35%
Hospitalsbyen - Flytning og ibrugtagning	32	69	123	287%
Forskningsfonde	97	106	125	30%
Steno Diabetes Center Nordjylland	54	59	64	18%
Øvrige	321	332	339	6%
Hovedtotal	13.143	13.077	13.218	0,6%

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

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 og ledelsesmæssigt er tilknyttet under Aalborg Universitetshospital.

I 2024 har Den Præhospitale Virksomhed optaget betydeligt flere ambulancebehandlerelever end tidligere for at imødekomme den regionale og nationale udfordring med mandskabsmangel på det præhospitale område. Herudover er der i 2024 ansat mere personale i den liggende patienttransport som følge af budget 2024, hvor der blev afsat midler til etablering af flere patienttransportenheder.

1.3. Beskæftigelsesudvikling for hospitalsansatte læger med speciallægeanerkendelse

Fuldtidsstillinger opgjort som et gennemsnit i 1. halvår

	2023 1. halvår	2024 1. halvår	2025 1. halvår
Cheflæger	23	55	49
Aalborg Universitetshospital	12	43	38
Regionshospital Nordjylland	8	8	7
Psykiatrien	3	4	4
Ledende overlæger	96	124	138
Aalborg Universitetshospital	76	98	102
Regionshospital Nordjylland	8	9	15
Psykiatrien	12	17	21
Specialeansvarlige overlæger	44	13	9
Aalborg Universitetshospital	41	10	8
Regionshospital Nordjylland	2	2	1
Psykiatrien	1	1	1
Overlæger	403	379	384
Aalborg Universitetshospital	308	286	288
Regionshospital Nordjylland	68	67	72
Psykiatrien	27	26	24
Speciallæger	285	284	284
Aalborg Universitetshospital	240	238	243
Regionshospital Nordjylland	26	30	28
Psykiatrien	20	17	13
I alt	850	855	865
Aalborg Universitetshospital	676	676	679
Regionshospital Nordjylland	112	114	123
Psykiatrien	62	64	62

Oversigten viser udviklingen blandt læger med speciallægeanerkendelse opgjort i fuldtidsstillinger.

Opgørelsen afspejler stillingsstrukturen for ledende læger, der gradvis i 2023 er tilpasset i henhold til OK-21 og ”Fremtidens Patientnære Ledelsesorganisering”.

I Region Nordjylland er stillingsstrukturen trådt i kraft pr. 1. april 2023, men implementeringen er 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 1. halvår

	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	70 - 74	75 - 79	80+
Akademikere ekskl. læger	0	0	12	22	18	13	13	8	10	4	1	0	0	0
Bioanalytikere/laboratoriepersonale	0	2	12	11	10	10	11	19	11	11	3	1	0	0
Elever / studentermedhjælpere	6	34	36	12	6	3	1	3	0	0	0	0	0	0
Ergo- og fysioterapeuter	0	1	16	17	18	12	11	10	8	6	2	0	0	0
Jordemødre	0	0	18	25	17	11	8	4	7	7	2	0	0	0
Kontorpersonale	0	1	4	5	11	9	14	16	16	19	5	1	0	0
Ledere	0	0	0	3	6	11	17	22	17	16	7	1	0	0
Sundhedsadministrativt personale inkl. lægesekretærer	0	0	0	0	1	10	19	22	16	17	10	4	1	0
Overlæger mv.	0	0	13	26	21	16	12	4	4	2	2	0	0	0
Psykologer	0	3	12	9	13	8	10	16	10	12	5	2	0	0
Præhospitalt personale	0	7	13	12	11	9	11	11	12	10	3	0	0	0
Pædagoger/lærere/omsorgspersonale	1	6	5	6	6	8	10	15	19	20	4	0	0	0
Servicepersonale	0	3	6	8	11	10	13	14	13	15	7	0	0	0
Social- og sundhedsassistenter m.v.	0	1	5	8	10	12	14	19	16	11	4	0	0	0
Sygeplejersker/radiografer	0	2	16	15	11	10	10	11	10	11	3	0	0	0
Yngre læger	0	1	23	34	20	13	6	2	1	1	0	0	0	0
Sundhedspersonale i adm. funktioner	0	0	3	2	7	5	20	20	12	22	6	2	0	0
Øvrig sundhedspersonale	0	0	6	13	16	15	16	8	14	9	2	0	0	0
TOTAL	0	2	12	14	12	10	11	12	11	11	4	1	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: Juli – juni

	2022 juli - 2023 juni	2023 juli - 2024 juni	2024 juli - 2025 juni
Region Nordjylland	15,3%	14,9%	13,6%

Opgørelsen viser andelen af medarbejdere der har forladt Region Nordjylland.

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

Medarbejdere der forlader et hospital eller en virksomhed og tiltræder ved et andet 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.

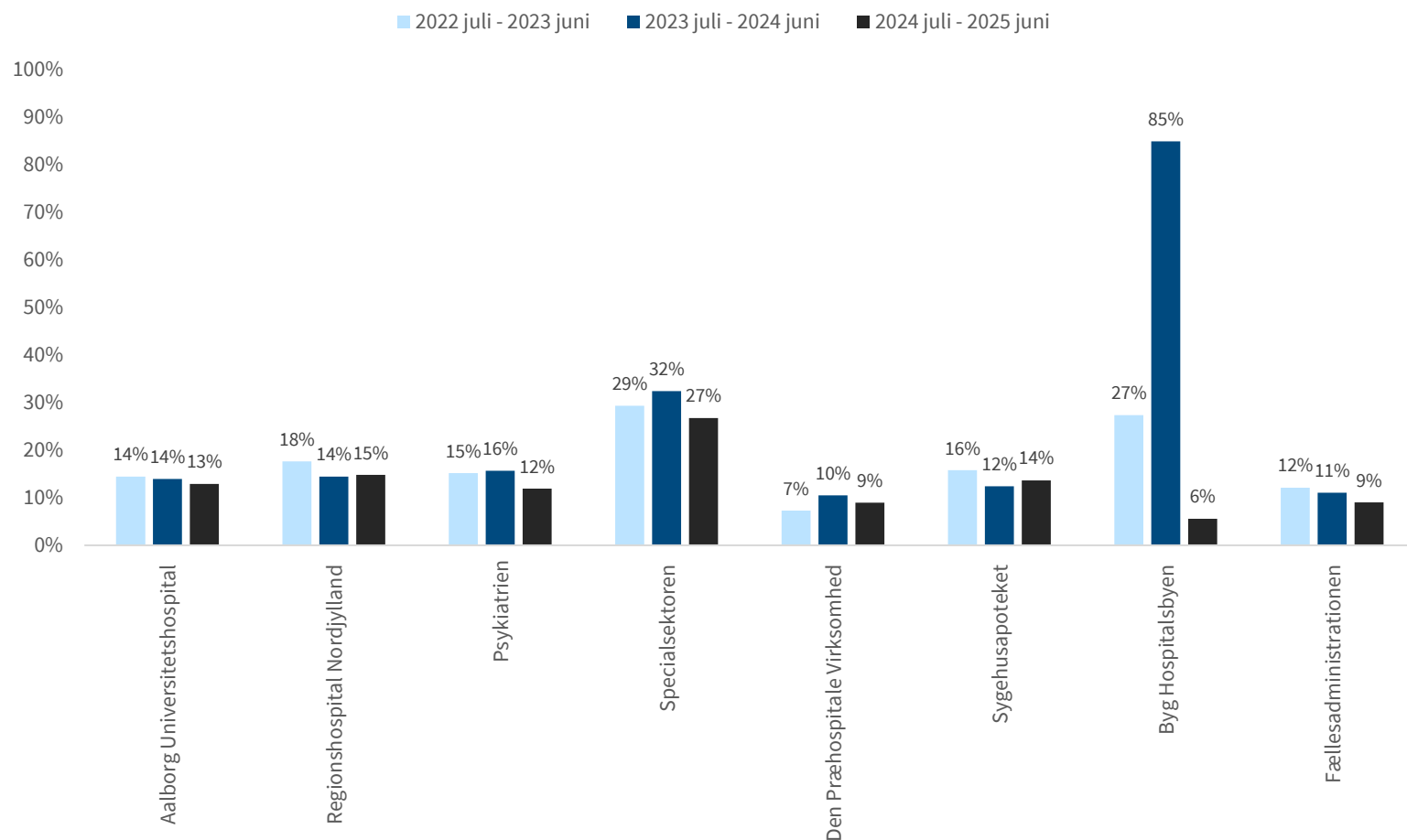
Opgørelsen omfatter månedslønnede ordinært ansatte og er inkl. barselsvikarer.

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.

1.6. Medarbejderomsætning på Regionens hospitaler og virksomheder

Fratrådte medarbejdere opgjort som et gennemsnit over 12 måneder.

Periode: Juli – juni



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 lavt timetal ikke antages at have hovedbeskæftigelse i Regionen.

1.7. Vakancer

Andel af stillingsopslag med få eller ingen stillingsopslag i 1. halvår

	2023 1. halvår	2024 1. halvår	2025 1. halvår
Sygeplejersker			
Stillingsopslag i alt	253	168	216
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	9%	6%	4%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	28%	5%	7%
Læger			
Stillingsopslag i alt	204	190	207
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	20%	10%	19%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	43%	41%	34%
SOSU			
Stillingsopslag i alt	78	48	56
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	3%	2%	2%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	8%	10%	2%
Lægesekretærer / SAK			
Stillingsopslag i alt	51	52	34
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	2%	4%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	6%	4%	0%
Jordemødre			
Stillingsopslag i alt	9	5	6
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	11%	0%	0%
Bioanalytikere			
Stillingsopslag i alt	21	13	20
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%	5%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	5%	8%	5%
Radiografer			
Stillingsopslag i alt	14	3	8
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	0%	0%	0%
Heraf stillingsopslag med 1-2 ansøgere	14%	0%	0%
Køkken og Rengøring			
Stillingsopslag i alt	49	62	39
Heraf af stillingsopslag med 0 ansøgere	2%	2%	5%
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 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 var generelt færre stillinger i opslag i 2024, hvilket må ses i lyset af det kvalificerede ansættelsesstop, der blev indført i store dele af Regionen i efteråret 2023 og som løb 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

Udvalgte hospitalsansatte faggrupper. Opgjort pr. juli.

	2024	2025
Cheflæger	33,2	38,1
Aalborg Universitetshospital	35,3	39,1
Regionshospital Nordjylland	22,1	35,0
Psykiatrien	30,0	34,3
Chefsygeplejersker	31,2	28,9
Aalborg Universitetshospital	26,8	27,5
Regionshospital Nordjylland	52,3	35,7
Psykiatrien	24,4	25,2
Sundhedsadministrative chefer	24,0	23,6
Aalborg Universitetshospital	21,1	23,4
Regionshospital Nordjylland	42,5	26,0
Ledende oversygeplejersker	35,8	38,4
Aalborg Universitetshospital	37,3	40,4
Regionshospital Nordjylland	41,5	41,5
Psykiatrien	30,0	32,1

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 og sundhedsadministrative chefer at opgørelsen både omfatter chefer der fungerer som:

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

Opgørelsen er ekskl. faglige ledere.

1.9. Antal ledere fordelt på medarbejdergruppers størrelse

Udvalgte hospitalsansatte faggrupper opgjort pr. juli 2025.

	1 - 10	11 - 20	21 - 35	36 - 50	50 <
Cheflæger	3	9	15	11	10
Chefsygeplejersker	12	8	13	10	8
Sundhedsadministrative chefer	3	7	9	1	1
Ledende oversygeplejersker	2	7	37	27	17



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

Opgørelsen omfatter udvalgte sundhedsfaglige ledere.

Bemærk for chefsygeplejersker og sundhedsadministrative chefer at opgørelsen både omfatter chefer 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. juli	2024 1. juli	2025 1. juli
Fleksjob (med refusion)	80	67	57
Fleksjob (uden refusion)	150	153	164
Akut-job	8	8	8
Førtidspensionister	7	7	7
Løntilskud	3	7	4
Hovedtotal	248	242	240

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 ordninger der udløber, hvor "nye ansættelser" ikke er muligt.

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

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

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

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

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

1.11. Ansatte på særlige vilkår fordelt på hospitaler og virksomheder

Antal ansatte opgjort i hoveder

	2023 1. juli	2024 1. juli	2025 1. juli
Aalborg Universitetshospital	133	133	130
Fleksjob	43	39	34
Fleksjob uden refusion	82	82	88
Akut-job	6	6	6
Førtidspensionister			1
Løntilskud	2	6	1
Regionshospital Nordjylland	39	39	38
Fleksjob	15	12	11
Fleksjob uden refusion	18	21	21
Førtidspensionister	6	6	5
Løntilskud			1
Psykiatrien	18	13	18
Fleksjob	5	2	1
Fleksjob uden refusion	11	9	15
Akut-job	1	1	1
Løntilskud	1	1	1
Specialektoren	33	31	29
Fleksjob	6	4	1
Fleksjob uden refusion	26	26	26
Førtidspensionister	1	1	1
Løntilskud			1
Sygehusapoteket	3	3	3
Fleksjob uden refusion	2	2	2
Akut-job	1	1	1
Den Præhospitale Virksomhed	4	3	3
Fleksjob	2	1	1
Fleksjob uden refusion	2	2	2
Fællesadministrationen	17	18	18
Fleksjob	9	9	9
Fleksjob uden refusion	8	9	9
Steno Diabetes Center Nordjylland	1	1	1
Fleksjob uden refusion	1	1	1
Praksisområdet		1	
Fleksjob uden refusion		1	
Hovedtotal	248	242	240

Kilde: Silkeborg Data



Opgørelsen viser ansatte på særlige vilkår fordelt på Regionens hospitaler og virksomheder.

Det er fortrinsvist fleksjobordningen uden refusion der benyttes.

1.12. Seniorordning

Opgjort i antal hoveder

	2023 1. juli	2024 1. juli	2025 1. juli
Akademikere	2	1	3
Bioanalytikere	1	2	2
Ergo-/fysioterapeuter	2	2	1
Jordemødre	1	1	
Kontorpersonale	3	4	4
Ledere	8	8	9
Sundhedsadministrativt personale	4	5	4
Overlæger mv.	16	11	12
Pædagoger/lærere	1	2	3
Servicepersonale	4	5	1
SOSU-personale	6	7	8
Sygeplejersker/radiografer	27	27	34
Yngre læger		1	2
Sundhedspersonale i adm. funktioner			1
Øvrig sundhedspersonale			1
Hovedtotal	75	76	85

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.

1.13. Seniorordning fordelt på virksomheder og hospitaler

Opgjort i antal hoveder fordelt på regionens hospitaler og virksomheder.

	2023	2024	2025
	1. juli	1. juli	1. juli
Aalborg Universitetshospital	65	57	58
Regionshospital Nordjylland	1	2	3
Psykiatrien	5	10	12
Specialektoren	2	5	6
Sygehusapoteket			1
Byg Hospitalsbyen	1		
Regional Udvikling			1
Fællesadministrationen	1	2	4
Hovedtotal	75	76	85

Kilde: Silkeborg Data

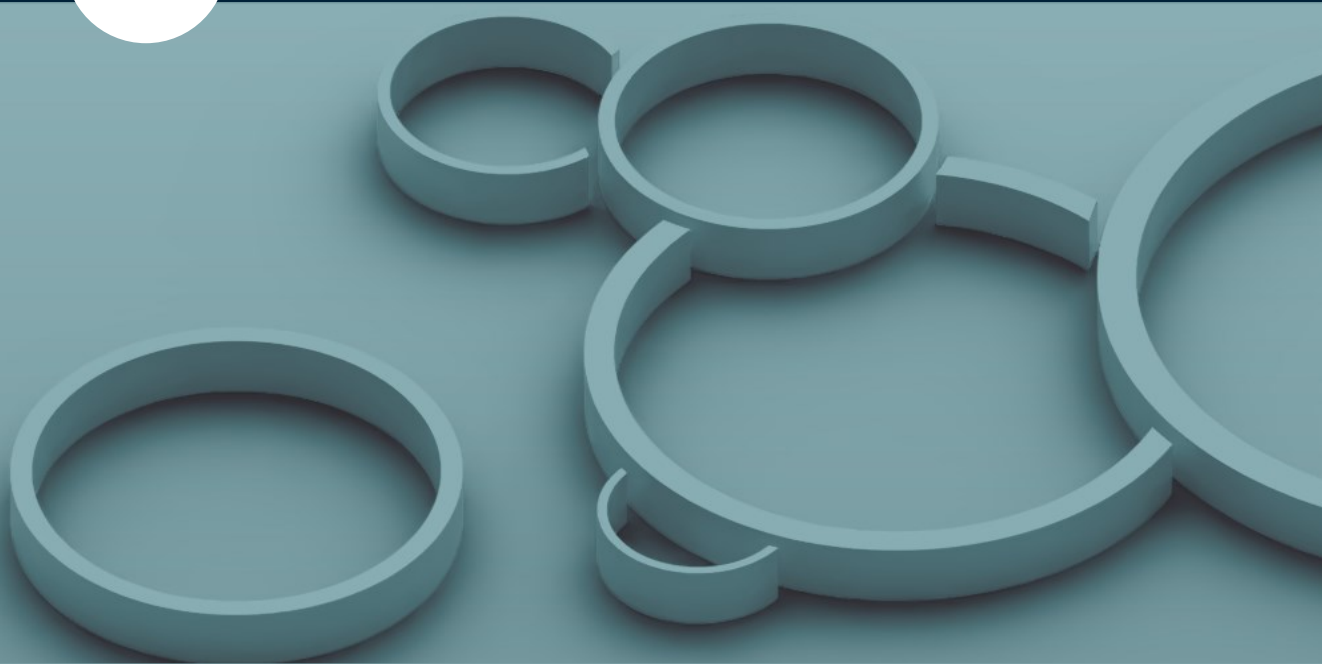


Rammeaftale om seniorpolitik har fokus på at fastholde medarbejdere, der overvejer at forlade arbejdsmarkedet.

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

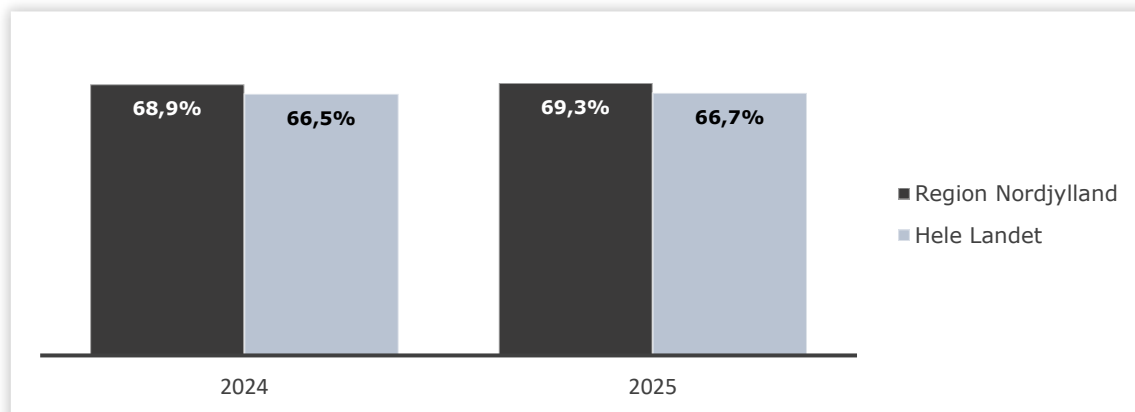
2.3. Beskæftigelsesgrad for udvalgte hospitalsansatte faggrupper fordelt på hospitaler

2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid

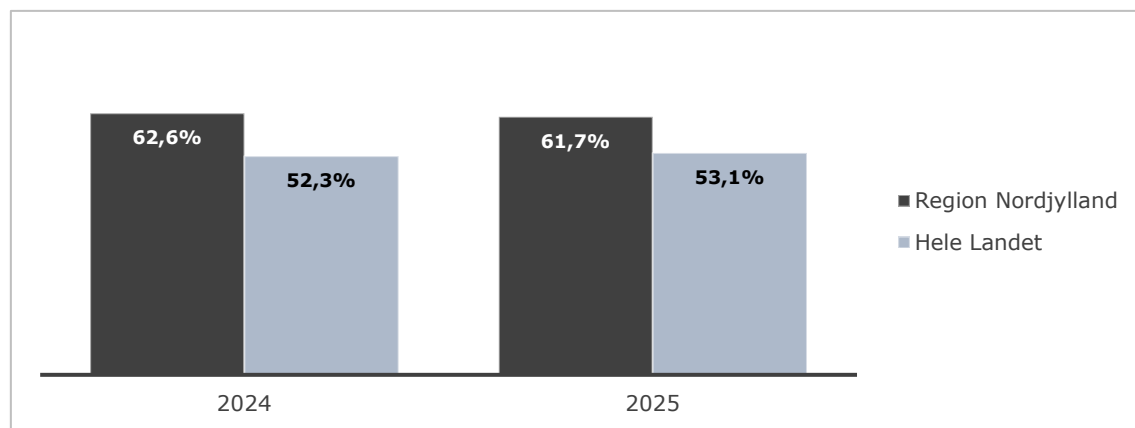
2.1. Andel ansat på fuld tid

Opgjort pr. maj

ALLE FAGGRUPPER



SYGEPLEJERSKER



Opgørelsen viser andelen af medarbejdere ansat på fuldtid i Region Nordjylland sammenholdt med regionerne samlet set.

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.

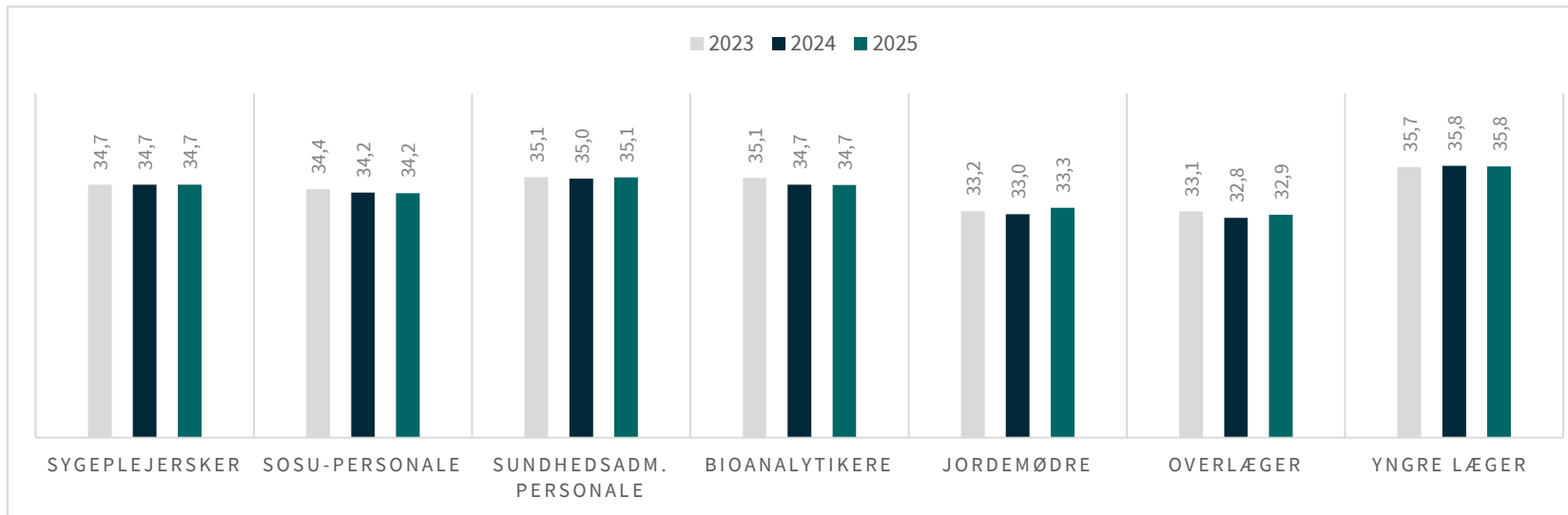
Ansættelse på fuldtid dækker månedslønnede medarbejdere med en ansættelsesbrøk på 37 timer pr. uge, mens ansættelse på deltid dækker ansatte med en ansættelsesbrøk på mindre end 37 timer pr. uge.

Diagrammerne 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. juli



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

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).

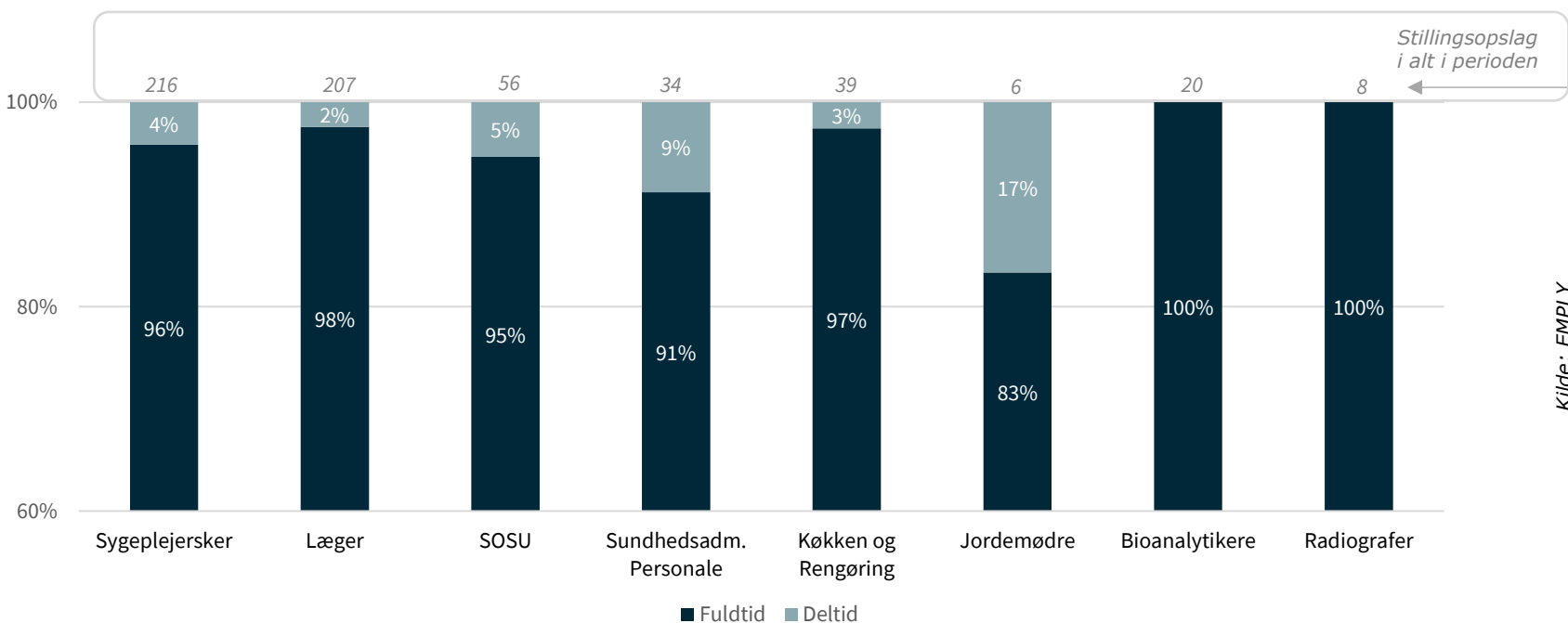
2.4. Andel af stillinger opslået på fuldtid

Jobopslag oprettet i EmPLY i 1. halvår



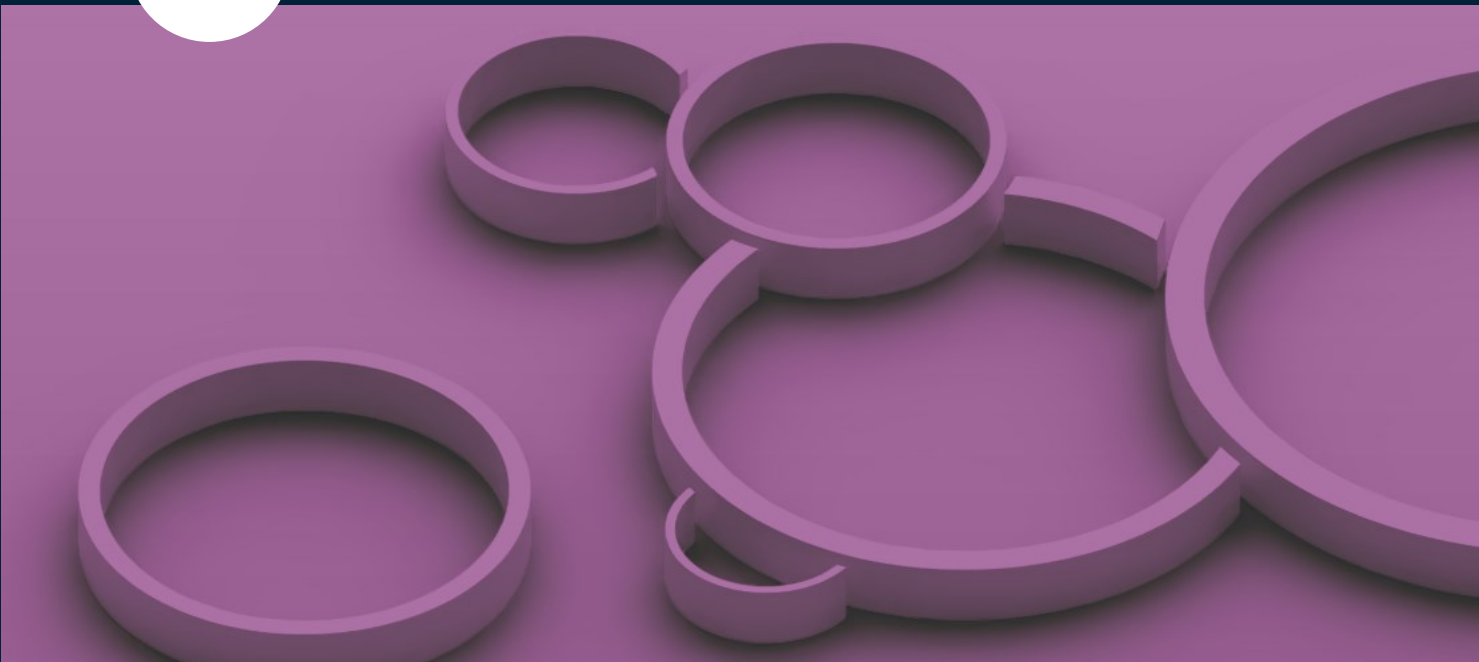
I Region Nordjylland er praksis at stillinger som udgangspunkt slås op på fuldtid.

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

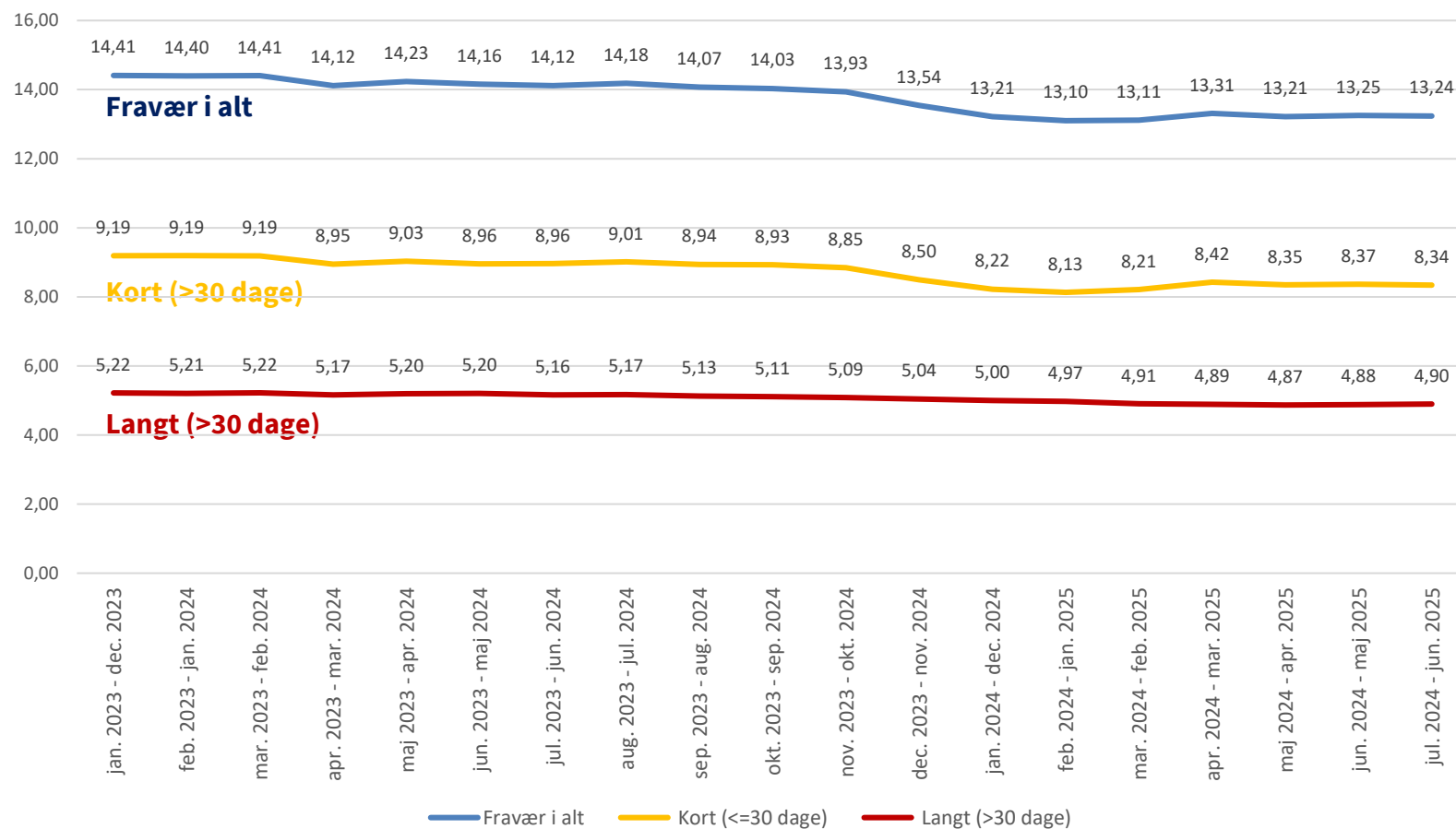


- 3.1. Sygefravær kort og langt
- 3.2. Sygefravær på udvalgte hospitaler og virksomheder
- 3.3. Kort sygefravær
- 3.4. Langt sygefravær
- 3.5. Sygefravær i hele landet
- 3.6. Arbejdsskader



3.1. Sygefravær – kort og langt

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år



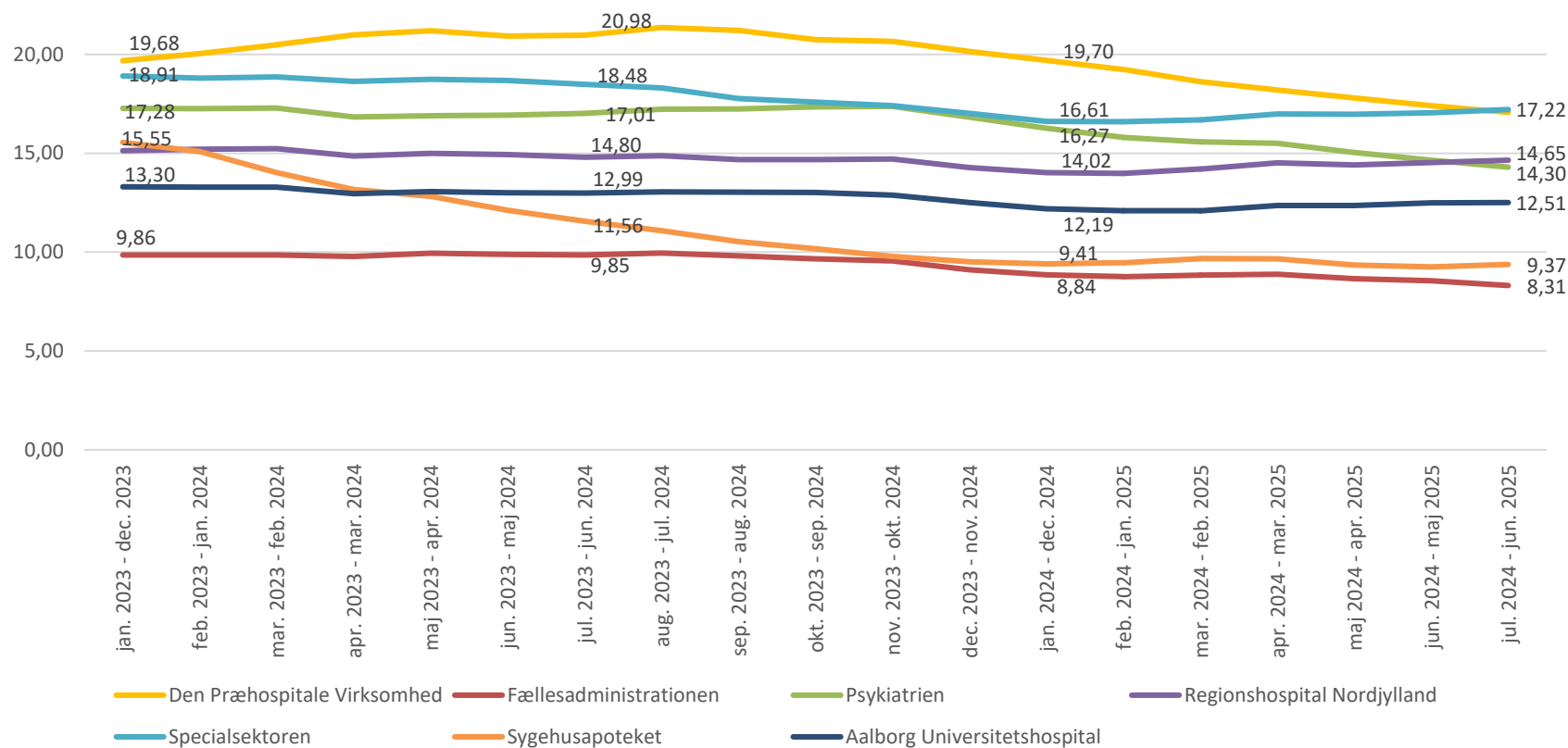
Sygefravær opgøres i arbejdsdage. En arbejdsdag svarer til 7,4 timer. Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder er beregnet som det samlede antal sygefraværsdage delt med det samlede antal fuldtidsstillinger.

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".

3.2. Sygefravær – på udvalgte hospitaler og virksomheder

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

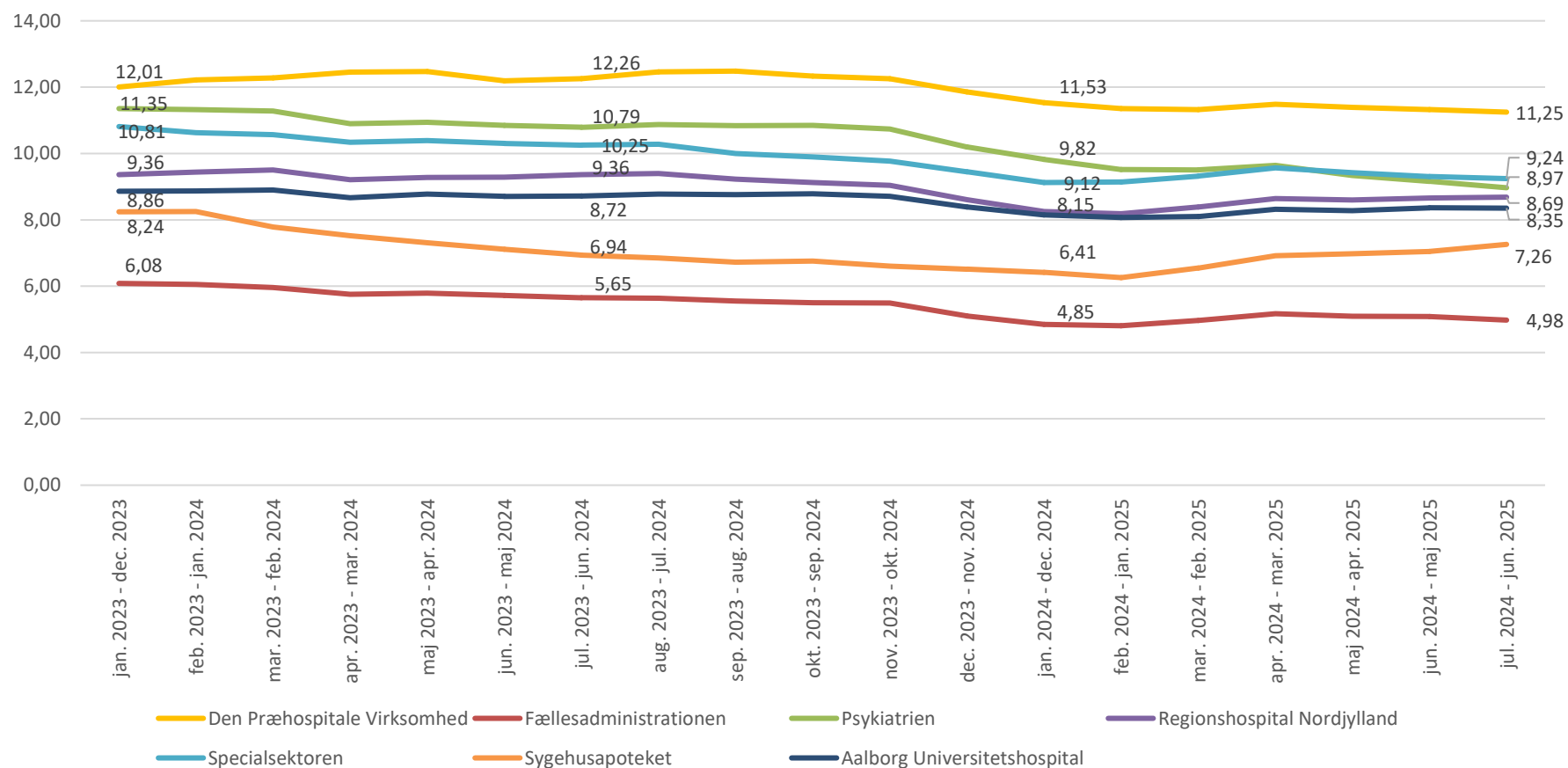


Diagrammet viser udviklingen i det samlede sygefravær (kort + lang) fordelt på Regionens virksomheder.

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

3.3. Kort sygefravær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år

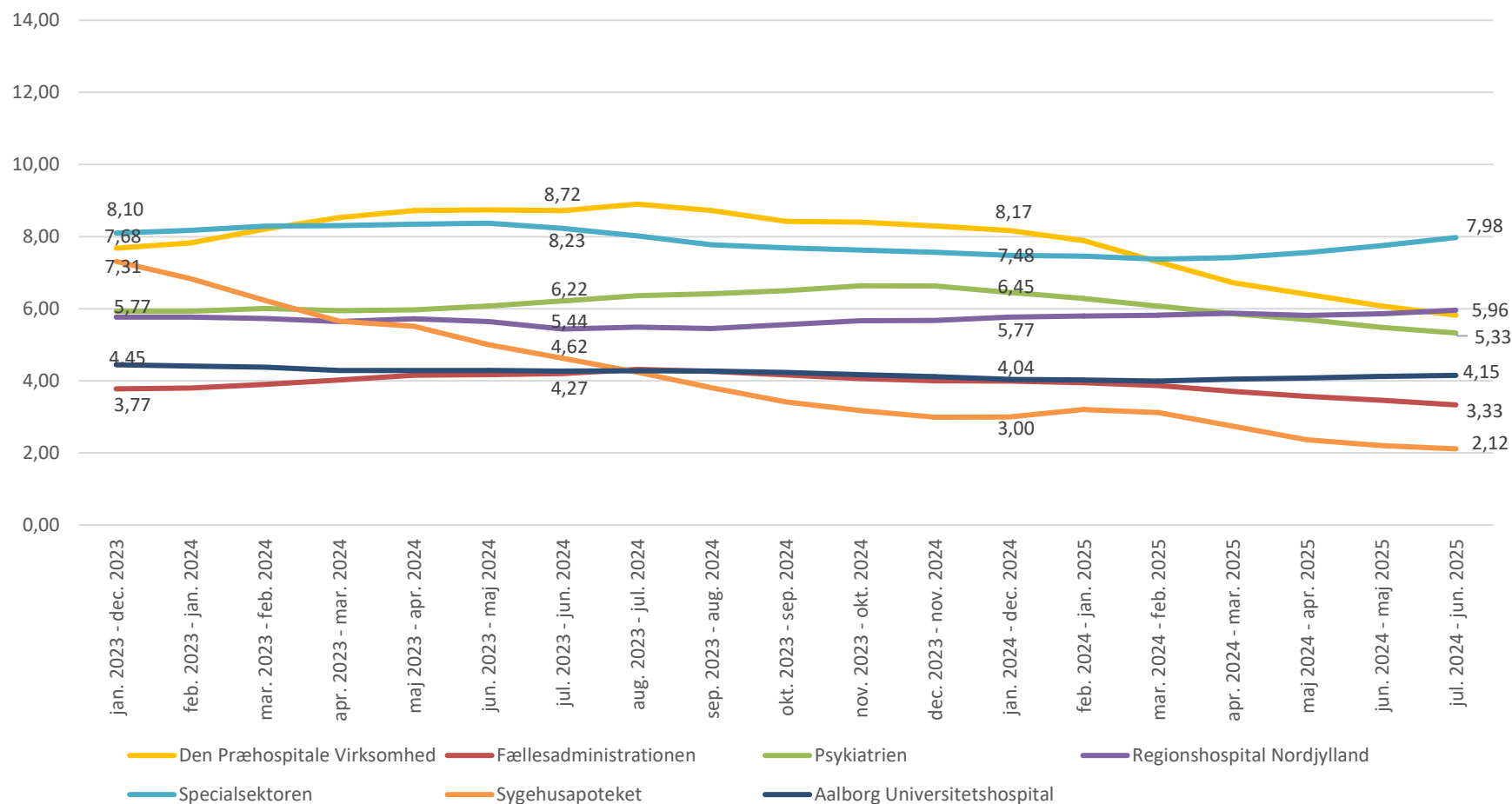


Diagrammet viser udviklingen i det korte sygefravær fordelt på Regionens virksomheder.

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

3.4. Langt sygefravær

Udvikling i gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. medarbejder pr. år



Diagrammet viser udviklingen i det lange sygefravær fordelt på Regionens virksomheder.

Langt sygefravær defineres som en fraværperiode, 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	2024
Region Nordjylland	11,1	11,1	12,4	15,0	14,3	13,1
Alle regioner	11,9	12,5	13,4	15,6	14,3	13,4

Kilde: KRL

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

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

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

Bemærk at der kan være marginale afvigelser mellem KRL's opgørelsesmetode og Regionens egen opgørelse af sygefravær. Differencer skyldes dels mindre forskelle i organisatoriske afgrænsninger, og at Regionen løbende opdaterer driftsdata, så der korrigeres for sene indberetninger af fraværet. Data efterreguleres ikke tilsvarende i KRL.

KRL udgiver årsstatistikken for sygefravær en gang årligt.

3.6. Arbejdsulykker

Udvikling i antal arbejdsulykker og ulykkesfrekvens

Kilde: Safetynet og Silkeborg Data

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

Arbejdsskadestatistikken opgøres ved antal arbejdsulykker og ulykkesfrekvensen.

Ulykkesfrekvensen er udtryk for hyppigheden af arbejdsulykker og opgøres som antal anmeldelsespligtige arbejdsulykker pr. 1 million arbejdstimer (bruttotimer inkl. ferieafvikling, sygdom, kurser, overarbejde etc.). Antal arbejdsulykker vægtes i forhold til bruttoarbejdstimer således at det er muligt at sammenholde enheder af forskellig størrelse og uafhængigt af medarbejdernes ansættelsesbrøk.

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

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

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

Data opgøres hel- og halvårligt.

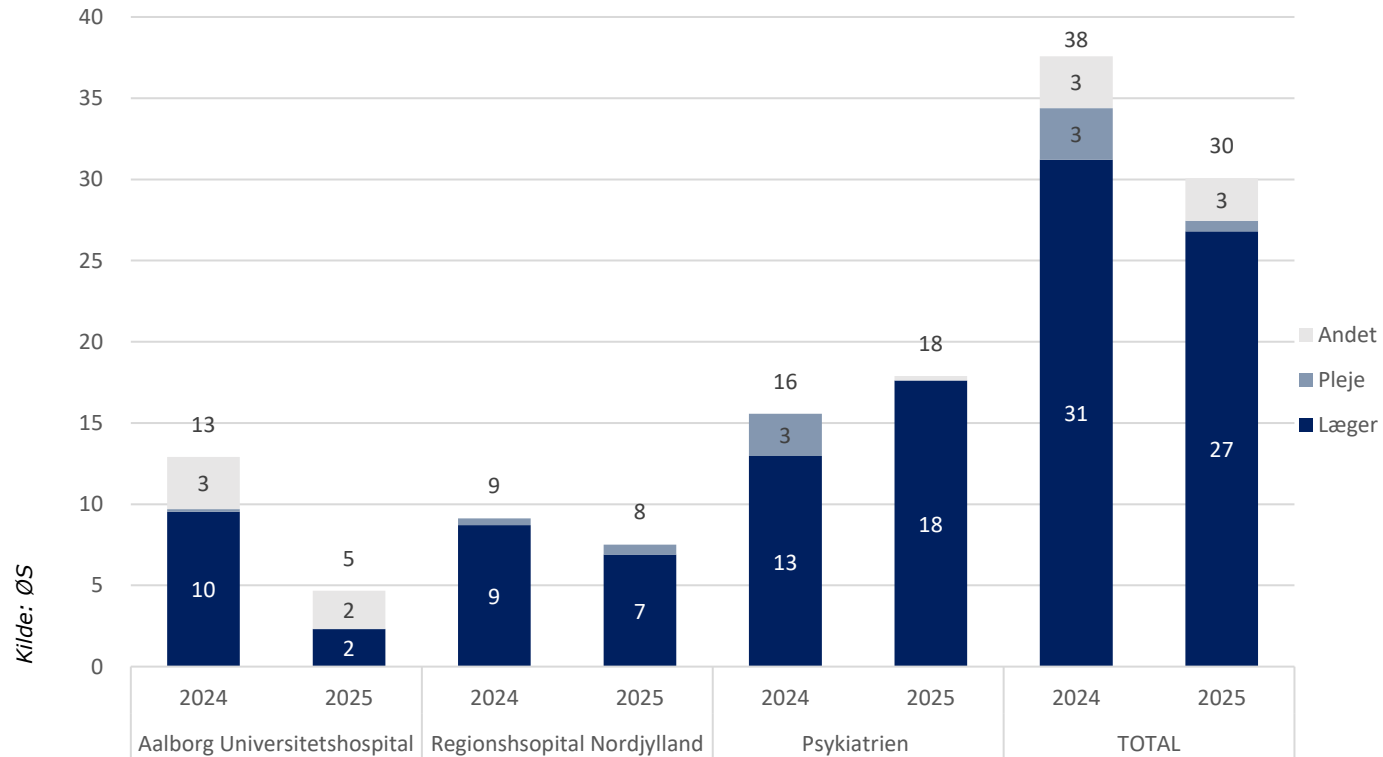
4

Arbejdets tilrettelæggelse

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

4.1. Eksterne vikarudgifter (mio.kr.)

Vikarudgifter opgjort i mio. kroner i 1. halvår



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

4.2. Eksterne vikarudgifters andel af samlede lønudgifter

Andel af lønudgifter i 1. halvår

Hospitaller I ALT

Region Nordjylland	2024	2025
Læger	3,7%	3,0%
Pleje	0,3%	0,1%
Andet	0,3%	0,3%
TOTAL	1,3%	0,9%

Hospitaller

Aalborg Universitetshospital	2024	2025
Læger	1,5%	0,3%
Pleje	0,0%	0,0%
Andet	0,5%	0,3%
TOTAL	0,6%	0,2%

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

Psykiatrien	2024	2025
Læger	18,9%	24,2%
Pleje	1,5%	0,0%
Andet	0,0%	0,2%
TOTAL	4,3%	4,4%

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.

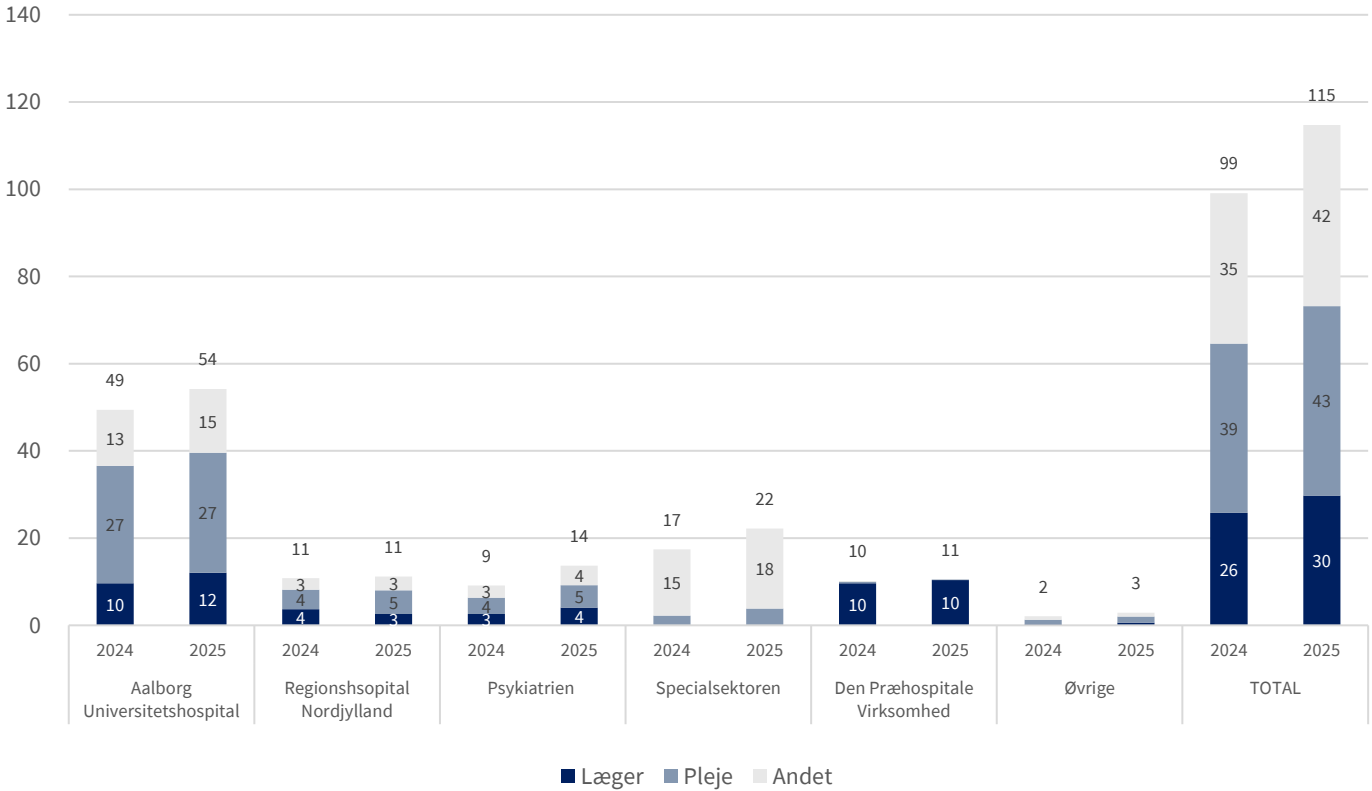
Vikarudgifter i alt i 1. halvår 2024 : 38 mio. kr.
 Vikarudgifter i alt i 1. halvår 2025 : 30 mio. kr.

Lønsum i alt i 1. halvår 2024 : 2,9 mia. kr.
 Lønsum i alt i 1. halvår 2025 : 3,2 mia. kr.

4.3. Interne vikarudgifter (mio. kr.)

Vikarudgifter i mio. kroner i 1. halvår

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.

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

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

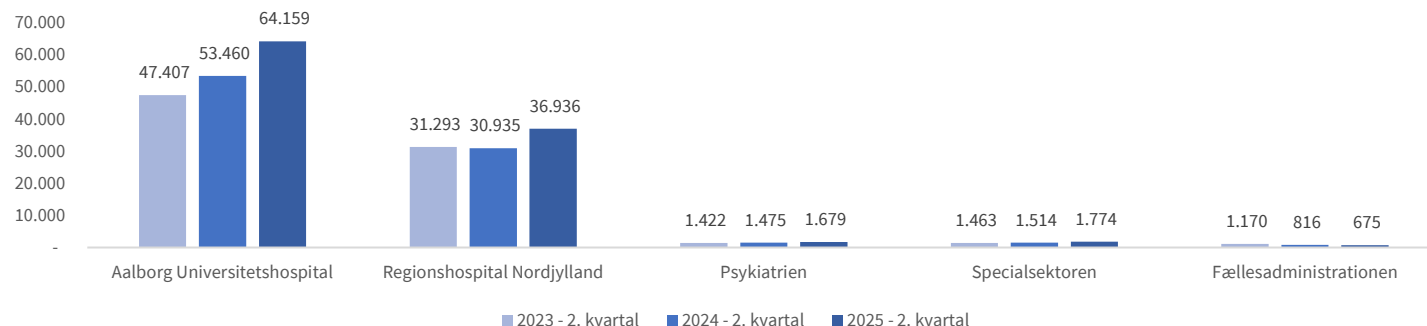
Området ”Øvrige” dækker Forskningsfonde og Praksisområdet.

4.4. Låst afspadsering

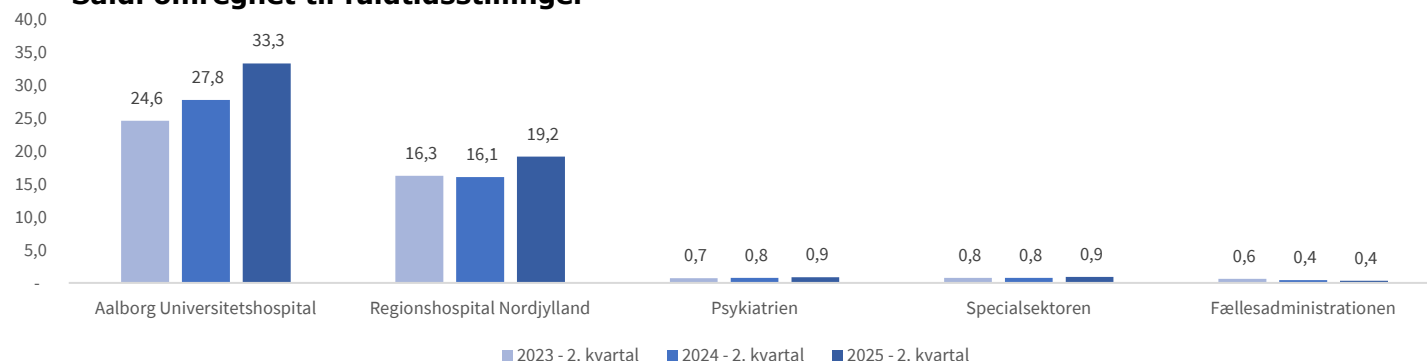
Saldi for låst afspadsering pr. 2. kvartal

	2023 - 2. kvartal		2024 - 2. kvartal		2025 - 2. kvartal	
	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger	Timer	Fuldtidsstillinger
Hovedtotal	82.755	43,0	88.200	45,8	105.223	54,7

Saldi opgjort i timer



Saldi omregnet til fuldtidsstillinger



Opgørelsen viser den aktuelle saldo for ”låst” afspadsering. Låst afspadsering betyder, at der ikke sker automatisk udbetaling af afspadseringssaldi.

For medarbejdere, hvor afspadseringsregnskabet ikke er ”låst”, vil optjent afspadsering automatisk gå til udbetaling efter tre måneder. Det er, efter aftale på medarbejderens ønske, muligt at ”låse” afspadseringsregnskabet, hvilket betyder, at der ikke sker automatisk udbetaling af afspadsering efter tre måneder.

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

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

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

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

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 november 2025.