

Personale- redegørelse 2014



Personaleredegørelse 2014

Region Midtjylland
Skottenborg 26
8800 Viborg
konchr@rm.dk

Forside foto: Niels Aage Skovbo

Personaleredegørelsen findes også på www.hr.rm.dk

Forord

Region Midtjylland er med ca. 27.600 fuldtidsstillinger og en økonomi i nærheden af 26 mia. kr. en af Danmarks største arbejdspladser. Hvert år præsenteres en personaleredegørelse, som viser en række personalestatistikker om de mange ansatte på regionens arbejdspladser.

Personaleredegørelsen er først og fremmest tænkt som et opslagsværk, hvor man kan få et hurtigt overblik over en række centrale personaletal og statistikker.

Personaleredegørelse for 2014 indeholder statistik om blandt andet løn, ligestilling, ansættelser på særlige vilkår, arbejdsulykker, sygefravær, personaleomsætning samt antal af fuldtids- og deltidsansatte i regionen.

Personaleredegørelsens primære målgruppe er politikere, ledere og medarbejdere i MEDsystemet og andre med interesse for personalesituationen i Region Midtjylland.

Personaleredegørelserne trykkes ikke på papir, men kan findes i elektronisk form på Region Midtjyllands hjemmeside. Adressen er: www.hr.rm.dk



Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bo Johansen', written in a cursive style.

Bo Johansen
Regionsdirektør

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Indholdsfortegnelse	5
Personalestatistikker 2014	6
Antal, køn og alder	7
Fuldtidsstillinger på enheder	7
Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper	8
Aldersfordeling og gennemsnitsalder	9
Etnisk ligestilling	12
Ligestilling mellem køn	17
Det Sociale Kapitel - ansatte på særlige vilkår	20
Seniorordninger	22
Sygefravær	24
Sygefraværet generelt	24
Sygefraværet fordelt på enheder, stabe og fællesfunktioner	25
Sygefraværets udvikling	26
Sygefravær og faggrupper	28
Sygefravær og køn	29
Sygefravær og alder	30
Sygefraværet fordelt på måneder	30
Sygefraværets fordeling på ugedage	31
Arbejdsskader	33
Arbejdssulykker generelt	33
Fordeling på HMU-områder	34
Ulykker og anciennitet	34
Ulykker og årsager	35
Ulykker på grund af vold	36
Status og udvikling i anmeldte arbejdsbetingede lidelser	37
Påbud/afgørelser fra Arbejdstilsynet 2013	38
Personaleomsætning	39
Personaleomsætning fordelt på alder	40
Personaleomsætning fordelt på faggrupper	41
Udvikling i personaleforbrug 2009-2014	43
Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede	44
Lønudviklingen i Region Midtjylland	46
Regionerne sammenlignet	47
Lønudviklingen på institutionsniveau	50
Lønudviklingen institutionsniveau – kønsopdelt	53
Vejledning til læsning af lønstatistik	54
Vakanceopgørelse	55

Personalestatistikker 2014

Personaleredegørelsen giver et samlet overblik over en række statistikker vedrørende personalet i Region Midtjylland. De fleste af statistikkerne er tilpassede versioner af det statistiske materiale, som Koncern HR udarbejder enten årligt eller kvartalsvist. Derudover er der en række statistikker, der er lavet specifikt til denne redegørelse.

Der er statistikker om:

- » Antal, køn og alder
- » Etnisk ligestilling
- » Ligestilling mellem køn
- » Det Sociale Kapitel - ansatte på særlige vilkår
- » Seniorordninger
- » Sygefravær
- » Arbejdsskader
- » Personaleomsætning
- » Udvikling i personaleforbrug
- » Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede
- » Lønudvikling
- » Vakanceopgørelse

I personalestatistikkerne benyttes en række forskellige metoder/definitioner til opgørelse af personalet. Dette skyldes, at de mangeartede statistikker nødvendiggør forskellige opgørelsesmetoder med hensyn til opgørelsestidspunkt og beregningsteknik. De fleste statistikker bygger på tal for november 2014, mens der f.eks. vedr. sygefravær ses på tal for hele året. En række statistikker opgøres i antal ansatte personer (opgjort på cpr-numre), mens andre statistikker omregnes til fuldtidsstillinger. Statistikker om etnisk ligestilling bygger på data fra Danmarks Statistik og viser alle ansatte, som er aktive i lønsystemet i marts 2015.

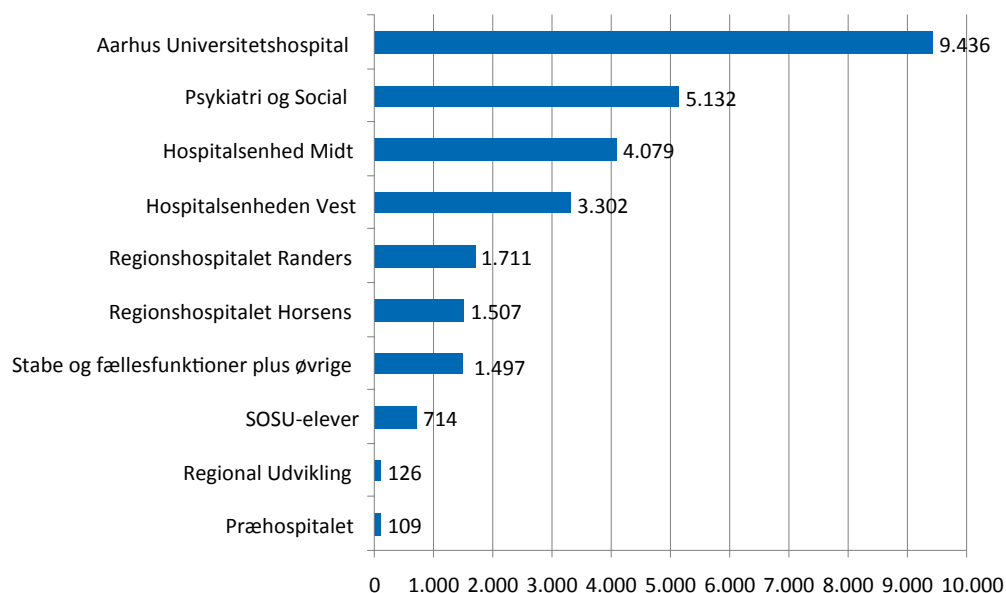
De benyttede definitioner og afgrænsninger er beskrevet sidst i hvert afsnit.

Antal, køn og alder

Fuldtidsstillinger på enheder

Det samlede antal ansatte i Region Midtjylland pr. november 2014 svarede til 27.613 fuldtidsstillinger (øjebliksbillede november 2014). Heraf udgjorde 20.035 fuldtidsstillinger ansatte på de somatiske hospitaler. Opgørelsen omfatter alle former for ansættelse og dermed alle ansatte, der modtog løn fra Region Midtjyllands enheder (månedslønnet og timelønnet personale inkl. ansatte på særlige vilkår, elever, fondsaflønnede mv.).

Figur 1: Antal fuldtidsstillinger november 2014



Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Tabel 1: Fuldtidsstillinger fordelt på faggrupper

Faggruppe	Antal fuldtidsstillinger
Sygeplejersker	8.072
Social- og sundhedspersonale	2.452
Lægeseekretærer	2.050
Yngre Læger	1.987
Akademikere	1.674
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.293
Kontor- og It-personale mv.	1.259
Pæd. pers. og husholdn.led. Døgninstitutioner	1.034
Bioanalytikere	1.026
Syge- og sundhedspers., ledere	692
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	671
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	604
Omsorgs.- og pæd.medhjælpere samt pædagog-assistenter	525
Fysioterapeuter	473
Rengøringsassistenter	463
Jordemødre	345
Håndværkere m.fl.	342
Radiografer	325
Syge- og sundhedspersonale øvrige, basis	316
Ergoterapeuter	309
Ernæringsassistenter	259
Sygehusportører	215
Farmakonomer	161
Chefer, Regioner	107
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	106
Husassistenter	104
Socialrådgivere	101
Øvrige faggrupper	648
Ialt	27.613

* Øvrige faggrupper er faggrupper under 100 fuldtidsstillinger

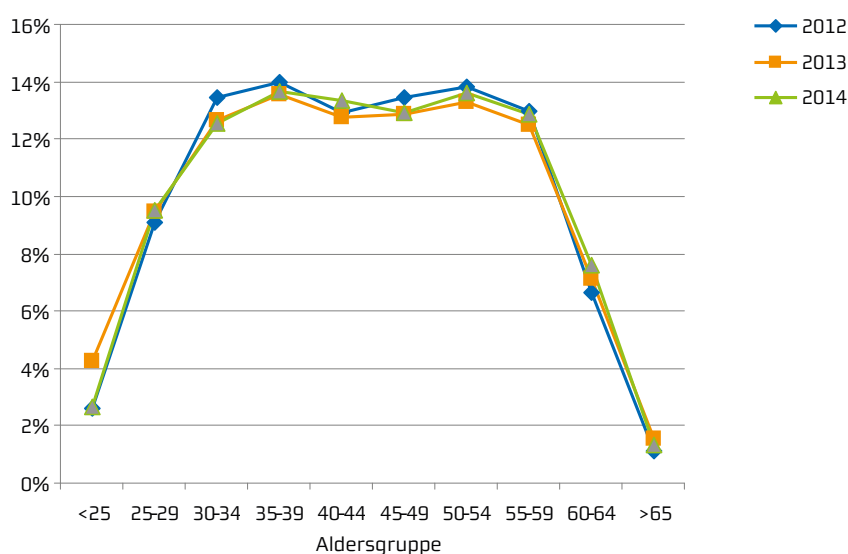
Den klart største faggruppe var sygeplejersker med 8.072 fuldtidsstillinger. Herefter fulgte social- og sundhedspersonale med 2.452 fuldtidsstillinger og lægeseekretærer med 2.050 fuldtidsstillinger.

Aldersfordeling og gennemsnitsalder

Gennemsnitsalderen i Region Midtjylland for alle ansatte var i november 2014 på 43,9 år. Samme tidspunkt året før var gennemsnitsalderen 43,8 år, mens den i 2012 var 43,7 år. Gennemsnitsalderen har været ret konstant siden regionen blev dannet i 2007, dog med en svagt stigende tendens.

Figur 2 viser fordelingen på aldersintervaller for alle ansatte i Region Midtjylland i november 2014. Det kendetegnende ved aldersfordelingen er, at der er en meget jævn fordeling af ansatte i aldersintervallerne fra 30 år til 59 år, dog med et lille fald i intervallet 35-44. I november 2014 udgjorde andelen af ansatte over 60 år 9,0 %, mens der i november 2013 var 8,7 % og i november 2012 7,7 %.

Figur 2: Aldersfordeling for ansatte i Region Midtjylland



Tabel 2: Gennemsnitsalder opgjort på enheder og køn

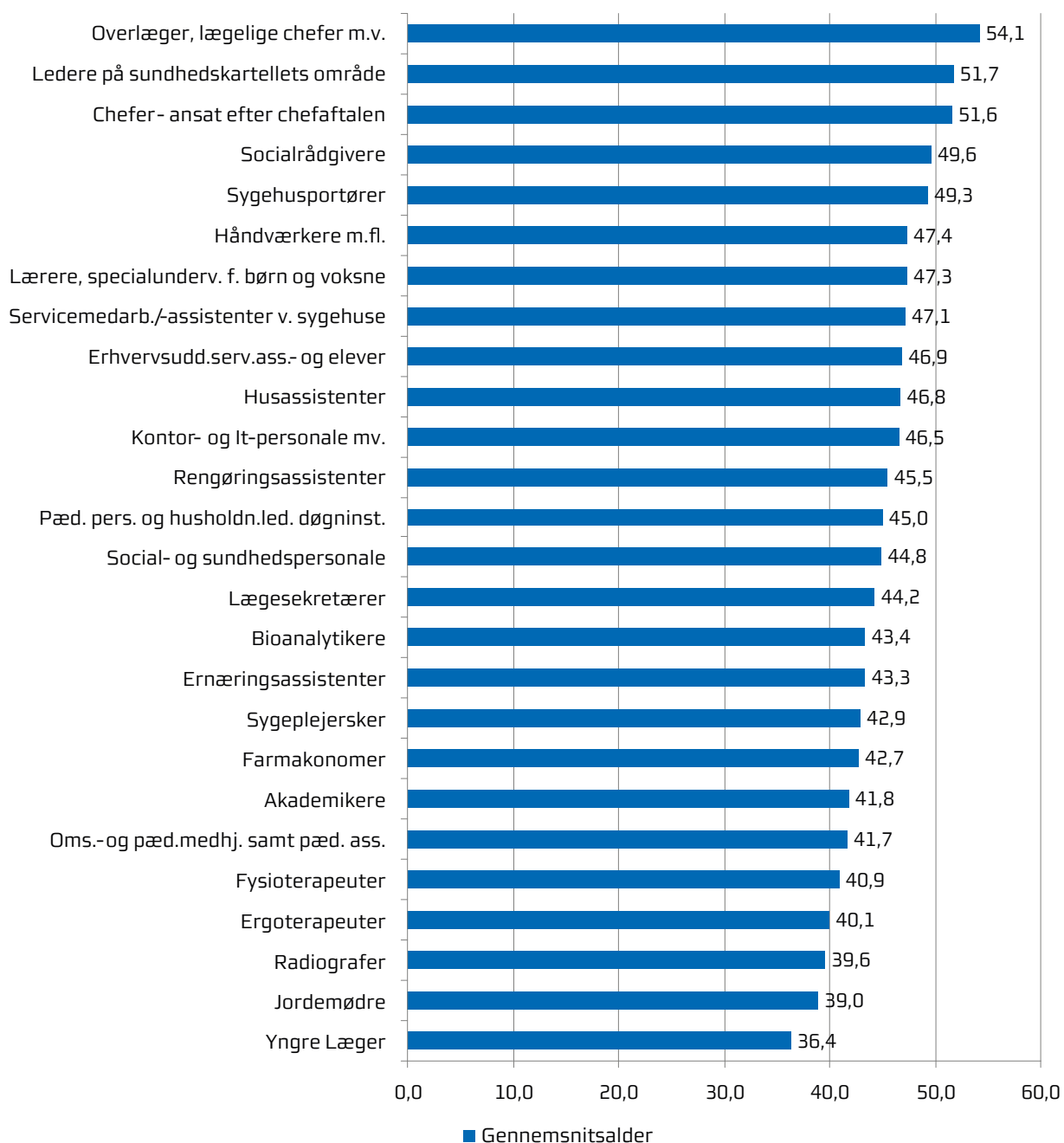
Hospital/enhed	I alt	Kvinder	Mænd
Aarhus Universitetshospital	43,8	43,6	44,6
Hospitalsenheden Vest	44,3	44,1	45,9
Hospitalenhed Midt	44,3	43,9	46,2
Regionshospitalet Randers	44,3	44,2	45,4
Regionshospitalet Horsens	43,2	42,8	45,0
Præhospitalet	43,9	46,1	41,7
Psykiatri og Social	44,7	44,3	45,7
Stabe og Fællesfunktioner	44,4	43,8	45,2
Regional Udvikling	49,2	47,2	50,6
SOSU-elever	34,2	33,9	37,4
Region Midtjylland i alt	43,9	43,6	45,2

Gennemsnitsalderen for kvinder ansat i Region Midtjylland var på 43,6 år, hvilket er godt halvandet år lavere end gennemsnitsalderen for mænd, der var 45,2 år.

Figur 3 viser gennemsnitsalderen fordelt på de enkelte faggrupper. Som det ses, har overlæger den højeste gennemsnitsalder (54,1 år), efterfulgt af ledere på sundhedskartellets område (51,7 år) og chefer (51,6 år). De yngste faggrupper er yngre læger (36,4 år) og jordemødre (39,0 år).

På hospitalerne var gennemsnitsalderen for kvinder lavere end for mænd, hvilket bl.a. skyldes, at en stor andel af de ansatte mænd på hospitalerne er overlæger. Overlæger/lægelige chefer mv. er netop den faggruppe, hvor gennemsnitsalderen er højest. Sammenholdes figur 3 med tabel 8 ses modsat, at 7 af de 10 faggrupper med den laveste gennemsnitsalder, er faggrupper med markant flest kvinder.

Figur 3: Gennemsnitsalder fordelt på faggrupper



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Indeholdt i datagrundlag

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (opgjort i fuldtidsstillinger), der har præsteret timer, som er kommet til udbetaling vedrørende præstationsmåneden november 2014. Data indeholder alle månedslønnede og timelønnede inkl. elever og ekstraordinært ansatte, men ikke honorarlønnede. Data indeholder alle medarbejdere, der har fået udbetalt løn fra ét lønkontor i Region Midtjylland i november 2014 inklusiv eksempelvis fondsaflønnede, praksisreservelæger og medarbejdere på hospicer mv. Tallet er således ikke en egentlig personaleforbrugsopgørelse for Region Midtjylland.

Opdeling af datagrundlag

I personaleredegørelsen for 2014 er opdeling af data på hospitaler/institutioner sket på baggrund af organisatorisk tilhørsforhold (som i 2011-2013), mens data i tidligere redegørelser (2010 og tidligere) har været opdelt ud fra institutionskoder/brugernumre (=der hvor de ansatte har været i løn).

Fuldtidsstillinger og KRL

KRL udregner personaleforbruget opgjort i fuldtidsstillinger for november 2014 ud fra timenormen for måneden. I november 2014 var der en timenorm for en fuldtidsansat medarbejder på 148,0 timer. En fuldtidsansat medarbejder ansat hele måneden med 10 overarbejdstimer vil således generere følgende personaleforbrug i november 2014: $((148+10)/148)=1,07$. Når antal fuldtidsstillinger opgøres i et "øjebliksbillede" i en enkelt måned kan der især på de mindre enheder ske udsving i antal fuldtidsstillinger pga. konkrete udbetalinger.

Etnisk ligestilling

Etnisk ligestilling er et af fokusområderne i Region Midtjyllands Mangfoldighedsindsats, som skal medvirke til, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Se Region Midtjyllands personalepolitik på hjemmesiden:

www.hr.rm.dk

I dette afsnit vises opgørelser over andelen af indvandrere og efterkommere ansat i Region Midtjylland fordelt på områder, udvalgte faggrupper, oprindelsesland og faggruppe samt køn.

Opgørelsen over ansatte i Region Midtjylland med en anden etnisk baggrund er baseret på en sammenkørsel af data fra Danmarks Statistik og Silkeborg Data. Statistikken er opgjort pr. marts 2015.

Tabel 3: Personalesammensætning fordelt på område og etnisk oprindelse

Områder	Indvandrere	Efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Aarhus Universitetshospital	802	88	11.000	11.893	7,5%
Regionshospitalet Horsens	125	13	1.779	1.917	7,2%
Hospitalsenheden Vest	268	19	4.043	4.333	6,6%
Hospitalsenhed Midt	319	13	4.758	5.091	6,5%
Regionshospitalet Randers	115	13	2.078	2.206	5,8%
Stabe, fællesfunktioner, Hospitalsapoteket, Præhospitalet, Regional Udvikling, SOSU-elever mv.	186	21	3.581	3.790	5,5%
Psykiatri og Social	292	30	6.433	6.755	4,8%
Region Midtjylland i alt	2.107	197	33.672	35.985	6,4%
Befolkningen i Region Midtjylland	75.190	21.274	1.151.268	1.247.732	7,7%
Beskæftigede i Region Midtjylland	36.412	3.908	568.338	608.658	6,6%

* udtrukket fra Danmarks Statistik kan kun trækkes på lønudbetalende enheder, så yderligere opdeling er ikke mulig

Den højeste andel af ansatte indvandrere og efterkommere er på Aarhus Universitetshospital med 7,5 % efterfulgt af Regionshospitalet Horsens (7,2 %), Hospitalsenheden Vest (6,6 %) og Hospitalsenhed Midt med 6,5 %. Psykiatri og Social har den laveste andel med 4,8 %.

Tabel 4: Personalesammensætning fordelt på faggrupper og etnisk oprindelse

Udvalgte faggrupper	Indvandrere og efterkommere mar-15	Personer med dansk oprindelse mar-15	I alt mar-15	% Indvandrere og efterkommere mar-15	% Indvandrere og efterkommere feb-14	% Indvandrere og efterkommere Udvikling
Sygeplejersker	367	9.160	9.527	3,85%	3,74%	0,11%
Social- og sundhedspersonale	213	3.310	3.523	6,05%	5,52%	0,53%
Underordnede læger (reserve-læger)	519	2.330	2.849	18,22%	18,19%	0,03%
Lægeseekretærer	38	2.219	2.257	1,68%	1,50%	0,18%
Akademikere	115	1.676	1.791	6,42%	6,11%	0,31%
Overlæger, lægelige chefer mv.	220	1.472	1.692	13,00%	12,56%	0,44%
Kontor- og it-personale	53	1.466	1.519	3,49%	3,50%	-0,01%
Pæd. pers. og huskoldn.led. døgninst.	51	1.298	1.349	3,78%	3,68%	0,10%
Bioanalytikere	91	1.058	1.149	7,92%	6,91%	1,01%
Omsorgs- og pædagogmedhjælperne	36	1.046	1.082	3,33%	3,40%	-0,07%
Servicemedarbejder, assistent	66	931	997	6,62%	6,57%	0,05%
Rengøringsassistenter	114	591	705	16,17%	16,87%	-0,70%
Ledere, Sundhedskartellet	8	678	686	1,17%	1,47%	-0,30%
Fysioterapeuter	26	564	590	4,41%	4,51%	-0,10%
Jordemødre	12	472	484	2,48%	2,87%	-0,39%
Ergoterapeuter	8	431	439	1,82%	2,78%	-0,96%
Radiografer	47	288	335	14,03%	14,92%	-0,89%
Øvrige grupper	320	4.682	5.011	6,39%	6,72%	-0,33%
Region Midtjylland i alt	2.304	33.672	35.985	6,40%	6,38%	0,02%

Note: Antal personer i denne tabel er højere end antallet af fuldtidsstillinger i tabel 1, idet opgørelsen rummer alle personer i lønssystemet inkl. honorarlønnede, jævnfør "Definitioner og afgrænsninger" sidst i afsnittet.

Ser man på de største medarbejdergrupper, udgør andelen af indvandrere og efterkommere 3,85 % af sygeplejerskerne i marts 2015. I den næststørste faggruppe, social- og sundhedspersonale, er andelen af indvandrere og efterkommere 6,05 %.

Ser man på den samlede lægegruppe (lægelige chefer, overlæger og yngre læger), som tilsammen er den tredje største faggruppe, så udgør andelen af indvandrere og efterkommere tilsammen 16,27 %. Der er flest indvandrere og efterkommere ansat i gruppen

af yngre læger, hvor de udgør 18,22 % af de ansatte, mens de i gruppen af overlæger og lægelige chefer udgør 13,00 % af de ansatte.

De øvrige større faggrupper med høj andel af indvandrere og efterkommere er radiografer med 14,03 % og rengøringsassistenter med 16,17 %.

De faggrupper, som har lavest andel af indvandrere og efterkommere, er lægeseekretærer med 1,68 % samt ledere indenfor sundhedskartellet med 1,17 %.

Tabel 5: Personalesammensætning i faggrupper fordelt efter oprindelseslandegruppe

Faggrupper	Danmark	EU-lande	Europa i øvrigt	Afrika	Nordamerika	Syd- og Mellemamerika	Asien	Oceanien	Uoplyst	I alt
Sygeplejersker	9.160	115	119	18	8	8	94	1	4	9.527
Social- og sundhedspersonale	3.310	50	58	29	3	9	62	2	0	3.523
Underordnede læger (reserverlæger)	2.330	201	109	14	3	10	179	0	3	2.849
Lægeseekretærer	2.219	17	13	0	2	0	6	0	0	2.257
Akademikere	1.676	49	39	1	6	2	15	2	1	1.791
Overlæger, lægelige chefer mv.	1.472	103	54	3	4	2	53	0	1	1.692
Kontor- og it-personale	1.466	18	9	3	0	3	18	0	2	1.519
Pæd. pers. og huskoldn. led. døgninst.	1.298	19	16	1	1	3	11	0	0	1.349
Bioanalytikere	1.058	13	27	7	0	3	41	0	0	1.149
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	1.046	12	12	3	0	1	8	0	0	1.082
Servicemedarbejder, assistent	931	15	19	4	2	3	23	0	0	997
Ledere, Sundhedskartellet	678	6	1	0	0	0	1	0	0	686
Rengøringsassistenter	591	27	13	19	1	2	52	0	0	705
Fysioterapeuter	564	14	6	1	0	0	4	1	0	590
Jordemødre	472	5	2	2	0	0	2	1	0	484
Ergoterapeuter	431	1	3	0	0	0	4	0	0	439
Radiografer	288	9	18	3	2	0	15	0	0	335
Øvrige grupper	4.682	118	67	28	7	5	102	2	0	5.011
I alt	33.672	792	585	136	39	51	690	9	11	35.985

Note: Antal personer i denne tabel er højere end antallet af fuldtidsstillinger i tabel 1, idet opgørelsen rummer alle personer i lønsystemet inkl. honorarlønnede, jævnfør definitioner og afgrænsninger sidst i afsnittet.

Af tabel 5 fremgår det, at i gruppen af indvandrere og efterkommere, som er ansat i Region Midtjylland, kommer langt den største andel fra EU-lande (34 %), Asien (30 %) og Europa i øvrigt (25 %), mens 11 % kommer fra Afrika, Nordamerika, Syd- og Mellemamerika samt Oceanien.

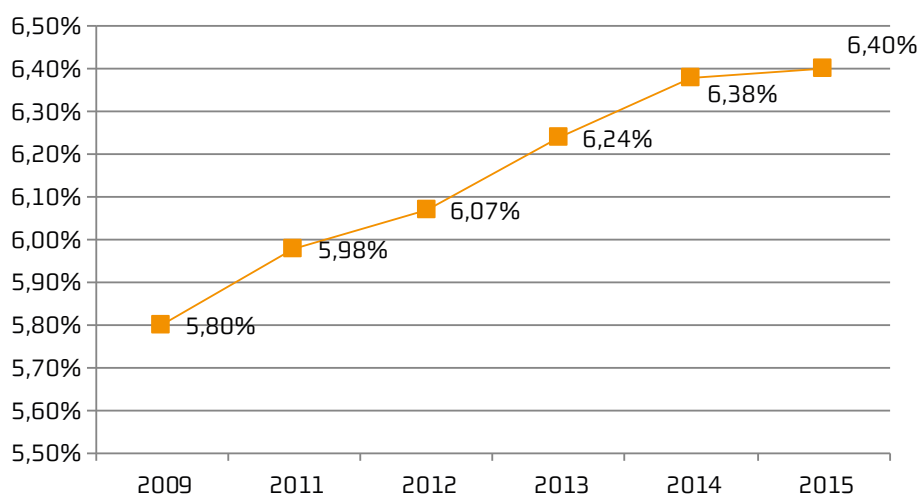
Tabel 6: Personalesammensætning fordelt på køn og etnisk oprindelse

Køn	Indvandrere	Efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt	% Indvandrere og efterkommere
Kvinder	1.309	146	26.434	27.892	5,2%
Mænd	798	51	7.238	8.093	9,9%
Region Midtjylland i alt	2.107	197	33.672	35.985	6,4%
Befolkningen i Region Midtjylland	75.190	21.274	1.151.268	1.247.732	7,7%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	36.412	3.908	568.338	608.658	6,6%

Samlet set er andelen af indvandrere og efterkommere blandt medarbejdere i Region Midtjylland 6,4 %, hvilket er det samme som i 2014. Det er en stigning fra 6,2 % i 2013, 6,1 % i 2012 og 6,0 % i 2011. Det fordeler sig med en andel på 9,9 % for mænd og 5,2 % for kvinder.

Ser man på sammensætningen for beskæftigede i den geografiske region Midtjylland, udgør indvandrere eller efterkommere 6,6 %. Dermed er andelen af indvandrere og efterkommere ansat i Region Midtjylland ikke helt på niveau med andelen af beskæftigede i den geografiske region Midtjylland.

Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Måltallet for Region Midtjylland er fastsat til 6,6 %. Måltallet er fastsat på baggrund af tal fra Danmarks Statistik for andelen af indvandrere og efterkommere, for beskæftigede i den geografiske region Midtjylland. Med en andel i marts 2015 på 6,4 % ansatte indvandrere og efterkommere nærmer Region Midtjylland sig generelt målsætningen. Som det fremgår af tabel 5, er andelen af indvandrere og efterkommere inden for nogle faggrupper allerede på niveau med eller over det generelle måltal.

Figur 4: Udviklingen i andelen af indvandrere og efterkommere 2009-2014

Som supplement til det nævnte måltal på 6,6 %, der afspejler alle beskæftigede indvandrere og efterkommere i geografisk region Midtjylland, er det besluttet at specificere dette måltal yderligere for indvandrere og efterkommere fra henholdsvis vestlige og ikke vestlige lande.

Tabel 7 viser, at måltallet for indvandrere og efterkommere fra vestlige lande kan fastsættes til 3,0 %, og tilsvarende kan måltallet for indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande fastsættes til 3,6 %. Region Midtjylland ligger med 3,1 % (vestlige) og 3,3 % (ikke vestlige) henholdsvis en anelse over og en anelse under disse måltal.

Tabel 7: Andel indvandrere og efterkommere fra vestlige og ikke vestlige lande

Køn	Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande	I alt	Personer med dansk oprindelse	% Indvandrere og efterkommere - vestlige lande	% Indvandrere og efterkommere - ikke vestlige lande
Kvinder	700	755	26.434	27.892	2,5%	2,7%
Mænd	401	448	7.238	8.093	5,5%	5,5%
Region Midtjylland i alt	1.101	1.203	33.672	35.985	3,1%	3,3%
Beskæftigede i geografisk Region Midtjylland	18.194	22.126	568.338	608.658	3,0%	3,6%

Note: Antal personer i denne tabel er højere end antallet af fuldtidsstillinger i tabel 1, idet opgørelsen rummer alle personer i lønssystemet inkl. honorarlønnede, jævnfør definitioner og afgrænsninger sidst i afsnittet.

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Sammenkørsel af data fra Silkeborg Data og Danmarks Statistik.

I datagrundlaget indgår alle aktive ansættelsesforhold (statuskode 1) i Region Midtjylland. Det samlede tal på 35.985 dækker udover fastansatte på månedsløn også alle timelønnede og honorarlønnede. Data er bestilt i marts 2015. Danmarks Statistik kan kun levere datakørsler pr. dags dato.

Indvandrere

Indvandrere er født i udlandet. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen som indvandrer.

Efterkommere

Efterkommere er født i Danmark. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer.

Personer med dansk oprindelse

Personer, – uanset fødested/land – der har mindst én forælder, der både er dansk statsborger og født i Danmark.

Vestlige/ikke vestlige lande

Vestlige lande omfatter Norden, EU-lande samt Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand. Ikke-vestlige lande omfatter alle øvrige lande.

Ligestilling mellem køn

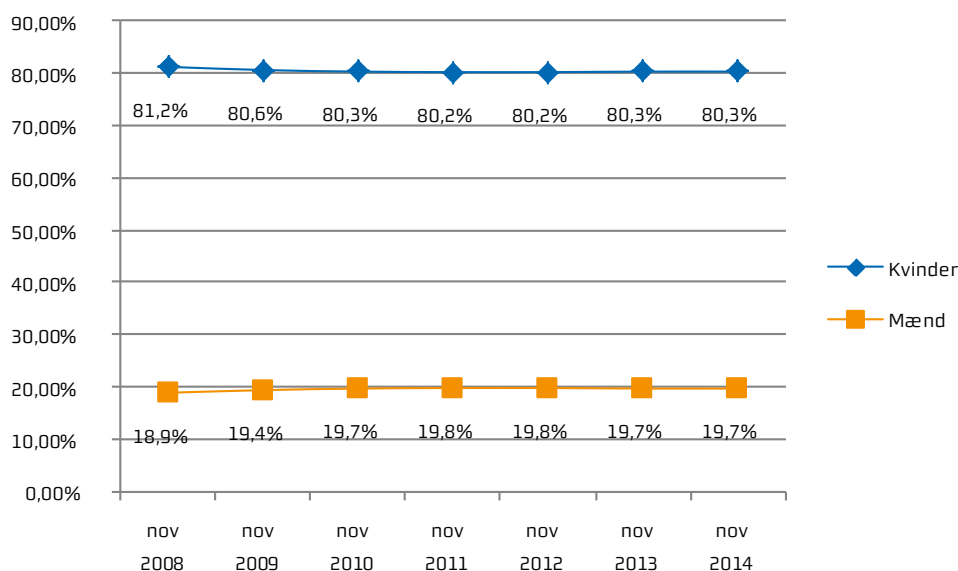
Ligestilling mellem kønnene indgår som en del af Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik og indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter (Se Region Midtjyllands personalepolitik på hjemmesiden www.hr.rm.dk)

Det er blandt andet Region Midtjyllands mål at medvirke til, at der bliver en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser – både blandt medarbejdere og ledere – og at sætte fokus

på rekruttering af mænd i typiske kvindefag. Tallene i figur 5 viser, at der er en forholdsvis skæv kønsfordeling, da kvinder udgør 80,3 %. Det er ikke overraskende, da store kvindefag som sygeplejersker, social- og sundhedspersonale og lægesekretærer udgør næsten halvdelen af alle ansatte i Region Midtjylland.

Kønsfordelingen i Region Midtjylland er ændret lidt fra november 2008 til november 2014, idet andelen mænd er steget fra 18,9 % til 19,7 %.

Figur 5: Kønsfordeling november 2008 – november 2014



Tabel 8 viser kønsfordelingen blandt de større faggrupper i Region Midtjylland og en underopdeling af de godt 12.500 inden for Sundhedskartellets område (i tabellen benævnt "Total Sundhedskartel, basis").

Tabel 8: Kønsfordeling fordelt på større faggrupper november 2014

Udvalgte faggrupper	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %
Jordemødre*	420	419	1	99,8%	0,2%
Lægesekretærer	2.222	2.213	9	99,6%	0,4%
Farmakonomer*	174	170	4	97,7%	2,3%
Ernæringsassistenter*	271	264	7	97,4%	2,6%
Sygeplejersker*	9.029	8.737	292	96,8%	3,2%
Total Sundhedskartellet basis**	12.562	11.996	566	95,5%	4,5%
Bioanalytikere*	1.105	1.050	55	95,0%	5,0%
Ergoterapeuter*	343	321	22	93,6%	6,4%
Syge- og sundhedspers., ledere	695	637	58	91,7%	8,3%
Social- og sundhedspersonale	3.049	2.736	313	89,7%	10,3%
Socialrådgivere	110	96	14	87,3%	12,7%
Fysioterapeuter*	521	450	71	86,4%	13,6%
Rengøringsassistenter	619	510	109	82,4%	17,6%
Husassistenter	167	137	30	82,0%	18,0%
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	705	560	145	79,4%	20,6%
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	113	89	24	78,8%	21,2%
Kontor- og It-personale mv.	1.433	1.075	358	75,0%	25,0%
Radiografer*	334	240	94	71,9%	28,1%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	855	547	308	64,0%	36,0%
Akademikere	1.772	1.129	643	63,7%	36,3%
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	1.211	768	443	63,4%	36,6%
Yngre Læger	2.062	1.243	819	60,3%	39,7%
Omsorgs.- og pæd.medhj. samt pæd.ass.	908	404	504	44,5%	55,5%
Overlæger, lægelige chefer m.v.	1.332	492	840	36,9%	63,1%
Chefer	107	38	69	35,5%	64,5%
Håndværkere m.fl.	347	38	309	11,0%	89,0%
Sygehusportører	230	10	220	4,3%	95,7%
Region Midtjylland i alt	31.292	25.119	6.173	80,3%	19,7%
Chefer - ansat efter cheftalen	108	38	70	35,2 %	64,8 %
Håndværkere m.fl.	340	36	304	10,6 %	89,4 %
Sygehusportører	249	13	236	5,2 %	94,8 %
Region Midtjylland i alt (alle faggrupper)	31.330	25.173	6.157	80,3 %	19,7 %

* faggruppen indgår i "Total Sundhedskartel, basis".

** faggruppen består af i alt 8 under-faggrupper, som også indgår selvstændigt i tabellen.

Det er værd at bemærke, at kønsfordelingen på lægeområdet er på vej til at ændre sig. På overlægeniveauet udgør mænd fortsat den største andel

med 63,1 % (64,8 % i november 2013), mens kvinder er i overtal blandt yngre læger med 60,3 % (60,5 % i november 2013).

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor(KRL).

Indeholdt i datagrundlag

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (personer opgjort på cpr-numre) der har præsteret timer, der er kommet til udbetaling vedrørende præstationsmåneden november 2014. Indeholder alle månedslønnede og timelønnede, men ikke honorarlønnede.

Det Sociale Kapitel – ansatte på særlige vilkår

Region Midtjyllands tager socialt ansvar blandt andet ved i størst mulig omfang at tilbyde ansættelse på særlige vilkår til ansatte, som får nedsat eller ændret arbejdsevne, og ved at bidrage til at indsluse ledige personer - både med og uden særlige behov.

Samlet set viser tallene i tabel 9 nedenfor, at Region Midtjylland siden etableringen i 2007 har manifesteret sig som en arbejdsplads, der er bevidst om sit sociale ansvar.

Gennem de seneste år er der sket et fald i antallet af ansatte på særlige vilkår. Dette kan dels tilskrives et

fald i ansættelse med løntilskud, som skyldes, at der både regionalt og på landsplan har været en vigende efterspørgsel på løntilskudspladser. Dels er der sket et fald i ansættelse i fleksjob, som bl.a. kan forklares med fleksjob- og førtidspensionsreformen, som trådte i kraft 1. januar 2013. Det har bl.a. bevirket, at der i landets jobcentre er bevilget færre fleksjob i 2013 og 2014, og at bevilling af fleksjob til allerede ansatte derfor har været mindre i 2013 og 2014. Dertil kommer, at der på Region Midtjyllands arbejdspladser har været besparelser og lukning af afdelinger, hvor også ansatte i fleksjob er blevet ramt.

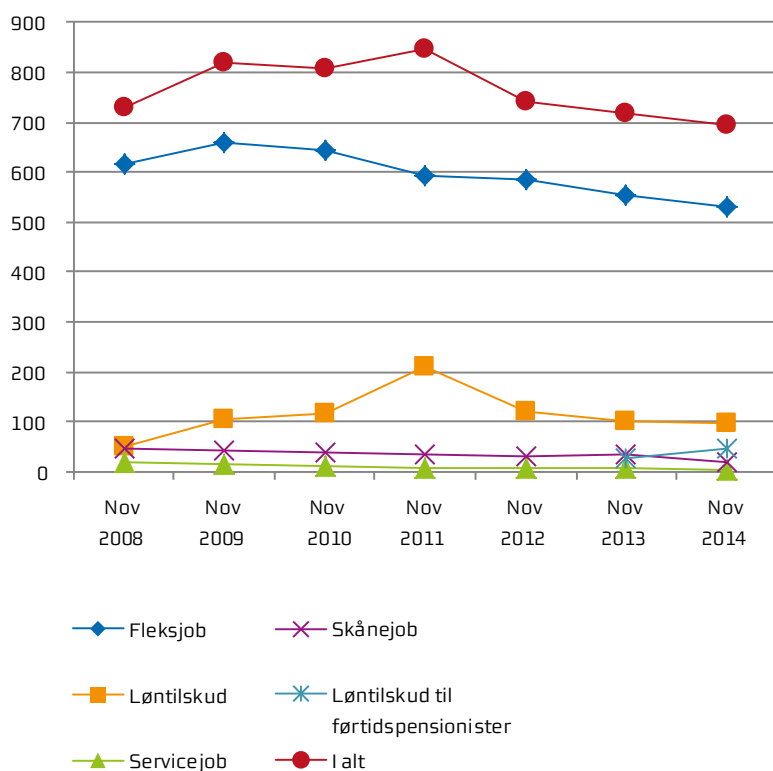
Tabel 9: Ansatte på særlige vilkår (antal ansættelsesforhold)

Ansættelsesform	Nov 2008	Nov 2009	nov 2010	Nov 2011	Nov 2012	Nov 2013	Nov 2014
Fleksjob	617	658	642	592	584	553	530
Løntilskud	51	105	117	211	120	99	96
Servicejob	17	16	12	8	7	7	4
Skånejob	46	42	38	36	32	33	18
Løntilskud til førtidspensionister						25	45
I alt	730	821	809	847	743	717	693

Udover det antal ansatte på særlige vilkår, der fremgår af tabel 9, skal medregnes ansatte med § 56 aftale, personlig assistance ordninger, mentor ordninger og sygemeldte i virksomhedspraktik. Der var for eksempel 673 § 56-aftaler i Region Midtjylland ved udgangen af marts 2015. Alle disse ordninger hører også med til det sociale ansvar.

Skånejob er afskaffet for en del år siden, hvilket medfører, at der løbende bliver færre, efterhånden som ansatte i skånejob fratræder. Ordningen er i stedet erstattet af løntilskud til førtidspensionister, som fra november 2013 og fremover også fremgår af denne statistik. Samtidig vil der være ansatte, hvor der er lavet et aftalebaseret job for en periode, ligesom der er ansatte, hvor der er lavet aftaler i henhold til Region Midtjyllands livsfasepolitik. Sidstnævnte aftaler fremgår ikke af statistikken.

Figur 6: Ansatte på særlige vilkår



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor(KRL).

Indeholdt i datagrundlag

Antal medarbejdere i Region Midtjylland (opgjort i antal cpr-numre) der har præsteret timer, der er kommet til udbetaling vedrørende præstationsmåneden november 2014.

Seniorordninger

Den Regionale Organisationsrepræsentation (DRO) og Akademikernes Centralorganisation (AC) indgik i januar 2010 en permanent aftale med Region Midtjylland om indgåelse af senioraftaler i henhold til rammeaftalerne om seniorpolitik (se Region Midtjyllands livsfasepolitik på www.hr.rm.dk). De indgåede senioraftaler kan via den regionale seniorpulje opnå tilskud på op til 60 % af ansættelsesstedets udgift til aftalen.

Der er givet tilskud via finansiering fra regionens seniorpuljer til i alt 334 senioraftaler i Region Midtjylland i opgørelsesperioden 1. oktober 2013 - 30. september 2014.

De 334 senioraftaler er indgået med i alt 25 forskellige faglige organisationer. Nedenfor ses en fordeling af antal senioraftaler fordelt på alle de faglige organisationer, der er indgået senioraftaler med.

Tabel 10: Indgåede senioraftaler opgjort på faglige organisationer

Organisation	Region Midtjylland vilkår	Århus Amt vilkår**	I alt
DSR	68	5	73
HK	73	2	75
FOA	36	5	41
Danske Bioanalytikere	40	3	43
FAS*	35		35
Socialpædagogernes Landsforbund	11		11
Jordemoderforeningen	9	2	11
Pharmadanmark	2		2
Yngre læger	7		7
Dansk Psykolog Forening	2		2
3F	4		4
Journalistforbundet	1	2	3
Dansk Metal	1		1
Dansk Socialrådgiverforening	2		2
Ledernes Hovedorganisation	1		1
Arkitektforbundet	2		2
Danske Fysioterapeuter	1		1
Ingeniørforeningen	1		1
DJØF	1		1
Ergoterapeutforeningen	1		1
Dansk Magisterforening	2		2
Konstruktørforeningen	1		1
Dansk Elforbund	1		1
Dansk Lærerforening	1	1	8
Farmakonomforeningen	1		1
Ikke oplyst	10	1	11
I alt	314	20	334

* i det tidligere Århus Amt var overlægerne ikke omfattet af seniorpuljen.

**der er ikke indgået ordninger efter 1. oktober 2007 på disse vilkår

Forud for den permanente aftale om senioraftaler, var der i Region Midtjylland i perioden 1. oktober 2007 - januar 2010 en midlertidig aftale om indgåelse af senioraftaler, hvor tilskudsprocenten var 50 %. Den midlertidige aftale blev indført med virkning fra 1. oktober 2007 samtidig med opsigelsen af den senioraftale, der var gældende for medarbejdere fra det tidligere Århus Amt.

Sygefravær

I sygefraværstatistikken for 2014 indgår et personaleforbrug svarende til 26.991 fuldtidsstillinger set som gennemsnit over hele året.

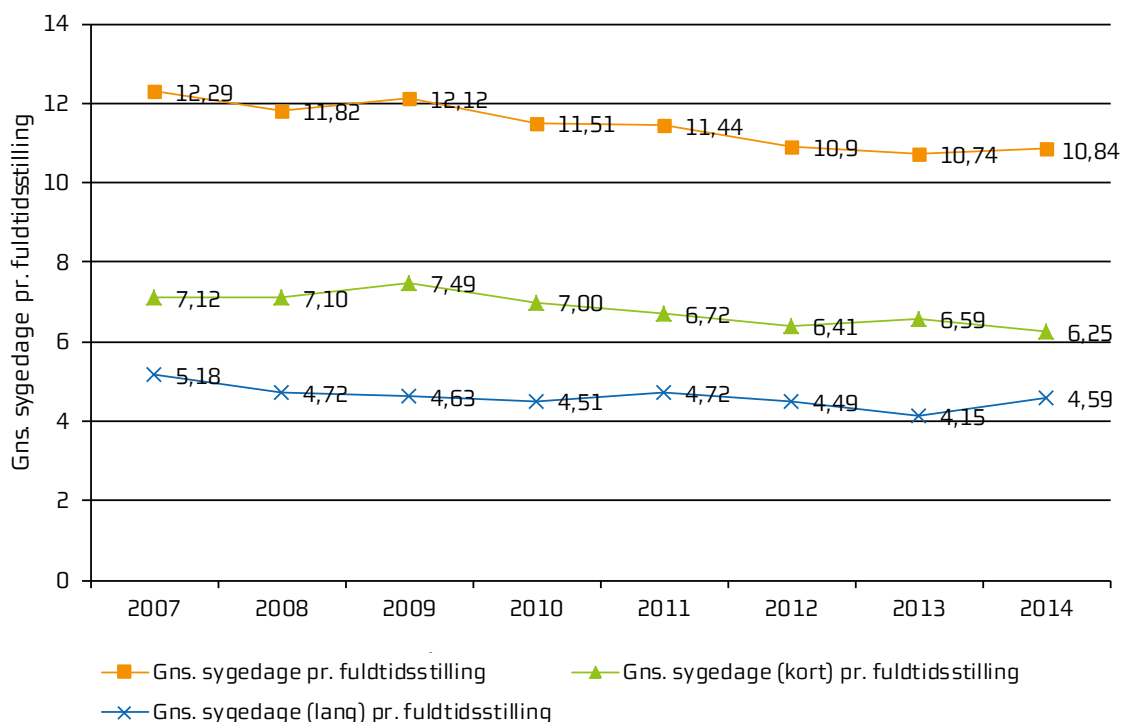
Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende fire fraværsårsager: Sygedage, arbejdsskader, delvis syg og § 56 timer.¹

Sygefraværet generelt

Det gennemsnitlige sygefravær for ansatte ved Region Midtjylland under ét var i 2014 på 10,84 sygedage svarende til et sygefravær på 4,54 %. Det samlede sygefravær i 2014 svarer til 1.226 fuldtidsstillinger.

Der er en lille stigning i sygefraværet fra 2013 til 2014, men som det fremgår, er der samlet set tale om et pænt fald i sygefraværet fra 2007 - 2014. Stigningen fra 2013 til 2014 skyldes især, at langtidssygefraværet er steget, mens korttidssygefraværet fortsat har en faldende tendens.

Figur 7: udvikling i sygefravær 2007-2014



Tabel 11: Sygefravær 2012 og 2013 – Regionsniveau

År	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
2013	26.939	10,74	6,59	4,15	4,46 %
2014	26.991	10,84	6,25	4,59	4,54 %

¹ Fraværsårsager som barns 1. og 2. sygedag samt graviditetskomplikationer indgår ikke i sygefraværstatistikken.

Sygefraværet fordelt på enheder, stabe og fællesfunktioner

Sygefraværet på de somatiske hospitaler og Præhospitalet var i 2014 på 10,02 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsprocent på 4,23 %. Det højeste gennemsnitlige sygefravær på de fem

hospitalsenheder var på Regionshospitalet Horsens med 10,59 sygedage pr. fuldtidsstilling. Det laveste sygefravær på et somatisk hospital var på Hospitalsenheden Vest med 8,98 sygedage i gennemsnit.

Tabel 12: Sygefravær 2014 – Somatiske hospitaler samt Præhospitalet

Hospitalsenhed	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Aarhus Universitetshospital	9.173	10,34	6,28	4,06	4,35 %
Hospitalsenhed Midt ²	4.044	10,07	5,94	4,13	4,21 %
Hospitalsenheden Vest	3.241	8,98	5,33	3,66	3,93 %
Regionshospitalet Randers	1.666	9,88	6,31	3,57	4,14 %
Regionshospitalet Horsens	1.492	10,59	5,93	4,65	4,39 %
Præhospitalet	103	6,84	5,29	1,55	3,32 %
Somatiske hospitaler og Præhospitalet	19.719	10,02	6,02	4,00	4,23 %

Sygefraværet i Psykiatri og Social var i 2014 på 14,14 sygedage pr. fuldtidsstilling svarende til en sygefraværsprocent på 5,93 %. Socialområdet havde et gennemsnitligt sygefravær på henholdsvis 15,58

sygedage og 6,62 %, mens Psykiatrien (inkl. Psykiatri og Social administrationen) havde et gennemsnitligt sygefravær på 13,03 sygedage i gennemsnit svarende til en sygefraværsprocent på 5,40 %.

Tabel 13: Sygefravær 2014 – Psykiatri og Social

	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Psykiatrien inkl. PS, Administrationen	2.834	13,03	7,22	5,81	5,40 %
Socialområdet	2.213	15,58	7,62	7,95	6,62 %
Total Psykiatri og Social	5.047	14,14	7,40	6,75	5,93 %

Sygefraværet i Regional Udvikling var i 2014 på 7,50 sygedage i gennemsnit svarende til en sygefraværsprocent på 3,06 %.

² Sammenligner man sygefraværet på Hospitalsenhed Midt med de øvrige somatiske hospitaler, så udgør sygefraværet på Hammel Neurocenter i 2014 13,63 sygedage pr. fuldtidsstilling. Eksklusiv Hammel Neurocenter, så ligger sygefraværet på Hospitalsenheden Midt på 9,49 sygedage pr. fuldtidsansat.

Tabel 14: Sygefravær 2013 – Regional Udvikling

	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. Sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Regional Udvikling	126	7,50	4,15	3,35	3,06 %

Sygefraværet i stabe og fællesfunktioner var i 2014 på 8,17 sygedage i gennemsnit svarende til en sygefraværsprocent på 3,19 %.

Tabel 15: Sygefravær 2014 – Stabe og fællesfunktioner

	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. Sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Fravær i procent
Stabe og fællesfunktioner	1.402	8,17	5,13	3,04	3,19 %

Sygefraværets udvikling

Somatiske hospitaler og Præhospitalet

Tabel 16 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007 til 2014 på de somatiske hospitaler og præhospitalet.

I 2014 var sygefraværet næsten status quo set i forhold til 2013, dog samlet set med en lille stigning fra 9,93 til 10,02. Hospitalsenheden Vest har kunnet notere et markant fald i sygefraværet, Aarhus Universitetshospital har status quo, mens sygefraværet på Hospitalsenhed Midt, Regionshospitalet Randers og Regionshospitalet Horsens er steget.

Tabel 16: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007–2014

Hospitalsenhed	Navn i tidligere organisering (2007-2010)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aarhus Universitetshospital	Århus Sygehus	13,36	12,07	12,19	11,70				
	Skejby	10,54	10,18	10,20	9,59	10,73	10,42	10,35	10,34
Hospitalsenheden Vest		10,65	11,05	11,75	10,63	10,32	9,11	9,65	8,98
Hospitalsenhed Midt	Regionshospitalet Viborg, Skive mv.	11,40	10,58	10,13	9,56				
	Regionshospitalet Silkeborg mv.	14,35	12,06	14,42	12,51	10,99	9,66	9,57	10,07
Regionshospitalet Randers		10,70	10,25	11,05	9,93	9,95	9,32	9,67	9,88
Regionshospitalet Horsens		11,61	11,70	12,40	10,74	9,63	9,02	9,47	10,59
Præhospitalet		-	-	-	9,05	6,30	9,03	5,91	6,84
Total for somatiske hospitaler og Præhospitalet		11,90	11,17	11,63	10,76	10,53	9,85	9,93	10,02

*da Præhospitalet kun har eksisteret en del af perioden, indgår det først fra 2010

Psykiatri og Social, Regional Udvikling, stabe og fællesfunktioner

Tabel 17 viser sygefraværets udvikling i perioden 2007-2014 for Psykiatri og Social inkl. stabe.

Det fremgår, at sygefraværet på Psykiatri og Social har været nogenlunde konstant i perioden 2007-2012 – dog med en svagt faldende tendens fra 2009-2012. Fra 2012 til 2013 var faldet mere markant med 0,77 sygedage pr. fuldtidsansat. Fra 2013 til 2014 er der

sket en lille stigning. Som det fremgår af tabel 13 ovenfor, var sygefraværet højere på socialområdet (15,58) end i Psykiatrien (13,03). Forskellen er dog indsnævret fra 2013 til 2014, idet sygefraværet i Psykiatrien inkl. PS administrationen er steget, mens det er faldet pænt på socialområdet. Sygefraværet i 2013 var på henholdsvis 16,33 sygedage pr. fuldtidsstilling på socialområdet og på 11,47 sygedage pr. fuldtidsstilling i Psykiatrien.

Tabel 17: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 - 2014

Område	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Psykiatri og Social	14,74	14,81	14,75	14,61	14,57	14,47	13,70	14,14

I tabel 18 kan man se sygefraværet på de øvrige områder.

Tabel 18: Gennemsnit antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden 2007 - 2014

Område	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Regional Udvikling	6,57	5,22	7,60	10,37	10,52	7,95	4,89	7,50
Stabe og fællesfunktioner	6,52	9,48	8,89	9,18	10,19	9,82	8,36	8,17

Det skal bemærkes, at de enkelte områder vist i tabel 16, 17 og 18 ikke umiddelbart kan sammenlignes på grund af forskelligartede funktioner og deraf følgende meget forskelligartet personalesammensætning.

Sygefravær og faggrupper

Tabel 19 viser sygefraværet i 2013 og 2014 samt forskellen fordelt på større faggrupper. Der er store forskelle i niveauet for sygefraværet faggrupperne imellem. Husassistenter havde et gennemsnitligt sygefravær på 17,07 sygedage pr. fuldtidsansat, mens ansatte på cheftalen havde det laveste sygefravær med et gennemsnit på 4,19 sygedage pr. fuldtidsansat.

Det fremgår også af tabellen, at det gennemsnitlige sygefravær er faldet mest for rengøringsassistenter med 3,13 sygedage pr. fuldtidsstilling, mens det steg mest for ergoterapeuter med en stigning på 1,88 sygedage pr. fuldtidsstilling. Man bør bemærke, at faggruppernes meget forskellige størrelse har betydning for de ret store ændringer, der kommer i de mindre faggrupper.

Tabel 19: Sygefravær på faggrupper

Fordelt på faggrupper	Fuldtids-ansatte 2014	Sygedage pr. fuldtidsansat 2014	Sygedage pr. fuldtidsansat 2013	Forskel 2013-2014
Husassistenter	97	17,07	19,04	-1,97
Erhvervsuddannelse, serviceassistenter/-elever	671	16,96	17,33	-0,37
Servicemedarbejder	593	16,54	17,75	-1,21
Pædagoger, døgninstitutioner	1.013	16,26	17,90	-1,64
SOSU elever	697	15,96	16,34	-0,38
Socialrådgivere	102	14,90	14,98	-0,08
Social- og sundhedspersonale	1.749	14,66	14,35	0,31
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	494	14,21	13,29	0,92
Sygehusportører	217	12,71	14,41	-1,70
Lægeseekretærer	2.017	12,67	11,89	0,78
Lærere specialundervisning/ almen voksenuddannelse	105	12,19	13,70	-1,51
Rengøringsassistenter	452	11,78	14,91	-3,13
Sygeplejersker	7.980	10,88	10,22	0,66
Region Midtjylland i alt	26.991	10,84	10,74	0,10
Ergoterapeuter	349	10,74	8,86	1,88
Fysioterapeuter	495	10,50	9,49	1,01
Bioanalytikere	1.028	10,34	10,18	0,16
Kontor- og it-personale	1.171	10,33	10,90	-0,57
Jordemødre	335	10,20	10,57	-0,37
Radiografer	312	9,65	8,16	1,49
Håndværkere	329	9,53	10,12	-0,59
Farmakonomer	158	9,25	9,76	-0,51
Akademikere	1.549	7,17	6,17	1,00
Yngre læger	1.871	5,67	4,85	0,82
Ledere Sundhedskartellet	676	5,63	5,37	0,26
Overlæger, lægelige chefer	1.267	5,40	5,90	-0,50
Cheftale	108	4,19	5,40	-1,21

Sygefravær og køn

Tabel 20 viser, at omkring 4/5 af de ansatte i Region Midtjylland er kvinder, og de havde i 2014 i gennemsnit et sygefravær på 11,44 sygedage svarende til 4,79 %. Mænds sygefravær lå på 8,41 sygedage svarende til 3,53 %. Kvinders højere sygefravær kan ses i

sammenhæng med tabel 19: Sygefravær på faggrupper. Der er tilsyneladende et højere sygefravær i faggrupper med høj andel af kvinder. I disse faggrupper har mænd også et højere sygefravær end generelt set for mændene.

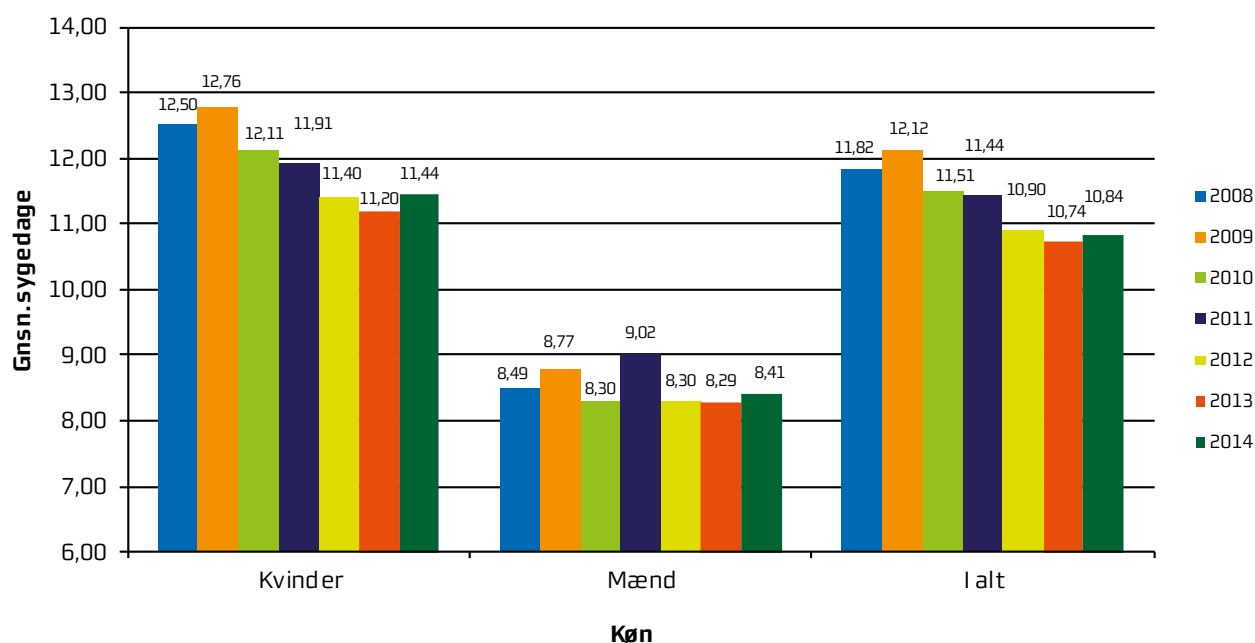
Tabel 20: Sygefravær fordelt på køn

Køn	Antal fuldtidsstillinger	Sygefravær i procent 2014	Gns. sygedage i 2014
Kvinder	21.636	4,79 %	11,44
Mænd	5.355	3,53 %	8,41
Total	26.991	4,54 %	10,84

Udviklingen i sygefraværet fordelt på køn vises i figur 8. Det ses, at sygefraværet for mænd var nogenlunde stabilt fra 2007 til 2014, dog med et udsving i 2011. Sygefraværet for kvinder er samlet set faldet fra 13,19 sygedage til 11,44 sygedage pr. fuldtidsstilling fra 2007 til 2014. Isoleret set er der dog sket en

stigning fra 2013 til 2014. Der med andre ord sket en kraftig indsnævring af forskellene på sygefraværet kønnene imellem. I 2007 var sygefraværet 56 % højere hos kvinderne, mens det i 2014 i gennemsnit var 36 % højere for kvinder end for mænd.

Figur 8: Udvikling i sygefravær 2007-2014 fordelt på køn



Sygefravær og alder

Belyser man sygefraværet fordelt efter medarbejderens alder, er der følgende tendenser. Sygdom i perioder på 1-28 dage (korttids sygefravær) er nogenlunde konstant på tværs af aldersintervaller, mens langtidssygdom (29 dage og opefter) stiger med alderen.

Sidstnævnte er en konsekvens af, at jo ældre man er, jo større er risikoen for at blive ramt af alvorlige længevarende sygdomme. Sygefravær fordelt på 5 års intervaller for alle regionens ansatte vises i tabel 21.

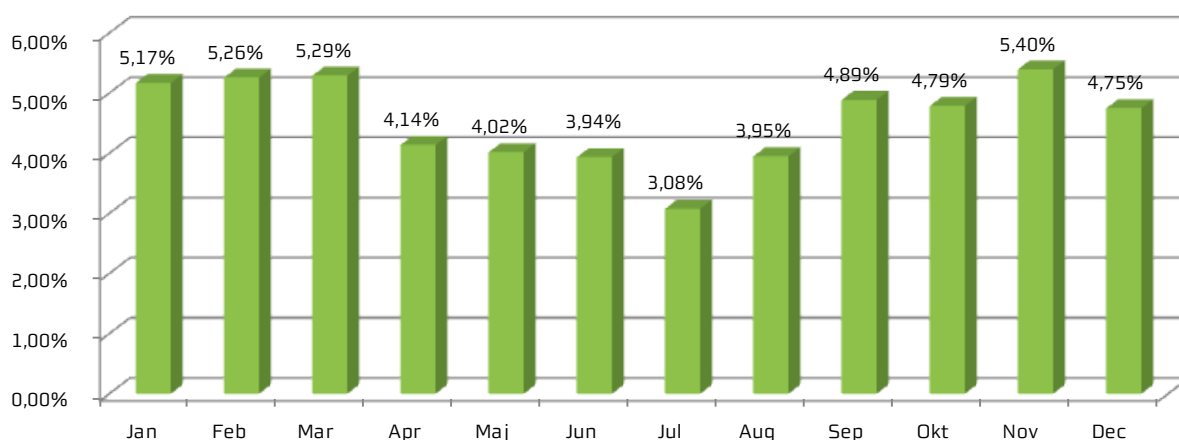
Tabel 21: Sygefravær 2014 fordelt efter aldersgrupper

Alder	Antal fuldtidsstillinger	Gns. sygedage i 2014	Gns. sygedage (kort) i 2014	Gns. sygedage (lang) i 2014	Sygefravær i procent
00-19	92	8,14	6,51	1,64	3,20 %
20-24	695	11,06	7,22	3,84	4,49 %
25-29	2.576	8,93	6,32	2,61	3,87 %
30-34	3.447	10,31	6,42	3,89	4,45 %
35-39	3.706	10,95	6,51	4,44	4,68 %
40-44	3.547	11,27	6,43	4,84	4,75 %
45-49	3.523	10,60	6,22	4,38	4,42 %
50-54	3.670	11,61	6,16	5,46	4,81 %
55-59	3.434	11,63	6,05	5,58	4,76 %
60-	2.302	10,92	5,40	5,52	4,41 %
Total	26.991	10,84	6,25	4,59	4,54 %

Sygefraværet fordelt på måneder

Sygefraværet falder meget forskelligt henover året, som det fremgår af figur 9. I vintermånederne er der typisk mindst en influenzaepidemi og smitterisikoen er generelt højere, idet flere vira flourerer. I sommermånederne holder de faste medarbejdere endvidere typisk sommerferie, og hvis sygdommen indtræffer efter at medarbejderen er gået på ferie, tæller det ikke med i statistikken. Det forklarer, at sygefraværet i november 2014 var cirka 75 % højere end i juli 2014.

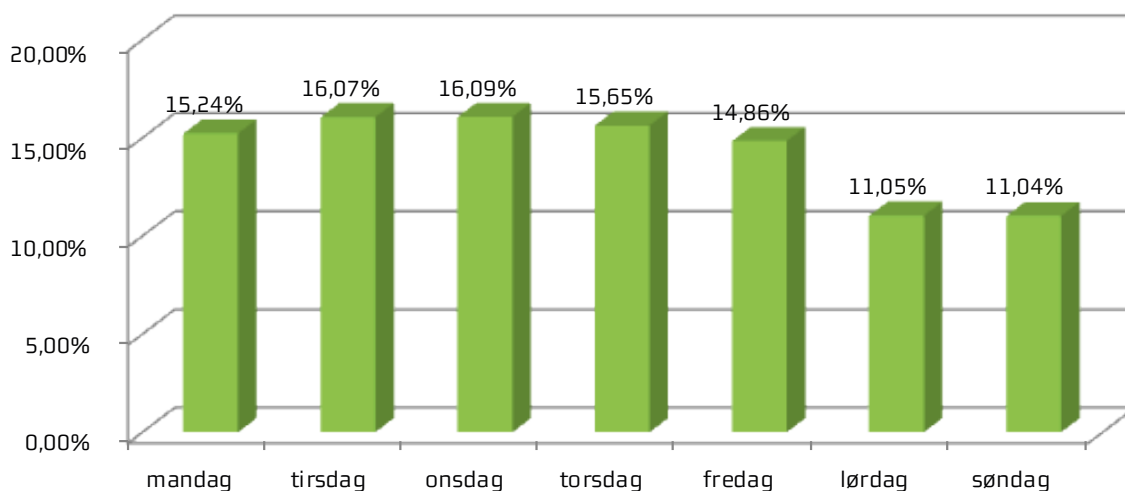
Selv om det ved OK11 blev muligt at få erstatningsferie ved sygdom under ferie – dog først efter 5 sygedage og fremvisning af lægeerklæring – vurderes dette ikke at have haft nogen stor effekt.

Figur 9: Sygefraværet fordelt på månederne i 2014

Sygefraværets fordeling på ugedage

Figur 10 viser, at der ikke er stor forskel i sygefraværet fordelt på hverdage i Region Midtjylland. Fraværet er jævnt fordelt på ugens fem første dage med den højeste andel på onsdage (16,09 %) efterfulgt af tirsdage (16,07 %) og fredage, som er den hverdag, der har det laveste sygefravær (14,86 %). Søndag og lørdag er de dage, som har den laveste andel af sygefraværet med hhv. 11,04 % og 11,05 %. Forklarin-

gen er formentlig, at medarbejdere, der bliver syge eksempelvis fredag aften, og ikke har arbejdsdag før mandag, typisk først sygemelder sig mandag morgen, hvis de til den tid stadigvæk er syge. Derfor vil der udelukkende være registreret sygefravær af helt kort varighed på lørdage og søndage for de medarbejdere, der har vagter på disse dage.

Figur 10: Sygefravær fordelt på ugedage 2014

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Sygefraværstatistikken for 2014 er baseret på udtræk fra Region Midtjyllands BI-værktøj (Business Intelligens), Tableau, hvor det er muligt at trække fraværstatistik på alle organisatoriske niveauer fra regionsniveau til personniveau. Tableau baseret på data fra Silkeborg Data.

Indeholdt i datagrundlag

Sygefraværstatistikken for 2014 bygger på de oplysninger, der er indberettet til Silkeborg Data ud fra de registreringer, der er foretaget i vagtplanlægningsystemer (primært Tjenestetid) eller i fraværregistreringssystemet (Regionshusene mv.). Metodemæssigt er der taget udgangspunkt i en fælles forståelse mellem de fem regioner om grundlaget for udarbejdelse af fraværstatistikker. Samtlige regionens ansatte inkl. timelønnede, ansatte i arbejdstilbud, fleksjob og skånejob i perioden 1. januar 2014 til 31. december 2014 indgår i fraværstatistikken.

Fraværårsager

Sygefraværstatistikken viser det registrerede sygefravær i forhold til følgende fire fraværårsager: Arbejdsskader, delvis syg, sygedage og § 56 timer.

Fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger:

Antal fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger er en opgørelse af antal præsterede arbejdsårsværk i opgørelsesperioden. Antal arbejdsårsværk beregnes ud fra antallet af normtimer for fastlønnede og det indberettede timetal for time-lønnede på baggrund af den generelle fuldtidsnorm for opgørelsesperioden. Årsnormen i 2014 var 1931,4 timer.

Sygedage pr. fuldtidsstilling

Det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsstilling er opgjort som antallet af fraværsdage på arbejdsdage.

Sygedage (arbejdsdage)

Det samlede antal fraværsdage opgjort i arbejdsdage. Det vil sige, at kun dage, hvor der er registreret fraværstimer, er medregnet (det vil sige dage, hvor medarbejderen skulle have været på arbejde).

Sygedage (kalenderdage)

Det samlede antal registrerede fraværsdage i en fraværperiode, det vil sige inklusiv lørdage/søndage og helligdage, selvom medarbejderen ikke skulle have været på arbejde disse dage.

Kort- og langtidssygdom

Det korte sygefravær er defineret som det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsstilling opgjort som antallet af fraværsdage på arbejdsdage, hvor antallet af sammenhængende sygedage er 28 dage eller mindre. Det længerevarende sygefravær er defineret som det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsstilling opgjort som antallet af fraværsdage på arbejdsdage, hvor antallet af sammenhængende sygedage er højere end 28 dage.

Fravær i procent

Det procentvise sygefravær er beregnet som forholdet mellem antal sygetimer og antal præsterede årsværk opgjort i timer.

Arbejdsskader

Arbejdsulykker omfatter ulykker hændt i kalenderåret i Region Midtjylland. Oplysningerne om arbejdsulykker er indberettet via 2 kanaler: Den lovpligtige indberetning til Arbejdstilsynets database EASY og en supplerende indberetning internt i Region Midtjylland.³ Data vedrørende fravær forårsaget af arbejdsulykker omfatter alene det forventede fravær.

Arbejdsbetingede lidelser omfatter lidelser anmeldt i kalenderåret. Stort set alle anmeldelser foregår via ansattes egen læge, tandlæge eller via arbejdsmedicinske klinikker. Udtrækket er leveret af Arbejdsskade styrelsen.

En mere fyldestgørende oversigt over anmeldte arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser kan findes i

Arbejdsmiljøredegørelse 2014 på Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø's hjemmeside:

<http://link.rm.dk/1bzo4Ub>

Antal arbejdsulykker

Det samlede antal ulykker i 2014 er opgjort til 1.982, heraf 430 ulykker med fravær. Der er sket en stigning i forhold til 2013 på 105 ulykker og 2 fraværsulykker. Antallet af ulykker toppede i 2011 og er herefter i perioden frem til 2014 faldet med ca. 5 %. Antallet af fraværsulykker toppede i 2009 og er efterfølgende frem til 2014 faldet med ca. 18 %.

Tabel 22: Udvikling i antal arbejdsulykker og frekvens

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Samlet antal ulykker	1866	1792	2045	2060	2100	2031	1877	1982
Ulykker med fravær	485	428	523	512	457	471	428	430
Ulykker med fravær - andel i %	26	24	26	25	22	23	23	22
Frekvens af ulykker med fravær	10	8,7	10	9,8	8,9	9,2	8,4	8,3

Antallet af fraværsulykker anses for mere validt end det samlede antal ulykker, fordi ulykker med fravær anses for mere alvorlige.

Stigningen i antallet af ulykker fra 2013 til 2014 kan være reel, men stigningen kan også skyldes et større fokus på indberetning af ulykker i 2014. Det er en generel erfaring, at større fokus øger antallet af indberetninger.

³ Indberetningen til Arbejdstilsynet er på nogle punkter for generel til at give de nødvendige oplysninger til brug for en målrettet, forebyggende indsats mod ulykker. Region Midtjyllands indberetning ved hjælp af et Excel-ulykkesregistreringsskema er derfor den foretrukne (jf. Arbejdsmiljøredegørelse 2014).

Fordeling på HMU-områder

Ulykkesfrekvensen er antallet af ulykker i forhold til antallet af præsterede timer. Frekvensen kan bedre

sammenlignes mellem HMU-områderne end antallet af ulykker.

Tabel 23: Ulykker fordelt på enheder

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker m. fravær			
	2014	2014	2014	2011	2012	2013	2014
Aarhus Universitetshospital	671	103	15	7,3	7,6	5,3	5,7
Hospitalsenhed Midt	241	56	23	5,6	7,9	6,2	7
Hospitalsenheden Vest	267	36	13	7,5	5,1	7,1	5,6
Regionshospitalet Horsens	142	23	16	7,4	6,9	7,1	7,8
Regionshospitalet Randers	131	32	24	7,2	8,5	3,9	9,7
Psykiatri og Social	527	179	34	18	20	21	18
Stabe, fællesfunktioner og Regional Udvikling	3	1	-	-	-	1	0,3
Region Midtjylland, i alt	1982	430	22	8,9	9,2	8,4	8,3

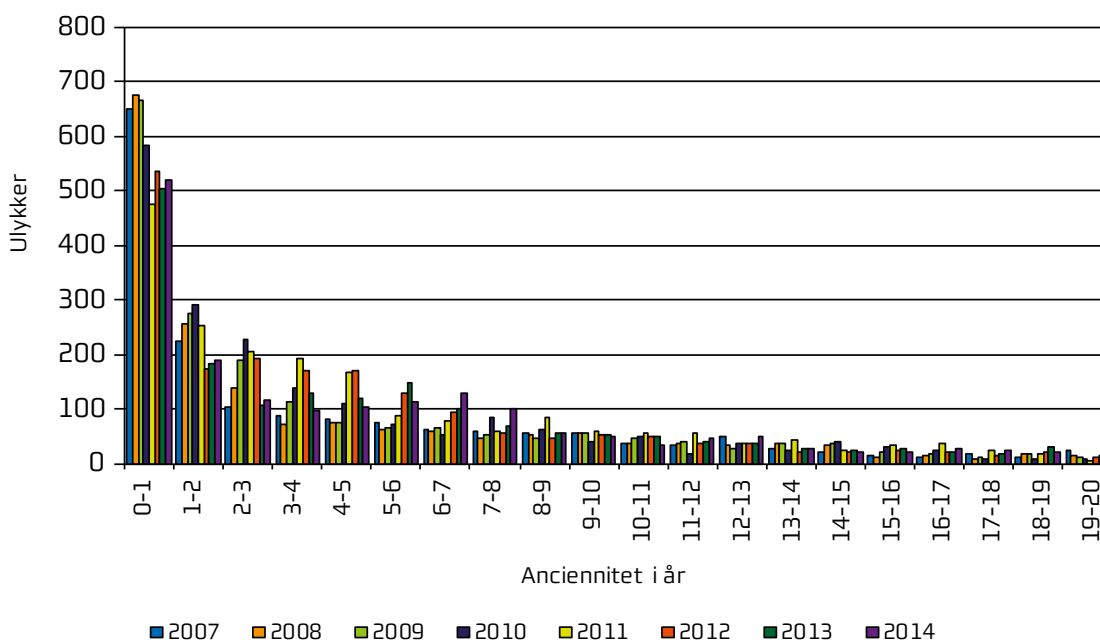
Fortolkningen af frekvenserne bør foretages med forsigtighed, da det drejer sig om små tal inden for enkelte HMU-område, og frekvensen er derfor behæftet med stor statistisk usikkerhed. Flere af områderne har haft kampagner i forhold til ulykkesforebyggelse, hvilket kan påvirke registreringerne, således at der vil være en øgning i registreringspraksis. Arbejdets karakter er anderledes inden for Psykiatri og Social i forhold til de somatiske hospitaler, så tallene kan ikke sammenlignes direkte.

Ulykker og anciennitet

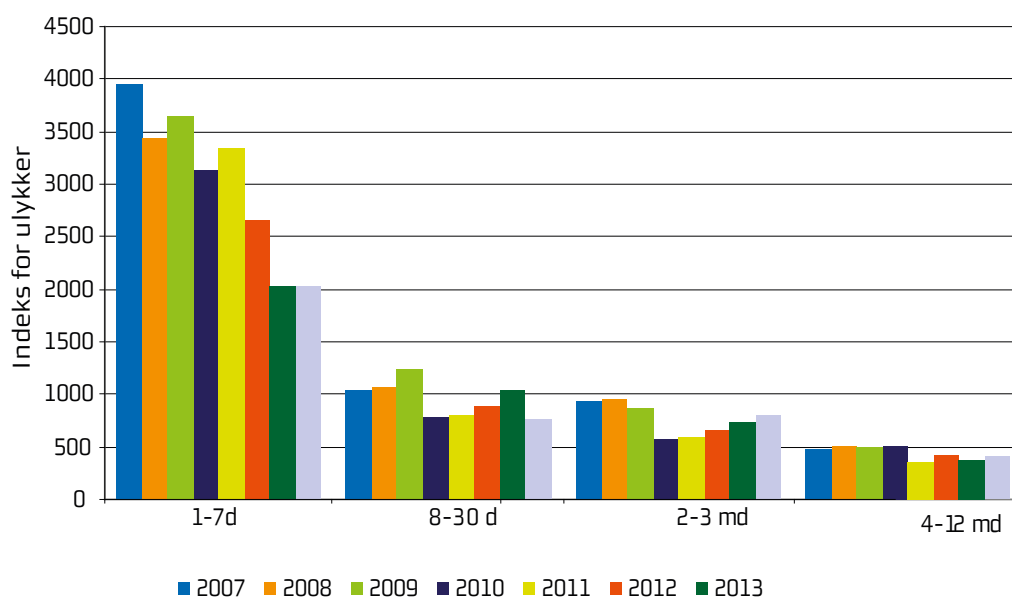
Der er en klar tendens til, at nyansatte udsættes for flere ulykker end personale med længere anciennitet. (Antallet af ulykker er ikke vist for personale med anciennitet over 20 år, men tendensen fortsætter. Tendensen til, at nyansatte er udsat for flere ulykker, findes også i løbet af det første ansættelsesår).

MED- og Arbejdsmiljøorganisationen og ledelsessystemet har gennem de senere år sat fokus på denne overhyppighed.

Figur 11 A: Alle ulykker og anciennitet (op til 20 år)



Figur 11B: Alle ulykker og anciennet (1. ansættelsesår)



Der er en overhyppighed af ulykker hos nyansatte – særligt i den første uge af ansættelsen.

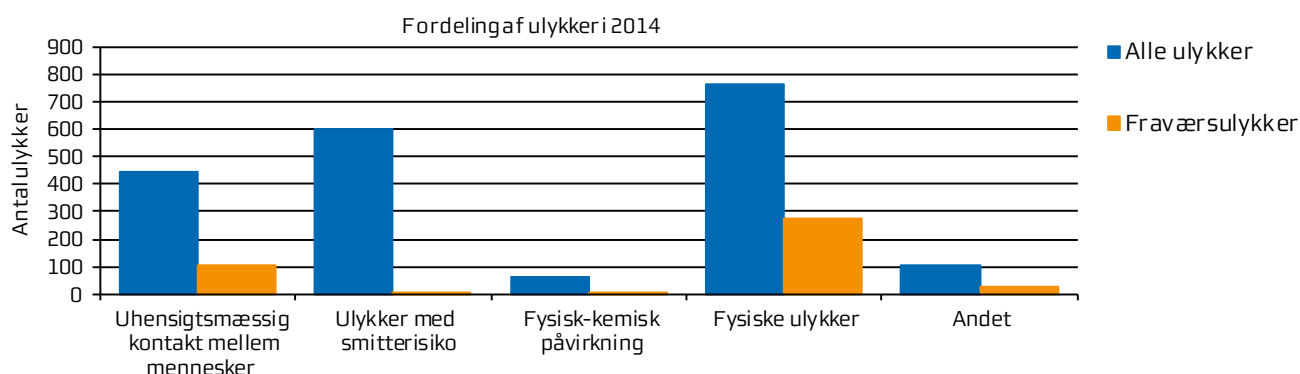
Der er sket en løbende forbedring siden 2007, så de helt nyansatte kun er involveret i halvt så mange ulykker som i 2007. Der er dog stadig tale om en overhyppighed, og der er ikke sket et fald fra 2013 til 2014.

Ulykker og årsager

Årsagerne til ulykkerne er inddelt i 14 kategorier samt ulykker uden for kategori.⁴ Årsagerne kan grupperes i:

- » Uhensigtsmæssig kontakt mellem mennesker (vold og traumatiske hændelser)
- » Ulykker med smitterisiko (stik- og skæreskader med kontakt til muligt smittebærende væv, blod m.m.)
- » Fysiske ulykker (uheld med klinisk og teknisk udstyr, fald m.m.)
- » Fysisk-kemiske påvirkninger (kontakt med kemikalier, varme, kulde, elektromagnetisk stråling m.m.)
- » Ulykker uden for kategori

Figur 12: Ulykker og årsager



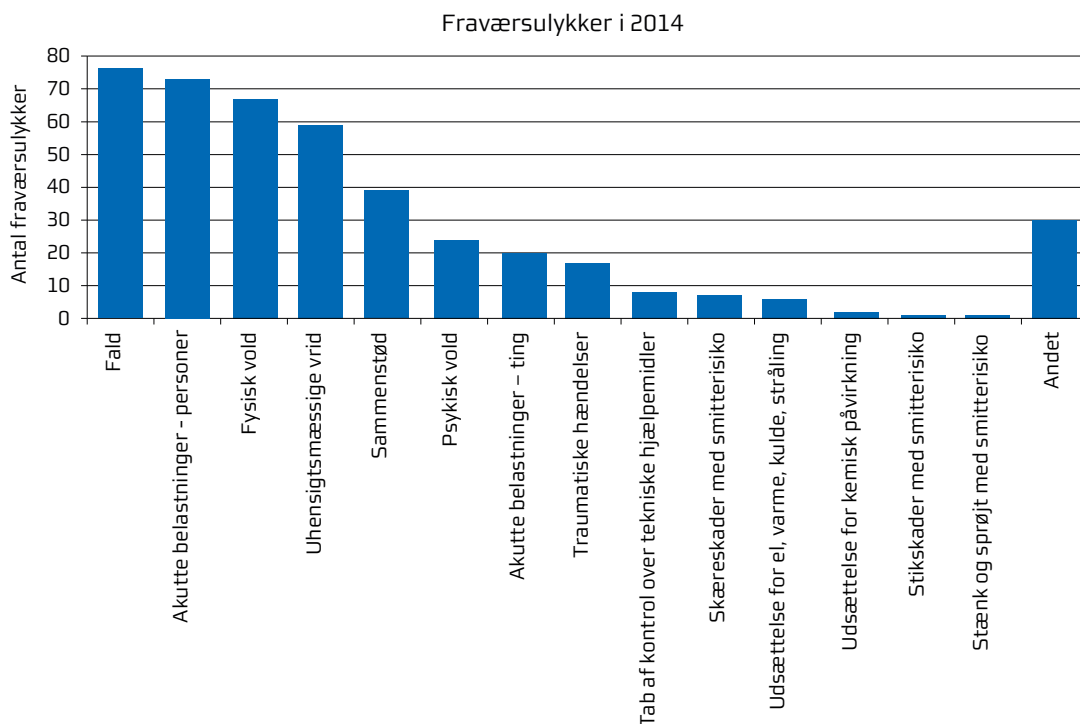
Fordelingen af alle ulykker henholdsvis fraværsulykker i 2014, opgjort på årsager.

4 Kilde: Region Midtjyllands supplerende indberetning.

Der er stor forskel på hvor stor andel af ulykkerne, der medfører fravær i de forskellige grupper. Der kan forekomme senskader (skade som viser sig mange år efter påvirkningen er sket), især efter ulykker med smitterisiko og fysisk-kemisk påvirkning. Andelen af

fraværsulykker er i gennemsnit 20-25 %, men varierer en del fra år til år. I somatikken er andelen af fraværsulykker omkring 15 %, i Psykiatri og Social omkring 30 %, med udsving fra år til år.

Figur 13: Fraværsulykker og årsager



Fordelingen af ulykker med fravær i 2014, opgjort på årsager.

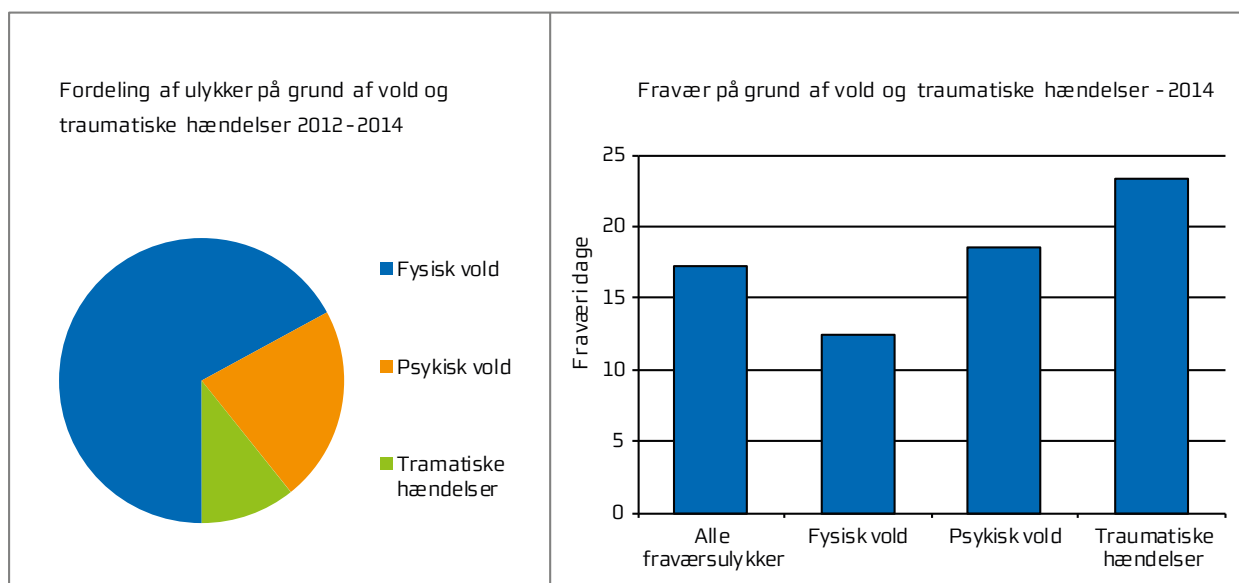
Der er mange fraværsulykker i forbindelse med 'daglige rutiner' – for eksempel sammenstød og akutte belastninger. Der sker også mange ulykker i med fysisk vold, som medfører fravær.

Ulykker som akutte belastninger, sammenstød, uhensigtsmæssige vrid og fald medfører ofte lange fravær. Det gælder også vold og traumatiske hændelser.

Ulykker på grund af vold

Antallet af ulykker på grund af vold toppede i 2011 med ca. 550 ulykker. Antallet er siden faldet til omkring 400. De fleste ulykker på grund af vold sker i Psykiatri og Social. Faldet i det samlede antal voldsulykker skyldes udviklingen inden for Psykiatri og Social, mens antallet af voldsulykker inden for somatikken er stabilt eller svagt stigende.

Ulykker på grund af vold og traumatiske hændelser indberettes i særskilte kategorier i Region Midtjyllands indberetning. Der er oplysninger fra årene 2012-2014.

Figur 14: Ulykker relateret til vold og traumatiske hændelser, fordeling og gennemsnitligt fravær

Fordeling af ulykker relateret til vold og traumatiske hændelser samt det gennemsnitlige fravær på denne type fraværsulykker i perioden 2012-2014.

Fordelingen af ulykkerne på grund af de 3 årsager er:

- » Fysisk vold: 65-70 %
- » Psykisk vold: 20-25 %
- » Traumatiske hændelser: 10 %

Fraværet efter traumatiske hændelser er ca. 1 uge længere end gennemsnittet for alle arbejdsulykker.

Status på og udvikling i anmeldte arbejdsbetingede lidelser

Arbejdsbetingede lidelser afspejler u hensigtsmæssige belastninger i arbejdsmiljøet, der kan ligge op til år forud for anmeldelsestidspunktet.

Der er anmeldt 187 arbejdsbetingede lidelser i 2014, hvilket er 13 færre end året før. I årene forud varierer antallet mellem 146 og 218.

Tabel 24: Arbejdsbetingede lidelser i perioden 2007-2014, opgjort på diagnose.

Diagnose	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Psykisk sygdom/gener	62	71	56	47	46	74	89	81
Bevægeapparat	57	58	85	56	55	44	53	51
Hudsygdomme	28	25	49	49	35	50	40	37
Kræftsygdomme	4	11	12	3 ⁵	0	4 ⁴	0	0
Øvrige	16	16	16	16	10	10	18	18
I alt	166	180	218	171	146	182	200	187
Frekvens	3,4	3,7	4,2	3,3	2,9	3,6	3,9	3,6

Arbejdsbetingede lidelser i perioden 2007-2014, opgjort på diagnose.

Det samlede antal anmeldte arbejdsbetingede lidelser i 2013 ligger på samme niveau som ved regions start i 2007. Frekvensen følger samme udvik-

ling. Der anerkendes typisk ca. 25 % af alle anmeldte lidelser.⁶

5 Af de 7 anmeldte kræfttilfælde i perioden 2010-2014 kan 4 relateres til brystkræft, 3 til øvrige diagnoser.

6 Frekvensen er anmeldte arbejdsbetingede lidelser pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer. Antallet af anmeldte lidelser i 2014 er 0,7 % i forhold til antallet af årsværk (187 anmeldelser og 26.830 årsværk). Data vedrørende normtimer og personaleforbrug er leveret af Koncern HR, Stab.

Tabel 25: Anmeldte arbejdsbetingede lidelser i 2014 fordelt på sagsstatus.

Sagsstatus	Psykisk sygdom/gener	Bevæge-apparat	Hudsygdomme	Kræft	Øvrige	I alt
Anerkendt	0	0	11	0	0	11
Afvist	50	35	1	0	9	95
Henlagt	6	2	1	0	1	10
Under behandling	25	14	24	0	8	71
I alt	81	51	37	0	18	187

Af de 187 lidelser anmeldt i 2014 er 11 indtil videre blevet anerkendt af Arbejdsskadestyrelsen, 95 er afvist, 10 er henlagt, og 71 er stadig under behandling. Langt de fleste anmeldelser inden for både psykisk sygdom/gener og bevægeapparat bliver afvist. Derimod bliver langt de fleste hudsygdomme anerkendt. Det samme gør sig gældende for perioden 2010-2013. Der anerkendes ca. 20-30 % af alle lidelserne. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen går i en bestemt retning.

Påbud fra Arbejdstilsynet

Der er generelt et godt samarbejde mellem Region Midtjylland og Arbejdstilsynet, og der afholdes løbende samarbejds møder. Antallet af påbud fra år til år varierer meget, hvilket især kan tilskrives to forhold:

- » Arbejdstilsynet indførte i 2012 en ny tilsynsform "Risikobaseret tilsyn", hvor der blev sat større fokus på de somatiske hospitaler samt Psykiatri og Social
- » Arbejdstilsynet har i 2013 og 2014 gennemført en kampagne omhandlende sygeplejerskers psykiske arbejdsmiljø, blandt andet målrettet de somatiske hospitaler og Psykiatri og Social.

I 2014 har Arbejdstilsynet været på 88 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 68 påbud.⁷ I 2013 var der 72 besøg, der resulterede i 63 påbud. Antallet af påbud pr. besøg er dermed faldet fra 0,88 til 0,77. Der er ikke en entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene også afspejler Arbejdstilsynets indsats og prioriteringer. I 2014 blev der givet en række påbud som følge af Arbejdstilsynets indsats i forhold til sygeplejerskers psykiske arbejdsmiljø.⁸

De påbud, Region Midtjylland har fået, tages meget seriøst af den lokale ledelse, driftsområder og Arbejdsmiljøorganisationen. Med henblik på at forebygge lignende problemer andre steder gennemføres der løbende vidensopsamling af påbud i Koncern HR, Arbejdsmiljø, og der videndeles i hele Arbejdsmiljøorganisationen om erfaringer fra Arbejdstilsynets besøg og deres reaktioner.

Eksempelvis har påbuddene i 2014 i forbindelse med Arbejdstilsynets indsats over for sygeplejerskers psykiske arbejdsmiljø resulteret i, at der er sat ekstra fokus på at finde veje til at skabe balance mellem krav og ressourcer samt forebygge tidspres og vold bedre. Der er arbejdet med at styrke information og prioritering, så der skabes større klarhed. Der er i 2014 udviklet et nyt fælles modul i Arbejdsmiljøsystemet, som kan anvendes til at registrere vold, trusler og chikane. Endvidere blev der i 2014 nedsat en arbejdsgruppe, der i 2015 ser på læringsopsamling og hvilke initiativer, der kan styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Uddrag fra Arbejdsmiljøredegørelse 2014, Arbejdstilsynets database EASY og Region Midtjyllands supplerende indberetning samt Arbejdsskadestyrelsen (arbejdsbetingede lidelser). Data er bearbejdet af Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

Fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger:

Antal fuldtidsansatte/fuldtidsstillinger er en opgørelse af antal præsterede arbejdsårsværk i opgørelsesperioden. Antal arbejdsårsværk beregnes ud fra antallet af normtimer for fastlønnede og det indberettede timetal for timelønnede på baggrund af den generelle fuldtidsnorm for opgørelsesperioden.

7 De 68 påbud i alt inkluderer 3 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning og 14 strakspåbud. Herudover er der givet 2 afgørelser uden påbud, 36 vejledninger og 16 grønne smileys.

8 28 påbud er givet på baggrund af Arbejdstilsynets kampagne vedrørende sygeplejerskers psykiske arbejdsmiljø. Disse 28 påbud inkluderer 1 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning og 4 strakspåbud.

Personaleomsætning

Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang set i forhold til gennemsnittet af det samlede antal ansatte i 2 perioder (månedslønnede ansat på ordinære vilkår). Opgørelsen i dette afsnit sammenligner november 2013 og november 2014.

Personaleomsætningen på regionsniveau medregner kun omsætning ind og ud af regionen. Det vil sige, at når en medarbejder flytter fra eksempelvis Aarhus Universitetshospital til Regionshospitalet Randers, betragtes det ikke som en "personaleomsætning" på regionsniveauet.

Tabel 26 viser, at for perioden november 2013 – november 2014 er personaleomsætningen for Region Midtjylland 12,8 %. Det tilsvarende tal for perioden november 2012 – november 2013 er 11,8 %. Efter tidligere år med fald i personaleomsætningen ses nu en mindre stigning de seneste år.

Som det fremgår af tabellen, er der i perioden november 2013– november 2014 flere tilgange end afgang. I 2010 og 2011 var der en netto afgang fra Region Midtjylland begrundet i den gennemførte omstillingsplan og øvrige besparelser.

Tabel 26: Personaleomsætning på regionsniveau 2007-2014

Region Midtjylland	Antal afgang	Antal tilgange	Personaleomsætning
Nov. 2007 – Nov. 2008	3.635	4.652	15,8 %
Nov. 2008 – Nov. 2009	3.534	4.432	14,7 %
Nov. 2009 – Nov. 2010	3.399	3.363	12,3 %
Nov. 2010 – Nov. 2011	3.600	2.369	11,1 %
Nov. 2011 – Nov. 2012	2.853	3.307	11,6 %
Nov. 2012 – Nov. 2013	3.018	3.366	11,8 %
Nov. 2013 – Nov. 2014	3.270	3.711	12,8 %

Personaleomsætningen viser gennemsnittet af til- og afgang, og derfor påvirkes personaleomsætningsprocenten af vækst eller nedgang i det samlede antal ansatte (op- eller nednormering). Det er derfor interessant, sideløbende med den egentlige personaleomsætning, også at se isoleret på til- og afgang i

såkaldte til- og afgangsprocenter, som vises i tabel 27. Differencen mellem til- og afgangsprocent er udtryk for en stigning eller et fald i det samlede antal ansatte. Opgørelsen viser en mindre stigning i afgangsprocent, mens tilgangsprocenten er status quo.

Tabel 27: Udvikling i til- og afgangsprocent, Region Midtjylland 2007-2014

Region Midtjylland	Afgangsprocent	Tilgangsprocent
Nov. 2007 – Nov. 2008	14,1 %	18,1 %
Nov. 2008 – Nov. 2009	13,2 %	16,6 %
Nov. 2009 – Nov. 2010	12,3 %	12,2 %
Nov. 2010 – Nov. 2011	13,1 %	8,6 %
Nov. 2011 – Nov. 2012	10,8 %	12,5 %
Nov. 2012 – Nov. 2013	11,3 %	12,6 %
Nov. 2013 – Nov. 2014	12,0 %	13,7 %

I tabel 28 vises antal til- og afgang samt personaleomsætning fordelt på hospitaler/enheder. I personaleomsætningen for et hospital og/eller enhed tæller interne flytninger (eks. Hospitalsenhed Midt til Aarhus Universitetshospital) med i personaleomsæt-

ningen. Personaleomsætningen på et hospital/enhed vil derfor altid være højere end personaleomsætningen på regionsniveau, hvor de interne flytninger ikke tælles med. De to niveauer kan derfor ikke sammenlignes.

Tabel 28 Personaleomsætning på hospital/enhedsniveau 2014

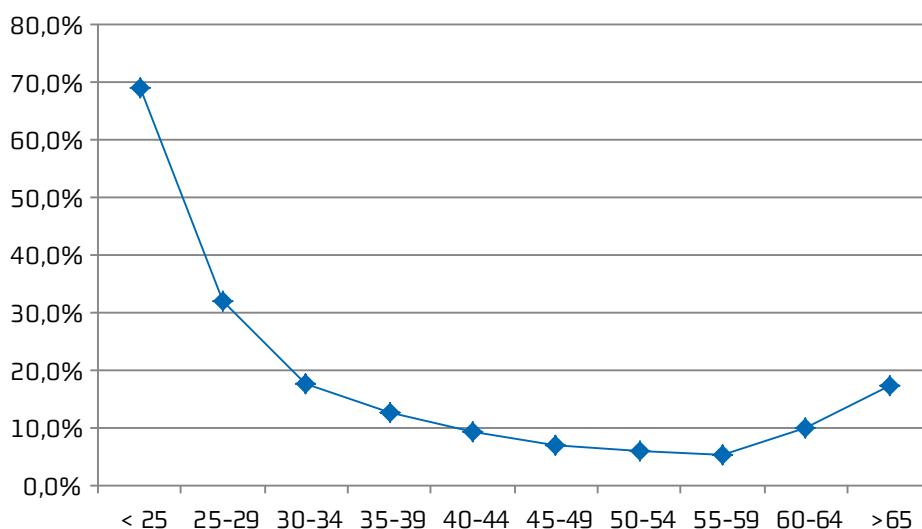
Hospital/enhed	Antal afgang	Antal tilgange	Personale-omsætning %
Aarhus Universitetshospital*	1.329	1.328	14,4 %
Hospitalsenheden Vest	491	540	15,2 %
Hospitalsenheden Midt	598	591	14,0 %
Regionshospitalet Randers	262	315	16,6 %
Regionshospitalet Horsens og Brædstrup	248	338	18,6 %
Psykiatri og Social	907	1.038	18,9 %
Præhospitalet	15	23	18,1 %
Stabe og Fællesfunktioner*	166	245	14,3 %
Regional Udvikling	7	11	7,3 %

* Hospitalsapoteket med knap 300 ansatte er pr. 1. januar 2014 flyttet fra AUH (primært) til Stabe og fællesfunktioner. Derved er antal afgang på AUH og tilgange på Stabe og Fællesfunktioner særligt høje i denne opgørelse.

Personaleomsætning fordelt på alder

Personaleomsætningen fordelt på aldersgrupper fremgår af figur 15. Den største personaleomsætning findes i aldersgrupperne fra 20 til 39 år og blandt ansatte over 60 år.

Figur 15: Personaleomsætning fordelt på alder

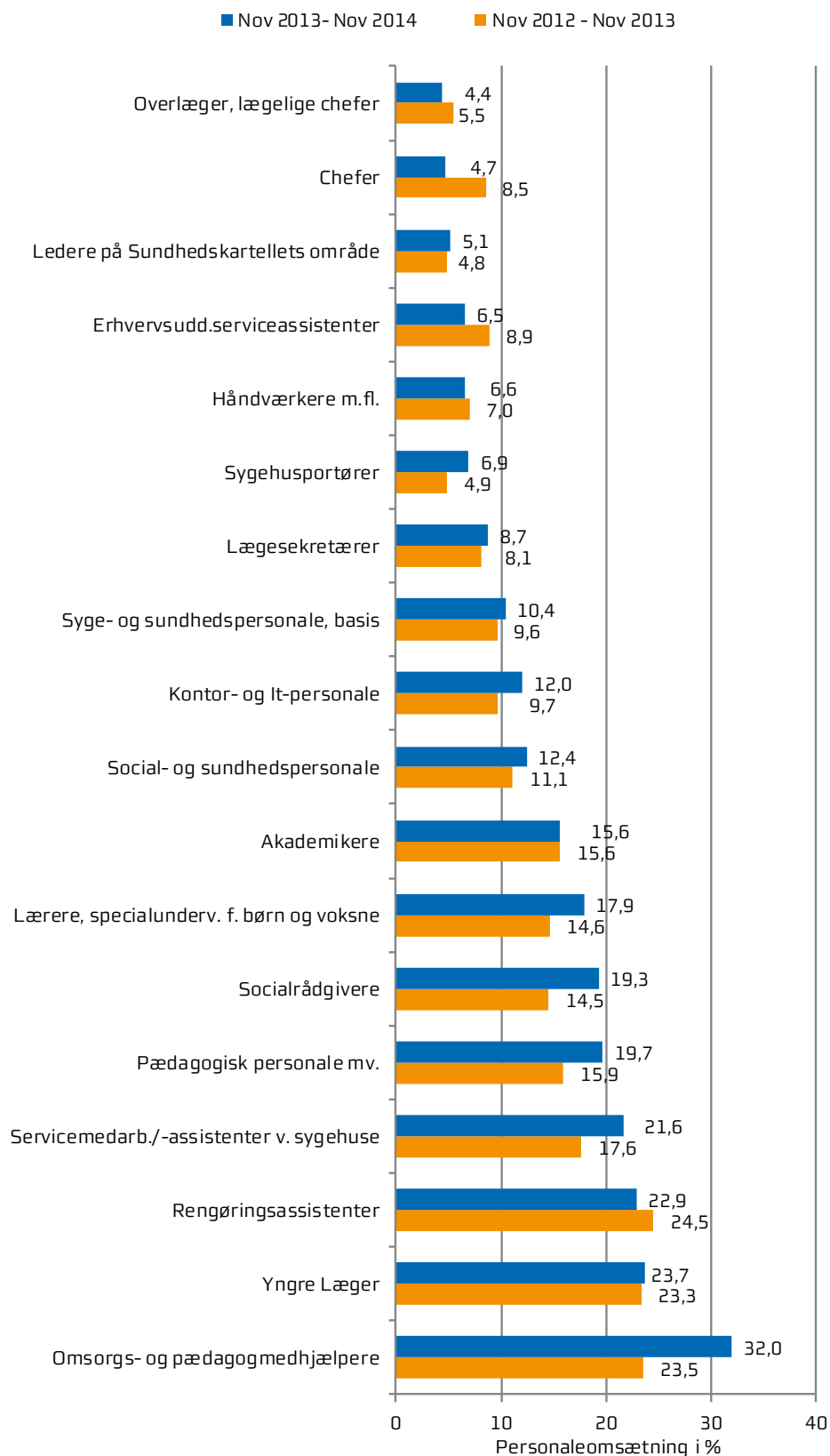


Den relativt høje personaleomsætning blandt de yngre medarbejdere kan forklares med den traditionelt høje mobilitet i aldersgruppen, samt at den

aldersgruppe også typisk påtager sig flere vikariater. Årsagen til den højere omsætning blandt de ældre er tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Personaleomsætning fordelt på faggrupper

Figur 16: Personaleomsætning fordelt på faggrupper udvikling 2012-2014



Den højeste personaleomsætning i 2014 var blandt Omsorg- og pædagogmedhjælperne (32,0 %), Yngre Læger (23,7 %) og Rengøringsassistenter (22,9 %), jf. figur 16. Disse faggrupper ligger traditionelt højt med hensyn til personaleomsætning. For Omsorgs- og pædagogmedhjælperne er forklaringen, at der dels ansættes flere vikarer, og dels at mange unge ansættes inden de starter på uddannelsen for at sikre fortsat rekruttering til de pædagogiske uddannelser, så der på sigt sikres veluddannet pædagogisk personale til institutionerne. For Yngre Læger er forklaringen på den høje personaleomsætning blandt andet, at mange i denne gruppe er i Klinisk Basisuddannelse (KBU).

Faggrupperne med den laveste personaleomsætning er Overlæger, lægelige chefer (4,4 %) og Chefer (4,7 %).

Definitioner og afgrænsninger:

Lokale Løndataweb fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Indeholdt i datagrundlag

Datagrundlaget indeholder alle månedslønnede, herunder overenskomstsansatte, tjenestemænd og reglementsansatte. Alle timelønnede er holdt uden for datagrundlaget. Desuden ses bort fra elever og ekstraordinært ansatte, det vil sige ansatte i fleksjob, løntilskud, servicejob og skånejob.

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor har ændret en anelse i opgørelsesmetoden med virkning fra 2011. Ændringen omhandler registreringen af ansatte med to ansættelsessteder. For Region Midtjylland har det ikke den store betydning, idet hver hospitalsenhed/institution benytter en selvstændig opdeling af lønsystemet.

Opgørelsen er opgjort i antal personer

I personaleomsætningsstatistikken opgøres tilgange, afgang og antallet af ansatte i alt med udgangspunkt i de personer (cpr-nr.) der har fået udbetalt løn henholdsvis november 2013 og 2014. Opgørelsen er med andre ord i "antal hoveder".

Hvad er en personaleomsætningsprocent?

Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang set i forhold til det samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

Afgangsprocent

Her kigger man isoleret på afgang set i forhold til de samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

Tilgangsprocent

Her kigger man isoleret på tilgange set i forhold til de samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner to givne tidspunkter.

Udvikling i personaleforbrug 2009-2014

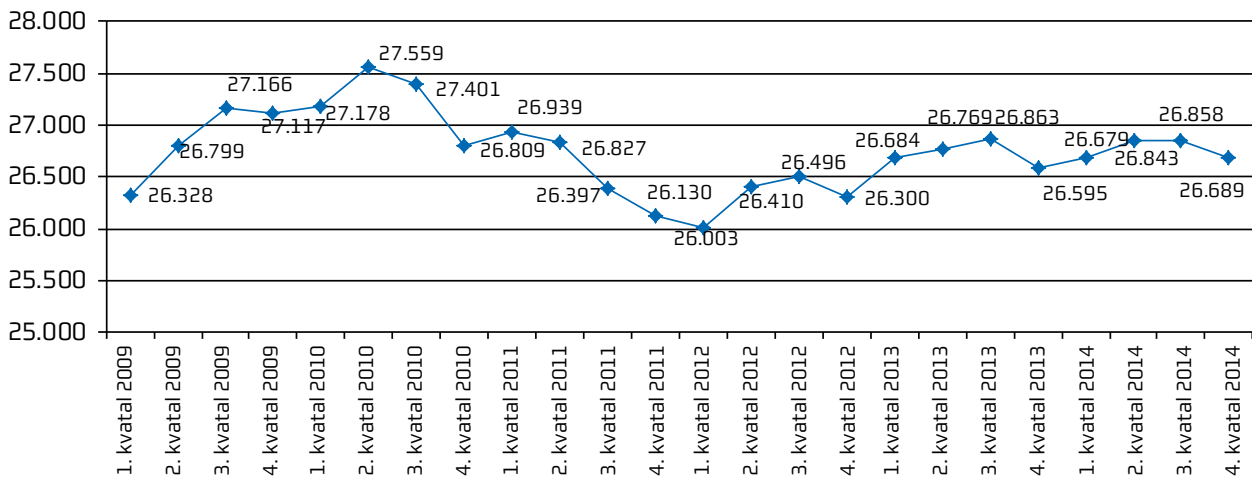
I 2014 var der en mindre stigning i personaleforbruget fra 1. til 3. kvartal fra 26.679 fuldtidsstillinger til 26.858 fuldtidsstillinger. Stigningen er sket på hospitalerne, hvor der fra 1. til 3. kvartal 2014 var en stigning på 157 fuldtidsstillinger. En del af denne stigning kan forklares på baggrund af opgørelsesmetoden, hvor sæsonudsving i forbindelse med ferie og helligdage indvirker på personaleforbruget, der udregnes på baggrund af præsterede timer⁹.

Det ses da også, at personaleforbruget i Region Midtjylland faldt med 169 fuldtidsstillinger fra 3. kvartal til 4. kvartal 2014. Derudover kan faldet i 4. kvartal 2014

ses i sammenhæng med fokus på budgetoverholdelse i slutningen af året. 4. kvartal 2014 lå 96 fuldtidsstillinger over niveauet for 4. kvartal i 2013.

Personaleforbruget i Region Midtjylland nåede sit højeste niveau i 2. kvartal 2010 med godt 27.500 fuldtidsansatte medarbejdere. I andet halvår af 2010 samt hele 2011 skete et markant fald i personaleforbruget. Den nedadgående tendens fra 2011 fortsatte i første kvartal 2012 som følge af omstillingsplanen. I 2013 og 2014 har personaleforbruget ligget på samme niveau, dog med de forventede sæsonudsving med en stigning i 2. og 3. kvartal.

Figur 17 Udvikling i personaleforbrug Region Midtjylland 2009 – 2014



Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Tableau. Regionens BI-værktøj baseret på data fra Silkeborg Data.

Indeholdt i datagrundlag

I rapporten optælles samtlige medarbejders præsterede timer i de enkelte perioder til normaltjeneste, overarbejde, frivilligt ekstraarbejde samt betalt fravær (sygdom, barsel og ferie mv.). Timerne divideres med den timenorm, der skal til for at præstere "en fuldtidsstilling" i de samme perioder. Timenormen var eksempelvis i 2014 på 1931,4.

Metoden indebærer, at både personaleforbruget for en medarbejder på barsel og hendes/hans vikar indgår i opgørelsen.

Udregning af personaleforbrug for en medarbejder

I 2014 er timenormen for en fuldtidsansat medarbejder på 1931,4. En fastansat medarbejder på fuldtid og med 100 overarbejdstimer i løbet af 2014 vil således generere følgende personaleforbrug $(1931,4 + 100) / 1931,4 = 1,05$.

⁹ Eksempelvis vil der i en ferieperiode som udgangspunkt være et lidt større personaleforbrug, idet både de præsterede ferietimer med løn samt den eventuelle afløseres timer vil tælle med.

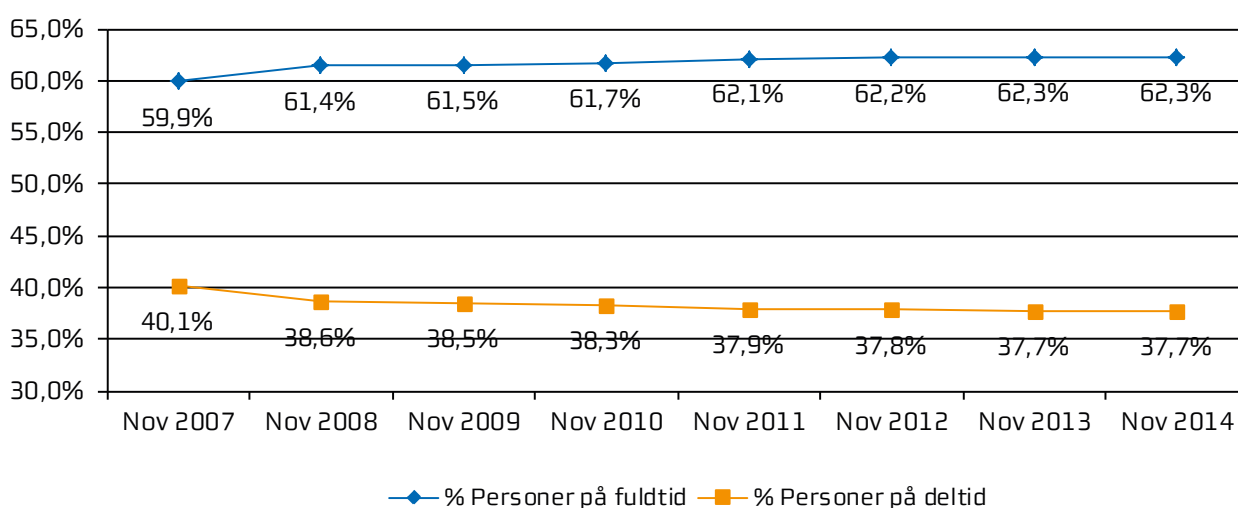
Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede

Danske Regioner, KTO og Sundhedskartellet indgik i 2007 en trepartsaftale om deltidsbeskæftigedes adgang til højere timetal. Aftalen siger, at tjenestestedet har pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, arbejdssted og arbejdsopgaver mv.

Denne aftale er med virkning fra 1. januar 2014 blevet suppleret med en politik om fuldtid, som er vedtaget af Danske Regioners bestyrelse. Målet med den nye politik er, at kun to ud af ti arbejder på deltid i 2021 mod i dag fire ud af ti.

- » Baggrunden for initiativerne er dels et ønske om, at nyuddannede ikke ufrivilligt kommer på deltid og dermed bliver presset ind i en deltidskultur og vænner sig til det som det normale. Dels findes det ikke hensigtsmæssigt, at der løbende må uddannes tre medarbejdere for at kunne besætte to stillinger.
- » Det er kun få år siden, at regionerne manglede hænder til sundhedssektoren, og det er vigtigt, at der også fremadrettet kan skaffes tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

Figur 18 Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede i Region Midtjylland 2007-2014



* På grund af ændrede regler pr. 1. september 2014 er tidligere timelønnede (under 8 timer) med fast timetal nu ansat som månedslønnede (og derved indgår i denne opgørelse), og det påvirker andelen af deltidsbeskæftigede i opgørelsen.

Andelen af fuldtidsbeskæftigede i Region Midtjylland er steget jævnt henover årene fra 59,9 % i november 2007 til 62,3 % i november 2014. Dette indikerer, at den indgåede aftale med virkning fra 1. januar 2008 har haft en effekt.

Som det fremgår af tabel 29, er tendensen i retning af flere fuldtidsansatte generelt stigende, men hos Psykiatri og Social ses tilsyneladende et markant fald fra november 2013 til november 2014. Det skyldes imidlertid, at medarbejdere, der tidligere var ansat som fast timelønnede med under 8 timer pr. uge, fra den 1. september 2014 er ansat som månedslønnede,

og derved i modsætning til tidligere indgår i statistikken. Det er især inden for faggrupperne omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt rengørings- og serviceassistenter, at ændringen har betydning. Psykiatri og Social påvirkes i særlig grad, idet hver 10. ansatte her er i faggruppen omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

Der er en stor forskel på, hvor høj andelen af fuldtidsbeskæftigede er på regionens arbejdspladser. Regionshospitalet Horsens lå i november 2014 med den laveste andel af fuldtidsbeskæftigede med 49,0 %, mens Aarhus Universitetshospital toppede med en andel på 66,5 %.

Tabel 29 Udvikling i andelen af fuldtids-/deltidsbeskæftigede på de somatiske hospitaler og Psykiatri og Social

% Andel fuldtid/deltid		nov 2007	nov 2008	nov 2009	nov 2010	nov 2011	nov 2012	nov 2013	nov 2014
Aarhus Universitetshospital	Andel fuldtid	64,3	65,5	65,2	65,4	65,4	66,0	66,0	66,5
	Andel deltid	35,7	34,5	34,8	34,6	34,6	34,0	34,0	33,5
Hospitalsenheden Midt	Andel fuldtid	53,0	53,7	54,3	54,3	54,0	54,3	54,1	55,2
	Andel deltid	47,0	46,3	45,7	45,7	46,0	45,7	45,9	44,8
Hospitalsenheden Vest	Andel fuldtid	51,9	53,5	54,1	53,3	54,8	53,5	55,1	55,1
	Andel deltid	48,1	46,5	45,9	46,7	45,2	46,5	44,9	44,9
Regionshospitalet Randers	Andel fuldtid	62,2	63,2	61,5	61,3	61,2	61,7	61,7	62,8
	Andel deltid	37,8	36,8	38,5	38,7	38,8	38,3	38,3	37,2
Regionshospitalet Horsens	Andel fuldtid	47,3	49,7	50,4	50,2	49,2	49,4	49,1	49,0
	Andel deltid	52,7	50,3	49,6	49,8	50,8	50,6	50,9	51,0
Psykiatri og Social	Andel fuldtid	62,6	64,0	64,3	64,8	64,3	64,4	64,1	61,3
	Andel deltid	37,4	36,0	35,7	35,2	35,7	35,6	35,9	38,7

Definitioner og afgrænsninger:

Kilde

Lokale Løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor(KRL).

Indeholdt i datagrundlag

Indeholder alle månedslønnede, herunder overenskomstansatte, tjenestemænd og elever. Alle timelønnede er holdt uden for datagrundlaget. Desuden ses bort fra ekstraordinært ansatte, det vil sige ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud og servicejob. Der er opgjort i "antal hoveder", der har præsteret timer, der er kommet til udbetaling vedrørende de berørte måneder.

Lønudviklingen i Region Midtjylland

Den gennemsnitlige brutto-månedsløn¹⁰ på 38.212 kr. for 4. kvartal 2014 ligger ca. 700 kr. over gennemsnitslønnen på 37.521 kr. i 4. kvartal 2013. Den gennemsnitlige lønudvikling (årsstigningstakt) fra 4. kvartal 2013 til 4. kvartal 2014 er på 1,8 % for alle ansatte.

Bruttolønnen ovenfor omfatter alle ansatte i den givne periode. Det vil sige, at også ansatte, der er kommet til eller har forladt regionen i perioden, indgår i opgørelsen. Ses der bort fra til- og afgang i perioden, er lønudviklingen for ansatte i samme stil-

ling begge år på 2,3 %. Forskellen kan forklares ved, at der i forbindelse med til- og afgang ofte vil være en lønbesparelse eller merudgift¹¹. Desuden ses der i lønudvikling for ansatte i samme stilling bort fra lønstigninger, der skyldes avancement.

Tabel 30 viser de kvartalsvise årsstigningstakster for lønudviklingen i de seneste 5 kvartaler for alle ansatte og ansatte i samme stilling i Region Midtjylland samt den gennemsnitlige udvikling for regionerne tilsammen.

Tabel 30. Lønstigninger i procent pr. år fordelt på kvartaler

	Lønstigninger i procent – de foregående 4 kvartaler				4. kvartal 2013-2014
	4. kvartal 2012-2013	1. kvartal 2013-2014	2. kvartal 2013 - 2014	3. kvartal 2013 - 2014	
Alle ansatte Region Midtjylland	0,6	1,3	1,2	0,9	1,8
Samme stilling Region Midtjylland	0,7	1,3	1,5	1,0	2,0
Alle ansatte regionerne i alt	1,4	1,9	1,5	1,3	2,3
Samme stilling regionerne i alt	1,6	2,2	2,1	1,5	2,5

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor

Som tabellen også viser, ligger lønudviklingen i Region Midtjylland for både alle ansatte og ansatte i samme stilling begge år 0,2 procentpoint under gennemsnittet for alle regioner.

I et år med normal personaleomsætning og et stabilt antal ansatte vil det ud fra en gennemsnitsbetragtning være sådan, at de ansatte, der bliver ansat i Region Midtjylland, har en lavere anciennitet end de ansatte, der forlader Region Midtjylland – og dermed en lavere løn. Det påvirker lønudviklingen i nedadgå-

ende retning. Lønudviklingen for alle ansatte vil normalt ligge under lønudviklingen for ansatte i samme stilling begge år.

Desuden vil ansatte i samme stilling begge år i højere grad kunne opnå de overenskomstbestemte anciennitetsstigninger og have et bedre grundlag for at opnå del af de lokale lønmidler, når de er ansatte i hele den opgjorte periode. Det vil påvirke lønudviklingen for ansatte samme stilling begge år i opadgående retning.

¹⁰ Bruttoløn består af følgende løndelev: Grundløn, kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn, udligningstillæg, ej færdig forhandlet løn, andre tillæg, overgangstillæg, eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, særydelser (genetillæg) og særlig feriegodtgørelse. Overarbejde og Frivillig ekstraarbejde indgår **ikke** i opgørelserne.

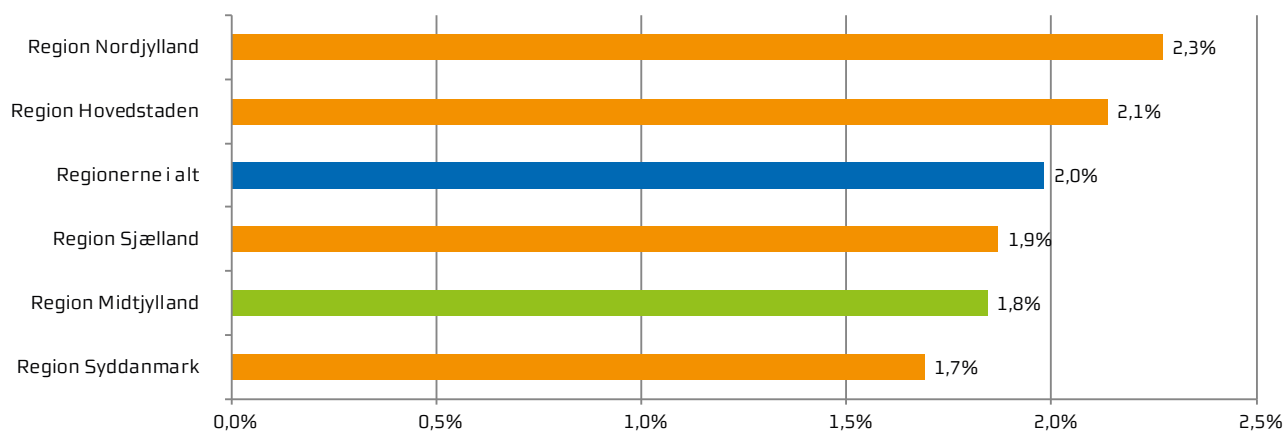
¹¹ Alt efter om der ansættes en højere eller lavere lønnet ny medarbejder - eller slet ikke ansættes en ny medarbejder

Regionerne sammenlignet

Når der ses på lønudviklingen for alle ansatte, ligger Region Midtjylland 0,2 procentpoint under gennemsnittet for lønudviklingen regionerne i alt.

Det ses, at hhv. Region Hovedstaden og Region Nordjylland er de regioner, der har haft den største lønstigning for alle ansatte, men alle regioner ligger tæt op af det samlede gennemsnit på 2,0 %.

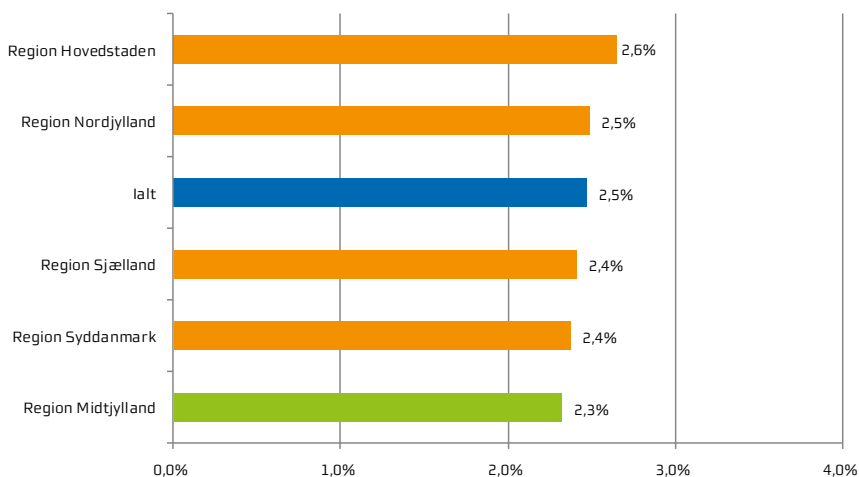
Figur 19. Lønstigning i procent 4. kvartal 2013-2014 for alle regioner – alle ansatte



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

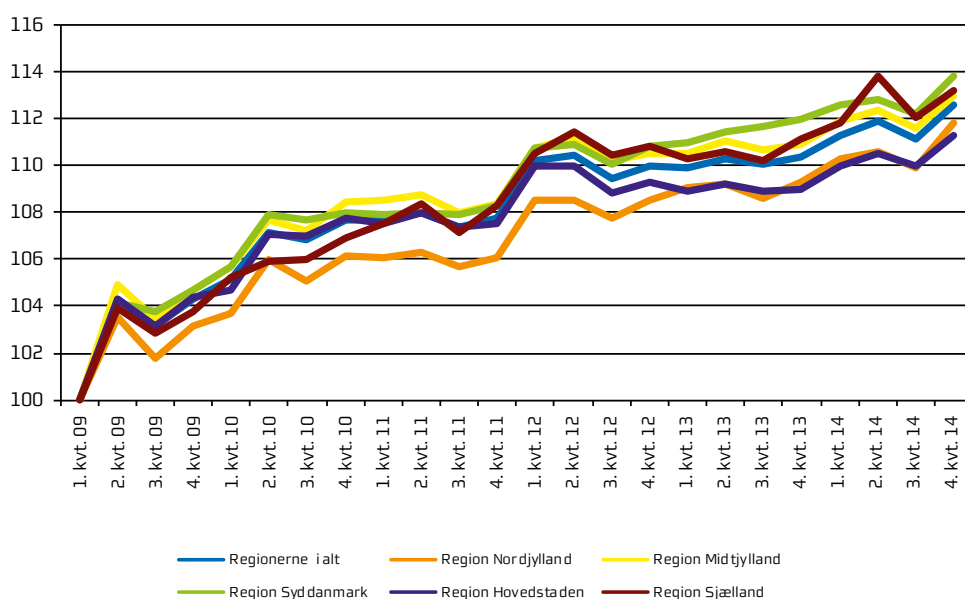
Figur 20 viser lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling (dvs. til- og afgangne holdes ude). Denne opgørelse viser at Region Midtjylland i 4. kvartal 2014 ligger 0,2 procentpoint under det samlede gennemsnit for regionerne. Alle regionerne ligger meget tæt op af hinanden med kun 0,3 procentpoint i forskel.

Figur 20. Lønstigning i procent 4. kvartal 2013-2014 for alle regioner – ansatte begge år i samme stilling



Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

For at minimere betydningen af konjunktur- og metodebaserede udsving, samt skævheder med baggrund i forskellig termin for lønforhandlinger, vises lønudviklingen i figur 21 over et længere tidsrum.

Figur 21: Indekseret lønudvikling for regionerne fra 1. kvrt. 2009 til 4. kvrt. 2014 for alle ansatte.

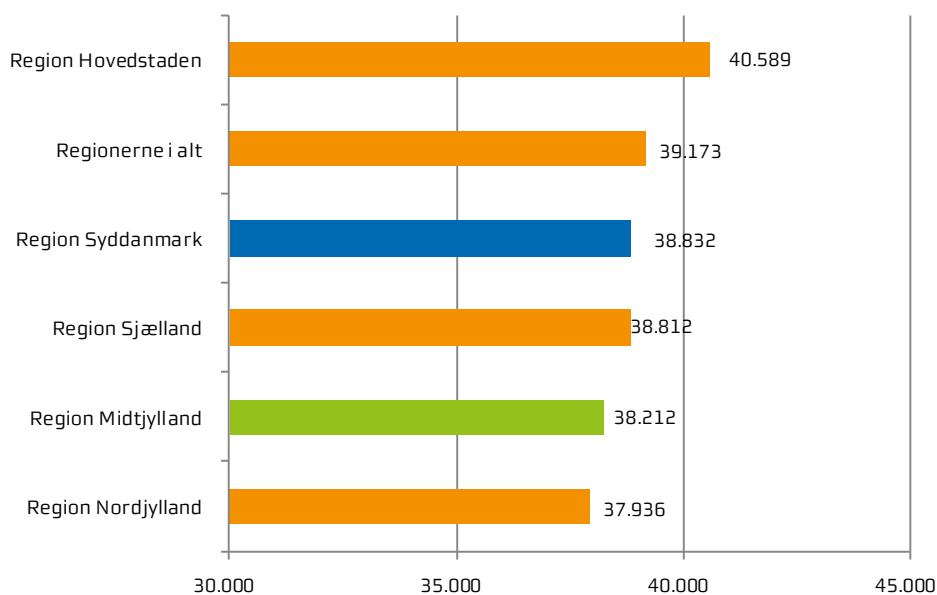
Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Figur 21 viser lønudviklingen for alle ansatte siden februar 2009 opgjort som indeks. Som det fremgår, ligger den gennemsnitlige lønudvikling for Region Midtjylland i det lange tidsperspektiv en anelse over den gennemsnitlige udvikling for regionerne¹². Der sammenlignes kun på opgørelsesmetoden "alle ansatte" – da opgørelsesmetoden "samme stilling begge år" får mindre betydning, når der opgøres over en årrække, da færre og færre ansatte vil indgå i denne opgørelse. Region Nordjylland har en lidt lavere lønudvikling de seneste 4 år i forhold til de

øvrige regioner, mens Region Hovedstaden har haft en lavere lønudvikling de seneste 1 ½ år.

Den kvartalsvise lønudvikling over tid siger dog ikke noget om lønniveauet i forhold til andre regioner, og som det fremgår af figur 22, er lønniveauet (brutto-løn) i Region Midtjylland i november 2014 på 38.212 kr., og dermed pænt under gennemsnittet for regionerne. Ligeledes ses det, at Region Hovedstaden på trods af en faldende lønudvikling i 2013-2014 har det højeste gennemsnitlige lønniveau.

¹² Den kraftige lønudvikling i andet kvartal 2009, skyldes udmøntningen af organisationspuljerne fra OK-08, som blev effektueret i april 2009

Figur 22: Gennemsnitligt lønniveau for regionerne 4. kvartal 2014 – alle ansatte

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

Lønudviklingen på institutionsniveau

Tabel 31 viser den kvartalsvise årsstigningstakt for lønudviklingen på alle ansatte opgjort pr. institution.

Som tidligere beskrevet kan en række forhold spille ind på den konkrete lønudvikling for alle ansatte – herunder personaleomsætning, besparelser mv.

Tabellen viser også, at Præhospitalet har haft en negativ lønudvikling i perioden. Præhospitalet har

kun ca. 100 fuldtidsstillinger og er derfor et område, hvor der naturlig nok ikke skal så meget til at skabe udsving som hos de markant større hospitalsenheder, der spænder fra godt 1.400 fuldtidsstillinger på Regionshospitalet Horsens til Aarhus Universitetshospital med godt 9.000 fuldtidsstillinger. Således skyldes de -2,4 % i lønudvikling på Præhospitalet et fald i udbetalte særydelser for vagtcentralpersonale i opgørelsesmåneden.

Tabel 31. Udvikling i lønniveau for alle ansatte på institutionsniveau

Institution	Løngennemsnit 4. kvartal 2013 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2014 i kroner	Årsændring 4. kvartal 2013-2014 i procent
Aarhus Universitetshospital	39.051	39.790	1,9 %
Hospitalsenheden Vest	37.719	38.139	1,7 %
Hospitalsenhed Midt	36.470	37.094	1,7 %
Regionshospitalet Randers mv.	38.695	39.460	2,0 %
Regionshospitalet Horsens mv.	37.440	38.166	1,9 %
Psykiatri og Social	35.699	34.406	2,0 %
Præhospitalet	39.357	38.410	-2,4
Stabe og fællesfunktioner	40.332	41.028	1,7
Regional Udvikling	47.405	48.371	2,0
Region Midtjylland¹	37.521	38.212	1,8

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

¹ Sosu-elever indgår i gennemsnitsberegningen for hele Region Midtjylland

I denne sammenligning mellem hospitaler og administration er det vigtigt at være opmærksom på, at forskelle i lønudviklingen/lønniveauet også kan henføres til forhold som faggruppe- og anciennitets-sammensætning indenfor et område. Det ses tydeligt

i lønniveauet for Regional Udvikling og i Stabe og fællesfunktioner, at det er områder med et flertal af akademikere samt områder med regionens højeste gennemsnitsalder.¹³

Tabel 32. Udvikling i lønniveau for ansatte samme stilling begge år på institutionsniveau

Institution	Løngennemsnit 4. kvartal 2013 i kroner	Løngennemsnit 4. kvartal 2014 i kroner	Årsændring 4. kvartal 2013-2014 i procent
Aarhus Universitetshospital	39.152	40.040	2,3
Hospitalsenheden Vest	38.049	38.889	2,2
Hospitalsenhed Midt	36.714	37.589	2,4
Regionshospitalet Randers mv.	38.371	39.289	2,4
Regionshospitalet Horsens mv.	37.262	37.729	1,3
Psykiatri og Social	36.392	37.191	2,2
Præhospitalet	38.707	38.291	-1,1
Stabe og fællesfunktioner	40.737	41.836	2,7
Regional Udvikling	47.732	48.652	1,9
Region Midtjylland¹	38.104	38.673	2,3

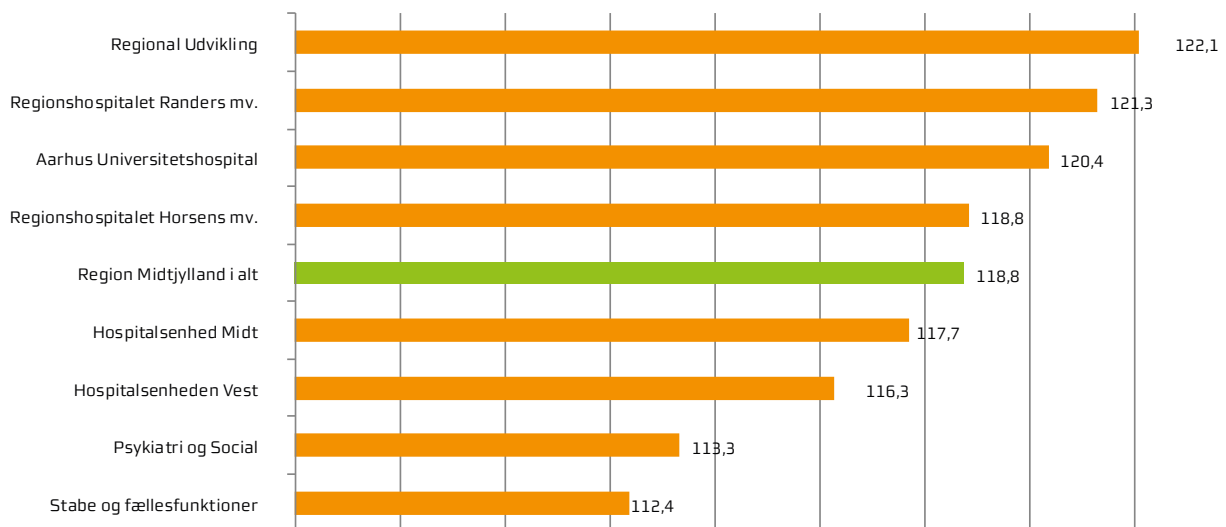
Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

¹ Sosu-elever indgår i gennemsnitsberegningen for hele Region Midtjylland

13 Se yderligere information om gennemsnitsalder opgjort på enheder i "Personaleredegørelsen for 2013"

Ser man på en indekseret lønudvikling for i perioden 1. kvartal 2008 – 4. kvartal 2014 (figur 23) har Regional udvikling den højeste lønudvikling, mens Stabe og fællesfunktioner har den laveste lønudvikling. Det er igen vigtigt ikke kun at se isoleret på lønudviklingen, da den ikke siger noget om det nuværende lønniveau eller det lønniveau, der var udgangspunktet ved indeksstarten.

Figur 23. Indekseret lønudvikling for alle ansatte fra 1. kv. 2008 til 4. kvartal 2014



Den målte udvikling er behæftet med nogen usikkerhed, da der i perioden har været gennemført organisatoriske ændringer som påvirker validiteten af data.

Pga. manglende historik indgår Præhospitalet ikke i denne figur.

Lønudviklingen institutionsniveau – kønsopdelt

Tabel 33 viser den kvartalsvise årsstigningstakt for lønudviklingen på driftsområdeniveau for alle ansatte fordelt på køn.

Man skal være opmærksom på, at forskelle i lønudviklingen kan henføres til en række strukturelle og

demografiske forhold. Blandt andet vil den konkrete faggruppe- og anciennitetssammensætning indenfor køn og område have indflydelse på udviklingen, ligesom ændringer i faggrupperfordelingen – eksempelvis pga. besparelser – også vil have en indvirkning. Desuden vil der pga. regionens kønsfordeling på 80 % kvinder og 20 % mænd lettere kunne opstå udsving på lønudviklingen for mænd.

Tabel 33 Lønudvikling opgjort på institutionsniveau og køn – alle ansatte

Institution	Årsændring 4 kvartal 2013-2014 i procent		
	Kvinder	Mænd	I alt
Aarhus Universitetshospital	2,0	1,1	1,9 %
Hospitalsenheden Vest	1,4	-1,4	1,7 %
Hospitalsenhed Midt	2,3	-0,9	1,7 %
Regionshospitalet Randers mv.	2,0	3,2	2,0 %
Regionshospitalet Horsens mv.	1,3	1,3	1,9 %
Psykiatri og Social	2,1	1,9	2,0 %
Præhospitalet	-4,1	-1,3	-2,4
Stabe og fællesfunktioner	1,9	1,3	1,7
Regional Udvikling	2,0	2,3	2,0
Region Midtjylland¹	2,0	1,2	1,8

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

¹ Sosu-elever indgår i gennemsnitsberegningen

Forskellen i lønudvikling mellem mænd og kvinder for alle ansatte på flere hospitaler skyldes et fald i genetillæg for især lægegruppen. Lægegruppen udgør en markant større andel af det samlede antal mandlige

ansatte, hvorfor lønudviklingen i højere grad kan påvirkes. Idet udbetalingen af genetillæg ikke er berørt af af- og tilgange, så ses samme tendens i tabel 34 for ansatte i samme stilling begge år.

Tabel 34: Lønudvikling opgjort på institutionsniveau og køn – samme stilling begge år

Institution	Årsændring 4. kvartal 2013-2014 i procent		
	Kvinder	Mænd	I alt
Aarhus Universitetshospital	2,3	2,3	2,3
Hospitalsenheden Vest	2,3	1,5	2,2
Hospitalsenhed Midt	2,6	1,4	2,4
Regionshospitalet Randers mv.	2,5	1,9	2,4
Regionshospitalet Horsens mv.	1,5	1,4	1,3
Psykiatri og Social	2,2	2,3	2,2
Præhospitalet	1,5	-3,6	-1,1
Stabe og fællesfunktioner	2,5	2,9	2,7
Regional Udvikling	2,1	1,9	1,9
Region Midtjylland¹	2,3	2,2	2,3

Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor og egne beregninger

¹ Sosu-elever indgår i gennemsnitsberegningen

Vejledning til læsning af lønstatistik

Ved læsning af lønstatistikken skal man være opmærksom på en række forhold, der kan påvirke talmaterialet og derved tolkningen af dette. Nedenfor oplyses en række faktorer der kan påvirke lønudviklingen:

- » Nyansættelser og fratrædelser (personaleomsætning)
- » Ændret personalesammensætning, fx i form af en generel konvertering af en faggruppe
- » Tidspunkt for/hyppighed af forhandlinger
- » Ændringer i andelen af tjenestemandsansatte
- » Anvendelse af lokale lønmidler til andet end løn
- » Genetillæg kan enten anvendes til udbetaling eller afspadsring
- » Omstrukturering af udbetalt løn fra overarbejde/FEA til særydelser eller omvendt

- » Centralt aftalte tillæg indgår i statistikken
- » Engangsbeløb
- » Køn – tilsyneladende forskelle i kønnenes lønstigningstakt, kan i virkeligheden (pga. det kønsopdelte arbejdsmarked) skyldes forskelle i de enkelte faggruppers lønudvikling.

Ved læsning af den kønsopdelte lønstatistik gøres opmærksom på, at den samlede lønudvikling i procent ikke nødvendigvis ligger imellem de 2 kønsbestemte procentsatser for lønudviklingen. Dette skyldes, at kønsfordelingen (forholdet mellem lønudviklingsgennemsnittene) i regionen kan ændre sig mellem de 2 opgørelsetidspunkter, hvilket ændre den samlede lønsum, som igen ændre den samlede lønudvikling. Dette illustreres ved nedenstående regneeksempel.

	Antal ansatte År 1	Gns. Løn År 1	Antal ansatte År 2	Gns. Løn År 2	Lønsum År 1	Lønsum År 2	Gennemsnit
Kvinder	2.299,1	34.825	2.339,3	36.143	80.066.833	84.549.145	3,78 %
Mænd	514,7	50.437	513,6	52.397	25.959.686	26.910.867	3,89 %
Gns. i alt	2.813,8	37.681	2.852,9	39.069	106.026.520	111.460.011	3,68 %

Definitioner og afgrænsninger¹⁴

Indeholdt i datagrundlag

I statistikken er såvel måneds- som timelønnede medtaget, herunder overenskomstansatte, tjenestemænd, reglementsansatte og elever. Derimod ses der bort fra ekstraordinært ansatte, dvs. ansatte i flexjob, jobtræning, servicejob og skånejob, da man ønsker at se på lønudviklingen for ordinære ansættelser.

Opgørelsesmetoder benyttet i lønstatistikkerne

I lønstatistikkerne er der to opgørelsesmetoder, der anvendes til at belyse forskellige aspekter mht. lønudviklingen.

Alle ansatte – vælges typisk når formålet er at få et totalbillede af lønudviklingen for hele organisationen.

Ansatte begge år i samme stilling – vælges hvis man ønsker at se bort fra de såkaldte strukturelle effekter, dvs. statistikken er rensset for alle nyansættelser og fratrædelser. Vælges typisk når man vil sammenligne på et mere ensartet grundlag.

Lønbegrebet

Der anvendes begrebet bruttoløn i lønstatistikken. Bruttolønnen består af følgende løndelev: Grundløn, kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn, udligningstillæg, ej færdig forhandlet løn, andre tillæg, overgangstillæg, eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, særydelser (genetillæg) og særlig feriegodtgørelse. Overarbejde og Frivilligt ekstraarbejde indgår ikke i opgørelserne.

¹⁴ Kilde: Kommunerne- og regionernes løndatakontor.

Vakanceopgørelse

Der er pr. 1. november 2014 foretaget en opgørelse af antallet af vakante stillinger inden for forskellige faggrupper på sundhedsområdet.

De stillinger, der er medregnet som vakante, er stillinger, som det ikke er lykkedes at besætte ved stillingsopslag, inkl.:

- » Stillinger som har været slået op, hvor der ingen kvalificerede ansøgere var.

- » Stillinger som ikke har været slået op, fordi det var forventet, at der ingen kvalificerede ansøgere ville være.
- » Stillinger der som følge af manglende ansøgninger er besat med en person fra en anden faggruppe.
- » Stillinger der som følge af manglende ansøgninger er besat med en vikar/vikarer.

Tabel 35: Vakanceopgørelse på regionsniveau

Stillingskategorier	Vakante stillinger omregnet til fuldtidsstillinger:	Heraf vakante lederstillinger (fuldtidsstillinger med ledelsesansvar)	Heraf vakante stillinger besat med en person fra en anden faggruppe:
Speciallæger, afdelingslæger	44	8	4
Speciallæger, overlæger	83	9	9
Sygeplejersker med specialuddannelse i anæstesi	1	1	1
Øvrige sygeplejersker	9	0	6
Lægeseekretær	1	0	0
SOSU-personale	6	0	6
Andet	16	5	0
Alle enheder, 1. november 2014	158	24	26

Det er fortsat primært indenfor lægeområdet, at der har været udfordringer med at besætte de vakante stillinger.

Tabel 36 viser udviklingen over tid vedr. opgjorte vakante stillinger for de faggrupper, hvor der har været vakanser i mere end én periode. På grund af omfattende organisationsændringer, omplaceringer og afskedigelser har det ikke været relevant at foretage opgørelsen i 2011.

Tabel 36: Udviklingen i antallet af vakante stillinger

Stillingskategorier	01-11-2009	01-10-2010	01-11-2012	01-11-2013	01-11-2014
Audiolog-assistent	8	1	0	0	0
Lægeseekretærer	36	3	6	2	1
Radiografer	7	0	0	1	0
Speciallæger, afdelingslæger	67	48	44	36	44
Speciallæger, overlæger	80	69	73	88	83
Anæsthesisygeplejersker	20	1	0	1	1
Intensivsygeplejersker	3	0	1	0	0
Psykiatrisygeplejersker	1	1	10	0	1
Øvrige sygeplejersker	126	29	8	12	9
SOSU-personale			7	6	7
Andet			4	10	14
Hovedtotal	348	152	153	155	158

Definitioner og afgrænsninger

Kilde

Webbaseret spørgeskemaundersøgelse, hvis sigte har været at afdække vakancesituationen på alle institutioner og afdelinger i Region Midtjylland pr. 1. november 2014.

- » Følgende stillinger er ikke med i opgørelsen:
- » Ledige stillinger som er ubesat, men hvor den nyan satte endnu ikke er tiltrådt.
- » Stillinger der i en kortere eller længere periode står ledige som følge af barsel/orlov.
- » Stillinger som ikke besættes som led i gennemførelsen af omstillinger og besparelser etc. og stillinger, der ikke er budgetmæssig dækning for.

Om Region Midtjylland

Region Midtjylland har hovedansvaret for det samlede sundhedsvæsen og en række sociale institutioner i regionen. Den står i spidsen for et regionalt samarbejde med erhvervslivet, kommunerne og uddannelsesinstitutionerne, som skal sikre den regionale udvikling. Regionen styres af 41 direkte valgte politikere, der sammen udgør regionsrådet.

Region Midtjylland som arbejdsplads

Der er ca. 26.500 fuldtidsstillinger i regionen. Knap 20.000 på hospitalerne, godt 5000 på de psykiatriske og sociale institutioner og ca. 1000 i administrationen.

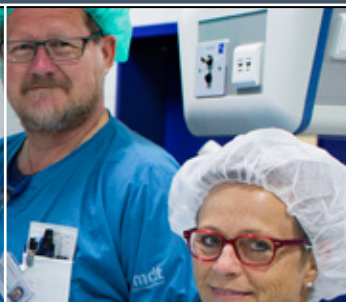
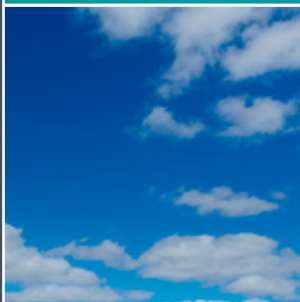
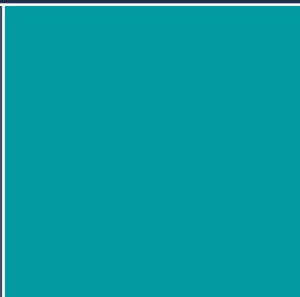
Hver måned bliver ca. 300 stillinger slået op. Find dem på www.rm.dk/job.

Ledere og medarbejdere i Region Midtjylland tager udgangspunkt i de tre værdier: dialog, dygtighed og dristighed.

Det er de tre værdier, frem for faste regler, der skal "guide" det daglige arbejde og være gennemgående i den indsats, regionens medarbejdere leverer. Værdierne er fælles retningslinjer, der giver plads og rummer forventninger til, at den enkelte medarbejder tager ansvar og bruger sin faglighed.

Regionens politikker

Kunne du tænke dig at vide mere om Region Midtjylland som arbejdsplads? Så kan du finde information i serien om regionens interne politikker på www.politikker.rm.dk.



Du kan finde adresseoplysninger på samtlige hospitaler, institutioner mv. under Region Midtjylland på hjemmesiden www.regionmidtjylland.dk.

