

## INDHOLD

PERSONALEÅRSBERETNINGEN 2009 .....	SIDE 3
DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER.....	SIDE 4
1. VI VIL SIKRE DE RIGTIGE KVALIFIKATIONER.....	SIDE 6
2. VI VIL LÆGGE OPGAVERNE I DE RIGTIGE HÆNDER.....	SIDE 8
3. VI VIL OGSÅ BRUGE LØN TIL AT ANERKENDE MEDARBEJDERNES INDSATS .....	SIDE 10
4. VI VIL BRUGE PENGE PÅ PERSONALEGODER .....	SIDE 11
5. VI VIL GIVE MEDARBEJDERNE INDFLYDELSE PÅ EGEN ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE .....	SIDE 12
6. VI VIL SKABE ET GODT PSYKISK OG FYSISK ARBEJDSMILJØ.....	SIDE 14
7. VI VIL SKABE MANGFOLDIGE ARBEJDSPLADSER .....	SIDE 16
8. VI VIL SATSE PÅ LIVSLANG OPKVALIFICERING OG UDDANNELSE.....	SIDE 18
9. VI VIL SKABE GODE OG PROFESSIONELLE LEDERE .....	SIDE 20
10. VI VIL SKABE STOLTHED OG GODT OMDØMME.....	SIDE 22
STATISTIK.....	SIDE 24

# PERSONALEÅRSBERETNING 2009

## Prioritering bliver vores store udfordring

2009 har været et ganske særligt år. Vi kan glæde os over, at vi ikke har haft de overophedede udfordringer med rekruttering af nye medarbejdere, som vi tidligere har haft. Men det må ikke blive en sovepude. Vi skal hele tiden arbejde målrettet på at have De Bedste Arbejdspladser, og så skal vi evne at tænke mere end et par år frem i tiden.

Det betyder, at vi skal fortsætte med at få unge til at vælge sundheds- og pædagoguddannelserne, så vi også har de rette medarbejdere, når vi kigger lidt længere frem. Det betyder også, at vi skal være dynamiske og fleksible, når vi ser på udviklingen af opgaver, så vi lægger opgaverne i de rigtige hænder. At rekrutteringen i 2009 har været vellykket, kan vi fx se på sygeplejeområdet, hvor vi har fået 8,9% flere sygeplejersker. Og faktisk er vi blevet flere medarbejdere på de fleste områder, hvilket skal ses i

## Mangfoldighed giver et bedre rekrutteringspotentiale

At satse på De Bedste Arbejdspladser er også ensbetydende med, at vores medarbejdersammensætning afspejler det samfund, der omgiver os. Og det bliver vi hele tiden bedre og bedre til. Når vi sammenligner vores sammensætning af medarbejdere med sammensætningen af befolkningen i Nordjylland, har vi 5,5% med en anden etnisk oprindelse, hvilket er helt det samme niveau som i den nordjyske region.

For os betyder mangfoldighed, at vi har et endnu bedre rekrutteringspotentiale og det er med til at skabe bedre arbejdspladser for alle medarbejdere.

De mange tal om regionens medarbejdere, som du finder bagerst i rapporten, er interessant læsning, og de er med til at dokumentere, at vi udvikler os som en attraktiv arbejdsplads. Ud over tallene har vi også sat ord og billeder på. Medarbejderne fortæller selv, hvordan de oplever regionens arbejde med at skabe De Bedste Arbejdspladser.

lyset af, at vi løser flere opgaver. Den personalevækst, vi har haft i 2009, vil vi ikke se i den næste periode. Den tid skal vi derimod bruge til at stille helt skarpt på, hvilke personalegrupper vi har behov for i fremtiden. De begrænsede muligheder for vækst betyder nemlig, at prioritering bliver vores store udfordring.

## Nærværet skal op

Sygefraværet er faldet en smule sammenlignet med 2007. Det ser vi som et sundt tegn på, at vi er godt i gang med at udvikle De Bedste Arbejdspladser. Vi kan også se, at sygefraværet er lavest, hvor vi aktivt har gjort en indsats for at nedbringe det. Eksempelvis har næsten 1.400 medarbejdere i 2009 været på vores kursus i anerkendende kommunikation, der handler om, hvordan vi skaber en kultur, hvor vi sætter pris på hinanden. Det tror vi har en positiv indflydelse på sygefraværet. Derfor skal vi hele tiden blive bedre til at fokusere på indsatserne, så vi kan få fraværet ned og nærværet op på alle vores arbejdspladser.



Ulla Astman, Regionsrådsformand

# DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER 2009

## De Bedste Arbejdspladser i kød og blod...

På de følgende sider beskriver vi de 10 indsatsområder i De Bedste Arbejdspladser sammen med medarbejdernes historier om, hvordan det har været at arbejde med dem i 2009. Historierne kommer fra regionens forskellige sektorer, og nogle har tidligere været bragt i vores personaleblade "Indsigt & Udsyn".

### I Region Nordjylland...

- arbejder vi målrettet med at udvikle vores organisation, så vi er parate til at skaffe tilstrækkeligt og kvalificeret personale. Vi oplever en stigende markedsgørelse, hvor vi skal konkurrere med den private sektor. Samtidig oplever vi, at der er et stort politisk fokus på, om vi kan løse de pålagte opgaver – til tiden, til den rigtige pris og den ønskede kvalitet.

For at Region Nordjylland kan leve op til forventninger og krav til kvaliteten i vores service og opgaveløsning over for borgerne skal vi have det rigtige personale. Derfor har vi hele tiden fokus på, at medarbejdernes kompetencer udvikles i takt med de krav og forventninger, vi står overfor. For at rekruttere og fastholde de rigtige medarbejdere skal vi have attraktive arbejdspladser i regionen.

At udvikle attraktive arbejdspladser er en kontinuerlig proces, og derfor skal vi hele tiden sætte fokus på det. Programmet De Bedste Arbejdspladser skal understøtte arbejdet med at skabe udviklende og udfordrende arbejdspladser med mennesker og faglighed i fokus. Attraktive arbejdspladser er grundlaget for, at vi kan rekruttere nyt personale, at vi kan fastholde det personale, vi allerede har, og at vi kan sikre, at de relevante og nødvendige kompetencer er til stede hos alle vores ca. 15.000 medarbejdere inden for sundhed, psykiatri, specialområdet og regional udvikling i Region Nordjylland.

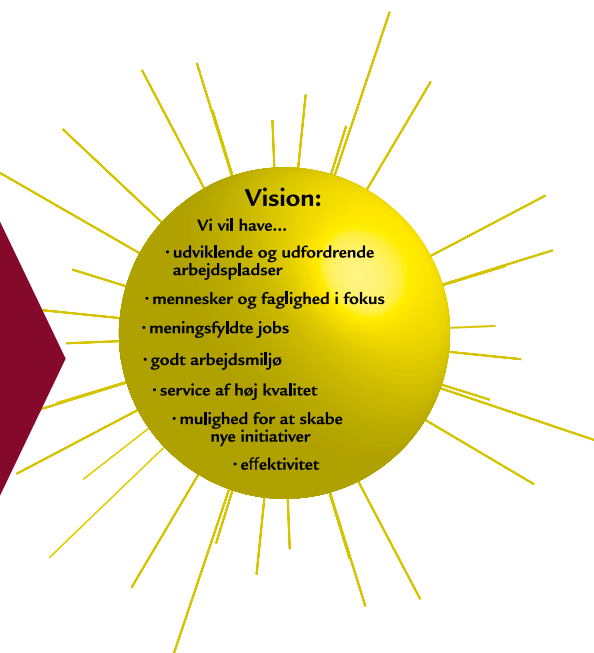
De Bedste Arbejdspladser er Region Nordjyllands HR-strategiske indsatser på personaleområdet, som er samlet under én paraply. Indsatserne er samlet, så vi kan arbejde strategisk, målrettet og synligt. Rekruttering, fastholdelse og uddannelse/kompetenceudvikling er kerneområderne i indsatserne.

Læs mere om De Bedste Arbejdspladser på: [www.dba.rn.dk](http://www.dba.rn.dk)

**De  
Bedste  
Arbejdspladser**

# VI VIL HAVE UDVIKLENDE OG UDFORDRENDE ARBEJDSPLADSER, HVOR MENNESKER OG FAGLIGHED ER I FOKUS

## HR strategiske indsats:



## De Bedste Arbejdspladser

### DE 10 INDSATSOMRÅDER:

1. Vi vil sikre de rigtige kvalifikationer
2. Vi vil lægge opgaverne i de rigtige hænder
3. Vi vil bruge løn til at anerkende medarbejdernes indsats
4. Vi vil bruge penge på personalegoder
5. Vi vil give medarbejderne indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse
6. Vi vil skabe et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø
7. Vi vil skabe mangfoldige arbejdspladser
8. Vi vil satse på livslang opkvalificering og uddannelse
9. Vi vil skabe gode og professionelle ledere
10. Vi vil skabe stolthed og godt omdømme

# VI VIL SIKRE DE RIGTIGE



## Praktik med mulighed for indsigt og ansvar

Camilla Valbak-Andersen læser Interpersonel Kommunikation på Aalborg Universitet og er praktikant i Ledelse og Organisationsudvikling frem til sommerferien.

”Jeg søgte uopfordret en praktikplads i Ledelse og Organisationsudvikling. Det er min forhåbning, at praktikken kan være med til at afklare både styrker og svagheder og på den måde være med til at forme mine sidste semestre på studiet...”

## I Region Nordjylland...

- vil vi sikre, at vi har medarbejdere med de rigtige kvalifikationer. Det er nødvendigt for, at vi kan opretholde den store faglighed og den høje kvalitet i vores opgaveløsning.

De rigtige kvalifikationer opnår vi ved at fokusere på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med de rette kompetencer og ved at sikre at medarbejdernes kompetencer udvikles i takt med de krav og forventninger, vi står overfor.

Udgangspunktet er bl.a. regionens politik for ansættelser og afskedigelser og politik for kompetenceudvikling.

## ”Jeg har fået to meget spændende opgaver, som nok skal fylde godt i rygsækken...”

For det første skal jeg lave interviews og historier til Personaleårsberetningen 2009 og intranettet, Pinfo, hvilket giver mig mulighed for at komme rundt i store dele af regionen og snakke med mange forskellige mennesker. Den anden opgave handler om planlægningen af forårets studiemiljøarrangement for andre praktikanter, elever og studentermedhjælpere i Region Nordjylland.

Jeg håber forløbet giver mig mulighed for endnu større indsigt og ansvar, som jeg kan bruge til at blive klogere på min egen fremtidige rolle i forhold til mine interesser omkring optimering af menneskelige ressourcer på offentlige arbejdspladser. Det har været udfordrende og givende allerede, og jeg har heldigvis næsten tre måneder tilbage endnu!

# KVALIFIKATIONER...

## Studiepraktik på tværs

Siden Ortopædkirugien i 2007 etablerede et Tværfagligt Klinisk Studieafsnit inspireret af indsatser fra Holstebro Sygehus omkring vidensdeling i læringsmiljøer, har 640 studerende fra sygeplejerske, fysio- og ergoterapi samt elever fra social og sundhedsassistent-uddannelsen nydt godt af fællespraktikken med behandling af hoftebrudspatienter på afsnittet.

Hensigten er foruden at praktikken skal skabe opmærksomhed omkring forskellige typer opgaver at styrke samarbejdet mellem sundhedsfaglige arbejdsgrupper. Parolen er, at hvis en faggruppe ved, hvad andre grupper laver, er der større mulighed for at inddrage hinanden i opgaver. Desuden erkendskabet med til at højne respekten for hinandens fagområder. Evalueringerne af studieafsnittet taler deres tydelige sprog.

Der er bred tilfredshed med indsatsen. Det tværfaglige samarbejde gør det nemmere at kommunikere på tværs af professionerne, da de nu kender hinandens "sprog" bedre. Desuden ved de også bedre nu, hvornår og hvordan de kan bruge hinanden, og arbejder derfor mere mod fælles mål frem for at modarbejde hinanden.

Den tværfaglige studiemåde appellerer til både studerende og vejledere. I deres evalueringer mener 100% af vejlederne og 77% af de studerende, at læringsudbyttet optimeres ved at arbejde tværfagligt med opgaverne.

En studerende skriver i sin evaluering; "Jeg synes, at det allervigtigste, jeg fik med mig fra studieafsnittet, var det at arbejde tværfagligt på kryds af professionerne, og at man derved skaber gensidig respekt for hinandens fag!". Den anerkendende tilgang, som er grundlæggende i afsnittet, indebærer at de studerende får tildelt stort ansvar, og det er noget, som er med til at give faglig og personlig selvtillid.



# VI VIL LÆGGE OPGAVERNE

## ”Ground Zero” for serviceassistenter på Sygehus Thy-Mors

På Sygehus Thy-Mors er første hold portører og rengøringsassistenter pt. i gang med at uddanne sig til serviceassistenter, eller SA`er som det hedder i folkemunde på Sygehus Thy-Mors. Uddannelsen strækker sig over tre skoleforløb og to praktikforløb af hver ni uger. Uddannelsen er et pilotprojekt, og det første hold fungerer som løbende evaluering af dette. Flemming Madsen er ved at uddanne sig fra portør til serviceassistent og glæder sig over at prøve kræfter med de mange spændende opgaver. ”Det er helt nyt at gå i skole, og det er ikke som det var da vi gik i skole sidst. Folk er jo voksne nu og nogle troede ikke de kunne finde ud af at gå i skole”, siger Flemming. Men lige præcis her kan SA - uddannelsen hjælpe med at realisere nogles ambitioner.

Vi bygger lidt vejen som vi går, siger Mette, og derfor er det nødvendigt løbende at tage hold 1 med på råd omkring tilrettelæggelse og indhold i uddannelsen, og det finder Flemming og de andre studerende meget motiverende. De oplever at forslag og kritik bliver taget alvorligt. Det skaber fokus på den spændende udfordring ved at skabe sin egen arbejdsplads. Mette fortæller, at ønsket er, at man kan lave flere hold i fremtiden. Holdet her er første skridt. Det her er ”Ground Zero”, som jeg kalder det. Det vi kan se ved den her gruppe er ambitionerne og gå-på-motivet. Og vi har fået øjnene op for, at her er der altså et kæmpe potentiale, som vi ikke bruger. Det er en kæmpe ressource. Og det kommer til at gøre en forskel.

## Medarbejdernes ressourcer og kompetencer...

- skal bruges bedst muligt. Opgaverne skal placeres der, hvor de kvalitetsmæssigt, ressourcemæssigt og organisatorisk løses bedst, og opgaverne skal løses af regionens egne medarbejdere. Udgangspunktet er bl.a. politik for kompetenceudvikling og politik for omstillingssituationer



## Opgaveglidning fra sygeplejerske til farmakonom

På afdeling M2 på Sygehus Himmerland overtager en farmakonom ophældningen af medicin, hvilket øger patientsikkerheden og letter arbejdsbyrden for de travle sygeplejersker, som nu har mere tid til at pleje patienterne. Projektet er et samarbejde mellem

Medicinsk Afsnit M2 og Sygehusapoteket i Region Nordjylland. At der er tale om et godt og innovativt projekt, blev understreget under den årlige konference for patientsikkerhed, hvor Sygehus Himmerland vandt førstepræmien.

# I DE RIGTIGE HÆNDER...



## Opgaveudvikling i Psykiatrien

I forbindelse med en større indsats omkring opgaveudvikling i Psykiatrien har et pilotprojekt, som har kørt på Alment Ambulatorium i Aalborg fra februar til september 2009, vist gode muligheder for at dele opgaver psykologer og psykiatere imellem.

Opgaveudviklingen fokuserer på, at psykologer overtager opgaver som f.eks. forsamtale, initial udredning af psykiatrisk problematik, diagnosevurdering af og behandlingsplanlægning for ambulante patienter. I pilotperioden har to involverede psykologer være med til at holde forsamtale med og udrede 33 patienter. Resultaterne af evalueringerne er så gode, at Psykiatrien

har besluttet at overføre projektet til daglig drift. I den sammenhæng bliver der nu planlagt flere indsatser for at understøtte psykologerne med opkvalificering. Bl.a. har psykologerne Erik Olsen og Sonja Birkebæk i perioden modtaget vejledning i ”Den Gode Udredning” og de andre opgaver ved psykiater Karsten Bojer Sørensens. Vejledningen betyder en sikring af kompetencer og fundament til at tage fat i de nyhenviste på en faglig forsvarlig måde. Udover at projektet har en aflastende effekt på psykiaterne, har det haft en positiv indvirkning på samarbejde og kommunikation mellem de to faggrupper og virket som en god udfordring for psykologerne.

## VI VIL BRUGE LØN TIL AT ANERKENDE MEDARBEJDERNES INDSATS...

### Arbejdsmiljørepræsentant gør en forskel

I Region Nordjylland får arbejdsmiljørepræsentanter et funktions-tillæg. Det understøtter, at funktionen er værdifuld for organisationen. Socialpædagog Lis Jensen er arbejdsmiljørepræsentant på Døvblindecenteret i Aalborg.

Opgaven i MED-systemet giver hende indflydelse på arbejdspladsen. "For mig er det vigtigt, at jeg kan være med til at gøre en forskel i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads", forklarer Lis Jensen.



### I Region Nordjylland...

- skal løn kunne bruges til at anerkende medarbejdernes indsats. Engagementet hos vores medarbejdere er stort, og vi har ildsjæle på alle niveauer, som lægger både hjerte og sjæl i deres opgaver. Det skal kunne betale sig. Udgangspunktet for indsatsområdet er regionens lønpolitik.

### Fakta om lønudvikling i Region Nordjylland i 2009

	Kvinder	Mænd	Samlet
Gennemsnitlig bruttoløn nov. 2007	29.111	41.185	31.250
Gennemsnitlig bruttoløn nov. 2009	32.505	44.729	34.622
<b>Stignings-%</b>	<b>11,66</b>	<b>8,61</b>	<b>10,79</b>

## VI VIL BRUGE PENGE PÅ PERSONALEGODER...

### Massage øger medarbejderes velbefindende

Man skal være på mærkerne for at blive mærket efter hos massørerne i Regionshuset. 4-6 ugers booking vidner om, at massageordningen er en af flere populære personalegoder. JO Massage hedder det lille firma, som Johnny Olesen driver med sine to ansatte, Helene Kristensen og Lene Safieddine.

Heldigvis har vi travlt fortæller Johnny, det taler sit tydelige sprog om betydningen af massage for medarbejdernes velbefindende, selvom det er svært at måle på. Rigtig mange forskellige mennesker besøger massørteamet, og det giver tit anledning til en lille snak om andre muligheder for at snakke om, hvordan man kan sikre sig et sundt arbejdsliv. ”Mange her i huset bruger rigtig mange timer foran en computer. Så tror jeg, det er et godt break for dem at komme herved og få sluppet lidt af”.



### Vi vil bruge penge...

- på personalegoder til vores medarbejdere. Vi vil vise, at vi sætter pris på vores dygtige medarbejdere, og at det betyder noget, at de trives på deres arbejdsplads.



### Gratis sundhedstjek... - i Himmerland

Sygehus Himmerland tilbyder blandt andet medarbejdere et sundhedstjek, rygghold og at de kan bruge motionsmaskiner. På Sygehus Himmerland kan medarbejderne komme til arbejdsmiljøterapeut Henriette Dalby Madsen og få lavet sundhedstjek. Henriette fortæller om et sundhedstjeks fordele: ”Et sundhedstjek kan være en rigtig god motivationsfaktor i forhold til at få ændret vaner og livsstil, men for mange medarbejdere handler det også om at få tjekket, om alt nu også er, som det skal være. På den måde virker det forebyggende”.

Ved sundhedstjekket får medarbejderne målt blodtryk, blodsukker, fedtprocent og BMI. Desuden testes lungefunktionen, og hun laver en test, der viser konditallet, og i hvor god fysisk form medarbejderen er. Der har været en stor tilslutning til sundhedstjekkerne, så derfor er det meningen, at de skal gentages med jævne mellemrum hen over året – både så der kommer nye medarbejdere til, og sådan at de medarbejdere, der har været hos Henriette kan få tjekket, om der er sket en forandring.

## MinTid - på Aalborg Sygehus...

Medicinsk Hæmatologisk, Lungemedicinsk og Infektionsmedicinsk afdeling på Aalborg Sygehus arbejder med vagtplanlægningsprogrammet kaldet MinTid.

”MinTid handler om flexibel arbejdstilrettelæggelse og skal ses som en mulighed for medarbejderne for at skabe bedre sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv”, fortæller oversygeplejerske Vibeke Kræmmergaard fra Lungemedicinsk afdeling.

Forberedelserne til projektet begyndte i efteråret 2008, da Vibeke og souschef på Lungemedicinsk afdeling, Inge Smed, hørte om computerprogrammet fra Silkeborg Data, som kunne bruges til at give medarbejderne større indflydelse på deres egen arbejdstid. De fleste medarbejdere benytter programmet til at skrive deres ønsker om fravær ind, og flere medarbejdere planlægger også deres egen normperiode vha. programmet.

På den måde får den enkelte medarbejder større medbestemmelse i forhold til at holde sine fridage, og hvornår det passer bedst at arbejde. Ifølge Inge skal programmet ses som et tilbud til medarbejderne, om at arbejdstilrettelæggelsen kan blive endnu bedre, end den var førhen.



# PÅ EGEN ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE...

## MinTid - i Region Nordjylland...

MinTid er et IT baseret vagtplanlægningssystem for medarbejdere, der skal give medarbejderne medindflydelse og medansvar for vagtplanlægning. Igennem funktionen TjenesteTid kan der digitalt tages højde for medarbejdernes vagtønsker i MinTid.

Ni afdelinger har med succes indført MinTid i den daglige drift på Aalborg Sygehus, Sygehus Vendsyssel og i Ortopædkirurgien. Det skaber medindflydelse på vagtplanlægning. Medarbejderne oplever en bedre forståelse for hinanden igennem indsigt i indbyrdes vagtønsker og indsigt i opgaven med at planlægge vagter.

Ledere opnår en aflastning via medarbejdernes involvering og medansvar for vagtplanlægning. Endvidere skaber det overblik at se ønsker fra medarbejdere i digital form frem for at skulle holde styr på en masse gule lapper med vagtønsker. Vagtplanlægger Maj-Britt Nørgaard oplever, at medarbejderne med MinTid lægger vagtplanen indbyrdes og i mindre grad har brug for en leder til at samle trådende.

Både ledere og medarbejdere har en oplevelse af, at der er færre ændringer i planlægningen, samt at modulet har været fleksibelt og let at bruge.

## I Region Nordjylland...

- skal det være muligt at finde en god balance mellem arbejdsliv og fritidsliv – til gavn for både medarbejdere og arbejdsplads. I regionen skal det være muligt at tage individuelle hensyn med henblik på at tiltrække, motivere, udvikle og fastholde medarbejdere. Udgangspunktet er bl.a. regionens livsfasepolitik.



# VI VIL SKABE ET GODT PSYKISK

## Vagtplanlægning der batter på sygefraværet

På Kirurgisk afsnit 106 på Sygehus Vendsyssel har medarbejderne stor indflydelse på deres egen arbejdstid. Det har betydet et meget lavt sygefravær og en næsten ikke eksisterende medarbejderomsætning. Den unikke ordning betød, at Sygehus Vendsyssel vandt årets Balancepris 2009. Vagtplanlægningen på afsnit 106 på Sygehus Vendsyssel er næsten den rene juleaften. Her er det de 43 ansattes ønsker til arbejdstid og mødetid, der dikterer vagttrullet – og selvom kabalen er stor og svær at få til at gå op, lykkes det. Den fleksible vagtplanlægning betyder, at medindflydelse og medarbejdertrivsel er noget, der går hånd i hånd på afsnit 106. Sygefraværet for afsnittet var i 2008 på 1,78 %, og medarbejderomsætningen er nærmest ekstremt lav: Ti medarbejdere har sagt deres stilling op i løbet af de sidste 11 år – seneste opsigelse kom for halvandet år siden. Grethe Nørgaard og Kirurgisk Afsnit 106 på Sygehus Vendsyssel har netop vundet Balanceprisen for den måde, de håndterer vagtplanlægningen på og derigennem skaber trivsel og balance mellem arbejds- og familieliv.



## Medarbejderne i Region Nordjylland ...

- skal have et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Vi vil have sikre, sunde og udviklende arbejdspladser præget af trivsel og arbejdsglæde. Vi vil forebygge arbejdsbetinget stress og fysisk belastende og monotont arbejde, og vi vil nedbringe fraværet på regionens arbejdspladser til et så lavt niveau som muligt. Udgangspunkterne er arbejdsmiljøpolitikken, trivselspolitikken og fraværspolitikken.

### APV...

Arbejdspladsvurdering er et væsentligt omdrejningspunkt i arbejdsmiljøarbejdet, både for arbejdsmiljøgrupper, MED-udvalg og sikkerhedsledere. MED-organisationen gennemfører en årlig opsamling af problemer, som arbejdsmiljøgrupperne og sektorerne ikke kan løse selv, primært i forhold til bygninger. Sikkerhedslederne er de praktiske tovholdere på opsamlingen.

# OG FYSISK ARBEJDSMILJØ...

## Muligheder frem for begrænsninger...

Projektsygeplejerske på Onkologisk Afdeling på Aalborg Sygehus, Betinna Rønne har i 2009 været på kursus i anerkendende kommunikation. Ifølge Betinna har udbyttet af kurset været stort.

”Jeg kan mærke en forskel i vores afdeling, fortæller Betinna. -På nogle måder er vi blevet mere effektive, fordi vi nu også taler om, hvordan vi kan løse tingene, i stedet for at bruge vores energi på vores frustrationer uden at gøre noget konstruktivt ved det”, siger Betinna. Gennem kurserne har Betinna Rønne lært at fokusere på de ting, man selv kan gøre for at løse et specifikt problem i stedet for at blive frustreret, opgive eller gøre

som man plejer, når noget ikke går som planlagt. ”Kurset har lært mig at tænke i muligheder frem for begrænsninger – at fokusere på løsninger i stedet for årsager. Det har givet mig mod til at være handlekraftig i svære situationer og til at fokusere på, hvad det er, jeg selv kan gøre for at vende en negativ situation til noget positivt. På den måde får man langt større handlemulighed”, forklarer Betinna.

### For Betinna har det bedste ved kurset været...

”Effektiviteten og produktiviteten bliver højere, fordi vi har lært at tale om, hvordan vi løser tingene i stedet for at bruge energi på at være frustrerede uden at gøre noget ved sagen. Desuden er vi blevet bevidste om, hvilke ting, vi har mulighed for at ændre på, og hvilke vi ikke har. Dermed slipper man også nogle frustrationer og får mere energi”, fortæller Betinna.

## Anerkendende kommunikation 2009

Ca. 1300 medarbejdere har deltaget i temadage

Ca. 40 ledere har deltaget i tredages kurser

Ca. 40 tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter har deltaget i tredages kurser

# VI VIL SKABE MANGFOLDIGE



## Mentorordning på Sygehus Thy-Mors

I juli kom et hold Ungarske læger til Thisted. Dette er i tillæg til de 26 andre udenlandske læger, som udgør ca. 1/3 af alle læger ansat på Sygehus Thy-Mors. Inden lægerne kommer til Danmark, besøger et lille team med en afdelingsleder, en medarbejder fra HR, en sproglærer og tovholder Lasse Grønbæk Nielsen, lægerne for at følge med i deres undervisning og få et lille indblik i lægernes hjemland.

I Danmark hjælper sygehuset med de praktiske udfordringer, sprogundervisning og supervision af lægernes patient kontakt. På Sygehus Thy-Mors er der stor succes med en social mentorordning for lægerne og deres familier. Mentor-netværket fungerer, så lægerne og deres familier sættes i kontakt med danske familier. Sammensætninger er baseret på interesser, familieforhold og alder. Hver familie er tilknyttet 1-2 mentorfamilier. Den sociale integration skal understøtte lægernes muligheder for at falde til i deres nye omgivelser.

## Det er Region Nordjyllands holdning...

- at menneskelig forskellighed er en ressource, og at forskelligheden er med til at skabe fornyelse og udvikling. Derfor vil vi have mangfoldige arbejdspladser med plads til forskellighed på tværs af arbejdsevne, køn og etnicitet. Udgangspunktet er regionens mangfoldighedspolitik.

## Fra Ungarn til Thisted - One way

Den primære drivkraft i læge Karoly Borhis beslutning om at komme til Danmark var hans bekymring for de forhold, som hans tre små børn voksede op under i Ungarn. Karoly fortæller, at han i dag er meget glad for sin beslutning om at flytte til Danmark. Helt mærkbart er han gået fra at have arbejdsuger på op til 104 timer til en almindelig arbejdsuge på ca. 37 timer. Det har gjort en stor

forskel for hans familie og hans forhold til sine børn. Den sociale mentorordning har haft stor betydning for Karoly og hans familie, fordi det er med til at give indsigt i dansk kultur og sprog. Det har givet muligheden for at få startet et netværk. Selvom de stadig savner deres venner i Ungarn lidt, er han sikker på, at familien og børnene især har brug for at være i Danmark.

## Sprogundervisning i Region Nordjylland foregår på 5 matrikler:

- Aalborg - matriklen, Hjørring-Frederikshavn - matriklerne, Thy - Mors - matriklerne, Hobro - Farsø - matriklerne og Psykiatrien. Tilsammen havde man ca. 138 kursister i 2009.

# ARBEJDSPLADSER...

## Fra løntilskud til lægesekretær - en succeshistorie

Sygehus Himmerland ansatte i 2009 en veterinærpsygeplejerske og en markedsøkonom med løntilskud til at varetage rollen som lægesekretærer. Det er meningen, at Susanne Rohde og Susanne Hall skal uddannes til lægesekretærer i 2010. - Vi har fået to medarbejdere med erfaringer fra andre fag, og det er en succeshistorie. Vi har jo haft dem i et halvt år uden udgifter, hvor vi har set dem an, og hvor de omvendt har haft mulighed for at finde ud af, om den hvide verden var noget for dem. - Allerede nu kan jeg sige, at jeg har valgt rigtigt og fundet min rette hylde. Også erfaringsmæssigt, fordi jeg kan bruge alle de ting, jeg har lært fra min anden uddannelse, forklarer Susanne Rohde.

## Job med indhold trods skavanker

Det gør ondt i dobbelt forstand, når fysiske smerter bider sig så fast, at det får varige konsekvenser for ens arbejdsliv. Det ved sygeplejerske Lise Gross Pedersen og SOSU-assistent Marian Stidsborg alt om. Efter en hård tid er de nu begge ansat i fleksjob i Psykiatrien- og i fuld gang med at nytænke Afdeling Nords patient- og pårørendeundervisning.

Både hun og Lise kan se tilbage på en tid med stor psykisk belastning oveni de fysiske smerter fra hhv. skadet ryg og knæ, fordi de ikke vidste, om de kunne blive godkendt til fleksjob og i så fald hvilket. Både Lise og Marian blev dog godkendt til fleksjob, og siden oktober 2009 har de begge udelukkende været beskæftiget med at undervise Afdeling Nords patienter og deres pårørende - et jobindhold de begge er meget glade for.

De er meget glade for den opbakning, de har fået af både ledere og kolleger: "De har hele tiden holdt fast i, at der er brug for os. Det er guld værd", siger Lise Gross.



**263 er ansat i fleksjob i Region Nordjylland.  
Herudover er 73 ansat i job med løntilskud.**

# VI VIL SATSE PÅ LIVSLANG...

## Udviklingsamtaler skaber større arbejdsglæde

Afdelingssygeplejerske Birte Rasmussen på Intensivafdelingen i Anæstesen har ansvaret for udviklingsamtalerne med de 72 sygeplejersker på afdelingen. Formålet med udviklingsamtalen er at kompetenceudvikle den enkelte medarbejder. ”Nogle medarbejdere er selv meget opsøgende over for kompetenceudviklende kurser, andre skal lige have et skub i den rigtige retning”, siger Birte.

Derudover er udviklingsamtalen vigtig for Birte, der også benytter samtalen til at klarlægge, om den enkelte medarbejder trives i sit arbejde. Birte mener desuden, at det nye koncept gør, at der bliver endnu mere fokus på kompetenceudvikling end før.

”Før blev der også brugt tid på at tale om det, medarbejderen ikke skulle gøre eller gøre mindre af. Nu ligger fokus på de positive handlinger, hvilket virker selvforstærkende. På denne måde bliver der også skabt større arbejdsglæde hos den enkelte medarbejder”, siger Birte.



Region Nordjylland er til stadighed i en forandringsproces. Det kræver, at vi udvikler os i trit med de krav og forventninger, borgere, patienter, samarbejdspartnere og medarbejdere stiller til os. Det skaber samtidig et konstant behov for kompetenceudvikling, hvor organisationen, ledere og medarbejdere hele tiden lærer for at blive bedre til at løse vores opgaver. Den gode opgaveløsning kræver livslang opkvalificering og uddannelse af vore medarbejdere. Udgangspunktet er regionens politik for kompetenceudvikling.

## Et fælles koncept for udviklingsamtaler

I Region Nordjylland er det blevet besluttet, at alle ledere og medarbejdere skal have mulighed for at trække på et fælles værktøj i forbindelse med de årlige UdviklingsSamtaler. Der er nu både udviklet et værktøj, som ledere kan bruge til medarbejdere og som chefer skal anvende til samtale med ledere. For at markere at samtalen hæftes op på afdelingens mål, opgaver og strategier får samtalen et navneskift; nemlig Udviklingsamtalen. Kompetenceudvikling skal aftales mellem lederne og medarbejderne og skal være forankret i afdelingens opgaver, mål og strategier.

Det betyder, at kompetenceudviklingen skal have en sammenhæng til de mål og opgaver, som arbejdspladsen har som helhed og de planer, afdelingen har for kompetenceudvikling.

Dette indebærer, at lederne, i dialog med medarbejderne, opstiller udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere for, hvordan den enkelte har tænkt sig at udvikle eller vedligeholde sine kompetencer eller tilegne sig kompetencer, som arbejdspladsen efterspørger.

# ...OPKVALIFICERING OG UDDANNELSE

## Nu med ny titel og dybere indsigt

Birgit Andersen, Grethe Nielsen og Dorthe Pedersen har i adskillige år vasket, pakket og steriliseret instrumenter på Sygehus Vendsyssel. De er blandt de første i regionen, som har været igennem en egentlig uddannelse, og de kan nu kalde sig sterilassistenter. Hygiejnen er i top, og hvert enkelt instrument bliver rengjort ind til mindste detalje på Sterilcentralen i Hjørring. Senere skal de øvrige medarbejdere på Sterilcentralen også uddanne sig til sterilassistenter. Jeg er glad for at have gennemført uddannelsen, og det har været rigtig spændende.

Først havde jeg gruet for, at der ville være meget teori, fordi det er så mange år siden, jeg har gået i skole. Men det var en god blanding af teori, som var til at forstå, og så var der praktiske øvelser, siger sterilassistent Grethe Nielsen. Formålet med uddannelsen er, at de ansatte, som ofte er ufaglærte, lærer at håndtere sterile produkter på sygehuset blandt andet ud fra dokumentstyring. Samtidig lærer de mere detaljeret at arbejde efter kvalitetshåndbogen. De lærer også om teorien bag personalehygiejne, beklædning og adfærd.



## Det er krævende at efteruddanne sig - men det er det hele værd

Grethe Nørgaard fra Afsnit 106, Kirurgisk Afdeling, Hjørring, har været sygeplejerske i 28 år. For tre år siden syntes hun, at der skulle ske noget mere i hendes arbejdsliv. Derfor besluttede hun sig for at begynde på en master-uddannelse på Institut for Folkesundhed på Aarhus Universitet. ”Jeg havde et behov for at få mere viden og flere redskaber i mit arbejde. Kravene til kvalitetsarbejde over for patienter er i dag så høje, så jeg havde lyst til at blive endnu dygtigere”, siger Grethe Nørgaard.

Derfor begyndte hun på uddannelsen på Aarhus Universitet, som også bød på lange arbejdsdage og køreture over flere år. ”Men det er det hele værd”, er hendes håndfaste kommentar. Grethe Nørgaards master-opgave blev offentliggjort i marts 2009, og hun er godt i gang med at bruge løs af den viden, hun har fået efter 2,5 års uddannelse.

# VI VIL SKABE GODE OG

## Leadershipuddannelse - en vej til øget bevidsthed om det personlige lederskab

Afdelingssygeplejerske Connie van der Kooij fra Medicinsk Ambulatorium på Sygehus Thy-Mors har gennemført regionens leadership-kursus. ”På kurset blev der bl.a. arbejdet med det personlige lederskab og gennemslagskraft. Gennem kurset har jeg opnået en større bevidsthed om min egen lederstil. Jeg har fået nogle brugbare redskaber i forhold til at udøve min rolle som leder. Udover at arbejde med det personlige lederskab fik jeg også større indsigt i og forståelse for de andre dele af koncernen, Region Nordjylland. Jeg blev bevidst om hvor vigtigt det er, at jeg ser mig selv som en del af den helhed, regionen er - og ikke som ”dem og os”. Connie fortæller, at Leadership-kurset har været rigtig godt. ”Det har rykket noget hos mig i retningen af større bevidsthed om egen lederstil, og jeg har fået nogle brugbare redskaber i forhold til at udøve min rolle som leder”, forklarer hun.



### I Region Nordjylland vil vi have gode og professionelle ledere...

så vi kan fastholde og rekruttere de rigtige medarbejdere, styrke vores produktion og organisationens udvikling og målopfyldelse. Vores medarbejdere stiller krav til gode og inspirerende ledere, der kan motivere dem og sikre, at den enkelte både udnytter sine nuværende kompetencer og udvikler dem.

# PROFESSIONELLE LEDERE

## ”Man skal sige det højt”

Det er det bedste råd, Lene Kalstrup kan give andre kvinder, der går med en leder i maven. Lene Kalstrup arbejdede som socialrådgiver og familierapeut i Psykiatrien og meldte sig til regionens netværk ”kvinder i ledelse” for kvindelige lederaspiranter.

Herigennem fik hun tilknyttet en coach og en mentor, og det hjalp hende med at afklare, at hun ville gå ledervejen. I dag er hun afdelingsleder på Specialbørnehjemmene i Brønderslev med 30 medarbejdere. Lene fortæller om sin vej dertil: ”Først må man naturligvis gøre op med sig selv, om man vil være leder. Og så er det allervigtigste, at man får sagt det højt, hvis man vil gå ledervejen”.

Det allerførste skridt, regionen har taget for at skaffe flere kvindelige ledere i de administrative funktioner, har været at underskrive Ligestillingsministeriets charter for ”Flere kvinder i ledelser”. Charteret forpligter til at sætte en række aktiviteter i gang. Her er blandt andet undersøgt, hvilke barrierer der kan være for at få flere kvindelige ledere.

### I Region Nordjylland har vi:

Topchefer, lederniveau 1: ..... 2 kvinder og 9 mænd

Chefer, lederniveau 2: ..... 13 kvinder og 36 mænd

Øvrige ledere, lederniveau 3: ..... 446 kvinder og 209 mænd

Regionen har skabt et netværk, hvor deltagerne har mulighed for at have hver sin mentor tilknyttet. - I år har fokus været på individuel afklaring for den enkelte kvindelige medarbejder. Næste skridt bliver, at bevæge sig væk fra det individuelle niveau til det organisatoriske. Derfor skal der nu kigges på, om det kan tænkes ind i regionens rekrutteringsprocedurer og hvordan man kan få synliggjort de kvindelige ledertalenter i de administrative funktioner i Regionen.

# VI VIL SKABE STOLTHED OG

## Den gode historie

På Socialpsykiatrisk Biform Brovst har man arbejdet med at finde værdier og menneskesyn, der er bærende for det daglige arbejde med at støtte beboerne til i højere grad at blive chef i eget liv. Processen er sat i gang i forbindelse med projekt ”Etik, dialog og åbne miljøer”.

Det har været en positiv proces, hvor alle medarbejdere har været inddraget og har haft indflydelse. Ifølge leder for biformen, Lene Jensen, er det væsentligt, at alle medarbejderne får ejerskab til værdierne, så de kan bruges som redskab til at finde balance mellem problemer og handling i hverdagen. Et andet formål har været at få løftet personalets faglige stolthed ved at gøre dem opmærksomme på, at de alle har en betydning i den store helhed. Det var derfor en vigtig pointe, at alle medarbejdere skulle deltage i processen. Det har været væsentligt for Lene, at processen understøtter den arbejdsgang, som personalet oplever i hverdagen, hvor ledelsen støtter op om de beslutninger, som personalet tager. Lene fortæller, at det er ledelsesstilen på biformen at have en anerkendende tilgang til medarbejdernes handlinger.

Beboerne på biformen er dem, der får den største gevinst. Det giver mere tryghed og stabilitet i hverdagen for beboerne, når alle medarbejderne handler på et fælles værdigrundlag. At anvende ”Den gode historie” har for Socialpsykiatrisk Biform Brovst været en positiv satsning. Det har resulteret i et mere åbent arbejdsmiljø, og det har givet nogle redskaber til at støtte beboerne til i højere grad at blive chef i eget liv.



## I Region Nordjylland er det vigtigt...

- at vi tydeliggør og vidensdeler om vores væsentlige og meningsfulde opgaver. Vores medarbejdere skal være stolte over at arbejde i Region Nordjylland. Vi skal kommunikere internt og eksternt, og vi skal skabe et godt image for sundheds- og socialområdet bla. gennem rekrutteringskampagner.

”Den gode historie” anvendes på Socialpsykiatrisk Biform Brovst til at danne et værdigrundlag ud fra de historier, medarbejderne fortæller om deres oplevelser med beboerne i hverdagen.

# GODT OMDØMME...



## Region Nordjylland siger TAK

TAK – få et værdsat job. Så kort lød budskabet i en ny rekrutteringskampagne, som Region Nordjylland satte i gang i 2009. Anledningen var den forventede mangel på især bioanalytikere, sygeplejersker og radiografer, der kan præge billedet om ganske få år og få konsekvenser for sygehusdriften i Nordjylland.

Formålet med kampagnen var derfor at sikre en bedre fremtidig rekruttering ved at få flere ind på sundhedsuddannelserne og at få flere ansøgere til regionens ledige stillinger.

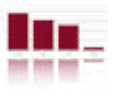
Kampagnen blev skudt i gang med en ”takkeevent” på University College Nordjylland i Aalborg og Hjørring, hvor bl.a. patienter fra regionen delte takkekort ud til de studerende. På den måde ønskede regionen at sige tak for, at de har valgt en sundhedsuddannelse og gøre opmærksom på Region Nordjylland som en attraktiv fremtidig arbejdsplads.

## Nogle gange må man flytte, for at flytte sig...

En specialevalgsdag handler om at skabe opmærksomhed og videndeling omkring de mange lægefaglige specialer, som vi tilbyder i Region Nordjylland. Som en opfordring til deltagere havde arrangørerne, under mottoet ”Nogle gange må man flytte sig for at flytte sig”, opstillet flyttekasser med Regionslogo på. Mottoet ligger i erkendelsen af, at vi skal tiltrække lægerne og er en opfordring til lægerne om at overveje de muligheder, der foreligger når man er villig til at flytte sig.

I 2009 deltog 129 medicinstuderende og yngre læger fra Nord- og Midtjylland i arrangementet i Aalborg Kongres og Kulturcenter, hvoraf en del blev hentet af regionen med bus fra Århus. 34 ud af 38 lægefaglige specialer stillede med stand og oplæg.

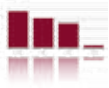




# STATISTIK

# INDHOLD

<b>STATISTIK OM REGION NORDJYLLANDS ANSATTE I 2009</b>	<b>SIDE 26</b>
Datakilder	26
Sammenlægningen 2007	26
Konflikten 2008	27
Opgørelsesmetoder	27
<b>1. PERSONALESTATISTIK</b>	<b>SIDE 28</b>
1.1 Antal personer fordelt på sektorer og faggrupper	28
1.2 Antal personer omregnet til fuldtidsstillinger	30
1.3 Ansatte på deltid fordelt på sektorer og faggrupper	31
1.4 Kønsfordeling fordelt på sektorer og faggrupper i %	32
1.6 Aldersfordeling fordelt på sektorer	35
1.7 Aldersfordeling i Region Nordjylland 2007 og 2008	35
1.8 Aldersfordeling fordelt på faggrupper	36
1.9 Gennemsnitsalder fordelt på sektorer	37
<b>2. MANGFOLDIGHED</b>	<b>SIDE 38</b>
2.1 Ansatte på særlige vilkår	38
2.2 Ansatte i Seniordning fordelt på sektorer	39
2.3 Personalesammensætning fordelt på sektorer og etnisk baggrund	40
2.4 Personalesammensætning fordelt på faggruppe og etnisk baggrund	41
2.5 Personalesammensætning fordelt på sektorer og herkomst	42
2.6 Andel indvandrere samt efterkommere	43
2.7 Personalesammensætning fordelt på faggruppe og herkomst	44
<b>3. SYGEFRAVÆR</b>	<b>SIDE 46</b>
3.1 Fordeling af sygefraværsdage og delvis sygefraværsdage 2009	46
3.2 Gennemsnitligt antal sygefraværsdage fordelt på sektorer	47
3.3 Gennemsnitligt antal sygefraværsdage fordelt på sektorer	47
3.4 Sygefraværsprocent fordelt på sektorer	48
3.5 Sygefravær fordelt på faggrupper	48
3.6 Gennemsnitligt antal sygefraværsdage	49
3.7 Sygefraværsdage fordelt på sygefraværsperioder og sektorer	49
3.8 Sygefraværsdage fordelt på alder og sygefraværsperioder	50
3.9 Sygefravær fordelt på kort og langt sygefravær	50
3.10 Sygefravær fordelt på kort og langt sygefravær	51
3.11 Sygefravær fordelt på kort og langt sygefravær og faggrupper	52
3.12 Fordeling af sygefravær på de der er mest syge	53
<b>4. ARBEJDSKADER</b>	<b>SIDE 54</b>
4.1 Arbejdsskadestatistik	55
<b>5. PERSONALEOMSÆTNING</b>	<b>SIDE 56</b>
5.1 Personaleomsætning fordelt på sektorer	57
<b>6. LØNUDVIKLING</b>	<b>SIDE 58</b>
6.1 Lønudvikling	58
6.2 Lønudvikling fordelt på køn	58
<b>7. DEFINITIONER</b>	<b>SIDE 60</b>



# STATISTIK OM REGION NORDJYLLANDS ANSATTE I 2009

I det følgende præsenteres talmaterialet til Region Nordjyllands personaleårsberetning for 2009.

## DATAKILDER

De præsenterede opgørelser bygger på data hentet dels i SD DataWareHouse (et system, der samler diverse oplysninger om personalet i regionen), dels i regionens lønsystem Silkeborg Data og endelig hos det fælleskommunale løndatakontor (FLD). Endvidere er der anvendt data fra Danmarks Statistik.

Fællesadministrationen er ansvarlig for udarbejdelse af regionens samlede personalestatistikker samt for eventuelle forespørgsler fra det politiske niveau.

Såfremt de enkelte sektorer har brug for konkrete opgørelser i personaleårsberetningen for 2009, vil de i de fleste tilfælde selv kunne trække dem i systemet SD - DataWareHouse.

## SAMMENLÆGNINGEN 2007

Regionens første år 2007 er på mange måder et år, der skiller sig ud fra de øvrige. Regionen blev dannet på baggrund af personale fra 3 gamle amter og lønadministrationen blev samlet i Regionshuset. Det betød, at mange forskellige systemer skulle samordnes under ét. Der skete en konvertering fra 8 institutionskoder til 1. Desuden blev stillingskoderne fra de tidligere Viborg og Århus amter først konverteret pr. 1.1.2008. Der skal derfor tages forbehold for de usikkerheder dette medfører for opgørelserne i 2007, især indenfor de områder, der er registreret i lønsystemet og betegnes MM. Under MM hører hele Fællesområdet, Sygehusapoteket, Graviditet & Fødsel, Regional Udvikling, Praksissektoren, Specialsektoren.

## KONFLIKTEN 2008

2008 var præget af konflikt på sundhedsområdet, idet en del faggrupper var konfliktramte i en periode på ca. to måneder. I denne periode, blev de ansatte, der var omfattet af konflikten, taget ud af lønsystemet som fastansatte, men de blev samtidig oprettet som time-lønsansatte for at kunne dække det aftalte nødberedskab. For personaleårsberetningens opgørelser betyder konflikten, at antallet af personer omregnet til fuldtidsstillinger i 2008, ville have været højere, hvis der ikke havde været konflikt, idet de konfliktramte grupper kun tæller med som de timer, de har lagt i nødberedskabet. Også tallene for sygefravær i 2008 er lavere, end de ville have været, hvis konflikten ikke havde fundet sted. Det skyldes, at der ikke blev registreret sygefravær for de konfliktramte grupper i konfliktperioden. Opsummeret betyder konflikten i 2008 altså, at opgørelserne af personer omregnet til fuldtidstillinger og sygefravær ikke kan sammenlignes direkte med tallene for 2007 og 2009.

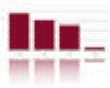
## OPGØRELSESMETODER

I opgørelserne af antal ansatte i Region Nordjylland opererer personaleårsberetningen med tre opgørelsesmetoder: 1) ”personer”, hvilket vil sige antallet af ”hoveder” uanset ansættelsesbrøk, 2) ”personer omregnet til fuldtidsstillinger”, hvor en person tæller som sin ansættelsesbrøk og 3) ”ansatte pr. en bestemt dato”, hvor alle der er ansat en bestemt dato tæller med som 1 (jf. definitionsafsnittet).

Med enkelte undtagelser er alle opgørelser udarbejdet for regionens enkelte sektorer samt for regionen som helhed (jf. definitionsafsnittet).

Opdelingen af faggrupper er som udgangspunkt baseret på de overenskomstmæssige faggrupperinger. Dog er faggrupper med få ansatte og andre personalegrupperinger som f.eks. fondsansatte samlet i kategorien øvrige (jf. definitionsafsnittet).

Alle medarbejdere, der er registreret som aktive i lønsystemet, tæller med i opgørelserne. Det betyder at f.eks. personer på barsel med løn, ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud og lignende, timelønnede m.v. tæller med under den faggruppe, personen tilhører.



# 1. PERSONALESTATISTIK

## 1.1 ANTAL PERSONER FORDELT PÅ SEKTORER OG FAGGRUPPER

	Aalborg Sygehus	Sygehus Himmerland	Sygehus Vendsyssel	Sygehus Thy-Mors	Anæstesi	Ortopædkirurgien	Psykatrien	Regional Udvikling
Akademikere	135	8	9	6	6	2	71	54
Bioanalytikere:	369		85	35			1	2
Ergoterapeuter	38	14	29	11			13	
Farmakonomer								
Fysioterapeuter	81	24	47	17		3	5	
Husassistenter	80	19	134	5	1	7	4	
Håndværkere	82	13	34	18			4	
Jordemødre	15		2					
Kontorpersonale inkl. EDB-personale	143	15	43	37	9	3	37	11
Ledere	279	18	87	51	53	30	58	5
Lægesekretærer	587	37	159	66	62	67	81	
Lærere	1			1			1	
Omsorgspersonale				1				
Overlæger	161	14	45	24	46	19	26	
Pædagoger	177	26	69	26			11	
Radiografer	3		2				11	
Rengøringsassistenter	91	6	20					
Social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere	476	52	74	63	12	1	27	
Socialrådgivere	527	76	291	121	49	144	274	
Specialarbejdere	12	1	5	1	1		31	
Sygehusportører	14	5	18	4			5	
Sygeplejersker	1578	130	536	260	682	246	269	
Teknisk personale	7	2	4	1			3	
Yngre læger	447	28	94	44	54	78	73	
Økonomaer og ernæringsassistenter	77	31	45	16			42	
Øvrige	139	11	52	10	74	8	59	1
<b>Samlet 2009</b>	<b>5518</b>	<b>530</b>	<b>1883</b>	<b>818</b>	<b>1048</b>	<b>608</b>	<b>1104</b>	<b>73</b>
<b>Samlet 2008</b>	<b>5196</b>	<b>524</b>	<b>1813</b>	<b>778</b>	<b>989</b>	<b>555</b>	<b>1029</b>	<b>66</b>
<b>Samlet 2007</b>	<b>5010</b>	<b>527</b>	<b>1804</b>	<b>739</b>	<b>945</b>	<b>563</b>	<b>990</b>	<b>61</b>

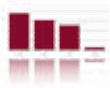
## GENERELT

Tabel 1.1 og 1.2 viser antallet af ansatte i Region Nordjylland i 2009 fordelt på henholdsvis sektorer og faggrupper. På sektorniveau sammenlignes tallene for 2009 desuden med tallene for 2008 og 2007. Tabel 1 er udarbejdet med udgangspunkt i antallet af personer, og i tabel 1.2 er dette antal omregnet til fuldtidsstillinger.

På grund af konflikten i foråret 2008 er antallet af personer omregnet til fuldtidsstillinger i 2008 ikke helt så højt, som det ville have været, hvis der ikke havde været konflikt (se statistikdelens indledende afsnit for nærmere forklaring).

### 1.1 ANTAL PERSONER FORDELT PÅ SEKTORER OG FAGGRUPPER (FORTSAT)

	Praksis sektoren	Special sektoren	Graviditet og Fødsel	Sygehus- apoteket	Fælles- området	Øvrige	Samlet 2009	Samlet 2008	Samlet 2007
Akademikere	16	55	1	28	157		548	476	390
Bioanalytikere:				9	1		502	472	448
Ergoterapeuter		40			3		147	159	157
Farmakonomer	1			64			65	63	59
Fysioterapeuter		23	0		3		203	192	184
Husassistenter		41			6		295	289	273
Håndværkere		13		2	28		194	171	162
Jordemødre			144				160	167	145
Kontorpersonale inkl. EDB-personale	19	88	6	4	292		707	663	613
Ledere	3	34	11	9	43		681	677	677
Lægesekretærer	0	2			0		1062	989	955
Lærere		128					130	134	140
Omsorgspersonale		483					484	466	418
Overlæger		10			5		350	340	323
Pædagoger		1		3	38		351	342	334
Radiografer		556					572	516	460
Rengøringsassistenter							117	101	86
Social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere	0	58	5	19	13		801	757	745
Socialrådgivere		372	7		1	304	2165	1966	1947
Specialarbejdere		39			2		91	82	85
Sygehusportører		16			2		63	60	61
Sygeplejersker	1	63			5		3768	3610	3454
Teknisk personale	3	1					21	16	16
Yngre læger					1	105	924	833	774
Økonomaer og ernæringsassistenter		31	1		6		250	231	212
Øvrige		62	3	1	325		745	667	742
<b>Samlet 2009</b>	<b>43</b>	<b>2114</b>	<b>178</b>	<b>138</b>	<b>931</b>	<b>408</b>	<b>15395</b>		
<b>Samlet 2008</b>	<b>42</b>	<b>1991</b>	<b>172</b>	<b>122</b>	<b>831</b>	<b>331</b>	<b>14438</b>	<b>14438</b>	
<b>Samlet 2007</b>	<b>54</b>	<b>1883</b>	<b>151</b>	<b>108</b>	<b>717</b>	<b>308</b>	<b>13858</b>		<b>13858</b>



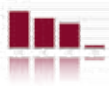
## 1.2 ANTAL PERSONER OMREGNET TIL FULD TIDSSTILLINGER - FORDELT PÅ SEKTORER OG FAGGRUPPER

	Aalborg Sygehus	Sygehus Himmerland	Sygehus Vendsyssel	Sygehus Thy-Mors	Anæstesi	Ortopædkirurgien	Psykatrien	Regional Udvikling	Praksissektoren	Specialsektoren	Graviditet og Fødsel	Sygehusapoteket	Fællesområdet	Øvrige	Total 2009	Total 2008	Total 2007	Udvikling i procent 2007-09
Akademikere ekskl. læger	130	7	9	5	6	2	65	50	15	49	1	28	144		513	442	361	42
Bioanalytikere	342		79	30				2				9	1		462	429	413	12
Ergoterapeuter	37	12	27	10			12			34			3		135	146	142	-5
Farmakonometer									1			58			59	57	54	9
Fysioterapeuter	75	22	45	15		2	4			22			3		189	177	171	10
Husassistenter	59	8	114	2		4	3			32			5		227	223	211	8
Håndværkere	79	12	34	17			4			13		2	28		189	168	157	20
Jordemødre	10		1								96				107	98	101	6
Kontorpersonale inkl. EDB-personale	99	14	36	33	8	2	29	9	16	76	4	4	264		592	563	529	12
Ledere	275	17	84	51	53	30	59	5	3	34	10	9	42		672	663	661	2
Lægeselekter	528	33	139	58	48	60	75			2					943	880	846	11
Lærere	1						1			117					119	121	121	-2
Omsorgspersonale				1						260					261	248	218	20
Overlæger	146	10	33	16	43	17	22			2					290	282	268	8
Portører og pedeller	173	25	66	24			11			1		3	39		343	328	325	5
Pædagoger	3		2				10			457					472	414	378	25
Radiografer	89	6	19												114	88	84	36
Rengøringsassistenter	307	44	66	59	12	1	22			43		18	12		584	547	533	10
Social- og sundhedsass. og sygehjælpere	309	54	157	106	41	93	215			288	6		1	305	1.574	1.467	1.399	12
Socialrådgivere	11	1	4	1	1		28			34			2		81	74	78	5
Specialarbejdere	13	4	18	4			3			10			1		53	50	49	8
Sygeplejersker	1.436	110	429	214	606	209	231		1	53			5		3.294	2.972	3.024	9
Teknisk personale	7	2	4	1			3		2	1					20	15	16	30
Yngre læger	389	20	81	37	54	55	58						1	104	798	728	704	13
Økonomaer og ernæringsassistenter	73	30	40	14			40			27			5		228	213	197	16
Øvrige	103	8	40	6	69	4	12	1		22	1		81		347	302	383	-9
<b>Total 2009</b>	<b>4.692</b>	<b>440</b>	<b>1.527</b>	<b>704</b>	<b>940</b>	<b>478</b>	<b>909</b>	<b>66</b>	<b>38</b>	<b>1.577</b>	<b>118</b>	<b>130</b>	<b>637</b>	<b>408</b>	<b>12.665</b>			<b>11</b>
<b>Total 2008</b>	<b>4.354</b>	<b>425</b>	<b>1.454</b>	<b>655</b>	<b>877</b>	<b>438</b>	<b>826</b>	<b>63</b>	<b>36</b>	<b>1.447</b>	<b>99</b>	<b>114</b>	<b>576</b>	<b>331</b>		<b>11.695</b>		
<b>Total 2007</b>	<b>4.264</b>	<b>455</b>	<b>1.468</b>	<b>640</b>	<b>879</b>	<b>442</b>	<b>804</b>	<b>58</b>	<b>33</b>	<b>1.372</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>517</b>	<b>292</b>			<b>11.427</b>	
<b>Udvikling i % 07-09</b>	<b>10</b>	<b>-3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>40</b>				

**1.3 ANSATTE PÅ DELTID FORDELT PÅ SEKTORER OG FAGGRUPPER**  
**- OPGJORT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. 31/10-2009 OG BESTÅR AF DE ANSATTE, DER HAR EN ANSÆTTELSESBRØK, SOM ER MINDRE END 1.**

	Aalborg Sygehus	Sygehus Himmerland	Sygehus Vendsyssel	Sygehus Thy-Mors	Anæsthesien	Ortopædkirurgien	Psykiatrien	Regional Udvikling	Specialsektoren	Graviditet og Fødsel	Sygehusapoteket	Fællesområdet	Total 2009	Procent af samlet antal ansatte - opgjort i %
Akademikere ekskl. læger	11		1	1			12	4	7	2		15	53	10
Bioanalytikere	96		21	14									131	26
Ergoterapeuter	14	11	11	5			3		22			1	67	46
Farmakonomer											42		42	65
Fysioterapeuter	29	14	18	10		2	2		8				83	41
Husassistenter	16	2	16	1					18			2	55	19
Håndværkere		1							1			1	3	2
Jordemødre	5		1							57			63	39
Kontorpersonale inkl. EDB-personale	26	8	15	10	1		12	2	23			32	129	18
Ledere	4		1	1					3	1			10	1
Lægesekretærer	167	12	56	27	22	11	21						316	30
Lærere	2								7				9	8
Omsorgspersonale							8		134				142	29
Overlæger	7		2	4	1	2	9						25	7
Portører og pedeller	1	2	1	1									5	1
Pædagoger	2						3		215				220	38
Radiografer	6												6	5
Rengøringsassistenter	144	22	47	45	1	1	11		22			2	295	37
Social- og sundhedsass. og sygehjælpere	149	33	124	59	25	47	98		148				683	32
Socialrådgivere	4	1		1			4		2				12	13
Specialarbejdere	1								1				2	3
Sygeplejersker	660	50	312	163	263	98	79		28			2	1655	44
Teknisk personale	2							1					3	14
Yngre læger	12	3	1	1		3	4						24	3
Økonomaer og ernæringsassistenter	19	2	20				5		10			3	59	24
Øvrige	88	22	43	25	5	4	15	1	28	1		8	240	32
<b>Total 2009</b>	<b>1465</b>	<b>183</b>	<b>690</b>	<b>368</b>	<b>318</b>	<b>168</b>	<b>286</b>	<b>8</b>	<b>677</b>	<b>61</b>	<b>42</b>	<b>66</b>	<b>4332</b>	<b>28</b>
<b>Total 2008</b>	<b>1414</b>	<b>173</b>	<b>657</b>	<b>340</b>	<b>293</b>	<b>156</b>	<b>251</b>	<b>5</b>	<b>660</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>4098</b>	<b>28</b>

Tabel 1.3 viser at der er 28 % af Regionens ansatte, der er deltidsansatte (ansatte, der har en ansættelsesbrøk mindre end 1), både i 2008 og 2009.



## KØNSFORDELING

Tablet 1.4 viser kønsfordelingen blandt de ansatte i Region Nordjylland fordelt på sektorer og faggrupper i 2009. På sektorniveau sammenlignes opgørelsen desuden med kønsfordelingen for 2007 og 2008.

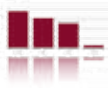
Samlet for hele Region Nordjylland er kønsfordelingen i både 2007, 2008 og 2009: 82 % kvinder og 18 % mænd.

### 1.4 KØNSFORDELING FORDELT PÅ SEKTORER OG FAGGRUPPER I % - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER

	Aalborg Sygehus		Sygehus Himmerland		Sygehus Vendsyssel		Sygehus Thy-Mors		Anæstesi		Ortopædkirurgien		Psykatrien		Regionale Udvikling		Praksissektoren	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Akademikere ekskl. læger	63	37	66	34	68	32	53	48	47	53	3	97	70	30	47	53	66	34
Bioanalytikere	93	7			95	5	96	4					100		100			
Ergoterapeuter	100		100		97	3	95	5					92	8				
Farmakonomer																		100
Fysioterapeuter	85	15	89	11	79	21	96	4			33	67	79	21				
Husassistenter	78	22	84	16	98	2	85	15	100		100		100					
Håndværkere	10	90	8	92	8	92	11	89					100					
Jordemødre	100				100													
Kontorpersonale inkl. EDB-personale	80	20	94	6	93	7	76	24	65	35	100		94	6	91	9	89	11
Ledere	63	37	83	17	70	30	65	35	65	35	59	41	78	22	19	81	34	66
Lægesekretærer	99	1	100		100		100		100		99	1	100					100
Lærere		100							100				100					
Omsorgspersonale							100											
Overlæger	34	66	10	90	24	76	14	86	40	60	1	99	46	54				
Portører og pedeller	3	97	12	88	10	90	1	99					9	91				
Pædagoger	100				100								63	37				
Radiografer	78	22	50	50	72	28												
Rengøringsassistenter	96	4	97	3	97	3	100		94	6	100		100					100
Social- og sundhedsass. og sygehjælpere	98	2	99	1	99	1	100		96	4	95	5	79	21				
Socialrådgivere	94	6	100		100		100		100				85	15				
Specialarbejdere	28	72		100	26	74		100					22	78				
Sygeplejersker	98	2	99	1	99	1	98	2	95	5	96	4	95	5				100
Teknisk personale		100	44	56		100		100						100				
Yngre læger	51	49	42	58	57	43	42	58	46	54	26	74	60	40				
Økonomaer og ernæringsassistenter	99	1	100		96	4	88	12					98	2				
Øvrige	88	12	88	12	90	10	87	13	89	11	100		66	34		100	33	67
Samlet 2009	83	17	83	17	86	14	83	17	88	12	82	18	82	18	53	47	74	26
Samlet 2008	83	17	84	16	86	14	84	16	89	11	82	18	81	19	50	50	75	25
Samlet 2007	84	16	84	16	86	14	84	16	89	11	82	18	79	21	54	46	86	14

## 1.4 KØNSFORDELING FORDELT PÅ SEKTORER OG FAGGRUPPER I % - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER (FORTSAT)

	Specialsektoren		Graviditet og Fødsel		Sygehusapoteket		Fællesområdet		Øvrige		Samlet 2009		Samlet 2008		Samlet 2007	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Akademikere ekskl. læger	77	33	100		73	27	59	41			63	37	61	39	62	38
Bioanalytikere					100		100				94	6	95	5	95	5
Ergoterapeuter	97	3					100	3			98	2	96	4	94	6
Farmakonomer					98	2					98	2	98	2	98	2
Fysioterapeuter	90	10	100				33	67			84	16	83	17	83	17
Husassistenter	99	1					91	9			91	9	92	8	93	7
Håndværkere	8	92				100	4	96			8	92	8	92	8	92
Jordemødre			100								100		100		100	
Kontorpersonale inkl. EDB-personale	85	15	100		100		77	23			81	19	79	21	79	21
Ledere	68	32	100		90	10	39	61			64	36	65	35	66	34
Lægesekretærer	100						100				99	1	100		100	
Lærere	70	30									69	31	72	28	70	30
Omsorgspersonale	75	25									75	25	79	21	80	20
Overlæger	20	80						100			29	71	29	71	30	70
Portører og pedeller	27	73				100	27	73			7	93	7	93	8	92
Pædagoger	87	13									86	14	87	13	85	15
Radiografer											75	25	74	26	72	28
Rengøringsassistenter	94	6	86	14	100		71	29			96	4	96	4	96	4
Social- og sundhedsass. og sygehjælpere	93	7	100				100		95	5	94	6	94	6	92	8
Socialrådgivere	95	5					100				92	8	90	10	87	13
Specialarbejdere	23	77						100			21	79	19	81	18	82
Sygeplejersker	95	5					100				97	3	97	3	97	3
Teknisk personale		100										100	2	98	6	94
Yngre læger							13	87	62	38	50	50	49	51	48	52
Økonomaer og ernæringsassistenter	94	6	100				100				97	3	98	2	97	3
Øvrige	48	52	100		100		41	59			62	38	63	37	70	30
<b>Samlet 2009</b>	<b>82</b>	<b>18</b>	<b>100</b>		<b>90</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>86</b>	<b>14</b>	<b>82</b>	<b>18</b>				
<b>Samlet 2008</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>99</b>	<b>1</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>88</b>	<b>12</b>			<b>82</b>	<b>18</b>		
<b>Samlet 2007</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>100</b>		<b>90</b>	<b>10</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>86</b>	<b>14</b>					<b>82</b>	<b>18</b>



## 1.5 KØNSFORDELING FOR ANSATTE I REGION NORDJYLLAND - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER



## ALDERSFORDELING

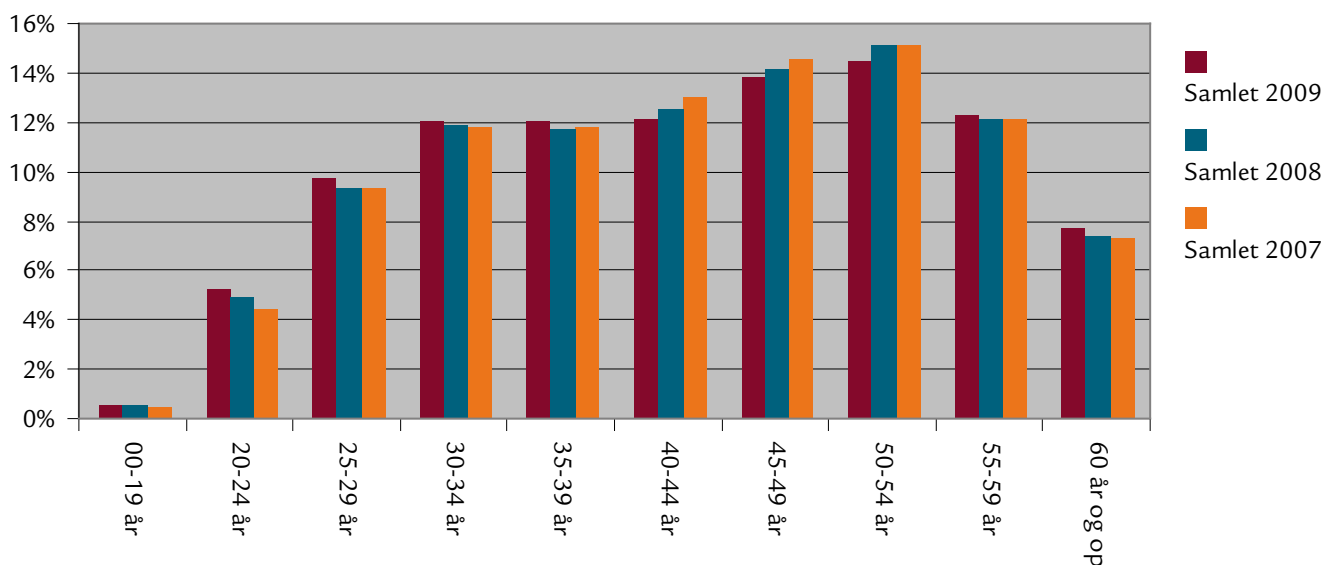
Tabel 1.6 viser aldersfordelingen fordelt på sektorer. Desuden viser opgørelsen aldersfordelingen for hele

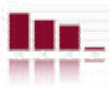
regionen i 2009 sammenlignet med 2008 og 2007 – det samme er illustreret i tabel 1.7.

### 1.6 ALDERSFORDELING FORDELDT PÅ SEKTORER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER

	00 - 19 år	20 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60+	Total i %
Aalborg Sygehus		7	12	13	12	12	13	13	11	7	100
Sygehus Himmerland	2	5	8	12	12	13	13	15	11	1	100
Sygehus Vendsyssel		4	9	1	1	13	15	16	15	1	100
Sygehus Thy-Mors	2	6	7	9	12	14	14	16	12	8	100
Anæstesi		1	6	13	14	13	18	16	13	6	100
Ortopædkirurgien		4	12	11	13	11	14	14	13	7	100
Psykiatrien		2	7	13	12	12	15	16	14	9	100
Regional Udvikling		3	11	19	8	2	11	9	11	7	100
Praksissektoren		3	9	14	14	9	8	6	24	13	100
Specialektoren	1	7	9	1	1	11	13	17	14	7	100
Graviditet og Fødsel		1	7	16	12	11	16	18	12	7	100
Sygehusapoteket		1	3	16	16	16	17	13	12	6	100
Fællesområdet		3	7	11	14	12	12	15	12	14	100
Øvrige	3	12	2	24	15	1	8	5	2		100
<b>Total 2009</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
<b>Total 2008</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>100</b>
<b>Total 2007</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

### 1.7 ALDERSFORDELING I REGION NORDJYLLAND 2007 OG 2008 - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER





I tabel 1.8 vises aldersfordelingen fordelt på faggrupper i Region Nordjylland i 2009.

Derudover angives aldersfordelingen samlet for hele regionen. Dette tal sammenlignes med aldersfordelingen i 2008 og 2007.

## 1.8 ALDERSFORDELING FORDELT PÅ FAGGRUPPER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER

	00 - 19 år	20 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60 -	Total %
Akademikere ekskl. læger		2	14	27	20	15	9	7	5	3	100
Bioanalytikere		2	10	13	16	11	13	14	14	8	100
Ergoterapeuter		2	17	20	14	18	12	8	7	2	100
Farmakonomer		1	3	14	14	14	15	15	19	6	100
Fysioterapeuter		3	23	18	13	11	11	11	8	3	100
Husassistenter	4	9	3	3	6	11	16	15	23	9	100
Håndværkere	2	3	6	9	8	12	15	16	13	17	100
Jordemødre		1	7	17	11	11	17	19	12	5	100
Kontorpersonale	1	6	7	8	9	12	15	16	16	11	100
Ledere				2	6	10	15	24	21	21	100
Lægesekretærer		2	6	13	16	15	15	13	11	9	100
Lærere			1	5	10	11	12	27	16	17	100
Omsorgspersonale	2	23	12	8	7	7	9	10	14	7	100
Overlæger					2	9	20	29	22	18	100
Portører og pedeller		5	4	7	10	17	16	15	18	8	100
Pædagoger		2	11	14	13	11	13	19	13	4	100
Radiografer		4	26	19	14	15	10	6	6	1	100
Rengøringsassistenter	3	22	8	4	5	8	15	14	16	5	100
Social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere	1	12	9	9	9	10	11	18	15	8	100
Socialrådgivere			4	7	20	10	17	17	16	8	100
Specialarbejdere	2	4	4	1	8	7	16	22	14	22	100
Sygeplejersker		2	13	14	14	14	17	13	9	4	100
Teknisk personale					12	19	5	22	27	14	100
Yngre læger		1	20	30	21	11	8	3	3	3	100
Økonomaer og ernæringsassistenter	1	5	7	13	17	17	16	13	8	3	100
Øvrige	1	1	3	10	13	10	14	14	14	21	100
<b>Total 2009</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
<b>Total 2008</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>100</b>
<b>Total 2007</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Tabel 1.9 viser gennemsnitsalderen for de ansatte i regionen indenfor de enkelte sektorer samt for regionen samlet i 2009. Gennemsnitsalderen er beregnet på baggrund af fødselsdatoerne for regionens ansatte. Da denne opgørelse er udarbejdet pr. en bestemt dato, er der ikke skelet til om personernes ansættelse har været hele året eller kun en del af det – alle personer, der var

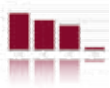
ansat på det pågældende tidspunkt, tæller med som 1. For en række sektorer samt for hele regionen sammenlignes gennemsnitsalderen desuden med tallet for 2008 og 2007.

Gennemsnitsalderen for ansatte i Region Nordjylland i 2009 var 44 år.

## 1.9 GENNEMSNITSALDER FORDELT PÅ SEKTORER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. 31/10-09, 15/12-08 OG 15/12-2007

	2009	2008	2007
Aalborg Sygehus	42,7	43,5	41,8
Sygehus Himmerland	42,4	44,1	42,3
Sygehus Vendsyssel	45,7	46,3	45,2
Sygehus Thy-Mors	45,2	46,2	44,7
Anæstesien	44,5	45,6	44,9
Ortopædkirurgien	44,1	44,6	43,1
Psykiatrien	45,5	45,8	48,8
Regional Udvikling	43,3	43,5	*
Specialesektoren	45,1	45,7	*
Graviditet og Fødsel	43,3	43,8	*
Sygehusapoteket	43,9	45,0	*
Fællesområdet	43,4	43,9	*
Samlet for hele RN	44,0	44,7	43,3

\*Ikke beregnet separat i 2007



## 2. MANGFOLDIGHED

Dette kapitel omfatter opgørelser af ansatte med særlige ansættelsesvilkår. Det drejer sig dels om ansatte med løntilskud og ansatte i fleks-, skåne- og servicejob og dels om ansatte i særlige ordninger som seniorordning og på deltid.

Tabel 2.1 viser andelen af ansatte på særlige vilkår i Region Nordjylland fordelt på sektorer og samlet for hele regionen. Opgørelsen for 2009 sammenlignes desuden med den for 2008 og 2007.

### 2.1 ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. HENHOLDSVIS 31/12-07, 31/12-08 OG 31/10-09

		Fleksjob	Job med løntilskud	Servicejob	Skånejobs	I alt
Aalborg Sygehus	2009	98	9	1	7	115
	2008	91	1	1	6	99
	2007	82	2	2	5	91
Sygehus Himmerland	2009	7	11	1	1	20
	2008	9		1	1	29
	2007	4		2	1	7
Sygehus Vendsyssel	2009	45	22	4	13	84
	2008	40	12	6	14	72
	2007	38	9	6	10	63
Sygehus Thy-Mors	2009	15	15	3	2	35
	2008	11		3	2	16
	2007	12		3	2	17
Anæstesi	2009	5			1	6
	2008	6			1	7
	2007	3			1	4
Ortopædkirurgien	2009	13			1	14
	2008	13			2	15
	2007	12				12
Psykiatrien	2009	15	3	3		21
	2008	14	1	3		18
	2007	15	2	3		20
Regional Udvikling	2009					
	2008					
	2007	*	*	*	*	*
Praksissektoren	2009					
	2008					
	2007	*	*	*	*	*
Specialektoren	2009	48	3		9	60
	2008	42	2	1	11	56
	2007	*	*	*	*	*

Fortsættes næste side...

## 2.1 ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR (FORTSAT)

		Fleksjob	Job med løntilskud	Servicejob	Skånejobs	I alt
Graviditet og Fødsel	2009					
	2008					
	2007	*	*	*	*	*
Sygehusapoteket	2009					
	2008					
	2007	*	*	*	*	*
Fællesområdet *	2009	17	10		1	28
	2008	14	5		1	20
	2007	*	*	*	*	*
Øvrige fra 2007 **	2007	49	2	1	18	70
Region Nordjylland	2009	263	73	12	35	383
	2008	240	39	15	38	332
	2007	215	15	17	37	284

\* Fællesområdet: Anlæg og Bygning, Budget og Finans, HR-afdeling, It-afdeling, Planlægning, Kvalitet og Analyse, Regionssekretariatet.

\*\* I 2007 blev tallene opgjort samlet for Regional Udvikling, Praksissektoren, Speciaalsektoren, Graviditet og Fødsel, Sygehusapoteket samt Fællesområdet.

Udover de ansatte på særlige vilkår, der er medregnet i tabel 2.1, har Region Nordjylland en række ansatte i virksomhedspraktik. Da virksomhedspraktikanterne ikke er registreret i regionens lønsystem, er det dog ikke muligt at give et præcist billede af antallet.

Derudover er der indenfor Psykiatrien ansat 10 ”brugere-lærere”. Disse personer er medarbejdere med bruge-

rerfaring, som har nedsat arbejdsevne og modtager førtidspension. Sammenlagt leverer de 10 ”brugere-lærere” 31 timer ugentligt.

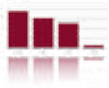
Tabel 2.2 viser antallet af ansatte i seniorordning fordelt på sektorer.

## 2.2. ANSATTE I SENIORDNING FORDELT PÅ SEKTORER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. HENHOLDSVIS 31/12-08 OG 31/10-09

		Seniorjob
Aalborg Sygehus	2009	57
	2008	53
Sygehus Himmerland	2009	5
	2008	2
Sygehus Vendsyssel	2009	11
	2008	
Sygehus Thy-Mors	2009	
	2008	
Anæsthesien	2009	6
	2008	6
Ortopædkirurgien	2009	4
	2008	13
Psykiatrien	2009	14
	2008	14

		Seniorjob
Regional Udvikling	2009	
	2008	
Praksissektoren	2009	
	2008	
Speciaalsektoren	2009	5
	2008	42
Graviditet og Fødsel	2009	1
	2008	
Sygehusapoteket	2009	
	2008	
Fællesområdet*	2009	11
	2008	14
Region Nordjylland	2009	114
	2008	144

\* Fællesområdet: Anlæg og Bygning, Budget og Finans, HR-afdeling, It-afdeling, Planlægning, Kvalitet og Analyse, Regionssekretariatet.



Opgørelserne over ansatte med anden etnisk baggrund er baseret på data fra Region Nordjyllands lønsystem sammenholdt med nationalitetsdata fra Danmarks Statistik. Region Nordjylland har sendt oplysninger om cpr-numre til Danmarks Statistik, som samkører disse med befolkningsdata opgjort samme dato. Region Nordjylland får data tilbage i akkumuleret form, således at det ikke er muligt at identificere enkeltpersoner.

Under dette kapitel findes opgørelser over befolknings-sammensætningen i den nordjyske region sammenlignet

med personalesammensætningen i Region Nordjylland 2009 fordelt på etnicitet og herkomst

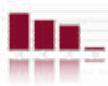
Tabel 2.3 viser personalesammensætningen fordelt på etnisk baggrund pr. den 1/1 2009 – fordelt på sektorer og for regionen samlet. Desuden sammenlignes opgørelsen for personalesammensætningen med befolknings-sammensætningen generelt i den nordjyske region. Tabel 2.4 viser personalesammensætningen fordelt på faggrupper og etnisk baggrund.

### 2.3 PERSONALESAMMENSETNING FORDELT PÅ SEKTORER OG ETNISK BAGGRUND - OPGJORT I PROCENT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. HENHOLDSVIS 1/1-2009 OG 1/1-2010

		Danmark	EU-Lande	Europa i øvrige	Afrika	Amerika	Asien og Oceanien	I alt 1 %
Aalborg Sygehus	2009	93,1	3,2	1,3	0,3	0,3	1,8	100
	2008	93,5	3,0	1,1	0,2	0,2	1,9	100
Sygehus Himmerland	2009	92,3	2,5	2,7	0,2	0,2	2,0	100
	2008	94,6	1,4	2,2	0,2	0,2	1,4	100
Sygehus Vendsyssel	2009	95,4	2,0	1,1	0,1		1,4	100
	2008	95,7	1,5	1,3	0,1	0,1	1,3	100
Sygehus Thy-Mors	2009	94,1	3,4	0,9	0,5	0,1	1,0	100
	2008	95,3	2,4	0,7	0,3	0,3	1,1	100
Anæstesi	2009	94,8	3,5	1,2			0,5	100
	2008	94,9	3,1	1,3			0,7	100
Ortopædkirurgien	2009	92,8	3,5	1,0	0,2	0,4	2,1	100
	2008	94,2	2,7	1,2	0,2	0,4	1,2	100
Psykiatrien	2009	93,9	4,1	1,3	0,2		0,4	100
	2008	94,3	3,3	1,7	0,2	0,1	0,3	100
Regional Udvikling	2009	100,0						100
	2008	100,0						100
Specialsektoren	2009	97,3	0,8	1,1	0,2	0,3	0,4	100
	2008	97,4	1,2	0,7	0,3	0,2	0,2	100
Graviditet og Fødsel	2009	98,1	0,6	1,3				100
	2008	99,1		0,9				100
Sygehusapoteket	2009	97,8	0,7	0,7			0,7	100
	2008	97,6	0,8	0,8			0,8	100
Fællesområdet	2009	97,6	0,6	1,1	0,1	0,1	0,4	100
	2008	97,8	0,4	1,1		0,2	0,5	100
Personalesammensætning i Region Nordjylland 2009		94,5	2,6	1,2	0,2	0,2	1,2	100
Befolkningssammensætning i den nordjyske region 2009		94,5	1,6	1,4	0,4	0,2	1,8	100
Personalesammensætning i Region Nordjylland 2008		95,0	2,3	1,2	0,2	0,2	1,2	100
Befolkningssammensætning i den nordjyske region 2008		94,6	1,6	1,4	0,4	0,2	1,8	100

## 2.4 PERSONALESAMMENSÆTNING FORDELT PÅ FAGGRUPPE OG ETNISK BAGGRUND - OPGJORT I PROCENT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. 1/1-2010

	Danmark	EU-Lande	Europa i øvrige	Afrika	Amerika	Asien og Oceanien	I alt i %
Akademikere ekskl. læger	96,7	2,0	0,7	0,2		0,4	100
Bioanalytikere	95,6	1,5	0,6		0,2	2,1	100
Ergoterapeuter	94,2	1,4	1,4		0,7	2,2	100
Farmakonomer	97,2	0,9	0,9			0,9	100
Fysioterapeuter	94,4	3,6	1,0		0,5	0,5	100
Husassistenter	96,7	0,6			0,6	2,2	100
Håndværkere	99,4				0,6		100
Jordemødre	98,4		1,6				100
Kontorpersonale inkl. EDB-personale	97,7	1,1	0,7			0,5	100
Ledere	99,2	0,3	0,3	0,2			100
Lægeseekretærer	99,5	0,4				0,1	100
Lærere	94,9	5,1					100
Omsorgspersonale	97,3	0,0	2,7				100
Overlæger	80,2	13,9	2,8	0,5	0,3	2,3	100
Portører og pedeller	99,1	0,9					100
Pædagoger	97,8	1,0	0,4		0,4	0,4	100
Radiografer	85,2	7,0	5,2			2,6	100
Rengøringsassistenter	90,1	0,9	3,1	1,1	0,7	4,0	100
Social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere	97,1	1,0	0,8	0,3	0,3	0,6	100
Socialrådgivere	98,4	1,6					100
Specialarbejdere	91,1	4,4			2,2	2,2	100
Sygeplejersker	96,9	1,4	1,2	0,1		0,4	100
Teknisk personale	96,9	3,1					100
Yngre læger	64,9	19,4	4,9	1,0	0,9	8,9	100
Økonomaer og ernæringsassistenter	99,1	0,4				0,4	100
Øvrige	96,1	1,1	1,2	0,2	0,1	1,2	100



Tabel 2.5, 2.6 og 2.7 viser sammensætningen i herkomst for Regionen Nordjyllands ansatte. Herkomst handler om, hvorvidt en person er med dansk oprindelse, indvandrer eller efterkommer efter indvandrere. De tre herkomstgrupper er defineret således:

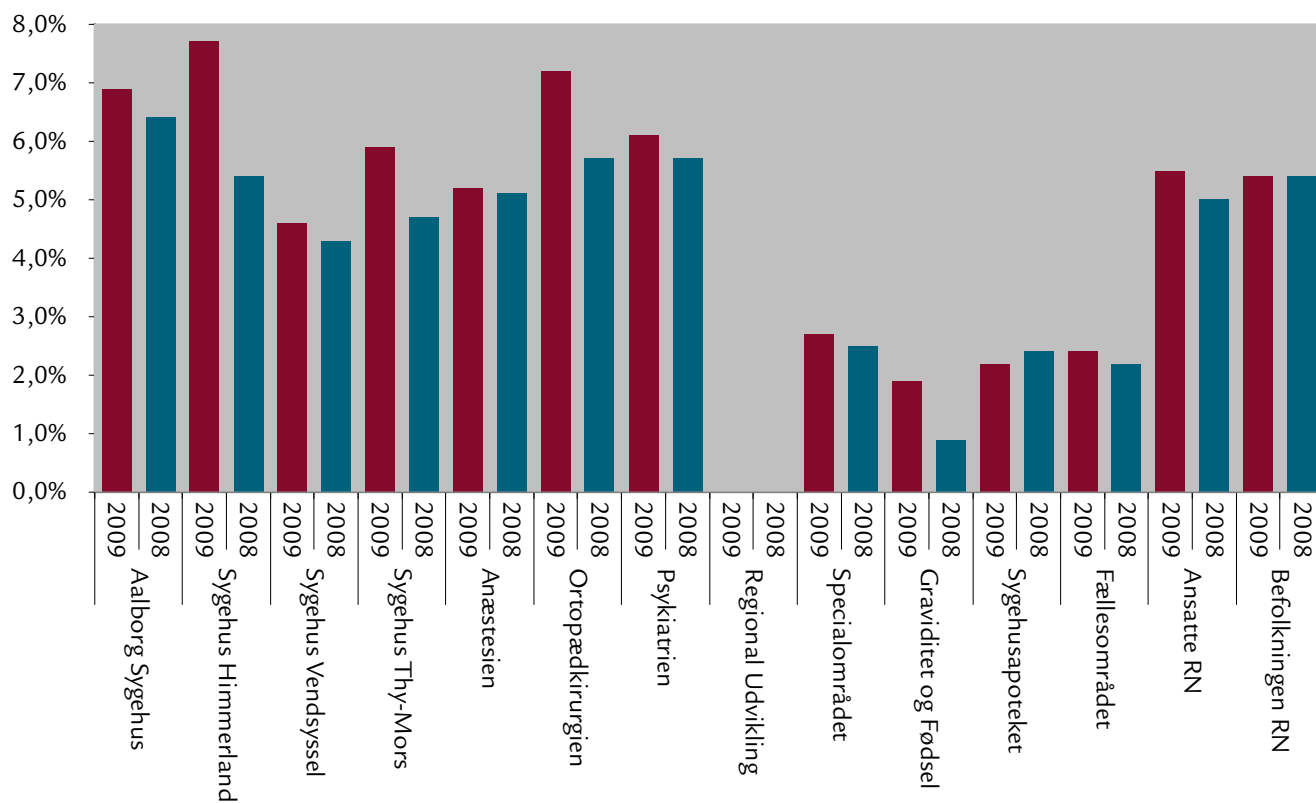
Tabel 2.5 viser, hvordan sektorernes personale er sammensat på baggrund af herkomst pr. den 1/1 2009

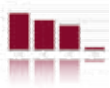
og 1/1-2010. Desuden sammenlignes opgørelsen for personalesammensætningen i Region Nordjylland med befolkningssammensætningen generelt i den nordjyske region. Tabel 2.6 illustrerer andelen af indvandrere og efterkommere i personalesammensætningen i Region Nordjylland. Tabel 2.7 viser personalesammensætningen fordelt på faggrupper og herkomst.

## 2.5 PERSONALESAMMENSÆTNING FORDELT PÅ SEKTORER OG HERKOMST - OPGJORT I PROCENT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. HENHOLDSVIS 1/1-2009 OG 1/1-2010

Sektor		Indvandrere	Efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt i %
Aalborg Sygehus	2009	6,7	0,2	93,1	100
	2008	6,3	0,1	93,5	100
Sygehus Himmerland	2009	7,5	0,2	92,3	100
	2008	5,4		94,6	100
Sygehus Vendsyssel	2009	4,5	0,1	95,4	100
	2008	4,1	0,2	95,7	100
Sygehus Thy-Mors	2009	5,7	0,3	94,1	100
	2008	4,6	0,1	95,3	100
Anæstesen	2009	5,2		94,8	100
	2008	5,1		94,9	100
Ortopædkirurgien	2009	7,0	0,2	92,8	100
	2008	5,3	0,4	94,2	100
Psykiatrien	2009	5,9	0,2	93,9	100
	2008	5,6	0,1	94,3	100
Regional Udvikling	2009			10	100
	2008			10	100
Specialektoren	2009	2,6	0,1	97,3	100
	2008	2,4	0,1	97,4	100
Graviditet og Fødsel	2009	1,9		98,1	100
	2008	0,9		99,1	100
Sygehusapoteket	2009	1,4	0,7	97,8	100
	2008	1,6	0,8	97,6	100
Fællesområdet	2009	2,4		97,6	100
	2008	2,2		97,8	100
<b>Personalesammensætning i Region Nordjylland 2009</b>		<b>5,3</b>	<b>0,2</b>	<b>94,5</b>	<b>100</b>
<b>Befolkningssammensætning i den nordjyske region 2009</b>		<b>4,5</b>	<b>0,9</b>	<b>94,6</b>	<b>100</b>
<b>Personalesammensætning i Region Nordjylland 2008</b>		<b>4,9</b>	<b>0,1</b>	<b>95,0</b>	<b>100</b>
<b>Befolkningssammensætning i den nordjyske region 2008</b>		<b>4,5</b>	<b>0,9</b>	<b>94,6</b>	<b>100</b>

## 2.6 ANDEL INDVANDRERE SAMT EFTERKOMMERE - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. 1/1 2009 OG 1/1-2010

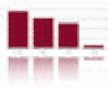




## 2.7 PERSONALESAMMENSÆTNING FORDELT PÅ FAGGRUPPE OG HERKOMST - OPGJORT I PROCENT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. 1/1-2010

	Indvandre	Efterkommere	Personer med dansk oprindelse	I alt i %
Akademikere ekskl. læger	3,3		96,7	100
Bioanalytikere	3,9	0,4	95,6	100
Ergoterapeuter	5,1	0,7	94,2	100
Farmakonomer	1,8	0,9	97,2	100
Fysioterapeuter	5,6		94,4	100
Husassistenter	3,3		96,7	100
Håndværkere	0,6		99,4	100
Jordemødre	1,6		98,4	100
Kontorpersonale inkl. EDB-personale	2,3		97,7	100
Ledere	0,8		99,2	100
Lægesekretærer	0,6		99,4	100
Lærere	5,1		94,9	100
Omsorgspersonale	2,7		97,3	100
Overlæger	19,3	0,5	80,2	100
Portører og pedeller	0,6	0,3	99,1	100
Pædagoger	2,2		97,8	100
Radiografer	13,9	0,9	85,2	100
Rengøringsassistenter	9,9		90,1	100
Social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere	2,8	0,2	97,1	100
Socialrådgivere	2,8	0,2	97,1	100
Specialarbejdere	8,9		91,1	100
Sygeplejersker	3,0	0,1	96,9	100
Teknisk personale	3,1		96,9	100
Yngre læger	34,1	1,0	64,9	100
Økonomaer og ernæringsassistenter	0,9		99,1	100
Øvrige	3,9		96,1	100



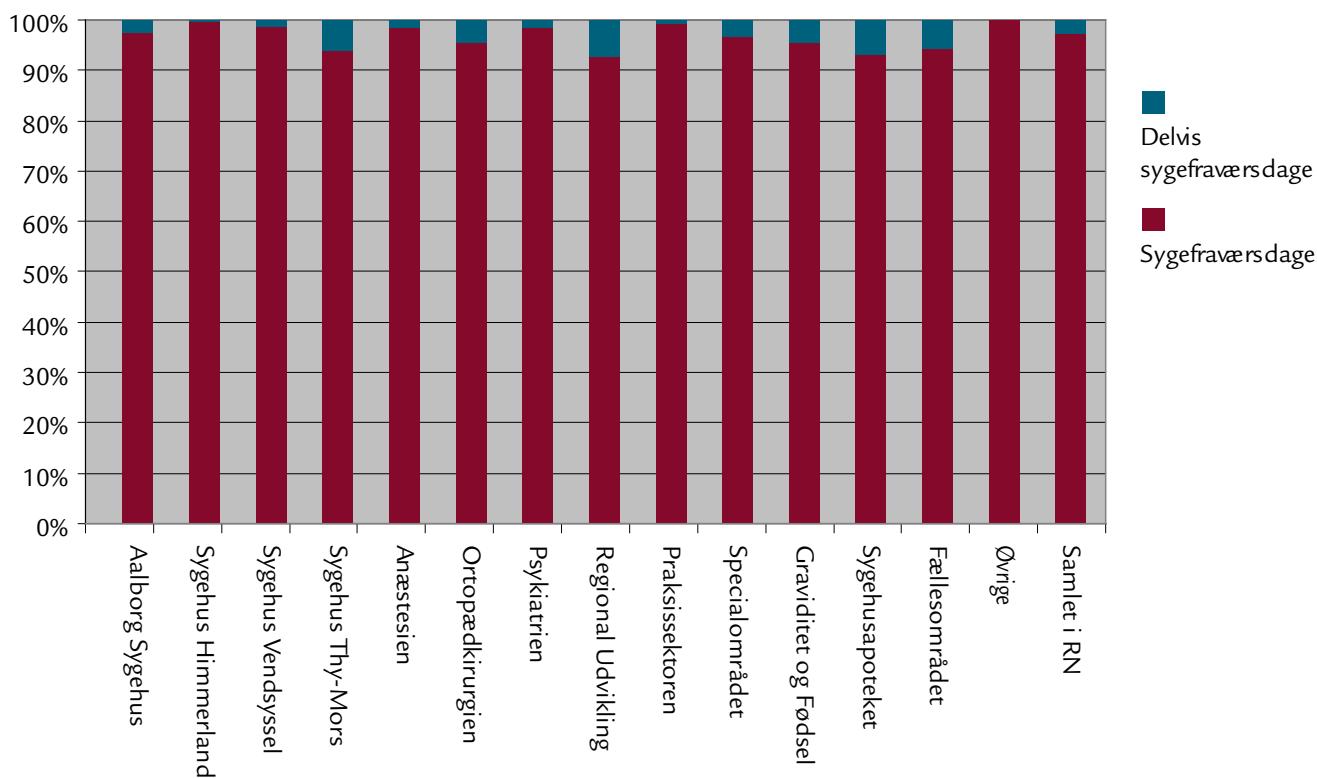


### 3. SYGEFRAVÆR

I det følgende præsenteres statistik for sygefravær i Region Nordjylland.

Tabel 3.1 illustrerer andelen af delvise sygefraværsdage i forhold til sygefraværsdage.

#### 3.1 FORDELING AF SYGEFRAVÆRSDAGE OG DELVIS SYGEFRAVÆRSDAGE 2009 - OPJORT PÅ SEKTORER.



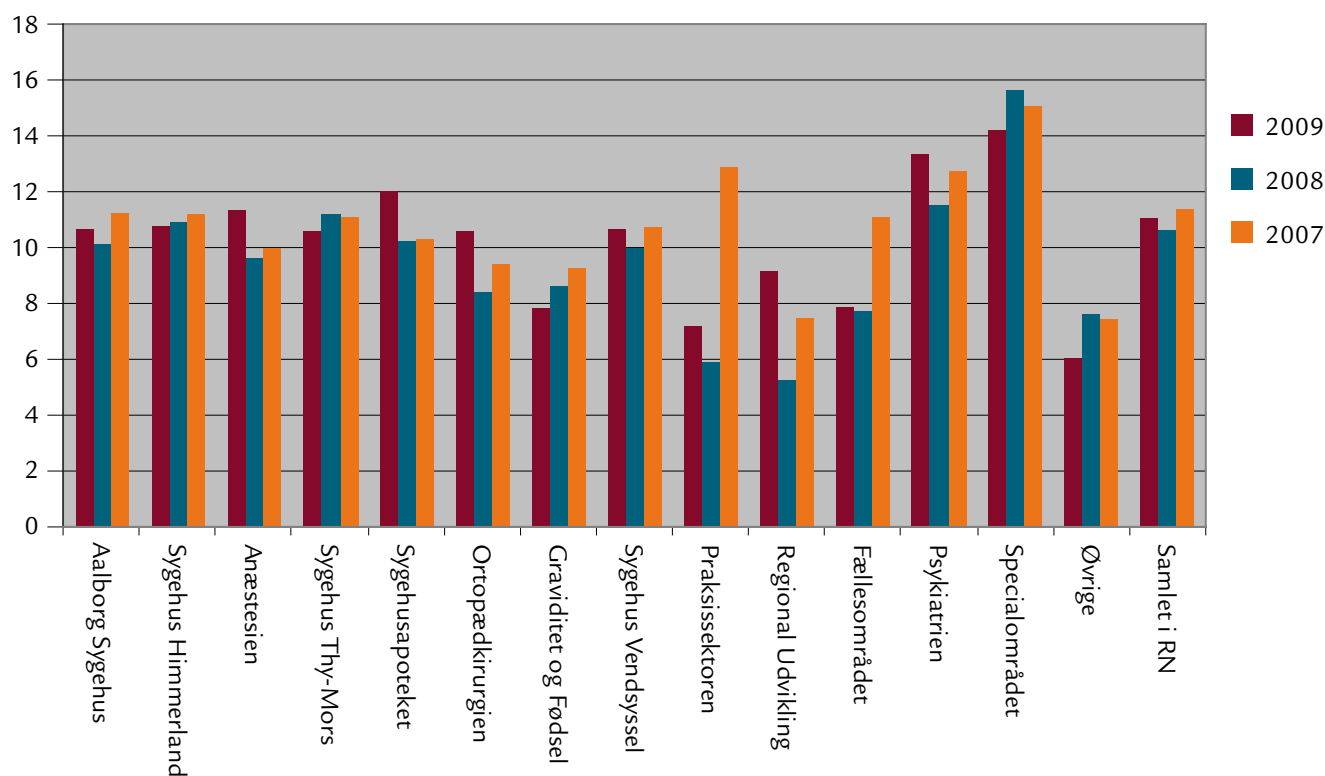
Tabel 3.2 og 3.3 viser det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. fuldtidsansættelse. Opgørelserne er fordelt på sektorer og samlet for hele regionen. Tabel 3.4 viser

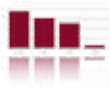
sygefraværspcenten fordelt på sektorer. Desuden sammenlignes opgørelserne for 2009 med 2008 og 2007.

### 3.2 GENNEMSNITLIGT ANTAL SYGEFRAVÆRSDAGE FORDELT PÅ SEKTORER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER OMREGNET TIL FULDTIDSSTILLINGER

	Aalborg Sygehus	Anæstesi	Sygehus Himmerland	Sygehus Thy-Mors	Sygehusapoteket	Ortopædkirurgien	Graviditet og Fødsel	Sygehus Vendsyssel	Praksissektoren	Regional Udvikling	Fællesområdet	Psykatrien	Specialsektoren	Øvrige	RN i alt
2009	10,69	10,78	11,35	10,55	11,98	10,55	7,80	10,67	7,20	9,13	7,88	13,32	14,21	6,03	11,03
2008	10,11	10,92	9,61	11,20	10,24	8,39	8,64	9,97	5,89	5,23	7,69	11,53	15,63	7,60	10,62
2007	11,24	11,17	9,97	11,08	10,31	9,37	9,25	10,73	12,88	7,48	11,08	12,70	15,05	7,45	11,40

### 3.3 GENNEMSNITLIGT ANTAL SYGEFRAVÆRSDAGE FORDELT PÅ SEKTORER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER OMREGNET TIL FULDTIDSSTILLINGER





### 3.4 SYGEFRAVÆRSPROCENT FORDELT PÅ SEKTORER - OPGJORT OP BAGGRUND AF PERSONER OMREGNET TIL FULDTIDSSTILLINGER

	Aalborg Sygehus	Anæstesi	Sygehus Himmerland	Sygehus Thy-Mors	Sygehusapoteket	Ortopædkirurgien	Graviditet & Fødsel	Sygehus Vendsyssel	Praksissektoren	Regional Udvikling	Fællesområdet	Psykatrien	Specialsektoren	Øvrige	RN i alt
Sygefraværspocent 2009	4,1	4,4	4,2	4,1	4,6	4,1	3,0	4,1	2,8	3,5	3,0	5,1	5,5	2,3	4,2
Sygefraværspocent 2008	3,9	3,7	4,2	4,3	3,9	3,2	3,3	3,8	2,3	2,0	3,0	4,4	6,0	2,9	4,1
Sygefraværspocent 2007	4,3	3,8	4,3	4,3	4,0	3,6	3,6	4,1	5,0	2,9	4,3	4,9	5,8	2,9	4,4

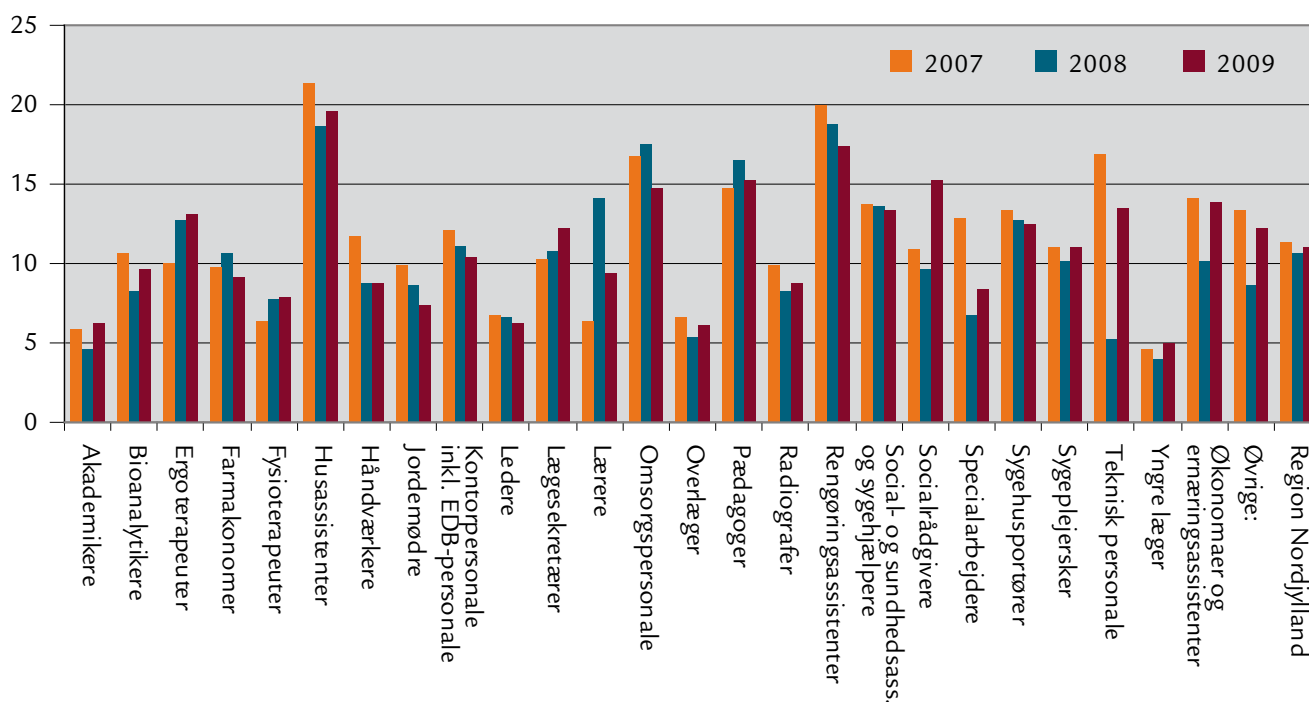
Tabellerne 3.5 og 3.6 viser henholdsvis det gennemsnitlige antal sygefraværdsdage samt sygefraværspocenten

for hele Region Nordjylland fordelt på faggrupper.

### 3.5 SYGEFRAVÆR FORDELT PÅ FAGGRUPPER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER OMREGNET TIL FULDTIDSSTILLINGER

	Gennemsnitligt antal sygefraværdsdage			Sygefravær i %		
	2009	2008	2007	2009	2008	2007
Akademikere ekskl. læger	6,3	4,6	5,8	2,4	1,8	2,2
Bioanalytikere	9,6	8,2	10,6	3,7	3,2	4,1
Ergoterapeuter	13,1	12,8	10,1	5,0	4,9	3,9
Farmakonometer	9,1	10,6	9,8	3,5	4,1	3,8
Fysioterapeuter	7,9	7,8	6,3	3,0	3,0	2,4
Husassistenter	19,6	18,7	21,4	7,5	7,2	8,2
Håndværkere	8,7	8,7	11,7	3,3	3,4	4,5
Jordemødre	7,4	8,6	9,9	2,8	3,3	3,8
Kontorpersonale inkl. EDB-personale	10,4	11,1	12,1	4,0	4,3	4,6
Ledere	6,3	6,6	6,8	2,4	2,5	2,6
Lægesekretærer	12,2	10,7	10,2	4,7	4,1	3,9
Lærere	9,4	14,1	6,4	3,6	5,4	2,5
Omsorgspersonale	14,7	17,5	16,8	5,7	6,7	6,5
Overlæger	6,1	5,4	6,6	2,4	2,1	2,5
Portører og pedeller	12,5	12,8	13,4	4,8	4,9	5,2
Pædagoger	15,3	16,5	14,8	5,9	6,3	5,7
Radiografer	8,7	8,2	9,9	3,4	3,2	3,8
Rengøringsassistenter	17,4	18,8	20,0	6,7	7,2	7,7
Social- og sundhedsass. og sygehjælpere	13,3	13,6	13,7	5,1	5,2	5,3
Socialrådgivere	15,3	9,6	10,8	5,9	3,7	4,2
Specialarbejdere	8,4	6,7	12,8	3,2	2,6	4,9
Sygeplejersker	10,9	10,2	11,0	4,2	3,9	4,2
Teknisk personale	13,5	5,2	16,8	5,2	2,0	6,5
Yngre læger	4,9	4,0	4,6	1,9	1,6	1,8
Økonomaer og ernæringsassistenter	13,9	10,2	14,1	5,3	3,9	5,4
Øvrige	12,3	8,7	13,4	4,7	3,3	5,1
<b>Total</b>	<b>11,0</b>	<b>10,6</b>	<b>11,4</b>	<b>4,2</b>	<b>4,1</b>	<b>4,4</b>

### 3.6 GENNEMSNITLIGT ANTAL SYGEFRAVÆRSDAGE

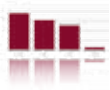


Tabel 3.7 angiver hvorledes det samlede sygefravær fordeler sig på sygefraværperioder af henholdsvis 1,2,3,4-6,7-14,15-28,29-89 eller over 90 dages varighed.

Opgørelserne er lavet for sektorerne og samlet for hele regionen.

### 3.7 SYGEFRAVÆRSDAGE FORDELT PÅ SYGEFRAVÆRSPERIODER OG SEKTORER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER OMREGNET TIL FULD TIDSTILLINGER

2009	1 dag	2 dage	3 dage	4-6 dage	7-14 dage	15-28 dage	29-89 dage	>=90 dage	Total %
Aalborg Sygehus	9,7	10,9	7,8	14,4	10,7	8,4	19,0	19,0	100,0
Sygehus Himmerland	7,6	9,5	7,4	12,9	11,9	6,0	13,6	31,0	100,0
Sygehus Vendsyssel	8,5	11,6	7,5	15,0	11,8	11,3	18,5	15,8	100,0
Sygehus Thy-Mors	10,3	10,3	7,8	10,5	12,5	9,4	19,9	19,4	100,0
Anæstesi	9,2	11,1	7,8	10,7	10,3	7,2	18,7	25,1	100,0
Ortopædkirurgien	10,1	12,6	8,5	12,2	11,0	10,9	23,4	11,4	100,0
Psykiatrien	8,8	10,4	7,7	15,1	10,7	8,1	20,4	18,9	100,0
Regional Udvikling	7,3	11,3	6,8	13,1	11,3	5,8	18,7	25,7	100,0
Praksissektoren	12,5	11,6	11,0	13,4	10,7	6,1	34,8	0,0	100,0
Specialektoren	6,6	8,2	6,7	13,2	11,8	9,1	20,7	23,8	100,0
Graviditet og Fødsel	11,6	9,5	6,1	13,6	11,8	8,0	23,2	16,1	100,0
Sygehusapoteket	6,9	7,0	4,8	7,6	7,3	5,3	18,7	42,5	100,0
Fællesområdet	10,3	12,5	8,5	14,0	10,5	10,0	13,5	20,7	100,0
Øvrige	14,7	13,4	6,7	12,7	7,4	8,7	17,6	19,0	100,0
<b>Samlet 2009</b>	<b>9,0</b>	<b>10,5</b>	<b>7,5</b>	<b>13,5</b>	<b>11,0</b>	<b>8,8</b>	<b>19,2</b>	<b>20,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Samlet 2008</b>	<b>9,2</b>	<b>10,8</b>	<b>7,3</b>	<b>13,2</b>	<b>10,1</b>	<b>8,1</b>	<b>19,5</b>	<b>21,7</b>	<b>100,0</b>
<b>Samlet 2007</b>	<b>8,6</b>	<b>10,0</b>	<b>6,7</b>	<b>12,0</b>	<b>9,9</b>	<b>8,0</b>	<b>19,0</b>	<b>25,8</b>	<b>100,0</b>



Tabel 3.8 viser sygefraværperioder for hele regionen fordelt på alder. Sygefraværperioderne er optalt i syge-

fraværdsdage. Det vil sige at en sygefraværperiode på to sygefraværdsdage tæller som 2.

### 3.8 SYGEFRAVÆRSDAGE FORDELT PÅ ALDER OG SYGEFRAVÆRSPERIODER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER OMREGNET TIL FULDTIDSSTILLINGER

2009	1 dag	2 dage	3 dage	4-6 dage	7-14 dage	15-28 dage	29-89 dage	>=90 dage	Total %
00-19 år	25,0	20,3	9,7	17,1	8,2	4,7	15,1	0,0	100
20-24 år	16,4	15,1	8,3	16,6	11,8	8,8	18,1	4,9	100
25-29 år	14,8	16,0	10,6	16,8	11,6	7,4	13,8	9,0	100
30-34 år	11,5	13,0	9,3	15,9	11,6	8,1	15,7	14,9	100
35-39 år	10,5	12,3	8,4	15,1	11,3	8,7	17,7	16,0	100
40-44 år	8,5	10,1	7,4	13,0	11,8	9,2	18,4	21,5	100
45-49 år	9,1	10,5	7,1	12,6	10,2	10,6	18,6	21,3	100
50-54 år	7,3	8,7	6,9	13,8	10,7	8,4	23,9	20,3	100
55-59 år	6,3	8,6	6,4	11,8	10,9	8,4	22,0	25,4	100
60 år og op	5,5	6,5	4,5	9,2	9,5	8,2	19,0	37,6	100
<b>Total 2009</b>	<b>9,0</b>	<b>10,5</b>	<b>7,5</b>	<b>13,5</b>	<b>11,0</b>	<b>8,8</b>	<b>19,2</b>	<b>20,5</b>	<b>100</b>

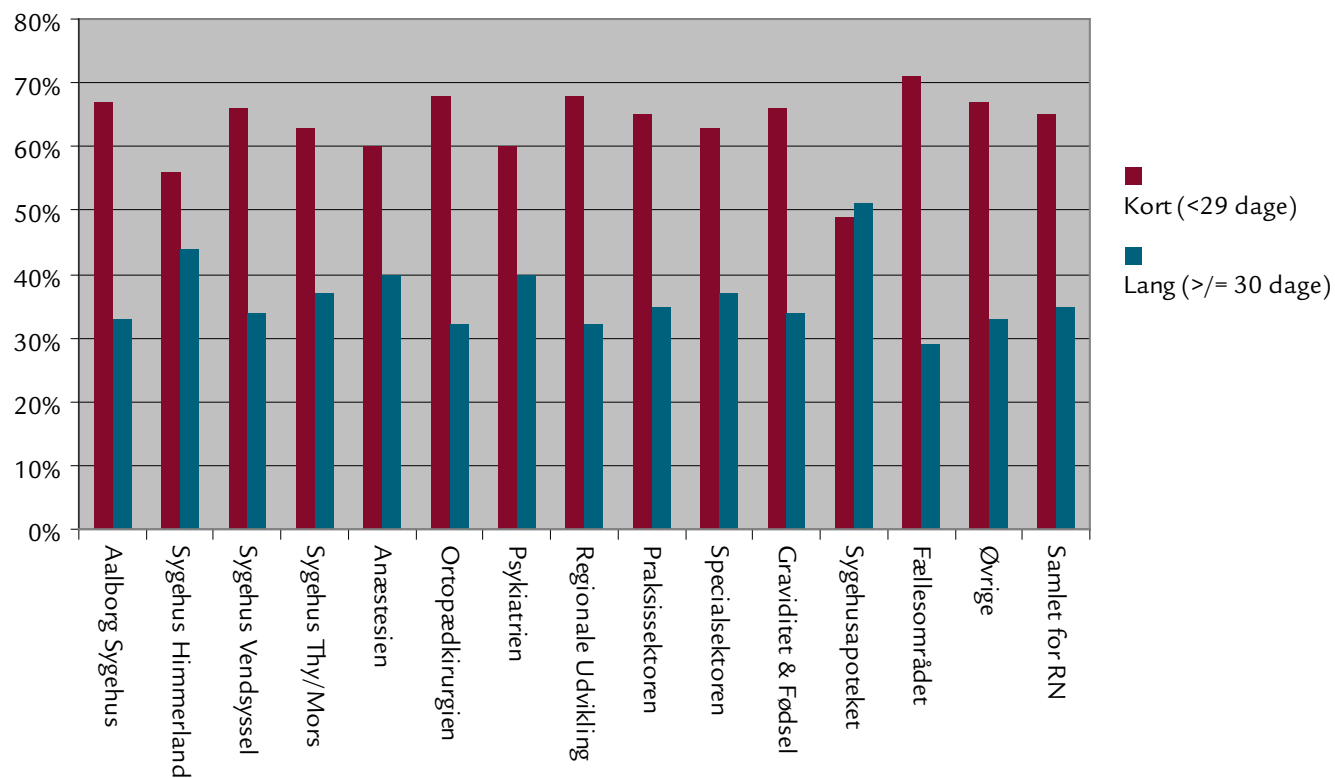
Tabellerne 3.9 og 3.10 illustrerer fordelingen af det samlede sygefravær på henholdsvis kort og langt sygefravær. Kort sygefravær er defineret som sygefraværperioder af under 29 dages varighed, mens langt sygefravær er defi-

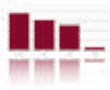
neret som sygefraværperioder, hvis varighed udgør 29 dage eller derover. Tabel 3.11 viser kort og langt sygefravær for hele regionen fordelt på faggrupper.

### 3.9 SYGEFRAVÆR FORDELT PÅ KORT OG LANGT SYGEFRAVÆR - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER OMREGNET TIL FULDTIDSSTILLINGER

	Kort sygefravær (perioder på <29 dage) i %			Langt sygefravær (perioder på >=30 dage) i %		
	2009	2008	2007	2009	2008	2007
Aalborg Sygehus	67	67	63	33	33	37
Himmerland	56	55	60	44	45	40
Sygehus Vendsyssel	66	65	64	34	35	36
Sygehus Thy-Mors	63	59	62	37	41	38
Anæsthesien	60	71	65	40	29	35
Ortopædkirurgien	68	76	72	32	24	28
Psykiatrien	60	66	59	40	34	41
Regional Udvikling	68	79	73	32	21	27
Praksissektoren	65	85	73	35	15	27
Specialektoren	63	53	53	37	47	47
Graviditet og Fødsel	66	59	68	34	41	32
Sygehusapoteket	49	62	58	51	38	42
Fællesområdet	71	68	47	29	32	53
Øvrige	67	46	56	33	54	44
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>61</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>39</b>

### 3.10 SYGEFRAVÆR FORDELT PÅ KORT OG LANGT SYGEFRAVÆR - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER OMREGNET TIL FULD TIDSTILLINGER





### 3.11 SYGEFRAVÆR FORDELT PÅ KORT OG LANGT SYGEFRAVÆR OG FAGGRUPPER -OPGJORT PÅ BAGGRUND AF PERSONER OMREGNET TIL FULDTIDSSTILLINGER

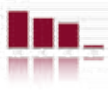
	Kort sygefravær (perioder på <29 dage) i %			Langt sygefravær (perioder på >=30 dage) i %		
	2009	2008	2007	2009	2008	2007
Akademikere ekskl. læger	77	86	80	23	14	20
Bioanalytikere	73	81	64	27	19	36
Ergoterapeuter	87	64	74	13	36	26
Farmakonomer	49	52	61	51	48	39
Fysioterapeuter	88	79	87	12	21	13
Husassistenter	50	58	51	50	42	49
Håndværkere	78	78	56	22	22	44
Jordemødre	77	59	67	23	41	33
Kontorpersonale	67	60	55	33	40	45
Ledere	55	46	53	45	54	47
Lægesekretærer	66	71	68	34	29	32
Lærere	57	42	50	43	58	50
Omsorgspersonale	65	55	53	35	45	47
Overlæger	62	62	48	38	38	52
Portører og pedeller	59	58	49	41	42	51
Pædagoger	64	55	56	36	45	44
Radiografer	89	88	78	11	12	22
Rengøringsassistenter	54	52	53	46	48	47
Social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere	64	58	59	36	42	41
Socialrådgivere	53	77	70	47	23	30
Specialarbejdere	94	89	79	6	11	21
Sygeplejersker	67	70	66	33	30	34
Teknisk personale	23	100	44	77	0	56
Yngre læger	71	79	74	29	21	26
Økonomaer og ernæringsassistenter	55	64	52	45	36	48
Øvrige	58	67	58	42	33	42
<b>I alt</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>61</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>39</b>

Tabel 3.12 viser de ansatte der har været mest syge i 2009 og 2008. Opgørelsen er lavet for regionen som helhed på baggrund af en komplet oversigt over fraværet for alle, der har været i løn som månedslønnede i Region Nordjylland i det givne år - uanset ansættelsesbrøk og andel af året, ansættelsen har været. Som det

ses i tabellen tegner den ene procent, der er mest syge, sig for 18% af det samlede sygefravær i regionen i 2009. I forlængelse af tabellen kan det oplyses, at 26% af de, der har været ansat i 2009 er registeret med en fraværprocent på 0.

### 3.12 FORDELING AF SYGEFRAVÆR PÅ DE DER ER MEST SYGE - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE I HENHOLDSVIS 2008 OG 2009

Andel ansatte	Sygefravær i % af det samlede sygefravær	
	2009	2008
1%	18%	16%
5%	47%	43%
10%	63%	59%
25%	83%	79%



## 4. ARBEJDSSKADER

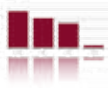
Tabel 4.1 viser antallet af arbejdsulykker, arbejdsulykker med fravær (anmeldelsespligtige), antallet af fraværstimer grundet arbejdsulykker samt ulykkesfrekvensen i Region Nordjylland fordelt på sektorer. I opgørelsen sammenlignes tallene for 2009 endvidere med tallene for 2008 og 2007.

Ulykkesfrekvensen beregnes som antallet af anmeldelsespligtige arbejdsulykker delt med million arbejdstimer.

## 4.1 ARBEJDSKADESTATISTIK

		Arbejdsulykker i alt	Arbejdsulykker med fravær	Fraværstimer grund- det arbejdsskader	Ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær
Aalborg Sygehus	2009	378	94	10.614	9,6
	2008	261	66	7.301	7,5
	2007	267	73	7.572	8,4
Sygehus Himmerland	2009	49	8	471	7,8
	2008	27	8	510	8,7
	2007	37	11	923	11,8
Sygehus Vendsyssel	2009	89	18	2.870	6,0
	2008	88	23	1.889	8,1
	2007	97	30	2.319	10,4
Sygehus Thy-Mors	2009	65	25	2.069	17,9
	2008	27	11	1.834	8,6
	2007	46	10	377	7,8
Anæstesi	2009	75	19	1.884	10,2
	2008	39	10	1.262	5,9
	2007	59	6	437	3,5
Ortopædkirurgien	2009	36	7	176	7,3
	2008	23	10	500	11,7
	2007	37	4	741	4,5
Psykiatrien	2009	225	38	5.067	21,2
	2008	180	35	5.185	21,8
	2007	184	36	3.789	22,8
Specialesektoren	2009	909	98	11.165	32,1
	2008	962	76	5.675	27,6
	2007	861	49	2.296	23,9
Regional Udvikling	2009				
	2008				
	2007	*	*	*	*
Praksissektoren	2009				
	2008				
	2007	*	*	*	*
Graviditet og Fødsel	2009	5			
	2008	3	3		14,8
	2007	*	*	*	*
Sygehusapoteket	2009	11	3	144	11,9
	2008	7	1	208	4,5
	2007	*	*	*	*
Fællesområdet	2009	7	5	384	4,4
	2008	13	6	696	5,8
	2007				
Øvrige*	2007	34	8	2.911	4,1
Samlet i Region Nordjylland	2009	1858	319	34.844	12,9
	2008	1630	246	25.060	11,0
	2007	1622	227	21.365	10,3

\* Pga. tidligere registreringspraksis, er tallene for hhv. Regional Udvikling, Praksissektoren, Graviditet og Fødsel, Sygehusapoteket og Fællesområdet er opgjort samlet under "øvrige" i 2007.



## 5. PERSONALEOMSÆTNING

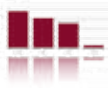
Personaleomsætning handler om omfanget af fratrædelser og nyansættelser i løbet af et år. Personaleomsætningen indeholder således to perspektiver; et rekrutteringsperspektiv med fokus på nyansættelser og et fastholdelsesperspektiv med fokus på fratrædelser. Personaleårsberetningens opgørelser af de to perspektiver beregnes som henholdsvis tilgangsprocenten og afgangsprocenten i perioden november 2007 til november 2008 samt november 2008 til november 2009.

I tabel 5.1 opereres desuden med afgang/tilgang henholdsvis fra/til anden stilling (internt) samt ekstern afgang/tilgang. Til/fra anden stilling er defineret som en medarbejder, der skifter stilling internt i regionen (hvilket vil sige at det både kan være et skifte indenfor samme sektor eller mellem de forskellige sektorer i Region Nordjylland). Ekstern afgang/tilgang er medarbejdere, som enten forlader regionen eller som kommer til regionen udefra.

## 5.1 PERSONALEOMSÆTNING FORDELT PÅ SEKTORER - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE

		Afgangsp cent brutto	Ekstern afgang	Til anden stilling	Tilgangsp cent	Ekstern tilgang	Fra anden stilling	Personale tvækst
Aalborg Sygehus	2008-2009	18	15	3	23	21	2	5
	2007-2008	22	17	5	27	22	5	7
Sygehus Himmerland	2008-2009	28	20	7	34	22	13	7
	2007-2008	25	19	6	35	21	14	15
Sygehus Vendsyssel	2008-2009	16	11	5	20	16	4	4
	2007-2008	16	12	5	20	16	4	4
Sygehus Thy-Mors	2008-2009	17	14	3	23	21	2	6
	2007-2008	21	18	4	22	20	3	1
Psykiatrien	2008-2009	15	12	3	22	18	4	7
	2007-2008	19	15	4	26	20	5	9
Ortopædkirurgien	2008-2009	18	13	5	23	19	4	5
	2007-2008	16	12	3	20	17	3	5
Anæstesi	2008-2009	11	8	3	16	10	5	5
	2007-2008	10	8	3	14	10	4	4
Specialsektoren	2008-2009	28	20	8	30	25	5	1
	2007-2008	-	-	-	-	-	-	-
Øvrige	2008-2009	24	10	14	20	15	9	-3
	2007-2008*	29	25	4	30	27	3	2
<b>Samlet</b>	<b>2008-2009</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Samlet</b>	<b>2007-2008</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

\* Under Øvrige 2007 - 2008 indgår Specialsektoren. Øvrige: Regional Udvikling, Praksissektoren, Graviditet og Fødsel, Sygehusapoteket samt Fællesområdet.



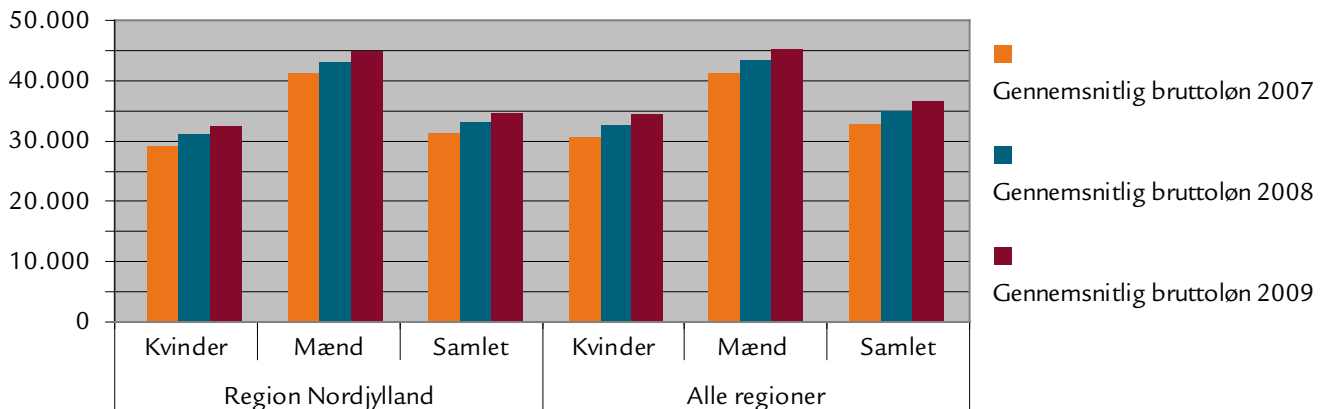
## 6. LØNUDVIKLING

Af tabel 6.1 og 6.2 fremgår det gennemsnitlige brutto-lønsniveau for henholdsvis kvinder og mænd i henholdsvis november 2007, november 2008 og november 2009 i Region Nordjylland. Endvidere fremgår den procentvise udvikling mellem perioderne. Med henblik på sammen-

ligning præsenteres også tilsvarende tal for lønudviklingen i alle de danske regioner samlet.

I opgørelsen figurerer alle, der var ansat på det givne tidspunkt i henholdsvis 2007, 2008 og 2009.

### 6.1 LØNUDVIKLING - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE PR. 2007-2009

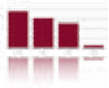


### 6.2 LØNUDVIKLING FORDELT PÅ KØN - OPGJORT PÅ BAGGRUND AF ANSATTE I 2007-2009

Region Nordjylland			
	Kvinder	Mænd	Samlet
Gennemsnitlig bruttoløn - nov. 2007	29.111	41.185	31.250
Gennemsnitlig bruttoløn - nov. 2008	31.034	42.952	33.143
Gennemsnitlig bruttoløn - nov. 2009	32.505	44.729	34.622
Stigning-% 2007-2009	11,66	8,61	10,79

Alle regioner			
	Kvinder	Mænd	Samlet
Gennemsnitlig bruttoløn - nov. 2007	30.625	41.240	32.780
Gennemsnitlig bruttoløn - nov. 2008	32.687	43.389	34.875
Gennemsnitlig bruttoløn - nov. 2009	34.329	45.090	36.518
Stigning-% 2007-2009	12,09	9,34	11,40





## 7. DEFINITIONER

Af den følgende oversigt fremgår definitionerne på de begreber, der anvendes.

Generelt: Alle medarbejdere, der er registreret som aktive i lønsystemet, tæller med i opgørelserne. Det betyder at f.eks. personer på barsel med løn, ansatte i fleksjob, skånejob, løntilskud og lignende, timelønnede m.v. tæller med under den faggruppe, personen tilhører.

### OPGØRELSE AF PERSONALE

Afhængigt af formålet med personalestatistikkerne, anvendes der forskellige opgørelsesgrundlag som i personaleårsberetningen. Disse grundlag er benævnt henholdsvis "personer", "personer omregnet til fuldtidsstillinger" og "opgørelse af antal ansatte pr. en bestemt dato", og de defineres hver især således:

**Personer:** Opgør antallet af personer (hoveder), der er ansat i Region Nordjylland i 2009. Alle medarbejdere, der er registreret som aktive i lønsystemet, tæller med. Der skelnes ikke mellem ansatte på deltid og fuldtid, idet alle tæller som 1, under forudsætning af, at ansættelsen har været hele året. En medarbejder, der kun har været ansat i en del af 2009 tæller med som den andel af året, den pågældende ansættelse har været – uanset timetal i perioden.

Eks. 1: En ansat, der har været ansat i regionen i hele 2009 tæller som 1.

Eks. 2: En ansat, der har været ansat i 3/12 af 2009 tæller som 0,25.

**Personer omregnet til fuldtidsstillinger:** Opgør personalet på baggrund af deres ansættelsesbrøk. Personerne fra ovennævnte opgørelse er udgangspunktet, men der skelnes mellem deltids- og fuldtidsansatte, idet hver person tæller med den andel af fuldtidsnormen, som deres ansættelse udgør.

Eks. 1: En ansat, der har været ansat 37 timer om ugen i hele 2009, tæller som 1.

Eks. 2: En ansat, der har været ansat 25 timer om ugen i hele 2009, tæller som 25/37.

Eks. 3: En ansat, der har været ansat 25 timer om ugen i 3/12 af 2009, tæller som 25/37 gange 3/12.

Hvor personer giver et billede af det faktiske antal ansatte i Region Nordjylland, kan personer omregnet til fuldtidsstillinger i højere grad anvendes til sammenligning af regionens personaleressourcer på tværs af faggrupper og sektorer. En sammenligning af de to opgørelser kan endvidere give et indtryk af deltidsansattes andel af det samlede antal ansatte, idet en stor forskel indikerer en høj andel af deltidsansatte.

Antal ansatte pr. en bestemt dato: Opgør antal personer (dvs. uanset ansættelsesbrøk) pr. en bestemt dato f.eks. 31. december 2009. Denne opgørelsesform anvendes f.eks. til opgørelse af gennemsnitsalder og antallet af ansatte på særlige vilkår.

### SEKTORER

Opdelingen i sektorer er lavet i overensstemmelse med organiseringen i Region Nordjylland.

"Fællesområdet" dækker over regionens fællesadministrative afdelinger: HR, Budget og Finans (inkl. centraldepotet), Anlæg og Bygning, Planlægning, Kvalitet og Analyse (PKA), IT og Regionssekretariatet.

"Øvrige" dækker over de to personalegrupper praksisreservelæger og elever på social- og sundhedsassistentuddannelsen. Disse grupper er ikke tilknyttet en bestemt af regionens sektorer, og de er derfor opgjort separat under "øvrige".

## FAGGRUPPER

Opdelingen i faggrupper er som hovedregel baseret på de overenskomstmæssige faggrupperinger. Her ses en oversigt over den konkrete sammensætning af faggrupper, der er anvendt i personaleårsberetningen:

- Akademikere ekskl. læger: Akademikere ekskl. læger
- Bioanalytikere: Bioanalytikere, laboranter, laboratorie- og miljøpersonale
- Ergoterapeuter: Ergoterapeuter
- Farmakonomer: Farmakonomer, apoteker, sygehusapoteker, apoteksmedhjælper
- Fysioterapeuter: Fysioterapeuter
- Husassistenter: Husassistenter
- Håndværkere: Håndværkere, håndværkerelever, gartnere
- Jordemødre: Jordemødre
- Kontorpersonale: Kontorpersonale HK (tjenestemænd og overenskomst), EDB-personale, EDB-specialister, datamatikere, grafisk personale, fotografer, journalister og telefonister
- Ledere: Chefaftale, ledende servicepersonel, ledende socialrådgivere, ledende værkstedspersonale, ledere FTF, lægelige chefer, køkkenledere
- Lægeseekretærer: Lægeseekretærer (også HK'ere med lægeseekretæropgaver – udgør ca. 15 % af den samlede gruppe), sundhedsservicesekretærer
- Lærere: Lærere
- Omsorgspersonale: Omsorgs- og pædagogisk personale samt omsorgsmedhjælpere
- Overlæger: Overlæger (tjenestemænd og overenskomst), overtandlæger, speciallægekonsulenter, læger/undervisning
- Portører og pedeller: Sygehusportører, depotassistenter, pedeller, chauffører
- Pædagoger: Pædagoger, pædagogstuderende, reglementsansat personale,
- Radiografer: Radiografer
- Rengøringsassistenter: Rengøringsassistenter (døgnområdet/adm-skoleområdet)
- Socialrådgivere: Socialrådgivere (tjenestemænd og overenskomst)
- Specialarbejdere: Specialarbejdere
- Sygeplejersker: Alle typer af sygeplejersker uden ledelsesansvar
- Social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere: Samlede FOA-overenskomster samt SOSU-elever.
- Teknisk personale: Maskinmestre, sygehusmaskinmestre, teknisk personale ARF, bygningskonstruktører, elektroniktekniker
- Yngre læger: Yngre læger, stud.med. (lægevikarer - udgør ca. 5 % af den samlede gruppe), praksisreservelæger, sygehuslæger (+honorarlønnede), afdelingslæger, tandlæger

- Økonomaer og ernæringsassistenter: Køkkenpersonale – Sundhedskartellet, ernæringsassistenter, ernæringsassistentelever, diætist, økonomaer.
- Øvrige: Amtsbetjente, skolebetjente, honorarløn (AR + lukket overenskomst), klienter, patientrådgivere, handicapkonsulenter, piccoloer, kliniske undervisere, beskæft.vejl. kommunale/regionale råd og nævn, handicapkonsulenter, perfusionister, projektmedarbejder, plejevederlag, neurofysioassistentelever, diverse løn KTO 50 % REG, Plejevederlag/døgnophold, tolke, intensiv u.ud, erhvervsudd. serviceassistentelever, fondsansatte (indenfor sundhedskartellet), fleksjob/skånejob/seniorordninger i sundhedskartellet.

## DET SOCIALE KAPITEL

### Fleksjob

Fleksjob er en mulighed for personer, der ikke er berettigede til førtidspension, men som heller ikke kan få eller fastholde et arbejde på normale vilkår. For at kunne få et fleksjob skal ens arbejdsevne være varigt nedsat, og alle muligheder for omplacering og genoptræning skal være undersøgt. Flexjob kan oprettes både hos private og offentlige arbejdsgivere (stat, region og kommune). Det er kommunen, der vurderer ens arbejdsevne.

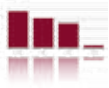
Arbejdet tilrettelægges efter den enkeltes behov for at blive skånet. Arbejdstempoet bliver tilpasset, og man får de pauser, man har behov for. Personer, hvis skånebehov ikke kan tilgodeses på denne måde, har mulighed for at aftale en daglig nedsat arbejdstid uden at få nedsat lønnen. Arbejdsvilkårene fastsættes i samarbejde med de faglige organisationer. Løn- og arbejdsvilkår følger overenskomsten. Som udgangspunkt skal fleksjobbet tilbydes på fuld tid.

### Løntilskud

Ansættelse med løntilskud er for ledige med ret til at blive aktiveret. Det kan foregå hos private og offentlige arbejdsgivere samt hos organisationer og foreninger. Arbejdsgiveren ansætter en ledig og modtager et tilskud til lønnen. Forløbet aftales i samarbejde mellem pågældende, AF, a-kassen og en virksomhed. Ved ansættelse hos en offentlig arbejdsgiver med løntilskud, kan man højst få løn der svarer til den individuelle dagpengesats. Arbejdsgiveren fastsætter arbejdstiden afhængig af lønnen. Man er omfattet af samme lovgivning som ordinært ansatte.

### Servicejob

Servicejob kan oprettes inden for alle områder og alle jobfunktioner i den offentlige sektor. Servicejob er som udgangspunkt målrettet jobfunktioner, der ikke nødven-



digvis kræver særlig uddannelse, men hvor livserfaring og praktisk erfaring kan være af større betydning. Men man kan også oprette servicejob, som er målrettet personer, der har en forudgående relevant uddannelse eller erhvervmæssig erfaring.

Servicejob er varige stillinger, og ansættelsen sker på ordinære løn og ansættelsesvilkår. Et servicejob kan både være på fuld tid og på deltid. Det er siden 2001 ikke længere muligt at oprette nye servicejob.

## SKÅNEJOB

Skånejob er et tilbud til mennesker, som ikke kan klare et job på almindelige vilkår. Jobbet behøver ikke være et særligt tilrettelagt job, men vil ofte være det. Et skånejob kan være på fuld tid og deltid, og det kan være job i både private og offentlige virksomheder. For at kunne få et skånejob skal man modtage førtidspension og være under 65 år. Mennesker, der ikke får førtidspension, men har nedsat arbejdsevne, kan evt. have mulighed for at få fleksjob. Løn- og arbejdsvilkår aftales mellem arbejdsgiveren og den, der får et skånejob, i samarbejde med de faglige organisationer.

## ETNICITET OG HERKOMST

### Indvandrere

Personer, som er født i udlandet. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Med andre ord, er begge forældre født i udlandet og/eller er udenlandske statsborgere (alternativt statsløse). Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen også som indvandrer.

### Efterkommere efter indvandrere

Efterkommere efter indvandrere er født i Danmark, men ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Med andre ord, er begge forældre født i udlandet og/eller er udenlandske statsborgere (alternativt statsløse). Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer. Når en eller begge forældre, der er født i Danmark, opnår dansk statsborgerskab, vil deres børn ikke blive klassificeret som efterkommere. Fastholder danskfødte forældre imidlertid begge et udenlandsk statsborgerskab, vil deres børn blive klassificeret som efterkommere.

### Personer med dansk oprindelse

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

## SYGEFRAVÆR

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

Sygefraværprocenten er beregnet som det samlede antal sygefraværsdage i arbejdsdage delt med det samlede antal arbejdsdage på 1 år (dvs. 260 dage).

Sygefravær opgøres i personaleårsberetningen som ”rent” sygefravær, bestående af sygefraværsdage og delvis sygefraværsdage eksklusiv fravær som følge af arbejdsskader, barns 1. sygedag, graviditet o.l.

Sygefravær opgøres som summen af sygefraværsdage og delvis sygefraværsdage. Ved delvis sygefraværsdage forstås eksempelvis, at en medarbejder gennem en periode ikke har mulighed fuld arbejdsdygtighed (eksempelvis som følge af sygdom), men vedkommende har mulighed for delvis varetagelse af arbejdet i perioden. Medarbejderen er dermed delvis sygemeldt. Samtlige dage i den periode hvor medarbejderen er delvis sygemeldt, tæller med som sygefraværsdage.

### Sygefraværsperiode

Periode med sammenhængende sygefravær. Eksempelvis er to sygefraværsdage i træk lig med én periode med to sygedage.

### Kort sygefravær

Sygefraværsperioder à mindre end 29 dage.

### Langt sygefravær

Sygefraværsperioder à 29 eller flere dage.

## PERSONALEOMSÆTNING

Personaleomsætning handler om personaleflowet i organisationen. Det vil sige antallet af medarbejdere, der er fratrukket og tiltrådt i løbet af en given periode. I personaleårsberetningen arbejdes der i den forbindelse med begreberne afgangsprocent, som har fokus på de fratrukkede (fastholdelsesperspektivet), tilgangsprocenten, som har fokus på de tiltrådte (rekrutteringsperspektivet) og den samlede personaletilvækst, som viser den generelle personaleudvikling.

### Afgangsprocent

Afgangsprocenten beregnes som antallet af fratrukkelser i den givne periode i forhold til det samlede antal ansatte på udgangstidspunktet.

### Tilgangsprocent

Tilgangsprocenter beregnes som antallet af nyansættelser i den givne periode i forhold til det samlede antal ansatte ved periodens start

### Personaletilvækst

Personaletilvæksten beregnes som stigningen/faldet i personalestaben i perioden delt med det samlede antal ansatte ved periodens start.

### Intern/ekstern tilgang/afgang

Afgang/tilgang hhv. fra/til intern stilling er defineret som en medarbejder, der skifter stilling internt i regionen (hvilket vil sige at det både kan være et skifte indenfor samme sektor eller mellem de forskellige sektorer).

Ekstern afgang/tilgang er medarbejdere som enten forlader regionen eller som kommer til regionen udefra.

## ARBEJDSKADER

Anmeldelsespligtige arbejdsulykker er de arbejdsulykker, der medfører fravær.

Ulykkesfrekvensen beregnes som antallet af anmeldelsespligtige arbejdsulykker delt med million arbejdstimer (bruttotimer).

Arbejdsskade:

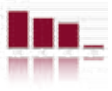
Efter loven kan en arbejdsskade anerkendes som en ulykke hvis følgende er opfyldt:

- der skal være sket en personskade, altså en fysisk eller psykisk skade
- at hændelsen eller påvirkningen på arbejdet er årsag til skaden (årsagssammenhæng)
- at hændelsen eller påvirkningen sker pludseligt eller inden for 5 dage.

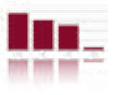
Årsagssammenhæng mellem hændelsen eller påvirkningen og skaden vurderes konkret. Det er ikke tilstrækkeligt, at der er en tidsmæssig sammenhæng mellem hændelsen eller påvirkningen og skaden.

## LØNUDVIKLING

Lønudviklingen er opgjort i bruttoløn, hvilket vil sige at den består af nettolønnen samt diverse tillæg og pensioner. Gennemsnittet er beregnet på baggrund af to datatræk fra hhv. 2007 og 2009. Der er taget højde for ansættelsesbrøken i beregningerne.







# Personale Årsberetning



Region Nordjylland  
Niels Bohrs Vej 30  
9220 Aalborg Ø

Tlf. 96 35 10 00  
Fax. 98 15 20 09  
region@rn.dk

[www.rn.dk](http://www.rn.dk)

Titel: Personale Årsberetning 2009, udgivet Juni 2010

Redaktør: HR og Manden på Gulvet

Tekst og layout: Region Nordjylland, Manden På Gulvet

Ansvarshavende: HR chef Jacob Jacobsen

Foto: Region Nordjylland, Poul Rasmussen, Foto/AV, Kruseengelund.dk

Oplag: 600



REGION NORDJYLLAND

Vi vil have udviklende og  
udfordrene arbejdspladser...

- hvor mennesker og faglighed er i  
fokus. Det gode arbejdsmiljø skabes af  
meningsfulde jobs, hvor service  
af høj kvalitet og mulighederne for  
at arbejde med nye initiativer  
og effektivitet sættes højt.

# Personale Årsberetning 2009

