HR-nøgletal

Region Hovedstaden – Oktober 2026



Indholdsfortegnelse

Data i dette baggrundsmateriale stammer hovedsageligt fra regionens HR Strategisk Dashboard.

Datapakken indeholder HR-nøgletal på personaleområdet, som administrationen vurderer, bedst belyser fastholdelses- og rekrutteringsområdet herunder de fire indikatorer, der måles på i 'Det handler om arbejdsliv'.

Datapakken er struktureret således, at nyeste data sammenholdes med den oprindelige datapakke, der havde baseline pr. 1. oktober 2022. Udviklingen over tid vil således kunne ses for udvalgte HR-nøgletal.

Datapakkens indhold:

- **På slide 3** præsenteres data over målgrupper
- **På slide 4 - 5** vises befolkningsfremskrivning samt prognose for mangel på arbejdskraft i Region Hovedstaden
- **På slide 6 - 7** præsenteres et overblik over afgangsrater inden for det første år for udvalgte målgrupper for hhv. medarbejdere og ledere i regionen
- **På slide 8** præsenteres fastholdelseskurve for udvalgte målgrupper
- **På slide 9** præsenteres data for medarbejdere, der skifter job mellem virksomheder og hospitaler internt i regionen
- **På slide 10** vises et overblik over antal ansøgere inden for udvalgte målgrupper
- **På slide 11** præsenteres vagtdata for udvalgte målgrupper
- **På slide 12** præsenteres trivselsdata for udvalgte målgrupper
- **På slide 13** vises en oversigt over sygefraværet for udvalgte målgrupper og for hele regionen
- **På slide 14** vises onboarding-undersøgelsen for udvalgte målgrupper og for hele regionen

Ansatte i Region Hovedstaden

45.131

(+1064)

Ansatte i Region Hovedstaden



12.977
(+469)
Sygeplejersker



7.609
(+401)
Læger



2.209
(-173)
Bioanalytikere



2.593
(-311)
SOSU'er



859
(+202)
Jordemødre



824
(+25)
Radiografer

Note: Opgørelsen angiver antal månedslønnede medarbejdere pr. 1. oktober 2026. Tallet i parentes viser udviklingen ift. baseline 1. oktober 2022. Læger under uddannelse indgår i opgørelsen, mens eksternt finansierede forskere og timelønnede ikke indgår i opgørelsen.
Alle data er genberegnede værdier, hvilket betyder, at baseline kan afvige fra tidligere opgørelser, fx pga. efterreguleringer eller bagudrettede rettelser.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 5. oktober 2026

Befolkningsudvikling i Region Hovedstaden

BEFOLKNINGSUDVIKLING FOR FORSKELLIGE ALDERSGRUPPER I REGION HOVEDSTADEN (ANTAL PERSONER)						
	2010	**2020**	**2024**	**2026**	**2030**	**2035**
20-29 år	229.097	285.617	293.316	295.901	292.123	285.125
30-39 år	254.762	254.573	281.494	297.935	308.733	307.249
40-49 år	247.973	247.699	240.492	236.536	240.378	267.290
50-59 år	198.703	240.305	247.127	247.049	237.989	221.865
60-69 år	189.114	180.085	192.960	205.107	219.722	224.600
70 år eller ældre	171.268	230.506	245.827	253.602	267.898	293.943
Hele befolkningen i Region H	1.680.271	1.846.023	1.911.067	1.947.212	1.975.088	2.019.397

Note: Befolkningstallet opgjort pr. 1. januar hvert år.

Kilde: Danmarks Statistik (Statistikbanken). Tal fra 2010, 2020, 2024 og 2026 er fra opgørelsen af folketal (opdateret september 2026), mens tallene for 2030 og 2035er fra befolkningsfremskrivningen (offentliggjort juni 2026).

Prognose for mangel på arbejdskraft i Region Hovedstaden

Negative prognosetal afspejler en forventet mangel på arbejdskraft

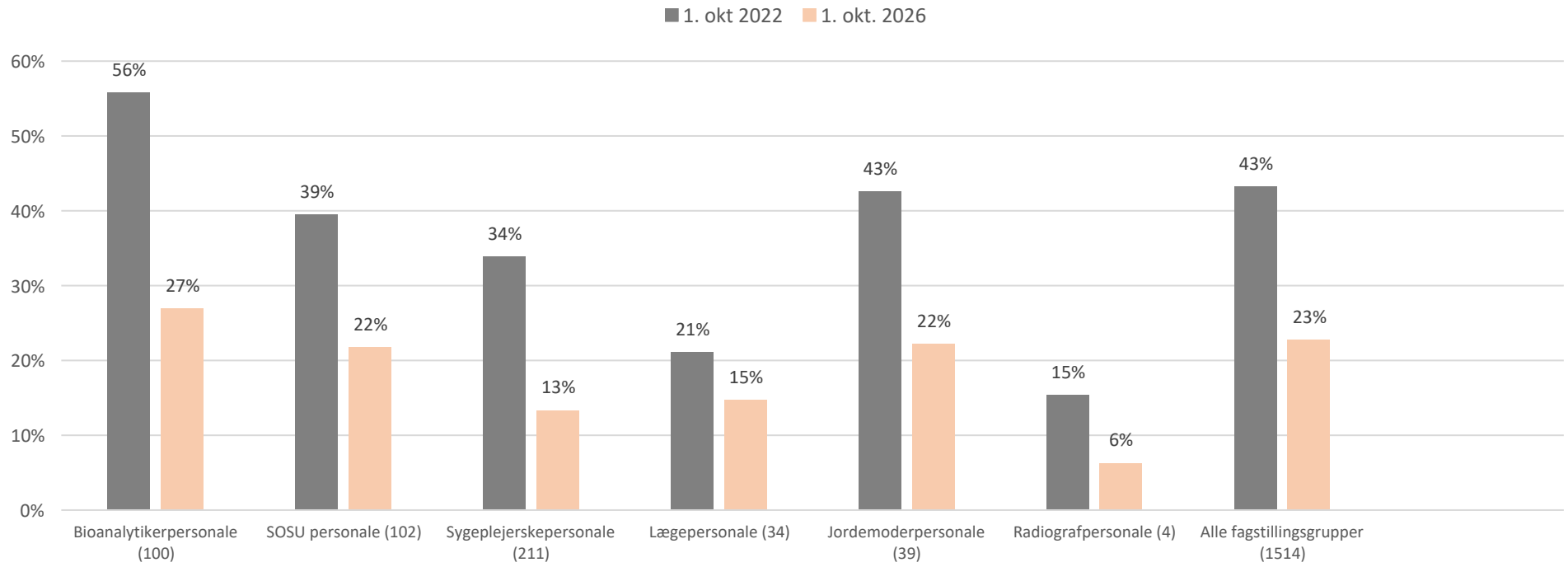
	Registerdata				Prognose	
	2010	2015	2020	2025	2030	2035
Sygeplejersker	224	132	119	-296	-1368	-1881
Speciallæger	9	-	-	-133	-151	-
Bioanalytikere	43	40	40	-10	-5	53
SOSU – ass.	259	313	195	-134	-1410	-2040
Jordemødre	11	15	14	68	74	127
Radiografer	-	7	5	-25	-61	-83

Note: Data dækker over hele befolkningen i Region Hovedstaden. Dvs. alle personer/CPR-numre i det geografiske område Region Hovedstaden og ikke ansatte i Region Hovedstadens organisation. Tallene til og med 2025 er faktiske registerdata, mens tallene herefter er prognosetal. Negative prognosetal afspejler en forventet mangel på arbejdskraft. I fremskrivningerne kan modellen ikke tage højde for, om der er en over-efterspørgsel på bestemte faggrupper i registerdata. Det betyder, at hvis man i 2025 "klarede sig" med for få ansatte i de mest over-efterspurgte faggrupper, så forventer modellen også, at man fremover kan "klare sig" med tilsvarende for få ansatte i disse faggrupper. SOSU'er dækker i denne opgørelse kun SOSU-assistenter. Celler som dækker over 5 eller færre personer indeholder "-".

Kilde: Data og fremskrivning med Den Kommunal- og Regionaløkonomiske Sundhedsmodel (KRØS), 01.03.2026

OBS: KRØS-data har ikke været muligt at opdatere siden seneste FRU pakke i april 2026.

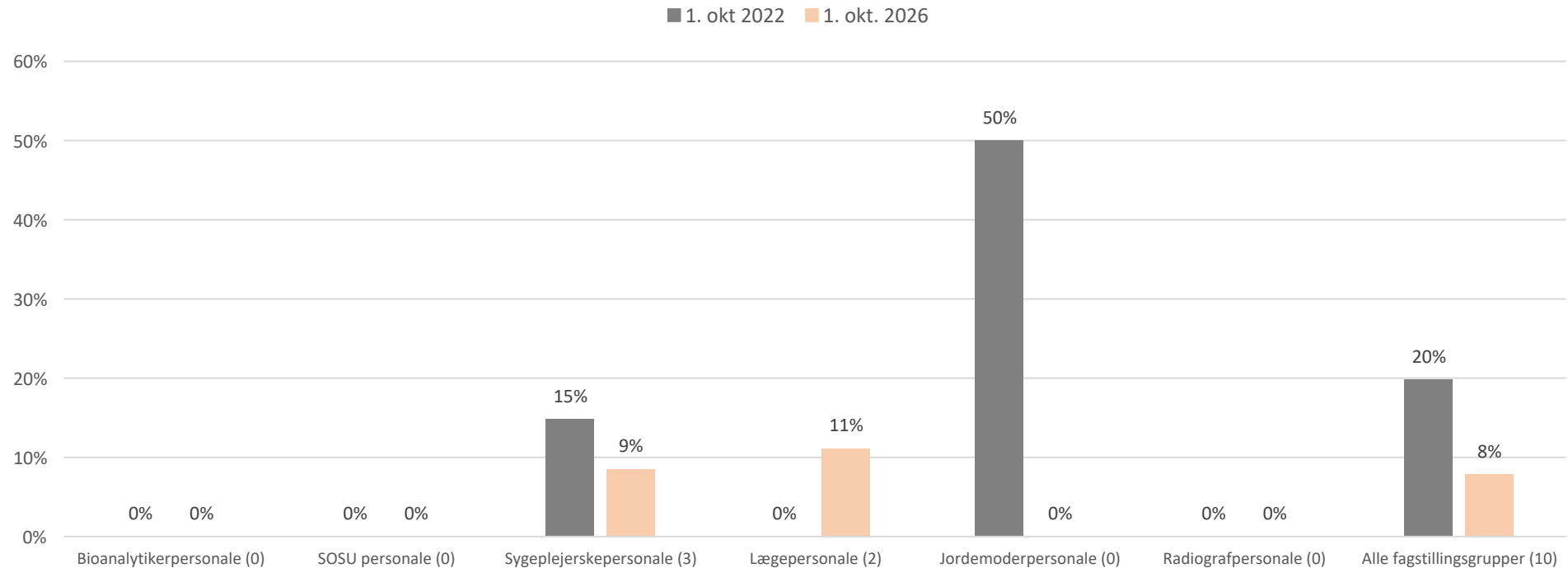
Fratrædelser - **Medarbejdere** i Region Hovedstaden, der forlader regionen inden for de første 12 mdr.



Note: Figuren viser, hvor mange procent inden for hver fagstillingsgruppe, der er fratrådt (forladt regionen) inden for de første 12 måneder af deres ansættelse. Personer, der har skiftet job mellem Region Hovedstadens hospitaler og virksomheder tæller ikke med i denne opgørelse. Følgende er heller ikke med i opgørelsen: Læger under uddannelse, eksternt finansierede forskere, elever, medarbejdere, der går på pension, samt medarbejdere, som er fratrådt, men kommet tilbage i job i Region Hovedstaden inden for 3 måneder. Tal i parentes er antal fratrådte i opgørelsen pr. 1. oktober 2026. Opgørelsen pr. 1. oktober 2026 inkluderer medarbejdere, der tiltrådte i perioden 1. oktober 2024 – 30. september 2026, og som fratrådte inden for de første 12 måneder af deres ansættelse. Effekten af indsatser i forhold til at fastholde nyansatte vil derfor først kunne afspejles fuldt ud i data efter 24 måneder. Alle data er genberegnede værdier, hvilket betyder, at baseline kan afvige fra tidligere opgørelser, fx pga. efterreguleringer eller bagudrettede rettelser. "Alle fagstillingsgrupper" er ikke en sum af de seks udvalgte fagstillingsgrupper, men indeholder alle medarbejdere i regionen.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 5. oktober 2026.

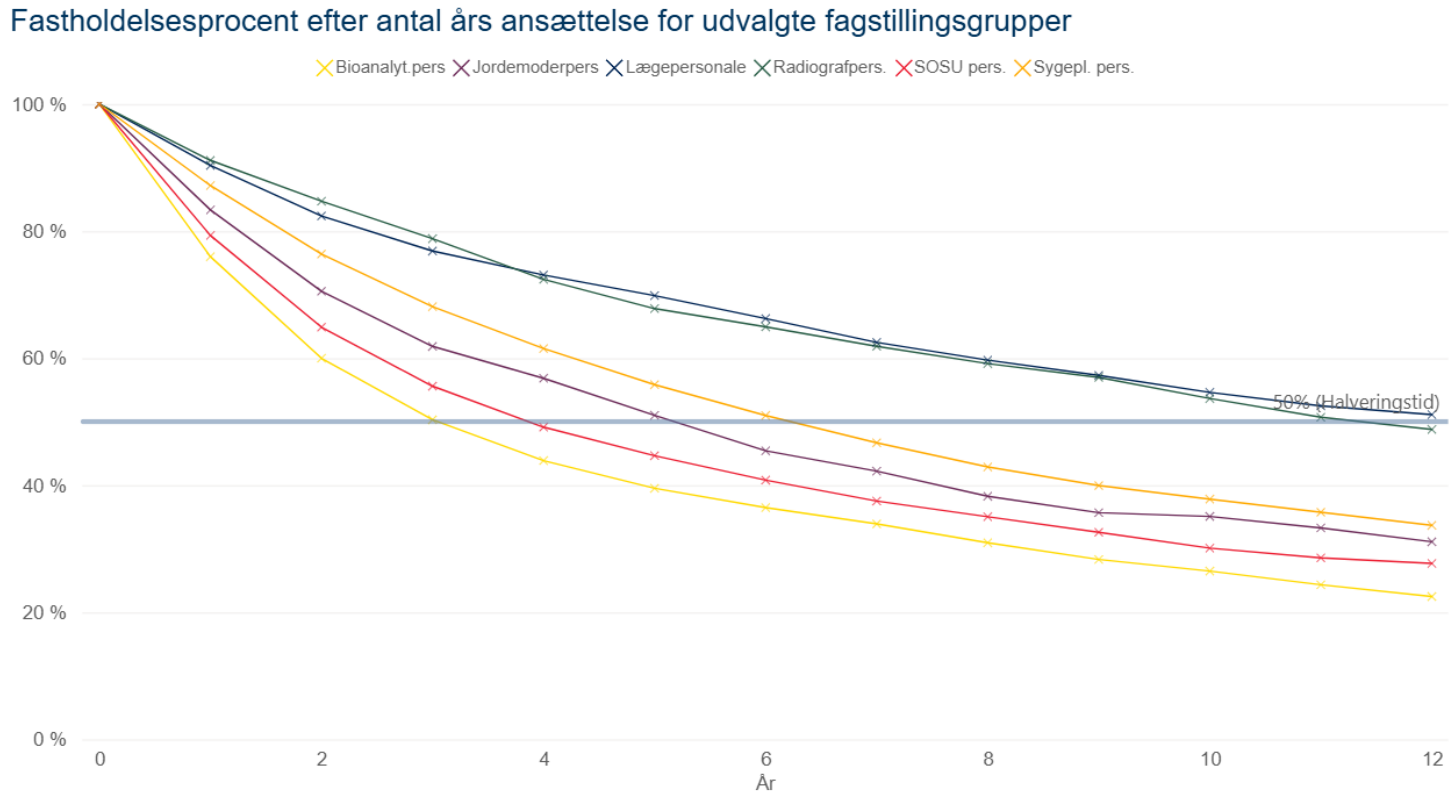
Fratrædelser - **Ledere** i Region Hovedstaden, der forlader regionen inden for de første 12 mdr.



Note: Figuren viser, hvor mange procent inden for hver fagstillingsgruppe, der er fratrådt (forladt regionen) inden for de første 12 måneder af deres ansættelse i Region Hovedstaden. Personer, der har skiftet job mellem Region Hovedstadens hospitaler og virksomheder tæller ikke med i denne opgørelse. Følgende er heller ikke med i opgørelsen: Læger under uddannelse, eksternt finansierede forskere, elever, medarbejdere, der går på pension, samt medarbejdere, som er fratrådt, men kommet tilbage i job i Region Hovedstaden inden for 3 måneder. Tal i parentes er antal fratrådte i opgørelsen pr. 1. oktober 2026. Opgørelsen pr. 1. oktober 2026 inkluderer ledere, der tiltrådte i perioden 1. oktober 2025 – 30. september 2026, og som fratrådte inden for de første 12 måneder af deres ansættelse. Effekten af indsatser i forhold til at fastholde nyansatte vil derfor først kunne afspejles fuldt ud i data efter 24 måneder. Alle data er genberegnede værdier, hvilket betyder, at baseline kan afvige fra tidligere opgørelser, fx pga. efterreguleringer eller bagudrettede rettelser. Der er tale om meget få fratrædelser, hvorfor tallene på faggruppeniveau skal tolkes med varsomhed. ”Alle fagstillingsgrupper” er ikke en sum af de seks udvalgte fagstillingsgrupper, men indeholder alle ledere i regionen.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 5. oktober 2026

Fastholdelseskurve



Note: Fastholdelseskurver viser den kumulerede sandsynlighed for, at en medarbejder forbliver i samme stilling i et givet antal år fra ansættelsestidspunktet. Sandsynligheden er baseret på de årlige afgangsrater, der er observeret i den seneste 36-måneders periode. Fastholdelseskurven kan bruges til at beregne, hvor stor en andel af en ny-rekrutteret population, der stadig vil være i samme stilling efter et givet antal år. Den tid der forløber, indtil der kun er 50 pct. tilbage, kaldes halveringstiden, og kan bruges til at sammenligne afgangstilbøjeligheder på tværs af udvalgte fagstillingsgrupper. Medarbejdere tæller som fratrådte, når de forlader regionen som arbejdsplads. Læger under uddannelse, eksternt finansierede forskere, elever, medarbejdere, der går på pension, samt medarbejdere, som er fratrådt, men kommet tilbage i job i Region Hovedstaden inden for 3 måneder er ikke inkluderet.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 5. oktober 2026.

Flytning mellem hospitaler og virksomheder de seneste 12 måneder

Fagstillingsgruppe	Antal der er flyttet internt i regionen mellem hospitaler og virksomheder de seneste 12 mdr.	Andel af alle fratrådte, der er flyttet internt i regionen mellem hospitaler og virksomheder de seneste 12 mdr.	Udvikling (Pct. point)
Bioanalytikerpersonale	30	11%	4%
SOSU personale	1.161	83%	67%
Sygeplejerskepersonale	2.154	67%	0%
Lægepersonale	431	67%	39%
Jordemoderpersonale	10	11%	-3%
Radiografpersonale	10	20%	-19%
Alle fagstillingsgrupper	6.416	62%	45%

Note: I opgørelsen er følgende ekskluderet: Læger under uddannelse, elever, medarbejdere der går på pension, medarbejdere som har afbrudt deres ansættelse inden for regionen i mindre end 3 mdr. Derudover inkluderer opgørelsen kun medarbejdere, som var ansat for 12 mdr. siden, dvs. at medarbejdere som er startet inden for de seneste 12 mdr. og som er stoppet igen er ikke med. Alle data er genberegnede værdier, hvilket betyder, at baseline kan afvige fra tidligere opgørelser, fx pga. efterreguleringer eller bagudrettede rettelser. Pile angiver ændring i forhold til baseline 1. oktober 2022. ”Alle fagstillingsgrupper” er ikke en sum af de ovenstående fagstillingsgrupper, men indeholder alle medarbejdere i regionen.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 5. oktober 2026

Antal ansøgere (stillingsopslag seneste 6 mdr.)

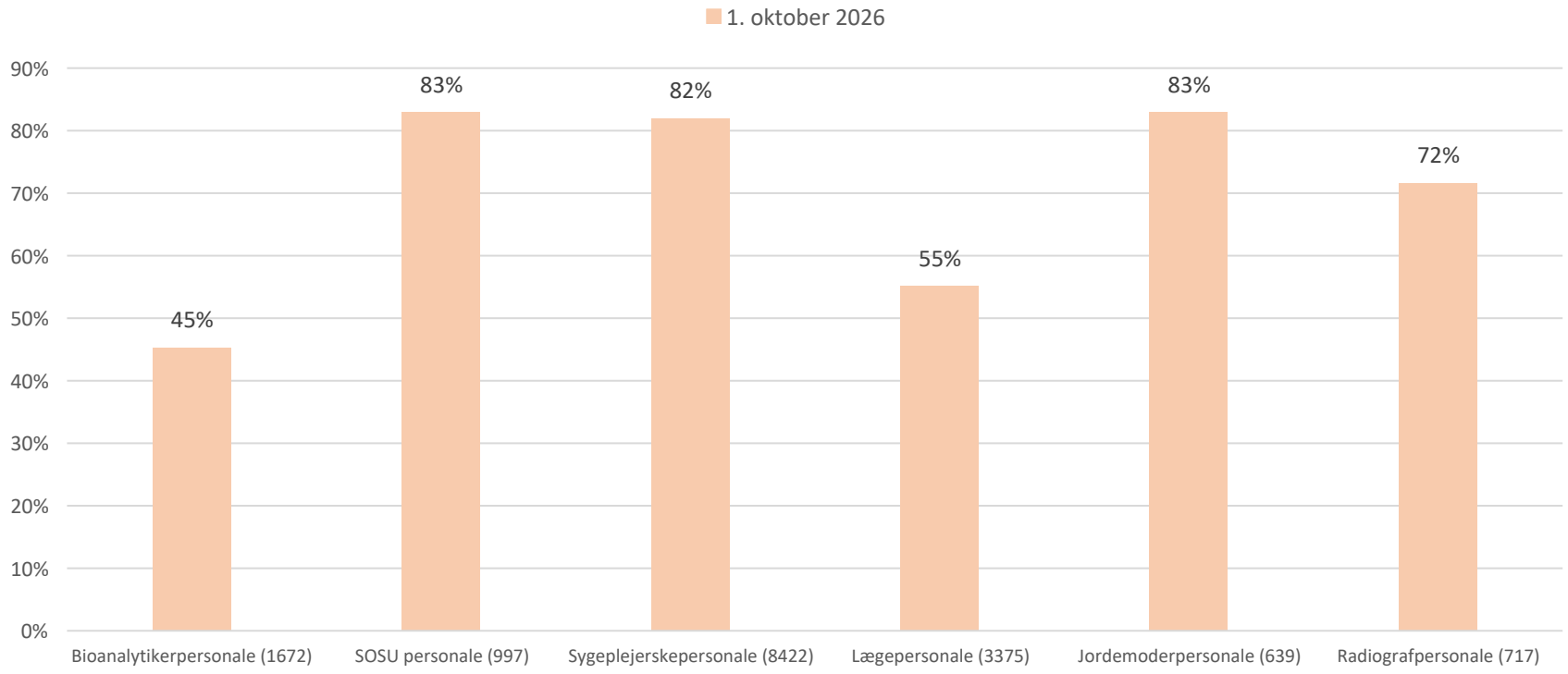
Fagstillingsgruppe	Antal opslag	Antal ansøgere	Antal unikke ansøgere	Median	Udvikling Median
Bioanalytikerpersonale	34	751	444	23	↑ 10
SOSU personale	141	1.821	1.147	10	↑ 6
Sygeplejerskepersonale	641	6.454	2.161	8	↑ 6
Lægepersonale	401	4.380	1.477	3	0
Jordemoderpersonale	33	306	258	3	↑ 1
Radiografpersonale	36	285	145	8	↑ 5
Alle fagstillingsgrupper	2.359	39.118	19.596	10	↑ 6

OBS: Pga. implementering af nyt rekrutteringssystem er nye rekrutteringsdata ikke tilgængelige, hvorfor tallene er identiske med tallene fra oktober 2024.

Note: Median er den midterste værdi i en talrække. Median anvendes i stedet for gennemsnit, fordi gennemsnittet kan være misvisende, hvis der er tal, der afviger væsentligt fra resten af tallene i datasættet. Pile angiver ændring i forhold til baseline 1. oktober 2022.
"Alle fagstillingsgrupper" er ikke en sum af de ovenstående fagstillingsgrupper, men indeholder alle medarbejdere i regionen.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 2. april 2024.

Potentiale for ændret fordeling af weekendvagter



Forklaring:
Et døgn har i udgangspunktet tre vagter. En sygeplejerske, vil derfor have otte mulige vagter på en weekend fra fredag kl. 15 til mandag kl. 8 svarende til 416 mulige weekendvagter på et år (der tages her ikke højde for ferie mv.).

Note: I parentesen under hver søjle fremgår det samlede antal af ansættelser, der indgår i opgørelsen (både med og uden weekendvagter). Procentandelen angiver, hvor stor en andel af fagstillingsgruppen, der har 12 eller flere weekendvagter på et år. Den undersøgte periode er fra og med oktober 2025 til og med september 2026. For at danne et sammenligningsgrundlag på tværs er der foretaget en række afgrænsninger af de ansættelser, der indgår i opgørelsen. Medtaget er månedslønnede ikke-ledende medarbejdere på hospitalerne, der har været ansat i hele perioden. Ansatte på eksternt finansierede afsnit og medarbejdere med mere end seks måneders orlov indgår ikke i opgørelsen. En weekendvagt er defineret som en vagt, hvor hoveddelen af timerne ligger i tidsrummet fra fredag kl. 15 til mandag kl. 8. En vagt, der starter søndag kl. 23 og slutter mandag kl. 7 regnes derfor som en weekendvagt, mens en vagt, der starter mandag kl. 7 og slutter mandag kl. 16 ikke regnes som en weekendvagt. Barsel og ferie-registreringer er fjernet fra vagtplansudtrækket, men ellers tæller både almindeligt arbejde, overarbejde, FEA, rådighedsvagt mv. med i vagtoptællingen.

Kilde: Vagtplansdata fra Optima. Data er trukket den 5. oktober 2026.

Trivselsmålinger for seks fagstillingsgrupper

	Sygeplejerskepersonale			Lægepersonale			Bioanalytikerpersonale			SOSU personale			Jordemoderpersonale			Radiografpersonale			Alle fagstillingsgrupper		
Tema	2025 Q3	2026 Q3	Udv.	2025 Q3	2026 Q3	Udv.	2025 Q3	2026 Q3	Udv.	2025 Q3	2026 Q3	Udv.	2025 Q3	2026 Q3	Udv.	2025 Q3	2026 Q3	Udv.	2025 Q3	2026 Q3	Udv.
Arbejdsglæde	3,9	3,9		4,1	4,1		3,9	3,8	q	3,9	3,9		4,0	3,9	q	3,8	3,8		4,0	4,0	
Samarbejde og fællesskab	4,0	4,0		4,0	4,1	p	3,9	3,8		3,8	3,8		4,1	4,0	q	3,8	3,8		4,0	4,0	
Patientfokus	4,3	4,3		4,4	4,5	p	4,2	4,2		4,1	4,1		4,2	4,2		4,1	4,2	p	4,3	4,3	
Retfærdighed	3,5	3,5		3,7	3,7		3,4	3,4		3,4	3,4		3,6	3,6		3,3	3,3		3,6	3,6	
Indflydelse og åbenhed	3,8	3,8		3,9	4,0	p	3,7	3,7		3,6	3,6		3,8	3,8		3,6	3,6		3,8	3,9	p
Faglig udvikling	3,7	3,7		3,9	3,9		3,5	3,5		3,7	3,7		3,6	3,6		3,6	3,5	q	3,7	3,7	
Tillid og psykologisk tryghed	3,7	3,7		3,9	3,9		3,6	3,6		3,6	3,7	p	3,8	3,7	q	3,6	3,6		3,8	3,8	
Medmenneskelighed	4,0	4,0		4,3	4,3		4,0	4,0		3,7	3,7		4,3	4,2	q	3,8	3,9	p	4,1	4,1	
Samlet gennemsnit	**3,9**	**3,9**		**4,0**	**4,0**		**3,8**	**3,7**	q	**3,7**	**3,7**		**3,9**	**3,9**		**3,7**	**3,7**		**3,9**	**3,9**	

Note: Ovenstående 8 spørgsmål (temaer) har ved målingen i 1. kvartal 2025 erstattet de tidligere 3 obligatoriske spørgsmål i den regionale trivselsmåling. Det vil derfor ikke være muligt at sammenholde med målingen i 3. kvartal 2024.

Tallene er gennemsnit angivet på en skala fra 1-5, hvor ”5” angiver højeste grad af enighed, mens ”1” angiver laveste grad af enighed. ”Alle fagstillingsgrupper” er ikke en sum af de ovenstående fagstillingsgrupper, men indeholder besvarelser for alle ansatte i regionen.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 5. oktober 2026

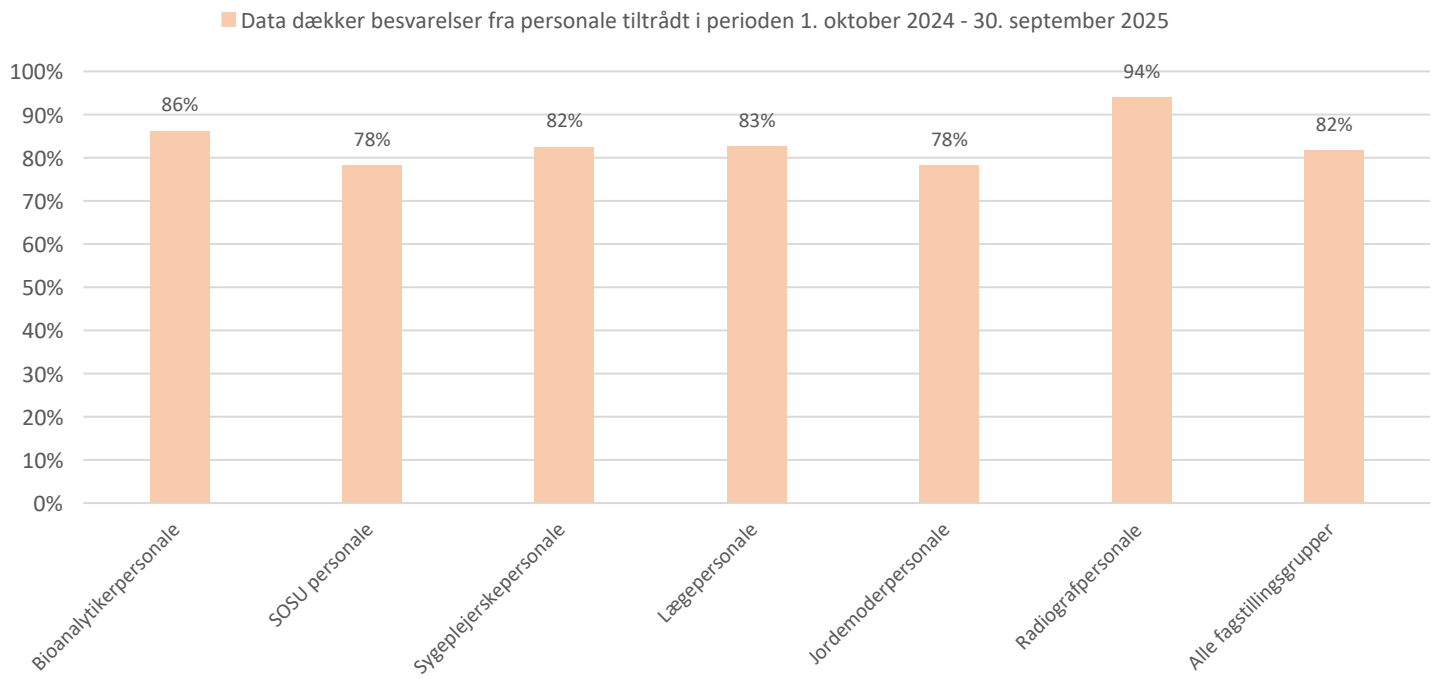
Sygefravær (antal dage) de seneste 12 måneder for seks faggrupper – regionalt



Note: Sygefraværet omfatter kun månedslønnede medarbejdere og er opgjort som summen af fraværstyperne sygefravær, arbejdsskade, §56 fravær og graviditetsgener. Sygefraværet opgøres i dage og er omregnet til gennemsnitlige antal fuldtidsfraværsdage pr. årsværk over den foregående 12 måneders periode. Sygefraværet vil dermed være korrigeret for sæsonudsving, og udviklingen vil være sammenlignelig over tid. Alle data er genberegnede værdier, hvilket betyder, at baseline kan afvige fra tidligere opgørelser, fx pga. efterreguleringer eller bagudrettede rettelser.
"Alle fagstillingsgrupper" er ikke en sum af de seks udvalgte fagstillingsgrupper men inkluderer alle månedslønnede i regionen.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 5. oktober 2026.

Onboarding – En god start i jobbet



OBS: Onboarding-undersøgelsen fra 1. oktober 2025 – 30. september 2026 er ikke afsluttet pr. 5. oktober 2026, da undersøgelsen udsendes d. 21. oktober 2026 til den relevante målgruppe.

Note: Data er indsamlet i forbindelse med Region Hovedstadens første årlige onboarding-undersøgelse, og dækker besvarelser fra personale, som er tiltrådt i perioden 1. oktober 2024 – 30. september 2025. Søjlediagrammet viser, hvor stor en procentdel af medarbejderne, som i forhold til det samlede antal respondenter i undersøgelsen oplever at have fået en god start i deres job. At have fået en god start er defineret ved, at respondenten har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til udsagnet *"Jeg har fået en god start i mit nye job".*

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 5. oktober 2026