

HR-nøgletal

Region Hovedstaden – April 2023



Indholdsfortegnelse

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

Datapakken indeholder 10 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

Ansatte i Region Hovedstaden

43.916

(-152)

Ansatte i Region Hovedstaden



12.439

(-66)

Sygeplejersker



7.248

(+38)

Læger



2.233

(-146)

Bioanalytikere



2.937

(+34)

SOSU'er



683

(+25)

Jordemødre



794

(-6)

Radiografer

Note: Opgørelsen angiver antal månedslønnede medarbejdere pr. 1. april 2023. 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 genberegnete værdier, hvilket betyder, at baseline kan afvige fra tidligere opgørelser, fx pga. efterreguleringer eller bagudrettede rettelser.

Kilde: HR Strategisk Dashboard, 1. april 2023.

Befolkningsudvikling i Region Hovedstaden

BEFOLKNINGSUDVIKLING FOR FORSKELLIGE ALDERSGRUPPER I REGION HOVEDSTADEN (ANTAL PERSONER)					
	2010	2020	2023	2025	2030
20-29 år	229.097	285.617	289.868	284.593	283.735
30-39 år	254.762	254.573	273.168	277.136	289.762
40-49 år	247.973	247.699	242.286	229.826	226.100
50-59 år	198.703	240.305	246.812	244.846	233.068
60-69 år	189.114	180.085	188.029	196.870	217.592
70 år eller ældre	171.268	230.506	242.264	248.890	266.934
Hele befolkningen i Region H	1.680.271	1.846.023	1.891.871	1.890.941	1.935.868

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

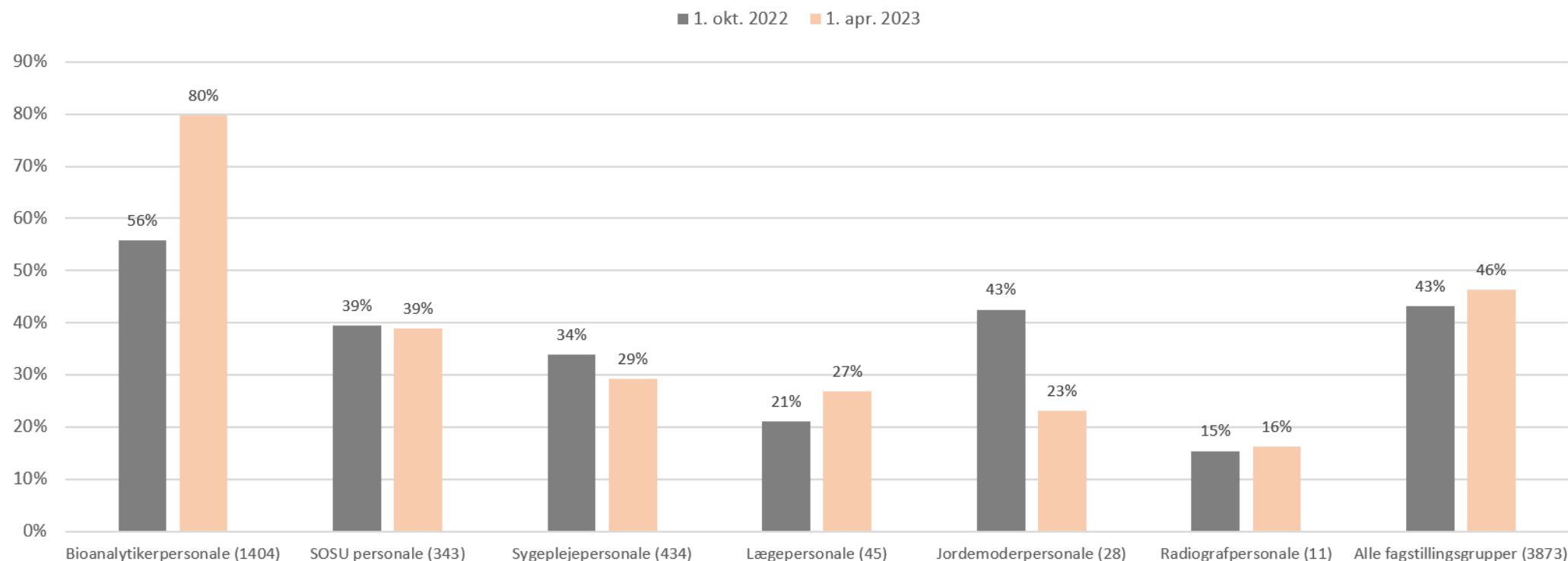
Kilde: Danmarks Statistik (Statistikbanken). Tal fra 2010, 2020 og 2023 er fra opgørelsen af folketal (opdateret februar 2023), mens tallene for 2025 og 2030 er fra befolkningsfremskrivningen (offentliggjort maj 2022).

Prognose for mangel på arbejdskraft i Region Hovedstaden

	Registerdata			Prognose	
	2010	2019	2020	2025	2030
 Sygeplejersker	226	133	119	151	592
 Speciallæger	9	8	-	-118	240
 Bioanalytikere	43	33	40	-45	-10
 SOSU – ass.	197	153	176	-1253	-2022
 Jordemødre	11	9	14	100	197
 Radiografer	-	5	5	31	-25

Note: Data dækker – i modsætning til resten af datapakken – 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 2020 er faktiske registerdata, mens tallene herefter er prognosetal. Negative prognosetal afspejler en forventet mangel på arbejdskraft. Man skal dog være opmærksom på, at modellen anvender år 2019 til at fremskrive arbejdskraftsbehov. 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 2019 "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-assisterter.

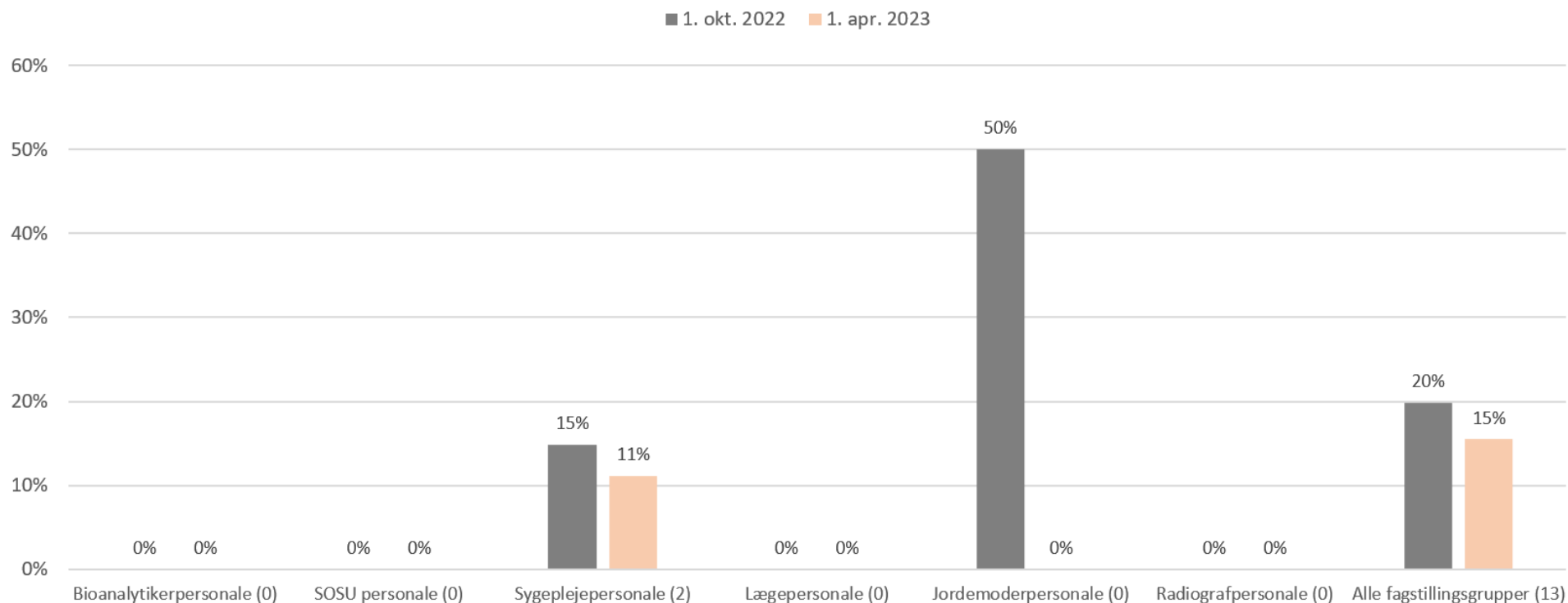
Fratrædelser - Medarbejdere i Region Hovedstaden, der forlader regionen inden for de første 12 mdr.



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 opgørelse: 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. april 2023. Opgørelsen pr. 1. april 2023 inkluderer medarbejdere, der tiltrådte i perioden 1. april 2021 – 31. marts 2022 og 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 genberegnete 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, 1. april 2023.

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

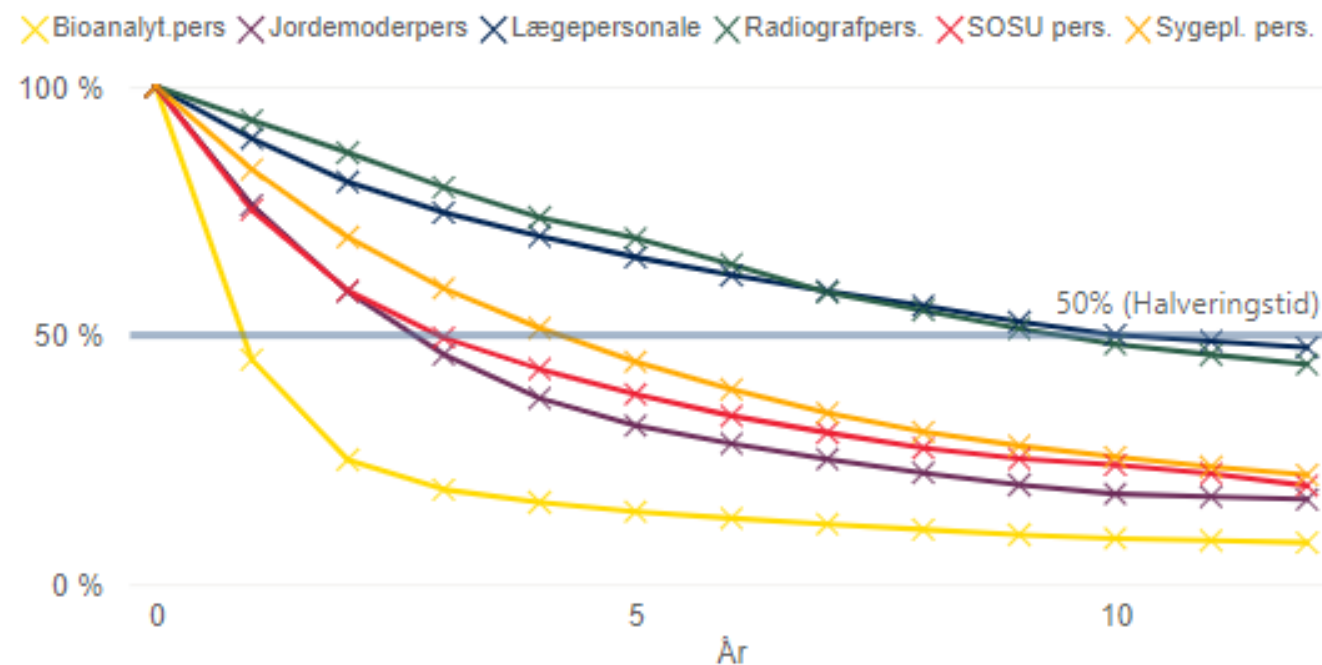


Note: Figuren viser, hvor mange procent inden for hver fagstillingsgruppe, der er fratrådt (forladt regionen) inden for de første 12 måneder af deres ansættelse i Region Hovedstaden. Personer, der har skiftet job mellem Region Hovedstadens hospitaler og virksomheder tæller ikke med i denne opgørelse. 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. april 2023. Opgørelsen pr. 1. april 2023 inkluderer ledere, der tiltrådte i perioden 1. april 2021 – 31. marts 2022 og 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 genberegnete 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, 1. april 2023.

Fastholdelseskurve

Fastholdelsesprocent efter antal års ansættelse for udvalgte fagstillingsgrupper



Note: Medarbejdere tæller som fratrådte, når de forlader regionen som arbejdsplads.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, april 2023.

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.
Bioanalytikerpersonale	54	6% ↓
SOSU personale	62	13% ↓
Sygeplejepersonale	453	24% ↑
Lægepersonale	94	28%
Jordemoderpersonale	17	16% ↑
Radiografpersonale	21	27% ↓
Alle fagstillingsgrupper	1.112	17%

Note: I opgørelsen indgår ikke: 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 genberegnete 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 inkluderer alle medarbejdergrupper i regionen.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 1. april 2023.

Antal ansøgere (stillingsopslag de seneste 6 mdr.)

Fagstillingsgruppe	Antal opslag	Antal ansøgere	Antal unikke ansøgere	Median*
Bioanalytikerpersonale	24	448	282	17 ↑
SOSU personale	251	2.694	1.726	6 ↑
Sygeplejepersonale	1.095	3.788	2.286	2
Lægepersonale	499	2.744	1.377	3
Jordemoderpersonale	50	312	250	4 ↑
Radiografpersonale	32	197	127	6 ↑
Alle fagstillingsgrupper	3.418	36.200	20.695	5 ↑

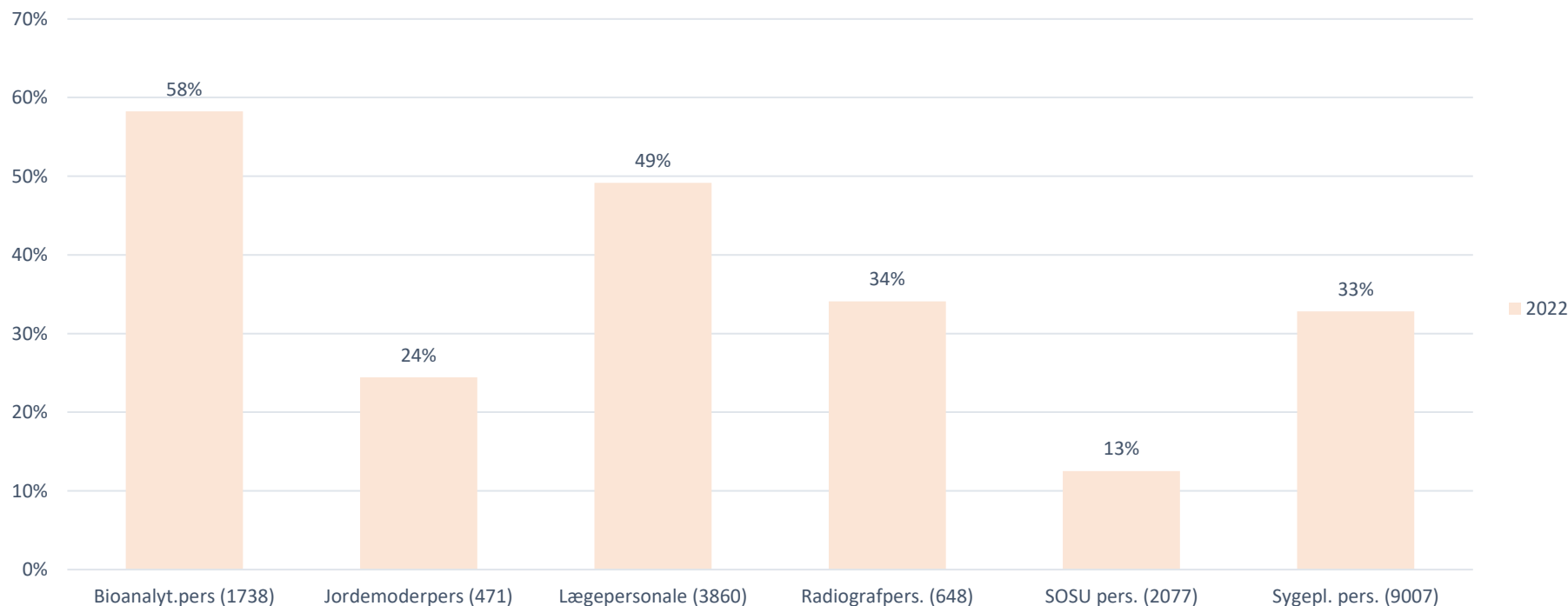
*Median er den midterste værdi i en talrække. Median anvendes i stedet for gennemsnit, fordi gennemsnittet kan være misvisende, hvis der er tal, der afviger væsentligt fra resten af tallene i datasættet.

Note: Pile angiver ændring i forhold til baseline 1. oktober 2022. "Alle fagstillingsgrupper" er ikke en sum af de ovenstående fagstillingsgrupper, men indeholder alle fagstillingsgrupper i regionen.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 1. april 2023.

Potentiale for ændret fordeling af weekendvagter

Andel af ansættelser med under 10 weekendvagter på et år



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 parenteser 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 under 10 weekendvagter på et år. Den undersøgte periode er hele 2022. 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, 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 Tjenestetid og Optima. Data trukket den 15 maj 2023

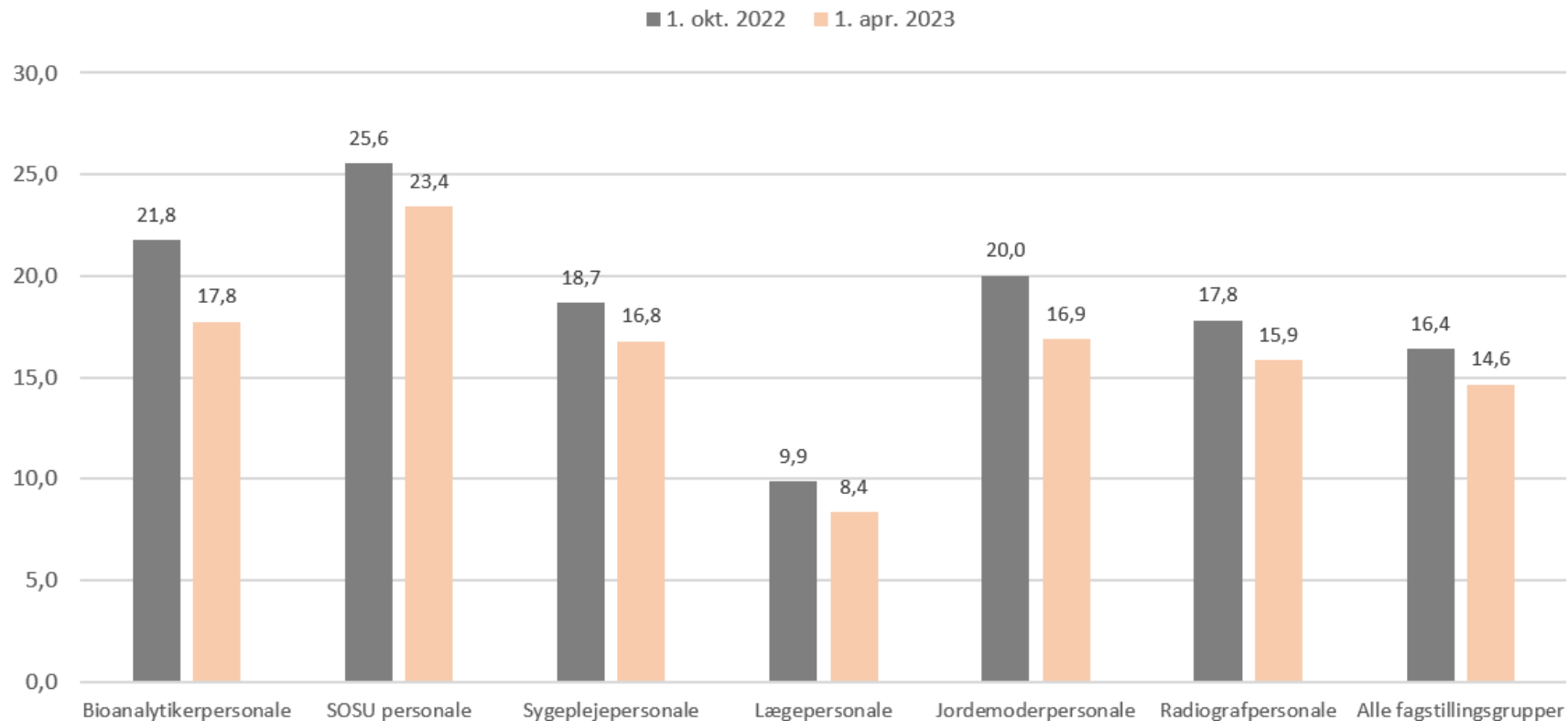
Trivselsmålinger for seks faggrupper

	# 1 Jeg er tilfreds med den faglige kvalitet af det arbejde, mine kolleger og jeg udfører		# 2 Jeg er tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning		# 3 Jeg kan trygt udtrykke min mening om forhold på min arbejdsplads	
	2022 Q3	2023 Q1	2022 Q3	2023 Q1	2022 Q3	2023 Q1
Bioanalytikerpersonale	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7
SOSU personale	3,7	3,7	3,8	3,8	3,7	3,7
Sygeplejepersonale	3,9	3,9	3,8	3,9 ↑	3,8	3,8
Lægepersonale	4,1	4,2 ↑	3,9	4,0 ↑	3,9	3,9
Jordemoderpersonale	3,8	3,9 ↑	3,7	3,7	3,7	3,7
Radiografpersonale	3,8	3,8	3,8	3,7 ↓	3,7	3,6 ↓
Alle fagstillingsgrupper	3,9	4,0 ↑	3,9	3,9	3,8	3,8

Note: Tal er gennemsnit angivet på en skala fra 1-5, hvor "5" angiver højeste grad af enighed, mens "1" angiver laveste grad af enighed. Det regionale mål for trivselsmålingerne er et gennemsnit på minimum 3,5. Pile angiver ændring i forhold til baseline 1. oktober 2022. "Alle fagstillingsgrupper" er ikke en sum af de ovenstående fagstillingsgrupper, men indeholder besvarelser for alle ansatte i regionen.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 1. april 2023

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 fraværskdage 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 genberegnete 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, 1. april 2023.