

HR-nøgletal

Region Hovedstaden – Oktober 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

44.013

(-55)

Ansatte i Region Hovedstaden



12.629

(+120)

Sygeplejersker



7.327

(+119)

Læger



2.232

(-150)

Bioanalytikere



2.947

(+44)

SOSU'er



699

(+41)

Jordemødre



798

(-1)

Radiografer

Note: Opgørelsen angiver antal månedslønnede medarbejdere pr. 1. oktober 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. oktober 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	285.889	284.570
30-39 år	254.762	254.573	273.168	281.687	292.088
40-49 år	247.973	247.699	242.286	232.444	228.431
50-59 år	198.703	240.305	246.812	245.425	233.513
60-69 år	189.114	180.085	188.029	196.987	217.400
70 år eller ældre	171.268	230.506	242.264	247.992	265.125
Hele befolkningen i Region H	1.680.271	1.846.023	1.891.871	1.895.236	1.931.709

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

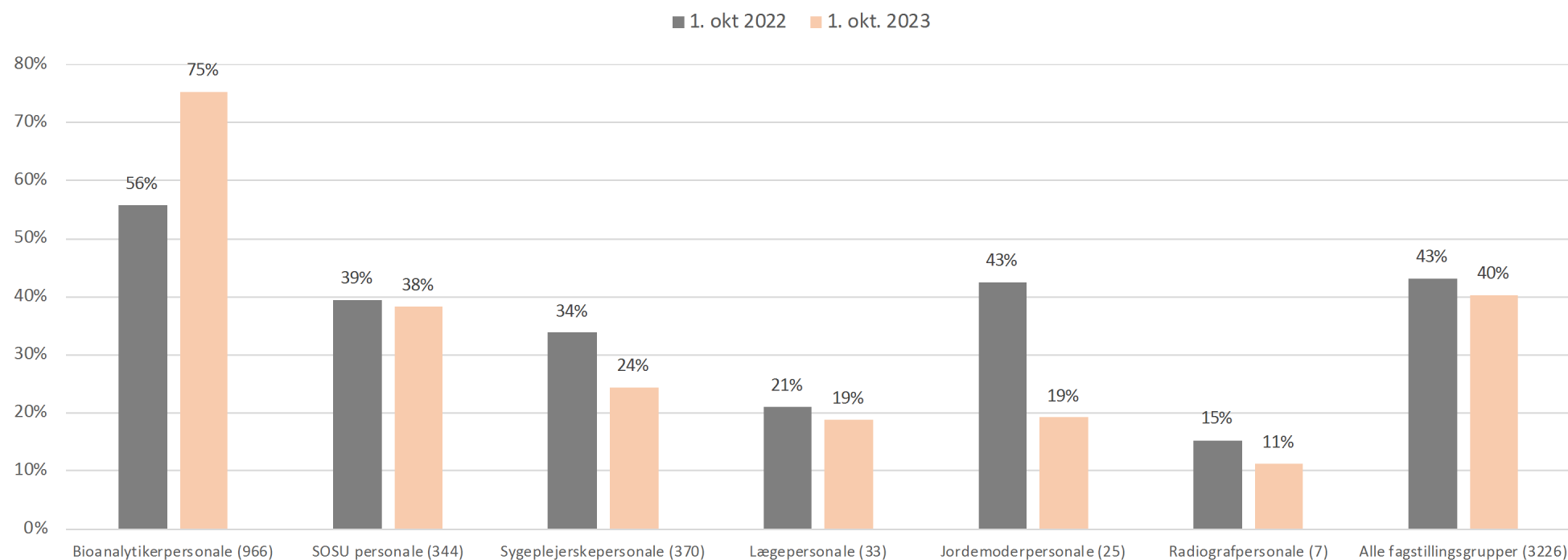
Kilde: Danmarks Statistik (Statistikbanken). Tal fra 2010, 2020 og 2023 er fra opgørelsen af folketal (opdateret februar 2023), mens tallene for 2025 og 2030 er fra befolkningsfremskrivningen (offentliggjort juni 2023).

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 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.

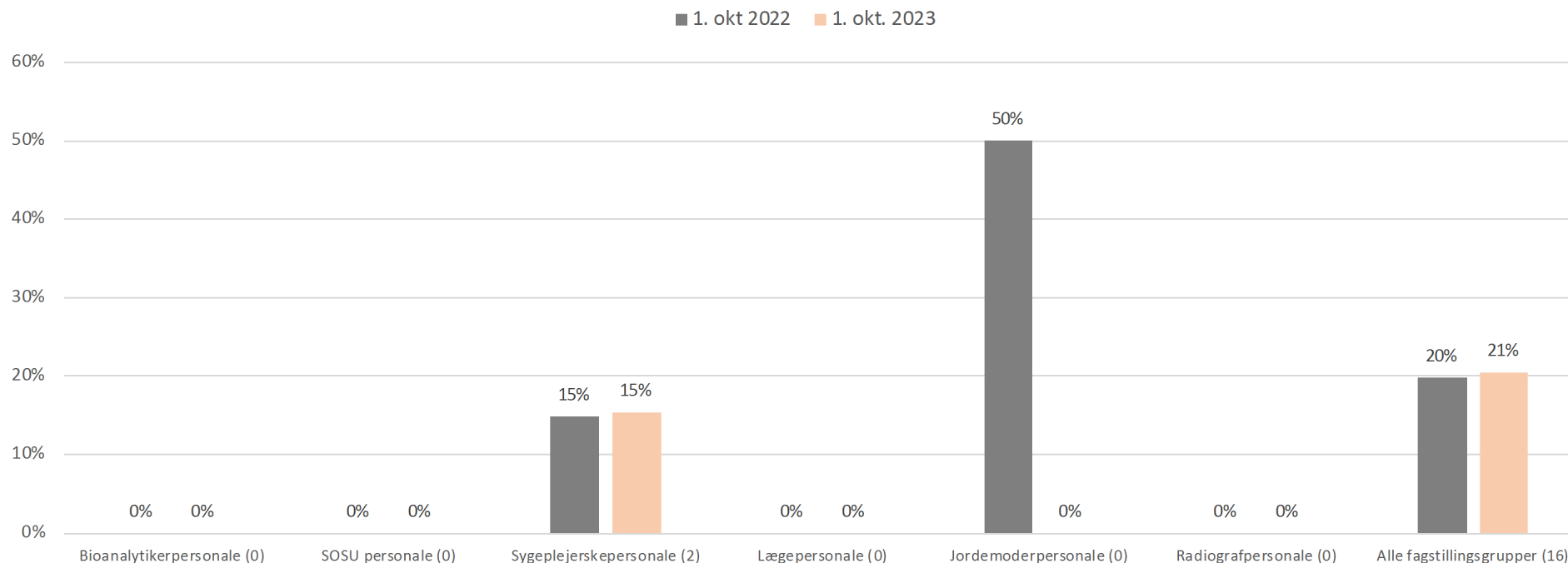
Fratrædelser - Medarbejdere i Region Hovedstaden, der forlader regionen inden for de første 12 mdr.



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 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 2023. Opgørelsen pr. 1. oktober 2023 inkluderer medarbejdere, der tiltrådte i perioden 1. oktober 2021 – 30. september 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. oktober 2023.

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

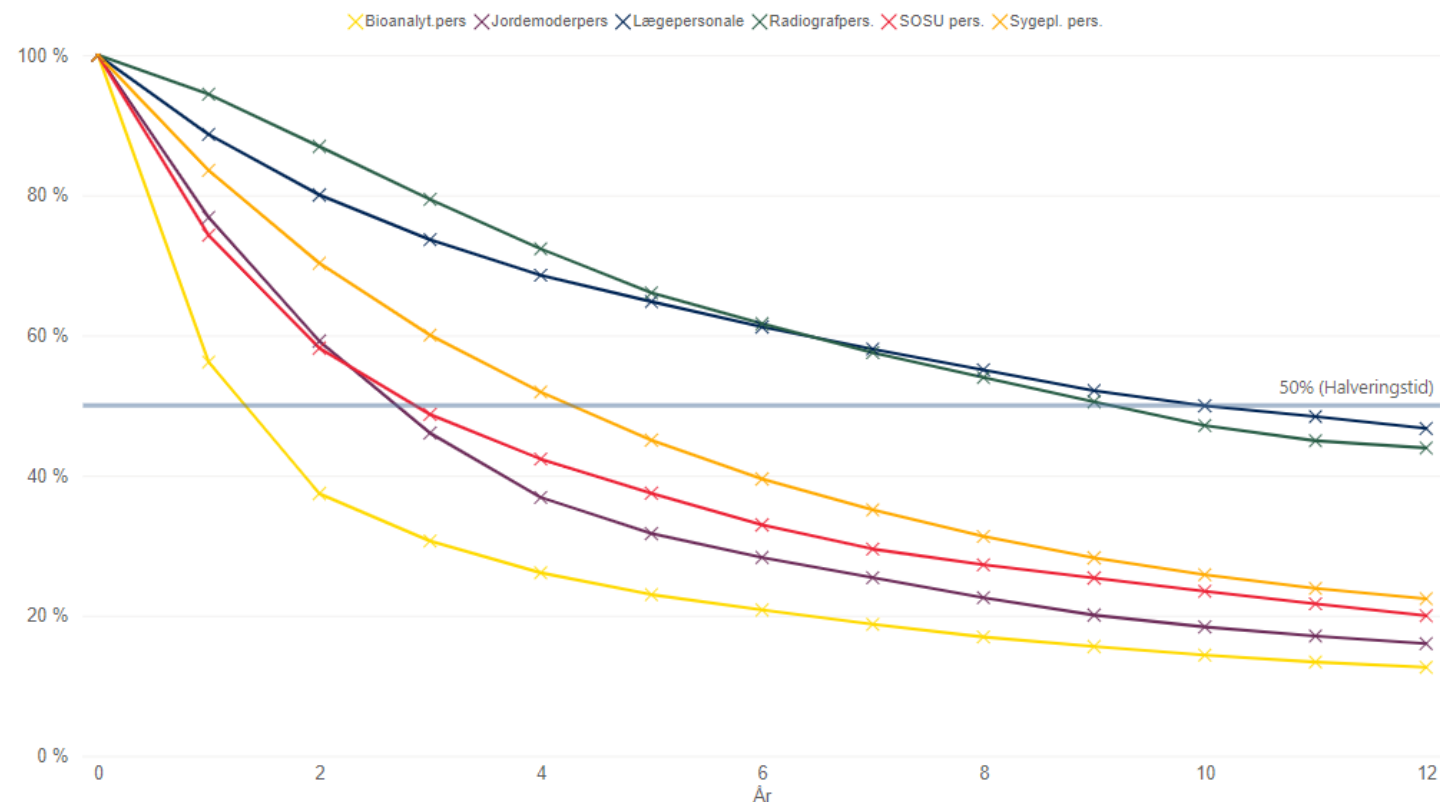


Note: Figuren viser, hvor mange procent inden for hver fagstillingsgruppe, der er fratrådt (forladt regionen) inden for de første 12 måneder af deres ansættelse i Region Hovedstaden. Personer, der har skiftet job mellem Region Hovedstadens hospitaler og virksomheder tæller ikke med i denne opgørelse. 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. oktober 2023. Opgørelsen pr. 1. oktober 2023 inkluderer ledere, der tiltrådte i perioden 1. oktober 2021 – 30. september 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. oktober 2023.

Fastholdelseskurve

Fastholdelsesprocent efter antal års ansættelse for udvalgte fagstillingsgrupper



Note: Medarbejdere tæller som fratrådte, når de forlader regionen som arbejdsplads. Uddannelseslæger og pensionsfratrædelser er ikke inkluderet.

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 1. oktober 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.	Udvikling Pct. point
Bioanalytikerpersonale	43	10,0%	↑ 2,3%
SOSU personale	58	11,6%	↓ -3,8%
Sygeplejerskepersonale	452	24,3%	↑ 0,8%
Lægepersonale	90	29,6%	↑ 1,8%
Jordemoderpersonale	14	14,1%	↑ 0,2%
Radiografpersonale	18	22,0%	↓ -16,6%
Alle fagstillingsgrupper	1.030	16,0%	↓ -0,7%

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 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. oktober 2023.

Antal ansøgere (stillingsopslag seneste 6 mdr.)

Fagstillingsgruppe	Antal opslag	Antal ansøgere	Antal unikke ansøgere	Median*	Udvikling Median
Bioanalytikerpersonale	25	479	290	13	0
SOSU personale	185	2.020	1.304	8	↑ 4
Sygeplejerskepersonale	822	4.413	1.829	4	↑ 2
Lægepersonale	410	3.519	1.446	4	↑ 1
Jordemoderpersonale	39	256	212	3	↑ 1
Radiografpersonale	22	124	80	4	↑ 1
Alle fagstillingsgrupper	2.505	30.517	16.678	7	↑ 3

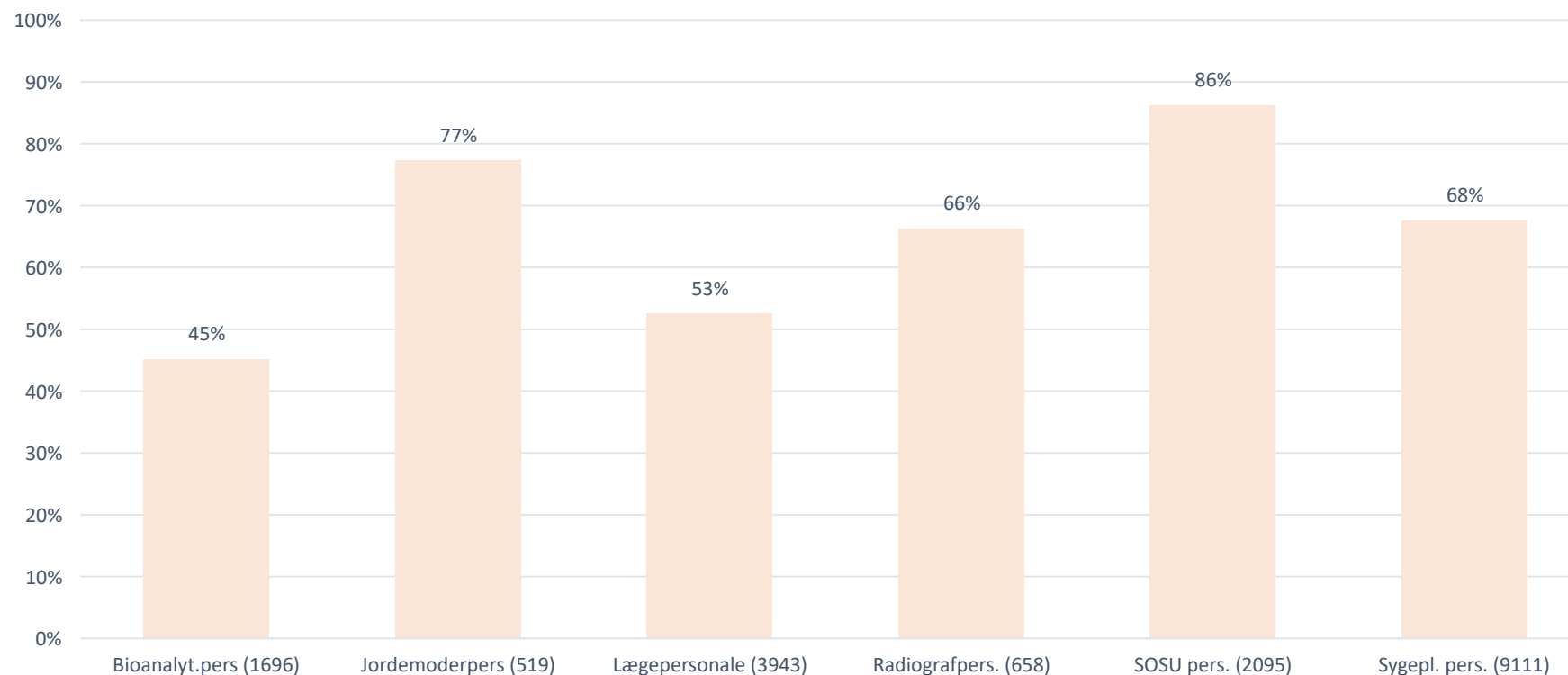
*Median er den midterste værdi i en talrække. Median anvendes i stedet for gennemsnit, fordi gennemsnittet kan være misvisende, hvis der er tal, der afviger væsentligt fra resten af tallene i datasættet.

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. oktober 2023.

Potentiale for ændret fordeling af weekendvagter

Andel af ansættelser med 10 eller flere 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 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 10 eller flere weekendvagter på et år. Den undersøgte periode er fra og med oktober 2022 til oktober 2023. 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 Tjenestetid og Optima. Data er trukket den 26 oktober 2023

Trivselsmålinger for seks fagstillingsgrupper

	# 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		
Fagstillingsgruppe	2022 Q3	2023 Q3	Udv.	2022 Q3	2023 Q3	Udv.	2022 Q3	2023 Q3	Udv.
Bioanalytikerpersonale	3,9	3,9		3,8	3,8		3,7	3,7	
SOSU personale	3,7	3,8	↑	3,8	3,9	↑	3,7	3,7	
Sygeplejerskepersonale	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	3,7	↓	3,7	3,7		3,7	3,8	↑
Radiografpersonale	3,8	3,8		3,8	3,9	↑	3,7	3,7	
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, som er trivselsmålingen i 3. kvartal 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. oktober 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 fraværsgange pr. årsværk over den foregående 12 måneders periode. Sygefraværet vil dermed være korigeret 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.