

HR-nøgletal

Region Hovedstaden – April 2024



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

Ansatte i Region Hovedstaden

43.971

(-97)

Ansatte i Region Hovedstaden



12.690

(+182)

Sygeplejersker



7.356

(+147)

Læger



2.208

(-174)

Bioanalytikere



2.876

(-28)

SOSU'er



720

(+63)

Jordemødre



812

(+13)

Radiografer

Befolkningsudvikling i Region Hovedstaden

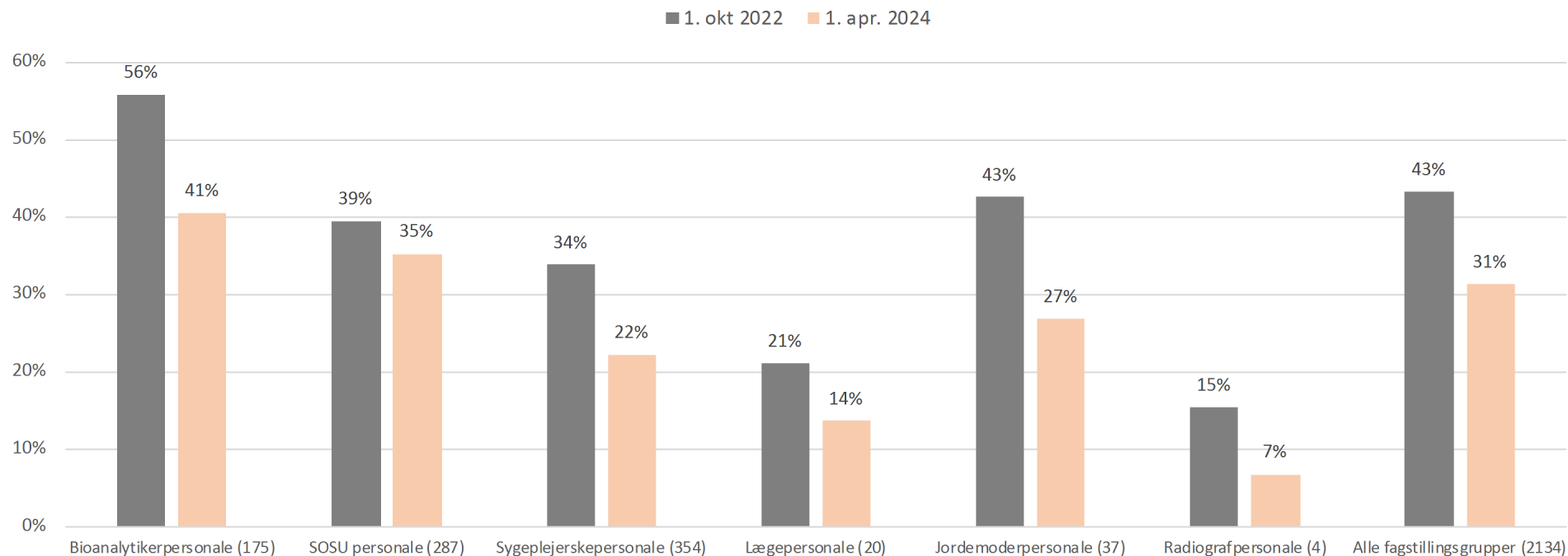
BEFOLKNINGSUDVIKLING FOR FORSKELLIGE ALDERSGRUPPER I REGION HOVEDSTADEN (ANTAL PERSONER)					
	2010	2020	2024	2025	2030
20-29 år	229.097	285.617	293.316	285.889	284.570
30-39 år	254.762	254.573	281.494	281.687	292.088
40-49 år	247.973	247.699	240.492	232.444	228.431
50-59 år	198.703	240.305	247.127	245.425	233.513
60-69 år	189.114	180.085	192.960	196.987	217.400
70 år eller ældre	171.268	230.506	245.827	247.992	265.125
Hele befolkningen i Region H	1.680.271	1.846.023	1.911.067	1.895.236	1.931.709

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

Kilde: Danmarks Statistik (Statistikbanken). Tal fra 2010, 2020 og 2024 er fra opgørelsen af folketal (opdateret februar 2024), mens tallene for 2025 og 2030 er fra befolkningsfremskrivningen (offentliggjort juni 2023).

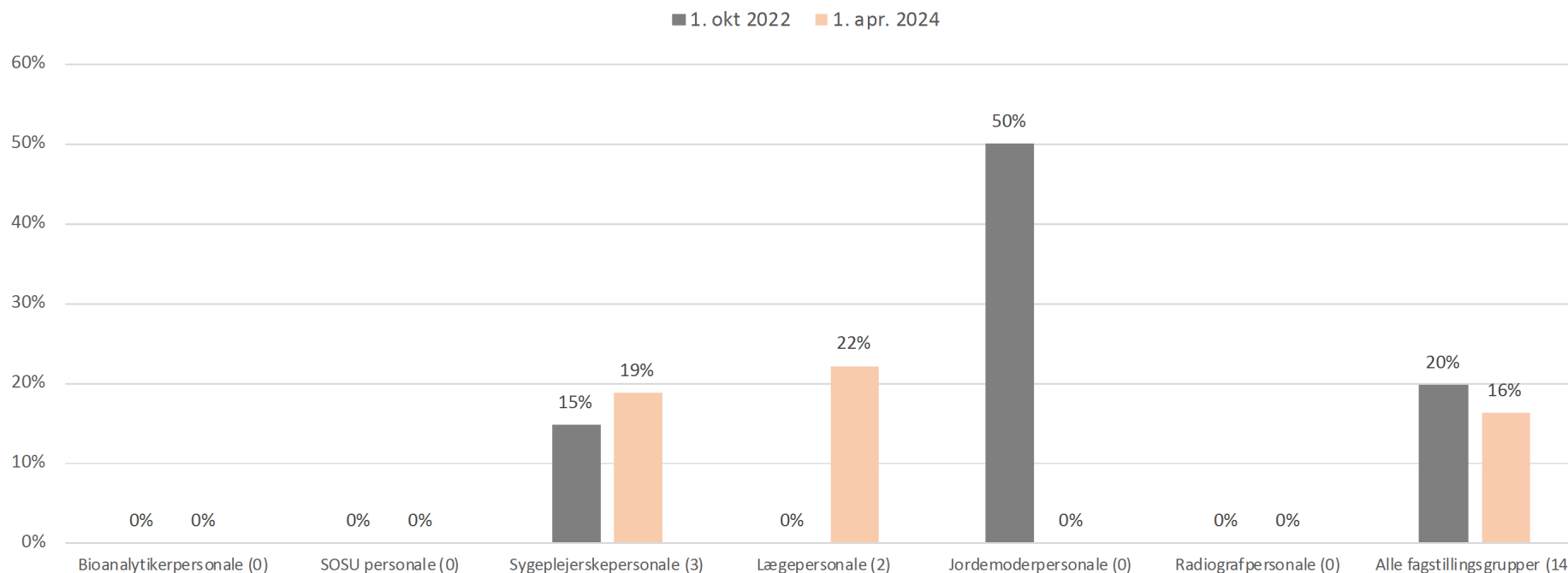


Fratrædelser - Medarbejdere i Region Hovedstaden, der forlader regionen inden for de første 12 mdr.



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. april 2024. Opgørelsen pr. 1. april 2024 inkluderer medarbejdere, der tiltrådte i perioden 1. april 2022 – 31. marts 2023, 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 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.

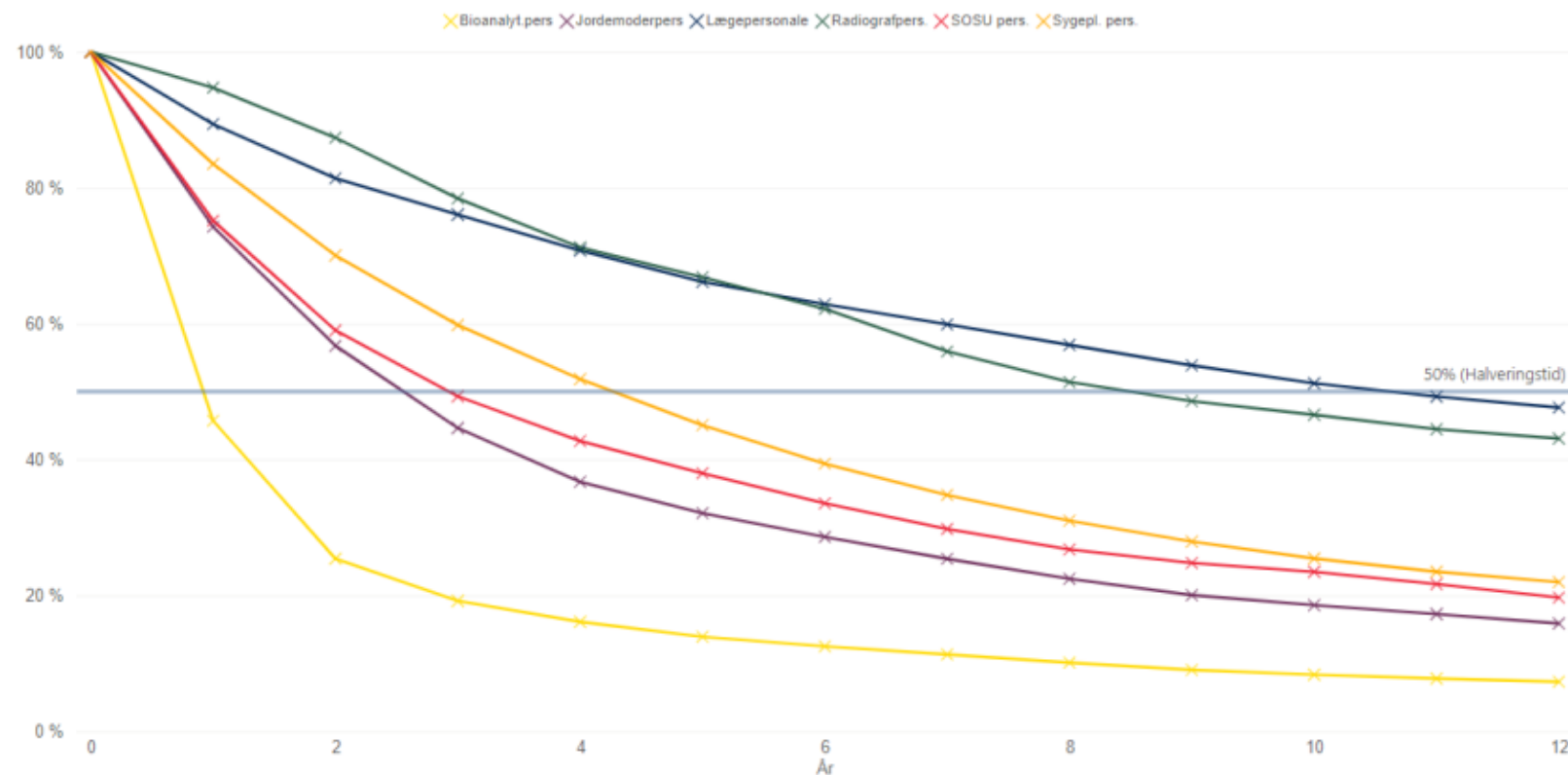
Fratrædelser - **Ledere** i Region Hovedstaden, der forlader regionen inden for de første 12 mdr.



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 2024. Opgørelsen pr. 1. april 2024 inkluderer ledere, der tiltrådte i perioden 1. april 2022 – 31. marts 2023, 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 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.

Fastholdelseskurve

Fastholdelsesprocent efter antal års ansættelse for udvalgte fagstillingsgrupper



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 nyrekrutteret 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.

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	45	13,2%	↑ 5,5%
SOSU personale	51	10,6%	↓ -4,8%
Sygeplejerskepersonale	423	25,3%	↑ 1,7%
Lægepersonale	64	24,2%	↓ -3,6%
Jordemoderpersonale	18	17,1%	↑ 3,1%
Radiografpersonale	12	19,0%	↓ -19,5%
Alle fagstillingsgrupper	942	15,7%	↓ -1,0%

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.

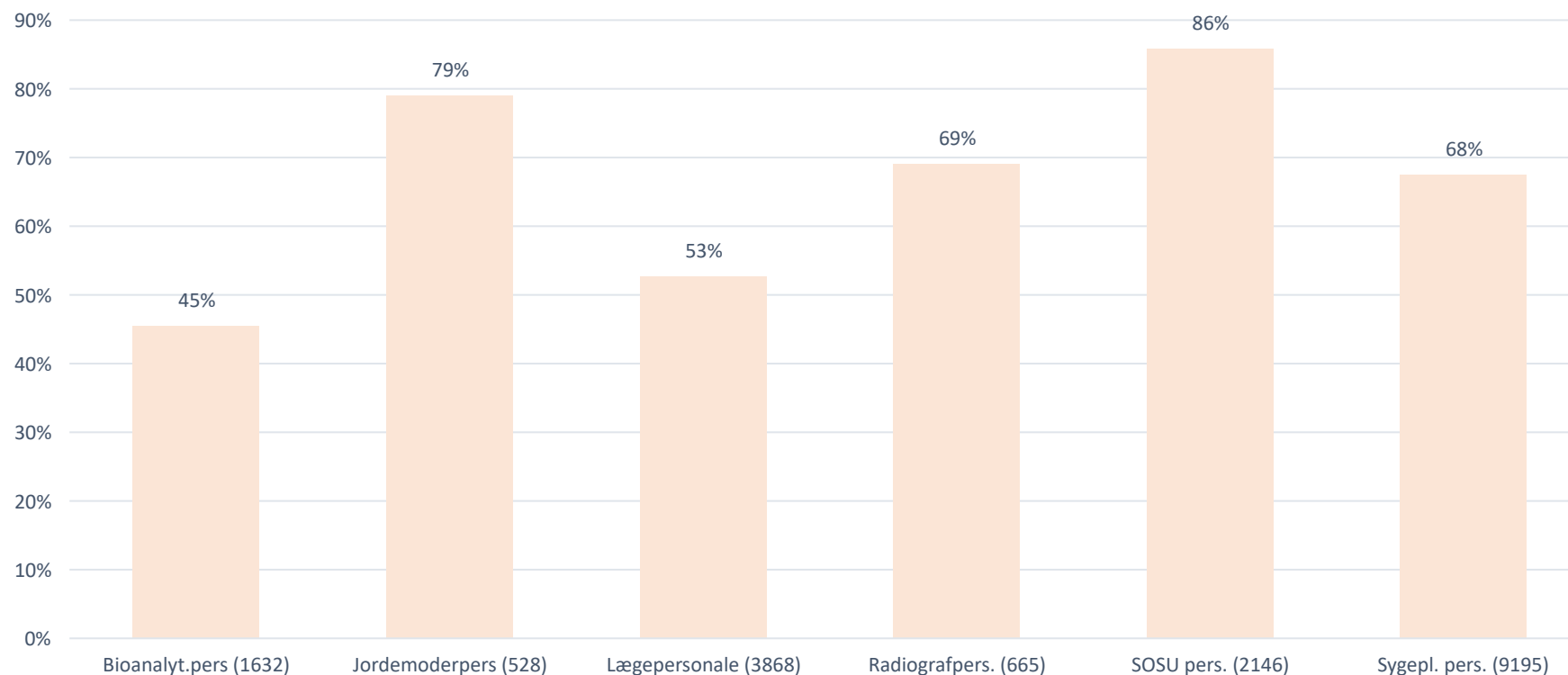
Antal ansøgere (stillingsopslag seneste 6 mdr.)

Fagstillingsgruppe	Antal opslag	Antal ansøgere	Antal unikke ansøgere	Median*	Udvikling Median	
Bioanalytikerpersonale	31	608	400	16	↑	3
SOSU personale	170	2.187	1.565	8	↑	4
Sygeplejerskepersonale	803	6.060	2.097	6	↑	4
Lægepersonale	442	4.162	1.548	5	↑	2
Jordemoderpersonale	39	323	248	4	↑	2
Radiografpersonale	27	234	146	8	↑	5
Alle fagstillingsgrupper	2.784	42.488	22.059	9	↑	5

Potentiale for ændret fordeling af weekendvagter

Bemærk, at antallet af vagter nu er 12 i stedet for 10 grundet trepartsaftalen.

Andel af ansættelser med 12 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 12 eller flere weekendvagter på et år. Den undersøgte periode er fra og med April 2023 til April 2024. 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 2. april 2024

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.	APV 2024	2022 Q3	2023 Q3	Udv.	APV 2024	2022 Q3	2023 Q3	Udv.	APV 2024
Bioanalytikerpersonale	3,9	3,9		3,8	3,8	3,8		3,9	3,7	3,7		-
SOSU personale	3,7	3,8	↑	3,7	3,8	3,9	↑	4,0	3,7	3,7		-
Sygeplejerskepersonale	3,9	3,9		3,8	3,8	3,9	↑	4,0	3,8	3,8		-
Lægepersonale	4,1	4,2	↑	4,1	3,9	4,0	↑	4,1	3,9	3,9		-
Jordemoderpersonale	3,8	3,7	↓	3,6	3,7	3,7		3,8	3,7	3,8	↑	-
Radiografpersonale	3,8	3,8		3,6	3,8	3,9	↑	3,9	3,7	3,7		-
Alle fagstillingsgrupper	3,9	4,0	↑	3,9	3,9	3,9		4,0	3,8	3,8		-

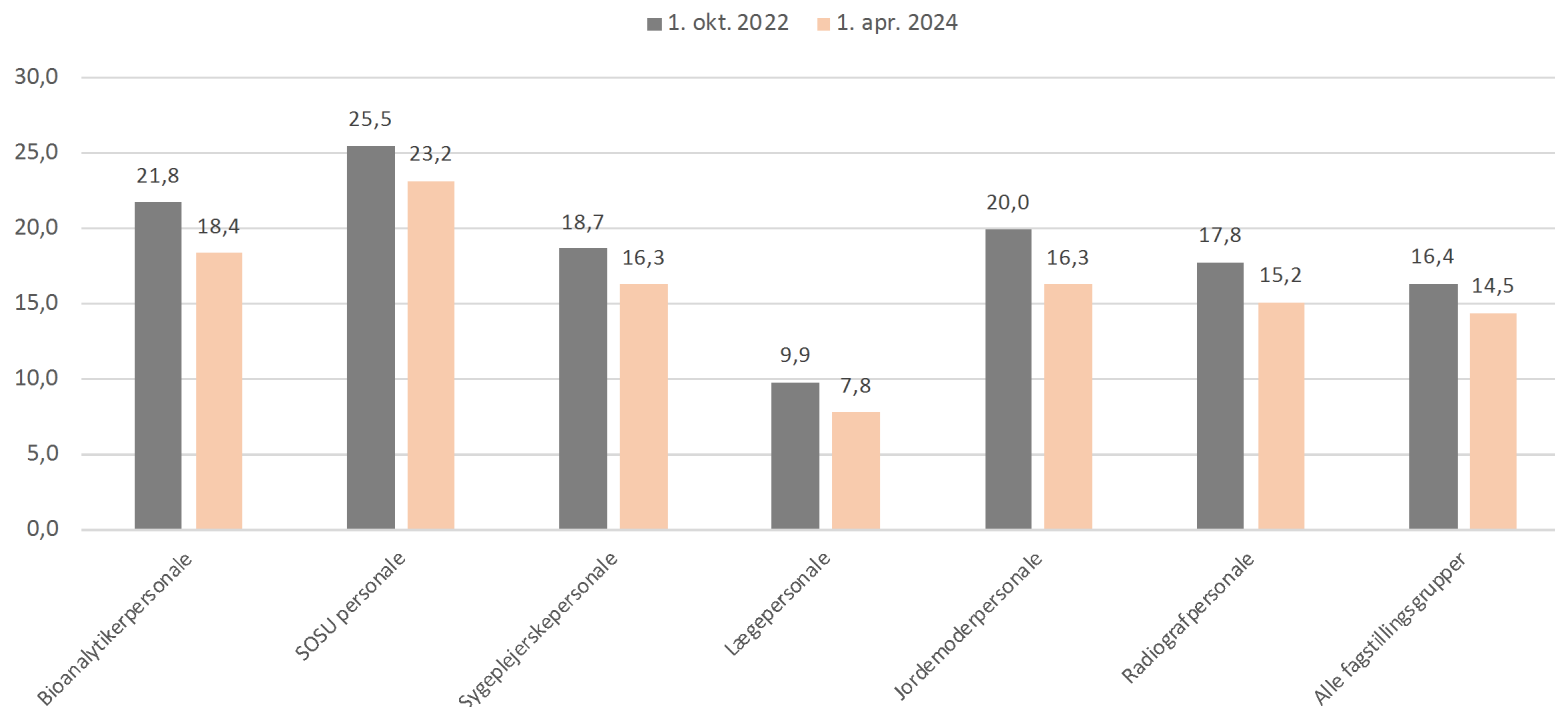


Note: Tal er gennemsnit angivet på en skala fra 1-5, hvor "5" angiver højeste grad af enighed, mens "1" angiver laveste grad af enighed. Det regionale mål for trivselsmålingerne er et gennemsnit på minimum 3,5. Pile angiver ændring i forhold til baseline, som er trivselsmålingen i 3. kvartal 2022. "Alle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

Idet der ikke gennemføres trivselsmålinger og APV samtidigt, er der i stedet for målingen 2024 Q1 indsat resultatet af spørgsmål #1 og #2, som også anvendes ved APV. Da spørgsmål #3 ikke indgår i APV'en, er der ikke data på dette spørgsmål. Resultatet fra APV indeholder kun medarbejderbesvarelser og ikke lederbesvarelser. Tallene er dermed ikke fuldstændigt repræsentative for de enkelte fagstillingsgrupper.

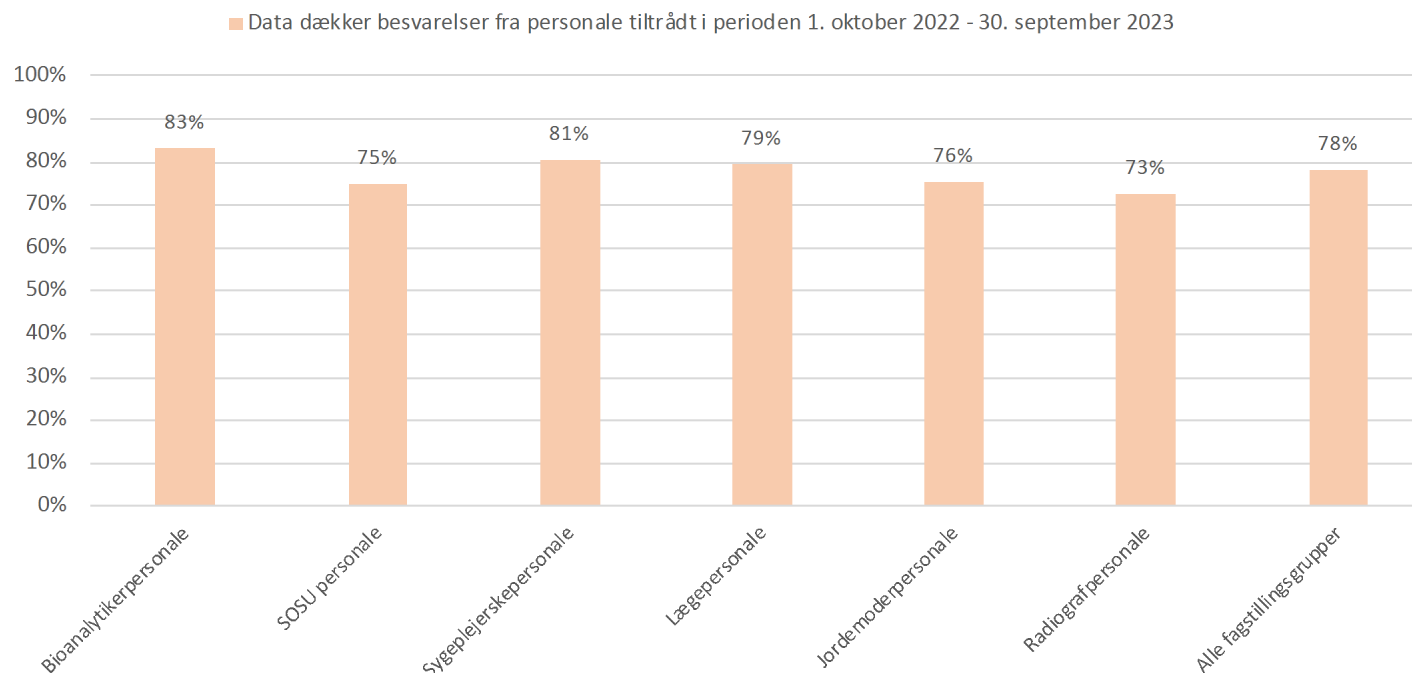
Kilde: Region Hovedstadens HR Strategisk Dashboard, 1. april 2024 samt Rambølls APV-rapport, 15. april 2024.

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 fraværssdage 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.

Onboarding – En god start i jobbet



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 2022 – 30. september 2023. 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 respondenter 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, 1. april 2024.