



Medarbejder- statistik for Region Hovedstaden

Medarbejdergrupper

Oktober 2025



Om medarbejderstatistikken

Rapporten her indeholder udvalgte data om medarbejderne i Region Hovedstaden pr. oktober 2025.

Formålet er at vise status og udviklingen inden for fem forskellige temaer:

- Medarbejdersammensætning
- Sygefravær
- Trivsel
- Afgangsrater, dvs. omfanget af fratrædelser
- Ambassadørvilje, dvs. andelen af fratrådte medarbejdere, der vil anbefale deres arbejdsplads

Statistikken viser udviklingen for følgende medarbejdergrupper:

- Regionens medarbejdere samlet set
- Sundhedsfaglige medarbejdere samlet set
- Seks sundhedsfaglige grupper: Jordemødre, bioanalytikere, radiografer, social- og sundhedspersonale, sygeplejersker og læger
- Administrative medarbejdere

De seks sundhedsfaglige medarbejdergrupper er udvalgt, dels fordi det er nogle af de største grupper, dels fordi det særligt er disse faggrupper, sundhedsvæsenet mangler eller forventes at mangle i fremtiden.

Vær opmærksom på, at de seks sundhedsfaglige grupper, der vises enkeltvis i rapporten, kun udgør en delmængde af den samlede sundhedsfaglige medarbejdergruppe. Sundhedsfaglige medarbejdere inkluderer også tandlæger, ergoterapeuter, fysioterapeuter, sundhedsfagligt AC-personale, farmakonomer m.fl.

Administrative medarbejdere omfatter administrativt AC-personale og kontor/IT-personale, men ikke lægesekretærer, socialrådgivere og vagtcentralpersonale.

Medarbejdersammensætning

Samlet set er antallet af medarbejdere målt i årsværk i hele Region Hovedstaden stabilt.

Blandt de sundhedsfaglige medarbejdere er der målt i årsværk kommet flere jordemødre, læger, radiografer og sygeplejersker siden 1. januar 2022.

Faldet i bioanalytikerpersonale skyldes, at testmedarbejdere i COVID-centrene var ansat som laboranter på bioanalytikeroverenskomst, og at disse siden er fratrukket.

Stigningen i administrative medarbejdere skyldes en kombination af mange faktorer, bl.a. hjemtagning af eksterne ydelser, brug af nye faggrupper til at aflaste personale i de kliniske afdelinger og ændringer i opgaverne. Administrative medarbejdere løser i vid udstrækning opgaver tæt på de kliniske afdelinger, fx vagtplanlægning, patientkommunikation, økonomistyring, fysisk indretning, support til it-, medicoudstyr og hjælp til forbedring af arbejdsmiljø

Medarbejdersammensætning

Årsværk

Medarbejdergruppe	1. jan. 2022	1. jan. 2023	1. jan. 2024	1. jan. 2025	1. okt. 2025	Udvikling siden	
						1. jan. 2022	
Region Hovedstaden samlet	40.712	39.770	39.860	40.374	40.891	179	0,4%
Administrativt personale	4.639	4.788	4.764	4.868	5.014	375	8,1%
Sundhedsfagligt personale	27.504	26.412	26.603	27.082	27.407	-97	-0,4%
Bioanalytikerpersonale	3.043	2.016	1.929	1.933	1.956	-1.087	-35,7%
Jordemoderpersonale	568	586	627	687	730	162	28,5%
Lægepersonale	6.766	6.827	6.932	7.040	7.093	327	4,8%
Radiografpersonale	758	756	762	775	786	28	3,7%
SOSU personale	2.346	2.455	2.447	2.342	2.227	-119	-5,1%
Sygeplejerskepersonale	11.293	11.066	11.264	11.471	11.730	437	3,9%

Kilde

Region Hovedstadens lønsystem. Data er opdateret den 18. september 2025.

Definitioner

Et årsværk svarer til en fuldtidsansats arbejde et helt år, dvs. 1924 arbejdstimer. Det betyder, at en deltidsansat ikke udgør et årsværk i sig selv, men at fx to deltidsansatte, der tilsammen arbejder timer svarende til fuldtid, udgør ét årsværk.

Denne metode til at vise personalesammensætning bruges frem for antal jobs eller ansatte, da det er mere retvisende for den samlede mængde arbejdskraft i regionen.

Opgørelsen omfatter kun fastansatte medarbejdere, mens eksternt finansierede medarbejdere (fx forskere, der finansieres via fondsmidler) ikke medregnes.

Sygefravær

Sygefraværet er samlet set faldet siden 2022.

Det høje sygefravær i 2022 skal ses i lyset af corona-smitte – ikke mindst i de første tre måneder af året. Siden udgangen af 2022 har sygefraværet samlet set været konstant faldende.

Tabellen viser stor forskel i sygefraværet på tværs af faggrupper. Der kan være mange forklaringerne herpå, fx arbejde i nær relation til patienter/borgere (plejeopgaver) eller faktorer i arbejdsmiljøet.

Regionen gør flere ting for at forebygge sygefravær. Ledere kan få undervisning i håndtering og forebyggelse af sygefravær, og på intranettet findes værktøjer til lokalt at arbejde med kultur og systematik i forebyggelse af sygefravær.

Sygefravær

Sygefraværsdage over 12 måneder

Medarbejdergruppe	2022	2023	2024	Seneste 12 mdr. pr. 1. okt. 2025	Udvikling siden 2022	
Region Hovedstaden samlet	16,1	14,9	14,0	13,7	-2,4	-14,9%
Administrativt personale	10,2	9,7	9,2	9,3	-0,9	-8,8%
Sundhedsfagligt personale	16,5	14,9	13,9	13,7	-2,8	-17,0%
Bioanalytikerpersonale	21,0	19,0	16,8	16,5	-4,5	-21,5%
Jordemoderpersonale	18,8	16,4	16,5	16,4	-2,4	-12,8%
Lægepersonale	9,6	8,3	7,7	7,6	-2,0	-20,7%
Radiografpersonale	17,7	15,4	15,8	15,1	-2,6	-14,7%
SOSU personale	24,9	23,7	21,7	21,8	-3,1	-12,4%
Sygeplejerskepersonale	18,3	16,9	15,9	15,4	-2,9	-15,8%

Kilde

Region Hovedstadens lønsystem. Data er opdateret den 18. september 2025.

Definitioner

Sygefraværet er opgjort som det gennemsnitlige antal sygefraværsdage over de foregående 12 mdr. pr. årsværk.

Her svarer en sygedag til en fuldtidsdag på 7,4 timer. Et årsværk svarer til en fuldtidsansats arbejdstimer et helt år, dvs. 1924 arbejdstimer. Det betyder, at en deltidsansat ikke udgør et årsværk i sig selv, men at fx to deltidsansatte, der tilsammen arbejder timer svarende til fuldtid, udgør ét årsværk.

Trivselsmåling

Arbejdsglæden er i gennemsnit høj blandt alle medarbejdergrupper.

Spørgsmålene i trivselsmålingen blev ændret ved målingen i 1. kvartal 2025. Der kan derfor ikke sammenlignes med tidligere målinger.

Den regionale trivselsmåling gennemføres på alle regionens arbejdspladser to gange årligt i første og tredje kvartal.

Trivselsmålingerne bruges af ledere og medarbejdere i trivselsdialogen og i arbejdet med løbende forbedringstiltag, som kan øge trivslen og styrke arbejdsmiljøet.

Regionsrådet har prioriteret området og har afsat midler til trivselsfremmende indsatser. Midlerne er anvendt til at udbrede nyttige værktøjer og materialer samt til konkret hjælp til ledere, der står i akutte og kritiske situationer med lav medarbejdertrivsel, så de sammen med medarbejderne kan forbedre arbejdsmiljøet.

Trivselsmåling

Arbejdsglæde på en skala fra 1-5

Medarbejdergruppe	1. kvartal 2025	3. kvartal 2025	Udvikling i forhold til 1. kvartal 2025
Region Hovedstaden samlet	4,0	4,0	0,0
Administrativt personale	4,0	4,0	0,0
Sundhedsfagligt personale	4,1	4,1	0,0
Bioanalytikerpersonale	3,8	3,9	0,1
Jordemoderpersonale	4,0	4,0	0,0
Lægepersonale	4,1	4,1	0,0
Radiografpersonale	3,8	3,8	0,0
SOSU personale	3,9	3,9	0,0
Sygeplejerskepersonale	3,9	3,9	0,0

Kilde

Region Hovedstadens trivselsmåling. Data er opdateret den 18. september 2025.

Definitioner

Trivsel opgøres på baggrund af de faste regionale trivselsmålinger.

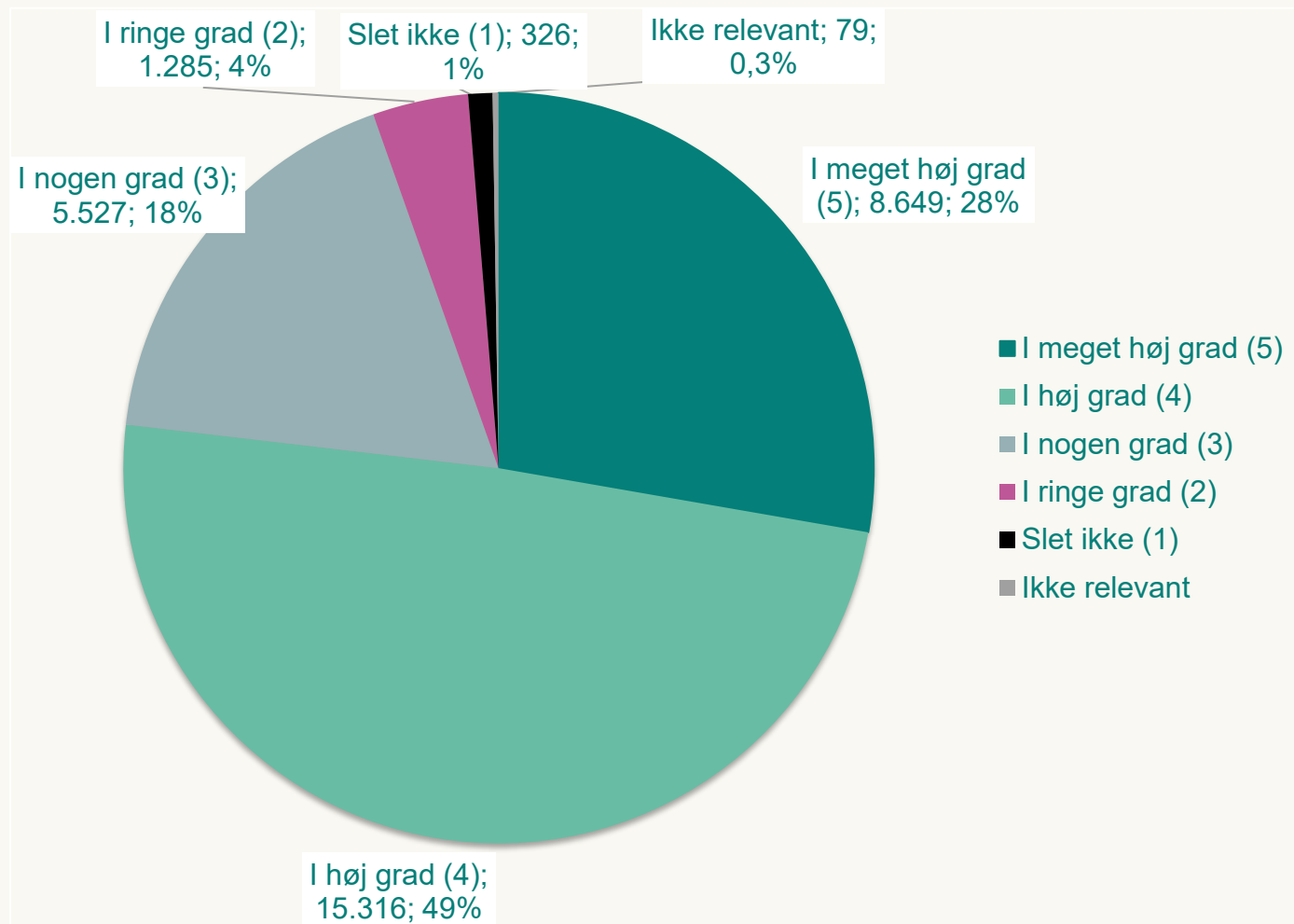
Tallene er gennemsnit af respondenternes besvarelser på spørgsmålet "Jeg er glad for at gå på arbejde" på en skala fra 1-5. Jo højere tal, jo højere grad af tilfredshed.

Der er 7 andre spørgsmål i trivselsmålingen samt mulighed lokalt at tilføje ekstra spørgsmål.

Praksislæger og elever deltager ikke i trivselsmålinger.

Trivselsmåling

”Jeg er glad for at gå på arbejde”



Afgangsrater

Der er sket en forbedring siden 2022, idet andelen, der forlader regionen som arbejdsplads, samlet set er faldet.

Der er dog udsving hen over perioden og faggrupperne i mellem. For bioanalytikere er forklaringen, at der under COVID-pandemien var ansat ekstra medarbejdere, som efterfølgende er fratrukket.

Region Hovedstaden gennemfører løbende exitundersøgelser for at blive klogere på årsager til, at medarbejderne stopper. Resultaterne fra exitundersøgelsen bruges primært som lokalt redskab for at styrke tilknytningen.

Desuden gennemfører Region Hovedstaden en årlig undersøgelse af nyansattes oplevelser med den første tid i jobbet, dvs. deres onboarding. Undersøgelsen giver viden om hvilke tiltag, der kan øge nye medarbejderes tilknytning til arbejdspladsen.

Afgangsrater

Andel, der forlader regionen som arbejdsplads

Medarbejdergruppe	2022	2023	2024	Seneste 12 mdr. pr. 1. okt. 2025	Udvikling siden 2022 (Pct.point)
Region Hovedstaden samlet	16,0%	12,4%	11,4%	10,6%	-5,4%
Administrativt personale	17,4%	16,7%	15,9%	14,7%	-2,7%
Sundhedsfagligt personale	15,9%	10,8%	9,7%	9,1%	-6,8%
Bioanalytikerpersonale	41,6%	14,3%	12,5%	11,0%	-30,6%
Jordemoderpersonale	16,3%	11,2%	9,8%	10,4%	-5,9%
Lægepersonale	6,2%	5,6%	5,3%	5,4%	-0,8%
Radiografpersonale	6,8%	7,0%	4,8%	4,9%	-1,9%
SOSU personale	15,4%	14,8%	13,9%	12,9%	-2,5%
Sygeplejerskepersonale	12,1%	10,2%	9,4%	8,9%	-3,2%

Kilde

Region Hovedstadens lønsystem. Data er opdateret den 18. september 2025

Definitioner

Afgangsraterne viser, hvor stor en andel af de personer, der var ansat i starten af en 12 mdr. periode, som efterfølgende fratræder i samme periode. Dvs., hvis man fx tager perioden 2022, er 16,0% af de personer, der var ansat i regionen pr. 1. januar 2022, fratruddet ved årets udgang.

Afgangsrater omfatter kun personer, som tiltræder/fratræder ind og ud af Region Hovedstaden.

I opgørelsen er kun inkluderet fastansat personale. Uddannelseslæger, elever og pensionsfratrædelser er ikke inkluderet, da disse personers fratrædelse er begrundet i uddannelses-/pensionsmæssige forhold.

Ambassadørvilje

Alle ansatte, som fratræder et job i regionen, er siden september 2022 blevet spurgt om, i hvilken grad de vil anbefale arbejdspladsen til en ven eller kollega.

Medarbejdere som "i høj grad" eller "meget høj grad" vil anbefale deres arbejdsplads til andre betragtes som ambassadører.

Ambassadørviljen er steget blandt alle de viste faggrupper, med undtagelse af radiografer og sosu-personale.

Lokalt bruges resultaterne fra exit-undersøgelsen til at kvalificere og målrette initiativer, der kan styrke arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Ambassadørvilje

Tidligere medarbejdere, der i høj eller meget høj grad vil anbefale deres arbejdsplads

Medarbejdergruppe	2023	2024	Seneste 12 mdr. pr. 1. okt. 2025	Udvikling siden 2023 (Pct.point)
Region Hovedstaden samlet	36,5%	38,7%	40,8%	4,3%
Administrativt personale	37,2%	34,4%	43,0%	5,8%
Sundhedsfagligt personale	37,7%	41,4%	43,1%	5,4%
Bioanalytikerpersonale	27,5%	34,7%	37,8%	10,3%
Jordemoderpersonale	41,4%	25,0%	61,1%	19,7%
Lægepersonale	52,7%	58,3%	59,8%	7,1%
Radiografpersonale	43,3%	40,0%	17,6%	-25,7%
SOSU personale	34,6%	39,4%	34,5%	-0,1%
Sygeplejerskepersonale	34,6%	37,3%	42,3%	7,7%

Kilde

Region Hovedstadens exit-undersøgelse – en undersøgelse af, hvorfor tidligere medarbejdere har forladt regionen. Data er opdateret den 18. september 2025.

Definitioner

Ambassadørvilje er opgjort som procentdelen af respondenterne i exit-undersøgelsen, der på spørgsmålet "Vil du anbefale din afdeling som arbejdsplads til en ven eller kollega" har svaret enten "I meget høj grad" eller "I høj grad".

Ambassadørvilje er beregnet på data opsamlet over den foregående 12 mdr. periode.

Praksislæger og elever deltager ikke.