

Region Hovedstaden
Center for HR og Uddannelse



ARBEJDSMILJØRAPPORT FOR REGION HOVEDSTADEN 2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	3
NY PERSONALEPOLITIK I REGION HOVEDSTADEN	4
TRIVSEL I REGION HOVEDSTADEN	5
HJÆLP TIL AFDELINGER MED LAV TRIVSEL.....	8
ARBEJDSPLADSVURDERING	10
ARBEJDSMILJØUDDANNELSE	12
SAMARBEJDE MED ARBEJDSTILSYNET.....	13
KEMISK ARBEJDSMILJØ.....	15
ARBEJDSSKADER	16
VOLD OG TRUSLER	20
NATARBEJDE.....	22
SYGEFRAVÆR.....	25
PSYKOLOGISK RÅDGIVNING.....	26
TILKNYTNING TIL ARBEJDSPLADSEN	30
ARBEJDSMILJØPULJE	37

INDLEDNING

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

I Region Hovedstaden er vi sammen om det gode arbejdsliv. Vi møder hinanden med respekt og giver plads til forskellighed. Sammen skaber og bevarer vi en arbejdsplads, der er et godt sted at uddanne sig, arbejde og lære - og dermed at være.

Samarbejde om arbejdsmiljø foregår i hverdagen, hvor ledere, medarbejdere og arbejdsmiljøorganisationen arbejder med at forebygge og løse konkrete arbejdsmiljøproblemer. Der bliver prioriteret tid og ressourcer til, at MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper kan samarbejde systematisk om et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

RMU har, som det øverste arbejdsmiljøudvalg i regionen, til opgave at drøfte samarbejdet om arbejdsmiljø på strategisk niveau for den samlede region. Drøftelsen sker med afsæt i tværgående data om arbejdsmiljøet fra regionens arbejdspladser. Denne rapport indeholder disse data samt arbejdspladscases.

De lokale MED-udvalg drøfter også samarbejdet om arbejdsmiljø. Det gør de med afsæt i lokale data og indsatser. Det er herudfra, at MED-udvalget evaluerer sidste års indsatsområder og prioriterer mål og indsatser for det kommende år.

I år er der etableret en proces, hvor LMU'erne har delt deres prioriterede indsatsområder for det kommende år med VMU/HMU på det respektive hospital, virksomhed eller koncerncenter. Derved har prioriteringerne fra LMU-niveau kunne indgå i arbejdsmiljødrøftelserne på VMU-niveau. Ligesom VMU/HMU-arbejdsmiljødrøftelserne indgår i RMUs drøftelse og prioritering af fokusområder for det kommende år.

Det er en ny tilgang, der skal skabe god sammenhæng i arbejdsmiljøindsatserne på tværs i regionen. En sammenhæng, der giver rum for lokale prioriteringer med afsæt i lokale og konkrete problematikker. Og en sammenhæng som bidrager til understøtter, at de fokusområder, som RMU fastsætter for det kommende år, spejler det, der er identificeret og prioriteret som væsentlige indsatser på tværs af regionens arbejdspladser. Forhåbningen er, at det bidrager til at styrke synergi, videndeling og et arbejdsmiljø kendetegnet ved trivsel og tryghed.

Fakta: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Hvert år har MED-organisationen en arbejdsmiljødrøftelse. Den foregår både i RMU (Regions MED-udvalget) og VMU/HMU (Virksomheds-MED/Hospitals-MED).

Drøftelsen tager udgangspunkt i faktuelle oplysninger om arbejdsmiljøet, herunder arbejdsskader, tilsynsreaktioner fra Arbejdstilsynet og sygefravær. En række af de faktuelle oplysninger, der danner udgangspunkt for drøftelsen i RMU, er samlet i denne rapport.

NY PERSONALEPOLITIK I REGION HOVEDSTADEN

I 2024 fik Region Hovedstaden en ny personalepolitik – ”Sammen om det gode arbejdsliv”. Den tidligere personalepolitik var fra 2008 og havde derfor ikke en konkret sammenhæng med regionens nuværende målbillede.

Ledere, medarbejdere, personalechefer, regionspolitikere og RMU har bidraget med input til temaer og indhold til den nye personalepolitik.

Den nye personalepolitik i Region Hovedstaden består af fem principper for god adfærd, som vi står på som arbejdsplads og i fællesskab. Principperne handler om, hvordan vi i dagligdagen og i fællesskab er med til at skabe en attraktiv arbejdsplads og det gode arbejdsliv.

Personalepolitikens fem principper for adfærd



Vi er her for borgere og patienter.



Vi sætter mennesket først.



Vi skaber et godt arbejdsmiljø i fællesskab.



Vi udvikler os gennem hele arbejdslivet.



Vi samarbejder, har indflydelse og tager medansvar.

Netop det gode arbejdsliv og arbejdsmiljø har været omdrejningspunktet i udarbejdelsen af personalepolitikken. For at understrege vigtigheden af at prioritere arbejdsmiljøarbejdet, er regionens tidligere arbejdsmiljøpolitik blevet integreret i personalepolitikken. På den måde bliver arbejdsmiljø i højere grad placeret i centrum og får en større rolle i organisationen.

Personalepolitikken skal bruges aktivt, hvis den skal blive et fundament i hverdagen. Derfor er der udarbejdet værktøjer og inspiration til, hvordan ledere og medarbejdere kan arbejde med personalepolitikken i hverdagen.

[Materialet kan findes på intranettet](#) (link virker på RegionH pc/tablet)

TRIVSEL I REGION HOVEDSTADEN

Region Hovedstaden har siden 2017 haft et systematisk koncept for løbende trivselsmålinger.

Formålet med trivselsmålingen er at sætte kontinuerligt fokus på arbejdsmiljø og trivsel samt skabe en fælles samtale om det, der betyder noget for trivslen på regionens arbejdspladser.

Trivselsmålingen foregår som en spørgeskemaundersøgelse, der bliver udsendt via mail til alle månedslønnede.

Spørgeskemaet bestod til og med 2024 af tre obligatoriske spørgsmål samt op til tre lokale spørgsmål. De obligatoriske spørgsmål handlede om generel tilfredshed med jobbet som helhed, tilfredshed med den faglige kvalitet i arbejdet og tryk ved at udtrykke sin mening om forhold på arbejdspladsen.

Trivsel i Region Hovedstaden

Den seneste obligatoriske trivselsmåling fra 3. kvartal 2024 viser, at de ansatte i regionen scorer 3,9 (på en skala fra 1-5) i gennemsnit i forhold til tilfredshed med jobbet som helhed. Det betyder, at der er en høj generel tilfredshed. Det afspejler sig også i, at over 75 % af de ansatte i regionen svarer, at de i høj grad eller meget høj grad er tilfredse med deres job – alt taget i betragtning.

De ansatte i regionen rapporterer desuden en høj tilfredshed med den faglige kvalitet i arbejdet. Her ses en gennemsnitlig score på 4,0 (på en skala fra 1-5), og 78 % svarer, at de i høj grad eller meget høj grad er tilfredse med den kvalitet af det arbejde, som de og deres kolleger udfører.

I forhold til muligheden for at udtrykke sin mening om forhold på arbejdspladsen, så er den gennemsnitlige score på tværs af regionen 3,8 (på en skala fra 1-5).

Trivselsmålingen opdateres med nye spørgsmål fra 1. kvartal 2025

Trivselsmålingen er væsentlig for det lokale arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø og et fælles fokus på alle ansattes vilkår og trivsel. I de år trivselsmålingen har kørt, er der gradvist blevet færre afdelinger, som lander med en trivsel på 3,5 eller derunder. Dette kan tages som et udtryk for, at den løbende lokale dialog og opfølgning har haft en positiv effekt.

Fakta om trivselsmålingen

Trivselsmålingen gennemføres obligatorisk to gange om året i første og tredje kvartal.

Det er valgfrit, om man gennemfører en supplerende trivselsmåling i andet og fjerde kvartal.

Spørgsmålene i trivselsmålingen i 2024 er baseret på den bedste viden tilbage i 2017. Siden er der etableret endnu bedre viden om, hvad der skaber høj trivsel, ligesom Region Hovedstaden har udviklet sig som arbejdsplads.

Et medmenneskeligt sundhedsvæsen

De seneste års arbejde med medmenneskelig ledelse har sat sit tydelige aftryk på Region Hovedstadens nye personalepolitik såvel som på pejlemærker for god ledelse. Begge dele er med til at sætte rammen for, hvilken arbejdsplads regionen gerne vil være, og hvordan vi sammen skaber det gode arbejdsliv. Det skal trivselsmålingen naturligvis understøtte.

RMU har derfor drøftet og godkendt en ny spørgeramme, der udvider trivselsdialogen til også at handle om arbejdsglæde, faglig udvikling, indflydelse, retfærdighed, psykologisk tryghed og kvalitet ift. patienter/borgere. Spørgerammen lægger også op til mere dialog om trivsel i forhold til fællesskabet og ikke kun i forhold til individet.

Fra 3 til 8 obligatoriske spørgsmål

RMU har besluttet, at den regionale trivselsmåling skal indeholde 8 obligatoriske spørgsmål, for herigennem at styrke den brede dialog om arbejdsmiljø og trivsel samt give et mere nuanceret billede af de ansattes trivsel i Region Hovedstaden.

Spørgsmålene er i vid udstrækning formuleret på baggrund af omfattende forskning inden for compassionate leadership i sundhedsvæsenet (compassion oversættes på dansk til medmenneskelighed) ligesom data fra regionens APV samt exit- og onboardingundersøgelser indgår i formuleringen af spørgsmålene.

Spørgsmålene er kvalificeret gennem input fra både ledere, medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og repræsentanter i RMU.

Rammen for den regionale trivselsmåling er stort set uændret – herunder kadence, mulighed for lokale spørgsmål og fritekstfelter. Derudover vil data fra trivselsmålingen fortsat fremgå af HR Strategisk Dashboard, hvor det vil være muligt at følge udviklingen inden for alle otte spørgsmål – på regionalt niveau såvel som lokalt niveau.

[Find inspirationsmateriale til trivselsmålingen på intranettet](#) (link virker på RegionH pc/tablet)

Case: Compassion kan beskytte mod stress og udbrændthed

Der findes en metode til at håndtere høje følelsesmæssige krav og beskytte mod stress og udbrændthed. Metoden hedder 'compassion' og er baseret på hjerneforskning. Stressrådgiver Merete Lindholmer har arbejdet med at udbrede metoden på Amager og Hvidovre Hospital.

Hun forklarer her, hvorfor det er en god metode, særligt for sundhedspersonale:

"Sundhedsprofessionelle er omsorgsfulde og ønsker at lindre patienternes lidelser. Det kan blive et voldsomt følelsesmæssigt pres, fordi det ikke altid kan lade sig gøre at fjerne smerte og lidelser. Teknikker til compassion gør det muligt at udvise omsorg, samtidig med at man passer på sig selv i svære situationer," siger Merete Lindholmer.



Stressrådgiver Merete Lindholmer arbejder med compassion

Teknikkerne til compassion kan være meditation og guidede øvelser. Det kan også være helt enkle metoder i hverdagen. For eksempel et sceneskift-ritual, hvor man stopper op et øjeblik og trækker vejret dybt tre gange.

Compassion kan trænes. Merete Lindholmer udbyder derfor kurser i compassion for ansatte på Amager og Hvidovre Hospital. Hun har også indtalt en serie korte lydclip, der guider til compassion i forskellige situationer. De ligger til fri afbenyttelse på hospitalets hjemmeside.

På tre afdelinger har hun gennemført et forløb, hvor hun kommer og laver 10 minutters øvelser med hele medarbejdergruppen en gang om ugen i 10 uger. Det vil hun gerne gøre mere af, forklarer hun:

"Hvis det bliver en fælles kultur på afdelingen, så føles det meget mere acceptabelt for den enkelte at bruge compassion i hverdagen. Det kan være svært, hvis du er den eneste, der bruger 30 sekunder på et mentalt sceneskift efter hver patient," siger Merete Lindholmer.

Hun har også et par gode råd til andre, der ønsker at udbrede compassion:

"Involver og få accept i arbejdsmiljøorganisationen, hos direktionen og i afdelingsledelserne. Lederopbakning er vigtig, for der kan være mange barrierer. Nogle bliver fx provokeret af opfordringen til små pauser, når der er travlt. Men hjerneforskning viser, at det er vigtigt at give hjernen pauser, og at vi træffer bedre valg på den måde," siger Merete Lindholmer.

[Læs mere om compassion på Amager og Hvidovre Hospital.](#)

Center for HR og Uddannelse udbyder også træning i compassion – disse hold er åben for alle ansatte i Region H. [Tilmelding via Kursusportalen.](#)

HJÆLP TIL AFDELINGER MED LAV TRIVSEL

Regionsrådet har - som led i arbejdet med Plan for fastholdelse og rekruttering - afsat budgetmidler i 2023-2025 til at hjælpe afdelinger med lav trivsel. Indsatsen er et element i at nå planens målsætning om attraktive arbejdspladser.

Der er stor efterspørgsel efter hjælp til konkrete forbedringer i de afdelinger, der har lav trivsel. Siden indsatsens start i 2023 er der iværksat akutte trivselsindsatser på 90 afdelinger på tværs af regionens arbejdspladser.

Baggrunden for ønsket om hjælp varierer. Det kan blandt andet dreje sig om højt sygefravær, mistrivsel og fællesskabsproblemer. Henvendelser kan også være fra ledergrupper, der oplever vanskeligheder i deres interne samarbejde. Endelig er der også trivselsopgaver, der udspringer af organisationsændringer. Det kan være sammenlægning af teams, fusioner, udflytning eller dannelsen af nye (fx tværfaglige) teams.

Drivkræfter og tendenser inden for mistrivsel

Der er udarbejdet en kvalitativ analyse af drivkræfter og tendenser inden for mistrivsel på tværs af regionens arbejdspladser. Analysen peger på fire overordnede temaer, som særligt udfordrer arbejdsmiljøet og trivslen blandt regionens ledere og medarbejdere.

De fire temaer er:

- *Hyppige og omfattende forandringer*
Ledere og medarbejdere oplever mange forandringer på kort tid eller så omfattende forandringer, at både organisationen og individer ikke får tilstrækkelig tid til at restituere. Dette kan føre til udbrændthed og nedsat trivsel.
- *Udfordrende organisering og rammer*
De nuværende organiseringer og rammer gør det vanskeligt at leve op til både omverdenens og egne krav og forventninger. Dette skaber et konstant pres på medarbejdere og ledere.
- *Mangelfuld håndtering af menneskelige aspekter ved forandringer*
Forandringer håndteres ofte uden tilstrækkelig fokus på de menneskelige aspekter, hvilket kan føre til mistrivsel og modstand mod forandringer.
- *Ikke håndterede eller uhensigtsmæssigt håndterede konflikter*
Konflikter, der enten ikke håndteres eller håndteres på en uhensigtsmæssig måde, kan eskalere og påvirke arbejdsmiljøet negativt.

Det kan være svært at måle en egentlig effekt af trivselsindsatserne. Problemstillingerne er ofte meget komplekse.

Et af de steder, hvor der findes data på trivsel, er regionens APV. Resultaterne fra APV 2024 viser, at der er færre enheder med en score i medarbejdertilfredshed på under 3,5 (på en skala fra 1-5). Antallet af enheder er faldet fra 136 til 118 siden den seneste APV i 2021. Faldet i antal enheder kan hænge sammen med et større fokus på medarbejdertrivsel samt muligheden for hjælp og støtte til at håndtere og forebygge mistrivsel.

[Læs mere om tilbuddet om konsulentstøtte til bedre trivsel på intranettet.](#) (link virker på RegionH pc/tablet)

ARBEJDSPLADSVURDERING

Arbejdspladsvurderingen (APV) er et redskab til at arbejde systematisk og effektivt med arbejdsmiljøet på regionens arbejdspladser. I Danmark er der et lovkrav om, at arbejdspladsvurderinger minimum bliver gennemført hvert tredje år.

I marts 2024 gennemførte Region Hovedstaden den lovpligtige Arbejdspladsvurdering (APV).

Formålet med Region Hovedstadens APV er at følge og forbedre arbejdsmiljøet for alle ansatte. Det sker ved at gennemføre en kortlægning af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

APV'en består af et fælles regionalt spørgeskema med indikatorer på det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø (ca. 30 spørgsmål). Spørgeskemaet giver mulighed for en fælles regional monitorering af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Der er mulighed for at uddybe besvarelsen af spørgeskemaet i et fritekstfelt.

Overordnede regionale resultater af APV 2024

- Regional svarprocent: 83 % (36.833 svar).
- 77 % er i høj grad eller meget høj grad tilfredse med deres job som helhed (76 % i 2021). Kun 3 % er i ringe grad eller slet ikke tilfredse med jobbet som helhed.
- Der er sket en forbedring af både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- Tid til jobbet og Indeklima og støj er de spørgsmål, der scorer lavest (3,3), mens godt kollegaskab er det spørgsmål, der scorer højest (4,1).
- Der er sket et fald i arbejdsrelateret stress fra 58 % i 2021 til 53 % i 2024.
- Der er sket et fald i arbejdsrelateret sygefravær fra 23 % 2021 til 17 % i 2024.
- Jordemødrene er den mindst tilfredse faggruppe (3,8), om end der ses en fremgang sammenlignet med 2021 (3,4).

Resultaterne af APV'en er blevet drøftet på de enkelte arbejdspladser, og der er udarbejdet handleplaner på områder, hvor arbejdspladserne ønsker at arbejde med særlige indsatser i forhold til arbejdsmiljøet. Handleplanerne er oprettet i handleplanssystemet Safety-Net, og der følges løbende op på handleplanernes konkrete aktiviteter og initiativer. Ansvar for opfølgning er lokalt forankret.

[Find resultatrappporter fra APV på intranettet](#) (link virker på RegionH pc/tablet)

Case: Videostafet blev en samtalestarter

Dialog og opfølgning er altid den sværeste del, når det handler om APV og trivselsmåling.

Så hvordan får ledere og medarbejdere et effektivt, men venligt puf, så dialogen kommer godt i gang?

Det har Steno Diabetes Center Copenhagen et godt bud på: En videostafet.

Videostafetten blev til i forbindelse med APV'en i 2024. Idéen var at lave en lille videoserie på intranettet, der kunne fungere som samtalestarter, når man i afdelingen eller sit team skulle drøfte resultatet af APV-målingen.



Arbejdsleder Evy Connie Ottesen startede videostafetten

Stafetten består af en introvideo og fire videoer, hvor to medarbejdere besvarer et spørgsmål om trivsel og arbejdsmiljø. Spørgsmålet har de fået af medarbejderne i den forrige video – derfor er det en stafet. Videoerne varer ca. 3 - 4 min. hver.

"Vi håber, at stafetten har sat gang i nogle gode samtaler om trivsel og arbejdsmiljø, og at de tanker, medarbejderne deler i videoerne, er blevet inddraget og brugt i opfølgningen på APV'en," fortæller Evy Connie Ottesen, der er arbejdsleder (arbejdsmiljøleder) på Steno Diabetes Center Copenhagen.

Spørgsmålene i stafetten var:

- "Hvis I havde en tryllestav, hvordan ville samarbejdet og fællesskabet på Steno så fungere?"
- "Hvad kan vi gøre for at passe bedre på hinanden på Steno?"
- "Hvordan balancere du dit arbejde og din fritid, og hvordan kan Steno støtte dig i dette?"
- "Hvilke tre tiltag fra ledelsen, i forhold til dit arbejde, kan gøre dit arbejdsliv bedre?"

På intranetsiden havde HR-afdelingen indsat nogle ekstra spørgsmål til hver video, som man kunne bruge i sit team eller afdeling til at drøfte emnet i videoen.

Idéen med en videostafet kan også bruges i forbindelse med trivselsmålingen eller andre indsatser, hvor dialog og medarbejderinvolvering er essentiel.

[Se videostafetten på Stenos intranet](#) (link virker på RegionH pc/tablet)

ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og nyudpegede arbejdsledere skal gennemføre den lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse af tre dages varighed inden for de første tre måneder efter tiltrædelse i arbejdsmiljøorganisationen.

Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) har siden 2021 varetaget Region Hovedstadens arbejdsmiljøuddannelse. I 2024 har PUF gennemført 18 hold på den tredages arbejdsmiljøuddannelse. Det er fem færre hold end i 2023, hvilket skyldes, at der i ulige år er valg til arbejdsmiljøorganisationen. I 2025 er det valgår, og derfor er der planlagt 24 hold.

I alt har 293 personer gennemført uddannelsen i 2024.

Deltagerne besvarer en evaluering i umiddelbar forlængelse af uddannelsen. Evalueringerne er meget lig med de foregående år: Langt de fleste giver udtryk for, at uddannelsen har forberedt dem på opgaverne i arbejdsmiljøorganisationen, og givet dem viden om, hvordan arbejdsmiljøarbejdet er forankret, og hvordan de respektive roller kan anvendes i hverdagen og i det forebyggende arbejde.



Forside af PUFs grundbog til arbejdsmiljøuddannelsen i kommuner og regioner.

Tabel 1 Gennemførsel på arbejdsmiljøuddannelsen

Gennemførsel	2021	2022	2023	2024
Antal gennemførte hold	23	17	23	18
Antal personer, der har gennemført	244	280	374	293

[Læs mere om arbejdsmiljøuddannelsen på intranettet.](#) (link virker på RegionH pc/tablet)

SAMARBEJDE MED ARBEJ DSTILSY- NET

Region Hovedstaden holder tre typer samarbejds møder med Arbejdstilsynet. De tre typer mødefora gør det muligt at drøfte arbejdsmiljøproblemer på det rette ledelsesniveau i organisationen, alt afhængig af problemernes karakter.

Dialogmøder om samarbejde

Den ene type samarbejds møde er et årligt dialogmøde, hvor tilsynsdirektøren for Tilsynscenter Øst, centerdirektøren for Center for HR og Uddannelse og to til tre hospitals- eller virksomhedsdirektører deltager. På mødet drøftes overordnede strategiske emner i forhold til samarbejdet med Arbejdstilsynet samt Arbejdstilsynets kommunikation og formidling. Der kan også på et generelt niveau orienteres om særlige brancherettede temaer og indsatsområder, som arbejdstilsynet har opmærksomhed på under afvikling af kommende tilsynsbesøg.

De respektive hospitaler og virksomheder har også en mulighed for at holde et årligt møde med Arbejdstilsynet, hvor den pågældende hospitals- eller virksomhedsdirektion deltager. I dette møde vil fokus typisk være de særlige lokale forhold, der drøftes. I dette mødeforum kan der også være en drøftelse af specifikke påbud.

Endelig er der et årligt dialogmøde om samarbejdet med deltagelse af Arbejdstilsynet og regionens hospitaler, virksomheder og koncerncentre. På mødet bliver samarbejdet drøftet, og Arbejdstilsynet orienterer om tilsynsarbejdet i regionen samt nye tiltag og lovgivning. Regionen kan endvidere informere om nye fokusområder, retningslinjer og øvrige fælles rammer for arbejdsmiljøarbejdet på regionens arbejdspladser.

Arbejdstilsynet gav ved dialogmødet i 2024 udtryk for, at der er et godt samarbejde med såvel arbejdsmiljøkonsulenter som ledere og medarbejdere i forbindelse med tilsynsbesøgene. Arbejdspladserne har tilsvarende en oplevelse af, at tilsynsbesøgene generelt har været præget af god dialog, og at det er gode besøg og møder, hvor de tilsynsførende giver anerkendelse til afdelingerne.

Arbejdstilsynets tilsynsbesøg

Arbejdstilsynet har på baggrund af tilsynsbesøg på hospitaler, virksomheder og koncerncentre i 2024 givet nedenstående meddelelser og reaktioner (i form af forskellige typer af påbud og indgåelse af aftaleforløb).

Tabel 2 Reaktioner og meddelelser fra Arbejdstilsynet

Meddelelse / reaktion	Antal i 2023	Antal i 2024
Meddelelse: grøn smiley	6	0
Meddelelse: ingen bemærkninger	111	91
Påbud med frist	51	28
Strakspåbud	36	31
Afgørelse uden handlepligt	6	2
Kompetencepåbud	4	0
Skriftlige vejledninger	14	0
Indgåelse af aftaleforløb	1	28
Rådgivningspåbud – bygherre	0	0
Orienteringer om problemer på regionens byggepladser (Ekstern bygherre)	7	0
Påtale	0	2
Kompetencepåbud – undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø	1	0
Undersøgelsespåbud	0	1
I alt	237	183

Der ses en stigning i antallet af indgåede aftaleforløb.

Den store stigning i aftaleforløb skydes at regionen som helhed året før var kommet i karantæne i forhold til at indgå aftaleforløb et år frem. Et aftaleforløb er et tilbud, som Arbejdstilsynet kan tilbyde arbejdspladsen, hvis der er mistanke om komplekse arbejdsmiljøproblemer, eller hvis der på et tilsyn er konstateret, at arbejdspladsen har et arbejdsmiljøproblem, og det vurderes, at problemet også kan være andre steder i virksomheden.

Den store stigning i aftaleforløb skydes at regionen året før, var kommet i karantæne i forhold til at indgå aftaleforløb 12 måneder frem. Frem til 2024 blev hele regionen betragtet som én fælles arbejdsplads. En lovændring, der er trådt i kraft først i 2024, sikrer, at det ikke længere er regionen, men alene det enkelte hospital, virksomhed eller koncerncenter, der vil blive omfattet af en karantæneperiode på 12 måneder.

Arbejdstilsynets smileyordning blev den 1. februar 2024 lukket ned og vil derfor ikke længere indgå i data for reaktioner og meddelelser.

Der har samlet set været aflagt færre tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet i 2024 end i 2023 som følge af politiske prioriteringer af tilsynets ressourcer. Derudover er der næsten sket en halvering af påbud med frist. Denne halvering skal ses i lyset af det generelle fald i de aflagte besøg.

[Find en guide til besøg fra Arbejdstilsynet på intranettet. \(link virker på RegionH pc/tablet\)](#)

KEMISK ARBEJDSMILJØ

Region Hovedstaden har et kontinuerligt fokus på det kemiske arbejdsmiljøarbejde på regionens arbejdspladser.

Regional Kemirådgivning understøtter det kemiske arbejdsmiljøarbejde i form af uddannelse og rådgivning af regionens kemiagenter ved specifikke problemstillinger om håndtering af kemikalier på arbejdspladsen.

Kemiagenten er en ressourceperson på en afdeling, som i samarbejde med ledelsen implementerer og vedligeholder kemikaliestyling på afdelingen. Regional Kemirådgivning har ca. 680 kemiagenter fordelt på alle arbejdspladser.

Derudover bidrager Regional Kemirådgivning med videndeling i regionen, når de flere gange om året udsender nyhedsbreve med orientering om nyheder og aktuelle emner.

Hvis Arbejdstilsynet har varslet tilsyn, kan kemikonsulenterne fra Center for Ejendomme også hjælpe med at se på, om der er styr på de alle de lovpligtige opgaver i forbindelse med det kemiske arbejdsmiljø.

[Find vejledninger om kemi på intranettet.\(link virker på RegionH pc/tablet\)](#)

Spørg Regional Kemirådgivning om:

- Sikker håndtering af kemikalier, herunder kemisk arbejdsmiljø, kemikaliregulering, kemikaliestyling, kemikalieinstruktioner og kemisk risikovurdering
- Toksikologi
- Substitution
- Personlige værnemidler
- Transport af farligt gods til og fra regionens virksomheder.

ARBEJDSSKADER

Arbejdsulykker

Alle hospitaler, virksomheder og koncerncentre registrerer hen over året arbejdsulykker – både dem med og uden fravær. Hvis en medarbejder er syg en dag ud over tilskadekomstdagen, betegnes det som en fraværsulykke.

I 2024 var det samlede antal indberettede arbejdsulykker i regionen 2.697, hvoraf 650 (24 procent) var fraværsulykker.

Til sammenligning blev der i 2023 indberettet 2.775 arbejdsulykker, hvoraf 22 procent var fraværsulykker.

Antallet af indberettede arbejdsulykker i 2024 er således på samme niveau som i 2023.

De to kategorier 'Fysisk vold' og 'Psykisk vold' stod i 2023 for den største stigning i arbejdsulykker med 98 flere indberettede tilfælde af fysisk og psykisk vold mod medarbejdere i regionen. I 2024 er antallet af indberetninger af fysisk og psykisk vold på samme niveau som i 2023 og udgør knap 20% af alle arbejdsulykker.

Det største procentvise fald i arbejdsulykker i 2024 er i kategorien 'Traumatiske hændelser', som er mere end halveret. 'Traumatiske hændelser' dækker over episoder, hvor medarbejdere oplever en psykisk påvirkning eller chok som vidne til ulykker, selvmordsforsøg, dødsfald, selv-skadende adfærd mv.

Fakta om arbejds-skader

Arbejdsskader dækker over:

Arbejdsulykker:

En pludselig, hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en person kommer fysisk eller psykisk til skade. Det kan også være en skade, der opstår efter en påvirkning, der har varet i højst fem dage.

Arbejdsulykker registreres i SafetyNet.

Erhvervssygdomme:

Er en sygdom, som helt eller delvist skyldes påvirkninger på arbejdet gennem kortere eller længere tid.

Anmeldes til egen læge eller tandlæge.

Arbejdsskader på regionens arbejdspladser

Tabel 3 Indberettede arbejdsskader i SafetyNet

Skadekategori	2023	2024
Fysisk vold – Anvendes ved udsættelse for fysisk vold, der blandt andet omfatter slag, spark, ramt af genstand, kvælertag mv.	347	353
Psykisk vold – Psykiske påvirkninger som følge af trusler og truende adfærd / krænkende adfærd, mobning og (seksuel) chikane mv.	158	155
Traumatiske hændelser – Psykisk påvirkning / chok som vidne til ulykker, selvmordsforsøg, dødsfald, selvskadende adfærd mv. Omfatter ikke fysisk vold og psykisk vold.	66	29
Stikskader med smitterisiko – Spidse genstande f.eks. kanyler, venflon, lancet mv.	542	503
Skæreskader med smitterisiko – Skarpe genstande f.eks. skalpeller, kirurgiske knive mv.	54	60
Stænk og sprøjt med smitterisiko – Blod, urin m.m., der rammer øjne, mund mv.	103	80
Udsættelse for kemisk påvirkning – Fx indånding eller fysisk kontakt med kemiske stoffer, herunder syrer, baser og medicin.	87	78
Udsættelse for el, varme/kulde, stråling – Omfatter blandt andet elektrisk stød, skoldning / forfrysning, stråleskader mv. Omfatter ikke kemiske påvirkninger.	61	56
Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler – Fx køkkenknive, værktøj og spidse / skarpe genstande som kanyler og skalpeller, der ikke udgør smitterisiko.	115	130
Uhensigtsmæssigt vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger – Ved operationer, rengøring, i depoter mv.	221	209
Akutte tunge belastninger – personer – Akutte tunge løft i forbindelse med personforflytning og -håndtering samt afværgefald og spontan indgriben i forhold til andre faldende personer.	140	172
Akutte tunge belastninger – ting – Akutte tunge løft af ting, møbler og øvrige sager herunder også afværge af ting, der falder / spontan indgriben.	60	65
Fald – I niveau, til lavere niveau samt afværge eget fald. Bl.a. på vandrette flader, trapper samt fald ned fra stiger mv. og fald ned i huller mv (herunder også snuble og glide).	355	333
Sammenstød - Omfatter for det første at støde ind i alle former for materiel eller personer grundet eget tab af (motorisk) kontrol over krop, køretøj eller transportmidler (omfatter alle ikke-motoriserede og motoriserede køretøjer og transportmidler). Omfatter for det andet at blive ramt af (faldende) ting, personer eller alle former for materiel, herunder grundet andres tab af (motorisk) kontrol over krop, køretøj, transportmiddel.	310	341
Andet – Hvis ulykken på ingen måde kan placeres i kategorierne 1-14, placeres den i denne.	156	133
Total	2.775	2.697

Erhvervssygdomme anmeldt til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Der er i 2024 anmeldt 478 erhvervssygdomme til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring for medarbejdere i Region Hovedstaden.

Til sammenligning blev der i 2023 anmeldt 490 erhvervssygdomme. Det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme er således på samme niveau i 2024 som i 2023.

I 2023 faldt anmeldelser af erhvervssygdomme relateret til 'Infektionssygdomme' markant. Dette skyldtes, at der blev anmeldt markant færre sager vedrørende COVID-19. I 2024 er antallet af anmeldelser i denne kategori fortsat faldet.

Tabel 4 Erhvervssygdomme anmeldt til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Grupperet slutdiagnose	2023	2024
Hudsygdomme	6	17
Høresygdomme	<5	<5
Kræftsygdomme	<5	<5
Sygdomme i bevægeapparatet	54	38
Nervesygdomme	<5	5
Psykiske sygdomme	52	58
Blodkredssygdomme	0	0
Symptomer, gener, uklar diagnose	5	<5
Infektionssygdomme	33	8
Uoplyst	332	343
Total	490	478

I 2024 blev 33 % af de anmeldte erhvervssygdomme anerkendt af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Dette er på samme niveau som i 2023, hvor 37 % af de anmeldte erhvervssygdomme blev anerkendt.

Tabel 5 Status på sagsbehandlingen af anmeldte erhvervssygdomme til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Status på sagsbehandling	2023	2024
Anerkendelse under behandling	138	150
Afvist	146	138
Anerkendt (afventer erstatning/færdig)	33	132
Erstatning	147	30
Henlagt	19	<5
Andre	7	25
Total	490	478

[Få hjælp til arbejdsskader på intranettet.](#) (link virker på RegionH pc/tablet)

VOLD OG TRUSLER

Forebyggelse af ulykker, herunder særligt vold og trusler var et af de fokusområder, som RMU fastsatte i forbindelse med sidste års arbejdsmiljødrøftelse.

Der er også i det forgange blevet arbejdet med forebyggelse, håndtering og opfølgning på regionens hospitaler, virksomheder og koncerncentre. I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, har VMU'erne/HMU'erne i vid udstrækning peget på, at vold og trusler skal være et prioriteret indsatsområde igen i 2025.

I arbejdspladsvurderingen (APV) 2024 blev der spurgt til, om medarbejderen inden for de seneste 12 måneder har været udsat for trusler om vold, henholdsvis vold. Besvarelserne fra APV 2021 og APV 2024 fremgår af tabellen nedenfor.

Antalsmæssigt er der tale om en stigning. Den procentvise andel af besvarelserne er uændret mellem de to APV'er og er henholdsvis 8 pct. for trusler og 6 pct. for vold.

Tabel 6 Antal APV-besvarelser, hvor der er svaret 'ja' til, at respondenteren har været udsat for trusler eller vold

APV	Antal, der har oplevet trusler	Antal, der har oplevet vold
APV 2021	2.714	1.981
APV 2024	3.012	2.127

Når medarbejdere oplever episoder med trusler og vold, er det altovervejende fra patient, borger eller pårørende. Episoderne sker i langt de fleste tilfælde på arbejdspladsen med få undtagelser, hvor de sker uden for arbejdspladsen.

Nedenfor er en oversigt over, hvor hyppigt medarbejdere angiver, at de oplever trusler eller vold. Fordelingen er stort set uændret mellem de to målinger.

Tabel 7 APV-besvarelse på spørgsmål. 'Hvor ofte har du inden for de sidste 12 måneder oplevet trusler i forbindelse med dit arbejde?

APV	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	En gang
APV 2021	38 (1%)	289 (11%)	618 (23%)	1.132 (42%)	637 (23%)
APV 2024	46 (2%)	337 (11%)	714 (24%)	1.255 (42%)	660 (28%)

Tabel 8 APV-besvarelse på spørgsmål. 'Hvor ofte har ud inden for de sidste 12 måneder oplevet vold i forbindelse med dit arbejde?

APV	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	En gang
APV-2021	21 (1%)	100 (5%)	354 (18%)	926 (47%)	580 (29%)
APV-2024	24 (1%)	143 (7%)	387 (18%)	970 (46%)	603 (28%)

Regionens data for interne registreringer af vold, trusler og krænkede handlinger viser en stigning fra 3.846 i 2023 til 4.333 i 2024.

Tabel 9 Interne registreringer af vold, trusler og krænkelse

Hospital/virksomhed	2023	2024
Den Sociale Virksomhed	1.294	1.312
Region Hovedstadens Psykiatri	1.862	2.238
Somatiske hospitaler + Akutberedskabet	684	768
Region Hovedstadens Apotek, Steno Diabetes Center Copenhagen og koncerncentre	6	15
Total	3.846	4.333

[Find regionens retningslinje om vold, trusler og krænkende adfærd fra patienter, borgere og pårørende på intranettet.](#) (link virker på RegionH pc/tablet)

NATARBEJDE

Medarbejdere, der arbejder mere end 300 timer om året i nattetimerne eller som udfører min. 3 timer af den daglige arbejdstid om natten (kl. 22-05), skal ifølge arbejdstidsloven have tilbud om gratis helbreds kontrol. Tilbuddet skal gives forud for, at medarbejderen begynder beskæftigelse med natarbejde og efterfølgende minimum hvert 3. år.

I Region Hovedstaden kan alle medarbejdere - uanset antallet af arbejdstimer om natten - få en helbredssamtale hos Arbejdsmedicinsk Klinik. Samtalen foregår som udgangspunkt i den almindelige arbejdstid. Er det ikke muligt, får medarbejderen dækket udgifter eller indtægtstab.

Forud for samtalen, som oftest foregår som videokonsultation eller telefonsamtale, udfylder medarbejderen et spørgeskema om vagter og gener. Det er med udgangspunkt heri, at symptomer bliver drøftet, og der bliver givet råd om håndtering på individuelt niveau.

Arbejdsmedicinsk Klinik har de seneste år gennemført 20-30 helbredssamtaler om året. I 2024 blev der gennemført 9 samtaler samt holdt et oplæg på en arbejdsplads om natarbejde og de helbredsproblemer, som natarbejde kan medføre. De medarbejdere, der har brugt muligheden for helbredssamtale, har været fra somatikken og har været læger, plejepersonale og jordemødre.

Det blev i forbindelse med OK24 aftalt, at parterne udarbejder fælles informationsmateriale om forebyggende tiltag ift. at mindske gener ved natarbejde. Der vil også blive iværksat en fælles informationskampagne, der skal øge opmærksomhed på mulighed for helbredssamtaler.

[Tilbuddet er omtalt på regionens intranet, og medarbejdere kan selv booke en samtale.](#)
(link virker på RegionH pc/tablet)

Case: Sådan fik de arbejdsglæden tilbage på Akutklinikken

For to år siden tog ledelse og medarbejdere fat på at genskabe arbejdsglæde på Afdeling 211 i Akutklinikken på Gentofte Hospital. Afdelingen var dengang præget af mistrivsel, højt sygefravær og opsigelser.

Ved fælles hjælp har oversygeplejerske Anitha Danielsen Uldall og medarbejderne vendt udviklingen 180 grader.

I dag har afdelingen et sundt psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel, faglig udvikling og høj kvalitet i patientbehandlingen.

Men hvordan kom de dertil?

'Hemmeligheden' bag succesen er et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om en hel perlerække af initiativer:

- **Fleksibel vagtplan, hjælp til straks-byt og afskaffelse af 12 timers nattevagter** for dem som ønskede det. Medarbejderne har fået bedre balance mellem arbejde og fritid, nattevagterne er ikke længere så hårde, og det er blevet nemmere at fastholde medarbejdere – især dem med børn.
- **Vagtplanerne er samtidig blevet tilpasset patientflowet.** Det har gjort arbejdspresset mindre og patientbehandlingen bedre.
- **Synlig ledelse.** Der var et stort ønske hos medarbejderne om mere synlig og lydhør ledelse. Oversygeplejersken er nu mere tilgængelig i både dag- og aftenvagter, sidder ofte på medarbejdernes kontor og bidrager i klinikken, når travlheden spidser til.
- **Kultur og fortælling:** Personalemøderne bruges blandt andet til at tale om situationer og oplevelser, som har indvirkning på gruppens trivsel. Der er skabt et stærkt fællesskab og en ny fortælling om afdelingen.
- **Faglig udvikling.** Den ro og det overskud, som de øvrige tiltag har resulteret i, har givet mulighed for at fokusere mere på den faglige udvikling. Læringen er sat i system med en grundig udviklings- og uddannelsesplan, og det har givet et løft i kompetenceniveauet.
- **Gode studieforløb.** Afdelingen har fået et mere studievenligt miljø, bl.a. ved at lade sygeplejestuderende og elever følge vejlederen mere kontinuerligt, og ved at tilpasse deres vagtplaner.



Afdeling 211 vandt en arbejdsmiljøpris i 2024

Effekten ses tydeligt i afsnittets trivselsmåling og afgangsrater. Generel jobtilfredshed er steget fra 3,0 i september 2022 til 4,4 i september 2024 på en skala fra 1-5, og afgangsraten er faldet fra 31 % til 7,7 %.

Afdeling 211 blev desuden præmieret med Arbejdsmiljørådets arbejdsmiljøpris 2024 i kategorien Psykisk arbejdsmiljø.

SYGEFRAVÆR

Region Hovedstaden har en målsætning om maksimalt 11,7 sygefraværsdage årligt pr. ansat. Sygefraværet opgøres i dage og er omregnet til gennemsnitlige fuldtidsfraværsdage pr. årsværk over en 12 måneders periode. Omregningen til årsværk tager højde for sæsonudsving, hvilket gør udviklingen i data sammenlignelig over tid.

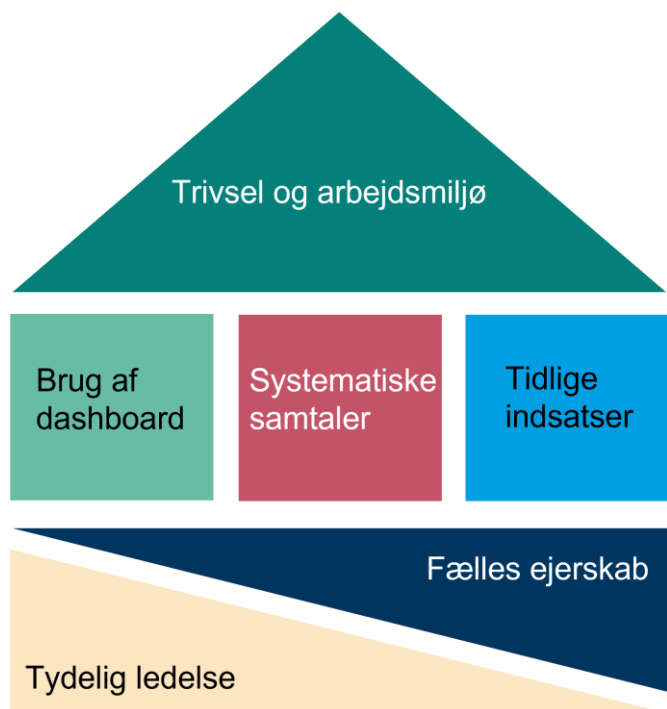
I 2024 udgjorde gennemsnittet 14,0 sygefraværsdage årligt pr. årsværk. Det er et fald fra 2023, hvor tallet var 14,9 sygefraværsdage årligt pr. årsværk. Sygefraværet i 2023 er dermed faldet årligt med i alt 0,9 sygefraværsdage pr. årsværk. Det svarer til et procentmæssigt fald på 6,3% fra året før¹.

Sygefraværet er højest blandt Pædagogisk personale med 23,7 sygefraværsdage årligt og SOSU-personale med 21,7 sygefraværsdage årligt. For gruppen af plejepersonale samlet, ligger gennemsnittet af sygefraværsdage årligt på 17,9. Grupperne Bioanalytisk personale og Service- og teknisk personale ligger umiddelbart efter, med i alt 16,8 sygefraværsdage årligt, i begge grupper.

Alle ansatte kan følge udviklingen i sygefraværet på alle regionens arbejdspladser i det HR Strategiske Dashboard.

Der er med udgangspunkt i Region Hovedstadens sygefraværsmodel (Huset) udarbejdet værktøj målrettet MED-organisationen, ledere, kollegaskabet og medarbejdere. Materialet bidrager til at sikre en systematisk tilgang til at håndtere sygefravær med fokus på kultur.

[Find værktøjerne til at forbygge og håndtere sygefravær på intranettet her](#) (link virker på RegionH pc/tablet)



Sygefraværsmodellen Huset

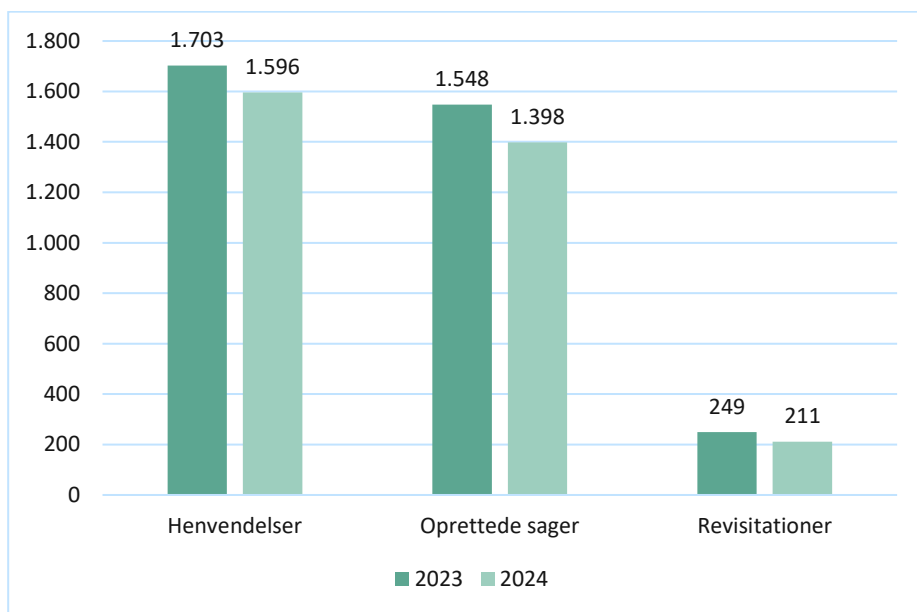
¹ Kilde: HR Strategisk Dashboard / 27. januar 2025 (år 2024 er opgjort pr. 31. december 2024, og år 2023 er opgjort pr. 31. december 2023)

PSYKOLOGISK RÅDGIVNING

Region Hovedstaden har kontrakt med Falck Healthcare om at tilbyde psykologisk rådgivning til ansatte i forbindelse med arbejdsrelaterede problemstillinger. En undtagelse herfor er Rigshospitalet, som har en selvstændig afdeling for krisepsykologi, der yder debriefing og rådgivning af hospitalets medarbejdere. Formålet med tilbud om psykologisk rådgivning er at fremme trivsel og et godt arbejdsmiljø, minimere psykisk belastning, forebygge sygefravær og fastholde de ansattes tilknytning til arbejdspladsen.

Nedenstående årsopgørelse viser, hvor mange henvendelser, der har været til Falck Healthcare i 2024 og 2023.

Figur 1 Antal henvendelser til Falck Healthcare



Kilde: Falck Healthcare Årsrapport 2024

Samlet set er antallet af henvendelser, oprettede sager og revisitationer lavere i 2024, end i 2023.

Tabel 10 Oprettede forløb fordelt på henvendelsesårsager

Henvendelsesårsag	2023	2024
Arbejdsmængde/tidspres	435	387
Følelsesmæssigt belastende situationer	376	412
Voldsom hændelse	225	246
Samarbejdsproblemer	75	106
Krænkende adfærd - trusler om vold	55	47
Ansættelsesforhold (opsigelse mv.)	49	49
Krænkende adfærd - mobning	21	20
Omstrukturering	18	34
Manglende støtte/anerkendelse	15	20
Krænkende adfærd - seksuelt	9	17
Krænkende adfærd – vold	31 ²	44
Ikke registreret	1	7
Vidne til ulykke m.m.	0	0
Andet	0	0

Kilde: Falck Healthcare Årsrapport 2024

Årsagerne til, at medarbejdere henvender sig med behov for psykologisk rådgivning, er i de fleste tilfælde arbejdsmængde/tidspres og følelsesmæssigt belastede situationer. Disse to årsager udgør tilsammen mere end halvdelen (58 %) af alle henvendelser om psykologisk rådgivning. I 2024 er det - i modsætning til 2023 - følelsesmæssige belastede situationer, der er den hyppigste årsag til henvendelse.

Voldsomme hændelser og samarbejdsproblemer er hhv. den tredje og fjerde hyppigste henvendelsesårsag. Der er en stigning i begge kategorier i 2024. Kategorien samarbejdsproblemer er steget mest med en stigning på 29 %.

Nedenstående tabel viser fordelingen af, hvilke typer af rådgivning, der anvendes mest.

² De data som Falck Healthcare opgør for året 2023 afviger fra de data de har oplyst i sidste års [Arbejdsmiljørapport for Region Hovedstaden 2023](#). Falck Healthcare oplyser, at årsagen til differencerne er, at de direkte årsager til henvendelse i sagerne endnu ikke var entydigt defineret.

Tabel 11 Typer af rådgivning

Rådgivningstyper	2023	2024
Akut psykologisk rådgivning	144	113
Psykologisk rådgivning	1.360	1.283
Defusing/debriefing	29	39
Trepartssamtaler	72	110
Skriftlig evaluering	55	86

Kilde: Falck Healthcare Årsrapport 2024

Samlet set anvender regionen primært Falck Healthcare til de psykologiske rådgivnings-samtaler, og kun i begrænset omfang anvendes forløb med defusing og debriefing. Sidst-nævnte rådgivningstype er dog steget fra 29 forløb i 2023 til 39 forløb i 2024.

Antallet af trepartssamtaler - en samtale mellem medarbejder, dennes leder og psykolog ved afslutning af forløb - og skriftlige evalueringer til leder efter forløb, er begge typer af rådgivning, der er steget. Formålet med trepartssamtalen er at skabe et fælles billede og forståelse af den videre proces samt at sikre tilknytning til arbejdspladsen. Trepartssamtale er en mulighed, som alle hospitaler, virksomheder og koncerncentre under ordningen kan anvende ved afslutning af rådgivningsforløb. Flere hospitaler og virksomheder har prioriteret en indsats i forhold til at gøre brug af trepartssamtalen, som en del af rådgivningsforløbet.

Anvendelsen af akut psykologisk rådgivning er faldet fra 144 forløb til 113 forløb i 2024.

[Find tilbuddet om psykologisk rådgivning på intranettet. \(link virker på RegionH pc/tablet\)](#)

Case: Pauser sat i system

Det er psykologisk krævende og fordrer fuld koncentration at arbejde ved 1-1-2 som sundhedsfaglig visitator.

Pauser er derfor afgørende – både for patientsikkerheden og for medarbejdernes mentale sundhed. Der er en grænse for, hvor lang en 'eksponering' man kan tage, før koncentrationen falder. Pauser giver mulighed for mentalt at restituere.

"Pauserne gør, at man er klar i hovedet til at kunne tage opkald, og især på nattevagterne giver det en god mavefornemmelse at kunne se frem til lidt længere pauser," siger Theis Hansson, der er sundhedsfaglig visitator i AMK Vagtcentralen.

Travlhed kan dog være en udfordring i forhold til pauser. Før i tiden fik medarbejderne ikke altid holdt deres pauser på grund af travlhed. Det kunne også give konflikter kolleger imellem, når pauser skulle koordineres – samtidig med, at borgere i akut krise skulle hjælpes. Den tid er forbi.

Pauserne er nu sat i system. Det foregår sådan her:

Når man møder ind til sin vagt, trækker man et pausekort, der viser, hvornår man har pause. På en 8 timers dagvagt har man 3 fastlagte pauser. Lodtrækningen gør, at pauserne fordeles tilfældigt blandt dem, der er på vagt.

På en 12 timers vagt eller en nattevagt er pauserne længere. Vagtplanlæggerne holder styr på, hvilke og hvor mange pausekort, der skal lægges frem til hver vagt.

Metoden er inspireret af flyveledere, der overvåger og dirigerer fly – en anden profession, hvor manglende koncentration kan få fatale følger.

Pausekortene gør det nemt at koordinere pauserne. Nu får alle holdt deres pauser, fortæller Theis Hansson:

"Der er en stor trykthed i, at man har udsigt til en pause, og at man ved, den bliver respekteret, selvom der er travlt. Og fordi pauserne er prædefinerede, er der ikke rum for konflikter, som der kunne være førhen," siger han.

Alle opkald skal besvares. Når man går på pause, medbringer man derfor en pauseradio, hvor man af vagtleder kan kaldes tilbage ved ekstraordinær travlhed. Det sker dog sjældent.

Akutberedskabet ser nu på, om pausekortene kan udbredes andre steder, hvor der er behov for bedre struktur på pauser.



Theis Hansson viser pausekortene frem

TILKNYTNING TIL ARBEJDSPLADSEN

Region Hovedstaden har fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling.

I hele regionen bliver der arbejdet ud fra en målsætning om, at regionen skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor personer i alle livsfaser har lyst til at arbejde og gøre karriere.

Det er også regionens målsætning at give alle medarbejdere en god jobstart i et godt arbejdsmiljø.

Onboarding-undersøgelse

I regionen har der de seneste år været stort fokus på, hvordan vi giver nyansatte en god start i deres nye job og skaber attraktive arbejdspladser, hvor flere har lyst til at være med i længere tid. Derfor bliver der indsamlet viden og data, som kan medvirke til at besvare spørgsmål om, hvordan nyansatte oplever den første tid i deres nye job.

Nyansatte medarbejdere og ledere bliver inden for de første 12 måneder inviteret til at deltage i den årlige regionale onboarding-undersøgelse, der består af et spørgeskema. Derudover skal man være ansat, når undersøgelsen udsendes.

Formålet med undersøgelsen er at lære mere om, hvordan vi kan hjælpe nye medarbejdere med at få en god start i deres job.

Disse informationer er med til at give et grundlag for, at regionens arbejdspladser kan starte samtaler om, hvordan vi kan gøre vores arbejdspladser endnu mere attraktive.

Der spørges ind til en række forhold, som er vigtige i onboarding, heriblandt regler og procedurer, samarbejde, kultur, netværk, kompetencer og forventninger.

Onboarding-undersøgelsen fra 2024 viser, at 81% af respondenterne *i høj grad* eller *i meget høj grad* har haft en god start i deres nye job. Det er en fremgang på 3 procentpoint i forhold til undersøgelsen fra 2023.

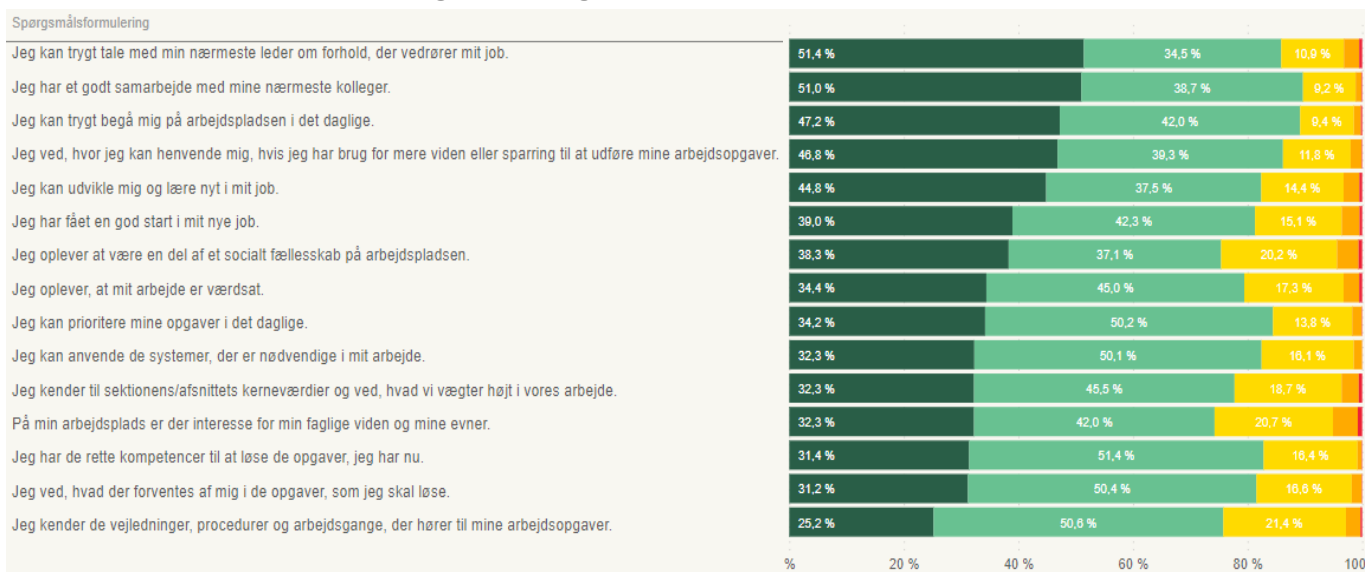
Tabel 12 Resultat fra onboarding-undersøgelsen i 2024

Hovedstillingsgruppe	Svarprocent	Antal svar	God start
Administrativt personale	67,2 %	950	80 %
Læge/tandlæge	45,9 %	226	83 %
Plejepersonale	50,5 %	1.477	82 %
Pædagogisk personale	53,8 %	157	76 %
Service/teknik	35,8 %	316	84 %
Øvrig sundhedspersonale	54,3 %	542	82 %
Alle	52,4 %	3.668	81 %

Kilde: HR Strategisk Dashboard, 21. januar 2025

Resultaterne fra undersøgelsen viser også, inden for hvilke temaer nyansatte medarbejdere og ledere særligt har fået en god start, og hvor der er potentiale for forbedring (rubiceret efter hvor mange som *i meget høj grad* er enige i de enkelte udsagn).

Tabel 13 Temaer i onboarding-undersøgelsen 2024



Kilde: HR Strategisk Dashboard, 21. januar 2025

Alle ansatte i regionen kan se resultaterne af onboarding-undersøgelsen i HR Strategisk Dashboard.

[Læs mere om undersøgelsen på intranettet \(link virker på RegionH pc/tablet\)](#)

Afgangsrater for nyansatte

For at få et indblik i evnen til at bevare tilknytningen af nyansatte medarbejdere og ledere kan udviklingen i afgangsraten for nyansatte følges (12 måneder).

Samlet set forlod 28,4 % af nyansatte medarbejdere og ledere regionen inden for de første 12 måneders ansættelse i 2024. Det er et markant fald i forhold til 2023, hvor niveauet var 34 %. I 2021 var niveauet 38 %.

I Region Hovedstaden er det et politisk prioriteret indsatsområde at kunne tilknytte ansatte.

Udviklingen i afgangsraten for nyansatte medarbejdere (12 måneder) for udvalgte faggrupper fremgår herunder.

Tabel 14 Afgangsraten for nyansatte medarbejdere

Faggrupper	2023	2024
Læger	19,4%	20,7%
Sygeplejersker	27,5%	22,2%
Jordemødre	21,6%	23,6%
Bioanalytikere	56,0%	29,6%
Social- og sundhedsassistenter	37,4%	31,6%

Kilde: HR Strategisk Dashboard, 21. januar 2025

For faggrupperne *sygeplejersker*, *bioanalytikere* og *social- og sundhedsassistenter* har der været et fald i antallet af medarbejdere, som forlader regionen inden for de første 12 måneders ansættelse fra 2023 til 2024. Faldet er af forskelligt omfang blandt medarbejdergrupperne.

For læger og jordemødre er der sket en lille stigning i antallet af medarbejdere, som forlader regionen inden for de første 12 måneders ansættelse fra 2023 til 2024.

Blandt de udvalgte faggrupper er det værd at bemærke, at andelen af bioanalytikere, som forlader deres job inden for de første 12 måneders ansættelse, nu er på niveau med de øvrige faggrupper. De seneste år har andelen af bioanalytikere, som forlader arbejdspladsen inden for det første års ansættelse været markant højere end øvrige faggrupper, som følge af COVID-19 indsatsen.

[Find afgangsrater i HR Strategisk Dashboard](#) (link virker på RegionH pc/tablet)

Exit-undersøgelse

I regionen er der et stort ønske om, at arbejdspladserne er steder, hvor flere har lyst til at være i længere tid. Derfor bliver der samlet viden og data, som kan medvirke til at finde årsager til, at medarbejdere og ledere stopper i deres job.

I den regionale exit-undersøgelse kan medarbejdere og ledere, der er fratrådt deres ansættelse i Region Hovedstaden frivilligt besvare et spørgeskema. Spørgeskemaet bliver sendt i e-boks til alle, som selv opsiges deres stilling – bortset fra midlertidigt ansatte, time-lønnede og internt flyttede medarbejdere, der ikke formelt siger op.

Undersøgelsen giver indblik i, hvorfor medarbejdere forlader arbejdspladsen.

Der bliver spurgt om en række mulige årsager til fratrædelse: Tid til kerneopgaven, løn, arbejdstider og vagter, forhold til ledelse og kolleger, karrieremuligheder og transporttid.

De 10 væsentligste årsager til opsigelser – rangeret efter hvor mange der er enige i, at årsagen er vigtig for deres opsigelse – er:

Tabel 15 Resultat fra exit-undersøgelsen

Årsag til opsigelser rangeret efter vigtighed
1. Søger et bedre psykisk arbejdsmiljø
2. Ønsker flere faglige udfordringer
3. Ønsker større indflydelse på arbejdsopgaver
4. Ønsker mere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet
5. Ønsker en mere nærværende ledelse
6. Anser det som et naturligt led i min karrieremæssige udvikling
7. Ønsker et arbejde med faste arbejdstider
8. Ønsker bedre tid til at løse arbejdsopgaverne
9. Ønsker mere hjælp og støtte fra min leder
10. Den nye arbejdsplads giver en bedre løn

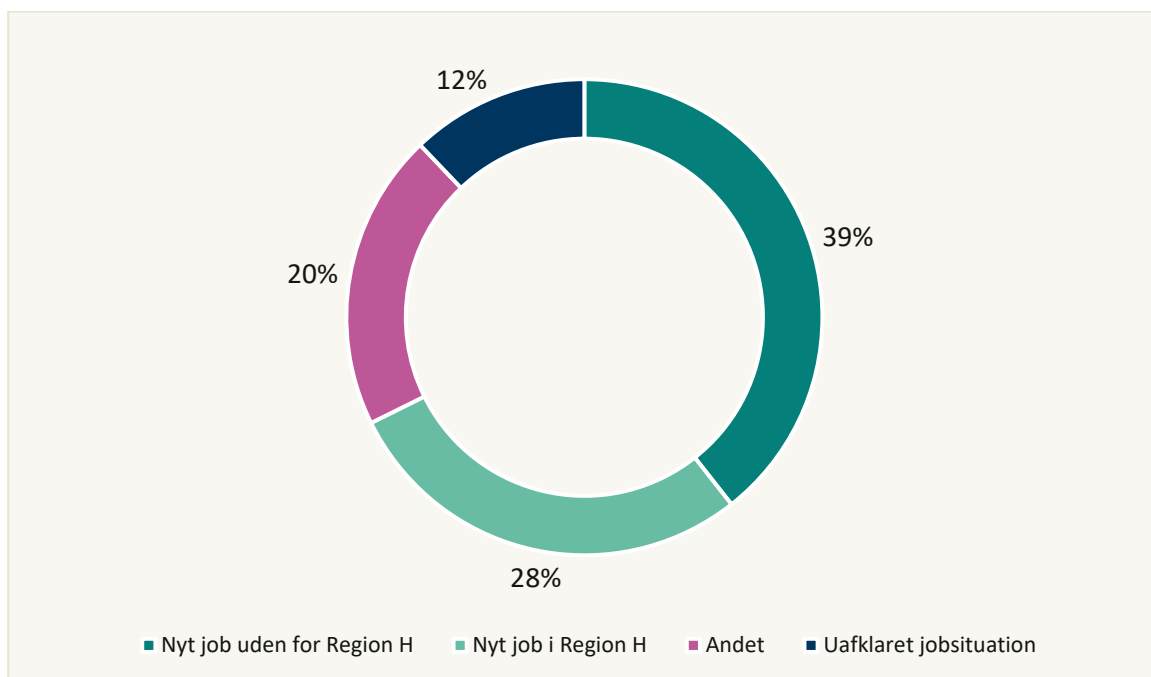
Kilde: HR Strategisk Dashboard, 21. januar 2025. Resultaterne viser besvarelser for de seneste 12 måneder.

Exit-undersøgelsen viser, at 47 % enten er *meget enig* eller *enig* i, at de stopper i jobbet, fordi de søger et bedre psykisk arbejdsmiljø. 42 % er enten *meget enig* eller *enig* i, at de stopper i jobbet, fordi de søger flere faglige udfordringer. Ønsket om en mere nærværende

ledelse indtager 5. pladsen over de vigtigste årsager til opsigelse. 34 % er enten *meget enig* eller *enig* i, at de stopper i jobbet fordi, de ønsker en mere nærværende ledelse.

Undersøgelsen viser også, hvor mange fratrædende medarbejdere og ledere som skifter til et nyt job i regionen, og hvor mange som forlader regionen.

Tabel 16 Planer efter fratrædelse



Kilde: HR Strategisk Dashboard, 21. januar 2025. Resultater viser besvarelser for de seneste 12 måneder.

Alle ansatte i regionen kan se resultaterne af exit-undersøgelsen i HR Strategisk Dashboard.

[Læs mere om exit-undersøgelsen på intranettet \(link virker på RegionH pc/tablet\)](#)

Case: Motion i arbejdstiden gør godt

"Det bedste er fællesskabet. Jeg nyder at komme her sammen med mine kolleger efter arbejde 1-2 gange om ugen, også selvom det er vinter," siger sygeplejerske Daniel Bjerrum.

Han er en af 400 medarbejdere på Nordsjællands Hospital, der benytter sig af 'Motion i arbejdstiden'. Det svarer til 10 % af hospitalets ansatte.

'Motion i arbejdstiden' er superviseret holdtræning på en udendørs fitnessbane ved hospitalerne i Hillerød og Frederikssund. Man kan træne 30 minutter 2 gange om ugen, og man aftaler med sin leder, hvordan træningen kan tælle med i arbejdstiden.

Formålet er sundere medarbejdere, der trives bedre. Men det handler også om tilknytning og positiv opmærksomhed om arbejdspladsen.

"Min arbejdsplads viser, at den prioriterer medarbejdernes sundhed højt. Indirekte kan det godt skabe bedre tilknytning for mig. Jeg går i hvert fald gladere hjem fra arbejde, når jeg har været til træning. Jeg får god energi og bliver klar i hovedet efter en krævende arbejdsdag," fortæller ergoterapeut Sarah Engmark, der også er aktiv bruger af 'Motion i arbejdstiden'.

Tilmeldingen foregår i en app, og der er flere hold at vælge mellem dagen igennem.

Konceptet gør det nemt at træne fast, siger Sarah Engmark:

"Det passer mig rigtig godt, at det er samme sted, som jeg arbejder, så jeg ikke først skal hjem og så ud igen. Det gør, at jeg får lavet træning, som jeg ellers ikke ville få gjort," siger hun.

For Daniel Bjerrum er det i høj grad samværet med kollegerne, der motiverer ham:

"Vi er cirka 10 fra min afdeling, der kommer her. Det var faktisk mine kolleger, der tilmeldte mig sammen med dem, og nu er jeg blevet grebet af det. Fællesskabet giver rum til at afrunde dagen og grine sammen på en anden måde, end når man er på afdelingen. Her er en god klubstemning og træningen er fremragende – man kan være med uanset niveau," fortæller Daniel.

Det er Forskningsafdelingen på Nordsjællands Hospital, der står for 'Motion i arbejdstiden'. Forskningsleder Stig Mølsted, projektleder Susanne Grøn og deres kolleger har netop fået accepteret en videnskabelig artikel i Journal of Occupational Rehabilitation med titlen



Sarah og Daniel er glade for motion i arbejdstiden

"Feasibility of exercise during working hours in acute hospital staff", hvor man kan læse mere om resultaterne af projektet.

Resultaterne af forskningen viser positive ændringer i deltagernes fysiske og mentale sundhed, men også at potentialet for at flere deltagere er stort, hvis mellemledere får mere handlerum til at bakke op om deres medarbejders deltagelse.

ARBEJDSMILJØPULJE

Et godt arbejdsmiljø er vigtigt i forhold til at rekruttere og bevare tilknytningen af medarbejdere og ledere. Danske Regioner, regeringen og Forhandlingsfælleskabet har i trepartsaftalen afsat 216 mio. kr. til en arbejdsmiljøpulje, som skal finansiere projekter med det formål at styrke arbejdsmiljøet på kommunale og regionale arbejdspladser.

Der uddeles projektmidler én gang årligt i perioden 2024-2026, og der er ingen begrænsning på, hvor mange projekter der kan søges midler til fra Region Hovedstadens arbejdspladser.

Der kan ansøges om projektmidler inden for følgende syv indsatsområder:

1. Introforløb for nyuddannede og nyansatte
2. Seniorer
3. Lederes psykiske arbejdsmiljø
4. Sygefravær
5. Borgernære karriereveje
6. Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet
7. Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker

Region Hovedstaden indsendte fire projektansøgninger i 2024. Der har været MED-involvering i forbindelse med alle projekter.

De fire projekter omhandlede indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet for nyuddannede og nyansatte, indsatser der skal forbedre mulighederne for, at seniorer bliver på arbejdsmarkedet, indsatser der skal forebygge og nedbringe sygefravær samt indsatser til forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker (indsatsområder 1, 2, 4 og 7).

Ingen af de fire projektansøgninger fik bevilget midler fra arbejdsmiljøpuljen i år.

