

Region Hovedstaden
Center for HR og Uddannelse



ARBEJDSMILJØRAPPORT FOR REGION HOVEDSTADEN

2023

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	3
TRIVSEL I REGION HOVEDSTADEN	4
ARBEJDSPLADSVURDERING	7
ARBEJDSMILJØUDDANNELSE	9
SAMARBEJDE MED ARBEJDSTILSYNET	10
KEMISK ARBEJDSMILJØ	11
ARBEJDSSKADER	12
SYGEFRAVÆR	15
PSYKOLOGISK RÅDGIVNING	16
PERSONALEOMSÆTNING	18
HJÆLP TIL KONKRETE FORBEDRINGER I AFDELINGER MED LAV TRIVSEL	22
EKSPERTRÅDGIVNING OG INSPIRATION TIL ET BEDRE PSYKISK ARBEJDSMILJØ	23

INDLEDNING

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Region Hovedstaden vil være en attraktiv og dynamisk arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø. Derfor skal arbejdsmiljøet være kendetegnet ved stærke fællesskaber og samarbejder, der inviterer til indflydelse på arbejdsopgaver og de daglige arbejdsgange.

Når vi hjælper hinanden i hverdagen, aktivt prioriterer arbejdsopgaverne og tager arbejdsgange op til konstruktiv revurdering, så skaber vi i fællesskab rum for faglighed, læring, udvikling og arbejdsglæde. Det er et solidt fundament for at sikre faglig kvalitet i behandling og pleje af patienter og borgere. Samtidig bidrager det til at drive et effektivt sundhedsvæsen og til at løse regionens mange andre væsentlige opgaver, fx miljø, byggeri og transport.

Samarbejde om arbejdsmiljø foregår i hverdagen, hvor ledere, medarbejdere og arbejdsmiljøorganisationen arbejder med at forebygge og løse konkrete arbejdsmiljøproblemer. Det sker i MED-udvalgene på alle niveauer og i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Denne rapport indeholder data på regionalt plan om vores arbejdsmiljø. På det enkelte hospital, virksomhed og i koncerncentrene bliver der i den årlige arbejdsmiljødrøftelse taget udgangspunkt i lokale data og indsatser. Det afspejler sig også i de drøftelser, initiativer og mål, der lokalt bliver arbejdet med.

RMU har, som det øverste arbejdsmiljøudvalg i regionen, til opgave at drøfte samarbejdet om arbejdsmiljø på strategisk niveau for den samlede region. Drøftelsen skal ske med afsæt i data om arbejdsmiljøet for det foregående år og prioriterede fokusområder. I forlængelse heraf har RMU også til opgave at fastsætte fokusområder for det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø.

Fakta: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

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

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.

TRIVSEL I REGION HOVEDSTADEN

Det er i Region Hovedstaden obligatorisk at gennemføre den regionale trivselsmåling på alle regionens arbejdspladser to gange årligt - i første og tredje kvartal. Formålet med trivselsmålingen er at sætte kontinuerligt fokus på arbejdsmiljø og trivsel gennem lokale dialoger på arbejdspladserne.

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

I 2023 besvarede 66% og 64% af regionens ansatte trivselsundersøgelsen i henholdsvis første og tredje kvartal. Det er på samme niveau som i 2022. Set i lyset af, at trivselsundersøgelsen bliver sendt til alle ansatte – også dem, der er på barsel, orlov eller har sagt op, så er det en flot svarprocent.

I spørgeskemaet indgår op til seks spørgsmål, hvoraf tre obligatoriske spørgsmål, som er centralt fastsat. Disse tre spørgsmål handler om generel tilfredshed med jobbet som helhed, tilfredshed med den faglige kvalitet i arbejdet og tryghed ved at udtrykke sin mening om forhold på arbejdspladsen.

Fakta om trivselsmålingerne

Trivselsmålingerne i først og tredje kvartal er obligatoriske for alle regionens arbejdspladser.

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

De tre obligatoriske spørgsmål

I gennemsnit scorer de ansatte i regionen 3,9 (på en skala fra 1-5) i forhold til tilfredshed med jobbet som helhed. Det betyder, at der er en høj generel tilfredshed, hvilket også afspejles i, at over 70% 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 også en høj tilfredshed med den faglige kvalitet i arbejdet. Her ses en gennemsnitlig scorer på 4,0 (på en skala fra 1-5), og mere end 76% 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).

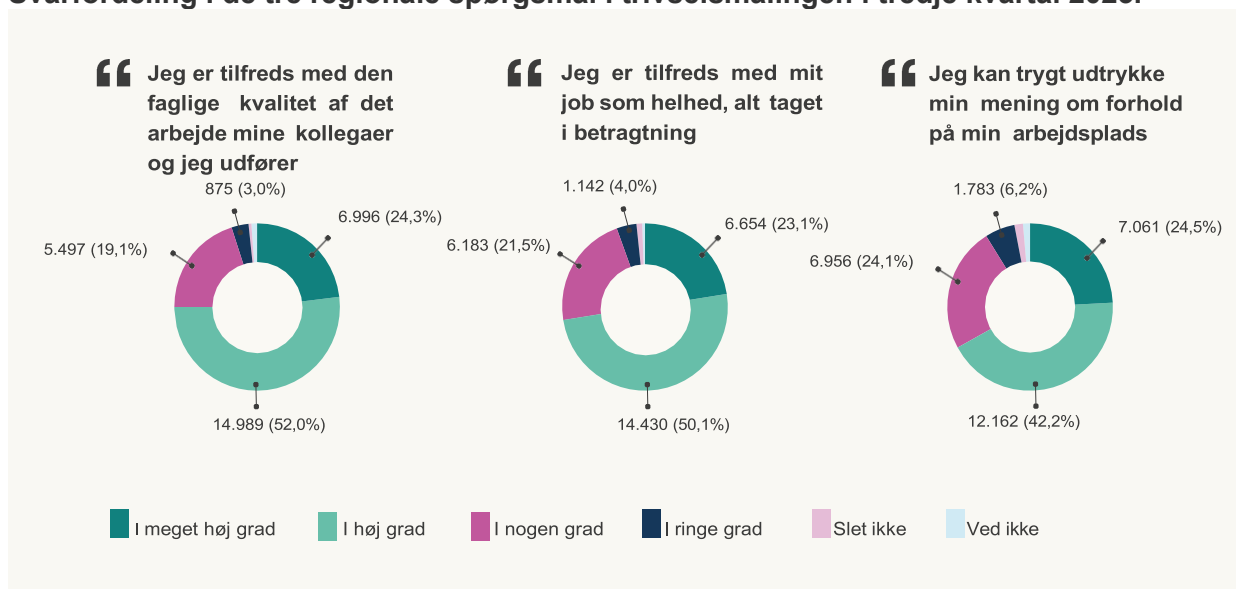
Der ses ingen forskel i hverken generel tilfredshed med jobbet, den faglige kvalitet i arbejdet eller mulighed for at udtrykke sin mening om forhold på arbejdspladsen fra 2022 til 2023.

Resultater fra trivselsmålingerne i første og tredje kvartal 2023.

SPØRGSMÅL	Q1 - 2023	Q3 - 2023
Generel tilfredshed med jobbet som helhed	3,9	3,9
Tilfredshed med den faglige kvalitet	4,0	4,0
Mulighed for at udtrykke sin mening om forhold på arbejdspladsen	3,8	3,8

Tabel 1. Tallene viser den gennemsnitlige score for regionens ansatte på en skala fra 1-5. Kilde: HR Strategisk Dashboard 21. februar 2024.

Svarfordeling i de tre regionale spørgsmål i trivselsmålingen i tredje kvartal 2023.



Figur 1. Svarfordeling på spørgsmålene vedrørende tilfredshed med jobbet som helhed, tilfredshed med den faglige kvalitet i arbejdet og tryghed ved at udtrykke sin mening om forhold på arbejdspladsen i tredje kvartal 2023. Kilde: HR Strategisk Dashboard 21. februar 2024.

Generel tilfredshed på regionens arbejdspladser

Trivselsmålingerne understøtter lederne og medarbejderne i trivselsdialogen og i arbejdet med løbende at iværksætte lokale forbedringstiltag, som kan øge trivslen og styrke arbejdsmiljøet.

Regionens målsætning er, at alle arbejdspladser, på en skala fra 1-5, scorer 3,5 eller højere i generel medarbejdertilfredshed.

Den generelle tilfredshed med jobbet som helhed i tredje kvartal var for alle arbejdspladser i Region Hovedstaden højere end den regionale målsætning på 3,5. Regionens arbejdspladser fordeler sig fra en score på 3,8 til en score på 4,1.

Der er ingen større forskelle mellem 2022 og 2023. Der er heller ikke større forskelle mellem første og tredje kvartal 2023.

Trivselsmålingen i tredje kvartal 2023 omhandlende generel tilfredshed med jobbet som helhed.

ARBEJDSPLADS	GENEREL TILFREDSHED MED JOBBET SOM HELHED
Amager og Hvidovre Hospital	3,8
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	4,0
Bornholms Hospital	3,9
Den Sociale Virksomhed	4,0
Herlev og Gentofte Hospital	3,9
Nordsjællands Hospital	3,9
Region Hovedstadens Akutberedskab	4,0
Region Hovedstadens Apotek	3,9
Region Hovedstadens Koncerncentre	3,9
Region Hovedstadens Psykiatri	3,9
Rigshospitalet	3,9
Steno Diabetes Center Copenhagen	4,1

Tabel 2. Tallene viser den gennemsnitlige score på en skala fra 1-5, for hver arbejdsplads i regionen.

Udvikling af nye trivselsspørgsmål

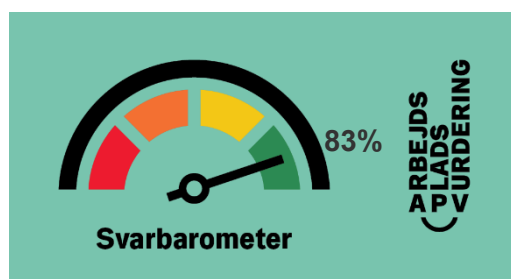
Med udgangen af 2023 udløb den godkendte ramme for den regionale trivselsmåling. Rammen for trivselsmålinger i Region Hovedstaden og de spørgsmål, der bliver stillet, skal afspejle den udvikling og de vilkår, som arbejdspladserne i regionen står overfor. De nuværende regionale spørgsmål i trivselsmålingen er udviklet tilbage i 2017. Der er siden kommet ny forskningsbaseret viden om, hvad der er vigtigt på en arbejdsplads for at sikre høj trivsel og et godt arbejdsmiljø.

I forbindelse med, at en ny ramme for regionens trivselsmåling skal godkendes i 2024, har Center for HR og Uddannelse planlagt en proces for udvikling af nye spørgsmål til trivselsmålingerne baseret på den nyeste viden om, hvad der har betydning for trivsel blandt medarbejdere på en arbejdsplads. Den nye ramme for den regionale trivselsmåling, herunder de nye spørgsmål, bliver drøftet i RMU.

ARBEJDSPLADSVURDERING

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

I foråret 2023 startede arbejdet med at udvikle konceptet for APV 2024. Hen over efteråret blev rammen for APV 2024 godkendt i RMU.



Figur 2 Svarprocenten i APV 2024 blev 83 %

Den 5. marts 2024 blev 44.238 ansatte i regionen inviteret til at deltage i APV'en ved at besvare et spørgeskema omhandlende deres arbejdsmiljø og trivsel. Da der blev lukket for besvarelser den 26. marts, havde 83% af de inviterede besvaret spørgeskemaet.

Besvarelsesprocenten er stort set uændret i forhold til den besvarelsesprocent, som blev opnået ved APV 2021. Dette til trods for, at der i 2024 blev inviteret 2.809 flere ansatte til deltagelse i APV-spørgeskemaet.

Den 15. april fik alle ansatte adgang til relevante rapporter med resultater fra APV'en.

I forlængelse heraf ligger der lokalt et arbejde med at følge op på resultaterne, afholde dialogmøder samt prioritere indsatser og udarbejde handleplaner. Processen med at afholde dialoger og udarbejde handleplaner i forbindelse med APV løber hen over sommeren og skal være afsluttet august 2024.



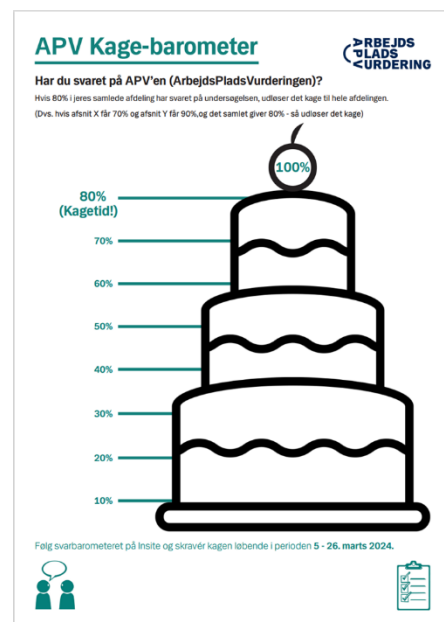
Figur 3 Her illustreres processen i forbindelse med APV 2024 i Region Hovedstaden.

Forberedelse af APV

Det er et stort arbejde, når mere end 44.000 ansatte på 12 arbejdspladser skal deltage i APV. Der skal koordineres på tværs af arbejdspladser samtidig med, at der skal understøttes lokalt.

Forberedelserne op til, at APV-spørgeskemaet bliver sendt ud, indeholder både praktiske forberedelser, information til alle niveauer i organisationen samt motivering af ansatte til besvarelse af spørgeskema.

Der har i forbindelse med APV 2024 været flere kreative indslag i forhold til at få en høj svarprocent fx diverse videoer, events i kantiner, uddeling af APV-pastiller og opsætning af kagebarometer.



Figur 4 Digital APV-guide, videoer og kagebarometer er nogle eksempler fra APV-kampagnen 2024

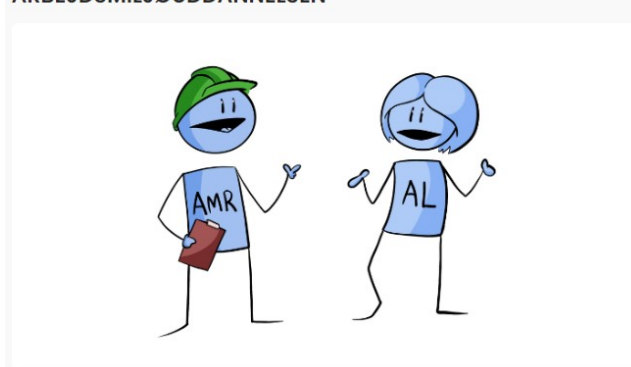
ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og nyudpegede arbejdsledere skal inden for de første tre måneder efter valg/udpegning gennemføre den lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse af tre dages varighed.

Siden den 1. januar 2021 er arbejdsmiljøgrunduddannelse i Region Hovedstaden blevet varetaget af Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF).

I 2023 har PUF gennemført 23 forløb på den obligatoriske tredages arbejdsmiljøuddannelse. Det er flere hold end i 2022, hvor der blev gennemført 17 forløb. Det hænger naturligt sammen med, at der i ulige år er valg til arbejdsmiljøorganisationen. I 2024 er der foreløbig planlagt 19 hold. I alt har 374 personer gennemført uddannelsen i 2023.

ARBEJDSMILJØUDDANNELSEN



Figur 5 Illustration fra PUF's hjemmeside

I evalueringerne, der bliver gennemført i umiddelbar forlængelse af uddannelsen, giver langt de fleste deltagere udtryk for, at uddannelsen har forberedt deltagere på opgaverne i arbejdsmiljøorganisationen, herunder hvordan arbejdsmiljøgruppen kan arbejde med den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) og metoder, som kan anvendes i det forebyggende arbejde. Evalueringerne er meget lig 2022.

Arbejdsmiljøuddannelsen

GENNEMFØRSEL	2021	2022	2023
Antal gennemførte hold	23	17	23
Antal personer, der har gennemført	244	280	374

Tabel 3. Antal hold og personer, der har gennemført arbejdsmiljøuddannelsen i Region Hovedstaden

SAMARBEJDE MED ARBEJDSLILSYNET

Region Hovedstaden holder tre typer samarbejds møder med Arbejdstilsynet.

Samarbejds møder

Center for HR og Uddannelse faciliterer én gang årligt et dialogmøde, hvor tilsynsdirektøren for Tilsynscenter Øst, centerdirektøren for Center for HR og Uddannelse og to til tre hospitals- eller virksomhedsdirektører deltager. På mødet bliver overordnede strategiske emner drøftet i forhold til samarbejdet med Arbejdstilsynet samt Arbejdstilsynets kommunikation og formidling.

Derudover har de respektive hospitaler og virksomheder mulighed for at holde et årligt møde med Arbejdstilsynet, hvor den pågældende hospitals- eller virksomhedsdirektion deltager, og hvor fokus er på lokale forhold. Mødet kan eksempelvis omhandle samarbejdet med Arbejdstilsynet og en drøftelse af specifikke påbud.

Center for HR og Uddannelse faciliterer ligesom tidligere også et årligt samarbejds møde med deltagelse af Arbejdstilsynet og regionens hospitaler og virksomheder. På mødet bliver samarbejdet drøftet, og Arbejdstilsynet orienterer om tilsynsarbejdet i regionen samt nye tiltag og lovgivning.

Reaktioner og meddelelser

Arbejdstilsynet har på baggrund af tilsyn i 2023 afgivet nedenstående reaktioner og meddelelser til regionens virksomheder.

Reaktioner og meddelelser fra Arbejdstilsynet i 2023

MEDDELELSE / REAKTION	ANTAL 2022	ANTAL 2023
Meddelelse grøn smiley	11	6
Meddelelse ingen bemærkninger	141	111
Påbud med frist	25	51
Strakspåbud	26	36
Afgørelse uden handlepligt	5	6
Kompetencepåbud – mange påbud	2	4

MEDDELELSE / REAKTION	ANTAL 2022	ANTAL 2023
Skriftlige vejledninger	33	14
Indgåelse af aftaleforløb	38	1
Rådgivningspåbud – bygherre	1	0
Orienteringer om problemer på regionens byggepladser (Ekstern bygherre)	116	7
Kompetencepåbud – undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø		1
I alt	398	237

Tabel 4 Reaktioner og meddelelser fra Arbejdstilsynet

Der ses et fald i antallet at indgåede aftaleforløb, og det skyldes, at et indgået aftaleforløb ikke kom i mål. Det bevirkede, at den samlede regionen ikke kunne indgå flere aftaleforløb med Arbejdstilsynet i 2023. En lovændring er trådt i kraft først i 2024, så det ikke længere er regionen, men det enkelte hospital, virksomhed eller koncerncenter, der vil blive omfattet af en karantæneperiode.

Der er sket et fald i antal orienteringer om problemer med regionens byggepladser (ekstern bygherre), og det kan forklares med, at der har været færre besøg fra Arbejdstilsynet i 2023 på byggepladserne.

Arbejdstilsynets smileyordning er lukket fra den 1. februar 2024, hvorfor virksomheder ikke længere vil blive tildelt en rød, gul eller grøn smiley ved tilsyn.

KEMISK ARBEJDSMILJØ

Region Hovedstaden har i 2023 fortsat fokus på det kemiske arbejdsmiljøarbejde på regionens arbejdspladser.

Regional Kemirådgivning, som er en del af Center for Ejendomme, understøtter det kemiske arbejdsmiljøarbejde i form af uddannelse og rådgivning af regionens kemiagenter ved specifikke problemstillinger om håndtering af kemikalier på arbejdspladsen.



Figur 6 Regional Kemirådgivning understøtter det kemiske arbejdsmiljøarbejde på regionens arbejdspladser.

Kemiagenten er en ressourceperson på en afdeling, som i samarbejde med ledelsen implementerer og vedligeholder kemikaliestyling på afdelingen. Regionen har ca. 600 kemiagenter fordelt på alle arbejdspladser.

Derudover udsender Regional Kemirådgivning nyhedsbreve med aktuelle emner og bidrager derved med videndeling i regionen.

ARBEJDSSKADER

SafetyNet er Region Hovedstadens digitale løsning til registrering af arbejdsskader.

Indberettede arbejdsskader

Det samlede antal indberettede arbejdsskader i 2023 er opgjort til 2.775, hvoraf 621 (22 procent) er fraværsulykker.

Der er tale om en fraværsulykke, når en medarbejder er syg ud over tilskadekomstdagen.

Til sammenligning blev der i 2022 indberettet 4.377 arbejdsskader, hvoraf 55 procent var fraværsulykker.

Der ses således en stor reduktion af antallet af indberettede arbejdsskader, ligesom andelen af arbejdsskader med fravær også er faldet markant.

Det store fald i indberettede arbejdsskader kan primært tillægges skader i kategorien 'Stænk og sprøjt med smitterisiko'. Her er antallet af indberettede arbejdsskader faldet fra 1.851 til 103. Kategorien 'Stænk og sprøjt med smitterisiko' dækker blandt andet over anmeldelser for smitte med COVID-19.

Den smitterisiko, medarbejdere i Region Hovedstaden har været udsat for i 2023, har været på kraftig retur, hvilket forklarer det markante fald i fraværsulykker inden for lige netop denne kategori.

De to kategorier, hvor der ses den største stigning af arbejdsskader i 2023, er henholdsvis arbejdsskader i kategorien 'Fysisk vold' og 'Psykisk vold'. Sammenlagt er der 98 flere indberettede tilfælde af fysisk og psykisk vold mod medarbejdere i regionen.

Fakta om arbejdsskader

Arbejdsskader dækker over:

- Arbejdsulykker
- Erhvervssygdomme

Arbejdsskader på regionens arbejdspladser

SKADEKATEGORI	2022	2023
Fysisk vold – Anvendes ved udsættelse for fysisk vold, der blandt andet omfatter slag, spark, ramt af genstand, kvælertag mv.	298	347
Psykisk vold – Psykiske påvirkninger som følge af trusler og truende adfærd / krænkende adfærd, mobning og (seksuel) chikane mv.	109	158
Traumatiske hændelser – Psykisk påvirkning / chok pga. VIDNE til ulykker, selvmordsforsøg, dødsfald, selvskadende adfærd mv. Omfatter IKKE fysisk vold og psykisk vold.	59	66
Stikskader med smitterisiko – Spidse genstande f.eks. kanyler, venflon, lancet mv.	522	542
Skæreskader med smitterisiko – Skarpe genstande f.eks. skalpeller, kirurgiske knive mv.	52	54
Stænk og sprøjt med smitterisiko – Blod, urin m.m., der rammer øjne, mund mv.	1.851	103
Udsættelse for kemisk påvirkning – For eksempel indånding eller fysisk kontakt med kemiske stoffer, herunder syrer, baser og medicin mv.	91	87
Udsættelse for el, varme/kulde, stråling – Omfatter blandt andet elektrisk stød, skoldning / forfrysning, stråleskader mv. Omfatter IKKE kemiske påvirkninger.	52	61
Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler – For eksempel køkkenknive, værktøj og spidse / skarpe genstande som kanyler og skalpeller mv., der ikke udgør smitterisiko.	95	115
Uhensigtsmæssigt vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger – ved operationer, ved rengøring, i depoter mv.	178	221
Akutte tunge belastninger – personer – akutte tunge løft i forbindelse med personforflytning og -håndtering samt afværge af fald og spontan indgriben i forhold til andre faldende personer.	116	140
Akutte tunge belastninger – ting – akutte tunge løft af ting, møbler og øvrige sager herunder også afværge af ting, der falder / spontan indgriben.	53	60
Fald – i niveau, til lavere niveau samt afværge af eget fald. Blandt andet på vandrette flader, trapper samt fald ned fra stiger mv. og fald ned i huller mv (herunder også snuble og glide).	314	355
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.	347	310
Andet – Hvis ulykken på ingen måde kan placeres i kategorierne 1-14, placeres den i denne.	240	156
Total	4.377	2.775

Tabel 5 Oversigt over indberettede arbejdsskader i SafetyNet i 2022 og 2023.

Erhvervssygdomme anmeldt til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Der er i 2023 anmeldt 490 erhvervssygdomme til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring for medarbejdere i Region Hovedstaden. Til sammenligning blev der i 2022 anmeldt 1.063 erhvervssygdomme. Der ses således et markant fald i de samlede anmeldte erhvervssygdomme.

De største fald i anmeldte erhvervssygdomme er i kategorierne 'Infektionssygdomme' og 'Uoplyst'. Antallet af 'Infektionssygdomme' falder fra 374 til 33 tilfælde, hvor antallet af tilfælde i kategorien 'Uoplyst' falder fra 567 til 332. De store fald hænger sammen med, at der er blevet anmeldt markant færre sager vedrørende COVID-19. Da tallene til rapporten blev trukket i 2022, var en stor del af de anmeldte sager vedr. COVID-19 ikke afsluttet med en endelig diagnose for anmelder. De havnede derfor i kategorien 'Uoplyst'.

Noget af den stigning, som ses i 2023 i anmeldelser af erhvervssygdomme i kategorierne 'Sygdomme i bevægeapparatet' og 'Psykiske sygdomme' kan muligvis forklares med de færre antal anmeldte erhvervssygdomme inden for kategorien 'Uoplyst'. Tallene tyder på, at der i højere grad er blevet knyttet en årsag til anmeldelsen af erhvervssygdom i 2023.

Anmeldte erhvervssygdomme til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring i 2022 og 2023.

GRUPPERET SLUTDIAGNOSE	2022	2023
Hudsygdomme	22	6
Høresygdomme	<5	<5
Kræftsygdomme	7	<5
Sygdomme i bevægeapparatet	33	54
Nervesygdomme	<5	<5
Psykiske sygdomme	47	52
Blodkredssygdomme	<5	0
Symptomer, gener, uklar diagnose	5	5
Infektionssygdomme	374	33
Uoplyst	567	332
Total	1.063	490

Tabel 6 Kilde: Arbejdsmarkedets Erhvervssikring / perioden 01.01.2023 - 31.12.2023.

I 2023 er anerkendelsesprocenten af anmeldte erhvervssygdomme steget sammenlignet med tallene fra 2022.

Status på sagsbehandlingen af anmeldte erhvervssygdomme til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

STATUS PÅ SAGSBEHANDLING	2022	2023
Anerkendelse under behandling	440	138
Afvist	392	146
Anerkendt (afventer erstatning/færdig)	195	33
Erstatning	10	147
Henlagt	8	19
Andre	18	7
Total	1.063	490

Tabel 7 Kilde: Arbejdsmarkedets Erhvervssikring / perioden 01.01.2023 - 31.12.2023.

SYGEFRAVÆR

Region Hovedstaden har en målsætning om maksimalt 11,7 sygefraværsdage årligt pr. ansat. Sygefravær er omregnet til gennemsnitlige antal fraværsdage pr. årsværk over den foregående 12 måneders periode. Sygefraværet i 2023 udgjorde gennemsnitligt 14,9 sygefraværsdage årligt pr. årsværk. Det er et fald fra 2022, hvor tallet var 16,1 sygefraværsdage årligt pr. årsværk. Sygefraværet i 2023 er dermed næsten på samme niveau som i 2021 (14,5 sygefraværsdage).¹

Blandt de medarbejdergrupper, der især er mangel på i Region Hovedstaden - sygeplejersker, jordemødre, læger, bioanalytikere og social- og sundhedsassistenter - er sygefraværet højt (16,5 - 23,7 sygefraværsdage). Der ses i 2023 også et tilsvarende højt sygefravær hos blandt andet portører og rengøringspersonale.

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

Som et led i regionens arbejde med at nedbringe sygefravær, er der i 2023 udarbejdet



Forebyg og håndter jeres sygefravær

Her finder du værktøjer til at arbejde systematisk med sygefraværet hos jer.

Figur 7. I 2023 blev der lanceret nye værktøjer til at forebygge og håndtere sygefravær på intranettet

¹ Kilde: HR Strategisk Dashboard / 23. februar 2023 (år 2023 er opgjort pr. 31. december 2023, og år 2022 er opgjort pr. 31. december 2022)

værktøjer, der kan hjælpe regionens arbejdspladser med at arbejde systematisk med sygefravær gennem et fokus på god dialog.

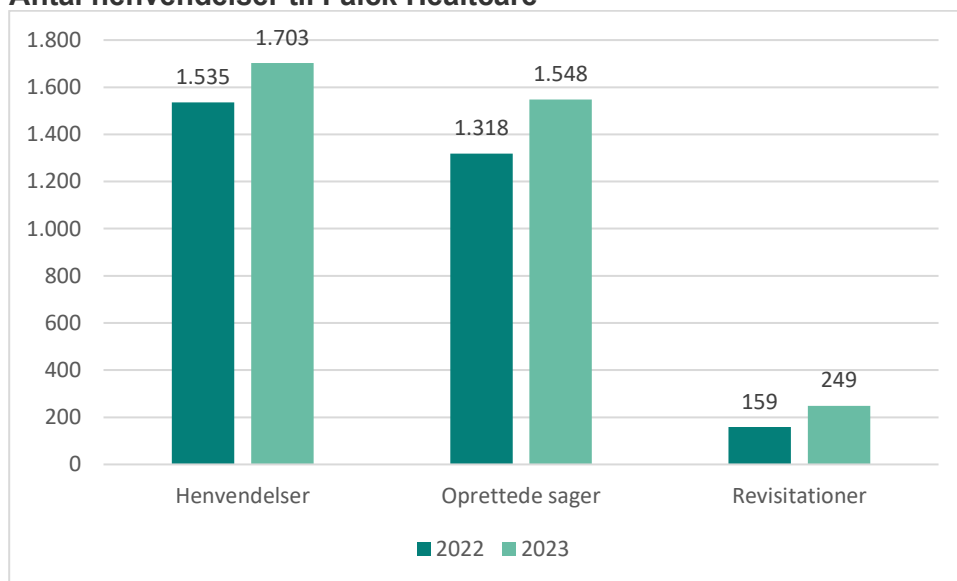
[Find værktøjerne til at forbygge og håndtere sygefravær på intranettet](#) (linket virker kun fra en regional pc/tablet)

PSYKOLOGISK RÅDGIVNING

Region Hovedstaden har kontrakt med Falck Healthcare om at tilbyde psykologisk rådgivning til ansatte i forbindelse med arbejdsrelaterede problemstillinger. Formålet med tilbuddet 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 er oprettet til Falck Healthcare i 2023 og 2022.

Antal henvendelser til Falck Healthcare



Figur 8. Kilde: Falck Healthcare Årsrapport 2023

Samlet set er antallet af henvendelser, oprettede sager og revisitationer højere i 2023 end i 2022. Den samlede stigning dækker over lokale forskelle på hospitaler og virksomheder.

Årsagerne til, medarbejdere henvender sig om psykologisk rådgivning, er i de fleste tilfælde arbejdsmængde/tidspres og følelsesmæssigt belastede situationer. Det gælder både i 2023 og 2022. De to årsager udgør tilsammen over halvdelen af alle henvendelser om psykologisk rådgivning.

Derudover adskiller 2023 sig særligt fra 2022 ved, at voldsomme hændelser er den tredje hyppigste henvendelsesårsag, mens den næsten ikke blev anvendt i 2022. Stigningen ses særligt hos enkelte hospitaler og virksomheder.

Årsager til henvendelser til Falck Healthcare

HENVENDELSESÅRSAG	2022	2023
Arbejdsmængde/tidspres	418	435
Følelsesmæssigt belastende situationer	339	372
Voldsom hændelse	1	221
Samarbejdsproblemer	66	75
Krænkende adfærd - trusler om vold	81	55
Ansættelsesforhold (opsigelse mv.)	53	49
Krænkende adfærd - mobning	15	21
Omstrukturering	18	18
Mangelden støtte/anderkendelse	17	15
Krænkende adfærd - seksuelt	21	9
Krænkende adfærd - vold	83	1
Ikke registreret	0	1
Vidne til ulykke m.m.	80	0
Andet	3	0

Tabel 8. Kilde: Falck Healthcare Årsrapport 2023.

Samlet set anvender regionen primært de psykologiske rådgivningssamtaler og kun i begrænset omfang defusing og debriefing. Det gælder både for 2023 og 2022.

Der indgår nu også data på brugen af trepartssamtaler og skriftlige evalueringer efter forløb, som viser, at disse muligheder indtil videre kun anvendes i begrænset omfang.

Rådgivning hos Falck Healthcare

TYPER AF RÅDGIVNING	2022	2023
Akut psykologisk rådgivning	144	144
Psykologisk rådgivning	1.174	1.404
Defusing/debriefing	0	23
Trepartssamtaler	116	89
Skriftlig evaluering	0	55

Tabel 9 Kilde: Falck Healthcare Årsrapport 2023.

Opgørelsen fra Falck Healthcare viser, at sygeplejerskerne er den faggruppe, som har flest forløb med psykologisk rådgivning i absolutte tal (441 forløb). Det skal imidlertid ses i lyset af, at sygeplejersker også er den største medarbejdergruppe.

Social- og sundhedsassistenter har relativt set flest forløb (155 forløb), efterfulgt af jordemødre, når der ses på udvalgte faggrupper (læger, sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, jordemødre, bioanalytikere), og antallet af forløb sammenholdes med antal medarbejdere.²

PERSONALEOMSÆTNING

Region Hovedstaden har fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling. I hele regionen bliver der arbejdet ud fra en målsætning om, at regionen er en attraktiv arbejdsplads, som kan fastholde og tiltrække medarbejdere i alle livsfaser. Det er også regionens målsætning at give alle medarbejdere en positiv jobstart i et godt arbejdsmiljø.

Onboarding-undersøgelse

I regionen er der stor opmærksomhed på, hvordan vi giver nyansatte en god start i deres nye job og skaber attraktive arbejdspladser, hvor flere har lyst til at være 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, som har været i deres job i op til 12 måneder, bliver inviteret til at deltage i den årlige regionale onboarding-undersøgelsen, 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 2023 viser, at 78 % af respondenterne *i høj grad* eller *meget høj grad* har haft en god start i deres nye job.

² Kilde: HR Strategisk Dashboard / 23. februar 2023 (antal medarbejdere er opgjort pr. 1. januar 2024). Faggruppen SOSU'er består af flere personalegrupper. Kilde: Falck Healthcare Årsrapport 2023

Onboarding-undersøgelsen 2023

HOVEDSTILLINGSGRUPPE	Svarprocent	Antal svar	God start
Administrativt personale	66,6%	1019	78%
Læge/tandlæge	49,4%	242	79%
Plejepersonale	49,9%	1596	79%
Pædagogisk personale	49,5%	151	69%
Service/teknik	36,0%	317	76%
Øvrig sundhedspersonale	52,1%	518	79%
Alle	51,9%	3843	78%

Tabel 10 Kilde: HR Strategisk Dashboard 28. februar 2024.

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 (rubriceret efter hvor mange som *i meget høj grad* er enige i de enkelte udsagn).

Onboarding-undersøgelsen 2023

Spørgsmålsformulering			
Jeg har et godt samarbejde med mine nærmeste kolleger.	50,6 %	37,2 %	10,9 %
Jeg kan trygt tale med min nærmeste leder om forhold, der vedrører mit job	48,5 %	34,4 %	13,9 %
Jeg kan udvikle mig og lære nyt i mit job.	45,6 %	36,6 %	14,3 %
Jeg ved, hvor jeg kan henvende mig, hvis jeg har brug for mere viden	45,1 %	40,3 %	12,6 %
Jeg kan trygt begå mig på arbejdspladsen i det daglige.	44,9 %	42,5 %	11,1 %
Jeg oplever at være en del af et socialt fællesskab på arbejdspladsen.	38,1 %	37,4 %	18,7 %
Jeg har fået en god start i mit nye job.	36,5 %	41,8 %	17,7 %
Jeg oplever, at mit arbejde er værdsat.	32,7 %	44,8 %	19,0 %
Jeg kan prioritere mine opgaver i det daglige.	30,4 %	51,3 %	16,3 %
På min arbejdsplads er der interesse for min faglige viden og mine evner.	29,9 %	43,3 %	21,9 %
Jeg kan anvende de systemer, der er nødvendige i mit arbejde.	29,7 %	50,9 %	18,0 %
Jeg kender til sektionens/afsnittets kerneværdier	29,6 %	45,9 %	20,4 %
Jeg har de rette kompetencer til at løse de opgaver, jeg har nu.	28,5 %	51,7 %	19,0 %
Jeg ved, hvad der forventes af mig i de opgaver, som jeg skal løse.	27,8 %	52,5 %	17,6 %
Jeg kender de vejledninger, procedurer og arbejdsgange	21,4 %	52,4 %	23,5 %

Tabel 11 Kilde: HR Strategisk Dashboard 28. februar 2024.

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

[Læs mere om undersøgelsen på intranettet](#) (linket virker kun fra en regional pc/tablet)

Afgangsrater for nyansatte

For at få et indblik i personaleomsætningen, kan der ses på udviklingen i afgangsrater for nyansatte (12 måneder). De nyeste data er for 2022, hvorfor der ses på 2022 og 2021. Samlet set forlod godt 30 procent af nyansatte medarbejdere og ledere regionen inden for de første 12 måneders ansættelse i 2021. Det er et markant fald i forhold til 2020, hvor niveauet var knap 43 procent.

I Region Hovedstaden er det et politisk prioriteret indsatsområde at kunne tilknytte ansatte, og der er et særligt fokus på udvalgte faggrupper: læger, sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, jordemødre, bioanalytikere. Udviklingen i afgangsrater for nyansatte medarbejdere (12 måneder) for de udvalgte faggrupper fremgår herunder.

Afgangsrater for nyansatte

Faggrupper	2021	2022
Læger	16,8	12,9
Sygeplejersker	28,3	20,5
Jordemødre	35,2	19,9
Bioanalytikere	71,5	54
Social- og sundhedsassistenter	38	35,1

Tabel 12 Kilde: HR Strategisk Dashboard, 23. februar 2024.

For alle fem faggrupper har der været et fald i antallet af medarbejdere, som forlader regionen inden for de første 12 måneders ansættelse fra 2021 til 2022. Faldet er af forskelligt omfang blandt medarbejdergrupperne.

Blandt de udvalgte faggrupper skiller bioanalytikere sig ud i 2022, hvor 54 procent af medarbejderne forlader regionen inden for de første 12 måneders ansættelse. COVID-19 indsatsen er en væsentlig forklaring herpå, og andelen udgjorde knap 72 procent i 2021. Herefter følger social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker og jordemødre, mens lægepersonalet ligger lavest med en andel på knap 13 procent af medarbejderne.

Exit-undersøgelse

I regionen er der et stort ønske om hele tiden at blive klogere på, hvordan vi skaber arbejdspladser, hvor flere har lyst til at være i længere tid. Derfor bliver der samlet viden og data, som kan medvirke til at besvare spørgsmål om 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 op siger deres stilling – bortset fra midlertidigt ansatte, time-lønnede og internt flyttede ansatte, der ikke formelt siger op.

Undersøgelsen giver indblik i, hvorfor ansatte 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 – kategoriseret efter hvor mange der er enige i, at årsagen er vigtig for deres opsigelse - er:

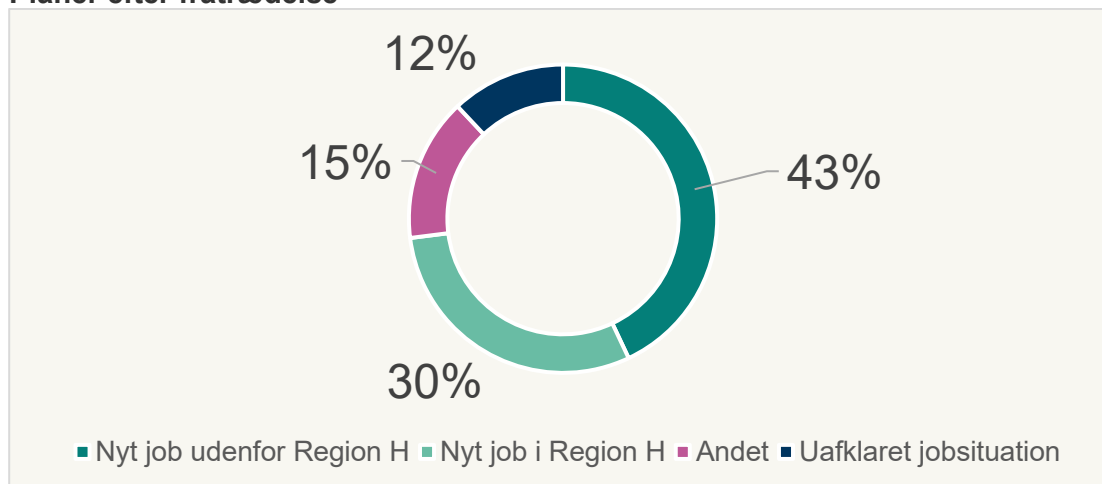
Top 10 årsager til opsigelser

ÅRSAG RANGERET EFTER VIGTIGHED	
1.	Søger et bedre psykisk arbejdsmiljø
2.	Ønsker flere faglige udfordringer
3.	Anser det som et naturligt led i min karrieremæssige udvikling
4.	Ønsker større indflydelse på arbejdsopgaver
5.	Oplever et højt arbejdspress
6.	Ønsker bedre tid til at løse arbejdsopgaverne
7.	Ønsker en mere nærværende ledelse
8.	Ønsker mere tid til kerneopgaven
9.	Ønsker mere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet
10.	Den nye arbejdsplads giver en bedre løn

Tabel 13 Kilde: Exit-undersøgelsen. HR strategisk dashboard 11-4-2024

Undersøgelsen viser også, hvad fratrædende medarbejdere og ledere skal, når de fratræder deres stilling.

Planer efter fratrædelse



Figur 9. Kilde: Exit-undersøgelsen, HR Strategisk Dashboard 27. februar 2024.

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

[Læs mere om exit-undersøgelsen på intranettet](#) (linket virker kun fra en regions-pc/tablet)

HJÆLP TIL KONKRETE FORBEDRINGER I 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 understøtte planens målsætning om attraktive arbejdspladser.

I 2023 er der gennemført en besøgsrunde med arbejdsmiljøcheferne for at aftale, hvordan den konkrete hjælp bliver koordineret i forhold til evt. øvrige lokale tiltag.

Der lægges vægt på at forankre indsatsen hos den lokale ledelse og involvere medarbejdere og evt. arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

Gennem arbejdet hjælper Center for HR og Uddannelse med at skabe et rum, hvor der i fællesskab kan arbejdes med at komme ud af mistrivsel. Forløbene bliver afrundet med lederen, hvor behovet for at sikre dialog og forankring fremadrettet vendes. Det kan fx være med den lokale arbejdsmiljøorganisation og andre relevante nøglepersoner.

I en tredjedel af henvendelserne har nye eller øgede krav til den enkelte afdeling/afsnit medført manglende sammenhæng mellem rammebetingelser og organisering. Det har medført pres på såvel ledelse som arbejdsfællesskabet. Gennem indsatserne er der arbejdet med en bred vifte af temaer som fx højt sygefravær, fællesskabsproblemer, ledersamarbejde og organisationsændringer.

I 2023 har der været iværksat trivselsindsatser i 47 afdelinger på tværs af regionens arbejdspladser.

EKSPERTRÅDGIVNING OG INSPIRATION TIL ET BEDRE PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Det er muligt for regionens hospitaler og virksomheder at få gratis ekspertrådgivning og inspiration til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø i sammenhæng med kerneopgaven.

Det er forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Roskilde Universitet (RUC), der udfører ekspertrådgivningen.

De kan være behjælpelige indenfor følgende temaer:

- Forandringer på arbejdspladsen
- Arbejdspladskultur og løsning af kerneopgaven
- Tilknytning af nyuddannede, nyansatte og medarbejdere bredt set
- Forebyggelse og håndtering af vold og krænkelse.

RMU besluttede i december 2021, at rekvirering af tilbuddet er forankret lokalt på hospitaler og virksomheder, fx i den lokale arbejdsmiljøenhed.

I Region Hovedstaden er der i 2023 gennemført 6 ud af de i alt 10 forløb, der er aftalt på landsplan. I perioden fra 22. maj 2022 til 31. december 2023 er der i alt gennemført 24 forløb på landsplan, heraf 10 i regionen.

Fakta om rådgivningen

Ekspertrådgivning og inspiration blev aftalt ved overenskomstforhandlinger mellem Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet. Den blev iværksat i 2015, og videreført i 2018 og 2021.

[Læs mere om ekspertrådgivning og inspiration på intranettet](#) (linket virker via kun fra en regions-pc/tablet)

Brugen af ekspertrådgivning opgjort på landsplan

TEMA	FORLØB 2022	FORLØB 2023
Forandringer på arbejdspladsen	5	7
Arbejdspladskultur og løsning af kerneopgaven	12	1
Tilknytning af nyuddannede, nyansatte og medarbejdere bredt	1	0
Forebyggelse og håndtering af vold og krænkelse	0	2
Total	18	10

Tabel 14 Note: Et forløb kan indeholde mere end et tema

