



Indledning

Arbejdsmiljøredegørelsen for Region Midtjylland 2024 afrapporterer arbejdsmiljøindsatsen i forhold til det fælles arbejdsmiljøfokus for indsatsen i 2024 samt for de langsigtede fælles arbejdsmiljøforebyggelsesmål frem til 2030.

Redegørelsen er databaseret og danner grundlag for det fremadrettede strategiske arbejdsmiljøarbejde og de årlige arbejdsmiljødrøftelser i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen i Region Midtjylland. Der er indhentet materiale til arbejdsmiljøredegørelsen i alle HMU vedrørende indsatser på arbejdsmiljøområdet i 2024. Alle tilbagemeldinger kan ses i Bilag til arbejdsmiljøredegørelse 2024.

Arbejdsmiljøredegørelsen kan blandt andet anvendes til sammenligning på tværs af MEDsystemet, til at følge udviklingstendenser og til at hente inspiration til forebyggende tiltag til gavn for sikkerhed, sundhed og trivsel. Supplerende arbejdsmiljönøgletal omhandlende ulykker samt vold, trusler og chikane er tilgængelige i BI.

Arbejdsmiljøredegørelsen udgives udelukkende elektronisk og kan ses på:

<https://www.medarbejder.rm.dk/arbejdsmiljo/fysisk-arbejdsmiljo/udgivelser-og-videoer/udgivelser/>

Spørgsmål kan sendes til Koncern HR, Arbejdsmiljø:

koncern.hr.arbejdsmiljo@rm.dk

Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Mål og ramme for arbejdsmiljøindsatsen i 2024 og frem til 2030	4
Arbejdsulykker og ulykkesforebyggelse	5
Fordeling af ulykker på HMU-områder	6
Ulykker og anciennitet.....	6
Første ansættelsesår	6
Nyansattes arbejdsulykker	7
Introduktion og onboarding af nye medarbejdere	10
Knækker ulykkeskurven for nyansatte?	10
Udfordringer og omkostninger/udgifter på ulykkesområdet.....	10
Kemisk og biologisk arbejdsmiljø	12
Ergonomisk arbejdsmiljø	13
Forflytningsområdet	13
Forebyggende indsatser	14
Natarbejde	15
Psykisk arbejdsmiljø	16
Psykisk arbejdsmiljø og trivsel	16
Styrkelse af det gode psykiske arbejdsmiljø.....	16
Psykologisk tryghed	16
Mening, fællesskab og samarbejde.....	16
Forebyggelse af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø	17
Balance mellem krav og ressourcer i arbejdet	17
Vold og traumatiske hændelser	18
Krænkende handlinger, mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed	19
Høje følelsesmæssige krav i arbejdet.....	19
Lederens og ledelse af psykisk arbejdsmiljø	20
Status på og udviklingen i anmeldte erhvervssygdomme	21
Påbud fra Arbejdstilsynet	22
Sygefravær	23

Mål og ramme for arbejdsmiljøindsatsen i 2024 og frem til 2030

RMU besluttede den 8. december 2021, at målene vedrørende arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsulykker i Bæredygtighedsstrategien og de 4 nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen danner den fælles ramme for arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland frem mod 2030.

Region Midtjyllands "Strategi for bæredygtighed 2030"¹ har følgende mål og indsatsområder relateret til arbejdsmiljø:

Mål:

- Vi vil være en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads med et bæredygtigt arbejdsmiljø og mangfoldig personalesammensætning.
- Arbejdsulykker blandt nyansatte reduceres med 50 % inden 2030 (opgjort som ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær set i forhold til 2018).

Indsatsområder:

- Vi sikrer udviklingsmuligheder for den enkelte gennem hele livet og indflydelse og gensidig fleksibilitet omkring arbejdstilrettelæggelsen.
- Vi stræber efter, at flest muligt ønsker og har mulighed for at arbejde på fuld tid. Vi tager livsfasehensyn og sikrer mulighed for restitution.
- Vi forebygger arbejdsskader, fysisk og psykisk nedslidning - og vi undgår at udsætte hinanden for farlige stoffer.

De 4 nationale delmål fra Trepartsaftalen fra december 2020:

- Arbejdsulykker: Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser
– færre skal udsættes for arbejdsulykker.
- Kemisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt arbejde med kemi
– færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen.
- Ergonomisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø
– færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger.
- Psykisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø
– færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger.

RMU besluttede endvidere den 8. december 2021, at der fremover skulle ske en styrket anvendelse af arbejdsmiljødata med henblik på forebyggelse og fokuserede indsatser/handlinger, og at de årlige, lovpligtige arbejdsmiljødrøftelser i hele Region Midtjylland bruges som omdrejningspunkt for at følge op på såvel de kort- som langsigtede mål.

Med afsæt i Arbejdsmiljøredegørelse 2022 og de årlige arbejdsmiljødrøftelser i ledelses- og MEDsystemet tiltrådte direktionen den 12. september 2023 anbefalingerne vedrørende arbejdsmiljøfokus for 2024 (samme hovedfokus som i 2023), som supplerer de fælles langsigtede mål.

I 2024 var der særligt fokus på:

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af risikoadfærd - med vægt på psykologisk sikkerhed/tryghed, sikkerhedskultur, fremme af mening, fællesskab og samarbejde.

¹ Regionsrådet vedtog Bæredygtighedsstrategien i januar 2021. Bæredygtighedsstrategien revideres i 2025.

Arbejdsulykker og ulykkesforebyggelse

Nedenstående tabel viser antallet af arbejdsulykker i perioden 2018-2024.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Samlet antal ulykker	1698	1718	1823	1833	1884	1840	1911
Ulykker med fravær	456	445	490	466	495	462	513
Ulykker med fravær - andel i %	27 %	26 %	27 %	25 %	26 %	25 %	27 %

Arbejdsulykker i perioden 2018-2024.

Omkring en fjerdedel af det samlede antal ulykker medfører således fravær.

Data anvendes i stigende omfang til at udpege risikofyldte arbejdssituationer og målgrupper med henblik på, at Arbejdsmiljøorganisationen kan målrette sin forebyggende indsats samt skabe læring lokalt og på tværs i organisationen. Det er således væsentligt at supplere data med årsagsanalyse af de enkelte ulykker, når der gennemføres læringsopsamling.

For at kunne arbejde ambitiøst og forebyggende, er det nødvendigt med en moden sikkerhedskultur, hvor sikkerhed prioriteres på samme niveau som for eksempel patientsikkerhed, produktivitet, økonomi og kvalitet - på alle niveauer (medarbejdere og ledere) i organisationen. Ledelsesengagement er den enkeltstående vigtigste faktor for at skabe ændringer i sikkerheden på arbejdspladsen.²

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Arbejdsmedicinsk Klinik på RH Gødstrup har samarbejdet om forskning i forhold til ulykkesforebyggelse. Med baggrund i opsamling af virkemidler fra 100 valide forskningsartikler om ulykkesforebyggelse, fremhæves 3 principper for effektiv forebyggelse af arbejdsulykker i praksis:³

- Sæt tidligere ind
- Kom højere op ad Forebyggelsestrappen
- Få budskabet bredere ud (mere kommunikation, IGLO-perspektiv⁴)

På regionens Arbejdsmiljøkonference i august 2024 blev denne forskning præsenteret som inspiration til, hvordan der kan skabes en forebyggelseskultur, der virker.

2 Zwetsloot G, Leka S, Kines P, Jain A. Vision Zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and well-being at work. Safety Science 2020;130:104890.

3 [Tidligere-Højere-Bredere](#).

4 IGLO (Individ, Gruppe, Ledelse og Organisation).

Fordeling af ulykker på HMU-områder

Nedenstående tabel viser en oversigt over arbejdsulykker med fravær i perioden 2018-2024, opgjort på HMU-områder.

	Ulykker med fravær							Alle ulykker 2024	Ulykker m. fravær -andel i % 2024
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
AUH	122	130	110	89	125	120	106	456	23 %
HE Midt	47	50	68	66	58	51	55	235	23 %
RH Gødstrup	41	40	38	52	58	44	34	201	17 %
RH Horsens	23	21	23	20	18	13	15	127	12 %
RH Randers	25	21	30	31	25	21	38	132	29 %
Psykiatrien	107	95	106	105	88	71	114	339	34 %
Socialområdet	80	81	106	86	101	126	134	352	38 %
Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU) ⁵	10	7	9	12	13	8	6	28	21 %
Præhospitalet ⁶	1	0	0	5	9	8	11	41	27 %
Region Midtjylland	456	445	490	466	495	462	513	1911	27 %

Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2018-2024, opgjort på HMU-områder.

Der er løbende en del udsving, men 2 HMU-områder har fra 2023 til 2024 haft en relativ stor stigning i antallet af ulykker med fravær. RH Randers er steget med ca. 81 % (fra 21 til 38), og Psykiatrien er steget med ca. 61 % (fra 71 til 114). Set over perioden 2023-2024 ligger Socialområdet derudover markant højere end de forudgående år.

Ulykker og anciennitet

Nyansatte kommer ud for flere ulykker end personale, der har været lang tid på en arbejdsplads.

En medarbejder betragtes som nyansat de første 12 måneder efter nyansættelse. Selv om en medarbejder for eksempel har været ansat som sygeplejerske i 20 år, er pågældende stadig at betragte som nyansat, hvis medarbejderen skifter fra for eksempel en sengeafdeling til et ambulatorie, og derved får nye arbejdsopgaver og nye rammer, idet der igen vil være behov for en ny introduktion. Det er altså ikke kun, hvis en medarbejder skifter afdeling eller kommer fra en stilling uden for regionen, at man skal ses som nyansat.

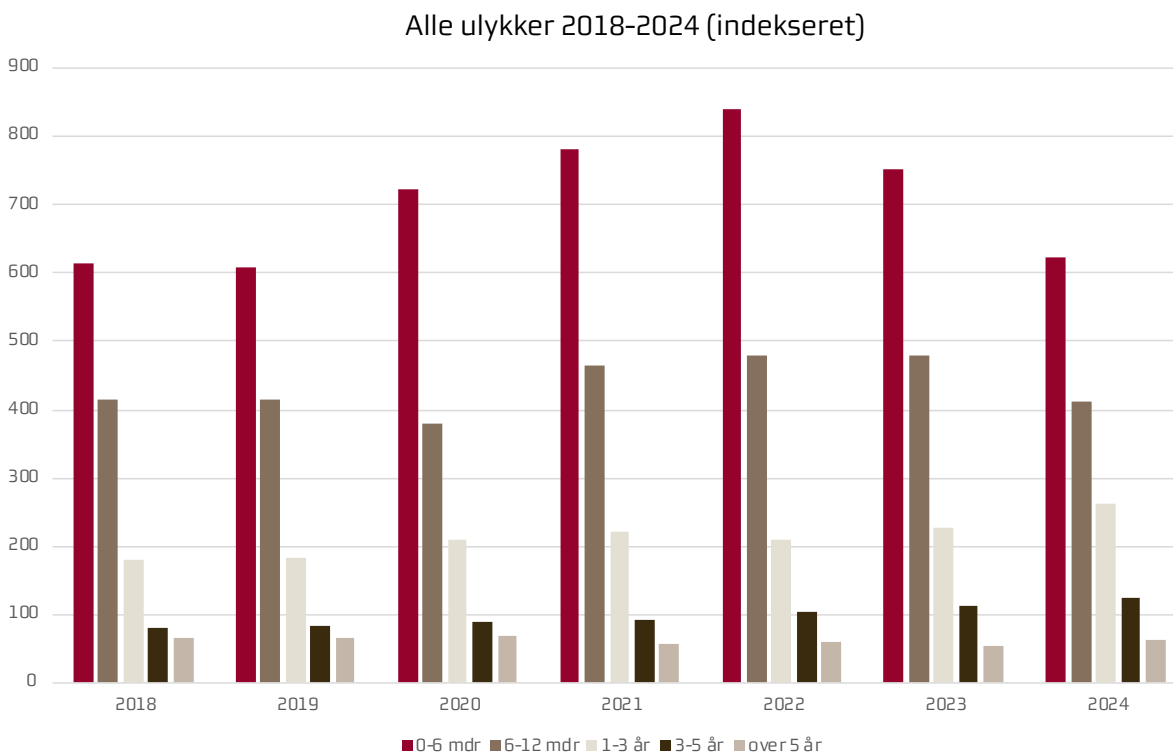
Første ansættelsesår

Der har i perioden 2018-2024 været en klar overhyppighed i antallet af ulykker, der sker i løbet af det første års ansættelse, og overhyppigheden er især udtalt under det første halve års ansættelse. Overhyppigheden var endnu mere udtalt i perioden 2020-2022 end de 2 foregående år. Overhyppigheden for det

5 Inkl. Regionsapoteket Midtjylland.

6 Til og med 2021 indgik Præhospitalet i Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU). Fra og med 2022 er Præhospitalet oprettet som selvstændigt HMU-område.

første halve års ansættelse er fortsat markant i 2024, men mindre end de 4 foregående år. Indeks tager højde for, at der er opgjort for perioder af forskellig længde.⁷



Anciennitet og alle ulykker 2018-2024 (indekseret)

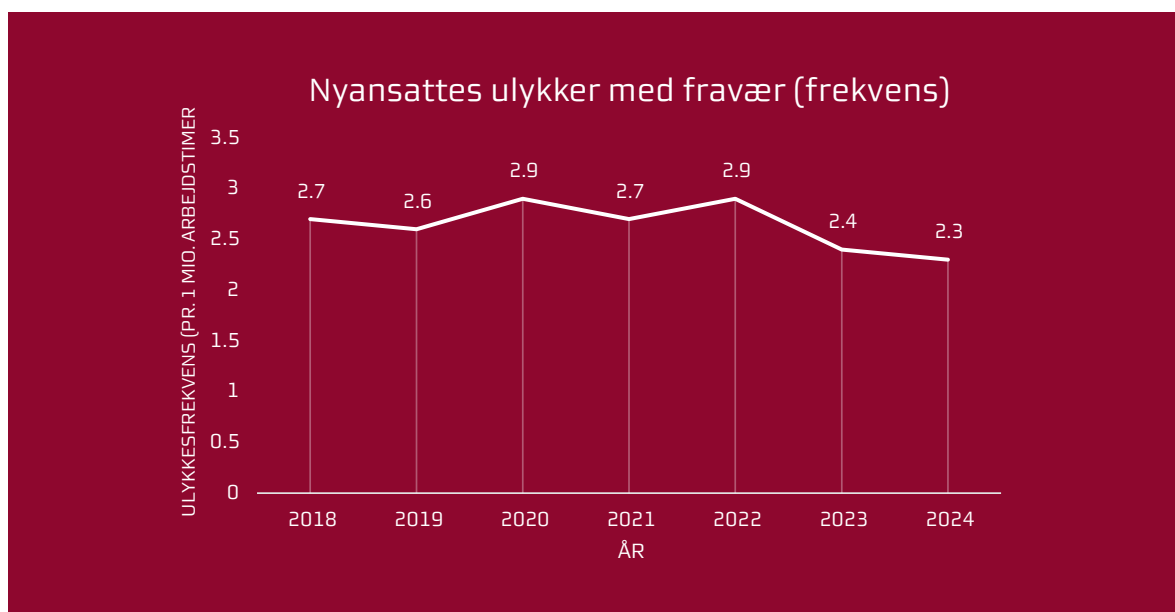
Nyansattes arbejdsulykker

Da der kan konstateres en overhyppighed af ulykker blandt nyansatte inden for det første år i ansættelsen, ses dette som en indikator for effekten af arbejdet med ulykkesforebyggelse og forventes at kunne have effekt både i forhold til nyansattes arbejdsmiljø og generelt. Regionsrådet vedtog i januar 2021 Region Midtjyllands Strategi for Bæredygtighed 2030, hvori der særligt er sat fokus på ulykker blandt nyansatte, med et strategisk mål om halvering inden 2030 med afsæt i data fra 2018 (opgjort som ulykkesfrekvens pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer).

Ulykkesfrekvensen (pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer) for nyansattes ulykker med fravær ligger i 2024 på et lidt lavere niveau end i 2018.⁸

⁷ Anciennitetskategorien "Over 5 år" omfatter mange anciennitetsgrupper. Beregningsteknik anvendes 10 anciennitetsgrupper (år).

⁸ I frekvenstal for nyansatte regnes der med det samlede antal præsterede timer – ikke kun de nyansattes præsterede timer. Det er ikke muligt at finde timetallet for kun de nyansatte. Antal fuldtidsstillinger (sygefraværstatistik) og normtimer er leveret af Koncern HR, Stab.



Nyansattes ulykker med fravær, ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer, 2018-2024

Udviklingen for Region Midtjylland samlet set og alle 9 HMU-områder fremgår af tabellen nedenfor. Tallene kommer fra arbejdet med Region Midtjyllands Arbejdsmiljøredegørelser i perioden 2018-2024, og de viser kun status for de nyansattes fraværsulykker i 2024 sammenholdt med basisår 2018 i forhold til målet om en reduktion på -50 % i 2030.⁹ Nogle HMU-områder har forholdsvis få ulykker med fravær for nyansatte.

For HMU-områderne er det væsentligt at supplere disse data med årsagsanalyse af de enkelte ulykker, når der gennemføres læringsopsamling.

⁹ De angivne tal tager afsæt i absolutte antal ulykker. I forbindelse med direktionens dialogmøder indgås forpligtende bæredygtighedsaftaler med de 9 HMU-områder samt herudover Regionsapoteket Midtjylland (enhed under FSRU's HMU) samt midtVask (enhed under AUH's HMU), blandt andet med fokus på målopfyldelse af nyansattes ulykker med fravær frem mod 2030.

Område	Nyansattes ulykker med fravær (2024)	Afvigelse fra basisår (2018)	%-vis afvigelse fra basisår (2018)
Region Midtjylland i alt	135	-3	-2 %
AUH	32	-4	-11 %
HE Midt	9	2	+29 %
RH Gødstrup	3	-6	-67 %
RH Horsens	1	-4	-80 %
RH Randers	9	6	+200 %
Psykiatrien	20	-20	-50 %
Socialområdet	58	22	+61 %
Præhospitalet ¹⁰	2	2	-
FSRU ¹¹	1	-1	-50 %

Status for de nyansattes fraværsulykker i 2024 sammenholdt med basisår 2018, opgjort for Region Midtjylland samlet set og alle 9 HMU-områder

De 3 HMU-områder med flest ulykker med fravær blandt de nyansatte i 2024 er Socialområdet (58 ulykker), AUH (32 ulykker) og Psykiatrien (20 ulykker). I forhold til sidste redegørelse i 2023 har yderligere 2 HMU-områder nået målet om 50 % reduktion i ulykker med fravær blandt nyansatte. Det drejer sig om RH Gødstrup og RH Horsens. Selv om det er små tal, har disse 2 HMU-områder reduceret antallet af ulykker med fravær blandt nyansatte markant i perioden 2023-2024 (RH Gødstrup fra 13 til 3, og RH Horsens fra 5 til 1).

Status for nyansattes fraværsulykker er således, at Psykiatrien allerede i 2023 og fortsat i 2024 har nået 50 %-reduktionen, jf. Strategi for bæredygtighed 2030 i Region Midtjylland (2018-2030). Psykiatrien tolker dette som, at HMU-områdets arbejdsmiljøindsatser med hensyn til reduktion af fraværsulykker for nyansatte virker. RH Gødstrup fremhæver kontinuerligt fokus på, hvordan arbejdsulykker analyseres, og hvordan arbejdsmiljø- og TRIO-grupper efterfølgende iværksætter forebyggende tiltag.

Generelt for hele Region Midtjylland gælder for skadetyper "Fald", at nyansattes ulykker med fravær er steget i perioden 2018-2024 fra 16 til 22 ulykker, svarende til ca. 38 %. For skadetyper "Fysisk vold" er nyansattes ulykker med fravær faldet i perioden 2018-2024 fra 41 til 28 ulykker, svarende til ca. 32 %. De 2 nævnte skadetyper udgør i 2024 tilsammen ca. 37 % af alle nyansattes ulykker med fravær.

10 Det ønskes, at antallet af ulykker med fravær blandt nyansatte holdes på 0, som i basisåret 2018 for Præhospitalet. Præhospitalet har siden 2018 løbende haft en stor personaletilgang. Disse ulykkesdata tager ikke højde for dette. Der er udelukkende set på antal ulykker.

11 Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling.

Introduktion og onboarding af nye medarbejdere

Fra ulykkesforskning ved man, at når der arbejdes med uvante opgaver, stiger risikoen for ulykker, hvis forebyggelsesniveauet ikke følger tilsvarende med op.¹²

Med afsæt i blandt andet elementer i Region Midtjyllands 10 anbefalinger vedrørende introduktion af nye medarbejdere har arbejdspladserne fokus på systematisk introduktion og onboarding, herunder vigtigheden af, at nyansatte oplever sig godt mødt og taget hånd om ved starten på deres ansættelse.¹³

Knækker ulykkeskurven for nyansatte?

Der er nogle tidlige indikationer på, at ulykkeskurven for de nyansatte kan være ved at knække i Region Midtjylland. Det understøttes af nedenstående observationer.

Ulykkesfrekvensen for 2024 er mindre end 2023. I forhold til basisåret 2018 er ulykkesfrekvensen i 2024 faldet med ca. 15 %. Ulykkesfrekvensen er i 2024 den laveste i perioden 2018-2024, og det er første gang, at den falder 2 år i træk. Ulykkesoverhyppigheden for det første halve års ansættelse er fortsat markant i 2024, men dog mindre end de 4 foregående år. Af tabellen nedenfor fremgår, at de nyansattes andel af alle ulykker med fravær er stigende i perioden 2018-2022, hvorefter den falder i 2023-2024.

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Alle ulykker med fravær	456	445	490	466	495	462	513
Nyansattes ulykker med fravær	138	136	158	153	163	134	135
Nyansattes andel	30 %	31 %	32 %	33 %	33 %	29 %	26 %

Nyansattes andel af alle ulykker med fravær, 2018-2024

Udfordringer og omkostninger/udgifter på ulykkesområdet

Omkostninger ved ulykker og udgifter til forsikringsudbetalinger m.v. beløb sig til ca. 109 mio. kr. i 2024.¹⁴ Det er ca. 24 mio. kr. mere end i 2023, svarende til en stigning på ca. 28 %, og samtidig det markant højeste beløb i de sidste 10 år.

Omkostningerne til fraværsulykker er steget med ca. 6 mio. kr. fra 2023 til 2024 (flere ulykker og øget samlet fravær).¹⁵ Vedrørende udgifter til forsikringsudbetalinger er udgiftskategorien "Løbende udbetalinger/kapitaliseringer" steget med ca. 16 mio. kr. fra 2023 til 2024.¹⁶

Tabellen på side 12 viser 6 højt rangerede ulykkesårsager hen over hele perioden 2018-2024 i forhold til omkostninger i alt i mio. kr. (rangeret efter 2024-omkostningerne). Det giver et billede af, hvilke årsager der genererer flest omkostninger. Som det ses af tabellen, er det i 2024 årsagerne "Fald" (ca. 21 %), "Psykisk vold" (ca. 16 %) og "Fysisk Vold" (ca. 15 %), der bidrager mest til de samlede omkostninger på 40 mio. kr. Særligt omkostningerne i kategorien "Psykisk vold" steg markant i 2024, jf. nedenfor.

12 [Transient risk factors of acute occupational injuries: a case-crossover study in two Danish emergency departments](#) (Østerlund et al, 2017). Studiet viser en 8 x forhøjet risiko for arbejdsulykker ved ikke-rutine opgaver.

13 [Anbefalinger vedrørende introduktion af nye medarbejdere](#).

14 De samlede omkostninger er behæftet med en vis usikkerhed, da der indgår en grad af skøn i beregningerne. Omkostningerne relaterer sig til ulykker hændt i det givne år. Udgifterne består af udbetalinger i løbet af året, men er ikke nødvendigvis relateret til ulykker hændt i det givne år.

15 Der er flere ulykker med fravær i 2024 (513) end i 2023 (495), og det samlede fravær er steget fra 6.866 fraværsdage (2023) til 7.948 fraværsdage (2024).

16 Eksempelvis er antallet af kapitaliseringer (typisk de dyre erstatninger - sager over 1 mio. kr.) steget med 6 % i forhold til 2023, mens de tilsvarende udgifter er steget med 31 %. Alt andet lige vil de stigende udgifter til kapitaliseringer betyde et fald i de fremtidige løbende ydelser.

Omkostninger i alt (afrundede mio. kr.)							
Årsag	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fald	5,7	6,6	8,3	7,8	10,0	7,5	8,4
Psykisk vold	2,7	2,9	3,2	3,2	4,5	2,0	6,2
Fysisk vold	4,8	5,0	3,9	4,6	4,4	4,3	5,9
Andet	3,6	4,0	3,2	6,2	2,6	2,8	3,3
Akutte tunge belastninger – personer	2,7	2,8	1,8	2,6	2,8	2,9	2,8
Sammenstød	1,9	3,2	3,1	3,4	2,6	3,3	2,7

Omkostninger for arbejdsulykker i 2018-2024, fordelt på årsager.

Faldulykker med fravær udgør hen over de sidste 5 år i gennemsnit ca. 26 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper. Det samlede antal fraværsdage som følge af fald var i 2024 1.821 på baggrund af 92 faldulykker med fravær. Til sammenligning var det i 2023 1.728 fraværsdage relateret til 91 ulykker med fravær. Omkostningerne er steget i perioden 2023-2024 – fra 7,5 mio. kr. til 8,4 mio. kr., svarende til en stigning på ca. 12 %. Stigningen i omkostninger kan primært tilskrives flere faldulykker med "langt fravær" (> 1 mdr.) fra 2023 til 2024 (fra 15 til 21 ulykker).¹⁷

Psykiatrien og Socialområdet har mange fraværulykker forårsaget af både fysisk og psykisk vold. 116 af i alt 137 fraværulykker forårsaget af fysisk og psykisk vold i Region Midtjylland i 2024 er sket i disse 2 HMU-områder, svarende til ca. 85 %.

Psykisk vold udgør hen over de sidste 5 år i gennemsnit ca. 13 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper. Psykiatrien har i perioden 2023-2024 oplevet en 3-dobling i antallet af ulykker med fravær inden for psykisk vold (fra 6 til 19) - og en stigning i fraværsdage fra 79 til 464, hvilket næsten svarer til en 6-dobling. Det gennemsnitlige fravær pr. ulykke fra 2023 til 2024 er i Psykiatrien steget fra ca. 13 til 24 dage. Socialområdet har ligeledes fra 2023-2024 oplevet en stor stigning i sygefraværet forårsaget af psykisk vold-ulykker (fra 250 til 736 dage), selv om antallet af anmeldelser i samme periode ligger næsten uændret (fra 18 til 17 ulykker med fravær). Det gennemsnitlige fravær pr. ulykke fra 2023 til 2024 er i Socialområdet steget fra ca. 14 til 43 dage.

Samlet set for Region Midtjylland i perioden 2023-2024 er omkostningerne i relation til ulykker med og uden fravær inden for psykisk vold steget fra 2,0 til 6,2 mio. kr., hvor omkostningerne i 2023 dog var de laveste i perioden 2018-2024.

Fravær forårsaget af fysisk vold udgør gennemsnitligt 13 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper i perioden 2020-2024. I Psykiatrien bliver der systematisk fulgt op på alle arbejdsulykker, og der arbejdes systematisk med deeskalering. Psykiatrien har dog i perioden 2023-2024 oplevet en stor stigning i fraværet fra ulykker relateret til fysisk vold svarende til 118 % (fra 219 til 478 fraværsdage). Antallet af fysisk vold-ulykker med fravær er i samme periode steget med 37 % (fra 27 til 37 ulykker). Samlet set er omkostningerne i Region Midtjylland i relation til voldsulykker (både psykisk og fysisk vold) næsten fordoblet i perioden 2023-2024 (fra 6,3 til 12,1 mio. kr.).

Der er taget initiativ til en fælles indsats/kampagne med opfordring til god tone. Indsatsen/kampagnen er vigtig i forhold til både at sende et signal om, at der er en grænse for, hvordan man kan tale til de ansatte og vigtig i forhold til, at de ansatte føler sig set og hørt.

¹⁷ Fravær forårsaget af arbejdsulykker opgøres som det forventede fravær angivet ved anmeldelsen. Det betyder, at eventuelt fravær, der opstår på et senere tidspunkt, ikke er medregnet.

Kemisk og biologisk arbejdsmiljø

Der stilles særlige krav til både kemisk og biologisk risikovurdering og APV i lovgivningen for at beskytte medarbejdere imod udsættelse af farlig kemi eller uønskede biologiske materialer som svampe, bakterier og vira.

Kemisk arbejdsmiljø omhandler ansvarlig håndtering af kemi - både via indkøb, omgang med kemikalier, håndtering af affald, kirurgisk røg, arbejde med kunstgipsbandager, medicin håndtering, sikkerhedsrådgivning samt korrekt brug af værnemidler og sikkerhedsudstyr.

Antallet af kemiulykker med og uden fravær i Region Midtjylland er i perioden 2023-2024 reduceret med ca. 33 % (fra 43 til 29 ulykker). Der er udsving mellem HMU-områderne, men alene AUH og RH Gødstrup har tilsammen i perioden haft 15 færre kemiulykker, svarende til et fald på ca. 48 %. Antallet af kemiulykker uden fravær er faldet fra 42 i 2023 til 24 i 2024, svarende til en reduktion på 43 %. Arbejdstilsynet har i 2024 givet 5 påbud vedrørende kemi, herunder 1 strakspåbud.

I Region Midtjylland er kernen i det systematiske arbejdsmiljøarbejde på kemiområdet den lovpligtige kemiske risikovurdering. Her sørger arbejdspladserne for, at der som led i arbejdspladsvurderingen (APV) indgår en skriftlig vurdering af de farlige stoffer og materialer, der findes på arbejdspladsen, så der sikres korrekt håndtering.

Der afholdes løbende kurser for arbejdsmiljøgrupperne i medicin håndtering, kemilovgivning og anvendelse af kemidatabasen ReTox, ligesom der er fokus på instruktion og oplæring af øvrigt personale, herunder nyansatte.¹⁸ I 2024 er der flere steder arrangeret Drop-in-dage, hvor en arbejdsmiljøkonsulent står til rådighed for arbejdsmiljøgrupper, der kan stille spørgsmål til kemisk og biologisk risikovurdering, ligesom de kan få hjælp til andre udfordringer vedrørende kemisk og biologisk arbejdsmiljø.

Udover interne kurser i håndtering af isocyanat og transport af farligt gods, som der er stor efterspørgsel på, efterspørges der som noget nyt kurser i håndtering af medicin- og kemikalieaffald. Det overvejes at udvikle et kursus på dette område.

Kemisk arbejdsmiljø er et vigtigt forebyggelsesområde i forhold til indkøb. I udbudsfasen er der generelt fokus på at fastsætte krav for at undgå uønskede stoffer og kemikalier ved indkøb. I 2024 er der blandt andet arbejdet med kemi i udbud vedrørende rengøringsmidler, klæbemidler i plastre, allergener i handsker og plastslanger til for eksempel OP-sug. Der er i samarbejde med Center for Bæredygtige Hospitaler fokus på at undgå farlig kemi i medicinsk udstyr.

Der har desuden været fokus på, hvornår medarbejderne skal anvende handsker i usterile arbejdsprocesser og at bruge dem rigtigt for at beskytte sig mod kemi, biologi og smitte. Der arbejdes fremadrettet på at sætte fokus på: "Hvem passer du på?". Her er handsker et vigtigt element i forhold til at beskytte medarbejderen.

¹⁸ Region Midtjylland driver kemidatabasen ReTox sammen med 3 andre regioner (Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Sjælland) i Regionernes Kemi Samarbejde (ReKS).

Ergonomisk arbejdsmiljø

Tilrettelæggelse af et godt ergonomisk arbejdsmiljø, der forebygger skader og nedslidning er en kompleks opgave, hvor indretning af arbejdspladsen, redskaber og hjælpemidler, arbejdsteknik og tilrettelæggelse af arbejdet har betydning. For at lykkes med et godt ergonomisk arbejdsmiljø er det desuden essentielt med en kultur, hvor man er god til at risikovurdere.

Der har i 2024 været arbejdet med forebyggelse af skader og nedslidning på flere områder, både tværgående og i de enkelte HMU-områder. En vigtig forebyggende indsats er fokus på ergonomi ved indkøb og udbud for at sikre, at der indkøbes redskaber og andet, der understøtter god ergonomi. Der er desuden arbejdet med at skabe gode fysiske rammer blandt andet ved at indarbejde viden fra Arbejdsmiljøorganisationen i en række designguides, der løbende anvendes i byggerierne.

Hen over en årrække, og også i 2024, er der på flere arbejdspladser arbejdet med kompetenceafklaring og oplæring for nogle medarbejdergrupper for at skabe større fleksibilitet, så medarbejderne kan arbejde med en bredere vifte af opgaver. Det drejer sig for eksempel om serviceassistenter, der udfører flere patientnære opgaver, herunder forflytning. Dette har betydning for det ergonomiske arbejdsmiljø og har givet ekstra fokus på oplæring i nye opgaver på det ergonomiske område.

Forflytningsområdet

Personforflytninger indebærer en risiko for ulykker og nedslidning. Her har en systematisk indsats og opfølgning over en lang årrække givet stor effekt. Siden 2014 er sygefraværet i forbindelse med forflytningsulykkerne reduceret med ca. 58 %.

Alene i perioden fra 2023 til 2024 er fraværet reduceret med ca. 16 % - selv om antallet af forflytningsulykker med fravær er steget fra 56 til 60 ulykker, svarende til en stigning på ca. 7 %. Det gennemsnitlige fravær pr. ulykke fra 2023 til 2024 er således faldet fra ca. 11 til 9 dage.

I forhold til nyansatte ses der også en effekt af den vedvarende forflytningsindsats, idet deres andel af forflytningsulykker med fravær i perioden 2018-2024 er reduceret fra 26 % til 20 %.

Region Midtjyllands brede vifte af indsatser på forflytningsområdet gennem en årrække har vist, at en systematisk og flerstrengt indsats betaler sig. Forflytningsulykkernes andel af regionens samlede ulykkesfravær er faldet fra ca. 17 % til 7 % i perioden 2014-2024. I samme periode er antallet af forflytningsulykker med fravær i regionen faldet fra 73 til 60, svarende til et fald på ca. 18 %. Omkostningerne er tilsvarende faldet fra 4,4 til 2,7 mio. kr., hvilket svarer til et fald på ca. 39 %. Forflytningsindsatsen bidrager til at nedbringe det samlede sygefravær svarende til, at der i forhold til 2014-omkostningsniveauet i perioden 2015-2024 er sparet ca. 18 mio. kr.

Forebyggende indsatser

I 2024 er der arbejdet målrettet med tværgående indsatser for at styrke forebyggelsen på forflytningsområdet. Koncern HR, Arbejdsmiljø har i samarbejde med Center for E-læring i 2024 udarbejdet et nyt [e-kursus i forflytning](#).¹⁹ Med det nye e-kursus er det målet, at ansatte i Region Midtjylland tilegner sig et fælles afsæt for risikovurdering og sikkerhedskultur i relation til forflytning. Det er centralt, at nyansatte medarbejdere under onboarding oplever en tydelig sammenhæng mellem den praktiske forflytningsundervisning og e-kursets indhold. E-kurset er præsenteret på møder i Flyt på tværs-netværkene og anvendes på alle hospitaler, ligesom det anvendes af Vikar Region Midt og dele af Socialområdet. Det anvendes forskelligt alt efter behov. Der er kommet positive tilbagemeldinger fra forflytningsinstruktører og -vejledere. I forbindelse med udarbejdelse af det nye e-kursus i forflytning er Forflytningsportalen²⁰ blevet videreudviklet og opdateret med nye videoer. Der er dermed skabt synergi mellem den praktiske undervisning, e-kurset, forflytningsvejlederuddannelsen og Forflytningsportalen.

Alle HMU-områder har en stærk systematik på forflytningsområdet.²¹ Flere steder arbejdes ud fra den flerstrengede metode med fokus på 5 elementer, der ifølge forskningen²² er afgørende for at få effekt af indsatsen. De 5 elementer er risikovurdering, undervisning, kultur, hjælpemidler og organisering. Når der arbejdes med alle områder samtidig, bidrager det til en stærk sikkerhedskultur.

19 [Forflytningskursus - husk risikovurdering](#)

20 [Forflytningsportalen](#).

21 [Skema til afrapportering af HMU-områdernes arbejdsmiljøarbejde 2024](#)

22 Evidens for en multidimensionel tilgang til personhåndtering (seniorforsker Susan Warming, Forskningsenheden Fysio- og Ergoterapiafdelingen på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, september 2016).

Natarbejde

Ansatte med natarbejde skal af deres arbejdsgiver tilbydes en helbredssamtale ved ansættelsesstart og derefter mindst hvert tredje år. Medarbejdere og ledere kan gennem Koncern HR, Arbejdsmiljø bestille et temamøde til hele afdelingen, afsnittet eller institutionen om, hvordan man bedst håndterer natarbejde samt booke individuelle helbredssamtaler. Der er desuden mange, der modtager rådgivning via telefon eller mail. Rådgivningen drejer sig ofte om vagtplanlægning, graviditet og lysforhold, ligesom der efterspørges viden om, hvad den enkelte selv kan gøre for at opnå trivsel i forbindelse med natarbejde. Omfanget af henvendelser fra HMU-områderne, det vil sige forespørgsler pr. telefon og mail samt helbredssamtaler og temamøder, var næsten 50 % højere i 2024 i forhold til 2023. Det afspejler det øgede fokus på natarbejde blandt andet som følge af OK24, der stiller krav om særlig opmærksomhed på forebyggende tiltag, da natarbejde kan være forbundet med visse helbredsrisici.²³

Koncern HR, Arbejdsmiljø er i løbende dialog med HR-/Personalechefer og arbejdsmiljøkoordinatorer om nye anbefalinger, lovgivning og forskning i forhold til natarbejde. Dette giver mulighed for at skabe forudsætninger for et godt liv med natarbejde i Region Midtjylland.

Den. 1. oktober 2024 kom der ny lovgivning, der betyder, at gravide højst må have én nattevagt om ugen. Dette har tidligere været en anbefaling, og flere HMU-områder har efterlevet anbefalingen, inden loven trådte i kraft.

²³ Se side 46 i [Aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn \(RTNL\) og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2024](#)

Psykisk arbejdsmiljø

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Inden for psykisk arbejdsmiljø arbejdes der frem mod 2030 med styrkede indsatser med særligt fokus på områderne vold og krænkende handlinger samt balance mellem krav og ressourcer i arbejdet.

Psykisk arbejdsmiljø refererer til de psykologiske og sociale forhold på en arbejdsplads, der kan påvirke arbejdsmiljø positivt med reaktioner som arbejdsglæde, trivsel og motivation eller negativt med reaktioner som stress, udbrændthed og sygefravær. Udvikling og sikring af et godt psykisk arbejdsmiljø er et fælles anliggende på arbejdspladsen, hvor passende krav, anerkendelse, mening, forudsigelighed og social støtte er centrale faktorer.²⁴

På tværs af HMU-områderne er der stor bevidsthed om, at positive ændringer i det psykiske arbejdsmiljø ofte kræver vedvarende og langsigtede indsatser. anbefalinger fra RMU og HMU'er prioriteres højt i de lokale LMU'er, der igangsætter relevante lokale indsatser. I Region Midtjylland er der en anerkendelse af, at arbejdet med både psykisk og fysisk arbejdsmiljø fordrer løbende opmærksomhed, opfølgning og vedholdenhed.

Styrkelse af det gode psykiske arbejdsmiljø

Ved at pege på temaerne psykologisk tryghed, mening i arbejdet, fællesskab og samarbejde i arbejdsmiljøfokus 2024 vægter Region Midtjylland at sætte fokus på at styrke de fremmende faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Forskningen viser, at ved at styrke disse faktorer i det psykiske arbejdsmiljø mindskes stress og mistrivsel, øges tilliden til organisationen, og medarbejderne har mindre tilbøjelighed til at forlade virksomheden.²⁵

Psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed fortsatte i 2024 med at være et gennemgående indsatsområde i styrkelsen af det psykiske arbejdsmiljø i alle HMU-områder. Psykologisk tryghed har været på dagsorden på alle niveauer i Region Midtjylland som et prioriteret område, der understøtter læring, god opgaveløsning og trivsel. På alle koncerntværgående ledelsesudviklingsforløb er det en central faktor i det at tage ledelse. Psykologisk tryghed indgår som en del af introduktionen til nyansatte medarbejdere og nye ledere.

I HMU-områderne har der været udbudt diverse workshops, oplæg og netværk målrettet medarbejdere, ledere og TRIO'er.²⁶ Nogle arbejdspladser har igangsat udviklingsprocesser om emnet, der har kørt gennem hele 2024.

Mening, fællesskab og samarbejde

Man har tilgået temaerne "mening, fællesskab og samarbejde" på forskellig vis i de enkelte HMU-områder – for eksempel med fokus på "Sammen om opgaven", øget fremmøde og attraktive arbejdspladser.²⁷

Der er arbejdet med at styrke oplevelsen af at være en del af et fællesskab og noget større end egen arbejdsopgave. Der er skabt rammer for nye relationer og fællesskaber blandt andet gennem forskellige aktiviteter ved eksempelvis afholdelse af "Åbent Hus-arrangementer" med oplæg og workshop, hvor kolleger på tværs af afdelinger deltager.

²⁴ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Harvey et al. 2017.

²⁵ Oplæg v/ Tanja Kirkegaard ("Matterhorn"-træningsforløb, 2023 og 2024).

²⁶ TRIO er et samarbejde mellem ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

²⁷ "Sammen om opgaven" handler om, at medarbejdere, ledelse og fagligheder gennem dialog samarbejder på tværs for at finde effektive løsninger, der styrker både opgaveløsning og trivsel.

Rammer, der giver medarbejdere og ledere gode muligheder for at finde mening i arbejdet, er en central faktor for at tiltrække og fastholde medarbejdere, der arbejder med mennesker.²⁸

I Region Midtjyllands trivselsmåling, TULE, spørges ind til samarbejde, mulighed for indflydelse på eget arbejde og tilfredshed med den faglige indsats, der ydes.²⁹ Disse forhold har alle en væsentlig betydning for oplevelse af mening. Der kan ses en uændret eller svag positiv stigning på disse spørgsmål i TULE-målingen 2023-2024.

En central indsats, der understøtter ovenstående, er et nyt arbejdsplanlægnings-system, der blandt andet gør det lettere for medarbejderne at kunne påvirke egen arbejdstid og vagter. Dette system blev i 2024 klargjort til implementering.

Forebyggelse af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø

Balance mellem krav og ressourcer i arbejdet

Ud af de 25 påbud/aftaleforløb inden for psykisk arbejdsmiljø, som Arbejdstilsynet gav Region Midtjylland i 2024, omhandlede 7 påbud/aftaleforløb ubalance i arbejdet ved stor arbejdsmængde og tidspres. Registreringer fra APV viser, at ubalance mellem krav og ressourcer er den underkategori under psykosociale forhold med flest registreringer. Der er dog færre i perioden 2023-2024 end i de seneste 2 APV-perioders registreringer.

Psykosociale forhold Underkategorier	2018-2019		2021-2022		2023-2024	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Balance mellem krav og ressourcer	1.201	21%	1.099	19%	847	18%
Andet	760	13%	778	14%	592	13%
Arbejdstid fx. natarbejde og vagtplanlægning	637	11%	795	14%	522	11%
Samarbejde	570	10%	592	10%	518	11%
Omgangstone og dialog	398	7%	381	7%	367	8%
Nødvendigt information	320	6%	309	5%	241	5%
Indflydelse på eget arbejde	197	3%	201	4%	176	4%
Forhold til nærmeste leder	222	4%	242	4%	174	4%
Udviklingsmuligheder	243	4%	231	4%	173	4%
Anerkendelse	212	4%	210	4%	171	4%
Meningsfuldt arbejde	213	4%	165	3%	149	3%
Retfærdighed	124	2%	143	3%	135	3%
Feedback og støtte	135	2%	121	2%	110	2%
Tillid	119	2%	102	2%	108	2%
Chikane/mobning/krænkende handlinger	62	1%	83	1%	106	2%
Vold og trusler	149	3%	120	2%	97	2%
Følelsesmæssig involvering	74	1%	77	1%	93	2%
Total	5.636		5.649		4.579	

Registreringer fra APV vedrørende psykosociale forhold, perioderne 2018-2019, 2021-2022 og 2023-2024

28 www.arbejdsglaedenu.dk - artikel "Skab mening i arbejdet" af Arlette Bentzen og "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being" af Richard M. Ryan og Edward L. Deci (Tidsskriftet *American Psychologist* 2000).

29 Trivselsundersøgelse og Ledelsesevaluering (TULE) – et ledelsesudviklingsværktøj til forbedring af både trivsel og ledelse på arbejdspladserne i Region Midtjylland.

For de fleste underkategorier vedrørende det psykiske arbejdsmiljø ses et fald i antallet af APV-registreringer i perioden fra 2021-2022 til 2023-2024.

I forhold til balance mellem krav og ressourcer indgår der i TULE et spørgsmål "Er du tilfreds med din arbejdsmængde?". Svarene i målingen har en fremgang fra 5,1 (2021-2022) til 5,4 (2023-2024), hvilket er den største fremgang på TULE-spørgsmålene 2023-2024.

Henvendelser til Personalepsykologordningen i 2024 afspejler de samme temaer, som APV og Arbejdstilsynets påbud.³⁰ Ordningen haft henvendelser fra ca. 380 medarbejdere og ledere fra en bred vifte af regionens arbejdspladser og faggrupper. De fleste medarbejdere fra faggrupper som sygeplejersker, lægesekretærer, læger samt social- og sundhedsassistenter. Der er set lidt flere ledere i 2024 end tidligere. Antallet af henvendelser ligger på niveau med tidligere år, og dette gælder ligeledes henvendelsernes karakter. I ordningen anvendes en ORS-skala ("Outcome Rating Scale"), der måler den ansattes status før og efter et forløb. Data fra 2024 viser, at de ansatte havde behov for støtte og hjælp ved første samtale, og at de ved sidste samtale havde så høj en ORS-score, at dette ikke længere var tilfældet.³¹

Vold og traumatiske hændelser

Region Midtjylland har modtaget 10 påbud/aftaleforløb relateret til vold og traumatiske hændelser, hvoraf 1 har været et strakspåbud. Det er dermed det emne inden for psykisk arbejdsmiljø, der fylder mest i forhold til Arbejdstilsynets reaktioner.

Der arbejdes med forebyggelse og håndtering af vold og traumatiske hændelser i alle HMU-områder. Forebyggelse af voldsomme hændelser i somatikken har omhandlet udarbejdelse af kendte og tydelige rammer for interaktionen med patient/borger - om kompetenceudvikling i konflikthåndtering af frontpersonalet og tilstedeværelse af og screening med Brøset Violence Checklist (BVC) af patienter/borgere med bekymrende adfærd.³² I Psykiatrien og Socialområdet er forebyggelse og håndtering af vold og svære konflikter en integreret del af opgaveløsningen. Der arbejdes struktureret og systematisk med træning og vedligeholdelse af kompetencer for både nyansatte og erfarne medarbejdere. Udviklingsindsatser, der er forsat ind i 2024, er blandt andet "kollegasamling", der bidrager til positiv påvirkning af den psykologiske tryghed, øget registrerings- og læringspotentiale i VTC samt øget viden og handlemuligheder i forhold til forebyggelse af vold og chikane uden for arbejdstid og digitalt.³³

Det har været et indsatsområde i hovedparten af HMU-områderne at få alle oplevelser med vold og chikane registreret i VTC, også de mindre belastende, for at skabe det bedst mulige grundlag for forebyggelse og læring. I somatikken er nogle HMU-områder lykkedes med en fordobling af deres registreringer.

30 Personalepsykologordningen er et ikke-akut tilbud til ansatte i Region Midtjylland om anonym rådgivning og psykologhjælp til håndtering af belastninger forbundet med arbejdet. Formålet er at forhindre og mindske sygefravær.

31 Data viser desuden, at det særligt er forhold vedrørende arbejde, de ansatte scorer lavest ved første samtale, og at det er på denne parameter, der ses den største forbedring gennem forløbene. Det indikerer, at ordningen bruges af en relevant målgruppe og har effekt efter intentionerne.

32 BVC står for **Brøset Violence Checklist**, et redskab til vurdering af risikoen for voldelig adfærd hos en patient.

33 Region Midtjylland har et modul til registrering af vold, trusler og chikane (VTC) i Arbejdsmiljøsystemet (AMS). Systemet understøtter lokal og regional læring og udvikling af viden og muliggør en mere proaktiv tilgang. I VTC'er registreres den oplevede belastning af en given hændelse på en skala fra 1-5, hvor "1= mindre belastning" og "5=hård belastning".

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Let, let middel og middel belastning ("1, 2, 3")	4659	5037	5107	5248	5664	6602	7990
Middelhård og hård belastning ("4 og 5")	1437	1504	1453	1493	1930	2062	2386
%-vis middelhårde og hårde belastninger ud af totale belastninger	23,6	23,0	22,1	22,1	25,4	23,8	23,0

VTC'er i Region Midtjylland opgjort på belastningsgrad, 2018-2024

Antallet af registreringer af både de lettere (score på 1, 2 eller 3) og hårde belastninger (score på 4 eller 5) er steget hen over perioden 2018–2024.

Antallet af registreringer af de hårde belastninger (score på 4 eller 5) er steget fra 2023 til 2024 med 16 %. Registreringer af de lettere belastninger (score 1, 2 og 3) er fra 2023 til 2024 steget med 21 %. Årsagerne til disse stigninger kan være mange, men størstedelen af HMU-områderne har haft øget opmærksomhed på registrering af VTC-belastninger i 2024. Dette er positivt, da det kan kvalificere forebyggelse og dermed på sigt mindske de hårde belastninger i arbejdet. Ligeledes er det positivt, at andelen af de hårde belastninger i forhold til de samlede belastninger er faldet i perioden 2022-2024 fra 25,4 % til 23,0 %.

Samlet set er der fortsat behov for opmærksomhed og indsatser på området, hvis de fastsatte nationale mål for 2030 skal imødekommes.

Krænkende handlinger, mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed

I 2024 er der modtaget 2 påbud/aftaleforløb vedrørende krænkende handlinger fra kolleger.³⁴ Krænkende handlinger fra kolleger registreres både i APV og VTC. Størstedelen af HMU-områderne arbejder på, at APV bliver det primære sted for registrering af disse hændelser. Antallet af registreringer af krænkende handlinger og chikane i APV og VTC i perioden 2018-2024 er lav, med en jævn stigning. Da registreringerne for nuværende fortages forskelligt, er det svært at vurdere, hvad de er udtryk for.

I TULE-målingen 2023-2024 indgik 2 spørgsmål om uønsket seksuel opmærksom på arbejdspladsen. Det ene spørgsmål omhandler "Jeg vil have nemt ved at sige fra, hvis jeg bliver udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen", og det andet spørgsmål omhandler "Jeg ved, hvor jeg kan henvende mig, hvis jeg eller kollegaer oplever uønsket seksuel opmærksomhed eller andre krænkende handlinger". Gennemsnittet på spørgsmålene var dels 6,4 og 6,3. De har begge haft en beskedne fremgang på 0,1 i forhold til TULE-målingen 2021-2022. Beredskabstelefonen har ikke haft henvendelser vedrørende krænkende handlinger og seksuel chikane i 2024.³⁵

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Region Midtjylland har modtaget 2 påbud/aftaleforløb vedrørende høje følelsesmæssige krav. Endvidere omhandlede 1 påbud/aftaleforløb om stor arbejdsmængde og tidspres desuden høje følelsesmæssige krav.

Arbejde i hospitals- og Socialområdet inkluderer arbejde med høje følelsesmæssige krav - et arbejdsvilkår, der har stor opmærksomhed. I 2024 har der været arbejdet med viden- og kompetenceudvikling med områder som belastningspsykologi, deeskalering, debriefing og arbejde under pres. Flere af regionens enheder tilbyder forskellige former for støtteordning til forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav som eksempelvis supervision, netværksgrupper, kollegastøtteordning og buddordninger.

34 <https://www.medarbejder.rm.dk/arbejdsmiljo/psykisk-arbejdsmiljo/vold-og-krankende-handlinger/> - indeholder begrebsafklaring af krænkende handling.

35 Beredskabstelefonen er en del af Region Midtjyllands psykologiske beredskab. Den tager også imod anonyme henvendelser vedrørende krænkende handlinger, herunder uønsket seksuel opmærksomhed.

Lederens og ledelse af psykisk arbejdsmiljø

Ledernes psykiske arbejdsmiljø har fået særlig opmærksomhed i Region Midtjylland i 2024. Psykisk arbejdsmiljø har historisk været forbundet med medarbejdere. At ledere også har et psykisk arbejdsmiljø er blandt andet synliggjort ved forsknings- og ledelsestræningsprojektet "Matterhorn", der har fokus på forbedring af lederes eget psykiske arbejdsmiljø og ledelsen af psykisk arbejdsmiljø.³⁶ "Matterhorn" blev afsluttet i 2024, og 160 funktionsledere fra Region Midtjylland har deltaget i projektet. Projektets resultater er formidlet bredt ud i regionen, herunder den årlige Arbejdsmiljøkonference i 2024. Der er desuden afholdt en konference for ledere i Region Midtjylland, hvor ca. 200 ledere deltog, ligesom en del enheder har haft lokale oplæg og dialoger om resultater fra "Matterhorn". På Region Midtjyllands Ledertræf 2025 er lederes trivsel programsat med diverse oplæg.

Resultater af den første evaluering af træningsforløbet er, at 82 % af deltagerne oplevede det som udbytterigt for egen trivsel, og 80 % oplevede det udbytterigt for medarbejderes trivsel.³⁷ Flere resultater vil løbende blive offentliggjort.

Alle HMU-områder har haft indsatser i forhold til ledertrivsel i form af for eksempel oplæg, digitalisering for at skabe rum til mere nærværende ledelse, møder med deltagelse af hele ledelseskæden for at skabe sammenhæng samt understøtning af at ledelse handler om at lykkes i fællesskab. Ledelsesspænd inddrages som parameter for trivsel hos leder og dennes medarbejdere.³⁸

Onboarding af nye ledere er et indsatsområde i HMU-områderne. Der udarbejdes lokale koncepter, der klæder lederne konkret på til jobbet, og lederne tilmeldes det obligatoriske tværgående forløb "Ledervejen" for nye ledere i Region Midtjylland. I 2024 deltog 88 nye ledere på forløbet.

Der tilbydes og etableres lokale og tværgående ledernetværk for nye og erfarne ledere med særligt fokus på transformation. Dette sker for at imødekomme behov for fagligt fællesskab, støtte og videndeling.

Regionale ledelsesudviklingsforløb har fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø med temaer som balance i lederlivet og distribuering af ledelse til understøttelse af trivsel og effektivitet. Alle ledelsesudviklingsforløb er bygget op om faste lærings-/sparringsgrupper for at kunne få støtte og sparring i ledelsesopgaven.

36 "Matterhorn" er forskningsprojekt i ledelse af psykisk arbejdsmiljø, der gennemføres af Koncern HR, Organisation og Ledelse i samarbejde med Kong Frederik Center for Offentlig Ledelse og Aarhus Universitet i perioden 2022–2025.

37 Resultat fremlagt på "Matterhorn"-konference den 3. december 2024 af lektor Vita Ligaya Ponce Dalgaard (Aarhus Universitet).

38 Ledelsesspænd henviser til "Antal medarbejdere, man som leder har direkte personaleansvar for" (MUS-samtaler). Forskningsresultatet vedrører feltet fra "Matterhorn"-projektet i Region Midtjylland ("Span of control and well-being outcomes among hospital frontline managers: Too much to handle" af Ane-Kathrine Lundberg Hansen, Christian Bøtcher Jacobsen, Vita Ligaya Ponce Dalgaard).

Status på og udviklingen i anmeldte erhvervssygdomme

Af nedenstående tabel fremgår status på og udviklingen i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2015-2024.³⁹ Der er en tilfældig variation i det samlede årlige antal anmeldte erhvervssygdomme i perioden. Årsagerne til den store stigning i antal sager i 2020-2022 er mange anmeldte COVID-19 erhvervssygdomme. Den store stigning i antal anmeldte hudsygdomme fra 2020 til 2021 formodes at have relation hertil (gener fra værnemidler).

Anmeldediagnose	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Psykisk sygdom/ gener	91	89	73	48	82	70	79	86	77	64
Bevægeapparat	53	59	34	31	47	40	51	33	31	33
Hudsygdomme	71	42	56	25	39	55	162	44	32	16
Andre, herunder infektionssygdomme og kræft	10	10	16	34	36	356	259	145	33	17
I alt	225	200	179	138	204	521	551	308	173	130

Anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2015-2024, opgjort på anmeldediagnose.

Langt de fleste anmeldelser inden for både "Psykisk sygdom/gener" og "Bevægeapparat" er blevet afvist i hele perioden 2015-2024. I samme periode er hovedparten af "Hudsygdomme" blevet anerkendt.

³⁹ Data er leveret af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES). AES skiftede sagsbehandlersystem i 2022, hvilket betyder, at der kan være afvigelser i forhold til tidligere opgørelser. En erhvervssygdom er en sygdom eller lidelse, der skyldes uhensigtsmæssige påvirkninger i arbejdsmiljøet.

Påbud fra Arbejdstilsynet

Reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtjylland i perioden 2018-2024 er opgjort i nedenstående tabel. Efter antal påbud er i parentes angivet antal aftaleforløb. I 2024 har Arbejdstilsynet været på 89 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 55 påbud/aftaleforløb. I 2023 var der 95 besøg, der resulterede i 51 påbud/aftaleforløb. Antallet af påbud/aftaleforløb pr. besøg lå i 2024 på samme niveau som tidligere år.

Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljø-emner ⁴⁰	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Psykisk arbejdsmiljø	12	11	11 (+1)	10 (+15)	22 (+1)	24	15 (+10)
Muskel-skeletbesvær	15	4	9 (+1)	3 (+3)	8	5	2 (+4)
Indeklima	3	1	3	4 (+4)	9	7	5 (+4)
Støj	1	4	1	2 (+1)	5	3	2 (+4)
Kemi, støv og biologi	1	0	10	2	3	1	5
Ulykkesrisici	11	0	10	6 (+1)	12	6	4
Krav til egenindsats	3	0	8	8	1	2	0
Hud-belastninger	0	0	0	0	0	0	0
Bygherrer m.v.	4	0	0	0	0	0	0
Andet	5	1	1	3	0	3	0
Påbud/aftaleforløb i alt	55	21	55	62	61	51	55
Besøg ⁴¹	77	71	82	98	109	95	89
Antal påbud/aftaleforløb pr. besøg	0,71	0,30	0,67	0,63	0,56	0,54	0,62

Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner 2018-2024 (inkl. beregning af antal påbud/aftaleforløb pr. besøg)

De 55 påbud/aftaleforløb i 2024 inkluderer 5 strakspåbud.⁴² Herudover er der givet 14 påtaler.⁴³ Tilsynsindblikket erstatter smileyordningen, der blev afskaffet den 1. februar 2024.⁴⁴

Fordeling af de 55 påbud/aftaleforløb:

- 25 omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 10 vold/traumatiske hændelser (1 heraf var strakspåbud). Endvidere vedrørte 7 stor arbejdsmængde og tidspres. Af disse 7 omhandlede 1 påbud/aftaleforløb desuden høje følelsesmæssige krav.
- 9 omhandlede indeklima (luftkvalitet/varme, kulde, træk).
- 6 omhandlede muskel- og skeletbesvær (1 strakspåbud). Heraf vedrørte 3 arbejdsstillinger/-bevægelser.
- 6 omhandlede støj.
- 5 omhandlede "Kemi, støv og biologi", heraf var 1 strakspåbud.
- 4 omhandlede ulykkesrisici, og alle 4 vedrørte ulykkesforebyggelse (2 heraf var strakspåbud).

⁴⁰ [Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn.](#)

⁴¹ Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato.

⁴² Kompetencepåbud bortfaldt pr. den 1. februar 2024.

⁴³ Pr. den 1. februar 2024 har "Afgørelse uden handlepligt" ændret navn til "Påtale".

⁴⁴ I [tilsynsindblikket](#) (trådte i kraft den 1. juli 2024) ses hvilke virksomheder, der har haft et tilsynsbesøg inden for de sidste 6 måneder. Det vil fremgå, hvis virksomheden har fået en afgørelse, samt hvilket arbejdsmiljøproblem afgørelsen handler om. Virksomheder, der har et gældende arbejdsmiljøcertifikat (fik tidligere tildelt en såkaldt kronesmiley), fremgår fra og med februar 2024 af en [liste på Arbejdstilsynets hjemmeside](#).

Sygefravær

Der er fokus på nedbringelse af sygefravær og fremme af tilstedeværelse på alle arbejdspladser i Region Midtjylland. HMU'er og LMU'er følger systematisk op og understøtter databaserede handlinger. Data, der understøtter indsatserne, er vedrørende ulykker, VTC samt resultater fra Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsundersøgelse og Ledelsesevaluering (TULE).

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har en hjemmeside⁴⁵ om nedbringelse af sygefravær, der blandt andet indeholder den nyeste viden fra forskning og praksis. Her fremgår også erfaringer fra indsatserne i sygefraværprojekterne på offentlige arbejdspladser, som flere af Region Midtjyllands arbejdspladser har været en del af. Der ses i Region Midtjylland et stigende niveau i sygefraværet samlet set fra 2020–2022, hvorefter der har været et fald i sygefraværet i perioden 2022–2024 fra 15,81 til 13,52 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.⁴⁶

	2020	2021	2022	2023	2024
Sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling	12,97	13,39	15,81	14,48	13,52

Gennemsnitligt sygefravær for ansatte i Region Midtjylland i perioden 2020-2024.

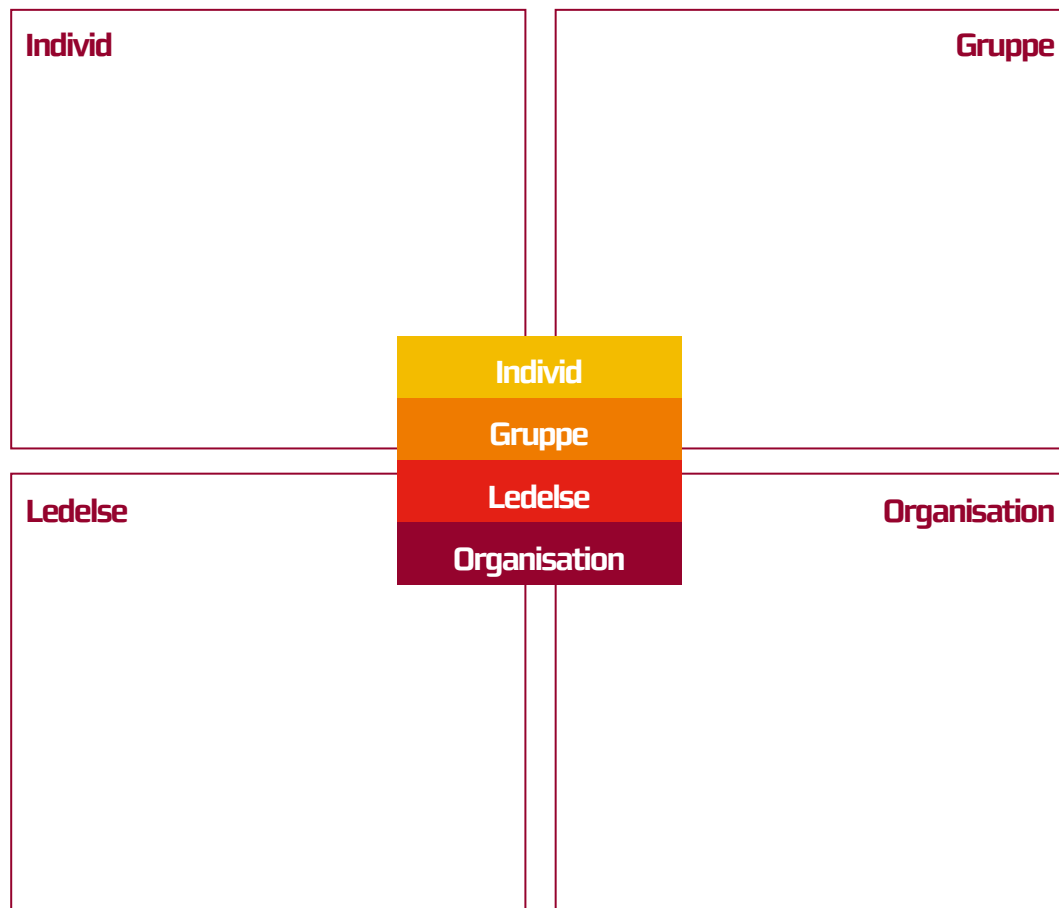
Det samlede sygefravær i 2024 svarede til ca. 1.550 ud af i alt 29.886 fuldtidsstillinger, svarende til et sygefravær på 5,20 %.

Det arbejdsbetingede fravær kan ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tilskrives ca. 30 % af sygefraværet og udgør således i 2024 i alt ca. 480 fuldtidsstillinger. Der er fortsat behov for fokus på at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsbetingede fravær.

⁴⁵ [Bliv god til at nedbringe sygefravær på din arbejdsplads.](#)

⁴⁶ Sygefraværstatistik er udarbejdet af Koncern HR, Stab. Der er tale om en beregningsmetode, hvor alle sygefraværstimer inkluderes til at beregne antallet af sygefraværsdage.

IGLO



IGLO står for:

- **Individ:** Den enkelte medarbejder
- **Gruppe:** Teamet eller afdelingen
- **Ledelse:** Mellemlider eller daglig leder
- **Organisation:** Arbejdsmiljøorganisationen, MED-udvalg, HR og øverste ledelse

Et godt arbejdsmiljø skabes i fællesskab

"Jeg vil ikke have, at nogen kommer til skade"

"Hvad jeg går forbi, accepterer jeg"

"Andres arbejdsmiljø er også mit arbejdsmiljø"

Du kan være med til at forbedre både andres og dit eget arbejdsmiljø her og nu

