

Nyansatte

Ulykkesforebyggelse

Psykologisk  
tryghed

**Mening**

Forebyggelsestrappen

Forflytning

**Fællesskab**

Introduktion

**Arbejdsmiljø  
redegørelse**

Data

Biologi

Kemi

Trivsel

Onboarding

**2025**

Sikkerhedskultur

Stor arbejdsmængde  
og tidspres

**Samarbejde**

**Risikovurdering**

Høje følelsesmæssige krav

**Balance mellem  
krav og ressourcer**

# Indledning

Arbejdsmiljøredegørelsen for Region Midtjylland 2025 afrapporterer arbejdsmiljøindsatsen i forhold til det fælles arbejdsmiljøfokus for indsatsen i 2025 samt for de langsigtede fælles arbejdsmiljøforebyggelsesmål frem til 2030.

Redegørelsen 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'er vedrørende indsatser på arbejdsmiljøområdet i 2025. Alle tilbagemeldinger kan ses i Bilag til arbejdsmiljøredegørelse 2025.

Arbejdsmiljøredegørelsen giver indledningsvis en status på de 4 indsatsområder: Arbejdsulykker (herunder nyansatte) samt kemisk, ergonomisk og psykisk arbejdsmiljø og afslutningsvis indeholder den en række relevante arbejdsmiljødata.

Du kan downloade den elektroniske arbejdsmiljøredegørelse her:

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

# Indholdsfortegnelse

Indledning .....	2
Ramme for arbejdsmiljøindsatsen i 2025 .....	4
Status på fokusområderne.....	5
<b>Arbejdsulykker</b> .....	5
Reduktion af arbejdsulykker blandt nyansatte .....	7
<b>Kemisk arbejdsmiljø</b> .....	7
<b>Ergonomisk arbejdsmiljø</b> .....	9
<b>Psykisk arbejdsmiljø</b> .....	10
Vold, trusler og krænkende handlinger .....	10
Trivsel og forebyggelse af psykisk nedslidning .....	12
Datagrundlag .....	15
Ulykkesdata (inkl. VTCT).....	15
Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme .....	23
Påbud fra Arbejdstilsynet .....	24
APV .....	25
Sygefravær .....	26

# Ramme for arbejdsmiljøindsatsen i 2025

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. RMU besluttede endvidere, 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.

## De 4 nationale delmål frem mod 2030 - fra Trepartsaftalen fra december 2020:

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

Med afsæt i Arbejdsmiljøredegørelse 2023 og de årlige arbejdsmiljødrøftelser i ledelses- og MED systemet tiltrådte direktionen den 1. oktober 2024 anbefalingerne vedrørende arbejdsmiljøfokus for 2025, som supplerer de fælles langsigtede mål.

## Sammen vil vi forebygge arbejdsulykker og fysisk og psykisk nedslidning:

- Øge brug af data og risikovurdering
- Styrke læring af ulykker og nærved-ulykker
- Fremme trivsel og psykologisk tryghed

Endeligt indeholdt Region Midtjyllands "Strategi for bæredygtighed 2030"<sup>1</sup> i 2025 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.

---

1. Regionsrådet godkendte den 20. august 2025 Region Midtjyllands reviderede bæredygtighedsstrategi, der gælder fra og med 2026. Her erstattes målet om halvering af ulykker med fravær for nyansatte med et mål om nedbringelse af ulykker med fravær med 25 % for alle ansatte.

# Status på fokusområderne

## Arbejdsulykker

Det første af de 4 langsigtede strategiske delmål i Trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, som indgår i Region Midtjyllands indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet frem til 2030, handler om at skabe en stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser, samt at sikre, at færre ansatte udsættes for arbejdsulykker.

I Region Midtjyllands Strategi for bæredygtighed 2030 er der desuden en målsætning om, at antallet af arbejdsulykker blandt nyansatte reduceres med 50 % inden 2030 (opgjort som ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær set i forhold til 2018).

Det samlede antal ulykker har været stigende fra 2018 og frem til 2025 fra 1698 ulykker i 2018 til 2071 ulykker i 2025. Omkring en fjerdedel af det samlede antal ulykker medfører fravær (tabel 1).

Ser man på arbejdsulykker med fravær i perioden 2018-2025, opgjort på HMU-områder er der løbende en del udsving for de respektive HMU-områder. Målt i absolutte tal har Socialområdet fra 2024 til 2025 haft en relativ stor stigning i antallet af ulykker med fravær (fra 134 til 154 ulykker), hvilket samtidigt er det højeste antal for dem i perioden 2018-2025. Også Præhospitalet har med sine 17 ulykker med fravær i 2025 haft sit højeste antal i perioden 2018-2025. Andelen af ulykker med fravær i forhold til det samlede antal ulykker varierer. Somatikken samt Fællesfunktioner, Stabe og Regional Udvikling ligger ca. omkring de 20 %, mens Psykiatrien, Socialområdet og Præhospitalet ligger på ca. 30-40 % (tabel 2).

I tabel 3 ses det, at stikskader med smitterisiko i perioden 2018 til 2025 udgør den største andel af alle ulykker. I 2025 var der 369 ulykker i denne kategori, svarende til en andel på 18 % af det samlede antal ulykker. Som nummer 2 og 3 ligger fysisk vold med 313 ulykker og psykisk vold med 239 ulykker. Sammenstød var årsag til 222 ulykker, mens der var 164 ulykker på grund af akutte tunge belastninger – personer (forflytningsulykker).

Flere kategorier viser en stigning i antallet af ulykker fra 2018 til 2025. Det gælder blandt andet arbejdsulykker relateret til fysisk og psykisk vold, samt ulykker forårsaget af traumatiske hændelser. I 2024-2025 udgjorde vold og traumatiske hændelse ca. hver femte arbejdsulykke, mod hver sjette i 2018-2019.

Omkostningerne på baggrund af ulykker med vold er samlet set steget, særligt for fysisk vold, som i 2025 er den dyreste ulykkesårsag (tabel 4). Psykiatrien og Socialområdet står for langt størstedelen af denne type fraværsulykker og har oplevet betydelige stigninger i fraværsdage relateret til fysisk vold. Omvendt er fraværet relateret til psykisk vold faldet i både Psykiatrien og Socialområdet, selvom antallet af anmeldelser i samme periode ligger næsten uændret (fra 17 til 18 ulykker med fravær). Fysisk og psykisk vold samt traumatiske hændelser hører under fokusområdet psykisk arbejdsmiljø. Derfor behandles ulykker relateret til disse uddybende i afsnittet vedrørende psykisk arbejdsmiljø.

Faldulykker med fravær udgør hen over de sidste 5 år i gennemsnit ca. 23 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper. I hele perioden 2018-2024 har fald desuden været den ulykkesårsag, der gav de største omkostninger (tabel 4). Det samlede antal fraværsdage som følge af fald var i 2025 1.327 på baggrund af 92 faldulykker med fravær. Til sammenligning var der i 2024 1.821 fraværsdage relateret til 92 faldulykker med fravær.

I det ulykkesforebyggende arbejde er der øget fokus på at tage afsæt i forskningsbaserede anbefalinger. På baggrund af et systematisk review med 100 inkluderede studier, udført af forskere fra blandt andet Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Arbejds- og Miljømedicin på RH Gødstrup, fremhæves 3 principper for effektiv forebyggelse af arbejdsulykker i praksis:<sup>2</sup>

- Sæt tidligere ind
- Kom højere op ad Forebyggelsestrappen
- Få budskabet bredere ud (mere kommunikation, IGLO-perspektiv<sup>3</sup>)

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.<sup>4</sup>

Region Midtjylland afholdt den 1. oktober 2025 Arbejdsmiljøkonference med titlen: "Sammen om arbejdsmiljøet – Sikkerhed og trivsel for alle". De 850 deltagere blev blandt andet inspireret til, hvordan Region Midtjylland kan anvende nudging og adfærdsindsigter til at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø og herunder forebygge arbejdsulykker. Nudging-perspektiverne er helt i tråd med en række organisatoriske og ledelsesmæssige beslutninger, der er truffet i Region Midtjylland med henblik på at styrke grundlaget for fælles fokus på ulykkesforebyggelse. Det gælder fx det fælles fokus på sikker adfærd i forbindelse med 3-meter ugen og brug af IGLO-modellen og 3-meter reglen i det forebyggende arbejde med sikkerhedskultur og risikovurdering. Der er udviklet materialer, der er synliggjort på en fælles informationsplatform for 3-meter reglen med henblik på at styrke, at vi kommer højere op ad forebyggelsestrappen og skaber læring og videndeling af effektfulde tiltag på tværs af organisationen. Data anvendes i stigende omfang til at udpege risikofyldte arbejdsituationer og målgrupper med henblik på, at arbejdsmiljøorganisationen kan analysere ulykkerne og målrette den forebyggende indsats samt skabe læring både lokalt og tværgående i organisationen.<sup>5</sup>

Generelt på ulykkesområdet kan det konkluderes, at det fortsat er meget vigtigt at have øget fokus på arbejdet med at forebygge/nedbringe antallet af ulykker. For HMU-områderne er det væsentligt fortsat at anvende data og foretage årsagsanalyse af de enkelte ulykker for at styrke forebyggelsen.

---

2. [Tidligere-Højere-Bredere](#).

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

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

5. [Bilag til Arbejdsmiljøredegørelse 2025 – Tilbagemeldingsskema s. 6-10](#)

## Reduktion af arbejdsulykker blandt nyansatte

Der er udfordringer i forhold til at nå det strategiske mål fra 2025 om en halvering af ulykker med fravær for nyansatte inden 2030 (opgjort i forhold til 2018). Region Midtjylland er samlet set fortsat langt fra at være i mål. I figur B ses det, at ulykkesfrekvensen (pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer) for nyansattes ulykker med fravær i 2025 kun er 4 % lavere end i basisåret 2018. I 2024 var ulykkesfrekvensen den laveste i perioden 2018-2024 med et fald på 15 % i forhold til 2018.

Selv om Region Midtjylland samlet set ikke lever op til målsætningen på nuværende tidspunkt, har AUH og RH Gødstrup i 2025 reduceret deres nyansattes ulykker med fravær i forhold til 2018 med 31 % henholdsvis 22 % og Psykiatrien med 18 % i forhold til 2018 (tabel 6).

Med afsæt i blandt andet elementer i Region Midtjyllands 10 anbefalinger vedrørende introduktion af nye medarbejdere<sup>6</sup>, arbejder organisationen systematisk med at styrke fokus på arbejdsmiljø i forbindelse med onboarding, hvor de enkelte HMU-områder har lagt fokus på de områder i arbejdsmiljøet, hvor de oplever de største udfordringer i forhold til de opgaver de løser. Der arbejdes desuden med analyse af ulykker med henblik på at styrke forebyggelsen.<sup>7</sup> Flere HMU-områder oplever stigende udfordringer i forhold til de patienter/borgere, de møder i hverdagen. Uden det øgede fokus på forebyggelse i organisationen, som også har betydning for adfærd og kultur generelt, kan man antage, at antallet af ulykker og VTCT'er kunne have været højere.

Nogle HMU-områder har forholdsvis få ulykker med fravær for nyansatte. Derfor ændres indsatsområdet fra og med 2026 til "Vi forebygger og reducerer arbejdsulykker med fravær med minimum 25 % inden 2030 (opgjort som antal arbejdsulykker med fravær set i forhold til 2024)".

I forhold til Bæredygtighedsstrategiens mål for nyansatte kan det konkluderes, at målet har haft stor betydning for et øget fokus på den ulykkesforebyggende indsats i forhold til reduktion af antallet af ulykker for nyansatte, men at det trods en vedholdende indsats ikke er lykkedes at knække ulykkeskurven, om end der i flere HMU-områder er skabt gode resultater på området.

## Kemisk arbejdsmiljø

Det andet af de 4 langsigtede strategiske delmål i Trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, som indgår i Region Midtjyllands indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet frem til 2030, vedrører et sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen.

Antallet af kemi-ulykker med og uden fravær er i Region Midtjylland steget i perioden 2024-2025 med ca. 21 % (fra 29 til 35 ulykker). Der er udsving mellem HMU-områderne. Mens AUH har mere end halveret sine kemi-ulykker (fra 15 til 7 ulykker), har RH Gødstrup, RH Randers, RH Horsens og Socialområdet tilsammen i perioden haft en stor stigning fra 5 til 20 kemi-ulykker. Arbejdstilsynet har i 2025 givet 1 påbud/aftaleforløb vedrørende kemi.

---

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

7. [Bilag til Arbejdsmiljøreddegørelse 2025 - Tilbagemeldingsskema s. 2-5](#)

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.

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 har i 2025 været øget fokus på gravidens håndtering af kemikalier. Der er især givet sparring på risikovurdering på dette område for kræftafdelinger og laboratorier, så gravide fritages for de opgaver, der ikke er sikre for dem. Der er i 2025 udarbejdet [en regional retningslinje i e-Dok for gravide og ammendes arbejdsmiljø](#).

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. I 2025 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. Der er stigende deltagelse på drop-in dagene, efterhånden som de bliver endnu mere kendte i organisationen.

Der afholdes interne kurser i håndtering af isocyanat og transport af farligt gods, som der er stor efterspørgsel efter. Der er stor efterspørgsel efter risikovurdering ved formalinhåndtering. Der er derfor søgt midler til at rådgive om at arbejde forebyggende ved håndtering af formalin.

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. Nogle af de krav, der stilles, omhandler også patientsikkerhed. I 2025 ses det for eksempel i udbud vedrørende klæbemidler i plastre og plastslanger til OP-sug, hvor der stilles krav, så patienterne undgår hudgener og udsættelse for hormonforstyrrende stoffer. Et eksempel på udbud, der vedrører medarbejdernes arbejdsmiljø er det nationale handskeudbud i 2025, som sikrer medarbejderne mod indhold af allergener i handskerne og gode gennembrudstider mod de mest gængse typer kemi samt cytostatika i lave koncentrationer.

Koncern HR, Arbejdsmiljø og Ledelse har i samarbejde med Center for Bæredygtige Hospitaler fokus på at undgå farlig kemi i medicinsk udstyr. Dette samarbejde har resulteret i, at Region Midtjylland har bidraget til et nationalt arbejde, hvor man formulerer de krav, der skal være i et miljømærke for medicinsk udstyr, hvilket på sigt kan lette udbudsprocessen.

Der har fortsat i 2025 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 derfor fortsat på at sætte fokus på: "Hvem passer du på?". Her er handsker et vigtigt element i forhold til at beskytte medarbejderen, det kan for eksempel være i forhold til patienter, der er i behandling med cytostatika, hvor medarbejderen skal beskytte sig selv.

## Ergonomisk arbejdsmiljø

Ergonomisk arbejdsmiljø er det tredje af fokusområderne i "Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2030". Det ergonomiske arbejdsmiljø skal være sikkert og sundt, og færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger.

Et godt ergonomisk arbejdsmiljø forebygger nedslidning og ulykker. Der er for eksempel fokus på ergonomi, når der laves indkøbsaftaler i Region Midtjylland, i uddannelsen af forflytningsvejledere, kursus for skærm/-kontorvejledere, og når der skal bygges nyt eller bygges om. Desuden er der fokus på brug af hjælpemidler til at minimere fingerbelastninger hos personalet. I en spørgeskemaundersøgelse, foretaget i forbindelse med Arbejdsmiljøkonference 2025, med 295 adspurgte medarbejdere i regionen angiver 94 at have haft arbejdsrelaterede smerter i fingrene inden for de seneste 3 måneder.

I 2025 afgav Arbejdstilsynet 2 reaktioner omhandlede muskel-skeletbesvær – begge aftaleforløb. Det ene aftaleforløb omhandlede forflytning og det andet ensidigt belastende arbejde.

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 %.

Region Midtjyllands brede vifte af indsatser på forflytningsområdet gennem en årrække har vist, at en systematisk og flerstrengt indsats betaler sig. Flere steder arbejdes ud fra den flerstrengede metode med fokus på 5 elementer, der ifølge forskningen<sup>8</sup> er afgørende for at få effekt af indsatsen. De 5 elementer er risikovurdering, undervisning, kultur, hjælpemidler og ledelse/organisering. Når der arbejdes med alle områder samtidig, bidrager det til en stærk sikkerhedskultur. Forflytningsulykkesandelen af regionens samlede ulykkesfravær er faldet fra ca. 17 % til 6 % i perioden 2014-2025. I samme periode er antallet af forflytningsulykker med fravær i regionen faldet fra 73 til 46, svarende til et fald på ca. 37 %. De årlige omkostninger er tilsvarende faldet fra 4,4 til 2,5 mio. kr., hvilket svarer til et fald på ca. 43 %. Forflytningsindsatsen bidrager til at nedbringe det samlede sygefravær svarende til, at der i forhold til 2014-omkostningsniveauet i perioden 2015-2025 er sparet ca. 20 mio. kr.

I perioden fra 2024 til 2025 ligger fraværet uændret lavt. Antallet af forflytningsulykker med fravær er samtidigt faldet fra 60 til 46 ulykker, svarende til et fald på ca. 23 %, hvilket understreger effekten af forflytningsindsatsen i Region Midtjylland. Dog fortæller denne udvikling også, at det gennemsnitlige fravær pr. ulykke fra 2024 til 2025 er steget fra ca. 9 til 12 dage.

Halvdelen af reduktionen på de 14 forflytningsulykker med fravær i perioden fra 2024 til 2025 kan tilskrives Socialområdet, der har reduceret sine ulykker fra 12 til 5, svarende til et fald på ca. 58 %. I 2025 blev det besluttet af Socialledelsen, at Socialområdets forflytningsnetværk "Flyt på tværs" skal overgå fra at være en "prøvehandling" til en fast forankret indsats. Forflytningsnetværket består af lokale forflytningsvejledere fra specialområderne og understøttes af Socialstaben og fagkonsulenter fra Koncern HR, Arbejdsmiljø og Ledelse. Der afholdes halvårligt netværksmøde. "Flyt på tværs" har siden begyndelsen haft stærk tilslutning, og evalueringen af indsatsen peger på, at lokale forflytningsvejledere drager fordel af videndelingen i det faglige fællesskab. Netværket bruges til at drøfte faglige og tekniske problemstillinger. Netværket har i 2025 arbejdet med forflytningskultur (sikkerhedskultur), finger-ergonomi, proces i

---

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

forhold til forflytningsbeskrivelser m.m. Derudover gennemgås de typiske forflytningsulykker i netværket med fokus på de hyppigste faldgruber. Kompetenceudvikling i forflytning er særligt relevant på nogle tilbud i specialområderne, hvor borgerne har omfattende, fysiske funktionsnedsættelser.

Koncern HR, Arbejdsmiljø og Ledelse udviklede i samarbejde med Center for E-læring et nyt [e-kursus i forflytning i 2024](#).<sup>9</sup> E-kurset revideres årligt. Målet med e-kurset er, at ansatte i Region Midtjylland tilegner sig et fælles afsæt for risikovurdering og sikkerhedskultur i relation til forflytning. E-kurset er særligt tiltænkt nyansatte, men flere steder anvendes kurset også som brush up. Det er centralt, at nyansatte medarbejdere under onboarding oplever en tydelig synergi mellem den praktiske forflytningsundervisning og e-kursets indhold. Derfor er e-kurset også integreret i Forflytningsvejlederuddannelsen, [Forflytningsportalen](#)<sup>10</sup> og "Flyt på tværs"-netværkene. Forflytningsportalen er løbende blevet opdateret med nye forflytningsvideoer, drevet af Koncern HR, Arbejdsmiljø og Ledelse samt hospitalernes "Flyt på tværs"-netværk.

## Psykisk arbejdsmiljø

Det sidste af de 4 langsigtede strategiske delmål i Trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, som indgår i Region Midtjyllands indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet frem til 2030, er et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger. Ambitionen med målet er, at arbejdspladser arbejder aktivt med at forebygge og håndtere væsentlige risici i det psykiske arbejdsmiljø. Det er med henblik på, at betydeligt færre oplever ubalance mellem høje krav i arbejdet og lav indflydelse i arbejdet, samt at færre udsættes for krænkende handlinger, vold eller trusler om vold på arbejdet.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2025 i ledelses- og MED-systemet vedrørende arbejdsmiljøfokus for 2026 supplerede de fælles langsigtede mål og fastholdt uændret fokus på at forebygge psykisk nedslidning samt fremme trivsel og psykologisk tryghed.

## Vold, trusler og krænkende handlinger

Arbejdstilsynet gav i 2025 4 påbud/aftaleforløb relateret til vold og traumatiske hændelser, heraf 1 strakspåbud. I 2024 modtog regionen 10 påbud/aftaleforløb på området (1 strakspåbud) - Se tabel 11. Der er ikke en direkte sammenhæng mellem antallet af påbud/aftaleforløb og problemernes tilstedeværelse, men faldet bemærkes, da området fortsat er et indsatsområde hos Arbejdstilsynet.

Ser man på antallet af ulykker på baggrund af vold og trusler, viser der sig et mere alvorligt billede. I tabel 3 ses det, at der er en jævn stigning i antallet af ulykker med fysisk og psykisk vold fra 2018 til 2025. I 2018 var der 56 ulykker forårsaget psykisk vold og 192 ulykker forårsaget af fysisk vold. I 2025 var der til sammenligning 75 ulykker på psykisk vold og 313 på fysisk vold. I forhold til det samlede antal ulykker betyder

---

9. [e-kursus i forflytning](#).

10. [Forflytningsportalen](#)

det, at ca. hver femte ulykke i perioden 2024-2025 relaterer sig til fysisk vold, psykisk vold eller traumatiske hændelser, mens det i perioden 2018-2019 kun var hver 6. ulykke. Psykiatrien og Socialområdet har flest ulykker på baggrund af fysisk og psykisk vold. 128 af i alt 150 fraværsulykker forårsaget af fysisk og psykisk vold i Region Midtjylland i 2025 er sket i disse 2 HMU-områder, svarende til ca. 85 %.

For voldsulykker med og uden fravær (både psykisk og fysisk vold) er omkostningerne samlet set steget i perioden 2024-2025 (fra 12,1 til 14,1 mio. kr.) (tabel 4). Fysisk vold er den ulykkesårsag med de største omkostninger i 2025.

Psykiatrien har i perioden 2024-2025 oplevet en stor stigning i fraværet forårsaget af ulykker relateret til fysisk vold svarende til ca. 54 % (fra 478 til 737 fraværsdage), hvor antallet af ulykker med fysisk vold med fravær i samme periode er steget med 35 % (fra 37 til 50 ulykker).

Socialområdet har i perioden 2024-2025 også oplevet en stor stigning i fraværet fra ulykker relateret til fysisk vold svarende til ca. 44 % (fra 626 til 902 fraværsdage), hvor antallet af ulykker med fysisk vold, der fører til fravær, i samme periode er steget med ca. 19 % (fra 43 til 51 ulykker).

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 2024-2025 oplevet mere end en halvering i antallet af ulykker med fravær inden for psykisk vold (fra 19 til 9) – og tilsvarende færre fraværsdage, hvor der ses et fald fra 464 til 236. Det gennemsnitlige fravær pr. ulykke fra 2024 til 2025 er i Psykiatrien steget fra ca. 24 til 26 dage.

Socialområdet har ligeledes fra 2024-2025 oplevet et stort fald i sygefraværet forårsaget af ulykker på baggrund af psykisk vold (fra 736 til 283 dage), selv om antallet af anmeldelser i samme periode ligger næsten uændret (fra 17 til 18 ulykker med fravær). Det gennemsnitlige fravær pr. ulykke fra 2024 til 2025 er i Socialområdet faldet fra ca. 43 til 16 dage.

Den generelle sygefraværsstatistik viser, at sygefraværet i Psykiatrien og Socialområdet ligger højere end i de øvrige HMU-områder (tabel 15). Antallet af sygedage pr. fuldtidsstilling på akuthospitalet og i Præhospitalet har ligget nogenlunde konstant i perioden fra 2021 til 2025, hvor det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsstilling i 2025 var 12,55, mens det for Psykiatrien var 16,28 og for Socialområdet 20,92 sygedage pr. fuldtidsstilling.

Det samlede sygefravær i 2025 svarede til ca. 1.556 ud af i alt 30.032 fuldtidsstillinger, svarende til et sygefravær på 5,18 %. Det arbejdsbetingede fravær kan ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tilskrives ca. 30 % af sygefraværet og udgør således i 2025 i alt ca. 482 fuldtidsstillinger. Der er således fortsat behov for fokus på at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsbetingede fravær.

Ser man på belastningsgraden i VTCT-registreringerne<sup>11</sup> kan det konstateres, at antallet af lettere (1-3) og hårde belastninger (4-5) begge er steget fra 2020 til 2025 (tabel 5). Andelen af hårde belastninger i forhold til de samlede belastninger er højere i 2025 (24,1%) end i 2020 (22,1%). Fra 2024 til 2025 er de hårde belastninger steget med 14% og de lettere med 7%. Stigningen kan have flere årsager, særligt en

---

11. VTCT. Det sidste T refererer til traumatiske hændelser, der er pludselige eller voldsomme begivenheder i arbejdet, hvor medarbejderen selv er udsat eller vidne til alvorlig fare, alvorlig skade eller død (jf. "Arbejdstilsynets vejledning om psykisk førstehjælp"). Det har været muligt at registrere traumatiske hændelser i det nye Arbejdsmiljøsystem (SafetyNet) fra medio december 2025.

øget opmærksomhed på og systematik omkring registrering af VTCT-belastninger. Dette skal ses som positivt, da en øget registrering kan kvalificere forebyggelse og dermed mindske andelen af hårde belastninger fremadrettet. I 2025 var det for hovedparten af HMU'erne således fortsat et indsatsområde at få registreret alle oplevelser med vold, trusler og chikane i VTCT, også de mindre belastende, for at skabe det bedst mulige grundlag for forebyggelse og læring.

Forebyggelse og håndtering af vold og traumatiske hændelser var også i 2025 højt prioriteret i alle HMU-områder.

I somatikken har forebyggelse af vold fokus på udarbejdelse af kendte og tydelige rammer og retningslinjer for interaktionen med patienter, kompetenceudvikling i konflikthåndtering af frontpersonale samt tilstedeværelse og brug af skemaer til screening af patienter med bekymrende adfærd.

I Psykiatrien og Socialområdet er der stor opmærksomhed på, at forebyggelse og håndtering af vold og svære konflikter integreres i opgavetilgangen, så arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd i det daglige arbejde på arbejdspladserne.

Kompetencer på området trænes og vedligeholdes løbende, både for nyansatte og erfarne medarbejdere. Nyansatte får kompetenceudvikling tidligt i onboarding-forløbet, ligesom vikarer, timelønsansatte, peers og uddannelsessøgende tilbydes træning. Udviklingsindsatser, der er fortsat ind i 2025, inkluderer simulationstræning, udvidelse af "kollegasamling", styrkelse af psykologisk tryghed, deeskalering samt øget registrerings- og læringspotentiale i VTCT, herunder forebyggelse af vold og chikane uden for arbejdstid og digitalt.<sup>12</sup>

Samlet set er der fortsat behov for opmærksomhed og indsatser for at nå de nationale mål for 2030 på et område, hvor udfordringerne er komplekse og i konstant forandring.

### **Trivsel og forebyggelse af psykisk nedslidning**

Ud af de 28 påbud/aftaleforløb inden for psykisk arbejdsmiljø, som Arbejdstilsynet gav Region Midtjylland i 2025, omhandlede 12 ubalance i arbejdet ved stor arbejdsmængde og tidspres. Registreringer fra APV viser, at ubalance mellem krav og ressourcer er den underkategori inden for psykosociale forhold med flest registreringer (tabel 13). Henvendelser til Personalepsykologordningen i 2025 afspejler de samme tendenser.<sup>13</sup>

I forhold til høje følelsesmæssige krav gav Arbejdstilsynet i 2025 6 påbud/aftaleforløb. Der er stor opmærksomhed på, at opgaverne inden for somatikken, Psykiatrien og Socialområdet indebærer et arbejde, der indeholder høje følelsesmæssige krav for medarbejderne. Dette gælder såvel voldsomme enkelthændelser som akkumulation af oplevelser over tid som følge af at tage sig af patienter/borgere/pårørende, der er ramt af sorg, tab, smerte og/eller kriser.

---

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

13. 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.

Der har tidligere været fokus på supervision, netværksgrupper, kollegastøtteordninger og buddyordninger med udgangspunkt i belastningspsykologi. Disse indsatsområder fortsætter som centrale forebyggelses- og håndteringstiltag. Videndeling og kompetenceudvikling er i fokus.

Såvel somatikken som Psykiatrien og Socialområdet arbejder på, at det bliver naturligt og muligt at tale om de følelsesmæssige krav og de udfordringer, arbejdet stiller. Dette sker blandt andet gennem kollegial dialog, kollegastøtteordninger og faste refleksions- og opfølgingsordninger, så akkumulerede belastninger løbende kan håndteres.

Medio december 2025 blev traumatiske hændelser inkluderet i VTC-registreringen, der derfor blev omdøbt til VTCT. Flere enheder har i 2025 arbejdet på at styrke systematikken i registrering, håndtering og opfølgning på traumatiske hændelser. AUH har udviklet konceptet "Vi passer på hinanden" baseret på belastningstrappen<sup>14</sup>, der følger op på medarbejdere udsat for traumatiske hændelser gennem fire støtteniveauer: Kollegial støtte, defusing, debriefing og individuelle psykologsamtaler. Retningslinjer for konceptet er forankret i e-Dok. Andre enheder har arbejdet med lignende indsatser, og der er god videndeling på området.

Lederes trivsel og ledelse af psykisk arbejdsmiljø har haft en væsentlig plads på dagsordenen i Region Midtjylland i 2025, idet det er områder med et løbende udviklingsbehov. På Region Midtjyllands Ledertræf 2025 var lederes trivsel på programmet gennem oplæg og workshops. Erfaringer fra forsknings- og ledelsestræningsprojektet "Matterhorn" bidrager og inspirerer til såvel Ledertræf som kommende indsatser og tilgange til lederudvikling i Region Midtjylland.<sup>15</sup> Gennem en involverende proces med repræsentation fra HR, ledelseskæden og arbejdsmiljøorganisationen fra alle enheder, er der udarbejdet en ramme for kompetence- og kapacitetsløft for at styrke ledertrivsel og ledelse af psykisk arbejdsmiljø.

Alle HMU-områder har løbende indsatser for ledertrivsel. Der investeres i at styrke ledernetværket gennem fælles møder og seminarer, ligesom der tilbydes lokale og tværgående ledernetværk for både nye og erfarne ledere for at imødekomme behovet for fagligt fællesskab, støtte og videndeling. Forskning i ledelsestrivsel indikerer, at disse faktorer er væsentlige for lederes trivsel (jf. fodnote 18). Enkelte enheder har afprøvet at gennemføre en leder-APV for at afdække lederes trivsel, ligesom der er øget fokus på trivsel i diverse ledergrupper.

Onboarding af nye ledere er fortsat et indsatsområde i HMU-områderne. Lokale koncepter klæder ledere konkret på til jobbet, og nye ledere tilmeldes det obligatoriske koncerntværgående forløb "Ledervejen".<sup>16</sup> I 2025 har 192 nye ledere deltaget på forløbet.<sup>17</sup>

Der er fokus på psykologisk tryghed på workshops og oplæg målrettet ledere og medarbejdere, samt som tema på størstedelen af onboarding-forløb for nyansatte medarbejdere og nye ledere. På alle tværgående ledelsesudviklingsforløb er psykologisk tryghed en central faktor i ledelsesarbejdet.

---

14. Belastningstrappen referer til en pædagogisk model til at håndtere kritiske hændelser i arbejdet, hvor støtte gives i flere trin (jf. "[Arbejdstilsynets vejledning om psykisk førstehjælp](#)").

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

16. Lederudviklingsforløb for nye ledere i Region Midtjylland, der løber over 1½ år.

17. Dette tal inkluderer deltagere, der er startet i 2025 men først er færdige i 2026, nogle der har startet og færdiggjort i 2025, og nogle der er startet i 2024 og har færdiggjort i 2025.

Der er øget opmærksomhed på, at psykologisk tryghed er en essentiel faktor og et godt grundlag for god opgaveløsning, læring og trivsel. Der er også øget bevidsthed om, at psykologisk tryghed skabes løbende sammen.<sup>18</sup>

Muligheden for indflydelse på eget arbejde og arbejdssituation er en kernefaktor for styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø.<sup>19</sup>

I Region Midtjylland er der arbejdet med at udvikle et nyt arbejdsplanlægningssystem, PDC Plan, hvis formål er mere effektiv arbejdsplanlægning og at skabe et godt grundlag for fleksibel arbejdsplanlægning, der giver medarbejderne mulighed for indflydelse på egen arbejdsplan. Implementeringen af systemet har været i fuld gang i 2025, herunder med ansættelse af erfarne planlæggere. De nye funktioner og muligheder bliver modtaget positivt af både medarbejdere, planlæggere og ledere.

Med den nye sundhedsform følger transformation på flere områder, for eksempel ny teknologi, øget samarbejde på tværs med eksterne samarbejdspartnere, patienter skal i højere grad behandles borgernært. Alt dette stiller krav til kompetencer og samarbejde. Mange enheder har fokus på at kvalificere såvel MED- og Arbejdsmiljøorganisation som ledere til at håndtere arbejdsmiljø i forbindelse med transformationsarbejde. Der er opmærksomhed på, at tidlig involvering er en central faktor for at løfte de kommende forandringer og sikre trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø.<sup>20</sup>

Samlet set arbejdes der i alle HMU-områder systematisk og forebyggende med at styrke det psykiske arbejdsmiljø for at nå 2030-målet om at skabe et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø, hvor færre udsættes for væsentlige psykiske belastninger. Det omfatter mange forskellige områder inden for det psykiske arbejdsmiljø, hvor hver enkelt indsats eller tiltag bidrager til at fremme trivslen og forebygge psykisk nedslidning.

---

18. Edmondson, A. (1999). "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." NFA har i 2025 igangsat et ph.d-projekt, der undersøger psykologisk tryghed i arbejdsmiljøperspektiv.

19. Medarbejderes oplevede indflydelse i arbejdet er forbundet med bedre trivsel (NFA-temaside om psykisk arbejdsmiljø/indflydelse 2026).

20. Grønvald, M. T., Nimb, I. E., Olsen, E. L., Rasmussen, L., & Abildgaard, J. S. (2020). "Forandringskompetence gør en forskel: Erfaringer fra et forskningsprojekt om organisatoriske forandringer og det psykosociale arbejdsmiljø." (NFA).

# Datagrundlag

Data til Arbejdsmiljøredegørelse 2025 er indhentet fra Region Midtjyllands arbejdsmiljøsystemer (AMS og SafetyNet) og BI samt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Data er bearbejdet af Koncern HR.

## Ulykkesdata (inkl. VTCT)

Tabel 1

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Samlet antal ulykker</b>	1698	1718	1823	1833	1884	1840	1911	2071
<b>Ulykker med fravær</b>	456	445	490	466	495	462	513	525
<b>Ulykker med fravær - andel i %</b>	27 %	26 %	27 %	25 %	26 %	25 %	27 %	25 %

Tabel 1 viser antal arbejdsulykker i perioden 2018-2025. Hen over perioden har der været en stigning i både det totale antal ulykker samt ulykker med fravær. Tallene afspejler, at omkring en fjerdedel af det samlede antal ulykker medfører fravær. I forhold til 2024 er der i 2025 tale om et mindre fald.

Tabel 2

	Ulykker med fravær								Alle ulykker	Ulykker m. fravær -andel i %
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2025	2025
<b>AUH</b>	122	130	110	89	125	120	106	114	514	22 %
<b>HE Midt</b>	47	50	68	66	58	51	55	46	270	17 %
<b>RH Gødstrup</b>	41	40	38	52	58	44	34	42	230	18 %
<b>RH Horsens</b>	23	21	23	20	18	13	15	19	114	17 %
<b>RH Randers</b>	25	21	30	31	25	21	38	23	148	16 %
<b>Psykiatrien <sup>21</sup></b>	107	95	106	105	88	71	114	103	339	30 %
<b>Socialområdet</b>	80	81	106	86	101	126	134	154	371	42 %
<b>Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU) <sup>22</sup></b>	10	7	9	12	13	8	6	7	34	21%
<b>Præhospitalet <sup>23</sup></b>	1	0	0	5	9	8	11	17	51	33 %
<b>Region Midtjylland</b>	<b>456</b>	<b>445</b>	<b>490</b>	<b>466</b>	<b>495</b>	<b>462</b>	<b>513</b>	<b>525</b>	<b>2071</b>	<b>25 %</b>

Tabel 2 viser en oversigt over arbejdsulykker med fravær i perioden 2018-2025, opgjort på HMU-områder. Hen over perioden har der samlet set været en stigning heri (har vi vist i tabel 1).

Der er løbende en del udsving for de respektive HMU-områder. Målt i absolutte tal har Socialområdet fra 2024 til 2025 haft en relativ stor stigning i antallet af ulykker med fravær (fra 134 til 154 ulykker), hvilket samtidigt er det højeste antal i perioden 2018-2025. Også Præhospitalet har med sine 17 ulykker med fravær i 2025 haft sit højeste antal i perioden 2018-2025.

Andelen af ulykker med fravær i forhold til det samlede antal ulykker varierer. Somatikken samt Fællesfunktioner, Stabe og Regional Udvikling ligger ca. omkring de 20 %, mens Psykiatrien, Socialområdet og Præhospitalet ligger ca. på 30-40 %.

21. Psykiatrien er pr. 1/1-2026 integreret i somatikken.

22. Inkl. Regionsapoteket Midtjylland.

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

Tabel 3

	2018 Total	2019 Total	2020 Total	2021 Total	2022 Total	2023 Total	2024 Total	2025 Total	2018- 2025 Total
Akutte tunge belastninger - personer	123	134	140	143	142	158	163	164	1.167
Akutte tunge belastninger - ting	63	74	75	73	79	91	78	67	600
Andet	174	168	151	164	116	105	122	155	1.155
Fald	199	194	218	269	265	222	233	239	1.839
Fysisk vold	192	217	224	254	256	272	304	313	2.032
Psykisk vold	56	45	60	60	69	53	75	75	493
Sammenstød	155	155	164	173	192	180	218	222	1.459
Skæreskader med smitterisiko	82	54	43	49	66	84	65	65	508
Stikskader med smitterisiko	329	355	310	322	324	332	304	369	2.645
Stænk og sprøjt med smitterisiko	95	97	101	57	100	69	86	100	705
Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler	30	29	36	22	28	35	35	25	240
Traumatiske hændelser	36	18	20	30	40	46	46	50	286
Udsættelse for el, varme/kulde, stråling	23	32	23	25	28	33	37	48	249
Udsættelse for kemisk påvirkning	26	42	145	67	55	43	29	35	442
U hensigtsmæssigt vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger	115	104	113	125	124	117	116	144	958
<b>I ALT</b>	<b>1698</b>	<b>1718</b>	<b>1823</b>	<b>1833</b>	<b>1884</b>	<b>1840</b>	<b>1911</b>	<b>2071</b>	<b>14.778</b>

Tabel 3 giver et overordnet indblik i, hvordan ulykkerne fordeler sig på skadetyper.

Af tabellen fremgår det, at ca. hver femte ulykke i perioden 2024–2025 relaterer sig til Fysisk vold, psykisk vold eller traumatiske hændelser. Til sammenligning gælder dette hver sjette ulykke i perioden 2018–2019. Også andre kategorier, herunder akutte tunge belastninger – personer (forflytningsulykker), fald, sammenstød, udsættelse for el m.v., vrid og stikskader har haft en stigning i perioden 2018–2025. Stikskader udgør i hele perioden den største andel af alle ulykker og ligger i 2025 på ca. 18 %.

Tabel 4

Årsag	Omkostninger i alt (afrundede mio. kr.)							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Fysisk vold</b>	4,8	5,0	3,9	4,6	4,4	4,3	5,9	8,8
<b>Fald</b>	5,7	6,6	8,3	7,8	10,0	7,5	8,4	6,9
<b>Psykisk vold</b>	2,7	2,9	3,2	3,2	4,5	2,0	6,2	5,3
<b>Sammenstød</b>	1,9	3,2	3,1	3,4	2,6	3,3	2,7	4,1
<b>Andet</b>	3,6	4,0	3,2	6,2	2,6	2,8	3,3	3,7
<b>Akutte tunge belastninger - personer</b>	2,7	2,8	1,8	2,6	2,8	2,9	2,8	2,7

Tabel 4 viser de 6 højest rangerede ulykkesårsager hen over perioden 2018-2025 i forhold til omkostninger i alt i mio. kr. (rangeret efter 2025-omkostningerne).

Tabellen giver et billede af, hvilke årsager der genererer flest omkostninger. Som det ses er det årsagerne fysisk vold (ca. 20 %), fald (ca. 16 %) og psykisk vold (ca. 12 %), der bidrager mest til de samlede omkostninger på ca. 44 mio. kr. i 2025. Omkostningerne til arbejdsulykker med fysisk vold steg markant i 2025, mens omkostningerne i forhold til fald var lavere end de foregående år.

24. Der er flere ulykker med fravær i 2025 (525) end i 2024 (513), og det samlede fravær er steget fra 7.948 fraværsdage (2024) til 8.167 fraværsdage (2025).

25. Erhvervsevnetab, løbende udbetalinger/kapitaliseringer og méngodtgørelser.

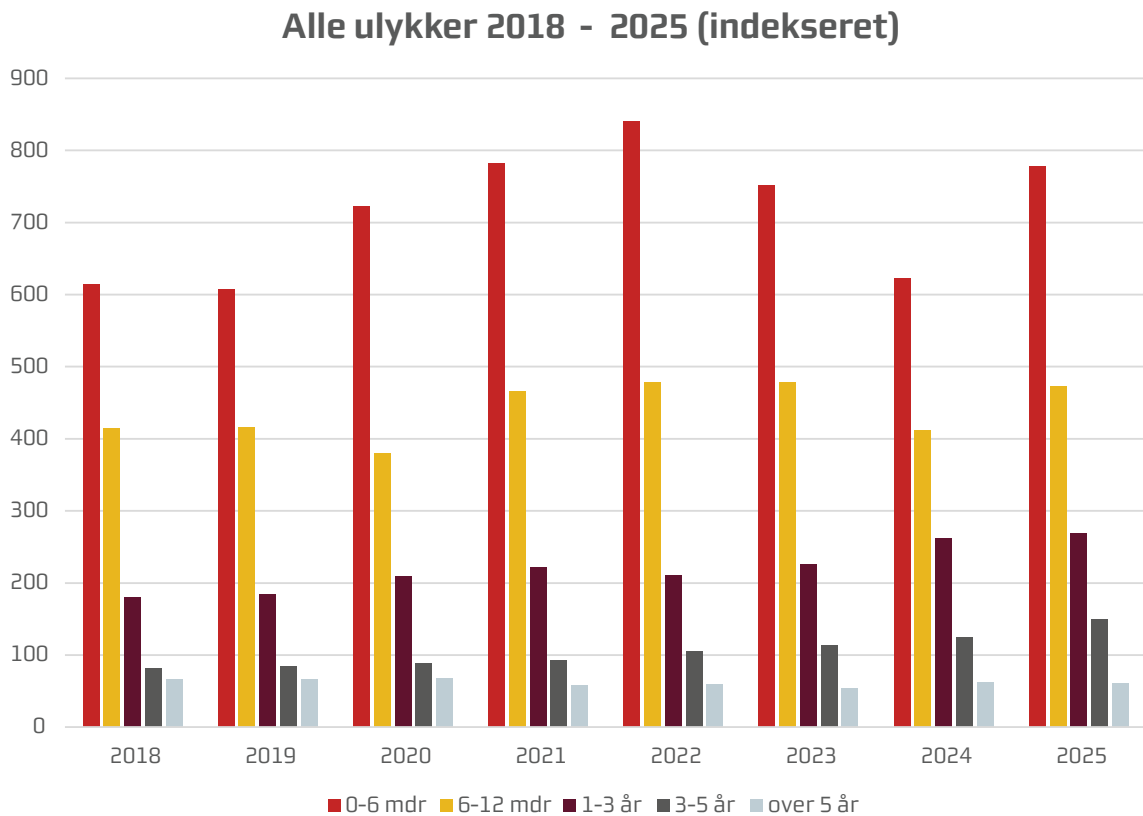
Tabel 5

År	Let, let middel og middel belastning ("1, 2, 3")	Middelhård og hård belastning ("4 og 5")	Total	%-vis middelhårde og hårde belastninger ud af totale belastninger
2020	5107	1453	6.560	22,1
2021	5248	1493	6.741	22,1
2022	5664	1931	7.595	25,4
2023	6602	2062	8.664	23,8
2024	8018	2397	10.415	23,0
2025	8613	2735	11.348	24,1

Tabel 5 viser antallet af VTCT-registreringer og belastningsgrad for perioden 2020–2025. Af tabellen fremgår det, at antallet af registreringer samlet set er steget fra 6.560 i 2020 til 11.348 i 2025.

Ser man på belastningsgraden kan det konstateres, at antallet lettere (1–3) og hårde belastninger (4–5) begge er steget fra 2020 til 2025. Andelen af hårde belastninger i forhold til de samlede belastninger er højere i 2025 (24,1%) end i 2020 (22,1%). Fra 2024 til 2025 er de hårde belastninger steget med 14% og de lettere med 7%. Stigningen kan have flere årsager, særligt en øget opmærksomhed på og systematik omkring registrering af VTCT-belastninger. Dette skal ses som positivt, da en øget registrering kan kvalificere forebyggelse og dermed mindske andelen af hårde belastninger fremadrettet. I 2025 var det for hovedparten af HMU'erne således fortsat et indsatsområde at få registreret alle oplevelser med vold, trusler og chikane i VTCT, også de mindre belastende, for at skabe et bedst muligt grundlag for forebyggelse og læring.

Figur A



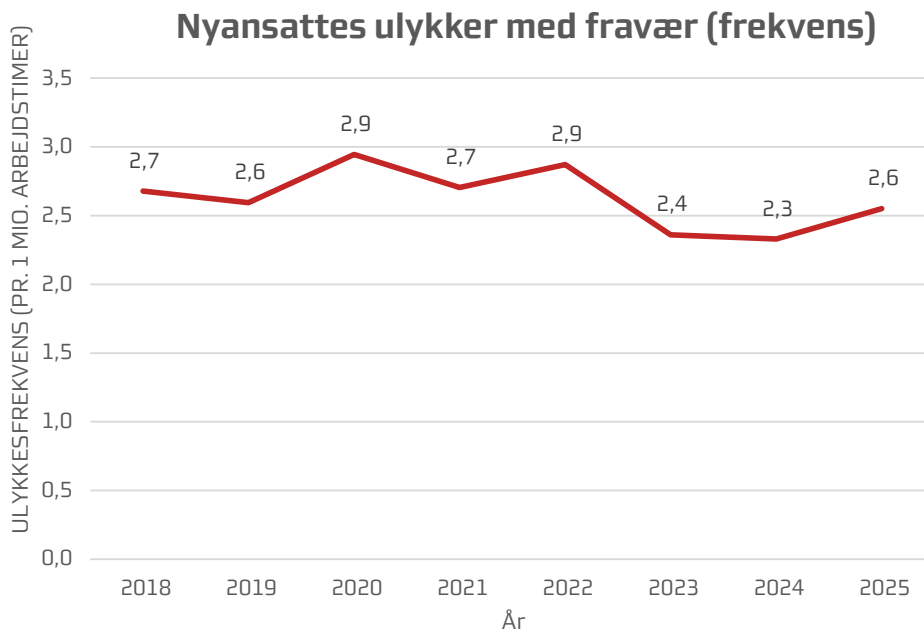
Figur A viser alle ulykker fordelt på anciennitet i perioden 2018-2025 (indekseret).

Af figuren fremgår det, at der i hele perioden er en klar overhyppighed i antallet af ulykker i løbet af det første års ansættelse, og at overhyppigheden især er udtalt under det første halve års ansættelse. Nyan-satte kommer ud for flere ulykker end personale, der har været lang tid på en arbejdsplads. En medarbej-der betragtes som nyan-sat de første 12 måneder efter nyan-sættelse. En erfaren medarbejder, der skifter fra for eksempel en sengeafdeling til et ambulatorie, og derved får nye arbejdsopgaver og nye rammer anses dermed også for at være nyan-sat.

Overhyppigheden var endnu mere udtalt i perioden 2020-2022 end de 2 foregående år. Overhyppigheden for det første halve års ansættelse er fortsat høj i 2024, men mindre end de 4 foregående år. I 2025 er overhyppigheden for det første halve års ansættelse igen meget udtalt. Indeks tager højde for, at der er opgjort for perioder af forskellig længde.<sup>26</sup>

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

Figur A



Figur B viser nyansattes ulykker med fravær, ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer, 2018-2025.

Det ses, at ulykkesfrekvensen (pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer) for nyansattes ulykker med fravær i 2025 er større end både 2023 og 2024. I forhold til basisåret 2018 er ulykkesfrekvensen i 2025 kun marginalt lavere (ca. 4 %).<sup>27</sup> I forhold til basisåret 2018 var ulykkesfrekvensen i 2024 faldet med ca. 15 %. Udover at ulykkesfrekvensen i 2024 var den laveste i perioden 2018-2024, var det også første gang, at den faldt 2 år i træk. Der er således ikke umiddelbart indikationer på, at ulykkeskurven for nyansatte er ved at knække i Region Midtjylland.

27. 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.

Tabel 6

Område	Nyansattes ulykker med fravær (2025)	Afvigelse fra basisår (2018)	%-vis afvigelse fra basisår (2018)
Region Midtjylland i alt	148	10	+7 %
AUH	25	-11	-31 %
HE Midt	9	2	+29 %
RH Gødstrup	7	-2	-22 %
RH Horsens	5	0	0 %
RH Randers	4	1	+33 %
Psykiatrien	33	-7	-18 %
Socialområdet	59	23	+64 %
Præhospitalet	2	2	~28
FSRU <sup>29</sup>	4	2	+100 %

Tabel 6 viser status for de nyansattes fraværsulykker i 2025 sammenholdt med basisår 2018, opgjort for Region Midtjylland samlet set og for alle 9 HMU-områder i forhold til målet om en reduktion på -50 % i 2030.

Selv om Region Midtjylland samlet set ikke lever op til målsætningen på nuværende tidspunkt, har AUH og RH Gødstrup i 2025 reduceret deres nyansattes ulykker med fravær i forhold til 2018 med 31 % henholdsvis 22 % og Psykiatrien med 18 %. Generelt gælder for hele Region Midtjylland, at for skadetyperen "Fysisk vold" er nyansattes ulykker med fravær steget i perioden 2018-2025 fra 41 til 46 ulykker, svarende til ca. 12 %. For skadetyperen "Fald" er nyansattes ulykker med fravær i samme periode steget fra 16 til 19 ulykker, svarende til ca. 19 %. De 2 nævnte skadetyper udgør i 2025 tilsammen ca. 44 % af alle nyansattes ulykker med fravær.

Tabel 7

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Alle ulykker med fravær	456	445	490	466	495	462	513	525
Nyansattes ulykker med fravær	138	136	158	153	163	134	135	148
Nyansattes andel	30 %	31 %	32 %	33 %	33 %	29 %	26 %	28 %

Tabel 7 viser nyansattes andel af alle ulykker med fravær, 2018-2025. Antallet af ulykker med fravær, herunder blandt nyansatte, stiger i perioden 2018-2025. Af tabellen fremgår, at de nyansattes andel af alle ulykker med fravær er stigende i perioden 2018-2022. Herefter falder den i 2023-2024, for igen at stige i 2025.

28. 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.

29. Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling.

30. De angivne tal tager afsæt i absolutte antal ulykker. Af Bæredygtighedsaftalerne 2025-2026 fremgår for 2025, at de 9 HMU-områder samt herudover Regionsapoteket Midtjylland (enhed under FSRU's HMU) samt midtVask (enhed under AUH's HMU), blandt andet har fokus på målopfyldelse af nyansattes ulykker med fravær frem mod 2030 (en 50 %-reduktion i forhold til 2018).

## Status på og udvikling i anmeldte erhvervssygdomme

En erhvervssygdom er en sygdom eller lidelse, der skyldes arbejdet eller de forhold, som arbejdet er foregået under gennem kortere eller længere tid.

Tabel 8

Anmeldediagnose	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Psykisk sygdom/ gener	89	75	48	82	70	80	89	83	76	77
Bevægeapparat	59	34	31	47	40	51	33	33	38	28
Hudsygdomme	42	56	25	39	55	164	49	38	39	26
Andre, herunder infektionssygdomme og kræft	10	16	34	36	356	260	147	39	20	22
<b>I alt</b>	<b>200</b>	<b>181</b>	<b>138</b>	<b>204</b>	<b>521</b>	<b>555</b>	<b>318</b>	<b>193</b>	<b>173</b>	<b>153</b>

Af tabel 8 fremgår status på og udviklingen i anmeldte erhvervssygdomme i Region Midtjylland i perioden 2016-2025, opgjort på anmeldediagnose.<sup>31</sup>

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 relaterede erhvervssygdomme. Bortset herfra udgør Psykisk sygdom/gener i hele perioden 2016-2025 den anmeldediagnose med flest anmeldelser.

Tabel 9

Anmeldediagnose	2016 – 2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
	Andel	Andel	Andel	Andel	Andel	Andel	Antal	Andel
Psykisk sygdom/gener	35-45 %	13 %	14 %	28 %	43 %	44 %	77	50 %
Bevægeapparat	19-30 %	8 %	9 %	10 %	17 %	22 %	28	18 %
Hudsygdomme	18-31 %	11 %	30 %	16 %	20 %	22 %	26	17 %
Andre, herunder infektionssygdomme og kræft	5-25 %	68 %	47 %	46 %	20 %	12 %	22	15 %
<b>I alt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>153</b>	<b>100 %</b>

Tabel 9 viser de 153 anmeldte erhvervssygdomme i 2025 fordelt procentvis på anmeldediagnose.

Fordelingen varierer meget gennem årene. Fordelingen i årene 2020-2022 adskiller sig særligt på grund af mange anmeldte COVID-19 relaterede erhvervssygdomme. Fordelingen i 2023-2025 minder om fordelingen i perioden 2016-2019.

31. Data er leveret af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES). AES skiftede sagsbehandlersystem i 2022, hvilket betyder, at der kan være afvigelser i forhold til tidligere opgørelser.

Tabel 10

Sagsstatus	Psykisk sygdom/ gener	Bevæge- apparat	Hud-sygdomme	Andre, herunder infektionssyg- domme og kræft	I alt
Anerkendt	81	17	360	541	999
Afvist	593	371	137	380	1.481
Ikke afgjort <sup>32</sup>	95	6	36	19	156
<b>I alt</b>	<b>769</b>	<b>394</b>	<b>533</b>	<b>940</b>	<b>2.636</b>

Tabel 10 viser de anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2016-2025 fordelt på sagsstatus.

I gennemsnit er 40 % af alle de afgjorte sager i perioden 2016-2025 blevet anerkendt. I 2020 er 70 % og i 2021 er 47 % af alle de afgjorte sager blevet anerkendt. Grunden hertil var mange anmeldte/anerkendte COVID-19 relaterede erhvervssygdomme. Langt de fleste anmeldelser inden for både »Psykisk sygdom/gener« og »Bevægeapparat« er blevet afvist i hele perioden 2016-2025. I samme periode er hovedparten af »Hudsygdomme« blevet anerkendt.

## Påbud fra Arbejdstilsynet

Tabel 11

Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejds miljøemner <sup>33</sup>	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Psykisk arbejdsmiljø	12	11	11 (+1)	10 (+15)	22 (+1)	24	15 (+10)	18 (+10)
Muskel-skeletbesvær	15	4	9 (+1)	3 (+3)	8	5	2 (+4)	(+2)
Indeklima	3	1	3	4 (+4)	9	7	5 (+4)	2 (+1)
Støj	1	4	1	2 (+1)	5	3	2 (+4)	(+2)
Kemi, støv og biologi	1	0	10	2	3	1	5	(+1)
Ulykkesrisici	11	0	10	6 (+1)	12	6	4	2
Krav til egenindsats	3	0	8	8	1	2	0	0
Hud-belastninger	0	0	0	0	0	0	0	0
Bygherrer m.v.	4	0	0	0	0	0	0	0
Andet	5	1	1	3	0	3	0	0
<b>Påbud/ aftaleforløb i alt</b>	<b>55</b>	<b>21</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>38</b>
Besøg <sup>34</sup>	77	71	82	98	109	95	89	69
<b>Antal påbud/ aftaleforløb pr. besøg</b>	<b>0,71</b>	<b>0,30</b>	<b>0,67</b>	<b>0,63</b>	<b>0,56</b>	<b>0,54</b>	<b>0,62</b>	<b>0,55</b>

Tabel 11 viser, antal reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtjylland i perioden 2018-2025 fordelt på arbejdsmiljøemner. Efter antal påbud er i parentes angivet antal aftaleforløb. Den viser desuden beregnet antal påbud/aftaleforløb pr. besøg.

32. "Ikke afgjorte" består af "Uoplyste" (hvor der ikke er taget stilling til anerkendelsesspørgsmålet endnu) og "Henlagte".

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

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

I 2025 har Arbejdstilsynet været på 69 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 38 påbud/aftaleforløb. I 2024 var der 89 besøg, der resulterede i 55 påbud/aftaleforløb. Antallet af påbud/aftaleforløb pr. besøg lå i 2025 på samme niveau som tidligere år. Langt hovedparten af påbud/aftaleforløb i 2025 omhandlede problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljø (28 af de 38 påbud/aftaleforløb). De 38 påbud/aftaleforløb i 2025 inkluderer 5 strakspåbud. Herudover er der givet 8 påtaler. Tilsynsindblikket erstatter smileyordningen, der blev afskaffet den 1. februar 2024.<sup>35</sup> Fordeling af de 38 påbud/aftaleforløb:

- 28 omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 12 stor arbejdsmængde og tidspres (3 heraf var strakspåbud). Af disse 12 omhandlede 1 påbud/aftaleforløb desuden uklare krav (strakspåbud). Endvidere vedrørte 6 høje følelsesmæssige krav. Herudover omhandlede 4 uklare krav, 4 vold/traumatiske hændelser (1 strakspåbud), 1 krænkende handlinger og 1 psykisk førstehjælp
- 3 omhandlede indeklima (luftkvalitet/varme, kulde, træk)
- 2 omhandlede muskel-skeletbesvær - forflytning og ensidigt belastende arbejde
- 2 omhandlede ulykkesrisici - ulykkesforebyggelse og maskinsikkerhed (1 af de 2 var strakspåbud)
- 2 omhandlede støj – ventilation og forstyrrelser
- 1 omhandlede "Kemi, støv og biologisk" – stege-/mados

## APV

Tabel 12

Hele Region Midtjylland i perioden 2021 - 2025											
Hovedkategori	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Hovedtotal
Fysiske forhold	2.850	3.245	2.013	5.869	409	2.144	5.985	2.414	4.911	556	30.396
Psykosociale forhold	2.572	2.661	1.564	4.071	368	2.102	3.534	1.803	2.767	687	22.129
Ergonomiske forhold	1.314	1.834	1.062	2.473	194	1.048	2.860	1.127	2.377	251	14.540
Hygiejniske forhold	465	535	388	1.039	75	412	1.102	425	835	57	5.333
Andre forhold	413	491	236	598	65	330	894	302	674	119	4.122
Ulykkerisici	314	299	227	515	67	224	555	260	373	52	2.886
Sygefravær	189	178	84	255	17	174	198	126	165	32	1.418
Kemiske forhold	109	145	110	268	30	90	240	70	187	17	1.266
<b>Hovedtotal</b>	<b>8.226</b>	<b>9.388</b>	<b>5.684</b>	<b>15.088</b>	<b>1.225</b>	<b>6.524</b>	<b>15.368</b>	<b>6.527</b>	<b>12.289</b>	<b>1.771</b>	<b>82.090</b>

Tabel 12 viser APV-data fra 2016 – 2025. Antallet af APV-registreringer i 2025 er ekstraordinært lavt, selv om det ikke er helt så lavt som i 2020 (COVID-19).

Fysiske og Psykosociale forhold topper listen over APV-sager. APV gennemføres hen over en 2-årig periode for alle HMU-områder. Data fra 2025 er oprettet som løbende APV og angiver samlet registreringerne i Region Midtjylland.

35. I [tilsynsindblikket](#) 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. Pr. 1. juli 2025 kan virksomheder ikke længere blive arbejdsmiljøcertificerede efter den danske ordning. Det betyder, at Arbejdstilsynet ikke længere skelner mellem virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat og virksomheder uden, når der føres tilsyn.

Tabel 13

Hele Region Midtjylland i perioden 2021 – 2025						
Psykosociale forhold	2021/2022		2023/2024		2025	
Underkategorier	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Balance mellem krav og ressourcer	1.095	19%	842	18%	153	22%
Andet	778	14%	589	13%	101	15%
Arbejdstid fx. natarbejde og vagtplanlægning	798	14%	524	11%	72	10%
Samarbejde	589	10%	518	11%	61	9%
Omgangstone og dialog	379	7%	365	8%	38	6%
Nødvendigt information	309	5%	241	5%	42	6%
Forhold til nærmeste leder	243	4%	176	4%	27	4%
Indflydelse på eget arbejde	198	4%	178	4%	46	7%
Udviklingsmuligheder	230	4%	174	4%	9	1%
Anerkendelse	211	4%	166	4%	14	2%
Meningsfuldt arbejde	164	3%	149	3%	27	4%
Retfærdighed	142	3%	135	3%	6	1%
Feedback og støtte	121	2%	109	2%	19	3%
Vold og trusler	119	2%	97	2%	21	3%
Tillid	101	2%	108	2%	13	2%
Chikane/mobning/krænkende handlinger	82	1%	106	2%	25	4%
Følelsesmæssig involvering	77	1%	93	2%	13	2%
<b>Hovedtotal</b>	<b>5.636</b>		<b>4.570</b>		<b>687</b>	

Af tabel 13 fremgår registreringer vedr. psykosociale forhold fra APV i perioden 2021-2025. Ubalance mellem krav og ressourcer er den kategori inden for psykosociale forhold med flest registreringer, idet den udgør ca. 20 % af registreringerne.

## Sygefravær

Tabel 14

	2021	2022	2023	2024	2025
Sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling	13,39	15,81	14,48	13,52	13,47

Tabel 14 viser det gennemsnitlige sygefravær for ansatte i Region Midtjylland i perioden 2021-2025.

Det fremgår, at der i Region Midtjylland er et stigende niveau i sygefraværet samlet set fra 2021-2022, hvorefter der har været et fald i sygefraværet i perioden 2022-2025 fra 15,81 til 13,47 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.<sup>36</sup>

Det samlede sygefravær i 2025 svarede til ca. 1.556 ud af i alt 30.032 fuldtidsstillinger, svarende til et sygefravær på 5,18 %. Det arbejdsbetingede fravær kan ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tilskrives ca. 30 % af sygefraværet og udgør således i 2025 i alt ca. 482 fuldtidsstillinger. Der er fortsat behov for fokus på at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsbetingede fravær.

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

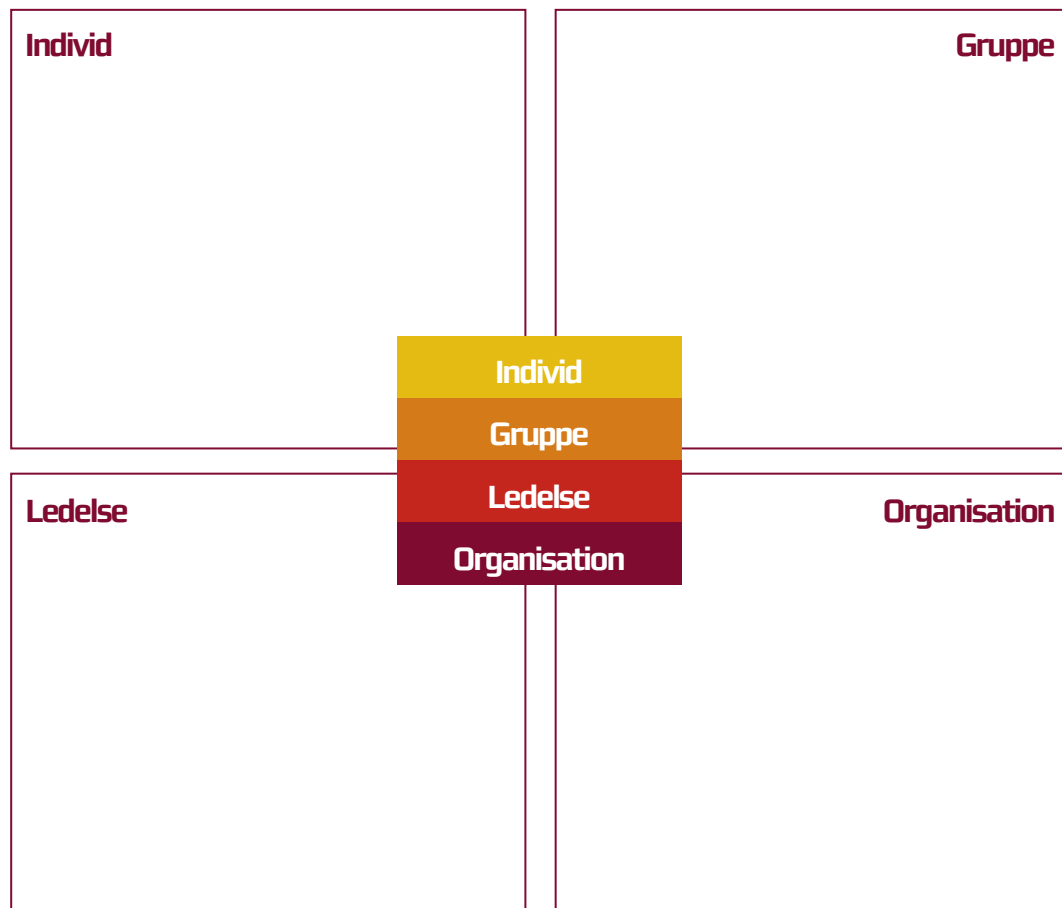
Tabel 15

Hospital/område-niveau	Sygedage pr. fuldtidsstilling 2021	Sygedage pr. fuldtidsstilling 2022	Sygedage pr. fuldtidsstilling 2023	Sygedage pr. fuldtidsstilling 2024	Sygedage pr. fuldtidsstilling 2025
<b>AUH</b>	12,74	14,53	13,05	12,55	12,02
<b>HE Midt</b>	13,21	14,48	13,81	12,49	12,86
<b>RH Gødstrup</b>	13,81	16,09	13,78	12,46	13,28
<b>RH Randers</b>	12,19	16,02	14,14	12,62	13,20
<b>RH Horsens</b>	12,95	15,81	15,18	12,93	11,99
<b>Præhospitalet</b>	11,38	14,79	13,81	13,86	14,14
<b>Total, hospitaler m.v.</b>	12,95	15,03	13,60	12,60	12,55
<b>Psykiatrien</b>	15,24	18,38	17,19	16,31	16,28
<b>Socialområdet</b>	18,48	22,85	22,28	20,58	20,92
<b>Regional Udvikling</b>	6,99	10,24	6,34	7,35	6,85
<b>Fællesfunktioner m.v.</b>	9,14	13,34	11,23	11,13	10,04
<b>Stabe</b>	7,15	7,88	9,41	8,55	7,54
<b>SOSU-elever</b>	25,21	-	-	-	-
<b>Total, Region Midtjylland</b>	<b>13,39</b>	<b>15,81</b>	<b>14,48</b>	<b>13,52</b>	<b>13,47</b>

Tabel 15 viser antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden fra 2021 til 2025.

For akuthospitalerne samt Fællesfunktioner, Stabe og Regional Udvikling ses et nogenlunde konstant antal sygedage pr. fuldtidsstilling i perioden fra 2021 til 2025. I Præhospitalet ses en lille stigning. Socialområdet og Psykiatrien har højere sygefravær end de øvrige områder. I Psykiatrien ses en lille stigning, mens Socialområdet, som har det højeste sygefravær blandt områderne i 2025 med 20,92 sygedage pr. fuldtidsstilling, har samme niveau som i 2024 og lidt lavere end i 2022 og 2023.

# 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

