Region Midtjylland

Bæredygtighedsbarometeret

Gennemgang af resultaterne for HMU, 02-09-2026, RRA

Overordnede resultater fra Bæredygtighedsbarometeret

Hovedpointer:

Bæredygtighedsbarometeret er en årlig temperaturmåling af hvordan det står til med bæredygtigheden hos medarbejderne i Region Midtjylland.

I seneste måling har vi også fået rapporter på enhedsniveau.

I nærværende slides kigger vi på de overordnede resultater og sammenligner RM med RRA.

De to rapporter for hhv. RM og RRA er vedhæftet som bilag til dette dagsordenspunkt.

Overordnede pointer
• Randers ligger generelt over/bedre end regionsgennemsnittet. • Der er en oplevelse af medansvar for at der arbejdes med bæred. på afd. • Der er i motivation til at medvirke til bæredygtige ændringer af opgaverne • Dog – er der i nogen grad en oplevelse af at mangle metoder og redskaber. • Der er en oplevelse af at RRA's ledelse prioriterer bæredygtighed.

Kendskab	RM (~1.865 / 3.585)	RRA (~108 / 230)
Kender til at RM har en strategi for bæredygtighed	81%	**98%**
Kender til at RM arbejder med bæredygtighedsaftaler	62%	**93%**

Overordnede resultater fra Bæredygtighedsbarometeret

Undersøgelsen er inddelt i 4 temaer:
Tema 1: Kendskab til bæredygtighed
Tema 2: Engagement
Tema 3: Bæredygtighed i arbejdsopgaver
Tema 4: Barrierer og potentiale

Overordnede resultater fra Bæredygtighedsbarometeret

Tema 1: Kendskab til bæredygtighed	RM	RRA
Føler du dig orienteret om, hvordan det generelt går med at arbejde med bæredygtighed på din arbejdsplads?	2,6	**3,5**
Jeg har kendskab til specifikke tiltag inden for Ansvarligt Forbrug på min arbejdsplads	3,1	**3,9**

Skala:
1 = slet ikke
2 = i lav grad
3 = i nogen grad
4 = i høj grad
5 = i meget høj grad

Overordnede resultater fra Bæredygtighedsbarometeret

Tema 2: Engagement	RM	RRA
Jeg ved, hvad jeg kan gøre i mit privatliv for at mindske min klimabelastning	3,9	**3,9**
Jeg ved, hvad jeg kan gøre i mit arbejdsliv for at mindske min klimabelastning	3,1	**3,5**
Jeg føler et medansvar for, at vi arbejder med bæredygtighed i min afdeling	3,6	**3,9**
Jeg er motiveret for at medvirke til bæredygtige ændringer af opgaverne i min afdeling	3,7	**3,8**
Jeg oplever, at vi lykkes med at få gennemført bæredygtige ændringer i min afdeling	2,8	**3,5**

Skala:
1 = slet ikke
2 = i lav grad
3 = i nogen grad
4 = i høj grad
5 = i meget høj grad

Konklusion/pointer:
- Vores ansatte er motiverede til at bidrage til bæredygtige ændringer i opgaverne (Ansatte i RM og RRA er stort set lige motiverede).
- Der er en god oplevelse i RRA af, at vi lykkes med at implementere.
- Men, det opleves også at være *sværere* at se sine handlemuligheder i sit arbejdsliv end i sit privatliv (gælder både RM og RRA).

Overordnede resultater fra Bæredygtighedsbarometeret

Tema 3: Bæredygtighed i arbejdsopgaver (om oplevelsen af ledelse og oplevelsen af mangler)	RM	RRA
Jeg oplever, at min nærmeste leder prioriterer, at vi arbejder med bæredygtighed	2,8	**3,6**
Jeg oplever, at min afdelingsledelse prioriterer, at vi arbejder med bæredygtighed	2,8	**3,5**
Jeg oplever, at min hospitalsledelse prioriterer, at vi arbejder med bæredygtighed	2,9	**3,6**
Jeg mangler metoder og redskaber til at ændre mine arbejdsopgaver til at blive mere bæredygtige	3,2	**2,8**

Skala:
1 = slet ikke
2 = i lav grad
3 = i nogen grad
4 = i høj grad
5 = i meget høj grad

Konklusion/pointer:

- RRA's ansatte oplever i højere grad end det regionale gennemsnit, at ledelsen prioriterer bæredygtighed.
- **RRA**: 41% oplever i *høj* grad – og 16 % oplever i *meget høj* grad – at ens nærmeste leder prioriterer, at vi arbejder med bæredygtighed.
- I **RM** er det 21 % der i *høj* grad – og 5 % oplever i *meget høj* grad – at ens nærmeste leder prioriterer, at vi arbejder med bæredygtighed.

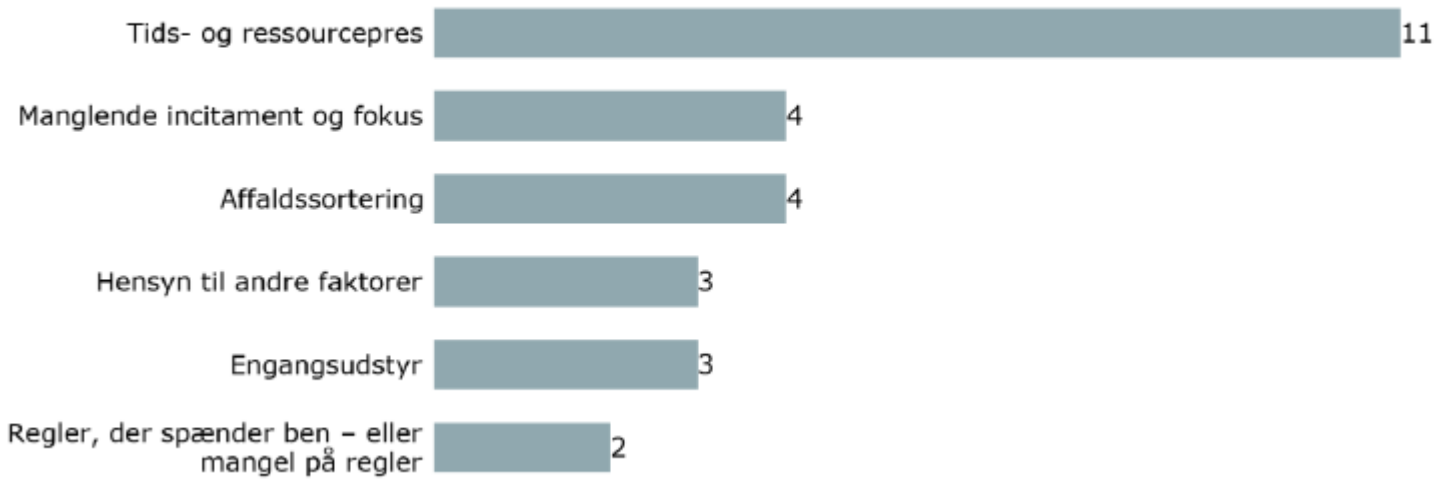
- Det opleves i nogen grad af de ansatte, at man mangler metoder og redskaber til at omsætte til konkrete handlinger. Det peger på, at der er brug for at styrke og tydeliggøre, hvad der kan gøres. Og ligeledes at skabe handlerum og struktur for, at motivation kan omsættes til lokal praksis.

Overordnede resultater fra Bæredygtighedsbarometeret

Barrierer og potentialer

	RM	RRA
Oplever barrierer	38%	40%
Ved ikke	35%	24%

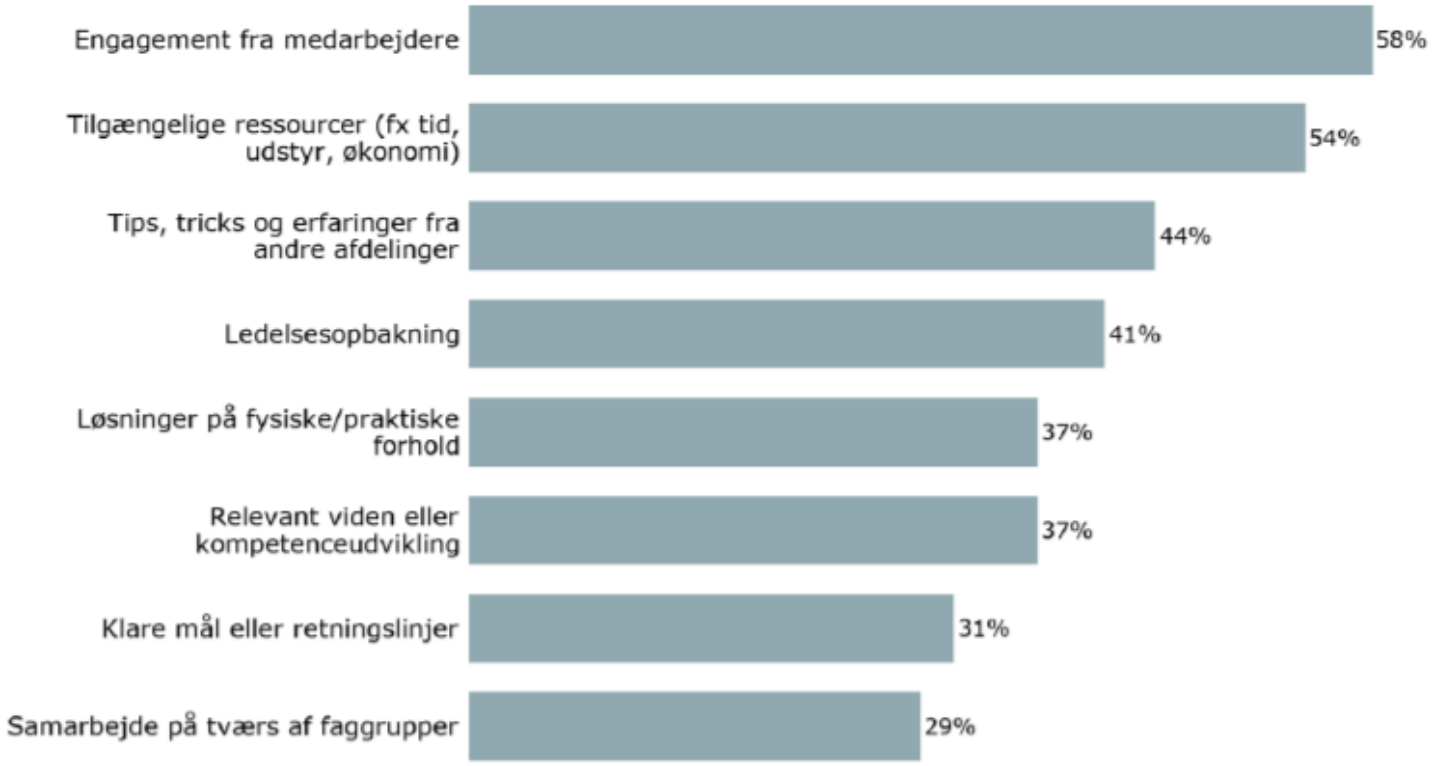
Figur 12. Hyppigst nævnte barrierer



Overordnede resultater fra Bæredygtighedsbarometeret

Potentialer

Figur 13. Hvad mener du har størst betydning for at lykkes med at få gennemført bæredygtige ændringer i din afdeling? (multiple choice).



Overordnede resultater fra Bæredygtighedsbarometeret

Det går godt – men der er også plads til forbedring

Opsamling:

- Randers' ansatte har en oplevelse af at ledelseslagene prioriterer bæredygtighed.
- Randers' ansatte er engagerede og oplever et medansvar i omstillingen.
- Det opleves i nogen grad, at man mangler redskaber og handlemuligheder. Viden om, hvordan man kan omsætte motivationen til handlinger.

- **Tid og ressourcer** nævnes som den største barriere.
- **Engagement fra medarbejdere** nævnes mest, som en af de faktorer med størst betydning for at lykkes med at få gennemført bæredygtige ændringer i egen afdeling.

- Øvrige refleksioner:
- Vi skal fortsat have fokus på kommunikation omkring opgaven, handlemuligheder, beslutninger – men også kommunikere åbent om det, vi endnu ikke ved.