Bæredygtighedsbarometeret 2026

- Regionshospitalet Randers

Koncern Bæredygtighed

April 2026

Indhold

Indledning 1
Formål 1
Metode 1
Resultater 2
Tema 1: Kendskab til bæredygtighed 2
Kendskab til regionens arbejde med bæredygtighed 2
Kendskab til specifikke bæredygtighedstiltag 3
Tema 2: Engagement 6
Tema 3: Bæredygtighed i arbejdsopgaver 8
Tema 4: Barrierer og potentiale for bæredygtighed 11
Barrierer for bæredygtighed 11
Eksempler på konkrete barrierer 11
Potentiale for bæredygtighed – konkrete eksempler 13
Faktorer med størst betydning for at lykkes med bæredygtighed 13
Motivationsfaktorer ifølge ansatte 14
Svarstatus 16

Bæredygtighedsbarometeret 2026. Enhedsrapporter.

©Koncern Bæredygtighed, Region Midtjylland, april, 2026

Udgivet af: Koncern Bæredygtighed, Region Midtjylland. April, 2026

Rapporten er udarbejdet af:

DEFACTUM

Publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse.

Denne publikation citeres således:

Forfatter(e): Sevelsted JT

Titel: Bæredygtighedsbarometeret 2026

Viborg: Koncern Bæredygtighed, Region Midtjylland, 2026

For yderligere oplysninger rettes henvendelse til:

Koncern Bæredygtighed

Indledning

Bæredygtighed skal bidrage som en drivkraft i transformationen af sundhedsvæsenet, og her er ansattes oplevelser og arbejde med bæredygtighed et vigtigt datagrundlag. Derfor har Region Midtjylland indført Bæredygtighedsbarometeret, som er en årlig spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af regionens ansatte. I 2026 er undersøgelsen udvidet, hvilket øger både sikkerheden i resultaterne og muligheden for at forstå forskelle på tværs af enheder. Hovedrapporten giver et samlet billede af resultaterne på tværs af Region Midtjylland, mens enhedsrapporterne supplerer dette ved at vise, hvordan resultaterne fordeler sig i den enkelte enhed. Enhedsrapporterne skal derfor læses som et lokalt supplement til hovedrapporten og som et redskab til at forstå styrker, variationer og udviklingsmuligheder i egen enhed.

Bæredygtighedsbarometeret er udviklet og forankret i Koncern Bæredygtighed.

Nærværende rapport er en enhedsrapport for Regionshospitalet Randers

Formål

Formålet med Bæredygtighedsbarometeret er at belyse, hvordan ansatte oplever og arbejder med bæredygtighed i deres hverdag, så fremtidige indsatser kan prioriteres og udvikles med afsæt i deres oplevelser og behov. Bæredygtighedsbarometeret giver samlet set et billede af, om bæredygtighedsarbejdet er synligt, både som politisk retning, som lokale forventninger og som konkret hverdagspraksis, og dermed et vigtigt udgangspunkt for målrettet kommunikation og understøttelse.

Metode

Spørgeskemaundersøgelsens stikprøve er udtrukket tilfældigt blandt Region Midtjyllands ansatte. Ansatte med mindre end et halvt års anciennitet er ekskluderet fra populationen.

Da spørgsmålene ikke er valideret kvalitativt eller kvantitativt, bør resultaterne fortolkes med et vist forbehold i relation til målingsvaliditeten.

Det oprindelige invitationsbrev tilkendegiver en organisatorisk prioritering af bæredygtighed, hvilket kan have påvirket både deltagelse og besvarelser. Der kan derfor være risiko for frafaldsbias, og for at ansattes svar samlet set fremstår mere positive over for bæredygtighed, end de ellers ville have gjort.

Resultater

I dette kapitel præsenteres rapportens hovedresultater for Regionshospitalet Randers gennem fire temaer: 1) kendskab, 2) engagement, 3) bæredygtighed i arbejdsopgaver samt 4) barrierer og potentiale for bæredygtighed

Tema 1: Kendskab til bæredygtighed

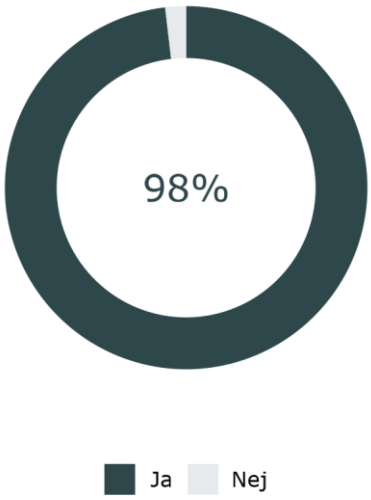
I dette afsnit belyses ansattes kendskab til bæredygtighed.

Først beskrives kendskabet til regionens strategiske arbejde med bæredygtighed, herunder Bæredygtighedsstrategien og de enhedsspecifikke Bæredygtighedsaftaler. Derefter belyses kendskabet til den operationelle udmøntning af strategien. Her ses der på konkrete tiltag inden for strategiens fem spor og på ansattes generelle oplevelse af at være orienteret om arbejdet med bæredygtighed.

Kendskab til regionens arbejde med bæredygtighed

Figuren nedenfor præsenterer ansattes kendskab til Region Midtjyllands strategiske arbejde med bæredygtighed. Konkret vises fordelingen på spørgsmålet om ansattes kendskab til Bæredygtighedsstrategien og kendskab til bæredygtighedsaftalerne.

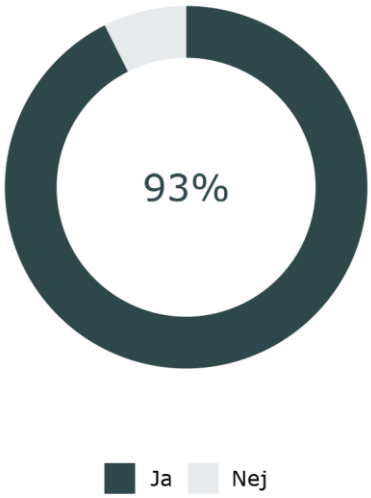
Figur 1. Er du bekendt med, at Region Midtjylland har en bæredygtighedsstrategi?



N = 108

Som indikator/målestok for ansattes kendskab til Region Midtjyllands arbejde med bæredygtighed er ansatte spurgt ind til deres kendskab til enhedsspecifikke bæredygtighedsaftaler. Af figur 2 nedenfor fremgår det, hvordan de ansattes svar fordeler sig på spørgsmålet.

Figur 2. Kender du til, at der bliver arbejdet med bæredygtighedsaftaler for hver enhed i Region Midtjylland?

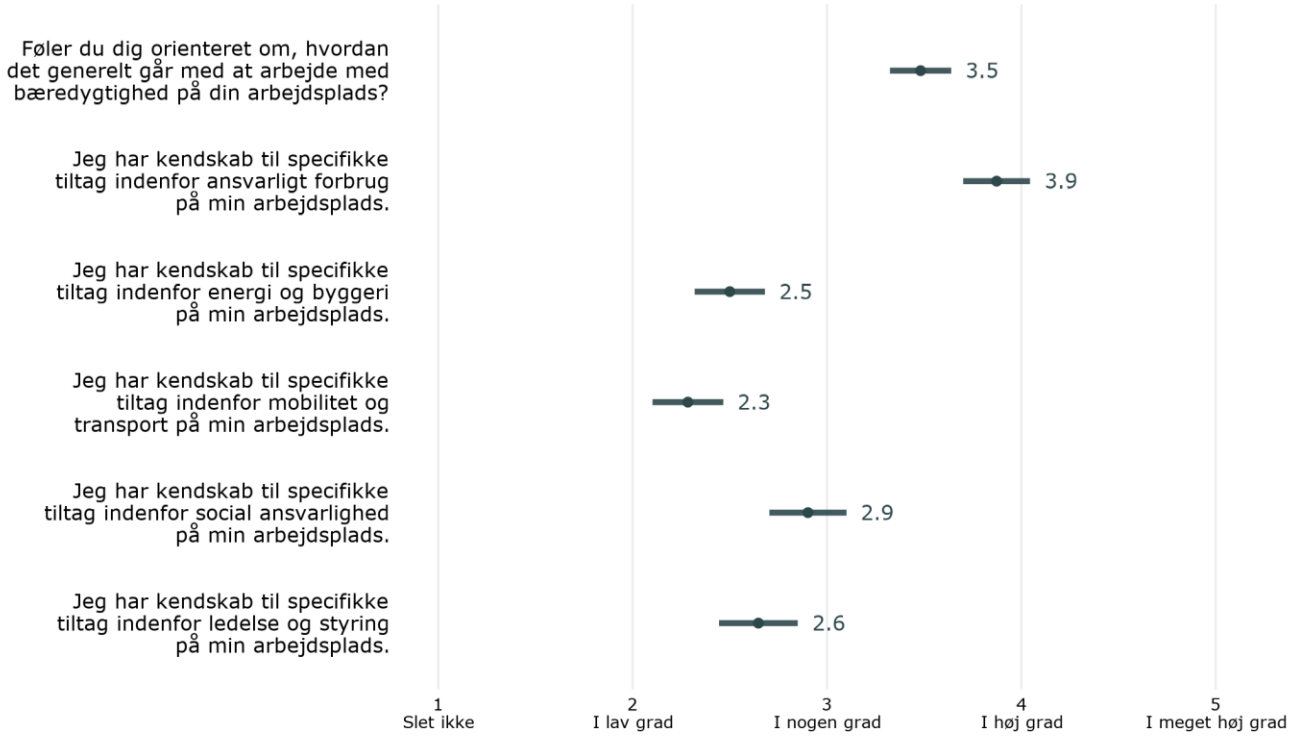


N = 108

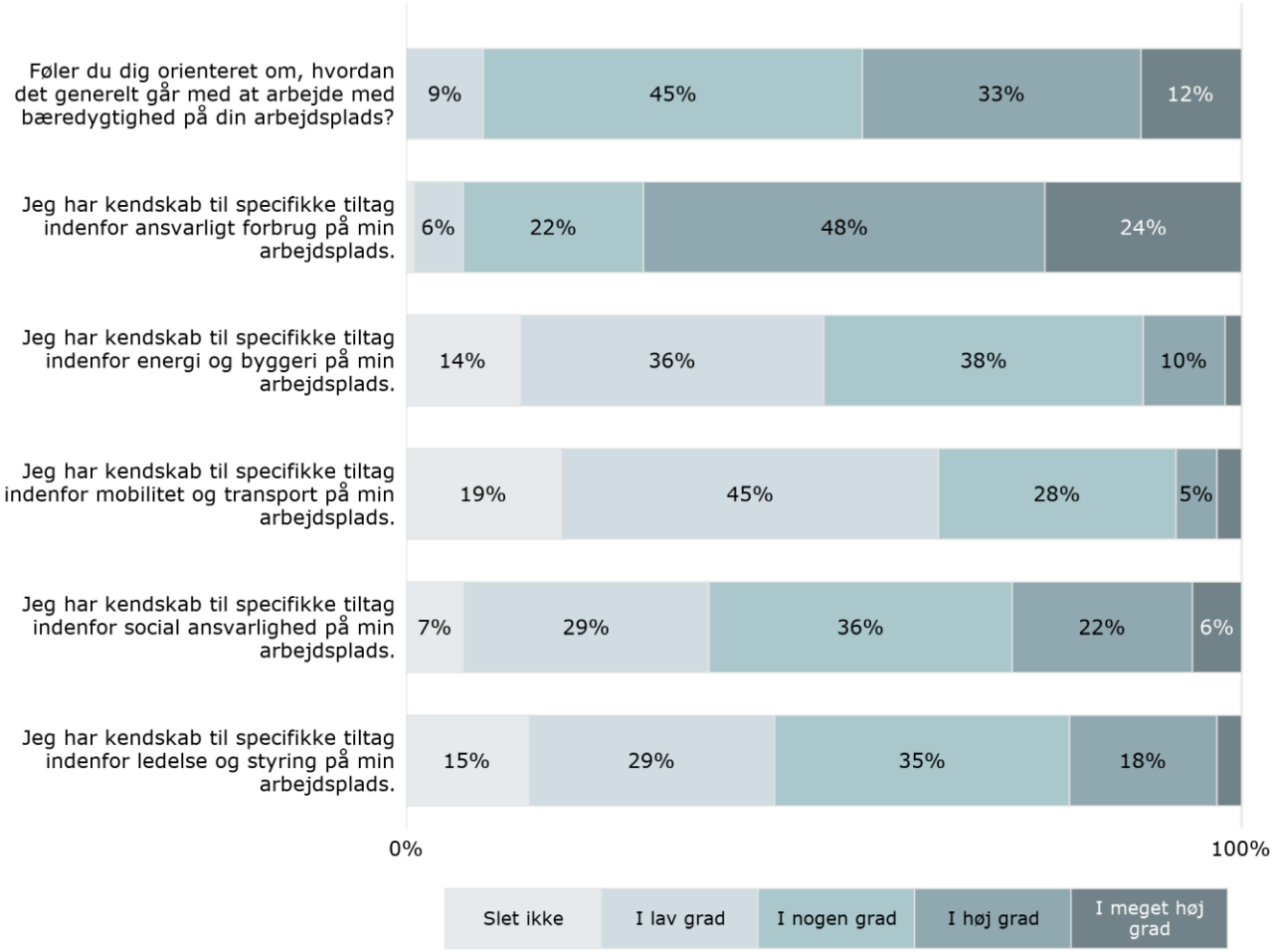
Kendskab til specifikke bæredygtighedstiltag

Nedenfor beskrives ansattes kendskab til specifikke bæredygtighedstiltag. Kendskabet er målt med udgangspunkt i bæredygtighedsstrategiens fem spor. Hvert spørgsmål belyser konkrete tiltag inden for ét spor. Derudover indgår ét spørgsmål om den generelle orientering om bæredygtighedsarbejdet på arbejdspladsen.

Figur 3. Gennemsnitsværdier på spørgsmål om kendskab til bæredygtighedstiltag.



Figur 4. Fordelinger i procent på spørgsmål om kendskab til bæredygtighedstiltag



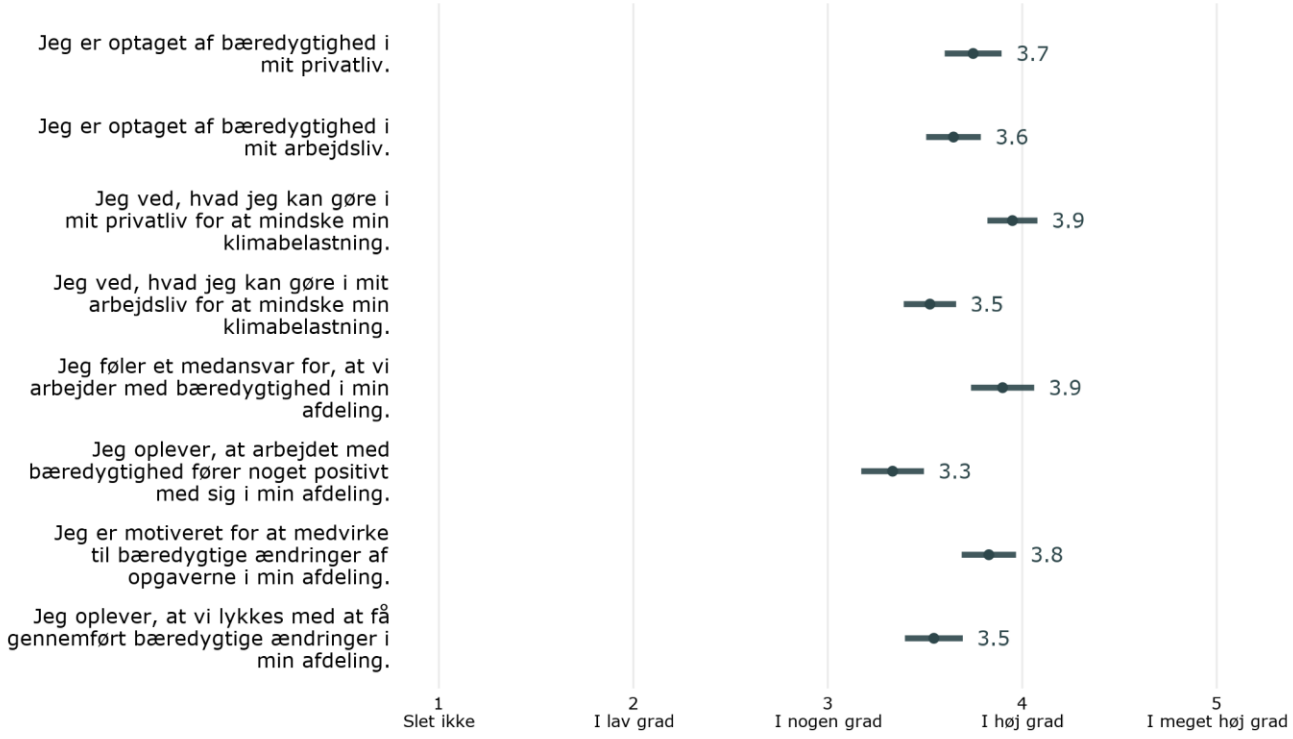
Tema 2: Engagement

Temaet belyser ansattes engagement i bæredygtighed. Her forstås engagement som en kombination af forudsætningerne for at arbejde med bæredygtighed, oplevede handlemuligheder til at mindske klimabelastningen og oplevet succes med at gennemføre bæredygtige ændringer på afdelingsniveau.

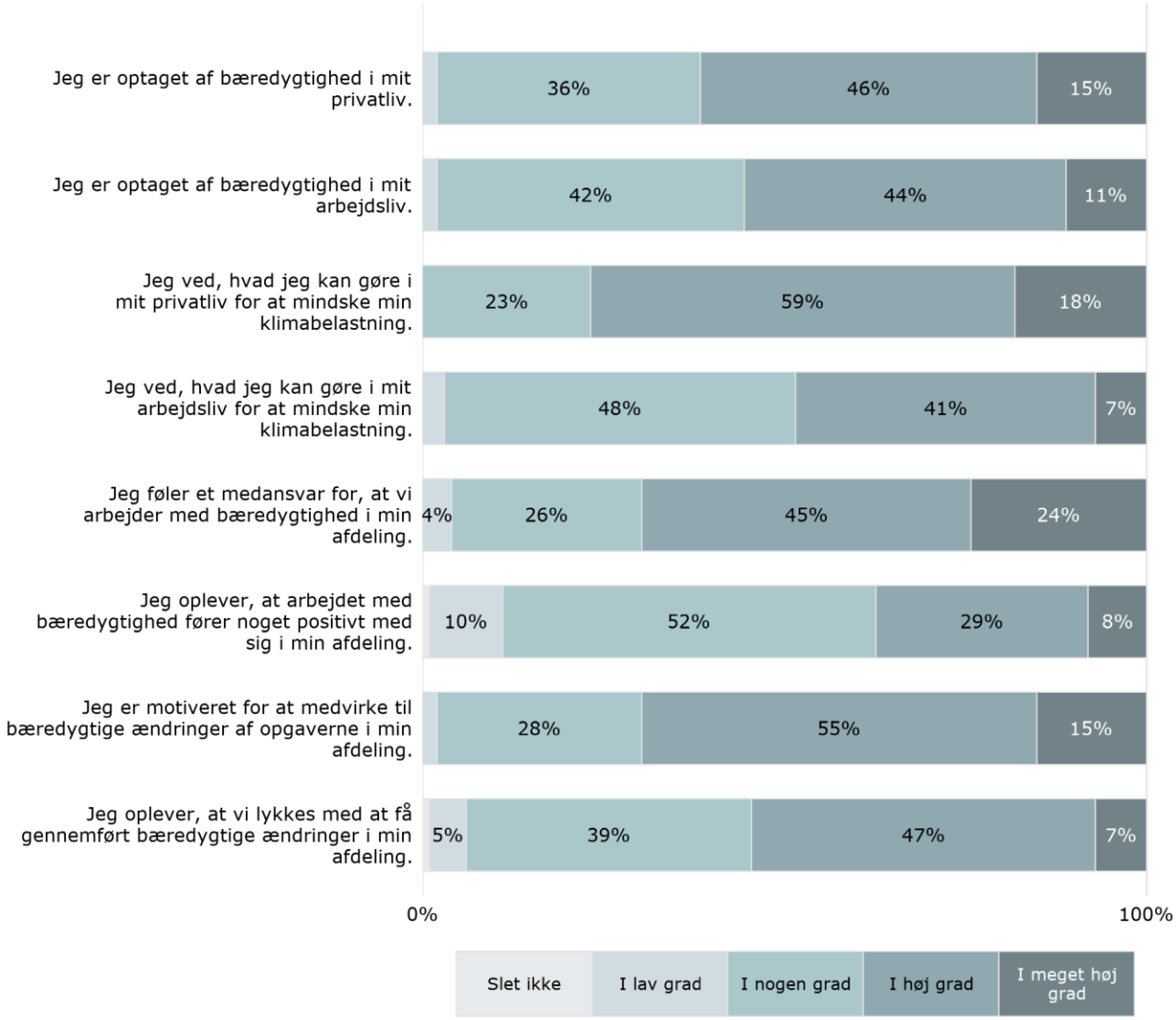
Ansatte er desuden spurgt ind til deres syn på bæredygtighed i privatlivet. Disse spørgsmål fungerer som en rammesætning af spørgsmålene om engagement i bæredygtighed på arbejdspladsen.

Figurerne nedenfor viser, hvordan ansattes svar fordeler sig på spørgsmålene.

Figur 5. Engagement, motivation og oplevet gennemførelse. Gennemsnit.



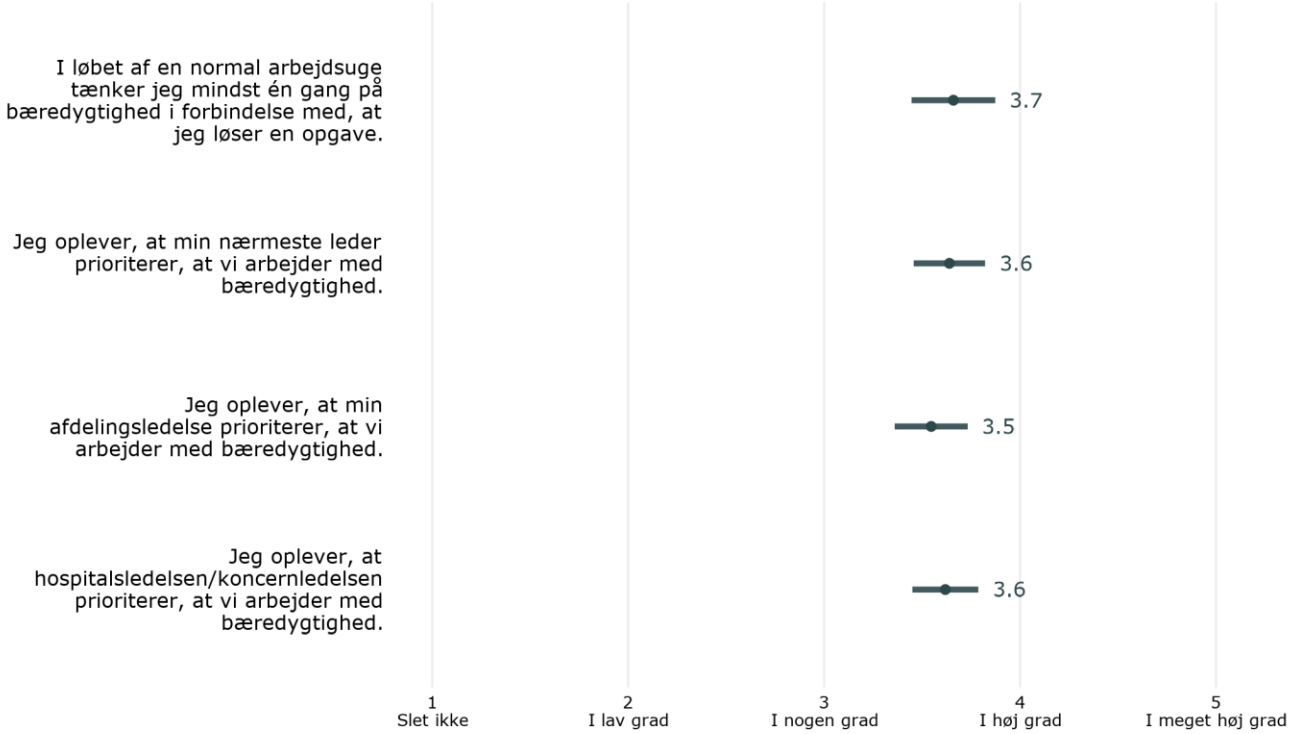
Figur 6. Engagement, motivation og oplevet gennemførelse. Procentfordeling.



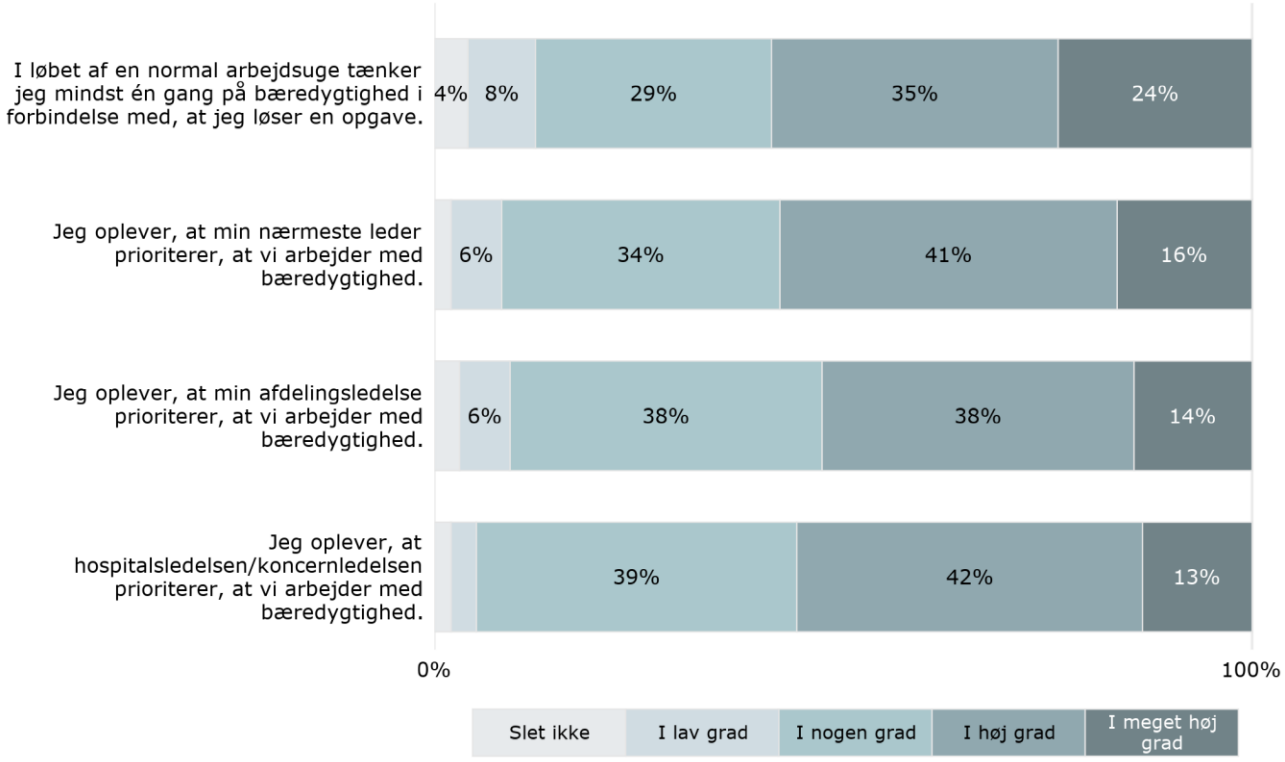
Tema 3: Bæredygtighed i arbejdsopgaver

Temaet belyser, i hvilken grad bæredygtighed opleves som integreret i opgaveløsningen, hvordan prioriteringen vurderes på tværs af ledelsesniveauer, og i hvilken grad ansatte oplever at mangle redskaber eller viden. Analytisk kan temaet læses som et spænd mellem tre forhold: om bæredygtighed tænkes ind i opgaverne, om der opleves organisatorisk prioritering, og om der opleves kapacitet til at handle. Det giver et udgangspunkt for at vurdere, hvor der opstår friktion fra intention til praksis, og hvilken understøttelse der kan være mest relevant.

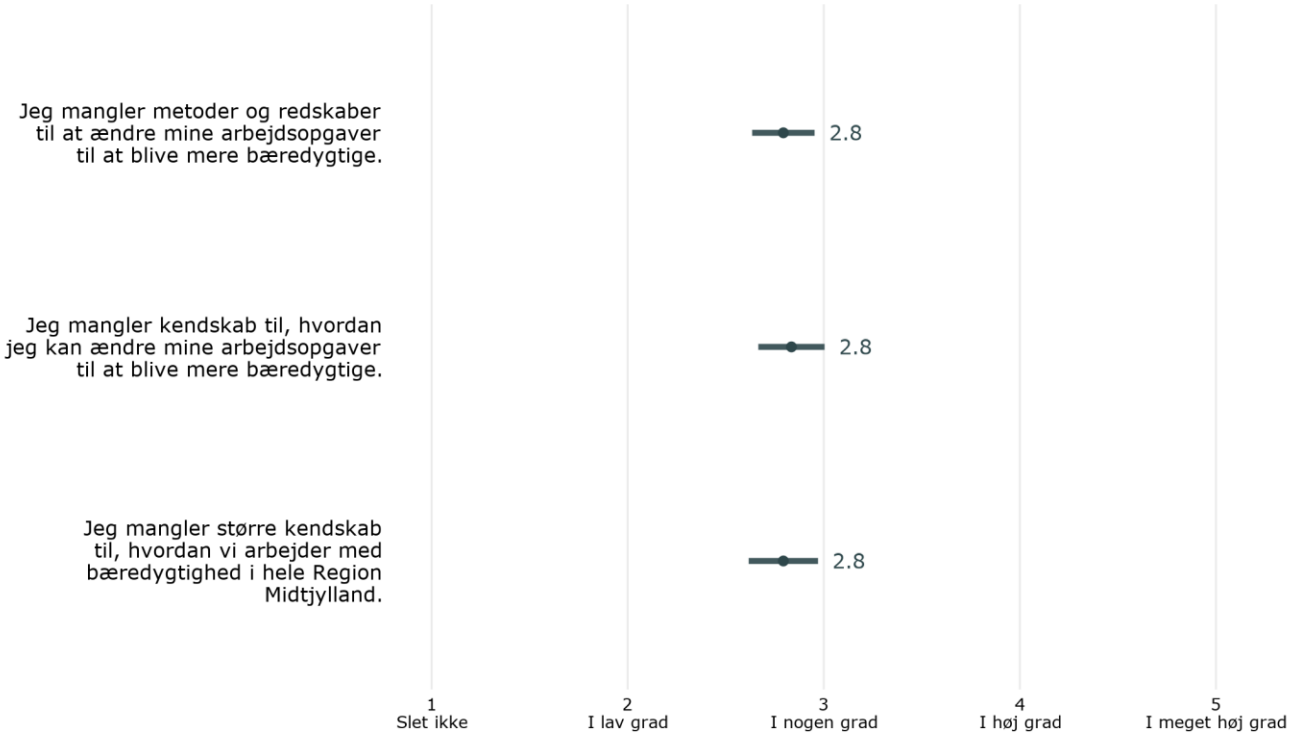
Figur 7. Gennemsnit på spørgsmål om bæredygtighed i arbejdsopgaver og prioritering



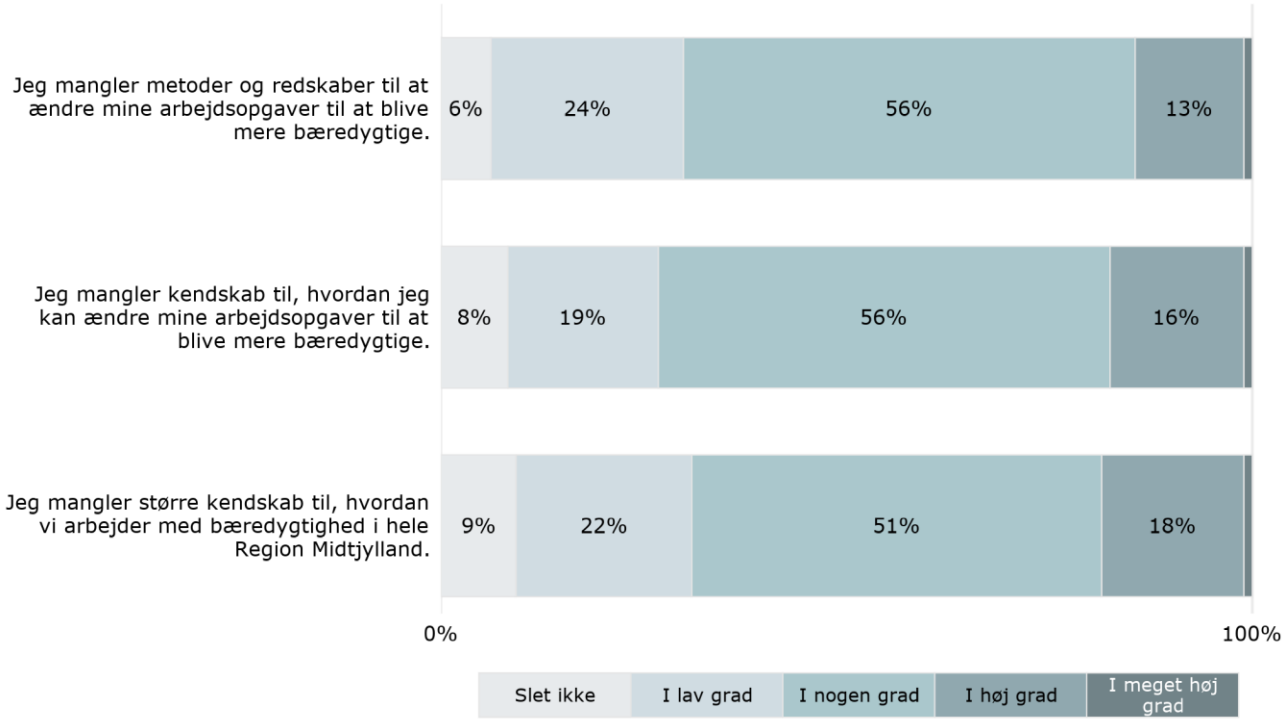
Figur 8. Procentfordelinger på spørgsmål om bæredygtighed i arbejdsopgaver og ledelsesprioritering.



Figur 9. Gennemsnit på spørgsmål om mangler i bæredygtighedsarbejdet



Figur 10. Procentfordelinger på spørgsmål om mangler i bæredygtighedsarbejdet



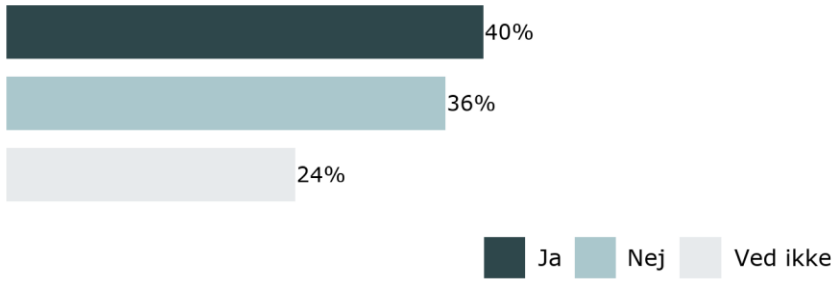
Tema 4: Barrierer og potentiale for bæredygtighed

I dette tema belyses barrierer og potentiale for bæredygtighed. Temaet er baseret på en kombination af åbne og lukkede spørgsmål, der tilsammen peger på, hvor barriererne for bæredygtighed opstår, og hvor potentialet for mere bæredygtighed ligger.

Barrierer for bæredygtighed

Ansatte er blevet spurgt, om de oplever forhindringer i arbejdet med bæredygtighed. Spørgsmålet er stillet med tre svarmuligheder: ja, nej og ved ikke. Derudover har ansatte kunnet uddybe deres svar i fritekst. Spørgsmålet giver derfor både et overordnet billede af, hvor udbredte barrierer er, og et indblik i, hvordan ansatte selv beskriver dem.

Figur 11. Oplever du forhindringer i arbejdet med bæredygtighed?

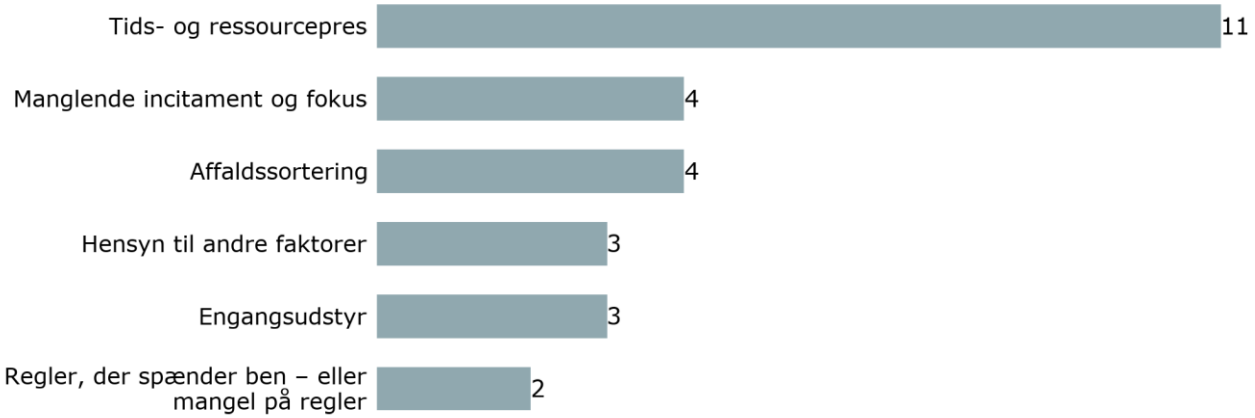


N = 96

Eksempler på konkrete barrierer

I det følgende afsnit præsenteres en tematisk fremstilling af konkrete barrierer baseret på ansattes tilkendegivelser i kommentarfeltet.

Figur 12. Hyppigst nævnte barrierer



Temaerne nedenfor bygger på beskrivelserne i hovedrapporten. I enhedsrapporten vises kun de temaer, som optræder i åbne svar fra Regionshospitalet Randers, og kun når temaet også er beskrevet i hovedrapporten. Temaerne præsenteres i faldende rækkefølge efter, hvor ofte de forekommer blandt svarene fra Regionshospitalet Randers.

Tids- og ressourcepres

Besvarelserne peger på, at en travl hverdag kan gøre det vanskeligt både at løse kerneopgaver og samtidig tænke bæredygtighed ind. Temaet knytter sig også til oplevelser af ressourceknaphed, hvor andre hensyn kan blive prioriteret højere end bæredygtighed.

Affaldssortering

Besvarelserne peger på, at affaldssortering i praksis kan være en barriere. Der nævnes blandt andet for få affaldsspande, uklar skiltning og usikkerhed om korrekt sortering. Derudover beskrives også pladsudfordringer, hvor der ikke er fysisk plads til flere fraktioner.

Manglende incitament og fokus

Besvarelserne peger på behov for tydelig prioritering, opfølgning og incitamenter. Temaet handler også om, at bæredygtighedstiltag kan miste gennemslagskraft, hvis der ikke er et vedvarende fokus, herunder fra ledelsens side.

Engangsudstyr

Besvarelserne peger på, at brugen af engangsprodukter kan opleves som en hindring for mere bæredygtige arbejdsgange. Der nævnes blandt andet plastikkopper og andet engangsudstyr. Samtidig

fremhæves hygiejnekrav som et vilkår, der kan begrænse mulighederne for at erstatte engangsprodukter.

Hensyn til andre faktorer

Besvarelserne peger på, at bæredygtighed skal balanceres mod andre hensyn, særligt hygiejne, kvalitet og patientbehandling. Temaet handler om, at bæredygtige løsninger ikke må kompromittere sikkerhed og kvalitet i kerneopgaven.

Regler, der spænder ben – eller mangel på regler

Besvarelserne peger på, at regler og procedurer kan gøre det vanskeligt at gennemføre bæredygtige ændringer. Der peges også på, at manglende eller uklare retningslinjer kan skabe usikkerhed om, hvad der er den rigtige praksis.

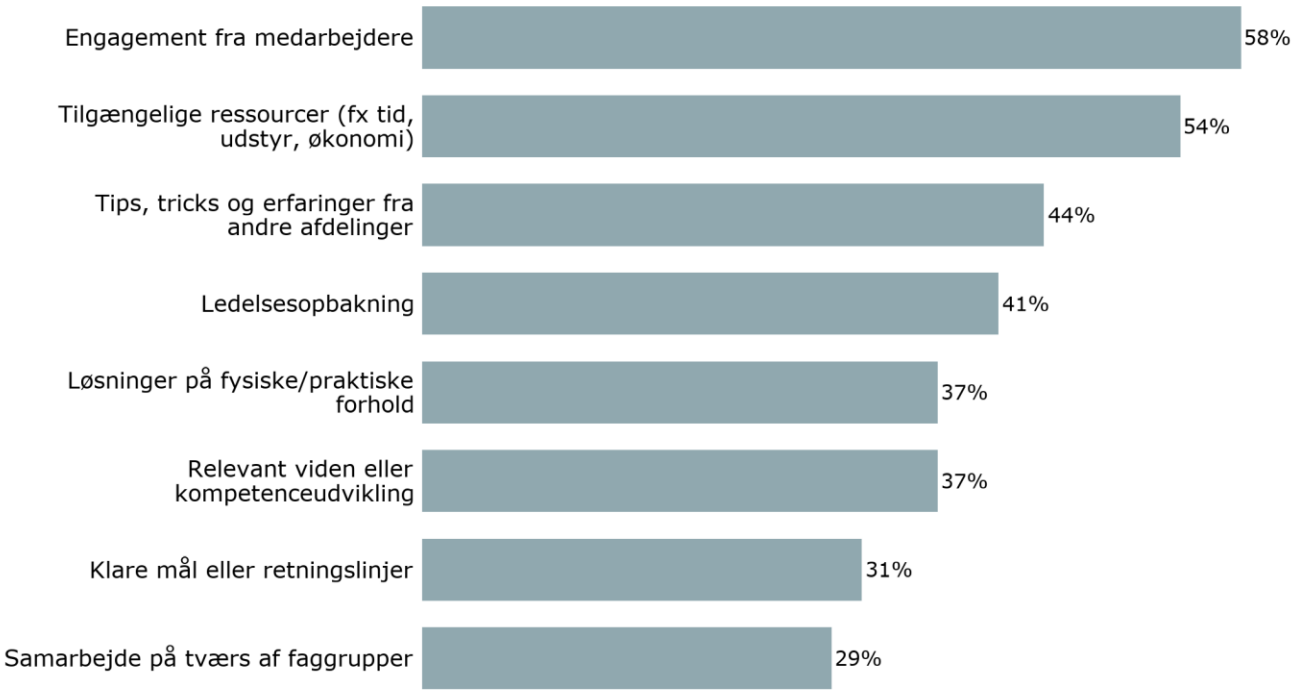
Potentiale for bæredygtighed – konkrete eksempler

Hvor barrierespørgsmålet peger på, hvad der gør bæredygtighed vanskeligt i praksis, peger de næste spørgsmål på, hvad der kan få arbejdet til at lykkes. Fokus flyttes dermed fra hindringer til de betingelser, ansatte selv vurderer som mest virkningsfulde for lokal gennemførelse.

Faktorer med størst betydning for at lykkes med bæredygtighed

Figuren nedenfor viser, hvilke forhold ansatte vurderer som vigtigst for at få bæredygtige ændringer gennemført i afdelingen. Svarmønstret peger især på behov for organisatorisk støtte og praktiske rammer frem for yderligere individuel overbevisning.

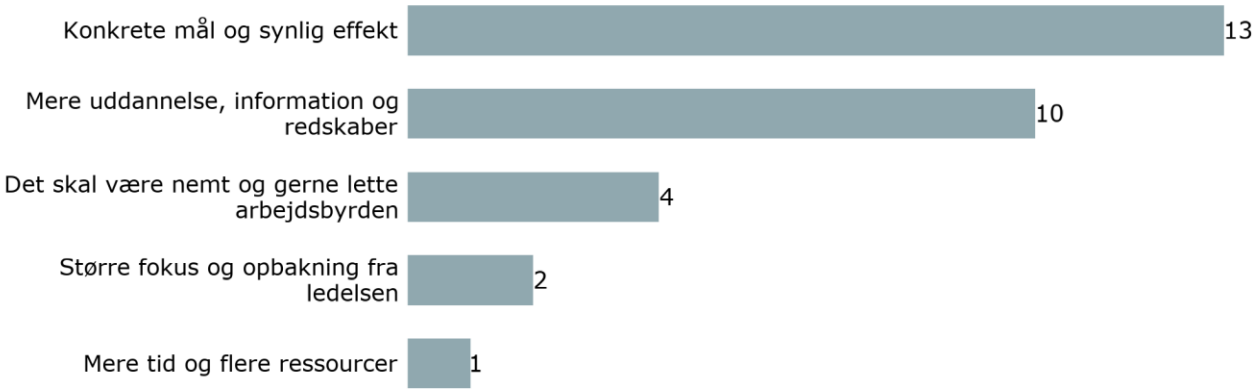
Figur 13. Hvad mener du har størst betydning for at lykkes med at få gennemført bæredygtige ændringer i din afdeling? (multiple choice).



Motivationsfaktorer ifølge ansatte

De ansatte er blevet opfordret til at kommentere på, hvad der kan motivere dem selv eller deres kolleger til at arbejde mere med bæredygtighed.

Figur 14. Skriv gerne hvad du mener, der kunne motivere dig eller dine kolleger til at arbejde mere med bæredygtighed.



Temaerne nedenfor bygger på beskrivelserne i hovedrapporten. I enhedsrapporten vises kun de temaer, som optræder i åbne svar fra Regionshospitalet Randers, og kun når temaet også er beskrevet i hovedrapporten. Temaerne præsenteres i faldende rækkefølge efter, hvor ofte de forekommer blandt svarene fra Regionshospitalet Randers.

Konkrete mål og synlig effekt

Besvarelserne peger på, at motivation kan styrkes af tydelige mål og af at kunne se, at indsatserne gør en reel forskel. Temaet handler også om efterspørgsel efter dokumentation og konkrete tal på effekten af tiltag.

Mere uddannelse, information og redskaber

Besvarelserne peger på behov for mere viden, information og støtte til, hvordan bæredygtighed kan omsættes i hverdagen. Temaet handler også om konkrete redskaber, som kan gøre det lettere at omsætte ambitioner til handling.

Det skal være nemt og gerne lette arbejdsbyrden

Besvarelserne peger på, at bæredygtige tiltag skal være enkle at implementere og helst ikke skabe ekstra tidspres. Temaet handler også om, at løsningerne gerne må opleves som praktiske og i bedste fald kunne lette arbejdet.

Større fokus og opbakning fra ledelsen

Besvarelserne peger på, at ledelsens prioritering og opbakning har betydning for motivationen. Temaet handler også om, at tydelig opbakning og synlig prioritering kan legitimere indsatsen i en travl drift.

Mere tid og flere ressourcer

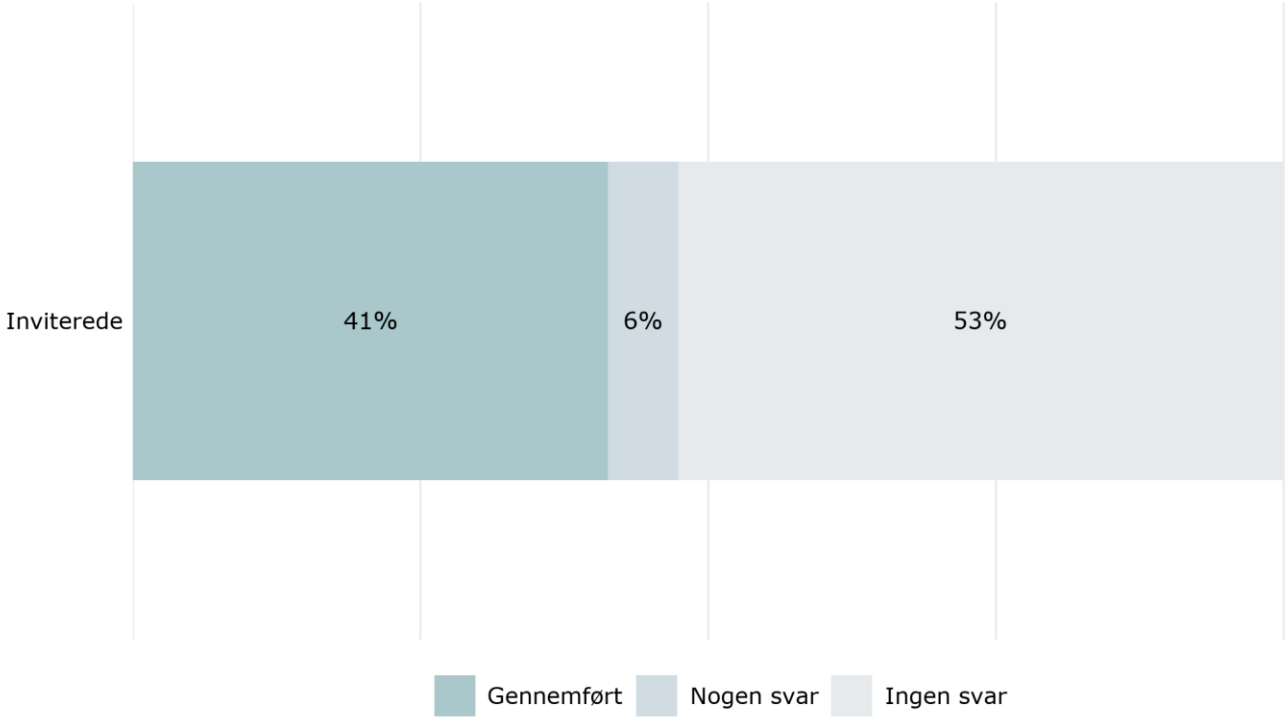
Besvarelserne peger på, at motivation hænger sammen med kapacitet og mulighed for at afsætte tid og ressourcer. Temaet handler om, at det bliver mere realistisk at prioritere bæredygtighed, hvis der frigøres tid eller tilføres ressourcer.

Svarstatus

Som afslutning vises svarstatus for invitationsgrundlag og besvarelser, som ligger til grund for enhedsrapporten.

Figuren nedenfor giver et overblik over inviterede, gennemførte og øvrige svarstatuskategorier i det scoped datagrundlag.

Figur 15. Svarstatus for inviterede og besvarelser.



Inviterede N = 230