Bæredygtighedsbarometeret 2026

- undersøgelse af ansattes oplevelse og arbejde med bæredygtighed i Region Midtjylland

Koncern Bæredygtighed

April 2026

Indhold

Resumé 2
Indledning 3
Formål 3
Metode 3
Resultater 4
Hvem har svaret? 4
Tema 1: Kendskab til bæredygtighed 4
Kendskab til regionens arbejde med bæredygtighed 4
Kendskab til specifikke bæredygtighedstiltag 5
Delkonklusion 8
Tema 2: Engagement 9
Delkonklusion 11
Tema 3: Bæredygtighed i arbejdsopgaver 12
Delkonklusion 14
Tema 4: Barrierer og potentiale for bæredygtighed 15
Barrierer for bæredygtighed 15
Eksempler på konkrete barrierer 16
Potentiale for bæredygtighed – konkrete eksempler 18
Faktorer med størst betydning for at lykkes med bæredygtighed 18
Motivationsfaktorer ifølge ansatte 19
Delkonklusion 20
Konklusion 21
Ledelsesperspektivet 21
Sammenligning med resultater fra 2025 22

Bæredygtighedsbarometeret 2026

©Koncern Bæredygtighed, Region Midtjylland, april, 2026
Emneord: Bæredygtighedsbarometeret
Sprog: Dansk
Version: 1.0
Versionsdato: 16. 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

Regionshuset Viborg
Skottenborg 26
8800 Viborg
Tlf.: 7841 0000
regional-udvikling@ru.rm.dk

Resumé

Bæredygtighedsbarometeret er en årlig spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af Region Midtjyllands ansatte. Bæredygtighedsbarometeret bidrager med et datadrevet grundlag for udviklingen af regionens strategiske bæredygtighedsindsats.

Nærværende rapport bygger på 1.865 hel- eller delvise besvarelser blandt 3.585 inviterede ansatte, svarende til en samlet svarprocent på 52,0 %.

Resultaterne er vægtet efter organisatorisk enhed og afspejler gennemsnitligt perspektiverne blandt erfarne ansatte uden ledelsesansvar.

Undersøgelsen peger samlet på, at ansatte generelt er motiverede for at bidrage til bæredygtighed. Udfordringen synes i højere grad at ligge i de organisatoriske betingelser for at omsætte motivationen til lokal praksis.

Motivation og medansvar ligger relativt højt. Oplevelsen af lokal gennemførelse, praktiske handlemuligheder og tydelig organisatorisk understøttelse er svagere.

Set fra et ledelsesperspektiv peger resultaterne især på behov for tydeligere prioritering, mere konkrete redskaber, klarere retningslinjer og bedre synliggørelse af fremdrift og effekt.

De kvalitative svar peger samtidig på, at bæredygtighed i praksis skal kunne fungere under de faktiske vilkår i kerneopgaven. Det gælder bl.a. tidspres, hygiejnekrav, patientsikkerhed og logistiske begrænsninger.

Resultaterne peger dermed også på et positivt handlingsrum. Der synes allerede at være et ansattemæssigt engagement at bygge videre på, hvis de organisatoriske rammer i højere grad understøtter konkret handling.

Indledning

I Region Midtjylland vil vi et bæredygtigt og sundt liv – for mennesker og for planeten. Som stor offentlig organisation med mere end 30.000 ansatte og et betydeligt forbrug af produkter og serviceydelser, særligt på vores hospitaler, har vi et fælles ansvar for at træffe kloge valg og ændre forbrugsmønstre.

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.

Bæredygtighedsbarometeret er udviklet og forankret i Koncern Bæredygtighed.

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. Stikprøven er stratificeret med henblik på at opnå et statistisk meningsfuldt datagrundlag for Region Midtjyllands enheder. Det indebærer, at nogle enheder i udgangspunktet er overrepræsenterede i stikprøven. For at neutralisere denne overrepræsentation er data i analyserne vægtet efter organisatorisk enhed.

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 gennem fire temaer: 1) kendskab, 2) engagement, 3) bæredygtighed i arbejdsopgaver samt 4) barrierer og potentiale for bæredygtighed.

Hvem har svaret?

Undersøgelsen er baseret på 1.865 hel- eller delvise besvarelser blandt 3.585 inviterede ansatte, svarende til en samlet svarprocent på 52,0 %.

Alle enheder i Region Midtjylland er repræsenteret, om end med varierende svarprocenter. Efter vægtning udgør ansatte fra Aarhus Universitetshospital den største andel af respondentgruppen. Professionelt er respondentgruppen bredt sammensat, men domineres af sygeplejersker, efterfulgt af blandt andet læger, lægesekretærer, kontorassistenter og honorarlønnede.

Respondentgruppen består desuden overvejende af erfarne ansatte: 52,0 % har mere end 10 års anciennitet, og 36,4 % har mellem 3 og 10 års anciennitet.

Aldersmæssigt er tyngden i gruppen mellem 40 og 59 år. 5,2 % af ansatte har lederstatus.

Data er indsamlet i perioden primo januar til primo marts.

Tema 1: Kendskab til bæredygtighed

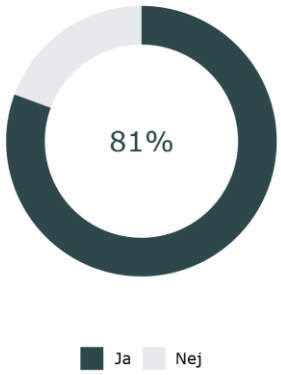
I dette afsnit belyses ansattes kendskab til bæredygtighed.

Først beskrives kendskabet til regionens strategiske og taktiske 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

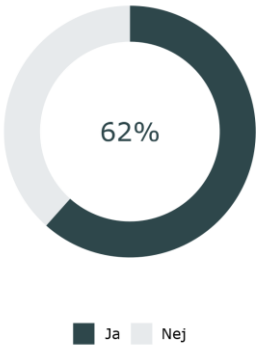
Figuren nedenfor præsenterer ansattes kendskab til Region Midtjyllands strategiske arbejde med bæredygtighed. Konkret vises fordelingen på spørgsmålet om ansattes kendskab til Bæredygtighedsstrategien og kendskab til Bæredygtighedsaftalerne.

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



Som 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.

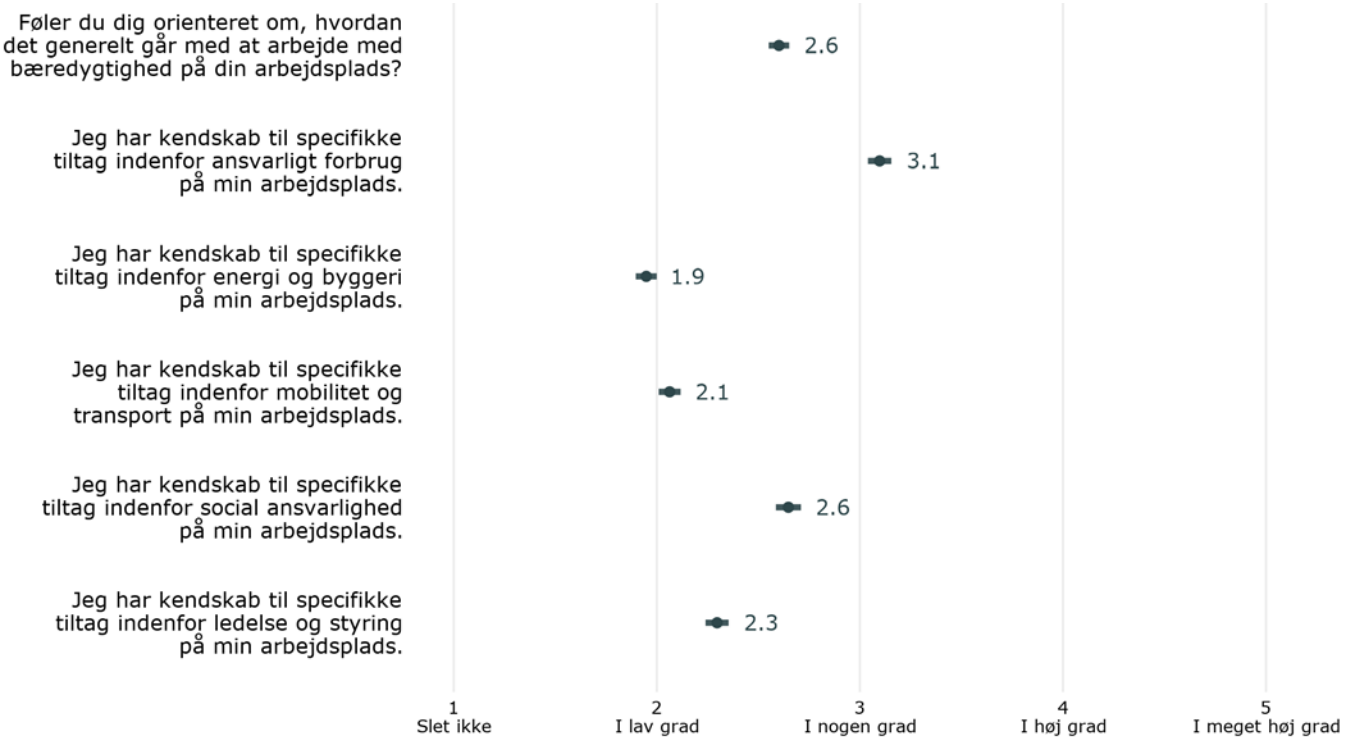
Figur 2.
Kender du til, at der bliver arbejdet med bæredygtighedsaftaler for hver enhe d i Region Midtjylland?



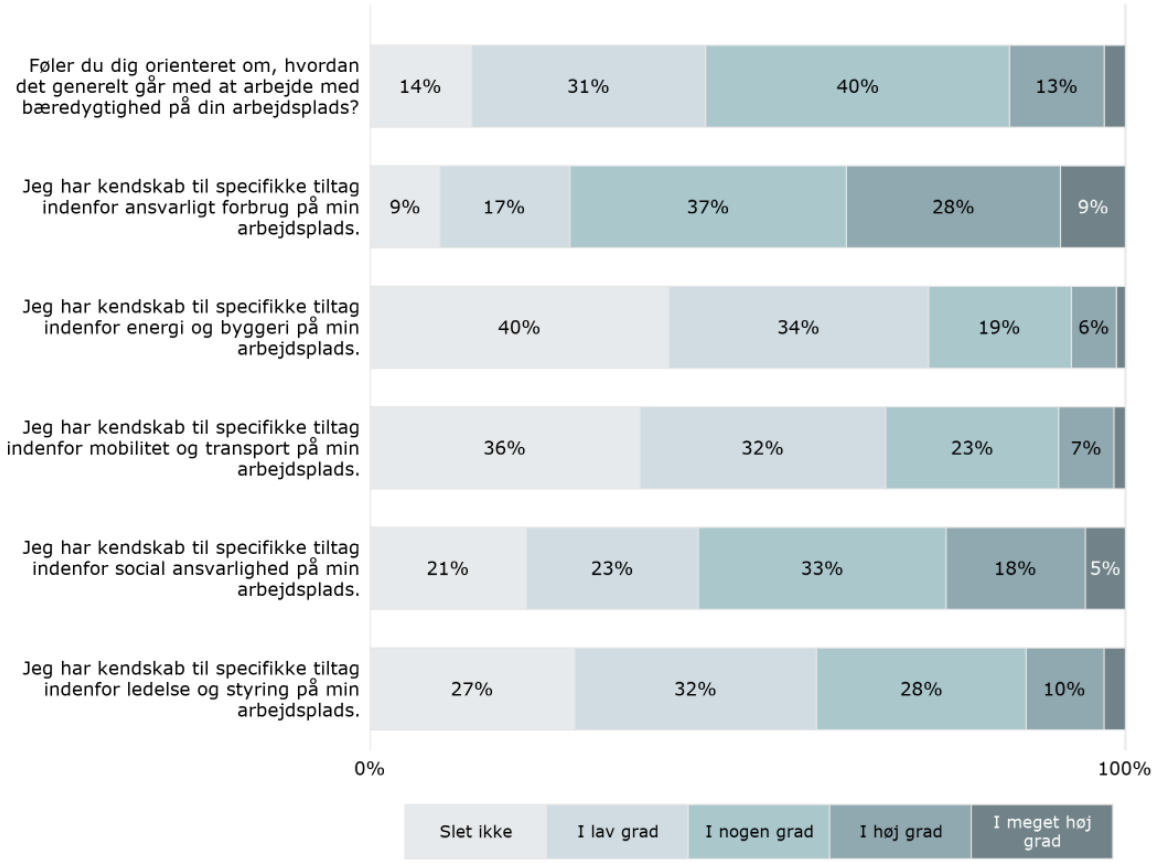
Kendskab til specifikke bæredygtighedstiltag

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



Ansattes oplevelse af at være orienteret om status på bæredygtighedsindsatser

Forud for spørgsmålene om kendskab til specifikke bæredygtighedstiltag inden for de fem spor er ansatte spurgt: ”Føler du dig orienteret om, hvordan det generelt går med at arbejde med bæredygtighed på din arbejdsplads?”. Gennemsnitsværdien ligger cirka midt mellem »I lav grad« og »I nogen grad«. Omtrent hver syvende ansatte føler sig »slet ikke« orienteret om, hvordan det generelt går med arbejdet med bæredygtighed på arbejdspladsen.

Kendskab til bæredygtighedstiltag inden for hvert af strategiens fem spor

Når ansatte spørges til kendskab til specifikke bæredygtighedstiltag inden for områder, der afspejler bæredygtighedsstrategiens fem spor, ligger gennemsnittet for fire af de fem spørgsmål i den lave ende af skalaen.

Kendskab til specifikke tiltag inden for ansvarligt forbrug er undtagelsen. På spørgsmålet om kendskab til specifikke tiltag inden for ansvarligt forbrug ligger gennemsnittet på 3,1, svarende til 0,1 skalapoint over kategorien »I nogen grad«.

Kendskabet til specifikke tiltag kan være påvirket af, hvor synlige og hverdagsnære tiltagene er i ansattes arbejdsgange. Tiltag, der indgår tydeligt i daglig praksis, kan være lettere at genkende end tiltag, som kun vedrører bestemte funktioner eller arbejdssituationer.

Det er heller ikke givet, at en ændret praksis identificeres som et bæredygtighedstiltag. Ansatte kan derfor godt kende til en konkret ændring uden nødvendigvis at forbinde den direkte med bæredygtighed. I så fald vil kendskabet ikke nødvendigvis fremgå af besvarelsen.

Delkonklusion

På det strategiske niveau er kendskabet relativt højt. Fire ud af fem ansatte er bekendt med, at Region Midtjylland har en bæredygtighedsstrategi, og tre ud af fem er bekendt med, at der arbejdes med bæredygtighedsaftaler på enhedsniveau.

Når ansatte spørges til kendskab til specifikke bæredygtighedstiltag, ligger gennemsnittet for fire af fem spørgsmål i den lave ende af skalaen. Kendskab til tiltag inden for ansvarligt forbrug er undtagelsen med et gennemsnit på 3,1, svarende til 0,1 skalapoint over kategorien »I nogen grad«.

Samlet peger temaet på, at kendskabet er stærkere til de overordnede strategiske rammer end til de konkrete, praksisnære tiltag. Resultaterne kan ikke sidestilles med faktisk implementering, men de peger på, at bæredygtighed i højere grad fremstår som en kendt retning end som et tydeligt element i den daglige praksis.

Resultaterne bør derfor læses med forsigtighed. En mere præcis fortolkning vil kræve yderligere analyser på tværs af organisatoriske enheder, jobfunktioner og ansættelsestyper samt en nærmere validering af spørgeskemaets formuleringer og skalaer.

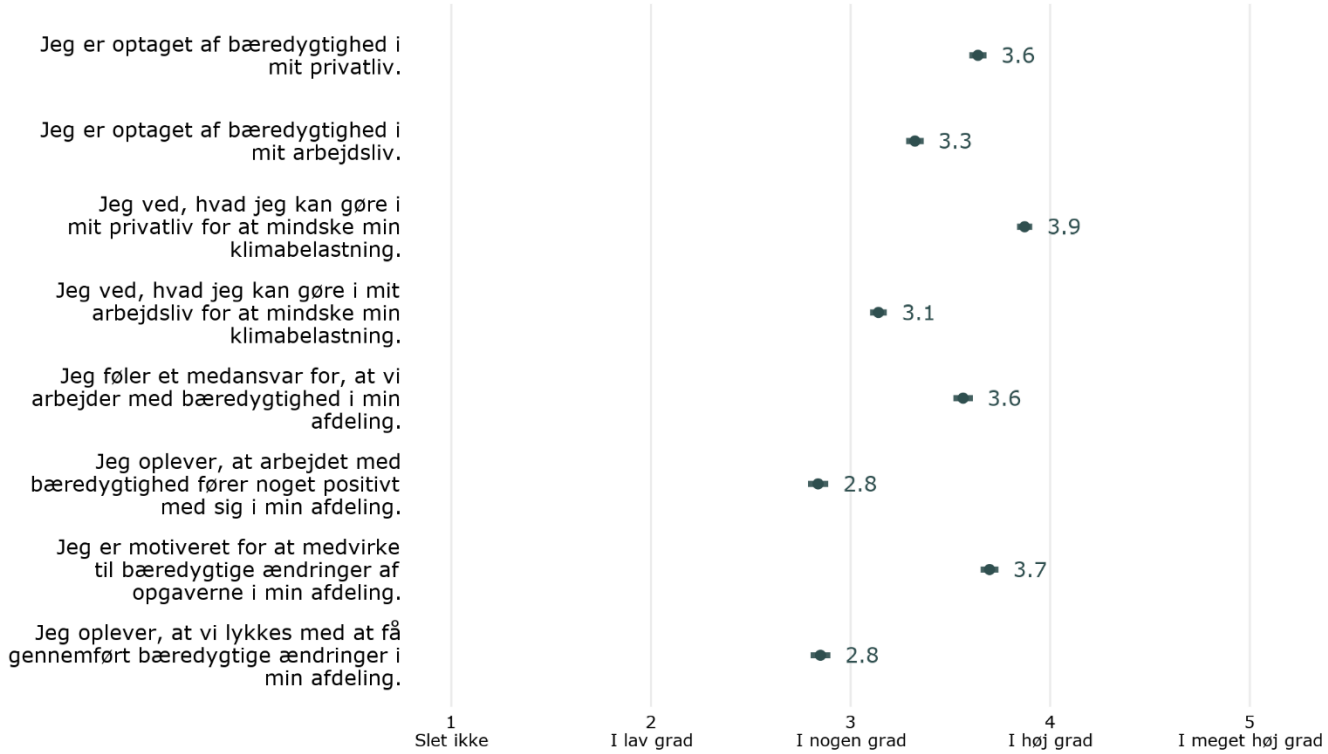
Tema 2: Engagement

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.

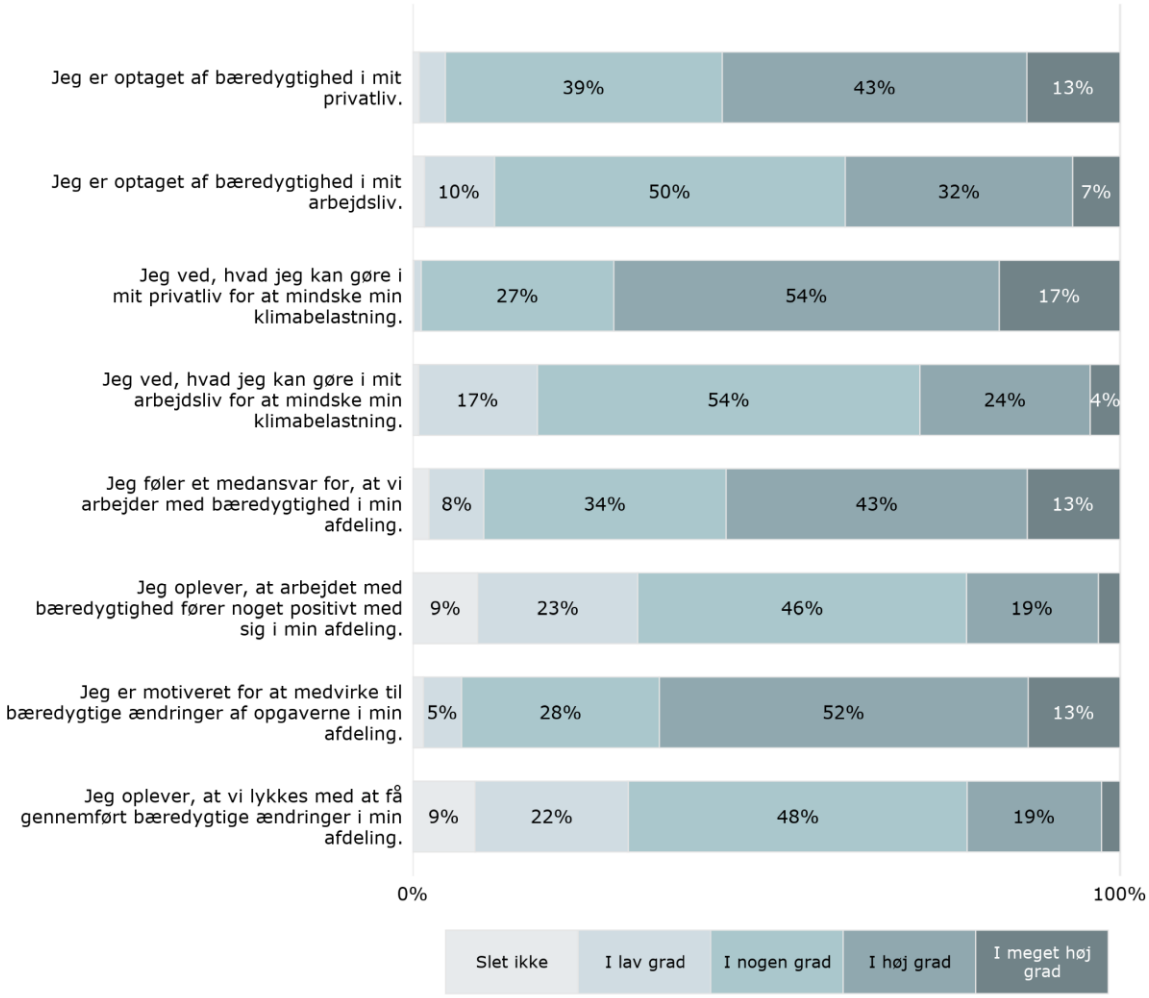
Ansatte er desuden spurgt ind til deres syn på bæredygtighed i privatlivet. Disse spørgsmål fungerer som en rammesætning af spørgsmålene om engagement i bæredygtighed på arbejdspladsen.

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.



De tre spørgsmål om forudsætninger for engagement på afdelingsniveau ligger relativt tæt. To har et gennemsnit på 3,6, og ét har et gennemsnit på 3,3. Andelen, der svarer »Slet ikke«, ligger i alle tre tilfælde under fire procent. Det tyder på, at relativt få ansatte helt afviser eller står uden forudsætninger for at engagere sig i bæredygtighedsarbejdet. Med andre ord at det store flertal af ansatte har forudsætninger i varierende grad.

For både spørgsmålet om følelsen af medansvar og spørgsmålet om motivation for at medvirke til bæredygtige ændringer, svarer mere end hver anden i høj eller meget høj grad.

Hvad angår viden om konkrete handlemuligheder, falder gennemsnittet til 3,1. Knap 20 procent ved slet ikke eller i lav grad, hvad de kan gøre for at mindske klimabelastningen på arbejdet. Den tilsvarende andel for privatlivet er 2 procent.

Forskellen kan både skyldes, at handlerummet er mere begrænset i arbejdslivet, og at bæredygtighed på arbejdet i mindre grad opleves som omsat til konkrete handlemuligheder.

Når fokus rettes mod oplevelsen af, hvor godt afdelingen lykkes med at igangsætte bæredygtighedsfremmende tiltag, ligger gennemsnittet på begge spørgsmål på 2,8. Det er mellem »I lav grad« og »I nogen grad«. Lidt over 20 procent svarer »Slet ikke« eller »I lav grad« på begge spørgsmål.

Delkonklusion

Svarene peger på, at motivation, medansvar og optagethed af emnet ligger relativt højt. Det samme gælder ikke for viden om handlemuligheder og især ikke for oplevelsen af, hvor godt afdelingen lykkes med at gennemføre ændringer.

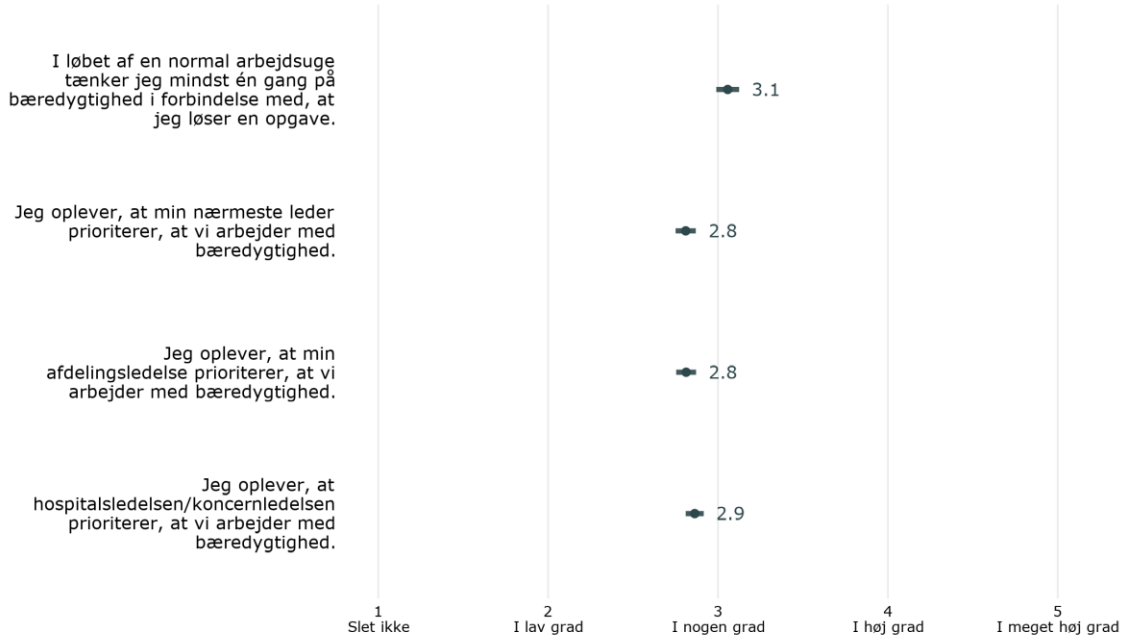
Temaet kan derfor læses som et tegn på, at motivationen i højere grad er til stede end de praktiske og organisatoriske betingelser for at omsætte den til lokal gennemførelse.

Resultaterne forklarer ikke i sig selv hvorfor. Resultaterne understøtter dog en læsning, hvor afstanden mellem vilje og oplevet gennemførelse er et centralt opmærksomhedspunkt.

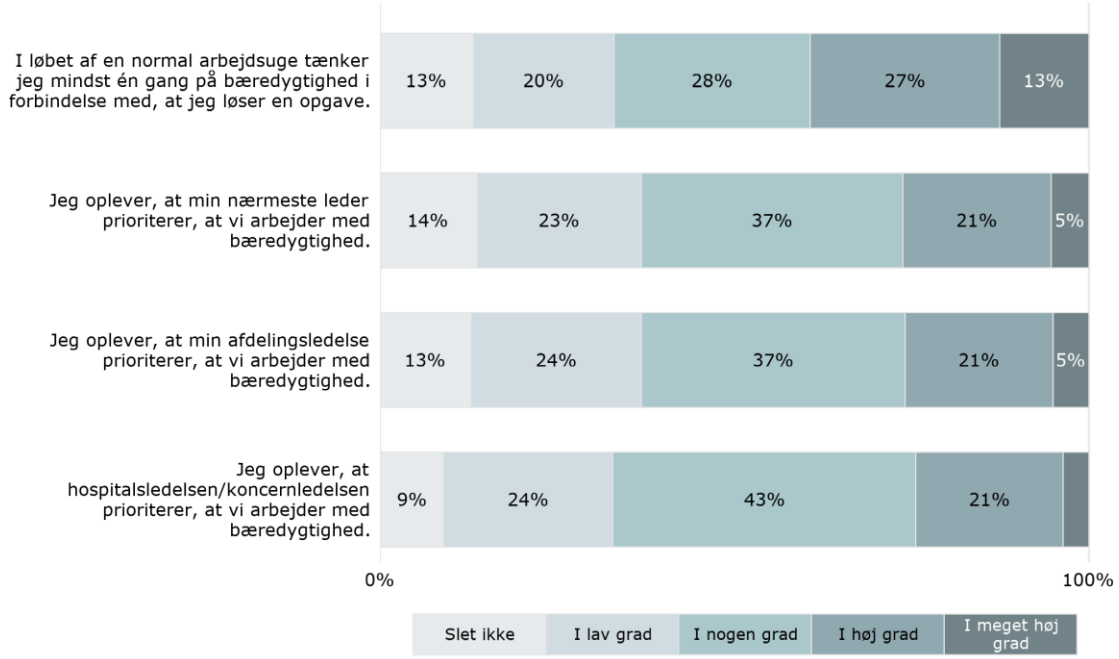
Tema 3: Bæredygtighed i arbejdsopgaver

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.

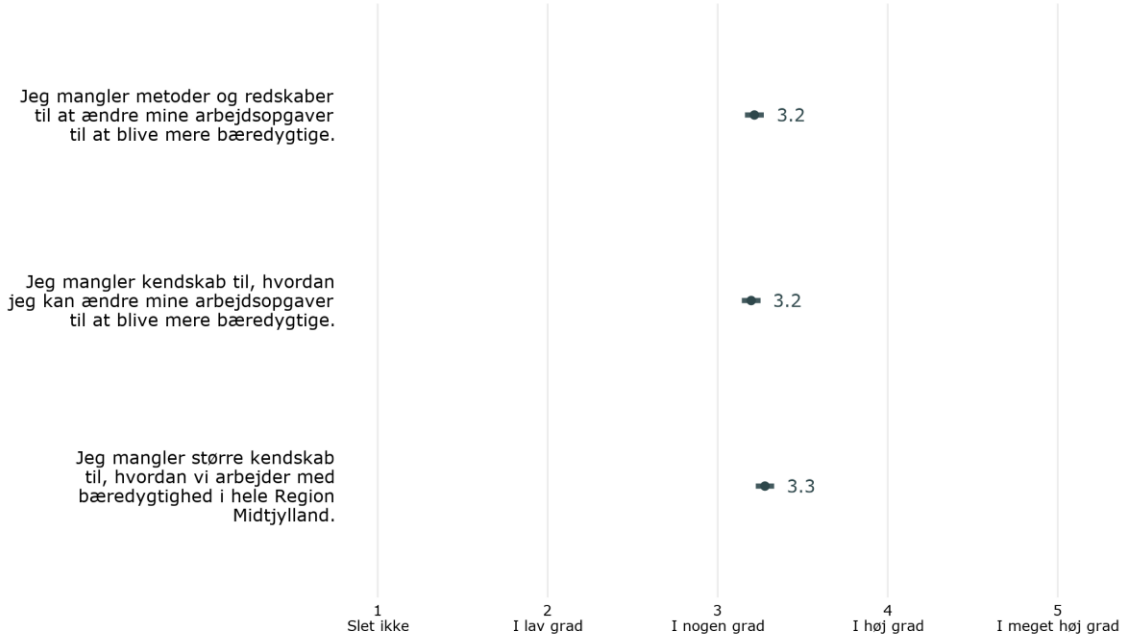
Figur 7. Gennemsnit på spørgsmål om bæredygtighed i arbejdsopgaver og prioritering



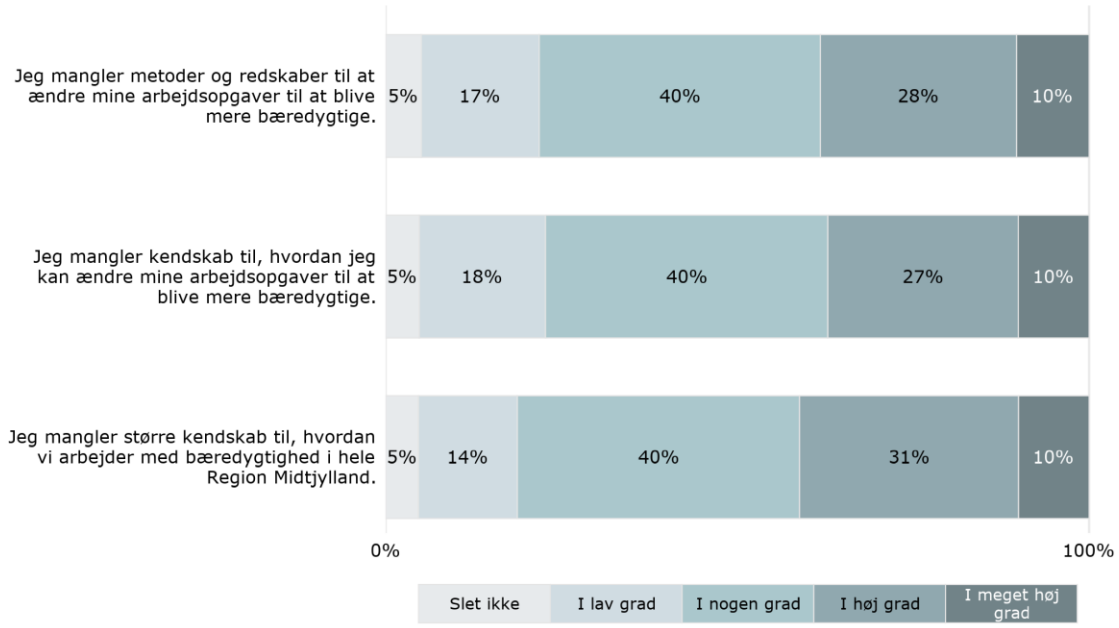
Figur 8. Procentfordelinger på spørgsmål om bæredygtighed i arbejdsopgaver og ledelsesprioritering.



Figur 9. Gennemsnit på spørgsmål om mangler i bæredygtighedsarbejdet



Figur 10. Procentfordelinger på spørgsmål om mangler i bæredygtighedsarbejdet



Delkonklusion

Resultaterne viser samlet, at bæredygtighed i nogen grad indgår i ansattes opgaveløsning. Den oplevede ledelsesmæssige prioritering ligger dog svagere med gennemsnitsværdier, som svarer til lige under "i nogen grad".

Ansatte oplever i nogen grad at mangle viden, metoder, redskaber og et bredere organisatorisk overblik. Det peger på friktion i overgangen fra opmærksomhed til konkret handling. Temaet understøtter dermed en læsning, hvor bæredygtighed i arbejdshverdagen ikke kun afhænger af den enkeltes opmærksomhed, men også af tydelig prioritering, praktisk understøttelse og et mere samlet billede af, hvordan arbejdet med bæredygtighed hænger sammen på tværs af organisationen. Dermed peger resultaterne på et behov for at styrke de betingelser, der gør det muligt at omsætte den eksisterende motivation til lokal praksis. Det gælder især tydeligere prioritering, bedre synliggørelse på tværs af organisationen.

.

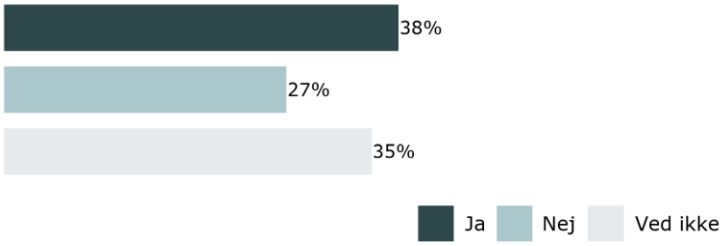
Tema 4: Barrierer og potentiale for bæredygtighed

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?



Besvarelserne viser et delt billede: Omkring fire ud af ti oplever forhindringer i arbejdet med bæredygtighed, lidt over hver fjerde svarer nej, og omtrent hver tredje svarer ved ikke. Dette kan pege på, at barrierer er en væsentlig del af mange ansattes arbejdsdag. Fordelingen kan også pege på, at spørgsmålet ikke opleves lige klart eller relevant for alle.

Det kan i sig selv være et vigtigt fund, at mere end hver tredje ansatte svarer ja. Fundet peger muligvis på, at bæredygtighed for en betydelig gruppe ikke kun er en overordnet ambition, men et område med konkrete vanskeligheder i praksis. Sammenholdt med surveyens øvrige resultater giver det støtte til en læsning, hvor udfordringen ikke primært handler om manglende velvilje, men om forhold, der gør det svært at omsætte ambitioner til hverdagsnær handling.

Den store andel, der svarer ved ikke, kræver en forsigtig fortolkning. Svaret bør ikke uden videre læses som fravær af barrierer. For nogle kan bæredygtighed spille en begrænset rolle i de konkrete opgaver. For andre kan det være uklart, hvad der i denne sammenhæng tæller som en »forhindring«.

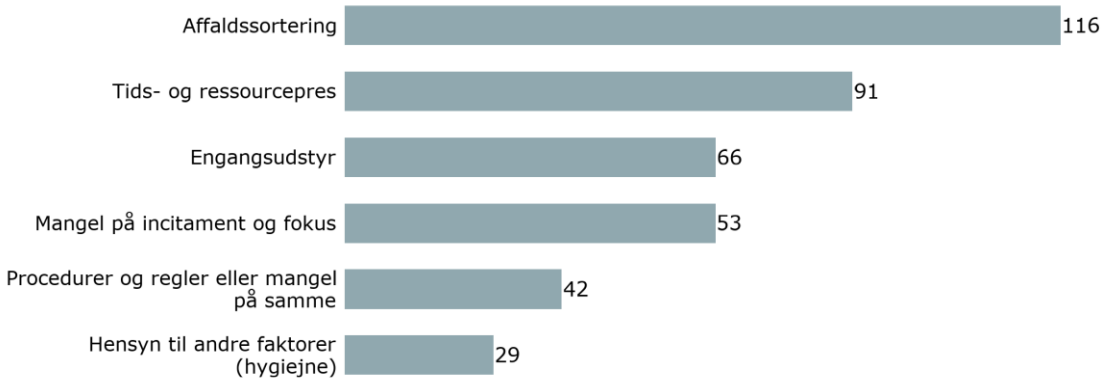
Netop derfor er spørgsmålet analytisk interessant. Det peger på, at oplevede forhindringer ikke fremstår som ét ensartet problem. For nogle er barriererne tydelige og konkrete. For andre er bæredygtighed mindre nærværende i arbejdshverdagen, mere indirekte koblet til opgaverne eller vanskeligere at vurdere i ja/nej-termer. Spørgsmålet siger derfor ikke kun noget om omfanget af barrierer, men også om, at bæredygtighed som praksisområde er forskelligt integreret på tværs af funktioner og arbejdsvilkår.

Det lukkede spørgsmål siger imidlertid ikke i sig selv, hvad barriererne består i. Til det formål er de åbne besvarelser afgørende. I det følgende afsnit præsenteres en tematisk fremstilling af konkrete barrierer baseret på ansattes tilkendegivelser i kommentarfeltet.

Eksempler på konkrete barrierer

Ansatte beskriver især praktiske barrierer og ressourcemæssige begrænsninger. De peger også på behov for klarere rammer og opfølgning. Samtidig understreges det, at hygiejne og patientsikkerhed sætter væsentlige grænser for, hvilke løsninger der er realistiske. En vellykket indsats skal derfor kombinere tydelige mål med realistiske og klinisk anvendelige tiltag.

Figur 12. Hyppigst nævnte barrierer



Note: N=406

Affaldssortering (116 omtaler)

Ansatte peger hyppigst på, at affaldssortering i praksis kan være en barriere. Der nævnes især for få affaldsspande, uklar skiltning og usikkerhed om korrekt sortering. Flere beskriver også pladsudfordringer – fx på operationsstuer – hvor der ikke er fysisk plads til flere fraktioner.

Tids- og ressourcepres (91 omtaler)

Mange fremhæver, at en travl hverdag gør det vanskeligt både at nå kerneopgaver og samtidig tænke bæredygtighed ind. Flere kobler det til generel ressourceknaphed, som

betyder, at andre hensyn (fx drift og patientbehandling) ofte prioriteres højere end bæredygtighed.

Engangsudstyr (66 omtaler)
Flere beskriver, at brugen af engangsprodukter skaber store mængder affald og opleves som en hindring for mere bæredygtige arbejdsgange. Der nævnes bl.a. plastikkopper og engangsudstyr. Samtidig fremhæves hygiejnekrav som et centralt vilkår, der begrænser mulighederne for at erstatte engangsprodukter.

Manglende incitament og fokus (53 omtaler)
Ansatte efterlyser i nogle tilfælde tydeligere prioritering, opfølgning og incitamenter. Flere peger på, at bæredygtighedstiltag kan miste gennemslagskraft, hvis der ikke er et vedvarende fokus—særligt fra ledelsens side.

Regler, der spænder ben – eller mangel på regler (42 omtaler)
Nogle fremhæver, at regler (fx hygiejne- og sikkerhedskrav) kan gøre det svært at gennemføre bæredygtige ændringer. Andre peger omvendt på, at der mangler klare retningslinjer på bæredygtighedsområdet, hvilket skaber usikkerhed om "den rigtige" praksis.

Hensyn til andre faktorer (29 omtaler)
En mindre gruppe understreger, at bæredygtighed skal balanceres mod andre hensyn, særligt hygiejne og patientbehandling. Flere fremhæver, at bæredygtige løsninger ikke må kompromittere kvalitet og sikkerhed i kerneopgaven.

De åbne besvarelser peger samlet på, at barrierne især handler om, hvorvidt bæredygtighed er gjort praktisk mulig i den konkrete drift. Det gælder både hensyn til kvalitet, hygiejne og patientsikkerhed og spørgsmålet om, hvor organisatorisk håndterbart arbejdet er. Sammen med surveyens øvrige resultater gør dette barrierespørgsmålet til et vigtigt bindeled i fortolkningen, fordi ansatte andre steder i undersøgelsen samtidig giver udtryk for relativt høj motivation og medansvar, men lavere oplevelse af lokal gennemførelse.

Spørgsmålet om oplevede forhindringer bør derfor ikke læses som et simpelt temperaturmål på, om bæredygtighed »er svært«. Mere præcist peger resultaterne på, at bæredygtighed for en betydelig del af ansatte er forbundet med konkrete vanskeligheder, men at disse vanskeligheder ikke ser ens ud i hele organisationen. Det er især relevant i en ledelsesmæssig sammenhæng, fordi det peger på, at udfordringen ikke kun er at formulere ambitioner, men at skabe rammer, hvor bæredygtighed kan omsættes under forskellige praksisvilkår.

Barrierespørgsmålet siger noget om, hvad der gør arbejdet med bæredygtighed vanskeligt i praksis.

Det næste spørgsmål belyser, hvilke forhold ansatte vurderer har størst betydning for, at bæredygtige ændringer lykkes lokalt. Tilsammen giver de to spørgsmål et mere nuanceret billede af både hindringer og fremmende betingelser.

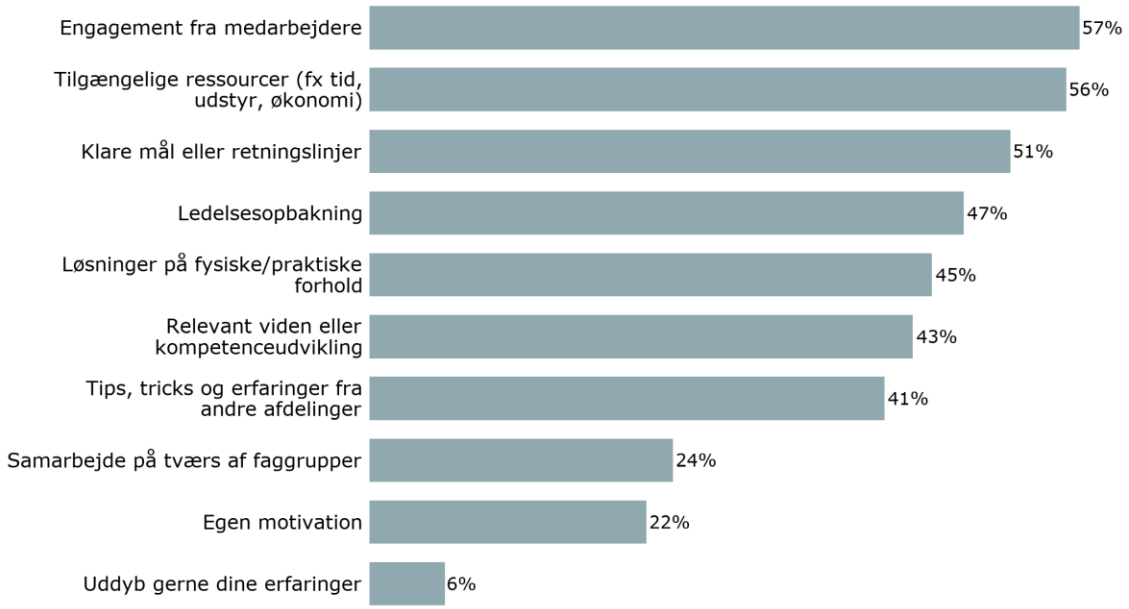
Potentiale for bæredygtighed – konkrete eksempler

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)



Note: Procentsatser angiver, hvor stor en andel af de ansatte, der har besvaret spørgsmålet, som har valgt den specifikke kategori.

Samlet peger resultaterne på, at bæredygtige ændringer især lykkes, når ansattes engagement understøttes af klare rammer, tilstrækkelige ressourcer og hverdagsnære løsninger.

I de uddybende kommentarer peger de ansatte især på, at bæredygtige ændringer kræver tydelig information, praktisk understøttelse af affaldssortering, fælles retningslinjer, motivation og ledelsesopbakning samt tid og ressourcer. Samlet peger svarene på, at succes afhænger af både rammer og hverdagsnære løsninger, der gør det let at gøre det rigtige i praksis.

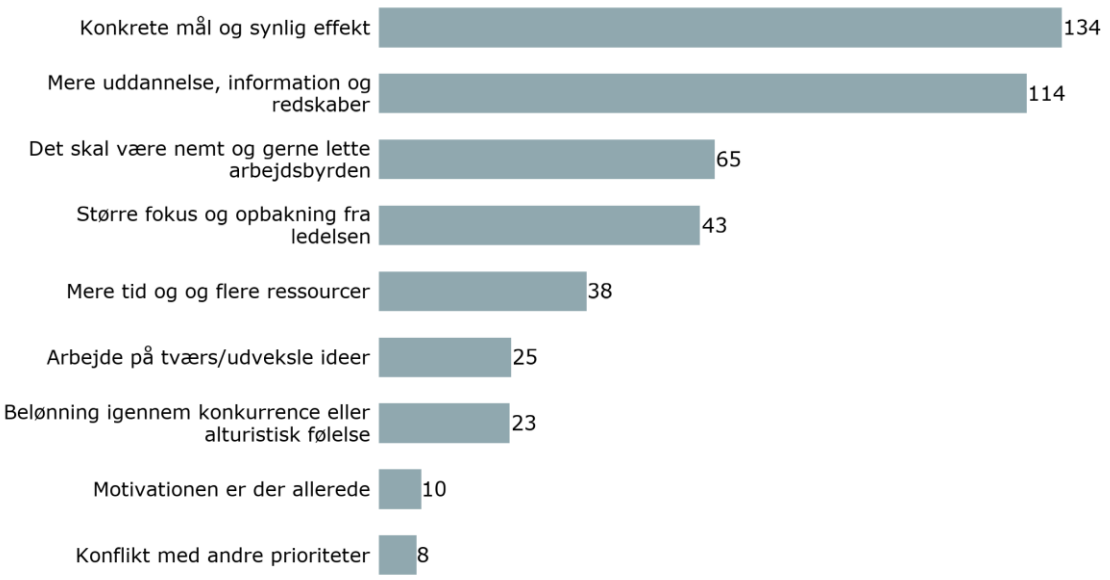
Motivationsfaktorer ifølge ansatte

Spørgsmålet om, hvad der har størst betydning for at lykkes lokalt, peger især på organisatoriske og praktiske forudsætninger. Som næste led er ansatte derfor blevet opfordret til at kommentere på, hvad der kan motivere dem selv eller deres kolleger til at arbejde mere med bæredygtighed.

I kommentarerne knytter motivation sig især til tydelige mål og synlig effekt, kombineret med kompetencer og praktiske redskaber. Derudover peger svarene på, at bæredygtighed skal være let at gå til, og at ledelsesfokus samt tid og ressourcer er centrale rammebetingelser. Endelig efterlyses mere videndeling på tværs.

Blandt de 475 åbne besvarelser fordeler ansatte sig således på følgende temaer:

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



Note: N=475

Konkrete mål og synlig effekt (134 omtaler)

Flest fremhæver, at motivation styrkes af tydelige mål og af at kunne se, at indsatserne gør en reel forskel. Mange efterlyser dokumentation og tal på effekten af tiltag – fx en oversigt over reduceret CO_2-udledning eller andre målbare resultater.

Mere uddannelse, information og redskaber (114 omtaler)
En stor gruppe peger på behovet for mere viden og støtte: hvad virker, hvordan gør man, og hvilke værktøjer kan hjælpe i hverdagen. Bedre information og konkrete redskaber vurderes at kunne gøre det nemmere at omsætte ambitioner til handling.

Det skal være nemt og gerne lette arbejdsbyrden (65 omtaler)
Mange understreger, at tiltag skal være **enkle at implementere** og helst ikke skabe ekstra tidspres. Motivation øges, hvis bæredygtige løsninger opleves som praktiske – og i bedste fald kan gøre arbejdet lettere.

Større fokus og opbakning fra ledelsen (43 omtaler)
Ledelsens prioritering nævnes som vigtig: Manglende fokus opleves som demotiverende, mens tydelig opbakning og synlig prioritering kan legitimere indsatsen i en travl drift.

Mere tid og flere ressourcer (38 omtaler)
Flere fremhæver, at motivation hænger sammen med kapacitet. Hvis der frigøres tid eller tilføres ressourcer, bliver det mere realistisk at give bæredygtighed en plads i hverdagen.

Arbejde på tværs og erfaringsudveksling (25 omtaler)
Nogle efterlyser mulighed for at lære af andre: Hvad har virket i andre afdelinger? Videndeling og inspiration på tværs nævnes som en konkret vej til øget motivation og bedre valg af tiltag.

Kommentarerne peger samlet på, at motivation og gennemførelsen hænger tæt sammen med, om bæredygtighed opleves som konkret, nyttig og håndterbar i hverdagen. Motivation påvirkes ligeledes af enkeltheden af tiltag: det skal være let at forstå, til at overskue og ikke i konflikt med hensynet til kvalitetskrav til driften.

Delkonklusion

De ansattes svar peger samlet på, at bæredygtighed i Region Midtjylland ikke først og fremmest bremses af manglende vilje, men af de vilkår, som arbejdet foregår under. Barriererne knytter sig især til en travl drift, begrænsede ressourcer, hensyn til kvalitet, hygiejne og patientsikkerhed samt procedurer og arbejdsgange, som ikke altid gør bæredygtige valg lette i praksis. Hertil kommer usikkerhed om regler, manglende fælles retningslinjer og et behov for tydeligere opfølgning og prioritering. På tværs af en heterogen organisation tegner der sig dermed et billede af, at bæredygtighed ofte opleves at kollidere med produktivitet, driftshensyn og de faglige krav, som knytter sig til regionens ydelser.

Samtidig peger ansatte også på et potentiale for mere bæredygtighed. Potentialet ligger især i løsninger, der gør det lettere at handle bæredygtigt i hverdagen: klare mål, synlig effekt, bedre information, konkrete redskaber, fælles standarder, ledelsesopbakning samt tid og ressourcer til at arbejde med området. Der efterlyses ikke nødvendigvis mere ambition, men mere organisatorisk understøttelse og løsninger, som fungerer under reelle driftsvilkår. Det gælder blandt andet

affaldssortering, adgang til brugbare alternativer til engangsforbrug og mere videndeling på tværs af afdelinger.

Hovedpointen er derfor, at potentialet for mere bæredygtighed er til stede, men at det kun kan realiseres, hvis bæredygtighed i højere grad oversættes til praktiske, tydelige og fagligt anvendelige løsninger. Løsninger, som skal tilpasses i overensstemmelse med de forskelle i arbejdsgange og opgaveløsninger, som eksisterer på tværs af ansatte i Region Midtjylland

Konklusion

På tværs af temaerne tegner der sig et samlet billede af en organisation med et eksisterende engagement blandt ansatte, men med svagere organisatoriske betingelser for at omsætte engagementet til praksis.

Bæredygtighed er i nogen grad til stede i arbejdshverdagen, men den fremstår ikke som tydeligt integreret i opgaveløsningen. Prioriteringen vurderes som moderat på tværs af ledelsesniveauer. Ansatte giver udtryk for motivation og medansvar, men peger også på usikkerhed om handlemuligheder, mangel på metoder og redskaber samt begrænset organisatorisk overblik. Samtidig vurderes den lokale gennemførelse relativt lavt, og barrieresvarene peger især på praktiske, ressourcemæssige og organisatoriske forhold. Den løbende synliggørelse af fremdrift og resultater fremstår også svag.

Den mest nærliggende samlede fortolkning er derfor, at hovedudfordringen ikke primært er ansattes indstilling til bæredygtighed. Resultaterne peger snarere på et implementeringsgab. Den strategiske ambition ser ud til at være længere fremme end den praktiske oversættelse til daglig drift.

Ledelsesperspektivet

Fra et ledelsesperspektiv peger resultaterne især på tre forhold. For det første er der et positivt udgangspunkt i ansattes motivation og oplevede medansvar. For det andet er dette potentiale kun delvist understøttet af klare rammer, konkrete værktøjer, tydelig prioritering og let tilgængelige løsninger. For det tredje viser de kvalitative barrieresvar, at bæredygtighed i praksis skal fungere i sammenhæng med de reelle vilkår i kerneopgaven, bl.a. tidspres, hygiejnekrav, patientsikkerhed og logistiske begrænsninger.

Den ledelsesmæssige hovedpointe er derfor, at næste skridt ikke primært er at skabe mere generel motivation. Det centrale er at styrke de betingelser, der gør det muligt at omsætte den eksisterende motivation til lokal praksis. Det gælder især tydeligere

prioritering, klarere standarder, mere praktisk støtte, bedre synliggørelse af fremdrift og effekt samt løsninger, der virker under hverdagens faktiske arbejdsvilkår.

Resultatet er dermed ikke først og fremmest en fortælling om manglende vilje. Resultaterne peger snarere på et behov for stærkere organisatorisk oversættelse fra strategisk ambition til hverdagsnær praksis. Netop her ligger også et positivt handlingsrum, fordi der allerede synes at være et ansattemæssigt engagement at bygge videre på.

Sammenligning med resultater fra 2025

Resultaterne fra Bæredygtighedsbarometeret 2026 er sammenlignet med resultaterne fra den første undersøgelse af ansattes oplevelse af, og arbejde med, bæredygtighed, som resultaterne kan holdes op imod. Sammenligningen er ikke præsenteret i denne rapport. Formålet med sammenligningen har været at konsolidere resultaterne fra 2025-undersøgelsen, samt screene for væsentlige og systematiske forandringer i resultaterne.

Sammenligningen med resultaterne fra 2025-undersøgelsen viser generelt overensstemmelse mellem resultaterne fra 2025 og 2026. Dette forhold peger på robusthed i spørgsmålsformuleringerne, når spørgsmålene skaleres og stilles til et større udsnit af Region Midtjyllands ansatte. I 2025 svarede omkring 300 personer på spørgeskemaet. I 2026 har knap 1900 ansatte besvaret skemaet.

I sammenligningen mellem resultaterne fra 2025 og resultaterne fra 2026 ses ingen klare afvigelser i svarmønstre. For temaerne kendskab og bæredygtighed i arbejdsopgaver ses en svag forbedring i resultaterne. Forskellene er dog for små til klart at kunne afvise, at forskellene er tilfældige. Det skyldes primært den statistiske usikkerhed, som de ca. 300 besvarelser af skemaet i 2025 giver.