



# Forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø kan bidrage til fastholdelse af medarbejdere på regionale arbejdspladser

*Fastholdelse af kvalificerede medarbejdere på regionale arbejdspladser er vigtigt for kvaliteten og effektiviteten af arbejdet. Dette forskningsprojekt har undersøgt, om der kunne være et potentiale for at øge fastholdelsen af medarbejdere på regionale arbejdspladser gennem forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø. Fokus var på at sætte tal på dette potentiale og på at undersøge hvilke aspekter af arbejdsmiljøet, som potentielt kunne have størst betydning for fastholdelse blandt regionale medarbejdere generelt, blandt specifikke medarbejdergrupper og blandt nyansatte.*

**Rapporten er udarbejdet ved Afdeling for Epidemiologi på  
Københavns Universitet i samarbejde med Danske Regioner og  
Forhandlingsfællesskabet af:**

Jimmi Mathisen, Ph.d.-studerende

Naja Hulvej Rod, Professor

**Udgivet:** Marts 2021



# Indhold

<b>INTRODUKTION .....</b>	<b>4</b>
<b>MATERIALE OG METODE .....</b>	<b>4</b>
Medarbejdere i undersøgelsen.....	4
Det psykosociale arbejdsmiljø .....	5
Medarbejderfrafald.....	5
Analyser.....	6
<b>RESULTATER.....</b>	<b>7</b>
Læger og pædagogisk personale havde det største frafald .....	7
Forbedringer i arbejdsmiljøet har potentiale til at øge fastholdelse .....	8
Jobtilfredshed, stress, sociale relationer og lederskab er vigtige aspekter for fastholdelse .....	9
For nye medarbejdere er også indflydelse et vigtigt aspekt for fastholdelse .....	10
<b>OPSUMMERING OG PERSPEKTIVER .....</b>	<b>11</b>
<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>12</b>
<b>BILAG 1.....</b>	<b>13</b>

# Introduktion

Fastholdelse af kvalificerede medarbejdere på de regionale arbejdspladser er vigtigt for at sikre kvaliteten af de leverede ydelser samt for at begrænse omkostninger til rekruttering og oplæring. Tidligere studier har vist, at en række aspekter i det psykosociale arbejdsmiljø, herunder lederskabskvalitet, social støtte, social kapital, mobning, vold, stress og jobtilfredshed, spiller en væsentlig rolle i forhold til at fastholde medarbejdere på sundhedsfaglige arbejdspladser (1–5). Indsatser i det psykosociale arbejdsmiljø kunne derfor være en mulig vej til at øge fastholdelsen af medarbejdere på de regionale arbejdspladser.

I denne undersøgelse har vi inddraget en lang række dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø for at skabe et overblik over hvilke aspekter, som er mest betydningsfulde i forhold til medarbejderfastholdelse på regionale arbejdspladser. Dette brede fokus giver mulighed for at vurdere, hvilke specifikke aspekter man med fordel kunne fokusere på i fremtidige indsatser. For at gøre denne viden mere specifik, har vi undersøgt en række medarbejdergrupper samt adresseret fastholdelse blandt nyansatte. Undersøgelsen kan således give en indikation på hvorvidt fremtidige indsatser bør skræddersyes til specifikke medarbejdergrupper. Undersøgelsen er baseret på data fra deltagere i Den Regionale Arbejdsmiljøkohorte, hvilket gør resultaterne direkte relevante for arbejdsmiljøprofessionelle, medarbejdere og ledere på de regionale arbejdspladser.

## Materiale og metode

### Medarbejdere i undersøgelsen

Den Regionale Arbejdsmiljøkohorte indeholder besvarelser på Region Hovedstadens arbejdspladsvurderinger, kaldet TrivselOP, samt administrative data om arbejdspladstilknytning (6,7). Vi har i denne undersøgelse anvendt data fra 24.385 medarbejdere som var ansat i Region Hovedstaden i marts 2014. Medarbejderne, som blev udvalgt til undersøgelsen, var mellem 18 og 59 år og ansat over 18 timer om ugen. Medarbejdere ansat i trænings-, introduktions-, eller vikarstillinger blev ekskluderet, da disse har et naturligt frafald som følge af stillingernes tidsbegrænsede karakter.

For at kunne undersøge, om der er forskelle mellem medarbejdergrupper er det nødvendigt at grupperne har en vis størrelse. Derfor grupperede vi medarbejderne i nogle overordnede kategorier, hvor nogle kategorier indeholder flere faggrupper. Kategorierne var: Læger; Sygeplejersker;

Social- og sundhedspersonale; Andre sundhedsmedarbejdere; Pædagogisk personale; Service- og teknisk personale; Administrativt personale; Administrative ledere.

Reservelæger blev inkluderet i gruppen af læger, såfremt de var i gang med deres hoveduddannelse, som varer 4-5 år. Kategorien 'Andre sundhedsmedarbejdere' inkluderede akademiske sundhedsmedarbejdere, bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre, laboranter, radiografer, samt andre sundhedsfaglige medarbejdere. 'Pædagogisk personale' inkluderede socialpædagoger, pædagogiske medhjælpere samt andre pædagogisk medarbejdere. 'Administrative medarbejdere' inkluderede akademiske medarbejdere i administrationen, kontor- og IT-personale, lægesekretærer og socialrådgivere. Kategorien 'Administrative ledere' inkluderede direktører, stabschefer, vicedirektører, mv. samt akademiske ledere. Gruppen af nyansatte medarbejdere inkluderede alle medarbejdere på tværs af personalekategorierne, som havde mindre end 2 års anciennitet. I Bilag 1 uddybes det yderligere hvilke faggrupper der var inkluderet i personalekategorierne. Desuden præsenteres der i Bilag 1 ekstra analyser for en række af de mindre faggrupper, som var inkluderet i sammensatte kategorier i hovedanalyserne.

### **Det psykosociale arbejdsmiljø**

Vi målte det psykosociale arbejdsmiljø ved hjælp af svarene på 39 spørgsmål fra TrivselOP 2014. Spørgeskemaet dækkede en lang række dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø, herunder anerkendelse; forebyggende indsatser; forudsigelighed; indflydelse; jobtilfredshed; krav i arbejdet; krænkende hændelser; lederskab; oplevet kvalitet af arbejdet; retfærdighed; social kapital i arbejdsenheden; sociale relationer; social støtte fra kollegaer og ledelse; rolleklarhed; stress; tillid; udviklingsmuligheder.

### **Medarbejderfrafald**

Vi definerede medarbejderfrafald som at en medarbejder ophører med at arbejde i Region Hovedstaden. Vi målte frafaldet ved at følge alle inkluderede medarbejdere i de administrative data i op til et år efter de havde besvaret TrivselOP 2014. Opfølgingsperioden løb således fra april 2014 til og med marts 2015. Vi registrerede et frafald, hvis den enkelte medarbejders løntilknytning og ansættelse ophørte permanent. Medarbejdere kunne således skifte afdeling inden for organisationen, uden at det talte som et frafald i analyserne.

## Analyser

For at undersøge det faktiske (observerede) medarbejderfracfald så vi på deskriptive data for hvor mange medarbejdere, der forlod arbejdspladsen i opfølgingsperioden (Figur 1). Dernæst anvendte vi en statistisk model til at beregne det forventede frafald per 10.000 medarbejdere per år (Figur 2). Dette gjorde vi for at kunne sammenligne medarbejdergrupperne, som ikke er lige store. De faktiske og beregnede tal kan være lidt forskellige grundet naturlig usikkerhed i den statistiske model.

For at analysere om forbedringer i arbejdsmiljøet vil kunne bidrage til at øge fastholdelsen, brugte vi simulationsmetoder (8,9). Vi simulerede, at alle medarbejdere havde et optimalt arbejdsmiljø, forstået på den måde, at alle blev simuleret til at have den mest ønskværdige tilstand inden for alle de målte arbejdsmiljødimensioner. Herefter udregnede vi det forventede årlige frafald per 10.000 medarbejdere i dette optimale scenarie, og sammenlignede med det faktiske scenarie (Figur 2). Forskellen mellem de to scenarier svarer til en hypotetisk øvre grænse for potentialet for at fastholde medarbejdere gennem forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø.

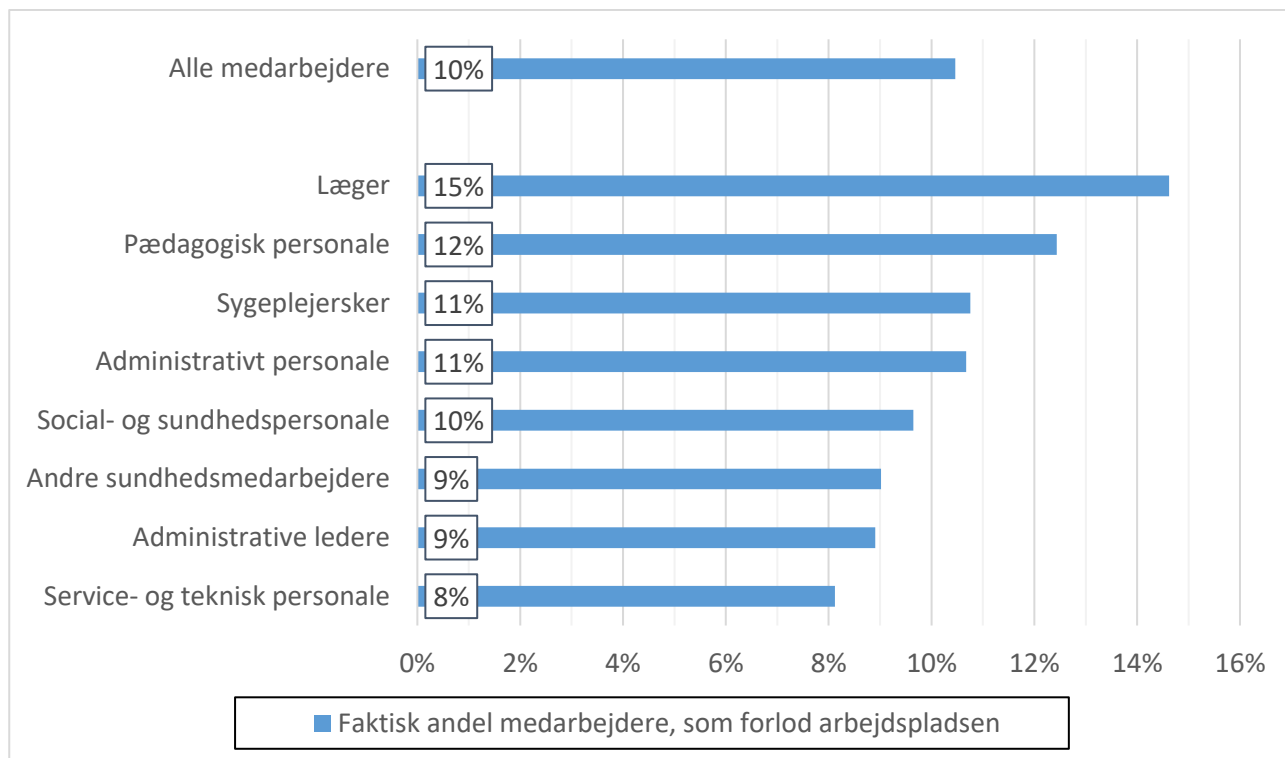
For at undersøge hvilke arbejdsmiljøaspekter, som er de væsentligste i forhold til medarbejderfastholdelse, simulerede vi betydningen af hver enkelt spørgsmål hver for sig (Figur 3). Det vil sige, at i stedet for at simulere, at medarbejdere havde et optimalt arbejdsmiljø på alle parametre samtidigt, simulerede vi et optimalt arbejdsmiljø på ét parameter ad gangen. På denne måde kunne vi sammenligne de enkelte arbejdsmiljøaspekter med hinanden, og vurdere hvilke der var vigtigst i forhold til fastholdelse.

I Bilag 1 præsenteres resultaterne fra analyserne i tabelform. Her præsenteres alle faktiske og beregnede værdier, samt 95% konfidensintervaller som mål for den statistiske usikkerhed på beregningerne.

# Resultater

## Læger og pædagogisk personale havde det største frafald

Figur 1 viser andelen af medarbejdere i undersøgelsen, som forlod arbejdspladsen inden for et år.

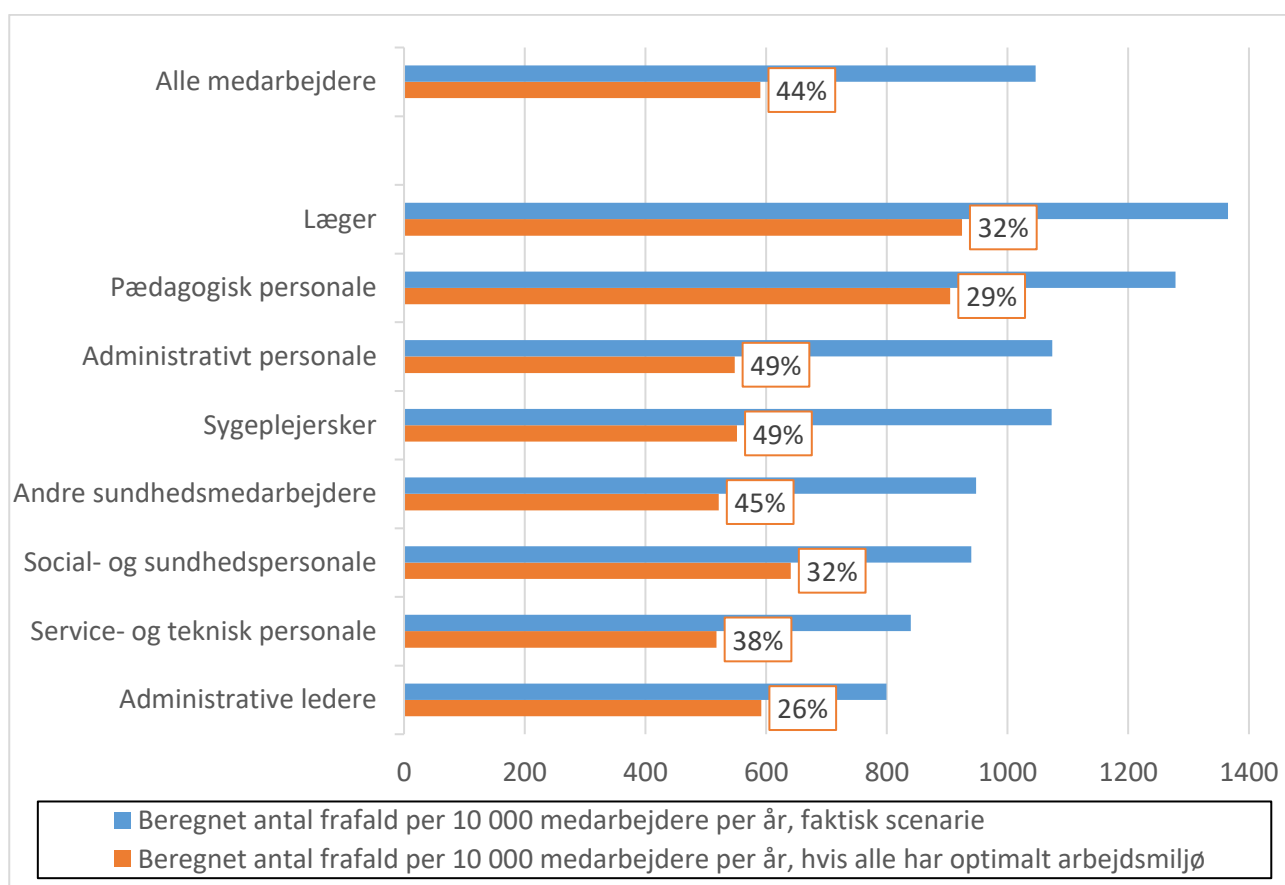


**Figur 1. Andele blandt alle medarbejdere og i specifikke medarbejdergrupper, som forlod arbejdspladsen mellem april 2014 og marts 2015.**

På tværs af alle inkluderede medarbejdere forlod 10% arbejdspladsen inden for et år. Det højeste frafald fandtes blandt lægerne, hvor 15% forlod arbejdspladsen, mens det laveste frafald fandtes i gruppen af service- og teknisk personale, hvor 8% forlod arbejdspladsen inden for et år. I Bilag 1 præsenteres lignende analyser for en række faggrupper i de sammensatte kategorier.

## Forbedringer i arbejdsmiljøet har potentiale til at øge fastholdelse

I Figur 2 vises det beregnede antal medarbejdere, som forlader arbejdspladsen per 10.000 medarbejdere per år (de blå barer). Figuren viser også det beregnede antal medarbejdere, som ville forlade arbejdspladsen per 10.000 medarbejdere per år, hvis alle havde et optimalt arbejdsmiljø (de orange barer). Forskellen mellem disse to beregninger vises i kasserne, og svarer til en øvre grænse for hvor meget fastholdelsen potentielt kan øges gennem forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø.



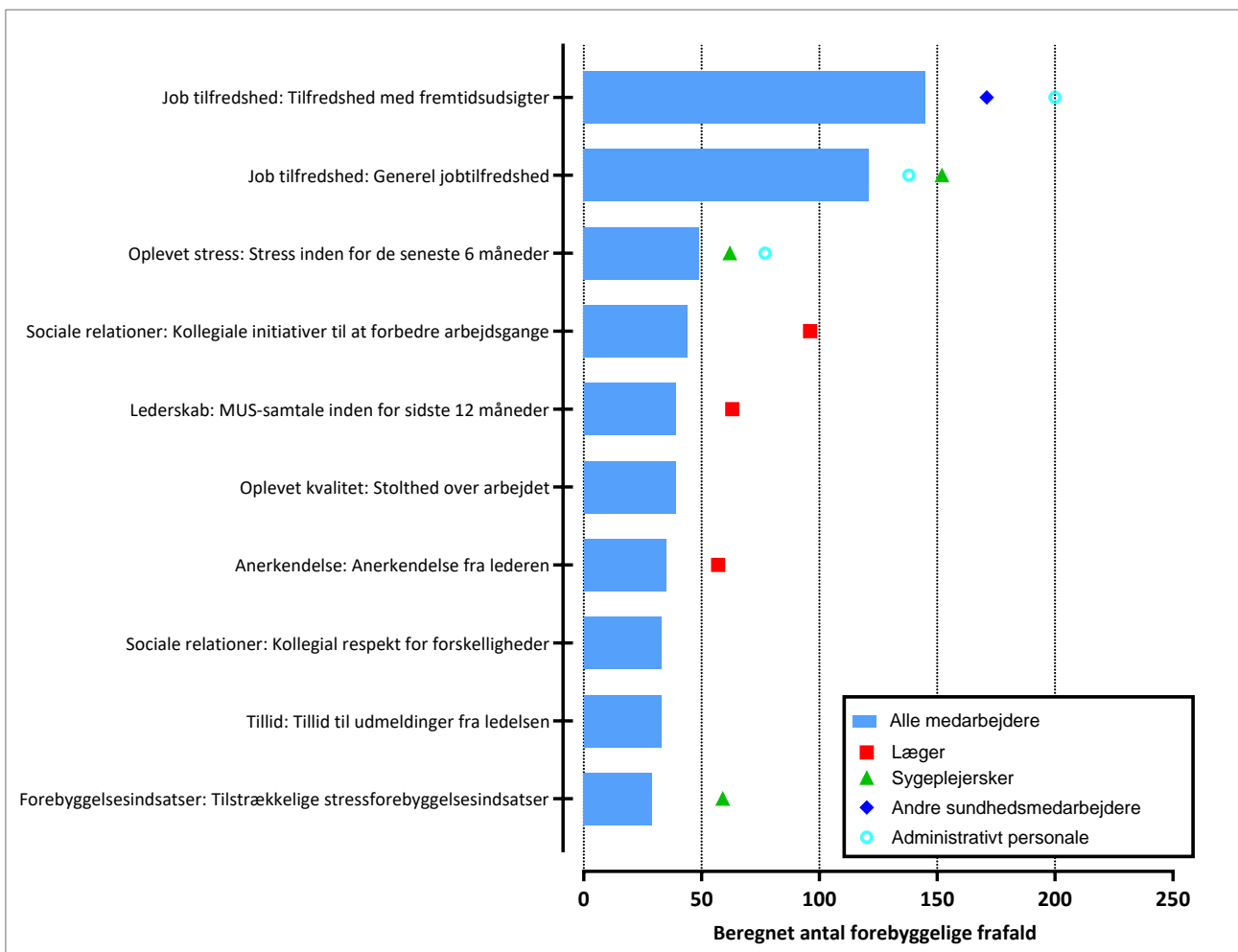
**Figur 2. Beregnet antal frafald per 10.000 medarbejdere per år i det faktiske scenarie og hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø. Tallene i kasserne svarer til en hypotetisk øvre grænse for fastholdelsespotentialt gennem forbedringer i arbejdsmiljøet.**

Beregningerne viser, at det potentielt ville være muligt at fastholde 44% af de medarbejdere, som forlader arbejdspladsen, gennem forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø. Der ses markante forskelle i dette fastholdelsespotentialt mellem de enkelte medarbejdergrupper. Det største fastholdelsespotentialt fandtes blandt sygeplejersker og administrativt personale, mens det mindste fastholdelsespotentialt fandtes blandt administrative ledere og det pædagogiske personale. I Bilag 1 præsenteres lignende analyser for en række faggrupper i de sammensatte kategorier.



## Jobtilfredshed, stress, sociale relationer og lederskab er vigtige aspekter for fastholdelse

I Figur 3 vises de 10 arbejdsmiljøfaktorer, hvor forbedringer potentielt vil kunne have den største betydning for fastholdelsen. De blå barer angiver det antal medarbejdere, som potentielt kunne fastholdes hvis alle havde et optimalt niveau af den givne faktor. Dette er beregnet ud fra gruppen af alle medarbejdere. Symbolerne angiver, hvis der i en given medarbejdergruppe, var markant flere medarbejdere end gennemsnittet, som kunne fastholdes. Hvis en medarbejdergruppe ikke er vist på figuren, skyldes det, at der ikke kunne påvises markante forskelle fra den samlede gruppe af alle medarbejdere. I Bilag 1 præsenteres resultaterne fra analyserne for alle medarbejdergrupper i tabelform, inklusive resultater for de arbejdsmiljøfaktorer, som ikke er vist her.



Figur 3. Beregnet antal frafald per 10.000 medarbejdere per år som potentiel kunne forebygges gennem forbedringer i specifikke arbejdsmiljøfaktorer.

Særligt fire overordnede aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø fremstod som områder, hvor forbedringer potentielt kunne bidrage til at fastholde flere medarbejdere: *Jobtilfredshed*, *stress*, *sociale relationer* samt *lederskab*. Særligt tilfredshed med fremtidsudsigterne i jobbet, samt den generelle jobtilfredshed, betød meget i forhold til fastholdelse. Dette angik især de administrative medarbejdere, andre sundhedsmedarbejdere og sygeplejersker. Oplevet stress blandt medarbejderne, samt oplevelsen af at der var tilstrækkelige indsatser rettet mod at forebygge stress, fremstod også som vigtige for fastholdelse, specielt blandt sygeplejersker og til dels også blandt administrative medarbejdere. De sociale relationer på arbejdspladsen, herunder medarbejdernes oplevelse af at de selv og kollegaerne tog initiativ til at forbedre arbejdsgangene, samt gav plads til forskellighed i personalegruppen, var ligeledes vigtige for fastholdelse. Dette gjorde sig især gældende blandt lægerne. At lederskab var vigtigt ses via betydningen af anerkendelse fra ledelsen, tillid til ledelsen og det at have haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS) inden for de sidste 12 måneder. Dette kom ligeledes især til udtryk blandt læger. Endeligt er det også væsentligt at påpege vigtigheden af, at medarbejderne oplevede at deres arbejde var af høj kvalitet, og at de var stolte af det arbejde, de udførte.

### **For nye medarbejdere er også indflydelse et vigtigt aspekt for fastholdelse**

Blandt nyansatte medarbejdere med mindre end to års anciennitet sås et frafald på hele 19% eller et beregnet antal på 1909 per 10.000 medarbejdere per år. Med et optimalt arbejdsmiljø ville det beregnede frafald være 1095 per 10.000 medarbejdere per år. Således vil 43% af de nyansatte medarbejdere potentielt kunne fastholdes gennem forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø. Det svarer til det relative fastholdelsespotentiale blandt alle medarbejdere.

Blandt nyansatte var aspekterne *jobtilfredshed*, *stress*, *sociale relationer* og *lederskab* ligeledes blandt de vigtigste aspekter for fastholdelse. Men til forskel fra gruppen af alle medarbejdere, var aspektet *indflydelse*, forstået som at forslag og ideer blev lyttet til og taget seriøst, samt at medarbejderne havde indflydelse på deres arbejdstid, særligt væsentligt for fastholdelse blandt nye medarbejdere.

## Opsummering og perspektiver

Resultaterne fra denne undersøgelse viser et potentiale for at øge fastholdelsen af medarbejdere på regionale arbejdspladser gennem forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø. De væsentligste psykosociale arbejdsmiljødimensioner i forhold til fastholdelse var jobtilfredshed, stress, sociale relationer og lederskab. Visse aspekter havde større indflydelse på fastholdelse i specifikke medarbejdergrupper, hvilket fremhæver vigtigheden af at tilpasse fremtidige indsatser til de enkelte medarbejdergrupper. Blandt nye medarbejdere var indflydelse desuden et særligt væsentligt aspekt. Dette peger på betydningen af at sørge for, at nye medarbejdere føler sig set og hørt, og at de har indflydelse på deres arbejdstid.

I denne undersøgelse har vi ikke undersøgt egentlige interventioner, hvorfor resultaterne ikke kan bruges til at vurdere effekten af eventuelle indsatser. Tidligere forskning har dog i overensstemmelse med resultaterne fra denne undersøgelse vist, at indsatser som sigter mod at forbedre sammenhold og samarbejde, samt indsatser som sigter mod uddannelse af ledere kan øge fastholdelsen af sygeplejersker (10).

Resultaterne fra denne undersøgelse har vist, at der er et potentiale til at øge fastholdelsen af medarbejdere på de regionale arbejdspladser gennem forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø, og undersøgelsens resultater kan tjene som inspiration til hvilke fokuspunkter fremtidige indsatser kan have.

## Litteraturliste

1. Halter M, Boiko O, Pelone F, Beighton C, Harris R, Gale J, et al. The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BMC Health Serv Res.* 2017 Dec;17(1):824.
2. Jensen JH, Flachs EM, Skakon J, Rod NH, Bonde JP. Longitudinal associations between organizational change, work-unit social capital, and employee exit from the work unit among public healthcare workers: a mediation analysis. *Scand J Work Environ Health.* 2019 Jan;45(1):53–62.
3. Heponiemi T, Kouvonen A, Virtanen M, Vänskä J, Elovainio M. The prospective effects of workplace violence on physicians' job satisfaction and turnover intentions: the buffering effect of job control. *BMC Health Serv Res.* 2014 Dec;14(1):19.
4. Nei D, Snyder LA, Litwiller BJ. Promoting retention of nurses: A meta-analytic examination of causes of nurse turnover. *Health Care Manage Rev.* 2015;40(3):237–53.
5. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: A literature review – An update. *Int J Nurs Stud.* 2012 Jul;49(7):887–905.
6. Den Regionale Arbejds miljøkohorte: Opbygning og indhold [Internet]. Københavns Universitet: Institut for Folkesundhedsvidenskab; 2020 Nov. Available from: <https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/5s5fykix/20-0318-18-den-regionale-arbejds milj-kohorte-dokumentation.pdf>
7. Hvidtfeldt UA, Bjorner JB, Jensen JH, Breinegaard N, Hasle P, Bonde JPE, et al. Cohort Profile: The Well-being in Hospital Employees (WHALE) study. *Int J Epidemiol.* 2017 Dec 1;46(6):1758–1759h.
8. Westreich D. From Exposures to Population Interventions: Pregnancy and Response to HIV Therapy. *Am J Epidemiol.* 2014 Apr 1;179(7):797–806.
9. Naimi AI, Cole SR, Kennedy EH. An introduction to g methods. *Int J Epidemiol.* 2017 Apr 1;46(2):756–62.
10. Halter M, Pelone F, Boiko O, Beighton C, Harris R, Gale J, et al. Interventions to Reduce Adult Nursing Turnover: A Systematic Review of Systematic Reviews. *Open Nurs J.* 2017;11:108–23.

# Bilag 1

I dette bilag præsenteres resultaterne fra analyserne, som beskrives i rapporten. Der vises de faktiske (observerede) værdier og beregnede værdier. For alle beregnede værdier vises den beregnede værdi (punkttestimatet), samt 95% konfidensintervaller (95% CI) som mål for den statistiske usikkerhed. I Tabel B1 – B10 præsenteres følgende resultater for hele studiepopulationen samt for hver gruppe i hovedanalysen: antal personer, det faktiske frafald, det beregnede, samlede forebyggelsespotentiale samt det beregnede forebyggelsespotentiale for de enkelte arbejdsmiljøfaktorer. I Tabel B11 – B27 præsenteres resultater for en række faggrupper, som er inkluderet i sammensatte kategorier i hovedanalysen (Andre sundhedsmedarbejdere; Service- og teknisk personale; Administrativt personale). I disse tabeller præsenteres: antallet af personer, det faktiske frafald og det beregnede samlede forebyggelsespotentiale. Der vises ikke resultater for de enkelte arbejdsmiljøfaktorer for disse faggrupper, fordi de generelt ikke afveg betydeligt fra resultaterne for de sammensatte kategorier. For de fleste af disse faggruppers vedkommende, betød deres størrelse desuden, at den statistiske usikkerhed blev for stor til at kunne give præcise resultater. Vi henviser derfor til analyserne for de enkelte arbejdsmiljøfaktorer i de sammensatte kategorier.

En række individuelle arbejdsmiljøfaktorer, som var en del af TrivselOP 2014, vises ikke i analyserne. Det gælder bl.a. mål for rolleklarhed, vold, trusler, uønsket seksuel opmærksomhed og social støtte fra kollegaer og ledere. Disse mål var en del af de indledende analyser, men blev taget ud, fordi de ikke havde tilstrækkelig stor betydning for det overordnede frafald. Det er dog vigtigt at understrege at disse faktorer er vigtige for den enkelte medarbejders arbejdsmiljø.

<b>Tabel B1 – B10: Tal som bruges i hovedanalysen</b>	<b>Tabel B11 – B27: Tal for specifikke faggrupper</b>
B1. Alle medarbejdere B2. Læger B3. Sygeplejersker B4. Social- og sundhedspersonale B5. Andre sundhedsmedarbejdere B6. Pædagogisk personale B7. Service- og teknisk personale B8. Administrativt personale B9. Administrative ledere B10. Nyansatte	B11. Andre sundhedsmedarbejdere: Akademikere B12. Andre sundhedsmedarbejdere: Psykologer B13. Andre sundhedsmedarbejdere: Ergoterapeuter B14. Andre sundhedsmedarbejdere: Fysioterapeuter B15. Andre sundhedsmedarbejdere: Bioanalytikerpersonale B16. Andre sundhedsmedarbejdere: Jordemødre B17. Andre sundhedsmedarbejdere: Radiografpersonale B18. Andre sundhedsmedarbejdere: Andre medarbejdere B19. Service- og teknisk personale: Service personale B20. Service- og teknisk personale: Rengøringspersonale B21. Service- og teknisk personale: Portører B22. Service- og teknisk personale: Køkkenpersonale B23. Service- og teknisk personale: Teknisk personale B24. Administrativt personale: Kontor og IT personale B25. Administrativt personale: Akademiske medarbejdere i administrationen B26. Administrativt personale: Lægeseekretærer B27. Administrativt personale: Socialrådgivere

<b>Tabel B1</b>		<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Alle medarbejdere</b>			24.385	2552 (10%)	
		<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
			<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
		Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1047	1037	1056
		Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-456	-467	-445
		Andel potentielt forebyggelige frafald	44%	42%	45%
		<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, individuelle arbejdsmiljøfaktorer</b>		<b>95% CI</b>	
		Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor	<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
<b>Dimension</b>	<b>Faktor</b>				
Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter		-145	-159	-132
Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed		-121	-134	-108
Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder		-49	-62	-35
Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet		-44	-57	-31
Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder		-39	-52	-26
Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet		-39	-53	-25
Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen		-35	-48	-22
Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder		-33	-46	-20
Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen		-33	-46	-20
Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser		-29	-42	-16
Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst		-28	-41	-14
Social kapital	Social kapital på afdelingen		-26	-39	-12
Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder		-26	-39	-12
Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet		-25	-38	-12
Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde		-21	-34	-8
Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet		-19	-33	-6
Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver		-19	-32	-5
Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid		-18	-31	-5
Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt		-16	-30	-3
Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen		-15	-28	-2
Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger		-9	-22	5
Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet		-5	-20	9
Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet		0	-14	15
Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid		1	-13	14
Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen		11	-2	24
Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på		24	10	38
Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser		35	22	49

<b>Tabel B2</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Læger:</b>		2154	315 (15%)		
Afdelingslæger					
Overlæger					
Professorer					
Reserve­læger					
Tandlæger					
	<b>Beregnet forebyggelses­potentiale, samlet</b>	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>		
			<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1365	1327	1403	
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-441	-484	-397	
	Andel potentielt forebyggelige frafald	32%	29%	35%	
	<b>Beregnet forebyggelses­potentiale, individuelle arbejdsmiljøfaktorer</b>				
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>		
			<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	<b>Dimension</b>				
	<b>Faktor</b>				
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter	-57	-108	-6
	Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed	-58	-109	-7
	Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder	-26	-77	26
	Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet	-96	-146	-45
	Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder	-63	-114	-11
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet	-38	-90	14
	Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen	-57	-108	-5
	Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder	-47	-99	5
	Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen	-26	-78	26
	Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser	-19	-71	33
	Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst	-29	-80	23
	Social kapital	Social kapital på afdelingen	-37	-89	15
	Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder	-31	-83	21
	Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet	11	-42	64
	Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde	-24	-76	28
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet	-36	-88	16
	Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver	-3	-55	50
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid	-31	-82	20
	Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt	-3	-56	49
	Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen	-21	-74	31
	Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger	-14	-67	38
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet	22	-31	75
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet	3	-49	56
	Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid	9	-44	61
	Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen	23	-31	76
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på	25	-27	78
	Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser	21	-32	73

<b>Tabel B3</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Sygeplejersker:</b>				
Sygeplejersker		8768	943 (11%)	
Ledende sygeplejersker				
<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>			<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1073	1055	1091
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-521	-539	-503
	Andel potentielt forebyggelige frafald	49%	47%	50%
<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, individuelle arbejdsmiljøfaktorer</b>			<b>95% CI</b>	
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor	<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
<b>Dimension</b>	<b>Faktor</b>			
Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter	-151	-173	-129
Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed	-152	-174	-130
Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder	-62	-85	-39
Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet	-38	-59	-17
Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder	-44	-65	-23
Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet	-42	-66	-19
Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen	-31	-53	-10
Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder	-32	-54	-11
Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen	-33	-55	-12
Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser	-59	-81	-38
Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst	-27	-48	-6
Social kapital	Social kapital på afdelingen	-24	-46	-3
Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder	-24	-45	-2
Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet	-21	-42	1
Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde	-21	-42	0
Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet	-22	-44	-1
Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver	-33	-55	-12
Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid	-18	-40	3
Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt	-12	-34	10
Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen	-12	-34	9
Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger	-16	-37	6
Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet	-29	-52	-5
Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet	-1	-25	22
Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid	-9	-30	13
Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen	-30	-51	-8
Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på	27	2	51
Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser	46	24	68



<b>Tabel B4</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Social- og sundhedspersonale:</b>					
Plejere		1659	160 (10%)		
Operationsteknikere					
Social- og sundhedsassistenter					
Social- og sundhedshjælpere					
Social- og sundhedspersonale u/uddannelse					
Sygehjælpere					
Ledende social- og sundhedspersonale					
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>		
			<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	940	906	973	
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-299	-338	-259	
	Andel potentielt forebyggelige frafald	32%	28%	36%	
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, individuelle arbejdsmiljøfaktorer</b>				
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>		
			<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	<b>Dimension</b>				
	<b>Faktor</b>				
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter	-100	-143	-56
	Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed	-70	-114	-25
	Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder	-22	-68	23
	Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet	-33	-78	12
	Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder	-24	-69	21
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet	-49	-94	-3
	Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen	-29	-75	16
	Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder	-36	-81	9
	Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen	-24	-69	21
	Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser	-1	-47	44
	Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst	-23	-68	21
	Social kapital	Social kapital på afdelingen	-16	-62	29
	Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder	-30	-76	15
	Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet	-13	-59	32
	Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde	-18	-63	27
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet	-19	-65	26
	Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver	-13	-59	32
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid	-12	-57	33
	Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt	-14	-59	32
	Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen	-14	-59	32
	Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger	5	-42	51
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet	13	-33	60
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet	1	-45	48
	Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid	-2	-48	44
	Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen	67	20	115
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på	18	-29	64
	Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser	43	-4	89

<b>Tabel B5</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Andre sundhedsmedarbejdere:</b>					
Ambulanceassistenter og ambulancebehandlere		3848	347 (9%)		
<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>			<b>95% CI</b>		
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
Biologiassistenter	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	948	926	970	
Bioanalytikere	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-426	-450	-403	
Biokemikere	Andel potentielt forebyggelige frafald	45%	43%	47%	
Biologer					
Ergoterapeuter					
Farmaceuter					
Farmakonomer					
Fodterapeuter					
Fysikere					
Fysioterapeuter					
Jordemødre	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor		<b>95% CI</b>		
Laboranter		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
Neurologiassistenter	<b>Dimension</b>				
Paramedicinere	<b>Faktor</b>				
Præster	Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter	-171	-198	-143
Psykologer	Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed	-121	-149	-92
Radiografer	Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder	-31	-61	-2
Tandplejere og tandklinikassistenter	Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet	-34	-62	-7
Vagtcentralpersonale	Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder	-39	-66	-11
Øvrige sundhedsfaglige medarbejdere	Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet	-35	-65	-5
Øvrige sundhedsfaglige AC-medarbejdere	Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen	-33	-61	-5
	Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder	-28	-56	0
	Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen	-38	-65	-10
	Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser	-17	-45	11
	Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst	-31	-58	-4
	Social kapital	Social kapital på afdelingen	-20	-48	8
Ledende medarbejdere i ovenstående grupper	Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder	-23	-50	5
	Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet	-44	-71	-16
	Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde	-20	-47	8
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet	-17	-45	11
	Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver	1	-27	29
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid	-21	-48	7
	Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt	-20	-47	8
	Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen	-14	-42	14
	Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger	-7	-35	21
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet	10	-20	41
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet	-1	-31	30
	Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid	1	-27	29
	Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen	54	25	82
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på	22	-9	53
	Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser	34	6	63

<b>Tabel B6</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Pædagogisk personale:</b>					
Lærere		587	73 (12%)		
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere					
Pædagogiske assistenter					
Socialpædagoger					
Tilsynsførende assistenter					
Værkstedspersonale					
Ledende medarbejdere i ovenstående grupper					
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>		
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1278	1220	1337	
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-373	-438	-308	
	Andel potentielt forebyggelige frafald	29%	24%	34%	
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, individuelle arbejdsmiljøfaktorer</b>				
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>		
			<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	<b>Dimension</b>				
	<b>Faktor</b>				
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter	-124	-199	-49
	Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed	-130	-205	-55
	Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder	-26	-105	52
	Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet	-51	-121	19
	Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder	-7	-79	66
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet	-42	-121	36
	Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen	-27	-99	45
	Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder	-42	-113	29
	Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen	-43	-115	28
	Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser	-5	-77	67
	Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst	-39	-109	30
	Social kapital	Social kapital på afdelingen	-22	-94	50
	Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder	-43	-114	28
	Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet	-30	-102	41
	Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde	-31	-102	41
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet	-20	-91	52
	Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver	16	-56	88
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid	-25	-95	45
	Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt	-19	-91	53
	Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen	-5	-77	68
	Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger	31	-42	104
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet	9	-71	90
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet	5	-75	86
	Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid	5	-68	77
	Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen	56	-17	130
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på	49	-33	131
	Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser	41	-32	114

<b>Tabel B7</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Service- og teknisk personale</b>					
Bygningskonstruktører		2647	215 (8%)		
Fotografer					
Hospitalsmedhjælpere / husassistenter	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>		
Håndværkere		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
Kliniske diætister	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	840	813	867	
Køkkenpersonale	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-322	-352	-291	
Laboratorie og miljø-personale	Andel potentielt forebyggelige frafald	38%	35%	42%	
Maskinmestre	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, individuelle arbejdsmiljøfaktorer</b>				
Portører					
Rengøringsassistenter	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor		<b>95% CI</b>		
Serviceassistenter m/u uddannelse		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
Service medarbejdere	<b>Dimension</b>				
Service teknikere og pedeller	<b>Faktor</b>				
Specialarbejdere	Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter	-109	-144	-75
Teknikere	Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed	-79	-115	-44
Vaskeriarbejdere	Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder	-25	-62	12
Ørepropteknikere	Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet	-48	-83	-13
	Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder	-29	-65	6
Ledende medarbejdere i ovenstående grupper	Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet	-26	-64	11
	Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen	-38	-73	-3
	Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder	-31	-66	5
	Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen	-30	-66	5
	Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser	-7	-42	29
	Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst	-30	-65	5
	Social kapital	Social kapital på afdelingen	-17	-53	19
	Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder	-33	-69	2
	Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet	-14	-50	21
	Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde	-14	-50	22
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet	-11	-47	25
	Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver	-8	-44	28
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid	-16	-51	19
	Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt	-25	-60	11
	Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen	-15	-51	21
	Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger	-7	-43	28
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet	21	-18	59
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet	-1	-38	37
	Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid	-2	-38	34
	Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen	65	28	102
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på	14	-24	53
	Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser	17	-19	54

<b>Tabel B8</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Administrativt personale</b>					
Assistent (kontor)		4430	473 (11%)		
Chefkonsulenter					
Ingeniører					
IT-personale					
Kontorassistent					
Lægeseekretærer					
Ph.d.-studerende					
Socialrådgivere					
Specialist (kontor)					
Specialkonsulenter					
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>		
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1074	1053	1095	
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-526	-549	-503	
	Andel potentielt forebyggelige frafald	49%	47%	51%	
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, individuelle arbejdsmiljøfaktorer</b>				
Øvrigt kontorphonale	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere,		<b>95% CI</b>		
Øvrige administrative AC- medarbejdere	hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor	<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	<b>Dimension</b>				
	<b>Faktor</b>				
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter	-200	-228	-173
	Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed	-138	-166	-109
	Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder	-77	-107	-48
	Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet	-40	-67	-13
	Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder	-36	-63	-8
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet	-45	-75	-14
	Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen	-35	-62	-8
	Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder	-33	-60	-6
	Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen	-36	-63	-9
	Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser	-13	-40	14
	Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst	-25	-52	1
	Social kapital	Social kapital på afdelingen	-36	-64	-9
	Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder	-22	-49	5
	Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet	-44	-71	-17
	Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde	-25	-52	2
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet	-13	-40	15
	Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver	-29	-56	-2
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid	-12	-39	15
	Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt	-24	-52	3
	Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen	-21	-48	7
	Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger	-4	-32	23
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet	-12	-43	19
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet	3	-28	34
	Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid	15	-13	43
	Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen	-11	-39	16
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på	24	-7	55
	Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser	32	4	59

<b>Tabel B9</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Administrative ledere</b>					
Direktører		292	26 (9%)		
Ledende kontorpersonale					
Ledende IT-personale					
Souschefer					
Stabschefer					
Sygehuschefer					
Vicedirektører					
Ledende lægesekretærer					
Ledende socialrådgivere					
Øvrige AC-ledere					
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>		
			<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	800	742	858	
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-207	-270	-145	
	Andel potentielt forebyggelige frafald	26%	18%	34%	
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, individuelle arbejdsmiljøfaktorer</b>				
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>		
			<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	<b>Dimension</b>				
	<b>Faktor</b>				
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter	-89	-161	-16
	Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed	-69	-142	5
	Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder	-11	-88	66
	Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet	-23	-97	51
	Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder	-24	-98	51
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet	-30	-107	47
	Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen	-21	-95	53
	Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder	-14	-89	61
	Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen	-15	-89	59
	Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser	-2	-77	73
	Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst	-8	-83	67
	Social kapital	Social kapital på afdelingen	-41	-114	32
	Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder	-14	-88	60
	Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet	-20	-94	54
	Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde	-25	-98	48
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet	-3	-79	72
	Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver	-3	-78	72
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid	-4	-78	71
	Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt	-11	-86	65
	Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen	-13	-88	62
	Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger	0	-75	75
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet	8	-72	88
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet	4	-76	83
	Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid	11	-65	87
	Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen	22	-55	99
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på	19	-62	101
	Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser	22	-54	98

<b>Tabel B10</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Nyansatte:</b>					
Medarbejdere i alle ovenstående kategorier, som har mindre end 2 års anciennitet i Region Hovedstaden.		4466	864 (19%)		
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>		
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1909	1882	1936	
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-837	-867	-808	
	Andel potentielt forebyggelige frafald	44%	42%	45%	
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, individuelle arbejdsmiljøfaktorer</b>		<b>95% CI</b>		
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde et optimalt niveau af en given arbejdsmiljøfaktor	<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
	<b>Dimension</b>				
	<b>Faktor</b>				
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med fremtidsudsigter	-241	-277	-205
	Jobtilfredshed	Generel jobtilfredshed	-179	-215	-143
	Oplevet stress	Stress inden for de seneste 6 måneder	-110	-148	-72
	Sociale relationer	Kollegiale initiativer til at forbedre arbejdet	-78	-111	-45
	Lederskab	MUS-samtale inden for de seneste 12 måneder	-95	-129	-61
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Stolthed over arbejdet	-60	-99	-22
	Anerkendelse	Anerkendelse fra lederen	-49	-82	-15
	Sociale relationer	Kollegial respekt for forskelligheder	-46	-79	-12
	Tillid	Tillid til udmeldinger fra ledelsen	-56	-90	-23
	Forebyggende indsatser	Tilstrækkelige forebyggelsesindsatser	-54	-88	-21
	Indflydelse	Forslag og idéer tages seriøst	-92	-125	-60
	Social kapital	Social kapital på afdelingen	-43	-77	-9
	Krænkende hændelser	Mobning inden for de seneste 12 måneder	-39	-72	-5
	Lederskab	Leder god til at organisere arbejdet	-39	-73	-6
	Retfærdighed	Konflikter løses på en retfærdig måde	-34	-68	-1
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdet	-28	-62	6
	Krav i arbejdet	Har tid nok til opgaver	-33	-66	1
	Indflydelse	Indflydelse på udførelsen af arbejdstid	-81	-114	-47
	Udviklingsmuligheder	Mulighed for at lære nyt	-22	-56	13
	Lederskab	Leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen	-25	-58	9
	Forebyggelsesindsatser	Tilstrækkelig støtte til håndtering af følelsesmæssige belastninger	-4	-38	29
	Oplevet kvalitet af arbejdet	Tilfredshed med faglig kvalitet	-13	-53	26
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med arbejdsmiljøet	0	-40	39
	Forudsigelighed	Får information om ændringer og beslutninger i god tid	5	-29	39
	Krav i arbejdet	Mulighed for pauser i løbet af arbejdsdagen	6	-28	40
	Jobtilfredshed	Tilfredshed med måden evner bruges på	34	-6	74
	Krav i arbejdet	Mulighed for at arbejde uden generende afbrydelser	60	26	94

<b>Tabel B11</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Andre sundhedsmedarbejdere:</b>					
<b>Akademikere</b>		338	40 (12%)		
Biokemikere	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>		
Biologer		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
Farmaceuter					
Fysikere		Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1200	1121	1279
Præster		Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-499	-590	-409
Øvrige akademikere	Andel potentielt forebyggelige frafald	42%	34%	49%	
Ledere i ovenstående kat.					

<b>Tabel B12</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Andre sundhedsmedarbejdere:</b>					
<b>Psykologer</b>		328	37 (11%)		
Psykologer	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>		
Ledende psykologer		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
		Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1165	1092	1238
		Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-490	-566	-413
	Andel potentielt forebyggelige frafald	42%	35%	49%	

<b>Tabel B13</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>		
<b>Andre sundhedsmedarbejdere:</b>					
<b>Ergoterapeuter</b>		273	34 (13%)		
Ergoterapeuter	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>		
Ledende ergoterapeuter		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>	
		Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1169	1069	1268
		Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-455	-569	-342
	Andel potentielt forebyggelige frafald	39%	29%	49%	



<b>Tabel B14</b>		<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>
<b>Andre sundhedsmedarbejdere:</b>				
<b>Fysioterapeuter</b>			487	52 (11%)
Fysioterapeuter				
Ledende fysioterapeuter				
		<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>
				<b>Lav Høj</b>
		Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1103	1031 1175
		Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-341	-420 -262
		Andel potentielt forebyggelige frafald	31%	24% 38%

<b>Tabel B15</b>		<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>
<b>Andre sundhedsmedarbejdere:</b>				
<b>Bioanalytikerpersonale</b>			1263	97 (8%)
Bioanalytikere				
Laboranter				
Ledende bioanalytikerpersonale				
		<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>
				<b>Lav Høj</b>
		Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	834	802 867
		Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-399	-436 -361
		Andel potentielt forebyggelige frafald	48%	43% 52%

<b>Tabel B16</b>		<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>
<b>Andre sundhedsmedarbejdere:</b>				
<b>Jordemødre</b>			356	31 (9%)
Jordemødre				
Ledende jordemødre				
		<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>	<b>Antal</b>	<b>95% CI</b>
				<b>Lav Høj</b>
		Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1049	976 1122
		Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-545	-622 -468
		Andel potentielt forebyggelige frafald	52%	45% 59%

<b>Tabel B17</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Andre sundhedsmedarbejdere: Radiografpersonale</b>		500	23 (5%)	
Radiografer				
Ledende radiografer				
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	708	660	756
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-289	-341	-237
	Andel potentielt forebyggelige frafald	41%	33%	48%

<b>Tabel B18</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Andre sundhedsmedarbejdere: Andre medarbejdere</b>		303	33 (11%)	
Ambulanceassistenter og ambulancebehandlere				
Audiologiassistenter				
Farmakonomer				
Fodterapeuter				
Neurologiassistenter				
Paramedicinere				
Tandplejere og tandklinikassistenter				
Vagtcentralpersonale				
Øvrige sundhedsfaglige medarbejdere				
Ledere i ovenstående kategorier				
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1128	1046	1210
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-459	-546	-372
	Andel potentielt forebyggelige frafald	41%	33%	48%

<b>Tabel B19</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Service- og teknisk personale: Servicepersonale</b>		1030	86 (8%)	
Serviceassistenter m/u uddannelse				
Hospitalsmedhjælpere / husassistenter				
Ledende servicepersonale				
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	859	818	900
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-266	-310	-222
	Andel potentielt forebyggelige frafald	31%	26%	36%

<b>Tabel B20</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Service- og teknisk personale:</b> <b>Rengøringspersonale</b>		167	14 (8%)	
Rengøringsassistenter Vaskeriarbejdere Ledende rengøringspersonale	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	923	826	1020
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-385	-493	-276
	Andel potentielt forebyggelige frafald	42%	30%	53%

<b>Tabel B21</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Service- og teknisk personale:</b> <b>Portører</b>		662	36 (5%)	
Portører Ledende portører	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	614	570	659
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-299	-348	-251
	Andel potentielt forebyggelige frafald	49%	41%	57%

<b>Tabel B22</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Service- og teknisk personale:</b> <b>Køkkenpersonale</b>		348	47 (14%)	
Kliniske diætister Køkkenpersonale Ledende køkkenpersonale	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1207	1120	1293
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-520	-612	-429
	Andel potentielt forebyggelige frafald	43%	36%	51%

<b>Tabel B23</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Service- og teknisk personale:</b>				
<b>Teknisk personale</b>		440	32 (7%)	
Bygningskonstruktører				
Fotografer				
Håndværkere				
Laboratorie og miljø-personale				
Maskinmestre				
Service teknikere og pedeller				
Specialarbejdere				
Teknikere				
Øreprotektikere				
Ledende teknisk personale				
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	792	721	862
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-374	-448	-300
	Andel potentielt forebyggelige frafald	47%	38%	57%

<b>Tabel B24</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Administrativt personale:</b>				
<b>Kontor og IT personale</b>		1426	130 (9%)	
Assistenten (kontor)				
IT-personale				
Kontorassistenter				
Specialist (kontor)				
Øvrigt kontorpersonale				
Ledende kontor og IT-personale				
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	914	875	953
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-443	-485	-401
	Andel potentielt forebyggelige frafald	48%	44%	53%

<b>Tabel B25</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Administrativt personale:</b>				
<b>Akademiske medarbejdere i administrationen</b>		1170	162 (14%)	
Chefkonsulenter				
Ingeniører				
Ph.d.-studerende				
Specialkonsulenter				
Øvrige akademiske medarbejdere i administrationen				
Ledende akademikere i administrationen				
	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1329	1286	1372
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-566	-614	-519
	Andel potentielt forebyggelige frafald	43%	39%	46%

<b>Tabel B26</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Administrativt personale:</b>				
<b>Lægeseekretærer</b>		1690	164 (10%)	
Lægeseekretærer				
Ledende lægeseekretærer	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	967	935	999
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-451	-482	-419
	Andel potentielt forebyggelige frafald	47%	43%	50%

<b>Tabel B27</b>	<b>Faktisk frafald</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Frafald (%)</b>	
<b>Administrativt personale:</b>				
<b>Socialrådgivere</b>		144	117 (12%)	
Socialrådgivere				
Ledende socialrådgivere	<b>Beregnet forebyggelsespotentiale, samlet</b>		<b>95% CI</b>	
		<b>Antal</b>	<b>Lav</b>	<b>Høj</b>
	Antal frafald per 10.000 medarbejdere. Faktisk scenarie	1203	1091	1316
	Ændring i antal frafald per 10.000 medarbejdere, hvis alle havde optimalt arbejdsmiljø	-422	-545	-300
	Andel potentielt forebyggelige frafald	35%	25%	45%