

Sådan kan I nedsætte sygefraværet og øge fastholdelsen på de regionale arbejdspladser – tre råd til at skabe et bedre psykosocialt arbejdsmiljø

Ny forskning fra KU har vist, at der er stort potentiale for at nedbringe sygefraværet og øge fastholdelsen på de regionale arbejdspladser gennem forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) byder denne nye viden velkommen og giver tre gode råd til at komme i gang med indsatser, der kan forbedre det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Forskere fra KU har i det sidste halvandet år undersøgt sammenhængen mellem sygefraværet og forskellige faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. Med data fra hele 24.990 regionale medarbejdere viser forskningen, at hele 30 procent af sygefraværet kan nedbringes gennem et optimalt psykosocialt arbejdsmiljø¹. Det forudsætter, at alle medarbejdere oplever et optimalt arbejdsmiljø på alle parametre. Alligevel er resultaterne yderst interessante, da de viser, at arbejdsmiljøet ikke blot er en ekstra indsats ved siden af andre fokusområder.

NFA har i mange år arbejdet med indsatser og værktøjer, der kan forbedre det psykosociale arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. Thomas Clausen, seniorforsker i NFA, mener, at den nye viden kan bruges konkret i arbejdsmiljøarbejdet på de regionale arbejdspladser. Både til at løse nuværende udfordringer med sygefraværet og fastholdelsen, men også mere generelt til at forbedre medarbejdernes trivsel og forebygge disse udfordringer i fremtiden.

”Der er mange faktorer, der spiller ind i forhold til at sikre et bedre psykosocialt arbejdsmiljø. Men det er interessant, at der nu er videnskabeligt belæg for, at særligt forbedringer i udviklingsmuligheder, indflydelse på arbejdet og retfærdighed i arbejdet er med til at påvirke sygefraværet. Det er brugbar viden fra KU, som vi også dagligt arbejder med,” siger Thomas Clausen.

Anerkendelse og mening med arbejdet

De tre væsentligste arbejdsmiljøfaktorer for at nedsætte sygefraværet, herunder forbedringer i udviklingsmuligheder, indflydelse på arbejdet og retfærdighed i arbejdet kalder Thomas Clausen for *positive faktorer* i arbejdsmiljøet. Det vil sige, elementer medarbejderne har brug for til at kunne håndtere kravene i arbejdet og de følelsesmæssige udfordringer, der også ligger i jobbet.

De tre positive faktorer handler i høj grad om trivsel i arbejdet samt anerkendelse og meningsfuldhed:

”De faktorer, der begrænser sygefraværet, er også faktorer, der gør, at folk har lyst til at blive i arbejdet. Det er elementer som anerkendelse af og mulighed for at bruge sin faglighed til at løse kerneopgaven. Dybest set handler det om, at man har et meningsfuldt arbejde, hvor man kan udnytte sit potentiale,” fortæller Thomas Clausen.

Tre trin til at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø

Ifølge Thomas Clausen fra NFA er der overordnet tre trin, når arbejdspladser skal tilgå forskellige arbejdsmiljøudfordringer og skabe et bedre psykosocialt arbejdsmiljø. Trinnene følger dem, som mange der arbejder med arbejdsmiljø, vil kende fra APV-arbejdet:

1. Undersøg problemerne

¹ [Læs artiklen om forskningsresultaterne fra KU](#)

Første trin på vejen mod at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø vil typisk igangsættes på baggrund af resultater fra en APV- og/eller trivselsmåling og vil kræve, at arbejdsmiljøgruppen, TRIO eller lignende sætter det på agendaen – eksempelvis til et personalemøde.²

Herfra kan der med fordel igangsættes et forløb, der starter med en dialog med medarbejderne på arbejdspladsen om, hvilke udfordringer de oplever. Her kan der spørges ind til, hvordan udfordringerne kommer til udtryk i arbejdsdagen – så de vigtigste udfordringer kommer frem.

Et væsentligt element i opstarten af forløbet er ligeledes at sikre ansvarsfordelingen. Det kan gøres ved at udnævne en tovholder på forløbet, som eksempelvis deles mellem en medarbejder og en leder. De skal sørge for, at der er fremdrift i projektet, og at alle medarbejdere informeres og involveres løbende.

2. Igangsæt relevante indsatser

Efter problemerne er identificeret, skal der udvælges et til to temaer, der kan arbejdes videre med. Det er vigtigt at tage fravalg og prioritere de vigtigste temaer, så medarbejderne kan koncentrere sig om dem, og der ikke skabes forvirring.

Her skal det undersøges, hvad der skal til for at løse problemerne, så medarbejderne i fællesskab kan løse deres arbejdsopgaver på bedst mulig vis. Der kan med fordel inviteres mere bredt blandt arbejdspladsen eller afdelingen til denne dialog, så alle er involveret og kan bidrage med værdifuldt input til kommende indsatser.

Efter udvælgelsen af temaer og herunder specifikke indsatser, skal der laves planer for disse, og tovholderne skal sikre, at medarbejderne løbende involveres i implementeringen af indsatserne.

3. Evaluér og giv tilbagemelding

Det er en god ide løbende at kommunikere, hvordan arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet skrider frem. Dog er det også vigtigt at gøre dette, når indsatserne er afsluttede. Der skal evalueres på arbejdet og resultatet, og medarbejderne skal informeres om, hvad indsatsen har bidraget med, og hvor der fortsat er plads til forbedring.

På den måde er der fortsat fokus på indsatserne og man sikrer, at kunne tage input – både positivt og negativt – med videre i det øvrige arbejdsmiljøarbejde. Arbejdet skal anerkendes, så det også giver motivation til fremtidige indsatser inden for arbejdsmiljøarbejdet.

Rådgivning til arbejdsmiljøarbejdet

Når arbejdspladser ønsker at gå i gang med forbedringer i arbejdsmiljøet, kan det være en fin ide at invitere en arbejdsmiljøkonsulent ind eller tage fat på Ekspertrådgivningen, som udbydes af Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet.

De kan hjælpe med at tage hul på dialogen og følge forløbet samt komme med værktøjer og vejledning til, hvordan arbejdspladsen når målet.

”De forskellige dele af det psykosociale arbejdsmiljø hænger sammen, og hvis man starter et sted, vil de øvrige områder følge med. Så hvis man benytter de tre trin i sin arbejdsmiljøindsats og sætter relevante indsatser i søen, så er man allerede godt på vej,” afslutter Thomas Clausen.

² [Se AT's regler for gennemførelse af en APV](#)