

Ny rapport: Stort potentiale for fastholdelse af medarbejdere på de regionale arbejdspladser ved at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø

I 2015 valgte 10 procent af de ansatte på de regionale arbejdspladser i Region Hovedstaden at skifte job. Det tal kan nedbringes markant gennem psykosociale arbejdsmiljøtiltag. Ny forskning fra Københavns Universitet viser, at særligt fire faktorer er vigtige for at øge fastholdelsen af de regionale medarbejdere.

Hvis man skal fastholde en høj kvalitet og effektivitet på en arbejdsplads, er det essentielt, at der ikke er en for høj udskiftning blandt medarbejderne. Derfor har Afdeling for Epidemiologi på Københavns Universitet i forskningsprojektet "Positiv effekt for arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser" iværksat af Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet undersøgt, hvad der kan bidrage til at fastholde de ansatte på de regionale arbejdspladser.

Undersøgelsens konklusioner præsenteres i en rapport, som peger på, at der er potentiale for at fastholde helt op mod 44 procent af de frafaldne medarbejdere på de regionale arbejdspladser ved at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø. Undersøgelsen er baseret på data fra Region Hovedstaden, men konklusionerne er gyldige i forhold til den samlede regionale sektor, hvor der med fordel kan arbejdes med fire centrale faktorer.

Arbejd med de fire faktorer

Rapporten konkluderer, at det især kan give effekt at se på følgende fire faktorer indenfor det psykosociale arbejdsmiljø:

- Jobtilfredshed
- Oplevet stress
- Sociale relationer
- Lederskab

"Tilfredshed med arbejdet i sin helhed samt tilfredshed med fremtidsudsigterne er essentielle for fastholdelsen. Det er samtidig vigtigt, at der bliver gjort tilstrækkeligt for at forebygge medarbejdernes oplevelse af stress," fortæller Jimmi Mathisen, Ph.d.-studerende ved Afdeling for Epidemiologi på Københavns Universitet.

Forskerne konkluderer, at hvis der ydes en indsats med at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø inden for disse områder, kan det medvirke til at øge fastholdelsen markant på tværs af medarbejdergrupperne.

"De sociale relationer og oplevelsen af, at en selv og kollegaerne tager initiativ til bedre samarbejde omkring løsning af kerneopgaven og giver plads til forskellighed i personalegruppen er utrolig betydningsfuldt for fastholdelsen. Hertil kan vi se, at anerkendelse fra ledelsen, tillid til ledelsen og medarbejderudviklingssamtalerne også har stor betydning for fastholdelsen," forklarer Jimmi Mathisen.

Måltret indsats mod medarbejdergrupper

Undersøgelsen viser, at det generelt er de samme aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø, som er vigtige i alle medarbejdergrupper. Der er dog også forskelle grupperne imellem, og det kan derfor give mening at tilpasse fremtidige indsats til de enkelte medarbejdergrupper:

- Lægerne i undersøgelsen vægter sociale relationer og lederskab højere end andre grupper
- Sygeplejerskerne i undersøgelsen vægter jobtilfredshed og lavere stressniveau højere end andre grupper

- Administrativt personale vægter jobtilfredshed og lavere stressniveau højere end andre grupper
- Ansatte i kategorien "andre sundhedsmedarbejdere¹" vægter i undersøgelsen jobtilfredshed højere end andre grupper

Undersøgelsen har også inddraget en række andre medarbejdergrupper, herunder social- og sundhedspersonale, pædagogisk personale, service- og teknisk personale og administrative ledere. Her er jobtilfredshed, lavere stressniveau, sociale relationer og lederskab de vigtigste fastholdelsesfaktorer. Se nærmere i forskningsrapporten for forskellene grupperne imellem.

For nye medarbejdere er indflydelse et vigtigt aspekt for fastholdelse

Frafaldet blandt de regionale medarbejdere er markant højere for nyansatte. Nye medarbejdere vægter de samme fire faktorer som andre medarbejdere, men herudover er indflydelse et særligt vigtigt aspekt for fastholdelsen af netop denne medarbejdergruppe. Nyansatte lægger stor vægt på, at der bliver lyttet til deres forslag og ideer, samt at de har indflydelse på arbejdstiden. Indflydelse er derfor et særligt væsentligt aspekt for fastholdelse blandt nye medarbejdere.

Om undersøgelsen

Frafaldet blandt de regionale medarbejdere i Region Hovedstaden blev målt ved at følge 24.385 medarbejdere i op til et år, efter de havde besvaret TrivselsOP 2014. På tværs af faggrupperne forlod 10 procent af medarbejderne deres arbejde inden for et år. Dog kan op til 44 procent af de frafaldne medarbejdere fastholdes gennem et forbedret psykosocialt arbejdsmiljø. Fastholdelsespotentialet varierer i de enkelte faggrupper fra, at hver tredje af de frafaldne medarbejdere kan blive fastholdt helt op til hver anden.

Forskerne understreger, at rapportens resultater ikke kan bruges til at vurdere effekten af specifikke indsatser, men at den kan bruges som inspiration til fremtidige indsatser for fastholdelse af medarbejdere på de regionale arbejdspladser. Derudover er der i denne undersøgelse fokus på de dele af det psykosociale arbejdsmiljø, der giver størst effekt i forhold til fastholdelse. Der vil naturligt også være andre faktorer, som spiller ind, herunder eksempelvis følelsesmæssige krav, vold og trusler o.l.

Under alle omstændigheder viser forskningen, at potentialet for at bibeholde medarbejdernes ekspertise på de regionale arbejdspladser er stort, hvis man arbejder med at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø gennem de fire indsatsområder.

Fakta om forskningsprojektet

Undersøgelsen indgår som delprojekt i forskningsprojektet "Positiv effekt for arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser," som Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet har iværksat.

Forskere fra Roskilde Universitet, Københavns Universitet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) gik i 2019 i gang med projektet, hvor forskellige forskningstraditioner mikses og danner grundlag for ny viden.

Når den treårige projektperiode er udløbet, er målet, at de regionale arbejdspladser er klædt yderligere på til at arbejde med at gøre arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser endnu bedre.

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet formidler løbende delresultater fra forskningsprojektet.

¹ Bl.a. bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre, laboranter, radiografer.

Fokusområder i det psykosociale arbejdsmiljø

