

## Ny forskning viser: Forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø kan nedbringe sygefraværet på de regionale arbejdspladser med hele 30 procent

Forskere fra Københavns Universitet har undersøgt, hvordan forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser kan nedbringe sygefraværet med op til 30 procent. Undersøgelserne viser, at særligt tre faktorer har stor indflydelse på sygefraværet. Forbedres det psykosociale arbejdsmiljø, viser resultaterne, at det ikke kun kan nedbringe sygefraværet, men samtidig kan øge fastholdelsen af medarbejdere på sigt.

Ph.d.-studerende Jimmi Mathisen og professor Naja Hulvej Rod fra KU har sammen med en række kolleger det sidste halvandet år forsket i sammenhængen mellem det psykosociale arbejdsmiljø og nedsættelse af sygefraværet på de regionale arbejdspladser.

Resultaterne fra deres forskning, der er en del af Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabets forskningsprojekt 'Positiv effekt på arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser', bidrager med helt ny viden inden for feltet og viser et stort potentiale til at nedbringe sygefraværet.

*"Der ligger en del tidligere forskning på sygefravær blandt hospitalsmedarbejdere både i Danmark og udlandet. Men det er første gang, vi har kigget ud over blot statistiske sammenhænge. Vi er lykkede med at simulere forbedringer i arbejdsmiljøet og beregne, i hvor høj grad disse forbedringer kan medvirke til at nedsætte sygefraværet. Det er ny viden, som vi håber på, kan få stor betydning på de regionale arbejdspladser,"* fortæller Jimmi Mathisen.

### Simuleringer viste bemærkelsesværdige potentialer

Forskerne anvendte data fra 24.990 regionale medarbejdere, hvor sygefraværet blev målt som andelen af faste arbejdstimer med sygefravær over en 12-måneders periode. Her viste resultaterne, at fire procent af alle faste arbejdstimer gik til sygefravær.

Af de fire procent gik 37 procent af sygefraværet til kort sygefravær, 32 procent til mellemlangt sygefravær og 31 procent til langt sygefravær. Der var således en relativ jævn fordeling i længden på sygefraværet.

Mulighederne for at nedsætte disse tal blev undersøgt gennem simuleringer af et forbedret psykosocialt arbejdsmiljø, hvor faktorer som indflydelse, samarbejde, tillid, stress og mange flere blev undersøgt. Resultaterne viste et potentiale for en markant nedsættelse i det samlede sygefravær på hele 30 procent ved at sikre et optimalt psykosocialt arbejdsmiljø for alle medarbejderne. Det skal dog bemærkes, at det forudsætter, at alle medarbejdere oplever et optimalt arbejdsmiljø på samtlige parametre.

*"Resultaterne er utroligt interessante og tydeliggør, at arbejdsmiljøet ikke blot er en ekstra indsats ved siden af andre fokusområder, som nedsættelse af sygefravær, øget fastholdelse og lignende. Der er nu konkret, forskningsmæssigt belæg for, at arbejdsmiljøet netop er en underliggende faktor og forudsætning for arbejdet med de øvrige udfordringer,"* siger Jimmi Mathisen, der håber på, at den nye viden kan give fornyet energi og motivation til arbejdet med det psykosociale arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser.

### Særligt tre faktorer har betydning

Potentialet for at nedbringe sygefraværet gælder på tværs af alle medarbejdergrupper og længder af sygefravær. Forskningen viser, at der er en række indgangsvinkler til at nedbringe sygefraværet gennem arbejdsmiljøet, men at følgende tre individuelle arbejdsmiljøfaktorer har større betydning end andre:

### 1. Forbedringer i udviklingsmuligheder

Forbedringer i udviklingsmuligheder kan eksempelvis være faglige udviklingsmuligheder, herunder medarbejdernes mulighed for at lære nyt i det daglige arbejde, men ligeledes det karrieremæssige aspekt, herunder muligheden for at skifte over i en anden funktion eller koble nye funktioner til ens arbejde gennem eksempelvis efteruddannelse.

### 2. Indflydelse på arbejdet

Indflydelse kan indebære medarbejderens handlefrihed i løsningen af kerneopgaven og arbejdet generelt, eksempelvis muligheden for at have indflydelse på behandlingen, administrative opgaver og lignende.

### 3. Retfærdighed i arbejdet

Retfærdighed i arbejdet dækker over flere elementer i medarbejderens arbejdsliv, herunder medarbejdernes oplevelse af, at konflikter bliver løst på en retfærdig måde, at arbejdsopgaver og muligheder bliver fordelt retfærdigt med videre.

Mange øvrige psykosociale arbejdsmiljøfaktorer spiller ligeledes en rolle i nedbringelsen af sygefraværet, herunder eksempelvis jobtilfredshed, oplevelse af stress, mobning, trusler og vold. Men særligt de tre ovenstående faktorer viser sig at have den største effekt på nedsættelsen af sygefraværet.

### Øget fastholdelse som en vigtig bonus

Som et ekstra – og særdeles relevant – element viser tidligere forskning, at det ikke kun er sygefraværet, der påvirkes positivt, hvis der skabes et bedre psykosocialt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. Øget fastholdelse vil følge med.

*”I et tidligere studie om fastholdelse af medarbejdere kunne vi se, at forbedringer i arbejdsmiljøet har potentiale til at øge fastholdelsen med 44 procent af de medarbejdere, som ellers ville forlade arbejdspladsen inden for et år. Både et højt sygefravær og en høj personaleomsætning kan give en mere presset hverdag for medarbejderne og kan gøre det svært at få vagtplaner til at hænge sammen. Ligeledes kan begge dele give store økonomiske udgifter. Men både sygefravær og personaleomsætning viser sig så at kunne modvirkes betydeligt, hvis man kan lykkes med at forbedre arbejdsmiljøet,”* forklarer Jimmi Mathisen.

### Få inspiration til at bruge den nye viden

De regionale arbejdspladser eller afdelinger, der oplever problemer med sygefravær eller personaleomsætning opfordres af forskerne fra KU til at tænke den nye viden ind i deres arbejdsmiljøarbejde og fokusere på de områder, der har vist sig særligt effektive i at nedsætte sygefraværet og øge fastholdelsen. Det kan også ske gennem vejledning fra arbejdsmiljøkonsulenter eller forløb med Ekspertrådgivningen, der udbydes af Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet.

*”Vi håber, at den nye viden giver anledning til at give den yderligere gas med arbejdsmiljøindsatserne på de regionale arbejdspladser. Vi ved, at mange gode initiativer allerede er i gang, men den nye viden kan forhåbentligt være med til at gøre arbejdsmiljøet til en endnu mere central del af organiseringen af arbejdet ude på afdelingerne, til gavn for både patienter, kollegaer og arbejdspladsen. Man kunne for eksempel starte med at overveje, om man kan sætte yderligere fokus på de tre væsentligste områder, vi har afdækket her,”* siger Jimmi Mathisen.

Det næste projekt, som forskerne fra KU kaster sig over, bliver at undersøge, hvilke kombinationer af faktorer i arbejdsmiljøet, som tilsammen kan skabe alvorlig mistrivsel og depression. Formålet er at kunne bibringe yderligere ny viden til kommende arbejdsmiljøindsatser.