

Ny rapport giver ny viden om, hvad der bidrager til et godt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser

En ny rapport sætter fokus på de regionalt ansattes psykosociale arbejdsmiljø inden for fem udvalgte fokusområder. Bag rapporten står forskere fra Roskilde Universitet (RUC), Københavns Universitet (KU) og det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Forskningsprojektet ”Psykosocialt Arbejdsmiljø på Regionale Arbejdspladser” er blevet til på initiativ fra Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner. Formålet er at øge viden om indsatser, der har en positiv effekt på arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser. Projektet har været i gang siden december 2019, og nu er projektets forskere klar til at dele ud af deres nye viden.

Rapportens afsæt er den afgørende betydning, som det psykosociale arbejdsmiljø har for medarbejderes trivsel og helbred på de regionale arbejdspladser.

Fem relevante fokusområder er udvalgt

I rapporten undersøges fem udvalgte fokusområder indenfor det psykosociale arbejdsmiljø, der hver især rummer relevante udfordringer for medarbejdere på de regionale arbejdspladser.

Følgende fem fokusområderne er dem, der er udvalgt i samarbejde med Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner:

- Anerkendelse, respekt, faglighed og tid til kerneopgaven
- Forandringer
- Vold og trusler om vold
- Fastholdelse
- Introduktion af nyansatte og nyuddannede

For hvert fokusområde har forskerne identificeret en række nedslagspunkter, der kan arbejdes videre med for at gøre det psykosociale arbejdsmiljø endnu bedre.

Anerkendelse, respekt, faglighed og tid til kerneopgaven

Det første fokusområde peger på udfordringer med bl.a. manglende kollegial og ledelsesmæssig anerkendelse og en oplevelse af mangel på tid til kerneopgaven på de regionale arbejdspladser. Her handler de mulige indsatser f.eks. om fokus på feedback og debriefing på arbejdspladsen og at styrke det tværfaglige samarbejde.

Forandringer

Det andet fokusområde peger på udfordringer med håndtering af forandringer, der ofte gennemføres i komplekse organisationer med tværfaglig opgaveløsning og tidspres. Tydelig kommunikation om forandringerne og ikke mindst involvering af medarbejderne i forandringsprocessen kan her være mulige indsatser.

Vold og trusler om vold

Forekomsten af vold og trusler er højere blandt medarbejdere på de regionale arbejdspladser end i den private sektor og blandt andre offentligt ansatte. Disse udfordringer kortlægges i rapportens tredje fokusområde. Af forskellige indsatser til forebyggelsen af vold og trusler om vold påpeges her bl.a. fokus på træning af medarbejderne, arbejdspladsens fysiske indretning samt organisatoriske indsatser.

Fastholdelse

Det psykosociale arbejdsmiljø har stor betydning for arbejdspladsens mulighed for at fastholde medarbejdere. Medarbejdere, der oplever udfordringer med det psykosociale arbejdsmiljø, har nemlig større risiko for at forlade deres arbejdsplads. Det fjerde fokusområde peger derfor på denne udfordring, og her handler oplagte indsatser om involvering af medarbejderne og inddragelse af deres erfaringer.

Introduktion af nyansatte og nyuddannede

Det femte fokusområde berører introduktion af nyansatte og nyuddannede. En god introduktion for særligt den yngste gruppe af medarbejdere har vist sig at have stor betydning for både arbejdsmiljøet og for fastholdelsen. Her fremhæves indsatser som f.eks. mentorordninger og onboardingprogrammer, feedback på arbejdsopgaver samt at understøtte en kultur med plads til undren, spørgsmål og læring.

I rapporten understreges det afslutningsvis, at der er indbyrdes sammenhængen mellem de fem fokusområder. En indsats inden for ét af de fem fokusområder kan dermed sagtens påvirke de andre fokusområder.

Ny viden skal bane vej for konkrete indsatser

Den nye rapport etablerer et stærkt forskningsbaseret videngrundlag, der fremover kan bruges på de regionale arbejdspladser og i arbejdsmiljøorganisationers videre arbejde med at skabe et endnu bedre psykosocialt arbejdsmiljø.

I forskningsprojektets næste faser vil rapportens frembragte viden blive gjort yderligere handlingsanvisende, så den på sigt kan omsættes til konkrete handlinger i de regionale arbejdspladsers arbejdsmiljøindsatser. Handlinger, som kan være et supplement til de forebyggende forslag og generelle forebyggelsesprincipper, som allerede praktiseres på de regionale arbejdspladser og som forudsættes i arbejdsmiljølovgivningen.