

Fastholdelse af medarbejdere handler i høj grad om den generelle trivsel på arbejdspladsen

Fastholdelse af medarbejdere er en vigtig forudsætning for, at de regionale arbejdspladser har de fagligheder og kompetencer, der er behov for, for at udføre kerneopgaver inden for rammerne af et godt arbejdsmiljø. I en ny rapport identificerer forskere fire vigtige indsatsområder til fastholdelse af medarbejdere.

Inden for det regionale område er kvaliteten af løsningen af kerneopgaven i høj grad afhængig af, at arbejdspladserne kan fastholde grundlæggende videnbaser og samarbejdsrutiner på arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at arbejdspladserne kan fastholde medarbejderne i arbejdet. Det sætter forskere fra RUC, KU og NFA fokus på i det fjerde fokusområde i rapporten "Psykosocialt arbejdsmiljø på Regionale Arbejdspladser". Rapporten er første del af et større forskningsprojekt om arbejdsmiljø på regionale arbejdspladser, som Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner har taget initiativ til.

Rapporten peger på, at arbejdspladsens mulighed for at fastholde medarbejdere i høj grad hænger sammen med medarbejderens generelle trivsel på arbejdet.

Seniorforsker i NFA, Thomas Clausen fortæller:

"Forskning og erfaringer fra praksis viser os, at medarbejdere, der oplever udfordringer med det psykosociale arbejdsmiljø, har større risiko for at forlade deres arbejdsplads. Indsatser til at fastholde medarbejdere skal derfor i høj grad handle om at styrke det generelle arbejdsmiljø på arbejdspladsen," siger, Thomas Clausen.

Flere konkrete forhold gør sig helt gældende, når det kommer til at styrke arbejdspladsens generelle arbejdsmiljø – f.eks. graden af indflydelse på arbejdsopgaver og håndtering af organisatoriske forandringer. Men også forhold som samarbejdsrelationer til kolleger og ledere og udviklingsmuligheder gør sig gældende.

Fire områder, der styrker fastholdelse af medarbejdere

Indsatser rettet mod fastholdelse af medarbejdere er ofte tæt knyttet til de fire øvrige fokusområder i rapporten. Også her er medarbejderinvolvering og fokus på den konkrete kontekst vigtig, fortæller Thomas Clausen:

"Det er vigtigt at involvere medarbejderne og bringe deres erfaringer i spil. Hver arbejdsplads er forskellig, så indsatserne skal tage udgangspunkt i den konkrete kontekst. På den måde er det muligt at indsatserne forankres på arbejdspladsen".

I rapporten fremhæves fire indsatsområder til det videre arbejde med at styrke medarbejderfastholdelse:

- 1. Sæt fokus på det generelle arbejdsmiljøarbejde**
- 2. Sørg for støtte, faglige sparring, feedback og samspil med introduktion af nyansatte og nyuddannede**
- 3. Skab psykologisk tryghed**
- 4. Arbejd med arbejdspladskulturelle indsatser**