

Mistrivsel på arbejdet koster på bundlinjen

Af: Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



De fleste af os har prøvet det. Vi vågner om morgenen og er ikke syge, men føler os heller ikke rigtig på omgangshøjde. Hvis vi generelt er glade for og trives med vores arbejde, så tager vi af sted. Men trives vi ikke rigtig på arbejdet, så er sandsynligheden for, at vi kryber ned under dynen og tager os en sygedag eller to, langt større.

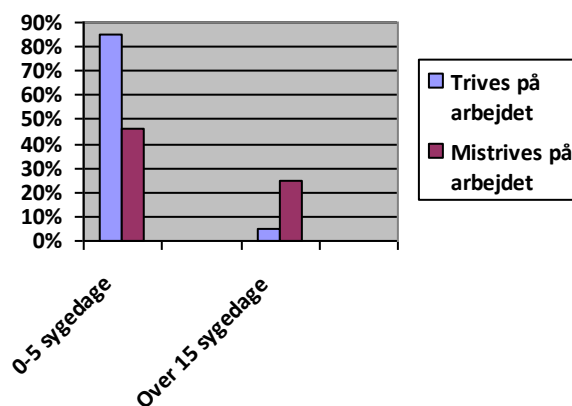
Manglende trivsel betyder flere sygedage

Jeg har fornyligt gennemført en større undersøgelse med knapt 1000 deltagere. Undersøgelsen viser, at der er en klar sammenhæng mellem trivsel på arbejdet og sygefravær.

85% af de medarbejdere der trives på arbejdet har ingen eller under 5 sygedage mod kun 46% af de medarbejdere der ikke trives på arbejdet.

Hver 4. medarbejder, der ikke trives, har haft over 15 sygedage det seneste år, hvor det kun er knapt hver 20. medarbejder der trives på arbejdet.

Det helt korte og indlysende konklusion er, at det kan svare sig at arbejde med trivsel på arbejdspladsen – både rent menneskeligt men altså også i forhold til bundlinjen i den enkelte virksomhed og i sidste ende i forhold til samfundsøkonomien.



Hvad skaber mistrivsel på arbejdspladsen

Den største 'skurk' i forhold til mistrivsel på arbejdspladsen er dårlig ledelse. Vi kan have nok så gode opgaver, men hvis vi har en dårlig chef, kan det være svært at holde fast i motivationen.

Knapt halvdelen af de medarbejdere som ikke trives på arbejdspladsen, har angivet chefen som en af de væsentligste årsager.

Der er mange af deltagerne i undersøgelsen, der selv peger på, at deres sygefravær hænger sammen med deres trivsel på arbejdet.



Her er udvalgt et par refleksioner:

"Jeg har været sygemeldt kort pga mistrivsel og ingen mulighed for at tilpasse arbejde til resten af livet. Jeg har stadig sygedage fordi jeg er demotiveret, stresset/frustreret og det ikke giver mening at tage på arbejde."

"Jeg har haft flere sygedage i år, da jeg oplever et langt højere arbejdspress end tidligere. Vi er for få på arbejde til for mange opgaver."

"For meget overarbejde og for lidt respekt fra chefen resulterede i en indlæggelse pga. stress."

Vi søger væk, når vi ikke trives på arbejdet

Man kan sige, at vi stemmer med fødderne – forstået på den måde, at vi søger væk og nyt job, når vi ikke trives på arbejdet. 8 ud af 10 medarbejdere, der ikke trives på arbejdet, er aktivt jobsøgende. Men et nyt job hænger ikke nødvendigvis på træerne, hvilket betyder at nogle virksomheder er befolket med et større antal medarbejdere, der sandsynligvis bruger alle deres kræfter på at komme væk og ikke på virksomheden. Det koster på bundlinjen.

Sådan får du glade medarbejdere

Det er dybest set ikke raketvidenskab at skabe trivsel på arbejdspladsen og glade medarbejdere. Helt overordnet handler det om at bedrive god og nærværende ledelse. Det gør man bl.a. ved at sørge for at medarbejderne har interessante opgaver, at de har rimelig stor indflydelse på løsningen af egne opgaver og at de føler sig godt klædt på til at løse opgaverne. Derudover er det også vigtigt at skabe et miljø, hvor samarbejdet mellem kollegaer fremmes. Man kan sige at det er klassiske opgaver i forhold til at bedrive ledelse.

Du kan hente hele undersøgelsen her: <https://teglkamp.dk/Trivselsrapport.pdf>

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.teglkamp.dk

Om at skabe følgeskab

Tag et par timer ud af kalenderen og tal om ledelse

Gør noget godt for ledergruppen, for organisationen og for jer selv. Sæt et par timer af til at tale om ledelse. Tal f.eks. om at skabe følgeskab. Som ledere kan vi ikke skabe resultaterne eller forandringerne alene. Vi er afhængige af, at andre vil følge os.

Læs mere her: <https://www.teglkamp.dk/Foelgeskab.pdf>

Kontakt for yderligere oplysninger: Susanne Teglkamp på tlf.: 2160 2999 eller på mail ste@teglkamp.dk

