



🕒 2 min. 👁️ 📌 23-03-2018

Sygefravær: Skurken er ofte dårlig ledelse

Når medarbejderne ikke trives på arbejdet, så er det højst sandsynligt, fordi de har en dårlig leder eller har for mange opgaver. Det viser en ny undersøgelse. Læs om konsekvenser ved dårlig ledelse, og hvilken ledelse, der giver glade medarbejdere.

Skribentinfo



[Susanne Teglkamp](#)

Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.

Medarbejdere søger jobbet på grund af jobindholdet, og forlader det på grund af lederen. En undersøgelse om trivsel foretaget af Teglkamp & Co, hvor knap 1.000 har deltaget underbygger, at der er noget om snakken.

Hvad skaber mistrivsel på arbejdspladsen?

Den største 'skurk' i forhold til mistrivsel på arbejdspladsen er dårlig ledelse. Medarbejderne kan have nok så spændende opgaver, men hvis de har en dårlig leder, kan det være svært at holde motivationen oppe.

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

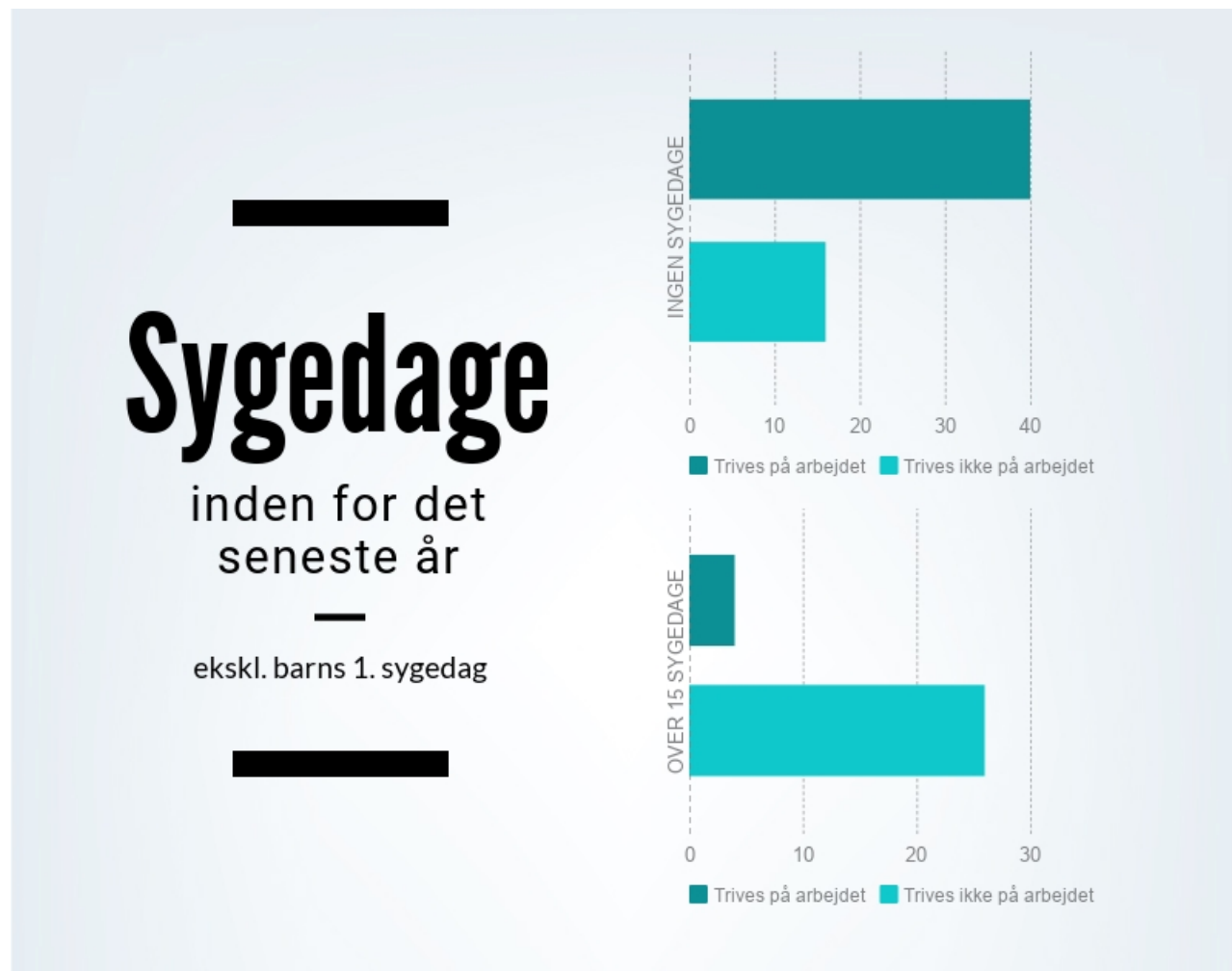
Udover dårlig ledelse påvirkes trivslen også negativt, hvis medarbejderne har for lidt eller for meget at lave, eller hvis de mangler muligheder for at udvikle sig og for få interessante opgaver.

Dårlig trivsel betyder flere sygedage

Dårlig ledelse har store konsekvenser for trivslen. Manglende trivsel på arbejdet kan direkte aflæses på antallet af sygedage.

85 pct. af de medarbejdere, der trives på arbejdet, har under fem sygedage om året. For de medarbejdere, der ikke trives på arbejdet, har knap halvdelen af dem mere end fem sygedage om året.

Undersøgelsen viser, at hver 4. medarbejder, der ikke trives, har haft over 15 sygedage det seneste år. Se figur nedenfor.



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

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."

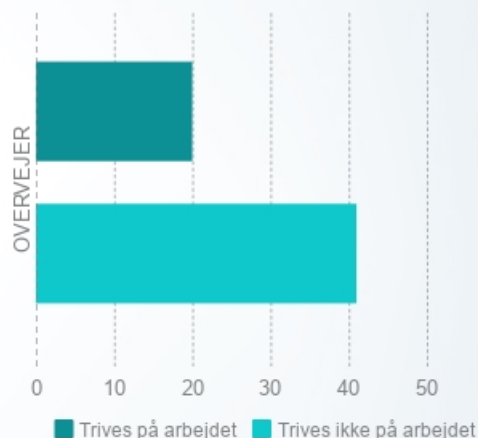
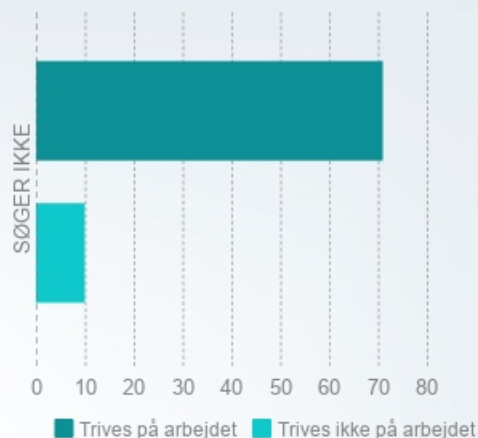
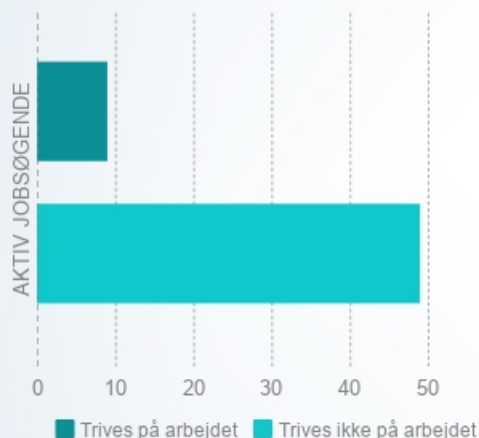
Den helt korte og indlysende konklusion er, at det kan svare sig at arbejde med trivsel på arbejdspladsen – både rent menneskeligt men også i forhold til bundlinjen i den enkelte organisation og i sidste ende i forhold til samfundsøkonomien.

Medarbejderne søger væk, når de ikke trives

Man kan sige, at medarbejdere stemmer med fødderne – forstået på den måde, at de søger nyt job, når de ikke trives.

8 ud af 10 medarbejdere, der ikke trives på arbejdet, er aktivt jobsøgende. Hvis der generelt er mistrivsel på arbejdspladsen, kan ledelsen derfor se ind i en fremtid med regulær masseflugt af medarbejdere.

Sammenhængen mellem trivsel og ønske om jobskifte



Men et nyt job hænger ikke nødvendigvis på træerne, hvilket betyder, at nogle arbejdspladser er befolket med et større antal medarbejdere, der sandsynligvis bruger alle deres kræfter på at komme væk. Det er dyrt, fordi det medfører lavere produktivitet og engagement.

Læs også: [8 tåkrummende tegn på dårlig ledelse](#)

Sådan får du glade medarbejdere

Det er ikke raketvidenskab at skabe trivsel på arbejdspladsen og glade medarbejdere. Helt overordnet handler det om at bedrive god og nærværende ledelse. Det gør du bl.a. ved at sørge for at:

- medarbejderne har interessante opgaver,
- de har rimelig stor indflydelse på løsningen af egne opgaver
- de føler sig godt klædt på til at løse opgaverne
- I sammen skaber et miljø, hvor samarbejdet mellem kollegaer fremmes.

Man kan sige, at det er klassiske opgaver i forhold til at bedrive ledelse.

Til inspiration overlades de sidste ord til et par af de medarbejdere, som trives på arbejdet:

"At føle sig kompetent, værdsat gennem tillid og respekt i forhold til at fungere ud fra en

hjemmearbejdsplads uden at virksomhed eller leder overvåger mig, men har tillid til, at jeg udfører mit arbejde.”

”Jeg bliver anerkendt, desværre ikke af min chef men af mine kollegaer, og det trækker det hele op.”

”Sætter stor pris på godt psykisk arbejdsmiljø med åbenhed og tillid mellem medarbejdere og ledelse. Kom fra job med dårligt psykisk arbejdsmiljø og ondt i maven.”

Hele rapporten kan hentes på: <https://www.teglkamp.dk/Trivselsrapport.pdf>