

FTF: Uddan ledere i psykisk arbejdsmiljø



Lederne spiller en nøglerolle for psykisk arbejdsmiljø

FTF foreslår, at der i arbejdsmiljølovgivningen stilles krav om, at alle ledere med personaleansvar gennemgår kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø, som lever op til fastsatte krav til mål, indhold og længde.

”Ledelsen spiller en nøglerolle for håndtering af medarbejdere med mentale sundhedsudfordringer og for at sikre et sundt og godt psykosocialt arbejdsmiljø. Da andelen af erhvervsaktive med mentale sundhedsudfordringer er steget fra 2012-2016, og der er en generel sammenhæng mellem psykosocialt arbejdsmiljø og udvikling af mentale sundhedsudfordringer vurderes det, at generelle indsatser rettet mod at gøre ledelsen bedre til at opfange medarbejdere med dårlig trivsel og til at styrke det psykosociale arbejdsmiljø generelt vil kunne gøre en positiv forskel.”

(Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Team Arbejdsliv: Analyser om mentale sundhedsudfordringer (MSU) for foreningen Norliv, januar 2018)

Formål med kompetenceudvikling af ledere

Formålet med kompetenceudviklingen er at give ledere med personaleansvar bedre forudsætninger for at arbejde forebyggende med det psykiske arbejdsmiljø, herunder deres eget psykiske arbejdsmiljø. Det forventes at føre til mindre nedslidning, mindre sygefravær og større produktivitet.

Målet med kompetenceudviklingen er, at lederne opnår:

- Viden om, hvad det psykiske arbejdsmiljø består af (risikofaktorer og positiv faktorer), hvordan det defineres, samt gældende regler.
- Evne til se psykisk arbejdsmiljø og stress i et organisatorisk og samfundsmæssigt perspektiv, herunder indtænke arbejdsmiljø ved organiseringen af arbejdet.
- Evne til at anskue daglige ledelsesopgaver ud fra et arbejdsmiljøperspektiv.
- Viden om, hvordan den sociale dynamik på arbejdspladsen påvirker det psykiske arbejdsmiljø, og hvilken rolle ledelsen spiller heri.
- Viden om, hvordan ledelse kan bidrage til trivsel og motivation blandt medarbejderne, til at forebygge og fastholde medarbejdere samt reducere sygefravær og øge produktivitet og innovation.
- Viden om, hvordan arbejdspladsen kan arbejde med lederens eget psykiske arbejdsmiljø, herunder rammer og vilkår for ledelsesarbejdet.

Kompetenceudviklingen skal henvende sig til ledere med personaleansvar på alle niveauer i organisationen. Hvis arbejdsmiljøindsatser skal fungere, er det vigtigt, at de har topledelsens opbakning.

Den skal endvidere være ensartet og niveauet sikres, samtidig med at tilrettelæggelsen bør være fleksibel. Det skal være muligt for forskellige udbydere at byde ind, og kravene skal kunne indarbejdes i allerede eksisterende lederuddannelser. Også den enkelte arbejdsplads skal kunne få indflydelse på indhold og form (så længe det falder indenfor de opstillede krav). Det betyder, at kompetenceudviklingen kan tilpasses den enkelte leders konkrete virkelighed og dagligdag.

Kompetenceudviklingen (eller dele af den) skal også kunne gennemføres sammen med medarbejderrepræsentanter (AMR, TR m.fl.). Det skal derudover være muligt for parterne at indgå aftaler om, hvordan man vil opfylde kravet indenfor bestemte brancher.

Fem gode grunde til at kompetenceudvikle ledere i psykisk arbejdsmiljø

1 Ledelse har stor betydning for det psykisk arbejdsmiljø

Ledelse har betydning for en række forhold, der relaterer sig til psykisk arbejdsmiljø. Det gælder blandt andet udbrændthed, engagement, oplevelse af mening i arbejdet og langvarigt sygefravær (Thomas Clausen, NFA, 2014).

En analyse fra det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA) viser, at ledelsesforhold er en af de tre arbejdsmiljøfaktorer med størst betydning for sygefraværet. De to andre faktorer er høje følelsesmæssige krav og fysisk anstrengende arbejde. En FTF-analyse fra 2015 viser, at medarbejdere, der oplever god ledelsesmæssig håndtering af forandringer, kun har halvt så stort sygefravær, som medarbejdere, der oplever en dårlig ledelsesmæssig håndtering af forandringer.

2 Ledere efterspørger viden og kompetencer

Ledere giver udtryk for, at de finder det vanskeligt at håndtere situationer relateret til det psykiske arbejdsmiljø. NFA finder i en undersøgelse blandt 2.466 ledere og virksomhedsrepræsentanter (NFA særkørsel for FTF, 2015), at kun hver 10. leder mener, at de i høj grad uddannes i at håndtere psykisk arbejdsmiljø. Ifølge en FTF-undersøgelse gennemført i foråret 2016 oplever 52 pct. af lederne, at de i høj eller nogen grad har behov for mere viden eller flere redskaber i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. En AC-undersøgelse fra 2016 viser tilsvarende, at 56 pct. af alle akademiske ledere mener, at de kun i lav eller nogen grad er klædt fagligt på til at håndtere psykisk arbejdsmiljø.

3 Medarbejderne efterlyser kompetencer hos lederne

I en undersøgelse gennemført af Epinion for FTF i 2016 tilkendegiver 70 pct. af de adspurgte lønmodtagere, at der er behov for, at ledere på arbejdspladserne får bedre kompetencer til at forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

4 Arbejdspladserne og samfundet har meget at vinde

For hele arbejdsmarkedet kan mellem 6 og 15 pct. af sygefraværet tilskrives ledelsesforhold (NFA, 2011). Det forventes derfor, at arbejdsgivernes investering i kompetenceudvikling i løbet af en kort årrække vil betale sig hjem gennem et mere kvalificeret og systematisk arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Og heraf et følgende fald i sygefravær og en forøget produktivitet. Forslaget vurderes på sigt at resultere i lavere offentlige udgifter til bl.a. sygedagpenge, førtidspension og andre offentlige ydelser. Samtidig vil et forbedret psykisk arbejdsmiljø betyde, at færre ansatte udstødes fra arbejdsmarkedet som følge af stress og depression.

5 De eksisterende lederuddannelser er ikke tilstrækkelige

Det er stor forskel på i hvilket omfang og på hvilken måde, eksisterende lederuddannelser berører det psykiske arbejdsmiljø, og om begrebet overhovedet anvendes. Det er også langt fra alle personaleledere, som tager en lederuddannelse. Det er derfor vigtigt at sikre, at der er klare krav til mål, indhold og form af kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø, og at alle ledere med personaleansvar opnår de beskrevne kompetencer.



Hovedorganisation for 450.000
offentligt og privat ansatte