

## Jobbet gør dig (sikkert) syg

Af Jens Pfeiffer, dansk landechef for Profiles International - [www.profilesinternational.dk](http://www.profilesinternational.dk)

Højt sygefravær opleves af mange arbejdsgivere som en stor menneskelig og økonomisk belastning – ikke mindst i disse tider, hvor manglen på kvalificeret arbejdskraft er udtalt – og de statslige myndigheder investerer da også store summer i forsøget på at reducere fraværet. Desværre oplever mange virksomheder, at sygefraværet stiger i takt med at arbejdsløsheden falder. Mange hypoteser er afprøvet for at finde årsagerne, men uden at det høje fravær er reduceret – tværtimod, må vi desværre nok konstatere. Spørgsmålene er derfor mange og store:

- Hvad er forskellen på nutidens arbejdsliv sammenlignet med tidligere tiders?
- Kan staten gøre noget ved problemet?
- Hvorfor er nogle mennesker ofte syge?
- Hvorfor er nogle mennesker "aldrig" syge?

Stabiliteten i arbejdslivet er faldet og årsagen er indlysende. De teknologiske landvindinger er enorme, og medarbejderne oplever til stadighed at stå overfor nye arbejdsopgaver. Samtidigt er arbejdsløsheden historisk lav, og arbejdspresset på den enkelte derfor stærkt stigende. Derfor er omstilling og omstillingsevne centrale begreber i dagens samfund, og personer med omstillingsevne foretrækkes derfor i stadig stigende grad af dagens virksomhedsledere. Profiles personlighedsstudier viser, at mange medarbejdere i dag har problemer med at omstille sig så hurtigt, som arbejdsmarkedet både ønsker og efterhånden også kræver.

Drexel University i Philadelphia, USA, har udført studier<sup>1</sup>, der viser en direkte kobling mellem hvor godt medarbejderen passer til sit job og sygefraværet. De medarbejdere, som havde et godt match mellem deres personlighed og jobbet, havde næsten intet sygefravær i de 3 måneder studiet løb. De medarbejdere, som havde det dårligste match mellem personlighed og job oplevede gennemsnitligt 2 sygdomsforløb i samme periode. Disse sygdomsforløb havde en gennemsnitlig varighed på i alt 2 uger, svarende til et fravær på ca. 16%. På baggrund af disse studier kan vi opstille følgende figur, der illustrerer sammenhængen mellem job og personlighedstræk:



© Profiles International Nordic Group

**Mindst fravær** havde medarbejdere med meget ansvar og høj grad af selvstændighed i jobbet. De var selvsikre og brugte sjældent tid på selvbeprejelse, hvis noget gik galt. De var tilfredse med både autonomitet og de udfordringer, som det høje arbejdstempo, der var karakteristisk for stillingerne, medførte. De matchede fint de krav, der blev stillet, og havde tilnærmelsesvis ikke noget sygefravær i studieperioden.

**Næstmindst fravær** havde de medarbejdere, der – ikke overraskende – også matchede jobbet godt. Forskellen var dog, at disse medarbejdere havde en noget lavere selvtillid og en større tendens til at bebrejde sig selv, når noget gik galt. Stillingerne indeholdte kun begrænset autonomitet og ansvar, hvorfor muligheden for selvbebrejdelse relativt sjældent var tilstede. Derfor oplevedes ikke meget stres og medarbejderne havde derfor et beskedent sygefravær.

**Næstmest fravær** havde de medarbejdere, hvis personlighed ikke matchede jobbet – samtidig med, at de kunne håndtere væsentligt mere pres og udfordringer end jobbet gav dem. De var selvsikre og bebrejdede sjældent sig selv, men var fejlplaceret i en stilling hvor de havde minimal eller intet ansvar og autonomitet. De manglede med andre ord den selvstændighed og kontrol, de havde brug for at kunne gøre brug af deres selvsikkerhed - og resultatet var, at de let følte sig stresset.

**Mest fravær** havde den gruppe, der var fuldstændigt fejlplaceret i deres job. Alle havde lav selvtillid og en høj tendens til selvbebrejdelse, og de var ansat i stillinger med meget pres, ansvar og autonomitet. Konsekvensen var en livssituation præget af stres, og i løbet af studieperioden havde de to eller flere sygdomsforløb, som det gennemsnitligt tog ca. 2 uger at komme over.

**Studiet bekræfter**, at der er en sammenhæng mellem personlighed og tilpasning til jobbet, og at begrebet "rigtige person i rette job" virkelig har et indhold. Udfordringen ligger selvfølgelig i hvordan vi overvinder denne type problemstillinger. Forskning viser, at når der kun bruges interview i ansættelsesprocessen – også strukturerede interviews – er validiteten kun 0,16. Det betyder med andre ord, at hvis du ansætter 6 nye medarbejdere på basis at et interview vil kun 1 (skriver: én) rent faktisk passe til jobbet. Fejlmargen er *alt* for høj til, at man kan stole alene på denne metode. Men hvad gør man så? Svaret ligger i skæringspunktet mellem *personlighedsmæssige krav i jobbet og kandidatens personlighed*. Dette skæringspunkt – eller jobmatch – skal være så højt, at kandidaten med andre ord primært skal bruge de personlige egenskaber han eller hun rent faktisk besidder, og som rent faktisk også er påkrævet i jobbet. Det vigtigste du derfor kan gøre er, at udføre en jobprofilanalyse:

- 1) Ud fra objektive kriterier skal du identificere hvilke nuværende medarbejdere, der har succes i jobbet. Du tester dem og afdækker dermed hvilke personlighedsfaktorer, der er grundlæggende for succes i jobbet. På denne baggrund laver du en jobprofil.
- 2) Kandidater til jobbet gennemfører den samme test. Resultaterne sammenkøres og jobprofilen matches mod kandidatens personlighed.

Hele processen håndteres med værktøjet ProfileXT<sup>2</sup> og studier viser, at kandidaten bør have 80% eller højere match til jobprofilen. Lavere match medfører, at kandidaten må "strække" nogle af sine personlighedstræk for at klare jobbet. Sammenlign for et øjeblik dine medarbejdere med en elastik: At strække sig en gang i mellem for at få opgaven udført, er OK for de fleste. Men at strække sig det meste af arbejdsdagen, og dermed konstant "modarbejde" sin personlighed, medfører stres og sygdom. Til sidst bliver belastningen så stor, at elastikken knækker.

Og så er konklusionen vel i virkeligheden, at det faktisk *var* jobbet, som gjorde dine medarbejdere syge!

---

<sup>1</sup>) Individual differences in utilizing control to cope with job demands: Effects on susceptibility to infectious disease. Av Schaubroeck, John; Jones, James R.; Xie, Jia Lin fra Journal of Applied Psychology. 2001 Apr Vol 86(2) 265-278

<sup>2</sup>) ProfileXT er et vurderingsinstrument leveret af Profiles International. ProfileXT måler tre dimensioner hos kandidaten; tænkemåde og resoneringssevne, adfærdstræk samt erhvervsinteresser. Derefter matches kandidaterne mod et jobmønster for at finde net den person, der har de rigtige personlighedsmæssige egenskaber i forhold til stillingen.