

Danske virksomheders arbejde med mental sundhed

Undersøgelse af danske virksomheders indsatser i forhold til at måle på, forebygge og håndtere udfordringer med mental sundhed på arbejdspladsen.



Undersøgelsens baggrund og formål

Virksomhedernes fokus på medarbejdernes mentale sundhed vægter højest, når danskere skal vurdere, hvad arbejdspladser bør prioritere. Det viser en ny analyse fra Wilke.

Og der er netop stigende fokus på mental sundhed i danske virksomheder og deres ESG regnskaber. Regnskaber, som vil blive gransket af investorer, kunder og ikke mindst potentielle medarbejdere de kommende år.

Det er derfor tiltagende vigtigt for landets HR-afdelinger at kunne måle på, forebygge og håndtere udfordringer med mental sundhed på arbejdspladsen.

Med undersøgelsen her afdækker AS3 Transition, hvor mange virksomheder, der gør det - og hvordan.

Nærmere bestemt har vi spurgt ind til virksomhedernes fokus på trivsel, stress, inklusion og grænseoverskridende adfærd, som er fire vigtige indsatsområder inden for mental sundhed. I hvilket omfang arbejder de med områderne? Hvad er deres forventninger til 2025?

Denne rapport præsenterer de samlede resultater af undersøgelsen, der dækker besvarelser fra øverste HR-ansvarlige i 202 danske virksomheder.

God læselyst.



Thomas Lange

Erhvervspsykolog og manager
AS3 Transition



Jørgen Uhrbrand

Direktør og partner
AS3 Transition



Mental sundhed er for alvor kommet på HR dagsordenen

TRIVSEL

Tæt på alle virksomheder måler trivsel, men 6 ud af 10 kun én gang årligt

Hele 99 % af de danske virksomheder har integreret trivselsmålinger som en del af deres arbejde med mental sundhed. Men 59 % måler kun én gang om året, og kun i 22 % af virksomhederne har lederne direkte mål for medarbejdernes trivsel.

STRESS

Størstedelen håndterer tilfælde af stress, men hver sjette følger ikke udviklingen

96% af de danske virksomheder håndterer aktivt tilfælde af stress. Men hver sjette virksomhed følger ikke omfanget eller udviklingen af stress i organisationen. Det er i over halvdelen af virksomhederne HR, der driver opfølgningen.

INKLUSION

Halvdelen måler på inklusion, men hver tredje styrker ikke aktivt

52 % af virksomhederne måler på inklusion. Men 33 % arbejder ikke aktivt med at styrke inklusion i organisationen, heraf svarer 66 %, at de ikke oplever udfordringer med manglende inklusion.

GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

9 ud af 10 forebygger, men kun hver anden uddanner medarbejderne

89 % arbejder med at forebygge grænseoverskridende adfærd. Heraf har 97 % klare retningslinjer på området, men kun 52 % klæder ledere og medarbejdere på til at kunne forebygge hændelser.



Trivselsmåling og forebyggelse af mistrivsel

99 % af virksomhederne måler på trivsel og lige så mange har konkret opfølgning på baggrund af målingen - primært drevet af HR. 6 ud af 10 måler én gang årligt og kun i hver femte organisation har lederne egne mål for medarbejdernes trivsel.

99%

måler på trivsel og følger op med konkrete initiativer

Måler 1 gang årligt

59%

Har en trivselspolitik

39%

Ledere har mål for trivsel

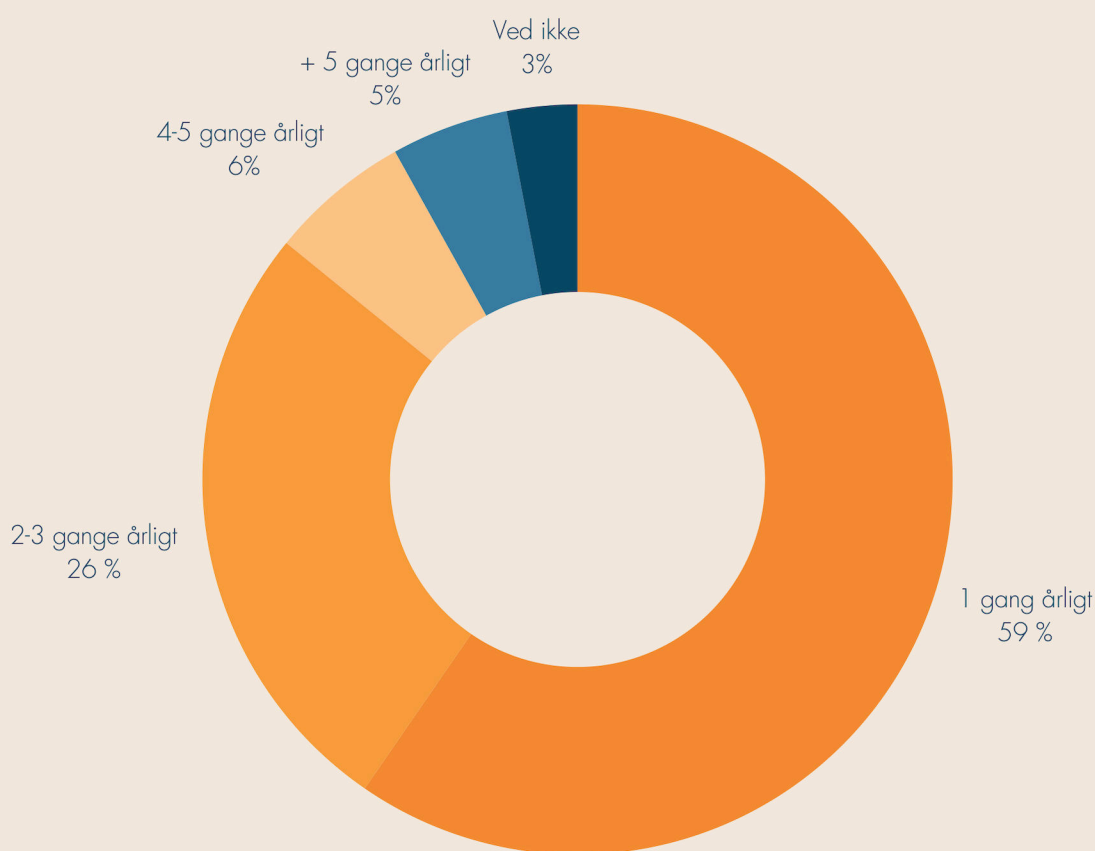
22%



Alle måler på trivsel, men hyppighed halter

99 % af virksomhederne måler på trivsel, men 6 ud af 10 måler kun én gang om året.

Hvor ofte måler I på trivsel?



- Trivselsmålinger er et vigtigt redskab til at fastholde fokus på trivsel, men måler man kun én gang årligt er det svært, hvis ikke umuligt, at følge udviklingen og gribe ind i tide ved begyndende tegn på mistrivsel.

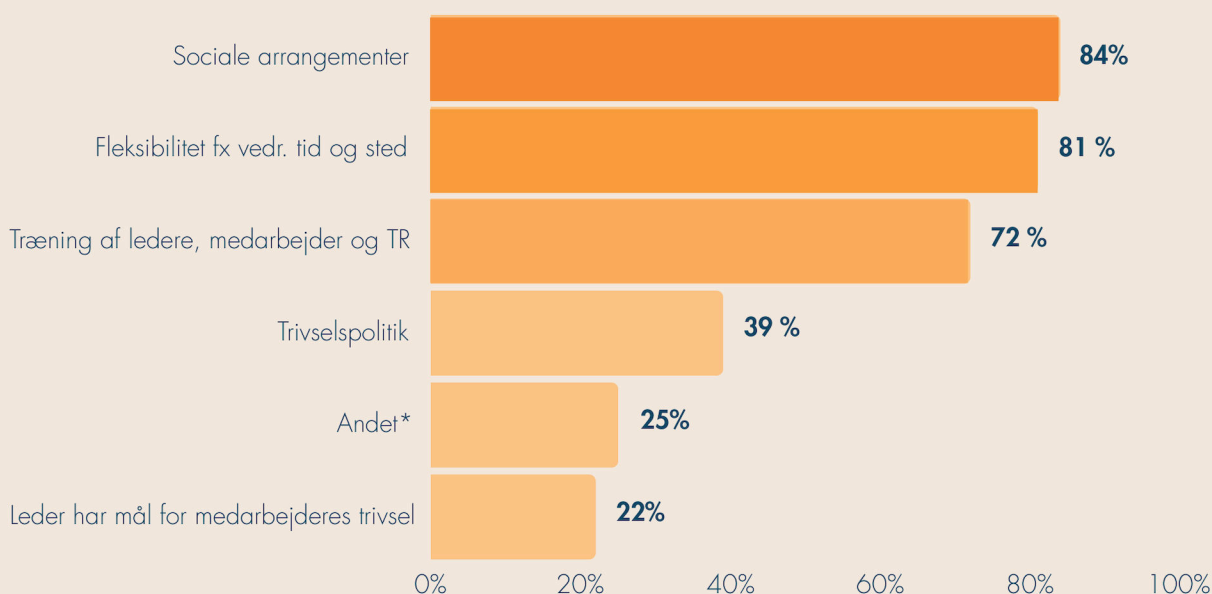
Thomas Lange, Erhvervspsykolog

Kun 1 ud af 5 ledere har mål for medarbejdernes trivsel

Virksomhederne gør brug af en bred palette af initiativer, når det gælder forebyggelse af mistrivsel i organisationen, men kun 39 % har formuleret en egentlig trivselspolitik, og det er kun 22 % af virksomhederne, hvor lederne har egne, direkte mål for medarbejdernes trivsel.

Hvordan arbejder I med at forbedre trivsel eller forebygge mistrivsel?

(flere svar pr. respondent)



*Fritekstsvar i kategorien 'Andet' dækker fx over webinarer, foredrag, ambassadørordninger og sundhedstjek.



- De kommende år vil investorer, kunder, medarbejdere og øvrige interessenter granske virksomhedernes ESG regnskaber på linje med de økonomiske nøgletal. Og fokus på mental sundhed og god trivsel vil være en afgørende parameter, når potentielle nye medarbejdere skal vurdere virksomheden.

- Sociale arrangementer kan klart bidrage til god trivsel, men det er det daglige samspil mellem kolleger, leder og medarbejder, der er afgørende. Derfor bør ledere måles på deres evne til at sikre god trivsel.

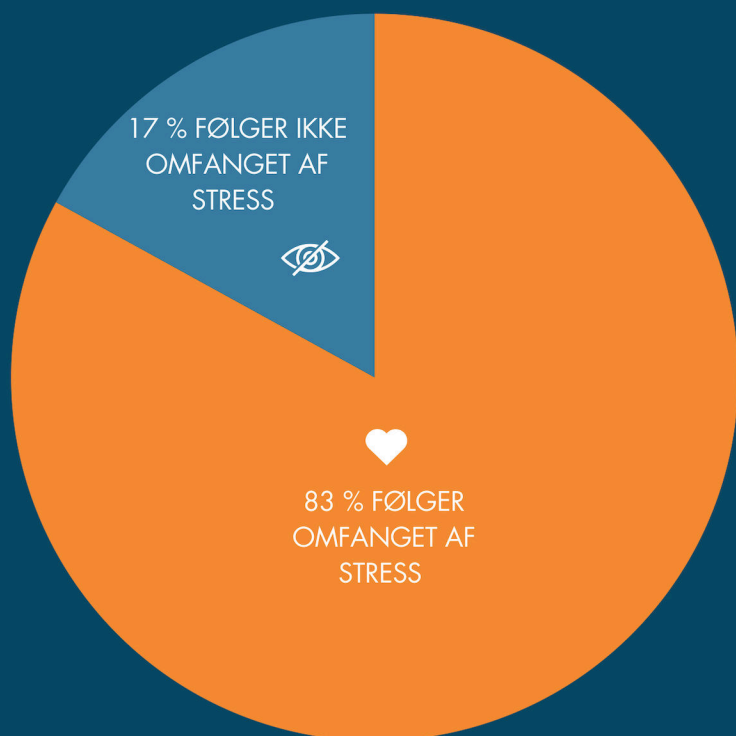
Jørgen Uhrbrand, direktør og partner

STRESS



Håndtering og forebyggelse af stress

96% af de danske virksomheder håndterer aktivt tilfælde af stress. Men hver sjette virksomhed følger ikke omfanget af stress i organisationen.



96%

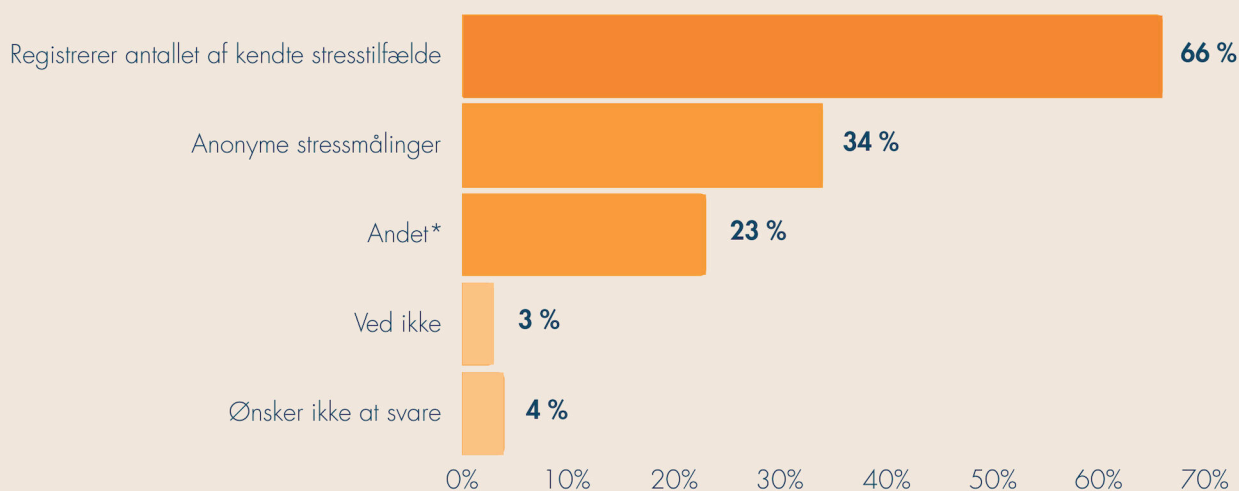
håndterer aktivt tilfælde af stress

2 ud af 3 følger stressomfang ved at registrere antal tilfælde

83 % følger omfanget af stress i organisationen - enten gennem registrering af antallet af kendte stresstilfælde, anonyme stressmålinger eller via samtaler med nærmeste leder eller HR.

Hvordan følger I omfanget af stress i organisationen?

(flere svar pr. respondent)



*Kategorien 'Andet' dækker blandt andet over arbejdsmiljøundersøgelser og løbende dialog mellem leder og medarbejder.



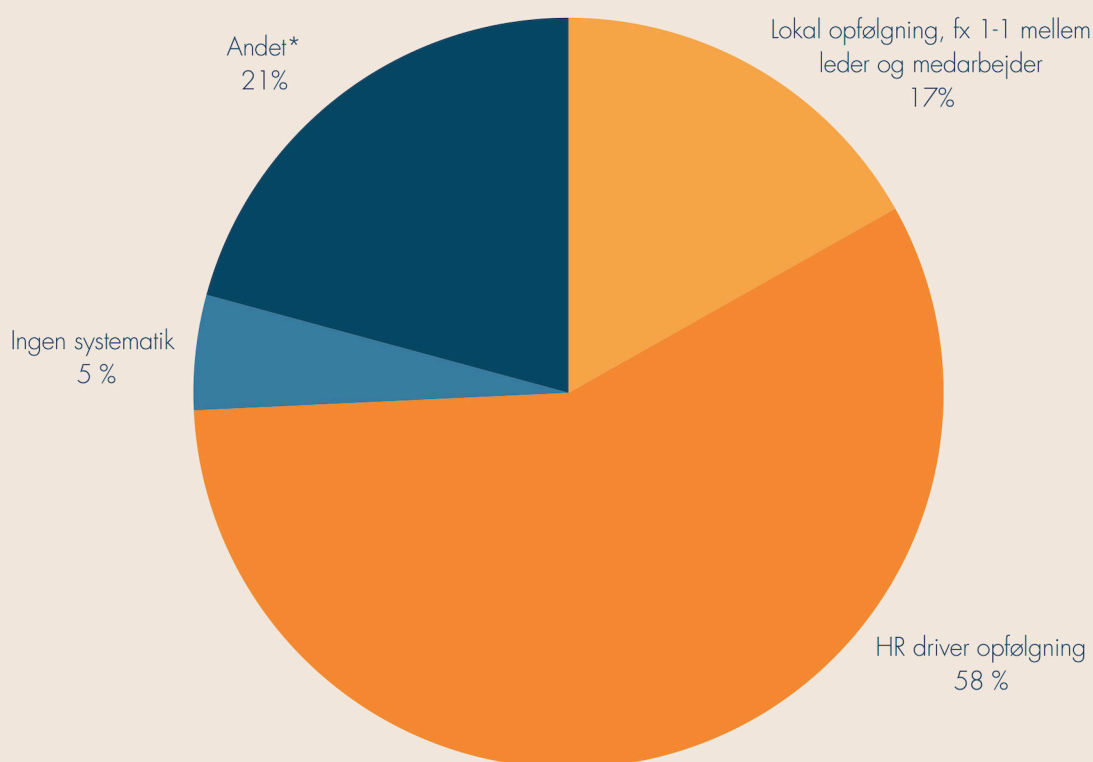
- Det er problematisk af flere årsager ikke at have indsigt i både de kvantitative og kvalitative aspekter af stresstilfælde. Hvor udbredt er det? Og hvor i organisationen? Hvilke individuelle, gruppe-, ledelsesmæssige og organisatoriske faktorer har medvirket til stressniveauet? En nuanceret indsigt er afgørende for at kunne sætte ind i tide samt for at sikre organisatorisk læring over tid.

Thomas Lange, Erhvervspsykolog

HR driver opfølgning i mere end halvdelen af virksomhederne

I de virksomheder som følger omfanget af stress, er det i 56 % af tilfældene HR, der driver opfølgningen med fælles aktiviteter og workshops, mens lederne kun står for opfølgningen i 17 % af tilfældene. Dog angiver mange virksomheder også, at de både har lokal opfølgning og involvering af HR.

Hvilke konkrete initiativer følger I op med?



*Kategorien 'Andet' dækker primært over virksomheder, som både gør brug af 1-1 opfølgning ved nærmeste leder og involvering af HR.



- Det er i opfølgningen, at værdien bliver skabt - eller går tabt. Her er det afgørende at nærmeste leder bliver en aktiv del af opfølgningen, så medarbejderne tydeligt mærker, at trivsel ikke er en 'skal-opgave' men en 'vil-opgave' for lederen. I den forbindelse er hyppige 1:1 en vigtig del af ledelsesansvaret og afgørende for at have fingeren på pulsen. HR har en vigtig rolle som sparringspartner, men lederen skal eje opfølgningsprocessen.

Thomas Lange, Erhvervspsykolog

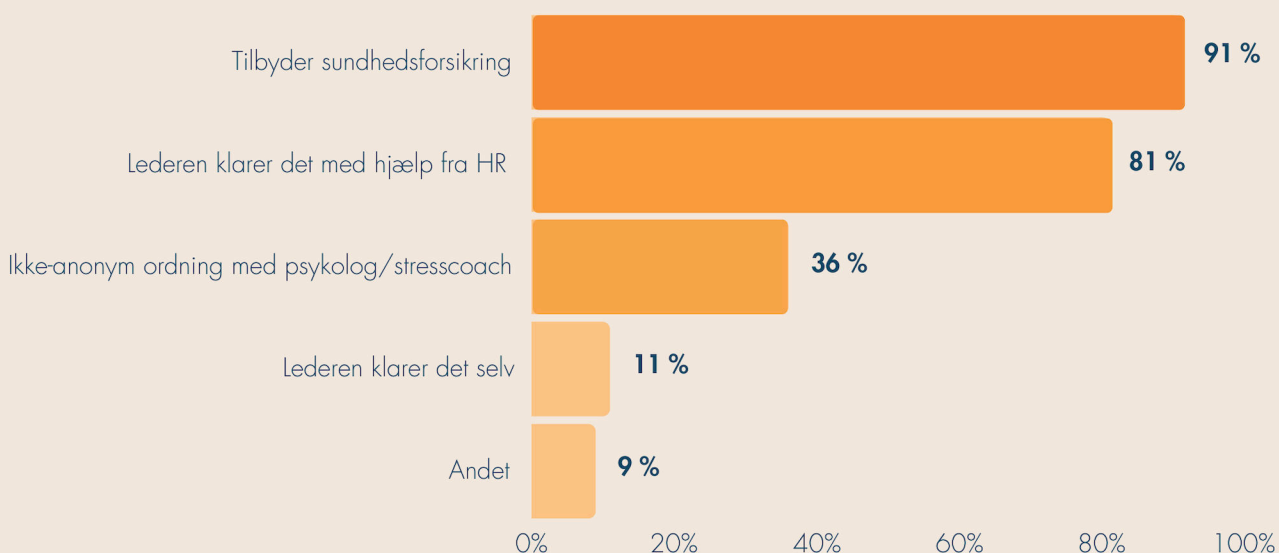


Tilbud om sundhedsforsikring i 9 ud af 10 virksomheder

96 % af virksomhederne håndterer aktivt tilfælde af stress. Heraf tilbyder 91 % sundhedsforsikring (anonym psykologordning) til stressramte medarbejdere, og 81 % svarer, at lederen håndterer tilfælde af stress i samarbejde med HR.

Hvordan håndterer I tilfælde af stress?

(flere svar pr. respondent)



- 2,9 mio. danskere - næsten alle i beskæftigelse - har en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring og dermed adgang til hurtig og gratis psykologhjælp - det er godt.

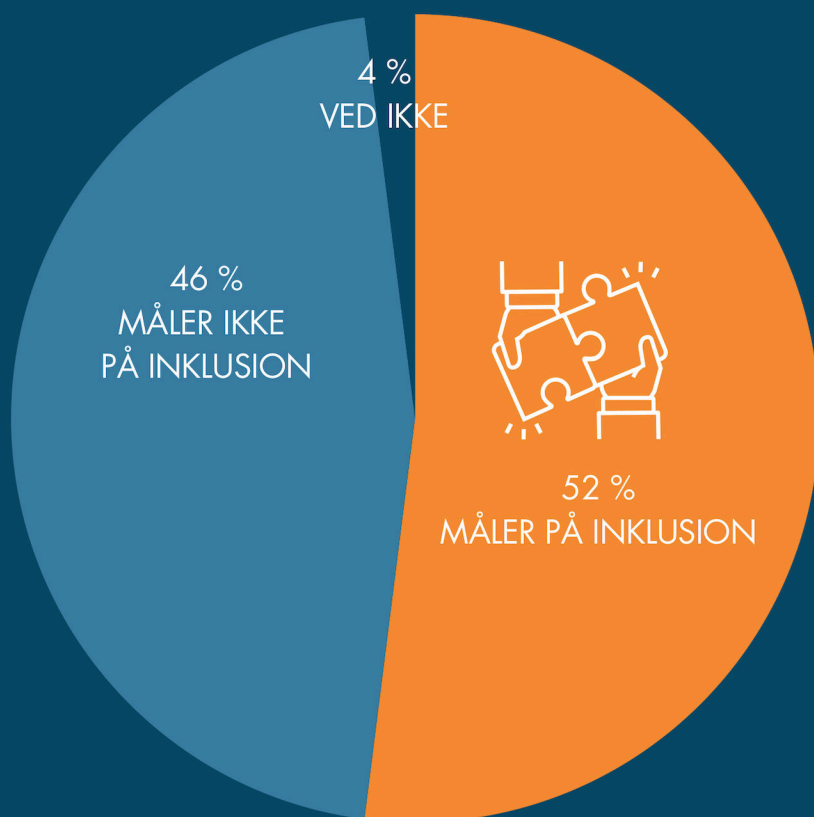
- Men ordningen er anonym, så hvis problemet fx er dårligt arbejdsmiljø eller for mange arbejdsopgaver, fjernes belastningen ikke, uden at nærmeste leder inddrages. Virksomheden og lederen kan kun afhjælpe og forebygge, hvis de kender omfang og årsagen.

Jørgen Uhrbrand, Direktør og partner



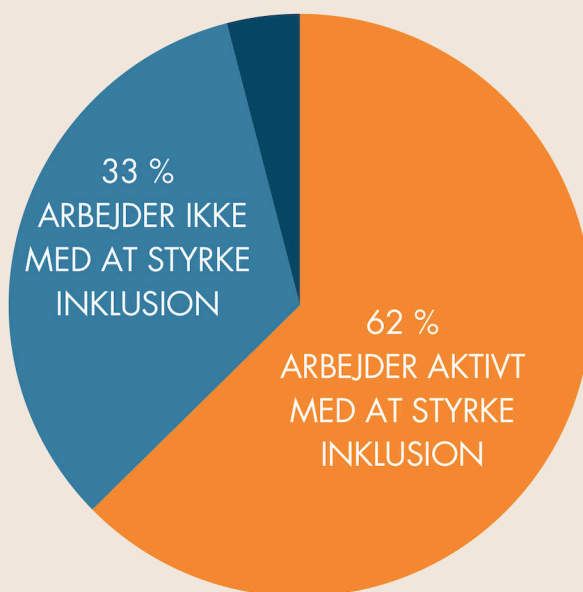
Måling og styrkelse af inklusion

52 % af danske virksomheder måler på inklusion, fx i hvilket omfang medarbejdere føler sig inkluderet. Af disse foregår hovedparten via trivselsmåling.



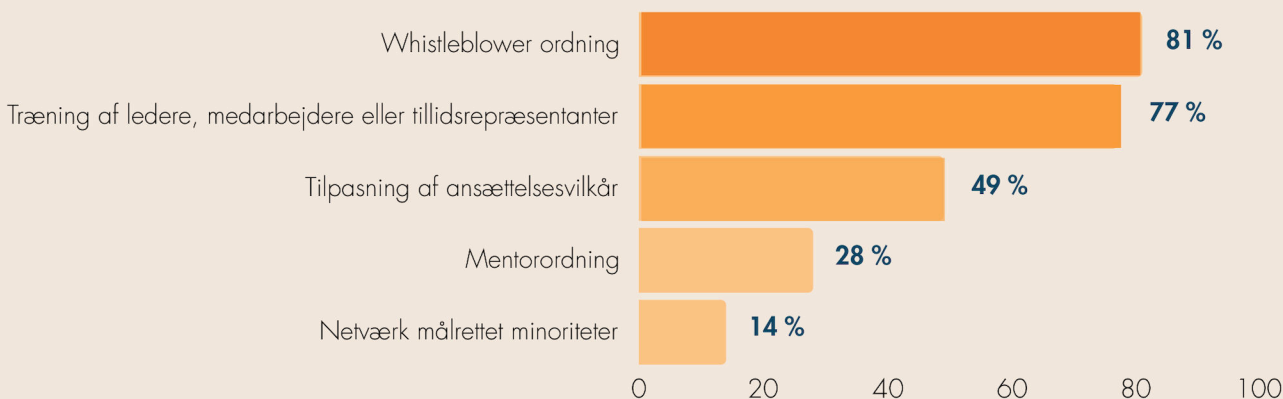
Flertallet arbejder aktivt med at styrke inklusion ...

62 % arbejder aktivt med at styrke inklusion særligt gennem træning af ledere og medarbejdere. Størstedelen har både implementeret whistleblower-ordning og træner ledere og medarbejdere.



Arbejder aktivt med at styrke inklusion: Hvordan?

(flere svar pr. respondent)

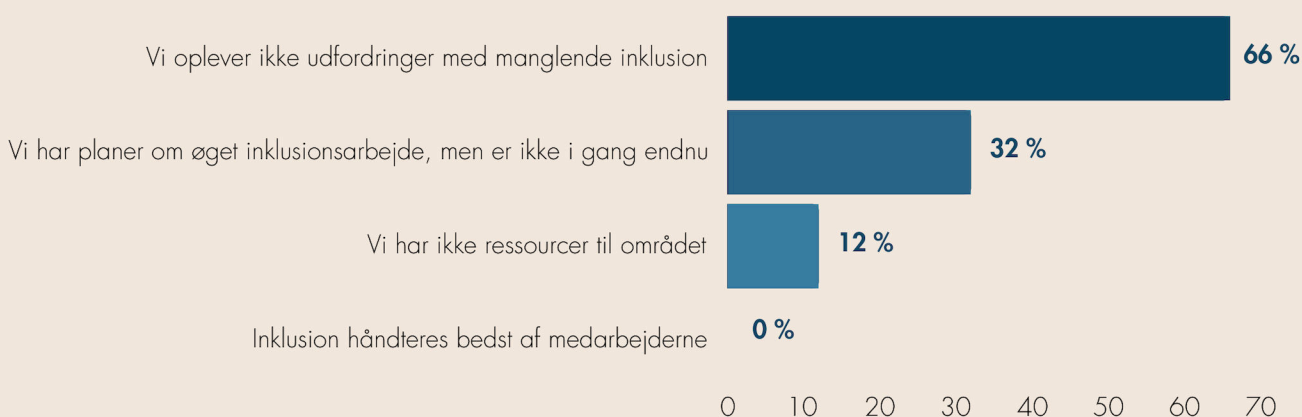


... men hver tredje er endnu ikke i gang

Blandt den tredjedel, der ikke arbejder med at styrke inklusion, angiver 66 %, at det skyldes, at de ikke oplever udfordringer med inklusion. Hovedparten af disse måler dog heller ikke på inklusion.

Arbejder ikke med at styrke inklusion: Hvorfor ikke?

(flere svar pr. respondent)



- Inklusion er et nyere, strategisk område, som endnu ikke helt har fået samme fokus som fx stress. Det skyldes formodentlig, at mange danske virksomheder opfatter sig som relativt homogene - i hvert fald på overfladen - og derfor ikke oplever friktion og presserende inklusionsudfordringer.



- Men faktisk snyder disse virksomheder sig selv for nye indsigter og udviklingsmuligheder. For det gavner både trivslen, innovationen og forretningen at undersøge og fremme eksisterende forskelligheder blandt medarbejderne eller at invitere mere diversitet ind i organisationen i form af nye medarbejdere - såfremt lederen mestrer inklusionsopgaven.

- På den anden side er mindre synlige aspekter ved diversitet allerede et vilkår i mange andre virksomheder. Så inklusion vil under alle omstændigheder komme til at fylde mere i HR- og ledelsesindsatserne de kommende år.

Thomas Lange, Erhvervspsykolog



Afdækning af grænseoverskridende adfærd

9 ud af 10 virksomheder arbejder med at forebygge grænseoverskridende adfærd. Heraf har næsten alle klare retningslinjer og politikker på området, og halvdelen træner ledere og medarbejdere.

89%

arbejder med at forebygge grænseoverskridende adfærd

Klare retningslinjer

97%

Træning af ledere

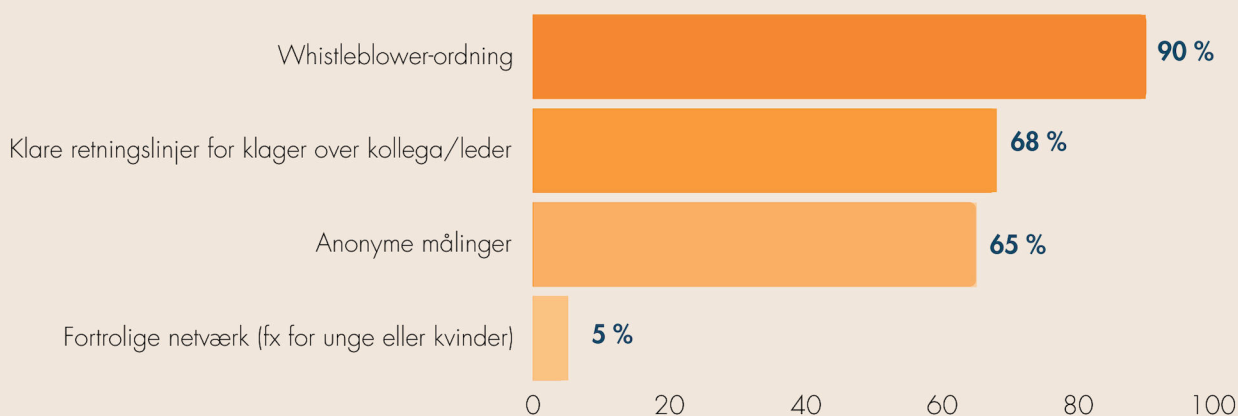
52%

Virksomhederne vil have grænseoverskridende adfærd frem i lyset

Mens 89% forebygger grænseoverskridende adfærd, arbejder 8 ud af 10 organisationer også direkte med at afdække hændelser. Heraf har 68 % klare retningslinjer for klager over kollega/leder, og 65 % bruger anonyme målinger.

Hvordan arbejder I med at afdække grænseoverskridende adfærd?

(flere svar pr. respondent)



- Loven påbyder virksomheder med minimum 50 ansatte at etablere en whistleblower-ordning. Det giver både krænkede og observatører let adgang til at indberette oplevelser af krænkende adfærd.

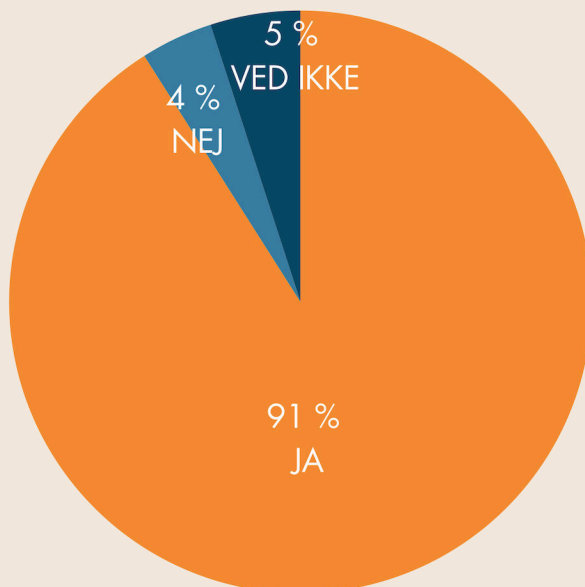
- Men virksomhederne bør afgjort også have klare politikker og interne retningslinjer over for krænkende adfærd. Der er ganske enkelt ikke plads til grænseoverskridende adfærd i virksomheder, der vil kunne tiltrække og fastholde de bedste medarbejdere.

Jørgen Uhrbrand, Direktør og partner





Danske virksomheder sætter hårdt ind mod tilfælde af grænseoverskridende adfærd

9 ud af 10 organisationer har et setup for at håndtere grænseoverskridende adfærd. Jo større virksomheder, jo flere håndterer aktivt tilfælde af grænseoverskridende adfærd.

Håndterer I aktivt tilfælde af grænseoverskridende adfærd?



Andel af virksomheder, der aktivt håndterer tilfælde af grænseoverskridende adfærd


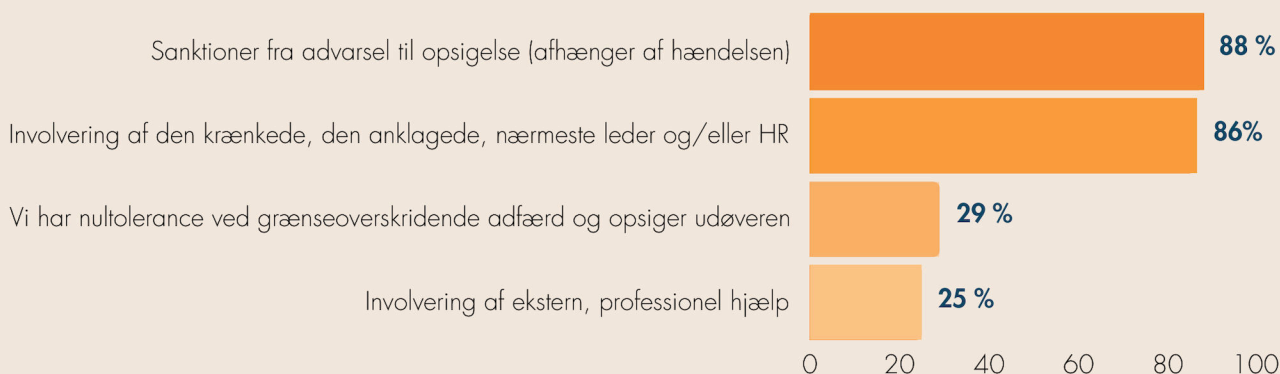
 + 500 ansatte	97 %	 250 - 500 ansatte	91 %
 100 - 250 ansatte	86 %	 < 100 ansatte	79 %

Sanktioner sker hyppigt ved grænseoverskridende adfærd

Hovedparten af virksomhederne sanktionerer udøveren og/eller involverer både den krænkede, den anklagede og nærmeste leder eller HR, mens 29 % har decideret nultolerance og opsiger udøveren.

Hvordan håndterer I tilfælde af grænseoverskridende adfærd?

(flere svar pr. respondent)



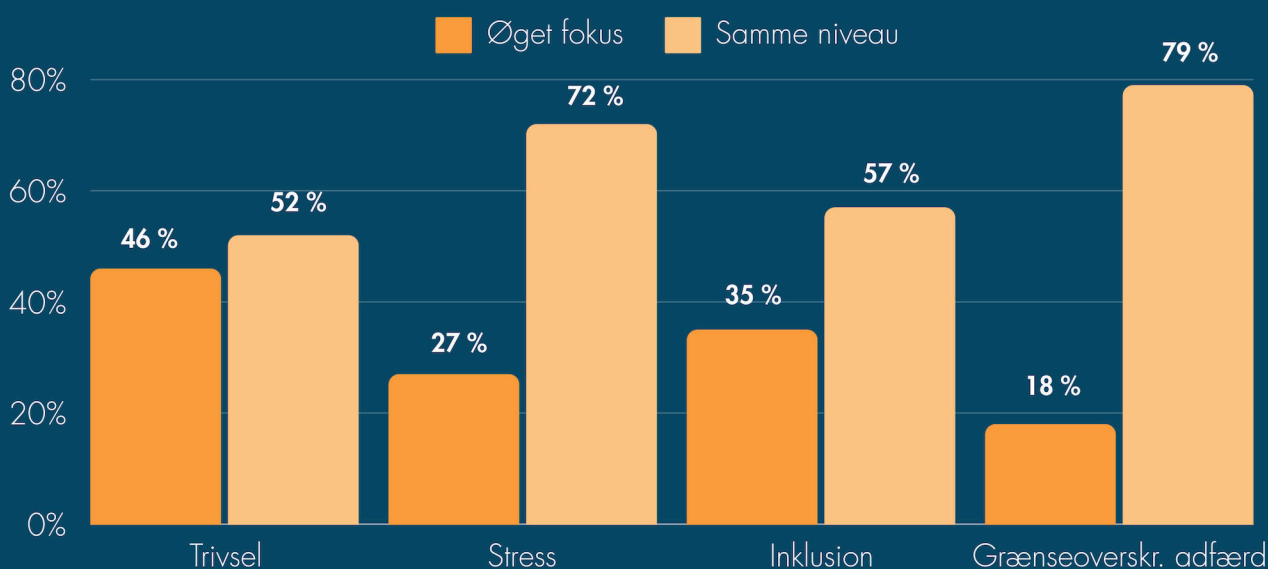
- Det er positivt, at så stor en andel involverer både den anklagede, krænkede, nærmeste leder og/eller HR. Ikke to situationer er ens, hvilket kalder på en grundig afdækning af konteksten, intentionerne, adfærden og effekten af denne. Det er også positivt at så mange varierer deres sanktioner afhængigt af deres undersøgelse af episoden.

- Nul tolerance derimod er et tvægget sværd. Virksomhederne har behov for at kommunikere tydeligt, men samtidig kan situationerne se ud på vidt forskellige måder. Fra en enkeltstående 'boomer-kommentar' ved kaffemaskinen til gentagende magtmisbrug med seksuelle undertoner. Derfor kan det være nyttigt at se sanktionsmulighederne som en trappemodel, der starter ved dialog og slutter ved politianmeldelse.

Thomas Lange, Erhvervspsykolog

Ambitionerne vokser i 2025

46 % af virksomhederne forventer at sætte endnu mere fokus på trivsel i 2025. Men også stress, inklusion og grænseoverskridende adfærd får øget eller som minimum samme fokus fremadrettet. Så godt som ingen (0 -1 %) forventer mindre fokus på de fire forskellige områder i 2025.



- Øget fokus på mental sundhed er en positiv, socialt ansvarlig udvikling, som sikrer både trivsel og forretning hos danske virksomheder.

- Det øgede fokus er især drevet af tre forhold: Den nye generation insisterer - heldigvis - i højere grad på bæredygtige arbejdsliv og eget velbefindende. Den tendens blev yderligere udbredt under pandemien, som satte mental sundhed på den brede agenda og rykkede HR tættere på og ind i direktionen. Endelig vil de nye lovkrav om ESG rapportering medføre langt større fokus og transparens vedrørende indsats, mål og resultater på mental sundhed og dermed social ansvarlighed.

Jørgen Uhrbrand, Direktør og partner

Bag om undersøgelsen

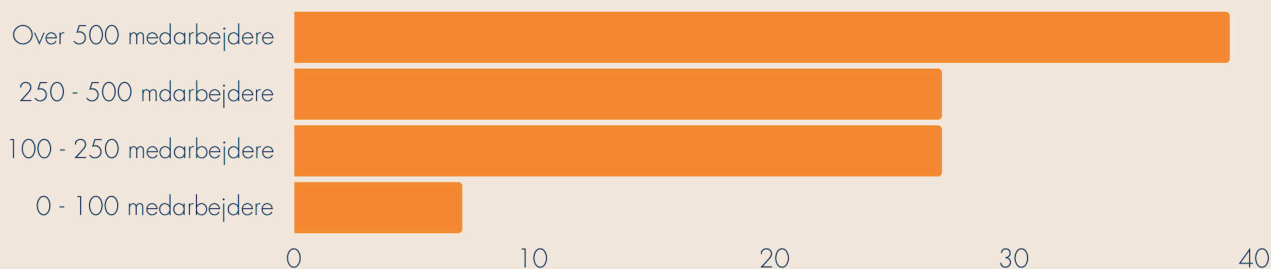


Undersøgelsen er gennemført i juni 2024, og AS3 Transition har inviteret 803 danske organisationer til at deltage. De udvalgte organisationer repræsenterer alle brancher og har officielt minimum 100 medarbejdere ansat.

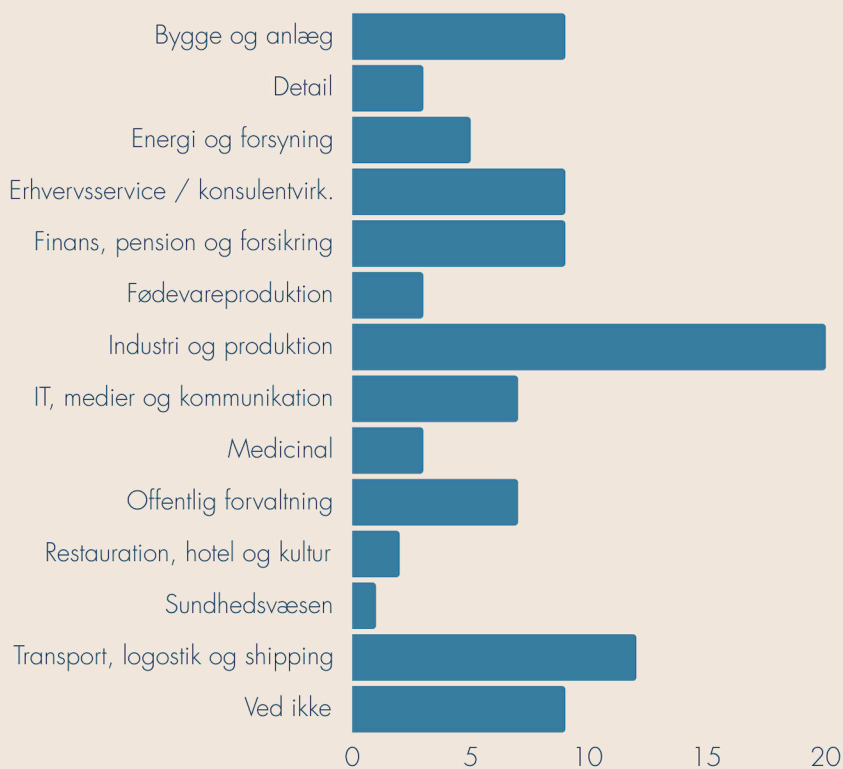
Respondenterne er øverste HR-ansvarlige (HR direktører eller alternativt HR Managers), og der er én besvarelse pr. organisation.

Ud af de 803 virksomheder har i alt 202 har gennemført, hvilket svarer til 25 pct. af de adspurgte.

Fordeling på antal medarbejdere (%)



Fordeling på brancher (%)



Vi tager ansvar for det gode arbejdsliv - sammen med jer

Socialt ansvarlige organisationer styrker både konkurrencekraft og trivslen hos medarbejdere og ledere. Vi er klar til at hjælpe jer i mål med ambitiøse strategier, konkrete indsatser og dokumentation for effekten – altid med mennesket i fokus.

Vores team af erhvervspsykologer og ledelseskonsulenter tilbyder HR-rådgivning samt undervisning og individuel coaching af ledere og medarbejdere.



Joachim Gram
Erhvervspsykolog



Thomas Lange
Manager og erhvervspsykolog



Sarah Beg
Erhvervspsykolog



Mie-Marie Hye Hestvang
Erhvervspsykolog



Camilla Lange
Erhvervspsykolog



Rasmus Graucob
Erhvervspsykolog



Peter Christian Norlyk
Erhvervspsykolog



Carsten Agerlin
Akk. coach og seniorkonsulent



Lotte Nielsen
Erhvervspsykolog

AS3 Transition

info@as3transition.dk | +45 80 10 00 20
www.as3transition.dk | blog.as3transition.dk