

Coronakrisens påvirkning af medarbejderes mentale sundhed

*En opfølgende undersøgelse af den mentale
sundhed efter coronakrisen har stået på i et år*

Marts 2021



CfL, Center for Ledelse, er en non-profit organisation ejet af medlemmerne. Huset blev stiftet i 1913, og vores formål er at løfte ledelseskvaliteten i Danmark.



Human Engage er et konsulentshus, som er funderet i behovet for valid viden og indsigter, der kan omsættes til konkrete handlinger og udviklingsinitiativer.

Information om CfL og Human Engage findes på side 30.

Baggrund

Coronakrisen er en verdensomspændende sundhedskrise, som har store økonomiske, politiske og samfundsmæssige implikationer, hvor vi endnu ikke kender omfanget og konsekvenser. Med en nedlukning af store dele af økonomien har den også haft en stor indvirkning på vores arbejdspladser og måder at arbejde og interagere på.

Da vi ikke tidligere har oplevet en tilsvarende krise, kender vi ikke effekten på medarbejdernes trivsel og mentale sundhed, og der er meget begrænset viden om de strategiske, organisatoriske og ledelsesmæssige implikationer. Derfor har CfL og Human Engage i fællesskab ønsket at afdække krisens påvirkning på medarbejderes mentale sundhed med denne opfølgning på første undersøgelse, som blev foretaget i maj 2020.

Formålet med undersøgelsen er derfor at afdække, hvordan den mentale sundhedstilstand er blandt medarbejdere under coronakrisen, samt hvordan den mentale sundhed har udviklet sig siden krisens begyndelse.

Der er gennemført en undersøgelse blandt 3879 medarbejdere i 20 større danske organisationer.

Undersøgelsen er gennemført fra den 5. februar til den 23. februar 2021, og resultaterne skal derfor ansues i en kontekst, hvor krisen har varet i snart et år. Det betyder på den ene side, at vi har haft tid til at vænne os til de nye arbejdsgange – på den anden side har vores savn og mangler ift. kolleger og et normalt arbejdsliv nu varet meget længe.

Indhold

Side 3
Konklusioner

Side 6
Den mentale sundhed

Side 12
Øvrige resultater

Side 23
Appendiks

Side 26
Om undersøgelsen

Side 31
Kontakt

Det kollegiale samvær er den største udfordring for både ledere og medarbejdere

Den mentale sundhed er faldet betydeligt

Den mentale sundhed blandt medarbejdere i undersøgelsen er målt med WHO-5, som er et anerkendt og veltestet mål for menneskers trivsel og velbefindende.*

Den overordnede mentale sundhed blandt de 3879 deltagende medarbejdere i undersøgelsen er 62 på tidspunktet for gennemførelse. Den mentale sundhed er faldet 10 indekspoint i den samlede gruppe af medarbejdere fra et niveau på 72, som er medarbejdernes selv vurderede retrospektive niveau i tiden før krisen (målt under første undersøgelse i foråret 2020).

Bekymringen for egen arbejdssituation, organisationens fremtid og den globale situation er faldet siden maj 2002, hvilket vidner om, at det ikke er bekymringen udadtil, der påvirker den mentale sundhed; det er i langt højere grad de omstændigheder, pandemien bringer med sig, herunder også i arbejdsregi, som påvirker vores trivsel.

Honeymoon-fasen er ovre

I krisituationer gennemgår vi bestemte faser. Noget af det første vi ser, er honeymoon-fasen. Her er der samfundssind og øget fællesskabsfølelse, fordi vi endnu har mentalt overskud til at gøre vores bedste og håndtere den svære situation, vi står i. Den mentale sundhed er endnu ikke hårdt ramt.

Lidt efter lidt falder dette overskud. Vi forventes stadig at være lige overbærende, selvom det mentale overskud bliver mindre. Alt i alt opleves det som større krav til os, og realiteten af de nye omstændigheder sætter nu rigtigt ind. Vi reflekterer over den nye situation, og vi kan i langt højere grad mærke konsekvenserne af restriktionerne. Dette viser sig blandt andet i det store fald i den mentale sundhed.

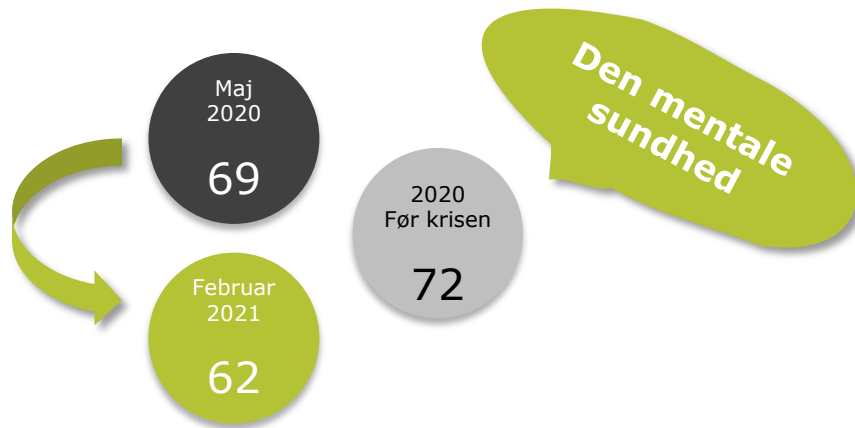
* **Note:** Se mere om WHO-5 på side 30

Den største mangel er det kollegiale samvær

Uanset om medarbejderne er hjemsendte, arbejder hjemmefra eller på arbejdspladsen, er det største savn den kollegiale kontakt – både fagligt og socialt. Hele 72% af de adspurgte mener, at de i lavere eller meget lavere grad end før krisen har tilstrækkelig kontakt til deres kolleger i hverdagen.

Dertil svarer 58% af lederne, at deres største udfordring aktuelt er, at skabe nærhed og tilknytning i deres teams. Igen er det en social kontekst, der er fokus på.

At det kollegiale både er det største savn og den største udfordring gør, at lederne skal være ekstra opmærksomme på denne faktor. Grundet den store mangel på sociale arbejdskontekster vil fokus og prioritering her gøre en forskel.



Arbejds mængden føles større end normalt, og det er svært at skabe balance mellem privatliv og arbejdsliv

Jo flere i husstanden, jo større fald i trivslen

I maj 2020 så vi, hvordan medarbejdere der boede alene, havde det laveste trivselsniveau på 66, sammenlignet med dem der boede flere sammen, hvor det her lå på 70.

Aktuelt ser vi en helt anden tendens, nemlig at jo flere der er i husstanden, desto mere falder den mentale sundhed. Det betyder, at den mentale sundhed er lige så lav blandt dem, der bor alene, som dem der bor i husstande med over fire.

Hvor flere i husstanden opfylder en grad af det sociale behov, kan det også betyde flere forstyrrelser, flere der stiller krav – både i arbejdsregi og i privatlivet – og derudover mindre plads til fordybelse

Privatliv og arbejdsliv flyder sammen

36% har sværere ved at skabe balance i deres privatliv og arbejdsliv, end de havde inden krisen.

En af forklaringerne kan være, at mange har en større eller mindre grad af hjemmearbejde. Her er ens arbejdsplads altid nærværende, og det bliver derfor sværere at lukke helt ned og holde fri.

Samtidig kan forstyrrelser på hjemmefronten –

dvs. familie eller samlevere – samt ønsket om en fleksibel arbejdsdag kolliderer med behovet for at holde fri.

Hjemmearbejde giver muligheden for at tage pauser med gåture, børnepasning og huslige opgaver, men dette kan dermed også strække arbejdsdagen til at være meget længere end normalt, hvilket skaber oplevelsen af aldrig helt at have fri.

En langt større arbejds mængde end normalt

Over 50% af lederne og omkring 30% af medarbejderne uden ledelsesansvar oplever, at de har en større arbejds mængde end normalt. Det betyder større krav til medarbejderne, uanset hvor i organisationen de er.

Derudover kan vi se, at den mentale sundhed falder, når der er en større arbejds mængde end normalt. På samme måde falder den, når der er en meget mindre arbejds mængde end der plejer.

Det er derfor værd at være opmærksom på både de større krav der aktuelt opleves, samt at fordele arbejdsopgaverne på en måde, hvor spredningen mellem for meget og for lidt arbejde er så lille som muligt.



Mental sundhed

Coronakrisen har en negativ effekt på den mentale sundhed

Gennemsnittet for den **mentale sundhed lå på indeks 72 før krisen**, men er aktuelt målt til et gennemsnit på blot 62 i februar 2021.

Den mentale sundhed blandt medarbejdere i undersøgelsen er under coronakrisen **faldet med hele 10 indkspoint** sammenlignet med før krisen.

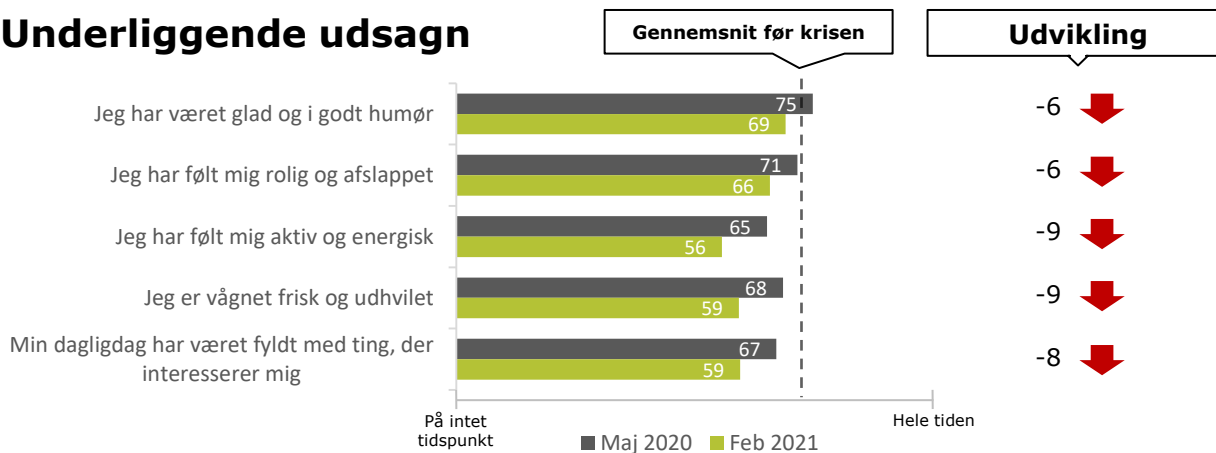
Alle af de fem underliggende udsagn, der tilsammen udgør det mentale sundhedsindeks, har udviklet sig negativt siden maj 2020 – **den nye situation har dermed forværret vores sundhed på alle parametre.**

Note: WHO's mål for mental sundhed (WHO-5) er brugt gennem undersøgelsen. Det er udregnet som et gennemsnit af de 5 spørgsmål, som ses til højre. For en uddybende forklaring se side 28.

Udvikling: Mental sundhed



Underliggende udsagn



Den mentale sundhed er undergået et betydeligt fald

Faldet i den mentale sundhed fra før krisen til maj 2020 var ikke særlig stort; gennemsnittet faldt fra 72 til 69. Hos kvinderne var det blot et fald på 1 indekspoint, mens det hos mændene var hele 5 indekspoint.

Ser vi på resultaterne fra februar 2021 er gennemsnittet faldet betydeligt mere, og det ligger nu på 62. Kvinderne har gennemgået et fald på 9 indekspoint, mens mændene er faldet yderligere 6.

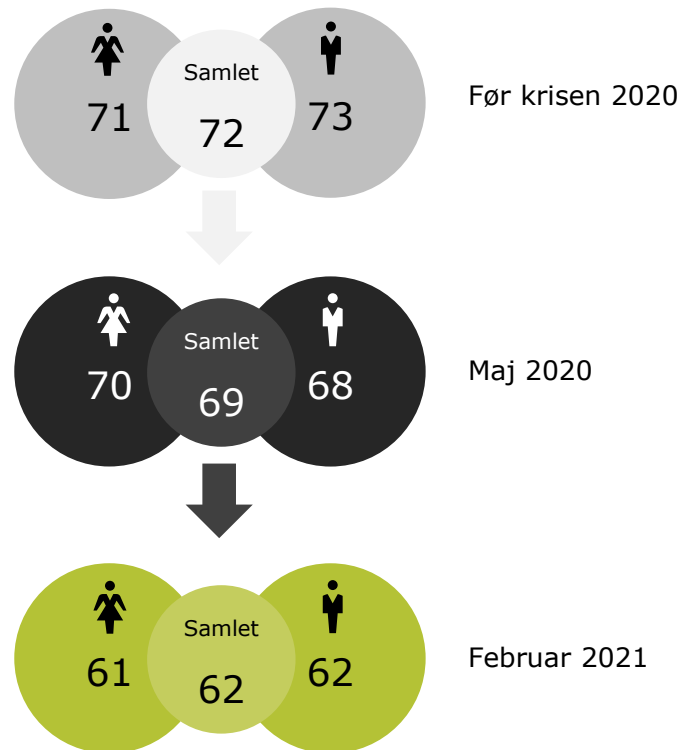
Vi ligger nu som inden krisen, hvor mænd igen ligger marginalt højere end kvinder. **Faldet er derfor stabilt på tværs af køn siden tiden før krisen.**

Den mentale sundhed er i gennemsnit hele 10 indekspoint lavere end det var inden krisen, og det betyder dermed, at der er sket et betydeligt fald for både mænd og kvinders trivsel.

Base: Alle respondenter; n = 3879

Human Engage / CfL - Side 7

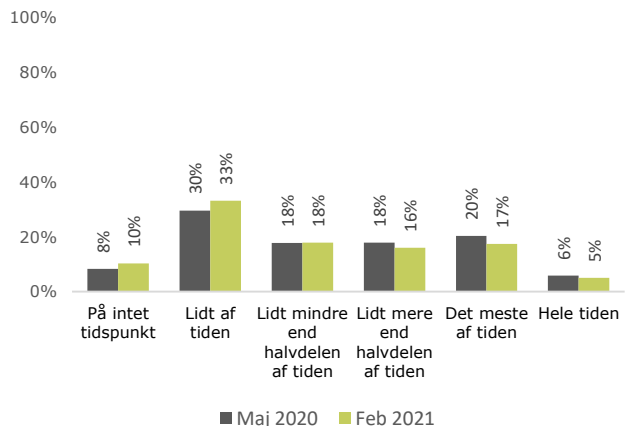
Den mentale sundhed



Vi føler os meget mere distancerede fra andre under coronakrisen

Coronakrisen har i høj grad påvirket, om vi føler os tæt på andre mennesker.

Andelen, som føler sig tæt på andre det 'meste af tiden' eller 'hele tiden', er faldet en smule fra 26 % i maj 2020 til 22 % i februar 2021.



Spm. "I de seneste 2 uger har jeg følt mig tæt på andre"

Base: Alle respondenter; n = 3879

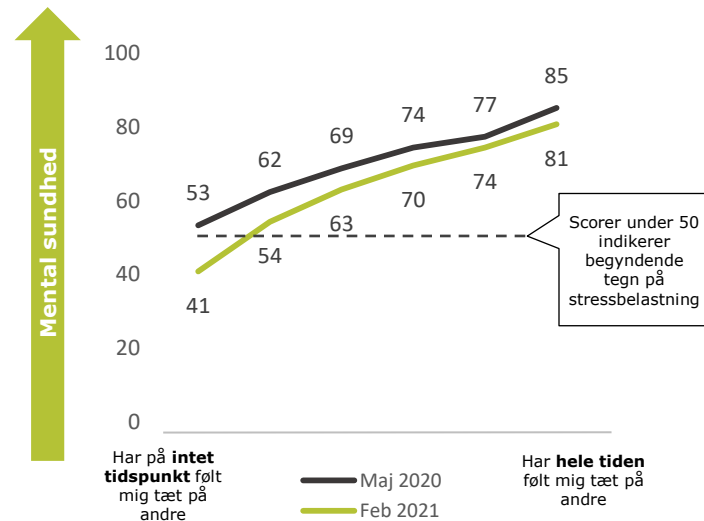
Sammenhæng mellem mental sundhed og hvor tæt vi føler os på andre.

Til højre angives sammenhængen mellem den mentale sundhed for hver af svarkategorierne på spørgsmålet: "I de seneste 2 uger har jeg følt mig tæt på andre".

Der ses en tydelig sammenhæng mellem medarbejdernes mentale sundhed, og i hvilken grad de føler sig tæt på andre.

De personer, som minimum føler sig tæt på andre i lidt mere end halvdelen af tiden, oplever 'kun' fald på 3-4 indekspoint siden maj 2020. Derimod er faldet markant større for personer, der i bedste fald føler sig tæt på andre lidt mindre end halvdelen af tiden. Her er medarbejdernes mentale sundhed i gennemsnit faldet mellem 6 og 12 indekspoint.

Det sociale aspekt kan derfor antages at have en stor effekt på den mentale sundhed. Mange ændrede arbejdsgange betyder mere hjemmearbejde og større afstand til kolleger, hvilket bør være i organisationens bevidsthed.

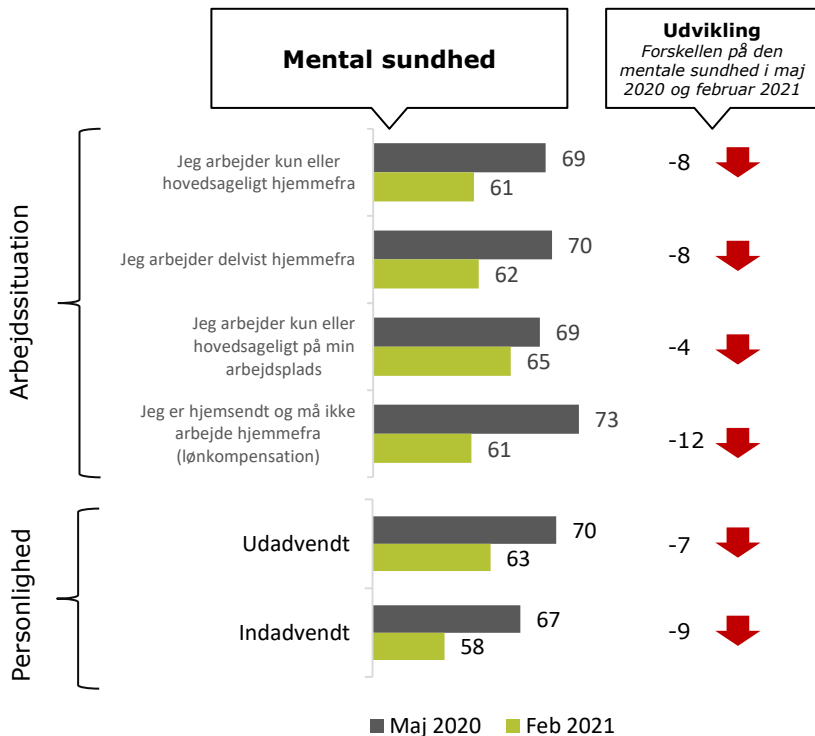


Har på intet tidspunkt følt mig tæt på andre

Maj 2020
Feb 2021

Har hele tiden følt mig tæt på andre

Fald i trivselsniveauet på tværs forskellige arbejdssituationer

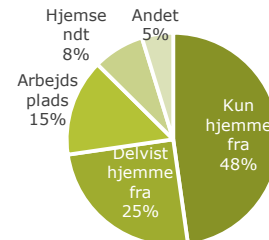


Det største fald i den mentale sundhed er hos de medarbejdere, der er hjemsendt, og som ikke må arbejde. Hvor de oplevede det højeste trivselsniveau i maj 2020, er de nu dem med det laveste niveau.

Det mindste fald er blandt de medarbejdere, der kun eller hovedsageligt arbejder på deres arbejdsplads, og det er altså også dem, der har det højeste trivselsniveau på nuværende tidspunkt.

Generelt ser vi dog et fald i trivslen på tværs af arbejdssituation, og hvad end medarbejderne er indadvendte eller udadvendte.

Respondenterne i nærværende undersøgelse består hovedsageligt af medarbejdere, der i større eller mindre grad arbejder hjemmefra (73%). 15% arbejder på deres arbejdsplads, og 8% af de adspurgte er hjemsendt på lønkomensation.



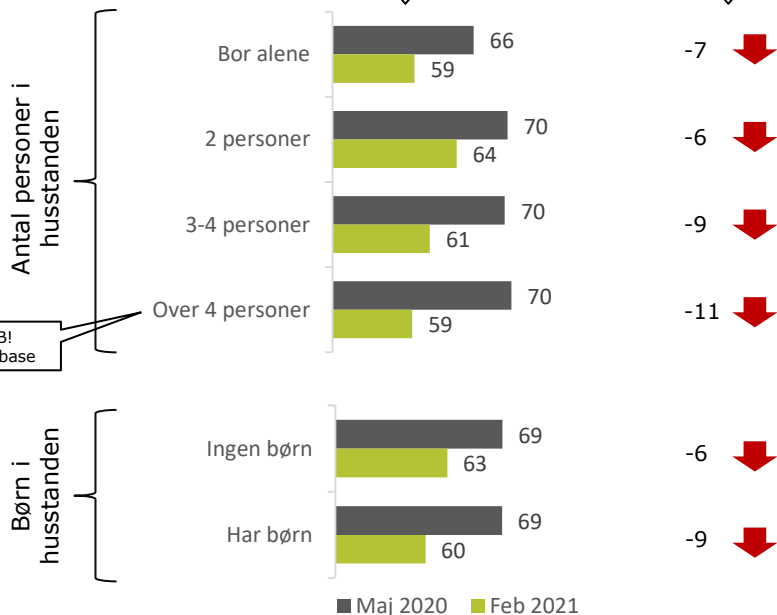
Fordeling af medarbejdere ift. arbejdssituation

Base: Alle respondenter; n = 3879

Jo flere personer i husstanden, desto større fald i den mentale sundhed

Mental sundhed

Udvikling
Forskellen på den mentale sundhed i maj 2020 og februar 2021



En større social omgangskreds i husstanden har en negativ sammenhæng med trivsel.

Hvor det tidligere var dem, der bor alene, der havde den laveste trivsel, ser vi nu – næsten et år senere – at jo flere der er i husstanden, desto mere er trivselsniveauet faldet.

Det er altså ikke længere kun ensomhed, der korrelerer med lav trivsel. Mange mennesker i husstanden giver muligvis mere tid med sociale relationer, som er et menneskelig behov. Til gengæld kan det også betyde, at der er flere forstyrrelser, flere der stiller krav til en, og mindre rum til fokus og fordybelse.

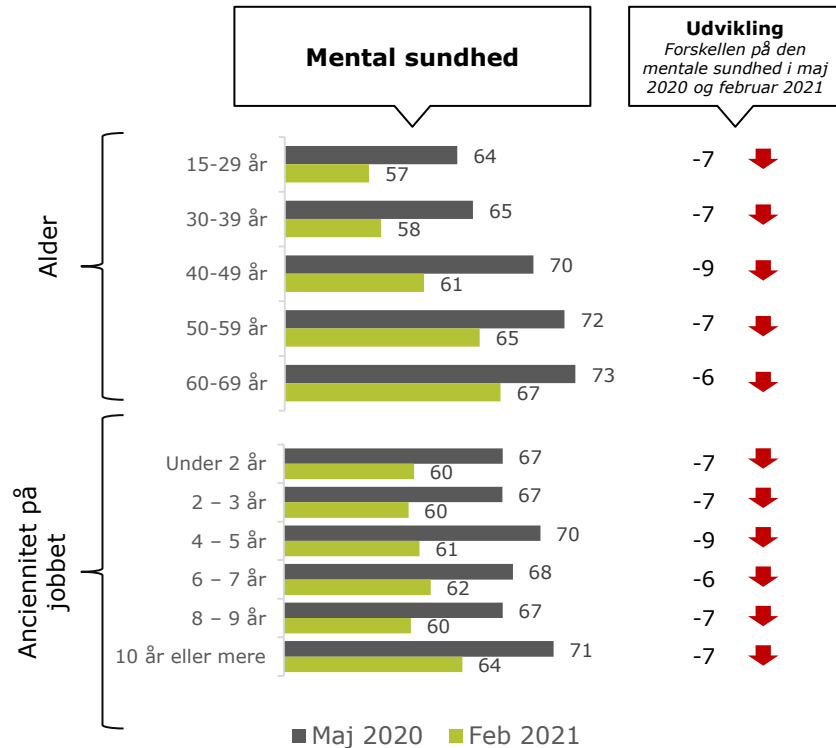
Børn i husstanden korrelerer med dårligere trivsel

Tidligere var der ingen forskel på, hvorvidt der var børn i husstanden eller ej. Aktuelt er den mentale sundhed dog faldet yderligere hos personer, der har børn i husstanden.

En forklaring kan være det behov, børnene har for hjælp til skole, lektier og aktivering, da de på tidspunktet for undersøgelsen igen havde været hjemsendt fra skole og institutioner.

Base: Alle respondenter; n = 3879

Et fald i den mentale sundhed på tværs af aldersgrupper og anciennitet



Base: Alle respondenter; n = 3879

Alder og mental sundhed

Alle aldersgrupper oplever et fald i deres trivselsniveau, og faldet er ganske stabilt på tværs af aldersgrupperne.

Generelt er den mentale trivsel højere, jo ældre segment vi kigger på. Den yngste gruppe medarbejdere, dvs. de 15-29-årige, har aktuelt et gennemsnitligt indeks på 57, mens de ældste, dvs. de 60-69-årige har et gennemsnitligt indeks på 67.

Alder er derfor ikke definerende for, hvorvidt den mentale sundhed har lidt et fald siden begyndelsen af coronakrisen, men viser dog et gennemsnitligt indeks, der er lavere, jo yngre respondenterne er.

Anciennitet og mental sundhed

Når vi retter fokus mod anciennitet på jobbet, er trivselsniveauet nogenlunde det samme, hvad end personer har været ansat i under to år og op til 9 år.

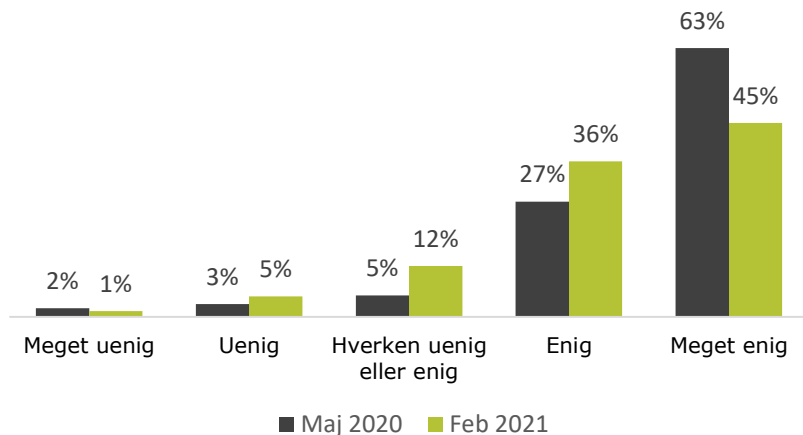
På tværs af anciennitetsgrupperingerne oplever hver eneste gruppering et fald og ligger nu alle på eller tæt på indeks 60, hvorimod de tidligere nærmede sig 70.

Dem, der har været ansat i mere end 10 år, opnår det højeste trivselsniveau med indeks 64 – dette er dog stadig mindre end det laveste niveau målt i maj 2020. Dette stemmer overens med, at anciennitet på over 10 år kræver en vis alder, og som vi netop har set; jo ældre segment, desto højere trivsel.



Øvrige resultater

Medarbejderne oplever fortsat, at deres organisation har håndteret coronakrisen godt



Note: Illustrationen viser fordelingen af svar til udsagnet: "Min organisation har håndteret Coronakrisen godt"

Spm: Du bedes angive hvor uenig eller enig du er med følgende udsagn.

Base: Alle respondenter; n = 3879

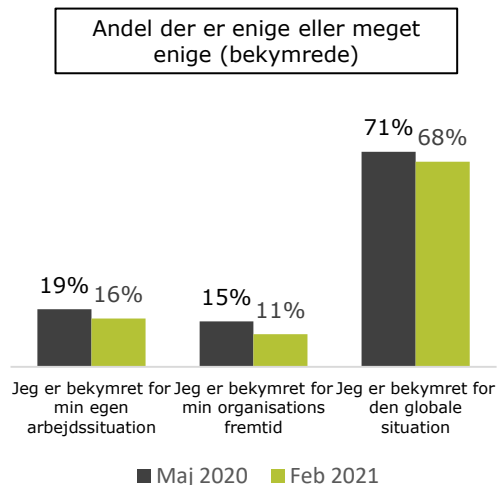
I maj 2020 var 90% af medarbejderne *enige* eller *meget enige* i, at deres organisation havde håndteret coronakrisen godt i de første par måneder.

Ca. 9 måneder efter er der fortsat enighed om, at de respektive organisationer har håndteret krisen godt, selv om der ses et lille fald, hvor det nu er 81% der er enige eller meget enige i, at deres organisation har håndteret coronakrisen godt. Det vil sige, at selvom der er et fald, er der ganske stor opbakning til organisationerne.

Et større fald på 18% ses i andelen, der er meget enige i, at deres organisation har håndteret coronakrisen godt.

Hertil kommer, at 12% hverken er uenige eller enige, hvilket kun efterlaver 6% til at være direkte uenige, som derfor kun er steget med 1% siden maj 2020.

Bekymringen er faldet – det er den mentale sundhed også

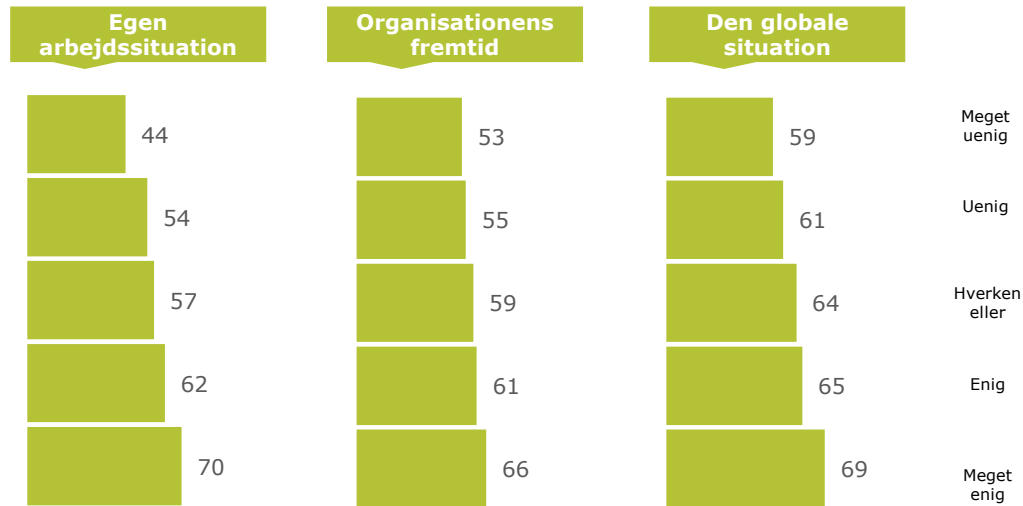


Ikke bekymret

Neutral

Bekymret

Den mentale sundhed



Da den mentale sundhed er faldet betydeligt siden maj 2020 – fra et gennemsnit på 69 til nu 62 – kunne man antage, at bekymringerne generelt er steget.

Her ser vi dog, at bekymringerne for egen arbejdssituation, ens organisation og den globale situation alle er *faldet*. Dette kan skyldes, at vi ikke længere er så bekymrede som i begyndelsen; vi har trods alt levet med pandemien i næsten et år.

Vi er stadig bekymrede, dog i lidt lavere grad end tidligere. **Det er altså ikke blot bekymringerne der påvirker den mentale sundhed – det er langt mere de omstændigheder, situationen sætter os i.**

Sammenhængen med hvor bekymrede vi er med egen jobsituation og vores mentale sundhed er stor. Medarbejdere der er "Meget enige" i at de er bekymrede for egen jobsituation har en mental sundhed på blot 44, hvor medarbejdere der angiver, at de er meget uenige i udsagnet har en score på 70.

Modsat ses der kun en lille sammenhæng mellem hvor bekymret man er for den globale situation og ens mentale sundhed.

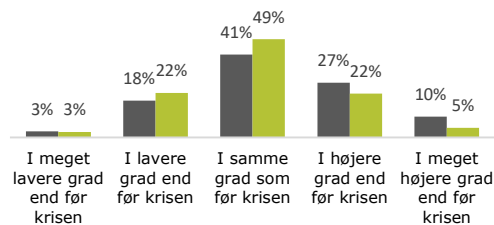
Medarbejdere som er ansat i privat regi er smule mere bekymrede end medarbejdere, som er offentligt ansat. Det er dog ikke signifikant forskel på de 2 grupper af medarbejdere.

Note: "Ikke bekymret" er defineret som de respondenter, som er uenige eller meget uenige i, at de er bekymrede. Hvor "Bekymret" er defineret som de respondenter, der er enige eller meget enige i, at de er bekymrede.

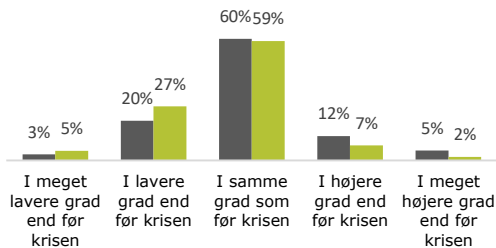
Spm: Du bedes angive hvor uenig eller enig du er med følgende udsagn. Hvor 1 = Meget uenig og 5 = Meget enig. Base: Alle respondenter; n = 3879

En negativ udvikling i effektivitet og motivation på arbejdet, samt balancen mellem privatliv og arbejdsliv

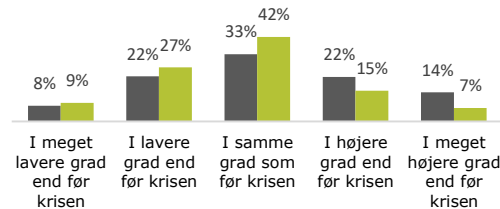
Jeg arbejder effektivt



Jeg er motiveret for at udføre mit arbejde



Jeg har nemt ved at skabe balance mellem mit privatliv og arbejdsliv



■ Maj 2020 ■ Feb 2021

Effektivitet

I begyndelsen af coronakrisen oplevede næsten 40%, at de i højere grad eller meget højere grad arbejdede mere effektivt end tidligere. Dette tal er nu faldet til 27%.

Størstedelen af de adspurgte, 49%, mener, at de arbejder lige så effektivt som før krisen, hvilket er en stigning fra 41% siden begyndelsen af coronakrisen.

Motivation

Der er få udsving i motivationen. Dog er der en stigning på 9% blandt adspurgte, som er mindre motiverede til at arbejde – dette tal er aktuelt på 32%.

Dertil er antallet af de, der var mere motiverede til at arbejde inden krisen, faldet med 8%.

Balance mellem privatliv og arbejdsliv

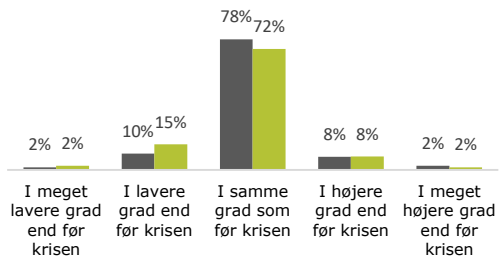
I maj 2020 havde 36% lettere ved at skabe balance mellem privatliv og arbejdsliv – dette tal er faldet til 22%. Nu er der i højere grad en overvægt i dem, der har sværere ved at skabe en balance end tidligere, hvor 36% svarer dette.

Generelt ser vi en tendens til en negativ udvikling på tværs af de tre udsagn.

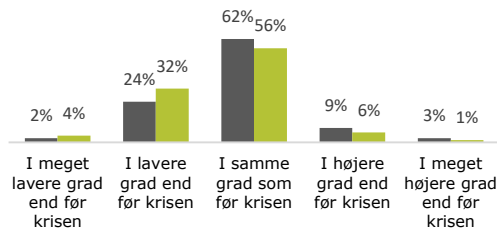
Spm. For hvert udsagn bedes du markere det felt, der kommer tættest på, hvordan du har følt dig i de seneste to uger sammenlignet med før krisen
Base: Medarbejdere der kun/hovedsageligt/delvist arbejder hjemmefra; n = 2820

Den kollegiale kontakt er langt fra tilstrækkelig

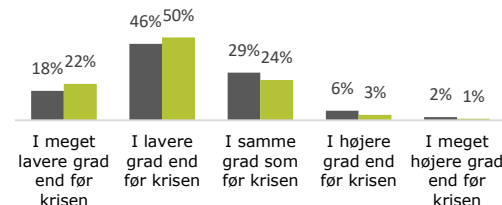
Mine arbejdsopgaver er spændende og engagerende



Samarbejdet med mine kolleger fungerer godt



Jeg har tilstrækkelig kontakt med mine kolleger i hverdagen



■ Maj 2020 ■ Feb 2021

Engagerende arbejdsopgaver

Den eneste forskel her er, at en større andel af de adspurgte oplever deres arbejdsopgaver som mindre engagerende end før krisen.

Derudover ses der ingen store udsving. Generelt er niveauet af engagerende arbejdsopgaver næsten på samme niveau som inden for krisen.

Samarbejdet med kolleger

Der er en negativ udvikling af et velfungerende samarbejde med kolleger, hvilket kan skyldes den øgede mængde hjemmearbejde og dermed afstand til kolleger.

Hele 36% mener, at samarbejdet med kolleger nu er dårligere end før krisen.

Kontakt til kolleger

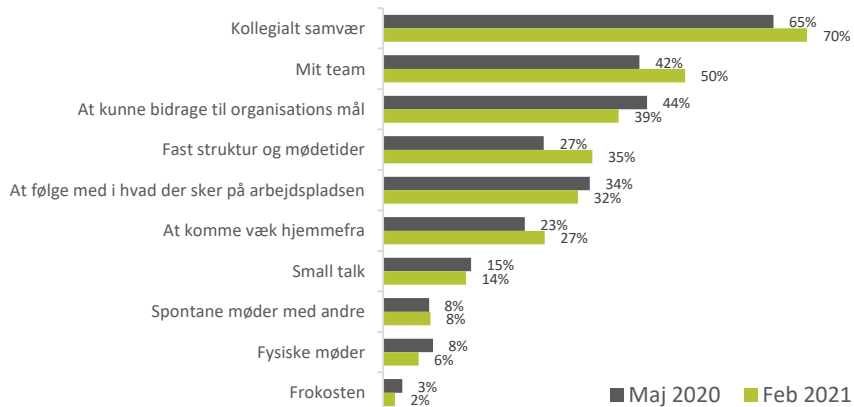
Igen ses en negativ tendens, men den er ikke det nødvendigvis mest interessante. Det er tallenes størrelse.

Hele 72% af de adspurgte i februar 2021 mener, at de i lavere eller meget lavere grad end før krisen har tilstrækkelig kontakt til deres kolleger i hverdagen.

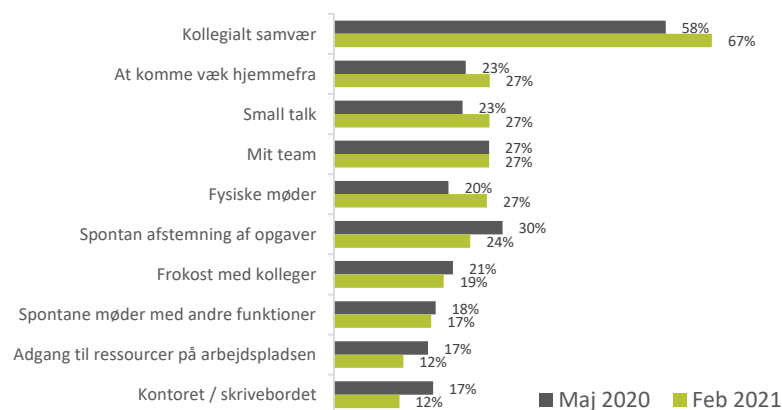
Spm. For hvert udsagn bedes du markere det felt, der kommer tættest på hvordan du har følt dig i de seneste to uger sammenlignet med tiden før krisen.
Base: Medarbejdere der kun/hovedsageligt/delvist arbejder hjemmefra; n = 2820

Det største savn er til kollegerne – uanset arbejdssituation

Hjemsendte: Hvad savner du mest?



Arbejder hjemmefra: Hvad savner du mest?



Uanset om medarbejderne er hjemsendte på lønkomensation, om de arbejder hjemmefra eller på arbejdspladsen, så er det største savn det kollegiale samvær. Dette var allerede evident i undersøgelsen i maj 2020, men er siden kun steget.

Ligeledes vægter øvrige sociale elementer i forbindelse arbejdet højt hos de tre grupper. De arbejdende savner især de fysiske møder og teamet. De hjemsendte savner også de sociale elementer, men oplever også en stigning i savnet til fast struktur og mødetider.

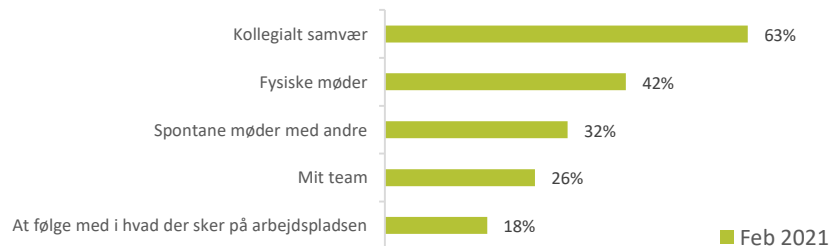
Spm. Hvad savner du mest i relation til dit arbejde? Vælg mellem 1-3 af nedenstående.

Base: Hjemsendte: Hjemsendte medarbejdere, som ikke arbejder; n = 374

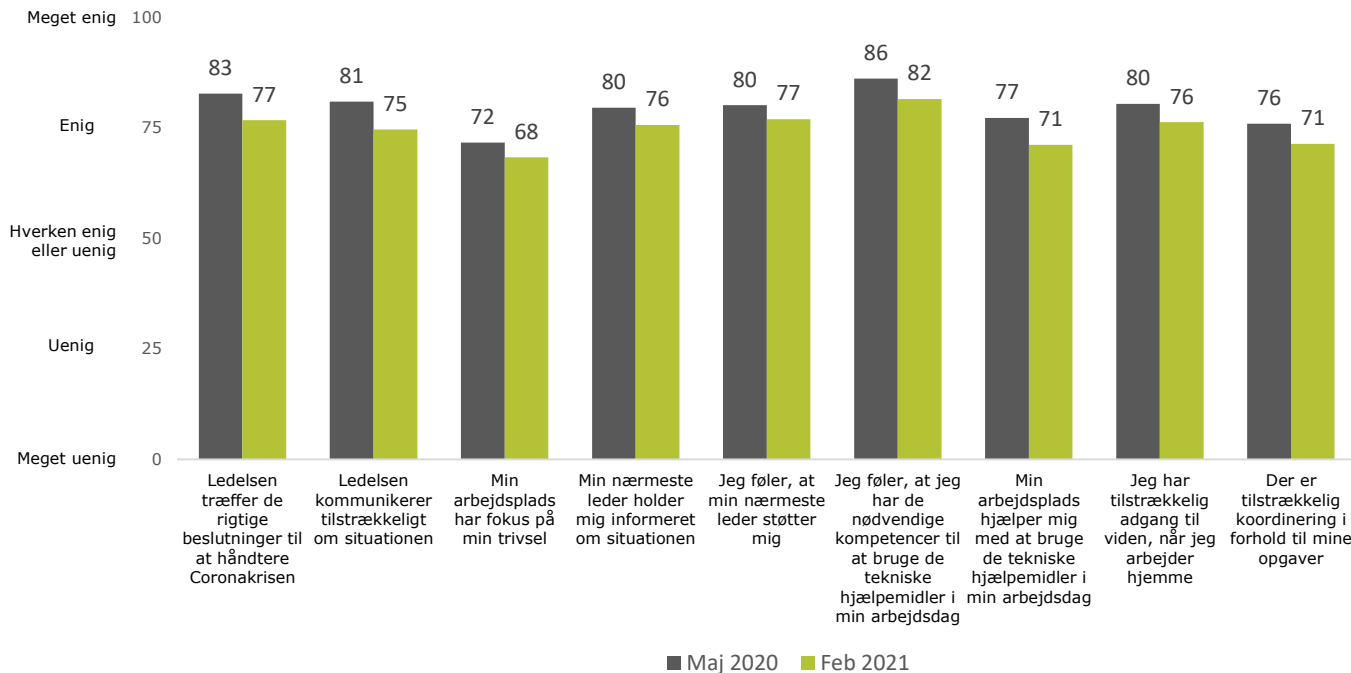
Base: Arbejder hjemmefra: Medarbejdere der kun/hovedsageligt/delvist arbejder hjemmefra; n = 2820

Base: Arbejder på arbejdsplads: Medarbejdere der arbejder på arbejdspladsen eller anden lokation; n = 571

Arbejder på arbejdsplads: Hvad savner du mest?



Ledelseselementer vurderes højt eller meget højt under krisen



Generelt vurderes alle ledelselementer i undersøgelsen på et højt eller meget højt niveau. **Selvom samtlige udsagn ligger lavere end i maj 2020, er niveauet stadig højt.**

Medarbejdere oplever i overvejende grad, at ledelsen træffer de rigtige beslutninger og kommunikerer tilstrækkeligt om situationen. Samtidigt oplever medarbejderne, at deres nærmeste leder støtter dem og holder dem tilstrækkeligt informeret.

Faldet på samtlige udsagn kan forklares med, at hvor der i starten var stor tillid grundet den meget nye situation, er usikkerheden for coronakrisen mindsket med tiden, og der er nu plads til større refleksion og kritik.

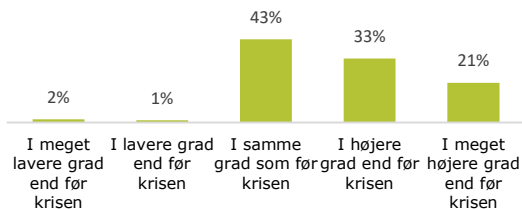
Spm: Du bedes angive hvor uenig eller enig du er med følgende udsagn.

Base: Spm. 1-5: Alle (medarbejdere der kun eller hovedsageligt arbejder på arbejdspladsen undtaget); n = 3718

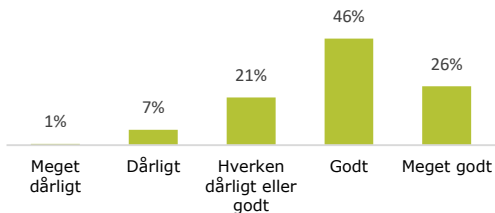
Base: Spm. 6-9 kun medarbejdere der kun/hovedsageligt/delvist arbejder hjemmefra; n = 2820

Den digitale arbejdsplads og tilpasning af nye arbejdsgange

Mit arbejde udføres digitalt (foran computeren)



Hvordan har du det med at arbejde digitalt?*



Grafen nedenfor viser den mentale sundhed fordelt på, hvor godt eller dårligt respondenterne har det med at arbejde digitalt.

Det ses, at medarbejdere som har det dårligt eller meget dårligt med at arbejde digitalt, har markant lavere mental sundhed end de øvrige medarbejdere.

Hvor 43% udfører samme mængde digitalt arbejde som før krisen, har hele 54% oplevet en stigning af digitalt arbejde under coronakrisen. Den store stigning af digitale arbejdsgange er blandt andet en af de måder, mange medarbejdere og organisationer har tilpasset sig de nye restriktioner på.

76% af de adspurgte oplever det som godt eller meget godt at arbejde digitalt, mens 21% har det hverken godt eller dårligt. Kun 8% har det dårligt eller meget dårligt.

Til gengæld har de respondenter, der har svaret, at de har det dårligt eller meget dårligt med at arbejde digitalt, et trivsels gennemsnit på 44, mens de, der har det godt eller meget godt med det, har et gennemsnit på 64 (se grafen til højre).

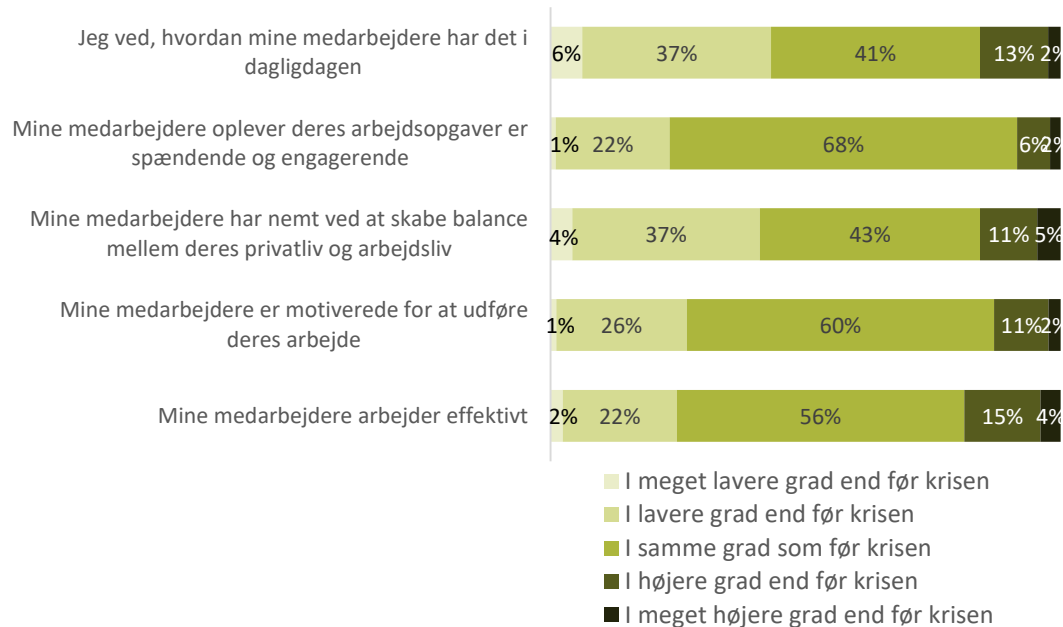
*Spørgsmål kun stillet til personer der oplever, at deres arbejde udføres digitalt "i højere" eller "meget højere" grad end før krisen.



Dårligt eller meget dårligt Hverken dårligt eller godt Godt eller meget godt

Base: Hjemsendte der arbejder hjemmefra og personer der arbejder på arbejdsplads; n = 3391

Ledelsesopgaven er blevet sværere at varetage under coronakrisen



Hele 43% af de adspurgte ledere ved i lavere eller meget lavere grad end før krisen, hvordan deres medarbejdere har det i dagligdagen.

Det er næsten halvdelen af lederne, der aktuelt har mindre kendskab til medarbejdernes dagligdag end før krisen.

Det stemmer godt overens med den fysiske distance, der er grundet restriktionerne, men betyder også, at det kræver mere for lederne at opsøge viden om deres medarbejdere.

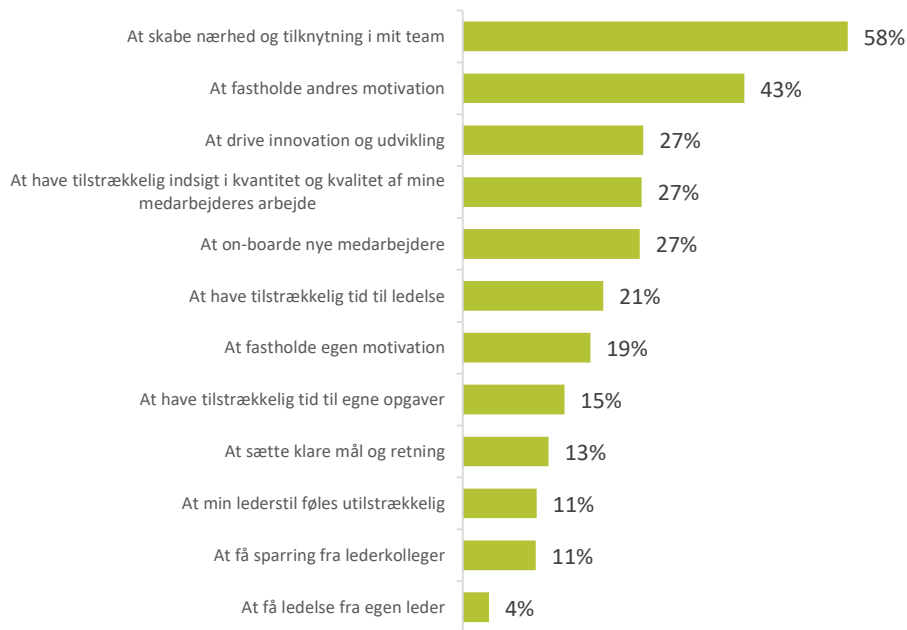
De sidste fire udsagn går på, hvordan lederen vurderer medarbejdernes oplevelser. **Her stemmer ledernes vurdering ganske godt overens med medarbejdernes selvvurdering.**

Dette giver et billede af, at selvom lederne mener, at de har mindre føling med medarbejderne, rammer de ikke helt forbi i deres vurderinger.

Spm. Nedenfor er der en række udsagn omkring dine medarbejdere. For hvert udsagn bedes du markere det felt, der stemmer bedst overens med din oplevelse som leder indenfor de seneste to uger sammenlignet med tiden før krisen (før 11.marts, 2020)

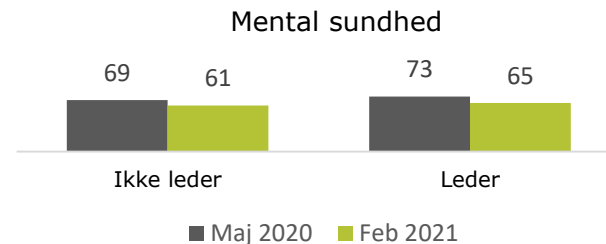
Base: Alle ledere; n = 570

Lederne har især svært ved at varetage de sociale relationer



Spm. Hvad ser du lige nu som dine største udfordringer i rollen som leder?

Base: Alle ledere; n = 570



Det kollegiale samvær er en af de ting, medarbejderne savner mest, og samtidig den udfordring som 58% af lederne mener, er den absolut største.

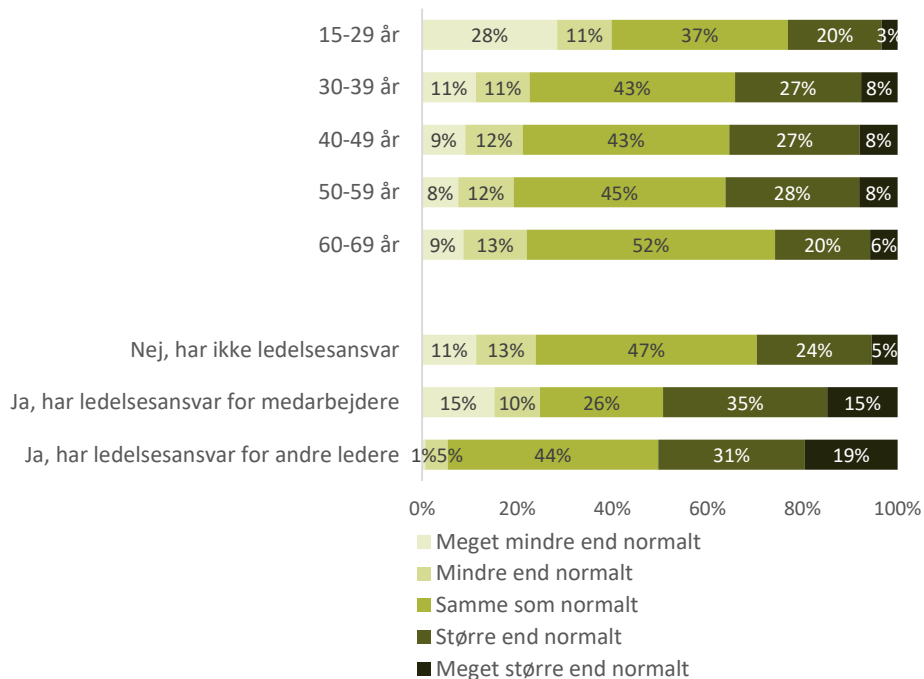
43% oplever, at den største udfordring er at opretholde medarbejdernes motivation. Dette kan sammenlignes med, at 32% af medarbejderne føler sig mindre motiverede sammenlignet med før krisen (se side 15).

Nogle af ledelsesopgaverne kan aktuelt kræve en større indsats fra lederne, end det tidligere gjorde, og det giver dem dermed en større arbejds mængde.

27% mener, at den største udfordring er at on-board nye medarbejdere. Dette svar kræver dog, at lederen har prøvet at on-board under coronakrisen, hvilket ikke nødvendigvis alle deltagende ledere har. Potentielt kan dette altså være en af de helt store udfordringer, der opleves.

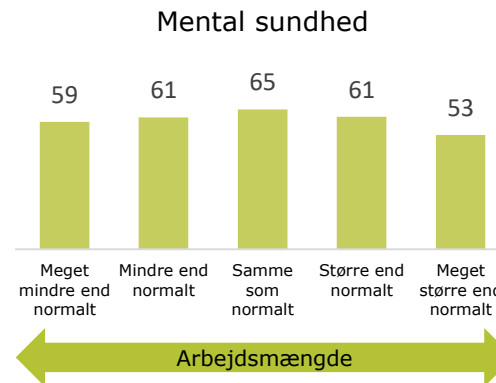
Den mentale sundhed er for ledere generelt højere end for øvrige medarbejdere. Faldet fra maj 2020 er dog identisk, og der ses derfor ikke noget forskel i den påvirkning, krisen har.

Lederne oplever en meget større arbejdsmængde end normalt



Der er en tydelig tendens til, at lige så snart en person har ledelsesansvar, har de også en arbejdsmængde, som aktuelt er langt større end sædvanligt; **over 50% af lederne har en større arbejdsmængde end normalt**

Vi ser også, at omkring **30% af dem, der ikke har ledelsesansvar, også har en større arbejdsmængde end normalt**. Der er altså mere arbejde og større krav til en rigtig stor del af alle ansatte lige nu.



Den mentale sundhed er lavere hos dem, der har en større arbejdsmængde end normalt. Dog er der også en forskydning, når medarbejderne har mindre arbejde end normalt.

Dette er værd at være opmærksom på: Hvis medarbejderne ikke har nok arbejde, kan det have en effekt på deres trivsel.

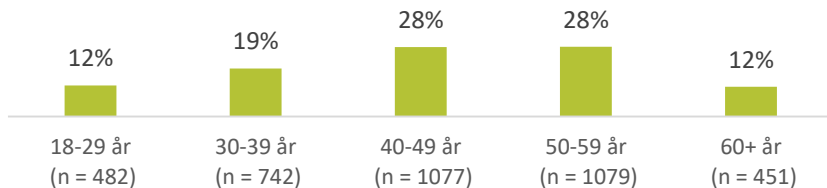
Spm. Hvordan har din arbejdsmængde været de seneste 2 uger?

Base: Alle respondenter; n = 3879

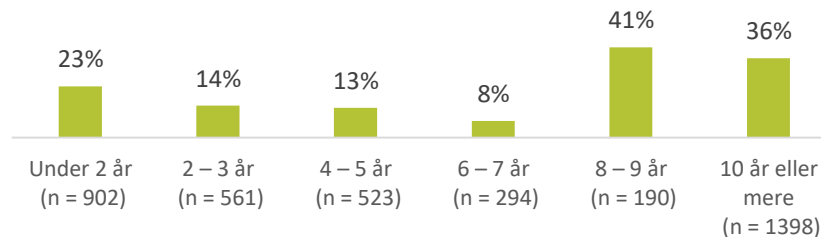
APPENDIKS

Deltagernes alder, køn, anciennitet på nuværende arbejdsplads, samt ledelsesansvar

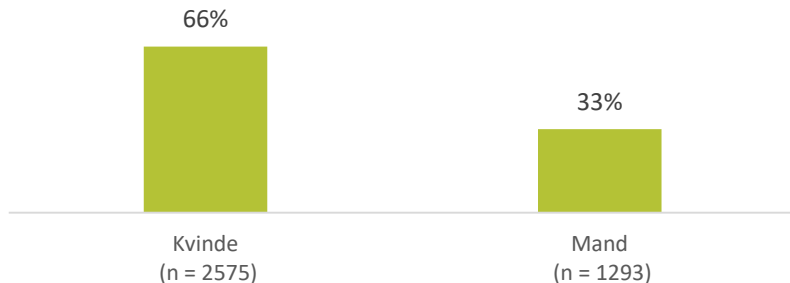
Alder



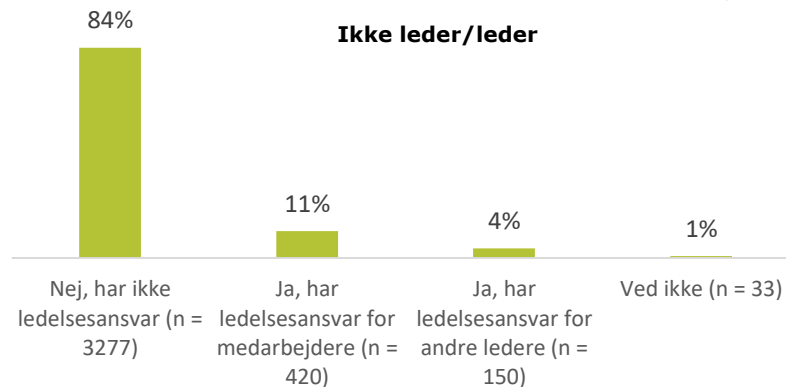
Anciennitet på nuværende arbejdsplads



Køn



Ikke leder/leder



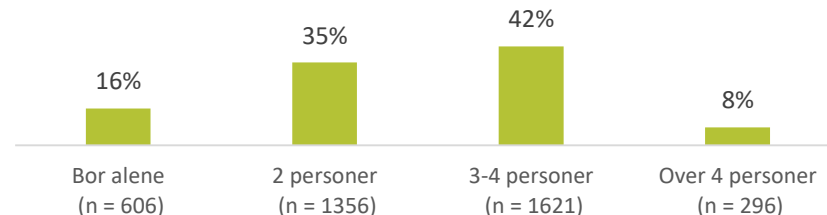
Base: Alle respondenter; n = 3879

Deltagernes ansættelsessted, antal beboere i husstand, antal børn i husstand og personlighed

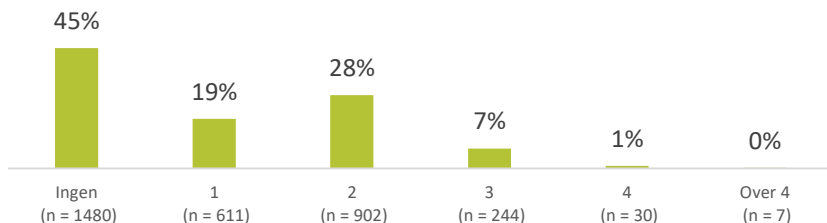
Offentlig / Privat organisation



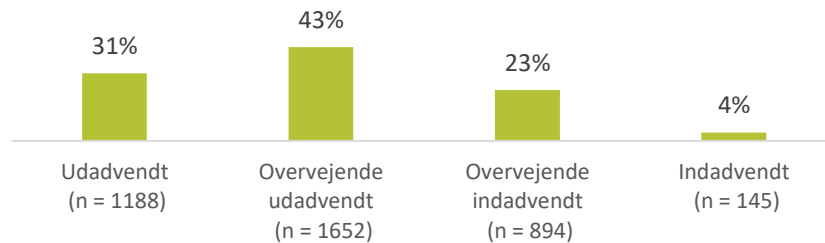
Antal beboere i husstanden



Antal børn i husstanden



Persontype



Base: Alle respondenter; n = 3879

Om undersøgelsen

Metode og forklaring

WHO-5 som mål for mental sundhed

Til at afdække den mentale sundhed er der i nærværende rapport brugt WHO's "WHO-5" mål, som tager udgangspunkt i 5 konkrete udsagn, der alle besvares på en skala fra 0 = "På intet tidspunkt" til 5 = "Hele tiden".

Herefter indekseres scorerne, og der tages et gennemsnit af de 5 udsagn, der tilsammen angiver en samlet indeksscore fra 0 – 100. Denne score udgør vores mentale sundhed. Yderligere baggrundsinformation om WHO-5 findes på side 28.

Indeksforklaring

Gennem rapporten angives indekstal samt fordelinger af svarkategorier.

Der er brugt 3 skalaer til at besvare udsagnene i denne undersøgelse, henholdsvis en skala fra 0-5, hvor 0 = "På intet tidspunkt" og 5 = "Hele tiden", samt en skala fra 1-5, hvor 1 = "Helt uenig" og 5 = "Helt enig".

Disse scorer er indekserede på en 0 – 100 skala, for at lette forståelsen og sammenligningen af undersøgelsens resultater. Eksempelvis vil en score på 4 på en 1-5 skala blive omregnet til et indekstal på 75.

Endelig bruges en skala fra 1 = "I meget lavere grad end før krisen" og 5 = "I meget højere grad end før krisen". Denne skala indekseres ikke, da midtpunktet svarer til "Ingen ændring".

Dataindsamling og vægtning

Nærværende undersøgelse er gennemført fra den **5. til 23. februar 2021**. Undersøgelsen, som der gennem rapporten sammenlignes med, er gennemført på identisk vis fra den **13. til 25. maj 2020**.

Medarbejdere fra 20 danske private og offentlige organisationer har deltaget i undersøgelsen. I hver organisation blev undersøgelsen sendt ud til minimum 5 udvalgte medarbejdere. Ligeledes har 109 personer fra Cfl Trendpanel deltaget i undersøgelsen.

I alt har 3.770 personer besvaret undersøgelsen, der blev udsendt som elektronisk spørgeskema.

For at kunne sammenligne resultaterne med undersøgelsen fra maj 2020 er alle data vægtet så fordelingen mellem medarbejdere, som er ansat hhv. privat og offentligt, så det matcher undersøgelsen fra maj 2020.

WHO-5: Valideret redskab til undersøgelsen

Om undersøgelses metode

WHO-5 er et generisk mål for trivsel, der er udviklet af professor Per Bech for WHO i 1998. Det består af 5 udsagn om, hvordan respondenterne har følt sig i de seneste to uger. Spørgsmålene besvares alle på en skala fra 0 = "På intet tidspunkt" til 5 = "Hele tiden".

WHO-5 måler graden af positive oplevelser og kan anvendes som et mål for personers generelle mentale sundhed, trivsel og velfindende.

Metoden har været testet i forskellige befolkningsgrupper i flere lande. Det er simpelt at anvende, og der er efterhånden mange erfaringer, der taler for, at det er et pålideligt mål for personers trivsel og mentale sundhed.

Konkrete anvendelsesmuligheder

Redskabet kan bruges i forbindelse med før- og eftermålinger af sundheds- og sociale indsatser/påvirkninger. WHO-5 kan bruges som et mål for, om borgerne får forbedret/ændret deres generelle trivsel i den tidsperiode, som indsatsen har varet. Der er ikke nogen standard for, hvor længe indsatsen skal vare, for at det giver mening at anvende WHO-5.

De 5 spørgsmål:

I de seneste 2 uger

- har jeg været glad og i godt humør
- har jeg følt mig rolig og afslappet
- har jeg følt mig aktiv og energisk
- er jeg vågnet frisk og udhvilet
- har min dagligdag været fyldt med ting, der interesserer mig

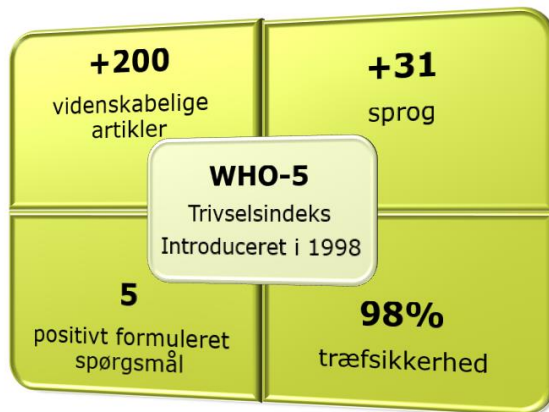
Styrker

Redskabet er simpelt at anvende og er blandt de mest benyttede redskaber til måling af selvoplevet trivsel på verdensplan. Der foreligger grundig forskningsmæssig dokumentation for, at redskabet kan benyttes til at måle forandring over tid.

Hvordan udregnes resultatet

Pointtallet beregnes ved at tallene i de afkrydsede felter lægges sammen, hvorefter summen ganges med fire. Resultatet er et tal mellem 0 og 100 (bedst). Alternativt indekseres de 5 udsagn på en 0 – 100 skala og gennemsnittet tages.

Tal under 50 indikerer, at respondenterne kan være i risiko for depression eller være udsat for en langvarig stressbelastning.



Kontakt

Om Cfl & Human Engage

cfl

CfL, Center for Ledelse

Ledelseshuset CfL er en non-profit organisation ejet af medlemmerne. Huset blev stiftet helt tilbage i 1913, og vores formål er at løfte ledelseskvaliteten i Danmark.

CfL-Community udgør kernen, og vi udbyder det fulde spektrum af ydelser, der skal til for at udvikle ledere og organisationer. Det gør vi via rådgivning, kurser, netværk og testværktøjer, og vi sætter rammerne for, hvordan du som leder skaber værdi for din organisation og for samfundet.

Ledelsesrådgivning

I samarbejde med vores kunder skaber CfL konkrete og designede løsninger til kritiske ledelsesudfordringer.

Kompetenceudvikling

CfL garanterer kurser med et højt fagligt niveau baseret på relevant forskning. CfL kombinerer forskning og praksis på alle forløb.

Netværk

CfL sikrer perspektivering af faglige diskussioner til deltagernes hverdag. Vi stiller efter læring, inspiration og videndeling af best practices.

Testværktøjer

CfL udvikler og udvider løbende paletten af testværktøjer, så de understøtter behov inden for udvikling og rekruttering.



HUMAN ENGAGE

Human Engage

Human Engage er et konsulenthus, der er funderet i behovet for valide indsigter, der kan omsættes til konkrete handlinger og udviklingsinitiativer.

Vi har stor erfaring med design af undersøgelser og praktisk erhvervs erfaring med organisatoriske, kommercielle og strategiske områder.

Vores formål er at øge engagement og loyalitet hos vores kunders medarbejdere, ledere og kunder ved at omsætte viden til rette indsatsområder og handlinger. Dette kræver, at man *forstår*, hvad man skal, at man *vil*, og at man *kan* – både som individ og organisation.



Medarbejderengagement og trivselsmålinger

Med udgangspunkt i interne undersøgelser hjælper vi organisationer med at sikre arbejdsglæde, engagement og trivsel blandt medarbejderne.

360 graders leder- og specialistmålinger

Vi udvikler og gennemfører 360 graders leder- og specialistundersøgelser, som er tilpasset den enkelte organisations værdier og lederprincipper.

Undersøgelse og udvikling af kundeloyalitet

Vi designer og gennemfører kundetilfredsheds og -loyalitätsundersøgelser, som skaber øget kundeorientering og operationel implementering.

Markedsanalyse og segmentering

Vi skaber grundlaget for markedsudvikling gennem markedsanalyse og operationel segmentering, der identificerer lønsomme segmenter.

Kontaktoplysninger

Ønsker du at høre mere eller har du spørgsmål til undersøgelsen?



Lars Hemmingsen

📍 **Seniorrådgiver, CfL**

✉ lhe@cfl.dk

☎ **+45 51544191**



Emil Øvad Nicolaisen

📍 **Partner, Human Engage ApS**

✉ en@hnengage.com

☎ **+45 25309210**



HUMAN
ENGAGE

| cfl