

Sundhedsfremmeordninger på virksomhederne



Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet:

- Omfanget af sundhedsfremmeordninger på virksomhederne
- Om det er en ledelsesopgave at forholde sig til medarbejdernes sundhed
- Stressrisikoen blandt ledere og særligt betroede medarbejdere

Respondentsammensætningen fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen". Det skal bemærkes, at der blandt respondenterne kan være flere, som er ansat på samme virksomhed.

Sundhedsfremmeordninger

Respondenterne har svaret på, hvilke sundhedsfremmeordninger deres virksomhed har. De mest udbredte sundhedsfremmeordninger på virksomhederne er

- syge-/sundhedsforsikringer
- gratis frugt
- adgang til psykologisk rådgivning
- madordning, der giver mulighed for sund mad, for eksempel i kantinen

Tabel 1. Har din virksomhed en eller flere af disse sundhedsfremmeordninger for de ansatte?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Syge-/sundhedsforsikringer, så medarbejderne hurtigt kan behandles for sygdom	79	19	2	100
Gratis frugt	67	32	1	100
Adgang til psykologisk rådgivning	57	33	10	100
Madordning, der giver mulighed for sund mad, for eksempel i kantine	56	43	1	100
Motions- eller idrætstilbud (fx tilbud på virksomheden eller tilskud til andre tilbud)	46	51	3	100
Massage	42	56	2	100
Hjælp til alkoholafvænning	39	42	20	100
Hjælp til rygestop	35	50	14	100
Vaccinationstilbud (fx influenza)	33	62	6	100
Rådgivning om stress	32	58	10	100
Hjælp til anden misbrugsafvænning (fx narkotika, spil, medicin)	30	49	21	100
Forebyggende helbredsundersøgelser	23	70	7	100
Andre sundhedsfremmeordninger	18	61	21	100
Individuel rådgivning om ændring af livsstil/sundhed	17	73	10	100
Temamøder eller lignende om kostvejledning/diætist	13	80	7	100
Temamøder eller rådgivning om søvn	6	86	8	100

Det skal bemærkes, at nogle af de ordninger, som der spørges til, typisk kan være indeholdt i syge-/sundhedsforsikringen.

Sektor og virksomhedsstørrelse

Generelt er samtlige ordninger mest udbredt på større virksomheder. Herudover er der en række sektorforskelle. Væsentligt flere i den private sektor end i den offentlige sektor svarer, at virksomheden har følgende sundhedsordninger:

- syge-/sundhedsforsikringer
- madordning, der giver mulighed for sund mad, for eksempel i kantine
- gratis frugt

Væsentligt flere i den offentlige end i den private sektor svarer, at virksomheden har følgende sundhedsordninger:

- rådgivning om stress
- adgang til psykologisk rådgivning
- motions- eller idrætstilbud
- hjælp til rygestop

Udvikling i omfanget af sundhedsordninger fra 2003 til 2016

Der har været en betydelig vækst i andelen af virksomheder, som har en sundhedsforsikring, i perioden fra 2003 til 2016. Det skal dog bemærkes, at andelen, som svarede "Ved ikke" til dette spørgsmål, i 2003 var 18 procent, hvor den i årene 2005, 2008, 2011 og 2016 var på mellem to og fire procent. Tendensen er imidlertid en klar stigning.

Tilsvarende er der sket en betydelig stigning i andelen af virksomheder, som har en gratis frugtordning i perioden fra 2005 til 2016.

Det er fortsat en mindre andel, som tilbyder individuel rådgivning om ændring af livsstil/sundhed, men tendensen er stigende.

Hjælp til rygestop toppede i 2008-undersøgelsen og er herefter faldet. En væsentlig årsag til, at en stor andel af virksomhederne tilbød hjælp til rygestop på daværende tidspunkt, er sandsynligvis indførelsen af lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft i august 2007, og dermed i denne periode var en højt prioriteret sundhedsindsats på virksomhederne.

Når det gælder udviklingen i andelen af respondenter som svarer, at der er mulighed for at få hjælp til alkoholafvænning, svinger tallene en del. Det skyldes i høj grad, at andelen, som svarer "Ved ikke", varierer meget i de forskellige år. Således svarer henholdsvis 21, 24 og 20 procent "Ved ikke" i 2003, 2005 og 2016 mod henholdsvis 8 og 11 procent i 2008 og 2011.

I det omfang, at der ikke er angivet et tal i tabellen for det pågældende år, skyldes det, at spørgsmålet ikke er stillet i undersøgelsen fra det pågældende år.

Table 2. Har din virksomhed en eller flere af disse sundhedsfremmeordninger for de ansatte?¹

Procent	2016	2011	2008	2005	2003
Syge-/sundhedsforsikringer, så medarbejderne hurtigt kan behandles for sygdom	79	78	64	42	36
Gratis frugt	67	68	61	42	-
Adgang til psykologisk rådgivning	57	54	52	-	-
Madordning, der giver mulighed for sund mad, for eksempel i kantine	56	56	54	52	37
Motions- eller idrætstilbud (fx tilbud på virksomheden eller tilskud til andre tilbud)	46	52	49	50	40
Massage	42	43	44	-	-
Hjælp til alkoholafvænning	39	40	48	40	44
Hjælp til rygestop	35	42	56	32	20
Vaccinationstilbud (fx influenza)	33	41	45	-	-
Rådgivning om stress	32	33	32	-	-
Hjælp til anden misbrugsafvænning (fx narkotika, spil, medicin)	30	28	-	-	-
Forebyggende helbredsundersøgelser	23	29	24	27	19
Individuel rådgivning om ændring af livsstil/sundhed	17	13	10	-	-
Temamøder eller lignende om kostvejledning/diætist	13	14	12	10	-
Temamøder eller rådgivning om søvn	6	-	-	-	-

¹ I undersøgelsen fra 2003 var spørgsmålet "Sund mad", hvor det de andre år er "Madordning, der giver mulighed for sund mad, for eksempel i kantine". I undersøgelsen fra 2003 var spørgsmålet "Helbredsundersøgelser", hvor det de andre år er "Forebyggende helbredsundersøgelser". I denne undersøgelse er spørgsmålet "Temamøder eller lignende om kostvejledning/diætist", hvor det de andre år var "Temamøder eller lignende om kostvejledning".

Årsager til at indføre sundhedsfremmeordninger

Flest – omkring seks ud af ti – svarer, at ønsket om, at

- øge medarbejdertilfredsheden
- nedbringe sygefraværet
- øge medarbejdernes motivation og arbejdsglæde

havde stor eller meget stor betydning på beslutningen om at indføre de sundhedsfremmeordninger, virksomheden har.

Tabel 3. Hvad vurderer du, havde indflydelse på beslutningen om at indføre de sundhedsfremmeordninger, der er i virksomheden?

Procent	Ingen/Mindre betydning	Nogen betydning	Stor/Meget stor betydning	Ved ikke	Total
Ønske om at øge medarbejdertilfredsheden	7	21	62	9	100
Ønske om at nedbringe sygefraværet	11	18	61	9	100
Ønske om at øge medarbejdernes motivation og arbejdsglæde	9	22	59	10	100
Ønske om at forbedre medarbejdernes helbred	10	27	53	10	100
Fastholde medarbejdere	14	25	52	9	100
Øge produktiviteten	14	27	50	10	100
Forbedre det psykiske arbejdsmiljø	17	25	46	12	100
Gøre virksomheden attraktiv over for potentielle ansøgere	17	26	46	11	100
Forbedre/sikre virksomhedens image	17	30	42	11	100
Ønske om at forebygge stress	20	25	42	14	100
Det var et ønske fra medarbejderne	16	29	33	23	100
Andet	10	9	5	76	100

Betydningen af virksomhedernes sundhedsfremmeordninger

Fire ud af ti vurderer, at sundhedsfremmeordningerne i høj eller i meget høj grad har en positiv indflydelse på medarbejdertilfredsheden.

Omkring hver tredje svarer, at sundhedsfremmeordningerne i høj eller i meget høj grad har en positiv indflydelse på

- medarbejdernes motivation og arbejdsglæde
- at virksomheden er attraktiv over for potentielle ansøgere
- virksomhedens image og brand

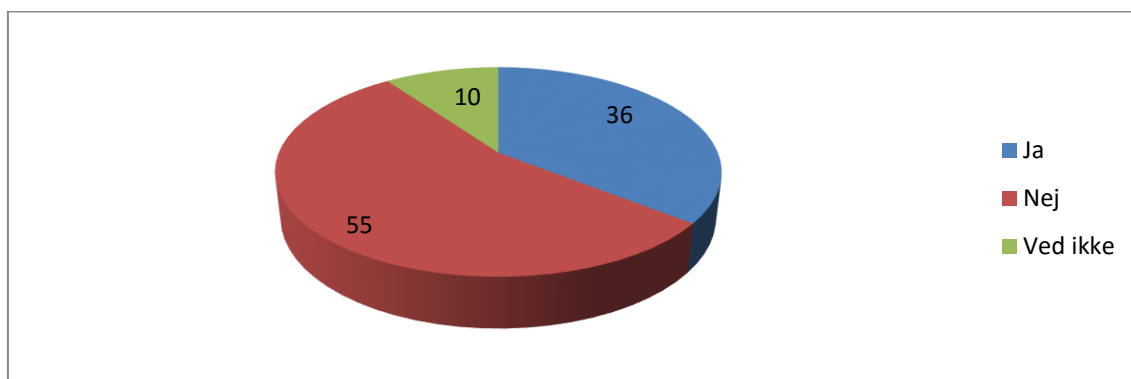
Table 4. Vurderer du, at virksomhedens sundhedsfremmeordninger har en positiv indflydelse på følgende?

Procent	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj/I meget høj grad	Ved ikke	Total
Medarbejdertilfredsheden	18	38	39	5	100
Medarbejdernes helbred	22	38	34	6	100
Motivation og arbejdsglæde blandt medarbejderne	24	37	34	5	100
At gøre virksomheden attraktiv over for potentielle ansøgere	23	37	32	8	100
Virksomhedens image og brand	25	33	34	8	100
Lavere sygefravær	26	38	29	8	100
At fastholde medarbejdere	29	35	29	7	100
Det psykiske arbejdsmiljø	30	35	29	7	100
Øget produktivitet	28	38	25	9	100
Mindre stressede medarbejdere	39	32	20	8	100
At skabe højere tilbagetrækningsalder for medarbejderne	39	27	17	17	100

Initiativer til stressforebyggelse

36 procent svarer, at deres virksomhed har taget et eller flere initiativer med henblik på at forebygge stress blandt ledere og medarbejdere. Flest ansat på store virksomheder.

Figur 1. Har virksomheden taget initiativer til at forebygge stress blandt ledere og medarbejdere? Procent.



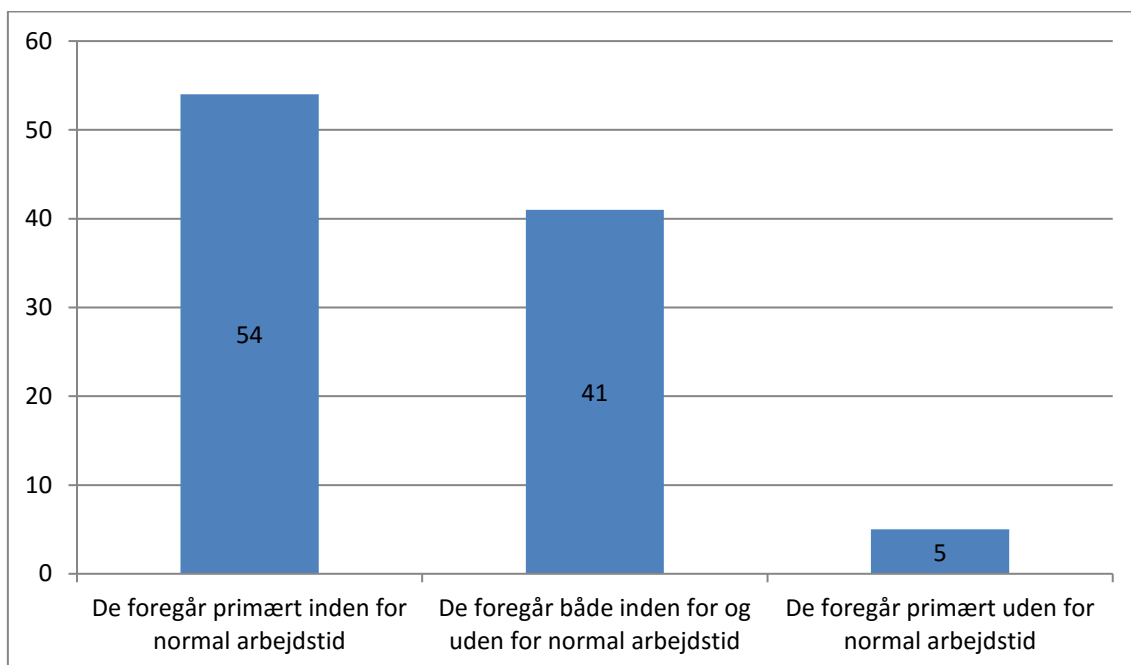
Det mest udbredte er, at virksomheden har en stresspolitik. 19 procent blandt alle respondenter svarer, at deres virksomhed har en stresspolitik. Blandt respondenter, hvor virksomheden har taget et eller flere initiativer til at forebygge stress, udgør det 54 procent. Det skal bemærkes, at andelen som svarer, at deres virksomhed har taget andre tiltag med henblik på at forebygge stress blandt ledere og medarbejdere, er forholdsvis stor. De udgør 16 procent af alle respondenter og 45 procent blandt respondenter ansat på virksomheder, som har taget stressforebyggende initiativer.

Tabel 5. Initiativer med henblik på at forebygge stress blandt ledere og medarbejdere. I forhold til alle virksomheder og i forhold til virksomheder, som har taget stressforebyggende initiativer. Mulighed for flere svar.

Procent	Andel blandt alle respondenter	Andel blandt respondenter ansat på virksomheder, som har taget stressforebyggende initiativer
Vi har en stresspolitik	19	54
Vi afholder/har afholdt gåhjemmøder/kurser om stress, trivsel og psykisk arbejdsmiljø	14	40
Vi screener medarbejderne for stress ved trivselsundersøgelser	13	36
Vi screener medarbejderne for stress ved sundhedsscreening	2	7
Vi bruger Howdy-app eller andre apps/programmer, som skal spotte stress	1	2
Andre tiltag med henblik på at forebygge stress blandt ledere og medarbejdere	16	45

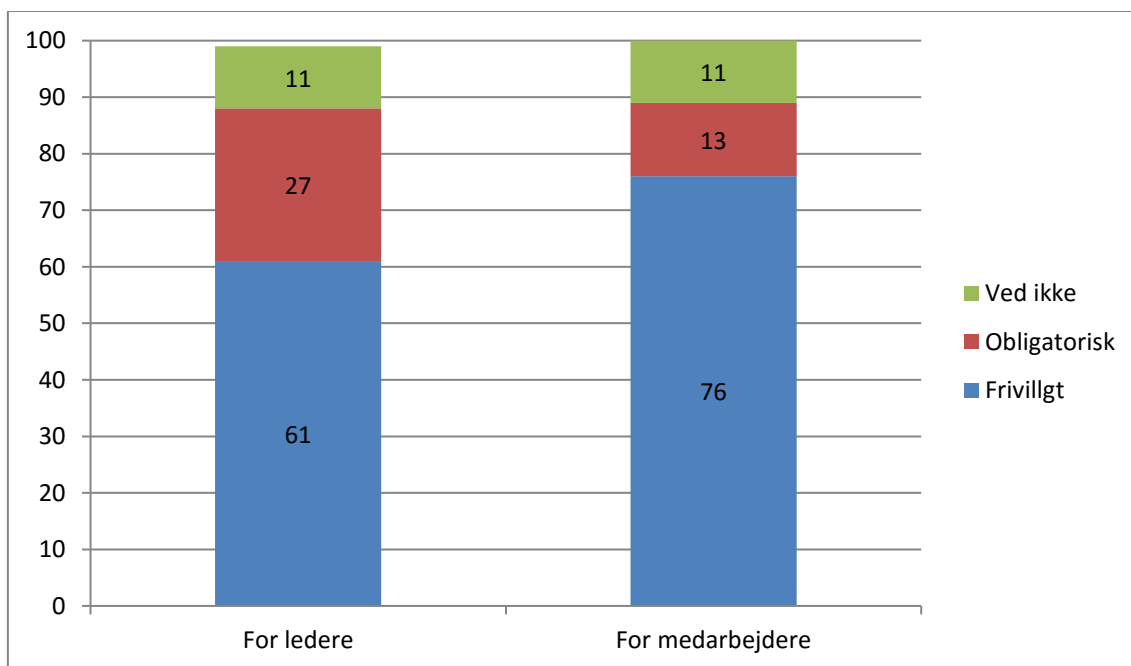
Det mest udbredte er, at de stressforebyggende tiltag foregår inden for normal arbejdstid.

Figur 2. Foregår de stressforebyggende tiltag primært inden for eller uden for normal arbejdstid? Procent.



De fleste svarer, at det er frivilligt at deltage i virksomhedens stressforebyggende tiltag. Der er dog flere, som svarer, at det er obligatorisk for virksomhedens ledere at deltage.

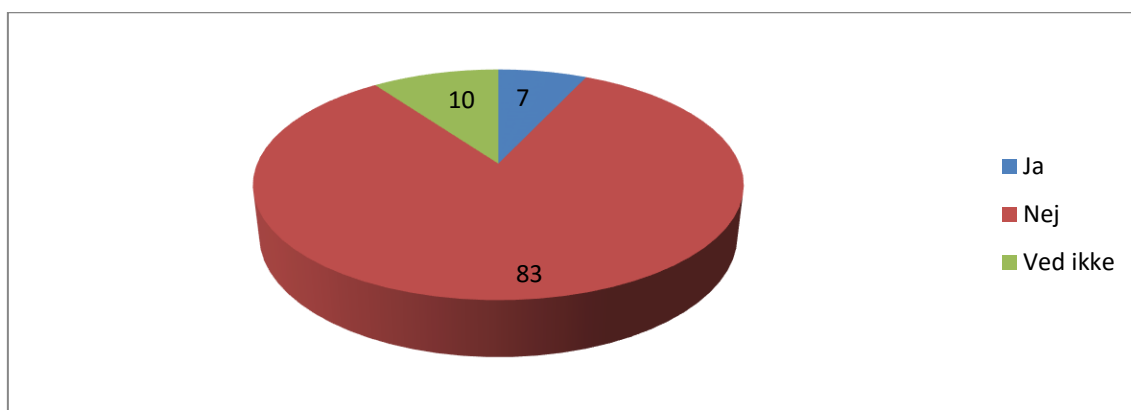
Figur 3. Er det frivilligt eller obligatorisk at deltage i virksomhedens stressforebyggende tiltag? Procent.



Søvn

De færreste respondenter er ansat på virksomheder, som har taget initiativ til at sætte fokus på søvn. Syv procent af respondenterne er ansat på virksomheder, som sætter fokus på lederes og medarbejderes søvn. 83 procent svarer nej.

Figur 4. Har virksomheden taget initiativer med fokus på lederes og medarbejderes søvn? Procent.



Rygepolitik

58 procent af respondenterne svarer, at rygning kun er tilladt udendørs i deres virksomhed. 11 procent svarer, at der er forbudt på matriklen og andre seks procent, at der er helt forbudt i arbejdstiden.

Tabel 6. Hvilke regler har I på virksomheden for rygning?

	Procent
Rygning er kun tilladt udendørs	58
Rygning er kun tilladt i særlige rygeområder på virksomheden	23
Rygning er forbudt på matriklen	11
Rygning er forbudt i arbejdstiden, uanset hvor man befinder sig	6
Andet	2
Ved ikke	0
Total	100

Sammenhængen mellem ledelse og medarbejdernes sundhed

Lederne i undersøgelsen har forholdt sig til en række udsagn om sundhedsfremmeordninger, og i hvilket omfang det er en ledelsesopgave at forholde sig til medarbejdernes sundhed.

Knap hver femte mener, at sundhedsfremmeordninger kun skal indføres i det omfang, at det giver et positivt økonomisk resultat for virksomheden.

Tabel 7. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Procent	Uenig/ Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig/ Enig	Ved ikke	Total
Sundhed bør være et element i virksomhedens personalepolitik	5	11	84	1	100
Som leder bør jeg selv aktivt benytte virksomhedens sundhedsfremmeordninger	5	12	81	2	100
Sundhedsfremmeordninger skal kun indføres i det omfang, det giver et positivt økonomisk resultat for virksomheden	60	20	19	2	100

Tre ud af fire ledere er (delvis) enig i, at fokus på medarbejdernes sundhed er et naturligt element i udøvelse af ledelse. Lidt mere end hver fjerde er (delvis) enig i, at sundhed er en privat sag, som lederen ikke skal blande sig i.

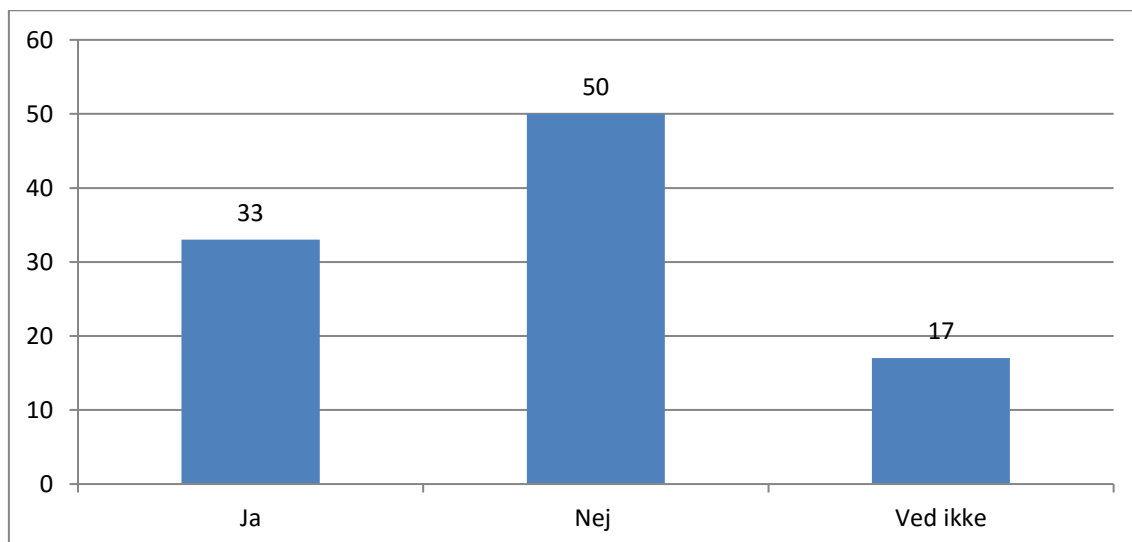
Henholdsvis 44 procent og 37 procent er (delvis) enig i, at de fortrinsvis vil ansætte personer med en sund livsstil, og at de vil undgå at ansætte markant overvægtige personer.

Tabel 8. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Procent	Uenig/ Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig/ Enig	Ved ikke	Total
Fokus på medarbejdernes sundhed er et naturligt element i udøvelse af ledelse	8	14	76	1	100
Som leder er det naturligt at inddrage sundhed i medarbejdersamtaler	16	20	63	1	100
Som leder er jeg villig til at påtale usund livsstil hos en medarbejder	27	20	52	2	100
Som leder vil jeg fortrinsvis ansætte personer med en sund livsstil	23	31	44	2	100
Som leder vil jeg undgå at ansætte markant overvægtige personer	38	24	37	2	100
Sundhed er en privat sag, som lederen ikke skal blande sig i	51	20	27	1	100

Hver tredje leder mener, at det er en del af ledelsesopgaven at tage en samtale med en medarbejder, som er svært overvægtig, om medarbejderens vægtproblemer.

Figur 5. Er det efter din vurdering en del af ledelsesopgaven, at en leder tager en samtale med en medarbejder, som er svært overvægtig, om medarbejderens vægtproblemer? Procent.



Ledelse og sygefravær

Stort set alle ledere – 95 procent – er (delvis) enig i, at det er en vigtig ledelsesmæssig opgave at nedbringe sygefraværet.

Knap hver fjerde er delvis enig i, at afdelingen/teamet skal have kontant belønning, hvis de har lavt sygefravær, og næsten lige så mange er delvis enig i, at en medarbejder skal have kontant belønning, hvis vedkommende har lavt sygefravær.

Tabel 9. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Procent	Uenig/ Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig/Enig	Ved ikke	Total
Det er en vigtig ledelsesmæssig opgave at nedbringe sygefraværet	1	3	95	0	100
Afdelingen/teamet skal have kontant belønning, hvis de har lavt sygefravær	54	21	24	1	100
Den enkelte medarbejder skal have kontant belønning, hvis vedkommende har lavt sygefravær	59	17	23	1	100
Som leder skal jeg have kontant belønning, hvis mine medarbejdere har lavt sygefravær	62	20	15	3	100

Stressrisiko blandt ledere og særligt betroede medarbejdere

På baggrund af en stresstest udarbejdet af overlæge og seniorforsker Bo Netterstrøm, har respondenterne svaret på en række spørgsmål, som danner grundlag for vurderingen af deres stressniveau. Bo Netterstrøms stresstest fremgår af følgende link:

www.institut-for-stress.dk/sites/default/files/attachment/STRESS-test%20v.%20netterstr%C3%B8m.pdf

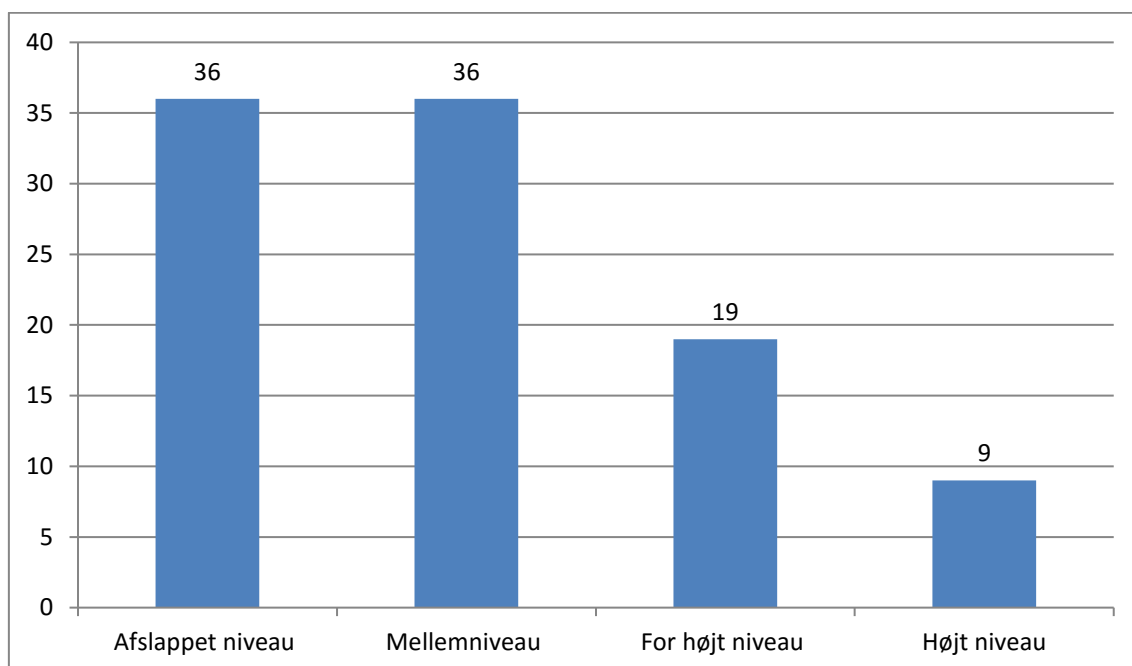
Det skal bemærkes, at man i testen er på afslappet niveau, hvis man scorer mellem 16-24 point, og på mellemniveau, hvis man scorer mellem 24-36 point. Da en score med 24 point således ikke kan tælle med to gange – både på afslappet niveau og på mellemniveau – er man i denne undersøgelse placeret på mellemniveau, hvis man scorer mellem 25-36 point.

Definitionerne i stresstesten er følgende:

- 16-24 point. Afslappet niveau. Du er ikke stresset for tiden.
- 25-36 point. Mellemniveau. Du er så stresset, at du må se på, hvad der kan ændres i dit liv.
- 37-50 point. For højt niveau. Gør noget ved det nu!
- 51-80 point. Højt niveau. Du er meget stresset og bør gøre noget ved det straks. Tal med din læge.

9 procent af respondenterne i denne undersøgelse er i gruppen "Højt niveau" og andre 19 procent i gruppen "For højt niveau".

Figur 6. Stressscore. Procent.



I forhold til ledelsesniveauerne er andelen, som har et for højt eller højt niveau, størst blandt linjeledere og ledere uden personaleansvar/særligt betroede medarbejdere.

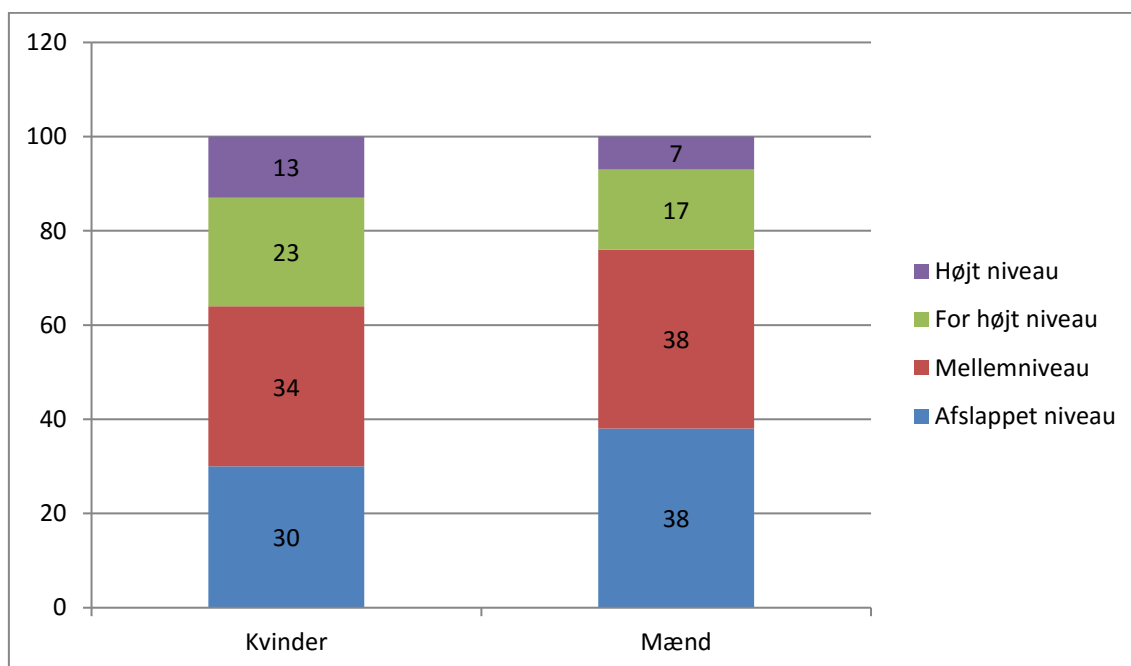
Færrest blandt toplederne befinder sig i disse to grupper.

Tabel 10. Stressscore fordelt på ledelsesniveauer².

Procent	Topleder	Mellemlider	Linjeleder	Leder uden personaleansvar/ Særligt betroet medarbejder
Afslappet niveau	44	39	31	37
Mellemniveau	42	35	39	32
For højt niveau	8	17	20	21
Højt niveau	6	8	10	10
Total	100	100	100	100

Signifikant flere kvinder end mænd befinder sig i grupperne "Højt niveau" og "For højt niveau".

Figur 7. Stressscore fordelt på køn. Procent.



² Topledere er i denne undersøgelse defineret som administrerende direktører og øvrig direktionensmedlemmer. Mellemlidere er i denne undersøgelse defineret som ledere med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere. Linjeledere er i denne undersøgelse defineret som ledere med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere.

Jo yngre man er, jo større er andelen af respondenter i gruppen "Højt niveau". Der er dog få respondenter i aldersgruppen under 35 år. Tallene for den aldersgruppe skal derfor tolkes med en vis varsomhed.

Tabel 11. Stressscore fordelt på alder.

Procent	Alder						
	Under 35 (N=66)	35-39 (N=104)	40-44 (N=179)	45-49 (N=289)	50-54 (N=344)	55-59 (N=249)	60 og derover (N=142)
Afslappet niveau	12	32	28	35	36	43	46
Mellemniveau	42	35	44	32	40	33	31
For højt niveau	26	21	18	23	17	16	17
Højt niveau	20	13	10	10	7	8	6
Total	100	100	100	100	100	100	100

Ser man på svarene på de spørgsmål, som danner grundlaget for stressscoren, har knap hver femte følt sig udkørt en stor del af tiden eller hele tiden inden for de seneste fire uger.

16 procent har en stor del af tiden eller hele tiden følt sig følelsesmæssigt udmattet. Tilsvarende 16 procent er en stor del af tiden eller hele tiden vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen. 14 procent har en stor del af tiden eller hele tiden været stresset.

Tabel 12. Hvor ofte har du de seneste fire uger...

Procent	På intet tidspunkt /Lidt af tiden	En del af tiden	En stor del af tiden/Hele tiden	Total
følt dig udkørt	60	21	19	100
haft muskelspændinger	67	16	17	100
været følelsesmæssigt udmattet	67	18	16	100
vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen	67	17	16	100
været anspændt	68	19	14	100
været stresset	68	18	14	100
haft problemer med at slappe af	71	16	13	100
haft svært ved at huske	75	14	10	100
haft svært ved at falde i søvn	77	13	10	100
været irritabel	71	19	10	100
haft koncentrationsbesvær	75	15	9	100
haft ondt i hovedet	82	10	8	100
haft svært ved at tænke klart	80	13	7	100
haft svært ved at træffe beslutninger	86	10	4	100
haft ondt i maven	89	7	4	100
haft hjertebanken	89	7	4	100

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er i alt gennemført 1.373 CAWI-interview med Ledernes medlemmer i perioden 24. november 2016 til 5. december 2016.

Nedenstående er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	485	35
Mænd	888	65
Total	1.373	100

Alder	Antal	Procent
Under 35	66	5
35-39	104	8
40-44	179	13
45-49	289	21
50-54	344	25
55-59	249	18
60 og derover	142	10
Total	1.373	100

Ledelsesniveau	Antal	Procent
Topleder (administrerende direktør, øvrig direktion)	98	7
Melleleder (leder med ledelsesansvar for ledere og evt. også andre medarbejdere)	274	20
Linjeleder (leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere)	574	42
Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder	424	31
Selvstændig	3	0
Total	1.373	100

Sektor	Antal	Procent
Privat	1.151	84
Offentlig	121	9
heraf stat	28	
heraf region	16	
heraf kommune	77	
Selvejende institution	71	5
Non-profit organisation	30	2
Total	1.373	100

Virksomhedens størrelse	Antal	Procent
1-49 ansatte	381	28
50-249 ansatte	391	28
250 eller flere ansatte	593	43
Ved ikke	8	1
Total	1.373	100

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver et procentpoint højere eller lavere. Det skyldes almindelige afrundingsprincipper.

Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.