

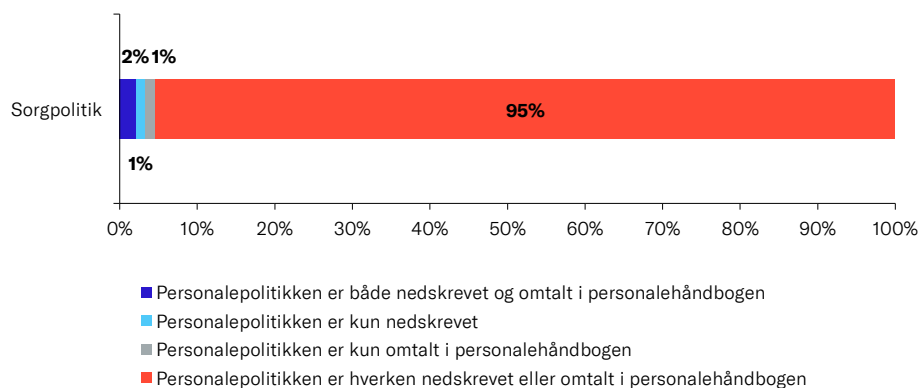
Meget få virksomheder har en sorgpolitik

Sorg rammer én eller flere medarbejdere i rigtig mange danske virksomheder hver eneste dag hele året rundt. Konsekvensen er nedsat arbejds effektivitet for langt de fleste, og et sorgforløb kan føre til mistro og længerevarende sygefravær. Sorg kan være svært at tale om for såvel medarbejdere, kollegaer og ledere.

Hvis virksomheden har en sorgpolitik, kan gøre det nemmere for alle at tale om sorg. Det sikrer samtidig så god en trivsel som muligt i den svære tid, hvor sorgen tynger. På den måde kan man som virksomhed sikre, at medarbejderen kommer tilbage på den bedst mulige måde, hvilket øger medarbejderens trivsel og virksomhedens performance. At sørge er ikke en sygdom, men ved at stille skarpt på reaktioner på og påvirkning af sorg, kan man gøre det nemmere at agere i et felt, der kan være svært for mange at håndtere.

På trods af de omfattende konsekvenser, som sorg har for medarbejdere og virksomheder, så kan det virke overraskende, at kun én ud af 20 virksomheder har en sorgpolitik, som enten er nedskrevet eller omtalt i personalehåndbogen.

Figur 1: **Andelen af Dansk Erhvervs medlemmer, som har en sorgpolitik, der enten er nedskrevet eller omtalt i personalehåndbogen**



Kilde: Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse, oktober 2019.

Note: n = 763.

Af: Tina Buch Olson, chefkonsulent og Jakob Kæstel Madsen, analysekonsulent.
Udgivelsestidspunkt: oktober 2019.

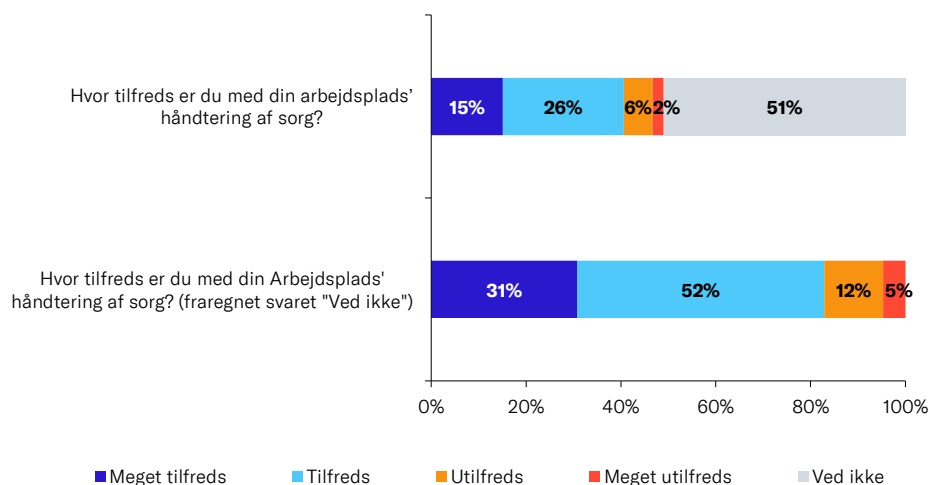
Medarbejdernes tilfredshed med håndtering af sorg

Som vist ovenfor har kun meget få virksomheder en formuleret sorgpolitik. I sidste ende er det vigtige dog ikke, om sorgpolitikken er formuleret eller ej, men hvordan virksomhederne håndterer de sorgforløb, som måtte opstå ude i virksomhederne. I figuren nedenfor har Dansk Erhverv spurgt et repræsentativt udsnit af de danske beskæftigede, om de var tilfredse eller utilfredse med håndteringen af sorg på deres arbejdsplads.

Hvis man kigger på alle danske beskæftigede, så svarer 41 pct. af dem, at de er tilfredse med arbejdspladsens håndtering af sorg. Lige godt og vel halvdelen angiver, at de ikke ved, om de var tilfredse med håndteringen. Der kan være mange årsager til, at de svarer *ved ikke*, men langt størstedelen skyldes givetvis, at de ikke har oplevet arbejdspladsen håndtere et sorgforløb. Af den grund fremgår der derfor også en fordeling af svarene nedenfor, hvor *ved ikke* er fraregnet for at give et billede af, hvordan fordelingen ser ud for de danskere, som har en kvalificeret holdning til, hvordan de virksomheder, som de er ansat i, har håndteret sorg.

Fraregnes *ved ikke* ser man tydeligt, at langt de fleste (83 pct.) har været tilfredse med arbejdspladsens håndtering af sorg. Det er et bemærkelsesværdigt resultat, som viser, at selvom meget få virksomheder har formuleret en sorgpolitik, så håndterer mange virksomheder alligevel sorgen tilfredsstillende ifølge medarbejderne selv. Det skal dog ikke flytte fokus fra, at der stadigvæk er mange gode grunde til at formulere en sorgpolitik, som kan bidrage til forventningsafstemning på arbejdspladsen og give et fælles udgangspunkt for at drøfte de store følelser, som kommer i spil under et sorgforløb.

Figur 2: Medarbejdernes tilfredshed med håndtering af sorg



Kilde: Norstat for Dansk Erhverv, oktober 2019.

Anm: n (inkl. "Ved ikke") = 668 og n (eksklusiv "Ved ikke") = 327. Figuren viser fordelingen for danskere i beskæftigelse.

Om dette notat

Arbejdet med analysenotatet er afsluttet den 28. oktober.

Om metoden bag undersøgelsen

Befolkningsundersøgelsen har Norstat foretaget for Dansk Erhverv i oktober 2019. Norstat har indsamlet svar fra 1.000 repræsentativt udvalgte danskere, hvor repræsentativiteten er sikret ved at vægte stikprøven efter køn, alder og region, som stikprøven afspejler befolkningen på disse parametre. Den maksimale stikprøveusikkerhed i en befolkningsundersøgelse med 1.000 respondenter er maksimalt +/- 3,1 pct. point.

Om Dansk Erhvervs Analysenotater

Dansk Erhverv udarbejder løbende analyser, som samles i analysenotater. Ambitionen er at udgøre et kvalificeret og anvendeligt beslutningsgrundlag i forhold til væsentlige, aktuelle udfordringer på alle områder, som har betydning for dansk erhvervsliv og den samfundsøkonomiske udvikling. Det er tilladt at citere fra Dansk Erhvervs analysenotater med tydelig henvisning til Dansk Erhverv.

Kontakt

Henvendelser angående analysen kan ske til analysekonsulent Jakob Kæstel Madsen på jkm@danskerhverv.dk eller tlf. 3374 6079.

Henvendelser angående personalepolitikker i danske virksomheder kan ske til chefkonsulent Tina Buch Olson på tbo@danskerhverv.dk eller tlf. 3374 6762.