

Sammen mod stress

2026



Forord af Tomas Kepler, Akademikernes formand

Stress rammer hårdt. Det går mest ud over den stressramte, men også familie, arbejdsplads og samfund påvirkes.

For de fleste arbejdende danskere er stressen arbejdsrelateret. Særligt de unge er hårdt ramt.

Når antallet af stressramte stiger, og udviklingen for fremtiden viser, at det kun vil accelerere og accelerere, så er det på tide at sige stop.

Det er på tide, at vi bredt i samfundet anerkender stressepandemien som et af tidens allerstørste samfundsproblemer. Potentialer for forbedring er særligt stort på arbejdspladserne. Og her gælder det, at det er en holdsport at forebygge mod arbejdsrelateret stress.

Med dette udspil træder Akademikerne frem med en høj ambition om at reducere stress. Vi inviterer arbejdsgivere, beslutningstagere og andre aktører med i arbejdet.

For sammen at tage ansvaret for et velfungerende arbejdsmarked i Danmark på os.

Akademikerne foreslår, at de allerede afsatte midler fra Forebyggelsesfonden* anvendes til at forebygge stress med en målsætning om 20 pct. reduktion af stressramte. Det vil give 11 mia. kr. mere i velstandsgevinst og 11.000 flere i arbejdsstyrken**.

Her er 5 forslag, der kan få dette til at lykkes:

God læselyst!



Målsætning om 20 pct. reduktion af stressramte

Anerkend stress som arbejdsskade

Indfør bøder for dårligt psykisk arbejdsmiljø

Indfør obligatorisk uddannelse i psykisk arbejdsmiljø til alle ledere

Investér 500 mio. kr. til et opgør med forældede strukturer

Investér 700 mio. kr. til et nationalt stresspartnerskab

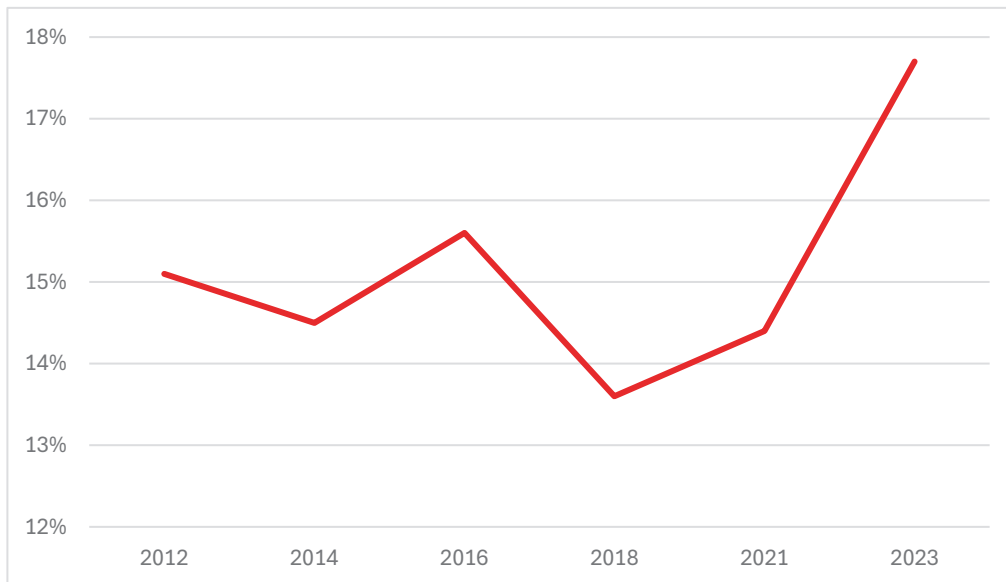
*Forebyggelsesfonden blev dannet under velfærdsforliget 2006

**Ifølge beregninger fra AE

Indledning:

Det er den arbejdsrelaterede stress, som stiger mest. Fra 2018 til 2023 er stigningen på 30 pct*. Det er alvorligt, og desværre peger tendenserne på, at omfanget ikke er toppet endnu.

Andelen af stressede er steget med 23 pct. (3,3 pct. point) fra 2021 til 2023



Kilde: Arbejdstilsynet, Arbejds miljø og Helbred 2018 og NOA-L 2021 og 2023 og egne beregninger

Problemet med stress har været kendt i årevis. Instrumenter i arbejdsmiljølovgivningen virker ikke godt nok. Struktur, kultur og incitamenter skal ændres, hvis der skal ske reel forandring.

Vi skal sammen – som interessevaretagere, parter og beslutningstagere – arbejde dedikeret med fælles mål på grundlag af forskningsbaseret viden om, hvad der virker. Vi skal sammen øge forebyggelsen på arbejdspladserne. For at:

- stoppe stigningen i stress
- reducere antallet af stressramte
- og ikke mindst mindske antallet af personer, der falder helt ud af arbejdsmarkedet.

Akademikerne har et mål på 20 pct. reduktion i 2035. Det er et ambitiøst mål, særligt fordi stigningen skal bremses, før den kan reduceres. Denne reduktion vil udover det menneskelige hensyn betyde 11 mia. kr. mere i velstandsgevinst og over 11.000 flere i arbejdsstyrken.

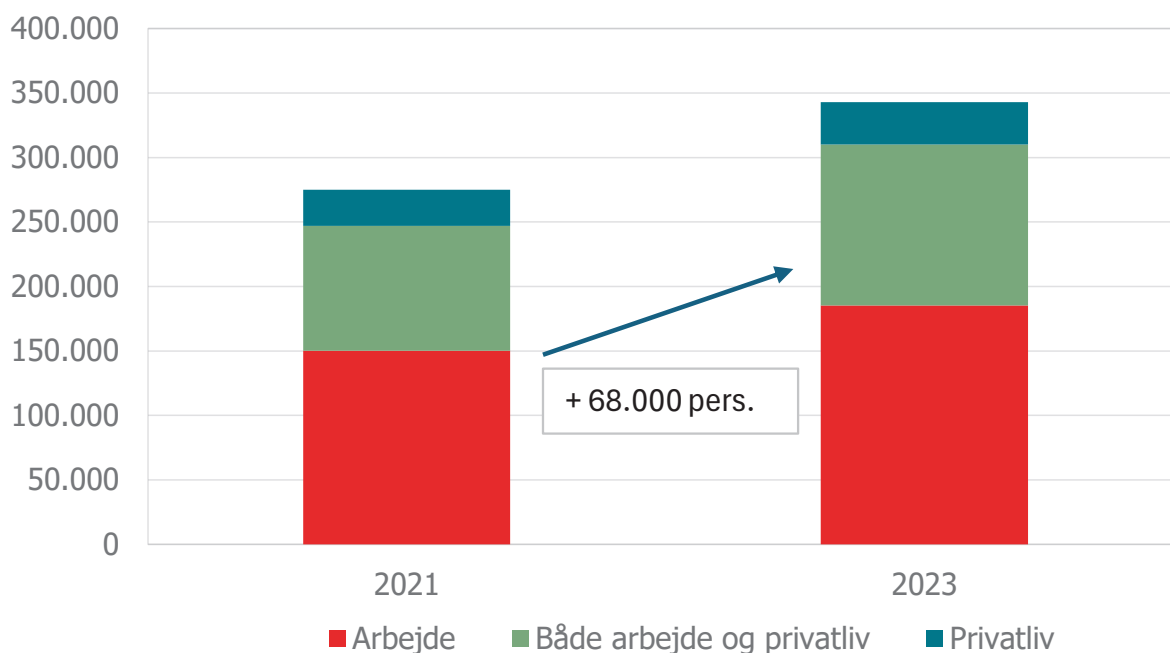
Med dette udspil inviteres alle med i kampen: Sammen mod stress!

*Kilde: Arbejdstilsynet 2018, 2021 og 2023

Fakta:

På blot to år er antallet af arbejdstagere med stress steget med knap 68.000 personer. Langt de fleste peger på arbejdet: Ca. 85 pct. angiver, at det skyldes 'arbejde' eller 'arbejde og privatliv', mens kun ca. 10 pct. angiver, at det alene skyldes 'privatliv'.

Antal personer med stress pga. 'arbejde' eller 'arbejdsliv og privatliv' stiger



Kilde: Arbejdstilsynets NOA-L: 2021 og 2023

Stress koster samfundet 55 mia. kr. og 55.600 fuldtidstillinger i tabt arbejdsudbud årligt ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE)

Alene sygefravær relateret til stress koster effektivt arbejdsudbud på 37.000 fuldtidstillinger ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

Akademikerne foreslår: Anerkend stress som arbejdsskade

Langvarig svær stress, angst og depression skal anerkendes som psykiske arbejdsskader. Antallet af anmeldelser stiger markant, men er svære at få anerkendt; idag anerkendes kun 7 %. Der er behov for nye metoder til vurdering af psykiske arbejdsskader, som sikrer nemmere vej til anerkendelse.

Et stigende antal arbejdstagere belastes så hårdt af det psykiske arbejdsmiljø, at det anmeldes som en psykisk arbejdsskade. Men selvom anmeldelserne stiger markant, er andelen af anerkendelser fortsat meget lav: kun 7 pct. modtager anerkendelse og erstatning.

Det er altså nærmest umuligt at få anerkendt, at arbejdet har givet en psykisk arbejdsskade.

Det skyldes, at psykiske og fysiske arbejdsskader behandles efter samme metode i arbejdsskadesystemet. Men det er hverken tidssvarende eller meningsfuldt at fastholde, at sammenhæng mellem arbejde og henholdsvis psykiske og fysiske helbredsproblemer kan forstås og forklares ud fra de samme metodiske og videnskabsteoretiske traditioner.

LØSNING: Et arbejdsskadesystem, hvor psykiske skader forårsaget af arbejdet anerkendes

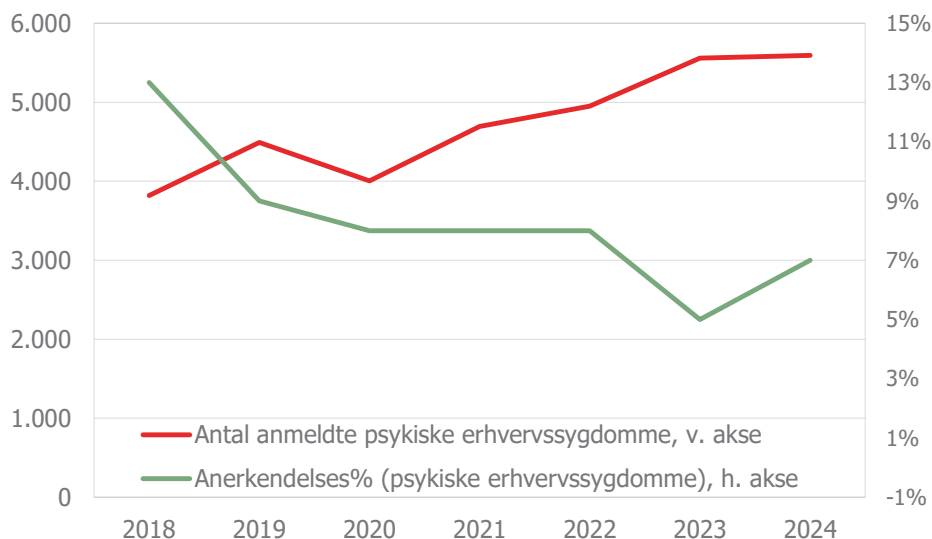
Akademikerne foreslår at udvide de videnskabelige metoder, der ligger til grund for anerkendelse af erhvervssygdomme til at omfatte metoder, der kan føre til:

- At psykiske arbejdsskader forårsaget af langvarig og svær arbejdsrelateret stress, angst og depression anerkendes med inspiration fra Sverige
- Anerkendelse af langvarige og kumulative belastninger
- Specialiserede psykosociale vurderingsteams i sager om psykiske erhvervssygdomme

Fakta:

Antallet af anmeldelser stiger markant, mens anerkendelsesprocenten for erhvervssygdomssager er faldet markant.

Antal anmeldte psykiske erhvervssygdomme og andel, der anerkendes (i pct.)



Akademikerne foreslår: Indfør obligatorisk uddannelse i psykisk arbejdsmiljø til alle ledere

Mange ledere står alene med kampen mod stress og er hverken klædt godt nok på eller har de nødvendige værktøjer og mandat. Det kan gøres bedre ved at udbrede den rette viden til ledere om psykisk arbejdsmiljø ved obligatorisk uddannelse.

Alle anerkender, at psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsrelateret stress er et yderst komplekst område. Det handler ikke om én enkelt løsning, men om struktur, organisering, tilrettelæggelse af arbejdet, regler, arbejdskultur, adfærd og psykologiske faktorer.

Det stiller store krav til de personaleledere, der har ansvaret for trivsel i hverdagen og for top- lederne. For det psykiske arbejdsmiljø skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og begge roller er nødvendige for at sikre det psykiske arbejdsmiljø og forebygge stress på arbejdspladsen. Alle ledere bør naturligt få uddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

LØSNING: Obligatorisk lederuddannelse

Det nationale partnerskab, som er beskrevet i andet forslag her i udspillet, får til opgave at:

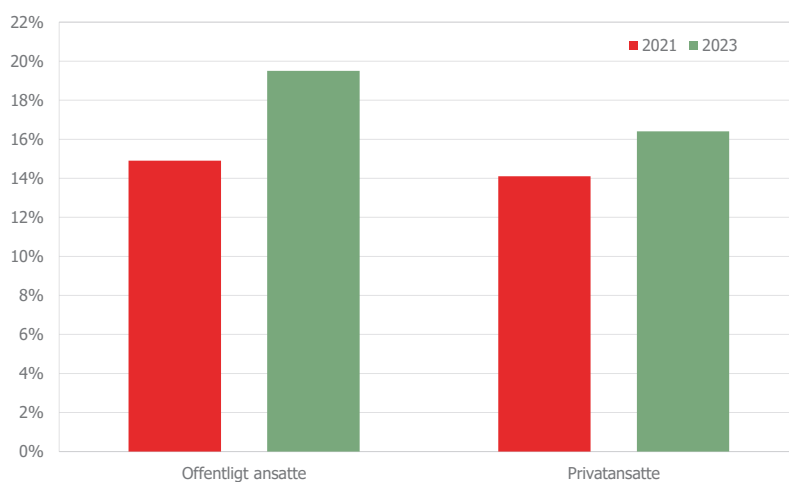
- udvikle og evaluere personale- og toplederuddannelser i psykisk arbejdsmiljø
- iværksætte implementering af obligatoriske personale- og toplederuddannelser
- finansiere deltagelse i personale- og toplederuddannelser i psykisk arbejdsmiljø

Mindre virksomheder skal kunne søge refusion for udgifter til deltagelse i uddannelsen, så økonomien ikke bliver en hindring for at sikre kompetencerne hos lederne

Fakta:

Stigningen i antallet af stressede arbejdstagere gælder både offentligt og privatansatte. Fra 2021 til 2023 er andelen i den offentlige sektor steget med godt 4,5 pct. point. I samme periode er andelen i den private sektor steget med knap 2,5 pct. point.

Andelen af stressede er steget for både privat og offentligt ansatte



Akademikerne foreslår: Indfør bøder for dårligt psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøloven er skabt for at løse problemer med røg, støj og møg. Regler og tilsyn tager ikke tilstrækkeligt højde for andre arbejdsforhold, som kan føre til skader. Derfor bliver reaktionerne fra Arbejdstilsynet væsentligt mildere, når det handler om psykisk arbejdsmiljø. Og derfor virker tilsyn i dag heller ikke forebyggende. Arbejdstilsynet bør oftere kunne give en større bøde, når det psykiske arbejdsmiljø er for dårligt.

Mange ledere gør deres bedste for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Men der er arbejdspladser, hvor de samme overtrædelser eller utilsigtede fejl sker igen og igen – og med store konsekvenser. Hvis Arbejdstilsynet opdager den slags på det fysiske område, så er der mærkbare konsekvenser. Modsat forholder det sig, når det gælder det psykiske arbejdsmiljø. Derfor skal der sikres tilstrækkelige ressourcer hos Arbejdstilsynet til at sikre forebyggelse gennem tilsyn; arbejdsmiljøloven er en forebyggelseslov.

I bekendtgørelsen for psykisk arbejdsmiljø fremgår, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Stigningen i stress er et tydeligt signal om, at loven skal opdateres, så den afspejler nutidens arbejdsliv.

Det gælder forhold som acceleration, hyppige forandringer, intensiveret og kompleks opgaveløsning, AI og grænseløst arbejdsliv. Tilsynet med psykisk arbejdsmiljø skal styrkes, så håndhævelse og sanktioner fra Arbejdstilsynet står mål med den reelle sundhedsrisiko, som stress udgør i dag. Og grove overtrædelser af reglerne om psykisk arbejdsmiljø eller manglende efterlevelse af Arbejdstilsynets afgørelser om psykisk arbejdsmiljø skal udløse (større) bøder.

LØSNING: Modernisering af lovgivning og tilsynet med psykisk arbejdsmiljø

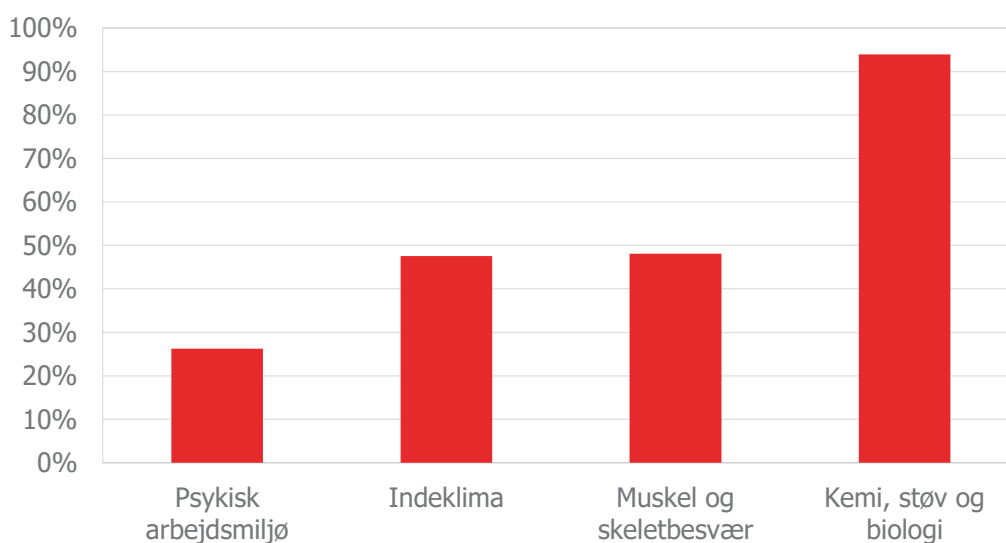
- Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse udvides med modul om psykisk arbejdsmiljø
- Krav om at APV skal afdække: tid, arbejdspress og intensitet, forandringer, indflydelse og social-organisatorisk støtte
- Resultatet af arbejdspladsens APV skal være offentligt tilgængeligt
- På alle tilsynsbesøg skal Arbejdstilsynet afdække det psykiske arbejdsmiljø
- Arbejdstilsynet skal give bøder ved grove overtrædelser i det psykiske arbejdsmiljø
- Der skal ske en registrering af stress ved sygerefusionssager for at følge udviklingen.

Fakta:

Arbejdstilsynet afgav i 2025 over 18.000 reaktioner på forskellige arbejdsmiljøproblemer.

Blandt de forskellige problemer er der stor forskel på hvilke reaktioner, de medfører. Hvis Arbejdstilsynet fandt problemer med kemi, støv eller biologi, så medførte de i knap 94 pct. af tilfældene et påbud eller et strakspåbud. Når det angik psykisk arbejdsmiljø, så var det kun i godt 26 pct. af tilfældene, at problemet medførte et påbud eller et strakspåbud.

Andel af arbejdsmiljøproblemer ift. strakspåbud eller påbud fra Arbejdstilsynet



Kilde: Arbejdstilsynet 2026

Akademikerne foreslår: Invester 500 mio. kr. til et opgør med forældede strukturer

Der er behov for mærkbare investeringer i en tidssvarende beskyttelse gennem forebyggelse af stress og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Samt en retfærdig anerkendelse af, at psykiske belastninger i jobbet også gør mennesker syge.

I årevis har arbejdsrelateret stress fået lov at vokse i samfundet, og grundlaget for at vende udviklingen er endnu ikke på plads. Vi forebygger ikke godt nok, og vi møder ikke de mennesker, der er blevet syge af et for dårligt psykisk arbejdsmiljø, med anerkendelse af de belastninger, som de har været udsat for.

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan medføre alvorlige psykiske lidelser. Vi ser mennesker, der udvikler svær og langvarig stress eller lidelser som angst og depression, og som bliver negativt påvirket resten af livet. Med stor risiko for, at de ikke vender tilbage til arbejdsmarkedet.

LØSNING: Investér i et moderne arbejdsmiljøsystem

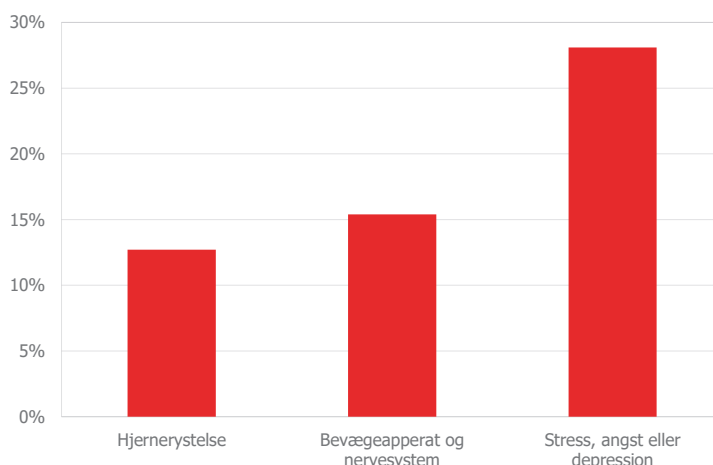
Der investeres 0,5 mia. kr. af midlerne fra Forebyggelsesfonden i at udvikle strukturerne på området, så de bringes i overensstemmelse med nyere udfordringer på arbejdspladserne.

- 200 mio. kr. skal finansiere et prioriteret og målrettet tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø hos Arbejdstilsynet mhp. at styrke forebyggelsen på arbejdspladserne.
- 300 mio. kr. skal hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) finansiere: 1) Udvikling af nye metoder, der kan føre til højere grad af anerkendelse af psykiske arbejdsskader. 2) Implementering af ny sagsbehandling, der behandler arbejdsskadesager i overensstemmelse med ny metodik. 3) Opfølgning herpå.

Fakta:

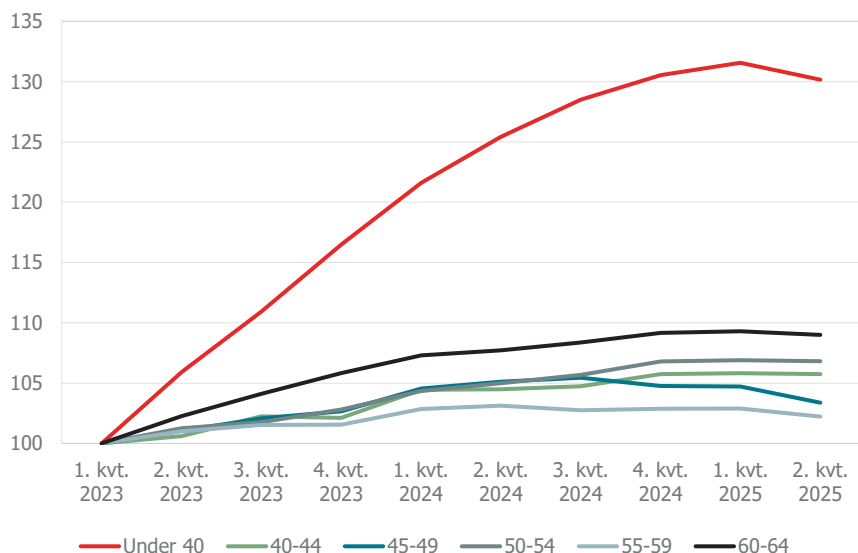
45 pct. af ansøgerne af invalidepension begrunder i dag deres ansøgning med stress, angst eller depression. Og flest tildeles pensionen som følge af stress, angst og depression (28 pct).

Stress er en væsentlig årsag til invalidepension



Der har været en stigning i antallet af personer, der får udbetalt pension pga. tabt erhvervsevne de seneste år. Det er især de unge (under 40), der har stået for stigningen.

Antal personer med pension pga. tabt erhvervsevne (fordelt på alder – indekseret)



Kilde: F&P (Forsikring og Pension)

- Antallet af personer, der får udbetalt pension pga. tabt erhvervsevne er vokset til mere end 86.000 i 2025. Der har for alle aldersgrupperne været en stigning, og den største relative stigning er sket for dem under 40 år. En udvikling, der dog ser ud til at have stabiliseret sig i 2025. De unge er den gruppe, der har længst tid tilbage på arbejdsmarkedet, og tabet for både den enkelte og samfundet er derfor særligt stort her.
- Stigningerne for de 40-44-årige, 45-49-årige og de 50-54-årige skal ses i lyset af, at den demografiske udvikling har medført, at der er kommet væsentligt færre danskere i disse aldersgrupper. Den faktiske udvikling har derfor været større.
- Ser vi på de to ældste aldersgrupper – de 55-59-årige og de 60-64 årige – er der også tale om en relativ stigning i personer på tabt erhvervsevne, men denne skal dog ses i lyset af, at populationen er vokset i perioden.

Akademikerne foreslår: Invester 700 mio. kr. til et nationalt stresspartnerskab

Udviklingen i stress viser, at det går den gale vej. Nu kommer sygdommene, udbrændtheden og mistrivlsen. Vi er nødt til at skubbe pendulet den anden vej og indrette et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor ikke bare medarbejderen, men også mennesket trives. Det skal vi gøre sammen i et forpligtende, nationalt partnerskab til forebyggelse af stress

Det grænseløse arbejdsliv, arbejdspress, øget kompleksitet og markant forandringshastighed har gennem det seneste årti sat arbejdstagere under voksende pres og skabt moralsk stress.

Forskningen har givet svar på, hvad der virker. Især systematisk forebyggelse af risici og belastninger samt styrkelse af beskyttelsesfaktorer for trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø.

Men vi mangler viden om, hvordan vi forebygger effektivt gennem implementering og (ny) metodik til at måle belastende og beskyttende faktorer: Tid, forandringer, indflydelse og social-organisatorisk støtte. Og viden skal omsættes til konkret handling på arbejdspladserne.

LØSNING: Et nationalt partnerskab om forebyggelse af stress – skru ned for belastningen og op for beskyttelsen.

Arbejdsmarkedets parter, myndigheder og forskere samles i et forpligtende partnerskab med én bindende opgave: at reducere stress med 20 pct. i 2035.

Partnerskabet skal:

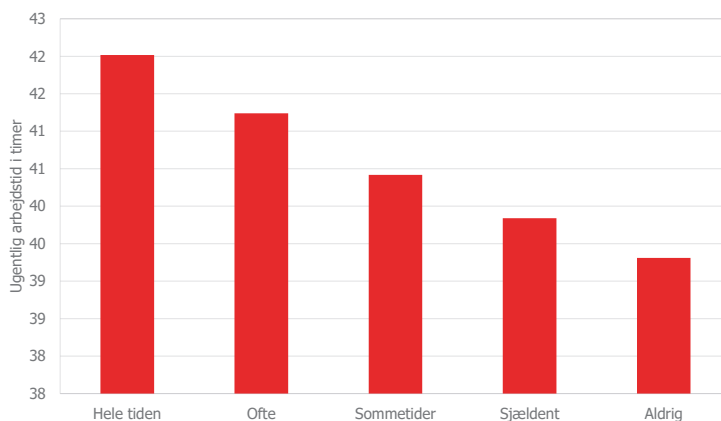
- forvalte en stressforebyggelsesfond på 700 mio. kr. fordelt over 10 år, der finansieres fra de uforbrugte midler i Forebyggelsesfonden.
- sikre implementering af eksisterende viden og ny interventionsforskning i nedbringelse og forebyggelse af stress og udbredelse af resultater
- stå for eftersyn af bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø mhp. at sikre efterlevelse og udbredelse
- bistå forebyggelse på arbejdspladserne gennem aktivt arbejde med fire udvalgte faktorer: Tid (fx gennem rammer for det grænseløse arbejde), forandring (fx ved at indgå i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø) samt indflydelse og social-organisatorisk støtte (fx ved at indgå som en del af APV).
- bistå forebyggelse på arbejdspladser hvor arbejdsmiljøproblemer opstår i en kombination mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø (helhedssyn)

Fakta:

Tiden tæller:

I 2025 undersøgte Akademikerne ca. 20.500 privatansatte akademikers arbejdsmiljø. Det viste en klar og entydig sammenhæng mellem stress og antal timer, man arbejder om ugen.

Privat ansatte: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid og stress-niveau

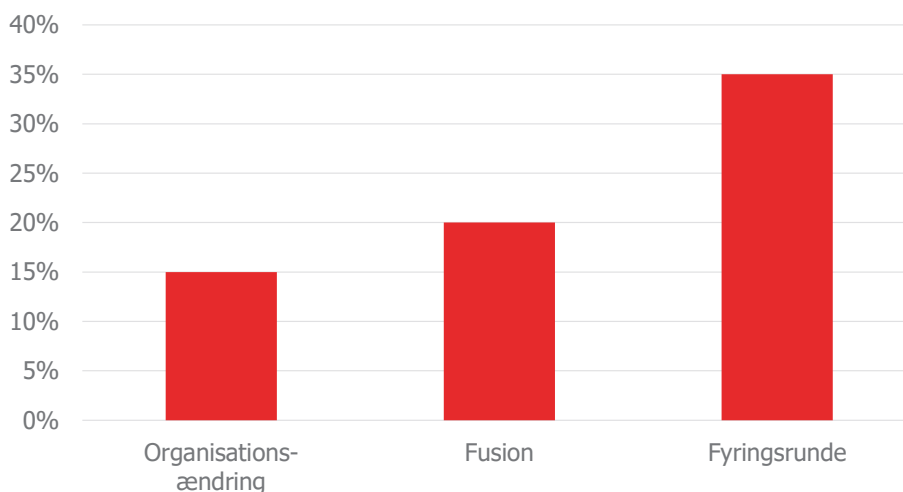


Kilde: Akademikerne 2025

Forandringstrang, ikke tvang:

Danske arbejdstagere er de mest udsatte for forandringer på arbejdspladsen i Europa, og data viser, at ændringer på arbejdspladsen har stor betydning for stress og trivsel.

Øget langtidssygefravær ved organisatoriske ændringer



Kilde: Johan Høy Jensen m.fl.

I forskningsprojekt fra 2020 viser arbejdsmiljøforskere, at organisationsændringer har stor indflydelse på stress og trivsel. Hos arbejdstagere, udsat for organisationsændringer, steg langtidssygefravær med 15 pct. Under fusions- og fyringsrunder med hhv. 20 pct. og 35 pct* .

* Johan Høy Jensen m.fl. Work-unit organizational changes and risk of cardiovascular disease: a prospective study of public healthcare employees in Denmark, 2020

Øg indflydelsen:

I december 2025 offentliggjorde Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø (NFA) resultaterne af et forskningsprojekt, der viser, at indflydelse er den psykologiske faktor, som giver den næststørste økonomiske gevinst at forbedre*.

Mere social-organisatorisk støtte:

Finansforbundets Trivselsundersøgelse fra 2024 viste, at individuelle mål giver større risiko for stress end teammål. Og forskningsprojektet fra december 2025 fra NFA viser, at støtte fra kollegaer er den psykologiske faktor, som giver den største økonomiske gevinst at forbedre.

Om udspillet økonomi og effekt på arbejdsstyrken:

Akademikerne foreslår, at de uforbrugte midler på i alt 1,2 mia. kr. fra Forebyggelsesfonden fra Velfærdsforliget anvendes til at finansiere Sammen mod stress over de næste 10 år:

Fordelt på:

- 0,7 mia. kr. til aktiviteter i det nationale stresspartnerskab og lederuddannelser.
- 0,5 mia. kr. til i et moderne arbejdsmiljøsystem, jf. forslag: "Anerkend stress som arbejdsskade" og "Indfør bøder for dårligt psykisk arbejdsmiljø".

Forebyggelsesfonden er en del af Velfærdsaftalen fra juni 2006 og har til formål at forebygge og forhindre fysisk og psykisk nedslidning. Fondens aktiviteter skal herved medvirke til senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Fonden blev i 2012 omdannet til Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse. I 2015 blev fonden lagt ind under STAR, og siden 2018 har der ikke været udmøntet midler. Aktuelt står der ca. 1,2 milliarder kroner i fonden i form af knap 500 mio. kr. af de oprindelige midler og påløbne renter.

Indfrielse af udspillet mål på 20 pct. reduktion af stressramte (målt fra 2023-niveauet) vil medføre 11 mia. kr. mere i velstandsgevinst og over 11.000 flere i arbejdsstyrken**.

* Bedre psykisk arbejdsmiljø kan give samfundet en årlig gevinst på cirka 5,5 milliarder kroner om året, NFA, den 1. december 2025

** Ifølge egne beregninger på grundlag af tal fra AE m.fl.



Gymnasielærerne



LANDI SPEKTØR FORENINGEN



Djøf



Pharmadanmark en fagforening der gør en forskel



FAOD FORBUNDET ARKITEKTER OG DESIGNERE

