Efter COVID steg brugen af antidepressiva mindre blandt ansatte i digitalt parate job

VIDENSOVERBLIK OKTOBER 2026

EKSTERNT BEDØMT

Medarbejdere, der gik ind til COVID-19-pandemien med jobs, hvor flere opgaver kunne udføres med digitale værktøjer, og hvor arbejdet derfor potentielt lettere kunne tilpasses hjemmearbejde, havde en mindre stigning i recepter til medicin mod depression og søvnproblemer efter COVID-19 sammenlignet med dem, som havde jobs, hvor opgaver ikke i samme grad kunne udføres med digitale værktøjer. Effekten er særligt tydelig blandt kvinder.

Hovedkonklusioner

- Blandt kvinder steg andelen, der fik udskrevet antidepressiv medicin, fra 5,0 procent i 2018 til 7,1 procent i 2023 i job med høj digital parathed. En stigning på 2,1 procentpoint. Til sammenligning steg andelen fra 6,2 procent til 8,6 procent blandt kvinder i job med lav digital parathed. En stigning på 2,4 procentpoint. Det er en forskel på 0,3 procentpoint mellem de to grupper. Forskellen på 0,3 procentpoint svarer til mere end 10 procent af den samlede stigning i begge grupper.

- Blandt mænd i job med høj digital parathed steg andelen, der fik udskrevet antidepressiv medicin, fra 2,9 procent i 2018 til 4,2 procent i 2023. En stigning på 1,3 procentpoint. Til sammenligning steg andelen fra 3,9 procent til 5,5 procent blandt mænd i job med lav digital parathed. En stigning på 1,6 procentpoint. Det er en forskel på 0,3 procentpoint mellem de to grupper. Forskellen på 0,3 procentpoint svarer til knap 20 procent af den samlede stigning i begge grupper. I Hovedanalysen er resultatet for mændene mindre statistisk præcist end hos kvinderne.

- Blandt kvinder steg andelen, der fik udskrevet sovemedicin, fra 2,4 procent i 2018 til 3,2 procent i 2023 i job med høj digital parathed. En stigning på 0,8 procentpoint. Til sammenligning steg andelen fra 2,7 procent til 3,7 procent blandt kvinder i job med lav digital parathed. En stigning på 1,0 procentpoint. Det er en forskel på 0,2 procentpoint mellem de to grupper. Forskellen på 0,2 procentpoint svarer til 20 procent af den samlede stigning i begge grupper.

- For mænd er der ingen statistisk forskel i udviklingen i brugen af sovemedicin.

- Fra 2015–2019 til 2022–2023 steg andelen af jobopslag med mulighed for hjemmearbejde 2,6 procentpoint mere i virksomheder med digitalt erfarne ledere end i sammenlignelige virksomheder med mindre digitalt erfarne ledere.

Baggrund

I studiet har forskerne ved hjælp af registerdata fra Danmarks Statistik fulgt kontoransatte medarbejdere fra 2015 til 2023. De undersøger blandt andet udviklingen i brugen af psykofarmaka samt ændringer i pendling, familieliv, brug af sundhedsvæsenet og arbejdets organisering.

Analysen omfatter kontoransatte i alderen 29-60 år, som var i beskæftigelse i 2019. I alt indgår godt 1,1 millioner personer i studiet.

Forskerne måler, hvor digitalt intensive forskellige jobområder er, ud fra hvor stor en andel af jobopslagene inden for et jobområde der efterspørger digitale kompetencer. Målet siger derfor ikke nødvendigvis noget om, hvor digitalt den enkelte medarbejders konkrete arbejde er.

Jobs i annoncerne klassificeres som digitale, hvis de efterspørger mindst én af nedenstående kompetencer. Ifølge rapporten har et erhverv højere digital parathed, jo større en andel af jobannoncerne der efterspørger nedenstående digitale kompetencer:

- Programmering og softwareudvikling.
- Dataanalyse.
- kunstig intelligens (AI).
- Generativ AI.
- Digital design.
- Digital markedsføring.
- Netværksadministration og it-infrastruktur.

Ansatte i mere digitalt parate job havde en mindre stigning i medicin mod depression

Da COVID-19 ramte Danmark, begyndte mange at arbejde hjemmefra for at reducere smittespredning. For mange medarbejdere betød det en ny hverdag med andre arbejdsvilkår, flere online møder og en anderledes balance mellem arbejde og privatliv, som også kan have haft indflydelse på de ansattes mentale trivsel, og netop derfor undersøger forskerne udviklingen i medarbejdernes medicinforbrug.

Forskningsrapportens hovedkonklusion er, at da arbejdsmarkedet pludselig ændrede sig under coronapandemien, havde medarbejdere i mere digitalt intensive job en mindre stigning i brugen af psykofarmaka. Forskerne peger på, at netop de job havde bedre muligheder for at tilpasse arbejdsdagen, blandt andet gennem hjemmearbejde, ændret pendling og større fleksibilitet. Det kan være med til at forklare resultatet, men analysen kan ikke isolere effekten af de enkelte mekanismer.

Generelt kan forskerne se, at der sker en mindre stigning i brugen af medicin mod depression blandt ansatte i mere digitalt parate job end blandt ansatte i mindre digitalt parate job.

Den tydeligste forskel ses blandt kvinder.

Fra 2018, to år før COVID-19, til 2023 steg andelen af kvinder i mere digitalt parate job, der brugte antidepressiva, fra 5,0 procent til 7,1 procent.

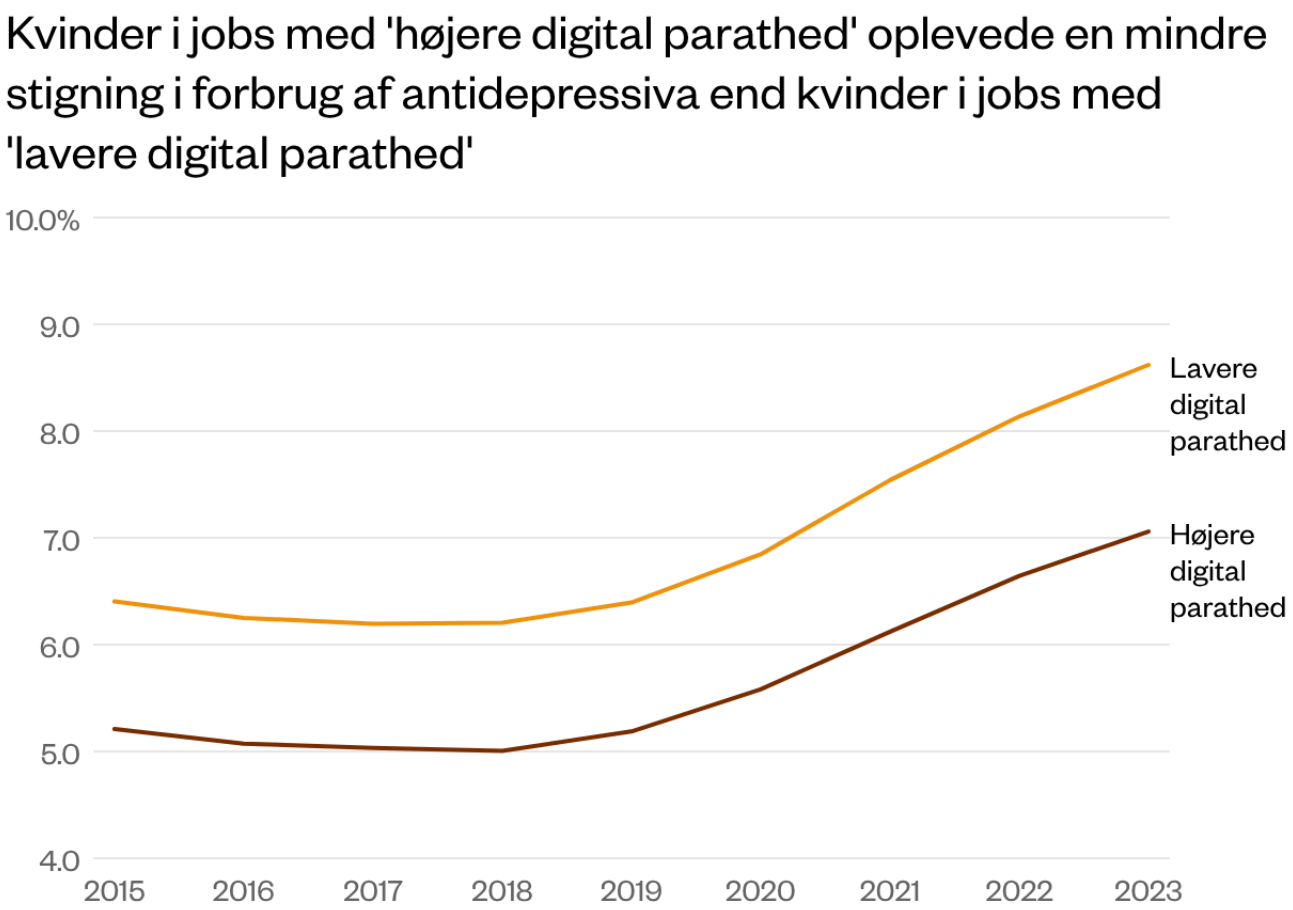
For kvinder i mindre digitalt parate job steg brugen i samme periode fra 6,2 procent til 8,6 procent.

Brugen af antidepressiv medicin steg altså i begge grupper. Stigningen er dog 0,3 procentpoint mindre blandt kvinder i job med høj digital parathed.

Forskellen på 0,3 procentpoint svarer til mere end 10 procent af den samlede stigning i begge grupper.

Efterfølgende laver forskerne en statistisk analyse af tallene, hvor de i stedet for at dele jobbene op i to grupper måler, hvor digitaliseret hvert enkelt job er på en skala, og tager herefter blandt andet højde for alle stabile forskelle mellem medarbejdere, herunder deres gennemsnitlige indkomst og uddannelse, samt generelle ændringer fra år til år. Hvis man oversætter den statistiske analyse og hypotetisk forestiller sig, at 500.000 sammenlignelige kvinder havde været i job med højere digital parathed frem for job med lavere digital parathed under pandemien, ville omkring 1.250 færre kvinder have indløst en recept på antidepressiv medicin fra 2022-2023

Forskerne fremhæver, at forskellen blev større i 2022-2023, altså efter at de officielle nedlukninger var ophørt, men hvor muligheden for at arbejde hjemmefra var blevet en fast del af mange arbejdspladser.



Figur 1: Viser de rå forskelle mellem kvinder i jobs med "højere digital parathed" og "lavere digital parathed". Studiets hovedresultat, der tager udgangspunkt i de rå tal, tager højde for stabile forskelle mellem medarbejdere og generelle ændringer fra år til år.

Forskerne finder også en mindre stigning i kvinders brug af sovemedicin. Blandt kvinder i mere digitalt parate job brugte omkring 2,4 procent sovemedicin i 2018 og 3,2 procent i 2023.

For kvinder i mindre digitalt parate job var andelen omkring 2,7 procent i 2018 og 3,7 procent i 2023.

Forskellen på 0,2 procentpoint svarer til 20 procent af den samlede stigning i begge grupper. Når forskerne igen tager højde for forskelle mellem medarbejderne i deres statistiske analyse, så svarer det til, at hvis man hypotetisk forestiller sig, at 500.000 sammenlignelige kvinder havde været i job med højere digital parathed frem for job med lavere digital parathed under pandemien, ville omkring 620 færre kvinder have indløst en recept på sovemedicin fra 2022-2023.

Forskerne finder også en mindre stigning i kvinders brug af sovemedicin. Blandt kvinder i mere digitalt parate job brugte omkring 2,4 procent sovemedicin i 2018 og 3,2 procent i 2023.

For kvinder i mindre digitalt parate job var andelen omkring 2,7 procent i 2018 og 3,7 procent i 2023.

Forskellen på 0,2 procentpoint svarer til 20 procent af den samlede stigning i begge grupper. Når forskerne igen tager højde for forskelle mellem medarbejderne i deres statistiske analyse, så svarer det til, at hvis man hypotetisk forestiller sig, at 500.000 sammenlignelige kvinder havde været i job med højere digital parathed frem for job med lavere digital parathed under pandemien, ville omkring 620 færre kvinder have indløst en recept på sovemedicin fra 2022-2023.

Mindre tydeligt mønster blandt mænd

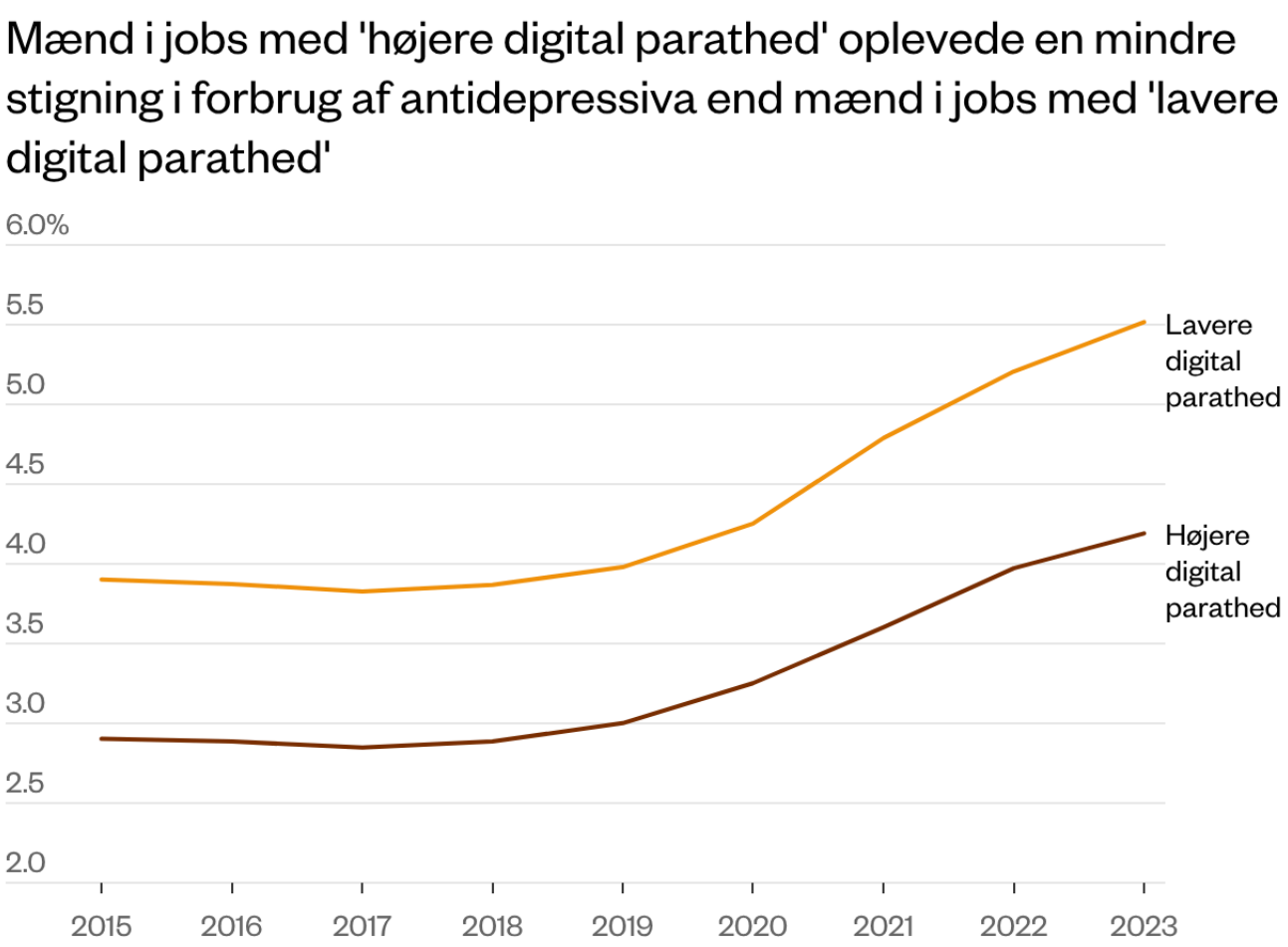
Blandt mænd var der også en forskel mellem grupperne i de rå tal. Ligesom hos kvinderne var stigningen mere begrænset blandt mænd i mere digitalt parate job.

Fra 2018 til 2023 steg andelen af mænd i mere digitalt parate job, der brugte antidepressiva, fra 2,9 procent til 4,2 procent.

For mænd i mindre digitalt parate job steg brugen i samme periode fra 3,9 procent til 5,5 procent.

I 2023 svarer det til en rå forskel på omkring 1,3 procentpoint mellem de to grupper. Brugen af antidepressiv medicin steg altså også i begge grupper af mænd. Stigningen er dog 0,3 procentpoint mindre blandt mænd i job med høj digital parathed.

Forskellen på 0,3 procentpoint svarer til knap 20 procent af den samlede stigning i begge grupper. Når forskerne tager højde for forskelle mellem medarbejderne, viser den statistiske analyse, at hvis man hypotetisk forestiller sig, at 500.000 sammenlignelige mænd havde været i job med højere digital parathed frem for job med lavere digital parathed under pandemien, ville omkring 465 færre mænd have indløst en recept på antidepressiv medicin fra 2022-2023. Forskellen er dog mindre statistisk sikker end i analysen af kvinder.



Figur 2: Viser de rå forskelle mellem mænd i jobs med "højere digital parathed" og "lavere digital parathed". Studiets hovedresultat, der tager udgangspunkt i de rå tal, tager også højde for stabile forskelle mellem medarbejdere og generelle ændringer fra år til år.

For mændene er der ikke nogen statistisk forskel i brugen af sovemedicin.

Mønstret fortsætter efter pandemien

Når forskningsrapporten viser, at forskellen mellem kvinder i job med høj og lav digital parathed bliver endnu større efter pandemiårene fra 2022-2023, tyder det på, at forskellen ikke kun var knyttet til de midlertidige nedlukninger. Resultatet kan også hænge sammen med mere varige ændringer i den måde, arbejdspladserne blev organiseret på.

Forskerne kan samtidig se, at medarbejdere i job med høj digital parathed faktisk arbejdede mere hjemmefra under pandemien. I de jobopslag, forskerne har undersøgt, kan de se, at andelen af jobannoncer, der nævner muligheden for hjemmearbejde, steg i både 2020 og 2021, og at stigningen fortsatte efter pandemien.

Større fleksibilitet i hverdagen kan være en del af forklaringen

Forskningsrapporten understreger, at resultaterne ikke viser, at digital parathed og hjemmearbejde i sig selv forbedrer den mentale trivsel. Resultaterne peger i stedet på, at medarbejdere i mere digitalt parate job blev påvirket anderledes

af den omstilling af arbejdslivet, som fulgte med pandemien.

For at undersøge, hvad der kan have bidraget til forskellen i brugen af antidepressiva og sovemedicin, ser forskerne også på, hvordan arbejdsliv og familieliv ændrede sig under og efter pandemien.

Ved at kombinere registerdata med data fra Arbejdskraftundersøgelsen og mere end én million jobopslag fra Jobindex kan forskerne se, at medarbejdere i job med høj digital parathed i højere grad arbejdede hjemme under pandemien, og at muligheden for hjemmearbejde fortsat blev fremhævet i jobopslag efter pandemien.

Ved hjælp af registerdata om afstanden mellem medarbejdernes bopæl og arbejdsplads kan forskerne også se, at medarbejdere i job med høj digital parathed efter pandemien oftere havde længere afstand mellem hjem og arbejdsplads. Det underbygger ifølge forskerne, at behovet for daglig pendling blev mindre afgørende.

Forskerne kan også se i registerdata om familiedannelse, at skilsmisser faldt blandt kvinder i job med høj digital parathed efter pandemien. Samlet peger resultaterne på, at større fleksibilitet i arbejdslivet kan være en del af forklaringen på, hvorfor medarbejdere i mere digitalt parate job havde en mindre stigning i brugen af psykofarmaka. Analysen kan dog ikke vise, hvor meget hjemmearbejde, mindre pendling og andre ændringer hver især bidrog til udviklingen.

Lederes digitale erfaring hænger sammen med mere hjemmearbejde

Forskerne undersøger i et andet projekt, om lederes forudgående erfaring fra digitalt intensive organisationer hænger sammen med, hvor meget virksomheder tilbyder mulighed for hjemmearbejde i jobopslag efter coronapandemiens begyndelse.

For at måle ledernes digitale erfaring ser de på, hvilke organisationer lederne tidligere har arbejdet i, og hvor stor en andel af deres medarbejdere havde digitale job. Forskerne definerer digitale medarbejdere som ledere, fagprofessionelle og teknikere inden for udvalgte digitale erhverv. Jo større en andel af medarbejderne der havde den slags job, jo mere digitalt intensiv regner forskerne organisationen for at være.

Forskerne følger de personer, der var direktører eller bestyrelsesmedlemmer i virksomhederne i 2019, og ser på, hvilke andre organisationer de havde haft ledelsesroller i fra 2014 til 2018.

For at kunne sammenligne ledernes erfaring på tværs af organisationer bruger forskerne et årligt sammenligningspunkt. Forskerne bruger andelen af digitale medarbejdere i de 25 procent mest digitalt intensive organisationer med mindst én digital medarbejder som målestok for, hvor meget digital erfaring en leder har. Det niveau bruger de som målestok for ét års digital erfaring.

En leder, der har arbejdet ét år i en organisation på dette niveau, har altså ét års digital erfaring i forskernes mål. Har lederen arbejdet to år i en organisation, hvor andelen af digitale medarbejdere i hvert af årene er halvdelen af årets sammenligningspunkt, svarer det også til ét års digital erfaring. Målet tager dermed både højde for, hvor længe lederen har arbejdet i organisationen, og hvor digitalt intensiv organisationen har været.

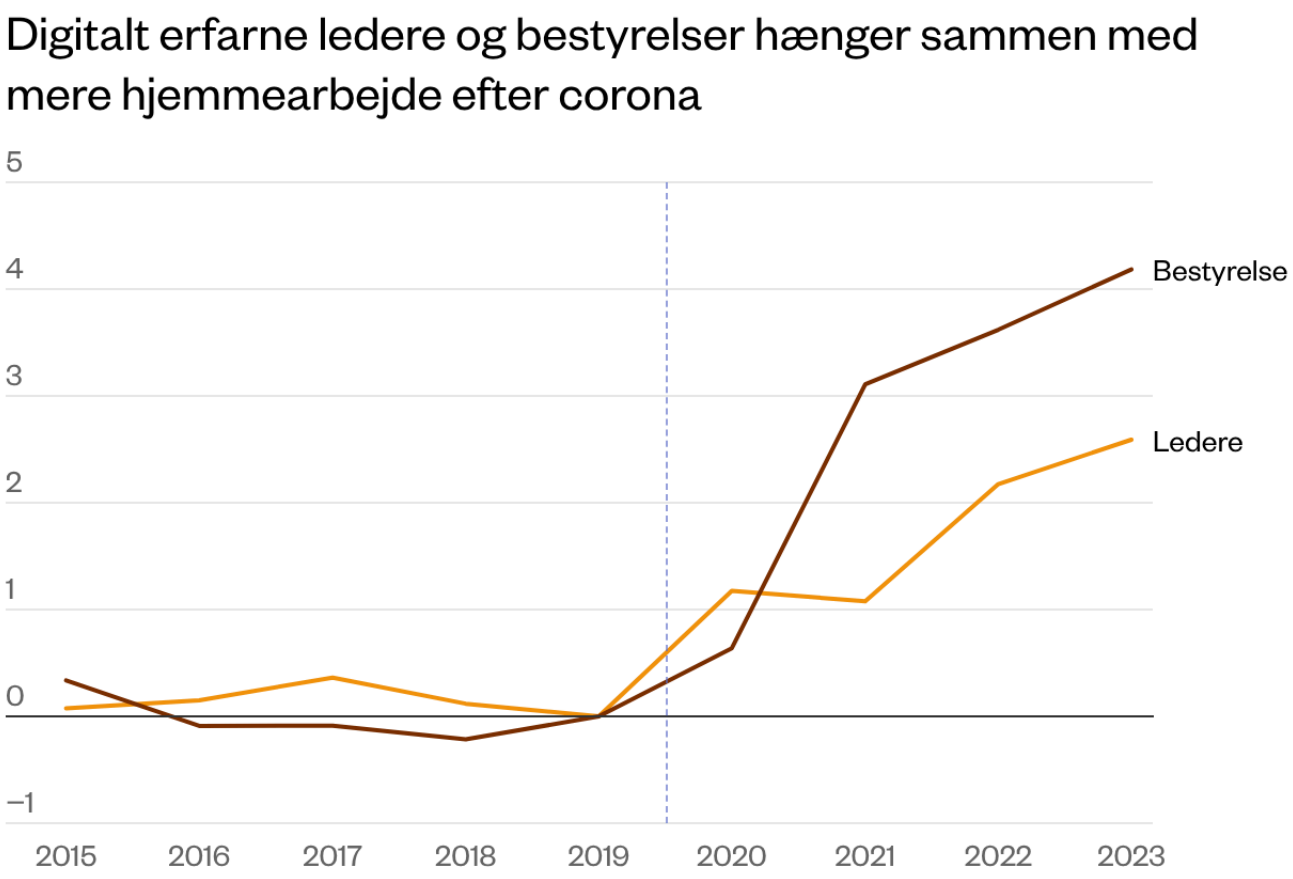
Forskningsrapporten viser, at virksomheder med mere digitalt erfarne ledere i højere grad begyndte at tilbyde mulighed for hjemmearbejde i jobopslag efter coronapandemiens begyndelse.

Før corona var der ikke nogen tydelig forskel på udviklingen i andelen af jobopslag med mulighed for hjemmearbejde mellem virksomheder med mere og mindre digitalt erfarne direktører. Det ændrede sig efter pandemiens begyndelse.

For hvert ét ekstra års digital erfaring hos den administrerende direktør steg andelen af jobopslag med mulighed for hjemmearbejde 2,6 procentpoint mere i 2022–2023 end i perioden 2015–2019.

Før corona var andelen af jobopslag med mulighed for hjemmearbejde i gennemsnit omkring 3,1 procent blandt de virksomheder, forskerne undersøgte. De 2,6 procentpoint svarer dermed til omkring 84 procent af niveauet før corona.

Et jobopslag tæller som opslag med mulighed for hjemmearbejde, hvis det nævner mulighed for fjernarbejde, hybridarbejde eller andet arbejde hjemmefra.



Figur 3: Ændring i andelen af jobopslag med mulighed for hjemmearbejde (procentpoint), relativt til 2019, i forhold til lederes og bestyrelsers erfaring fra digitalt intensive virksomheder.

Erfarne medarbejdere får en længevinst og tager mindre medicin, når jobbet bliver mere digitalt

I deres tredje rapport undersøger forskerne, hvordan medarbejdere med forskellig anciennitet hos deres arbejdsgiver klarer sig, når kompetencekravene ændrer sig. Forskerne anvender cirka 4,3 millioner jobopslag fra Jobindex. Ved hjælp af kunstig intelligens identificerer de de kompetencer, virksomhederne efterspørger, og følger, hvordan kravene

udvikler sig over tid inden for bestemte jobfunktioner. Disse oplysninger kobles til danske registerdata om blandt andet løn, beskæftigelse, jobskift, efteruddannelse og receptpligtig medicin.

For medarbejdere med lang anciennitet viser resultaterne, at større ændringer i kravene til digitale kompetencer er forbundet med cirka 1,1 procent højere løn og en 0,1–0,2 procentpoint lavere sandsynlighed for at få ordineret medicin mod psykiske og fysiske helbredsproblemer, der kan være forbundet med stress. Estimaterne peger imidlertid i den modsatte retning, når kravene til andre kompetencer – såsom projektledelse, kommunikation og samarbejde – ændrer sig mere. I disse tilfælde tjener medarbejdere med lang anciennitet cirka 1 procent mindre og har en 0,2–0,3 procentpoint højere sandsynlighed for at få ordineret denne type medicin.

Vidensoverblik fra ROCKWOOL Fonden

Vidensoverblik fra ROCKWOOL Fonden (ISSN 1396-1217) udgives for at informere offentligheden om resultaterne af den løbende forskning.

Vidensoverblikket er ikke ophavsretligt beskyttet og må frit citeres eller kopieres med fornøden kildeangivelse.

Du kan se andre udgivelser på:
https://www.rockwoolfonden.dk/udgivelser