



EXECUTIVE SUMMARY

Trivsel betaler sig – en undersøgelse om værdien af god arbejdslyst

Af Helle Stenbro, Videncenter for God Arbejdslyst

Der kan være betydelige gevinster for virksomhederne ved at investere i arbejdslysten. Der er sammenhæng mellem god arbejdslyst og færre sygedage, godt helbred, mindre stress og fastholdelse af medarbejdere. Kort sagt: Trivsel betaler sig!

Det dokumenterer Kraka og Krifas Videncenter for God Arbejdslyst i en rapport, der bygger på en undersøgelse blandt 4500 danske lønmodtagere. Undersøgelsen er fortaget i samarbejde med Danmarks Statistik, hvilket sikrer en yderst høj datakvalitet og muliggør, at undersøgelserne kan gennemføres på forskningsniveau.

Arbejdslyst i kroner og øre

Med afsæt i dansk data og med brug af en internationalt anerkendt metode kortlægger undersøgelsen som den første af sin art den konkrete værdi af arbejdslyst - opgjort i kroner og øre. Rapporten bidrager således med betydelig og unik viden om vigtigheden af god arbejdslyst på det danske arbejdsmarked. Undersøgelserne ligger i forlængelse af Krifas undersøgelser af de danske lønmodtageres arbejdslyst, og hvordan den bedst muligt sikres på de danske arbejdspladser. Men denne rapport tager vi det næste, vigtige skridt mod bedre at forstå vigtigheden af god arbejdslyst for det danske samfund og den danske økonomi.

Rapportens formål: Ny viden om arbejdslyst

Med rapporten ønsker vi at bidrage med ny viden om arbejdslystens betydning for de danske lønmodtageres valg omkring deres arbejdsliv. Disse individuelle valg udgør samlet set bevægelserne på arbejdsmarkedet, hvor det fx er af afgørende betydning for de danske virksomheders eksistens, at de kan tiltrække de nødvendige medarbejdere. Dermed giver vores rapport svar på, hvordan lønmodtagernes arbejdslyst påvirker forhold, som har en direkte betydning for virksomhedernes bundlinje. Men formålet med rapporten er også at opnå ny viden om arbejdslystens værdi for lønmodtagerne selv, hvilket ikke nødvendigvis kan måles på virksomhedernes bundlinjer.

Arbejdslyst giver anledning til store beslutninger

Når arbejdet fylder så meget, som det gør for de fleste danske lønmodtagere, er det ikke overraskende, at vores arbejdslyst i høj grad smitter af på vores livstilfredshed. Når noget har så stor betydning for vores liv, giver det ofte anledning til store beslutninger, som for de flestes vedkommende bliver overvejet grundigt:

- *Er mit nuværende job tilfredsstillende, eller skal jeg søge nye udfordringer?*
- *Hvilke arbejdsopgaver eller roller skal jeg gå efter i fremtiden?*
- *Hvor meget kan jeg arbejde for at få den rette balance i livet, og hvor længe skal jeg blive ved?*

Vi har undersøgt tre temaer om arbejdslyst

Konkret analyserer vi i rapporten disse overordnede temaer:

- Hvad er værdien af god arbejdslyst og syv underlæggende faktorer i kroner og øre?
- Hvad er sammenhængen mellem god arbejdslyst og arbejdsgivernes mulighed for at fastholde deres medarbejdere? – Og herunder: Hvordan hænger god arbejdslyst sammen med lønmodtagernes jobsøgning og søgning mod anden branche eller jobfunktion?
- Hvad er sammenhængen mellem god arbejdslyst og godt helbred?

Arbejdslyst og indkomst påvirker livstilfredshed

I surveyen er respondenterne blevet bedt om at vurdere, hvor tilfredse de er med deres liv, alt taget i betragtning. Denne måling af livstilfredshed er central i den benyttede værdiansættelsesmetode: Specifikt undersøges sammenhængen mellem livsglæde og arbejdslyst, samt sammenhængen mellem livsglæde og lønindkomst. Dermed er det muligt at sætte værdi på arbejdslysten ved at svare på følgende: En arbejdstager vil opnå en højere livstilfredshed ved en stigning i en arbejdslyst. Hvor stor en lønstigning skal der til for at opnå en tilsvarende stigning i livstilfredshed?

De vigtigste analytiske resultater

Rapporten udfolder undersøgelsens centrale resultater, som i kort form opsummeres nedenfor:

• Lønmodtagernes værdi af god arbejdslyst

Undersøgelsen dokumenterer, at værdien af arbejdslyst er høj! Helt præcist svarer det 155.000 kr. efter skat for en almindelig lønmodtager at gå fra et job/en virksomhed, hvor arbejdslysten ligger på et gennemsnitligt niveau, til et job hvor arbejdslysten ligger i midten af den af den bedste halvdel. Udover værdien på den samlede arbejdslyst afdækker undersøgelsen også værdien af de syv faktorer, som vi fra Krifas God Arbejdslyst Indeks ved, er afgørende for vores overordnede arbejdslyst, nemlig mening, mestring, balance, ledelse, medbestemmelse, resultater og kolleger.

• Mening topper

Oplevelsen af, at vores arbejde er meningsfyldt, er en af de faktorer, der har størst effekt på arbejdslysten - og de danske lønmodtagere tilskriver det da også en kontant værdi på hele 35.000 kr. efter skat, mens en stigning i de øvrige arbejdslystfaktorer svarer til stigninger i lønindkomsten efter skat på mellem 10.000 og 30.000 kr. pr. faktor. De store værdier, som de danske lønmodtagere tillægger arbejdslyst, herunder især mening, mestring og balance, tyder på, at der kan være en betydelig gevinst for ledere og virksomhedsejere i at investere i arbejdslysten.

• Sammenhængen mellem arbejdslyst og fastholdelse i job

Lønmodtagernes arbejdslyst har en stor betydning for deres valg på det danske arbejdsmarked. Der er i høj grad sammenhæng mellem lønmodtagernes arbejdslyst, og om de vælger at blive i deres nuværende job eller søger nyt. Det er især lønmodtagere med god arbejdslyst, som vælger at blive i deres nuværende job. Arbejdslysten hos jobsøgende er markant lavere end hos ikke-jobsøgende. Vores analyse viser, at en stigning i arbejdslysten er forbundet med et fald i sandsynligheden for, at en lønmodtager har søgt job inden for de sidste seks måneder. Lønmodtagernes oplevelse af at kunne mestre deres arbejde har den største sammenhæng med, om de vælger at blive i deres job. Dog er oplevelsen af at have et meningsfyldt job og en god leder også vigtig.

• Sammenhængen mellem arbejdslyst og karriereskifte

Lønmodtagernes arbejdslyst hænger også sammen med, hvor de jobsøgende vælger at arbejde i fremtiden, og hvilken slags opgaver de ønsker at arbejde med. En stigning i arbejdslysten er forbundet med et fald i sandsynligheden for, at en lønmodtager har søgt job og foretrækker meget anderledes arbejdsopgaver. Igen er det særligt lønmodtagernes oplevelse af, om de mestrer deres arbejde, som er forbundet med, om de overvejer at skifte til et meget anderledes job.

• Arbejdslyst hænger sammen med arbejdstid og pension

Arbejdslyst har også en sammenhæng med lønmodtagernes valg af arbejdstid, og hvornår de ønsker at gå på pension. En stigning i arbejdslysten er forbundet med lavere sandsynlighed for at søge et job med færre arbejdstimer. Lønmodtagere, der har en oplevelse af manglende balance i deres arbejdsliv, er oftest dem, der søger jobs med lavere arbejdstid. For seniorerne på arbejdsmarkedet er en stigning i arbejdslyst forbundet med et ønske om at blive et halvt år længere på arbejdsmarkedet.

• Nyt job genopretter jobtilfredshed

Vi har undersøgt, hvor tilfredse lønmodtagerne var med deres job for et år siden. Ved at sammenligne med deres jobtilfredshed i dag ser vi, at de lønmodtagere, der har skiftet job, er blevet markant mere tilfredse, end de var for et år siden. Denne stigning er endnu højere for dem, der har skiftet jobfunktion eller branche. De lønmodtagere, der har skiftet job, var markant mindre tilfredse før de skiftede end andre lønmodtagere, og dermed bringer jobskiftet deres jobtilfredshed tilbage på niveau med personer, der ikke har skiftet job.

• God arbejdslyst og godt helbred hænger sammen

Vores undersøgelse dokumenterer en betydelig sammenhæng mellem god arbejdslyst og godt helbred. Specifikt viser undersøgelsen, at lønmodtagere, der har en god arbejdslyst, også har et bedre helbred – målt ved tre subjektive helbredsmål: Tilfredsheden med eget helbred, antal sygedage og selvvurderet stressniveau. Lønmodtagere med høj arbejdslyst vurderer deres helbred til at være markant bedre end lønmodtagere med lav arbejdslyst. En stigning i arbejdslysten fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel er forbundet med to sygedage mindre årligt. Oplevelsen af at have en tilstrækkelig balance mellem arbejde og fritid er den arbejdslystfaktor, der har den største sammenhæng med helbred og stress.

• Læs mere...

Alle resultaterne ovenfor udfoldes og nuanceres i rapporten Trivsel betaler sig – en undersøgelse om værdien af god arbejdslyst.

Rapporten kan i sin helhed downloades kvit og frit på krifa.dk

Fakta om undersøgelsen

- Undersøgelsen er udarbejdet i et samarbejde mellem Tænk tanken Kraka og Krifas Videncenter for God Arbejdslyst
- Surveyen er gennemført af Danmarks Statistik i perioden juni – august 2019
- 4.500 repræsentativt udvalgte danske lønmodtagere har medvirket
- Vi kobler til Danmarks Statistiks registerdata

Hvad er arbejdslyst?

Vi skelner her mellem arbejdsglæde og arbejdslyst. Glæde er den følelse, vi får, når vi oplever noget, vi godt kan lide eller finder behageligt og tilfredsstillende. Glæde hænger sammen med jubel, fryd og triumf. Men et almindeligt arbejdsliv vil også byde på meget andet. Det er ikke lutter lagkage, balloner og fejringer med kolleger. Arbejdslyst handler i højere grad om trivsel og motivation. Om at styrke eller (gen-)finde viljen til at være med og gøre en forskel – for sig selv og for andre. Også når det er svært.

Arbejdslystens syv faktorer

Videncenter for God Arbejdslyst har afdækket syv faktorer, der tilsammen forklarer størstedelen af danskernes arbejdslyst – og som desuden har stor betydning for vores generelle oplevelse af lykke og livstilfredshed. De syv faktorer er mening, mestring, balance, ledelse, medbestemmelse, resultater og kolleger. Læs mere om arbejdslyst og de syv faktorer på krifa.dk/videncenter