



FORSKNING DOKUMENTERER:

Bedre arbejdslyst kan øge arbejdsudbuddet!

Af Helle Stenbro, Videncenter for God Arbejdslyst

En beskedent stigning i den gennemsnitlige arbejdslyst kan betyde markant flere hænder – kolde som varme – til at løfte opgaverne på fremtidens arbejdsmarked.

4.407 årsværk. Så mange fuldtidsstillinger kan arbejdsudbuddet øges med, hvis vi som samfund lykkes med at løfte alle danske arbejdstageres gennemsnitlige arbejdslyst med bare ét enkelt point på en skala fra 0 – 100. Størrelsesmæssigt svarer det til 44 procent af det samlede antal årsværk¹ på Danmarks største hospital, AUH i Skejby – eller til det samlede antal lærerårsværk i region Nordjylland i 2021/22!²

Forskningsmæssigt afsæt

Baggrunden for analysen af sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdsudbud er et stort forskningsprojekt af Videncenter for God Arbejdslyst og Kraka Advisory. Forskningsprojektet dokumenterer værdien af god arbejdslyst – for de ansatte, for virksomhedernes bundlinje og for den samlede samfundsøkonomi.

1. Kilde: AUH i tal – opgjort pr. 31/12 2020

2. Kilde: Undervisningsministeriets uddannelsesstatistik

Arbejdsudbud:

I standard-økonomisk tankegang er arbejdsudbuddet det samlede antal timer, som personerne i en befolkning ønsker at arbejde afhængigt af aflønning og andre forhold ved arbejdet. Arbejdsudbud betegner altså udbuddet af personer og timer – ikke udbuddet af jobs.

Ændringer af arbejdsudbud

Arbejdsudbuddet kan ændre sig ved, at de personer, der allerede er i arbejdsstyrken, ønsker at arbejde flere eller færre timer, og ved at nogle personer træder ind i eller ud af arbejdsstyrken.

Tre sammenhænge

Forskningsprojektet har kortlagt effekten af god arbejdslyst på en lang række områder – og særlig tre af disse giver mulighed for yderligere beregninger af sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdsudbud:



Tilbagetrækning

Vi ved fra vores forskning, at arbejdslysten betyder noget for, hvornår vi ønsker at gå på pension. Dermed er det også muligt at beregne potentialet i at løfte arbejdslysten – set ift. et ønske om at øge det samlede arbejdsudbud



Sygefravær

På samme måde gælder det ift. sygefravær. I forskningsprojektet har vi dokumenteret sammenhængen mellem lav arbejdslyst og højt sygefravær. Og dermed kan vi også dokumentere potentialet i en gennemsnitlig stigning i arbejdslysten – via nedbragte sygefraværsdage omregnet til antal årsværk



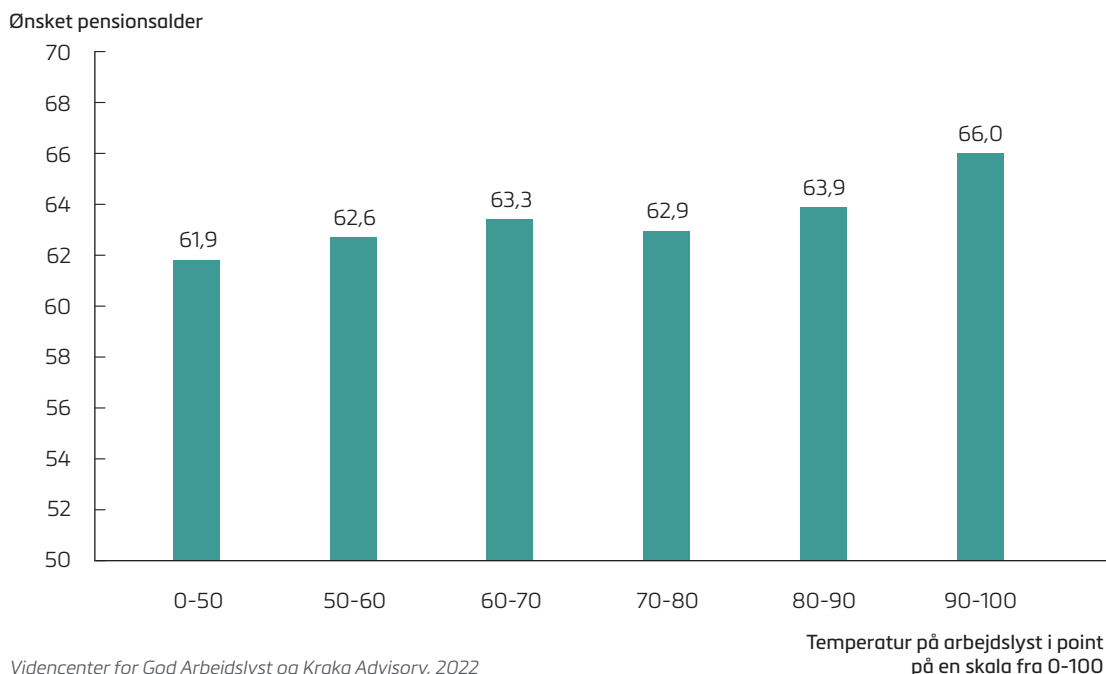
Arbejdstid

Og endelig kender vi også fra forskningsprojektet sammenhængen mellem høj arbejdslyst og et højere gennemsnitligt antal arbejdstimer pr. uge. Hvilket igen giver os mulighed for at beregne et årsværkspotentiale i øget arbejdslyst

Inden vi springer til konklusioner ift. arbejdslystens effekt i årsværk, skal vi dog lige kigge lidt nærmere på arbejdslystens effekt på de ovennævnte områder.

ARBEJDSLYST OG TILBAGETRÆKNING

Fig. 1: Ønsket pensionsalder for personer over 50 år – fordelt på arbejdslyst



Som illustreret i figur 1 ser vi en klar tendens til, at ansatte med højere arbejdslyst ønsker at trække sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet. I gennemsnit ønsker ansatte med den allerhøjeste arbejdslyst at gå på pension *mere end 4 år senere* end ansatte med en arbejdslyst på mellem 50 og 60 point ud af 100 mulige.

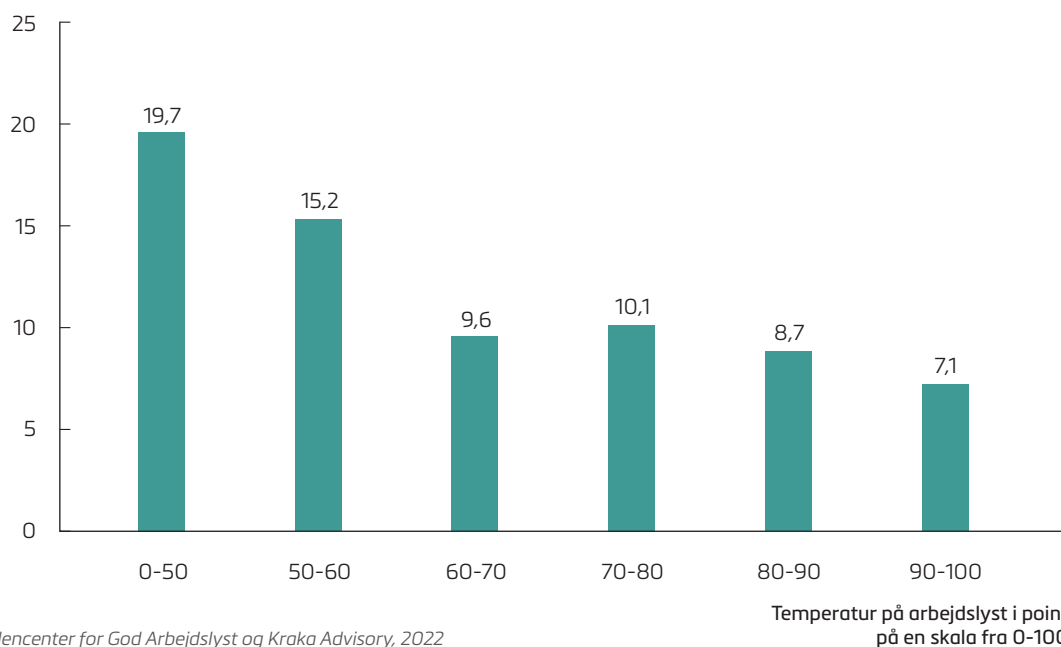
Særlige karakteristika for dem med den laveste arbejdslyst

Uden at det taler imod den generelle tendens, så springer det i øjnene, at gruppen med den allerlaveste arbejdslyst stikker ud. Her kan vi nemlig se, at de trods meget lav arbejdslyst alligevel regner med at gå på pension noget senere end de fleste af de øvrige grupperinger. Det kan givetvis forklares med, at der er tale om en gruppe, der kan have nogle særlige karakteristika tilfælles: Mange af dem er sandsynligvis ufaglærte og lavtlønnede – og har dermed generelt ringere mulighed for at have opsparet en formue at trække sig tilbage for.

Så selvom de tydeligvis har nogle jobs, der ikke giver dem særligt meget, så har de et længere perspektiv på arbejdslivet – simpelt hen fordi de er nødt til det!

ARBEJDSLYST OG SYGEFRAVÆR

Fig. 2: Gennemsnitligt antal årlige sygedage – fordelt på arbejdslyst



Figur 2 viser et meget entydigt billede: Jo bedre arbejdslyst, jo lavere sygefravær. I gennemsnit har ansatte med den laveste arbejdslyst *næsten tre gange så mange sygedage* som dem med den højeste arbejdslyst.

Langtidssygemeldinger spiller ind

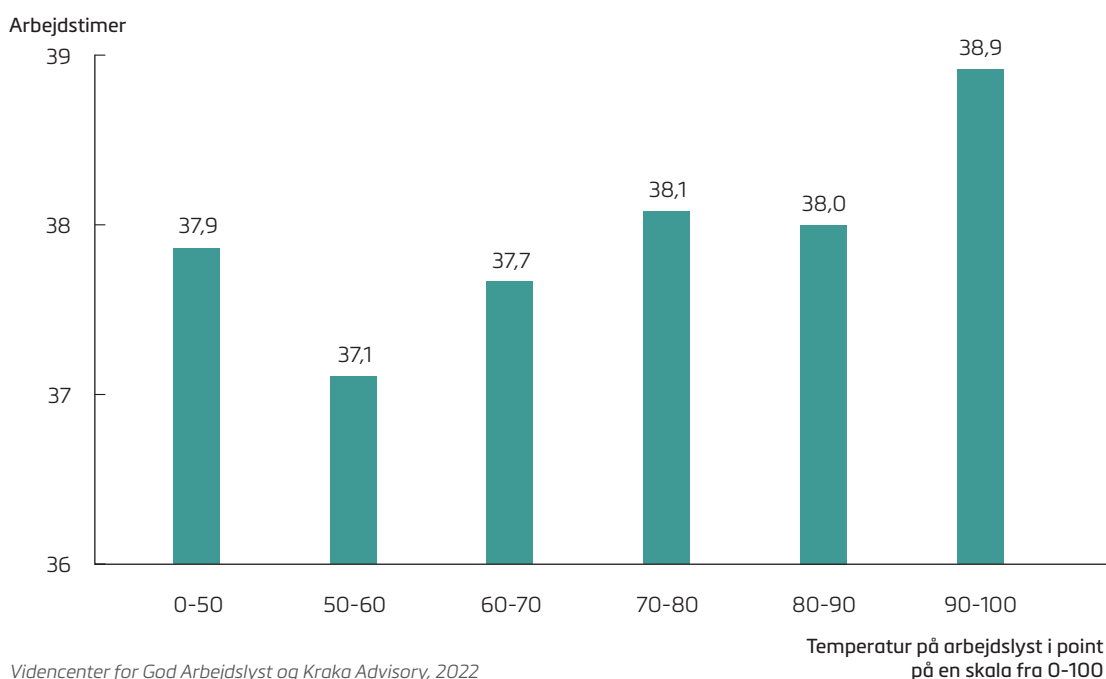
I videncenter for God Arbejdslyst satte vi i 2021 sammen med Epinion fokus på langtidssygemeldtes arbejdslyst. Undersøgelsen viste en helt tydelig sammenhæng med dårlig arbejdslyst, når vi kigger på gruppen med psykisk betingede langtidssygemeldinger.³ Det er altså sandsynligt, at disse langtidssygemeldinger er noget af det, der - også i vores analyse her - trækker op på det gennemsnitlige antal årlige sygefraværdsdage for den gruppe danskere, der har den dårligste arbejdslyst.

Øv, det er mandag...

En anden forklaring på de mange sygefraværdsdage for denne gruppe kan være, at det måske er lettere for personer, der i forvejen er presset på trivslen at gribe en undskyldning for en "øv-dag". Danmarks Statistik har opgjort⁴, at sygefravær, som kun varer én enkelt dag, udgør 44 pct. af det samlede antal sygeperioder. Ser man kun på dette endagssygefravær, er mandag stadig den ugedag, hvor flest er syge. 25 pct. af sygefraværet på én dag ligger således på en mandag.

ARBEJDSLYST OG ARBEJDSSTID

Fig. 3: Ugentlige arbejdstimer – fordelt på arbejdslyst



Videncenter for God Arbejdslyst og Kraka Advisory, 2022

Som det sidste - inden vi når frem til årsværkspotentialet for det tre områder – skal vi kigge på sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdstid.

Af figur 3 kan vi se en tendens til, at ansatte med højere arbejdslyst i gennemsnit også arbejder flere timer pr. uge. Og vi kan konstatere, at det især er ansatte med den allerbedste arbejdslyst, der arbejder flere timer.

3. Hverdagen som langtidssygemeldt/Man skal være rask for at være syg, Videncenter for God Arbejdslyst og Epinion, 2021 krifa.dk/videncenter/rapporter-og-analyser/hverdagen-som-langtidssygemeldt

4. Danmarks Statistik, 2017. Der ses her bort fra sygedage, som falder på en lørdag eller søndag. www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=31490

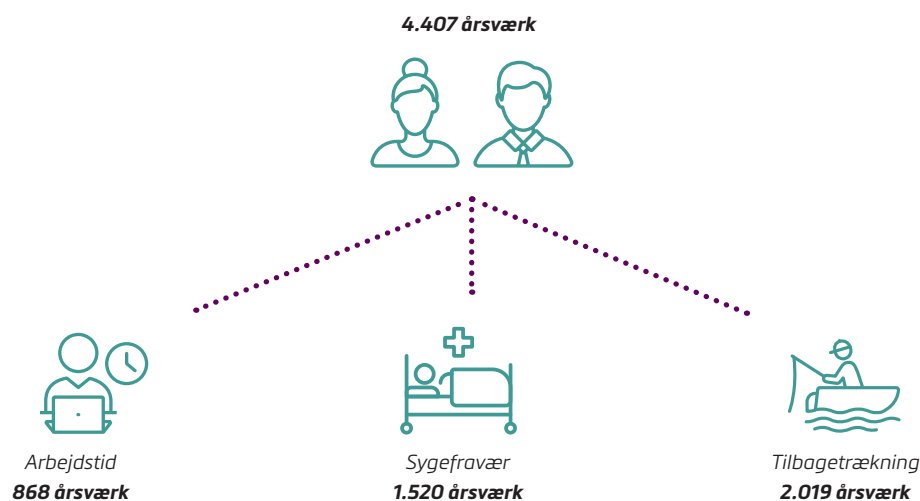
Presset til arbejde?

Som det også fremgår af figuren ovenfor, er "bundgruppen" lidt særlig her. Det ville måske virke mere logisk, at dem med den allerlaveste arbejdslyst også er dem, der arbejder mindst. At dette ikke ser ud til at være tilfældet, kan måske forklares ved, at flere i denne gruppe, kan føle sig presset til at arbejde. Selvom dårlig arbejdslyst kan findes på tværs af alle uddannelses- og indkomstniveauer, så er der alligevel relativt flere ufaglærte og lavtlønnede i netop denne gruppe, som dermed generelt har ringere mulighed for at betale prisen for at gå ned i tid. Dårlig arbejdslyst eller ej...

Den atypiske bundgruppe ændrer dog ikke på, at det samlet set er muligt at beregne et potentiale – også her – ift. at øge arbejdsudbuddet gennem øget arbejdslyst.

ARBEJDSLYSTENS EFFEKT PÅ ARBEJDSUDBUDET

Fig. 4: Så mange årsværk kan der hentes ved en stigning i den gennemsnitlige arbejdslyst på ét point:



Som det fremgår af figur 4, er det især lavere sygefravær og senere tilbagetrækning, der bidrager til at øge arbejdsudbuddet – med hhv. godt 1.500 og 2.000 årsværk. Men som vi så før, så arbejder personer med højere arbejdslyst også flere timer pr. uge. Potentielt fører bedre arbejdslyst i den sammenhæng til en stigning i arbejdsudbuddet på ca. 870 årsværk.

Samlet effekt i årsværk

Lægger man gevinsterne på de tre områder sammen – altså senere tilbagetrækning, lavere sygefravær og højere ugentlig arbejdstid – så kan arbejdsudbuddet i Danmark potentielt øges med 4.407 årsværk. Og det er vel at mærke ved at løfte den gennemsnitlige arbejdslyst blandt lønmodtagerne med bare ét enkelt point på en skala fra 0–100.

Arbejdslyst kan sikre mere personale i omsorgsjobs

Der er akut mangel på arbejdskraft i omsorgssektoren. Vi har undersøgt arbejdslystniveauet blandt sygeplejersker, SUSU'er, folkeskolelærere og pædagoger (figur 5) - og vi har beregnet, hvor meget deres arbejdslyst skal stige, hvis vi skal sikre 500 ekstra årsværk inden for hver af disse jobfunktioner (figur 6). Da alle fire grupper har en arbejdslyst, der i vores undersøgelse ligger under gennemsnittet for hele arbejdsstyrken, er der potentiale for, at de kan løftes til et højere arbejdslystniveau.

Fig. 5: Sådan ser arbejdslysten ud for:

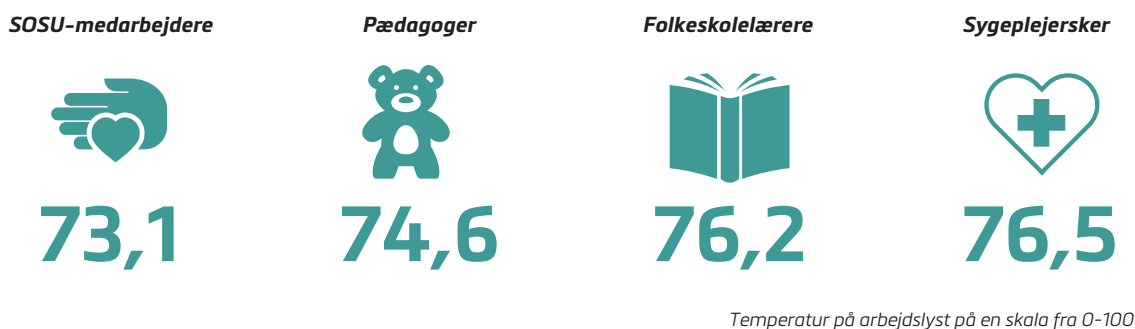


Fig. 6: Hvis arbejdsudbuddet skal øges med 500 årsværk for hver af de fire jobfunktioner...

... så skal den gennemsnitlige arbejdslyst øges med:

Det giver en ny gennemsnitlig arbejdslyst på:

2,1 point



SOSU-medarbejdere

75,2

4,0 point



Folkeskolelærere

78,6

4,3 point



Sygeplejersker

80,5

9,1 point



Pædagoger

85,6

Temperatur på arbejdslyst på en skala fra 0-100

Stort potentiale i at sikre bedre balance og større medbestemmelse

Når vi ser nærmere på de faktorer, som, vi ved, har stort betydning for oplevelsen af arbejdslyst, så springer det i øjnene, at medarbejderne i omsorgsjobs i gennemsnit scorer meget lavt på især balance og medbestemmelse. Hvis vi ønsker at skaffe flere hænder og hoveder til disse jobs, er der derfor oplagt at arbejde målrettet for at sikre en god balance mellem arbejdsliv og privatliv – samt give medarbejderne mulighed for større indflydelse på vigtige beslutninger og på deres opgaveløsning.

Det kræver en indsats

At øge de danske lønmodtageres arbejdslyst kræver naturligvis en målrettet og kontinuerlig indsats – ikke mindst fra arbejdsgiverne. Og da den gennemsnitlige arbejdslyst i forvejen ligger i den høje ende af skalaen⁵, er det ikke nødvendigvis let at opnå en gennemsnitlig stigning i arbejdslysten på ét point. Dog er der lavthængende frugter at plukke, hvis man som opfølgning på APV'er og trivselsmålinger på arbejdspladserne rundt omkring særligt fokuserer på at få løftet den gruppe af medarbejdere, der trives allerdårligst. Det er naturligt nok her, der er den største potentielle stigning og gevinst at hente – også for virksomhedernes egen bundlinje.⁶

4.407 årsværk – er det meget eller lidt?

Uden i øvrigt at tage stilling til relevansen af tidligere politiske forslag kan årsværkspotentialet ved en ét-points-stigning i arbejdslysten perspektiveres til to beregninger, der er foretaget af Finansministeriet i 2018⁷:

- En afskaffelse af dimittendsatsen vil kunne give 5700 ekstra årsværk
- En omfattende reform, der afskaffer al topskat, beskæftigelsesfradraget og det skrå skatteloft, vil samlet set vil betyde 15.900 ekstra årsværk

Og så lige en bonusinformation...

Vores beregninger viser også, at dem, der har høj arbejdslyst, simpelt hen får mere fra hånden, når de er på arbejde. Den højere effektivitet svarer til, at hver medarbejder producerer hvad der svarer til to dages ekstra arbejde pr. år – selv om arbejdstiden er den samme.

Læs mere

I forskningsrapporten *Arbejdslyst øger udbuddet af arbejdskraft* (2022), kan du læse meget mere om metoden bag beregningerne af sammenhængene mellem arbejdslyst og udbuddet af arbejdskraft. Rapporten kan hentes gratis på krifa.dk

5. Seneste måling af danskernes arbejdslyst viser et gennemsnit på 72 point ud af 100 muligt, God Arbejdslyst Indeks-rapport nr. 9: Medbestemmelse – frihed eller forbandelse, Videncenter for God Arbejdslyst og Kantar Gallup 2021

6. Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen, Videncenter for God Arbejdslyst og Kraka Advisory, 2021

7. Finansudvalgets svar på § 25-spørgsmål fra Joakim B Olsen

Om forskningsprojektet "Værdien af God Arbejdslyst"

I 2019 startede Videncenter for God Arbejdslyst et længerevarende forskningsprojekt sammen med Kraka Advisory. Formålet er at kortlægge værdien af god arbejdslyst – for både den enkelte medarbejder, arbejdsgiverne og for samfundet i et bredere perspektiv.

Forskningsprojektet skal følge 4500 danske lønmodtagere over en årrække og kobler surveydata til tidssvarende data om virksomhedernes regnskaber og samtidige tal om bl.a. sygefravær fra Danmarks Statistiks administrative registre.

Med afsæt i dansk data og med brug af internationalt anerkendte metoder bidrager projektet med betydelig ny viden om vigtigheden af god arbejdslyst for de danske virksomheder, arbejdsmarkedet og til forskningslitteraturen.

Foreløbig har forskningsprojektet resulteret i fem delrapporter:

- Trivsel betaler sig (2019)
- Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen (2021)
- Arbejdslyst gør samfundet rigere (2022)
- Lav arbejdslyst - størst potentiale (2022)
- Arbejdslyst øger udbuddet af arbejdskraft (2022)



Metode

Vi har kombineret vores spørgeskemadata fra forskningsprojektet "Værdien af God Arbejdslyst" med dansk registerdata. Med det samlede datasæt har vi lavet regressionsanalyser, hvor vi undersøger sammenhænge mellem arbejdslyst og ønsket tilbagetrækning, sygefravær og arbejdstiden.

Resultater vedr. ønsket tilbagetrækning og arbejdstid kommer fra surveyspørgsmål, mens resultater vedr. sygefravær er hentet fra Danmarks Statistiks registre.

Til sidst er disse resultater blevet omregnet til en effekt i årsværk.

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 fejring 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