

En undersøgelse om værdien af god arbejdslyst, delrapport 4

Lav arbejdslyst – størst potentiale

EXECUTIVE SUMMARY

Lav arbejdslyst – størst potentiale

Af Helle Stenbro, Videntcenter for God Arbejdslyst

Arbejdslysten i Danmark er høj, men der er en gruppe, der halter bagefter med en særligt lav arbejdslyst. Det er synd – for såvel den enkelte som for samfundet. Forskningsrapport dokumenterer et enormt samfundsøkonomisk potentiale i at løfte arbejdslysten hos den gruppe af lønmodtagere, der trives allerdårligst.

Vi stiller skarpt på dem, der har det sværest

Med denne fjerde rapport stiller vi skarpt på dem, der har den laveste arbejdslyst i det danske samfund. Vi viser de samfundsøkonomiske gevinster ved at flytte gruppen med den laveste arbejdslyst til et højere niveau af arbejdslyst. Samtidig dykker vi ned i de faktorer, som har størst betydning for arbejdslysten – og vi undersøger, hvor man skal sætte ind, hvis man vil øge arbejdslysten for bundgruppen og beregner det økonomiske potentiale heri.

Undersøgelsen bygger på God Arbejdslyst Indeks

Siden 2015 har Videntcenter for God Arbejdslyst arbejdet med at forstå og måle udviklingen i danskernes arbejdslyst via God Arbejdslyst Indeks. En vigtig del af Videntcenterets arbejde er at kortlægge, hvilke faktorer¹ på de danske arbejdspladser der fremmer trivsel og god arbejdslyst. Forskningsrapporten bygger videre på Videntcenterets arbejde ved at kortlægge den samfundsøkonomiske betydning af god arbejdslyst.

1. Mere om arbejdslystens syv faktorer nederst på side 4

Rapporter i samme serie

Rapporten *Lav arbejdslyst – størst potentiale* (2022) er den fjerde i et længerevarende forskningssamarbejde mellem Videntcenter for God Arbejdslyst og Kraka Advisory. I den første rapport i samarbejdet, *Trivsel betaler sig – en undersøgelse om værdien af god arbejdslyst* (2019), fandt vi værdien af arbejdslyst for den enkelte ansatte. I den anden rapport, *Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen* (2021), fandt vi værdien for virksomhederne. I den tredje rapport, *Arbejdslyst gør Samfundet rigere* (2022), undersøgte vi gevinsterne for samfundsøkonomien og de offentlige finanser.

Rapportens fokus

Med afsæt i danske data og med brug af internationalt anerkendte metoder bidrager rapporten her til forskningslitteraturen med en unik dokumentation af værdien af trivsel og god arbejdslyst for den samlede samfundsøkonomi. Rapporten udfolder viden om:

- Hvem der har den laveste arbejdslyst
- Mobilitet i arbejdslyst over tid
- Det samfundsøkonomiske potentiale ved at løfte arbejdslysten for gruppen med den laveste arbejdslyst
- Hvilke af de syv arbejdslystfaktorer der har størst betydning for gruppen med den laveste arbejdslyst
- Vores anbefalinger til, hvordan arbejdslysten kan øges for gruppen med den laveste arbejdslyst

DE VIGTIGSTE ANALYTISKE RESULTATER

Undersøgelsesmodellen og beregningsmetoderne beskrives udførligt i rapporten. Vi måler arbejdslyst på en skala fra 0 – 100 og tager i vores analyser udgangspunkt i tre forskellige grupper:

- Den laveste arbejdslyst: Personer med en arbejdslyst under 50 point
- Gennemsnitlig arbejdslyst: Den gennemsnitlige arbejdslyst i hele survey-populationen
- Højeste arbejdslyst: Personer med en arbejdslyst mellem 90 og 100 point

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

Samfundsgevinst på 38,5 mia. kr. ved at løfte til gennemsnit

Vi finder en potentiel årlig samfundsgevinst på 38,5 mia. kr. ved at øge arbejdslystniveauet for gruppen med den laveste arbejdslyst til det gennemsnitlige niveau i befolkningen. Vi finder tilsvarende en potentiel årlig samfundsgevinst på 49,9 mia. kr. ved at øge arbejdslystniveauet for gruppen med den laveste arbejdslyst til det højeste niveau. Gevinsten består af produktivetsgevinsten målt ved virksomhedernes bundlinje, gevinsten ved senere tilbagetrækning og gevinsten ved lavere sundhedsudgifter.

POTENTIALET I AT LØFTE DEN LAVESTE ARBEJDSLYST ...

... TIL DET GENNEMSNI TLIGE NIVEAU

35,1 mia.



Produktivetsgevinst

... TIL DET HØJESTE NIVEAU

45,4 mia.

3,4 mia.



Gevinst ved senere
tilbagetrækning

4,4 mia.

66
millioner



Gevinst ved lavere
sundhedsudgifter

85
millioner

Hver 13. medarbejder har en særligt lav arbejdslyst

Den gennemsnitlige arbejdslyst i Danmark er høj, men der er en gruppe, som halter bagefter med en særligt lav arbejdslyst. Gruppen udgøres af knap hver 13. medarbejder – dvs. flere end 227.000 ansatte på det danske arbejdsmarked! Medarbejdere med en særligt lav arbejdslyst er fx mere utilfredse med deres ledelse, har en dårligere balance mellem arbejdsliv og privatliv og finder mindre mening ved deres arbejde end deres kolleger.

En typisk ansat med den laveste og højeste arbejdslyst

Vi har undersøgt, hvad der kendetegner dem, der har den laveste og den højeste arbejdslyst. Det viser sig, at en typisk ansat i gruppen med den laveste arbejdslyst er en kvinde som bor i Region Hovedstaden eller i Region Sjælland. Hun arbejder typisk i den offentlige sektor. Til sammenligning har en typisk ansat med den højeste arbejdslyst et håndværkspræget arbejde eller et ledelsesarbejde og er ansat i den private sektor.

Undervisning og omsorgsarbejde har lavest arbejdslyst

Ved at se på jobfunktioner finder vi, at de tre jobfunktioner med den højeste gennemsnitlige arbejdslyst er håndværk, ledelse og salg og markedsføring. I bund ligger undervisning og forskning samt omsorgsarbejde. For brancher tegner der sig samme billede. Her ligger offentlig administration, undervisning og sundhed samt information og kommunikation i bund. I toppen ligger finansiering og forsikring samt bygge og anlæg.

Den laveste arbejdslyst findes på tværs af alle samfundslag

Vores analyse viser også, at den laveste arbejdslyst kan findes på tværs af alle samfundslag. Selv om der er en overrepræsentation af nogle typer blandt gruppen med den laveste arbejdslyst og af andre typer blandt gruppen med den højeste arbejdslyst, så findes der personer med lav og høj arbejdslyst i alle brancher, jobfunktioner, uddannelsesniveauer, indkomstfordelinger mv.

Bundgruppen klarer sig dårligere på især mestring, ledelse og balance

Gruppen med den laveste arbejdslyst skiller sig ud fra andre ansatte ved at have større udfordringer med at mestre deres arbejdsopgaver, være mere utilfredse med ledelsen og ved at have en dårligere balance mellem privat og arbejdsliv. Derudover finder gruppen mindre mening i deres arbejde, og de oplever i mindre grad at have medbestemmelse og at udrette noget. Faktisk er denne gruppe generelt udfordret på samtlige af de faktorer, Videncenter for God Arbejdslyst har påvist identificeret som dem, der har størst betydning for danskernes arbejdslyst. Der er således rigeligt at skrue på for arbejdsgiverne derude ift. at forløse potentialet i at løfte denne gruppe til en højere arbejdslyst!

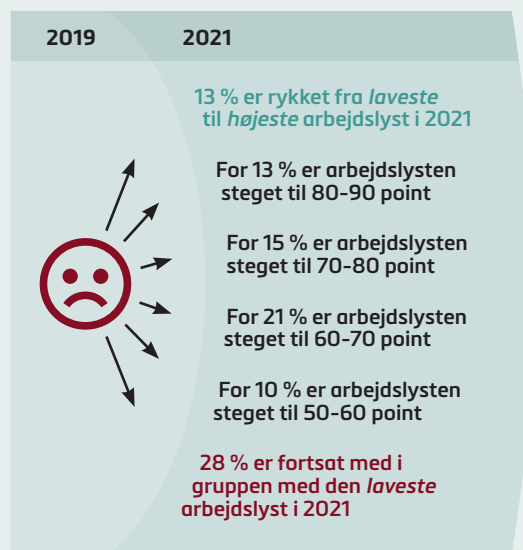
Vi finder forskelle i faktorer på tværs af karakteristika

I gennemsnit scorer kvinder i gruppen med den laveste arbejdslyst lavest på balance og ledelse, mens mænd scorer lavest på mening og resultater. Der er også forskelle på tværs af uddannelsesniveau. Her scorer personer med en mellemlang videregående eller erhvervsfaglig uddannelse lavt på balance sammenlignet med andre uddannelsesgrupper. Generelt scorer respondenterne lavere på ledelse, jo ældre de er. Aldersgruppen 35-44 år scorer lavest på balance.

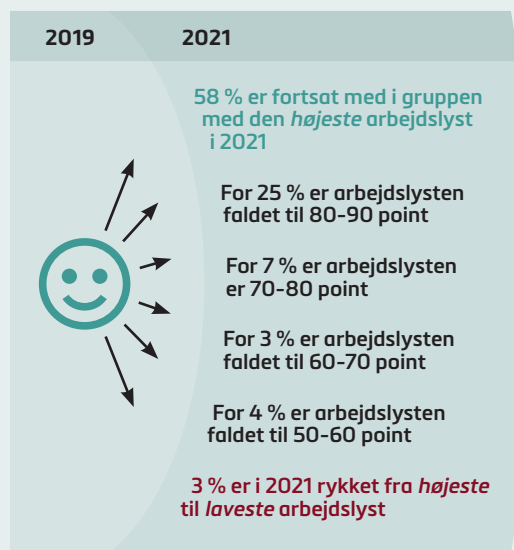
Lav arbejdslyst er ikke konstant over tid = forbedring er mulig!

Samlet set har hele 72 % flyttet sig fra gruppen med den laveste arbejdslyst i 2019, når vi måler på de samme mennesker i 2021. Og der er endda 13 %, der i 2021 er rykket fra den allerlaveste til den allerhøjeste arbejdslyst! Samtidig er der 28 pct. af dem, der ligger i gruppen med den laveste arbejdslyst i 2019, som i 2021 stadig er i mistrivsel. Påvisningen af mobilitet i arbejdslysten tyder på, at det "kan betale sig" at have aktivt fokus på forbedringer af den laveste arbejdslyst!

SÅDAN HAR ARBEJDSLYSTEN FLYTTET SIG FOR GRUPPEN MED DEN LAVESTE ARBEJDSLYST



SÅDAN HAR ARBEJDSLYSTEN FLYTTET SIG FOR GRUPPEN MED DEN HØJESTE ARBEJDSLYST



LÆS MERE

Alle resultaterne ovenfor udfoldes og nuanceres i rapporten *Lav arbejdslyst – størst potentiale, 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 Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst. Den er, som i de tidligere rapporter, baseret på arbejdslystmålinger fra en repræsentativ survey indsamlet blandt 4.500 danske ansatte i 2019 og blandt 3.500 danske ansatte i 2021. Surveyen i 2021 er ny ift. de tidligere rapporter og gør det muligt at se på udviklingen i arbejdslyst over tid, fx i forbindelse med jobskifte. Vi kombinerer survey med data fra Danmarks Statistiks registre, hvilket giver os mulighed for at undersøge en lang række karakteristika for respondenterne

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