

En undersøgelse om værdien af god arbejdslyst, delrapport II

Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen



BAG RAPPORTEN:

Denne rapport er udarbejdet af Kraka Advisory i samarbejde med Videncenter for God Arbejdslyst på baggrund af undersøgelser foretaget af Danmarks Statistik samt koblinger til registerdata.

Vi takker for værdifuld faglig sparring fra Krakas Senior Fellows Jørgen Søndergaard, Michael Svarer og Director Mikael Bjørk Andersen fra Kraka Advisory.

Rapporten er udarbejdet af Director Svend Torp Jespersen, Konsulent Andreas Gotfredsen og Analytiker Jacob Rødgaard Østdal. I projektperioden har vi haft tæt sparring med seniorkonsulent og koordinator Helle Stenbro, Videncenter for God Arbejdslyst, og Krifas kommunikationschef Thomas Bank Møller. Analyserne og beregningerne bag rapporten er alene Kraka Advisories ansvar.

Redaktion:

Svend Torp Jespersen, Kraka Advisory
Andreas Gotfredsen, Kraka Advisory
Jacob Rødgaard Østdahl, Kraka Advisory
Helle Stenbro, Videncenter for God Arbejdslyst

Grafisk design:

Mariann Bay Jakobsen, Krifa
Simon Nielsen, Minijobs

Foto:

iStock

Tryk:

Rosendahls

OM KRAKA ADVISORY

Kraka Advisory er en samfundsøkonomisk konsulentvirksomhed, der er ejet af Fonden Kraka. Vores overskud går ubeskåret til aktiviteter i tænketanken Kraka til at udvikle samfundsrelevante analyser. I Kraka Advisory benytter vi os løbende af sparring med anerkendte forskere for at sikre, at kvaliteten af vores analyser er på det højeste faglige niveau. Derudover benytter vi vores politiske indsigt til at forstå kundens strategiske behov for derved at kunne levere et forståeligt materiale, som er direkte anvendeligt i beslutningsprocessen.

Kraka Advisory har et strategisk samarbejde med Deloitte, som giver os adgang til en bred vifte af klassiske konsulentkompetencer. Sammen har vi en unik position i markedet baseret på faglighed, uafhængighed og troværdighed.

Kraka Advisory, Frederiksgade 7, 4 sal, 1265 København K
E-mail: admin@kraka-advisory.com
www.kraka-advisory.com

OM VIDENCENTER FOR GOD ARBEJDSLYST

Videncenter for God Arbejdslyst undersøger og analyserer arbejdslivet for at blive klogere på, hvad der skaber arbejdslyst, og hvad vi kan gøre for at forbedre den. Videncentret kortlægger løbende danskernes arbejdslyst i God Arbejdslyst Indeks og laver derudover en række undersøgelser om, hvad der giver arbejdslivet mening, hvordan ledelse påvirker arbejdslysten – samt andre arbejdslivsrelaterede analyser.

Videncenter for God Arbejdslyst, Klokhøjen 4, 8200 Århus
E-mail: videncenter@krifa.dk
www.krifa.dk/videncenter

En undersøgelse om værdien af god arbejdslyst, delrapport II, 2021

Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen

Indhold

Forord	5
De vigtigste analytiske resultater	6
Vi sætter kroner og øre på arbejdslysten	10
Datagrundlaget for undersøgelsen	12
Den økonomiske betydning af god arbejdslyst	16
Virksomhedernes bundlinje	16
Fastholdelse af medarbejdere	22
Sygefravær	28
Litteraturliste	34
Bilag	35

Store gevinster ved øget arbejdslyst

I Danmark identificerer vi os i høj grad med vores arbejde, og arbejdet har for mange mennesker en betydning, som rækker ud over den løn, vi får udbetalt. Hvis vi trives på vores job, kan arbejdet give livskvalitet og en stolthed over at bidrage til noget og derigennem have en positiv effekt på vores liv uden for arbejdet. Hvis vi mistrives på vores job, har det i stedet en negativ effekt på vores livskvalitet. I milde tilfælde af mistrivsel leder vi måske efter et nyt og bedre job. I de mere alvorlige tilfælde kan det medføre stress og langvarige sygdomsmeldinger.

Da vores arbejde påvirker vores velbefindende, kan den gode arbejdslyst have et endnu overset potentiale for både virksomhederne og samfundet:

For virksomhederne betyder den gode arbejdslyst engagerede medarbejdere, som lægger flere timer, større fokus og mere energi i deres arbejde. Vi ved også, at engagerede medarbejdere skifter job i mindre grad. Det betyder, at kompetencer beholdes i virksomheden, hvilket sikrer en høj produktivitet. Derudover mindskes virksomhedernes omkostninger forbundet med ansættelse og oplæring af nye medarbejdere. Medarbejdere, der trives, har et lavere sygefravær grundet mindre stress. Omkostninger i forbindelse med en lavere produktivitet hos den sygemeldte medarbejder og negative effekter på kollegers produktivitet, bliver derfor også mindre, når arbejdslysten stiger.

For samfundet kan den gode arbejdslyst medføre et højere velstandsniveau, da virksomhederne forventes at opleve en højere produktivitet, samt færre omkostninger i forbindelse med sygdom og jobskifte hos deres medarbejdere. Derudover vil færre langtidssygemeldte spare samfundet for omkostninger i forbindelse med udbetaling af sygedagpenge.

Selvom effekterne af god arbejdslyst kan være svære at opgøre, har afkastet i kroner og øre dermed samlet set en ikke-negligibel størrelse for både virksomheder og samfundet som helhed.

Fordelene ved god arbejdslyst i form af højere produktivitet kan ses i virksomhedernes regnskaber ved højere værditilvækst pr. medarbejder. Den højere produktivitet kan også ses på samfundsmæssigt niveau i bruttonationalproduktet, fordi bruttonationalproduktet omfatter virksomhedernes værditilvækst. Det er disse fordele, vi værdisætter i denne rapport.

Vi har i en survey haft mulighed for at kontakte et stort antal danskere for at undersøge deres arbejdslyst og har derefter koblet det med Danmark Statistiks individdata og Experians regnskabsdata. Dette har givet os en unik mulighed for at kunne følge surveydeltagerne og deres arbejdsgivere med henblik på at analysere betydningen af arbejdslyst og opgøre dens værdi i kroner og øre. Vi har taget udgangspunkt i en analysetilgang, der befinder sig på den internationale forskningsfront.

Ud over de værdier af arbejdslyst, som vi måler i denne rapport, har den gode arbejdslyst en værdi i sig selv, fordi den øger medarbejdernes velfærd. Denne værdi har vi omregnet i kroner og øre i en tidligere rapport, Trivsel betaler sig - en undersøgelse om værdien af god arbejdslyst.

Med denne opfølgende analyse håber vi at skabe forandring gennem evidensbaserede indsigter, der viser gevinsterne ved god arbejdslyst - både for den enkelte virksomhed og for samfundet.



Helene Riis Lindholm
Helene Riis Lindholm
Direktør, Krifa



Mette Dalsgaard
Mette Dalsgaard
Vice President, Kraka Advisory

De vigtigste analytiske resultater

God arbejdslyst har stor værdi for de danske lønmodtagere. I 2019 fandt Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, at en almindelig lønmodtager tillægger det en værdi på 155.000 kr. efter skat at gå fra et job, hvor arbejdslysten ligger på et gennemsnitligt niveau, til et job hvor arbejdslysten ligger i toppen¹. Den høje værdi bekræfter, at arbejdslyst er vigtig for danskernes motivation og vilje til at blive hos deres nuværende arbejdsgiver.

Der er dog grund til også at tro, at medarbejdere med en høj arbejdslyst er mere motiverede for deres arbejde og derfor har lavere sygefravær og højere produktivitet. En høj arbejdslyst kan derfor også forventes at være en fordel for de danske arbejdsgivere. Formålet med denne rapport er at undersøge sammenhængen mellem medarbejdernes arbejdslyst og en række forhold, der har betydning for arbejdsgiverne. Det drejer sig om:

- Virksomhedernes bundlinje
- Fastholdelse af medarbejdere
- Sygefravær

Undersøgelserne af disse tre områder beror på forskningsbaserede metoder og giver ny viden om den samfundsøkonomiske betydning af god arbejdslyst.

Vores undersøgelse tager udgangspunkt i arbejdslystmålinger blandt 4.500 danske lønmodtagere indsamlet i sommeren 2019 af Danmarks Statistik på vegne af Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst. Arbejdslystmålingerne er surveybaserede og beregnes på baggrund af en række spørgsmål, hvor lønmodtagerne vurderer hvor glade, tilfredse og motiverede de er for deres arbejde. Arbejdslystmålingerne opgøres på en skala fra 0 til 100, hvor en score på 100 udgør den bedst mulige score.

Arbejdslystmålingerne er koblet til data om virksomhedernes regnskaber fra 2019 og Danmarks Statistiks administrative registre. Med dette detaljerede datasæt kan vi følge de danske lønmodtageres ansættelsesforhold og sygefravær, og vi kan sammenholde virksomhedernes regnskabstal med deres medarbejders arbejdslyst. Undersøgelserne er baseret på data for 2019 til og med februar 2020 og er derfor ikke påvirket af coronakrisen.

Vi har fundet en stor sammenhæng mellem arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje. Denne sammenhæng er af betydelig størrelse, målt i kroner og øre, jf. Figur 1. I figuren har vi grupperet virksomhederne efter arbejdslystmålingerne hos deres medarbejdere. For virksomheder, hvor medarbejderne ligger i den laveste gruppe af arbejdslyst, dvs. med arbejdslystmålinger mellem 0 og 50, er det ordinære resultat pr. ansat omkring 41.000 kr. Til sammenligning har virksomheder, hvis medarbejdere er i den højeste gruppe, dvs. med arbejdslyst på 90-100, et ordinært resultat omkring 67.000 kr. pr. ansat².

I 2019 viste vi, at arbejdslyst har stor værdi for lønmodtagerne...

... i denne rapport undersøger vi værdien for virksomhederne

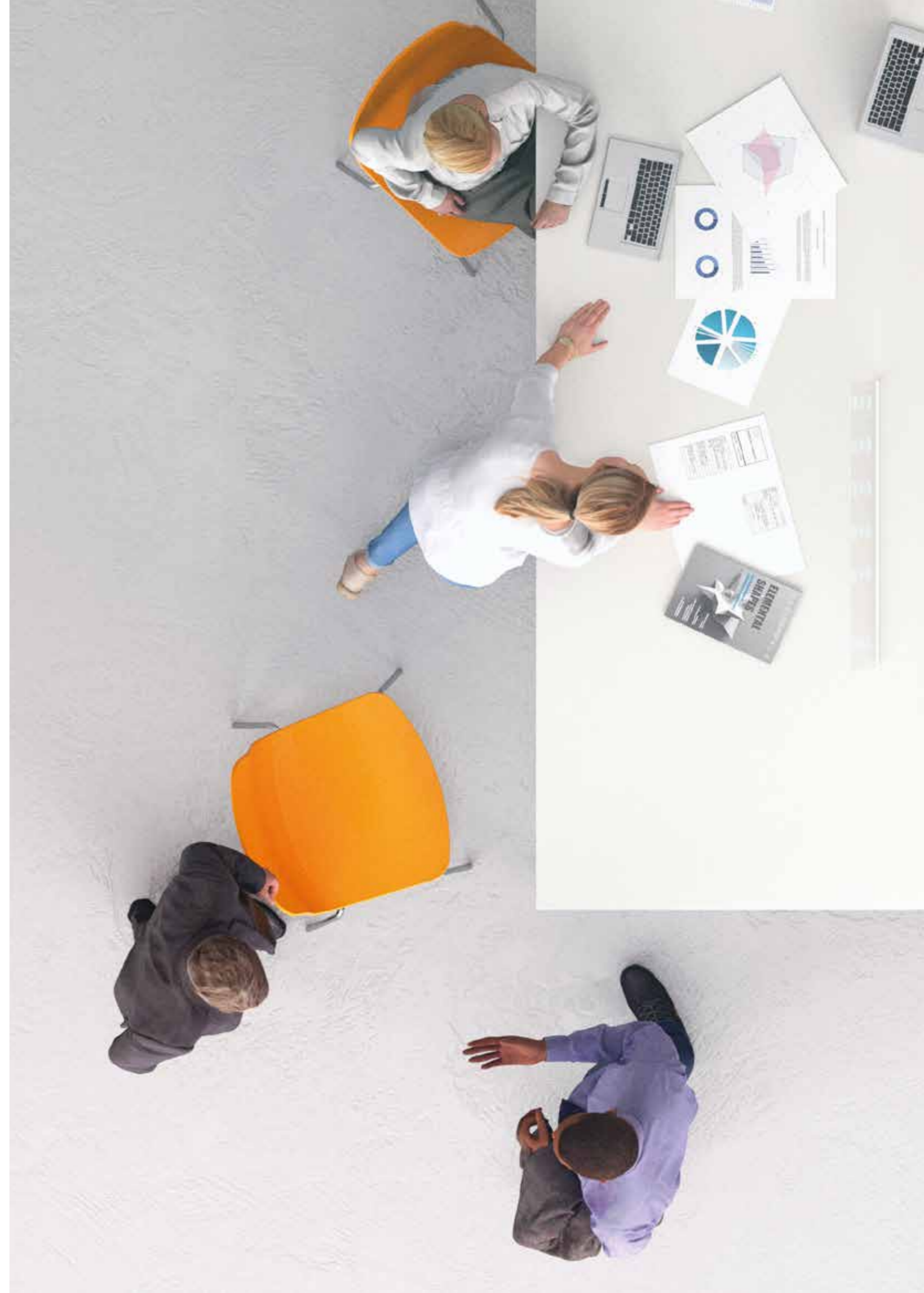
Arbejdslyst målt ved survey blandt lønmodtagerne...

... og kombineret med register- og regnskabsdata

Stor sammenhæng mellem arbejdslyst og bundlinje

¹ Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst 2019

² Bundlinjen er målt ved det ordinære resultat, som viser virksomhedens overskud før skat og ekstraordinære poster. Medianen af det ordinære resultat pr. ansat er 41.000 kr. for virksomheder i den laveste arbejdslyst-gruppe. Medianen af det ordinære resultat er 67.000 kr. pr. ansat for virksomheder i den højeste arbejdslyst-gruppe



FIGUR 1:
VIKRSOMHEDERNES ORDINÆRE RESULTAT PR. ANSAT
FORDELT EFTER ARBEJDSLYST



Den store sammenhæng mellem arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje kan skyldes to ting: For det første kan sammenhængen skyldes, at højere arbejdslyst gør medarbejderne mere produktive, hvilket øger virksomhedernes bundlinje. For det andet er det også muligt at en større bundlinje kan føre til god arbejdslyst blandt medarbejderne, og oplevelsen af at det går virksomheden godt. Det kan give en positiv spiral, hvor høj arbejdslyst gavner bundlinjen, hvilket igen skaber større jobtryghed og arbejdslyst.

Der er et stort potentiale i bedre arbejdslyst på samfundsniveau: Øges medarbejdernes arbejdslyst blandt samtlige danske virksomheder med et point på en 100-skala, giver det potentielt 7,4 mia. kr. mere på virksomhedernes samlede bundlinje – afhængigt af hvilke effekter der dominerer i den målte sammenhæng. Dette resultat peger på, at investeringer i god arbejdslyst kan give et stort afkast for både samfundet og virksomhederne³. For at sætte de 7,4 mia. kr. i perspektiv, så havde Ørsted Wind Power A/S et ordinært resultat på 6,3 mia. kr. i 2019, mens Lego A/S havde et ordinært resultat på 8,4 mia. kr.

Arbejdslyst og bundlinje kan påvirke hinanden

Potentiale på 7,4 mia. samlet for alle virksomheder!

At øge de danske lønmodtageres arbejdslyst kræver naturligvis en målrettet og kontinuerlig indsats. Ikke mindst fra arbejdsgiverne. Dertil er det ikke nødvendigvis let at øge de danske lønmodtageres arbejdslyst, da den i forvejen ligger i den høje ende af skalaen. Men denne rapport viser, at det for mange virksomheder – også på det økonomiske plan – kan betale sig at investere i god arbejdslyst.

I rapporten påviser vi også en markant sammenhæng mellem god arbejdslyst og hhv. bedre fastholdelse af medarbejdere og lavere sygefravær. Samlet set peger denne rapporters undersøgelser på, at en betydelig del af sammenhængen mellem arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje kan skyldes, at arbejdslyst gør medarbejderne mere produktive.

Vores undersøgelse viser, at lønmodtagere med god arbejdslyst i langt mindre grad skifter job i en periode på 6 måneder efter arbejdslystmålingerne blev foretaget. 8,6 procent i gruppen med den højeste arbejdslyst skiftede job, mens det i gruppen med den laveste arbejdslyst drejede sig om 19,3 procent – altså næsten hver femte. Ligeledes finder vi, at lønmodtagere med god arbejdslyst har mindre sygefravær. Gruppen med den højeste arbejdslyst havde 7,2 sygefraværsdage i 2019, mens gruppen med den laveste arbejdslyst havde 19,3 sygefraværsdage.

Det er især lønmodtagerne med lav arbejdslyst, som med mange jobskifter og højt sygefravær adskiller sig fra andre lønmodtagere, mens lønmodtagere med høj arbejdslyst kun i mindre grad adskiller sig fra gennemsnittet. Det viser, at sammenhængen mellem arbejdslyst og hhv. fastholdelse af medarbejdere og sygefravær er stærkest ved lave niveauer af arbejdslyst.

Det vil i fremtiden være muligt at gennemføre flere undersøgelser af betydningen af god arbejdslyst, efterhånden som mere data bliver tilgængeligt. Danmarks Statistiks registre har også data om arbejdsskader og lægemiddelforbrug, hvilket fx gør det muligt at lave en detaljeret undersøgelse af sammenhængen mellem god arbejdslyst og helbred. Arbejdslystmålingerne kan følges op med nye målinger blandt de samme lønmodtagere. Sådant et kohortestudie vil også kunne bidrage med yderligere viden om betydningen af god arbejdslyst for danskerne.

God arbejdslyst kræver indsats fra virksomhederne

Resultatet underbygges af andre sammenhænge

God arbejdslyst betyder mindre jobskifte og sygefravær

Sammenhængene er stærkest ved lav arbejdslyst

De næste skridt



³ Denne beregning omfatter kun virksomheder, som aflægger regnskab. Derfor er den offentlige sektor ikke inkluderet. Der vil formentlig også eksistere en sammenhæng mellem fx produktivitet, resultater og arbejdslyst i den offentlige sektor. Dette er dog svært at undersøge, da produktion i den offentlige sektor almindeligvis er ikke-markedsbaseret, hvor ydelser er gratis eller til økonomisk insignifikante priser



Vi sætter kroner og øre på arbejdslysten

Værdien af arbejdslyst er en svært målbar størrelse og indgår ikke i normale økonomiske opgørelser som BNP. Dog er det klart, at arbejdet fylder rigtig meget i danskernes liv, og at det har en enormt stor værdi, at vi trives godt på vores arbejde. Denne rapport udgør næste skridt i at måle værdien af god arbejdslyst for det danske samfund, som blev startet af Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst i 2019.

Siden 2015 har Krifa og Videncenter for God Arbejdslyst arbejdet med at forstå og måle udviklingen i danskernes arbejdslyst med *God Arbejdslyst Indeks*. En vigtig del af Videncenterets arbejde er at kortlægge, hvilke faktorer på de danske arbejdspladser der fremmer trivsel og god arbejdslyst. Denne rapport er resultatet af et længerevarende forskningsprojekt lavet i samarbejde mellem Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst. Rapporten bygger videre på Videncenterets arbejde ved at kortlægge den samfundsøkonomiske betydning af god arbejdslyst.

Den første rapport i samarbejdet mellem Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst havde bl.a. fokus på at måle lønmodtagernes egen værdi af god arbejdslyst. Med denne efterfølgende rapport sætter vi kroner og øre på sammenhængen mellem god arbejdslyst og de danske virksomheders bundlinje. Vores resultater peger på, at det for mange virksomheder vil kunne betale sig at investere i deres medarbejderes arbejdslyst.

Undersøgelserne er baseret på arbejdslystmålinger fra en repræsentativ survey blandt 4.500 danske lønmodtagere, som blev indsamlet af Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst i sommeren 2019. Vi kombinerer denne survey med en række ny data, som netop er blevet tilgængelig. Mange af Danmarks Statistiks registre er blevet opdateret, hvilket betyder, at vi nu har data for danskernes arbejdsmarkedsbevægelser og sygefravær for hele 2019. Dertil har vi inddraget data om de danske virksomheders regnskaber fra erhvervsdatabasen KOB Open, hvor samtlige regnskaber for 2019 er blevet tilgængelige. Det betyder, at vi bl.a. har kunnet følge de danske lønmodtageres bevægelser på arbejdsmarkedet i perioden efter arbejdslystmålingerne blev gennemført. Det bidrager med ny viden til emner, som har stor interesse i både den danske og internationale arbejdsmarkedsforskning.

Resten af rapporten er struktureret som følger. I kapitel 2 beskriver vi datagrundlaget bag undersøgelsen. I kapitel 3 præsenterer vi resultaterne af vores undersøgelse af sammenhængen mellem arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje. Dernæst følger resultaterne af vores undersøgelse af sammenhængen mellem arbejdslyst, jobskifte og sygefravær.

Værdien af god arbejdslyst er ikke med i BNP

Rapporten bygger på Krifas undersøgelser

Vi sætter kroner og øre på værdien af arbejdslyst

Rapporten beror på videnskabelige metoder og data af høj kvalitet

Rapportens struktur

Datagrundlaget for undersøgelsen

I dette kapitel gennemgår vi datagrundlaget for rapportens analyser og forklarer, hvordan vi måler arbejdslysten hos de danske lønmodtagere. Sidst redegør vi for, hvordan vi definerer jobskifte, sygefravær og bundlinje, og hvilke registre fra Danmarks Statistik som ligger til grund for disse.

Datagrundlaget for denne rapport er tredelt. Den første del er survey-baseret, hvor viden om danskernes arbejdslyst blev indsamlet af Danmarks Statistik på vegne af Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst. Den anden del er udvalgte registre fra Danmarks Statistik og den sidste del Experians virksomhedsdatabase KOB.

Surveyen, som denne rapport er baseret på, blev gennemført i perioden juni - august 2019, hvor et repræsentativt udsnit på 10.000 danske lønmodtagere blev inviteret til at svare på en række spørgsmål om deres arbejdsforhold og arbejdslyst. Af de 10.000 inviterede deltog 4.500 i undersøgelsen. Surveyen blev indsamlet af Danmarks Statistik på vegne af Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019).

Surveyen giver en måling af danskernes arbejdslyst med udgangspunkt i metoden bag God Arbejdslyst Indeks⁴. Konkret spurgte vi bl.a. danskerne om, hvor tilfredse, motiverede og glade de er for deres arbejde. Gennemsnittet af en respondents svar på disse tre spørgsmål giver et mål for respondentens arbejdslyst. Målingerne opgøres på en skala fra 0 til 100, hvor en score på 100 udgør den bedst mulige score. Yderligere blev respondenterne spurgt til en række faktorer i relation til deres arbejdsliv, fx deres oplevelse af mening, balance, ledelse mv. Boks 2.1 uddyber surveyens implementering, og hvordan arbejdslystmålene er beregnet på baggrund af respondenternes svar. Af Tabel 5.9 i bilaget ses spørgsmålene bag målet af arbejdslysten og faktorerne.

Da surveyen er gennemført af Danmarks Statistik, giver det os mulighed for at sammenkoble besvarelserne til Danmarks Statistiks registeroplysninger. Vi har i vores analyser derfor kontrolleret for baggrundskarakteristika, som er tilgængelige i registrene. Disse karakteristika inkluderer alder, uddannelsesbaggrund, civilstand mv. Registrene giver os yderligere mulighed for at følge respondenterne over tid, hvilket vi har benyttet os af i vores analyse om jobskifte. Her følger vi respondenternes bevægelser på arbejdsmarkedet i seks måneder efter endt indsamling af surveydata.

Vi har gennemført tre analyser, som anvender data fra både surveyen om danskernes arbejdslyst og fra Danmarks Statistiks registre.

Kapitlets indhold

Data består af survey, registre og regnskaber

Rapporten bygger på survey indsamlet i 2019

Arbejdslyst og arbejdslystfaktorer måles i surveyen

Registerdata gør det muligt at følge respondenterne

I den første analyse undersøger vi bundlinjen i de virksomheder, som respondenterne er tilknyttet i surveyindsamlingsperioden. Regnskabsdata har vi tilgængeligt igennem Experians Erhvervsdatabase KOB, som bygger på det danske CVR-register og årsrapporter. Regnskabsdataene omfatter alle danske virksomheder, hvor ejerne har begrænset hæftelse (selskaber). Vi anvender det Detaljerede Lønmodtagerregister, BFL, til at finde respondenternes arbejdssted i indsamlingsperioden og til at sammenkoble KOB med Danmarks Statistiks andre registre. Hermed kan vi kontrollere for medarbejdernes karakteristika som fx uddannelseslængde og alder i den enkelte virksomhed. Vi anvender ordinært resultat pr. ansat som mål for bundlinje.

I den anden analyse følger vi surveyrespondenternes bevægelser på arbejdsmarkedet i seks måneder efter endt dataindsamling, nærmere bestemt fra september 2019 – februar 2020. Her undersøger vi, hvor mange personer som har enten skiftet job eller mistet deres job i perioden, hvor vi tæller begge som jobskifte. Til analysen anvender vi det Detaljerede Lønmodtagerregister BFL, som indeholder lønmodtagerdata for hver måned og opdateres kvartalsvist. Ved at anvende dette register kan vi følge, hvorfra et individ modtager sin løn for hver måned. Dette giver os mulighed for at observere ændringer i, om et individ stopper med at få udbetalt løn, eller om lønudbetaleren skifter.

Konkret har vi defineret en lønmodtager til at have skiftet job, hvis de får udbetalt løn fra en virksomhed eller offentlig institution, som de ikke har fået udbetalt løn fra i de seneste to måneder. På denne måde sikrer vi os, at fejlregistreringer og bijobs ikke tæller med som jobskifte. Vi har defineret en lønmodtager til at have mistet deres job, hvis de ikke arbejder i alle periodens måneder. Herved sikrer vi os, at de respondenter, som ikke længere var i lønnet beskæftigelse, da undersøgelsen blev gennemført, tæller med, hvis de i undersøgelsesperioden får et nyt job.

I den tredje analyse undersøger vi respondenternes sygefravær i 2019. Her undersøger vi antallet af kalenderdage, en respondent har været sygemeldt pga. egen sygdom eller arbejdsskade. Til analysen anvender vi registret Fravær Ansættelsesforhold, FRAN, og Fraværperioder, FRPE. FRAN indeholder ansættelsesforhold for alle individer, som Danmarks Statistik har fraværdata for. Dette omfatter alle offentligt ansatte, men kun en andel af de privatansatte, hvilket betyder, at vi ikke har fraværdata for alle respondenter. Danmarks Statistik indsamler hvert år sygefravær for de privatansatte ved en repræsentativ stikprøve, som i 2019 omfattede ca. 2.300 virksomheder. Analysen er derfor baseret på alle offentligt ansatte respondenter og de privatansatte respondenter, som er omfattet af Danmarks Statistiks indsamling af sygefraværstatistik. FRPE indeholder antallet af kalenderdage i hver fraværperiode, som individer i FRAN har afholdt i fx 2019.

Datagrundlag for virksomhedernes regnskaber

Datagrundlag for respondenternes jobskifte

Definition af jobskifte

Datagrundlag for respondenternes sygefravær

⁴ Videncenter for God Arbejdslyst og Institut for Lykkeforskning 2019

BOKS 2.1:

UNDERSØGELSE OM GOD ARBEJDSLYST BLANDT DE DANSKE LØNMODTAGERE

HVORDAN ER SURVEYEN INDSAMLET

Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst inviterede 10.000 danskere i job til at deltage i en måling af deres arbejdslyst. Surveyen blev gennemført af Danmarks Statistik i 2019. Respondenterne er tilfældigt udvalgt blandt gruppen af danskere over 18 år, som er i arbejde pr. 1. januar 2019. Stikprøven af respondenterne er udvalgt således, at den er repræsentativ for danske arbejdstagere mht. køn, alder, region, uddannelse, indkomst, civilstand og etnisk baggrund.

Respondenterne blev af Danmarks Statistik inviteret til at deltage i undersøgelsen pr. brev, som indeholdt information om undersøgelsen samt oplysninger til besvarelse af et internetspørgeskema. For at sikre en høj svarprocent blev en påmindelse sendt efter to-tre uger til de respondenter, der endnu ikke havde svaret. Efter yderligere to uger påbegyndtes telefoniske interviews med restgruppen, og yderligere et brev blev sendt med opfordring til at svare på undersøgelsen. Indsamlingen forløb over ni uger i perioden juni-august 2019.

46,9 procent af de inviterede respondenter har svaret på undersøgelsen. Heraf har 116 respondenter delvist gennemført undersøgelsen, mens 191 ikke længere var i lønnet beskæftigelse, da undersøgelsen blev gennemført.

I rapportens analysearbejde vægtes respondenternes svar med henblik på at korrigere for demografiske og sociale faktorer, der er forklarende for skævt bortfald. Bortfaldet er ikke ligeligt fordelt på alle befolkningsgrupper, og nogle grupper er nemmere at få en besvarelse fra. Derved sikres det, at analysens resultater er repræsentative for de danske lønmodtagere.

HVORDAN MÅLER VI ARBEJDSLYST I SURVEYEN

Videncenter for God Arbejdslyst skelner i deres arbejde mellem arbejdslyst og dets bestanddele, som bl.a. omfatter arbejdsglæde, -tilfredshed og -motivation. Desuden er syv vigtige faktorer for arbejdslysten identificeret: Mening, mestring, ledelse, balance, medbestemmelse, resultater og kolleger. Disse syv faktorer er identificeret gennem litteraturstudier, kvantitative og kvalitative undersøgelser samt ekspertinterviews.

I forbindelse med arbejdet bag *God Arbejdslyst Indeks* er der således udviklet et meget detaljeret mål af arbejdslysten og de underliggende faktorer, som hver især er målt ved op til syv spørgsmål. Udvalget af spørgsmålene bag *God Arbejdslyst Indeks* er baseret på en faktoranalyse, som svarer på, hvordan en række surveysspørgsmål bedst kan grupperes i et mindre antal uafhængige, afgrænsede mål: Her arbejdslyst-faktorerne. Vi har taget udgangspunkt i denne faktoranalyse for at udvælge de tre mest betydningsfulde spørgsmål, der bedst måler arbejdslysten og hver faktor. Surveysspørgsmålene er således udvalgt for at kunne måle arbejdslysten og hver af faktorerne så præcist som muligt, men stadig give plads til at undersøge andre økonomiske sammenhænge.

I surveyen måler vi arbejdslysten via tre spørgsmål: "I hvilken grad er du tilfreds med dit arbejde?", "I hvilken grad føler du dig motiveret til at gå på arbejde?" og "I hvilken grad føler du glæde ved dit arbejde?". Svarene på disse tre spørgsmål gives på en skala fra 0 til 10 og udgør tilsammen målet for arbejdslyst. Målet for arbejdslyst udregnes som et gennemsnit af disse tre spørgsmål og er bagefter omregnet til en skala på 100 point. Formuleringerne af undersøgelsens spørgsmål er udarbejdet af Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst på baggrund af *God Arbejdslyst Indeks* og i samarbejde med Danmarks Statistik.

MÅLINGER AF ARBEJDSLYST HOS VIRKSOMHEDERNE

I vores analyse sammenholder vi disse arbejdslystmålinger med regnskabstal for virksomhedernes bundlinje. For de fleste virksomheder er der kun en enkelt medarbejder blandt respondenterne. I de få tilfælde hvor to eller flere respondenter er ansat i samme virksomhed, tager vi gennemsnittet af deres arbejdslystmålinger. Få arbejdslystmålinger inden for samme virksomhed betyder, at arbejdslystmålet ikke nødvendigvis er repræsentativt for den enkelte virksomhed. Dette giver statistisk usikkerhed, som bidrager til at sammenhængen mellem arbejdslyst og bundlinje kan undervurderes ⁵.

⁵ Dette forhold er indenfor den statistiske litteratur kendt som en såkaldt "klassisk målefejl"



Den økonomiske betydning af god arbejdslyst

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af rapportens tre undersøgelser. Det første afsnit omhandler sammenhængen mellem arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje. På baggrund af den fundne sammenhæng beregner vi, hvor meget de danske virksomheders indtjening vil stige, hvis arbejdslysten forbedres.

De følgende to afsnit af kapitlet omhandler sammenhængen mellem arbejdslyst og fastholdelse af medarbejdere samt sammenhængen mellem arbejdslyst og sygefravær. Disse undersøgelser viser nogle af de vigtigste kanaler, gennem hvilke arbejdslyst kan påvirke medarbejdernes produktivitet. Dermed er disse to undersøgelser med til at underbygge analysen af den økonomiske betydning af arbejdslyst for virksomhedernes bundlinje.

Virksomhedernes bundlinje

Sammenhængen mellem arbejdslyst og virksomhedernes resultater har ikke været undersøgt før i dansk kontekst. Bockerman og Ilmakunnas (2012) undersøgte sammenhængen mellem arbejdsglæde⁶ og produktivitet i produktionsvirksomheder vha. af en repræsentativ stikprøve af individer som de knytter til 1139 finske virksomheder. Det finske studie, som er den hidtil mest grundige undersøgelse af emnet, påviste en positiv sammenhæng mellem arbejdsglæde og værditilvækst pr. arbejdstime blandt produktionsvirksomheder. Derimod kunne forskerne ikke påvise en sammenhæng mellem arbejdsglæde og salg pr. medarbejder i en analyse, der også omfattede den private servicesektor.

De finske forskere konkluderede, at den fundne positive sammenhæng mellem arbejdsglæde og værditilvækst blandt produktionsvirksomheder er konsistent med en række fremførte forklaringer af, hvordan arbejdsglæde påvirker medarbejderes produktivitet positivt, dvs. gennem mindre sygefravær, medarbejderudskiftning og arbejdsulykker samt højere motivation og engagement.

Vi har undersøgt sammenhængen mellem arbejdslyst og bundlinje på danske data ved samme overordnede fremgangsmåde som det finske studie. Vores survey om danskernes arbejdslyst fra 2019 giver os målinger for ca. 1.900 private virksomheder. I vores analyse sammenholder vi disse arbejdslystmålinger med regnskabstal for virksomhedernes bundlinje.

Kapitlets indhold

Første gang sammenhængen undersøges i Danmark!

Konklusion i relateret, finsk studie

Vi benytter samme fremgangsmåde som det finske studie

Virksomheder med god arbejdslyst har større bundlinje

En simpel sammenligning af virksomhedernes bundlinje med arbejdslysten tyder på en positiv sammenhæng mellem de to. Til at belyse sammenhængen mellem arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje anvender vi regnskabsmålet 'ordinært resultat'. Dette regnskabsmål viser virksomhedens overskud før skat og ekstraordinære poster. Sammenholdes virksomhedernes bundlinje med den gennemsnitlige arbejdslyst på virksomhederne, tyder det på, at højere arbejdslyst hænger sammen med bedre bundlinje, som det kan ses af Figur 3.1. I figuren viser vi sammenhængen mellem arbejdslyst i virksomhederne og virksomhedernes ordinære resultat pr. medarbejder. Vi har i figuren inddelt virksomhederne i grupper rangeret efter arbejdslyst. For virksomheder hvor medarbejderne ligger i den laveste gruppe af arbejdslyst, er det ordinære resultat pr. ansat omkring 41.000 kr. Til sammenligning har virksomheder, hvis medarbejdere er i den højeste gruppe af arbejdslyst et ordinært resultat omkring 67.000 kr. pr. ansat⁷.

FIGUR 3.1.:

VIRKSOMHEDERNES ORDINÆRE RESULTAT PR. ANSAT FORDELT EFTER ARBEJDSLYST



⁶ Arbejdsglæde er her direkte oversat fra begrebet "job satisfaction" fra Bockerman og Ilmakunnas 2012. Ifølge God Arbejdslyst Indeks er arbejdsglæde kun ét aspekt af arbejdslyst, da arbejdslyst også omfatter motivation mv.

⁷ Medianen af det ordinære resultat pr. ansat er 41.000 kr. for virksomheder i den laveste arbejdslyst-gruppe. Medianen af det ordinære resultat er 67.000 kr. pr. ansat for virksomheder i den højeste arbejdslyst-gruppe

En regressionsanalyse bekræfter indtrykket fra figuren af en positiv sammenhæng mellem arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje. Analysen viser, at en stigning i arbejdslyst på 10 point, hvilket svarer til en stigning fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med en 8 procent større bundlinje målt ved virksomhedernes ordinære resultat pr. medarbejder. I dette resultat er der kontrolleret for en række baggrundsvariable, herunder virksomhedernes branche, alder, størrelse mv., og er derfor ikke direkte sammenlignelig med Figur 3.1. Vi har beskrevet metoden bag regressionsanalysen i Boks 3.1.⁸



En gennemsnitlig virksomhed med 100-200 medarbejdere havde et ordinært resultat omkring 9,3 mio. kr. i 2019.⁹ Vi har beregnet, at en virksomhed i denne størrelse har et potentiale på 744.000 kr. mere på bundlinjen ved en stigning i arbejdslysten på 10 point.

Endvidere har vi beregnet, at alle danske virksomheder samlet har et potentiale på 7,4 mia. kr. mere på bundlinjen, hvis arbejdslysten forøges med et point. For at sætte de 7,4 mia. kr. i perspektiv, så havde Ørsted Wind Power A/S et ordinært resultat på 6,3 mia. kr. i 2019, mens Lego A/S havde et ordinært resultat på 8,4 mia. kr.

Et ekstra points arbejdslyst blandt alle danske virksomheder er ikke nødvendigvis let at opnå, da arbejdslysten blandt lønmodtagerne er koncentreret i den høje ende af skalaen. Til sammenligning ville et points højere arbejdslyst formentlig være lettere at opnå, hvis arbejdslysten blandt virksomhederne generelt var lav, da små forbedringer af arbejdsmiljøet så kunne forventes at medføre store forbedringer af arbejdslysten. Indsatsen kan dog sandsynligvis betale sig for mange virksomheder.

Gevinsterne ved at forbedre arbejdslysten ser ud til at være størst hos virksomheder, hvor arbejdslysten i forvejen er lav, mens gevinsterne er moderate, hvis arbejdslysten i forvejen er høj, jf. undersøgelse i Afsnit 3.2 om fastholdelse af medarbejdere og afsnit 3.3 om sygefravær.

Det er sandsynligt, at der kan være noget variation i sammenhængen mellem arbejdslyst og bundlinje afhængig af virksomhedernes brancher. I vores regressionsanalyse kontrollerer vi for disse mulige brancheforskelle. Imidlertid kan vi ikke sætte tal på forskellene mellem de enkelte brancher med tilstrækkelig statistisk sikkerhed. Denne variation er svær at kortlægge, da de statistiske usikkerheder vokser, når man afgrænser regressionsanalyser til mindre undergrupper.

Regression viser, at resultatet er signifikant

Potentiale for virksomheder med 100-200 ansatte

Potentiale på 7,4 mia. samlet for alle virksomheder!

Arbejdslysten er allerede høj i Danmark

Gevinsterne størst hos virksomheder med lav arbejdslyst

Vi kontrollerer for brancheforskelle i undersøgelsen

Vi finder, at der er en signifikant sammenhæng mellem medarbejdernes oplevede arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje. Dette afspejler to mulige årsagssammenhænge, som godt kan være gældende på samme tid. For det første kan god arbejdslyst føre til større bundlinje hos virksomhederne. Dette kan være tilfældet, hvis god arbejdslyst gør de ansatte mere produktive gennem mindre sygefravær, mindre medarbejderudskiftning og højere motivation. For det andet kan en stor bundlinje hos en virksomhed også tænkes at føre til god arbejdslyst. Dette kan fx være tilfældet, hvis en øget jobsikkerhed øger arbejdslysten, eller hvis virksomheden anvender en forbedret bundlinje til at investere mere i et godt arbejdsmiljø.

Vores vurdering er dog, at den stærkeste af de to mulige årsagssammenhænge er, at god arbejdslyst fører til en større bundlinje. Det skyldes især, at vi også kan dokumentere en sammenhæng mellem god arbejdslyst og hhv. bedre fastholdelse af medarbejdere og lavere sygefravær. Disse resultater tyder tilsammen på, at god arbejdslyst gør virksomhedernes ansatte mere produktive. Vi dokumenterer resultaterne af disse sammenhænge i de efterfølgende afsnit.

Vores regressionsanalyse viser også, at to af arbejdslystfaktorerne har en signifikant sammenhæng med virksomhedernes bundlinje. Det drejer sig om faktorerne "Ledelse" og "Resultater". Faktoren Ledelse måler tiltroen til den nærmeste leder samt oplevelsen af lederens faglige og sociale kompetencer. Faktoren Resultater måler oplevelsen af at udrette noget, når man er på arbejde.

Vi finder, at en stigning i faktoren Ledelse på 10 point er forbundet med en 9 procent større bundlinje målt ved virksomhedernes ordinære resultat. En stigning i faktoren Resultater på 10 point er forbundet med en 13 procent større bundlinje målt ved virksomhedernes ordinære resultat. Selvom vi ikke har kunnet identificere en statistisk sammenhæng med andre arbejdslystfaktorer betyder det ikke nødvendigvis, at de ingen betydning har for bundlinjen. Statistisk usikkerhed kan også være årsag til, at sammenhænge sløres.



Arbejdslyst og bundlinje kan påvirke hinanden

Resultatet af undersøgelse peger samme vej

Sammenhæng ml. arbejdslystfaktorer og bundlinje

⁸ Sammenhængen mellem højere arbejdslyst og ordinært resultat pr. medarbejder er statistisk signifikant med p-værdien 0,025. 95 procent-konfidensintervallet går fra 1,0 procent til 15,1 procent

⁹ Der findes 954 selskaber med mellem 100-200 ansatte. Medianen af det ordinære resultat er 9,3 mio. kr. for disse selskaber, mens medianen af antal ansatte er 133

BAGGRUND

BOKS 3.1:

REGRESSIONSMODEL FOR BUNDLINJE

Vi har anvendt en regressionsmodel, tilsvarende den Bockerman og Ilmakunnas (2012) har brugt, til at udregne sammenhængen mellem arbejdslysten i en virksomhed og virksomhedens bundlinje. Vi har dog valgt at anvende en tobit regressionsmodel til at udregne sammenhængen.

$$\log(\text{Ordinært resultat pr.ansat}_j) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{gennemsnitlig arbejdslyst}_j + \beta_2 \cdot \log(\text{kapital pr.ansat}_j) + \beta \cdot X_j + \varepsilon_j$$

Hvor $\log(\text{Ordinært resultat pr. ansat}_j)$ er en logaritmisk transformation af det ordinære resultat pr. ansat for hver virksomhed. Denne transformation gør det muligt at observere den gennemsnitlige procentvise ændring i virksomhedernes ordinære resultat pr. ansat, når den gennemsnitlige arbejdslyst stiger med 1 point. $\log(\text{kapital pr. ansat}_j)$ angiver den logaritme transformerede mængde kapital pr. ansat for hver virksomhed. Vektoren X_j indeholder kontrolvariable for virksomhedens alder, antal medarbejdere, region og branche samt de ansattes gennemsnitlige uddannelseslængde, alder og anciennitet.

Regressionsanalysen består af to separate regressionsmodeller. I den ene model regresseres logaritmen af virksomhedens bundlinje på den gennemsnitlige arbejdslyst i virksomheden, og i den anden model regresseres logaritmen af bundlinjen på de gennemsnitlige arbejdslystfaktorer i virksomheden, dvs:

$$\begin{aligned} \log(\text{Ordinært resultat pr.ansat}_j) = \\ \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{gennemsnitlige arbejdslystfaktorer}_j + \beta_2 \cdot \log(\text{kapital pr.ansat}_j) \\ + \beta \cdot X_j + \varepsilon_j \end{aligned}$$

Hvor *gennemsnitlig arbejdslystfaktorer_j* er en vektor, som indeholder gennemsnittet af de syv arbejdslystfaktorer i hver virksomhed. De syv arbejdslystfaktorer er kolleger, ledelse, medbestemmelse, mening, mestring, balance og resultater. Der er også udregnet regressionsmodeller for arbejdslystfaktorerne i analysen for fastholdelse af medarbejdere og sygefravær.

Vi har anvendt en tobit regressionsmodel, da den logaritmiske transformation af det ordinære resultat pr. ansat kun er defineret for positive værdier. Ca. 1/5 af virksomhederne i vores estimationsample har et ordinært resultat på 0 eller under. Vi omkoder deres resultat til 0 og betragter observationen som censureret. Denne censurering gør det muligt at benytte en logtransformation uden at ekskludere observationer fra vores regressionsundersøgelse.

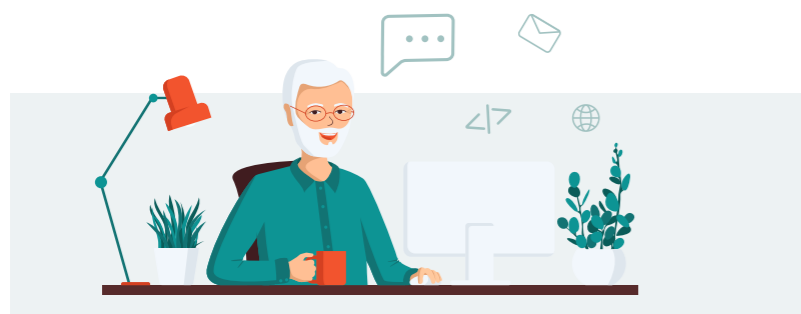
Kontrolvariablen for virksomhedens alder er en række dummy variable defineret ud fra Experians KOB-data og angiver virksomhedens alder baseret på etableringsåret. Resten af kontrolvariablene er baseret på Danmarks Statistiks registre. Antal medarbejdere er dummy variable med forskellige intervaller af antallet af medarbejdere. Region angiver virksomhedens placering og er defineret som dummy variable. Branche er dummyvariable defineret ud fra DBO7 10-grupperingen af branchekoder. Den gennemsnitlige uddannelseslængde, alder og anciennitet for virksomhedens ansatte er alle kontinuerte variable. Grundet et begrænset datagrundlag kan ancienniteten kun måles op til fire år.

Regressionsresultaterne for arbejdslyst og bundlinje er inkluderet i bilagene, Tabel 5.1. Regressionsresultaterne af arbejdslystfaktorerne og bundlinje er inkluderet Tabel 5.2



Fastholdelse af medarbejdere

I det forrige afsnit viste vi, at der eksisterer en sammenhæng mellem god arbejdslyst og større bundlinje hos virksomhederne. For at underbygge dette resultat har vi undersøgt nogle af de vigtigste kanaler, gennem hvilke god arbejdslyst tænkes at gøre medarbejderne mere produktive. En af vigtigste kanaler er sammenhængen mellem arbejdslyst og fastholdelse af medarbejdere. Det tager tid, før nye medarbejdere kommer ind i deres arbejdspladser, hvorfor høj udskiftning på en arbejdsplads må tænkes at gå ud over produktiviteten. Desuden kræver det betydelige resurser at oplære nye medarbejdere.¹⁰ I dette afsnit præsenterer vi vores undersøgelse af, hvordan god arbejdslyst på de danske arbejdspladser hænger sammen med medarbejdernes bevægelser på arbejdsmarkedet.



I 2019 viste Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, at det især er lønmodtagere med god arbejdslyst, som ønsker at blive i deres job.¹¹ Undersøgelsen dokumenterede, at en stigning i arbejdslyst, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med et fald på 9 procent-point i sandsynligheden for, at en lønmodtager har søgt job inden for de sidste seks måneder. Dette resultat var baseret på respondenternes besvarelser på surveyen, hvor respondenterne blev spurgt om de for nyligt havde søgt nyt job. Det er dog usikkert, i hvor høj grad jobsøgning omsættes til faktiske jobskifter.

Sidenhen er Danmarks Statistiks Detaljerede Lønmodtagerregister blevet opdateret med data om alle danske lønmodtagernes bevægelser på arbejdsmarkedet til og med foråret 2020. Dermed har vi nu kunnet følge lønmodtagernes bevægelser på arbejdsmarkedet i perioden efter arbejdslystmålingerne blev indsamlet. Denne data har gjort det muligt at undersøge sammenhængen mellem arbejdslyst og respondenternes faktiske valg på arbejdsmarkedet.

Vores undersøgelse af jobskifte er derfor baseret på en periode på seks måneder, fra september 2019 hvor surveyen var gennemført til og med februar 2020. Resultaterne af vores undersøgelse er ikke påvirket af coronakrisen, da den først begyndte at have en effekt på arbejdsmarkedet i marts 2020.¹²

En simpel sammenligning af lønmodtagernes jobskiftetrekvens med deres arbejdslyst tyder på en negativ sammenhæng mellem de to. Det vil sige, at lønmodtagere med høj arbejdslyst i mindre grad skifter job end dem med lav arbejdslyst, jf. Figur 3.2. Figuren viser andelen af lønmodtagere, som skifter job, hvor lønmodtagere er inddelt i grupper efter deres arbejdslyst. Andelen af lønmodtagere, som skiftede job i perioden, var for gruppen med den laveste arbejdslyst på 19,3 procent, mens andelen var 8,6 procent for gruppen med den højeste arbejdslyst – en forskel på ca. 11 procent-point. Til sammenligning skiftede 12 procent af alle lønmodtagere job i perioden.

Anciennitet er vigtig for produktiviteten

Sammenhæng mellem arbejdslyst og jobsøgning

Ny data om danskernes valg på arbejdsmarkedet

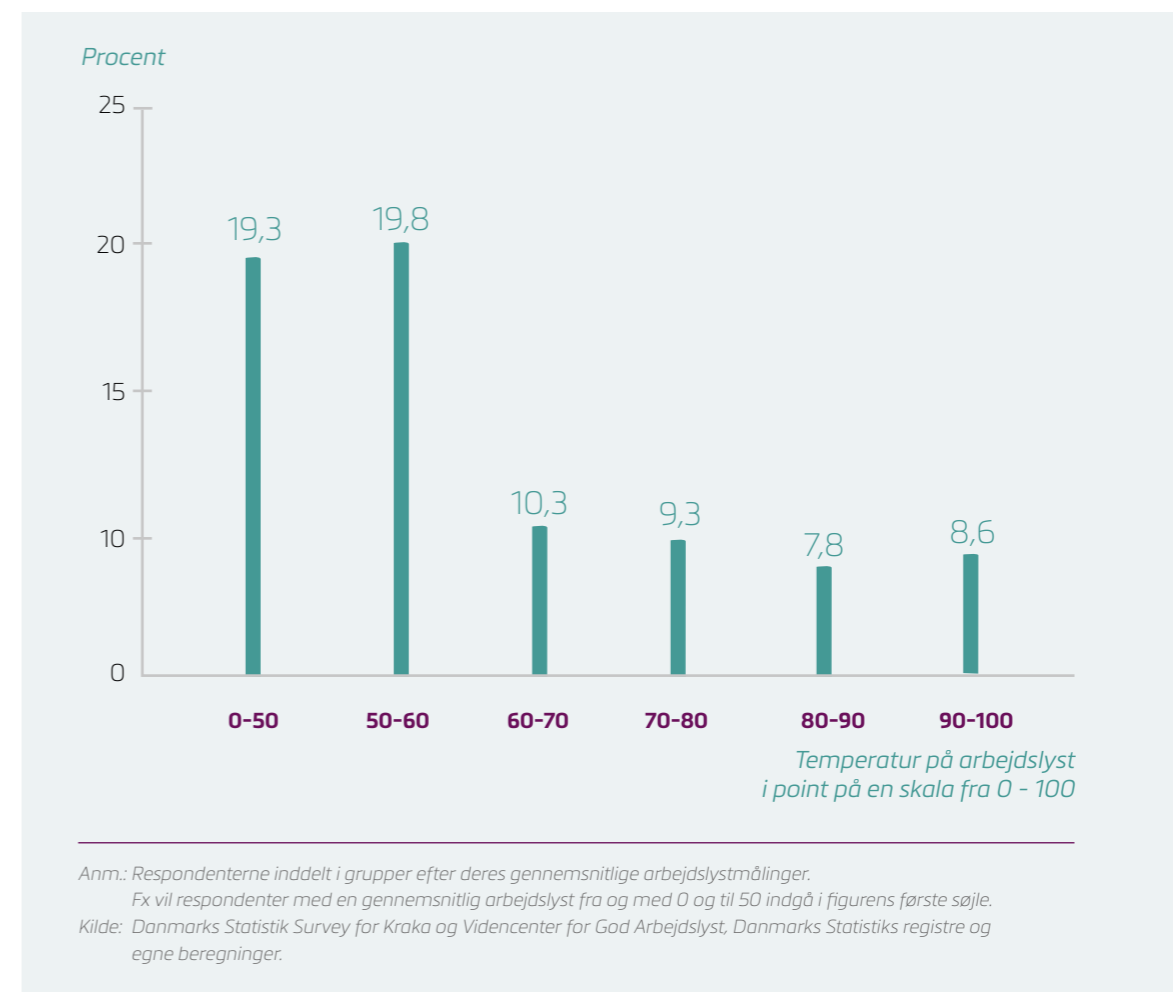
Vi har fulgt jobskifte i 6 måneder efter surveyen

God arbejdslyst hænger sammen med færre jobskifter



FIGUR 3.2.:

ANDELEN AF LØNMODTAGERE SOM SKIFTER JOB – FORDELT PÅ DERES OPLEVEDE ARBEJDSLYST



Figur 3.2 viser, at sammenhængen mellem arbejdslyst og fastholdelse af medarbejdere er stærkest ved lave niveauer af arbejdslyst. Det er især lønmodtagere med lav arbejdslyst, som adskiller sig fra andre lønmodtagere med mange jobskifter. Lønmodtagere med høj arbejdslyst skifter job i samme grad som lønmodtagere med gennemsnitlig arbejdslyst.

Vi undersøger den statistiske signifikans af dette resultat med en regressionsanalyse. I denne analyse opdeles respondenterne i tre ca. lige store grupper rangeret efter deres arbejdslyst. Den laveste tredjedel har en arbejdslyst på under 73,3 point, mens gennemsnitsgruppen har en arbejdslyst på mellem 73,3 og 86,6 point. Sidst har den øverste tredjedel en arbejdslyst på over 86,6 point.

Regressionsanalysen bekræfter, at det især lønmodtagere med lav arbejdslyst, som adskiller sig fra andre lønmodtagere med mange jobskifter. Regressionsanalysen viser, at sandsynligheden for at skifte job er 4,3 procent-point højere for den tredjedel af lønmodtagere med den laveste

Sammenhængen er stærkest ved lav arbejdslyst

Regressionsanalyse af tre lige store grupper

Regression viser, at resultatet er signifikant

¹⁰ Smith 2019

¹¹ Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst 2019

¹² Aktuell overvågning af situationen på arbejdsmarkedet – Status tirsdag den 17. marts 2020. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2020



arbejdslyst, når man sammenligner dem med lønmodtagere med en gennemsnitlig arbejdslyst. Den tredjedel af lønmodtagerne, som har højeste arbejdslyst, har dog ikke mindre sandsynlighed for at skifte job end lønmodtagere med en gennemsnitlig arbejdslyst. I dette resultat er der kontrolleret for en række baggrundsvariable, herunder respondenternes uddannelse, alder mv. Resultatet er derfor ikke direkte sammenligneligt med Figur 3.2. Metoden bag regressionsanalysen er beskrevet i Boks 3.2.

Vi finder, at der er en signifikant sammenhæng mellem arbejdslyst og jobskifte. Dette afspejler to mulige årsagssammenhænge, som godt kan være gældende på samme tid. For det første kan god arbejdslyst føre til, at lønmodtagerne ønsker at blive i deres nuværende job, hvilket betyder færre jobskifter. For det andet er det muligt at høj anciennitet og dermed færre jobskifter kan føre til god arbejdslyst. Vi vurderer, at den første forklaring er den vigtigste. Dette underbygges af, at Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019) viste, at lønmodtagere, som for nyligt havde skiftet job, var mere tilfredse med deres nye arbejde. Det kan tyde på, at nogle lønmodtagere skifter job for at opnå en forbedret arbejdslyst.

Regressionsanalysen identificerer at arbejdslystfaktoren Ledelse også har en sammenhæng med sandsynligheden for at skifte job. Regressionsanalysen viser, at sandsynligheden for at skifte job er 4,5 procent-point højere for den tredjedel af lønmodtagerne, som vurderer ledelsen lavest, når man sammenligner dem med lønmodtagere, som vurderer ledelsen gennemsnitligt. Det tyder på, at især medarbejdernes opfattelse af ledelsen er vigtig for, om en medarbejder ønsker at blive i sit nuværende job. Dog er det også sandsynligt, at medarbejderens opfattelse af ledelsen i høj grad påvirkes af, hvordan medarbejderen oplever andre arbejdslystfaktorer som ledelsen har indflydelse på.

Det er omkostningstungt at ansætte nye medarbejdere. I forbindelse med jobskifte og rekruttering kan omkostningerne overordnet deles op i tre typer: Rekrutteringsomkostninger, adaptionsomkostninger og afbrydelsesomkostninger.

Årsagssammenhænge kan gå begge veje

Ledelse hænger sammen med jobskifte

Tre typer omkostninger ved rekruttering

Rekrutteringsomkostninger dækker de direkte omkostninger forbundet med rekruttering. Dette vil bl.a. være tid afsat til at læse ansøgninger, afholde samtaler, diverse test, samt evt. honorar til rekrutteringskonsulenter. Adaptionsomkostninger dækker den nyansattes manglende produktivitet og tid/penge brugt på formel oplæring til arbejdsopgaverne. Til sidst findes afbrydelsesomkostninger, som opstår, når andre medarbejdere skal afbryde deres arbejdsopgaver for at hjælpe den nyansatte, og derfor selv ikke er produktive.

Af disse tre slags omkostninger er adaptions- og afbrydelsesomkostninger svære at måle, da de i stor grad afhænger af de enkelte ansattes produktivitet. De er dog væsentlige at medtage, da de tilsammen udgør 79 procent af de samlede omkostninger forbundet med ansættelse og rekruttering.¹³ På trods af usikkerheden ved at måle omkostningerne ved jobskifter, vurderer vi, at det på et samfundsmæssigt plan udgør en væsentlig omkostning for arbejdspladserne. Det skal bl.a. ses i lyset af, at det i gennemsnit koster 14-16 ugers løn at ansætte en faglært, og at ca. 12 procent af den danske befolkning skiftede job i vores undersøgelsesperiode. Omvendt kan man ikke betragte alle jobskifter som en ren omkostning for samfundet. Jobskifter er en væsentlig del af et velfungerende arbejdsmarked og har stor værdi for den enkelte lønmodtagers karriereudvikling.

Det koster 14-16 ugers løn at ansætte en faglært



¹³ Smith 2019

BOKS 3.2.:

REGRESSIONSMODEL FOR JOBSKIFTE

Regressionsanalysen giver mulighed for at kontrollere for forhold, som, vi forventer, vil samvariere med arbejdslyst og jobskifte. Hvis unge eksempelvis har større tilbøjelighed til at skifte job og en generelt lavere arbejdslyst, vil observerede forskelle muligvis være drevet af alder. I regressionsanalysen inkluderer man variable, der kunne tænkes at påvirke arbejdslyst, og dette giver en "alt-andet-lige" fortolkning af sammenhængen mellem jobskifte og arbejdslyst.

Vi har anvendt følgende logistiske regressionsmodel til at forklare sammenhængen mellem arbejdslyst og sandsynligheden for, at en lønmodtager har skiftet job eller er blevet arbejdsløs efter survey indsamlingen.

$$\text{logit}[\text{Pr}(\text{skiftet job}_i = 1)] = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{arbejdslystgruppe}_i + \beta_2 \cdot \text{tilfredshed med løn}_i + \beta \cdot X_i + \varepsilon_i$$

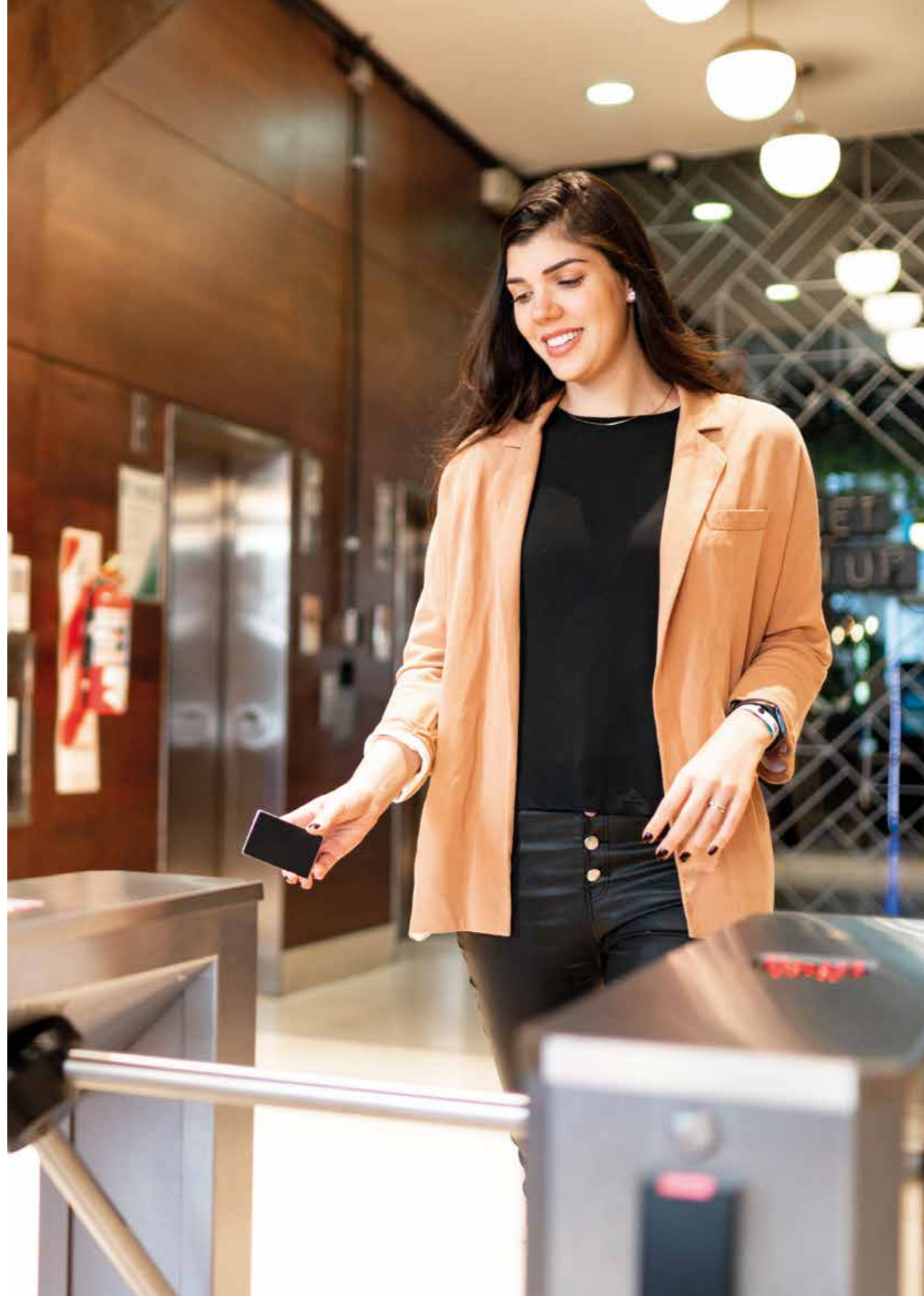
Hvor *skiftet job*, angiver, om folk har skiftet job eller er blevet arbejdsløse efter survey indsamlingen endte. *Arbejdslystgruppe*, er dummyvariable, som angiver, hvilken gruppe af arbejdslyst en respondent tilhører. Vi har inddelt respondenter i tre grupper af arbejdslyst, dvs. grupper med laveste, mellemste og højeste arbejdslyst. Inddelingen af respondenterne er sket på baggrund af deres placering i fordelingen af arbejdslyst. Da lønmodtagernes arbejdslyst er koncentreret i den høje ende af skalaen, vil personer med en arbejdslystscore på fx 70, 80 eller 90 være placeret i hhv. den laveste, mellemste og højeste gruppe af arbejdslyst. Variablen *tilfredshed med løn*, stammer fra surveyen, og angiver på en skala fra 0-10 lønmodtagerens tilfredshed med sin løn. Vektoren X_i indeholder en række kontrolvariable, som kan tænkes at påvirke jobskifte. De inkluderede kontrolvariable er alder, køn, uddannelsesniveau, civilstand, ansættelseslængde, branche og region.

Jobskifte er udregnet på baggrund af det Detaljerede lønmodtagerregister, BFL, hos Danmarks Statistik. Vi har registreret et jobskifte hos en lønmodtager, hvis lønmodtageren får udbetalt løn fra en virksomhed, som vedkommende ikke har fået udbetalt løn fra i de to forgangne måneder. På denne måde sikrer vi os at fejlregistreringer og bijobs ikke tæller med som jobskifte. Vi har registreret en lønmodtager som værende blevet arbejdsløs, hvis de ikke har været i arbejde under hele undersøgelsesperioden. Herved sikrer vi os, at de respondenter, som ikke længere var i lønnet beskæftigelse, da undersøgelsen blev gennemført, tæller med, hvis de i undersøgelsesperioden får et nyt job.

Kontrolvariablene er opgjort for den enkelte respondent fra surveyen, og stammer fra Danmarks Statistiks registre. Alder er inddelt i dummy variable og angiver respondentens alder pr. 1 januar 2019. Køn er en dummy variabel og angiver, om respondenter er mand eller kvinde. Uddannelsesniveaue angiver niveaue for respondentens højeste fuldførte uddannelse og indeholder niveauerne: Gymnasial eller lavere, Erhvervsfaglig, Kortere videregående, Mellemlang videregående, Lang videregående og Uoplyst. Civilstand dækker en række dummy variable, om hvorvidt respondenter er gift, enlig, i et registreret partnerskab, skilt eller enke. Ansættelseslængde angiver, hvor længe respondenter har været ansat i sit nuværende job. Grundet et begrænset datagrundlag kan vi kun måle ancienniteten op til fire år. Branche er dummyvariable defineret ud fra DBO7 10-grupperingen af branchekoder og angiver branchen, som respondentens arbejdsgiver opererer i. Region er dummyvariable og angiver placeringen af virksomheden.

Regressionsanalysen består af to separate regressionsmodeller. I den ene model regresseres jobskifte på arbejdslyst, og i den anden model regresseres jobskifte på de syv arbejdslystfaktorer.

Regressionsresultaterne for arbejdslyst og jobskifte er inkluderet i bilagene, Tabel 5.3. I den logistiske regressionsmodel kan vi ikke se størrelsen på sammenhængen mellem *arbejdslystgruppe* og *jobskifte* på baggrund af koefficienterne. Vi skal i stedet tolke på de marginale effekter, som findes i Tabel 5.4. Regressionsresultaterne for arbejdslystfaktorerne og jobskifte er inkluderet i Tabel 5.5, med marginale effekter i Tabel 5.6.



Sygefravær

En anden vigtig kanal, hvorigennem god arbejdslyst kan tænkes at påvirke medarbejdernes produktivitet, er mindre sygefravær for den enkelte medarbejder. En simpel mekanisk sammenhæng er, at færre sygedage giver flere arbejdsdage, og dermed øger en medarbejders produktivitet. Dernæst kan mange sygedage også på andre måder påvirke en medarbejders produktivitet, fx kan det hænge sammen med nedsat arbejdsevne. I dette afsnit præsenterer vi vores undersøgelse af, om der er en sammenhæng mellem oplevet arbejdslyst og antallet af sygefraværsdage for den enkelte medarbejder.

Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019) viste, at det især er lønmodtagere med god arbejdslyst, som har lavt selvrapporteret sygefravær. Dette resultat var baseret på respondenternes besvarelser på surveyen, hvor respondenterne blev spurgt om, hvor mange sygedage de havde haft det seneste halve år. Det er dog usikkert, i hvor høj grad respondenternes selvrapporterede sygefravær stemmer overens med deres faktiske sygefravær. Sidenhen er Danmarks Statistiks fraværstatistik blevet opdateret med lønmodtagernes sygefravær for hele året 2019. Det har gjort det muligt at undersøge sammenhængen mellem arbejdslyst og faktisk afholdt sygefravær.

Vores undersøgelse er derfor baseret på data om danskernes faktiske sygefravær for hele 2019.¹⁴ I denne periode havde danskerne i gennemsnit ca. 10,1 sygefraværsdage.¹⁵ Da surveyen er koblet til Danmarks Statistiks arbejdsmarkedsregistre, har vi kunnet følge danskernes sygefravær både før og efter, surveyen blev gennemført.

En simpel sammenligning af lønmodtagernes sygefravær med deres arbejdslyst tyder på en negativ sammenhæng mellem de to. Lønmodtagere med god arbejdslyst i mindre grad har sygefravær end dem med lav arbejdslyst, jf. Figur 3.3. Figuren viser lønmodtagernes gennemsnitlige antal sygedage, hvor lønmodtagerne er inddelt i grupper efter deres arbejdslyst. Af figuren ses det, at gruppen af lønmodtagere med den laveste arbejdslyst havde 19,3 sygefraværsdage i 2019. Til sammenligning havde gruppen med den højeste arbejdslyst 7,2 sygefraværsdage i samme periode.



Sammenhængen mellem arbejdslyst og sygefravær er ligeledes stærkest ved lave niveauer af arbejdslyst. Det ses af Figur 3.3, at det især er lønmodtagerne med lav arbejdslyst, som adskiller sig fra andre lønmodtagere med højere sygefravær. Lønmodtagere med høj arbejdslyst har ca. samme sygefravær som lønmodtagere med gennemsnitlig arbejdslyst.

Mindre sygefravær er vigtigt for produktiviteten

Forrige rapport undersøgte selvrapporteret sygefravær...

...denne gang har vi registerdata på faktisk sygefravær

God arbejdslyst hænger sammen med mindre fravær

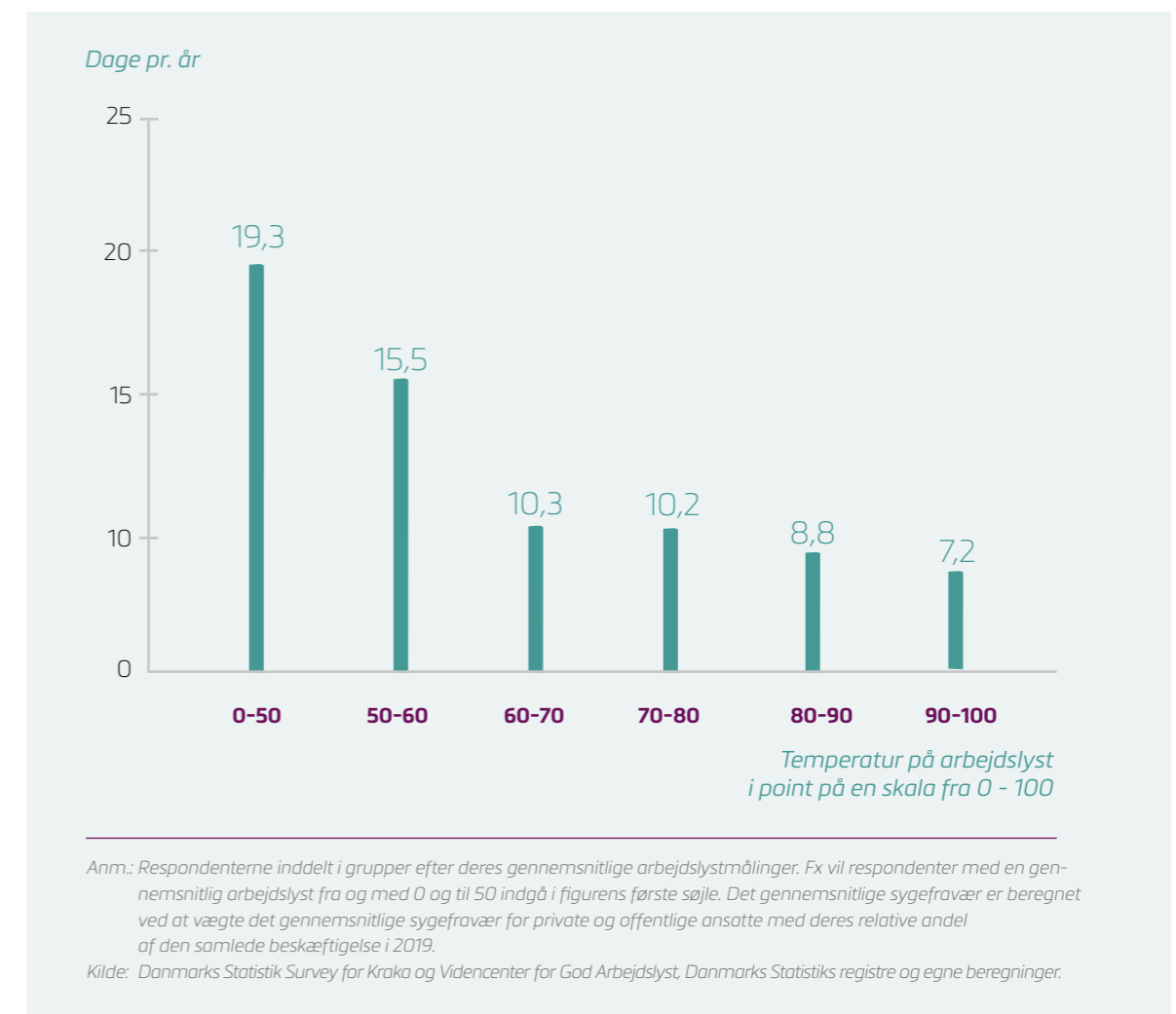
Sammenhængen er stærkest ved lav arbejdslyst

Dette resultat bekræftes af en regressionsanalyse, hvor respondenterne opdeles i tre ca. lige store grupper rangeret efter deres arbejdslyst. Regressionsanalysen viser, at tredjedelen af lønmodtagerne med den laveste arbejdslyst i gennemsnit har 3,9 sygedage mere end lønmodtagere med en gennemsnitlig arbejdslyst. Desuden har tredjedelen af lønmodtagerne med den højeste arbejdslyst 2,2 færre sygedage end lønmodtagere med en gennemsnitlig arbejdslyst, men dette resultat er kun svagt statistisk signifikant. I dette resultat er der kontrolleret for en række baggrundsvariable, herunder respondenternes uddannelse, alder, civil status, mv. Resultatet er derfor ikke direkte sammenligneligt med Figur 3.3. Vi har beskrevet metoden bag regressionsanalysen i Boks 3.3.

Regressionsanalyse viser, at resultatet er signifikant

FIGUR 3.3.:

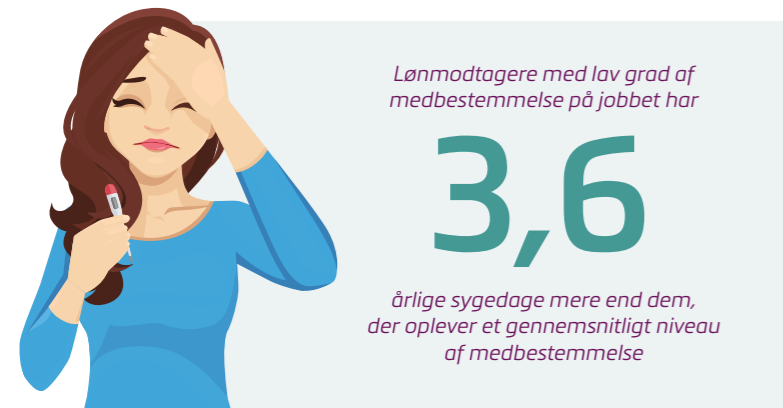
GENNEMSNITLIG ANTAL ÅRLIGE SYGEFRAVÆRSDAGE FORDELT PÅ GRUPPER AF ARBEJDSLYST



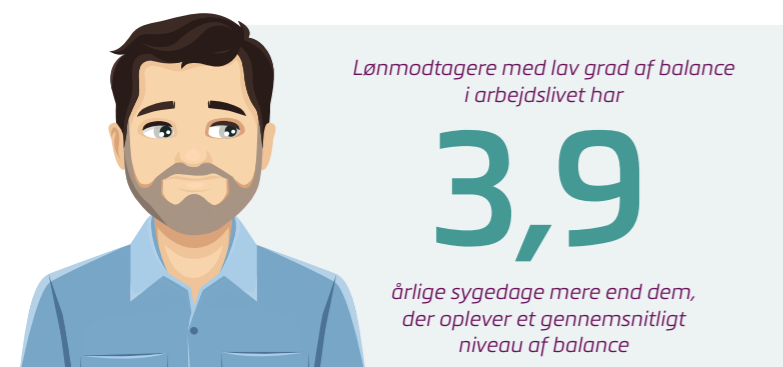
¹⁴ Undersøgelsen er baseret på data om respondenternes sygefraværsperioder for hele 2019. Afgrænser vi sygefraværdata til perioder efter arbejdslystmålingerne er indsamlet, dvs. efter august 2019, er den statistiske usikkerhed for stor til, at vi kan udlede nogen konklusioner om sammenhængen mellem arbejdslyst og sygefravær.

¹⁵ Med sygedage menes der fraværsværk. Vores opgørelse af lønmodtagernes gennemsnitlige antal sygedage er baseret på surveyens respondenter, og afviger derfor en smule fra Danmarks Statistiks opgørelse af det gennemsnitlige antal fraværsværk.

Regressionsanalysen identificerer to arbejdslystfaktorer, "Medbestemmelse" og "Balance", som har en sammenhæng med antallet af sygefraværsdage. Arbejdslystfaktoren Medbestemmelse måler oplevelsen af at have indflydelse og mulighed for selv at tilrettelægge sine arbejdsopgaver. Arbejdslystfaktoren "Balance" måler oplevelsen af at have en god balance mellem antallet af opgaver og tiden til at løse dem samt balancen mellem arbejdsliv og privatliv.



Regressionsanalysen viser, at tredjedelen af lønmodtagerne med den laveste medbestemmelse i gennemsnit har 3,6 sygedage mere end lønmodtagere med en gennemsnitlig medbestemmelse. Denne sammenhæng kan muligvis forklares ved, at det oftest er medarbejdere med et højt niveau af medbestemmelse, som også oplever en stor ansvarsfølelse over for opgaverne og derfor er mere tilbageholdende med at melde sig syge. Dog kan job med lav medbestemmelse også tyde på lav fleksibilitet, som gør det sværere for medarbejderne at planlægge sig ud af, hvornår arbejdet skal udføres. I vores første rapport om den økonomiske betydning af arbejdslyst påviste vi ligeledes en sammenhæng mellem Medbestemmelse og selvrapporteret sygefravær.



Regressionsanalysen viser, at tredjedelen af lønmodtagerne med den laveste balance i gennemsnit har 3,9 sygedage mere end lønmodtagere med en gennemsnitlig balance. Et lavt niveau af arbejdslystfaktoren Balance hænger derfor sandsynligvis sammen med arbejdsrelaterede forhold der kan føre til sygdom, fx stress og arbejdsulykker.

To arbejdslystfaktorer hænger sammen med øget sygefravær...

... det gælder lav medbestemmelse...

... og det gælder lav balance.

Vores undersøgelse af sygefravær er baseret på alle surveyens respondenter, som er offentligt ansatte, samt 36 procent af de privatansatte. Sygefraværet for alle privatansatte er ikke kendt i Danmarks Statistiks registre. Sygefraværet for de privatansatte indsamles af Danmarks Statistik ved en repræsentativ, tilfældig udvalgt stikprøve, som i 2019 omfattede ca. 2.300 virksomheder.

Vi finder, at der er en signifikant sammenhæng mellem arbejdslyst og lønmodtagernes sygefravær, men vi kan ikke nødvendigvis sige, hvilken vej kausaliteten går. God arbejdslyst kan forebygge sygefravær pga. stress eller arbejdsulykker, hvis arbejdslysten afspejler, at medarbejderne har tilpas med tid til at løse deres arbejdsopgaver. Omvendt så kan højere sygefravær tænkes at forringe lønmodtagerens tilknytning til sin arbejdsplads eller skabe stress pga. et efterslæb på arbejdsopgaverne, og begge dele kan give lavere arbejdslyst. Et tidligere panel-studie på tysk data peger dog på, at den første årsagssammenhæng er den vigtigste.¹⁶

Omkostningen ved et højere sygefravær må forventes at være todelt. En direkte omkostning med stilstand i medarbejderens produktivitet på sygedage, og på længere sigt øgede udgifter til løn, hvis flere medarbejdere ansættes for at gøre op for sygefravær. En indirekte omkostning ved sygefravær kan være en samlet lavere produktivitet, i tilfælde af at medarbejdernes produktivitet afhænger positivt af hinanden. Grundet direkte og mulige indirekte omkostninger ved højere sygefravær, er de samfundsmæssige omkostninger svære at opgøre. Dog forventes den at være betydelig.

Dansk Arbejdsgiverforening har estimeret, at sygefravær koster samfundet og de danske virksomheder 46 mia. kroner årligt.¹⁷ Dermed kan der være en betydelig økonomisk gevinst ved at gennemføre tiltag, som reducerer sygefraværet på de danske arbejdspladser. Vi har beregnet at sygefraværet potentielt kan reduceres med 12 procent, hvis tredjedelen af lønmodtagerne med den laveste arbejdslyst havde samme sygefravær som lønmodtagere med en gennemsnitlig arbejdslyst. Det svarer til en besparelse på 5,5 mia. kr., baseret på Dansk Arbejdsgiverforenings opgørelse over de samfundsmæssige omkostninger til sygefravær. Dette beløb er ca. lig prisen på et af Danmarks nye supersygehuse. Dermed peger vores undersøgelse på, at investeringer i arbejdslyst kan have en stor økonomisk betydning især blandt de virksomheder, hvor arbejdslysten er lav.



Undersøgelsen går på tværs af privat- og offentligt ansatte

Årsagssammenhænge kan gå begge veje

Omkostningerne ved sygefravær

Sygefravær er dyrt for samfundet

Investeringer i arbejdslyst kan give milliard-besparelse

¹⁶ Fischer og Sousa-Poza 2009
¹⁷ Dansk Arbejdsgiverforening 2019

BAGGRUND

BOKS 3.3.:

REGRESSIONSMODEL FOR SYGEFRAVÆR

Vi har anvendt følgende OLS regressionsmodel til at forklare sammenhængen mellem arbejdslyst og antallet af sygefraværsdage, en lønmodtager har haft i 2019.

$$\text{Antal kalenderdage}_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{arbejdslystgruppe}_i + \beta \cdot X_i + \epsilon_i$$

Hvor *Antal kalenderdage*_i er det samlede antal kalenderdage, en lønmodtager har været sygemeldt i 2019. Kun fraværsperioder, som er startet i 2019, er talt med. *Arbejdslystgruppe*_i er dummy variable, som angiver, hvilken gruppe af arbejdslyst en respondent tilhører. Vi har inddelt respondenter i tre grupper af arbejdslyst, dvs. grupper med laveste, mellemste og højeste arbejdslyst. Inddelingen af respondenterne er sket på baggrund af deres placering i fordelingen af arbejdslyst. Da lønmodtagernes arbejdslyst er koncentreret i den høje ende af skalaen, vil personer med en arbejdslystscore på 70, 80 eller 90, være placeret i hhv. den laveste, mellemste og højeste gruppe af arbejdslyst. Vektoren *X*_i indeholder en række kontrolvariable, som kan tænkes at påvirke jobskifte. De inkluderede kontrolvariable er alder, køn, uddannelsesniveau, civilstand, ansættelseslængde, branche og region.

Antal kalenderdage er udregnet på baggrund af Danmarks Statistiks to fraværsregistre FRAN og FRPE. FRAN indeholder ansættelsesforhold for alle offentligt ansatte, og de privatansatte hvis arbejdsgiver er udtrykt til Danmarks Statistiks stikprøve om fravær. FRPE indeholder fraværdata herunder antal kalenderdage i en fraværsperiode for alle de personer i FRAN, som har haft fravær i det pågældende år. Personer, der indgår i FRAN, men som ikke har haft fravær i det pågældende år, indgår derfor ikke i FRPE. Vi anvender derfor begge registre for at sikre os, at personer uden fraværsdage indgår i vores regression.

Kontrolvariablene er for denne undersøgelse de samme som for undersøgelsen af sammenhængen mellem arbejdslyst og jobskifte.

Regressionsanalysen består af to separate regressionsmodeller. I den ene model regresseres sygefravær på arbejdslyst, og i den anden model regresseres sygefravær på de syv arbejdslystfaktorer.

Regressionsresultaterne for arbejdslyst og sygefravær er inkluderet i bilagene, Tabel 5.7. Regressionsresultaterne for arbejdslystfaktorerne og sygefravær er inkluderet i Tabel 5.8.



Böckerman, Petri og Ilmakunnas, Pekka: "Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: Putting the pieces together" in *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* nr. 48(1), 73-96, 2009.

Böckerman, Petri og Ilmakunnas, Pekka: "The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data" in *ILR Review* nr. 65(2), 244-262, 2012.

Dansk Arbejdsgiverforening: *Sygefravær – Flere hurtigere tilbage i job*, 2019
https://www.da.dk/globalassets/arbejdsmilj%C3%B8-og-sundhed/rapport_rammeform%C3%A6lling_sygefrav%C3%A6r-flere-hurtigere-tilbage-i-job-2019.pdf

Fischer, Justinba A. og Sousa-Poza, Alfonso: "Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health" in *Health economics* nr. 18(1), 71-89, 2009.

Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst: *Trivsel betaler sig – en undersøgelse om værdien af god arbejdslyst*, 2019
<https://krifa.dk/erhverv/udvikling/inspiration#rapport>

Smith, Leo: *Hvad koster en nyansættelse?* 2019
<https://hrguiden.online/> 2019.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: *Aktuel overvågning af situationen på arbejdsmarkedet. Status tirsdag den 17. marts 2020*
<https://www.jobindsats.dk/jobindsats/media/60699/18032020-aktuel-overvaagning-af-situationen-paa-arbejdsmarkedet-covid19-beredskab.pdf>

Videncenter for God Arbejdslyst og Institut for Lykkeforskning:
God Arbejdslyst Indeks – Dit liv, din arbejdslyst, 2019
<https://krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/god-arbejdslyst-indeks-2019>

Fortolkning af regressionsresultaterne afhænger af flere forskellige ting, fx modellens funktionelle form, transformationer af afhængige og uafhængige variable, og om variablene er diskrete eller kontinuerte.

I Tabel 5.1 fremgår resultaterne for regressionsmodellerne om virksomhedens bundlinje. I kolonne 2 ser vi, at koefficienten for den gennemsnitlige arbejdslyst i virksomhederne, som er en kontinuert variabel, er på 0,00803 og signifikant på et 5 procent niveau. Da vi har logaritme transformeret det ordinære resultat pr. ansat, betyder det, at en 1 point stigning i den gennemsnitlige arbejdslyst i virksomheden, er forbundet med et ordinært resultat pr. ansat som er 0,8 procent højere, hvis alt andet holdes konstant. Kigger vi i stedet på den logaritme transformerede kapital pr. ansat i kolonne 2, ser vi, at en 1 procent stigning i mængden af kapital pr. ansat er forbundet med en 0,8 procent stigning i det ordinære resultat pr. ansat, hvis vi holder alt andet konstant. Dummyvariable skal i modsætning til de kontinuerte variable sammenlignes med deres reference-gruppe. Vi ser, at variabelen for, om virksomhedens etableringsår har været mellem 1977 og 1980, har en koefficient på -0,065. Dette betyder, at virksomheder med etableringsår mellem 1977 og 1980 i gennemsnit har et ordinært resultat pr. ansat, som er 6,5 procent mindre, end virksomheder som er etableret i 1976 eller før, hvis vi holder alt andet konstant. Denne dummyvariabel er dog ikke signifikant.

I Tabel 5.3 fremgår resultaterne for regressionsmodellerne om jobskifte. Disse modeller er logistiske regressioner, hvilket betyder, at vi ikke kan konkludere noget om sammenhængens størrelse, men blot dens fortegn og signifikansniveau. Variablene for arbejdslystgrupper er dummyvariable med den mellemste tredjedel af arbejdslyst som referencegruppe. Ved at kigge på koefficienten for arbejdslystgruppen med den laveste arbejdslyst i kolonne 2 kan vi se, at estimatet er positivt og signifikant. Respondenterne i denne gruppe skifter derfor i gennemsnit oftere job sammenlignet med gruppen af respondenter med den mellemste tredjedel af arbejdslyst, hvis vi holder alt andet konstant.

I Tabel 5.4 finder vi de marginale effekter af jobskifte, som bruges til at finde sammenhængens størrelse for en logistisk regressionsmodel. Af kolonne 2 ser vi, at andelen, som skifter job hos gruppen med den laveste arbejdslyst, er 4,3 procent point lavere sammenlignet med gruppen med den mellemste arbejdslyst. Af kolonne 2 ser vi yderligere, at koefficienten for gruppen med den højeste arbejdslyst er insignifikant.

I Tabel 5.7 fremgår resultaterne for regressionsmodellerne om sygefravær. Da regressionsmodellerne er OLS regressioner, og den afhængige variabel ikke er transformeret, er fortolkningerne ligetil. Ved at kigge på koefficienten for den laveste gruppe af arbejdslyst, ser vi, at denne gruppe i gennemsnit har 3,9 flere sygedage om året sammenlignet med gruppen med den mellemste tredjedel af arbejdslyst.

TABEL 5.1.:

REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF VIRKSOMHEDERS
ARBEJDSLYST PÅ Log(Ordinært resultat pr. ansat)

	(1)	(2)
Gennemsnitlig arbejdslyst i virksomheden	0,00894** (-0,00357)	0,00803** (-0,00359)
log(Kapital pr. ansat)	0,797*** (-0,0547)	0,805*** (-0,0643)
Virksomhedens etableringsår 1977-1980		-0,065 (-0,310)
Virksomhedens etableringsår 1981-1985		0,0888 (-0,277)
Virksomhedens etableringsår 1986-1990		-0,163 (-0,256)
Virksomhedens etableringsår 1991-1995		0,198 (-0,246)
Virksomhedens etableringsår 1996-2000		0,270 (-0,232)
Virksomhedens etableringsår 2001-2005		-0,417* (-0,232)
Virksomhedens etableringsår 2006-2010		-0,0363 (-0,210)
Virksomhedens etableringsår 2011-2015		-0,494* (-0,263)
Virksomhedens etableringsår 2016-2020		-0,460 (-0,314)
Antal ansatte 20-49		-0,263 (-0,175)
Antal ansatte 50-99		-0,205 (-0,194)
Antal ansatte ≥ 100		-0,368** (-0,168)
Gennemsnitlig uddannelseslængde		0,00272 (-0,0561)
Gennemsnitlig alder		-0,0196* (-0,0104)
Gennemsnitlig anciennitet		0,187*** (-0,0586)
Branche dummies		X
Region dummies		X
Konstant	-2,875*** (-0,459)	-3,337*** (-1,272)
Observationer	1.858	1.853

Anm.: Respondenterne inddelt i grupper efter deres gennemsnitlige arbejdslystmålinger. Fx vil respondenter med en gennemsnitlig arbejdslyst fra og med 0 og til 50 indgå i figurens første søjle. Det gennemsnitlige sygefravær er beregnet ved at vægte det gennemsnitlige sygefravær for private og offentlige ansatte med deres relative andel af den samlede beskæftigelse i 2019.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 5.2.:

REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF VIRKSOMHEDERS
ARBEJDSLYST PÅ Log(Ordinært resultat pr. ansat)

	(1)	(2)
Kolleger - gennemsnitlig score	-0,00686 (-0,00514)	-0,00690 (-0,00527)
Ledelse - gennemsnitlig score	0,00716* (-0,00400)	0,00895** (0,00397)
Medbestemmelse - gennemsnitlig score	-0,00386 (-0,00486)	-0,00366 (0,00488)
Mening - gennemsnitlig score	0,000541 (-0,00559)	0,000627 (0,00571)
Faglighed - gennemsnitlig score	-0,00895 (-0,00546)	-0,00947* (0,00546)
Balance - gennemsnitlig score	0,00217 (-0,00503)	0,00199 (0,00506)
Resultater - gennemsnitlig score	0,0156*** (-0,00589)	0,0131** (-0,00583)
log(Kapital pr. ansat)	0,806*** (-0,0569)	0,792*** (0,0680)
Virksomhedens etableringsår 1977-1980		-0,116 (-0,321)
Virksomhedens etableringsår 1981-1985		0,190 (0,281)
Virksomhedens etableringsår 1986-1990		-0,103 (-0,262)
Virksomhedens etableringsår 1991-1995		0,132 (-0,252)
Virksomhedens etableringsår 1996-2000		0,299 (-0,240)
Virksomhedens etableringsår 2001-2005		-0,334 (-0,234)
Virksomhedens etableringsår 2006-2010		-0,0439 (-0,217)
Virksomhedens etableringsår 2011-2015		-0,532* (-0,272)
Virksomhedens etableringsår 2016-2020		-0,549* (-0,324)
Antal ansatte 20-49		-0,240 (-0,183)
Antal ansatte 50-99		-0,189 (-0,200)
Antal ansatte ≥ 100		-0,302* (-0,174)

TABEL 5.2.:

(fortsat) REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF VIRKSOMHEDERS
ARBEJDSLYST PÅ Log(Ordinært resultat pr. ansat)

	(1)	(2)
Gennemsnitlig uddannelseslængde		0,0161 (-0,0606)
Gennemsnitlig alder		-0,0171 (-0,0111)
Gennemsnitlig anciennitet		0,194*** (-0,0613)
Branche dummies		X
Region dummies		X
Konstant	-2,654*** (-0,508)	-3,090** (-1,302)
Observationer	1.766	1.761

Anm.: Robuste standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 procent signifikansniveau og * på 10 procent signifikansniveau. Virksomheder inden for branchen finansiering og forsikring er udeladt, da disse adskiller sig markant fra andre virksomheder i forhold til opgørelse af regnskaber og i kapitalstruktur. Virksomheder uden arbejdslyst-målinger indgår ikke i regressionerne. For virksomhedernes etableringsår er referencegruppen virksomheder etableret i 1976 eller tidligere. For antal ansatte er referencegruppen virksomheder med 19 eller færre ansatte.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, Experians KOB data og egne beregninger.

TABEL 5.3.:

REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF ARBEJDSLYSTGRUPPE PÅ JOBSKIFTE
(logit)

	(1)	(2)
Arbejdslystgruppe - laveste tredjedel	0,522*** (-0,141)	0,490*** (-0,1429)
Arbejdslystgruppe - højeste tredjedel	0,133 (-0,160)	0,1260 (-0,163)
Tilfreds med løn	-0,0495** (-0,0239)	-0,0570** (-0,0246)
Mand		0,08040 (-0,128)
Gift		-0,157 (-0,330)
Registreret partnerskab		0,0739 (-0,335)
Skilt		-0,276 (-0,391)
Enlig		0,0295 (-0,341)
25-34 år		-0,775*** (-0,281)
35-44 år		-1,036*** (-0,287)
45-54 år		-1,134*** (-0,281)
55-64 år		-1,048*** (-0,278)
65 og over		-0,295 (-0,327)
Anciennitet		-0,142*** (-0,0335)
Erhvervsfaglig		-0,252 (-0,175)
KVU		-0,1800 (-0,246)
MVU		-0,385* (-0,208)
LVU		0,00249 (-0,201)
Uoplyst		0,0962 (-0,566)
Branche dummies		X
Region dummies		X
Konstant	-2,121*** (-0,192)	-0,483 (-0,640)
Observationer	4.349	4.336

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 procent signifikansniveau og * på 10 procent signifikansniveau. Referencegruppen for arbejdslystgruppe er den mellemste gruppe af arbejdslyst. Referencegruppen for mand er kvinde, for civilstandsdummyerne er den enke, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 5.4.:

MARGINALE EFFEKTER FOR REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF ARBEJDSLYSTGRUPPE PÅ JOBSKIFTE

	(1)	(2)
Arbejdslystgruppe - laveste tredjedel	0,0479*** (-0,0127)	0,0429*** (-0,0122)
Arbejdslystgruppe - højeste tredjedel	0,01040 (-0,0126)	0,00957 (-0,0124)
Tilfreds med løn	-0,00449** (-0,00218)	-0,00494** (-0,00214)
Mand		0,00698 (-0,0111)
Gift		-0,0137 (-0,0287)
Registreret partnerskab		0,00641 (-0,0291)
Skilt		-0,0239 (-0,0339)
Enlig		0,00256 (-0,0296)
25-34 år		-0,0673*** (-0,0243)
35-44 år		-0,0899*** (-0,0249)
45-54 år		-0,0984*** (-0,0246)
55-64 år		-0,0909*** (-0,0244)
65 og over		-0,0256 (-0,0284)
Anciennitet		-0,0123*** (-0,00294)
Erhvervsfaglig		-0,0226 (-0,0162)
KVU		-0,0166 (-0,0221)
MVU		-0,0329* (-0,0179)
LVU		0,000244 (-0,0197)
Uoplyst		0,00975 (-0,0590)
Branche dummies		X
Region dummies		X
Observationer	4.349	4.336

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 procent signifikansniveau og * på 10 procent signifikansniveau. Referencegruppen for arbejdslystgruppe er den mellemste gruppe af arbejdsløst. Referencegruppen for mand er kvinde, for civilstandsdummyerne er den enke, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdsløst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 5.5.:

REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF ARBEJDSLUSTFAKTORER PÅ JOBSKIFTE (logit)

	(1)	(2)
Kolleger - laveste tredjedel	-0,0975 (-0,149)	-0,206 (-0,153)
Kolleger - højeste tredjedel	-0,111 (-0,174)	-0,190 (-0,176)
Ledelse - laveste tredjedel	0,333** (-0,157)	0,454*** (-0,159)
Ledelse - højeste tredjedel	0,1890 (-0,178)	0,202 (-0,177)
Medbestemmelse - laveste tredjedel	0,478*** (-0,164)	0,298* (-0,165)
Medbestemmelse - højeste tredjedel	0,00173 (-0,194)	-0,000341 (-0,189)
Mening - laveste tredjedel	0,2180 (-0,166)	0,104 (-0,169)
Mening - højeste tredjedel	0,229 (-0,192)	0,301 (-0,193)
Faglighed - laveste tredjedel	0,0566 (-0,162)	0,0493 (-0,167)
Faglighed - højeste tredjedel	0,114 (-0,198)	-0,0694 (-0,199)
Balance - laveste tredjedel	-0,0631 (-0,152)	0,0125 (-0,153)
Balance - højeste tredjedel	-0,0268 (-0,170)	-0,0486 (-0,174)
Resultater - laveste tredjedel	0,0699 (-0,162)	0,0721 (-0,166)
Resultater - højeste tredjedel	-0,210 (-0,186)	-0,230 (-0,189)
Tilfreds med løn	-0,0205 (-0,0269)	-0,0258 (-0,0270)
Mand		0,124 (-0,131)
Gift		-0,136 (-0,337)
Registreret partnerskab		0,0876 (-0,342)
Skilt		-0,239 (-0,399)
Enlig		0,0135 (-0,345)
25-34 år		-0,749*** (-0,289)
35-44 år		-1,013*** (-0,295)
45-54 år		-1,163*** (-0,291)

TABEL 5.5.:

(fortsat) REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF ARBEJDSLSTFAKTORER PÅ JOBSKIFTE (logit)

	(1)	(2)
55-64 år		-1,069*** (-0,288)
65 og over		-0,254 (-0,342)
Anciennitet		-0,156*** (-0,0347)
Erhvervsfaglig		-0,272 (-0,179)
KVU		-0,261 (-0,254)
MVU		-0,347 (-0,214)
LVU		-0,0676 (-0,213)
Uoplyst		0,171 (-0,560)
Branche dummies		X
Regions dummies		X
Konstant	-2,533*** (-0,277)	-1,089 (-0,719)
Observationer	4.192	4.179

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 procent signifikansniveau og * på 10 procent signifikansniveau. Referencegruppen for arbejdslystgruppe er den mellemste gruppe af arbejdslyst. Referencegruppen for mand er kvinde, for civilstandsdummyerne er den enke, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 5.6.:

MARGINALE EFFEKTER FOR REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF ARBEJDSLSTFAKTORER PÅ JOBSKIFTE (logit)

	(1)	(2)
Kolleger - laveste tredjedel	-0,00895 (0,0138)	-0,0182 (-0,0137)
Kolleger - højeste tredjedel	-0,01010 (0,0158)	-0,0169 (-0,0155)
Ledelse - laveste tredjedel	0,0296** (0,0140)	0,0388*** (-0,0137)
Ledelse - højeste tredjedel	0,01580 (0,0152)	0,0157 (-0,014)
Medbestemmelse - laveste tredjedel	0,0437*** (0,0149)	0,0258* (-0,0141)
Medbestemmelse - højeste tredjedel	0,00013 (0,0146)	-0,0000264 (-0,0146)
Mening - laveste tredjedel	0,01900 (0,0145)	0,00850 (-0,0139)
Mening - højeste tredjedel	0,0201 (-0,0174)	0,0265 (-0,0177)
Faglighed - laveste tredjedel	0,00500 (-0,0143)	0,00429 (-0,0145)
Faglighed - højeste tredjedel	0,0103 (-0,0182)	-0,00578 (-0,0164)
Balance - laveste tredjedel	-0,00569 (-0,0137)	0,00109 (-0,0133)
Balance - højeste tredjedel	-0,00246 (-0,0155)	-0,00412 (-0,0147)
Resultater - laveste tredjedel	0,00662 (-0,0154)	0,00651 (-0,0150)
Resultater - højeste tredjedel	-0,0179 (-0,0155)	-0,0186 (-0,0150)
Tilfreds med løn	-0,00185 (-0,00243)	-0,00221 (-0,00232)
Mand		0,0106 (-0,0113)
Gift		-0,0117 (-0,0290)
Registreret partnerskab		0,00753 (-0,0294)
Skilt		-0,0206 (-0,0342)
Enlig		0,00116 (-0,0296)
25-34 år		-0,0643*** (-0,0248)
35-44 år		-0,0870*** (-0,0254)
45-54 år		-0,0999*** (-0,0253)

TABEL 5.4.:

(fortsat) MARGINALE EFFEKTER FOR REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF ARBEJDSLYSTFAKTORER PÅ JOBSKIFTE

	(1)	(2)
55-64 år		-0,0918*** (-0,0251)
65 og over		-0,0218 (-0,0294)
Anciennitet		-0,0134*** (-0,00301)
Erhvervsfaglig		-0,0242 (-0,0164)
KVU		-0,0233 (-0,0221)
MVU		-0,0301 (-0,0186)
LVU		-0,00646 (-0,0203)
Uoplyst		0,0178 (-0,0611)
Branche dummies		X
Region dummies		X
Observationer	4.192	4.179

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 procent signifikansniveau og * på 10 procent signifikansniveau. Referencegruppen for arbejdslystgruppe er den mellemste gruppe af arbejdslyst. Referencegruppen for mand er kvinde, for civilstandsdummyerne er den enke, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 5.7.:

REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF ARBEJDSLYSTGRUPPE PÅ SYGEFRAVÆR

	(1)	(2)
Arbejdslystgruppe - laveste tredjedel	3,877*** (-1,439)	3,901*** (-1,431)
Arbejdslystgruppe - højeste tredjedel	-2,379* (-1,248)	-2,242* (-1,266)
Mand		-6,133*** (-1,189)
Gift		-2,805 (-4,381)
Registreret partnerskab		-4,017 (-4,307)
Skilt		-1,771 (-4,72)
Enlig		-4,101 (-4,478)
25-34 år		4,361 (-2,965)
35-44 år		3,003 (-2,967)
45-54 år		2,291 (-3,099)
55-64 år		3,554 (-3,193)
65 og over		0,229 (-3,146)
Anciennitet		0,280 (-0,317)
Erhvervsfaglig		1,158 (-1,835)
KVU		-0,436 (-2,149)
MVU		-2,098 (-1,993)
LVU		-2,620 (-2,138)
Uoplyst		-8,537*** (-2,982)
Branche dummies		X
Region dummies		X
Konstant	10,650*** (-0,933)	-1,363 (-6,888)
Observationer	2.552	2.548

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 procent signifikansniveau og * på 10 procent signifikansniveau. Referencegruppen for arbejdslystgruppe er den mellemste gruppe af arbejdslyst. Referencegruppen for mand er kvinde, for civilstandsdummyerne er den enke, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 5.8.:

REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF ARBEJDSLSTFAKTORER PÅ SYGEFRAVÆR

	(1)	(2)
Kolleger - laveste tredjedel	-0,500 (-1,514)	-0,160 (-1,506)
Kolleger - højeste tredjedel	-0,590 (-1,257)	-0,8950 (1,272)
Ledelse - laveste tredjedel	2,085 (-1,543)	1,263 (1,545)
Ledelse - højeste tredjedel	0,870 (-1,303)	1,166 (1,315)
Medbestemmelse - laveste tredjedel	3,788** (-1,801)	3,648** (1,819)
Medbestemmelse - højeste tredjedel	-2,446** (-1,190)	-1,548 (1,219)
Mening - laveste tredjedel	-1,651 (-1,393)	-0,051 (-1,427)
Mening - højeste tredjedel	-0,347 (-1,426)	-1,863 (1,486)
Faglighed - laveste tredjedel	0,231 (-1,452)	0,624 (-1,416)
Faglighed - højeste tredjedel	1,706 (-1,525)	1,594 (1,481)
Balance - laveste tredjedel	4,529*** (-1,437)	3,862*** (-1,425)
Balance - højeste tredjedel	1,577 (-1,310)	2,309* (-1,349)
Resultater - laveste tredjedel	1,424 (-1,496)	1,269 (-1,439)
Resultater - højeste tredjedel	-1,661 (-1,339)	-0,952 (-1,320)
Mand		-5,762*** (-1,173)
Gift		-2,742 (-4,332)
Registreret partnerskab		-4,133 (-4,278)
Skilt		-2,215 (-4,679)
Enlig		-5,017 (-4,408)
25-34 år		4,835 (-2,985)
35-44 år		3,494 (-2,991)
45-54 år		3,153 (-3,085)
55-64 år		3,850 (-3,171)
65 og over		1,206 (-3,152)

TABEL 5.8.:

(fortsat) REGRESSION AF SAMMENHÆNG AF ARBEJDSLSTFAKTORER PÅ SYGEFRAVÆR

	(1)	(2)
Anciennitet		0,224 (-0,326)
Erhvervsfaglig		0,938 (-1,786)
KVU		-0,546 (-2,166)
MVU		-1,955 (-1,939)
LVU		-2,424 (-2,115)
Uoplyst		-8,515*** (-2,915)
Branche dummies		X
Region dummies		X
Konstant	7,946*** (-1,721)	-1,999 (-5,389)
Observationer	2.526	2.522

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 procent signifikansniveau og * på 10 procent signifikansniveau. Referencegruppen for arbejdslystgruppe er den mellemste gruppe af arbejdslyst. Referencegruppen for mand er kvinde, for civilstandsdummyerne er den enke, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 5.9.:

SPØRGESKEMA

	Spørgsmål	Svarmulighed
Spørgsmål 1	Alting taget i betragtning, hvor tilfreds er du med dit liv som helhed?	Meget utilfreds - meget tilfreds (0-10)
Spørgsmål 2	Jeg kan klare næsten alt, jeg sætter mig for.	Meget uenig - meget enig (0-5)
Spørgsmål 3	Har du for tiden en lønnet hovedbeskæftigelse?	Ja/Nej
Spørgsmål 4	I en gennemsnitlig uge, hvor mange timer arbejder du i din hovedbeskæftigelse?	(0-100)
Spørgsmål 5	Hvad er stillingsbetegnelsen for din hovedbeskæftigelse?	Egen beskrivelse
Spørgsmål 6	Hvilken type arbejde udfører du det meste af tiden i din hovedbeskæftigelse?	Egen beskrivelse
Spørgsmål 7	Hvad beskriver bedst den branche, din virksomhed er i?	Valg mellem 10 brancher
Spørgsmål 8	I hvilken grad er du tilfreds med dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 9	I hvilken grad føler du dig motiveret til at gå på arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 10	I hvilken grad føler du glæde ved dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 11	I hvilken grad har du det godt med dine kollegaer?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 12	I hvilken grad oplever du, at du har et godt fagligt samspil med dine kolleger?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 13	I hvilken grad har du tillid til dine kolleger?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 14	I hvilken grad har du tillid til din nærmeste leder?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 15	I hvilken grad oplever du, at din nærmeste leder er en dygtig leder?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 16	I hvilken grad oplever du at have et godt forhold til din nærmeste leder?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 17	I hvilken grad oplever du at have passende medbestemmelse på din arbejdsplads?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 18	I hvilken grad har du selv mulighed for at tilrettelægge og strukturere dine arbejdsopgaver?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 19	I hvilken grad oplever du, at der er en passende balance mellem frihed og kontrol på din arbejdsplads?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 20	I hvilken grad oplever du, at dit arbejde er meningsfyldt?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)

TABEL 5.9.:

SPØRGESKEMA

	Spørgsmål	Svarmulighed
Spørgsmål 21	I hvilken grad oplever du, at du lykkes som menneske gennem dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 22	I hvilken grad oplever du at bidrage til et større formål gennem dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 23	I hvilken grad oplever du en faglig tilfredshed gennem dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 24	I hvilken grad oplever du, at du udvikler dine kompetencer?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 25	I hvilken grad oplever du, at der er match mellem dine arbejdsopgaver og dine kompetencer?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 26	I hvilken grad oplever du, at du har tid til at levere den ønskede kvalitet på dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 27	I hvilken grad oplever du, at der er overensstemmelse mellem dine opgaver og den tid, der er til at løse dem?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 28	I hvilken grad oplever du, at der til daglig er balance mellem dit arbejdsliv og dit privatliv?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 29	I hvilken grad giver dit arbejde dig følelsen af at have udrettet noget, dvs. opnået resultater eller delmål i løbet af dagen?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 30	I hvilken grad har du mulighed for at se konkrete resultater af din arbejdsindsats?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 31	I hvilken grad oplever du, at der er klare og veldefinerede mål for, hvad du skal på arbejdet?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 32	I hvilken grad vurderer du, at du får en rimelig løn for det arbejde du udfører?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 33	På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er meget utilfreds og 10 er meget tilfreds, hvor tilfreds er du med dit helbred?	Meget utilfreds - meget tilfreds (0-10)
Spørgsmål 33	På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er meget utilfreds og 10 er meget tilfreds, hvor tilfreds er du med dit helbred?	Meget utilfreds - meget tilfreds (0-10)
Spørgsmål 34	Hvor mange sygedage har du haft inden for de sidste 6 måneder?	
Spørgsmål 35	Stress henviser til en situation, hvor en person føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller ængstelig, eller er ude af stand til at sove om natten, fordi hans/hendes sind er bekymret hele tiden. Har du følt den slags stress inden for de sidste to uger?	Slet ikke/i mindre grad/i nogen grad/i høj grad/i meget høj grad

TABEL 5.9.:

SPØRGESKEMA

Spørgsmål	Svarmulighed
Spørgsmål 36	Har du skiftet arbejdsgiver inden for de seneste 12 måneder? Nej/Ja, havde en anden arbejdsgiver/ Ja, var tidligere arbejdsløs eller uden for arbejdsstyrken
Du bedes nu tænke 12 måneder tilbage i tiden. Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja, havde en anden arbejdsgiver" på spørgsmål 36	
Spørgsmål 37	Hvad var stillingsbetegnelsen for din hovedbeskæftigelse på daværende tidspunkt? Egen beskrivelse
Spørgsmål 38	Hvilken branche beskriver bedst den virksomhed, du var ansat i? Valg mellem 10 brancher
Spørgsmål 39	Hvilken type arbejde udførte du det meste af tiden i din hovedbeskæftigelse? Egen beskrivelse
Følgende spørgsmål blev stillet til alle respondenter	
Spørgsmål 40	Hvor tilfreds var du da med dit daværende arbejde? Meget utilfreds - meget tilfreds (0-10)
Spørgsmål 41	Har du ledt efter et andet arbejde inden for de seneste 6 måneder? Ja/Nej
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41	
Spørgsmål 42	Har du inden for de seneste 6 måneder ledt efter et arbejde med et andet indhold end dit nuværende arbejde? Ja/Nej
Spørgsmål 43	Hvis du skulle have et nyt arbejde, ville du så foretrække at arbejdsopgaverne er... De samme som i nuværende job/Lidt anderledes ift. nuværende job/Meget anderledes ift. nuværende job
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41, og "Lidt anderledes" eller "Meget anderledes" til spørgsmål 43	
Spørgsmål 44	Hvad er stillingsbetegnelsen for det arbejde, du primært har ledt efter? Egen beskrivelse
Spørgsmål 45	Beskriv venligst, hvilken type arbejde ville du udføre, i det du primært har ledt efter? Egen beskrivelse
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41, "Lidt anderledes" eller "Meget anderledes" til spørgsmål 43 og svaret på spørgsmål 44	
Spørgsmål 46	I hvilken grad føler du dig rustet til at arbejde i den stilling, du netop har beskrevet? Meget lav grad - meget høj grad (0-10)

TABEL 5.9.:

SPØRGESKEMA

Spørgsmål	Svarmulighed
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41	
Spørgsmål 47	Hvis du skulle arbejde for en arbejdsgiver i en anden branche, hvilke kunne du så tænke dig at arbejde i? Valg mellem 10 brancher
Spørgsmål 48	Har du inden for de sidste 6 måneder ledt efter et andet job med en anden arbejdstid end dit nuværende job? "Ja, søgt arbejde med færre timer/"
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41 og "Ja, søgt arbejde med færre timer" til spørgsmål 49	
Spørgsmål 49	Hvor mange timer vil du gerne arbejde mindre om ugen? (0-100)
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41 og "Ja, søgt arbejde med flere timer" til spørgsmål 49	
Spørgsmål 50	Hvor mange timer ville du gerne arbejde mere om ugen? (0-100)
Følgende spørgsmål er blevet stillet til alle respondenter	
Spørgsmål 51	Hvor sandsynligt er det, at du arbejder i dit nuværende job om et år? Meget usandsynligt - meget sandsynligt (0-10)
Spørgsmål 52	Hvor sandsynligt er det, at du arbejder med dine nuværende arbejdsopgaver om et år? Meget usandsynligt - meget sandsynligt (0-10)
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41	
Spørgsmål 53	I hvor høj grad forventer du, at et jobskifte ville forbedre din tilfredshed med dit arbejde? Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 54	Hvis du selv kunne vælge, hvornår du kunne gå på pension, om hvor mange år ville du gøre det? (0-50)
Følgende spørgsmål blev stillet til alle respondenter	
Spørgsmål 55	Hvad er din årlige indkomst fra din hovedbeskæftigelse før skat? (antal kroner)

Anm.: De grå rækker angiver, at de efterfølgende spørgsmål kun er blevet stillet til nogle respondenter, beskrevet i de grå rækker. Disse afgrænsninger gælder for alle følgende spørgsmål, indtil en ny grå række optræder. Spørgsmål 40 blev stillet til alle respondenter som havde skiftet job og til 30. procent af dem som ikke havde skiftet job.

Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen

I 2019 undersøgte Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst gennem et fælles forskningsprojekt værdien af God Arbejdslyst for den enkelte lønmodtager. Konklusionen var klar: Trivsel betaler sig! Her i anden forskningsrapport analyserer vi arbejdslystens værdi for virksomhedernes bundlinje – og her er der heller ingen tvivl: Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen!

I undersøgelsen bag denne rapport tager vi igen udgangspunkt i arbejdslystmålingerne fra 2019 blandt 4.500 danske lønmodtagere – men nu koblet til tidssvarende data om virksomhedernes regnskaber og til samtidige tal om bl.a. sygefravær fra Danmarks Statistiks administrative registre.

På den måde kan vi BÅDE følge de danske lønmodtageres ansættelsesforhold og sygefravær, OG vi kan sammenholde virksomhedernes regnskabstal med deres medarbejders arbejdslyst, så vi får mulighed for at analysere på sammenhængen mellem arbejdslysten og virksomhedernes bundlinje.

Rapporten giver for første gang en vurdering af, hvad god arbejdslyst er værd for de danske virksomheder – målt i kroner og øre. Vi viser, at der er et stort potentiale i bedre arbejdslyst på samfundsniveau: En højere arbejdslyst blandt samtlige danske virksomheder giver potentielt 7,4 mia. kr. mere på virksomhedernes samlede bundlinje.

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.

Læs blandt andet mere om:

- Sammenhængen mellem god arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje – opgjort i kroner og øre
- Hvad arbejdslyst betyder for fastholdelse af medarbejdere
- Hvad arbejdslyst betyder for sygefravær
- Hvad betyder arbejdslystfaktorerne for bundlinjen, fastholdelse af medarbejdere og sygefravær



RAPPORT UDGIVET AF KRAKA ADVISORY
OG VIDENCENTER FOR GOD ARBEJDSLYST