

En undersøgelse om værdien af god arbejdslyst, delrapport III

# Arbejdslyst gør samfundet rigere



## **BAG RAPPORTEN:**

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

Vi takker for værdifuld faglig sparring fra professor Jacob Ladenburg.

Rapporten er udarbejdet af cheføkonom Svend Torp Jespersen, økonom Nis Lydixsen, senior økonom Andreas Gotfredsen og analytiker Anders Toftegaard Madsen.

I projektperioden har vi haft tæt sparring med projektleder Helle Stenbro, senior-konsulent i Videntcenter for God Arbejdslyst. Desuden har Krifas kommunikationschef Thomas Bank Møller og erhvervspsykolog Rasmus Højbæk, Videntcenter for God Arbejdslyst, bidraget i processen. Analyserne og beregningerne bag rapporten er alene Kraka Advisorys ansvar.

### **Redaktion:**

Svend Torp Jespersen, Kraka Advisory  
Nis Lydixsen, Kraka Advisory  
Andreas Gotfredsen, Kraka Advisory  
Anders Toftegaard Madsen, Kraka Advisory  
Helle Stenbro, Videntcenter for God Arbejdslyst  
Rebekka Bøgelund, Videntcenter 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](mailto:admin@kraka-advisory.com) [www.kraka-advisory.com](http://www.kraka-advisory.com)

## **OM VIDENCENTER FOR GOD ARBEJDSLYST**

Videntcenter 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. Videntcenteret 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.

Videntcenter for God Arbejdslyst, Klokhøjen 4, 8200 Århus  
E-mail: [videntcenter@krifa.dk](mailto:videntcenter@krifa.dk) [www.krifa.dk/videntcenter](http://www.krifa.dk/videntcenter)

# Arbejdslyst gør samfundet rigere

# Indhold

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Forord .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>De vigtigste analytiske resultater .....</b>                          | <b>6</b>  |
| <b>1. Vi finder værdien af arbejdslyst for samfundet .....</b>           | <b>15</b> |
| <b>2. Metode – en kombination af forskellige teknikker og data .....</b> | <b>16</b> |
| <b>3. Resultater – samfundsgevinsten ved bedre arbejdslyst .....</b>     | <b>22</b> |
| 3.0 Komponenter af samfundsgevinsten af arbejdslyst.....                 | 22        |
| 3.1 Produktivitet.....   | 24        |
| 3.2 Arbejdslystens værdi for de ansatte .....                            | 30        |
| 3.3 Tilbagetrækning .....  | 32        |
| 3.4 Sundhedsudgifter .....   | 36        |
| <b>Litteraturliste .....</b>   | <b>42</b> |
| <b>Bilag.....</b>  | <b>45</b> |

# Arbejdslyst gavner samfundsøkonomien

God arbejdslyst. Sådan siger vi ofte til hinanden. En opmuntrende anerkendelse af den enkeltes indsats for at skabe værdi og høste gevinsten i form af løn.

Men god arbejdslyst handler om langt mere end at holde sig munter, mens man arbejder. Job og privatliv påvirker hinanden, så vi er glattere derhjemme, når vi trives på jobbet. På samme måde er danskernes arbejdslyst også forbundet med en værdi for samfundet. Arbejdslyst er nemlig ikke kun en potentiel gevinst for den enkelte, også virksomhederne og det offentlige, samfundet som helhed, kan få stor gavn af bedre arbejdslyst.

Når medarbejdere trives på en arbejdsplads, er de mindre tilbøjelige til at skifte job, de har færre sygedage, og de bliver mere produktive, hvilket i sidste ende styrker virksomhedens bundlinje. Arbejdslysten er også en stor værdi for den enkelte ansatte, det har vi vist i tidligere rapporter. Der er altså gevinst for både virksomheder og medarbejdere.

Sammenhænge som disse har vi dokumenteret gennem en survey blandt et repræsentativt udsnit af den danske befolkning koblet med Danmark Statistiks individdata og Experians regnskabsdata. Den kombination giver os en unik mulighed for at værdiansætte effekten af arbejdslyst, som ikke hidtil har været foretaget.

Den detaljerede måling gør det nu muligt for os at identificere effekten af små forbedringer af arbejdslyst og beregne værdien for samfundet. Vi viser derfor samfundsgevinsten ved en opnåelig forbedring i samfundets arbejdslyst. På den måde bidrager vi med evidensbaseret viden, der er direkte anvendelig for beslutningstagere, som kan skabe ændringer til det bedre for arbejdslysten i Danmark – og samtidig styrke samfundsøkonomien.

Rapporten 'Arbejdslyst gør samfundet rigere' er den tredje i et længevarende forsknings samarbejde mellem Krifa og Kraka Advisory. I den første rapport: *Trivsel betaler sig – en undersøgelse om værdien af god arbejdslyst* (2019) fandt vi værdien af arbejdslyst for den enkelte ansatte. I den anden rapport: *Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen* (2021) fandt vi værdien for virksomhederne.

Med denne tredje rapport: *Arbejdslyst gør samfundet rigere* (2022) er vi nået hele vejen rundt om værdien af at skabe bedre arbejdslyst for ansatte i Danmark.



*Helene Riis Lindholm*  
Direktør  
Krifa



*Mette Dalsgaard*  
Chief Operating Officer (COO)  
Kraka Advisory





## De vigtigste analytiske resultater

En forbedring i arbejdslysten er en stor økonomisk gevinst for samfundet som helhed, men også for de offentlige finanser. Det viser vi i denne rapport. Der er altså et uforløst potentiale ved at forbedre den nuværende arbejdslyst på de danske arbejdspladser.

Ved samfundsøkonomiske gevinster forstår vi forbedringer af den samlede velfærd i samfundet, uanset hvilken person eller organisation, forbedringen tilfalder. Konkret ser vi på de ansattes velfærd, produktivitet, antal år på arbejdsmarkedet og omkostninger til behandling i sundhedsvæsenet. For eksempel fører en forbedring af arbejdslysten til, at medarbejderne bliver mere produktive. Det indebærer, at virksomhederne skaber mere værdi. I analysen af de samfundsøkonomiske gevinster ser vi på den ekstra værdi, virksomhederne skaber, når arbejdslysten forbedres.

Ved gevinster for de offentlige finanser forstår vi ændringer i pengestrømmene til og fra den offentlige sektor, således at der tilflyder flere penge til den offentlige sektor, eller der flyder færre penge fra den offentlige sektor. Konkret ser vi på sparede sygedagpenge, øgede selskabsskatter og personskatter og sparede pensionsudbetalinger. For eksempel fører en forbedring af arbejdslysten til højere produktivitet i virksomhederne. Ud af den ekstra værdi, der skabes, får staten og kommunerne en del i form af større indtægter fra selskabsskatter. I dette eksempel er gevinsten for de offentlige finanser ved højere arbejdslyst, at indtægterne fra selskabsskat stiger. Gevinsten for de offentlige finanser er en del af gevinsten for samfundet.

Gevinsten for samfundsøkonomien, ved at arbejdslysten forbedres med ét point på en skala fra 0 til 100, er 47,6 mia. kr. om året. En del af de samfundsøkonomiske gevinster er også gevinster for de offentlige finanser. Det drejer sig om 380 mio. kr. om året i form af produktivitetsgevinster i offentlige selskaber og sparede sundhedsomkostninger. Den samlede gevinst for de offentlige finanser er 2,6 mia. kr. om året. Størstedelen af denne gevinst kommer fra øgede skatteindtægter eller sparede indkomstoverførsler. Det drejer sig om 2,25 mia. kr. om året, hvoraf 1,48 mia. kommer fra øgede selskabsskatteindtægter.

*Arbejdslyst har stor værdi for samfundet*

*Gevinst for samfundsøkonomien er velfærd*

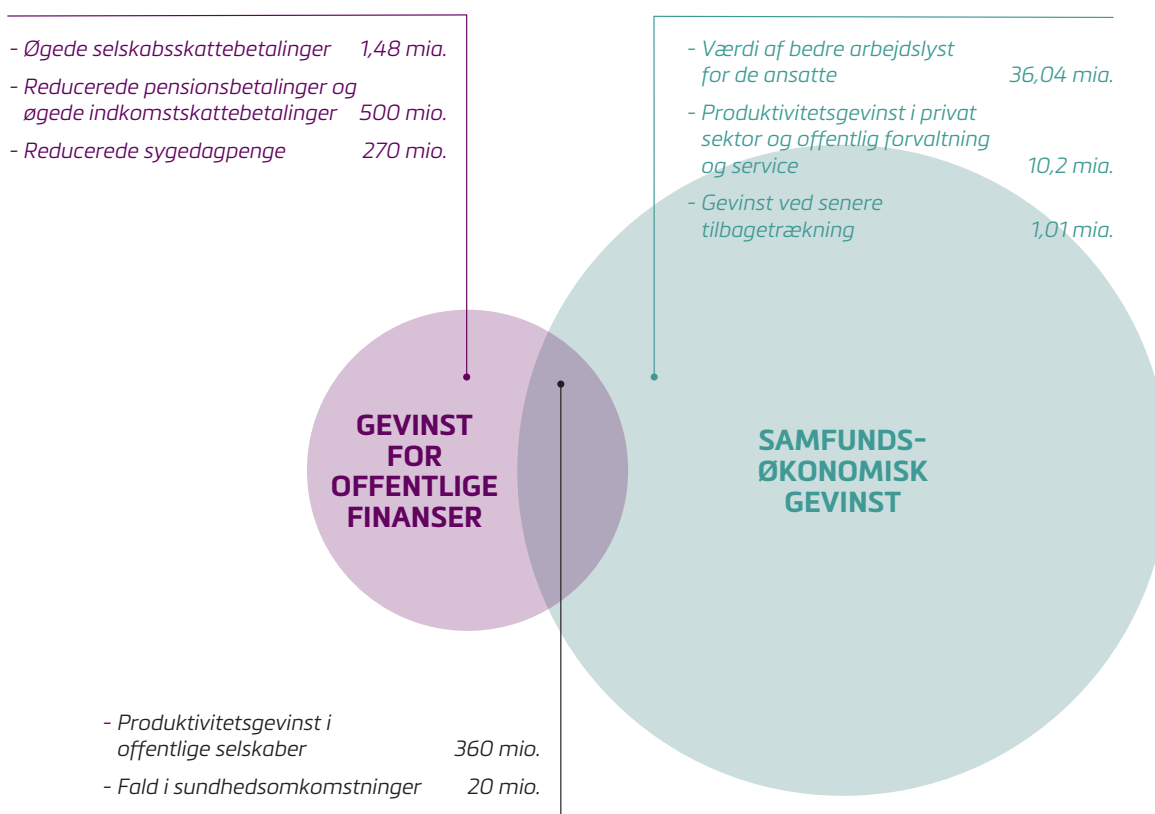
*Gevinst for offentlige finanser er kroner og øre i offentlige kasser*

*Samfundsøkonomisk gevinst på 47,6 mia. kr. og gevinst for offentlige finanser på 2,6 mia. kr.*

De 2,25 mia. kr. er en gevinst for de offentlige finanser uden at være en gevinst for samfundsøkonomien. Det er, fordi det blot er penge, der skifter hænder mellem på den ene side borgere og virksomheder og på den anden side stat, kommuner og regioner. Effekterne er illustreret i figur 0.1 nedenfor.

FIGUR 0.1:

## GEVINSTER FOR SAMFUNDSØKONOMIEN OG GEVINSTER FOR DE OFFENTLIGE FINANSER



## Samfundsøkonomisk gevinst fra flere sider

Det samlede samfundsøkonomiske potentiale for at øge arbejdslysten med et point er på 47,6 mia. kr. i 2019, som kommer fra fire komponenter<sup>1</sup>:

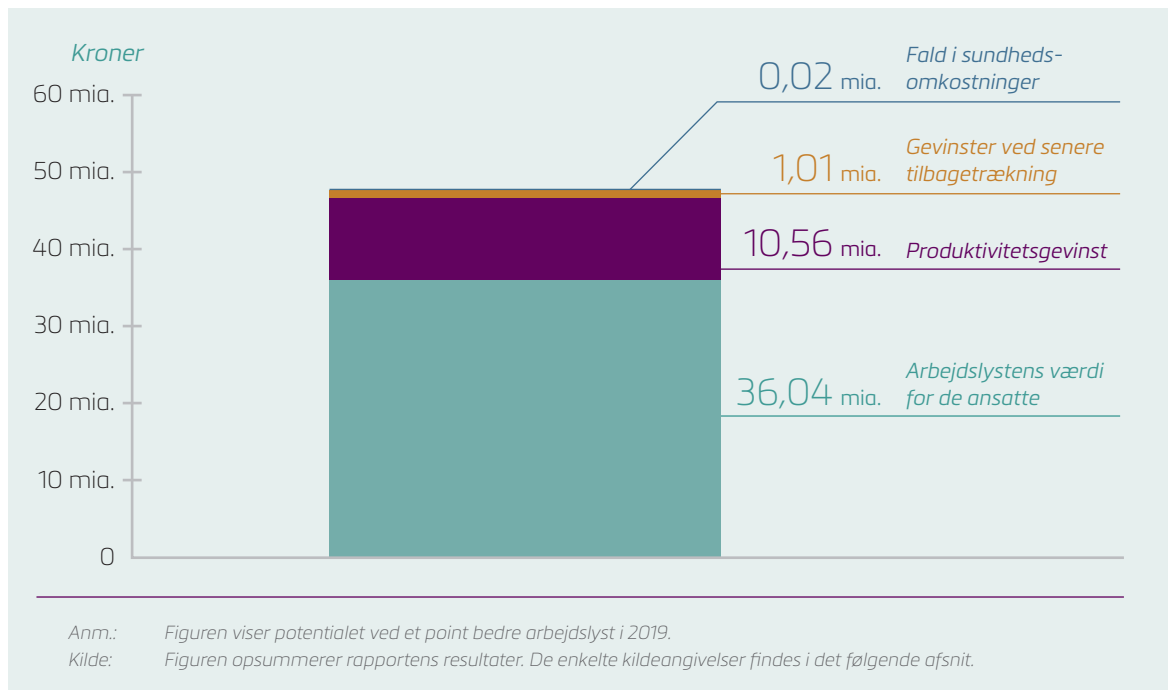
1. Værdien af bedre arbejdslyst for de ansatte. Værdien er ca. 36 mia. kr. Heraf tilfalder intet de offentlige finanser
2. Produktivetsgevinsten ved at ansatte med bedre arbejdslyst er mere effektive. Værdien er ca. 10,6 mia. kr. Heraf tilfalder ca. 1,5 mia. kr. de offentlige finanser i form af selskabsskat
3. Gevinsten ved at ansatte med bedre arbejdslyst trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet. Værdien er ca. 1 mia. kr. Heraf tilfalder intet de offentlige finanser
4. De sparede udgifter til sundhed for ansatte med bedre arbejdslyst. Værdien er 20 mio. kr. Heraf tilfalder det hele de offentlige finanser

Den samfundsøkonomiske gevinst består af fire komponenter



FIGUR 0.2:

## SAMFUNDSØKONOMISK POTENTIALE AF ÉT POINT BEDRE ARBEJDSLYST



Figur 0.2 opsummerer det samlede samfundsøkonomiske potentiale.

Det største potentiale ved bedre arbejdslyst ligger i arbejdslystens værdi for de ansatte. Denne værdi svarer til, hvad de ansatte ville betale for at få forbedret deres arbejdslyst. Den samlede værdi for samfundet svarer til 36 mia. kr. for alle ansatte i Danmark baseret på, at den gennemsnitlige ansatte tillægger et point bedre arbejdslyst en værdi på 15.700 kr.<sup>2</sup>

Det næststørste potentiale ved bedre arbejdslyst er øget produktivitet. Potentialet kommer fra, at ansatte med bedre arbejdslyst er mere produktive, fx er de mindre tilbøjelige til at blive syge eller skifte job. Øget produktivitet bidrager med et samlet samfundsøkonomisk potentiale på 10,6 mia. kr. per point bedre arbejdslyst. For alle virksomheder i den private sektor svarer gevinsten til 7,4 mia. kr. For den offentlige sektor er den samlede gevinst 3,2 mia. kr. De 3,2 mia. kr. består af 360 mio. kr. i offentlige selskaber og 2,8 mia. kr. i offentlig forvaltning og service.

Det tredjestørste potentiale kommer fra ansattes senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Ansatte med høj arbejdslyst bliver længere på arbejdsmarkedet. Samfundsgevinsten svarer til den ekstra værdi, de ansatte skaber i den ekstra tid på arbejdsmarkedet. Denne gevinst svarer samlet til en værdi på ca. 1 mia. kr. per point bedre arbejdslyst.

Det fjerdestørste potentiale kommer af, at ansatte med bedre arbejdslyst har et mindre forbrug af sundhedsydelser i almen praksis og ved andre speciallæger. Samlet for alle danske ansatte svarer denne effekt til et potentiale på 20 mio. kr. per point bedre arbejdslyst.

Arbejdslystens værdi for de ansatte er den største gevinst

Gevinst på 10,6 mia. kr. fra øget produktivitet

Gevinst på ca. 1 mia. kr. ved senere tilbagetrækning

2. I denne rapport opdaterer vi datamateriale og metode for værdiansættelsen af arbejdslyst. Værdiansættelsen for den enkelte ansatte er derfor lidt højere i denne rapport (15.700 kr. per point) end værdiansættelsen fundet i Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019).

## Også gevinst for de offentlige finanser

En samfundsøkonomisk gevinst er ikke nødvendigvis en gevinst for de offentlige finanser og omvendt. I analysen af de offentlige finanser, som vi gennemgår i det nedenstående, ser vi på, hvordan arbejdslyst påvirker udgifter og indtægter for det offentlige.

Samfundsøkonomiske omkostninger eller gevinster dækker over omkostninger og gevinster i vores samfund uafhængigt af, hvem der betaler, hvorimod analysen af de offentlige finanser kun ser på alle de indtægter og omkostninger, som staten, regioner og kommuner har. Indtægterne for det offentlige er skatteindtægter, afgifter og moms. Omkostningerne for det offentlige er lønninger til offentligt ansatte, indkomstoverførsler, udgifter til sundhedsvæsenet og selve driften af velfærdsinstitutioner. Det betyder fx:

- Skattebetalinger er således en gevinst for de offentlige finanser, men det er ikke en samfundsøkonomisk indtægt, da der ikke er skabt nogen ny værdi. Skattebetalinger er i den henseende blot penge, der skifter hænder.
- Når det offentlige har et forbrug, fx til medicin, er omkostningen for de offentlige finanser også en samfundsøkonomisk omkostning, fordi medicinen bliver brugt og forsvinder. Hvis det private til gengæld betaler forbruget, er det en samfundsøkonomisk omkostning, men ikke en omkostning for de offentlige finanser.
- En gevinst for både samfundsøkonomien og de offentlige finanser er fx lavere sygefravær, der giver øget produktivitet i både den offentlige og private sektor. Derfor dækker den samfundsøkonomiske gevinst ved bedre arbejdslyst over potentielle gevinster til både ansatte, virksomheder og det offentlige.

Ser man på det samlede potentiale for de offentlige finanser, er det på 2,6 mia. kr. Heraf har staten et potentiale på 2,1 mia. kr., kommunerne har et potentiale på 520 mio. kr., og regionerne har et potentiale på 20 mio. kr. Den samlede gevinst for det offentlige og fordelingen mellem stat, region og kommune opsummeres i figur 0.3.

*Offentlige finanser er indtægter og udgifter for det offentlige*

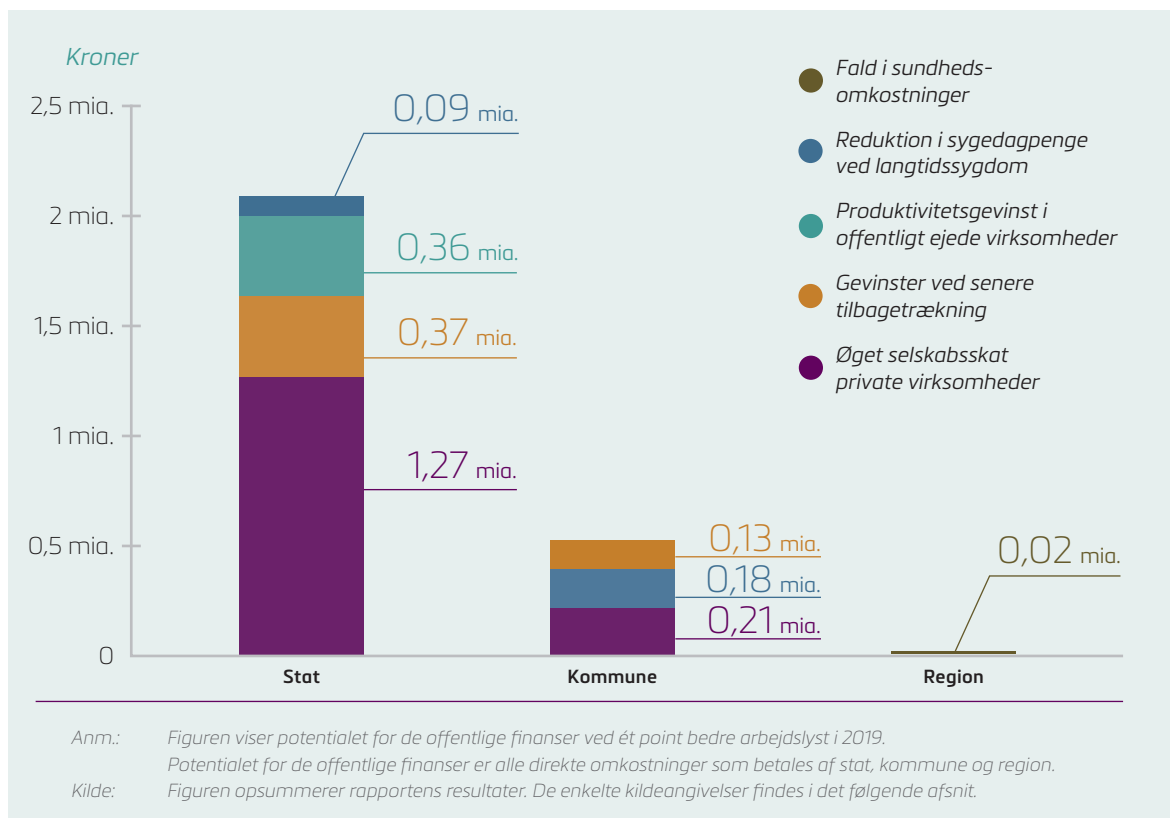
*Forskellen på samfundsøkonomisk gevinst og gevinst for de offentlige finanser*

*Gevinst for de offentlige finanser på 2,6 mia. kr.*



FIGUR 0.3:

## SAMLET POTENTIALE FOR DE OFFENTLIGE FINANSER VED ÉT POINT BEDRE ARBEJDSLYST



Selvom de ansatte selv sætter en stor værdi på arbejdslyst, har denne gevinst ikke en pris og kan ikke købes eller sælges. Derfor påvirker arbejdslystens værdi for de ansatte ikke direkte de offentlige finanser. Der betales fx hverken skat eller moms af den ansattes egen værdiansættelse af arbejdslyst.

De offentlige finanser forbedres pga. øget produktivitet blandt de ansatte i staten og kommunerne. Denne gevinst svarer samlet til 2,1 mia. kr. Potentialet kommer fra tre faktorer. For det første fordi mere produktive private virksomheder betaler mere i selskabsskat. Denne gevinst på 1,48 mia. kr. fordeles næsten ligeligt mellem stat og kommune. For det andet gælder produktivitetsgevinsten også for offentligt ejede virksomheder, der tjener mere. Denne gevinst på 360 mio. kr. går til staten. For det tredje leder bedre arbejdslyst til mindre langtidssygdom og derfor mindre refusion af sygedagpenge for det offentlige. Denne gevinst på 270 mio. kr. deles imellem stat og kommune.

Arbejdslystens værdi for de ansatte påvirker ikke offentlige finanser

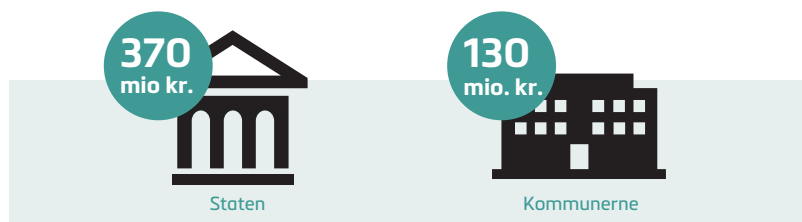
Øget produktivitet giver 2,1 mia. kr. til offentlige finanser

## DET OFFENTLIGE VINDER VED HØJERE PRODUKTIVITET



Når ansatte trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet, opnår det offentlige to gevinster. Dels er omkostningerne til overførselsindkomster lavere, dels kommer der skatteindtjening i en større del af den ansattes liv. Samlet svarer gevinsten for de offentlige finanser til 500 mio. kr. Heraf vinder staten relativt mest med en gevinst på 370 mio. kr., og kommunerne vinder 130 mio. kr.

## GEVINST VED SENERE TILBAGETRÆKNING



Bedre arbejdslyst reducerer de offentlige omkostninger med 20 mio. kr. Da det offentlige betaler størstedelen af udgifterne til primær sundhed, er det både en samfundsøkonomisk gevinst og en gevinst for de offentlige finanser. Denne gevinst deles mellem stat og kommune.

I analysen finder vi ydermere frem til, at gevinsten ved lavere sundhedsomkostninger er størst for de ansatte, der har den dårligste arbejdslyst. Kunne arbejdslysten for tredjedelen af ansatte med den laveste arbejdslyst forbedres op til niveauet for ansatte med gennemsnitlig arbejdslyst, svarer potentialet til 260 mio. kr.<sup>3</sup>

## Sådan sætter vi værdi på arbejdslyst

Resultaterne i denne rapport bygger videre på Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslysts tidligere undersøgelser af værdien af god arbejdslyst. I denne rapport værdisætter vi sammenhængene fra de tidligere rapporter set fra et samfundsperspektiv. Værdisætningen er baseret på standardmetoder og enhedspriser.

Resultaterne bygger på en survey af danskernes arbejdslyst, hvor 4.500 ansatte har svaret på, hvor glade, tilfredse og motiverede de er for deres arbejde. Surveydata er kombineret med Danmarks Statistiks administrative registre og data om virksomhedernes regnskaber.

De ovenstående resultater er baseret på, at den gennemsnitlige arbejdslyst forbedres med et enkelt point på en skala fra et til hundrede. Det er ikke nødvendigvis let at øge den gennemsnitlige arbejdslyst med et point, da arbejdslysten hos danske ansatte i forvejen generelt ligger i den høje ende. I denne analyse viser vi, at der ved en et points forbedring af arbejdslysten ligger et stort samfundsøkonomisk potentiale. På den måde adskiller denne rapport resultater sig fra tidligere analyser af den samfundsøkonomiske konsekvens af dårligt arbejdsmiljø.

Eksempelvis LO's rapport "Dårligt arbejdsmiljø – en stor udgift", der opgør det samlede samfundsmæssige tab ved dårligt arbejdsmiljø til at være 63,7 mia. kr. årligt (LO, 2007). LO's rapport opgør den samlede omkostning forbundet med al dårligt arbejdsmiljø. Vores resultater bidrager med et nyt perspektiv ved at vise, at man ikke behøver løse samtlige problemer med arbejdslyst for at opnå en stor samfundsgevinst.

*Det offentlige vinder 500 mio. kr. på ansattes senere tilbagetrækning*

*Offentlig sundhedsgevinst på 20 mio. kr.*

*Størst sundhedsgevinst for ansatte med lav arbejdslyst*

*Resultater baseret på tidligere rapporter*

*Data: survey og registerdata*

*Stort økonomisk potentiale ved ét point bedre arbejdslyst*

*Et nyt perspektiv*











# 1. Vi finder værdien af arbejdslyst for samfundet

Danske ansatte bruger ca. halvdelen af deres vågne timer på arbejdet. Derfor er arbejdslyst vigtigt for både den enkelte og for samfundet som helhed. Denne rapport bygger videre på tidligere undersøgelser af betydningen af god arbejdslyst. Denne gang ved at undersøge den samlede samfundsøkonomiske værdi af arbejdslyst.

I to tidligere rapporter har Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst undersøgt værdien af god arbejdslyst. I den første rapport havde vi fokus på ansattes egen værdi af arbejdslyst. I den anden rapport målte vi værdien for de danske virksomheder. I denne rapport undersøger vi værdien for hele samfundet og påvirkningen af de offentlige finanser.

## ARBEJDSLYST HAR VÆRDI...



- for de ansatte



- for virksomhedernes bundlinje



- for hele samfundet

Vi beregner den samlede samfundsøkonomiske værdi af bedre arbejdslyst ved at værdisætte de sammenhænge, der er fundet i de to tidligere rapporter set ud fra et samfundsmæssigt perspektiv. På den måde går vi fra at finde værdien for den enkelte ansatte eller virksomhed til at finde værdien for hele samfundet, og hvordan denne værdi påvirker de offentlige finanser. Til dette bruger vi standard enhedsomkostninger og ekstra-poleringsmetoder fra den økonomiske litteratur.

Derudover tilføjer vi i denne rapport en undersøgelse af sammenhængen imellem arbejdslyst og sundhedsomkostninger. Undersøgelserne er, som de tidligere undersøgelser, baseret på arbejdslystmålinger fra en repræsentativ survey blandt 4.500 danske ansatte, som blev indsamlet af Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst i 2019. Denne survey er kombineret med data fra Danmarks Statistiks registre, hvilket giver os en unik mulighed for at følge ansattes forbrug af sundhedsydelser over tid.

### Resten af rapporten er struktureret som følger:

- I kapitel 2 beskriver vi metoden og datagrundlaget bag undersøgelsen
- I kapitel 3 præsenterer vi resultaterne
- Kapitel 3 er struktureret i fire delafsnit, et for hver af de fire samfundsøkonomiske påvirkninger:
  - Første delafsnit præsenterer resultaterne for potentialet ved bedre produktivitet som følge af god arbejdslyst
  - Andet delafsnit viser den samlede værdi af bedre arbejdslyst for de ansatte
  - Tredje delafsnit viser samfundsgevinsten ved, at ansatte med bedre arbejdslyst trækker sig senere tilbage
  - Fjerde delafsnit viser sammenhængen imellem arbejdslyst og sundhedsudgifter og det samlede samfundsøkonomiske potentiale ved denne sammenhæng
- Sidst i rapporten er en litteraturliste og en række bilag med detaljerede resultater

*Fokus på arbejdslyst er vigtigt for samfundet*

*Vi finder værdien af god arbejdslyst for hele samfundet*

*Sådan har vi gjort*

*Survey og registerdata*

*Rapportens struktur*

## 2. En kombination af forskellige teknikker og data

I dette kapitel gennemgår vi rapportens overordnede metode og datagrundlag. Først beskrives, hvordan vi definerer og finder den samfundsmæssige gevinst af arbejdslyst på basis af tidligere studier. Derefter beskriver vi de grundlæggende datakilder og survey.

Vi baserer primært beregningen af det samfundsmæssige potentiale på effekterne af arbejdslyst fundet i Kraka, Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst to tidligere undersøgelser af betydningen af god arbejdslyst. Fra de tidligere rapporter kender vi værdien af god arbejdslyst for de ansatte, sammenhængen imellem arbejdslyst og produktivitet målt ved virksomhedernes bundlinje og sammenhængen imellem ansattes arbejdslyst og deres tilbagetrækningsbeslutning.

Vi værdisætter arbejdslyst for samfundsmæssig økonomi.<sup>4</sup> Her medtager vi de centrale påvirkninger af samfundets samlede velfærd. Både påvirkninger af velfærd, som kan måles ved en direkte pris, eksempelvis, at ansatte med bedre arbejdslyst er mere produktive, men også mere u håndgribelige påvirkninger, eksempelvis, arbejdslystens værdi for de ansatte. De direkte målbare påvirkninger kalder vi monetære værdier, og de mere u håndgribelige påvirkninger kalder vi ikke-monetære værdier. Da de ikke-monetære påvirkninger ikke har en direkte observerbar pris, værdisætter vi disse påvirkninger for at kunne måle den samlede samfundsmæssige gevinst i kroner og øre. Vi baserer værdisætningen af de ikke-monetære påvirkninger på standardmetoder i den økonomiske litteratur.

Bedre arbejdslyst påvirker også de offentlige finanser. Vi undersøger hvordan arbejdslyst påvirker overførsler af værdi til og fra det offentlige og viser fordelingen imellem stat, region og kommune.

Samfundsmæssig økonomi og påvirkningen af de offentlige finanser er ikke det samme. Samfundet består af både en offentlig og en privat sektor. I den samfundsmæssige analyse ser vi på, hvordan den samlede velfærd i samfundet ændres (hvor stor den samlede 'kage' bliver), imens vi i analysen af de offentlige finanser ser på, hvordan omkostninger og indtægter for det offentlige ændres.

Der er flere ting, der påvirker de offentlige finanser, uden at det påvirker samfundets velfærd. For eksempel når personer betaler skat. Det er en overførsel af penge fra den private sektor til den offentlige sektor, hvor gevinsten for den offentlige sektor svarer til omkostningen for den private sektor. Samfundets velfærd er uændret. Den private sektor har en omkostning, mens de offentlige finanser får en gevinst. Et andet eksempel er sygedagpenge, der er en omkostning for de offentlige finanser, men en gevinst for de personer der modtager dagpengene.

*Kapitlets indhold*

*Vi værdisætter tidligere resultater*

*... samfundsmæssig økonomisk...*

*... og for de offentlige finanser*

*Forskel på samfundsmæssig økonomi og offentlige finanser*

*Offentlige finanser er offentlige udgift og indtægt*

4. Vores analyse finder værdien af bedre arbejdslyst og skal ikke ses som en fuld cost-benefit-analyse.

I denne analyse tager vi eksempelvis ikke højde for eventuelle omkostninger forbundet med at forbedre arbejdslyst.





Samfundsøkonomiske omkostninger er, når ressourcer forbruges, eller værdier forsvinder. Det er fx en omkostning for samfundet, når arbejdslysten falder, fordi arbejdslyst er værdifuldt. Et andet eksempel er sundhedsbehandling, der forbruger tid, medicin og udstyr. Det er en omkostning, fordi forbrugt tid, medicin og udstyr ikke kan bruges igen, når først de er brugt på sundhedsbehandling. Det betyder, at en samfundsmæssig omkostning eller gevinst ikke behøver at være forbundet med en pengestrøm. Der behøver fx ikke at være en pengestrøm forbundet med, at arbejdslysten stiger. Men der skal være en pengestrøm forbundet med ændringer i de offentlige finanser.

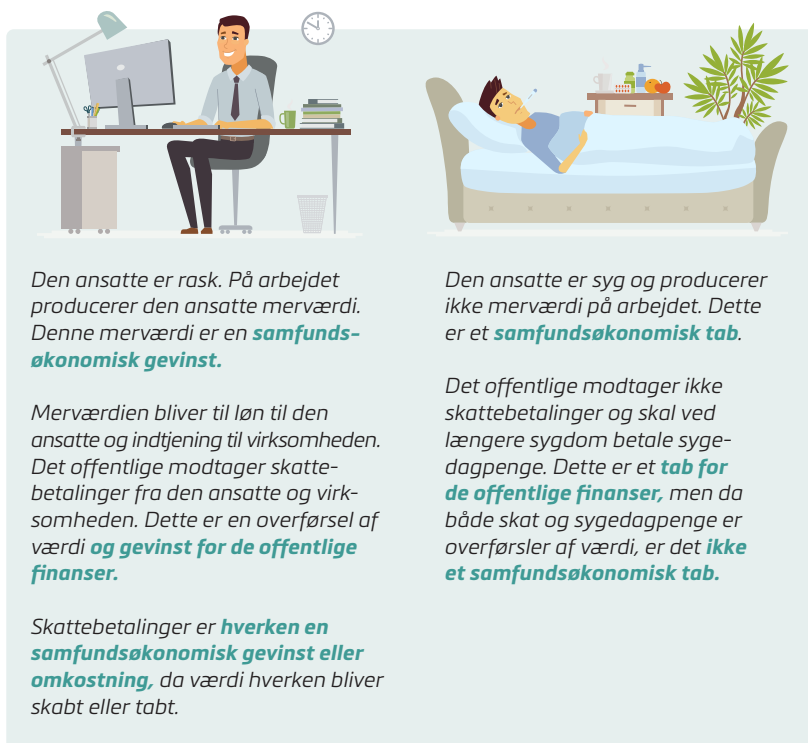
Vi bruger sygdom hos en ansat til at illustrere forskellen imellem analysen af påvirkningen af samfundsøkonomi og påvirkningen af på de offentlige finanser. En sygemeldt ansat arbejder ikke og producerer ikke værdi for samfundet i sygdomsperioden. Dette er den samfundsøkonomiske omkostning ved en syg medarbejder – den samlede værdi i samfundet er blevet mindre. Ved længere sygdomsperioder modtager den ansatte sygedagpenge. Dette er en overførsel af værdi fra det offentlige til den ansatte. Derfor er betalinger af sygedagpenge ikke en samfundsøkonomisk omkostning, da denne overførsel ikke ændrer den samlede værdi i samfundet. Sygedagpenge er dog en omkostning for de offentlige finanser, da stat og kommune betaler udgiften. Figur 2.1 på næste side illustrerer eksemplet med sygdom og sygedagpenge.

*Samfundsøkonomi er ændringen i de samlede værdier*

*Eksempel: Sygdom og sygedagpenge*

FIGUR 2.1:

## EKSEMPEL: PÅVIRKNINGEN AF SYGDOM OG BETALING AF SYGEDAGPENGE PÅ SAMFUNDSØKONOMIEN OG DE OFFENTLIGE FINANSER



Arbejdslyst er målt i en survey af danske ansatte. Surveyen blev gennemført i perioden juni - august 2019, hvor 10.000 repræsentative danske ansatte blev inviteret til at svare på en række spørgsmål om deres arbejdsforhold og arbejdslyst. Af de 10.000 inviterede deltog 4.500 i undersøgelsen. Data blev indsamlet af Danmarks Statistik på vegne af Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst. Boks 2.1 beskriver surveyen i detaljer.

Surveyen giver en måling af danskernes arbejdslyst med udgangspunkt i metoden bag God Arbejdslyst Indeks<sup>5</sup>. Konkret blev danske ansatte spurgt ind til, 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. Boks 2.1 uddyber surveyens implementering, og hvordan arbejdslystmålene er beregnet på baggrund af respondenternes svar. Tabel 0.7 i bilaget viser spørgsmålene, der ligger til grund for målingen af arbejdslyst.

Baseret på survey-data indsamlet i 2019

Arbejdslyst og arbejdslystfaktorer måles i survey

5. Videncenter for God Arbejdslyst og Institut for Lykkeforskning (2019)

Da surveyen er gennemført af Danmarks Statistik, har vi mulighed for at sammenkoble besvarelserne til Danmarks Statistiks registeroplysninger. Vi kan derfor kontrollere 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.

I analysen af sundhedsudgifter ser vi på sammenhængen imellem arbejdslyst og de samlede offentlige udgifter til ansattes brug af almene læger og speciallæger. Vi finder de samlede omkostninger i sygesikringsregisteret. Sygesikringsregisteret er baseret på regionernes betaling af læger og speciallæger. Vi kan derfor til dels undersøge, om bedre arbejdslyst fører til mindre sundhedsudgifter, og om ansatte med dårligt helbred også har dårlig arbejdslyst.

*Registerdata gør det muligt at følge respondenterne*

*Datagrundlag for analyse af sundhedsudgifter*



**BOKS 2.1:****UNDERSØGELSE AF GOD ARBEJDSLYST BLANDT DE DANSKE ANSATTE****Hvordan er surveyen indsamlet?**

Videncenter for God Arbejdslyst og Kraka Advisory har bedt 10.000 danskere i job om at deltage i en måling af deres arbejdslyst. Surveyen blev udført af Danmarks Statistik i 2019. Respondenterne er tilfældigt udvalgt fra gruppen af danskere over 18 år, som var i arbejde pr. 1. januar 2019. Stikprøven er udvalgt, så den er repræsentativ for danske arbejdstagere.

Danmarks Statistik inviterede respondenterne til at deltage i undersøgelsen pr. brev, som indeholdt information om undersøgelsen samt oplysninger til besvarelse af et online spørgeskema. For at sikre høj svarprocent blev respondenterne, der endnu ikke havde svaret, efterfølgende kontaktet både pr. brev og telefonisk. Det har ført til en svarprocent på 46,9. Heraf har 116 kun delvist gennemført undersøgelsen, mens 191 ikke længere var i lønnet beskæftigelse, da undersøgelsen blev gennemført.

I rapportens analysearbejde vægtes respondenternes svar for at tage højde for skæve frafald på tværs af demografiske og sociale grupper. Dette gøres for at sikre, at analysens resultater er repræsentative for danske ansatte.

**Hvordan måler vi arbejdslyst i surveyen?**

Videncenter for God Arbejdslyst har i samarbejde med Institut for Lykkeforskning og Kantar Gallup udviklet God Arbejdslyst Indeks, som er en dansk, forskningsbaseret og valid model for, hvilke faktorer der har betydning for oplevelse af arbejdslyst. I modellen skelnes mellem arbejdslyst og dens underliggende bestanddele. Disse omfatter bl.a. arbejdsglæde, tilfredshed og motivation. Desuden afdækker modellen de syv vigtigste faktorer for arbejdslysten: Mening, mestring, ledelse, balance, medbestemmelse, resultater og kolleger. Tilsammen forklarer disse syv faktorer hele 78 procent af danskernes arbejdslyst.

I arbejdet omkring God Arbejdslyst Indeks er der udviklet et detaljeret mål for arbejdslysten og de underliggende faktorer, der hver især er målt ved op til syv spørgsmål. Disse spørgsmål er udvalgt gennem en faktoranalyse, der viser hvordan surveyspørgsmålene bedst kan grupperes i mindre, afgrænsede og uafhængige grupper. Vi har taget udgangspunkt i denne faktoranalyse for at udvælge de mest betydningsfulde spørgsmål, der bedst måler arbejdslysten og de underliggende faktorer. Surveyspørgsmålene er altså udvalgt for at kunne måle arbejdslysten og de underliggende faktorer så præcist som muligt, men hvor det stadig er muligt at undersøge andre økonomiske sammenhænge.

I surveyen bliver arbejdslyst målt 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?". Disse tre spørgsmål måles på en skala fra 0 til 10. Arbejdslysten bliver herefter udregnet som gennemsnittet af disse tre omregnet til en skala fra 0 til 100. Metoden og formuleringen af spørgsmålene tager udgangspunkt i metoden bag God Arbejdslyst Indeks, som udarbejdet af Videncenter for God Arbejdslyst i samarbejde med Institut for Lykkeforskning og Kantar Gallup.





## 3. Samfundsgevinsten ved bedre arbejdslyst

### 3.0 Komponenter af samfundsgevinsten af arbejdslyst

I dette kapitel udfolder vi beregningen af det samfundsøkonomiske potentiale ved bedre arbejdslyst. Det samfundsøkonomiske potentiale består af fire komponenter. De fire komponenter er:

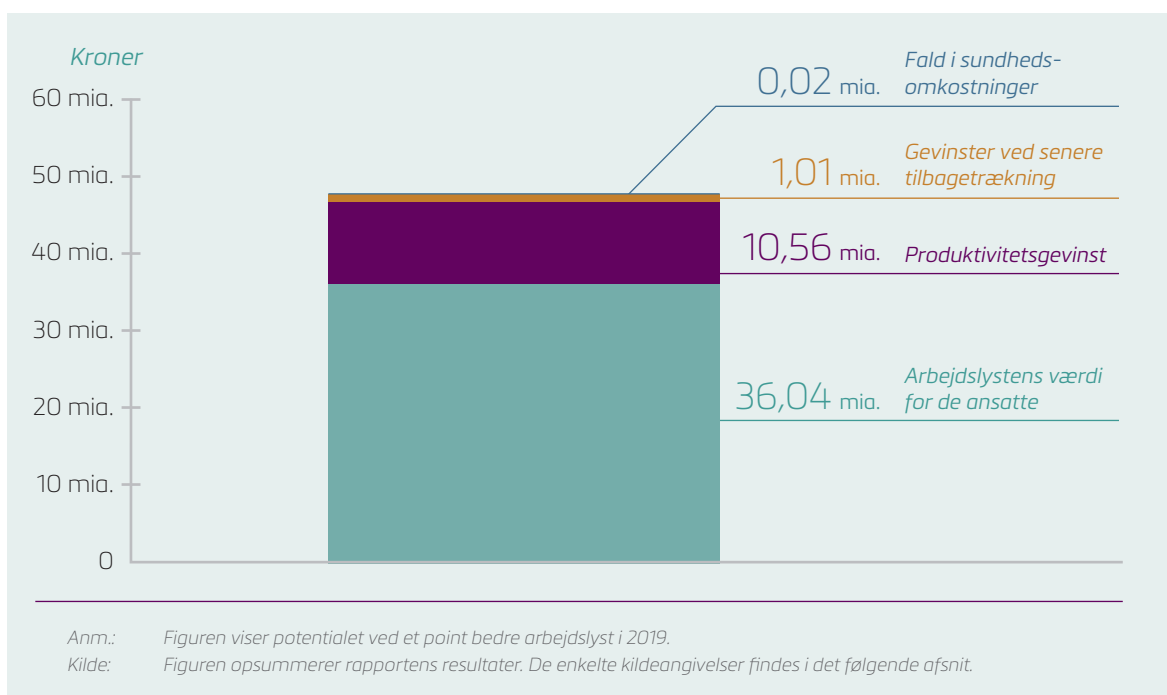
- Produktivitetsgevinsten ved bedre arbejdslyst
- Værdien af bedre arbejdslyst for de ansatte
- Gevinsten ved at ansatte med bedre arbejdslyst trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet
- Gevinsten ved lavere sundhedsudgifter for ansatte med bedre arbejdslyst

I dette kapitel beskriver vi de fire komponenter i hver sit underafsnit.

*Samfundsøkonomisk gevinst i detaljer*

FIGUR 3.1:

#### SAMFUNDSØKONOMISK POTENTIALE AF ÉT POINT BEDRE ARBEJDSLYST



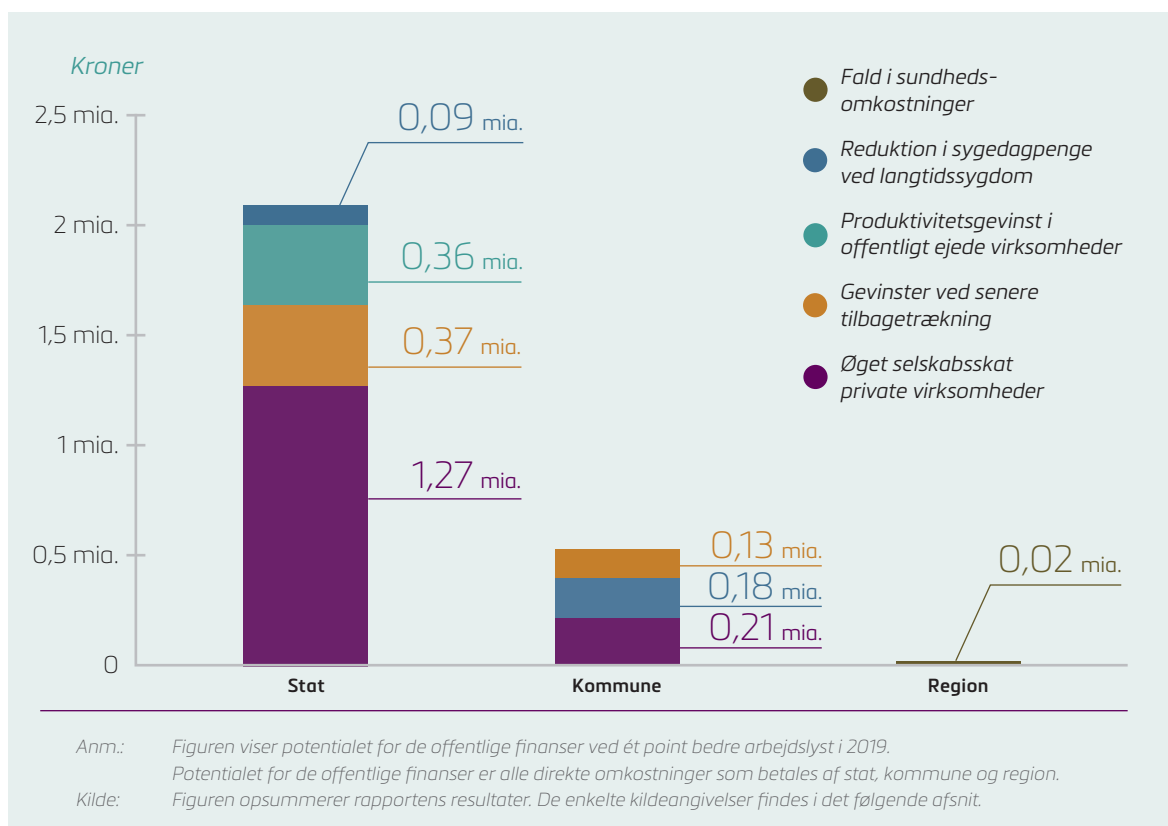
Figur 3.1 viser det samfundsøkonomiske potentiale fordelt på de fire komponenter ved et point bedre arbejdslyst. Potentialet er på 47,6 mia. kr. årligt heraf er arbejdslystens værdi for de ansatte den største af de fire komponenter og svarer til 36 mia. kr. Potentialet ved mere produktive ansatte som følge af bedre arbejdslyst svarer til 10,6 mia. kr. og er samlet

*Samfundsgevinst svarende til 47,6 mia. kr.*

den andenstørste af de fire komponenter. Den potentielle gevinst ved, at ansatte med god arbejdslyst trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet, svarer til 1 mia. kr. og er den tredjestørste af de fire komponenter. De lavere sundhedsudgifter for ansatte med bedre arbejdslyst svarer til en gevinst på 20 mio. kr. og er den mindste af de fire komponenter.

FIGUR 3.2:

## SAMLET POTENTIALE FOR DE OFFENTLIGE FINANSER VED ET POINT BEDRE ARBEJDSLYST

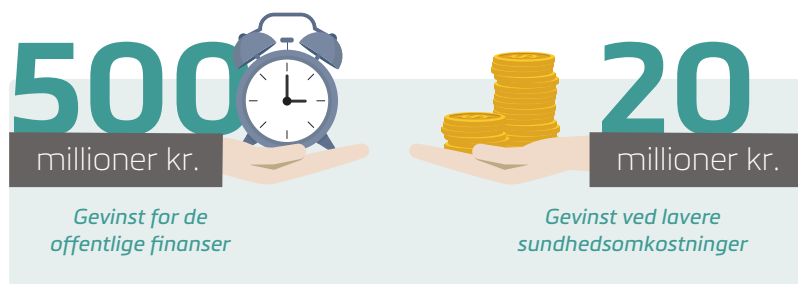


Figur 3.2 viser det samlede potentiale for de offentlige finanser ved et point bedre arbejdslyst for stat, kommune og region. Det samlede potentiale er på 2,6 mia. kr. årligt. Da ansattes værdi af bedre arbejdslyst ikke direkte påvirker de offentlige finanser optræder denne værdi ikke direkte i figur 3.2. Produktivitetsgevinsten ved bedre arbejdslyst svarer til en samlet gevinst for de offentlige finanser på 2,1 mia. kr. ved øgede selskabsskatter, mere produktive offentlige virksomheder og færre overførsler til sygedagpenge. Værdien af senere tilbagetrækning svarer til en gevinst på 500 mio. kr. for de offentlige finanser til færre overførsler og øgede skatteindtægter. Gevinsten ved lavere sundhedsomkostninger svarer til 20 mio. kr.

Gevinst for de offentlige finanser på 2,6 mia. kr.



## VÆRDIE AF SENERE TILBAGETRÆKNING



Resten af kapitlet udfolder beregninger af potentialet i bedre arbejdslyst for samfundsøkonomien og de offentlige finanser:

- Det første afsnit omhandler gevinsten af bedre arbejdslyst som følge af mere produktive ansatte
- Det andet afsnit omhandler gevinsten ved den samlede værdi af bedre arbejdslyst for de ansatte
- Det tredje afsnit omhandler værdien af, at ansatte med bedre arbejdslyst trækker sig senere tilbage
- Det fjerde afsnit finder sammenhængen imellem bedre arbejdslyst og sundhedsudgifter og opgør den samlede gevinst af denne sammenhæng for samfundsøkonomien og herunder de offentlige finanser

### 3.1 Produktivitet

I Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021) undersøger vi sammenhængen mellem arbejdslyst og private virksomheders bundlinje. Her finder vi, at 10 point bedre gennemsnitlig arbejdslyst, på en skala fra 0-100, medfører en 8 pct. større bundlinje for virksomheden. For at analysere værdien af en begrænset forbedring i arbejdslysten arbejder vi i denne rapport med en forbedring i arbejdslysten på et point. For et point svarer produktivetsgevinsten til 0,8 pct. Denne gevinst er rapporteret i resten af afsnittet. Bundlinjen er målt ved virksomhedens overskud, hvilket er et mål for, hvor meget værdi virksomheden skaber. Bundlinjeeffekten afspejler derfor, at virksomhederne bliver mere produktive.

For alle private virksomheder i Danmark dokumenterer vores undersøgelse, at produktivetsgevinsten samlet set svarer til 7,4 mia. kr. årligt, når arbejdslysten forbedres med et enkelt point. Produktivetsgevinsten er en samfundsgevinst, da den reflekterer, at virksomhederne med bedre arbejdslyst producerer mere værdi, men bruger den samme mængde ressourcer i produktionen.

I den ovennævnte rapport estimerer vi effekten af arbejdslyst på de private virksomheders bundlinje ved hjælp af en regressionsanalyse, hvor der bl.a. tages højde for mulige forskelle mellem brancher. Desuden kontrolleres der bl.a. også for antal medarbejdere, medarbejdernes gennemsnitlige uddannelseslængde og virksomhedens alder.

*Læsevejledning*

*Arbejdslyst øger produktiviteten*

*For private virksomheder: samlet potentiale på 7,4 mia. kr.*

*Metoden i tidligere rapport*

I dette afsnit udvider vi analysen af produktivetsgevinsterne ved bedre arbejdslyst i to dele. I den første del værdisættes gevinsten ved bedre arbejdslyst for de private virksomheders bundlinje set ud fra et samfundsperspektiv. Her udvider vi analysen til også at inkludere værdien af en lignende produktivetsstigning for den offentlige sektor. Samtidig beskriver vi, hvordan lavere sygefravær og færre jobskifter bidrager til produktivetsgevinsterne for både private virksomheder og den offentlige sektor.

I den anden del af afsnittet fokuserer vi på de effekter af bedre arbejdslyst for de offentlige finanser. Bedre arbejdslyst påvirker de offentlige finanser ad tre veje:

- Øgede skatteindtægter fra de private virksomheder
- Øget produktivitet i den offentlige sektor
- Færre udgifter til refusion af løn under langtidssygdom

Vores undersøgelse viser værdien af produktivetsgevinsterne ved bedre arbejdslyst. Arbejdslyst er målt ved de ansattes selvvaluerede arbejdslyst. Det er derfor muligt at identificere, hvordan marginale ændringer af arbejdslyst bidrager til et samfundsmæssigt potentiale. Denne tilgang differentierer sig fra andre analyser, der undersøger sammenhængen imellem produktivitet og arbejdsmiljø. Eksempelvis finder LO (2007) et produktivitetstab fra et dårligt arbejdsmiljø på 62,2 mia. kr. årligt.<sup>6</sup> Til sammenligning viser vores resultat gevinsten ved en ændring i arbejdslysten på blot et enkelt point. LO's analyse inkluderer dog også tab fra fysiske skader eksempelvis arbejdsulykker, mens vores analyse er mere fokuseret på de psykiske aspekter relateret til ansattes lyst og motivation ved deres arbejde. Derfor kan resultaterne ikke direkte sammenlignes.

I denne rapport udvider vi analysen i Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021) til også at inkludere den offentlige sektor samt offentlige virksomheder<sup>7</sup>. I Danmark står offentlige selskaber i 2019 for ca. tre pct. af den samlede produktion, målt ved nettoværditilvækst (NVT), mens offentlig forvaltning og service står for cirka 21 pct.<sup>8</sup> Det offentlige står altså for cirka en fjerdedel af den samlede produktion i Danmark i 2019.

Vi vurderer, at produktivetsgevinsterne for den offentlige sektor og offentlige virksomheder er på 3,2 mia. kr. årligt. I denne beregning antager vi, at produktivetsgevinsterne ved et point bedre arbejdslyst for private virksomheder kan videreføres til den offentlige sektor<sup>9</sup>. Den offentlige sektor havde i 2019 en samlet NVT på cirka 348 mia. kr.<sup>10</sup> Et point forbedret arbejdslyst vil derfor potentielt føre til en produktivetsgevinst svarende til 2,8 mia. kr. De offentlige virksomheder havde samlet en NVT på cirka 45,2 mia. kr. Her vil et point bedre arbejdslyst potentielt føre til produktivetsgevinst på 360 mio. kr.

*Samlet samfundsmæssig økonomi med delkomponenter*

*Påvirkning af de offentlige finanser*

*Store effekter ved marginale ændringer i arbejdslysten*

*Vi inkluderer nu den offentlige sektor*

*Produktivetsgevinst i den offentlige sektor på 3,2 mia. kr.*

6. Den samlede samfundsmæssige kostning til dårligt arbejdsmiljø i LO (2007) er fordelt på produktion og sundhedsudgifter. De 62,2 mia. i produktivitetstab er uden de 1,5 mia. kr. i sundhedsudgifter.

7. Vi skelner imellem den offentlige sektor og offentlige virksomheder. Den offentlige sektor (ofte betegnet som offentlig forvaltning og service) er den del af det offentlige, som producerer ikke-markedsmæssige goder, hvor ydelser er gratis eller til økonomisk insignifikante priser. De offentlige virksomheder er offentligt ejet eller delvist offentligt ejet virksomheder, der opererer på markedsmæssige vilkår.

8. Statistikbanken tabel OFF14 og NABP10.

9. Produktivetsgevinsterne på 0,8 pct., fundet i Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021), er baseret på sammenhængen imellem arbejdslyst og produktivitet i private virksomheder. Da offentligt ansatte på mange parametre er forskellige fra privatansatte (generelt har offentligt ansatte, eksempelvis, lavere lønninger (Danmarks Statistik, 2016) og har flere sygedage (Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet, 2018)) er det uvist, i hvilken grad produktivetsgevinsterne kan overføres direkte til den offentlige sektor. Produktivetsgevinsterne for den offentlige skal derfor fortolkes med en vis forsigtighed.

10. Da den offentlige sektor ikke producerer markedsgoder, er nettoværditilvæksten for den offentlige defineret til at være lig med de samlede lønudgifter. Derfor svarer en potentiel produktivetsgevinst for den offentlige til en besparelse på lønudgifter. Den offentlige nettoværditilvækst er fundet i Statistikbanken tabel NABP10.



Lægges de ovennævnte produktivetsgevinster til potentialet på 7,4 mia. kr. for private virksomheder, vil et point bedre arbejdslyst resultere i en samlet produktivetsgevinst på ca. 10,6 mia. kr. Figur 3.3 opsummerer den samlede samfundsøkonomiske gevinst af et point bedre arbejdslyst.

Produktivetsgevinsten skyldes bl.a., at virksomheder med bedre arbejdslyst har mindre udskiftning blandt deres ansatte. I den tidligere rapport viste vi, at sandsynligheden for, at ansatte med den laveste arbejdslyst skiftede job, var 11 procentpoint højere end for ansatte med den højeste arbejdslyst. I den samfundsøkonomiske analyse er denne effekt inkluderet i den samlede produktivetsgevinst.

*Samlet samfundsøkonomisk gevinst på 10,6 mia. kr.*

*Gevinst kommer delvist fra bedre fastholdelse af ansatte...*

**Ansatte med lav arbejdslyst skifter job oftere end ansatte med høj arbejdslyst**

*Kilde: Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021)*



Produktivetsgevinsten skyldes også, at virksomheder med bedre arbejdslyst har færre syge ansatte. I den tidligere rapport viste vi, at ansatte med den laveste arbejdslyst havde 12 sygedage mere om året end ansatte med høj arbejdslyst. I den samfundsøkonomiske analyse er denne effekt inkluderet i den samlede produktivetsgevinst og giver ikke anledning til en separat samfundsøkonomisk effekt.

*... og delvist fra et lavere sygefravær*

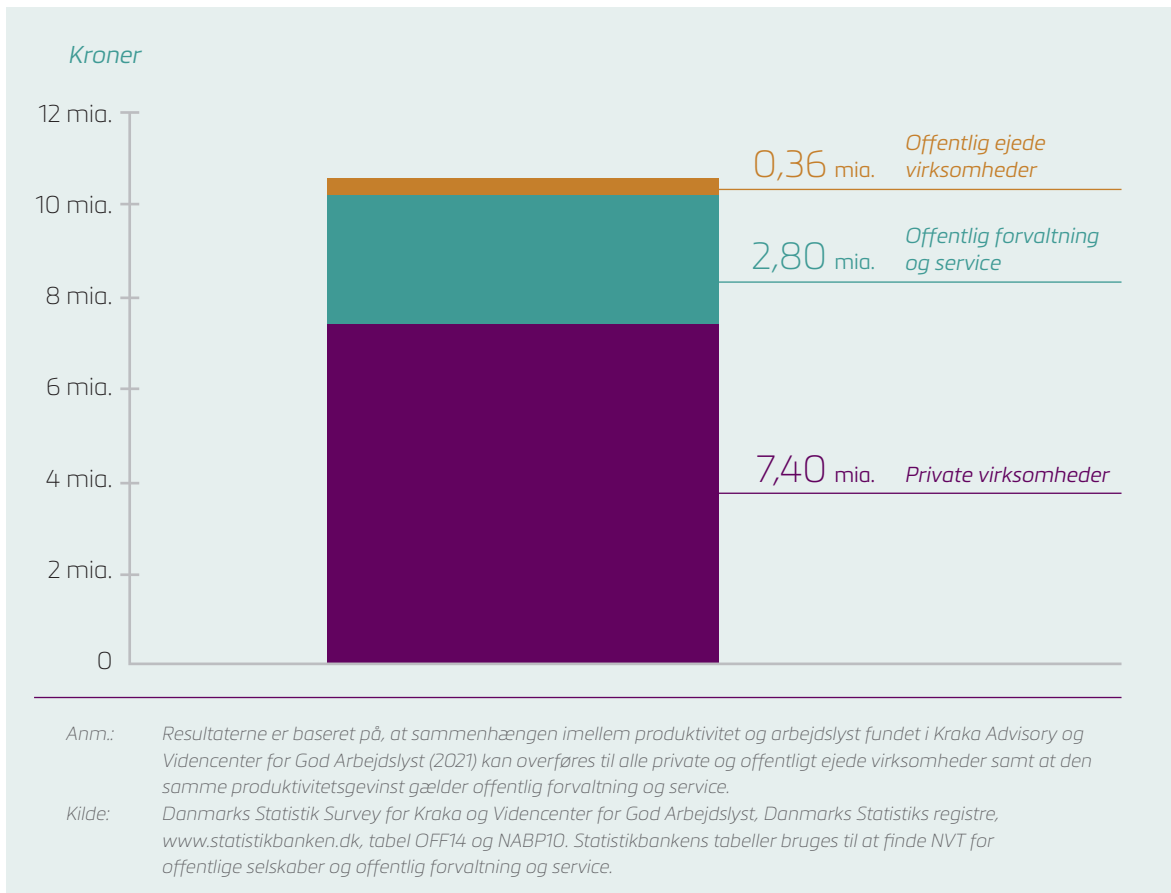
**Ansatte med lav arbejdslyst har 12 flere sygedage årligt end ansatte med høj arbejdslyst**

*Kilde: Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021)*



FIGUR 3.3:

## SAMLET SAMFUNDSØKONOMISK PRODUKTIVITETSGEVINST AF ET POINT BEDRE ARBEJDSLYST



Sygefraværet påvirker de offentlige finanser gennem skatteindtjening fra mere produktive virksomheder, øget produktivitet for delvist offentlige virksomheder og en direkte gevinst via mindre refusion af sygedagpenge til langtidssyge. Beregningen af potentialet for de offentlige finanser og fordelingen imellem stat, region og kommune er beskrevet i detaljer i boks 3.1 i afslutningen af dette afsnit.

Hvis arbejdslysten øges og produktiviteten forbedres, vil det føre til en større bundlinje i private virksomheder. Da selskabsskat er baseret på bundlinjen i virksomheden, vil dette betyde en monetær gevinst for det offentlige. Dette beløb svarer til cirka 1,5 mia. kr. årligt. Derudover kommer en produktivitetsgevinst for offentligt ejede virksomheder svarende til cirka 360 mio. kr. årligt.

Øget produktivitet og de offentlige finanser

Potentielt 1,5 mia. kr. mere i skatteindtægter



Gevinst for det offentlige



Produktivitetsgevinst for offentlige ejede virksomheder

### Potentielt sparede udgifter til sygedagpenge



Stat og kommune har en direkte omkostning til at refundere en del af virksomhedernes lønomkostninger til syge ansatte i form af sygedagpengebetalinger. Stat og kommune betaler sygedagpenge til virksomheder, hvor den ansatte har været syg i over 30 dage. For at undersøge sammenhængen imellem arbejdslyst og sygedagpengebetalinger estimerer vi en regression, hvor vi relaterer antallet af sygedage over 30 dage til arbejdslyst. Her finder vi, at et point bedre arbejdslyst potentielt kan forkorte lange sygdomsforløb med cirka 0,13 dage. Regressionen er beskrevet i detaljer i boks 3.1. Hvis man skalerer dette op til at gælde alle fuldtidsbeskæftigede, målt ved antallet af fuldtidsækvivalente ansatte, kan det offentlige potentielt spare 270 mio. kr. i sygedagpengeudgifter om året.

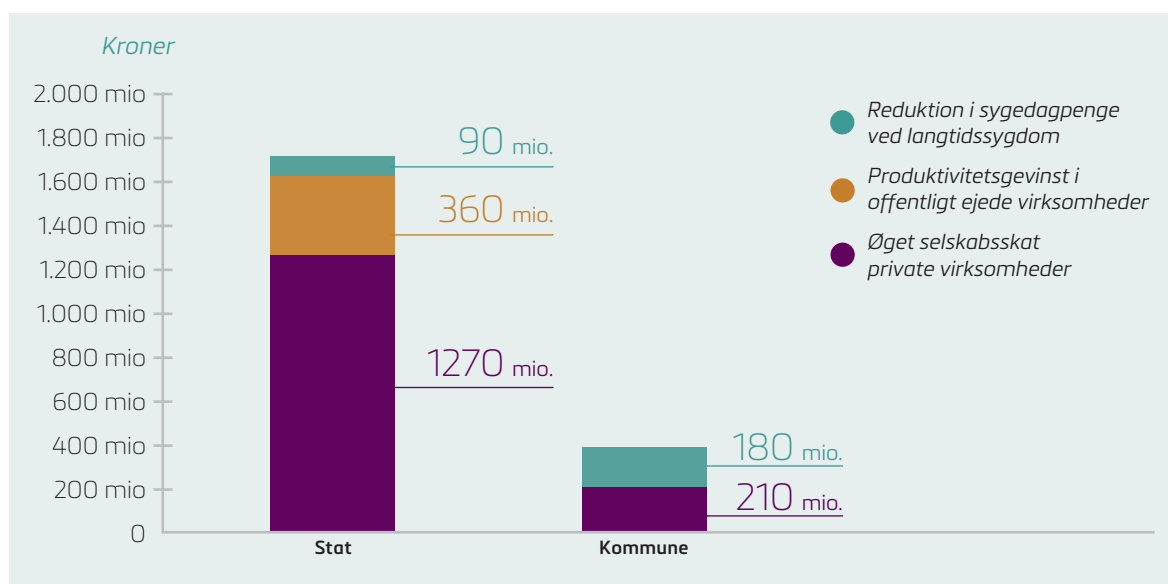
Samlet set vil et point bedre arbejdslyst give en gevinst på cirka 2,1 mia. kr. for de offentlige finanser. Figur 3.4 viser fordelingen af gevinsterne for stat, region og kommune. Vi ser, at det især er staten, der vil kunne mærke forskel med en samlet gevinst på cirka 1,7 mia. kr.

Bedre arbejdslyst fører til lavere udgifter til sygedagpenge

Samlet gevinst på 2,1 mia. kr. for de offentlige finanser

FIGUR 3.4:

## GEVINST FOR DE OFFENTLIGE FINANSER AF ØGET PRODUKTIVITET VED ET POINT BEDRE ARBEJDSLYST



Anm.: Gevinsten fra øget selskabsskat svarer til den potentielle produktivitetsgevinst på 7,4 mia. kr. gange den effektive selskabsskatterate. Produktivitetsgevinsten for offentligt ejede virksomheder svarer til den ekstra indtjening, der følger af et point bedre arbejdslyst. Her antager vi, at hele det ekstra overskud tilfalder staten. Reduktionen i de offentlige betalinger af sygedagpenge stammer fra, at ansatte med bedre arbejdslyst er mindre tilbøjelige til at have sygefravær af en længde, så det offentlige betaler sygedagpenge. Fordelingen imellem stat og kommune er beskrevet nærmere i boks 3.1.

Kilde: Effektiv selskabsskatterate følgende Skatteministeriet (2018). NVT for offentlig sektor og offentligt ejede virksomheder fra [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel OFF14 (bruges til at finde NVT for offentligt ejede virksomheder), tabel OFF14. Fordeling af selskabsskat imellem stat og kommune følger svar til udvalgs spørgsmål i skatteudvalget: SAU, Alm.del - 2020-21 - Endeligt svar på spørgsmål 413: Spm. Fordeling af omkostning til sygedagpenge mellem stat, region og kommune følger VIVE (2018).

## BOKS 3.1:

BEREGNING AF SAMFUNDSVÆRDI AF ARBEJDSLYST  
– PRODUKTIVITETSGEVINSTER**Metode for samfundsøkonomi:**

For at undersøge sammenhængen mellem arbejdslyst og produktivitet tager vi udgangspunkt i resultaterne i Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021). Her estimerer vi en statistisk signifikant sammenhæng mellem arbejdslyst og produktivitet for private virksomheder på 0,8 pct. Vi antager, at denne effekt vil være den samme for offentlige virksomheder og offentlig forvaltning og service for at kunne inkludere disse i vores analyse. For at finde den samlede samfundsmæssige gevinst ganges effekten, de 0,8 pct., på nettoværditilvæksten for henholdsvis offentlige virksomheder og offentlig forvaltning og service. Det giver følgende udregning:

$$\text{Produktivitetsgevinst}_i = 0,008 * \text{NVT}_i$$

Hvor *Produktivitetsgevinst<sub>i</sub>* er produktivitetsgevinsten for henholdsvis offentlig forvaltning og service og offentlige virksomheder, 0,008 er effekten af et point bedre arbejdslyst på produktiviteten og *NVT<sub>i</sub>* er nettoværditilvæksten for henholdsvis offentlig forvaltning og service og offentlige virksomheder. Vi bruger nettoværditilvæksten som skøn for bundlinjen, da vi vurderer, at det er det tætteste, vi kan komme på en reel bundlinje for offentlig forvaltning og service. Det bemærkes, at NVT for offentlig forvaltning og service vil være lig lønudgifterne<sup>11</sup>.

**Metode for offentlige finanser:**

I vores analyse af gevinsten for de offentlige finanser undersøger vi tre forskellige effekter, der relaterer sig til produktivitet:

**1) Øget skatteindkomst via selskabsskatten**

I den tidligere rapport finder vi, at et point bedre arbejdslyst på en skala fra 0-100 potentielt kan øge bundlinjen for private virksomheder i Danmark med samlet set 7,4 mia. kr. For at finde den øgede skatteindkomst ganger vi dette tal med en effektiv selskabsskatterate på 20 pct. jf. Skatteministeriet (2018). Det giver en samlet skatteindtægt på cirka 1,5 mia. kr. Denne indtægt fordeles herefter ud til henholdsvis kommuner og staten baseret på, at kommunerne modtager 14,24 pct. af selskabsskatterne.<sup>12</sup>

**2) Højere offentlige indtægter via højere produktivitet i offentlige virksomheder**

En øget produktivitet i de offentlige virksomheder vil føre til højere indtægter til det offentlige. Det antages i denne analyse, at det offentlige ejer 100 pct. af virksomhederne, da det vurderes, at en opdeling vil have en uvæsentlig effekt. Fordi hele overskuddet fra de offentlige virksomheder går til statskassen, er effekten for de offentlige finanser lig med den samfundsøkonomiske effekt for offentlige virksomheder.

**3) Færre udgifter til langtidssyge**

For at finde effekten af arbejdslyst på langtidssygdom re-estimerer vi modellen for sygdom fra den tidligere rapport, men bruger i stedet antallet af sygedage over 30 dage som den afhængige variabel. Resultatet af regressionen kan ses i tabel 1 i bilag.

Den samlede gevinst for de offentlige finanser findes ved at opskalere den estimerede effekt til alle fuldtidsbeskæftigede. Dernæst ganges sygedagpenge-raten på, og til sidst fordeles gevinsten ud på kommuner, stat og regioner via en fordelingsnøgle følgende VIVE (2018).

11. Se, eksempelvis, Danmarks Statistik: Statistisk årsbog 2012 "offentlige finanser".

12. Se, svar til udvalgsspørgsmål nr. 413 af 6. april 2021 i Skatteudvalget.  
[www.ft.dk/samling/20201/almdel/sau/spr/413/svar/1774163/2380601/index.htm](http://www.ft.dk/samling/20201/almdel/sau/spr/413/svar/1774163/2380601/index.htm)

## 3.2 Arbejdslystens værdi for de ansatte

I Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019) fandt vi, at ansatte har stor værdi af arbejdslyst. I rapporten fandt vi en værdiansættelse på 155.000 kr. årligt for 10 point bedre arbejdslyst på en skala fra 0 til 100. Den gennemsnitlige ansatte er altså villig til at betale 15.500 kr. for et point bedre arbejdslyst<sup>13</sup>.

I den tidligere rapport værdisættes arbejdslyst ved at sammenligne betydningen af løn og arbejdslyst for respondentens samlede livsglæde. På den måde kan betydningen af arbejdslyst udtrykkes i form af respondentens løn. Da løn opgøres i kroner, gør metoden det muligt at værdisætte ikke-monetære værdier som arbejdslyst. Metoden er generelt anerkendt og bruges til at værdisætte andre svært målbare påvirkninger af værdier i samfundet, eksempelvis lufthavnsstøj (Van Praag og Baarsma, 2005), kriminalitet (Cohen mfl. 2001) og borgeres tillid til deres regering (Suriyanrattakorn og Chang, 2021).

Ansattes værdi af arbejdslyst er en samfundsmæssig gevinst. På trods af at arbejdslyst ikke handles på et marked og ikke er forbundet med en pris, sætter den enkelte ansatte stadig selv en intern pris på bedre arbejdslyst. Denne interne pris er samfundsværdien af bedre arbejdslyst, og denne kan måles som gjort i den tidligere rapport.

Ansattes værdiansættelse af arbejdslyst har ikke en direkte monetær værdi – ansatte kan ikke købe eller sælge arbejdslyst på et marked. Derfor optræder værdien af arbejdslyst ikke i virksomhedernes regnskaber, og det er ikke en udgift for de offentlige finanser.

I denne rapport beregner vi værdien af arbejdslyst på baggrund af data fra vores survey af arbejdslyst, hvor vi både spørger til medarbejderes generelle tilfredshed med livet og deres arbejdslyst. Fra registre kender vi de ansattes løn. Ved at sammenholde disse tre forhold, er det muligt at beregne, hvor stor en stigning i lønnen, der skal til for at fastholde den generelle livstfredshed, hvis arbejdslysten falder. Denne beregnede sammenhæng imellem løn og arbejdslyst er et udtryk for værdien af arbejdslyst udtrykt i kroner og øre. Ved hjælp af denne metode finder vi en værdi af arbejdslyst på 15.700 kr. per point arbejdslyst for en gennemsnitlig fuldtidsansat i Danmark i 2019. Boks 3.2 på næste side indeholder en mere udtømmende beskrivelse af metoden.



For samtlige 2,3 mio. fuldtidsbeskæftigede i Danmark i 2019 svarer en værdiansættelse på 15.700 kr. per point arbejdslyst per ansat til en samlet samfundsgevinst på 36 mia. kr.

*Ansattes oplevede værdi af arbejdslyst er høj*

*Værdi af arbejdslyst bliver målt i kr.*

*Værdien af arbejdslyst er samfundsmæssig...*

*... men påvirker ikke de offentlige finanser*

*Vi finder den samlede gevinst for samfundet*

*Samlet samfundsgevinst på 36 mia. kr.*

13. I denne rapport finder vi en gennemsnitlig værdiansættelse på 15.700 kr., hvilket er lidt højere end de 15.500 fundet i Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019). Ændringen skyldes at vi i denne rapport opdaterer datamaterialet og beregningsmetoden. Se Boks 3.2 for en detaljeret beskrivelse af ændringerne i metode og data.



## BOKS 3.2:

BEREGNING AF SAMFUNDSVÆRDI AF ARBEJDSLYST  
– ANSATTES VÆRDI

Metoden bag værdiansættelsen af arbejdslyst tager udgangspunkt i Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019). For en detaljeret beskrivelse af metoden henvises til denne rapport.

Der anvendes en regressionsmodel til at estimere sammenhængen imellem livstilfredshed og henholdsvis arbejdslyst og lønindkomst. Regressionsmodellen er givet ved ligningen:

$$\text{livstilfredshed}_i = \alpha + \beta_1 \cdot \text{arbejdslyst}_i + \beta_2 \cdot \ln(\text{lønindkomst}_i) + \gamma \cdot x_i + \varepsilon_i$$

Hvor  $x_i$  er andre kontrolvariable fra registre, som kan tænkes at påvirke livstilfredshed. Resultatet af regressionen kan ses i tabel 2 i bilag.

Værdiansættelsen for arbejdslyst for respondent  $i$  er givet ved forholdet imellem  $\beta_1$  og  $\beta_2$  og giver det procentvise fald i lønindkomst (før skat), der svarer til en stigning på 1 point i arbejdslyst (holdende livsglæde på uændret niveau). Når faldet i indkomst holdes op mod medianindkomsten for ansatte findes den mængde lønindkomst, som den ansatte er villig til at betale for et point bedre arbejdslyst.

I denne rapport reviderer vi metoden brugt i Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019) og får derfor et resultat, der adskiller sig en smule fra det tidligere resultat. Vi laver tre ændringer i forhold til den tidligere metode:

1. Vi opdaterer datamaterialet til at være baseret på lønindkomst målt i Danmarks Statistiks indkomstregister i stedet for respondenters svar i survey.
2. Baseret på Helliwell og Huang (2010) tager vi eksponenten til forholdet imellem  $\beta_1$  og  $\beta_2$  for at kunne udtrykke ratioen for det kompenserende differentiale: det procentvise fald i indkomst hvor respondenter ville være lige så tilfreds efter en stigning i arbejdslysten på 1 point i arbejdslyst.
3. I Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019) baseres værdiansættelsen på den nedre grænse af 90 pct.-konfidensintervallet for forholdet imellem  $\beta_1$  og  $\beta_2$ . I denne rapport bruger vi i stedet den nedre grænse for 95 pct.-konfidensintervallet, da dette et forholdsvis vist endnu mere konservativt estimat, og fordi 95 pct.-konfidensintervallet er generelt oftere brugt til at udtrykke usikkerheden ved et estimat end 90 pct.-konfidensintervallet.

## 3.3 Tilbagetrækning

I Kraka og Videntcenter for God Arbejdslyst (2019) undersøger vi effekten af arbejdslyst på ønsket tilbagetrækningsalder blandt ansatte over 55 år. Her finder vi, at hvis en person over 55 år får forbedret sin arbejdslyst med 12 point, er det forbundet med et ønske om seks måneders senere pension.

I rapporten estimerer vi effekten via en regressionsanalyse med ønsket tid til tilbagetrækning som den afhængige variabel og arbejdslyst som den forklarende variabel. Desuden inkluderes en række kontrolvariable. Regressionen er lavet for ansatte over 55 år.

Det er en samfundsøkonomisk gevinst, når ansatte trækker sig senere tilbage. Længere tid på arbejdsmarkedet hører sammen med, at den ansatte producerer samfundsgoder i en større del af sit liv. I dette afsnit kvantificerer vi den samlede samfundsøkonomiske gevinst af sammenhængen imellem arbejdslyst og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Vi opgør produktivitetseffekten ved Human Capital-metoden, hvor en ansats produktivitet sættes lig med den ansattes arbejdsindtjening (Socialstyrelsen og KO-RA, 2015). Her ser vi specifikt på den samfundsøkonomiske påvirkning i 2019 og beregner det samfundsøkonomiske potentiale for alle ansatte, der trækker sig tilbage i dette år.

Senere tilbagetrækning er også en gevinst for de offentlige finanser. Når ansatte trækker sig senere tilbage, vil de i kortere tid modtager efterløn og folkepension. Ansatte, der trækker sig senere tilbage, vil samtidig også betale skat af deres lønindkomst i længere tid. Da lønindkomsten generelt er højere end den skattebelagte overførselsindkomst, er der en samlet positiv effekt på skattebetalinger ved senere tilbagetrækning.

Baseret på resultaterne i den tidligere rapport finder vi, at et point bedre arbejdslyst er forbundet med et ønske om cirka en halv måneds senere tilbagetrækning for ansatte over 55 år.<sup>14</sup> Den ønskede tilbagetrækning målt i surveys reflekterer ikke nødvendigvis den faktiske tilbagetrækningsbeslutning (Örestig, Mattias & Stattin, 2012). Baseret på Ilmakunnas & Ilmakunnas (2018) korrigerer vi derfor for det generelle resultat, at respondenter overvurderer påvirkningen af deres nuværende situation på deres forventning til den fremtidige, faktiske tilbagetrækningsbeslutning. Ilmakunnas & Ilmakunnas (2018) finder, at personer med dårligt helbred overvurderer, hvornår de faktisk går på pension, mens personer med godt helbred rammer deres faktiske pensionsalder mere korrekt. Dette skaber en bias ved brug af forventet tilbagetrækning sammenlignet med den faktiske tilbagetrækning. Vi antager, at den samme bias gør sig gældende i forhold til dårlig arbejdslyst og faktisk tilbagetrækning. Se boks 3.3 i afslutningen af afsnittet for en uddybning af beregningen.

Den samfundsøkonomiske gevinst svarer til, at ansatte producerer værdi i længere tid af deres liv. Når vi tager højde for ovennævnte korrektion, er sammenhængen imellem arbejdslyst og tilbagetrækning, at ansatte med et point bedre arbejdslyst i gennemsnit trækker sig tilbage 0,29 måneder senere. Hvis alle 76.631 personer, der enten gik på efterløn eller folkepension i 2019, var blevet på arbejdsmarkedet i 0,29 måneder mere, ville det medføre en samfundsøkonomisk gevinst på ca. 1 mia. kr.

*Ansatte med bedre arbejdslyst trækker sig senere tilbage*

*Tidligere metode*

*Senere tilbagetrækning gavner samfundsøkonomien...*

*... og de offentlige finanser*

*Vi korrigerer for, at der er forskel på forventet og faktisk tilbagetrækning*

*Potentiel samfundsøkonomisk gevinst på 1 mia. kr.*

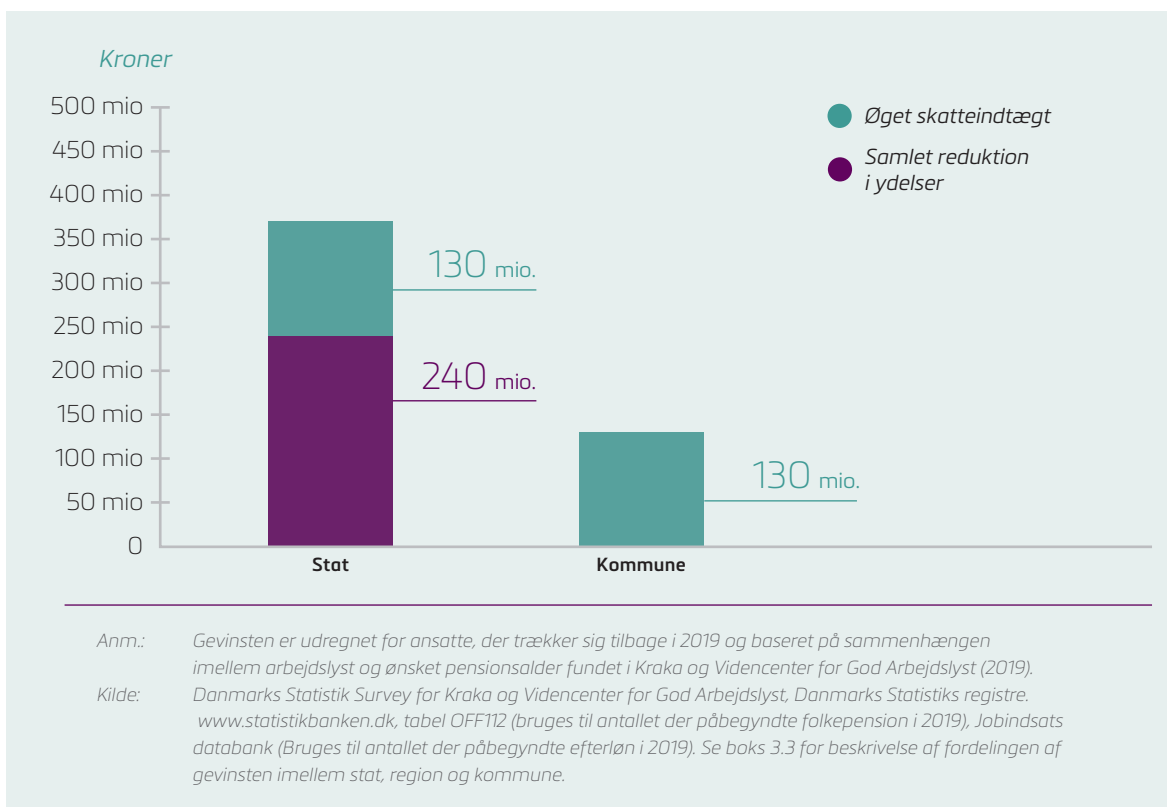
14. I Kraka og Videntcenter for God Arbejdslyst (2019) finder vi, at en stigning i arbejdslyst fra 50- til 75 percentilen for ansatte over 55 år er forbundet med en senere ønsket pension på 6 måneder. Stigningen i arbejdslysten svarer til ca. 12 point. I denne rapport ser vi på en stigning på et point, som derfor svarer til en senere ønsket pension på ca. en halv måned.

Figur 3.5 viser potentialet for de offentlige finanser af senere tilbagetrækning. Det offentlige ville spare ca. 240 mio. kr. årligt i betaling til efterløn og folkepension, hvis alle, der påbegyndte en af disse typer tilbagetrækning, gjorde det 0,29 måneder senere i 2019. Staten finansierer udgiften til folkepension og efterløn og vil derfor også få den fulde gevinst. Derudover vil de potentielt øgede skatteindtægter ved længere tid på arbejdsmarkedet give en gevinst på cirka 260 mio. kr. Denne potentielle gevinst fordeler sig ca. ligeligt imellem stat og kommune, se boks 3.3 i slutningen af dette afsnit for detaljerne bag udregningen.

– heraf udgør gevinsten for de offentlige finanser 500 mio. kr.

FIGUR 3.5:

### SAMLET POTENTIALE PÅ 500 MIO. KR FOR DE OFFENTLIGE FINANSER FRA ANSATTES SENERE TILBAGETRÆKNING VED ET POINT BEDRE ARBEJDSLYST – FORDELT PÅ STAT OG KOMMUNE





## BOKS 3.3:

## BEREGNING AF SAMFUNDSVÆRDIEN AF BEDRE ARBEJDSLYST Gennem SENERE TILBAGETRÆKNING

**Metode for samfundsøkonomi:**

I analysen af sammenhængen imellem arbejdslyst og tilbagetrækning tager vi udgangspunkt i Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019). Her finder vi, at hvis en person over 55 år får forbedret sin arbejdslyst med 12 point, er det forbundet med et ønske om seks måneders senere pension. Vi omregner denne effekt til, hvor stor gevinsten er ved et point bedre arbejdslyst. Vi finder, at det er forbundet med et ønske om at gå en halv måned senere på pension. For at tage højde for forskellen mellem ønsket og faktisk pension bruger vi en justeringsfaktor på 0,55. Korrektionsfaktoren er baseret på Ilmakunnas & Ilmakunnas, (2018), der finder, at personer med et dårligt selv vurderet helbred generelt angiver, at de trækker sig tilbage tidligere end deres faktiske pensionsalder. Til sammenligning vurderer personer med godt selv vurderet helbred deres faktiske pensionsalder mere præcist. At personer med dårligt selv vurderet helbred tror, at de trækker sig tilbage tidligere, skaber en bias, der gør, at effekten af dårligt helbred på tidlig tilbagetrækning overestimeres med 45 pct. Vi antager, at den samme bias gør sig gældende i sammenligningen af tilbagetrækningsbeslutningen. Ved at korrigerer med en faktor på 0,55 opnår vi et estimat, der tager højde for, at den direkte sammenligning er 45 pct. for høj. Når vi bruger en korrektionsfaktor på 0,55, får vi en sammenhæng imellem et point arbejdslyst og tid til pension på +0,29 måneder.

Vi finder den samlede samfundsgevinst ved at beregne antallet af vundne måneders produktion ved et point bedre arbejdslyst i følgende formel:

**Samfundsøkonomisk gevinst**

$$= (\text{personer påbegyndt efterløn} + \text{personer påbegyndt folkepension}) \cdot 0,29 \cdot 44.936$$

Hvor 0,29 er den korrigerede effekt af arbejdslyst på tilbagetrækning, og 44.936 er standardberegnet månedsførtjeneste for personer over 60 år. Personer påbegyndt efterløn og personer påbegyndt folkepension er personer, der er påbegyndt henholdsvis efterløn eller folkepension i 2019.

**Metode for offentlige finanser:**

I analysen af offentlige finanser ser vi på to forskellige effekter, der relaterer sig til tilbagetrækning:

## 1. Færre udgifter til efterløn og folkepension

Senere tilbagetrækning vil medføre et fald i udbetalingen af efterløn og folkepension. Vi beregner den gennemsnitlige efterlønsudbetaling som den samlede udbetaling i 2019 divideret med antallet af personer på efterløn. Disse tal findes i Jobindsats databank.<sup>15</sup> På baggrund af data fra Statistikbanken samme måde udregnes den gennemsnitlige folkepension<sup>16</sup>. Gevinsterne findes så ved at gange antallet af potentielle månedernes senere tilbagetrækning med de gennemsnitlige udbetalinger, hvorefter de til sidst fordeles ud på de offentlige områder via en fordelingsnøgle.

$$\text{Reduktion i ydelse}_i = \text{potentiell senere tilbagetrækning}_i \cdot \text{ydelse}_i \cdot \text{fordelingsnøgle}$$

Hvor reduktion i  $ydelse_i$  er reduktionen i henholdsvis efterløn og folkepension, potentiel senere  $tilbagetrækning_i$  er de potentielle samlede måneders senere tilbagetrækning for de respektive ydelser for de personer, der er påbegyndt hver af de respektive ydelser i 2019, og  $ydelse_i$  er den gennemsnitlige månedlige udbetaling af de respektive ydelser. Fordelingen er foretaget således: Staten bærer alle udgifter til efterløn og folkepension, mens de øgede indtægter fra indkomstskatter fordeles cirka ligeligt mellem stat og kommune.<sup>17</sup>

## 2. Højere skatteindtægter

Når folk overgår til enten efterløn eller folkepension, vil de fleste opleve et indkomstfald. Dette indkomstfald vil naturligt føre til færre skatteindtægter, da skattebasen falder. Vi finder derfor gevinsten ved at holde folk længere på arbejdsmarkedet som forskellen mellem den standardberegnete månedsførtjeneste og overførselsindkomsterne gange antallet af potentielle måneders senere tilbagetrækning gange den effektive indkomstskatterate<sup>18</sup>.

15. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering – Jobindsats, data om arbejdsmarkedet <https://www.jobindsats.dk/jobindsats/>

16. Statistikbanken ESSPROS1 og PEN112.

17. Indkomstskatter fordeles så 51 pct. går til staten og 49 pct går til kommunerne. Fordelingen er baseret på fordelingerne af personlige indkomstskatter i 2019 jf. <https://www.skm.dk/skattetal/statistik/provenu-og-skattestruktur/skatter-provenuet-af-person-og-selskabsskatter/>.

18. Se Skatteministeriets opgørelse "Gennemsnitsskatten for samtlige skattepligtige i 2016":

<https://www.skm.dk/skattetal/statistik/arkiv/gennemsnitsskatten-for-samtlige-skattepligtige-i-2016/>.







## 3.4 Sundhedsudgifter

Ansatte med god arbejdslyst er generelt sundere. Det viser forskning. I en gennemgang af 450 internationale studier finder Faragher m.fl. (2005), at arbejdslyst<sup>19</sup> er en vigtig faktor for de ansattes helbred. Et lignende resultat finder vi også i Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019), hvor ansatte med dårligere arbejdslyst angiver et dårligere selvrapporeret helbred.

I det forrige afsnit beskrev vi, hvordan arbejdslyst potentielt ville kunne forbedre produktiviteten i samfundet ved at reducere antallet af sygedage. En øget arbejdslyst kan også føre til lavere sundhedsudgifter. Tidligere forskning har vist en sammenhæng imellem arbejdslyst og brug af sundhedsydelser. Fischer og Sousa-Poza (2009) viser eksempelvis, at ansatte med dårligere arbejdsglæde har hyppigere kontakt til deres almene læge.

Samlet bruger det danske samfund ca. 10 pct. af bruttonationalproduktet på sundhed, i bred forstand efter OECD-definitionen (OECD, 2017). En tidligere analyse foretaget af LO fandt, at dårligt arbejdsmiljø samlet kunne relateres til ca. en milliard i øgede udgifter til medicin og hospitalsomkostninger (LO, 2007). LO's analyse omhandlede sundhedsomkostninger relateret til alt arbejdsmiljø både i form af fysisk og psykisk arbejdsmiljø. I denne analyse undersøger vi, hvordan arbejdslyst og ikke arbejdsmiljø generelt er relateret til samfundets samlede sundhedsomkostninger.

I denne rapport finder vi sammenhængen imellem arbejdslyst og sundhedsudgifter. Vi relaterer arbejdslyst til sundhedsomkostninger ved en regressionsmodel, der ligner den model, som Fischer og Sousa-Poza (2009) har brugt. Metoden til at relatere arbejdslyst til sundhedsomkostninger er yderligere beskrevet i boks 3.4 i afslutningen af dette afsnit.

Vi måler sundhedsudgifterne som alle betalinger fra det offentlige til primær sundhed. Primær sundhed dækker over behandling foretaget af almene læger og speciallæger. Vi finder den samlede omkostning til primær sundhed baseret på registerdata. Registerdata kobles med data fra vores survey om arbejdslyst.

På basis af sammenhængen imellem arbejdslyst og sundhedsudgifter finder vi den potentielle samfundsmæssige gevinst ved bedre arbejdslyst. Lavere sundhedsomkostninger er en samfundsmæssig gevinst, fordi omkostningen repræsenterer ressourcer, der kunne bruges andre steder. Alternativt kunne den tid og de ressourcer, som sundhedspersonale bruger ekstra på ansatte med dårlig arbejdslyst, skabe gavn andre steder i sundhedsvæsenet eller resten af samfundet.

Udgifter til primær sundhed bliver afholdt af det offentlige. Derfor er lavere sundhedsudgifter også en direkte gevinst for de offentlige finanser. Denne omkostning betales af regionerne, men kommunerne har også en mindre omkostning til kommunal medfinansiering.

Sammenligninger af udgifterne til primær sundhed for ansatte med god og dårlig arbejdslyst tyder på en negativ sammenhæng imellem de to. Figur 3.6 viser sammenhængen imellem sundhedsomkostninger i 2019 og

*Ansatte med god arbejdslyst er generelt sundere*

*Bedre arbejdslyst kan spare sundhedsudgifter*

*Udgifterne til sundhed er store*

*Vi undersøger, om arbejdslyst reducerer sundhedsudgifter*

*Omkostninger til sundhed findes i registre*

*Lavere udgifter til sundhed gevinst for samfundet...*

*... og en direkte gevinst for de offentlige finanser*

*Ansatte med bedre arbejdslyst går mindre til læge*

19. Faragher m.fl. (2005) undersøger sammenhæng imellem sundhed og "job satisfaction" som vi direkte oversætter til "arbejdslyst".

arbejdslyst. De samlede udgifter er højest i den lave ende af skalaen for arbejdslyst. En ansat med arbejdslyst på 0-50 point på en skala fra 0-100 kostede i gennemsnit 2.265 kr. i betalinger til almen læge og speciallæger i 2019. Til sammenligning havde en ansat med arbejdslyst i toppen af skalaen med arbejdslyst på 90-100 point et forbrug svarende til en omkostning på 1.787 kr. Den negative sammenhæng imellem sundhedsudgifter og arbejdslyst ser dermed ud til at være stærkest for ansatte med relativt lavere arbejdslyst.

FIGUR 3.6:

### GENNEMSNITLIGE SUNDHEDSUDGIFTER PER ANSAT TIL PRIMÆR SUNDHED I 2019 FORDELT PÅ ARBEJDSLYST



#### Temperatur på arbejdslyst i point på en skala fra 0-100

Anm.: Sundhedsudgifter er det offentlige betaling af sygesikringsydelse i den primære sektor. Dette dækker over regionernes afregning af sygesikringsydelse til ydere under sygesikringen (alment praktiserende læger, speciallæger, tandlæger, fysioterapeuter, psykologer osv.)

Kilde: Sygesikringsregisteret og Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst



En regressionsanalyse bekræfter den negative sammenhæng imellem arbejdslyst og sundhedsudgifter, som fremgår af ovenstående figur. Regressionsanalysen viser, at et point bedre arbejdslyst er relateret til en reduktion på 7,2 kroner i de gennemsnitlige sundhedsudgifter per ansat.<sup>20</sup> Resultatet er statistisk signifikant på et 1 pct. niveau. Reduktionen i sundhedsudgifterne svarer til ca. 0,4 pct. i forhold til den samlede gennemsnitlige udgift på 1.954 kr. per ansat i 2019.

I regressionen kontrollerer vi for en række baggrundsvariable. På den måde er det i nogen grad muligt at isolere effekten af arbejdslyst fra effekter af andre forskelle imellem ansatte. Eksempelvis kontrollerer vi i regressionerne for alder og sammenligner på den måde arbejdslysten for ansatte, der er lige gamle.

I modellen kontrollerer vi yderligere for den ansattes sygdomshistorik og måler de samlede sundhedsudgifter et år efter arbejdslystmålingen. Ved at kontrollere for de tidligere sundhedsudgifter isolerer vi potentielt bedre effekten af arbejdslyst på sundhedsudgifter og ikke den omvendte sammenhæng.

Reduktionen på 7,2 kr. per point arbejdslyst er den gennemsnitlige sammenhæng per ansat i vores datasæt. For alle ca. 2,7 mio. ansatte i Danmark svarer reduktionen i sundhedsudgifter til et samlet samfundsøkonomisk potentiale på 20 mio. kr. per point arbejdslyst.

De 20 mio. kr. i sparede sundhedsudgifter er en samfundsøkonomisk gevinst, da det reflekterer ressourcer, der i stedet kunne bruges andre steder i samfundet. Det er samtidig en direkte gevinst for de offentlige finanser, da det offentlige afholder de samlede sygesikringsudgifter. Samlet sparer regionerne 20 mio. kr. til de direkte udgifter. Herfra medfinansierer kommunerne ca. 1 mio. kr., der går tilbage til regionen.

*Sammenhæng er statistisk signifikant*

*Vi kontrollerer for ansattes baggrund...*

*... og deres tidligere sundhedsudgifter*

*Ét point bedre arbejdslyst kan give 20 mio. kr. i samfundsgevinst*

*Gevinsten tilfalder regioner og kommuner*

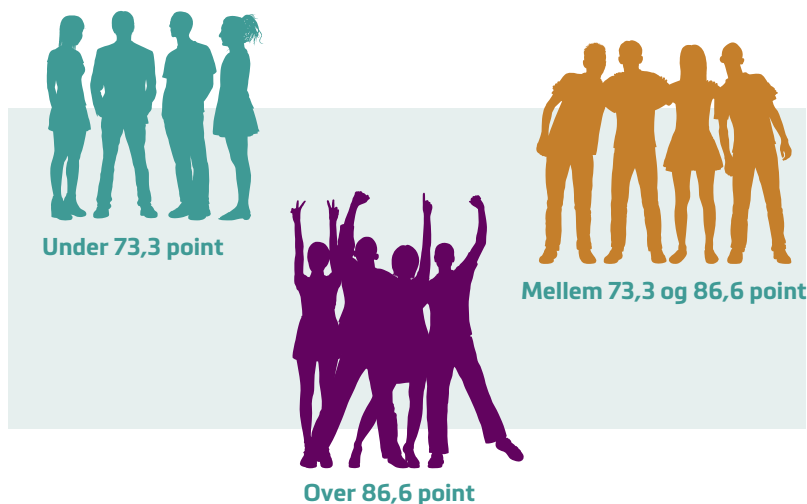


20. Reduktionen på 7,2 kr. per point arbejdslyst er baseret på modellen med alle kontroller og dynamik imellem tidligere sundhedsforbrug (tabel 3 i bilag).

Sammenhængen imellem sundhedsudgifter og arbejdslyst er, som antydnet i figur 3.6, stærkere for ansatte med lav arbejdslyst. Ved at gå fra en arbejdslyst på 0 til 69 falder de gennemsnitlige sundhedsmkostninger med 485 kr. Til sammenligning har ansatte med arbejdslyst imellem 70 og 100 et sammenligneligt forbrug af sundhedsydelser. Hvis arbejdslysten kunne forbedres for kun ansatte med den laveste arbejdslyst, ville det samlede potentiale være relativt større end for forbedringer for ansatte med højere arbejdslyst.

Vi undersøger potentialet for forbedringer i den lave ende af arbejdslysten i 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.

## RESPONDENTGRUPPEN INDDELT I TRE LIGE STORE GRUPPER EFTER DERES ARBEJDSLYST-NIVEAU



Regressionsanalysen bekræfter, at potentialet er større for ansatte med lav arbejdslyst. Den tredjedel af de ansatte, som har den laveste arbejdslyst, har i gennemsnit sundhedsmkostninger, som er 249 kr. højere sammenlignet med den tredjedel af ansatte, som har gennemsnitlig arbejdslyst. Der er ikke statistisk forskel i sundhedsmkostningerne for den tredjedel af ansatte, som har gennemsnitlig arbejdslyst og den tredjedel af ansatte, som har den højeste arbejdslyst.

Samlet kunne der spares 260 mio. kr., hvis tredjedelen af alle danske ansatte med lav arbejdslyst fik forbedret deres arbejdslyst til et niveau for tredjedelen med gennemsnitlig arbejdslyst. Denne reduktion kan ikke direkte sammenlignes med gevinsten ved at forbedre den gennemsnitlige arbejdslyst med ét point, fordi beregningen er baseret på at forbedre arbejdslysten for gruppen med lav arbejdslyst op til et niveau for gruppen med gennemsnitlig arbejdslyst – og denne forskel indebærer en forbedring på mere end ét point. Dog illustrerer beregningen, at potentialet ved at forbedre arbejdslysten for de ansatte, der har lav arbejdslyst, er stort!

*Størst potentiale for ansatte med lav arbejdslyst*

*Inddeling i grupper efter arbejdslyst*

*Regressionsanalysen bekræfter...*

*Potentiale på 260 mio. kr.*

## BOKS 3.4:

## BEREGNING AF VÆRDIEN AF ARBEJDSLYST GENNEM LAVERE SUNDHEDSOMKOSTNINGER

**Model**

Vi modellerer sammenhængen imellem arbejdslyst og sundhedsudgifter ved en dynamisk regressionsmodel i stil med Fischer og Sousa-Poza (2009):

$$\text{Sundhedsomkostninger}_{j,t=2020} = \beta_0 + \beta_1 \text{arbejdslyst}_j + \beta_2 \text{Sundhedsomkostninger}_{j,t=2015} + \beta X_j + \epsilon_j$$

Hvor *Sundhedsomkostninger*<sub>j,t=2020</sub> er de samlede omkostninger til almen- og speciallæger registreret i Sygesikringsregisteret for ansatte j i 2020, *arbejdslyst*<sub>j</sub> er arbejdslyst målt på en skala fra 0-100 i Krifa Advisory og Center for God Arbejdslysts survey i 2019. Estimatet for  $\beta_1$  viser den gennemsnitlige sammenhæng imellem 1 point arbejdslyst og de samlede sundhedsomkostninger.

$X_j$  er en række kontrolvariable. Regressionsmodellen gør det muligt at estimere, hvordan arbejdslyst og sundhedsudgifter samvarierer og at kontrollere for andre faktorer, som kunne påvirke sammenhængen. Hvis unge ansatte eksempelvis har lavere arbejdslyst, vil en simpel sammenligning af sundhedsudgifter vise en stor sammenhæng, da unge samtidig har lavere sundhedsudgifter. Ved at inkludere alder i regressionsmodellen kontrollerer vi for denne sammenhæng. Ud over alder inkluderer vi følgende variable i  $X_j$ : køn, uddannelsesniveau, indkomst og branche alle målt i 2019.

Vi estimerer sammenhængen imellem arbejdslyst målt i 2019 og sundhedsudgifterne målt i året efter for at nedbringe risikoen for at estimere en omvendt kausal sammenhæng. Arbejdslyst kan påvirke sundhedsudgifter, men sammenhængen kunne også tænkes at gå den anden vej – ansatte med dårligt helbred kan have dårligere arbejdslyst. Ved at bruge sundhedsudgifter målt året efter arbejdslystmålingen sikrer vi, at arbejdslystpåvirkningen sker først og derfor i mindre grad kan blive influeret af dårligt helbred. Samtidig kontrollerer vi i regressionen for tidligere sundhedsomkostninger (*Sundhedsomkostninger*<sub>j,t=2015</sub>) for at sammenligne ansatte med lignende sundhedstilstand inden arbejdslystmålingen. Resultatet af regressionen kan ses i tabel 4 i bilag.

Den negative sammenhæng imellem arbejdslyst og sundhedsomkostninger er stærkest for ansatte med lav arbejdslyst. Vi undersøger reduktionspotentialen ved at inkludere en række dummyvariable, som angiver, hvilken gruppe af arbejdslyst en respondent tilhører. Dette gøres i stedet for at måle *arbejdslyst*<sub>j</sub> i point. Vi inddeler respondenter i tre lige store 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 ansatte generelt har en høj arbejdslyst vil personer med en arbejdslystscore på fx 70, 80 eller 90 være placeret i hhv. den laveste, mellemste og højeste gruppe af arbejdslyst. Resultatet af regressionen kan ses i tabel 5 i bilag.

**Samfundsøkonomisk og værdi af lavere sundhedsudgifter i den primære sundhedssektor**

$\beta_1$  viser den gennemsnitlige reduktion i sundhedsudgifter, der kan relateres til et point bedre arbejdslyst i gennemsnit per ansat. Vi beregner det samlede samfundsøkonomiske potentiale for alle ansatte ved at extrapolere  $\beta_1$  til de alle ansatte i Danmark i 2019 ved:

$$\text{Gevinst} = \text{Antal lønmodtagere} \cdot \beta_1$$

For  $\beta_1$  målt som den gennemsnitlige sammenhæng per point overfører vi resultatet til alle 2,7 mio. ansatte i Danmark. For  $\beta_1$  målt som forskel imellem ansatte med lavest og middel arbejdslyst overfører vi resultatet til de 1,02 mio. ansatte med lav arbejdslyst.

**Værdi af lavere sundhedsudgifter i den primære sundhed for de offentlige finanser**

Omkostningerne til sundhed er direkte betalt af det offentlige. Derfor er det samfundsøkonomiske potentiale og potentialet for de offentlige finanser det samme. Regionerne betaler de direkte omkostninger til primær sundhed. Derefter betaler kommunerne 7 pct. i kommunal medfinansiering.







# Litteraturliste

**Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet (2018).** Økonomisk Analyse: Sygefravær i den offentlige sektor [bm.dk/media/9166/oekonomisk-analyse-\\_sygefravaer-i-den-offentlige-sektor.pdf](http://bm.dk/media/9166/oekonomisk-analyse-_sygefravaer-i-den-offentlige-sektor.pdf)

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

**Cohen, M. A., Rust, R. T., Steen, S., & Tidd, S. T. (2004).** Willingness-to-pay for crime control programs. In *Criminology*, 42(1), 89-110.

**Danmark Statistik (2016).** Forskellen på lønninger i det offentlige og det private svinger fra job til job. [www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2018/2018-02-19-forskellen-paa-loenninger-i-det-offentlige-og-det-private-svinger-fra-job-til-job](http://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2018/2018-02-19-forskellen-paa-loenninger-i-det-offentlige-og-det-private-svinger-fra-job-til-job)

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

**Helliwell, J. F. og Huang, H. (2010).** How's the job? Well-being and social capital in the work-place. In *ILR Review*, 63(2), 205-227.

**Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021).** Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen. [krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/arbejdslyst-giver-bonus-paa-bundlinjen](http://krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/arbejdslyst-giver-bonus-paa-bundlinjen)

**Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019).** Trivsel betaler sig – en undersøgelse om værdien af god arbejdslyst. [krifa.dk/erhverv/udvikling/inspiration#rapport](http://krifa.dk/erhverv/udvikling/inspiration#rapport)

**LO (2007).** Dårligt arbejdsmiljø – en stor udgift

**OECD/European Observatory on Health Systems and Policies (2019).** Danmark: National sundhedsprofil 2019, State of Health in the EU, OECD Publishing, Paris/European Observatory on Health Systems and Policies. [ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2019\\_chp\\_da\\_danish.pdf](http://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2019_chp_da_danish.pdf)

**Skatteministeriet (2018).** Skatteøkonomisk analyse

**Socialstyrelsen og KORA (2015).** Anbefalinger til samfundsøkonomiske evalueringer på socialområdet – baggrundsrapport. [www.vive.dk/media/pure/8957/2041520](http://www.vive.dk/media/pure/8957/2041520)

**Suriyanrattakorn, S., & Chang, C. L. (2021).** Valuation of Trust in Government: The Wellbeing Valuation Approach. In *Sustainability*, 13(19), 11000.

**Van Praag, B. M., & Baarsma, B. E. (2005).** Using happiness surveys to value intangibles: The case of airport noise. In *The Economic Journal*, 115(500), 224-246.

**Skatteministeriet (2018).** Skatteøkonomisk Redegørelse [www.skm.dk/aktuelt/publikationer/rapporter/skatteoekonomisk-redegoerelse-2018/](http://www.skm.dk/aktuelt/publikationer/rapporter/skatteoekonomisk-redegoerelse-2018/)

**Socialstyrelsen og KORA (2015).** Anbefalinger til samfundsøkonomiske evalueringer på soci-alområdet – baggrundsrapport. [www.vive.dk/media/pure/8957/2041520](http://www.vive.dk/media/pure/8957/2041520)

**VIVE (2018).** Socialt udsatte borgeres brug af velfærdssystemet. [www.vive.dk/media/pure/6999/1717876](http://www.vive.dk/media/pure/6999/1717876)









# Bilag

I tabel 1 fremgår resultaterne for regressionsmodellerne om langtids-sygdom, hvor den afhængige variabel er antal sygedage over 30. I kolonne 3 ser vi, at koefficienten for arbejdslyst er på  $-0,133$  og signifikant på et 1 procent niveau. Foruden arbejdslyst indeholder modellen en lang række dummies. Disse skal modsat den kontinuerte variabel arbejdslyst sammenlignes med deres referencegruppe.

I tabel 2 fremgår resultaterne for regressionsmodellerne brugt til værdisættelsen af arbejdslyst for ansatte, hvor den afhængige variabel er livsglæde på en skala fra 0-10. Af kolonne tre ses det, at koefficienten for indkomsten er  $0,207$  og signifikant på et 1 procent niveau. Kigger vi i stedet på arbejdslysten uden indkomst, er koefficienten  $0,252$  og ligeledes signifikant på et 1 procent niveau. Foruden disse indeholder modellen en række kontrolvariable, hvor størstedelen er dummies.

I tabel 3 fremgår resultaterne for regressionsmodellerne for effekten af arbejdslyst på sundhedsudgifter. Af kolonne tre ses det, at koefficienten for arbejdslyst er  $-7,22$  og er signifikant på et 1 procent niveau. Foruden denne indeholder modellen en række kontrolvariable, hvor størstedelen er dummies.

I tabel 4 fremgår resultaterne for regressionsmodellerne om sundhed, hvor arbejdslyst er inddelt i tre grupper. Referencegruppen er den nederste tredjedel. Af kolonne 1 ses det, at den midterste gruppe i gennemsnit koster  $249,2$  kr. færre i sundhedsudgifter. Foruden disse indeholder modellen også et estimat for den øverste gruppe af arbejdslyst samt en række kontrolvariable, hvor størstedelen er dummies.

I tabel 5 gengiver vi spørgsmålene, som blev stillet i surveyen.



TABEL 1

## REGRESSIONER LANGTIDSSYGE (SYGEDAGE OVER 30)

|                         | (1)<br>Model 1<br>- Langtidssyg | (2)<br>Model 2<br>- Langtidssyg | (3)<br>Model 3<br>- Langtidssyg |
|-------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Arbejdslyst             | -0,135***<br>(0,0355)           | -0,132***<br>(0,0354)           | -0,133***<br>(0,0357)           |
| Mand                    |                                 | -4,493***<br>(0,828)            | -3,943***<br>(0,935)            |
| Gift                    |                                 | -0,481<br>(3,279)               | -0,856<br>(3,406)               |
| Registreret partnerskab |                                 | -2,608<br>(3,155)               | -2,826<br>(3,300)               |
| Skilt                   |                                 | -0,861<br>(3,550)               | -1,301<br>(3,658)               |
| Enke                    |                                 | -2,542<br>(3,373)               | -2,731<br>(3,491)               |
| 25-34 år                |                                 | 1,707<br>(2,117)                | 1,621<br>(2,153)                |
| 35-44 år                |                                 | 0,733<br>(2,099)                | 0,681<br>(2,160)                |
| 45-54 år                |                                 | 0,791<br>(2,268)                | 0,687<br>(2,315)                |
| 55-64 år                |                                 | 2,286<br>(2,316)                | 1,882<br>(2,414)                |
| 65+ år                  |                                 | -0,438<br>(2,137)               | -0,881<br>(2,177)               |
| Anciennitet             |                                 | 0,0296<br>(0,243)               | 0,110<br>(0,253)                |
| Erhvervsfaglig          |                                 |                                 | 0,501<br>(1,465)                |
| KVU                     |                                 |                                 | -0,621<br>(1,645)               |
| MVU                     |                                 |                                 | -1,707<br>(1,584)               |
| LVU                     |                                 |                                 | -0,166<br>(1,703)               |
| Uoplyst                 |                                 |                                 | -5,071***<br>(1,692)            |
| Branche dummies         |                                 |                                 | X                               |
| Region dummies          |                                 |                                 | X                               |
| Constant                | 14,69***<br>(2,899)             | 16,39***<br>(4,188)             | 8,107*<br>(4,754)               |
| <b>Observations</b>     | <b>2.552</b>                    | <b>2.551</b>                    | <b>2.548</b>                    |
| <b>R-squared</b>        | <b>0,012</b>                    | <b>0,025</b>                    | <b>0,034</b>                    |

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 civilstandsdummiene 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 (2019), Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 2

## REGRESSIONER TIL VÆRDIANSÆTTELSE AF ARBEJDSLYST FOR ANSATTE

|                                   | (1)<br>Baseline       | (2)<br>Fratrukket<br>indkomsteffekt | (3)<br>Med<br>kontroller |
|-----------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Indkomst                          | 0,0412<br>(0,0517)    | 0,237***<br>(0,0516)                | 0,207***<br>(0,0623)     |
| Arbejdslyst                       | 0,256***<br>(0,0172)  |                                     |                          |
| Helbred                           | 0,256***<br>(0,0155)  |                                     |                          |
| Mestring                          | -0,306***<br>(0,0341) |                                     |                          |
| Arbejdslyst uafhængig af indkomst |                       | 0,256***<br>(0,0172)                | 0,252***<br>(0,0172)     |
| Helbred uafhængig af indkomst     |                       | 0,256***<br>(0,0155)                | 0,249***<br>(0,0156)     |
| Mestring uafhængig af indkomst    |                       | -0,306***<br>(0,0341)               | -0,309***<br>(0,0341)    |
| Mand                              |                       |                                     | -0,0825*<br>(0,0473)     |
| Gift                              |                       |                                     | 0,573***<br>(0,0687)     |
| Registreret partnerskab           |                       |                                     | 0,480***<br>(0,0764)     |
| Skilt                             |                       |                                     | 0,0874<br>(0,104)        |
| Enke                              |                       |                                     | 0,353<br>(0,258)         |
| 25-34 år                          |                       |                                     | -0,337**<br>(0,155)      |
| 35-44 år                          |                       |                                     | -0,299*<br>(0,156)       |
| 45-54 år                          |                       |                                     | -0,395**<br>(0,157)      |
| 55-64 år                          |                       |                                     | -0,366**<br>(0,158)      |
| 65+ år                            |                       |                                     | -0,449**<br>(0,216)      |
| Erhvervsfaglig                    |                       |                                     | 0,0487<br>(0,0802)       |
| KVU                               |                       |                                     | 0,00897<br>(0,0992)      |
| MVU                               |                       |                                     | 0,0804<br>(0,0843)       |
| LVU                               |                       |                                     | 0,0144<br>(0,0929)       |

TABEL 2, FORTSAT

## REGRESSIONER TIL VÆRDIANSÆTTELSE AF ARBEJDSLYST FOR ANSATTE

|                                    | (1)<br>Baseline     | (2)<br>Fratrukket<br>indkomsteffekt | (3)<br>Med<br>kontroller |
|------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Uoplyst                            |                     |                                     | 0,263<br>(0,322)         |
| Log gennemsnitsindkomst i kommunen |                     |                                     | 0,159<br>(0,216)         |
| Konstant                           | 4,246***<br>(0,705) | 1,708**<br>(0,706)                  | 0,0385<br>(2,673)        |
| <b>Observationer</b>               | <b>4.361</b>        | <b>4.361</b>                        | <b>4.352</b>             |
| <b>R<sup>2</sup></b>               | <b>0,280</b>        | <b>0,280</b>                        | <b>0,296</b>             |

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 (2019), Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 3

## REGRESSIONER SUNDHEDSUDGIFTER

|                                    | (1)<br>Total<br>omkostning 2020 | (2)<br>Total<br>omkostning 2020 | (3)<br>Total<br>omkostning 2020 |
|------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Arbejdslyst                        | -8,550***<br>(2,376)            | -7,639***<br>(2,254)            | -7,220***<br>(2,127)            |
| Primære sundhedsomkostninger 2015  |                                 | 0,448***<br>(0,0617)            | 0,412***<br>(0,0644)            |
| Mand                               |                                 |                                 | -607,9***<br>(80,77)            |
| Gift                               |                                 |                                 | -167,7<br>(217,0)               |
| Part                               |                                 |                                 | -33,68<br>(221,9)               |
| Skilt                              |                                 |                                 | -218,4<br>(245,6)               |
| Enlig                              |                                 |                                 | 28,65<br>(218,5)                |
| 25-34 år                           |                                 |                                 | 148,0<br>(200,9)                |
| 35-44 år                           |                                 |                                 | -149,0<br>(187,2)               |
| 45-54 år                           |                                 |                                 | 204,7<br>(190,1)                |
| 55-64 år                           |                                 |                                 | 256,6<br>(185,1)                |
| 65+ år                             |                                 |                                 | 1.205***<br>(265,5)             |
| Erhvervsfaglig                     |                                 |                                 | -57,13<br>(102,3)               |
| KVU                                |                                 |                                 | -42,89<br>(135,0)               |
| MVU                                |                                 |                                 | -3,551<br>(135,4)               |
| LVU                                |                                 |                                 | -22,25<br>(134,7)               |
| Uoplyst                            |                                 |                                 | 466,4<br>(569,7)                |
| Indkomst (1.000 kr.)               |                                 |                                 | 0,0634<br>(0,128)               |
| Branche dummies                    |                                 |                                 | X                               |
| Konstant                           | 2.524***<br>(190,4)             | 1.714***<br>(217,9)             | 1.856***<br>(341,5)             |
| <b>Observationer</b>               | <b>4.385</b>                    | <b>4.385</b>                    | <b>4.376</b>                    |
| <b>R<sup>2</sup></b>               | <b>0,005</b>                    | <b>0,182</b>                    | <b>0,217</b>                    |
| <b>Gennemsnitlige omkostninger</b> | <b>1954</b>                     | <b>1954</b>                     | <b>1954</b>                     |

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 (2019), Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.



TABEL 4

## REGRESSIONER SUNDHEDSUDGIFTER, ARBEJDSLYSTGRUPPER

|  | (1)<br>Effekt på tværs<br>af grupper |
|--|--------------------------------------|
| Arbejdslystgruppe, midterste tredjedel | -249,2***<br>(82,33)                 |
| Arbejdslystgruppe, højeste tredjedel   | -219,4***<br>(81,60)                 |
| Primære sundhedsomkostninger 2015      | 0,412***<br>(0,0643)                 |
| Mand                                   | -611,3***<br>(81,08)                 |
| Gift                                   | -181,0<br>(217,3)                    |
| Part                                   | -47,55<br>(222,5)                    |
| Skilt                                  | -233,2<br>(246,1)                    |
| Enlig                                  | 26,87<br>(219,2)                     |
| 25-34 år                               | 157,4<br>(202,0)                     |
| 35-44 år                               | -137,8<br>(188,1)                    |
| 45-54 år                               | 218,4<br>(191,1)                     |
| 55-64 år                               | 273,9<br>(186,5)                     |
| 65+ år                                 | 1.193***<br>(265,5)                  |
| Erhvervsfaglig                         | -51,13<br>(102,3)                    |
| KVU                                    | -33,77<br>(136,5)                    |
| MVU                                    | 2.581<br>(135,5)                     |

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 (2019), Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 4, FORTSAT

## REGRESSIONER SUNDHEDSUDGIFTER, ARBEJDSLYSTGRUPPER

|                      | (1)<br>Effekt på tværs<br>af grupper |
|----------------------|--------------------------------------|
| LVU                  | -4.291<br>(135,4)                    |
| Uoplyst              | 451,4<br>(574,7)                     |
| Indkomst (1.000 kr.) | 0,0465<br>(0,128)                    |
| Branche dummies      | X                                    |
| Constant             | 1.436***<br>(297,3)                  |
| <b>Observations</b>  | <b>4.376</b>                         |
| <b>R<sup>2</sup></b> | <b>0,216</b>                         |

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 (2019), Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

TABEL 5

## 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, FORTSAT

## 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 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,   | Slet ikke/i mindre grad/i nogen grad/<br>i høj grad/i meget høj grad |



TABEL 5, FORTSAT

## SPØRGESKEMA

| Spørgsmål  | Svarmulighed   |
|--|--|
| <b>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</b> |  |
| 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  |
| <b>Følgende spørgsmål blev stillet til alle respondenter</b>   |  |
| 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  |
| <b>Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41</b>  |  |
| 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 |
| <b>Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41, og "Lidt anderledes" eller "Meget anderledes" til spørgsmål 43</b>                        |  |
| 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  |
| <b>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</b> |  |
| 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)   |
| <b>Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41</b>  |  |
| 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/   |

TABEL 5, FORTSAT

## SPØRGESKEMA

| Spørgsmål  | Svarmulighed  |
|--|---|
| <b>Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41 og "Ja, søgt arbejde med færre timer" til spørgsmål 49</b> |   |
| Spørgsmål 49   | Hvor mange timer vil du gerne arbejde mindre om ugen? (0-100)   |
| <b>Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41 og "Ja, søgt arbejde med flere timer" til spørgsmål 49</b> |   |
| Spørgsmål 50   | Hvor mange timer ville du gerne arbejde mere om ugen? (0-100)   |
| <b>Følgende spørgsmål er blevet stillet til alle respondenter</b>  |   |
| 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) |
| <b>Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41</b>  |   |
| Spørgsmål 53   | I hvor høj grad forventer du, at et jobskifte ville forbedre din tilfredshed med dit arbejde?                                     |
| Spørgsmål 54   | Hvis du selv kunne vælge, hvornår du kunne gå på pension, om hvor mange år ville du gøre det?                                     |
| <b>Følgende spørgsmål blev stillet til alle respondenter</b>   |   |
| Spørgsmål 55   | Hvad er din årlige indkomst fra din hovedbeskæftigelse før skat? (antal kroner)   |

Anm.: Spørgsmål 40 blev stillet til alle respondenter, som havde skiftet job og til 30 procent af dem, som ikke havde skiftet job.

# Arbejdslyst gør samfundet rigere

Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst undersøger i et fælles forskningsprojekt værdien af god arbejdslyst. I to tidligere analyser har konklusionen været klar: Arbejdslyst skaber værdi. Den første rapport viste, at ansatte sætter stor værdi på god arbejdslyst. Den anden rapport viste, at arbejdslyst skaber værdi for virksomhederne. I denne tredje rapport analyserer vi den samfundsøkonomiske værdi af god arbejdslyst. Her samler vi den viden, vi har opnået i de to tidligere rapporter og tilføjer en ny analyse om arbejdslyst og sundhedsudgifter. Konklusionen er: Forbedret arbejdslyst giver en stor samfundsøkonomisk gevinst.

Denne rapport giver en samlet oversigt over den samfundsøkonomiske betydning af bedre arbejdslyst. Vi viser gevinsten både for samfundet som helhed og for de offentlige finanser.

Og potentialet er stort! Forbedres arbejdslysten i samfundet med et point, på en skala fra 1 til 100, er gevinsten på 47,6 mia. kr. En forbedring af arbejdslysten på et point vil også forbedre de offentlige finanser med 2,6 mia. kr.

Med afsæt i danske data og med brug af internationalt anerkendte metoder bidrager projektet med betydelig ny viden om vigtigheden af god arbejdslyst for det danske samfund.

## Læs blandt andet mere om:

- Samfundsværdien af bedre arbejdslyst målt i kroner og øre
- Værdien af god arbejdslyst for de offentlige finanser
- Hvad arbejdslyst betyder for ansattes brug af sundhedsydelse



RAPPORT UDGIVET AF KRAKA ADVISORY  
OG VIDENCENTER FOR GOD ARBEJDSLYST