

En undersøgelse om værdien af god arbejdslyst, delrapport 4

Lav arbejdslyst – størst potentiale



BAG RAPPORTEN:

Denne rapport er udarbejdet i et samarbejde mellem Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst i foråret og sommeren 2022. Formålet med rapporten er at frembringe ny viden om den gruppe af danske lønmodtagere, som vi af vores arbejdslystmålinger kan se, har den laveste arbejdslyst. Vi takker professor Jacob Ladenburg, DTU, for værdifuld faglig sparring.

Rapporten er udarbejdet af cheføkonom Svend Torp Jespersen, økonom Nis Lydixsen, økonom Nicoline Nagel Nilsson og analytiker Anders Toftegaard Madsen. I projektperioden har vi haft tæt sparring med projektleder Helle Stenbro, seniorkonsulent og koordinator i Videncenter for God Arbejdslyst. Analyserne og beregningerne bag rapporten er alene Kraka Advisories ansvar.

Redaktion:

Svend Torp Jespersen, Kraka Advisory
Nicoline Nagel Nilsson, Kraka Advisory
Nis Lydixsen, Kraka Advisory
Anders Toftegaard Madsen, Kraka Advisory
Helle Stenbro, Videncenter for God Arbejdslyst

Grafisk design:

Mariann Bay Jakobsen, Krifa
Simon Nielsen, Minijobs

Foto:

iStock og Shutterstock

Tryk:

Rosendahls

OM KRAKA ADVISORY

Kraka Advisory er en samfundsøkonomisk konsulentvirksomhed, der er ejet af Fonden Kraka. Vores overskud går ubeskåret til aktiviteter i tænketanken Kraka til at udvikle samfundsrelevante analyser. I Kraka Advisory benytter vi os løbende af sparring med anerkendte forskere for at sikre, at kvaliteten af vores analyser er på det højeste faglige niveau. Derudover benytter vi vores politiske indsigt til at forstå kundens strategiske behov for derved at kunne levere et forståeligt materiale, som er direkte anvendeligt i beslutningsprocessen. Kraka Advisory har et strategisk samarbejde med Deloitte, som giver os adgang til en bred vifte af klassiske konsulentkompetencer. Sammen har vi en unik position i markedet, baseret på faglighed, uafhængighed og troværdighed.

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

OM VIDENCENTER FOR GOD ARBEJDSLYST

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

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

Lav arbejdslyst – størst potentiale

Indhold

Forord: Ændringer i den laveste arbejdslyst rummer kæmpe potentiale	5
Resumé: De vigtigste analytiske resultater	7
1. Indledning: Vi sætter fokus på gruppen med den laveste arbejdslyst	11
2. Metode: En kombination af forskellige teknikker og data	12
3. Resultater: Hvem har den laveste arbejdslyst?	14
3.1 En typisk ansat med den laveste og højeste arbejdslyst	14
3.2 Arbejdslyst på tværs af jobfunktion og branche	16
3.3 Arbejdslyst på tværs af uddannelse, indkomst, geografi og alder	18
3.4 Mobilitet i arbejdslyst over tid	22
4. Økonomisk analyse: Potentialet ved at forbedre den laveste arbejdslyst	26
4.1 Hvordan klarer ansatte med den laveste arbejdslyst sig?	26
4.2 Potentialet i forbedring af den laveste arbejdslyst	27
5. Zoom på faktorerne: Hvad skal der til for at forbedre den laveste arbejdslyst?	32
5.1 Balance, ledelse og mestring	32
5.2 Hvordan kan arbejdslysten øges på arbejdspladserne?	36
Litteraturliste	39
Bilag	40

Forord

Ændringer i den laveste arbejdslyst rummer kæmpe potentiale

Arbejdslysten i Danmark er høj, men der er en gruppe, der halter bagefter med en særlig lav arbejdslyst. Det er synd – både for den enkelte og for samfundet. Der er nemlig økonomiske gevinster ved at øge arbejdslysten. Det har vi vist i vores tre tidligere rapporter, hvor vi i et samarbejde mellem Videncenter for God Arbejdslyst hos Krifa og Kraka Advisory har opgjort de samfundsøkonomiske gevinster ved at øge arbejdslysten på de danske arbejdspladser.

Vi har tidligere dokumenteret, at ansatte, der ikke trives på deres arbejdsplads, medfører højere offentlige sundhedsudgifter, ønsker at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet og har en lavere produktivitet målt ved virksomhedernes bundlinje. Det er sammenhænge, som har stor samfundsøkonomisk betydning.

Sammenhængene er fundet i en række analyser baseret på et survey blandt et repræsentativt udsnit af den danske befolkning koblet med Danmarks Statistiks registerdata samt data om virksomhedernes regnskabstal. I denne rapport udvider vi med data fra vores nyeste survey, som vi har fået foretaget i 2021. Det gør det muligt for os at følge udviklingen i arbejdslyst over tid. Derved kan vi fx undersøge, om ansatte rykker sig fra ét niveau af arbejdslyst til et andet imellem de to målinger.

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

Med denne fjerde rapport: *Lav arbejdslyst – størst potentiale* (2022) undersøger vi hvem, der har den laveste arbejdslyst i det danske samfund. Vi viser de samfundsøkonomiske gevinster ved at flytte gruppen med den laveste arbejdslyst til et højere niveau af arbejdslyst. Samtidig dykker vi ned i de faktorer, som har størst betydning for arbejdslysten. Det er fx ledelse, medbestemmelse og kollegaer. Vi undersøger, hvor man skal sætte ind, hvis man vil øge arbejdslysten for bundgruppen og beregner det økonomiske potentiale.

Og her er konklusionen klar: Der er en stor – både menneskelig og økonomisk – gevinst at hente ved at løfte arbejdslysten hos de ansatte, der har den laveste arbejdslyst. Det er bare om at komme i gang!



Helene Riis Lindholm
Direktør
Krifa



Bo Hammer
Partner
Kraka Advisory



Resumé

De vigtigste analytiske resultater

Den gennemsnitlige arbejdslyst i Danmark er høj, men der er en gruppe, som halter bagefter med en særlig lav arbejdslyst. Gruppen udgøres af knap hver 13. medarbejder. Medarbejdere med en særlig lav arbejdslyst er fx mere utilfredse med deres ledelse, har en dårligere balance mellem arbejdsliv og privatliv og finder mindre mening ved deres arbejde end deres kolleger. Den gode nyhed er dog, at gruppen ikke er konstant, og arbejdslysten kan ændres over tid. Der er derfor grund til at undersøge og forbedre arbejdslysten på arbejdspladserne.

Vi ved fra tidligere undersøgelser, at lav arbejdslyst har en række samfundsøkonomiske omkostninger, og at ansatte med lav arbejdslyst er samfundsøkonomisk dyrere end ansatte med gennemsnitlig eller høj arbejdslyst. Fx har gruppen med den laveste arbejdslyst i gennemsnit 12 sygedage mere om året sammenlignet med gruppen med den højeste arbejdslyst.¹

Vi opgør arbejdslyst på en skala fra 0 til 100. Gruppen med den laveste arbejdslyst har en arbejdslyst på under 50 point, mens gruppen med den højeste arbejdslyst har en arbejdslyst mellem 90 og 100.

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

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

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

Hver 13. medarbejder har en særlig lav arbejdslyst

Lav arbejdslyst er samfundsøkonomisk dyrt

Sådan definerer vi høj og lav arbejdslyst

En typisk ansat med den laveste og højeste arbejdslyst

Undervisning og omsorgsarbejde har lavest arbejdslyst

Den laveste arbejdslyst findes på tværs af alle samfundslag

¹ Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a).

Ved at måle arbejdslyst for en gruppe personer i 2019 og igen i 2021 viser vi, at lav arbejdslyst ikke er konstant over tid. Kun ca. 28 pct. af dem, der ligger i gruppen med den laveste arbejdslyst i 2019, ligger fortsat i gruppen i 2021, mens 13 pct. rykker sig til gruppen med den højeste arbejdslyst. Mobilitet i arbejdslyst kan bl.a. skyldes jobskifte. I vores analyse viser vi, at den gennemsnitlige arbejdslyst forbedres ved jobskifte. Der kan dog også være andre faktorer, der forbedrer arbejdslysten.

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

Gruppen med den laveste arbejdslyst skiller sig ud fra andre ansatte ved at have større udfordringer med at mestre deres arbejdsopgaver, være mere utilfredse med ledelsen og ved at have en dårligere balance mellem privat- og arbejdsliv. Derudover finder gruppen mindre mening i deres arbejde, og de oplever i mindre grad at have medbestemmelse og at udrette noget. Gruppen med den laveste arbejdslyst oplever også i lidt mindre grad at have gode faglige og sociale relationer til kolleger.

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

Vi anbefaler derfor, at fokus på at forbedre den laveste arbejdslyst skal ligge på forbedringer af balance, ledelse og mestring. Forskelle på tværs af karakteristika viser nemlig, at det for nogle typer af arbejdspladser med særlige grupper af ansatte kan give mening at fokusere på specifikke arbejdslystfaktorer. Vi ved fra forskningen fra Videncenter for God Arbejdslyst, at balance, ledelse og mestring er blandt syv faktorer, der har særlig stor betydning for danskernes arbejdslyst.²

Lav arbejdslyst er ikke konstant over tid

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

Bundgruppen klarer sig dårligere på faktorer med betydning for arbejdslysten

Vi finder forskelle i faktorer på tværs af karakteristika

Vi kommer med anbefalinger





1. Vi sætter fokus på gruppen med den laveste arbejdslyst

Arbejdslyst har en værdi for både ansatte, virksomheder og samfundet som helhed. Den gennemsnitlige arbejdslyst i Danmark er høj, men selv om arbejdslysten er høj for langt de fleste ansatte, er der stadig en gruppe, der har en særligt lav arbejdslyst. I denne rapport sætter vi fokus på gruppen med den laveste arbejdslyst, dvs. en arbejdslyst som ligger under 50 på en skala fra 0 til 100. Vi sammenligner med gruppen med den højeste arbejdslyst, som ligger i spændet 90 til 100.

Gruppen med den laveste arbejdslyst er interessant, fordi der i denne gruppe er størst potentiale ved at forbedre arbejdslysten. Vi ved fra tidligere undersøgelser, at ansatte med lav arbejdslyst er samfundsøkonomisk dyrere end ansatte med gennemsnitlig eller høj arbejdslyst. Fx har gruppen med den laveste arbejdslyst i gennemsnit 12 sygedage mere om året end gruppen med den højeste arbejdslyst. Der er altså et stort potentiale, hvis arbejdslysten kan forbedres for gruppen med den laveste arbejdslyst.

I denne rapport karakteriserer vi ansatte med den laveste arbejdslyst og beskriver det økonomiske potentiale ved at løfte gruppen til et højere niveau af arbejdslyst. Ved at karakterisere gruppen med den laveste arbejdslyst kan vi komme med konkrete bud på, hvordan man bedst forbedrer arbejdslysten for denne gruppe.

Vores undersøgelser er, som i de tidligere rapporter, baseret på arbejdslystmålinger fra en repræsentativ survey indsamlet af Kraka Advisory og Videntcenter for God Arbejdslyst blandt 4.500 danske ansatte i 2019 og blandt 3.500 danske ansatte i 2021. Surveyen i 2021 er ny ift. de tidligere rapporter og gør det muligt at se på udviklingen i arbejdslyst over tid, fx i forbindelse med jobskifte. Vi kombinerer survey med data fra Danmarks Statistiks registre, hvilket giver os mulighed for at undersøge en lang række karakteristika for respondenterne.

I kapitel to beskriver vi metoden og datagrundlaget bag undersøgelsen. I kapitel tre karakteriserer vi gruppen med den laveste arbejdslyst og undersøger, om den er konstant over tid. I kapitel fire beregner vi det økonomiske potentiale ved at forbedre arbejdslysten for gruppen med den laveste arbejdslyst. I kapitel fem sætter vi fokus på syv arbejdslystfaktorer, der har betydning for arbejdslysten. Vi undersøger desuden, hvad der skal til for at forbedre den laveste arbejdslyst.

Der er en gruppe med særlig lav arbejdslyst

Lav arbejdslyst er samfundsøkonomisk dyrere

Vi karakteriserer gruppen med den laveste arbejdslyst

Analyserne er baseret på surveydata

Rapportens indhold

2. En kombination af forskellige teknikker og data

Vi har målt arbejdslyst i en survey udført ad to omgange blandt danske ansatte. Den første survey blev gennemført sommeren 2019 og den anden survey i efterår/vinter 2021. I alt indgår ca. 8.000 personer, hvoraf ca. 2.500 personer går igen i begge surveys. Data blev indsamlet af Danmarks Statistik på vegne af Kraka Advisory og Videntcenter for God Arbejdslyst. Konkret blev respondenterne spurgt ind til, hvor tilfredse, motiverede og glade de var for deres arbejde på tidspunktet for undersøgelsen. Gennemsnittet for respondenternes svar på disse tre spørgsmål giver vores mål for arbejdslyst. En uddybning af metoden bag survey kan findes i bilag 1.

Vi kobler data fra surveyen om arbejdslyst med relevant baggrunds-information fra Danmarks Statistiks registre. Det er fx oplysninger om uddannelsesniveau, overførselsindkomster, sygefravær, løn og branche. Derved kan vi undersøge potentielle uligheder eller ligheder mellem gruppen med den laveste og gruppen med den højeste arbejdslyst.

Vores analyse tager udgangspunkt i gruppen med den laveste arbejdslyst. Det er de ansatte på det danske arbejdsmarked, som har en arbejdslyst under 50 point på en skala fra 0 til 100. Gruppen udgør 7,4 pct. af den samlede population. For at sætte gruppen i perspektiv sammenligner vi med gruppen med den højeste arbejdslyst. Det er de ansatte på det danske arbejdsmarked, som har en arbejdslyst på 90 til 100 point. Denne gruppe udgør ca. 31 pct. af den samlede population. I potentialeberegningerne i kapitel 4 beregner vi potentialet ved at løfte gruppen med den laveste arbejdslyst til henholdsvis et gennemsnitligt niveau og et niveau, der svarer til gruppen med den højeste arbejdslyst. I figur 2.1 uddybes arbejdslyst-grupperne.

Rapporten bygger på survey indsamlet i 2019 og 2021

Data består af survey og registre

Vi undersøger gruppen med den laveste arbejdslyst

FIGUR 2.1:

SÅDAN DEFINERER VI ARBEJDSLYSTGRUPPERNE

Vi måler arbejdslyst på en skala fra 0 til 100 og tager udgangspunkt i tre forskellige grupper: Gruppen med den laveste arbejdslyst, gruppen med den gennemsnitlige arbejdslyst og gruppen med den højeste arbejdslyst.



LAVESTE ARBEJDSLYST
Personer med en arbejdslyst under 50 point



GENNEMSNITLIG ARBEJDSLYST
Den gennemsnitlige arbejdslyst i hele survey-populationen



HØJESTE ARBEJDSLYST
Personer med en arbejdslyst mellem 90 og 100 point

I potentialeberegningerne tager vi udgangspunkt i de effekter, der er fundet i Kraka og Videntcenter for God Arbejdslyst (2019) og Kraka Advisory og Videntcenter for God Arbejdslyst (2021a, 2021b). Fra de tidligere rapporter kender vi sammenhængen mellem arbejdslyst og sygefravær, jobskifte, ønsket tilbagetrækningsalder og produktivitet målt ved virksomhedernes bundlinje.

Vi tager udgangspunkt i tidligere rapporter



3. Hvem har den laveste arbejdslyst?

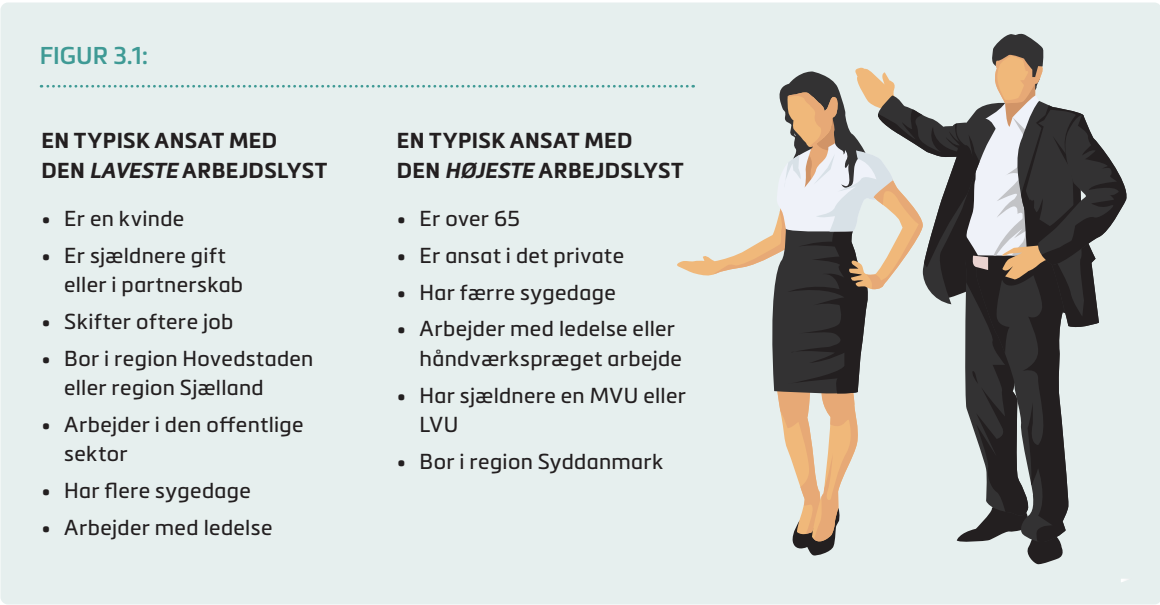
I dette kapitel undersøger vi, hvem der har den laveste arbejdslyst. Det gør vi i afsnit 3.1, hvor vi opstiller en model for gruppen med den laveste arbejdslyst, og en model for gruppen med den højeste arbejdslyst. I afsnit 3.2 undersøger vi arbejdslyst på tværs af jobfunktion og branche, mens vi i afsnit 3.3. undersøger arbejdslyst på tværs af uddannelse, indkomst, geografi og alder. I afsnit 3.4. undersøger vi, om der er mobilitet i arbejdslyst, dvs. om niveauet af arbejdslyst ændrer sig for den enkelte respondent over tid. Mobilitet i arbejdslysten vil indikere, at det er realistisk at tale om at løfte gruppen med den laveste arbejdslyst til et højere niveau.

3.1 En typisk ansat med den laveste og højeste arbejdslyst

For at finde ud af hvem der har den laveste arbejdslyst, har vi opstillet en model, der undersøger sammenhænge mellem en række baggrunds-karakteristika og sandsynligheden for at være i gruppen med den laveste arbejdslyst. Til sammenligning opstiller vi en tilsvarende model for sand-synligheden for at være i gruppen med den højeste arbejdslyst.

Vi undersøger, hvem der har den laveste arbejdslyst

Vi opstiller en model for den laveste og højeste arbejdslyst



Anm.: Figuren viser de karakteristika, som er signifikante på minimum et 5 pct. niveau i en model med hhv. lav arbejdslyst hhv. høj arbejdslyst som udfaldsvariabel. Den fulde model fremgår af bilag 2. Der indgår respondenter fra survey i 2019 og 2021 i populationen. For ansatte med den højeste arbejdslyst er jobfunktioner med ledelsesarbejde eller håndværkspræget arbejde kun signifikant på 10 pct. niveau. I modellerne kontrolleres for, hvilket år man har besvaret survey. Standardfejl er clusteret på personid.

Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Vi finder, at en typisk ansat med den laveste arbejdslyst med større sandsynlighed er en kvinde. Hun er sjældnere gift eller i partnerskab. Hun skifter oftere job og bor i Region Hovedstaden eller i Region Sjælland. Hun arbejder typisk i den offentlige sektor og arbejder oftere med ledelse. Vores model viser i figur 3.1, hvilke karakteristika der hænger sammen med sandsynligheden for at være i gruppen med den laveste arbejdslyst.

For en typisk ansat med den højeste arbejdslyst er der nogle andre karakteristika. Sandsynligheden for at have den højeste arbejdslyst stiger, hvis man er over 65 år, er ansat i det private eller bor i Region Syddanmark. Derudover kan vi se, at en typisk person med den højeste arbejdslyst sjældnere har en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Til gengæld øger jobfunktioner med ledelsesarbejde eller håndværkspræget arbejde sandsynligheden for, at man er i gruppen med den højeste arbejdslyst.

Den laveste arbejdslyst findes oftere hos kvinder

Den højeste arbejdslyst findes hos ledere og håndværkere

BAGGRUND

BOKS 3.1: SÅDAN HAR VI GJORT

For at finde ud af hvad der karakteriserer en ansat med den laveste arbejdslyst, har vi opstillet en logit regressionsmodel, der estimerer sammenhængen mellem sandsynligheden for at have en arbejdslyst under 50 og en række baggrundskarakteristika:

$$\text{logit}[pr(\text{lav arbejdslyst}_i = 1)] = \beta_0 + \beta X_i + \epsilon_i$$

I ligningen er *lav arbejdslyst*_i en dummyvariabel, der angiver, om respondenter ligger i gruppen med den laveste arbejdslyst eller ikke gør. Vektoren *X_i* indeholder en række baggrundskarakteristika, der kan tænkes at have indflydelse på, om man er i gruppen med den laveste arbejdslyst. Det inkluderer køn, civilstand, uddannelse, region, branche, jobfunktion og indkomst, samt om man har børn. De inkluderede baggrundsvariable stammer fra Danmarks Statistiks registre. Hvis sammenhængen mellem sandsynligheden for at have lav arbejdslyst og et givet baggrundskarakteristikum er signifikant, har det pågældende karakteristikum betydning for sandsynligheden for at være i gruppen med den laveste arbejdslyst.

For at have et sammenligningsgrundlag, opstiller vi en tilsvarende model for sandsynligheden for at have den højeste arbejdslyst:

$$\text{logit}[pr(\text{høj arbejdslyst}_i = 1)] = \beta_0 + \beta X_i + \epsilon_i$$

I ligningen ovenfor er *høj arbejdslyst*_i en dummyvariabel, der angiver, om respondenter ligger i gruppen med den højeste arbejdslyst. Som for modellen med den laveste arbejdslyst indeholder *X_i* en række baggrundskarakteristika.

3.2 Arbejdslyst på tværs af jobfunktion og branche

Vi har set på den gennemsnitlige arbejdslyst på tværs af jobfunktioner og brancher for at undersøge, om der er nogle, der ligger særligt lavt eller højt. De tre jobfunktioner med den højeste gennemsnitlige arbejdslyst er håndværk, ledelse samt salg og markedsføring. I bund ligger undervisning og forskning samt omsorgsarbejde, jf. figur 3.2.a. Det er i tråd med resultaterne for vores to typer, hvor vi netop finder en sammenhæng mellem at arbejde med håndsværkspræget- eller ledelsesarbejde og den højeste arbejdslyst.

Den gennemsnitlige arbejdslyst fordelt på brancher tegner det samme billede, for så vidt angår arbejdslysten for håndværkere og offentligt ansatte. Her ligger finansiering og forsikring og bygge- og anlæg i top, mens offentlig administration, undervisning og sundhed samt information og kommunikation ligger i bund, jf. figur 3.2.b. Det underbygges af den statistisk signifikante sammenhæng mellem at være offentligt ansat og være i gruppen med den laveste arbejdslyst, jf. figur 3.1.a.

Personer, der arbejder med undervisning og omsorgsarbejde, har lavest arbejdslyst

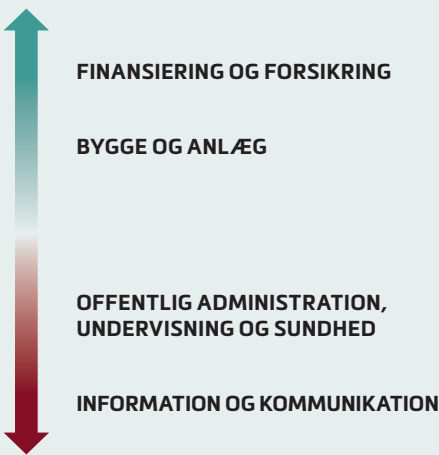
Den laveste arbejdslyst findes i offentlig administration mv.

FIGUR 3.2:
ARBEJDSLYSTENS TOP OG BUND FORDELT PÅ JOBFUNKTIONER OG BRANCHER

FIGUR 3.2.a.
TOP OG BUND FOR JOBFUNKTIONER



FIGUR 3.2.b.
TOP OG BUND FOR BRANCHER



Anm.: Jobfunktion er baseret på selvindberettet jobfunktion i survey og findes kun for 2021. De selvindberettede jobfunktioner vælges i survey ud fra en liste, og vi vurderer, at svarene er valide til formålet her. Brancher er baseret på oplysninger fra indkomst og findes for både 2019 og 2021.

Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.



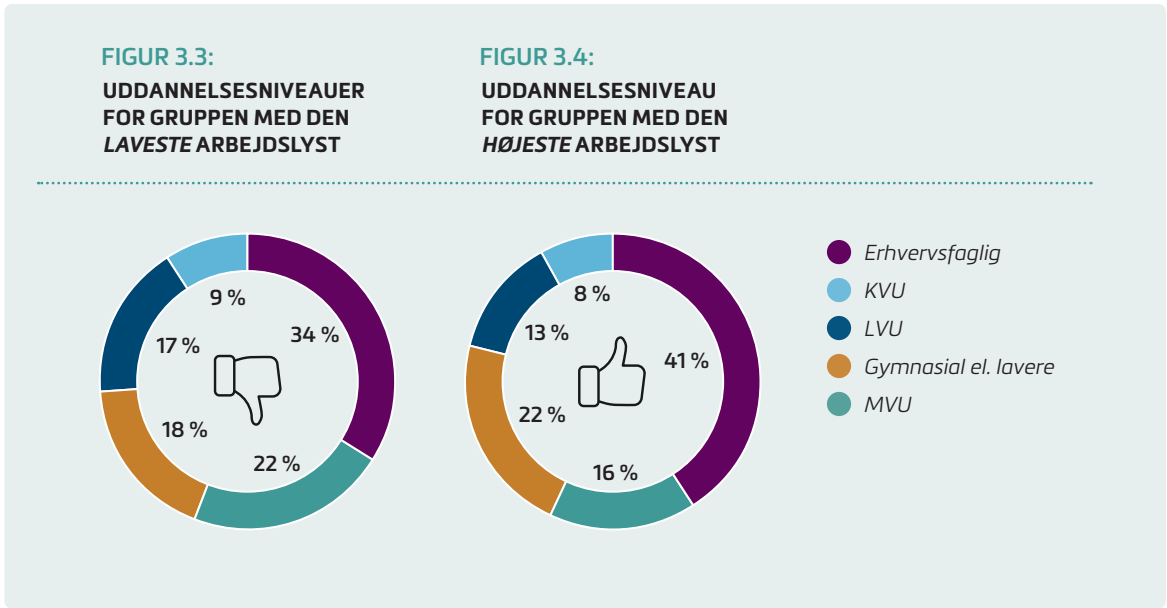
3.3 Arbejdslyst på tværs af uddannelse, indkomst, geografi og alder

Gruppen med den laveste arbejdslyst findes i alle samfundslag. Den laveste arbejdslyst er altså *ikke* begrænset til ansatte med lave indkomster eller et lavt uddannelsesniveau, selv om vi i afsnit 3.1 viste de signifikante sammenhænge for en typisk person med den laveste arbejdslyst og en typisk person med den højeste arbejdslyst.

Der er en større andel af personer med en mellemlang videregående uddannelse og en mindre andel med en erhvervsfaglig uddannelse, når man sammenligner personer med den laveste arbejdslyst med personer med den højeste arbejdslyst, jf. figur 3.4. Figuren viser dog samtidig, at der kan findes personer fra alle uddannelseslængder med både den laveste og den højeste arbejdslyst. At der er mange med en erhvervsfaglig uddannelse, der indgår i gruppen med den højeste arbejdslyst, kan bl.a. forklares ved, at der i denne gruppe findes mange håndværkere. Som vist nedenfor ligger disse nemlig helt i top på arbejdslysten. Dog finder vi også personer med høje uddannelsesniveauer i gruppen med den højeste arbejdslyst.

Der findes lav arbejdslyst i alle samfundslag

Den laveste arbejdslyst findes for alle uddannelsesniveauer

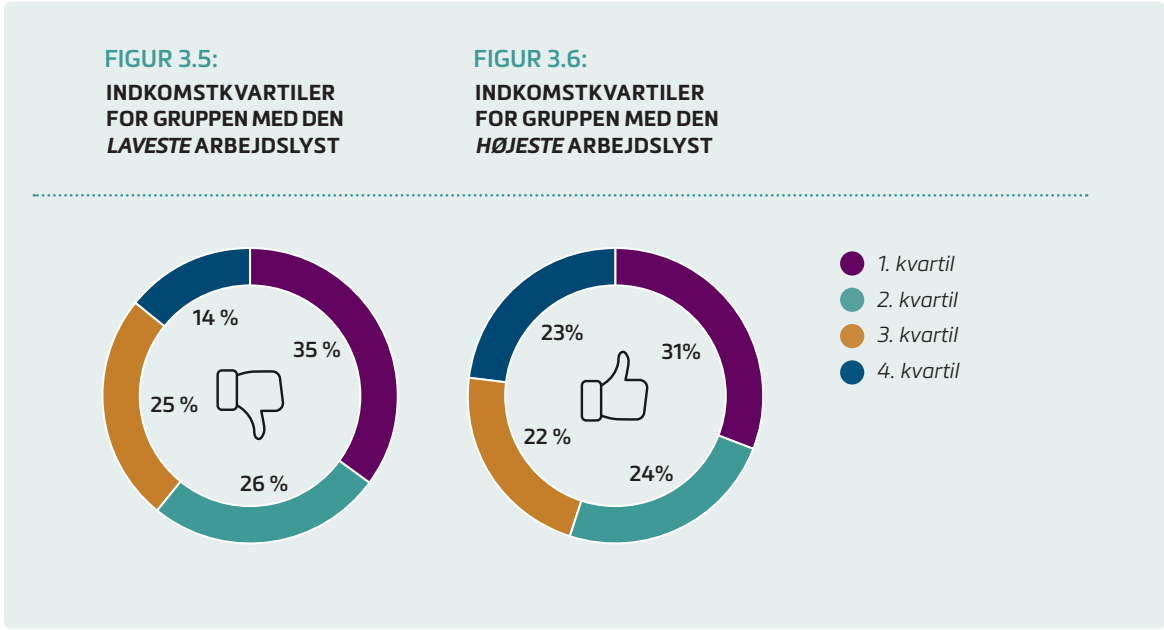


Anm.: Hele befolkningen er opregnet på baggrund af vægtning fra survey. Indkomst er baseret på familieindkomst. Der indgår respondenter fra survey i 2019 og 2021 i populationen. Uddannelsesfordeling for 2021-populationen er baseret på højest fuldførte uddannelse i 2020.

Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

I figur 3.5 og 3.6 nedenfor har vi opdelt alle respondenterne i fire lige store grupper efter indkomstniveau, hvor første kvartil angiver den laveste og fjerde kvartil den højeste indkomst. Vi ser, at der er lidt flere med en lav indkomst i gruppen med den laveste arbejdslyst sammenlignet med gruppen med den højeste arbejdslyst (35 pct. i forhold til 31 pct.). Gruppen med den højeste arbejdslyst har også oftere en høj indkomst sammenlignet med gruppen med den laveste arbejdslyst (23 pct. i forhold til 14 pct.). Der er flere i gruppen med den laveste arbejdslyst, der har en mellemindkomst (anden og tredje kvartil), sammenlignet med gruppen med den højeste arbejdslyst.

Personer med den højeste arbejdslyst har oftere en højere indkomst



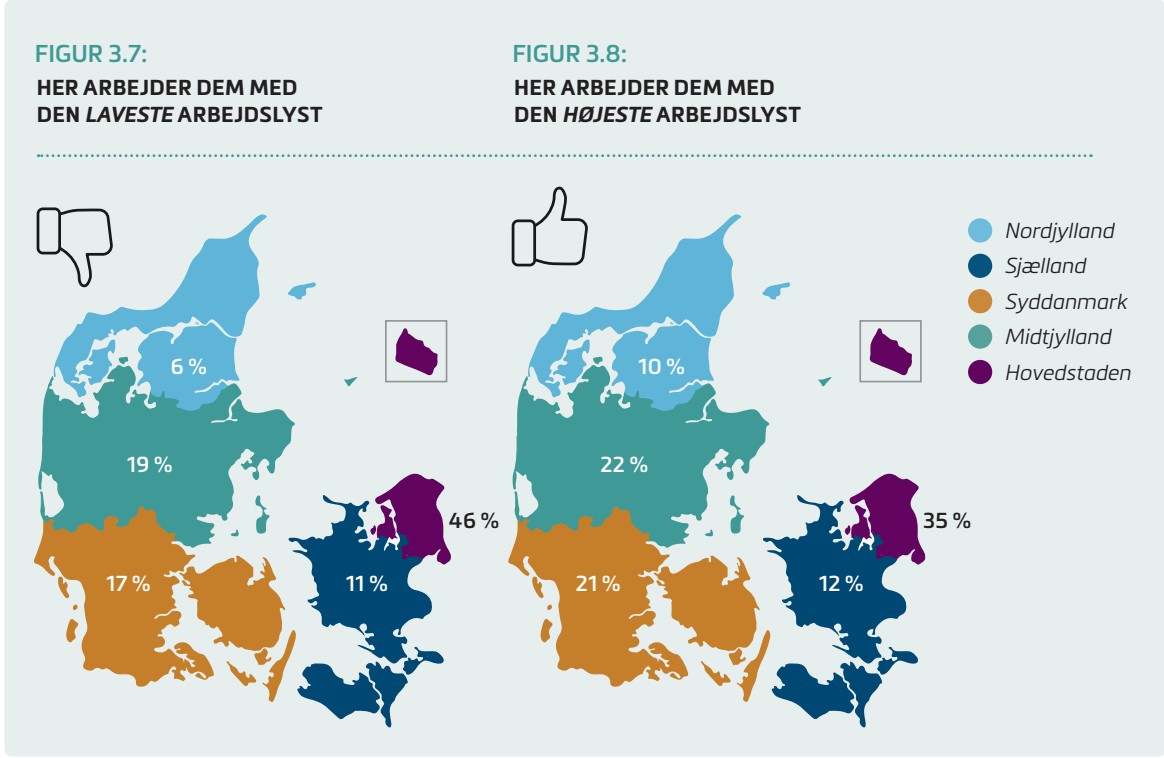
Anm.: Hele befolkningen er opregnet på baggrund af vægtning fra survey. Indkomst er baseret på familieindkomst. Der indgår respondenter fra survey i 2019 i populationen. Uddannelsesfordeling for 2021-populationen er baseret på højest fuldførte uddannelse i 2020.

Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.



Arbejdslysten er også ulige fordelt mellem regionerne, jf. figur 3.7 og 3.8 nedenfor.³ Gruppen med den laveste arbejdslyst er overrepræsenteret i Region Hovedstaden, og hele 46 pct. af gruppen med den laveste arbejdslust arbejder i Region Hovedstaden, jf. figur 3.7. Andelen af ansatte med den højeste arbejdslust, der arbejder i Region Hovedstaden, stemmer bedre overens med den faktiske fordeling af ansatte på tværs af regioner. Til gengæld er der en større andel af gruppen med den højeste arbejdslust, der arbejder i Region Syddanmark, sammenlignet med gruppen med den laveste arbejdslust. Figuren viser også, at der findes både den laveste og højeste arbejdslust i alle regioner.

Den laveste arbejdslust er overrepræsenteret i Region Hovedstaden



3.4 Mobilitet i arbejdslyst over tid

Vi undersøger, om der er mobilitet i arbejdslyst over tid ved at se på udviklingen i arbejdslyst for respondenter, der indgår i survey i både 2019 og 2021. Hvis der er mobilitet i arbejdslyst, indikerer det, at der er større belæg for, at arbejdslysten rent faktisk kan forbedres for gruppen med den laveste arbejdslyst.

Lav arbejdslyst er ikke konstant over tid, jf. figur 3.11. Det er kun cirka 28 pct. af dem, der havde den laveste arbejdslyst i 2019, der også har den laveste arbejdslyst i 2021. Samlet set har hele 72 pct. flyttet sig fra gruppen med den laveste arbejdslyst, og der er endda 13 pct. der i 2021 er rykket fra den laveste til den højeste arbejdslyst. Figuren indikerer samtidig, at der er mindre mobilitet for dem i toppen af skalaen. Her har 58 pct. fortsat en arbejdslyst mellem 90 og 100 i 2021 og 83 pct. har en arbejdslyst på over 80. Kun 3 pct. af dem med den højeste arbejdslyst i 2019 er i 2021 rykket til gruppen med den laveste arbejdslyst. Det ser altså umiddelbart ud til, at det er lettere at fastholde den gode arbejdslyst, da der er mindre mobilitet mod et lavere niveau.

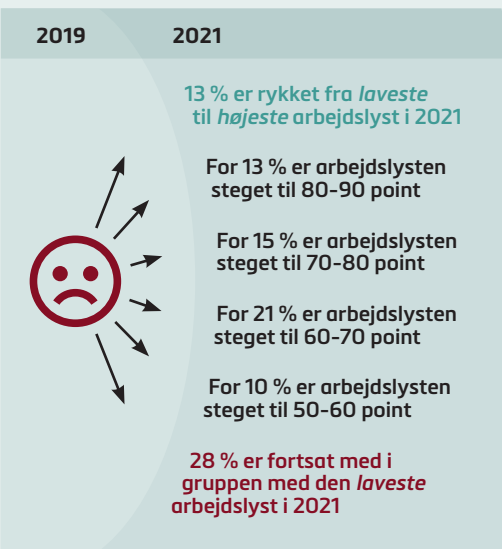
Vi undersøger, om der er mobilitet i arbejdslyst

Arbejdslyst er ikke konstant over tid

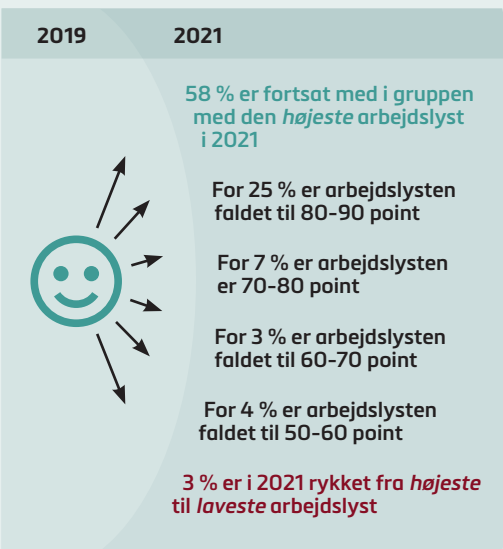
FIGUR 3.11:

UDVIKLING I ARBEJDSLYST FRA 2019 TIL 2021

SÅDAN HAR ARBEJDSLYSTEN FLYTTET SIG FOR GRUPPEN MED DEN LAVESTE ARBEJDSLYST



SÅDAN HAR ARBEJDSLYSTEN FLYTTET SIG FOR GRUPPEN MED DEN HØJESTE ARBEJDSLYST



Anm.: Der indgår kun personer, som besvarer survey både i 2019 og 2021. Gruppen med den laveste arbejdslyst er personer med en arbejdslyst under 50. Gruppen med den højeste arbejdslyst har en arbejdslyst mellem 90 og 100.

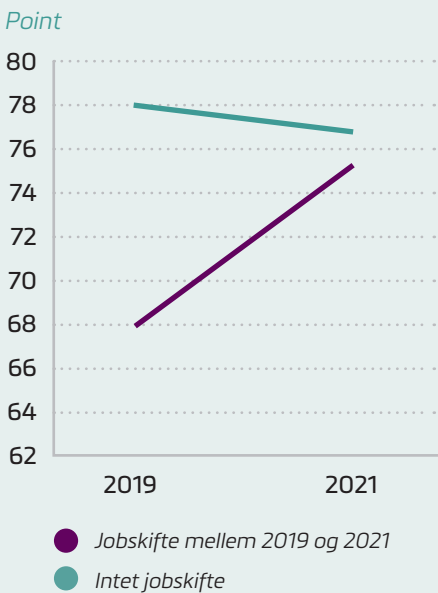
Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Jobskifte kan være en af forklaringerne på mobilitet i arbejdslyst for gruppen med den laveste arbejdslyst. Ifølge figur 3.12 og 3.13 tyder det på, at arbejdslyst i højere grad er specifikt relateret til jobbet, og at det ikke er særlige personer, der har den laveste arbejdslyst. Vi viser, at den gennemsnitlige arbejdslyst forbedres ved jobskifte, mens andelen med lav arbejdslyst falder.

Arbejdslyst forbedres ved jobskifte...

FIGUR 3.12:

SÅDAN UDVIKLER DEN GENNEMSNITLIGE ARBEJDSLYST SIG OVER TID - MED OG UDEN JOBSKIFTE



FIGUR 3.13:

SÅDAN ÆNDRER ANDELEN MED LAV ARBEJDSLYST SIG OVER TID - MED OG UDEN JOBSKIFTE



Anm.: Der indgår kun personer, som besvarer survey i både 2019 og 2021. Jobskifte er defineret som et jobskifte i de efterfølgende 6 måneder fra survey er udført i 2019.

Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Figuren viser, at personer, der har skiftet job mellem 2019 og 2021, i gennemsnit havde væsentlig lavere arbejdslyst før jobskiftet, end personer der ikke har skiftet job. Den gennemsnitlige arbejdslyst stiger betydeligt for den gruppe, der har skiftet job, mens arbejdslysten er nogenlunde konstant for gruppen, der ikke har skiftet job. Det samme gør sig gældende for andelen med lav arbejdslyst, som falder betydeligt efter et jobskifte, mens andelen med lav arbejdslyst er nogenlunde konstant for personer, der ikke skifter job.

... og andelen med laveste arbejdslyst falder

Det er usikkert, hvor stor en rolle jobskifte spiller for arbejdslysten, og grundet størrelsen på gruppen med den laveste arbejdslyst har vi ikke mulighed for at undersøge sammenhængen yderligere i denne analyse. Figur 3.12 og 3.13 indikerer, at arbejdslysten for gruppen med den laveste arbejdslyst kan rykkes over tid. Det skal derfor pointeres, at det ikke nødvendigvis er et jobskifte, der er forklaringen på stigningen i arbejdslyst imellem de to perioder. Der kan også være andre faktorer, der har spillet ind, fx omstruktureringer på arbejdspladsen, nye arbejdsopgaver, ny leder eller private begivenheder.

Ansatte kan flytte sig fra ét niveau af arbejdslyst til et andet, og der er derfor mobilitet i arbejdslyst, jf. figur 3.11, 3.12 og 3.13. Det tyder dermed på, at det rent faktisk kan lade sig gøre at forbedre arbejdslysten for gruppen med den laveste arbejdslyst. Der vil naturligt være en grad af mobilitet, hvor arbejdslysten for en ansat ændres over tid, som fx kan skyldes faktorerne beskrevet ovenfor. Det er dog ikke sikkert, at denne alene er nok til at flytte hele gruppen med en særlig lav arbejdslyst. Det er derfor vigtigt at have fokus på aktivt at forbedre den laveste arbejdslyst.

*Flere faktorer kan
spille ind på stigning
i arbejdslyst*

*Den laveste
arbejdslyst kan
forbedres*



4. Potentialet ved at forbedre den laveste arbejdslyst

I dette kapitel beregner vi potentialet ved at forbedre arbejdslysten for gruppen med den laveste arbejdslyst. I afsnit 4.1 beskriver vi forskellige parametre, hvor vi fra tidligere undersøgelser ved, at der er en sammenhæng med lavere arbejdslyst. I afsnit 4.2 beregner vi det økonomiske potentiale ved at rykke gruppen til henholdsvis et gennemsnitligt og det højeste niveau af arbejdslyst.

4.1 Hvordan klarer ansatte med den laveste arbejdslyst sig?

Vi ved fra Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a, 2021b), at der er en sammenhæng mellem arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje, sygefravær, jobskifte, ønsket alder for tilbagetrækning og udgifter til sundhedsvæsenet. Ved at tage udgangspunkt i de tidligere resultater kan vi beregne potentialet for at løfte arbejdslysten for gruppen med den laveste arbejdslyst.

I Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a) viste vi, at der er en sammenhæng mellem virksomhedernes bundlinje og de ansattes arbejdslyst. For virksomheder med ansatte med den laveste arbejdslyst er det ordinære resultat pr. ansat ca. 41.000 kr., mens det for virksomheder med ansatte med den højeste arbejdslyst ligger på ca. 67.000 kr. pr. ansat.⁴ Virksomheder, hvor ansatte er i gruppen med den laveste arbejdslyst, har altså 26.000 kr. lavere overskud pr. medarbejder pr. år, end virksomheder hvor medarbejderne er i gruppen med den højeste arbejdslyst.

En regressionsanalyse viser, at en stigning i arbejdslyst på 10 point er forbundet med 8 pct. større bundlinje målt ved virksomhedernes ordinære resultat pr. medarbejder. Omregnet svarer det til, at produktivetsgevinsten for en ændring på ét point er 0,8 pct. Det indikerer, at ansatte med høj arbejdslyst er mere produktive end ansatte med lav arbejdslyst.

I Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a) finder vi også sammenhænge mellem høj arbejdslyst og bedre fastholdelse af medarbejdere samt lavere sygefravær. I regressionsanalyser viser vi, at ansatte med den laveste arbejdslyst har 12 sygedage mere om året end ansatte med den højeste arbejdslyst. Vi viser også, at sandsynligheden for, at ansatte med den laveste arbejdslyst skifter job, er 11 pct.-point højere end for ansatte med den højeste arbejdslyst. Det underbygger, at højere arbejdslyst har en positiv betydning for virksomhedernes bundlinje. Vi antager, at de to effekter indgår i den samlede effekt på virksomhedernes bundlinje.

I Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2019) finder vi, at en forbedring i arbejdslysten med 12 point er forbundet med et ønske om at gå seks måneder senere på pension for ansatte over 55 år. Det svarer til, at et point bedre arbejdslyst for denne aldersgruppe er forbundet med et ønske om ca. en halv måneds senere tilbagetrækning.

Kapitlets indhold

Sammenhæng mellem arbejdslyst og flere økonomiske parametre

Virksomheder med lavest arbejdslyst har lavere overskud pr. medarbejder

God arbejdslyst giver bonus på bundlinjen ...

... bedre fastholdelse og lavere sygefravær!

Ansatte med bedre arbejdslyst trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet

Resultaterne underbygges af Sundstrup et al. (2021) som finder, at dårlige psykosociale arbejdsforhold hænger sammen med tidligere tilbagetrækning. Arbejdsforholdene dækker fx over medbestemmelse på arbejdet, som er en af de faktorer, der har betydning for vores mål for arbejdslyst.

I Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021b) finder vi en sammenhæng mellem arbejdslyst og udgifter til sundhedsvæsenet. I en regressionsanalyse viser vi, at ét point bedre arbejdslyst er relateret til en reduktion på 7,2 kr. i de gennemsnitlige sundhedsudgifter per ansat borger. For alle ansatte i Danmark svarer en ét point stigning i arbejdslysten til en reduktion i sundhedsudgifter på 20 mio. kr. Sundhedsudgifter er her opgjort som alle betalinger fra det offentlige til primær sundhed, som dækker over behandling foretaget af almene læger og speciallæger.

4.2 Potentialet i forbedringer af den laveste arbejdslyst

Ved at tage udgangspunkt i vores resultater fra de tidligere rapporter dokumenterer vi, at der er et stort økonomisk potentiale i at forbedre arbejdslysten for den gruppe af ansatte, hvis arbejdslyst er i bund – dvs. dem, der scorer under 50 point på vores 100-skala. Resultaterne kan afspejle flere mulige årsagssammenhænge, som godt kan være gældende på samme tid. På den ene side kan god arbejdslyst have en positiv effekt på faktorer med samfundsøkonomisk betydning, og på den anden side kan de forskellige faktorer føre til et højere niveau af arbejdslyst, jf. boks 4.1. Vi vurderer, at den første forklaring er den vigtigste. Vi regner her på to forskellige scenarier: Et hvor gruppen rykkes til det gennemsnitlige arbejdslystniveau, og et hvor gruppen rykkes til det højeste arbejdslystsniveau.

Samfundet kan potentielt blive mere produktivt målt ved virksomhedernes bundlinje, hvis arbejdslysten hæves for gruppen med den laveste arbejdslyst. Produktivitetseffekterne kan fx forklares ved, at medarbejdere med en højere arbejdslyst har lavere sygefravær.⁵ Derudover kan der potentielt opnås gevinster i form af et øget arbejdsudbud ved senere tilbagetrækning og en gevinst i form af en besparelse på sundhedsudgifterne. Løftes gruppen med den laveste arbejdslyst til et gennemsnitligt niveau, svarer det til en forbedring på ca. 31. pct. Hvis gruppen med den laveste arbejdslyst løftes til det højeste niveau, svarer det til en forbedring på ca. 47 pct. I arbejdslyst-point svarer det til hhv. ca. 38 point og ca. 58 point på en skala fra 0 til 100. Ved begge scenarier er der altså tale om markante stigninger.

Gruppen med den laveste arbejdslyst udgør ca. 7,4 pct. af respondenterne i vores survey. Respondenterne er repræsentativt udvalgt for hele arbejdsstyrken i Danmark, og vi overfører derfor resultaterne til samfundsniveau. Selv om resultaterne fra Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a, 2021b) beskriver procentvise stigninger for en lille gruppe, kan vi altså brede resultaterne ud til at gælde for arbejdslysten for hele arbejdsstyrken. Resultaterne skal dog ses med det forbehold, at vores effekter er

... og trækker mindre på de offentlige sundhedsudgifter

Vi beregner potentialet ved at løfte gruppen med den laveste arbejdslyst

Gruppen med den laveste arbejdslyst skal flyttes markant

Ca. 7,4 pct. af den arbejdende befolkning har en arbejdslyst under 50 point

⁴ Bundlinjen er målt ved det ordinære resultat, som viser virksomhedens overskud før skat og ekstraordinære poster. I teksten er det ordinære resultat angivet som medianen for den pågældende gruppe.

⁵ Jf. Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019) og i Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a).

beregnet ud fra en antagelse om, at effekterne i de tidligere undersøgelser er ens for alle. Da gruppen med den laveste arbejdslyst ikke er større, er det ikke muligt at undersøge om effekterne afviger for denne delpopulation.

Ved at øge arbejdslystniveauet for gruppen med den laveste arbejdslyst til det gennemsnitlige niveau for danskernes arbejdslyst finder vi en potentiel årlig samfundsgevinst på 38,5 mia. kr., jf. figur 4.1. Hvis man i stedet øger arbejdslystsniveauet for gruppen med den laveste arbejdslyst til det højeste niveau, finder vi en potentiel årlig samfundsgevinst på 49,9 mia. kr., jf. figur 4.1. Til sammenligning finder vi i Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021b) at en forbedring af arbejdslysten på ét point for alle ansatte svarer til en potentiel årlig samfundsgevinst på 11,6 mia. kr.

Vi finder en samlet gevinst på hhv. 38,5 og 49,9 mia. kr.

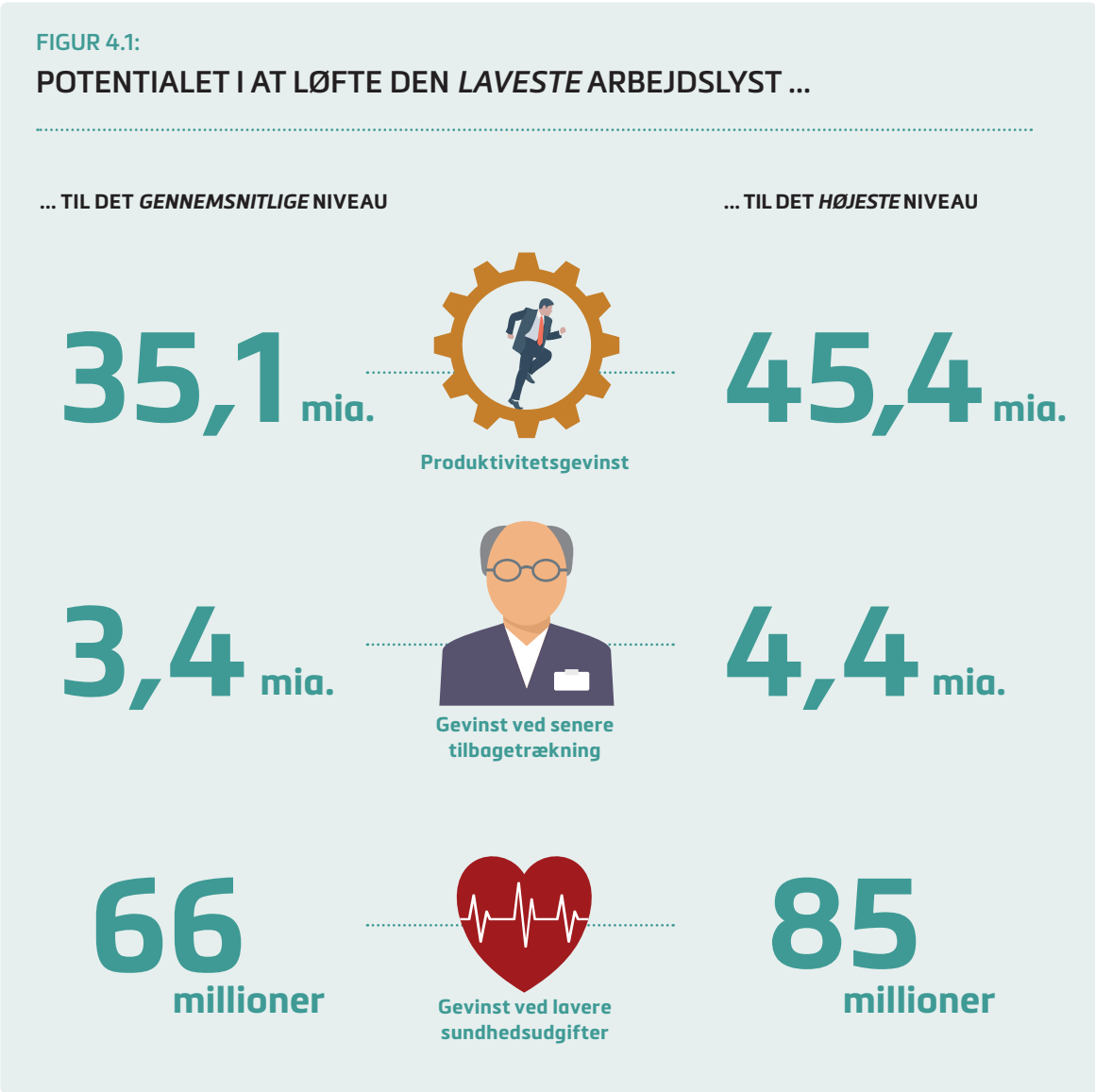


Produktivitets-
gevinsten udgør
den største andel

Den gennemsnitlige
arbejdslyst øges

Den samlede gevinst består af tre komponenter: Produktivitetsgevinsten målt ved bundlinjen, gevinsten ved senere tilbagetrækning og gevinsten ved lavere sundhedsudgifter, jf. figur 4.1. Ved et løft af den laveste arbejdslyst til det gennemsnitlige niveau finder vi en produktivitetsgevinst på 35,1 mia. kr., en gevinst ved senere tilbagetrækning på 3,4 mia. kr. og en gevinst ved lavere sundhedsudgifter på 66 mio. kr. Ved at løfte til det højeste niveau finder vi en produktivitetseffekt på 45,4 mia. kr., en gevinst ved senere tilbagetrækning på 4,4 mia. kr., og gevinsten ved lavere sundhedsudgifter er på 85 mio. kr. I boks 4.1 fremgår metoden for beregning af gevinsten for hvert af de tre områder. Til sammenligning finder Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021b) en produktivitetsgevinst på 10,6 mia. kr., en gevinst ved senere tilbagetrækning på 1,0 mia. kr. og en gevinst ved lavere sundhedsomkostninger på 20 mio. kr. ved en stigning på ét arbejdslystpoint for hele arbejdsstyrken.

At løfte gruppen med den laveste arbejdslyst til et gennemsnitligt niveau svarer til, at den gennemsnitlige arbejdslyst i hele samfundet forbedres med ca. 4 pct. og med ca. 6 pct. hvis gruppen i stedet løftes til den højeste arbejdslyst. Til sammenligning stiger den gennemsnitlige arbejdslyst i samfundet med 1,3 pct., hvis alle løftes et point. De beregnede gevinster er derfor betydeligt større i scenarierne, hvor vi løfter gruppen med den laveste arbejdslyst, sammenlignet med resultaterne i de tidligere analyser.



Anm.: Beregningerne bygger på resultater fra Kraka Advisory og Videncenter for God arbejdslyst (2021a, 2021b).
Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

BOKS 4.1:

BEREGNING AF POTENTIALE VED AT FORBEDRE ARBEJDSLYSTEN FOR GRUPPEN MED DEN LAVESTE ARBEJDSLYST

Vi tager udgangspunkt i resultaterne for sammenhængen mellem arbejdslyst og produktivitet målt ved virksomhedens bundlinje, sundhedsudgifter og ønsket tilbagetrækning fra Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a, 2021b). Resultaterne fra de tidligere rapporter bygger på signifikante sammenhænge, men vi kan ikke nødvendigvis sige noget om, om der er en kausal sammenhæng, og hvilken vej kausaliteten går. Fx kan sammenhængen mellem arbejdslyst og produktivitet målt ved virksomhedernes bundlinje potentielt gå begge veje. Sammenhængen kan på den ene side være udtryk for, at ansatte med høj arbejdslyst er mere produktive, hvilket øger virksomhedernes bundlinje. På den anden side kan det være udtryk for, at en større bundlinje for virksomheden betyder, at der er plads til at investere og prioritere arbejdslysten for de ansatte, hvilket vil føre til et højere niveau af arbejdslyst. Potentialeberegningerne skal derfor ses med dette forbehold.

I beregningerne anvender vi, at der i vores repræsentative survey er 7,4 pct. i gruppen med den laveste arbejdslyst. Vi antager, at der findes den samme fordeling i hele arbejdsstyrken. Hvis arbejdslysten for gruppen med den laveste arbejdslyst skal løftes til det gennemsnitlige niveau i hele befolkningen, skal arbejdslysten for gruppen i gennemsnit øges med 45 point. Hvis arbejdslysten i stedet skal løftes til det højeste niveau, skal den i gennemsnit øges med 58 point.

PRODUKTIVITETSGEVINST

Vi finder den samlede produktivetsgevinst ved de to løft ved følgende beregning:

$$\text{Produktivetsgevinst}_i = 0,074 * \text{Ønsket pointstigning} * 0,008 * \text{Bundlinje}_i$$

I ligningen angiver 0,074 andelen i befolkningen, som indgår i gruppen med den laveste arbejdslyst, mens *ønsket pointstigning* angiver, hvor mange point gruppen med den laveste arbejdslyst skal løftes i vores beregning. De 0,008 er produktivitetseffekten per point, jf. Kraka Advisory og Videncenter for God arbejdslyst (2021a). Da effekten kun er estimeret på sammenhængen mellem arbejdslyst og produktiviteten for private virksomheder, er det nødvendigt at antage, at effekten vil være den samme for offentlige virksomheder og offentlig forvaltning og service. Bundlinje_i angiver den samlede bundlinje for private virksomheder, offentlig forvaltning og service samt offentlige selskaber i 2019. Vi bruger nettoværditilvæksten som skøn for bundlinjen for offentlig forvaltning og service og offentlige selskaber, hvor det skal bemærkes, at for førstnævnte vil denne være lig lønudgifterne.

GEVINST VED SENERE ØNSKET TILBAGETRÆKNING

Vi finder den samlede gevinst ved senere ønsket tilbagetrækning på følgende måde:

$$\text{Gevinst ved senere tilbagetrækning} = (\text{personer påbegyndt efterløn}_{2019} + \text{personer påbegyndt folkepension}_{2019}) * 0,074 * \text{Ønsket pointstigning} * 0,29 * 44.936 \text{ kr.}$$

I ligningen er 0,074 og *ønsket pointstigning* defineret som ovenfor. De 0,29 er effekt af arbejdslyst på tilbagetrækning, hvor der er korrigeret for forskellen mellem ønsket og faktisk tilbagetrækning, jf. Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021b), og 44.936 kr. er standardberegnet månedsfortjeneste for personer over 60 år.

GEVINST VED LAVERE SUNDHEDSUDGIFTER

Gevinsten ved lavere sundhedsudgifter beregnes som:

$$\text{Gevinst ved lavere sundhedsudgifter} = \text{Antal beskæftigede} * 0,074 * \text{Ønsket pointstigning} * 7,2 \text{ kr.}$$

Antal beskæftigede beskriver den samlede gruppe af beskæftigede i Danmark i 2019, og 0,074 og ønsket pointstigning er defineret som beskrevet ovenfor. De 7,2 kr. beskriver effekten af ét points arbejdslyst, jf. Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021b).



5. Hvad skal der til for at forbedre den laveste arbejdslyst?

I kapitel tre viste vi, at der er mobilitet i arbejdslyst. Der er derfor et potentiale for, at gruppen med den laveste arbejdslyst kan løftes til et højere niveau. I afsnit 5.1 undersøger vi, hvordan den laveste arbejdslyst kan forklares ved at se på syv arbejdslystfaktorer. I afsnit 5.2 kommer vi med anbefalinger til, hvordan man kan øge arbejdslysten på arbejdspladserne.

5.1 Balance, ledelse og mestring

Videncenter for God Arbejdslyst har identificeret syv faktorer, som har betydning for arbejdslysten på arbejdspladsen: Mening, mestring, ledelse, balance, medbestemmelse, resultater og kolleger, jf. figur 5.1. Vi dykker ned i de syv arbejdslystfaktorer, for at undersøge om der er nogle faktorer, der i særlig grad kan være med til at forklare den laveste arbejdslyst.

Kapitlets indhold

Vi dykker ned i syv faktorer, der har dokumenteret effekt på arbejdslysten

FIGUR 5.1:
DE SYV ARBEJDSLYSTFAKTORER



Anm.: Mening: Oplevelsen af at arbejdet er meningsfuldt. Mestring: Oplevelsen af at kunne beherske jobbet udfordringer. Ledelse: Oplevelsen af tiltro til den nærmeste leder samt oplevelsen af lederens faglige og sociale kompetencer. Medbestemmelse: Oplevelsen af at have indflydelse på vigtige beslutninger og mulighed for selv at tilrettelægge sine arbejdsopgaver. Resultater: Oplevelsen af at udrette noget, når man er på arbejde. Balance: Oplevelsen af god balance mellem antallet af opgaver og tiden til at løse dem – og mellem arbejdsliv og privatliv. Kolleger: Oplevelsen af gode faglige og sociale relationer til kolleger.

Kilde: Videncenter for God Arbejdslyst og egne beregninger.

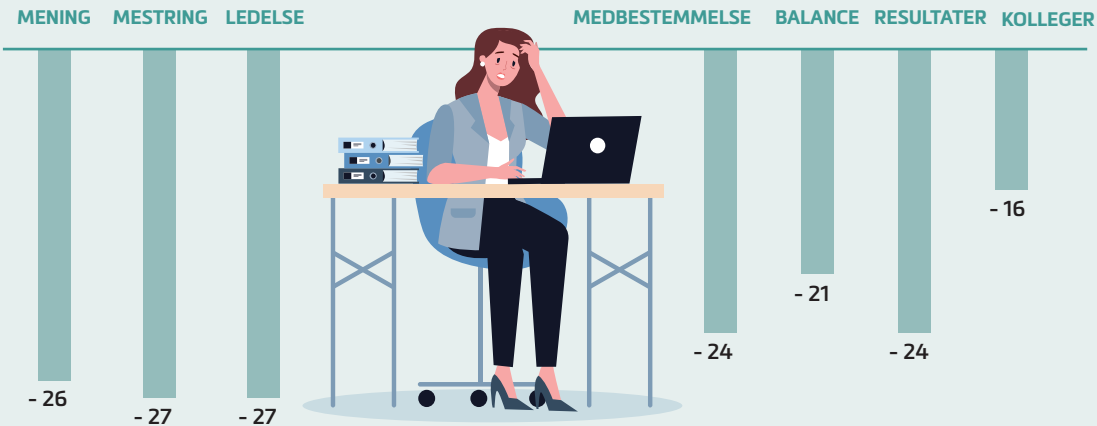
For at undersøge hvordan den laveste arbejdslyst kan forklares, undersøger vi, hvordan den gruppe, der har den laveste arbejdslyst, scorer på hver af de syv arbejdslystfaktorer i forhold til, hvordan den gennemsnitlige ansatte scorer, jf. figur 5.2. Figuren viser derved, hvordan gruppen med den laveste arbejdslyst scorer på hver af de syv faktorer, når man sammenligner med hele populationen. Arbejdslystfaktorerne underbygges af Andersen et al. (2017), der bl.a. finder, at medbestemmelse og ledelse har stor betydning for arbejdslysten.

Gruppen med den laveste arbejdslyst scorer lavere på alle syv arbejdslystfaktorer, når man sammenligner med scoren for alle respondenter. Forskellen er størst for faktorerne mestring, mening og ledelse, som for gruppen med den laveste arbejdslyst alle ligger knap 30 point lavere end gennemsnittet for alle ansatte. Forskellen er mindst ift. kollegafaktoren, hvor gruppen med den laveste arbejdslyst kun scorer ca. 16 point lavere end gennemsnittet for alle respondenter.

Faktorscoren for dem med den laveste og højeste arbejdslyst

Gruppen med den laveste arbejdslyst scorer lavere på alle faktorer

FIGUR 5.2:
ARBEJDSLYSTFAKTORER FOR GRUPPEN MED DEN LAVESTE ARBEJDSLYST SAMMENLIGNET MED GENNEMSNIET FOR HVER AF DE SYV FAKTORER FOR HELE POPULATIONEN

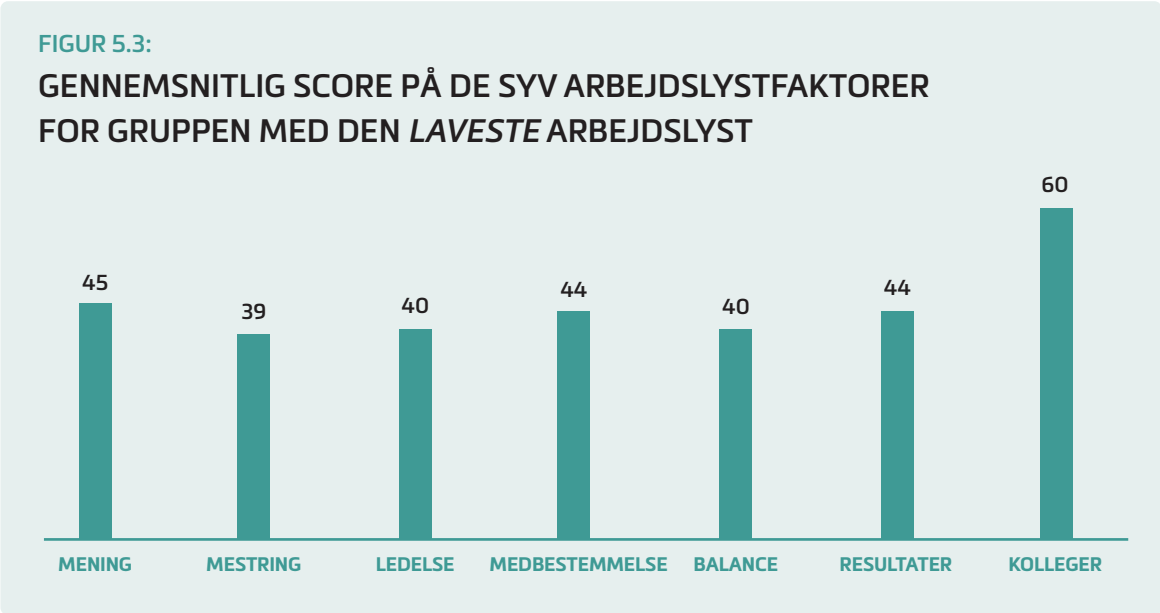


Anm.: Forskellen er angivet i det gennemsnitlige arbejdslystpoint for hver af de syv arbejdslystfaktorer set i forhold til gennemsnittet for hver af faktorerne for hele populationen. Der indgår respondenter fra survey i 2019 og 2021 i populationen.

Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

I figur 5.3 viser vi den gennemsnitlige score for hver enkelt arbejdslyst-faktor for gruppen med den laveste arbejdslyst. Figuren viser, at gruppen med den laveste arbejdslyst scorer højere på kollegaer sammenlignet med de andre seks faktorer. Gruppen scorer lavest på balance, ledelse og mestring med en score på 40 og 39. For de tre faktorer medbestemmelse, mening og resultater ligger den gennemsnitlige score for gruppen med den laveste arbejdslyst lidt højere, men stadig langt fra scoren på kolleger.

Gruppen med den laveste arbejdslyst scorer lavest på balance, ledelse og mestring



Anm.: Gennemsnitlig score på hver af de syv arbejdslystfaktorer for gruppen med den laveste arbejdslyst. Der indgår respondenter fra survey i 2019 og 2021 i populationen.
Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Der er forskelle i scoren på arbejdslystfaktorer for gruppen med den laveste arbejdslyst, når man ser på tværs af baggrundskarakteristika. Vi har set på forskellene i forhold til gruppens gennemsnitlige score på alle syv arbejdslystfaktorer. Kvinder med den laveste arbejdslyst scorer lavest på balance (39 point) og ledelse (38 point), mens mænd med den laveste arbejdslyst scorer lavest på balance (42 point) og mestring (39 point). Sammenlignet med det gennemsnitlige niveau for gruppen med den laveste arbejdslyst, scorer kvinder et point lavere end gennemsnittet på balance og knap to point lavere på ledelse. Mænd scorer to point lavere end gennemsnittet på mening og knap tre point over gennemsnittet på ledelse.

Kvinder scorer lavest på balance og ledelse

Ansatte i gruppen med den laveste arbejdslyst med dansk herkomst scorer lavest på balance (40 point), mestring (39 point) og ledelse (40 point), mens ansatte med anden etnisk herkomst scorer lavest på mestring (39 point) og mening (39 point). Gruppen med dansk herkomst udgør hovedparten af den samlede gruppe med den laveste arbejdslyst, og scoren på de syv arbejdslystfaktorer ligger derfor tæt på gennemsnittet. Ansatte med anden etnisk herkomst scorer i gennemsnit et point lavere på mestring og ca. fire point lavere på mening. Ansatte med anden etnisk herkomst scorer i gennemsnit også fire point lavere på kollegaer sammenlignet med ansatte med dansk herkomst.

Ansatte med anden etnisk herkomst scorer lavere på kolleger

På tværs af uddannelsesniveauer er der også forskelle, når vi ser på gruppen med den laveste arbejdslyst. Ansatte med grundskole eller gymnasial som den højeste fuldførte uddannelse scorer to point højere end gennemsnittet for gruppen med den laveste arbejdslyst på resultater (46 point) og ca. to point højere på balance (42 point). Ansatte med mellemlang og lang videregående uddannelse scorer lavt på resultater (41 point), dvs. knap tre point lavere end gennemsnittet for gruppen med den laveste arbejdslyst. Ansatte med en mellemlang videregående uddannelse scorer gennemsnitligt på balance (40 point). Ansatte med en lang videregående uddannelse scorer fire point højere end gruppens gennemsnit for balance (44 point). Ansatte med en erhvervsfaglig uddannelse scorer knap tre point lavere end gennemsnittet på balance (37 point) og medbestemmelse (41 point). At ansatte med en mellemlang videregående uddannelse eller en erhvervsuddannelse generelt scorer lavere på balance kan fx skyldes, at der her er en stor repræsentation af sygeplejersker og social- og sundhedsmedhjælpere og -assistenter. Det er områder, hvor der arbejdes uden for normal arbejdstid, hvilket kan gøre det sværere at få balancen mellem privat- og arbejdsliv til at gå op.

Forskelle i score på tværs af uddannelses-niveauer

Også på tværs af alder er der en forskel på scoren af arbejdslystfaktorer i gruppen med den laveste arbejdslyst. Ansatte under 24 år scorer over gennemsnittet for alle faktorer bortset fra kollegaer, hvor de scorer to point under gennemsnittet (58 point). Der er generelt en tendens til, at jo ældre respondenter er, jo lavere scores der på ledelse, bortset fra gruppen over 65 år. Alle aldersgrupper under 45 år scorer over gennemsnittet for ledelse, hvorimod aldersgruppen fra 45-54 scorer ca. tre point under gennemsnittet, og aldersgruppen 55-64 scorer seks point under gennemsnittet. Gruppen på 35-44 år scorer lavest på balance og scorer ca. fire point under gennemsnittet. Forskellene kan fx forklares ved, at der er forskelle i, hvad der betyder mest for den enkelte, alt efter hvilket sted i livet man er. At gruppen mellem 35 og 44 år scorer lavt på balance (36 point) kan fx skyldes, at der i denne aldersgruppe oftere vil være små børn, hvilket kan betyde, at det er sværere at få balancen mellem privatliv og arbejdsliv til at hænge sammen.

Ansatte med erhvervs-faglig baggrund scorer lavest på balance og medbestemmelse

Forskelle i score på tværs af alders-grupper

De 35-44 årige scorer lavest på balance



5.2 Hvordan kan arbejdslysten øges på arbejdspladserne?

I kapitel tre viste vi, at der er mobilitet i arbejdslyst, og at 13 pct. har rykket sig fra at være i gruppen med den laveste arbejdslyst til at være i gruppen med den højeste arbejdslyst fra survey i 2019 til survey i 2021. Det indikerer, at det er muligt at rykke på niveauet af arbejdslyst for den enkelte medarbejder.

I kapitel tre viste vi også, at arbejdslysten generelt forbedres af jobskifte. På den ene side er jobskifte forbundet med udgifter i form af videnstab og opstartsomkostninger, men på den anden side kan det også medføre et bedre match mellem ansat og arbejdsgiver, hvilket kan øge produktiviteten. Jobskifte kan derfor ses som en del af løsningen på bedre arbejdslyst. Fokus på god arbejdslyst på den enkelte arbejdsplads kan på den måde være med til at tiltrække medarbejdere.

Mobilitet viser, at det er muligt at rykke på arbejdslyst

Jobskifte kan føre til et bedre match



Gruppen med den laveste arbejdslyst scorer i gennemsnit lavest på balance, ledelse og mestring, når man sammenligner med gruppens score på alle syv faktorer. Det er derfor vores anbefaling, at det er netop disse faktorer, der skal være fokus på, hvis man ønsker at øge arbejdslysten for den enkelte. For at øge arbejdslysten for gruppen med den laveste arbejdslyst, er det altså i særdeleshed balance, ledelse og mestring, der skal være i fokus. Man bør dog være opmærksom på, at der ikke indføres tiltag, der øger arbejdslysten for bundgruppen på bekostning af ansatte med et højere arbejdslystniveau.

Når vi ser på tværs af baggrundskarakteristika, er der en række tydelige forskelle, jf. afsnit 5.1. Det taler for, at man kan målrette forbedringen af arbejdslyst mod de arbejdslystfaktorer, der fylder mest for den type af ansatte, der er i en given virksomhed. Fx er det vigtigere at have fokus på at øge balancen for arbejdspladser med en stor andel med erhvervsfaglig eller mellemlang videregående uddannelsesbaggrund, mens der bør være mere fokus på god ledelse på arbejdspladser med en ældre medarbejderstab. Ballisager (2020) finder på baggrund af en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt 1500 danskere, at fleksible arbejdstider og work/life balance er nogle af de vigtigste forhold, når danskere søger nyt job.

Ledelse er et område, hvor det er muligt at fastsætte rammer, der kan være med til at påvirke arbejdslysten. Videncenter for God Arbejdslyst (2018) fremhæver fire ledelsesdimensioner, der har betydning for de ansattes arbejdslyst: Inddragelse og frihed, opmærksomhed og feedback, mening og retning og lederen som rollemodel. Inddragelse og frihed har størst indflydelse på arbejdslysten hos medarbejderen. Ballisager (2020) finder tilsvarende, at det vigtigste for god ledelse er, at chefen viser den ansatte tillid, hvilket hænger tæt sammen med de ansattes oplevelse af inddragelse og frihed. Det kan derfor give god mening, at ledelsesindsatsen skal prioriteres her. Det underbygges af et litteraturstudie foretaget af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017), som dog også pointerer, at succesfuld implementering af en intervention forudsætter, at der tages højde for de specifikke forhold i en organisation.

Mestring beskriver oplevelsen af at beherske jobbet funktioner, og er en af de faktorer, hvor gruppen med den laveste arbejdslyst scorer særligt lavt. Her kunne man være mere opmærksom på at bryde uddannelse op eller sørge for, at medarbejderen løbende får efteruddannelse, således at mestring i højere grad sikres gennem hele livet. Det kan være med til at sikre, at de ansatte i mindre grad vil opleve situationer, hvor de har svært ved at mestre deres arbejdsopgaver i en grad, der risikerer at gå ud over arbejdslysten.

Fokus på balance, ledelse og mestring

Målretning af indsats efter typen af arbejdsplads

Inddragelse og frihed betyder mest for god ledelse

Uddannelse hele livet for at sikre mestring



Litteraturliste

Andersen, L. L. et al. (2017). *Job satisfaction is more than a fruit basket, health checks and free exercise: Cross-sectional study among 10,000 wage earners.* Scandinavian Journal of Public Health. 2017;45(5):476-484. doi:10.1177/1403494817698891

Ballisager (2020). *Kandidatanalysen 2020.* https://ballisager.com/wp-content/uploads/2020/07/Kandidatanalysen-2020.pdf?utm_source=ActiveCampaign&utm_medium=email&utm_content=Her+modtager+du+Kandidatanalysen+2020&utm_campaign=%28Andet%29+Kandidat+analysen+2020%3A+Pdf&vgo_ee=9RZ3qnD5Oo7qQJKz%2Bz4ZOw%3D%3D

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017). *Psykosociale arbejdsmiljøinterventioner – hvad virker?* nfa.dk/da/Forskning/Projekt?docId=f49e6258-6618-4fe2-b9d7-0aed8b0cb683

Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021b). *Arbejdslyst gør samfundet rigere.* krifa.dk/videncenter/rapporter-og-analyser/arbejdslyst-goer-samfundet-rigere

Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a). *Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen.* krifa.dk/videncenter/rapporter-og-analyser/arbejdslyst-giver-bonus-paa-bundlinjen

Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019). *Trivsel betaler sig – en undersøgelse om værdien af god arbejdslyst.* krifa.dk/videncenter/rapporter-og-analyser/trivsel-betaler-sig

Sundstrup, E. et al. (2021). *Importance of the Working Environment for Early Retirement: Prospective Cohort Study with Register Follow-Up.* Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 9817. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189817>

Videncenter for God Arbejdslyst og Institut for Lykkeforskning (2019). *God Arbejdslyst Indeks – Dit liv, din arbejdslyst.* krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/god-arbejdslyst-indeks-2019

Videncenter for God Arbejdslyst (2018). *Når ledelse skaber arbejdslyst.* krifa.dk/videncenter/rapporter-og-analyser/naar-ledelse-skaber-arbejdslyst

Bilag

Bilag 1 – Undersøgelse af god arbejdslyst blandt 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. Den første survey blev udført af Danmarks Statistik i 2019 og den anden survey i 2021. 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 ca. 2,5 pct. kun delvist gennemført undersøgelsen og fjernes fra analysen, mens 191 respondenter ikke længere var i lønnet beskæftigelse, da undersøgelsen blev gennemført i 2019. I 2021 fjernes 6,8 pct. af observationerne, hvor respondenter kun delvist har gennemført undersøgelsen. 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. I analysen tager vi udgangspunkt i besvarelserne for både 2019 og 2021. For personer, der har svaret på spørgeskemaet både i 2019 og 2021, bruger vi kun deres svar fra 2019, bortset fra i afsnittene om arbejdslyst over tid, hvor svarene fra begge runder bruges.

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 pct. 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 surveysspørgsmålene 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. Surveysspørgsmålene 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.

Bilag 2 – Regressionsresultater, regression på den laveste og højeste arbejdslyst

TABEL B.1:
REGRESSION PÅ LAV OG HØJ ARBEJDSLYST(logit)

	Model 1 Lav arbejdslyst	Model 2 Høj arbejdslyst
År deltaget i survey	0,0836* (0,0451)	0,0390 (0,0253)
Mand	-0,290*** (0,110)	0,0405 (0,0660)
Dansk herkomst	-0,0169 (0,120)	0,120* (0,0696)
Børn i husstanden	-0,110 (0,177)	-0,111 (0,120)
Gift eller partner	-0,269** (0,113)	0,116 (0,0738)
25-34 år	0,739* (0,390)	-0,201 (0,187)
35-44 år	0,515 (0,382)	-0,279 (0,185)
45-54 år	0,572 (0,380)	-0,0864 (0,179)
55-64 år	0,404 (0,382)	0,0863 (0,180)
65+ år	-0,215 (0,499)	0,896*** (0,218)
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,138 (0,162)	-0,0222 (0,0937)
KVU	0,00998 (0,220)	-0,202 (0,131)
MVU	-0,0934 (0,204)	-0,248** (0,118)
LVU	-0,162 (0,212)	-0,341*** (0,124)
Uoplyst uddannelse	0,481 (0,514)	-0,293 (0,376)
Kultur, fritid og anden service	0,0255 (0,508)	0,345 (0,325)
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	0,0806 (0,470)	-0,0222 (0,304)
Bygge og anlæg	-0,211 (0,524)	0,0670 (0,326)
Handel og transport mv,	-0,0888 (0,460)	0,324 (0,299)
Information og kommunikation	0,205 (0,508)	-0,00435 (0,333)
Finansiering og forsikring	-0,372 (0,551)	0,484 (0,331)
Ejendomshandel og udlejning	-0,235 (0,677)	0,240 (0,371)
Erhvervsservice	-0,123 (0,470)	0,189 (0,304)

TABEL B.1, fortsat:
REGRESSION PÅ LAV OG HØJ ARBEJDSLYST(logit)

	Model 1 Lav arbejdslyst	Model 2 Høj arbejdslyst
Offentlig administration, undervisning og sundhed	-0,439 (0,476)	0,389 (0,308)
Region Midtjylland	0,276 (0,204)	0,0881 (0,111)
Region Syddanmark	0,242 (0,205)	0,240** (0,113)
Region Hovedstaden	0,576*** (0,197)	0,0378 (0,110)
Region Sjælland	0,482** (0,213)	0,125 (0,120)
Lønindkomst, 1,000 kr,	-4,63e-07 (3,02e-07)	2,03e-07 (1,26e-07)
Offentlig sektor	0,514*** (0,165)	-0,214** (0,106)
Andet manuelt arbejde	0,446* (0,257)	0,112 (0,162)
Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp	. (0,489)	0,558 (0,489)
Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område	0,304 (0,227)	-0,0495 (0,124)
Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	0,229 (0,237)	0,0695 (0,128)
Håndværkspræget arbejde	0,316 (0,292)	0,289* (0,160)
Ledelsesarbejde	0,611** (0,306)	0,305* (0,165)
Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde	-0,173 (0,318)	0,102 (0,172)
Service- og salgsarbejde	0,421* (0,234)	0,126 (0,133)
Arbejdsfunktion mangler	0,197 (0,251)	0,410*** (0,132)
Konstant	-171,9* (91,09)	-79,90 (51,10)
Observationer	7.562	7.588

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Referencegruppen for mand er kvinde, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere. Der indgår en variabel for, om man har deltaget i survey i 2019 eller i 2021. Standardfejl er clusteret på personid.

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

Bilag 3 – Surveyspørgsmål

TABEL B.2:
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 B.2, 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, rastløs, nervøs eller ængstelig, eller er ude af stand til at sove om natten, fordi hans/hendes sind er bekymret hele tiden. Har du følt den slags stress inden for de sidste to uger?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 36	Har du skiftet arbejdsgiver inden for de seneste 12 måneder?	Nej/Ja, havde en anden arbejdsgiver/Ja, var tidligere arbejdsløs eller uden for arbejdsstyrken

TABEL B.2, fortsat:
SPØRGESKEMA

Spørgsmål		Svarmulighed
Du bedes nu tænke 12 måneder tilbage i tiden. Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja, havde en anden arbejdsgiver" på spørgsmål 36		
Spørgsmål 37	Hvad var stillingsbetegnelsen for din hovedbeskæftigelse på daværende tidspunkt?	Egen beskrivelse
Spørgsmål 38	Hvilken branche beskriver bedst den virksomhed, du var ansat i?	Valg mellem 10 brancher
Spørgsmål 39	Hvilken type arbejde udførte du det meste af tiden i din hovedbeskæftigelse?	Egen beskrivelse
Følgende spørgsmål blev stillet til alle respondenter		
Spørgsmål 40	Hvor tilfreds var du da med dit daværende arbejde?	Meget utilfreds - meget tilfreds (0-10)
Spørgsmål 41	Har du ledt efter et andet arbejde inden for de seneste 6 måneder?	Ja/Nej
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41		
Spørgsmål 42	Har du inden for de seneste 6 måneder ledt efter et arbejde med et andet indhold end dit nuværende arbejde?	Ja/Nej
Spørgsmål 43	Hvis du skulle have et nyt arbejde, ville du så foretrække at arbejdsopgaverne er...	De samme som i nuværende job/ Lidt anderledes ift. nuværende job/ Meget anderledes ift. nuværende job
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41, og "Lidt anderledes" eller "Meget anderledes" til spørgsmål 43		
Spørgsmål 44	Hvad er stillingsbetegnelsen for det arbejde, du primært har ledt efter?	Egen beskrivelse
Spørgsmål 45	Beskriv venligst, hvilken type arbejde ville du udføre, i det du primært har ledt efter?	Egen beskrivelse
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41, "Lidt anderledes" eller "Meget anderledes" til spørgsmål 43 og svaret på spørgsmål 44		
Spørgsmål 46	I hvilken grad føler du dig rustet til at arbejde i den stilling, du netop har beskrevet?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41		
Spørgsmål 47	Hvis du skulle arbejde for en arbejdsgiver i en anden branche, hvilke kunne du så tænke dig at arbejde i?	Valg mellem 10 brancher
Spørgsmål 48	Har du inden for de sidste 6 måneder ledt efter et andet job med en anden arbejdstid end dit nuværende job?	"Ja, søgt arbejde med færre timer/ "

TABEL B.2, fortsat:
SPØRGESKEMA

Spørgsmål		Svarmulighed
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41 og "Ja, søgt arbejde med færre timer" til spørgsmål 49		
Spørgsmål 49	Hvor mange timer vil du gerne arbejde mindre om ugen?	(0-100)
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41 og "Ja, søgt arbejde med flere timer" til spørgsmål 49		
Spørgsmål 50	Hvor mange timer ville du gerne arbejde mere om ugen?	(0-100)
Spørgsmål 51	Hvor sandsynligt er det, at du arbejder i dit nuværende job om et år?	Meget usandsynligt - meget sandsynligt (0-10)
Spørgsmål 52	Hvor sandsynligt er det, at du arbejder med dine nuværende arbejdsopgaver om et år?	Meget usandsynligt - meget sandsynligt (0-10)
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41		
Spørgsmål 53	I hvor høj grad forventer du, at et jobskifte ville forbedre din tilfredshed med dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 54	Hvis du selv kunne vælge, hvornår du kunne gå på pension, om hvor mange år ville du gøre det?	(0-50)
Følgende spørgsmål blev stillet til alle respondenter		
Spørgsmål 55	Hvad er din årlige indkomst fra din hovedbeskæftigelse før skat? (antal kroner)	

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

Lav arbejdslyst – størst potentiale

I Danmark har vi i gennemsnit en høj arbejdslyst, men alligevel er der mange, der ikke trives i deres arbejdsliv. I denne rapport sætter vi fokus på den gruppe, der har den laveste arbejdslyst. Vi undersøger, hvad der karakteriserer gruppen, og hvordan de scorer på syv væsentlige arbejdslystfaktorer. Vi undersøger også det samfundsøkonomiske potentiale ved at løfte gruppen til et højere arbejdslystniveau.

I undersøgelsen bag denne rapport tager vi igen udgangspunkt i arbejdslystmålinger blandt 4.500 danske lønmodtagere i 2019 og tilføjer nu en ny arbejdslystmåling blandt 3.500 danske lønmodtagere i 2021.

Rapporten giver for første gang en karakteristik af, hvem der har den laveste arbejdslyst på det danske arbejdsmarked. Vi viser, at der er et stort potentiale ved at løfte gruppen med den laveste arbejdslyst til et højere niveau. Hvis gruppen med den laveste arbejdslyst løftes til det gennemsnitlige arbejdslystniveau, er den potentielle årlige samfundsgevinst 38,5 mia. kr., og hvis gruppen løftes til det højeste niveau, finder vi en potentiel årlig samfundsgevinst på hele 49,9 mia. kr.!

Denne rapport er resultatet af et længerevarende forskningsprojekt lavet i samarbejde mellem Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst. Med afsæt i dansk data bidrager projektet med betydelig ny viden om vigtigheden af god arbejdslyst for de danske virksomheder, arbejdsmarkedet og til forskningslitteraturen.

Læs blandt andet mere om:

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



RAPPORT UDGIVET AF KRAKA ADVISORY
OG VIDENCENTER FOR GOD ARBEJDSLYST