

FLEKSIBILITET DER TÆLLER

- **NÅR JOBRAMMER STYRKER MEDARBEJDERTRIVSEL
OG UDBUD AF ARBEJDSKRAFT**



INDHOLD

• Hvorfor interesserer vi os for fleksibilitet?.....	3
• Fleksibilitet hænger sammen med arbejdslyst - men typen er ikke ligegyldig	4
• Zoom på de forskellige former for fleksibilitet	8
• Arbejdspladsernes prioritering	15
• Fleksibilitet og arbejdsudbud	16
• Sådan har vi gjort	19

HVORFOR INTERESSERER VI OS FOR FLEKSIBILITET?

Fleksibilitet er ikke længere blot et personalegode – det er blevet en forventning på tværs af generationer på arbejdsmarkedet

- Men ikke al fleksibilitet virker ens: Nogle former øger trivsel og arbejdslyst markant, mens andre kan påvirke arbejdsudbuddet
- Derfor har vi undersøgt, hvordan fleksibilitet i arbejdstid, arbejdssted, opgaver og samarbejde påvirker medarbejdernes oplevelse
- Målet er at identificere, hvad der giver mest arbejdslyst, og hvilke muligheder der kan få flere i arbejde
- Analysen er gennemført af Kraka Economics og Videncenter for God Arbejdslyst blandt 3.410 danske lønmodtagere.

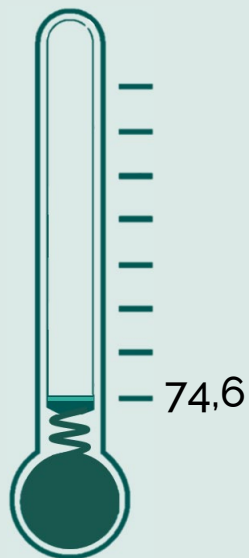
FLEKSIBILITET ØGER TEMPERATUREN PÅ ARBEJDSLYSTEN

i

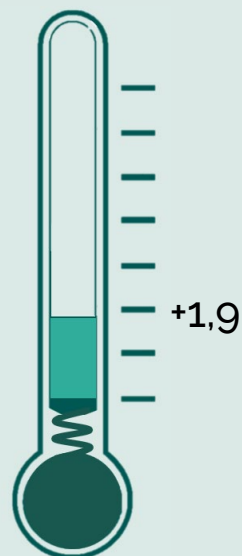
Temperaturen på arbejdslysten måler vi på en skala fra 0 til 100.

Den gennemsnitlige danske medarbejder har en arbejdslysttemperatur på 74,6.

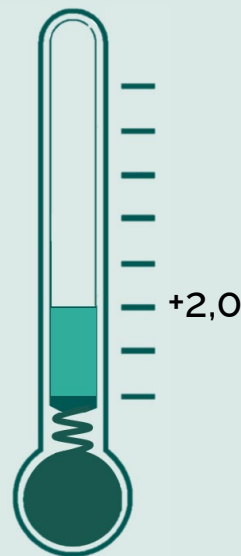
Den kan dog øges, hvis man får udvidet fleksibilitet på arbejdet.



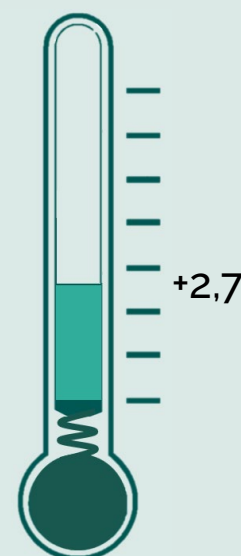
Så meget stiger din arbejdslyst med, når du har mulighed for at ...



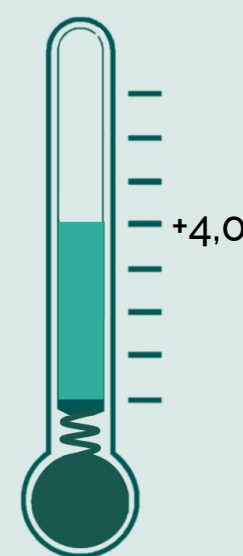
... bytte rundt på arbejdsdage og fridage



... bestemme hvilke opgaver, du vil lave eller ikke vil lave



... arbejde mere nogle uger og mindre andre uger



... bestemme, hvem du arbejder med sammen med



... dele ansvar og opgaver med kolleger



TYPEN AF FLEKSIBILITET ER IKKE LIGEGYLDIG FOR DIN TRIVSEL

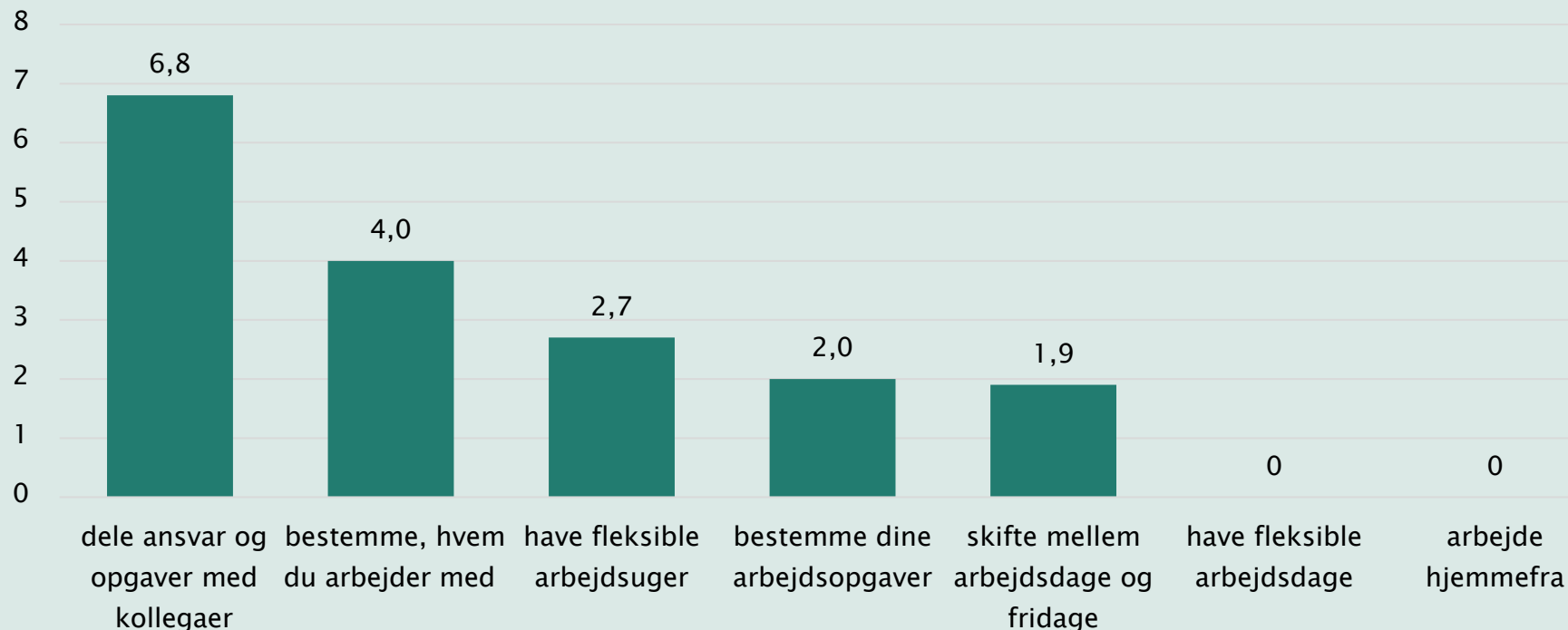
HIERARKI I FLEKSIBILITET: DET BETYDER MEST FOR ARBEJDSLYSTEN

1. Det vigtigste for arbejdslysten er at kunne dele ansvar og opgaver med kolleger og dermed justere sin arbejdsbyrde løbende
2. Næstvigtigst er muligheden for selv at vælge, hvem man arbejder sammen med på opgaver
3. Andre former for fleksibilitet – som hjemmearbejde eller frihed til at bytte arbejdsdage – vejer omtrent lige meget i statistikken. Men vores analyse viser stadig små forskelle



ISÆR TO TYPER FLEKSIBILITET HAR STOR BETYDNING...

Så meget stiger din arbejdslyst, når du har mulighed for at ...



Note: Arbejdslyst er målt som temperatur på en skala fra 0 til 100. Den gennemsnitlige arbejdslyst er på 74,6 point.

Vores analyse viser, at de fleste fleksibilitetsformer signifikant *øger* arbejdslysten – og i betydeligt omfang.

Dog finder vi *ingen* signifikant effekt ved muligheden for at:

1) Lægge arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer en bedst

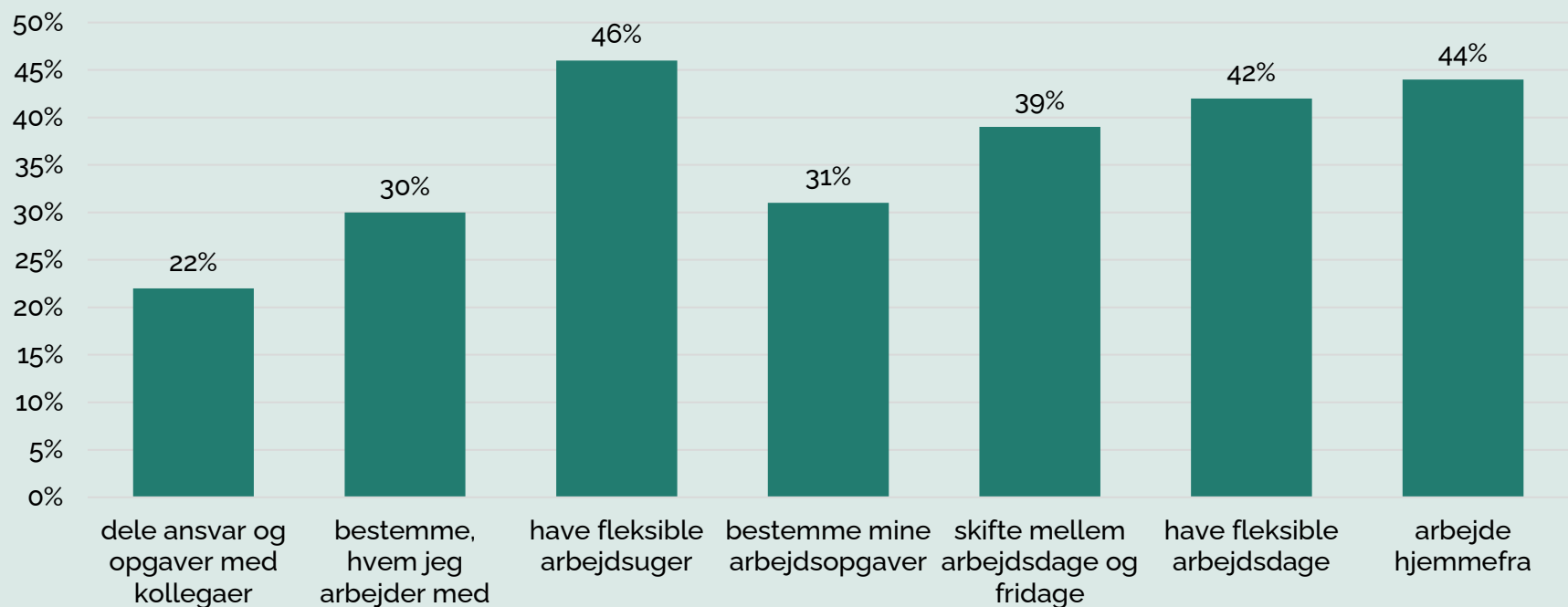
1) Arbejde hjemmefra

Det er dog værd at bemærke, at disse former for fleksibilitet heller ikke skader arbejdslysten.



... MEN DET ER SAMTIDIG DE MINDST UDBREDTE

Så mange har mulighed for at...



Paradoksalt nok viser det sig, at de to fleksibilitetsformer, der har *størst* betydning for arbejdslysten, er de *mindst* udbredte.

I den anden af skalaen er de fleksibilitetsformer, som har *mindst* betydning nogle af dem med størst udbredelse...



ZOOM PÅ FLEKSIBILITET: Arbejde hjemme

De fleste danskere har hjemmearbejde ...

6 ud af 10 af danske ansatte arbejder hjemmefra en gang i mellem. De fleste af disse arbejder dog kun hjemmefra én enkelt dag i løbet af en almindelig arbejdsuge, og det er da også ganske få (3%), der arbejder hjemmefra næsten alle dage.

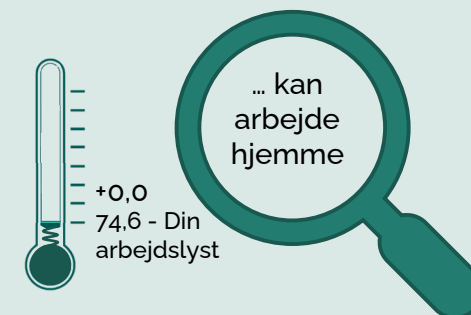
Denne fleksibilitetsform har **ingen** signifikant betydning for arbejdslysten.

Sådan forstår vi denne type af fleksibilitet

Muligheden for at arbejde hjemme



Så meget stiger din arbejdslyst, når du...



ZOOM PÅ FLEKSIBILITET: Fleksible arbejdsdage

Denne øger arbejdsudbuddet mest ...

De kontoransatte har betydeligt flere muligheder for selv at bestemme, på hvilket tidspunkt af døgnet de vil arbejde - sammenlignet med alle andre ansatte.

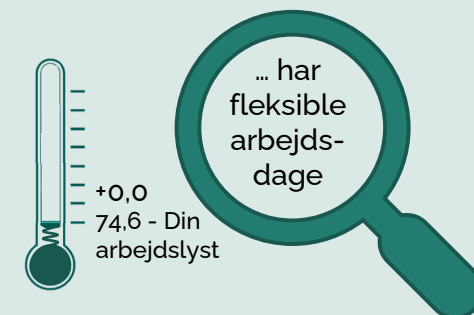
Denne fleksibilitetsform har **ingen signifikant betydning for arbejdslysten**. Til gengæld viser vores analyse, at det vil **øge det gennemsnitlige ugentlige arbejdsudbud med 45 minutter**, hvilket er den største forøgelse som følge af en fleksibilitetsform.

Sådan forstår vi denne type af fleksibilitet

Muligheden for at lægge arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer en bedst



Så meget stiger din arbejdslyst, når du...



ZOOM PÅ FLEKSIBILITET: Skifte mellem arbejdsdage og fridage

Forskellige brancher, forskellige muligheder ...

Ansatte med job inden for omsorg eller undervisning har markant færre muligheder for bytte rundt på arbejdsdage og fridage sammenlignet med alle andre jobtyper.

Hvis den gennemsnitlige medarbejder får mulighed for dette, **stiger arbejdslysten fra 74,6 point til 76,5.**

Sådan forstår vi denne type af fleksibilitet

Muligheden for at kunne bytte rundt på arbejds- og fridage i løbet af ugen, som det passer en bedst

Så meget stiger din arbejdslyst, når du...



ZOOM PÅ FLEKSIBILITET: Bestemme ens arbejdsopgaver

De færreste kan vælge mellem opgaver ...

Mindre end hver tredje har mulighed for selv at bestemme, hvilke opgaver de vil lave. Og for ansatte, der arbejder inden for service, transport, omsorg eller undervisning, er det mindre end hver fjerde.

Hvis den gennemsnitlige medarbejder får mulighed for dette, **stiger arbejdslysten fra 74,6 point til 76,6.**

Sådan forstår vi denne type af fleksibilitet

Muligheden for at kunne bestemme hvilke opgaver, man gerne vil lave eller ikke lave

Så meget stiger din arbejdslyst, når du...



ZOOM PÅ FLEKSIBILITET: Fleksible arbejdsuger

Have fleksible arbejdsuger

6 ud af 10 ansatte, der arbejder på kontor, har mulighed for at arbejde mere nogle uger og mindre andre uger. Til sammenligning har kun hver tredje af alle andre ansatte denne mulighed.

Hvis den gennemsnitlige medarbejder får mulighed for dette, **stiger arbejdslysten fra 74,6 point til 77,3.**

Sådan forstår vi denne type af fleksibilitet

Muligheden for at arbejde mere nogle uger og mindre andre uger, som det passer en bedst

Så meget stiger din arbejdslyst, når du...



ZOOM PÅ FLEKSIBILITET: Bestemme hvem jeg arbejder med

Mange mangler dén form for fleksibilitet ...

Kun 30% af danske ansatte har mulighed for selv at bestemme hvem de vil arbejde sammen med. Det er i høj grad ansatte, der arbejder indenfor produktion og håndværk.

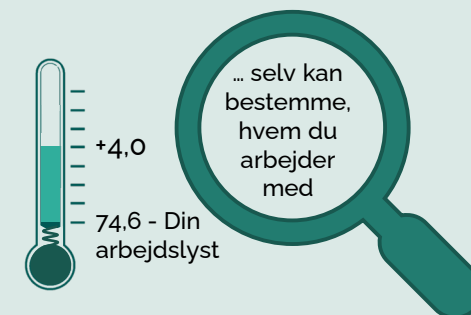
Hvis den gennemsnitlige medarbejder får mulighed for dette, **stiger arbejdslysten fra 74,6 point til 78,6**. Derudover viser vores analyse, at det vil **øge det gennemsnitlige ugentlige arbejdsudbud med ½ time**.

Sådan forstår vi denne type af fleksibilitet

Muligheden for at kunne bestemme, hvem man gerne vil arbejde sammen med i forskellige opgaver



Så meget stiger din arbejdslyst, når du...



ZOOM PÅ FLEKSIBILITET: Dele ansvar og opgaver med kolleger

Denne vil styrke din arbejdslyst mest ...

Omkring halvdelen af danske ansatte har enten ingen eller kun i mindre grad mulighed for at dele ansvar og opgaver med kollegaer.

Hvis den gennemsnitlige medarbejder får mulighed for dette, **stiger arbejdslysten fra 74,6 point til 81,4**, hvilket er den største forøgelse som følge af en fleksibilitetsform.

Sådan forstår vi denne type af fleksibilitet

Muligheden for at kunne dele ansvarsområder og opgaver mellem ens kollegaer, så man kan tilpasse arbejdsbyrden eller øge fleksibiliteten i ens arbejdstider



Så meget stiger din arbejdslyst, når du...



DER ER EN FORKERT PRIOTERING PÅ ARBEJDSPLADSERNE

Danske arbejdspladser giver i høj grad mulighed for de 'forkerte' former for fleksibilitet.

Muligheden for at dele ansvar og opgaver med kollegaer og muligheden for selv at bestemme hvem man arbejder sammen med er de to typer fleksibilitet, som øger arbejdslysten mest.

I den anden ende har vi konstateret, at muligheden for hjemmearbejde og for at lægge arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer en bedst, ikke har nogen betydning for arbejdslysten.

Alligevel er det netop disse to, som færrest medarbejdere har mulighed for at bruge.

Alligevel er disse to, blandt de fleksibilitetsformer, som flest medarbejdere har mulighed for at bruge.



TO TYPER FLEKSIBILITET ØGER UDBUDET AF ARBEJDSKRAFT



Selvbestemmelse over kollegasamarbejde

30% af danske ansatte har mulighed for selv at bestemme hvem de arbejder sammen med. Hvis bare 10% flere fik mulighed for dette, ville det øge arbejdsudbuddet med ca. 4.000 årsværk.

Fleksible arbejdsdage

42% af danske ansatte har mulighed for at lægge arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer dem bedst. Hvis bare 10% flere fik mulighed for dette ville arbejdsudbuddet stige med ca. 6.000 årsværk.

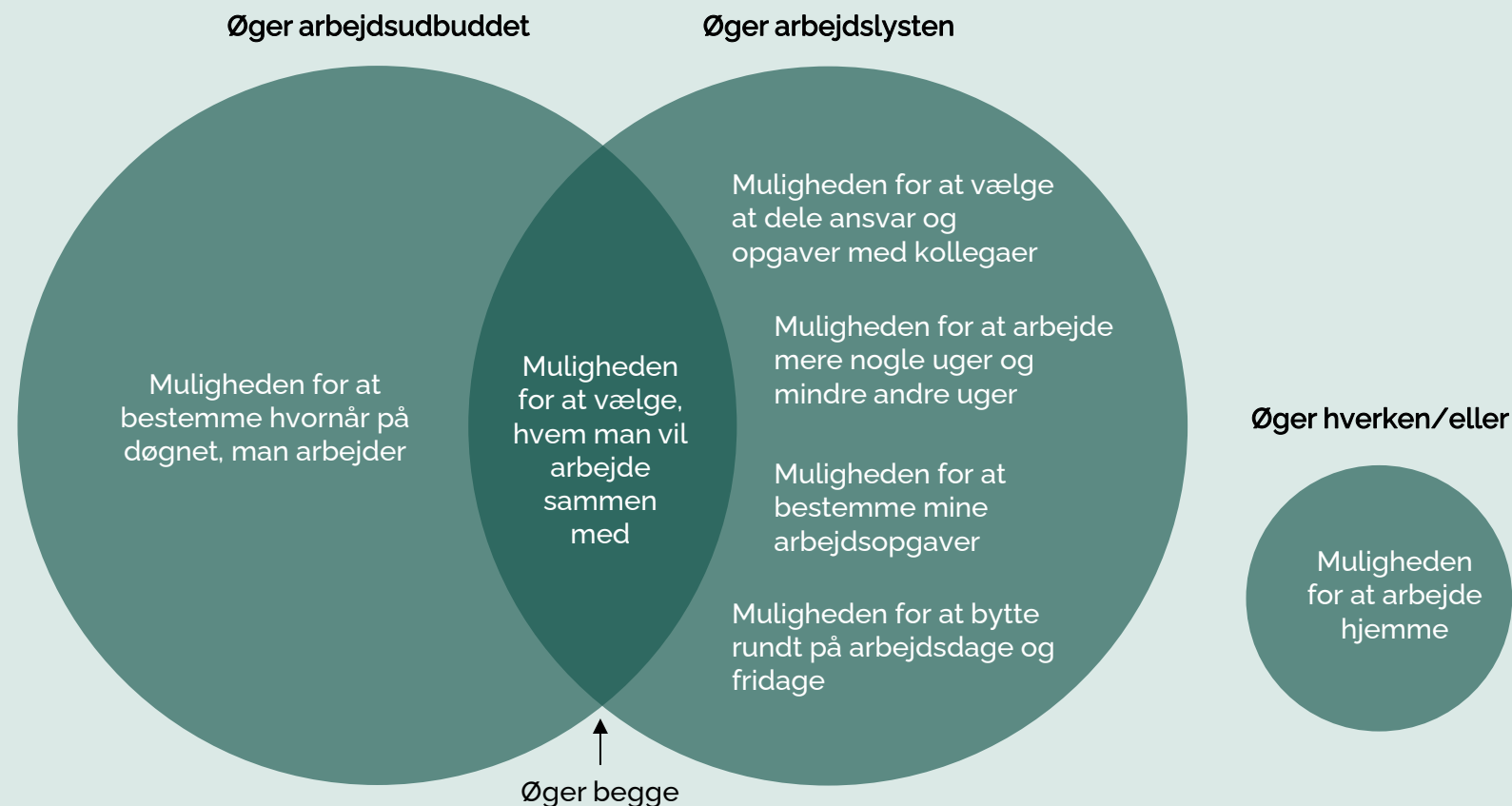


TO TYPER FLEKSIBILITET ØGER UDBUDET AF ARBEJDSKRAFT...

... og kun én af disse øger også samtidigt arbejdslysten.

Fleksibilitetsformerne har altså som oftest **større betydning for arbejdslysten end for arbejdsudbuddet**.

Muligheden for hjemmearbejde skiller sig ud, da den hverken har betydning for arbejdsudbud eller arbejdslyst. Det er dog vigtigt, at bemærke, at den heller ikke har nogen *negativ* betydning.



TVUNGEN FULDTIDSANSÆTTELSE SÆNKER ARBEJDSLYSTEN

Mange ønsker kortere arbejdstid – men møder muren

4 ud af 10 danske lønmodtagere ønsker at arbejde færre timer. Det gælder især højtuddannede og kontoransatte

De største forhindringer er:

1. Privatøkonomien rækker ikke til det
2. Arbejdspladsen giver ikke mulighed for det

Det koster på arbejdslysten

Tvungen fuldtid sænker arbejdslysten med 7,3 point
– mere end nogen fleksibilitetsform kan opveje



SÅDAN HAR VI GJORT

Bag analysen

Denne analyse er udarbejdet i et samarbejde mellem Kraka Economics og Videncenter for God Arbejdslyst i sommeren og efteråret 2024. Formålet med analysen er at kortlægge, hvordan forskellige **fleksible arbejdsforhold påvirker arbejdslyst og arbejdsudbuddet i Danmark**.

En kombination af forskellige teknikker og data

Vi har målt arbejdslyst, arbejdsudbud og fleksibilitet i en survey blandt danske ansatte. **I alt indgår 3.410 personer**. Data er indsamlet af Danmarks Statistik på vegne af Kraka Economics og Videncenter for God Arbejdslyst.

Analysen er baseret på svar fra et spørgeskema

Danmarks Statistik **inviterede 11.017 respondenter til at deltage i undersøgelsen via Digital Post**. Invitationen 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 via Digital Post og SMS. Desuden blev der udloddet én præmie af 5.000 kr.