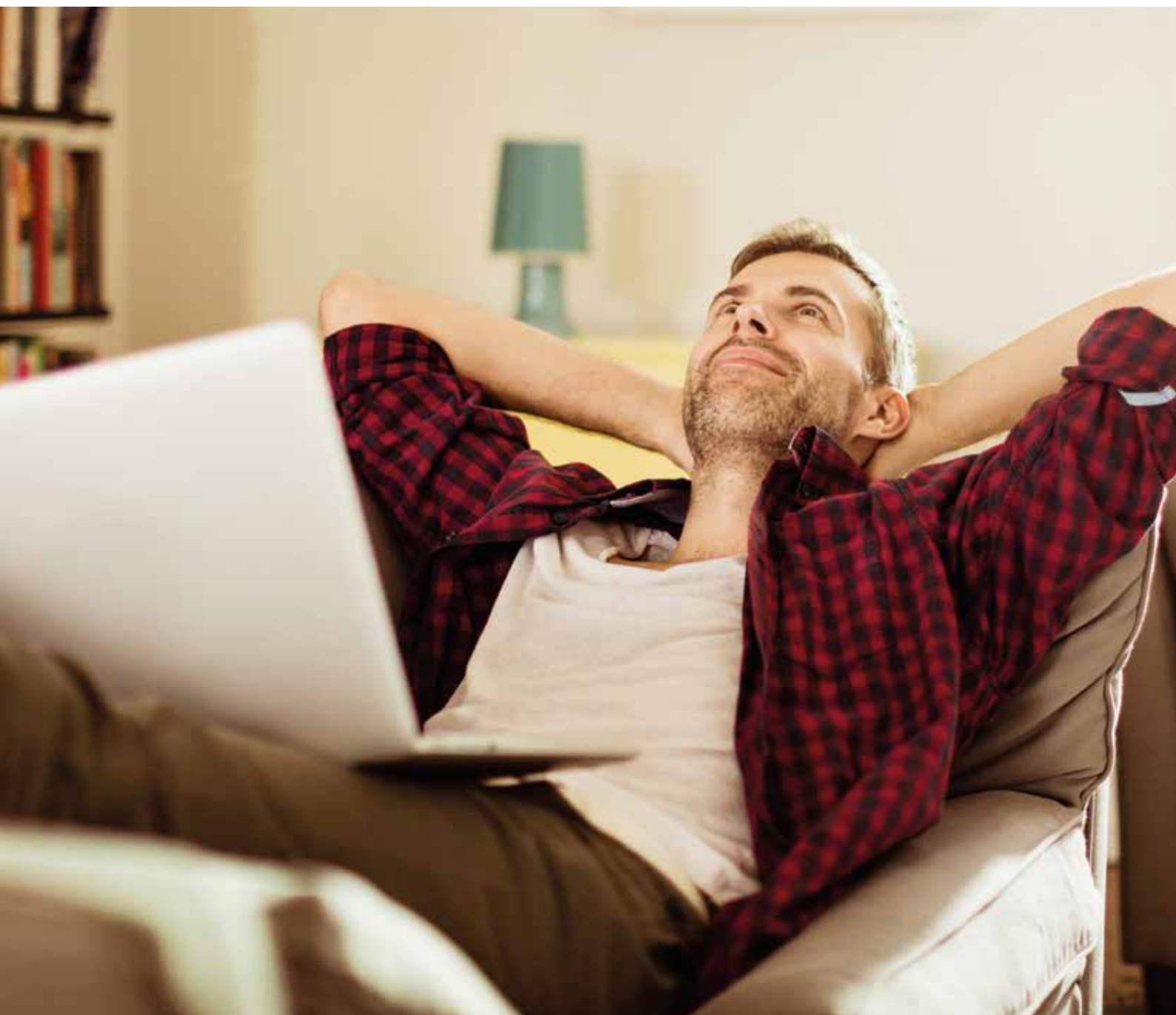


En undersøgelse om værdien af god arbejdslyst, delrapport I

Trivsel betaler sig



Trivsel betaler sig

BAG RAPPORTEN:

Denne rapport er udarbejdet af Kraka i samarbejde med Videntcenter for God Arbejdslyst på baggrund af undersøgelser foretaget af Danmarks statistik.

Redaktion:

Andreas Gotfredsen
Sebastian Hørlück
Christian Lund Sørensen
Mikael Bjørk Andersen
Helle Stenbro

Grafisk design:

Mariann Bay Jakobsen, Krifa
Simon Nielsen, Minijobs

Foto:

iStock

Tryk:

Rosendahls

OM KRAKA

Kraka er en fagøkonomisk tænketank, der arbejder for, at økonomisk-politiske beslutninger i Danmark træffes på baggrund af den bedst mulige faglige viden. Vi udarbejder analyser på et højt fagligt niveau og kommunikerer resultaterne til befolkning og politikere. Dermed vil vi forbedre kvaliteten af de beslutninger, der træffes i bl.a. Folketinget. Vores arbejde er således helt uafhængigt af politiske holdninger og ideologier.

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. Videntcentret 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 arbejdsmarkedsrelaterede analyser.

Læs mere på krifa.dk/videncenter

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	6
1.1 De vigtigste analytiske resultater	8
2. Sådan har vi gjort.....	11
3. God arbejdslyst og fastholdelse i job, branche og jobfunktion	14
3.1 Jobsøgning	16
3.2 Arbejdstid og tilbagetrækning	28
3.3 Jobskifte	32
4. God arbejdslyst og helbred.....	34
4.1 Selvvurderet helbred.....	36
4.2 Sygedage	38
4.3 Stressniveau	40
5. Værdisætning af god arbejdslyst.....	42
5.1 Resultater	42
5.2 Metode	45
6. Litteratur.....	48
7. Bilag	49

Forord

Danskerne er et hårdtarbejdende folk. Mange bruger halvdelen af de vågne timer i hverdagen på at arbejde. De fleste arbejder for at tjene penge, men arbejdslivet har på godt og ondt langt større betydning for os som mennesker, end hvad der afspejles i vores løn.

Når det går godt på arbejdet, finder vi arbejdet meningsfuldt, vi er glade for kolleger og ledelsen, vi bliver tilpas udfordret, men kan klare opgaverne og oplever en passende balance mellem arbejdsliv og fritid. Frugten af vores arbejde er altså ikke begrænset til vores løn, men giver os også livskvalitet og måske endda en stolthed over at kunne bidrage.

Går det dårligt på arbejdet, påvirker det vores livskvalitet negativt. I mindre alvorlige tilfælde bliver vi triste og begynder måske at lede efter et nyt og bedre job. I mere alvorlige tilfælde kan det udvikle sig til stress og langvarige sygdomsmeldinger.

Selvom arbejdslysten har stor værdi for os som mennesker, indgår den ikke i almindelige økonomiske opgørelser såsom bruttonationalproduktet. Men arbejdslyst er et afkast af arbejde og burde medregnes på linje med fx løn. I praksis er det dog svært at opgøre værdien af arbejdslyst i kroner og ører.

Arbejdslysten får heller ikke den plads i den politiske debat, som den egentligt fortjener, når den ikke medregnes i de almindelige økonomiske opgørelser.

Derfor er vi i Kraka og Krifa stolte over at kunne præsentere denne rapport. Vi har i en survey haft mulighed for at kontakte et stort antal danskere, og vi har kunnet koble deres oplysninger med Danmarks Statistiks individdata. Det har givet os en helt unik mulighed for at analysere betydningen af arbejdslyst og opgøre værdien af arbejdslyst i kroner og ører.

Det er i dansk sammenhæng nyskabende at opgøre værdien af arbejdslyst. Vi har taget udgangspunkt i en analysetilgang, der befinder sig på den internationale forskningsfront. Denne analysetilgang har vi videreudviklet med detaljeringsniveau, som hidtil er uset. Rapporten bidrager således ikke kun med viden om arbejdslyst i dansk sammenhæng, men bidrager også til den internationale forskning.

Med denne rapport tager vi et vigtigt skridt mod bedre at forstå vigtigheden af god arbejdslyst for det danske samfund og den danske økonomi. Over de kommende år vil vi have mulighed for at udføre flere analyser af arbejdslyst og komme endnu tættere på de økonomiske sammenhænge omkring arbejdslyst: Fx fører en høj arbejdslyst formentlig til en højere produktivitet, der kan give en gevinst både for arbejdsgiver, lønmodtager og de offentlige kasser.

God læselyst

Søren Fibiger Olesen
formand, Krifa

Jens Hauch
Vicedirektør, Kraka

1. Introduktion

Arbejdet er noget af det, som fylder mest i danskernes liv. Derfor er det ikke overraskende, at vores arbejdslyst i høj grad smitter af på vores livstilfredshed. Når noget har så stor betydning for vores liv, giver det ofte anledning til store beslutninger, som for de flestes vedkommende bliver overvejet grundigt: Er det nuværende job tilfredsstillende, eller skal man søge nye udfordringer? Hvilke arbejdsopgaver eller roller skal man gå efter i fremtiden? Hvor meget skal man arbejde for at få den rette balance i livet, og hvor længe skal man blive ved?

Formålet med denne rapport er derfor at bidrage med ny viden om arbejdslystens betydning for de danske lønmodtageres valg omkring deres arbejdsliv. Disse individuelle valg udgør til sammen bevægelserne på arbejdsmarkedet, hvor det fx er et eksistensgrundlag for de danske virksomheder, at de kan tiltrække de nødvendige medarbejdere. Dermed giver denne rapport svar på, hvordan lønmodtagernes arbejdslyst påvirker forhold, som har en direkte betydning for virksomhedernes bundlinje. Men formålet med rapporten er også at opnå ny viden om arbejdslystens værdi for lønmodtagerne selv, hvilket ikke nødvendigvis kan måles på virksomhedernes bundlinjer.

Kraka og Krifas Videncenter for God Arbejdslyst har undersøgt disse spørgsmål med udgangspunkt i den nyeste videnskabelige litteratur. I vores analysearbejde har vi benyttet Danmarks Statistiks registre i kombination med en helt ny, repræsentativ survey blandt de danske lønmodtagere. Surveyen er gennemført af Danmarks Statistik, hvilket sikrer en yderst høj datakvalitet, og som muliggør, at undersøgelserne kan gennemføres på forskningsniveau.

Konkret analyserer vi i rapporten disse overordnede temaer: Hvad er sammenhængen mellem god arbejdslyst og arbejdsgivernes mulighed for at fastholde deres medarbejdere? Herunder hvordan god arbejdslyst hænger sammen med lønmodtagernes jobsøgning og søgning mod anden branche eller jobfunktion?

- Hvad er sammenhængen mellem god arbejdslyst og godt helbred?
- Hvad er værdien af god arbejdslyst for de danske lønmodtagere i kroner og øre?

Alle tre undersøgelser beror på forskningsbaserede metoder og bidrager med ny viden til emner, som har stor interesse i både den danske og internationale arbejdsmarkedsforskning. Undersøgelserne ligger i forlængelse af Krifas undersøgelser af de danske lønmodtageres arbejdslyst, og hvordan den bedst muligt sikres på de danske arbejdspladser. Denne rapport tager det næste skridt mod bedre at forstå vigtigheden af god arbejdslyst for det danske samfund og den danske økonomi.

Ud over de undersøgelser vi har foretaget i denne rapport, giver vores arbejde fremadrettet mulighed for yderligere at underbygge vores viden om,

*Arbejdslyst giver
anledning til store
beslutninger*

*Rapportens formål:
Ny viden om
arbejdslyst*

Sådan har vi gjort

*Vi har undersøgt
tre temaer
om arbejdslyst*

*Rapporten bygger på
Krifas undersøgelser*



hvorfor god arbejdslyst er værdifuld for samfundet og de danske virksomheder. Da undersøgelsen er gennemført af Danmarks Statistik og er koblet til de danske registre, kan der i fremtiden gennemføres en kohorte-undersøgelse, hvor lønmodtagernes faktiske valg af job, arbejdsopgaver, helbredsdata og tilbagetrækning mv. kan følges længe efter surveyens gennemførelse.

Rapporten er opbygget som følger: I næste kapitel redegør vi for den overordnede fremgangsmåde bag de undersøgelser, vi har gennemført. Herunder forklarer vi, hvordan arbejdslysten er målt blandt danske lønmodtagerne. I tredje kapitel præsenteres vores undersøgelse af sammenhængen mellem god arbejdslyst og arbejdsgivernes mulighed for at fastholde deres medarbejdere, mens fjerde kapitel omhandler vores undersøgelse af arbejdslyst og helbred. I femte kapitel præsenterer vi vores værdiansættelse af lønmodtagernes arbejdslyst.

Rapportens centrale resultater opsummeres i afsnittet herunder.

1.1 De vigtigste analytiske resultater

Vi finder, at lønmodtagernes arbejdslyst har en stor betydning for deres valg på det danske arbejdsmarked. Der er i høj grad sammenhæng mellem lønmodtagernes arbejdslyst, og om de vælger at blive i deres nuværende job eller søger nyt, hvor det er især lønmodtagere med god arbejdslyst, som vælger at blive i deres nuværende job. **Arbejdslysten hos jobsøgende ligger godt 15 point lavere end for ikke jobsøgende.** Vores analyse viser, at en stigning i arbejdslysten, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med et fald på 9 pct. i sandsynligheden for, at en lønmodtager har søgt job inden for de sidste seks måneder.¹ Lønmodtagernes oplevelse af at kunne mestre deres arbejde har den største sammenhæng med, om de vælger at blive i deres job. Dog er oplevelsen af at have et meningsfyldt job og en god ledelse også vigtig.

Lønmodtagernes arbejdslyst hænger også sammen med, hvor de jobsøgende vælger at arbejde i fremtiden, og hvilken slags opgaver de ønsker at arbejde med. En stigning i arbejdslysten, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med et fald på 4 pct. i sandsynligheden for, at en lønmodtager har søgt job og foretrækker meget anderledes arbejdsopgaver. Igen er det særligt lønmodtagernes oplevelse af, om de mestrer deres arbejde, som er forbundet med, om de overvejer at skifte til et meget anderledes job.

Arbejdslyst har også en sammenhæng med lønmodtagernes valg af arbejdstid og tilbagetrækning. En stigning i arbejdslysten, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den øverste halvdel, er forbundet med 2 pct. lavere sandsynlighed for at søge et job med færre arbejdstimer. Lønmodtagere, der har en oplevelse af manglende balance i deres arbejdsliv, er oftest dem, der søger jobs med lavere arbejdstid. For seniorerne på arbejdsmarkedet er en tilsvarende stigning i arbejdslyst forbundet med et ønske om at blive et halvt år længere på arbejdsmarkedet.

Vi har undersøgt, hvor tilfredse lønmodtagerne var med deres job for et år siden. Ved at sammenligne med deres jobtilfredshed i dag ser vi, at de lønmodtagere, der har skiftet job, er blevet markant mere tilfredse end for et år siden, med en stigning på ca. 16 point. Denne stigning er endnu højere for dem, der har skiftet jobfunktion eller branche, med en stigning på ca. 25 point. De lønmodtagere, der har skiftet job, var markant mindre tilfredse før de skiftede end andre lønmodtagere, og dermed bringer jobskiftet deres jobtilfredshed tilbage på niveau med personer, der ikke har skiftet job.

I rapportens undersøgelse om lønmodtagernes helbred finder vi, at der er en betydelig sammenhæng mellem god arbejdslyst og godt helbred.

Koblingen til danske registre giver nye muligheder

Rapportens indhold

Arbejdslyst er forbundet med fastholdelse i job

Arbejdslyst hænger sammen med karriereskifte

Arbejdslyst hænger sammen med arbejdstid og pension

Nyt job genopretter jobtilfredshed

Specifikt viser undersøgelsen, at lønmodtagere, der har en god arbejdslyst, også har et bedre helbred – målt i surveyen ved tre subjektive helbredsmål: Tilfredsheden med eget helbred, antal sygedage og selv vurderet stress-niveau. Lønmodtagere med høj arbejdslyst vurderer deres helbred til at være markant bedre end lønmodtagere med lav arbejdslyst. En stigning i arbejdslysten, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den øverste halvdel, er forbundet med to sygedage mindre årligt. Oplevelsen af at have en tilstrækkelig balance mellem arbejde og fritid er den arbejdslystfaktor, der har den største sammenhæng med helbred og stress.

I rapportens sidste undersøgelse har vi gennemført en værdiansættelse af god arbejdslyst. Det vil sige, at vi sætter kroner og øre på lønmodtagernes værdi af god arbejdslyst. Undersøgelsen viser, at værdien af arbejdslyst er høj. Lønmodtagernes oplevelse af, at deres arbejde er meningsfyldt, er en af de faktorer, der har størst effekt på arbejdslysten, og dermed bliver især dette tillagt en høj værdi: Vi finder, at lønmodtagerne tilskriver det en værdi på ca. 35.000 kr. efter skat at gå fra et gennemsnitligt meningsfuldt job til et, som ligger i midten af den bedste halvdel. Andre faktorer, som også er afgørende for arbejdslysten, har ligeledes høj værdi. Dette ses af Figur 1.1. Figuren viser værdien af de syv arbejdslystfaktorer, som er afgørende for lønmodtagernes overordnede arbejdslyst.

De relativt høje værdier, som de danske lønmodtagerne tillægger arbejdslyst, tyder på, at der kan være en betydelig gevinst for virksomheder i at investere i arbejdslysten. Således vil tiltag, der understøtter arbejdslysten, kunne tiltrække og fastholde medarbejdere.

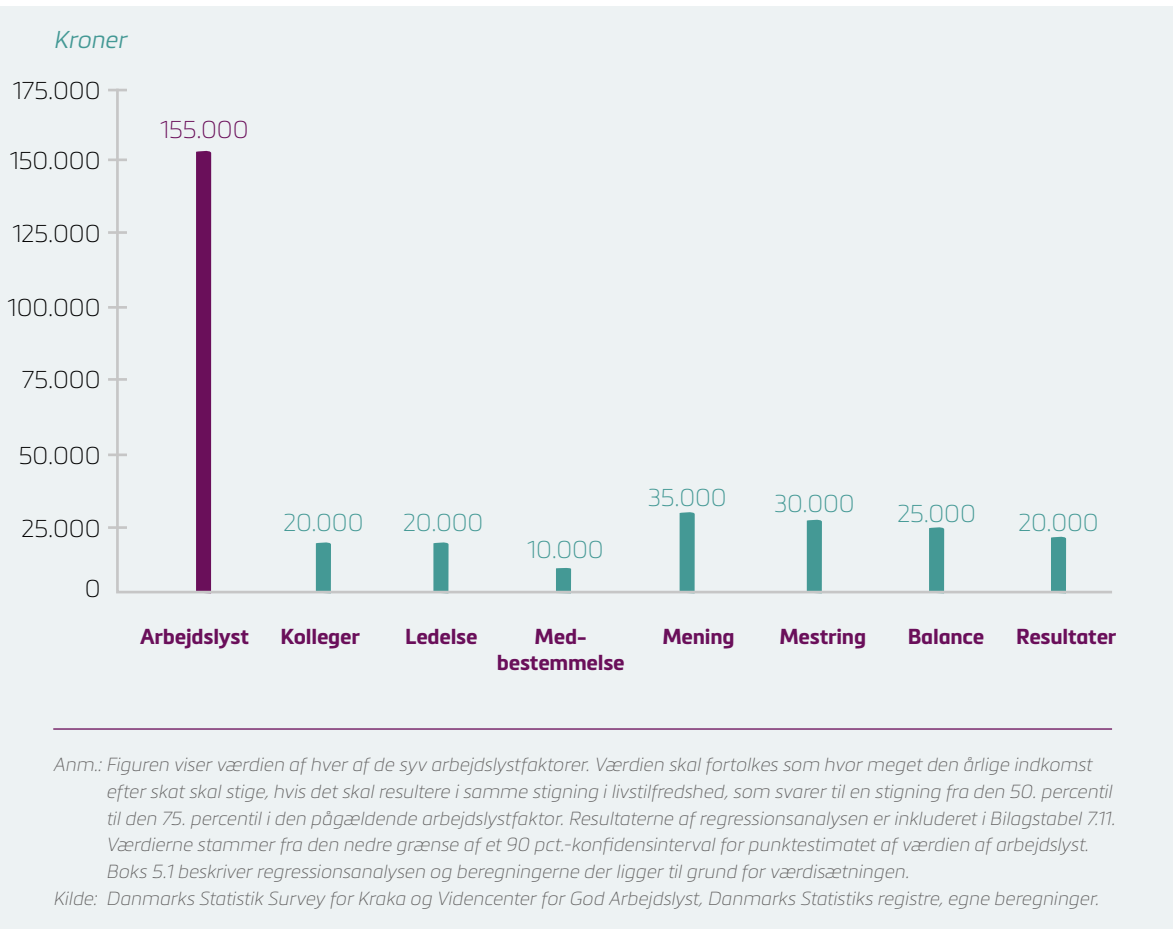
God arbejdslyst og godt helbred hænger sammen

Lønmodtagernes oplevede værdi af arbejdslyst er høj

Det kan betale sig at investere i god arbejdslyst

FIGUR 1:

LØNMODTAGERNES VÆRDI AF EN STIGNING I ARBEJDSLYSTFAKTORERNE, OPGJORT I ÅRLIG LØNINDKOMST (EFTER SKAT)



8 1. Med en stigning i en faktor fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel menes der forskellen mellem 50- og 75-percentilen. Dette svarer til en ændring på 10 point for kolleger, ledelse, medbestemmelse, mening, mestring og resultater, mens det svarer til en stigning på 13,4 point for balance.



2. Sådan har vi gjort

I dette kapitel gennemgår vi metoderne, der ligger til grund for rapportens analyser og forklarer, hvordan vi måler arbejdslysten hos de danske lønmodtagere. Sidst redegør vi for, hvordan spørgsmålene er udvalgt i den nye survey, og hvordan den er udført af Danmarks Statistik.

Siden 2015 har Krifa og Videncenter for God Arbejdslyst målt arbejdslysten blandt de danske lønmodtagere med deres årlige rapport God Arbejdslyst Indeks.² Der er således undersøgt, hvor god arbejdslysten er blandt lønmodtagerne: Hvor glade er folk for deres arbejde? Hvor motiverede? Hvor tilfredse? Målingerne af arbejdslyst tager konkret udgangspunkt i surveys, hvor en repræsentativt udvalgt gruppe af lønmodtagerne bliver bedt om at vurdere på en lang række forhold af betydning for deres arbejdsliv og deres trivsel.

Videncenter for God Arbejdslyst har identificeret syv faktorer på arbejdspladsen, som har afgørende betydning for lønmodtagernes arbejdslyst. Disse syv forhold, kaldet arbejdslystfaktorer, er mening, mestring, ledelse, balance, medbestemmelse, resultater og kolleger.

Fx måler faktoren mestring, i hvor høj grad de danske lønmodtagere føler, at der er et match mellem deres arbejdsopgaver og deres kompetencer, og i hvor høj grad de oplever at kunne håndtere nye krav og forandringer i deres arbejdsliv.

For at give en forståelse af hvad hver af de syv faktorer måler, findes et overblik herunder:³

- Mening: Oplevelsen af at arbejdet er meningsfuldt
- Mestring: Oplevelsen af at kunne beherske jobbets udfordringer
- Ledelse: Oplevelsen af tiltro til den nærmeste leder samt oplevelsen af lederens faglige og sociale kompetencer
- Medbestemmelse: Oplevelsen af at have indflydelse 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

Den nye survey bag denne rapport benytter samme mål af arbejdslysten og arbejdslystfaktorerne som God Arbejdslyst Indeks. Hver faktor er i denne survey bestemt på baggrund af trespørgsmål i modsætning til de tidligere undersøgelser, hvor der blev stillet op til syv spørgsmål for hver faktor. Boks 2.1 uddyber, hvordan surveyspørgsmålene er udvalgt, og hvordan arbejdslystmålene er beregnet på baggrund af respondenternes svar. Af Bilagstabel 7.13 ses spørgsmålene bag målet af arbejdslysten og faktorerne.

Kapitlet beskriver målet af arbejdslyst og surveyen

Målet af arbejdslyst bygger på Krifas tidligere undersøgelser

Arbejdslyst kan forklares af syv faktorer

Her beskrives de syv faktorer

Sådan er arbejdslyst målt i surveyen

2. Med en stigning i en faktor fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel menes der forskellen mellem 50- og 75-percentilen. Dette svarer til en ændring på 10 point for kolleger, ledelse, medbestemmelse, mening, mestring og resultater, mens det svarer til en stigning på 13,4 point for balance.
3. God Arbejdslyst Indeks 2019, Krifa, Videncenter for God Arbejdslyst og Institut for Lykkeforskning. Her skal det bemærkes, at faktorerne dækker over mere end beskrevet her. Krifa's God Arbejdslyst Indeks giver mere dybdegående forklaringer af faktorens betydning.

BOKS 2.1:

MÅLING AF ARBEJDSLYSTEN OG UNDERLIGGENDE FAKTORER

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

I forbindelse med arbejdet bag God Arbejdslyst Indeks er der således udviklet et meget detaljeret mål af arbejdslysten og de underliggende faktorer, som hver især er målt ved op til syv spørgsmål.⁴ Udvælgelsen af spørgsmålene bag God Arbejdslyst Indeks er baseret på en faktoranalyse, som svarer på, hvordan en række surveyspørgsmål bedst kan grupperes i et mindre antal uafhængige, afgrænsede mål: Her arbejdslyst-faktorerne. Vi har taget udgangspunkt i denne faktoranalyse for at udvælge de tre mest betydningsfulde spørgsmål, der bedst måler arbejdslysten og hver faktor. Surveyspørgsmålene er således udvalgt for at kunne måle arbejdslysten og hver af faktorerne så præcist som muligt, men stadig give plads til at undersøge andre økonomiske sammenhænge.

Dermed har de danske lønmodtagere i denne survey svaret på tre spørgsmål, som til sammen udgør målet for deres arbejdslyst: "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?". Spørgsmålene er stillet på en skala fra 0 til 10, hvor 0 betyder "I meget lav grad" mens 10 er "I meget høj grad". Konkret bliver målet for arbejdslyst udregnet som gennemsnittet af svarene på de tre spørgsmål, og derefter omregnet til en skala som går fra 0 til 100 point. Ligeledes stilles tre spørgsmål for hver af de syv faktorer, som tilsammen udgør målet af faktoren. De udvalgte spørgsmål kan ses af Bilagstabel 7.13.

Den anden halvdel af surveyet indeholder en række af spørgsmål, som relaterer sig til respondenternes arbejdsliv. Disse spørgsmål er centrale for vores analyser og er nye i forhold til tidligere udførte surveys om god arbejdslyst. Vi har spurgt om følgende:

- Respondenterne gav en detaljeret beskrivelse af deres nuværende job og evt. deres forrige, hvis de havde skiftet job inden for det sidste år
- Respondenterne blev spurgt til, om de for nyligt har søgt job, samt hvilke arbejdsopgaver de har søgt og i hvilke brancher
- Sidst spørges der til respondenternes helbredssituation og stressniveau

Spørgsmålene omkring arbejdsliv kan også ses af Bilagstabel 7.13.

Surveyen er gennemført af Danmarks Statistik i perioden juni – august 2019. Et repræsentativt udsnit af 10.000 danske lønmodtagere blev inviteret til at deltage i surveyen. 4.499 har deltaget i undersøgelsen. Boks 2.2 beskriver detaljerne bag dataindsamlingen.

Da surveyen er gennemført af Danmarks Statistik, giver det mulighed for at koble besvarelserne til Danmarks Statistiks registeroplysninger. I analyserne har vi derfor kontrolleret for en række baggrundskarakteristika, som er tilgængelige i registre. Dette er fx alder, uddannelsesbaggrund, civilstatus, familie, mv. Registerne giver også adgang til en lang række af data om respondenterne, som vil blive tidssvarende med surveyet i fremtiden. Det drejer som om oplysninger om deres job, fx arbejdsgiver, branche, jobfunktion og indkomst, men også helbredsdata, arbejdsløshed, tilbagetrækning mv.

Surveyen undersøger lønmodtagernes arbejdsliv

4.499 respondenter har deltaget i vores survey

Respondenternes svar er koblet til de danske registre

Således vil registerkoblingen i fremtiden gøre det muligt at gennemføre en kohorteundersøgelse, hvor respondenterne følges i registrene længe efter surveyens gennemførelse. Det betyder, at man kan følge med i respondenternes bevægelser på arbejdsmarkedet. Hermed kan man fx svare på, om lønmodtagere, der oplever en god arbejdslyst, ikke blot er mindre tilbøjelige til at søge jobs, men om de rent faktisk også bliver længere hos deres nuværende arbejdsgiver. Således vil det eksempelvis kunne bestemmes, hvor mange år ekstra en medarbejder kan forventes at blive, hvis vedkommende oplever en god arbejdslyst. Det vil desuden være muligt at følge, hvilken type jobs lønmodtagerne vælger i fremtiden.

Registerkoblingen betyder også, at respondenterne kan genkontaktes med en høj grad af respons. Flere målinger af arbejdslysten hos de samme respondenter over en årrække vil gøre det muligt at undersøge, hvordan stigninger eller fald i arbejdslysten påvirker lønmodtagernes valg i fremtiden, men også hvordan det påvirker deres helbred, mv. Dette er vigtigt, da det er påvist, at mennesker som regel tænker relativt, hvor de tager udgangspunkt i deres forudgående livssituation.⁵ Dermed er det specielt ændringer i arbejdslysten, der må formodes at være afgørende for lønmodtagernes valg på arbejdsmarkedet. Flere målinger af arbejdslysten hos de samme respondenter over en årrække betyder, at man i videnskabelig forstand vil kunne komme tættere på at kunne udtale sig om årsagssammenhænge. Dette giver således mulighed for at komme med betydelig ny viden på forskningsniveau.

Vi kan følge respondenterne i fremtiden

Flere målinger af arbejdslysten kan give helt ny viden

BOKS 2.2:

UNDERSØGELSE OM GOD ARBEJDSLYST BLANDT DE DANSKE LØNMODTAGERE

Kraka og Videncenter for God arbejdslyst har inviteret 10.000 danskere i job til at svare på en undersøgelse om deres arbejdslyst, deres jobsøgning og deres helbred. Surveyen er udført af Danmarks Statistik.

Respondenterne er tilfældigt udvalgt af Danmarks Statistik blandt gruppen af danskere over 18 år, som er i arbejde pr. 1. januar 2019. Stikprøven af respondenter er udvalgt således, at den er repræsentativ for danske arbejdstagere mht. køn, alder, region, uddannelse, indkomst, civil stand og etnisk baggrund. Dette sikrer, at stikprøven af respondenter er repræsentativ.

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

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

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

Formuleringerne af undersøgelsens spørgsmål er udarbejdet af Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst i samarbejde med Danmarks Statistik. Hele spørgeskemaet kan ses i Bilagstabel 7.13.

3. God arbejdslyst og fastholdelse i job, branche og jobfunktion

Danskerne skifter job mere end nogensinde før og ligger på dette område i top sammenlignet med andre lande i Europa, viser tal fra Eurostat.⁶ Dette skyldes bl.a. det fleksible danske arbejdsmarked som følge af den danske model, hvor lønmodtagerne er sikret en vis indkomst, når de er arbejdsløse. Derfor er det væsentligt for ledere og arbejdsgivere at være bevidste om, hvad der skal til for at holde på deres dygtigste medarbejdere. Dog er det også vigtigt at bemærke, at et dynamisk arbejdsmarked kan være godt for økonomien, hvis det skyldes, at lønmodtagerne løbende matches med de arbejdspladser, hvor de er mest produktive.

Jobskifte er et emne, som både danske og internationale forskere til stadighed har stor interesse for. Det er fra tidligere studier påvist, at jobtilfredshed har en stor betydning for, om en lønmodtager vælger at skifte job.⁷ Dog er der i forskningslitteraturen stadig manglende viden om præcis hvilke arbejdslyst-faktorer, der har den største indvirkning på, om en lønmodtager vælger at søge nyt job, herunder om en lønmodtager vælger at blive i sit fag eller søger noget helt andet. Vores undersøgelse ser netop på disse spørgsmål og bidrager således med ny vigtig viden.

I dette kapitel præsenterer vi vores undersøgelse af, hvordan god arbejdslyst på de danske arbejdspladser hænger sammen med fastholdelse i job, jobfunktion og branche. Specifikt har vi undersøgt følgende:

- Sammenhængen mellem arbejdslyst og jobsøgning og søgning af jobfunktion og branche
- Sammenhængen mellem jobsøgning pga. ønske om lavere arbejdstid og tilbagetrækning for seniorer
- Sammenhængen mellem ændring i jobtilfredshed og jobskifte, herunder skifte af jobfunktion og branche



Danskerne skifter ofte job

I forskningen er der stor interesse for jobskifter

Det undersøger vi i kapitlet



Vi finder, at både arbejdslyst og de syv faktorer har en betydelig sammenhæng med alle de undersøgte bevægelser på arbejdsmarkedet. Lønmodtagere med en god arbejdslyst er mindre tilbøjelige til at søge nye jobs, og det er især mening, mestring og ledelse, der er vigtige for disse forhold. Ser man på, om lønmodtagerne ønsker at beholde deres nuværende arbejdstid, er det i stedet balance, der har stor betydning. Vores resultater bekræfter, at det er vigtigt for de danske arbejdspladser at sikre en god arbejdslyst for at kunne fastholde sine medarbejdere. Derudover hænger arbejdslyst også sammen med, om lønmodtagere ønsker at blive inden for deres fag.

I afsnit 3.1 undersøger vi sammenhængen mellem arbejdslyst og jobsøgning. Dernæst undersøger vi i afsnit 3.2 sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdstid samt arbejdslyst og ønsket tilbagetrækningsalder. I afsnit 3.3 undersøger vi betydningen af jobskifte for lønmodtagernes jobtilfredshed.

Der er sammenhæng mellem arbejdslyst og jobsøgning

Kapitlets opbygning

6. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/labour-market-transitions>

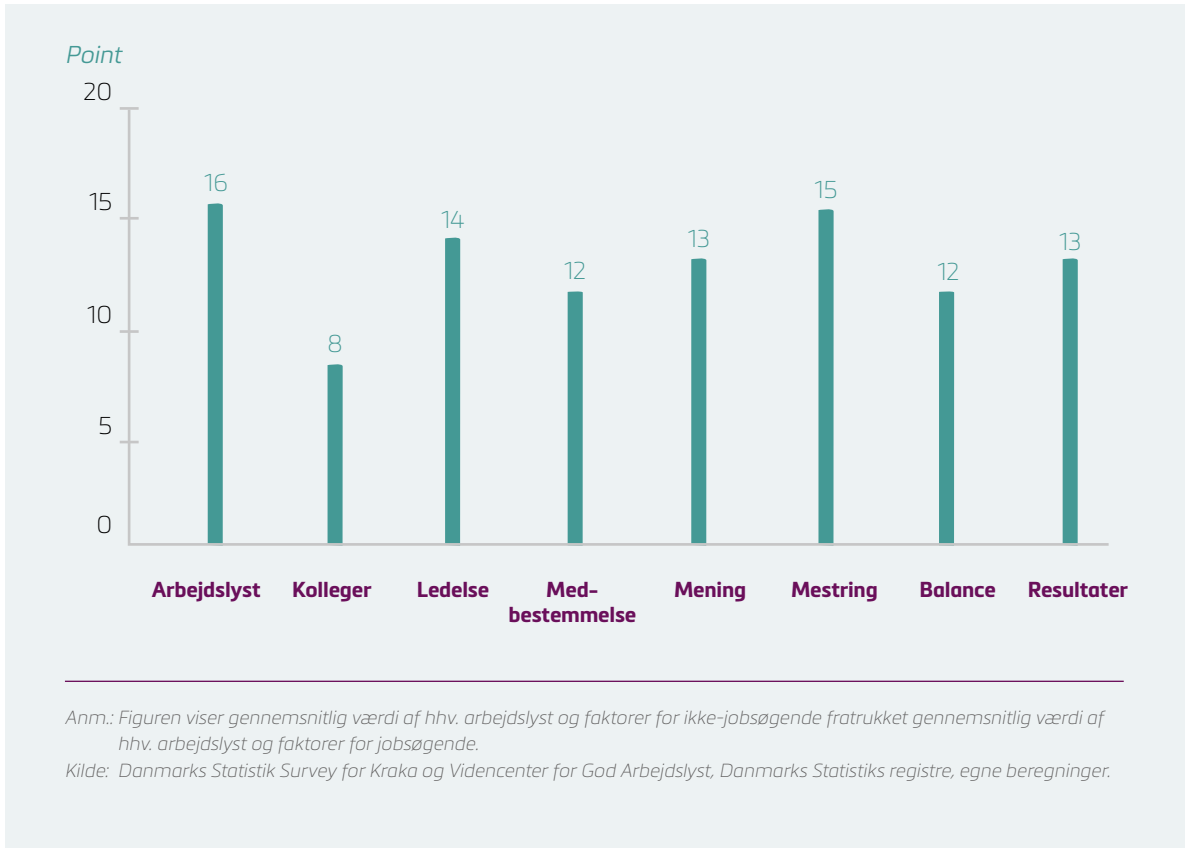
7. Se Kristensen og Westergård-Nielsen (2004), Böckerman og Ilmakunnas (2009), Cornelißen (2009), Green (2010), Cottini, Kato og Westergaard-Nielsen (2011).

3.1 Jobsøgning

I surveyen har vi spurgt de danske lønmodtagere, om de har søgt et andet job inden for de sidste seks måneder. 32,9 pct. har svaret, at de har søgt et andet job. De jobsøgende lønmodtagere har en lavere arbejdslyst, og denne tendens genfindes i de underliggende faktorer. Forskellen er på ca. 10-15 point, afhængig af faktorer, jf. Figur 3.1. Figuren viser forskellen i lønmodtagernes gennemsnitlige arbejdslyst og underliggende arbejdslystfaktorer, afhængig af om de har været jobsøgende eller ej.

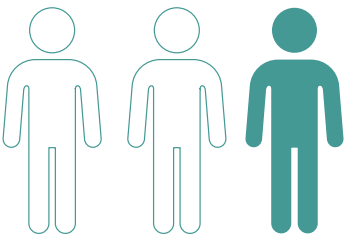
Markant lavere arbejdslyst blandt jobsøgende

FIGUR 3.1:
FORSKELLEN I ARBEJDSLYST MELLEM IKKE-JOBSØGENDE OG JOBSØGENDE



Vores analyse viser, at en stigning i arbejdslyst, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med et fald på 9 pct.-point i sandsynligheden for, at en lønmodtager har søgt job inden for de sidste seks måneder.⁸ Dette er resultatet af en regressionsanalyse, som er beskrevet i Boks 3.1.

God arbejdslyst er forbundet med fastholdelse i job...



En ud af tre lønmodtagere har aktivt søgt nyt job de seneste 6 måneder

8. Med en stigning i en faktor fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel menes der forskellen mellem 50- og 75-percentilen. Dette svarer til en ændring på 10 point for kolleger, ledelse, medbestemmelse, mening, mestring og resultater, mens det svarer til en stigning på 13,4 point for balance.

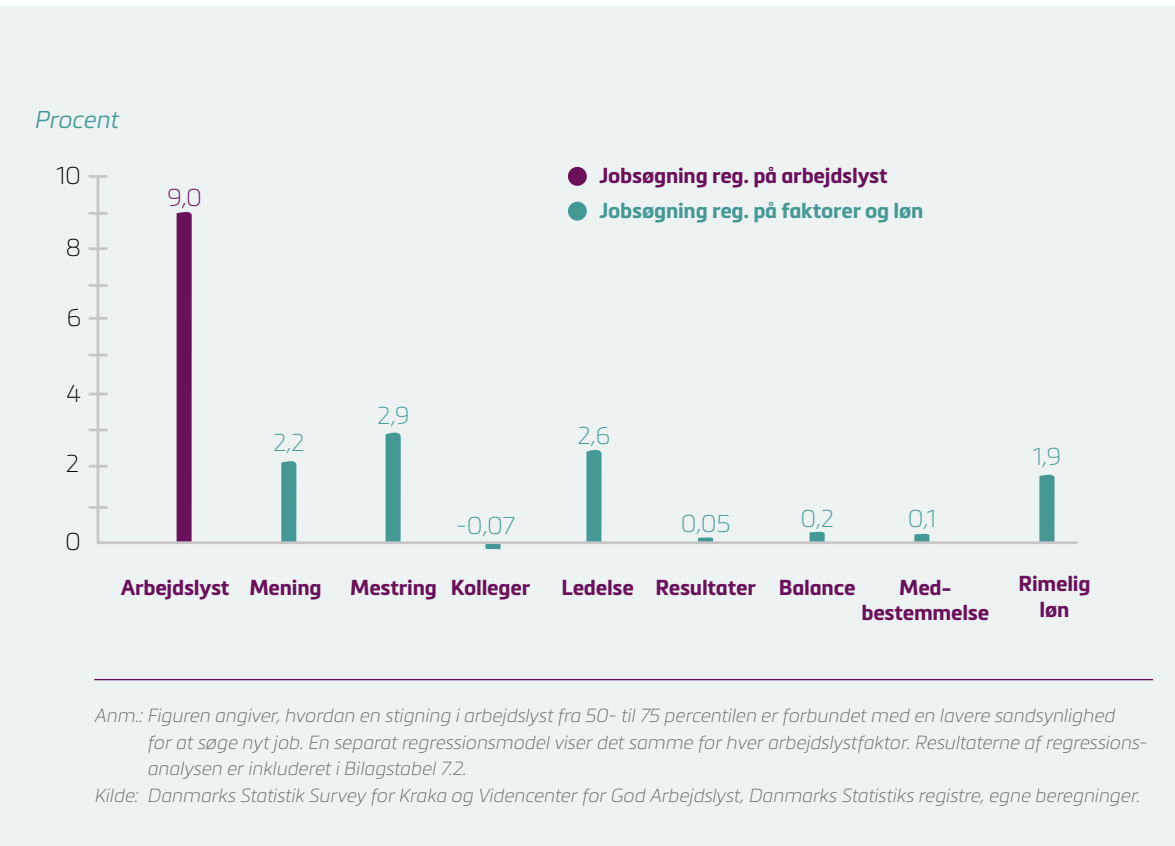
FAKTORER MED BETYDNING FOR JOBSØGNINGEN



Regressionsanalysen viser også, hvilke af arbejdslystfaktorerne der hænger mest sammen med, hvorvidt lønmodtagerne har søgt nyt job. Resultaterne her peger på, at det især er mestring, mening og ledelse, som har betydning for, om en lønmodtager er jobsøgende. Herudover er der også en sammenhæng med, om lønmodtagerne vurderer, at de får en rimelig løn. Resultaterne af regressionsanalysen ses af Figur 3.2.

... og mestring, mening og ledelse er vigtige faktorer

FIGUR 3.2:
ARBEJDSLYST OG JOBSØGNING, REGRESSIONSRESULTATER



BAGGRUND

BOKS 3.1:

REGRESSIONSMODEL FOR JOBSØGNING

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

Vi har anvendt følgende logistiske regressionsmodel til at forklare sammenhængen mellem arbejdslyst og sandsynligheden for, om en lønmodtager har søgt nyt job:

$$\text{logit}[\text{Pr}(\text{søgt job}_i = 1)] = \alpha + \beta_1 \cdot \text{arbejdslyst}_i + \gamma \cdot x_i$$

Hvor x_i er andre kontrolvariable fra registrene, som kan tænkes at påvirke jobsøgning og arbejdsmarkedsforhold. De inkluderede kontrolvariable er alder, uddannelsesniveau og civilstand.

Regressionsanalysen består af to separate regressionsmodeller. I den ene model regresseres jobsøgning på arbejdslyst, og i den anden model regresseres jobsøgning på arbejdslystfaktorerne, dvs.:

$$\text{logit}[\text{Pr}(\text{søgt job}_i = 1)] = \alpha + \beta \cdot \text{arbejdslystfaktorer}_i + \gamma \cdot x_i$$

Hvor *arbejdslystfaktorer_i* er en vektor indeholdende de syv arbejdslystfaktorer kolleger, ledelse, medbestemmelse, mening, mestring, balance, resultater samt vurderingen af rimelig løn.

Resultaterne af regressionsanalysen for jobsøgning er inkluderet i Bilagstabel 7.2.

Samme fremgangsmåde er benyttet i resten af regressionsanalyserne i rapporten. Dog benyttes OLS-regressioner i stedet, når den afhængige variabel, der undersøges, er kontinuær.



For at undersøge hvilken betydning god arbejdslyst har for lønmodtagernes valg af karriere, har vi i surveyen spurgt respondenterne om, hvorvidt de i deres jobsøgning foretrækker jobs med en anden jobfunktion. Det vil sige, at de jobsøgende respondenter også har svaret på, om de ønsker et job med de samme arbejdsopgaver som i deres nuværende job, eller om de i stedet ønsker et job med hhv. lidt eller meget anderledes arbejdsopgaver. Af de jobsøgende lønmodtagere foretrækker ca. 29 pct. et nyt arbejde med meget anderledes arbejdsopgaver, hvilket her betragtes som, at de søger en ny jobfunktion.

Vi finder, at jobsøgende, der søger ny jobfunktion, i gennemsnit har 12 point lavere arbejdslyst end andre jobsøgende, og det er særligt i forhold til mestring og mening, hvor de er mere utilfredse end andre. Dette fremgår af Figur 3.3a. Her ses forskellen i arbejdslyst og faktorer mellem jobsøgende, der foretrækker ny jobfunktion og jobsøgende, der foretrækker deres nuværende jobfunktion.

I surveyen er de jobsøgende lønmodtagere også blevet spurgt, om de har søgt job uden for deres nuværende branche inden for de sidste seks måneder. Hertil har 49,5 pct. svaret ja. Figur 3.3b viser forskellen i arbejdslyst mellem jobsøgende, der har søgt ny branche og jobsøgende, der ikke har søgt ny branche. Af figuren ses det, at lønmodtagere, der søger ny branche, også har lavere arbejdslyst end øvrige jobsøgende, og igen er mestring og mening de faktorer, hvor forskellene er størst.

Foretrækker
lønmodtagerne
anderledes opgaver?

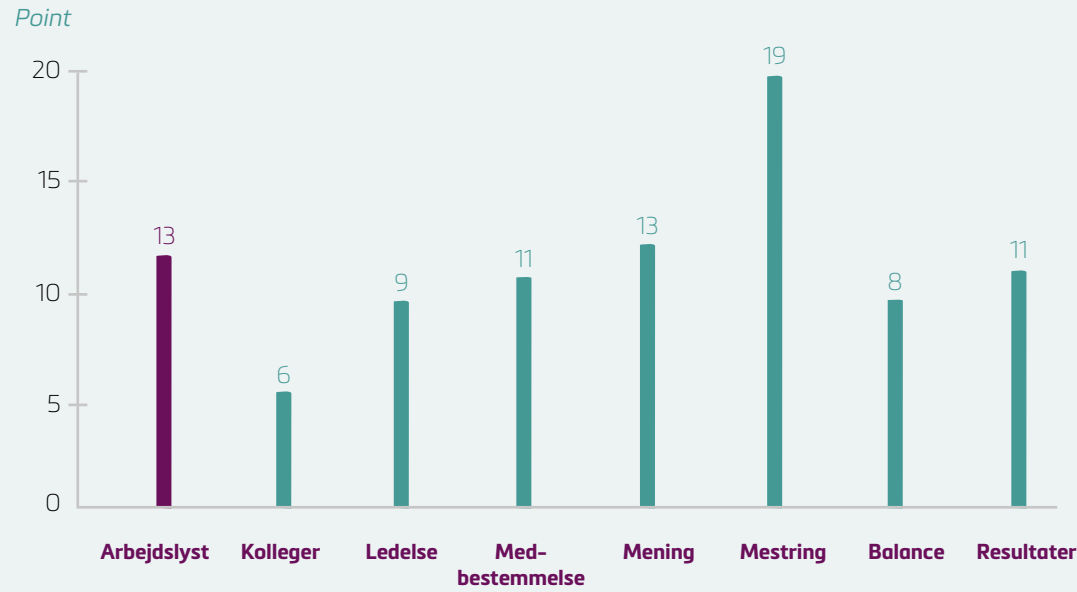
Lavere arbejdslyst
blandt dem der
søger nye opgaver...

... og blandt dem der
søger ny branche

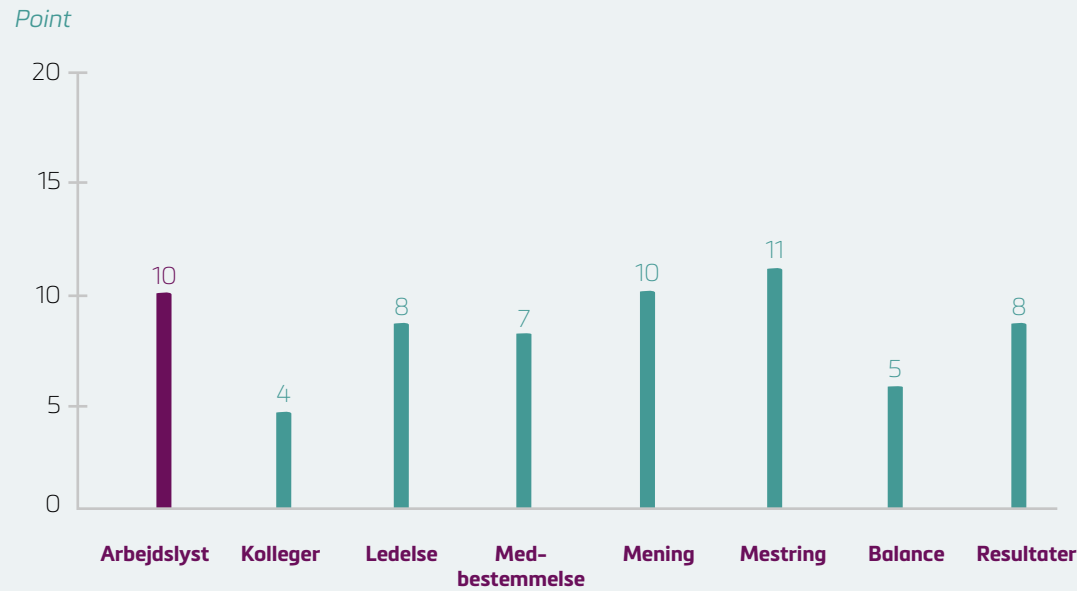


FIGUR 3.3:
FORSKEL I ARBEJDSLYST MELLEM JOBSØGENDE OG JOBSØGENDE SOM
FORETRÆKKER NY JOBFUNKTION ELLER SØGER NY BRANCHE

a) Forskel i arbejdslyst mellem jobsøgende og jobsøgende, som foretrækker ny jobfunktion



b) Forskel i arbejdslyst mellem jobsøgende, og jobsøgende, som har søgt ny branche



Anm.: Figur a) viser den gennemsnitlige værdi af hhv. arbejdslyst og faktorer for jobsøgende, der ikke søger ny jobfunktion fratrasket gennemsnitlig værdi af hhv. arbejdslyst og faktorer for personer, der søger ny jobfunktion. En respondent betragtes som at foretrække ny jobfunktion, hvis de har svaret at de foretrækker et nyt job med arbejdsopgaver, som er meget anderledes end deres nuværende job. Figur b) viser den gennemsnitlige værdi af arbejdslyst og faktorer for jobsøgende, der ikke søger ny branche fratrasket gennemsnitlig værdi af arbejdslyst og faktorer for personer, der søger ny branche.

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

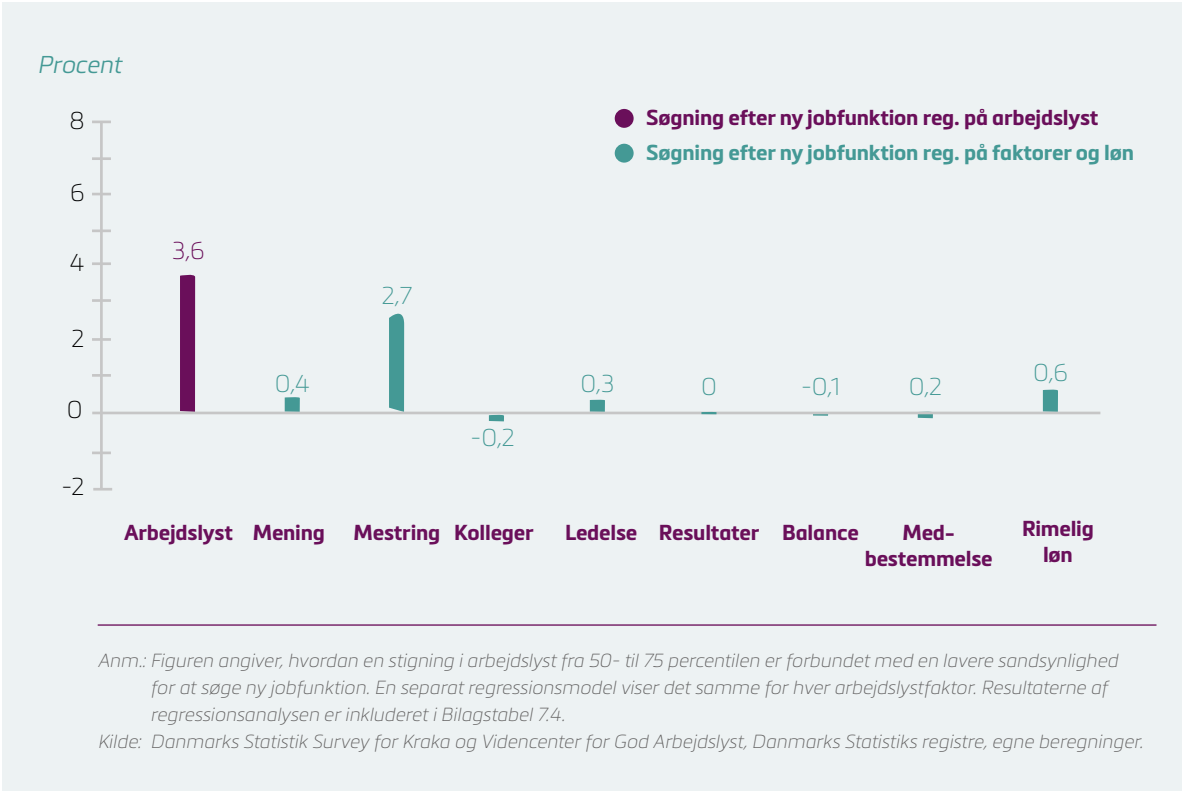
Ved en regressionsanalyse undersøger vi, om der er en sammenhæng mellem arbejdslyst og om en lønmodtager har søgt ny jobfunktion eller har søgt ny branche. Vi finder, at en stigning i arbejdslyst, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med et fald på 3,6 pct.-point i sandsynligheden for, at en lønmodtager har søgt nyt job og samtidig foretrækker en ny jobfunktion.

Resultaterne af regressionsanalysen ses af Figur 3.4. Figuren viser desuden, at det især er mestring, der driver denne sammenhæng. Dette resultat peger på, at det kan være lønmodtagere, som ikke oplever at mestre deres fag eller ikke føler sig fagligt udfordret, som også ønsker at skifte til et andet fag. Udover mestring er det kun løn, hvor forskellen er statistisk signifikant.

Arbejdslyst hænger sammen med søgning af ny jobfunktion

Mestring vigtigt for søgning af ny jobfunktion

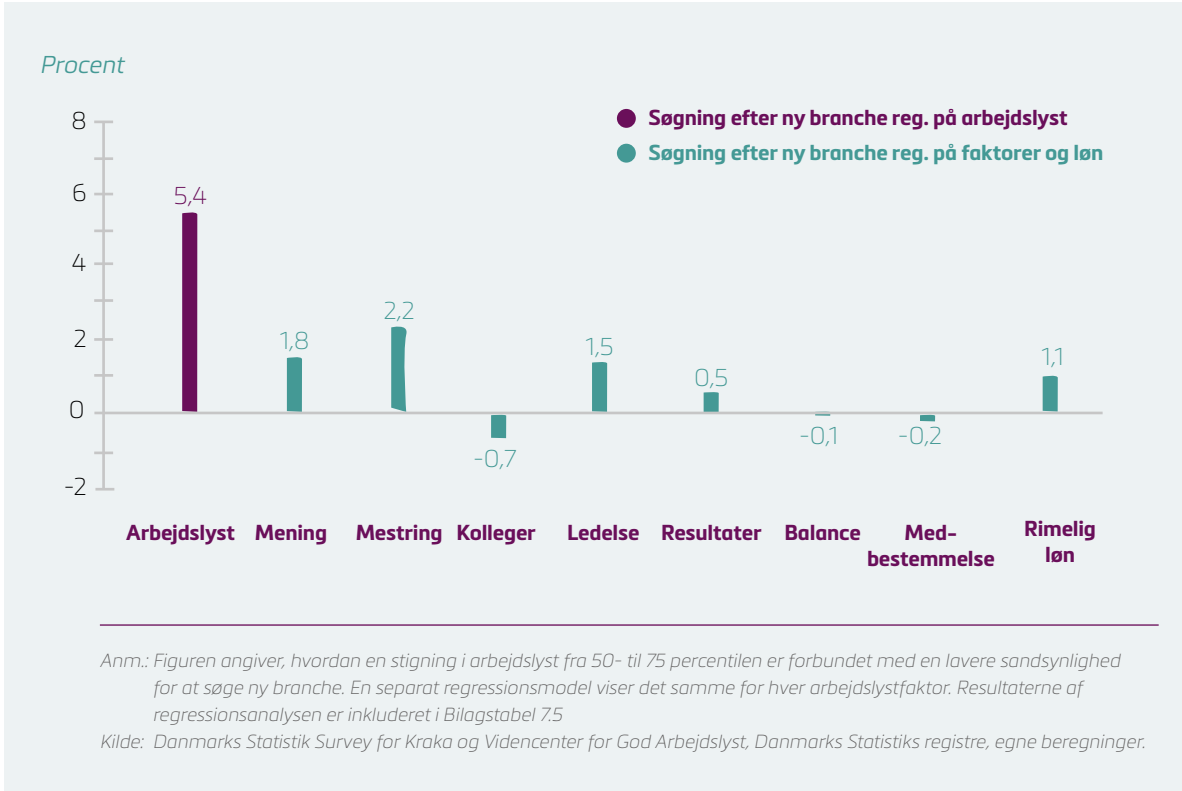
FIGUR 3.4:
ARBEJDSLYST OG SØGNING MOD ANDEN JOBFUNKTION, REGRESSIONSRESULTATER



Videre finder vi, at en stigning i arbejdslyst fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med et fald på 5,4 pct.-point i sandsynligheden for, at en lønmodtager har søgt job i en anden branche inden for de sidste seks måneder. Dette ses af Figur 3.5. Tilsvarende stigninger i ledelse, mening og mestring er også forbundet med signifikante fald i sandsynligheden for, om en lønmodtager har søgt mod andre brancher.

Arbejdslyst hænger sammen med søgning af anden branche

FIGUR 3.5:
ARBEJDSLYST OG JOBSØGNING MOD ANDEN BRANCHE, REGRESSIONSRESULTATER



3.1.1 Bevægelser til og fra jobfunktioner og brancher

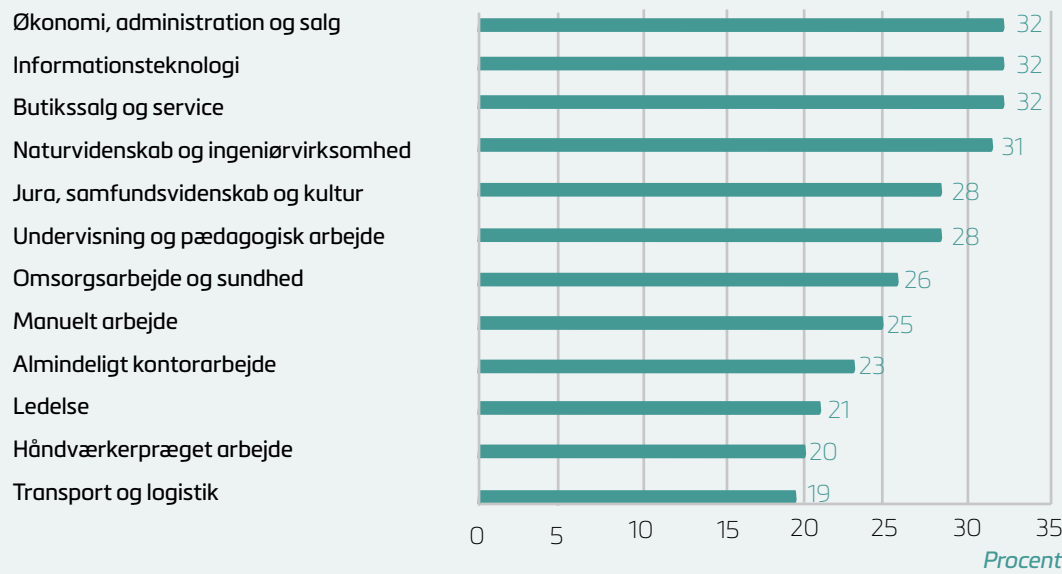
I surveyen er lønmodtagerne blevet bedt om at beskrive deres nuværende arbejdsopgaver. Disse beskrivelser er benyttet til at gruppere lønmodtagerne efter deres jobfunktion. Dette er beskrevet nærmere i Boks 3.2.

Således har vi undersøgt, hvilke typer jobfunktioner der oftest søges væk fra, og hvilke der oftest søges til. Af de respondenter, som har søgt nyt job, har 82 pct. svaret, at de foretrækker et job, hvor arbejdsopgaverne enten er lidt eller meget anderledes.⁹

De fem jobfunktioner med størst beskæftigelse er omsorgsarbejde og sundhed, håndværkspræget arbejde, økonomi, administration og salg, undervisning og pædagogisk arbejde samt ledelse. Disse jobfunktioner står hver for mellem 8 og 13 pct. af de beskæftigede. Dette ses af Bilagsfigur 7.2.

Blandt de største jobfunktioner finder vi, at det især er jobsøgende inden for økonomi, administration og salg, der foretrækker enten lidt eller meget anderledes arbejdsopgaver. Omvendt er det især inden for håndværkspræget arbejde men også ledelse, at der sjældnest søges job og samtidig ønskes anderledes arbejdsopgaver. Dette ses af Figur 3.6, der viser, hvor ofte der søges job med anderledes arbejdsopgaver fordelt på jobfunktioner. En stor andel inden for informationsteknologi, butikssalg og service søger andre anderledes arbejdsopgaver, hvilket dog skal ses i forhold til, at disse jobfunktioner hver kun beskæftiger 5-6 pct.

FIGUR 3.6:
ANDEL AF BESKÆFTIGEDE DER SØGER ANDERLEDES ARBEJDSOPGAVER
- FORDELT PÅ NUVÆRENDE JOBFUNKTION



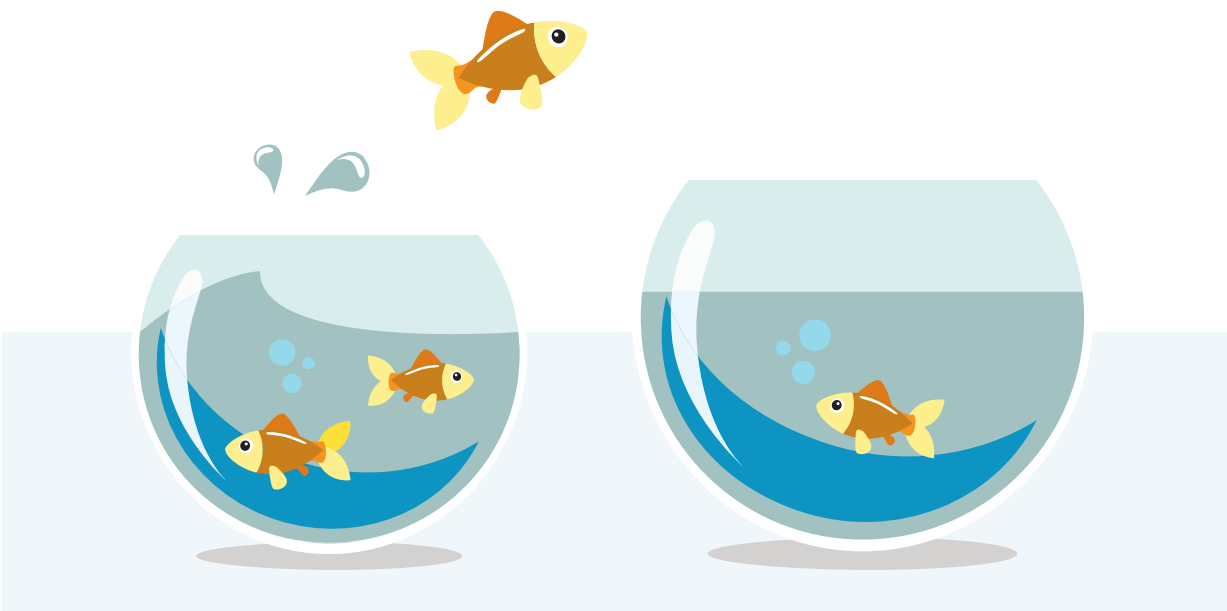
Anm.: Figuren angiver andelen af lønmodtagere inden for jobfunktionsgrupper (se Boks 3.2 for inddeling), som har søgt andet job og som foretrækker arbejdsopgaver, der er lidt eller meget anderledes end de nuværende.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

Lønmodtagernes
jobfunktioner

Vi har undersøgt hvor
der søges fra og til

Hvilke jobfunktioner
er størst?

Hvilke jobfunktioner
søges mest fra?



BOKS 3.2: LØNMODTAGERNES JOBFUNKTION

I surveyen har lønmodtagerne beskrevet arbejdsopgaverne i deres nuværende job og deres forrige job, hvis de har skiftet job inden for det sidste år. Lønmodtagere, som har søgt job inden for de sidste seks måneder, er også blevet bedt om at beskrive arbejdsopgaverne i de job, de primært har søgt. Ud fra de beskrevne arbejdsopgaver har Danmarks Statistik placeret lønmodtagerne i en jobfunktionskode efter den såkaldte DISCO-08 fagklassifikation.

På baggrund af DISCO-koderne som Danmarks Statistik har tildelt lønmodtagerne, har vi samlet dem i 12 større jobfunktionsgrupper. Oversættelsen fra DISCO-koder til vores jobfunktionsgrupper er vist i Bilagstabel 7.1. Denne inddeling af jobfunktionerne er nødvendig, da DISCO-kodernes høje detaljeringsgrad betyder, at der er mange DISCO-koder, som indeholder et lavt antal respondenter.

For at undersøge, hvilke jobfunktioner der oftest søges, når der ønskes anderledes arbejdsopgaver, er lønmodtagerne blevet bedt om at give en beskrivelse af, hvilke arbejdsopgaver, de primært har søgt. Herefter er jobbeskrivelserne af de søgte jobs blevet placeret i en jobfunktion.¹⁰

Blandt de største jobfunktioner er det især ledelse, undervisning og pædagogisk arbejde samt økonomi, administration og salg, der søges, når lønmodtagerne ønsker anderledes arbejdsopgaver, set i forhold til hvor mange der i forvejen er beskæftiget i disse typer jobfunktioner. Derimod søges håndværkspræget arbejde og omsorgsarbejde mere sjældent, hvilket ses af Figur 3.7. Figuren viser, hvor mange af de jobsøgende der primært har søgt en jobfunktion, set i forhold til hvor mange der allerede er beskæftiget i den pågældende jobfunktion. Således kan man se, om der er nogen jobfunktioner, der søges mere end andre, når man tager højde for, hvor store jobfunktionerne er.

Hvilke jobfunktioner
søges der til

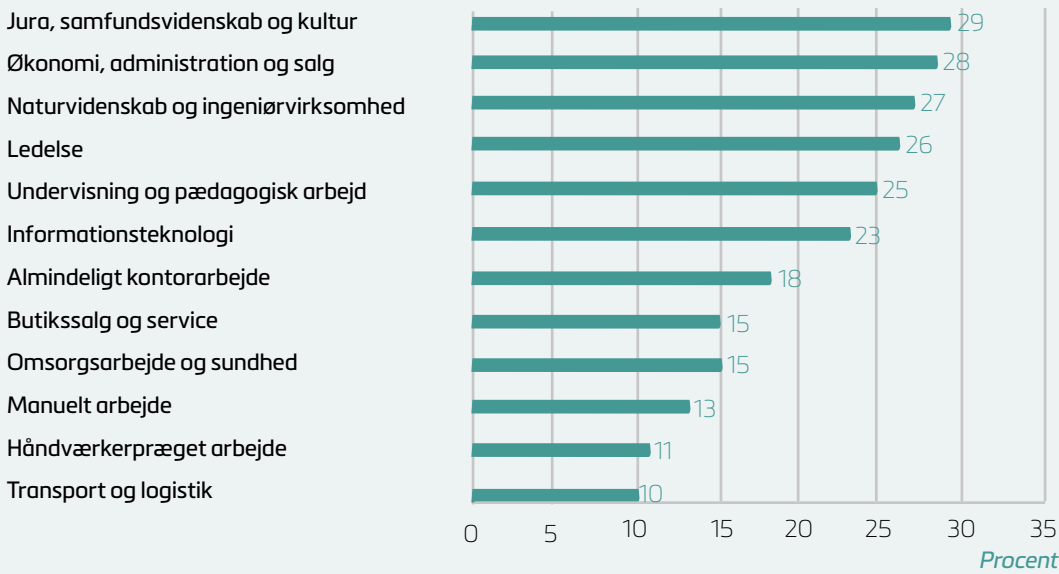
Økonomi, adm. og salg
søges relativt meget

9. I analyserne her medtager vi de jobsøgende, som både har svaret, at de har søgt lidt eller meget anderledes arbejdsopgaver, da antallet af respondenter, der foretrækker meget anderledes arbejdsopgaver, ikke er stort nok til at opdele i 12 jobfunktioner.

10. Det er ca. 70 pct. af de jobsøgende, der foretrækker lidt eller meget anderledes arbejdsopgaver, som har givet en relevant beskrivelse af deres primært søgte jobs, og som derfor kan placeres i en jobfunktion/DISCO-08 kode.

FIGUR 3.7:

ANSØGERE TIL JOBFUNKTIONER VIST SOM PROCENTANDEL AF JOBFUNKTIONERNES NUVÆRENDE ANTAL BESKÆFTIGEDE



Anm.: Figuren viser, hvor mange jobsøgende der har søgt et arbejde med den pågældende jobfunktion - målt i procent ift. det samlede antal beskæftigede inden for samme.

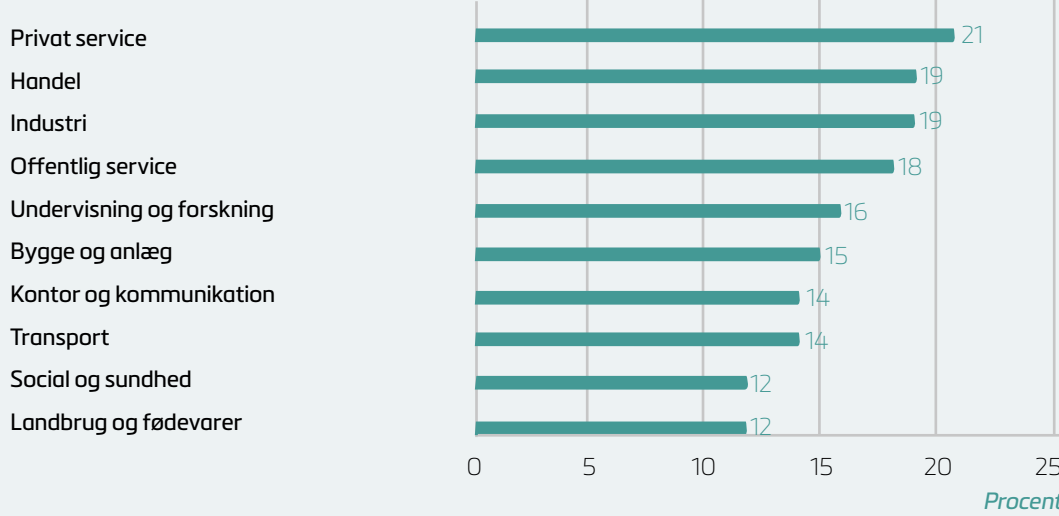
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdsløst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

Vi har ligeledes undersøgt lønmodtagernes søgning til og fra brancher. Det er især inden for brancherne privat service og handel, industri og offentlig service, at de jobsøgende oftest søger andre brancher, mens der inden for social og sundhed samt landbrug og fødevarer er færrest, der søger væk. Dette kan ses af Figur 3.8, som viser andelen af lønmodtagere inden for hver branche, som har søgt job inden for en anden branche end deres nuværende.

Hvilke brancher søges der oftest væk fra

FIGUR 3.8:

ANDELE AF BESKÆFTIGEDE I BRANCHER, DER SØGER ANDRE BRANCHER



Anm.: Figuren angiver andelen af lønmodtagere inden for hver branche, som har søgt job inden for en anden branche.

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

Når jobsøgende søger uden for deres nuværende branche, søger de oftest privat service og landbrug og fødevarer samt kontor og kommunikation, set i forhold til hvor mange der er beskæftiget i disse brancher. Her skal det dog nævnes, at landbrug og fødevarer er den mindste branche med kun 3 pct. af de beskæftigede.

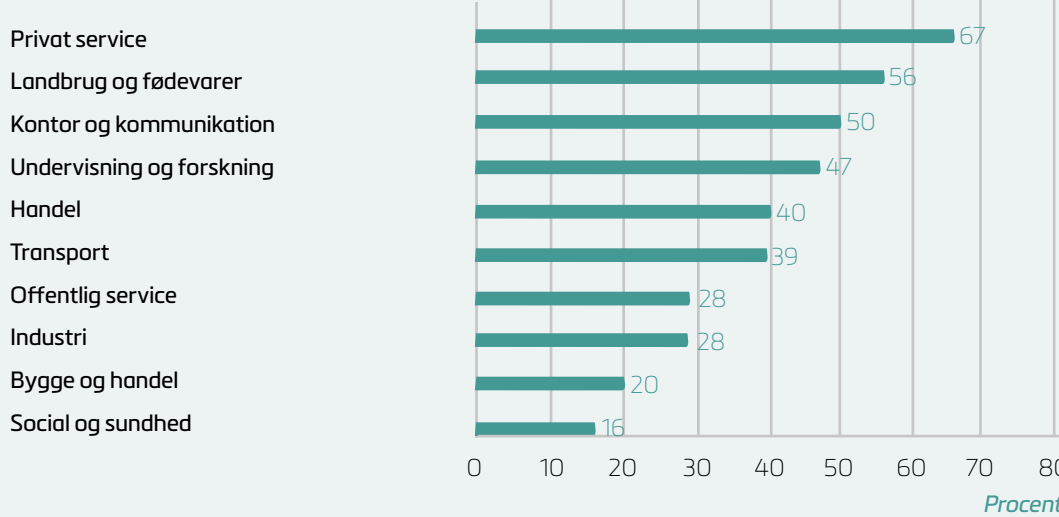
Hvilke brancher søges der oftest til

Derimod er det social og sundhed, bygge og anlæg og industri, hvor færrest søger hen, når de søger væk fra deres branche. Figur 3.9 viser hvilke brancher, der oftest søges blandt de jobsøgende, som har søgt job uden for deres nuværende branche, set i forhold til hvor mange der er beskæftigede i branchen.

Hvilke brancher søges der sjældent til

FIGUR 3.9:

ANSØGERE TIL BRANCHER VIST SOM PROCENTANDEL AF BRANCHERNES NUVÆRENDE ANTAL BESKÆFTIGEDE



Anm.: Figuren viser, hvor mange jobsøgende der har søgt et arbejde i den pågældende branche - målt i procent ift. det samlede antal beskæftigede inden for samme.

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



3.2 Arbejdstid og tilbagetrækning

I forlængelse af undersøgelsen af hvordan god arbejdslyst hænger sammen med fastholdelse af medarbejdere, har vi også undersøgt lønmodtagernes holdning til deres arbejdstid og seniorernes forhold til pension.

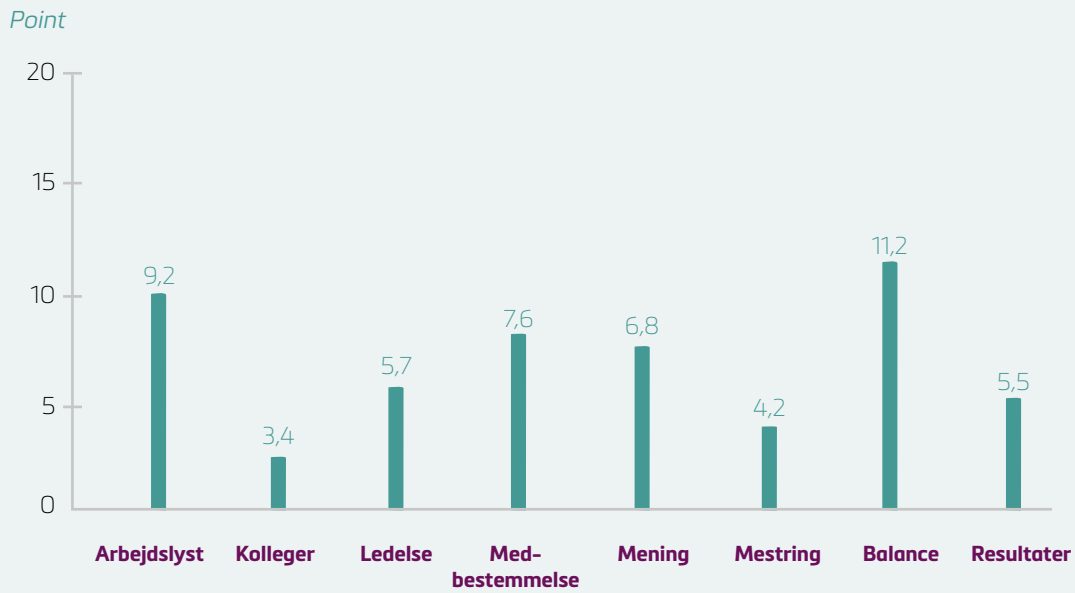
18,5 pct. af de jobsøgende har ledt efter et job med færre arbejdstimer end deres nuværende job.¹¹ De jobsøgende, der søger lavere arbejdstid, har generelt en lavere arbejdslyst end andre jobsøgende. Især på faktoren balance er forskellen størst, jf. Figur 3.10. Figuren viser forskellen i gennemsnitlig arbejdslyst og faktorer mellem jobsøgende, som ikke har søgt lavere arbejdstid og jobsøgende, som har søgt jobs med en lavere arbejdstid.

Vi har undersøgt arbejdstid og pension

Lavere arbejdslyst blandt dem som søger kortere arbejdstid

FIGUR 3.10:

FORSKEL I ARBEJDSLYST FOR PERSONER DER SØGER JOB MED UÆNDRET ARBEJ DSTID OG PERSONER, DER SØGER JOB MED MINDRE ARBEJ DSTID



Anm.: Figuren viser værdi af hhv. gennemsnitlig arbejdslyst og faktorer for personer, der søger job med uændret arbejdstid fratrullet værdi af hhv. gennemsnitlig arbejdslyst og faktorer for personer, der søger job med lavere arbejdstid ift. nuværende job

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

En stigning i arbejdslyst fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med 2 pct.point lavere sandsynlighed for, at en lønmodtager har søgt nyt job med en lavere arbejdstid. Vi finder desuden, at det især er faktorerne balance og mening, som har betydning for denne sammenhæng. Dette er resultatet af en regressionsanalyse, som forklarer hvordan arbejdslyst og arbejdstid hænger sammen. Resultaterne ses af Figur 3.11.

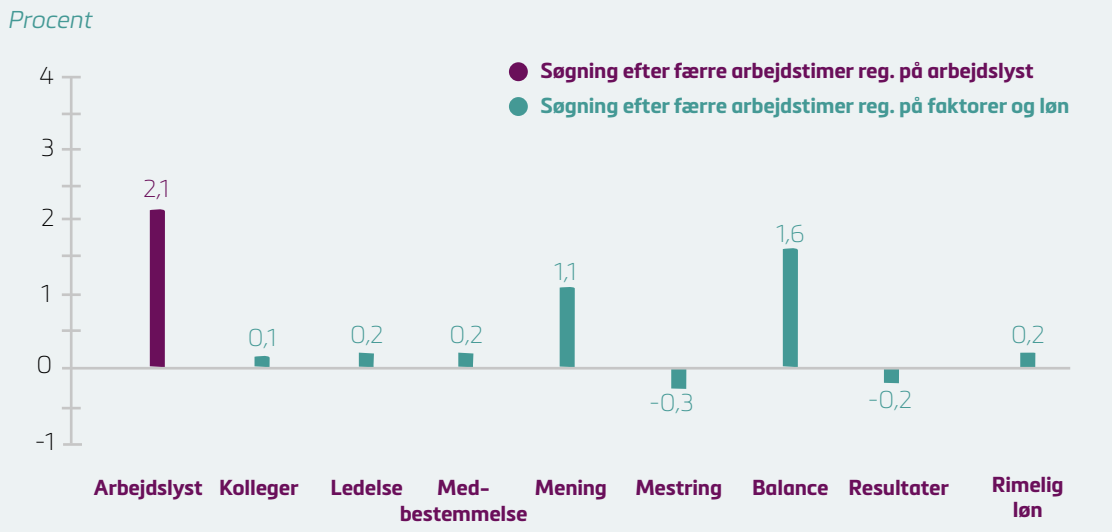
Disse resultater peger på, at lønmodtagere i højere grad ønsker at beholde deres nuværende arbejdstid, hvis de fx føler, at de har rimelig tid til at udføre deres arbejdsopgaver og er i stand til at balancere arbejdsliv og privatliv. Desuden er sammenhængen mellem mening og arbejdstid interessant: Dette tyder på, at det især er dem, som identificerer sig med sit arbejde og finder det meningsfuldt, som også er villige til at lægge flere timer i det.

Arbejdstid hænger sammen med balance og mening

Vi bliver i jobs, hvor vi har tid til at udføre opgaverne

FIGUR 3.11:

ARBEJDSLYST OG ARBEJ DSTID, REGRESSIONSRESULTATER



Anm.: Figuren angiver, hvordan en stigning i arbejdslyst fra 50- til 75 percentilen er forbundet med en lavere sandsynlighed for at søge et job med en lavere arbejdstid. En separat regressionsmodel viser det samme for hver arbejdslystfaktor. Resultaterne af regressionsanalysen er inkluderet i Bilagstabel 76.

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

For at undersøge, hvordan god arbejdslyst og fastholdelse af seniorer hænger sammen, er respondenterne over 55 år blevet spurgt, om hvor mange år de ønsker at gå på pension, hvis de selv kunne vælge. Der er en klar sammenhæng mellem arbejdslyst og alder for ønsket pension, idet den gennemsnitlige arbejdslyst er ca. 70 point for dem, der ønsker tidlig pension, mens dem, som ønsker sen pension, har en arbejdslyst på over 80, jf. Figur 3.12. Her vises, hvordan lønmodtagernes arbejdslyst hænger sammen med deres ønskede pensionsalder.

Højere arbejdslyst blandt seniorer der ønsker at blive

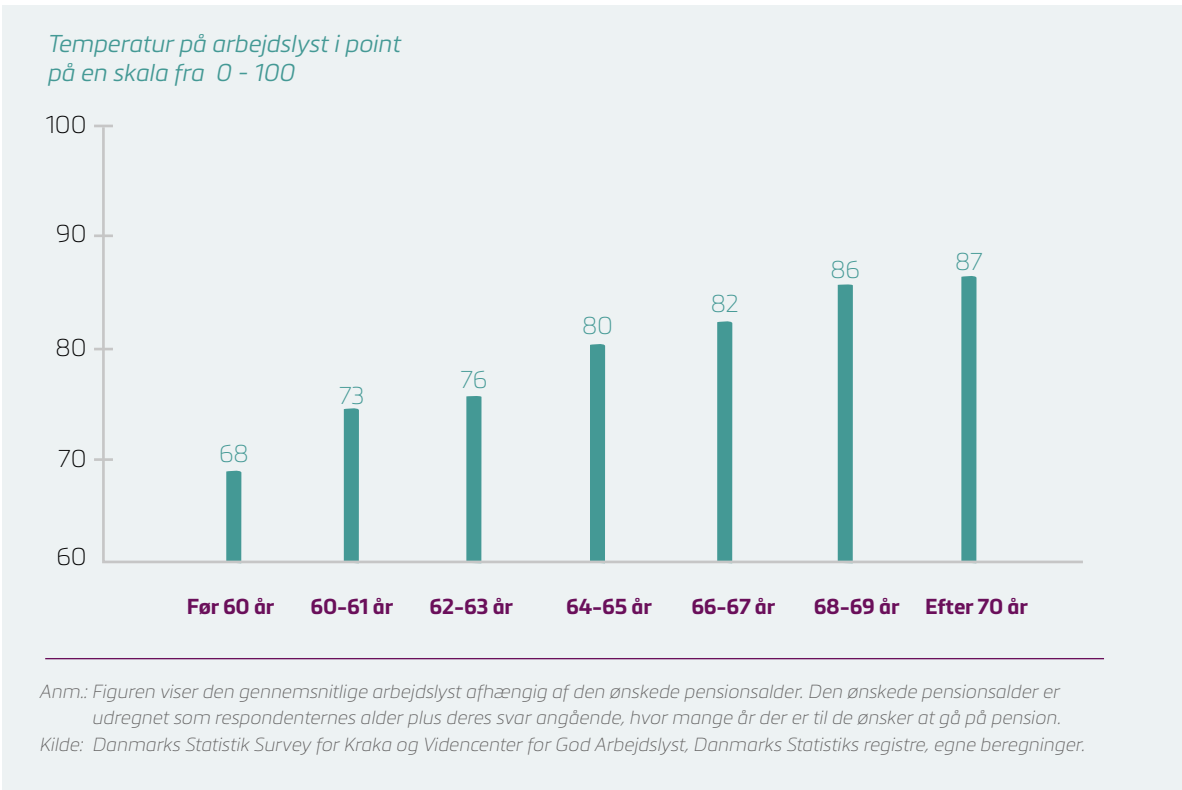


18,5 %

af de jobsøgende har ledt efter et job med færre arbejdstimer end deres nuværende job



FIGUR 3.12:
GENNEMSNITLIG ARBEJDSLYST, FORDELT PÅ ØNSKET PENSIONSALDER



Ved hjælp af en regressionsanalyse bestemmes det, hvordan arbejdslyst og tilbagetrækning hænger sammen. En stigning i arbejdslyst fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med et ønske om seks måneders senere pension. Dette ses af Figur 3.13. Figuren viser dog også, at det ikke har været muligt at fastslå, hvilke af faktorerne der er vigtige for den ønskede pensionsalder pga. statistisk usikkerhed.

Usikkerhed om faktorerne og tilbagetrækning

FIGUR 3.13:
ARBEJDSLYST OG TID TIL PENSION, REGRESSIONSRESULTATER



Seniormedarbejdere med høj arbejdslyst ønsker at blive længere på arbejdsmarkedet.



3.3 Jobskifte

For at undersøge hvad jobskifte har af betydning for respondenternes efterfølgende arbejdslyst, har vi i undersøgelsen også spurgt lønmodtagerne, om de har skiftet job inden for de seneste 12 måneder. Derudover har vi også spurgt personer, der har skiftet job, om de har skiftet branche eller jobfunktion.

12,9 pct. af lønmodtagerne har svaret, at de har fået nyt job inden for det sidste år. Ved at se på lønmodtagernes svar angående deres tidligere jobfunktion og branche, kan vi se, at 3,4 pct. har skiftet jobfunktion, mens 3,5 pct. har skiftet branche.

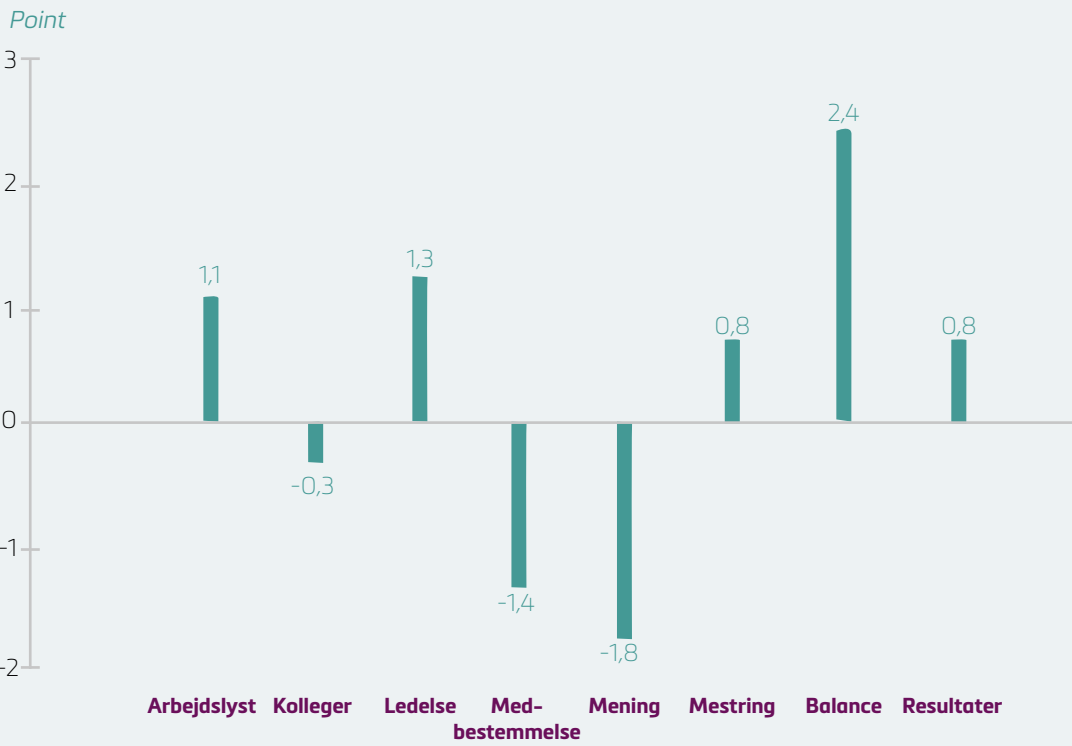
Vi finder, at der kun er små, insignifikante forskelle i arbejdslysten for dem, som har fået nyt job, og dem som ikke har. Faktoren balance er dog ca. 2 pct. højere for dem, som har fået nyt job. Dette er beskrevet ved Figur 3.14.

Vi har undersøgt lønmodtagernes jobskifte

En mindre del har skiftet job, endnu færre jobfunktion

Ingen forskelle i arbejdslyst pga. jobskifte

FIGUR 3.14:
FORSKELLEN I ARBEJDSLYST OG ARBEJDSLYSTFAKTORER FOR PERSONER DER HAR FÅET NYT JOB OG DEM, SOM IKKE HAR SKIFTET JOB



Anm.: Figuren viser den gennemsnitlige forskel i arbejdslyst og arbejdslystfaktorer mellem de lønmodtagere, som har fået nyt job indenfor det sidste år, og dem som stadig er i det samme job.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

Dette betyder dog ikke, at et nyt job ikke kan have haft en stor betydning for arbejdslysten. En mulig forklaring kan være, at de, som har skiftet job, havde en lavere arbejdslyst inden skiftet, hvorefter det nye job så har bragt dem tilbage på niveau med dem, som ikke har skiftet job. Er dette tilfældet, vil man ikke kunne se forskel i arbejdslysten på dem, som har skiftet job, og dem som ikke har, selvom jobskiftet kan have haft stor betydning for arbejdslysten.

Men jobskifte kan stadig have en stor betydning

Vi har undersøgt dette ved at se på respondenternes retrospektive svar på, hvor tilfredse de var med deres job for et år siden, og sammenlignet det med deres jobtilfredshed i dag. Dermed kan vi se, hvilken betydning et nyt job har for den efterfølgende ændring i jobtilfredshed.¹²

Jobtilfredsheden hos dem, der ikke har fået nyt arbejde er uændret, mens dem som har skiftet job, men som stadig er i samme jobfunktion/branche, i gennemsnit har oplevet en stigning på 15 point i jobtilfredshed. Ydermere har personer, der har skiftet jobfunktion eller branche, oplevet en endnu større stigning i jobtilfredshed på ca. 25 point. Dette ses af Figur 3.15.

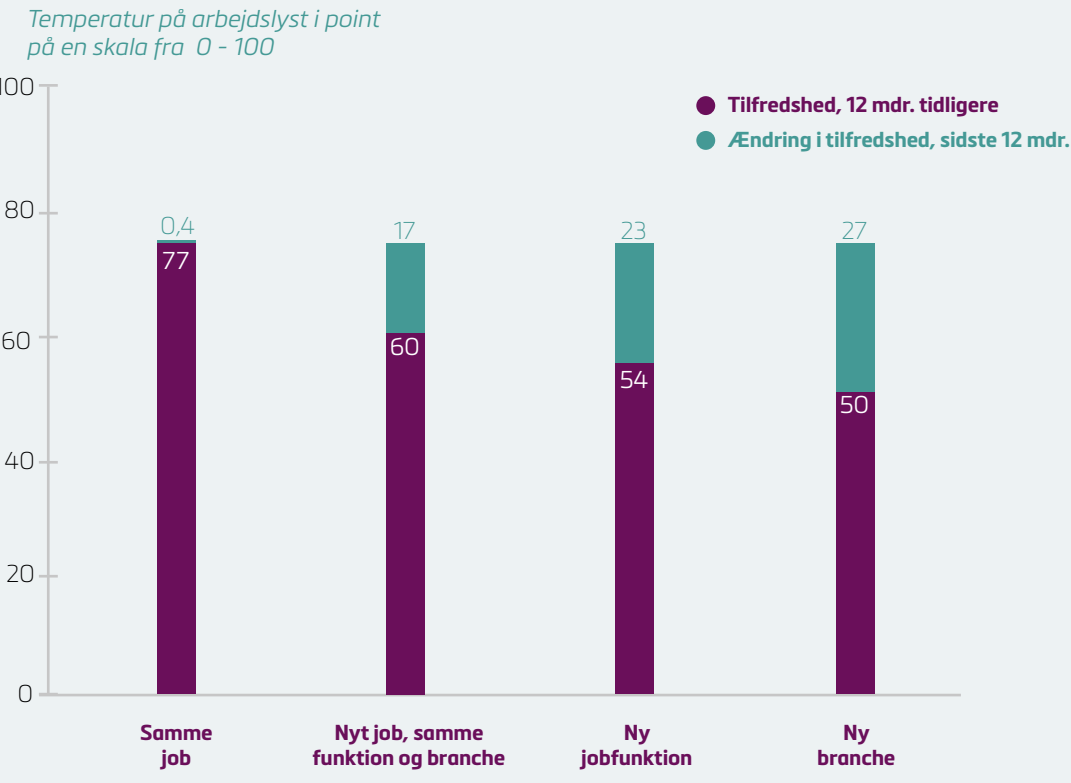
Som det også ses af figuren, så svarer ændringerne i jobtilfredsheden for folk, der har skiftet job, til den niveauforskel, der var i tilfredsheden for 12 måneder siden. Det ses altså, at jobskiftet udjævner forskellene, så de 12 måneder senere ligger på samme tilfredshedsniveau, som personer der ikke har skiftet job.

Retrospektivt spørgsmål om jobtilfredshed

Nyt job forbedrer jobtilfredsheden...

... og bringer tilfredsheden tilbage på niveau

FIGUR 3.15:
ÆNDRING I JOBTILFREDSHED EFTER JOBSKIFTE



Anm.: De lilla søjler angiver tilfredsheden for 12 måneder siden, og de petrolfarvede viser gennemsnitlig stigning i jobtilfredshed over de seneste 12 måneder, afhængig af om en lønmodtager har skiftet job inden for de sidste 12 måneder. 1. søjle viser tilfredshed med job for dem, som ikke har fået nyt job. 2. søjle viser ændringen for dem, som har fået nyt job, men ikke skiftet branche eller jobfunktion. 3. og 4. søjle viser ændringen for hhv. dem, som har skiftet jobfunktion, og dem som har skiftet branche. Sorte vertikale linjer angiver 95 pct. konfidensintervaller for ændringer. Ca. 30 pct. af de respondenter, som ikke har skiftet job, har svaret på spørgsmålet om retrospektiv arbejdslyst.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

Derudover har vi undersøgt, hvad en ændring i tilfredshed har af betydning for de lønmodtagere, der ikke har skiftet job. Vi finder, at en stigning i jobtilfredshed på 10 point er forbundet med en lavere sandsynlighed for at søge job på 1,1 pct. point, men resultatet er ikke statistisk signifikant. Regressionsresultaterne kan ses af Bilagstabel 7.3.

Ændring i jobtilfredshed og jobsøgning

12. Tilfredshed med job er kun ét aspekt af overordnet arbejdslyst, men det kan stadig give en indikation af, hvorledes man kunne forvente, at et nyt job påvirker arbejdslysten.

4. God arbejdslyst og helbred

Arbejdspladsen er et af de steder, hvor danskerne tilbringer det meste af deres tid. Netop derfor er det naturligt, at velbefindende på arbejdet er blevet påpeget som en vigtig, forklarende omstændighed for lønmodtagernes helbred.¹³ Formålet med denne undersøgelse er at kortlægge præcis hvilke faktorer af god arbejdslyst, som har størst betydning i forhold til at understøtte lønmodtagernes helbred og forebygge stress. Danske arbejdspladser kan dermed bruge disse resultater til at se, hvordan de bedst undgår langtidssygemeldinger eller opsigelser forårsaget af dårligt helbred. Denne undersøgelse bringer i dansk kontekst betydelig ny viden om emnet, og der findes desuden ingen tidligere undersøgelser, der ser på sammenhængen mellem helbred og arbejdslyst, hvor arbejdslyst har været opgjort på faktorer i så detaljeret grad som her.

I surveyen er respondenterne blevet bedt om at vurdere deres helbred på tre parametre:

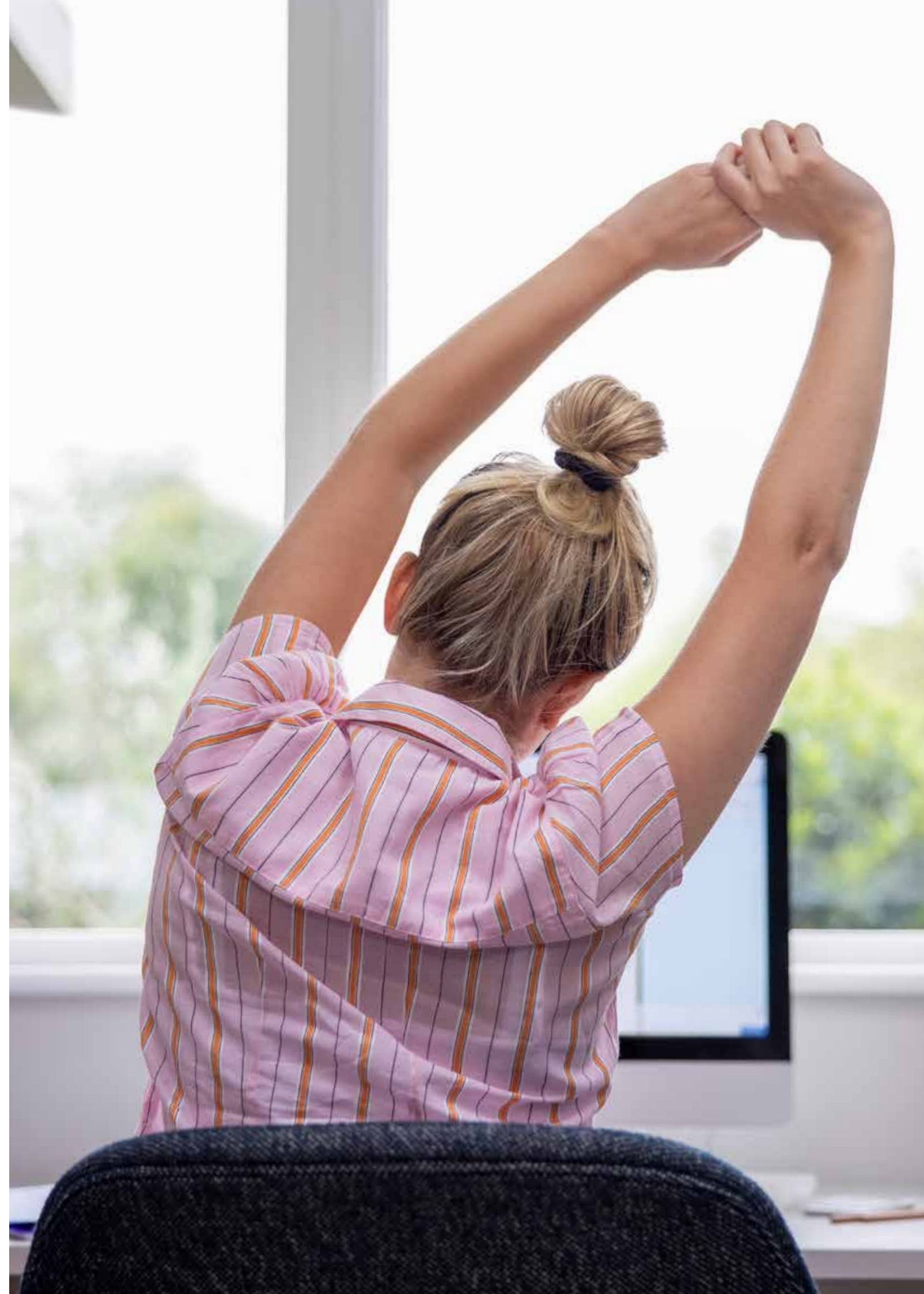
- Subjektiv tilfredshed med helbred
- Hvor mange sygedage de har haft i løbet af de sidste seks måneder
- Deres stressniveau



Vi finder, at der er betydelig sammenhæng mellem lønmodtagernes arbejdslyst, og hvordan de vurderer deres helbred på alle tre subjektive helbredsmål. På sigt kan der desuden være mulighed for at koble respondenternes arbejdslyst til objektive helbredsmål, som findes i de danske registre, hvilket kan forstærke undersøgelsens resultater.

Velbefindende på arbejdspladsen er vigtigt for helbredet

Vi vurderer helbred på tre parametre



4.1 Selvvurderet helbred

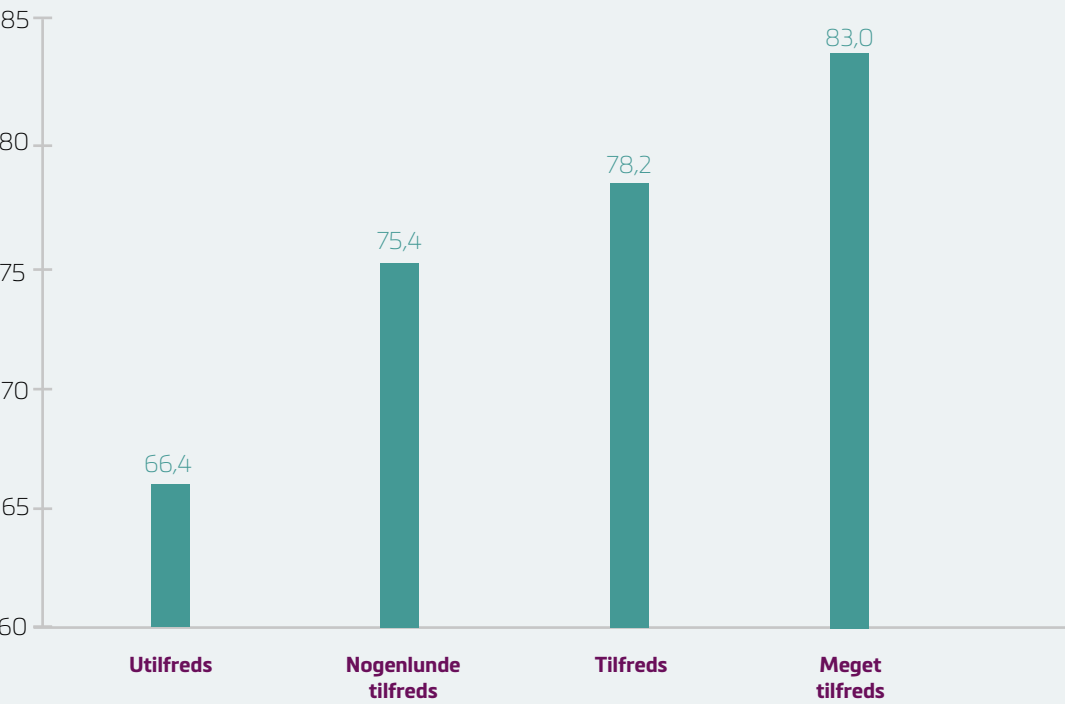
Respondenternes tilfredshed med deres helbred er målt på en ti-pointsskala, hvor nul angiver meget utilfreds, mens ti angiver meget tilfreds. Der er en klar, positiv sammenhæng mellem hvor tilfredse lønmodtagerne er med deres helbred og deres arbejdslyst. Mens gruppen med den laveste tilfredshed med helbred i gennemsnit vurderer deres arbejdslyst til 65 point, så vurderer gruppen med den højeste tilfredshed med helbred deres arbejdslyst til 83 point.

Figur 4.1 viser sammenhængen mellem respondenternes arbejdslyst, og hvor tilfredse de er med deres helbred. I figuren er ti-pointsskalaen, der måler tilfredshed med helbred oversat til fire kategorier, som går fra utilfreds til meget tilfreds. Den gennemsnitlige arbejdslyst er vist for hver kategori.

FIGUR 4.1:

ARBEJDSLYST OG SELVRAPPORTERET TILFREDSHED MED HELBRED

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



Anm.: Figuren angiver gennemsnitlig arbejdslyst fordelt på tilfredshed med helbred. Tilfredshed med helbred er målt på en skala fra 0 til 10, hvor 0 angiver meget utilfreds og 10 angiver meget tilfreds. I figuren angiver "utilfreds" respondenter der har angivet tilfredshed mellem 0 og 5, "nogenlunde tilfreds" respondenter der har angivet 6 eller 7, "tilfreds" respondenter der har angivet 8 og "meget tilfreds" respondenter der har angivet 9 eller 10. Knap 25 pct. har angivet tilfredshed på 8, som også er medianen.

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

En regressionsanalyse viser, at en stigning i arbejdslyst fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel er forbundet med en stigning i helbredsbedømmelse på 0,4 (på en skala fra 0 til 10), jf. Figur 4.2.¹⁴

Regressionsanalysen viser også, hvilke af arbejdslystfaktorerne der har betydning for lønmodtagernes helbred. Her har vi fundet en signifikant, statistisk sammenhæng mellem lønmodtagernes helbred og faktorerne balance og kollegaer, men også rimelig løn.

Lønmodtagere med høj arbejdslyst har bedre helbred

Regression af helbred på arbejdslyst

14. Med en stigning i en faktor fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel menes der forskellen mellem 50- og 75-percentilen. Dette svarer til en ændring på 10 point for kollegaer, ledelse, medbestemmelse, mening, mestring og resultater, mens det svarer til en stigning på 13,4 point for balance.

Den fundne sammenhæng mellem selvvurderet helbred og faktoren balance kan forklares ved, at et højt niveau af denne faktor må forventes at forebygge stressrelaterede, psykiske sygdomme. Ligeledes må det forventes, at et højt niveau af balance, som også måler oplevelsen af at have tilstrækkelig tid til at løse sine arbejdsopgaver, kan være med til at forebygge arbejdsulykker. Dog kan man ikke udelukke, at kausaliteten også kan gå den anden vej: Lønmodtagere med et godt helbred kan have nemmere ved at løse deres opgaver til tiden, og oplever derfor en bedre balance i deres arbejdsdag.

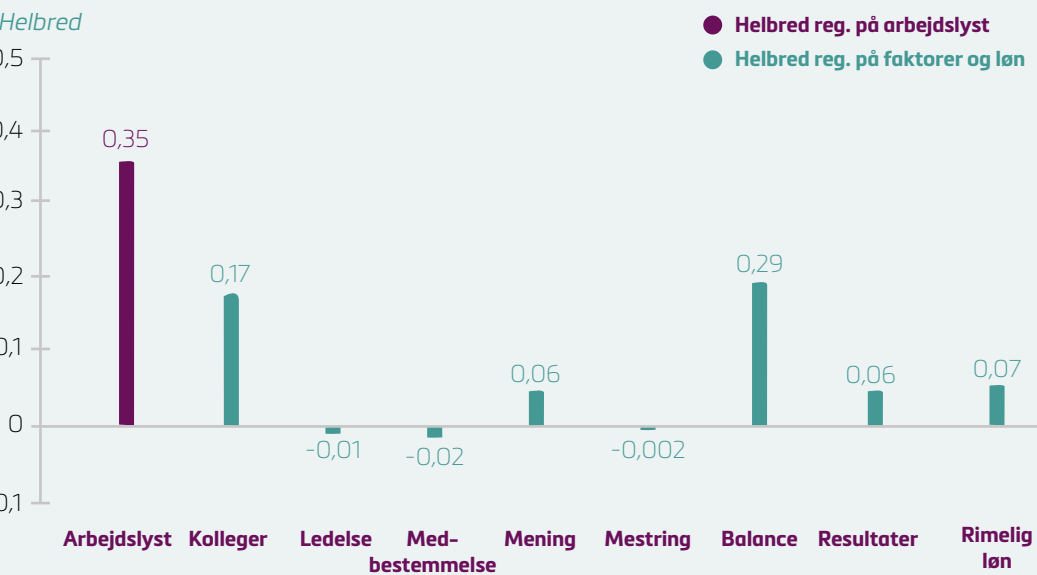
Sammenhæng mellem balance og helbred

Trivsel skaber trivsel



FIGUR 4.2:

ARBEJDSLYST OG SELVRAPPORTERET HELBRED, REGRESSIONSRESULTATER



Anm.: Figuren angiver hvor meget respondenternes tilfredshed med deres helbred forventes at øges ved en ændring fra 50- og 75-percentilen i hver af faktorerne. Resultaterne af regressionsanalysen er inkluderet i Bilagstabel 7.8.

En separat regressionsmodel viser det samme for hver arbejdslystfaktor.

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

Videre kan sammenhængen mellem helbred og kollegaer forklares ved, at gode sociale relationer på arbejdet også kan have en positiv effekt på det mentale velbefindende. At undersøgelsen er lavet på et tværsnit, betyder imidlertid at man ikke kan udelukke en omvendt kausalitet som forklaring: Det vil sige, at noget af sammenhængen kan skyldes, at raske individer har nemmere ved at begå sig socialt på arbejdspladsen.

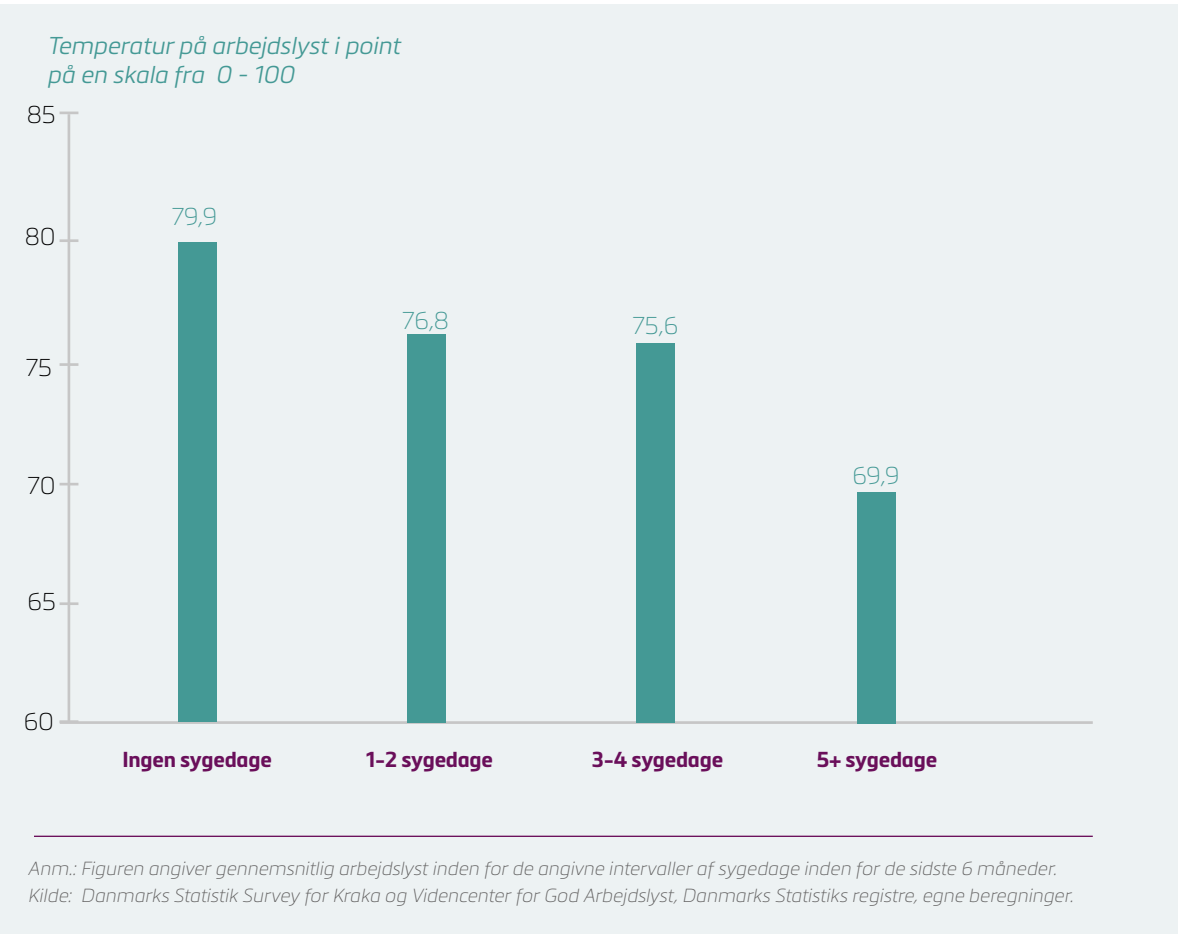
Sammenhæng mellem kollegaer og helbred

4.2 Sygedage

Der er en klar sammenhæng mellem god arbejdslyst og færre sygedage. Lønmodtagere med ingen eller få sygedage har i gennemsnit også en høj arbejdslyst på 80 point, mens lønmodtagere med 5 sygedage eller mere i gennemsnit har en arbejdslyst på 70 point, hvilket ses af Figur 4.3. Her vises sammenhængen mellem respondenternes selvrapporterede antal sygedage og arbejdslyst.

Lønmodtagere med høj arbejdslyst har færre sygedage...

FIGUR 4.3:
ARBEJDSLYST OG SYGEDAGE INDEN FOR DE SIDSTE SEKS MÅNEDER



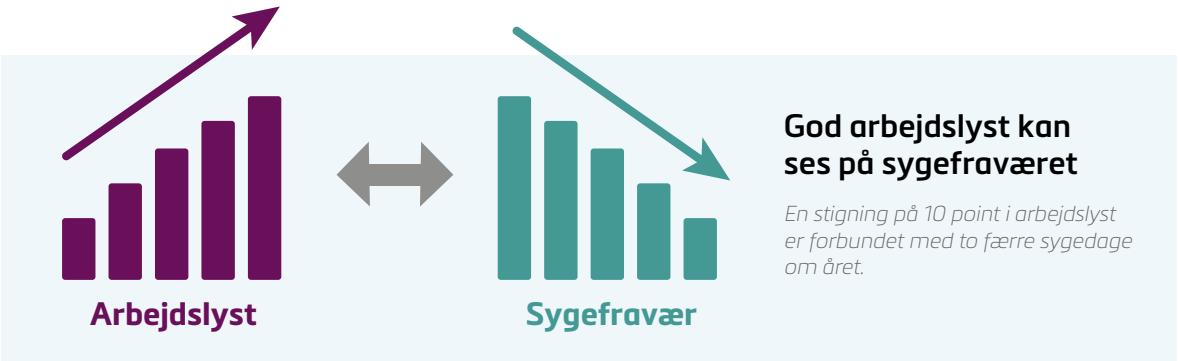
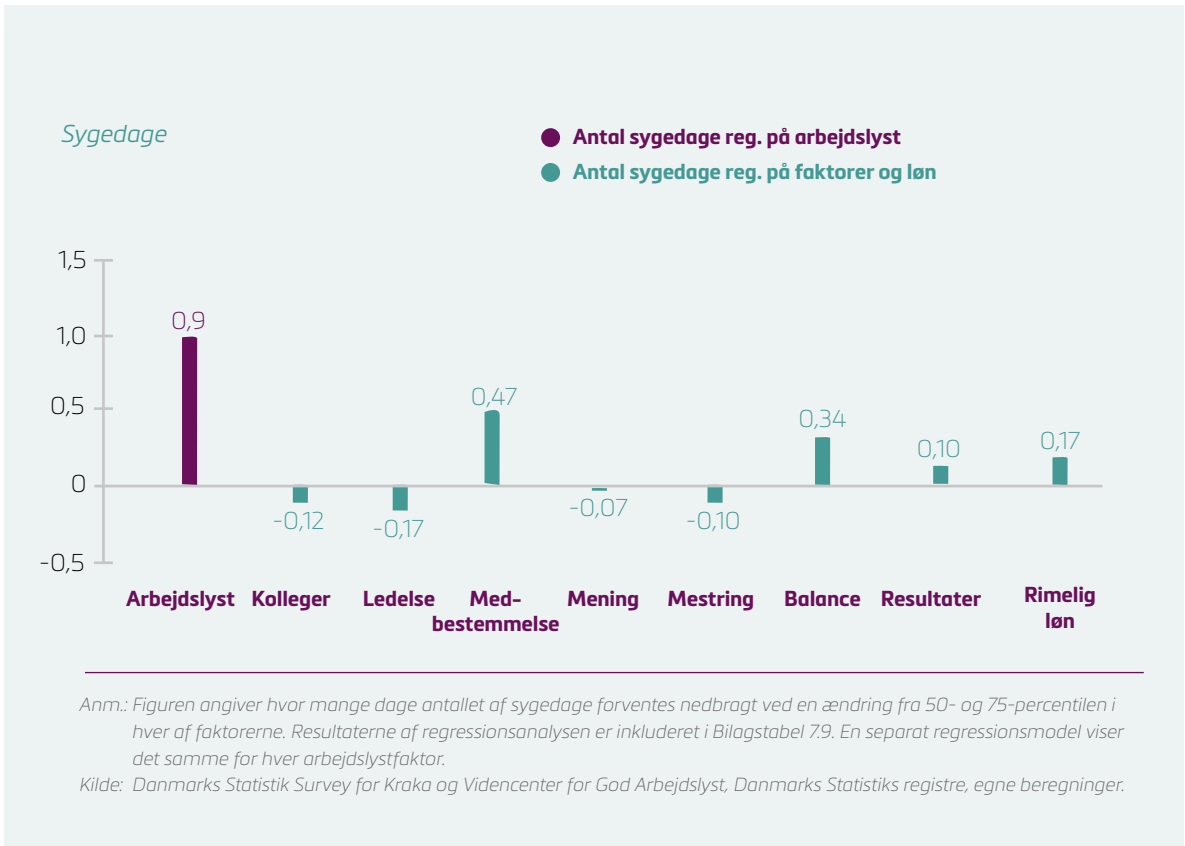
Således finder vi, at en stigning i arbejdslyst, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, hænger sammen med to sygedage mindre årligt. Dette ses af Figur 4.4, som præsenterer resultaterne af en regressionsanalyse af sammenhængen mellem arbejdslyst, faktorerne og antallet af sygedage.

... Hvilket bekræftes med regression

Regressionsanalysen identificerer en faktor, medbestemmelse, som har sammenhæng med antallet af sygedage. En mulig forklaring på denne sammenhæng er, at det oftest er medarbejdere med et højt niveau af medbestemmelse som også oplever en stor ansvarsfølelse overfor opgaverne, og derfor vil være mere tilbageholdende med at melde sig syge.

Medbestemmelse hænger sammen med færre sygedage

FIGUR 4.4:
ARBEJDSLYST OG SYGEDAGE INDEN FOR DE SIDSTE SEKS MÅNEDER, REGRESSIONSRESULTATER



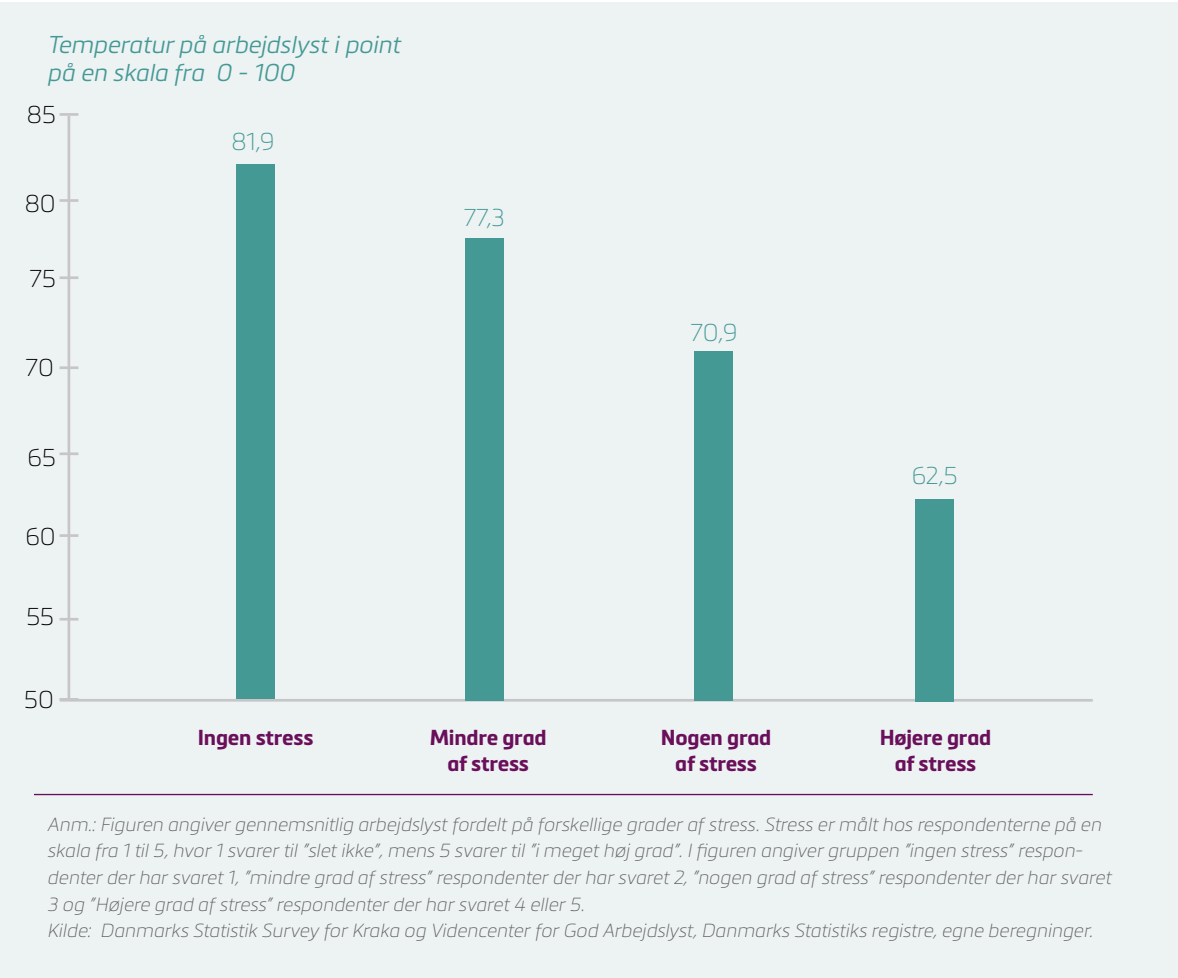
4.3 Stressniveau

Sidst blev respondenterne bedt om at vurdere deres stressniveau. Konkret blev respondenterne bedt om at vurdere, i hvor høj grad de havde oplevet stress-symptomer inden for de sidste to uger. Respondenterne kunne svare på en skala fra et til fem, hvor et svarer til "slet ikke", mens fem svarer til "i meget høj grad". Der er en klar sammenhæng mellem arbejdslyst og stress. Lønmodtagere med en lav grad af stress har en markant højere arbejdslyst end dem med en høj grad af stress, som det ses i Figur 4.5.

Lønmodtagere med høj arbejdslyst har lavest stressniveau

FIGUR 4.5:

ARBEJDSLYST OG STRESS



En stigning i arbejdslysten, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, er forbundet med et fald i stressniveau på 0,2, på en skala fra 1 til 5. Dette resultat kommer fra en regressionsanalyse, hvor resultatet vises i Figur 4.6. Der skal således også en stor stigning i arbejdslyst til, på omkring 50 point, for et fald i stress på et point, fra fx "I nogen grad" til "I mindre grad", men det skal også ses i lyset af, at langt de fleste i udgangspunktet har et lavt stressniveau.

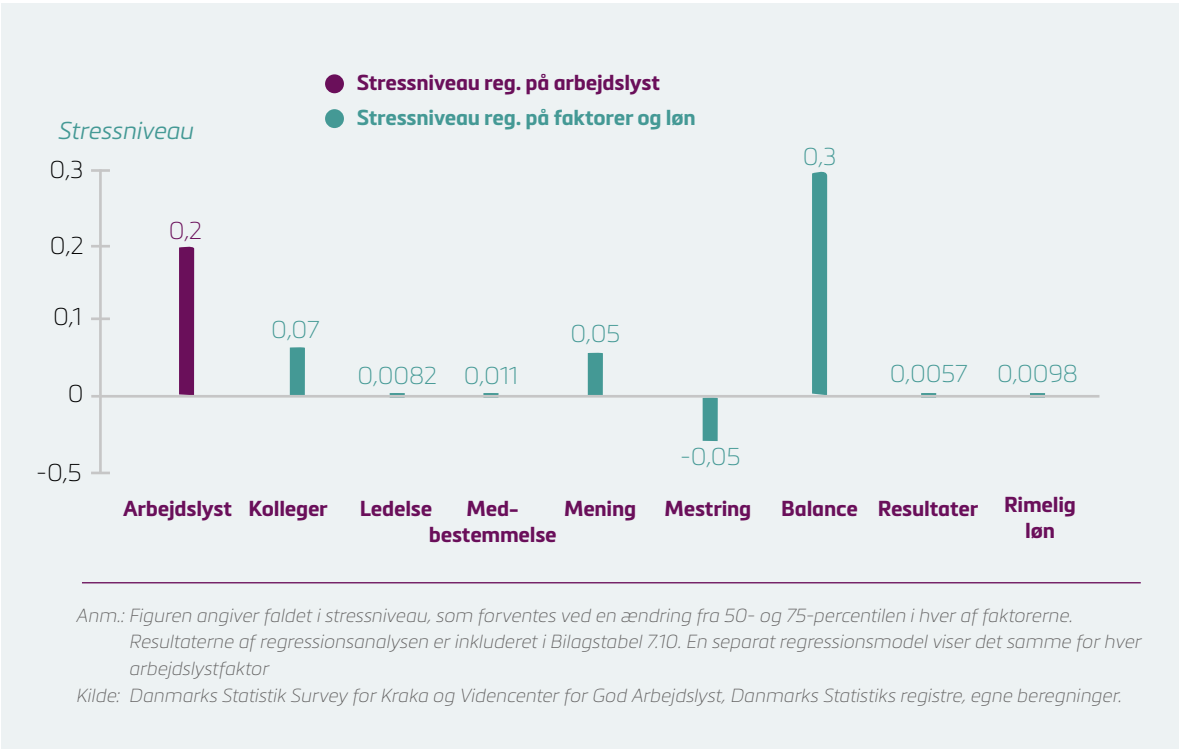
Fire af faktorerne har en signifikant sammenhæng med stress: Balance, kolleger, mening og mestring. Sammenhængen med balance er størst og bekræfter, at fx dårlig overensstemmelse mellem en arbejdsopgave og tiden til at løse den, kan føre til stress. Dog kan det heller ikke udelukkes, at personer, som har tendens til at blive stressede, er mere tilbøjelige til at synes, at de har for lidt tid til deres arbejde. Det er interessant, at højere mestring ser ud til at hænge sammen med et højere stressniveau. Her er en mulig forklaring dog, at det især er personer, som går op i deres faglighed, som kan føle, at de mangler tid eller overskud til at løse deres arbejdsopgaver eller er dårlige til at adskille arbejds- og privatliv.

God arbejdslyst hænger sammen med lavere stress

Sammenhæng mellem stress og faktorerne

FIGUR 4.6:

ARBEJDSLYST OG STRESS, REGRESSIONSRESULTATER



5. Værdisætning af god arbejdslyst

Hvad er værdien af høj arbejdslyst? Hvad vil det – omregnet til kroner og øre – betyde for den gennemsnitlige lønmodtager at få højere arbejdslyst? Det er centrale spørgsmål for at få en bedre forståelse af betydningen af arbejdslyst og det er spørgsmål, som den internationale arbejdsmarkedsforskning er begyndt at fokusere på. I dette kapitel viser vi for første gang på danske data, og med en international anerkendt metode, at værdien af arbejdslyst er høj.

På baggrund af surveyen har Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst udført en værdiansættelse af god arbejdslyst blandt danske lønmodtagere. Værdiansættelsen giver et mål for de danske lønmodtageres egen, subjektive værdi af god arbejdslyst, opgjort i kroner og øre.

I den internationale forskningslitteratur er det første gang, at en værdiansættelse af arbejdslyst er gennemført så detaljeret fordelt på de syv underliggende faktorer for arbejdslyst. Analysen bidrager derfor med betydelig ny viden om vigtigheden af god arbejdslyst både i konkret dansk sammenhæng og i forskningslitteraturen.

5.1 Resultater

I Figur 5.1 præsenterer vi hovedresultaterne af vores værdisætning af arbejdslystfaktorerne. Figuren viser, hvor meget en stigning i en af de syv arbejdslystfaktorer svarer til i lønindkomsten efter skat. Der er taget udgangspunkt i en stigning i en arbejdslystfaktor fra en gennemsnitlig arbejdsplads til en god arbejdsplads, dvs. en arbejdsplads med en arbejdslyst midt i den bedste halvdel af arbejdspladserne.¹⁵

Den mest afgørende faktor for arbejdslysten er mening. En stigning i mening, fra et gennemsnitligt niveau til midt i den bedste halvdel, svarer til en stigning i den årlige lønindkomst efter skat på ca. 35.000 kroner for en almindelig lønmodtager. En lønmodtager, som i sit nuværende arbejde har en lønindkomst på 250.000 kr. efter skat og vurderer mening med arbejdet til 70 point, vil ifølge estimatet være lige så tilfreds med et andet arbejde, hvor vedkommende får 285.000 kr. om året, men hvor meningen med arbejdet kun er på 60 point.¹⁶ En værdi i denne størrelse må betragtes som meget høj, og understreger at mening med arbejdet har stor betydning.

Tilsvarende svarer en stigning i de øvrige arbejdslystfaktorer til stigninger i lønindkomsten efter skat på mellem 10.000 og 30.000 kr. Mestring ligger også højt med 30.000 kr., mens medbestemmelse ligger lavere med ca. 10.000 kr. Samlet set viser resultaterne, at arbejdslyst har en stor værdi for den enkelte lønmodtager

Hvad er værdien af høj arbejdslyst?

Vi har målt værdien af god arbejdslyst

Analysen bidrager med central ny viden om arbejdslyst

Hvordan læses figuren

Mening med arbejdet har meget høj værdi

De øvrige arbejdslystfaktorer har også høj værdi



¹⁵. Med en stigning i en faktor fra en gennemsnitlig arbejdsplads til en middelgod arbejdsplads menes der forskellen mellem 50- og 75-percentilen. Dette svarer til en ændring på 10 point for kolleger, ledelse, medbestemmelse, mening, mestring og resultater, mens det svarer til en stigning på 13,4 point for balance.

¹⁶. Den konkrete beregning af værdien afhænger af personens løn, da værdien er estimeret som en procentdel af lønnen.

FIGUR 5.1:
VÆRDIEN AF ARBEJDSLSTFAKTORERNE, OPGJORT I ÅRLIG LØNINDKOMST (EFTER SKAT)



Lønmodtagernes egen værdi af god arbejdslyst indgår som en vigtig del af den samlede, samfundsmæssige værdi af god arbejdslyst. Den samfundsmæssige værdi består også af værdien af god arbejdslyst for arbejdsgiverne, fx gennem øget produktivitet, lavere sygefravær og lavere omkostninger til rekruttering som følge af færre jobskifter blandt medarbejderne.

Værdiansættelser som denne benyttes ofte til at vurdere, om større projekter er værd at gennemføre. Her har man brug for at vide, hvor meget et projekt er værd for hele samfundet, og ikke kun hvilken betydning projektet vil have for bruttonationalproduktet (BNP). Et forklarende eksempel kan være opførelsen af en ny motorvej: Her opgøres værdien af de tidsbesparelser, som folk opnår, da den nye vej betyder, at der spildes mindre tid i kø. Det er ikke noget, der måles i BNP, men det har stadig en stor samfundsmæssig værdi, at folk får mere fritid. På samme måde har god arbejdslyst en værdi i sig selv for de danske lønmodtagere, som ikke indgår direkte i BNP. Det er lønmodtagernes egen værdi af god arbejdslyst, som vores analyse sætter tal på.

Samfundets værdi består af både lønmodtageres og arbejdsgiveres værdi

Lønmodtageres værdi indgår ikke nødvendigvis i målet for BNP

De store værdier, som de danske lønmodtagerne tillægger arbejdslyst og de underliggende faktorer – her især mening og mestring – tyder på, at der kan være en betydelig gevinst for ledere og virksomhedsejere i at investere i arbejdslysten. Virksomheder med fokus på arbejdslysten vil nemmere kunne tiltrække og fastholde medarbejdere uden nødvendigvis at skulle tilbyde de højeste lønninger. Konkrete tiltag, som kan højne arbejdslysten, som fx videreuddannelse for medarbejderne og intern og ekstern kommunikation om hvorfor netop det arbejde virksomheden laver, er vigtigt for samfundet, kan således vise sig at være rentable for arbejdsgiverne.

5.2 Metode

I surveyen er respondenterne blevet bedt om at vurdere, hvor tilfredse de er med deres liv, alt taget i betragtning. Denne måling af livstilfredshed er central i den benyttede værdiansættelsesmetode: Specifikt undersøges sammenhængen mellem livsglæde og arbejdslyst, samt sammenhængen mellem livsglæde og lønindkomst. Dermed er det muligt at sætte værdi på arbejdslysten ved at svare på følgende: En arbejdstager vil opnå en højere livstilfredshed, ved en stigning i en arbejdslyst. Hvor stor en lønstigning skal der til, for at opnå en tilsvarende stigning i livstilfredshed?

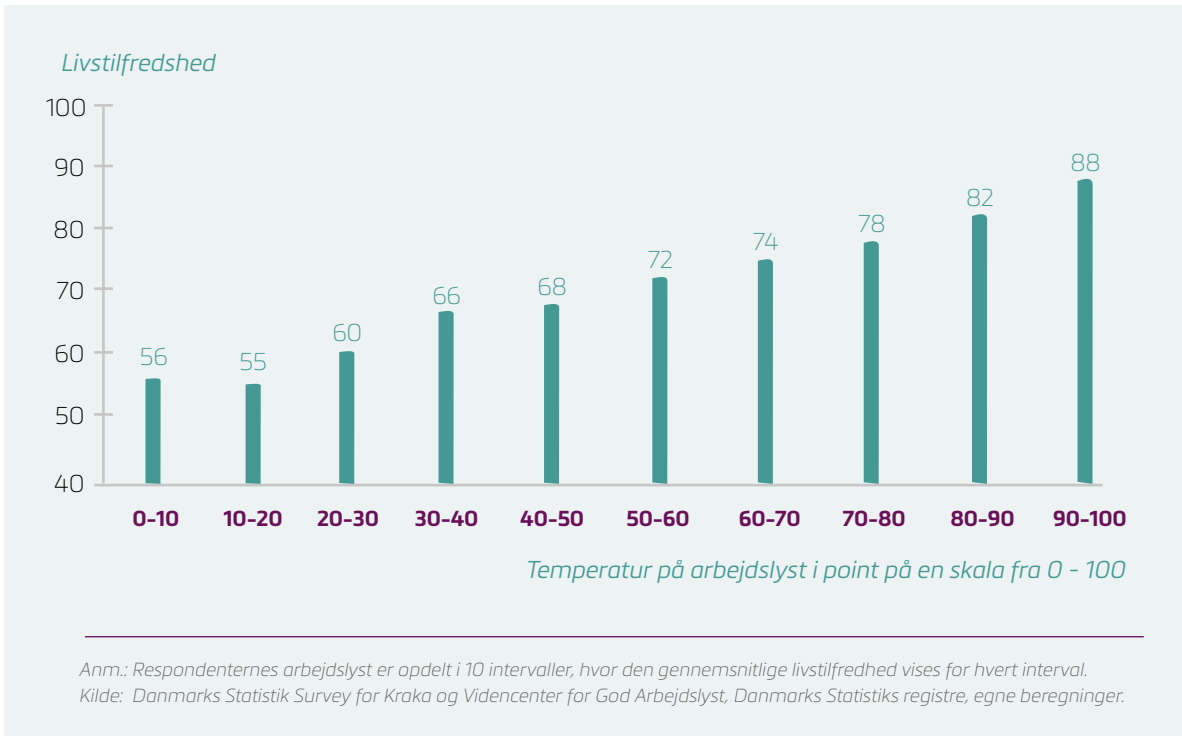
Figur 5.2 viser, at der er en stærk, positiv sammenhæng mellem arbejdslyst og livstilfredshed. Her ses det, at respondenter med en højere arbejdslyst også i gennemsnit har en højere livstilfredshed, hvor en stigning i arbejdslyst på 10 point hænger sammen med en højere livstilfredshed på ca. 2,5 point.

Potentialer på arbejdspladserne

Både arbejdslyst og indkomst påvirker livstilfredshed

Sammenhæng mellem arbejdslyst og livstilfredshed

FIGUR 5.2:
LIVSTILFREDSHED OG ARBEJDSLST



Det ses af Figur 5.3, at der er en svag, men positiv sammenhæng mellem livstilfredshed og lønindkomst: Fra de laveste til de højeste lønindkomster er der i gennemsnit en forskel i livstilfredshed på ca. 5 point.

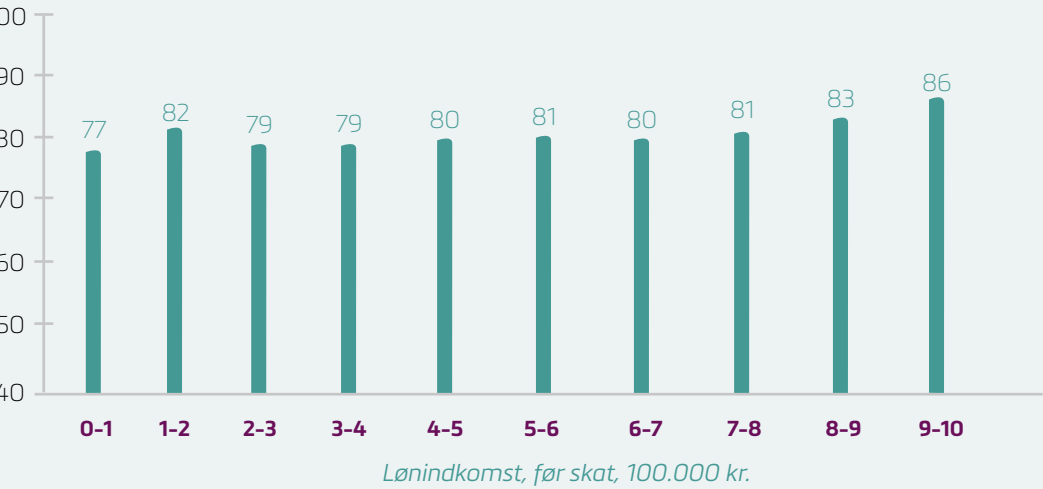
Værdisætningen af arbejdslyst er baseret på en regressionsanalyse, hvor vi sætter parameteren for sammenhængen mellem arbejdslyst og livstilfredshed ift. parameteren for sammenhængen mellem indkomst og livstilfredshed, jf. Boks 5.1.

Sammenhæng mellem indkomst og livstilfredshed

Regression ligger til grund for værdiansætning

FIGUR 5.3:
LIVSGLÆDE OG LØNINDKOMST

Livstilfredshed



Anm.: Respondenternes arbejdslyst er opdelt i 10 intervaller, hvor den gennemsnitlige livstilfredshed vises for hvert interval.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

BAGGRUND

BOKS 5.1:

REGRESSIONSMODELLEN FOR VÆRDISÆTNINGEN

Værdiansættelsen er baseret på en regressionsanalyse, som undersøger betydningen af både respondenternes lønindkomst før skat og arbejdslyst for deres livstilfredshed. Denne fremgangsmåde benyttes i stigende grad i den økonomiske litteratur til at sætte økonomisk værdi på aspekter af folks liv, der ellers er svært målbare. Metoden har fx været benyttet til at sætte en økonomisk værdi på lufthavnsstøj, luftforening, sociale relationer og risiko for terrorisme og naturkatastrofer [Van Praag og Baarsma (2005), Welsch (2006), Frey, Luechinger og Stutzer (2007), Powdthavee (2008), Luechinger og Raschky (2009)].

I vores værdiansættelse af arbejdslystfaktorerne har vi fulgt samme fremgangsmåde. Mest relateret er et studie på canadisk data, som har værdiansat arbejdsglæde og enkelte jobkarakteristika [Helliwell og Huang (2010)].

Vi har anvendt følgende regressionsmodel, som forklarer sammenhængen mellem livstilfredshed, arbejdslyst og lønindkomst:

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

Hvor x_i er andre kontrolvariable fra registrene, som kan tænkes at påvirke livstilfredshed som alder, uddannelse og civilstand. Derudover indeholder kontrolvariablene respondenternes svar vedrørende deres subjektive helbredsvurdering, og et enkelt spørgsmål fra den såkaldte "Mastery Scale" [Pearlin og Schooler (1978)]. Dette kan til dels kontrollere for en mulig sammenhæng mellem arbejdslyst og livstilfredshed, som kan skyldes personlighedsforskelle.

Værdien af arbejdslyst kan måles ved forholdet mellem β_1 og β_2 , og giver det procentvise fald i lønindkomst (før skat) der svarer til en stigning på 10 point i arbejdslyst (holdende livsglæde på uændret niveau).¹⁷ Estimaterne fra regressionsmodellen er inkluderet i Bilagstabel 7.11. Herefter tager den udregnede værdi af arbejdslyst udgangspunkt i en medianindkomst før skat på 410.000 kr. Værdierne er sidst omregnet til efter skat, baseret på en marginalsattesats på 39,2 pct.¹⁸ Værdien af de syv arbejdslystfaktorer er fundet ved at gange faktorernes sammenhæng med overordnet arbejdslyst på forholdet mellem β_1 og β_2 . Faktorernes sammenhæng med arbejdslyst er fundet ved en regression, hvor resultaterne ses af Bilagstabel 7.12.

Tilsvarende den fremgangsmåde Helliwell og Huang benytter, er vores bedste skøn for forholdet mellem β_1 og β_2 baseret på en regression hvor målene for arbejdslyst, subjektivt helbred og mastery er justeret for indkomsteffekter. Dvs. at disse mål er regresseret på indkomst, hvor residualerne herfra benyttes. Formålet med dette er at sikre, at effekten af løn på livstilfredshed udelukkende forklares gennem β_2 , hvilket giver en mere konservativ værdiansætning.

Sammenlignet med Helliwell og Huang, som lavede deres værdiansætning på canadiske data, er resultaterne af vores værdiansætning i den høje ende, dvs. ca. 30 pct. højere. Dette skyldes, at vi finder at lønindkomst har en relativ svag sammenhæng med de danske lønmodtagere livstilfredshed sammenlignet med den store sammenhæng, der er mellem deres arbejdslyst og livstilfredshed. Det må formodes, at vi finder denne store forskel til den canadiske undersøgelse, da den danske samfundsmodel og velfærdsstat i højere grad end i andre lande afværger de negative konsekvenser for livskvalitet, som ellers følger med lave lønninger. Dermed er det relevante mål for livstilfredshed snarere disponibel indkomst efter overførsler, offentlige serviceydelser mv. Den svage sammenhæng mellem lønindkomst og livstilfredshed er således også det, der fører til en relativt stor usikkerhedsmargin for værdien af arbejdslystfaktorerne, som ses af Bilagsfigur 7.4. Vi har derfor valgt at præsentere den nedre grænse af 90 pct.-konfidensintervallet for punktestimatet som vores bedste skøn, hvilket er det som vises i Figur 5.1.

Det er vigtigt at understrege, at værdiansættelsen bygger på sammenhænge og ikke nødvendigvis kausale årsager. De konkrete beløb skal derfor fortolkes med forsigtighed. En gentagelse af surveyen i fremtiden vil kunne give mulighed for komme tættere på kausale sammenhænge mellem arbejdslyst og indkomst og dermed komme med en mere præcis værdiansættelse af arbejdslyst. Her må nævnes, at de estimerede værdier er betydeligt mere usikre, hvis man betragter store ændringer i arbejdslyst.

17. Usikkerheden af forholdet mellem β_1 og β_2 er udregnet ved delta-metoden.

18. Skatteministeriets beregninger. Marginalsattesatsen er inkl. kommuneskat, sundhedsbidrag og bundskat. Kommuneskatten er beregnet som den landsgennemsnitlige kommunale skatteprocent inkl. kirkeskat.

6. Litteratur

Böckerman, P. og Ilmakunnas, P. (2009). *Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: Putting the pieces together.* *Industrial Relations: A Journal of Econo-my and Society*, 48(1), 73-96.

Cooper, C. L., (1999). *The theories of organisational stress.* Oxford University Press.

Cornelißen, T. (2009). *The interaction of job satisfaction, job search, and job changes. An empirical investigation with German panel data.* *Journal of Happiness Studies*, 10(3), 367-384.

Cottini, E., Kato, T. og Westergaard-Nielsen, N. (2011). *Adverse workplace conditions, high-involvement work practices and labor turnover: Evidence from Danish linked employer–employee data.* *Labour Economics*, 18(6), 872-880.

Faragher, E. B., Cass, M. og Cooper, C. L. (2005). *The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis.* *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.

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

Frey, B. S., Luechinger, S. og Stutzer, A. (2007), *Calculating tragedy: Assessing the cost of terrorism.* *Journal of Economic Surveys*, 21: 1-24.

Green, F. (2010). *Well-being, job satisfaction and labour mobility.* *Labour Economics*, 17(6), 897-903.

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

Krifa (2019). *God Arbejdslyst Indeks*, Videncenter for God Arbejdslyst og Institut for Lykkeforskning. krifa.dk/-/media/Brugerdefineret/Filer/pdf/krifa-og-god-arbejdslyst/krifas-udgivelser/GA-index/GA-Indeks-2019

Kristensen, N. og Westergård-Nielsen, N. (2004). *Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility?* Discussion Paper No. 1026, IZA.

Luechinger, S. og Raschky, P. A. (2009). *Valuing flood disasters using the life satisfaction approach.* *Journal of Public Economics*, Volume 93, Issues 3–4, Pages 620-633.

Pearlin, L. I. og Schooler, C. (1978). *The structure of coping.* *Journal of health and social behavior*, 2-21.

Powdthavee, N. (2008). *Putting a price tag on friends, relatives, and neighbours: Using surveys of life satisfaction to value social relationships.* *The Journal of Socio-Economics*, Volume 37, Issue 4. 1459-1480.

Tversky, A. og Kahneman, D. (1991). *Loss aversion in riskless choice: A reference-dependent model.* *The Quarterly Journal of Economics*, 106(4), 1039-1061.

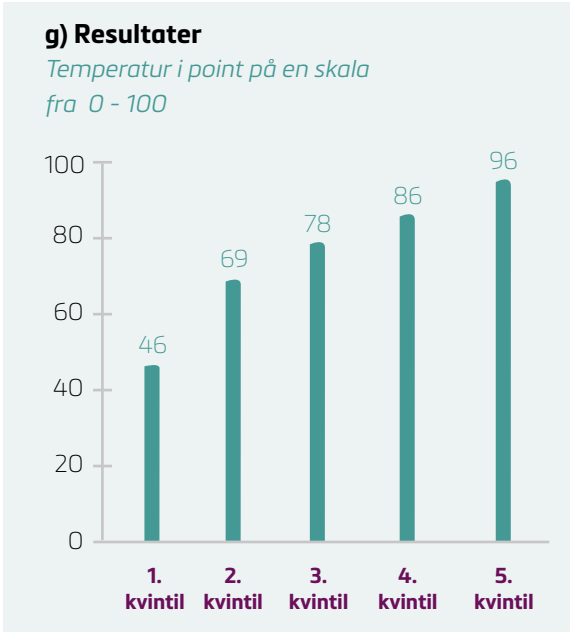
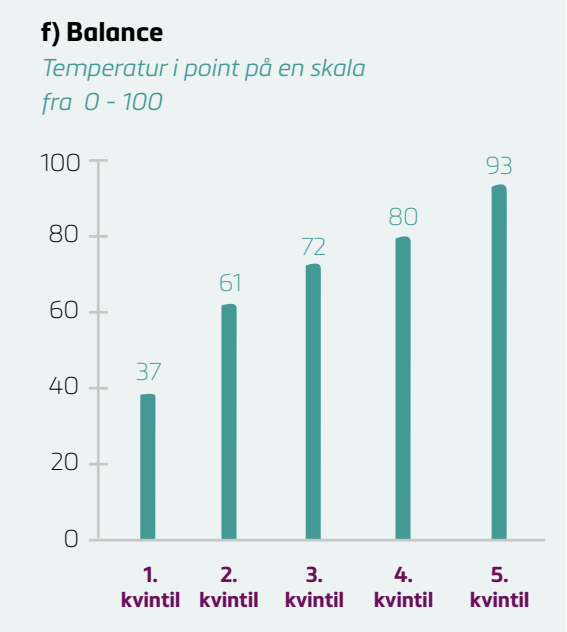
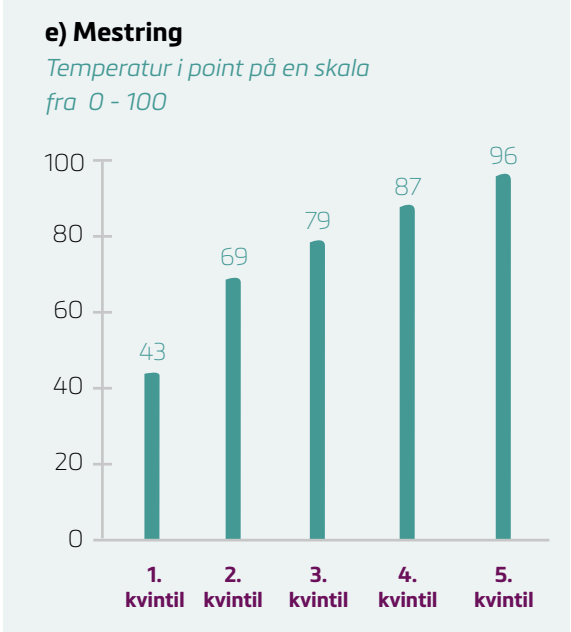
Van Praag, B. M. S. og Baarsma, B. E. (2004). *Using Happiness Surves to Value Intangibles: The Case of Airport Noise.* *The Economic Journal*, 115, s. 224-246.

Welsch, Heinz (2006). *Environment and happiness: Valuation of air pollution using life satisfaction data.* *Ecological Economics*, Volume 58, Issue 4, Pages 801-813.

7. Bilag

BILAGSFIGUR 7.1:
FORDELINGEN AF ARBEJDSLYSTFAKTORER





Anm.: Søjlerne angiver gennemsnit af arbejdslystfaktorerne inden for hvert kvintil af pågældende faktor.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

BILAGSTABEL 7.1:
INDDDELING AF DISCO-KODER I GRUPPER AF JOBFUNKTIONER

Omsorgsarbejde

- 53 Omsorgsarbejde
22 Arbejde inden for sundhedsområdet

Håndværkspræget arbejde

- 71 Håndværkspræget arbejde inden for byggeri, undtagen elektrikerarbejde
72 Metal- og maskinarbejde
81 Operatørarbejde ved stationære anlæg og maskiner
61 Arbejde inden for landbrug og gartneri ekskl. medhjælp
74 Arbejde inden for det elektriske og elektroniske område
75 Fødevarefremstilling, snedkeriarbejde, beklædningsfremstilling og beslægtede håndværk
82 Monteringsarbejde
73 Præcisionshåndværk og grafisk arbejde
62 Arbejde inden for skovbrug, fiskeri og jagt

Økonomi, adm. og salg

- 33 Arbejde inden for forretningsservice, økonomi, administration og salg
24 Arbejde inden for økonomi, administration og salg

Undervisning og pædagogisk arbejde

- 23 Undervisning og pædagogisk arbejde

Ledelse

- 10 Ledelsesarbejde
11 Øverste ledelse i lovgivende myndigheder, virksomheder og organisationer
12 Ledelse inden for administration og erhvervsorienterede funktioner
13 Ledelse af hovedaktiviteten inden for produktions- og servicevirksomhed
14 Ledelse af hovedaktiviteten inden for hotel og restauration, detail- og engroshandel og andre serviceområder

Alm. kontorarbejde

- 41 Almindeligt kontor- og sekretærarbejde
43 Almindeligt beregnings- og registreringsarbejde
44 Andet almindeligt kontor- og kundeservicearbejde
42 Kundeservice

Butikssalg og service

- 52 Salgsarbejde (ekskl. agentarbejde)
51 Servicearbejde
54 Rednings- og overvågningsarbejde

Manuelt arbejde

- 93 Manuelt arbejde inden for råstofudvinding, bygge- og anlægssektoren, produktion og transport
91 Rengøringsarbejde
94 Manuelt arbejde med tilberedning af mad
96 Renovationsarbejde og andet manuelt arbejde
95 Gadesalg og -service
92 Manuelt arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri

Kommunikation

- 25 Arbejde inden for informations- og kommunikationsteknologi
35 Informations- og kommunikationsteknikerarbejde

Teknikerarbejde

- 31 Teknikerarbejde inden for videnskab, ingeniørvirksomhed og skibs- og luftfart
32 Teknikerarbejde og assisterende arbejde inden for sundhedsområdet

Jura, samf.vid. og kultur

- 26 Arbejde inden for jura, samfundsvidenskab og kultur
34 Arbejde inden for jura, samfundsvidenskab og kultur

Transport og logistik

- 83 Chaufførarbejde og førere af køretøjer og mobile maskiner

Udvikling og innovation

- 21 Arbejde inden for naturvidenskab og ingeniørvirksomhed

Anm.: Tallene ved hver jobfunktion angiver den tocifrede DISCO-kode som hører til funktionen. Første ciffer i hvert tal angiver, hvilken overgruppe DISCO-koden tilhører. Hvis det sidste ciffer er "0" angiver DISCO-koden overgruppen selv, hvor det ikke har været muligt at specificere arbejdsopgaverne yderligere. For DISCO-koderne 20 og 30 er der et meget lille antal respondenter, og derfor indgår disse ikke i nogle af jobfunktionsgrupperne.

BILAGSTABEL 7.2:

REGRESSION AF GENEREL JOBSØGNING PÅ ARBEJDSLYST
OG ARBEJDSLYSTFAKTORER

	(1)	(2)	(3)	(4)
Arbejdslyst	-0,0895*** (0,00360)	-0,0955*** (0,00364)		
Kolleger			0,000746 (0,00595)	0,00428 (0,00618)
Ledelse			-0,0264*** (0,00416)	-0,0224*** (0,00426)
Medbestemmelse			-0,00118 (0,00542)	0,00619 (0,00548)
Mening			-0,0224*** (0,00650)	-0,0292*** (0,00679)
Mestring			-0,0289*** (0,00603)	-0,0257*** (0,00617)
Balance			-0,00122 (0,00485)	-0,00921* (0,00503)
Resultater			-0,000525 (0,00599)	-0,0111* (0,00612)
Løn			-0,0192*** (0,00316)	-0,0179*** (0,00331)
Mand	-0,0173 (0,0141)		-0,0156 (0,0145)	
Gift	-0,00382 (0,0208)		-0,00581 (0,0207)	
Registreret partnerskab	0,00412 (0,0232)		0,00126 (0,0236)	
Skilt	-0,00886 (0,0325)		-0,0234 (0,0329)	
25-34 år	0,00366 (0,0378)		0,00146 (0,0392)	
35-44 år	-0,00547 (0,0369)		0,00183 (0,0382)	
45-54 år	-0,0820** (0,0363)		-0,0744** (0,0373)	
55-64 år	-0,182*** (0,0375)		-0,177*** (0,0388)	
65 og over	-0,690*** (0,176)		-0,711*** (0,162)	
Erhvervsfaglig	0,0504** (0,0215)		0,0616*** (0,0223)	
KVU	0,0763*** (0,0289)		0,0983*** (0,0297)	
MVU	0,0862*** (0,0240)		0,101*** (0,0249)	
LVU	0,149*** (0,0261)		0,193*** (0,0271)	
Uoplyst uddannelse	0,0664 (0,0790)		0,0896 (0,0746)	
Observationer	4.360	4.367	4.201	4.208
Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.				

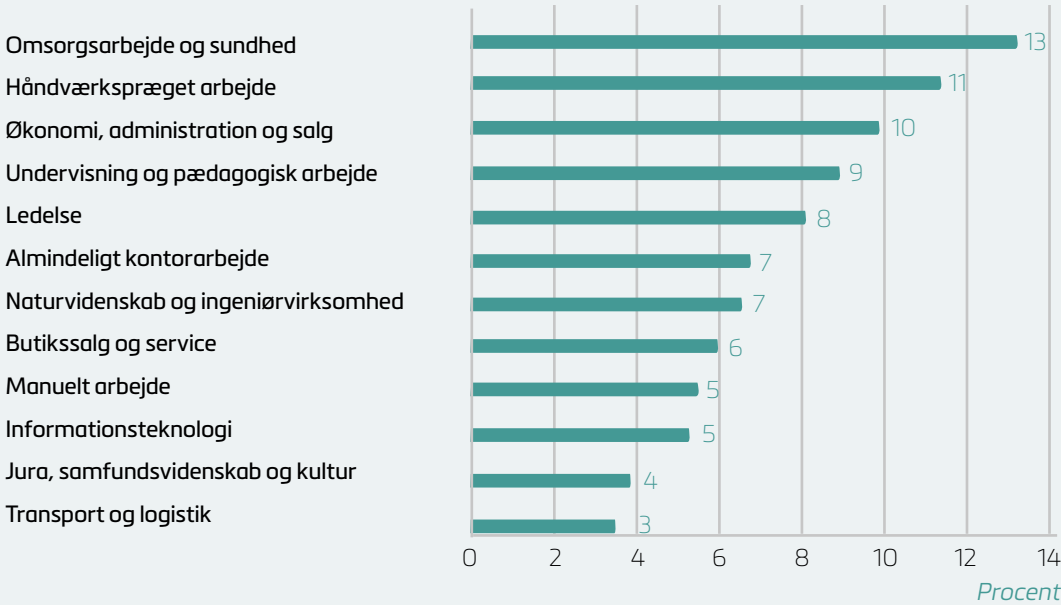
BILAGSTABEL 7.3:

REGRESSION AF GENEREL JOBSØGNING PÅ ÆNDRING I TILFREDSHED
MED ARBEJDE

	(5)	(6)
Ændring i tilfredshed	-0,0114 (0,00822)	-0,0112 (-0,00845)
Mand	0,00240 (0,0291)	
Gift	-0,0440 (0,0415)	
Registreret partnerskab	-0,0715 (0,0456)	
Skilt	0,0162 (0,0620)	
25-34 år	0,119 (0,0761)	
35-44 år	0,0561 (0,0774)	
45-54 år	0,0132 (0,0776)	
55-64 år	-0,218*** (0,0840)	
Erhvervsfaglig	0,0523 (0,0400)	
KVU	0,148** (0,0642)	
MVU	0,182*** (0,0482)	
LVU	0,194*** (0,0528)	
Uoplyst	0,287*	
Observationer	1.154	1.174
Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.		

BILAGSFIGUR 7.2:

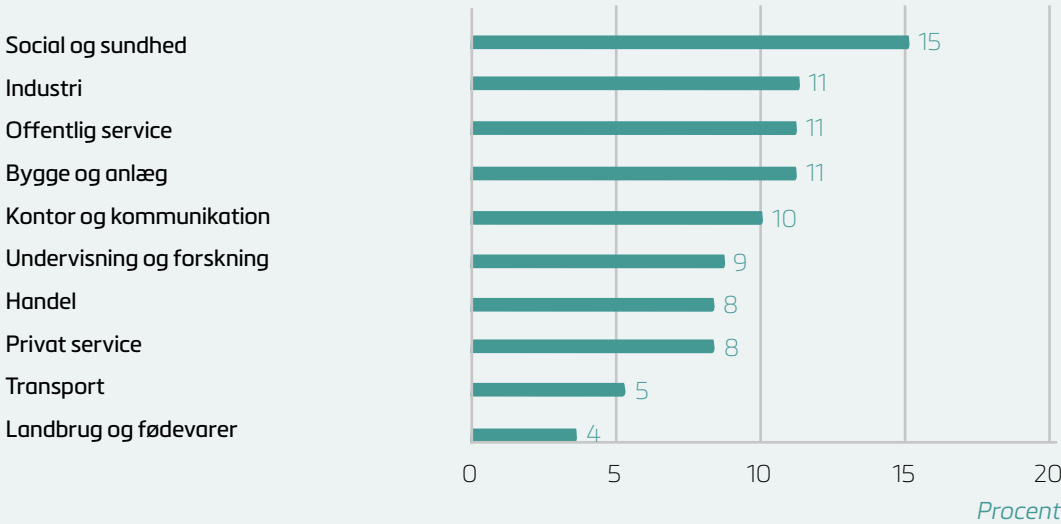
BESKÆFTIGEDE FORDELT PÅ JOBFUNKTIONSGRUPPER, ANDELE



Anm.: Figuren angiver andelen af lønmodtagere inden for hver branche, som har søgt job inden for en anden branche.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdsløst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

BILAGSFIGUR 7.3:

BESKÆFTIGEDE FORDELT PÅ BRANCHER, ANDELE



Anm.: Ukendt ikke medtaget, derfor summerer figuren ikke til 100 pct.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdsløst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

BILAGSTABEL 7.4:

REGRESSION AF NY JOBFUNKTION PÅ HHV. ARBEJDSLØST OG ARBJEDSLØSTFAKTORER

	(1)	(2)	(3)	(4)
Arbejdsløst	-0,0361*** (0,00215)	-0,0373*** (0,00219)		
Kolleger			0,00197 (0,00329)	0,0025 (0,00338)
Ledelse			-0,00315 (0,00250)	-0,00202 (0,00257)
Medbestemmelse			-0,00202 (0,00293)	-0,000149 (0,00298)
Mening			-0,00411 (0,00384)	-0,00512 (0,00382)
Mestring			-0,0273*** (0,00349)	-0,0271*** (0,00353)
Balance			0,000635 (0,00296)	-0,00143 (0,00305)
Resultater			-0,000337 (0,00365)	-0,00224 (0,00373)
Løn			-0,00642*** (0,00217)	-0,00640*** (0,00214)
Mand	0,00431 (0,00959)		0,000507 (0,00967)	
Gift	-0,0234* (0,0127)		-0,0208* (0,0126)	
Registreret partnerskab	-0,00399 (0,0145)		-0,00323 (0,0146)	
Skilt	-0,0129 (0,0217)		-0,0168 (0,0217)	
25-34 år	0,0336 (0,0264)		0,0252 (0,0276)	
35-44 år	0,0307 (0,0252)		0,0294 (0,0262)	
45-54 år	0,00842 (0,0252)		0,00962 (0,0261)	
55-64 år	-0,0181 (0,0263)		-0,0158 (0,0271)	
65 og over	-0,116 (0,0762)		-0,128** (0,0627)	
Erhvervsfaglig	0,00714 (0,0151)		0,0191 (0,0149)	
KVU	-0,00506 (0,0190)		0,00529 (0,0182)	
MVU	0,00111 (0,0161)		0,0178 (0,0160)	
LVU	0,00289 (0,0172)		0,0252 (0,0176)	
Uoplyst	-0,0512 (0,0347)		-0,0437 (0,0343)	
Observationer	4.360	4.367	4.201	4.208

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdsløst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

BILAGSTABEL 7.5:
REGRESSION AF NY BRANCHE PÅ HHV. ARBEJDSLYST OG
ARBEJDSLYSTFAKTORER

	(1)	(2)	(3)	(4)
Arbejdslyst	-0,0539*** (0,00273)	-0,0558*** (0,00277)		
Kolleger			0,00733 (0,00451)	0,00843* (0,00452)
Ledelse			-0,0148*** (0,00335)	-0,0127*** (0,00340)
Medbestemmelse			0,00224 (0,00416)	0,00548 (0,00416)
Mening			-0,0179*** (0,00492)	-0,0222*** (0,00513)
Mestring			-0,0219*** (0,00481)	-0,0203*** (0,00494)
Balance			0,00111 (0,00396)	-0,00142 (0,00406)
Resultater			-0,00457 (0,00476)	-0,00851* (0,00492)
Løn			-0,0106*** (0,00272)	-0,00940*** (0,00273)
Mand	0,00311 (0,0116)		-0,000244 (0,0121)	
Gift	-0,0037 (0,0165)		-0,00806 (0,0166)	
Registreret partnerskab	0,0154 (0,0183)		0,0111 (0,0185)	
Skilt	0,00776 (0,0270)		-0,00122 (0,0269)	
25-34 år	-0,0274 (0,0299)		-0,0334 (0,0309)	
35-44 år	-0,0368 (0,0292)		-0,0352 (0,0298)	
45-54 år	-0,0655** (0,0292)		-0,0585** (0,0295)	
55-64 år	-0,122*** (0,0307)		-0,116*** (0,0312)	
65 og over	-0,337*** (0,116)		-0,338*** (0,107)	
Erhvervsfaglig	0,0334* (0,0173)		0,0441** (0,0177)	
KVU	0,0470** (0,0234)		0,0572** (0,0237)	
MVU	0,0189 (0,0189)		0,0326* (0,0196)	
LVU	0,0726*** (0,0216)		0,0988*** (0,0223)	
Uoplyst	0,061 (0,0662)		0,0788 (0,0668)	
Observationer	4,340	4,347	4,182	4,189
Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.				

BILAGSTABEL 7.6:
REGRESSION AF FÆRRE TIMER PÅ HHV. ARBEJDSLYST OG
ARBEJDSLYSTFAKTORER

	(1)	(2)	(3)	(4)
Arbejdslyst	-0,0211*** (0,00179)	-0,0217*** (0,00180)		
Kolleger			-0,0013 (0,00277)	-9,73E-05 (0,00275)
Ledelse			-0,00205 (0,00192)	-0,00223 (0,00191)
Medbestemmelse			-0,00244 (0,00251)	-0,00118 (0,00241)
Mening			-0,0114*** (0,00302)	-0,0109*** (0,00298)
Mestring			0,00337 (0,00303)	0,00343 (0,00298)
Balance			-0,0116*** (0,00254)	-0,0134*** (0,00251)
Resultater			0,00102 (0,00288)	2,77E-06 (0,00287)
Løn			-0,00191 (0,00179)	-0,00212 (0,00169)
Mand	-0,0129* (0,00765)		-0,0152* (0,00800)	
Gift	0,00605 (0,0116)		0,00348 (0,0116)	
Registreret partnerskab	0,0119 (0,0126)		0,00481 (0,0131)	
Skilt	-0,00486 (0,0176)		-0,0139 (0,0181)	
25-34 år	0,0338 (0,0283)		0,0351 (0,0296)	
35-44 år	0,0379 (0,0275)		0,0403 (0,0292)	
45-54 år	0,018 (0,0276)		0,0221 (0,0293)	
55-64 år	-0,0073 (0,0281)		0,000405 (0,0297)	
65 og over	-0,0489 (0,0588)		-0,0399 (0,0592)	
Erhvervsfaglig	0,0295** (0,0125)		0,0358*** (0,0127)	
KVU	0,00446 (0,0142)		0,0141 (0,0152)	
MVU	0,0182 (0,0130)		0,0232* (0,0131)	
LVU	0,0218 (0,0137)		0,0300** (0,0142)	
Uoplyst	0,0247 (0,0427)		0,0304 (0,0426)	
Observationer	4,378	4,385	4,216	4,223
Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.				

BILAGSTABEL 7.7:

REGRESSION AF ANGIVET TID TIL PENSION PÅ HHV. ARBEJDSLYST OG ARBEJDSLYSTFAKTORER

	(1)	(2)	(3)	(4)
Arbejdslyst	0,536*** (0,117)	0,476*** (0,119)		
Kolleger			-0,078 (0,123)	-0,049 (0,135)
Ledelse			0,137 (0,102)	0,176* (0,105)
Medbestemmelse			0,147 (0,122)	0,145 (0,135)
Mening			0,0446 (0,226)	-0,071 (0,242)
Mestring			-0,212 (0,183)	-0,199 (0,192)
Balance			0,210* (0,123)	0,0799 (0,135)
Resultater			0,256* (0,138)	0,263* (0,149)
Løn			0,0625 (0,0919)	0,115 (0,104)
Mand	1,234*** (0,347)		1,338*** (0,318)	
Gift	0,837** (0,379)		0,913** (0,374)	
Registreret partnerskab	1,565** (0,727)		1,516** (0,716)	
Skilt	1,743** (0,787)		1,982** (0,790)	
Alder pr. 1 januar	-0,434*** (0,0537)		-0,510*** (0,0418)	
Erhvervsfaglig	-0,609 (0,531)		-0,694 (0,519)	
KVU	-0,36 (0,655)		-0,18 (0,642)	
MVU	-0,207 (0,564)		0,0149 (0,599)	
LVU	0,298 (0,570)		0,669 (0,574)	
Uoplyst	-2,348*** (0,710)		-1,792** (0,811)	
Observationer	1.054	1.055	1.006	1.007

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

BILAGSTABEL 7.8:

REGRESSION AF SELVRAPPORTERET HELBRED PÅ HHV. ARBEJDSLYST OG ARBEJDSLYSTFAKTORER

	(1)	(2)	(3)	(4)
Arbejdslyst	0,351*** (0,0212)	0,348*** (0,0212)		
Kolleger			0,170*** (0,0282)	0,183*** (0,0287)
Ledelse			-0,012 (0,0219)	-0,00045 (0,0218)
Medbestemmelse			-0,0151 (0,0264)	-0,00621 (0,0264)
Mening			0,0571 (0,0348)	0,035 (0,0347)
Mestring			-0,00174 (0,0311)	0,00942 (0,0317)
Balance			0,220*** (0,0237)	0,205*** (0,0237)
Resultater			0,0599* (0,0323)	0,0377 (0,0325)
Løn			0,0733*** (0,0161)	0,0760*** (0,0160)
Mand	-0,0377 (0,0618)		-0,101 (0,0614)	
Gift	0,392*** (0,100)		0,374*** (0,0989)	
Registreret partnerskab	0,260** (0,109)		0,314*** (0,108)	
Skilt	0,257* (0,144)		0,307** (0,142)	
25-34 år	-0,378** (0,163)		-0,326** (0,156)	
35-44 år	-0,710*** (0,163)		-0,651*** (0,156)	
45-54 år	-0,840*** (0,158)		-0,826*** (0,151)	
44-64 år	-0,887*** (0,161)		-0,907*** (0,154)	
65 og over	-0,444** (0,220)		-0,550** (0,222)	
Erhvervsfaglig	0,00643 (0,0930)		-0,0493 (0,0907)	
KVU	0,399*** (0,129)		0,298** (0,126)	
MVU	0,237** (0,104)		0,286*** (0,103)	
LVU	0,444*** (0,106)		0,412*** (0,107)	
Uoplyst	-0,173 (0,324)		-0,0479 (0,294)	
Observationer	4.377	4.384	4.216	4.223

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

BILAGSTABEL 7.9:

REGRESSION AF SYGEDAGE PÅ HHV. ARBEJDSLYST OG
ARBEJDSLYSTFAKTORER

	(1)	(2)	(3)	(4)
Arbejdslyst	-0,920*** (0,188)	-0,942*** (0,189)		
Kolleger			0,12 (0,186)	0,143 (0,189)
Ledelse			-0,171 (0,162)	-0,217 (0,160)
Medbestemmelse			-0,466** (0,201)	-0,456** (0,194)
Mening			0,0666 (0,221)	0,19 (0,223)
Mestring			0,1 (0,218)	0,0669 (0,223)
Balance			-0,252 (0,169)	-0,269 (0,167)
Resultater			-0,109 (0,204)	-0,0778 (0,205)
Løn			-0,174* (0,0919)	-0,255*** (0,0890)
Mand	-2,588*** (0,439)		-2,406*** (0,438)	
Gift	-1,052 (0,758)		-0,895 (0,745)	
Registreret partnerskab	-0,698 (0,742)		-0,552 (0,746)	
Skilt	-0,726 (1,089)		-0,61 (1,077)	
25-34 år	1,377* (0,832)		1,418* (0,847)	
35-44 år	1,428* (0,845)		1,440* (0,836)	
45-54 år	1,342* (0,806)		1,273 (0,777)	
44-64 år	2,403** (0,936)		2,337** (0,943)	
65 og over	2,512 (1,822)		2,691 (2,056)	
Erhvervsfaglig	0,959 (0,626)		0,997 (0,632)	
KVU	-0,738 (0,755)		-0,412 (0,778)	
MVU	-0,578 (0,630)		-0,535 (0,639)	
LVU	-0,426 (0,677)		-0,0391 (0,721)	
Uoplyst	-1,417** (0,623)		-1,187* (0,652)	
Observationer	4.244	4.249	4.088	4.093
Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.				

BILAGSTABEL 7.10:

REGRESSION AF STRESS PÅ HHV. ARBEJDSLYST OG
ARBEJDSLYSTFAKTORER

	(1)	(2)	(3)	(4)
Arbejdslyst	-0,207*** (0,0110)	-0,214*** (0,0109)		
Kolleger			-0,0656*** (0,0150)	-0,0636*** (0,0149)
Ledelse			-0,00826 (0,0110)	-0,00719 (0,0111)
Medbestemmelse			-0,0108 (0,0140)	-0,0125 (0,0141)
Mening			-0,0512*** (0,0171)	-0,0535*** (0,0171)
Mestring			0,0530*** (0,0166)	0,0517*** (0,0168)
Balance			-0,221*** (0,0127)	-0,222*** (0,0127)
Resultater			0,00573 (0,0165)	0,00599 (0,0165)
Løn			0,00978 (0,00884)	0,00698 (0,00868)
Mand	-0,191*** (0,0355)		-0,180*** (0,0352)	
Gift	-0,108* (0,0558)		-0,122** (0,0542)	
Registreret partnerskab	-0,141** (0,0615)		-0,183*** (0,0591)	
Skilt	-0,0355 (0,0823)		-0,0765 (0,0784)	
25-34 år	0,205** (0,0931)		0,204** (0,0916)	
35-44 år	0,163* (0,0897)		0,161* (0,0883)	
45-54 år	0,163* (0,0873)		0,180** (0,0863)	
44-64 år	0,138 (0,0863)		0,174** (0,0850)	
65 og over	0,124 (0,116)		0,218* (0,112)	
Erhvervsfaglig	-0,0413 (0,0548)		-0,0243 (0,0538)	
KVU	-0,101 (0,0741)		-0,081 (0,0723)	
MVU	-0,096 (0,0624)		-0,149** (0,0613)	
LVU	0,0268 (0,0654)		0,00905 (0,0649)	
Uoplyst	0,471** (0,216)		0,439** (0,205)	
Observationer	4.332	4.338	4.172	4.178
Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.				

BILAGSTABEL 7.11:
REGRESSIONSTABEL TIL VÆRDIANSÆTTELSE

	(1) Baseline	(2) Fratrukket indkomsteffekt	(3) Med kontroller
Indkomst	0,059 (0,0628)	0,203*** (0,0626)	0,195*** (0,0719)
Arbejdslyst	0,266*** (0,0211)		
Helbred	0,266*** (0,0191)		
Mestring	-0,342*** (0,0451)		
Arbejdslyst uafhængig af indkomst		0,266*** (0,0211)	0,261*** (0,0211)
Helbred uafhængig af indkomst		0,266*** (0,0191)	0,261*** (0,0195)
Mestring uafhængig af indkomst		-0,342*** (0,0451)	-0,344*** (0,0451)
Mand			-0,0763 (0,0571)
Gift			0,418*** (0,0841)
Registreret partnerskab			0,382*** (0,0954)
Skilt			0,124 (0,123)
Enke			0,49 (0,317)
25-34 år			-0,233 (0,177)
35-44 år			-0,225 (0,180)
45-54 år			-0,330* (0,180)
55-65 år			-0,215 (0,181)
65 og over			-0,437 (0,321)
Erhvervsfaglig			0,0131 (0,0881)
KVU			-0,0445 (0,114)
MVU			0,0735 (0,0947)
LVU			-0,0305 (0,108)
Uoplyst			-0,495 (0,432)
Konstant	3,895*** (0,859)	2,028** (0,856)	2,184** (0,909)
Observationer R^2	3.259 0,306	3.259 0,306	3.256 0,318

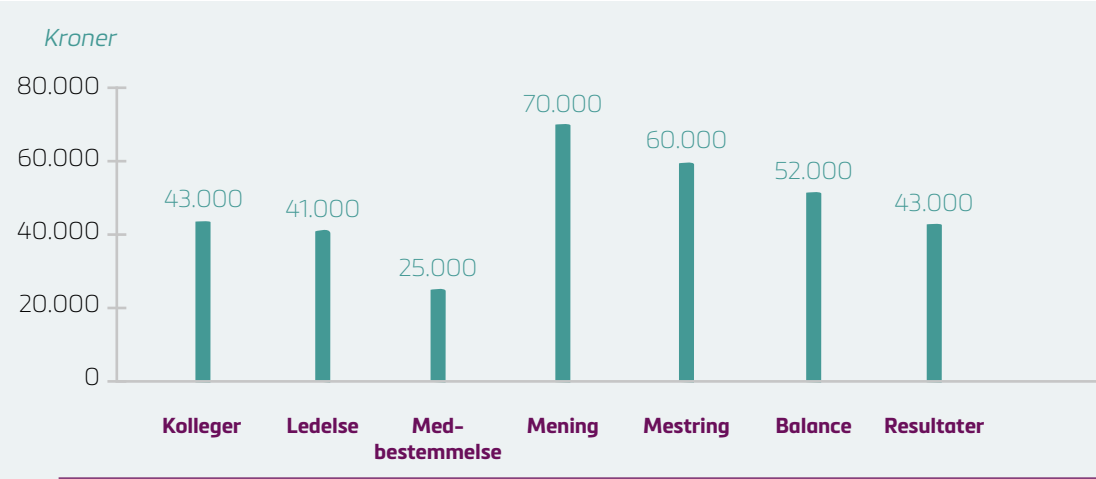
Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

BILAGSTABEL 7.12:
REGRESSION AF ARBEJDSLYST PÅ ARBEJDSLYSTFAKTORER

	(1)	(2)	(3)	(4)
Kolleger				0,130*** (0,0197)
Ledelse				0,127*** (0,0146)
Medbestemmelse				0,0766*** (0,0164)
Mening				0,214*** (0,0219)
Mestring				0,183*** (0,0214)
Balance				0,119*** (0,0151)
Resultater				0,133*** (0,0208)
Observationer				4.223

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau.
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre, egne beregninger.

BILAGSFIGUR 7.4:
VÆRDIEN AF ARBEJDSLYSTFAKTORERNE, OPGJORT I ÅRLIG LØNINDKOMST
(EFTER SKAT)



Anm.: Figuren viser værdien af hver af de syv arbejdslystfaktorer. Værdien skal fortolkes som hvor meget den årlige indkomst efter skat skal stige, hvis det skal resultere i samme stigning i livstilfredshed, som svarer til en stigning fra den 50. percentil til den 75. percentil i den pågældende arbejdslystfaktor. Resultaterne af regressionsanalysen er inkluderet i Bilagstabel 7.11. De orange søjler angiver punktestimatet og de sorte linjer angiver konfidensintervaller på 95 procent. Boks 5.1 beskriver regressionsanalysen og beregningerne der ligger til grund for værdisætningen.

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

TABEL 7.13.:
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)
Spørgsmål 21	I hvilken grad oplever du, at du lykkes som menneske gennem dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)

TABEL 7.13.:
SPØRGESKEMA

Spørgsmål		Svarmulighed
Spørgsmål 22	I hvilken grad oplever du at bidrage til et større formål gennem dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 23	I hvilken grad oplever du en faglig tilfredshed gennem dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 24	I hvilken grad oplever du, at du udvikler dine kompetencer?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 25	I hvilken grad oplever du, at der er match mellem dine arbejdsopgaver og dine kompetencer?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 26	I hvilken grad oplever du, at du har tid til at levere den ønskede kvalitet på dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 27	I hvilken grad oplever du, at der er overensstemmelse mellem dine opgaver og den tid, der er til at løse dem?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 28	I hvilken grad oplever du, at der til daglig er balance mellem dit arbejdsliv og dit privatliv?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 29	I hvilken grad giver dit arbejde dig følelsen af at have udrettet noget, dvs. opnået resultater eller delmål i løbet af dagen?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 30	I hvilken grad har du mulighed for at se konkrete resultater af din arbejdsindsats?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 31	I hvilken grad oplever du, at der er klare og veldefinerede mål for, hvad du skal på arbejdet?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 32	I hvilken grad vurderer du, at du får en rimelig løn for det arbejde du udfører?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 33	På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er meget utilfreds og 10 er meget tilfreds, hvor tilfreds er du med dit helbred?	Meget utilfreds - meget tilfreds (0-10)
Spørgsmål 33	På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er meget utilfreds og 10 er meget tilfreds, hvor tilfreds er du med dit helbred?	Meget utilfreds - meget tilfreds (0-10)
Spørgsmål 34	Hvor mange sygedage har du haft inden for de sidste 6 måneder?	
Spørgsmål 35	Stress henviser til en situation, hvor en person føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller ængstelig, eller er ude af stand til at sove om natten, fordi hans/hendes sind er bekymret hele tiden. Har du følt den slags stress inden for de sidste to uger?	Slet ikke/i mindre grad/i nogen grad/i høj grad/i meget høj grad
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 7.13.:
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 hoved-beskæftigelse på daværende tidspunkt?	Egen beskrivelse
Spørgsmål 38	Hvilken branche beskriver bedst den virksomhed, du var ansat i?	Valg mellem 10 brancher
Spørgsmål 39	Hvilken type arbejde udførte du det meste af tiden i din hovedbeskæftigelse?	Egen beskrivelse
Følgende spørgsmål blev stillet til alle respondenter		
Spørgsmål 40	Hvor tilfreds var du da med dit daværende arbejde?	Meget utilfreds - meget tilfreds (0-10)
Spørgsmål 41	Har du ledt efter et andet arbejde inden for de seneste 6 måneder?	Ja/Nej
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41		
Spørgsmål 42	Har du inden for de seneste 6 måneder ledt efter et arbejde med et andet indhold end dit nuværende arbejde?	Ja/Nej
Spørgsmål 43	Hvis du skulle have et nyt arbejde, ville du så foretrække at arbejdsopgaverne er...	De samme som i nuværende job/Lidt anderledes ift. nuværende job/Meget anderledes ift. nuværende job
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41, og "Lidt anderledes" eller "Meget anderledes" til spørgsmål 43		
Spørgsmål 44	Hvad er stillingsbetegnelsen for det arbejde, du primært har ledt efter?	Egen beskrivelse
Spørgsmål 45	Beskriv venligst, hvilken type arbejde ville du udføre, i det du primært har ledt efter?	Egen beskrivelse
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41, "Lidt anderledes" eller "Meget anderledes" til spørgsmål 43 og svaret på spørgsmål 44		
Spørgsmål 46	I hvilken grad føler du dig rustet til at arbejde i den stilling, du netop har beskrevet?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)

TABEL 7.13.:
SPØRGESKEMA

Spørgsmål		Svarmulighed
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41		
Spørgsmål 47	Hvis du skulle arbejde for en arbejdsgiver i en anden branche, hvilke kunne du så tænke dig at arbejde i?	Valg mellem 10 brancher
Spørgsmål 48	Har du inden for de sidste 6 måneder ledt efter et andet job med en anden arbejdstid end dit nuværende job?	"Ja, søgt arbejde med færre timer/"
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41 og "Ja, søgt arbejde med færre timer" til spørgsmål 49		
Spørgsmål 49	Hvor mange timer vil du gerne arbejde mindre om ugen?	(0-100)
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41 og "Ja, søgt arbejde med flere timer" til spørgsmål 49		
Spørgsmål 50	Hvor mange timer ville du gerne arbejde mere om ugen?	(0-100)
Følgende spørgsmål er blevet stillet til alle respondenter		
Spørgsmål 51	Hvor sandsynligt er det, at du arbejder i dit nuværende job om et år?	Meget usandsynligt - meget sandsynligt (0-10)
Spørgsmål 52	Hvor sandsynligt er det, at du arbejder med dine nuværende arbejdsopgaver om et år?	Meget usandsynligt - meget sandsynligt (0-10)
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41		
Spørgsmål 53	I hvor høj grad forventer du, at et jobskifte ville forbedre din tilfredshed med dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 54	Hvis du selv kunne vælge, hvornår du kunne gå på pension, om hvor mange år ville du gøre det?	(0-50)
Følgende spørgsmål blev stillet til alle respondenter		
Spørgsmål 55	Hvad er din årlige indkomst fra din hovedbeskæftigelse før skat? (antal kroner)	
Anm.: De grå rækker angiver, at de efterfølgende spørgsmål kun er blevet stillet til nogle respondenter, beskrevet i de grå rækker. Disse afgrænsninger gælder for alle følgende spørgsmål, indtil en ny grå række optræder. Spørgsmål 40 blev stillet til alle respondenter som havde skiftet job og til 30. procent af dem som ikke havde skiftet job.		

Trivsel betaler sig

- en undersøgelse af værdien af god arbejdslyst

Der kan være betydelige gevinster for virksomhederne ved at investere i arbejdslysten. Der er sammenhæng mellem god arbejdslyst og færre sygedage, godt helbred, mindre stress og fastholdelse af medarbejdere. Kort sagt: Trivsel betaler sig!

Det dokumenterer Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst med denne rapport, der bygger på en undersøgelse blandt 4500 danske lønmodtagere. Undersøgelsen er foretaget i samarbejde med Danmarks Statistik.

Med afsæt i dansk data og med brug af en internationalt anerkendt metode kortlægger undersøgelsen - som den første af sin art - den konkrete værdi af arbejdslyst.

Rapporten bidrager således med betydelig ny viden om vigtigheden af god arbejdslyst på det danske arbejdsmarked og i forskningslitteraturen.

Læs blandt andet mere om:

- Hvad god arbejdslyst er værd for danske lønmodtagere – opgjort i kroner og øre
- Sammenhængen mellem god arbejdslyst og godt helbred
- Hvad arbejdslyst betyder for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere
- Hvilke arbejdslystfaktorer der har størst betydning i forhold til at forebygge stress
- Værdien af mening, mestring og balance i arbejdslivet



RAPPORT UDGIVET AF KRAKA
OG VIDENCENTER FOR GOD
ARBEJDSLYST