

En undersøgelse om værdien af god arbejdslyst, delrapport 5

Arbejdslyst øger udbuddet af arbejdskraft



BAG RAPPORTEN:

Denne rapport er udarbejdet i et samarbejde mellem Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst i sommeren og efteråret 2022. Formålet med rapporten er at kortlægge, hvordan arbejdslyst påvirker arbejdsudbuddet i Danmark. Vi takker professor Jacob Ladenburg for værdifuld faglig sparring.

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

Redaktion:

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

Grafisk design:

Mariann Bay Jakobsen, Krifa
Simon Nielsen, Minijobs

Foto:

iStock

Tryk:

Rosendahls

OM KRAKA ADVISORY

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

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

OM VIDENCENTER FOR GOD ARBEJDSLYST

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

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

Arbejdslyst øger udbuddet af arbejdskraft

Indhold

Forord

Arbejdslyst – en del af løsningen på kritiske samfundsudfordringer	5
--	---

Resumé

De vigtigste analytiske resultater	7
--	---

Indledning

1. Bedre arbejdslyst kan udvide arbejdsstyrken med tusinder	8
---	---

Metode

2. En kombination af forskellige teknikker og data	10
--	----

Resultater

3. Høj arbejdslyst giver danskernes lyst og overskud til at blive længere på arbejdsmarkedet	14
3.1 Sygefravær daler ved højere arbejdslyst	14
3.2 Arbejdstid stiger i takt med arbejdslyst	18
3.3 Høj arbejdslyst udskyder tidspunktet for ønsket tilbagetrækning	22
3.4 Dårlig arbejdslyst påvirker længden af ledighed	26

Økonomisk analyse

4. Højere arbejdslyst udløser stort potentiale for et øget arbejdsudbud	28
4.1 Potentiale til tusinder flere årsværk	28
4.2 Arbejdslyst kan bidrage til mere personale i omsorgssektoren	31

Litteraturliste	39
-----------------------	----

Bilag	40
-------------	----

Arbejdslyst – en del af løsningen på kritiske samfundsudfordringer!

På en række områder, særligt inden for omsorgssektoren, er der en akut mangel på arbejdskraft. Manglen bliver kun værre i takt med, at store årgange i den danske befolkning bliver ældre. En løsning er at øge arbejdsudbuddet – dvs. antallet af årsværk/fuldtidspersoner til at løfte opgaverne på fremtidens arbejdsmarked. Og her kan arbejdslyst være et værdifuldt redskab. Arbejdslyst hænger nemlig sammen med både faktorer, der har betydning for den enkelte ansatte og for samfundet som helhed, og med faktorer der har betydning for arbejdsudbuddet.

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

Sammenhængene er fundet i en række analyser baseret på en survey udført i 2019 og 2021 blandt et repræsentativt udsnit af den danske befolkning. Data er koblet med Danmarks Statistiks registerdata samt data om virksomhedernes regnskaber. I denne rapport dykker vi igen ned i nogle af de tidligere beregnede sammenhænge og inkluderer nu også data fra den seneste arbejdslystmåling i 2021. Det giver os et større datagrundlag, og genberegningen styrker de oprindelige resultater, som nu også er mere præcise.

Rapporten *Arbejdslyst øger udbuddet af arbejdskraft (2022)* er den femte i et længerevarende forskningssamarbejde mellem Krifa og Kraka Advisory. I den første rapport i samarbejdet, *Trivsel betaler sig (2019)*, fandt vi værdien af arbejdslyst for den enkelte ansatte. I den anden rapport, *Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen (2021)*, fandt vi værdien for virksomhederne. I den tredje rapport, *Arbejdslyst gør samfundet rigere (2022)*, undersøgte vi gevinsterne for samfundsøkonomien og de offentlige finanser. I den fjerde rapport, *Lav arbejdslyst – størst potentiale (2022)*, undersøgte vi uligheden i arbejdslyst og karakteriserede dem med den laveste arbejdslyst.

Med denne femte rapport undersøger vi, hvordan arbejdslyst potentielt kan påvirke arbejdsudbuddet. Vi dykker igen ned i sammenhængene mellem arbejdslyst og henholdsvis tilbagetrækning, sygefravær og arbejdstid, som vi nu kan underbygge med data fra arbejdslystmålingen i 2021. Som noget nyt undersøger vi også sammenhænge mellem arbejdslyst og ledighed. På baggrund af disse estimater søger vi svar på, hvordan en stigning i arbejdslysten kan påvirke arbejdsudbuddet.

Og her er konklusionen klar: Stigninger i arbejdslysten kan øge arbejdsudbuddet og kan potentielt være med til at afhjælpe noget af den mangel på arbejdskraft, der er i bl.a. omsorgssektoren.



Helene Riis Lindholm
Direktør
Krifa



Bo Hammer
Partner
Kraka Advisory

103

Ball ✓

$$3 + 3 = 6$$

$$10 + 10 = 20$$

$$100 + 100 = 200$$

$$300 + 300 = 600$$

A B C D

J K L M N

S T U V

a b c d e

j k l m



De vigtigste analytiske resultater

En forbedring af arbejdslysten kan øge arbejdsudbuddet i det danske samfund og fx bidrage til at mindske manglen på arbejdskraft i omsorgssektoren. Der er altså et uforløst potentiale for arbejdsudbuddet. Vi opgør arbejdslyst på en skala fra 0-100 og genberegner tidligere fundne sammenhænge med et nyt og udvidet datasæt.

Den potentielle stigning i arbejdsudbuddet kommer fra sammenhænge mellem arbejdslyst og tre forskellige faktorer: Ugentlig arbejdstid, sygefravær og ønsket tilbagetrækningsalder. Vores resultater viser, at personer med den højeste arbejdslyst:

- I gennemsnit arbejder 1 time mere om ugen
- Har 12,6 færre sygedage årligt
- Ønsker at blive på arbejdsmarkedet i 4,1 år længere end dem, der har den laveste arbejdslyst

En stigning i den gennemsnitlige arbejdslyst på 1 point på en skala fra 0-100 vil potentielt medføre en stigning i det samlede arbejdsudbud på 4.407 årsværk. Potentialer findes via tre forskellige kanaler:

- 2.019 årsværk er effekten af, at personer med højere arbejdslyst trækker sig senere tilbage
- 1.520 årsværk er effekten af, at personer med højere arbejdslyst har færre sygedage
- 868 årsværk er effekten af, at personer med højere arbejdslyst arbejder flere timer om ugen

En del af problemet med mangel på arbejdskraft i omsorgssektoren kan potentielt blive løst ved at øge arbejdsudbuddet gennem øget arbejdslyst. Ifølge Arbejdsmarkedsbalancen er der mangel på arbejdskraft og/eller gode jobmuligheder for sygeplejersker, pædagoger, folkeskolelærere og SOSU'er¹. Da alle fire grupper har en arbejdslyst, der ligger under gennemsnittet for hele arbejdsstyrken, er der potentiale for, at de kan løftes til et højere arbejdslystniveau.

Hvis man fx skulle finde 500 ekstra SOSU-årsværk alene på baggrund af stigninger i arbejdslyst, vil det kræve en stigning i denne gruppes gennemsnitlige arbejdslyst på 2,1 point. Efter denne stigning vil SOSU'ernes arbejdslyst stadig være under gennemsnittet for alle ansatte i Danmark. Der er altså her et betydeligt potentiale for at øge arbejdslysten, som man kunne forestille sig vil være til at realisere med forskellige tiltag. For folkeskolelærere, sygeplejersker og pædagoger vil det kræve en lidt større stigning i arbejdslysten på hhv. 4,0 point, 4,3 point og 9,1 point. En sådan stigning vil medføre, at arbejdslysten for disse jobfunktioner stiger til over gennemsnittet, og især for pædagoger vil det kræve en meget høj arbejdslyst, da de i udgangspunktet ikke ligger langt fra den gennemsnitlige arbejdslyst for alle ansatte.

Vi undersøger også sammenhængen mellem arbejdslyst og ledighed. Her viser vi, at en stigning i arbejdslysten på ét point hænger sammen med 0,04 ugers mindre ledighed i det følgende år. Det svarer til ca. 84 fuldtids-personer, hvis arbejdslysten øges med ét point for alle ledige i arbejdsstyrken. Vi viser desuden, at personer med lav arbejdslyst har en lavere tilknytning til arbejdsmarkedet og i gennemsnit har været ledige oftere og længere i løbet af de seneste tre år end personer med høj arbejdslyst.

Arbejdslyst kan øge arbejdsudbuddet

Vi regner på tre mekanismer

Et point bedre arbejdslyst giver 4.407 flere årsværk

Der er mangel på arbejdskraft i omsorgssektoren

500 SOSU-årsværk kræver blot en lille ændring i arbejdslyst

Arbejdslyst og ledighed hænger sammen

1. Bedre arbejdslyst kan udvide arbejdsstyrken med tusinder

Flere arbejdsgivere i Danmark oplever akut mangel på arbejdskraft. Især i omsorgssektoren er der store rekrutteringsproblemer. En del af dette problem vil potentielt kunne løses ved at øge arbejdslysten. I denne rapport undersøger vi sammenhængene mellem arbejdslyst og tilbagetrækning, sygefravær, arbejdstid og ledighed. De tre første er sammenhænge, som påvirker arbejdsudbuddet, og her er der potentielt flere tusinde årsværk at hente ved at øge arbejdslysten.

Vi finder en statistisk signifikant sammenhæng mellem arbejdslyst og fire parametre:

- Tilbagetrækning
- Sygefravær
- Arbejdstid
- Ledighed

Sammenhængen mellem arbejdslyst og tilbagetrækning, sygefravær og arbejdstid bruges til at beregne, hvor meget et løft af den gennemsnitlige arbejdslyst på ét point potentielt kan øge arbejdsudbuddet. Vi beregner også, hvordan sammenhængene kan løfte arbejdsudbuddet med 500 årsværk for udvalgte jobfunktioner i omsorgssektoren, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Vi beregner ikke arbejdsudbudseffekter for sammenhængen mellem arbejdslyst og ledighed, da ledighed ikke hænger sammen med arbejdsudbuddet på samme måde som de andre parametre. Ledige indgår i arbejdsudbuddet, og ledighed kan i højere grad forstås som en uligevægt imellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft.

Vores undersøgelser er, som i de tidligere rapporter, baseret på arbejdslystmålinger fra en repræsentativ survey indsamlet af Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst blandt 4.500 danske ansatte i 2019 og blandt 3.500 danske ansatte i 2021. Vi kombinerer survey med data fra Danmarks Statistiks registre, hvilket giver os mulighed for at undersøge en lang række karakteristika for respondenterne.

I kapitel to uddyber vi datagrundlaget og metoden bag analysen. I kapitel tre præsenterer vi sammenhængene mellem arbejdslyst og sygefravær, arbejdstid, tilbagetrækning og ledighed. I kapitel fire beregner vi den potentielle stigning i arbejdsudbuddet ved en stigning i arbejdslysten på et point, og vi præsenterer eksempelberegninger for fire jobfunktioner i omsorgssektoren.

Arbejdslyst påvirker arbejdsudbuddet

Vi ser på tilbagetrækning, sygefravær, arbejdstid og ledighed

Vi beregner potentialet på arbejdsudbuddet

Arbejdsudbud og ledighed

Analysen er baseret på survey og registerdata

Rapportens indhold



2. En kombination af forskellige teknikker og data

Vi har målt arbejdslyst i en survey udført ad to omgange blandt danske ansatte. Den første survey blev gennemført sommeren 2019 og den anden survey i efterår/vinter 2021. I alt indgår ca. 8.000 personer, hvoraf ca. 2.500 personer går igen i begge surveys. Data er indsamlet af Danmarks Statistik på vegne af Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst. Konkret har vi spurgt ind til, hvor tilfredse, motiverede og glade vores målgruppe var for deres arbejde på tidspunktet for undersøgelsen. Gennemsnittet for deres svar på disse tre spørgsmål giver vores mål for arbejdslyst. En uddybende beskrivelse af survey findes i bilag 1, og alle spørgsmål fremgår af bilag 8.

Til analysen anvendes spørgeskemadata fra både 2019 og 2021. Dette data kombineres med respondenternes baggrundsinformation ved brug af Danmarks Statistiks registre. Det er fx oplysninger om uddannelsesniveau, overførselsindkomster, sygefravær, løn og branche. Hvis respondenterne har svaret på spørgeskemaet i både 2019 og 2021, tager vi i fordelingsopgørelser udgangspunkt i den første måling².

Gennem rapporten sammenligner vi gruppen med den laveste arbejdslyst med gruppen med den højeste arbejdslyst. Vi definerer gruppen med den laveste arbejdslyst som personer, der på en skala fra 0 til 100 har en arbejdslyst under 50. Gruppen med den højeste arbejdslyst defineres som personer der har en arbejdslyst mellem 90 og 100.

Rapporten bygger på survey indsamlet i 2019 og 2021...

... som kombineres med data fra Danmarks Statistik

Vi sammenligner gruppen med den højeste og laveste arbejdslyst

FIGUR 2.1:

SÅDAN INDDELER VI ARBEJDSLYSTEN

Vi måler arbejdslyst på en skala fra 0 til 100. Vi tager udgangspunkt i to grupper: Gruppen med den laveste arbejdslyst (under 50) og gruppen med den højeste arbejdslyst (90-100).



LAVESTE ARBEJDSLYST
Personer med en arbejdslyst under 50 point



HØJESTE ARBEJDSLYST
Personer med en arbejdslyst mellem 90 og 100 point

Opgørelsen af respondenternes arbejdslyst er baseret på, hvorvidt man er tilfreds med sit arbejde, om man er motiveret til at gå på arbejde, og om man føler glæde ved sit arbejde.

I Kraka og Videncenter for God Arbejdslyst (2019) og Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a, 2021b) undersøgte vi sammenhænge mellem arbejdslyst og henholdsvis sygefravær, arbejdstid og ønsket tilbagetrækning. I foråret 2022 beregnede vi pba. de påviste sammenhænge arbejdslystens effekt på arbejdsudbuddet. I denne rapport udvider vi analyserne til også at indeholde data fra spørgeskemaundersøgelsen i 2021. Selvom vi udvider datasættet, finder vi stort set de samme sammenhænge. De nye beregninger bekræfter altså sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdsudbud og styrker robustheden af de oprindelige resultater, som nu også er mere præcise. Det viser, at vores resultater er tidsrobuste også i en periode med et anderledes arbejdsmarked, der i højere grad har været påvirket af Covid-19.

*Tidligere estimater
genberegnes og er nu
endnu mere præcise*

FIGUR 2.2:

SÅDAN DEFINERER VI ARBEJDSUDBUD

I standard-økonomisk tankegang er arbejdsudbuddet det samlede antal timer, som personer i en befolkning ønsker at arbejde, afhængigt af aflønning og andre forhold ved arbejdet. Arbejdsudbud betegner altså udbuddet af personer og timer – ikke udbuddet af job.

ARBEJDSUDBUDET ÆNDRES, HVIS



...personer, der allerede er i arbejdsstyrken, arbejder flere eller færre timer.



...personer træder ind i eller ud af arbejdsstyrken.

Regressionsresultaterne bruger vi til at finde mål for ændringer i arbejdsudbuddet. Arbejdsudbuddet er det samlede antal timer, som personerne i en befolkning ønsker at arbejde. Det kan ændre sig på forskellige måder. Enten ved at personer, der allerede er i arbejdsstyrken, arbejder mere eller mindre, eller ved at personer enten indtræder eller forlader arbejdsstyrken, jf. Nationalbanken (2008). Ændringerne kan fx opstå ved ændringer i sygefravær, arbejdstid eller tidspunkt for tilbagetrækning. I analysen beregner vi, hvordan arbejdsudbuddet potentielt kan ændre sig, hvis arbejdslysten stiger.

I analysen ser vi også på sammenhængen mellem arbejdslyst og ledighed. Ledighed hænger ikke sammen med arbejdsudbud på helt samme måde som arbejdstid, sygefravær og tilbagetrækning, som alle er faktorer, der kan påvirke arbejdsudbuddet for personer, der allerede er i beskæftigelse. En person, der stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet, tæller med i arbejdsudbuddet, uanset om personen er ledig eller i beskæftigelse. Om man rykker ind eller ud af ledighed ændrer derfor ikke på arbejdsudbuddet målt i antal personer. Det kan have betydning for antallet af timer, der arbejdes, hvis en ledig kommer i beskæftigelse. Vi undersøger dog sammenhængen mellem arbejdslyst og ledighed alligevel, da det er interessant at undersøge, om personer med højere arbejdslyst har et lavere ledighedsniveau.

Arbejdsudbuddet kan ændres på to måder

Ledighed og arbejdsudbud





3. Høj arbejdslyst giver danskerne overskud til at være på arbejdsmarkedet

I dette kapitel undersøger vi forskellige sammenhænge mellem arbejdsudbud og arbejdslyst. Vi har i tidligere analyser vist, at der er en sammenhæng mellem arbejdslyst og sygefravær, arbejdstid og tilbagetrækning. I dette kapitel ser vi også på sammenhængen mellem arbejdslyst og ledighed. De tre første områder påvirker alle arbejdsudbuddet. Hvis man kan mindske sygefraværet, vil folk være mere på arbejde, hvilket øger arbejdsudbuddet. Derudover vil øget arbejdstid og senere tilbagetrækning også være med til at øge arbejdsudbuddet, da det betyder, at man bruger mere tid på at arbejde.

I afsnit 3.1 undersøger vi sammenhængen mellem arbejdslyst og sygefravær, i afsnit 3.2 sammenhængen med arbejdstid, afsnit 3.3 sammenhængen med tilbagetrækning. I alle tre afsnit har vi fokus på koblingen til arbejdsudbuddet. I afsnit 3.4 undersøger vi sammenhængen mellem arbejdslyst og ledighed.

3.1 Sygefravær daler ved højere arbejdslyst

Sygefravær har betydning for arbejdsudbuddet, da ansatte med mange sygedage arbejder mindre end personer med få sygedage. Arbejdsudbuddet kan derfor potentielt øges ved at nedbringe antallet af sygedage. Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet (2018) viser, at en reduktion af det gennemsnitlige sygefravær med én dag svarer til en stigning på ca. 2.800 årsværk/fuldtidspersoner på de offentlige arbejdspladser. Der er altså potentielt store arbejdsudbudseffekter at hente, hvis en øget arbejdslyst kan være med til at sænke sygefraværet og derved øge arbejdsudbuddet.

Personer med den laveste arbejdslyst har i gennemsnit næsten tre gange så mange sygefraværsdage som personer i gruppen med den højeste arbejdslyst – svarende til 12,6 ekstra sygefraværsdage årligt. Det er især personer i den offentlige sektor med lav arbejdslyst, der har mange sygefraværsdage, jf. figur 3.1. Offentligt ansatte, der ofte føler sig stressede, har i gennemsnit lidt flere årlige sygefraværsdage (29 dage), sammenlignet med offentligt ansatte der ikke føler sig stressede (24 dage). For privatansatte med lav arbejdslyst har ansatte, der føler sig stressede, dobbelt så mange årlige sygefraværsdage (24 dage) sammenlignet med ansatte, der ikke føler sig stressede (12 dage).

Personer med lav arbejdslyst har i gennemsnit 19,7 årlige sygefraværsdage, mens gruppen med den højeste arbejdslyst har 7,1 årlige sygefraværsdage.



Arbejdslyst og arbejdsudbud

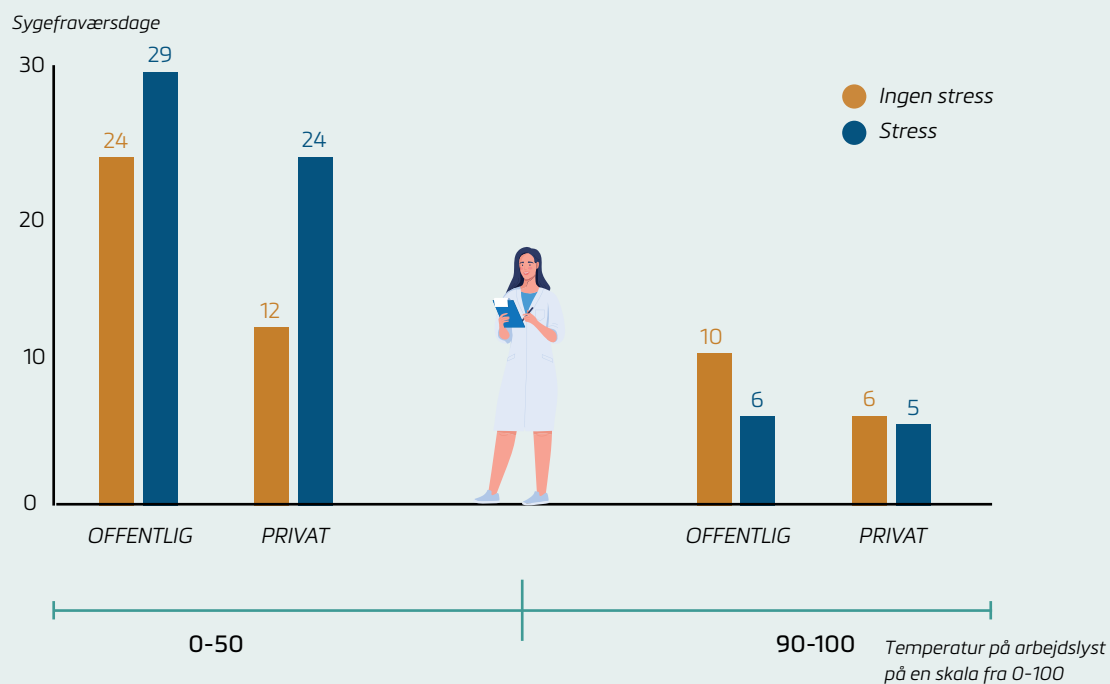
Kapitlets indhold

Sammenhæng mellem arbejdsudbud og sygefravær

Personer med lav arbejdslyst har flere sygefraværsdage

FIGUR 3.1:

ÅRLIGE SYGEFRAVÆRSDAGE – FORDELT PÅ ARBEJDSLYST, SEKTOR OG OM MAN FØLER SIG STRESSET



Anm.: Der indgår respondenter fra survey i 2019 og 2021. Respondenter, der går igen, indgår med besvarelsen fra 2019. Sygedagpenge er opgjort som sygedagpenge eller jobafklaringsforløb i løbet af det år, survey er udført. Opgørelsen er lavet på baggrund af Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM. Sygefraværet er målt på baggrund af registerdata.

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

Når man ser på andelen af gruppen med hhv. den laveste og den højeste arbejdslyst, der har modtaget sygedagpenge, ses en lignende tendens som vi så ved sygefravær. Grunden til, at det er relevant med et fokus på sygedagpenge, er, at der for modtagerne af sygedagpenge er tale om et længerevarende sygefravær, som har stor betydning for den enkelte såvel som for arbejdspladserne og samfundsøkonomien. Samlet set har ca. 19 pct. af personer med lav arbejdslyst modtaget sygedagpenge i 2019, mens det samme gælder for ca. 10 pct. af dem med den højeste arbejdslyst.



19 % af danskerne med den laveste arbejdslyst har modtaget sygedagpenge i 2019

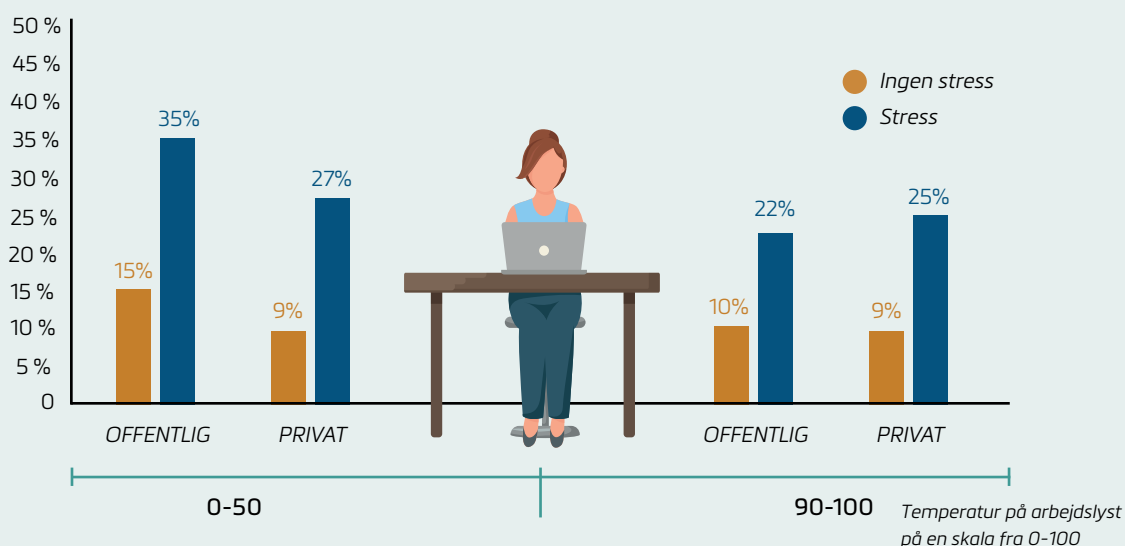
I figur 3.2 dykker vi ned i forskelle på tværs af sektorer. Der er tydelig forskel på andelen, der har modtaget sygedagpenge, fordelt på om den ansatte føler sig stresset eller ej. For offentligt ansatte har 35 pct. af gruppen med den laveste arbejdslyst, der føler sig stressede, modtaget sygedagpenge i løbet af året, mens det er 15 pct. af dem, der ikke føler sig stressede. Det er desuden interessant at bemærke, at andelen af privatansatte, der har modtaget sygedagpenge, kun er lidt lavere for dem med den højeste arbejdslyst, nemlig 25 pct. i forhold til 27 pct. Det indikerer, at der ikke umiddelbart er samme sammenhæng mellem stress og arbejdslyst for privatansatte, som der er for offentligt ansatte.

Tydelig sammenhæng mellem stress og modtagelse af sygedagpenge

FIGUR 3.2:

ANDEL DER HAR MODTAGET SYGEDAGPENGE – FORDELT PÅ SEKTOR, ARBEJDSLYST OG OM MAN FØLER SIG STRESSET

Andel, der har modtaget sygedagpenge



Anm.: Der indgår respondenter fra survey i 2019 og 2021. Respondenter, der går igen, indgår med besvarelsen fra 2019. Sygedagpenge er opgjort som sygedagpenge eller jobafklaringsforløb i løbet af det år, survey er udført. Opgørelsen er lavet på baggrund af Beskæftigelsesministeriets løbsdatabase DREAM.

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

Et point bedre arbejdslyst er forbundet med 0,17 sygefraværssdage mindre i gennemsnit pr. ansat på det danske arbejdsmarked pr. år³. Det resultat finder vi ved at estimere sammenhængen mellem arbejdslyst og sygefravær med en regressionsmodel. Resultatet er en genberegning af resultaterne i Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a), hvor vi finder tilsvarende resultater. I modellen tager vi højde for en række kontrolvariable, som kan have betydning for sygefraværet, som fx alder, køn og branche. En beskrivelse af modellen fremgår af boks 3.1. Regressionsmodellen opstilles separat for offentligt og privatansatte, hvorefter den samlede effekt på 0,17 beregnes som et vægtet gennemsnit. Vi finder en signifikant sammenhæng mellem sygefravær og arbejdslyst både for offentligt og privatansatte.

Et point bedre arbejdslyst hænger sammen med færre sygedage

BAGGRUND

BOKS 3.1:

REGRESSIONSMODEL FOR SYGEFRAVÆR

Vi finder sammenhængen mellem arbejdslyst og sygefravær med følgende OLS regressionsmodel:

$$\text{sygefravær}_i = \alpha + \beta \text{arbejdslyst}_i + \gamma x_i + \varepsilon_i$$

Hvor sygefravær_i er sygefraværet for person i, arbejdslyst_i er person i's arbejdslystniveau og x_i er en vektor af kontrolvariable. Alle kontrolvariable fremgår af bilag 2. Regressionsmodellen opstilles separat for offentligt og privatansatte. Herefter beregnes et vægtet gennemsnit af de to for at få en samlet effekt for hele befolkningen. De to sektors andel af den samlede arbejdsstyrke bruges som vægtning.

Modellens resultater er signifikante på 1 pct. niveau. Signifikansniveauet er en vedtaget grænse for sandsynligheden for, hvornår et resultat antages at være tilfældigt. Et lavere signifikansniveau indikerer derfor, at det i mindre grad er sandsynligt, at resultatet er tilfældigt. Vi tager her udgangspunkt i en grænse på minimum et 5 pct. niveau, som er det gængse niveau.

Resultatet er en genberegning af resultaterne i Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a), hvor vi finder tilsvarende resultater.

3 I kapitel 4 viser vi, at effekten heraf bliver ganske betragtelig, når den løftes op på samfunds niveau.

3.2 Arbejdstid stiger i takt med arbejdslyst

Arbejdstid hænger direkte sammen med arbejdsudbud, da en højere arbejdstid resulterer i et højere arbejdsudbud. Personer i gruppen med den laveste arbejdslyst arbejder i gennemsnit en time mindre om ugen end personer i gruppen med den højeste arbejdslyst, jf. figur 3.3. Vores resultater viser altså, at der er indikationer på en positiv sammenhæng mellem arbejdstid og arbejdsudbud. Det skal dog her bemærkes, at vi tager udgangspunkt i den selvvalgte arbejdstid. Det kan derfor ikke udelukkes, at forskelle i nogen grad også kan være en funktion af, at man kan have en tendens til at over eller undervurdere ens arbejdstid, hvis man har en høj eller lav arbejdslyst.

Glade medarbejdere arbejder mere

FIGUR 3.3:

DEN GENNEMSNITLIGE ARBEJ DSTID ER...



37,9

timer for personer med den laveste arbejdslyst



38,9

timer for personer med den højeste arbejdslyst

Anm.: Den gennemsnitlige arbejdslyst er baseret på egen indberettet arbejdstid.

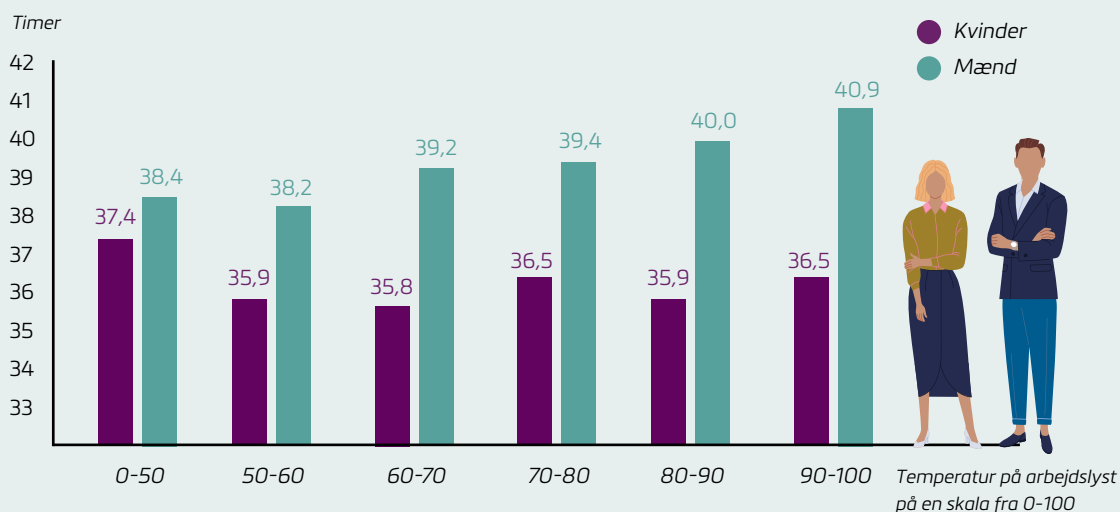
Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Især hos mandlige ansatte er det tydeligt, at der er en sammenhæng mellem arbejdslysten og antal ugentlige arbejdstimer. Mænd med den højeste arbejdslyst arbejder ca. 2,5 time mere om ugen end mænd i gruppen med den laveste arbejdslyst. Men generelt er der en tydelig sammenhæng mellem arbejdslyst og arbejdstid, jf. figur 3.4. For kvinder er sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdstid dog mindre udtalt.

Mænds arbejdstid hænger tydeligt sammen med deres arbejdslyst

FIGUR 3.4:

UGENTLIGE ARBEJ DSTIMER FORDELT PÅ ARBEJ DSTLYST OG KØN



Anm.: Den gennemsnitlige arbejdslyst er baseret på egen indberettet arbejdstid.

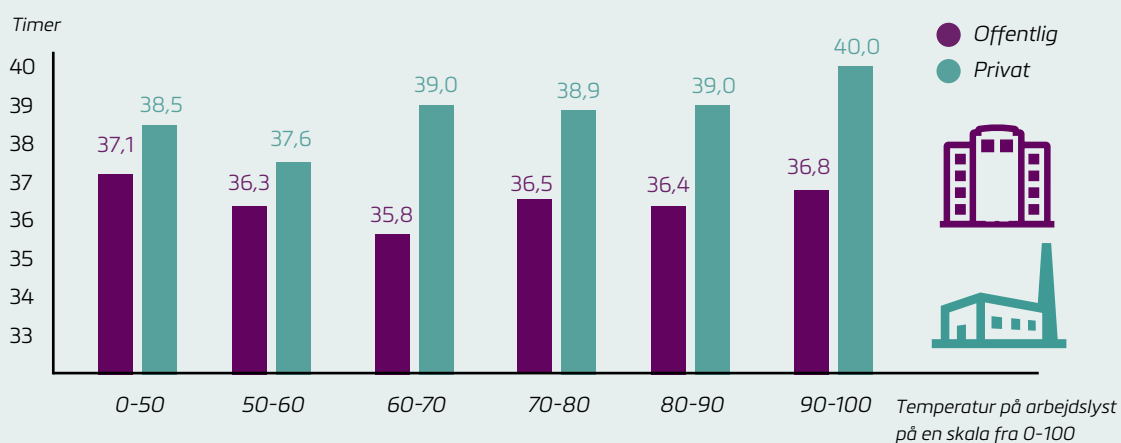
Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Der ses samme tendens for privatansatte, hvor der er en tydelig sammenhæng mellem arbejdslyst og arbejdstid, jf. figur 3.5. I gennemsnit arbejder privatansatte med høj arbejdslyst 1,5 timer mere om ugen end privatansatte med lav arbejdslyst. For offentligt ansatte er der ikke på samme måde en klar sammenhæng i mellem arbejdslyst og arbejdstid.

Privatansatte med høj arbejdslyst arbejder flere timer

FIGUR 3.5:

UGENTLIGE ARBEJDSTIMER FORDELT PÅ ARBEJDSLYST OG SEKTOR



Anm.: Den gennemsnitlige arbejdslyst er baseret på egen indberettet arbejdstid.

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

I vores survey har vi, for personer der søger nyt job, spurgt ind til, om man ønsker flere eller færre timer i sit næste job. Vi har undersøgt, om der er symmetri i mellem det foretrukne time-antal, alt efter om man ønsker færre eller flere timer. Vi kan se, at den ønskede ændring i arbejdstiden i gennemsnit er ca. en halv time mere for dem, der søger job med flere timer, sammenlignet med dem der søger job med færre timer. Til gengæld er den procentvise ændring større for dem, der ønsker at arbejde færre timer, fordi de i udgangspunktet i gennemsnit arbejder mindre end dem, der søger job med flere timer. For offentligt ansatte, der har søgt nyt job, er der ca. 24 pct. af gruppen med den laveste arbejdslyst, der søger et job med flere timer, mens det er 43 pct. af de offentligt ansatte i gruppen med den højeste arbejdslyst. Det viser vores opgørelse i figur 3.6, hvor vi undersøger, om man ønsker færre eller flere timer, hvis man søger nyt arbejde. Et lignende billede ses for de privatansatte. Personer med høj arbejdslyst søger altså i højere grad jobs med en højere arbejdstid.

Arbejdslyst påvirker
også fremtidig
arbejdstid

FIGUR 3.6:

VED JOBSKIFTE ØNSKER...

76%

af offentligt
ansatte med den
laveste arbejdslyst

85%

af privatansatte med
den laveste arbejdslyst

43%

af offentligt
ansatte med den
højeste arbejdslyst

26%

af privatansatte med
den højeste arbejdslyst

... AT GÅ **NED** I TID

... AT GÅ **OP** I TID

Anm.: Opgørelsen er baseret på personer, der i survey har angivet, at de har søgt nyt arbejde, og hvorvidt de ønsker flere eller færre timer.

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

Et point bedre arbejdslyst er forbundet med 0,02 timers mere arbejde om ugen, svarende til knap en times ekstra arbejde om året i gennemsnit for den enkelte lønmodtager. I næste kapitel viser vi, at effekten bliver ganske betragtelig, når den løftes op på samfunds niveau. Vores beregninger påviser en signifikant sammenhæng mellem arbejdslyst og arbejdstid, jf. boks 3.2. Det betyder, at den relativt tydelige sammenhæng, der ses for hhv. mænd og privatansatte, er tilstrækkelig til at kompensere for den uklare sammenhæng, der er tilfældet for sammenhængen mellem arbejdstid og arbejdslyst for hhv. kvinder og offentligt ansatte.

*Signifikant
sammenhæng
mellem arbejdslyst
og arbejdstid*

BAGGRUND

BOKS 3.2:

REGRESSIONSMODEL FOR ARBEJ DSTID

Vi finder sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdstid med følgende OLS regressionsmodel:

$$\text{ugentlige arbejdstimer}_i = \alpha + \beta \text{arbejdslyst}_i + \gamma x_i + \varepsilon_i$$

Hvor ugentlige arbejdstimer_i er de selvrapporterede ugentlige arbejdstimer for person i, arbejdslyst_i er arbejdslysten for person i, og x_i er en vektor af kontrolvariable, som fx køn, alder, branche mv., som kan tænkes at have betydning for den ugentlige arbejdstid. Alle kontrolvariable fremgår af bilag 3. Modellens resultater er signifikante på 5 pct. niveau, se beskrivelse af signifikansniveau i boks 3.1.

Resultatet er en genberegning af resultaterne i Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a), hvor vi finder tilsvarende resultater. Vi genberegner resultaterne på baggrund af det udvidede surveydatasæt, som nu også indeholder besvarelser fra 2021.



3.3 Høj arbejdslyst udskyder tidspunktet for ønsket tilbagetrækning

Senere tilbagetrækning medfører et højere arbejdsudbud, da personen bliver længere på arbejdsmarkedet. Personer i gruppen med den laveste arbejdslyst ønsker i gennemsnit at trække sig tilbage lige inden, de bliver 62 år, mens personer med høj arbejdslyst i gennemsnit ønsker at trække sig tilbage som 66-årige, jf. figur 3.7. Der er altså en forskel på hele 4 år, når man sammenligner den ønskede tilbagetrækningsalder for personer med den laveste og den højeste arbejdslyst. Personers valg af tilbagetrækningsalder har stor indflydelse på arbejdsudbuddet. Jo senere folk trækker sig tilbage, des længere bliver de på arbejdsmarkedet, hvilket alt andet lige øger arbejdsudbuddet.

Et point bedre arbejdslyst giver på individniveau en øget arbejdstid på en time om året

FIGUR 3.7:

TIDSPUNKT FOR ØNSKET TILBAGETRÆKNING

61,9 år

for personer med den **laveste** arbejdslyst



66,0 år

for personer med den **højeste** arbejdslyst

Anm.: Opgørelsen er beregnet på besvarelser for personer over 55 år, som er blevet spurgt til deres ønskede tidspunkt for tilbagetrækning.

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

Der er ikke nogen tydelige forskelle i sammenhængen mellem arbejdslyst og ønsket tilbagetrækningstidspunkt, når man ser på tværs af køn og sektor. For både offentligt og privatansatte samt for mænd og kvinder ses det, at en højere arbejdslyst hænger sammen med et ønske om senere tilbagetrækning, jf. figur 3.8. Der er dog forskel på det ønskede tilbagetrækningstidspunkt for grupperne, om end tendensen er den samme. Kvinder med både den laveste og højeste arbejdslyst ønsker at trække sig knap to år tidligere, sammenlignet med mænd i samme arbejdslystgrupper. For offentligt og privatansatte er forskellen størst for gruppen med den laveste arbejdslyst, hvor offentligt ansatte i gennemsnit ønsker at trække sig tilbage mere end et år før privatansatte i samme aldersgruppe.

Sammenhængen gælder på tværs af sektor og køn

FIGUR 3.8:

ØNSKET TILBAGETRÆKNINGSALDER FORDELT PÅ ARBEJDSLYST OG SEKTOR

OFFENTLIGT ANSATTE

61,2 år

for offentlig ansatte med den **laveste** arbejdslyst

65,8 år

for offentlig ansatte med den **højeste** arbejdslyst



PRIVATANSATTE

62,4 år

for privatansatte med den **laveste** arbejdslyst

66,1 år

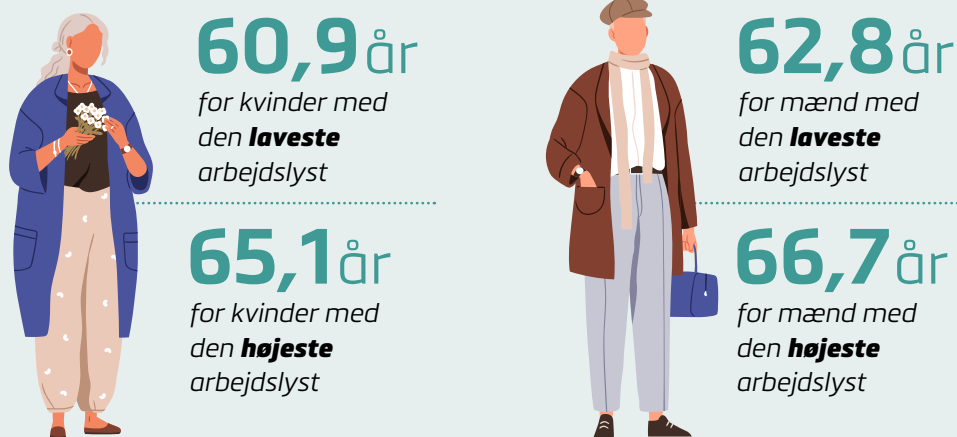
for privatansatte med den **højeste** arbejdslyst

Anm.: Opgørelsen er beregnet på besvarelser for personer over 55 år, som er blevet spurgt til deres ønskede tidspunkt for tilbagetrækning.

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

FIGUR 3.9:

ØNSKET TILBAGETRÆKNINGSALDER FORDELT PÅ ARBEJDSLYST OG KØN



Anm.: Opgørelsen er beregnet på besvarelser for personer over 55 år, som er blevet spurgt til deres ønskede tidspunkt for tilbagetrækning.

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

En stigning på ét point i arbejdslysten hænger signifikant sammen med et ønske om at trække sig tilbage 0,057 år senere, svarende til lidt over en halv måned i gennemsnit for hver enkelt lønmodtager⁴. Det viser vi i en model, hvor vi undersøger sammenhængen mellem tilbagetrækning og arbejdslyst. Der er altså en relativt stor sammenhæng mellem arbejdslyst og ønsket tilbagetrækningsalder, hvorfor det potentielt også har en effekt på arbejdsudbuddet. En uddybende beskrivelse af regressionen kan findes i boks 3.3.

Et point bedre arbejdslyst giver på individniveau en halv måneds senere tilbagetrækning

BAGGRUND

BOKS 3.3:

REGRESSIONSMODEL FOR TILBAGETRÆKNING

Sammenhængen mellem arbejdslyst og den ønskede tilbagetrækningsalder findes via følgende OLS regressionmodel:

$$\text{Ønsket tilbagetrækningsalder}_i = \alpha + \beta \text{arbejdslyst}_i + \gamma x_i + \varepsilon_i$$

Hvor Ønsket tilbagetrækningsalder_i er den ønskede tilbagetrækningsalder for person i, arbejdslyst_i er arbejdslysten for person i og x_i er en vektor. Alle kontrolvariable fremgår af bilag 4. Til denne regression indgår der kun personer over 55 år, som stadig er på arbejdsmarkedet. Resultaterne er signifikante på 5-pct. niveau, se beskrivelse af signifikansniveau i boks 3.1.

Resultatet er en genberegning af resultaterne i Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst (2021a), hvor vi finder tilsvarende resultater. Vi genberegner resultaterne på baggrund af det udvidede surveydatasæt, som nu også indeholder besvarelser fra 2021.

⁴ I kapitel 4 viser vi, at effekten heraf bliver ganske betragtelig, når den løftes op på samfundsniveau.



3.4 Dårlig arbejdslyst hænger sammen med længere ledighed

Ledighed hænger ikke sammen med arbejdsudbud på helt samme måde som arbejdstid, sygefravær og tilbagetrækningsalder. Hvis man træder ind og ud af arbejdsstyrken, vil det dog have en effekt på arbejdsudbuddet, fx hvis man går fra at være på passiv til aktiv forsørgelse. Vi undersøger sammenhængen mellem arbejdslyst og ledighed, da det er interessant at se, om øget arbejdslyst måske kan være med til at mindske eller forkorte ledighedsperioder blandt de ledige.

Personer i gruppen med den laveste arbejdslyst har generelt set haft en lavere arbejdsmarkedstilknytning de forudgående tre år sammenlignet med personer med høj arbejdslyst. For personer i gruppen med den laveste arbejdslyst har cirka 18 pct. været ledige i løbet af de forudgående tre år, mens det er 12 pct. for dem i gruppen med den højeste arbejdslyst. Tilsvarende har personer med den laveste arbejdslyst i gennemsnit haft 3,86 ugers ledighed i perioden, mens det er 3,13 for gruppen med den højeste arbejdslyst. Det viser vi i figur 3.10.

Ledighed og arbejdsudbud

Lavere arbejdslyst = lavere arbejdsmarkedstilknytning...

FIGUR 3.10:

ARBEJDSLYST OG LEDIGHED

I LØBET AF DE SENESTE TRE ÅR HAR...



18 %

af personer med den laveste arbejdslyst været ledige (gns. 3,86 ugers ledighed)



12 %

af personer med den højeste arbejdslyst været ledige (gns. 3,13 ugers ledighed)

Anm.: Ledighed defineres som ledighed i løbet af de seneste tre år, registreret ved en udbetaling af en ydelse, der er relateret til ledighed. Det gennemsnitlige antal uger i ledighed er beregnet på baggrund af antallet af uger, hvor der er registreret en ydelse med ledighed de seneste tre år.

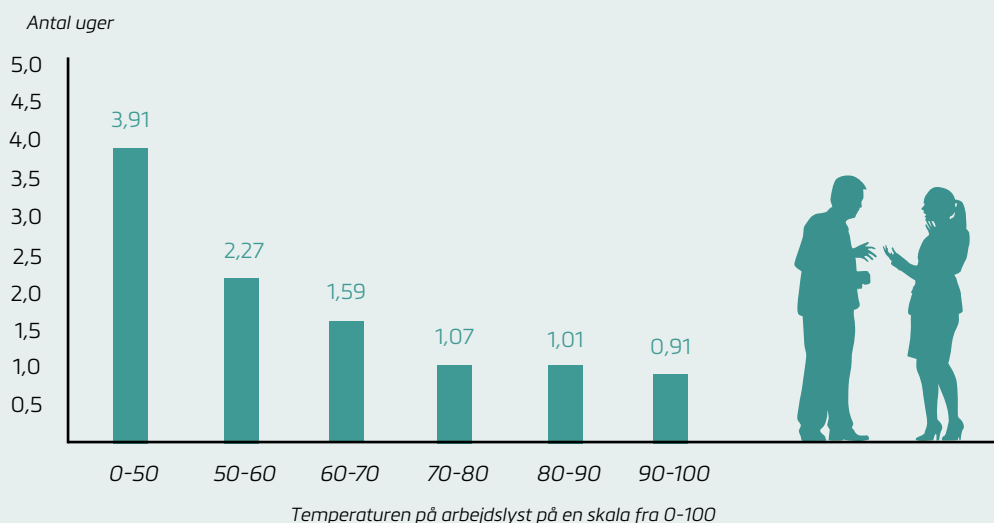
Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Når man ser på ledigheden i perioden efter arbejdslystmålingen, er sammenhængen endnu mere tydelig. Personer i gruppen med den laveste arbejdslyst i 2019, var i 2020 gennemsnitligt ledige i næsten 4 uger, hvor dem med bedst arbejdslyst kun var ledige i knap en uge, jf. figur 3.11. Det skal dog bemærkes, at Covid-19 her kan have betydning for tallene, da der måske i højere grad kan have været afskedigelser blandt ansatte med den laveste arbejdslyst – fx fordi der i denne gruppe er flere personer med et højere sygefravær, en lavere arbejdstid og lavere produktivitet, og flere der generelt er mindre glade for deres arbejde. Personer med dårlig arbejdslyst har altså både historisk og fremadrettet lavere arbejdsmarkedstilknytning end personer med høj arbejdslyst.

... det gælder også fremadrettet

Personer i gruppen med den laveste arbejdslyst i 2019 var i 2020 gennemsnitligt ledige i næsten 4 uger, mens dem med bedst arbejdslyst kun var ledige i knap en uge.

FIGUR 3.11:
LEDIGHED I 2020 FORDELT PÅ ARBEJDSLYST



Anm.: I figuren bruges kun data fra respondenterne i 2019.

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

Et point bedre arbejdslyst er forbundet med 0,04 ugers mindre ledighed i det efterfølgende år. Det svarer til ca. 84 årsværk, hvis arbejdslysten blev øget med ét point for alle ledige i arbejdsstyrken. Sammenhængen mellem fremtidig ledighed og arbejdslyst er signifikant, og metoden er beskrevet i boks 3.4. Det skal dog bemærkes, at man som ledig også tæller med i arbejdsudbuddet, da arbejdsudbuddet måler antallet af timer og hoveder, der stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet. Vi beregner derfor ikke arbejdsudbudseffekter af sammenhængen mellem arbejdslyst og ledighed.

Klar sammenhæng mellem arbejdslyst og fremtidig ledighed

BAGGRUND

BOKS 3.4: REGRESSIONSMODEL FOR LEDIGHED

Sammenhængen mellem arbejdslyst og fremtidig ledighed findes med følgende OLS regressionsmodel:

$$\text{ledighedsuger}_i = \alpha + \beta \text{arbejdslyst}_i + \gamma x_i + \varepsilon_i$$

Hvor ledighedsuger_i er antallet af ledighedsuger i 2020 for person i, arbejdslyst_i er arbejdslysten for person i, og x_i er en vektor af kontrolvariable. Til denne regression bruges der kun data for respondenterne for 2019-spørgeskemaet, da det endnu ikke er muligt at følge personer, der har besvaret 2021-spørgeskemaet et fuldt år. En liste over de anvendte kontrolvariable kan findes i bilag 5. Resultaterne er signifikante på 1 pct. niveau, se boks 3.1 for beskrivelse af signifikansniveauer.

Det skal bemærkes, at der kan være tale om flere forskellige typer af ledighed. I princippet kan der være tale om friktionsledighed⁵ i forbindelse med et jobskifte, som potentielt øger arbejdslysten for den givne person. Her kan øget ledighed på kort sigt potentielt føre til en stigning i arbejdsudbuddet på lang sigt bl.a. via de tidligere beskrevne effekter.

5 Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Det gør vi for ikke at få en overvægt af bestemte typer. Friktionsledighed er den ledighed, der opstår i forbindelse med et jobskifte – fx at man har en lille periode imellem to jobs, hvor man er arbejdsløs.

4. Højere arbejdslyst udløser stort potentiale for et øget arbejdsudbud

I dette kapitel beregner vi i afsnit 4.1 den potentielle effekt på arbejdsudbuddet ved at øge arbejdslysten med et point på baggrund af de estimerede sammenhænge. I afsnit 4.2 foretager vi eksempelberegninger for fire jobfunktioner, hvor der er mangel på arbejdskraft. Det drejer sig om sygeplejersker, folkeskolelærere, pædagoger samt social- og sundhedsassistenter og -medhjælpere. Sidstnævnte betegnes SOSU-medarbejdere i kapitlet. I eksempelberegningerne viser vi, hvordan arbejdslyst kan være med til at øge arbejdsudbuddet for de udvalgte grupper.

Kapitlets indhold

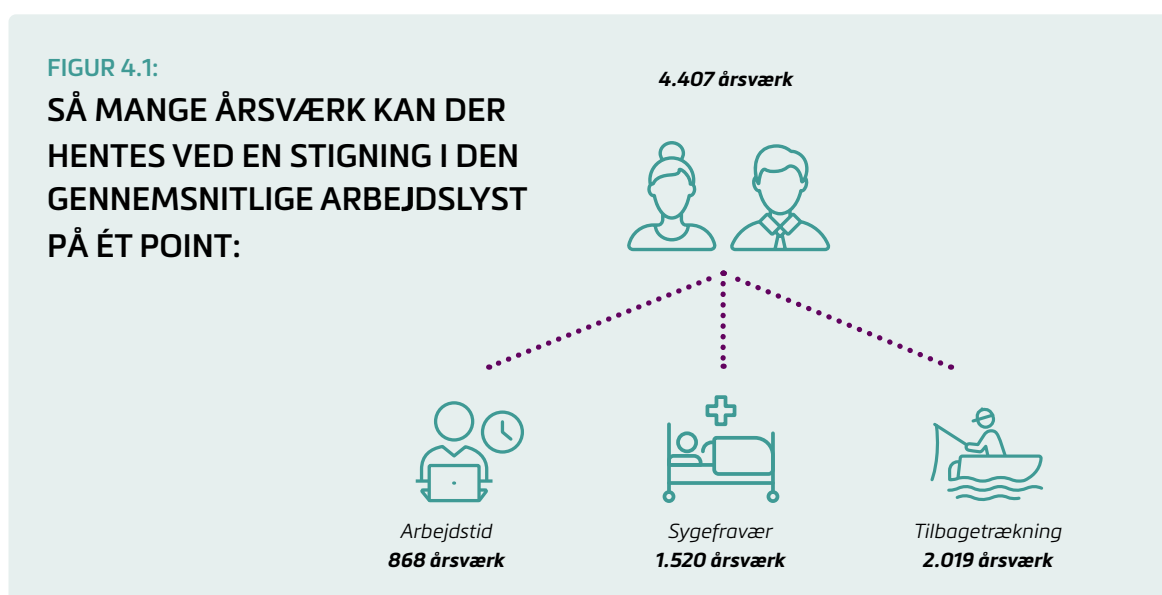
4.1 Potentiale til tusinder ekstra årsværk

Vores resultater viser, at en stigning i den gennemsnitlige arbejdslyst på ét point på en skala fra 0-100, potentielt kan øge arbejdsudbuddet med 4.407 årsværk. Potentialet er beregnet på baggrund af de tre effekter, der blev beskrevet i kapitel 4:

Et point bedre arbejdslyst kan give 4.407 flere årsværk

- Personer med høj arbejdslyst har i gennemsnit færre sygedage
- Personer med høj arbejdslyst arbejder i gennemsnit flere timer om ugen
- Personer med høj arbejdslyst ønsker i gennemsnit at trække sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet

Bidragene fra hver af de tre effekter fremgår af figur 4.1.



Anm.: Effekter på arbejdsudbuddet er beregnet på baggrund af de estimerede relationer mellem arbejdslyst og arbejdstid, sygefravær og tilbagetrækning.

Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger, Statistikbanken pen112 og lbesk20.

Resultaterne kan afspejle flere mulige årsagssammenhænge, som godt kan være gældende på samme tid. På den ene side kan man forestille sig, at arbejdslyst har betydning for de forskellige faktorer, der påvirker arbejdsudbuddet. Det er dog også muligt, at sammenhængen går den anden vej, og at det er disse faktorer, der i højere grad påvirker arbejdslysten, se uddybning i boks 4.1. Vi vurderer, at den første forklaring er den vigtigste.

Senere tilbagetrækning er den største bidragsyder til det samlede potentiale på arbejdsudbuddet og står for cirka 46 pct. af det samlede potentiale svarende til 2.019 fuldtidspersoner. Lavere sygefravær står for cirka 34 pct. svarende til 1.520 fuldtidspersoner, mens øget arbejdstid står for cirka 20 pct., svarende til 868 fuldtidspersoner. En uddybning af, hvordan tallene er beregnet, kan findes i boks 4.1. Samlet set har sammenhængene altså potentielt stor indflydelse på arbejdsudbuddet.

Resultaterne skal ses med forbehold

Senere tilbagetrækning er den vigtigste faktor



BAGGRUND

BOKS 4.1:

METODE FOR BEREGNING AF POTENTIALT FOR ARBEJDSUDBUDET

I vores regressionsmodeller undersøger vi de statistiske sammenhænge mellem arbejdslyst og arbejdstid, sygefravær og tilbagetrækning. Det skal bemærkes, at det er svært at bestemme kausale sammenhænge, og at sammenhængene i princippet kan gå begge veje. Man kan fx forestille sig, at ansatte, der arbejder mange timer, får et bedre forhold til deres kolleger og derfor har en højere arbejdslyst. Samtidig kan man forestille sig, at man har lyst til at arbejde flere timer, fordi man har en højere arbejdslyst. Formentlig vil der i et vist omfang være forskellige effekter, der er gældende samtidig. Resultaterne skal derfor tages med et vist forbehold.

Nedenfor beskrives beregningen af arbejdsudbudseffekten for hver af de tre områder:

SYGEFRAVÆR

Vi tager udgangspunkt i resultaterne fra vores regressionsmodel, hvor vi finder en sammenhæng mellem sygefravær og arbejdslyst. Regressionen laves særskilt for offentligt og privatansatte, hvorefter de to resultater vægtes proportionalt med de to sektors andel af arbejdsstyrken. Effekten på arbejdsudbuddet beregnes herefter med følgende formel:

$$\text{Arbejdsudbud}_{\text{sygefravær}} = \text{Antal fuldtidsbeskæftigede}_{2019} * 0,17 * \frac{7,4}{1.924}$$

Hvor antal fuldtidsbeskæftigede i 2019 er antallet af fuldtidsækvivalente personer i den samlede arbejdsstyrke, 0,17 er den vægtede effekt fra regressionerne, 7,4 er antallet af timer på en arbejdsdag og 1.924 er antallet af timer på et årsværk. Vi får derved et mål for effekten på arbejdsudbuddet som følge af ændringen ved en stigning i arbejdslysten på ét point.

ARBEJ DSTID

Vi tager udgangspunkt i resultaterne fra vores regressionsmodel, hvor vi finder en effekt på den ugentlige arbejdstid på 0,02 flere timer, hvis arbejdslysten stiger med ét point. Effekten på arbejdsudbuddet beregnes herefter med følgende formel:

$$\text{Arbejdsudbud}_{\text{arbejdstid}} = \text{Antal fuldtidsbeskæftigede}_{2019} * 0,02 * \frac{46}{1.924}$$

Hvor antal fuldtidsbeskæftigede i 2019 er antallet af fuldtidsækvivalente personer, der er i den samlede arbejdsstyrke, 0,02 er den estimerede sammenhæng, 46 er antallet af arbejdsuger på et år, og 1.924 er antallet af timer på et årsværk.

TILBAGETRÆKNING

I beregningen af arbejdsudbuddet tager vi udgangspunkt i vores resultater, som viser, at 1 pct. stigning i arbejdslysten svarer til en stigning i den ønskede tilbagetrækningsalder på en halv måned. For at tage højde for forskelle mellem ønsket tilbagetrækningsalder og faktisk tilbagetrækningsalder benyttes en korrektionsfaktor på 0,55, jf. Ilmakunnas & Ilmakunnas, (2018). Effekten på arbejdsudbuddet beregnes herefter med følgende formel:

$$\text{Arbejdsudbud}_{\text{tilbagetrækning}} = \text{Antal der påbegyndte folkepension}_{2019} * 0,0573 * 0,55$$

Hvor 0,0573 er den estimerede effekt, og 0,55 er korrektionsfaktoren. Vi antager i vores beregninger, at folk arbejder fuldtid i den ekstra tid, de er på arbejdsmarkedet.

4.2 Arbejdslyst kan bidrage til mere personale i omsorgsjobs

Der er mangel på arbejdskraft i omsorgssektoren, og vi dykker derfor ned i fire udvalgte jobfunktioner med relativt stor mangel på arbejdskraft og undersøger deres arbejdslystniveau. Vi regner på, hvor meget man kan øge arbejdsudbuddet for sygeplejersker, folkeskolelærere, pædagoger samt SOSU-medhjælpere og -assistenter ved at øge deres arbejdslyst.

Ifølge arbejdsmarkedsbalancen er der mangel på arbejdskraft og/eller gode jobmuligheder for alle fire jobfunktioner, jf. figur 4.2. Arbejdsmarkedsbalancen opgør sammenhængen mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft ved at se på jobopslag og ledighed på stillingsniveau. Opgørelsen er geografisk opdelt, og i tabellen angiver 'gode jobmuligheder/mangel på arbejdskraft' derfor, at der i nogle geografiske områder er en decideret mangel på arbejdskraft, mens der i andre er gode jobmuligheder.

Vi dykker ned i omsorgssektoren

Der er mangel på arbejdskraft

FIGUR 4.2:

ARBEJDSMARKEDSBALANCEN, UDVALGTE JOBFUNKTIONER I 2022

SOSU-medarbejder



- gode jobmuligheder/
mangel på arbejdskraft

Pædagog



- gode jobmuligheder/
mangel på arbejdskraft

Folkeskolelærer



- gode jobmuligheder/
mangel på arbejdskraft

Sygeplejerske



- mangel på
arbejdskraft

Mangel på arbejdskraft er defineret som: "Stillingen er præget af rekrutteringsproblemer og lav ledighed. Der er mangel på arbejdskraft i området, og jobmulighederne er gode. Det skønnes muligt at finde den efterspurgte arbejdskraft i andre brancher eller geografiske områder".

Gode jobmuligheder er defineret som: "Stillingen er ikke præget af rekrutteringsproblemer. Ledigheden er lav, men til gengæld er der høj jobomsætning. Det skønnes, at virksomhederne i vid udstrækning selv er i stand til at finde den relevante arbejdskraft uden særlig hjælp fra beskæftigelsessystemet".

Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2022.

De fire udvalgte jobfunktioner har i gennemsnit lavere arbejdslyst end gennemsnittet for hele befolkningen jf. figur 4.3, hvorfor der burde være potentiale til at øge arbejdsudbuddet. Særligt arbejdslysten for SOSU-medarbejdere ligger lavt med en gennemsnitlig arbejdslyst på 73,1 point. For folkeskolelærere ligger den gennemsnitlige arbejdslyst på 74,6 point.

Potentiale for flere personer i omsorgsjobs

FIGUR 4.3:

SÅDAN SER ARBEJDSLysten UD FOR:

SOSU-medarbejdere



73,1

Pædagoger



74,6

Folkeskolelærere



76,2

Sygeplejersker



76,5

Temperatur på arbejdslyst på en skala fra 0-100

Anm.: Arbejdslyst angivet som gennemsnit for hver af de fire jobfunktioner. I opgørelsen indgår respondenter kun med den første måling, hvis de har deltaget i survey både i 2019 og 2021. I SOSU'er indgår både Social- og Sundheds-hjælpere og assistenter. Pædagoger dækker over ansatte med pædagogisk arbejde.

Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger, KRL-data for antal ansatte.

Vi beregner, hvor meget arbejdslysten skal øges for hver af fire jobfunktioner, hvis arbejdsudbuddet skal øges med 500 årsværk på hvert af de fire områder. Vi kører derfor de tre regressioner for sammenhængen mellem arbejdslyst og hhv. sygefravær, arbejdstid og ønsket tilbagetrækning særskilt for personer i de fire jobfunktioner, jf. bilag 7. Effekten på sygefravær og tidspunkt for tilbagetrækning er større end de effekter, vi fandt for den samlede population, mens vi ikke finder en signifikant sammenhæng mellem arbejdslyst og arbejdstid for de fire grupper. Det kan fx skyldes, at der her er tale om jobfunktioner, hvor det i mindre grad er muligt at tilpasse arbejdstiden. Når arbejdslysten stiger med ét point, falder sygefraværet med 0,45 dage årligt, og tidspunktet for ønsket tilbagetrækning stiger gennemsnitligt med 0,058 år for de fire jobfunktioner.

For SOSU-medarbejdere vil en stigning i arbejdsudbuddet på 500 personer kræve en stigning i den gennemsnitlige arbejdslyst på 2,1 point. Selv efter denne stigning vil arbejdslysten for jobfunktionen stadig ligge under gennemsnittet for hele arbejdsstyrken. En tilsvarende stigning på 500 årsværk vil kræve en stigning i arbejdslysten på 4,0 point for folkeskolelærere, 4,3 point for sygeplejersker og 9,1 point for pædagoger. Disse stigninger vil dog betyde, at arbejdslysten – som det fremgår af figur 4.4 – vil stige til over gennemsnittet for hele befolkningen, hvilket vil kræve en fokuseret indsats. Metoden bag beregningerne er beskrevet i boks 4.2.

Vi beregner effekterne for de fire jobfunktioner

500 ekstra årsværk kræver høj arbejdslyst

FIGUR 4.4:

HVIS ARBEJDSUDBUDET SKAL ØGES MED 500 ÅRSVÆRK FOR HVER AF DE FIRE JOBFUNKTIONER...

... så skal den gennemsnitlige arbejdslyst øges med:

Det giver en ny gennemsnitlig arbejdslyst på:

2,1 point



SOSU-medarbejdere

75,2

4,0 point



Folkeskolelærere

78,6

4,3 point



Sygeplejersker

80,5

9,1 point



Pædagoger

85,6

Temperatur på arbejdslyst på en skala fra 0-100

Anm.: Forudsætningerne for beregningerne er beskrevet i metodeboks 5.2. Forskelle skyldes afrunding.
Kilde: Danmarks Statistiks survey for Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Videncenter for God Arbejdslyst har identificeret syv faktorer, som har betydning for arbejdslysten på arbejdspladsen: Mening, mestring, ledelse, balance, medbestemmelse, resultater og kolleger, jf. figur 4.5.

Syv faktorer med betydning for arbejdslysten

FIGUR 4.5:

DE SYV ARBEJDSLSTFAKTORER



Anm.: *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 på vigtige beslutninger og mulighed for selv at tilrettelægge sine arbejdsopgaver. Resultater: Oplevelsen af at udrette noget, når man er på arbejde. Balance: Oplevelsen af god balance mellem antallet af opgaver og tiden til at løse dem – og mellem arbejdsliv og privatliv. Kolleger: Oplevelsen af gode faglige og sociale relationer til kolleger.*

Kilde: Videncenter for God Arbejdslyst.og egne beregninger.

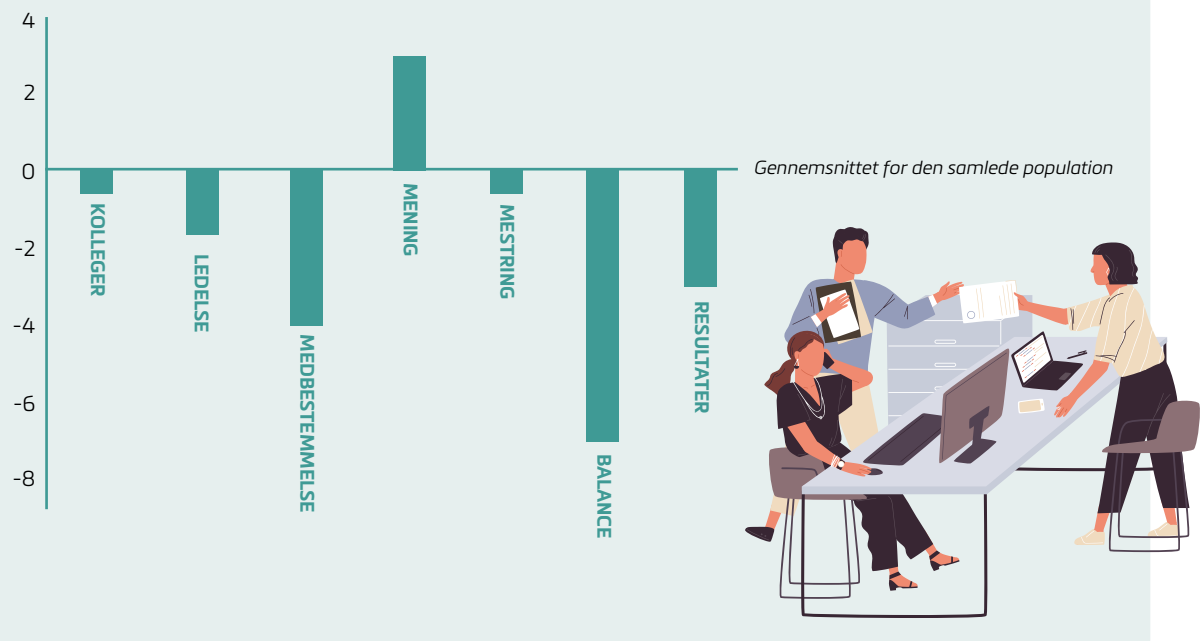
Hvis man dykker ned i disse arbejdslystfaktorer, ses det, at de fire jobfunktioner i gennemsnit scorer meget lavt på især balance og medbestemmelse. Modsat scorer alle fire jobfunktioner over gennemsnittet på mening, jf. figur 4.6. En fordeling for hver af de fire grupper fremgår i bilag 6. Det virker derfor oplagt især at fokusere på at skabe en bedre balance mellem arbejde og privatliv samt at øge medarbejdernes indflydelse, hvis målet er at øge arbejdsudbuddet for disse grupper gennem bedre arbejdslyst. Samtidig kan man argumentere for, at det ikke er urealistisk at flytte fx en pædagog til et højt arbejdslystniveau, da det er en jobfunktion, som i forvejen scorer over gennemsnittet på mening.

Dårlig balance og lav medbestemmelse

FIGUR 4.6:

FORSKEL I DEN GENNEMSNITLIGE SCORE PÅ DE SYV ARBEJDSLYSTFAKTORER FOR DE UDVALGTE JOBFUNKTIONER

Forskell i point ift. gennemsnittet for den samlede population



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

Ovenstående konklusioner om potentialet for arbejdsudbuddet er udelukkende baseret på adfærdsændringer for dem, som allerede er ansat i de givne jobfunktioner. Man kunne derfor sagtens forestille sig, at øget arbejdslyst for de fire jobfunktioner på længere sigt vil være med til at tiltrække flere personer til de relevante uddannelser og dermed potentielt øge arbejdsudbuddet endnu mere. Se fx VIVE (2022) der undersøger, hvordan image for SOSU-uddannelser har betydning for rekruttering og fastholdelse i faget. Her kan en øget arbejdslyst blandt de ansatte SOSU-assistenters og -medhjælpere potentielt også være med til at styrke uddannelsernes image. Vi ved fra God Arbejdslyst Indeks⁶, at fx balance har stor effekt på arbejdslysten. Når vi i denne undersøgelse kan påvise, at det halter gevaldigt med balancen i de ovennævnte jobfunktioner, er det derfor rimeligt at antage, at den lave score på balance også har stor betydning for hvor attraktive jobfunktionerne er. En forbedring her kan derfor potentielt have stor betydning for rekruttering af nye medarbejdere til disse områder fremadrettet.

Yderligere potentiale på længere sigt

6 Videncenter for God Arbejdslyst, 2021.

BAGGRUND

BOKS 4.2:

METODE BAG BEREGNINGEN AF ARBEJDSUDBUDSEFFEKTER FOR OMSORGSSEKTOREN

Vi beregner sammenhængen mellem arbejdslyst og hhv. sygefravær, arbejdstid og tilbagetrækning særskilt for de fire jobfunktioner samlet, jf. bilag 7. Da vi ikke finder en signifikant sammenhæng mellem arbejdstid og arbejdslyst for guppen, beregner vi kun arbejdsudbudseffekterne på baggrund af sammenhængen mellem arbejdslyst og hhv. sygefravær og tilbagetrækning. Vi bruger den samlede effekt for de fire grupper under ét.. Forskelle i beregningerne kommer således udelukkende fra forskelle i antal beskæftigede inden for den givne jobfunktion. Det skal desuden bemærkes, at vi kun beregner effekterne for offentligt ansatte og derfor formentlig overestimerer, hvor meget arbejdslysten skal stige for at øge arbejdsudbuddet med 500 årsværk. Hvis vi medregnede privatansatte, ville den ønskede stigning i arbejdsudbuddet formentlig kræve en noget mindre stigning i arbejdslysten. Det betyder altså, at potentialet formentlig vil være lidt lettere at indfri, end hvad vi her har lagt til grund.

For at finde den samlede effekt beregnes effekterne på arbejdsudbuddet af en ændring i arbejdslysten på ét point fra tilbagetrækning og sygefravær hver for sig. Til sidst opgør vi, hvor meget arbejdslysten vil skulle stige for at øge arbejdsudbuddet med 500 årsværk for hver af de fire jobfunktioner. I beregningerne dækker "i" over de fire jobfunktioner: sygeplejersker, pædagoger, folkeskolelærere og SOSU-arbejdere.

TILBAGETRÆKNING

Effekten for tilbagetrækning beregnes således:

$$\text{Årsværk tilbagetrækning}_i = \text{antal } x_i * \text{tilbagetrækningsfrekvens} * 0,0587 * 0,55$$

Hvor antal x_i er antallet af offentligt ansatte for jobfunktion i, tilbagetrækningsfrekvens er tilbagetrækningsfrekvensen for hele arbejdsstyrken i 2019, 0,0587 er den estimerede effekt fra regressionsanalysen, og 0,55 er korrektionsfaktoren.

SYGEFRAVÆR

Effekten fra sygefravær beregnes således:

$$\text{Årsværk sygefravær}_i = \text{antal } x_i * 0,453 * \frac{7,4}{1.924}$$

Hvor antal x_i er antallet af offentligt ansatte for jobfunktion i, 0,453 er den estimerede effekt fra regressionen, 7,4 er antal timer på en arbejdsdag, og 1.924 er antal timer på et årsværk.

Den samlede krævede stigning i arbejdslysten for en stigning i arbejdsudbuddet på 500 årsværk beregnes herefter således:

$$\text{Antal point}_i = \frac{500}{\text{Årsværk tilbagetrækning}_i + \text{årsværk sygefravær}_i}$$





Litteraturliste

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

Finansministeriet (2012). *Regneprincipper og modelanvendelse i Finansministeriet.* https://fm.dk/media/18074/regneprincipper_og_modelanvendelse_i_finansministeriet_a.pdf

Ilmakunnas & Ilmakunnas (2018). *Health and retirement age: Comparison of expectations and actual retirement.* *Scandinavian Journal of Public Health*, 2018; 46(Suppl 19): 18–31

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

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

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

Nationalbanken (2008). *Udviklingen i arbejdsudbuddet. Kvartalsoversigt 4. kvartal 2008.* https://www.nationalbanken.dk/da/publikationer/Documents/2008/12/kvo4_08_udv-arb-udbud.pdf

Videncenter for God Arbejdslyst (2021): God Arbejdslyst Indeks, rapport nr. 9: Medbestemmelse – frihed eller forbandelse

VIVE (2022). *Analyse af social- og sundhedsfagenes image og imageudfordringer.* <https://www.vive.dk/media/pure/18142/9690351>

Bilag

Bilag 1 – Undersøgelse af god arbejdslyst blandt danske ansatte

Hvordan er surveyen indsamlet?

Videncenter for God Arbejdslyst og Kraka Advisory har bedt 10.000 danskere i job om at deltage i en måling af deres arbejdslyst. Den første survey blev udført af Danmarks Statistik i 2019 og den anden survey i 2021. Respondenterne er tilfældigt udvalgt fra gruppen af danskere over 18 år, som var i arbejde pr. 1. januar 2019. Stikprøven er udvalgt, så den er repræsentativ for danske arbejdstagere.

Danmarks Statistik inviterede respondenterne til at deltage i undersøgelsen pr. brev, som indeholdt information om undersøgelsen samt oplysninger til besvarelse af et online spørgeskema. For at sikre høj svarprocent blev respondenterne, der endnu ikke havde svaret, efterfølgende kontaktet både pr. brev og telefonisk. Det har ført til en svarprocent på 46,9. Heraf har ca. 2,5 pct. kun delvist gennemført undersøgelsen og fjernes fra analysen, mens 191 respondenter ikke længere var i lønnet beskæftigelse, da undersøgelsen blev gennemført i 2019. I 2021 fjernes 6,8 pct. af observationerne, hvor respondenterne kun delvist har gennemført undersøgelsen. I rapportens analysearbejde vægtes respondenternes svar for at tage højde for skæve frafald på tværs af demografiske og sociale grupper. Dette gøres for at sikre, at analysens resultater er repræsentative for danske ansatte. I analysen tager vi udgangspunkt i besvarelserne for både 2019 og 2021. For personer, der har svaret på spørgeskemaet både i 2019 og 2021, bruger vi kun deres svar fra 2019, bortset fra i afsnittene om arbejdslyst over tid hvor svarene fra begge runder bruges.

Hvordan måler vi arbejdslyst i surveyen?

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

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

I surveyen bliver arbejdslyst målt via tre spørgsmål: "I hvilken grad er du tilfreds med dit arbejde?", "I hvilken grad føler du dig motiveret til at gå på arbejde?" og "I hvilken grad føler du glæde ved dit arbejde?". Disse tre spørgsmål måles på en skala fra 0 til 10. Arbejdslysten bliver herefter udregnet som gennemsnittet af disse tre omregnet til en skala fra 0 til 100. Metoden og formuleringen af spørgsmålene tager udgangspunkt i metoden bag God Arbejdslyst Indeks, som udarbejdet af Videncenter for God Arbejdslyst i samarbejde med Institut for Lykkeforskning og Kantar Gallup.

Bilag 2 – Regressionsresultater, arbejdslyst og sygefravær

TABEL B.2:

REGRESSION PÅ ARBEJDSLYST OG SYGEFRAVÆR

	Model (1), offentlig sektor	Model (2), privat sektor
Arbejdslyst	-0,235*** (0,0617)	-0,142*** (0,0484)
Mand	-5,709*** (1,494)	-5,161*** (1,628)
Gift	0,678 (6,820)	-8,661* (5,030)
Partner	-2,549 (6,728)	-7,979 (4,883)
Skilt	2,482 (7,285)	-8,933* (5,311)
Enlig	-2,543 (6,929)	-7,538 (5,070)
Aldersgruppe 25-34	6,328 (5,328)	5,250* (2,824)
Aldersgruppe 35-44	5,869 (5,214)	2,246 (2,871)
Aldersgruppe 45-54	4,681 (5,433)	3,798 (3,677)
Aldersgruppe 55-64	6,007 (5,554)	3,933 (3,455)
Aldersgruppe over 65	1,303 (5,486)	3,944 (3,816)
Anciennitet	-0,0425 (0,541)	0,128 (0,449)
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,279 (3,543)	1,956 (1,758)
KVU	-4,501 (3,865)	1,280 (2,011)
MVU	-3,182 (3,482)	-2,224 (1,730)
LVU	-6,051* (3,525)	2,018 (3,052)
Uoplyst uddannelse	-3,856 (4,331)	-3,715 (2,543)
Kultur, fritid og anden service	1,320 (3,397)	37,88*** (13,35)
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	2,492 (4,236)	12,08*** (2,624)
Bygge og anlæg	214,0*** (3,282)	11,16*** (2,874)
Handel og transport mv,	-3,324 (3,142)	9,695*** (2,592)

TABEL B.2, fortsat:

REGRESSION PÅ ARBEJDSLYST OG SYGEFRAVÆR

	Model (1), offentlig sektor	Model (2), privat sektor
Information og kommunikation	5,588 (9,242)	11,30*** (3,844)
Finansiering og forsikring	3,216 (3,576)	12,83*** (4,073)
Ejendomshandel og udlejning	-7,060 (4,673)	13,63** (6,724)
Erhvervsservice	-0,735 (3,298)	10,00*** (2,532)
Offentlig administration, undervisning og sundhed	5,418** (2,741)	21,00*** (6,644)
Region Midtjylland	-2,487 (3,572)	-3,304 (2,344)
Region Syddanmark	0,969 (3,794)	0,590 (2,732)
Region Hovedstaden	0,203 (3,514)	-1,440 (2,445)
Region Sjælland	0,141 (3,659)	2,865 (2,746)
Konstant	26,24*** (9,603)	14,20** (6,791)
Observationer	1.587	969

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Referen-cegruppen for mand er kvinde, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere. Der indgår en variabel for, om man har deltaget i survey i 2019 eller i 2021. Standardfejl er clustered på personid, for at tage højde for personer der indgår i begge survey. I regressionen indgår kun personer der har deltaget i survey i 2019.

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

Bilag 3 – Regressionsresultater, arbejdslyst og arbejdstid

TABEL B.3:

REGRESSIONSRESULTATER, ARBEJDSLYST OG ARBEJ DSTID

	Model (1)
Arbejdslyst	0,0158** (0,00686)
År deltaget i survey	0,275*** (0,0884)
Mand	3,014*** (0,242)
Gift	0,389 (0,378)
Partner	0,462 (0,381)
Skilt	0,819* (0,490)
Alder på referencetidspunktet	0,00224 (0,0116)
Erhvervsfaglig uddannelse	0,558 (0,400)
KVU	0,385 (0,465)
MVU	1,158*** (0,411)
LVU	2,354*** (0,416)
Uoplyst uddannelse	3,515** (1,601)
Antal børn i familien	0,0433 (0,111)
Kultur, fritid og anden service	-1,881 (1,226)
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	-2,025* (1,057)
Bygge og anlæg	-2,335** (1,097)

TABEL B.3 (fortsat):

REGRESSIONSRESULTATER, ARBEJDSLYST OG ARBEJDSTID

	Model (1)
Handel og transport mv,	-0,789 (1,066)
Information og kommunikation	-1,493 (1,109)
Finansiering og forsikring	-1,867* (1,112)
Ejendomshandel og udlejning	-3,199*** (1,185)
Erhvervsservice	-1,665 (1,080)
Offentlig administration, undervisning og sundhed	-2,408** (1,155)
Offentlig sektor	-0,490 (0,740)
Privat sektor, virksomheder	1,354** (0,533)
Privat sektor, non-profit organisationer	-0,306 (0,614)
Konstant	-520,7*** (178,5)
Observationer	2.556

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

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

Bilag 4 – Regressionsresultater, arbejdslyst og ønsket tilbagetrækningsalder

TABEL B.4:

REGRESSION PÅ ARBEJDSLYST OG ØNSKET TILBAGETRÆKNINGSALDER

	Model (1)
Arbejdslyst	0,0573*** (0,00930)
År deltaget i survey	-0,285*** (0,104)
Mand	0,704** (0,282)
Gift	-0,888* (0,538)
Partner	-0,303 (0,660)
Skilt	-0,389 (0,581)
Alder på referencetidspunktet	0,0875*** (0,0207)
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,00725 (0,433)
KVU	-0,308 (0,603)
MVU	0,179 (0,461)
LVU	1,427** (0,597)
Uoplyst uddannelse	0,171 (0,892)
Konstant	630,40 (211,46)
Observationer	2.802

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Referen-cegruppen for mand er kvinde, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere. Der indgår en variabel for, om man har deltaget i survey i 2019 eller i 2021. Standardfejl er clustered på personid, for at tage højde for personer der indgår i begge survey. I regressionen indgår kun personer, der er over 55 år på tidspunktet for survey.

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

Bilag 5 – Regressionsresultater, arbejdslyst og antal ugers ledighed i 2020

TABEL B.5:

REGRESSION PÅ ARBEJDSLYST OG ANTAL UGERS LEDIGHED I 2020

	Model (1)
Arbejdslyst	-0,0415*** (0,00904)
Mand	0,260 (0,220)
Gift	-1,003*** (0,370)
Partner	-0,316 (0,459)
Skilt	-0,445 (0,508)
Alder på referencetidspunktet	-0,00140 (0,00946)
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,952** (0,395)
KVU	-1,128** (0,445)
MVU	-1,057** (0,427)
LVU	-0,696 (0,457)
Uoplyst uddannelse	-0,755 (1,148)
Konstant	5,843 (0,961)
Observationer	4.381

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Referen-cegruppen for mand er kvinde, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere. Der indgår en variabel for, om man har deltaget i survey i 2019 eller i 2021. Standardfejl er clustered på personid, for at tage højde for personer der indgår i begge survey. I regressionen indgår kun personer, der har deltaget i survey i 2019, da vi ser på ledigheden i det efterfølgende år.

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

Bilag 6 – Forskel i score på de syv arbejdslystfaktorer

TABEL B.6:

FORSKEL I SCORE PÅ DE SYV ARBEJDSLYSTFAKTORER SAMMENLIGNET MED GENNEMSNITTET FOR HELE POPULATIONEN

	Kollegaer	Ledelse	Medbestemmelse	Mening	Mestring	Balance	Resultater
Sygeplejerske	2,3	-1,4	-4,8	5,2	2,1	-6,3	-0,7
Folkeskolelærer	-1,9	-1,8	-4,1	2,2	-0,2	-8,5	-5,2
Pædagog	-0,8	0,5	-0,1	3,2	-1,4	-6,6	-5,4
SOSU-medarbejder	-1,3	-4,0	-7,0	1,8	-2,0	-6,5	-1,9

Anm.: *Mening: Oplevelsen af at arbejdet er meningsfuldt. Mestring: Oplevelsen af at kunne beherske jobbet's udfordringer. Ledelse: Oplevelsen af tiltro til den nærmeste leder samt oplevelsen af lederens faglige og sociale kompetencer. Medbestemmelse: Oplevelsen af at have indflydelse på vigtige beslutninger og mulighed for selv at tilrettelægge sine arbejdsopgaver. Resultater: Oplevelsen af at udrette noget, når man er på arbejde. Balance: Oplevelsen af god balance mellem antallet af opgaver og tiden til at løse dem – og mellem arbejdsliv og privatliv. Kolleger: Oplevelsen af gode faglige og sociale relationer til kolleger. Arbejdslystfaktorerne er defineret af Videncenter for God Arbejdslyst. I figuren er scoren på hver faktor for hver af de fire jobfunktioner angivet som forskellen til den gennemsnitlige score for hele populationen.*

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

Bilag 7 – Regressionsresultater for omsorgssektor

TABEL B.7:

REGRESSION PÅ ARBEJDSLYST OG HHV. SYGEFRAVÆR, ARBEJDSSTID OG ØNSKET TILBAGETRÆKNING

	Sygefravær		Arbejdstid		Ønsket tilbagetrækning	
	Model (1)	Model (2)	Model (1)	Model (2)	Model (1)	Model (2)
Arbejdslyst	-0,432*** (0,121)	-0,453*** (0,115)	0,00123 (0,00981)	0,00244 (0,00984)	0,0609** (0,0244)	0,0587** (0,0234)
År deltaget i survey	0,275*** (0,0884)			0,260* (0,153)		-0,178 (0,249)
Mand		-10,91*** (2,558)		1,568*** (0,576)		2,574*** (0,956)
Gift		-10,32 (12,96)		0,231 (0,647)		-0,976 (1,170)
Partner		-12,78 (12,95)		0,360 (0,690)		-1,057 (1,169)
Skilt		-3,680 (13,96)		-0,246 (0,864)		0,842 (1,069)
Enlig		-15,36 (13,34)				
Alder på referencetidspunktet				-0,0118 (0,0228)		0,0514 (0,0587)
Alder 25-34		9,615 (6,247)				
Alder 35-44		6,002 (6,424)				
Alder 45-54		2,445 (7,127)				
Alder 55-64		1,814 (6,520)				
Alder 65 op		-2,205 (8,143)				
Anciennitet		-0,259 (1,065)				
Erhvervsfaglig uddannelse		7,699* (4,442)		-0,216 (1,072)		-0,786 (2,269)
KVU		2,060 (8,180)		1,906 (1,614)		-1,246 (2,556)
MVU		4,483 (4,422)		1,753* (1,033)		-0,129 (2,213)
LVU		18,59 (13,11)		2,571 (1,829)		-0,570 (2,460)
Antal børn i familien				-0,164 (0,218)		
Region Midtjylland		-4,083 (6,546)				

Bilag 7 – Regressionsresultater for omsorgssektor

TABEL B.7, fortsat:

REGRESSION PÅ ARBEJDSLYST OG HHV. SYGEFRAVÆR, ARBEJDSSTID OG ØNSKET TILBAGETRÆKNING

	Sygefravær		Arbejdstid		Ønsket tilbagetrækning	
	Model (1)	Model (2)	Model (1)	Model (2)	Model (1)	Model (2)
Region Syddanmark		-0,0407 (6,977)				
Region Hovedstaden		-4,625 (6,785)				
Region Sjælland		0,171 (7,062)				
Konstant	48,05*** (9,844)	55,16*** (17,09)	34,94*** (0,766)	-491,1 (309,7)	58,77*** (1,898)	417,3 (504,9)
Observationer	553	553	1,047	1,047	400	400

Anm.: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 procent signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Referen-cegruppen for mand er kvinde, for aldersdummyer er den personer på 24 år eller yngre og for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse eller lavere. Der indgår en variabel for, om man har deltaget i survey i 2019 eller i 2021. Standardfejl er clustered på personid, for at tage højde for personer der indgår i begge survey. I regressionen indgår kun personer, der er over 55 år på tidspunktet for survey.

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

Bilag 8 – Surveyspørgsmål

TABEL B.8:

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)

TABEL B.8:
SPØRGESKEMA

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

TABEL B.8, fortsat:

SPØRGESKEMA

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

TABEL B.8, fortsat:

SPØRGESKEMA

	Spørgsmål	Svarmulighed
Følgende spørgsmål blev kun stillet til respondenter der svarede "Ja" til spørgsmål 41 og "Ja, søgt arbejde med færre timer" til spørgsmål 49		
Spørgsmål 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.: Spørgsmål 40 blev stillet til alle respondenter, som havde skiftet job og til 30 procent af dem, som ikke havde skiftet job.



Arbejdslyst øger udbuddet af arbejdskraft

Vi mangler hænder og hoveder på fremtidens arbejdsmarked. I denne rapport beregner vi, hvor mange ekstra årsværk, der potentielt kan hentes ved en beskeden forbedring af danskernes gennemsnitlige arbejdslyst.

Vi dykker ned i sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdstid, sygefravær, ønsket tilbagetrækningsalder og ledighed og undersøger potentialet for arbejdsudbuddet, hvis den gennemsnitlige arbejdslyst øges med ét enkelt point på en skala fra 0-100. Vi ser desuden nærmere på jobfunktioner i omsorgssektoren, hvor der er mangel på arbejdskraft. Også her kan vejen til flere årsværk gå gennem en bedring af arbejdslysten.

I undersøgelsen bag denne rapport tager vi igen udgangspunkt i arbejdslystmålingerne blandt 4.500 danske lønmodtagere i 2019 og blandt 3.500 danske lønmodtagere i 2021.

Rapporten giver for første gang en karakteristik af sammenhænge mellem arbejdslyst og arbejdsudbud. Vi viser, at en stigning i den gennemsnitlige arbejdslyst på ét point i hele befolkningen potentielt kan øge arbejdsudbuddet med 4.407 årsværk.

Vi dykker desuden ned i sammenhænge for udvalgte jobfunktioner med mangel på arbejdskraft. Vi viser, hvordan man potentielt kan hæve arbejdsudbuddet med 500 årsværk for hver af fire udvalgte jobfunktioner, hvor der aktuelt savnes arbejdskraft, nemlig folkeskolelærere, sygeplejersker, pædagoger og SOSU'er – udelukkende ved stigninger i arbejdslysten.

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

Læs blandt andet mere om:

- Sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdstid, sygefravær, tilbagetrækning og ledighed
- Hvad det betyder for udbuddet af arbejdskraft, hvis vi som samfund lykkes med at øge den gennemsnitlige arbejdslyst med ét point
- Hvilken stigning i arbejdslysten det kræver at finde 500 ekstra årsværk for hver af de fire jobfunktioner: Folkeskolelærere, pædagoger, sygeplejersker og SOSU'er



RAPPORT UDGIVET AF KRAKA ADVISORY
OG VIDENCENTER FOR GOD ARBEJDSLYST