

A photograph of three office workers in a modern, bright workspace. A man with a beard and glasses, wearing a green jacket, is laughing and giving a high-five to a woman on the left. Another woman on the right is smiling and looking at a laptop. The background shows office desks, computers, and bookshelves.

KRAKA ECONOMICS

En del af MAJ INVEST

Arbejdslyst, fleksibilitet og
arbejdsudbud

Forord og indledning

Bag analysen

Denne analyse er udarbejdet i et samarbejde mellem Kraka Economics og Videncenter for God Arbejdslyst i sommeren og efteråret 2024. Formålet med analysen er at kortlægge, hvordan forskellige fleksible arbejdsforhold påvirker arbejdslyst og arbejdsudbuddet i Danmark. Vi takker professor Jacob Ladenburg for værdifuld faglig sparring. Analysen er udarbejdet af Cheføkonom Svend Torp Jespersen, Ledende økonom Andreas Gotfredsen, Økonom Rasmus Ballebye Jensen og Senioranalytiker Bertram Pohti Toft. I projektperioden har vi haft tæt sparring med Helle Stenbro, Vidensprogramleder i Videncenter for God Arbejdslyst, og Per Dyrholm, politisk konsulent i Krifa. Kraka Economics har ansvaret for eventuelle fejl og udeladelser i analyserne.

Redaktion

Svend Torp Jespersen, Kraka Economics
Rasmus Ballebye Jensen, Kraka Economics
Bertram Pohti Toft, Kraka Economics
Andreas Gotfredsen, Kraka Economics

Grafisk layout

Louise Toft Rigas, Kraka Economics

Sektion 1 – Arbejdslyst: Fleksibilitet og ufrivilligt fuldtid

Resumé

- Forord og indledning
- Metode
- Delanalyse 1: Fleksibilitet og arbejdslyst
- Delanalyse 2: Fleksibilitet og arbejdsudbud
- Delanalyse 3: Ufrivilligt fuldtid og arbejdslyst
- Bilag

Sektion 2 – Fleksibilitet: Arbejdsudbud og livskrise i familien



Sektion 1 – Arbejdslyst: Fleksibilitet og ufrivilligt fuldtid

Resumé

Fleksibilitet på arbejdspladsen øger arbejdslysten blandt danske ansatte

Muligheden for fleksible arbejdsforhold har en positiv effekt på danske ansattes arbejdslyst. Særligt to former for fleksibilitet er centrale: Muligheden for at dele ansvarsområder og arbejdsopgaver, som reducerer arbejdsbyrden og øger fleksibiliteten for den ansatte, samt muligheden for at have indflydelse på, hvem man samarbejder med i forskellige opgaver.

Specifikke fleksibilitetsmuligheder styrker arbejdsudbuddet

Fleksibilitet på arbejdspladsen har også betydning for arbejdskraftudbuddet. To former for fleksibilitet er særligt vigtige: Muligheden for at vælge, hvem man vil samarbejde med, og fleksible arbejdstider, der gør det muligt at planlægge arbejdet, når det passer bedst i løbet af dagen.

Ufrivillig fuldtidsansættelse blandt danske ansatte påvirker arbejdslysten negativt

En gruppe af danske ansatte arbejder ufrivilligt på fuldtid, fordi deres økonomi eller arbejdsplads ikke giver mulighed for at arbejde færre timer, selvom de ønsker det. At være i denne situation har en væsentlig negativ effekt på arbejdslysten i gruppen.



KRAKA
ECONOMICS

En del af MAJ INVEST

Forord og indledning

Betydningen af fleksibilitet i arbejdslivet

I en tid med øget fokus på at have den rette balance mellem arbejde og privatliv er det vigtigt at undersøge, hvordan fleksibilitet på arbejdspladsen påvirker medarbejdernes arbejdslyst. Indsigter i disse forhold kan bidrage til en dybere forståelse af, hvordan arbejdsmarkedet kan tilpasses til en moderne tid, hvor der stilles nye krav og forventninger fra danske ansatte.

Fleksibilitetens effekt på arbejdsudbuddet

Det er relevant at undersøge, hvordan muligheden for fleksible arbejdsvilkår påvirker arbejdsudbuddet, da fleksibilitet kan spille en væsentlig rolle i medarbejderes evne til at bidrage til arbejdsmarkedet. En øget forståelse heraf kan hjælpe med at identificere, hvordan arbejdsmarkedet kan optimeres for at imødekomme fremtidens behov for arbejdsudbud.

Ufrivilligt fuldtidsarbejde og arbejdslyst

En gruppe af personer, der ufrivilligt arbejder på fuldtid, kan have særlige udfordringer i forhold til deres arbejdslyst. Det er derfor relevant at undersøge, hvordan arbejdslyst bliver påvirket af at være ansat i en situation, hvor man ufrivilligt arbejder på fuldtid, da det kan have betydning for både individet og arbejdspladsen.

Metode

Metode

En kombination af forskellige teknikker og data

Vi har målt arbejdslyst, arbejdsudbud og fleksibilitet i en survey blandt danske ansatte. Surveyen blev gennemført i sommeren 2024. I alt indgår ca. 3.400 personer. Data blev indsamlet af Danmarks Statistik på vegne af Kraka Economics og Videncenter for God Arbejdslyst.

Konkret blev respondenterne spurgt ind til, hvor tilfredse, motiverede og glade de var for deres arbejde på tidspunktet for undersøgelsen. Gennemsnittet for respondenternes svar på disse tre spørgsmål udgør indekset for arbejdslyst. Respondenterne blev desuden spurgt ind til deres ugentlige arbejdsudbud, og hvilke muligheder for fleksibilitet de har på deres nuværende arbejde. Fleksibilitetsspørgsmålene findes i delanalyse 1.

Vi har koblet data fra surveyen med relevant baggrundsinformation fra Danmarks Statistiks registre. Det er fx oplysninger om uddannelsesniveau, civilstand, alder og arbejdspladsens branche og region. Derved har vi mulighed for at undersøge, hvordan forskellige former for fleksibilitet påvirker arbejdslyst og arbejdsudbud.

Metode

Analysen er baseret på svar fra et spørgeskema

Danmarks Statistik inviterede 11.017 respondenter til at deltage i undersøgelsen via Digital Post. Invitationen indeholdt information om undersøgelsen samt oplysninger til besvarelse af et online spørgeskema. For at sikre høj svarprocent blev respondenterne, der endnu ikke havde svaret, efterfølgende kontaktet både via Digital Post og SMS. Desuden blev der udloddet én præmie af 5.000 kr. Samlet set har det ført til, at 3.681 (33,5 pct) har besvaret spørgeskemaet. Heraf har 271 (2,5 pct.) kun delvist 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.

Hvordan måler vi arbejdslyst?

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

I arbejdet omkring God Arbejdslyst Indeks er der udviklet et detaljeret mål for arbejdslysten og de underliggende faktorer, der hver især er målt ved op til syv spørgsmål. Disse spørgsmål er udvalgt gennem en faktoranalyse, der viser hvordan 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 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 og 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.



KRAKA
ECONOMICS
Ex dtd of MAJ INVEST

Delanalyse 1 Fleksibilitet og arbejdsløst

Beskrivende statistik

Fleksibilitetsspørgsmål

7 fleksibilitetsformer

I spørgeskemaet måler vi muligheden for fleksibilitet i arbejdet ved syv forskellige fleksibilitetsspørgsmål. Spørgsmål 1–6 kan besvares med "Ja", "Nej", "Ved ikke". Spørgsmål 7 kan besvares på en skala fra "Slet Ikke" (1) til "I meget høj grad" (5). Vi stiller følgende syv spørgsmål, der afdækker danske ansattes muligheder for fleksibilitet i deres arbejde:

- 1) *At kunne arbejde hjemmefra, fx et par dage om ugen*
- 2) *At kunne lægge arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer mig bedst*
- 3) *At kunne arbejde mere nogle uger og mindre andre uger, som det passer mig bedst*
- 4) *At kunne bestemme, hvilke opgaver jeg gerne vil lave eller ikke lave*
- 5) *At kunne bestemme, hvem jeg gerne vil arbejde sammen med i forskellige opgaver*
- 6) *At kunne bytte rundt på arbejds- og fridage i løbet af ugen, som det passer mig bedst*
- 7) *I hvilken grad har du mulighed for at dele ansvarsområder og opgaver mellem dig og dine kollegaer, så du kan tilpasse din arbejdsbyrde eller øge fleksibiliteten i dine arbejdstider?*



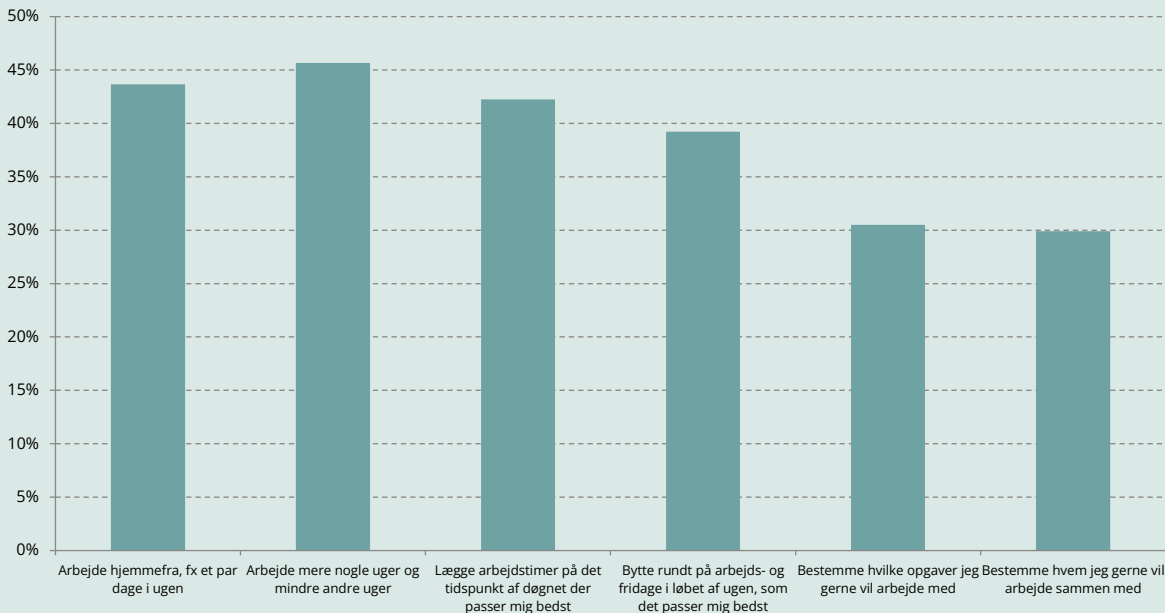
Beskrivende statistik

Nogle fleksibilitetsformer er mere udbredte end andre.

Over 40 pct. af de danske ansatte har mulighed for at arbejde hjemme og have fleksible arbejdsdage og fleksible arbejdsuger.

Danske ansatte har i mindre grad mulighed for at være fleksible ift. at bestemme, hvilke opgaver de gerne vil arbejde med eller bestemme hvem, de gerne vil arbejde med.

Andele, der svarer "Ja" til muligheder for fleksibilitet



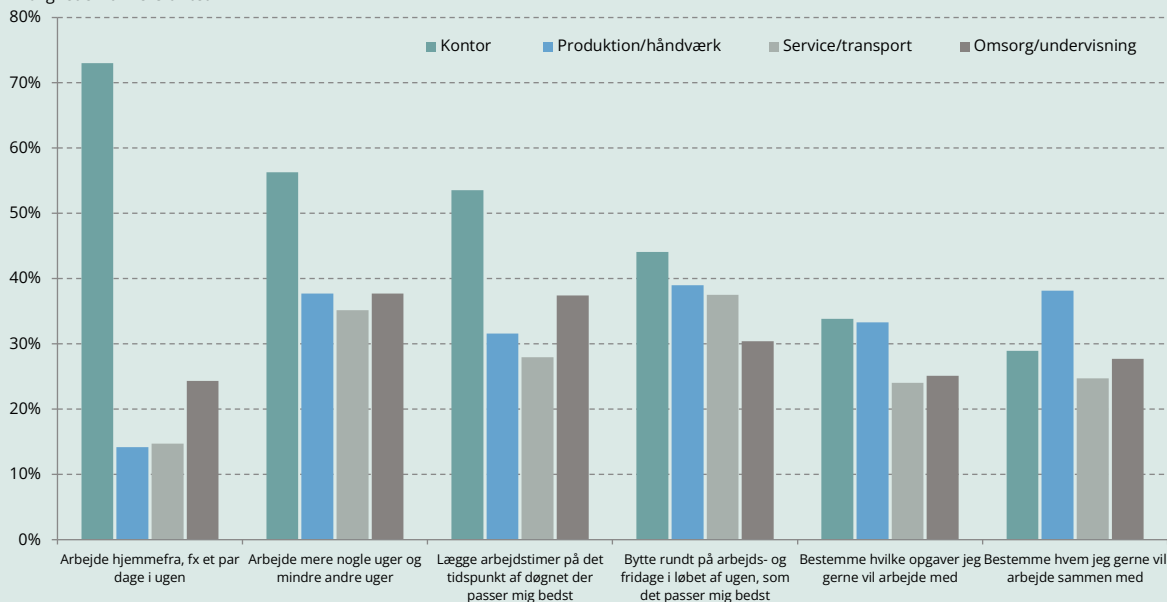
Beskrivende statistik

Der er stor forskel på mulighederne for fleksible arbejdsforhold på tværs af forskellige jobtyper i Danmark.

Ansatte i et kontorjob har i højere grad mulighed for at arbejde hjemmefra for at have fleksible arbejdsdage og arbejdsuger og for at kunne bytte rundt på arbejdsdage og fridage end ansatte inden for jobtyperne: *service, transport, produktion, håndværk, omsorg og undervisning*.

Danske ansatte inden for produktion og håndværk har i højere grad mulighed for at bestemme, hvem de gerne vil arbejde sammen med sammenlignet med ansatte inden for jobtyperne: *kontor, service, transport, omsorg og undervisning*.

Andele, der svarer "Ja" til muligheder for fleksibilitet

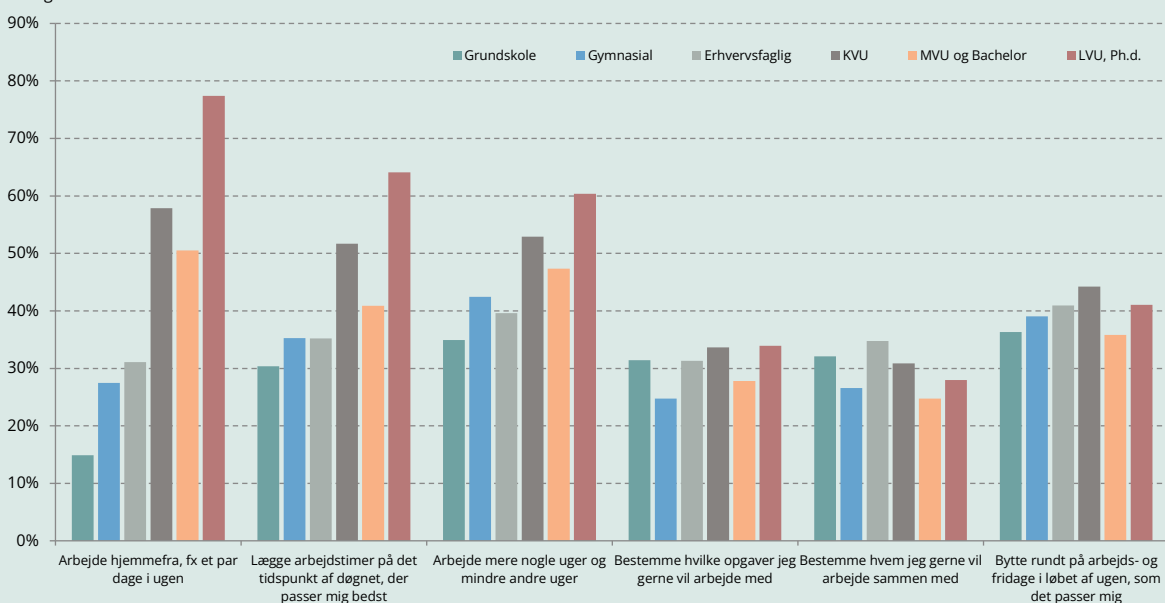


Beskrivende statistik

Højtuddannede har i højere grad mulighed for at arbejde hjemmefra og for at have fleksible arbejdsdage og fleksible arbejdsuger end danske ansatte med en kortere uddannelse.

Der er ikke stor forskel på tværs af uddannelsesniveauer ift. at have mulighed for at kunne bestemme arbejdsopgaver eller arbejdskollegaer eller for at kunne bytte rundt på arbejdsdage og fridage, som det passer en bedst.

Andele, der svarer "Ja" til muligheder for fleksibilitet



Beskrivende statistik

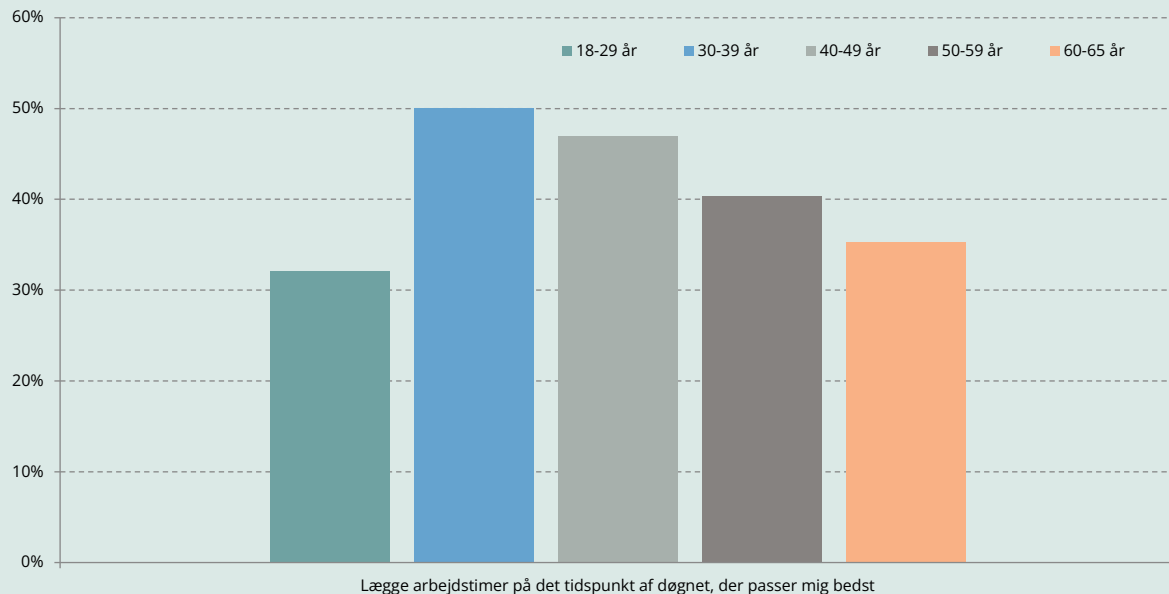
Muligheder for fleksibilitet varierer på tværs af alder.

Ansatte i aldersgruppen 30–49 år er den gruppe, der i højeste grad har mulighed for fleksibilitet.

Personer i aldersgruppen 18–29 år og 50–65 år har den laveste grad af fleksibilitet.

Figuren til højre viser fordelingen af aldersgrupperne ift. andele i hver aldersgruppe, der har muligheden for at lægge arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer dem bedst. Samme trend på tværs af alder ses for de øvrige fleksibilitetsformer.

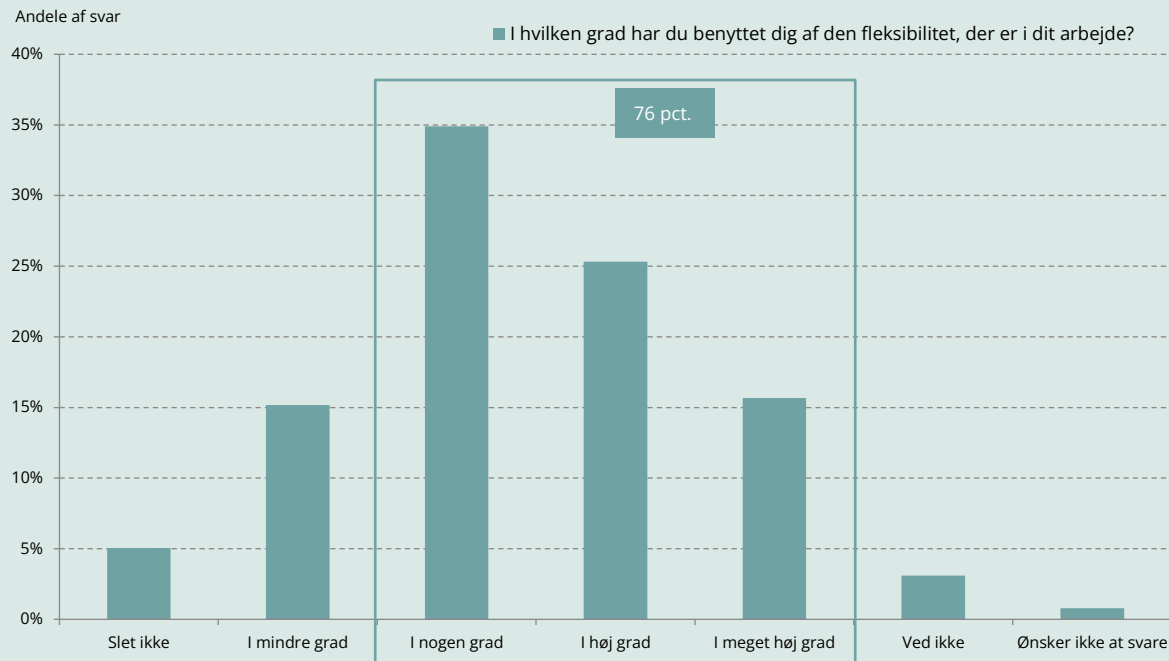
Andele, der svarer "Ja" til muligheder for fleksibilitet



Beskrivende statistik

76 pct. af de respondenter, der har mulighed for en eller flere former for fleksibilitet, benytter sig af den fleksibilitet, der er på deres arbejde.

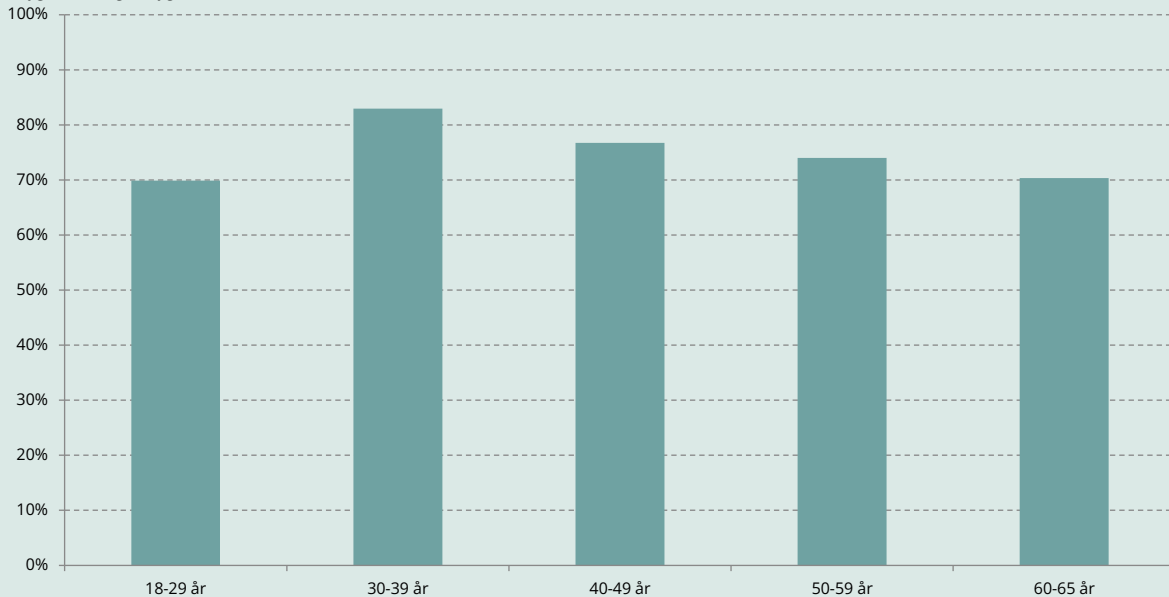
5 pct. af de respondenter, der har mulighed for en eller flere former for fleksibilitet, benytter sig *ikke* af den fleksibilitet, der er på deres arbejde.



Beskrivende statistik

Det er i høj grad ansatte i aldersgruppen 30-49 år, der benytter sig af den fleksibilitet, de har på deres arbejde.

Andele, der benytter sig af fleksibilitet: "I nogen grad", "I høj grad", "I meget høj grad"

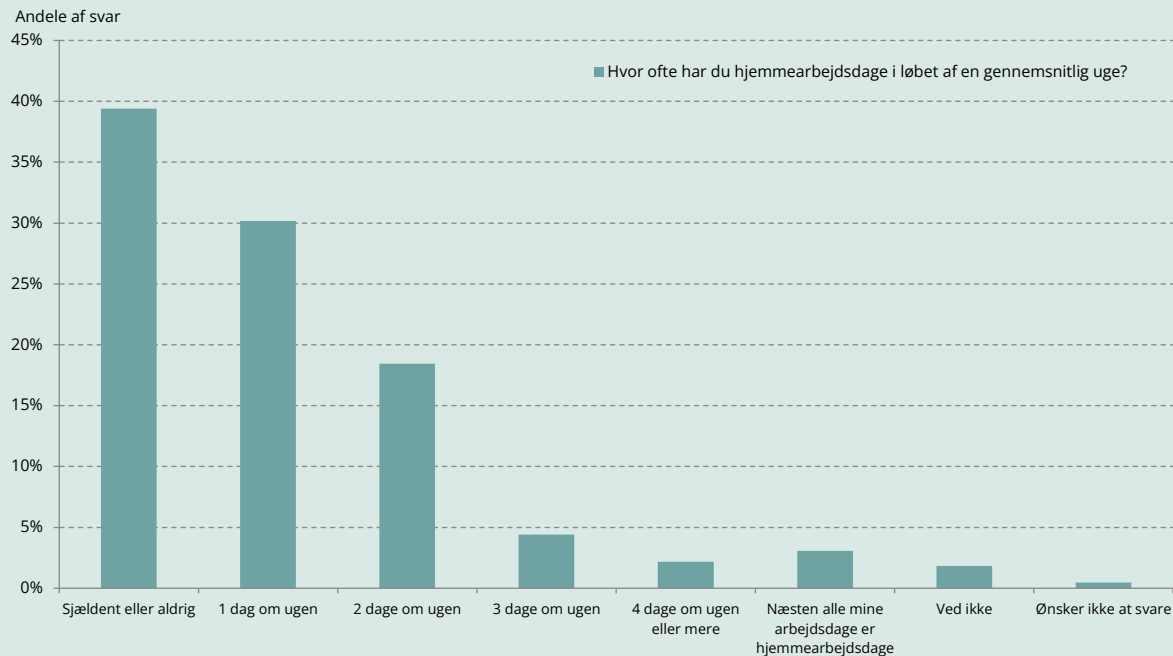


Beskrivende statistik

De fleste danske ansatte har sjældent eller aldrig en hjemmearbejdsdag.

30 pct. af de danske ansatte har i gennemsnit én hjemmearbejdsdag i ugen.

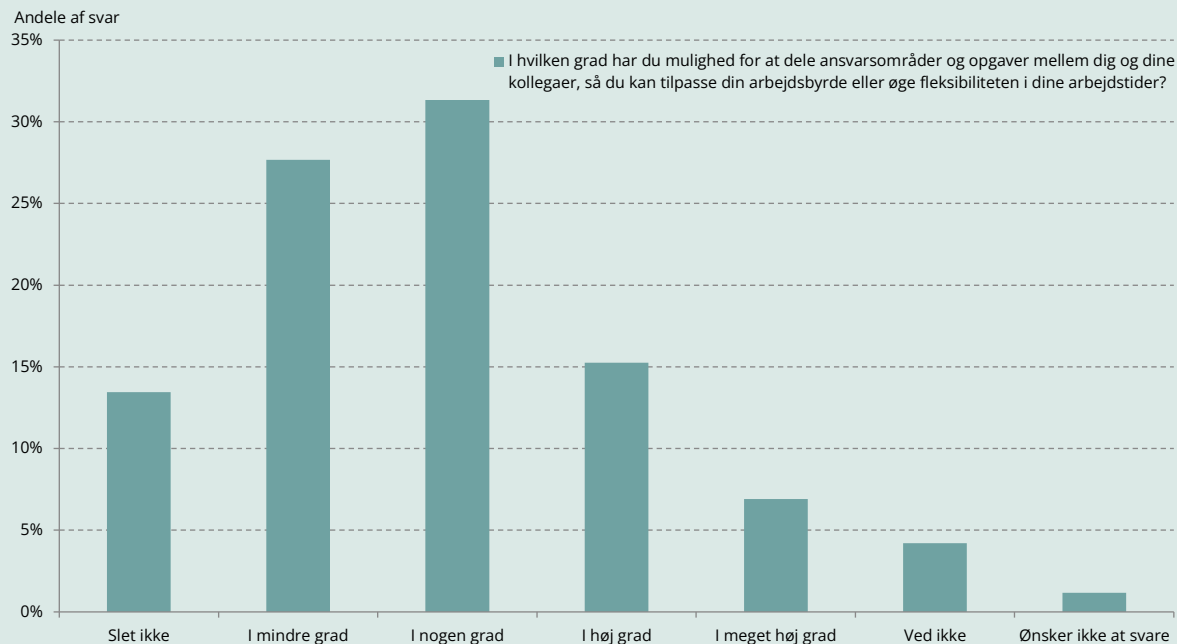
3 pct. af de danske ansatte har næsten alle deres arbejdsdage som hjemmearbejdsdage.



Beskrivende statistik

53 pct. af de danske ansatte har i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad mulighed for at dele ansvarsområder og opgaver mellem deres kollegaer, så de kan tilpasse deres arbejdsbyrde eller øge fleksibiliteten i deres arbejde.

13 pct. af de danske ansatte har ikke mulighed for at dele ansvarsområder og opgaver mellem deres kollegaer.





KRAKA
ECONOMICS

En del af MAJINVEST

Delanalyse 1 Fleksibilitet og arbejdsløst

Resultater fra regressionsmodellen

Introduktion

Regressionsmodel

Vi opstiller en regressionsmodel for at undersøge sammenhængen mellem fleksible arbejdsformer og arbejdslyst. På de næste sider viser vi, hvordan vi opstiller regressionsmodellen til at undersøge sammenhængen mellem arbejdslyst og fleksibilitet. Dernæst viser vi modellens resultater for de variable, der måler forskellige muligheder for fleksibilitet på arbejdet. Den fulde model ses i bilag.

Gennemsnitlig arbejdslyst blandt danske ansatte

Vores beregninger viser, at den gennemsnitlige arbejdslyst blandt danske ansatte er på 74,6 point.

Sådan måler vi arbejdslyst

Vi undersøger, hvordan muligheden for forskellige fleksible arbejdsformer påvirker danske ansattes arbejdslyst. 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 og 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.

BAGGRUND

BOKS 1:

REGRESSIONSMODEL FOR ARBEJDSLYST

Vi har anvendt følgende OLS regressionsmodel til at forklare sammenhængen mellem forskellige muligheder for fleksibilitet og arbejdslyst:

$$arbejdslyst_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot fleksibilitet_{x_i} + \beta_2 \cdot X_i + \varepsilon_i$$

Hvor $arbejdslyst_i$ angiver niveauet af arbejdslyst målt på en skala fra 0–100. Vektoren $fleksibilitet_{x_i}$ indeholder de syv forskellige former for fleksibilitet. Fleksibilitetsmålene er dummy variable, der giver værdien 1/0 afhængigt af, om respondenterne *har mulighed/ikke har mulighed* for at have den specifikke fleksibilitetsform. Vektoren X_i indeholder en række baggrundskaraktistika, der kan tænkes at have indflydelse på respondentens arbejdslyst. Det inkluderer fx køn, civilstand, uddannelse, region, branche, alder, indkomst. De inkluderede baggrundsvARIABLE stammer fra Danmarks Statistiks registre.

Resultater

Hvis man får mulighed for **at arbejde mere nogle uger og mindre andre uger, som det passer en bedst**, så viser vores analyse, at arbejdslysten i gennemsnit stiger med 2,7 point.

Den gennemsnitlige arbejdslyst er på 74,6 point.



Resultater

Hvis man får mulighed for **at kunne bestemme hvilke opgaver, man gerne vil lave eller ikke lave**, så viser vores analyse, at arbejdslysten i gennemsnit stiger med 2,0 point.

Den gennemsnitlige arbejdslyst er på 74,6 point.



Resultater

Hvis man får mulighed for **at kunne bestemme, hvem man gerne vil arbejde sammen med i forskellige opgaver**, så viser vores analyse, at arbejdslysten i gennemsnit stiger med 4,0 point.

Den gennemsnitlige arbejdslyst er på 74,6 point.



Resultater

Hvis man får mulighed for **at kunne bytte rundt på arbejds- og fridage i løbet af ugen, som det passer en bedst**, så viser vores analyse, at arbejdslysten i gennemsnit stiger med 1,9 point.

Den gennemsnitlige arbejdslyst er på 74,6 point.



Resultater

Hvis man får mulighed at kunne dele ansvarsområder og opgaver mellem ens kollegaer, så man kan tilpasse arbejdsbyrden eller øge fleksibiliteten i ens arbejdstider, så viser vores analyse, at arbejdslysten i gennemsnit stiger med 6,8 point.

Den gennemsnitlige arbejdslyst er på 74,6 point.



Resultater

Hvis man får mulighed for **at arbejde hjemme**, så viser vores analyse ingen signifikant påvirkning på arbejdslysten.

Den gennemsnitlige arbejdslyst er på 74,6 point.



Resultater

Hvis man får mulighed for **at lægge arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer en bedst**, så viser vores analyse ingen signifikant påvirkning på arbejdslysten.

Den gennemsnitlige arbejdslyst er på 74,6 point.



Resultater

Robusthedsanalyse af modellens resultater

Vi har gennemført en række tests af modellens resultater for at vurdere robustheden af vores estimater. Specifikt har vi bl.a. undersøgt, om effekterne af forskellige former for fleksibilitet på arbejdslyst bliver påvirket af, om danske medarbejdere faktisk udnytter den fleksibilitet, de har til rådighed. Resultaterne af denne model kan findes i bilaget sammen med den fulde model.

Vores analyser viser, at når vi kontrollerer for brugen af fleksibilitet, ændrer estimaterne for mulighederne for fleksibilitet og deres betydning for arbejdslyst sig ikke væsentligt. Med andre ord har det ingen betydning for vores resultater, om medarbejderne benytter sig af fleksibiliteten eller ej. Vi ser dog, at brugen af fleksibilitet har en positiv og signifikant effekt på danske ansattes arbejdslyst. Det betyder, at ansatte, der faktisk gør brug af sin fleksibilitet, i gennemsnit har højere arbejdslyst, end de ansatte, som har mulighed for fleksibilitet, men som ikke gør brug af den.

Vi har også undersøgt, om effekten af forskellige former for fleksibilitet på arbejdslyst afhænger af, om det er unge ansatte, der har adgang til fleksibiliteten. Analysen viser, at størrelsen af estimaterne for fleksibilitetsformerne forbliver stort set uændret, og signifikansen påvirkes ikke, når vi interagerer fleksibilitetsvariablene med en dummy-variabel for unge i aldersgruppen 35–44 år. Dette indikerer, at effekterne af fleksibilitet er de samme som tidligere præsenteret, uanset om man tager højde for aldersgruppen af dem, der har adgang til fleksibiliteten.

Der er korrelation mellem flere af fleksibilitetsspørgsmålene. For eksempel ser vi, at ansatte med mulighed for fleksible arbejdsdage ofte også har mulighed for at arbejde hjemmefra. Når fleksibilitetsvariablene korrelerer, kan det føre til multikollinearitet i regressionsmodellen, hvilket gør koefficienterne mere usikre. I denne analyse kan korrelationen mellem fleksibilitetsvariablene være én mulig forklaring på, hvorfor nogle fleksibilitetsformer fx ikke er statistisk signifikante.

Sammenligning af effekter

Fleksibilitetsformer	Sammenligning af effekter på arbejdslyst	Fleksibilitetsformer	Signifikansniveau for test af forskelle mellem effekter
Ansvarsdele og tilpasse arbejdsbyrde	Er vigtigere end	Bestemme hvem jeg gerne vil arbejde sammen med	*
Ansvarsdele og tilpasse arbejdsbyrde	Er vigtigere end	Fleksible arbejdsuger	***
Ansvarsdele og tilpasse arbejdsbyrde	Er vigtigere end	Bestemme mine arbejdsopgaver	***
Ansvarsdele og tilpasse arbejdsbyrde	Er vigtigere end	Skifte mellem arbejdsdage og fridage	***
Ansvarsdele og tilpasse arbejdsbyrde	Er vigtigere end	Fleksible arbejdsdage	***
Ansvarsdele og tilpasse arbejdsbyrde	Er vigtigere end	Arbejde hjemmefra	***
Bestemme hvem jeg gerne vil arbejde sammen med	Er ikke vigtigere end	Fleksible arbejdsuger	
Bestemme hvem jeg gerne vil arbejde sammen med	Er ikke vigtigere end	Bestemme mine arbejdsopgaver	
Bestemme hvem jeg gerne vil arbejde sammen med	Er vigtigere end	Skifte mellem arbejdsdage og fridage	*
Bestemme hvem jeg gerne vil arbejde sammen med	Er vigtigere end	Fleksible arbejdsdage	**
Bestemme hvem jeg gerne vil arbejde sammen med	Er vigtigere end	Arbejde hjemmefra	***
Fleksible arbejdsuger	Er ikke vigtigere end	Bestemme mine arbejdsopgaver	
Fleksible arbejdsuger	Er ikke vigtigere end	Skifte mellem arbejdsdage og fridage	
Fleksible arbejdsuger	Er ikke vigtigere end	Fleksible arbejdsdage	
Fleksible arbejdsuger	Er ikke vigtigere end	Arbejde hjemmefra	
Bestemme mine arbejdsopgaver	Er ikke vigtigere end	Skifte mellem arbejdsdage og fridage	
Bestemme mine arbejdsopgaver	Er ikke vigtigere end	Fleksible arbejdsdage	
Bestemme mine arbejdsopgaver	Er ikke vigtigere end	Arbejde hjemmefra	
Skifte mellem arbejdsdage og fridage	Er ikke vigtigere end	Fleksible arbejdsdage	
Skifte mellem arbejdsdage og fridage	Er ikke vigtigere end	Arbejde hjemmefra	
Fleksible arbejdsdage	Er ikke vigtigere end	Arbejde hjemmefra	

Anm.: Vi har udført en test for at undersøge, om der er signifikant forskel på estimatstørrelserne fra vores regressionsmodel. Vi tester nulhypotesen om, at der ikke er forskel på de estimater, som vi undersøger. * angiver et signifikansniveau på 10 pct., ** et signifikansniveau på 5 pct, *** et signifikansniveau på 1 pct.



Delanalyse 2 Fleksibilitet og arbejdsudbud

Resultater fra regressionsmodellen

Introduktion

Regressionsmodel

Vi opstiller en regressionsmodel for at undersøge sammenhængen mellem fleksible arbejdsformer og arbejdsudbud. På de næste sider viser vi, hvordan vi opstiller regressionsmodellen til at undersøge sammenhængen mellem arbejdsudbud og fleksibilitet. Dernæst viser vi modellens resultater for de variable, der måler forskellige muligheder for fleksibilitet på arbejdet. Den fulde model ses i bilag.

Gennemsnitlig arbejdsudbud blandt danske ansatte

Vores beregninger viser, at det gennemsnitlige antal af ugentlige arbejdstimer er 38,5 timer for fultidsarbejdere og 25 timer for deltidsarbejdere.

Sådan måler vi arbejdsudbud

Vi undersøger, hvordan muligheden for forskellige fleksible arbejdsformer påvirker danske ansattes arbejdsudbud. I spørgeskemaet bliver arbejdsudbud målt med spørgsmålet: "I en gennemsnitlig uge, hvor mange timer arbejder du i din hovedbeskæftigelse?"

BAGGRUND

BOKS 2:

REGRESSIONSMODEL FOR ARBEJDSUDBUD

Vi har anvendt følgende OLS regressionsmodel til at forklare sammenhængen mellem forskellige muligheder for fleksibilitet og arbejdsudbud:

$$arbejdsudbud_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot fleksibilitet_{x_i} + \beta_2 \cdot X_i + \varepsilon_i$$

Hvor $arbejdsudbud_i$ angiver selvrapporterede antal af ugentlige arbejdstimer. Vektoren $fleksibilitet_{x_i}$ indeholder de syv forskellige former for fleksibilitet. Fleksibilitetsmålene er dummy variable, der giver værdien 1/0 afhængigt af, om respondenteren *har mulighed/ikke har mulighed* for at have den specifikke fleksibilitetsform. Vektoren X_i indeholder en række baggrundskaraktistika, der kan tænkes at have indflydelse på respondentens arbejdslyst. Det inkluderer fx køn, civilstand, uddannelse, region, branche, alder, indkomst. De inkluderede baggrundsvARIABLE stammer fra Danmarks Statistiks registre.

Resultater

Hvis man får mulighed for **at lægge arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer en bedst**, så viser vores analyse, at det ugentlige antal af arbejdstimer i gennemsnit stiger med 0,75 timer.

Det gennemsnitlige antal af ugentlige arbejdstimer er 38,5 timer for fuldtidsarbejdere og 25 timer for deltidsarbejdere.



Resultater

Hvis man får mulighed for **at kunne bestemme, hvem man gerne vil arbejde sammen med i forskellige opgaver**, så viser vores analyse, at det ugentlige antal af arbejdstimer i gennemsnit stiger med 0,5 timer.

Det gennemsnitlige antal af ugentlige arbejdstimer er 38,5 timer for fuldtidsarbejdere og 25 timer for deltidsarbejdere.



Resultater

Vi finder ingen signifikante effekter på antallet af ugentlige arbejdstimer, når man har mulighed for:

- at arbejde hjemme
- at arbejde mere nogle uger og mindre andre uger, som det passer en bedst
- at kunne bestemme hvilke opgaver, man gerne vil lave eller ikke lave
- at kunne bytte rundt på arbejds- og fridage i løbet af ugen, som det passer en bedst
- at kunne dele ansvarsområder og opgaver mellem ens kollegaer, så man kan tilpasse arbejdsbyrden eller øge fleksibiliteten i ens arbejdstider



Resultater

Test for signifikant forskel mellem estimer for fleksibilitetsformer, der positivt påvirker arbejdsudbuddet

Vi har undersøgt, om der er en signifikant forskel på effekten af antallet af ugentlige arbejdstimer i forhold til de to former for fleksibilitet, der har en signifikant positiv effekt på antallet af ugentlige arbejdstimer: muligheden for en fleksibel arbejdsdag og muligheden for at kunne bestemme, hvem man gerne vil arbejde sammen med.

Testresultaterne viser, at estimerne ikke er signifikant forskellige. Det betyder, at effekten på ugentlige arbejdstimer for de to fleksibilitetsformer ikke adskiller sig signifikant fra hinanden.

Vi har også undersøgt, om effekten af forskellige former for fleksibilitet på arbejdsudbud afhænger af, om det er unge ansatte, der har adgang til fleksibiliteten. Analysen viser, at størrelsen af estimerne for fleksibilitetsformerne forbliver stort set uændret, og signifikansen påvirkes ikke, når vi interagerer fleksibilitetsvariablene med en dummy-variabel for unge i aldersgruppen 35–44 år. Dette indikerer, at effekterne af fleksibilitet er de samme som tidligere præsenteret, uanset om man tager højde for aldersgruppen af dem, der har adgang til fleksibiliteten.



Delanalyse 3

Ufrivilligt fuldtid og arbejdslyst

Beskrivende statistik

Introduktion

Regressionsmodel og beskrivende statistik

Vi opstiller en regressionsmodel for at undersøge sammenhængen mellem arbejdslyst og det at arbejde ufrivilligt på fuldtid. Vi definerer gruppen af ufrivilligt fuldtidsarbejdere med afsæt i en række kriterier. Disse kriterier kan ses på side 52. På de næste sider viser vi beskrivende statistik over danske ansatte, der gerne vil arbejde færre timer, og hvilke årsager, der er afgørende for, at de ikke vælger at arbejde færre timer, selvom de faktisk ønsker det. Vi viser, hvordan vi opstiller regressionsmodellen til at undersøge sammenhængen mellem arbejdslyst og det at arbejde fuldtid ufrivilligt. Dernæst viser vi modellens resultater. Den fulde model ses i bilag.

Gennemsnitlig arbejdslyst blandt danske ansatte

Vores beregninger viser, at den gennemsnitlige arbejdslyst blandt danske ansatte er på 74,6 point.

Sådan måler vi arbejdslyst

Vi undersøger, hvordan arbejdslysten bliver påvirket af at være i gruppen af ufrivillige fuldtidsarbejdere. I spørgeskemaet 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 og 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.

Beskrivende statistik

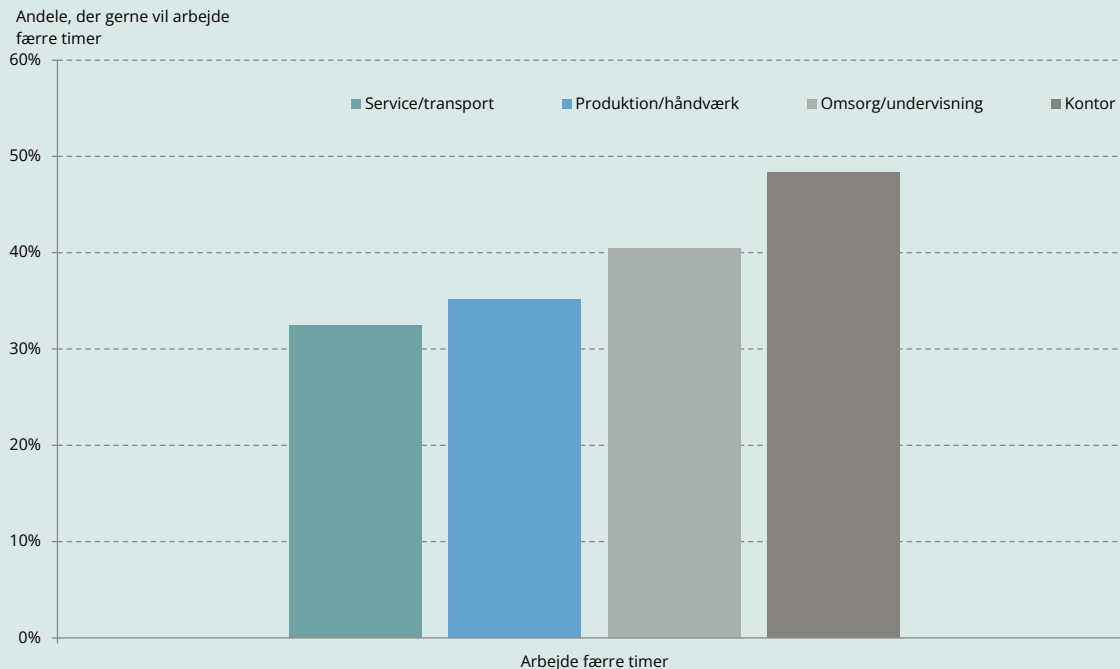
På tværs af forskellige jobtyper er der forskel på andelen af ansatte, der ønsker at arbejde færre timer.

48 pct. af danske ansatte i et kontorjob ønsker at arbejde færre timer.

40 pct. af danske ansatte i et job inden for omsorg og undervisning ønsker at arbejde færre timer.

35 pct. af danske ansatte i et job inden for produktion og håndværk ønsker at arbejde færre timer.

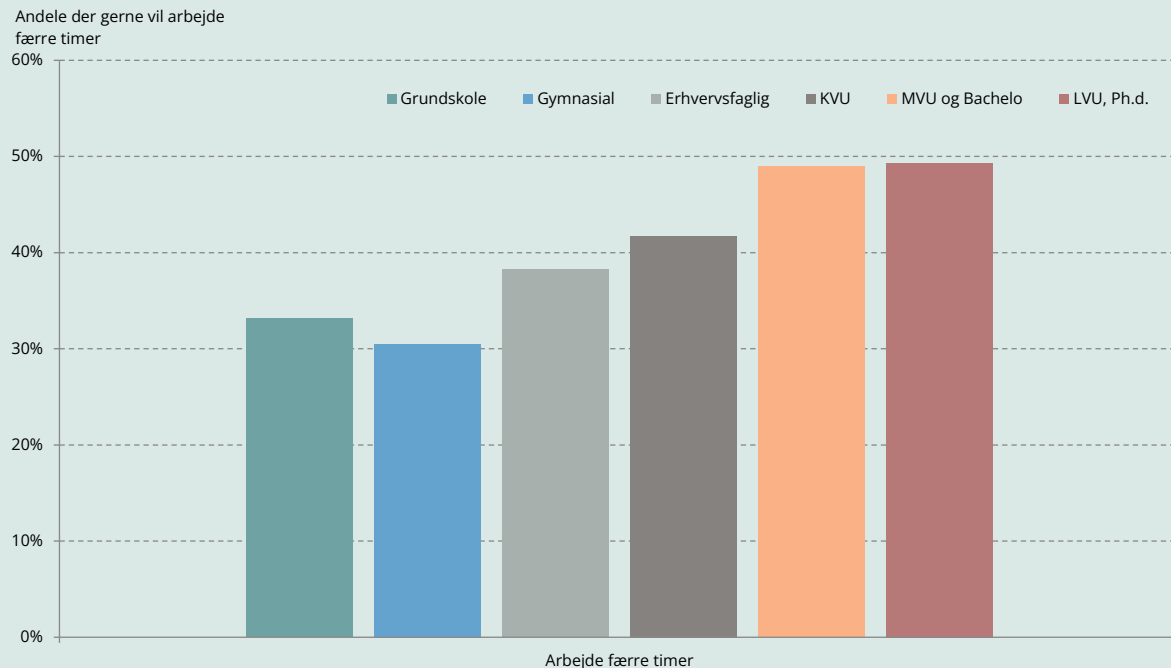
32 pct. af danske ansatte i et job inden for service og transport ønsker at arbejde færre timer.



Beskrivende statistik

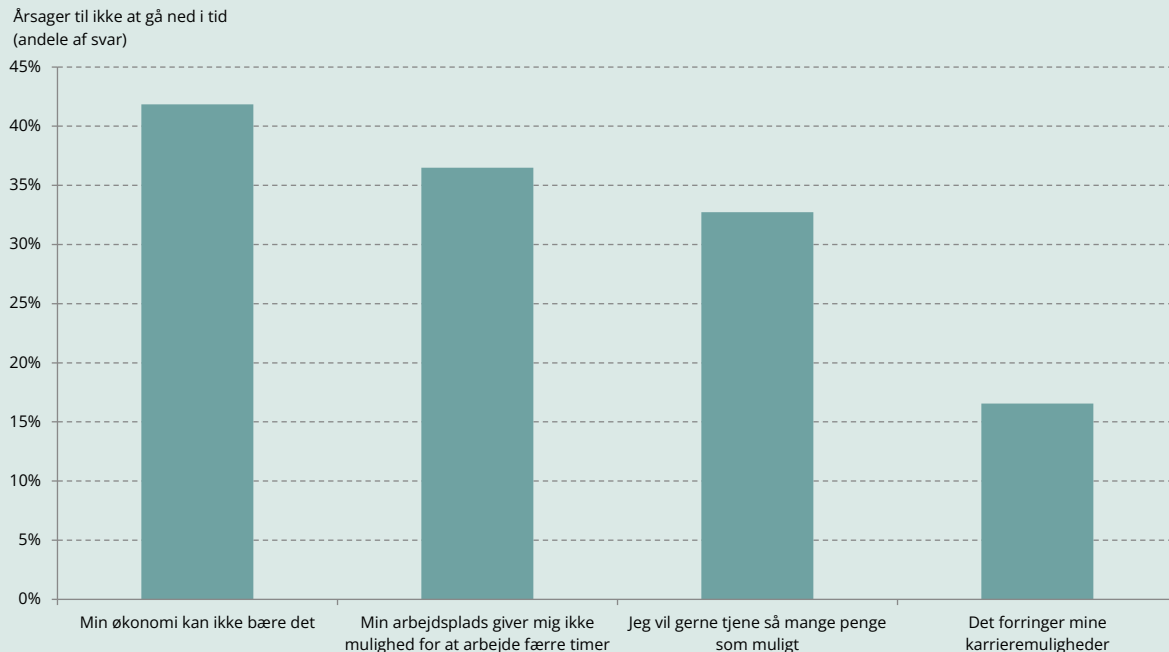
På tværs af uddannelsesniveauer er der forskel på andelen af danske ansatte, der gerne vil arbejde færre timer.

Vi ser en generel trend, der viser, at danske ansatte med et højere uddannelsesniveau i større grad også ønsker at arbejde færre timer end danske ansatte med et lavere uddannelsesniveau.



Beskrivende statistik

De primære årsager til, at respondenterne ikke går ned i arbejdstid, selvom de ønsker at arbejde færre timer, er 1) økonomiske forhold, der ikke tillader det, og 2) mangel på mulighed for nedsat arbejdstid på arbejdspladsen.



Anm.: y-aksen viser andelen, der svarer: "Stor betydning" eller "Væsentlig betydning" til de fire forskellige kategorier for, hvorfor man ikke vælger at arbejde færre timer, selvom man ønsker det. Vi viser det for alle, der har svaret, at de gerne vil arbejde færre timer eller overvejet at gå ned i tid.



Delanalyse 3

Ufrivilligt fuldtid og arbejdslyst

Resultater fra regressionsmodellen

Ufrivillig fuldtid

Gruppen af ufrivillige fuldtidsarbejdere er defineret med følgende kriterier:

1. arbejder 32 timer eller mere
2. vil gerne arbejde færre timer eller har overvejet at gå ned i tid
3. årsag til ikke at arbejde færre timer er, at ens økonomi ikke kan bære det (stor eller væsentligt betydning)
4. ... eller årsag til ikke at arbejde færre timer er, at ens arbejde ikke giver en mulighed for at arbejde færre timer (stor eller væsentlig betydning)
5. ... og at det ingen betydning har, at du gerne vil tjene så mange penge som muligt
6. ... og at det ingen betydning har, at det forringer dine karrieremuligheder

Vores beregner viser, at 3,6 pct. af danske ansatte er i gruppen af ufrivillige fuldtidsarbejdere.



BAGGRUND

BOKS 3:

REGRESSIONSMODEL FOR ARBEJDSLYST

Vi har anvendt følgende OLS regressionsmodel til at forklare sammenhængen mellem ufrivilligt at arbejde på fuldtid og arbejdslyst:

$$arbejdslyst_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot ufrivilligt_fuldtid_i + \beta_2 \cdot fleksibilitet_{x_i} + \beta_3 \cdot X_i + \varepsilon_i$$

Hvor $arbejdslyst_i$ angiver niveauet af arbejdslyst målt på en skala fra 0–100. Variablen $ufrivilligt_fuldtid_i$ er en dummy variabel, der giver værdien 1, hvis respondenteren er i gruppen af ufrivillige fuldtidsarbejdere. Hvis ikke respondenteren er i gruppen af ufrivillige fuldtidsarbejdere, så får $ufrivilligt_fuldtid_i$ værdien 0. Vektoren $fleksibilitet_{x_i}$ indeholder de syv forskellige former for fleksibilitet. Fleksibilitetsmålene er dummy variable, der giver værdien 1/0 afhængigt af, om respondenteren *har mulighed/ ikke har mulighed* for at have den specifikke fleksibilitetsform. Vektoren X_i indeholder en række baggrundskaraktistika, der kan tænkes at have indflydelse på respondenterens arbejdslyst. Det inkluderer fx køn, civilstand, uddannelse, region, branche, alder, indkomst. De inkluderede baggrundsvARIABLE stammer fra Danmarks Statistiks registre.

Resultater

Hvis man er i gruppen af ufrivillige fuldtidsarbejdere, så viser vores analyse, at arbejdslysten i gennemsnit falder med 7,3 point.

Den gennemsnitlige arbejdslyst er på 74,6 point.





Bilag

Bilag 1: Delanalyse 1

	(Model 1)	(Model 1, Test)
	Afhængige variabel: Arbejdslyst	Afhængige variabel: Arbejdslyst
Aldersgruppe 25-34 år	1,928 (2,196)	1,048 (2,402)
Aldersgruppe 35-44 år	0,351 (2,129)	-0,777 (2,342)
Aldersgruppe 45-54 år	2,200 (2,051)	0,807 (2,266)
Aldersgruppe 55-65 år	5,944*** (2,063)	5,094** (2,283)
Grundskole eller uoplyst	3,100 (1,899)	5,329** (2,102)
Erhvervsfaglig	0,115 (1,642)	1,398 (1,736)
KVU	-0,749 (2,096)	0,825 (2,106)
MVU	-3,656** (1,670)	-2,742 (1,811)
LVU	-0,293 (1,668)	0,657 (1,772)
Enlige med børn	3,453* (1,810)	2,500 (1,998)
Par uden børn	1,723 (1,175)	1,206 (1,289)
Par med børn	3,133*** (1,096)	3,126*** (1,145)
Kvinde	-0,611 (0,835)	-0,128 (0,889)
Midtjylland	-0,891 (1,444)	0,484 (1,568)
Syddanmark	-0,400 (1,481)	-0,0505 (1,599)
Hovedstaden	-1,817 (1,404)	-0,761 (1,513)
Sjælland	1,587 (1,530)	4,181*** (1,587)
Indvandrere og efterkommere	1,648 (1,218)	1,093 (1,348)
Handel, transport og service	1,521 (0,949)	0,583 (0,971)
Omsorg og undervisning	3,162*** (1,133)	2,955** (1,202)
	⋮	⋮

	⋮	⋮
Indkomst (1000 kr.)	0,000111 (0,000674)	0,0000191 (0,000686)
Uoplyst indkomst	1,525 (0,997)	0,500 (1,096)
Arbejde hjemmefra	0,588 (0,955)	0,0789 (1,012)
Fleksibel arbejdstid på tværs af dagen	1,135 (0,930)	0,895 (0,931)
Fleksibel arbejdstid på tværs af uger	2,714*** (0,897)	2,458*** (0,906)
Bestemme mine arbejdsopgaver	1,951** (0,898)	1,688* (0,896)
Bestemme hvem jeg arbejder med	4,070*** (0,880)	4,107*** (0,881)
Ansvarsdele og tilpasse arbejdsbyrde	6,813*** (1,177)	6,314*** (1,341)
Skifte arbejdsdage og fridage	1,908** (0,895)	1,615* (0,909)
Deltid	-2,282 (1,872)	-1,735 (2,546)
Skifte arbejdsdage og fridage x Deltid	-0,588 (2,602)	-1,104 (3,105)
Bruger fleksibilitet		4,810** (2,030)
Constant	59,66*** (2,897)	56,17*** (3,553)
Observations	3.244	2.560
R-squared	0,082	0,09

Anm: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Referencegruppen for kvinde er mænd, for aldersdummyer er den personer i alderen 18-24 år, for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse, for civiltilstandsdummyer er den enlig uden børn, for regionsdummyer er den Nordjylland, for oprindelsesdummyer er den dansk oprindelse, for branchedummyer er den industri/produktion, for deltidisdummyen er den personer i fuldtidsarbejde og for fleksibilitetsspørgsmål er den personer, som svarer nej til fleksibilitetsmulighederne.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka Economics og Videncenter for God Arbejdslyst (2024), Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Bilag 2: Delanalyse 2

	(Model 2) Afhængige variabel: Ugentlige arbejdstimer	(Model 2, Test) Afhængige variabel: Ugentlige arbejdstimer
Aldersgruppe 25-34 år	0,471 (0,579)	0,420 (0,677)
Aldersgruppe 35-44 år	0,638 (0,579)	0,468 (0,666)
Aldersgruppe 45-54 år	1,485*** (0,549)	1,309** (0,628)
Aldersgruppe 55-65 år	0,906* (0,543)	0,549 (0,619)
Grundskole eller uoplyst	-0,882 (0,546)	-0,758 (0,655)
Erhvervsfaglig	0,000907 (0,480)	0,000523 (0,557)
KVU	0,292 (0,636)	0,334 (0,689)
MVU	-0,353 (0,466)	-0,330 (0,532)
LVU	0,368 (0,509)	0,318 (0,574)
Enlige med børn	-0,524 (0,462)	-0,680 (0,494)
Par uden børn	0,623 (0,381)	0,712* (0,433)
Par med børn	-0,377 (0,293)	-0,523 (0,324)
Kvinde	-1,590*** (0,222)	-1,342*** (0,237)
Midtjylland	0,214 (0,397)	0,394 (0,416)
Syddanmark	0,152 (0,428)	0,0742 (0,427)
Hovedstaden	0,105 (0,379)	0,383 (0,392)
Sjælland	0,785 (0,551)	1,095* (0,614)
Indvandrere og efterkommere	0,0245 (0,342)	0,0983 (0,385)
Handel, transport og service	0,0507 (0,316)	-0,0800 (0,342)
Omsorg og undervisning	-1,009*** (0,300)	-1,138*** (0,312)
	⋮	⋮

	⋮	⋮
Indkomst (1000 kr.)	0,00116*** (0,000309)	0,00104*** (0,000311)
Uoplyst indkomst	-0,000956 (0,287)	-0,0946 (0,327)
Arbejde hjemmefra	-0,180 (0,276)	0,0803 (0,296)
Flexibel arbejdstid på tværs af dagen	0,750*** (0,276)	0,889*** (0,275)
Flexibel arbejdstid på tværs af uger	0,0123 (0,258)	0,216 (0,260)
Bestemme mine arbejdsopgaver	0,318 (0,262)	0,424 (0,263)
Bestemme hvem jeg arbejder med	0,536** (0,268)	0,670** (0,274)
Ansvarsdele og tilpasse arbejdsbyrde	-0,388 (0,335)	0,236 (0,327)
Skifte arbejdsdage og fridage	-0,0489 (0,281)	0,0849 (0,291)
Deltid	-12,09*** (0,522)	-12,48*** (0,709)
Skifte arbejdsdage og fridage x Deltid	-2,725*** (0,908)	-2,347*** (0,908)
Bruger fleksibilitet		-0,417 (0,508)
Constant	38,52*** (0,722)	37,87*** (0,868)
Observations	3.201	2.530
R-squared	0,377	0,409

Anm: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Referencegruppen for kvinde er mænd, for aldersdummyer er den personer i alderen 18-24 år, for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse, for civiltilstandsdummyer er den enlig uden børn, for regionsdummyer er den Nordjylland, for oprindelsesdummyer er den dansk oprindelse, for branchedummyer er den industri/produktion, for deltidisdummyer er den personer i fuldtidsarbejde og for fleksibilitetsspørgsmål er den personer, som svarer nej til fleksibilitetsmulighederne.

Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka Economics og Videncenter for God Arbejdslyst (2024), Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Bilag 3: Delanalyse 3

(Model 3)	
Afhængige variabel: Arbejdslyst	
Aldersgruppe 25-34 år	2,017 (2,198)
Aldersgruppe 35-44 år	0,381 (2,129)
Aldersgruppe 45-54 år	2,216 (2,052)
Aldersgruppe 55-65 år	6,165*** (2,062)
Grundskole eller uoplyst	3,224* (1,897)
Erhvervsfaglig	0,139 (1,637)
KVU	-0,833 (2,090)
MVU	-3,451** (1,664)
LVU	-0,272 (1,663)
Enlige med børn	3,476* (1,809)
Par uden børn	1,869 (1,173)
Par med børn	3,240*** (1,095)
Kvinde	-0,460 (0,835)
Midtjylland	-0,821 (1,441)
Syddanmark	-0,257 (1,483)
Hovedstaden	-1,728 (1,402)
Sjælland	1,678 (1,523)
Indvandrere og efterkommere	1,527 (1,218)
Handel, transport og service	1,506 (0,948)
Omsorg og undervisning	3,179*** (1,131)
	⋮

	⋮
Indkomst (1000 kr.)	0,0000968 (0,000673)
Uoplyst indkomst	1,405 (1,000)
Arbejde hjemmefra	0,671 (0,956)
Fleksibel arbejdstid på tværs af dagen	1,128 (0,931)
Fleksibel arbejdstid på tværs af uger	2,736*** (0,899)
Bestemme mine arbejdsopgaver	1,884** (0,897)
Bestemme hvem jeg arbejder med	4,102*** (0,878)
Ufrivilligt fuldtid	-7,279*** (2,001)
Ansvarsdele og tilpasse arbejdsbyrde	6,813*** (1,178)
Skifte arbejdsdage og fridage	1,820** (0,895)
Deltid	-2,622 (1,875)
Skifte arbejdsdage og fridage x Deltid	-0,532 (2,600)
Constant	59,61*** (2,895)
Observations	3.232
R-squared	0,087
Anm: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau. Referencegruppen for kvinde er mænd, for aldersdummyer er den personer i alderen 18-24 år, for uddannelsesdummyer er den gymnasial uddannelse, for civiltilstandsdummyer er den enlig uden børn, for regionsdummyer er den Nordjylland, for oprindelsesdummyer den dansk oprindelse, for branchedummyer er den industri/produktion, for fleksibilitetsspørgsmål er den personer, som svarer nej til fleksibilitetsmulighederne, for deltidsdummyen er den personer i fuldtidsarbejde, og for ufrivilligt fuldtid er den personer, som arbejder fuldtid frivilligt.	
Kilde: Danmarks Statistik Survey for Kraka Economics og Videncenter for God Arbejdslyst (2024), Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.	

Bilag 4: 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 det arbejde, du udfører (din jobfunktion)?	Valg mellem 14 jobfunktioner
Spørgsmål 8	Hvad beskriver bedst den branche, din virksomhed er i?	Valg mellem 10 brancher
Spørgsmål 9	I hvilken grad er du tilfreds med dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 10	I hvilken grad føler du dig motiveret til at gå på arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 11	I hvilken grad føler du glæde ved dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 12	I hvilken grad har du det godt med dine kollegaer?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 13	I hvilken grad oplever du, at du har et godt fagligt samspil med dine kolleger?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 14	I hvilken grad har du tillid til dine kolleger?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 15	I hvilken grad har du tillid til din nærmeste leder?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 16	I hvilken grad oplever du, at din nærmeste leder er en dygtig leder?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 17	I hvilken grad oplever du at have et godt forhold til din nærmeste leder?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 18	I hvilken grad oplever du at have passende medbestemmelse på din arbejdsplads?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 19	I hvilken grad har du selv mulighed for at tilrettelægge og strukturere dine arbejdsopgaver?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 20	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)

Bilag 4: Spørgeskema

	Spørgsmål	Svarmulighed
Spørgsmål 21	I hvilken grad oplever du, at dit arbejde er meningsfyldt?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 22	I hvilken grad oplever du, at dit nuværende job lever op til dine ønsker for dit arbejdsliv?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 23	I hvilken grad oplever du at bidrage til et større formål gennem dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 24	I hvilken grad oplever du en faglig tilfredshed gennem dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 25	I hvilken grad oplever du, at du udvikler dine kompetencer?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 26	I hvilken grad oplever du, at der er match mellem dine arbejdsopgaver og dine kompetencer?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 27	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 28	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 29	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 30	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 31	I hvilken grad har du mulighed for at se konkrete resultater af din arbejdsindsats? Skaber du konkrete resultater på dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10) Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 32	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 33	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 34	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 35	Hvor mange sygedage har du haft inden for de sidste 6 måneder? Stress henviser til en situation, hvor en person føler sig anspændt,	
Spørgsmål 36	rustløs, 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

Bilag 4: Spørgeskema

	Spørgsmål	Svarmulighed
Spørgsmål 37	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 38	Har du inden for de seneste 6 måneder ledt efter et arbejde med et andet indhold end dit nuværende arbejde?	Ja/Nej
Spørgsmål 39	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, "Lidt anderledes" eller "Meget anderledes" til spørgsmål 43 og svaret på spørgsmål 44	
Spørgsmål 40	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)
Spørgsmål 41	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 42	Hvor mange timer vil du gerne arbejde <u>mindre</u> 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 43	Hvor mange timer ville du gerne arbejde <u>mere</u> om ugen?	(0-100)
	Følgende spørgsmål er blevet stillet til alle respondenter	
Spørgsmål 44	Hvor sandsynligt er det, at du arbejder i dit nuværende job om et år?	Meget usandsynligt - meget sandsynligt (0-10)
Spørgsmål 45	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 46	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 47	Hvis du selv kunne vælge, hvornår du kunne gå på pension, om hvor mange år ville du gøre det?	(0-50)

Bilag 4: Spørgeskema

	Spørgsmål	Svarmulighed
	Følgende spørgsmål blev stillet til alle respondenter	
Spørgsmål 48	Hvad er din årlige indkomst fra din hovedbeskæftigelse før skat? (antal kroner)	
Spørgsmål 49	Vi har sendt dig et lignende spørgeskema for 3 år siden. Når du tænker tilbage, oplever du så, at du er mere tilfreds med dit arbejde nu, end du var for 3 år siden?	Meget utilfreds - meget tilfreds (0-10)
Spørgsmål 50	Har din arbejdsgiver gjort noget for at forbedre tilfredshed og motivation på arbejdspladsen de sidste 2 år?	Nej/Ja
Spørgsmål 51	Hvis du havde muligheden ville du så vælge at arbejde flere, færre eller det samme antal timer, som du gør i dit nuværende job?	
Spørgsmål 52	Har du overvejet at gå ned i tid?	Nej/Ja • At kunne arbejde hjemmefra, fx et par dage om ugen • At kunne lægge mine arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer mig bedst • At kunne arbejde mere nogle uger og mindre andre uger, som det passer mig bedst
Spørgsmål 53	Hvilke muligheder for fleksibilitet har du i dit arbejde? Jeg har mulighed for at...	• At kunne bestemme hvilke opgaver jeg gerne vil lave eller ikke lave • At kunne bestemme hvem jeg gerne vil arbejde sammen med i forskellige opgaver • At kunne bytte rundt på arbejds- og fridage i løbet af ugen, som det passer mig bedst
	Følgende spørgsmål er blevet stillet til personer der har valgt mindst en af valgmulighederne i spørgsmål 53	
Spørgsmål 54	I hvilken grad har du benyttet dig af den fleksibilitet, der er i dit arbejde?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)

Bilag 4: Spørgeskema

	Spørgsmål	Svarmulighed
	Følgende spørgsmål er blevet stillet til alle	
Spørgsmål 55	I hvilken grad har du mulighed for at dele ansvarsområder og opgaver mellem dig og dine kollegaer, så du kan tilpasse din arbejdsbyrde eller øge fleksibiliteten i dine arbejdstider?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 56	Hvor ofte har du hjemmearbejdsdage i løbet af en gennemsnitlig uge?	Sjældent-Aldrig/ 1 dag om ugen / ... / Hver dag
Spørgsmål 57	Hvem bestemmer, hvornår din arbejdsdag starter og slutter?	Det gør jeg udelukkende selv / Det gør jeg hovedsageligt selv, men inden for rammerne af en arbejdstidsaftale / Det gør udelukkende min arbejdsgiver
Spørgsmål 58	I hvilken grad kan du selv planlægge, hvor du arbejder?	Meget lav grad - meget høj grad (0-10)
Spørgsmål 59	Har du børn, der bliver passet i daginstitution?	Nej/Ja
Spørgsmål 60	Er det i perioder nødvendigt for dig at passe syge eller handicappede børn eller andre familiemedlemmer, der har brug for pleje og omsorg?	Nej/ja
Spørgsmål 61	Angiv hvor stor en betydning følgende forhold har for du arbejder det antal timer du gør: Jeg vil gerne undgå lange institutionsdage for mine børn Jeg har brug for tid til pleje af syge eller handicappede børn eller andre familiemedlemmer Det passer godt til min egen situation Det passer bedst til min familiesituation Jeg har nedsat arbejdssevne Jeg kan bedre kombinere uddannelse med arbejde Jeg vægter min fritid højt og kan få mere tid til andet end mit arbejde Jeg kan ikke finde et arbejde med flere timer pr. uge Mit nuværende arbejde er for hårdt for mig ift. at arbejde flere timer om ugen	Ingen betydning – Væsentlig betydning

Bilag 4: Spørgeskema

	Spørgsmål	Svarmulighed
	Følgende spørgsmål er blevet stillet til personer der har angivet at de ønsker at arbejde færre timer	
Spørgsmål 62	Hvilken betydning har følgende i forhold til at afholde dig fra at arbejde færre timer end du gør nu? Min økonomi kan ikke bære det Min arbejdsplads giver mig ikke mulighed for at arbejde færre timer Jeg vil gerne tjene så mange penge som muligt Det forringer mine karrieremuligheder	Ingen betydning – Væsentlig betydning
Anm.:	De grønne rækker angiver, at de efterfølgende spørgsmål kun er blevet stillet til nogle respondenter, beskrevet i de grønne rækker. Disse afgrænsninger gælder for alle følgende spørgsmål, indtil en ny grøn række optræder.	



Sektion 2 – Flexibilitet: Arbejdsudbud og livskrise i familien

Syg partner, ekskl. kræft

Vi følger 25.000 personers lønnedgang efter deres partner rammes af en række sygdomme (ekskl. kræft – se næste slide).

I gennemsnit går personer med en syg partner op til 1–3 pct. ned i løn – sammenlignet med en kontrolgruppe af lignende personer uden sygdom.

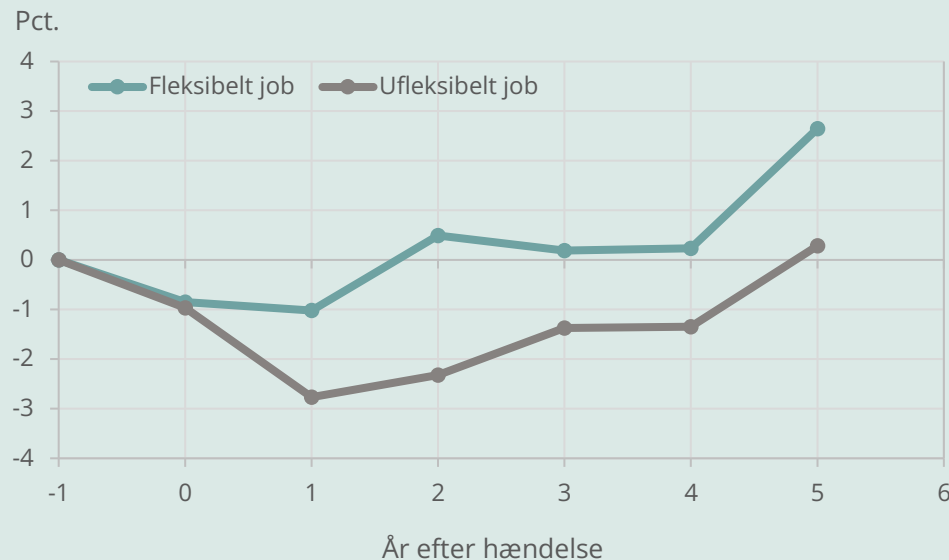
Personer med et fleksibelt job går ca. 2 pct. mindre ned i løn end personer med et ufleksibelt job (ca. 12.000 kr. om året, 2024-niveau).

Resultatet for livskrise er signifikant på et 5-pct. niveau, mens det for fleksibilitet og livskrise er signifikant på et 10-pct. niveau.

Sygdommene inkluderer:

- Iskæmiske hjertesygdomme
- Pulmonal hjertesygdom og sygdomme i lungekredsløbet
- Akut nyreinsufficiens
- Blindhed og svagsyn
- Kronisk hjerteinsufficiens
- Dissemineret sklerose
- Generelle atrofier, som primært påvirker centralnervesystemet
- Karsygdomme i hjerne

Gennemsnitlig lønnedgang ved partners sygdom

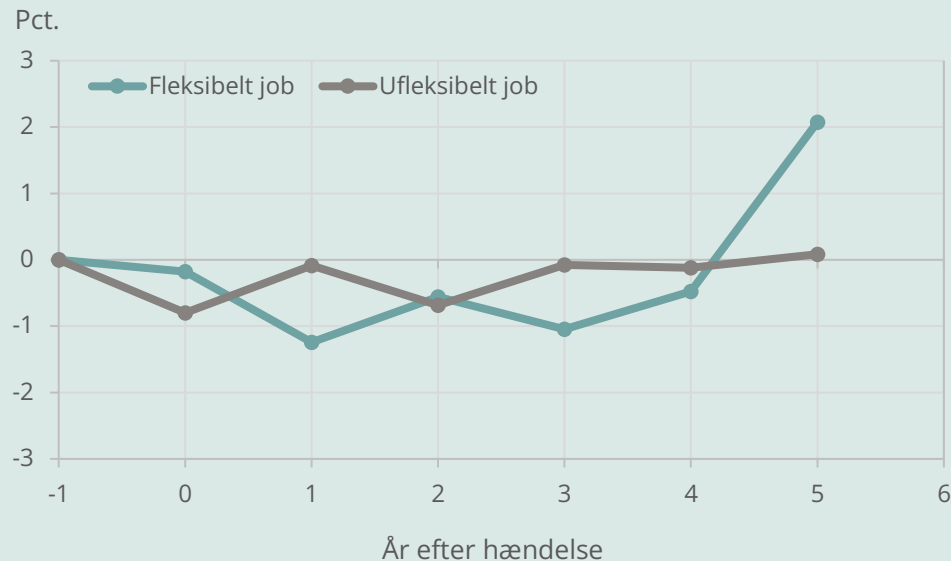


Syg partner, kræft

Vi viser tilsvarende 23.000 personers lønnedgang efter deres partner rammes af alle typer kræftsygdomme.

For kræftsygdomme bredt finder vi ikke en signifikant effekt på lønniveauet for en person med en syg partner.

Gennemsnitlig lønnedgang ved partners sygdom



Egen sygdom, ekskl. kræft

Vi følger 31.000 personers lønnedgang i årene efter de selv rammes af en række sygdomme (ekskl. kræft).

I gennemsnit går personer ramt af disse sygdomme op til 14–20 pct. ned i løn.

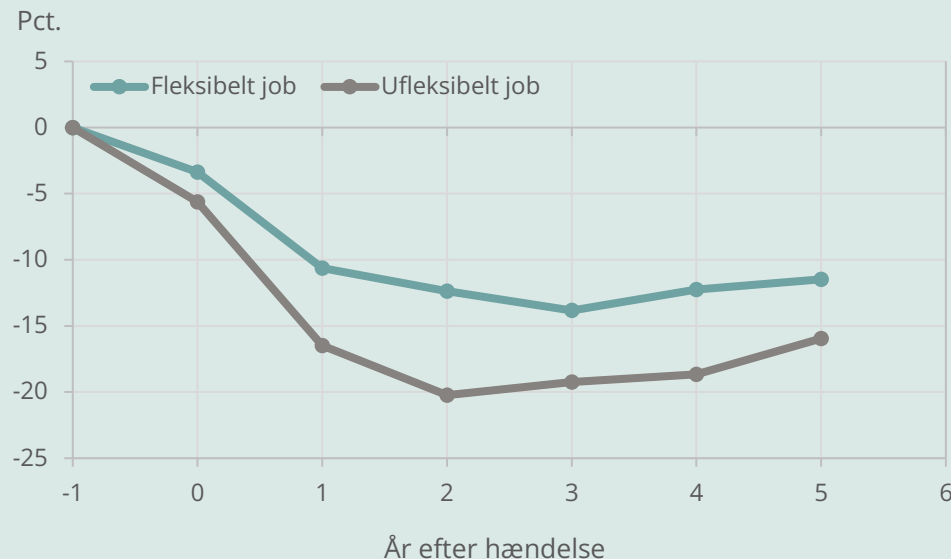
Personer med et fleksibelt job går ca. 6 pct. mindre ned i løn end personer med et ufleksibelt job (ca. 36.000 kr. om året, 2024-niveau).

Resultaterne er signifikant på et 5-pct. niveau.

Sygdommene inkluderer:

- Iskæmiske hjertesygdomme
- Pulmonal hjertesygdom og sygdomme i lungekredsløbet
- Akut nyreinsufficiens
- Blindhed og svagsyn
- Kronisk hjerterinsufficiens
- Dissemineret sklerose
- Generelle atrofier, som primært påvirker centralnervesystemet
- Karsygdomme i hjerne

Gennemsnitlig lønnedgang ved sygdom



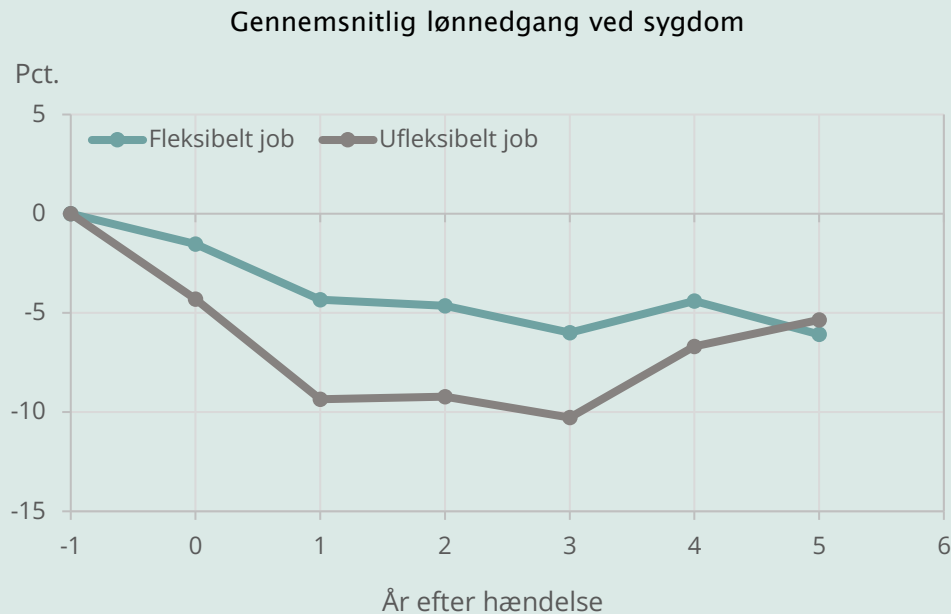
Egen sygdom, kræft

Vi følger 31.000 personers lønnedgang i årene efter de selv rammes af alle typer kræftsygdomme.

I gennemsnit går personer ramt af disse kræftsygdomme op til 6-10 pct. ned i løn.

Personer med et fleksibelt job går ca. 3 pct. mindre ned i løn end personer med et ufleksibelt job (ca. 18.000 kroner om året, 2024-niveau).

Resultaterne er signifikant på et 5-pct. niveau.



Barns krise

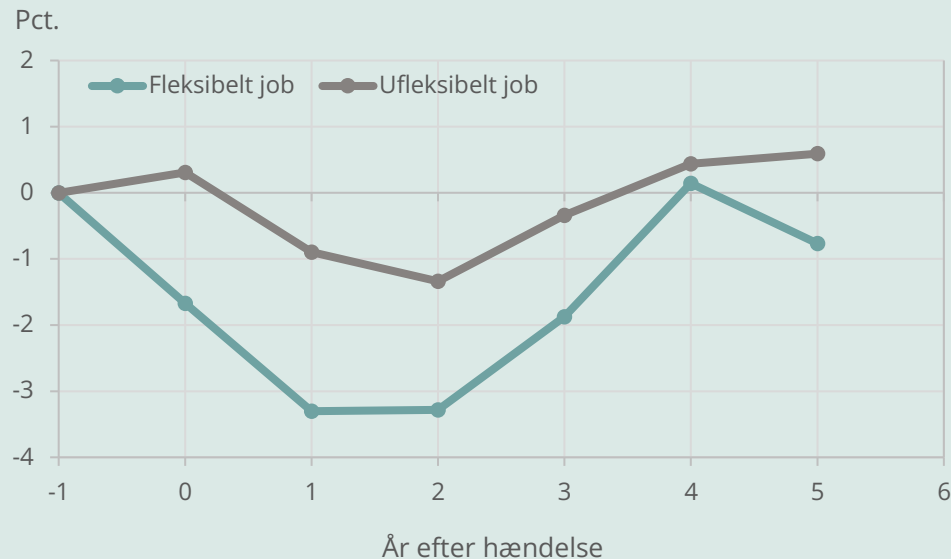
Vi følger 7.300 forældrepars lønnedgang efter deres barn rammes af en række forskellige negative hændelser. Dette inkluderer alle sygdomme inkl. kræft, en række psykiske sygdomme og underretninger som fx skolevægring.

I gennemsnit går forældre med et barn der rammes af disse hændelser 1–3 pct. ned i løn.

Forældrepar hvor mindst en forælder har et fleksibelt job går ca. 2 pct. mere ned i løn end forældre med et ufleksibelt job (ca. 24.000 kr. om året, 2024-niveau).

Resultatet ift. fleksibilitet og livskrise er signifikant på et 5-pct. niveau.

Gennemsnitlig lønnedgang ved barns krise



REGRESSIONSMODEL FOR BETYDNINGEN AF FLEKSIBILITET, ARBEJDSUDBUD OG LIVSKRISE I FAMILIEN

Vores benytter følgende metode i vores analyse til at forklare sammenhængen mellem lønindkomst og fleksibilitet ved en livskrise:

- Modellen følger en såkaldt "Difference-in-Differences" (DiD) tilgang, hvor en hændelse indtræffer på forskellige tidspunkter for forskellige individer årene som er inkluderet i analysen ("staggered treatment"). Modellen gør det muligt at undersøge, hvordan en hændelse som fx en livskrise påvirker et individ eller deres pårørendes lønindkomst, og hvordan denne effekt afhænger af, om vedkommende har et fleksibelt job.
- Analysen følger lønindkomst i Danmark Statistiks registre i perioden 2010 til 2022. Betydningen af en livskrise er analyseret særskilt for (1) partners sygdom, (2) egen sygdom, eller (3) børns sygdom, psykisk sygdom eller mistrivsel, som opstår i perioden 2012–2018 (for børns underretninger gælder det perioden 2016–2020). Analysen afgrænses til 3 år før hændelsen og 5 år efter, inklusiv hændelsesåret $t=0$. Hændelserne identificeres ved hjælp af landspatientregisteret og underretningsregisteret.
- Jobfleksibilitet identificeres ved hjælp af besvarelser fra arbejdskraftundersøgelsen i analyseperioden (variabel B9FEFLX). Da overlappet mellem livskrises og besvarelser af arbejdskraftundersøgelsen er sjældne, hentes besvarelserne også fra kolleger på samme arbejdsplads med samme uddannelsesniveau, samt tilbage og frem i tid, så længe det pågældende individ ikke har skiftet job.
- En kontrolgruppe skabes ved (1) match på den raske partners uddannelsesniveau, køn og alder, (2) match på eget uddannelsesniveau, køn og alder, eller (3) barns køn, alder og forældres uddannelsesniveau. 5 kontrolmatch findes for voksne og voksne partnere, mens 10 kontrolmatch findes for børn. Kontrolgruppen tildeles $t=0$ for et tilfældigt år.
- Analysen for voksne og voksne pårørende omfatter kun individer, som har været i arbejde de sidste tre år før hændelsen. Analysen for børn omfatter kun dem, som har en far og en mor i arbejde i året før hændelsen.

REGRESSIONSMODEL FOR BETYDNINGEN AF FLEKSIBILITET, ARBEJDSUDBUD OG LIVSKRISE I FAMILIEN

Vi har anvendt følgende OLS regressionsmodel til at forklare sammenhængen mellem lønindkomst og fleksibilitet ved en livskrise:

$$Y_{it} = \alpha + \sum_{k=-3, k \neq -1}^5 \gamma_k \mathbb{1}(t = k) + \delta D_i + \sum_{k=-3}^5 \theta_k D_i \cdot \mathbb{1}(t = k) + \beta_1 X_i + \sum_{k=-3}^5 \beta_{2k} X_i \cdot \mathbb{1}(t = k) + \sum_{k=-3}^5 \beta_{3k} X_i \cdot D_i \cdot \mathbb{1}(t = k) + \epsilon_{it}$$

- Den afhængige variabel Y_{it} er lønindkomst for individ i på tidspunkt t . Variablen D_i er en dummy, der angiver, om individet tilhører gruppen, hvor hændelsen indtræffer ($D_i=1$), eller kontrolgruppen, hvor hændelsen ikke indtræffer ($D_i=0$). Hændelsen finder sted fra tidspunkt $t=0$ og fremad.
- Variablen X_i er en anden dummy, der angiver, om individet har et fleksibelt job ($X_i=1$) eller ej ($X_i=0$). Denne variabel bruges til at undersøge, hvordan jobfleksibilitet påvirker lønindkomst både før og efter hændelsen.
- Modellen bruger året for hændelsen som referenceperiode, dvs. tidspunkt $t=-1$, hvorfor γ for $t=-1$ udelades af regressionen. Interaktionerne mellem D_i og tid (θ_k) estimerer forskelle i lønindkomst mellem gruppen, hvor hændelsen indtræffer, og kontrolgruppen for hver periode, inklusiv ved $t=-1$. Interaktionerne mellem X_i og tid (β_{2k}) viser, hvordan jobfleksibilitet påvirker lønindkomsten over tid. Trevejsinteraktionerne (β_{3k}) mellem D_i , X_i og tid undersøger, hvordan effekten af hændelsen varierer afhængigt af, om individet har et fleksibelt job.
- Analysens konklusioner om betydningen af fleksibilitet er fremkommet ved en F-test, dvs. om trevejsinteraktionerne mellem D_i , X_i og tid (β_{3k}) er signifikant forskellig i de 5 år efter hændelsen inkl. hændelsesåret sammenlignet med de 3 år før hændelsen.
- Regressionsresultaterne ses af bilag 5, mens resultater af F-test af trevejsinteraktionerne for fleksibilitet ses af bilag 6.
- Effekterne er omregnet til lønninger i kroner ved gennemsnitslønninger for lønmodtagere med fleksibilitet, beregnet pba. registre for 2022 og derefter fremskrevet fra 1. kv. 2023 til 3. kv. 2024 ved Danmarks Statistiks standardberegnedes lønindeks (fra indeks 115,7 til indeks 123,8).

Bilag

Bilag 5: Delanalyse 2

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Sygd. ekskl. kræft	Partners løndkomst	Egen løndkomst	Kræft	Sygdom, psykisk sygd. og underretninger
Year -3	-0.0363*** (0.000974)	-0.0354*** (0.00107)	-0.0418*** (0.000951)	-0.0398*** (0.000964)	-0.0927*** (0.00173)
Year -2	-0.0114*** (0.000705)	-0.0105*** (0.000769)	-0.0123*** (0.000662)	-0.0114*** (0.000670)	-0.0562*** (0.00120)
Year 0	-0.0453*** (0.00174)	-0.0529*** (0.00192)	-0.0459*** (0.00154)	-0.0498*** (0.00156)	0.0321*** (0.000894)
Year 1	-0.112*** (0.00306)	-0.135*** (0.00357)	-0.114*** (0.00279)	-0.126*** (0.00288)	0.0461*** (0.00134)
Year 2	-0.142*** (0.00374)	-0.167*** (0.00421)	-0.144*** (0.00331)	-0.162*** (0.00348)	0.0655*** (0.00163)
Year 3	-0.186*** (0.00441)	-0.220*** (0.00501)	-0.195*** (0.00398)	-0.213*** (0.00412)	0.0737*** (0.00207)
Year 4	-0.216*** (0.00494)	-0.250*** (0.00562)	-0.233*** (0.00449)	-0.261*** (0.00467)	0.0816*** (0.00258)
Year 5	-0.246*** (0.00600)	-0.293*** (0.00679)	-0.289*** (0.00560)	-0.300*** (0.00570)	0.0873*** (0.00318)
Year -3 x Flexibility	0.202*** (0.00300)	0.229*** (0.00324)	0.203*** (0.00294)	0.209*** (0.00334)	0.205*** (0.00334)
Year -2 x Flexibility	0.206*** (0.00290)	0.231*** (0.00316)	0.203*** (0.00284)	0.211*** (0.00278)	0.205*** (0.00302)
Year -1 x Flexibility	0.211*** (0.00299)	0.234*** (0.00324)	0.207*** (0.00288)	0.214*** (0.00284)	0.199*** (0.00258)
Year 0 x Flexibility	0.229*** (0.00392)	0.255*** (0.00424)	0.222*** (0.00365)	0.229*** (0.00363)	0.203*** (0.00263)
Year 1 x Flexibility	0.251*** (0.00537)	0.294*** (0.00584)	0.242*** (0.00492)	0.254*** (0.00499)	0.211*** (0.00293)
Year 2 x Flexibility	0.267*** (0.00612)	0.308*** (0.00657)	0.248*** (0.00558)	0.271*** (0.00565)	0.215*** (0.00310)
Year 3 x Flexibility	0.283*** (0.00703)	0.333*** (0.00756)	0.263*** (0.00703)	0.290*** (0.00718)	0.215*** (0.00401)
Year 4 x Flexibility	0.301*** (0.00769)	0.342*** (0.00835)	0.278*** (0.00733)	0.302*** (0.00787)	0.216*** (0.00691)
Year 5 x Flexibility	0.311*** (0.00919)	0.355*** (0.00997)	0.311*** (0.00844)	0.323*** (0.00854)	0.219*** (0.00462)
Year -3 x Treatment	-0.0175*** (0.00430)	0.00349 (0.00497)	-0.0244*** (0.00453)	0.00409 (0.00436)	-0.0629*** (0.00864)
Year -2 x Treatment	-0.0148*** (0.00406)	0.00496 (0.00472)	-0.0200*** (0.00425)	0.00330 (0.00418)	-0.0581*** (0.00731)
Year -1 x Treatment	-0.0128*** (0.00415)	0.00432 (0.00487)	-0.0209*** (0.00434)	0.000955 (0.00433)	-0.0438*** (0.00598)
Year 0 x Treatment	-0.0247*** (0.00612)	-0.00373 (0.00685)	-0.0780*** (0.00637)	-0.0409*** (0.00618)	-0.0518*** (0.00607)
Year 1 x Treatment	-0.0427*** (0.00904)	0.00341 (0.00999)	-0.187*** (0.0101)	-0.0913*** (0.00951)	-0.0639*** (0.00691)
Year 2 x Treatment	-0.0883*** (0.0103)	-0.00258 (0.0117)	-0.224*** (0.0116)	-0.0901*** (0.0109)	-0.0683*** (0.00787)
Year 3 x Treatment	-0.0287** (0.0130)	0.00347 (0.0150)	-0.214*** (0.0136)	-0.101*** (0.0134)	-0.0583*** (0.00938)
Year 4 x Treatment	-0.0285** (0.0130)	-0.00305 (0.0150)	-0.208*** (0.0136)	-0.0647*** (0.0134)	-0.0505*** (0.00938)
Year 5 x Treatment	-0.0122 (0.0148)	0.00510 (0.0179)	-0.181*** (0.0151)	-0.0513*** (0.0157)	-0.0490*** (0.0115)
Year -3 x Treatment x Flexibility	0.00644 (0.00759)	0.00131 (0.00818)	-0.00898 (0.00758)	-0.00566 (0.00718)	0.0215* (0.0113)
Year -2 x Treatment x Flexibility	0.00152 (0.00727)	0.00103 (0.00786)	-0.0112 (0.00723)	-0.00630 (0.00687)	0.00717 (0.0101)
Year -1 x Treatment x Flexibility	-0.00554 (0.00754)	0.00117 (0.00808)	-0.0151** (0.00738)	-0.000881 (0.00704)	-0.00940 (0.00870)
Year 0 x Treatment x Flexibility	0.00200 (0.00740)	0.00740 (0.0104)	0.0107 (0.00995)	0.0234** (0.00948)	-0.0134 (0.00888)
Year 1 x Treatment x Flexibility	0.00991 (0.0183)	-0.0104 (0.0167)	0.0468*** (0.0146)	0.0459*** (0.0157)	-0.0176* (0.0106)
Year 2 x Treatment x Flexibility	0.0290* (0.0153)	0.00242 (0.0175)	0.0670*** (0.0190)	0.0415*** (0.0187)	-0.0131 (0.0129)
Year 3 x Treatment x Flexibility	0.0164 (0.0175)	-0.00852 (0.0194)	0.0423** (0.0190)	0.0386** (0.0180)	-0.00893 (0.00345)
Year 4 x Treatment x Flexibility	0.0167 (0.0195)	-0.00238 (0.0216)	0.0524*** (0.0200)	0.0187 (0.0194)	0.00345 (0.0127)
Year 5 x Treatment x Flexibility	0.0244 (0.0220)	0.0211 (0.0254)	0.0329 (0.0232)	-0.0116 (0.0228)	-0.00717 (0.0152)
Constant	12.74*** (0.000773)	12.78*** (0.00198)	12.77*** (0.00172)	12.75*** (0.00173)	13.53*** (0.00177)
N	1206902	1119713	1523430	1537274	641942
N clusters	147037	137475	184972	187998	79841
R2	0.0247	0.0294	0.0270	0.0263	0.0807

Anm: Standardfejl i parentes. *** angiver signifikans på 1 pct. signifikansniveau, ** på 5 pct. signifikansniveau og * på 10 pct. signifikansniveau.

Kilde: Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Bilag 6: Delanalyse 2

$$\text{F-test: } \frac{1}{3} \sum_{k=-3}^{-1} \beta_{3k} = \frac{1}{6} \sum_{k=0}^5 \beta_{3k}$$

Testen viser om der er significant forskel i lønindkomst mellem individer med fleksible og uflexible job efter en livskrise.

- (1) Syg partner ekskl. kræft: $F(1, 147036) = 3,06 - p(f > F) = 0,0801$
- (2) Syg partner, kræft: $F(1, 137474) = 0,00 - p(f > F) = 0,9688$
- (3) Egen sygdom, ekskl. kræft: $F(1, 184971) = 25,61 - p(f > F) = 0,0000$
- (4) Egen sygdom, kræft: $F(1, 187997) = 9,24 - p(f > F) = 0,0024$
- (5) Børns sygdom, psykisk sygdom og underretning:
 $F(1, 79840) = 5,22 - p(f > F) = 0,0224$

Om Kraka Economics

Kraka Economics er en samfundsøkonomisk konsulentvirksomhed, der er ejet af Maj Invest.

Vores formål er at oplyse samfundsdebatten og kvalificere beslutninger med økonomfaglige analyser. Kraka Economics består af økonomer på højeste faglige niveau, herunder anerkendte forskere.

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 Economics er udsprunget af tænketanken Kraka og udgør et stærkt økonomfagligt fællesskab under samme tag.

Kontakt

Kraka Economics, Rigsgade 11, 1316 København K

E-mail: admin@kraka-economics.dk

www.kraka-economics.dk