



EXECUTIVE SUMMARY AF NY RAPPORT

Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen!

Ny forskningsrapport dokumenterer arbejdslystens værdi for virksomhedernes bundlinje. Og der er ingen tvivl: God arbejdslyst er en god forretning!

Den nye rapport er anden del af et fælles forskningsprojekt forestået af Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst. I 2019 var fokus for projektet at undersøge værdien af God Arbejdslyst for den enkelte lønmodtager. Konklusionen, som fremlagt i første delrapport, var klar: Trivsel betaler sig!

Medarbejdernes arbejdslyst kobles til virksomhedernes regnskabstal

I undersøgelsen bag den anden delrapport tager vi igen afsæt i arbejdslystmålingerne fra 2019 blandt 4.500 danske lønmodtagere – men nu koblet til tidssvarende data om virksomhedernes regnskaber og til samtidige tal om bl.a. sygefravær fra Danmarks Statistiks administrative registre. På den måde kan vi *både* følge de danske lønmodtageres ansættelsesforhold og sygefravær, og vi kan sammenholde virksomhedernes regnskabstal med deres medarbejders arbejdslyst, så vi får mulighed for at analysere på sammenhængen mellem arbejdslysten og virksomhedernes bundlinje.

Første gang i dansk kontekst

Rapporten dokumenterer for første gang i en dansk kontekst, at medarbejdernes arbejdslyst har en direkte betydning for virksomhedernes bundlinje. Med afsæt i danske data og med brug af internationalt anerkendte metoder bidrager projektet til forskningslitteraturen med ny viden om værdien af trivsel og god arbejdslyst på de danske arbejdspladser.

Undersøgelsen bygger på God Arbejdslyst Indeks

Siden 2015 har Videncenter for God Arbejdslyst arbejdet med at forstå og måle udviklingen i danskernes arbejdslyst med God Arbejdslyst Indeks. En vigtig del af Videncenterets arbejde er at kortlægge, hvilke faktorer¹ på de danske arbejdspladser der fremmer trivsel og god arbejdslyst. Rapporten bygger videre på Videncenterets arbejde ved at kortlægge den samfundsøkonomiske betydning af god arbejdslyst

Rapportens fokus

Konkret analyserer vi i rapporten sammenhængen mellem medarbejdernes arbejdslyst og:

- virksomhedernes overskud
- fastholdelse af medarbejdere
- sygefravær

¹ Se arbejdslystens syv faktorer nederst på side 3

DE VIGTIGSTE ANALYTISKE RESULTATER

Undersøgelsesmodellen og beregningsmetoderne beskrives udførligt i rapporten. Rapporten udfolder undersøgelsens centrale resultater, som i kort form opsummeres nedenfor:

Medarbejdernes arbejdslyst kan ses på virksomhedernes bundlinje

I virksomheder, hvor medarbejdernes arbejdslystscore er under 50 point på en 100-skala, er det ordinære resultat pr. ansat omkring 41.000 kr., mens det er omkring 67.000 kr. for virksomheder hvor arbejdslysten er i top.

Lav arbejdslyst hænger sammen med lavt overskud pr. medarbejder

Virksomheder, hvor medarbejderne har en lav arbejdslyst, har altså ca. 26.000 kr. lavere overskud pr. medarbejder om året end virksomheder, hvor medarbejderne har en høj arbejdslyst.

Virksomhedens overskud stiger i takt med arbejdslysten

Ved en statistisk analyse finder vi, at en 10 point stigning i arbejdslysten på en skala fra 0-100 er forbundet med 8 procent større bundlinje. Her har vi taget højde for virksomhedskarakteristika som antal medarbejdere, branche mv.

Arbejdslyst er godt for samfundet

Hvis vi som samfund kunne øge arbejdslysten med 1 point på en skala fra 0-100, vil det samlede overskud hos danske virksomheder stige med 7,4 mia. kr. Dette resultat peger på, at investeringer i god arbejdslyst kan give et stort afkast for både samfundet og virksomhederne.² For at sætte de 7,4 mia. kr. i perspektiv, så havde Ørsted Wind Power A/S et ordinært resultat på 6,3 mia. kr. i 2019, mens Lego A/S havde et ordinært resultat på 8,4 mia. kr.

Arbejdslyst har betydning for jobskifte

Medarbejdere med den laveste arbejdslyst har 11 procentpoint højere sandsynlighed for at skifte job end medarbejdere med den højeste arbejdslyst. Vores undersøgelse viser, at medarbejdere med god arbejdslyst i langt mindre grad skifter job i en periode på 6 måneder efter arbejdslystmålingerne blev foretaget. 8,6 procent i gruppen med den højeste arbejdslyst skiftede job, mens det hos medarbejderne med den laveste arbejdslyst drejede sig om 19,3 procent – altså næsten hver femte.

Lav arbejdslyst og højt sygefravær

Medarbejdere med den laveste arbejdslyst har i gennemsnit 12 flere sygedage om året end medarbejdere med den højeste arbejdslyst – nemlig 7,2 over for 19,3 sygefraværdsdage i 2019.

Arbejdslyst og bundlinje kan påvirke hinanden

Den store sammenhæng mellem arbejdslyst og virksomhedernes bundlinje kan skyldes to ting: For det første kan sammenhængen skyldes, at højere arbejdslyst gør medarbejderne mindre syge, mindre tilbøjelige til at søge væk og mere produktive, hvilket øger virksomhedernes bundlinje. For det andet er det også muligt, at en større bundlinje kan føre til god arbejdslyst blandt medarbejderne, og oplevelsen af at det går virksomheden godt. Det kan give en positiv spiral, hvor høj arbejdslyst gavner bundlinjen, hvilket igen skaber større jobtryghed og arbejdslyst.

Arbejdslystfaktorer med betydning for bundlinjen

Vores analyse viser, at to vigtige faktorer for medarbejdernes oplevelse af arbejdslyst har en signifikant sammenhæng med virksomhedernes bundlinje. Det drejer sig om faktorerne *Ledelse* og *Resultater*. Faktoren *Ledelse* måler tiltroen til den nærmeste leder samt oplevelsen af lederens faglige og sociale kompetencer. Faktoren *Resultater* måler oplevelsen af at udrette noget, når man er på arbejde.

Bedre ledelse, bedre resultater, bedre bundlinje

En stigning i faktoren *Ledelse* på 10 point på en 0-100 skala er forbundet med en 9 procent større bundlinje målt ved virksomhedernes ordinære resultat. En stigning i faktoren *Resultater* på 10 point på samme skala er forbundet med en 13 procent større bundlinje målt ved virksomhedernes ordinære resultat.

² Denne beregning omfatter kun virksomheder, som aflægger regnskab. Derfor er den offentlige sektor ikke inkluderet.

Dårlig ledelse hænger sammen med øget jobskifte

Arbejdslystfaktoren *Ledelse* har en sammenhæng med sandsynligheden for at skifte job. Sandsynligheden for at skifte job er 4,5 procent-point højere for den tredjedel af lønmodtagerne, som vurderer ledelsen lavest, når man sammenligner dem med lønmodtagere, som vurderer ledelsen gennemsnitligt.

To faktorer hænger sammen med øget sygefravær...

Analysen viser, at to arbejdslystfaktorer, *Medbestemmelse* og *Balance*, har kan ses på sygefraværet. Arbejdslystfaktoren *Balance* måler oplevelsen af at have en god balance mellem antallet af opgaver og tiden til at løse dem samt balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Arbejdslystfaktoren *Medbestemmelse* måler oplevelsen af at have indflydelse og mulighed for selv at tilrettelægge sine arbejdsopgaver.

... det gælder lav medbestemmelse...

Lønmodtagere med lav grad af medbestemmelse på jobbet har 3,6 årlige sygedage mere end dem, der scorer deres mulighed for medbestemmelse på et gennemsnitligt niveau.

...og det gælder lav balance

Medarbejdere med lav grad af balance i arbejdslivet har 3,9 årlige sygedage mere end dem, der oplever et gennemsnitligt niveau af balance.

LÆS MERE

Alle resultaterne ovenfor udfoldes og nuanceres i rapporten *Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen – en undersøgelse om værdien af god arbejdslyst*.

Rapporten kan i sin helhed downloades kvit og frit på krifa.dk

FAKTA OM UNDERSØGELSEN

Undersøgelsen er udarbejdet i et samarbejde mellem Kraka Advisory og Videncenter for God Arbejdslyst på baggrund af undersøgelser foretaget af Danmarks Statistik.

I denne anden delrapport tager vi igen afsæt i arbejdslystmålingerne fra 2019 blandt 4.500 repræsentativt udvalgte, danske lønmodtagere, men nu koblet til tidssvarende data om virksomhedernes regnskaber og til samtidige tal om bl.a. sygefravær fra Danmarks Statistiks administrative registre.

HVAD ER ARBEJDSLYST?

Vi skelner her mellem *arbejdsglæde* og *arbejdslyst*. Glæde er den følelse, vi får, når vi oplever noget, vi godt kan lide eller finder behageligt og tilfredsstillende. Glæde hænger sammen med jubel, fryd og triumf. Men et almindeligt arbejdsliv vil også byde på meget andet. Det er ikke lutter lagkage, balloner og fejringer med kolleger. Arbejdslyst handler i højere grad om trivsel og motivation. Om at styrke eller (gen-)finde viljen til at være med og gøre en forskel – for sig selv og for andre. Også når det er svært.

ARBEJDSLYSTENS SYV FAKTORER

Videncenter for God Arbejdslyst har afdækket syv faktorer, der tilsammen forklarer størstedelen af danskernes arbejdslyst – og som desuden har stor betydning for vores generelle oplevelse af lykke og livstilfredshed. De syv faktorer er mening, mestring, balance, ledelse, medbestemmelse, resultater og kolleger. Læs mere om arbejdslyst og de syv faktorer **HER**