Frihed på jobbet øger arbejdstiden

Danske virksomheder efterspørger stadig mere arbejdskraft, men løsningen findes i nogen grad internt. Danske virksomheder kan øge arbejdstiden internt ved at give deres ansatte mere selvbestemmelse i tilrettelæggelsen af arbejdstid og muligheden for valg af samarbejdspartnere. Det fremgår af en analyse udarbejdet af Kraka Economics for Krifa, der undersøger sammenhængen mellem arbejdstid og forskellige former for fleksibilitet på arbejdspladsen. Yderligere viser analysen, at ingen af de undersøgte fleksibilitetsformer påvirker arbejdstiden negativt, men at de stadig kan have en positiv indvirkning på for eksempel lønmodtagernes balance mellem arbejde og privat liv.

Små ændringer – mærkbar effekt

Generelt har fleksibilitet mange positive effekter, men der er to specifikke fleksibilitetsformer, som motiverer danskerne til at arbejde mere:

- Muligheden for selv at tilrettelægge arbejdstid i løbet af dagen: + 0,75 timer pr. uge
- Muligheden for selv at vælge samarbejdspartnere: + 0,5 timer pr. uge

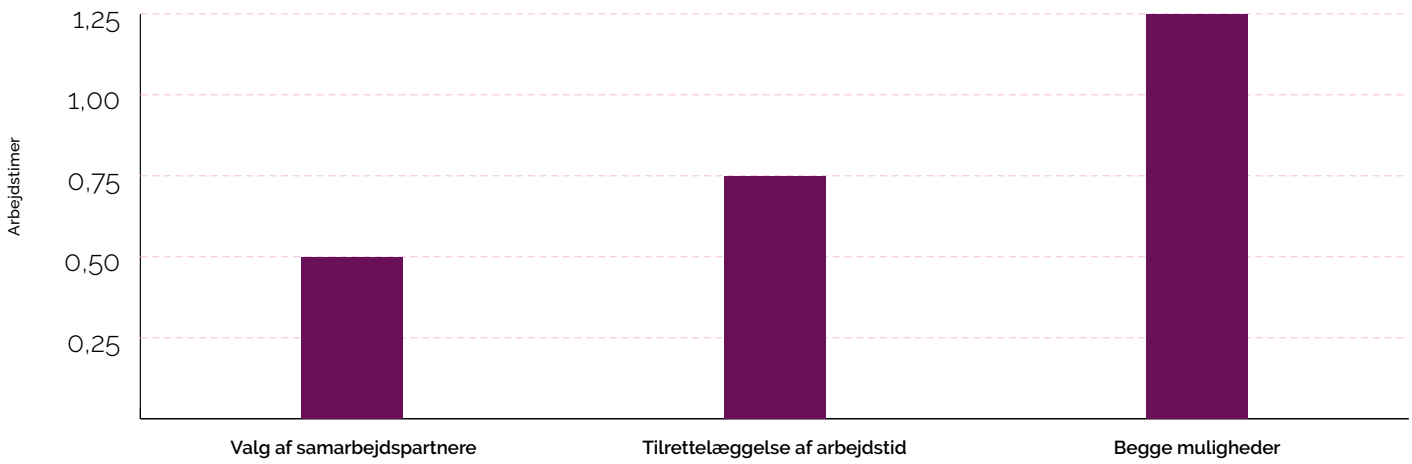
Den positive sammenhæng mellem fleksibilitet og arbejdstiden illustrerer, at lønmodtagere med mere fleksibilitet også arbejder mere. Sammenhængen kan indikere, at lønmodtagere med fleksible arbejdsforhold bliver motiveret til at arbejde mere.

Med andre ord: Hvis lønmodtagerne selv får lov til at bestemme, hvornår på dagen de arbejder, og hvem de løser opgaver sammen med, øges deres arbejdstid. Analysens resultater peger på, at den ugentlige arbejdstid i gennemsnit kan være 1,25 time højere pr. medarbejder, når blot to ændringer i virksomhedernes planlægning indgår.

For en virksomhed med 100 fuldtidsansatte svarer det til omkring 5.800 ekstra timer årligt – eller cirka 3,4 årsværk. Det viser, at danske virksomheder kan øge arbejdstiden internt ved at give deres ansatte mere fleksibilitet – og i nogle tilfælde mindske behovet for at rekruttere nye medarbejdere.

42 procent af de danske lønmodtagere har i dag mulighed for at tilrettelægge arbejdstid i løbet af dagen, mens 30 procent

Figur 1: Ændring i arbejdstid pr. uge som følge af fleksible arbejdsformer



Kilde: Baseret på spørgeundersøgelse og registerdata fra Danmarks Statistik.

selv har mulighed for at vælge samarbejdspartnere. Inden for kontorfagene er fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelse særlig udbredt (54 procent), mens valgfrihed i samarbejdspartnere især ses i produktions- og håndværksfagene (38 procent). Højere uddannelsesniveau øger generelt fleksibiliteten i arbejdslivet. Det afspejler, at visse fagområder har lettere ved at implementere specifikke former for fleksibilitet end andre.

Det gennemsnitlige antal ugentlige arbejdstimer i undersøgelsen er 38,5 timer for fuldtidsansatte og 25 timer for deltidsansatte.

Resultaterne bygger på en regressionsanalyse af 3.201 svar i Krifas spørgeskemaundersøgelse, hvor deltagerne har oplyst deres arbejdstid og adgang til fleksibilitet. Modellen kontrollerer for køn, alder, branche og uddannelse, så effekterne isolerer betydningen af fleksibiliteten.

Det har ikke været muligt at tage højde for medarbejdernes produktivitet i analysen, det vil sige hvor effektivt den enkelte arbejder inden for en given tidsramme. Produktivitet har ikke kunnet observeres i det anvendte datamateriale. Det vurderes dog ikke at have væsentlig betydning for resultaterne, da fleksibilitet netop kan understøtte, at den enkelte tilrettelægger arbejdet på en måde, der øger både effektivitet og trivsel – fordi de i højere grad kan tilpasse arbejdet til egne præferencer og rytmer.

Ingen fleksibilitetsformer mindsker arbejdstiden

Selvom fleksibilitet generelt forbindes med højere trivsel og engagement, viser analysen, at kun visse former for fleksibilitet øger arbejdstiden – men at ingen af de undersøgte former for fleksibilitet mindsker det. Flere fleksible ordninger har ingen signifikant sammenhæng med, hvor meget medarbejderne arbejder, hverken i positiv eller negativ retning. Det gælder for eksempel hjemmearbejde og medbestemmelse i, hvilke opgaver man gerne vil lave eller ikke lave. De resterende undersøgte fleksibilitetsformer er beskrevet i nedenstående boks.

Resultaterne indikerer, at ikke al fleksibilitet omsættes til mere arbejdstid. Det er især fleksibilitet i planlægning og samarbejdsrelationer, der gør en forskel – ikke organisatoriske eller logistiske tilpasninger. Ingen af de undersøgte fleksibilitetsformer påvirker dog arbejdstiden negativt.

Det er samtidig undersøgt, om den manglende effekt skyldes, at fleksibiliteten ikke bliver brugt i praksis. Men når vi kontrollerer for faktisk anvendelse af fleksibilitet, forbliver resultaterne uændrede.

At øget fleksibilitet generelt ikke har en negativ effekt på arbejdstiden betyder, at virksomheder kan fremme fleksible arbejdsformer uden at frygte et fald i arbejdstiden. Samtidig kan både lønmodtagere og virksomheder nyde godt af de øvrige fordele, som fleksibilitet giver.

7 fleksibilitetsformer

I samarbejde med Kraka Economics har Krifa defineret syv former for fleksibilitet på det danske arbejdsmarked. 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). De syv fleksibilitetsformer afdækker danskernes 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?

Sådan måler vi arbejdstiden

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

Fleksibilitet fremmer tilfredse lønmodtagere

Selvom analysen viser, at ikke alle former for fleksibilitet fører til øget arbejdstid, betyder det ikke, at fleksibilitet er uden værdi. Fleksibilitet på arbejdspladsen har veldokumenterede positive effekter på lønmodtageres trivsel, arbejdsglæde og balance mellem arbejde og privatliv[1]. For eksempel kan muligheden for hjemmearbejde eller fleksible fridage give medarbejderen større kontrol over sin hverdag og potentielt reducere stress[2].

Derudover kan fleksibilitet, når det indgår i egnede arbejdsmiljøer, øge produktiviteten, da medarbejderne har færre forstyrrelser og mulighed for at arbejde i omgivelser, der passer til deres præferencer[3]. Det kan være med til at forebygge sygefravær, styrke den mentale sundhed og øge fastholdelsen på arbejdsmarkedet – særligt for medarbejdere med omsorgsforpligtelser eller kroniske helbredsproblemer[3]. Med andre ord: selvom ikke al fleksibilitet øger arbejdstiden direkte, bidrager det stadig til et sundere og mere bæredygtigt arbejdsliv – og det er i sig selv værdifuldt for både medarbejder og arbejdsgiver.

Sådan er regressionsmodellen for arbejdstiden beregnet:

For at beregne fleksibilitetsformernes effekt på den enkelte lønmodtagers arbejdstid – og dermed det samlede arbejdstiden – har vi anvendt følgende OLS-regressionsmodel til at forklare sammenhængen:

$$Arbejdstid_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot Fleksibilitet_{xi} + \beta_2 \cdot X_i + \varepsilon_i$$

Arbejdsudbud_i angiver det selvrapporterede antal ugentlige arbejdstimer. Vektoren fleksibilitet_(x_i) indeholder de syv forskellige former for fleksibilitet. Fleksibilitetsmålene er dummy-variabler, der giver værdien et eller nul afhængigt af, om respondenten har mulighed for eller ikke har mulighed for den specifikke fleksibilitetsform. Vektoren X_i indeholder en række baggrundskarakteristika, der kan tænkes at have indflydelse på respondentens arbejdstid. Vektoren inkluderer for eksempel køn, civilstand, uddannelse, region, branche, alder og indkomst. De inkluderede baggrundsvariable stammer fra Danmarks Statistiks registre.

Analysen bygger på 3.201 besvarelser, og modellen forklarer cirka 38 procent af variationen i arbejdstid.

Det er blevet testet om effekten af forskellige former for fleksibilitet på arbejdstid afhænger af, om det er yngre lønmodtagere, der har adgang til fleksibiliteten. Testen viser, at både størrelsen og pålideligheden af gennemsnitseffekterne forbliver stort set uændret når vi tager højde for, at yngre lønmodtagere ofte har bedre adgang til fleksibilitet. Dermed indikerer det, at muligheden for fleksibilitet påvirker arbejdstiden uanset hvilken aldersgruppe medarbejdere er i.

Note 1: Forsker: Fleksibel arbejdstid kan give glade ansatte, men også mindre fællesskab, DR
Note 2: Homebound Happiness? Teleworkability of Jobs and Emotional Well-Being During Labor and Non-labor Activities, IZA
Note 3: Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment, Quarterly Journal of Economics
Note 4: Fleksibilitet_i_seniorarbejdslivet, NFA

krifa Analyse

Udgivet af:
Krifa

Redaktion:
Troels Krog – trkr@krifa.dk
Mads Ørnfeldt Nørgård – mard@krifa.dk
Lone Vibe Nielsen – lovn@Krifa.dk

Produktion:
Krifa

Krifa
Politik og presse
Lyngbyvej 20, 2. sal
2100 København Ø

T: 7227 7227
kfrifa.dk

Layout og design
Rune Nymann - rune@omw.dk
omw.dk