



Er den ugentlige frugtordning nok?

Sådan øger du arbejdslysten, så det
ses på bundlinjen

Til trods for en småprovokerende titel indkapsler spørgsmålet meget godt tidsånden i forhold til trivsel og arbejdslyst.

Arbejdslyst er blevet et konkurrenceparameter, som virksomheder måles på, og undersøgelser viser, at der er en direkte sammenhæng mellem arbejdslyst, produktivitet, medarbejderfastholdelse og dermed bundlinjen.

Men hvorfor skal du som leder beskæftige dig med arbejdslyst og trivsel? Er det ikke en sag for HR?

Det skal du, fordi der er en dokumenteret sammenhæng mellem værdiskabelsen på arbejdspladser og medarbejdernes arbejdslyst og engagement – og her spiller ledelse en afgørende rolle.

Ledelse kan nemlig nære arbejdslyst og livslyst – og ødelægge begge dele. Undersøgelser viser, at dårlig ledelse influerer på menneskers helbred. Ja, faktisk kan dårlig ledelse være decideret livsfarlig! Danske og internationale forskere peger på en klar sammen-

hæng mellem stress og dårlig ledelse. Sygefravær grundet arbejdsbetinget stress koster ifølge Stressforeningen det danske samfund ikke mindre end 27 mia. kr. årligt.

At satse på arbejdslyst i ledelsesmæssig perspektiv er derfor:

- Godt for bundlinjen
- Godt for rekruttering og fastholdelse
- Godt for sygefraværet
- Godt for livskvaliteten

Men hvad er arbejdslyst egentlig? Og hvordan rykker du det, så det går fra at være en ugentlig frugtordning til en helt konkret handlingsplan til gavn for forretningen?

Lad os se på det...

SIDE 3

Trivsel betaler sig!

SIDE 7

Datadrevet
indsamling

SIDE 8

Erhvervscenter for
God Arbejdslyst



Trivsel betaler sig!

Lad os først og fremmest slå én ting fast. Investering i trivsel og arbejdslyst betaler sig.

Men investering i trivsel er ikke lig med de klassiske medarbejdergoder som fx en avisordning på kontoret, frisk frugt i kantinen, en årlig sommerfest eller flekstid. Det kan medarbejderne finde på de fleste danske arbejdspladser.

Mange danskere identificerer sig i høj grad med deres arbejde, og jobbet har for mange en betydning, som rækker ud over den løn, vi får udbetalt. Og at sætte god arbejdslyst på dagsordenen kan indfri et overset potentiale for virksomheden.

Arbejdslyst giver færre sygedage

46.000.000.000 kr.

Så meget skønnes sygefraværet i Danmark at koste i 2019. Altså 46. mia kr. til sygedagpenge og løn under sygdom. Og det er kun de direkte omkostninger. Men en sygemelding er også forbundet med indirekte omkostninger som tabt produktion, vikarlønninger, faldende omsætning grundet mistede ordrer samt rekruttering af personale.

Samtidig viser vores rapport, at medarbejdere med den laveste arbejdslyst i gennemsnit har 12 flere sygedage om året end medarbejdere med den højeste arbejdslyst. Gruppen af medarbejdere med den højeste arbejdslyst havde 7,2 sygefraværdsdage i 2019, mens gruppen med den laveste arbejdslyst havde 19,3 sygefraværdsdage.

Arbejdslyst har betydning for jobskifte

Vidste du, at danske medarbejdere skifter job gennemsnitligt hvert 3,2 år – eller at hver tredje medarbejder har søgt et job inden for de seneste 6 måneder?

Danskerne skifter job som aldrig før, og for virksomheden er udskiftning af medarbejdere forbundet med store omkostninger. Derfor er det væsentlig for ledere og arbejdsgivere at være bevidste om, hvad der skal til for at holde på deres dygtigste medarbejdere.

Vores undersøgelse viser, at medarbejdere med høj arbejdslyst i langt mindre grad skifter job. I gruppen med høj arbejdslyst skiftede 8,6% job inden for en periode på 6 måneder efter arbejdslystmålingerne, mens hele 19,3% skiftede job i gruppen med lav arbejdslyst – altså næsten hver femte.

Arbejdslyst giver bonus på bundlinjen

For første gang i en dansk kontekst konkluderer en undersøgelse, at i virksomheder, hvor medarbejdernes arbejdslystscore er under 50 point på en 100-skala, er det ordinære resultat pr. medarbejder omkring 41.000 kr. om året, mens det er omkring 67.000 kr. for virksomheder, hvor arbejdslysten er i top.

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

Og hvis vi skal blive lidt tekniske, så finder vi – ved hjælp af en statistisk analyse – at en 10 point stigning* i arbejdslysten er forbundet med 8% større bundlinje (hvor der er taget forbehold for fx antal medarbejdere, branche mv.) Forsknin-gen fastslår dermed, at god trivsel er god forretning!

*Pointangivelsen er baseret på GAIS' trivselsmåling.

VIRKSOMHEDERNES ORDINÆRE RESULTAT PR. ANSAT FORDELT EFTER ARBEJDSLYST



Anm.: Figuren viser medianen af virksomhedernes ordinære resultat pr. ansat inddelt i grupper efter medarbejdernes gennemsnitlige arbejdslyst-målinger. Fx. vil virksomheder med arbejdslystmålinger fra og med 0 og til 50 indgå i figurens første søjle. Virksomheder uden arbejdslyst-målinger indgår ikke i figuren. Virksomheder inden for branchen finansiering og forsikring er udeladt, da disse adskiller sig markant fra andre virksomheder i forhold til opgørelse af regnskaber og i kapitalstruktur.

Kilde: Danmarks Statistik Survey fra Kraka og Videncenter for Arbejdslyst, Danmarks Statistik registre, Experians KOB-data og egne beregninger.

Datadrevet trivselsmåling

Godt så. Nu har vi vist slået fast, at god arbejdslyst betaler sig. Men arbejdslyst. Hvad er det egentlig?

For mange ledere er trivsel og arbejdslyst en abstrakt og ukonkret størrelse. Mange ved godt, at trivsel er et konkurrenceparameter, men hvor er det lige, man sætter ind, hvis det ikke er lønnen, man skal skrue på?

Uanset hvor meget vi vender og drejer det – hvor meget vi automatiserer diverse processer og arbejdsopgaver – så er medarbejderne kernen i din virksomhed. Hemmeligheden er, at du faktisk også kan digitalisere og være datadrevet på dette konkurrenceparameter ved at bruge digitale trivselsmålinger.

Sæt arbejdslyst på formel

Trivselsmålinger tager temperaturen på medarbejdernes arbejdslyst og giver indblik i, hvor trivslen trænger til forbedringer. Det er et redskab, som

gør arbejdet med medarbejdertilfredshed mindre abstrakt, fordi du får konkrete tal på rigets tilstand – og det forøger dine handlemuligheder.

På den måde forbliver tal ikke bare tal.

Samtidig er det vigtigt at understrege, at trivselsmålinger ikke kun bruges til at finde fejl. De kan også være med til at pin pointe, hvad der gør din virksomhed attraktiv. Hvorfor kan dine medarbejdere lide at være her?

God arbejdslyst kommer ikke af sig selv – det kræver en målrettet og prioriteret indsats. Det betyder også, at god arbejdslyst er et fælles ansvar. Det kræver noget af dig. Af din HR-afdeling. Og af dine medarbejdere. Det er en fælles indsats at skabe fundamentet til trivsel på jobbet.

Erhvervscenter for God Arbejdslyst tager dig med bag tallene

Krifa er blandt landets førende i viden om, hvad der skaber arbejdslyst og trivsel. Denne viden kan vi bringe i spil blandt dine medarbejdere og bidrage til, at arbejdslysten bliver løftet hos den enkelte og i hele teamet, ja på hele arbejdspladsen. Det kan mærkes mange steder – også på bundlinjen.

Med et skræddersyet trivselsforløb tager vi udgangspunkt i den konkrete arbejdslyst hos jer. Den måler vi med GAIS, som er et digitalt værktøj, der baserer sig på samme dugfriske og

velfunderede viden om, hvad der skaber arbejdslyst. Herefter sammensætter vi et forløb, som går i dybden med lige præcis dét, der er vigtigt for trivslen hos jer – og inspirerer jer til selv at blive bedre sammen.

På den måde tager vi dig med bag tallene og omsætter data til konkrete handlingsplaner, der giver arbejdslysten et boost på din arbejdsplads.



Lyder det interessant?

+45 25 44 41 73

erhvervscenter@krifa.dk