



To ud af tre ønsker en
fire dages arbejdsuge

Introduktion

Vores arbejdsliv er under forandring. Coronakrisen har sat turbo på den udvikling, og efterspørgslen på nye fleksible arbejdsformer med fokus på en god work-life-balance har aldrig været højere.

En bevægelse er i gang, hvor nye tanker og forestillinger om arbejdslivets indretning vinder indpas. Én af de idéer, der har floreret de seneste år, er en fire dages arbejdsuge. Virksomheder verden over har forsøgt sig med en fire dages arbejdsuge med gode erfaringer. I denne undersøgelse foretaget i samarbejde med Epinion ser vi nærmere på, om medarbejdere og ledere i Danmark vil sige ja til en fire dages arbejdsuge på deres egen arbejdsplads. Og ikke mindst hvilke modeller for en fire dages arbejdsuge, de vil sige ja til – om de vil arbejde samme antal timer på færre dage, eller om de ønsker at gå ned i både tid og løn, eller de om vil have samme arbejdsomfang, men arbejde mere effektivt og dermed i kortere tid.

Undersøgelsen viser, at:

- > 64% af medarbejdere og 65% af ledere vil sige ja til at implementere én eller flere modeller for en fire dages arbejdsuge på deres arbejdsplads.
- > Blandt både ledere (47%) og medarbejdere (41%) vil flest sige ja til en fire dages arbejdsuge, hvor 37 timer bliver fordelt på 4 dage.
- > I gruppen af medarbejdere siger hver fjerde kvinde (26%) og hver femte mand (20%) nej til en fire dages arbejdsuge. Flere mænd (46%) end kvinder (35%) er positivt stemt overfor modellen om samme arbejdstid på færre dage, mens flere kvinder (18%) end mænd (11%) er positive overfor at gå ned i både tid og løn.
- > I gruppen af medarbejdere er særligt de unge mere positive overfor en fire-dages arbejdsuge sammenlignet med de ældre. Hele 69% af gruppen fra 20 til 39 siger ja til mindst én af de tre modeller, mens det er 65% i gruppen fra 40 til 54 og kun 50% i gruppen fra 55 til 64. De yngre grupper er overordnet set mere positive overfor alle tre modeller sammenlignet med de ældre. Men dobbelt så mange i den yngste gruppe (29%) siger ja til at nå samme arbejdsomfang på færre timer end i den ældste gruppe (14%).

Djøfs analysepublikation er opkaldt efter Folketingets §20-spørgsmål. Her stiller folketingsmedlemmerne drillende og dybsindige spørgsmål til ministrene. I Djøfs §20-publikation ser vi bort fra drillerierne og stiller kun spørgsmål, der flytter samfundet frem. Målet er at kvalificere den politiske debat gennem dybdegående og dagsordenssættende analyser. Du kan derfor dykke ned i samfundstendenser, når vi den 20. i hver måned udgiver §20 – Djøf Dokumentation.

Djøf mener:

- > Det er bemærkelsesværdigt, hvor stor en del af både ledere og medarbejdere, der ville takke ja til en fire dages arbejdsuge i den ene eller anden model. Og ikke mindst, hvor stor enighed der faktisk er mellem både ledere og medarbejdere. Det tyder på, at mange er begyndt at drømme om forandringer i deres arbejdsliv.
 - > Der er god grund til, at vi som samfund begynder at eksperimentere med en fire dages arbejdsuge de steder, hvor det kunne give mening og er efterspurgt. I takt med, at vi lever og arbejder længere, skal vi også finde ud af, hvordan vi indretter et godt og langt arbejdsliv, som vi kan holde til og kan forblive motiverede i. Derfor skal vi afsøge nye muligheder og løsninger. Vi opfordrer derfor arbejdsgiverne til at prøve forskellige modeller af, og teste om en fire dages arbejdsuge fungerer for virksomheden og medarbejderne. En fleksibel arbejdsplads - med fokus på god work-life-balance - kommer til at være et af flere vigtige parametre i kampen om de bedste og mest engagerede medarbejdere.
 - > Samlet set er forskning og viden om effekten af fire dages arbejdsuge begrænset, og der er behov for meget mere viden, før vi kan konkludere om, og hvordan en fire dages arbejdsuge i den ene eller anden model kan give positive resultater for medarbejdernes arbejdsliv og trivsel samt samfundets samlede produktivitet.
 - > Vi ser frem til evalueringen af forsøget med en fire dages arbejdsuge i Odsherred Kommune og det kommende forsøg i Storbritannien. Men vi bør også på landsplan lave et forsøg med et offentligt-privat samarbejde med tilknyttet følgeforskning. Hvis det fungerer godt ude på arbejdspladserne ved at skabe øget trivsel og måske højere produktivitet, kan det blive startskuddet til et helt nyt arbejdsmarked.
-

Indhold

Stor åbenhed over for fire dages arbejdsuge	6
Hvilke grupper er mest positive overfor en fire dages arbejdsuge?	8
Metode	12

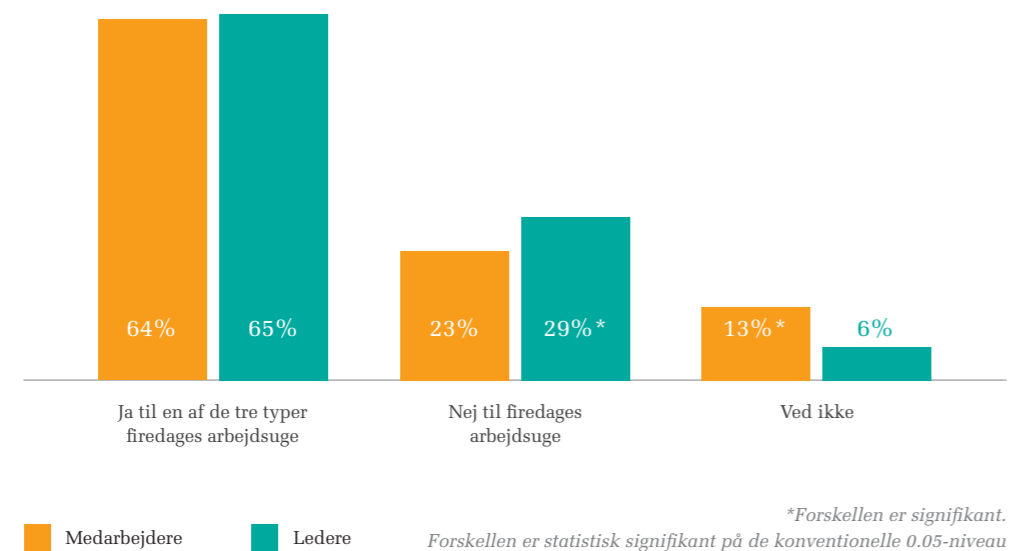
Stor åbenhed over for fire dages arbejdsuge

I en undersøgelse har Djøf og Epinion spurgt danske medarbejdere og ledere om deres holdning til en fire dages arbejdsuge. Medarbejderne er spurgt, om de kan se sig selv arbejde i en fire dages arbejdsuge, mens vi har spurgt lederne, om de kunne forestille sig, at deres medarbejdere arbejdede i en sådan model. Konkret har vi vist både medarbejdere og ledere tre modeller for en fire dages arbejdsuge:

- > enten at man arbejder det samme samlede antal timer, men fordelt på fire dage,
- > eller at man går ned i både tid og løn,
- > eller at man har samme arbejdsmængde – men gennem effektivisering – når det på færre timer

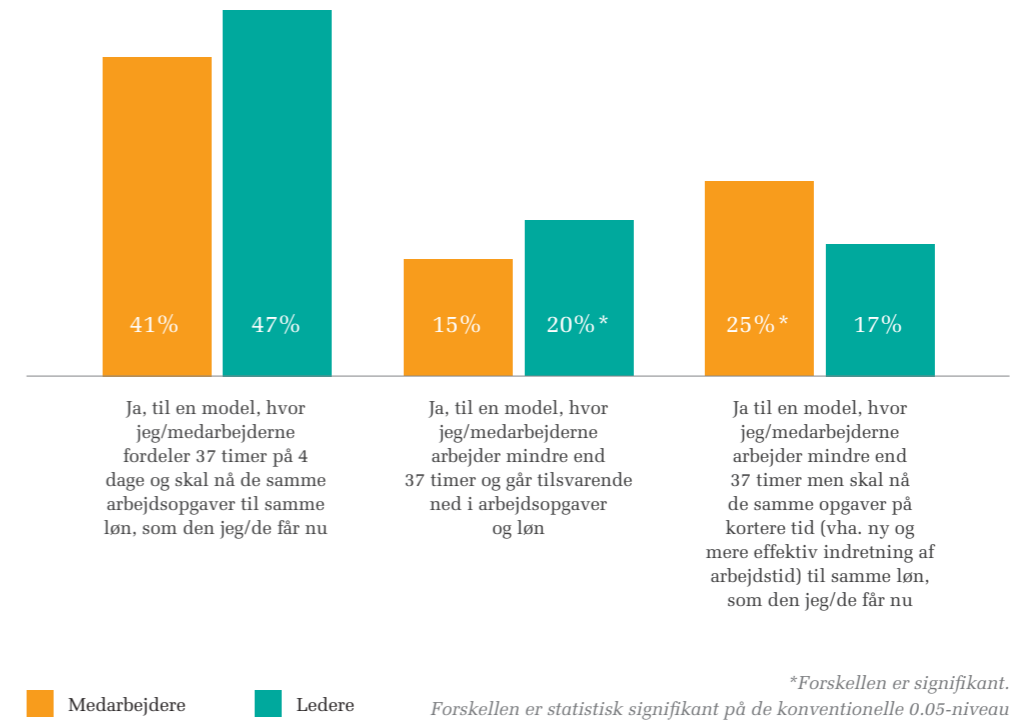
Overordnet set er næsten to ud af tre blandt både ledere og medarbejdere åbne overfor mindst én af de tre muligheder. Lidt flere ledere end medarbejdere afviser en fire dages arbejdsuge, mens lidt flere medarbejdere end ledere er uafklarede.

Figur 1. Åbenhed over for en fire dages arbejdsuge



Opdelt på de tre modeller for fire dages arbejdsuge er der enighed om, den foretrukne model blandt medarbejdere og ledere. Knap halvdelen – 41% af medarbejderne og 47% af lederne siger ja til en model, hvor de 37 timer fordeles på fire dage. Flere ledere (20%) end medarbejdere (15%) er samtidig positive overfor en nedgang i arbejdstid, arbejdsopgaver og løn. Omvendt er flere medarbejdere (25%) end ledere (17%) interesserede i en model, hvor man har samme løn og samme arbejdsopgaver, men når arbejdsopgaverne på kortere tid.

Figur 2. Modeller for fire dages arbejdsuge



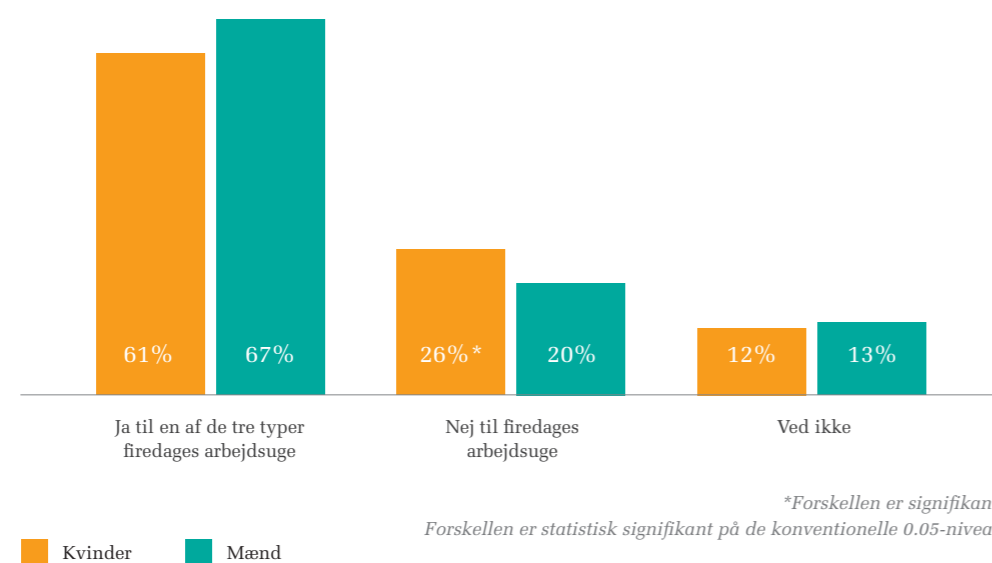
Hvilke grupper er mest positive overfor en fire dages arbejdsuge?

I undersøgelsen ser vi nærmere på, hvordan forskellige medarbejdergrupper (dvs. uden ledere) ser på muligheden for en fire dages arbejdsuge.

Både mænd og kvinder er interesserede i en fire dages arbejdsuge

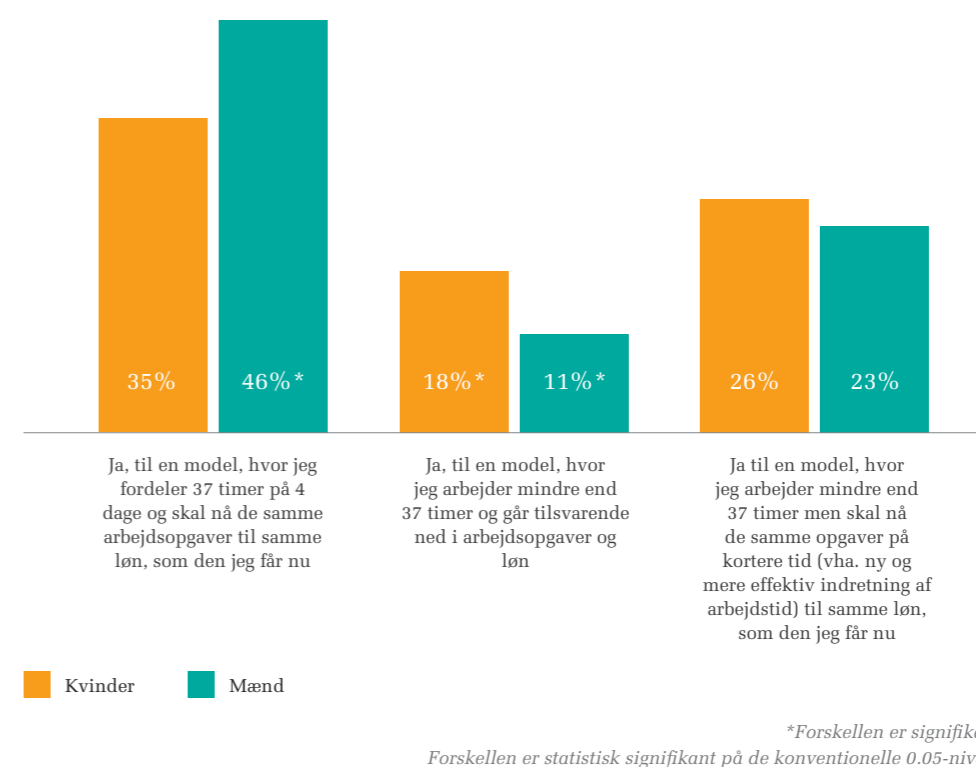
Hvis vi alene ser på medarbejdere, siger lidt flere kvinder (26%) end mænd (20%) nej til en fire dages arbejdsuge.

Figur 3. Holdning til fire dages arbejdsuge blandt mandlige og kvindelige medarbejdere



Der er større forskelle, når man kigger på hvilken model for fire dages arbejdsuge mandlige og kvindelige medarbejdere foretrækker. Flere mænd (46%) end kvinder (35%) siger ja til modellen, hvor arbejdstiden forbliver på 37 timer, men fordeles på fire dage. Omvendt er flere kvinder (18%) end mænd (11%) åbne for at arbejde mindre end 37 timer mod at gå tilsvarende ned i løn. Fælles for både mænd og kvinder siger omkring hver fjerde ja til en model, hvor de når samme opgaver på kortere tid.

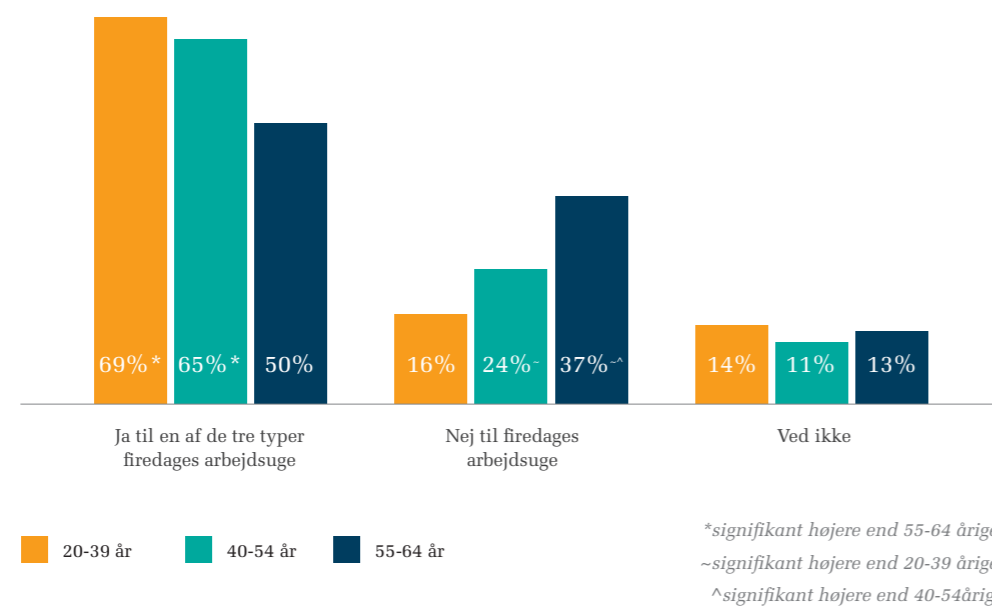
Figur 4. Holdninger til modeller for fire dages arbejdsuge blandt mandlige og kvindelige medarbejdere



Særligt yngre medarbejdere ønsker fire dages arbejdsuge

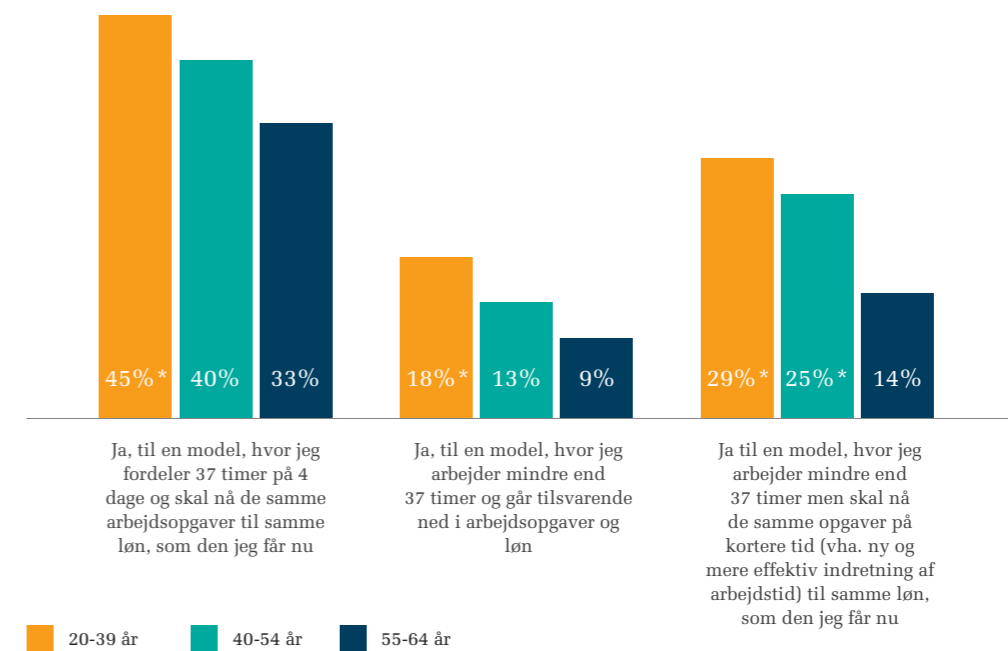
De yngre medarbejdere er mere positive over for en fire dages arbejdsuge sammenlignet de ældre. Hele 69% af de 20 til 39-årige er åbne for en form for fire dages arbejdsuge, mens det er 50% blandt de 55 til 64 årige.

Figur 5. Holdninger til fire dages arbejdsuge blandt medarbejdere, fordelt på alder



Når det kommer til hvilken model, de kan forestille sig at være en del af, er der også forskel på aldersgrupperne. De unge er mere positive overfor alle tre typer, mens de ældre er mindre interesserede. Dog er prioriteringen af de forskellige modeller ens på tværs af grupperne.

Figur 6. Holdninger til modeller for fire dages arbejdsuge blandt medarbejdere, fordelt på alder



Signifikant højere end 55-64 årige på det konventionelle 0.05-niveau.

Metode

Undersøgelsen er udarbejdet i samarbejde med Epinion baseret på i alt 1.438 gennemførte interviews med danske lønmodtagere i alderen 20 til 64 år – henholdsvis med og uden ledelsesansvar. Interviewene er indsamlet via Userneeds' onlinepanel fra d. 15. februar til 28. februar 2022.

Stikprøven er sammensat med henblik på at sikre repræsentativitet blandt hhv. lønmodtagere med og uden ledelsesansvar på følgende fem variable: Køn, alder, uddannelse, region og branche. Efter dataindsamlingen er der foretaget en såkaldt vejning (post-stratifikation) af det samlede datamateriale, så vægten af svarpersonernes sammensætning i stikprøven afspejler populationen af danske lønmodtagere hhv. med og uden ledelsesansvar. Det er med til at sikre undersøgelsens gyldighed.

Vi har stillet 983 danske lønmodtagere uden ledelsesansvar en række spørgsmål om deres præferencer for deres arbejdsliv.

Vi har stillet 455 ledere udvalgte spørgsmål om deres præferencer for deres medarbejders arbejdsliv. Det fokuserede skema er valgt for at sikre størst mulig svar% for en målgruppe, som har en travl hverdag.

Lederne er defineret ud fra Danmarks Statistiks (DST) CISCO-08-definition af lønmodtagere med ledelsesarbejde. Lønmodtagere med ledelsesarbejde anvender mindst halvdelen af arbejdstiden på ledelsesarbejde, som omfatter planlægning, ledelse, koordinering og evaluering af de overordnede aktiviteter i virksomheder/organisationer. Ved at bruge denne definition kan vi udtrække registerinformation om populationen af danske ledere, som vi efterfølgende kan veje op imod stikprøven.

Det spørgsmål, der er blevet stillet er:

På nogle arbejdspladser har man indført fire-dages arbejdsuger. Sådanne uger kan indrettes på flere forskellige måder.

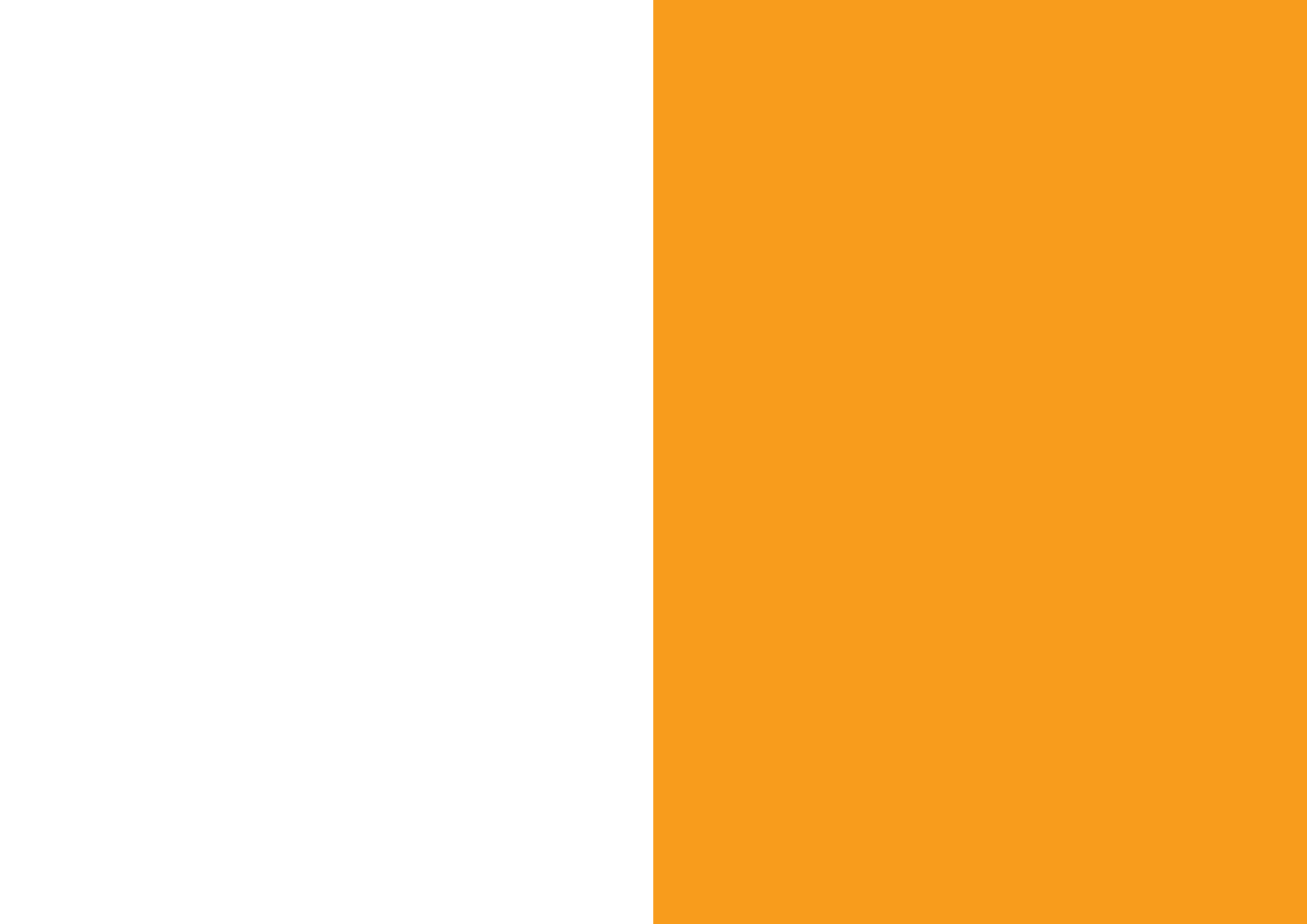
Hvad ville du svare, hvis din arbejdsgiver tilbød dig en eller flere af nedenstående modeller for en fire dages arbejdsuge. Du kan vælge mere end ét svar.

- > Ja til en model hvor jeg fordeler 37 timer på 4 dage og skal nå de samme arbejdsopgaver til samme løn, som den jeg får nu
- > Ja til en model hvor jeg arbejder mindre end 37 timer og går tilsvarende ned i arbejdsopgaver og løn
- > Ja til en model, hvor jeg arbejder mindre end 37 timer men skal nå de samme opgaver på kortere tid (vha. ny og mere effektiv indretning af arbejdstid) til samme løn, som den jeg får nu
- > Nej, ingen af ovenstående (ikke i kombination med de tre første muligheder)
- > Ved ikke

Vi har i nogle figurer samlet svarene. Hvis man har svaret ja til enten mulighed 1 eller mulighed 2 eller mulighed 3, så har man svaret ja til en form for fire dages uge, selvom der naturligvis er forskelle på de tre modeller. Det er også for alle grupper vist, hvor stor en andel, der har svaret ja til hver af de forskellige modeller. Til lederne er spørgsmålsformuleringen tilpasset og lyder "Hvad ville du synes om at implementere en eller flere af nedenstående modeller for en fire dages arbejdsuge på din arbejdsplads".

Tabel 1. Fordelinger på baggrundsvARIABLE

		Antal
Stilling	Medarbejder	983
	Leder	455
Køn <i>(kun data for medarbejdere)</i>	Kvinder	490
	Mænd	493
Alder <i>(kun data for medarbejdere)</i>	20-39 år	434
	40-54 år	357
	55-64 år	192



Djøf

Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djof.dk

