

Komprimeret 4-dages arbejdsuge ved Jobcenter Esbjerg

Slutevaluering



*Komprimeret 4-dages arbejdsuge ved Jobcenter Esbjerg
– Slutevaluering*

© VIVE og forfatteren, 2024

e-ISBN: 978-87-7582-298-0

Arkivfoto: Lars Degnbol; Ricky John Molloy/VIVE

Projekt: 301856

Finansiering: Esbjerg Kommune

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

Det bliver stadig mere udbredt at eksperimentere med nye måder at tilrettelægge sin arbejdstid. Interessen er stor hos både arbejdsgivere og medarbejdere og på mange forskellige typer af arbejdspladser.

Den komprimerede 4-dages arbejdsuge, hvor medarbejderne har længere arbejdsdage fra mandag til torsdag, er en af disse nye arbejdstidstilrettelæggelser, som Jobcenter Esbjerg har forsøgt sig med de seneste 3 år.

Denne evaluering viser, hvordan medarbejderne i Jobcenter Esbjerg har oplevet forsøget med 4-dages arbejdsuge, og hvordan arbejdsmiljøet har udviklet sig hen over forsøgsperioden.

Rapporten er udarbejdet af senioranalytiker Christian Højgaard Mikkelsen, der også har været projektleder.

Rapporten er læst og kommenteret af en fagligt kyndig reviewer, der takkes for kommentarer.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Esbjerg Kommune.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6	
<hr/>		
1	Indledning	9
1.1	Baggrund og formål	9
1.2	Data og metode	11
<hr/>		
2	Undersøgelsens deltagere	13
2.1	Svarprocent og bortfald	13
2.2	Karakteristika for respondenterne på 4- og 5-dages ugen	15
<hr/>		
3	Fordele og ulemper ved 4- og 5-dages uge	18
3.1	Væsentlige fordele og ulemper	18
3.2	Et frivilligt valg?	22
3.3	Overordnet tilfredshed	23
3.4	Sygefravær	24
<hr/>		
4	Motivation og trivsel	28
4.1	Overordnet tilfredshed og motivation	28
4.2	Serviceniveau	30
4.3	Socialt sammenhold	31
<hr/>		
5	Arbejdstempo	34
<hr/>		
6	Samarbejde og ledelse	38
6.1	Samarbejde	38
6.2	Ledelse	40
<hr/>		
7	Rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling	44
7.1	Rekruttering og fastholdelse	44
7.2	Kompetenceudvikling	45
<hr/>		
8	Fleksibilitet	48
8.1	Tilrettelæggelse af arbejdstid	49
8.2	Hjemmearbejde	51

Litteratur	53
Bilag 1 Spørgeskema	54

Hovedresultater

Nye måder at tilrettelægge sin arbejdstid på bliver stadig mere udbredt, og der er generelt stor interesse herfor fra både medarbejdere og arbejdsgivere. De nye tilrettelæggelser kan eksempelvis være i form af hjemmearbejde, medbestemmelse over, hvornår man lægger sin arbejdstid, eller, som i Jobcenter Esbjerg, 4-dages arbejdsuge. 4-dages ugen er som udgangspunkt organiseret som en fuldtidsuge, hvor medarbejderne har længere arbejdsdage fra mandag til torsdag og fri fredag.

Med den øgede interesse er det derfor også vigtigt at undersøge, hvordan arbejdspladserne bliver påvirket af disse nye tiltag. Denne evaluering undersøger, hvordan arbejdsmiljøet har udviklet sig under et 3-årigt forsøg med en komprimeret 4-dages arbejdsuge ved Jobcenter Esbjerg. Vi undersøger fordele og ulemper ved hhv. 4- og 5-dages arbejdsuge samt temaer som motivation, trivsel, arbejdstempo, samarbejde og ledelse, rekruttering og fastholdelse, kompetenceudvikling og fleksibilitet i tilknytning hertil. Evalueringen bidrager således med viden om et vigtigt aspekt, nemlig arbejdsmiljø og medarbejdertilfredshed, på en arbejdsplads, der har forsøgt sig med en 4-dages arbejdsuge.

Medarbejdersammensætning på 4- og 5-dages ugen

Blandt medarbejderne i Jobcenter Esbjerg er der samlet set relativt flere mænd end kvinder på 5-dages ugen og relativt flere på 5-dages ugen, der har børn under 12 år. Samtidig er der også relativt flere på 5-dages ugen i alderen 30-49 år, hvilket også typisk er ældre, hvor mange har mindre børn. Der er samtidig en større andel, der arbejder på deltid blandt medarbejderne på 4-dages ugen end på 5-dages ugen. En årsag til dette kan være, at nogle kan have nemmere ved at få privat- og arbejdsliv til at hænge sammen på 5-dages ugen, idet institutioner og skoler er indrettet efter dette. Nogle medarbejdere på 4-dages ugen kan løse dette ved at arbejde på nedsat tid.

Generelt godt arbejdsmiljø og tilfredse medarbejdere

Arbejdsmiljøet på Jobcenter Esbjerg er generelt rigtig godt, og medarbejderne er glade for at arbejde der. Det gælder, uanset om de er ansat på 4- eller 5-dages ugen. I 2023 er 96 % af medarbejderne tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde. 90-92 % er i høj eller meget høj grad motiverede i deres arbejde. Det samme billede gør sig gældende i hhv. 2021 og 2022.

De fleste af medarbejderne vil i høj eller meget høj grad anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg. Dette gælder dog for lidt færre på 5-dages ugen end på 4-dages ugen.

Flertallet af medarbejderne oplever at have fleksible arbejdstider. Der er dog signifikant færre på 5- end på 4-dages ugen, der oplever selv at kunne tilrettelægge deres arbejdstid i løbet af en typisk dag eller uge. I 2023 oplevede 85 % på 4-dages ugen i høj eller meget høj grad selv at kunne tilrettelægge deres arbejdstid på en typisk uge, mens det gjaldt for 58 % på 5-dages ugen.

Der er generelt et godt socialt sammenhold blandt medarbejderne i jobcentret. Ved midtvejsevalueringen i 2022 var der en tendens til, at nogle medarbejdere på 5-dages ugen oplevede et mindre godt socialt samvær, blandt andet som følge af deres valg af arbejdsuge. Dette er dog ikke længere tilfældet i 2023, hvor 90 % i lav eller meget lav grad oplever at gå glip af socialt samvær grundet deres valg af arbejdsuge.

Arbejdsdagens længde og sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv er afgørende for valg af arbejdsuge

De fleste af medarbejderne på 4-dages ugen angiver, at en ekstra fridag om fredagen er en af de vigtigste årsager til, at de har valgt 4-dages ugen. En stor del af medarbejderne med denne arbejdsuge angiver også, at bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv samt mere fleksible arbejdstider er blandt årsagerne til, at de har valgt 4-dages ugen. Blandt medarbejderne på 5-dages ugen angiver de fleste, at bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv samt kortere arbejdsdage end på 4-dages ugen er de vigtigste årsager til, at de arbejder 5 dage om ugen. Det er dermed tydeligt, at forskellige medarbejdere har forskellige behov i forhold til arbejdstider for at opnå bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv.

Størstedelen af medarbejdere på 4-dages ugen (73 %) angiver, at de lange arbejdsdage er en ulempe ved denne arbejdsuge. 30 % af medarbejderne på 5-dages ugen angiver, at det er en ulempe, at de ikke har samme arbejdsuge som størsteparten af medarbejdere på jobcentret. Der er dog en del på både 4- og 5-dages ugen, der angiver, at der ikke er nogen ulemper ved at arbejde på deres respektive arbejdsuge.

De fleste medarbejdere mener, at de frit har kunnet vælge mellem 4- og 5-dages ugen. Der er dog signifikant færre af medarbejderne på 5-dages ugen end på 4-dages ugen, der mener dette (66 vs. 90 %). En del medarbejdere angiver, at det har været et klart ønske fra ledelsens side, at flest muligt skulle vælge 4-dages ugen.

Øget arbejdstempo siden 2022

Arbejdstempoet i Jobcenter Esbjerg kan være højt, og der er en tendens til, at medarbejderne på 5-dages arbejdsugen har oplevet et øget arbejdstempo siden midtvejsevalueringen i 2022. Denne medarbejdergruppe oplever i 2023 i

højere grad at have føle sig stresset inden for de sidste 2 uger, sammenlignet med 2022. I 2022 havde 8 % følt sig stresset hele tiden eller ofte inden for de seneste 2 uger mod 24 % i 2023.

Medarbejderne på 5-dages ugen oplever også i højere grad end medarbejderne på 4-dages ugen, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver. Samtidig oplever de i lidt lavere grad at kunne yde det ønskede serviceniveau over for borgere og virksomheder (dog mener 69 % stadig i høj eller meget høj grad, at de kan dette). Samtidig er der omvendt betydeligt færre på 5-dages ugen, der oplever at mangle en kollega eller samarbejdspartner sammenlignet med 2022. Derfor tyder det ikke på, at det øgede arbejdstempo for denne medarbejdergruppe skyldes deres valg af arbejdsuge, eller at der er forskellige arbejdsuger på jobcentret.

Konklusion

Medarbejderne på både 4- og 5-dages ugen er i meget høj grad tilfredse med deres arbejde i Jobcenter Esbjerg, og mange medarbejdere vil anbefale andre at søge en stilling i jobcentret. Mange på 4-dages ugen ser en ekstra fridag om fredagen som den store fordel ved denne type arbejdsuge. Medarbejderne på både 4- og 5-dages ugen angiver, at deres valg af arbejdsuge giver dem bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv. Dette er med til at understrege, at det frivillige valg mellem arbejdsugerne og medbestemmelse over egen arbejdstid er vigtigt for et godt arbejdsmiljø. Der er en tendens til, at medarbejderne på 5-dages ugen på nogle områder er lidt mindre tilfredse med

deres arbejde end deres kollegaer på 4-dages ugen, men der er dog ikke entydige indikationer på, at dette skyldes deres valg af arbejdsuge. Et af formålene med 4-dages arbejdsugen var at skabe tilfredse medarbejdere og skabe rammerne for et fleksibelt arbejdsliv. Resultaterne tyder i høj grad på, at dette formål har været opfyldt igennem hele det 3-årige forsøg.

Fakta om undersøgelsen

Evalueringen af 4-dages arbejdsugen er baseret på tre spørgeskemaer gennemført blandt Jobcenter Esbjergs medarbejdere og ledere. Spørgeskemaerne blev sendt ud i januar 2021, juli 2022 og november 2023. Svarprocenterne var hhv. 72, 69 og 62 %.

Vi har spurgt medarbejdere om fordele og ulemper ved deres valg af arbejdsuge samt om temaer som motivation, trivsel, arbejdstempo, samarbejde og ledelse, rekruttering og fastholdelse, kompetenceudvikling og fleksibilitet i tilknytning hertil.

1 Indledning

1.1 Baggrund og formål

Nye måder at tilrettelægge arbejdstid på vinder mere og mere frem, og interessen for det kommer både fra medarbejdere og arbejdsgivere. Medarbejdere ønsker at have selvbestemmelse over deres arbejdstid og passe arbejdet ind i deres aktuelle livssituation. Arbejdsgivere ser muligheder i at tilbyde nye arbejdstidstilrettelæggelser, blandt andet for at sikre tilfredse medarbejdere – særligt i en tid, hvor der er rift om arbejdskraften.

I Jobcenter Esbjerg har medarbejderne som et 3-årigt forsøg haft mulighed for at vælge, om de ville fordele deres arbejdstid på 4 eller 5 arbejdsdage. 4-dages ugen er som udgangspunkt organiseret som en fuldtidsuge, hvor medarbejderne har længere arbejdsdage fra mandag til torsdag og fri fredag. Forsøget har forløbet fra januar 2021 til udgangen af 2023.

Målet med forsøget med 4-dages arbejdsuge har været at skabe tilfredse og motiverede medarbejdere gennem bedre arbejdsvilkår og større fleksibilitet. Jobcenter Esbjerg er dermed en af de kommunale arbejdspladser, der i disse år forsøger sig med 4-dages arbejdsuge (Lund & Glerup, 2022).

Formålet med denne slutevaluering er at undersøge, om målet med forsøget er blevet opfyldt. Det gør vi ved at undersøge, hvordan arbejdsmiljøet er i Jobcenter Esbjerg, og hvordan det har udviklet sig efter indførelsen af en 4-dages arbejdsuge for:

1. Medarbejdere på en 4-dages arbejdsuge
2. Medarbejdere på en 5-dages arbejdsuge.

Vi afdækker arbejdsmiljøet gennem medarbejdernes oplevelse af motivation, trivsel, arbejdstempo, samarbejde og ledelse, rekruttering og fastholdelse, kompetenceudvikling og fleksibilitet. Vi viser, hvordan medarbejderne oplever disse temaer i 2023, og hvordan medarbejdernes oplevelse har udviklet sig i løbet af forsøget. Herudover undersøger vi, hvordan arbejdsmiljøet har udviklet sig for hhv. medarbejdere på 4- og 5-dages arbejdsugen siden starten af 2021. I denne slutevaluering har vi særligt fokus på ændringer fra 2022 til 2023, mens en midtvejsevaluering havde særligt fokus på ændringerne fra 2021 til 2022 (Mikkelsen, 2022).

Organisering af 4-dages ugen

4-dages arbejdsugen består i, at medarbejderne arbejder ordinært 35 timer og desuden har to ugentlige kompetencetimer, som kan planlægges på alle ugens dage. De 35 ordinære timer skal placeres fra mandag til torsdag. Medarbejdere på 4-dages ugen, der arbejder på nedsat tid, fordeler deres arbejdstid fra mandag til torsdag efter aftale med deres leder. Man kunne derfor også kalde denne ordning for en komprimeret 4-dages arbejdsuge eller blot en komprimeret arbejdsuge, da der stadig er tale om en almindelig stilling, hvor timerne er fordelt på 4 dage.¹ I Jobcenter Esbjerg benyttes begrebet 4-dages arbejdsuge, hvorfor dette begreb også vil blive benyttet her i denne rapport.

Medarbejderne på 5-dages arbejdsugen har ikke de to ugentlige kompetencetimer, dvs. at de arbejder ordinært 37 timer om ugen. Det er frivilligt, hvilken arbejdsuge medarbejderne vælger. Der er mulighed for at vælge om, men det er ikke muligt at skifte arbejdsuge hver uge eller måned. Hver fredag holdes der lukket på flere af Jobcenter Esbjergs adresser, således at kun en adresse er åben. Medarbejdere, der arbejder på 5-dages ugen på de adresser, hvor der er lukket om fredagen, skal således flytte til den åbne adresse på jobcentret om fredagen.

Jobcenter Esbjerg fortsætter med 4-dages arbejdsugen efter forsøget, idet der er indgået en ny arbejdstidsaftale, der træder i kraft fra 1. januar 2024. Med den nye aftale er det stadig muligt som medarbejder at vælge, om man vil ansættes på 4- eller 5-dages uge. I den nye aftale indgår kompetencetimer ikke på samme måde som i det 3-årige forsøg. Med den nye arbejdstidsaftale er medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsugen således mere ligestillede, hvad angår kompetencetimer.

Der kan være mange ting, der påvirker medarbejdernes jobtilfredshed over forsøgsperioden på 3 år. Det er eksempelvis oplagt, at corona og restriktionerne i forbindelse med pandemien har haft betydning for, hvordan medarbejderne har oplevet deres arbejde. Da spørgeskemaet blev sendt ud til baseline-målingen i februar 2021, var store dele af Danmark lukket ned, og mange af medarbejderne i Jobcenter Esbjerg arbejdede således også i høj grad hjemmefra. Ved midtvejs- og slutevalueringen blev spørgeskemaet sendt ud i henholdsvis juni 2022 og november 2023, hvor der ikke var nogle restriktioner.

SVM-regeringen skrev i deres regeringsgrundlag fra december 2022, at de ønskede at nedlægge jobcentrene (Regeringen, 2022). Det er helt oplagt, at udsigten til lukningen af ens arbejdsplads vil have betydning for jobcenter-

¹ I den almindelige debat benyttes begrebet 4-dages arbejdsuge også om ordningen, hvor medarbejderne har fri en dag om ugen, og således er ansat til ca. 30 ugentlige timer, men til samme løn som i en fuldtidsstilling. Denne ordning har man eksempelvis set i en række private virksomheder.

medarbejdernes arbejdsmiljø. Der er dog ikke grund til at tro, at dette vil påvirke arbejdsmiljøet for medarbejderne på hhv. 4- og 5-dages arbejdsugen forskelligt. Der kan herudover være en lang række andre forhold, både internt og eksternt, der kan påvirke medarbejdernes arbejdsmiljø. Når vi i denne slutevaluering undersøger jobtilfredsheden hen over forsøgsperioden, kan vi derfor ikke nødvendigvis sige, at ændringer alene skyldes, at 4-dages arbejdsugen er blevet indført. Medarbejdernes tilfredshed er heller ikke nødvendigvis et resultat af deres valg af arbejdsuge. Evalueringen er en beskrivende analyse af arbejdsmiljøet i de tre nedslagspunkter i 2021, 2022 og 2023. Resultaterne i evalueringen kan derfor primært benyttes til at give overordnede indikationer af, hvordan medarbejderne i Jobcenter Esbjerg – afhængigt af arbejdsuge – opfatter deres arbejdsmiljø.

1.2 Data og metode

Tilfredsheden med forsøget med 4-dages arbejdsugen og det generelle arbejdsmiljø i Jobcenter Esbjerg bliver målt ved, at VIVE indsamler spørgeskemadata tre gange i løbet af forsøgsperioden: februar 2021, juni 2022 og ultimo 2023. Denne slutevaluering baserer sig på besvarelserne fra alle tre runder.

Vi benytter kun besvarelser for medarbejdere og ledere, der har besvaret hele spørgeskemaet. Det gør vi af flere årsager. I 2021 blev spørgeskemaet udsendt på en måde, der gjorde, at medarbejderne havde mulighed for at klikke sig ind på spørgeskemaet flere gange, hvilket resulterede i en del besvarelser med få eller ingen besvarede spørgsmål. Ufuldstændige besvarelser blev frasorteret. I 2022 og 2023 gøres det samme for at sikre konsistens og sammenlignelighed med 2021. Samtidig antages datakvaliteten at være højest for de fuldt besvarede spørgeskemaer. Svarprocenter er vist i kapitel 2.

Spørgeskemaet er udarbejdet med inspiration fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø, der er et valideret spørgeskema (NFA, 2017). Herudover har VIVE foretaget interviews med jobcenterchefen og tre medarbejdere i Jobcenter Esbjerg, som ligeledes har dannet grundlag for udarbejdelsen af spørgeskemaet. Spørgeskemaet kan ses i Bilag 1.

Som udgangspunkt afrapporterer vi besvarelserne som andelen, der har besvaret de forskellige svarkategorier. For ikke at kunne identificere enkelte medarbejders besvarelser, skal disse andele basere sig på minimum tre besvarelser. Af denne årsag er flere svarkategorier ofte lagt sammen, så eksempelvis 'i lav grad' og 'i meget lav grad' vises som én andel.

Vi benytter data om sygefravær og data om det faktiske antal ansatte opdelt på de to arbejdsuger, køn og afdeling. Disse data stammer fra Jobcenter Esbjerg.

Boks 1.1 Signifikanstest

Vi sammenligner udviklingen fra 2021 til 2022 og fra 2022 til 2023 for både medarbejdere på 4- og 5-dages arbejdsuge. Herudover sammenligner vi medarbejderne på de to arbejdsuger inden for hvert år. Vi tester, om der er forskel på svarfordelingerne ved hjælp af Chi i anden-tests. Vi tester på et 10-procents konfidensinterval.² Det angives i anmærkningen til figurerne og tabellerne, hvis der er statistisk signifikante forskelle i svarfordelingerne.

Vi tester de fordelinger, der er vist i figuren. Det betyder, at i de tilfælde, hvor nogle svarkategorier er slået sammen, er det disse sammenslåede fordelinger, der testes på, og ikke den oprindelige svarskala. Dette gøres for at sikre, at der er sammenhæng mellem signifikanstestene og den grafiske af-reportering.

Der er betydeligt flere respondenter på 4-dages arbejdsugen end på 5-dages arbejdsugen. Når der er få respondenter, er den statistiske forklaringskraft relativt lav, dvs. at den statistiske usikkerhed stiger. Det betyder, at hvis vi eksempelvis sammenligner svarfordelingerne for et spørgsmål i 2021 og 2022 for hver af de to typer af arbejdsuger, skal ændringen i fordelingen være større for medarbejderne på 5-dages ugen end på 4-dages ugen, for at give en statistisk signifikant forskel.

² Dette er en ændring i forhold til midtvejsevalueringen, da der her blev testet på et 5-procents konfidensinterval (Mikkelsen, 2022). Der kan derfor være nogle fordelinger i denne slutevaluering, der er angivet som statistisk signifikante, men ikke var angivet som sådan i midtvejsevalueringen.

2 Undersøgelsens deltagere

Datagrundlaget for denne evaluering baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse, som VIVE har udsendt til medarbejderne i Jobcenter Esbjerg. I dette kapitel sammenligner vi karakteristika for undersøgelsens respondenter med karakteristika for modtagere af spørgeskemaet for at vurdere undersøgelsens repræsentativitet. Herudover viser vi, hvordan respondenterne i undersøgelsen fordeler sig på karakteristikaene køn, alder, børn, anciennitet og arbejdstid afhængigt af valg af arbejdsuge. Formålet med dette er at vise, hvordan de, der vælger de to forskellige arbejdsuger, adskiller sig fra hinanden.

2.1 Svarprocent og bortfald

I dette afsnit viser vi svarprocenterne for de tre målinger af arbejdsmiljøet i Jobcenter Esbjerg. Vi undersøger repræsentativiteten af respondenterne i undersøgelsen for 2023.

I 2021 var der 309 gennemførte besvarelser, mens der var 297 i 2022 og 247 gennemførte besvarelser i 2023. Det svarer til svarprocenter på hhv. 72, 69 og 62 %, se Tabel 2.1. Dette er relativt høje svarprocenter, hvilket øger sandsynligheden for, at resultaterne er repræsentative for Jobcenter Esbjerg.

Tabel 2.1 Antal medarbejdere, der har modtaget og besvaret spørgeskemaet samt svarprocent. 2021, 2022 og 2023.

	2021	2022	2023
Udsendt til...	429	429	401
Besvaret af...	309	297	247
Svarprocent	72,0	69,2	61,6

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

Selvom svarprocenterne i de tre målinger generelt er høje, er svarprocenten dog en smule lavere i 2023 end i 2021 og 2022. For at undersøge, om respondenterne i 2023 er repræsentative for jobcentrets medarbejdere, viser vi derfor i Tabel 2.2, hvordan medarbejderne fordeler sig på de to arbejdsuger, køn og afdeling i hele jobcentret og blandt respondenterne.

I november 2023 var 83 % af medarbejderne i Jobcenter Esbjerg ansat på 4-dages ugen. I spørgeskemaundersøgelsen var 80 % af respondenterne ansat på 4-dages ugen.

80 % af medarbejderne i Jobcenter Esbjerg var i november 2023 kvinder, mens 82 % af respondenterne i undersøgelsen var kvinder.

Ser vi på, hvilken afdeling medarbejderne var ansat i, ligner den faktiske fordeling også i høj grad fordelingen blandt respondenterne. Ifølge Jobcenter Esbjerg arbejder alle medarbejdere enten i afdelingerne jobafklaring, jobaktiv, staben, udvikling eller jobservice. Der er 3 % af respondenterne, der angiver, at de arbejder i en anden afdeling, hvilket eventuelt kan skyldes, at de ikke har ønsket at angive deres afdeling.

Alt i alt ligner fordelingen blandt jobcentrets medarbejdere i høj grad undersøgelsens respondenter på de undersøgte karakteristika, og vi vurderer derfor, at undersøgelsens respondenter i høj grad er repræsentative for arbejdspladssens medarbejdere.

Tabel 2.2 Medarbejdere fordelt på arbejdsuge, køn og afdeling. Særskilt for alle medarbejdere, der har modtaget spørgeskemaet, og medarbejdere, der har besvaret spørgeskemaet. Antal og andel, november 2023.

	Ansatte i Jobcenter Esbjerg		Respondenter i undersøgelsen	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Arbejdsuge				
4-dages arbejdsuge	334	83,3	197	79,8
5-dages arbejdsuge	67	16,7	50	20,2
I alt	401	100,0	247	100,0
Køn				
Kvinder	322	80,3	202	81,8
Mænd	79	19,7	45	18,2
I alt	401	100,0	247	100,0
Afdeling				
Jobafklaring	136	33,9	88	35,6
JobAktiv	90	22,4	50	20,2
Jobcenter Staben	15	4,0	13	5,3
Jobcenter Udvikling	23	5,7	7	2,8
Jobservice	137	34,2	82	33,2
Andet	0	0,0	7	2,8
I alt	401	100,0	247	100,0

Kilde: Jobcenter Esbjerg og VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg 2023.

2.2 Karakteristika for respondenterne på 4- og 5-dages ugen

I dette afsnit viser vi, hvordan respondenterne i undersøgelsen fordeler sig på køn, alder, børn, anciennitet og arbejdstid i 2023. For fordelingerne i 2021 og 2022, se (Mikkelsen, 2022). Langt størstedelen af medarbejderne er ansat på en 4-dages arbejdsuge, hvilket ses af Tabel 2.3. I 2023 svarer 80 % af respondenterne, at de er ansat på 4-dages ugen.

Flere mænd, unge og forældre til børn under 12 på 5-dages ugen

Generelt er der flere kvinder end mænd ansat i Jobcenter Esbjerg. I 2023 er 84 % af de ansatte på 4-dages ugen kvinder, mens 74 % på 5-dages ugen er kvinder. Andelen af mænd er dermed relativt højere på 5- end på 4-dages ugen.

I 2023 er der flest medarbejdere på 4-dages ugen i alderskategorien 50-59 år (30 %). Der er næstflest (26 %) i alderskategorien 40-49 år. For medarbejderne på 5-dages ugen er 40 % mellem 40-49 år.

28 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen har børn under 12 år. Dette gælder for 52 % af medarbejderne på 5-dages ugen.

Langt de fleste medarbejdere har været ansat i Jobcenter Esbjerg i mere end 3 år. Det gælder for 79-82 % af medarbejderne på både 4- og 5-dages ugen.

Samlet set er der dermed relativt flere mænd end kvinder på 5-dages ugen og relativt flere på 5-dages ugen, der har børn under 12 år. Samtidig er der også relativt flere på 5-dages ugen i alderen 30-49 år, hvilket også typisk er aldre, hvor mange har mindre børn. Dette kan skyldes, at det for nogle kan være nemmere at få privat- og arbejdsliv til at hænge sammen på 5-dages ugen, i en hverdag, hvor institutioner og skoler har indrettet sig herefter.

Tabel 2.3 Respondenterne i Jobcenter Esbjerg fordelt på køn, alder, børn under 12 år og anciennitet, særskilt for 4- og 5-dages arbejdsuge, 2023. Procent.

	4-dages arbejdsuge	5-dages arbejdsuge
Andel af alle	79,8	20,2
Køn		
Mænd	16,2	26,0
Kvinder	83,8	74,0
I alt	100,0	100,0
Alder		
29 år eller yngre	4,6	6,0
30-39 år	21,3	28,0
40-49 år	25,9	40,0
50-59 år	29,9	16,0
60 år eller ældre	18,3	10,0
I alt	100,0	100,0
Børn under 12 år		
Ja	28,4	52,0
Nej	71,6	48,0
I alt	100	100
Anciennitet		
Under 6 måneder	4,1	8,0
6-11 måneder	3,6	4,0
1-3 år	13,2	6,0
Mere end 3 år	79,2	82,0
I alt	100,0	100
Antal observationer	197	50

Anm.: Signifikant forskel på 4- og 5-dages ugen i fordelingen af alder og børn under 12 år.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg 2023.

Flere på deltid på 4-dages ugen

Der er en større andel, der arbejder på deltid blandt medarbejderne på 4-dages ugen end på 5-dages ugen. I 2023 arbejder 65 % på 4-dages ugen på fuldtid, mens det gælder for 78 % på 5-dages ugen. I gennemsnit er medarbejderne på 4-dages ugen ansat til 34 timer mod 36 timer for medarbejderne på 5-dages ugen. I 2023 arbejder 17 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsuge mellem 1-31 timer om ugen, hvilket gælder for 6 % på 5-dages ugen, se Tabel 2.4. Henholdsvis 19 og 16 % på 4- og 5-dages ugen er ansat til 32-36 ugentlige timer.

En årsag til, at flere på 4-dages ugen arbejder på nedsat tid, kan være, at det for nogle medarbejdere er lettere at få privat- og arbejdsliv til at hænge sammen, hvis arbejdsdagene ikke er helt så lange på 4-dages ugen, som på fuld-tid. Eksempelvis kan det være svært at nå at hente og bringe børn fra institution eller skole, hvis man både møder tidligt på arbejde og har sent fri. Omvendt kan det også være, at flere af de medarbejdere, der i forvejen arbejdede på nedsat tid valgte 4-dages ugen.

Tabel 2.4 Respondenter i Jobcenter Esbjerg fordelt efter ugentlige arbejdstimer særskilt for 4- og 5-dages arbejdsuge, 2023. Procent og gennemsnit.

	2023	
	4-dages arbejdsuge	5-dages arbejdsuge
1-31 timer	16,8	6,0
32-36 timer	18,8	16,0
37 timer	64,5	78,0
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit	34,4	36,0
Antal observationer	197	50

Anm: Intervallet '0-31 timer' inkluderer timer til og med 31,9 timer, mens intervallet '32-36 timer' inkluderer timer til og med 36,9 timer.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg 2023.

3 Fordele og ulemper ved 4- og 5-dages uge

I dette kapitel beskriver vi holdningen hos medarbejderne i Jobcenter Esbjerg til en række forhold, der knytter sig direkte til medarbejdernes valg af enten 4- eller 5-dages arbejdsugen. Vi viser, hvad medarbejderne mener er de største fordele og ulemper ved deres valg af arbejdsuge, og hvorvidt de har oplevet, at der har været et frit valg mellem de to arbejdsuger. Endelig viser vi, hvordan sygefraværet har udviklet sig afhængigt af arbejdsuge.

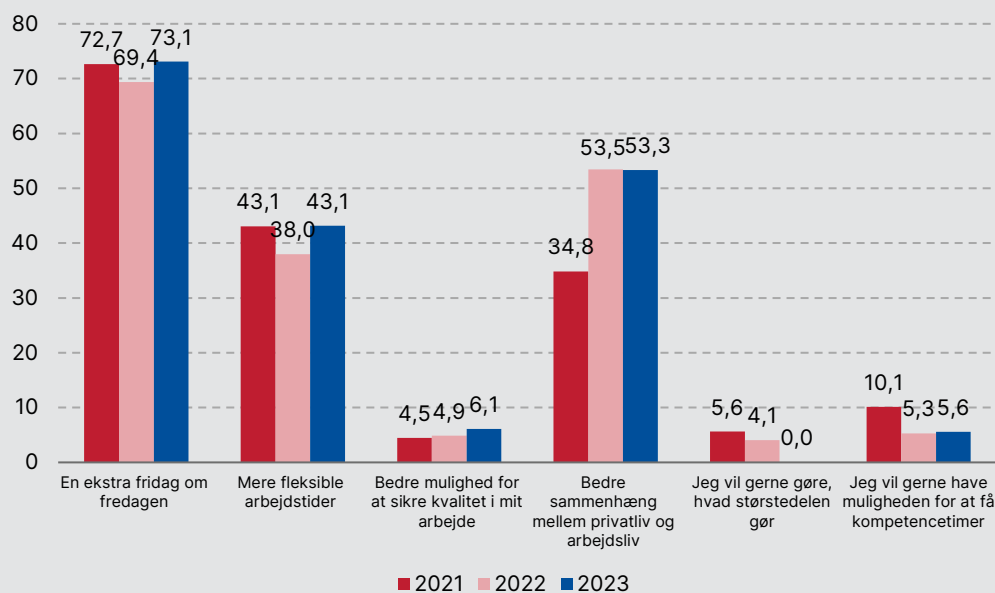
3.1 Væsentlige fordele og ulemper

Langt de fleste medarbejdere på 4-dages ugen angiver, at en ekstra fridag om fredagen er en af de to vigtigste grunde til, at de har valgt 4-dages ugen. 73 % angiver denne grund i 2023, se Figur 3.1.³ Dette svarer til resultatet for 2021 og 2022. 53 % angiver, at de har valgt 4-dages ugen, fordi det giver dem bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv. Dette er på samme niveau som i 2022, men er en betydelig stigning fra starten af forsøget i 2021, hvor kun 35 % angav dette som en vigtig grund. 43 % angiver mere fleksible arbejdstider som en vigtig årsag til at vælge 4-dages ugen – igen et resultat, der er på niveau med resultaterne for 2021 og 2022.

Relativt få medarbejdere på 4-dages ugen har valgt denne arbejdsuge grundet muligheden for at sikre kvalitet i deres arbejde eller for at få muligheden for at få kompetencetimer. Ingen af medarbejderne angiver i 2023, at de gerne vil gøre, hvad størstedelen gør, hvilket der var enkelte medarbejdere, der angav som en vigtig grund i 2021 og 2022.

³ Det kan diskuteres, om formuleringen om en 'ekstra' fridag har været hensigtsmæssig, da fredagen indgår som en fridag på samme måde, som andre fridage på 4-dages ugen. Ordet 'ekstra', kan her komme til at indikere, at man har mere fri på 4-dages ugen sammenlignet med 5-dages ugen, hvilket ikke er tilfældet, idet fritiden blot er allokeret anderledes.

Figur 3.1 Hvad er de vigtigste grunde til, at du har valgt en 4-dages arbejdsuge?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3. Vist for personer, der arbejder på 4-dages arbejdsuge. Medarbejderne har haft mulighed for at vælge op til to grunde. Signifikant forskellig fordeling fra 2021 til 2022 og fra 2022 til 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

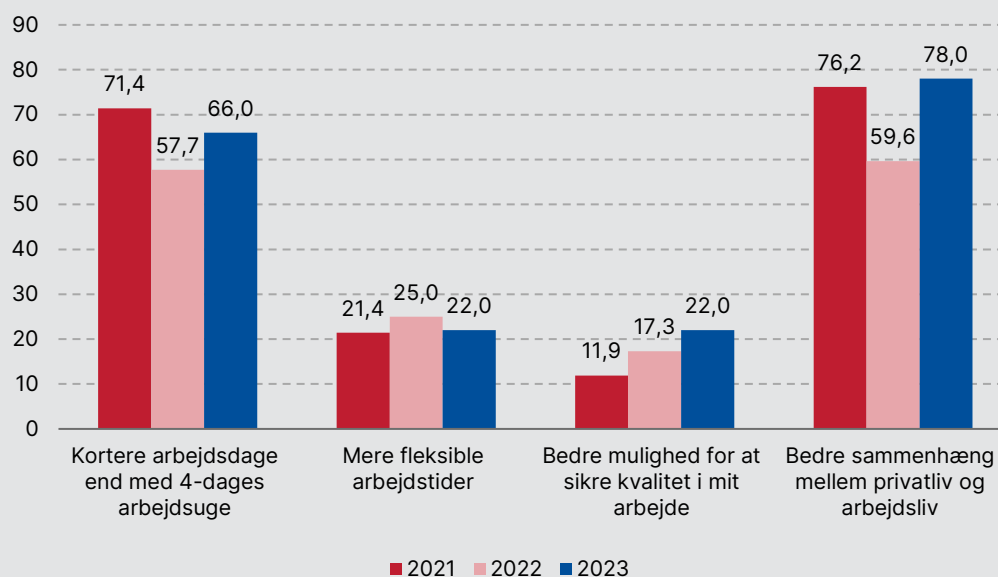
Størstedelen af medarbejderne, der har valgt 5-dages ugen, nemlig 78 %, angiver i 2023 bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv som en af de vigtigste årsager til, at de har valgt denne arbejdsuge, se Figur 3.2. Dette er på niveau med 2021, mens andelen var nede på 60 % i 2022. Bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv er dermed en af de vigtigste årsager til at vælge både 4- og 5-dages ugen. Dette er med til at understrege, at valgfrihed og medbestemmelse over egen arbejdstid og tilrettelæggelsen heraf er vigtigt for det gode arbejdsliv.

Den grund, som næstflest på 5-dages ugen mener er vigtig for deres valg af arbejdsuge, er kortere arbejdsdage end på 4-dages ugen, hvilket 66 % angiver i 2023. Dette kan dog også fortolkes som en omformulering af at have bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv, fordi kortere arbejdsdage eksempelvis giver bedre mulighed for at være sammen med familie og venner i hverdagen. I et uddybende svarfelt til dette spørgsmål er det også typiske forskellige formuleringer af at være sammen med familie og prioritering af privatlivet, der går igen.

22 % angiver, at en vigtig grund til at vælge 5-dages arbejdsugen er, at den giver bedre mulighed for at sikre kvalitet i arbejdet. Denne andel ser ud til at have været støt stigende siden starten af forsøget i 2021 – en udvikling, der dog ikke er statistisk signifikant.

22 % angiver i 2023 mere fleksible arbejdstider som vigtig grund til at vælge 5-dages ugen. I et uddybende svarfelt er der flere, der angiver, at det kan være svært at benytte sig af flekstid på en 4-dages uge, da arbejdsdagene her i forvejen er lange og bliver endnu længere, hvis man skal optjene eller indhente flekstid. Der er dog som nævnt også en relativt høj andel på 4-dages ugen, der angiver fleksible arbejdstider som en fordel ved deres arbejdsuge. I kapitel 8 dykker vi ned i, hvordan medarbejderne oplever fleksibilitet i deres arbejde.

Figur 3.2 Hvad er de vigtigste grunde til, at du har valgt en 5-dages arbejdsuge?



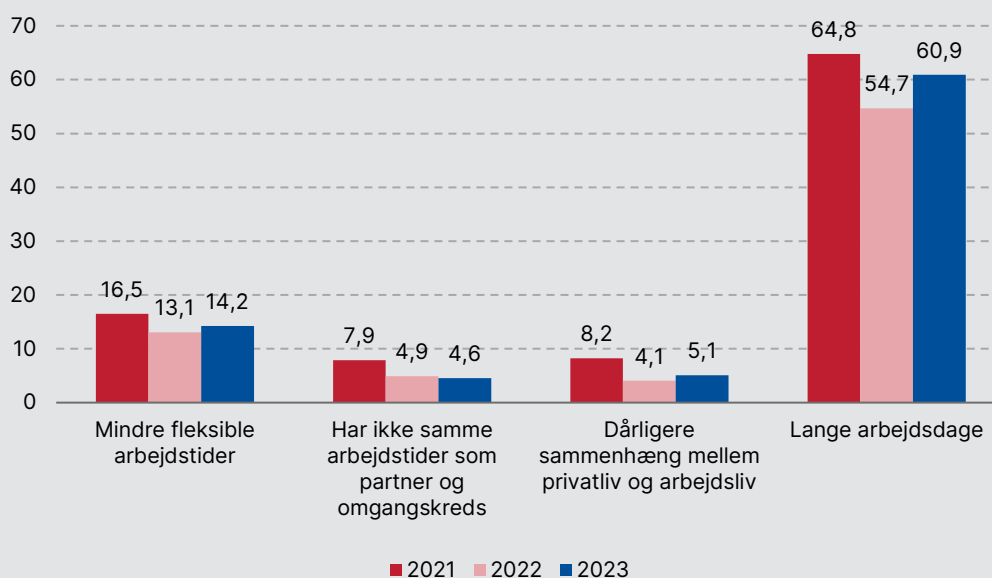
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3. Vist for personer, der arbejder på 5-dages arbejdsuge. Medarbejderne har haft mulighed for at vælge op til to grunde.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

Det, som absolut flest medarbejdere på 4-dages ugen ser som en ulempe ved deres valg af arbejdsuge, er de lange arbejdsdage, hvilket 61 % angiver i 2023, se Figur 3.3. Næstflest, 14 %, angiver, at mindre fleksible arbejdstider er en ulempe ved 4-dages ugen.

I det uddybende svarfelt er der en del, der beskriver, at der ikke er nogen ulemper ved 4-dages ugen, og at 4-dages ugen fungerer, som den skal.

Figur 3.3 Hvad er ulemperne ved en 4-dages arbejdsuge?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3. Vist for personer, der arbejder på 4-dages arbejdsuge. Medarbejderne har haft mulighed for at vælge op til to grunde.

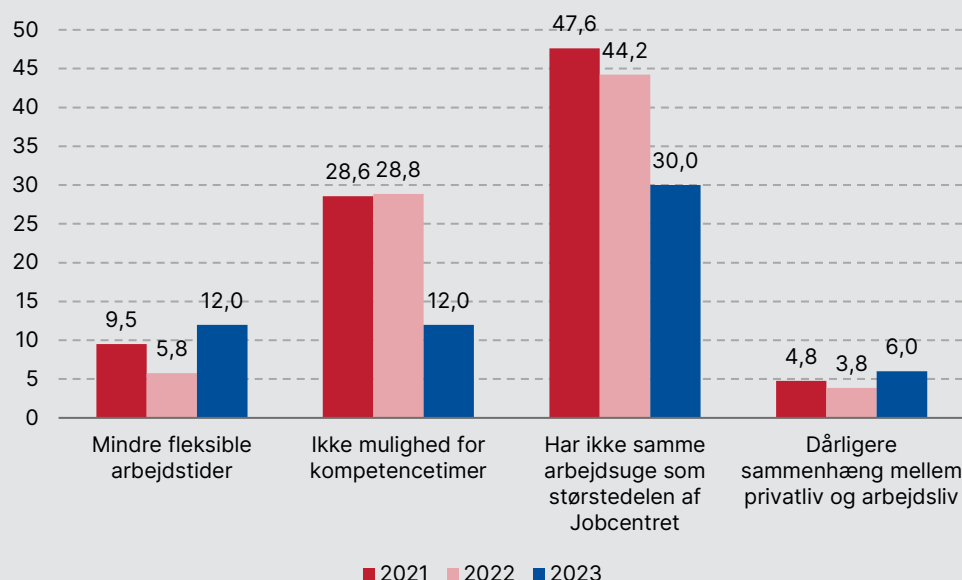
Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

Det, som de fleste medarbejdere på 5-dages arbejdsugen ser som en ulempe ved deres valg af arbejdsuge, er, at de ikke har samme arbejdsuge som størstedelen af jobcentret, hvilket 30 % har angivet i 2023, se Figur 3.4. Dette er dog et væsentligt fald siden 2022, hvor 42 % angav dette som en ulempe.

Der er 12 %, der angiver mindre fleksible arbejdstider som en ulempe. Der er også 12 %, der som en ulempe ved 5-dages ugen, angiver, at de ikke har mulighed for kompetencetimer. Dette er et betydeligt fald fra 2022, hvor 29 % angav dette som en ulempe. Dette fald kan skyldes, at der er lavet en ny arbejdstidsaftale om 4-dages arbejdsuge, som træder i kraft fra begyndelsen af 2024, hvori kompetencetimerne ikke indgår på samme måde som i det 3-årige forsøg. Med den nye arbejdstidsaftale er medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsugen således mere ligestillede, hvad angår kompetencetimer. Selvom den nye arbejdstidsaftale ikke var trådt i kraft, da spørgeskemaet blev besvaret, var indholdet af aftalen kendt af medarbejderne, og udsigten til de mere lige vilkår for kompetencetimer kan have betydning for, at færre af medarbejderne på 5-dages ugen ikke ser manglen på kompetencetimer som en ulempe.

Ligesom for medarbejderne på 4-dages ugen angiver en del af medarbejderne på 5-dages ugen i det uddybende svarfelt, at der ikke er nogen ulemper ved at arbejde 5 dage om ugen.

Figur 3.4 Hvad er ulemperne ved en 5-dages arbejdsuge?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3. Vist for personer, der arbejder på 5-dages arbejdsuge. Medarbejderne har haft mulighed for at vælge op til to grunde.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

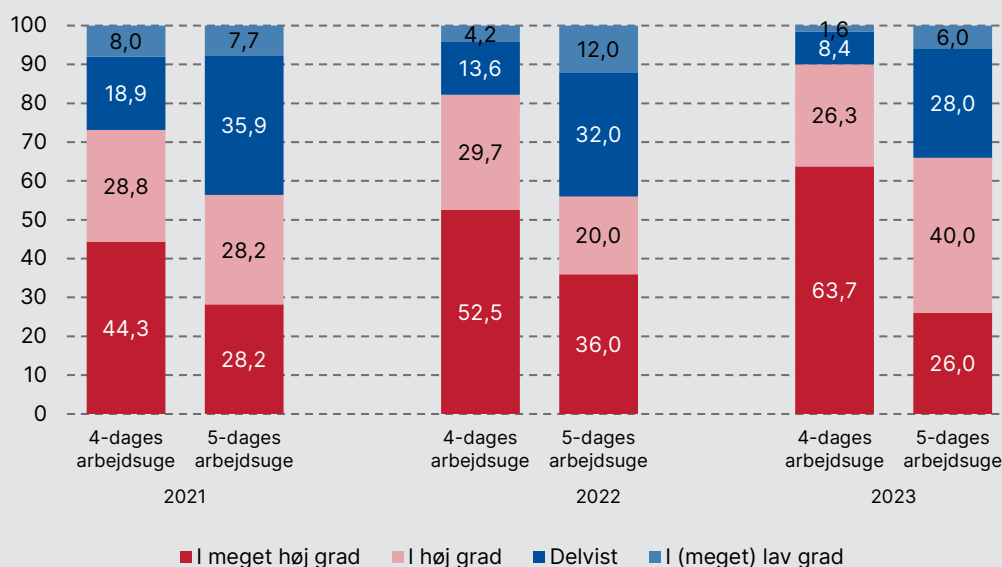
De fleste medarbejdere oplever, at der i høj eller meget høj grad har været et frivilligt valg mellem 4- og 5-dages arbejdsugen. Dog mener medarbejderne på 4-dages ugen i højere grad, at valget har været frivilligt sammenlignet med medarbejderne på 5-dages ugen, idet 90 % på 4-dages ugen i 2023 mener, at der i (meget) høj grad har været et frivilligt valg mod 66 % for medarbejderne på 5-dages ugen, se Figur 3.5.

3.2 Et frivilligt valg?

Der er i 2023 forskel på medarbejderne på de to arbejdsugers opfattelse af hvor frivilligt valget mellem de to ordninger har været. Det samme billede gjorde sig gældende i 2022. 64% af dem med 4-dages uge mod kun 26% af dem med 5-dages uge, at der i meget høj grad var tale om et frivilligt valg

I det uddybende svarfelt til dette spørgsmål angiver flere, at selvom valget var frit mellem de to ordninger, har nogle medarbejdere, særligt på 5-dages ugen, oplevet, at ledelsen i Jobcenter Esbjerg har ønsket, at så mange som muligt skulle vælge 4-dages ugen. Af de medarbejdere, der skriver i det uddybende svarfelt, lægger nogle vægt på, at 4-dages ugen blev gjort mere attraktiv i form af de to ugentlige kompetenceudviklingstimer, mens andre oplever, at 5-dages ugen bliver mindre attraktiv, da nogle medarbejdere skal skifte arbejdssted om fredagen. I den eksisterende litteratur er der også eksempler på at involvering af medarbejdere er vigtigt i tilblivelsen af nye fleksible arbejdstidstillæggelser (Langford & Parkes, 2008; Wadsworth & Facer, 2016)

Figur 3.5 Har du oplevet, at der har været et frivilligt valg mellem 4- og 5-dages arbejdsugen?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022. Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2022 og 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

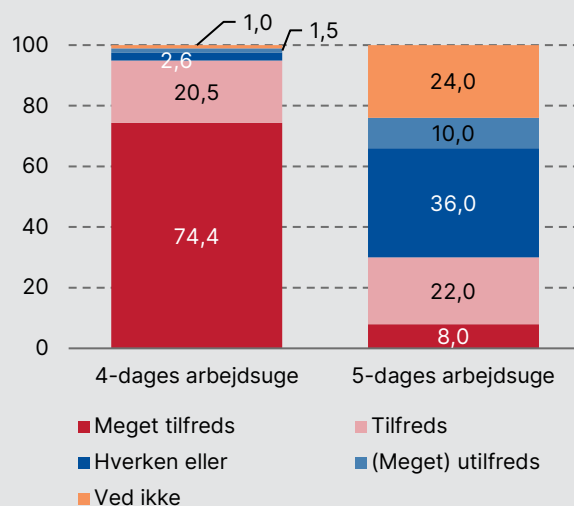
3.3 Overordnet tilfredshed

I Figur 3.6 viser vi, hvor tilfredse medarbejderne overordnet set har været med forsøget med 4-dages arbejdsuge. Dette spørgsmål er kun blevet stillet i forbindelse med slutevalueringen i 2023. Her ses det, at 75 % af medarbejderne

på 4-dages ugen har været meget tilfredse med forsøget, mens 21 % har været tilfredse. Dette viser tydeligt, at denne medarbejdergruppe har oplevet forsøget som vellykket.

For medarbejderne på 5-dages ugen er billedet mere fragmenteret. 36 % har hverken været tilfredse eller utilfredse, mens 24 % svarer 'ved ikke'. 30 % har været (meget) utilfredse, mens 10 % har været (meget) tilfredse. Der kan være flere fortolkninger på denne svarfordeling. En fortolkning kan være, at de medarbejdere, der har svaret 'hverken eller' og 'ved ikke', ikke har følt sig som en del af forsøget med 4-dages arbejdsuge. Det kan give god mening, da disse medarbejdere netop ikke har arbejdet på 4-dages ugen. Omvendt har medarbejderne været en del af en arbejdsplads, hvor dette forsøg har udspillet sig, og derfor kan de godt have en holdning til, hvordan arbejdspladsen har fungeret under forsøget. En anden fortolkning er blot, at en stor del (36 %) hverken har været tilfredse eller utilfredse med forsøget. I denne henseende er det også positivt, at der er flere medarbejdere, der er positivt end negativt stemt over for forsøget alt i alt.

Figur 3.6 Hvor tilfreds har du overordnet set været med forsøget med 4-dages arbejdsuge?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

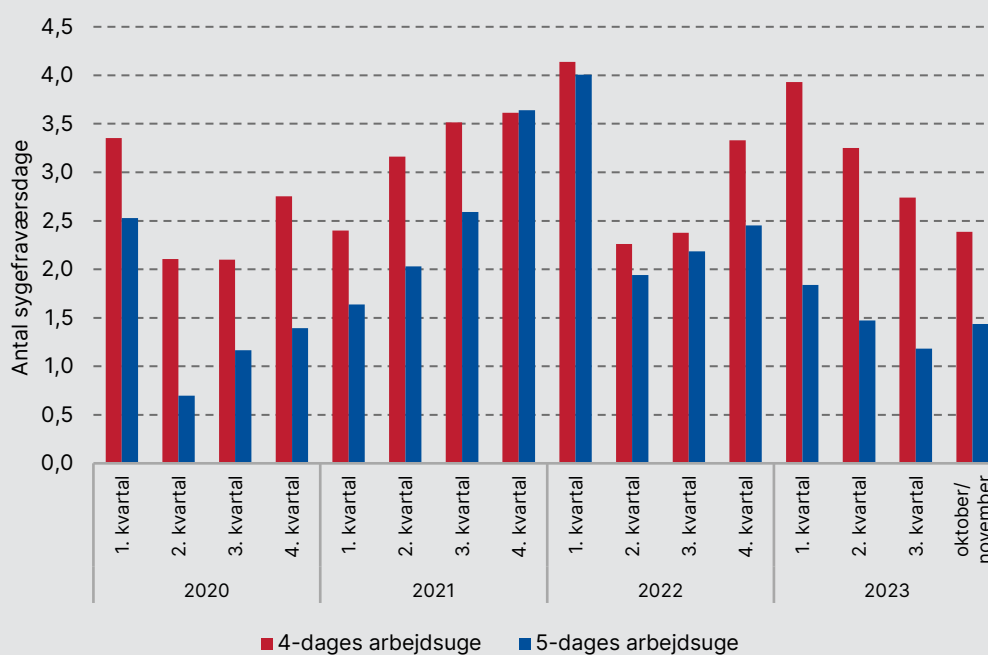
3.4 Sygefravær

I dette afsnit viser vi, hvordan sygefraværet har udviklet sig hen over forsøgsperioden for medarbejdere på henholdsvis 4- og 5-dages arbejdsugen.

Medarbejderne på 5-dages ugen har generelt færre sygefraværsdage pr. medarbejder end medarbejderne på 4-dages ugen. Dette gælder for alle kvartaler fra 2020 til 2023 med undtagelse af 4. kvartal 2021, se Figur 3.7. I 2023 har medarbejderne på 4-dages ugen i gennemsnit 1,6 flere sygefraværsdage pr. medarbejder hvert kvartal end medarbejderne på 5-dages ugen.

I 2020, dvs. før 4-dages forsøget gik i gang, er opgørelsen af fraværet blandt medarbejdere på 4- og 5-dages ugen omfattet af dem, der pr. august 2022 var ansat på de to respektive arbejdsuger. Da sygefraværet også i 2020 var højere for de personer, der senere valgte 4-dages arbejdsugen, tyder det derfor ikke umiddelbart på, at denne gruppes højere sygefravær skyldes, at de arbejder på den ene arbejdsuge frem for den anden.

Figur 3.7 Antal sygefraværdsdage pr. medarbejder pr. kvartal¹ særskilt for 4- og 5-dages arbejdsuge. 1. kvartal 2020 – 4. kvartal 2023²



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3. I 2020 er opgørelsen af fraværet blandt medarbejdere på hhv. 4- og 5-dages ugen omfattet af dem, der pr. august 2022 var ansat på de to respektive arbejdsuger. Opgørelsen af sygefravær er inklusive delvist raskmeldte, der arbejder et antal timer.

Note: ¹ Antal sygefraværdsdage pr. medarbejder pr. kvartal er udregnet som antal fraværdsdage pr. medarbejder i de enkelte måneder og herefter summeret op til hvert kvartal.

² Data for december 2023 var ikke tilgængeligt ved tilblivelsen af figuren, hvorfor 4. kvartal 2023 kun består af oktober og november.

Kilde: Jobcenter Esbjerg.

Sygefraværet var for alle medarbejdere var stigende fra starten af 2020 til starten af 2022. En del af denne stigning kan med stor sandsynlighed tilskrives corona-epidemien. Sygefraværet i kommuner steg generelt i denne periode. Det kommunale sygefravær steg dog også betydeligt fra 2021 til 2022 (Houlberg & Pejtersen, 2023), hvilket dog ikke har været tilfældet i Jobcenter Esbjerg.

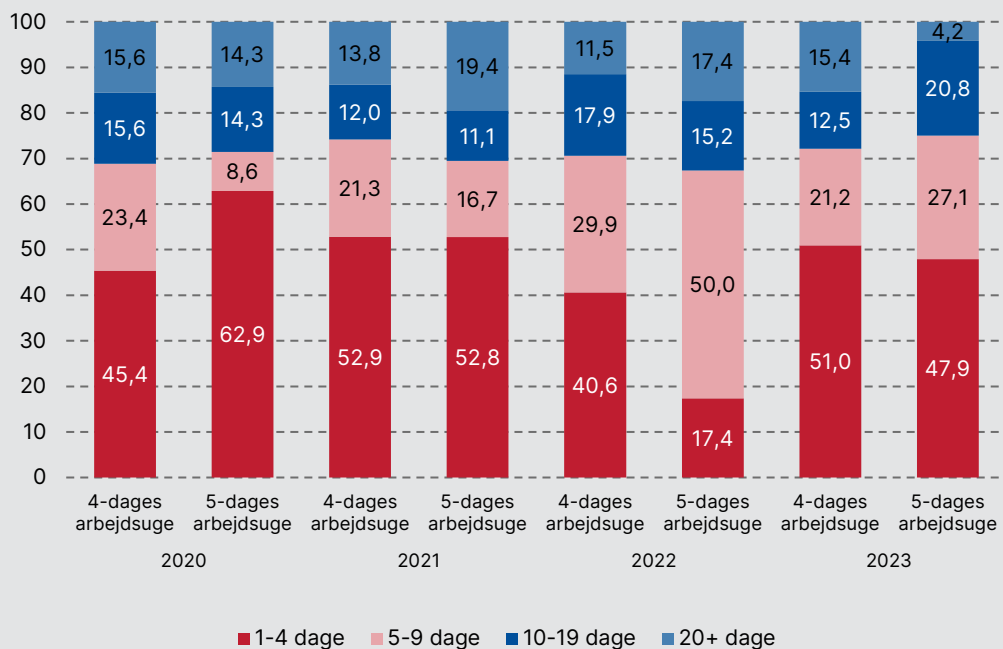
Sygefraværet pr. medarbejder kan være påvirket af, hvor lange medarbejdernes sygefraværsperioder er. Derfor viser vi også, hvordan sygefraværsperioderne fordeler sig på varighed for medarbejderne på hver af de to arbejdsuger.

I 2023 er der stort set ikke forskel på, hvordan længden af sygefraværsforløb er fordelt for medarbejderne på de to arbejdsuger, se Figur 3.8. Det samme gjorde sig gældende i 2021.

I 2020, før forsøgets start, havde de medarbejdere, der senere valgte 4-dages ugen i gennemsnit lidt flere længere sygefraværsperioder, end de der senere valgte 5-dages ugen. I 2022 gjorde omvendte sig gældende, idet medarbejderne på 5-dages ugen havde flere længere forløb end medarbejderne på 4-dages ugen.

Overordnet set synes der ikke umiddelbart at være nogen sammenhæng mellem længden af sygefraværsperioder og valg af arbejdsuge.

Figur 3.8 Længden af sygefraværsløb som andel af de samlede sygefraværsløb i året. Særskilt for 4- og 5-dages arbejdsugen, 2020-2023¹. Procent.



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3. I 2020 er opgørelsen af fraværet blandt medarbejdere på 4- og 5-dages ugen omfattet af dem, der pr. august 2022 var ansat på de to respektive arbejdsuger. Opgørelsen af sygefravær er inklusive delvist raskmeldte, der arbejder et antal timer.

Note: ¹Data for december 2023 var ikke tilgængeligt, ved tilblivelsen af figuren, hvorfor 2023 kun består af januar til november.

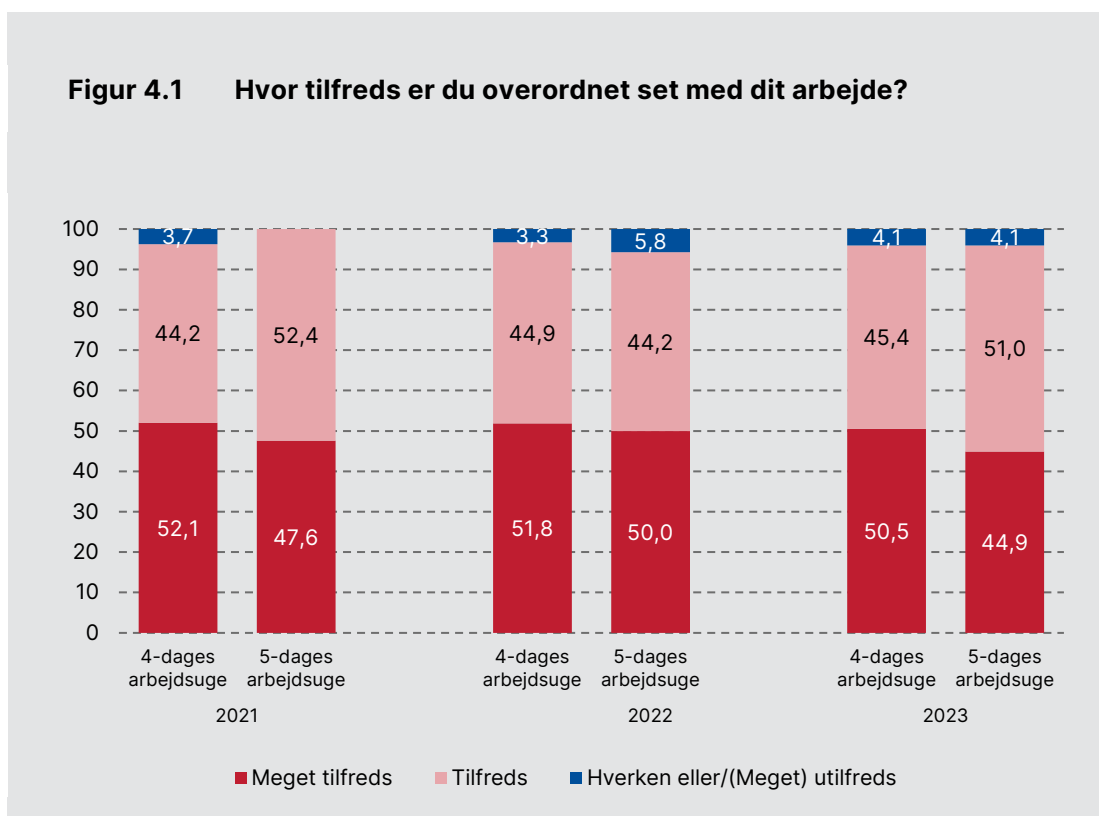
Kilde: Jobcenter Esbjerg.

4 Motivation og trivsel

Et vigtigt mål med forsøget med 4-dages arbejdsuge har været at sikre tilfredse medarbejdere. Derfor viser vi i dette kapitel, hvor tilfredse og motiverede medarbejderne generelt er i Jobcenter Esbjerg. Som mål for dette viser vi også, om medarbejderne holder de pauser, de har brug for, om medarbejderne kan yde det ønskede serviceniveau, og om medarbejderne mener, der er et godt socialt sammenhold på arbejdspladsen.

4.1 Overordnet tilfredshed og motivation

Langt de fleste medarbejdere er tilfredse med deres arbejde i Jobcenter Esbjerg. I 2023 er 96 % af medarbejderne overordnet set tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde, uanset om de arbejder 4 eller 5 dage om ugen, se Figur 4.1. Dette billede gjorde sig også gældende i 2021 og 2022. Resultaterne tyder således på, at medarbejdertilfredsheden ikke alene kan tilskrives forsøget med 4-dages arbejdsuge, men at Jobcenter Esbjerg generelt er et godt sted at arbejde.

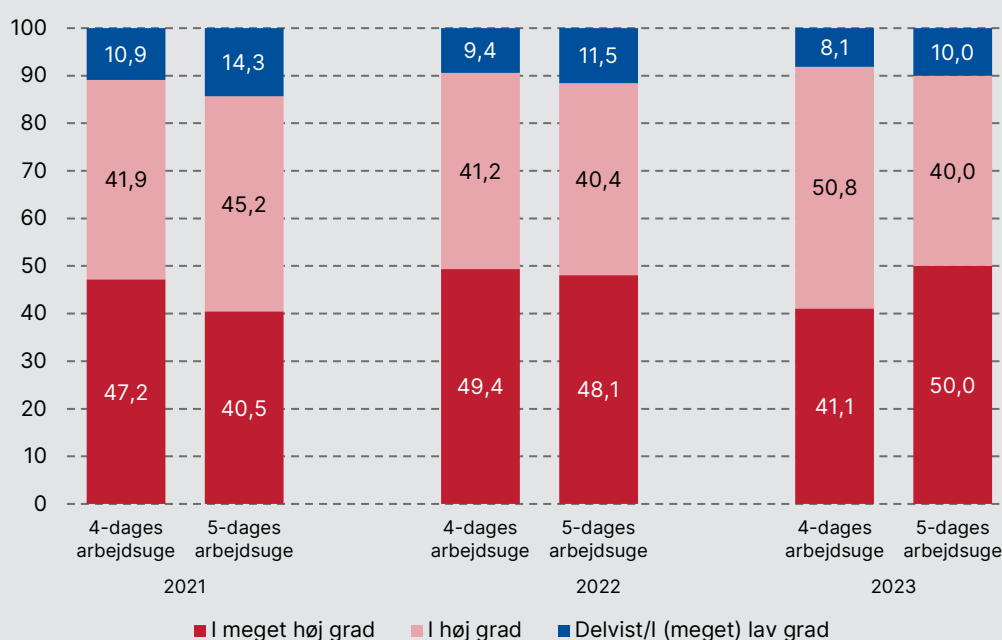


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

Medarbejderne er generelt motiverede i deres arbejde. I 2023 er hhv. 92 og 90 % af medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsugen i høj eller meget høj grad motiverede i deres arbejde. 41 % på 4-dages arbejdsugen er i meget høj grad motiveret, mens dette gælder for 50 % på 5-dages ugen. Dermed er der en lidt højere andel på 5-dages ugen, der i meget høj grad er motiverede, hvilket står i kontrast til 2021 og 2022, hvor denne andel var lidt højere for medarbejderne på 4-dages ugen, men denne forskel er dog ikke statistisk signifikant.

Figur 4.2 Føler du dig motiveret i dit arbejde?



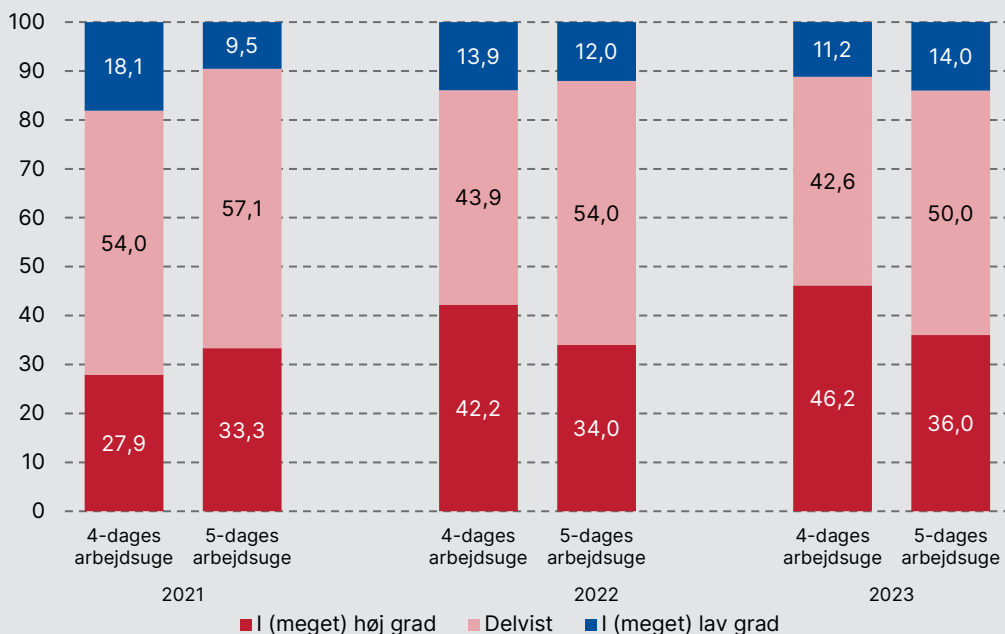
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

I 2023 mente 43 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsuge og 50 % på 5-dages arbejdsuge, at de delvist holdt de pauser, de havde brug for, se Figur 4.3. 46 % på 4-dages ugen holdt i høj eller meget høj grad de pauser, de havde brug for mod 36 % på 5-dages ugen. Denne forskel er ikke statistisk signifikant.

Niveauerne for 2023 er det samme som i 2022, mens der fra 2021 til 2022 skete en signifikant stigning i, hvor mange på 4-dages ugen der mente, de holdt de pauser, de havde brug for.

Figur 4.3 Holder du de pauser, du har brug for i løbet af arbejdsdagen?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

4.2 Serviceniveau

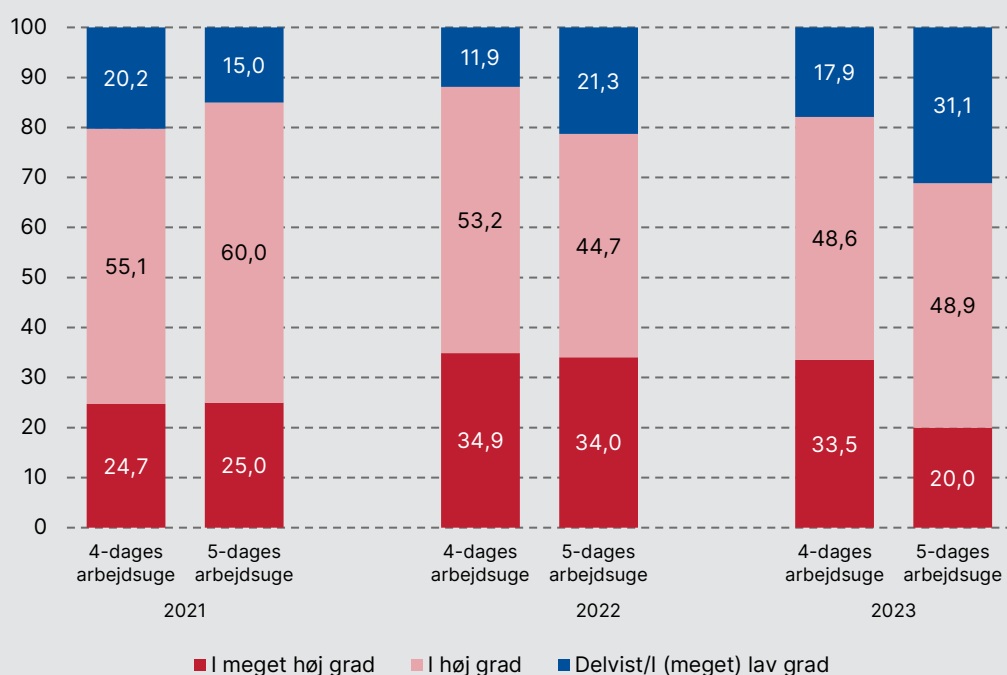
De fleste medarbejdere mener, at de i høj eller meget høj grad kan yde det ønskede serviceniveau over for borgere og virksomheder. Der er dog forskel på medarbejderne på tværs af de to arbejdsuger, idet 82 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsuge i 2023 mener dette, og 69 % af medarbejderne på 5-dages arbejdsuge, se Figur 4.4.

For medarbejderne på 5-dages arbejdsuge sker der et fald fra 2021 til 2022 i, hvor mange der i meget høj grad mener, at det ønskede serviceniveau kan ydes.

Når vi spørger lederne, om de mener, at deres enhed kan yde det ønskede serviceniveau, svarer langt de fleste, at medarbejderne i høj eller meget høj grad kan dette. Dette er ikke vist grafisk.

Denne evaluering og evalueringer fra andre kommunale forsøg med 4-dages ugen har primært haft fokus på arbejdsmiljø og medarbejdertilfredshed (Gleerup & Lund, 2022). For disse danske forsøg mangler der derfor stadig viden om, hvordan nye arbejdstidstilrettelæggelser påvirker serviceniveau og produktivitet. I litteraturen er dog ikke umiddelbart nogen entydig sammenhæng mellem fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse og produktivitet (Arbon, Facer, & Wadsworth, 2012).

Figur 4.4 Kan du yde det ønskede serviceniveau over for borgere og virksomheder?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022 og på 4- og 5-dages arbejdsugen i 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

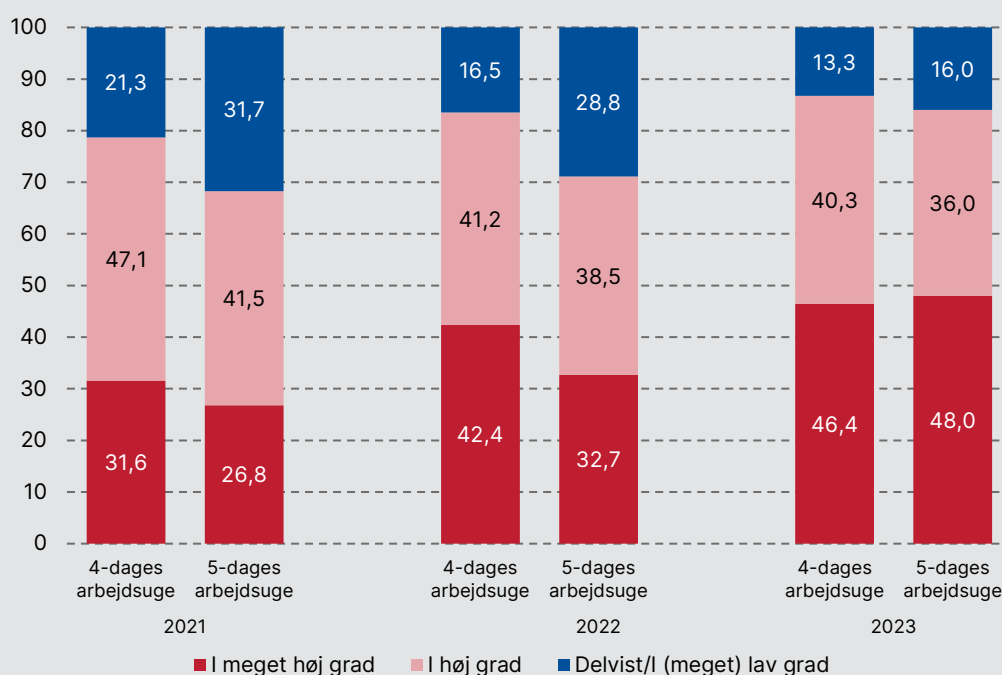
4.3 Socialt sammenhold

En stor andel af medarbejderne i Jobcenter Esbjerg mener, at der er et godt socialt sammenhold i deres enhed, og her er der (heller) ikke forskel af-

hængigt af arbejdsuge. 84-87 % af medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsuge mener i 2023, at der i høj eller meget høj grad er et godt socialt sammenhold, se Figur 4.5.

For medarbejderne på 4-dages ugen er resultatet på niveau med 2022. For 5-dages ugen ser der ud til at være sket en stigning i, hvor mange der i meget høj grad mener, at der er et godt socialt sammenhold, men denne stigning er dog ikke statistisk signifikant.

Figur 4.5 Er der et godt socialt sammenhold i din enhed?

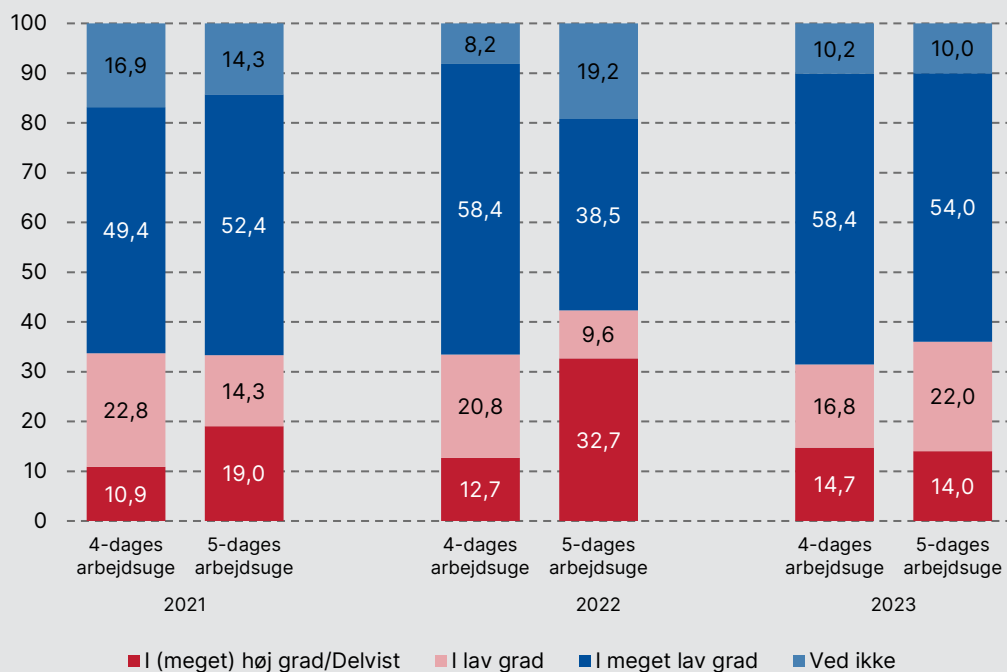


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

Flertallet af medarbejdere på både 4- og 5-dages arbejdsugen oplever i meget lav grad, at gå glip af socialt samvær på arbejdspladsen som følge af deres valg af arbejdsuge, se Figur 4.6. Det gælder for 54-58% af medarbejderne. For medarbejderne på 5-dages ugen sker der en signifikant ændring fra 2022 til 2023 i retning af, at færre oplever, at gå glip af socialt samvær på arbejdspladsen. En forklaring kan være, at nogle medarbejdere i løbet af forsøget har fået indrettet det sociale samvær på tidspunkter, hvor alle medarbejdere har mulighed for at være med.

Figur 4.6 Går du glip af noget socialt samvær på arbejdspladsen som følge af dit valg af arbejdsuge?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2022, for 4-dages ugen fra 2021 til 2022 samt for 5-dages ugen fra 2022 til 2023.

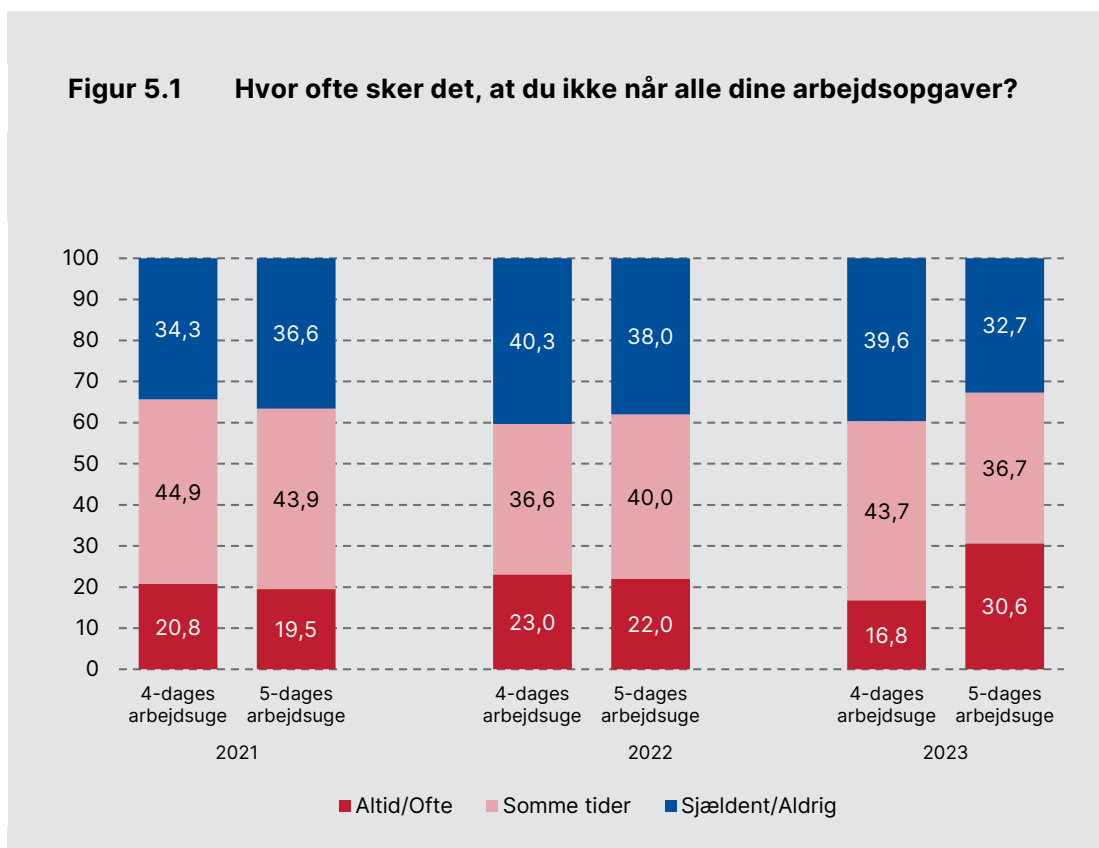
Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

5 Arbejdstempo

Et vigtigt parameter for arbejdsmiljøet på en arbejdsplads er, om arbejdstempoet er passende, og om der er overensstemmelse mellem tid og opgaver. Derfor viser vi i dette kapitel, hvor ofte medarbejderne ikke når alle opgaver, får uventede opgaver eller arbejder uden for normal arbejdstid, og hvor ofte de føler sig stresset.

Blandt medarbejderne på 4-dages ugen oplever 44 % somme tider, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver, mens 40 % sjældent eller aldrig oplever dette, se Figur 5.1. 17 % oplever ofte eller altid, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver.

For medarbejderne på 5-dages ugen er svarene på, hvor ofte de ikke når alle arbejdsopgaver, fordelt med ca. en tredjedel i hver af de tre svarkategorier og oplever dermed oftere end kollegaerne på 4-dages ugen ikke at nå alle deres opgaver. For 5-dages ugen ser dette ud til at være en stigning fra 2022, men stigningen er dog ikke statistisk signifikant.



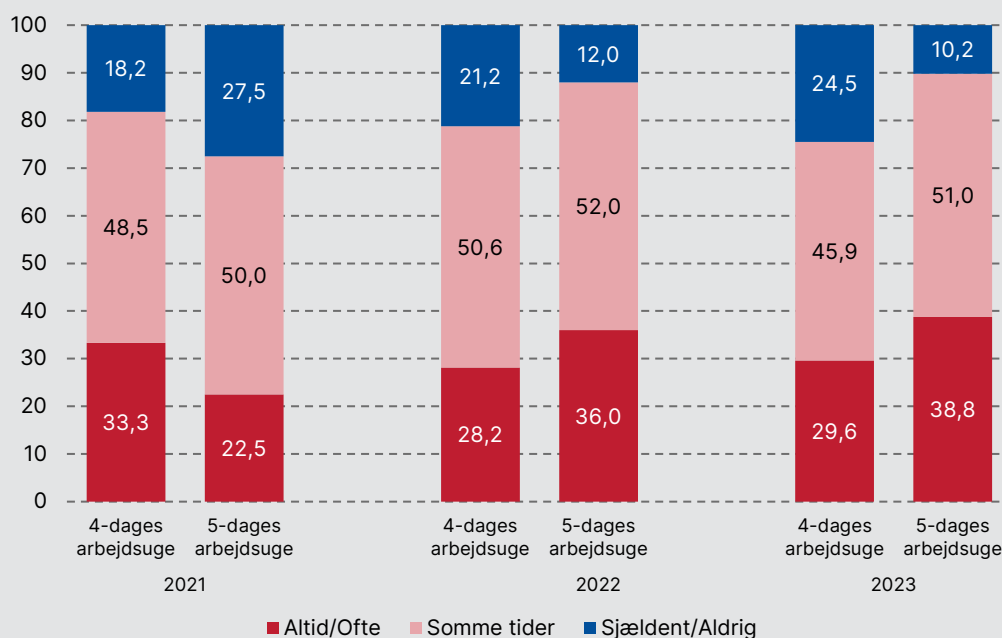
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel på 4- og 5-dages arbejdsugen i 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

En stor del af medarbejderne oplever til en vis grad at få uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres. I 2023 oplevede 30 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen, at de altid eller ofte modtager uventede arbejdsopgaver, mens 46 % somme tider oplevede dette, se Figur 5.2. For medarbejdere på 5-dages ugen er disse tal tilsyneladende en smule højere på hhv. 39 og 51 %. Resultaterne er på niveau med resultaterne for 2022.

En medvirkende årsag til, at medarbejdere på 5-dages ugen oftere oplever dette, kan muligvis være, at de arbejdsopgaver, der opstår om fredagen, nødvendigvis må løses af medarbejdere på 5-dages arbejdsugen.

Figur 5.2 Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?

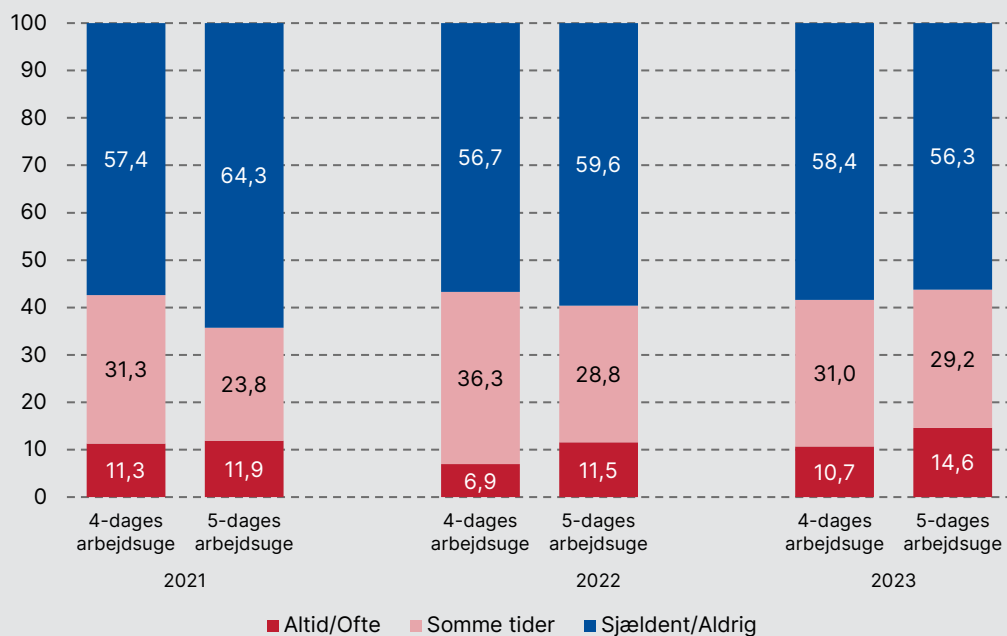


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel på 4- og 5-dages arbejdsugen i 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

De fleste medarbejdere arbejder – uanset valg af arbejdsuge – sjældent eller aldrig uden for normal arbejdstid, fx om aftenen, i weekenden eller i ferier. I 2023 arbejder 56-58 % af medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsuge sjældent eller aldrig uden for normal arbejdstid, mens 11-15 % altid eller ofte arbejder uden for normal arbejdstid, se Figur 5.3.

Figur 5.3 Hvor ofte arbejder du uden for normal arbejdstid, fx om aftenen, i weekenden eller i ferier?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

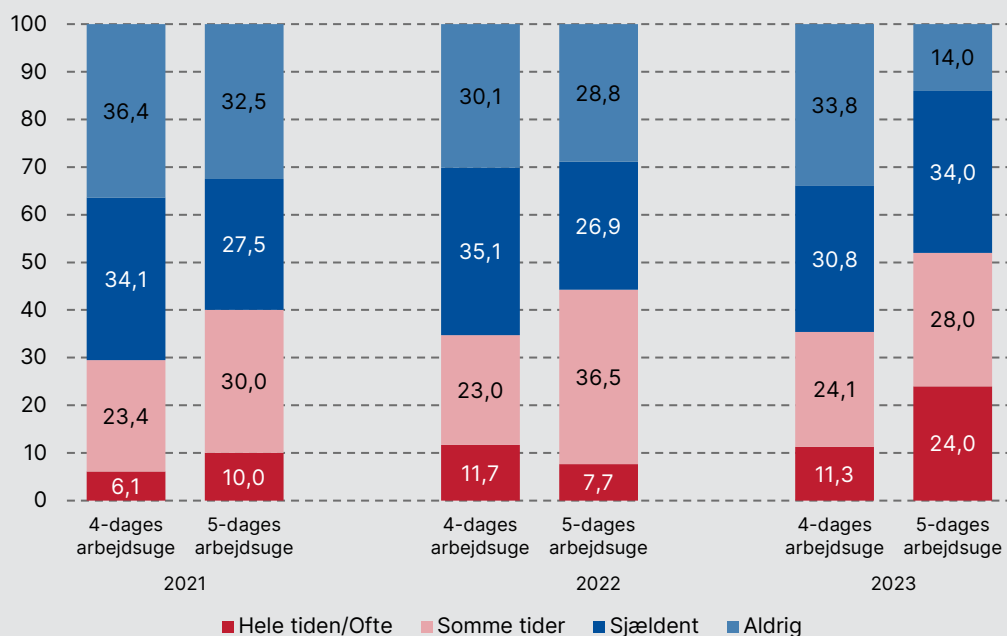
De fleste medarbejdere har sjældent eller aldrig følt sig stresset de seneste 2 uger fra de besvarede spørgeskemaet. Det gælder for 65 % på 4-dages ugen og 48 % på 5-dages ugen, Figur 5.4. Dog er der 11 % på 4-dages ugen og 24 % på 5-dages ugen, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset de seneste 2 uger. Der er således signifikant flere på 5-dages ugen, der de seneste 2 uger har følt sig stresset.

Forskellen mellem de to grupper er en følge af, at der for 5-dages ugen er sket en signifikant stigning fra 2022 til 2023 i, hvor ofte medarbejderne på denne arbejdsuge har følt sig stresset de seneste 2 uger. I 2022 havde 8 % følt sig stresset hele tiden eller ofte, inden for de seneste 2 uger mod 24 % i 2023.

Dette stemmer umiddelbart overens med Figur 5.1, hvor vi også så en tendens til, at medarbejderne på 5-dages ugen i lavere grad oplever at kunne nå alle deres opgaver i 2023 sammenlignet med 2022. Samtidig så vi Figur 4.4 en tendens til, at medarbejderne på 5-dages arbejdsuge i lavere grad i 2023 end i 2022 oplevede at kunne yde det ønskede serviceniveau over for borgere og

virksomheder. Der er derfor indikationer på, at medarbejderne på 5-dages ugen oplever et øget arbejdstempo fra 2022 til 2023. Det er her værd at bemærke, at det øgede oplevede arbejdstempo for denne gruppe ikke nødvendigvis er en konsekvens af deres valg af arbejdsuge.

Figur 5.4 Hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste 2 uger?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2023 samt for 5-dages arbejdsuge fra 2022 til 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

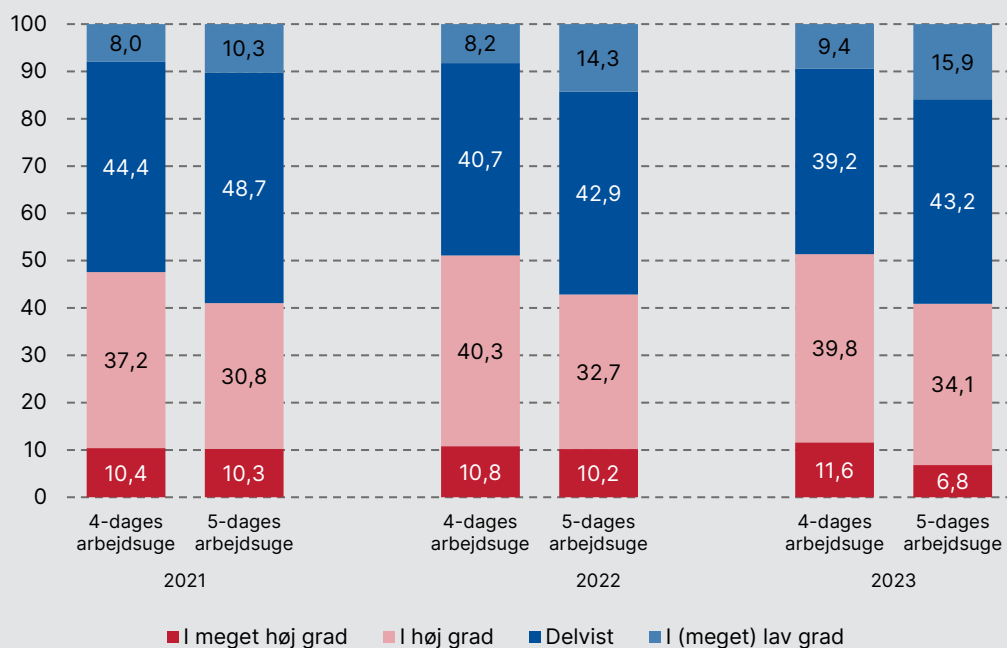
6 Samarbejde og ledelse

I dette kapitel viser vi, hvordan medarbejderne i Jobcenter Esbjerg opfatter samarbejdet med deres kollegaer og forholdet til deres leder. Det gør vi ved at vise, i hvilken grad medarbejderne hjælper hinanden eller mangler sparringspartnere. Herudover viser vi, for det første, i hvilken grad medarbejderne har et tillidsfuldt forhold til deres nærmeste leder, og for det andet, om lederne tager hensyn til medarbejdernes behov. Endelig viser vi, om medarbejdere på 5-dages arbejdsugen kan få fat på en leder om fredagen.

6.1 Samarbejde

Medarbejderne på 4-dages arbejdsuge oplevede i 2023 i lidt højere grad, at de hjælper kollegaer, der har for meget at lave. I 2023 mente 54 % på 4-dages ugen, at de i høj eller meget høj grad hjælper kollegaer, der har for meget at lave, mod 41 % for medarbejderne på 5-dages ugen, se Figur 6.1. Dette er på niveau med både 2021 og 2022 for begge arbejdsuger. Der er dog ikke statistisk signifikante forskelle mellem 4- og 5-dages arbejdsuge i 2023.

Figur 6.1 Hjælper du kollegaer, der har for meget at lave?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2022.

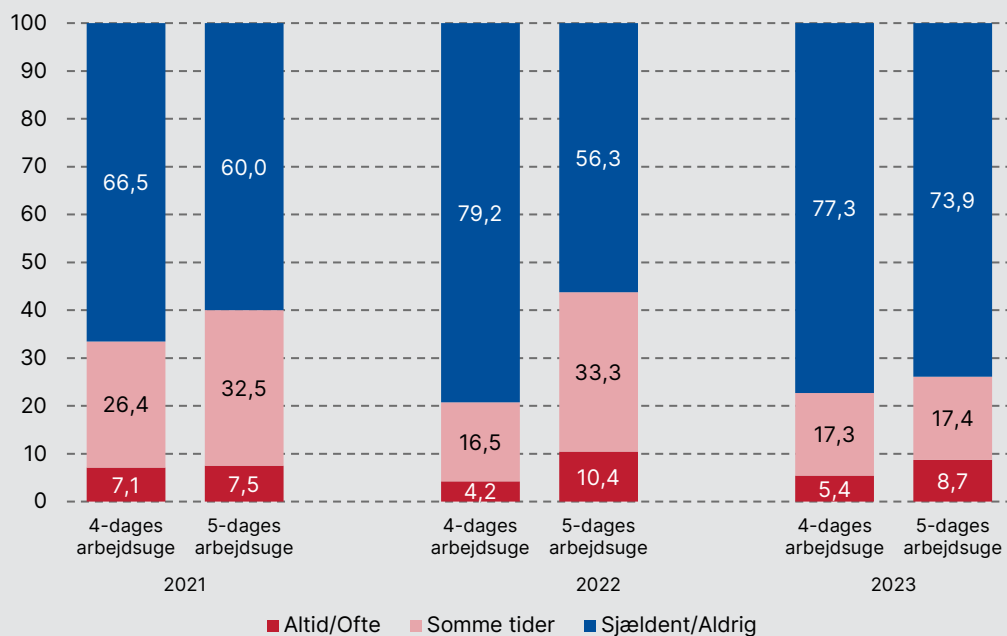
Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

Når vi spørger lederne, om de oplever, at medarbejderne i deres enhed hjælper kollegaer, der har for meget at lave, svarer 64 %, at de i (meget) høj grad oplever dette. Dette er ikke vist grafisk.

Langt de fleste medarbejdere oplever sjældent eller aldrig at mangle en kollega eller sparringspartner. Henholdsvis 77 og 74 % på 4- og 5-dages arbejdsugen oplever sjældent eller aldrig dette i 2023, se Figur 6.2.

For medarbejderne på 5-dages ugen er der sket en stigning i andelen, der sjældent eller aldrig oplever at mangle en kollega eller sparringspartner fra 56 % i 2022 til 74 % i 2023. Dette er en forholdsvis stor stigning, som dog alligevel ikke er statistisk signifikant. I afsnit 5 så vi indikationer på, at arbejds tempoet er lidt højere for medarbejderne på 5-dages ugen end for medarbejdere på 4-dages ugen. Ser man alene på tallene i Figur 6.2, tyder det dog ikke på, at dette skyldes, at medarbejderne mangler deres kollegaer om fredagen.

Figur 6.2 Hvor ofte oplever du at mangle en kollega eller sparringspartner?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

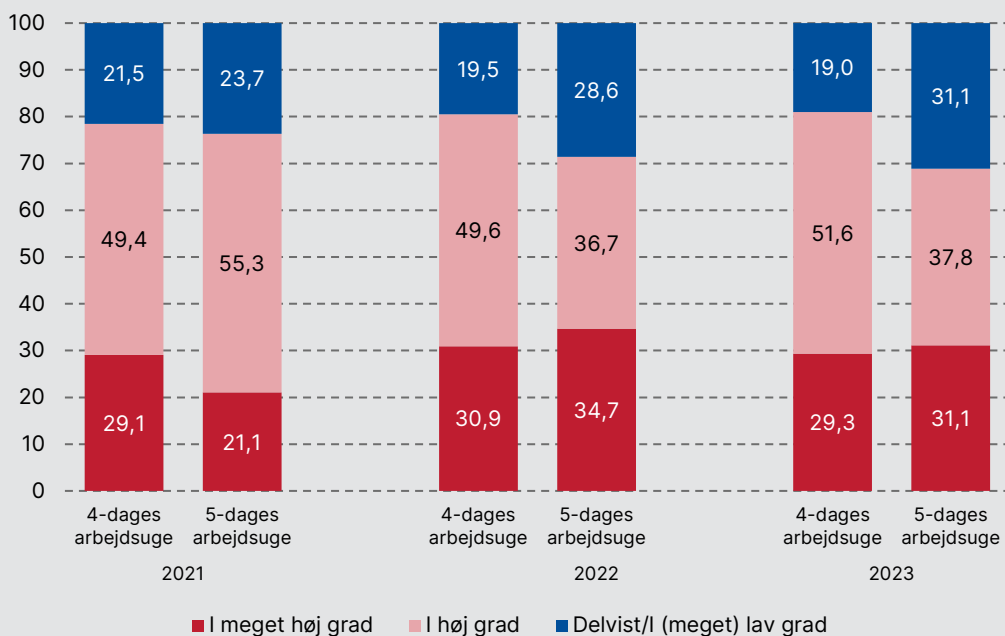
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022 og på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2022.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

6.2 Ledelse

Forholdet mellem medarbejderne og lederne i Jobcenter Esbjerg er generelt præget af tillid og anerkendelse. I 2023 mener 69-81 % af medarbejderne i høj eller meget høj grad, at forholdet til deres nærmeste leder er præget af tillid og anerkendelse, se Figur 6.3. Spørger man lederne oplever langt størstedelen også i høj grad, at forholdet mellem dem og deres medarbejdere er præget af tillid og anerkendelse (ikke vist grafisk).

Figur 6.3 Er forholdet mellem dig og din nærmeste leder præget af tillid og anerkendelse?

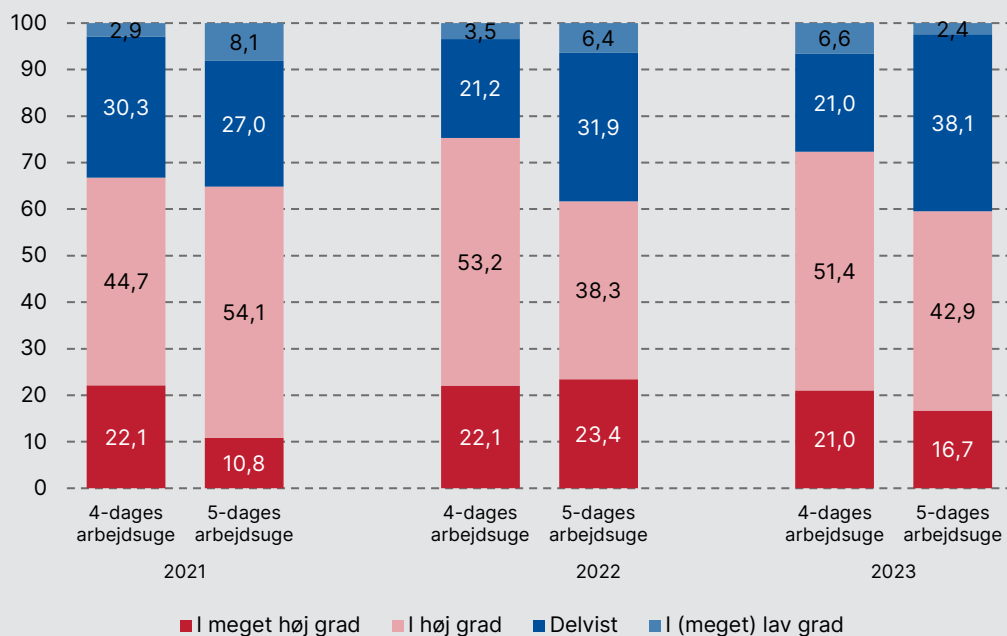


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

De fleste af medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder tager hensyn til deres og deres kollegaers behov, når han eller hun træffer beslutninger. I 2023 oplevede 72 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen dette i høj eller meget høj grad, mens det gjorde sig gældende for 60 % af medarbejderne på 5-dages arbejdsugen, se Figur 6.4. Dette er på niveau med 2021 og 2022. Der er ikke statistisk signifikant forskel mellem medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsugen.

Figur 6.4 Tager din nærmeste leder hensyn til dig og dine kollegaers behov, når han eller hun træffer beslutninger



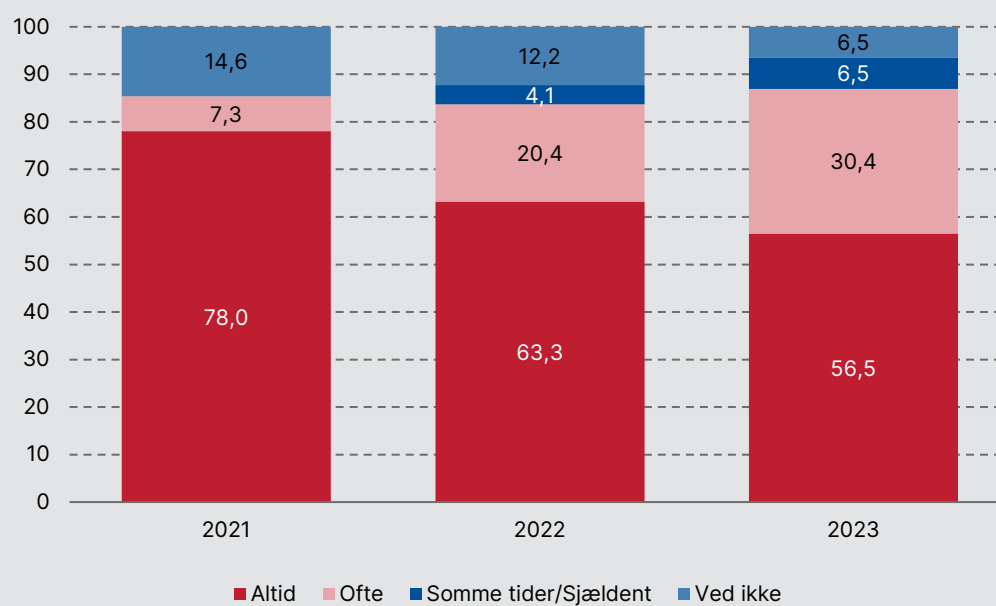
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

Flertallet af medarbejderne på 5-dages arbejdsugen mener, at det altid er muligt at få fat på en leder om fredagen. I 2023 mente 57 %, at de altid kunne få fat på en leder om fredagen, mens 30 % mente, at det ofte kunne lade sig gøre, se Figur 6.5. Hen over forsøgsperioden er der tegn på, at der er sket et fald i, hvor mange der svarer, at de altid kan få fat på en leder om fredagen: Fra 78 % i 2021 til 63 % i 2022 og endelig 57 % i 2023, men det er dog ikke et statistisk signifikant fald. Dette er en indikation på, at flere på 5-dages arbejdsugen har oplevet, at de ikke har kunnet få fat på en leder i takt med, at forsøget er blevet implementeret.

Vi har spurgt lederne, om det er et problem at koordinere opgaver, når medarbejderne har forskellige arbejdsuger. Langt størstedelen mener, at det i lav eller meget lav grad er et problem. Samtidig mener langt størstedelen, at samarbejdet mellem lederne om turnusordningen om fredagene i høj eller meget høj grad fungerer godt. Dette er ikke vist grafisk.

Figur 6.5 Er det muligt at få fat på en leder om fredagen?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3. Vist for personer, der arbejder på 5-dages arbejdsugen.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

7 Rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling

Der er på nuværende tidspunkt kamp om at tiltrække alle former for arbejdskraft på arbejdsmarkedet generelt. Samtidig er evnen til at rekruttere og fastholde medarbejdere en overordnet indikation på, hvordan arbejdsmiljøet er på arbejdspladsen. Derfor viser vi i dette kapitel, om medarbejderne vil anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg. Desuden angiver vi, om lederne mener, at 4-dages arbejdsugen er en måde at tiltrække nye medarbejdere. Herudover har kompetenceudvikling været et vigtigt tema i forsøget med 4-dages arbejdsugen, og derfor viser vi, om de ugentlige kompetencetimer ifølge medarbejdernes egen vurdering gør dem dygtigere til deres arbejde, og om de oplever, at der generelt er fokus på kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

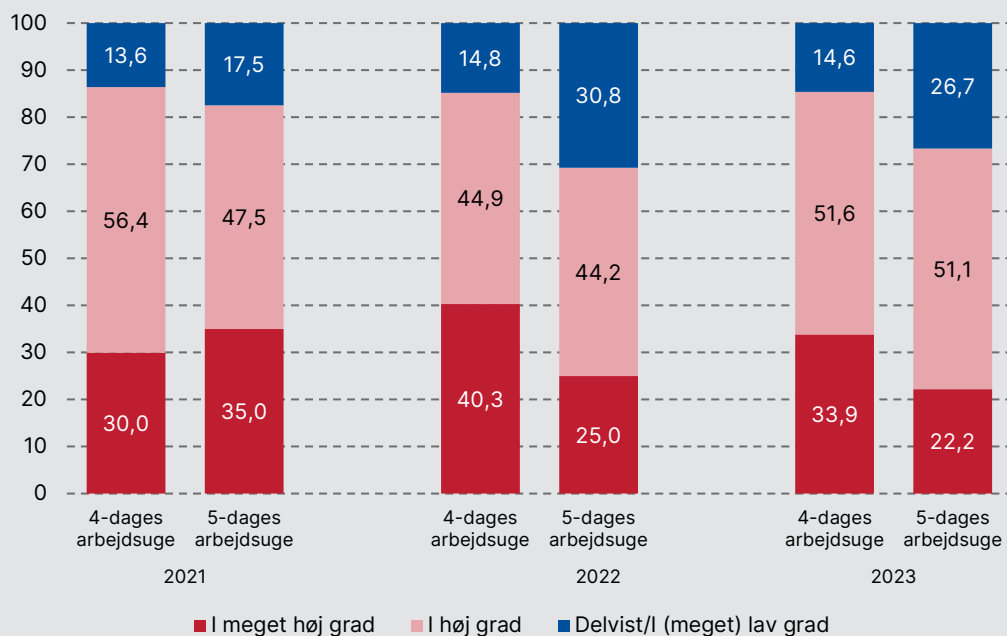
7.1 Rekruttering og fastholdelse

Størstedelen af medarbejderne vil i høj eller meget høj grad anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg, uanset hvilken arbejdsuge de arbejder på. Dette gjaldt for 85 % for medarbejdere på 4-dages ugen i 2023 og 73 % for ansatte på 5-dages ugen, se Figur 7.1. Dette er på niveau med 2022, mens der skete et mindre skift fra 2021 til 2022. I 2021 var der en lidt højere andel på 5-dages ugen end 4-dages ugen, der i meget høj grad ville anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg. At der generelt hen over hele forsøgsperioden og på tværs af arbejdsuger er så høje andele, der vil anbefale andre at søge et job, hvor de selv arbejder, er med til at understrege medarbejdertilfredsheden med arbejdspladsen.

Af de medarbejdere på 4-dages uge, der i 2023 svarer, at de i (meget) høj grad vil anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg, svarer 45 %, at dette i (meget) høj grad skyldes muligheden for 4-dages arbejdsuge. For medarbejderne på 5-dages ugen, der svarer, at de i (meget) høj grad vil anbefale andre at søge en stilling, er der ingen, der svarer, at dette skyldes muligheden for 4-dages arbejdsuge. Medarbejderne på 5-dages ugen ser dermed en række andre kvaliteter ved arbejdspladsen, der gør, at de vil anbefale Jobcenter Esbjerg som arbejdsplads. Resultatet er ikke vist grafisk.

Langt de fleste af lederne i jobcentret angiver, at det i høj eller meget høj grad er en fordel, at kunne tilbyde en 4-dages arbejdsuge i rekrutteringen af nye medarbejdere. Dette er ikke vist grafisk.

Figur 7.1 I hvilken grad vil du anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022. Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2022 og 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

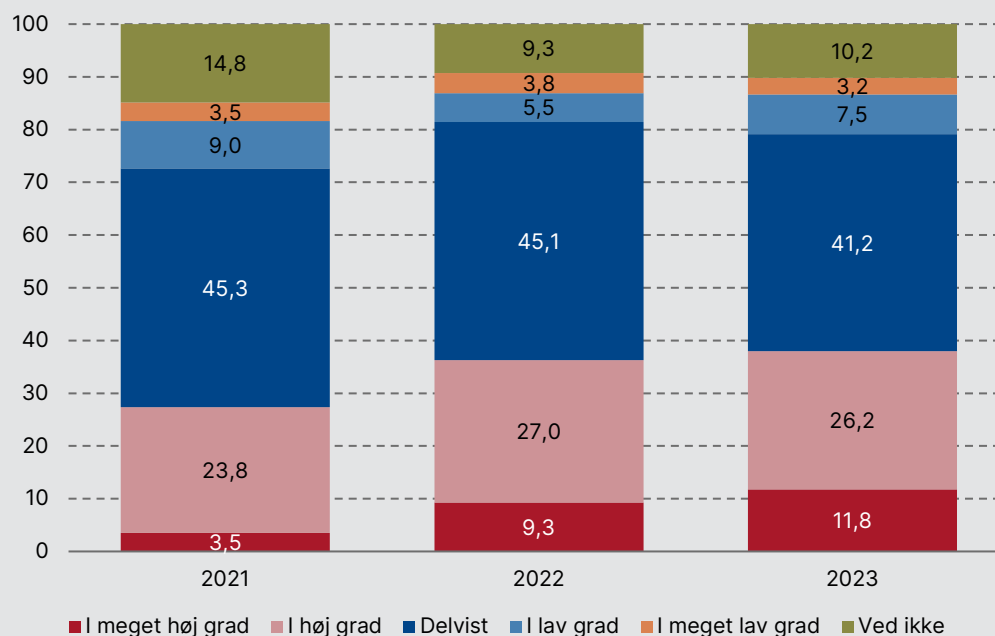
7.2 Kompetenceudvikling

I dette afsnit ser vi nærmere på medarbejdernes oplevelse af kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg.

41 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen mener, at de ugentlige kompetencetimer delvist gør dem dygtigere til at udføre deres arbejde. 38 % mener i høj eller meget høj grad, at timerne gør dem dygtigere til deres arbejde, se Figur 7.2. Dette er stort set samme fordeling som i 2022, men en stigning siden 2021 i, hvor mange der mener, at timerne dygtiggør dem til deres arbejde. Stigningen kan indikere, at medarbejdernes opfattelse af kompetencetimerne er blevet mere positiv efter, at timerne er blevet implementeret i hverdagen.

Spørger man lederne, mener størstedelen ligeledes, at kompetencetimerne delvist gør medarbejderne dygtigere til deres arbejde (ikke vist grafisk).

Figur 7.2 Gør de ugentlige kompetencetimer dig dygtigere til at udføre dine arbejdsopgaver?

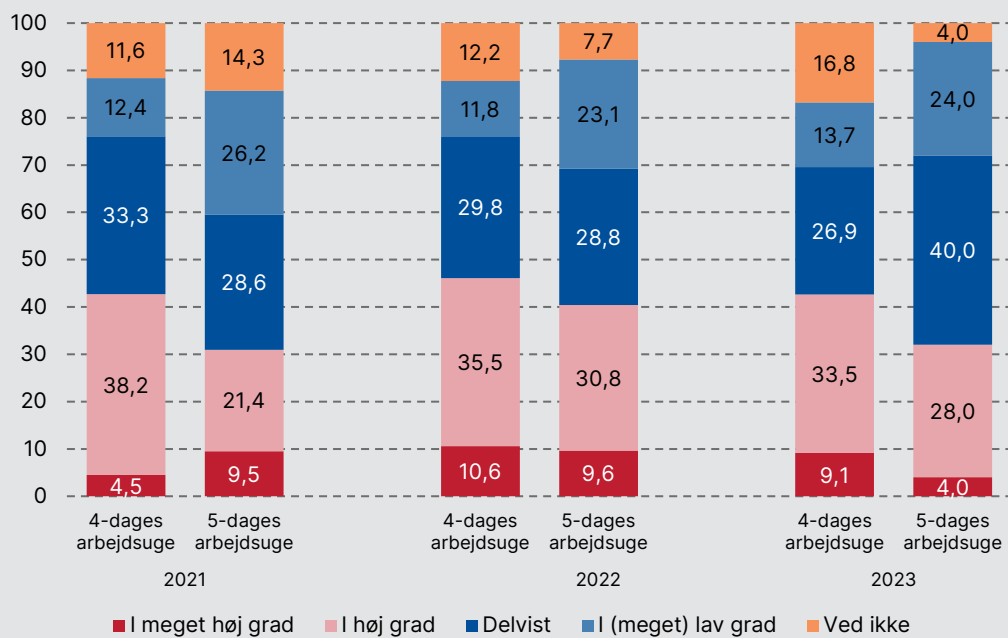


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3. Vist for personer, der arbejder på 4-dages arbejdsuge.
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

43 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen mener, at der i høj eller meget høj grad generelt er fokus på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg i 2023. Dette gør sig gældende for færre af medarbejderne på 5-dages ugen, nemlig 32 %, se Figur 7.3. I både 2021 og 2023 oplevede flere af medarbejdere på 4-dages ugen også i højere grad end medarbejdere på 5-dages ugen, at der generelt var fokus på kompetenceudvikling. En del af forklaringen på, at færre medarbejdere på 5-dages arbejdsugen mener, at der er fokus på kompetenceudvikling, skal formentlig ses i lyset af, at denne medarbejdergruppe ikke har samme mulighed for de ugentlige kompetenceudviklingstimer.

Figur 7.3 Er der generelt fokus på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2021 og 2023.

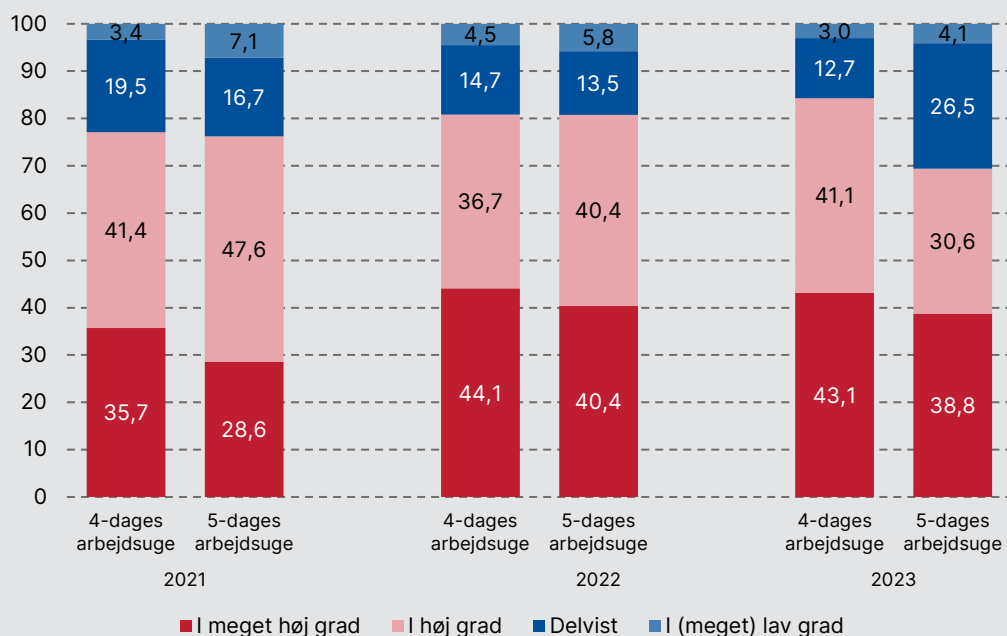
Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

8 Flexibilitet

Forsøget med 4-dages arbejdsuge er i sin essens et forsøg med nye måder at tilrettelægge arbejdstid på. Et vigtigt element i arbejdstidstilrettelæggelse er fleksible arbejdstider for medarbejderne. Samtidig så vi i kapitel 3, at mange medarbejdere på både 4- og 5-dages ugen svarede, at de mente, at deres valg af arbejdsuge gav dem mere fleksible arbejdstider. Det er dog ikke entydigt, hvad den enkelte opfatter som fleksibilitet i arbejdslivet. Vi viser i dette kapitel, i hvilken grad medarbejderne mener, de har fleksible arbejdstider.

Medarbejderne i Jobcenter Esbjerg mener generelt i (meget) høj grad, at de har fleksible arbejdstider. I 2023 mener 84 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen, at de har fleksible arbejdstider, mens det gælder for 69 % af medarbejderne på 5-dages arbejdsugen, se Figur 8.1. For 5-dages ugen, er det en lidt lavere andel i forhold til 2022, hvor 80 % mente dette.

Figur 8.1 I hvor høj grad har du fleksible arbejdstider?



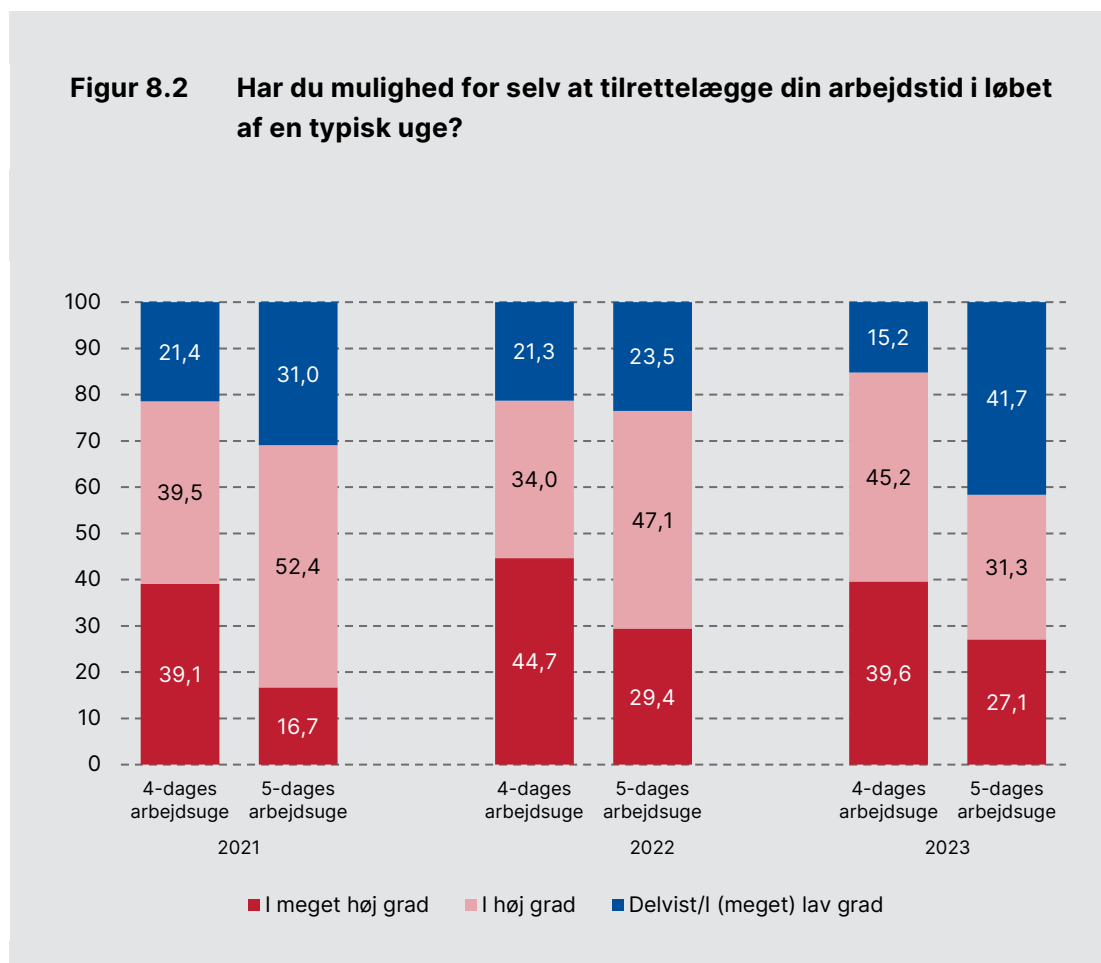
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i og 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

8.1 Tilrettelæggelse af arbejdstid

I Figur 3.1 og Figur 3.2, så vi, ligesom i Figur 8.1, at der er en højere andel blandt 4-dages arbejdsugen, der angiver, at fleksible arbejdstider er grunden til, at de har valgt denne arbejdsuge, sammenlignet med medarbejderne på 5-dages arbejdsugen.

De fleste medarbejdere mener i (meget) høj grad, at de selv kan tilrettelægge deres arbejdstid i løbet af en typisk uge. Dog er der i 2023 statistisk signifikant forskel på medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsugen i denne henseende. 85 % på 4-dages ugen mener, at de i (meget) høj grad kan tilrettelægge deres arbejdstid i løbet af en typisk uge mod 58 % på 5-dages ugen, se Figur 8.2.



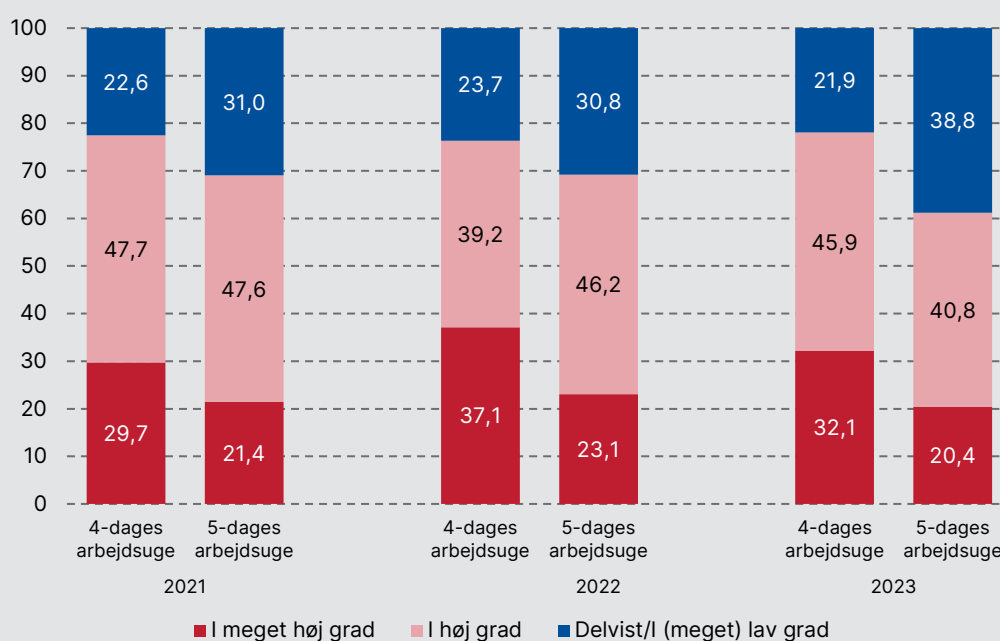
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel på 4-dages arbejdsuge fra 2022 til 2023 og på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2021 og 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

Når vi spørger, om medarbejderne selv kan tilrettelægge deres arbejdstid i løbet af en typisk dag, er billedet stort set det samme som for en typisk uge.

Også her er der i 2023 statistisk signifikant forskel på medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsugen. 88 % på 4-dages ugen mener, at de i (meget) høj grad kan tilrettelægge deres arbejdstid i løbet af en typisk dag mod 61 % på 5-dages ugen, se Figur 8.3. Forskellen på de to arbejdsuger er mere tydelig i 2023 sammenlignet med tidligere, idet forskellen er statistisk signifikant i 2023.

Figur 8.3 Har du mulighed for selv at tilrettelægge din arbejdstid i løbet af en typisk dag?

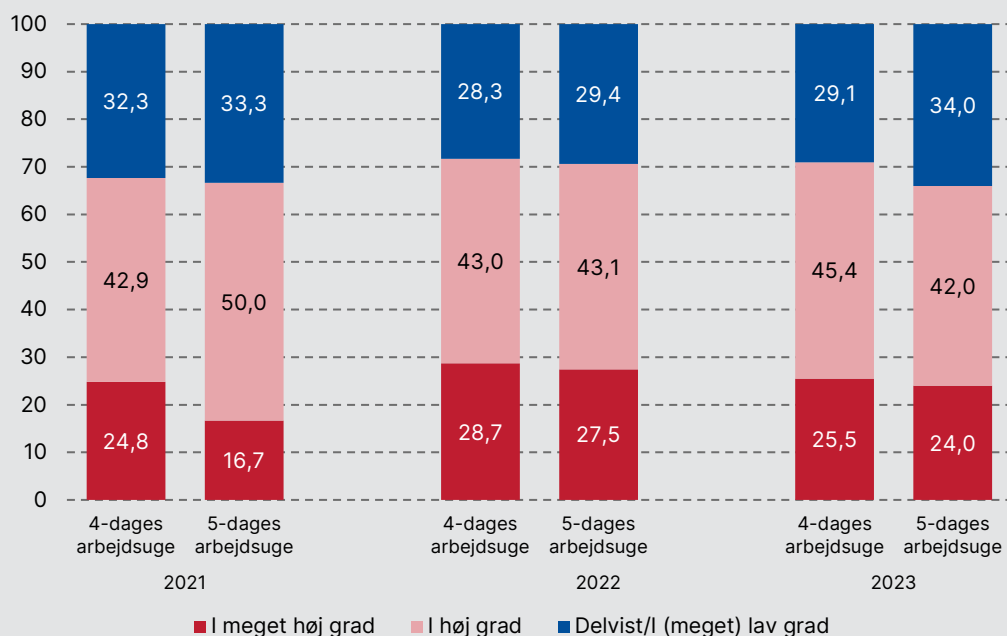


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

En stor del af medarbejderne mener selv, uanset arbejdsuge, at de kan prioritere deres arbejdsopgaver. Dette angiver 66-71 % af medarbejderne i 2023, se Figur 8.4.

Figur 8.4 Kan du selv prioritere dine arbejdsopgaver?



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

8.2 Hjemmearbejde

Som en del af forsøget med 4-dages arbejdsuge fik medarbejderne mulighed for at arbejde hjemmefra en dag om ugen. I starten af 2021 arbejdede de fleste medarbejdere i vist omfang hjemmefra grundet coronarestriktioner. Derfor blev medarbejderne spurgt, om de ville gøre brug af en ugentlig hjemmearbejdsdag, når hjemmearbejde ikke længere var normen. Her svarede 68 %, uanset arbejdsuge, at de i høj eller meget høj grad ville gøre brug af en ugentlig hjemmearbejdsdag, når hjemmearbejde ikke længere ville være normen, se Figur 8.5.

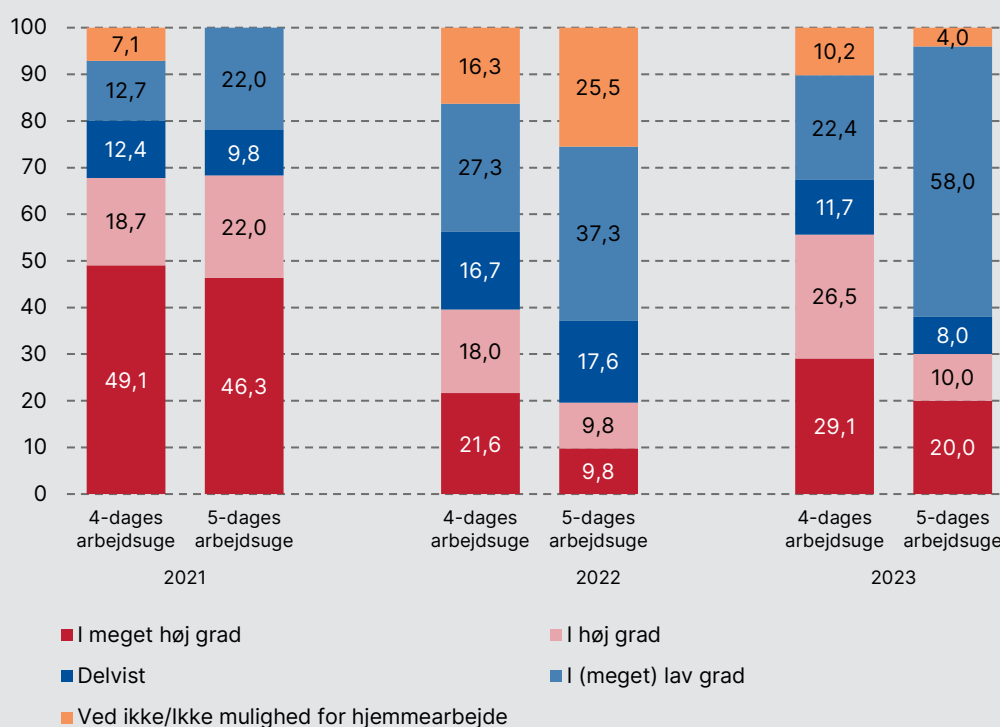
I 2022 var det dog kun 40 % af medarbejderne på 4-dages ugen og 20 % på 5-dages ugen, der i (meget) høj grad gjorde brug af muligheden for hjemmearbejde.

I 2023 var disse andele dog steget statistisk signifikant for både 4- og 5-dages ugen. 56 % af medarbejderne på 4-dages ugen gjorde her i (meget) høj

grad brug af muligheden for hjemmearbejde, mens dette gjaldt for 30 % af medarbejderne på 5-dages ugen.⁴ Brug af hjemmearbejde har dermed udviklet sig ganske meget for medarbejderne i Jobcenter Esbjerg. Selvom brugen af hjemmearbejde i 2023 umiddelbart var lavere end forventningen i 2021, er der sket en betydelig stigning siden 2022. Samtidig arbejder medarbejderne på 4-dages arbejdsugen hjemme i større omfang end medarbejderne på 5-dages arbejdsugen.

Figur 8.5 Vil du gøre/gør du brug af hjemmearbejde?

I 2021 lød spørgsmålet: "Vil du gøre brug af en ugentlig hjemmearbejdsdag, når hjemmearbejde ikke længere er normen?" I 2022 og 2023 lød spørgsmålet: "Gør du brug af muligheden for hjemmearbejde?"



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.3.
Signifikant forskel for 4- og 5-dages arbejdsuge fra 2022 til 2023 samt signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2023.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021, 2022 og 2023.

⁴ Det ikke er alle medarbejdere, der har mulighed for hjemmearbejde. Det gælder blandt andet de medarbejdere, der arbejder med forsikrede ledige, da samtaler med disse borgere skal afvikles fysisk. Det gjaldt både 2022 og 2023.

Litteratur

- Arbon, C.A., Facer, R.L. & Wadsworth, L.L. 2012, "Compressed Workweeks - Strategies for Successful Implementation", *Public Personnel Management*, vol. 41, no. 3, pp. 389-405.
- Gleerup, J. & Lund, H. 2022, Nye tider i Odsherred kommune. Afsluttende statusnotat, baseret på empiriindsamling i den evaluerende fase, Center for Arbejdslivsforskning, Roskilde Universitet, Roskilde.
- Houlberg, K. & Pejtersen, J.H. 2023, VIVEs kommunetal 2023.6: Det kommunale sygefravær var på himmelflugt i 2022, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.
- Langford, P.H. & Parkes, L.P. 2008, "Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations", *Journal of Management & Organization*, vol. 14, no. 3, pp. 267-284.
- Lund, H. & Gleerup, J. 2022, Forsøg med 4 dages arbejdsuge i Odsherred kommune - Sammenfatning, Center for Arbejdslivsforskning, Roskilde Universitet, Roskilde.
- Mikkelsen, C.H. 2022, 4-dages arbejdsuge ved Jobcenter Esbjerg - Midtvejs-evaluering, - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.
- NFA 2017, Psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen, NFA - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København.
- Regeringen 2022, Ansvar for Danmark. Det politiske grundlag for Danmarks regering. December 2022, Regeringen, København.
- Wadsworth, L.L. & Facer, R.L. 2016, "Work-Family Balance and Alternative Work Schedules", *Public Personnel Management*, vol. 45, no. 4.

Bilag 1 Spørgeskema

Introttekst til spørgeskema:

Hvordan er det at være ansat i Jobcenter Esbjerg, og hvordan er arbejdsoplevelsen påvirket af, at mange arbejder på en 4-dages arbejdsuge? I dette spørgeskema vil vi stille dig en række spørgsmål til dine erfaringer som ansat i Jobcenter Esbjerg, og hvordan du oplever din arbejdsplads. Det tager ca. 20 minutter at besvare spørgeskemaet.

Spørgeskemaet er en del af den evaluering, VIVE – det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd udfører for Esbjerg Kommune, om netop 4-dages arbejdsugen. Evalueringen skal være med til at belyse, hvordan arbejdsmiljøet udvikler sig henover forsøgsperioden. Vi beder dig besvare spørgeskemaet, uanset om du er ansat på en 4- eller 5-dages arbejdsuge.

Det er frivilligt at deltage i undersøgelsen, og dine svar bliver behandlet fortroligt og afrapporteret sammen med andres i anonymiseret form.

Vi er meget glade for, at du vil hjælpe os ved at svare på skemaet. Har du spørgsmål til denne henvendelse eller spørgeskemaet, kan du kontakte Christian Højgaard Mikkelsen på mail chhm@vive.dk eller telefon 33 48 09 57.

Bilagstabel 1.1 Spørgeskema til medarbejderne i Jobcenter Esbjerg om arbejdsmiljø og 4- og 5-dages arbejdsuge

Medarbejder	Leder	Svarmuligheder
Hvilken enhed er du ansat i?	Hvilken enhed er du ansat i?	Jobafklaring Jobservice Jobaktiv Staben Udvikling Anden
Arbejder du som leder i din enhed?		Ja Nej
Er du ansat på en 4- eller 5-dages arbejdsuge?	Er du ansat på en 4- eller 5-dages arbejdsuge?	4-dages arbejdsuge 5-dages arbejdsuge
(Kun stillet i 2022 og 2023) Har du skiftet fra en 5-dages til 4-dages arbejdsuge siden forsøget startede?	Har du skiftet fra en 5-dages til 4-dages arbejdsuge siden forsøget startede?	Ja Nej
(Kun stillet i 2022 og 2023) Har du skiftet fra en 4-dages til 5-dages arbejdsuge siden forsøget startede?	Har du skiftet fra en 4-dages til 5-dages arbejdsuge siden forsøget startede?	Ja Nej
Hvor mange timer er du ansat til om ugen?	Hvor mange timer er du ansat til om ugen?	Åben svarkategori

Medarbejder	Leder	Svarmuligheder
Er du gået ned i tid som følge af dit valg om arbejdsuge?	Er du gået ned i tid som følge af dit valg om arbejdsuge?	Ja Nej Ved ikke
Er du mand eller kvinde?	Er du mand eller kvinde?	Mand Kvinde
Hvor gammel er du?	Hvor gammel er du?	29 år eller yngre 30-39 år 40-49 år 50-59 år 60 år eller ældre
Har du børn under 12 år?	Har du børn under 12 år?	Ja Nej
Hvor længe har du været ansat i Jobcenter Esbjerg?	Hvor længe har du været ansat i Jobcenter Esbjerg?	Under 6 måneder 6-11 måneder 1-3 år Mere end 3 år
Hvilken uddannelse har du?	Hvilken uddannelse har du?	Åben svarkategori
Hvad er din stillingsbetegnelse?	Hvad er din stillingsbetegnelse?	Åben svarkategori
Hvad er de vigtigste grunde til at have valgt en 4-dages arbejdsuge?	Hvad er de vigtigste grunde til at have valgt en 4-dages arbejdsuge?	Vælg op til to: En ekstra fridag om fredagen Mere fleksible arbejdstider Bedre mulighed for at sikre kvalitet i mit arbejde Bedre sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv Jeg vil gerne gøre, hvad størstedelen gør Jeg vil gerne have muligheden for at få kompetencetimer Uddyb gerne: åben kategori
Hvad er ulemperne ved en 4-dages arbejdsuge?	Hvad er ulemperne ved en 4-dages arbejdsuge?	Mindre fleksible arbejdstider Har ikke samme arbejdstider som partner og omgangskreds Dårligere sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv Lange arbejdsdage Uddyb gerne: åben svarkategori
Hvad er den vigtigste grund til at have valgt en 5-dages arbejdsuge?	Hvad er den vigtigste grund til at have valgt en 5-dages arbejdsuge?	Kortere arbejdsdage end med 4-dages arbejdsuge Mere fleksible arbejdstider Bedre mulighed for at sikre kvalitet i mit arbejde Bedre sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv. Uddyb gerne: åben kategori
Hvad er ulemperne ved en 5-dages arbejdsuge?	Hvad er de ulemperne ved en 5-dages arbejdsuge?	Mindre fleksible arbejdstider Ikke mulighed for kompetencetimer Har ikke samme arbejdsuge som størstedelen af jobcentret Dårligere sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv Uddyb gerne: åben svarkategori

Medarbejder	Leder	Svarmuligheder
Har du oplevet, at der har været et frivilligt valg mellem en 4- og 5-dages arbejdsuge?	Har du oplevet, at der har været et frivilligt valg mellem en 4- og 5-dages arbejdsuge?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke Uddyb gerne: åben kategori
De næste spørgsmål handler om motivation og trivsel på arbejdspladsen		
Hvor tilfreds er du overordnet set med dit arbejde?	Hvor tilfreds er du overordnet set med dit arbejde?	Meget tilfreds Tilfreds Hverken eller Utilfreds Meget utilfreds Ved ikke
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Holder du de pauser du har brug for i løbet af arbejdsdagen?	Holder du de pauser du har brug for i løbet af arbejdsdagen?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Kan du yde det ønskede serviceniveau over for borgere og virksomheder?	Kan din enhed yde det ønskede serviceniveau over for borgere og virksomheder?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Er der et godt socialt sammenhold i din enhed?	Er der et godt socialt sammenhold i din enhed?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Går du glip af noget socialt samvær på arbejdspladsen som følge af dit valg af arbejdsuge?	Går du glip af noget socialt samvær på arbejdspladsen som følge af dit valg af arbejdsuge?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Nu følger nogle spørgsmål om arbejdstempoet på din arbejdsplads		
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	Altid Ofte Somme tider Sjældent Aldrig Ved ikke

Medarbejder	Leder	Svarmuligheder
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspress?	Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspress?	Altid Ofte Somme tider Sjældent Aldrig/næsten aldrig Ved ikke
Hvor ofte arbejder du uden for normal arbejdstid, fx om aftenen, i weekenden eller i ferier?	Hvor ofte arbejder du uden for normal arbejdstid, fx om aftenen, i weekenden eller i ferier?	Altid Ofte Somme tider Sjældent Aldrig Ved ikke
Hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste to uger?	Hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste to uger?	Hele tiden Ofte Somme tider Sjældent Aldrig Ved ikke
De næste spørgsmål omhandler samarbejde og ledelse på arbejdspladsen		
Hjælper du kollegaer, der har for meget at lave?		I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
	Oplever du, at medarbejderne i din enhed hjælper kollegaer, der har for meget at lave?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Hvor ofte oplever du, at mangle en kollega eller sparringspartner?		Altid Ofte Somme tider Sjældent Aldrig/næsten aldrig Ved ikke
	Hvor ofte oplever du, at mangle en medarbejder eller sparringspartner, når medarbejdere, der arbejder 4 dage om ugen holder fri?	Altid Ofte Somme tider Sjældent Aldrig Ved ikke
Er forholdet mellem din nærmeste leder og dig og dine kollegaer præget af tillid og anerkendelse?		I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke

Medarbejder	Leder	Svarmuligheder
	Er forholdet mellem dig og medarbejderne i din enhed præget af tillid og anerkendelse?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Tager din nærmeste leder hensyn til dine og dine kollegaers behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger?		I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
	I hvor høj grad er det et problem at koordinere arbejdsopgaver mellem medarbejdere, der har forskellige arbejdstider?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
	Fungerer samarbejdet mellem lederne i jobcentret om turnusordningen om fredagen?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Er det muligt at få fat på en leder om fredagen?		Altid Oft Somme tider Sjældent Aldrig Ved ikke
Nu følger en række spørgsmål om fastholdelse og rekruttering af medarbejdere		
Vil du anbefale andre at søge en stilling på Jobcenter Esbjerg?	Vil du anbefale andre at søge en stilling på Jobcenter Esbjerg?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
I hvilken grad skyldes dette muligheden for en 4-dages arbejdsuge?	I hvilken grad skyldes dette muligheden for en 4-dages arbejdsuge?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Har du inden for den seneste måned overvejet at søge en stilling uden for Jobcenter Esbjerg?	Har du inden for den seneste måned overvejet at søge en stilling uden for Jobcenter Esbjerg?	Ja Nej Ved ikke/vil ikke svare
I hvilken grad skyldtes dette inddelingen af din arbejdstid?	I hvilken grad skyldtes dette inddelingen af din arbejdstid?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke

Medarbejder	Leder	Svarmuligheder
	Er det en fordel, at kunne tilbyde en 4-dages arbejdsuge i rekrutteringen af nye medarbejdere?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
De næste spørgsmål handler om kompetenceudvikling på arbejdspladsen		
Giver de ugentlige kompetencetimer dig mulighed for at forbedre dig til dit arbejde?		I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Føres der kontrol med, hvad du benytter dine kompetencetimer til?		I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
	Er det din oplevelse, at dine medarbejdere benytter deres kompetencetimer til at dygtiggøre sig til deres arbejde?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Er der generelt fokus på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg?	Er der generelt fokus på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
(Kun stillet i 2022 og 2023) Har du inden for de seneste seks måneder været på et kompetencegivende kursus?	Har du inden for de seneste seks måneder været på et kompetencegivende kursus?	Ja Nej Ved ikke
Den sidste række af spørgsmål handler om fleksibiliteten i dit arbejde		
I hvor høj grad har du fleksible arbejdstider?	I hvor høj grad har du fleksible arbejdstider?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Har du mulighed for at selv at tilrettelægge din arbejdstid i løbet af en typisk uge?	Har du mulighed for at selv at tilrettelægge din arbejdstid i løbet af en typisk uge?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Har du mulighed for at selv at tilrettelægge din arbejdstid i løbet af en typisk dag?	Har du mulighed for at selv at tilrettelægge din arbejdstid i løbet af en typisk dag?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke

Medarbejder	Leder	Svarmuligheder
Bliver der ført kontrol med hvornår du lægger dine arbejdstimer?		I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
Kan du selv prioritere dine arbejdsopgaver?	Kan du selv prioritere dine arbejdsopgaver?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
(Kun stillet i 2021) Vil du gøre brug af en ugentlig hjemmearbejdsdag, når hjemmearbejde ikke længere er normen?	Vil du gøre brug af en ugentlig hjemmearbejdsdag, når hjemmearbejde ikke længere er normen?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke
(Kun stillet i 2022 og 2023) Gør du brug af muligheden for hjemmearbejde?	(Kun stillet i 2022 og 2023) Gør du brug af muligheden for hjemmearbejde?	I meget høj grad I høj grad Delvist I lav grad I meget lav grad Ved ikke Jeg har ikke mulighed for hjemmearbejde
(Kun stillet i 2023) Hvor tilfreds har du overordnet set været med forsøget med 4-dages arbejdsuge?	(Kun stillet i 2023) Hvor tilfreds har du overordnet set været med forsøget med 4-dages arbejdsuge?	Meget tilfreds Tilfreds Hverken eller Utilfreds Meget utilfreds Ved ikke
Tak for din deltagelse!		

VIVÉ