

4-dages arbejdsuge ved Jobcenter Esbjerg

Midtvejsevaluering



*4-dages arbejdsuge ved Jobcenter Esbjerg
– Midtvejsevaluering*

© VIVE og forfatterne, 2022

e-ISBN: 978-87-7582-115-0

Arkivfoto: 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.



Forord

Alternative tilrettelæggelser af arbejdstid bliver stadig mere udbredt. I Jobcenter Esbjerg er man i gang med et forsøg, hvor medarbejderne kan vælge, om de vil arbejde 4 dage om ugen. Denne midtvejsevaluering skal bidrage med viden til, hvordan dette påvirker arbejdsmiljøet i Jobcenter Esbjerg.

Midtvejsevalueringen har til formål at evaluere arbejdsmiljøet blandt medarbejderne i Jobcenter Esbjerg og bidrage med viden om, hvordan en 4-dages arbejdsuge påvirker trivsel på arbejdspladsen.

Rapporten er udarbejdet af analytiker Christian Højgaard Mikkelsen, der også er projektleder. Seniorforsker Helle Holt har ageret faglig sparringspartner, mens videnskabelig assistent Kristian Haulund Jensen har opsat spørgeskemaet og foretaget litteratursøgning.

Undersøgelsen er finansieret af Esbjerg Kommune.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

| | | |
|---------------------|---|----|
| Hovedresultater | 5 | |
| <hr/> | | |
| 1 | Indledning | 7 |
| 1.1 | Baggrund og formål | 7 |
| 1.2 | Lignende forsøg og litteratur | 8 |
| <hr/> | | |
| 2 | Metode og deskriptiv statistik | 11 |
| 2.1 | Signifikanstest | 11 |
| 2.2 | Baggrundskarakteristika | 12 |
| <hr/> | | |
| 3 | Motivation og trivsel | 15 |
| 3.1 | Fordele og ulemper ved 4- og 5-dages ugen | 16 |
| 3.2 | Det overordnede arbejdsmiljø | 20 |
| 3.3 | Sygefravær | 25 |
| <hr/> | | |
| 4 | Arbejdstempo | 28 |
| <hr/> | | |
| 5 | Samarbejde og ledelse | 32 |
| <hr/> | | |
| 6 | Fastholdelse og rekruttering | 37 |
| <hr/> | | |
| 7 | Kompetenceudvikling | 39 |
| <hr/> | | |
| 8 | Fleksibilitet | 42 |
| <hr/> | | |
| Litteratur | 47 | |
| <hr/> | | |
| Bilag 1 Spørgeskema | 48 | |

Hovedresultater

Flere og flere arbejdsgivere eksperimenterer med at tilbyde deres medarbejdere nye måder at tilrettelægge deres arbejdstid på. Dette gøres for i højere grad at tilpasse arbejdstiden efter medarbejdernes behov og dermed skabe mere tilfredse og motiverede medarbejdere. I Jobcenter Esbjerg har medarbejderne som et treårigt forsøg mulighed for at vælge, om de vil fordele deres arbejdstid på 4 eller 5 arbejdsdage.

Denne midtvejsevaluering viser resultaterne for en række temaer, der har betydning for arbejdsmiljøet i januar 2021 og juni 2022. Vi undersøger arbejdsmiljøet for medarbejdere på henholdsvis 4- og 5-dages arbejdsugen, og hvordan dette har udviklet sig siden forsøgets start. Vi evaluerer på generel trivsel, arbejdstempo, samarbejde og ledelse, fastholdelse og rekruttering, kompetenceudvikling samt fleksibilitet.

Overordnet set er medarbejderne meget tilfredse med at arbejde i Jobcenter Esbjerg. Dette gælder både for medarbejdere, der er ansat på 4- og 5-dages arbejdsuge. I 2022 oplever 94-97 % af medarbejderne, at de i (meget) høj grad er tilfredse med deres arbejde, mens 88-91 % i (meget) høj grad er motiverede i deres arbejde.

Blandt medarbejderne på 4-dages ugen angiver flest, at en ekstra fridag om fredagen er en af de vigtigste grunde til, at de har valgt en 4-dages arbejdsuge. I 2022 angiver næstflest, at bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv er en af de vigtigste grunde. For medarbejderne på 5-dages arbejdsugen angiver flest, at kortere arbejdsdage end på 4-dages ugen samt bedre sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv er de vigtigste grunde til, at de har valgt 5-dages arbejdsugen.

De fleste medarbejdere på 4-dages arbejdsugen angiver lange arbejdsdage som en ulempe ved 4-dages ugen, mens flest medarbejdere på 5-dages ugen angiver, at de ikke har samme arbejdsuge som størstedelen af jobcentret som en ulempe ved deres valg af arbejdsuge.

Signifikant færre på 5-dages ugen mener i 2022, at der i høj eller meget høj grad har været et frivilligt valg mellem arbejdsugerne. 82 % på 4-dages ugen mener, at det i (meget) høj grad er et frivilligt valg, mens dette gælder for 56 % af medarbejderne på 5-dages ugen. En del medarbejdere har oplevet, at der har været et klart ønske fra ledelsen om, at flest muligt skulle vælge 4-dages ugen.

I 2022 mener flere af medarbejderne på 5-dages end 4-dages ugen, at de går glip af noget socialt samvær på arbejdspladsen som følge af deres valg af arbejdsuge. Dette kan skyldes, at noget socialt samvær for medarbejdere på 4-dages ugen foregår senere på dagen, hvor medarbejdere på 5-dages ugen er gået hjem. Samtidig mener flere på 4-dages ugen i 2022, at der er et godt socialt sammenhold i deres enhed sammenlignet med 2021.

Flere medarbejdere på 5-dages arbejdsugen oplever, at de nogle gange mangler en kollega eller sparringspartner sammenlignet med medarbejdere på 4-dages ugen i 2022. Samtidig oplever færre på 4-dages ugen dette i 2022 sammenlignet med 2021.

De fleste på både 4- og 5-dages arbejdsugen vil i (meget) høj grad anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg, selvom det gælder for signifikant færre på 5-dages ugen. I 2022 vil 82 og 69 % af medarbejderne på hhv. 4- og 5-dages ugen i (meget) høj grad anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg.

Medarbejderne på 4-dages ugen mener i højere grad end medarbejdere på 5-dages ugen, at der generelt er fokus på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg. I 2022 mener 46 % på 4-dages ugen, at der i (meget) høj grad er fokus på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg, mens dette gælder for 40 % på 5-dages ugen. Samtidig mener hhv. 12 og 23 % af medarbejderne på 4- og 5-dages ugen, at der i (meget) lav grad er fokus på kompetenceudvikling.

Fakta om undersøgelsen

Midtvejsevalueringen baserer sig på to runder af en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne i Jobcenter Esbjerg. Den første runde blev foretaget i januar 2021, mens anden runde blev foretaget i juli 2022. Spørgeskemaet var i vid udstrækning det samme i de to runder.

Spørgeskemaet blev i begge runder sendt til 429 medarbejdere. I 2021 blev der indsamlet 309 besvarelser, og 297 i 2022. Det svarer til svarprocenter på hhv. 72 og 69,2.

1 Indledning

1.1 Baggrund og formål

Det bliver stadig mere udbredt for arbejdspladser at tilbyde deres medarbejdere en 4-dages arbejdsuge eller andre alternative tilrettelæggelser af arbejdstid. Dette sker som oftest i et forsøg på at skabe bedre arbejdsvilkår for medarbejderne. Fra 1. januar 2021 fik medarbejderne i Jobcenter Esbjerg mulighed for at vælge, om de ville arbejde 4 eller 5 dage om ugen. Målet med forsøget er at skabe bedre arbejdsvilkår og større fleksibilitet for medarbejderne og dermed skabe mere motivation og større arbejdsglæde.

Formålet med denne midtvejsevaluering er 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.

Formålet belyses ved at undersøge, hvordan arbejdsmiljøet er i 2022 for medarbejdere på 4-dages arbejdsugen, og om dette adskiller sig fra medarbejdere på 5-dages arbejdsugen. Herudover undersøger vi, hvordan arbejdsmiljøet har udviklet sig for hhv. medarbejdere på 4- og 5-dages arbejdsugen siden starten af 2021.

4-dages arbejdsugen består i, at medarbejderne arbejder 35 timer og to kompetencetimer, som kan planlægges på alle ugens dage. De 35 ordinære timer skal placeres fra mandag til torsdag. Medarbejderne på 5-dages arbejdsugen ikke har disse to ugentlige kompetencetimer. 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 en af Jobcenter Esbjergs adresser. Medarbejdere, der arbejder på 5-dages ugen på den adresse, hvor der er lukket om fredagen, skal således flytte til en anden del af jobcentret om fredagen. 4-dages arbejdsugen er indført som et treårigt forsøg, fra januar 2021 til udgangen af 2023.

Der kan være mange ting, der påvirker medarbejdernes jobtilfredshed over forsøgsperioden på tre 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 midtvejsevalueringen blev spørgeskemaet sendt ud i juni 2022, hvor der ikke var nogle restriktioner.

Der kan herudover være en lang række andre forhold, der kan påvirke medarbejdernes arbejdsmiljø. Når vi i denne midtvejsevaluering 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. Midtvejsevalueringen er en beskrivende analyse af arbejdsmiljøet i de to nedslagspunkter i 2021 og 2022. Resultaterne i midtvejsevalueringen kan benyttes til at give overordnede indikationer af, hvordan medarbejderne i Jobcenter Esbjerg opfatter deres arbejdsmiljø.

1.2 Lignende forsøg og litteratur

I 2019 besluttede Odsherred Kommune at indføre en 4-dages arbejdsuge for administrative medarbejdere i kommunen (HK, 2019). Dette startede som et treårigt forsøg, men er i mellemtiden blevet gjort permanent. Ligesom i Jobcenter Esbjerg er den ugentlige arbejdstid 35 timer plus to kompetencetimer. I Solrød Kommune har de administrative medarbejdere fra september 2019 fået mulighed for selv at råde over deres fredag med ordningen Fleksibel Fredag (Solrød Kommune, 2021). Her kan medarbejderne selv fra uge til uge bestemme, om de vil møde fysisk på arbejde, arbejde hjemme eller holde fri om fredagen, blot arbejdsugen er på 37 timer. Denne ordning er i første omgang et forsøg, der varer to år. Der foretages en midtvejsevaluering af forsøget, men denne er endnu ikke igangsat.

Roskilde Universitet følger 4-dages ugen i Odsherred i de første tre år. I pilotundersøgelsen forud for forsøgets start undersøgte forskerne, hvilke bekymringer medarbejderne havde, inden forsøget startede (Lund & Gleerup, 2019). Formålet med denne ordning var i høj grad det samme som i Jobcenter Esbjerg, nemlig at øge trivsel, forbedre muligheder for fastholdelse og rekruttering, fremme serviceniveauet over for borgere og virksomheder samt gøre opgaveløsningen mere effektiv. Forfatterne fandt tre opmærksomhedspunkter, inden forsøget var startet: 1) Medarbejderne var bekymrede for, om forsøget ville føre til for lange og for hårde arbejdsdage. Denne bekymring var særlig udtalt blandt enlige forældre og småbørnsforældre. 2) Medarbejdere var usikre på, hvor meget fleksibilitet der kunne udvises i forsøget, herunder om de kunne blive fritaget fra forsøget. 3) Medarbejderne var bekymrede for, om der kunne opstå samarbejdsvanskeligheder mellem de medarbejdere, der hhv. er med og ikke er med i forsøget. Forfatterne fandt også, at medarbejdernes

skepsis over for 4-dages arbejdsugen faldt frem mod forsøgets start. RUC har ikke endeligt evalueret på forsøget endnu. Odsherred Kommune har selv lavet en foreløbig evaluering, der viser, at medarbejderne i høj grad er tilfredse med arbejdsugen overordnet set og lykkes med at holde fri om fredagen. Størstedelen oplever også, at 4-dages arbejdsugen bidrager positivt til balancen mellem arbejdsliv- og privatliv, og samtidig mener mange, at fleksibiliteten i ordningen kan anvendes til at tilgodese borgernes og virksomhedernes behov (Danske Kommuner, 2020).

Den eksisterende litteratur på området er relativt begrænset og er i mange tilfælde relativt gammel. Litteraturen handler i høj grad om jobtilfredshed og balance mellem arbejdsliv og privatliv. Der findes i mindre grad forskning om, hvad en 4-dages arbejdsuge betyder for eksempelvis produktivitet. I litteraturen bliver der sondret mellem en 4-dages arbejdsuge, hvor medarbejderne går ned i tid som følge af færre arbejdsdage, og en komprimeret arbejdsuge, hvor den samme arbejdstid fordeles over færre dag (Grosse, 2018). I Jobcenter Esbjerg er det således den komprimerede arbejdsuge, der er taget i brug. Nogle af resultaterne fra litteraturen præsenteres kort her.

En metaanalyse undersøger, hvordan en komprimeret arbejdsuge og en arbejdsuge med både fix- og fleksid påvirker en række arbejdsrelaterede outcomes (Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999). Forfatterne finder evidens på tværs af studierne for, at den komprimerede arbejdsuge skaber mere tilfredshed med lederne, generel jobtilfredshed og tilfredshed med ens arbejdstider. De finder ingen målbare effekter på produktiviteten eller fravær. Arbejdsugen, hvor en del af arbejdstiden er fixtid, og den resterende del er fleksid, skaber højere produktivitet, jobtilfredshed og lavere fravær.

I 2008 blev der indført en komprimeret arbejdsuge på 4 dage i Utah i USA, og her undersøger et studie, hvordan dette har påvirket medarbejdernes balance mellem arbejdsliv og privatliv (Wadsworth & Facer, 2016). For 75 % af de offentligt ansatte var den komprimerede arbejdsdag obligatorisk, mens de resterende 25 % arbejdede på en almindelig 5-dages arbejdsuge. Forfatterne finder, at kvinder er lidt mere positive over for den komprimerede arbejdsuges påvirkning på balance mellem arbejdsliv og privatliv, mens medarbejdere med hjemmeboende børn er mindre tilfredse. Overordnet set var de 25 % på den almindelige arbejdsuge mere tilfredse med deres balance mellem arbejdsliv og privatliv. Den mest positive gruppe var dog medarbejderne på den komprimerede arbejdsuge, der også selv gerne ville fortsætte med at arbejde på denne uge. Dette er ifølge forfatterne et udtryk for, at det frie valg og involvering af medarbejderne i valget af arbejdsuge gør den mest afgørende forskel for medarbejdernes opfattelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv.

I 1991 benyttede den amerikanske regering en række familievenlige arbejdstidsprogrammer, herunder en komprimeret arbejdsuge. I et studie af dette, finder forfatterne, at der overordnet set er en svag negativ sammenhæng mellem den komprimerede arbejdsuge og generel jobtilfredshed, men en svag positiv sammengæng mellem den komprimerede arbejdsuge og balancen mellem arbejdsliv og privatliv (Saltzstein, Ting & Saltzstein, 2001). Forfatterne finder særligt, at kvinder, der arbejder på en komprimeret arbejdsuge og har partnere uden arbejde, er mest tilfredse med den komprimerede arbejdsuge. Dette er også i tråd med anden eksisterende litteratur, der finder, at medarbejdere generelt har en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv med den komprimerede arbejdsuge. Og samtidig, at medarbejdere, der i forvejen har en problematisk balance mellem arbejdsliv og privatliv, får mindst ud af den komprimerede arbejdsuge (Travis, 2010).

En undersøgelse, der bygger på amerikansk data undersøger en række såkaldte familievenlige fordelsprogrammer for medarbejderne, herunder mere fleksible arbejdsuger (Mulvaney, 2014). Her finder forfatterne blandt andet, at det er nemmere at fastholde medarbejdere på arbejdspladser, der har disse programmer. Endelig finder et studie, at jobtilfredsheden steg med en komprimeret arbejdsuge for politibetjente i Texas (Vega & Gilbert, 1997).

Som beskrevet bruger litteraturen ofte begrebet komprimeret om en fuldtidsarbejdsuge, der er fordelt på færre dage. I denne midtvejsevaluering benytter vi dog 4-dages arbejdsuge om denne type arbejdsuge.

I kapitel 2 præsenteres den benyttede metode og baggrundskarakteristika for respondenterne. Kapitel 3-8 præsenterer resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, opdelt efter hvilke temaer der afdækkes.

2 Metode og deskriptiv statistik

For at måle tilfredsheden med forsøget med 4-dages arbejdsugen og det generelle arbejdsmiljø i Jobcenter Esbjerg indsamler VIVE spørgeskemadata tre gange i løbet af forsøgsperioden: februar 2021, juni 2022 og ultimo 2023. Denne midtvejsevaluering baserer sig på besvarelserne fra 2021 og 2022.

Både i 2021 og 2022 er spørgeskemaet udsendt til 429 medarbejdere. Vi benytter kun besvarelser for medarbejdere, 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 frasortet. I 2022 gøres det samme for at sikre konsistens og sammenlignelighed med 2021. Samtidig antages datakvaliteten at være højest for de fuldt besvarede spørgeskemaer. I 2021 var 309 gennemførte besvarelser, mens der var 297 i 2022. Det svarer til svarprocenter på hhv. 72 og 69,2 %. Dette er en relativt høj svarprocent, hvilket øger sandsynligheden for, at resultaterne er repræsentative for Jobcenter Esbjerg.

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 to 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.

2.1 Signifikanstest

I denne midtvejsevaluering foretager vi som udgangspunkt fire sammenligninger for hvert af de afrapporterede spørgsmål: Vi sammenligner udviklingen fra 2021 til 2022 for både medarbejdere på 4- og 5-dages arbejdsuge, og 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 5 % konfidensinterval. Det angives i anmærkningen til figurene, 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 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 afrapportering.

Der er betydeligt flere respondenter på 4-dages arbejdsugen og relativt få respondenter på 5-dages arbejdsugen. Når der er få respondenter, er den statistiske forklaringskraft relativt lav, og den statistiske usikkerhed stiger, når der er færre observationer. Det betyder, at hvis vi sammenligner svarfordelingerne for et spørgsmål i 2021 og 2022 for 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.

2.2 Baggrundskarakteristika

De fleste medarbejdere i Jobcenter Esbjerg er ansat på 4-dages arbejdsugen. Ifølge jobcentret er omkring 90 % af medarbejderne ansat på 4-dages arbejdsugen. I denne spørgeskemaundersøgelse var 86 % af medarbejderne, der besvarede spørgeskemaet i 2021, ansat på 4-dages ugen, og 83 % i 2022, se Tabel 2.1.

Flere mænd og færre med små børn på 5-dages ugen

Der er generelt flere kvinder end mænd ansat i Jobcenter Esbjerg. I 2022 er 87 % af medarbejderne på 4-dages ugen kvinder og 73 % af medarbejderne på 5-dages ugen er kvinder. Det betyder samtidig, at der er en overrepræsentation af mænd på 5-dages arbejdsugen.

I 2022 er de fleste medarbejdere på 4-dages arbejdsugen mellem 40 og 59 år. 28 % er 40-49 år, mens 29 % er 50-59 år. For medarbejderne på 5-dages ugen er den største gruppe 30-39-årige, der udgør 29 %.

70 % af medarbejderne på 4-dages ugen har ikke børn under 12 år i 2022. Dette gælder for 56 % af medarbejderne på 5-dages ugen.

Mange medarbejdere har været ansat i Jobcenter Esbjerg i mere end tre år. Dette gælder for 73-74 % af medarbejderne på både 4- og 5-dages arbejdsugen.

Relativt set er der dermed flere mænd og flere medarbejdere med børn under 12 år, der arbejder på 5-dages ugen. Det kan skyldes, at det kan være svært at få hverdagen til at hænge sammen, hvis man har lange arbejdsdage og børn i vuggestue, børnehave eller de mindre klasser. Dette stemmer også overens med litteraturen, der fandt, at medarbejdere med hjemmeboende børn er mindst tilfredse med den komprimerede arbejdsuges påvirkning på balancen mellem privat- og arbejdsliv.

Tabel 2.1 Fordeling af køn, alder, børn under 12 år og anciennitet for respondenterne i Jobcenter Esbjerg, 2021 og 2022. Procent.

| | 2021 | | 2022 | |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 4-dages arbejdsuge | 5-dages arbejdsuge | 4-dages arbejdsuge | 5-dages arbejdsuge |
| Andel | 86,4 | 13,6 | 82,5 | 17,5 |
| Køn | | | | |
| Mand | 16,1 | 21,4 | 13,5 | 26,9 |
| Kvinde | 83,9 | 78,6 | 86,5 | 73,1 |
| Alder | | | | |
| 29 år eller yngre | 6,7 | 7,1 | 8,2 | 7,7 |
| 30-39 år | 21,7 | 28,6 | 20,8 | 28,8 |
| 40-49 | 27,0 | 28,6 | 28,2 | 19,2 |
| 50-59 år | 30,3 | 23,8 | 29,0 | 26,9 |
| 60 år eller ældre | 14,2 | 11,9 | 13,9 | 17,3 |
| Børn under 12 år | | | | |
| Ja | 31,5 | 57,1 | 29,8 | 44,2 |
| Nej | 68,5 | 42,9 | 70,2 | 55,8 |
| Anciennitet i Jobcenter Esbjerg | | | | |
| Under 6 måneder | 5,2 | 4,8 | 4,1 | 0,0 |
| 6-11 måneder | 4,9 | 7,1 | 8,2 | 5,8 |
| 1-3 år | 17,2 | 7,1 | 14,3 | 21,2 |
| Mere end 3 år | 72,7 | 81,0 | 73,5 | 73,1 |
| Antal observationer | 267 | 42 | 245 | 52 |

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

Flere på 4-dages arbejdsugen arbejder på deltid

Flere medarbejdere på 4-dages arbejdsugen arbejder på deltid sammenlignet med medarbejderne på 5-dages ugen. I 2022 arbejder 58 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen 37 timer om ugen, Tabel 2.2. Dette gælder for 77 % af medarbejderne på 5-dages ugen. I 2022 arbejder 19 % af medarbejderne på 4-dages ugen mellem 1 og 31 timer ugentligt og 23 % arbejder mellem 32 og 36 timer. For medarbejderne på 5-dages ugen arbejder lige mange, nemlig 12 % mellem 1-31 og 32-36 timer ugentligt. Dette kan være en indikation på, at det for nogle medarbejdere er nemmere, at håndtere 4-dages arbejdsugen, hvis man er på deltid og arbejdsdagene dermed er kortere.

Tabel 2.2 Fordeling af ugentlige arbejdstimer for respondenterne i Jobcenter Esbjerg, 2021 og 2022. Procent.

| | 2021 | | 2022 | |
|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 4-dages arbejdsuge | 5-dages arbejdsuge | 4-dages arbejdsuge | 5-dages arbejdsuge |
| 1-31 timer | 16,5 | 11,9 | 19,2 | 11,5 |
| 32-36 timer | 20,6 | 14,3 | 22,9 | 11,5 |
| 37 timer | 62,9 | 73,8 | 58,0 | 76,9 |
| Antal observationer | 267 | 42 | 245 | 52 |

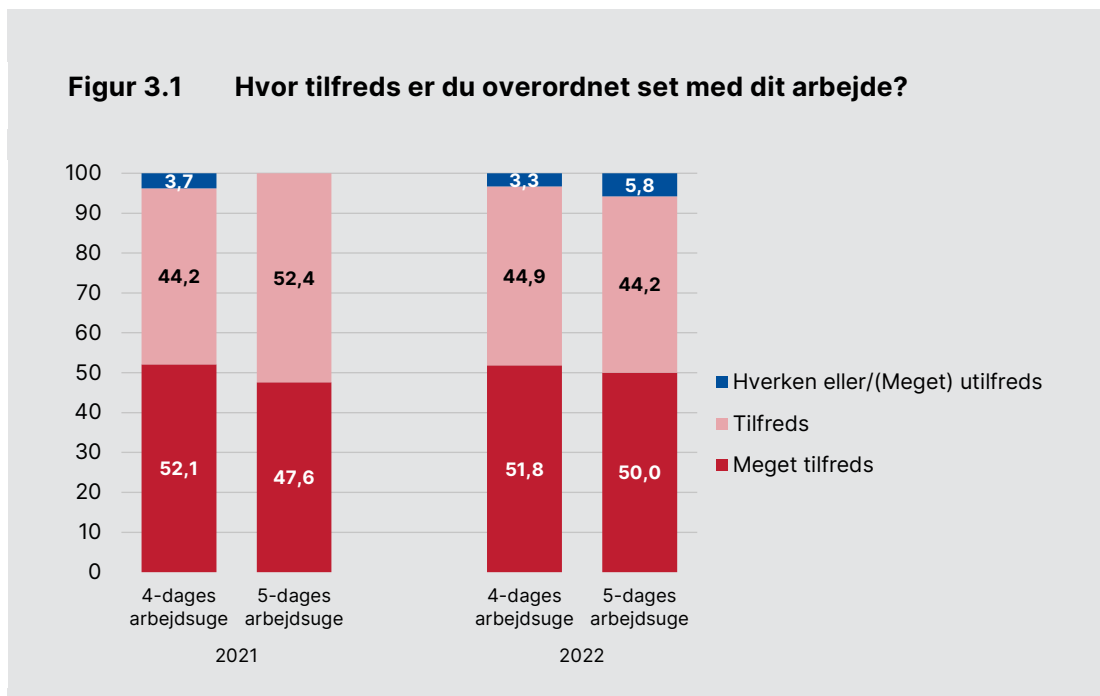
Anm.: Intervallet '0-31 timer' inkluderer timer til og med 31,9 timer, mens intervallet '32-36 timer' inkluderer timer til og med 36,9 timer.

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

3 Motivation og trivsel

I dette kapitel viser vi, hvordan medarbejderne i Jobcenter Esbjerg er tilfredse med deres motivation og trivsel i deres arbejde. Resultaterne i dette kapitel er afrapporteringer af en række overordnede spørgsmål om fordele og ulemper ved hhv. 4- og 5-dages arbejdsugen og om motivation samt social og faglig arbejdsglæde.

Medarbejderne i Jobcenter Esbjerg er i langt overvejende grad tilfredse med deres arbejde. Dette har gjort sig gældende både før og efter implementeringen af forsøget med 4-dages arbejdsugen. I 2021 var 96 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen overordnet set enten tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde, mens dette gjaldt for 100 % af medarbejderne på 5-dages arbejdsugen, hvilket ses af Figur 3.1. I 2022 var disse tal hhv. 97 og 94 % på 4- og 5-dages arbejdsugen.



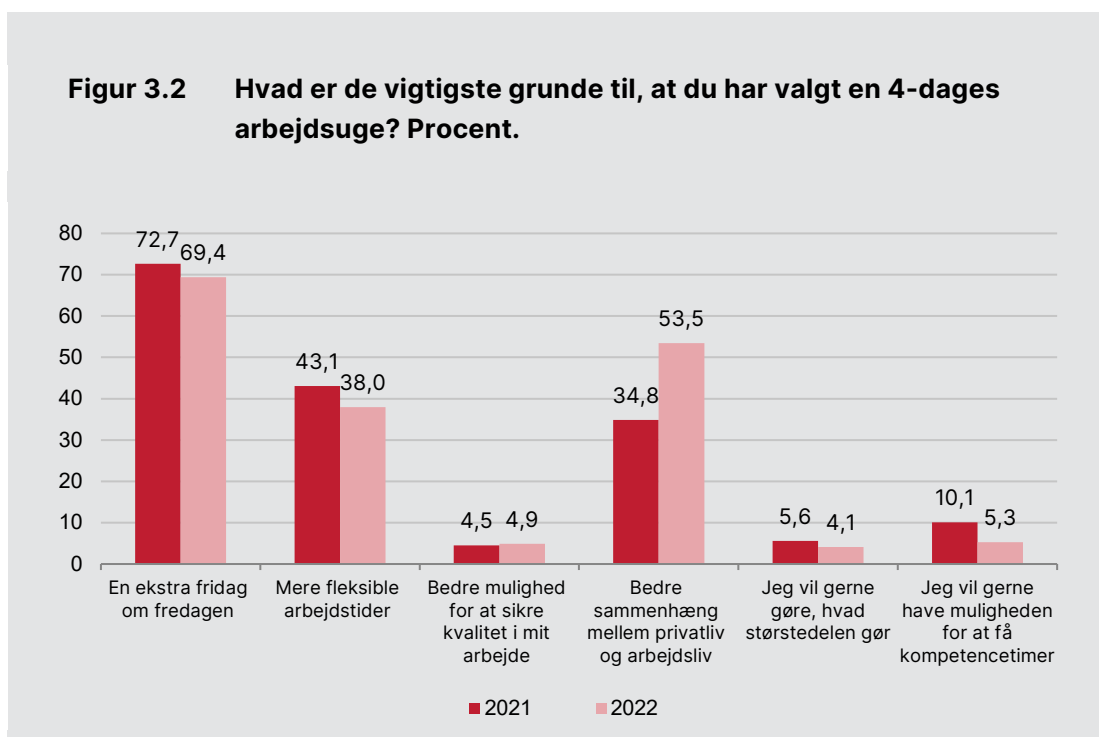
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

3.1 Fordele og ulemper ved 4- og 5-dages ugen

De fleste medarbejdere på 4-dages arbejdsugen mener, at en ekstra fridag om fredagen er en af de to vigtigste grunde til, at de har valgt en 4-dages arbejdsuge. I 2021 svarede 73 %, at en ekstra fridag var en af de vigtigste grunde, mens 69 % mente dette i 2022. Fra 2021 til 2022 sker der et skift i, hvad næstflest opfatter som en af de vigtigste årsager. I 2021 mente 43 %, at fleksible arbejdstider var en af de vigtigste grunde til at vælge 4-dages arbejdsugen, mens 35 % mente, at bedre sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv var vigtigt. I 2022 var dette skiftet til hhv. 38 og 54 %, se Figur 3.2. Dette kan være et udtryk for, at flere medarbejdere på 4-dages ugen i løbet af forsøgsperioden har oplevet, at balancen mellem privat- og arbejdsliv er blevet bedre. Dette er dermed også i tråd med litteraturen, der finder lignende resultater.

Mellem 4 og 10 % angiver, at der er bedre mulighed for at sikre kvalitet i ens arbejde, at de gerne vil gøre, hvad størstedelen gør, og at de gerne vil have mulighed for kompetencetimer. En række medarbejdere angiver i det åbne svarfelt, at valget af 4-dages arbejdsugen også er et fravalg af at skulle skifte adresse om fredagen, idet deres normale arbejdssted er lukket. Herudover angives det, at der til dels ville være ændrede arbejdsopgaver om fredagen, hvis medarbejderne havde valgt 5-dages arbejdsugen.



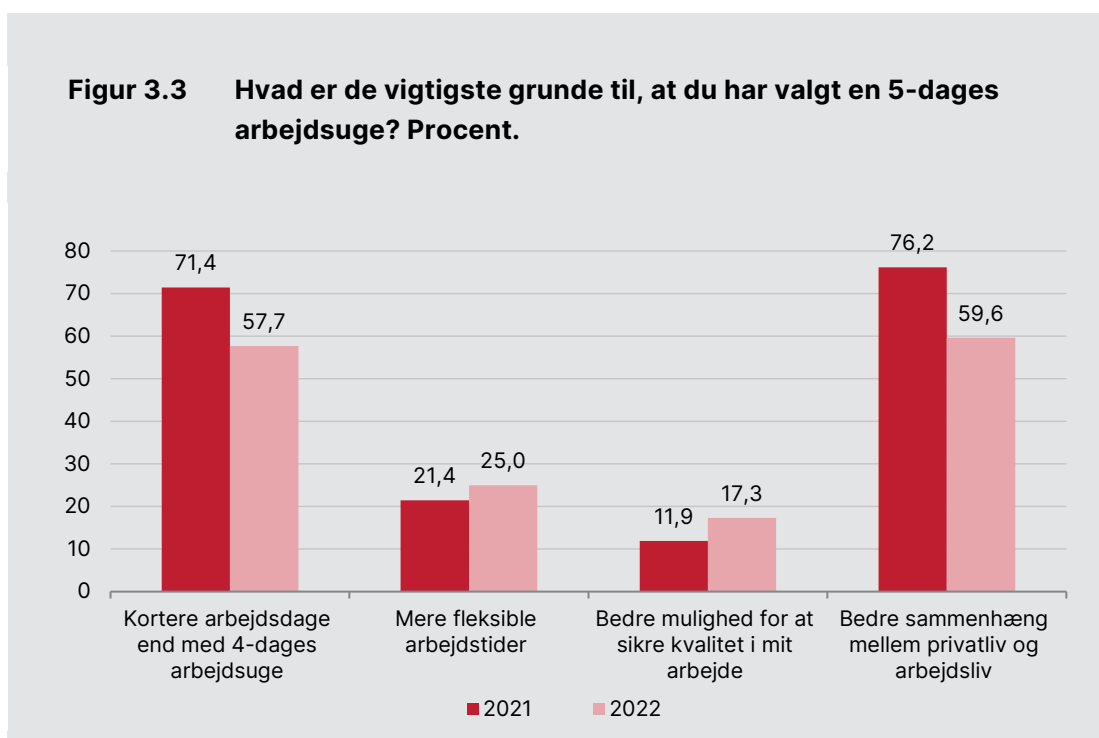
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.
Vist for personer, der arbejder på 4-dages arbejdsuge. Medarbejderne har haft mulighed for at vælge op til to grunde.

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

De fleste medarbejdere på 5-dages arbejdsugen ser kortere arbejdsdage end på 4-dages ugen og bedre sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv som de to vigtigste grunde til, at de har valgt en 5-dages arbejdsuge. Dette gælder både i 2021 og 2022, men dog er der færre, der vælger disse årsager i 2022. I 2021 er der hhv. 71 og 76 %, der vælger disse årsager som de vigtigste, mens dette falder til 58 og 60 % i 2022. 12-25 % mener, at fleksible arbejdstider og muligheden for at sikre kvalitet i arbejdet er en af de vigtigste årsager, se Figur 3.3.

I det åbne svarfelt uddyber flere, at valget af 5-dages arbejdsuge også er et fravalg af 4-dages arbejdsuge, da dette ikke ville kunne lade sig gøre, særligt i en familie med små børn. Dette ses også i Tabel 2.1, da en større andel af medarbejderne på 5-dages ugen har børn under 12 år sammenlignet med medarbejdere på 4-dages arbejdsugen.

Flere medarbejdere på både 4- og 5-dages arbejdsugen angiver at fleksible arbejdstider er vigtigt for deres valg af arbejdsuge. Det er dermed ikke entydigt, hvad fleksible arbejdstider dækker over og vil i mange tilfælde være en subjektiv oplevelse af fleksibilitet. Dette kan eksempelvis dække over oplevelsen af i hvilken grad medarbejderne kan møde ind på arbejde efter deres behov og hvordan de kan tilrettelægge deres arbejdsopgaver. I kapitel 8 dykker vi ned i, hvad fleksibilitet dækker over.



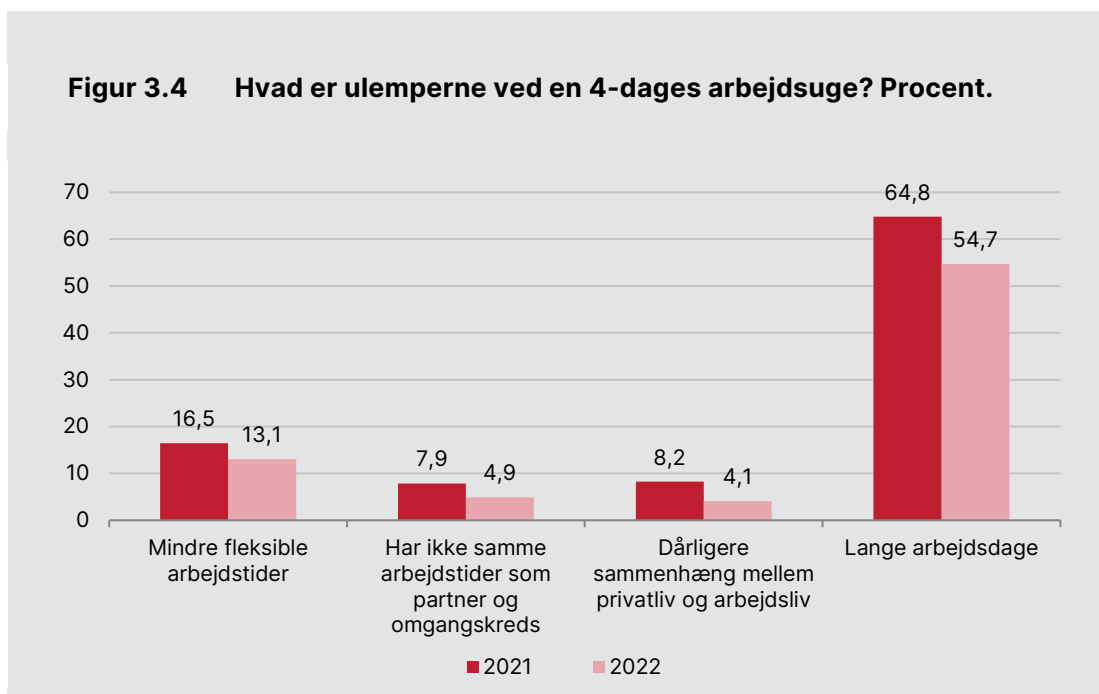
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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 og 2022.

De fleste medarbejdere på 4-dages arbejdsugen mener, at lange arbejdsdage er en af de vigtigste ulemper ved denne arbejdsuge. Dette mener 65 % i 2021 og 55 % i 2022, se Figur 3.4. Den årsag, som næstflest ser som en ulempe, er, at der er mindre fleksible arbejdstider, det mener 13 % i 2022.

Det er her værd at bemærke, at der i 2022 er en højere andel, der ikke har afkrydset nogen af de fire ulemper. Det betyder, at flere udelukkende har svaret i det åbne tekstfelt. Både i 2021 og i 2022 er der mange, der i dette tekstfelt angiver, at der ikke er nogen ulemper ved 4-dages arbejdsugen.



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

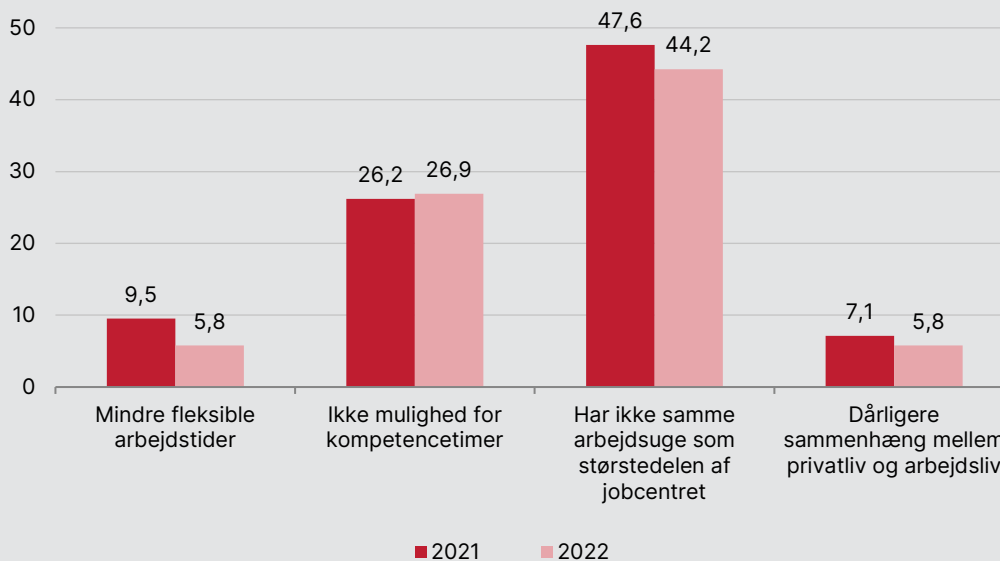
Vist for personer, der arbejder på 4-dages arbejdsuge. Medarbejderne har haft mulighed for at vælge op til to grunde.

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

Den ulempe, de fleste medarbejdere på 5-dages arbejdsugen ser som konsekvens af deres valg af arbejdsuge, er, at de ikke har samme arbejdsuge som størstedelen af jobcentret. Dette mente 47 % i 2021, og 44 % i 2022. Herefter mener 26-27 %, at en ulempe er, at de ikke har mulighed for kompetencetimer, se Figur 3.5.

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

Figur 3.5 Hvad er ulemperne ved en 5-dages arbejdsuge? Procent.



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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 og 2022.

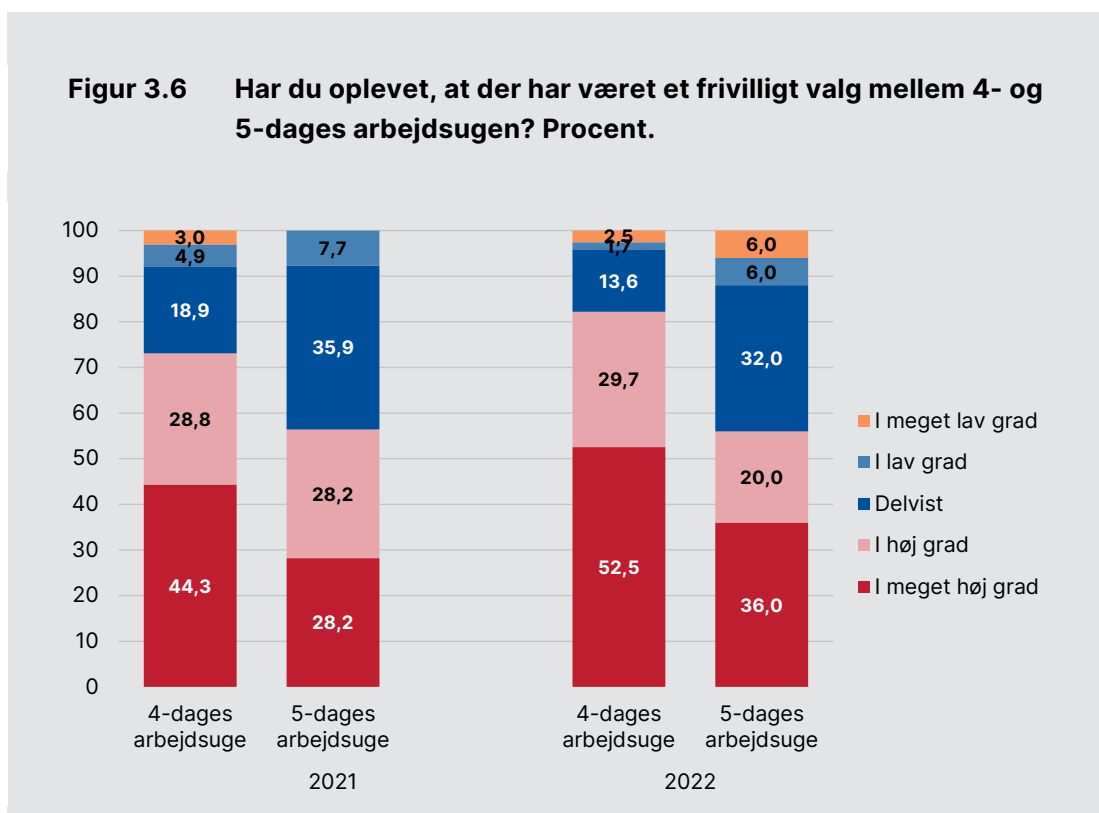
I den internationale litteratur blev det fundet, at frivillighed i valget af arbejdsuge var vigtigt for jobtilfredsheden. Samtidig så vi, at der i Odsherred Kommune var et opmærksomhedspunkt blandt medarbejderne om, hvorvidt det kunne lade sig gøre at blive fritaget fra forsøget. Derfor undersøger vi, om medarbejderne i Jobcenter Esbjerg har oplevet, at der har været et frivilligt valg mellem 4- og 5-dages arbejdsugen.

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 lidt højere grad, at valget har været frivilligt sammenlignet med medarbejderne på 5-dages ugen, idet 82 % på 4-dages ugen i 2022 mener, at der i (meget) høj grad har været et frivilligt valg mod 56 % for medarbejderne på 5-dages ugen, se Figur 3.6. Der er i 2022 en statistisk signifikant forskel på, hvor frivilligt medarbejderne på de to arbejdsuger har oplevet valget mellem de to ordninger. Det samme billede gjorde sig gældende i 2021, men her var der ikke statistisk signifikant forskel mellem de to medarbejdergrupper.

I det åbne svarfelt til dette spørgsmål angiver flere, at der har været et frit valg mellem de to arbejdsuger, men at det har været klart, at ledelsen i Jobcenter Esbjerg har ønsket, at flest muligt skulle vælge 4-dages arbejdsugen.

Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at medarbejderne på 5-dages ugen ikke har kompetenceudviklingstimer, og nogle skal flytte adresse om fredagen.

Dette er i overensstemmelse med den øvrige litteratur på området, at frivillighed er vigtigt for denne type forsøg. Det kan derfor have en påvirkning for medarbejdernes oplevelse af forsøget med 4-dages arbejdsuge, for de medarbejdere, der ikke har oplevet, at der har været et frit valg.



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

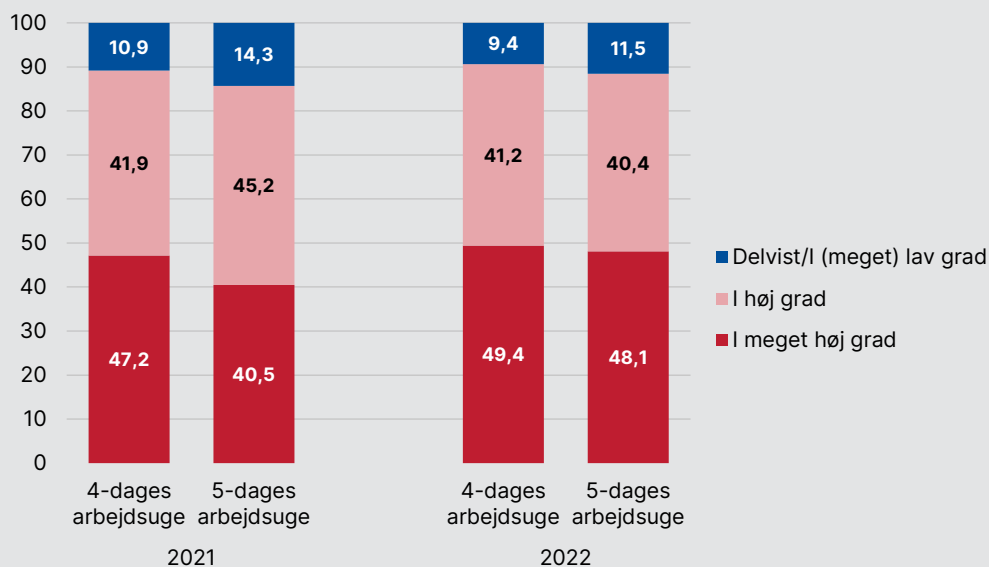
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022. Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2022.

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

3.2 Det overordnede arbejdsmiljø

Medarbejderne i Jobcenter Esbjerg er generelt meget motiverede i deres arbejde. I 2021 var 89 % af de ansatte på 4-dages arbejdsugen enten i høj eller meget høj grad motiverede i deres arbejde, mens dette gjorde sig gældende for 86 % af medarbejderne på 5-dages arbejdsuge, se Figur 3.7. I 2022 er disse tal hhv. 91 og 89 %, og den generelle motivation er dermed steget en smule.

Figur 3.7 Føler du dig motiveret i dit arbejde? Procent.



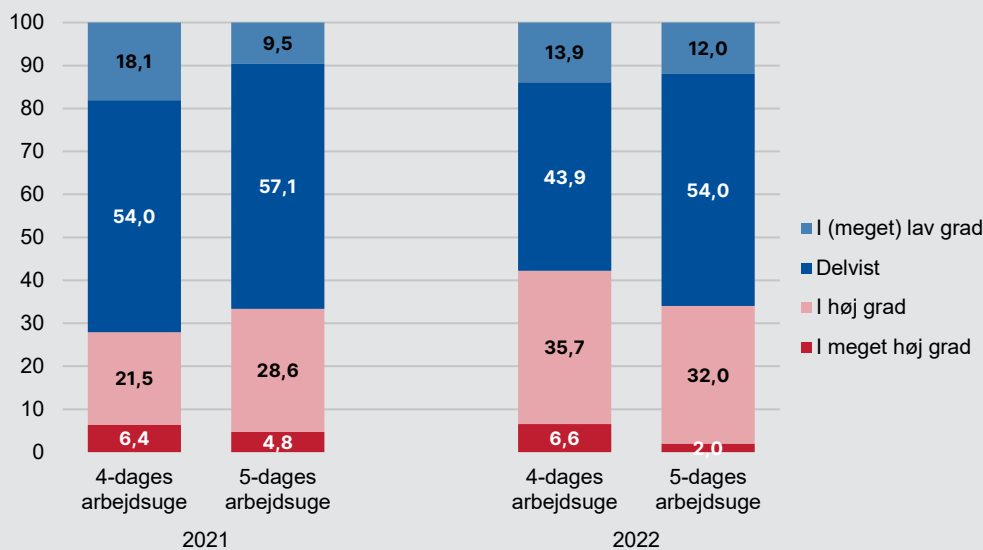
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

I 2021 mente størstedelen af medarbejderne, at de delvist holdt de pauser, de havde brug for i løbet af arbejdsdagen. 54 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsuge og 57 % på 5-dages arbejdsuge mente, de delvist holdt de pauser, de havde brug for, se Figur 3.8.

For medarbejdere på 4-dages arbejdsuge sker der en statistisk signifikant stigning i retning af, at medarbejderne i højere grad holder de pauser, de har brug for, fra 2021 til 2022. For personer på 5-dages arbejdsuge går denne udvikling i den modsatte retning fra 2021 til 2022, men denne udvikling er dog ikke signifikant.

Figur 3.8 Holder du de pauser, du har brug for i løbet af arbejdsdagen? Procent.



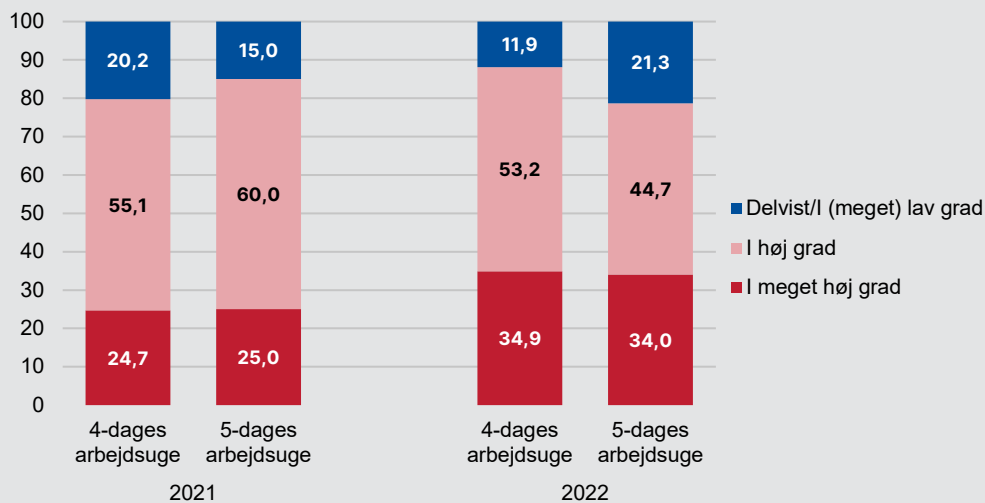
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022.

Kilde: VIVES spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021 og 2022.

De fleste medarbejdere mener, at de i høj eller meget høj grad kan yde det ønskede serviceniveau over for borgere og virksomheder. Dette mente 80 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsuge i 2021, og 85 % af medarbejderne på 5-dages arbejdsuge, se Figur 3.9. For medarbejderne på 4-dages uge sker der en signifikant stigning i den generelle holdning til, om det ønskede serviceniveau kan ydes, fra 2021 til 2022.

For medarbejderne på 5-dages arbejdsugen er der flere i 2022, der i meget høj grad mener, de kan yde det ønskede serviceniveau, men for denne gruppe sker der ikke signifikante ændringer. Når der fra 2021 til 2022 generelt er en stigning i andelen, der mener, at de kan yde det ønskede serviceniveau, kan dette hænge sammen med, at mange medarbejdere arbejdede hjemmefra i starten af 2021 som følge af restriktioner i forbindelse med corona. Dette kan have gjort det vanskeligere at yde det ønskede serviceniveau sammenlignet med juni 2022, hvor der ikke var nogen restriktioner.

Figur 3.9 Kan du yde det ønskede serviceniveau over for borgere og virksomheder? Procent.



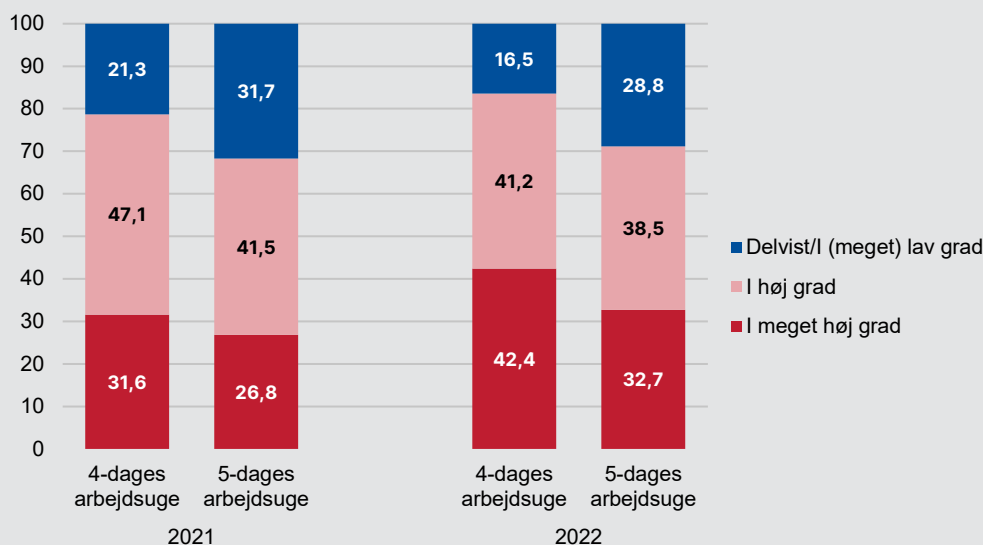
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022.

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

En stor andel af medarbejderne i Jobcenter Esbjerg mener, at der er et godt socialt sammenhold i deres enhed. 84 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen mener i 2022, at der i høj eller meget høj grad er et godt socialt sammenhold, mod 71 % af medarbejderne på 5-dages arbejdsugen, hvilket udgør en statistisk signifikant forskel, se Figur 3.10.

For begge grupper sker der en stigning i andelen, der mener, at der er et godt socialt sammenhold, om end disse stigninger ikke er signifikante. Dog kan disse mindre stigninger muligvis tilskrives de færre coronarestriktioner, som har gjort det muligt at være sammen med sine kollegaer.

Figur 3.10 Er der et godt socialt sammenhold i din enhed? Procent.

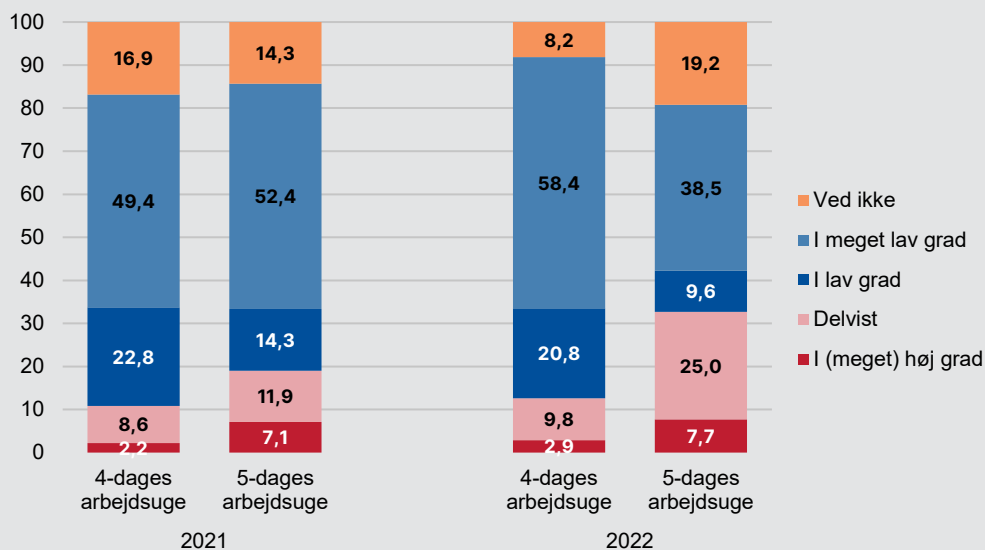


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022.

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

Medarbejdere på 5-dages arbejdsuge oplever i lidt højere grad end medarbejdere på 4-dages uge, at de går glip af noget socialt samvær på arbejdspladsen som følge af deres valg af arbejdsuge. I 2022 mener 8 % på 5-dages ugen, at de i høj eller meget høj grad går glip af socialt samvær, mens dette gør sig gældende for 3 % af medarbejderne på 4-dages ugen, Figur 3.11. Henholdsvis 25 og 10 % på 5- og 4-dages ugen mener, de delvist går glip af noget socialt samvær. Der er en statistisk signifikant forskel i svarfordelingen i 2022 for henholdsvis 4- og 5-dages arbejdsugen. En medvirkende årsag til dette kan være, at det sociale samvær for medarbejdere på 4-dages ugen foregår senere på dagen, hvor medarbejdere på 5-dages ugen allerede er gået hjem.

Figur 3.11 Går du glip af noget socialt samvær på arbejdspladsen som følge af dit valg af arbejdsuge? Procent.



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.
Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2022.

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

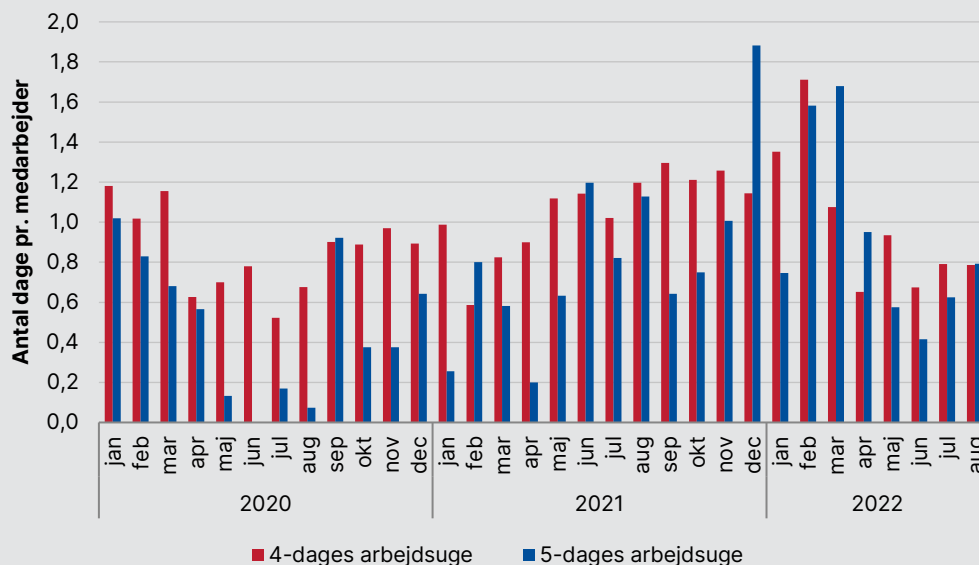
3.3 Sygefravær

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

Generelt har medarbejderne på 5-dages arbejdsugen lidt færre sygefraværsdage pr. medarbejder. I de fleste måneder siden forsøgets start har medarbejdere på 4-dages ugen haft flere sygefraværsdage pr. medarbejder end for medarbejderne på 5-dages arbejdsugen, se Figur 3.12. For begge medarbejdergrupper var sygefraværet pr. medarbejder højest i slutningen af 2021 og i første kvartal af 2022.

Sygefraværet er vist fra januar 2020 til august 2022. 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.

Figur 3.12 Antal sygefraværdsdage pr. medarbejder fordelt på typer af arbejdsuge. Januar 2020 – august 2022.



Anm: 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 inklusiv delvist raskmeldte, der arbejder et antal timer.

Kilde: Jobcenter Esbjerg.

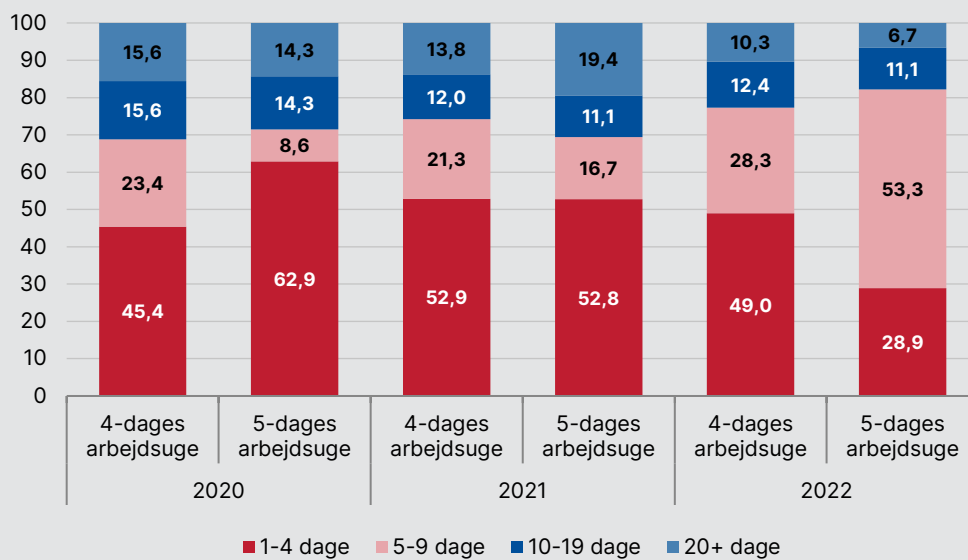
Sygefraværet pr. medarbejder kan være påvirket af, hvor lange medarbejderens sygefraværperioder er. Derfor undersøger vi, hvordan sygefraværperioderne fordeler sig på varighed for hver af de to medarbejdergrupper.

I 2022 har medarbejderne på 4-dages arbejdsugen generelt en større andel korte sygefraværforløb end medarbejderne på 5-dages arbejdsugen. For medarbejdere på 4-dages ugen var 49 % af sygefraværforløbene på 1-4 dage, mens dette gælder for 29 %, se Figur 3.13, for medarbejderne på 5-dages ugen. 10 % af forløbene var over 20 dage for medarbejdere på 4-dages ugen og 7 % for 5-dages ugen.

I 2020 og 2021 var andelen af lange sygefraværforløb på over 20 dage højere end i 2022 for begge medarbejdergrupper.

Overordnet set er der ikke nogen entydig sammenhæng mellem sygefravær og valg af arbejdsuge. Dette er i overensstemmelse med litteraturen, der heller ikke finder en klar sammenhæng mellem sygefravær og arbejdsuge.

Figur 3.13 Længden af sygefraværsløb som andel af de samlede sygefraværsløb i året. Særskilt for 4- og 5-dages arbejdsugen. Procent.



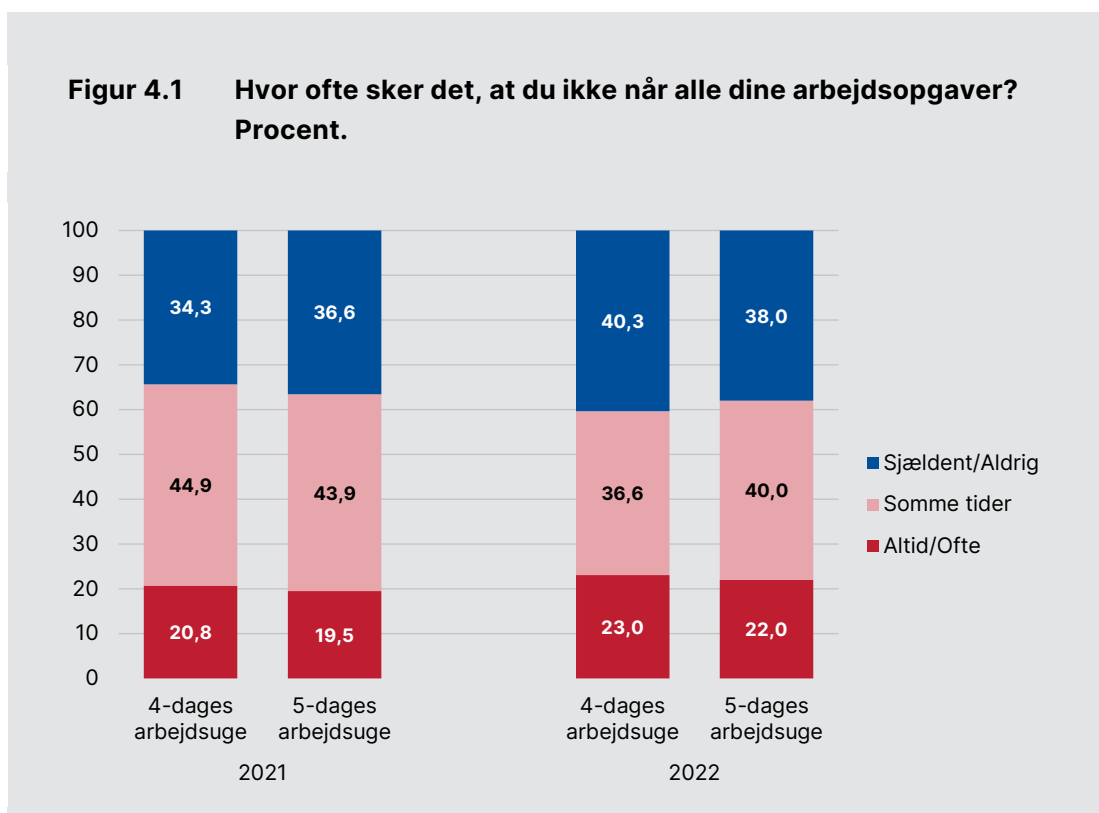
Anm: I 2020 er opgørelsen af fraværet blandt medarbejdere på 4- og 5-dages ugen omfattet af dem, der pr. august 2022, var ansat på de to respektive arbejdsuger. Opgørelsen af sygefravær er inklusive delvist raskmeldte, der arbejder et antal timer.

Kilde: Jobcenter Esbjerg.

4 Arbejdstempo

I dette kapitel viser vi, hvordan medarbejderne i Jobcenter Esbjerg oplever arbejdstempoet og -presset i deres arbejde. Vi viser, i hvilken grad medarbejderne ikke når alle deres arbejdsopgaver, får uventede opgaver, og hvor ofte de arbejder uden for normal arbejdstid.

Der er både en stor andel medarbejdere, der sjældent eller aldrig oplever, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver, og en stor del, der altid eller ofte oplever, at de ikke når alle arbejdsopgaver. I 2022 var der 40 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsuge, der sjældent eller aldrig oplever, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver, se Figur 4.1. 23 % på 4-dages ugen oplever altid eller ofte, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver, mens 37 % somme tider oplever dette. Der er kun små forskelle på medarbejdere på hhv. 4- og 5-dages arbejdsugen og fra 2021 til 2022.



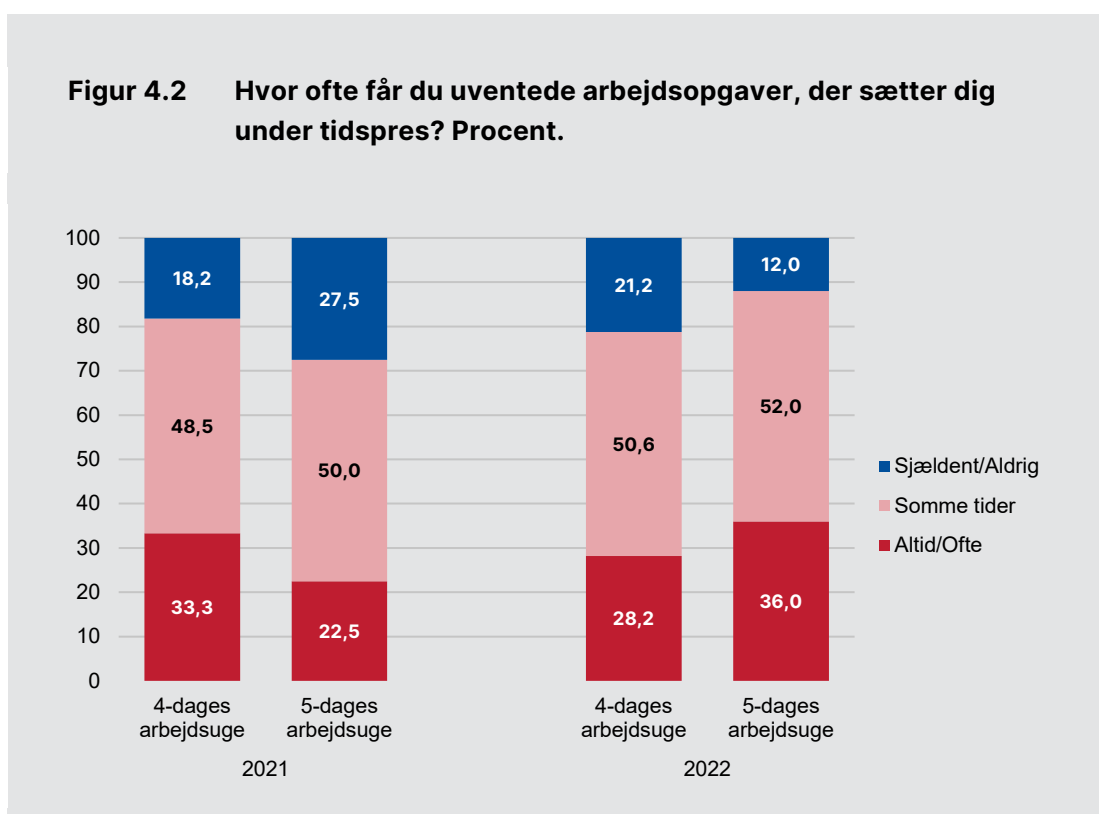
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

En stor del af medarbejderne oplever til en vis grad at få uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres. I 2022 oplever 28 % af medarbejderne

på 4-dages arbejdsugen, at de altid eller ofte modtager uventede arbejdsopgaver, mens 51 % somme tider oplever dette, se Figur 4.2. For medarbejdere på 5-dages ugen er disse tal en smule højere på hhv. 36 og 52 %.

Fra 2021 til 2022 sker der et skift i, hvilke grupper der oftest oplever, at de får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under pres. I 2021 var der en større andel medarbejderne på 4-dages arbejdsugen, der altid eller ofte fik uventede arbejdsopgaver, end blandt medarbejdere på 5-dages arbejdsugen, hhv. 33 og 23 %. I 2022 er billedet omvendt, da 28 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen altid eller ofte får uventede arbejdsopgaver mod 36 % for medarbejderne på 5-dages arbejdsugen. En medvirkende årsag til dette skift kan muligvis være, at de arbejdsopgaver, der opstår om fredagen, nødvendigvis må løses af medarbejdere på 5-dages arbejdsugen.

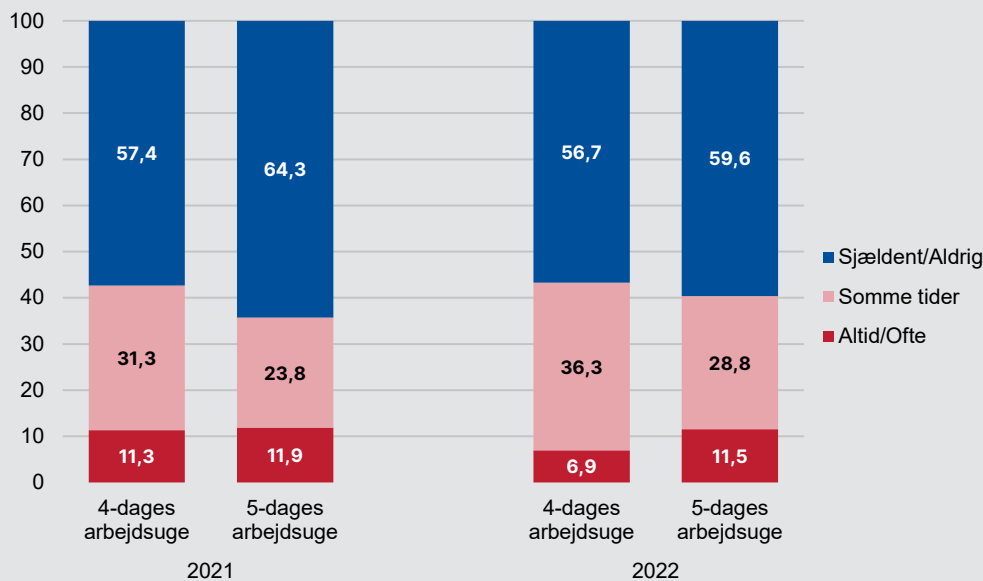


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

De fleste medarbejdere arbejder sjældent eller aldrig uden for normal arbejdstid, fx om aftenen, i weekenden eller i ferier. I 2022 arbejder hhv. 57 og 60 % af medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsuge sjældent eller aldrig uden for normal arbejdstid, Figur 4.3. Lidt færre på 4-dages arbejdsugen arbejder altid eller ofte uden for normal arbejdstid (7 mod 12 %), mens lidt flere somme tider arbejder uden for normal arbejdstid (36 mod 29 %).

Figur 4.3 Hvor ofte arbejder du uden for normal arbejdstid, fx om aftenen, i weekenden eller i ferier? Procent.

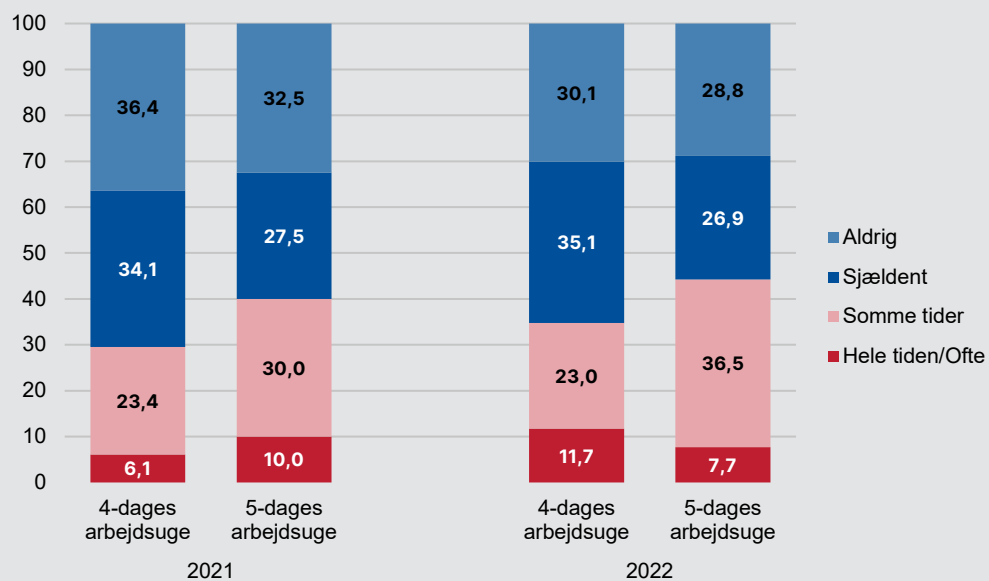


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

Overordnet set har de fleste medarbejdere sjældent eller aldrig følt sig stresset de seneste to uger fra de besvarede spørgeskemaet. I 2022 har 65 % på 4-dages ugen sjældent eller aldrig følt sig stresset de seneste to uger, mens dette gør sig gældende for 56 % på 5-dages ugen, se Figur 4.4. Lidt flere på 4- end 5-dages ugen har hele tiden eller ofte følt sig stresset (12 mod 8 %), mens lidt færre somme tider har følt sig stresset (23 mod 37 %). Dette resultat strider en smule mod, hvad vi fandt i Figur 3.8 og Figur 3.9. Disse figurer viser, at medarbejderne i højere grad holder de pauser de har brug for, og i højere grad kan yde det ønskede serviceniveau i 2022 ift. 2021. Det er her værd at notere sig, at stress ikke nødvendigvis er arbejdsrelateret, men eksempelvis også kan skyldes forhold i privatlivet.

Figur 4.4 Hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste to uger?
Procent.



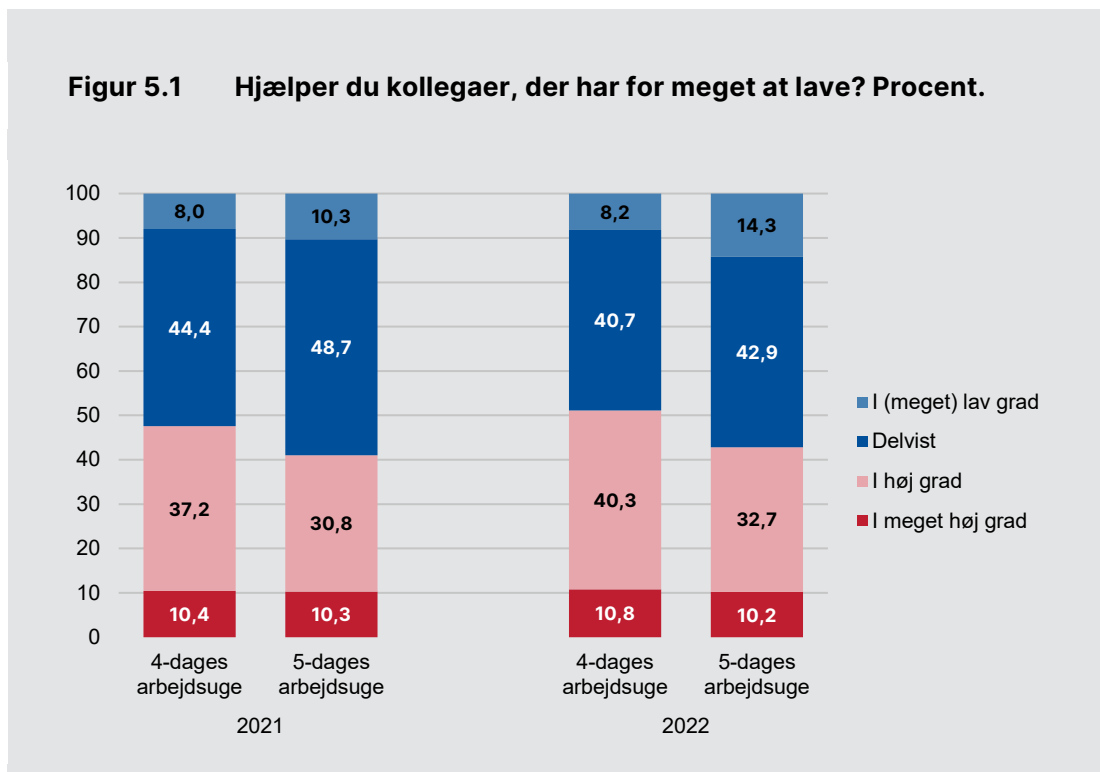
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

5 Samarbejde og ledelse

I dette kapitel afdækker vi, hvordan Jobcenter Esbjergs medarbejdere opfatter samarbejdet med deres kollegaer og forholdet til deres leder. Vi viser, i hvilken grad medarbejderne hjælper hinanden og 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.

Medarbejderne på 4-dages arbejdsuge oplever i lidt højere grad, at de hjælper kollegaer, der har for meget at lave. I 2022 mener 51 % på 4-dages ugen, at de i høj eller meget høj grad hjælper kollegaer, der har for meget at lave, mod 43 % for medarbejderne på 5-dages ugen, se Figur 5.1. Det samme billede tegnede sig i 2021.



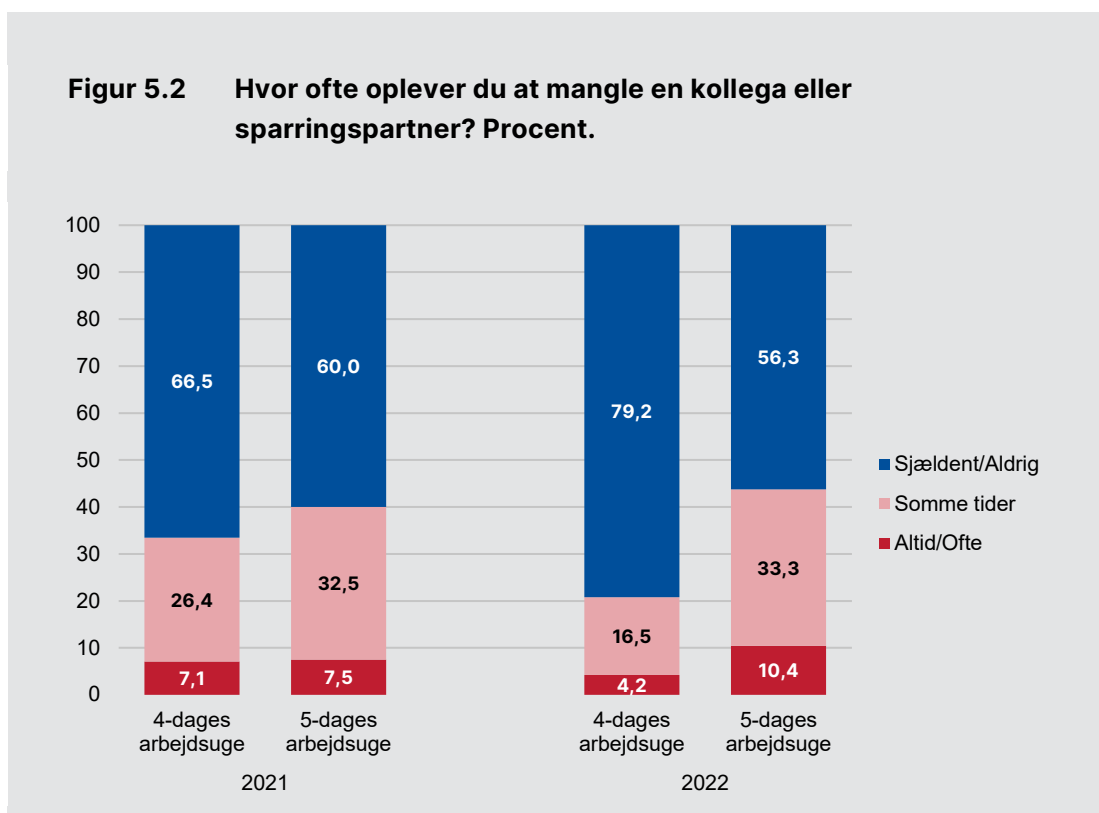
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

Medarbejdere på 5-dages arbejdsuge oplever oftere at mangle en kollega eller en sparringspartner. I 2022 oplever 10 % altid eller ofte at mangle en kollega eller sparringspartner, mens 33 % somme tider oplever dette, se Figur 5.2. For medarbejdere på 4-dages ugen er disse tal hhv. 4 og 17 %. I 2022 er der en

statistisk signifikant forskel på, hvor ofte medarbejderne på de to arbejdsuger oplever at mangle en kollega. Forskellen kan hænge sammen med det resultat, vi så i Figur 4.2, hvor medarbejdere på 5-dages arbejdsugen oftere modtager opgaver, der sætter dem under tidspres.

Fra 2021 til 2022 sker der et statistisk signifikant fald i, hvor ofte medarbejdere på 4-dages arbejdsugen mangler en kollega eller sparringspartner.



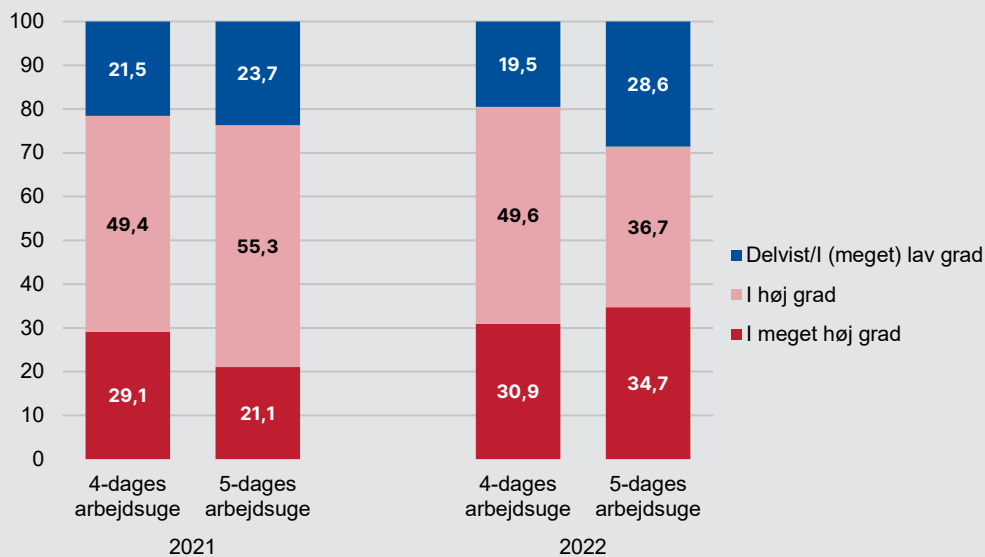
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

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

Medarbejderne i Jobcenter Esbjerg har generelt et forhold til deres nærmeste leder, der er præget af tillid og anerkendelse. I 2022 mener hhv. 81 og 71 % af medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsugen i høj eller meget høj grad, at forholdet til deres nærmeste leder, er præget af tillid og anerkendelse, se Figur 5.3.

Figur 5.3 Er forholdet mellem dig og din nærmeste leder præget af tillid og anerkendelse? Procent.

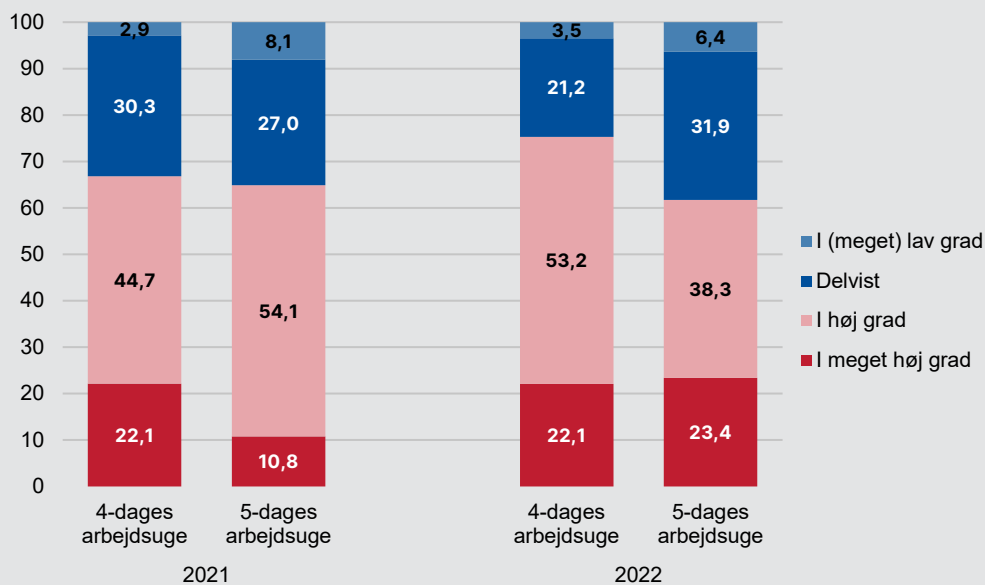


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

Størstedelen af medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder tager hensyn til deres og deres kollegaers behov, når han eller hun træffer beslutninger. I 2022 oplever 75 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen dette i høj eller meget høj grad, mens det gør sig gældende for 62 % af medarbejderne på 5-dages ugen, se Figur 5.4.

Figur 5.4 Tager din nærmeste leder hensyn til dig og dine kollegaers behov, når han eller hun træffer beslutninger? Procent.



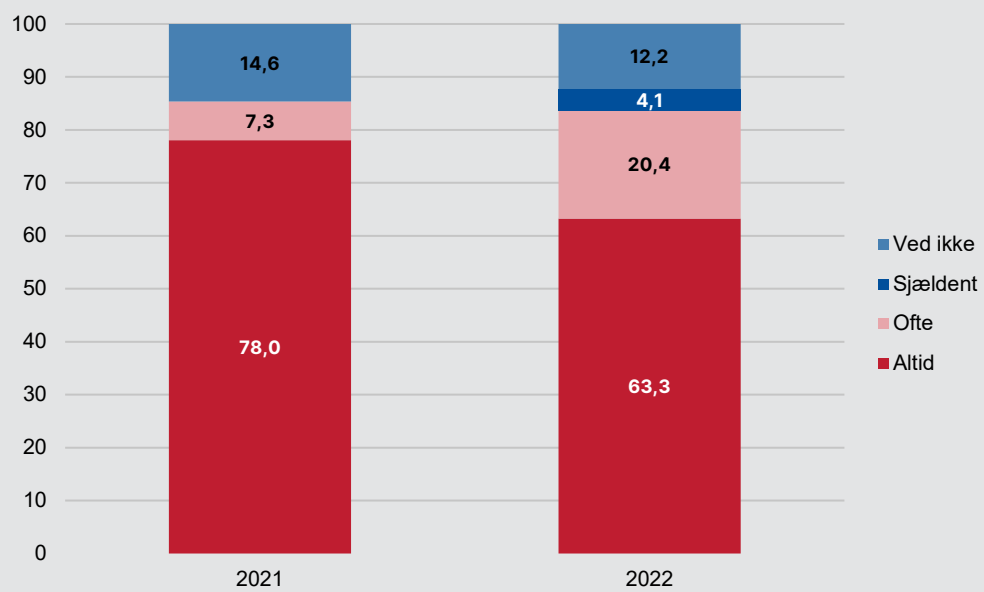
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

De fleste medarbejdere på 5-dages arbejdsugen mener, at det altid er muligt at få fat på en leder om fredagen. I 2021 mente 78 %, at de altid kunne få fat på en leder om fredagen, mens dette var faldet til 63 % i 2022, se Figur 5.5. Der er sket et signifikant fald i den generelle opfattelse af, hvorvidt det er muligt at få fat på en leder om fredagen, efter forsøget med 4-dages arbejdsugen for alvor er gået i gang. Dette tyder på, at flere på 5-dages ugen har oplevet, at de ikke har kunnet få fat på en leder, efterhånden som forsøget er blevet mere implementeret.

Figur 5.5 Er det muligt at få fat på en leder om fredagen? Procent.

Vist for personer, der arbejder på 5-dages uge.



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

6 Fastholdelse og rekruttering

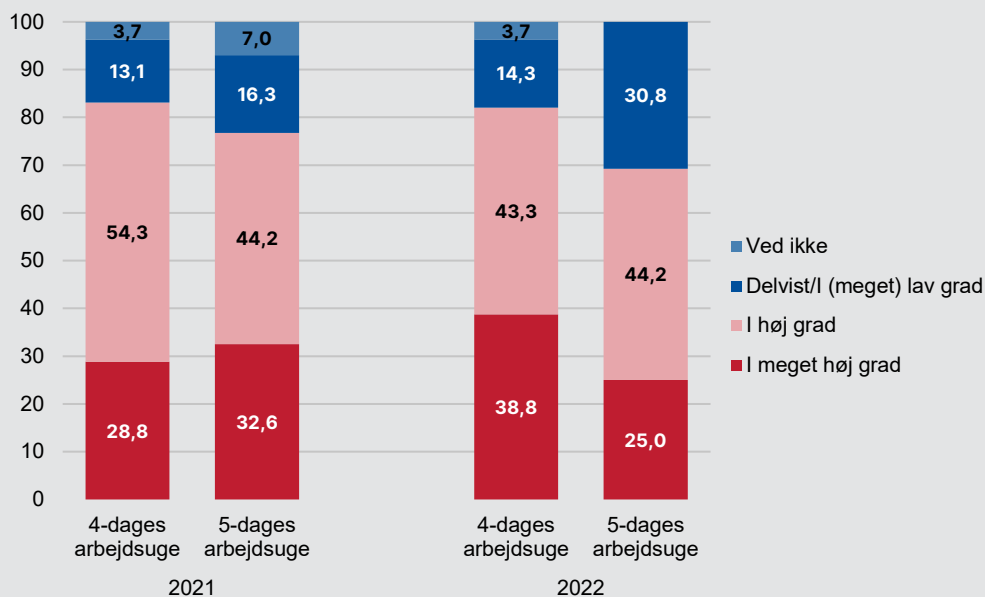
Formålet med dette kapitel er at vise, hvordan det går med at fastholde og rekruttere medarbejdere i Jobcenter Esbjerg, og hvordan dette påvirkes af 4-dages arbejdsugen.

De fleste medarbejdere vil i høj eller meget høj grad anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg. Dette gjaldt for 83 % for medarbejdere på 4-dages ugen i 2021 og 77 % for ansatte på 5-dages ugen. I 2022 var disse tal 82 % for 4-dages ugen, og 69 % for medarbejdere på 5-dages ugen, se Figur 6.1. I 2022 er der en statistisk signifikant forskel på, i hvilken grad medarbejderne på 4- og 5-dages arbejdsugen vil anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg.

I 2021 var disse ville 83 % på 4-dages ugen anbefale andre at søge en stilling i Jobcentret. Fra 2021 til 2022 er der for medarbejdere på 4-dages ugen sket en statistisk signifikant stigning i hvor mange, der vil anbefale andre at søge ind i jobcenter Esbjerg.

I afsnit 1.2, så vi at en del af den internationale litteratur fandt, at det er lettere, at fastholde medarbejdere, hvis arbejdsgiveren har mere fleksible arbejdsuger. Resultatet i Figur 6.1, kan ses som et udtryk for dette, idet de nuværende medarbejdere ofte vil være villige til at blive i et job, som de vil anbefale andre. Samtidig kan det blive lettere at rekruttere nye medarbejdere, hvis de nuværende medarbejdere anbefaler andre et job i Jobcenter Esbjerg.

Figur 6.1 I hvilken grad vil du anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg? Procent.



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

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

Ud af de medarbejdere, der i (meget) høj grad vil anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg, svarer 49 % på 4-dages arbejdsugen i 2022, at dette i (meget) høj grad skyldes muligheden for 4-dages arbejdsuge. Dette gælder for 6 % af medarbejderne på 5-dages arbejdsugen, der i (meget) høj grad vil anbefale andre at søge en stilling i Jobcenter Esbjerg. Dette er ikke vist grafisk.

Lederne i Jobcenter Esbjerg er blevet spurgt om, hvorvidt det er en fordel at kunne tilbyde en 4-dages arbejdsuge i rekrutteringen af nye medarbejdere. I 2022 mener 82 % af lederne, at det er en fordel. Dette er ikke vist grafisk.

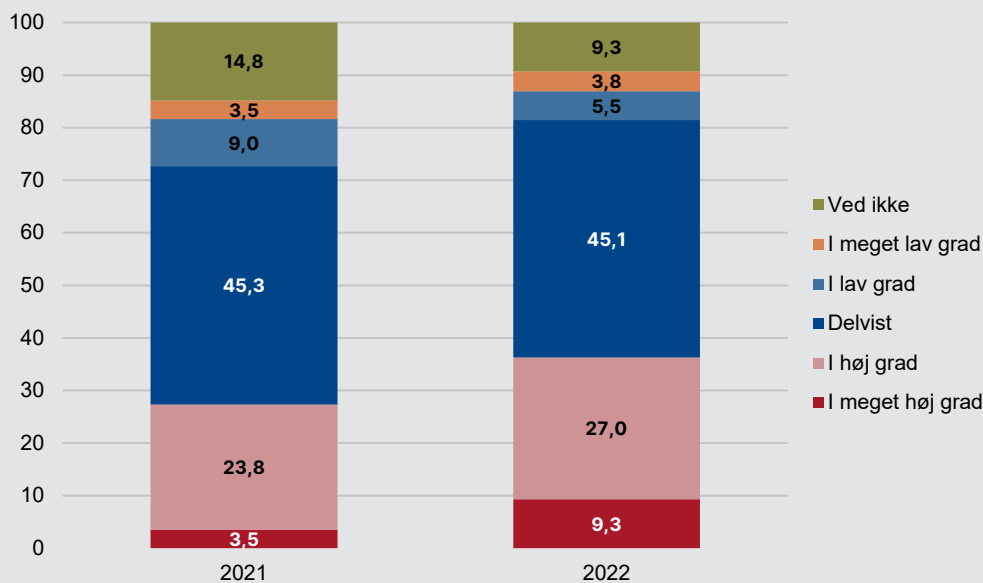
7 Kompetenceudvikling

Kapitel 7 viser, hvilket syn medarbejderne har på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg. Med forsøget med 4-dages arbejdsuge fik medarbejderne på 4-dages ugen mulighed for to ugentlige kompetencetimer. Vi viser i dette kapitel, i hvilken grad medarbejderne mener kompetencetimerne dygtiggør dem til deres arbejde, og om der generelt er fokus på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg.

De fleste medarbejdere på 4-dages ugen mener til en vis grad, at de ugentlige kompetencetimer gør dem dygtigere til at udføre deres arbejdsopgaver. I 2022 mener 36 %, at kompetencetimerne i høj eller meget høj grad gør dem dygtigere til at udføre deres arbejde, se Figur 7.1. 45 % mener, dette delvist gør sig gældende. Resultaterne er kun vist for medarbejdere på 4-dages ugen, da medarbejdere på 5-dages ugen ikke har mulighed for ugentlige kompetencetimer. Fra 2021 til 2022 sker der en signifikant stigning i den generelle opfattelse af, i hvor høj grad medarbejderne mener kompetencetimerne dygtiggør dem. Stigningen kan indikere, at medarbejdernes opfattelse af kompetencetimerne er blevet mere positiv, efterhånden som de er blevet mere implementeret i hverdagen.

Figur 7.1 Gør de ugentlige kompetencetimer dig dygtigere til at udføre dine arbejdsopgaver? Procent.

Vist for personer, der arbejder på 4-dages arbejdsuge.



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.
Signifikant forskel for 4-dages arbejdsuge fra 2021 til 2022.

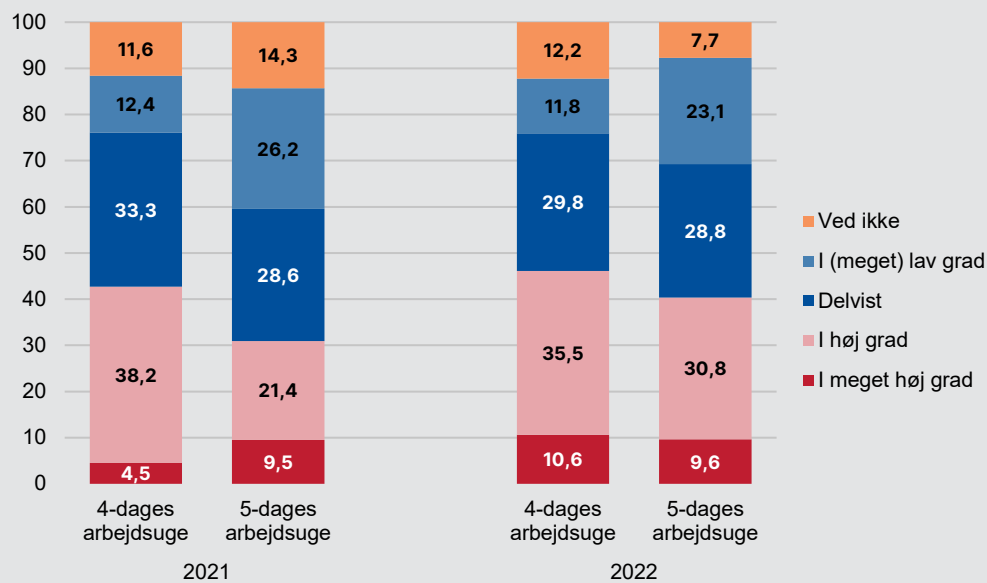
Kilde: VIVES spørgeskemaundersøgelse til Jobcenter Esbjerg, 2021 og 2022.

46 % af medarbejderne på 4-dages arbejdsugen mener, at der i høj eller meget høj grad generelt er fokus på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg i 2022. Dette gør sig gældende for 40 % af medarbejderne på 5-dages ugen, se Figur 7.2. I 2021 oplevede medarbejdere på 4-dages ugen også i højere grad end medarbejdere på 5-dages ugen, at der generelt var fokus på kompetenceudvikling, og i 2021 er forskellen mellem de to medarbejdergrupper statistisk signifikant.

I 2021 oplevede medarbejdere på 4-dages ugen også, i højere grad end medarbejdere på 5-dages ugen, at der generelt var fokus på kompetenceudvikling, og her var forskellen mellem de to medarbejdergrupper statistisk signifikant.

En del af forklaringen på, at færre 5-dages arbejdsugen mener, at der er fokus på kompetenceudvikling skal formentlig ses i lyset af, at denne medarbejdergruppe ikke har mulighed for de ugentlige kompetenceudviklingstimer.

Figur 7.2 Er der generelt fokus på kompetenceudvikling i Jobcenter Esbjerg? Procent.



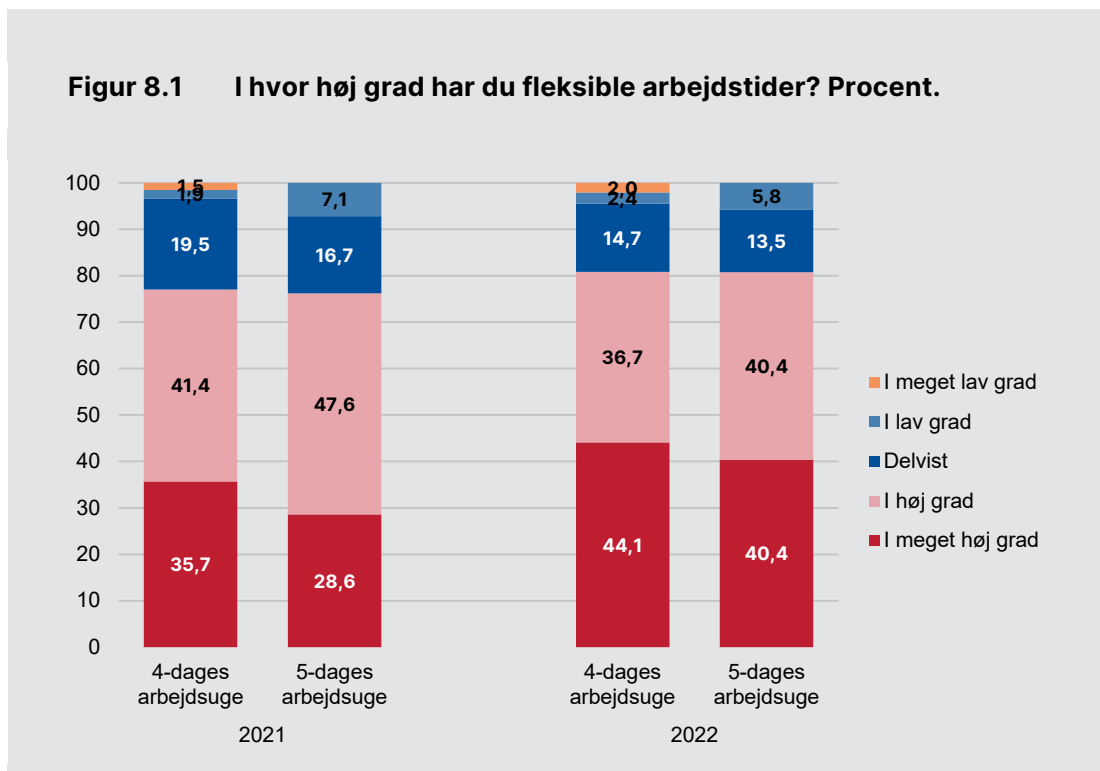
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.
Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2021.

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

8 Flexibilitet

Dette kapitel viser medarbejdernes opfattelse af fleksibiliteten i deres arbejdstider og arbejdsopgaver. Vi viser, i hvilken grad medarbejderne mener, de har fleksible arbejdstider og selv kan tilrettelægge deres arbejdstid og arbejdsopgaver. Endelig viser vi, i hvilken grad muligheden for hjemmearbejde benyttes.

De fleste medarbejdere oplever at have fleksible arbejdstider, idet 81 % af både medarbejdere på 4- og 5-dages ugen svarer, at de i høj eller meget høj grad har fleksible arbejdstider, se Figur 8.1. Dette er et udtryk for subjektiv og oplevet fleksibilitet. I det følgende forsøger vi derfor at konkretisere hvad denne fleksibilitet dækker over.



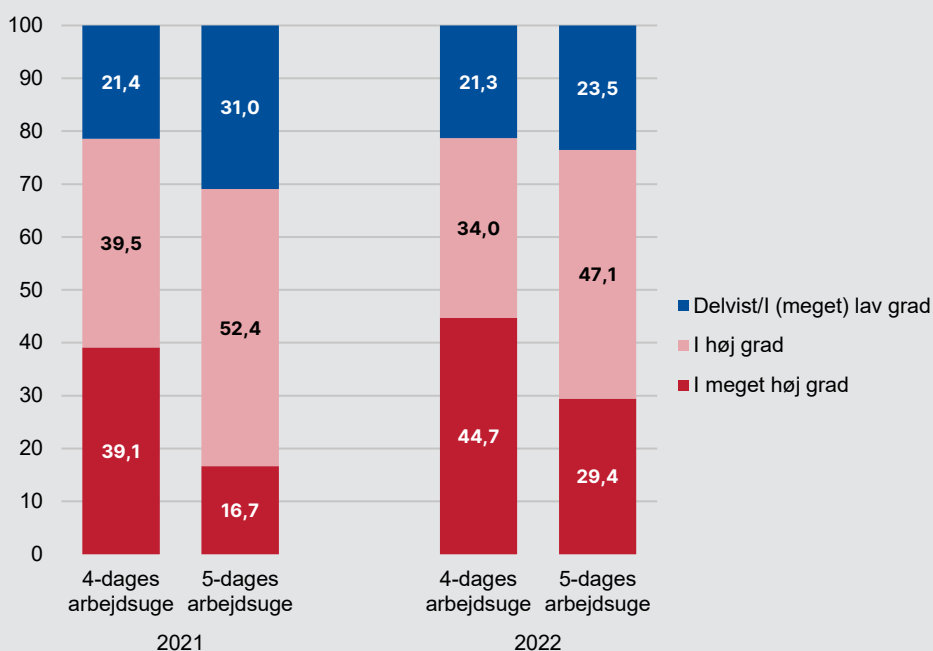
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

De fleste medarbejdere mener i (meget) høj grad, at de selv kan tilrettelægge deres arbejdstid i løbet af en typisk uge, idet det gælder for hhv. 79 og 77 % af medarbejderne på 4- og 5-dages ugen i 2022, se Figur 8.2. Dette dækker dog over, at 45 % af medarbejdere på 4-dages ugen i meget høj grad mener, at de selv kan tilrettelægge arbejdstiden hen over ugen, mens dette gælder for 29 % på 5-dages ugen.

I 2021 var der en statistisk signifikant forskel i den gennemsnitlige holdning til muligheden for at tilrettelægge en typisk arbejdsuge.

Figur 8.2 Har du mulighed for selv at tilrettelægge din arbejdstid i løbet af en typisk uge? Procent.

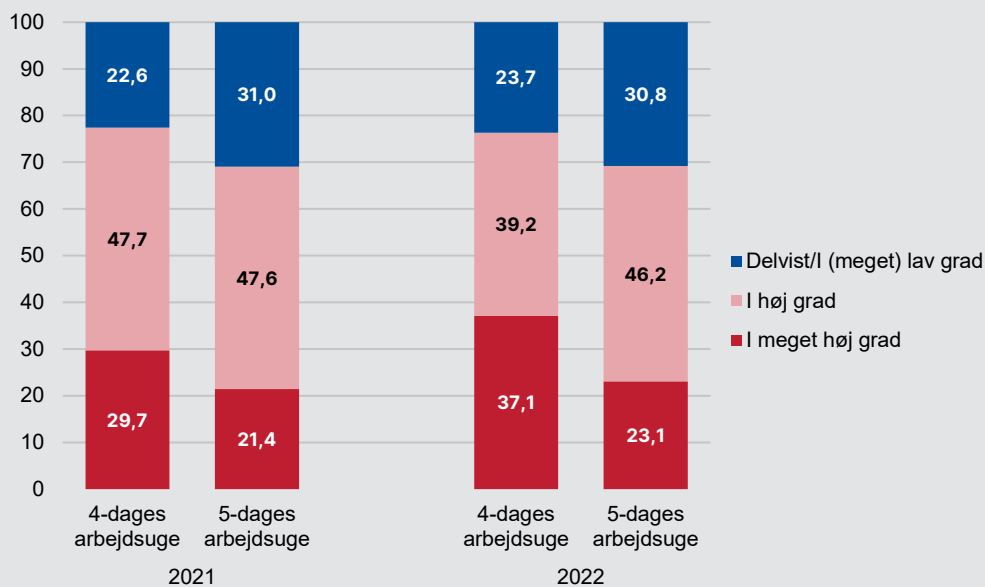


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.
Signifikant forskel på 4-dages og 5-dages arbejdsuge i 2021.

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

De fleste medarbejdere mener, at de selv kan tilrettelægge deres arbejdstid i løbet af en typisk dag. Dog mener medarbejderne i lidt lavere grad, at de selv kan tilrettelægge arbejdstiden i løbet af en dag i forhold til en typisk uge. I 2022 mener hhv. 76 og 69 % i høj eller meget høj grad, at de selv kan tilrettelægge deres arbejdstid i løbet af en typisk dag, se Figur 8.3.

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

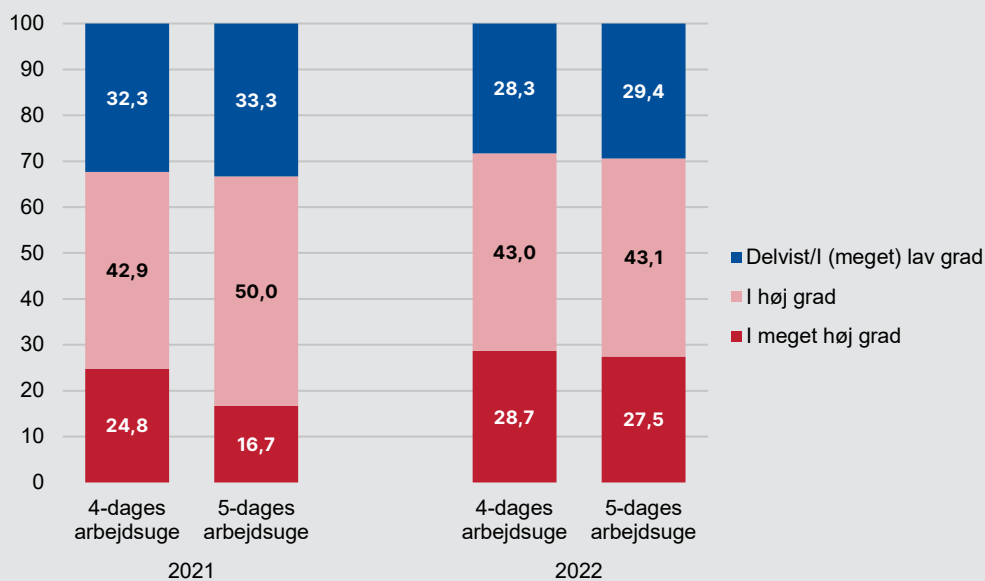


Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

En stor del af medarbejderne mener selv, de kan prioritere deres arbejdsopgaver. Dette mener 71-72 % af medarbejderne i 2022, uanset hvilken arbejdsuge de er ansat på, se Figur 8.4. Dette er en lille stigning i forhold til 2021, hvor der særligt er flere på 5-dages arbejdsugen, der i meget høj grad oplever, at de selv kan prioritere deres arbejdsopgaver.

Figur 8.4 Kan du selv prioritere dine arbejdsopgaver? Procent.



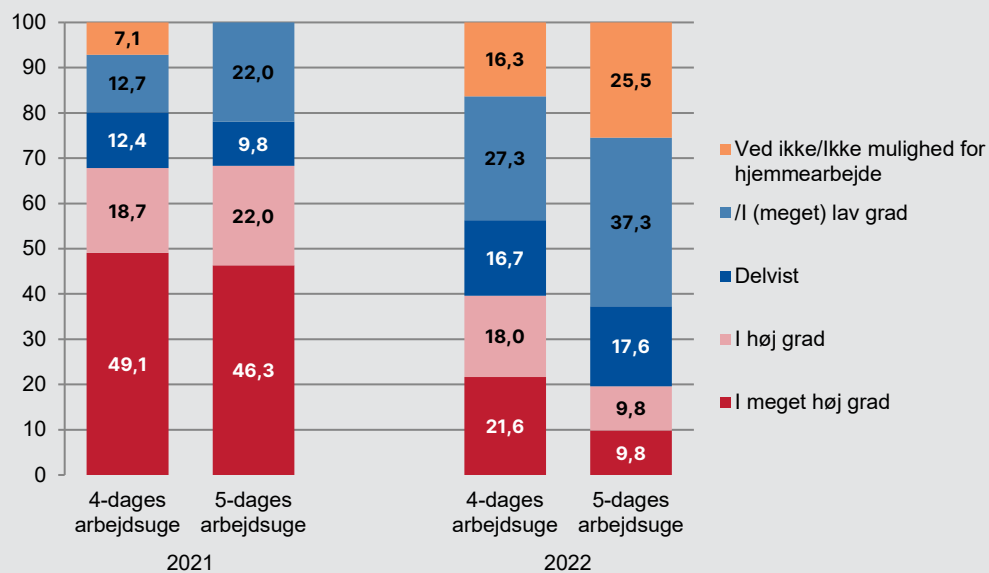
Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

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. 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 er det dog kun 40 % af medarbejderne på 4-dages ugen og 20 % på 5-dages ugen, der i (meget) høj grad gør brug af en ugentlig hjemmearbejdsdag. En del af forklaringen er, at det ikke er alle medarbejdere, der har mulighed for en ugentlig hjemmearbejdsdag. Det gælder blandt andet de medarbejdere, der arbejder med forsikrede ledige, da samtaler med disse borgere skal afvikles fysisk. Dog er det faktiske omfang af hjemmearbejde stadig lavere i 2022 sammenlignet med forventningen i 2021.

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

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



Anm.: Antal observationer: Se Tabel 2.1.

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

Litteratur

- Baltes, B., Briggs, T., Huff, J., Wright, J., & Neuman, G. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology, 84*(4), 496-513.
- Grosse, R. (2018). *The four-day workweek*. New York: Routledge.
- Lund, H. L., & Gleerup, J. (2019). *Nye tider: Pilotundersøgelse forud for forsøg med 4 dages arbejdsuge i Odsherred Kommune*. Roskilde: Roskilde Universitet.
- Mulvaney, M. A. (2014). Leave programs/time off and work-stress family employee benefits programs, organizational commitment, and self-efficacy among municipal employees. *Public Personnel Management, 43*(4), 459-489.
- NFA. (2017). *Psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen*. København: NFA - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Poulsen, M. S. (2020). Odsherreds korte arbejdsuge giver overskud. *Danske Kommuner, 4*, 40-43.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review, 61*(4), 452-467.
- Solrød Kommune. (2021). Mere attraktive forhold for borgere og medarbejdere: Snart indfører Solrød Kommune fleksibel fredag. Retrieved from <https://www.solrod.dk/kommunen/nyheder/pressemeddelelser/2021/jun/mere-attraktive-forhold-for-borgere-og-medarbejdere-snart-indfoerer-solroed-kommune-fleksibel-fredag>
- Travis, M. A. (2010). What a difference a day makes, or does it? Work/family balance and the four-day work week. *Connecticut Law Review, 4*(21), 1223-1266.
- Vega, A., & Gilbert, M. J. (1997). Longer days, shorter weeks: Compressed work weeks in policing. *Public Personnel Management, 26*(3), 391-402.
- Wadsworth, L. L., & Facer, R. L. (2016). Work-family balance and alternative work schedules: Exploring the impact of 4-day workweeks on state employees. *Public Personnel Management, 45*(4), 382-404.
- Wieland, L. B. (2019). Odsherred kommune indfører 4-dages arbejdsuge. Retrieved from <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2019/09/23/odsherred-kommune-indfoerer-4-dages-arbejdsuge>

Bilag 1 Spørgeskema

Introtekst 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) 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) 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 |

| Medarbejder | Leder | Svarmuligheder |
|--|--|---|
| Hvor mange timer er du ansat til om ugen? | Hvor mange timer er du ansat til om ugen? | Åben svarkategori |
| 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 arbejdsgade 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 |

| Medarbejder | Leder | Svarmuligheder |
|--|--|---|
| 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 |
| 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 |

| Medarbejder | Leder | Svarmuligheder |
|--|--|---|
| 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 |
| Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres? | Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres? | 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 |

| Medarbejder | Leder | Svarmuligheder |
|---|---|---|
| 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 |
| | 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 |

| Medarbejder | Leder | Svarmuligheder |
|--|--|---|
| 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 |
| | 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) 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 |

| Medarbejder | Leder | Svarmuligheder |
|---|---|--|
| 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 |
| 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) Gør du brug af muligheden for hjemmearbejde? | (Kun stillet i 2022) 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 |
| Tak for din deltagelse! | | |

VIVÉ