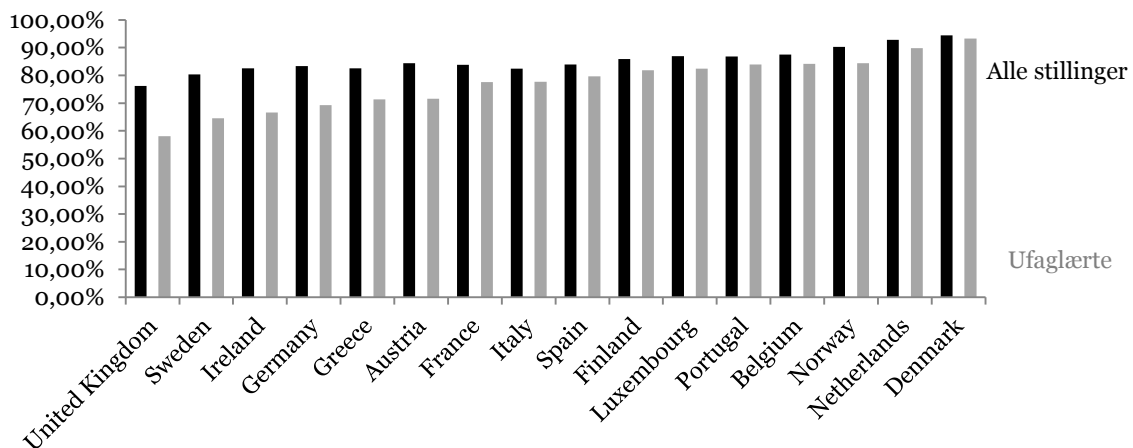


Danske ufaglærte er i særklasse

Danske ufaglærte medarbejdere løser i langt højere grad komplekse opgaver end deres europæiske kollegaer. De lærer mere på arbejdspladsen og har en rekordhøj motivation og indflydelse på deres arbejde. Hvor 40 pct. af de ufaglærte danskere føler, at de kan ændre vigtige beslutninger på arbejdspladsen, og hele 84 pct. løser uforudsete problemer selv, er gennemsnittet i Europa kun hhv. 23 og 67 pct. Dette giver danske virksomheder et stærkt grundlag for medarbejderdrevet innovation til gavn for virksomheders konkurrenceevne.

Hele 94,4 pct. af den danske arbejdsstyrke og 93,2 pct. af danske ufaglærte finder deres arbejde meningsfuldt. Danskeres arbejdsmotivation er dermed det højeste i Europa, som der fremgår af figur 1. Forskellen mellem ufaglærte og den samlede arbejdsstyrkes opfattelse af deres arbejde er størst i de lande, hvor færrest finder deres arbejde meningsfuldt. Danmark ligger betydeligt under det europæiske gennemsnit med en difference mellem ufaglærte og hele arbejdsstyrken på blot 1 pct.point mod det europæiske gennemsnit på 8 pct.point.

FIGUR 1: ANDEL, DER FØLER DE GØR ET MENINGSFULDT STYKKE ARBEJDE



Note: Svarmulighederne "altid" og "for det meste" er her slået sammen. Ufaglærte indeholder isco-koderne 8 og 9. Østeuropæiske lande er ikke illustreret på grafen.

Kilde: Cevea på baggrund af Eurofound Working Condition Survey, 2010. 43816 respondenter for alle stillinger og 8124 for ufaglærte.

Kontakt

Jens Jonathan Steen,
analysechef
T. 41774571
E. jjs@cevea.dk

Forfatter

Maj Baltzarsen, analytiker
E. mab@cevea.dk

Louise Broman & Rune
Riisbjerg Thomsen
Analysestudenter

Notat

Tema: Ny ulighed
Publiceret d. 12-11-2014

Nærværende rapport må kun
citeres med udtrykkelig kilde-
henvisning til Cevea

Som det fremgår af figur 1, er der stort set ingen forskel mellem ufaglærte og andre stillingsgrupper i Danmark. I Storbritannien, som ligger lavest i Europa, mener kun 58 pct. af de ufaglærte og 76 pct. af alle lønmodtagere, at de har et meningsfyldt arbejde. Forskellen mellem ufaglærte og andre lønmodtagere er dermed hele 18 pct.point. Sverige har den næstlaveste score. Kun to ud af tre af de svenske ufaglærte og fire ud af fem af alle svenske lønmodtagere føler, at de gør et meningsfuldt stykke arbejde.

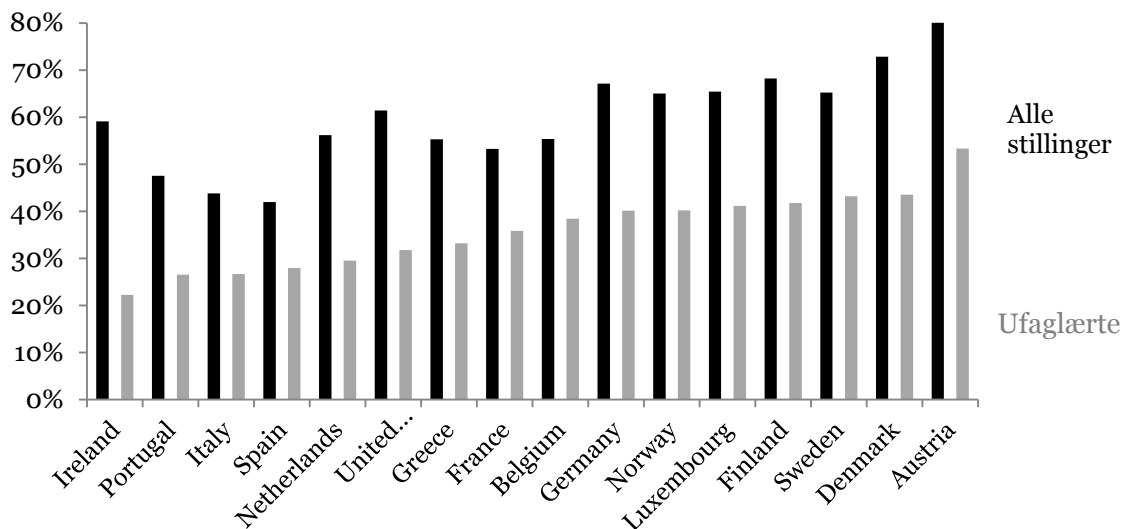
Ufaglærte danskere varetager i høj grad komplekse opgaver

Der er stor forskel på tværs af Europa på andelen af lønmodtagere, der løser komplekse opgaver, uforudsete problemer og opnår ny læring gennem deres arbejde og særligt for de ufaglærte.

Knap en fjerdedel af danske lønmodtagere finder, at deres arbejde indeholder komplekse arbejdsopgaver (73 pct.). Det samme gælder for 44 pct. af de ufaglærte. Som det fremgår af figur 2, ligger Danmark dermed på andenpladsen i Europa – kun overgået af Østrig. Forskellen rangerer fra, at hele 80 pct. af alle lønmodtagere mener, at deres arbejde indeholder komplekse opgaver, ned til blot 42 pct.. For de ufaglærte strækker forskellen sig fra 53 pct. til kun 22. pct. (jf. figur 2).

Det er tydeligt, at de nordiske lande placerer sig i front, både hvad alle stillingsgrupper angår og for ufaglærte. Dette understreger, at det ikke er unormalt at tildele ufaglærte medarbejdere komplekse opgaver i Danmark.

FIGUR 2: ANDEL PERSONER DER MENER, AT DERES ARBEJDE INDEHOLDER KOMPLEKSE OPGAVER



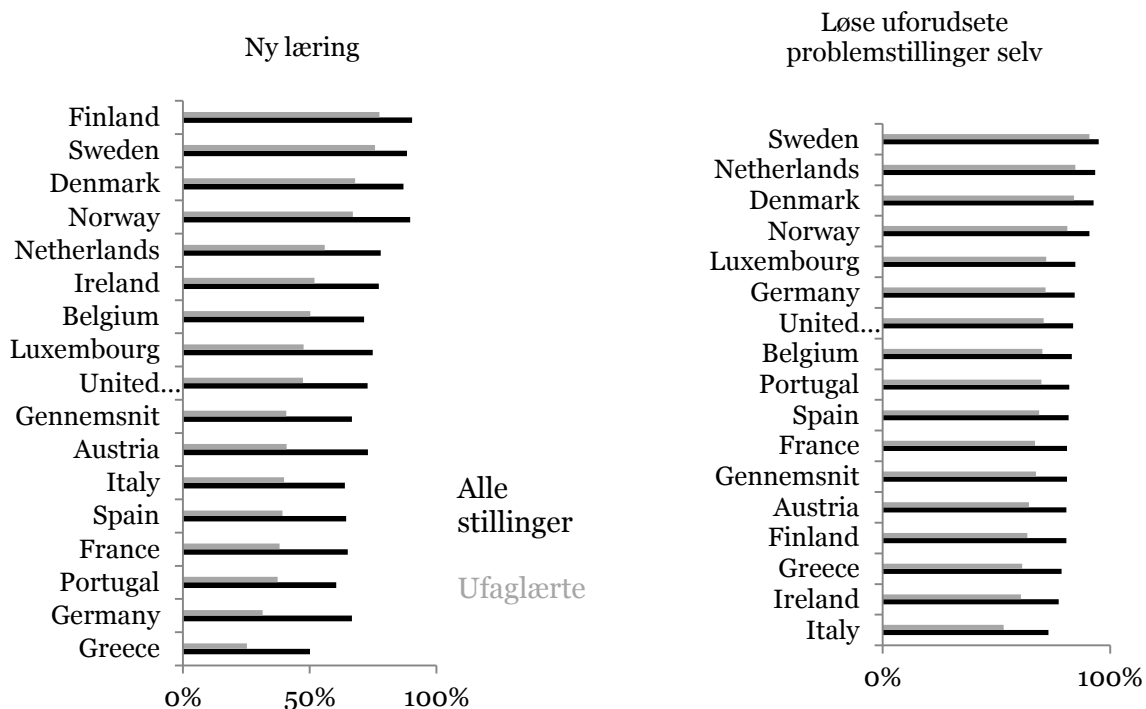
Note: Ufaglærte indeholder isco-koderne 8 og 9. Spørgsmålet lyder: "Involverer dit hovedjob komplekse opgaver?". Østeuropæiske lande er ikke illustreret på grafen.

Kilde: Cevea på baggrund af Eurofound Working Condition Survey, 2010. 43816 respondenter for alle stillinger og 8124 for ufaglærte.

Kigger man nærmere på danskernes opfattelse af deres arbejdsopgaver, placerer danske lønmodtagere sig meget højt i forhold til at være i stand til at løse uforudsete problemstillinger og opnå ny læring gennem arbejdet.

Sammenlignet med andre europæiske lande placerer Danmark sig i toppen, som det er vist i figur 3. Dette understreger ikke alene, at danske arbejdsgivere i særlig grad har tillid til, at lønmodtagere kan løse de uforudsete problemer, de måtte møde i deres arbejde. Det peger også på, at der investeres i medarbejderudvikling på arbejdspladsen¹.

FIGUR 3: ANDEL DER MENER, AT DERES ARBEJDE INVOLVERER NY LÆRING OG AT LØSE UFORUDSETE PROBLEMER SELV (2010)



Note: Ufaglærte indeholder isco-koderne 8 og 9. Gennemsnittet vises for alle lande i Eurofound-surveyet, men Østeuropæiske lande er ikke illustreret på grafen. Spørgsmålet lyder: "Generelt, involverer dit arbejde at lære nye ting."

Kilde: Cevea på baggrund af Eurofound Working Condition Survey, 2010. 43816 respondenter for alle stillinger og 8124 for ufaglærte.

Danskerne viser høj grad af autonomi og medbestemmelse

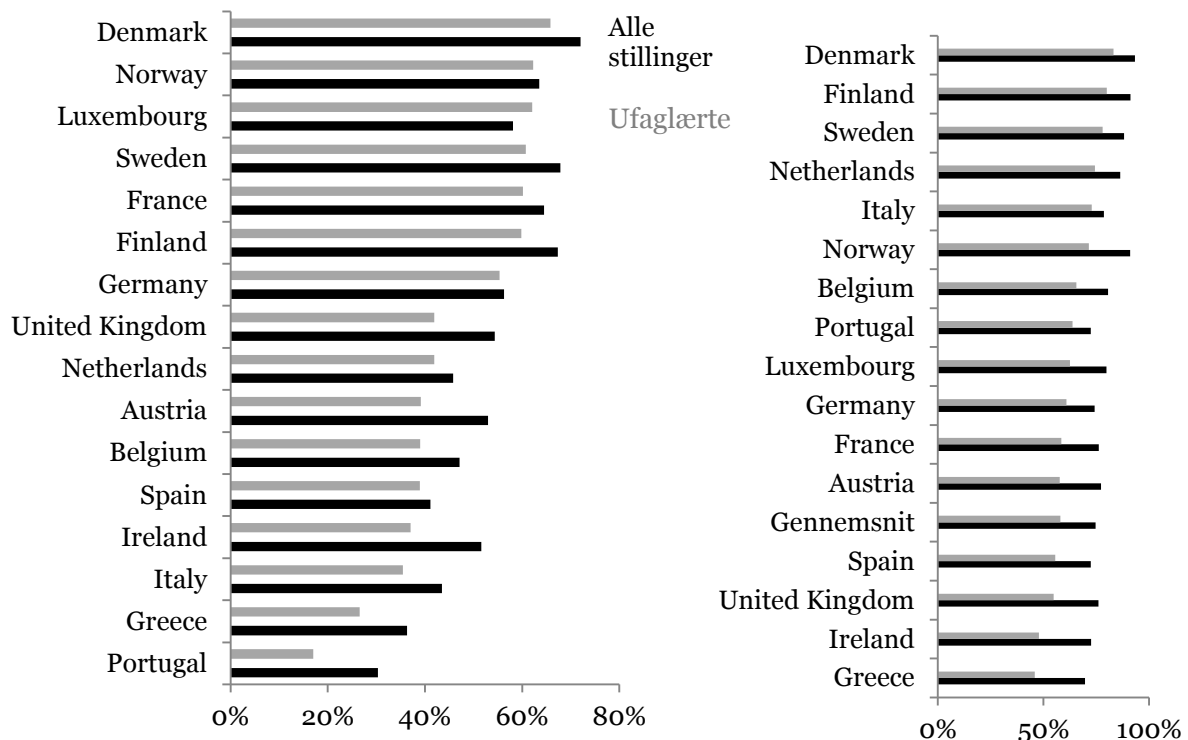
Danske lønmodtagere har også en høj placering, når det kommer til medarbejderautonomi, og i hvor høj grad medarbejderne føler, at de har mulighed for at påvirke deres arbejde. Det er præciseret ved udsagnet, om de har mulighed for at ændre rækkefølgen eller metoderne i deres arbejdsopgaver.

I Europa ligger Danmark nr. 1 både for ufaglærte og for alle stillingsgrupper. Det er altså ganske normalt og acceptabelt for danske medarbejdere selv at tage del i ledelsen af deres eget arbejde på

¹ Dette inkluderer ikke uddannelse.

tværs af uddannelsesniveaue – og den udbredte selvledelse indikerer, at det er en institutionaliseret praksis på tværs af arbejdsmarkedet².

FIGUR 4a: ANDEL DER HAR MULIGED FOR AT ÆNDRE RÆKKEFØLGEN ELLER METODERNE I DERES ARBEJDE
FIGUR 4b: ANDEL DER MENER, AT PERSONALE PÅ GULVET BESTEMMER RÆKKEFØLGEN PÅ OPGAVER FREM FOR CHEFEN



Note: Ufaglærte indeholder isco-koderne 8 og 9. Østeuropæiske lande er ikke illustreret på grafen.

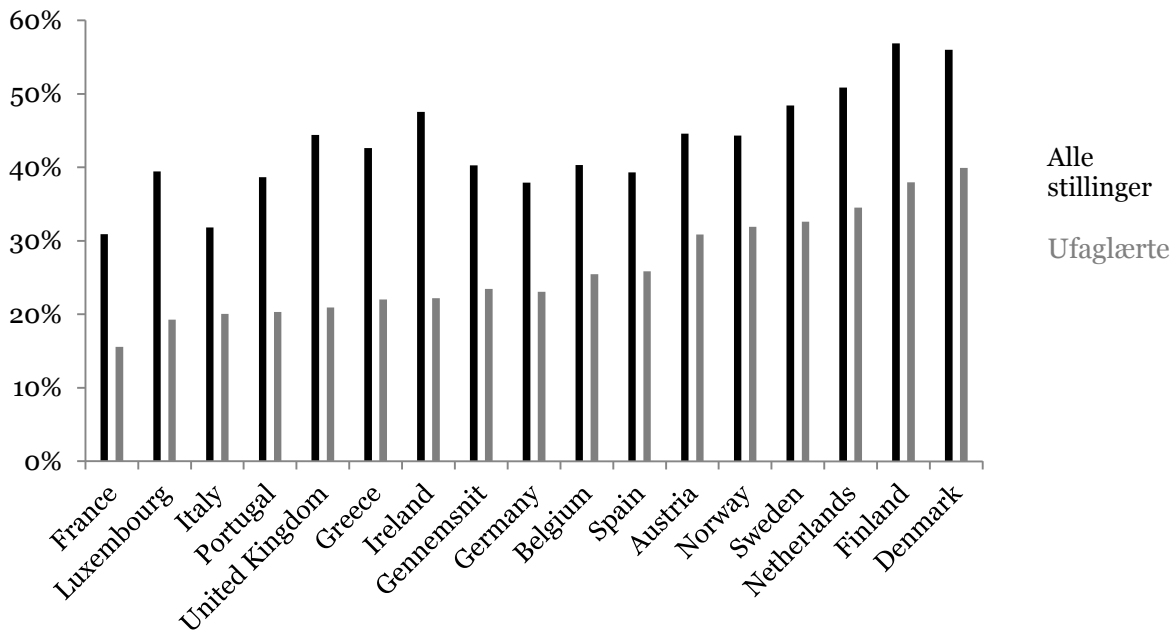
Kilde: Cevea på baggrund af Eurofound Working Condition Survey, 2010. 43816 respondenter for alle stillinger og 8124 for ufaglærte.

Det er værd at bemærke, at spredningen mellem ufaglærte og hele arbejdsstyrken generelt er mindst i de lande, hvor hele arbejdsstyrken generelt finder, at de har stor autonomi og medbestemmelse (de øverste lande i graferne 4a og 4b). Som det fremgår af graf 4b, ligger Danmark højest i Europa, og 93 pct. af arbejdsstyrken og 83 pct. af alle ufaglærte mener, at det er personalet på gulvet, som bestemmer rækkefølgen på opgaver fremfor chefen. I Grækenland, som ligger lavest i graf 4b, er det kun hhv. 70 pct. af hele arbejdsstyrken og 46 pct. af de ufaglærte.

Figur 5 nedenfor er endnu en understregning af, at Danmark er blandt Europas bedste til at inddrage medarbejderne i deres arbejde – og skiller sig også særligt ud for inddragelse af de ufaglærte medarbejdere. Den særlige nordiske form for arbejdsorganisering viser sig igen i figur 5, hvor de fire skandinaviske lande ligger i top fem.

² Dette understreges også af Eurofound's 2005 rapport.

**FIGUR 5: ANDEL DER KAN PÅ VIRKE VIGTIGE
BESLUTNINGER FOR PERSONENS ARBEJDE**



Note: Ufaglærte indeholder isco-koderne 8 og 9. Indeholder både svarmuligheder "altid" og "for det meste"
Gennemsnittet vises for alle lande i Eurofound-surveyet, men Østeuropæiske lande er ikke illustreret på grafen.

Kilde: Cevea på baggrund af Eurofound Working Condition Survey, 2010. 43816 respondenter for alle stillinger og 8124 for ufaglærte.

Tillid er en vigtig komparativ fordel

Ovenstående analyse peger på, at vi i Danmark ikke alene er gode til at opretholde et godt og tillidsfuldt forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager, men også at dette forhold afføder adskillige fordele på det danske arbejdsmarked: Den danske medarbejder er typisk mere engageret i sin arbejdsplads, mere stolt af sit arbejde og gør typisk en større indsats for at gøre virksomheden bedre på en kontinuerlig basis. Samtidig er vores ufaglærte ubetinget de bedste på ovennævnte parametre, og forskellene mellem arbejdsstyrken og ufaglærte er blandt de mindste i Europa.

Men hvorfor er tillid på arbejdsmarkedet så vigtigt? Forsker Gert Tinggaard Hansen har oversat tillid til en speciel form for social kapital, som han betragter som en af de vigtigste komparative fordele i de nordiske lande. Det er en selvforstærkende kraft, der ikke alene er begrundet af vores samfundsmodel og velfærdsstat, men også er grundlaget for disse.

Forskere har i nyere tid også interesseret sig meget for medarbejderdrevet innovation som en vigtig del af virksomheders konkurrenceevne³. Opfordres både ufaglærte og faglærte medarbejdere aktivt til at tage ansvar for og del i virksomheders forandringsprocesser og til at forbedre virksomhedens resultater, kan det styrke en kultur for medarbejderdrevet innovation, hvilket har positiv indflydelse

³ Se bl.a. Nielsen, Peter et al. 2012. Capabilities for innovation: The Nordic model and employee participation. Nordic Journal of Working Life Stu og Lundvall, Bengt-Åke. 2009. The danish model and the globalizing learning economy. United Nations University..

på virksomheders evne til at udvikle og tilpasse sig⁴. Medarbejderinddragelse fordrer, at problemer opdages og løses af de personer, der på daglig basis arbejder direkte med processerne, og det kan kun lade sig gøre i et tillidsfuldt arbejdsmarked. Dette er endvidere understøttet af en høj grad af videre- og efteruddannelse⁵.

En vigtig pointe, når vi diskuterer dansk konkurrencedygtighed, er altså, at virksomheders konkurrence evne ikke kun afhænger af lønomkostninger. Tillid og myndiggørelse af lønmodtagere giver mere motiverede medarbejdere, der er i stand til at tage aktiv del i og ansvar for virksomhedernes udvikling og forbedring, hvilket styrker virksomheders konkurrenceevne.

BOKS: BAGGRUND FOR ANALYSEN

Analysen baserer sig på Eurofound's (et EU agentur, der indhenter data og udvikler rapporter på social- og arbejdsmarkedsområdet) 2010-data vedr. arbejdsforhold i Europa.

Gennemsnit i alle figurerne er beregnet som et vægtet gennemsnit af alle lande, der indgår i den anvendte survey fra Eurofound. I graferne er østeuropæiske lande ikke illustreret. De østeuropæiske lande placerer sig generelt lavere i de analyserede survey spørgsmål og ændrer dermed ikke analysens konklusioner.

Kategorien "ufaglærte" indeholder de to stillingskode ISCO-1 og ISCO-2, og er en proxy for stillinger, som ufaglærte personer ofte er ansat i.

⁴ Kristensen, P.H. & Lilja, K..2011. "Nordic Capitalism and Globalization"

⁵ Cevea. 2014. "Det Danske Arbejdsmarked Under Pres"