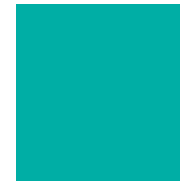


# Mangel på arbejdskraft øger et allerede højt arbejdstempo på mange arbejdspladser



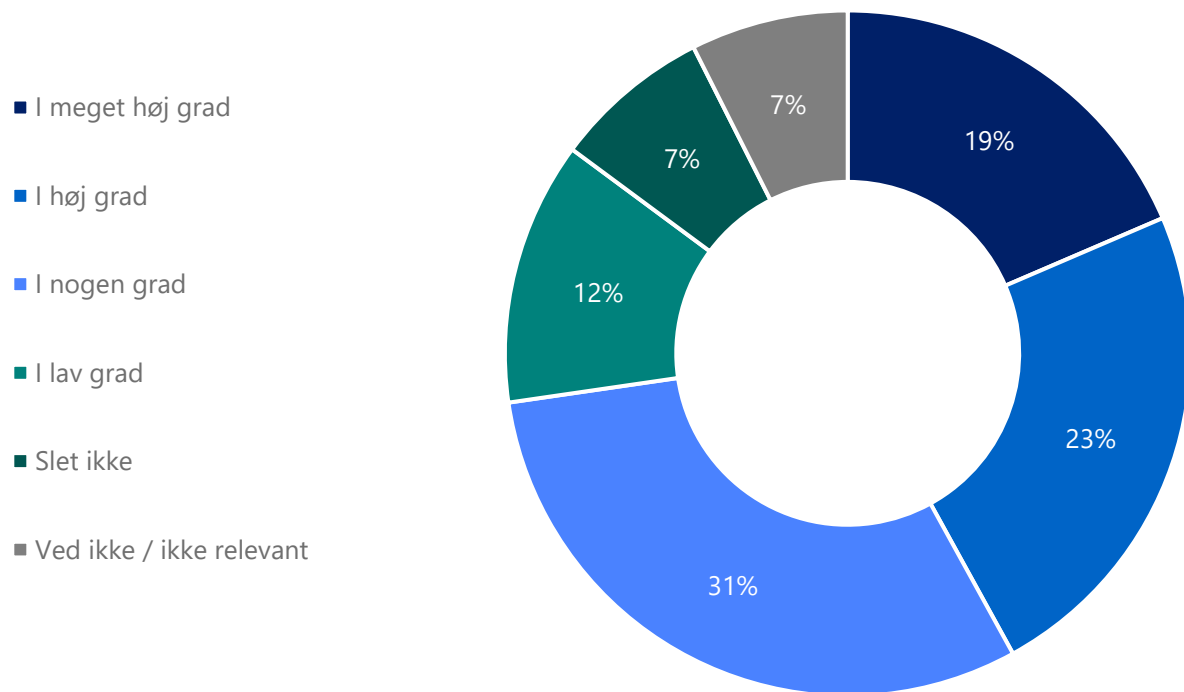
September 2022

# Hovedresultater

- Medarbejderne oplever også den stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft. 42 pct. af medarbejderne svarer, at deres afdeling, enhed eller team det seneste år i høj grad har oplevet mangel på kvalificeret arbejdskraft som følge af rekrutteringsproblemer eller uønsket personaleomsætning. Yderligere 31 pct. svarer, at deres afdeling i nogen grad har mærket mangel på arbejdskraft.
- 45 pct. i den private sektor oplever i høj grad mangel på kvalificeret arbejdskraft, mens udfordringen er mindre udtalt i den offentlige sektor, hvor kun 35 pct. har svaret det tilsvarende. Især medarbejdere i it-branchen og rådgivningsbranchen oplever i høj grad mangel på arbejdskraft.
- Manglen på kvalificeret arbejdskraft påvirker også medarbejdernes jobindhold: 40 pct. arbejder flere timer end normalt, og 27 pct. har varetaget mere end én stilling i en periode på grund af mangel på arbejdskraft.
- Derudover peger medarbejderne også på, at manglen på arbejdskraft går udover kvalitet og udvikling. Henholdsvis 47 pct. og 32 pct. svarer, at der er mindre tid til innovation og opkvalificering på grund af manglen på arbejdskraft.
- Manglen på arbejdskraft øger et allerede højt arbejdspress. På arbejdspladser med høj grad af mangel på arbejdskraft oplever 26 pct. af medarbejderne, at de sjældent har tid til at holde pauser, og 42 pct. at de ofte er bagud med deres arbejde. Andelen af stressede (28 pct.) er også markant højere på arbejdspladser, der oplever mangel på arbejdskraft, end gennemsnittet på 21 pct.
- Kun 30 pct. af medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder i høj grad tager ansvar for at finde løsninger, når kravene overstiger ressourcerne. Omkring en tredjedel oplever ikke, at deres leder er god til at finde løsninger, når der er flere arbejdsopgaver end arbejdstimer.

# 40 pct. af medarbejderne oplever, at manglen på arbejdskraft også præger deres afdeling eller team

## Mangel på arbejdskraft som følge af rekrutteringsproblemer eller uønsket personaleomsætning

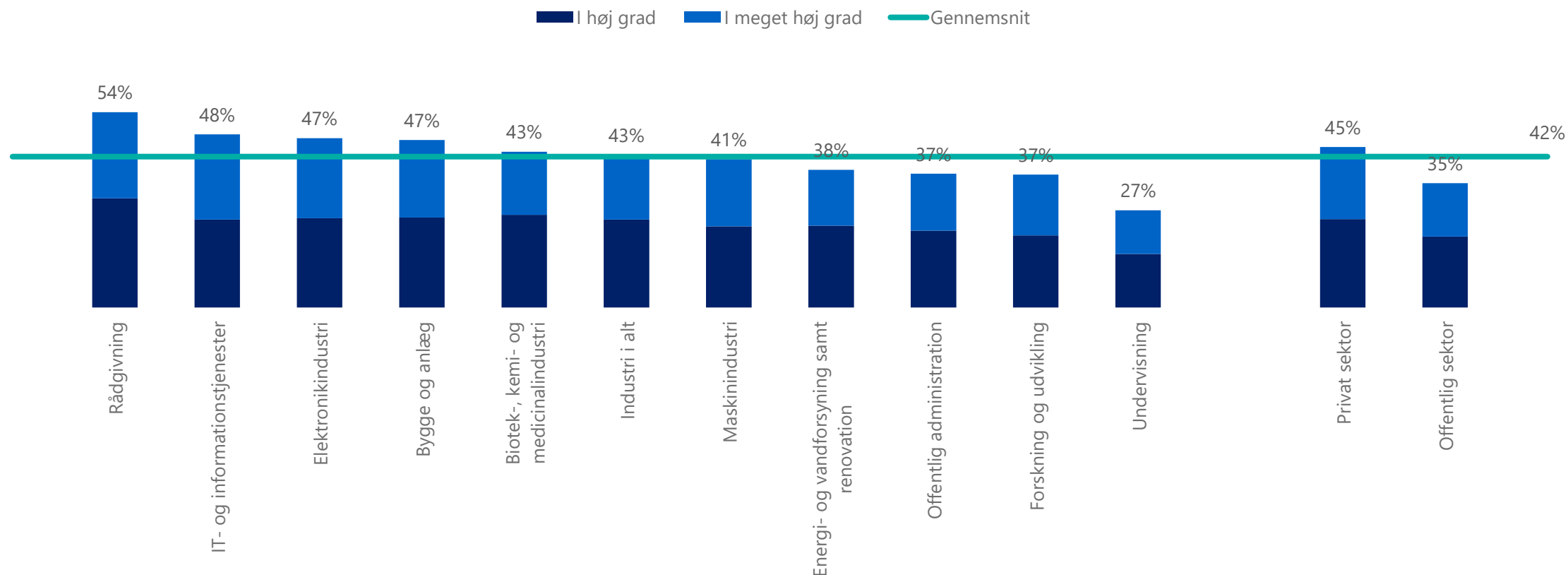


Medarbejderne mærker også den stigende mangel på arbejdskraft: over 40 pct. svarer, at deres afdeling, enhed eller team det seneste år i høj grad har oplevet mangel på kvalificeret arbejdskraft som følge af rekrutteringsproblemer eller uønsket personaleomsætning. Yderligere 31 pct. svarer, at deres afdeling i nogen grad har mærket mangel på arbejdskraft. Kun en femtedel (19 pct.) svarer, at de ikke oplevet manglen på kvalificeret arbejdskraft.

Kilde: (N=1.817). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "I hvilken grad har din afdeling, enhed eller team inden for de seneste 12 måneder manglet kvalificeret arbejdskraft? Fx som følge af rekrutteringsproblemer eller uønsket personaleomsætning."

# Manglen på arbejdskraft opleves især i rådgivningsbranchen, mens den offentlige sektor oplever det i mindre omfang

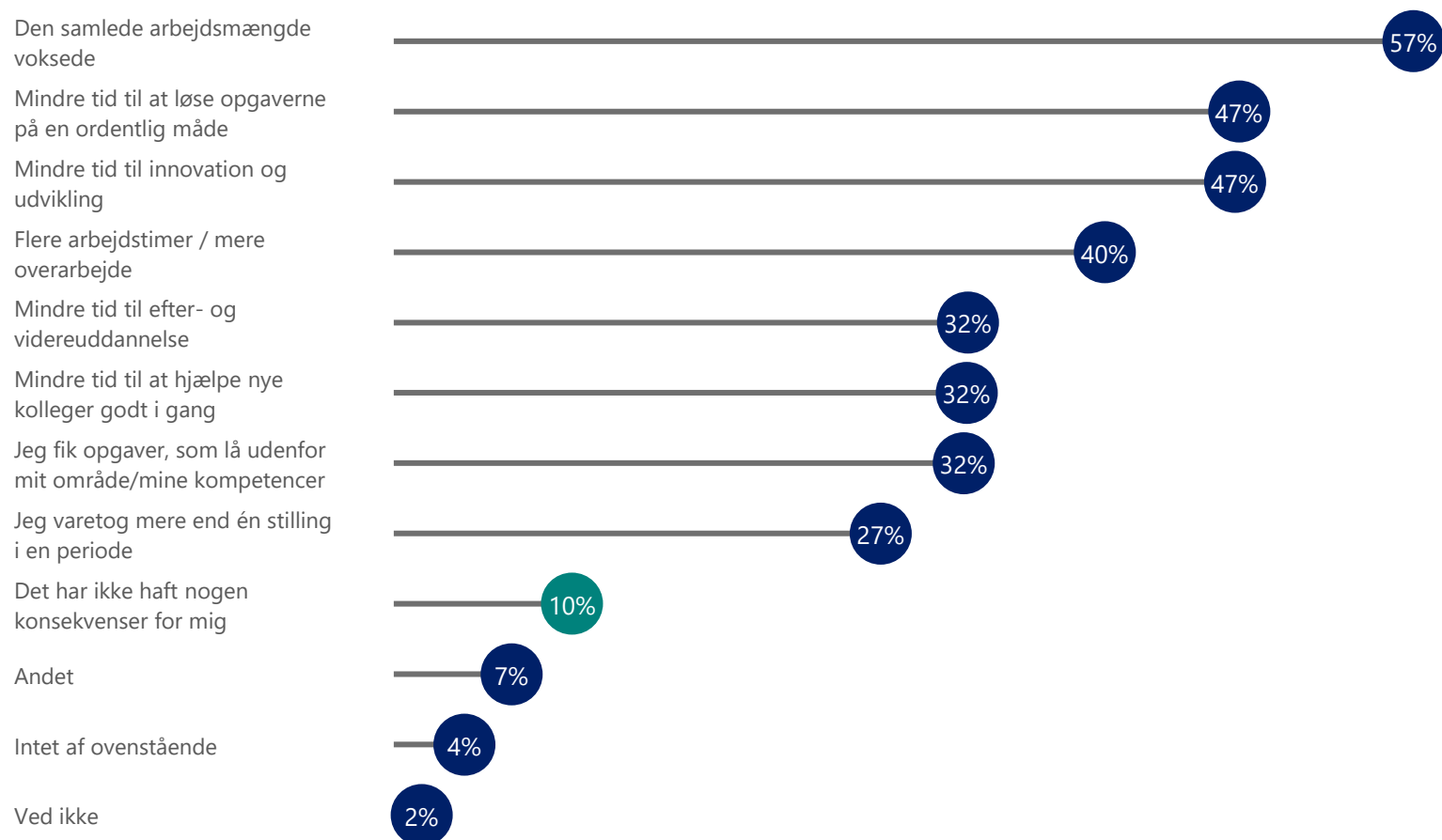
Andel der har svaret at de i høj grad har oplevet mangel på arbejdskraft, opdelt på branche og sektor



Kilde: (N=1.817). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "I hvilken grad har din afdeling, enhed eller team inden for de seneste 12 måneder manglet kvalificeret arbejdskraft? Fx som følge af rekrutteringsproblemer eller uønsket personaleomsætning." Note: Kun brancher med mindst 100 besvarelser er medtaget.

# 27 pct. har varetaget mere end én stilling i en periode grundet mangel på arbejdskraft

## Hvilke konsekvenser har manglen på arbejdskraft haft for dit jobindhold?



Manglen på kvalificeret arbejdskraft påvirker også medarbejdernes jobindhold. Et flertal peger på, at arbejdsmængden samlet set vokser (57 pct.), eller at de arbejder flere timer end normalt (40 pct.). En fjerdedel angiver endda, at de varetog mere end én stilling i en periode.

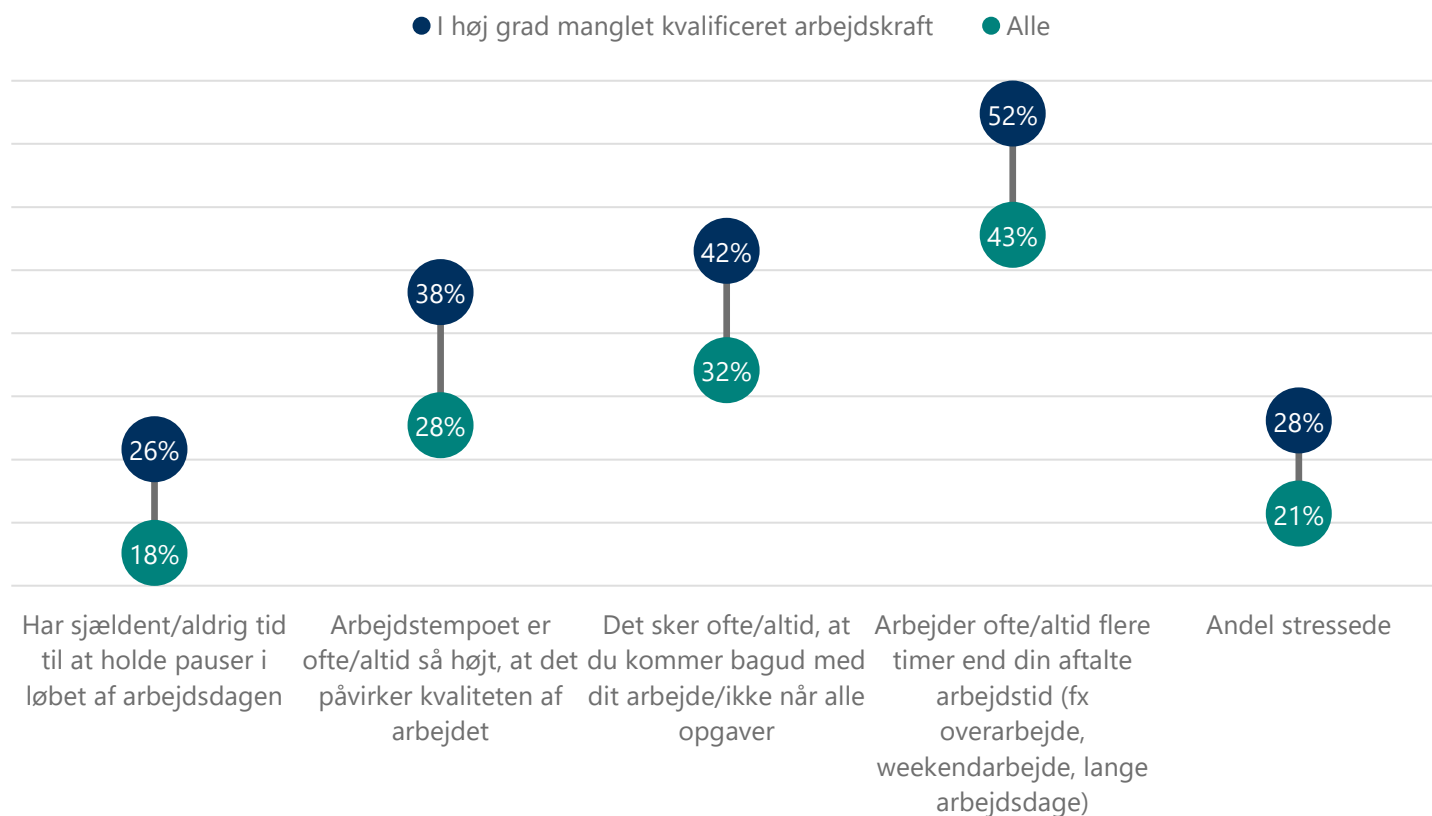
Derudover peger knap halvdelen på, at det også går ud over kvaliteten i opgaveløsningen: 47 pct. svarer, at der er mindre tid til at løse opgaverne på en ordentlig måde – og henholdsvis 47 pct. og 32 pct. svarer, at der er mindre tid til innovation og opkvalificering på grund af manglen på arbejdskraft.

Kun 10 pct. svarer, at manglen på arbejdskraft ikke har haft nogen konsekvenser for dem.

Kilde: (N=1.300). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "Du har svaret, at din afdeling/enhed har manglet arbejdskraft. Hvilke konsekvenser har det haft for dit jobindhold? Vælg alle de udsagn, som passer på dig." Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har svaret, at de i nogen eller høj grad har oplevet mangel på kvalificeret arbejdskraft. Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar.

# Arbejdspladser med mangel på arbejdskraft er allerede præget af højere arbejdstempo og stress end andre arbejdspladser

## Oplevelse af høje arbejdskrav, tidspres og stressniveau på arbejdspladser, der i høj grad mangler arbejdskraft

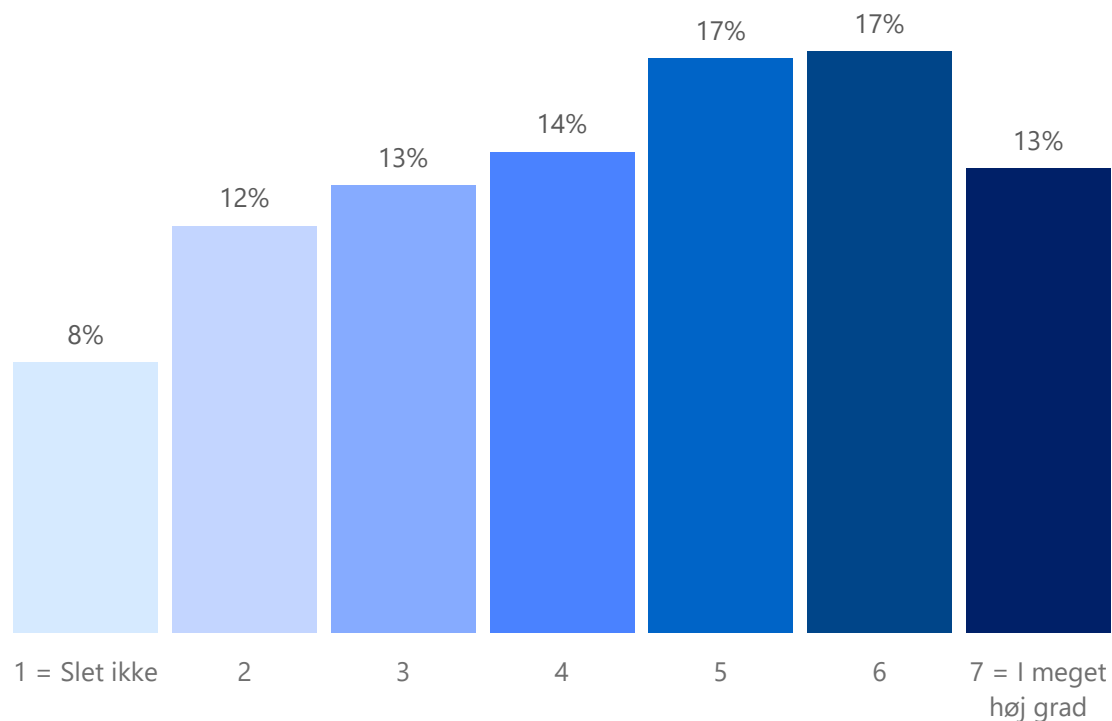


Arbejdspladser med mangel på arbejdskraft er allerede præget af et højere arbejdstempo og stressniveau end andre arbejdspladser: 26 pct. angiver, at de sjældent har tid til at holde pauser, 42 pct. at de ofte er bagud med deres arbejde, og 52 pct. at de ofte arbejder flere timer end deres aftalte arbejdstid.

På disse indikatorer ligger arbejdspladser med mangel på kvalificeret arbejdskraft ikke blot højt, men også 20-40 pct. højere end gennemsnittet blandt alle arbejdspladser. Som det vigtigste er andelen af stressede (28 pct.) markant højere end gennemsnittet på 21 pct. Mangel på arbejdskraft kan dermed både være årsagen til det høje arbejds tempo og forværre en allerede presset situation.

# Mangel på arbejdskraft kræver, at ledelsen går forrest for at finde løsninger, når der er flere opgaver end medarbejdere

I hvilken grad tager din nærmeste leder ansvar for at finde løsninger, når kravene overstiger ressourcerne i dit arbejde



Den høje arbejdsmængde og manglen på arbejdskraft kræver, at ledelsen går forrest for at finde løsninger, når arbejdsmængden overstiger ressourcerne.

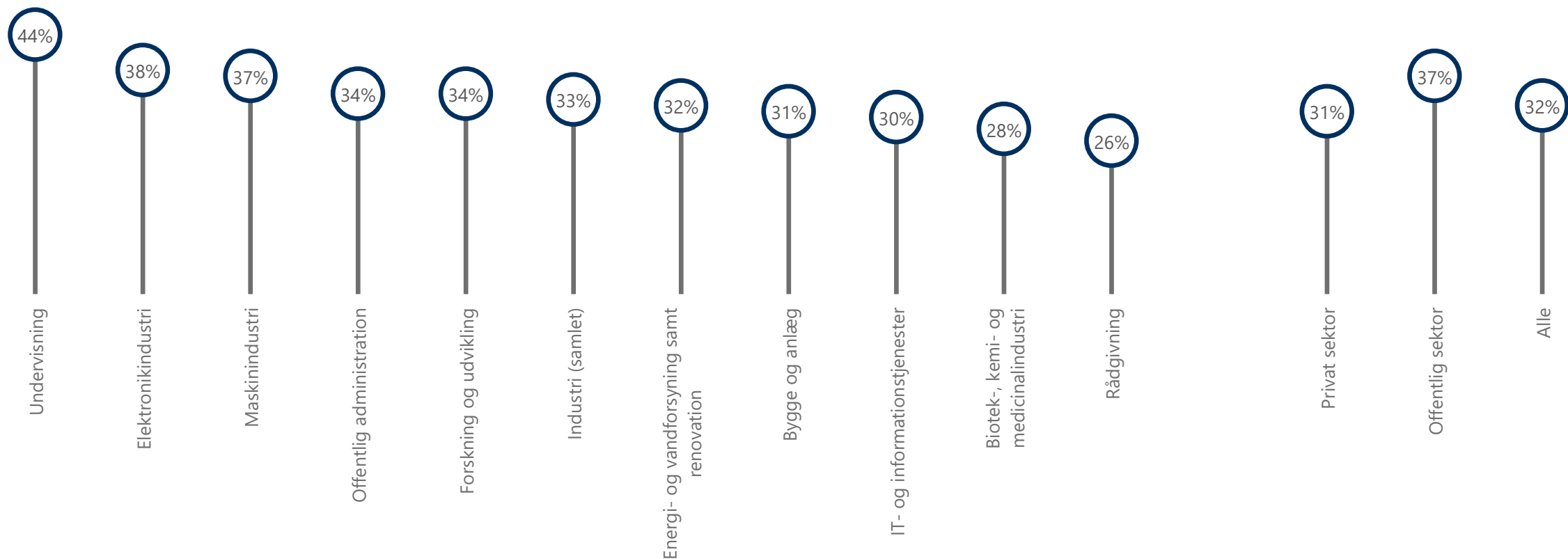
Men kun 30 pct. af medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder i høj grad tager ansvar for at finde løsninger, når kravene overstiger ressourcerne.

Omkring en tredjedel oplever ikke, at deres leder er god til at finde løsninger, når der er flere arbejdsopgaver end arbejdstimer.

Kilde: (N=1.448). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "I hvilken grad gør din nærmeste leder eller projektleder følgende: Tager ansvar for at finde løsninger, når kravene overstiger ressourcerne i dit arbejde".

# En tredjedel af medarbejderne på tværs af arbejdsmarkedet oplever, at deres leder er dårlig til at håndtere ressourcemangel

Andel af ledere, der i mindre grad, lav grad eller slet ikke tager ansvar for at finde løsninger, når kravene overstiger ressourcerne



Kilde: (N=1.448). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "I hvilken grad gør din nærmeste leder eller projektleder følgende: Tager ansvar for at finde løsninger, når kravene overstiger ressourcerne i dit arbejde".



# Om undersøgelsen

- Formålet med undersøgelsen er at undersøge stress, trivsel og arbejdsmængde blandt IDAs medlemmer.
- Målgruppen for undersøgelsen er færdiguddannede IDA-medlemmer, der er i beskæftigelse som lønmodtagere. Undersøgelsen omfatter både lønmodtagere i fuldtids- og deltidsbeskæftigelse. Selvstændige, studerende, ledige samt medlemmer uden for arbejdsmarkedet er ikke en del af undersøgelsen.
- Undersøgelsen er foretaget som en online spørgeskemaundersøgelse. Dataindsamlingen er foregået i perioden januar-marts 2022. 2.086 personer har helt eller delvist besvaret undersøgelsen. Det svarer til en svarprocent på 14 pct.
- Spørgsmål, kommentarer eller lignende i forbindelse med analysen kan rettes til analysekonsulent Christian Severin Larsen ([csl@ida.dk](mailto:csl@ida.dk)).