

## **Work-life balance**



## Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet

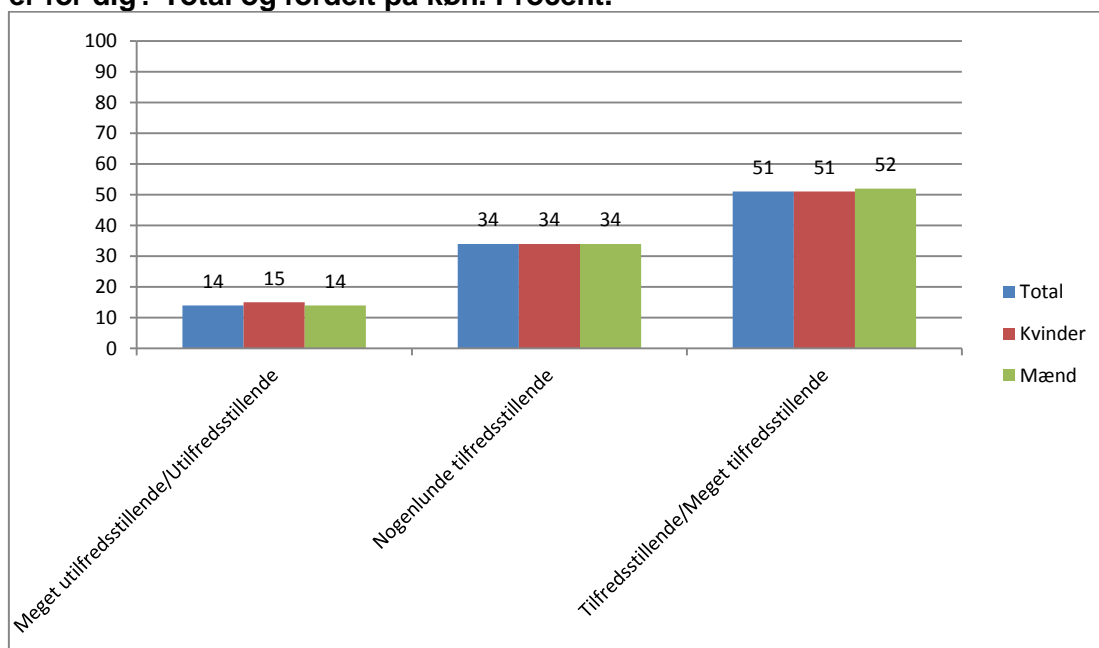
- om respondenterne har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv
- om de overvejer at skifte job for at få en bedre balance
- om det er et ledelsesansvar at sikre, at medarbejderne har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv
- respondenternes vurdering af, om deres arbejdsplads er familievenlig

Respondentsammensætningen fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

## Hver anden har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv

51 procent af respondenterne vurderer, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv er tilfredsstillende eller meget tilfredsstillende. Én ud af syv respondenter er ikke tilfredse med balancen mellem arbejdsliv og privatliv, se figur 1. Der er ikke forskel på de kvindelige og mandlige respondenters vurdering.

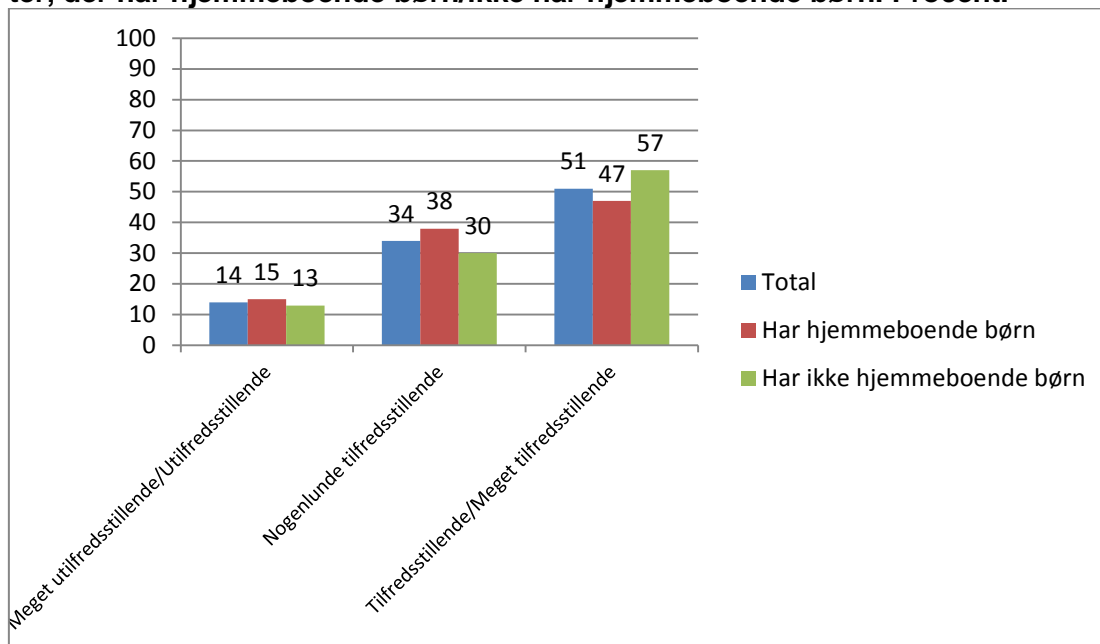
**Figur 1. Hvordan vurderer du alt i alt, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv er for dig? Total og fordelt på køn. Procent.**



## Det har betydning for balancen, at man har hjemmeboende børn

Som figur 2 viser, vurderer 57 procent af respondenterne uden hjemmeboende børn, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv er fornuftig, mens det kun gælder 47 procent af de respondenter, der har hjemmeboende børn.

**Figur 2. Balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Total og fordelt på respondenter, der har hjemmeboende børn/ikke har hjemmeboende børn. Procent.**



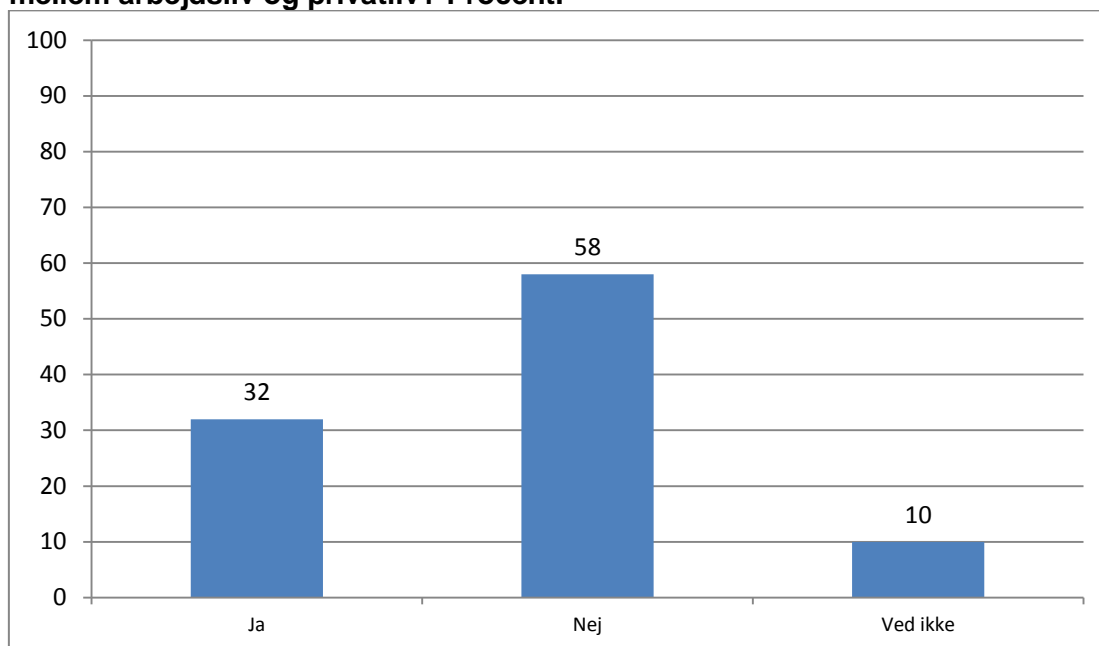
Der er ikke nogen markant sammenhæng mellem alderen på det yngste hjemmeboende barn og vurderingen af, om der er en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Ser man på sammenhængen mellem alder og balance, er der flest respondenter i aldersgrupperne 55-59 (56 procent) og på 60 år og derover (62 procent), der vurderer, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv er tilfredsstillende eller meget tilfredsstillende.

### **Knap hver tredje overvejer at skifte job for at få en bedre balance**

De 1.250 respondenter, som mener, at balancen mellem privatliv og arbejdsliv er meget utilfredsstillende, utilfredsstillende eller nogenlunde tilfredsstillende, har svaret på, om de overvejer at skifte job for at få en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv. Det gør 32 procent, se figur 3.

**Figur 3. Overvejer du at skifte job med det formål at få en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv? Procent.**



### **Knap fire ud af ti må ofte prioritere arbejdet frem for familie- og privatlivet**

Respondenterne er blevet bedt om at forholde sig til en række udsagn om sammenhængen mellem arbejde, familie og fritid.

Tabel 1 viser, at

- 38 procent ofte må prioritere arbejdet frem for familie- og privatlivet
- 43 procent arbejder ofte i weekenden efter eget valg
- 51 procent mener, at arbejde, familie og fritid flyder sammen

**Tabel 1. Dækker følgende udsagn din oplevelse af sammenhængen mellem arbejde, familie og fritid<sup>1</sup>?**

| Procent   | Ja | Nej | Total |
|---|----|-----|-------|
| Det er en livsstil at være leder                                  | 74 | 26  | 100   |
| Jeg tænker ofte på mit job, når jeg har fri                       | 81 | 19  | 100   |
| Jeg må ofte prioritere arbejdet frem for familielivet/privatlivet | 38 | 62  | 100   |
| Arbejde, familie og fritid flyder sammen                          | 51 | 49  | 100   |
| Jeg arbejder ofte i weekenden efter eget valg                     | 43 | 57  | 100   |

<sup>1</sup> Svarene er "renset" for respondenter, der har svaret "Ved ikke/Ikke relevant".

## Hvad gør respondenterne selv for at sikre en god balance

Ferie, motion og hjemmearbejde (hvis det passer til respondenternes behov) er de tre ting, som flest anvender for at sikre en god balance mellem arbejdsliv og privatliv. I forhold til svaret på, om man holder sine feriedage, skal det dog bemærkes, at undersøgelsen "Lederens ferie" gennemført i foråret 2014 viste, at en større andel af respondenterne i den undersøgelse ikke havde fået afholdt al deres ferie i ferieåret 2013-2014.

**Tabel 2. Hvad gør du selv for at sikre en god balance mellem arbejdsliv og privatliv?<sup>2</sup>**

| Procent   | Ja | Nej | Total |
|---|----|-----|-------|
| Jeg sørger for at holde mine feriedage  | 78 | 22  | 100   |
| Jeg dyrker motion   | 74 | 26  | 100   |
| Jeg arbejder hjemme, hvis det passer til mine behov                               | 70 | 30  | 100   |
| Jeg sørger for at holde arbejde og privatliv adskilt                              | 56 | 44  | 100   |
| Jeg forsøger så vidt muligt at undgå overarbejde                                  | 49 | 51  | 100   |
| Jeg arbejder stort set aldrig hjemme  | 38 | 62  | 100   |
| Jeg har besluttet ikke at bruge tid på at drøfte arbejdsmæssige forhold derhjemme | 26 | 74  | 100   |

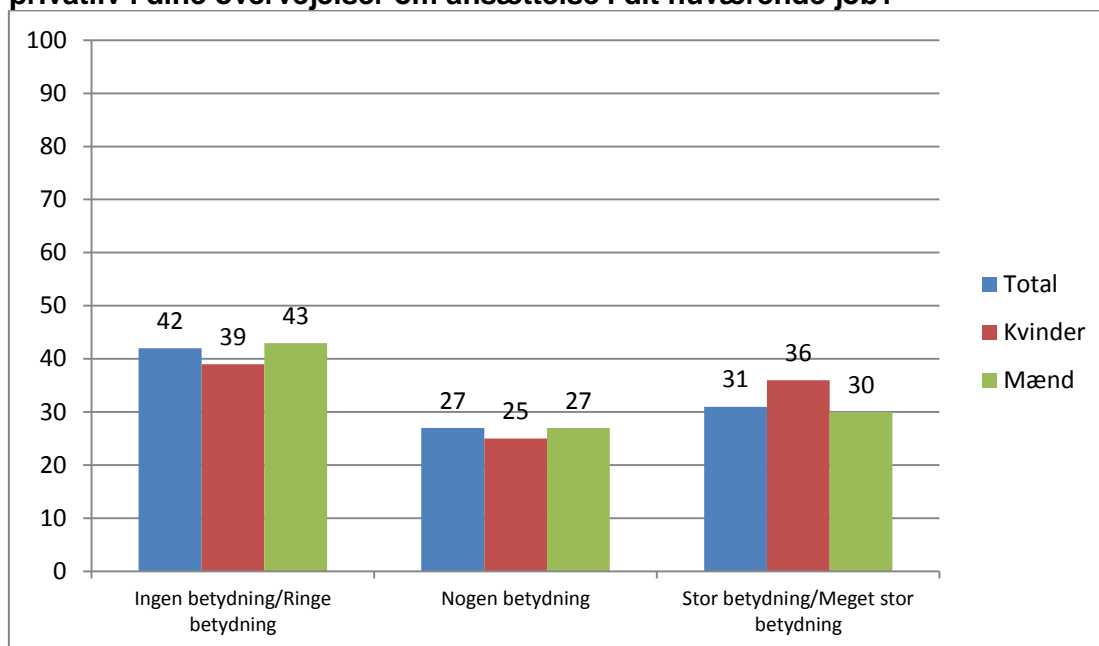
## Tre ud af ti lagde vægt på balancen mellem arbejdsliv og privatliv i overvejelserne om ansættelse i deres nuværende job

31 procent af respondenterne svarer, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv havde stor betydning eller meget stor betydning i overvejelserne om ansættelsen i deres nuværende job. Lidt flere kvinder end mænd lagde vægt på, at der var balance mellem arbejdsliv og privatliv, se figur 4.

---

<sup>2</sup> Svarene er "renset" for respondenter, der har svaret "Ved ikke/Ikke relevant".

**Figur 4. Hvor stor betydning havde hensynet til balancen mellem arbejdsliv og privatliv i dine overvejelser om ansættelse i dit nuværende job?<sup>3</sup>**



### Flere yngre og flere med hjemmeboende børn lagde vægt på balancen

Fire ud af ti i aldersgrupperne under 35 år og mellem 35 og 39 år lagde vægt på, at der var balance mellem arbejdsliv og privatliv i deres overvejelse om ansættelse i deres nuværende job. Det gælder kun hver fjerde i aldersgruppen 55-59 år og hver femte på 60 år og derover, se tabel 3.

Der skal bemærkes, at der ikke i undersøgelsen er spurgt om, hvornår de begyndte i deres nuværende job. Det kan have betydning for svarene, både i tabel 3, figur 5 og tabel 4, der kan være påvirket af en vis erindringsforskydning.

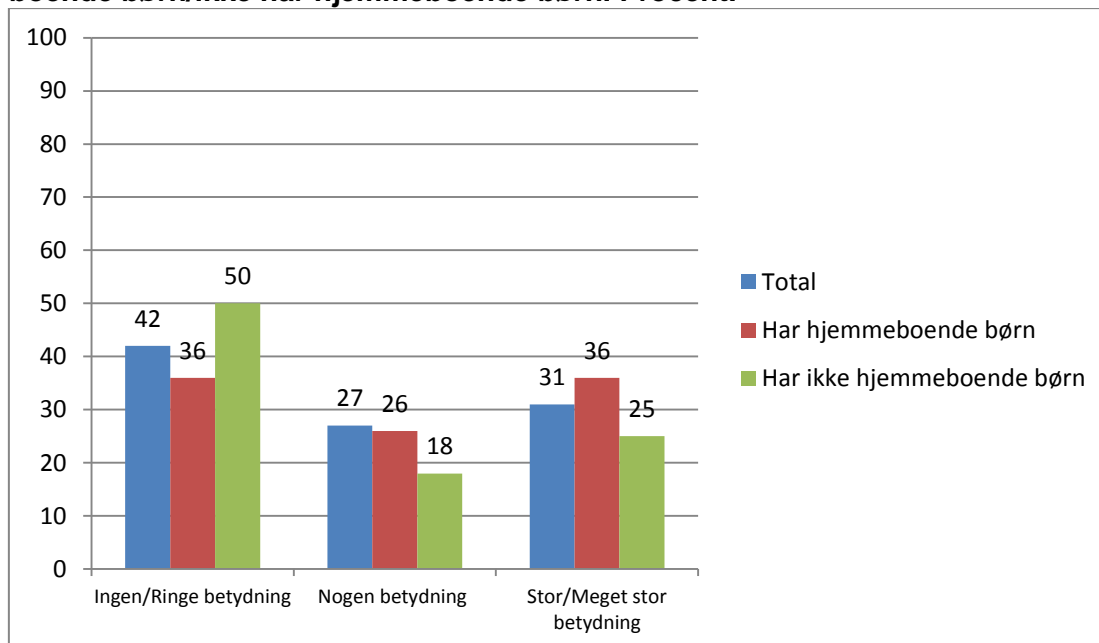
**Tabel 3. Betydningen af balancen mellem arbejdsliv og privatliv i overvejelserne om ansættelse i nuværende job. Alder.**

| Procent                   | Alder      |            |            |            |            |            |               |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
|                           | Under 35   | 35-39      | 40-44      | 45-49      | 50-54      | 55-59      | 60 og derover |
| Ingen/Ringe betydning     | 37         | 32         | 34         | 37         | 43         | 52         | 58            |
| Nogen betydning           | 23         | 28         | 29         | 30         | 28         | 23         | 21            |
| Stor/Meget stor betydning | 40         | 41         | 37         | 33         | 29         | 25         | 21            |
| <b>Total</b>              | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b>    |

Tilsvarende havde det betydning, om man aktuelt har hjemmeboende børn og den aktuelle alder på det yngste hjemmeboende barn. Det skal bemærkes, at respondenterne har svaret på, om de aktuelt har hjemmeboende børn, og den aktuelle alder på det yngste hjemmeboende barn, og ikke om de havde hjemmeboende børn, da de blev ansat i deres nuværende stilling eller det hjemmeboende barns alder på det tidspunkt.

<sup>3</sup> Svarene er "renset" for respondenter, der har svaret "Ved ikke/Ikke relevant".

**Figur 5. Betydningen af balancen mellem arbejdsliv og privatliv i overvejelserne om ansættelse i nuværende job. Fordelt på respondenter, der har hjemmeboende børn/ikke har hjemmeboende børn. Procent.**



Som det fremgår af tabel 4 havde balancen mellem arbejdsliv og privatliv større betydning for ansættelsen i det nuværende job, jo yngre det yngste hjemmeboende barn aktuelt er.

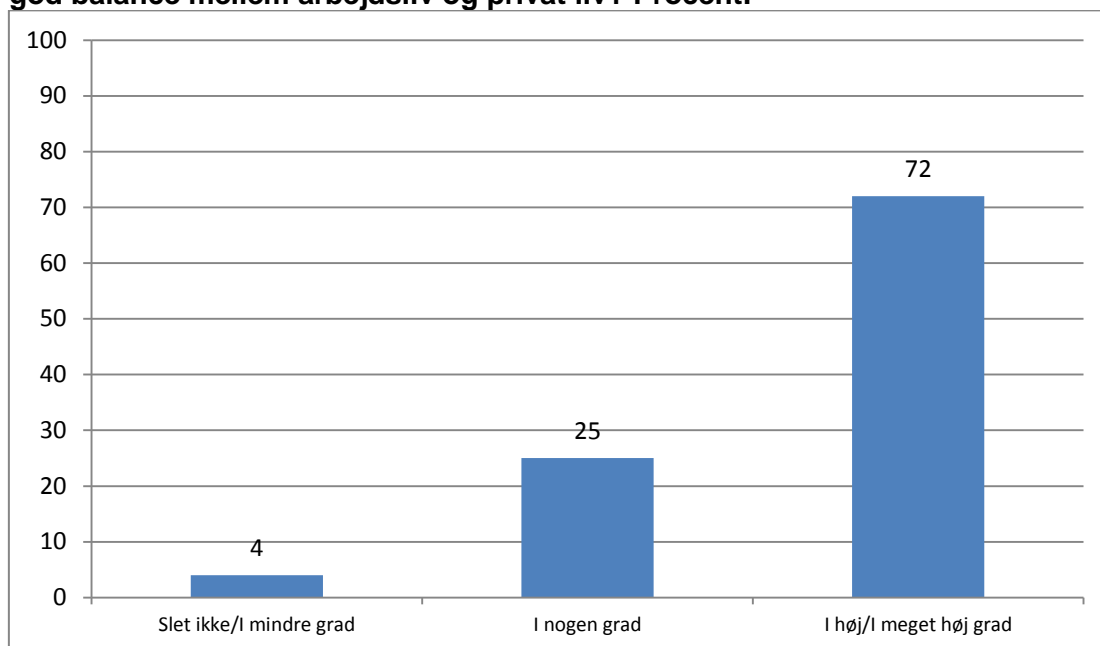
**Tabel 4. Betydningen af balancen mellem arbejdsliv og privatliv i overvejelserne om ansættelse i nuværende job. Fordelt på det yngste hjemmeboende barns nuværende alder. Procent.**

| Procent                   | 0-5 år     | 6-9 år     | 10-13 år   | 14-17 år   | 18 år eller mere |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------------|
| Ingen/Ringe betydning     | 29         | 24         | 38         | 46         | 45               |
| Nogen betydning           | 26         | 30         | 27         | 25         | 30               |
| Stor/Meget stor betydning | 45         | 46         | 35         | 29         | 25               |
| <b>Total</b>              | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b>       |

### En god balance mellem arbejdsliv og privatliv er et ledelsesansvar

Mere end syv ud af ti ledere med personaleansvar mener, at det i høj grad eller meget høj grad er deres ansvar, at deres medarbejdere har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv, se figur 6.

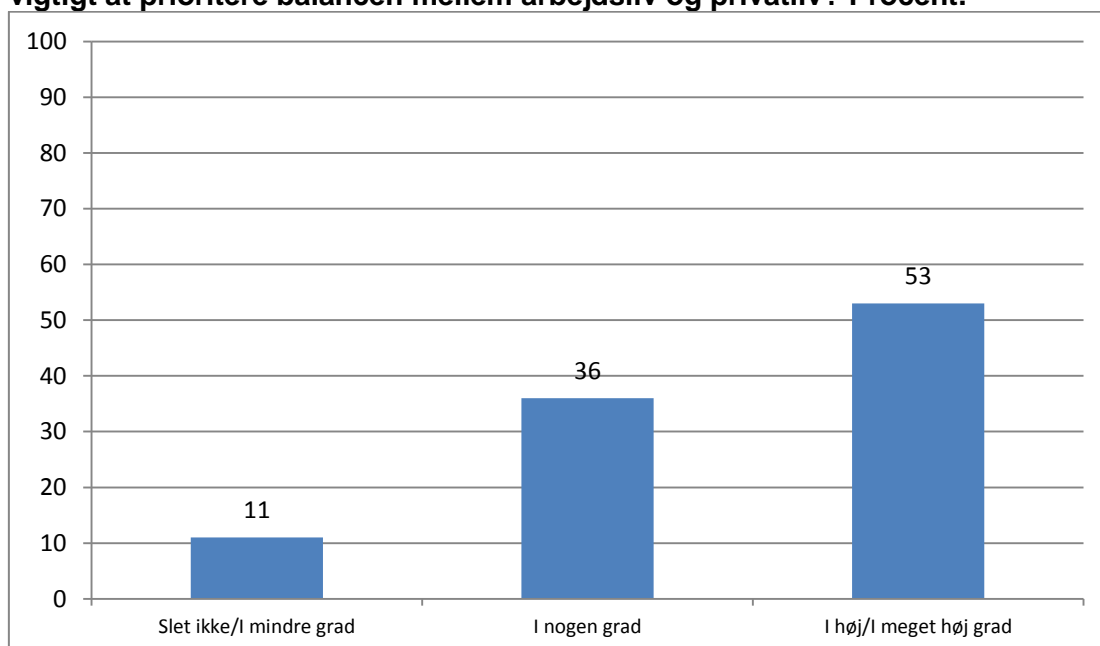
**Figur 6. I hvilken grad føler du, at det er dit ansvar, at dine medarbejdere har en god balance mellem arbejdsliv og privat liv? Procent.**



**Mere end halvdelen viser gennem deres faktiske adfærd, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv er vigtig**

53 procent af lederne med personaleansvar vurderer, at de gennem deres faktiske adfærd viser, at det er vigtigt at prioritere balancen mellem arbejdsliv og familieliv, se figur 7. Det er således knap 20 procentpoint færre, end der føler, at det er deres ansvar, at medarbejderne har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

**Figur 7. I hvilken grad forsøger du gennem din faktiske adfærd at vise, at det er vigtigt at prioritere balancen mellem arbejdsliv og privatliv? Procent.**

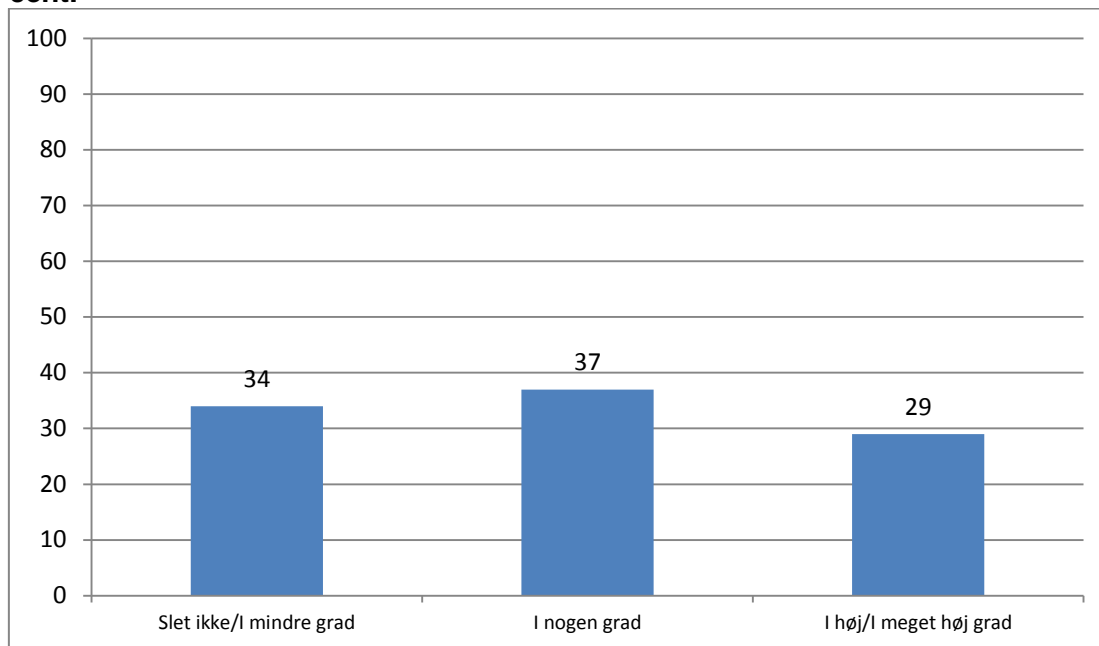




## Knap tre ud af ti vurderer, at deres virksomhed har fokus på medarbejderes og leders balance mellem arbejdsliv og familieliv

Respondenterne er delt i næsten tre lige store grupper, når det gælder vurderingen af, om deres virksomhed har fokus på medarbejderes og leders balance mellem arbejdsliv og familieliv, se figur 8.

**Figur 8. I hvilket omfang har din virksomhed efter din vurdering fokus på medarbejdernes, herunder ledernes, balance mellem arbejdsliv og familieliv<sup>4</sup>? Procent.**



## Klar sammenhæng mellem vurderingen af egen balance og vurderingen af arbejdspladsens fokus på medarbejderes og leders balance

Det er ikke overraskende, at der er en klar sammenhæng mellem, om respondenterne vurderer, at der er en god balance mellem deres arbejdsliv og privatliv, og deres vurdering af om arbejdspladsen har fokus på medarbejderes og leders balance mellem arbejdsliv og familieliv, se tabel 5, selv om det ikke er i forholdet 1:1.

Kun 16 procent af de respondenter, der ikke er tilfreds med balancen mellem arbejdsliv og privatliv, mener, at virksomheden har fokus på leders og medarbejderes balance mellem arbejdsliv og familieliv. Modsat mener 41 procent af de respondenter, der har balance mellem arbejdsliv og privatliv, at virksomheden i høj eller i meget høj grad har fokus på medarbejdernes og ledernes balance mellem arbejdsliv og privatliv.

<sup>4</sup> Der er en overrepræsentation af virksomheder med over 500 ansatte eller flere, se afsnittet "Om undersøgelsen".

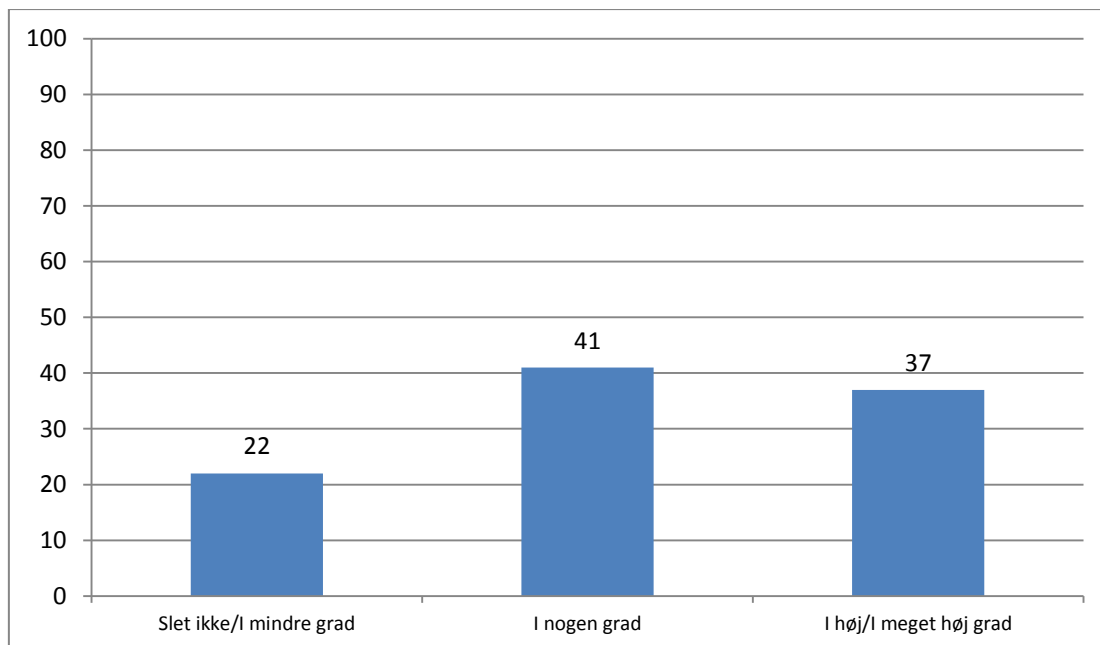
**Tabel 5. Sammenhæng mellem vurdering af egen balance og respondenternes vurdering af virksomhedens fokus på medarbejders og leders balance.**

| Procent   | Hvordan vurderer du alt i alt, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv er for dig? |                              |   |
|---|---|------------------------------|---|
|   | Meget utilfredsstillende/<br>Utilfredsstillende                                       | Nogenlunde tilfredsstillende | Tilfredsstillende/<br>Meget tilfredsstillende |
| <i>I hvilket omfang har din virksomhed efter din vurdering fokus på medarbejdernes, herunder lederens, balance mellem arbejdsliv og familieleliv?</i> |   |                              |   |
| Slet ikke/I mindre grad   | 60  | 42                           | 21  |
| I nogen grad  | 24  | 40                           | 38  |
| I høj/I meget høj grad  | 16  | 17                           | 41  |
| <b>Total</b>  | <b>100</b>  | <b>100</b>                   | <b>100</b>                                    |

### Knap fire ud af ti respondenter vurderer, at deres virksomhed er familievenlig

Hvor kun 29 procent af respondenterne vurderer, at deres virksomhed har fokus på medarbejders og leders balance mellem arbejdsliv og familieleliv, vurderer 37 procent af respondenterne, at deres virksomhed er familievenlig, se figur 9.

**Figur 9. I hvilken grad vil du karakterisere din virksomhed som familievenlig<sup>5</sup>? Procent.**



<sup>5</sup> Der er en overrepræsentation af virksomheder med over 500 ansatte eller flere, se afsnittet "Om undersøgelsen".

## Klar sammenhæng mellem vurderingen af egen balance og vurderingen af, om arbejdspladsen er familievenlig

Som det gælder vurderingen af egen balance og vurderingen af arbejdspladsens fokus på medarbejderen og lederens balance, er der også en markant sammenhæng mellem, om respondenterne vurderer, at der er en god balance mellem deres arbejdsliv og privatliv, og om de vil karakterisere deres virksomhed som familievenlig, se tabel 6. Kun 20 procent af de respondenter, der ikke har en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv, mener, at deres virksomhed er familievenlig, hvor det gælder 51 procent af de respondenter, der har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

**Tabel 6. Sammenhæng mellem vurdering af egen balance og om virksomheden er familievenlig**

| Procent  | Hvordan vurderer du alt i alt, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv er for dig? |                              |   |
|--|---|------------------------------|---|
|  | Meget utilfredsstillende/<br>Utilfredsstillende                                       | Nogenlunde tilfredsstillende | Tilfredsstillende/<br>Meget tilfredsstillende |
| <i>I hvilken grad vil du karakterisere din virksomhed som familievenlig?</i> |   |                              |   |
| Slet ikke/I mindre grad  | 46  | 30                           | 10  |
| I nogen grad   | 34  | 47                           | 38  |
| I høj/I meget høj grad   | 20  | 22                           | 51  |
| <b>Total</b>   | <b>100</b>  | <b>100</b>                   | <b>100</b>                                    |

## Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført 2.568 CAWI interview med medlemmer af Lederne i perioden 18. november til 26. november 2014. Nedenfor er udvalgte baggrundsvariable

| Køn          | Antal        | Procent    |
|--------------|--------------|------------|
| Kvinder      | 673          | 26         |
| Mænd         | 1.895        | 74         |
| <b>Total</b> | <b>2.568</b> | <b>100</b> |

| Alder            | Antal        | Procent    |
|------------------|--------------|------------|
| Under 35 år      | 160          | 6          |
| 35-39 år         | 188          | 7          |
| 40-44 år         | 375          | 15         |
| 45-49 år         | 536          | 21         |
| 50-54 år         | 582          | 23         |
| 55-59 år         | 474          | 18         |
| 60 år og derover | 253          | 10         |
| <b>Total</b>     | <b>2.568</b> | <b>100</b> |

| Sektor                 | Antal        | Procent    |
|------------------------|--------------|------------|
| Privat                 | 2.253        | 88         |
| Offentlig              | 199          | 8          |
| Selvejende institution | 116          | 5          |
| <b>Total</b>           | <b>2.568</b> | <b>100</b> |

| Uddannelse   | Antal        | Procent    |
|--|--------------|------------|
| Grund-, Folkeskole, Almengymnasial, Erhvervsgymnasial uddannelse | 286          | 11         |
| Erhvervsfaglig uddannelse  | 614          | 24         |
| Kort videregående uddannelse                                     | 677          | 26         |
| Mellemlang videregående uddannelse                               | 665          | 26         |
| Lang videregående uddannelse, master eller mere                  | 261          | 10         |
| Anden uddannelse   | 65           | 3          |
| <b>Total</b>   | <b>2.568</b> | <b>100</b> |

| Ledelsesniveau   | Antal        | Procent    |
|--|--------------|------------|
| Topchef (Administrerende direktør/Direktør/Øvrig direktion)              | 246          | 10         |
| Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere | 544          | 21         |
| Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere     | 967          | 38         |
| Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder                   | 596          | 23         |
| Selvstændig  | 131          | 5          |
| Andet  | 84           | 3          |
| <b>Total</b>   | <b>2.568</b> | <b>100</b> |

|                                     | Antal        | Procent    |
|-------------------------------------|--------------|------------|
| Respondenter med hjemmeboende børn  | 1.424        | 55         |
| Respondenter uden hjemmeboende børn | 1.144        | 45         |
| <b>Total</b>                        | <b>2.568</b> | <b>100</b> |

| Virksomhedens størrelse | Antal        | Procent    |
|-------------------------|--------------|------------|
| 1-49 ansatte            | 868          | 34         |
| 50-99 ansatte           | 353          | 14         |
| 100-249 ansatte         | 398          | 15         |
| 250-499 ansatte         | 240          | 9          |
| 500 eller flere ansatte | 709          | 28         |
| <b>Total</b>            | <b>2.568</b> | <b>100</b> |

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1-2 point højere eller lavere. Det er ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper.

Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.