



God Arbeidslyst

Delrapport våren 2024

- små og mellomstore bedrifter



GOD ARBEIDSLYST DELRAPPORT VÅR 2024 - EN KARTLEGGING AV NORDMENNENS ARBEIDSLYST I SMÅ OG MELLOMSTORE BEDRIFTER ER UTARBEIDET AV SENTER FOR GOD ARBEIDSLYST OG SMB NORGE I SAMARBEID MED RESPONS ANALYSE.

Redaksjonelt team: Christian Otto Ruge (Redaktør, Senter for God Arbeidslyst)
Kristin Fjellman (Senter for God Arbeidslyst)
Dag Abrahamsen (SMB Norge)

Analyser: Morten Island (Respons Analyse)
Christian Otto Ruge (Senter for God Arbeidslyst)

Grafisk Design: Christian Otto Ruge (Senter for God Arbeidslyst)
Malin Thurn Egeland (Flyt Design)

Foto: Adobe Stock og iStock

ISBN: IKKE REGISTRERT

© Senter for God Arbeidslyst 2024

For ytterligere informasjon, kontakt oss på post@godarbeidslyst.no

Senter for God Arbeidslyst er tilknyttet det danske Videncenter for God Arbeidslyst og norske Krifa. Senteret driver omfattende forskning og samfunnsanalyser knyttet til arbeidslyst i det skandinaviske arbeidsmarkedet, og tilbyr veldokumentert hjelp til virksomheter som vil høste godene av den gode arbeidslysten hos sine ansatte. Gjennom en årrekke har senteret levert innovative løsninger og verktøy, basert på beste praksis og forskning. Dette har bidratt til å skape en positiv arbeidskultur for de som tar i bruk denne anerkjente metodikken. I Norge har vi gjennomført målinger og forskning på arbeidsliv siden 2017.

SMB Norge er en interesseorganisasjon for små- og mellomstore bedrifter og har ca. 5 500 medlemsbedrifter over hele landet. Vi får stadig nye medlemmer og det styrker vår gjennomslagskraft overfor politikere. Vi arbeider for å ivareta de mindre bedriftenes interesser og levevilkår, og være den sterke stemmen i samfunnsdebatten i saker som opptar landets bedriftsbyggere. Våre medlemsbedrifter spenner over de fleste bransjer, hvor bygg/anlegg, varehandel, industri og faglig-teknisk tjenesteyting og helse utgjør de største. Flertallet av medlemsbedriftene er små og mellomstore bedrifter, og ca. halvparten har inntil fem ansatte. Bedriftene sysselsetter i dag i overkant av 25 000 medarbeidere. Les mer på www.dinbedrift.no

RESPONS ANALYSE er et fullservice rådgivnings- og analysebyrå som bidrar med både kvalitativ og kvantitativ innsikt. Respons Analyse ble etablert i 2005 og er blant de største analysebyråene i Norge -



Innhold

Forord.....	3
Ord og uttrykk i rapporten.....	4
Mening.....	6
Mestring.....	8
Kolleger.....	10
Balanse.....	12
Medbestemmelse.....	14
Resultater.....	16
Ledelse.....	18
Arbeidslyst og lykke.....	20
Arbeidslyst og rekruttering.....	21
GAIS med Senter for God Arbeidslyst.....	22
Verdenssituasjonen.....	24
Oppsigelse og nedleggelse.....	25
Sparetiltak og investeringer.....	26
Når migrasjon er svaret.....	27
Appell.....	28
Metode.....	29

Hva gir God Arbeidslyst?

- og hva betyr det for små og mellomstore bedrifter?

Dette er noen av spørsmålene som er fokus i denne rapporten, som er utviklet i samarbeid mellom Senter for God Arbeidslyst, SMB Norge og Respons Analyse.

Senter for God Arbeidslyst driver omfattende forskning og samfunnsanalyser knyttet til arbeidslyst i det skandinaviske arbeidsmarkedet, og tilbyr veldokumentert hjelp til virksomheter som vil høste godene av den gode arbeidslysten hos sine ansatte.

SMB Norge er interesseorganisasjonen for små- og mellomstore bedrifter som vil endre premissene for norsk næringspolitikk, og slik hjelpe sine medlemsbedrifter å lykkes.

Rapporten bekrefter tidligere funn og avdekker nye. Tidligere indeksstudier i Norge og Danmark har slått fast at god arbeidslyst gir ansatte økt trivsel og livslykke. Bedrifter som øker arbeidslysten blant sine ansatte, øker også resultat, innovasjon og effektivitet.

I denne studien har vi spesielt kartlagt forhold og sammenhenger i små og mellomstore bedrifter, med 1 - 100 ansatte. I tillegg har vi henvendt oss til bedriftsledere for å kartlegge hvordan forhold i verdens situasjonen og norsk politikk påvirker norsk næringsliv.

Vår ambisjon er at rapporten gir faktabasert kunnskap og inspirasjon til alle som ønsker å sette god arbeidslyst og arbeidsmiljø på dagsordenen - noe som vil bidra til å løfte og styrke det moderne arbeidsliv i Norge.



Kristin Fjellman
Daglig leder
Senter for God Arbeidslyst



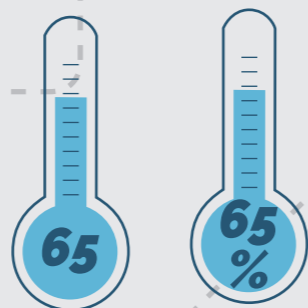
Jørund Rytman
Administrerende direktør
SMB Norge



Ord og uttrykk i rapporten

TEMPERATUR poeng

Temperaturen er et uttrykk for hvordan svargruppen i gjennomsnitt opplever et forhold. Det kan for eksempel være hvor tilfreds de er med sin leder eller graden av medbestemmelse. Vi angir temperaturen i poeng, på en skala fra 0 til 100.



Tall
I denne rapporten omtales tall for temperaturer, effekter og forklaringsgrad. Tallene er beregnet via deskriptive analyser og regresjonsanalyser.

EFFEKT poeng

Effekten forteller oss hvor stor innflytelse en gitt faktor har på en annen. Hvis temperaturen på en faktor økes med 10 poeng vil vi kunne forvente at den andre faktoren vil øke med tallet for effektpoeng. Som et eksempel kan vi tenke oss at en ansatt, Per, opplever en samlet arbeidslyst på 70, og at han føler at han har medbestemmelse på 50. Året etter opplever Per en større grad av medbestemmelse i arbeidet sitt, og rapporterer nå 60 i stedet for 50. Denne økningen vil da kunne medføre en økning i arbeidslysten fra 70 til 71.



FORKLARINGSGRAD poeng

Forklaringsgraden uttrykker hvor stor prosent av variasjonen i den variabelen vi vil forklare, som forklares av de variablene vi har analysert. Forklaringsgraden til de 7 faktorene God Arbeidslyst Indeksrapport 2022 kan du se på koppen med den mørkeste kaffen på neste side.



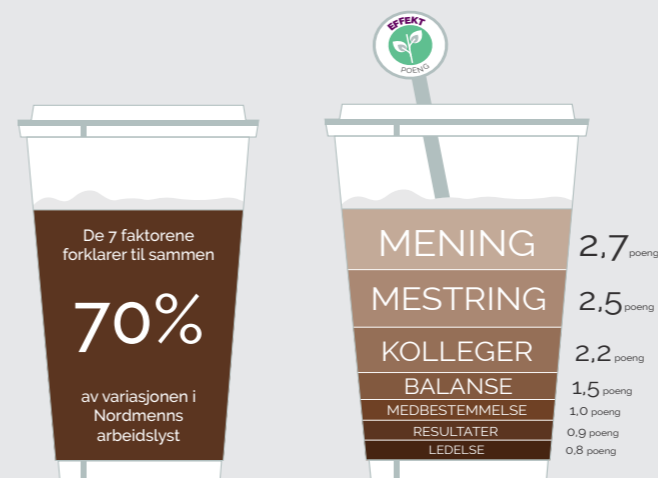
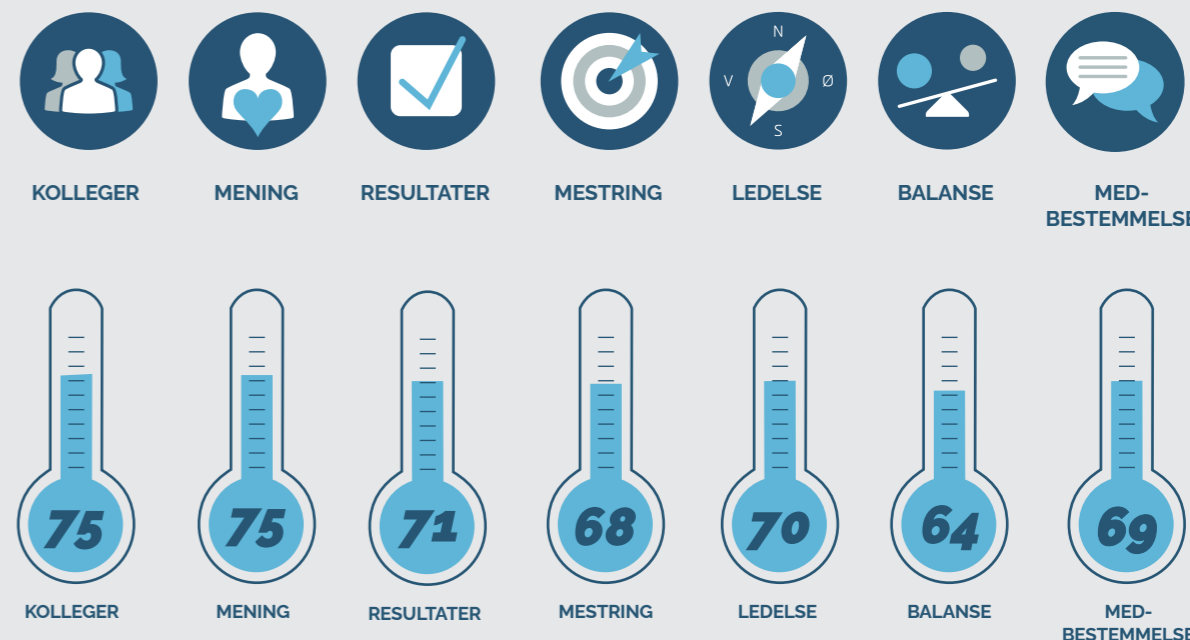
Utgangspunktet

Våren 2022 gjennomførte vi en stor representativ studie av arbeidslysten på norske arbeidsplasser*. Funnene vises grafisk i modellene under, og danner utgangspunktet for «God Arbeidslyst delrapport vår 2024»- Små og Mellomstore Bedrifter.

I resten av rapporten vil vi vise temperaturer og sammenhenger for våren 2024. Funnene kan med fordel leses med 2022- rapporten som bakteppe.

Hver av de 7 faktorene hadde en statistisk signifikant effekt på arbeidslysten!

ARBEIDSLYST



Hver av de 7 faktorene hadde ulik temperatur - og også ulik effekt på arbeidslysten. Sammen forklarte de hele 70% av variasjonen i arbeidslyst.



Mening

Opplevelsen av å bruke arbeidslivet på noe meningsfylt har avgjørende betydning for norske arbeidstakere. I dag er jobben vår en viktig del av vår personlige identitet, og en del av vårt bidrag til samfunnet. Tett knyttet til ønsket om å utføre meningsfylt arbeid er arbeidets betydning for vårt selvbilde og identitet.

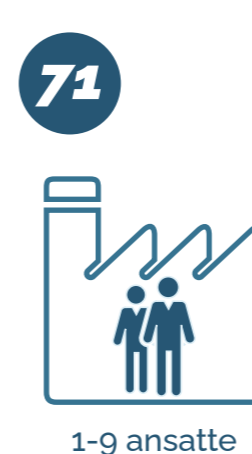
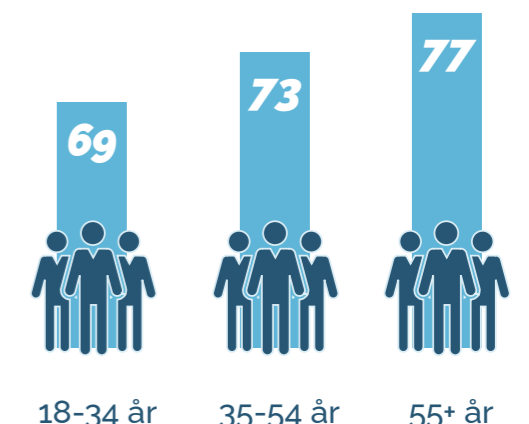
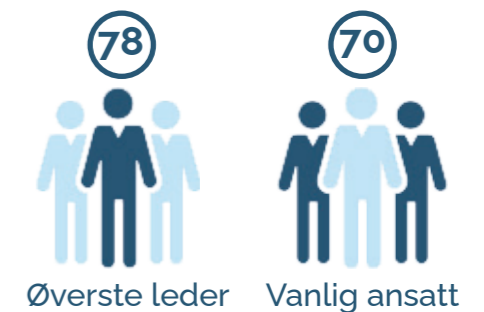
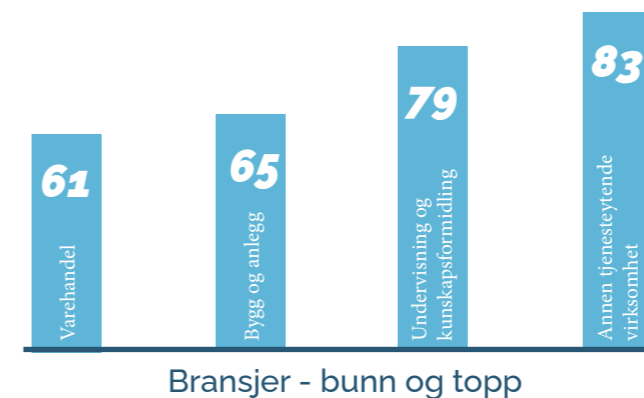
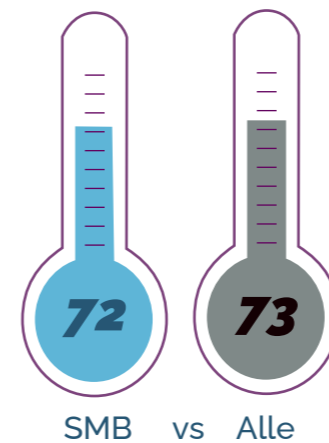
*"Det er svært viktig å oppleve mening på jobb. Når ansatte føler at det de gjør har en reell betydning, påvirker det deres engasjement, trivsel, og motivasjon ... Opplevelsen av mening på jobb er derfor avgjørende for både ansattes velvære og organisasjonens suksess." (Copilot)**

Lavest scorer på mening, har ansatte innen varehandel, etterfulgt av ansatte

innen bygg og anlegg. Opplevelsen av mening i tråd med denne studien og GAIS (se s. 24) har ifølge God Arbeidslyst Indeksrapport 2022 en effekt på hele 2,7 poeng på arbeidslyst.

Med et slikt effekttall, og så lav score, er det klart at arbeidsgivere innen disse bransjene vil ha mye å hente på å øke ansattes opplevelse av mening.

Temperatur på Mestring





Mestring

Mestring i arbeidslivet er den grunnleggende følelsen av å kunne håndtere situasjoner, faglige utfordringer, oppgaver og endringer på jobben.

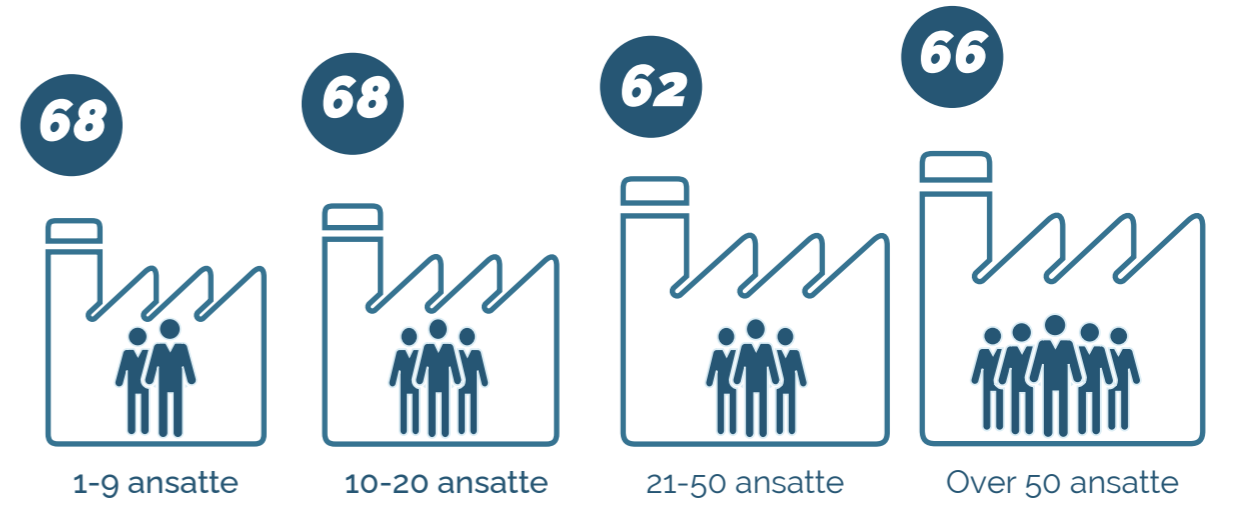
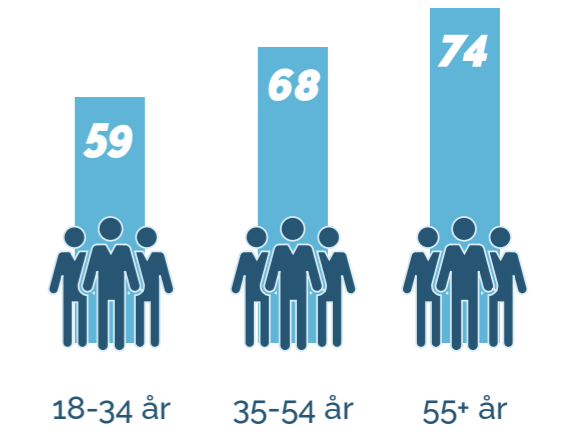
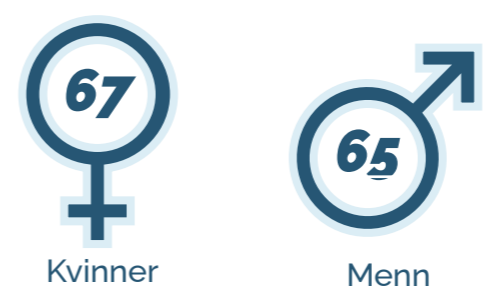
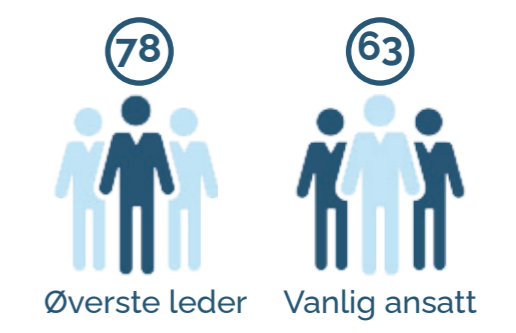
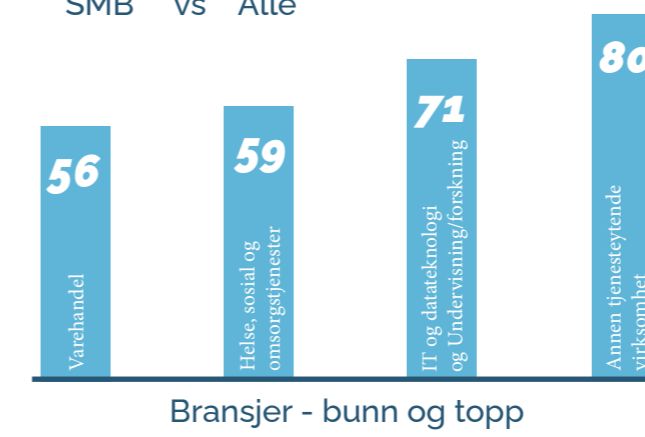
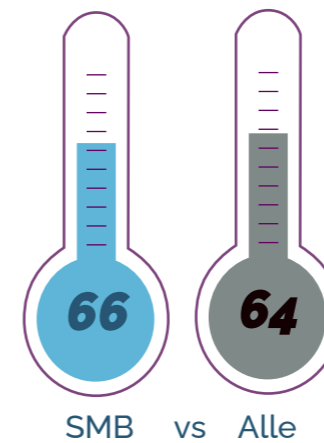
Mestring kan bidra til økt selvtillit og motivasjon, noe som kan føre til bedre jobbprestasjoner. Det kan også bidra til å redusere stress og øke jobbtilfredsheten. Mestring på jobben kan også ha en positiv effekt på den generelle livskvaliteten. Det er derfor mange arbeidsgivere legger vekt på å skape et arbeidsmiljø som fremmer mestring og læring. (Copilot).*

I God Arbeidslust Indeksrapport 2022 kom det frem at mestring var den nest viktigste driveren for arbeidslust.

Med en effekt på hele 2,5, og en gjennomsnittstemperatur på beskjedne 64, ligger det an til at ledere fokuserer på økt mestringsopplevelsen blant sine ansatte kan oppleve stor økning i både mestringsopplevelse og arbeidslust.

Aller størst fokus på mestring bør ligge hos ledere innen transport, lager og logistikk, innen varehandel og i bedrifter med 21-50 ansatte.

Temperaturer



*Vi stilte spørsmålet: 'Er det viktig å oppleve mestring på jobb?' Dato: 08.02.2024



Kolleger

Et godt kollegafellesskap handler om å kjenne seg inkludert, trygg, verdsett og ha noen å sparre med. Å ha et godt forhold til kollegene styrker lysten til å gå på jobb og har til syvende og sist betydning for vår generelle livstilfredshet.

*"Gode kolleger er avgjørende for en positiv arbeidsopplevelse og suksess på jobb."
(Copilot)*

Denne studien viser at nordmenn vurderer kollegafellesskapet høyere på listen enn våre naboer, danskene, gjør.

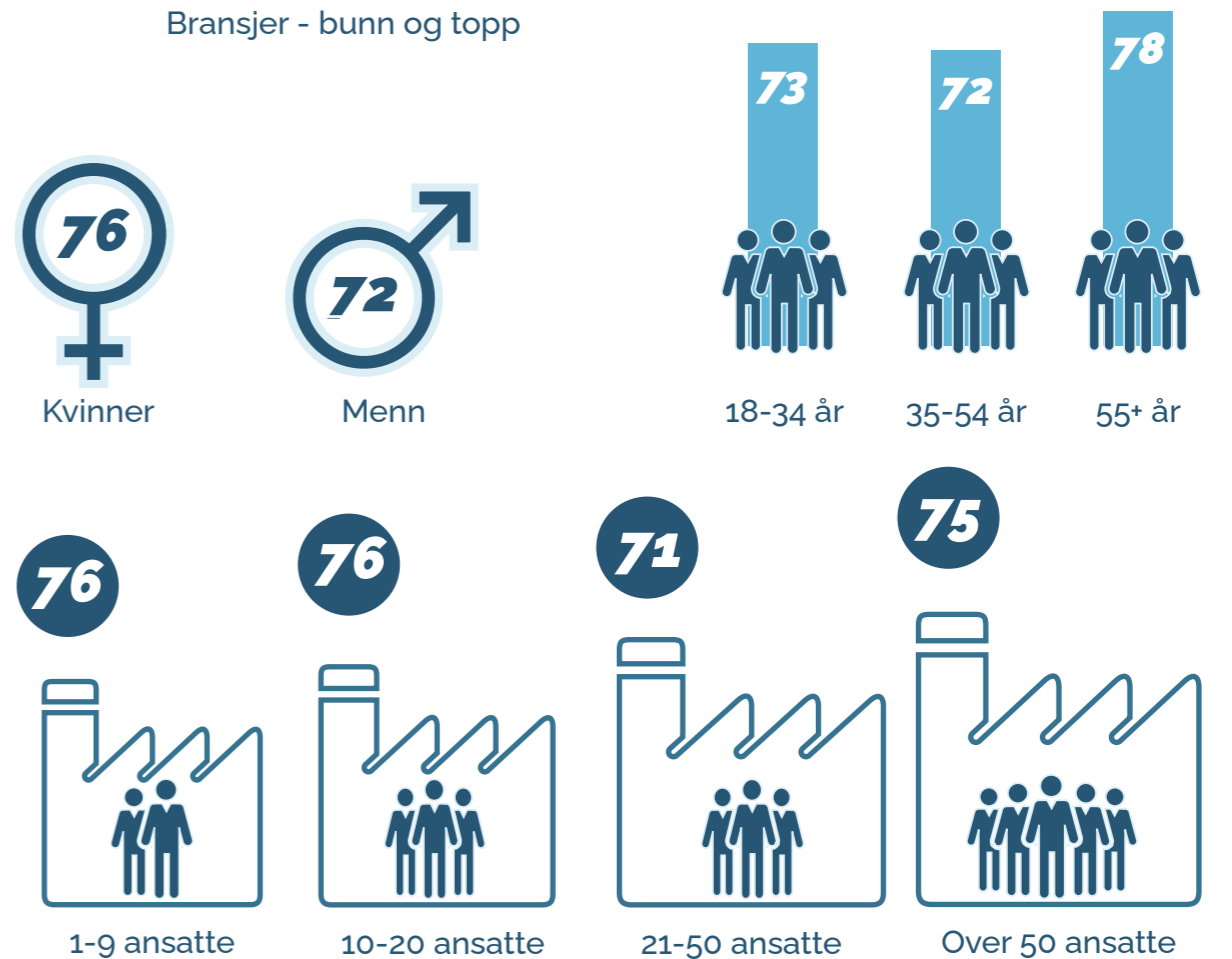
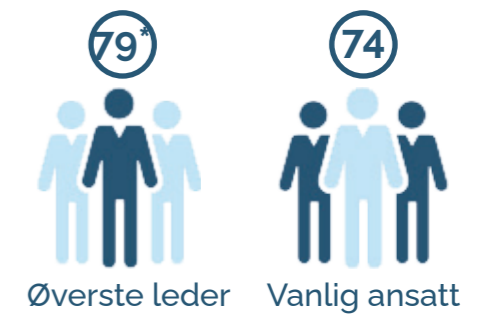
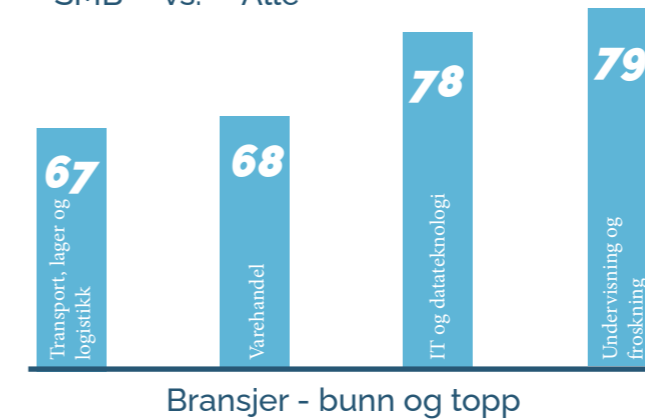
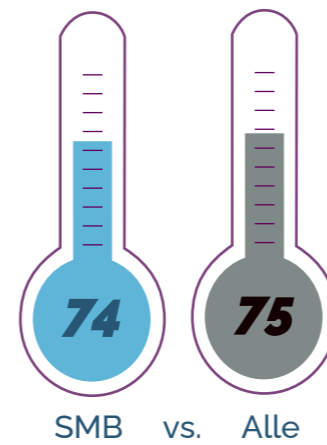
Kanskje ligger forklaringen i den såkalt "norske" modellen, kjennetegnet av en flat struktur, med stor grad av samarbeid og medbestemmelse?

Vi merker oss også at det har vært en nedgang i temperatur siden 2022, og stiller oss spørsmålet om det kan henge sammen med bevegelsen tilbake på jobb etter pandemien.

Opplevelsen av kollegafellesskapet varierer sterkt i ulike grupper, og vi merker oss at det absolutte lavmålet finnes blant ansatte innen transport, lager og logistikk, innen varehandel og i bedrifter med 21-50 ansatte.



Temperaturer



* Målt i forhold til sine ansatte.

Balanse

En viktig del av arbeidslysten oppstår når det er balanse og samspill mellom arbeidsliv og privatliv. Like viktig er balansen mellom oppgavene vi skal løse og tiden vi har til å løse dem. Et arbeidsliv i ubalanse resulterer altfor ofte i stress og andre helseskadelig livsstilssykdommer.

"Arbeidsbalanse er svært viktig for trivsel og produktivitet på jobben. [...] Når man har balanse, blir man mer produktiv og kreativ på jobben."
(Copilot).

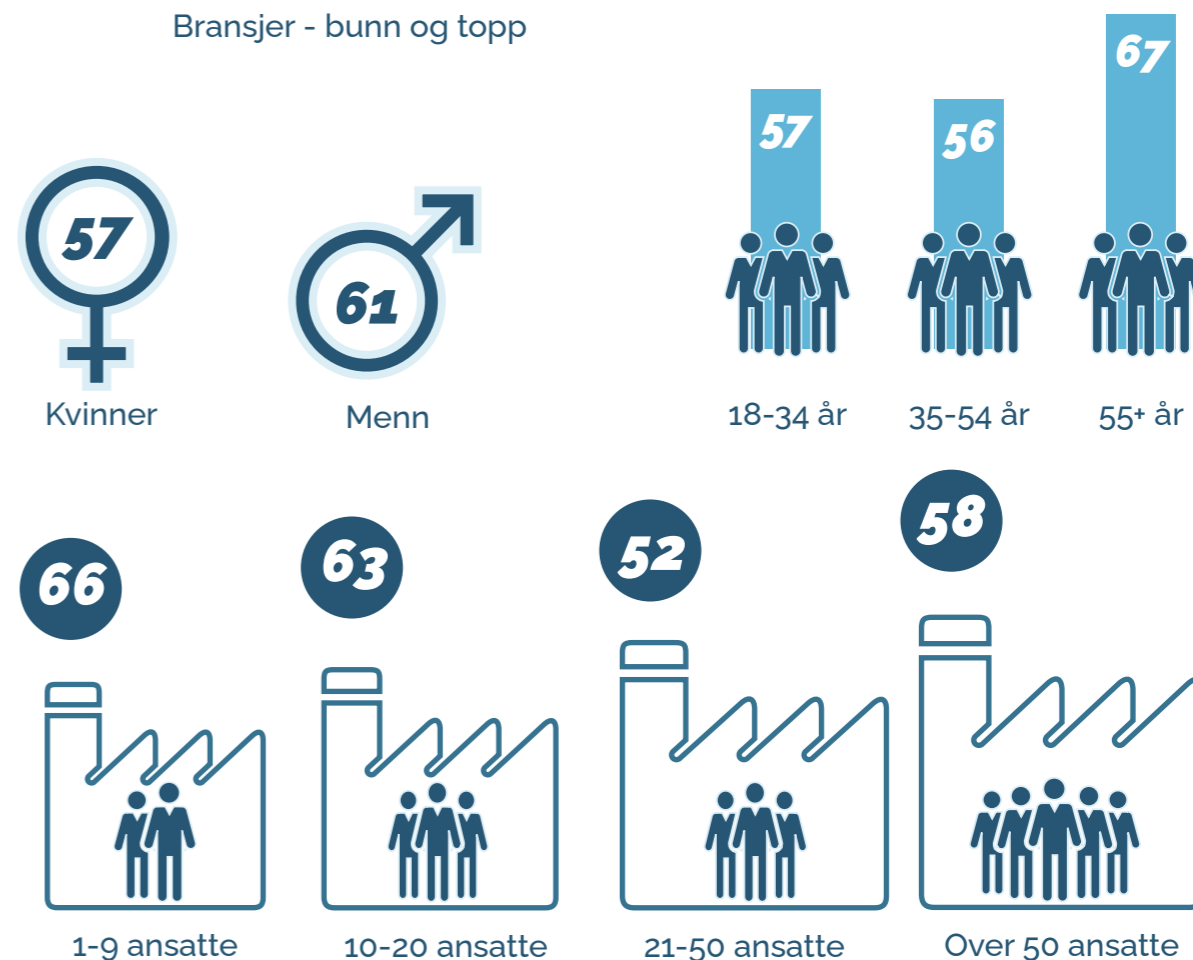
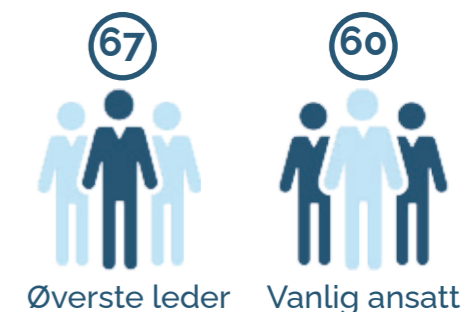
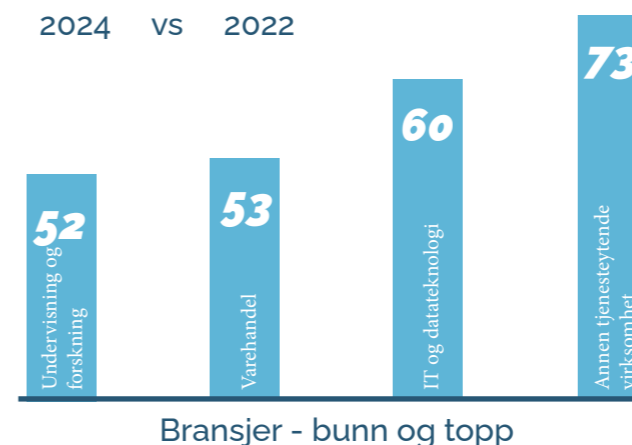
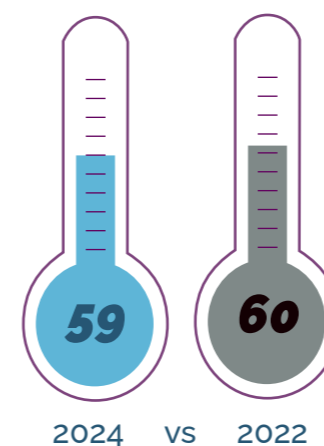
Å tyne ressursene for å unngå konkurser. Å tyne de ansatte over evne, er imidlertid å ødelegge selve grunnlaget for å lykkes. Den negative effekten på arbeidslysten er signifikant.

Fra tidligere studier vet vi at balansen er faktoren med lavest score – uavhengig av bedriftsstørrelse, alder, kjønn, bosted, osv. Dette er ingen stor overraskelse i konkurranseutsatte markeder, der mange virksomheter må

Vi merker oss at balansen har blitt dårligere siden 2022, og at de aller laveste scorene finnes i bedrifter med 21-50 ansatte og innen bransjene varehandel og undervisning og forskning.



Temperaturer





Medbestemmelse

Å være med på å forme jobben sin styrker gleden ved å gå på jobb. På det personlige plan handler det om den enkeltes opplevelse av innflytelse og medbestemmelse i egen arbeidshverdag - og spørsmålet vi her stiller er om de opplever at dette er på et passe nivå.

*"Samlet sett kan medbestemmelse bidra til et mer positivt arbeidsmiljø og bedre resultater for organisasjonen. Det er derfor viktig å oppmuntre til åpen dialog og inkludere ansatte i beslutningsprosesser."
(Copilot)*

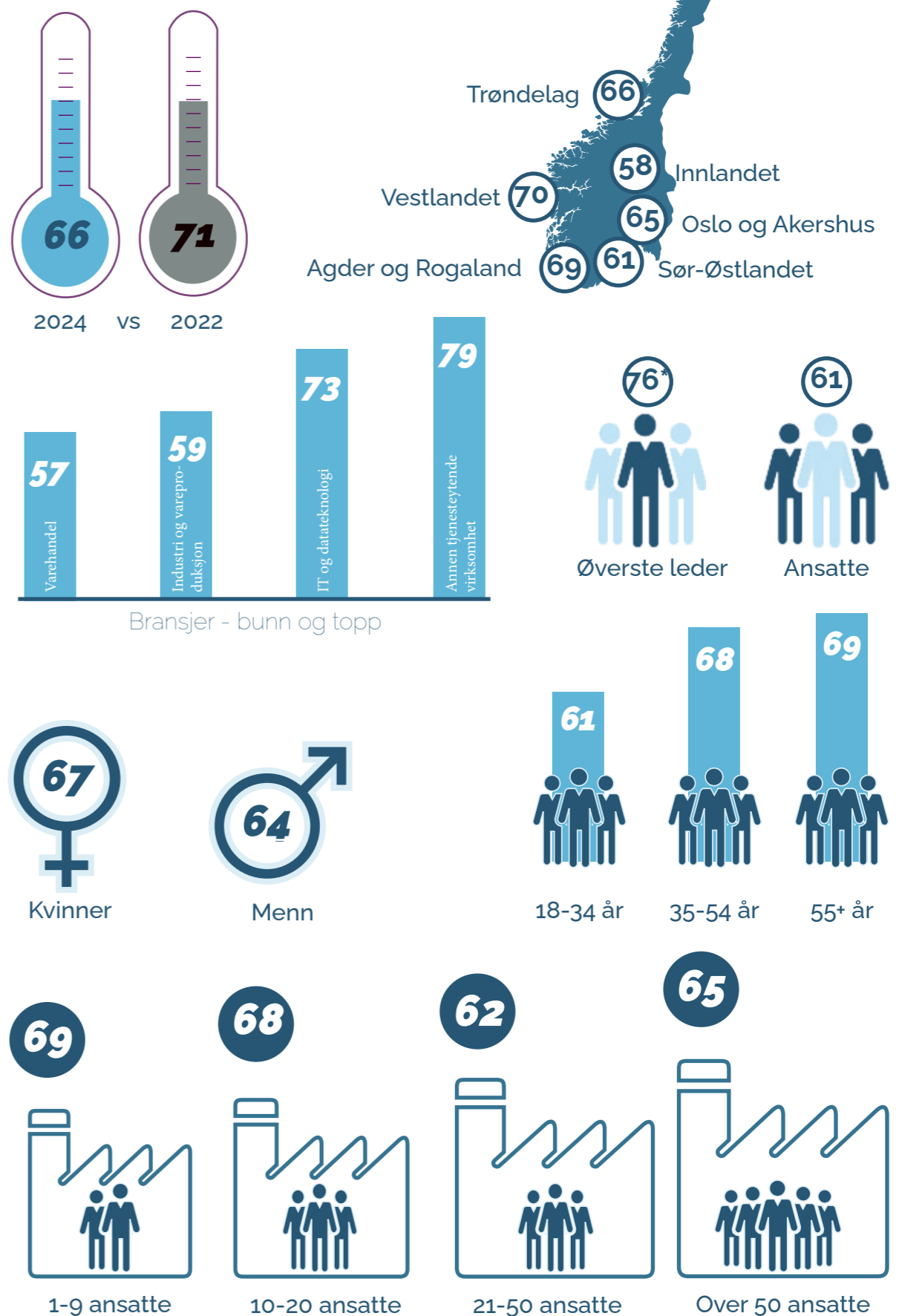
Å oppleve seg lyttet til, styrker selvbildet og selvrespekten, og gir lyst til å bidra enda mer.

Noen grupper som har et særlig forbedringspotensiale er ansatte innen varehandel, men ikke langt foran ligger ansatte innen industri og vareproduksjon, ansatte i bedrifter med 10-20 ansatte samt yngre arbeidstakere.

At øverste både leder og ansatt scorer over gjennomsnittet, tilsier at mellomlederne er en presset gruppe når det kommer til medbestemmelse.



Temperaturer





Resultater

I denne studien handler "resultater" om opplevelsen av å oppnå konkrete mål, ofte som delmål på veien til større resultater.

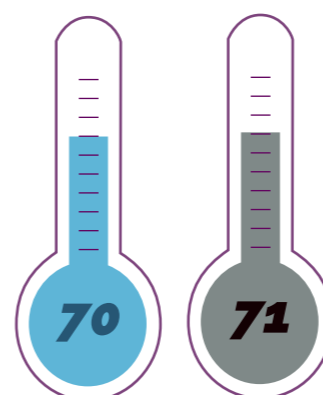
"Målbare resultater gir retning, motivasjon og muligheten til å evaluere og forbedre arbeidet. De er en viktig del av effektiv ledelse og organisasjonsutvikling." (Copilot)

For noen er det en lettelse å kunne stryke ut linje for linje i listen over dagens gjøremål, andre å kunne gå fra jobb med tom innboks. Andre elsker å jobbe over tid mot langsiktige mål.

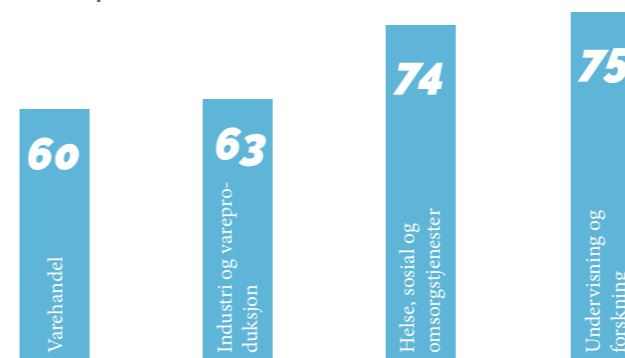
Uansett tilnærming, det å oppnå mål og resultater en signifikant effekt på arbeidslysten.

Vi merker oss at det er ansatte innen varehandel som i minst grad opplever at de oppnår konkrete resultater på jobb, etterfulgt av ansatte innen industri og vareproduksjon. På en soleklar topp ligger øverste leder.

Temperaturer



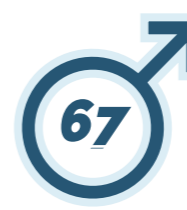
2024 vs 2022



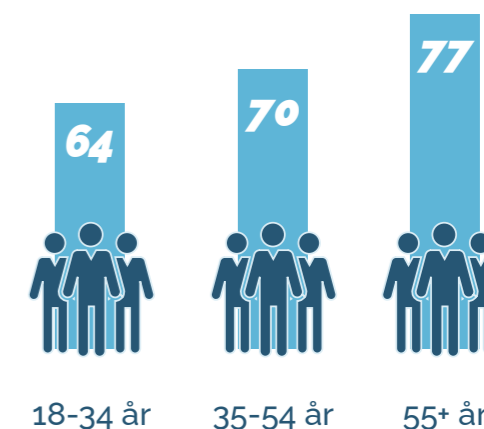
Bransjer - bunn og topp



Kvinner



Menn



1-9 ansatte



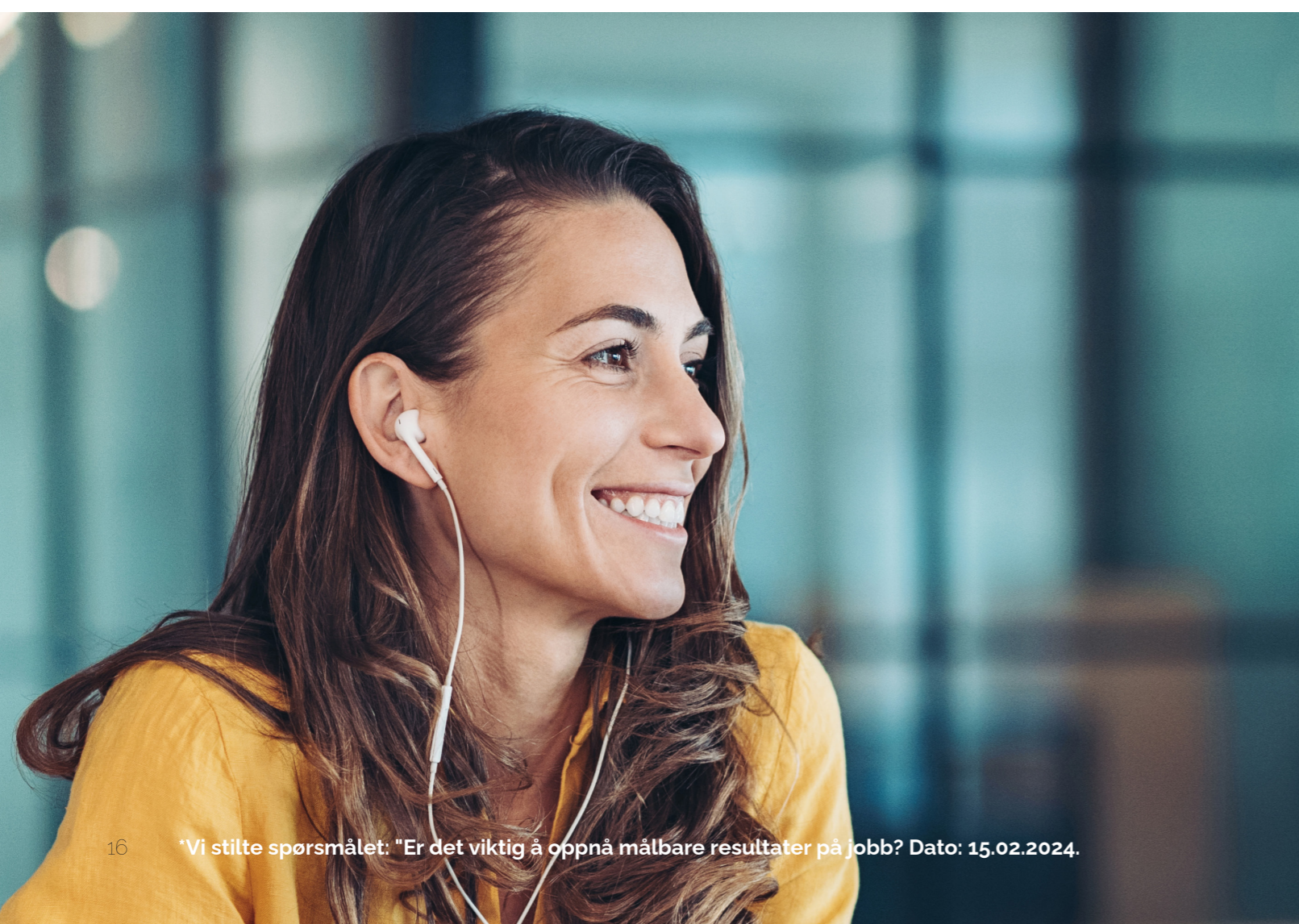
10-20 ansatte



21-50 ansatte



Over 50 ansatte





Ledelse

En god leder er ikke en selvfølge, men hvis man har en god leder, har det positiv innvirkning på arbeidslysten. Dog ser ledelse ut til å ha mindre effekt sammenlignet med de andre 6 faktorene.

En dyktig leder har en betydelig innvirkning på organisasjonens suksess og de ansattes trivsel. (Copilot)

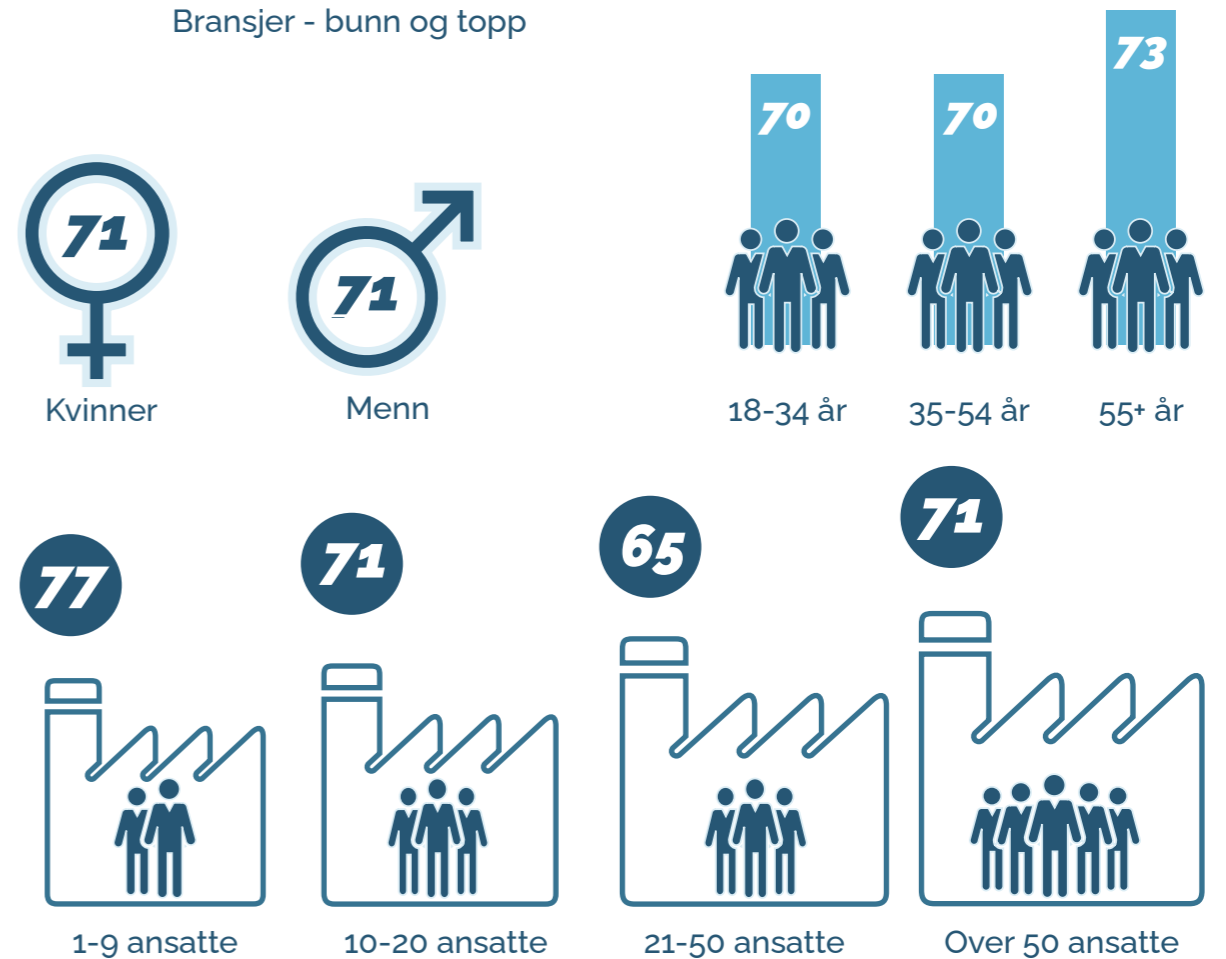
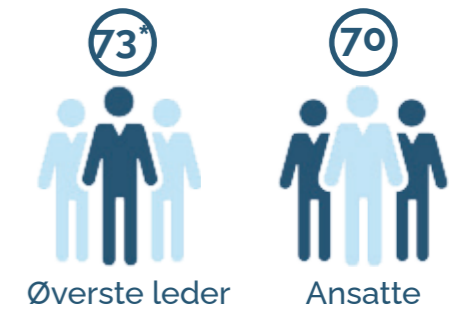
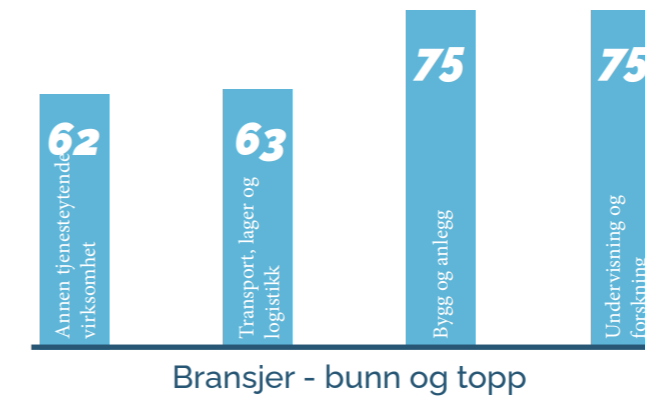
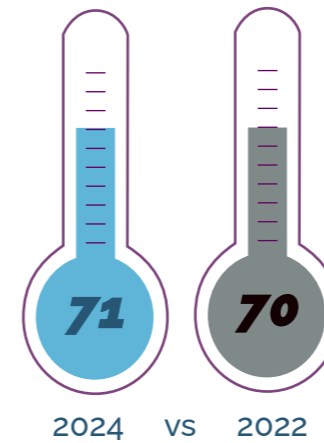
Men hva er egentlig en dyktig leder? I GAIS handler ledelsesfaktoren om hvordan man vurderer leders faglige, sosiale og ledelsesmessige egenskaper, og om en opplever at leder er god til å anerkjenne sine ansatte. Men ledelse er jo mer enn dette!

Når det kommer til stykket er det leder

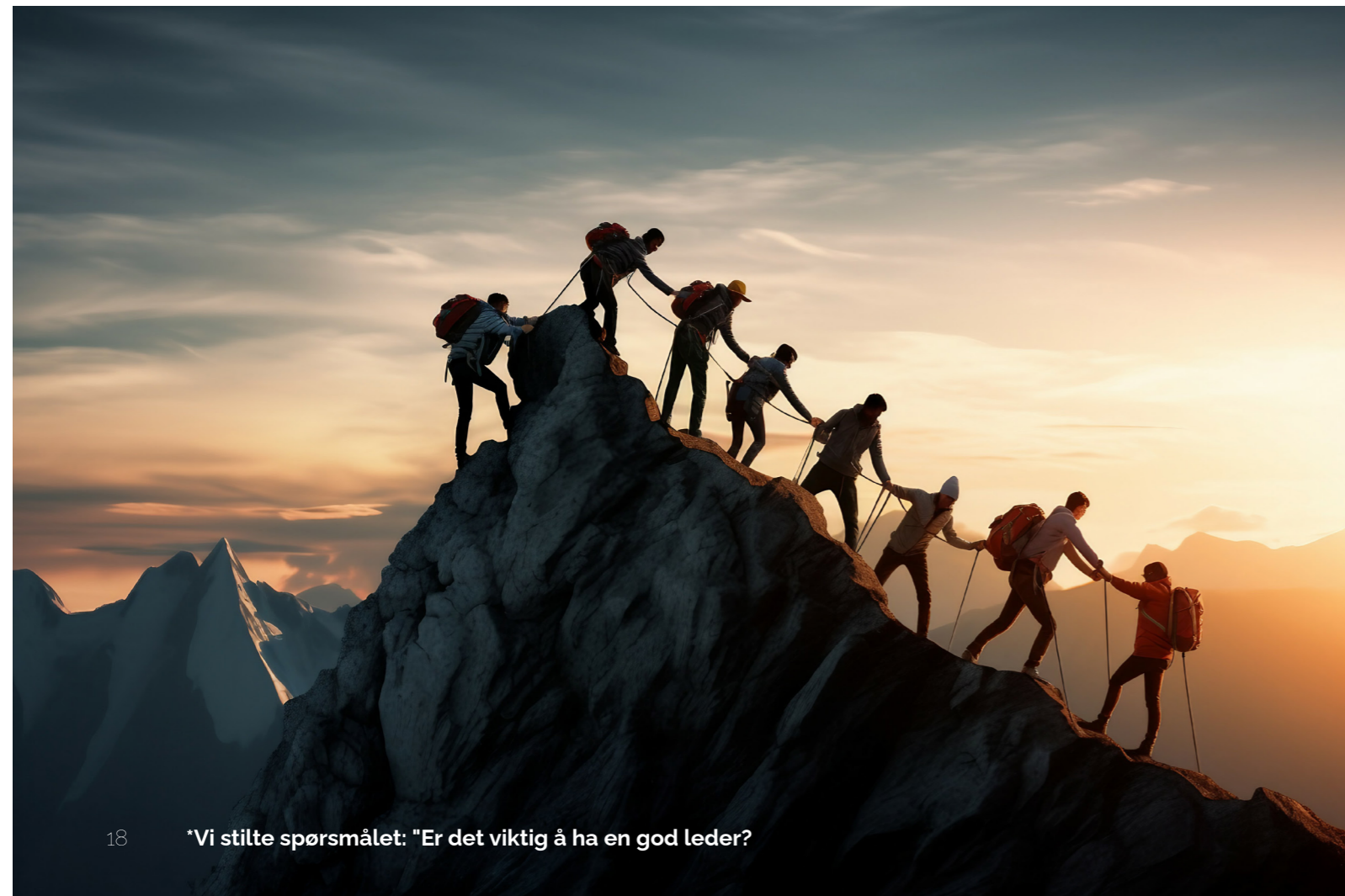
som legger til rette, og sørger for resultatene, også på de andre 6 faktorene - men kanskje mer ubemerket og skjult.

De som vurderer ledelsen som dårligst er ansatte innen annen tjenesteytende virksomhet og ansatte innen transport, lager og logistikk. Vi merker oss også at ansatte i bedrifter med 21-50 ansatte rangerer ledelsen tydelig lavere enn ansatte i både mindre og større virksomheter.

Temperaturer



* Målt i forhold til styret.



Arbeidslyst og Lykke

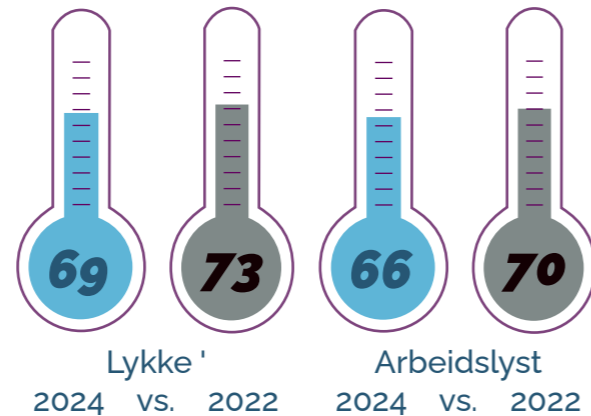
De fleste mennesker ønsker å være lykkelige, uavhengig av bransje, jobb og stillingsnivå - men kan og bør arbeidsgiver bidra til dette?

Siden God Arbeidslyst Indeksrapport 2022 har det generelle lykkenivået blant norske arbeidstakere gått ned hele 7 poeng. Dette er uavhengig av bedriftsstørrelse.

Årsakene er trolig mange, og sammensatte. Vi merker oss at temperaturen på arbeidslyst har gått ned 4 poeng i den samme perioden.

Ifølge våre analyser forklarer arbeidslysten hele 40% av variasjonene i lykke! Lykkenivået vil derfor være en naturlig følge av arbeidslysten - det som skjer på jobb blir altså med oss hjem og preger livet generelt.

Flere tidligere studier har slått fast at økt arbeidslyst ikke bare gir økt lykke, og det senker det skadelige stresset og får ned sykefraværet ... *



Dette viser at det er et stort potensial når det kommer til reduksjon av arbeidsgivers unødvendige utgifter.



Arbeidslyst og rekruttering

Employer branding handler om hvordan en bedrift profileres som et attraktivt sted å jobbe. Vi har undersøkt om arbeidslysten påvirker dette i små og mellomstore bedrifter, og om den påvirker ansattes ønske om å bytte jobb.

Rekrutteringsprosesser er dyre for de fleste bedrifter. Ved å forbedre potensielle søkers bilde av bedriften, og slik trekke dem til seg, kan gjøres på mange måter. En effektiv og rimelig måte er gjennom de ansattes gode referanser.

Employer Net Promotor Score (eNPS) er et verktøy som brukes for å kartlegge ansattes effekt på mulige søkere. Teorien hevder at det kun er de som

svarer 9 eller 10 som faktisk trekker kompetanse til virksomheten, mens de som svarer under 7 støtter potensielle søkere vekk. En score på over 30 regnes som bra.*

Våre respondenter i små og mellomstore bedrifter har en eNPS på -7. Det antyder at deres arbeidsgivere må jobbe i "motbakke" for å overvinne sine ansattes negative påvirkning når de trenger ny kompetanse.



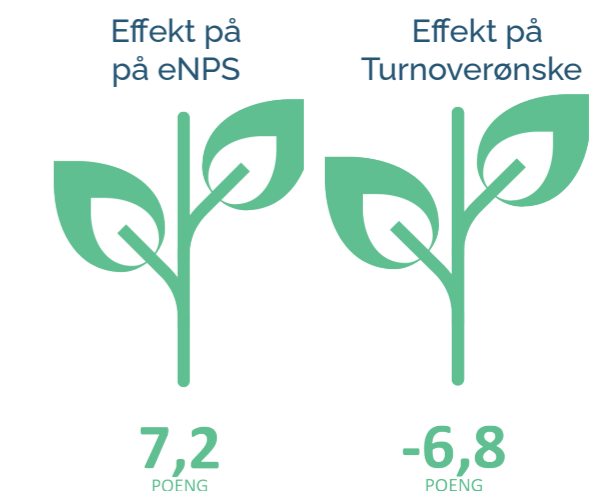
Det holder ikke at ny kompetanse erverves, dersom den ikke også blir værende over tid.

Vi har derfor kartlagt forholdet mellom arbeidslyst og turnoverønske - ansattes håp om å finne seg nytt arbeid for en annen arbeidsgiver det neste året.

Effekten av arbeidslyst på eNPS er på hele 7,5 og effekten av arbeidslyst på turnoverønske er på -6,8.

Analysene viser at arbeidsgivere som ønsker å tiltrekke seg rett kompetanse, og holde på den over tid, gjør lurt i å investere i god arbeidslyst og godt arbeidsmiljø. Dette gjøres ved å jobbe med årsaksfaktorer. Les mer om dette på s. 24 og 25.

se, og holde på den over tid, gjør lurt i å investere i god arbeidslyst og godt arbeidsmiljø. Dette gjøres ved å jobbe med årsaksfaktorer. Les mer om dette på s. 24 og 25.



Denne studien har vist oss at de syv forklaringsvariablene "mening", "mestring", "resultater", "medbestemmelse", "kolleger", "balanse" og "ledelse" har en tydelig effekt på arbeidslyst i en norsk kontekst.

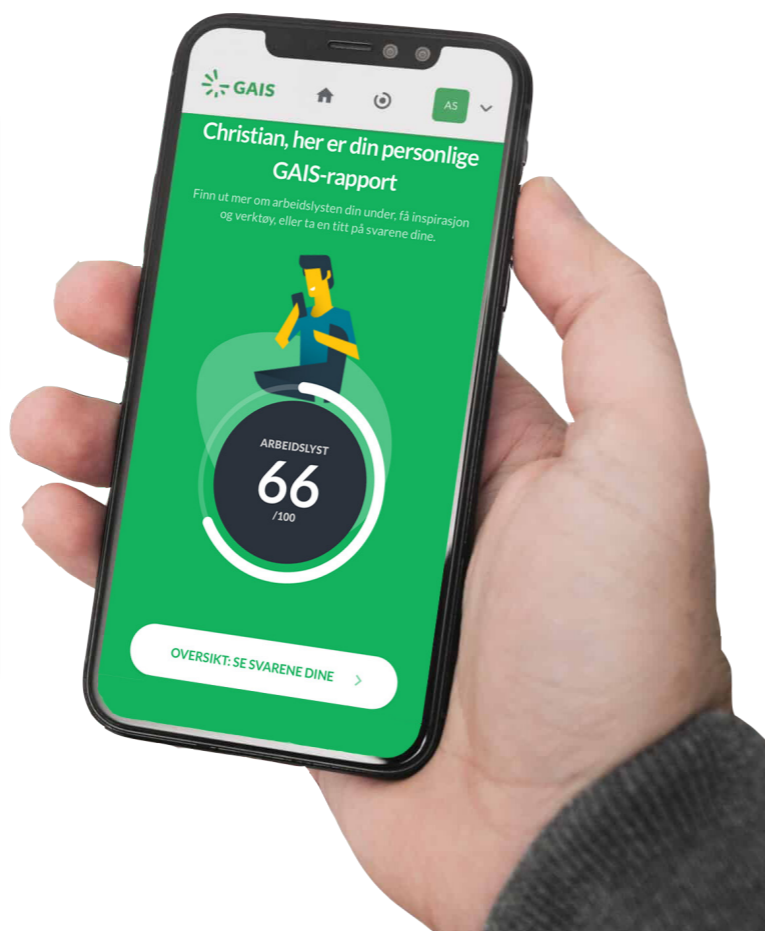
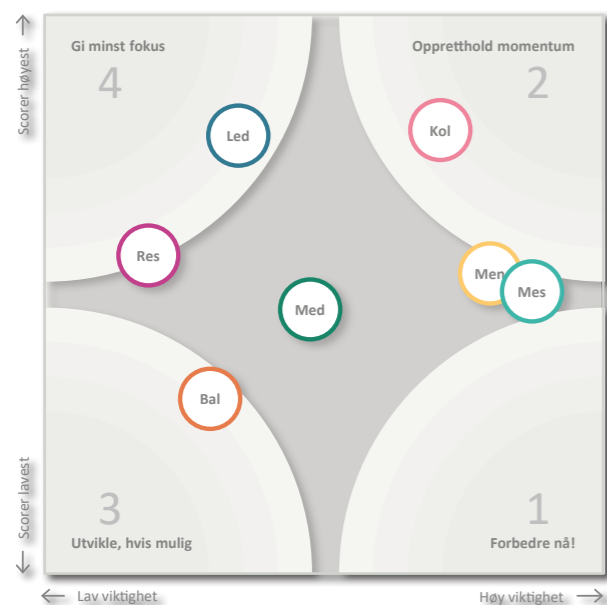
Danske Videncenter for God Arbeidslyst har fra 2015 utviklet og videreutviklet verktøyet GAIS (God Arbeidslyst Index Score). Norske Senter for God Arbeidslyst har gjennom grundige studier med bl.a. Norsk Gallup og Respons Analyse kvalitetssikret GAIS for det norske arbeidsmarkedet.

GAIS kartlegger arbeidslysten og dens 7 forklaringsfaktorer gjennom 38 nøye utvalgte spørsmål.

Verktøyet er fleksibelt, også for å kart-

legge flere forhold rundt det psykososiale arbeidsmiljøet, eller faktorene som er omtalt i denne rapporten, kan ekstra spørsmål enkelt legges til. Med svært brukervennlige rapporteringsløsninger og en stor ressursbank med oppgaver, legges det til rette for bevisbaserte, målrettede og effektive prosesser i virksomheten.

GAIS er et samtaleverktøy som endrer kultur og skaper god arbeidslyst. Som det fremkommer i denne rapporten er dette et stort gode for både ansatte og



1. Kartlegging

Ansatte og ledere svarer enkelt på undersøkelsen - det tar ca. 9 min.

Alle mottar umiddelbart sin personlige rapport med resultater og råd.

Analyser på ulike organisatoriske nivå.

2. Presentasjon

Våre sertifiserte arbeidslystkonsulenter analyserer og presenterer funnene i virksomheten.

Funnene drøftes med ledelsen, og workshop forberedes i fellesskap.

3. Dialog og prosess

Workshop der ansatte og ledere får reflektere sammen, det skapes felles språk og man finner en felles retning for fremtiden.

Kulturrendring kan starte.

4. Vedvarende fokus

Varig endring krever vedvarende fokus, og gjentakende prosesser.

Arbeidslystkonsulentene følger opp ledere over tid, og legger til rette for en agil prosess videre.

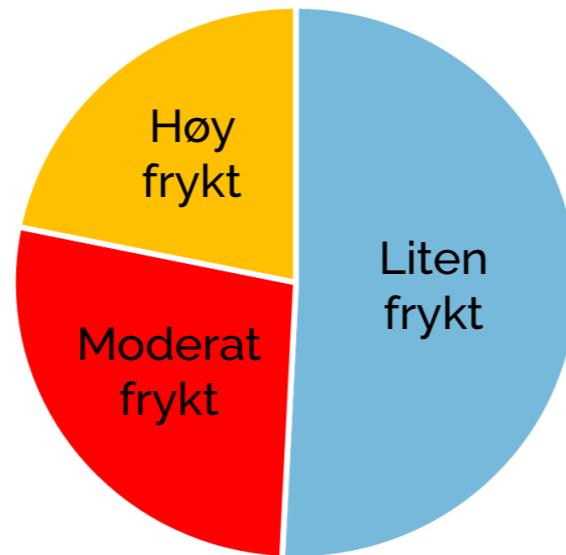
Verdenssituasjonen

Verdenssituasjonen påvirker norsk næringsliv.

Over halvparten av topplederne i de små og mellomstore bedriftene som svarte på Senter for God Arbeidslyst-undersøkelsen, lever i moderat til stor frykt for at negative hendelser i verden vil kunne ramme virksomhetene deres i tiden som kommer.

27 % svarer at de lever i moderat frykt for dette, og 22% lever i stor frykt.

SMB Norge, interesseorganisasjonen for små og mellomstore bedrifter, sier at de ikke er overrasket med tanke på alle de negative hendelsene vi har vært vitne til det siste året.



Daglige lederes frykt for at negative hendelser i verden vil ramme bedriften.

Oppsigelser og nedleggelse

Senter for God Arbeidslysts undersøkelse viser at det er flere små og mellomstore bedrifter som frykter for oppsigelser og nedleggelse.

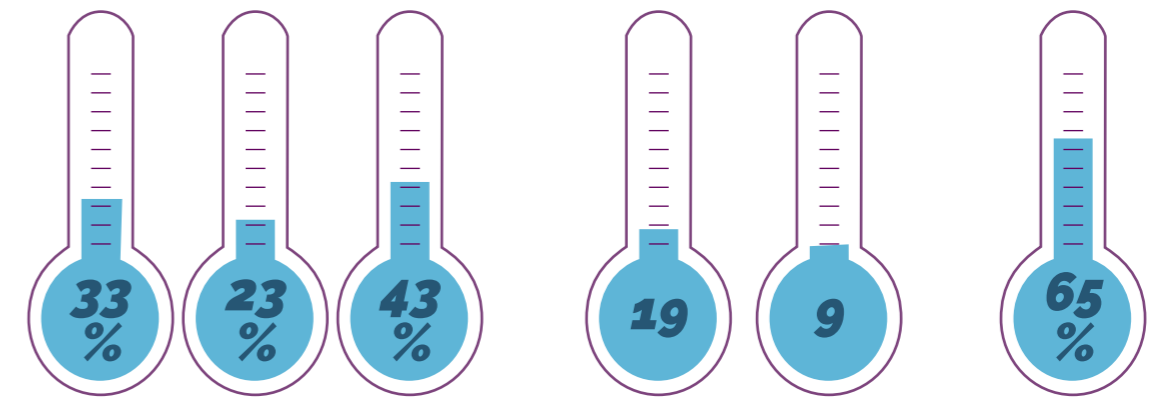
Det er flere virksomheter som er bekymret for nedleggelse og oppsigelser i de kommende årene.

SMB mener at dette kommer av økte avgifter som påvirker spesielt de små og mellomstore virksomhetene i Norge.

Figurene under viser temperaturen på frykten ledere har for ulike scenarier, og prosentandelen ledere som rapporterer om ulike utfordringer.

«Nå ser vi tydelig at mange små bedrifter har enorme utfordringer med å håndtere den vanvittige økningen i pris på kritiske varer og tjenester. Gjennom hele 2023 har vi sett en markant prisvekst i alle ledd av leverandørkjeden. Og når politikerne ikke tar de nødvendige grepene raskt nok til å stabilisere markedet er det forståelig at det er flere små og mellomstore bedrifter som frykter nedleggelse og oppsigelser I sin virksomhet, sier administrerende direktør i SMB Norge Jørund H. Rytman.»

Undersøkelsen er gjennomført av Respons Analyse.



Utfordringer knyttet til endringer i:
Inntekts- skatt Formue- skatt Andre avgifter

Frykt for:
Oppsigelser Nedleggelse

Utfordringer med:
Prisøkning i leverandørkjeden



Sparetiltak og investeringer

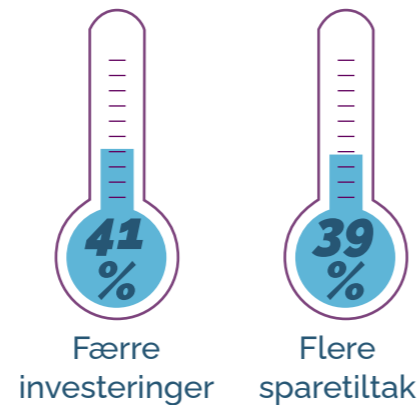
Det økonomiske året 2023 påvirket flere av de små og mellomstore bedriftene i Norge negativt.

Ifølge Senter for God Arbeidslysts undersøkelse var det flere av virksomhetene som måtte ty til sparetiltak, og mange virksomheter stoppet opp med investeringer i 2023.

Omtrent 40% av bedriftene gjorde færre investeringer i 2023 enn i 2022, og blant de samme respondentene svarte like mange at de innførte flere sparetiltak i den samme perioden.

SMB Norge sier funnene ikke er overraskende.

Vi er ikke overrasket over at det er flere som er nervøs for virksomheten sin i disse tider. Det er krig i Europa, inflasjon, svak norsk krone, det har vært høye strømpriser og økende avgifter på flere områder. Regjeringen må gjøre mer for å betrygge og hjelpe de små og mellomstore bedriftene i Norge, sier administrerende direktør i SMB Norge Jørund H. Rytman.

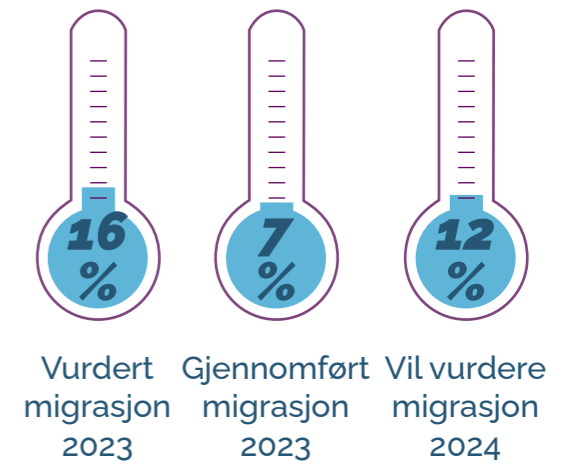


Når migrasjon er svaret

En relativt stor andel norske små og mellomstore bedrifter har det siste året vurdert, vurderer eller har gjennomført migrasjon av virksomheten

Blant de små og mellomstore bedriftene som svarte på undersøkelse er det 16% som vurderte å flytte hele eller deler av virksomheten sin til utlandet i 2023, og 7% som gjennomførte det.

SMB Norge, interesseorganisasjonen for små og mellomstore bedrifter, sier de håper at politikerne ser alvoret i at Norge potensielt kan miste så mange virksomheter ut av landet.



Formueskatten påvirker selvfølgelig situasjonen vi står i. At så mange små og mellomstore bedrifter vurderer å flytte hele eller deler av virksomheten til utlandet burde få politikerne til å innse alvoret i situasjonen, sier administrerende direktør i SMB Norge Jørund H. Rytman.



Appell fra SMB Norge:

Uforutsigbare rammebetingelser er et stort problem for næringslivet:

Norsk næringsliv står overfor stadig mer uforutsigbare rammebetingelser. Dette innebærer at bedriftene har vanskelig for å forutsi fremtidige økonomiske, politiske og regulatoriske forhold som kan påvirke driften deres. Uforutsigbarhet kan føre til at bedriftene må ta høyde for flere scenarier, noe som kan være kostbart og hemmende for innovasjon og vekst. Uten en klar forståelse fra regjeringen om verdiskapningen som skjer i hverdagsnæringslivet, kan det være vanskelig å implementere politikk som støtter og fremmer næringslivets behov.

Manglende utenlandske investeringer:

Internasjonalt blir det stadig mer kjent at Norge er politisk uforutsigbart som investeringssted. Dette betyr at utenlandske investorer er mer tilbakeholdne med å sette kapitalen sin inn i norske bedrifter og prosjekter. Mangel på utenlandske investeringer kan begrense vekstmulighetene for norsk næringsliv og føre til at bedrifter ikke får tilgang til nødvendig kapital for å utvide eller drive virksomheten.

Kapitaltørke og økning i antall konkurser:

Det økende antallet konkurser indikerer en alarmerende trend. Bedrifter kan slite med å skaffe finansiering til nye prosjekter eller til og med til daglig drift. Dette fenomenet, kjent som kapitaltørke, kan føre til at selv sunne bedrifter går konkurs på grunn av mangel på tilgjengelig kapital. Konkursøkningen er bare en indikasjon på de underliggende problemene med uforutsigbarhet og manglende investeringer.

Redd for fremtiden- mange flytter

Mange bedriftseiere og ledere er bekymret for fremtiden på grunn av de nevnte forholdene. Det stadig økende skatte- og avgiftstrykket gjør det vanskelig for bedrifter å oppnå lønnsomhet. Dette, kombinert med uforutsigbarheten, fører til at stadig flere vurderer å flytte virksomheten sin ut av Norge. Utflyttingen av bedrifter kan ha alvorlige konsekvenser for norsk økonomi, da det betyr tap av arbeidsplasser, kompetanse og verdiskapning.

Behov for ny politisk retning:

Situasjonen beskrives som "et næringsliv i spagat", hvor bedriftene må balansere mellom ulike utfordringer og usikkerheter. Det pekes på behovet for en ny politisk retning som prioriterer og støtter norsk næringsliv. Dette innebærer en politikk som fremmer verdiskapning, reduserer uforutsigbarhet, og gir bedriftene nødvendig stabilitet for å kunne vokse og utvikle seg.

I sum viser denne undersøkelsen bekymringen for situasjonen i norsk næringsliv, med økende uforutsigbarhet, økende antall konkurser og trusselen om utflytting av bedrifter. Det understrekes behovet for en ny politisk tilnærming som legger til rette for en mer stabil og støttende ramme for næringslivet.

Metode

DATAINNSAMLING

Datagrunnlaget for God Arbeidslyst Små og Mellomstore bedrifter 2024 er innsamlet Respons Analyse våren 2024.

Det ble innhentet svar fra 1091 respondenter som utgjør et representativt utvalg av norske arbeidstakere fra 18 år og oppover. Av disse er det 41 øverste/daglige ledere for virksomheter og 375 ansatte i bedrifter med 1-100 ansatte.

Tallmaterialet er vektet mot tall fra Statistisk Sentralbyrå med tanke på kjønn, alder og landsdel (inkl. kjønn og alder pr. landsdel).

SPØRRESKJEMA

Studien benytter seg av kvantitativ metode, og data er innhentet gjennom spørreskjema.

Modellen er basert på internasjonale litteraturstudier og bekreftet gjennom årlige danske undersøkelser fra 2015, samt i norske indeksstudier i 2017 og 2022*.

På bakgrunn av faktoranalyser er de opprinnelige 3-7 spørsmålene pr. faktor redusert til ett.

For å få kunnskap om forhold som er spesielt knyttet til vilkår for små og mellomstore bedrifter, har vi tatt inn spørsmål om verdenssituasjonen, politiske forhold og virksomhetslederens vurderinger og tiltak forrige og kommende år.

I tillegg til skala-spørsmål er det tatt inn en rekke kategoriske variabler for å bl.a. kunne differensiere funnene på ulike grupper av arbeidstakere.

ANALYSER

Studien benytter seg av flere analysemetoder. Temperaturmål er gjennomsnittverdier av status * 10. Effektmål er regresjonskoeffisienter * 100, basert på multiple og enkle regresjonsanalyser. Der skalaene for de inkluderte variablene har vært ulike, er benyttet standardiserte verdier, ellers er de ustandardiserte.

Hva skaper god arbeidslyst og er det viktig?

God Arbeidslyst delrapport vår 2024 - Små og Mellomstore bedrifter en kartlegging av hva som skaper arbeidslyst, blant ansatte og daglige ledere i norske små- og mellomstore bedrifter, og hva som kan være effekter av å forbedre arbeidslysten gjennom dens forklaringsfaktorer.

I God Arbeidslyst Indeksrapport 2022 viste vi bl.a. hvordan hvordan faktorene "mening", "mestring", "medbestemmelse", "resultater", "ledelse", "kolleger" og "balanse" er signifikante drivere for arbeidslyst, og hvordan arbeidslysten gir store gevinster for den enkelte, for virksomheter og for samfunnet.

Sjekk gjerne ut QR-koden og finn ut mer!

God arbeidslyst!

RAPPORTEN ER UTARBEIDET I PARTNERSKAP MELLOM
SENTER FOR GOD ARBEIDSLYST OG SMB NORGE,
I SAMARBEID MED RESPONS ANALYSE.

