



# Work-Life Balance skabelon



# Formål

Denne skabelon er designet til at hjælpe virksomheder med at vurdere og forbedre deres work-life balance-strategier med det formål at øge medarbejdertilfredshed, trivsel og fastholdelse. Ved at tage udgangspunkt i aktuelle data fra Randstad Workmonitor 2024 og Ballisager Kandidatanalysen 2024 præsenterer vi en evidensbaseret tilgang til, hvordan virksomheder kan tilpasse sig medarbejdernes behov for en sund balance mellem arbejde og privatliv.

Skabelonen er udviklet til brug af HR-afdelinger, ledere og virksomhedsbeslutningstagere, der ønsker at fremme en bedre work-life balance i deres organisation.



# Data og Baggrund

## **Fleksibilitet som topprioritet:**


Ifølge Randstad Workmonitor 2024 værdsætter 93% af medarbejderne work-life balance lige så højt som løn, og 57% ville ikke acceptere et job, der negativt påvirker denne balance. Dette understreger, hvor kritisk det er for arbejdsgivere at tilbyde fleksibilitet og støtte medarbejdernes balance mellem arbejde og privatliv.

## **Fleksible arbejdstider overgår arbejdssted:**

Undersøgelsen viser, at fleksible arbejdstider er endnu vigtigere for medarbejdere end muligheden for at arbejde hjemmefra. 41% af medarbejderne rangerer fleksible arbejdstider som en afgørende faktor i deres jobtilfredshed.

## **Betydningen af ledelsens støtte:**

Undersøgelsen fremhæver, at en stor del af medarbejderne vurderer, at støtte fra ledelsen er afgørende for deres trivsel og evne til at opnå en sund balance mellem arbejde og privatliv. Dette peger på nødvendigheden af, at ledere aktivt engagerer sig i at skabe et arbejdsmiljø, der fremmer work-life balance.



På baggrund af disse data er formålet med denne skabelon at give virksomheder et struktureret værktøj til at analysere og forbedre deres work-life balance-strategier.

# Indholdsfortegnelse

- **Fleksibilitet**
- **Ledelsesstøtte**
- **'Kultur og Trivsel**
- **Karriereudvikling og Balance**





# Work-Life Balance skabelon


For at skabe en struktureret og effektiv skabelon til at vurdere work-life balance i en virksomhed, skal vi fokusere på specifikke emner, der er afgørende for at forstå og forbedre medarbejdernes trivsel. Hvert emne vil blive præsenteret med en kort beskrivelse af dets betydning, efterfulgt af mindst fem spørgsmål, der kan bruges til at indsamle relevant data. Spørgsmålene vil være designet til at fremme både kvantitativ og kvalitativ indsigt, hvilket vil give et holistisk billede af medarbejdernes oplevelse og behov.



# Fleksibilitet

## Spørgsmål:

- Hvor tilfreds er du med den fleksibilitet, du har i din arbejdstid? (Skala fra 1-5)
- Har du mulighed for at arbejde hjemmefra, når du har brug for det? (Ja/Nej)
- Hvordan oplever du balancen mellem dine arbejdstimer og personlige forpligtelser? (Åben tekst)
- I hvilken grad føler du, at din arbejdsgiver understøtter fleksible arbejdsordninger? (Skala fra 1-5)
- Hvilke ændringer i din arbejdstid eller arbejdssted ville forbedre din work-life balance?(Åben tekst)



Fleksibilitet i arbejdstid og arbejdssted er blevet en af de vigtigste faktorer for medarbejdertilfredshed. Medarbejdere værdsætter mulighederne for at tilpasse deres arbejdstid til deres personlige behov og forventer, at arbejdsgivere understøtter dette. Flexibilitet har vist sig at forbedre work-life balance og reducere stressniveauer, hvilket igen kan føre til højere produktivitet og lavere sygefravær.

# Ledelsesstøtte

## Spørgsmål:

- Hvor tilfreds er du med den støtte, du modtager fra din leder i forhold til work-life balance? (Skala fra 1-5)
- Føler du, at din leder er opmærksom på dine behov for fleksibilitet?(Ja/Nej)
- Hvor ofte har du mulighed for at diskutere din work-life balance med din leder?(Ofte/lejlighedsvis/sjældent/aldrig)
- Hvilken støtte kunne du ønske dig fra ledelsen for at forbedre din balance mellem arbejde og privatliv?(Åben tekst)
- I hvilken grad føler du, at din leder anerkender og respekterer dine personlige forpligtelser uden for arbejdet? (Skala fra 1-5)



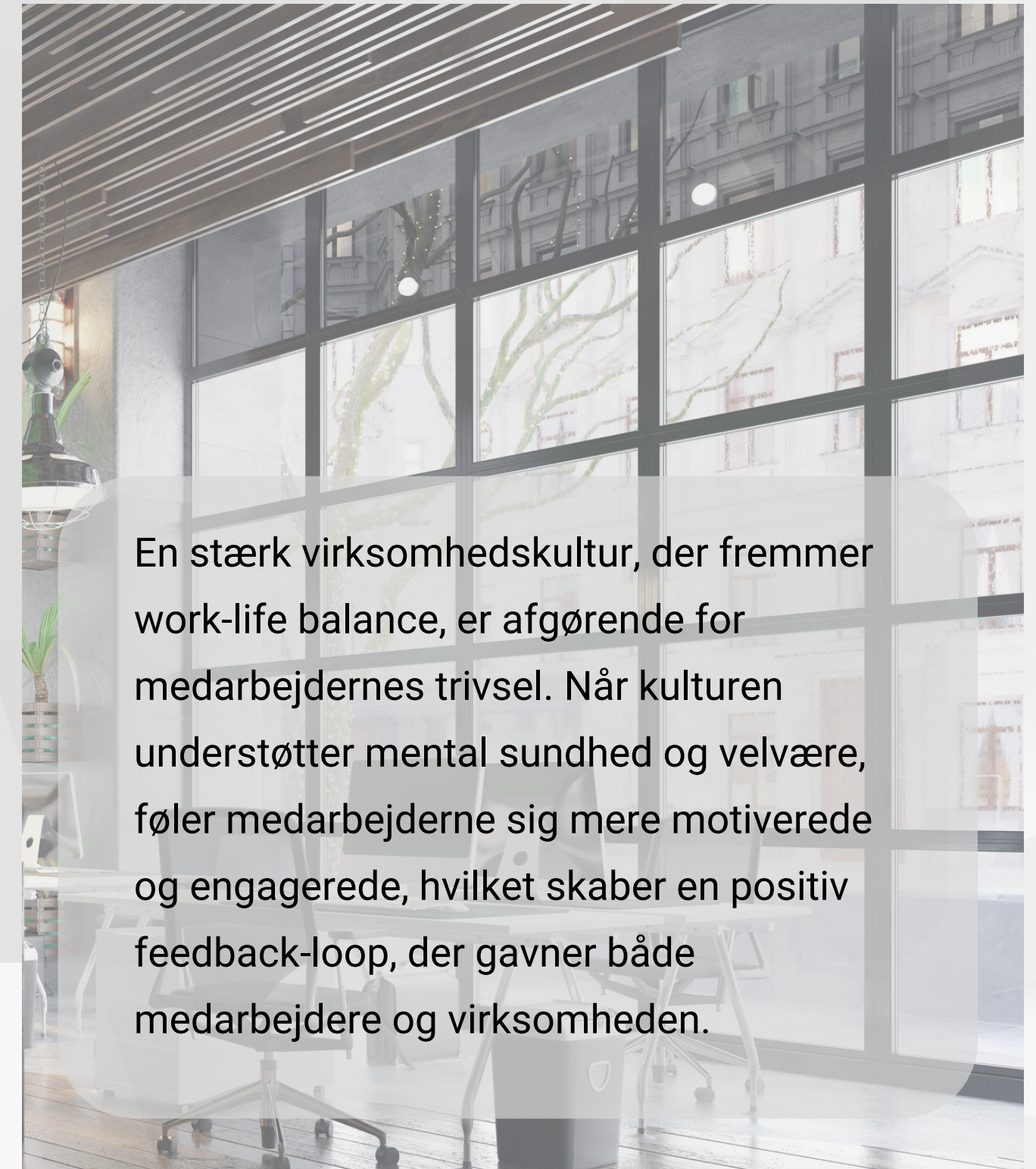
Støtte fra ledelsen er afgørende for medarbejdernes evne til at opnå en god work-life balance. Når ledelsen aktivt engagerer sig i medarbejdernes trivsel, skabes der et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler sig værdsat og understøttet, hvilket kan føre til øget tilfredshed og engagement.



# Kultur og Trivsel

## Spørgsmål:

- Hvordan vil du beskrive virksomhedens kultur i forhold til at støtte work-life balance? (Åben tekst)
- Føler du, at der er en åben dialog om mental sundhed og trivsel på arbejdspladsen?(Ja/Nej)
- Hvor ofte tilbydes der aktiviteter eller ressourcer, der fremmer mental sundhed og velvære (ofte/lejlighedsvis/sjældent/aldrig)
- I hvilken grad føler du, at dine kolleger og ledelsen værdsætter work-life balance? (Skala fra 1-5)
- Hvilke elementer i virksomhedens kultur kunne forbedres for at støtte din trivsel? (Åben tekst)



En stærk virksomhedskultur, der fremmer work-life balance, er afgørende for medarbejdernes trivsel. Når kulturen understøtter mental sundhed og velvære, føler medarbejderne sig mere motiverede og engagerede, hvilket skaber en positiv feedback-loop, der gavner både medarbejdere og virksomheden.

# Karriereudvikling og Balance

## Spørgsmål:

- Føler du, at du har mulighed for at udvikle din karriere uden at kompromittere din work-life balance? (Ja/Nej)
- Hvordan balancerer du dine karrieremål med dine personlige mål? (Åben tekst)
- I hvilken grad oplever du, at virksomhedens karriereudviklingsprogrammer tager hensyn til medarbejdernes behov for work-life balance? (Skala fra 1-5)
- Har du oplevet situationer, hvor dine karrieremål kolliderede med dine personlige forpligtelser? (Ja/Nej)
- Hvad kunne virksomheden gøre for at støtte din karriereudvikling, mens du opretholder en sund work-life balance?(Åben tekst)



Medarbejdere ønsker at kunne udvikle deres karriere uden at skulle ofre deres work-life balance. Det er vigtigt, at virksomheder tilbyder muligheder for karriereudvikling, som samtidig tager hensyn til medarbejdernes behov for balance mellem arbejde og privatliv.

**Metode:**

- Kvantitativ Analyse: Brug en skala (1-5) til at indsamle data, som kan analyseres statistisk for at identificere mønstre og tendenser i medarbejdernes oplevelse af work-life balance.
- Kvalitativ Analyse: De åbne spørgsmål giver mulighed for dybere indsigt i medarbejdernes individuelle oplevelser og forslag, som kan analyseres tematisk for at identificere fælles problemområder og forbedringsmuligheder.

**Gør en forskel med YGpartner**

Hos YGpartner er vi dedikerede til at hjælpe din virksomhed med at skabe en sund og bæredygtig balance mellem arbejde og privatliv. Vores dybdegående indsigt og skræddersyede løsninger er designet til at fremme trivsel, engagement og langvarig succes. Sammen kan vi implementere strategier, der ikke bare møder, men overgår moderne arbejdsmarkeds krav.

Kontakt





# 45

For at give dig en smagsprøve på, hvordan vi kan hjælpe din organisation, tilbyder vi et inspirerende 45-minutters oplæg. Her præsenterer vi konkrete strategier og bedste praksis, der kan transformere jeres arbejdsplads og løfte jeres medarbejderes trivsel.

[Kontakt](#)

