

Thomas Bredgaard, Stine Rasmussen, Laust Høgedahl,
Mads Peter Klindt & Anders Albin Esbjerg



Arbejdslivet i utrygge tider

– Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer 2025



AAU OPEN

AALBORG UNIVERSITY
OPEN PUBLISHING

Thomas Bredgaard, Stine Rasmussen, Laust Høgedahl,
Mads Peter Klindt & Anders Albin Esbjerg

Arbejdslivet i utrygge tider

– Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer 2025



AAU OPEN

**AALBORG UNIVERSITY
OPEN PUBLISHING**

Arbejdslivet i utrygge tider – Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer 2025

Thomas Bredgaard, Stine Rasmussen, Laust Høgedahl, Mads Peter Klindt
& Anders Albin Esbjerg

Denne publikation er nr. 1 i serien *Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer*

Serieredaktion: Thomas Bredgaard, Aalborg Universitet

1. udgave, 2026.

© Forfatterne, 2026

Omslag og grafisk layout: Anja Lykkegaard Jensen | AAU OPEN

ISBN: 97887-7642-189-2

ISSN: 3151-9113

DOI: 10.54337/aau.AT2025

Denne udgivelse er udelukkende publiceret elektronisk og kan kun rekvireres i online format.

Udgivet hos: Aalborg University Open Publishing | www.open.aau.dk

Denne publikation er udgivet med støtte fra

TrygFonden

Dette værk er udgivet under en [Creative Commons Open Access-licens CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), som tillader andre at distribuere, tilpasse og bygge videre på materialet i ethvert medie eller format, så længe forfatterne krediteres.



INDHOLD

Forord.	9
Kapitel 1: Tryghed i arbejdslivet	11
Begreber og indikatorer.	11
Udviklingen i trygheden på arbejdsmarkedet.	14
Tryghed, jobtilfredshed og stress	17
Konklusioner	18
Referencer.	19
Kapitel 2: De unge og arbejdslivet	21
Generation Z og arbejdslivet	21
De unge og det attraktive arbejde.	22
De unge og trygheden i arbejdslivet	26
De unge, stress og jobtilfredshed	28
Konklusioner	31
Referencer.	32
Kapitel 3: Arbejdstid	35
Arbejdstiden i den offentlige og politiske debat	35
Fuldtidsarbejde og deltidsarbejde.	36
Ugentlig arbejdstid	41
Nultimerskontrakter	43
Ønsker til arbejdstid	47
Konklusioner	50
Referencer.	52

Kapitel 4: Atypisk beskæftigelse	53
Hvad er atypisk beskæftigelse?	53
Hvor udbredt er atypisk beskæftigelse?	56
Frivillighed og ufrivillighed i atypisk beskæftigelse	61
Tryghed og atypisk ansættelse	62
Konklusioner	74
Referencer.	75
 Kapitel 5: Udenlandsk arbejdskraft	 77
Den udenlandske arbejdskraft – hvem, hvad og hvor?	77
Hvad påvirker den udenlandske arbejdskrafts tryghed?.	79
Den udenlandske arbejdskraft i undersøgelsen	80
Generel tryghed i arbejdet	82
Repræsentation og institutionelle forhold	85
Kompetencer og almene færdigheder i fremtiden.	87
Konklusioner	89
Referencer.	90
 Kapitel 6: Handicap og tryghed i arbejdslivet	 91
Handicap og beskæftigelse	91
Handicap og arbejdstryghed	95
Handicap og andre tryghedsformer.	97
Konklusioner	99
Referencer.	100
 Kapitel 7: Kunstig intelligens og arbejdsmarkedet	 101
Hvordan påvirker kunstig intelligens arbejdsmarkedet?	101
Brug af kunstig intelligens i arbejdet	103
Frygt for at miste arbejdet på grund af kunstig intelligens	109
Kompetencer til at bruge kunstig intelligens	113
Konklusioner	115
Referencer.	116

Kapitel 8: Jobmobilitet	.117
Mobilitetens mange ansigter	.117
Omfang af og årsager til jobskift	.119
Hvem skifter job? Tre modeller om jobmobilitet	.121
Hvem skifter frivilligt? Ufrivilligt? Og som følge af kontratudløb?.	.126
Mere mobil, mere tryk?.	.130
Konklusioner	.131
Referencer.	.132
 Kapitel 9: Flexicurity	 .135
Forandringer af flexicurity-modellen efter finanskrisen. . .	.135
Antagelserne om balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed	.138
Er dagpengesystemet blevet utilstrækkeligt?	.139
Undergraver væksten i private lønsikringer modellen? . . .	.142
Hvor stor er tiltroen jobcentre og a-kasser?.	.145
Markante forskelle mellem arbejdsløshedskasserne.	.147
Er mulighederne for efter-og videreuddannelse gode? . . .	.149
Kortuddannedes muligheder for opkvalificering	.152
Flexicurity og jobmobilitet	.153
Konklusioner	.155
Referencer.	.157
 Kapitel 10: Konklusioner	 .161
Arbejdstryghed	.161
Ansættelsestryghed	.162
Beskæftigelsestryghed.	.163
Indkomsttryghed	.164

Bilag 1: Spørgeskema.	.165
--------------------------------------	-------------

Bilag 2: Regressionsanalyser	.185
---	-------------

Kapitel 2 – De unge og arbejdslivet.	.185
--	------

Kapitel 3 – Arbejdstid	.192
----------------------------------	------

Kapitel 7 – Kunstig intelligens og arbejdsmarked.	.195
---	------

Kapitel 9 – Flexicurity	.197
-----------------------------------	------

FORORD

Tryghedsbarometeret har til formål at undersøge status, udvikling og udfordringer for trygheden i arbejdslivet på det danske arbejdsmarked. Datagrundlaget er en meget stor spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af den danske arbejdsstyrke, både personer i arbejde og uden arbejde.

Den første spørgeskemaundersøgelse blev gennemført i 2023. Resultaterne herfra er publiceret i rapporten 'Tryghed i arbejdslivet?', der udkom i 2024 (Bredgaard m.fl., 2024). Denne undersøgelse er den anden i rækken og er gennemført i 2025. Det er hensigten af Tryghedsbarometeret gennemføres hvert andet år fremover, så det bliver muligt at opfange udviklinger og tendenser i trygheden på det danske arbejdsmarked.

I den første undersøgelse fokuserede vi på at etablere en baseline og et indikatorsystem, som kunne opfange opfattelser af forskellige former for tryghed i arbejdslivet (arbejdstryghed, ansættelsestryghed, beskæftigelsestryghed og indkomsttryghed). I denne undersøgelse måler vi på udviklingen i disse tryghedsformer.

Vi har desuden udvalgt en række temaer, som vi undersøger nærmere. Det drejer sig om de unge og arbejdslivet (kapitel 2), arbejdstid og arbejdstidsønsker (kapitel 3), atypisk beskæftigelse, herunder platformsarbejde (kapitel 4), udenlandsk arbejdskraft (kapitel 5), handicap og tryghed i arbejdslivet (kapitel 6), kunstig intelligens og arbejdsmarkedet (kapitel 7), jobmobilitet (kapitel 8) og den danske flexicurity-model (kapitel 9).

Kapitel 1 og 6 er skrevet af Thomas Bredgaard. Kapitel 2 er skrevet af Thomas Bredgaard og Anders Albin Esbjerg. Kapitel 3 er skrevet af Stine Rasmussen og Laust Høgedahl. Kapitel 4 er skrevet af Stine Rasmussen. Kapitel 5 og 7 er skrevet af Laust Høgedahl. Kapitel 8 og 9 er skrevet af Mads Peter Klindt. Konklusionerne i kapitel 10 er skrevet i fællesskab.

Projektet er støttet af TrygFonden. Vi vil gerne takke Forskningschef Anders Hede, Projektchef Peter Madsen og Projektchef Sophie Danneris for værdifulde faglige kommentarer og et godt samarbejde. Rapporten står dog helt for forfatterne egen regning.

Denne bog er fagfællebedømt og vi takker to anonyme bedømmere for grundige kommentarer. En tidlig version blev udgivet i forbindelse med lancering af Tryghedsbarometeret på Christiansborg den 2 marts 2026.

Forfatterne, oktober 2026

Kapitel 1

TRYGHED I ARBEJDSLIVET

Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer tager pulsen på oplevelser af tryghed i arbejdslivet. Det er et standardiseret indikatorsystem, som gør det muligt at undersøge status, udvikling og udfordringer i forskellige former for oplevet tryghed blandt personer med tilknytning til arbejdsmarkedet.

I dette kapitel definerer vi de fire former for tryghed og hvordan vi måler dem. Dernæst beskriver vi den generelle oplevelse af tryghed i arbejdslivet og sammenhængen mellem tryghed, jobtilfredshed og stress.

Begreber og indikatorer

Tryghedsbarometeret indfanger subjektive tryghedsopfattelser blandt personer med tilknytning til arbejdsmarkedet fremfor objektive tryghedsmål. Oplevelsen af tryghed er nemlig forskellig afhængig af forskellige situationer og personer (jf. Syropoulos m.fl., 2024; Eller & Frey, 2019). Nogle personer opfatter en situation som utryg, imens andre opfatter den som tryk. Nogle personer har behov for mere tryghed end andre. Derfor er der også brug for viden om subjektive opfattelser af tryghed på arbejdsmarkedet.

Tryghed i arbejdslivet består af nogle fælles komponenter eller dimensioner. Vi skelner i den forbindelse mellem den tryghed, som er knyttet til selve arbejdet og arbejdspladsen (arbejdstryghed), den konkrete ansættelse (ansættelsestryghed), mulighederne for at finde anden beskæftigelse (beskæftigelsestryghed) og trygheden ved at få en tilstrækkelig indkomst til at dække sine behov (indkomsttryghed) (jf. Bredgaard m.fl., 2024). Spørgsmålene indfanger derfor opfattelser af tryghed, der relaterer sig til det at være på eller uden for arbejdsmarkedet.

Fire former for tryghed i arbejdslivet

1. Arbejdstryghed definerer vi som den tryghed arbejdet eller arbejdspladsen tilbyder sine medarbejdere. Det handler om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, repræsentationssikkerhed (overenskomstdækning og tillidsrepræsentation), oplevelsen af psykologisk tryghed og arbejdstidsbalancen.

2. Ansættelsestryghed er trygheden ved at kunne forblive i sin nuværende ansættelse, hvilket kommer til udtryk gennem regler og procedurer for afskedigelse og oplevelsen af jobsikkerhed.

3. Beskæftigelsestryghed er trygheden ved at kunne finde et andet arbejde, hvilket kommer til udtryk i oplevelsen af hvor let eller svært det er at finde et nyt arbejde, den enkeltes kvalifikationer og kompetencer samt vurderingen af mulighederne for hjælp til jobsøgning og efteruddannelse.

4. Indkomstryghed er trygheden ved at få en tilstrækkelig indkomst fra det arbejde, man har, eller i en situation uden arbejde. Det kommer både til udtryk ved arbejdsindkomst og ved overførselsindkomst, f.eks. dagpenge.

Målgruppen for spørgeskemaundersøgelsen er personer i alderen 18-67 år med en tilknytning til arbejdsmarkedet. Tilknytning til arbejdsmarkedet betyder, at personer på efterløn, tidlig pension, førtidspension eller seniorpension frasorteres. Stikprøven indeholder således både personer i arbejde (f.eks. lønmodtagere, selvstændige, fleksjobansatte m.v.) og personer uden arbejde (f.eks. ledige, personer i aktivering/beskæftigelsestilbud og personer under uddannelse). For at tælle med i populationen for undersøgelsen, skal personen have bopæl i Danmark og have et cpr-nummer. Dataindsamlingen er gennemført af Danmarks Statistik (DST) i perioden juni til august 2025.

Vi har haft et ønske om at sætte særligt fokus på de unges arbejdsliv. Derfor har DST delt stikprøven i to grupper (18-29 årige og 30-67 årige) og suppleret den med yderligere 5.000 personer mellem 18-29 år. Nettostikprøven er i alt 45.000 personer. Svarpersoner fra 2023 indgår i stikprøven og udgør dermed et panel, som gør det muligt at følge deres udvikling fra 2023 til 2025. Panelet udgøres af 7.070 personer, som har svaret på spørgeskemaet i både 2023 og 2025.

Det endelige spørgeskema indeholdt 81 spørgsmål og den gennemsnitlige svartid var 11,5 minutter. Spørgeskemaet blev oversat til engelsk, og svarpersonerne kunne selv vælge på hvilket sprog de ønskede at gennemføre undersøgelsen. 767 personer, svarende til 4,4 procent af alle svarpersonerne, valgte at svare på engelsk.

Spørgeskemaet blev udsendt gennem Digital Post og postbrev til de personer, som var fritaget for Digital Post. Invitationsbrevet indeholdt et link samt adgangskode til det webbaserede spørgeskema. Efter to påmindelser blev telefoninterviews påbegyndt for de personer, som ikke havde besvaret spørgeskemaet på web. Spørgeskemaet er vedlagt som bilag 1.

Svarprocenten blev 38,8 procent, hvilket svarer til i alt 17.279 fuldt gennemførte besvarelser. Der er således både en meget stor stikprøve og en tilfredsstillende svarprocent, hvilket giver et godt grundlag for at foretage solide og detaljerede analyser. Tabellen nedenfor viser svarpersonerne fordelt på deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Tabel 1.1. Fordeling af svarpersoner på arbejdsmarkedstilknytning (2025)

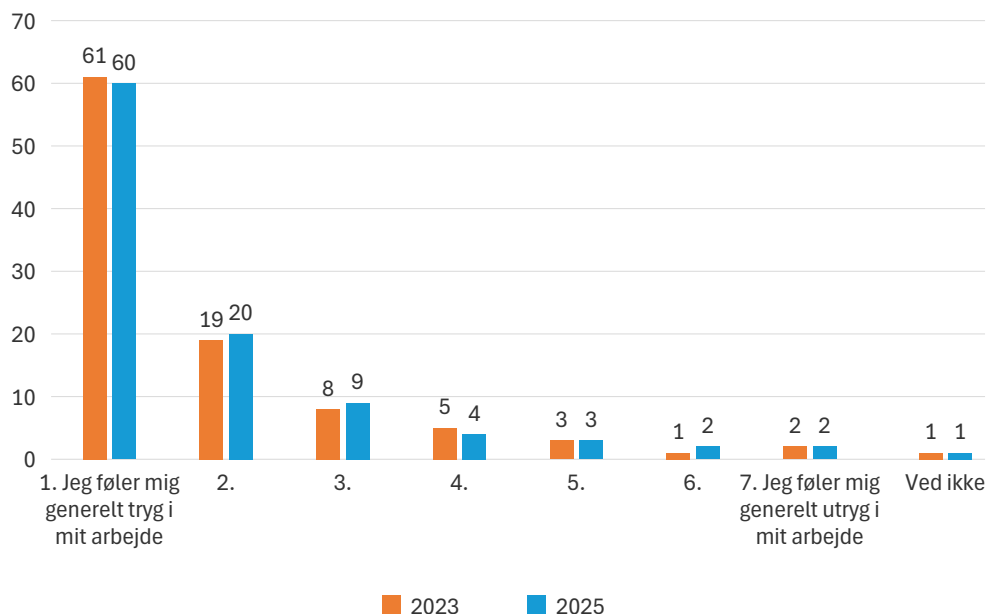
	Antal besvarelser	Andel i procent
Lønmodtagere uden Personaleansvar	10.242	59,3
Lønmodtagere med personaleansvar	2.597	15,0
Selvstændige med ansatte	389	2,3
Solo-selvstændig (egen virksomhed uden ansatte)	503	2,9
Freelancer/honorarlønnet	118	0,7
Bureauvikar	71	0,4
Fleks- eller skånejob	570	3,3
Ledig	776	4,5
I aktivering (f.eks. virksomhedspraktik, job med løntilskud)	132	0,8
Under uddannelse (lærling, elev, studerende o.l.)	1.435	8,3
Andet	446	2,6
I alt	17.279	100

For at sikre repræsentativiteten, gennemførte DST efterfølgende en bortfaldsanalyse og vægtede besvarelserne på samme måde som i 2023. Datamaterialet er derfor vægtet på køn, alder, uddannelse, bopælskommune, herkomst, familietype, overførselsydelse og region. I analyserne anvender vi vægtede data, hvilket sikrer, at data er repræsentativt på de parametre, som der kan vægtes på. Et metodisk opmærksomhedspunkt er dog, at der er parametre, som der ikke kan vægtes på, fordi vi ikke har fuld adgang til alle relevante informationer om de forskellige persongrupper i målgruppen. Der kan derfor stadig være skævheder i datamaterialet, og dermed også i nogle af resultaterne, selvom data er vægtet. Vi ved f.eks., at der er skævheder i, hvilke grupper af udenlandske arbejdstagere, som har besvaret spørgeskemaet, hvor svarene fra udstationerede udenlandske arbejdstagere er overrepræsenteret og det forbehold skal selvfølgelig tages med ind i tolkningen af resultaterne (jf. kapitel 5). Det samme kan gælde andre grupper på arbejdsmarkedet.

Udviklingen i trygheden på arbejdsmarkedet

Vi starter med at se på den generelle opfattelse af tryghed i arbejdet blandt dem, der har en tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi har spurgt til deres generelle oplevelse af tryghed i arbejdet på en skala fra 1 til 7, hvor 1 er de mest trygge og 7 er de mest utrygge. Spørgsmålet er stillet til alle i beskæftigelse, dvs. lønmodtagere, selvstændige, freelancere, vikarer og personer i fleksjob.

Figur 1.1. Tryghed i arbejdet i 2023 og 2025 (procent)



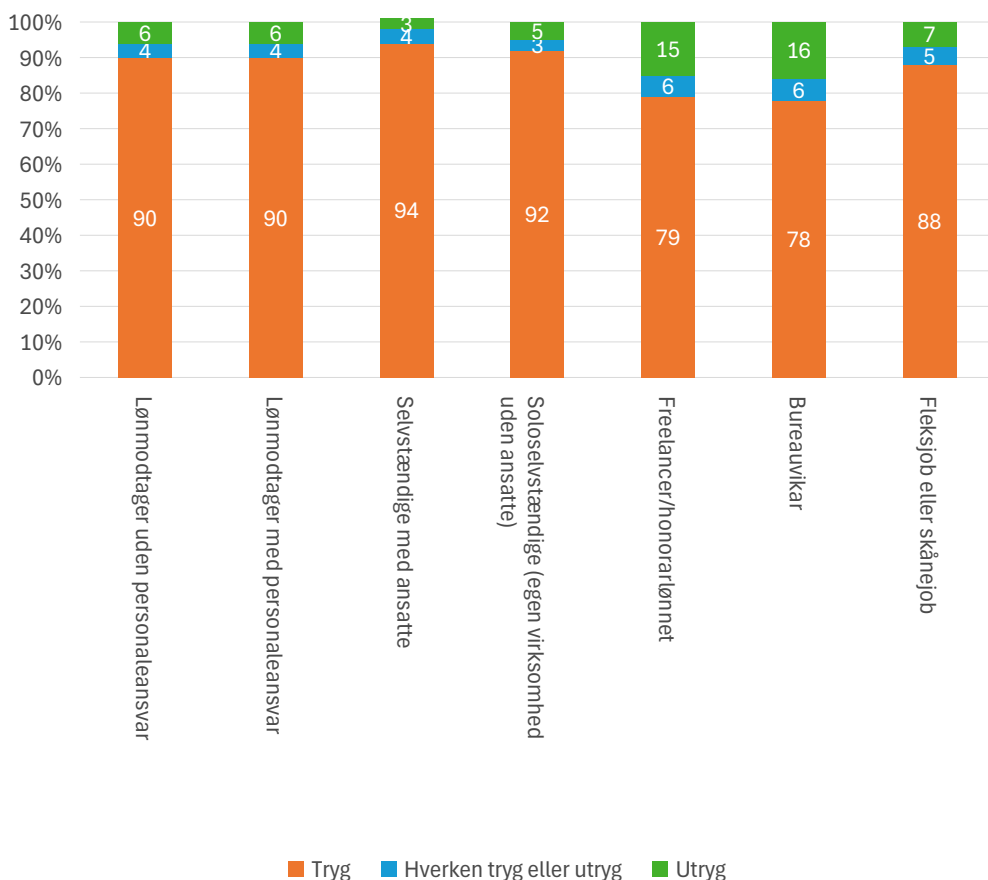
Antal besvarelser: 11.068 svarpersoner i 2023 og 14.486 svarpersoner i 2025. Spørgsmål: Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde?

Som det fremgår af figuren, er der ikke sket ændringer i oplevelsen af tryghed i arbejdet mellem 2023 og 2025. Det store flertal føler sig fortsat meget trykke i arbejdet. 89 procent af svarpersonerne er trykke (kategori 1-3). 4 procent er hverken trykke eller utrykke (kategori 4). Og de resterende 7 procent kan karakteriseres som utrykke (kategori 5-7). Det tyder på at den stigende usikkerhed i omverden ikke umiddelbart smitter af på oplevelsen af tryghed i arbejdslivet (jf. TrygFonden, 2025).

Det samme gælder de fire trykhedsformer. Svarpersonerne oplever den samme grad af arbejdstryk, ansættelsestryk, beskæftigelsestryk og økonomisk tryk i 2025, som de gjorde i 2023

De mest trykke i arbejdet er arbejdsmarkedets 'kernetropper', dvs. selvstændige, lønmodtagere og personer med et godt helbred. De utrykke er omvendt i atypisk beskæftigelse (f.eks. freelancere, midlertidigt ansatte, vikarer og personer i fleks- og skånejob) samt personer med et dårligt selv vurderet helbred (jf. også kapitel 4 om atypisk beskæftigelse). Det fremgår af figuren nedenfor.

Figur 1.2. Tryghed i arbejdet fordelt på ansættelsesform i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 14.389 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 46,112, Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde? Hvad beskriver bedst din nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet?

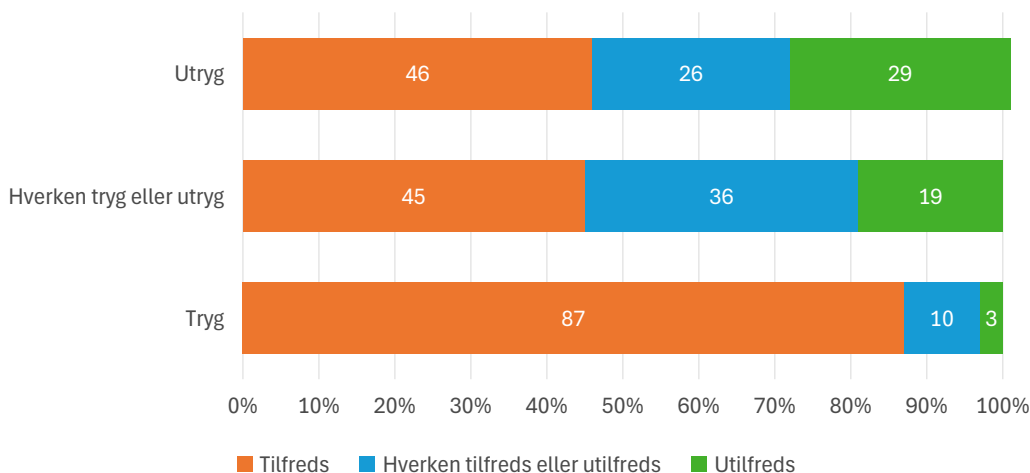
90 procent af lønmodtagerne er trykke i arbejdet uanset om de er lønmodtagere med eller uden personaleansvar. Selvstændige har den højeste andel, der føler sig trykke i arbejdet (hhv. 94 procent for selvstændige med ansatte og 92 procent for solo-selvstændige). En lidt mindre andel af freelanceansatte og honorarlønnede samt bureauvikarerne er trykke i arbejdet (hhv. 79 procent og 78 procent). Det ligger i ansættelsesformens natur, at den er mere midlertidig og dermed mere utryk. Ansatte i fleksjob og skånejob placerer sig mellem de to grupper, men stadig med en høj andel der er trykke i arbejdet (88 procent). I kapitel 4 undersøger vi atypisk beskæftigelse nærmere.

Oplevelsen af generel tryghed i arbejdet er en god indikator for andre former for tryghed i arbejdslivet. Det betyder, at personer med en høj generel tryghed i arbejdet også er mindre bekymret for at miste deres nuværende job (ansættelses-tryghed), har større tiltro til, at de nemt vil kunne finde et andet arbejde, der er mindst lige så godt som det nuværende (beskæftigelsestryghed) samt vurderer, at det vil være let for dem at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen (indkomst-tryghed). Der er ligeledes en stærk sammenhæng mellem tryghed, jobtilfredshed og fravær af stress.

Tryghed, jobtilfredshed og stress

Der er stærke positive korrelationer mellem tryghed i arbejdet og oplevelsen af jobtilfredshed og fravær af stress i arbejdslivet. Figuren nedenfor viser en klar sammenhæng mellem tryghed i arbejdet og jobtilfredshed.

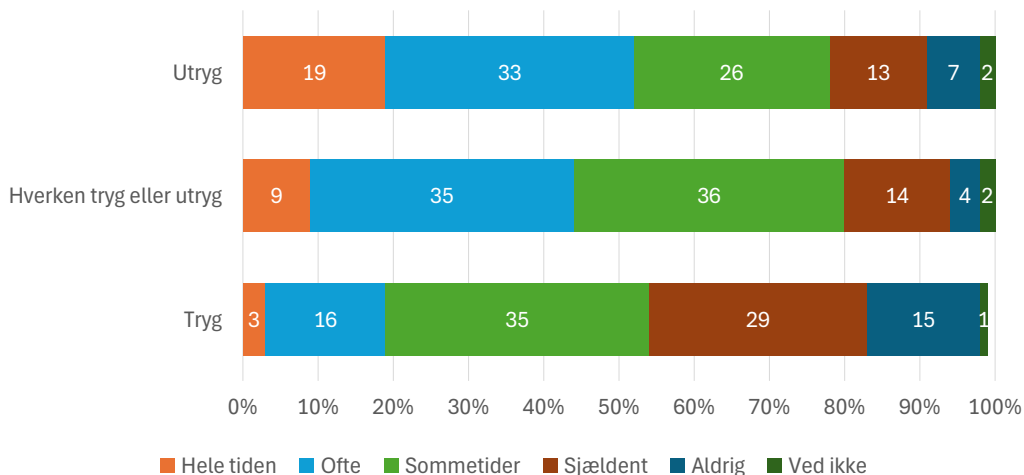
Figur 1.3. Tryghed i arbejdet og jobtilfredshed i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 14.351 svarpersoner. Gamma 0,756, Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvor tryg eller utryg føler du dig i dit arbejde? Hvor tilfreds eller utilfreds er du generelt med dit arbejde?

87 procent af de trygge er tilfredse med jobbet, hvor det blot gælder 46 procent af de utrygge. Omvendt er det blot 3 procent af de trygge, som er utilfredse med jobbet, imens det samme gælder 29 procent af de utrygge.

Figur 1.4. Tryghed i arbejdet og oplevelsen af stress i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 14.387 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 905,65. Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde? Hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste to uger?

De trykke er også mindre stressede end de utrykke. Figuren ovenfor viser at 19 procent af de utrykke hele tiden har følt sig stresset inden for de seneste to uger, hvor det blot gælder 3 procent af de trykke.

Der er også stærke positive sammenhænge mellem tryghed i arbejdet og følelsen af engagement og motivation i arbejdet samt tilfredshed med tilværelsen generelt set (tal ikke vist). Det viser samlet set at tryghed i arbejdet er et gode, som er positivt for jobtilfredshed, engagement og motivation, fravær af stress og tilfredshed med tilværelsen.

Konklusioner

Kapitlet giver et indblik i tryghedens tilstand blandt personer med tilknytning til det danske arbejdsmarked i 2025. Resultaterne viser overordnet, at trygheden i arbejdslivet er bemærkelsesværdig stabil på trods af et arbejdsmarked præget af teknologiske forandringer, politiske reformer og international usikkerhed. Den generelle tryghed i arbejdet er næsten uforandret siden 2023, og et stort flertal af de beskæftigede befinder sig fortsat i den trykke ende af skalaen. Trygheden er dog ikke ligeligt fordelt. 'Kernetropperne' på arbejdsmarkedet er markant mere trykke end grupper i atypisk beskæftigelse, f.eks. freelancere, vikarer og fleksjobansatte,

samt personer med dårligere helbred. Disse forskelle understøtter en klassisk skillelinje mellem stabile og ustabile ansættelsesformer og illustrerer fortsat ulighed i oplevelsen af sikkerhed på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen viser desuden, at de fire former for tryghed i høj grad hænger sammen. Personer, der føler sig trygge i deres daglige arbejde, udviser også større optimisme omkring mulighederne for at finde nyt arbejde og deres evne til at dække økonomiske behov. Dette peger på, at tryghed i arbejdslivet bør forstås som et sammensat fænomen, der ikke blot afspejler strukturelle forhold som opsigelsesvarsler og regulering, men også individers subjektive erfaringer, helbred og ansættelsesforhold.

Referencer

- Arbejdstilsynet (2022). National overvågning af arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere, NOA-L 2021.
- Blossfeld, H.P., Kilpi-Jakonen, E., de Vilhena, D.V. (2020). Gibt es im lebenslangen Lernen einen Matthäus-Effekt? Ergebnisse eines internationalen Vergleichs, Schrader, J., Ioannidou, A., Blossfeld, HP. (red.) Monetäre und nicht monetäre Erträge von Weiterbildung. Edition ZfE, vol 7. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25513-8_1
- Bredgaard, T. (2025). Udviklinger i den aktive beskæftigelsesindsats. Tidsskrift for Arbejdsliv, 27(2), 5-12. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/160323/202095>
- Bredgaard, T., Høgedahl, L., Klindt, M. P., & Rasmussen, S. (2024). *Tryghed i arbejdslivet? Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer*. Nord Academic.
- Bredgaard, T., & Hansen, C. D. (2022). *Corona-pandemien, arbejdslivet og den mentale sundhed*. Aalborg Universitetsforlag.
- Bredgaard, T. & Madsen, P.K. (2015). *Dansk flexicurity – Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*, Hans Reitzels forlag.

- Eller, E., Frey, D. (2019). Psychological Perspectives on Perceived Safety: Social Factors of Feeling Safe. In: Raue, M., Streicher, B., Lerner, E. (eds) *Perceived Safety. Risk Engineering*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11456-5_4
- Høgedahl, L. K. (2019). *Den danske model i den offentlige sektor: Danmark i et nordisk perspektiv*. (1. udgave udg.) DJØF Forlag.
- Navrbjerg, S. E., & Minbaeva, D. (2021). Ny arbejdslivsbalancer under corona-krisen—muligheder og udfordringer for ledelse og medarbejdere. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 23(3), 82-91.
- OECD (2023), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- OECD (2025), *OECD Skills Outlook 2025: Building the Skills of the 21st Century for All*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/26163cd3-en>
- Syropoulos, S., Leidner, B., Mercado, E., Li, M., Cros, S., Gómez, A., Baka, A., Chekroun, P. & Rottman, J. (2024). How safe are we? Introducing the multidimensional model of perceived personal safety, *Personality and Individual Differences*, Volume 224, 2024, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112640>
- TrygFonden (2025). En usikker verden – Tryghedsmåling maj 2025 udarbejdet af Jacob Andersen, Jørgen Goul Andersen, Anders Hede, Sophie Danneris og Peter G. H. Madsen.

Kapitel 2

DE UNGE OG ARBEJDSLIVET

Det er interessant at undersøge unges oplevelse af arbejdslivet, fordi det er en formativ periode, som er med til at forme resten af arbejdslivet og fordi der er en opfattelse af at den nye generation af unge har nogle andre holdninger og værdier til arbejde end tidligere generationer. Vi har derfor oversamlet stikprøven i Tryghedsbarometeret med 5.000 unge mellem 18-29 år, så vi har et solidt grundlag for at undersøge denne aldersgruppe.

Vores undersøgelse gør det muligt at undersøge generationsforskelle ved at sammenligne den unge aldersgruppe med de ældre aldersgrupper. Det er muligt at forskellene mellem generationer skyldes forskellige livsfaser, altså at unge er ved at etablere sig på arbejdsmarkedet frem for at de tilhører en bestemt generation. Forskelle kan også være udtryk for såkaldte periode-effekter, som alle generationer påvirkes af på samme tid, f.eks. klimaforandringer, covid-19 eller kunstig intelligens, men som påvirker forskellige aldersgrupper forskelligt. For at afgøre det skulle den samme gruppe af unge undersøges på forskellige tidspunkter. Det er ikke muligt denne gang, men det vil vi gøre fremover, når vi har flere undersøgelser på forskellige tidspunkter.

Vi starter dette kapitel med at opsummere antagelserne omkring Generation Z og arbejdslivet. Derefter undersøger vi de unges forestillinger om det attraktive arbejde, tryghed i arbejdsliv og oplevelse af stress og trivsel.

Generation Z og arbejdslivet

Den såkaldte Generation Z, der er født mellem 1996 og 2010 (og således aktuelt er mellem 15 og 29 år) er vokset op med digitale teknologier og sociale medier. De betegnes som en generation af digitalt indfødte (Schroth, 2019). De siges at være mere imødekommende overfor multikulturalisme og diversitet ligesom de også motiveres af at arbejde med sociale og samfundsmæssige problemstillinger.

Generation Z er efter sigende særligt 'purpose-orienterede', de søger efter mening i arbejdet og at gøre en forskel for andre (Hauen, 2024). Derudover efterspørger de en bedre balance mellem arbejde og fritid, hvilket adskiller dem fra deres ældre kollegaer der i højere grad værdsætter jobsikkerhed og et mere hierarkisk arbejdsmiljø. Gode karrieremuligheder og lønforhold er også vigtige, men ikke altafgørende for unge.

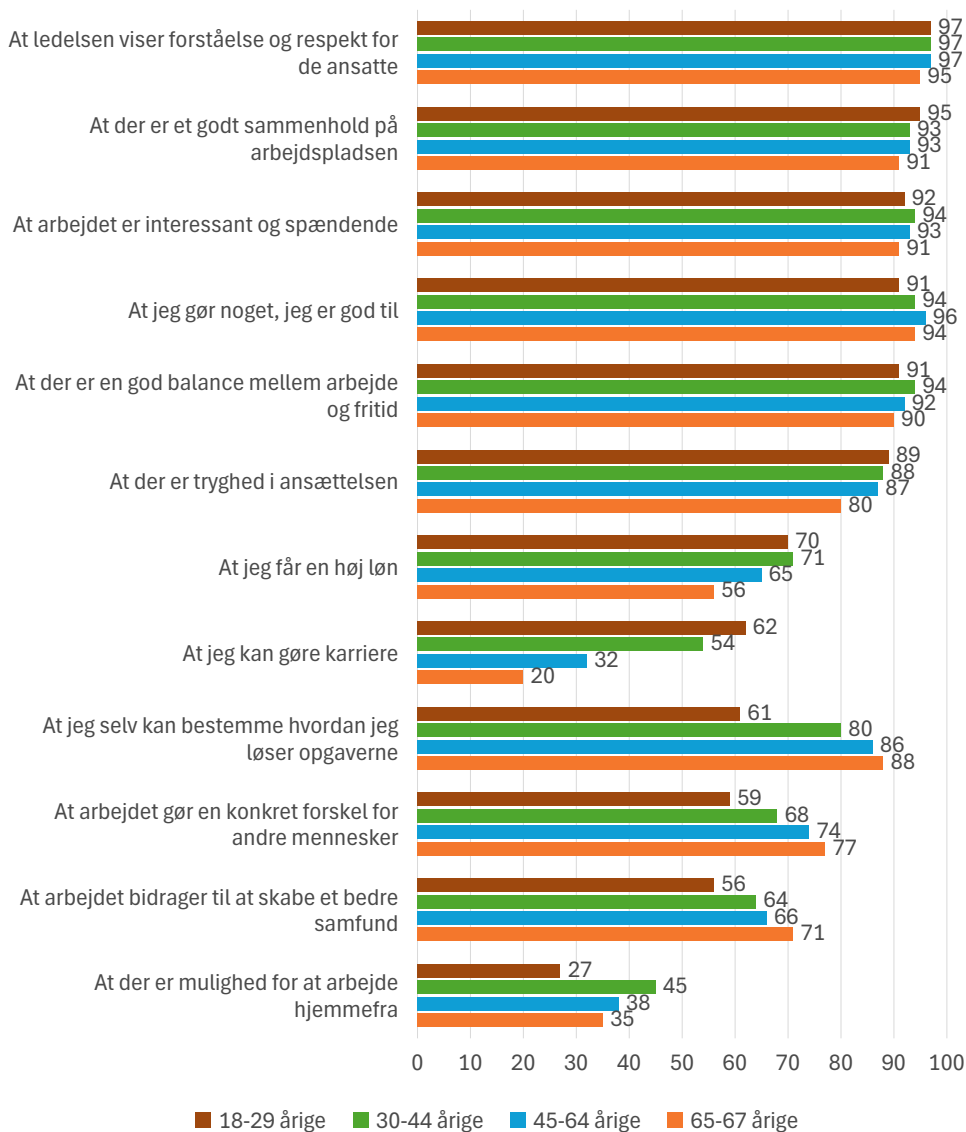
Ifølge forestillingen om Generation Z er jobtryghed mindre vigtigt for unge i dag, hvilket gør det til en udfordring for arbejdsgivere at fastholde unge på den samme arbejdsplads i forhold til deres ældre kollegaer (Randstad, 2024). Det påstås også at den unge generation er mere optaget af, hvad arbejdspladsen kan tilbyde dem fremfor hvad de vil tilbyde arbejdspladsen. Generation Z beskrives således på den ene side som en ressourcestærk generation, der er eftertragtet på arbejdsmarkedet, stiller krav til arbejdsgiverne og forventer et arbejde med mening. Generation Z beskrives på den anden side også som en sårbar generation, der har udfordringer med mental trivsel. Der er betydeligt flere unge end tidligere, som har psykiatriske diagnoser, oplever stress og mistrives (Trivselskommissionen, 2025).

Men holder alle disse antagelser om denne unge generation for en nærmere empirisk efterprøvning? Vi starter med at sammenligne generationernes arbejdsorienteringer i forhold til hvad der gør et arbejde attraktivt.

De unge og det attraktive arbejde

Vi har undersøgt hvad der gør et arbejde attraktivt gennem 12 forskellige spørgsmål. I figuren nedenfor viser vi svarene på alle spørgsmålene fordelt på aldersgrupper. Vi har inddelt svarpersonerne i fire aldersgrupper (18-29 år, 30-44 år, 45-64 år og 65-67 år). Generation Z er således aldersgruppen mellem 18-29 år (født mellem 1996-2007). Figuren viser den andel af hver aldersgruppe, som finder det pågældende spørgsmål vigtigt eller meget vigtigt ved et arbejde.

Figur 2.1. Forhold som er vigtige eller meget vigtige ved arbejdet fordelt på aldersgrupper i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 15.064 svarpersoner.

Der er ikke nævneværdige forskelle mellem aldersgrupperne på flere af spørgsmålene. Det gælder især for de spørgsmål, som flest svarpersoner uanset alder anser som vigtige i arbejdet: At ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte, at der er godt sammenhold på arbejdspladsen, at arbejdet er interessant og spændende,

at man gør noget man er god til, og at der er god balance mellem arbejde og fritid. Dette er kerneværdier i det attraktive arbejde. Det flugter godt med grundlæggende psykologiske teorier om motivation i arbejde, f.eks. selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985) og job design teori (Hackman & Oldham, 1980). Disse teorier viser, at der opstår en høj grad af indre motivation i arbejdet, når det er kendetegnet ved autonomi, kompetence, samhørighed og mening. Det er universelle værdier i arbejdet, som går på tværs af generationer og livsfaser. Svarene stemmer altså ikke umiddelbart overens med antagelserne om Generation Z.

På de øvrige spørgsmål er der større forskel mellem yngre og ældre aldersgrupper. Men ikke de forskelle, man ville forvente ud fra antagelserne om Generation Z. Det viser sig, at den unge generation vægter tryghed i ansættelsen, løn og karriere højere end de ældre aldersgrupper. At unge vægter tryghed i ansættelsen højere end ældre aldersgrupper, kan hænge sammen med at flere unge er i utrygge ansættelsesformer og oplever større utryghed i ansættelsen. At unge vægter karriere højere end ældre generationer, kan hænge sammen med at de er i begyndelsen af deres erhvervskarriere. Det er mere overraskende at unge vægter løn højere end ældre generationer. Det antyder, at unge generationer har et mere instrumentelt forhold til arbejdslivet.

Den mere instrumentelle tilgang til arbejdet hænger godt sammen med svarene på de næste spørgsmål. Unge er mindre optaget af at arbejdet gør en forskel for andre mennesker og at arbejdet bidrager til at skabe et bedre samfund. Det tyder i modsætning til forestillingen om Generation Z på at de er mindre 'purpose-orienterede' end de ældre aldersgrupper (jf. ligeledes Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2024; Lederne, 2024). Unge er tilsyneladende heller ikke så optaget af at kunne arbejde hjemmefra, som det antages i forestillingerne om den unge generation. Det er til gengæld de 30-44-årige, der lægger mest vægt på muligheden for hjemmearbejde, idet det er mange småbørnsfamilier i denne aldersgruppe. Antagelserne om generation Z er med andre ord ikke umiddelbart velegnede til at forstå den unge aldersgruppes opfattelser af det attraktive arbejde.

Der er, som nævnt, en række forhold, hvor den unge generation adskiller sig fra den ældre generation: løn, karriere, muligheden for at gøre en forskel for andre mennesker, frihed til at løse opgaver på arbejdet, muligheden for at bidrage til at gøre samfundet bedre og muligheden for hjemmearbejde. Vi har derfor analyseret nærmere, hvad der kan forklare de unges holdninger på disse spørgsmål. Til det formål har vi gennemført en såkaldt binær regressionsanalyse for hvert spørgsmål. Hver regressionsanalyse gennemføres med variablene køn, herkomst, uddannelse, forældrestatus, arbejdsmarkedstilknnytning og branche. Det vil være for omfat-

tende at præsentere alle resultaterne og tabellerne her, så vi sammenfatter blot de væsentligste resultater nedenfor. Se resultaterne i bilag 2.

Hvilke forhold har betydning for de unges opfattelse af det attraktive arbejde?

Køn: Mænd prioriterer i højere grad end kvinder løn, karrieremuligheder og frihed til at løse arbejdsopgaver i arbejdet. Kvinder lægger derimod større vægt på arbejde, der gør en forskel for andre eller bidrager til et bedre samfund.

Herkomst: Svarpersoner med indvandrere eller efterkommerbaggrund prioriterer både løn, karrieremuligheder og frihed i arbejdet højere end etniske danskere. De vægter også i højere grad, at arbejdet gør en konkret forskel for andre, bidrager til samfundet, og at der er mulighed for hjemmearbejde.

Uddannelse: Prioriteringen af høj løn afhænger ikke af uddannelseslængde, men vurderes som attraktivt af alle uddannelsesgrupper. Svarpersoner med længere uddannelser prioriterer karrieremuligheder højere end svarpersoner med kortere uddannelse. Ufaglærte lægger mindst vægt på frihed i arbejdet. Unge med længst uddannelse prioriterer i højere grad, at arbejdet gør en forskel og bidrager til et godt samfund, mens ufaglærte og faglærte vægter dette lavest. Prioriteringen af hjemmearbejde stiger markant med uddannelseslængde.

Længerevarende helbredsproblem eller handicap: Unge med et længerevarende helbredsproblem eller handicap adskiller sig ikke fra unge der ikke har et helbredsproblem eller et handicap når det kommer til samtlige arbejdsforhold der kan anses som attraktive.

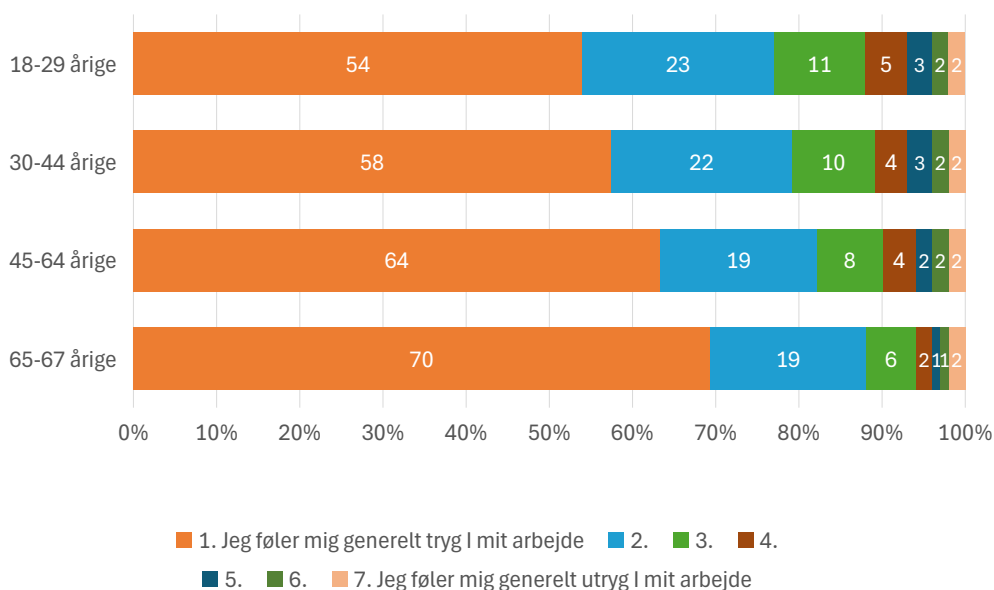
Forældreskab: Unge udeboende forældre prioriterer muligheden for hjemmearbejde højere end unge der ikke var forældre. Derudover adskiller de unge forældre sig ikke fra andre unge med hensyn til de andre forhold.

Det tyder på at det ikke er den generation, som de unge tilhører, der er udslagsgivende for hvad der svarer på spørgsmålene omkring det attraktive arbejde, men at der er store forskelle internt i gruppen af unge. Det er derfor mere væsentligt at se på navnlig køn, herkomst og uddannelse, hvis vi skal bedre skal forstå prioriteringerne i arbejdslivet.

De unge og trygheden i arbejdslivet

Den første undersøgelse af tryghed i arbejdslivet viste at de yngre aldersgrupper var en smule mere utrygge i arbejdet end de ældre aldersgrupper, hvilket formentlig skyldes, at de har en mere løs arbejdsmarkedstilknytning end de ældre generationer (jf. Bredgaard m.fl., 2024). Vi finder også i undersøgelsen fra 2025, at den faktiske oplevelse af tryghed i arbejdet stiger med alderen (jf. figuren nedenfor).

Figur 2.2. Oplevelsen af tryghed i arbejdet fordelt på aldersgrupper i 2025 (procent)

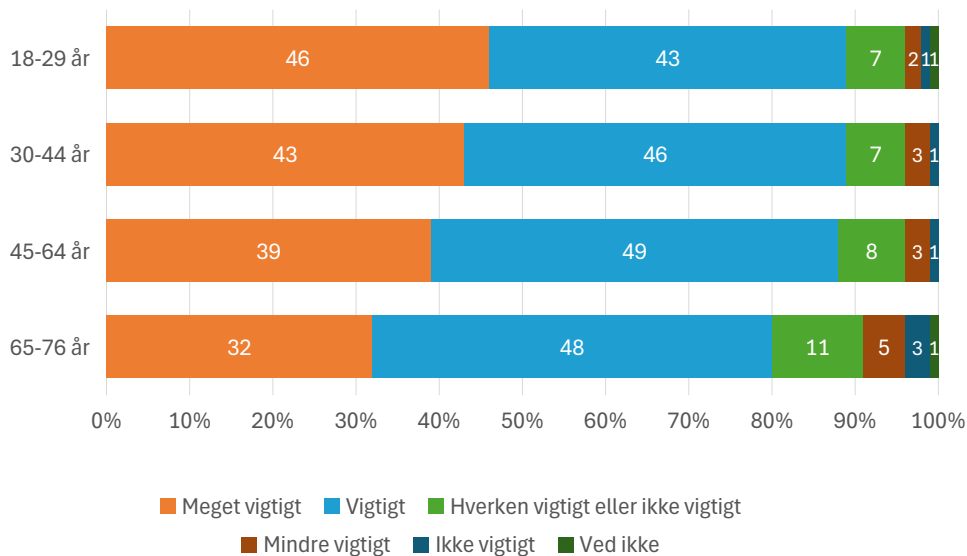


Antal besvarelser: 14.481 svarpersoner. Gamma -0,13, Sig. <0,01. Spørgsmål: Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde? Kategorien 'ved ikke' er udeladt.

Figuren viser at 54 procent af de 18-29 årige generelt føler sig meget trygge i arbejdet (svarkategori 1), hvilket stiger til henholdsvis 58 procent af de 30-44-årige, 64 procent af de 45-64-årige og 70 procent af de 65-67-årige.

En af grundene til den lidt højere utryghed blandt 18-29-årige kan være at flere af dem er ansat i midlertidige stillinger. Der er således 28 procent af de 18-24 årige, som er ansat i midlertidige stillinger. Det gælder blot 7 procent af alle svarpersoner. Der er til gengæld en højere andel af de 18-29-årige, som selv har ønsket en midlertidig ansættelse. Et andet forhold, som kan skabe utryghed er, at en højere andel af de unge mellem 18-24 år er ansat på 'nultimerskontrakter', det vil sige i ansættelser, hvor de ikke er garanteret et antal timer, som de som minimum får løn for hver uge eller måned. 32 procent af de 18-24-årige er ansat på 'nultimerskontrakter', hvor det samme blot gælder 11 procent af alle svarpersoner. Der er også dobbelt så mange af de 18-24-årige (2,3 procent i alt), som tjener penge ved at udføre arbejdsopgaver fundet gennem hjemmesider eller apps (platformsarbejde). Det er derfor ikke så overraskende, at unge i højere grad end ældre aldersgrupper prioriterer tryghed i ansættelse, som et vigtigt forhold ved det attraktive arbejde (jf. figuren nedenfor).

Figur 2.3. Prioriteringen af tryghed i ansættelsen (procent)



Antal besvarelser: 15.058 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 141,72 Sig. <0,001. Spørgsmål: Vigtige forhold, så arbejdet er attraktivt: At der er tryghed i ansættelsen?

Figuren viser at 18-29-årige er den aldersgruppe, som prioriterer tryghed i ansættelsen højest. 46 procent anser det som meget vigtigt sammenlignet med 43 procent af de 30-44-årige, 39 procent af de 45-64-årige og blot 32 procent af de 65-67-årige.

Der er en mindre gruppe af de unge, som føler sig utrygge på arbejdsmarkedet. Vi har undersøgt nærmere, hvad der kendetegner de utrygge unge. Det drejer sig om knap 8 procent af de 18-29-årige, som føler sig utrygge i arbejdet (jf. kategorierne 5-7 i figur 2.2). Vi har i den forbindelse konstrueret et tryghedsindeks¹ og gennemført en binær logistisk regressionsanalyse for at se nærmere på hvad der karakteriserer de unge der er utrygge på arbejdsmarkedet.

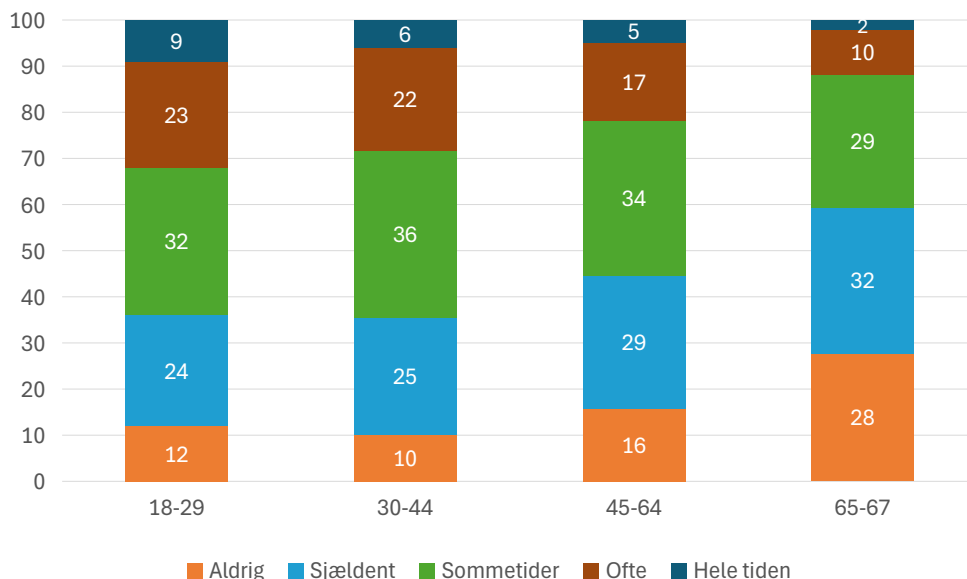
Den viser at unge kvinder er mere utrygge end unge mænd, at unge med anden etnisk herkomst er markant mere utrygge end unge med dansk herkomst, at unge med større helbredsproblemer eller handicap er mere utrygge end unge uden helbredsproblemer eller handicap samt at unge i midlertidige stillinger og vikaransættelser er mere utrygge end andre unge. Det indikerer at det ikke nødvendigvis er alderen alene, der skaber en oplevelse af utryghed, men at andre forhold som køn, etnisk herkomst, handicap og ansættelsesforhold, der har betydning for oplevelsen af tryghed i arbejdslivet. Se resultaterne i bilag 2.

De unge, stress og jobtilfredshed

Antagelserne om Generation Z og arbejdslivet kan, som nævnt, ikke umiddelbart bekræftes, men hvad så med antagelsen om at det er en særligt sårbar generation, som i højere grad mistrives og lider af stress end ældre aldersgrupper? Andre analyser viser at over hver tredje unge føler sig stresset eller angste det meste af tiden og at 18-29-årige er den aldersgruppe, der føler sig mest stresset (Deloitte, 2025a; Deloitte, 2025b; Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2024; Lederne, 2024). Vi finder ligeledes en sammenhæng mellem oplevelsen af stress og alder (jf. figuren nedenfor).

1 Tryghedsindekset er beskrevet i bilag 2 under afsnittet Kapitel 2 – De unge og arbejdslivet.

Figur 2.4. Oplevelsen af stress fordelt på aldersgrupper (procent)



Antal besvarelser: 15.629 svarpersoner. Gamma: -0.16, Sig. <0.05. Spørgsmål: Hvor ofte har du følt dig stresset i løbet af de seneste to uger?

32 procent af de 18-29-årige har inden for de seneste to uger følt sig stresset enten hele tiden eller ofte. Det samme gør sig gældende for en relativt høj andel af de 30-44-årige (28 procent) og en mindre andel af de 45-64-årige (22 procent) og 65-67-årige (12 procent).

Det er vanskeligt at afgøre, hvad der er årsagen til oplevelsen af stress blandt unge. Fortalerne for generationstilgangen vil argumentere for at Generation Z er en særligt sårbar generation og måske ligefrem er for optaget af deres egen mentale sundhed og trivsel (jf. Neves, 2025). Fortalerne for en livsfasetilgang vil argumentere for at det er særligt stressende at begynde på arbejdsmarkedet og starte en karriere (jf. Zayts m.fl., 2023).

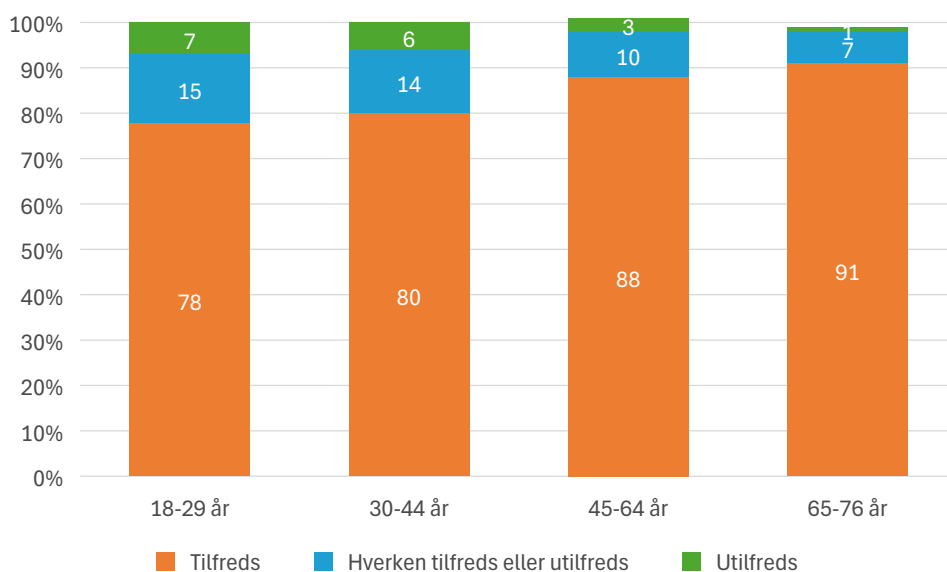
Vi har lavet en regressionsanalyse for at undersøge om sammenhængen mellem alder og stress stadig er der, når vi kontrollerer for en række andre forhold (f.eks. køn, herkomst, uddannelse, arbejdsmarkedstilknytning, handicap og branche). Analysen bekræfter at unge (18-29 år) fortsat er mere stressede end midaldrende (45-64-årige) og ældre (65-67-årige) svarpersoner. Der er dog ikke en signifikant forskel mellem 18-29-årige og 30-44-årige. Analysen viser også at der er en række andre forhold end alder, som har betydning for oplevelsen af stress. De personer,

som især oplever stress, er af anden etnisk herkomst, selvstændige, fleksjobbere, personer med helbredsproblemer eller handicap.

Når vi inkluderer oplevelsen af tryghed i arbejdet i regressionsanalysen, finder vi desuden en stærk sammenhæng, så de unge, som føler sig utrygge er mere tilbøjelige til at opleve stress end dem, som føler sig trygge i arbejdet. Det er en vigtig pointe, at der er sammenhæng mellem stress og utryghed. Selvom vi ikke kan sige, hvilken vej kausaliteten vender, altså om utryghed skaber stress eller stress skaber utryghed, så er der ikke tvivl om, at hvis man øger trygheden i arbejdslivet, vil det bidrage til at reducere oplevelsen af stress. Se resultaterne i bilag 2.

Der er samtidig en sammenhæng mellem alder og jobtilfredshed. Figuren nedenfor viser at jobtilfredsheden stiger med alderen.

Figur 2.5. Jobtilfredshed fordelt på aldersgrupper (procent)



Antal besvarelser: = 14.423 svarpersoner. Gamma: -0.206, Sig. <0,05. Spørgsmål: Hvor tilfreds eller utilfreds er du generelt med dit arbejde?

Det er værd at bemærke at flertallet af de unge er tilfredse med deres arbejde (78 procent). En mindre andel er hverken tilfredse eller utilfredse (15 procent) eller utilfredse (7 procent). Andelen af tilfredse stiger med alderen, så de ældste er de mest tilfredse med arbejdet.

Der er samtidig en meget stærk sammenhæng mellem stress og jobtilfredshed, så de personer, som oplever stress, også har en markant lavere jobtilfredshed end dem, som ikke oplever stress. Det samme gælder i forhold til engagement og motivation i arbejdet, så personer som oplever stress, er meget mindre engagerede og motiverede i arbejdet. Endelig gælder, at personer som oplever stress i meget mindre grad, er tilfredse med tilværelsen i det hele taget.

Konklusioner

Analysen viser, at mange af de gængse antagelser om Generation Z og arbejdslivet ikke kan bekræftes empirisk. Forestillingen om en generation, der primært er drevet af mening, fleksibilitet og sociale værdier, tegner ikke et retvisende billede. Tværtimod fremstår unge som mere instrumentelt orienterede end forventet: De prioriterer tryghed i ansættelsen, løn og karrieremuligheder højere end ældre aldersgrupper. Det kan skyldes at unge befinder sig i begyndelsen af deres erhvervskarriere og ofte har løsere tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der er universelle værdier i arbejdslivet, som går på tværs af generationer. Forhold som respektfuld ledelse, godt kollegialt sammenhold, interessante arbejdsopgaver og balance mellem arbejde og fritid vurderes som vigtige af alle aldersgrupper. Disse resultater understøttes af klassiske motivationsteorier, herunder selvbestemmelsesteorien og jobdesignmodeller, der fremhæver betydningen af autonomi, kompetence og samhørighed.

Unge oplever imidlertid mere utryghed i arbejdslivet end ældre aldersgrupper. De har oftere midlertidige ansættelser, nul timerskontrakter og platformsarbejde. Unge lægger større vægt på ansættelsessikkerhed i det attraktive arbejde. Analysen viser, at utryghed ikke alene er et spørgsmål om alder, men også relaterer sig til køn, etnisk herkomst, helbred og ansættelsesform.

Unge oplever oftere stress end ældre, og der er en klar sammenhæng mellem stress, lav jobtilfredshed og utryghed i arbejdet. Selvom kausaliteten ikke kan fastslås, indikerer resultaterne, at øget tryghed i arbejdslivet kan bidrage til at reducere stress og forbedre trivsel. Det er derfor afgørende, at arbejdsgivere og politikere adresserer de strukturelle forhold, der skaber utryghed, frem for at basere indsatser på stereotype forestillinger om generationer.

Samlet tyder analyserne på, at forskelle i arbejdsværdier og jobtilfredshed ikke primært skal forstås ud fra en generationstilgang, men snarere en livsfasetilgang

og individuelle forhold som køn, herkomst og uddannelse. En nuanceret forståelse af disse faktorer er nødvendig for at fremme tryghed og trivsel i arbejdslivet ikke mindst for de unge, der står over for et møde med et arbejdsmarked, som er under hastig forandring.

Referencer

- Bredgaard, T., Høgedahl, L., Klindt, M. P., & Rasmussen, S. (2024). *Tryghed i arbejdslivet? Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer*. Nord Academic.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York, NY: Plenum.
- Deloitte. (2025a). *2025 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte. <https://www.deloitte.com/dk/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
- Deloitte. (2025b). *2025 Gen Z and Millennial Survey – Country profile: Denmark*.
Deloitte. <https://via.ritzau.dk/files/4119075/14404551/227668/da>
- Fagbevægelsens Hovedorganisation. (2024). *En ny generation på arbejdsmarkedet. Analyse & Tal*. <https://fho.dk/wp-content/uploads/2024/05/2024-fh-at-en-ny-generation-paa-arbejdsmarkedet.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: AddisonWesley
- Hauen, E. V. (2024). *Generationen der skal redde verden*. Gyldendal.
- Lederne. (2024). *Generationsanalysen 2024 – forventninger til fremtidens arbejdsliv*. Lederne. https://www.lederne.dk/-/media/files/filer/politik-og-presse/publikationer/generationsanalysen2024_forventninger-til-fremtidens-arbejdsliv.pdf
- Neves, H. de C. (2025). The Anxious Generation Theory and Generation Z Behaviour in the Workplace: A Correlation Analysis. *International Journal of Business Administration*, 16(1), 74–90. <https://doi.org/10.5430/ijba.v16n1p74>
- Qvick, C. (2025). *Farvel til generationsledelse*. Djøf Forlag.

Randstad (2024). The Gen Z workplace blueprint, Randstad.

Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. 10.1177/0008125619841006.

Trivselskommissionen (2025). Et dansk svar på en vestlig udfordring, Trivselskommissionens afrapportering, februar 2025 <https://uvm.dk/aktuelt/i-fokus/trivselskommissionen/udgivelser/afrapportering/>

Zayts, O., Edmonds, D. M., Kong, B. C. K., & Fortune, Z. (2023). Mental health of new and recent graduates during the university-to-work transition: a scoping review protocol. *BMJ Open*, 13(4.).

Kapitel 3

ARBEJDSID

Arbejdstiden har fyldt meget i den offentlige og politiske debat i de senere år. På den ene side diskuteres arbejdskraftsmangel på visse dele af arbejdsmarkedet og der findes forskellige politiske tiltag, der skal få flere til at gå fra deltid til fuldtid. På den anden side er der også en fortælling om, at indstillingen til arbejdet har ændret sig og flere ønsker at arbejde mindre eller slet ikke arbejde. Set i det lys er det relevant at undersøge ønsker til arbejdstiden nærmere.

Vi starter med at undersøge, hvor mange der arbejder på henholdsvis fuldtid og deltid og hvor mange ugentlige arbejdstimer de har. Vi afdækker også, om deltidsarbejdet er præget af frivillighed eller ufrivillighed og hvor på arbejdsmarkedet der er mest ufrivilligt deltidsarbejde. Der er også en gruppe, som ikke har et garanteret ugentligt timetal og de får heller ikke en fast månedsløn. Denne type af kontrakter kaldes for nul timerskontrakter og de har en vis grad af usikkerhed hæftet på sig, da man ikke fra uge til uge eller måned til måned kan være sikker på at have det samme antal timer og dermed en fast indkomst. Af denne grund forstås disse kontrakter ofte som en mere usikker beskæftigelsesform, men vi ved ikke meget om dem forskningsmæssigt.

Til sidst i kapitlet ser vi nærmere på ønsker til arbejdstid for at supplere de eksisterende diskussioner og debatter. Vi undersøger om beskæftigede ønsker at arbejde mere og om de grupper, der ønsker at arbejde mere, også svarer til de grupper, der politisk er fokus på at flytte fra deltid til fuldtid.

Arbejdstiden i den offentlige og politiske debat

Som nævnt har arbejdstiden fyldt meget i den offentlige og politiske debat. Vi behandlede også emnet i 2023-rapporten (Bredgaard m.fl., 2024, kapitel 3). På den ene side er der arbejdskraftsmangel flere steder på det danske arbejdsmarked og diskussionerne om, hvordan arbejdsudbuddet øges. Der er mange forslag og initiativer til at nå dette mål, f.eks. at øge antallet af personer, der arbejder fuldtid.

Som eksempel på dette har KL og Forhandlingsfællesskabet på det kommunale område arbejdet sammen siden 2020 om en indsats for at få flere medarbejdere til at gå fra deltidsarbejde til fuldtidsarbejde.

På den anden side er der også en modsatrettet tendens, nemlig fortællingen om, at flere ønsker at arbejde mindre eller slet ikke arbejde. Den fortælling har især fået vind i sejlene gennem fænomenet 'quiet quitting', der handler om, at indstillingen til arbejdet ændrer sig og flere ønsker at arbejde så lidt som muligt, bl.a. for at kunne skabe bedre plads til andre ting i tilværelsen (Busch-Jensen, 2024). Et eksempel er Mai My Humaidans debatbog 'Ærø-manifestet' om længslen efter et andet familieliv, hvor man træder ud af arbejdslivets hamsterhul (Humaidan, 2023). En ide, som daværende beskæftigelsesminister Kaare Dybvad Bek fra Socialdemokratiet tog skarpt afstand fra (Bek, 2023). I forlængelse af dette fylder også diskussionerne om at tilrettelægge arbejdstiden anderledes, f.eks. fire-dages arbejdsuger, som der eksperimenteres med på flere danske arbejdspladser.

Fuldtidsarbejde og deltidsarbejde

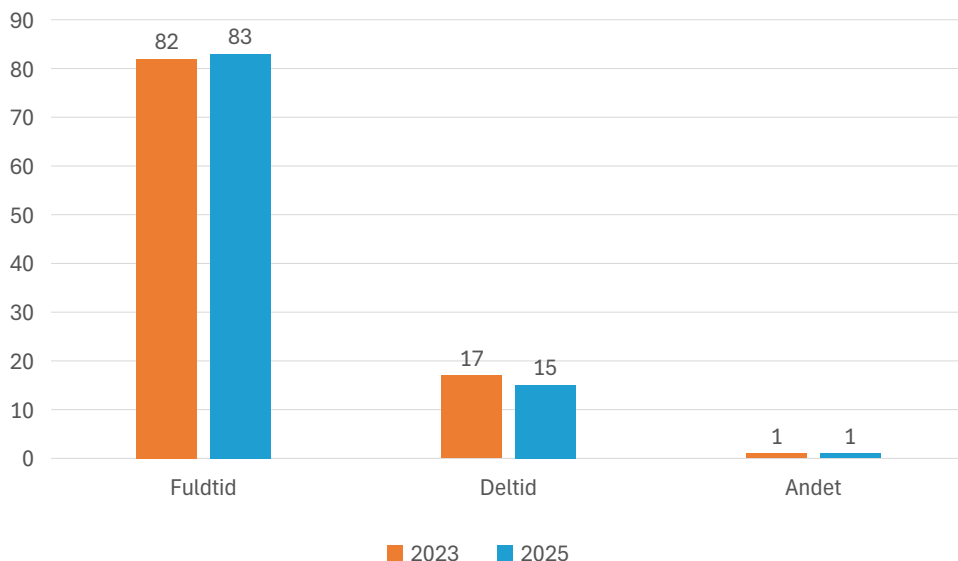
Der er ikke en lovbestemt arbejdstid i Danmark. Arbejdstiden er bestemt i de kollektive overenskomster, som arbejdsmarkedets parter forhandler. Arbejdstiden er derfor fastsat i den enkeltes ansættelseskontrakt. National og europæisk lovgivning (især Arbejds miljøloven samt EU-direktiver) sætter rammer for arbejdstiden, bl.a. ift. maksimal ugentlig arbejdstid, hviletider og fridøgn (jf. Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, LBK nr. 2062 af 16/11/2021).

I Tryghedsbarometeret indfanger vi arbejdstiden med to forskellige spørgsmål. Vi har dels spurgt lønmodtagerne til, om de arbejder fuldtid eller deltid og dels bedt alle svarpersoner i beskæftigelse angive, hvor mange timer de arbejder på en gennemsnitlig arbejdsuge. Begge spørgsmål er stillet i både 2023 og 2025. Vi starter med spørgsmålet om fuldtid eller deltid. Her har vi ikke defineret overfor svarpersonerne, hvor mange timer hhv. fuldtid og deltid udgøres af, men fuldtidsarbejde forstås normalvis som 37 ugentlige arbejdstimer og deltid som et ugentligt antal arbejdstimer, der er lavere end 37 timer. Vi forventer derfor, at svarpersonerne har svaret ud fra denne forståelse.

Spørgsmålet er kun stillet til de svarpersoner i vores undersøgelse, der er lønmodtagere og figur 3.1 viser, at 83 procent har angivet, at de arbejder på fuld tid, 15 procent på deltid og 1 procent har svaret andet, som vi ikke kan identificere

nærmere, hvad dækker over. Det flugter med resultaterne fra 2023-undersøgelsen, som også er vist i figuren.

Figur 3.1. Selvrapporteret fuldtidsarbejde og deltidsarbejde for lønmodtagere i 2023 og 2025 (procent).



Antal besvarelser: 9.732 svarpersoner i 2023 og 12.838 svarpersoner i 2025. Spørgsmål: Er du beskæftiget på fuldtid eller deltid?

Det er velkendt, at deltidsarbejde er mere udbredt blandt kvinder end mænd samt blandt de yngste og de ældste aldersgrupper. Dette bekræftes af vores analyser. 24 procent af de kvindelige lønmodtagere angiver at arbejde på deltid, mens det blot gør sig gældende for 8 procent af mandlige lønmodtagere (resultater ikke vist i figur). 44 procent af de 18-24 årige lønmodtagere arbejder på deltid, mens andelen er 13 procent blandt de 25-29 årige og 10-12 procent for aldersgrupperne fra 30 år og op til 60. 19 procent af de 60-64 årige lønmodtagere arbejder deltid, mens det gælder for 27 procent af de 65-69 årige (resultater ikke vist figur).

Det er også velkendt, at deltidsarbejde er mest udbredt bestemte steder på arbejdsmarkedet og for bestemte faggrupper. Figur 3.2 viser de 8 brancher, hvor deltidsarbejdet er mest udbredt.

Figur 3.2. Deltidsarbejde opdelt på udvalgte brancher, lønmodtagere i 2025 (procent).



Antal besvarelser: 12.838 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 204556,505. Sig. <0,001. Spørgsmål: Er du beskæftiget på fuldtid eller deltid? Hvilken branche arbejder du primært i?

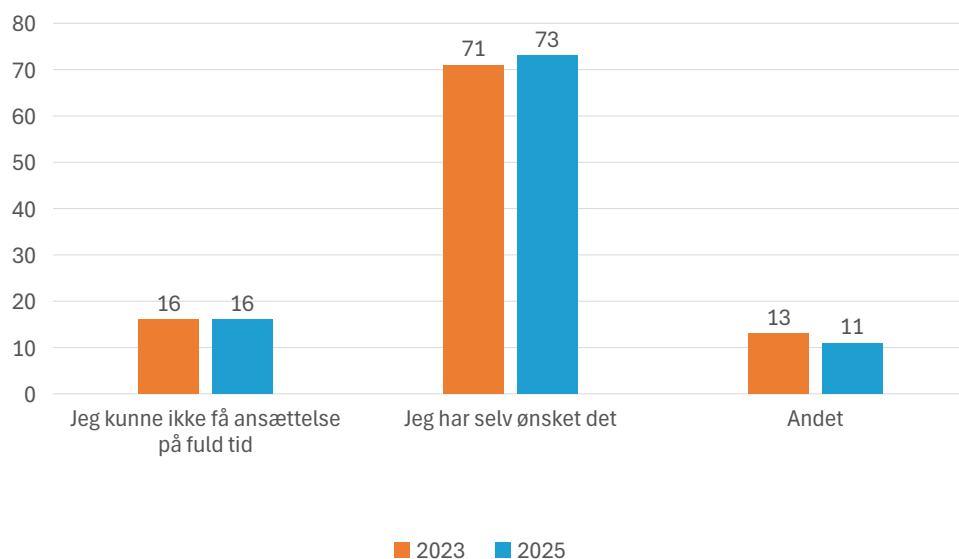
Topscoren er hotel og restaurationsområdet, hvor over hver tredje arbejder deltid (35 procent). Dernæst kommer kultur og fritidsområdet (30 procent) som bl.a. består af teater, musik, bibliotek, sport, forlystelser m.v. efterfulgt af social og sundhedsvæsenet, som både rummer hospitaler, læger, tandlæger, plejehjem, daginstitutioner m.v. (29 procent). Rengøring og anden forretningsservice er også en branche med en væsentlig andel på deltid (27 procent). Anden forretningsservice består bl.a. af ejendomsservice og vagttjenester. Deltidsarbejde er også udbredt indenfor handel (19 procent), erhvervsservice (19 procent) og undervisning (17 procent) og også indenfor den branche, der hedder andre serviceydelser (23 procent), som bl.a. omfatter frisører, foreninger og NGO'er.

I debatten om øget arbejdstid fremhæves visse faggrupper ofte, bl.a. social og sundhedsassistenter og -hjælpere, sygeplejersker og pædagoger. Vi kan se nærmere på faggruppernes arbejdstid, idet vi har oplysninger om fagforeningsmedlemskab. Disse professioner har en meget høj organisationsgrad og det at identificere fag-

grupper ud fra fagforeningsmedlemskabet kan derfor anses som værende repræsentativt for faggruppen (Bredgaard m.fl., 2024:42). Svarpersoner der er medlem af fagforeninger som BUPL, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Danske fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, FOA, Kost og Ernæringsforbundet og tandlægefagforeninger har relativt store andele der arbejder deltid. De knytter sig formentlig til branchen 'social- og sundhedsvæsenet', om end FOA også kan referere til rengøringsbranchen og BUPL kan referere til undervisningsområdet, hvor pædagoger er ansat på skoler og lignende. Der er også en overvægt af svarpersoner med deltidsarbejde indenfor Gymnasielærernes Landsorganisation, der refererer til branchen 'undervisning' og indenfor artist og musikerfagforeninger, der refererer til branchen 'kultur og fritid'.

Langt de fleste med deltidsarbejde angiver, at de selv har ønsket det (73 procent i 2025). 16 procent angiver, at de er på deltid, fordi de ikke kunne få fuldtidsarbejde og 11 procent har angivet andre grunde, som vi ikke har spurgt nærmere ind til. Svarfordelingerne ligner dem fra 2023-undersøgelsen, som også er vist i figur 3.3.

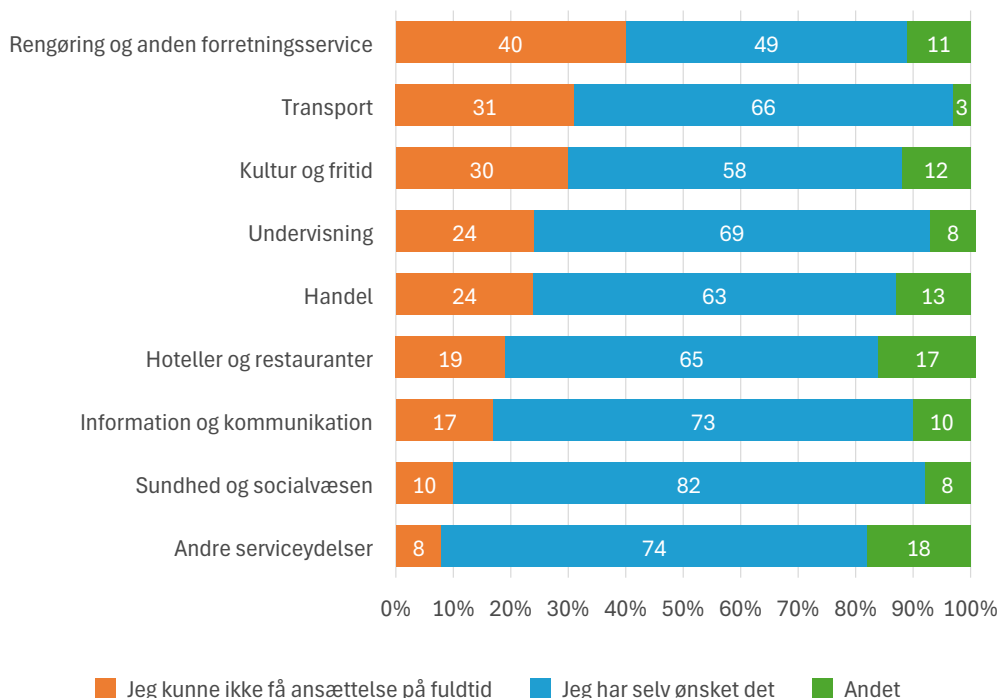
Figur 3.3. Årsag til deltidsarbejde, lønmodtagere i 2023 og 2025 (procent).



Antal besvarelser: 1.511 svarpersoner i 2023 og 2.186 svarpersoner i 2025. Spørgsmål: hvad er grunden til, at du arbejder på deltid?

Ufrivilligt deltidsarbejde er mere udbredt i visse brancher. Figur 3.4 viser, andelen med deltidsarbejde indenfor forskellige brancher, der er frivillig, ufrivillig eller af andre årsager. Figuren viser både de brancher, hvor andelen i ufrivillig deltid er højest samt de brancher, hvor deltidsarbejdet er mest udbredt.

Figur 3.4. Årsag til deltidsarbejde opdelt på brancher, lønmodtagere i 2025 (procent).

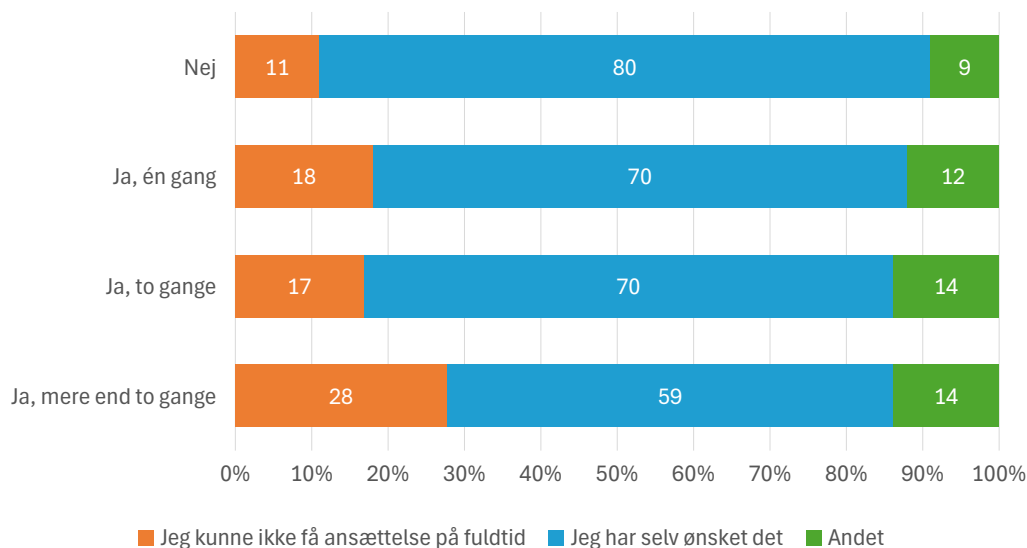


Antal besvarelser: 2186 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 29379,039. Sig. <0,001. Spørgsmål: hvad er grunden til, at du arbejder på deltid? Hvilken branche arbejder du primært i?

Ufrivilligt deltid er mest udbredt indenfor rengøring og anden forretningsservice (40 procent), transport (31 procent), kultur og fritid (30 procent), undervisning (24 procent), handel (24 procent), hotel og restauration (19 procent) samt information og kommunikation (17 procent). Størsteparten er brancher, som i forvejen har en højere andel af deltidsarbejde jf. figur 3.2. Det er interessant at blot 10 procent af deltidsansættelserne inden for sundhed- og socialvæsen er ufrivillige og 82 procent selv har tilvalgt deltidsarbejdet. Det er som sagt en af de brancher, hvor der er et særligt politisk fokus på at flytte flere på fuldtid.

Personer i ufrivilligt deltidsarbejde er mere mobile end gennemsnittet og har vanskeligere end andre ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Figur 3.5 viser sammenhængen mellem jobmobilitet og årsagerne til deltidsarbejde. Der er en overvægt af personer, der tidligere har skiftet arbejdsplads i gruppen med ufrivilligt deltidsansatte. 28 procent med to eller flere jobskifte i bagagen har ufrivilligt deltidsarbejde, hvor det samme blot gælder 11 procent af dem, som ikke har skiftet arbejde.

Figur 3.5. Sammenhæng mellem tidligere jobskifte og ufrivilligt deltidsarbejde, lønmodtagere i 2025 (procent).

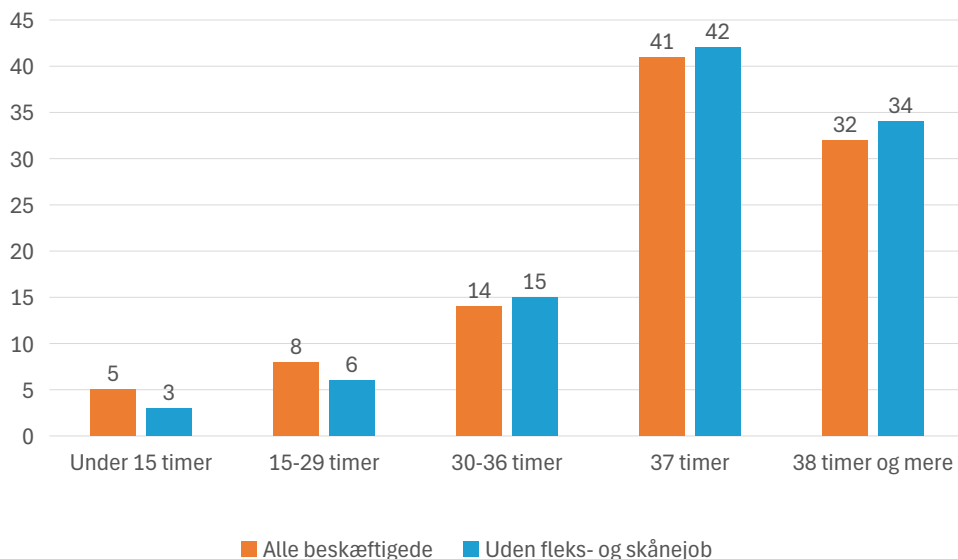


Antal besvarelser: 2186 svarpersoner. Gamma: -0,107. Sig. <0,001. Spørgsmål: hvad er grunden til, at du arbejder på deltid? Har du skiftet arbejdsplads inden for de seneste fem år?

Ugentlig arbejdstid

På det andet spørgsmål om arbejdstid har vi bedt svarpersonerne angive hvor mange timer de arbejder i gennemsnit om ugen. Her er alle i beskæftigelse inkluderet og ikke kun lønmodtagere. Når vi beregner et gennemsnit på alle svar, er resultatet, at svarpersonerne samlet set havde en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 36 timer. I 2023 var gennemsnittet på 35,7 timer ugentligt.

Figur 3.6. Selvrapporterede ugentlige arbejdstimer i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 14.489 svarpersoner (alle beskæftigede). 13.919 svarpersoner (uden fleks- og skånejob). Spørgsmål: Hvor mange timer arbejder du på en gennemsnitlig arbejdsuge?

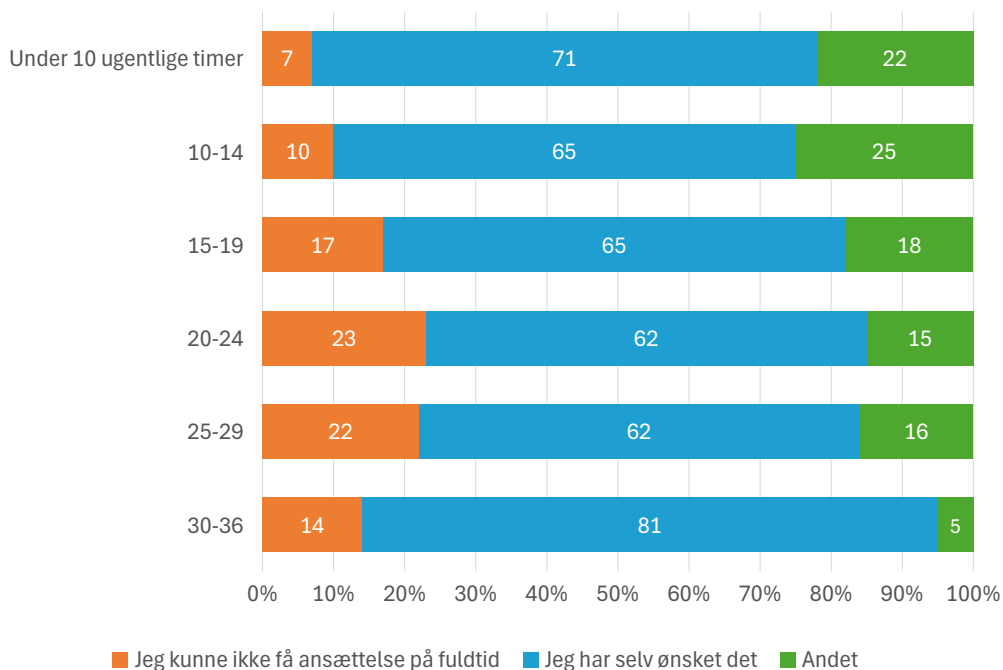
Figur 3.6. viser fordelingen af ugentlige arbejdstider i 2025. 41 procent af alle beskæftigede arbejder præcist 37 timer i gennemsnit. 32 procent arbejder mere end 37 timer og 27 procent arbejder mindre end 37 timer. 5 procent arbejder på det, der kaldes for marginal deltid, som er deltidsarbejde under 15 ugentlige arbejdstimer (jf. Rasmussen m.fl., 2021). 8 procent arbejder 15-29 timer ugentligt og 14 procent arbejder mellem 30 og 36 timer ugentligt.

Beregningen er også foretaget uden personer i fleks- og skånejob (de orange søjler i figur 3.6) for at afgrænse til kun ordinær beskæftigelse, idet fleks- og skånejob er på nedsat tid. Når disse er taget ud af ligningen, så ændrer andelen i ordinært arbejde, der arbejder under 15 timer og mellem 15 og 29 timer sig. 3 procent arbejder på marginal deltid og 6 procent mellem 15 og 29 timer ugentligt.

Forskningen om atypiske og prekære beskæftigelsesformer fokuserer særligt på de marginalt deltidsansatte som en udsat gruppe i deltidsarbejdet (Rasmussen m.fl., 2021). I vores analyser ser det ud til, at man også bør interessere sig for de grupper, der arbejder mere end marginal deltid, men mindre end fuldtid, især dem der arbejder mellem 15 og 29 timer ugentligt. Figur 3.7. viser nemlig, at der er en

højere andel af ufrivilligt deltidsarbejde blandt dem der arbejder 15-29 timer om ugen. Der er således et potentiale for at tilbyde fuldtidsansættelser til dem som arbejder mellem 15-29 timer ugentligt.

Figur 3.7. Frivillig og ufrivillig deltid opdelt på antal ugentlige arbejdstimer, lønmodtagere i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 2186 svarpersoner. Gamma: -0,173. Sig. <0,001. Spørgsmål: hvad er grunden til, at du arbejder på deltid? Hvor mange timer arbejder du på en gennemsnitlig arbejdsuge?

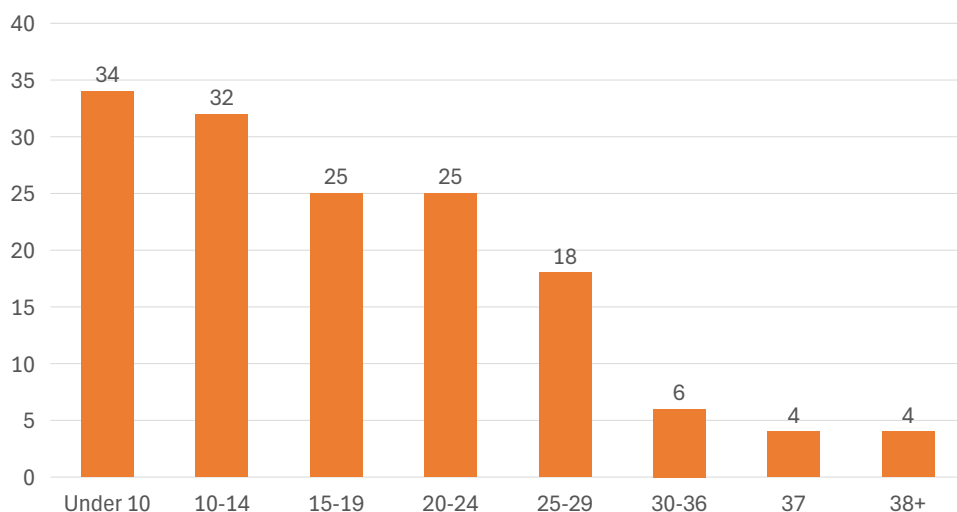
Nultimerskontrakter

Der findes også en gruppe på arbejdsmarkedet, som har en mere uforudsigelig arbejdstid. Det er lønmodtagere, som har en kontrakt, men uden et garanteret ugentligt timetal og uden en fast månedsløn. Denne type af kontrakter kaldes for nultimerskontrakter og de udgør 6,4 procent af alle beskæftigede i vores datamateriale i 2025. I 2023 udgjorde de 7,8 procent.

Tænketanken CEVEA kortlagde i 2021 omfanget af nul timerskontrakter og fandt, at 5,3 procent af alle beskæftigede havde en nul timerskontrakt. Hvis man tæller studerende med, som ofte kan have et studiejob på en nul timerskontrakt ved siden af studierne, er andelen oppe på 10,6 procent af alle beskæftigede (CEVEA, 2021). De 6,4 procent i vores undersøgelse udgøres af personer, der har beskæftigelse som deres primære status og er altså ikke studerende.

Nul timerskontrakter er en usikker ansættelsesform, fordi man ikke er garanteret et fast antal timer og en fast løn sammenlignet med månedsansatte og fordi man ikke kender sine arbejdstider. Omvendt giver det en stor grad af fleksibilitet for arbejdsgiveren, som kan hente arbejdskraft ind, når der er behov, f.eks. ved sygdom blandt det faste personale. Samtidig kan der også være lønmodtagere for hvem det passer bedre ikke at have et fast ugentligt arbejdstal. Figur 3.8. viser den gennemsnitlige arbejdstid for de svarpersoner, som har angivet at de er ansat på nul timerskontrakter.

Figur 3.8. Gennemsnitlige ugentlige arbejdstimer i nul timerskontrakt i 2025 (procent)



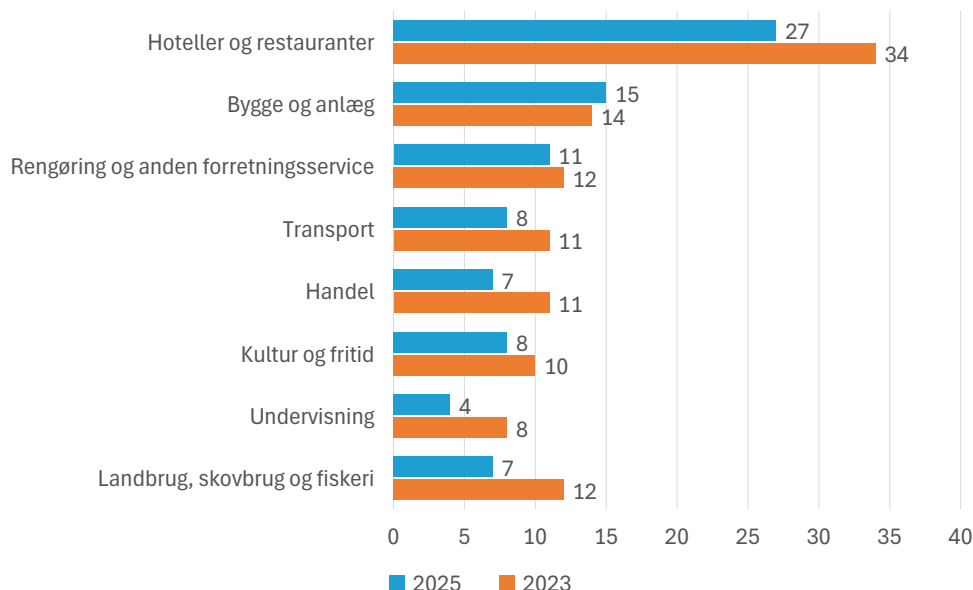
Antal besvarelser: 13.919 svarpersoner (719 i nul timerskontrakter). Nul timerskontrakter er defineret som de respondenter, der har svaret nej til at få en fast løn og nej til at have et antal garanterede minimumstimer, som de løn for hver uge eller hver måned. Spørgsmål: Hvor mange timer arbejder du på en gennemsnitlig arbejdsuge?

Figuren viser en klar sammenhæng mellem ugentlige arbejdstimer og nul timerskontrakter, hvor udbredelsen er større jo færre timer man arbejder. Der er også sammenhæng mellem alder og nul timerskontrakter og uddannelsesniveau og nul timerskontrakter. Nul timerskontrakterne er mest udbredte blandt den yngste aldersgruppe (18-24 årige) og falder i takt med, at alderen stiger. Det samme gælder uddannelsesniveau, hvor kontrakterne er mest udbredte hos dem med det laveste uddannelsesniveau (resultater ikke vist).

Overenskomstdækning og fagforeningsmedlemskab er også lavere hos personer, der arbejder i nul timerskontrakter og at der er flere i nul timerskontrakter, der ikke ved, om de har overenskomstdækning eller fagforeningsmedlemskab. 54 procent af dem, der arbejder i nul timerskontrakter, er overenskomstdækket, mens andelen for ikke-nul timerskontrakter er på 70 procent. Samtidig er der 17 procent i nul timerskontrakter, der ikke ved, om de er overenskomstdækket mod 8 procent af dem, der ikke arbejder i nul timerskontrakter. Samme tendens gælder for fagforeningsmedlemskabet (resultater ikke vist).

Figur 3.9 viser fordelingen af nul timerskontrakter på brancher. Nul timerskontrakterne er klart mest udbredt indenfor hotel- og restaurationsbranchen, hvor hele 27 procent af beskæftigelsen i 2025 blev udgjort af nul timerskontrakter. Nul timerskontrakter er også udbredt indenfor bygge og anlæg (15 procent), rengøring og anden forretningsservice (11 procent), transport (8 procent), kultur og fritid (8 procent) samt landbrug, skovbrug og fisker (7 procent). Udbredelsen på undervisningsområdet er relativ lille og er faldet over tid (fra 8 procent i 2023 til 4 procent i 2025).

Figur 3.9. Nultimerskontrakter opdelt på brancher i 2023 og 2025 (procent)



Antal besvarelser: 11.566 svarpersoner (476 i nultimerskontrakter) i 2023. Pearson Chi-square: 4357,038. Sig. <0,001. 13.919 svarpersoner (719 i nultimerskontrakter) i 2025. Pearsons Chi-square: 112218,886, Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvilken branche arbejder du primært i?

Figuren viser også, at andelen af nultimerskontrakter er faldet mellem 2023 og 2025 i de fleste brancher. Det handler formentlig om den nye Ansættelsesbevislov, der har været gældende fra 1. juli 2023. Den er et resultat af et EU-direktiv om arbejdsvilkår, som EU vedtog tilbage i 2019 og handler om mere forudsigelighed i ansættelseskontrakter. Tidligere var Ansættelsesbevisloven kun gældende for personer med minimum 8 ugentlige arbejdstimer, men i den nye lov er personkredsen udvidet og gælder bl.a. også personer på nultimerskontrakter. Konkret betyder det for nultimerskontrakter, at man fremover kun kan pålægges arbejde, hvis det befinder sig indenfor nogle i kontrakten, forudbestemte referencetimer eller referencedage. På den måde bliver arbejdstiden mere forudsigelig end tidligere.

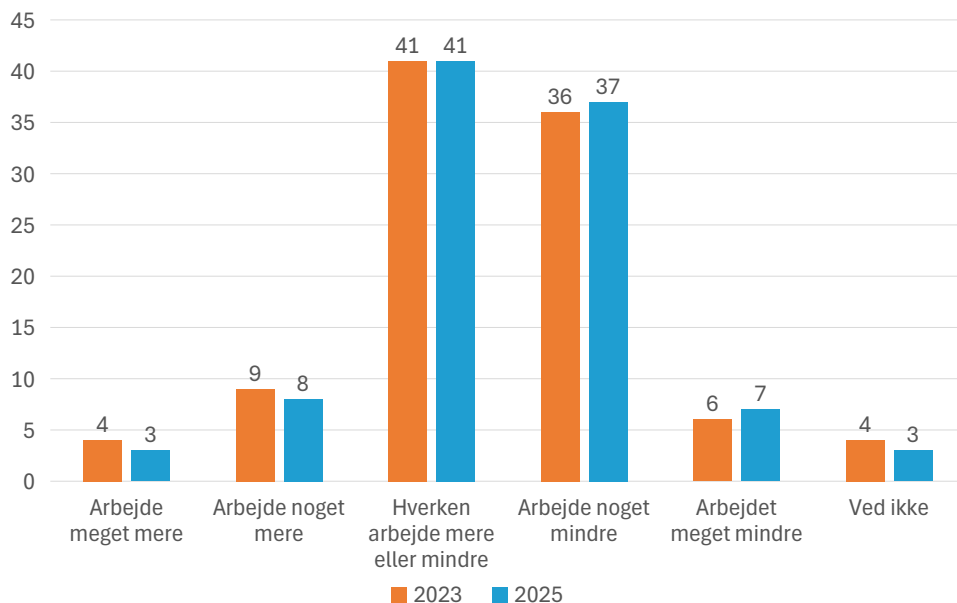
Faldet fra 11 til 7 procent af nultimerskontrakter inden for handel, kan skyldes at nultimerskontrakter blev forbudt efter overenskomstforhandlingerne mellem HK og Dansk Erhverv i 2023. Fremover skal kontrakterne konverteres til fuld-

tidsarbejde, deltidsarbejde eller fleksibelt deltidsarbejde, hvor et konkret arbejdstidsinterval skal angives i ansættelseskontrakten.²

Ønsker til arbejdstid

Til sidst undersøger vi svarpersonernes ønsker til arbejdstid. Vi har spurgt alle beskæftigede om de vil arbejde meget mere, lidt mere, det samme, lidt mindre eller meget mindre, hvis de helt frit kunne vælge. Figur 3.10 viser ønsker til arbejdstiden i 2023 og 2025. Holdningerne til arbejdstid har ikke ændret sig betydeligt mellem 2023 og 2025 og det generelle billede er, at der er flere der ønsker at arbejde mindre sammenlignet med dem, der ønsker at arbejde mere.

Figur 3.10. Ønsker til arbejdstid i 2023 og 2025 (procent)

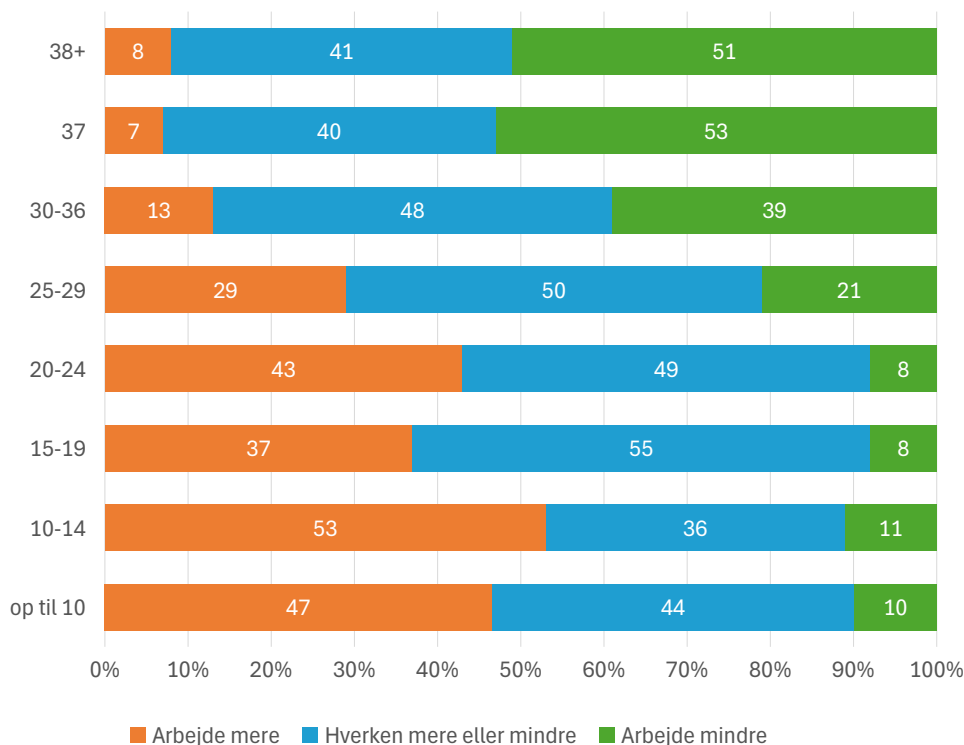


Antal besvarelser: 11.068 svarpersoner i 2023. 13.918 svarpersoner i 2025. Spørgsmål: Hvis du helt frit kunne vælge, ville du så...

2 <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2023/12/19/nu-er-nultimerskontrakter-snart-fortid>

Figur 3.11 viser at den ønskede arbejdstid i høj grad er koblet til den nuværende arbejdstid. Jo færre ugentlige arbejdstimer man har, jo større andele ønsker sig at arbejde mere.

Figur 3.11. Ønske om at arbejde mere eller mindre opdelt på faktisk ugentlig arbejdstid i 2025 (procent)

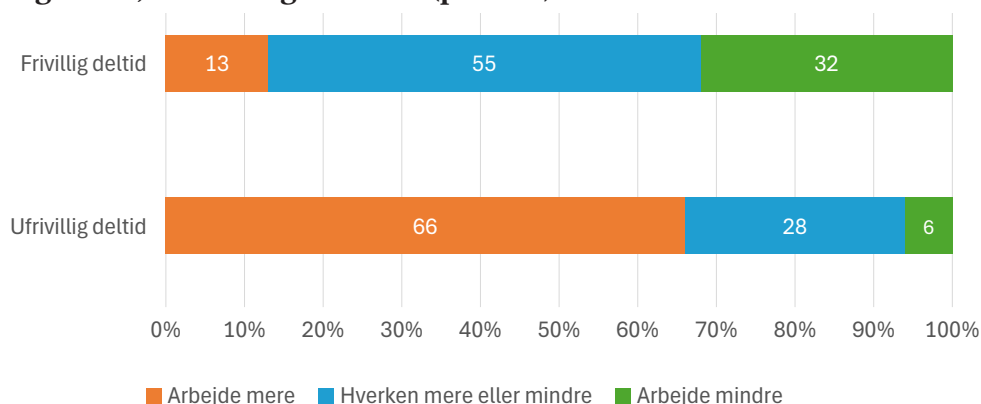


Antal besvarelser: 13.542 svarpersoner. Gamma: 0,264. Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvor mange timer arbejder du på en gennemsnitlig arbejdsuge? Hvis du helt frit kunne vælge, ville du så...

Blandt dem som arbejder 24 timer eller mindre om ugen, er der en klar overvægt, som ønsker at arbejde mere. Blandt dem som arbejder 30 timer og mere, er der omvendt en klar overvægt, der ønsker at arbejde mindre.

Figur 3.12 viser at de ufrivilligt deltidsansatte i meget højere grad end de frivillige deltidsansatte ønsker at arbejde mere.

Figur 3.12. Ønske om at arbejde mere eller mindre opdelt på frivillig og ufrivillig deltid, lønmodtagere i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 2.123 svarpersoner. Gamma: 0,350. Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvad er grunden til at du arbejder på deltid? Hvis du helt frit kunne vælge, ville du så...

66 procent af alle på ufrivillig deltid vil gerne arbejde mere, 28 procent har en arbejdstid, der passer og kun 6 procent ønsker at arbejde mindre. For de frivilligt deltidsansatte er det kun 13 procent, der ønsker at arbejde mere, 55 procent har en passende arbejdstid og 13 procent ønsker at arbejde mindre.

I lyset af de politiske bestræbelser på at få flere på fuldtid, er det relevant om de faggrupper man ønsker, skal op i tid, også er dem, der ønsker at arbejde mere. Vi har foretaget en binær logistisk regressionsanalyse, hvor vi kan kontrollere for en række forskellige variable. I analysen undersøger vi, hvad der har betydning for ønsket om at arbejde mere. I den første analyse kontrollerer vi for køn, alder, uddannelsesniveau, gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, ufrivilligt deltidsarbejde eller ej, nul timers kontrakt eller ej, type af beskæftigelse (atypisk beskæftigelse eller ej), branche og selvrapporteret helbred. I den næste analyse inddrager vi samme variable, men har erstattet branche med oplysninger om faggruppe i form af om man er medlem af BUPL, FOA eller DSR. På den måde kan vi se, om de faggrupper, som der politisk har fokus på, også har et ønske om at arbejde mere. Resultaterne ses i bilag 2. Når der er lavet to separate analyser, er det fordi, faggruppe og branche overlapper og derfor ikke kan være i samme model.

Det er væsentligt, hvor meget de inddragne variable forklarer af variansen i den afhængige variabel. I begge modeller forklarer de cirka 25 procent (værdierne i Nagelkerke). De inddragne variable forklarer altså noget, men det er også meget,

som de ikke forklarer og som er faktorer, som vi har mindre god mulighed for at måle på. Det er værd at have i baghovedet i tolkningen af resultaterne.

Det der betyder mest for ønsket om at arbejde mere, er ufrivilligt deltidsarbejde. Her er odds næsten 10 og det betyder, at en ufrivillig deltidsansat har 10 gange så store odds for at ønske at arbejde mere sammenlignet med alle andre, der ikke arbejder ufrivilligt i deltid. Ønsket om at arbejde mere er også nært knyttet sammen med nuværende arbejdstid, hvor ønsket om at arbejde mere er stærkere jo færre ugentlige arbejdstimer, man har. Dem med de laveste ugentlige arbejdstimer, har de største odds. Ønske om at arbejde mere er også mere udtalt hos mænd, de unge, personer med lavere uddannelsesgrad og personer der arbejder i atypiske beskæftigelsesforhold. Det er særligt freelancere og bureauvikarer, der ønsker at arbejde mere. Selvvurderet helbred har også en betydning, hvor det at vurdere sit helbred som godt eller meget godt, giver højere odds for at ønske at arbejde mere.

Ønsket om at arbejde mere er mest udtalt indenfor rengøring og anden forretningservice, landbrugsområdet, transportsektoren samt hotel- og restaurationsbranchen. Men faktisk ikke indenfor social- og sundhedsområdet, som er der, hvor det at gå op i arbejdstid diskuteres meget. Det samme gælder faggrupperne i model 2, hvor vi har undersøgt, om medlemmer af BUPL, FOA og Dansk Sygeplejeråd ønsker at gå op i tid sammenlignet med ikke-medlemmer. Det ser det ikke ud til. Det ser snarere ud til, at dem der gerne vil arbejde mere, er dem der i forvejen befinder sig i mere usikre og ufrivillige positioner på arbejdsmarkedet (de atypiske beskæftigelsesformer og det ufrivillige deltidsarbejde) og man må formode, at de måske ønsker sig en mere fast og stabil position på arbejdsmarkedet, som kan opnås ved at gå op i tid.

Konklusioner

En central konklusion i kapitlet er, at der er variation i, hvem der arbejder deltid. Deltidsarbejde er mest udbredt blandt kvinder samt de yngste og de ældste på arbejdsmarkedet. Deltidsarbejde findes særligt inden for hotel og restaurationsområdet, kultur og fritid, samt social og sundhedsvæsenet. Samtidig viser resultaterne, at deltidsarbejde i overvejende grad er frivilligt, men at en ikke ubetydelig gruppe, særligt i brancher præget af lavere lønninger og mere usikre jobtyper, er ufrivilligt deltidsansatte. Disse grupper har vanskeligt ved at opnå fuldtidsarbejde og har ofte en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket også kommer til udtryk ved en højere jobmobilitet blandt ufrivillige deltidsansatte.

Analysen af ugentlige arbejdstimer viser, at de fleste beskæftigede arbejder omkring eller lige over 37 timer, men at et væsentligt mindretal arbejder mindre, herunder på marginal deltid. Det er især i gruppen, der arbejder 15–29 timer om ugen, at ufrivillig deltid er mest udbredt. Der ligger således et potentiale for at flytte nogle af disse personer fra deltid til fuldtid, hvis de rigtige strukturelle og organisatoriske rammer er til stede.

Et andet vigtigt fund er udbredelsen af nul timerskontrakter, der i 2025 udgjorde 6,4 procent af de beskæftigede. Denne ansættelsesform er særligt koncentreret i hotel- og restaurationsbranchen samt bygge- og anlægssektoren. Nul timerskontrakterne er kendetegnet ved usikkerhed, lav overenskomstdækning og begrænset kendskab til egne arbejdsvilkår. Det peger på et segment af arbejdsmarkedet præget af lav stabilitet og ringere arbejdsforhold. Faldet i nul timerskontrakter fra 2023 til 2025 tyder samtidig på, at den nye Ansættelsesbevislov og visse overenskomstforbud mod nul timerskontrakter allerede har haft en positiv effekt i retning af mere forudsigelige arbejdsvilkår.

Afslutningsvist analyserede vi ønskerne til arbejdstid. Flere ønsker at arbejde mindre end at arbejde mere. Dette mønster er stabilt mellem 2023 og 2025. Ønsket om at arbejde mere er tæt forbundet med faktisk arbejdstid. Jo færre timer man arbejder, desto større er ønsket om at øge arbejdstiden. Det er i høj grad ufrivilligt deltidsansatte og personer i atypiske beskæftigelsesformer, der ønsker at arbejde mere, ikke de faggrupper, som ofte er i fokus i den politiske debat om fuldtidsstillinger (f.eks. social- og sundhedssektoren). Det indikerer, at den politiske ambition om at øge arbejdsudbuddet gennem højere arbejdstid hos bestemte faggrupper ikke nødvendigvis stemmer overens med de faktiske ønsker og oplevelser i disse professioner.

Analyserne i kapitlet stiller spørgsmål ved, om politiske indsatser for at øge arbejdstiden er tilstrækkeligt målrettede. Resultaterne indikerer, at potentialet for at øge arbejdstiden især findes blandt grupper i marginale og utrygge ansættelsesforhold, ikke nødvendigvis blandt velfærdsprofessionerne. Det peger på behovet for at forbedre kvaliteten af ansættelsesforhold snarere end udelukkende at fokusere på timetal. Særligt ufrivillig deltid og nul timerskontrakter kan adresseres gennem bedre regulering, højere overenskomstdækning og flere muligheder for stabil beskæftigelse.

Referencer

Bek, K. D. (2023). *Arbejdets land*. Grøningen 1.

Bredgaard, T., Høgedahl, L., Klindt, M. P., & Rasmussen, S. (2024). *Tryghed i arbejdslivet? Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer*. Nord Academic.

Busch-Jensen, P. (2024). Quiet quitting og spørgsmålet om dets årsager . *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 26(1), 28–46. Hentet fra <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/144136>

CEVEA (2021). 300.000 har 0-timerskontrakter. Notat. Tema: Arbejdsmarked. Publiceret d. 13. september 2021.

Humaidan, M. M. M. (2023). *Ærø-Manifestet – Om længslen efter et andet familieliv*. Gyldendal.

Rasmussen, S., Madsen, P.K., Larsen, T.P., Ilsøe, A. & Bach, E.S. 2021, “Nonstandard work in denmark” in Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface. TemaNord report, The Nordic Future of Work, eds. A. Ilsøe & T.P. Larsen, The Nordic Council of Ministers, København, pp. 73-84.

Kapitel 4

ATYPISK BESKÆFTIGELSE

Dette kapitel handler om, hvordan personer i atypiske beskæftigelsesforhold på det danske arbejdsmarked opfatter deres tryghed i sammenligning med typisk beskæftigede. Atypisk beskæftigelse kan forstås som alle de måder at arbejde på, som ikke er fast fuldtidsarbejde hos én arbejdsgiver og vi forventer generelt, at de atypisk beskæftigede vil føle sig mere utrygge, netop fordi deres beskæftigelsesform har en iboende usikkerhed, f.eks. fordi ens job har en udløbsdato eller måske ikke giver et tilstrækkeligt indkomstgrundlag, fordi man ikke arbejder så mange timer. Vi så i den første rapport med data fra 2023, at de mest utrygge på arbejdsmarkedet er de atypisk beskæftigede, selv om det danske arbejdsmarked generelt er præget af en høj grad af oplevet tryghed (Bredgaard m.fl., 2024). Spørgsmålet er dog, om alle typer af atypisk beskæftigede føler sig lige utrygge og om der er forskel på, hvilke former for utryghed, der præger forskellige atypisk beskæftigede.

Vi starter med at definere, hvad atypisk beskæftigelse er. Dernæst undersøger vi, hvor udbredt atypisk beskæftigelse er i Danmark og om det er i vækst. Derefter ser vi på, om atypisk beskæftigede er mere utrygge end de typisk beskæftigede og på hvilke dimensioner af tryghed de er mest utrygge, også de atypiske grupper imellem.

Hvad er atypisk beskæftigelse?

Atypisk beskæftigelse er en dansk oversættelse af termen 'non standard employment', der anvendes til at indkredse arbejde, der adskiller sig fra det 'typiske' arbejde eller 'normalbeskæftigelsen', som oftest forstås som fast fuldtidsarbejde ved én arbejdsgiver og hvor arbejdstageren er i en underordnet relation til arbejdsgiveren (ILO, 2016). I en dansk kontekst udgøres atypisk beskæftigelse i den helt brede forstand derfor af alle de beskæftigelsesformer, der ikke er et fast fuldtidsarbejde på 37 timer, hvor man er ansat hos én arbejdsgiver. Atypisk beskæftigelse kan derfor være alt fra at have deltidsarbejde med både få og mange ugentlige arbejdstimer,

være ansat i en tidsbegrænset stilling, arbejde som vikar på en arbejdsplads man hvor man er ansat og får løn gennem et vikarbureau, være selvstændig uden at have ansatte eller arbejde som freelancer eller honorarlønnet eller have flere af disse beskæftigelsesformer på samme tid fremfor at have ét hovedjob.³

Nye beskæftigelsesformer som er opstået som følge af en mere digitaliseret verden, som f.eks. 'the gig economy' eller på dansk 'platformsarbejde' hører også under betegnelsen atypisk beskæftigelse. Denne type arbejde dækker over meget afgrænsede tjeneste- eller serviceydelser, som erhverves eller udføres gennem digitale arbejdsplatforme, hvor man sælger sin arbejdskraft fra opgave til opgave og honoreres typisk som freelancearbejde eller selvstændigt arbejde. Det gælder f.eks. madudbringningsbude, taxakørsel eller oversættelsesarbejde.

Atypisk beskæftigelse associeres dog også ofte med arbejde, der er fleksibelt, har dårligere vilkår og er mere usikkert end normalbeskæftigelsen. Det betegnes også nogle gange som prekært arbejde, f.eks. som det kendes hos Guy Standing (2011), der taler om en decideret prekær klasse. Denne association er opstået, fordi der som regel er et eller flere elementer af usikkerhed i de atypiske beskæftigelsesformer sammenlignet med normalbeskæftigelsen. Ansættelsestrygheden er f.eks. lavere i en tidsbegrænset stilling, der har en udløbsdato, end i en fast stilling uden udløbsdato. Indkomstusikkerheden kan være højere i et deltidsarbejde sammenlignet med et fuldtidsarbejde, hvis man som deltidsansat ikke har et tilstrækkeligt antal ugentlige arbejdstimer, der omsættes til en løn, man kan leve for. Og soloselvstændige er ikke dækket af overenskomster, som lønmodtagere typisk er. Der kan også være forskelle i adgang til, optjening af og dækningen af f.eks. dagpenge eller pension. Mere generelt handler det om, at regulering og lovgivning på mange landes arbejdsmarkeder typisk er eller har været rettet mod normalbeskæftigelse, der derfor har bedre vilkår og nyder mere beskyttelse og mere tryghed end atypisk beskæftigede (ILO, 2016).

3 Den danske forskning er ikke helt entydig ift. definitionen af normalbeskæftigelse og herunder deltidsarbejde. På den ene side defineres deltidsarbejde officielt som arbejde under 37 timer ugentligt, men ofte opfattes normalbeskæftigelse i Danmark som det at have over 30 ugentlige arbejdstimer (Bjerre m.fl., 2025; Rasmussen & Larsen, 2025). Der er derfor en gruppe af deltidsansatte på lang deltid (mellem 30 og 36 ugentlige arbejdstimer), som på den ene side kan høre til normalbeskæftigelsen, men på den anden side kan kategoriseres som en atypisk beskæftigelsesform qua at deltidsarbejde inkluderes i definition af atypisk beskæftigelse. Når vi i kapitlet her forstår atypisk beskæftigelse i den bredeste forstand, inkluderer vi i udgangspunktet langt deltidsarbejde som en atypisk beskæftigelsesform, men kommer også til at se på, ift. tryghedsopfattelser, om personer på lang deltid minder om personer i fast fuldtidsarbejde.

Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at atypisk beskæftigelse ikke per definition behøver være usikkert. Samtidig kan der være grader af usikkerhed forbundet med at arbejde i forskellige former for atypisk beskæftigelse. Hvorvidt og i hvilken udstrækning atypisk beskæftigelse er usikkert handler i høj grad også om den lovgivning og regulering, som atypisk beskæftigelse udføres i. Deltidsarbejde opfattes f.eks. som en usikker beskæftigelsesform i mange andre lande, mens deltidsarbejde i Danmark i højere grad forstås som en del af normalbeskæftigelsen. Det bunder bl.a. i en lang tradition for deltidsarbejde i Danmark, som også i højere grad end andre lande er frivilligt samt at deltidsarbejde er reguleret gennem de kollektive overenskomster ligesom fuldtidsarbejdet.

I kapitlet her tager vi afsæt i atypisk beskæftigelse i den bredest mulige forstand og vi medtager alle de beskæftigelsesformer, som vi i Tryghedsbarometeret kan identificere som atypiske. Ærindet er nemlig at finde ud af, om og hvordan de forskelle grupper af atypisk beskæftigede adskiller sig fra de normalbeskæftigede på en række tryghedsindikatorer. På den måde kan vi bidrage med viden om, hvilke grupper af de atypisk beskæftigede der opfatter sig selv som mest og mindst utrygge sammenlignet med de normalbeskæftigede og få ny indsigt i, hvilket atypiske beskæftigelsesformer der opfattes som mest usikre at arbejde i og hvilke der i højere grad ligner normalbeskæftigelsen. Vi arbejder derfor med disse kategorier af atypisk beskæftigede i kapitlet, som kan overlappe:

Former for atypisk beskæftigelse:

Deltidsansatte: Lønmodtagere der arbejder under den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer om ugen. Hvor det er muligt, opdeles deltidsansatte i marginal deltid (op til 15 ugentlige arbejdstimer), mellemlang deltid (15-29 timer ugentligt) og lang deltid (30-36 timer ugentligt).

Tidsbegrænsede ansatte: Lønmodtagere der har en ansættelse med en udløbsdato.

Bureauvikarer: Lønmodtagere som arbejder på en arbejdsplads, men er ansat i vikarbureau.

Solo-selvstændige: Personer, som har registreret selvstændig virksomhed, men som ikke har ansatte.

Freelancere og honorarlønnede

Platformsarbejdere: Personer, som har tjent penge gennem digitale arbejdsplatforme.

Nultimerskontrakter: Lønmodtagere der ikke har en fast løn eller et fast defineret ugentligt antal arbejdstimer.

Hvor udbredt er atypisk beskæftigelse?

Det er vanskeligt at fastlægge udbredelsen af atypisk beskæftigelse helt præcist, bl.a. fordi nye beskæftigelsesformer kan vokse frem, som eksisterende statistikker og undersøgelser ikke er designet til at indfange. Det datamateriale som indtil videre har været mest brugt til at indfange atypisk beskæftigelse i Danmark er den danske Arbejdskraftundersøgelse. Det er en spørgeskemaundersøgelse, der med faste intervaller udsendes til et repræsentativt udsnit af den danske voksne befolkning i alderen 15-74 år. Denne undersøgelse indeholder spørgsmål om flere af de mere kendte former for atypisk beskæftigelse nemlig deltidsarbejde, tidsbegrænset arbejde, arbejde gennem vikarbureauer og solo-selvstændige. I undersøgelsen bliver respondenterne bedt om at forholde sig til deres beskæftigelsesform i den uge, som de besvarede spørgeskemaet.

Rasmussen m.fl. har analyseret dette datamateriale og fundet, at atypisk beskæftigede i 2015 udgjorde cirka 30 procent af alle beskæftigede på det danske arbejdsmarked, en andel der har været stabil, men svagt stigende siden årtusindeskiftet (Rasmussen m.fl., 2019; Rasmussen m.fl., 2021).

Bjerre og kollegaer fik i 2023 en række tillægsspørgsmål med i Arbejdskraftundersøgelsen, hvor de forsøgte at indfange både de kendte samt nyere beskæftigelsesformer ved at spørge lidt anderledes end den måde, som spørgsmålene hidtil var blevet stillet på i Arbejdskraftundersøgelsen. De spurgte alle lønmodtagere og selvstændige, hvilke typer af ansættelser og freelancearbejde, de havde tjent penge på i de seneste 12 måneder. De identificerede otte forskellige atypiske beskæftigelsesformer (fast deltidsarbejde under 30 timer ugentligt, tidsbegræn-

sede stillinger, job uden garanterede antal timer/nultimers kontrakter, fleksjob⁴, freelancearbejde, eksternt konsulentarbejde, vikararbejde og en kategori af andre former for beskæftigelse som f.eks. kan indeholde udliciteret arbejde). De fandt en lidt større andel i normalbeskæftigelse end hos Rasmussen m.fl., altså fast fuldtidsarbejde på minimum 30 timer ugentligt, nemlig 75 procent af al beskæftigelse. Og omvendt, en lidt mindre andel i atypisk beskæftigelse, nemlig omkring 25 procent af de beskæftigede (Bjerre m.fl., 2025).

Der findes også andre datakilder og undersøgelser til at bestemme udbredelsen af bestemte former for atypisk beskæftigelse. Som nævnt i kapitel 3 om arbejdstid har den nu lukkede tænketank CEVEA undersøgt udbredelsen af nultimerskontrakter og fandt, at cirka 5 procent af alle beskæftigede i 2021 havde en kontrakt, hvor der ikke var garanteret et bestemt antal timer eller hvor de ikke fik en fast løn (CEVEA, 2021). I de administrative registre hos Danmarks Statistik, kan man også finde opgørelser over antallet af solo-selvstændige. Her er niveauet typisk lidt højere end når der spørges i spørgeskemaundersøgelser. Rasmussen og Larsen (2025) har en oversigt over udviklingen i forskellige former for atypisk beskæftigelse fra 2000 til 2024, hvor de har beregnet med afsæt i flere forskellige datakilder. Denne oversigt viser bl.a., at den lille stigning der kan spores i atypisk beskæftigelse over tid, især er drevet af en stigning i personer, der arbejder marginalt deltid (dvs. op til 15 timer ugentligt) samt solo-selvstændige (Rasmussen & Larsen, 2025).

Senest er platformsarbejde, dvs. det at tjene penge på arbejde som man har erhvervet sig gennem en app eller hjemmeside, hvor man typisk betales per opgave, også forsøgt indfanget, bl.a. gennem et tillægsmodul i Arbejdskraftundersøgelsen (Bjerre m.fl., 2025). Vi har også spurgt til det i Tryghedsbarometeret både i 2023 og i 2025 (se figur 4.2). Disse data viser at platformsarbejde udgør en meget lille procentdel af den danske beskæftigelse.

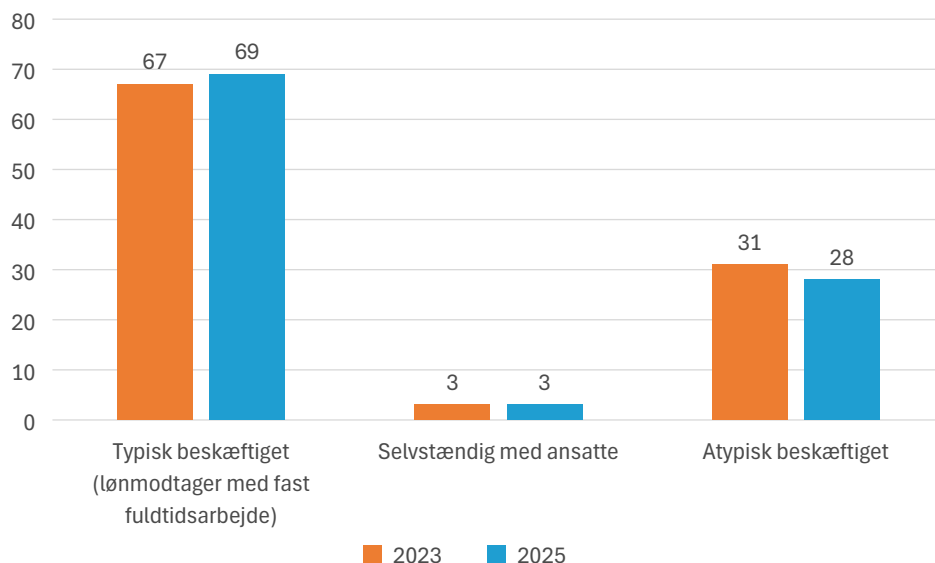
Vi har spurgt respondenterne om de har deltidsarbejde, tidsbegrænset arbejde, freelance eller honorararbejde, arbejder gennem vikarbureau eller er solo-selvstændige. Vi har også spurgt om de har en kontrakt, hvor de er garanteret et bestemt antal timer om ugen og om de får fast løn eller betales pr. time eller opgave. Hvis

4 Der er også forskel på, om fleks- og skånejob tælles med i de atypiske beskæftigelsesformer. Vi medtager ikke denne type beskæftigelse ud fra en betragtning om, at vilkårene for at få og have fleks- og skånejob er anderledes end vilkårene for at arbejde atypisk qua at fleks- og skånejob tildeles efter vurdering fra de offentlige myndigheder og er begrundet i dokumenteret nedsat arbejdsevne.

respondenterne har svaret nej til, at de har et garanteret antal timer og nej til at få en fast løn og de samtidig har lønmodtagerstatus, har vi vurderet, at de må være i en såkaldt nul timerskontrakt. Endelig har vi også spurgt respondenterne, om de tjener penge på arbejdsopgaver fundet gennem apps eller hjemmesider. Dette er en måde at indfange platformsarbejde på. Vi har også oplysninger om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid og på den måde kan vi også indfange marginalt deltidsarbejde og i det hele taget opdele deltidsarbejde i forskellige arbejdstidsintervaller. Nogle af disse kategorier er overlappende, f.eks. kan man godt være midlertidigt ansat og samtidig være i en nul timerskontrakt eller have fast arbejde, men samtidig tjene penge via en arbejdsplatform.

For at fastlægge omfanget af atypisk beskæftigelse har vi beregnet, hvor mange af alle beskæftigede, som svarer, at de enten er i fast deltidsarbejde, har tidsbegrænset arbejde, arbejder som bureauvikar, er freelance eller honorarlønnet, solo-selvstændig, har en nul timerskontrakt eller tjener penge via platformsarbejde. De atypisk beskæftigede udgør i 2025, 28 procent af alle beskæftigede (se figur 4.1). I 2023 var andelen en lille smule højere, nemlig 31 procent.

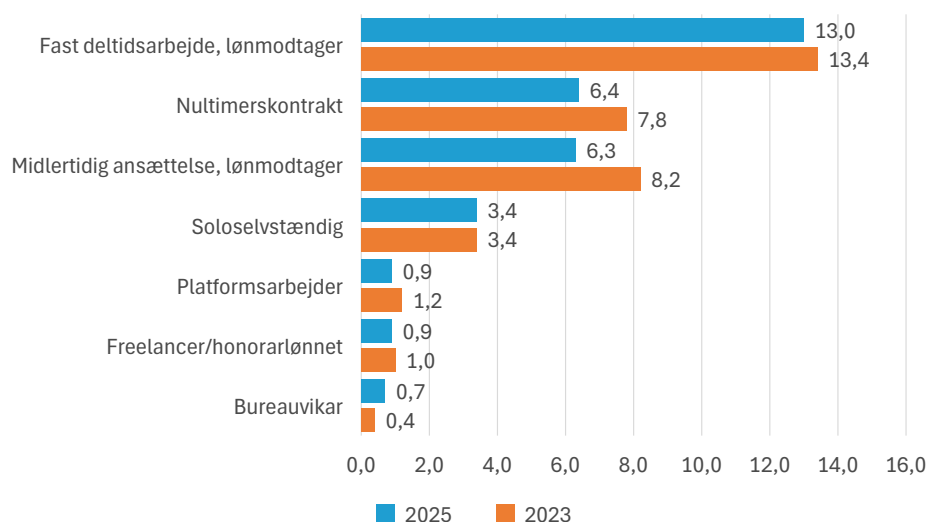
Figur 4.1. Typisk og atypisk beskæftigede som andel af al beskæftigelse i 2023 og 2025 (procent)



Antal besvarelser: 10.591 personer i 2023. 13.920 personer i 2025. Fleks- og skånejob er ikke medtaget som en andel af den samlede beskæftigelse.

I figur 4.2 har vi beregnet den procentvise andel af de forskellige former for atypisk beskæftigelse ud af alle beskæftigede. Bemærk at respondenterne kan befinde sig i mere end én kategori. Fast deltidsarbejde er den mest udbredte atypiske beskæftigelsesform, som er nogenlunde på niveau med 2023-tallet. Efterfulgt af nul timerskontrakter og tidsbegrænsede ansættelser, som er faldet en smule mellem 2023 og 2025. Dernæst kommer solo-selvstændige, mens platformsarbejde, bureauvikarer og freelancere/ honorarlønnede udgør under eller lige omkring 1 procent af beskæftigelsen.

Figur 4.2. Atypiske beskæftigelsesformer som andel af beskæftigelsen i 2023 og 2025 (procent)

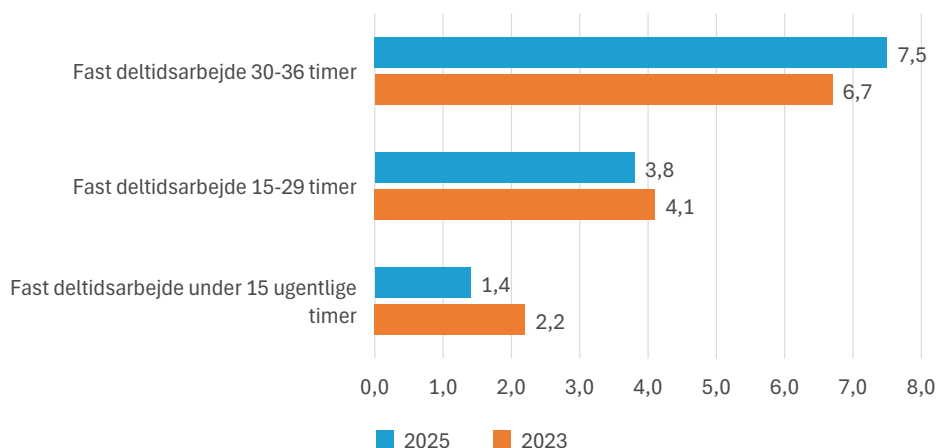


Antal besvarelser: 2816 personer i 2023. 3905 personer i 2025. Fleks- og skånejob er ikke medtaget som en andel af den samlede beskæftigelse. Respondenter kan fremgå af mere end en kategori.

Andelen der har en nul timerskontrakt, svarer til andelen i CEVEAs undersøgelse fra 2021. Det samme gælder bureauvikarer, der i Arbejdskraftundersøgelsen også placerer sig lige under 1 procent af beskæftigelsen (Rasmussen & Larsen, 2025). Solo-selvstændige udgør en lidt mindre andel i vores data end opgørelserne fra Arbejdskraftundersøgelsen, men det kan skyldes at respondenterne kunne vælge mellem kategorien 'solo-selvstændig' og kategorien 'freelancer/honorarlønnet'. Lægges de to kategorier sammen, svarer andelen bedre til Arbejdskraftundersøgelsens resultater. Til gengæld er andelen af tidsbegrænsede ansatte lavere i vores data end i Arbejdskraftundersøgelsen.

Gruppen der har angivet at have fast deltidsarbejde, dækker over både få og mange ugentlige arbejdstimer. Fordi vi også har oplysninger om arbejdstid, kan vi komme nærmere, om der er nogle særlige områder af deltidsarbejdet, der lader til at være i vækst eller i fald. I figur 4.3 har vi opdelt lønmodtagere med fast deltidsarbejde i marginal deltid, mellemlang deltid og lang deltid. Marginal deltid er deltidsarbejde under 15 timer ugentligt. Mellemlang deltid er 15-29 timer ugentligt og lang deltid er 30-36 timer ugentligt. Her ser det ud til, at der er en lille stigning i det lange deltidsarbejde og et lille fald i marginal og mellemlang deltid. Det svarer ikke helt til andre undersøgelser, der med ældre data, har peget på, at den lille stigning der er set i atypisk beskæftigelse siden 2000'erne især er drevet af det marginale deltidsarbejde (Rasmussen & Larsen, 2025). Men i lyset af ændringerne i multimerskontrakterne og bestræbelserne på at få flere op i tid (jf. kapitel 3) kan resultaterne afspejle netop den udvikling mellem 2023 og 2025, hvor færre har få timer og lidt flere har timer, der nærmer sig fuldtidsarbejdet.

Figur 4.3. Marginal, mellemlang og lang deltid som andel af al beskæftigelse i 2023 og 2025 (procent)



Antal besvarelser: 1376 personer i 2023. 2043 personer i 2025. Fleks- og skånejob er ikke medtaget som en andel af den samlede beskæftigelse.

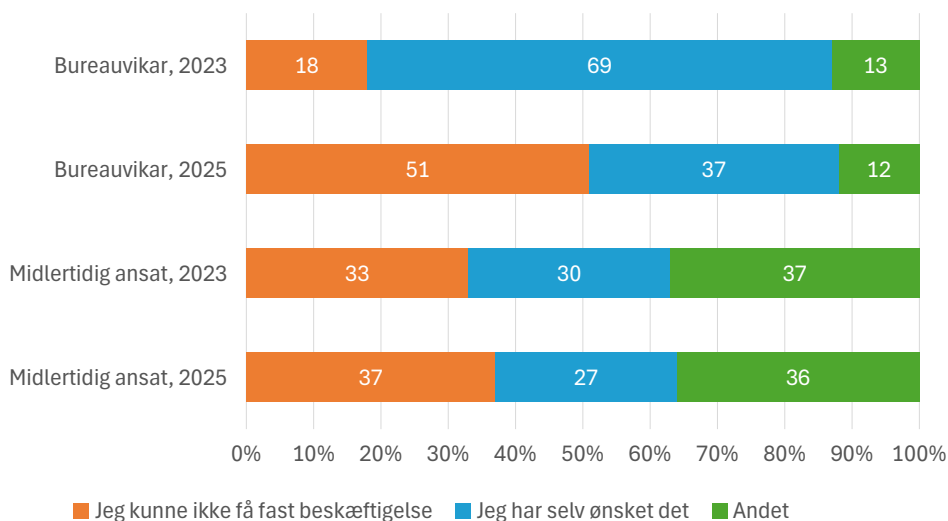
Overordnet er det dog bemærkelsesværdigt, at atypisk beskæftigede, ikke udgør en større andel end de cirka 28 procent af alle beskæftigede, når vi kan indfange flere forskellige former end i Arbejdskraftundersøgelsen. Der kan være flere forklaringer. Det kan være, at nogle af de kendte atypiske beskæftigelsesformer er nedadgående, mens andre nye er i vækst og at de derfor samlet set udgør samme andel. Omvendt kan det også være, at atypisk beskæftigelse holder sig på et stabilt niveau, men at

de nye måder, som vi er begyndt at spørge på, gør at respondenterne mere præcist kan angive deres atypisk beskæftigelsesform end man har kunnet tidligere. Uanset opgørelsesmetode og de usikkerheder der er behæftet data, er der dog ikke noget, der tyder på, at atypiske beskæftigelsesformer samlet set er i vækst.

Frivillighed og ufrivillighed i atypisk beskæftigelse

Tryghedsbarometeret giver også mulighed for at få viden om frivillighed og ufrivillighed i deltidsarbejde, tidsbegrænsede ansættelser og blandt bureauvikarer. I kapitel 3 viste at 16 procent af alle deltidsansatte lønmodtagere havde ufrivilligt deltidsarbejde. I figur 4.4 viser fordelingerne for de tidsbegrænsede ansatte og bureauvikarerne, hvor ufrivilligheden er noget større end for deltidsarbejdet. 37 procent af de midlertidigt ansatte havde i 2025 midlertidigt arbejde, fordi de ikke kunne få fast arbejde. En andel der er steget lidt siden 2023. Samtidig er der relativt mange, der har angivet andre årsager end frivillige og ufrivillige årsager, uden vi kan komme nærmere, hvad det er. Det er også interessant at det ufrivillige vikararbejde er steget markant mellem 2023 og 2025. Antallet af bureauvikarer i undersøgelsen er dog relative småt, så udsving kan også blot være tilfældigheder.

Figur 4.4. Årsag til midlertidig ansættelse og ansættelse som bureauvikar i 2023 og 2025 (procent)



Antal svarpersoner: Midlertidig ansat: 510 i 2023 og 745 midlertidig i 2025. Bureauvikar: 29 i 2023 og 71 i 2025.

Tryghed og atypisk ansættelse

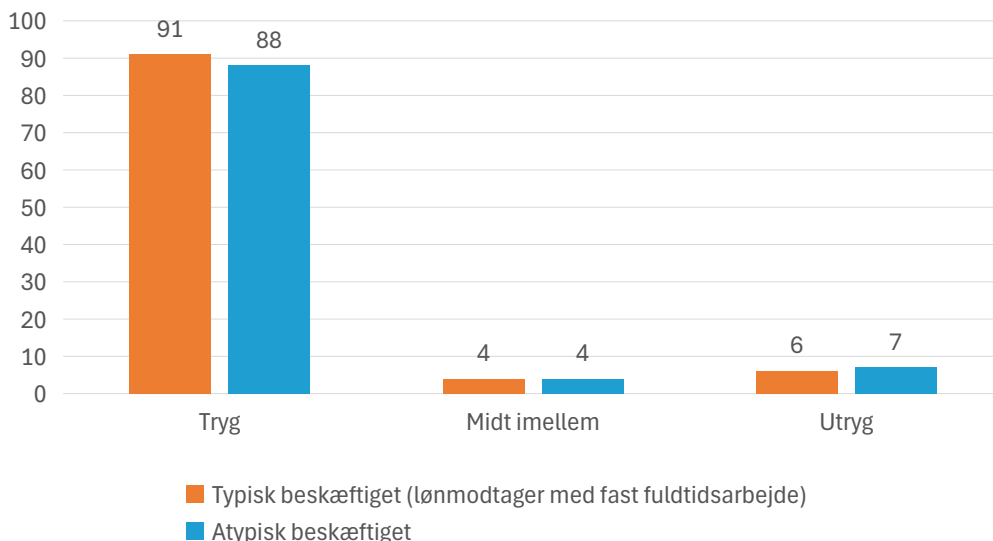
I den næste del undersøges atypiske gruppers opfattelse af tryghed på arbejdsmarkedet. Det er vigtigt at have in mente, at flere af de atypiske grupper antalmæssigt ikke er så store og at fundene derfor i nogle tilfælde baserer sig på små grupper. Analyserne er dog foretaget med vægt på, hvor svarene fra undersøgelsen er vægtet op til populationsstørrelse.

Vi starter med at se nærmere på den generelle tryghedsopfattelse, hvor respondenterne er blevet spurgt til, hvor trygge de føler sig på arbejdsmarkedet. Her er vores antagelse, at de atypisk beskæftigede vil opleve mere utryghed på arbejdsmarkedet end de normalbeskæftigede, fordi der er en iboende usikkerhed i alle de former for atypisk beskæftigelse, som vi forestiller os vil afspejle sig i deres svar. Det så vi også i 2023-undersøgelsen (Bredgaard m.fl., 2024). Vi forestiller os dog også, at graden af utryghed vil variere mellem grupperne. Efterfølgende ser vi på udvalgte indikatorer for arbejdstryghed, ansættelsestryghed, beskæftigelsessikkerhed og indkomstsikkerhed. Til sidst ser vi på tilfredshed med arbejdet og motivation og engagement i arbejdet.

Generel tryghed

I figur 4.5 ser vi på den generelle opfattelse af tryghed på arbejdsmarkedet for gruppen der arbejder atypisk sammenlignet med en fastansat lønmodtager, der udtrykker den typisk beskæftigede. Respondenterne er blevet spurgt til hvor trygge eller utrygge de føler sig i deres arbejde. Her ser vi, at der generelt er en høj grad af tryghed for begge grupper, men at en lidt mindre andel af de atypisk beskæftigede er trygge (88 procent mod 91 procent at de typisk beskæftigede).

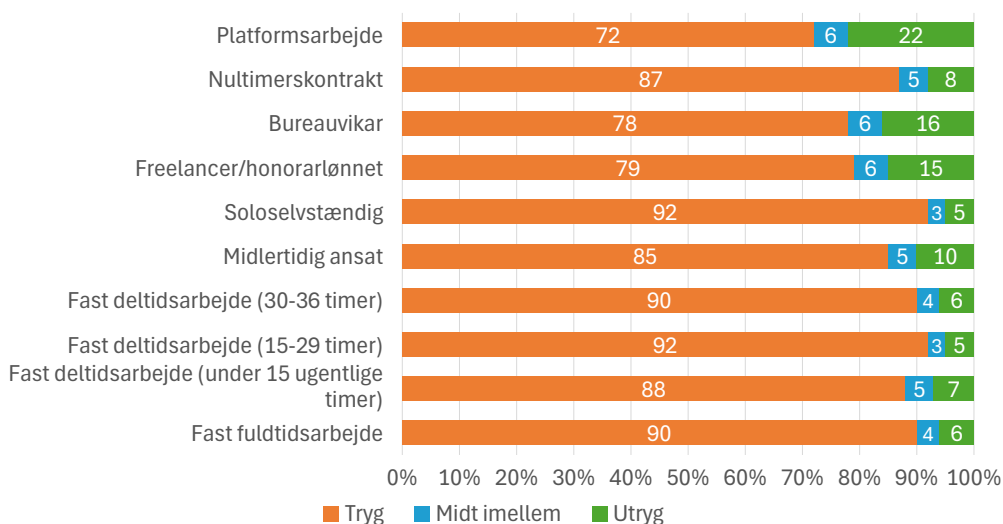
Figur 4.5. Generel tryghed på arbejdsmarkedet opdelt efter typisk eller atypisk beskæftigelse i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 13.920 personer. Pearsons Chi-square: 4711,038, Sig. <0,001. Gamma: 0,106, Sig. < 0,001. Spørgsmål: Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde? Svarkategorierne er fra 1-7, hvor 1 er at føle sig tryk i arbejdet og 7 er at føle sig utryk. Svarkategorierne er lagt sammen, sådan at værdien 'tryk' svarer til værdi 1, 2 og 3. 'midt imellem' svarer til værdi 4 og 'utryk' svarer til værdi 5, 6 og 7.

I figur 4.6 er samme analyse lavet, men nu brudt ned på de forskellige atypiske grupper, vi kan identificere i materialet. Andelen, der angiver at være trykke på arbejdsmarkedet, varierer fra 72 procent til 92 procent og andelen, der angiver at være utrykke, varierer fra 5 procent til 22 procent. Billedet bliver derfor nu mere nuanceret. De grupper hvor flest oplever sig utrykke er platformsarbejdere (22 procent), bureauvikarer (16 procent) og freelancere/honorarlønnede (15 procent). Dernæst kommer tidsbegrænsede ansatte, hvor 10 procent er utrykke. Omvendt er mange solo-selvstændige trykke (92 procent), selvom de formelt set har mindst social beskyttelse og ikke er omfattet af den samme regulering som lønmodtagere. De deltidsansatte, både dem der arbejder 30-36 timer ugentligt og dem der arbejder 15-29 timer ugentligt, ligner de fast- og fuldtidsansatte i oplevet tryk, mens personer i marginal deltid er lidt mindre trykke.

Figur 4.6. Arbejdsmarkedstryghed opdelt på typiske og atypiske beskæftigelsesgrupper i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 13.920 personer. Spørgsmål: Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde? Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem nultimerskontrakter og oplevet tryghed: 1578,816, Sig. <0,001. Gamma: 0,141, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem platformsarbejde og oplevet tryghed: 14692,936, Sig. <0,001. Gamma: -0,177, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem de resterende beskæftigelsesformer og oplevet tryghed: 14123,834, Sig. <0,001. Gamma: 0,079, Sig. <0,001.

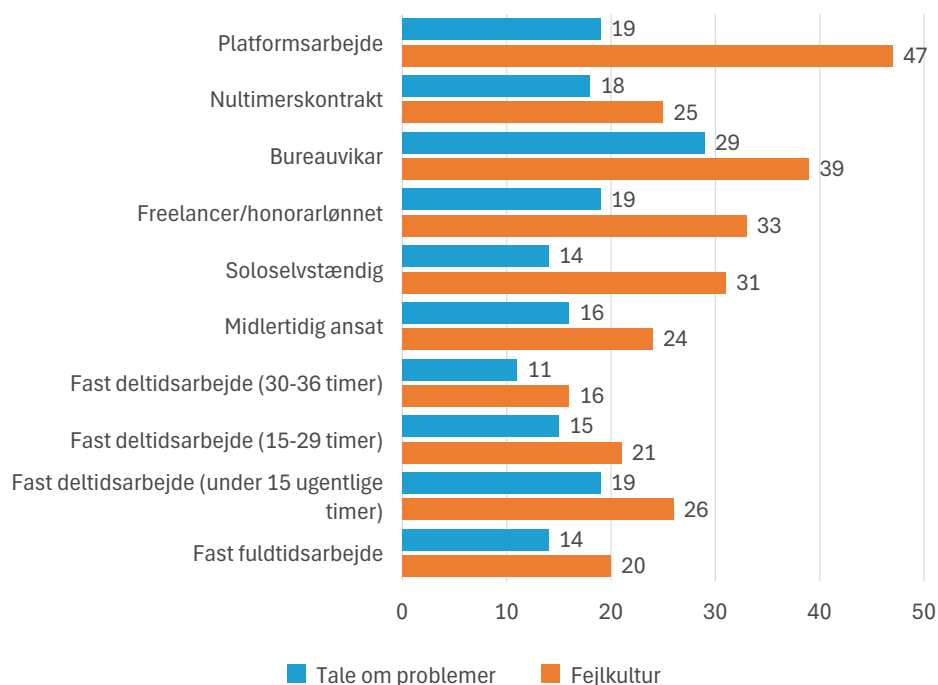
Arbejdstryghed

Fra eksisterende kvalitativ forskning ved vi, at nogle atypisk beskæftigede, bl.a. tilkaldvikarer og tidsbegrænsede ansatte, kan opleve ulige behandling på arbejdspladsen, som stammer fra deres løsere tilknytning. De opfattes ikke af andre ansatte eller af ledelsen som værende ansatte på lige fod med de fastansatte, men lavere i det arbejdsmæssige hierarki. De kan f.eks. opleve at have mindre indflydelse på arbejdsopgaver, at blive talt ned til og udelukket fra at deltage i personalemøder (jf. Rasmussen m.fl., 2021: kapitel 10). Med afsæt i denne viden kan man forestille sig, at de atypisk beskæftigede med mere løse tilknytninger til arbejdspladser (f.eks. midlertidigt ansatte, bureauvikarer og freelancere) kan opleve mindre arbejdstryghed end fastansatte.

Vi har i Tryghedsbarometeret forskellige indikatorer, der kan indfange arbejdstryghed. Der er dels spørgsmål, der handler om, man er dækket af en overenskomst

eller har en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen (også kaldet repræsentations-sikkerhed), som går mere på den formelle side af arbejdstryghed. Her ved vi fra andre undersøgelser, at atypisk beskæftigede har mindre formel arbejdstryghed. Tryghedsbarometeret rummer også spørgsmål, der om oplevelsen af om arbejdet er trygt, f.eks. det psykiske arbejdsmiljø, det fysiske arbejdsmiljø og psykologisk tryghed. De mest interessante forskelle vedrører psykologisk tryghed. Det er dels et spørgsmål, der handler om, hvorvidt man oplever at det bliver brugt imod en, hvis man begår fejl i arbejdet og dels et spørgsmål, der handler om, hvorvidt man kan tale om problemer og vanskelige spørgsmål på ens arbejde. Figur 4.7 viser andelen af de forskellige beskæftigelsesgrupper, der i høj eller nogen grad oplever, at fejl bliver brugt imod dem (de orange søjler) og ringe grad eller slet ikke oplever, at de kan tale om problemer og vanskelige spørgsmål i deres arbejde (de blå søjler).

Figur 4.7. Fejlkultur og svært at tale om problemer opdelt på typiske og atypiske beskæftigelsesgrupper i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 13.920 personer. Spørgsmål: I hvilken grad oplever du, at det bliver brugt imod dig, hvis du begår fejl i arbejdet? (orange søjler), hvor de i figuren angivne svarkategorier er i høj grad eller nogen grad og I hvilken grad oplever du, at I kan tale om problemer og vanskelige spørgsmål dit arbejde? (blå søjler), hvor de i figuren angivne svarkategorier er i ringe grad eller slet ikke. Pearsons Chi-square

for sammenhængen mellem multimerskontrakter og fejkultur: 1404,090, Sig. <0,001 og Gamma: -0,111, Sig. <0,001 og sammenhængen mellem multimerskontrakter og tale om problemer: 2295,760, Sign. <0,001 og Gamma: 0,161, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem platformsarbejde og fejkultur: 16236,278, Sig. <0,001. Gamma: 0,104, Sig. <0,001 og sammenhængen mellem platformsarbejde og tale om problemer: 2300,578, Sig. <0,001 og Gamma: 0,073, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem de resterende beskæftigelsesformer og fejkultur: 18221,728, Sig. <0,001 og Gamma: -0,106, Sig. <0,001 og sammenhængen mellem de resterende beskæftigelsesformer og tale om problemer: 7418,559, Sig. <0,001 og Gamma: 0,017, Sig. <0,001.

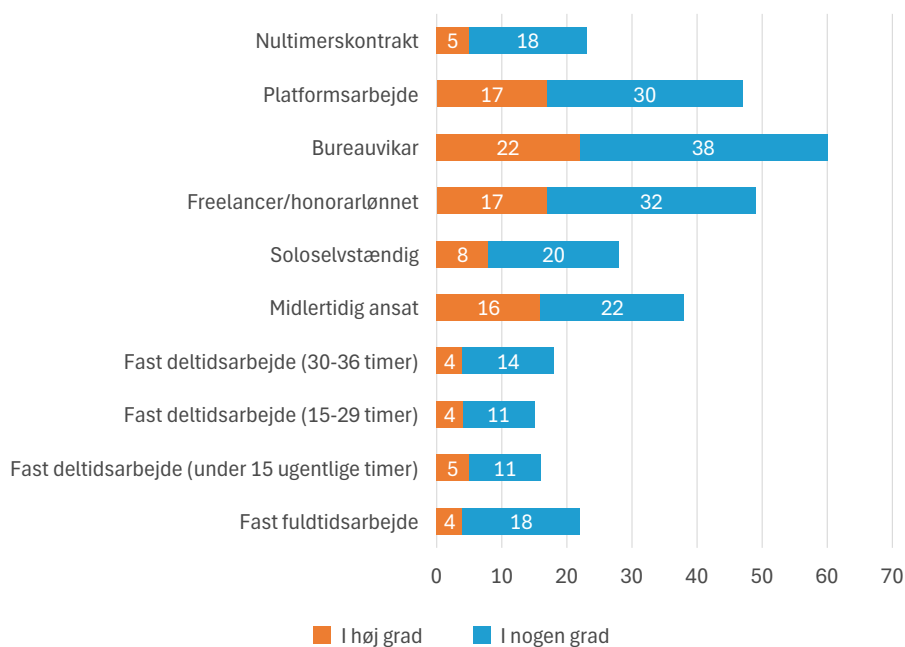
Figuren viser, at der generelt er større andele i de atypiske grupper, der oplever, at fejl begået i arbejdet bliver brugt mod dem (24-47 procent af grupperne) sammenlignet med personer i fast fuldtidsarbejde samt mellemlangt og langt deltidsarbejde (16-21 procent af grupperne). Fejkultur er mest udbredt hos platformsarbejderne (47 procent af gruppen oplever at fejl ofte eller meget ofte bliver brugt mod dem), bureauvikarerne (39 procent af gruppen) og dernæst freelancere og solo-selvstændige (31-33 procent af gruppen). At platformsarbejdere oplever den største grad af oplevet fejkultur, giver god mening, hvis man f.eks. tænker på madudbringningsbude der kan risikere at miste betalingen, hvis der sker fejl i leveringen. Det giver også god mening at freelancere og solo-selvstændige ligger højere her, da de leverer enkeltstående ydelser. Hvis en kunde ikke er tilfreds, bliver vedkommende formentlig ikke hyret en anden gang til at løse opgaver. På den måde kan man opleve, at fejl bliver brugt mod én. Ift. kunne at kunne tale om problemer og vanskelige spørgsmål i arbejdet, ses samme tendens, hvor især bureauvikarerne, platformsarbejderne og freelancerne har de største andele, der angiver at det kan de i lav grad eller slet ikke, men forskellene er lidt mindre udtalte her.

Ansættelsestryghed

Ansættelsestryghed handler om trygheden ved at kunne forblive i nuværende stilling og det måles gennem to spørgsmål. Et spørgsmål om hvor bekymret man er for at miste nuværende job (affektiv jobsikkerhed) og et spørgsmål om sandsynligheden for at miste sit nuværende arbejde (kognitiv jobsikkerhed). Vi forventer, at især tidsbegrænsede ansatte og bureauvikarer vil føle sig mindst trygge i ansættelsen, fordi deres tilknytning til arbejdspladsen er mere løs og fordi der er en udløbsdato på deres ansættelsesforhold, men man kunne også forestille sig at freelancere og solo-selvstændige kunne have samme bekymringer om, hvorvidt de er i stand at fastholde nuværende job.

Figur 4.8 viser den affektive jobsikkerhed, altså hvor stor en andel indenfor hver beskæftigelsesgruppe, der angiver de i høj eller nogen grad bekymrer sig om at miste nuværende job. Gruppen der bekymrer sig mest herfor, er bureauvikarerne, hvor næsten 60 procent angiver at de i høj eller nogen grad bekymrer sig om at miste nuværende job. Dernæst kommer freelancerne, så platformsarbejderne, de midlertidigt ansatte og de solo-selvstændige. I den anden ende har vi gruppen med fast fuldtidsarbejde og fast deltidsarbejde, der egentlig ligner hinanden meget idet de udgør de laveste andele, der bekymrer sig for at miste nuværende job og hvor personer i fast deltidsarbejde bekymrer sig lidt mindre end personer i fast fuldtidsarbejde, om end forskellene er ret små.

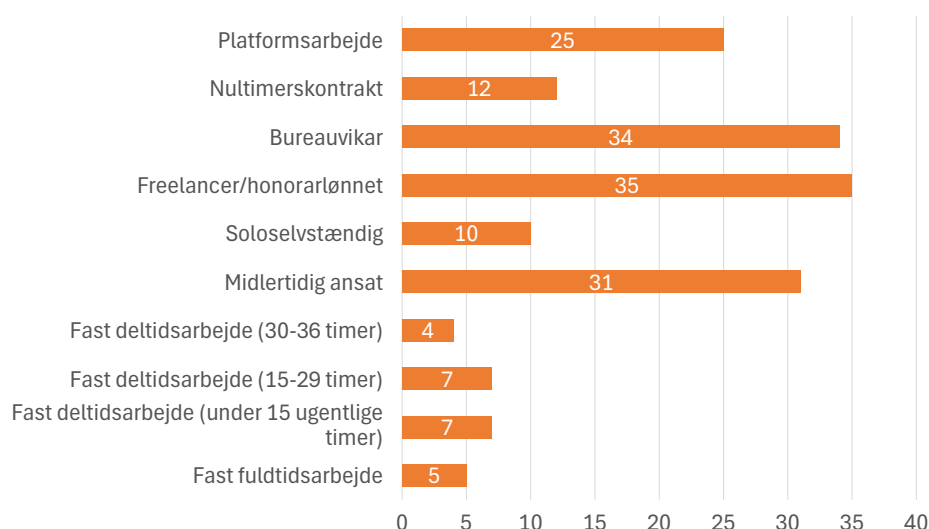
Figur 4.8. Bekymret for at miste nuværende job opdelt på typiske og atypiske beskæftigelsesgrupper i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 13.920 personer. Spørgsmål: I hvilken grad er du bekymret for at miste nuværende job? Andelen angivet i figuren er dem, der har svaret, at de i høj grad eller nogen grad er bekymret for at miste nuværende job. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem nultimerskontrakter og ansættelsestryghed: 3.375,587, Sig. <0,001 og Gamma: 0,077, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem platformsarbejde og ansættelsestryghed: 32527,153, Sig. <0,001 og Gamma: 0,043, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem de resterende beskæftigelsesformer og ansættelsestryghed: 101756,058, Sig. <0,001. Gamma: -0,29, Sig. <0,001.

Figur 4.9 (nedenfor) viser den kognitive jobsikkerhed, altså hvor store andele af hver beskæftigelsesgruppe, der har angivet, at de tror sandsynligheden for at miste nuværende arbejde indenfor de næste 12 måneder, er stor eller meget stor. Tendenserne er de samme her, bortset fra at de midlertidigt ansatte har en noget højere andel, der vurderer det sandsynligt at miste arbejde indenfor de næste 12 måneder (31 procent af gruppen). Det giver også god mening, idet deres ansættelse har en udløbsdato, men svarene kan måske også afspejle, at de ikke forventer en forlængelse eller ny ansættelse samme sted.

Figur 4.9. Stor sandsynlighed for at miste nuværende arbejde indenfor kommende 12 måneder opdelt på typiske og atypiske beskæftigelsesgrupper i 2025 (procent)

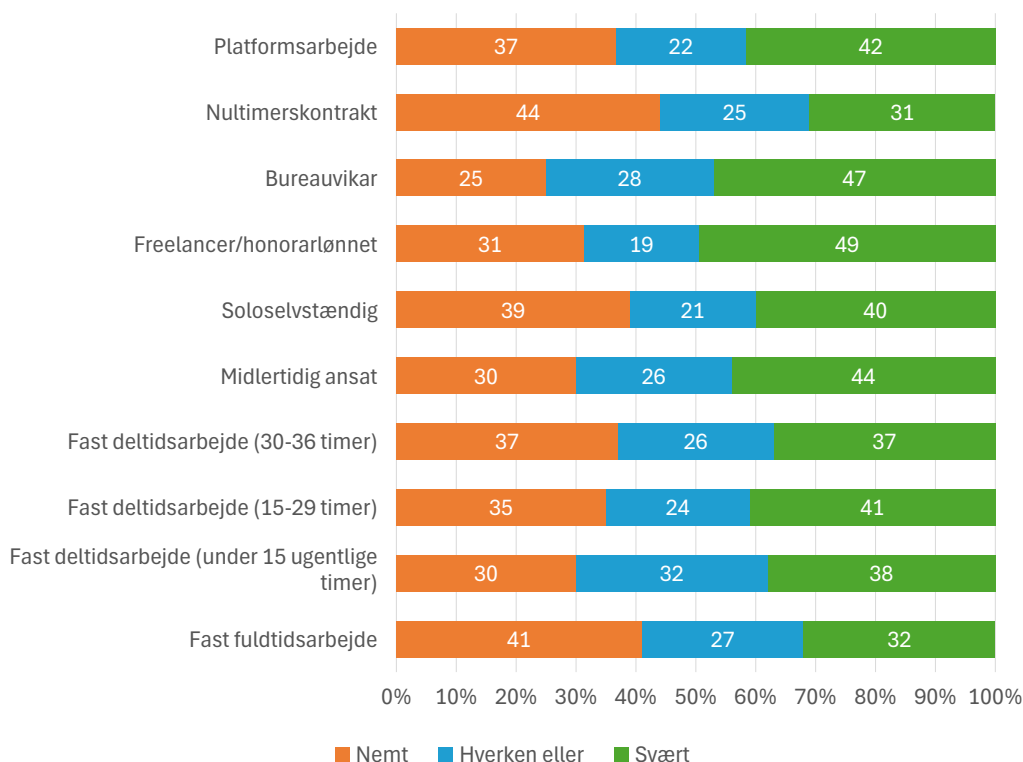


Antal besvarelser: 13.920 personer. Spørgsmål: Hvor stor tror du sandsynligheden er for, at du vil miste dit arbejde indenfor de kommende 12 måneder? Andelene angivet i figuren er dem, der har svaret, at de i meget stor eller stor grad mener det er sandsynligt. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem nultimerskontrakter og sandsynlighed for at miste arbejde: 7270,698, Sig. <0,001 og Gamma: 0,-0,218, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem platformsarbejde og sandsynlighed for at miste arbejde: 17149,810, Sig. <0,001 og Gamma: 0,151, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem de resterende beskæftigelsesformer og sandsynlighed for at miste arbejde: 202434,579, Sign. < 0,001. Gamma: -2,82, Sig. <0,001.

Beskæftigelsestryghed

Beskæftigelsestryghed handler om trygheden ved at kunne finde anden beskæftigelse. I Tryghedsbarometeret har vi spurgt, hvor svært eller nemt man tror det vil være at finde et andet arbejde, der er lige så godt som det arbejde, man aktuelt har. På et arbejdsmarked som det danske med høj jobmobilitet, kunne man forestille sig, at de atypiske grupper ikke ville bekymre sig så meget om ikke at kunne finde anden beskæftigelse, fordi de anser det som relativt nemt at bevæge sig videre til andre jobs.

Figur 4.10. Hvor svært eller nemt det vil være at finde anden beskæftigelse opdelt på typiske og atypiske beskæftigelsesgrupper i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 13.920 personer. Spørgsmål: Hvor stor tror du sandsynligheden er for, at du vil miste dit arbejde indenfor de kommende 12 måneder? Andelen angivet i figuren er dem, der har svaret, at de i meget stor eller stor grad mener det er sandsynligt. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem nultimerskontrakter og beskæftigelsessikkerhed: 1681,630, Sig. <0,001 og Gamma: -0,085, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem platformsarbejde og beskæftigelsessik-

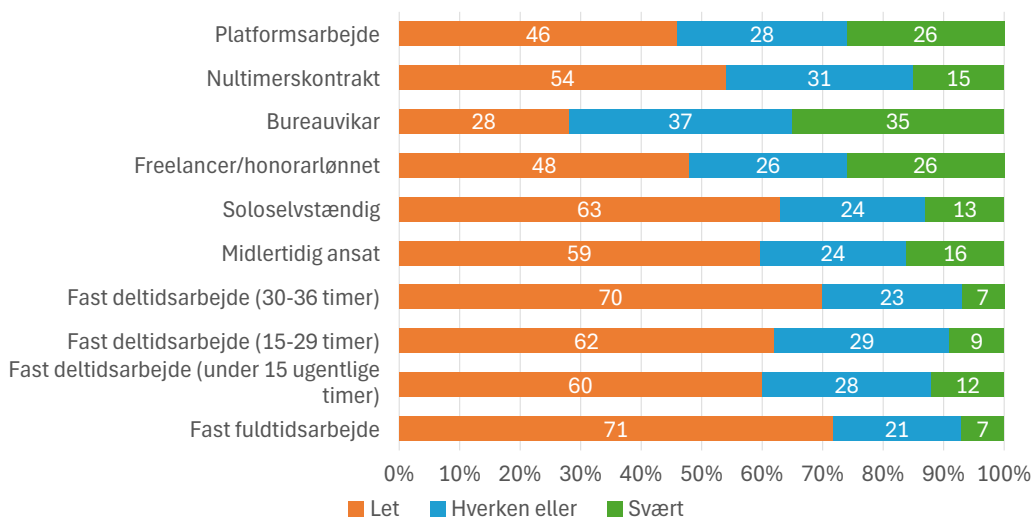
kerhed: 1262,083 Sig. <0,001 og Gamma: 0,012, Sig. 0,003. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem de resterende beskæftigelsesformer og beskæftigelsessikkerhed: 24478,438, Sig. <0,001. Gamma: 0,094, Sig. <0,001.

Figur 4.10 viser andele af de forskellige beskæftigelsesgrupper, der har angivet at de tror det vil være nemt, svært eller hverken nemt eller svært at finde anden beskæftigelse, der er lige så god som nuværende job. Overordnet set er der ikke markant store forskelle på grupperne ift. hvor mange der mener der vil være hhv. nemt eller svært, selv om der er nogle grupper, der stikker lidt ud. Det ser dog ud til, at særligt bureauvikarerne og freelancerne har lidt mindre beskæftigelsestryghed end de andre grupper, da der her er hhv. 47 og 49 procent, der mener det vil være svært at finde anden og lige så god beskæftigelse som den nuværende og hhv. 25 og 31 procent, der mener, at det vil være nemt.

Indkomsttryghed

Når man har et job, handler indkomsttryghed om at have en tilstrækkelig indkomst fra det arbejde, man har og her vil vi forvente, at de atypiske grupper med færrest arbejdstimer per uge vil være dem, der er mest indkomstutrygge, dvs. personer der arbejder marginal deltid og måske også personer i mellemlang deltid. Men det kunne også gælde nul timerskontrakter, solo-selvstændige, freelancere/honorarlønnede og platformsarbejdere, der heller ikke er garanteret et fast antal timer eller en fast indkomst per måned og som derfor har en mere varierende indkomst. Indkomsttryghed hænger selvfølgelig også sammen med en eventuel partners indkomst eller husstandens indkomst. Vi har ikke oplysninger om partneres indkomst i barometeret, men vi har et spørgsmål, der går på husstandens samlede indkomst: 'Når du tager din husstands samlede indkomst i betragtning, hvor let eller svært er det at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen?'. Dette spørgsmål bruger vi som en indikator på indkomstusikkerhed (figur 4.11).

Figur 4.11. Hvor svært eller nemt det vil være at betale nødvendige udgifter i hverdagen opdelt på typiske og atypiske beskæftigelsesgrupper i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 13.920 personer. Spørgsmål: Når du tager din husstands samlede indkomst i betragtning, hvor let eller svært er det at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen? Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem nultimerskontrakter og indkomstsikkerhed: 19990,992, Sig. <0,001 og Gamma: -0,312, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem platformsarbejde og indkomstsikkerhed: 21237,767, <0,001 og Gamma: -0,024, Sig. 0,003. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem de resterende beskæftigelsesformer og indkomstsikkerhed: 56467,718, Sig. <0,001. Gamma: 0,169, Sig. <0,001.

Figur 4.10 viser, at der er væsentlige forskelle mellem grupperne. For personer i fast fuldtidsarbejde angiver 7 procent, at de har vanskeligt ved at betale de nødvendige udgifter i hverdagen, mens 71 procent angiver, at det er let. Svarfordelingerne fra personer i langt deltidsarbejde ligner de faste fuldtidsansatte, mens andelen der finder det vanskeligt at betale udgifter bliver større jo færre arbejdstimer, man har om ugen. 12 procent af de marginalt deltidsansatte finder det svært at betale dagligdagens udgifter og 60 procent finder det let. Igen er det især freelancerne, bureauvikarerne og platformsarbejderne, der har de største andele, der har svært ved at betale husstandens daglige nødvendige udgifter. Hos bureauvikarerne, at det cirka en tredjedel.

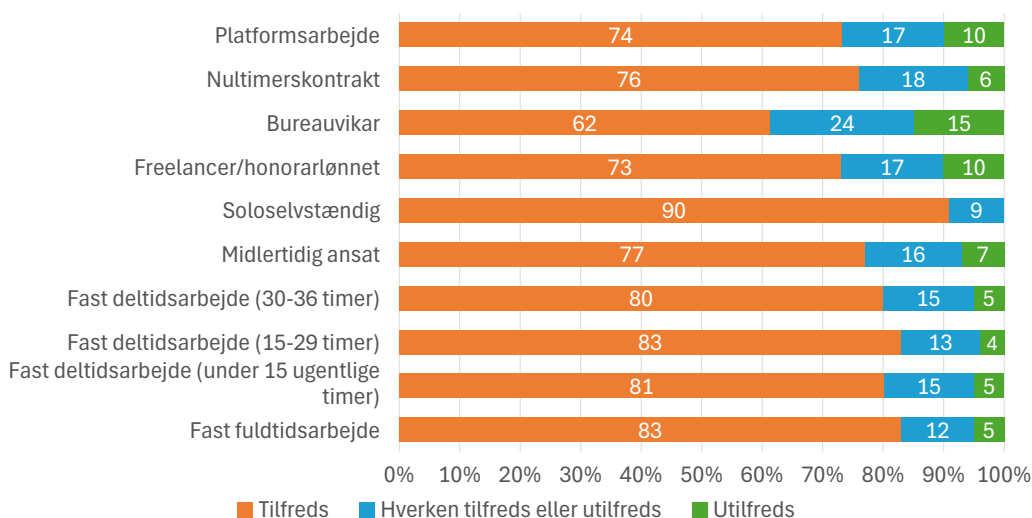
Jobtilfredshed, motivation og engagement i arbejdet

Til sidst sammenligner vi jobtilfredshed, motivation og engagement i arbejdet for de atypiske og typiske grupper på arbejdsmarkedet. Spørgsmålet er, om utryghe-

den blandt atypisk ansatte opvejes af et større engagement eller tilfredshed med arbejdet sammenlignet med de normalbeskæftigede.

Først ser vi på tilfredshed med arbejdet (figur 4.12), som er klart størst hos de solo-selvstændige, hvor 90 procent har angivet, at de er tilfredse med deres arbejde. Det er flere end de faste fuldtidsansatte (83 procent). Modsat udtrykker flere af de atypiske grupper en noget lavere tilfredshed med arbejdet. De mindst tilfredse er bureauvikarerne (62 procent). Dernæst freelancerne (73 procent), platformsarbejderne (74 procent), nulmerktrakterne (76 procent) og de midlertidigt ansatte (77 procent).

Figur 4.12. Tilfredshed med arbejdet opdelt på typiske og atypiske beskæftigelsesgrupper i 2025 (procent)

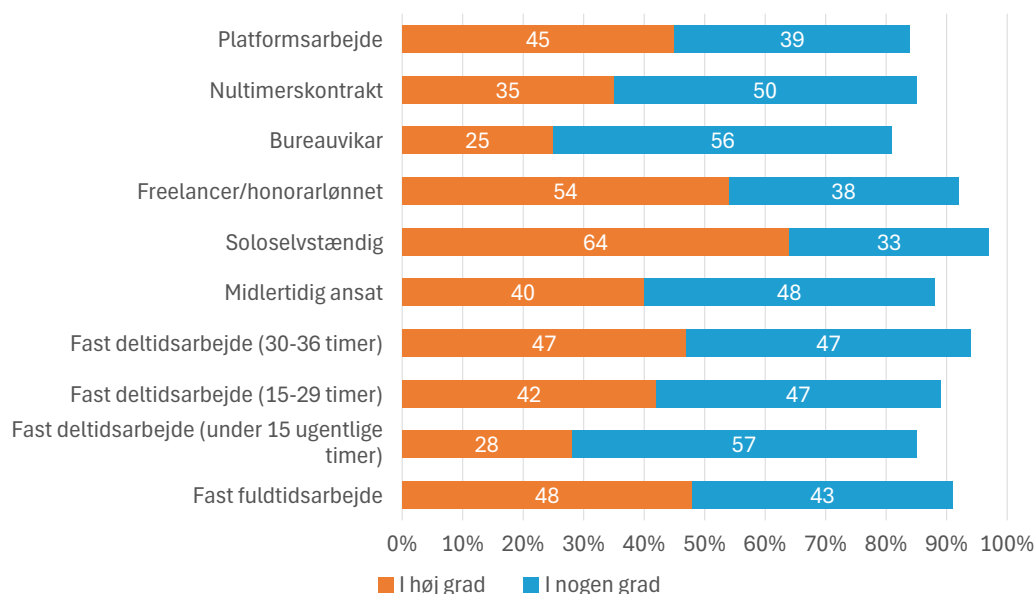


Antal besvarelser: 13.920 personer. Spørgsmål: Hvor tilfreds eller utilfreds er du generelt med dit arbejde? Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem nulimerskontrakter og tilfredshed: 6783,237, sig. <0,001 og Gamma: -0,207, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem platformsarbejde og tilfredshed: 2308,394. Sig. <0,001 og Gamma: -0,166, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem de resterende beskæftigelsesformer og tilfredshed: 23265,761, Sig. < 0,001. Gamma: 0,024, Sig. <0,001.

Figur 4.13. viser graden af engagement og motivation i arbejdet. Figuren angiver de andele af hver beskæftigelsesgruppe, der har svaret, at de i høj eller nogen grad føler sig engagerede og motiverede i deres arbejde. Motivationen er generelt høj

hos alle grupperne og igen højest hos de solo-selvstændige (97 procent angiver at de i høj eller nogen grad er engageret og motiveret i arbejdet). Dernæst kommer freelancerne (92 procent) samt de fuldtidsansatte (91 procent). Det giver god mening, at freelancerne har et højt engagement i arbejdet, da man kan forestille sig, at de selv har valgt denne type arbejde på samme måde som de solo-selvstændige, men på den anden side er det også tankevækkende, at særligt freelancerne i de tidligere analyser har vist sig at være en af de grupper der udtrykker mest utryghed, mens de solo-selvstændige ikke gør. Der lader derfor til at være nogle væsentlige forskelle mellem disse to grupper.

Figur 4.13. Engagement og motivation i arbejdet opdelt på typiske og atypiske grupper i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 13.920 personer. Spørgsmål: I hvilken grad føler du dig engageret og motiveret i dit arbejde? Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem nultimerskontrakter og motivation: 16946,921, Sig. <0,001 og Gamma: -0,272, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem platformsarbejde og motivation: 3181,267, Sig. <0,001 og Gamma: -0,149, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem de resterende beskæftigelsesformer og motivation: 52692,987 Sig. < 0,001. Gamma: -0,026, Sig. <0,001.

Interessant er også, at bureauvikarerne igen skiller sig ud med den laveste grad af engagement og motivation, hvor kun 25 procent i høj grad er motiveret. Det

samme gælder personer i marginal deltid, hvor kun 28 procent angiver, at de i høj grad er motiveret og engageret i deres arbejde.

Konklusioner

I dette kapitel har vi undersøgt udbredelsen af atypisk beskæftigelse i Danmark på baggrund og set nærmere på, hvordan personer i atypiske beskæftigelsesforhold på det danske arbejdsmarked opfatter deres tryghed i sammenligning med de typisk beskæftigede. Vi har anlagt en bred forståelse af atypisk beskæftigelse, som alle de måder at arbejde på der ikke er fast fuldtidsarbejde hos én arbejdsgiver med det formål at kunne finde ud af, om nogle af de atypiske beskæftigelsesgrupper ligner normalbeskæftigelsen ift. deres tryghedsopfattelser.

Resultaterne viser, at atypisk beskæftigelse ikke er i vækst, men snarere er på et stabilt niveau. Ifølge vores data udgør atypisk beskæftigede omkring 28 procent af den samlede beskæftigelse. Det er en andel, som har været relativt stabil siden årtusindeskiftet, når vi sammenligner med tidligere undersøgelser. Selv om vi i dag kan indfange flere atypiske beskæftigelsesgrupper, bl.a. nul timerskontrakter og platformsarbejde, viser det sig ikke i tallene i form af markante stigninger i de atypisk beskæftigede som samlet gruppe.

Utrygheden på arbejdsmarkedet er ulige fordelt. Der er overordnet set en høj grad af oplevet tryghed på arbejdsmarkedet, men atypisk beskæftigede føler sig mindre trygge end de typisk beskæftigede. Det er heller ikke overraskende, da de forskellige atypiske grupper på arbejdsmarkedet på forskellige måder har en iboende utryghed, f.eks. i form af at have en tidsbegrænset ansættelse, få ugentlige arbejdstimer eller ikke være dækket af arbejdsmarkedets regulering.

Personer, der arbejder i langt deltidssarbejde (30-36 timer om ugen) og også i nogen udstrækning mellemlang deltid (mellem 15 og 29 ugentlige timer) oplever en tryghed der minder om de normalt beskæftigede. På denne baggrund kan man udlede, at normalbeskæftigelsen i Danmark kan udvides til også at gælde deltidsansatte med forholdsvist mange ugentlige arbejdstimer.

Der tegner sig et mønster i, hvem der er mest utrygge på arbejdsmarkedet. Det gælder især platformsarbejdere, freelancere/honorarlønnede og bureauvikarer, som har de største andele med lav tryghed på størsteparten af de forskellige tryghedsindikatorer. Platformsarbejdere er den gruppe, hvor flest er utrygge i deres job generelt. De rapporterer samtidig de største problemer med fejkultur. Sammen

med bureauvikarer er de også blandt dem, der bekymrer sig mest om at miste deres nuværende job. For bureauvikarerne er utrygheden særligt markant, idet de er den gruppe, der oftest frygter at miste jobbet og har sværest ved at betale de nødvendige udgifter i dagligdagen. Freelancere ligger ligeledes højt på flere af disse parametre. Interessant er dog også, at freelancerne samtidig udtrykker et relativt højt arbejdsengagement. Midlertidigt ansatte og personer i nultimerskontrakter skiller sig også ud ift. utryghed, men deres utryghed er mindre markant end de andre nævnte atypiske grupper. De midlertidigt ansatte er især ansættelsesutrygge, mens personer i nultimerskontrakter er særligt udsatte ift. indkomstsikkerhed. I den anden ende af skalaen finder vi de solo-selvstændige. Solo-selvstændige rapporterer om den højeste generelle tryghed, de bekymrer sig ikke om at miste jobbet de har samtidig den klart højeste motivation og engagement i arbejdet blandt alle grupper. Dette er bemærkelsesværdigt, da solo-selvstændige formelt set har mindst ansættelsesbeskyttelse, men det kan formentlig forklares med, at de solo-selvstændige selv har valgt denne type beskæftigelse til, måske af grunde der handler om øget autonomi og selvbestemmelse i arbejdet. Interessant er dog, at der er forskel på de solo-selvstændige og freelancerne ift. oplevet tryghed, hvor freelancerne oplever mere utryghed, selv om man kan forestille sig, at freelancere har valgt denne beskæftigelsesform af de samme grunde som de solo-selvstændige.

Sammenfattende viser kapitlet, at atypisk beskæftigelse ikke kan forstås som én samlet kategori, når det kommer til tryghed. Der findes både atypiske grupper, der oplever markant større utryghed end normalbeskæftigede, og atypiske grupper, der oplever lige så høj eller endda højere tryghed end de normalbeskæftigede. De mest utrygge grupper på det danske arbejdsmarked er dem med den løseste tilknytning til arbejdsmarkedet. Det danske arbejdsmarked rummer således både atypiske beskæftigelsesformer, der i praksis fungerer stabilt og trygt, og andre, hvor utryghed og usikkerhed er en grundlæggende del af arbejdsvilkårene.

Referencer

- Bjerre, L., Ilsøe, A., & Larsen, T. P. (2025). *Digitalisering og nye beskæftigelsesformer. Status på det danske arbejdsmarked*. FAOS Forskningsnotat. [https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/rapporter-2019-25/Rapport_211 - Digitalisering og nye besk ftigelsesformer.pdf](https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/rapporter-2019-25/Rapport_211_-_Digitalisering_og_nye_besk_ftigelsesformer.pdf)
- Bredgaard, T., Høgedahl, L., Klindt, M. P., & Rasmussen, S. (2024). *Tryghed i arbejdslivet? Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer*. Nord Academic.

- Bredgaard, T., & Holt, H. (red.) (2025). *Fleksjob og arbejdsmarkedet*. Hans Reitzels Forlag.
- CEVEA (2021). 300.000 har 0-timerskontrakter. Notat. Tema: Arbejdsmarked. Publiceret d. 13. september 2021.
- ILO (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva: ILO. 2016.
- Rasmussen, S., & P. Larsen, T. (2025). Atypisk beskæftigelse og nye tendenser på arbejdsmarkedet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 27(2), 49–60. Hentet fra <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/160325>
- Rasmussen, S., Larsen, T. P., Ilsøe, A., Madsen, P. K., & Bach, E. S. (2021). Non-standard work in Denmark. I A. Ilsøe, & T. P. Larsen (red.), *Non-standard work in the Nordics. Troubled waters under the still surface: Report from The future of work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models* (s. 73-84). Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/temanord2021-503>
- Rasmussen, S, Nätti, J, Larsen, TP, Ilsøe, A & Garde, H (2019): “Nonstandard employment in the Nordics: toward precarious work?”, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9, no. S6, pp. 7-32.
- Guy Standing (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic

Kapitel 5

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

I dette kapitel ser vi på den udenlandske arbejdskraft og tryghed. Der er de sidste 10 år sket en fordobling i antallet af udenlandske statsborgere på det danske arbejdsmarked, hvorfor det er interessant at undersøge denne gruppes oplevede tryghed. Kapitlet indleder med en karakteristik og definition af udenlandske arbejdskraft efterfulgt af en kort gennemgang af den væsentligste forskning på området. Herefter følger først et afsnit omkring den generelle tryghed på arbejdsmarkedet. Senere ser vi på den såkaldte repræsentationssikkerhed, herunder hvor mange der er medlem af en fagforening og dækket af henholdsvis en kollektiv overenskomst og en tillidsrepræsentant. Sidst i kapitlet ser vi på, hvordan den udenlandske arbejdskraft ser på fremtiden i forhold til egne kompetencer og almene færdigheder.

Den udenlandske arbejdskraft – hvem, hvad og hvor?

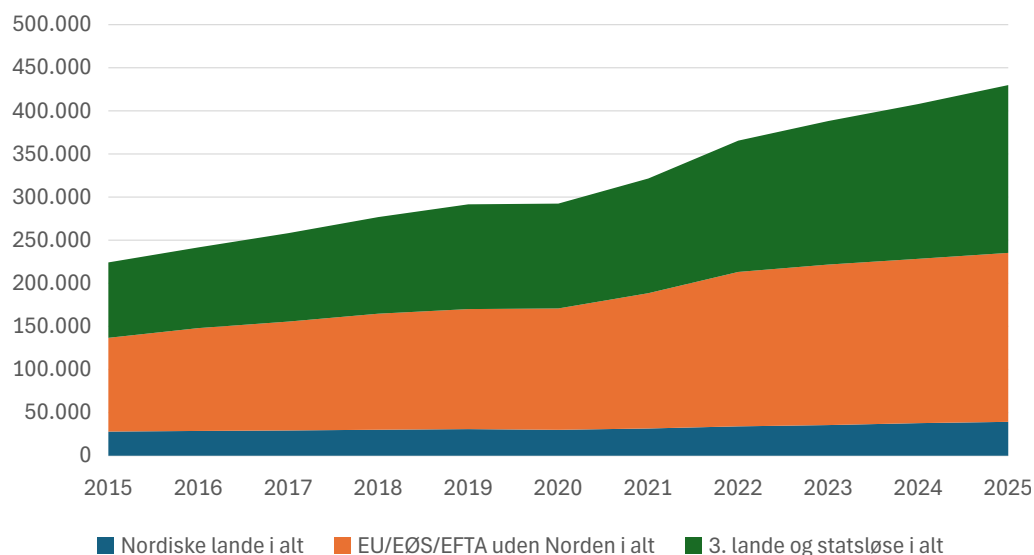
I efteråret 2024 nåede det danske arbejdsmarked en historisk milepæl med 3 millioner beskæftigede. Denne rekord skyldes især en stigning i antallet af udenlandske statsborgere, der tager arbejde i Danmark. De sidste ti år er der således sket en fordobling af udenlandsk arbejdskraft i Danmark, der i 2025 har rundet lige under en halv million fuldtidsbeskæftigede (jf. figur 5.1 nedenfor). Den udenlandske arbejdskraft bidrager derfor betydeligt til det danske arbejdsmarked og til den danske økonomi.

Udenlandsk arbejdskraft kan underopdeles på mange måder. Det gælder især herboende eller pendlere, oprindelsesland, opholdsgrundlag, uddannelsesniveau samt branche og jobfunktion. I denne undersøgelse inkluderer vi alle arbejdende udlændinge, som udenlandsk arbejdskraft. Det kan således både være pendlere f.eks. fra Tyskland eller Polen eller personer med adresse i Danmark. Det afgørende er, at de er i arbejde og ikke er danske statsborgere. En del har arbejdet i Danmark i kort tid, mens andre har arbejdet i Danmark i en længere periode. Vi ved fra registerdata (bl.a. jobindsats.dk), at udenlandsk arbejdskraft findes i

mange forskellige brancher, men at visse brancher har en overvægt af udenlandsk arbejdskraft. Det gælder bl.a. bygge og anlæg, hotel og restauration, landbrug, privat service og inden for bl.a. forskning (Overgaard m.fl., 2023). Der er naturligvis også en sammenhæng mellem branche og uddannelsesniveau. Mange der arbejder i landbrug, hotel og restauration eller bygge og anlæg er ofte ufaglærte og i nogen grad faglærte. I privat service findes mange ufaglærte i bl.a. rengøring, mens rådgivende virksomheder f.eks. indenfor IT eller ingeniør-området, også har udenlandske akademikere ansat – såkaldte 'expats'.

Ser vi på oprindelsesland, kommer mange fra især de nye EU-lande, hvor Rumænien topper listen. De senere år, er der ligeledes sket en stigning i antallet af udenlandske lønmodtagere, der kommer fra lande udenfor EU (såkaldte 3.-lande). EU-borgere kan via arbejdskraftens fri bevægelighed uden hindring tage arbejde i Danmark. Borgere fra 3.-lande kan få adgang via flere opholdsordninger, f.eks. beløbsordningen.

Figur 5.1. Udvikling i udenlandsk arbejdskraft i Danmark, antal beskæftigede 2015 – 2025 (absolutte tal)



Kilde: Jobindsats.dk (2025). Tallene er opgjort september de pågældende år.

Job, der kræver danske sprogkompetencer, specialiseret viden om danske forhold eller dansk autorisation, er i sagens natur i mindre grad besat af udenlandske arbejdstagere. Det gælder især flere job i den offentlige sektor f.eks. i centraladministrationen, forsvar, politi eller blandt pædagoger eller SOSU-assistenter. I disse job kan det være svært eller i nogle tilfælde helt umuligt at benytte udenlandsk arbejdskraft, og det er til trods for, at der blandt mange af disse grupper findes store rekruttering og fastholdelsesudfordringer.

Hvad påvirker den udenlandske arbejdskrafts tryghed?

Vi finder altså udenlandsk arbejdskraft mange steder på det danske arbejdsmarked. Mange kommer fra de nyeste EU-medlemslande fra Østeuropa og arbejder som ufaglært i bl.a. byggeri eller landbrug. Der findes danske og internationale studier, der peger på, at især den ufaglærte, udenlandske arbejdstagere har anderledes og ofte dårligere forhold end den hjemlige arbejdsstyrke. Begrebet ”social dumping” bruges f.eks. om udenlandsk arbejdskraft, som får løn og arbejdsvilkår, der ligger under det niveau, som ellers gælder på det danske arbejdsmarked. Flere studier viser, at der finder social dumping sted på det danske arbejdsmarked (Arnholtz, 2021). Tilsynsrapporter fra flere danske myndigheder og kommuner peger på det samme.

Udenlandsk arbejdskraft står også ofte dårligere, når det gælder arbejdsmiljøet. Et stort studie af den udenlandske arbejdskraft i byggeriet viser, at denne gruppe har en stor overdødelighed i arbejdsulykker. Det samme studie viser tilsvarende en stor underrapportering af ikke-dødelige arbejdsulykker (Overgaard m.fl., 2023). Endelig findes der også studier i Danmark, der viser, at udenlandsk arbejdskraft bliver udsat for arbejdslivskriminalitet, hvor bagmænd ulovligt tjener penge på den udenlandske arbejdskraft (Overgaard & Høgedahl, 2024b; Spanger & Hvalkof, 2020).

Gældende for alle studierne af den udenlandske arbejdskraft, er, at de ofte tager udgangspunkt i en bestemt branche eller gruppe, f.eks. migrantarbejdere i bygge og anlægssektoren. Data i Tryghedsbarometeret giver os imidlertid mulighed for at se på, hvordan den udenlandske arbejdskraft selv opfatter de tryghedsformer, som indgår i undersøgelsen. Vi får derved et billede af hele arbejdsmarkedet, og vi har samtidig mulighed for at sammenligne forskelle grupper af udenlandsk arbejdskraft som beskrevet ovenfor. Vi har også mulighed for at sammenligne svarerne fra den udenlandske arbejdskraft med danske lønmodtagere.

Den udenlandske arbejdskraft i undersøgelsen

Inden vi analyserer den udenlandske arbejdskrafts holdninger og erfaringer på det danske arbejdsmarked, er det relevant at se lidt nærmere på, hvilke grupper, der optræder i vores undersøgelse. Forskning viser, at det kan være meget svært at undersøge udenlandsk arbejdskrafts erfaringer og holdninger til det danske arbejdsmarked. Det skyldes flere forhold. For det første viser studier, at det kan være meget svært at få den udenlandske arbejdskraft i tale og i særdeleshed dem, som står svagest på arbejdsmarkedet (Overgaard m.fl., 2023). Mange af disse grupper arbejder mange timer og mange dage, når de er i Danmark, og har ikke tid eller overskud til at deltage i f.eks. spørgeskemaundersøgelser. Det kan også være svært at nå disse grupper, da der ofte kan være sproglige barrierer. Den danske AKU-undersøgelse, som Danmarks Statistik laver hvert kvartal, findes alene på dansk og engelsk. Vi ved også fra forskning, at de svageste på arbejdsmarkedet i mange tilfælde ikke tør deltage i undersøgelser i frygt for repressalier fra arbejdsgivere eller myndigheder.

Tabel 5.1 nedenfor viser, hvordan den udenlandske arbejdskraft fordeler sig i vores undersøgelse på en række baggrundsvARIABLE. Det kan give os et billede af, om vores data er repræsentative, og mere generelt, hvad der kendetegner gruppen af udenlandske lønmodtagere.

For det første kan vi se, at den mindste gruppe er nye EU-lande (311 besvarelser), hvilket ikke passer godt sammenlignet med registerdata, der som beskrevet ovenfor, viser at de fleste udenlandske lønmodtagere i Danmark netop kommer fra nye EU-lande. Det betyder, at denne gruppe er underrepræsenteret i vores undersøgelse.

Når det gælder nye EU-lande og andre lande, er det i høj grad yngre lønmodtagere, der tager til Danmark. Det passer meget godt med, hvad vi ellers ved fra registerdata. Det er også værd at bemærke, at der er mange, der har en lang videregående uddannelse (LVU) blandt udlændinge i vores undersøgelse. Det vidner om, at vi i høj grad har fået besvarelser fra de såkaldte expats og i langt mindre grad fra den ufaglærte arbejdskraft. Dette resultat var desværre forventeligt taget erfaringerne fra tidligere forskning i betragtning.

Tabel 5.1. Fordeling af respondenter på statsborgerskab krydset med køn, alder og uddannelse (procent)

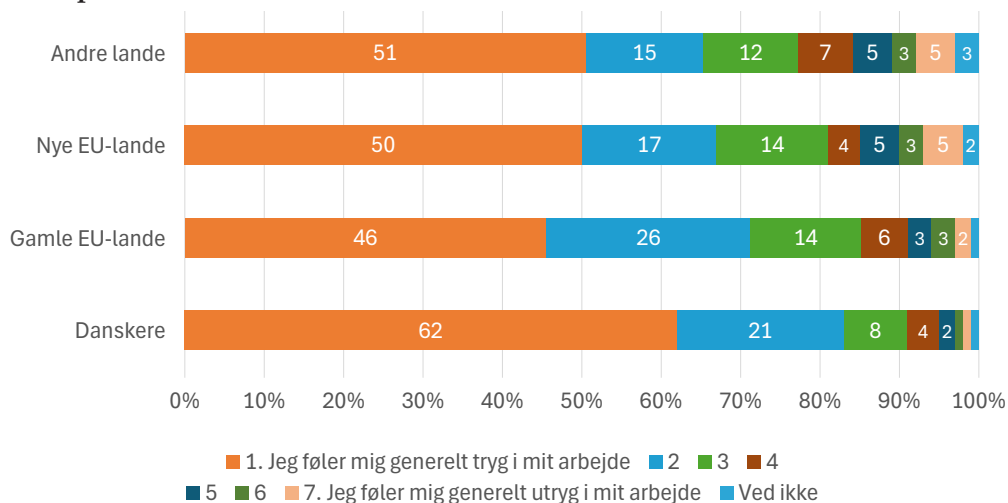
	Danskere	Gamle EU-lande	Nye EU-lande	Andre lande
Køn				
Mand	51	54	46	51
Kvinde	49	46	54	50
Alder				
18-24	15	8	13	11
25-29	11	16	18	12
30-34	11	16	17	14
35-39	10	12	17	17
40-44	9	11	15	13
45-49	10	10	8	12
50-54	11	8	8	8
55-59	12	8	3	6
60-64	9	9	2	5
65-67	3	3	0	2
Uddannelse				
Grundskole, gymnasial eller uoplyst	29	21	28	40
Erhvervsfaglig (EUD)	31	11	19	16
KVU, MVU, eller bachelor	25	30	31	26
LVU eller Ph.d.	15	39	22	19
Antal besvarelser	15258	490	311	949

Den realiserede stikprøve for Tryghedsbarometeret 2025 indeholder derfor flere højtuddannede og færre ufaglærte fra nye EU-lande end det reelle billede på arbejdsmarkedet. Det er vigtigt at have in mente, når resultaterne præsenteres, da de mest udsatte blandt den udenlandske arbejdskraft, er underrepræsenteret.

Generel tryghed i arbejdet

Figur 5.2 viser, at hovedparten af hele arbejdsstyrken føler sig trygge i deres arbejde (jf. også kapitel 1). Det gælder også generelt set for de udenlandske lønmodtagere. Men vi kan samtidig konstatere, at udenlandske lønmodtagere i alle grupper føler sig mindre trygge i arbejdet sammenlignet med danske lønmodtagere. Hvor næsten to tredjedele af danskerne angiver, at de generelt føler sig trygge, er andelen lavere blandt udenlandske arbejdstagere. Forskellen er mest udtalt blandt personer fra tredjelande og nye EU-lande, som også har den største andel, der angiver direkte utryghed i arbejdet. Vi har ikke mulighed for i denne undersøgelse at sætte to streger under, hvad denne forskel skyldes. Men taget i betragtning, at den udenlandske arbejdskraft, som beskrevet ovenfor, ofte er mere udsat på arbejdsmarkedet, er det også naturligt, at vi ser en lavere tryghed sammenlignet med danske lønmodtagere.

Figur 5.2. Generel tryghed på arbejdsmarkedet fordelt på oprindelsesland i 2025 (procent)

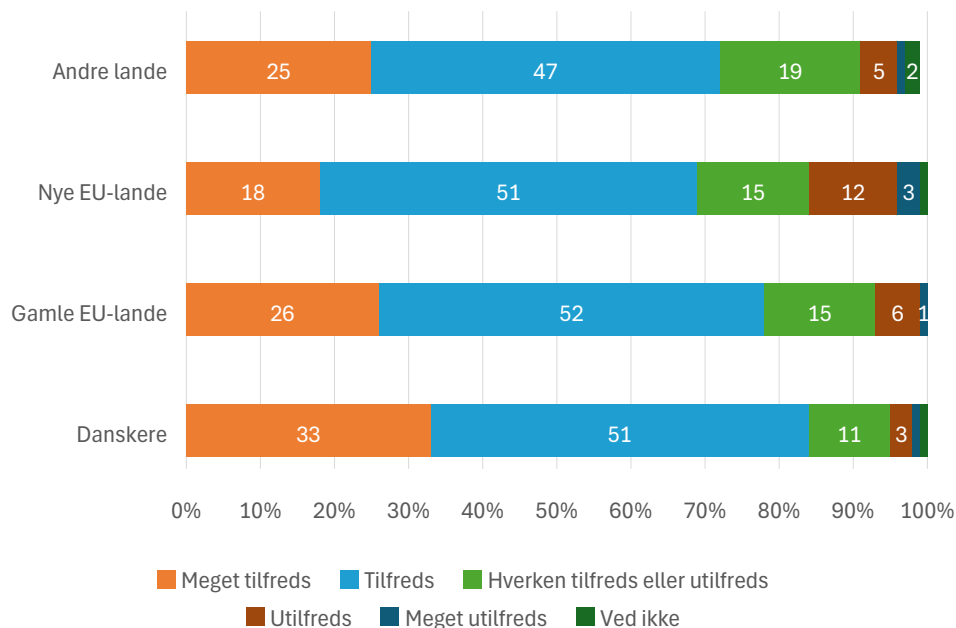


Antal besvarelser: 14.309 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 275,46, Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde?

Ser vi på den generelle tilfredshed med arbejdet, er der også forskelle mellem danske og udenlandske lønmodtagere. Figur 5.3 nedenfor viser, at udenlandske lønmodtagere generelt er mindre tilfredse med deres arbejde end danske lønmodtagere. Andelen, der angiver at være meget tilfredse, er lavere blandt især

arbejdstagere fra de nye EU-lande, mens andelen, der er utilfredse eller meget utilfredse, er højere.

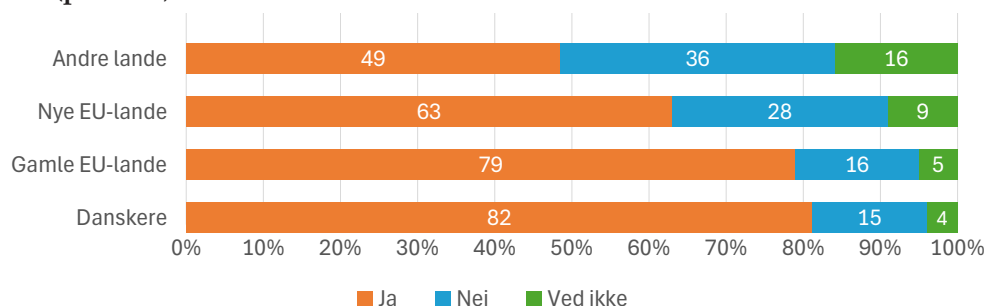
Figur 5.3. Generel tilfredshed med jobbet fordelt på oprindelsesland i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 14.307 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 202,54, Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvor tilfreds eller utilfreds er du generelt med dit arbejde?

Kigger vi på den økonomiske tryghed ser vi en stor og signifikant forskel mellem især danskere og lønmodtagere fra tredjelande. Figur 5.4 nedenfor illustrerer betydelige forskelle i indkomsttrygheden mellem danske og udenlandske lønmodtagere. Til at undersøge den økonomiske tryghed har vi stillet spørgsmålet: Hvis din husstand pludselig fik en uforudset udgift på 10.000 kr., ville det være muligt at betale den uden at skulle låne? Mens langt størstedelen af danskerne kan håndtere en uforudset udgift, gælder dette kun for omkring halvdelen af arbejdstagere fra tredjelande. Den økonomiske sårbarhed er således markant højere blandt udenlandske lønmodtagere. Det er faktisk her, at vi ser en af de største forskelle.

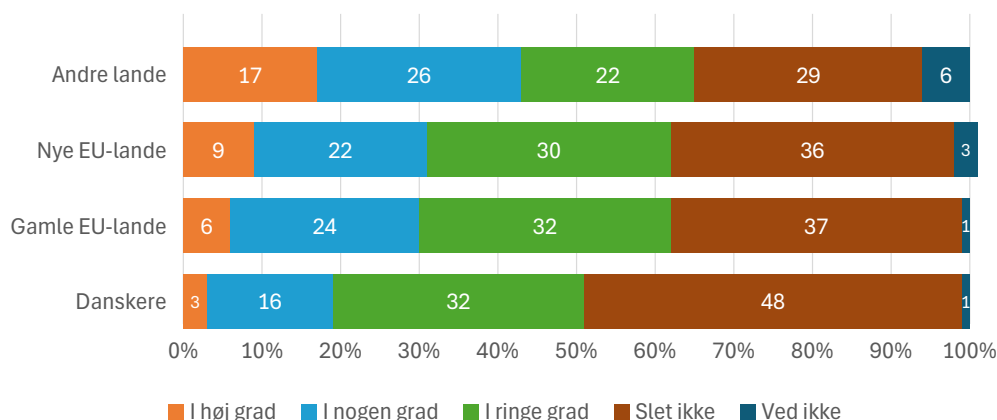
Figur 5.4. Mulighed for at betale uforudset udgift fordelt på oprindelsesland i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 15.623 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 780,49, Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvis din husstand pludselig fik en uforudset udgift på 10.000 kr., ville det være muligt at betale den uden at skulle låne?

Figur 5.5 nedenfor viser et klart mønster i bekymringen for at miste jobbet. Udenlandske lønmodtagere er i betydelig højere grad end danskere bekymrede for at miste deres job. Især arbejdstagere fra tredjelande skiller sig ud, idet næsten hver tredje enten i høj eller nogen grad frygter at miste jobbet. Omvendt svarer knap halvdelen af danskerne, at de slet ikke er bekymrede.

Figur 5.5. Bekymring for at miste jobbet fordelt på oprindelsesland i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 14.309 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 537,46, Sig. <0,001. Antal svarpersoner: Spørgsmål: I hvilken grad er du bekymret for at miste dit nuværende job?

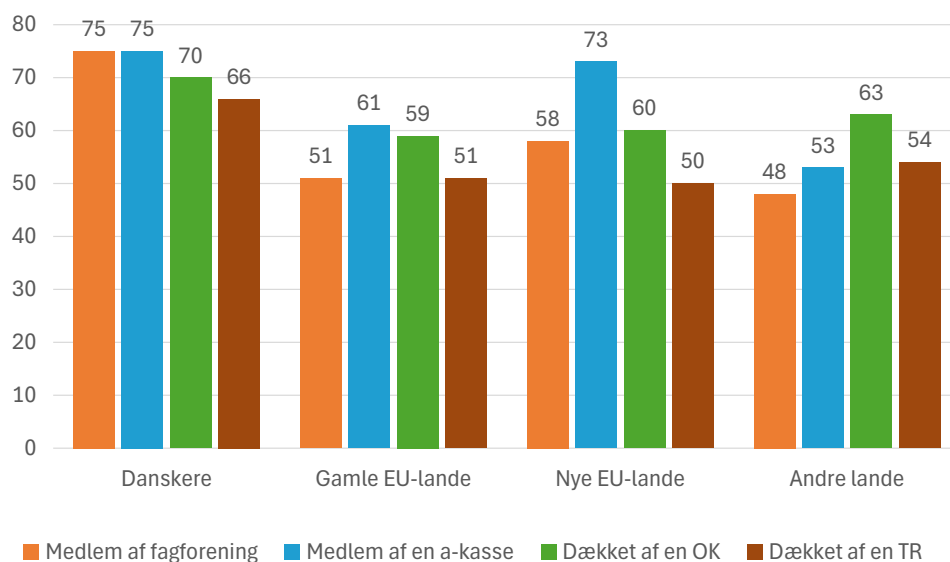
Figuren indikerer, at jobusikkerheden er mere udbredt blandt udenlandske lønmodtagere, hvilket kan hænge sammen med flere forhold. For det første kan det for lønmodtagere fra tredjelande hænge sammen med deres opholdsordning, der kan afhænge af et konkret job. Hvis de mister deres job, mister de således også deres mulighed for at opholde sig i Danmark. Vi ved også fra tidligere forskning, at især ufaglærte udenlandske lønmodtagere på forskellige måder kan være afhængige af deres arbejdsgivere og dermed også deres job (Overgaard & Høgedahl, 2024a). I nogle tilfælde er det arbejdsgiveren, som står for indkvartering i Danmark. Det betyder også, at en fyring ikke alene handler om at miste arbejdet, men også sin bolig. Det kan måske også være med til at forklare, hvorfor flere udlændinge er mere bekymret for at miste sit arbejde sammenlignet med danskere. Det kan også hænge sammen med, at de udenlandske lønmodtagere ikke i samme grad som danskere, er dækket af de tryghedsskabende institutioner, der findes på arbejdsmarkedet. De ser vi nærmere på i næste afsnit.

Repræsentation og institutionelle forhold

Figur 5.6 viser systematiske forskelle i den institutionelle forankring mellem danske og udenlandske lønmodtagere. Da netop disse elementer udgør kernen i den danske arbejdsmarkedsmodel, peger figuren på en potentiel, central forklaring på den lavere tryghed blandt udenlandske lønmodtagere. Udenlandske arbejdstagere er i væsentligt mindre omfang medlem af fagforeninger og a-kasser, og færre er dækket af kollektiv overenskomst og tillidsrepræsentant. Manglende repræsentation betyder svagere beskyttelse mod vilkårlige afskedigelser, ringere muligheder for konfliktløsning, mindre adgang til rådgivning og støtte og ikke mindst dagpenge i tilfælde af arbejdsløshed.

Vi ved fra forskningen, at den udenlandske arbejdskraft kan være svær at organisere (Haldrup, Høgedahl & Ibsen 2024). Det skyldes flere forhold. I Danmark er det (for de fleste) en naturlig del af arbejdslivet at være medlem af en fagforening. Hovedparten af arbejdsmarkedet er dækket af kollektive overenskomster, forhandlet af arbejdsmarkedets parter som regulerer de afgørende forhold som f.eks. løn og arbejdstid. Det er ikke tilfældet i alle andre lande, hvorfor mange udenlandske lønmodtagere kan være skeptiske overfor frivillige medlemskaber af organisationer, der opkræver medlemskontingent. Der er også mange, som kun er i Danmark i en kortere periode, hvorfor medlemskab af en fagforening, kan virke unødvendigt.

Figur 5.6. Institutionelle forhold og repræsentation fordelt på oprindelsesland i 2025 (procent)



Spørgsmål: Er du medlem af en fagforening? (antal besvarelser: 15.625 svarpersoner) Er du medlem af en a-kasse? (antal besvarelser: 15.625 svarpersoner) Er du dækket af en overenskomst? (antal besvarelser: 13.425 besvarelser) Er du dækket af en tillidsrepræsentant? (antal besvarelser: 13.425 svarpersoner)

Det ses også af figur 5.6 ovenfor, at den udenlandske arbejdskraft har en lavere kollektiv overenskomstdækning sammenlignet med danske lønmodtagere. Det hænger sammen med de brancher hvor udenlandske lønmodtagere arbejder. Hotel og restauration, landbrug og privat service er alle brancher med en overvægt af udenlandsk arbejdskraft, og med en relativ lav overenskomstdækning sammenlignet med andre brancher. Omvendt findes der færre udlændinge i den offentlige sektor, som er 100 procent dækket af kollektive overenskomster. Vi så også i begyndelsen af kapitlet, at mange har en LVU og arbejder i den private sektor. Mange akademikere i Danmark vil ikke være dækket af en kollektiv overenskomst, men vil forhandle selv med arbejdsgiveren direkte – det påvirker dermed også overenskomstdækningen.

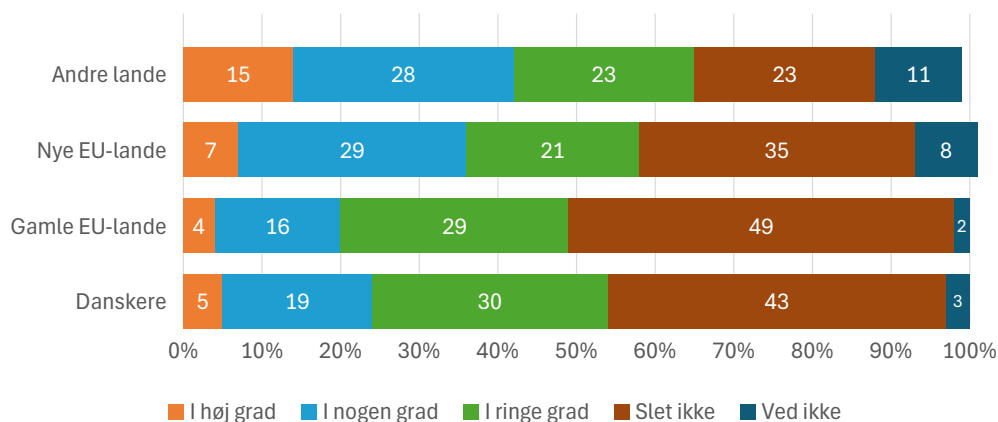
En overenskomst er en forudsætning for, at der kan vælges en tillidsrepræsentant. Derfor er denne dækning naturligt lavere for udenlandske lønmodtagere sammenlignet med danske lønmodtagere. Den lavere overenskomst- og tillidsrepræsentantsdækning betyder også noget for fagforeningsmedlemskabet. Vi ved fra

forskningen, at hvis begge disse forhold er til stede på en arbejdsplads, så er der en langt større chance for, at de ansatte er medlem af en fagforening (Ibsen m.fl., 2011). Figuren antyder dermed, at forskelle i tryghed også kan hænge sammen med repræsentation og institutionelle forhold. Udenlandsk arbejdskraft befinder sig i højere grad uden for de kollektive rammer, som ellers producerer tryghed på det danske arbejdsmarked.

Kompetencer og almene færdigheder i fremtiden

Til sidst ser vi på, hvordan den udenlandske arbejdskraft ser på egne kompetencer og almene færdigheder i fremtiden. Figur 5.7. nedenfor viser, i hvilken grad lønmodtagere er bekymrede for, om deres almene færdigheder slår til i fremtiden fordelt på oprindelsesland.

Figur 5.7. Bekymring for almene færdigheder i fremtiden fordelt på oprindelsesland i 2025 (procent)



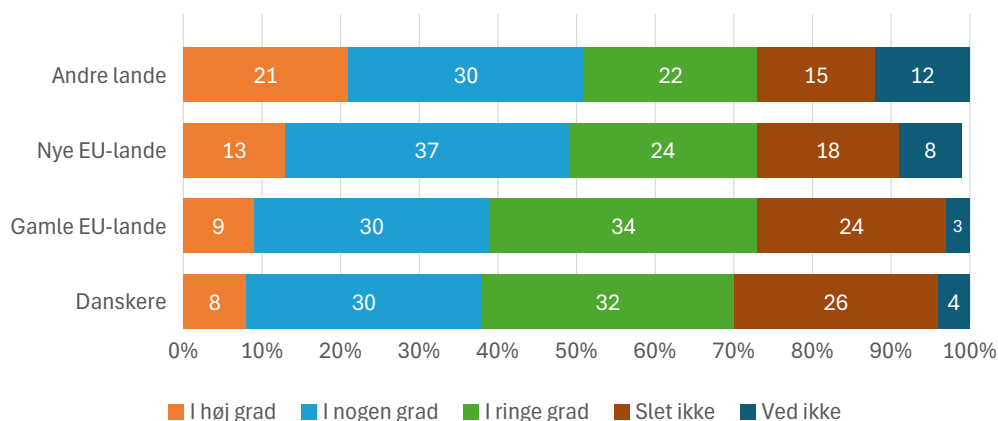
Antal besvarelser: 15.625 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 542,46, Sig. <0,001. Spørgsmål: I hvilken grad er du bekymret for, om dine almene færdigheder slår til i fremtiden?

Figuren peger igen på et klart mønster, hvor udenlandske lønmodtagere generelt udtrykker større bekymring end danske lønmodtagere. Særligt lønmodtagere fra tredjelande skiller sig ud ved, at en markant større andel angiver at være bekymrede i høj grad. Også blandt lønmodtagere fra nye EU-lande er bekymringen relativt udbredt, især i kategorien ”i nogen grad”. Omvendt svarer danskere og

lønmodtagere fra gamle EU-lande oftere, at de slet ikke er bekymrede for deres almene færdigheder i fremtiden. Figuren viser desuden, at andelen, der svarer ”ved ikke”, er betydeligt højere blandt udenlandske lønmodtagere, særligt fra nye EU-lande og tredjelande. Samlet set indikerer figuren, at usikkerheden om fremtidige almene færdigheder er større blandt udenlandske lønmodtagere end blandt danske lønmodtagere, og at denne usikkerhed er mest udtalt blandt lønmodtagere fra tredjelande.

Den sidste figur 5.8 nedenfor viser et tilsvarende mønster for de faglige kompetencer. Udenlandske lønmodtagere er i større grad bekymrede for, om deres faglige kompetencer er tilstrækkelige på længere sigt, mens danske lønmodtagere generelt udviser større tillid.

Figur 5.8. Bekymring for faglige kompetencer i fremtiden fordelt på oprindelsesland i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 15.625 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 4336,37, Sig. <0,001. Spørgsmål: I hvilken grad er du bekymret for, om dine faglige kompetencer slår til i fremtiden?

Særligt blandt lønmodtagere fra tredjelande er andelen, der er bekymrede i høj grad, markant. Det kan afspejle begrænset adgang til efter- og videreuddannelse, usikkerhed om meritoverførsel af udenlandske kvalifikationer samt større afhængighed af arbejdsgiverens vilje til kompetenceudvikling. Figuren understreger dermed, at fremtidig tryghed i høj grad er knyttet til kompetenceudvikling og adgang til læring – og at denne adgang ikke er ligeligt fordelt (jf. kapitel 1 og 9).

Konklusioner

I dette kapitel har vi set på den udenlandske arbejdskraft på det danske arbejdsmarked med særligt fokus på forskellige former for tryghed. Analysen viser, at udenlandsk arbejdskraft i dag udgør en helt central del af beskæftigelsen i Danmark. Antallet af udenlandske lønmodtagere er fordoblet over de seneste ti år og nærmer sig en halv million fuldtidsbeskæftigede. Den udenlandske arbejdskraft bidrager dermed væsentligt til både arbejdsmarkedet og den samlede økonomi. Samtidig er gruppen meget sammensat med store forskelle i oprindelsesland, uddannelsesniveau, brancher og opholdsgrundlag. Udenlandsk arbejdskraft er også koncentreret i bestemte brancher, herunder bygge- og anlægssektoren, hotel og restauration, landbrug og privat service, men også inden for højt specialiserede områder som forskning, IT og ingeniørarbejde. Denne branchestruktur har betydning for både arbejdsvilkår og graden af tryghed. Tidligere forskning peger på, at især ufaglærte udenlandske arbejdstagere er mere udsatte og i højere grad risikerer social dumping, dårligere arbejdsmiljø og arbejdslivskriminalitet.

Analyserne viser, at udenlandske lønmodtagere generelt oplever lavere tryghed i arbejdet sammenlignet med danske lønmodtagere. Det gælder både den generelle tryghed, den økonomiske tryghed og trygheden i ansættelsen. Udenlandske arbejdstagere er oftere bekymrede for at miste deres job og har i markant lavere grad mulighed for at håndtere uforudsete økonomiske udgifter. Forskellene er særligt udtalte blandt lønmodtagere fra nye EU-lande og tredjelande.

En central forklaring på denne lavere tryghed kan være koblet til repræsentation og institutionelle forhold. Udenlandske lønmodtagere er i betydeligt mindre omfang medlem af fagforeninger og a-kasser og er i lavere grad dækket af kollektive overenskomster og tillidsrepræsentanter. Dermed står mange uden for de kollektive rammer, som udgør kernen i den danske arbejdsmarkedsmodel og som traditionelt skaber tryghed gennem rettigheder, konfliktløsning og økonomisk sikkerhed ved ledighed. Yderligere forhold, der kan påvirke graden af tryghed kan være opholdsgrundlag og afhængighed af arbejdsgiveren, særligt for arbejdstagere fra tredjelande.

Endelig viser kapitlet, at udenlandske lønmodtagere i højere grad end danskere er bekymrede for, om deres almene og faglige kompetencer slår til i fremtiden. Det peger på en mere usikker position i forhold til kompetenceudvikling, efteruddannelse og anerkendelse af kvalifikationer.

Samlet set viser kapitlet, at udenlandsk arbejdskraft er afgørende for det danske arbejdsmarked, men også at denne gruppe oplever lavere tryghed på en række centrale områder.

Referencer

- Arnholtz, J. (2021). Posted work, enforcement capacity and firm variation: Evidence from the Danish construction sector. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1149-1164.
- Haldrup, C., Høgedahl, L., & Ibsen, C. L. (2025). *Lokale erfaringer med organisering og fastholdelse af medlemmer*. Aalborg Universitet.
- Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. (2011). *Kollektiv handling*. Samfundslitteratur.
- Overgaard, C. H., & Høgedahl, L. (2024a). Employer strategies for undermining migrants' power resources: Evidence from the Danish construction sector. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X241287099.
- Overgaard, C. H., & Høgedahl, L. (2024b). Hvad er løntyveri? Fakta om migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen, notat 3.
- Overgaard, C. H., Jespersen, M., Høgedahl, L., Lund Thomsen, T., Sørensen, L. B., & Møller, N. B. (2023). Migrantarbejderes Arbejds miljø og Sikkerhed i Bygge- og anlægsbranchen: Hovedrapport. CARMA Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.
- Spanger, M., & Hvalkof, S. D. (2020). *Migranternes mobilitet: Mellem kriminalisering, menneskehandel og udnyttelse på det danske arbejdsmarked*. (1. Open Access udgave ed.) Aalborg Universitetsforlag
- .

Kapitel 6

HANDICAP OG TRYGHED I ARBEJDSLIVET

Vi undersøger i dette kapitel hvordan personer med handicap oplever trygheden i arbejdslivet. Det er ikke tidligere undersøgt systematisk i den danske litteratur om handicap og arbejdslivet. Den offentlige debat såvel som forskningen i handicap og beskæftigelse har været mest fokuseret på hvordan flere med handicap kommer ind på arbejdsmarkedet (jf. Bredgaard m.fl., 2020). Der er mindre opmærksomhed på hvordan ansatte med handicap oplever arbejdslivet. Vi formoder at personer med handicap vil opleve mindre tryghed i arbejdslivet, da de ofte har en mere udsat position på eller udenfor arbejdsmarkedet.

Vi starter kapitlet med at definere handicap og undersøge sammenhængen mellem handicap og arbejdsmarkedstilknnytning. Derefter følger analyser af tryghedsformerne, hvor vi kan sammenligne personer uden handicap med personer med såvel større som mindre handicap og forskellige typer af funktionsnedsættelser.

Handicap og beskæftigelse

Et handicap beskriver en situation, hvor en person med en funktionsnedsættelse oplever barrierer i omgivelserne, som indebærer, at de ikke bliver behandlet på lige fod med personer uden funktionsnedsættelser. På arbejdsmarkedet er det velkendt, at personer med funktionsnedsættelser oplever barrierer, som gør det vanskeligere for dem, at få adgang til arbejdsmarkedet og opnå de samme karriere- og udviklingsmuligheder, som personer uden funktionsnedsættelser (jf. Bredgaard m.fl., 2020).

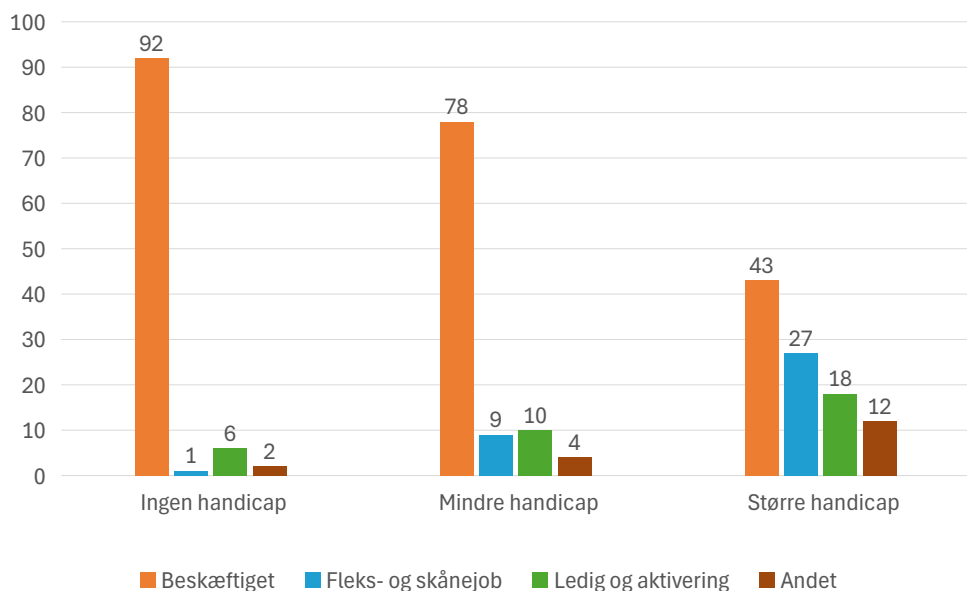
I spørgeskemaet har vi anvendt en subjektiv handicapforståelse. Svarpersonerne er blevet spurgt om de har et handicap eller længerevarende helbredsproblem. 25,4 procent af alle svarpersonerne tilkendegiver, at det er tilfældet (4.171 svarpersoner). Personer uden for arbejdsmarkedet har ikke besvaret spørgsmålet (dvs. førtidspensionister, personer på efterløn, pensionister og personer under uddannelse). At en

fjerdedel af svarpersonerne har et handicap eller længerevarende helbredsproblem, stemmer overens med svarene på et tilsvarende spørgsmål fra de årlige undersøgelser af handicap og beskæftigelse (jf. Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2024).

Det er således en meget stor stikprøve vi har sammenlignet med andre undersøgelser af handicap og beskæftigelse, hvilket gør det muligt at foretage solide og detaljerede analyser. Vi stillede ikke spørgsmål om handicap eller længerevarende helbredsproblemer i 2023, så det er til gengæld ikke muligt for nuværende at undersøge udviklingen for denne gruppe.

At man tilkendegiver at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap, betyder ikke at man ikke kan arbejde eller ønsker at arbejde. I Tryghedsbarometeret svarer tre-fjerdele, at de har et mindre handicap og en fjerdedel, at de har et større handicap. Tidligere undersøgelser viser, at beskæftigelsesgraden for personer med mindre handicap er lidt lavere end beskæftigelsesgraden for personer uden handicap, imens den er markant lavere for personer med større handicap (jf. Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2024). Det kan vi også se i vores undersøgelse (se figuren nedenfor).

Figur 6.1. Arbejdsmarkedstilknytning og handicap i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 15.838 svarpersoner. Gamma -0.554, Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvad beskriver bedst din nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet? Har du et læn-

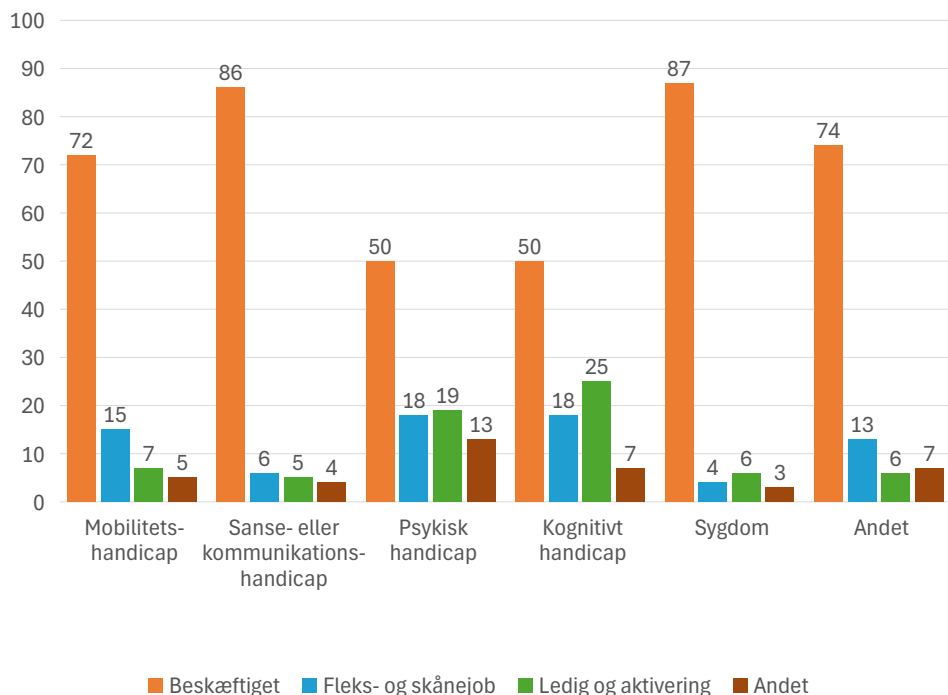
gerevarende helbredsproblem eller handicap? Er det et mindre eller større helbredsproblem eller handicap? Kategorien 'beskæftiget' består af lønmodtagere med og uden personaleansvar, selvstændige med og uden personale, freelancere/honorarlønnede samt bureauvikarer.

Figuren viser en klar sammenhæng mellem handicap og arbejdsmarkedstilknæytning. Hvor hele 92 procent af alle personerne uden handicap er beskæftiget, gælder det 78 procent af personerne med mindre handicap og 43 procent af personerne med større handicap. Beskæftigelsesforskellen er således 14 procentpoint for personer med mindre handicap og 49 procentpoint for personer med større handicap.

Der er samtidig en væsentlig større andel med handicap i fleks- og skånejob. Det gælder 9 procent af personerne med mindre handicap og 27 procent af personerne med større handicap. Andelen, der er ledige eller i aktivering er også markant højere for personer med handicap. 10 procent af personerne med mindre handicap og 18 procent af personerne med større handicap er enten ledige eller i aktivering. Det at have et handicap eller længerevarende helbredsproblem medfører med andre ord en mere udsat position i forhold til arbejdsmarked.

Vi ved også fra tidligere undersøgelser, at typen af handicap har stor betydning for arbejdsmarkedstilknæytningen (jf. ligeledes Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2024; Bredgaard m.fl., 2020). Vi har derfor bedt svarpersoner, som har angivet at de har et handicap om at vurdere, hvad der er deres mest alvorlige helbredsproblem eller handicap. Der var fem svarkategorier, som svarer til dem der anvendes internationalt, f.eks. af Verdenssundhedsorganisationen (WHO, 2001) og i VIVE's årlige opgørelser af handicap og beskæftigelse (Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2024).

Figur 6.2. Arbejdsmarkedstilknytning og typen af handicap i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 4.171 svarpersoner. Gamma -0.105, Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvad beskriver bedst din nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet? Har du et længerevarende helbredsproblem eller handicap? Hvad er dit alvorligste helbredsproblem eller handicap? Kategorien 'beskæftiget' består af lønmodtagere med og uden personaleansvar, selvstændige med og uden personale, freelancere/honorarlønnede samt bureauvikarer

Figuren viser, at personer med psykiske og kognitive handicap har den laveste arbejdsmarkedstilknytning. 50 procent er i beskæftigelse i begge grupper og en højere andel er ligeledes i fleks- og skånejob (18 procent i begge grupper), ledige eller i aktivering (hhv. 19 og 25 procent). Undersøgelser viser, at arbejdsgiverne har en større utryghed og uvidenhed om disse grupper, hvor handicappet er usynligt, hvilket kan medføre større fordomme og afstandtagen (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2022; Berre, 2023).

Beskæftigelsen er højest for svarpersoner, der angiver at have 'sygdom' (f.eks. åndedrætsproblemer, problemer med hjerte, blodtryk eller kredsløb, mave, lever, nyrer, fordøjelse, sukkersyge) (87 procent) eller sanse- og kommunikationshandicap (85

procent).⁵ Det skal bemærkes, at personer med sanse- og kommunikationshandicap blot udgør omkring 2 procent af gruppen med handicap, hvilket svarer til 120 svarpersoner i vores undersøgelse, hvilket gør den statistiske usikkerhed stor. Blandt svarpersoner med mobilitetshandicap er 72 procent i beskæftigelse.

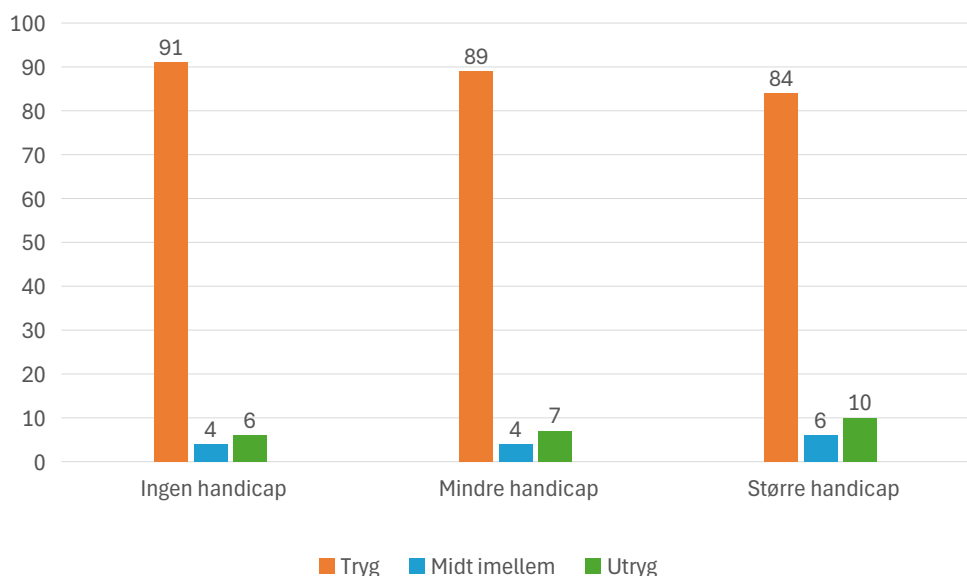
Der er uden tvivl et beskæftigelsespotentialer blandt personer med handicap, det er blot vanskeligt at estimere hvor stort potentialet er. Danske Handicaporganisationer estimerede på baggrund af besvarelser på VIVE's undersøgelse om handicap og beskæftigelse, at 63.000 ledige med handicap i 2023 var jobklare og kunne starte i arbejde indenfor to uger (Danske Handicaporganisationer, 2025).

Handicap og arbejdstryghed

Der er os bekendt ikke tidligere lavet undersøgelser af oplevelsen af tryghed i arbejdslivet blandt personer med handicap. Med afsæt i den mere udsatte position på arbejdsmarkedet, som vi har skitseret ovenfor, forventer vi, at personer med handicap, især større handicap, vil opleve en højere grad af utryghed i arbejdet og de forskellige tryghedsformer. Figuren nedenfor viser sammenhængen mellem handicap og oplevelsen af tryghed i arbejdet.

5 Det skal bemærkes, at personer med 'sanse- og kommunikationshandicap' blot udgør omkring 2 procent af gruppen med handicap, hvilket svarer til 120 svarpersoner i vores undersøgelse, hvilket gør den statistiske usikkerhed stor.

Figur 6.3. Handicap og tryghed i arbejdet i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 14.387 svarpersoner. Gamma -0,146, Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde? Har du et længerevarende helbredsproblem eller handicap? Hvad er dit alvorligste helbredsproblem eller handicap?

Figuren viser blot en svag sammenhæng mellem arbejdstryghed og handicap. Andelen af svarpersoner, der er trykke, falder fra 91 procent for personer uden handicap til 89 procent for personer med mindre handicap til 84 procent for personer med større handicap. Det er en signifikant, men ikke særlig stor forskel. Det hænger formentlig sammen med at spørgsmålet alene er stillet til personer i et ansættelsesforhold (lønmodtagere, selvstændige, vikarer, freelance og fleksjobansatte). En mulig forklaring på den lidt højere utryghed blandt personer med (især større) handicap, kan være at flere oplever ufrivillige jobskifte. Ansatte med handicap er ikke mere tilbøjelige til at skifte job, men dem som har skiftet arbejdsplads, oplever i højere grad at skiftet var ufrivilligt. 15 procent af svarpersonerne uden handicap, som har skiftet arbejdsplads inden for de seneste fem år, har oplevet et ufrivilligt jobskifte (pga. firing eller pålagt intern rokering), imens det samme gælder for 23 procent af svarpersonerne med mindre handicap og 37 procent af svarpersonerne med større handicap.

Handicap og andre tryghedsformer

Forventningen om at personer med handicap oplever større utryghed i arbejdslivet, kommer tydeligere til udtryk i de øvrige former for tryghed. Det fremgår af tabellen nedenfor, hvor vi har sammenlignet forskellige mål for tryghed for personer med og uden handicap.

Tabel 6.1. Sammenligning af former for tryghed i arbejdslivet mellem personer med og uden handicap i 2025 (procent)

	Uden handicap	Mindre handicap	Større handicap
Andel som i høj eller nogen grad er bekymret for at miste deres nuværende job	21	25	31
Andel som oplever at sandsynligheden er stor eller meget stor for at de vil miste arbejdet indenfor de kommende 12 måneder	7	8	14
Andel som tror det vil være meget svært at finde et andet arbejde som er mindst lige så godt som det nu-værende	10	15	26
Andel som i høj grad er bekymret for om deres faglige kompetencer slår til i fremtiden	9	11	17
Andel som i høj grad er bekymret for om deres almene færdigheder slår til i fremtiden	6	6	9
Andel som i høj grad er bekymret for ikke at have helbred til at kunne klare at arbejde	5	20	52
Andel som i høj grad mener deres muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse er gode	26	19	13
Andel som ikke vil kunne betale en uforudset udgift på 10.000 kr. uden at skulle låne	15	22	34

Ansættelsestrygheden er mindre for personer med handicap. Det ses i tabellen ved at 31 procent af svarpersonerne med større handicap svarer at de i høj eller nogen grad er bekymret for at miste deres nuværende job sammenlignet med 25 procent af svarpersonerne med mindre handicap og 21 procent af svarpersonerne uden handicap. Det samme mønster ses i forhold til den kognitive jobsikkerhed. Her svarer dobbelt så mange med et større handicap (14 procent) at der er stor eller meget stor sandsynlighed for at de vil miste arbejdet indenfor de kommende

12 måneder sammenlignet med svarpersoner uden handicap (7 procent). Der er således en lavere grad af ansættelsestryghed blandt personer med handicap, navnlig personer med større handicap.

Der er også en lavere grad af beskæftigelsestryghed blandt personer med handicap. Det kommer til udtryk ved en markant højere andel, som tror det vil være svært at finde et andet arbejde som er mindst lige så godt som det nuværende. 26 procent af svarpersonerne med større handicap og 15 procent af svarpersonerne med et mindre handicap tror det vil være meget svært at finde et andet arbejde, som er mindst lige så godt som deres nuværende job. Det gælder blot 10 procent af svarpersonerne uden handicap.

Den højere beskæftigelsesutryghed blandt personer med handicap, kommer også til udtryk ved en højere andel, som er bekymret for om deres faglige og almene færdigheder slår til i fremtiden. 17 procent af svarpersonerne med større handicap er bekymret for om deres faglige kompetencer slår til i fremtiden. Det samme gælder for 11 procent af svarpersonerne med mindre handicap og 9 procent af svarpersonerne uden handicap. Det samme mønster kan ses for andelen der er bekymret for om deres almene kompetencer slår til i fremtiden. Her er 9 procent af svarpersonerne med større handicap i meget høj grad bekymrede imens det blot gælder 6 procent af både svarpersoner med mindre handicap og svarpersoner uden handicap.

Det er værd at bemærke, at svarpersoner med mindre handicap på flere af besvarelser minder mere om svarpersoner uden handicap end svarpersoner med større handicap. Der er således ikke så stor forskel på oplevelsen af tryghed i arbejdslivet blandt personer med mindre handicap og personer uden handicap. Det er der til gengæld på de sidste tre spørgsmål i tabellen. Der er markant større forskel mellem personer med og uden handicap i bekymringen for om helbredet kan holde til at arbejde. Hele 52 procent af svarpersonerne med større handicap og 20 procent af svarpersonerne med mindre handicap er i høj grad bekymret for ikke at have helbred til at kunne klare at arbejde. Det samme gælder blot 5 procent af svarpersonerne uden handicap.

Efter- og videreuddannelse kan være med til at øge beskæftigelsestrygheden for personer med handicap. Men det viser sig omvendt, at personer uden handicap er mere tilfredse med deres muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse end personer med handicap. Der er således blot 13 procent af svarpersonerne med større handicap og 19 procent af svarpersonerne med mindre handicap, som

i høj grad mener deres muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse er gode, imens det samme gælder for 26 procent af svarpersonerne uden handicap.

Endelig er der tydeligvis også en højere indkomsttryghed blandt personer med handicap. Hele 34 procent af svarpersonerne med større handicap og 22 procent af svarpersonerne med mindre handicap vil ikke være i stand til at betale en uforudset udgift på 10.000 kr. uden at skulle låne. Det gælder blot 15 procent af svarpersonerne uden handicap.

Der er med andre ord stor ulighed i oplevelsen af tryghed i arbejdslivet mellem personer med og uden handicap, navnlig personer med større handicap. Personer med handicap oplever en større ansættelsesutryghed, beskæftigelsesutryghed og indkomsttryghed end personer uden handicap.

Konklusioner

Vi har i dette kapitel undersøgt, hvordan personer med handicap oplever tryghed i arbejdslivet, og analyserne viser tydeligt, at handicap fortsat er forbundet med en mere udsat position på det danske arbejdsmarked. Udgangspunktet er en relationel forståelse af handicap, hvor barrierer i omgivelserne skaber ulige muligheder. På tværs af analyserne bliver det klart, at disse barrierer ikke blot påvirker adgangen til arbejdsmarkedet, men også præger den daglige oplevelse af tryghed i arbejdet.

Kapitlet viser, at der er en markant forskel i arbejdsmarkedstilknytning mellem personer uden handicap og personer med henholdsvis mindre og større handicap. Beskæftigelsesforskellen er betydelig, og personer med især større handicap er oftere i fleksjob, ledighed eller aktivering. Denne forskel forstærkes yderligere af variationer mellem forskellige typer af funktionsnedsættelser, hvor især psykiske og kognitive handicap er forbundet med lavere beskæftigelse, større risiko for ufrivillige jobskifte og en højere grad af usikkerhed.

Personer med handicap oplever en højere grad af utryghed i arbejdslivet end personer uden handicap. Det gælder både arbejdsutryghed, ansættelsesutryghed, beskæftigelsesutryghed og indkomsttryghed. Især svarpersoner med større handicap oplever en større utryghed i arbejdslivet. Dertil kommer udtalte bekymringer om helbredets betydning for arbejdsevnen og en oplevelse af ringere muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse.

Kapitlet understreger behovet for øget opmærksomhed på oplevelsen af arbejdslivet for personer med handicap. Den offentlige debat og store dele af forskningslitteraturen har primært fokuseret på tilgangen til arbejdsmarkedet, men vores analyser dokumenterer, at der også eksisterer betydelig ulighed blandt dem, der faktisk er i arbejde, hvilket der er behov for at adressere for at sikre reel ligebehandling og tryghed i arbejdslivet for alle.

Referencer

- Berre, S. (2023). Exploring Disability Disadvantage in Hiring: A Factorial Survey among Norwegian Employers. *Work, Employment and Society*, 38(4), 1087-1106. <https://doi.org/10.1177/09500170231175776> (Original work published 2024)
- Bredgaard, T., Amby, F., Holt, H., & Thuesen, F. (red.) (2020). *Handicap og beskæftigelse: Fra barrierer til broer*. DJØF Forlag.
- Danske Handicaporganisationer (2025). 63.000 med handicap klar til job, Analysenotat februar 2025 <https://handicap.dk/arbejder-vi-for/vidensbank/dh-analyse-63000-klar-til-job>
- Jakobsen, V., Christensen, M. L. & Mikkelsen, C. H. (2024). Handicap og beskæftigelse 2024. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, M., Jakobsen, V. & Mikkelsen, C. H. (2022). Handicap og beskæftigelse 2021, VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- World Health Organization (WHO). (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Geneva: WHO.

Kapitel 7

KUNSTIG INTELLIGENS OG ARBEJDSMARKEDET

Den teknologiske udvikling herunder kunstig intelligens (KI) har naturligvis en meget stor betydning for arbejdsmarkedet. I dette kapitel ser vi derfor på, hvordan svarpersonerne i vores undersøgelse opfatter KI i relation til deres arbejde i dag og i fremtiden. Det er muligt, da vi i 2025-undersøgelsen har inkluderet tre nye spørgsmål med det formål at undersøge 1) hvem og hvor mange bruger KI i deres daglige arbejde? 2) hvor mange frygter at miste deres job på grund af KI? 3) hvor mange mener, at de har de rette kompetencer til at bruge KI i deres arbejde?

Kapitlet indledes med en kort introduktion til KI og arbejdsmarkedet, og herunder også, hvordan teknologi historisk set har påvirket det danske arbejdsmarked. Herefter følger et afsnit om udbredelse af KI blandt danske lønmodtagere. Hvem bruger teknologien, når vi ser på tværs af alder, branche, uddannelse m.v.? Senere ser vi på hvem og hvor mange, der frygter KI? Er der forskel på dem, der har erfaringer med KI og dem der ikke har? Er der særlige grupper på arbejdsmarkedet, som er mere frygtsomme end andre? Sidst i kapitlet ser vi på, om svarpersonerne mener, at de har de rette kompetencer til at bruge KI i deres arbejde.

Hvordan påvirker kunstig intelligens arbejdsmarkedet?

KI er ikke en ny ting. Faktisk har forskere helt tilbage i 1950'erne udviklet algoritmer, der har løst opgaver, som ellers kun var forbeholdt mennesker (Horvitz & Mitchell, 2024). Men KI har taget fart de senere år og især med introduktionen af generativ KI, som ikke alene er forbeholdt forskere eller store virksomheder, men også helt almindelige mennesker. Introduktionen af ChatGPT i november 2022 markerer således et afgørende punkt i udbredelsen af en brugervenlig KI som via enkelte prompts kan løse opgaver, som ellers ville tage et menneske lang tid. I kølvandet på ChatGPT er der sidenhen kommet en lang række andre lignende

tjenester og produkter, og med introduktionen af Copilot i Microsofts office-pakke, er tilgængeligheden af KI blevet endnu mere udbredt.

Teknologi har altid været en afgørende faktor, i udviklingen af arbejdsmarkedet. Faktisk kan man argumentere for, at teknologi i høj grad har været afgørende i skabelsen af det moderne arbejdsmarked i Danmark. Det sker i forbindelse med den første industrielle revolution tilbage i 1850'erne, hvor dampmaskinen skaber produktionsvirksomheder, der i indbyrdes konkurrence har brug for arbejdskraft. Herved flyttes arbejdskraften fra et feudalt landbrug til kapitalistisk produktion. Siden har teknologi forandret det danske arbejdsmarked løbende (Ibsen & Jørgensen 1979). Sammen med større grad af internationalisering har det betydet, at der er brancher, som er forsvundet, mens nye er kommet til. Det har således været helt afgørende for det danske arbejdsmarked og dansk økonomi, at virksomheder og lønmodtagere har taget nye teknologier til sig for at opretholde produktivitet og international konkurrenceevne. Danmark er en lille åben økonomi med en stor samhandel med verden omkring os. Derfor er vi også afhængige af, at vi kan afsætte vores varer og tjenesteydelser i andre lande. Vi kan derfor ikke opretholde brancher og job, som ikke kan klare sig i en international konkurrence. Det var bl.a. også derfor, at der ikke længere findes en stor tekstilbranche i Midtjylland eller bliver bygget containerskibe på Fyn (Høgedahl 2020).

Når det specifikt handler om teknologi – og KI i særdeleshed – bruges begrebet *automatisering* til at beskrive processen, hvor maskiner (både fysiske og/eller via software) helt eller gradvist kan udføre job, som mennesker normalt har varetaget (Raisch & Krakowski, 2021). Det betyder derfor også i sagens natur, at disse job eller jobfunktioner forsvinder eller bliver radikalt forandret. Et eksempel kunne være grafikere og trykkere, som pga. af digitaliseringen blev kraftigt reduceret som professioner i Danmark i løbet af 1960'erne. Der er derfor nogle lønmodtagere, som mister arbejde(t), når ny teknologi medfører automatiseringer.

Den tidligere svenske statsminister og tidligere formand for den svenske metalarbejderforbund IF Metall Stefan Löfven er citeret ved flere lejligheder for at sige: *"Jeg frygter ikke ny teknologi – jeg frygter gammel teknologi"*. I Danmark findes en tilsvarende erkendelse – også blandt lønmodtagere og deres fagforeninger – at ny teknologi er afgørende, hvis vi skal kunne opretholde konkurrenceevne i fremtiden – også selvom det kommer til at koste job. For ny teknologi øger produktiviteten, som også kan påvirke lønningerne positivt. Spørgsmålet er, om vi ser samme selvtillid i vores tryghedsdata? Det undersøger vi senere i kapitlet.

Det specielle ved KI er imidlertid, at den modsat tidligere teknologier, ikke er begrænset til en bestemt branche eller profession. Tværtimod finder KI vej til stort set hele arbejdsmarkedet, og har samtidig konsekvenser for nye lønmodtagergrupper, som ellers har været forskånet for automatiseringer. Det gælder bl.a. flere akademikergrupper som jurister.

I forskningslitteraturen skelnes der også mellem automatisering som beskrevet ovenfor og så *augmentation* (Raisch & Krakowski, 2021). Med *augmentation* forstås, at mennesker ikke erstattes af teknologi, men at mennesker derimod arbejder stadig tættere sammen med maskiner for at øge produktiviteten eller for at løse mere komplekse opgaver. Jensen Huang, der er præsident og administrerende direktør for virksomheden Nvidia, der producerer computerchips til KI-industrien, har således sagt, at du ikke skal frygte, at KI tager dit job, men at du derimod bør frygte, at en anden, der bruger KI, kommer til at tage dit job.

Alt i alt så påvirker KI arbejdet og arbejdsmarkedet i dag, og vil også gøre det i fremtiden. KI udgør en kompleks teknologi, som modsat tidligere teknologier, er meget altomfattende og med en høj grad af kompleksitet. Algoritmeledelse, overvågning, GDPR, databeskyttelse og profilering er alle områder, som udspringer af en stadig større brug af KI. Nedenfor tager vi temperaturen for danske lønmodtagere i 2025.

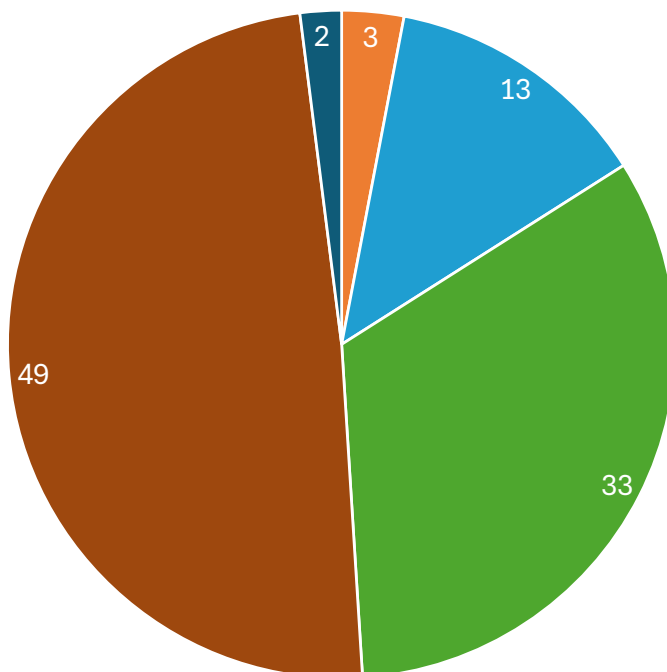
Brug af kunstig intelligens i arbejdet

Inden vi ser på resultaterne, så er det vigtigt, at nævne, at vi i undersøgelsen bruger en meget bred forståelse af KI, der læner sig op af EU Kommissionens definition dvs. *“Et maskinbaseret system, der er designet til at fungere med varierende niveauer af autonomi, og som kan udvise tilpasningsevne efter ibrugtagning, og som med henblik på eksplicitte eller implicitte mål ud fra de input, det modtager, udleder, hvordan der genereres output såsom forudsigelser, indhold, anbefalinger eller beslutninger, der kan påvirke fysiske eller virtuelle miljøer”* (EU-kommissionen, 2024). Denne brede definition dækker både skræddersyede KI til f.eks. beslutningsstøtte (analyse af røntgenbilleder) til brugen af generativ KI via chatbots som f.eks. ChatGPT eller CoPilot.

Ser vi først på, hvem der bruger KI på arbejdet i dag, så er det klart, at KI ikke bruges af alle (jf. figur 7.1 nedenfor). Kun 3 procent svarer 'altid', 13 procent svarer 'ofte' og 33 procent 'ind imellem'. Alt i alt betyder det, at lige knap halvdelen af

arbejdsstyrken bruger KI i deres daglige arbejde i et eller andet omfang, men den anden halvdel aldrig bruger KI.

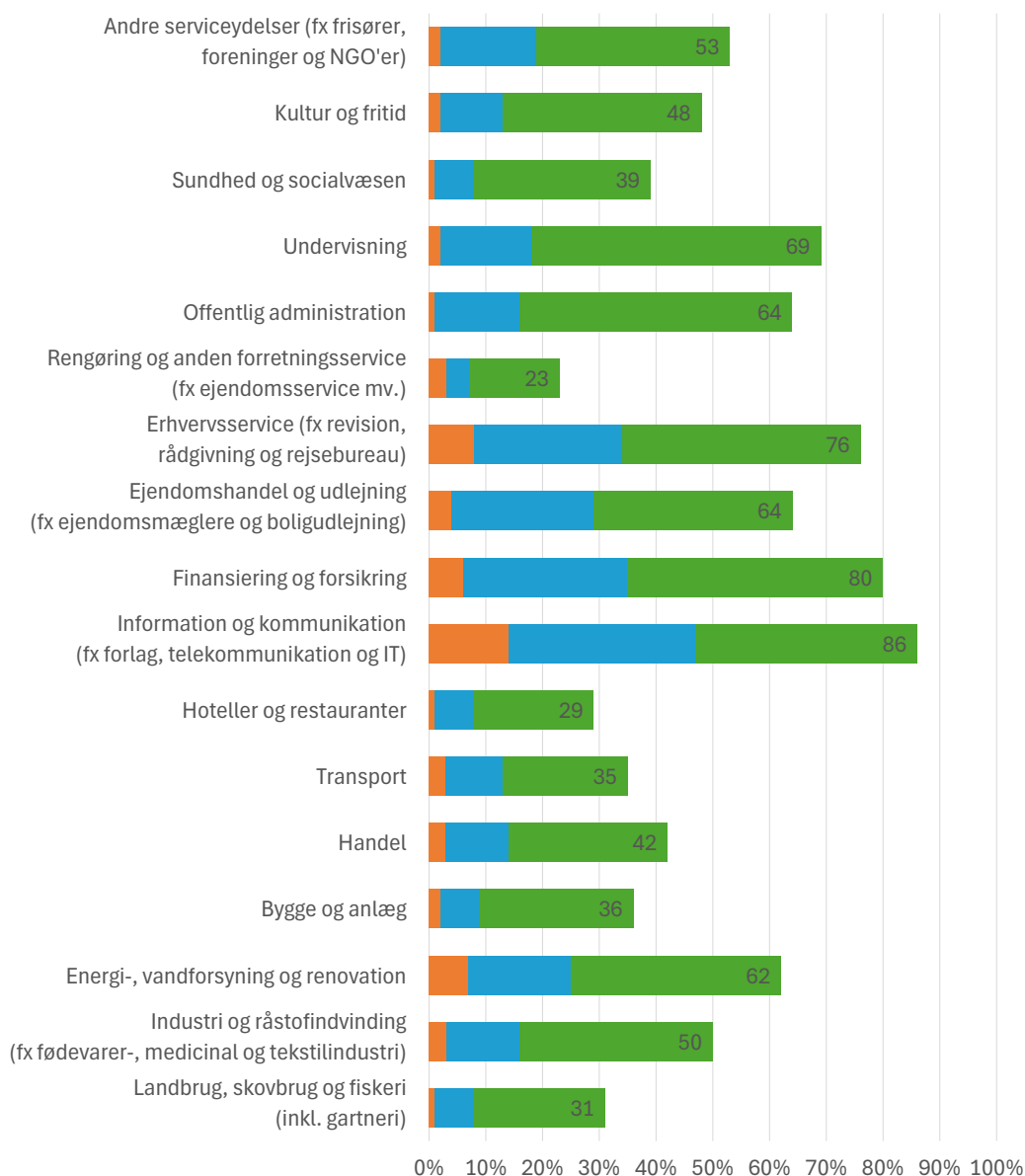
Figur 7.1. Brugen af kunstig intelligens i det daglige arbejde fordelt på hele arbejdsstyrken i 2025 (procent)



Antal besvarelser 14.486 svarpersoner. Spørgsmål: Bruger du kunstig intelligens i dit daglige arbejde?

Der er naturligvis job og jobfunktioner, hvor brugen af KI er mere oplagt. Det gælder i høj grad i forbindelse med kontorarbejde og analysearbejde (funktionærer og akademikere) og i mindre grad i håndværkspræget arbejde eller job med stor menneskelig kontakt, f.eks. inden for sundhed eller børnepasning. Det er også helt tydeligt, når vi fordeler svarerne på branche (jf. figur 7.2 nedenfor). I rengøring er det kun 23 procent, der i en eller anden grad benytter KI i deres daglige arbejde, hvorimod det er 86 procent indenfor information og kommunikation.

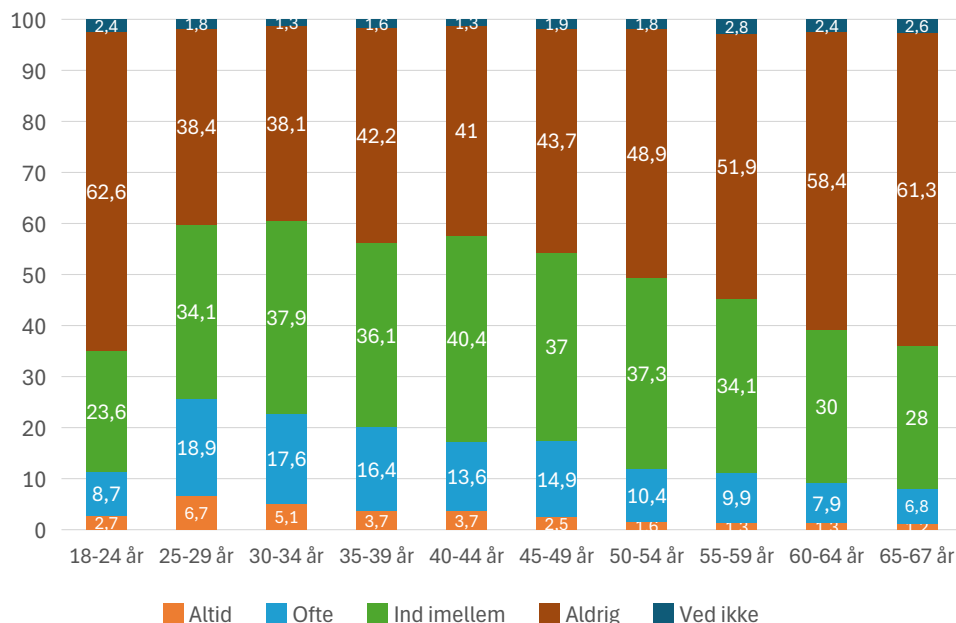
Figur 7.2 Brugen af kunstig intelligens i det daglige arbejde fordelt på branche i 2025 (procent)



Antal besvarelser 14.486 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 2056,633, Sig. <0,001. Spørgsmål: Bruger du kunstig intelligens i dit daglige arbejde?

Flere undersøgelser peger desuden på, at alder kan være afgørende i forhold til digital modenhed. Yngre generationer, der er opvokset under en hastig digital udvikling, er i højere grad digitalt indfødte, mens ældre generationer ikke på samme måde er vant til at tage ny teknologi til sig (jf. kapitel 2). Figur 7.3. (nedenfor) viser hvor ofte svarpersonerne bruger KI i deres daglige arbejde fordelt på alder.

Figur 7.3. Brugen af kunstig intelligens i det daglige arbejde fordelt på alder i 2025 (procent)



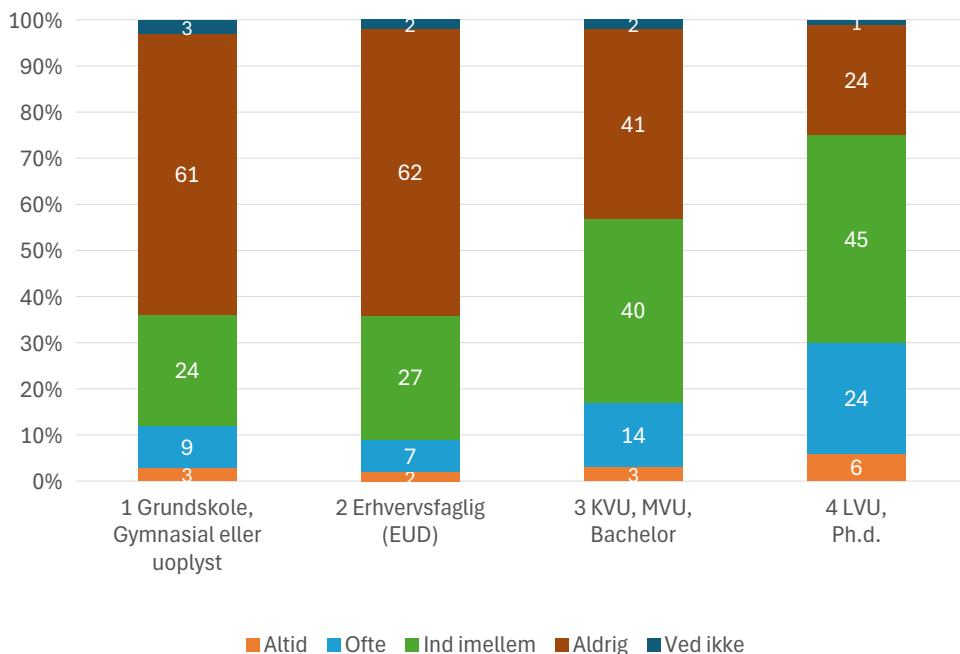
Antal besvarelser 14.486 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 609,763, Sig. <0,001. Spørgsmål: Bruger du kunstig intelligens i dit daglige arbejde?

Figuren viser en interessant tendens. De helt unge (18 – 24 år) bruger i lige så høj grad KI, som de ældste (65 – 67 år), og det er samtidig de to aldersgrupper, hvor brugen af KI er mindst udbredt. Dette hænger formentligt sammen med, hvor de helt unge arbejder, og hvor de er i deres arbejdsliv. Mange i denne gruppe er 'på træk' på arbejdsmarkedet, f.eks. mellem ungdomsuddannelse og videregående uddannelse. De arbejder typisk i brancher, hvor brugen af KI er mindre udbredt, f.eks. handel eller hotel og restauration (jf. figur 7.2 ovenfor). I forhold til de ældste svarpersoner, handler det i høj grad om den digitale modenhed, som beskrevet ovenfor. Det er også interessant, at der sker et stort spring fra aldersgruppen 18-24

år til 25–29 år. Blandt de 25–29-årige er det lige knap en femtedel, der svarer, at de altid bruger KI i deres daglige arbejde.

Den største forskel i brugen af KI finder vi imidlertid, når vi fordeler svarpersonerne på uddannelse (jf. figur 7.4 nedenfor).

Figur 7.4. Brugen af kunstig intelligens i det daglige arbejde fordelt på højest gennemført uddannelse i 2025 (procent)



Antal besvarelser 14.486 svarpersoner. Pearson Chi-square: 448,510, Sig. <0,001. Spørgsmål: Bruger du kunstig intelligens i dit daglige arbejde?

Akademikerne er ikke overraskende dem, hvor flest angiver, at de bruger KI i deres daglige arbejde. Trefjerdedele af svarpersonerne med en lang videregående uddannelse (LVU eller Ph.d.) bruger KI altid, ofte eller indimellem. Det gælder blot omkring en tredjedel af de ufaglærte (grundskole, gymnasial eller uoplyst) og faglærte (erhvervsfaglig).

Det er således tydeligt, at både branche, alder og uddannelse spiller en rolle i forhold til brugen af KI i det daglige arbejde. For at komme nærmere, hvilke forhold, der har den største betydning, har vi benyttet modelbaseret statistik (logistisk

regression). Vi har kodet en afhængig variabel med to værdier 1) dem der svarer, at de i en eller anden grad benytter KI i deres daglige arbejde, og 2) dem der svarer, at de aldrig bruger KI i deres daglige arbejde. De to grupper er næsten lige store (jf. figur 7.1). 'Ved ikke' kategorien er fjernet ved en re-kodning. De uafhængige variable er køn, alder, branche, uddannelse, herkomst, lønmodtagerstatus og geografi. Resultaterne fremgår af bilag 2 og er sammenfattet i tekstboksen nedenfor.

Hvilke forhold har betydning for brugen af kunstig intelligens i det daglige arbejde?

Alder. De helt unge mellem 18 og 24 år bruger i mindre grad KI i deres daglige arbejde sammenlignet med gruppen mellem 25 og 29 år. Det hænger formentlig sammen med deres livsomstændigheder. Mange i denne gruppe går på en videregående uddannelse, og optræder derfor ikke i undersøgelsen. Gruppen mellem 18 til 24 år består derfor især af ufaglærte og faglærte. Sammenlignet med den ældste aldersgruppe (65-67 år) har de yngste dog markant større odds for at bruge KI i deres daglige arbejde.

Uddannelse. Højest gennemførte uddannelse spiller en afgørende rolle selvom vi tester for mange andre forhold. Akademikere har således fire gange så store odds for at bruge KI i deres daglige arbejde sammenlignet med ufaglærte i undersøgelsen.

Branche. Branche har også stor betydning. Brugen af KI er mest udbredt inden for finansiering og forsikring samt information og kommunikation, imens bygge og anlæg, hotel og restauration, transport og rengøring har markant lavere odds for at bruge KI i deres daglige arbejde tæt efterfulgt af social og sundhedsvæsen samt fritid og kultur.

Lønmodtagerstatus. Ansatte i fleksjob har lavere odds for at bruge KI i deres daglige arbejde sammenlignet med fastansatte lønmodtagere.

Køn. Kvinder har en smule lavere odds for at bruge KI sammenlignet med mænd og dette til trods for at der i modellen testes for branche/sekter.

Herkomst. Indvandrere har en smule større odds for at bruge KI i deres daglige arbejde sammenlignet med etnisk danske lønmodtagere.

Geografi. Personer bosiddende universitetskommuner har en smule højere odds for at bruge KI i deres daglige arbejde sammenlignet med personer bosiddende udenfor disse kommuner.

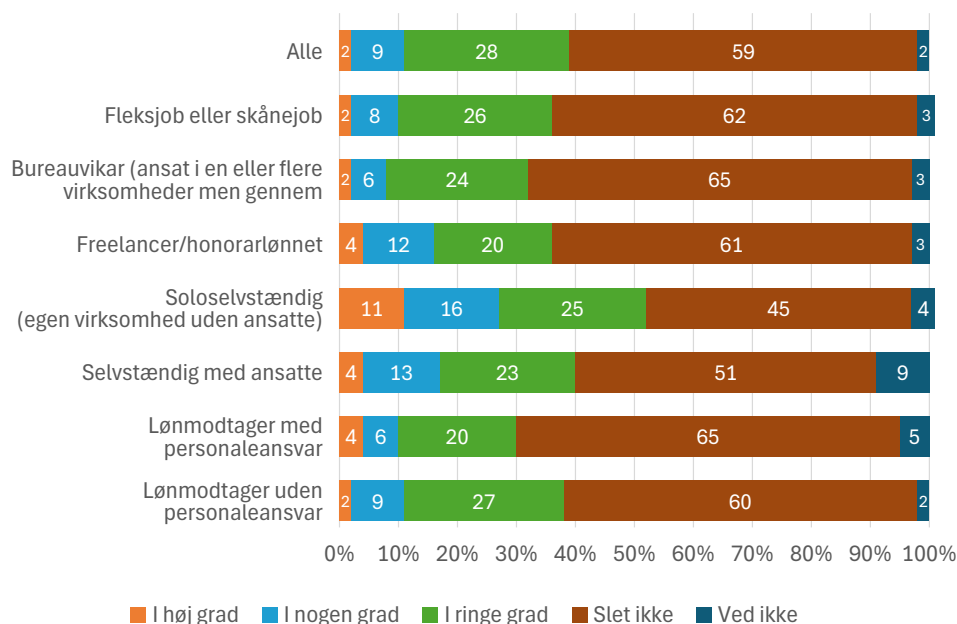
Alt i alt viser analysen, at det i høj grad er akademikere og funktionærer i den private servicesektor som bruger KI. Digital modenhed ses dog også, da alder har en betydning. Lidt overraskende ser vi en lille, men signifikant forskel mellem mænd og kvinder.

Frygt for at miste arbejdet på grund af kunstig intelligens

Ligesom andre teknologier kan KI føre til automatiseringer, der betyder, at der er job, der over tid, forsvinder. Som beskrevet indledningsvist, er KI speciel i den henseende, at den finder vej til mange steder på arbejdsmarkedet og blandt mange forskellige faggrupper. I undersøgelsen, har vi spurgt om svarpersonerne er bekymret for om deres job forsvinder på grund af udbredelsen af kunstig intelligens.

Figur 7.5 nedenfor viser svarene fordelt på arbejdsmarkedstilknytning. 60 procent af arbejdsstyrken svarer 'slet ikke', og frygter dermed på ingen måde, at KI vil overtage deres job og 27 procent svarer 'i ringe grad'. Kun 2 procent svarer 'i høj grad' og 9 procent svarer 'i nogen grad'. Vi kan derfor konkludere, at hovedparten af danske lønmodtagere ikke frygter, at de mister jobbet pga. KI. Men der er alligevel interessante forskelle, hvis vi ser på de enkelte grupper. Der er en langt større frygt blandt freelancere/honorarlønnet. Her er det samlet set 27 procent, der enten svarer 'i høj grad' eller 'i nogen grad'. Forklaringen skyldes formentlig, at mange af disse svarpersoner er i brancher eller har professioner, hvor udviklingen af KI går stærkt. Det kan være indenfor kreative fag som f.eks. musik eller grafik.

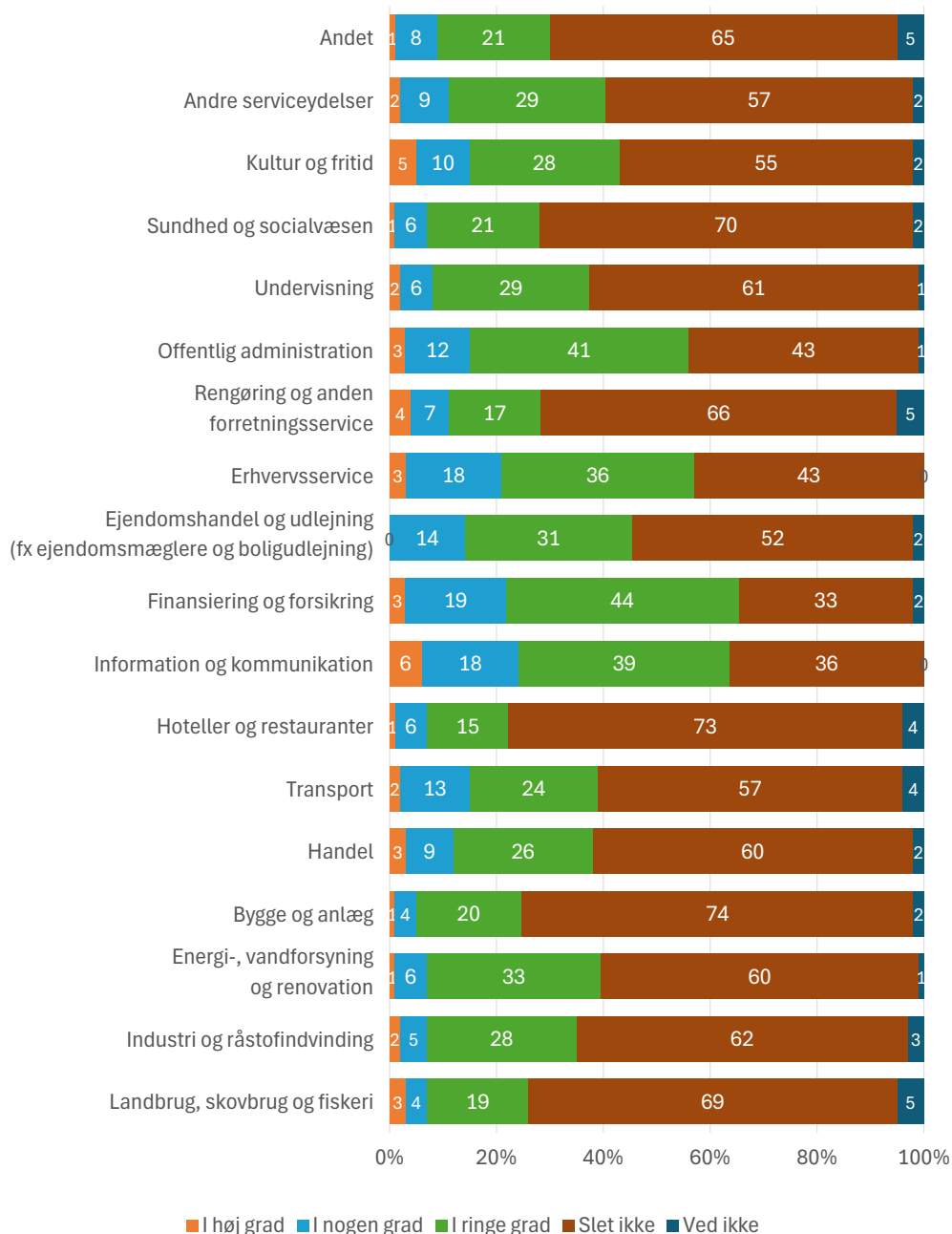
Figur 7.5. Bekymring for at miste jobbet på grund af kunstig intelligens fordelt på arbejdsmarkedstilknytning i 2025 (procent)



Antal besvarelser 14.406 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 293,936, Sig. <0,001. Spørgsmål: I Hvilken grad er du bekymret for at dit job forsvinder på grund af udbredelsen af kunstig intelligens?

Ser vi på brancher, finder vi også store, signifikante forskelle. Der er samtidig et sammenfald mellem de brancher, der i høj grad bruger KI og de brancher, hvor man i nogen grad er bekymret for at miste jobbet pga. KI. I hotel og restauration, bygge og anlæg, rengøring og landbrug findes de mindste andele, som i en eller anden grad frygter at miste jobbet. Der, hvor bekymringerne derimod er størst, er bl.a. i finansiering og forsikring og information og kommunikation – de samme brancher, hvor vi så, at brugen af KI var størst.

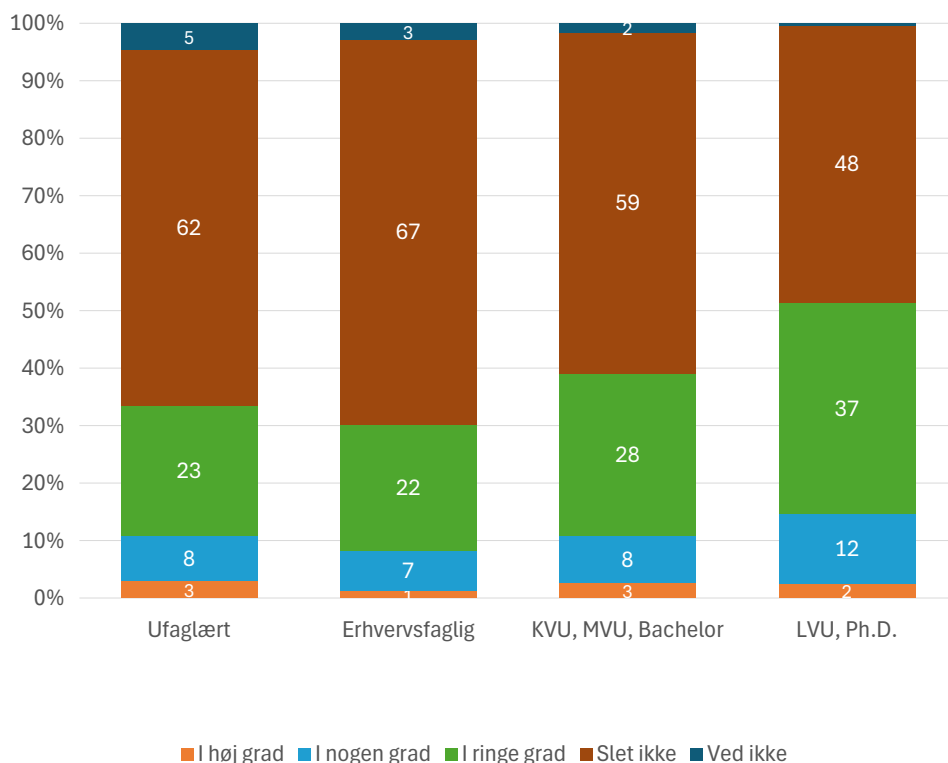
Figur 7.6. Bekymring for at miste jobbet på grund af kunstig intelligens fordelt på branche i 2025 (procent)



*Antal besvarelser: 14.486 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 1908,701, Sig. <0,001.
Spørgsmål: I Hvilken grad er du bekymret for at dit job forsvinder på grund af udbredelsen af kunstig intelligens?*

Det samme billede ser vi, når svarene fordeles på uddannelsesniveau. Her er det tydeligt, at det er de højest uddannede, som frygter mest for, at KI vil betyde, at de mister deres job. Dog er det værd at bemærke, at det trods alt kun er 2 procent, der svarer 'i høj grad' og 12 procent, der svarer 'i nogen grad'.

Figur 7.7. Bekymring for at miste jobbet på grund af kunstig intelligens fordelt på uddannelsesniveau i 2025 (procent)

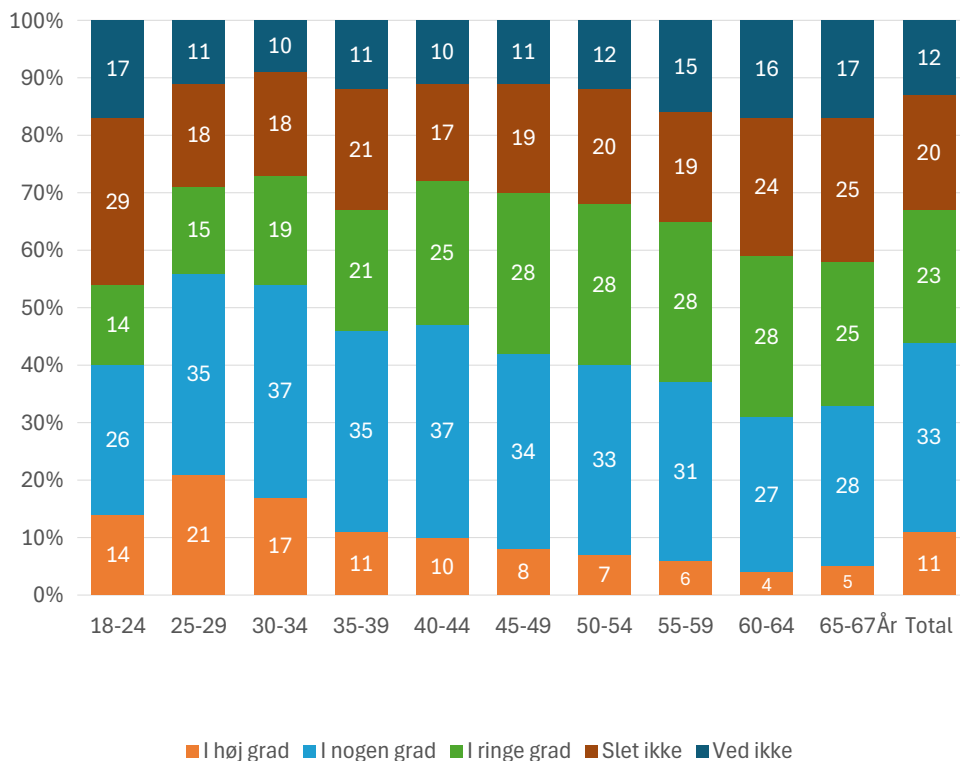


Antal besvarelser 14.481 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 448,510, Sig. <0,001. Spørgsmål: I Hvilken grad er du bekymret for at dit job forsvinder på grund af udbredelsen af kunstig intelligens?

Kompetencer til at bruge kunstig intelligens

Til sidst ser vi på, om svarpersonerne føler, at de har de rette kompetencer til at bruge KI i deres arbejde. Samlet set svarer 11 procent i høj grad og 33 procent svarer i nogen grad. Det betyder, at lige knap halvdelen af de danske lønmodtagere føler, at det i nogen grad har kompetencerne til at bruge KI. 23 procent svarer derimod i ringe grad og 20 procent slet ikke. Det er også værd at bemærke, at en relativ stor andel på 12 procent svarer 'ved ikke' (jf. figur 7.8 nedenfor).

Figur 7.8. Vurdering af egne kompetencer til brug af kunstig intelligens i arbejdet fordelt på alder i 2025 (procent)



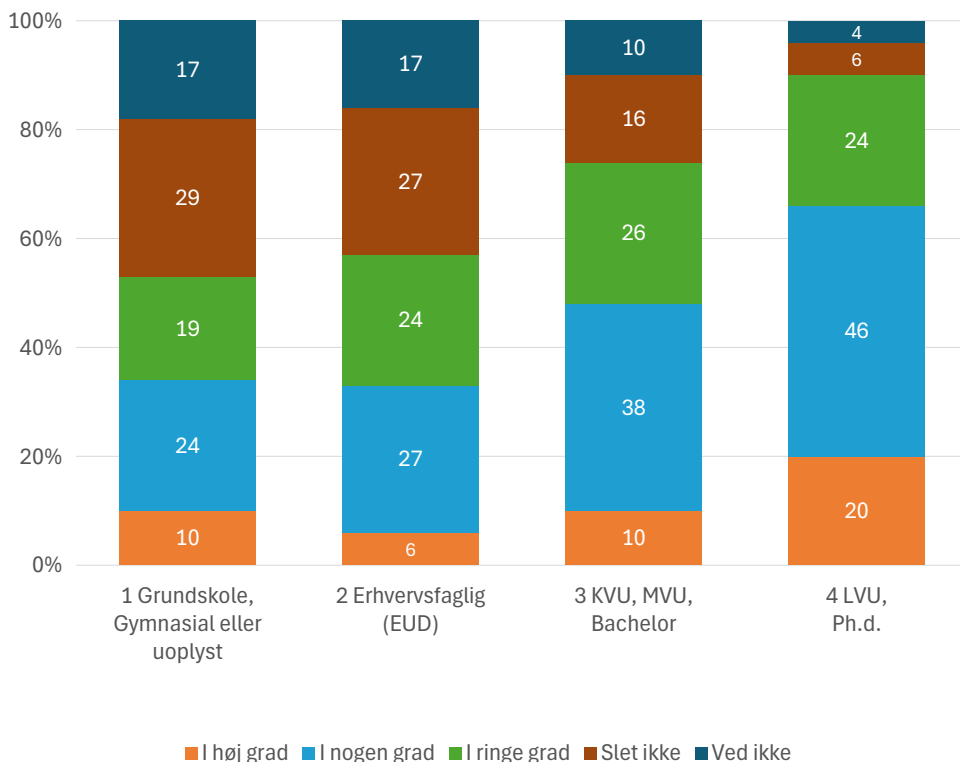
Antal besvarelser 14.481 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 785,457, Sig. <0,001. Spørgsmål: I hvilken grad oplever du, at du har de rette kompetencer til at bruge kunstig intelligens i dit arbejde?

Yderligere analyser viser, at der naturligt nok er en stor sammenhæng mellem dem, der svarer 'ved ikke' og dem, som svarer at de ikke bruger KI i deres daglige arbejde. Vi finder igen forskelle mellem aldersgrupper. Andelen af svarpersoner,

der ikke føler, at de har kompetencer til at bruge KI, stiger konstant med alderen. Det er blandt de ældste lønmodtagere, at vi finder den største andel, som ikke føler, at de har kompetencerne til at bruge KI i deres daglige arbejde. Interessant nok finder vi igen, at de helt unge og de ældste har enslydende svar.

Vi finder også store forskelle fordelt på uddannelsesniveau (jf. figur 7.9. nedenfor). Lønmodtagere med en LVU føler i højere grad, at de er klædt på til at bruge KI. Her svarer således over halvdelen enten i høj grad eller i nogen grad. Det er også værd at bemærke, at andelen, der svarer 'ved ikke' er lav med kun 4 procent. De ufaglærte og faglærte er de grupper, hvor flest ikke mener, at de har de rette kompetencer.

Figur 7.9. Vurdering af egne kompetencer til brug af kunstig intelligens i arbejdet fordelt på uddannelsesniveau i 2025 (procent)



Antal besvarelser: 14.481 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 1486,534, Sig. <0,001. Spørgsmål: I hvilken grad oplever du, at du har de rette kompetencer til at bruge kunstig intelligens i dit arbejde?

Konklusioner

I dette kapitel har vi undersøgt hvordan kunstig intelligens (KI) påvirker arbejdsmarkedet med særligt fokus på udbredelsen af KI i det daglige arbejde, lønmodtagernes frygt for at miste jobbet samt deres vurdering af egne kompetencer i forhold til at anvende teknologien. Med afsæt i data fra 2025-undersøgelsen tegner der sig et nuanceret billede af både muligheder og udfordringer forbundet med KI.

Analysen viser for det første, at KI endnu ikke er fuldt udbredt på det danske arbejdsmarked. Omtrent halvdelen af lønmodtagerne anvender KI i deres daglige arbejde i et eller andet omfang, mens den anden halvdel slet ikke bruger teknologien. Brugen af KI er markant forskelligt fordelt og følger i høj grad klassiske strukturer på arbejdsmarkedet. KI anvendes især i videnstunge og private serviceorienterede brancher som information og kommunikation samt finansiering og forsikring, mens brancher som rengøring, bygge og anlæg, hotel og restauration samt landbrug ligger væsentligt lavere. Tilsvarende spiller uddannelsesniveau en central rolle: Akademikere og højtuddannede funktionærer er langt mere tilbøjelige til at anvende KI end faglærte og ufaglærte. Alder har ligeledes betydning, idet brugen af KI er højest blandt yngre og midaldrende lønmodtagere, mens ældre i mindre grad anvender teknologien. Samlet set understreger analysen, at uddannelse og branche er de mest afgørende forklaringsfaktorer for brugen af KI, mens geografi ikke har nogen selvstændig betydning. Vi finder ligeledes en lille signifikant forskel på køn, hvor mænd er lidt mere tilbøjelige til at bruge KI end kvinder – også når vi tester for branche og sektor.

For det andet viser resultaterne, at langt de fleste danske lønmodtagere ikke frygter, at KI vil medføre tab af deres arbejde. Seks ud af ti angiver, at de slet ikke er bekymrede, og yderligere knap tre ud af ti kun i ringe grad. Frygten for at miste jobbet som følge af KI er således begrænset, men den er samtidig ujævnt fordelt. Særligt freelancere, honorarlønnede og ansatte i brancher med høj KI-udbredelse udtrykker større bekymring. Interessant nok er det netop i de brancher og blandt de uddannelsesgrupper, hvor KI anvendes mest, at frygten for jobtab også er størst. Dette peger på, at erfaring med teknologien ikke nødvendigvis reducerer usikkerhed, men tværtimod kan øge bevidstheden om, hvordan arbejdets indhold og efterspørgslen efter bestemte kompetencer forandres.

Endelig viser analysen, at kompetencer udgør et centralt skillepunkt i mødet med KI. Kun omkring halvdelen af lønmodtagerne vurderer, at de i nogen eller høj grad har de nødvendige kompetencer til at bruge KI i deres arbejde. Usikkerheden er især udbredt blandt ældre, ufaglærte og faglærte, mens højtuddannede i langt højere grad føler sig rustet til at anvende teknologien. Dette forstærker billedet

af, at KI risikerer at bidrage til nye former for ulighed på arbejdsmarkedet, hvor adgang til uddannelse og efteruddannelse bliver afgørende for, hvem der kan udnytte teknologiens potentiale.

Samlet set peger kapitlet på, at KI allerede spiller en betydelig rolle på det danske arbejdsmarked, men at dens konsekvenser er ulige fordelt. KI fremstår mindre som en entydig trussel mod beskæftigelsen og mere som en teknologi, der omformer arbejdets indhold og stiller øgede krav til kompetencer og omstillingsevne. Skal KI bidrage til både produktivitet og tryghed på arbejdsmarkedet, forudsætter det derfor en målrettet indsats for kompetenceudvikling, særligt blandt de grupper, der i dag står længst fra teknologien.

Referencer

EU-kommissionen. (2024). *Regulation (EU) 2024/1689 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act)*. Official Journal of the European Union, Article 3(1). [[ai-act-ser...europa.eu](#)], [[ai-act-law.eu](#)]

Horvitz, E., & Mitchell, T. M. (2024). Scientific progress in artificial intelligence: History, status, and futures. I K. H. Jamieson, A.-M. Mazza, & W. Kearney (Red.), *Realizing the promise and minimizing the perils of AI for science and the scientific community*. University of Pennsylvania Press

Ibsen, F., & Jørgensen, H. (1979). *Fagbevægelse og stat* (Bind 1–2). Gyldendal.

Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. *Academy of management review*, 46(1), 192–210.

Kapitel 8

JOBMOBILITET

Det danske arbejdsmarked er dynamisk og kendetegnet ved mange jobskift. Tryghedsbarometeret viser, at halvdelen af lønmodtagere har skiftet job indenfor de seneste fem år. Det svarer til omkring 10 procent om året og stemmer fint overens med internationale undersøgelser. Faktisk har Danmark EU-rekorden i jobmobilitet og ligger tættere på USA og Storbritannien end de fleste andre europæiske lande.

Men hvem er jobskifterne? Hvad er årsagerne til, at de skifter fra et job til et andet? Og føler de, som flytter rundt på arbejdsmarkedet, sig mere eller mindre trygge end dem, der har været på samme arbejdsplads gennem mange år? Kapitlet her belyser mobiliteten på arbejdsmarkedet med afsæt i en række nye spørgsmål om erfaringer med jobskift, som er inkluderet i Tryghedsbarometeret fra 2025.

Mobilitetens mange ansigter

Når vi sætter fokus på jobmobilitet, sker det med en bevidsthed om, at emnet er blevet behandlet i flere forskellige underdiscipliner i den samfundsvidenskabelige forskning gennem de sidste tre årtier. Der er blevet forsket i jobmobilitet på både makro- og mikroniveau, og fænomenet fremstår som lidt af et janushoved med gode såvel som dårlige sider.

Mange økonomer tiljubler høj mobilitet. Når lønmodtagere skifter job, fører det ofte til lønfremgang, der direkte påvirker økonomiens output (Le Grand & Thålin, 2000). Desuden bidrager mobilitet til, at arbejdsstyrkens viden og idéer spredes hurtigere mellem virksomheder og sektorer. Mobilitetens dynamik har altså betydning for både vækst og innovationsevne (Schoefer, 2025). Fravær af mobilitet – altså et arbejdsmarked, hvor lønmodtagerne foretrækker at blive hængende på samme arbejdsplads fremfor at skifte job – blev i det britiske ugemagasin *The Economist* i efteråret 2025 beskrevet som en form for strukturel sklerose. Hvis

Europas konkurrenceevne skal forbedres, *"European workers need to switch jobs"*, lød konklusionen (The Economist 2025).

Blandt sociologer og psykologer findes der til gengæld en del stemmer, der ser mere kritisk på det omskiftelige arbejdsliv. Tilbage i sluthalvfemserne analyserede Richard Sennett (1999) de mobile arbejdere som et symptom på den moderne utæmmede kapitalisme, der udhuler de stabile strukturer, som tidligere gjorde det muligt for mennesker at opbygge en sammenhængende livshistorie og et meningsfuldt arbejdsliv. Med hyppige jobskift følger en kortsigtethed i tilværelsen, der underminerer loyalitet og fællesskab med kollager. Det fører til højere utryghed, advarede han. På baggrund af en lignende kritik af den "accelererende tidsalders omstillingskrav", opfordrede den danske psykologprofessor Svend Brinkmann (2015) danskerne til slet og ret at "stå fast".

Desuagtet de forskellige normative perspektiver er der imidlertid flere gode grunde til at undersøge mobilitetsmønstrene på det danske arbejdsmarked. I international sammenligning er arbejdsstyrken i Danmark blandt de mest mobile (Engbom, 2022). Samtidig har Danmark den højeste andel af personer med helt kort jobanciennitet i EU. Det at skifte job en gang i mellem er altså et vilkår for rigtig mange mennesker, som det derfor er relevant at få mere empirisk viden om.

Den høje grad af mobilitet i Danmark hænger utvivlsomt sammen med flexicurity-modellen. Modellen betyder blandt andet, at det er let for arbejdsgiverne at hyre og fyre arbejdskraft (Bredgaard & Madsen, 2015). Virksomhederne kan dermed afskedige medarbejdere uden stort bøvl, hvis de skal tilpasse omkostningerne eller udflytte produktion. Den lave ansættelsesbeskyttelse har imidlertid også den effekt, at arbejdsgiverne ikke tøver med at ansætte, hvis de mangler personale. I en flexicurity-model er der med andre ord også stor jobskabelse, der alt andet lige betyder, at lønmodtagere har lettere ved at finde et nyt job, hvis de er kørt fast i det gamle eller bare ønsker sig nye udfordringer (Albæk, 2005).

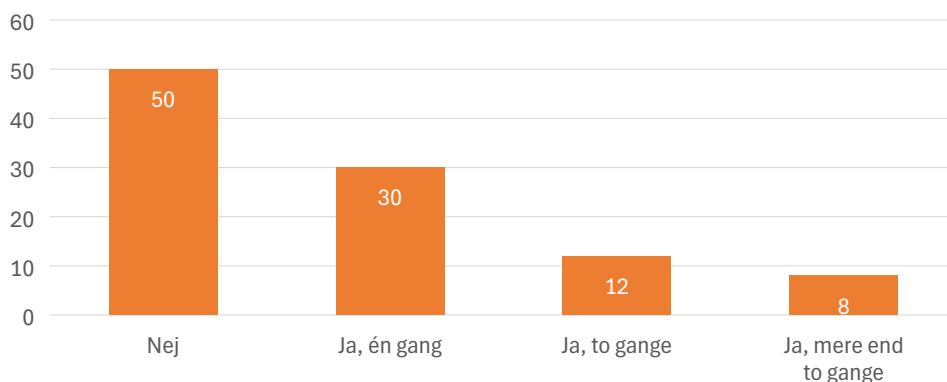
I kapitel 9 ser vi nærmere på, hvad flexicurity-modellens institutioner (lav ansættelsesbeskyttelse, dagpenge, aktiv beskæftigelsesindsats og muligheder for efter- og videreuddannelse) har af betydning for mobiliteten på arbejdsmarkedet. I dette kapitel er ærindet i først omgang at blive klogere på, hvem jobskifterne er, og hvilke konkrete omstændigheder, der ligger bag jobskift. Vi slutter af med at undersøge, om jobskifterne er lige så trygge som de lønmodtagere, der ikke har skiftet job.

Omfang af og årsager til jobskift

I Tryghedsbarometeret har vi spurgt ind til lønmodtagernes (inklusive personer i fleks- og skånejob) erfaringer med jobmobilitet inden for de seneste fem år. Svarene fordeler sig sådan, at den ene halvdel har været på samme arbejdsplads gennem hele perioden, imens den anden halvdel har skiftet job én eller flere gange. Lønmodtagerne kan på den måde opdeles i to nærmest lige store grupper: En gruppe af ”jobfastholdere” og en gruppe af ”jobskiftere”.

En mindre gruppe på ca. otte procent er ”super-mobile” og har skiftet job mere end to gange inden for de sidste fem år. Gruppen er væsentlig at fremhæve, da den står for en forholdsvis stor andel af det samlede antal job-til-job transitioner.

Figur 8.1. Fastholdere og jobskiftere på det danske arbejdsmarked (procent af lønmodtagere)



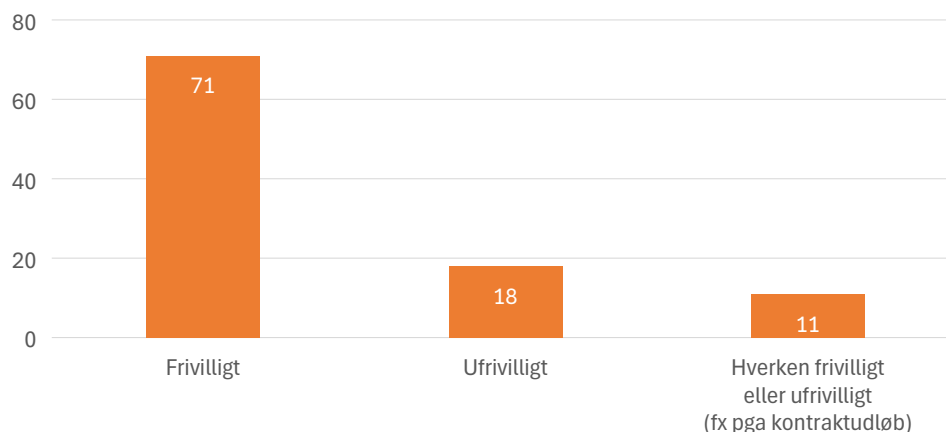
Antal besvarelser: 13.409 svarpersoner. Spørgsmål: Har du skiftet arbejdsplads inden for de seneste fem år?

I forlængelse af spørgsmålet om jobmobilitet har vi spurgt ind til årsagerne til jobskift. Respondenterne, dvs. jobskifterne, har kunnet vælge mellem tre overordnede kategorier: (1) Frivilligt jobskifte (f.eks. fordi du sagde op eller gerne ville skifte afdeling); (2) Ufrivilligt jobskifte (f.eks. fordi du blev fyret eller pålagt intern rokering); eller (3) Hverken frivilligt eller ufrivilligt (f.eks. fordi din kontrakt løb ud).

Tryghedsbarometeret viser, at langt hovedparten (71 procent) af jobskifterne skiftede frivilligt. Knap 18 procent blev fyret eller pålagt omrokering, imens knap 11 procent måtte skifte som følge af kontraktudløb (se figur 8.2 nedenfor). Set fra et lønmodtagerperspektiv er dette umiddelbart opløftende. I hvert fald hvis vi

forudsætter, at de frivillige jobskift sker på baggrund af ønsket om advancement, højere løn eller personlig udvikling – og ikke som følge af hårdt arbejdsmiljø eller pres fra arbejdsgiveren, såkaldt *quiet firing* (Anand m.fl., 2024).

Figur 8.2. Årsager til jobmobilitet (procent af alle jobskiftere)



Antal besvarelser: 6.137 svarpersoner. Spørgsmål: Sidst du skiftede job, skete det da...?

En analyse af årsager til lønmodtagernes jobmobilitet kan dog ikke ses isoleret fra den samfundsøkonomiske kontekst. Omfanget af virksomhedernes brug af rekrutteringer og afskedigelser ser markant anderledes ud på toppen af den økonomiske cyklus end på bunden.

Tryghedsbarometeret blev gennemført i 2025, dvs. efter en længere periode med høj beskæftigelse og lav ledighed. Under corona-epidemien fra 2020 til 2022 blev der indgået en række aftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter for at holde hånden under beskæftigelsen. I kølvandet på genoplukningen af samfundet oplevede mange virksomheder fremgang. Fra flere brancher har budskabet i de sidste par år været, at der er mangel på arbejdskraft. Det er således oplagt, at der gennem de sidste tre-fire år generelt har været gunstige muligheder for at finde nyt job. Dette kan naturligvis tænkes at have øget den frivillige jobmobilitet og mindsket den ufrivillige jobmobilitet.

Hvem skifter job? Tre modeller om jobmobilitet

I forskningslitteraturen er der beskrevet en række forskellige modeller vedrørende jobmobilitet. I det følgende zoomer vi ind på tre af dem. Den første er 'reward-ressource' modellen, belønnings- og ressourcemodellen, der antager, at personer på arbejdsmarkedet stræber efter at lande et job, hvor belønning (dvs. status og lønniveau) nogenlunde matcher individets human kapital (dvs. kompetencer og erfaring). Forskellen mellem løn og status på den side og erhvervet human kapital på den anden – eller bare forskellen mellem belønning og ressourcer – er den grundlæggende faktor, der driver jobmobiliteten. Jo større mismatch, desto større sandsynlighed for jobskift. I et livscyklusperspektiv vil gabet mellem belønning og ressourcer typisk være størst, når man indtræder på arbejdsmarkedet, hvorefter forskellen bliver udjævnet i takt med at man skifter arbejde og gradvist opnår højere løn, højere status, eller begge dele. Af samme grund forudsiger modellen, at jobskiftehypigheden vil være højest blandt de unge, imens den bliver gradvist mindre for de ældre aldersgrupper (Hachen, 1990).

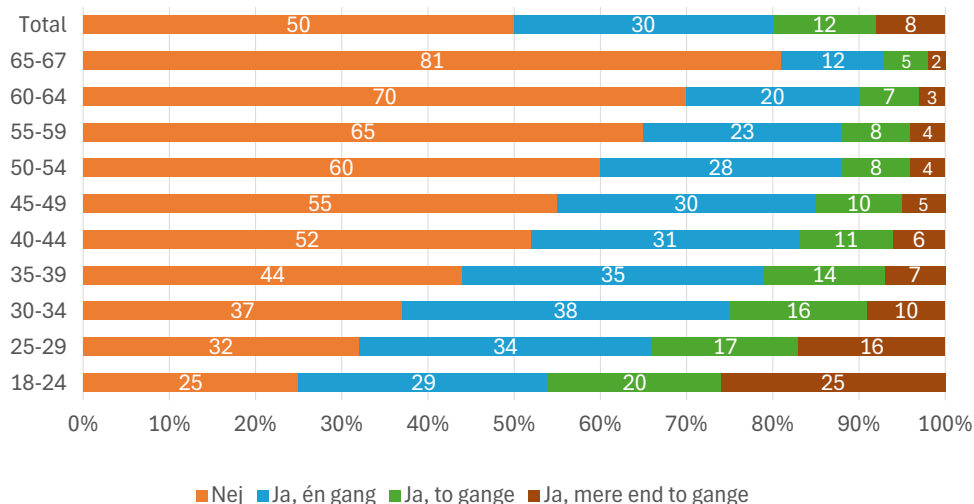
Den anden model er '*the limited opportunity*' modellen, begrænsede muligheder eller – lidt omskrevet – diskriminations-modellen. Denne model inddeler groft sagt arbejdsstyrken i to grupper. På den ene side en privilegeret gruppe af veluddannede, etnisk hjemhørende mænd, der har mange karrieremuligheder og som derfor i høj grad er mobil. På den anden side en mindre privilegeret gruppe, der på grund af lavere uddannelsesniveau og diskrimination (overfor kvinder, udlændinge, syge og mennesker med handicap) har færre muligheder og som derfor sjældnere skifter job (se f.eks. Lippens m.fl., 2022; Jones, 2008). Hvor belønnings- og ressourcemodellen er baseret på en ligevægtslogik, der har fokus på udbudssiden af arbejdsmarkedet, er diskriminationsmodellen i højere grad informeret af teori om segmenterede arbejdsmarkeder, der også inddrager efterspørgselssiden. Segmenteringsteorien blev i 1970'erne netop udviklet som en kritik af den neoklassiske arbejdsmarkedsteori og dens brug af ligevægtsmodeller (Piore, 1975; Leontaridi, 1998). Et af argumenterne var, at arbejdsmarkedet ikke kan anskues som ét stort marked, hvor vilkårene er ens for alle. Arbejdsgiverne har særlige præferencer, når de rekrutterer medarbejdere, og det fører til forskelsbehandling og ulige muligheder.

Desuden er arbejdsmarkedet opdelt i en række brancher, der er påvirket forskelligt af teknologiske forandringer, international konkurrence og sæsonmæssige udsving (Hansen m.fl., 1996). Nogle brancher er således mere volatile end andre, og det må forventes at have betydning for jobomsætningen og derfor også for graden af mobilitet. Vi kan på den baggrund formulere en tredje model – branchemodellen – der forudsiger, at ansatte i volatile brancher, dvs. konkurrenceudsatte

og sæsonbetonede brancher, har højere mobilitet end ansatte i stabile og mere forudsigelige brancher.

Med afsæt Tryghedsbarometeret kan vi undersøge, om mobilitetsmønstrene på det danske arbejdsmarked flugter med de tre teoretiske modeller. I figur 8.3. (nedenfor) undersøger vi således sammenhængen mellem alder og mobilitet, der står centralt i belønnings- og ressourcemodellen.

Figur 8.3. Alder og jobmobilitet (procent)



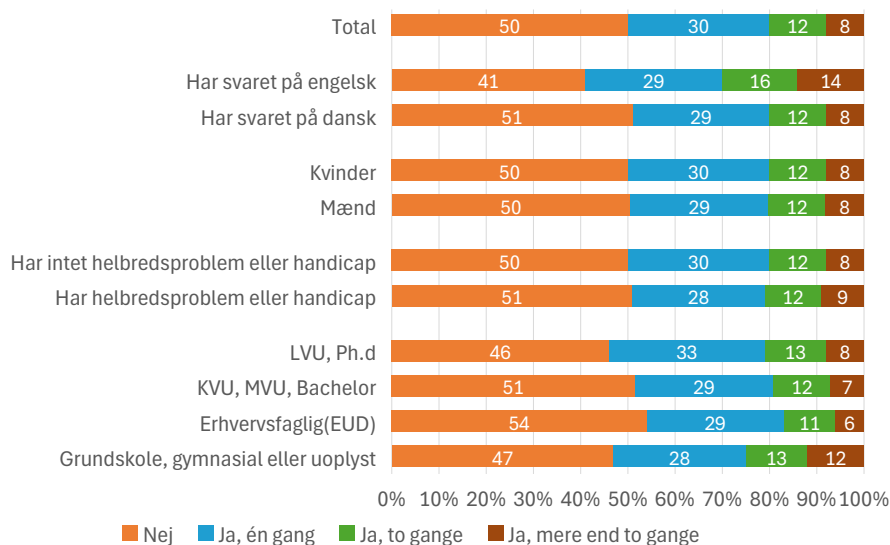
Antal besvarelser: 13.404 svarpersoner. Gamma: $-0,340$, Sig. $<0,001$. Spørgsmål: Har du skiftet arbejdsplads inden for de sidste fem år?

Figuren viser en tydelig negativ og næsten lineær sammenhæng mellem aldersniveau og mobilitet. Den yngste gruppe (de 18–24-årige) er den mest mobile gruppe, og mobiliteten falder støt, jo højere vi bevæger os opad på aldersstigen.

Når vi zoomer ind på de super-mobile – dem der har skiftet job mere end to gange indenfor de sidste 5 år – finder vi samme tendens. Det er således især blandt de unge, at vi finder de supermobile. De udgør 25 procent af de 18- til 24-årige og 16 procent af de 25- til 29-årige. I takt med, at vi bevæger os op i de ældre alderskategorier, bliver der færre super-mobile. Empirien viser altså et mønster, der stemmer overens med belønnings- og ressourcemodellen.

Med inspiration fra diskriminationsmodellen undersøger vi i figur 8.4, om der er forskel på graden af mobilitet, når vi opdeler lønmodtagerne på forskellige individuelle (uddannelse, helbred) og strukturelle (køn, sprog) karakteristika. Billedet, der fremkommer, peger dog mere på ligheder og små forskelle end store forskelle.

Figur 8.4. Strukturelle og individuelle faktorer og jobmobilitet (procent)



Antal svarpersoner: 13.409. Spørgsmål: Har du skiftet arbejdsplads inden for de seneste fem år? Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem sprog og jobskiftehyppighed: 12.267,538, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem køn og jobskiftehyppighed: 164,259, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem helbred og jobskiftehyppighed: 1.019,928, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem uddannelse og jobskiftehyppighed: 28.341,511, Sig. <0,001 og Gamma: -0,007, Sig. <0,001.

På tværs af de fire uddannelsesgrupper er der forskelle på andelen af jobskiftere. Men sammenhængen mellem uddannelseslængde og mobilitet er ikke entydig. Blandt de kortuddannede og dem med lang videregående uddannelse er der således lidt flere jobskiftere end blandt dem med en professions- eller erhvervsfaglig uddannelsesbaggrund.

Det ses også, at der blandt de personer, der har svaret på engelsk, er en større andel jobskiftere end blandt dem, der har svaret på dansk. Vi hæfter os især ved, at grup-

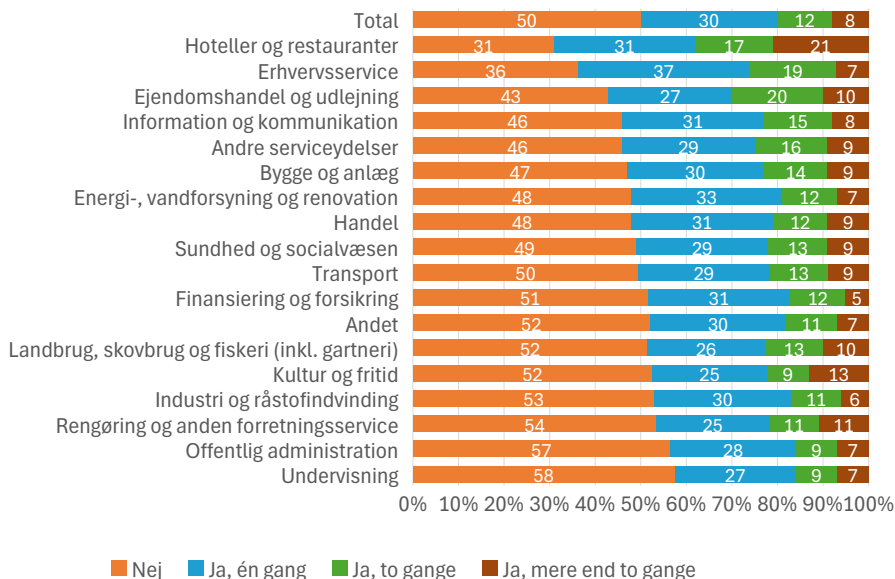
pen af supermobile er markant større. 14 procent (blandt de engelsksprogede) mod 8 procent (blandt de dansksprogede). Det indikerer, at der blandt den udenlandske arbejdskraft i Danmark er en overvægt af personer, der skifter job ofte.

Det er til gengæld ikke forskel på mobiliteten, når vi sammenligner personer med og uden handicap og heller ikke, når vi sammenligner mænd og kvinder.

Tryghedsbarometeret giver således ikke umiddelbart medhold til diskriminationsmodellen. Der er i hvert fald ikke noget, der tyder på, at kortuddannede, personer med handicap, kvinder og udlændinge har særlige barrierer for at skifte job sammenlignet med højtuddannede, personer uden handicap, mænd og danskere.

Man kan dog anføre, at figur 8.3., der sammenligner mobiliteten på tværs af aldersgruppe, et vidnesbyrd om diskrimination mod ældre. Vi analyserede udviklingen i lyset af belønnings- og ressourcemodellen. Men ret beset kan den lave mobilitet blandt de ældre lønmodtagere lige såvel været udtryk for diskrimination (og dermed at mange ældre ufrivilligt er fastlåste i bestemte job) som den kan være udtryk for ligevægt mellem belønning og ressourcer (se f.eks. Qvist & Larsen, 2025).

Figur 8.5. Branchetilhørsforhold og jobmobilitet (procent)



Antal besvarelser: 13.408 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 53.594,836, Sig. <0,001. Spørgsmål: Har du skiftet arbejdsplads inden for de seneste fem år?

Endelig sammenligner vi lønmodtagernes jobmobilitet på tværs af forskellige brancher. Forventningen er, jævnfør branchemodellen, at graden af mobilitet er højere i mere volatile brancher, og lavere i økonomisk stabile brancher. Figur 8.5 viser, at hotel- og restaurationsbranchen, erhvervsserviceområdet og ejendomshandel og udlejningsbranchen er de tre brancher med den højeste andel jobskifttere. I hotel- og restaurationsbranchen har næsten 70 procent skiftet job indenfor de seneste fem år. Og mere end 20 procent har skiftet job mere end to gange. Til sammenligning udgør jobskifterne kun 42 procent af lønmodtagerne i undervisningssektoren, der er den branche med lavest andel jobskifttere. Kun seks en halv procent er super-mobile.

Figur 8.5. giver således en god portion medhold til branchemodellen. Der er klare forskelle på mobiliteten på tværs af brancherne. Og brancherne med størst mobilitet (altså hotel- og restaurationsbranchen, erhvervsserviceområdet samt ejendomshandel og udlejning) kan alle betegnes som volatile brancher. De er enten kendetegnet ved stor konkurrence (erhvervsserviceområdet) eller skiftende aktivitet hen over året (hotel- og restaurationsbranchen og ejendomshandel og udlejningsbranchen), hvilken implicerer stor jobomsætning og derfor også høj mobilitet.

Det passer også med branchemodellens antagelser, at vi finder lavere mobilitet indenfor offentlig administration og i uddannelsessektoren. Begge brancher er altovervejende en del af den offentlige sektor, og de er således mindre påvirket af økonomiske konjunkturer og sæsonudsving. Det taler for lavere jobomsætning og dermed lavere mobilitet.

Hvem skifter frivilligt? Ufrivilligt? Og som følge af kontraktudløb?

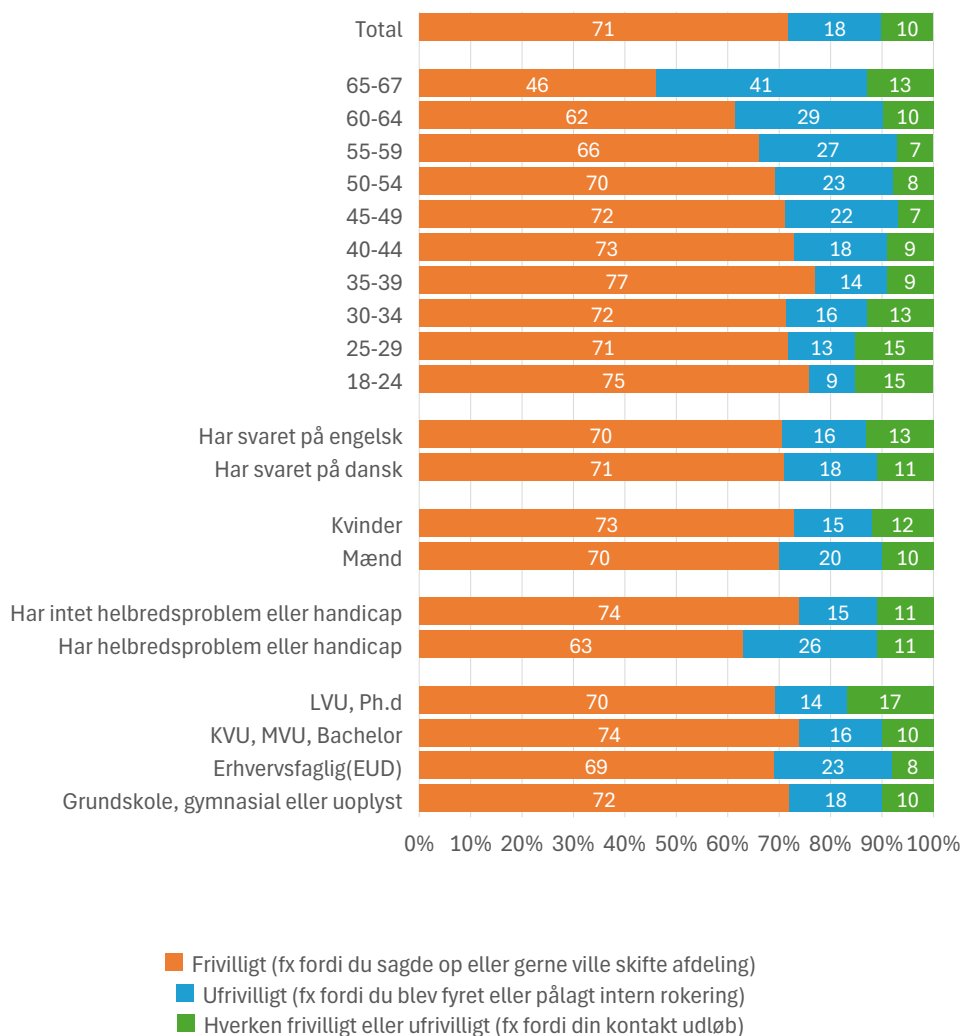
I det følgende bruger vi de samme baggrundsvariabler som ovenfor, men vi undersøger nu, om der er forskelle i forhold til årsagerne til jobskift. Det er med andre ord en analyse, der ser på, om frivilligheden (og ufrivilligheden) i forhold til jobmobilitet er ligeligt eller skævt fordelt på arbejdsmarkedet.

I figur 8.6 indgår uddannelse, helbred, køn, sprog og alder. Det ses, at ufrivillige jobskift fylder langt mere blandt de ældre aldersgrupper end blandt de midaldrende og de unge. Blandt de unge er der til gengæld relativt flere, der har skiftet job som en konsekvens af kontraktudløb. At være mellem 35 og 39 synes at være *the sweet spot* i forhold til muligheden for at foretage et frivilligt jobskift.

Andre vigtige observationer er, at personer med længerevarende helbredsproblemer eller handicap har en markant højere andel af ufrivillige jobskift end personer uden længerevarende helbredsproblemer. Der er samtidig en lidt højere andel ufrivillige jobskift blandt mænd sammenlignet med kvinder og blandt personer med erhvervsfaglig uddannelsesbaggrund. Gruppen af personer med lange videregående uddannelser har til gengæld relativt flere jobskift, der sker som følge af kontraktudløb.

Hvor vi ovenfor så en række billeder, der gav indtryk af, at mobiliteten på arbejdsmarkedet først og fremmest kan henføres til markedsræssige dynamikker, giver figur 8.6. indikation af, at der alligevel er betydelige uligheder på arbejdsmarkedet, der måske skyldes forskelsbehandling. De ældre og personer med helbredsproblemer eller handicap oplever i hvert fald en væsentligt højere grad af ufrivillige jobskift end øvrige grupper. Det kan tyde på, at disse grupper er mere udsatte, når arbejdsgiverne deler fyresedler ud eller rokerer rundt på de ansatte.

Figur 8.6. Strukturelle og individuelle faktorer og årsager til jobskift (procent)

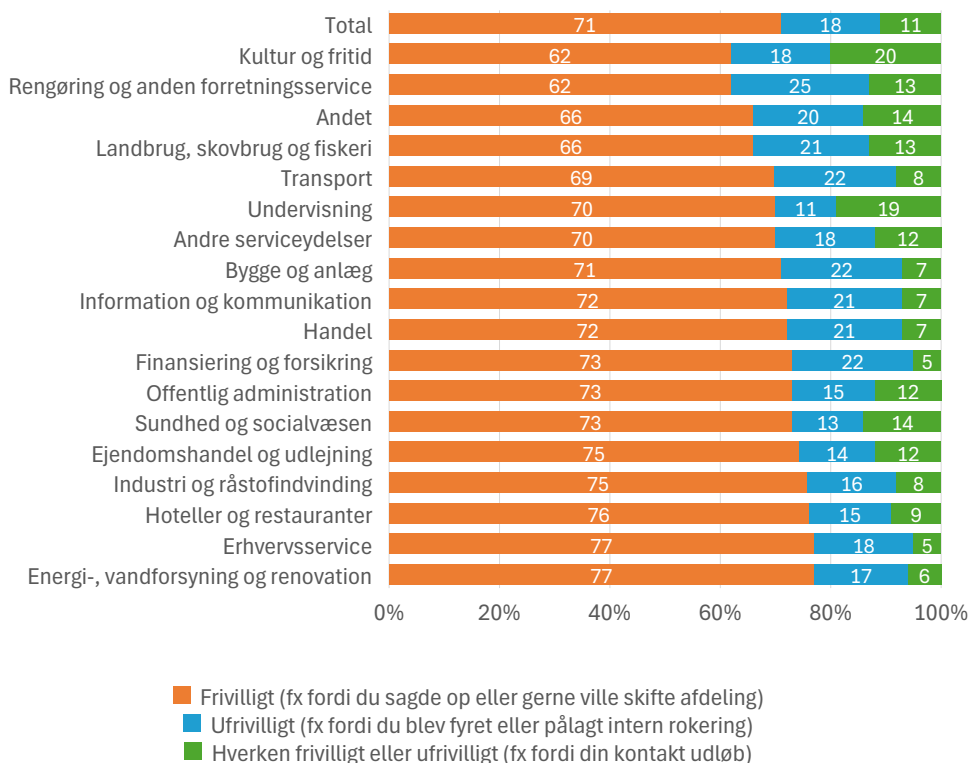


Antal svarpersoner: 6.137. Spørgsmål: Sidst du skiftede job, skete det da...? Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem alder og årsag til jobskift: 42.044,536, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem sprog og årsag til jobskift: 801,023, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem køn og årsag til jobskift: 5.947,466, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem helbred og årsag til jobskift: 19.397, 550, Sig. <0,001. Pearsons Chi-square for sammenhængen mellem uddannelse og årsag til jobskift: 20.668,586, Sig. <0,001.

Efterfølgende har vi krydset branchevariablen med årsager til jobskift. Resultatet fremgår af figur 8.7. På tværs af alle 18 brancher er frivillighed den dominerende

årsag til jobskift, og ingen brancher ligger mere end 10 procentpoint fra gennemsnittet på 71 procent. Det tyder umiddelbart på, at arbejdsmarkedet er ret homogent. Selvom der er markante forskelle på graden af mobilitet mellem de mest og de mindst volatile brancher, er der ingen brancher der stikker ud med en særlig lav andel frivillige jobskift.

Figur 8.7. Branche og årsager til jobskift (procent)



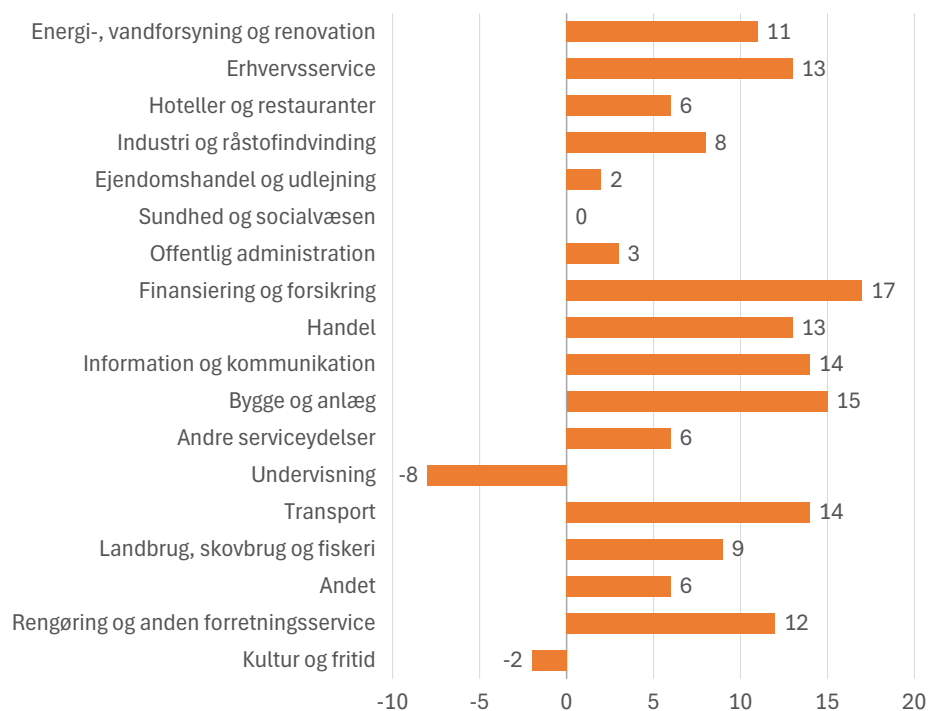
Antal besvarelser: 6.137 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 29.370,874. Sig. <0,001
Spørgsmål: Sidste du skiftede job, skete det da...?

Brancheforskellene bliver faktisk mere tydelige, når vi sammenligner andelen af ufrivillige jobskift med andelen af jobskift, der hverken er frivillige eller ufrivillige (Figur 8.8 nedenfor). På alle de private områder fylder andelen af ufrivillige jobskift (dvs. opsigelser eller omrokeringer) klart mere end de skift, der hverken er frivillige eller ufrivillige (dvs. kontraktudløb). Mest tydeligt er dette billede

på transportområdet, i bygge- og anlægssektoren og indenfor finansiering og forsikring.

Billedet er markant anderledes i den offentlige sektor. Her er kontraktudløb mere hyppige end opsigelser og omrokeringer i flere brancher, f.eks. inden for undervisningssektoren og på kultur og fritidsområdet. Statistikken indikerer på den måde, at arbejdsgivernes numeriske fleksibilitet er bundet op på forskellige strategier. Og der synes at være en grundlæggende strukturel forskel mellem den private og den offentlige sektor. I førstnævnte er hyr-fyr fleksibiliteten fortsat dominerende. Men i sidstnævnte ser det ud som om, at arbejdsgiverne i højere grad opnår fleksibilitet via anvendelsen af midlertidige stillinger (ligesom billedet generelt ser ud i mange sydeuropæiske lande). Resultatet er opsigtsvækkende og peger på, at atypiske ansættelsesformer i flere dele af den offentlige sektor måske har nået et u hensigtsmæssigt stort omfang, særligt i undervisningssektoren.

Figur 8.8. Ufrivillige jobskift (opsigelser m.m.) fratrukket jobskift, der hverken er frivillige eller ufrivillige (kontraktudløb) (procent)



Antal besvarelser: 1.747 svarpersoner.

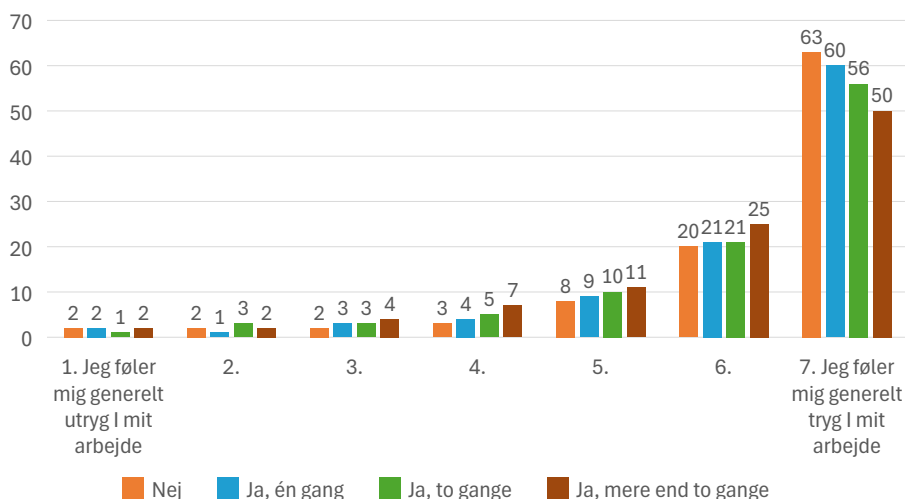
Mere mobil, mere tryg?

Er jobskifterne mere eller mindre trygge end jobfastholderne? På et arbejdsmarked som det danske, hvor flertallet føler sig trygge og mange skifter job hvert år – frivilligt endda – kan man foranlediges til at tænke, at mobilitet og tryghed er positivt forbundet. Logikken skulle således være, at dem, der har flyttet sig på arbejdsmarkedet, har fået en række positive erfaringer og måske også forbedrede arbejdsvilkår, der således bidrager til øget tryghed.

Man kan dog også teoretisere for det omvendte; altså at jobfastholderne nok er mere trygge end jobskifterne. Det kan jo være, at man bliver, hvor man er, netop fordi man er glad for – og tryk ved – det job man har. Imens jobskifterne, der måske er skiftet pga. dårligt arbejdsmiljø, ringe match mellem opgaver og kompetencer eller fordi, de blev fyret, står tilbage med ar på sjælen og en oplevelse af, at arbejdsmarkedet kan være hårdt og ganske utrygt.

Tryghedsbarometeret viser, at flertallet af lønmodtagerne føler sig trygge i arbejdet. Det gælder for jobskiftere såvel som for jobfastholdere. Vi bemærker dog, at andelen, der føler sig helt trygge (kategori 7 på skalaen), falder en smule i takt med antallet af jobskift. Det ses også, at gamma-værdien er lig -0,1, hvilket indikerer, at der er en svag men negativ sammenhæng mellem følelsen af tryghed og antallet af jobskift.

Figur 8.9 Mobilitet og følelse af tryghed (procent)



Antal besvarelser: 13.405 svarpersoner. Gamma: -0,100, Sig. <0,001. Spørgsmål: Har du skiftet arbejdsplads inden for de seneste fem år?

Vi kan dog ikke konkludere, om der er tale om en entydig sammenhæng. På den ene side kan jobmobilitet ses som et udtryk for handlekraft og muligheder: De, der skifter job, har måske lettere ved at navigere på arbejdsmarkedet, identificere bedre match og tage springet, når chancen opstår. For denne gruppe kan mobilitet fungere som en bekræftelse på, at arbejdsmarkedet faktisk virker – at det skaber muligheder for udvikling, bedre arbejdsvilkår og progression.

På den anden side kan mobilitet også være forbundet med usikkerhed. Skift er ikke altid frivillige, og selv frivillige skift rummer ofte perioder præget af omstilling, tvivl og risici. Set i dette lys kan jobfastholdere fremstå som den gruppe, der oplever størst stabilitet. De bliver, fordi de trives, kender deres opgaver og føler sig værdsat – og denne kontinuitet kan i sig selv være grundlaget for et højt niveau af tryghed.

Konklusioner

I dette kapitel har vi undersøgt jobmobiliteten på det danske arbejdsmarked med afsæt i en række nye spørgsmål, der var inkluderet i Tryghedsbarometeret i 2025. Analysen viser at arbejdsmarkedet er præget af høj dynamik. Omtrent halvdelen af lønmodtagerne har skiftet job inden for de seneste fem år. 1 ud af 12 har skiftet job mere end to gange. Mobilitet er dermed fortsat et grundlæggende vilkår for rigtig mange mennesker i Danmark.

De nye data giver interessante perspektiver på mobilitetens mange ansigter. Teoretisk har vi trukket på forskellige modeller, der tilsammen peger på, at både lønmodtager og arbejdsgiveradfærd – såvel som strukturelle forhold – former mobilitetsmønstrene.

Kapitlets analyser viser for det første, at belønnings- og ressourcemodellens forventninger holder stik. Jobskiftehæftigheden er højest blandt unge, og mobiliteten falder næsten lineært med alderen.

For det andet fandt vi kun i mindre grad støtte til diskriminationsmodellen. Der er således ingen tydelige forskelle på graden af mobilitet, når vi sammenligner lønmodtagerne på baggrund af deres uddannelse, helbred, køn eller sprog. Dog er der nogle markante uligheder i årsagerne til jobskift, idet det især er ældre og personer med helbredsproblemer, som skifter job ufrivilligt. Vi fandt også, at der blandt lønmodtagere med lange videregående uddannelser er en overvægt, der skifter job grundet kontraktudløb.

Analysen viser desuden markante brancherelaterede mønstre, der i høj grad understøtter branchemodellen. Mobiliteten er således størst i volatile sektorer som hotel og restauration samt erhvervsservice og mindst på mindre ustabile offentlige områder som undervisning og administration.

Afslutningsvist undersøgte kapitlet, om jobskift påvirker lønmodtagernes følelse af tryghed. Her er billedet nuanceret. Flertallet af både jobfastholdere og jobskifttere føler sig generelt trygge i deres arbejde. Det afspejler, at det danske arbejdsmarked er dynamisk samtidig med at det skaber flere veje til et godt arbejdsliv. Dog viser data en svag, men konsistent tendens: Trygheden falder en smule i takt med antallet af jobskift, og gamma-værdien på $-0,1$ indikerer en beskedent negativ sammenhæng mellem mobilitet og tryghed.

Mobilitet er altså ikke i sig selv utryghedsskabende – men hyppige skift synes heller ikke at øge trygheden. Tværtimod peger resultaterne på, at jobfastholdere i gennemsnit føler sig en anelse mere trygge end dem, der har skiftet job flere gange. Vi anerkender dog, at der neden under denne tendens sikkert er mange jobskifttere, der føler sig trygge. Og at positive jobskift for mange også kan bidrage til en øget følelse af tryghed på arbejdsmarkedet.

Referencer

Albæk, K. (2005). Fleksibilitet og sikkerhed – overvejelser om dansk arbejdsmarkedspolitik. Fra bogen *Flexicurity: Udfordringer for den danske model*. København: Beskæftigelsesministeriet, s. 101–138.

Anand, A., Doll, J., and Ray, P. (2024). Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4) pp. 721–743. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600>

Brinkmann, S. (2015). Stå fast: Et opgør med tidens udviklingstrang. København: Gyldendal Business.

Engbom, N. (2022). *Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation*, NBER Working Paper No. 29698, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w29698>

- Hachen, D. S. (1990). Three Models of Job Mobility in Labor Markets. *Work and Occupations*, 17(3), 320–354. <https://doi.org/10.1177/0730888490017003004>
- Hansen, E.D., Jensen, S.E.H., Kjærsgaard, K. og Rosted, J. (1996). *Dansk økonomisk politik: Teorier og erfaringer*, 3. udgave. København: Handelshøjskolens Forlag.
- Jones, M.K. (2008). Disability and the labour market: a review of the empirical evidence, *Journal of Economic Studies*, 35(5), pp. 405–424. <https://doi.org/10.1108/01443580810903554>
- Le Grand, C. and Tählin, M. (2000). Job Mobility and Earnings Growth, *European Sociological Review*, 18(4), 381–400. <https://doi.org/10.1093/esr/18.4.381>
- Leontaridi, M.R. (1998). Segmented Labour Markets: Theory and Evidence, *Journal of Economic Surveys*, 12(1), 63–101.
- Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P. P. and Deros, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4243–4276. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2050191>
- Madsen, P. K. (2005). The Danish Road to ‘Flexicurity’: Where are we? And how did we get there? In Bredgaard, T. & Larsen, F. (eds.) *Employment policy from different angles*, Copenhagen: DJØF Publishing, pp. 260–289.
- Piore, M. J. (1975). Notes for a Theory of Labor Market Stratification. In Edwards, R. C., Reich, M. & Gordon, D. M. (eds.), *Labor Market Segmentation*. Lexington, MA: D.C. Heath, pp. 125–150.
- Qvist, J. Y. and Larsen, C. A. (2025). Age discrimination in hiring: Relative importance and additive and multiplicative effects. *Social Science Research*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2024.103135>
- Sennett, R. (1999). *Det fleksible menneske – eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Højbjerg: Hovedland.

Schoefer, B. (2025). *Eurosclerosis at 40: Labor Market Institutions, Dynamism, and European Competitiveness*. NBER Working Paper No. 33975, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w33975>

The Economist (2025) Why European workers need to switch jobs, September 18th. <https://www.economist.com/finance-and-economics/2025/09/18/why-european-workers-need-to-switch-jobs>

Kapitel 9

FLEXICURITY

Det danske arbejdsmarked er internationalt kendt for flexicurity. Men hvordan står det til med balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet her i midten af 2020'erne? Tilbyder dagpengesystemet tilstrækkelig dækning i tilfælde af ledighed? Er adgangen til efter- og videreuddannelse i top? Og holder antagelsen om, at modellens institutioner understøtter jobmobilitet? Kapitel 9 er dedikeret til en undersøgelse, hvor vi bruger data fra Tryghedsbarometeret til at give flexicurity-modellen et serviceeftersyn.

Forandringer af flexicurity-modellen efter finanskrisen

Dansk flexicurity blev verdensberømt tilbage i starten af 2000'erne. Kombinationen af et fleksibelt arbejdsmarked, hvor det er let at hyre og fyre, et generøst dagpengesystem og aktiv arbejdsmarkedspolitik med stor vægt på uddannelse og opkvalificering blev identificeret som en gylden formel, der på en gang skabte både stor omstillingsevne og tryghed. Godt for erhvervsliv såvel som arbejdsstyrke (Madsen, 2005).

OECD lovpriste modellen (OECD, 2004: 97) og EU's ministerråd løftede flexicurity op på den europæiske dagsorden. Da Europa-Kommissionen i 2008 skulle forny den europæiske beskæftigelsesstrategi, var det med flexicurity som bærende princip (Klindt, 2011).

Efter finanskrisen dalede interessen for flexicurity, både i Europa og herhjemme. Folketinget vedtog reformer for at styrke de offentlige finanser, og som led heri blev dagpengesystemet forringet. Arbejdsmarkedspolitikken gennemgik også flere forandringer. Beskæftigelsesindsatsen blev kommunaliseret, og der kom øget vægt på virksomhedsrettet aktivering og mindre brug af uddannelse. Flexicurity-modellen lignede efterhånden en bygning med revner i fundamentet (Bredgaard m.fl., 2017).

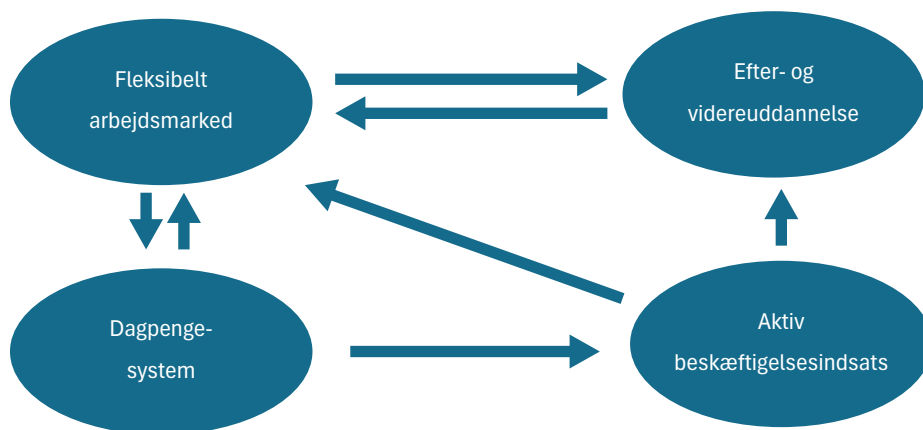
Men sideløbende skete der en række institutionelle nybrud, der hører med til fortællingen. Parterne skrev nye tryghedsaftaler ind i de kollektive overenskomster. Blandt andet etableredes kompetencefonde med henblik på at styrke lønmodtagernes opkvalificering. Og et marked for lønforsikringer voksede frem, delvist forankret i de faglige organisationer (Klindt & Jørgensen, 2018).

I 2022 valgte et flertal i Folketinget desuden at hæve dagpengesatsen i de første tre måneder af ledighedsperioden for forsikrede med mindst fire års anciennitet. Til gengæld blev satsen nedsat for dimittender uden forsørgerpligt. Perioden, hvor dimittender kan få dagpenge, blev desuden halveret fra to til et år.

En ny vurdering af flexicurity-modellens tilstand må således medtage, at sikkerhedsnettet på arbejdsmarkedet er blevet mere differentieret. På samme vis må vurderingen tage højde for, at efter- og videreuddannelsesindsatsen i dag hovedsagelig er rettet mod de beskæftigede via kompetencefonde og overenskomstregler, der giver mulighed for orlov til kursusdeltagelse, og ikke – som i starten af 2000'erne – mod de ledige. Endelig skal analysen afspejle, at beskæftigelsespolitikken rolle er mere begrænset. Fordi der er færre ledige. Men også fordi området politisk er blevet kraftigt nedprioriteret, især med den seneste reform vedtaget af et flertal i Folketinget i 2025, som medfører store besparelser på de kommunale beskæftigelsesindsatser.

Flexicurity-modellen hviler således forsat på en kombination af velfærdsstatslige ordninger (herunder både ydelser og services), overenskomstregulering, og aftalebaserede rettigheder. Men tyngdepunktet i modellen har gradvist forrykket sig over de sidste 15-20 år. Hvor de velfærdsstatslige ordninger synes at garantere en mindre del af trygheden i modellen, er aftalebaserede rettigheder blevet udvidet og mere vigtige. Det skaber nye dynamikker men også nye typer af ulighedsproblemer.

Figur 9.1. Den danske flexicurity-model i 2020'erne



Kilde: Videreudvikling på baggrund af Bredgaard m.fl. (2017)

I serviceeftersystemet af flexicurity-modellen undersøger vi, hvordan det står til med de institutioner, der siges at skabe tryghed på arbejdsmarkedet. Vi laver således en gennemgang af den vurdering af dagpengesystemet, der indgår i Tryghedsbarometeret, og vi belyser udbredelsen af lønsikringer, der har været i kraftig vækst gennem de sidste 15 år. Efterfølgende kortlægger vi holdningen til jobcentre og a-kasser, og vi ser på, hvordan forskellige grupper på arbejdsmarkedet vurderer deres muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse.

Til sidst undersøger vi, om flexicurity-modellens institutioner fortsat kan siges at understøtte mobiliteten på arbejdsmarkedet. En central antagelse i forskningslitteraturen om flexicurity er, at indkomst og beskæftigelsestryghed – i modsætning til jobtryghed – øger paratvilligheden til at skifte job (Klindt & Bredgaard, 2015). Men holder denne antagelse for en konkret empirisk test? Vi ser nærmere på dette i den sidste del af kapitlet, der dermed virker som en opfølgning på kapitel 8 om jobmobilitet. Kapitlet rundes af med konklusioner.

Antagelserne om balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed

De fleste lønmodtagere er afhængige af deres lønindkomst, og har brug for indkomsttryghed for at kunne betale deres regninger og forsørge deres familier. Det er derfor, at faglige organisationer og politiske partier gennem mere end et århundrede har tilstræbt at skabe institutioner, der beskytter lønindkomsten. I mange lande har denne politiske kamp materialiseret sig i omfattende ansættelsesbeskyttelse, som gør det besværligt og dyrt for arbejdsgiverne at afskedige medarbejdere (Rueda, 2007).

Problemet med restriktive afskedigelsesregler er, at de mindsker den fleksibilitet, virksomhederne har behov for, hvis de skal kunne manøvrere i en dynamisk og omskiftelig markedsøkonomi. Hvis det er svært at fyre og hyre arbejdskraft, tyer mange arbejdsgivere derfor til brugen af atypiske ansættelsesformer og tidsbegrænsede stillinger. Resultatet er et segmenteret arbejdsmarked, hvor insiderne har gode løn- og arbejdsvilkår og stor tryghed i ansættelsen. Imens outsiderne har prekære jobs uden tryghed (Schwander, 2023).

Segmenterede arbejdsmarkeder kendes fra lande i Syd- og Kontinental-Europa, hvor prekære ansættelsesformer blev institutionaliseret op gennem 1990'erne og 2000'erne. Stillet overfor valget mellem faldende konkurrenceevne eller øget ulighed valgte de fleste regeringer at gå med sidstnævnte (Palier & Thelen, 2010).

Flexicurity-modellen tilbyder en vej væk fra dette dilemma, først og fremmest fordi den skaber indkomstsikkerhed i tilfælde af arbejdsløshed. Dermed bliver behovet for ansættelsesbeskyttelse mindre presserende, og det bliver muligt at have fleksibilitet for arbejdsgiverne og tryghed for lønmodtagerne på én og samme tid. Desuden mindskes behovet for atypiske ansættelsesformer.

Indkomsttrygheden i flexicurity-modellen leveres af dagpengesystemet, der blev etableret helt tilbage i 1907. Det skete kun få år efter, at Septemberforliget mellem arbejdsmarkedets parter havde fastslået arbejdsgivernes uhindrede ret til at hyre og fyre arbejdskraft. Allerede fra starten af det 20. århundrede blev der således skabt et institutionelt *trade-off* i Danmark mellem lav jobbeskyttelse på den ene side og indkomsttryghed på den anden (Klindt & Rasmussen, 2015).

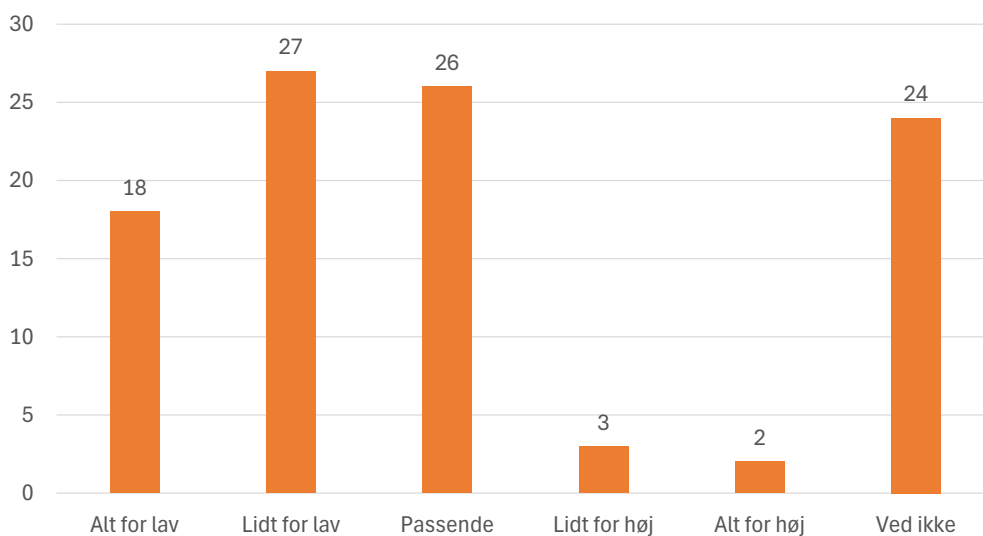
Et dagpengesystem løser imidlertid ikke alle problemer. Det kan i sagens natur kun være en midlertidig ordning, og ydelseniveauet må være lavere end lønniveauet for ikke at fjerne de arbejdsløses tilskyndelse til at søge arbejde. Dog skal det være

tilstrækkeligt højt til reelt at yde tryghed. Udfordringen er derfor – til hver en tid – at have et system, der skaber tryghed for de fleste, men som ikke fjerner det økonomiske incitament til at være i beskæftigelse (Nørgaard, 2009).

Er dagpengesystemet blevet utilstrækkeligt?

I Tryghedsbarometeret har vi to spørgsmål, der begge kan siges at tage temperaturen på trygheden i dagpengesystemet. Hvor det første spørgsmål lægger op til en generel vurdering af, om dagpengesystemet giver tilstrækkelig tryghed, går det næste på en personlig vurdering af, om dagpengesystemet gør, at man ikke er bekymret for at blive ledig. Det første spørgsmål er stillet til hele stikprøven (dvs. både lønmodtagere, selvstændige og ledige m.m.), imens det sidste kun er stillet til dem, der er medlemmer af en arbejdsløshedskasse (dvs. dem der har dagpengerettigheder).

Figur 9.2. Vurdering af tryghed i dagpengesystemet (procent)



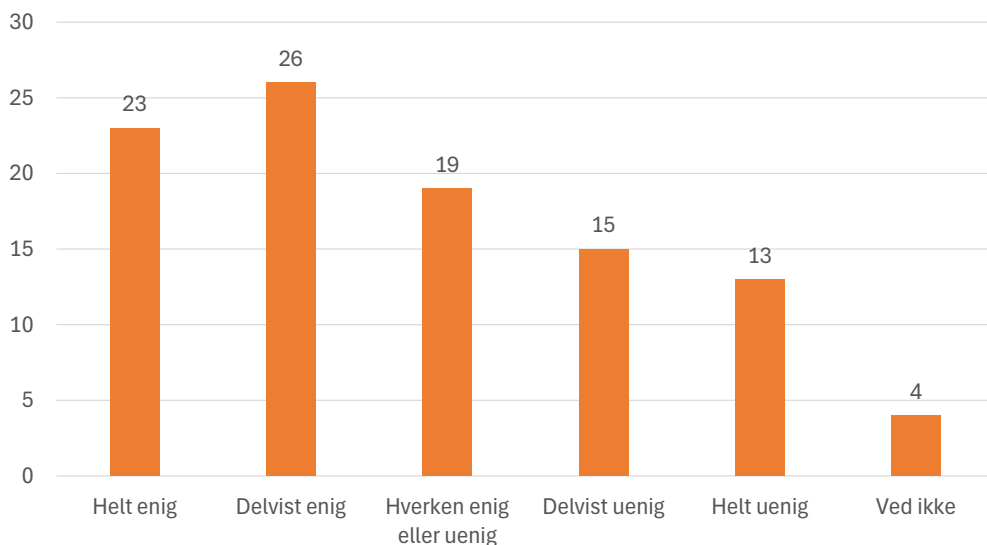
Antal besvarelser: 15.838 svarpersoner. Spørgsmål: Synes du, den økonomiske tryghed, som dagpengesystemet giver ledige, er...?

Kun godt en fjerdedel af alle svarpersonerne mener, at den økonomiske tryghed i dagpengesystemet er passende (26 procent). Ca. fem procent mener, at den er for høj (dvs. 'lidt for høj' eller 'alt for høj'), imens ca. 45 procent mener, at den er for lav

(27 procent synes den er lidt for lav og 18 procent mener den er alt for lav). Der er også mange, der har svaret 'ved ikke' (24 procent). En stor del af sidstnævnte er dog ikke-forsikrede, og som derfor står udenfor systemet.

Selvom det kun er et mindretal, der mener, at den økonomiske tryghed i dagpengesystemet er passende, tyder noget alligevel på, at systemet har en tryghedsskabende effekt for mange. Figur 9.3 (nedenfor) viser, at tæt ved 50 procent af a-kasemedlemmerne er enige (helt eller delvist) i, at retten til dagpenge neutraliserer frygten for at blive arbejdsløs. Ca. 19 procent er hverken enige eller uenige. Imens siger knap 28 procent, at de er (helt eller delvist) uenige. Dagpengesystemet har altså fortsat stor betydning for indkomsttrygheden på arbejdsmarkedet. Men det er også tydeligt, at mange finder systemet utilstrækkeligt.

Figur 9.3. Dagpenge og bekymring for ledighed (procent)

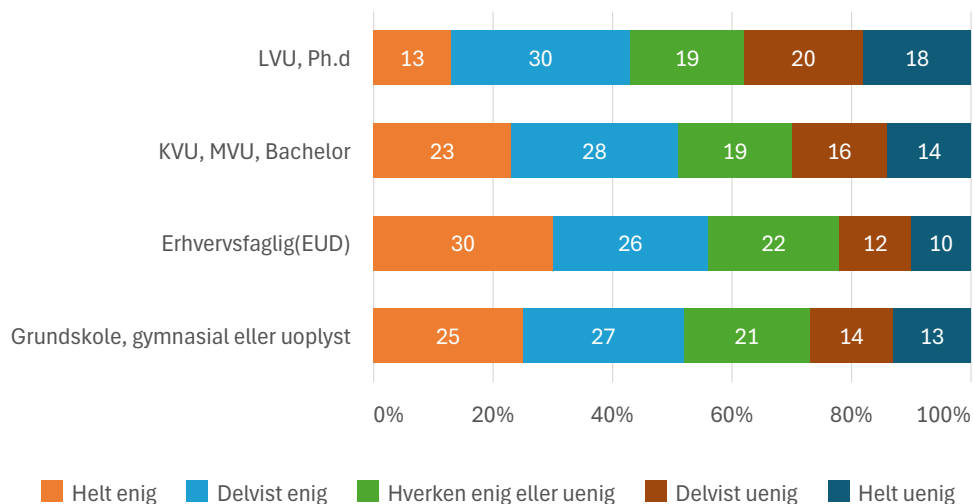


Antal besvarelser: 11.822 svarpersoner. Spørgsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg er ikke bekymret for at miste mit arbejde, for jeg ved, at jeg kan få dagpenge, hvis jeg bliver arbejdsløs.

Vi har opfølgende undersøgt, om koblingen mellem retten til dagpenge på den ene side og det at være ubekymret for ledighed på den anden er ens på tværs af forskellige faktorer. Vi finder blandt andet, at koblingen er tydeligere blandt de ældre end de unge (der typisk også har en lavere dagpengesats). Den er også mere tydelig hos lønmodtagere end selvstændige, og hos kvinder end mænd. Og den er

især tydelig, når vi sammenligner grupper med forskellige uddannelsesbaggrunde (jf. figur 9.4 nedenfor).

Figur 9.4. Dagpenge og bekymring for ledighed på tværs af uddannelsesbaggrunde (procent)



Antal besvarelser: 11.330 svarpersoner. Gamma: 0,128. Sig. <0,001. Spørgsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg er ikke bekymret for at miste mit arbejde, for jeg ved, at jeg kan få dagpenge, hvis jeg bliver arbejdsløs.

I figur 9.4 ses det således, at det især er de faglærte og ufaglærte, der er enige i, at retten til dagpenge neutraliserer bekymringer for ledighed. Det kan skyldes, at de nævnte grupper har en højere kompensationsgrad end personer med lange videregående uddannelser. Men måske hænger forskellen også sammen med, at der blandt håndværkere og industriarbejdere er en stærkere tradition for at forstå dagpengesystemet som en central del af den tryghed, der historisk er knyttet til fagbevægelsens kamp for et mere socialt retfærdigt samfund.

I det lys fungerer retten til dagpenge for mange arbejdere ikke blot som et økonomisk sikkerhedsnet, men også som et symbol på den gensidige solidaritet, der har kendetegnet den danske arbejdsmarkedsmodel gennem mere end 150 år. Blandt akademikergrupper er det tvivlsomt, om denne symbolik står lige så stærkt.

Her er der måske nærmere tale om en mere rendyrket forståelse af dagpengesystemet som en forsikringsordning, der delvist erstatter tabt lønindkomst ved ledighed.

Samlet peger resultaterne derfor på, at dagpengesystemets psykologiske tryghedsskabende effekt er ulige fordelt blandt de forsikrede. Den varierer især på tværs af uddannelsesmæssige skel.

Undergraver væksten i private lønsikringer modellen?

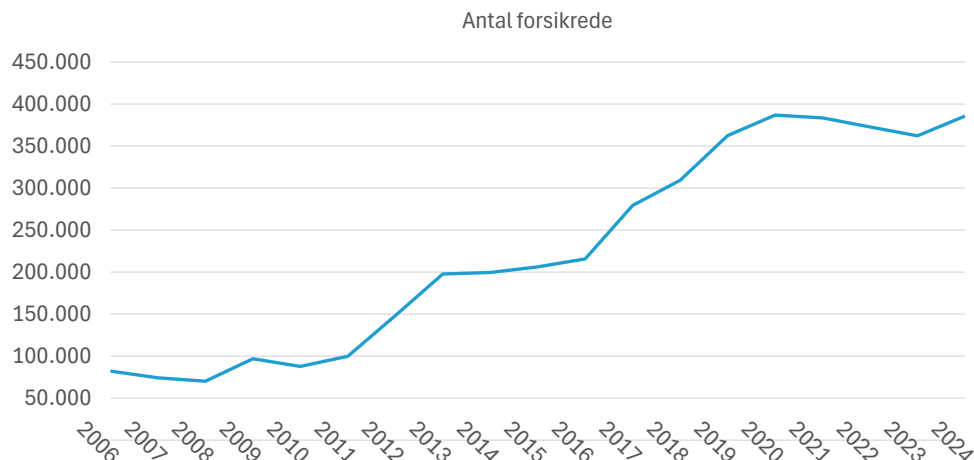
Dagpengene er imidlertid ikke den eneste søjle i det danske arbejdsløshedsforsikringssystem. Siden midten af 2000'erne er der vokset en underskov af private lønforsikringsordninger frem. Nogle er disse individuelle og tegnes gennem et forsikringsselskab, imens andre er kollektive og opnås gennem medlemskab af en fagforening. Fagforeningerne HK og BUPL har f.eks. begge oprettet en kollektiv lønsikring, der omfatter alle, der både er medlem af fagforeningen og a-kassen.⁶ Uanset om lønsikringen er kollektiv eller individuel er den dog typisk udformet som en tillægsforsikring, der bygger ovenpå et a-kassemedlemskab.⁷

I praksis fungerer lønsikringen ved, at man oveni dagpengene får udbetalt et ekstra beløb, så man samlet set opnår en højere kompensationsgrad end ved dagpenge alene. Dog maksimalt 90 procent af lønnen. En lønsikring løber normalt i seks eller 12 måneder, dvs. op til halvdelen af dagpengeperioden. Præmien er fradragsberettiget. En opgørelse fra Forsikring & Pension viser, at der i 2024 var næsten 400.000 personer i Danmark, der havde en aktiv lønsikring. Det svarer til 13 procent af arbejdsstyrken og er en firedobling siden 2010.

6 <https://fogp.dk/nyheder/flere-danskere-tegner-en-loensikring/>

7 I Tryghedsbarometeret har 0,9 procent af svarpersonerne svaret, at de har en lønsikring, men at de samtidig står uden for a-kassesystemet. Tallene tyder dermed på, at der er – eller har været – et lille marked for et helt igennem privat alternativ til dagpengesystemet.

Figur 9.5. Udbredelsen af lønsikringer i Danmark (2006–2024)



Kilde: Forsikring & Pension. <https://fogp.dk/>.

Væksten i antallet af lønsikringer kan ses som et direkte udtryk for, at trygheden i dagpengesystemet er blevet udhulet. Umiddelbart lyder dette som en svækkelse af flexicurity-modellen. Men man kan også analysere udviklingen som et udtryk for, at der er sket en nødvendig differentiering af systemet, der sikrer, at flere kan gardere sig tilstrækkeligt mod de økonomiske konsekvenser af ledighed. I den forstand er væksten i omfanget af lønsikringer ikke dårligt nyt for flexicurity. Det var værre, hvis lønmodtagerne i stigende grad begyndte at efterspørge længere opsigelsesvarsler eller fratrædelsesgodtgørelser, som CO-Industri gjorde i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2010.

Problemet med private lønsikringer kan imidlertid være, at det kollektive pres for at skabe forbedringer af den almindelige offentligt støttede dagpengeordning forvitrer. Dermed banes vejen for et i stigende grad privatiseret forsikringssystem uden solidaritet mellem de forskellige lønmodtagergrupper. Det vil i sidste ende efterlade dem med størst ledighedsrisiko med den ringeste dækning (CEVEA, 2020). Og det vil føre til en institutionel frakobling af indkomst- og ansættelsestryghed.

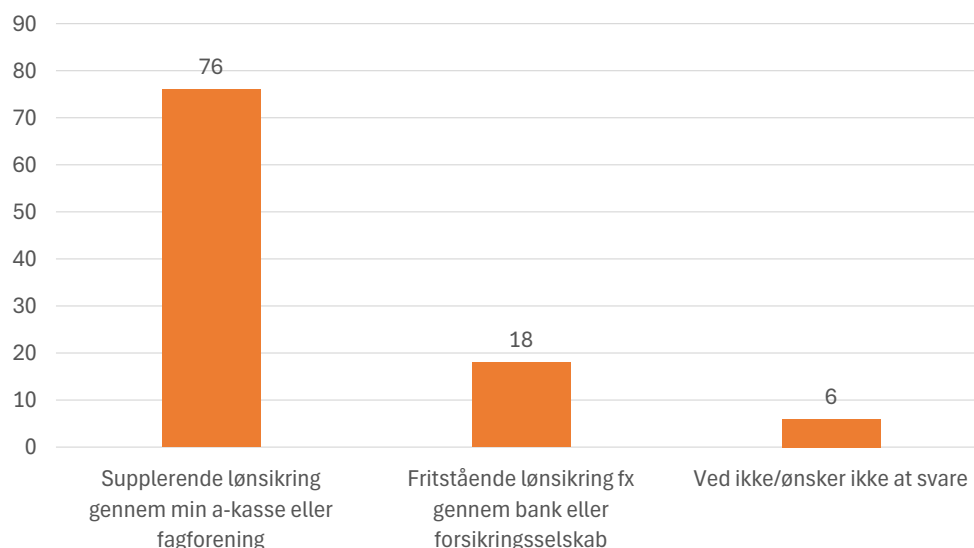
Det er dog vigtigt at holde fast i, at lønsikringerne altovervejende udbydes som et supplement til dagpengene. Uanset om de formidles via en fagforening, en bank eller et forsikringsselskab.

I den forstand sker udviklingen ovenpå det offentligt subventionerede system og ikke som en alternativ forsikrings søjle. Og dette kan i sig selv tænkes at styrke tilslutningen til a-kasserne, fordi det netop er der i gennem man får adgang til lønsikringsproduktet (se evt. De Økonomiske Råd (2022) for en diskussion af dagpengeændringers betydning for tilslutning til a-kasserne), hvilket vil styrke – og ikke svække – flexicurity-modellen.

Når vi i Tryghedsbarometeret ser på tværs af baggrundsfaktorer, er der nærmest ingen grupper, der er overrepræsenterede blandt dem, der har en lønsikring. Bortset lige fra ansatte inden for offentlig administration. Her har knap 30 procent en lønsikring. Alle øvrige brancher ligger på mellem 9 og 20 procent. Der er heller ikke forskel på mænd og kvinders tilbøjelighed til at tegne lønsikringer eller på de forskellige aldersgrupper. Dog ligger de helt unge og dem tættest på pensionsalderen lavere end de øvrige grupper.

Forklaringen på, at det især er ansatte inden for offentlig administration, der har en lønsikring, er sandsynligvis, at HK's lønsikring er en universel ordning til alle, der både er medlem af fagforeningen og a-kassen. Og altså som sådan ikke et tilvalgsprodukt, der giver en ekstra udgift.

Figur 9.6. Omfanget af supplerende og fritstående lønsikringer (procent)



Antal besvarelser: 2.665 svarpersoner. Spørgsmål: Hvilken type lønsikring har du?

Figur 9.6 viser hvilken type lønforsikring svarpersonerne har tegnet. I Tryghedsbarometeret har vi spurgt ind til, om man har tegnet sin lønforsikring som fritstående, dvs. gennem en bank eller et forsikringsselskab, eller om den er tilvalgt som et supplement til medlemskabet af fagforening og a-kasse. Barometeret viser, at langt hovedparten har lønsikringen som et supplement til fagforening og a-kasse (hvad enten den er obligatorisk for alle, som i HK, eller frivillig) (77 procent). Ordningen formidles altså primært af lønmodtagernes egne interesseorganisationer, der i forvejen står for forvaltningen af dagpengesystemet. Dette indikerer ligeledes, at udviklingen med et stigende antal private lønforsikringer primært sker indenfor flexicurity-modellens institutionelle rammer.

Hvor stor er tiltroen jobcentre og a-kasser?

I beskrivelser af flexicurity-modellen fra 2000'erne var en vigtig pointe, at modellen ikke kun yder indkomsttryghed med også beskæftigelsestryghed (Madsen, 2005). Beskæftigelsestryghed er ikke det samme som en jobgaranti. Men det er tryghed for, at man kan få hjælp til at finde nyt arbejde, hvis man bliver ledig, og herunder også at man har mulighed for at styrke sine almene og faglige kompetencer, så man står bedre rustet i jobsøgningen.

I den oprindelige udgave af modellen leveredes beskæftigelsestrygheden af den aktive arbejdsmarkedspolitik, der i 1990'erne og 2000'erne var et højt prioriteret og statsligt forvaltet politikområde. Men i 2007-2009 blev området decentraliseret og ansvaret lagt ud til kommunerne. Samtidig kom der skærpet fokus på pligter, og tildelingen af uddannelse til ledige styrtdykkede. Dansk aktiveringspolitik fik dermed et stærkere anstrøg af *workfare*, der kendes fra de Anglo-saksiske lande (Jørgensen & Klindt, 2024). Her er idéen, at aktivering er et siciliansk tilbud (*an offer you can't refuse*), der gør det mindre attraktivt at modtage offentlige ydelser. Det får flere ledige i job hurtigere. Ikke fordi indsatsen i sig selv er virksomhedsfuld, men fordi mange for alt i verden vil undgå aktivering – den såkaldte ”trusselseffekt” (Rosholm & Svarer, 2004).

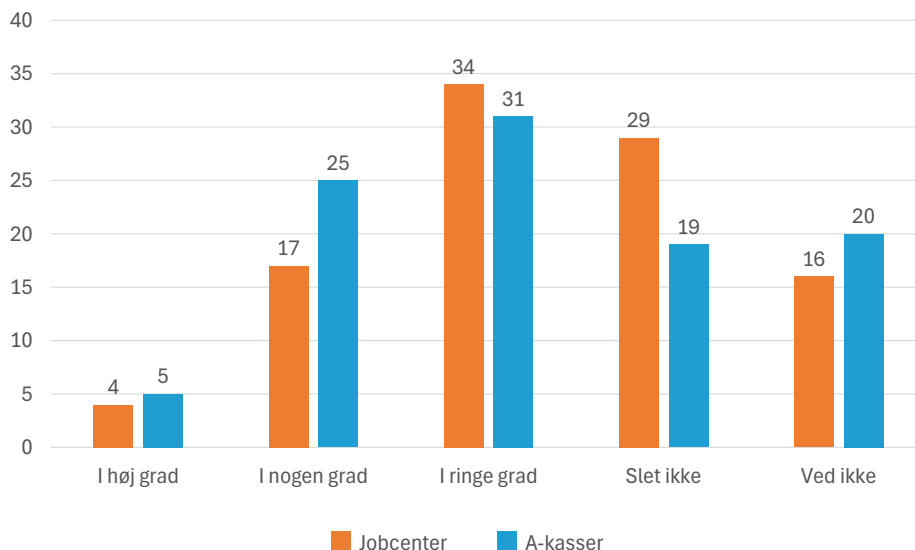
Nogle forskere beskrev udviklingen som et H.C. Andersen eventyr, der blev fortalt baglæns; ”fra en smuk svane til en grim ælling” (Jørgensen, 2009). Virkelighedens beskæftigelsesindsats i jobcentrene op gennem 2010'erne var dog mere nuanceret. I nogle kommuner fik den såkaldte human kapital-strategi en ny opblomstring. Andre satsede mere på virksomhedspraktik og løntilskudsjob (Klindt & Ravn, 2020). De skiftende kommunale indsatser har imidlertid ikke ændret det generelle billede af et system, der overvåger og umyndiggør borgerne mere, end det hjælper

dem. Et billede, som medierne i de senere år har været stærkt medvirkende til at fremmane (Larsen, 2021).

Det er således vanskeligt at give en entydig fremstilling af balancen mellem ret og pligt i det danske beskæftigelsessystem. Og det er empirisk spørgsmål, i hvor høj grad systemet egentligt bidrager til at skabe tryghed på arbejdsmarkedet. Dertil kommer den detalje, at både jobcentrene og a-kasserne har myndighedsopgaver og yder jobformidlingsservice, når vi taler om de forsikrede ledige. I Tryghedsbarometeret har vi derfor stillet følgende to spørgsmål: (1) I hvilken grad har du tiltro til, at et jobcenter ville kunne hjælpe dig med at finde et nyt job? (2) I hvilken grad har du tiltro til, at en a-kasse ville kunne hjælpe dig med at finde et nyt job?

Spørgsmålene er stillet til alle deltagerne i spørgeskemaet, der er en del af arbejdsstyrken, på nær dem, der indenfor de sidste fem år har været ledige. Svarpersonerne har således ingen personlige erfaringer fra berøring med systemet, og svarene er dermed forventningsbaserede. Resultatet viser ikke overraskende, at tiltroen til systemet er lav. Kun lidt mere end en femtedel af svarpersonerne har i høj eller nogen grad tiltro til, at jobcenteret ville kunne hjælpe med at finde nyt job. Det får selve jobcenter-betegnelsen til at virke en anelse misvisende.

Figur 9.7. Tiltro til beskæftigelsessystemet (procent)



Antal besvarelser: Tiltro til jobcentre: 12.690 svarpersoner. Tiltro til a-kasser: 12.969 svarpersoner. Spørgsmål: I hvilken grad har du tiltro til, at et jobcenter/a-kassen ville

kunne hjælpe dig med at finde et nyt job?

Tiltroen til a-kasserne er gennemsnitligt lidt højere end til jobcentrene men heller ikke prangende. 30 procent har i høj eller nogen grad tiltro til, at deres a-kasse ville kunne hjælpe dem med at finde et nyt job. Men næsten 50 procent har ringe eller slet ingen tiltro til dette.

Markante forskelle mellem arbejdsløshedskasserne

A-kasserne er hybride organisationer. De har på den ene side en myndighedsfunktion overfor dagpengeberettigede (de skal først og fremmest vurdere, om dagpengemodtagere står til rådighed for arbejdsmarkedet), samtidig med at de er foreninger, der varetager medlemsinteresser. Denne dobbeltrolle forvaltes givetvis forskelligt på tværs af de mange a-kasser. Nogle a-kasser er desuden fortsat tæt forbundet til en faglig overenskomstbærende organisation og har dermed bedre forudsætninger for at varetage en arbejdsformidlingsfunktion (Rasmussen, 2016).

Vi har på den baggrund belyst, om der er forskel på tiltroen til de enkelte a-kasser, hvilket der synes at være belæg for. En stribe af de a-kasser, der er knyttet til FH's fagforeninger, nyder tiltro fra tæt ved halvdelen af deres medlemmer (f.eks. FOA's, Metalarbejdernes, BUPL's og NNF's a-kasse). I den anden ende af skalaen finder vi de a-kasser, der repræsenterer ledere samt forsikringstagere med lange videregående uddannelser. I midten af tabellen finder vi flere af de såkaldt gule a-kasser, der er tilknyttet faglige organisationer uden for FH (dvs. Kristelig a-kasse, Det Faglig Hus' a-kasse og A-kassen Frie).

Figur 9.8. Tiltro til a-kasserne blandt a-kassemedlemmer (procent)



Antal besvarelser: 9.129 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 702,120, Sig. <0,001. Spørgsmål: I hvilken grad har du tiltro til, at a-kassen ville kunne hjælpe dig med at finde et nyt job?

De fundne forskellene synes at afspejle den institutionelle variation, der er i forhold til den faglige organisering på arbejdsmarkedet. I hvert fald ser vi, at de a-kasser, der er tæt knyttet til en overenskomstbærende fagforening og som samtidig dækker et afgrænset fagområde, generelt nyder større tiltro end uafhængige og tværfaglige a-kasser (3FA er dog en undtagelse).

Samtidig kan det også tænkes, af beskæftigelsessituationen i forskellige brancher spiller ind. I en periode, hvor der mangler faglærte og sundhedsansatte, mens der samtidig er mindre efterspørgsel efter vidensarbejdere, er det givet, at nogle a-kasser har lettere end andre ved at hjælpe ledige i job.

Er mulighederne for efter-og videreuddannelse gode?

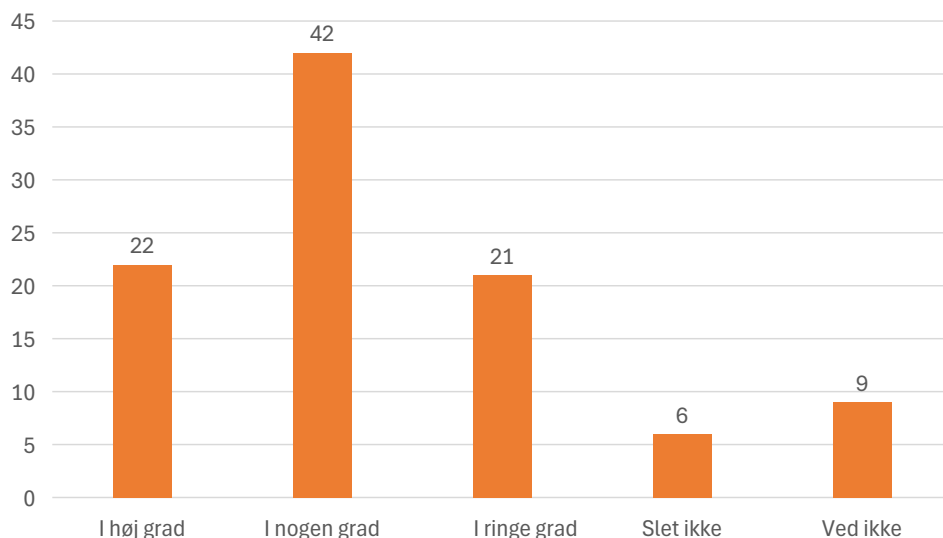
Beskæftigelsestrygheden i flexicurity-modellen står og falder dog ikke alene med hjælpen fra jobcentre og a-kasser. Mulighederne for, at man kan få et reelt kompetenceløft, så man dermed bliver kvalificeret til nye jobtyper, er måske en endnu bedre indikator for beskæftigelsestryghed på arbejdsmarkedet.

Efter- og videreuddannelsesindsatsen i Danmark er baseret på et omfattende og komplekst system. Systemet består på den ene side af en række formelle uddannelsesprogrammer, og der udbydes kurser til stort set alle uddannelsesniveauer. Lige fra ordblindeundervisning og almen voksenundervisning for dem, der aldrig har færdiggjort folkeskolen til videregående voksenuddannelse, der er rettet mod faglærte, bachelorer og kandidater. Derimellem kan man tage gymnasiefag (der udbydes som Hf-enkeltfag) eller en hel erhvervsuddannelse på særlige vilkår. Endelig er der fortsat et stort katalog af kortere arbejdsmarkedsuddannelser (såkaldte AMU-kurser), der primært er målrettet ufaglærte og faglærte indenfor for byggeri og transport, der ønsker ajourføring af deres kompetencer på et konkret fagområde (Andersen 2019).

Ved siden af uddannelsesprogrammerne består systemet af en vifte af rettigheder og støtteordninger, der sikrer, at de fleste har råd og tid til at deltage. Nogle af disse er statslige (VEU-godtgørelse og statens voksenuddannelsesstøtte), imens andre er reguleret af de kollektive overenskomster (kompetencefonde og uddannelses-orlovsrettigheder). En opsamlende pointe er således, at der både er institutioner, der fremmer udbuddet af og efterspørgslen på efter-og videreuddannelse.

Alligevel er der mange voksne, der ikke deltager. Tilstedeværelsen af en række barrierer gør, at det er vanskeligt eller ubekvemt for nogle at tage skridtet tilbage til skolebænken. Én barrieretype er materielle barrierer. Den handler om manglende tid eller manglende uddannelsesrettigheder. Det er også en materiel barriere, at det for nogle opleves bøvlet at tilmelde sig efteruddannelse, og at systemet virker uigennemsigtigt og bureaukratisk. Andre barrierer er immaterielle og er indlejret i kulturelle og sociale normer på arbejdsmarkedet. Forskning viser f.eks. at der på visse arbejdspladser findes ledere eller medarbejdere, der misbilliger deres kollegers deltagelse i kompetenceudvikling (Klindt, 2023). Selvom mange formelt har adgang til både relevante uddannelsesprogrammer og økonomisk støtte, er det således ikke givet, at alle rent faktisk oplever at have gode muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse.

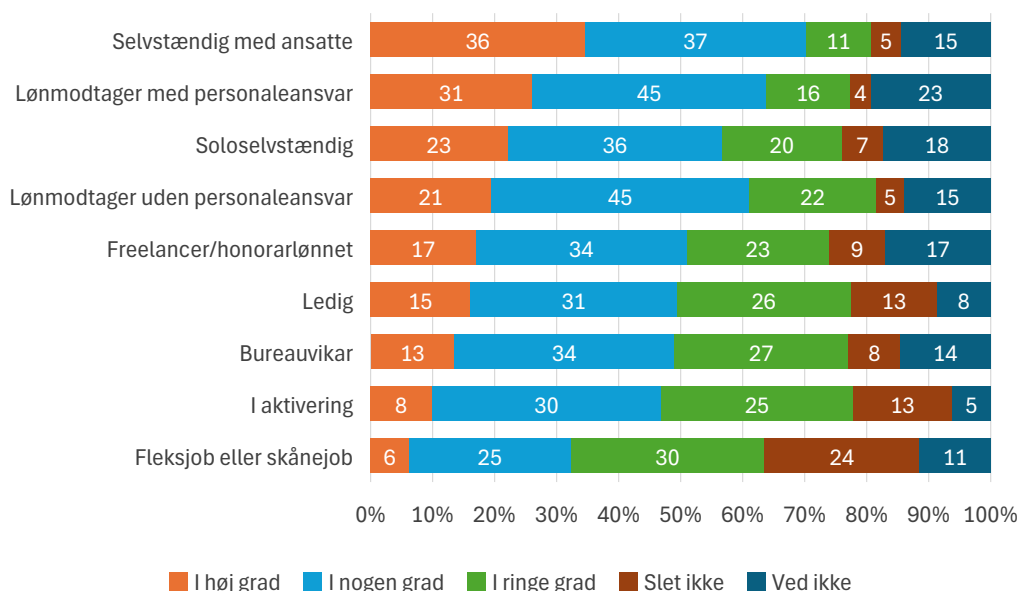
Figur 9.9. Vurdering af mulighederne for at få efter- og videreuddannelse (procent)



Antal besvarelser: 15.840 svarpersoner. Spørgsmål: I hvilken grad oplever du, at dine muligheder for efter- og videreuddannelse er gode?

Vi har spurgt alle svarpersoner om deres vurdering af mulighederne for at deltage i efter- og videreuddannelse. Figur 9.9 viser, at flertallet i høj eller nogen grad har gode muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse (henholdsvis 21,8 procent og 42,3 procent). Der er imidlertid også mere end en fjerdedel af svarpersonerne, som enten svarer i ringe grad (20,8 procent) eller slet ikke (6,1 procent). De resterende ved ikke (9 procent).

Figur 9.10. Arbejdsmarkedstilknytning og vurdering af muligheder for efter- og videreuddannelse (procent)



Antalbesvarelser: 14.415 svarpersoner. Pearsons Chi-square: 164.959,665, Sig. < 0,001. Spørgsmål: I hvilken grad oplever du, at dine muligheder for efter- og videreuddannelse er gode?

I figur 9.10 analyserer vi mulighederne for efter- og videreuddannelse på tværs af forskellige former for arbejdsmarkedstilknytning. Både blandt de selvstændige og lønmodtagerne vurderer flertallet, at de 'i høj grad' eller 'i nogen grad' har gode muligheder for deltagelse. For ledige og personer i aktivering ligger tallet lavere; lige omkring de 50 procent. Det er dog personer i fleks- og skånejob, der synes at opleve den ringeste adgang til opkvalificering. I den sidstnævnte gruppe svarer kun ca. 30 procent, at de 'i høj grad' eller 'i nogen grad' har gode muligheder for efter- og videreuddannelse. Imens ca. 1 ud af 4 oplever, at de 'slet ikke' har muligheder i den retning.

Resultaterne understøtter dermed antagelsen om, at målgruppen for kompetenceudvikling i dag primært er personer i ordinær beskæftigelse og ikke – som i 1990'erne – ledige og personer placeret i arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

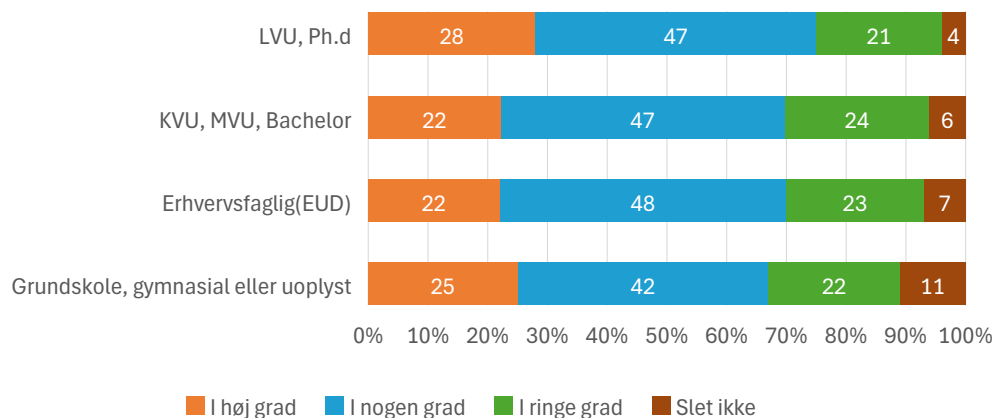
Kortuddannedes muligheder for opkvalificering

I voksenuddannelsesforskningen taler man ofte om den såkaldte Matthæus-effekt. Matthæus-effekten går ud på, at uddannelse i voksenlivet primært gives til dem, der i forvejen har meget uddannelse, imens de kortuddannede får mindst (Kondrup, 2012). En række rapporter har gennem de sidste tre årtier dokumenteret en betydelig Matthæus-effekt i det danske voksenuddannelsessystem. Senest skete det med Reformkommissionens rapport fra 2022 (Reformkommissionen, 2022).

Uligheden skyldes dog ikke, at politikerne forfordeler de kortuddannede. Faktisk er en del programmer og støtteordninger øremærket de faglærte og de ufaglærte (Andersen, 2019). Men kortuddannede er mindre tilbøjelige til at tilvælge efteruddannelse end personer med videregående uddannelse. Blandt andet fordi de oplever større kulturelle, sociale og mentale barrierer.

I Tryghedsbarometeret har vi ikke en direkte indikator for deltagelse i efter- og videreuddannelse. Men vi kan sammenligne, hvordan forskellige uddannelsesgrupper vurderer deres muligheder for at deltage. I den henseende er Matthæus-effekten dog knapt synlig. På den vægtede population får vi således en gammaværdi på 0,047, hvilket indikerer, at der stort set ikke er sammenhæng mellem uddannelseslængde og vurderingen af egne muligheder for at deltage i efteruddannelser.

Figur 9.11. Højest fuldførte uddannelse og vurdering af muligheder for efter- og videreuddannelse (procent)



Antal besvarelser: 14.409 svarpersoner. Gamma: 0,047. Sig. <0,001.

Spørgsmål: I hvilken grad oplever du, at dine muligheder for efter- og videreuddannelse er gode?

Vi finder dog, at der blandt de kortest uddannede relativt set er flere, der svarer 'ved ikke' (kategorien er ikke medtaget i figur 9.11). 14 procent af de kortuddannede har altså manglende kendskab til deres muligheder for kompetenceudvikling, mens dette kun gælder 10 procent af de faglærte, og kun ca. 7 procent af dem med en videregående uddannelse. Denne observation bidrager måske på en måde til at forklare Matthæus-effekten; kendskabet til egne uddannelsesrettigheder og -muligheder må jo antages at gå forud for efterspørgsel og deltagelse i uddannelse.

Flexicurity og jobmobilitet

I forskningslitteraturen er det blevet fremført, at flexicurity-modellens institutioner understøtter et højt niveau af jobmobilitet (jf. Bredgaard m.fl., 2006). Vi bruger den sidste del af kapitlet til at undersøge, om denne antagelse har hold i virkeligheden.

I kapitel 8 kortlagde vi netop jobmobiliteten på arbejdsmarkedet. Halvdelen af lønmodtagerne, der medvirkede i Tryghedsbarometeret i 2025, havde skiftet job mindst én gang inden for de seneste fem år. Vi fandt frem til, at alder og branchetilhørsforhold er de strukturelle faktorer med størst betydning for omfanget af jobmobilitet. Unge er således mere mobile end ældre, og der er mere mobilitet i volatile end stabile brancher.

Når vi sætter spot på mobiliteten fra et flexicurity-perspektiv, flyttes fokus fra strukturelle til institutionelle faktorer. Det overordnede argument er således, at de institutioner, der kendetegner flexicurity-modellen, alle tilskynder lønmodtagerne til at være mobile frem for at blive hængende hos den samme arbejdsgiver. Men hvordan det?

Den lave ansættelsesbeskyttelse betyder for det første, at arbejdsgiverne er mindre tilbageholdende med at skabe nye job. Det giver flere jobåbninger og bedre chancer for, at lønmodtagerne kan flytte sig og prøve kræfter med nye opgaver, måske endda opnå mere i løn. Desuden betyder lav jobtryghed, at lønmodtagerne har mindre at miste – sammenlignet med et scenarie, hvor jobtrygheden er høj – hvis de overvejer at bytte det gamle job ud med et nyt. Lønmodtagere kan sagtens foretrække at blive hængende på samme arbejdsplads gennem mange år, fordi de har gode kolleger og spændende opgaver. Men hvis ansættelsesbeskyttelsen er lav – bl.a. i kraft af korte opsigelsesvarsler – er der intet rettighedsbaseret incitament af betydning for at blive (Virjo, 2010).

Dernæst har vi dagpengesystemet. Dagpengesystemet er et sikkerhedsnet, der griber én, hvis man bliver ledig. Det giver tryghed for arbejdsløse. Men også for de beskæftigede, der vurderer, at der er en risiko for at miste jobbet, f.eks. som konsekvens af et dårligt jobskifte. Det er lidt som med linedanseren, der står sikkert på platformen, men er på vej til at tage det første skridt ud på den usikre snor: Risikoen ved at træde ved siden af er større, hvis der ikke er et sikkerhedsnet under hende. Dagpengesystemet øger altså – teoretisk set – risikovilligheden i forhold til at være mobil på arbejdsmarkedet (Klindt & Bredgaard, 2015).

Endeligt er argumentet, at gode muligheder for efter- og videreuddannelse også øger lysten til at skifte job. Adgangen til at erhverve nye kompetencer giver nemlig mulighed for, at man kan kravle opad i stillingshierarkiet og dermed opnå højere løn eller større jobtilfredshed. Og dermed forstærker de tre institutioner hinanden i forhold til at skabe incitamenter for jobmobilitet. De er komplementære (jf. Crouch, 2010).

Argumentet om at adgang til efteruddannelse øger lysten til at skifte job står dog ikke uimodsagt, og eksisterende studier peger i forskellige retninger. Lynch (1991) og Dearden m.fl. (1997) fandt f.eks., at medarbejdere, der deltog i virksomhedsrettet efteruddannelse, var mere tilbøjelige at blive i samme job, end dem der ikke deltog.

Det danske efter- og videreuddannelsessystem er som beskrevet ret komplekst, og mulighederne for at deltage er mange. Man kan således både tage efteruddannelse, der er rettet mod ajourføring af kompetencer, så man bedre kan holde fast i det job, man har. Og videreuddannelse, der peger frem mod nye jobtyper. I den forstand kan det antages, at gode opkvalificeringsmuligheder kan trække i begge retninger.

For at teste argumenterne vedrørende flexicurity-modellens betydning for jobmobilitet, har vi brugt data fra Tryghedsbarometeret. Vi har oplysninger om opsigelsesvarsel, a-kassemedlemskab og muligheder for efteruddannelse. Disse udgør dermed de uafhængige variabler, der repræsenterer hver af de tre institutioner, der siges at tilskynde til jobmobilitet. Den afhængige variable er baseret på et spørgsmål om, hvorvidt man aktuelt overvejer at skifte job. Vi har brugt den fremadrettede jobskiftevariabel (overvejer du at skifte job?) fremfor den bagudrettede (har du skiftet job inden for de seneste fem år?), da adfærd i fortiden ikke validt kan forklares ud fra de institutionelle rammer i nutiden. Analysen er udført som en binær logistisk regression med odds ratio estimater. Ved siden af de uafhængige variabler har vi brugt en række individuelle og strukturelle faktorer som kontrol-

variabler (dvs. køn, alder, herkomst, uddannelse og helbred). Resultaterne fremgår af bilag 2 (s. 197-198).

Mange af resultaterne er signifikante og viser, at både adgang til dagpenge, længden på opsigelsesvarsel og muligheder for efter- og videreuddannelse har betydning for overvejelser om jobskifte. Det ses således, at personer med arbejdsløshedsforsikring er mere tilbøjelige end uforsikrede til at overveje jobskifte (odds 1,245). Og det gælder i endnu højere grad for dem, der både har a-kasse og lønsikring (odds 1,355). Vi tolker det sådan, at jo bedre man er stillet økonomisk ved ledighed, jo mere paratvillig er man i forhold til at være jobmobil. Linedanserargumentet synes at holde stik!

Vi ser også, at der er en negativ sammenhæng mellem længden på det opsigelsesvarsel, man har, og tilbøjeligheden til at overveje jobskifte. Oddset for at overveje jobskifte bliver således lavere, jo mere tryghed man har i ansættelsen. Det stemmer ligeledes overens med de teoretiske antagelser. Lavere tryghed i ansættelsen er bedst, hvis man vil øget incitamentet til mobilitet.

Endelig fremgår det, at lønmodtagere med gode muligheder for efter- og videreuddannelse er betydeligt mindre tilbøjelige til at overveje jobskift end lønmodtagere med ringe efter- og videreuddannelsesmuligheder. Adgangen til kompetenceudvikling virker altså som en fastholdelsesmekanisme snarere end som en fjederham for mobilitet. Egentlig er det ikke så underligt.

Det kan i historisk perspektiv tolkes som en konsekvens af, at rettighederne i forhold til opkvalificering gennem en årrække, trin for trin, er blevet overvæltet fra de ledige til de beskæftigede. Men i forhold til flexicurity-modellen betyder det, at der ikke er fuldstændig komplementaritet mellem modellens institutioner. Hvor to af institutionerne synes at forstærke hinanden og incitamentet til at flytte sig på arbejdsmarkedet, har den tredje institutionelle komponent den modsatte effekt.

Konklusioner

Tryghedsbarometeret giver et nuanceret billede af flexicurity-modellens tilstand i midten af 2020'erne. Overordnet bekræfter analyserne, at modellen fortsat hviler på det klassiske *trade-off* mellem lav jobbeskyttelse og relativ høj indkomstryghed. Men de viser samtidig, at balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed er blevet mere ujævn – både i et teoretisk institutionelt perspektiv og belyst med empiriske tryghedsdata.

Dagpengesystemet spiller fortsat en central rolle som økonomisk sikkerhedsnet, og en betydelig andel af a-kassemedlemmerne vurderer, at retten til dagpenge mindsker bekymringen for arbejdsløshed. Alligevel oplever et flertal i arbejdsstyrken, at dagpengenes tryghedsniveau er for lavt. Systemets psykologiske tryghedseffekt er desuden ulige fordelt og stærkere blandt kortuddannede og faglærte end personer med lange videregående uddannelser.

Det peger på en voksende differentiering i, hvem flexicurity-modellen reelt skaber tryghed for. Man kan anføre, at modellen ikke i tilstrækkelig grad er blevet tilpasset til det vidensbaserede arbejdsmarked.

Væksten i private lønsikringer kan tolkes som en reaktion på denne udvikling. Lønsikringerne er private tillægssikringer, der kan tilvælges for at forbedre dækningen ved ledighed. På den ene side udgør de en udfordring for flexicurity-modellen; især hvis de trækker systemet i en retning, hvor ledighedsforsikring altovervejende er baseret på individuelle eller branchebaserede risikoprofiler uden solidaritet med de mest udsatte. Omvendt kan udviklingen også læses som en forbedring af modellen. For mange er dagpengeordningen helt utilstrækkelig. Men muligheder for at bygge en lønsikring ovenpå forbedrer indkomsttrygheden markant. Og afholder dermed lønmodtagerne fra at efterspørge mere tryghed i ansættelsen.

Analysen af beskæftigelsestryghed viser andre svage punkter. Tiltroen til både jobcentre og a-kasser som aktører, der kan hjælpe ledige i job, er lav. Det tyder på, at beskæftigelsessystemet – som ellers har været kendt som en af modellens centrale sikkerhedssøjler – ikke længere opfattes som en stærk støtte i tilfælde af ledighed.

Generelt set er mulighederne for efter- og videreuddannelse gode på det danske arbejdsmarked. Men også på dette punkt blotlægger Tryghedsbarometeret nye former for ulighed. Det er især de selvstændige og lønmodtagerne, der oplever at have gode uddannelsesmuligheder. Mens vikarer, ledige og personer i fleks- eller skånejob kun i mindre grad oplever dette.

Den begrænsede adgang for sidstnævnte grupper samt de dokumenterede barrierer, der især gælder de kortuddannede, understreger, at efter- og videreuddannelsesindsatsen i dag først og fremmest understøtter insiderne på arbejdsmarkedet; fremfor at fungere som et generelt mobilitets- og opkvalificeringsredskab.

Endelig peger analysen på vigtige sammenhænge mellem arbejdsmarkedets institutioner på den ene side og lønmodtagernes paratvillighed i forhold til at skifte

job på den anden. To af flexicurity-institutionerne – dagpengesystemet og den lave ansættelsesbeskyttelse – tilskynder i høj grad til jobskifte. Men gode muligheder for efter- og videreuddannelse virker derimod fastholdende. Dermed er der ikke fuld komplementaritet mellem flexicurity-modellens forskellige søjler, som forskningen gennem mange år ellers har antaget.

Samlet set peger resultaterne på, at flexicurity-modellen stadig fungerer, men i en mere fragmenteret og differentieret form end tidligere. Den skaber fortsat indkomsttryghed og understøtter mobilitet for store dele af arbejdsstyrken.

Men den kommer ikke alle grupper til gode, og flere af dens sikkerhedssøjler er blevet svækket eller forskudt. Modellen lever således videre – men den er under pres, og dens tryghedsskabende kapacitet er mere ujævn end tidligere.

Hvis man fra politisk hold fortsat ønsker en arbejdsmarkedsmodel, der skaber tryghed og understøtter jobmobilitet – og dermed bidrager til et dynamisk arbejdsmarked i årene fremover – er det væsentligt at have fokus på opretholdelsen af modellens balancer. Det indebærer fokus på at dagpengesystemet ikke udhules yderligere – herunder at det nye lag af private lønsikringer ikke skaber et a-hold og et b-hold blandt a-kassemedlemmerne, at opsigelsesvarslerne forbliver relativt korte og at muligheder for efter- og videreuddannelses udbredes, så de både omfatter beskæftigede, ledige og personer placeret i forskellige arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

Referencer

- Andersen, M. (2019). *VEU-håndbogen: Overblik og perspektiver på voksenuddannelse*, Samfundslitteratur.
- Bredgaard, T., Larsen, F., & Madsen, P. K. (2006). Opportunities and challenges for flexicurity – The Danish example. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12(1), 61–82. <https://doi.org/10.1177/102425890601200107>
- Bredgaard, T., Jørgensen, H., Madsen, P. K. & Rasmussen, S. (2017). *Dansk arbejdsmarkedspolitik*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 2. udgave.
- CEVEA (2020). *Ulige adgang til lønforsikringer*.

- Crouch, C. (2010). Complementarity. In Morgan, G. et al. (eds.) *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, New York, NY: Oxford University Press, pp. 117–137.
- De Økonomiske Råd (2022). Kapitel 4: Tilgangseffekter ved ændrede dagpengeregler. I *Vismandsrapporten: Dansk Økonomi, forår 2022*. <https://dors.dk/vismandsrapporter/dansk-oekonomi-foraar-2022/kapitel-iv-tilgangseffekter-ved-aendrede>
- Dearden, L., Machin, S., Reed, H., and Wilkinson, D. (1997). *Labour turnover and work-related training*. IFS Report, No. R53, London: Institute for Fiscal Studies (IFS). <https://doi.org/10.1920/re.ifs.1997.0053>
- Jørgensen, H. (2009). From a beautiful swan to an ugly duckling: The renewal of Danish activation policy since 2003. *European Journal of Social Security*, 11(4), 337–367. <https://doi.org/10.1177/138826270901100401>
- Jørgensen, H., & Klindt, M. P. (2024). The Danish case: activation in flux and fraught with tensions. In Jørgensen, H. & Schulze, M. (red.), *Unemployment and Activation Policies in Europe and the US*. Cheltenham, UK. Edward Elgar, pp. 76–99. <https://doi.org/10.4337/9781035325610.00009>
- Klindt, M. P. (2011). From Rhetorical Action to Policy Learning: Understanding the European Commission's Elaboration of the Flexicurity Concept. *Journal of Common Market Studies*, 49(5), 971–994. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5965.2010.02171.x>
- Klindt, M. P. (2023). *Barrierer for deltagelse i almen VEU og muligheder for kortuddannelse: Et review af forskningslitteraturen*, Aalborg Universitetsforlag. <https://vbn.aau.dk/da/publications/barrierer-for-deltagelse-i-almen-veu-og-muligheder-for-kortuddann/>
- Klindt, M. P. & Bredgaard, T. (2015). Flexicurity og institutionel teori. I Bredgaard, T. & Madsen, P. K. (red.) *Dansk flexicurity: Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*, København: Hans Reitzels Forlag, s. 75–96.
- Klindt, M. P. & Jørgensen, H. (2018). Revising Danish Flexicurity After a Decade of Reform: Does the Labour Market Still Work for Everyone? In Fabian, M. & Breunig, R. (eds.) *Hybrid Public Policy Innovation: Contemporary Policy Beyond Ideology*, New York, NY: Routledge, pp. 135–151.

- Klindt, M. P. & Rasmussen, S. (2015). Indkomstsikkerhed. I Bredgaard, T. & Madsen, P. K. (red.) *Dansk flexicurity: Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*, København: Hans Reitzels Forlag, s. 125–156.
- Klindt, M.P. & Ravn, R. (2020). Kommunernes redskabsanvendelse i beskæftigelsesindsatsen. I Klindt, M. P., Rasmussen, S. & Jørgensen, H. (eds.) *Aktiv Arbejdsmarkedspolitik – Etablering, udvikling og fremtid*, København: DJØF Forlag, s. 221–146.
- Kondrup, S. (2012). *Livslang læring for alle? En arbejdslivshistorisk undersøgelse af det ufaglærte arbejdsliv som betingelse for livslang læring og opkvalificering*. Ph.d.-afhandling, Roskilde Universitetscenter.
- Larsen, F. (2021). Kritikken af jobcentrene er skudt helt ved siden af. *Kronik I Politiken*, 9. December 2021.
- Lynch, L. (1991). The role of off-the-job vs. on-the-job training for the mobility of women workers. *American Economic Review*, 81(2), 151–156.
- Madsen, P. K. (2005). The Danish Road to ‘Flexicurity’: Where are we? And how did we get there? In Bredgaard, T. & Larsen, F. (eds.) *Employment policy from different angles*, Copenhagen: DJØF Publishing, pp. 260–289.
- Nørgaard, A. S. (2009). Kommunalisering af det offentlige ansvar for arbejdsløshedsforsikring: Mellem incitament og socialsikring. *Samfundsøkonomen*, (1) s. 37–43.
- OECD (2004). *Employment Outlook*, Paris: OECD. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2004_empl_outlook-2004-en.html
- Palier, B. & Thelen, K. (2010). Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1), 119–148. <https://doi.org/10.1177/0032329209357888>
- Rasmussen, S. (2016). *Arbejdsløshedskasserne under udvikling eller afvikling? Et studie af forandringsprocesser i den danske arbejdsmarkedsmodel*, Aalborg: Aalborg Universitetsforlag. <https://vbn.aau.dk/da/publications/arbejdsløshedskasserne-under-udvikling-eller-afvikling-et-studie/>

- Reformkommissionen (2022). Nye reformveje 1. https://reformkommissionen.dk/media/ir4hfo3j/nye-reformveje-1_web.pdf
- Rosholm, M. and Svarer, M. (2004). *Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes*, IZA Discussion Paper No. 1300. <https://www.iza.org/publications/dp/1300/estimating-the-threat-effect-of-active-labour-market-programmes>
- Rueda, D. (2007). *Social Democracy Inside Out: Partisanship & Labour Market Policy in Industrialized Countries*, New York, NY: Oxford University Press.
- Schwander, H. (2023). Insider-Outsider Divides in Advanced Democracies: Labour Market Policies, New inequalities and attitudes. In Clegg, D. & Durazzi, N. (eds.) *Handbook of Labour Market Policy in Advanced Democracies*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, pp. 27–43 <https://doi.org/10.4337/9781800880887.00009>
- Virjo, I. (2010). Mobility between Workplaces, Occupations and Industries. In *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, pp. 175–203.

Kapitel 10

KONKLUSIONER

Det store flertal føler sig trygge i arbejdet og oplever en høj grad af arbejdstryghed, ansættelsestryghed, beskæftigelsestryghed og indkomsttryghed. Personer, der føler sig trygge i deres daglige arbejde, har desuden en højere jobtilfredshed og er mindre stressede end personer, der er utrygge.

De mest trygge er arbejdsmarkedets 'kernetropper', dvs. lønmodtagere, selvstændige og personer med godt helbred, imens personer i atypiske beskæftigelsesformer samt personer med svækket helbred oplever en større grad af utryghed i arbejdslivet. Disse forskelle understøtter en klassisk skillelinje mellem 'insidere' og 'outsidere' og mellem 'kerne' og 'periferi' og illustrerer fortsat ulighed i oplevelsen af tryghed i arbejdslivet.

Vi gennemgår i det følgende de væsentligste konklusioner for hver af de fire tryghedsformer.

Arbejdstryghed

Arbejdstryghed er den form for tryghed som arbejdspladsen eller arbejdet tilbyder den enkelte. Vi har spurgt ind til arbejdsmiljø, repræsentationssikkerhed (overenskomstdækning og tillidsrepræsentation), oplevelsen af psykologisk tryghed og arbejdstidsbalancen. I undersøgelsen opleves det fysiske arbejdsmiljø overvejende som sikkert, mens vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø er på et lidt lavere niveau. Der er klare sektorforskelle: færre oplever tryghed i det psykiske arbejdsmiljø i offentlige velfærdsprofessioner (f.eks. undervisning samt social- og sundhed), mens det fysiske arbejdsmiljø er udfordret i bestemte private brancher (f.eks. landbrug, byggeri, rengøring, hotel og restauration).

Den psykologisk tryghed er generelt høj, men der er dog op imod en femtedel af svarpersonerne, som i nogen eller høj grad oplever det bliver brugt imod dem, hvis de laver fejl i arbejdet og at det er vanskeligt at tale om problemer på arbejdet.

Næsten alle svarpersoner tilkendegiver, at en god balance mellem arbejde og fritid er vigtigt, som gør arbejdet attraktivt. Det prioriteres som lige så vigtigt som at være kompetent til sit arbejde, et godt sammenhold på arbejdspladsen, at arbejdet er interessant og at der er god ledelse. Den høje prioritering af arbejdslivsbalancen hænger formentlig også sammen med at en stor andel af svarpersonerne gerne vil arbejde mindre. Det er især de unge mellem 18-24 år, som gerne vil arbejde mere, hvilket hænger sammen med at en højere andel af dem er midlertidigt eller løst ansat (f.eks. på nul timers kontrakter).

Ansættelsestryghed

Ansættelsestryghed er trygheden ved at kunne forblive i sin nuværende ansættelse. Vi har spurgt ind til oplevelsen af ansættelsestryghed gennem indikatorer om opsigelsesvarsler og oplevelsen af jobsikkerhed. Det er egentligt paradoksalt, at de fleste har korte opsigelsesvarsler, men alligevel oplever høj jobsikkerhed. Svarpersonerne er delt i tre næsten lige store grupper. En tredjedel har et opsigelsesvarsel på 3 måneder eller mindre, en tredjedel har et opsigelsesvarsel på præcis 3 måneder og den resterende tredjedel har et opsigelsesvarsel på mere end 3 måneder. Det er dog vigtigt at fremhæve, at der er store brancheforskelle. De korte opsigelsesvarsler (1 måned eller mindre) findes især indenfor de private erhverv, som hotel og restauration, landbrug, rengøring, bygge og anlæg samt transport. Det er heller ikke så overraskende at midlertidigt ansatte, vikarer og svarpersoner i alderen 18-29 år har kortere opsigelsesvarsler end fastansatte og ældre svarpersoner.

Når man let kan fyres, burde det ifølge gængs arbejdsmarkedsteori medføre høj oplevet jobusikkerhed. Sammenhængen mellem opsigelsesvarslers længde og jobsikkerhed er imidlertid svag. Vi finder ikke at lange opsigelsesvarsler øger jobsikkerheden. Det hænger sammen med den danske flexicurity-model. Den lave ansættelsestryghed kompenseres gennem et relativt generøst dagpengesystem, som skaber indkomsttryghed og en aktiv beskæftigelses- og efteruddannelsesindsats, som skaber beskæftigelsestryghed. I hvert fald på papiret.

Den høje oplevede jobsikkerhed hænger naturligvis også sammen med de gode konjunkturer på arbejdsmarkedet. Det er dog ikke alle der er lige trygge. Udenlandske arbejdstagere, atypisk beskæftigede (vikarer, freelancere/honorarlønnede) og personer med et dårligt helbred er bekymrede for at miste jobbet og mindre optimistiske i forhold til at finde et andet arbejde. Det gælder også bekymringer for om deres kompetencer slår til i fremtiden.

Beskæftigelsestryghed

Beskæftigelsestryghed er trygheden ved at kunne finde et andet arbejde. Vi har spurgt til det gennem spørgsmål om oplevelsen af hvor let eller svært det er at finde et nyt arbejde, den enkeltes kvalifikationer og kompetencer samt vurderingen af mulighederne for hjælp til jobsøgning og efteruddannelse.

Vi finder generelt at der er en høj jobtilfredshed og de fleste vurderer, at det er realistisk at finde et andet lige job der er lige så godt som det nuværende. Der er også mange som skifter job. Omkring halvdelen af alle svarpersoner har skiftet job de seneste år. De fleste skifter job frivilligt, men ufrivillige jobskift er hyppigere blandt ældre og personer med dårligt helbred.

Et velfungerende efter- og videreuddannelsessystem kan reducere bekymringer for at kompetencerne forældes ved at tilbyde muligheder for livslang læring. Hovedparten af svarpersonerne er også tilfredse med deres muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse. Men dem som har mest behov er mindst tilfredse med mulighederne for efter- og videreuddannelse, f.eks. personer på kanten af eller udenfor arbejdsmarkedet med ingen eller begrænset uddannelse. Det kan skyldes, at efter- og videreuddannelse er knyttet til ansættelsesforholdet og dermed er med til at forstærke uligheden i kompetenceudviklingen.

Bekymringen for om kompetencerne holder i fremtiden hænger også sammen med den hastige udbredelse af kunstig intelligens i arbejdslivet. Kunstig intelligens kan potentielt erstatte visse jobtyper, skabe bekymring for arbejdsløshed og behov for kompetenceudvikling til at udnytte mulighederne i kunstig intelligens. Vi finder dog ikke en udbredt bekymring for at jobs forsvinder på grund af udbredelsen af kunstig intelligens, men til gengæld at mange giver udtryk for at de mangler kompetencer til at bruge kunstig intelligens i deres arbejde. Det tyder på at kunstig intelligens understøtter (augmenterer) fremfor erstatter (automatiserer) menneskelig arbejdskraft.

I flexicurity har den aktive beskæftigelsesindsats en vigtig rolle i at understøtte mobiliteten på arbejdsmarkedet. Der er imidlertid begrænset tro på at jobcentrene kan hjælpe med at finde nyt arbejde. Jobcentrene har et dårligt rygte og politikerne har annonceret at nedlægge dem. Over halvdelen af dem med erfaringer med ledighed, mener ikke jobcentret gjorde nok for at hjælpe dem i arbejde. Der er lidt større tro på at a-kasserne kan hjælpe med at finde et arbejde.

Indkomstryghed

Indkomstryghed er trygheden ved at have en tilstrækkelig indkomst fra arbejde eller overførselsindkomst, hvis man står uden arbejde. Lønindkomst er den vigtigste kilde til indkomstryghed. Vi finder, at de fleste kan betale uforudsete udgifter og oplever økonomisk tryghed via løn. Svarene er generelt en anelse mere positive end i 2023.

Til gengæld opleves dagpengesystemet i stigende grad som utilstrækkeligt. Næsten halvdelen finder dagpengenes økonomiske tryghed for lav, hvilket blandt andet afspejler reformer, der har forkortet dagpengeperioden, skærpet genoptjeningskrav og reduceret nettokompensationsgraden. Det er især svarpersoner, som modtager offentlige forsørgelse og har et dårligt helbred, der synes at den økonomiske tryghed er for lav (f.eks. ledige og fleksjobansatte).

Dette har ført til en stigende efterspørgsel efter lønforsikringer, som potentielt kan skabe nye former for ulighed mellem forsikrede og uforsikrede borgere. 20 procent af svarpersonerne har tegnet en lønforsikring. Det er en stigning fra 17 procent i 2023 og 13 procent i 2013. Hovedparten har en supplerende forsikring gennem a-kasse eller fagforening. Dagpenge og lønsikring bør ses i sammenhæng, så private ordninger ikke undergraver dagpengesystemet. Flexicurity findes stadig, men den er forandret efter mange års reformer og forandringer. Balancerne er blevet forrykket af at dagpengene opleves at være utilstrækkelige, væksten i private lønsikringer, uligheden i adgangen til EVU og den lave tiltro til beskæftigelses-systemet.

Samlet set peger undersøgelsen på en grundlæggende robusthed i trygheden på det danske arbejdsmarked, men også på voksende strukturelle og sociale skævheder, der kræver opmærksomhed. De mest udsatte er fortsat dem med løsere tilknytning, kortere uddannelse, dårligere helbred og svagere kompetenceprofil. Det rejser fremadrettet centrale spørgsmål som: Hvordan sikres en mere ligelig adgang til efter- og videreuddannelse i en tid med hastig teknologisk udvikling? Hvordan styrkes jobcentre og beskæftigelsessystemets legitimitet, når store dele af befolkningen oplever manglende støtte? Og hvordan undgås, at private forsikringsløsninger skaber parallelle tryghedssystemer, der trækker i retning af større ulighed?

Bilag 1

SPØRGESKEMA

Invitationsbrev (juni 2025)

Hvad er din situation på arbejdsmarkedet lige nu?

Kære «navn»

Vi inviterer dig til at deltage i en undersøgelse og svare på et spørgeskema omkring din situation på arbejdsmarkedet lige nu.

Dine svar er vigtige – uanset om du er ledig eller i arbejde. Formålet med undersøgelsen er at undersøge udviklingen i oplevelsen af tryghed i arbejdslivet. Undersøgelsen gennemføres på vegne af Aalborg Universitet.

Vi håber, du vil tage dig tid til at svare. Det tager ca. 10 minutter at besvare spørgeskemaet.

Danmarks Statistik behandler dine svar fortroligt.

Vi formidler resultaterne på en måde, så ingen kan se, hvad den enkelte har svaret, og data anvendes alene til statistiske og videnskabelige formål. Det er frivilligt at deltage.

Har du spørgsmål, kan du skrive til info@dstsurvey.dk eller ringe på tlf. 7777 7708 alle dage ml. kl. 9-16. Oplys venligst din svarkode ved henvendelse.

Med venlig hilsen

Marie Fuglsang
Kontorchef, Danmarks Statistik

Thomas Bredgaard
Professor, Aalborg Universitet

Spørgsmål	Skala	Svarkategorier
Vi starter med nogle spørgsmål om din tilknytning til arbejdsmarkedet og ansættelsesforhold.		
Hvad beskriver bedst din nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet?	1	Lønmodtager uden personaleansvar
	2	Lønmodtager med personaleansvar
	3	Selvstændig med ansatte
	4	Solo-selvstændig (egen virksomhed uden ansatte)
	5	Freelancer/honorarlønnet
	6	Bureauvikar (ansat i en eller flere virksomheder men gennem vikarbureau)
	7	Fleksjob eller skånejob
	8	Ledig
	9	I aktivering (f.eks. virksomhedspraktik, job med løntilskud, vejledning og opkvalificering)
	10	Under uddannelse (lærling, elev, studerende o.l.)
	11	Uden for arbejdsmarkedet (førtidspensionist, efterløn, pension o.l.)
	12	Andet
Hvilket år blev du ansat på din nuværende arbejdsplads?	1960-2025	Tekstsvaret – numerisk
Har du skiftet arbejdsplads inden for de seneste fem år? Skift af arbejdsplads vil sige, at du har fået ny arbejdsgiver eller flyttet til en ny afdeling på en anden adresse.	1	Nej
	2	Ja, én gang
	3	Ja, to gange
	4	Ja, mere end to gange
Sidst du skiftede arbejdsplads, skete det da...	1	Frivilligt (f.eks. fordi du sagde op eller gerne ville skifte afdeling)
	2	
	3	Hverken frivilligt eller ufrivilligt (f.eks. fordi din kontrakt udløb)

Overvejer du for tiden at skifte arbejdsplads?	1	Ja
	2	Måske
	3	Nej
Hvilken branche arbejder du primært i?	1	Landbrug, skovbrug og fiskeri (inkl. gartneri)
	2	Industri og råstofindvinding (f.eks. fødevare-, medicinal og tekstilindustri)
	3	Energi-, vandforsyning og renovation
	4	Bygge og anlæg
	5	Handel
	6	Transport
	7	Hoteller og restauranter
	8	Information og kommunikation (f.eks. forlag, telekommunikation og it-konsulentvirksomheder)
	9	Finansiering og forsikring
	10	Ejendomshandel og udlejning (f.eks. ejendomsmæglere og boligudlejning)
	11	Erhvervsservice (f.eks. revision, rådgivning og rejsebureau)
	12	Rengøring og anden forretningsservice (f.eks. ejendomsservice og vagt og sikkerhedstjeneste)
	13	Offentlig administration
	14	Undervisning
	15	Sundhed og socialvæsen
	16	Kultur og fritid
	17	Andre serviceydelser (f.eks. frisører, foreninger og NGO'er)
	18	Andet
Hvad er grunden til at du arbejder som bureauvikar?	1	Jeg kunne ikke få fast beskæftigelse
	2	Jeg har selv ønsket det
	3	Andet

Har du midlertidig eller fast ansættelse? Med midlertidig ansættelse menes, at den i din arbejdskontrakt er defineret som tidsbegrænset	1	Midlertidig ansættelse
	2	Fast ansættelse
Hvad er grunden til at din ansættelse er midlertidig?	1	Jeg kunne ikke få fast ansættelse
	2	Jeg har selv ønsket det
	3	Andet
Er du beskæftiget på fuldtid eller deltid?	1	Fuldtid
	2	Deltid
	3	Andet
Hvad er grunden til at du arbejder på deltid?	1	Jeg kunne ikke få ansættelse på fuldtid
	2	Jeg har selv ønsket det
	3	Andet
Hvor mange timer arbejder du på en gennemsnitlig arbejdsuge?	0 – 168	Tekstsvar – numerisk
Hvis du helt frit kunne bestemme din arbejdstid, ville du så...	1	Arbejde meget mere
	2	Arbejde noget mere
	3	Hverken arbejde mere eller mindre
	4	Arbejde noget mindre
	5	Arbejde meget mindre
	6	Ved ikke
Er du i din kontrakt garanteret et antal timer, som du som minimum får løn for hver uge eller hver måned?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
	4	Jeg har ikke en kontrakt
Får du en fast løn eller bliver du betalt per time eller per opgave i dit nuværende arbejde?	1	Jeg får en fast løn
	2	Jeg bliver betalt per arbejdstime
	3	Jeg bliver betalt per udført arbejdsopgave eller på baggrund af mine resultater
	4	Ved ikke

Tjener du penge ved at udføre arbejdsopgaver fundet gennem hjemmesider eller apps (f.eks. Wolt, Just Eat, Hilfr, Meploy, Worksome)?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
Er det at udføre arbejdsopgaver fundet gennem hjemmesider eller apps din primære indtægtskilde?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
Hvor mange timer arbejder du på en gennemsnitlig uge? Kun for personer under uddannelse der tjener penge ved at udføre arbejdsopgaver gennem hjemmesider eller apps	0 – 168	Tekstsvar – numerisk
Hvor vigtigt er hvert af følgende forhold for, at du finder et arbejde attraktivt? Her tænkes ikke på dit nuværende job, men på jobs generelt...		
At jeg gør noget, jeg er god til	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
At der er et godt sammenhold på arbejdspladsen	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke

At jeg får en høj løn	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
At jeg kan gøre karriere	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
At arbejdet gør en konkret forskel for andre mennesker	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
At jeg selv kan bestemme hvordan jeg løser opgaverne	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
At arbejdet bidrager til at skabe et bedre samfund	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke

At jeg kan arbejde så lidt som muligt eller gå tidligt på pension	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
At arbejdet er interessant og spændende	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
At der er tryk i ansættelsen	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
At der er en god balance mellem arbejde og fritid	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
At ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke

At der er mulighed for at arbejde hjemmefra	1	Meget vigtigt
	2	Vigtigt
	3	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt
	4	Mindre vigtigt
	5	Ikke vigtigt
	6	Ved ikke
Herefter følger nogle spørgsmål om din oplevelse af tryghed i arbejdet og på din arbejdsplads		
I hvilken grad oplever du det fysiske arbejdsmiljø i dit arbejde som sikkert?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
I hvilken grad oplever du det psykiske arbejdsmiljø i dit arbejde som trygt?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
I hvilken grad oplever du, at det bliver brugt imod dig, hvis du begår en fejl i dit arbejde?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
I hvilken grad oplever du, at I kan tale om problemer og vanskelige spørgsmål i dit arbejde?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke

Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde? Angiv på en skala fra 1-7, hvor 1 betyder "Jeg føler mig generelt tryk i mit arbejde" og 7 betyder "Jeg føler mig generelt utryk i mit arbejde"	1	1. Jeg føler mig generelt tryk i mit arbejde
	2	2.
	3	3.
	4	4.
	5	5.
	6	6.
	7	7. Jeg føler mig generelt utryk i mit arbejde
	8	Ved ikke
Er du i dit nuværende arbejde dækket af en kollektiv overenskomst eller aftale, som regulerer dine arbejdsforhold?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
Er der en tillidsrepræsentant på dit arbejde?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
Er du medlem af en fagforening?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
	4	Ønsker ikke at svare
Hvilken fagforening er du medlem af? Hvis fagforening ikke er på listen, vælg "anden fagforening" og notér herunder	Drop down menu med alle fagforeninger	
Notér her hvilken fagforening du er medlem af	1	
	2	Ved ikke
	3	Ønsker ikke at svare
Er du medlem af en arbejdsløshedskasse (a-kasse)?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
	4	Ønsker ikke at svare

Hvilken a-kasse er du medlem af? Hvis a-kasse ikke er på listen, vælg ”anden a-kasse” og notér herunder	Drop down menu med alle a-kasser	
Notér her hvilken A-kasse du er medlem af:	1	_____
	2	Ved ikke
	3	Ønsker ikke at svare
Herefter følger nogle spørgsmål om din oplevelse af tryghed i ansættelsen.		
I hvilken grad er du bekymret for at miste dit nuværende job?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
Hvad tror du sandsynligheden er for, at du vil miste dit arbejde inden for de kommende 12 måneder?	1	Meget stor
	2	Stor
	3	Hverken stor eller lille
	4	Lille
	5	Meget lille
	6	Ved ikke
I hvilken grad er du bekymret for at du mod din vilje forflyttes til andet arbejde?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke

Hvis du skulle blive opsagt fra dit nuværende arbejde, hvor langt opsigelsesvarsel har du så?	1	Under en uge
	2	Mindst 1 uge, men under 1 måned
	3	1 måned
	4	Over 1 måned, men under 3 måneder
	5	3 måneder
	6	Over 3 måneder, men under 6 måneder
	7	6 måneder
	8	Over 6 måneder
	9	Jeg har ikke et opsigelsesvarsel
	10	Andet
	11	Ved ikke
Herefter følger nogle spørgsmål om din oplevelse af mulighederne for at finde andet arbejde.		
Hvor svært eller nemt tror du det vil være for dig at finde et andet arbejde, der er mindst lige så godt som dit nuværende?	1	Meget nemt
	2	Rimelig nemt
	3	Hverken nemt eller svært
	4	Rimelig svært
	5	Meget svært
	6	Ved ikke
I hvilken grad er du bekymret for, om dine faglige kompetencer slår til i fremtiden?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
I hvilken grad er du bekymret for, om dine almene færdigheder (f.eks. læsning, regning, engelsk og IT) slår til i fremtiden?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke

Bruger du kunstig intelligens i dit daglige arbejde?	1	Altid
	2	Ofte
	3	Ind imellem
	4	Aldrig
	5	Ved ikke
I hvilken grad er du bekymret for om dit job forsvinder på grund af udbredelsen af kunstig intelligens?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
I hvilken grad oplever du, at du har de rette kompetencer til at bruge kunstig intelligens i dit arbejde?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
Har du inden for de seneste 5 år været i kontakt med et jobcenter i forbindelse med, at du har været ledig?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
I hvilken grad gjorde jobcentret nok for at hjælpe dig i arbejde? I hvilken grad gjorde jobcentret nok for at hjælpe dig i arbejde?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
I hvilken grad har du tiltro til at et jobcenter ville kunne hjælpe dig med at finde et nyt job?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke

Har du inden for de seneste 5 år været i kontakt med en a-kasse i forbindelse med, at du har været ledig?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
I hvilken grad gjorde a-kassen nok for at hjælpe dig i arbejde?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
I hvilken grad har du tiltro til at en a-kasse ville kunne hjælpe dig med at finde et nyt job?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
I hvilken grad er du bekymret for ikke at have helbred til at kunne klare at arbejde?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
I hvilken grad oplever du at dine muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse er gode?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
Herefter nogle få spørgsmål om din oplevelse af økonomisk tryghed.		

Når du tager din husstands samlede indkomst i betragtning, hvor svært eller let er det at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen?	1	Meget let
	2	Rimelig let
	3	Hverken let eller svært
	4	Rimelig svært
	5	Meget svært
	6	Ved ikke
Hvis din husstand pludselig fik en uforudset udgift på 10.000 kr., ville det være muligt at betale den uden at skulle låne?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke
Synes du, den økonomiske tryghed, som dagpenge-systemet giver ledige, er...?	1	Alt for lav
	2	Lidt for lav
	3	Passende
	4	Lidt for høj
	5	Alt for høj
	6	Ved ikke
Jeg er ikke bekymret for at miste mit arbejde, for jeg ved, at jeg kan få dagpenge, hvis jeg bliver arbejdsløs	1	Helt enig
	2	Delvist enig
	3	Hverken enig eller uenig
	4	Delvist uenig
	5	Helt uenig
	6	Ved ikke
	7	Ønsker ikke at svare

Jeg er ikke bekymret for at skifte arbejde, for jeg ved, at jeg kan få dagpenge, hvis jeg bliver arbejdsløs.	1	Helt enig
	2	Delvist enig
	3	Hverken enig eller uenig
	4	Delvist uenig
	5	Helt uenig
	6	Ved ikke
	7	Ønsker ikke at svare
Jeg er ikke bekymret for at miste mit arbejde, for jeg ved, at jeg har en anden indkomst, hvis jeg bliver arbejdsløs.	1	Helt enig
	2	Delvist enig
	3	Hverken enig eller uenig
	4	Delvist uenig
	5	Helt uenig
	6	Ved ikke
	7	Ønsker ikke at svare
Jeg er ikke bekymret for at skifte arbejde, for jeg ved, at jeg har en anden indkomst, hvis jeg bliver arbejdsløs.	1	Helt enig
	2	Delvist enig
	3	Hverken enig eller uenig
	4	Delvist uenig
	5	Helt uenig
	6	Ved ikke
	7	Ønsker ikke at svare
Har du en lønsikring?	1	Ja
	2	Nej
	3	Ved ikke

Hvilken type af lønsikring har du?	1	Supplerende lønsikring gennem min a-kasse eller fagforening
	2	Fritstående lønsikring f.eks. gennem bank eller forsikringsselskab
	3	Ved ikke
	4	Ønsker ikke at svare
Her til sidst følger nogle få generelle spørgsmål om dit arbejdsliv og helbred.		
Når du tænker på det at arbejde generelt, hvor enig eller uenig er du så i de følgende udsagn: <i>Et arbejde er blot en måde at tjene penge på</i>	1	Helt enig
	2	Delvist enig
	3	Hverken enig eller uenig
	4	Delvist uenig
	5	Helt uenig
	6	Ved ikke
Jeg ville nyde at have et arbejde, selv hvis jeg ikke havde brug for pengene	1	Helt enig
	2	Delvist enig
	3	Hverken enig eller uenig
	4	Delvist uenig
	5	Helt uenig
	6	Ved ikke
Hvor tilfreds eller utilfreds er du generelt med dit arbejde?	1	Meget tilfreds
	2	Tilfreds
	3	Hverken tilfreds eller utilfreds
	4	Utilfreds
	5	Meget utilfreds
	6	Ved ikke

I hvilken grad føler du dig engageret og motiveret i dit arbejde?	1	I høj grad
	2	I nogen grad
	3	I ringe grad
	4	Slet ikke
	5	Ved ikke
Hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste to uger?	1	Hele tiden
	2	Ofte
	3	Sommetider
	4	Sjældent
	5	Aldrig
	6	Ved ikke
Hvordan synes du dit helbred er alt i alt?	1	Fremragende
	2	Vældig godt
	3	Godt
	4	Mindre godt
	5	Dårligt
Har du et længerevarende helbredsproblem eller handicap?	1	Ja
	2	Nej
Er det et...	1	Mindre helbredsproblem eller handicap
	2	Større helbredsproblem eller handicap

Hvad er dit alvorligste helbredsproblem eller handicap?	1	Mobilitetshandicap (f.eks. problemer med ryg, nakke, ben fødder, arme eller hænder, inkl. gigt)
	2	Sanseeller kommunikationshandicap (f.eks. blind eller synsnedsættelse, også ved brug af briller, døv, nedsat hørelse trods brug af høreapparat eller talebesvær)
	3	Psykisk handicap (f.eks. stemmehøring, skizofreni eller psykose, depression, mani eller bipolar lidelse, fobier, panikangst, social fobi, OCD, kronisk/alvorlig stress eller PTSD, anden psykisk lidelse)
	4	Kognitivt handicap (f.eks. autismspektrumforstyrrelse, ADD eller ADHD, udviklingshandicap, hjerneskade)
	5	Sygdom (f.eks. åndedrætsproblemer, problemer med hjerte, blodtryk eller kredsløb, mave, lever, nyrer, fordøjelse, sukkersyge, diabetes, hudlidelse, allergi, epilepsi, anfald, andet)
	6	Andet
Hvordan opfatter du din arbejdsevne nu? Angiv på en skala fra 1-10, hvor 1 betyder at man slet ikke kan arbejde og 10 betyder at man har fuld arbejdsevne.	1	1. Jeg kan slet ikke arbejde
	2	2.
	3	3.
	4	4.
	5	5.
	6	6.
	7	7.
	8	8.
	9	9.
	10	10. Jeg har fuld arbejdsevne
	11	Ved ikke

Alt i alt, hvor tilfreds vil du sige, at du er med tilværelsen for tiden? Angiv på en skala fra 0-10, hvor 0 betyder at man er meget utilfreds med tilværelsen for tiden og 10 betyder at man er meget tilfreds med tilværelsen for tiden.	1	0. Meget utilfreds med tilværelsen for tiden
	2	1.
	3	2.
	4	3.
	5	4.
	6	5.
	7	6.
	8	7.
	9	8.
	10	9.
	11	10. Meget tilfreds med tilværelsen for tiden
	12	Ved ikke
Vi har nu modtaget dine svar – mange tak for din deltagelse. Du kan nu lukke vinduet eller du kan klikke videre herunder, og læse mere om resultaterne fra sidste gang denne undersøgelse blev gennemført.		

Bilag 2

REGRESSIONSANALYSER

Kapitel 2 – De unge og arbejdslivet

Forskellige arbejdsrelaterede forhold der anses for at være meget vigtige eller vigtige for at jobbet anses som attraktivt

	Model					
	1	2	3	4	5	6
Baggrundvariable	Odds ratio					
Mand (ref.)						
Kvinde	0.789*	0.634***	1.240*	0.678***	1.117	1.438**
Dansker (ref.)						
Indvandre og efterkommere	2.828***	3.414***	1.644***	1.550***	1.857***	2.589***
Grundskole, gymnasial eller uoplyst (ref.)						
Erhvervsfaglig (EUD)	0.968	1.325*	1.101	1.537**	0.746*	1.363
KVU, MVU eller bachelor	0.933	1.682***	1.290	1.498**	1.377*	2.399***
LVU eller Ph.d.	1.160	1.838***	1.620**	1.664***	1.727***	4.469***
Fastansat lønmodtager (ref.)						
Midlertidigt ansat lønmodtager	0.749*	1.061	1.022	0.692**	1.049	0.782
Selvstændigt	0.829	0.998	1.528	1.864	1.127	1.399
Freelancer/honorarlønnet	0.388*	1.726	1.054	0.308*	0.546	1.132
Bureauvikar	0.494	0.897	1.245	0.311**	0.967	0.187*

Fleksjob eller skånejob	0.307***	0.372**	0.825	0.895	1.202	0.683
Aktivering	0.336***	0.735	1.560	0.884	2.208*	0.852
Andet	0.501**	0.949	1.224	0.761	1.132	0.730
Intet helbredsproblem/handicap (ref.)						
Mindre helbredsproblem/handicap	0.834	0.932	1.100	1.118	0.704*	1.280
Større helbredsproblem/handicap	0.790	0.781	0.793	1.037	0.784	1.061
Ikke forældre (ref.)						
Forældre	1.285	0.914	0.847	1.163	0.953	1.767***
Landbrug, skovbrug og fiskeri (inkl. Gartneri) (ref.)						
Industri og råstofudvinding	2.450*	1.928*	1.111	0.799	0.518	4.552**
Energi-, vandforsyning og renovation	1.740	2.819*	1.611	1.301	0.816	6.521**
Bygge og anlæg	1.431	2.223*	1.978*	1.676	0.855	4.094*
Handel	1.565	1.304	0.873	0.979	0.430*	3.074
Transport	1.430	1.297	1.615	0.822	0.591	3.765*
Hoteller og transport	1.139	1.209	1.509	0.714	0.682	2.140
Information og kommunikation	1.482	1.581	1.877	0.965	0.587	11.572***
Finansiering og forsikring	8.742***	9.616***	1.085	0.802	0.468	8.135***
Ejendomshandel og udlejning	16.382*	2.666	0.778	0.700	0.098**	7.704**
Erhvervsservice	2.801*	2.310*	1.276	0.772	0.690	9.102***
Rengøring og anden forretningsservice	2.359	1.343	2.474*	1.230	1.074	2.354
Offentlig administration	0.670	1.297	1.946	0.478	1.284	4.433*
Undervisning	0.747	0.897	6.846***	1.153	1.988	2.428
Sundhed og socialvæsen	0.924	1.274	9.117***	0.987	2.029*	1.626
Kultur og fritid	0.921	1.331	3.444**	1.093	1.292	2.609

Andre serviceydelser	0.920	1.503	2.957**	1.238	0.769	4.722*
Andet	1.127	1.499	1.792	0.775	0.810	3.894*
Konstant	2.016*	0.877	0.504*	1.598	1.218	0.040***
Nagelkerke	0.1255	0.1411	0.1659	0.0809	0.1313	0.2419
Observationer	2276	2276	2276	2276	2276	2276

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modellen viser 6 uafhængige binære logistiske regressionsmodeller med respondenter i alderen 18-29 år. Alle modellerne tester odds for at svare *vigtigt* eller *meget vigtigt* sammenlignet med at svare *hverken vigtigt eller ikke vigtigt*, *mindre vigtigt*, *ikke vigtigt* eller *ved ikke*.

Alle modeller er baseret på batterispørgsmålet: *vigtigt forhold så arbejdet er attraktivt...*

Model 1 omhandler spørgsmålet: *At jeg får en høj løn.*

Model 2 omhandler spørgsmålet: *At jeg kan gøre karriere.*

Model 3 omhandler spørgsmålet: *At arbejdet gør en konkret forskel for andre mennesker.*

Model 4 omhandler spørgsmålet: *At jeg selv kan bestemme hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver.*

Model 5 omhandler spørgsmålet: *At arbejdet bidrager til at skabe et bedre samfund.*

Model 6 omhandler spørgsmålet: *At der er mulighed for at arbejde hjemmefra.*

Unge utryghed på arbejdsmarkedet

BaggrundsvARIABLE	Odds ratio
Mand (ref.)	
Kvinde	1.890**
Dansker (ref.)	
Indvandre og efterkommere	7.429***
Grundskole, gymnasial eller uoplyst (ref.)	
Erhvervsfaglig (EUD)	0.929
KVU, MVU eller bachelor	1.002
LVU eller ph.d	0.830
Fastansat lønmodtager (ref.)	
Midlertidigt ansat lønmodtager	3.279***
Selvstændig	2.692
Freelancere/honorarlønnet	3.235
Bureauvikar	9.592***
Fleksjobbere eller skånejob	2.252
Intet helbredsproblem eller handicap (ref.)	
Mindre helbredsproblem/handicap	1.584
Større helbredsproblem/handicap	3.325*
Ikke forældre (ref.)	
Forældre	0.863
Landbrug, skovbrug og fiskeri (inkl. Gartneri) (ref.)	
Industri og råstofudvinding	3.167
Energi-, vandforsyning og renovation	2.985
Bygge og anlæg	1.998
Handel	2.071
Transport	0.580
Hoteller og transport	2.541
Information og kommunikation	2.462

Finansering og forsikring	0.429
Ejendomshandel og udlejning	7.438
Erhvervsservice	1.398
Rengøring og anden forretningsservice	3.703
Offentlig administration	0.481
Undervisning	1.344
Sundhed og socialvæsen	0.665
Kultur og fritid	3.578
Andre serviceydelser	3.664
Andet	2.755
Konstant	0.009***
Nagelkerke	0.2623
Observationer	1529

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modellen viser en binær logistisk regression med respondenter i alderen 18-29 år. Utryghed måles ved hjælp af et indeks bestående af fire variable (se herunder).

Indekset indeholder tre kategorier *tryk*, *hverken tryk eller utryk* og *utryk*. I modellen dikotomiseres tryghedsindekset således at der kun testes odds for at være utryk sammenlignet med at være tryk.

Indekset er konstrueret gennem et pointsystem for besvarelsene på fire indikatorer for tryk i arbejdslivet: (1) Generel tryk i arbejdet (hvor svarkategorierne for høj tryk 1-3 er rekodet til 1 point, svarkategori 4 er rekodet til 2 point, og svarkategorierne for lav tryk 5-7 er rekodet til 3 point), (2) Bekymring for at miste sit nuværende job (hvor svarkategorierne *i ringe grad* og *slet ikke* er rekodet til 1 point, svarkategorierne *i høj grad* og *i nogen grad* er rekodet til 2 point), (3) Hvor let eller svært det er at finde et andet arbejde, der er mindst lige så godt som det nuværende (hvor svarkategorierne *meget nemt* og *rimeligt nemt* er rekodet til 1 point, og svarkategorien *hverken nemt eller svært* er rekodet til 2 point, og svarkategorierne *rimeligt svært* og *meget svært* er rekodet til 3 point), (4) Hvor let eller svært det er at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen (hvor svarkategorierne *meget nemt* og *rimeligt nemt* er rekodet til 1 point, og svarkategorien *hverken nemt eller svært* er rekodet til 2 point, og svarkategorierne *rimeligt svært* og *meget svært* er

rekodet til 3 point). Det er således muligt at score mellem 4 til 11 point i indekset. Svarpersoner, der får mellem 4-6 point, betegner vi som *trygge*, svarpersoner, der får mellem 7-8 point, betegnes som *hverken trygge eller utrygge* og svarpersoner, som får mellem 9-11 point, betegnes som *utrygge*.

Følelse af stress blandt alle respondenter i tryghedsundersøgelsen

BaggrundsvARIABLE	Model	
	1	2
Odds ratio		
Mand (ref.)		
Kvinde	1.547***	1.501***
18-29-årige (ref.)		
30-44-årige	1.001	0.981
45-64-årige	0.743***	0.725***
65-67-årige	0.432***	0.440***
Dansker (ref.)		
Indvandre og efterkommere	1.614***	1.357***
Grundskole, gymnasial eller uoplyst (ref.)		
Erhvervsfaglig (EUD)	0.899	0.918
KVU, MVU eller bachelor	1.005	1.036
LVU eller ph.d.	1.014	1.079
Fastansat lønmodtager (ref.)		
Midlertidigt ansat lønmodtager	1.090	0.958
Selvstændig	1.208*	1.193*
Freelancere/honorarlønnet	1.018	0.787
Bureauvikar	0.968	0.739
Fleksjobbere eller skånejob	0.756**	0.657***

Intet helbredsproblem eller handicap (ref.)		
Mindre helbredsproblem/ handicap	1.460***	1.393***
Større helbredsproblem/ handicap	1.555***	1.380***
Landbrug, skovbrug og fiskeri (inkl. Gartneri) (ref.)		
Industri og råstofudvinding	1.080	1.073
Energi-, vandforsyning og renovation	1.323	1.315
Bygge og anlæg	1.114	1.145
Handel	1.422*	1.398*
Transport	1.075	1.042
Hoteller og transport	1.695**	1.701**
Information og kommuni- kation	1.371	1.331
Finansering og forsikring	1.471*	1.457*
Ejendomshandel og udlej- ning	1.198	1.090
Erhvervsservice	1.386	1.469
Rengøring og anden forret- ningsservice	1.030	1.053
Offentlig administration	1.226	1.235
Undervisning	1.510*	1.508*
Sundhed og socialvæsen	1.196	1.243
Kultur og fritid	1.203	1.059
Andre serviceydelser	1.298	1.266
Andet	1.100	1.066
Tryghedsindeks - Tryk (ref.)		
Tryghedsindeks - Hverken tryk eller utryk		1.789***
Tryghedsindeks - Utryk		3.452***
Konstant	0.938	0.847
Nagelkerke	0.05	0.08

Observationer	13.473	13.473
---------------	--------	--------

$*p < 0.05$, $**p < 0.01$, $***p < 0.001$

Den afhængige variabel er konstrueret ud fra spørgsmålet *hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste to uger?*

Modellen viser en binær logistisk regression med respondenter i alderen 18-67 år. Modellen tester odds for at svare *hele tiden*, *ofte* og *sommetider* sammenlignet med at svare *sjældent* og *aldrig*. Ved ikke-kategorien er undladt.

Tryghedsindekset er beregnet på samme måde som i ovenstående regressionsmodel

Kapitel 3 – Arbejdstid

Ønske om at arbejde mere

Baggrundvariable	Model	
	1	2
Odds ratio		
Mand (ref.)		
Kvinde	0.501***	0.484***
Arbejder 38 timer om ugen eller derover (ref.)		
Op til 10 timer	5.03***	5.208***
10-14 timer	5.194***	5.491***
15-19 timer	2.438***	2.506***
20-24 timer	4.524***	4.548***
25-29 timer	2.871***	2.857***
30-36 timer	1.597***	1.53***
37 timer	0.925***	0.919***
Alle andre (ref.)		

Ufrivillig Deltid	10.498***	10.874***
Fastansat lønmodtager (ref.)		
Midlertidig ansat	1.758***	1.749***
Selvstændig	1.405***	1.536***
Solo-selvstændig	1.488***	1.483***
Freelancer	3.362***	3.195***
Bureauvikar	5.43***	6.111***
65-67 år (ref.)		
18-24 år	5.44***	5.268***
25-29 år	4.275***	4.19***
30-34 år	3.258***	3.17***
35-39 år	3.671***	3.58***
40-44 år	2.986***	2.881***
45-49 år	2.927***	2.846***
50-54 år	2.22***	2.17***
55-59 år	1.699***	1.664***
60-64 år	1.319***	1.298***
Grundskole, gymnasial eller uoplyst (ref.)		
Erhvervsfaglig	0.702***	0.706***
KVU. MVU. Bachelor	0.598***	0.519***
LVU. Ph.d.	0.528***	0.423***
Ikke nul timerskontrakt (ref.)		
Nul timerskontrakt (ref. ikke nul timerskontrakt)	1.163***	1.216***
Dårligt eller meget dårligt helbred (ref.)		
Meget godt/fremragende helbred	1.199***	1.158***
Godt helbred	1.174***	1.159***
Ikke medlem af FOA (ref.)		
Medlem af FOA		0.81***
Ikke medlem af DSR (ref.)		
Medlem af DSR		0.803***

Ikke medlem af BUPL (ref.)		
Medlem af BUPL		1.037
Landbrug, skovbrug og fiskeri (inkl. Gartneri) (ref.)		
Industri og råstofindvinding (f.eks. fødevare-. medicinalog te	0.66***	
Energi-. vandforsyning og renovation	0.374***	
Bygge og anlæg	0.571***	
Handel	0.599***	
Transport	0.717***	
Hoteller og restauranter	0.741***	
Information og kommunikation	0.283***	
Finansiering og forsikring	0.31***	
Ejendomshandel og udlejning (f.eks. ejendoms-mæglere og boligudle	0.578***	
Erhvervsservice (f.eks. revision, rådgivning og rejsebureau)	0.241***	
Rengøring og anden forretningsservice	1.27***	
Offentlig administration	0.377***	
Undervisning	0.36***	
Sundhed og socialvæsen	0.415***	
Kultur og fritid	0.494***	
Andre serviceydelser (f.eks. frisører, foreninger og NGO'er)	0.345***	
Andet	0.64***	
Nagelkerke	0.261	0.246
Observationer	13920	13920

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Den afhængige variabel er konstrueret ud fra spørgsmålet *Hvis du helt frit kunne bestemme din arbejdstid, ville du så...*

Modellen viser en binær logistisk regression med respondenter i alderen 18-67 år. Modellen tester odds for at svare *arbejde meget mere* eller *arbejde noget mere* sammenlignet med at svare *hverken arbejde mere eller mindre*, *arbejde noget mindre* og *arbejde meget mindre*. Ved ikke-kategorien er undladt.

Kapitel 7 – Kunstig intelligens og arbejdsmarked

Brugen af kunstig intelligens i det daglige arbejde

Baggrundvariable	Odds ratio
Mand (ref.)	
Kvinde	0.882**
18-24 år (ref.)	
25-29 år	1.345**
30-34 år	1.229
35-39 år	1.063
40-44 år	1.284*
45-49 år	1.121
50-54 år	1.024
55-59 år	0.965
60-64 år	0.781*
65-67 år	0.596***
Dansker (ref.)	
Indvandrere	1.306***
Efterkommere	1.286
Grundskole, gymnasial eller uoplyst (ref.)	
Erhvervsfaglig (EUD)	1.031
KVU, MVU, bachelor	2.179***
LVU, Ph.d.	3.891***
Fastansat lønmodtager (ref.)	
Midlertidigt ansat lønmodtager	1.133

Selvstændig	1.168
Freelancer/honorarlønnet	1.186
Bureauvikar	0.532
Fleksjob eller skånejob	0.472***
Finansiering og forsikring (ref.)	
Industri og råstofindvinding	0.244***
Landbrug, skovbrug og fiskeri	0.137***
Energi-, vandforsyning og renovation	0.352***
Bygge og anlæg	0.147***
Handel	0.254***
Transport	0.167***
Hoteller og transport	0.120***
Information og kommunikation	1.318
Ejendomshandel og udlejning	0.492*
Erhvervsservice	0.656*
Rengøring og anden forretningsservice	0.095***
Offentlig administration	0.377***
Undervisning	0.440***
Sundhed og socialvæsen	0.147***
Kultur og fritid	0.186***
Andre serviceydelser	0.249***
Andet	0.187***
Kommuner uden universitetsinstitutioner (ref.)	
Kommuner med universitetsinstitutioner	1.139**
Konstant	2.413***
Nagelkerke	0.2338
Observationer	14190

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Den afhængige variabel er konstrueret ud fra spørgsmålet *Bruger du kunstig intelligens i dit daglige arbejde?*

Modellen viser en binær logistisk regression med respondenter i alderen 18-67 år. Modellen tester odds for at svare *altid*, *ofte* eller *ind imellem* sammenlignet med at svare *aldrig*. *Ved ikke*-kategorien er undladt.

Kapitel 9 – Flexicurity

Flexicurity og overvejelser om jobskifte

BaggrundsvARIABLE	Model			
	1	2	3	4
Odds ratio				
Ingen forsikring (ref.)				
A-kasse eller privat lønsikring	1.097	1.167*	1.185*	1.245**
A-kasse og privat lønsikring	1.189*	1.276**	1.309**	1.355***
0-1 måneders opsigelse (ref.)				
1-3 måneders opsigelse		0.804*	0.807*	0.777*
3-6 måneders opsigelse		0.760**	0.784**	0.763**
Over 6 måneders opsig.		0.547***	0.571***	0.705***
Ringe mulighed for Efter- og videreuddannelse (ref.)				
God mulighed for Efter- og videreuddannelse			0.527***	0.472***
Mænd (ref.)				
Kvinder				0.832***
18-24-årige (ref.)				
25-29				0.815
30-34				0.714*
35-39				0.716*
40-44				0.743*
45-49				0.582***

50-54				0.589***
55-59				0.454***
60-64				0.265***
65-67				0.094***
Dansker (ref.)				
Indvandre og efterkommere				1.001
Grundskole, gymnasial eller uoplyst (ref.)				
Faglært				0.997
KVU, MVU eller bachelor.				1.312**
LVU eller Ph.d.				1.528***
Intet helbredsproblem (ref.)				
Længerevarende helbredsproblem				1.079
Konstant				1.869***
Nagelkerke	0.0015	0.0158	0.039	0.1067
Observations	9785	9785	9785	9785

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Den afhængige variabel er konstrueret ud fra spørgsmålet *overvejer du for tiden at skifte arbejdsplads?*

Modellen viser en binær logistisk regression med respondenter i alderen 18-67 år. Modellen tester odds for at svare *ja* eller *måske* sammenlignet med at svare *nej*.

