

# TRYGHED I ARBEJDSLIVET?

THOMAS BREDGAARD  
LAUST HØGEDAHL  
MADS PETER KLINDT  
STINE RASMUSSEN

**ARBEJDSMARKEDETS  
TRYGHEDSBAROMETER**

NORD  
ACADEMIC



# TRYGHED I ARBEJDSLIVET

THOMAS BREDGAARD  
LAUST HØGEDAHL  
MADS PETER KLINDT  
STINE RASMUSSEN

## ARBEJDSMARKEDETS TRYGHEDSBAROMETER

NORD ACADEMIC

## Tryghed i arbejdslivet – arbejdsmarkedets tryghedsbarometer

Thomas Bredgaard, Laust Høgedahl, Mads Peter Klindt & Stine Rasmussen

© 2024 Forfatterne og Nord Academic

Redaktion: Nina Trige Andersen

Omslag: Spine Studio

Sats: Demuth Grafisk

1. ebogsudgave 2024

ISBN 978-87-12-07959-0

Kopiering fra denne bog må kun finde sted på institutioner, der har indgået aftale med COPY-DAN, og kun inden for de i aftalen nævnte rammer. Det er tilladt at citere med kildeangivelse i anmeldelser.

Denne publikation er udgivet med støtte fra

**TrygFonden**

Læs om Nord Academics klimakompensering af vores bogproduktion på [nordacademic.dk](http://nordacademic.dk)



# Indhold

## **Forord** 7

## **Hovedresultater** 9

Oplevelsen af tryghed i arbejdet 9

Arbejdstryghed 9

Ansættelsestryghed 10

Beskæftigelsestryghed 11

Indkomsttryghed 11

## **Kapitel 1. Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer** 13

Formål og problemstillinger 13

Former for tryghed i arbejdslivet og på arbejdsmarkedet 14

Tryghedsbarometeret 19

## **Kapitel 2. Oplevelsen af tryghed i arbejdet** 22

Tryghed i arbejdet 22

Indeks for tryghedsformer 25

Sammenhæng mellem tryghed, jobtilfredshed og stress 28

Opsamling 29

## **Kapitel 3. Arbejdstryghed** 31

Kollektive overenskomster og tryghed 32

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø 33

Psykologisk tryghed 37

Arbejdstidsbalancen 39

Opsamling 42

## **Kapitel 4. Ansættelsestryghed 44**

Formel ansættelsestryghed 44

Oplevet ansættelsestryghed 50

Kognitiv jobsikkerhed 51

Affektiv jobsikkerhed 55

Sammenhæng mellem kognitiv og affektiv jobsikkerhed 57

Opsamling 58

## **Kapitel 5. Beskæftigelsestryghed 60**

Beskæftigelsesmuligheder 60

Hjælp til at finde job og tryghed via beskæftigelsessystemet 65

Kompetencer og tryghed via efter- og videreuddannelsessystemet 69

Opsamling 74

## **Kapitel 6. Indkomstryghed 76**

Husstandens økonomi 76

Overførselsindkomster 79

Lønsikringer 81

Opsamling 82

## **Kapitel 7. Konklusioner 84**

## **Referencer 87**

## **Bilag 91**

## **Noter 106**

# Forord

Tryghed i arbejdslivet er vigtigt for den enkelte, for arbejdspladserne og for arbejdsmarkedet. Ansatte, som føler sig trygge i jobbet, trives og præsterer bedre. Trygge medarbejdere er ikke bange for at sige deres mening, hvilket sikrer bedre informationer til ledelsen om problemer og udfordringer på arbejdspladsen. Vi ved også fra tidligere undersøgelser, at danske lønmodtagere generelt oplever en høj grad af tryghed og trivsel i arbejdslivet. Trygheden kan understøttes af et dagpengesystem, som skaber indkomsttryghed og kan modvirke den utryghed, der opstår i forbindelse med ledighed og jobskifte, og et efter- og videreuddannelsessystem, som kan skabe tryghed for fremtidige karriere- og beskæftigelsesmuligheder.

Der er imidlertid tegn på, at utrygheden breder sig på arbejdsmarkedet, og at nogle grupper er mere utrygge end andre. Der er unge på vej ind på arbejdsmarkedet, som må affinde sig med midlertidige ansættelser og usikre ansættelsesforhold, f.eks. i platformsvirksomheder. Der er ældre medarbejdere, som er bekymret for, at deres helbred ikke holder helt frem til pensionen, og at de ikke får en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Der er lønmodtagere, som er bekymret for at miste arbejdet, og som oplever stigende økonomisk utryghed pga. inflation og prisstigninger. Der er bekymring for, at ny teknologi, f.eks. kunstig intelligens, vil overtage arbejdet, og at ens kompetencer forældes alt for hurtigt. Endelig er der dem, som står uden for arbejdsmarkedet, og som oplever, at deres forsørgelsesgrundlag udhules af prisstigninger og faldende kompensationsgrad. Det er derfor relevant at undersøge oplevelsen af tryghed i arbejdslivet og udviklingen i former for tryghed på det danske arbejdsmarked.

Denne bog fortæller om, hvad vi kan aflæse af det første tryghedsbarometer for det danske arbejdsmarked. Undersøgelsen bygger på et spørgeskema til et repræsentativt udsnit af arbejdsstyrken (18-67 år), som blev indsamlet af Danmarks Statistik i perioden maj til juli 2023 (12.129 besvarelser i alt). Fremover vil aflæsning af tryghedsbarometeret blive gentaget hvert andet år, hvilket gør det muligt at følge udviklingen i oplevelsen af tryghed på arbejdsmarkedet over tid. Udvalgte dele af datamaterialet er offentligt tilgængeligt på TrygFondens hjemmeside, og hele datasættet kan rekvireres efter forespørgsel til projektleder Thomas Bredgaard.



Projektet er støttet af TrygFonden. Vi har som forskere har haft fuld metode- og forskningsfrihed og har stået for dataindsamling, analyse og konklusioner, mens TrygFonden har bistået med faglig sparring og resultatformidling. Studentermedhjælp Nicoline Bisgaard Møller har hjulpet med layout og regressionsanalyser.

# Hovedresultater

Formålet med arbejdsmarkedets tryghedsbarometer er at måle oplevelsen af tryghed i arbejdslivet og på arbejdsmarkedet. Vi skelner mellem den tryghed, som er knyttet til arbejdslivet og arbejdspladsen (arbejdsstryghed), den konkrete ansættelse (ansættelsestryghed), mulighederne for at finde anden beskæftigelse (beskæftigelsestryghed) og trygheden ved at få en tilstrækkelig indkomst til at dække ens behov (indkomstryghed). Her trækker vi de mest markante resultater af undersøgelsen frem for hver af de fire former for tryghed.

## Oplevelsen af tryghed i arbejdet

- Det store flertal af arbejdsstyrken oplever en høj grad af tryghed i arbejdet. 88,5 procent af personerne i denne undersøgelse kan betegnes som trygge i deres arbejde, 4,5 procent er hverken trygge eller utrygge, og de resterende 6 procent er utrygge.
- De mest utrygge på arbejdsmarkedet er personer, som er ansat i atypiske ansættelsesformer (midlertidigt ansatte, honorarlønnede, vikarer og platformsarbejdere), og personer med dårligt helbred og lav arbejdsevne.
- Personer med en høj generel tryghed i arbejdet er mindre bekymret for at miste deres nuværende job, har større tiltro til, at de nemt vil kunne finde et andet arbejde, der er mindst lige så godt som det nuværende, og vurderer, at det vil være let for dem at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen.
- Der er en stærk positiv sammenhæng mellem oplevelsen af tryghed i arbejdet, jobtilfredshed og fravær af stress.

## Arbejdsstryghed

- Personer, som er dækket af en kollektiv overenskomst og har en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, er ikke mere trygge i arbejdet end personer, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst eller ikke har en tillidsrepræsentant. En undtagelse

fra denne tendens er imidlertid ufaglærte, som føler sig mere trygge, hvis der er overenskomstdækning og tillidsrepræsentant.

- De fleste oplever det fysiske arbejdsmiljø som sikkert og det psykiske arbejdsmiljø som trygt. De lavest uddannede og ansatte i fysisk krævende brancher (f.eks. landbrug, bygge og anlæg, social- og sundhedsvæsen samt rengøring) oplever dog i mindre grad det fysiske arbejdsmiljø som sikkert.
- 20 procent oplever, at det i høj eller i nogen grad bliver brugt imod dem, hvis de begår fejl i arbejdet, og 13 procent oplever enten slet ikke eller i ringe grad, at de kan tale om problemer og vanskelige spørgsmål i deres arbejde.
- De færreste ønsker at arbejde mere. 3 procent vil gerne arbejde meget mere, og 9 procent vil gerne arbejde noget mere. 41 procent er tilfredse med deres nuværende arbejdstid. 36 procent ønsker at arbejde mindre, og 6 procent ønsker at arbejde meget mindre. Lysten til at arbejde mere falder med alderen. Blandt de yngste på arbejdsmarkedet (18-24 år) er der den største lyst til at arbejde mere (10 procent vil gerne arbejde meget mere, og 21 procent vil gerne arbejde noget mere).

### **Ansættelsestryghed**

- Det danske arbejdsmarked er fleksibelt, og der er mange, som har korte opsigelsesvarsler. 26 procent af alle lønmodtagere har et opsigelsesvarsel på en måned eller mindre, og 56 procent har et opsigelsesvarsel på tre måneder eller mindre.
- Der er en lidt højere andel af ansatte med korte opsigelsesvarsler, som føler sig utrygge i arbejdet (7,7 procent mod 3,6 procent af dem med opsigelsesvarsler, der er længere end 6 måneder). De er også mindre tilfredse med deres job og har en lidt højere forekomst af stress. Korte opsigelsesvarsler er mest udbredte inden for hotel og restauration, landbrug, skovbrug og fiskeri, bygge og anlæg samt transport.
- Hovedparten oplever det ikke som sandsynligt, at de vil miste deres job inden for de næste 12 måneder, og er ikke bekymret for at miste deres nuværende arbejde eller at blive forflyttet mod deres vilje. En mindre gruppe oplever utryghed i ansættelsen. Det er især atypisk ansatte (midlertidigt ansatte, vikarer, ansatte i fleks- og skånejob) inden for brancher med høj jobomsætning (f.eks. hotel og restauration, kultur og fritid, rengøring samt undervisning).

## Beskæftigelsestryghed

- Hovedparten vurderer, at de har gode beskæftigelsesmuligheder. 40 procent af de beskæftigede vurderer, at det vil være meget nemt eller rimeligt nemt at finde et andet arbejde, der er mindst lige så godt som det nuværende.
- Blandt personer med erfaring med jobcenter og a-kasse er godt halvdelen positive over for den hjælp, de fik til at finde et arbejde. 51 procent af de personer, som inden for de seneste fem år har været i kontakt med jobcenter eller a-kasse i forbindelse med ledighed, syntes, at jobcenter eller a-kasse i høj grad eller i nogen grad gjorde nok for at hjælpe dem i arbejde. 42 procent svarer i ”ringe grad” eller ”slet ikke”.
- Blandt alle svarpersoner (også dem uden erfaring med jobcenter eller a-kasse) er tilliden til beskæftigelsessystemet lav. 29 procent har i høj eller i nogen grad tiltro til, at jobcenter eller a-kasse vil kunne hjælpe dem med at finde et nyt job, mens 53 procent svarer i ”ringe grad” eller ”slet ikke”.
- En del er bekymret for, om deres almene færdigheder og faglige kompetencer vil slå til i fremtiden. 38 procent er i høj eller i nogen grad bekymret for, om deres faglige kompetencer slår til. 27 procent er i høj eller i nogen grad bekymret for, om deres almene færdigheder (dvs. læse-, skrive-, regne- og IT-færdigheder) slår til i fremtiden. Sidstnævnte bekymring er mest udbredt blandt faglærte og ufaglærte.
- De fleste er imidlertid tilfredse med deres muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse. 62 procent oplever i høj eller i nogen grad, at deres muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse er gode. Det gælder dog kun 20 procent af de ansatte i fleks- og skånejob.

## Indkomsttryghed

- De fleste oplever en høj grad af indkomsttryghed. 58 procent finder det meget let eller rimelig let at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen, mens en mindre gruppe på 14 procent finder det rimeligt eller meget svært. 72 procent vil kunne betale en uforudset udgift på 10.000 kr. uden at skulle låne, mens 21 procent ville skulle låne penge.
- Den økonomiske utryghed er størst blandt personer, som er ledige eller i usikre ansættelsesforhold (f.eks. fleks- og skånejob og vikarer), samt personer, som ifølge egen vurdering har et dårligt helbred eller lav arbejdsevne.
- Dagpengesystemet kan bidrage til en oplevelse af økonomisk tryghed ved ledighed. 43 procent finder dog, at den økonomiske tryghed, som dagpengesystemet giver

ledige, er alt for lav eller lidt for lav, mens blot 6 procent finder den økonomiske tryghed lidt for høj eller alt for høj.

- Oplevelsen af, at dagpengesystemet ikke giver tilstrækkelig økonomisk tryghed, har formentlig fået flere til at tegne lønsikringer som supplement til dagpenge. Der er siden 2013 sket en stigning fra 9,5 procent til 16,7 procent af lønmodtagerne, som har en lønforsikring.

## Kapitel 1

# Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer

I dette kapitel redegør vi for formålet med at undersøge oplevelsen af trygheden på arbejdsmarkedet og de problemstillinger, som undersøges nærmere. Vi beskriver også de fire forskellige former for tryghed, vi skelner mellem i analyserne, og beskriver kort det spørgeskema og den metode, vi har anvendt for at undersøge tryghedsformerne. Se bilag 1 for hele spørgeskemaet.

### Formål og problemstillinger

Der mangler viden om, hvad der skaber en oplevelse af tryghed i arbejdslivet, hvem der oplever utryghed, og hvad det betyder for den enkelte, for arbejdspladserne og for arbejdsmarkedet. Formålet med arbejdsmarkedets tryghedsbarometer er derfor at udvikle et standardiseret indikatorsystem for tryghed i arbejdslivet, som gør det muligt at undersøge status, udvikling og udfordringer på området. I analyserne skelner vi mellem fire former for tryghed: *arbejdstryghed*, *ansættelsestryghed*, *beskæftigelsestryghed* og *indkomsttryghed*. Med afsæt i tidligere undersøgelser har vi lavet indikatorer for hver af tryghedsformerne. Projektet vil kunne besvare problemstillinger såsom:

- Hvad betyder fremvæksten af nye og atypiske ansættelsesformer og den faldende overenskomstdækning for oplevelsen af tryghed i arbejdslivet?
- Hvilke grupper på arbejdsmarkedet oplever mindre tryghed, og hvilke former for utryghed oplever de (f.eks. unge, seniorer, ufaglærte, ledige)?
- Har lønmodtagere og ledige en oplevelse af, at de har de kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet?
- Skaber tilbuddene i efteruddannelses- og beskæftigelsessystemet en oplevelse af beskæftigelsessikkerhed?
- Skaber dagpengesystemet en oplevelse af indkomsttryghed?
- Hvordan er sammenhængen mellem oplevelsen af tryghed, tryghedsformer, jobtilfredshed og stress?

Gennem jævnlige målinger af arbejdsmarkedets tryghedsformer blandt et repræsentativt udsnit af arbejdsstyrken er det muligt at undersøge disse og andre relevante problemstillinger. I det følgende beskriver vi de fire former for tryghed, som vi finder mest relevante i forhold til arbejdslivet og arbejdsmarkedet.

### **Former for tryghed i arbejdslivet og på arbejdsmarkedet**

Lad os starte med at slå fast, at tryghed ikke nødvendigvis er et mål i sig selv. Tryghed i arbejdslivet kan have såvel positive som negative konsekvenser for den enkelte, arbejdspladsen og arbejdsmarkedet. I traditionel arbejdsudbudsteori betragtes tryghed grundlæggende som negativt (Cahuc, Carcillo & Zylberberg 2014). Forskellige former for tryghed (f.eks. ansættelsesbeskyttelse og overførselsindkomster) skaber i dette perspektiv rigiditet, som begrænser arbejdsmotivation, arbejdsudbud, omstillingsevne, dynamik og konkurrenceevne.

I institutionel arbejdsmarkedsteori betragtes tryghed omvendt som positivt (jf. Ibsen & Stamhus 2016). Litteraturen om flexicurity viser, at indkomstryghed (f.eks. dagpenge) og beskæftigelses sikkerhed (f.eks. aktiv arbejdsmarkedspolitik) kan understøtte og forstærke fleksibiliteten på arbejdsmarkedet (jf. Bredgaard & Madsen 2015, 2018). Et andet eksempel er litteraturen om transitionelle arbejdsmarkeder, som fremhæver arbejdsmarkedets institutioner (f.eks. fagforeninger, kollektive overenskomster, jobrotations- og orlovsordninger) som trædesten for transformationen til et nyt arbejdsmarked. Et transitionelt arbejdsmarked er et arbejdsmarked, hvor man ikke arbejder på den samme arbejdsplads hele livet, men skifter mellem forskellige job, arbejdspladser, arbejdstider og tilstande inden for og uden for arbejdsmarkedet i et livsforløb (Schmid 1995; 1998; Schmid & Gazier 2002). I den institutionelle arbejdsmarkedslitteratur fremhæves det danske arbejdsmarked som et godt eksempel på både flexicurity og et transitionelt arbejdsmarked (jf. Wilthagen & Tros 2004; Schmid 1998).

I forskningen om arbejds motivation fremhæves oplevelsen af tryghed som en vigtig forudsætning for engagement og trivsel på arbejdet. Kahn (1990) har f.eks. identificeret tre psykologiske mekanismer, som er afgørende for arbejds motivation: meningsfuldhed, psykologisk tryghed og kapacitet. Edmondson (2020) har videreudviklet begrebet om psykologisk tryghed og fremhæver, at tryghed er en vigtig forudsætning for læring, innovation og vækst. Psykologisk tryghed er et bredt begreb for et arbejdsklima, hvor medarbejderne kan udtrykke sig frit uden frygt for at komme i forlegenhed eller blive straffet. Forskningen i psykosocialt arbejdsmiljø fremhæver ligeledes, hvordan forskellige aspekter af tryghed i arbejdslivet fremmer trivsel, arbejdsglæde, fysisk og mentalt helbred (Clausen m.fl. 2017).

At der ikke er enighed i litteraturen om konsekvenserne af tryghed i arbejdslivet kan ifølge Guy Standing skyldes, at der er en indbygget spænding i selve ideen om tryghed. Sat på spidsen kan for megen tryghed fremprovokere passivitet og ugidelighed, imens for lidt tryghed kan skabe dårlig livskvalitet, lovløshed og ligefrem et moralsk kollaps (Standing 1999: 37). Ud fra dette perspektiv handler det således om at finde den rette 'dosering' af tryghed i arbejdslivet.

I litteraturen er der forskellige betegnelser for forskellige trygheds- og sikkerhedsformer i arbejdslivet. Standing (1999) skelner f.eks. mellem fem former for sikkerhed: Ansættelsessikkerhed (sikkerhed mod afskedigelse), beskæftigelsessikkerhed (sikkerhed for at kunne forfølge et fag eller en karriere), arbejdssikkerhed (sundt og sikkert arbejdsmiljø), reproduktionssikkerhed (sikkerhed for sundhed, uddannelse og efteruddannelse) og repræsentationssikkerhed (sikkerhed for repræsentation på arbejdspladsen, f.eks. overenskomster, samarbejdsudvalg og fagforeninger).

I litteraturen om flexicurity skelnes typisk mellem fire former for sikkerhed: ansættelsessikkerhed (job security), beskæftigelsessikkerhed (employment/employability security), indkomstsikkerhed (income security) og kombinationssikkerhed (combination security) (jf. Bredgaard & Madsen 2018; Wilthagen & Tros 2004).



## Hvad er tryghed i arbejdslivet?

TrygFonden definerer tryghed som ”en tilstand, hvor ydre trusler ikke anfægter den indre balance og udløser en alvorlig eller vedvarende psykisk belastning. Tryghed er altså et udtryk for, hvordan individer opfatter og håndterer ydre udfordringer, som kan ramme dem personligt” (TrygFonden 2023: 18). Tryghed i arbejdslivet er et vigtigt aspekt af oplevelsen af tryghed generelt (jf. TrygFonden 2022).

Vi definerer tryghed på arbejdsmarkedet med afsæt i de fire sikkerhedsformer fra litteraturen om flexicurity (ansættelsessikkerhed, beskæftigelsessikkerhed, indkomstsikkerhed og kombinationssikkerhed). De tre førstnævnte benævner vi henholdsvis ansættelsestryghed, beskæftigelsestryghed og indkomstryghed. Kombinationsikkerhed omhandler primært balancen mellem arbejdsliv og andet liv (arbejdslivsbalancen). Vi ønsker også at indfange de elementer af sikkerhed som Standing benævner ”arbejdssikkerhed” og ”repræsentationssikkerhed”. Vi anvender derfor betegnelsen ”arbejdstryghed” til de former for tryghed, som arbejdspladsen og arbejdet giver den ansatte (arbejds miljø, repræsentation, arbejdslivsbalance m.v.).

Tabel 1.1 viser de fire former for tryghed i arbejdslivet, deres definitioner og indholdsmæssige dimensioner.

**Tabel 1.1. Arbejdsmarkedets tryghedsformer**

| Tryghedsformer                                 | Definition  | Dimensioner   |
|--|---|---|
| Arbejdstryghed<br>(work security)              | Trygheden, som arbejdet eller arbejdspladsen tilbyder den ansatte | Arbejds miljø, psykologisk tryghed, arbejdslivsbalance, overenskomster, tillidsrepræsentant |
| Ansættelsestryghed<br>(job security)           | Trygheden ved at kunne forblive i sin nuværende ansættelse        | Afskedigelsesregler, affektiv og kognitiv jobsikkerhed                                      |
| Beskæftigelsestryghed<br>(employment security) | Trygheden ved at kunne finde andet arbejde                        | Beskæftigelsesmuligheder, kompetencer, kvalifikationer                                      |
| Indkomstryghed<br>(income security)            | Trygheden ved at få en tilstrækkelig indkomst                     | Arbejdsindkomst, overførselsindkomst  |

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

psykologisk tryghed og arbejdstidsbalancen. Ansættelsestryghed er trygheden ved at kunne forblive i sin nuværende ansættelse, hvilket kommer til udtryk gennem regler og procedurer for afskedigelse og oplevet jobsikkerhed. Beskæftigelsestryghed er trygheden ved at kunne finde et andet arbejde, hvilket kan komme til udtryk i beskæftigelsesmulighederne på arbejdsmarkedet, den enkeltes kvalifikationer og kompetencer samt vurderingen af mulighederne for hjælp til jobsøgning og efteruddannelse. Indkomsttryghed 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.

Tabel 1.2 viser de indikatorer, vi har valgt til at måle de fire former for tryghed i arbejdslivet.

**Tabel 1.2. Indikatorer på tryghed i arbejdslivet**

| Tryghedsformer                 | Dimensioner                         | Indikatorer   |
|--------------------------------|-------------------------------------|---|
| Generel tryghed i arbejdslivet |                                     | Følelsen af tryghed eller utryghed i arbejdet                                 |
| Arbejdstryghed                 | Repræsentations-sikkerhed           | Overenskomstdækning i arbejdet  |
|                                |                                     | Tillidsrepræsentant på arbejdspladsen   |
|                                | Arbejds miljø                       | Oplevelse af det fysiske arbejdsmiljø som sikkert                             |
|                                |                                     | Oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø som trygt                              |
|                                | Psykologisk tryghed                 | Oplevelse af, om det bliver brugt imod en, hvis man begår en fejl i arbejdet  |
|                                |                                     | Oplevelse af, at man kan tale om problemer og vanskelige spørgsmål i arbejdet |
| Arbejdstidsbalance             | Faktisk arbejdstid                  |   |
|                                | Ønsker til arbejdstiden             |   |
| Ansættelsestryghed             | Formel jobsikkerhed                 | Længde af opsigelsesvarsel  |
|                                | Affektiv jobsikkerhed               | Bekymring for at miste nuværende job  |
|                                |                                     | Bekymring for at blive forflyttet til andet arbejde mod sin vilje             |
| Kognitiv jobsikkerhed          | Sandsynlighed for at miste arbejdet |   |

| Tryghedsformer                        | Dimensioner   | Indikatorer  |
|---------------------------------------|---|--|
| Beskæftigelsestryghed                 | Beskæftigelsesmuligheder  | Vurdering af muligheden for at finde andet arbejde, der er mindst lige så godt som det nuværende |
|                                       |   | Bekymring for ikke at have helbred til at kunne klare at arbejde                                 |
|                                       | Kompetencer   | Bekymring for, om faglige kompetencer slår til i fremtiden                                       |
|                                       |   | Bekymring for, om almene færdigheder slår til i fremtiden  |
| Efter- og videreuddannelsesmuligheder | Vurdering af mulighederne for at deltage i efter- og videreuddannelse |  |
|                                       | Jobsøgningsassistancer  | Vurdering af (tiltro til), om jobcenter/a-kasse gør nok for at hjælpe med at finde et nyt job    |
| Indkomsttryghed                       | Husholdningens økonomi  | Vurdering af, hvor let eller svært det er at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen         |
|                                       |   | Mulighed for at betale en uforudset udgift på kr. 10.000 uden at låne                            |
|                                       | Dagpengesystemet  | Vurdering af den økonomiske tryghed, som dagpengesystemet giver ved ledighed                     |
|                                       | Privat forsikring   | Lønsikring   |

Spørgsmålene er så vidt muligt formuleret med afsæt i tidligere undersøgelser, så der kan etableres et sammenligningsgrundlag. Vi har primært anvendt en lønmodtagerundersøgelse, vi fik gennemført af Danmarks Statistik (DST) om dansk flexicurity i 2013. Undersøgelsen indeholdt spørgsmål om ansættelsestryghed, beskæftigelsestryghed og indkomsttryghed (jf. Bredgaard & Madsen 2015). Vi har desuden gentaget spørgsmål fra TrygFondens Tryghedsmålinger om bekymring for arbejdsløshed og mulighed for at få nyt arbejde (jf. TrygFonden 2021). Spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø og usikkerhed i ansættelsen er inspireret af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (Clausen m.fl. 2017). Spørgsmål om arbejdsorientering (arbejdsmotivation) er de samme, som anvendes i International Social Survey Program (jf. 2015-udgaven).

## Tryghedsbarometeret

Til at måle trygheden i arbejdslivet har vi gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af voksne personer (18-67 år) med tilknytning til arbejdsmarkedet. Tilknytning til arbejdsmarkedet betyder, at personer på efterløn, tidlig pension, førtidspension eller seniorpension frasorteres. 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).

DST udtrak en nettostikprøve på 40.033 personer ud fra et repræsentativt udsnit af den voksne danske befolkning med tilknytning til arbejdsmarkedet. Spørgeskemaet blev pilottestet i marts 2023, og dataindsamlingen gennemført i perioden maj til juli 2023. Spørgeskemaet blev udsendt gennem Digital Post og postbrev til de personer, som var fritaget for Digital Post. Invitationsbrevet indeholdt et link samt en adgangskode til det webbaserede spørgeskema (se bilag 1). Efter to påmindelser blev telefoninterviews påbegyndt for de personer, som ikke havde besvaret spørgeskemaet på web.

Det endelige spørgeskema indeholdt 52 spørgsmål, og den gennemsnitlige svartid var 10,5 minutter. Spørgeskemaet blev oversat til engelsk, og svarpersonerne kunne selv vælge, på hvilket sprog de ønskede at gennemføre undersøgelsen. Svarprocenten blev 30,3 procent, svarende til i alt 12.129 gennemførte besvarelser. For at sikre repræsentativitet gennemførte DST efterfølgende en bortfaldsanalyse og vægtede besvarelserne (opregning på køn, alder, uddannelse og bopælskommune, herkomst, familietype, overførselsydelse og region). I analyserne anvender vi vægtede data, hvilket sikrer, at data er repræsentative for de grupper, der er undersøgt.

Vi anvender forskellige betegnelser til at skelne mellem ansættelsesformer, f.eks. fastansatte og midlertidigt ansatte, fuldtids- og deltidsansatte, lønmodtagere, selvstændige, vikarer, freelancere, fleksjobansatte, platformsarbejdere m.v. Der skelnes ofte i arbejdsmarkedslitteraturen mellem ”typisk” og ”atypisk” ansatte (jf. Scheuer 2014). Typisk ansatte omfatter fastansatte og fuldtidsansatte lønmodtagere og selvstændige, imens atypisk ansatte omfatter freelanceansatte, honorarlønnede, vikarer samt ansatte i fleks- og skånejob. Vi har anvendt Danmarks Statistiks opdeling på ansættelsesform. Vi har også inkluderet svarpersoner, som var ledige eller i et aktiveringsforløb på undersøgelsestidspunktet. Tabellen viser de forskellige ansættelsesformer og former for arbejdsmarkedstilknytning, antallet af svarpersoner og fordelingen i procent.

**Tabel 1.3. Fordeling af svarpersoner på ansættelsesform og arbejdsmarkeds-tilknytning**

|  | <b>Antal besvarelser</b> | <b>Andel i procent (uvægtet)</b> |
|--|--------------------------|----------------------------------|
| Lønmodtagere uden personaleansvar                            | 7.694                    | 63,4%                            |
| Lønmodtagere med personaleansvar                             | 2.038                    | 16,8%                            |
| Selvstændige med ansatte                                     | 312                      | 2,6%                             |
| Soloselvstændig (egen virksomhed uden ansatte)               | 423                      | 3,5%                             |
| Freelancer/honorarlønnet                                     | 95                       | 0,8%                             |
| Bureauvikar  | 29                       | 0,2%                             |
| Fleks- eller skånejob  | 477                      | 3,9%                             |
|  |                          |                                  |
| Ledig  | 563                      | 4,6%                             |
| I aktivering (f.eks. virksomhedspraktik, job med løntilskud) | 107                      | 0,9                              |
|  |                          |                                  |
| Andet  | 391                      | 3,2%                             |
|  |                          |                                  |
| <b>I alt</b>   | <b>12.129</b>            | <b>100%</b>                      |

## Læsevejledning

I de efterfølgende kapitler starter vi med en analyse af den generelle oplevelse af tryghed i arbejdet blandt svarpersonerne og sammenhængen mellem tryghed i arbejdet, jobtilfredshed og stress (kapitel 2). Derefter analyserer vi de fire former for tryghed i arbejdslivet: arbejdstryghed (kapitel 3), ansættelsestryghed (kapitel 4), beskæftigelsestryghed (kapitel 5) og indkomsttryghed (kapitel 6). I kapitel 7 konkluderer vi og perspektiverer resultaterne. Spørgeskemaet og regressionsanalyser er vedlagt som bilag. Thomas Bredgaard har været hovedforfatter på kapitel 1, 2, 6 og 7, imens Laust Høgedahl har været hovedforfatter på kapitel 3, Stine Rasmussen har været hovedforfatter på kapitel 4 og Mads Peter Klindt hovedforfatter på kapitel 5.

I analyserne til hvert kapitel har vi undersøgt betydningen af de samme baggrundsvariable (f.eks. køn, alder, uddannelse, ansættelsesform, bopæl/region). Vi afrapporter dog blot de sammenhænge, som er statistisk signifikante og fagligt interessante i den konkrete sammenhæng. Af hensyn til læsbarheden er der primært gennemført frekvensanalyser og krydstabuleringer og i enkelte tilfælde multivariate analyser. Ved test af sammenhængen mellem to variable (krydstabuleringerne), er der foretaget Chi<sup>2</sup> og/eller Gamma-test alt efter variabelenes målniveauer. Under hver tabel og figur, der viser en sådan sammenhæng, er resultatet af testen samt signifikansniveauet angivet.

## Kapitel 2

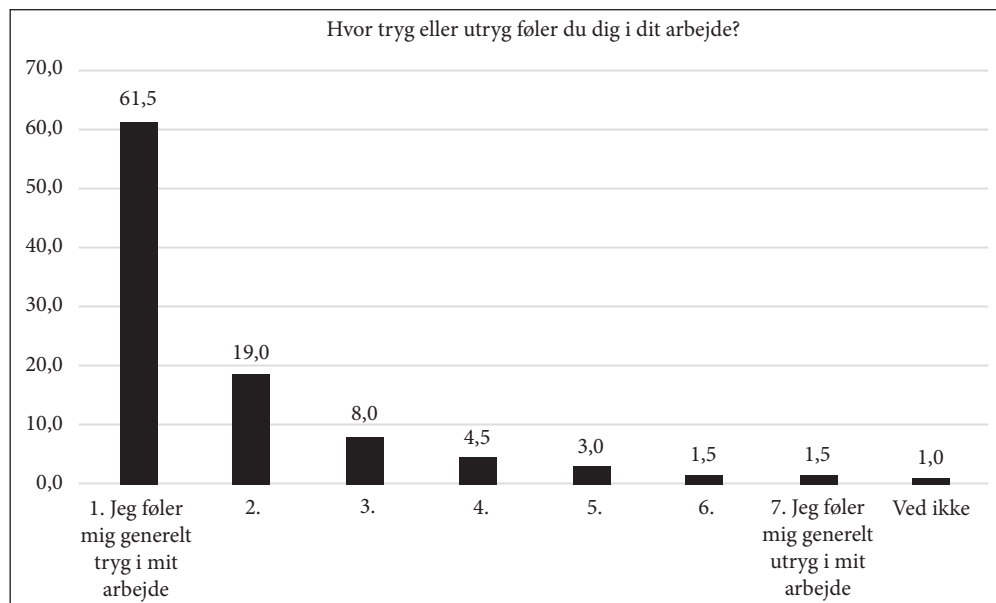
# Oplevelsen af tryghed i arbejdet

Det danske arbejdsmarked beskrives ofte som trygt og sikkert (jf. TrygFonden 2022). I dette kapitel undersøger vi, om svarpersonerne i undersøgelsen har samme oplevelse. Vi undersøger den generelle opfattelse af tryghed i arbejdet, oplevelsen af tryghed for forskellige grupper og sammenhængen mellem oplevelsen af tryghed, stress, jobtilfredshed og arbejdsevne.

### **Tryghed i arbejdet**

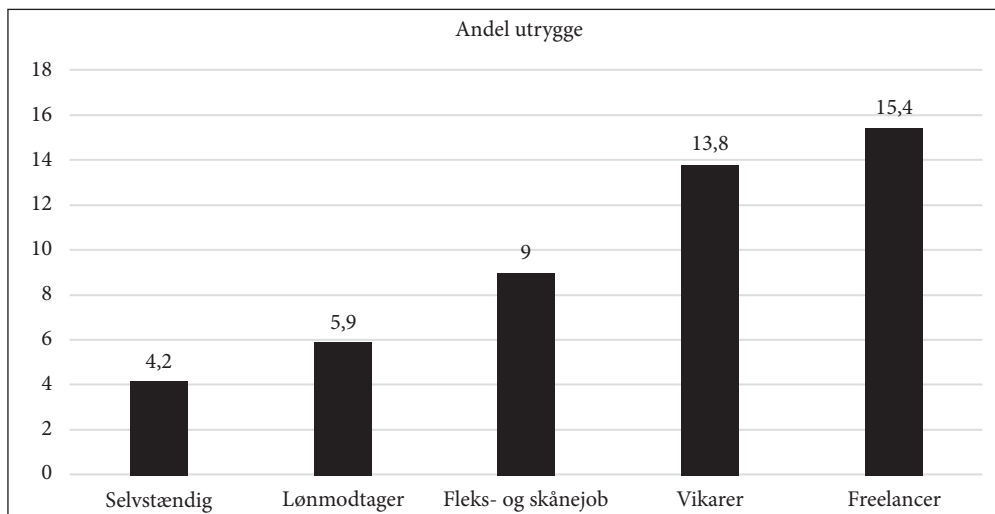
I TrygFondens tryghedsmålinger er der et generelt spørgsmål om tryghed i hverdagen, som vi har ladet os inspirere af til at stille et tilsvarende spørgsmål om tryghed i arbejdslivet. TrygFonden spørger, om svarpersonerne på en skala fra 1 til 7 grundlæggende føler sig trygge i hverdagen. TrygFonden finder, at den gennemsnitlige tryghed i hverdagen er forholdsvis stabil over det seneste årti, hvor der er foretaget målinger. Der er imidlertid sket en markant stigning i utrygheden blandt unge, mest markant blandt unge i alderen 20-24 år (TrygFonden 2023). I en særmåling om arbejdslivet fra 2022 finder TrygFonden tilsvarende, at langt de fleste er trygge i deres job (TrygFonden 2022).

Vi har tilsvarende på en skala fra 1 til 7 spurgt, hvor trygge eller utrygge svarpersonerne føler sig i deres arbejde. Figur 2.1 viser, at det store flertal føler sig trygge i arbejdet.

**Figur 2.1. Tryghed i arbejdet (i procent)**

Hele 61,5 procent af svarpersonerne placerer sig i kategorien for den højeste grad af tryghed i arbejdet (kategori 1), efterfulgt af kategorierne 2 og 3. Således kan 88,5 procent af svarpersonerne betegnes som trygge i deres arbejde (kategori 1-3), mens 4,5 procent hverken er trygge eller utrygge (kategori 4), og de resterende 6 procent kan betegnes som utrygge (kategori 5-7). Som vist i figur 2.2, er der imidlertid forskelle i oplevelsen af utryghed fordelt på ansættelsesformer.



**Figur 2.2. Andel som oplever generel utryghed i arbejdet fordelt på ansættelsesform (i procent)**

*Pearson Chi-square: 12806,074, Sig. <0,001.*

Selvstændige har den laveste oplevede utryghed i arbejdet (4,2 procent). Dernæst følger lønmodtagere (5,9 procent utrygge) og personer ansat i fleks- og skånejob (9 procent utrygge). Freelancere og vikarer har den højeste oplevede utryghed i arbejdet (hhv. 13,8 procent og 15,4 procent utrygge).

Knap hver tiende angiver, at de er midlertidigt ansatte (8,8 procent), og denne gruppe er mere utrygge end fastansatte. 9,5 procent af de midlertidigt ansatte svarer, at de er utrygge i deres arbejde (kategori 5-7), mens det samme blot gælder for 5,5 procent af de fastansatte.

1,2 procent af svarpersonerne har påtaget sig ”platformsarbejde”, hvilket vil sige, at de har tjent penge ved at udføre arbejdsopgaver fundet gennem hjemmesider eller apps. Der er en markant højere utryghed blandt svarpersoner, som udfører platformsarbejde, idet 18,2 procent af disse er utrygge (kategori 5-7), sammenlignet med 5,7 procent af de svarpersoner, som ikke tjener penge gennem hjemmesider eller apps.

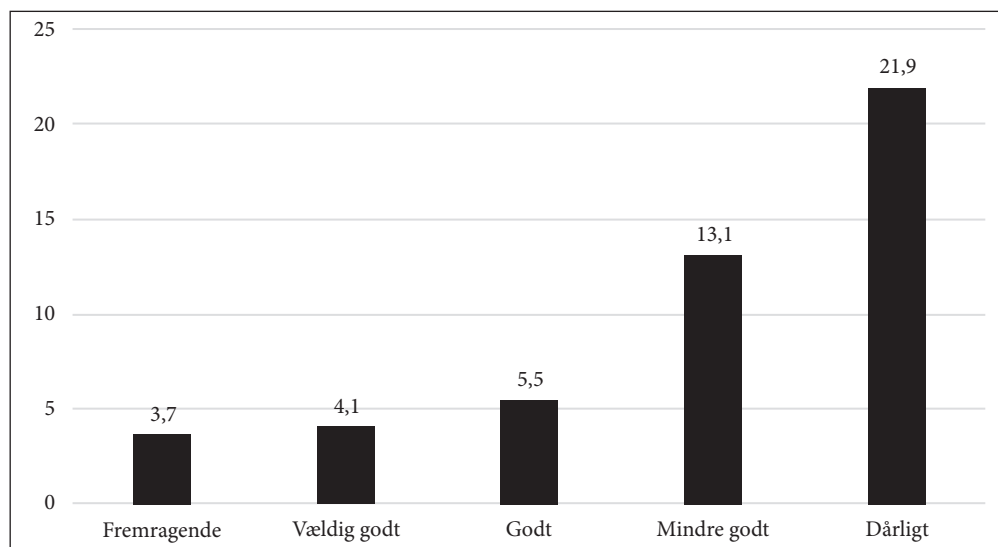
Der er ligeledes en svag, men statistisk signifikant sammenhæng mellem tryghed i arbejdet og svarpersonens køn. Mænd er lidt mere trygge i arbejdet end kvinder. Der er således 64 procent mænd, som er meget trygge i arbejdet (kategori 1) mod 60 procent kvinder.

Alder har også en svag betydning for oplevelsen af tryghed i arbejdet. De yngre aldersgrupper er lidt mere utrygge i arbejdet end de ældre. 59 procent af de 18-29-årige

svarer således, at de føler sig generelt trygge i arbejdet (kategori 1), mens det samme gælder 69 procent af de 60-67-årige.

Selvurderet helbred er den faktor i datasættet, som har størst betydning for oplevelsen af tryghed i arbejdet. Som det ses i figur 2.3, stiger andelen, der føler sig utrygge i arbejdet, jo dårligere svarpersonen vurderer sit eget helbred. Sammenhængen er statistisk signifikant med en gamma-værdi på 0,391, hvilket betyder, at sammenhængen er stærk.

**Figur 2.3. Helbred og generel utryghed i arbejdet (i procent)**



*Gamma: 0,391, Sig. <0,001.*

Figuren viser, at knap en fjerdedel af de svarpersoner, der vurderer deres helbred som dårligt, føler sig utrygge i deres arbejde (21,9 procent), hvor det tilsvarende gælder blot en ud af hver femogtyvende blandt dem, der vurderer deres helbred som fremragende (3,7 procent). Det samme billede tegner sig, når vi ser på svarpersonernes vurdering af egen arbejdsevne. Desto lavere arbejdsevne, desto højere utryghed (tal ikke vist).

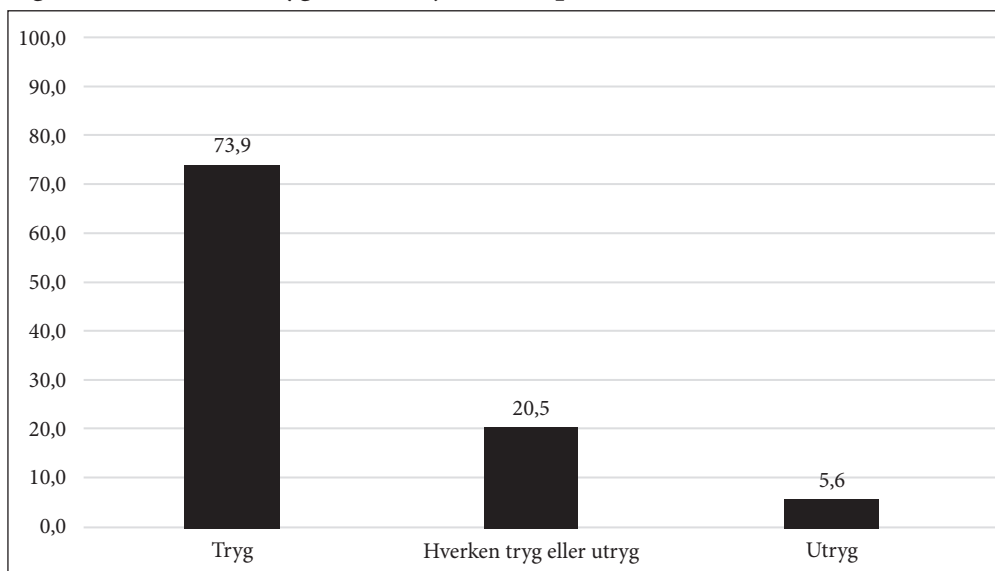
### Indeks for tryghedsformer

Der er signifikante og relativt stærke statistiske sammenhænge mellem oplevelsen af generel tryghed i arbejdet og de øvrige tryghedsformer. Det betyder, at svarpersoner med en høj generel tryghed i arbejdet også er mindre bekymret for at miste deres nuværende job (ansættelsestryghed), at de har større tiltro til, at de nemt vil kunne finde et andet arbejde, der er mindst lige så godt som det nuværende (beskæftigelses-

tryghed) og vurderer, at det vil være let for dem at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen (indkomstryghed).

Figur 2.4 viser fordelingen af svarpersonerne på et samlet mål for oplevelsen af tryghed i arbejdslivet. Dette indeks har vi konstrueret ved at lægge svarpersonernes besvarelser på fire indikatorer for tryghed i arbejdslivet sammen.

**Figur 2.4. Indeks for tryghed i arbejdslivet (i procent)<sup>1</sup>**



Ligesom de tidligere analyser viser indekset, at det store flertal føler sig trygge i arbejdslivet. Men det viser også, at der er en betydelig midtergruppe – godt hver femte – som hverken føler sig trygge eller utrygge, og en mindre gruppe som føler sig utrygge.

Vi har i analyserne identificeret nogle fællestræk ved de svarpersoner, som er utrygge i arbejdslivet. Der er en overvægt af personer i atypiske ansættelsesformer, f.eks. freelancere, vikarer, fleks- og skånejobbere, platformsarbejdere samt midlertidigt ansatte og deltidsansatte. Deres forskellige ansættelsesformer har det til fælles, at de er forbundet med midlertidighed, usikkerhed og ufrivillighed. Den anden gruppe med højere utryghed i arbejdslivet er svarpersoner med dårligt selv vurderet helbred eller lav selv vurderet arbejdsevne. Utrygheden er her formentlig relateret til den enkeltes bekymring for at kunne forblive på arbejdsmarkedet og trygheden i ansættelsen.

## Hvem er utrygge i arbejdslivet?

- **Freelancere, vikarer samt fleks- og skånejobbere** er markant mere utrygge end lønmodtagere og selvstændige
- **Platformsarbejdere** er markant mere utrygge end øvrige svarpersoner
- **Midlertidigt ansatte** (især dem, som ikke kunne få fast ansættelse) er mere utrygge end fastansatte
- **Deltidsansatte** (især dem, som ikke kunne få ansættelse på fuld tid) er mere utrygge end fuldtidsansatte
- Svarpersoner, som har været **ledige** inden for de seneste 5 år, er mere utrygge end personer, som ikke har været ledige
- Svarpersoner med **dårligt helbred** er markant mere utrygge end svarpersoner med bedre helbred
- Svarpersoner med **lav arbejdsevne** er markant mere utrygge end svarpersoner med høj arbejdsevne

Ovenstående resultater underbygges af en binær logistisk regressionsanalyse, der undersøger, hvorvidt svarpersonernes oplevelse af utryghed er afhængig af en række baggrundsvARIABLE (se bilag 2). Logistisk regression er valgt for at undersøge, hvad der kendetegner den mest utrygge gruppe i tryghedsindekset sammenlignet med den mest trygge gruppe jf. figur 2.4. Regressionsanalysen viser, at yngre aldersgrupper i højere grad føler sig utrygge i deres arbejdsliv, bortset fra den yngste gruppe på 18-24 år. Denne gruppe er i sammenligning med de resterende aldersgrupper mindre utrygge i deres arbejde. Sandsynligheden for at opleve utryghed falder desuden i takt med stigende uddannelsesniveau. Dem med erhvervsfaglig uddannelse samt dem med en lang videregående uddannelse (LVU) eller ph.d. har lavere sandsynlighed for at opleve sig utrygge end den gruppe, der har grundskole eller gymnasium som højeste uddannelse.

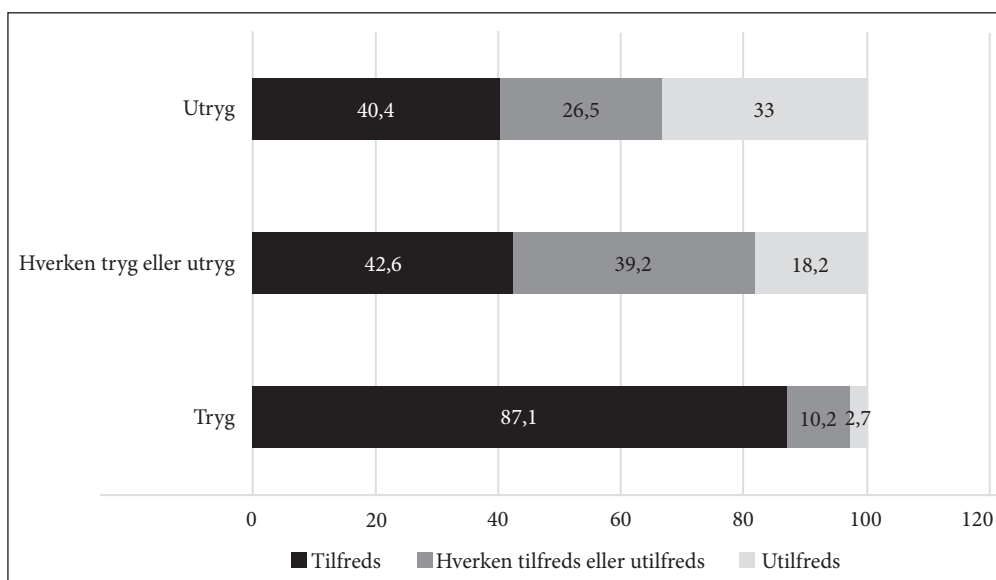
Der er også markant forskel på fastansatte og midlertidigt ansatte, hvor midlertidigt ansatte har 4,8 gange større sandsynlighed for at være utrygge sammenlignet med fastansatte. Der er desuden en lille, men signifikant forskel i utrygheden mellem henholdsvis fuldtids- og deltidsansatte, hvor deltidsansatte i højere grad end fuldtidsansatte føler sig utrygge. Endelig er der tydelig sammenhæng mellem selv vurderet helbred og oplevelsen af utryghed: Jo dårligere man selv vurderer eget helbred, jo mere utryg er man.

### Sammenhæng mellem tryghed, jobtilfredshed og stress

Vi kan se, at der er stærke statistiske sammenhænge mellem oplevelsen af tryghed i arbejdet, jobtilfredshed og fravær af stress. Det er ikke muligt med dette datamateriale at fastslå, om det er oplevelsen af tryghed, der fører til jobtilfredshed og fravær af stress eller den omvendte vej. Vi kan blot konstatere, at de faktorer er forbundet.

Figur 2.5 viser sammenhængen mellem svarpersonernes oplevelse af generel tryghed i arbejdet og tilfredshed med arbejdet.

**Figur 2.5. Oplevet generel tryghed i arbejdet og tilfredshed med arbejdet (i procent)**

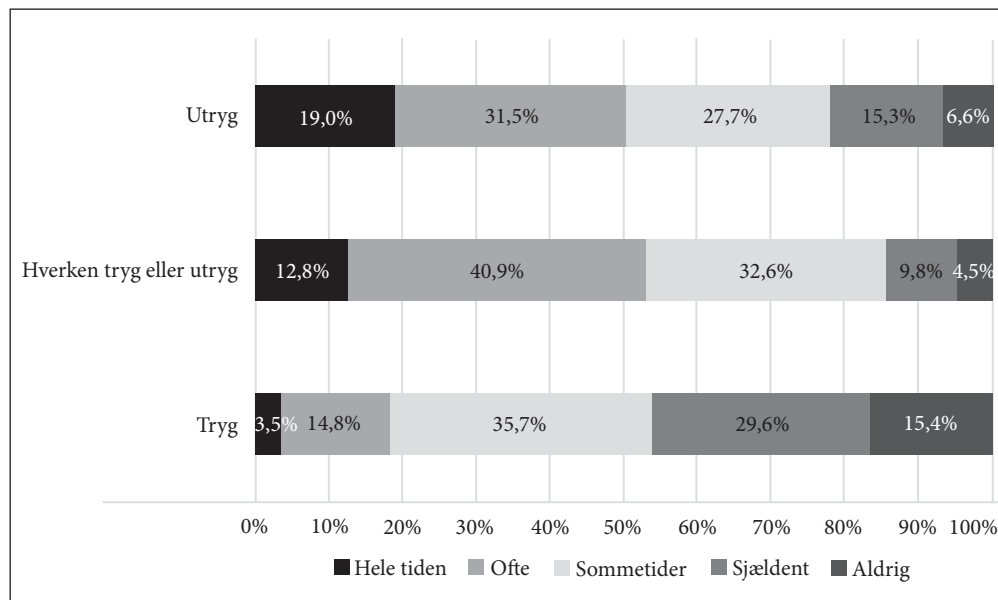


*Gamma: 0,773, Sig. <0,001.*

87,1 procent af de svarpersoner, som er trygge i deres arbejde, er også tilfredse med deres arbejde. Til sammenligning gælder det blot 42,6 procent af dem, som hverken er trygge eller utrygge, og 40,4 procent af dem, som er utrygge. Det er en meget stærk sammenhæng (som det også fremgår af gamma-værdien på 0,773). Dette billede understøttes desuden af en logistisk regressionsanalyse, der tilsvarende viser en stærk sammenhæng mellem oplevelse af utryghed (tryghedsindekset) og jobtilfredshed (se bilag 3). De, der er utilfredse med deres job, har næsten 14 gange højere sandsynlighed for at opleve utryghed sammenlignet med dem, som er tilfredse med deres job.

Der er ligeledes en meget stærk statistisk sammenhæng mellem tryghed i arbejdet og stress, som det ses af figur 2.6.

**Figur 2.6. Oplevet generel tryghed i arbejdet og følelsen af stress i de seneste to uger (i procent)**



*Gamma: -0,518, Sig. <0,001.*

Figuren viser en meget klar sammenhæng: Jo højere generel tryghed i arbejdet, desto lavere forekomst af stress. Blandt svarepersoner, som er utrygge, er der f.eks. 19 procent, som inden for de seneste to uger hele tiden har følt sig stresset, hvilket gælder blot 3,5 procent af dem, som føler sig trygge. Også disse tendenser bliver underbygget af en logistisk regression, som viser en højsignifikant sammenhæng mellem oplevet utryghed (tryghedsindekset) og oplevet stress (se bilag 4).

### Opsamling

Ligesom tidligere undersøgelser viser denne undersøgelse, at der generelt er et højt niveau af tryghed i arbejdet. Der er imidlertid nogle grupper, som er mere utrygge end andre. Atypisk ansatte er i mindre grad trygge i arbejdet sammenlignet med typisk ansatte. Freelancere, vikarer, ansatte i fleksjob, midlertidigt ansatte eller platformsarbejdere har således en lavere grad af tryghed i arbejdet. Analyserne viser desuden, at den gruppe, der vurderer eget helbred som dårligt eller egen arbejdsevne som lav, har markant lavere tryghed i arbejdet.

Der er samtidig en signifikant og relativ stærk sammenhæng mellem den generelle oplevelse af tryghed i arbejdet og de fire former for tryghed (arbejdstryghed, ansættelsestryghed, beskæftigelsestryghed og indkomsttryghed). Det har vi undersøgt ved

at konstruere et samlet indeks for tryghed i arbejdslivet, som består af den generelle oplevelse af tryghed i arbejdet, bekymring for at miste sit nuværende job, hvor let eller svært det er at finde et andet arbejde, der er mindst lige så godt som det nuværende, og hvor let eller svært det er at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen. De mest utrygge er svarpersoner, som er ansat i atypiske ansættelsesformer, og som har et dårligt selv vurderet helbred eller lav selv vurderet arbejdsevne.

Oplevelsen af tryghed hænger sammen med oplevelsen af jobtilfredshed og stress. Dette understreger vigtigheden i at sikre, at flest mulige oplever tryghed i arbejdet.

## Kapitel 3

# Arbejdstryghed

De fleste danskere bruger en stor del af deres vågne tid på at arbejde. Derfor er det naturligtvis også afgørende for trivsel og velvære, at arbejdet føles trygt. Der kan imidlertid være mange forskellige forhold på arbejdspladsen og i arbejdslivet, der gør, at man føler sig mere eller mindre trygt. I dette kapitel ser vi derfor på arbejdstryghed, som vi anskuer fra forskellige vinkler.

Vi begynder med at se på overenskomster og tillidsrepræsentanternes betydning for oplevelsen af tryghed. I Danmark kommer de fleste rettigheder på arbejdsmarkedet, f.eks. løn og arbejdstid, fra de kollektive overenskomster, der er forhandlet af arbejdsmarkedets parter. Der er derfor god grund til at tro, at en kollektiv overenskomst har betydning for oplevelsen af tryghed. Det samme gælder en tillidsrepræsentant, der kan tale kollegernes sag uden at frygte for repressalier fra ledelsen pga. den særlige tillidsrepræsentantsbeskyttelse. Senere ser vi på arbejdsmiljøet, der både dækker over fysiske og psykiske forhold. Modsat løn og arbejdstid er arbejdsmiljøet reguleret via lov i Danmark, hvor Arbejdstilsynet har myndighedsansvaret. I forlængelse af arbejdsmiljø ser vi på den psykologiske tryghed, som er tæt beslægtet med det psykiske arbejdsmiljø, men som i højere grad fokuserer på arbejdspladskulturen. Har det f.eks. negative konsekvenser at dele tvivl og uenigheder åbent på arbejdspladsen? Vi slutter kapitlet med et afsnit om arbejdstidsbalancen (faktisk og ønsket arbejdstid).

### Hvad er arbejdstryghed?

Vi definerer arbejdstryghed som *trygheden som arbejdet eller arbejdspladsen tilbyder den ansatte*. Arbejdstrygheden kommer mange steder fra og omfatter fysisk og psykisk arbejdsmiljø, psykologisk tryghed, arbejdstidsbalance, repræsentationssikkerhed via tillidsrepræsentanter, rettigheder (f.eks. via overenskomster) og medindflydelse.



### Kollektive overenskomster og tryghed

I Danmark er der ikke en lovbestemt mindsteløn, som der er i mange andre lande. Faktisk fylder lovgivning meget lidt, når det handler om at sikre rettigheder for danske lønmodtagere. De fleste og mest afgørende rettigheder som løn, arbejdstid, ret til barsel, adgang til efter- og videreuddannelse, pension mv. kommer fra kollektive overenskomster, der er forhandlet af arbejdsmarkedets parter med kun minimal indblanding fra politikere (Høgedahl 2022). Det er imidlertid ikke alle, der er dækket af en kollektiv overenskomst. Vi ved, at den offentlige sektor, som står for ca. 30 procent af den samlede beskæftigelse, er nogenlunde 100 procent dækket af kollektive overenskomster. Der er derimod huller i den kollektive overenskomstdækning, når vi ser på det private arbejdsmarked. I brancher som f.eks. hotel og restauration samt landbrug vurderes den kollektive overenskomstdækning til at være under 20 procent.

Tabel 3.1 viser, hvordan danske lønmodtagere generelt oplever tryghed på arbejdsmarkedet fordelt på, hvorvidt de har en kollektiv overenskomst eller ej.

**Tabel 3.1. Kollektiv overenskomstdækning og generel tryghed (i procent)**

|       | 1. Jeg føler mig generelt tryk i mit arbejde | 2  | 3 | 4 | 5 | 6 | 7. Jeg føler mig generelt utryk i mit arbejde | Ved ikke |
|-------|--|----|---|---|---|---|---|----------|
| Ja    | 62   | 20 | 8 | 4 | 3 | 1 | 1   | 1        |
| Nej   | 61   | 18 | 8 | 5 | 3 | 2 | 2   | 1        |
| I alt | 61   | 19 | 8 | 4 | 3 | 2 | 2   | 1        |

*Pearson Chi-square: 22529,955, Sig. <0,001.*

Tabellen viser, at danske lønmodtagere generelt føler sig meget trygge i deres arbejde, hvor henholdsvis 82 og 79 procent af lønmodtagere med og uden kollektiv overenskomst svarer enten 1 eller 2. Det er umiddelbart overraskende, at tilstedeværelsen af en kollektiv overenskomst ikke umiddelbart har (større) betydning for den generelle tryghed, som lønmodtagere oplever. Det kan naturligvis være et udtryk for, at de kollektive overenskomster kan have en afsmittende effekt på resten af arbejdsmarkedet, hvorved mange lønmodtagere uden en overenskomst alligevel får de samme rettigheder, som dem, der er dækket af en kollektiv overenskomst. Det kan også være et udtryk for, at der er forhold, der trækker i hver sin retning. Vi ved fra forskningen, at mange privatansatte akademikere ikke har – og heller ikke ønsker – en kollektiv overenskomst (Høgedahl & Jørgensen 2017). De er tilfredse med at forhandle deres løn og arbejdsvilkår individuelt direkte med deres arbejdsgivere. Man kan derfor have en tese

om, at ufaglærte måske vil opleve en større sammenhæng mellem oplevelsen af generel tryghed og tilstedeværelsen af en kollektiv overenskomst, fordi overenskomsten får en større betydning. Ufaglærte står generelt svagere på arbejdsmarkedet, da de lettere kan erstattes af anden arbejdskraft eller teknologi. For at teste denne antagelse, har vi i tabel 3.2 kun inkluderet ufaglærte. Her får vi en større spredning, som ikke er gældende for akademikere.

**Tabel 3.2. Kollektiv overenskomstdækning og generel tryghed for ufaglærte (i procent)**

|       | 1. Jeg føler mig generelt tryk i mit arbejde | 2  | 3 | 4 | 5 | 6 | 7. Jeg føler mig generelt utryk i mit arbejde | Ved ikke |
|-------|--|----|---|---|---|---|---|----------|
| Ja    | 64   | 17 | 8 | 4 | 3 | 2 | 1   | 1        |
| Nej   | 57   | 18 | 7 | 5 | 4 | 2 | 4   | 3        |
| I alt | 62   | 18 | 7 | 5 |   | 3 | 2   | 1        |

*Pearson Chi-square: 36776,180, Sig. <0,001.*

Der er en signifikant tendens til, at ufaglærte lønmodtagere, der er dækket af en kollektiv overenskomst, føler sig mere trygge end dem uden en kollektiv overenskomst. Vi får præcis det samme resultat, hvis vi ser på tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant (ikke rapporteret her). Der er ingen forskel, når vi ser på hele arbejdsmarkedet, men ser vi alene på de ufaglærte, er der en positiv sammenhæng mellem tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant og oplevelsen af generel tryghed i arbejdet.

### Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøet dækker over fysiske og psykiske forhold på arbejdspladsen og reguleres via Arbejdsmiljøloven. Er der ti eller flere ansatte på en arbejdsplads, skal der mindst være én arbejdsmiljørepræsentant blandt medarbejderne. Det er Arbejdstilsynet, der via anmeldte og uanmeldte besøg fører tilsyn med, at arbejdsmiljøloven bliver overholdt. Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø har en stor indvirkning på trivsel generelt, og vi har derfor grund til at formode, at det også gælder oplevelsen af tryghed.

Der er brancher, hvor det fysiske arbejdsmiljø er hårdere og farligere end andre. Der er således flest anmeldte arbejdsskader – og arbejdsulykker med døden til følge – i brancherne ”opførelse og nedrivning af byggeri”, ”transport af gods” og ”landbrug, skovbrug og fiskeri”. Alle disse brancher benytter ufaglært og faglært arbejdskraft, og

de typiske arbejdsulykker involverer ulykker med værktøj, klemning, fald eller skader som følge af genstande, der falder fra højden. De sidste ti år er der desuden i netop de brancher sket en stor stigning i andelen af migrantarbejdere fra særligt nye EU-lande og lande uden for EU (Overgaard m.fl. 2023).

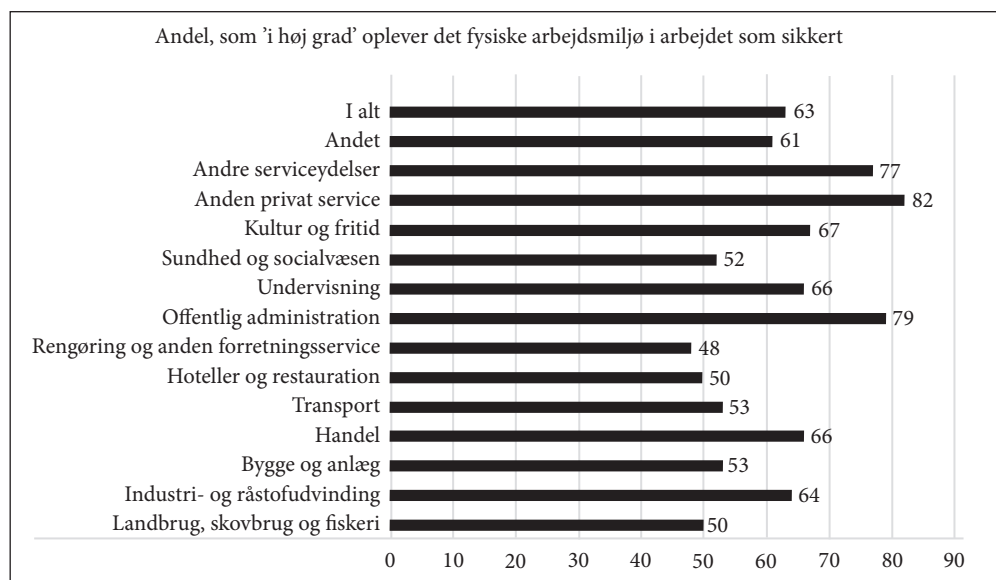
Ser vi på, hvem der oplever deres fysiske arbejdsmiljø som trygt, finder vi ingen væsentlige forskelle mellem køn og alder. Det er i høj grad på branche, uddannelse og faggrupper, at de største forskelle ses. Tabellen viser, i hvilken grad det fysiske arbejdsmiljø føles sikkert fordelt på højest opnået uddannelse.

**Tabel 3.3. Tryghed i det fysiske arbejdsmiljø fordelt på højest opnået uddannelse (i procent)**

|                | I høj grad | I nogen grad | I ringe grad | Slet ikke | Ved ikke |
|----------------|------------|--------------|--------------|-----------|----------|
| Ufaglært       | 59         | 33           | 4            | 2         | 2        |
| Erhvervsfaglig | 55         | 38           | 4            | 1         | 2        |
| KVU, MVU, BA   | 64         | 31           | 4            | 1         | 1        |
| LVU, ph.d.     | 84         | 13           | 2            | 1         | 0        |
| <b>I alt</b>   | <b>63</b>  | <b>30</b>    | <b>4</b>     | <b>1</b>  | <b>2</b> |

Spørgsmål: ”I hvilken grad oplever du det fysiske arbejdsmiljø i dit arbejde som sikkert?” *Pearson Chi-square: 142.835,147, Sig. <0,001.*

Det er en klar tendens, at jo længere uddannelse, desto mere sikkert opleves det fysiske arbejdsmiljø. Blandt akademikerne svarer hele 84 procent ”i høj grad” mod kun 55 procent af de faglærte. Vi finder også store forskelle mellem brancher: De, der arbejder i de farligste brancher målt på antallet af ulykker, oplever også deres fysiske arbejdsmiljø som mindst sikkert (jf. figur 3.1 på næste side).

**Figur 3.1. Tryghed i det fysiske arbejdsmiljø fordelt på branche (i procent)**

Pearson Chi-square: 203.099,045, Sig. <0,001.

Landbrug, skovbrug og fiskeri (50 procent svarer ”i høj grad”), bygge og anlæg (53 procent), transport (53 procent) og rengøring (48 procent) er brancher, hvor det fysiske arbejdsmiljø vurderes mindst sikkert. I brancher som offentlig administration og anden privat service vurderes det fysiske arbejdsmiljø som mest sikkert (hhv. 79 procent og 82 procent svarer her ”i høj grad”).

Ser vi på, hvorvidt det psykiske arbejdsmiljø vurderes som sikkert, tegner der sig et andet billede. Der er generelt flere, der vurderer deres psykiske arbejdsmiljø mindre sikkert sammenlignet med det fysiske arbejdsmiljø. Lige lidt over halvdelen svarer enten ”i nogen grad” eller ”i ringe grad” til spørgsmålet om ”I hvilken grad vurderer du dit arbejdsmiljø som sikkert?” (jf. tabel 3.4 nedenfor). I forhold til det fysiske arbejdsmiljø er det kun hver tredje, der svarer ”i nogen grad” eller ”i ringe grad”.

Der er mange forhold, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Det kan bl.a. være krav til arbejdsmængde og til opmærksomhed eller koncentration, krav om at håndtere og bearbejde følelser, samt krav, der er uklare eller modstridende. Det kan også være den måde, hvorpå arbejdet er planlagt og tilrettelagt, herunder mulighed for at have indflydelse på arbejdet. Ledelse og relationer til kollegaer spiller også en stor rolle. Konsekvenserne af et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan bl.a. være stress og udbrændthed.

Modsat fysisk arbejdsmiljø viser tabel 3.4, at der ikke er en klar sammenhæng mellem uddannelsesniveau og vurderingen af, hvorvidt det psykiske arbejdsmiljø er sikkert.

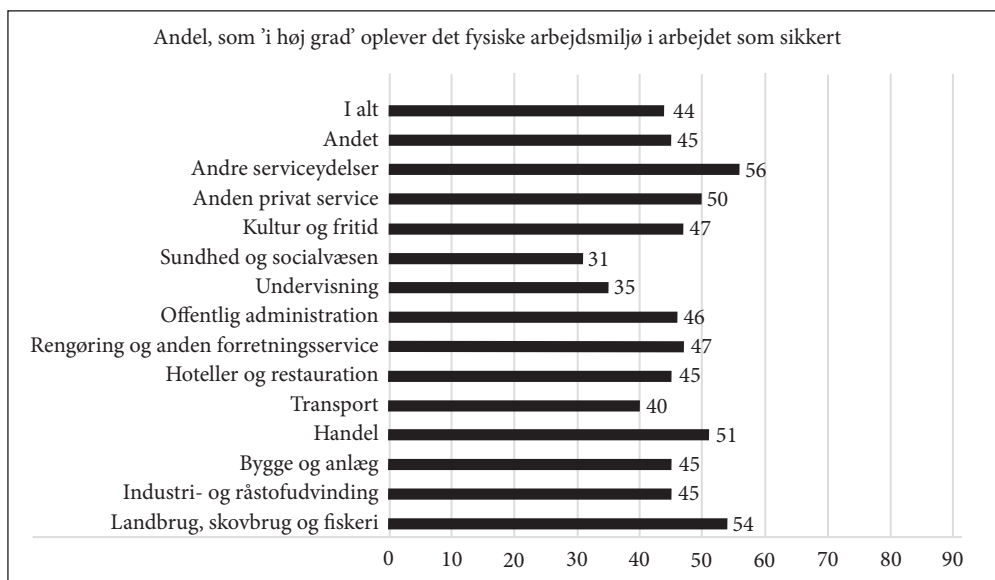
**Tabel 3.4. Tryghed i det psykiske arbejdsmiljø fordelt på højest opnåede uddannelse (i procent)**

|                | I høj grad | I nogen grad | I ringe grad | Slet ikke | Ved ikke |
|----------------|------------|--------------|--------------|-----------|----------|
| Ufaglært       | 46         | 39           | 9            | 3         | 3        |
| Erhvervsfaglig | 42         | 45           | 9            | 2         | 1        |
| KVU, MVU, BA   | 39         | 47           | 11           | 2         | 1        |
| LVU, ph.d.     | 49         | 41           | 8            | 1         | 0        |
| I alt          | 44         | 43           | 10           | 2         | 2        |

Spørgsmål: "I hvilken grad oplever du det psykiske arbejdsmiljø i dit arbejde som sikkert?" *Pearson Chi-square: 37460,271 Sig. <0,001.*

Ligesom med fysisk arbejdsmiljø finder vi imidlertid store forskelle, når vi ser på tværs af brancher. Særligt inden for undervisning samt sundhed og socialvæsen ligger andelen, der svarer i "høj grad" lavt (hhv. 35 procent og 31 procent) (se figur 3.2 nedenfor).

**Figur 3.2. Tryghed i det psykiske arbejdsmiljø fordelt på branche, 2023 (i procent)**



*Pearson Chi-square: 116861.043, Sig. <0,001.*

Yderligere analyser viser, at mange offentligt ansatte med professionsbachelorer som f.eks. skolelærere, pædagoger og sygeplejersker sammen med SOSU'ere i ringest grad oplever at have et sikkert psykisk arbejdsmiljø. En af de ting, disse professioner har til fælles, er personalemangel. Forskning peger på, at disse gruppers arbejdsliv kan være præget af moralsk stress, som beskriver en tilstand, ansatte oplever, når de ikke kan handle og udføre deres arbejde ud fra deres egne værdier og moralske fordringer (Vaaben m.fl. 2023). Følelsen opstår hos den ansatte selv, men bunder i en ydre begrænsning. En anden forklaring kan være, at det er faggrupper med en stor borgerkontakt, som kan give anledning til konflikter, hvilket også spiller ind i vurderingen af graden af sikkerhed i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

### **Psykologisk tryghed**

Psykologisk tryghed refererer til et miljø, hvor medarbejdere føler sig komfortable med at dele idéer, tage risici og udtrykke sig frit uden frygt for negative repressalier eller konsekvenser som f.eks. ydmygelse eller afvisning (Edmondson m.fl. 2014). Det er en vigtig faktor for effektivt samarbejde og innovation (AE Rådet 2023). Når der er psykologisk tryghed, føler medarbejderne sig frie til at være sårbare, dele deres tanker og perspektiver åbent, samt deltage aktivt i diskussioner. Det skaber et arbejdsmiljø, der fremmer læring, kreativitet og problemløsning. Forskning, især inden for organisatorisk psykologi og ledelse, viser, at teams og organisationer med høj psykologisk tryghed er mere tilbøjelige til at trives, være innovative og opnå bedre resultater (Edmondson & Lei 2014). Ledere spiller ofte en central rolle i at fremme psykologisk tryghed ved at skabe en åben og støttende kultur, hvor medarbejdere føler sig respekteret og opmuntres til at dele deres tanker og idéer. En måde at måle psykologisk tryghed på kan være ved at spørge om, i hvor høj grad man oplever, at fejl bliver brugt imod en (jf. tabel 3.5).

**Tabel 3.5. Fejlkultur fordelt på ansættelsesform (i procent)**

|                                     | I høj grad | I nogen grad | I ringe grad | Slet ikke | Ved ikke |
|-------------------------------------|------------|--------------|--------------|-----------|----------|
| Lønmodtagere i fast stilling        | 4          | 15           | 28           | 49        | 4        |
| Lønmodtagere i midlertidig stilling | 5          | 17           | 25           | 47        | 6        |
| Selvstændige                        | 9          | 23           | 17           | 45        | 6        |
| Soloselvstændige                    | 7          | 16           | 21           | 48        | 7        |
| Freelancer                          | 7          | 12           | 29           | 39        | 13       |
| Bureauvikarer                       | 0          | 13           | 26           | 51        | 10       |
| <b>I alt</b>                        | <b>4</b>   | <b>16</b>    | <b>27</b>    | <b>49</b> | <b>4</b> |

Spørgsmål: ”I hvilken grad oplever du, at det bliver brugt imod dig, hvis du begår fejl i dit arbejde?”  
*Pearson Chi-square: 47207,505 Sig. <0,001.*

Hver femte svarer, at de enten ”i høj grad” eller ”i nogen grad” oplever, at fejl bliver brugt imod dem (20 procent). Knap halvdelen svarer ”slet ikke” (49 procent). Selvstændige er en gruppe, hvor en højere andel svarer ”i høj grad” eller ”i nogen grad”. Vi finder ikke store forskelle mellem brancher, køn eller alder. Yderligere analyser viser dog, at der er nogle faggrupper, hvor andelen af dem, der svarer ”i høj grad” eller ”i nogen grad”, er markant større. Det gælder blandt f.eks. læger, tandlæger og fængselsbetjente.

En anden måde at måle den psykologiske tryghed på er ved at spørge til graden af åbenhed på arbejdspladsen. Censur, selvcensur og ytringsfrihed er temaer, der er blevet diskuteret bredt i offentligheden og i forskningslitteraturen de sidste år (Roberts 2023). Forskning peger på, at manglende ytringsfrihed og selvcensur kan give anledning til stress og mistrivsel. Derudover kan manglende åbenhed på en arbejdsplads være hæmmende for innovation og produktivitet (AE Rådet 2023). Begrebet ”den stille organisation” bruges om arbejdspladser, hvor ledelsen ikke får korrekte informationer, fordi medarbejderne ikke føler sig trygge til at dele bekymringer og udfordringer. Vi finder ikke store variationer i forhold til åbenhed og ytringsfrihed, når vi ser på tværs af alder, køn, branche, uddannelse mv. Vi finder derimod, at der er en lille, men signifikant sammenhæng mellem tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant (TR) og i hvilken grad svarpersonerne oplever, at man kan tale om problemer og vanskelige spørgsmål på arbejdspladsen.

## Arbejdstidsbalancen

Vi har en formodning om, at en god balance mellem arbejdsliv og andet liv er vigtig for den oplevede tryghed. Derfor ser vi på, hvorvidt svarpersonerne i undersøgelsen ønsker at arbejde flere eller færre timer. Det kan være en god indikator på, hvorvidt man oplever en balance mellem arbejdslivet og andet liv. Arbejdstid har fyldt meget i den offentlige debat de senere år. Der er stor arbejdskraftsmangel mange steder på det danske arbejdsmarked, hvor ledigheden er lav, og beskæftigelsen er rekordhøj. Regeringen ønsker derfor at øge arbejdsudbuddet (Regeringen 2022; Dybvad Bek 2023). På den anden side ser vi flere tendenser til, at lønmodtagere prioriterer fritid og ønsker at arbejde mindre (CEVEA 2023; TrykFonden 2022). Derfor er koblingen mellem arbejdstid og tryghed interessant.

41 procent af alle svarpersoner er tilfredse med deres nuværende arbejdstid: De ønsker hverken at arbejde mere eller mindre (jf. tabel 3.6). Kun 13 procent ønsker enten at arbejde ”meget mere” eller ”noget mere”, hvorimod 42 procent gerne vil arbejde noget mindre eller meget mindre (jf. tabel 3.6 nedenfor).

Vi finder interessante forskelle, når vi ser på forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Der er flest lønmodtagere i faste stillinger og selvstændige, som gerne vil arbejde mindre. Atypisk ansatte er derimod blandt dem, hvor flest kunne tænke sig at arbejde mere. Det gælder faktisk for en tredjedel. Det vidner om, at tilværelsen som atypisk ansat i mange tilfælde ikke giver nok timer eller tilstrækkelig indtægt. Det gælder bl.a. for mange soloselvstændige og freelancere.

**Tabel 3.6. Holdning til arbejdstid fordelt på ansættelsesform, 2023 (i procent)**

|                                     | Arbejde<br>meget<br>mere | Arbejde<br>noget<br>mere | Hverken<br>eller | Arbejde<br>noget<br>mindre | Arbejde<br>meget<br>mindre | Ved<br>ikke |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------|
| Lønmodtagere i fast stilling        | 3                        | 8                        | 40               | 40                         | 6                          | 3           |
| Lønmodtagere i midlertidig stilling | 9                        | 14                       | 47               | 21                         | 3                          | 5           |
| Selvstændige                        | 3                        | 4                        | 35               | 46                         | 9                          | 4           |
| Soloselvstændige                    | 3                        | 8                        | 52               | 26                         | 9                          | 4           |
| Freelancer                          | 14                       | 18                       | 39               | 14                         | 6                          | 10          |
| Bureauvikarer                       | 0                        | 36                       | 41               | 14                         | 2                          | 7           |
| <b>I alt</b>                        | <b>4</b>                 | <b>9</b>                 | <b>41</b>        | <b>36</b>                  | <b>6</b>                   | <b>4</b>    |

Spørgsmål: ”Hvis du helt frit kunne vælge, ville du så...?” *Pearson Chi-square: 151.419,102, Sig. <0,001.*



Blandt dem, der arbejder på deltid – det vil sige under 37 timer om ugen – er der en markant større andel, der ønsker at arbejde mere. Det gælder faktisk for hver fjerde deltidsansatte, som vist i tabel 3.7.

**Tabel 3.7. Holdning til arbejdstid fordelt på nuværende arbejdstid, 2023 (i procent)**

|                | Arbejde meget mere | Arbejde noget mere | Hverken eller | Arbejde noget mindre | Arbejde meget mindre | Ved ikke |
|----------------|--------------------|--------------------|---------------|----------------------|----------------------|----------|
| <b>Fuldtid</b> | 2                  | 7                  | 38            | 43                   | 7                    | 3        |
| <b>Deltid</b>  | 8                  | 18                 | 51            | 18                   | 3                    | 4        |
| <b>Andet</b>   | 12                 | 16                 | 53            | 10                   | 1                    | 7        |
| <b>I alt</b>   | <b>3</b>           | <b>9</b>           | <b>41</b>     | <b>36</b>            | <b>6</b>             | <b>3</b> |

Spørgsmål: "Hvis du helt frit kunne vælge, ville du så...?" *Pearson Chi-square: 196019,994, Sig. <0,001.*

Vi har i undersøgelsen stillet et opfølgende spørgsmål til deltidsansatte, hvor vi spørger, om deres deltidsansættelse skyldes, at de ikke kan få en stilling på fuld tid. Her ser vi ikke overraskende, at den gruppe, som arbejder deltid, fordi de ikke kunne få en fuldtidsstilling, i høj grad ønsker at arbejde noget mere (jf. tabel 3.8). Det gælder for hele to tredjedele.

**Tabel 3.8. Holdning til arbejdstid blandt deltidsansatte fordelt på årsag til deltid, 2023 (i procent)**

|                                  | Arbejde meget mere | Arbejde noget mere | Hverken eller | Arbejde noget mindre | Arbejde meget mindre | Ved ikke |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|----------------------|----------------------|----------|
| <b>Jeg kunne ikke få fuldtid</b> | 26                 | 40                 | 26            | 3                    | 1                    | 4        |
| <b>Jeg har selv ønsket det</b>   | 3                  | 11                 | 58            | 22                   | 4                    | 3        |
| <b>Andet</b>                     | 11                 | 28                 | 42            | 10                   | 0                    | 9        |
| <b>I alt</b>                     | <b>8</b>           | <b>18</b>          | <b>51</b>     | <b>18</b>            | <b>3</b>             | <b>4</b> |

Spørgsmål: "Hvis du helt frit kunne vælge, ville du så...?" *Pearson Chi-square: 106452,335, Sig. <0,001.*

Undersøgelsen viser også, at lysten til at arbejde mere generelt falder med alderen, som vist i tabel 3.9. De helt unge (18-24 år) har mest lyst til arbejde mere. Det gælder knap

en tredjedel. Omvendt er det kun tilfældet for 5 procent af de ældste svarpersoner (65-67 år).

**Tabel 3.9. Holdning til arbejdstid fordelt på alder, 2023 (i procent)**

|                 | Arbejde meget mere | Arbejde noget mere | Hverken eller | Arbejde noget mindre | Arbejde meget mindre | Ved ikke |
|-----------------|--------------------|--------------------|---------------|----------------------|----------------------|----------|
| <b>18-24 år</b> | 10                 | 21                 | 50            | 15                   | 1                    | 3        |
| <b>25-29 år</b> | 3                  | 11                 | 39            | 36                   | 7                    | 4        |
| <b>30-34 år</b> | 3                  | 7                  | 34            | 44                   | 8                    | 4        |
| <b>35-39 år</b> | 3                  | 10                 | 36            | 39                   | 6                    | 4        |
| <b>40-44 år</b> | 3                  | 7                  | 38            | 41                   | 7                    | 4        |
| <b>45-49 år</b> | 3                  | 7                  | 41            | 40                   | 5                    | 3        |
| <b>50-54 år</b> | 2                  | 6                  | 40            | 40                   | 6                    | 5        |
| <b>55-59 år</b> | 2                  | 6                  | 43            | 39                   | 7                    | 4        |
| <b>60-64 år</b> | 1                  | 5                  | 46            | 38                   | 7                    | 3        |
| <b>65-67 år</b> | 2                  | 3                  | 59            | 30                   | 3                    | 4        |
| <b>I alt</b>    | <b>3</b>           | <b>9</b>           | <b>41</b>     | <b>36</b>            | <b>6</b>             | <b>3</b> |

Spørgsmål: "Hvis du helt frit kunne vælge, ville du så...?" *Pearson Chi-square: 234386,242 Sig. <0,001.*

Ser vi på uddannelse viser der sig også nogle markante forskelle. Der er flest ufaglærte, som ønsker at arbejde noget mere, mens alle andre grupper har en markant mindre andel, der ønsker arbejde mere.

**Tabel 3.10. Holdning til arbejdstid fordelt på højest gennemført uddannelse, 2023 (i procent)**

|                           | Arbejde meget mere | Arbejde noget mere | Hverken eller | Arbejde noget mindre | Arbejde meget mindre | Ved ikke |
|---------------------------|--------------------|--------------------|---------------|----------------------|----------------------|----------|
| <b>Ufaglært</b>           | 7                  | 16                 | 44            | 25                   | 3                    | 6        |
| <b>Faglært (EUD)</b>      | 2                  | 8                  | 43            | 36                   | 7                    | 4        |
| <b>KVU, MVU, Bachelor</b> | 2                  | 5                  | 38            | 46                   | 7                    | 3        |
| <b>LVU, Ph.d.</b>         | 2                  | 6                  | 38            | 46                   | 7                    | 2        |
| <b>I alt</b>              | <b>3</b>           | <b>9</b>           | <b>41</b>     | <b>36</b>            | <b>6</b>             | <b>3</b> |

Spørgsmål: "Hvis du helt frit kunne vælge, ville du så...?" *Pearson Chi-square: 193896,121, Sig. <0,001.*

Til sidst ser vi på udvalgte faggrupper, hvor der både er problemer med at få vagtskemaer til at gå op på grund af personalemangel, og hvor mange af dem, der er ansatte, ikke arbejder fuld tid. Det gælder SOSU-hjælpere og -assistenter, pædagoger og sygeplejersker. For at identificere dem i undersøgelsen har vi brugt fagforeningsmedlemskab. Disse professioner har meget høj organisationsgrad (over 80 procent) og at se på dem, der er medlem af de respektive fagforeninger, kan derfor siges at være repræsentativt for faggrupperne i denne sammenhæng.

**Tabel 3.11. Holdning til arbejdstid fordelt på udvalgte faggrupper, 2023 (i procent)**

|                    | Arbejde meget mere | Arbejde noget mere | Hverken eller | Arbejde noget mindre | Arbejde meget mindre | Ved ikke |
|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|----------------------|----------------------|----------|
| Dansk Sygeplejeråd | 1                  | 4                  | 35            | 52                   | 7                    | 4        |
| FOA                | 3                  | 11                 | 43            | 33                   | 5                    | 5        |
| BUPL               | 2                  | 8                  | 35            | 43                   | 8                    | 2        |

Spørgsmål: ”Hvis du helt frit kunne vælge, ville du så...?” *Pearson Chi-square: 32050,313, Sig. <0,001.*

Omkring halvdelen af alle pædagoger arbejder på deltid, men alligevel ønsker kun 10 procent at arbejde meget eller noget mere. Lidt flere SOSU'er end pædagoger har et ønske om at arbejde mere. Her er andelen, der er tilfreds med nuværende timeantal også større. Sygeplejerskerne er den faggruppe, hvor færrest vil arbejde mere. Kun 5 procent svarer, at de gerne vil arbejde meget eller noget mere. Disse resultater er interessante i relation til trepartsaftalen om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i den offentlige sektor fra december 2023. Sygeplejersker, SOSU-assistenter og pædagoger er blandt de faggrupper, der er stor mangel på, og som blev en central del af trepartsaftalen. Aftalen giver mere i løn til disse grupper, som i modydelse skal give mere fleksibilitet og arbejde flere timer. Resultatet fra tabel 3.11 viser imidlertid, at mange inden for disse grupper ikke ønsker at arbejde mere, og hermed skiller de sig ud fra andre faggrupper, hvor deltid er udbredt.

## Opsamling

I dette kapitel har vi set på arbejdstryghed. Overordnet set finder vi, at de fleste oplever en stor tryghed i forbindelse med deres arbejde og på deres arbejdsplads. Vi finder dog interessante forskelle. Ufaglærte er generelt mere utrygge og oplever, at tilstedeværelsen af en overenskomst giver en lidt højere grad af tryghed. Det samme gælder

for en tilstedeværelse af en tillidsrepræsentant. Det fysiske arbejdsmiljø vurderes også mindst sikkert blandt ufaglærte i brancher, hvor vi ved, at der også findes mange ulykker – det gælder bl.a. opførelse og nedrivning af byggeri. Det psykiske arbejdsmiljø vurderes derimod mindre trygt blandt flere med en bacheloruddannelse, og især blandt faggrupper inden for den offentlige sektor. Det samme gælder den psykologiske tryghed, som vi bl.a. måler på oplevelsen af, om man kan tale åbent om problemer på arbejdspladsen. Til sidst har vi set på ønsker til arbejdstid. Det kan være en god indikator på, om svarpersonerne oplever en sammenhæng mellem arbejdsliv og andet liv. Her finder vi, at de fleste er tilfredse med deres nuværende timeantal, men at der også er mange, som gerne vil arbejde lidt mindre. De, der omvendt ønsker at arbejde flere timer, findes især blandt de helt unge, de deltidsansatte og ansatte i atypiske ansættelser, herunder freelancere. Det er også interessant, at der er faggrupper med mange på deltid, f.eks. pædagoger, SOSU'er og sygeplejersker, hvor kun få ønsker at arbejde flere timer. Det gælder især blandt sygeplejersker, hvor kun 5 procent af medlemmerne af Dansk Sygeplejeråd ønsker at arbejde mere.

## Kapitel 4

# Ansættelsestryghed

Som beskrevet i kapitel 1 forstår vi ansættelsestryghed som trygheden ved at kunne forblive i sit nuværende job. Ansættelsestryghed går også i forskningslitteraturen under betegnelsen jobsikkerhed (jf. kapitel 1). Ansættelsestryghed eller jobsikkerhed har både en formel og en uformel side eller en objektiv og en subjektiv side (De Witte 2005; Sverke, Hellgren & Näswall 2002). Den objektive beskyttelse omhandler de formelle afskedigelsesregler, f.eks. hvor langt eller kort et opsigelsesvarsel man har, hvis man bliver afskediget, eller hvordan man godtgøres ved afskedigelse. Den subjektive side handler om, hvordan man oplever muligheden for at fortsætte med at have sit nuværende job. Denne subjektive, oplevede ansættelsestryghed indfanges i undersøgelser ofte ved at spørge til den ”kognitive jobsikkerhed” (en persons vurdering af, hvor stor sandsynligheden er for at miste sit arbejde i nær fremtid) og den ”affektive jobsikkerhed” (hvor bekymret man er for at miste sit arbejde).

I dette kapitel undersøger vi både formel og uformel eller objektiv og subjektiv ansættelsestryghed. Formålet er at blive klogere på både ansættelsestrygheden generelt og at identificere mulige forskelle i ansættelsestryghed for forskellige grupper på arbejdsmarkedet.

### **Formel ansættelsestryghed**

Vi starter med at se nærmere på den formelle ansættelsestryghed og indleder med en kort beskrivelse af regelsættet for især afskedigelser i Danmark. Dernæst ser vi nærmere på, hvilke opsigelsesvarsler lønmodtagerne blandt vores svarpersoner angiver at have, herunder hvilke grupper der har hhv. lange og korte opsigelsesvarsler. Derefter undersøger vi, om der er en sammenhæng mellem den formelle ansættelsesbeskyttelse og oplevelsen af at være tryk i arbejdet, tilfreds med sit nuværende job og stresset. Formålet er at blive klogere på, om især det at have mindre formel ansættelsestryghed kan have negativ indvirkning på tryk, tilfredshed og stressniveau i relation til arbejdet.

Den formelle ansættelsestryghed i Danmark er generelt lavere end i de fleste andre lande, vi plejer at sammenligne os med. Det ses bl.a. gennem OECD's opgørelser af

det, de kalder for ”Employment Protection Legislation”.<sup>2</sup> F.eks. er reglerne for at blive afskediget mere lempelige i Danmark end i mange andre lande. Lav ansættelsesbeskyttelse og dermed større risiko for at miste sit arbejde er ikke nødvendigvis problematisk, hvis der samtidig er en høj grad af indkomstryghed og beskæftigelsestryghed. Det er derfor vigtigt at opleve, at der er et økonomisk sikkerhedsnet (f.eks. dagpenge) og et beskæftigelsessystem, som hjælper, hvis man mister jobbet (Bredgaard & Madsen 2018).

Rammerne for opsigelsesvarsler i Danmark kommer mange steder fra, idet både lovgivning (nationalt og fra EU), kollektive overenskomster og individuelle kontrakter spiller en rolle. Det betyder også, at opsigelsesvarslerne kan være meget varierende. Historisk set har reglerne for ansættelse og afskedigelse været overladt til arbejdsmarkedets parter og er reguleret i de kollektive overenskomster. Derfor varierer ansættelsesbeskyttelsen mellem forskellige brancher og forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Opsigelsesvarslerne i byggebranchen er f.eks. meget korte (fra dag til dag).

Derudover gælder Funktionærloven for alle funktionæransatte i Danmark, og giver typisk mellem en til seks måneders opsigelsesvarsel afhængig af anciennitet. Altså et væsentligt længere varsel end f.eks. i byggebranchen. Det anslås, at mere end halvdelen af alle lønmodtagere er dækket af Funktionærloven (Larsen & Madsen 2013; Scheuer & Hansen 2011). Dertil kan nogle lønmodtagere med overenskomstdækning samt lønmodtagere med individuelle kontrakter være ansat på funktionærlignende vilkår, hvilket vil sige, at deres opsigelsesvarsel følger Funktionærloven, selv om de ikke selv er funktionærer. Det anslås, at omkring 11 procent af lønmodtagerne er dækket på denne måde. Tilsvarende findes der bestemmelser i overenskomsterne, der på samme måde som Funktionærloven giver opsigelsesvarsler i forhold til anciennitet. De lønmodtagere, der har kort eller intet opsigelsesvarsel, arbejder typisk som time-lønnede. Nultimerskontrakter har også vundet indpas på det danske arbejdsmarked og særligt i brancher i den private sektor, hvor der er få kollektive overenskomster, f.eks. hotel og restauration eller handel. Her er man ikke garanteret et fast timeantal og i de fleste tilfælde derfor heller ikke et opsigelsesvarsel. Der er andre ansættelsesformer uden opsigelsesvarsler, bl.a. vikarer, der er ansat hos et vikarbureau, hvor arbejdet i en virksomhed, man er udsendt til, kan fratrædes uden varsel.

For at indfange den formelle ansættelsesbeskyttelse, har vi spurgt svarpersonerne med lønmodtagerstatus om følgende: ”Hvis du skulle blive opsagt fra dit nuværende arbejde, hvor langt et opsigelsesvarsel har du så?”. Et sådant spørgsmål kan være vanskeligt at svare på, især hvis svarpersonenerne ikke har kendskab til det formelle regelsæt omkring deres ansættelse. I svarfordelingen ser vi da også, at cirka 15 procent

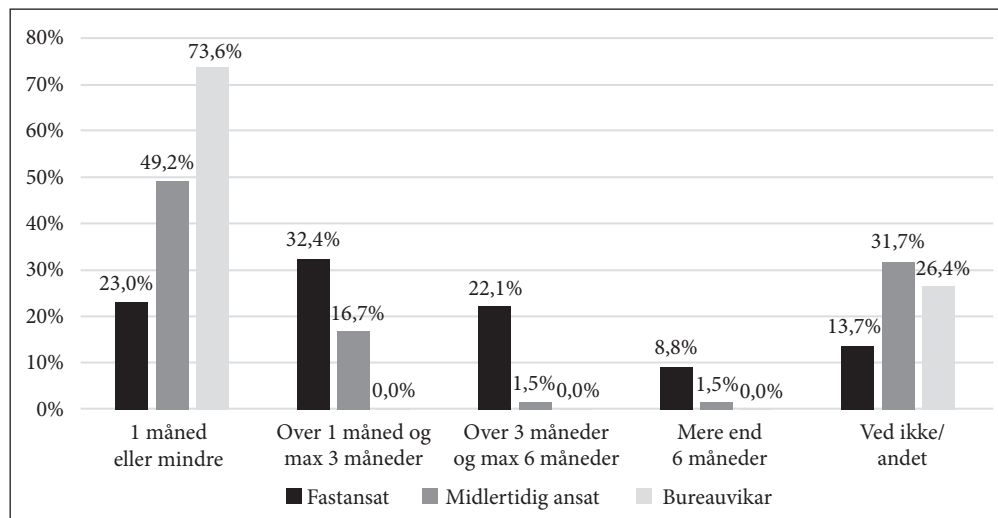
angiver, at de ikke ved, hvad deres opsigelsesvarsel er (jf. tabel 4.1). Derudover angiver 2,4 procent, at de slet ikke har et opsigelsesvarsel, og knap en fjerdedel, at de har et opsigelsesvarsel på en måned eller mindre. Omkring en tredjedel har et opsigelsesvarsel på mellem 1 og 3 måneder. Cirka 12 procent har et opsigelsesvarsel på præcis 6 måneder, og 8 procent har et varsel på mere end 6 måneder. Resultaterne afspejler derfor et arbejdsmarked med ret stor variation i opsigelsesvarslerne, men med relativt korte opsigelsesvarsler (under 6 måneder) for majoriteten.

**Tabel 4.1. Længden på opsigelsesvarslet. Procent af alle lønmodtagere**

|                                     | Andel |
|-------------------------------------|-------|
| Jeg har ikke et opsigelsesvarsel    | 2,4   |
| Under 1 uge                         | 2,1   |
| Mindst 1 uge, men under 1 måned     | 5,7   |
| 1 måned                             | 15,6  |
| Over 1 måned, men under 3 måneder   | 4,3   |
| 3 måneder                           | 26,1  |
| Over 3 måneder, men under 6 måneder | 7,8   |
| 6 måneder                           | 11,9  |
| Over 6 måneder                      | 7,9   |
| Andet                               | 0,8   |
| Ved ikke                            | 15,6  |
| Total                               | 100,0 |

Der er en klar sammenhæng mellem korte opsigelsesvarsler og det at være midlertidigt ansat eller bureauvikar. Dette er logisk, eftersom et længere varsel ofte følger af en længere ansættelse. I figur 4.1 har vi opdelt opsigelsesvarslerne efter ansættelsesform.

**Figur 4.1. Opsigelsesvarsler fordelt på ansættelsesform. Procent af alle lønmodtagere**



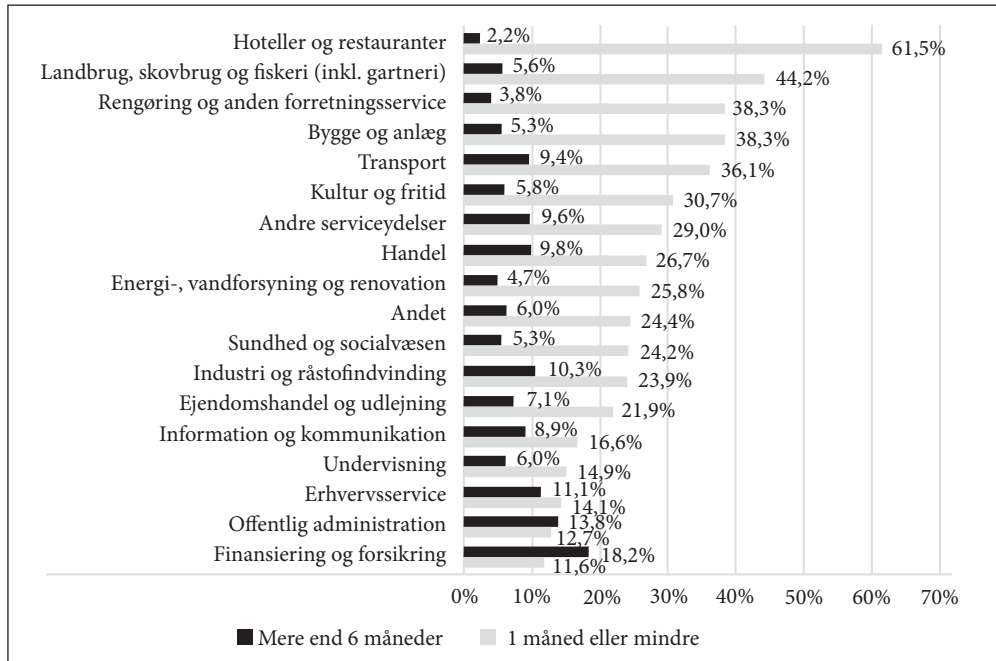
*Pearson Chi-square: 243.004,130, Sig. <0,001.*

Figuren viser, at næsten tre ud af fire, der arbejder som bureauvikarer, har et opsigelsesvarsel på 1 måned eller mindre. Dette gælder 49 procent af de midlertidigt ansatte og 23 procent af de fastansatte. Kategorien ”1 måned eller mindre” dækker over svarpersoner, der har angivet, at de ikke har et opsigelsesvarsel, har et varsel på under en uge, mindst en uge, men under en måned og 1 måned præcis.

Opsigelsesvarslerne er i høj grad branchespecifikke. Figur 4.2. viser de korteste (maksimalt en måned) og de længste opsigelsesvarsler (over 6 måneder) fordelt på brancher. Som det fremgår, er opsigelsesvarsler på en måned eller mindre mest udbredt inden for hotel og restauration, landbrug, rengøring, bygge og anlæg. Omvendt er der procentvist flest lønmodtagere inden for finansiering og forsikring samt offentlig administration med opsigelsesvarsler på mere end 6 måneder.



**Figur 4.2. Korte og lange opsigelsesvarsler fordelt på brancher, procent af lønmodtagere i branchen**



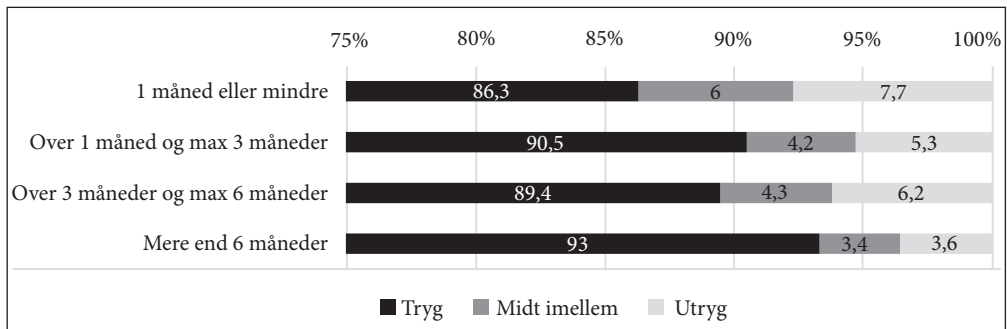
Pearson Chi-square: 276.934,514, Sig. <0,001.

En sidste pointe ift. den formelle ansættelsestryghed er, at de yngre aldersgrupper (især 18-24 år og 25-29 år) oftere har kortere varsler end de ældre, og det samme gælder de mindst uddannede grupper. Når vi ser på køn, er der ikke væsentlige forskelle (tal ikke vist).

Vi har også set på, om der er en sammenhæng mellem længden af opsigelsesvarslet og oplevelsen af at være tryk i sit arbejde (spørgsmålet ”hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde?”). Resultaterne ses i figur 4.3 og viser en svag statistisk signifikant sammenhæng (gamma-værdi på -0,136), hvor især dem med de korteste varsler er mindre trykke end dem med de længste varsler. Blandt gruppen med det korteste opsigelsesvarsel føler 7,7 procent sig utrykke i arbejdet, mens det samme gør sig gældende for 3,6 procent af gruppen med varsler længere end 6 måneder. Omvendt er der 86,3 procent af gruppen med de korteste varsler, der føler sig trykke, mod 93,0 procent af gruppen med de længste varsler. På trods af disse forskelle, er der stadig en meget høj andel, der føler sig trykke i arbejdet, også selv om de har korte opsigelsesvarsler. Resultatet her fortæller noget om, at selv om man formelt set ikke har så meget ansættelsesbeskyttelse, så veksles det ikke nødvendigvis til en oplevelse af utryghed i arbejdet

mere generelt. Men, som vi skal se senere i kapitlet, så er der en sammenhæng mellem det at have kortere opsigelsesvarsler og det at bekymre sig om at miste sit arbejde og vurdere, at det er sandsynligt, at man mister sit arbejde i nær fremtid. På den måde er lav formel ansættelsesbeskyttelse naturligt nok koblet til en oplevelse og vurdering af, at man kan miste sit job, men derfor kan man godt have en mere generel oplevelse af, at arbejdet er trygt.

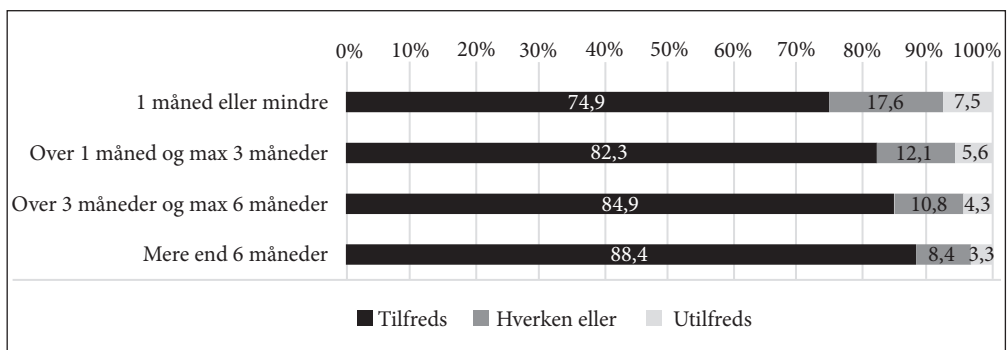
**Figur 4.3. Sammenhæng mellem formel ansættelsesbeskyttelse og oplevet tryghed. Procent af lønmodtagere**



*Pearson Chi-square: 11.119,933, Sig. <0,001. Gamma: -0,136, Sig. <0,001.*

Nedenstående figur 4.4 viser sammenhængen mellem længden på opsigelsesvarslet og jobtilfredsheden. Sammenhængen er signifikant, men svag. Jobtilfredsheden er lidt højere blandt svarpersoner med et længere opsigelsesvarsel.

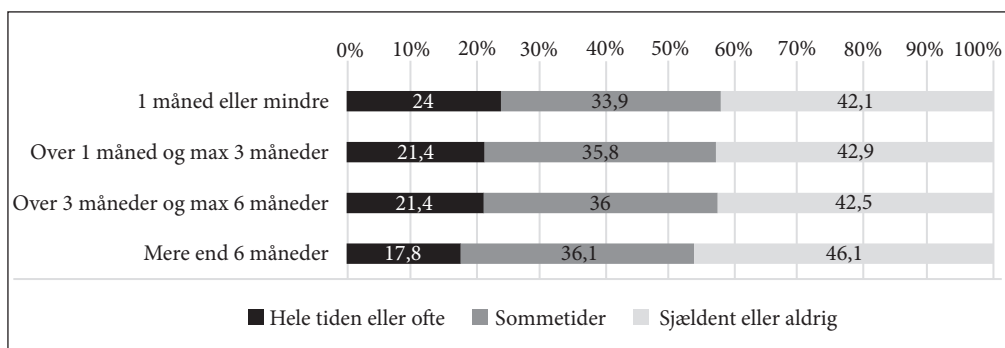
**Figur 4.4. Sammenhæng mellem formel ansættelsesbeskyttelse og jobtilfredshed. Procent af lønmodtagere**



*Pearson Chi-square: 31.919,563, Sig. <0,001. Gamma: -0,218, Sig. <0,001.*

Endelig har vi undersøgt om længden på opsigelsesvarslet betyder noget for, hvor ofte man føler sig stresset. Her finder vi en meget svag signifikant sammenhæng (gamma-værdi på 0,036). Blandt dem med opsigelsesvarsler på en måned eller mindre er der flere, der ofte eller hele tiden føler sig stressede (24 procent) sammenlignet med gruppen med opsigelsesvarsler på over 6 måneder (17,8 procent).

**Figur 4.5. Sammenhæng mellem formel ansættelsesbeskyttelse og hvor ofte man føler sig stresset. Procent af lønmodtagere**



*Pearson Chi-square: 4590,328, Sig. <0,001. Gamma: 0,036, Sig. <0,001.*

Samlet set tyder det derfor på, at graden af formel ansættelsestryghed har en lille, men signifikant betydning for oplevelsen af at være tryk på arbejdet, tilfredshed med sit arbejde samt hvor ofte man føler sig stresset.

### Oplevet ansættelsestryghed

Ud over opsigelsesvarsler har vi undersøgt den oplevede (subjektive) ansættelsestryghed, som har to dimensioner – ”kognitiv” og ”affektiv” jobsikkerhed. Kognitiv jobsikkerhed indfanges typisk ved at spørge til svarpersonens egen vurdering af, hvor sandsynligt det er, at vedkommende ufrivilligt mister sit arbejde inden for det næste år. Affektiv jobsikkerhed indfanges ved at spørge til, hvor bekymret man er for at miste nuværende job og indfanger en mere følelsesbaseret reaktion på en oplevet trussel om at miste sit arbejde (Anderson & Pontusson 2007; Berglund, Furåker & Vulkan 2014). I den forstand er affektiv jobsikkerhed forbundet til kognitiv jobsikkerhed. Hvis man vurderer, at sandsynligheden for at miste sit arbejde er stor, vil man formentlig også være bekymret for at miste sit nuværende arbejde. Men bekymringen for at miste nuværende arbejde kan også skyldes andre faktorer (Anderson & Pontusson 2007). Forskning viser også, at der ofte er en positiv sammenhæng mellem kognitiv jobsikkerhed og de facto tab af job. Altså at personer, der har vurderet, at der er en stor eller

reel sandsynlighed for at miste deres arbejde, faktisk også har mistet jobbet (Dickerson & Green 2012; Klandermans, Hesselink & Van Vuuren 2010). Vi har desuden stillet et spørgsmål om, hvorvidt man er bekymret for at blive forflyttet til andet arbejde mod sin vilje. Dette spørgsmål er i familie med spørgsmålet om den affektive jobsikkerhed, fordi det indfanger en bekymring for ikke at kunne blive i nuværende job, selv om man ikke nødvendigvis mister selve ansættelsen. De tre spørgsmål er stillet til alle svarpersoner i beskæftigelse. Vi ser på svarene nedenfor, hvor vi afslutningsvist også ser på sammenhængen mellem kognitiv og affektiv jobsikkerhed.

### Kognitiv jobsikkerhed

Tabel 4.2 viser, at langt de fleste beskæftigede vurderer, at sandsynligheden for at miste nuværende arbejde i løbet af de næste 12 måneder er lille (18,3 procent) eller meget lille (58,3 procent). Kun 7 procent angiver, at sandsynligheden er stor eller meget stor. 5 procent har svaret ved ikke. Samlet set er den kognitive jobsikkerhed derfor høj.

**Tabel 4.2. Hvor stor tror du sandsynligheden er for, at du vil miste dit arbejde inden for de kommende 12 måneder? Procent af alle beskæftigede svarpersoner**

| Meget stor | Stor | Hverken stor eller lille | Lille | Meget lille | Ved ikke | Total |
|------------|------|--------------------------|-------|-------------|----------|-------|
| 3,3        | 3,8  | 11,5                     | 18,1  | 58,3        | 5,0      | 100,0 |

I 2013 stillede vi samme spørgsmål i en spørgeskemaundersøgelse omkring fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet (Obelundersøgelsen) til et repræsentativt udsnit af de danske lønmodtagere (resultaterne er publiceret i Larsen & Madsen 2013). Det gør det muligt at undersøge, hvordan den kognitive ansættelsestryghed i Danmark har udviklet sig i en 10-års periode. I tabel 4.3 har vi gjort svarene fra de to undersøgelser sammenlignelige, idet vi her kun ser på svarene fra svarpersoner med lønmodtagerstatus.

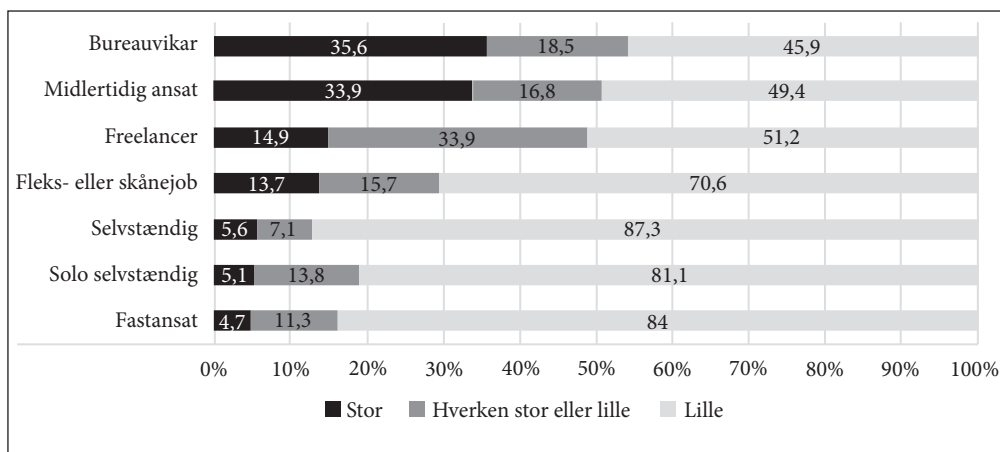
**Tabel 4.3. Hvor stor tror du sandsynligheden er for, at du vil miste dit arbejde inden for de kommende 12 måneder? Procent af lønmodtagere**

|                          | Meget stor | Stor | Hverken stor eller lille | Lille | Meget lille | Ved ikke/vil ikke svare | Total |
|--------------------------|------------|------|--------------------------|-------|-------------|-------------------------|-------|
| Tryghedsbarometeret 2023 | 3,3        | 3,8  | 11,6                     | 18,5  | 57,7        | 4,9                     | 100,0 |
| Obelundersøgelsen 2013   | 2,6        | 5,0  | 16,5                     | 26,0  | 49,3        | 0,5                     | 100,0 |

Besvarelsene i 2023 og 2013 er meget ens. Den kognitive jobsikkerhed har altså holdt sig nogenlunde stabil over tid, også selv om forholdene på arbejdsmarkedet er forskellige i 2013 og i 2023.

Bryder vi nu svarene på den kognitive jobsikkerhed i 2023 ned på forskellige ansættelsesformer, viser det sig, at der er procentvis flest af dem, der arbejder midlertidigt som freelancer eller bureauvikar, der angiver, at sandsynligheden for at miste arbejdet er stor. Det er samtidig grupperne med de korteste opsigelsesvarsler og dermed dem, der har den laveste formelle ansættelsestryghed, jf. figur 4.1. Det er også interessant, at 14 procent af gruppen, der arbejder i fleks- eller skånejob, har angivet, at sandsynligheden for at miste sit arbejde er stor, hvilket vidner om, at denne gruppe føler sig mere usikker på at kunne beholde arbejdet end gennemsnittet. Omvendt er der færrest af de fastansatte lønmodtagere (under 5 procent), der angiver sandsynligheden for at miste arbejdet som stor. Det samme gælder de selvstændige og de soloselvstændige.

**Figur 4.6. Hvor stor tror du sandsynligheden er for, at du vil miste dit arbejde inden for de kommende 12 måneder opdelt på ansættelsesformer. Procent af alle beskæftigede svarpersoner**

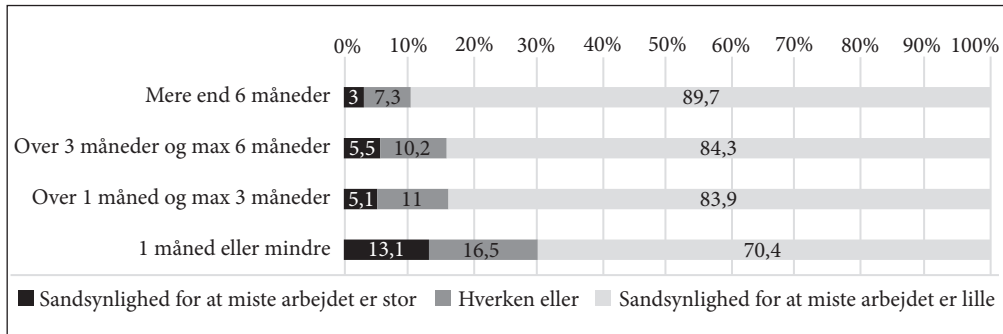


Note: "Meget stor" og "stor" er lagt sammen til en kategori. Det samme gælder "lille" og "meget lille".  
*Pearson Chi-square: 289.414,186, Sig. <0,001.*

I figur 4.7 har vi undersøgt sammenhængen mellem længden på opsigelsesvarslet, altså den formelle ansættelsesbeskyttelse og den kognitive jobsikkerhed. Figuren viser, at svarpersoner med korte opsigelsesvarsler er mindre kognitivt jobsikre end svarpersoner med længere opsigelsesvarsler. 13 procent af de lønmodtagere, der har et opsigel-

sesvarsel på en måned eller mindre, har angivet, at sandsynligheden for at miste deres arbejde inden for det næste år er stor.

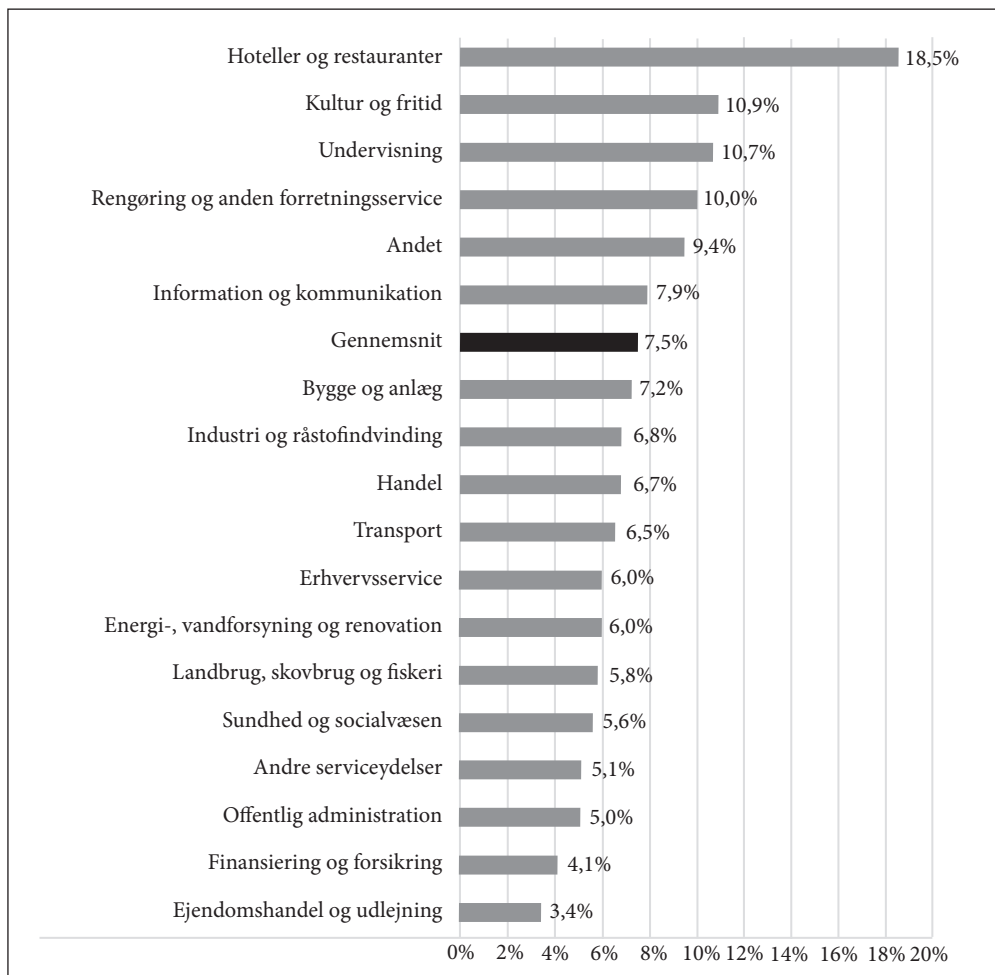
**Figur 4.7. Sammenhæng mellem formel ansættelsestryghed og kognitiv jobsikkerhed. Procent af alle lønmodtagere**



*Pearson Chi-square: 73.944,380, Sig. <0,001. Gamma: 0,297, Sig. <0,001.*

Fordelt på brancher ses den samme tendens. I flere af brancherne med korte opsigelsesvarsler (jf. figur 4.2 tidligere) er der flest, der vurderer, at sandsynligheden er stor for at miste arbejdet (hotel og restauration, kultur og fritid samt rengøring). Det er også interessant, at den kognitive jobsikkerhed er højere end gennemsnittet inden for branchen ”undervisning”, selv om denne branche ikke har særligt korte varsler. Forklaringen kan måske findes i, at undervisningssektoren har en udpræget grad af tidsbegrænsede ansættelser eller i sektorens økonomiske tilstand, hvor flere af de videregående uddannelsesinstitutioner i Danmark har oplevet nedskæringer og afskedigelser i de senere år.

**Figur 4.8. Stor (selvoplevet) sandsynlighed for at miste arbejdet inden for de næste 12 måneder opdelt på brancher. Procent af alle beskæftigede**



Resultaterne viser desuden, at mænd og kvinder svarer ret ens på spørgsmålet om kognitiv jobsikkerhed, mens der er uddannelsesmæssige og aldersmæssige forskelle. De med grundskole, gymnasial uddannelse eller uoplyst uddannelse som den højest fuldførte uddannelse er mere tilbøjelige til at svare, at der er stor sandsynlighed for at miste deres arbejde (11,2 procent) sammenlignet med svarpersoner med en erhvervsfaglig (5,4 procent) eller kort videregående eller mellemlang uddannelse (5,9 procent). For gruppen med lang videregående uddannelse har 7,3 procent angivet, at sandsynligheden for at miste arbejdet er stor. Særligt de yngste grupper på arbejdsmarkedet (18-24

år, men også 25-29 år) og den ældste gruppe (65-67 år) vurderer, at sandsynligheden for at miste arbejdet er stor (tal ikke vist).

### Affektiv jobsikkerhed

Den affektive jobsikkerhed har vi indfanget gennem to spørgsmål: ”I hvilken grad er du bekymret for at miste dit nuværende job?” og ”I hvilken grad er du bekymret for, at du mod din vilje forflyttes til et andet job?”.

**Tabel 4.4. Affektiv jobsikkerhed. Procent af alle beskæftigede svarpersoner**

|  | I høj grad | I nogen grad | I ringe grad | Slet ikke | Ved ikke | Total |
|--|------------|--------------|--------------|-----------|----------|-------|
| Bekymret for at miste nuværende job                              | 4,3        | 15,6         | 27,7         | 50,2      | 2,2      | 100,0 |
| Bekymret for at blive forflyttet til andet arbejde mod ens vilje | 2,1        | 8,0          | 23,8         | 61,6      | 4,4      | 100,0 |

Også her ser det ud til, at kun få er bekymret for at miste deres nuværende job eller blive forflyttet til andet arbejde mod deres vilje. På det første spørgsmål har hhv. 50 procent og 28 procent angivet, at de slet ikke eller i ringe grad er bekymret for at miste nuværende arbejde. På det andet spørgsmål har hhv. 62 procent og 24 procent svaret, at de slet ikke eller i ringe grad er bekymret for at blive forflyttet til andet arbejde mod sin vilje. Det ser dog ud til, at bekymringen for at miste nuværende job er større end bekymringen for at blive forflyttet til et andet arbejde. Næsten hver femte har svaret ”i høj grad” eller ”i nogen grad” på førstnævnte, hvilket kun gælder hver tiende på det andet spørgsmål.

I Obelundersøgelsen i 2013 spurgte vi også til bekymringen for at miste sit arbejde. I tabel 4.5 ses sammenlignelige svar fra 2023 og 2013, hvor svarene er angivet kun for lønmodtagere, og hvor ”ved ikke”-kategorien er fjernet fra 2023-tallene, fordi der ikke var en ”ved ikke”-kategori i spørgsmålet i 2013.



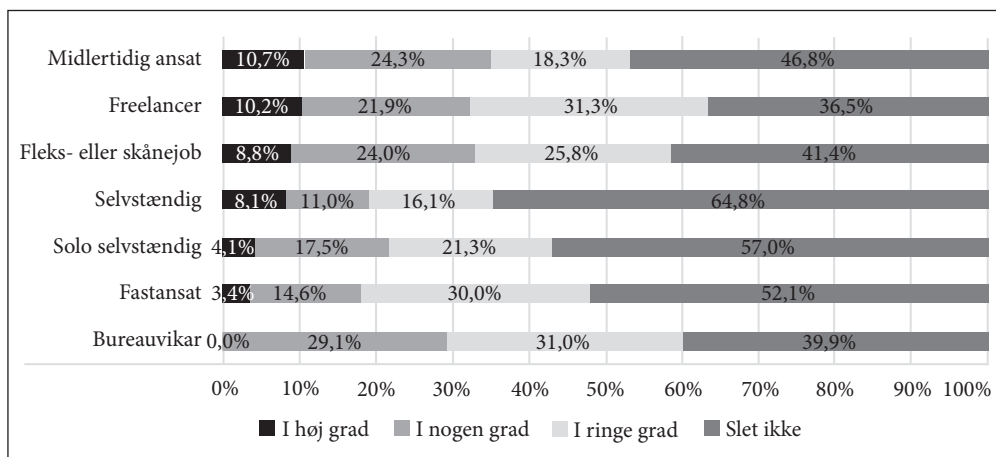
**Tabel 4.5: I hvilken grad er du bekymret for at miste nuværende arbejde. Procent af lønmodtagere**

|                            | I høj grad | I nogen grad | I ringe grad | Slet ikke | Total |
|----------------------------|------------|--------------|--------------|-----------|-------|
| Tryghedsundersøgelsen 2023 | 4,3        | 16,0         | 28,8         | 50,8      | 100,0 |
| Obelundersøgelsen 2013     | 6,9        | 14,8         | 34,9         | 43,4      | 100,0 |

NB: I 2013 er der spurgt til "en hel del" i stedet for "i høj grad" og "kun lidt" i stedet for "i ringe grad".

Svarene er forholdsvis ens, men med en tendens til at den affektive jobsikkerhed var lidt mindre i 2013.

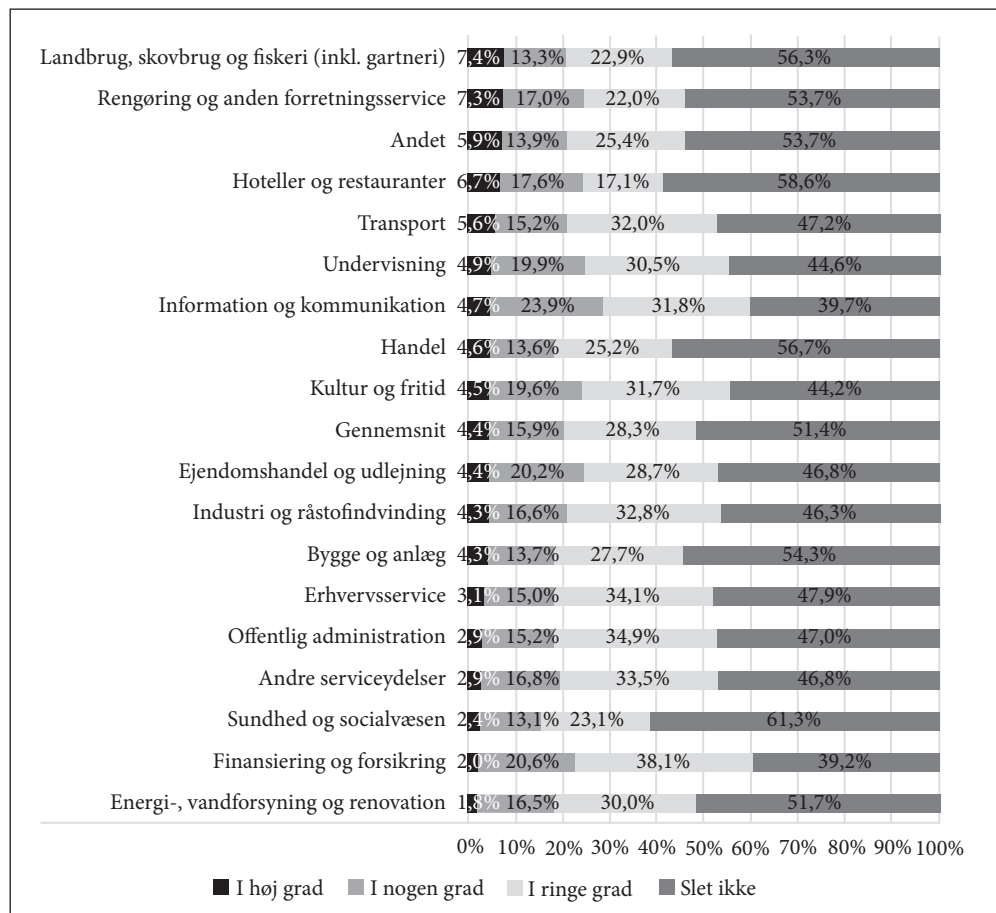
I det følgende undersøger vi bekymringen for at miste sit nuværende job for forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Fordelt på forskellige ansættelsesformer er der den samme tendens som ved den kognitive jobsikkerhed, nemlig at personer, der arbejder i midlertidige stillinger som freelancere og bureauvikarer, er mere tilbøjelige til at bekymre sig for at miste jobbet. Det samme gælder personer, der arbejder i fleks- eller skånejob. Omvendt er de fastansatte og de selvstændige de mindst kognitivt jobusikre.

**Figur 4.9. I hvilken grad bekymrer du dig for at miste dit nuværende arbejde opdelt på ansættelsesformer. Procent af alle beskæftigede svarpersoner**

Pearson Chi-square: 82.814,442, Sig. <0,001.

Fordelt på brancher er der samme tendens som ved den kognitive jobusikkerhed, hvor den lader til at være mest udbredt i brancher, hvor den formelle ansættelsestryghed er mindre. Bekymringen for at miste sit nuværende arbejde er størst i brancher som hotel og restauration, rengøring og landbrug (jf. figur 4.10).

**Figur 4.10. Bekymring for at miste nuværende arbejde opdelt på brancher. Procent af alle beskæftigede**



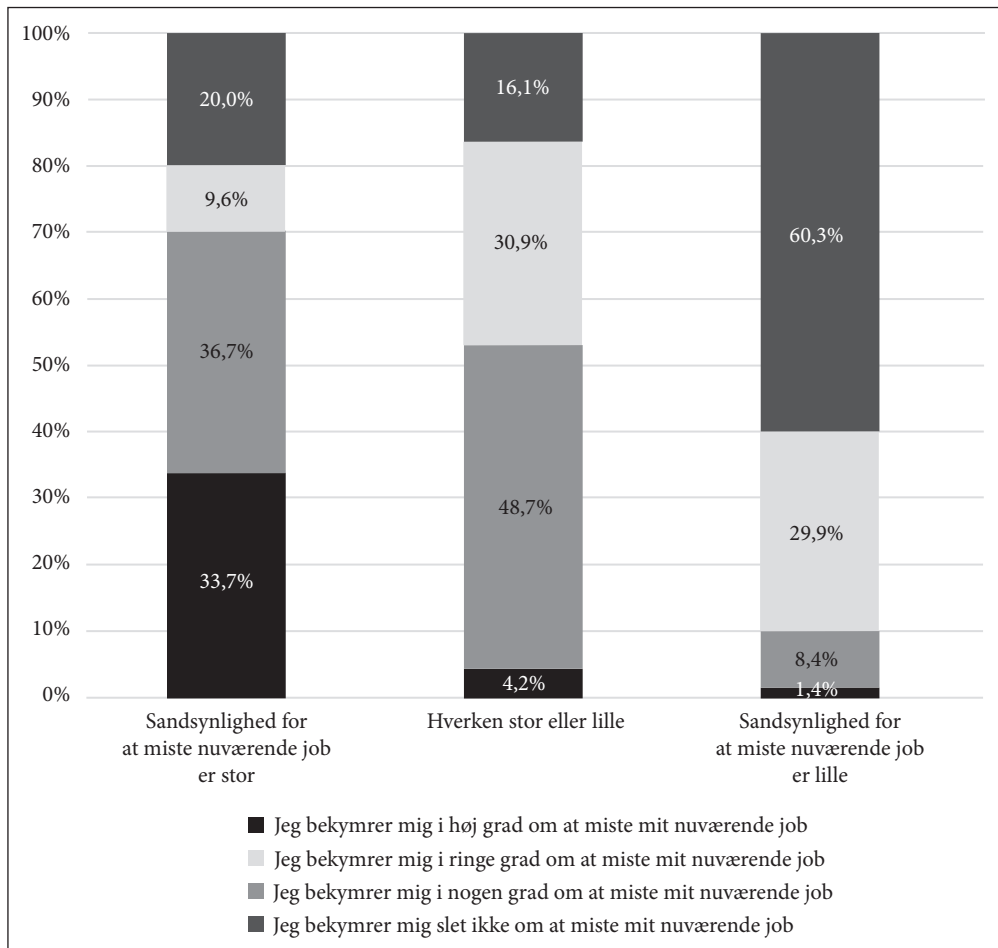
Der er ikke væsentlige forskelle mellem køn eller mellem aldersgrupper på affektiv jobsikkerhed. Dog ser det ud til, at særligt den yngste aldersgruppe (18-24 år) bekymrer sig mindst om at miste nuværende job, mens det er mere udtalt hos især de 25-29-årige og de 45-49-årige. Ift. uddannelse bekymrer svarpersoner med den korteste og længste uddannelsesbaggrund sig mere end dem med erhvervsfaglig eller kort eller mellemlang videregående uddannelse (tal ikke vist).

### Sammenhæng mellem kognitiv og affektiv jobsikkerhed

Endelig har vi set på sammenhæng mellem kognitiv og affektiv jobsikkerhed. Som vist i figur 4.11 er der en meget stærk signifikant sammenhæng mellem dem, der vurderer

det sandsynligt, at de mister deres job, og dem, der bekymrer sig om det (gamma-værdi på 0,73).

**Figur 4.11. Sammenhæng mellem kognitiv og affektiv jobsikkerhed. Procent af alle beskæftigede**



*Pearson Chi-square: 1.039.315,099, Sig. <0,001. Gamma: 0,73, Sig. <0,001.*

## Opsamling

I kapitlet har vi sat fokus på ansættelsestryghed eller jobsikkerhed, altså sikkerheden for at kunne forblive i nuværende job. Vi har set på både den formelle og den oplevede ansættelsestryghed, og vi har undersøgt betydningen af især den formelle ansættelsestryghed for oplevelsen af generel tryghed på arbejdet, tilfredshed med arbejdet samt stress.

Vi fandt ud af, at der er betydelig variation i opsigelsesvarslerne blandt svarpersonerne med lønmodtagerstatus, men at flertallet har relativt korte opsigelsesvarsler (under 6 måneder). Det er, som forventet, lønmodtagere i atypiske ansættelsesformer (midlertidige ansættelser, freelancere og bureauvikarer), der har de korteste varsler og dermed den laveste grad af formel ansættelsesbeskyttelse. Samtidig er de korte opsigelsesvarsler knyttet til bestemte brancher (især hotel og restauration, landbrug, rengøring og bygge- og anlægsbranchen) og til ikke-dansktalende svarpersoner. Dernæst fandt vi ud af, at der er en svag, men signifikant sammenhæng mellem den formelle ansættelsesbeskyttelse og oplevelsen af at være tryk i arbejdet, tilfredshed med arbejdet og stress, hvor gruppen med mindre formel ansættelsesbeskyttelse oplever en lavere grad af tryk, mindre jobtilfredshed og mere stress end svarpersoner med længere opsigelsesvarsler.

Hvad angår den subjektive eller oplevede ansættelsestryk fandt vi ud af, at flertallet er trykke i deres nuværende job, både når vi måler på affektiv og kognitiv jobsikkerhed. Desuden lader den oplevede tryk i ansættelsen ikke til at være mindre i dag end for 10 år siden, hvor vi målte det i en lignende undersøgelse. Vi har dog fundet en signifikant sammenhæng mellem lav formel ansættelsesbeskyttelse og lav oplevet ansættelsestryk, hvor svarpersoner med de korteste opsigelsesvarsler er mindre kognitivt og affektivt jobsikre end dem med de længste opsigelsesvarsler. Derudover har vi fundet ud af, at personer i atypiske ansættelsesforhold samt personer, der arbejder i bestemte brancher (især hotel og restauration) også oplever mindre ansættelsestryk.

## Kapitel 5

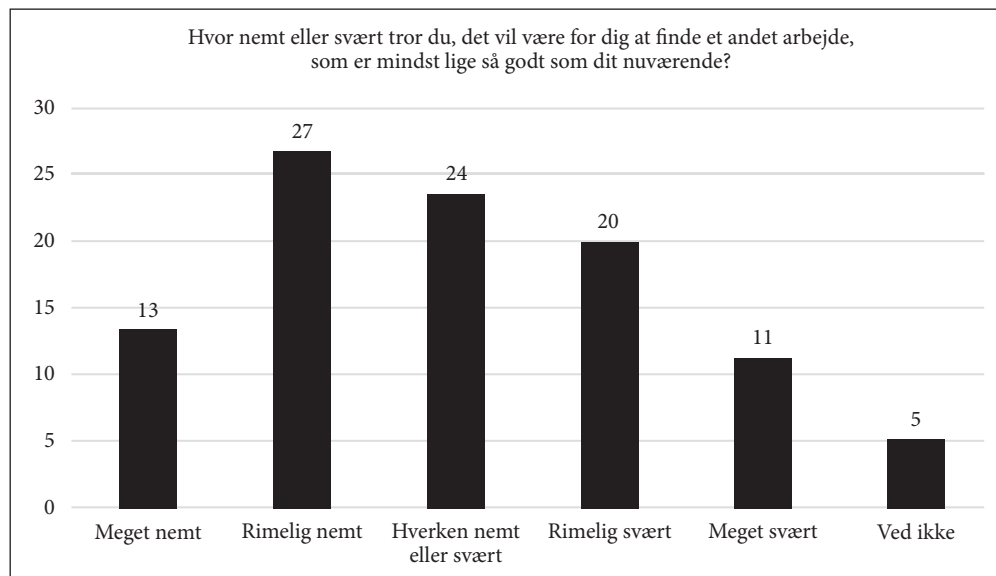
# Beskæftigelsestryghed

Beskæftigelsestryghed handler grundlæggende om tilliden til at kunne finde et arbejde. Når man træder ind på arbejdsmarkedet, eller hvis man senere i livet skulle få behov for at finde et nyt arbejde, f.eks. på grund af ledighed, eller hvis man er blevet nedslidt og er nødt til at lave et sporskifte til en anden branche. Der er således både en efterspørgsels- og udbudsdimension af beskæftigelsestryghed. På den ene side afhænger beskæftigelsestrygheden af, om der er efterspørgsel på arbejdskraft og dermed ledige job, der matcher de kvalifikationer og ønsker, man har til sit arbejdsliv. På den anden side afhænger beskæftigelsestrygheden af, om man kan få hjælp og støtte til at finde arbejde, samt om der er mulighed for at udvikle de færdigheder og kompetencer, der er forudsætningen for, at man kan begå sig på et dynamisk og omskifteligt arbejdsmarked. I tryghedsbarometeret stiller vi i alt seks spørgsmål relateret til beskæftigelsestryghed. Kapitlet er inddelt i tre afsnit. Vi ser først på, hvordan svarpersonerne generelt vurderer deres beskæftigelsesmuligheder. Dernæst analyserer vi beskæftigelsessystemets betydning. Til slut inddrages kompetenceperspektivet og betydningen af efter- og videreuddannelsessystemet.

### **Beskæftigelsesmuligheder**

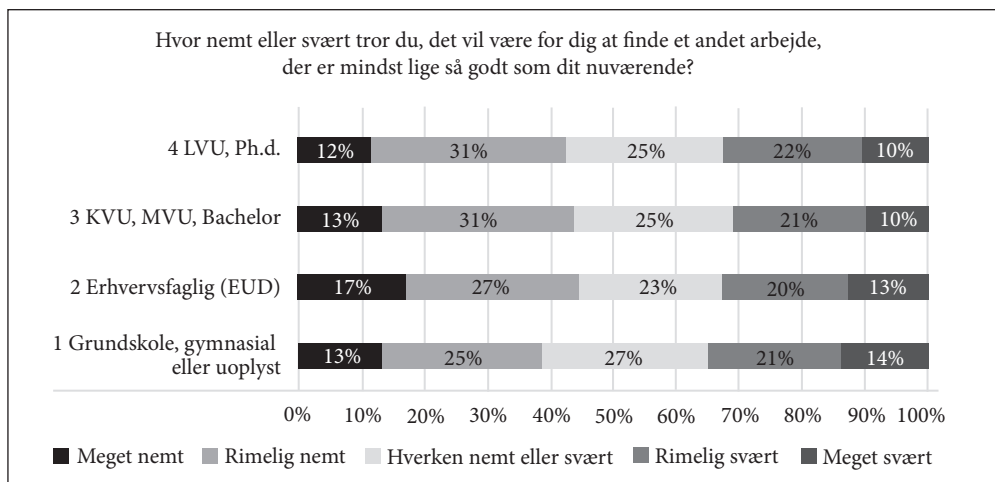
Vi har bedt de beskæftigede svarpersoner vurdere, hvor nemt eller svært det vil være at finde et andet arbejde, der er mindst lige så godt, som det, de har i dag. 40 procent vurderer, at det vil være meget eller rimelig nemt. 31 procent vurderer, at det vil være rimelig eller meget svært. Der er således flere, der føler sig trygge end utrygge på det danske arbejdsmarked, når vi måler den generelle opfattelse af beskæftigelsesmuligheder. I lyset af den rekordhøje beskæftigelse og lave ledighed er det alligevel interessant, at tæt på en tredjedel oplever en lav grad af beskæftigelsestryghed.

**Figur 5.1. Tryghed i forhold til at kunne finde andet job (beskæftigede) (i procent)**



Når vi analyserer svarene på tværs af forskellige grupper, herunder uddannelsesniveau, branche, alder og køn, tegner der sig et billede af, at der på nogle parametre er forholdsvis stor ulighed i forhold til alternative beskæftigelsesmuligheder.

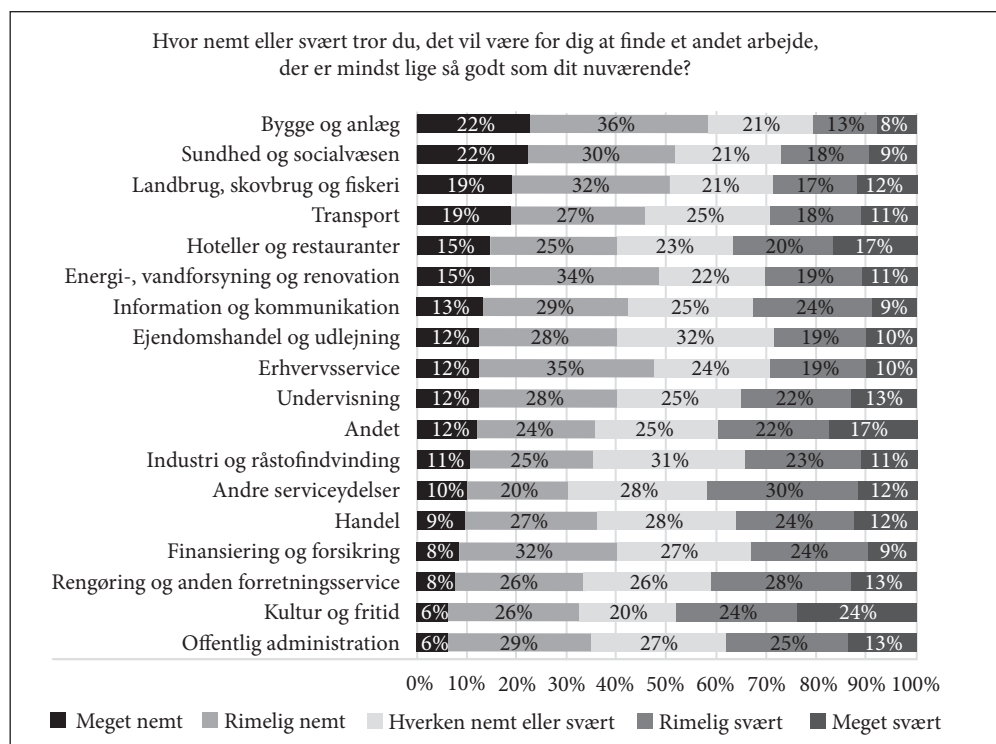
Det gælder imidlertid ikke i udpræget grad for forskellige uddannelsesgrupper (se figur 5.2 på næste side). Der er lidt flere blandt de faglærte, der mener, at det vil være ”meget nemt” at finde et arbejde, der er lige så godt som det nuværende. Det afspejler sandsynligvis, at der aktuelt mangler faglært arbejdskraft. Vi kan tolke det sådan, at efterspørgselssiden spiller en rolle i forhold til følelsen af beskæftigelsestryghed. Ikke overraskende er det blandt de ufaglærte, vi finder den største andel, der siger, at det vil være ”meget svært” at finde et job på niveau med det nuværende. Men generelt er forskellene mellem grupperne små, og der er kun en svag sammenhæng mellem uddannelsesniveau og opfattelsen af beskæftigelsesmuligheder.

**Figur 5.2. Uddannelsesniveau og beskæftigelsesmuligheder (i procent)**

Pearson Chi-square: 22.950,060, Sig. <0,001. Gamma: -0,029, Sig. <0,001.

Uligheden i jobmuligheder bliver større, når vi ser på tværs af brancher. Det er sandsynligt at konjunktursituationen slår tydeligere igennem på branchevariablen, da arbejdskraftmanglen er langt større i nogle brancher end andre. Dertil kommer, at nogle brancher har mindre rigide faggrænser end andre, hvilket har betydning for muligheden for at skifte spor inden for branchen. Inden for bygge- og anlægsbranchen vurderer 59 procent, at de ”meget nemt” eller ”rimelig nemt” kan finde et job, der er lige så godt som det nuværende. Kun knap 8 procent tror, det vil være ”meget svært”. Branchen er netop kendetegnet ved stor efterspørgsel efter arbejdskraft og udstrakt fleksibilitet.

Figur 5.3. Beskæftigelsesmuligheder på tværs af 18 brancher (i procent)



Pearson Chi-square: 128.933,372, Sig. <0,001.

Flertallet af dem, der er beskæftiget inden for sundheds- og socialområdet, vurderer også, at de har gode jobchancer. Noget lignende gør sig gældende inden for energi-, vandforsynings- og renovationsområdet. Svarpersonerne i denne branche ligger rimeligt højt i forhold til vurderingen af deres jobchancer – og højere end de ansatte i industrien. Det afspejler sandsynligvis, at den grønne omstilling medfører større jobskabelse i førstnævnte end sidstnævnte sektor.

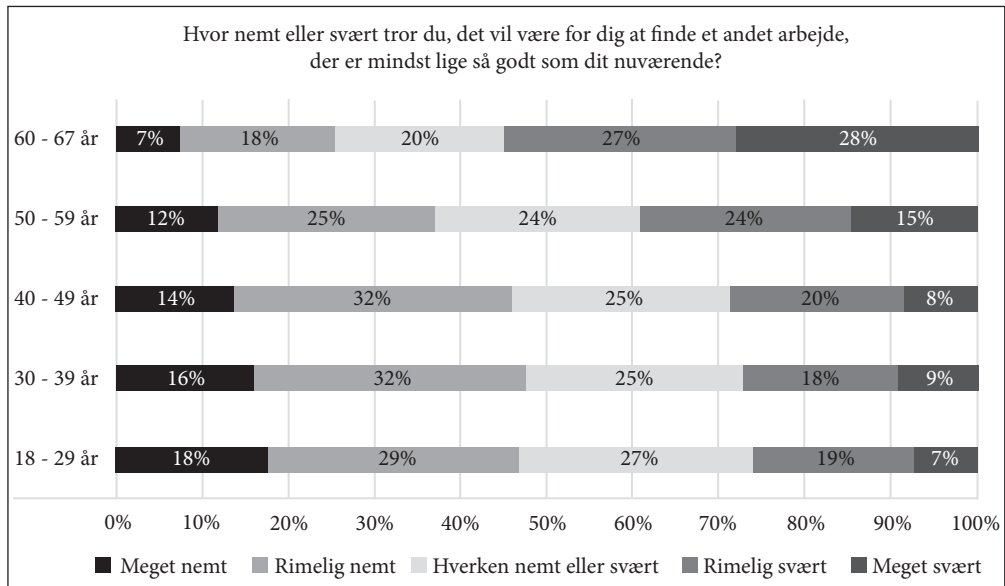
Den laveste beskæftigelsestryghed finder vi blandt ansatte indenfor rengøring, kultur- og fritid, offentlig administration samt andre serviceydelser. Kultur og fritid er den branche med størst andel, der tror, de vil have *meget svært* ved at finde et lige så godt job som det nuværende.

Der er en klarere sammenhæng mellem alder og jobmuligheder end mellem uddannelse og jobmuligheder. Unge er mere trygge end ældre i forhold til at kunne finde andet job, og trygheden falder støt i takt med alderen. En forklaring kan være, at unge er mere fleksible og mobile end ældre. Men ældre erhvervsaktive vil typisk også være længere fremme i deres karriere, og mange vil være højere oppe i jobhierarkiet. Der vil



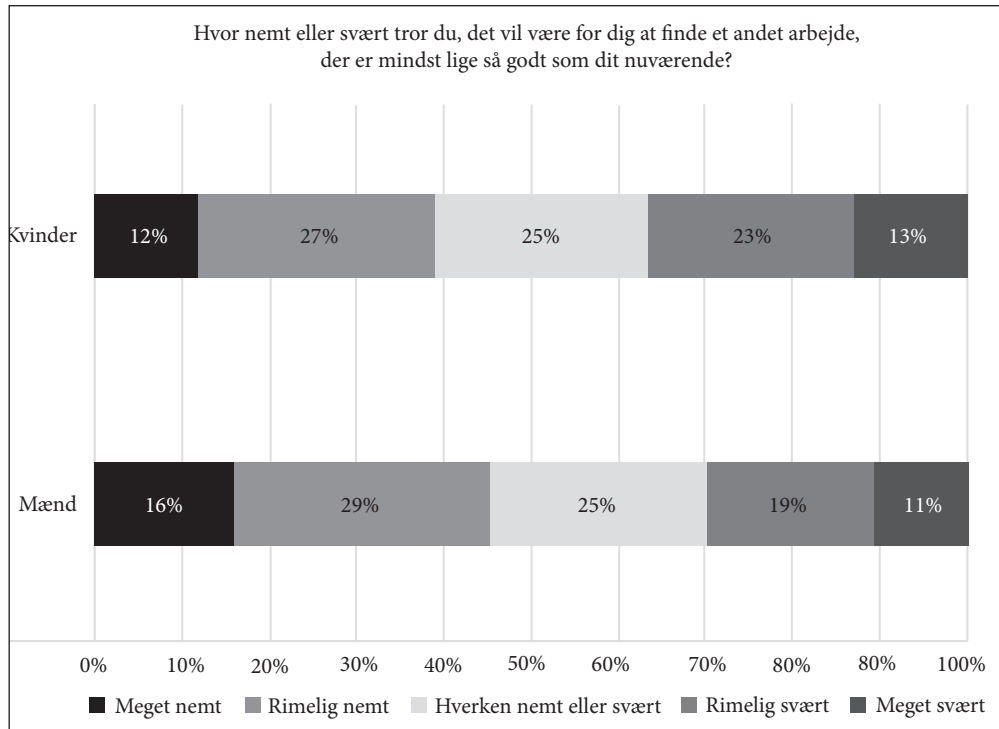
således – alt andet lige – være færre job til rådighed, der er lige så gode, som det job man bestrider, for ældre end unge. Nogle undersøgelser peger også på, at arbejdsgivere diskriminerer ældre til fordel for unge (Qvist & Larsen 2023). Ældres beskæftigelsesutryghed kan således hænge sammen med en generel oplevelse af, at man bliver frasortet på baggrund af sit fødselsår.

**Figur 5.4. Alder og beskæftigelsesmuligheder (i procent)**



*Pearson Chi-square: 152.892,091, Sig. <0,001. Gamma: 0,178, Sig. <0,001.*

Hvad angår køn, vurderer mænd i lidt højere grad end kvinder, at de nemt ville kunne finde et nyt job, der er lige så godt som det nuværende. Omvendt tror flere kvinder end mænd, at det vil være ”svært” eller ”meget svært”. Der er således en lille, men signifikant forskel på kønnene. Uligheden kan dække over, at der er forskel på jobmulighederne i forskellige brancher, og at efterspørgslen efter arbejdskraft aktuelt er større i de mands- end de kvindedominerende fag (f.eks. byggebranchen, energibranchen, transportsektoren eller landbruget).

**Figur 5.5. Køn og beskæftigelsesmuligheder (i procent)**

Pearson Chi-square: 18.873,237, Sig. <0,001. Gamma: 0,112, Sig. <0,001.

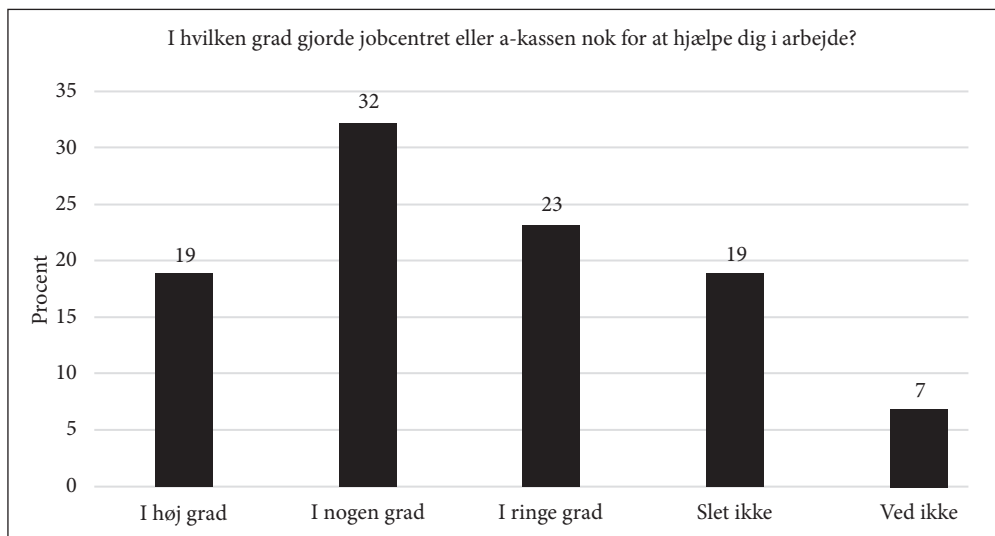
### Hjælp til at finde job og tryghed via beskæftigelsessystemet

Bidrager beskæftigelsessystemet også til følelsen af beskæftigelsestryghed på det danske arbejdsmarked? Beskæftigelsessystemet i Danmark er organiseret omkring kommunale jobcentre, der formelt set skal hjælpe ledige i job og skaffe kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne. Både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere og andre grupper af ydelsesmodtagere skal møde op til samtaler i jobcentret, og har desuden ret og pligt til forskellige aktive tilbud (Bredgaard & Rasmussen 2022). Der har i medierne i de senere år været mange negative historier om borgere, der føler sig overvåget eller umyndiggjort i forbindelse med deres kontakt til sagsbehandlere i jobcentersystemet. Det giver ikke umiddelbart associationer til trivsel og tryghed. Imidlertid er det vigtigt også at medtænke, at mange borgere helt smertefrit bruger beskæftigelsessystemets tilbud som trædesten ind eller tilbage på arbejdsmarkedet (Caswell & Larsen 2021). Der er også ganske god evidens for, at flere af systemets redskaber virker i forhold til at bringe arbejdsløse tilbage i job (Andersen & Svarer 2012).

For dagpengemodtagere spiller a-kasserne også en rolle for beskæftigelsestrygheden. Forsikrede ledige skal deltage i samtaler hos både jobcentret og a-kassen. Samtalerne handler om de lediges rådighedsforpligtelse samt ret og pligt til deltagelse i aktive tilbud, men de kan også have fokus på rådgivning, jobformidling eller visitering til uddannelse. Forsikrede kortuddannede har f.eks. rettigheder til jobrettet uddannelse, som a-kassen kan hjælpe med at foranstalte, ligesom de kan hjælpe med udarbejdelse af CV, opbygning af en profil på sociale medier og kontakt til arbejdsgivere.

Analysen af tryghed i forhold til beskæftigelsessystemet består både af en bagudrettet og en fremadrettet måling. Den bagudrettede måling er forbeholdt dem, der inden for de seneste fem år har været i berøring med systemet, imens den fremadrettede måling er rettet mod alle svarpersoner. Lidt flere end hver fjerde (26 procent) har været i berøring med beskæftigelsessystemet inden for de seneste fem år. Det bekræfter antagelsen om, at det danske arbejdsmarked er dynamisk og fleksibelt, og at der hvert år er mange danskere, der – trods gode konjunkturer – oplever ledighed. Systemets betydning for beskæftigelsestrygheden på det danske arbejdsmarked er således relevant for mange, selv i en periode med meget høj beskæftigelse og lav ledighed.

**Figur 5.6. Hjælp fra jobcenter eller a-kasse (besvarelser fra svarpersoner, som inden for de seneste 5 år har været i kontakt med jobcenter eller a-kasse ifm. ledighed)**

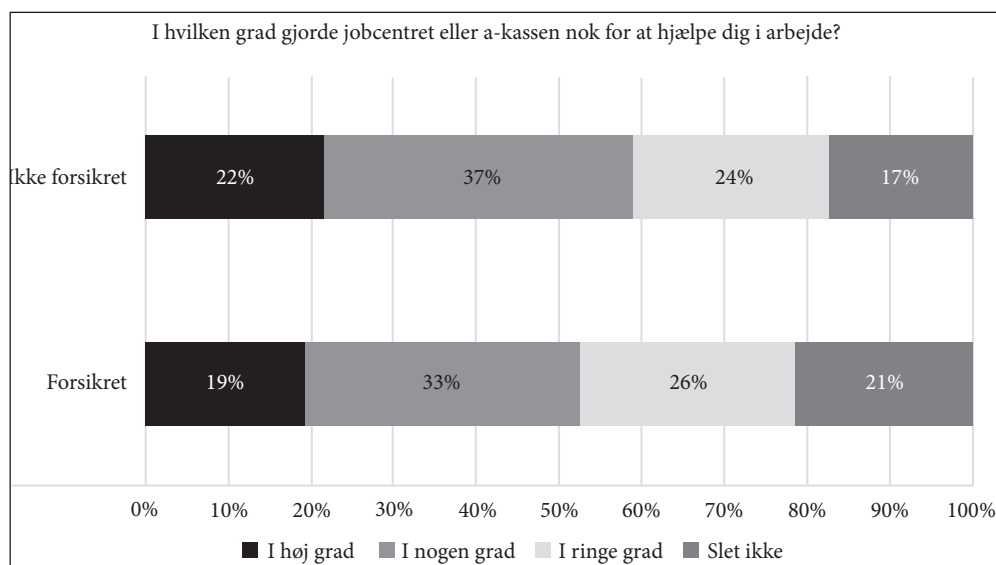


Vores undersøgelse viser, at 51 procent vurderer, at systemet i nogen eller høj grad gjorde nok for hjælpe at hjælpe dem i arbejde. Færre end 20 procent svarer, at de slet

ingen hjælp fik. Disse tal sætter de mange negative historier om jobcentrene som meningsløse aktiveringsfabrikker i perspektiv.

Som gruppe ligger de ikke-forsikredes vurdering af systemet lidt højere end de forsikredes. Det skyldes måske, at mange jobcentre prioriterer at hjælpe ledige, der er langt væk fra arbejdsmarkedet over ledige tæt på arbejdsmarkedet – herunder dagpengemodtagere.

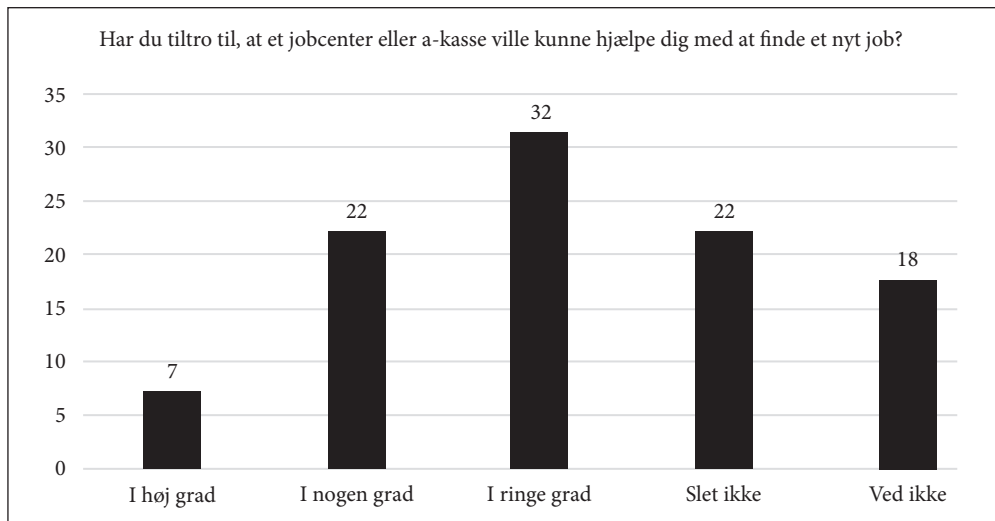
**Figur 5.7. Arbejdsløshedsforsikring og hjælp fra beskæftigelsessystemet (i procent)**



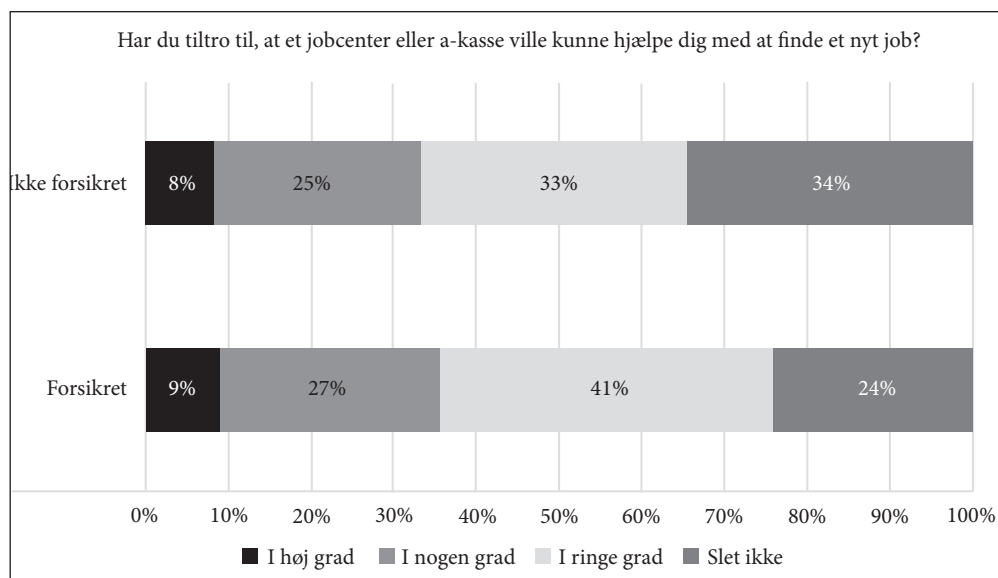
*Pearson Chi-square: 2983,804, Sig. <0,001. Gamma: -0,096, Sig. <0,001.*

Alle i vores spørgeskemaundersøgelse er blevet spurgt, om de har tiltro til, at jobcentret eller a-kassen vil kunne hjælpe dem med at finde et arbejde. Her har vi altså en direkte måling på, om personerne i arbejdsstyrken personligt har tillid til, at beskæftigelsessystemet ville kunne hjælpe dem i en ledighedssituation. Dvs. et samlet mål for institutionstillid til jobcentre og a-kasser.

Det generelle indtryk er, at tilliden til systemet er lav. Over 50 procent svarer, at de kun har ”ringe” eller ”slet ingen” tiltro til, at beskæftigelsessystemet ville kunne hjælpe dem med at finde et nyt job. Under 30 procent svarer i nogen eller i høj grad. Sammenholdt med svarene fra dem, der rent faktisk har haft berøring med systemet, kan man konkludere, at beskæftigelsessystemet er bedre end sit rygte. De mange negative historier i medierne og den politiske kritik af jobcentrene fra flere vinkler kan tænkes at have forvrænget billedet af den indsats, der reelt leveres af systemet.

**Figur 5.8. Tilliden til beskæftigelsessystemet (i procent)**

Hvis vi igen opdeler svarpersonerne mellem forsikrede og ikke-forsikrede, ser vi en signifikant forskel mellem de to grupper. Lidt flere forsikrede end ikke-forsikrede har høj eller nogen tiltro til systemet. Der er desuden langt flere ikke-forsikrede, der svarer "ved ikke" (denne kategori er dog ikke medtaget i krydstabellen, da vi har ønsket at beregne gamma-værdien). Et bud på en forklaring er, at der optræder en a-kasse-efekt; spørgsmålet går på, om man har tiltro til, at jobcentret *eller* a-kassen ville kunne hjælpe med at finde et job. For ikke-forsikrede er der altså kun jobcentret at rette sin tiltro mod. Mens forsikrede kan have tiltro til *enten* jobcentret *eller* a-kassen (eller hele systemet som sådan).

**Figur 5.9. Arbejdsløshedsforsikring og tillid til beskæftigessystemet (i procent)**

Pearson Chi-square: 22.481,763, Sig. <0,001. Gamma: 0,122, Sig. <0,001.

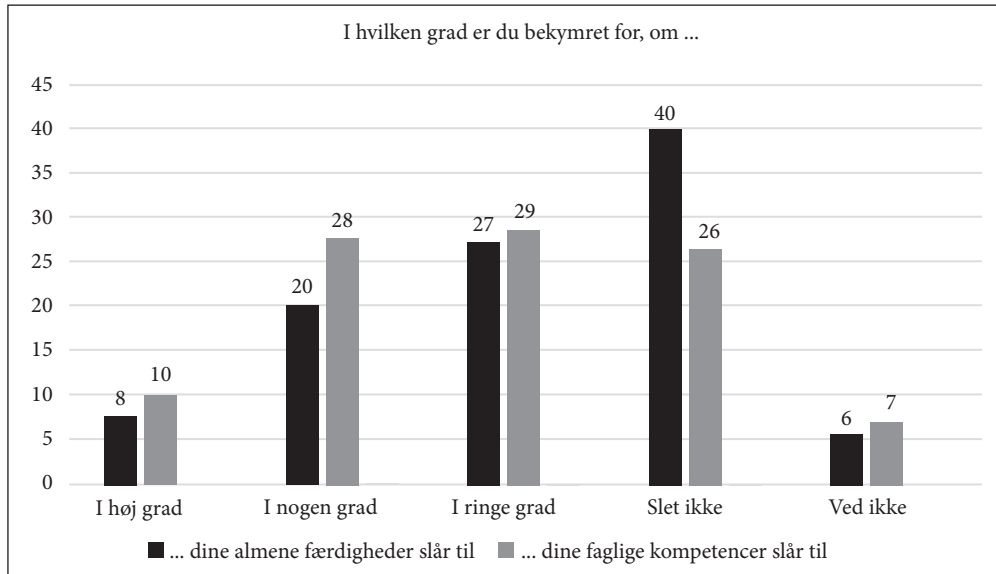
Det generelle billede er dog, at tiltroen til systemet er lav – også blandt a-kassememberskerne. De fleste forsikrede har nok primært det syn på a-kassen, at den skal udbetale dagpenge i tilfælde af ledighed, imens færre ser a-kassen som en aktør, der direkte kan hjælpe med at finde job.

### Kompetencer og tryghed via efter- og videreuddannelsessystemet

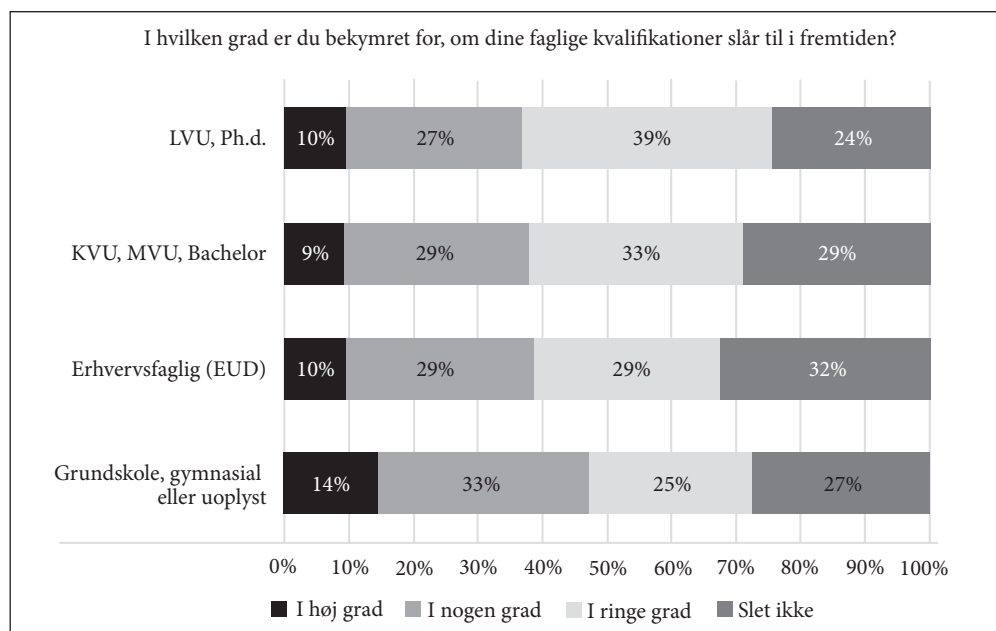
Et vigtigt aspekt for beskæftigelsestrygheden er, om man har de færdigheder og kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Det, man har med sig fra skole og ungdomsuddannelse, er dog sjældent nok at falde tilbage på set over et helt arbejdsliv. Det danske arbejdsmarked er dynamisk. De fleste virksomheder implementerer løbende nye teknologier, og mange job forsvinder hvert år, mens mange nye arbejdspladser med andre kompetencekrav skabes. Mulighederne for om- eller opkvalificering er derfor en vigtig nøgle til at kunne fastholde eller finde ny beskæftigelse.

I undersøgelsen har vi spurgt ind til, om danskerne er bekymrede for, om deres almene færdigheder og faglige kompetencer slår til i fremtiden. I et fremadrettet perspektiv er der generelt mere udbredt bekymring for faglige kompetencer end for almene færdigheder. Tæt ved 40 procent er i høj eller i nogen grad bekymret for, om deres faglige kompetencer vil være tilstrækkelige. Til sammenligning er det kun lidt over 25 procent, der er bekymrede for deres almene færdigheder.

**Figur 5.10. Bekymring for om almene færdigheder og faglige kompetencer er tilstrækkelige (i procent)**



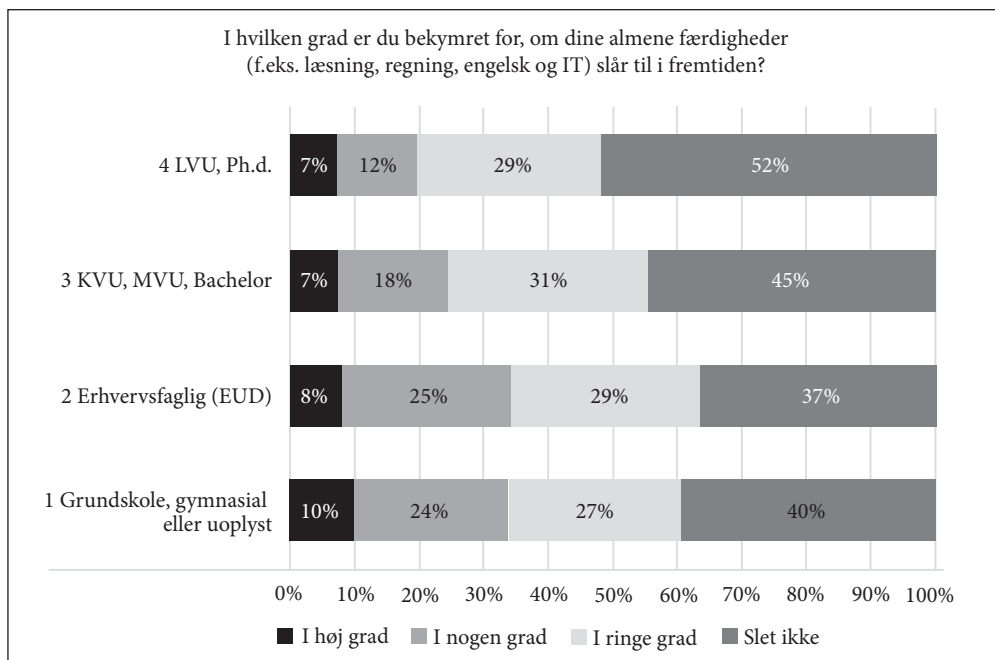
I diskussioner om behovet for at styrke voksnes deltagelse i almen og erhvervsrettet kompetenceudvikling peger eksperter på, at de kortuddannede er dem, der har det største behov (Reformkommissionen, 2022). Det er deres job, der bliver outsourcet eller automatiseret, og dem, der har sværest ved at finde ny beskæftigelse. Som gruppe er de kortuddannede dog kun marginalt mere bekymrede sammenlignet med andre uddannelsesgrupper. Der er blandt de kortuddannede lidt flere, der i høj eller i nogen grad er bekymrede, men generelt er der ikke de store variationer på tværs af forskellige uddannelsesgrupper. Det ses også, at gamma-værdien er lav (0,054), dvs. der er en svag sammenhæng mellem uddannelsesniveau og bekymring for, om ens faglige kompetencer slår til i fremtiden. Bekymringen for egne faglige kompetencers tilstrækkelighed er dermed et fænomen, der gør sig gældende i alle uddannelsesgrupper.

**Figur 5.11. Uddannelsesniveau og bekymring for faglige kompetencer (i procent)**

*Pearson Chi-square: 52.100,697, Sig. <0,001. Gamma: 0,054, Sig. <0,001.*

Billedet ser lidt anderledes ud i forhold til de almene færdigheder. Generelt er færre bekymret for deres almene færdigheder end for deres faglige kompetencer. Dog er der markant flere faglærte og ufaglærte, der i høj eller i nogen grad er bekymrede, end blandt dem med videregående uddannelse. Især dem med lange videregående uddannelser – mere end 50 procent – er ubekymrede. Det ses også af gamma-værdien, at sammenhængen mellem uddannelsesniveau og bekymring for almene færdigheder er større.



**Figur 5.12. Uddannelsesniveau og bekymring for almene kompetencer (i procent)**

*Pearson Chi-square: 70.469,011, Sig. <0,001. Gamma: 0,132, Sig. <0,001.*

Afslutningsvis har vi spurgt til, om svarpersonerne oplever, at de har gode muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse. Det er en indikator for tilliden til efter- og videreuddannelsessystemet (VEU).

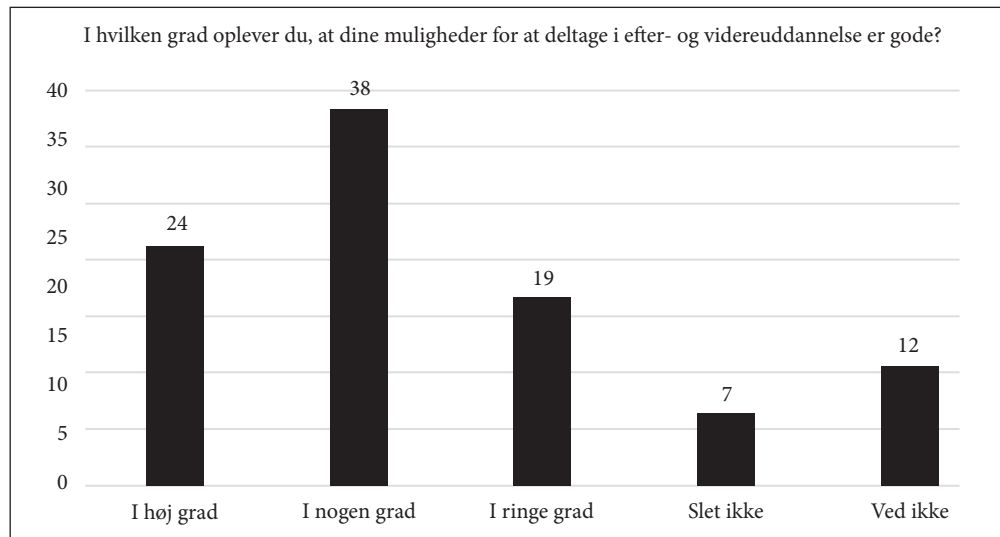
VEU-systemet er imidlertid omfattende: Det består for det første af en bred vifte af offentlige uddannelsstilbud til voksne, institutionelt forankret på AMU-centre, voksenuddannelsescentre (VUC), erhvervsskoler og højere læreanstalter. Tilbudsviften strækker sig fra uddannelse på grundskole- og HF-niveau i den ene ende til erhvervsrettet og videregående efteruddannelse i den anden. VEU-systemet indeholder også særlige tilbud til udsatte grupper som f.eks. ordblinde og indvandrere. Dernæst består VEU-systemet af en række støtteordninger, der søger at mindske økonomiske og tidsmæssige barrierer for voksnes deltagelse i uddannelse. Nogle støtteordninger er offentlige, mens andre er reguleret af de kollektive overenskomster (Andersen 2019).

VEU-systemet sigter altså på at understøtte borgernes kompetenceudvikling, hvad enten det handler om omskoling til nye job- og opgavetyper, ajourføring af kompetencer eller videreuddannelse, eller læring af basale færdigheder som læsning, skrivning, regning eller brug af en computer. Samtidig indeholder systemet forskellige orlovs- og støttemuligheder. Men da disse ofte er givet af overenskomsterne, er de forskelligarte-

de på tværs af arbejdsmarkedet. Endelig er det vigtigt at nævne, at mange tager bestik af deres arbejdsgivers holdning, når de overvejer at tage kompetenceudvikling. Besvarelserne kan altså være udtryk for en samlet afvejning af kursusudbud, økonomiske forhold og arbejdsgivers velvilje (Klindt 2023).

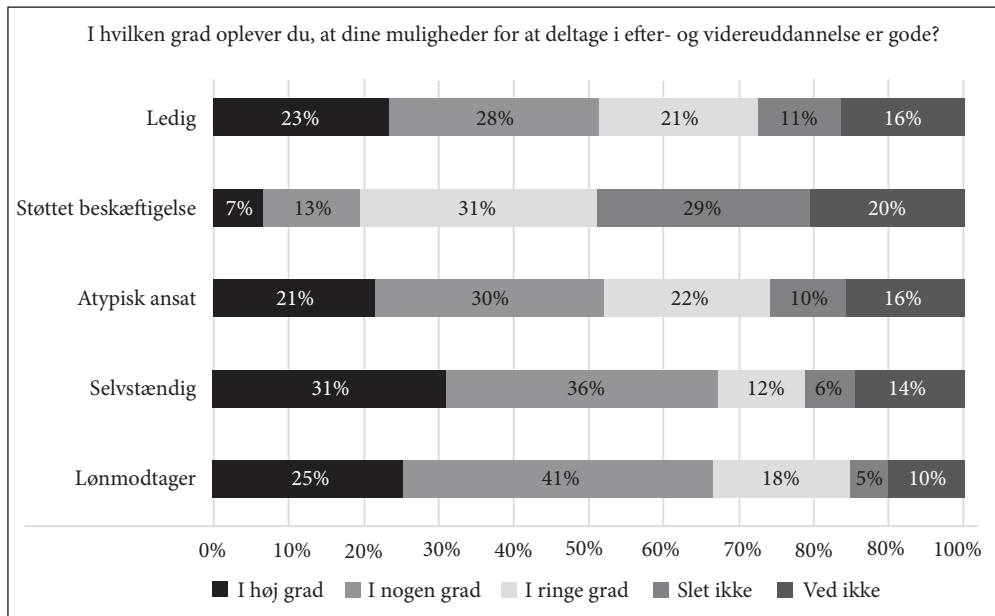
Resultaterne er generelt positive, når det handler om mulighederne for efteruddannelse. 62 procent vurderer, at de i høj eller i nogen grad har gode muligheder for at deltage i VEU, mens kun ca. 7 procent vurderer, at de slet ikke har den mulighed.

**Figur 5.13. Muligheder for efter- og videreuddannelse (i procent)**



I forskningslitteraturen peges der på, at atypisk ansatte ofte har ringere vilkår end fastansatte, herunder at de har dårligere muligheder for at opkvalificere sig. Det samme kan siges om forholdet mellem ledige og beskæftigede. Nogle ledige har mulighed for at tage uddannelse på dagpenge, men generelt er brugen af uddannelse i beskæftigelsesindsatsen faldet siden 2000'erne. Imens er flere uddannelsesrettigheder forbeholdt beskæftigede rykket ind i overenskomsterne (Jørgensen & Klindt 2018). Vi har derfor krydset VEU-variablen med en baggrundsvARIABLE for svarpersonernes beskæftigelsesstatus for at sætte fokus på ulighed i adgang til VEU.

**Figur 5.14. Beskæftigelsesstatus og muligheder for efter- og videreuddannelse (i procent)**



Pearson Chi-square: 249.255,314, Sig. <0,001.

Analysen viser, at der er en vis ulighed i forhold til adgangen til VEU. 51 procent af de atypisk ansatte og 51 af de ledige har samme vurdering. Det er en smule overraskende og bedre end forventet. Det er hos gruppen af personer i støttet beskæftigelse, vi finder den dårligste vurdering. Kun 20 procent synes, de i høj eller nogen grad har gode muligheder for VEU.

### Opsamling

Beskæftigelsestryghed har flere dimensioner. På den ene side er trygheden betinget af, om der er ledige job, der matcher de kompetencer og ønsker, man har til sit arbejdsliv. På den anden side afhænger trygheden af, om man kan få hjælp og støtte til at finde et job. Beskæftigelsessystemet og efter- og videreuddannelsessystemet er sat i verden for at hjælpe voksne ind på arbejdsmarkedet, tilbage til arbejdsmarkedet eller til at skifte spor mellem brancher. Samtaler, vejledning, kontrol, praktik og uddannelse findes alle i hele den vifte af foranstaltninger, der sigter på at øge beskæftigelsen i Danmark.

Vores undersøgelse viser, at de fleste føler, at de har gode muligheder for at finde et job, der er mindst lige så godt som det nuværende. Resultatet hænger sandsynligvis sammen med gunstige konjunkturer. Der er store forskelle på brancheniveau. Ansatte

i bygge- og anlægsbranchen samt i social- og sundhedssektoren scorer højest i vurderingen af egne jobchancer, imens ansatte inden for offentlig administration ligger lavest. Resultaterne afspejler, at der er store brancheforskelle i forhold til mangel på arbejdskraft.

Undersøgelsen har også belyst, om jobcentre og a-kasser bidrager til beskæftigelsestryghed. Omkring halvdelen af dem, der inden for de seneste fem år har haft berøring med systemet, vurderer, at de fik tilstrækkelig hjælp. Til gengæld ligger den generelle tillid til systemet på et noget mindre sted. Det kunne pege på, at beskæftigelsessystemet generelt set er bedre end sit rygte.

Endelig analyserede vi kompetencer og efter- og videreuddannelsesmuligheder. Et klart flertal er ubekymrede for, om deres almene færdigheder slår til på fremtidens arbejdsmarked (for de ufaglærte er billedet dog tæt på fifty-fifty). Lidt færre – men dog stadig et flertal – er ubekymrede for, om deres faglige kvalifikationer slår til. Over 60 procent vurderer desuden, at de har gode muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse. Billedet varierer dog på tværs af forskellige ansættelseskategorier. Lønmodtagere i ordinære job og selvstændige oplever at være bedst stillet i forhold til at deltage i VEU. Derefter kommer de ledige og de atypisk ansatte, hvor ca. 50 procent vurderer, at de har gode muligheder for at deltage i VEU. Det er især personer i fleksjob- og skånejob, der vurderer, at mulighederne for at deltage i VEU er dårlige. Ulighed i adgang til VEU synes altså i særlig grad at ramme gruppen i støttet beskæftigelse.

## Kapitel 6

# Indkomstryghed

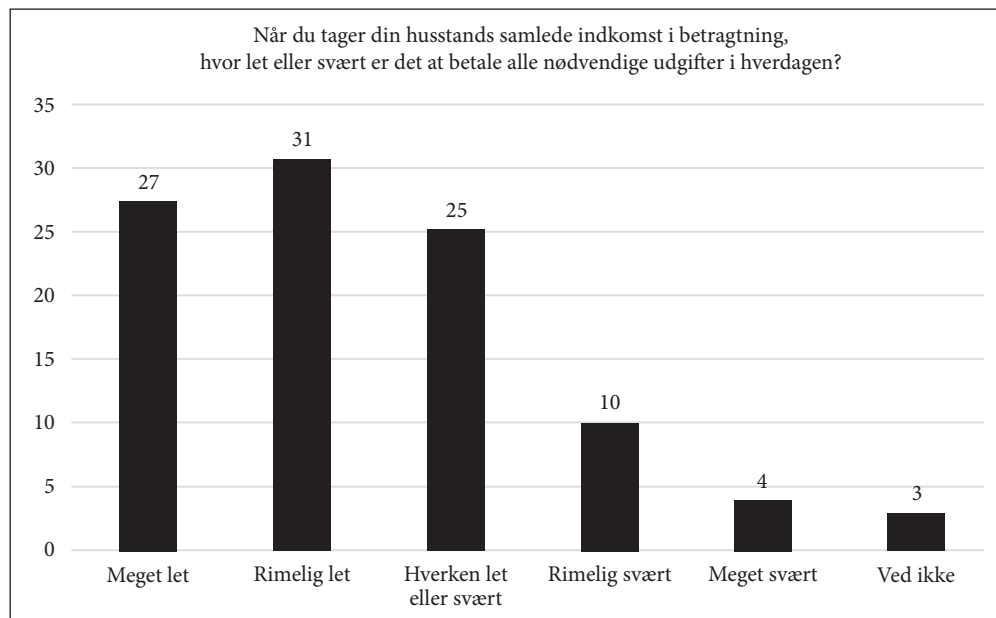
Indkomstryghed er som nævnt trygheden ved at få en tilstrækkelig indkomst gennem arbejde (arbejdsindkomst) eller ved manglende arbejde (overførselsindkomst). I dette kapitel undersøger vi oplevelsen af indkomstryghed ud fra tre indikatorer: (1) Husstandens økonomi, (2) vurderingen af dagpengesystemet og (3) forekomsten af lønsikringer.

TrygFonden har målt stigende økonomisk utryghed efter krigen i Ukraine og inflationskrisen (TrygFonden 2022; 2023). Flere end en fjerdedel var f.eks. utrygge ved husstandens økonomi i 2022, hvilket var en fordobling på blot et år. Utrygheden ved husstandens økonomi var størst blandt personer uden arbejde (f.eks. dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere). Derfor er vurderingen af, hvorvidt overførselsindkomsterne er tilstrækkelige, også vigtige for oplevelsen af økonomisk tryghed. Tidligere undersøgelser har peget på, at forringelser af dagpengesystemet skaber økonomisk utryghed og får flere til at tegne private lønsikringer (Bredgaard & Madsen 2015; CEVEA 2020).

### **Husstandens økonomi**

Vi har stillet to spørgsmål om oplevelsen af husstandens økonomi: (1) oplevelsen af, hvor let eller svært det er at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen og (2) muligheden for at betale en uforudset udgift på kr. 10.000 uden at skulle låne.

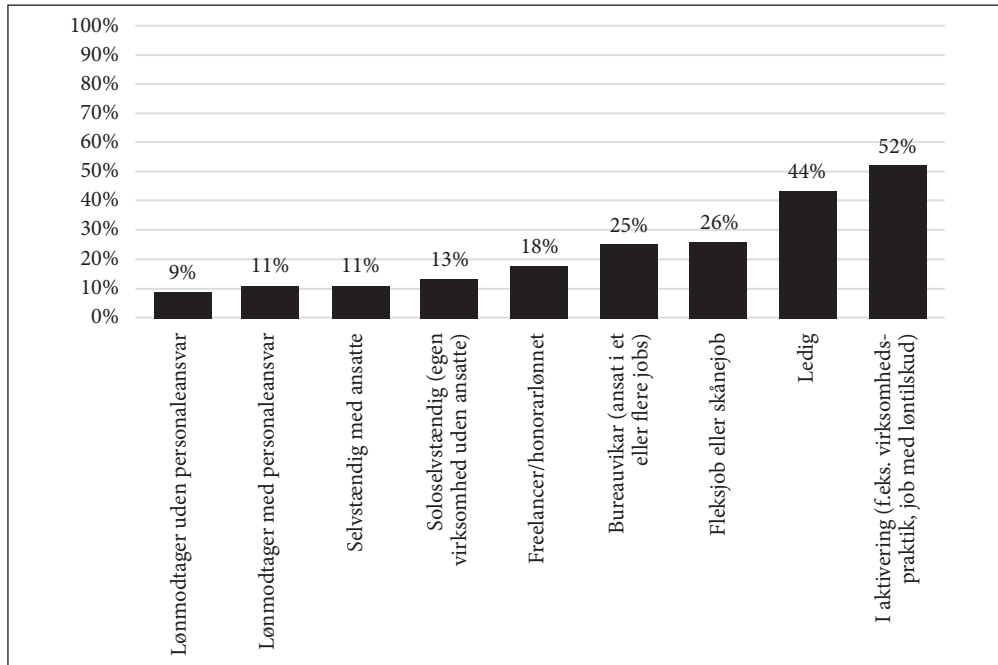
**Figur 6.1. Vurdering af muligheden for at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen (i procent)**



Figuren viser, at hovedparten finder det enten meget let (27 procent) eller rimelig let (31 procent) at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen. En fjerdedel finder det hverken let eller svært. 14 procent finder det enten rimelig svært eller meget svært. Fordelingen ligner tilsvarende målinger, som er gennemført af TrygFonden (jf. TrygFonden 2022, 2023).

Der er en stærk sammenhæng mellem typen af tilknytning til arbejdsmarkedet og andelen, som finder det svært at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen (figur 6.2).

**Figur 6.2. Andelen, som finder det svært at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen, fordelt på type af arbejdsmarkedstilknnytning (i procent)**



*Pearson Chi-square: 408.451,415, Sig. <0,001.*

Figuren viser tydeligt, at svarpersoner, som er uden for eller på kanten af arbejdsmarkedet, finder det meget sværere at betale alle nødvendige udgifter, sammenlignet med dem, der er i arbejde. Mere end halvdelen af ledige i aktivering og knap halvdelen af de øvrige ledige finder det svært at betale alle nødvendige udgifter. Omkring en fjerdedel af dem, der er i fleks- og skånejob, samt en fjerdedel af vikarerne finder det ligeledes svært at betale alle nødvendige udgifter.

Der er ligeledes en stærk sammenhæng mellem selvvurderet helbred og selvvurderet arbejdsevne på den ene side og økonomisk utryghed på den anden side. Svarpersoner med dårligt helbred og lav arbejdsevne finder det meget sværere at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen (tal ikke vist).

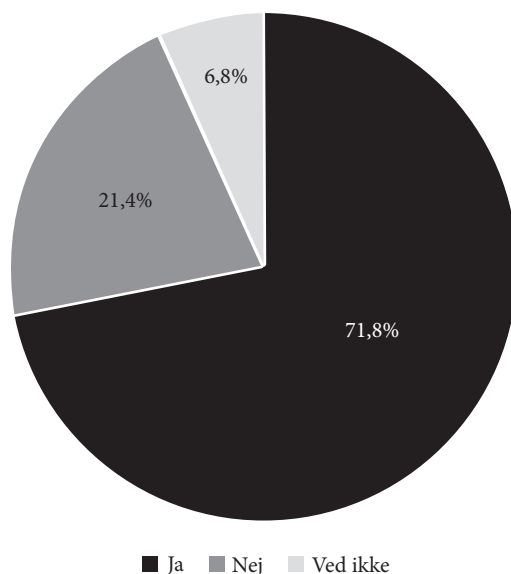
Et andet og mere konkret mål for den økonomiske utryghed er, hvorvidt svarpersonerne har mulighed for at betale en uforudset udgift uden at låne. Vi har valgt en uforudset udgift på kr. 10.000. TrygFonden har tilsvarende spurgt: ”Hvis du pludselig fik en uventet udgift på 8.000 kr., som skal betales inden for 14 dage, hvor vanskelig ville din situation så være?”. TrygFonden har stillet spørgsmålet siden 2013 og finder

den højeste andel økonomisk utrygge, som svarer, at det vil være noget eller meget vanskeligt at betale en uventet udgift i 2022 (38 procent) (TrygFonden 2023).

I vores undersøgelse har vi spurgt, hvorvidt svarpersonen vil kunne betale en uforudset udgift på 10.000 kr. uden at skulle låne (figur 6.2).

**Figur 6.3. Uforudsete økonomiske udgifter (i procent)**

Hvis din husstand pludselig fik en uforudset udgift på 10.000 kr., ville det være muligt at betale den uden at skulle låne?



Figur 6.3 viser, at godt en femtedel ikke ville kunne betale en uforudset udgift på 10.000 kr. uden at skulle låne, mens hovedparten kan, og en mindre gruppe ikke ved det (6,8 procent).

Ligesom på spørgsmålet om evnen til at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen, gælder det også her, at svarpersoner med dårligt helbred og lav arbejdsevne samt svarpersoner, som er uden for eller på kanten af arbejdsmarkedet, har markant sværere ved at betale en uforudset udgift. Det hænger naturligvis sammen med, at en stor andel af disse grupper er på offentlige overførselsindkomster.

### Overførselsindkomster

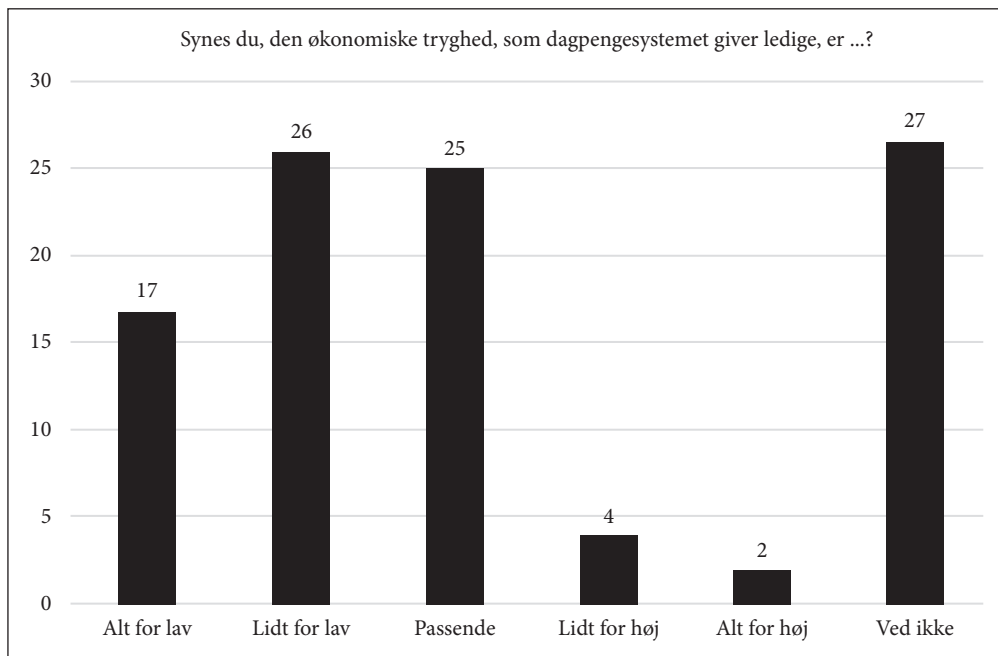
Der er både en offentlig og faglig debat om, hvilket niveau overførselsindkomster skal have, og hvilke virkninger de har i forhold til den enkeltes arbejdsmotivation, arbejds-



markedet og samfundsøkonomien. Let karikeret er der på den ene side fortalere for, at det skal kunne betale sig at arbejde, hvilket betyder, at overførselsindkomsterne skal være kortvarige, lave og motivere til aktiv jobsøgning. På den anden side er der fortalere for, at overførselsindkomster skal være ”generøse”, fordi det skaber lighed (ved uforstyldt ledighed), understøtter både frivillig jobmobilitet og den samlede efterspørgsel (jf. Bredgaard & Rasmussen 2022).

Vi har spurgt svarpersonerne om deres oplevelse af den økonomiske tryghed, som dagpengesystemet giver ved ledighed (figur 6.4).

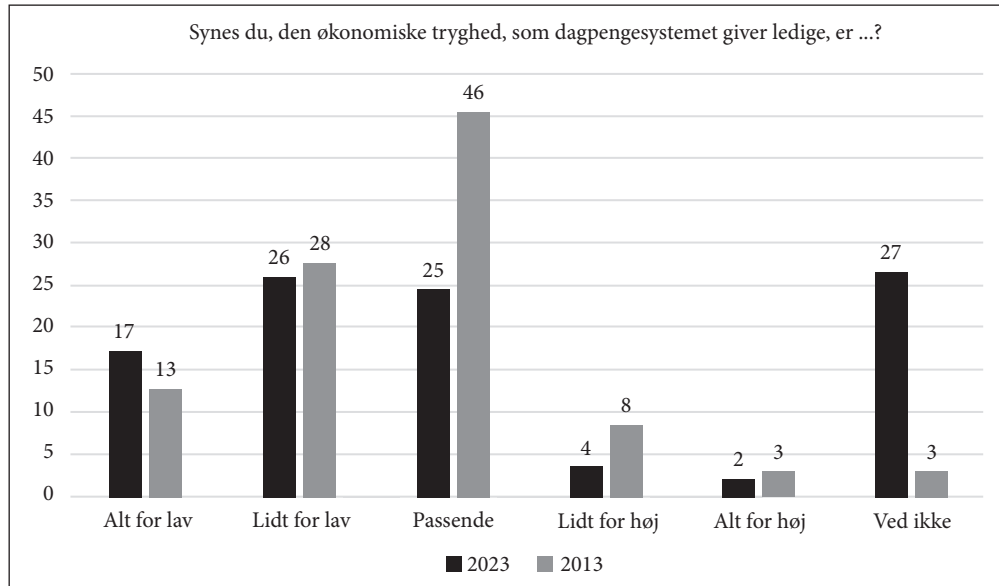
**Figur 6.4. Vurdering af dagpengesystemet (i procent)**



Flertallet finder, at den økonomiske tryghed, som dagpengesystemet giver ved ledighed, er for lav. Over 40 procent finder den ”alt for lav” eller ”lidt for lav”. Hver fjerde finder den ”passende”, mens blot 4 procent finder den ”lidt for høj”, og 2 procent finder den ”alt for høj”. Bemærk, at hele 27 procent har svaret ”ved ikke” på spørgsmålet.

Vi stillede det samme spørgsmål i en lønmodtagerundersøgelse i 2013 (jf. Klindt & Rasmussen 2015). Det var i kølvandet på de markante stigninger i ledigheden under finanskrisen og efter en stor dagpengereform, som havde halveret dagpengenes varighed til 2 år og fordoblet genoptjeningskravet.

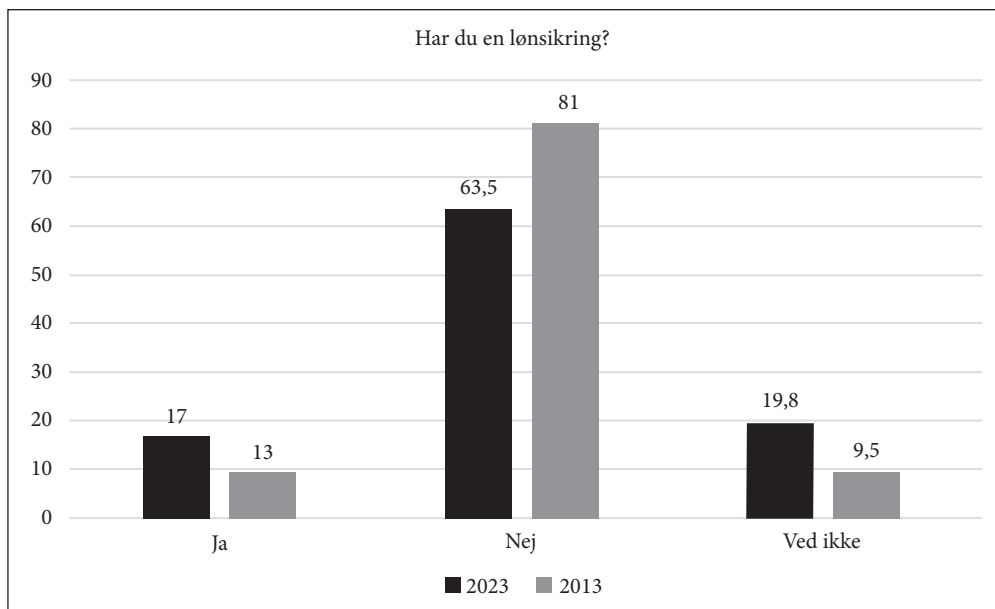
**Figur 6.5. Vurdering af dagpengesystemet i 2013 og 2023. Kun lønmodtagere (i procent)**



Figur 6.5 viser, at det i 2013 var nogenlunde den samme andel af lønmodtagerne, som fandt den økonomiske tryghed i dagpengesystemet enten for lav eller for høj. Den store forskel ligger i, at der i 2013 var markant flere, som fandt den økonomiske tryghed passende, og til gengæld markant flere, som i 2023 svarede ”ved ikke” (27 procent).

### Lønsikringer

Oplevelsen af, at dagpengesystemet ikke giver tilstrækkelig økonomisk tryghed ved ledighed, kan få flere til at tegne lønsikringer til at supplere dagpengene med ved ledighed. Der er sket en betydelig stigning i andelen af lønmodtagere, som har tegnet en lønsikring siden 2013 (figur 6.6).

**Figur 6.6. Andel af lønmodtagere med lønsikring (i procent)**

Hovedparten af svarpersonerne i 2023 har en supplerende lønsikring gennem a-kasse eller fagforening i 2023 (69 procent). En mindre andel har en fritstående lønsikring gennem bank eller forsikringselskab (19 procent). De resterende ved enten ikke, om de har en lønsikring (7,1 procent) eller ønsker ikke at svare (4,7 procent).

Det er især lønmodtagere og selvstændige, som har lønsikringer og i mindre grad svarpersoner i atypiske ansættelsesformer eller ledige. 17 procent af lønmodtagerne har lønforsikring mod blot 6 procent af freelancere/honorarlønnede, 4 procent af vikarierne, 7 procent af ansatte i fleks- og skånejob og 8 procent af de ledige. Det er således ikke umiddelbart de grupper, som har størst ledighedsrisiko, der tegner lønforsikringer. Det fremgår også af analyser på lønforsikring og bekymring for at miste arbejdet eller trygheden i arbejdet, hvor der ikke umiddelbart er sammenhæng (tal ikke vist).

### Opsamling

Indkomstryghed kommer til udtryk gennem lønindkomst og overførselsindkomster. De fleste oplever en høj grad af indkomstryghed. Det har vi undersøgt gennem svarpersonernes vurderinger af husstandens økonomi, vurderinger af den økonomiske tryghed, som dagpengesystemet giver, og hvorvidt svarpersonerne har tegnet lønforsikringer.

Der er også en mindre gruppe, som oplever økonomisk utryghed. Det gælder især personer, som er ledige eller i usikre ansættelsesforhold (f.eks. fleks- og skånejob og

vikarer) og personer, som har et dårligt selv vurderet helbred eller lav selv vurderet arbejdsevne. Flertallet finder, at den økonomiske tryghed, som dagpengesystemet giver ledige, er alt for lav eller lidt for lav. Det er formentlig en af forklaringerne på stigningen i andelen, der har tegnet lønforsikringer. Det er ikke de grupper, som er i størst ledighedsrisiko eller er mest utrygge, som tegner lønforsikringer, men derimod lønmodtagere i faste stillinger.

## Kapitel 7

# Konklusioner

Der er ikke enighed om, hvorvidt tryghed i arbejdslivet er godt eller skidt for den enkelte og arbejdspladsen. I dele af arbejdsmarkedslitteraturen argumenteres for, at for megen tryghed kan føre til ugidelighed, vanetænkning og stilstand, mens andre argumenterer for, at for megen utryghed fører til mistrivsel og stress. Der er næppe en passende dosering af tryghed i arbejdslivet, idet behovet for tryghed er individuelt og situationelt. Nogle personer har mere brug for tryghed end andre. Nogle job og arbejdspladser har mere brug for tryghed end andre.

Vi ved dog, at tryghed i arbejdslivet er vigtigt, og at vi mangler mere viden om status, udviklingen og udfordringerne for trygheden i arbejdslivet. Vores undersøgelse viser, at medarbejdere, som generelt føler sig trygge i arbejdet, har en højere grad af arbejdsglæde og mindre forekomst af stress. Undersøgelsen viser også, at trygheden er ulige fordelt: Nogle grupper oplever mere utryghed end andre.

Dette er den første af flere undersøgelser af tryghedsgraden på det danske arbejdsmarked (tryghedsbarometer). På undersøgelsestidspunktet i foråret 2023 var det danske arbejdsmarked kendetegnet ved rekordhøj beskæftigelse og lav ledighed efter en periode med corona-nedlukninger og store omvæltninger i arbejdslivet.

Det er derfor godt nyt, at det store flertal i undersøgelsen generelt følte sig trygge i arbejdet. Det gjaldt hele 90 procent. Knap 5 procent var hverken trygge eller utrygge, og de resterende 5 procent var utrygge. Dette resultat går igen på alle former for tryghed i arbejdslivet. De, som er trygge i deres arbejde, er også mindre bekymrede for at miste deres nuværende job, de har større tiltro til, at de vil kunne finde et nyt arbejde, der er mindst lige så godt som det nuværende, og de vurderer, at det vil være let for dem at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen. De er ligeledes mere tilfredse med deres job og mindre tilbøjelige til at opleve stress. Tryghed i arbejdet er i den forstand godt for den enkelte såvel som for arbejdspladsen.

Det er derfor dårligt nyt, at der er grupper, som oplever høj utryghed i arbejdslivet, og hvis utrygheden stiger. De utrygge på arbejdsmarkedet er især personer i atypiske ansættelser (f.eks. midlertidigt ansatte, honorarlønnede, vikarer og platformsarbejde-

re) og personer med dårligt helbred samt lav arbejdsevne (f.eks. ansatte i fleks- og skånejob). Der er f.eks. 19 procent af platformsarbejderne, som er utrygge i arbejdet, 15 procent af freelancere/honorarlønnede, 14 procent af vikarerne, 10 procent af de midlertidigt ansatte og 9 procent af ansatte i fleks- og skånejob. Til sammenligning svarer blot 6 procent af de øvrige, at de er utrygge i arbejdet. Vi ved fra andre undersøgelser, at disse atypiske ansættelsesformer er i vækst, og kan derfor udlede, at utrygheden stiger. Det er et tema, vi vil forfølge i kommende undersøgelser (den næste gennemføres i foråret 2025).

Tryghed i arbejdslivet består af forskellige dimensioner. Vi skelner mellem arbejdsstryghed, ansættelsestryghed, beskæftigelsestryghed og indkomsttryghed. Arbejdsstryghed er den tryghed, som arbejdet eller arbejdspladsen tilbyder den ansatte. Ansættelsestryghed er trygheden ved at kunne forblive i sit nuværende job. Beskæftigelsestryghed er trygheden ved at kunne skifte til et andet arbejde. Og indkomsttryghed er trygheden ved at kunne få en tilstrækkelig indkomst gennem arbejde eller overførselsindkomst. For hver af tryghedsformerne har vi fundet indikatorer og spurgt svarpersonerne om deres oplevelse og vurdering af tryghedsformerne.

Oplevelsen af arbejdsstryghed er generelt høj, uanset om vi spørger til arbejdsmiljø, psykologisk tryghed eller arbejdstidsbalance. De fleste oplever det fysiske arbejdsmiljø som sikkert og det psykiske arbejdsmiljø som trygt. Der er imidlertid en mindre gruppe, som oplever psykologisk utryghed. En femtedel oplever, at det i høj eller i nogen grad bliver brugt imod dem, hvis de begår fejl i arbejdet, og hver ottende kan enten slet ikke eller i ringe grad tale om problemer og vanskelige spørgsmål i arbejdet. Et andet opmærksomhedspunkt er arbejdstidsbalancen. 36 procent har et ønske om at arbejde mindre og 6 procent ønsker at arbejde meget mindre. Et ønske, som ikke harmonerer særligt godt med en dagsorden om at øge arbejdsudbuddet ved at få folk til at arbejde mere. Til gengæld viser vores undersøgelse, at unge (18-24 år) gerne vil arbejde flere timer. 30 procent af de unge mellem 18-24 år vil gerne arbejde meget mere, hvor dette blot gælder 10 procent i de øvrige aldersgrupper.

Oplevelsen af ansættelsestryghed er ligesom oplevelsen af arbejdsstryghed generelt høj. Det gælder også selv om mange lønmodtagere har korte opsigelsesvarsler. Hovedparten af svarpersonerne er optimistiske og tror ikke, det er sandsynligt, at de vil miste deres job inden for de næste 12 måneder. De er heller ikke bekymrede for at blive forflyttet mod deres vilje. Lav formel ansættelsesbeskyttelse medfører tilsyneladende ikke høj ansættelsesutryghed. En pointe, som også er blevet fremhævet tidligere i forskningen om dansk flexicurity.

Det hænger formentlig sammen med oplevelsen af høj beskæftigelsestryghed. I en højkonjunktur med mangel på arbejdskraft vurderer de fleste, at de har gode beskæftigelsesmuligheder. Beskæftigelses- og efteruddannelsessystemet kan understøtte oplevelsen af beskæftigelsestryghed. I lyset af den offentlige kritik af beskæftigelsesystemet er det ikke så overraskende, at tiltroen til beskæftigelsesystemet generelt er lav. Derimod er vurderingerne blandt ledige med erfaringer med jobcenter og a-kasse mere positive. Vurderingen af mulighederne for at deltage i efter- og videreuddannelse er ligeledes positive blandt hovedparten af svarpersonerne. Der er imidlertid en udbredt bekymring for, at såvel almene som faglige kompetencer ikke slår til i fremtiden.

Den sidste form for tryghed, indkomstrygheden, er ligeledes høj. Hovedparten finder det forholdsvist let at betale alle nødvendige udgifter i hverdagen, mens gruppen af atypisk ansatte og personer med dårligt helbred oplever større økonomisk utryghed. Flertallet finder, at den økonomiske tryghed, som dagpengesystemet giver ved ledighed, er for lav, og der er sket en markant stigning i andelen af lønmodtagere, som tegner lønforsikringer. Det tyder således på revner i de institutionelle grundpiller, som understøtter trygheden og fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen viser således, at der generelt er en høj og udbredt oplevelse af tryghed i arbejdslivet på det danske arbejdsmarked, men at der er grupper, som oplever mindre tryghed end andre, ligesom der er indikationer på, at utrygheden er stigende.

# Referencer

- AE Rådet (2023). *Fagforeninger øger ligheden og velstanden*. København: AE.
- Andersen, M. (2019). *VEU-håndbogen: Overblik og perspektiver på voksenuddannelse*. Samfundslitteratur.
- Andersen, T. M. & Svarer, M. (2012). Active labour market policies in a recession. *IZA Journal of Labor Policy*, 1(1), s. 1-24. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-7>.
- Anderson, C. J. & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), s. 211-235. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692>.
- Berglund, T., Furåker, B. & Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), s. 165-184. <https://doi.org/10.1177/0143831X12468904>.
- Bredgaard, T. & Madsen, P. K. (2015). *Dansk flexicurity: Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. Hans Reitzels Forlag.
- Bredgaard, T. & Madsen, P. K. (2018). Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis. *Transfer: European review of Labour and Research*, 24(4), s. 375-386. <https://doi.org/10.1177/1024258918768613>.
- Bredgaard, T., Rasmussen, S. & Klindt, M.P. (2015). Beskæftigelsessikkerhed. I T. Bredgaard & P. K. Madsen (red.), *Dansk flexicurity: Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet* (s. 125-150). Hans Reitzels Forlag.
- Bredgaard, T. & Rasmussen, S. (2022). *Dansk arbejdsmarkedspolitik*, Jurist- og Økonomforbundets forlag (3. udgave).
- Cahuc, P., Carcillo, S. & Zylberberg, A. (2014): *Labour economics* (2. udgave). Cambridge: The MIT Press.
- Caswell, D. & Larsen, F. (red.) (2021). *Borgerinddragelse i beskæftigelsespolitikken*. Djøf Forlag. Arbejdsmarkedsforhold.
- CEVEA (2020). Ulige adgang til lønforsikringer. <https://cevea.dk/analyse/ulige-adgang-til-lonforsikringer/>.



- CEVEA (2023). Hver anden lønmodtager vil gerne arbejde mindre – også selvom det koster på lønnen. <https://cevea.dk/analyse/hver-anden-loenmodtager-vil-gerne-arbejde-mindre/>.
- Clausen, T., Madsen, I. E. H., Christensen, K. B. m.fl. (2017). *Dansk Psykosocialt Spørgeskema. Et spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø: Dokumentationsrapport*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), s. 1-6. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>.
- Dickerson, A. & Green, F. (2012). Fears and realisations of employment insecurity. *Labour Economics*, 19(2), s. 198-210. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.10.001>.
- Dybvad Bek, K. (2023). *Arbejdets land* (1. udgave). Grønningen 1.
- Edmondson, A. C. (2020). *Den frygtløse organisation: Skab psykologisk tryghed på arbejdspladsen og styrk læring, innovation og vækst*. (1. udgave). Djøf Forlag.
- Edmondson, A. C. & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), s. 23-43.
- Høgedahl, L. (2022). Arbejdsmarkedspolitik og den danske aftalemodel. I T. Bredgaard & S. Rasmussen (red.), *Dansk Arbejdsmarkedspolitik* (3. udgave, s. 123-142). Djøf Forlag.
- Høgedahl, L. & Jørgensen, H. (2017). Development in the Regulation of Wages and Working Conditions: The Employee Perspective. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(1), s. 3-17.
- Ibsen, F. & Stamhus, J. (2016). *Arbejdsmarkedspolitik*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Jørgensen, H. & Klindt, M. P. (2018). Revisiting Danish Flexicurity After a Decade of Reform: Does the Labour Market Still Work for Everyone? I M. Fabian & R. Breunig (red.), *Hybrid Public Policy Innovations: Contemporary Policy Beyond Ideology* (s. 134-151). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351245944-9>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), s. 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>.
- Klandermands, B., Hesselink, J. K. & van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), s. 557-577. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358362>.

- Klindt, M.P. & Bredgaard, T. (2015). Flexicurity og institutionel teori. I T. Bredgaard & P. K. Madsen (red.). *Dansk flexicurity: Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Klindt, M.P. & Rasmussen, S. (2015). Indkomstsikkerhed. I T. Bredgaard & P. K. Madsen (red.). *Dansk flexicurity: Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Klindt, M.P. (2023). *Barrierer for deltagelse i almen VEU og muligheder for kortuddannede: Et review af forskningslitteraturen*. Aalborg Universitetsforlag. <https://aauforlag.dk/produkt/rapporter/barrierer-for-deltagelse-i-almen-veu-og-muligheder-for-kortuddannede>.
- Larsen, F. & Madsen, P. K. (2013). Jobsikkerhed og fleksibilitet. I T. Bredgaard & P. K. Madsen (red.). *Dansk Flexicurity: Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Overgaard, C. H., Høgedahl, L., Lund Thomsen, T., Jespersen, M., Sørensen, L. B. & Møller, N. B. (2023). *Migrantarbejderes Arbejds miljø og Sikkerhed i Bygge- og anlægsbranchen: Hovedresultater*. Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.
- Reformkommissionen (2022). *Nye reformveje 1*. <https://reformkommissionen.dk/udgivelser/nye-reformveje-1/>.
- Regeringen (2022). *Ansvar for Danmark – det politiske grundlag for Danmarks regering*, december 2022.
- Roberts, R. (2023). Democracy at Risk: The Public Employee Freedom of Speech Crisis. *Administration & Society*, 55(3), s. 613-631.
- Scheuer, S. og Hansen, K.R (2011). Funktionærloven – en lønmodtagerlov for de fleste? *Samfundsøkonomen* (nr. 2). april 2011: s. 24-31.
- Scheuer, S. (2014). *Atypisk ansatte i Europa og i Danmark: Baggrund, udvikling og vilkår 2000-2011*, Syddansk Universitet.
- Schmid, G. (1995). Is Full Employment Still Possible? Transitional Labour Markets as a New Strategy of Labour Market Policy. *Economic and Industrial Democracy*, 16(3), s. 429–456. <https://doi.org/10.1177/0143831X95163005>
- Schmid, G. (1998). *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. Berlin: Wissenschaftszentrum, Discussion paper, s. 98-206.
- Schmid, G. & Gazier, B. (2002). *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets*. Edward Elgar.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility – Seeking Distributive Justice*. London: MacMillan Press.

- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), s. 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>.
- TrygFonden (2021). *Tryghed og utryghed i Danmark 2021*: TrygFondens Tryghedsmåling 2021 (af J. Andersen, J. G. Andersen og A. Hede).
- TrygFonden (2022). *Tryghed i arbejdslivet – nu og i fremtiden*, TrygFondens Tryghedsmåling 2022 (særmåling) (af J. Andersen, J. G. Andersen, A. Hede & S. Danneris).
- TrygFonden (2023). *Tryghed og velfærd i Danmark 2023*: TrygFondens Tryghedsmåling 2023 (af J. Andersen, J. G. Andersen, A. Hede, S. Danneris & P. Madsen).
- Vaaben, N. K., Olesen, K. G. & Gylling, M. (2023). Should I stay or should I go?: Moralsk stress som push-faktor i politi, folkeskole og ældrepleje. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 25(1), s. 10-27.
- Wilthagen, T. & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer (Brussels, Belgium)*, 10(2), s. 166-186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>
- Qvist, J. Y. & Larsen, C. A. (2023) *Labour market discrimination: Relative, additive, and multiplicative effects*.

# Bilag

## **Bilag 1. Spørgeskema**

*Invitationsbrev (maj 2023)*

### **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, og hvordan du tror dine faglige kompetencer og almene færdigheder slår til i fremtiden.

**Dine svar er vigtige** – uanset om du er ledig eller i arbejde. Formålet med undersøgelsen er at få et indblik i arbejdsmarkedet lige nu, og udvikle et system der over de næste år gør det muligt at følge status, udvikling og udfordringer på arbejdsmarkedet. 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. Det er frivilligt at deltage.

### **Dine svar er fortrolige**

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.

### **Spørgsmål**

Hvis du har spørgsmål, kan du skrive til [info@dstsurvey.dk](mailto:info@dstsurvey.dk) eller ringe på tlf. 7777 7708 alle dage mellem kl. 9-16. Oplys venligst din svarkode ved henvendelse.

Med venlig hilsen

Marie Fuglsang

Kontorchef, Danmarks Statistik

Thomas Bredgaard

Professor, Aalborg Universitet

| Variabel | Spørgsmål  | Skala   | Svarkategorier  |
|----------|--|---|---|
| Intro    | Vi starter med nogle spørgsmål om din tilknytning til arbejdsmarkedet og ansættelsesforhold. |   |   |
| S1       | Hvad beskriver bedst din nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet?                          | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6<br>7<br>8<br>9<br>10<br>11<br>12 | Lønmodtager uden personaleansvar<br>Lønmodtager med personaleansvar<br>Selvstændig med ansatte<br>Soloselvstændig (egen virksomhed uden ansatte)<br>Freelancer / honorarlønnet<br>Bureauvikar (ansat i en eller flere virksomheder gennem vikarbureau)<br>Fleksjob eller skånejob<br>Ledig<br>I aktivering (f.eks. virksomhedspraktik, job med løntilskud, vejledning og opkvalificering)<br>Under uddannelse (lærling, elev, studerende o.l.)<br>Uden for arbejdsmarkedet (førtidspensionist, efterløn, pension o.l.)<br>Andet |

|         |  |  |
|---------|--|--|
| Branche | Hvilken branche arbejder du primært i?   | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 Landbrug, skovbrug og fiskeri (inkl. gartneri)</li> <li>2 Industri og råstofudvinding (f.eks. fødevarer-, medicinal- og tekstilindustri)</li> <li>3 Energi-, vandforsyning og renovation</li> <li>4 Bygge og anlæg</li> <li>5 Handel</li> <li>6 Transport</li> <li>7 Hoteller og restauranter</li> <li>8 Information og kommunikation (f.eks. forlag, telekommunikation og it-konsulentvirksomheder)</li> <li>9 Finansiering og forsikring</li> <li>10 Ejendomshandel og udlejning</li> <li>11 Erhvervsservice (f.eks. revision, rådgivning og rejsebureau)</li> <li>12 Rengøring og anden forretningsservice (f.eks. ejendomsservice og vagt- og sikkerhedstjeneste)</li> <li>13 Offentlig administration</li> <li>14 Undervisning</li> <li>15 Sundhed og socialvæsen</li> <li>16 Kultur og fritid</li> <li>17 Andre serviceydelser (f.eks. frisører, foreninger og NGO'er)</li> <li>18 Andet</li> </ul> |
| S1a     | Hvad er grunden til at du arbejder som bureauvikar?  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 Jeg kunne ikke få fast beskæftigelse</li> <li>2 Jeg har selv ønsket det</li> <li>3 Andet</li> </ul>   |
| S1b     | Har du midlertidig eller fast ansættelse?<br>Med midlertidig ansættelse menes, at den i din arbejdskontrakt er defineret som | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 Midlertidig ansættelse</li> <li>2 Fast ansættelse</li> </ul>  |

|      |   |                            |   |
|------|---|----------------------------|---|
| S1b1 | Hvad er grunden til at din ansættelse er midlertidig?   | 1<br>2<br>3                | Jeg kunne ikke få fast ansættelse<br>Jeg har selv ønsket det<br>Andet   |
| S2   | Er du beskæftiget på fuldtid eller deltid?  | 1<br>2<br>3                | Fuldtid<br>Deltid<br>Andet  |
| S2a  | Hvad er grunden til at du arbejder på deltid?   | 1<br>2<br>3                | Jeg kunne ikke få ansættelse på fuldtid<br>Jeg har selv ønsket det<br>Andet   |
| S3   | Hvor mange timer arbejder du på en gennemsnitlig arbejdsuge?  | -                          | Tekstsvare - numerisk   |
| S4   | Hvis du helt frit kunne bestemme din arbejdstid, ville du så...   | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6 | Arbejde meget mere<br>Arbejde noget mere<br>Hverken arbejde mere eller mindre<br>Arbejde noget mindre<br>Arbejde meget mindre<br>Ved ikke |
| S5   | Er du i din kontrakt garanteret et antal timer, som du som minimum kan få løn for hver uge eller hver måned?                        | 1<br>2<br>3                | Ja<br>Nej<br>Ved ikke   |
| S6   | Får du en fast løn eller bliver du betalt per time eller per opgave i dit nuværende arbejde?  | 1<br>2<br>3<br>4           | Jeg får en fast løn<br>Jeg bliver betalt per arbejdstime<br>Jeg bliver betalt per udført opgave<br>Ved ikke                               |
| S7   | Tjener du penge ved at udføre arbejdsopgaver fundet gennem hjemmesider eller apps (f.eks. Wolt, Just Eat, Hilfr, Meploy, Worksome)? | 1<br>2<br>3                | Ja<br>Nej<br>Ved ikke   |

|                |   |                       |   |
|----------------|---|-----------------------|---|
| S7a            | Er det at udføre arbejdsopgaver fundet gennem hjemmesider eller apps din primære indtægtskilde? | 1<br>2<br>3           | Ja<br>Nej<br>Ved ikke   |
| Intro_arb_tryg | Herefter følger nogle spørgsmål om din oplevelse af tryghed i arbejdet og på din arbejdsplads.  |                       |   |
| S8             | I hvilken grad oplever du dit fysiske arbejdsmiljø i dit arbejde som sikkert?                   | 1<br>2<br>3<br>4<br>5 | I høj grad<br>I nogen grad<br>I ringe grad<br>Slet ikke<br>Ved ikke |
| S9             | I hvilken grad oplever du dit psykiske arbejdsmiljø i dit arbejde som trygt?                    | 1<br>2<br>3<br>4<br>5 | I høj grad<br>I nogen grad<br>I ringe grad<br>Slet ikke<br>Ved ikke |
| S10            | I hvilken grad oplever du, at det bliver brugt imod dig, hvis du begår en fejl i dit arbejde?   | 1<br>2<br>3<br>4<br>5 | I høj grad<br>I nogen grad<br>I ringe grad<br>Slet ikke<br>Ved ikke |
| S11            | I hvilken grad oplever du, at I kan tale om problemer og vanskelige spørgsmål i dit arbejde?    | 1<br>2<br>3<br>4<br>5 | I høj grad<br>I nogen grad<br>I ringe grad<br>Slet ikke<br>Ved ikke |



|           |   |                                      |  |
|-----------|---|--------------------------------------|--|
| S12       | Hvor tryk eller utryk føler du dig i dit arbejde?<br><i>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"</i> | 1<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6<br>7<br>8 | 1. Jeg føler mig generelt tryk i mit arbejde<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6.<br>Jeg føler mig generelt utryk i mit arbejde<br>Ved ikke |
| S13       | Er du i dit nuværende arbejde dækket af en kollektiv overenskomst eller aftale, som regulerer dine arbejdsforhold?  | 1<br>2<br>3                          | 1231 Ja<br>2 Nej<br>3 Ved ikke   |
| S14       | Er der en tillidsrepræsentant på dit arbejde?   | 1<br>2<br>3                          | 1 Ja<br>2 Nej<br>3 Ved ikke  |
| S15       | Er du medlem af en fagforening?   | 1<br>2<br>3<br>4                     | 1 Ja<br>2 Nej<br>3 Ved ikke<br>4 Ønsker ikke at svare  |
| S15a      | Hvilken fagforening er du medlem af?  |                                      | Drop down menu med alle fagforeninger  |
| Fag_anden | Notér her hvilken fagforening<br>_____  | 1<br>2<br>3                          | 1 _____<br>2 Ved ikke<br>3 Ønsker ikke at svare  |
| S16       | Er du medlem af en arbejdsløshedskasse (a-kasse)?   | 1<br>2<br>3<br>4                     | 1 Ja<br>2 Nej<br>3 Ved ikke<br>4 Ønsker ikke at svare  |

|                |  |                                  |                                     |
|----------------|--|----------------------------------|-------------------------------------|
| S16a           | Hvilken a-kasse er du medlem af?   | Drop down menu med alle a-kasser |                                     |
| Akasse_anden   | Notér her hvilken A-kasse du er medlem af: _____   | 1                                | _____                               |
|                |  | 2                                | Ved ikke                            |
|                |  | 3                                | Ønsker ikke at svare                |
| Intro_ans_tryg | Herefter følger nogle spørgsmål om din oplevelse af tryghed i ansættelsen.                         |                                  |                                     |
| S17            | 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                            |
| S18            | 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                            |
| S19            | 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                            |
| S20            | 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                            |

| Intro_besk_<br>tryk | Herefter følger nogle spørgsmål om din oplevelse af mulighederne for at finde andet arbejde.                                   |                            |  |
|---------------------|--|----------------------------|--|
| S21                 | 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<br>2<br>3<br>4<br>5<br>6 | Meget nemt<br>Rimelig nemt<br>Hverken nemt eller svært<br>Rimelig svært<br>Meget svært<br>Ved ikke |
| S22                 | I hvilken grad er du bekymret for, om dine faglige kompetencer slår til i fremtiden?   | 1<br>2<br>3<br>4<br>5      | I høj grad<br>I nogen grad<br>I ringe grad<br>Slet ikke<br>Ved ikke                                |
| S22a                | I hvilken grad er du bekymret for, om dine almene færdigheder (f.eks. I læsning, regning, engelsk og IT) slår til i fremtiden? | 1<br>2<br>3<br>4<br>5      | I høj grad<br>I nogen grad<br>I ringe grad<br>Slet ikke<br>Ved ikke                                |
| S23                 | Har du inden for de seneste 5 år været i kontakt med et jobcenter eller a-kasse i forbindelse med at du har været ledig?       | 1<br>2<br>3                | Ja<br>Nej<br>Ved ikke  |
| S23a                | I hvilken grad gjorde jobcenteret eller a-kassen nok for at hjælpe dig i arbejde?  | 1<br>2<br>3<br>4<br>5      | I høj grad<br>I nogen grad<br>I ringe grad<br>Slet ikke<br>Ved ikke                                |
| S23b                | I hvilken grad har du tiltro til at et jobcenter eller a-kasse ville kunne hjælpe dig med at finde et nyt job?                 | 1<br>2<br>3<br>4<br>5      | I høj grad<br>I nogen grad<br>I ringe grad<br>Slet ikke<br>Ved ikke                                |

|                 |  |   |
|-----------------|--|---|
| S24             | I hvilken grad er du bekymret for ikke at have helbred til at kunne klare at arbejde?  | 1 I høj grad<br>2 I nogen grad<br>3 I ringe grad<br>4 Slet ikke<br>5 Ved ikke                               |
| S25             | I hvilken grad oplever du, at dine muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse er gode?                                     | 1 I høj grad<br>2 I nogen grad<br>3 I ringe grad<br>4 Slet ikke<br>5 Ved ikke                               |
| Intro_oeko_tryg | Herefter nogle få spørgsmål om din oplevelse af økonomisk tryghed.   |   |
| S26             | 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<br>2 Rimelig let<br>3 Hverken let eller svært<br>4 Rimelig svært<br>5 Meget svært<br>6 Ved ikke |
| S27             | Hvis din husstand pludselig fik en uforudset udgift på 10.000 kr., ville det være muligt at betale den uden at låne?                   | 1 Ja<br>2 Nej<br>3 Ved ikke   |
| S28             | Synes du, den økonomiske tryghed, som dagpengesystemet giver ledige er ...?  | 1 Alt for lav<br>2 Lidt for lav<br>3 Passende<br>4 Lidt for høj<br>5 Alt for høj<br>6 Ved ikke              |
| S30             | Har du en lønsikring?  | 1 Ja<br>2 Nej<br>3 Ved ikke   |

|               |   |  |
|---------------|---|--|
| S30a          | Hvilken type lønsikring har du?   | 1 Supplerende lønsikring gennem min a-kasse<br>2 Fritstående lønsikring f.eks. gennem bank<br>3 Ved ikke<br>4 Ønsker ikke at svare |
| Intro_helbred | Her til sidst følger nogle generelle spørgsmål om dit arbejdsliv og helbred   |  |
| S31a          | Når du tænker på det at arbejde generelt, hvor enig eller uenig er du så i følgende udsagn:<br>Et arbejde er blot en måde at tjene penge på | 1 Helt enig<br>2 Delvist enig<br>3 Hverken enig eller uenig<br>4 Delvist uenig<br>5 Helt uenig<br>6 Ved ikke                       |
| S31b          | Jeg ville nyde at have et arbejde, selv hvis jeg ikke havde brug for pengene  | 1 Helt enig<br>2 Delvist enig<br>3 Hverken enig eller uenig<br>4 Delvist uenig<br>5 Helt uenig<br>6 Ved ikke                       |
| S32           | Hvor tilfreds eller utilfreds er du generelt med dit arbejde?   | 1 Meget tilfreds<br>2 Tilfreds<br>3 Hverken tilfreds eller utilfreds<br>4 Utilfreds<br>5 Meget utilfreds<br>6 Ved ikke             |
| S33           | Hvor ofte har du følt dig stresset i de seneste to uger?  | 1 Hele tiden<br>2 Ofte<br>3 Sommetider<br>4 Sjældent<br>5 Aldrig<br>6 Ved ikke   |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| S34 | Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn:<br>Jeg kan helt selv bestemme hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver? | 1 Helt enig<br>2 Delvist enig<br>3 Hverken enig eller uenig<br>4 Delvist uenig<br>5 Helt uenig<br>6 Ved ikke |
| S35 | Jeg kan helt selv bestemme hvornår jeg løser mine arbejdsopgaver?   | 1 Helt enig<br>2 Delvist enig<br>3 Hverken enig eller uenig<br>4 Delvist uenig<br>5 Helt uenig<br>6 Ved ikke |
| S36 | Jeg kan helt selv bestemme hvor jeg løser mine arbejdsopgaver?  | 1 Helt enig<br>2 Delvist enig<br>3 Hverken enig eller uenig<br>4 Delvist uenig<br>5 Helt uenig<br>6 Ved ikke |
| S37 | Hvordan synes du dit helbred er alt i alt?  | 1 Fremragende<br>2 Vældig godt<br>3 Godt<br>4 Mindre godt<br>5 Dårligt                                       |

|        |   |  |   |
|--------|---|--|---|
| S38    | <p>Hvordan opfatter du din arbejdsevne nu?</p> <p><i>Angiv på en skala fra 1-10, hvor 1 betyder at man slet ikke kan arbejde og 10 betyder at man har fuld arbejdsevne.</i></p>               | <p>1<br/>2<br/>3<br/>4<br/>5<br/>6<br/>7<br/>8<br/>9<br/>10<br/>11</p> | <p>1. Jeg kan slet ikke arbejde</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6.</p> <p>7.</p> <p>8.</p> <p>9.</p> <p>10. Jeg har fuld arbejdsevne</p> <p>Ved ikke</p> |
| Outtro | <p>Vi har nu modtaget dine svar – mange tak for din deltagelse.</p> <p>Du kan nu lukke vinduet, eller du kan klikke videre herunder og læse mere om undersøgelser hos Danmarks Statistik.</p> |  |   |

**Bilag 2. Oplevelse af utryghed i arbejdslivet (indeks) kontrolleret for baggrundsvariable. Binær logistisk regression (odds ratio)**

| Baggrundsvariabel | Kategori                            | Odds Ratio |
|-------------------|-------------------------------------|------------|
| Køn               | Mand                                | Ref.       |
|                   | Kvinde                              | 1,33***    |
|                   |                                     |            |
| Alder             | 18-24 år                            | Ref.       |
|                   | 25-29 år                            | 2,13***    |
|                   | 30-34 år                            | 3,45***    |
|                   | 35-39 år                            | 4,54***    |
|                   | 40-44 år                            | 3,74***    |
|                   | 45-49 år                            | 3,02***    |
|                   | 50-54 år                            | 3,0***     |
|                   | 55-59 år                            | 2,45***    |
|                   | 60-64 år                            | 2,51***    |
| 65-67             | 2,09***                             |            |
| Uddannelsesgruppe | Grundskole, gymnasial eller uoplyst | Ref.       |
|                   | Erhvervsfaglig (EUD)                | 0,56***    |
|                   | KVU, MVU eller bachelor             | 1,08       |
|                   | LVU eller ph.d.                     | 0,80***    |



|                      |                                      |          |
|----------------------|--------------------------------------|----------|
| Branche              | Landbrug, skovbrug og fiskeri        | Ref.     |
|                      | Industri og råstofudvinding          | 0,70***  |
|                      | Energi-, vandforsyning og renovation | 0,74***  |
|                      | Bygge og anlæg                       | 0,28***  |
|                      | Handel                               | 0,77***  |
|                      | Transport                            | 0,80***  |
|                      | Hoteller og restauranter             | 1,68***  |
|                      | Information og kommunikation         | 0,43***  |
|                      | Finansiering og forsikring           | 0,53***  |
|                      | Ejendomshandel og udlejning          | 0,11***  |
|                      | Erhvervsservice                      | 0,13***  |
|                      | Rengøring og anden forretningservice | 1,21***  |
|                      | Offentlig administration             | 0,32***  |
|                      | Undervisning                         | 0,39***  |
|                      | Sundhed og socialvæsen               | 0,27***  |
|                      | Kultur og fritid                     | 0,62***  |
| Andre serviceydelser | 0,27***                              |          |
| Andet                | 0,51***                              |          |
|                      |                                      |          |
| Ansættelsesform      | Lønmodtager fast ansat               | Ref.     |
|                      | Lønmodtager midlertidigt ansat       | 4,82***  |
|                      |                                      |          |
| Selvvurderet helbred | Fremragende                          | Ref.     |
|                      | Vældig godt                          | 0,77***  |
|                      | Godt                                 | 2,22***  |
|                      | Mindre godt                          | 10,17*** |
|                      | Dårlig                               | 42,45*** |
|                      |                                      |          |
| Beskæftigelse        | Fuldtid                              | Ref.     |
|                      | Deltid                               | 1,08***  |
|                      | Andet                                | 0,94***  |

I modellen testes odds for at opleve utryghed i arbejdslivet ('utryg' i indeks jf. figur 2.4) sammenlignet med ikke at opleve utryghed ('tryg' i indeks jf. figur 2.4) kontrolleret for en række baggrundsvariable.

\* = signifikant på ,05 niveau

\*\* = signifikant på ,01 niveau

\*\*\* = signifikant på ,001 niveau

N = 7385

Forklaringsgrad = 0,1792 (18 %)

### Bilag 3. Sammenhæng mellem oplevelse af utryghed i arbejdslivet (indeks) og jobtilfredshed. Binær logistisk regression (odds ratio)

| Variabel       | Kategori  | Odds ratio |
|----------------|-----------|------------|
| Jobtilfredshed | Tilfreds  | Ref.       |
|                | Utilfreds | 13,93***   |

I modellen testes odds for at opleve utryghed i arbejdslivet ('utryg' i indeks jf. figur 2.4) sammenlignet med ikke at opleve utryghed ('tryg' i indeks jf. figur 2.4).

\* = signifikant på ,05 niveau

\*\* = signifikant på ,01 niveau

\*\*\* = signifikant på ,001 niveau

N = 6861

Forklaringsgrad = 0,1105 (11%)

### Bilag 4. Sammenhæng mellem oplevelse af utryghed i arbejdslivet (indeks) og oplevet stress. Binær logistisk regression (odds ratio)

| Variabel       | Kategori   | Odds Ratio |
|----------------|------------|------------|
| Oplevet stress | Aldrig     | Ref.       |
|                | Sjældent   | 1,47***    |
|                | Sommetider | 3,57***    |
|                | Ofte       | 9,37***    |
|                | Hele tiden | 28,56***   |

I modellen testes odds for at opleve utryghed i arbejdslivet ('utryg' i indeks jf. figur 2.4) sammenlignet med ikke at opleve utryghed ('tryg' i indeks jf. figur 2.4).

\* = signifikant på ,05 niveau

\*\* = signifikant på ,01 niveau

\*\*\* = signifikant på ,001 niveau

N = 6835

Forklaringsgrad = 0,1160 (11%)

# Noter

- 1 Indekset er konstrueret gennem et pointsystem for besvarelserne på fire indikatorer for tryghed i arbejdslivet: (1) Generel tryghed i arbejdet (hvor svarkategorierne for høj tryghed 1-3 er rekodet til 1 point, svarkategori 4 er rekodet til 2 point, og svarkategorierne for lav tryghed 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, betegner vi som ”hverken trygge eller utrygge”, og svarpersoner, som får mellem 9-11 point, betegner vi som ”utrygge”.
- 2 OECD data om ansættelsesbeskyttelse (strictness of employment protection): [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV).