

TrygFondens Tryghedsmåling 2022 (særmåling)



Tryghed i arbejdslivet – nu og i fremtiden

Af Jacob Andersen, Jørgen Goul Andersen, Anders Hede og Sophie Danneris

TrygFondens Tryghedsmåling 2022 (særmåling)



TrygFonden

Tryghed i arbejdslivet – nu og i fremtiden

Af Jacob Andersen, Jørgen Goul Andersen, Anders Hede og Sophie Danneris

Forord

Arbejdslivet er et af de områder, der påvirker vores tryghed allermest. Det har de fleste af os oplevet med både krop og sind. Og det har de seneste års tryghedsmålinger fra TrygFonden vist os. De tegner således et tydeligt billede af, at forhold i og omkring arbejdslivet har stor betydning for danskernes oplevelse af tryghed.

Beskæftigelse er en central kilde til tryghed; jo stærkere man oplever sin position på arbejdsmarkedet, f.eks. at man nemt kan finde et nyt job eller føler sig sikker i sit job, jo mere tryg er man. Omvendt gælder det, at økonomisk utryghed, ledighed eller bekymring for at miste sit job eller få en uværdig afgang fra arbejdsmarkedet, reducerer oplevelsen af tryghed.

Langt de fleste mennesker i beskæftigelse i Danmark har heldigvis et godt arbejdsliv med tillid til kolleger og ledelse. Men tryghedsmålingerne viser ikke desto mindre, at der findes en vedvarende tryghedsudfordring i arbejdslivet for en stor gruppe mennesker i Danmark - både for ledige uden for arbejdsmarkedet og for folk i job. Særlig kritisk er det at have et dårligt helbred, som truer arbejdsevnen, hvilket især mange ufaglærte oplever, samt at have en dårlig økonomi, som kan være den direkte følge af ingen eller svag tilknytning til arbejdsmarkedet. I det hele taget er økonomiske forhold og især økonomisk robusthed, f.eks. at man kan klare en uventet udgift, en afgørende årsag til, at stabil beskæftigelse giver tryghed. Det betyder også, at ustabil beskæftigelse, som f.eks. perioder med ledighed eller ansættelse på midlertidige ansættelseskontrakter, er en væsentlig kilde til utryghed.

© Copyright TrygFonden smba

Redaktion: Dansk Kommunikation ApS.

Design: Morten Petersen, ReflektDesign

Foto: Forside: Shutterstock

S. 8: Joachim Ladefoged/ Ritzau Scanpix

S. 40: Shutterstock

S. 76: Shutterstock

Udgiver: TrygFonden smba

ISBN: 978-87-93652-00-2

TrygFonden smba

(TryghedsGruppen smba)

Hummeltoftevej 49

DK-2830 Virum

www.trygfonden.dk

Tryghed i arbejdslivet er et område, som vi i TrygFonden har valgt at beskæftige os endnu mere med. Det er et selvstændigt mål i vores nye strategi, og et emne, som vi ser frem til at blive klogere på og samarbejde med vores omverden om de næste år. Denne særudgave af TrygFondens Tryghedsmåling, hvor vi tager temperaturen på trygheden i arbejdslivet, er et af de første skridt i den sammenhæng.

Ambitionen med Tryghedsmålingen er at bidrage til at give nye indsigter, skabe debat, vise hvornår trygheden i arbejdslivet udfordres og inspirere til hvordan vi kan understøtte, at flere oplever et trygt arbejdsliv. Tryghedsmålingen viser os, hvor nogle af de store udfordringer – men også muligheder – ligger.

God fornøjelse.

Kristian Weise og Sophie Danneris

Underdirektør og Projektchef

TrygFonden

Om denne rapport

Der er en stærk statistisk sammenhæng mellem vores trivsel i jobbet og vores almindelige tilfredshed med tilværelsen. Om vi er glade for arbejdet eller ej er altså ikke noget, vi bare kan sætte en parentes om og håbe, at børn, gode venner eller fluefiskeri gør os lykkelige i stedet. Vi må finde ud af, at hvad der får os til at trives med arbejdet, og hvad der trækker den forkerte vej.

En vigtig faktor har alle dage været trygheden. Arbejdet betrygger tilværelsen. Blandt andet tjener man til dagen og vejen og opbygger ofte også reserver at stå imod med. Arbejdet giver også faste rammer og fremtidsperspektiver.

Men trygheden er langt fra ubetinget. Man må være nogenlunde sikker på at kunne beholde sit arbejde (eller få et andet arbejde, der også er godt). Det kræver, at man *leverer varen* i jobkonkurrencen på arbejdsmarkedet. Det kræver helbred, kvalifikationer og motivation til at tilpasse sig de stadig forandrede krav, kolleger, strukturer og chefer.

Kan man ikke opfylde kravene, kan der gå skår i trygheden. For moderne ledere – og arbejdsmarkedets parter – er det dog ikke kun et individuelt problem hos den enkelte medarbejder. Slet ikke når manglen på arbejdskraft bliver påtrængende.

Arbejdspladsen kan bidrage til medarbejdernes sundhed, kvalifikationer og arbejdsglæde. Den kan også komme de ansatte og de fraserterede i møde ved at bekæmpe diskrimination og ved at tilpasse krav og rammer til medarbejdernes forskelligartede ønsker og behov. Derved får spørgsmål om fleksibilitet og indflydelse i arbejdet indirekte betydning for trygheden.

Denne rapport bidrager med fakta til diskussionen om tryghed og utryghed i det moderne arbejdsliv. Den viser, hvor utryghederne er store – og for hvem – og den giver et indtryk af, hvor langt arbejdspladserne er med at skabe tryghed i jobbet for den brogede skare, som vi arbejdstagere nu en gang er.

Grundlaget er en survey-undersøgelse, der dækker 3.592 lønmodtagere, selvstændige samt de grupper der tæller som "midlertidig ude af arbejdsmarkedet". Svarene er indsamlet i november-decem-

ber 2022. Studerende, pensionister og andre, der ikke *primært* har lønnet arbejde som deres livsgrundlag, er kun blevet stillet enkelte spørgsmål – uanset at mange af dem lægger masser af arbejdstimer i det danske samfund.

Rapporten falder i tre dele.

Første del behandler nogle af de store og kendte kilder til utryghed – som usikkerhed i ansættelsen, manglende tillid til arbejdsindkomsten og de helbreds- og kvalifikationsmæssige faktorer, som betinger arbejdsevnen. Sidste kapitel handler om arbejdsglæden og det, den bygger på.

Anden del, “Arbejdspladsens utrygheder”, handler om arbejdets organisering, herunder nyere fleksible arbejdsformer, forholdet til chefer og kolleger og det arbejdsmiljø, der gør mennesker syge, udbrændte og stressede. Et særligt kapitel belyser normer og normkrænkelser med et seksuelt indhold i relation til arbejdet.

Tredje del drejer sig om arbejdspladsernes praksis, når det gælder at ansætte personer med reduceret arbejdsevne, dårlige danskundskaber eller en fængselsdom, og omvendt om oplevelse af diskrimination på arbejdsplads af ældre, handicappede, seksuelle minoriteter m.fl.

Stikprøven er beskrevet nærmere i tekstboksen “Dem, der svarede os” side 16.

Opdelingen af svarpersonerne efter arten af deres arbejde er beskrevet i tekstboksen “Hvad arbejder du med?” side 12.

Læs mere om metoder og personer bag rapporten s. 48 “Om undersøgelsen”.

Indholdsfortegnelse

Del 1: Arbejdet og grundlaget for trygheden

Kapitel 1	Udviklingstendenserne	10
Kapitel 2	Trusler mod jobbet	13
Kapitel 3	Holder helbredet?	17
Kapitel 4	Levebrødet	23
Kapitel 5	Klædt på til arbejde	27
Kapitel 6	Arbejdsglæden	31

Del 2: Arbejdspladsens utrygheder

Kapitel 7	Arbejdstiden	42
Kapitel 8	Fleksibilitet og faste rammer	49
Kapitel 9	Chefen og kollegerne	55
Kapitel 10	Slid og stress	58
Kapitel 11	Sexkrænkelser i arbejdslivet	66

Del 3: Inklusion og udelukkelse

Kapitel 12	Er vi blevet mere rummelige?	78
Kapitel 13	Diskrimination på arbejdspladsen	81

Konklusioner og perspektiver	85
------------------------------	----

Bokse

Hvad arbejder du med?	12
Dem der svarede os	16
Om undersøgelsen	48
Sådan opgøres tryghedsscoren	51
Ja tak til 11 ugers barsel	54
Over grænsen	73
Hvad fortæller en survey?	86

Del 1

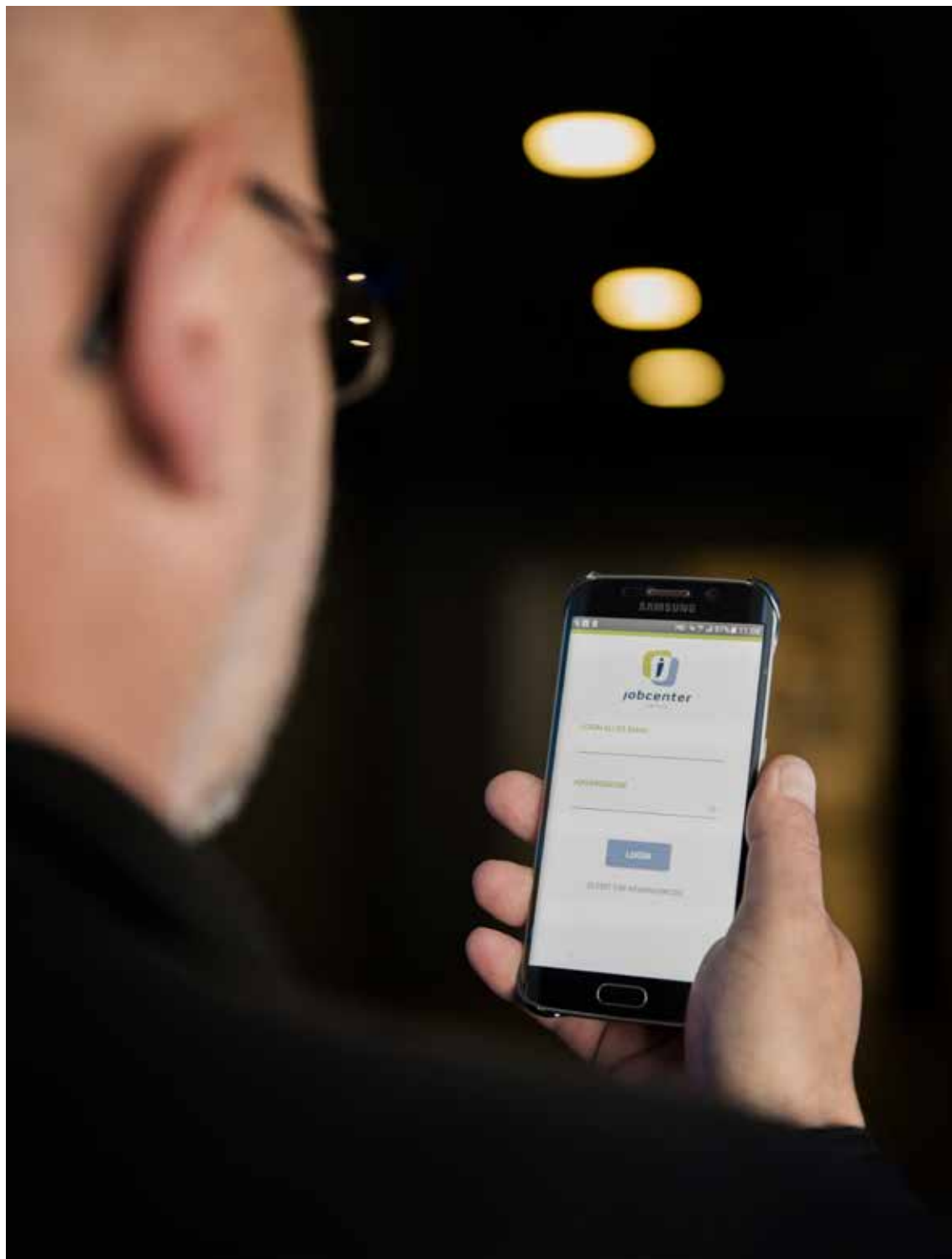
Arbejdet og grundlaget for trygheden

Hvis tryghed var guld, ville ingen sætte spørgsmålstegn ved, om det kan betale sig at arbejde. Et godt job er en vigtig faktor i en tryk tilværelse. Omvendt er en usikker placering i arbejdslivet en kilde til utryghed i de aldersgrupper, hvor de fleste forsørger sig selv. Det er påvist i mange tryghedsmålinger gennem tiden – og næppe den store overraskelse.

En tryk position i arbejdet indebærer, at man er nogenlunde sikker på overhovedet at have arbejde. Man skal også være nogenlunde sikker på indkomsterne fra det. Arbejdet skal være til at holde ud fysisk og psykisk, og når man så ikke kan eller vil mere, skal det være muligt at trække sig tilbage på en værdig måde og med en holdbar økonomi.

Disse forudsætninger for trygheden har tryghedsmålingerne fulgt igennem en årrække og lige nu peger mange af dem den forkerte vej. Efterfølgende går vi i dybden med nogle af dem, navnlig truslerne mod beskæftigelsen, helbredet og økonomien.

Sidst ser vi på to faktorer, der i høj grad betinger trygheden i arbejdslivet på længere sigt, uanset at de ikke gør os utrygge lige nu. Det første handler om oplevelsen af egne kvalifikationer – følger man med udviklingen i sit job? Det andet handler om det, der får os til at holde dampen oppe trods alt – motivationen, arbejdsglæden.



Kapitel 1

Udviklings- tendenserne

Tryghedsmålingerne har ca. hvert andet år spurgt til nogle af de forhold, der kan gøre mennesker utrygge i arbejdslivet. Mange af spørgsmålene er stillet første gang i 2013, da finanskrisen og skiftende regeringers reformer af efterløn, dagpenge, førtidspension og kontanthjælp blev mærkbare.

Tallene i figur 1 viser udviklingen for lønmodtagere og selvstændige lagt sammen.

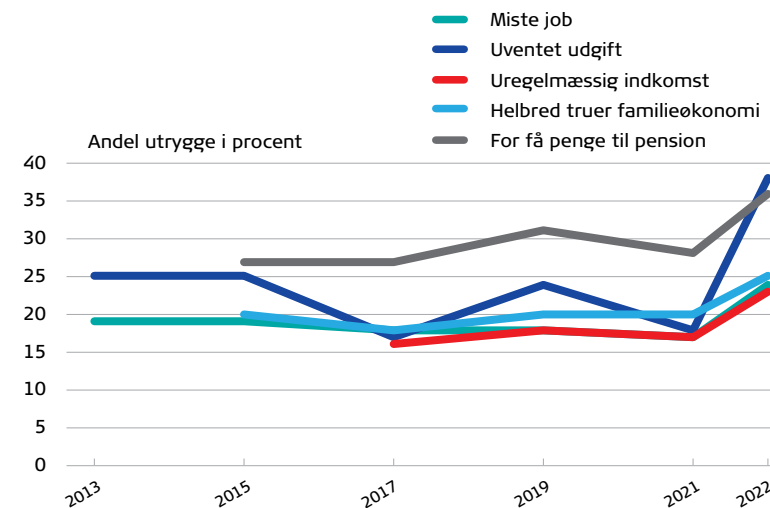
Der er tale om nogle utrygheder, der hænger forholdsvis tæt sammen med svarpersonernes tryghed i tilværelsen mere generelt. Utrygheden for, at familiens økonomi trues af dårligt helbred har næsten haft samme effekt på deres generelle tryghed som den vi finder, når vi undersøger, hvor kraftigt utrygheden for fysisk vold virker ind på deres almindelige tryghed¹.

Hovedindtrykket er, at niveauet har været ganske stabilt i perioden fra 2013 til og med 2021 (når vi alene ser på de beskæftigede). Utrygheden for at miste jobbet blev måske endda lidt mindre og det samme gælder truslen om uventede udgifter (dog med et uforklarligt hop i 2019).

Men i 2022 fordobles andelen, der er nervøse for en uventet udgift. Det er blevet mere risikabelt at have en svingende indkomst eller et helbred, der går ned ad bakke.

Der er ikke tvivl om, at det først og fremmest er følger af de stigende priser på energi og andet, der også skaber utryghed blandt folk i job. Hele 47 procent svarer f.eks. bekræftende på, at de er mere eller mindre utrygge ved at "stigende energipriser giver mig/os seriøse økonomiske problemer".

Mange af de beskæftigede har ellers konsolideret sig økonomisk efter finanskrisen. Men det første år med krig i Ukraine og



Figur 1 – Utrygge tendenser

Den gik tilbage med trygheden i 2022. Især er mange flere utrygge for pludselige udgifter.

Spørgeformulering: Nedenfor er anført en række problemer. Angiv hvor utryg du for tiden er over for disse problemer. For at miste mit arbejde, For at mangle penge, hvis der kommer en uventet udgift, For at familiens økonomi trues af dårligt helbred, For ikke at have penge nok, når jeg holder op med at arbejde, At mine indkomster er uregelmæssige. Sværskala: For tiden slet ikke utryg, For tiden kun lidt utryg, For tiden noget utryg, For tiden meget utryg, For tiden ikke relevant for mig, Ved ikke/ønsker ikke at svare. Ved ikke og Ikke relevant for mig indgår i beregningen. Andel noget utrygge og meget utrygge er lagt sammen.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet og tryghedsmålingerne.

økonomiske senfølger af covid-epidemien har slidt på reserverne og også ramt pensionsopsparingerne. Og hvem ved hvornår de gode tider vender tilbage – eller om det overhovedet sker.

Det er antagelig det, der slår igennem, når det nu ikke længere er 28 procent, men 36 procent af de beskæftigede, der er utrygge for, om de har penge nok, når de en dag skal forlade arbejdsmarkedet².

Med andre ord: Mange lønmodtagere er blevet mere tyndslidte gennem det seneste år end de var i årene før, og lidt flere giver udtryk for utryghed end i de fede år 2017-21.

Det bliver en del af den forståelsesramme, vi læser og tolker de følgende data i – uanset om vores svarpersoner i slutningen af 2022 befandt sig i en historisk undtagelsessituation eller i en mindre tryk *new normal*.

Hvad arbejder du med?

Undersøgelsen opdeler i mange sammenhænge svarpersonerne efter, hvad de arbejder med. Logikken er, at arbejdet med mennesker og relationer giver et andet arbejdsliv end "de kolde hænders arbejde" – ligesom der er vigtige forskelle på det manuelle fysiske arbejde og det, der foregår på et kontor i virksomheder eller i det offentlige.

Vi har her brugt et spørgsmål, som ofte bruges i arbejdsmarkedsforskningen: Hvad arbejder du først og fremmest med i dit daglige arbejde? 1. Kontorarbejde, administration, analyse, IT. 2. Arbejde med mennesker, service og omsorg. 3. Arbejde med at forarbejde, producere eller flytte ting. 4. Andet. I nærværende undersøgelse bruger vi udtrykkene "Omsorg og service", "Produktion og transport" og "Kontor og symbol" om de tre grupper.

Opdelingen kan altså minde lidt om en brancheopdeling, men er naturligvis meget grovere. Til gengæld havner regnskabsmedarbejderen på hospitalet i en anden kasse end overlægen, der til gengæld er i gruppe med børnehavepædagogen. Om Falckredderen skal i gruppe to eller tre er til gengæld ikke klart, og både dyrlægen og slagtersvenden kan have svært ved at finde sig til rette. Det er da også ca. hver femte, der har valgt svarmuligheden "Andet" og som altså ikke er med, når vi opdeler på denne måde.

Gruppen "Kontor og symbol" dækker 40 procent af besvarelserne her og består helt overvejende af funktionærer (to ud af tre af funktionærerne i undersøgelsen). Ca. to tredjedele af de højtuddannede arbejder her, men der findes også forholdsvis mange med kort videregående uddannelse, og antallet af erhvervsuddannede er på niveau med arbejdsstyrken som helhed. Andelen, der ikke fik en erhvervsrelateret uddannelse efter skolen, er lavere her end i de to andre grupper, men ufaglærte er heller ikke sjældne.

Gruppen "Omsorg og service" består for tre fjerdedeles vedkommende af kvinder og tæller 27 procent af arbejdsstyrken, heraf ca. halvdelen af alle mellemuddannede, men gruppen har også forholdsvis mange, der kun har en gymnasial eksamen eller mindre i bagagen. Ca. en fjerdedel af de erhvervsuddannede og ca. hver sjette af de højtuddannede indgår også i "Omsorg og service". Det er den gruppe der har flest ufaglærte i absolutte tal. Størst *andel* af ufaglærte findes derimod i den gruppe, vi kalder **"Produktion og transport"**, der er er klart den mindste med 12 procent af svarpersonerne – flest mænd. Erhvervsuddannede er lidt overrepræsenterede i gruppen. Andelen med kort videregående uddannelse svarer til gennemsnittet i arbejdsstyrken, mens de mellemuddannede ligger under, og de højtuddannede er lidt af en sjældenhed.

Kapitel 2

Trusler mod jobbet

Langt de fleste er ret trygge i deres job. På spørgsmålet i figur 1 om, hvor utrygge lønmodtagerne (inkl. svarpersoner i fleksjob, på sygedagpenge og på orlov) er for at miste deres arbejde, svarer 38 procent, at de slet ikke er utrygge, og yderligere 26 procent er kun lidt utrygge for at miste jobbet.

24 procent (21 procent af kvinderne – 26 procent af mændene) er derimod utrygge – de 9 procent *meget* utrygge. I en situation, hvor der råbes på arbejdskraft fra alle sider, og mulighederne for nyt job burde være optimale, er hver fjerde ikke desto mindre nervøs for at miste jobbet!

Man kunne forestille sig, at utrygheden kan hænge sammen med ansættelsesformen. I de senere år har der været fokus på en række løse ansættelsesformer. Det gælder bl.a. det såkaldte platformsarbejde, hvor en del ansatte defineres som selvstændige med ringe sikkerhed for job eller (regelmæssige) indtægter. Et beslægtet fænomen er såkaldte nul timerskontrakter, der ikke lægger nogen som helst bund under den ansattes indkomst. Endelig er der den brogede underskov af selvstændige, der lever fra ordre til ordre, og mere og mindre succesrige iværksættere³.

Vi finder dog ikke særlig mange i undersøgelsen, der ikke er "faste". 89 procent har fast ansættelse uden tidsbegrænsning. 6 procent har midlertidig ansættelse, de fleste med udsigt til fast job senere. Kun 1,4 procent har et ansættelsesforhold, hvor arbejdsgiveren kan tilkalde dem efter (arbejdsgiverens) behov. 0,7 procent betegner sig som freelancere. Knap hver femte i disse grupper er utilfredse med deres arbejde, og jo ældre de er, jo mindre tilfredse. Blandt de løst ansatte over halvtreds fremstår hver tredje utilfreds, selvom det er svært at lave god statistik på så små størrelser.

Nogle af disse fænomener er nok især storby-fænomener, der fylder mere i debatten end i virkeligheden (eller statistikken). Når det er tid til aftensmad, er der vitterlig trængsel på de københavnske cykelstier på grund af Wolt-bude med flamingo-madkasser på ryggen, men vejene i Rønne og Thyborøn er fortsat fremkommelige.

Andre forklaringer er, at dette arbejde ofte er en *sidegesjæft* for studerende og nyankomne udlændinge. De første indgår ikke i undersøgelsen, der fokuserer på dem, der er i gang med deres voksne arbejdsliv. Nyankomne udlændinge kan bl.a. være afskåret fra at deltage af sproglige grunde.

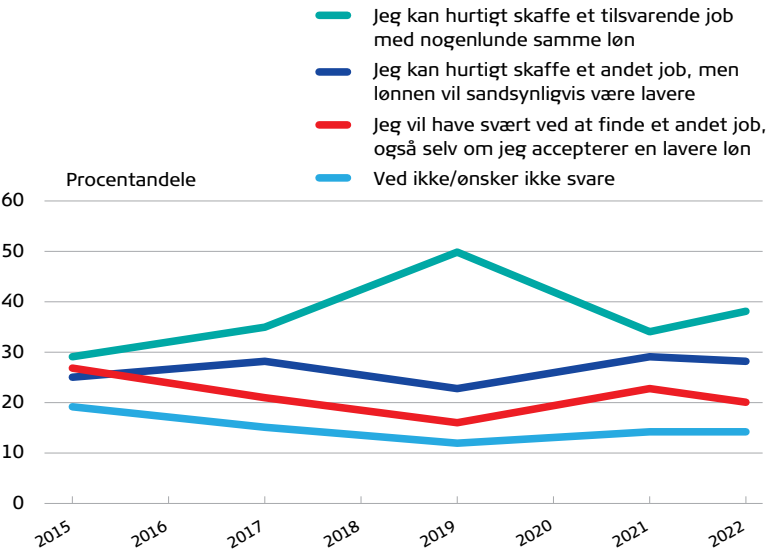
I det følgende tæller de alle sammen med, hvis og såfremt at de er lønmodtagere eller selvstændige. Vi tæller også dem med, der er midlertidig ude af arbejdsmarkedet på grund af sygdom, barsel, ledighed mv. I en række tilfælde giver det mest mening at se på de store grupper af lønmodtagere i arbejde. Sommetider ser vi på deres plads i stillingshierarkiet. I andre tilfælde deler vi dem op i tre grupper, efter hvad de arbejder med.

Der er ikke den store forskel på, hvor mange der er utrygge for deres job, når vi sammenligner disse tre grupper. De to store grupper "Kontor og symbol" og "Omsorg og service" ligger tæt på gennemsnittet. (Se mere om opdelingen i tekstboksen "Hvad arbejder du med?" – s. 12). Derimod er andelen af utrygge noget større i den forholdsvis lille gruppe i undersøgelsen, der arbejder med "Produktion og transport". Her angiver 34 procent at være utrygge, de 13 procent endda meget utrygge. Det er også en gruppe, hvor flere rammes, når konjunkturerne skifter.

Konjunktur-svingninger spiller dog nok en mindre rolle, end vi har været vant til tidligere. Derimod betyder udsigten til at finde et nyt job meget. Er man på vej ud i langtidsledighed eller langvarig/permanent offentlig (hhv. privat) forsørgelse, så er det særlig utrygt at sidde yderligt. Halvdelen af dem, der er *meget* utrygge for at miste deres arbejde, opfatter det som meget svært at få et nyt. Det samme gælder 40 procent af dem, der angiver, at de er *noget* utrygge for at miste jobbet.

Som det ses i figur 2 bedømmer ca. hver femte deres jobchancer ganske negativt: Selvom de vil gå for en lavere løn, bliver det alligevel svært at finde noget, lyder deres vurdering. Knap fire ud af ti regner med, at de hurtigt kan finde et nyt job til ca. samme løn, og yderligere ca. tre ud af ti regner med, at det næste job bliver med en løn nedgang.

Det er det højeste niveau af optimisme og det laveste niveau af pessimisme, vi har set i de år, spørgsmålet er blevet stillet – bortset fra den gyldne sommer 2019, hvor hver anden regnede med at kunne få et tilsvarende job hurtigt, og kun 16 procent regnede med, at det under alle omstændigheder vil blive svært⁴. Men 20 procent er immer-væk en stor del af arbejdsstyrken – og rigtig mange mennesker.



Figur 2
– Hvor sikker i sadlen?
Omtrent hver femte regner med at det bliver svært at finde nyt arbejde.

Spørgsmålsformulering: Hvis du mister dit nuværende job, hvilken situation ville du så være i? Svarmuligheder: Se figuren.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022 og tidligere tryghedsmålinger.

Ikke overraskende finder vi færrest job-optimister blandt de ældre lønmodtagere. De er ikke så nervøse for at miste jobbet, men sker det alligevel, regner kun knap en tredjedel med at kunne finde et tilsvarende job hurtigt. Blandt de midaldrende (30-49-årige) regner 42 procent med at kunne finde et tilsvarende job forholdsvis hurtigt.

Vi har spurgt de knap så optimistiske, om de har en *særlig* grund til tvivle på deres chancer for at få et nyt job, og bedt dem sætte deres egne ord på. Den mulighed har 234 benyttet sig af.

Alder (ofte i kombination med andet) nævnes af ca. *hver fjerde*.

Omtrent *hver sjette* nævner manglende/forældede eller for specialiserede kompetencer som årsagen til, at de regner med at få svært

ved at få nyt job. Svarene kan være svære at adskille fra dem, der handler om, at der er få job, der er relevante for dem – det er *ca. hver femte*, der betragter sagen fra denne side. *Samlet set har vi dermed omtrent hver tredje*, som angiver mismatch mellem udbudte job og egne kvalifikationer som hovedproblemet. En yderligere, men klart mindre gruppe, nævner en forklaring, der handler om geografi – fx med ordene ”bor på en ø” eller ”den offentlige transport er rædsom”.

Omtrent hver femte nævner en fysisk eller helbredsmæssig årsag, der kan spænde fra ”overvægtig” over ”asperger” til ”min krop er slidt op”. 21 personer (altså *knap hver tiende* af dem der har svaret på spørgsmålet) henviser konkret til, at de arbejder i fleksjob og altså på vilkår, der i givet fald skal godtages af en ny arbejdsplads.

Dem, der svarede os

Undersøgelsen bygger især på spørgsmål til lønmodtagere, selvstændige samt de grupper, der er *midlertidig* ude af arbejdsmarkedet på grund af sygdom, ledighed eller orlov. Derimod indgår studerende eller fx efterlønnere med erhvervsarbejde ikke.

Den stikprøve, der ligger bag, er repræsentativ for hele befolkningen over 18 år. Når undergrupperne bliver små, bliver stikprøveusikkerheden til gengæld stor, og man skal være varsom. Det gælder naturligvis ikke mindre, hvis vi også har at gøre med meget uensartede grupper. De selvstændige, der udgør ca. 150 personer i alt, kan principielt bestå af alt fra advokater til platforms-beskæftigede pizzabude.

Et tredje problem er det bias, som opstår når bestemte grupper ikke deltager særlig meget. Det opstår f.eks. når vi spørger til svarpersonens læse- eller IT-færdighe-

der. Undersøgelser viser, at mennesker, der har problemer her, ikke så ofte svarer på spørgeskemaer på nettet.

Ser man på de store lønmodtagergrupper, fremstår grupperne som repræsentative, dog med et lille forbehold for de ufaglærte, der fremstår yngre og bedre uddannede end de ufaglærte på arbejdsmarkedet. Det skyldes nok at vi har en del sabbatister og lignende, der næppe forestiller sig at være ufaglært *for life*, men som gerne svarer på spørgsmål. Omvendt har vi forholdsvis få ufaglærte i undersøgelsen, der melder om dårlige sprog- og/eller læsefærdigheder. Vi kender ikke svarpersonernes etniske baggrund, men antager at ufaglærte med rod i andre lande ligeledes fylder mindre i vores stikprøve end i virkeligheden. Det kan måske i en række spørgsmål få forskellene mellem f.eks. faglærte og ufaglærte til at fremstå mindre end de faktisk er.

Kapitel 3

Holder helbredet?

Vi har gennem årene kunnet iagttage, hvordan utrygheden for helbredet hos en selv og/eller en medforsørger har fyldt meget hos mange mennesker.

I denne måling svarer hver fjerde, at de frygter, for om deres eget helbred holder til at arbejde. Lige så mange er utrygge for, at dårligt helbred kan ramme familieøkonomien. I nogle tilfælde kan helbedsfrygt som bekendt bunde i overdreven helbedsbekymring. Men typisk bygger det på en vurdering, som er ganske realistisk. Det ved vi fra studier i folkesundhed.

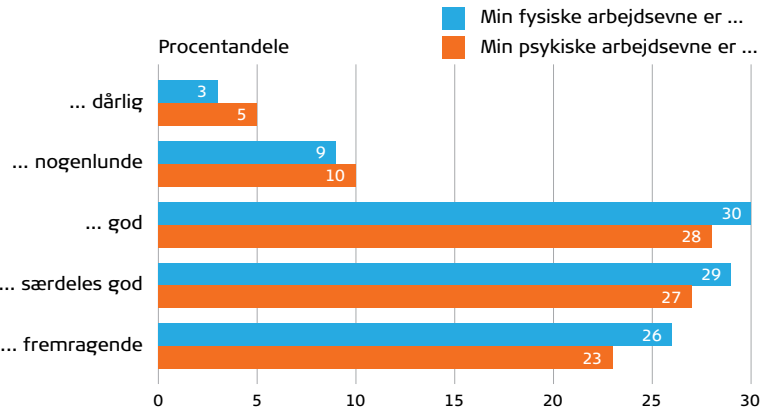
I figur 3 melder 12 procent om dårlig eller nogenlunde psykisk arbejdsevne og 15 procent siger det samme om deres fysiske arbejdsevne.

Bemærk, at spørgsmålet ikke kun er stillet til dem, der lige nu er i beskæftigelse, men også til dem, der er midlertidigt ude (men tæller med i arbejdsstyrken). Det gælder blandt andet de sygemeldte, hvor en større andel har mere alvorlige helbedsproblemer end blandt dem, der lige nu er i arbejde. Det samme gælder kontanthjælpsmodtagerne, hvor en relativt høj andel slås med psykiske og/eller fysiske helbedsproblemer. Det gælder i meget mindre grad for dem, der pt. henter deres indkomst i a-kassen – og slet ikke for dem på barselsorlov, der helbedsmæssigt trækker gennemsnittet op. Grupperne, der midlertidigt er ude af arbejdsmarkedet, er dog både hver for sig og tilsammen for små til at rykke nævneværdigt på procenterne⁵.

Der er stærk tendens til, at de psykiske og de fysiske dårligdomme følges ad. Har man en fysisk arbejdsevne, der kun er nogenlunde eller direkte dårlig, er der altså betydelig risiko for, at man også optræder i statistikken over dem med en psykisk arbejdsevne, der er mindre end god. I alt optræder 20 procent af lønmodtagerne/de selvstændige i enten den ene eller begge kategorier.

Figur 3
– Helbred til at arbejde

Hver femte i arbejdsstyrken har det dårligt/nogenlunde enten fysisk eller psykisk.



Spørgeformulering: Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske – henholdsvis psykiske – krav i dit arbejde? Det er stillet til beskæftigede lønmodtagere og selvstændige – 2.904 svarpersoner i alt. 6 procent har ikke svaret på mindst et af de to spørgsmål.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Navnlig blandt kvinderne oplever forholdsvis mange deres arbejdsevne som mindre end god. 20 procent af kvinderne ligger i de to laveste kategorier mod 14 procent af mændene. Resultatet svarer til, hvad vi ser i andre undersøgelser af befolkningens helbredsforhold.

At gruppen over halvtreds har forholdsvis flere med helbredsproblemer kan heller ikke overraske: Også her svarer 20 procent, at deres fysiske arbejdsevne er "nogenlunde" eller "dårlig". Mere overraskende og ildevarslende er måske, at så mange som 11 procent af gruppen under 30 år siger det samme.

Billedet af den psykiske arbejdsevne har samme kønsfordeling: 19 procent af kvinderne mod 13 procent af mændene vurderer dette aspekt af arbejdsevnen som mindre end godt. Derimod finder vi her flest i den mellemste aldersgruppe mellem 30 og 49, der ser deres arbejdsevne som mindre god (nemlig 18 procent) mod kun 12 procent blandt de +50-årige – og 16 procent blandt de yngste under 30.

Ser vi på *arbejdets art* får vi også karakteristiske forskelle frem. Her skiller navnlig "Omsorg og service"-gruppen sig ud. 18 procent her betragter deres psykiske arbejdsevne som mindre end god og 21 procent svarer det samme om deres fysiske arbejdsevne. Naturligvis er her igen et betydeligt overlap. Da det her er ca. hver femte, der

bedømmer deres arbejdsevne som mindre end god (18 procent, når det gælder psykisk, og 21 procent når det gælder fysisk arbejdsevne).

Forskellen på hvor mange i de forskellige grupper, der ligefrem ser deres fysiske og/eller psykiske arbejdsevne som "fremragende" eller "særdeles god", er om muligt endnu mere slående.

Blandt de ansatte i "Kontor og symbol" betragter 65 procent deres fysiske arbejdsevne således, mens 58 procent siger det samme om deres psykiske formåen.

I "Omsorg og service" giver 45 procent topkarakter til deres fysiske og 47 procent til deres psykiske arbejdsevne.

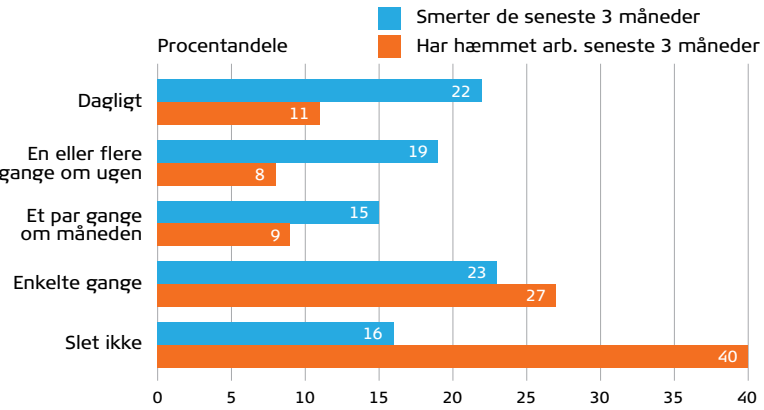
"Produktion og transport" ligger lavest, idet kun 40 procent oplever, at deres fysiske arbejdsevne er i top, mens 41 procent siger det samme om deres psykiske arbejdsevne. (Som vi så i sidste afsnit, er der også relativt mange i gruppen, der er utrygge for at miste jobbet, og her er antagelig en vigtig delforklaring).

Smerter er et kæmpeproblem for mange. Det vidner mængderne af smertestillende midler om. Selvom forbruget er faldende, er der imervæk 146.000 langtidsforbrugere af opioider i befolkningen som helhed, selv hvis man ikke medregner cancer-patienterne⁶. Smerter er også en stor trussel mod den fysiske arbejdsevne. Hvor mange det drejer sig om, giver figur 4 et indtryk af:

Samlet set har godt fire ud af ti i arbejdsstyrken hyppige smerter, 22 procent på daglig basis, 19 procent mindst en gang om ugen. Kvinderne rapporterer hyppigst om plagen – 28 procent har ondt hver dag og 21 mindst en gang om ugen – altså hver anden. Blandt mændene gælder det en tredjedel (17 plus 17 procent).

Figur 4
- Smerter som hæmsko

56 procent har oplevet at blive hæmmet af smerter i deres arbejde i løbet af de sidste tre måneder. Men for 11 procent er det en daglig foreteelse.



Spørgeformuleringer: Hvor ofte har du haft smerter inden for de seneste 3 måneder? I hvilken grad har smerterne begrænset dig i dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?

3593 i hele arbejdsstyrken har fået spørgsmålet.

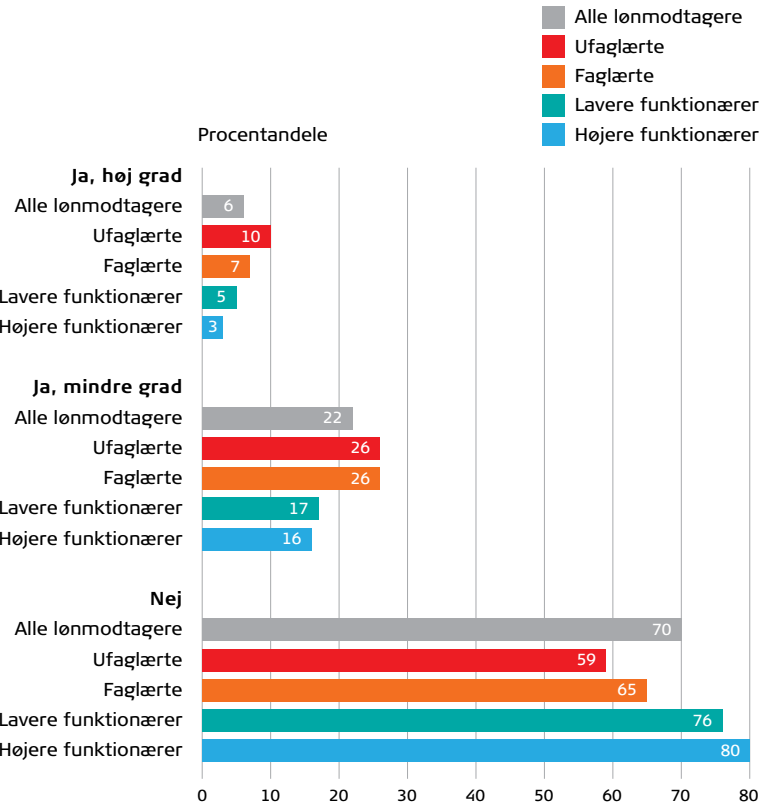
Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Der er også flere kvinder, der oplever, at smerterne begrænser dem i arbejdet – 22 procent mod 17 procent af mændene. Også her finder vi en tydelig og forventelig aldersforskel: 15 procent af arbejdsstyrkens yngste (under 30 år) begrænses ofte af smerter. I mellemgruppen (30-49 år) melder 19 procent om det samme. Omtrent hver anden af de 50+-årige begrænses af deres smerter, enten hver dag (30 procent) eller mindst en gang om ugen (19 procent).

Deler vi op efter *arbejdets art*, rapporterer gruppen "Omsorg og service" hyppigt om daglige eller ugentlige smerter (46 procent). I gruppen "Kontor og symbol" er 34 procent ramt. Der er også mange fra "Produktion og transport", der har daglige/ugentlige smerter, og det er her, at de fleste oplever daglige begrænsninger (15 procent) eller ugentlige ditto (7 procent).

Et andet spørgsmål går på, hvor mange der bliver gjort mere eller mindre uarbejdsdygtige af dårligt helbred mere generelt.

Det ses i figur 5, hvor der – ud over smerterne – også er spurgt til handicap og helbredsproblemer generelt.



Figur 5
- Helbredet strejker

28 procent af lønmodtagerne har et helbredsproblem, der hæmmer dem i arbejdet.

Spørgeformulering: Har du et handicap, smerter eller et andet helbredsproblem, som gør det sværere at passe et arbejde? De fire store lønmodtagergrupper, der lige nu er i beskæftigelse – i alt 2567 deltagere. 3 procent har svaret Ved ikke eller Ønsker ikke at svare.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Samlet set melder 6 procent af lønmodtagerne, at de døjer med helbredsproblemer, der i høj grad gør det svært at passe et arbejde. Hertil kommer 22 procent, der har helbredsproblemer, der reducerer deres arbejdsevne, men kun i mindre grad.

Det er tydeligt, at sandsynligheden for helbredsproblemer, der går ud over arbejdsevnen, varierer mellem stillingsgrupperne – fx er det 10 procent af de ufaglærte mod 3 procent af de højere funktionærer, der melder om dette problem "i høj grad", og 80 procent af de højere funktionærer, der kan sige sig helt fri for det problem, mod kun 59

procent af de ufaglærte. Formodentlig underdrives forskellen i vores undersøgelse, fordi vi kun har fat i en del af de ufaglærte (se tekstboksen: "Dem, der svarede os" side 16).

Vi får et meget tilsvarende billede frem, når vi opdeler efter arbejdets art. I gruppen "Service og omsorg" rapporterer 12 procent om helbredsproblemer, der i høj grad gør deres arbejde svært, mens yderligere 28 procent oplever det i mindre grad. I "Produktion og transport" er 11 procent helbredsbeskrænset i høj grad, og 28 procent i mindre grad.

Derimod er det kun 7 procent af de lønmodtagere, der udfører det arbejde, vi sammenfatter som "Kontor og symbol", der oplever at deres arbejde i høj grad besværliggøres af et helbredsproblem, og yderligere 16 procent, der oplever det i mindre grad. Sidstnævnte gruppe har netop mange funktionærer, mens de to første grupper har en stor andel af ufaglærte.

Vi får (statistisk set) flere helbredsproblemer med alderen, uanset hvad vi laver. Det ses også i tallene, men mindre kraftigt end man kunne tro.

Blandt de yngste under 30 år har 9 procent af arbejdsstyrken helbredsproblemer i høj grad, mens 22 procent har det i mindre grad. Det sidste svarer til niveauet blandt de 50+-årige (23 procent), mens andelen i denne gruppe, der har helbredsproblemer i høj grad, er 21 procent.

Uanset hvordan vi måler, finder vi hver gang, at i størrelsesordenen en fjerdedel af arbejdsstyrken har helbredsmæssige udfordringer, der rammer deres arbejdsevne i større og mindre grad⁷. Vi vender tilbage til sagen (og arbejdspladsens rolle i den) i del 2.

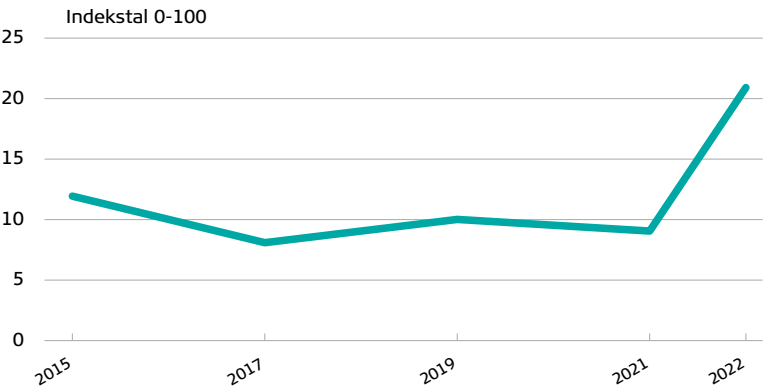
Foreløbig konstaterer vi, at ganske mange arbejder på trods af dårlige helbredsodds. Det gør det umiddelbart forståeligt, at ca. en fjerdedel af vores svarpersoner angiver, at de er utrygge for deres job af helbredsmæssige grunde – ligesom det kan begrunde, at en tilsvarende (og overlappende) andel nævner helbredet hos en i familien som en kilde til utryghed for familiens økonomi.

Kapitel 4

Levebrødet

En afgørende del af trygheden ved et arbejde er naturligvis, at det sikrer familiens grundlæggende økonomi. Tryghedsmålingerne har bl.a. stillet et generelt spørgsmål om hvor trygge svarpersonerne er ved den aktuelle økonomiske situation i deres husstand.

I figur 6 ses udviklingen siden 2015 for arbejdsstyrken – beskæftigede samt *de midlertidigt* ubeskæftigede.



Figur 6
– Økonomisk utryghed

Den økonomiske utryghed i danske familier har været stejl stigende i krigs- og inflationsåret 2022.

Spørgeformulering: Hvor tryk eller utryk vil du overordnet set betragte den nuværende økonomiske situation i din husstand? Meget tryk, Tryk, Hverken tryk eller utryk, Utryk. Meget utryk, Ved ikke, Ønsker ikke at svare. Svarene er omregnet til indekstal og der er beregnet et gennemsnit for hele arbejdsstyrken. Antal deltagere i de forskellige år svinger mellem 2461 til 3431.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet og tidligere tryghedsmålinger

Det er en ganske dramatisk kurve i de indekserede tal, vi ser fra 9 point i 2021 til 21 point i 2022. Bagved ligger naturligvis krigen i Ukraine, inflationstendenser og frygt for recession i den internationale økonomi.

Som nævnt svarer næsten hver anden, at de er noget/meget utrygge for, at "stigende energipriser giver mig/os seriøse økonomiske problemer". Det er omtrent det samme som vi målte i henholdsvis marts og maj 2022, da samme spørgsmål blev stillet i to mindre tryghedsmålinger: de mest økonomisk følsomme opdagede meget hurtigt, at krigen i Ukraine også ville koste dem noget.

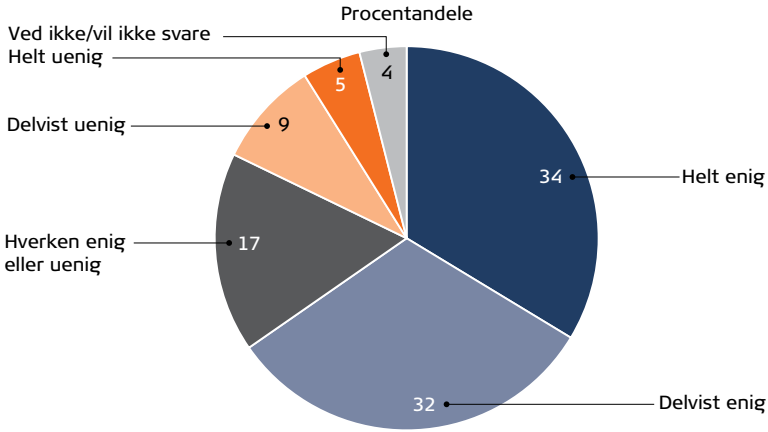
Det viser sig også, når vi ser *hvor store andele*, der er mere eller mindre utrygge for økonomien i husstanden. Sammenfattende svarer 19 procent, at de er utrygge og yderligere 7 procent, at de er *meget* utrygge for husstandsøkonomien. Det er dobbelt så mange som de 12,5 procent i tryghedsmålingen i 2021. Kvinderne er en smule mindre trygge end mændene, og opdeler vi efter arbejdets art (se tekstboks boksen: Hvad arbejder du med side 12) er der ligeledes forskel: I gruppen "Kontor og symbol" er 21 procent utrygge for husstandens økonomi. I "Omsorg og service" og "Produktion og transport" er andelen henholdsvis 28 og 29 procent.

Mest bemærkelsesværdig er måske aldersfordelingen. Normalt er det de 50+-årige, der er polstret bedst mod dårlige tider, mens de yngste har flest økonomisk utrygge. Det er dog ikke helt, hvad vi finder. De ældste ligger (med 21 procent) ganske vist under gennemsnittet på 26 procent i hele arbejdsstyrken, men det gør de yngste (med 24 procent) lige akkurat også. De mest utrygge er mellemgruppen mellem 30 og 49, forsørgerne par excellence, med de store ekstraregninger til mad, opvarmning og teenagere med lange brusebade. Ikke færre end 30 procent var utrygge for økonomien i slutningen af 2022. (Desuden er de dårligst konsoliderede unge, de studerende, som nævnt ikke med i denne afgrænsning af arbejdsstyrken).

Vi har suppleret det traditionelle spørgsmål om husstandens økonomiske utryghed ved at spørge, om familien kan *leve af* sine arbejdsindkomster.

Meningen er bl.a. at undersøge udbredelsen i Danmark af såkaldte *working poor*, der er en stor udfordring for tryghed og trivsel i det meste af verden uden for Skandinavien.

I figur 7 ses andelen af svarpersoner, der er enige – helt eller delvis – i at husstanden kan leve almindeligt af sin lønindkomst.



Figur 7 – Afsavn
Hver syvende har ikke råd til det mest almindelige

Hvor enig eller uenig er du i følgende: Min/vores løn gør det muligt at opretholde en normal tilværelse. Antal svar: 3595.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

14 procent er delvis uenige, heraf 5 procent helt uenige i, at det kan lade sig gøre at leve normalt af lønnen. Der er lidt flere kvinder end mænd, der svarer sådan, og kun ret små forskelle, når vi deler op efter alder og arbejdets art.

Blandt både de faglærte og de ufaglærte er lidt færre helt enige i, at de kan opretholde en normal tilværelse for deres egen eller familiens samlede løn, men andelen af uenige ligger nøjagtigt på gennemsnittet. Funktionærgrupperne ligger lidt højere, og især blandt de højere funktionærer er næsten ingen uenige. Blandt de selvstændige er 80 procent enige, men hver tiende er uenig og hver tyvende *helt* uenig i, at de tjener til at opretholde en normal tilværelse.

Hvor 14 procent af hele arbejdsstyrken som nævnt finder det svært at leve normalt af deres arbejdsindkomster, gælder det "kun" 9 procent af de fuldtidsarbejdende. Det er med andre ord i høj grad blandt de deltidsarbejdende, at mange mærker afsavn. I familier med kun én forsøger står den relativt ofte på smalkost.

I de grupper, der for tiden er helt uden lønarbejde, er det for alvor op ad bakke. Halvdelen af de ledige på dagpenge er helt eller delvist enige i, at man kan leve normalt af familiens indkomster, men 31 procent ikke er enige.

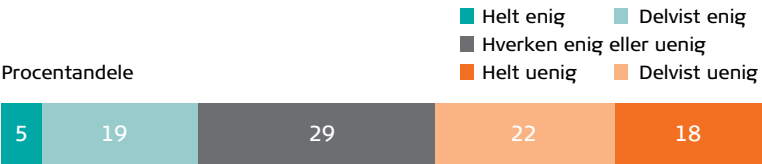
Blandt kontanthjælpsmodtagerne kan vi finde 6 procent der mener, at de og deres eventuelle familie kan leve normalt, mens yderligere 6 procent mener, at det delvist er tilfældet. Flest uenige – 56 procent – finder vi i den (lille) gruppe, der er i jobafklarings- eller ressourceforløb.

Kapitel 5

Klædt på til arbejde

Er man usikker på sine kvalifikationer, bliver man oftere utryg ved, om man kan få et nyt job, hvis det nuværende skulle forsvinde. Det så vi ovenfor.

Usikkerheden forklares ofte med, at mange job ændrer indhold på grund af hurtige teknologiske forandringer. Næste spørgsmål drejer sig om, hvor mange der oplever dette problem på det felt, de arbejder med. Se figur 8.



Figur 8
– Teknologi og tempo

Hver fjerde synes den teknologiske udvikling går for stærkt på deres arbejde.

Spørgeformulering: Hvor enig eller uenig er du i følgende: Den teknologiske udvikling inden for mit arbejdsfelt går så hurtigt, at mange ansatte har svært ved at følge med. Stillet til 3593 personer over 18 år på arbejdsmarkedet. 8 procent har ikke besvaret spørgsmålet.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022

Umiddelbart forekommer det slående, at kun en ud af tyve erklærer sig helt enige her. Men der er så yderligere 19 procent, der synes, at der kan være noget om snakken og ganske mange, der ikke rigtigt tager stilling. 29 procent er hverken enige eller uenige, og yderligere 8 procent vælger slet ikke at svare.

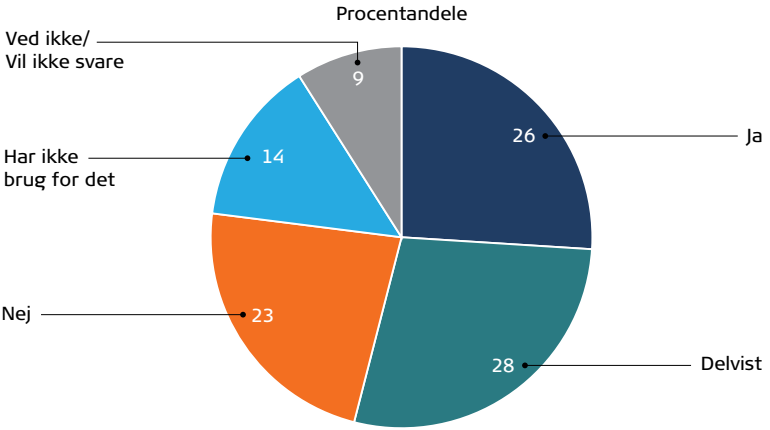
Man kunne forestille sig, at der var en stor aldersvariation i svarene på dette spørgsmål. Selvom det ikke går på, hvor presset svarpersonen føler sig, men på dem, der arbejder på samme "arbejdsfelt", kunne svarpersonens alder tænkes at smitte af.

Fx kunne de såkaldt digitalt indfødte generationer have mindre sans for de ældres problemer. Man må også formode, at de yngre oftere arbejder i unge brancher med hastigere udvikling.

Under alle omstændigheder ser vi næsten ingen forskel på svarene fra unge, midaldrende og de 50+-årige. Der er øjensynlig heller ingen større skel mellem svarene fra mænd og kvinder – trods det notorisk kønsopdelte arbejdsmarked. Endelig er der ingen større variation efter arbejdsart, selvom *lidt* flere oplever forandringspresset på sig selv og kolleger blandt dem, der arbejder med "Kontor og symbol" (28 pct), og *lidt færre* i gruppen "Produktion og transport" (20 procent).

I det næste spørgsmål har vi bedt svarpersonerne vurdere, om de får den faglige opdatering, de har brug for i deres job eller arbejdsområde. Svarene er samlet i figur 9.

Figur 9
– Nødvendige kvalifikationer
Mere end hver anden mangler faglig opdatering.



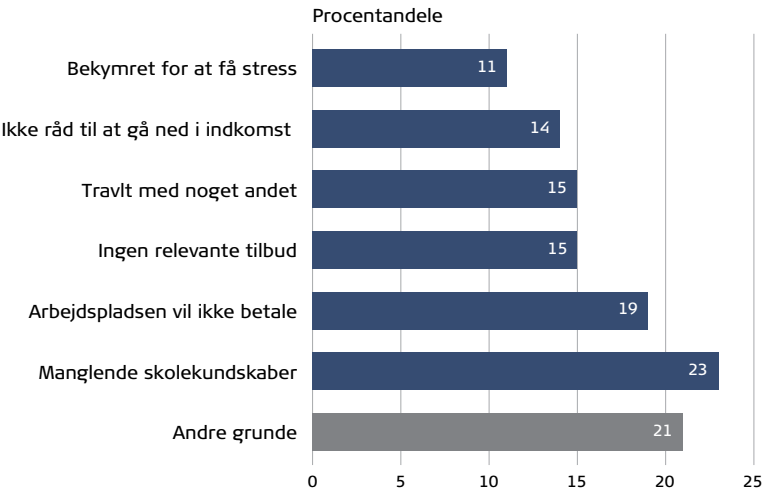
Spørgeformulering: Får du i dag den efteruddannelse/faglige opdatering, der er nødvendig i dit job/dit arbejdsområde? Stillet til 3593 personer over 18 år på arbejdsmarkedet. 9 procent har ikke besvaret spørgsmålet.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Spørgsmålet er forholdsvis konkret. Vi har *ikke* spurgt, om svarpersonerne kan få den uddannelse, der passer bedst med deres ønsker eller karriereplaner. Vi har heller ikke spurgt til arbejdspladsens synspunkter eller planer⁸: Får du den opdatering lige nu, der er nødvendig for det, du faktisk laver? Det er spørgsmålet.

Nej, svarer 23 procent. Kun delvis, svarer 28 procent. Halvdelen af arbejdsstyrken kan med andre ord ikke svare klart ja til spørgsmålet. Det kan kun ca. en ud af fire.

Men hvorfor ikke? Et opfølgende spørgsmål forsøger at indkredse årsagerne blandt de svarpersoner, der ikke er fagligt up to date: "Har du svært ved at holde dig fagligt opdateret af en eller flere af de følgende grunde?"



Figur 10 – Hvorfor bagud?

Huller i den mere eller mindre almene viden er en væsentlig grund til, at mange sakker bagud.

Spørgeformulering: Har du svært ved at holde dig fagligt opdateret af en eller flere af de følgende grunde? Angiv gerne flere svar. 29 procent har ikke svaret. 34 procent har afgivet mere end et svar.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Formuleringen kræver ikke, at opdateringen skal foregå via formel uddannelse – nogle klarer det fx selv eller med hjælp fra en erfaren kollega. Det er også åbent, hvem der har ansvaret for, at den faglige opdatering ikke bliver til så meget i praksis. Svarpersonerne er blevet tilbudt en række svarmuligheder og har kunnet vælge så mange,

som de fandt relevante: Jeg er bekymret for at få stress, jeg er ikke så god til engelsk, jeg forstår mig ikke på IT, jeg har det svært med tal, min familiesituation gør det svært, der er ingen relevante tilbud, min arbejdsplads vil ikke betale, jeg har svært ved at læse, jeg egner mig ikke til at sidde på skolebænken, jeg har ikke råd til at gå ned i indkomst, jeg er i gang med en anden uddannelse, mit helbred gør det urealistisk, jeg har travlt med noget andet, jeg synes det er for krævende. De kan også pege på grunde, der ikke er nævnt, ingen af disse eller svare Ved ikke.

Den største andel på 23 procent, der kaldes "manglende skolekunds-kaber" i figuren, er lagt sammen af dem, der har anført mindst én af de oplistede grunde, der har med deres skolegang at gøre. Vi har også medregnet "Jeg egner mig ikke til at sidde på skolebænken" og "Jeg synes, det er for krævende." Ingen af de nævnte grunde er valgt af mere end 10 procent af respondenterne⁹. Vi kan med andre ord ikke pege på et enkelt hul i kundskaberne som problemet hos en større gruppe. Der er snarere tale om, at en hel del oplever sig svage på forskellige punkter og at mange af dem tvivler på, om den form for skolegang, de kender til, er løsningen på problemet¹⁰.

5 procentpoint flere kvinder end mænd rapporterer, at de ikke får opdateret deres faglighed nok. Det ville være nærliggende at forklare det med, at kvinderne ofte har større opgaver på hjemmefronten, men der er ingen reel forskel på svaret fra mænd og kvinder her: otte procent af kvinderne angiver familiesituationen som en (evt. bare medvirkende) årsag, mod syv procent af mændene. Kønsforskellene er i det hele taget næsten ikke værd at notere.

Det er aldersforskellene derimod. Det antages ofte, at de ældre går bag af dansen, fordi de ikke opdateres fagligt, og navnlig fordi arbejdsgiverne ikke prioriterer uddannelseskroner på dem. Det finder vi ikke tegn på i undersøgelsen. De 50+-årige er den aldersgruppe, hvor flest kan sige ja til, at de er fagligt *med* (30 procent) og færrest, der svarer blankt nej til samme spørgsmål. Blandt de yngste under 30 er andelen 23 procent af både ja- og nejsigere. Bortset herfra er forskellen mellem aldersgrupperne dog forsvindende lille.

Kapitel 6

Arbejdsglæden

Er arbejdet kun en sur pligt eller også et tilbud om fællesskab, selvrealisering og/eller mulighed for at gøre en forskel for nogen eller noget?

Svaret giver ikke sig selv for alle i arbejdsstyrken. Nogle har sværere end andre ved at grave arbejdsglæden frem.

Men svaret er vigtigt. Det betyder fx noget for, hvordan vi lever med helbredsproblemer og de plager og udfordringer på arbejdet, som ingen slipper for. Det er også vigtigt for, hvor godt vi får brugt det vi kan¹¹. Det har i næste omgang betydning for, hvor godt vi håndterer jobbet – og hvor længe.

Derfor er arbejdsglæden ikke bare vigtig i sig selv. Der er også grund til at opfatte arbejdsglæden som en del af fundamentet for tryghed i arbejdslivet, selvom effekterne er mere indirekte og dermed svære at måle.

I det følgende ser vi på, hvad glæden beror på – for så vidt det kan indfanges med tørre tal. Først et blik på sammenhængen mellem tilfredsheden med tilværelsen generelt og med det nuværende job.

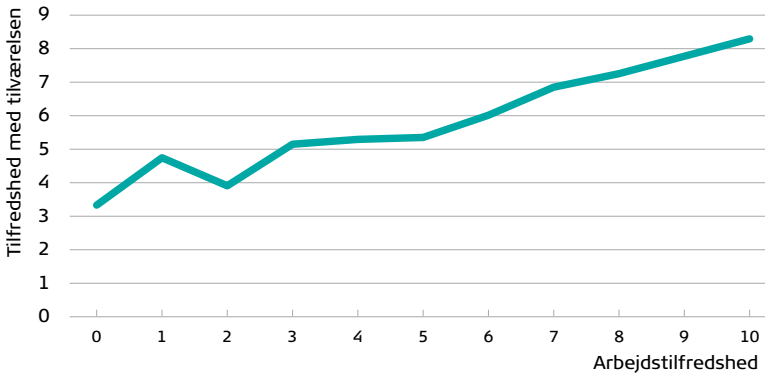
Der er en stærk og næsten lineær sammenhæng mellem arbejdstilfredsheden og livstilfredsheden i undersøgelsen¹². Den kan delvis skyldes, at en positiv livsindstilling kan smitte af på, hvordan man betragter sit arbejde.

Men vi antager, at den vigtigste sammenhæng er den modsatte: Hvis vi har det godt med vores arbejde, så har vi det godt i det hele taget.

De fleste i arbejdsstyrken er ret glade for deres arbejde. På en skala fra 0 til 10 ligger hele arbejdsstyrken på gennemsnittet 7,2 og altså langt over skalaens mellemtilfredse punkt 5.

Figur 11 – Jobbet og livet

Et godt arbejde er (næsten) lykken.



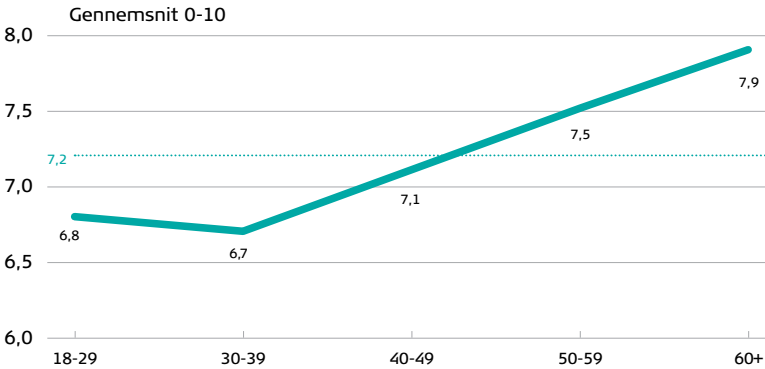
Spørgsmålsformulering: Hvor tilfreds vil du sige, du er med dit nuværende arbejde som helhed, alt taget i betragtning? OG Alt i alt, hvor tilfreds vil du sige, at du er med tilværelsen for tiden? Svarmuligheder med et tal fra 0 (meget utilfreds) til 10 (meget tilfreds) eller Ved ikke/ønsker ikke at svare. Stillet til hele arbejdsstyrken – 3377 personer.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Der er ingen forskel på mænd og kvinder i det spørgsmål. Derimod betyder alderen en del for vores gennemsnit, som det ses i figur 12.

Figur 12 – Tilfredshed med arbejdet

Vi er tilfredse med jobbet – de ældre mest.



Spørgeformulering: Hvor tilfreds vil du sige, du er med dit nuværende arbejde som helhed, alt taget i betragtning? Svarskala: 0-10, hvor 0 betyder meget utilfreds og 10 betyder meget tilfreds, samt Ved ikke/vil ikke svare. Stillet til hele arbejdsstyrken – 3377 personer.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

De yngste under 30 er betydeligt mindre tilfredse med deres nuværende arbejde end de ældste. Forskellen er på mere end et point.

Om den nuværende generation er mere kritisk med hensyn til arbejdslivet end tidligere ungdomsgenerationer, ved vi ikke. Men i givet fald kan det tolkes som en tendens til, at unge ønsker at arbejde mindre end tidligere generationer jf. den verserende debat af begrebet quiet quitting. Personlige beretninger i den retning fylder en del i tiden¹³, selvom stærke empiriske beviser savnes.

Den lavere tilfredshed kan jo også hænge sammen med, at begyndelse er svær. Tyverne er også en periode i livet, hvor mange debutterer på arbejdsmarkedet for alvor, og det giver problemer af mange slags. Flere af de data om unges arbejdsliv, der vil blive præsenteret i del 2, kunne pege i den retning.

Arbejdsglæden blandt vores svarpersoner i 30'erne ligger dog et nøk under de yngstes. Et tilsvarende fænomen kendes i de såkaldte lykkelmålinger og det forklares ofte med, at det netop er i 30'erne, at flest har små børn. Det presser forældrene på alle fronter – udmattelse går ud over arbejdsglæden.

På rette hylde?

Det kunne også tænkes at spille en rolle for arbejdsglæden, om man har fundet det rigtige job, hvor man kan bruge sig selv og det, man kan. Det er heller ikke altid det første job, man dumper ned i.

I arbejdsstyrken som helhed har tre ud af fire øjensynlig fundet en passende hylde. Se figur 13.

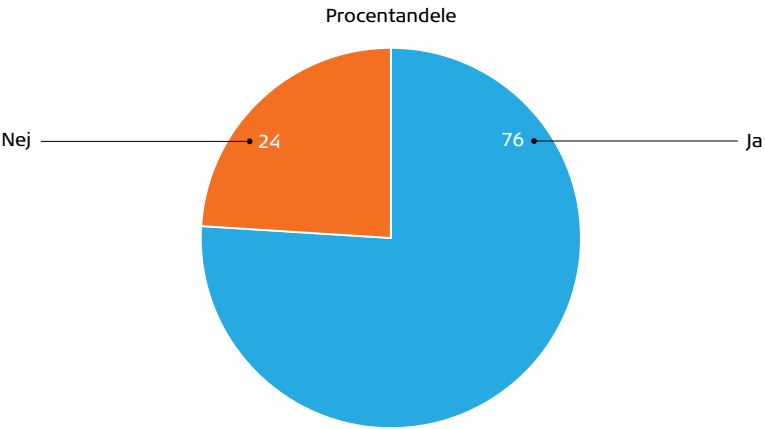
Hver fjerde oplever derimod ikke, at de bruger det, de kan, i arbejdet.
Det gør arbejdet mindre tilfredsstillende – i gennemsnit.

Hvis kvalifikationer matcher job er jobtilfredsheden 7,7. Hvis ikke, er den 6,2 – altså en forskel på 1,5 point på ti-punkts-skalaen.

Her ses også en tydelig forskel, når vi deler op efter arbejdets art. I "Kontor og symbol" oplever hvem femte, at de er overkvalificerede til det, de laver. I gruppen "Produktion og service" er det derimod hver tredje.

Figur 13
– **Matcher jobbet dig?**

Hver fjerde har ikke fundet et job, der matcher dem.



Spørgeformulering: Mener du, at dit nuværende arbejde svarer til din uddannelse og dine kvalifikationer? Stillet til hele arbejdsstyrken – 2936 svar i alt.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

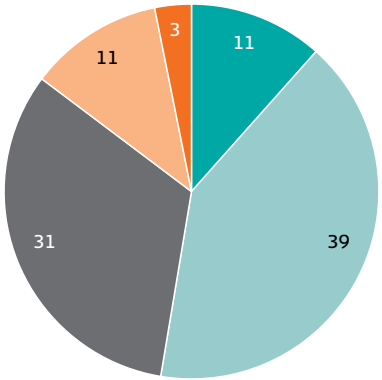
Selvom sidstnævnte gruppe er den af de tre grupper, hvor flest har en kort eller ingen erhvervsuddannelse, er der også andre. Fx arbejder 4 procent af dem i arbejdsstyrken med langt videregående uddannelse i gruppen "Produktion og transport".

Forskning i arbejdsliv har i mange år fremhævet betydningen af indflydelse på arbejdet. Det er nærliggende at antage, at det bl.a. er vigtigt for arbejdsglæden.

I figur 14 ses, hvordan vores svarpersoner fordeler sig, når vi spørger, hvor meget de selv kan påvirke deres arbejdsituation.

Procentandele

- Meget gode
- Ret gode
- Hverken gode eller dårlige
- Ret dårlige
- Meget dårlige



Figur 14
– **Indflydelse i jobbet**

Hver anden har medbestemmelse på jobbet.

Spørgeformulering: Når det drejer sig om dit arbejde og din arbejdsplads, hvor gode muligheder vil du da vurdere, at du har for at påvirke forhold vedr. din arbejdsituation? Stillet til 2968 lønmodtagere i arbejde. 5 procent har ikke svaret.

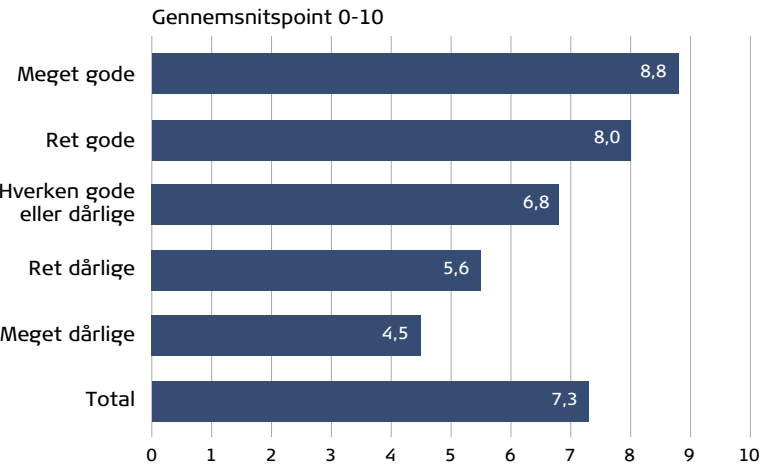
Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Ca. halvdelen af lønmodtagerne i arbejde oplever deres indflydelsesmuligheder i arbejdet som meget gode eller ret gode. Ca. en ud af seks finder medbestemmelsesmulighederne ret dårlige eller meget dårlige. Ca. en tredjedel tager ikke rigtigt stilling til sagen.

Sammenholder vi indflydelsen med arbejdsglæden, får vi en stærk statistisk sammenhæng.

Figur 15
– Indflydelse = arbejdsglæde

Indflydelse giver selvfølelse, men også praktisk mulighed for at følge sine præferencer.



Spørgsmålsformulering: Når det drejer sig om dit arbejde og din arbejdsplads, hvor gode muligheder vil du da vurdere, at du har for at påvirke forhold vedr. din arbejdssituation? Stillet til 2904 i arbejdsstyrken. 113 Ved ikke-svar er holdt uden for beregningen.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Er man så privilegeret at have *meget* gode muligheder for at påvirke sit arbejde, har man altså en tilfredshed i arbejdet på astronomiske 8,8 ud af 10 mulige point.

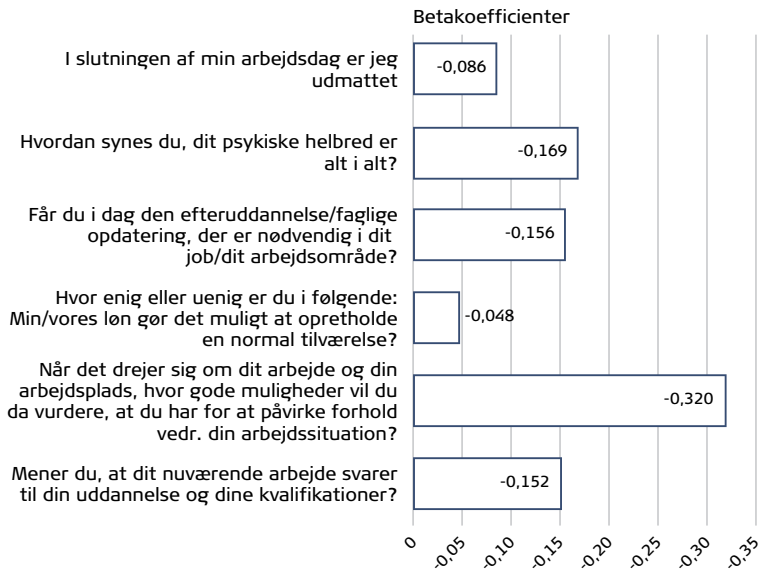
Herfra går det støt ned ad bakke, og de 100 svarpersoner i vores undersøgelse, der betegner deres indflydelsesmuligheder som *meget* dårlige, opnår kun halvt så mange tilfredshedspoint med deres arbejde som dem i toppen.

Den store gruppe, der hverken var rigtig tilfreds eller rigtig utilfreds med indflydelsen indtager et mellemfornøjet middelpunkt – her er der 1,2 tilfredshedspoint *op til dem*, der finder indflydelsesmulighederne ret gode og ligeledes 1,2 point *ned til dem*, der finder dem ret dårlige.

Der er tydelige forskelle i indflydelsen, når vi opdeler efter arbejdets art. 59 procent i gruppen "Kontor og symbol" har meget gode (14 procent) eller gode (45 procent) indflydelsesmuligheder. 12 procent finder indflydelsesmulighederne dårlige. I gruppen "Omsorg og service", finder 42 procent deres påvirkningsmuligheder ret gode eller meget gode, mens 17 procent bedømmer dem negativt. I gruppen "Produktion og transport" er 44 procent tilfredse med indflydelsesmulighederne. 16 procent finder dem dårlige.

Resultatet holder, når vi lægger tallene ind i en lidt mere avanceret statistisk model, der beregner, hvor stærkt en række forskellige faktorer påvirker tilfredsheden med svarpersonernes aktuelle arbejde, når de andre faktorer holdes konstant.

Facit i figuren er gjort op i såkaldte betakoefficienter: Jo større negativt tal i figuren, jo mere påvirker de respektive faktorer arbejdsglæden.



Figur 16
– Indflydelse er vigtigst

Indflydelse og psykisk sundhed er vigtigst for arbejdsglæden – i den rækkefølge.

Spørgeformulering: se figur 15 og spørgsmålsformuleringerne i figuren selv. Antal svarpersoner: 2294

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Modellen giver et indtryk af, hvor stærke de statistiske sammenhænge er, når man tester flere spørgsmål samtidig. Det der måles er den direkte effekt af hver enkelt faktor, når de øvrige faktorer holdes konstante.

Vi kan fx se en umiddelbar negativ sammenhæng i vores tal mellem dårligt helbred og ringe arbejdsglæde, men når flere faktorer testes i modellen samtidig, viser det sig, at sammenhængen snarere går mellem ringe arbejdsglæde og oplevelsen af udmattelse efter arbejdstid. Isoleret set bidrager dårligt fysisk helbred (ikke vist i figur 16) ikke til mindre arbejdsglæde.

Flere af de forklaringer, vi har testet, viser sig at spille en selvstændig rolle. At man kan leve normalt at sin løn har således en selvstændig betydning. Udmattelse efter arbejdsdagen har dog en større effekt. Endnu vigtigere er, om man er kommet på rette hylde (som det blev defineret ovenfor), at man får den nødvendige faglige opdatering, og at man oplever at have et godt psykisk helbred.

Langt vigtigst er, hvor gode muligheder, svarpersonen har "til at påvirke forhold vedr. din arbejdsituation".

I del 2 vil vi se nærmere på nogle af de arbejdsforhold, som det er vigtigst at kunne påvirke.

Noter:

1. Den statistiske styrke er målt med korrelationskoefficienter (Pearson r). Typisk anses værdier på mindre end 0,2 for at være svage, mens de her målte er moderate. Typisk har sammenhængen mellem generel tryghed i hverdagen og utrygheden for fysisk vold været den stærkeste. I 2019 blev den målt til 0.36, mens utrygheden for, at dårligt helbred ødelægger familieøkonomien var næsten lige så kraftig: 0.33. I Tryghedsmålingen 2021 var de tilsvarende tal 0.33 og 0.31 – i øvrigt samme værdi som utrygheden for langvarig stress og svingende indkomster. Se Tryghedsmåling 2019 s 20-21 og Tryghedsmåling 2021 s 12-13.
2. At vilkårene for tilbagetrækning blev strammet i forbindelse med regeringsdannelsen, er derimod ikke forklaringen. Regeringsdannelsen 15. december lå for sent i forhold til indsamlingen af data. Og på et ikke-økonomisk spørgsmål om, hvorvidt respondenterne er utrygge for at komme til at forlade arbejdsmarkedet på en uværdig måde, er udviklingen langt svagere: fra 27 procent utrygge i 2021 til 31 procent i 23.
3. Trods denne debat, der svarer til debatter i mange andre lande, er der dog ikke mange tegn på, at de usikre ansættelsesformer er blevet mere udbredte. En nylig forskningsopgørelse af de mindre faste ansættelser (som omfatter både tidsbegrænsede kontrakter og vikariater) tyder på at niveauet har ligget forholdsvis stabilt i mange år – på ca. 10 procent af alle beskæftigede 15–74-årige – dog med forhold for ændrede opgørelsesmetoder tilbage i nullet. De findes især i den kreative sektor, hvor 13 procent af alle beskæftigede havde en sådan stilling i 2015. Vikaransættelser er desuden udbredt på uddannelsesområdet (12 procent i 2015) og social- og sundhedssektoren (10 procent i 2015). Antallet af midlertidigt ansatte er faldet marginalt i alle tre sektorer siden 2008. En lidt beslægtet gruppe, de soloselvstændige, er mest udbredt inden for landbruget – 21 procent i 2015, og derudover i aktiviteter som regnskab, ledelsesrådgivning, oversættelse, design og fotografering, hvor andelen af soloselvstændige siden 2008 er steget fra 14 procent i 2008 til 17 procent i 2015). Se: Report from The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models. Redigeret af Anna Ilse og Trine Pernille Larsen. S. 20 ff. og 74 ff.
4. Det passer heller ikke særlig godt med de omtrent samtidige målinger af forbrugertilliden, der lå på et rekordlavt niveau.
5. Tallen er beregnet/kontrolleret på beskæftigede, på beskæftigede lønmodtagere alene, og på fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere alene. Med mindre andet er anført, ændrer det ikke så meget, at det er værd at nævne.
6. Antallet af opioid-forbrugere er støt faldende – omend fra et højt niveau: Se Danskernes forbrug af opioider er faldende – Sundhedsdatastyrelsen. https://sundhedsdatastyrelsen.dk/da/nyheder/2020/opioider_02112020

7. Statens Institut for Folkesundhed undersøger samme sag med lidt andre spørgsmål i Sundhedsprofilen, der udarbejdes for Sundhedsstyrelsen. I den seneste fra 2021 svarer 39,9 procent af de beskæftigede, at de har oplevet "meget generende smerter og ubehag inden for de seneste 14 dage." (s. 154.) I anden sammenhæng opgøres andelen af de beskæftigede med et fremragende, vældig godt eller godt helbred til 90.1 procent (mod fx 75,6 procent af de arbejdsløse). Bemærkelsesværdigt nok har andelen været faldende fra 2017 (91,6 procent) I målingen fra 2013 var andelen af beskæftigede med godt helbred 94,1. af befolkningen. Se: Selvvurderet helbred, Databasen HYPERLINK "<https://www.danskernessundhed.dk/%20Aktuelle%20tal%20ses%20s.%202021>"<https://www.danskernessundhed.dk/> – Danskernes sundhed. Den Nationale Sundhedsprofil 2021. Sundhedsstyrelsen 2022.
8. Det har derimod Tænk tanken Cevea og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, der har analyseret, hvor mange og hvem der efteruddannes og barriererne herfor. Det er sket med en større registeranalyse og en spørgeskemaundersøgelse til 500 repræsentativt udvalgte virksomhedsledere med mere end tre medarbejdere. De blev i maj 2022 bedt om at oplyse, hvilke barrierer der er for efteruddannelse. Desuden er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt 500 virksomhedsledere i private virksomheder med mindst tre ansatte. Omkring hver tiende lønmodtager har deltaget i efteruddannelse i løbet af det seneste år. Brugen af efteruddannelse varierer dog på tværs af virksomhedsstørrelse, og mens 12 procent af medarbejderne i store virksomheder har opkvalificeret sig, gælder det blot for 7 procent i de mindste virksomheder. Spørger man virksomhederne selv er det ikke tid eller økonomi, der afholder virksomhederne fra at sende medarbejdere på efteruddannelse. Manglende ønske fra medarbejderne er heller ikke en væsentlig barriere for efteruddannelse for de fleste virksomheder. Den væsentligste barriere for at øge graden af efteruddannelse er ifølge virksomhederne selv, at de ikke ser noget behov for det. Dette gælder særligt for de virksomheder, som efteruddanner mindst. Se: "Kun hver tiende medarbejder har været på efteruddannelse det sidste år – men det er ikke virksomhedernes økonomi, der bremser det". Cevea og AE-rådet. Maj 2022 Emilie Agner Damm (AE), Marie Lund Andersen (AE), Julie Løvgrøn Frandsen, Magnus Thorn Jensen (Cevea).
9. Det kan skyldes surveymetoden, der notorisk er udfordrende for fremmedsprogede, læsesvage og personer, der ikke bruger computer frivilligt.
10. I aldersgruppen 30-50 er det dog 11 pct, der angiver familien som en årsag til, at de ikke følger godt nok med fagligt. Der er også en alderseffekt her. Kun sølle to procent blandt de 50+-årige forklarer deres manglende faglige opdatering med familien.
11. Fremstillingen er inspireret af Juhani Ilmarinen mfl. Se f.eks. New dimensions of work ability J. Ilmarinen, T. K. Tuomi, J. Seitsamo Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland. 2005.
12. Der er en særdeles stærk sammenhæng mellem arbejds- og livstilfredsheden i denne beregning idet $R = .539$. Modellen er en regressionsmodel, baseret på en række spørgsmål, der korrelerer med svarene vedr. tilfredsheden med nuværende arbejde i bivariate analyser. Spørgsmålene er indsat hhv. fjernet i flere runder for at gøre modellen stadig bedre til at forklare variansen i svarene og samtidig mest muligt enkel. Følgende spørgsmål er blevet testet og fjernet igen, da de ikke bidrog væsentligt til forklaringskraften: Hvor enig eller uenig er du i følgende: Den teknologiske udvikling inden for mit arbejdsfelt går så hurtigt, at mange ansatte har svært ved at følge med. Hvordan synes du, dit fysiske helbred er alt i alt? Efter en arbejdsdag er jeg for træt til at begynde andre aktiviteter. (Hvor utryg er du for...) At jeg får alvorlig stress, så jeg i længere tid ikke kan klare kravene i hverdagen. Den samlede forklaringskraft i denne version af modellen er $Adj.R^2=.357$ – svarende til, at 35,7 procent af variansen er forklaret.
13. Ønsket om at arbejde mindre er i de senere år ligefrem blevet litterært tema. Se gennemgang af Christian Johannes Idskov. Politiken, søndag d. 29. januar 2023.

Del 2

Arbejdspladsens utrygheder

Denne del handler om forhold, der påvirker trygheden på selve arbejdspladsen. Kan man fungere og udfolde sig professionelt i de rammer, som andre har sat omkring arbejdet? Fungerer samspillet med dem, man deler arbejdsplads (eller arbejdsammenhæng) med? Kan man i modsat fald ændre på rammer eller samspil? Nogle af spørgsmålene er meget nærværende tryghedsspørgsmål. Andre handler mere om trivsel – i hvert fald umiddelbart: Dårlig trivsel kan som bekendt også føre til, at man presses ud af sit job. Eller man kan være nødt til at affinde sig med vilkår, der tærer på helbredet eller arbejdsglæden, altså nogle af de kilder til utryghed, der blev behandlet i første del.

En af de helt overordnede rammer om arbejdet er arbejdstiden. Det kan varsle ilde, hvis man i længere tid har alt for meget eller alt for lidt at lave. Det samme gælder, hvis arbejdstid- eller mængder er uoverskuelige, så det ikke passer med ens øvrige liv og behov. En tredje problematik handler om samspillet med chefer og kolleger, og en fjerde om arbejdsmiljøet, det fysiske såvel som det psykiske. Sidste kapitel drejer sig om seksuelle krænkelsers, der for nogle repræsenterer et helt særligt kabinet af utrygheder i arbejdslivet.



Kapitel 7

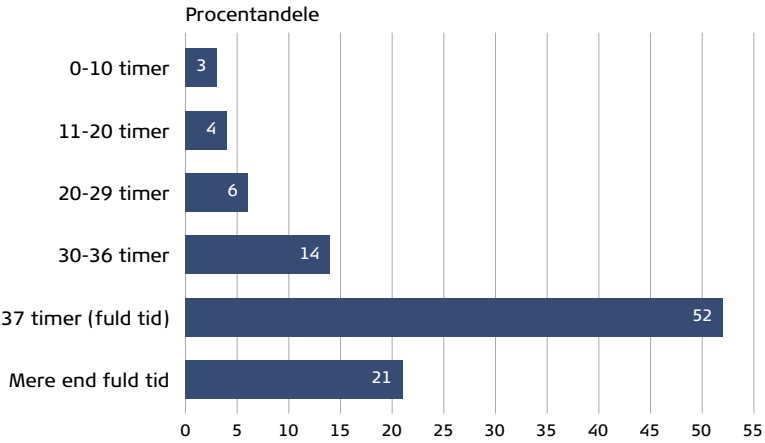
Arbejdstiden

Arbejdet fylder meget i livet. Hvor meget afhænger naturligvis blandt andet af, hvor lang tid vi bruger på det. Det er som bekendt ret forskelligt. Vi taler ganske vist om at arbejde på "fuld tid" og have en "normal arbejdsuge", men hvor normal er den egentlig?

I figur 17 ses fordelingen for de fire store lønmodtagergrupper.

Figur 17 – Arbejdstider

Hver anden lønmodtager arbejder enten mere eller mindre end 37 timer pr. uge.



Spørgeformulering: Hvor mange timer arbejder du på en gennemsnitlig arbejdsuge?
Svarmuligheder: se figuren. Stillet til 2716 lønmodtagere i beskæftigelse.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Normalarbejdsugen er faktisk den mest normale arbejdstid for vores svarpersoner: Lidt over halvdelen af lønmodtagerne i undersøgelsen svarer at de arbejder "fuld tid". Havde vi taget de selvstændige med plus de timer, der lægges af orlovister og ledige i forskellige beskæftigelsesordninger, var vi røget ned under halvdelen (45 procent af hele arbejdsstyrken arbejder fuldtid).

Næstflest lønmodtagere, nemlig ca. hver femte, arbejder mere end fuld tid, mens ca. hver sjette arbejder mellem 30 og 37 timer. I ATP-systemet og den officielle arbejdsmarkedsstatistik anses de for fuldt arbejdende. Lidt færre af lønmodtagerne arbejder færre end 30 timer pr. uge, og tre procent har færre end 10 ugentlige arbejdstimer.

Der er ikke overraskende en vældig kønsskævhed i tallene. Hvor ca. to ud af ti mænd arbejder mindre end 37 timer pr. uge, gælder det ca. fire ud af ti kvinder. Mens hver fjerde mand arbejder mere end normalarbejdsugen, gælder det kun hver sjette af kvinderne.

Aldersforskellene følger samme mønster: En af fire af de 50+-årige arbejder mere end 37 timer, mens det samme kun er tilfældet for en af seks i gruppen op til 30 – ligesom blandt kvinderne. Blandt 30-49-årige arbejder 19 procent mere end 37 timer pr uge.

Mellem stillingsgrupperne er forskellen endnu større. 30 procent af de ufaglærte arbejder mindre end 30 timer pr. uge. Det gælder kun 5 procent af funktionærerne (hvor 38 procent til gengæld arbejder mere end de 37 timer). Den høje andel blandt de ufaglærte skyldes nok til dels, at vi har en del små- og fleksjobbere her, men også at gruppen rummer en del unge, der holder sabbatår eller befinder sig i en anden overgangssituation. Det er dog også karakteristisk, at det især er blandt de kvindelige ufaglærte, at mange arbejder kort (nemlig 37 procent).

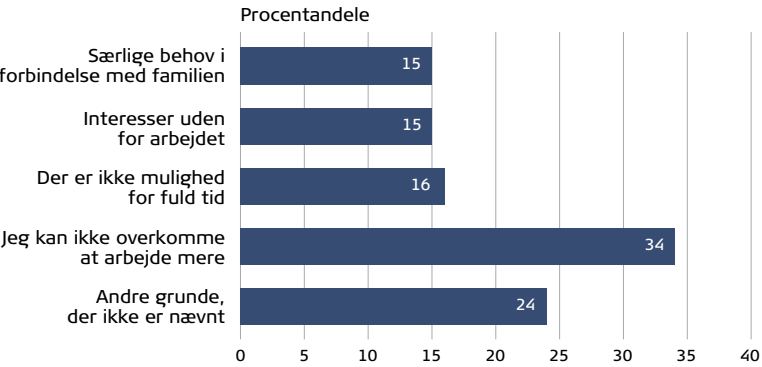
Hvorfor arbejder nogle mindre end andre? Spørgsmålet er centralt i den økonomiske og politiske debat, hvor et øget arbejdsudbud fortsat ses som en vigtig finansieringskilde. I velfærdsektorerne brænder det allerede på.

I figur 18 har vi spurgt dem, der arbejder mindre end 37 timer, om at tage stilling til nogle mulige grunde hertil.

Der er tydeligvis en del, vi ikke har fået fat i med disse svarmuligheder. Hver fjerde har grunde til at arbejde mindre, som vi ikke har spurgt til (i hvert fald som supplerende forklaring, da svarpersonerne har kunnet vælge mere end en svarmulighed).

Figur 18 – Hvorfor mindre end fuld tid?

Det er sjældent børn eller familie, der får os ned i tid.



Spørgeformulering: Har nogle af de følgende faktorer betydning for det antal timer, du arbejder? Angiv gerne flere svar. Antal svar: 1143, der har angivet, at de arbejder mindre end 37 timer ugentligt i gennemsnit.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Hvis man troede, at det især var kvinder med små børn, der ønsker at komme ned i tid, må man tro om igen. Kun hver sjette – 16 procent kvinder og 12 procent mænd – henviser til familien. Begrundelsen gives også oftere i gruppen "Kontor og symbol" (19 procent) og sjældnere i gruppen "Produktion og transport" (4 procent). Sidstnævnte er domineret af mænd med korte uddannelser.

Vi finder overraskende få tegn på, at de voksne i børnefamilierne skulle arbejde mindre end andre. Hver fjerde af vores svarpersoner bor i familie med et eller flere hjemmeboende børn. Dem, der lever i et parforhold har faktisk en lidt større andel på fuldtidsarbejde end gennemsnittet af lønmodtagere, og andelen af personer, der arbejder mere end de 37 timer, er nøjagtigt på gennemsnittet. Singlerne ligger en smule lavere (især når det kommer til overarbejdet). Det forekommer plausibelt, at familier med småbørn arbejder mindre end andre. Men i det store billede trækker børnene altså ikke familiens arbejdstid ned. Måske fordi de ikke bare er dyrebare, men også ret dyre i drift.

Omtrent hver sjette forklarer, at de *ikke kan få lov* til at arbejde flere timer – denne årsag nævnes af dobbelt så mange i "Omsorg og service"-gruppen (21 procent) som i "Kontor og symbol" (10 procent), men også hyppigt i "Produktion og transport" (18 procent). Blandt arbejdsstyrkens yngste nævner 25 procent, at de ikke kan få lov at arbejde mere¹.

Det er også ca. hver sjette, der oplyser, at de arbejder mindre end fuld tid, fordi de har andre prioriteter end arbejde. Svaret gives lidt hyppigere – af ca. hver fjerde blandt henholdsvis de unge, mændene og i gruppen "Produktion og transport".

Den mest udbredte forklaring er dog, at svarpersonen ikke kan overkomme mere arbejde. Det nævnes af hver tredje og hele 39 procent af kvinderne. Og da kvinderne som nævnt udgør langt de fleste af dem, der arbejder deltid, fylder det virkelig noget!

At fuldtidsarbejde virker uoverkommeligt for så mange kvinder kan ses i sammenhæng med de relativt flere kvinder, der meldte om helbredsskavanker i del 1. Det minder også om de stress- og udmattelsesproblemer, som forholdsvis mange kvinder oplever, og som vi vender tilbage til i kapitel 10.

Men hvorfor arbejder nogen så mere end fuld tid?

Man kunne antage, at det først og fremmest sker for at tjene penge eller måske på grund af pres fra arbejdsgiveren – ikke mindst i en tid, der råber på mere arbejdskraft.

Svarpersonerne tegner dog et andet billede i figur 19.

Arbejdsgiverens ønsker spiller en rolle for hver tredje i gruppen "Produktion og transport" og for hver fjerde i "Omsorg og service". Det nævnes især af forholdsvis mange af de yngre.

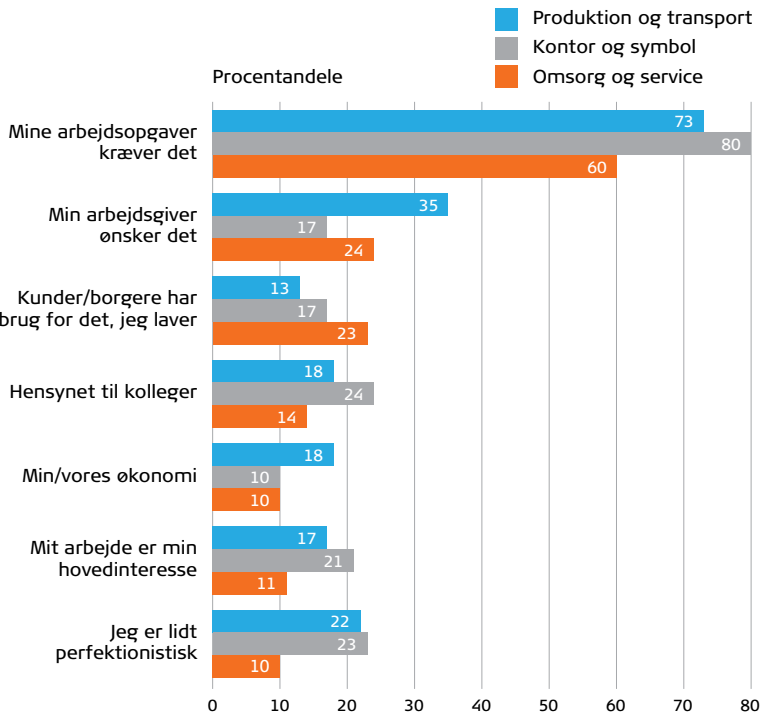
Men uanset hvordan vi opdeler svarpersonerne, nævnes arbejdsgiverens eventuelle pres kun af et mindretal. Langt flere oplyser, at de arbejder mere, fordi deres opgaver kræver det – evt. i en kombination med hensynet til kolleger, kunder/klienter og deres egne ideer om, hvad godt arbejde er.

Løjnefaldende få nævner, at de arbejder mere for at tjene mere. Kun hver femte angiver penge som en del af forklaringen – også her får vi lidt hyppigere svaret hos de yngste i arbejdsstyrken. I gruppen "Kontor og symbol" motiverer privatøkonomien kun hver tiende.

Det er med andre ord i højere grad indre motivation end ydre pres eller incitamenter fra arbejdsgiveren, der får folk til at arbejde mere på dagens arbejdsmarked. I hvert fald når man spørger dem selv. Igen spiller muligheden for at påvirke arbejdet en vigtig rolle.

Figur 19 – Hvorfor knokle?

Krævende opgaver er langt den vigtigste grund til at arbejde mere.



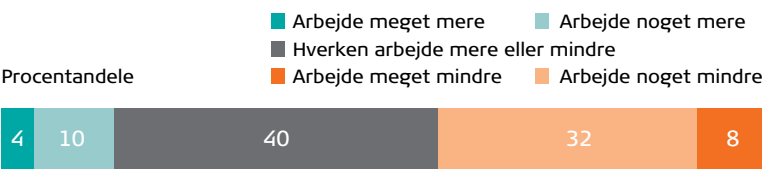
Spørgeformulering: Har nogle af de følgende faktorer betydning for det antal timer, du arbejder? Angiv gerne flere svar. Stillet til 700 svarpersoner, der har angivet, at de arbejder mere end 37 timer ugentligt i gennemsnit. 9 procent har ikke besvaret spørgsmålet.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Omvendt er det oplevelsen af arbejdet som uoverkommeligt, der får os til at gå ned i tid – sammen med andre prioriteter, manglende efterspørgsel og krævende familieforhold.

Men fylder arbejdet det, det skal? Hvor mange har for lidt at lave, og hvor mange synes, at arbejdet overstiger deres arbejdslyst – eller deres kræfter? Det giver figur 20 et svar på.

Vi har et andet sted i skemaet spurgt, hvor tilfredse svarpersonerne generelt er med deres arbejde. Ca. to tredjedele er generelt tilfredse, og ca. hver fjerde er meget tilfreds med sit arbejde.



Figur 20 – For meget arbejde – og for lidt

Fire ud af ti ville arbejde mindre, hvis de kunne.

Spørgeformulering: Hvis du helt frit kunne bestemme din arbejdstid, ville du så 1. Arbejde meget mere. 2. Arbejde noget mere. 3. Hverken arbejde mere eller mindre. 4. Arbejde noget mindre. 5. Arbejde meget mindre. 6. Ved ikke. Stillet til 2716 lønmodtagere i beskæftigelse. 6 procent har svaret Ved ikke (ikke vist i figuren).

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Sammenholder vi svarene på spørgsmålet med dem, vi fik i figur 15, ses en klar sammenhæng: Dem, der er tilfredse med deres arbejdstid eller gerne vil arbejde endnu mere, er også dem, der er mest tilfredse med jobbet i det hele taget. Blandt dem, der helst arbejdede mindre, er omtrent hver femte utilfredse med jobbet generelt.

Blandt kvinderne foretrækker ca. halvdelen fx at arbejde mindre end nu. Egentlig utilfredse er kun de færreste – flest utilfredse har vi blandt enlige mødre, hvor hver fjerde af de fuldtidsbeskæftigede er utilfredse med jobbet. Men blandt gifte/samlevende kvinder med børn er kun en af ti decideret utilfredse. 29 procent er dog lunkne, og det er også blandt mødre i parforhold, at vi finder færrest, der er rigtigt "tilfredse" (61 procent).

Cirka halvdelen af de fuldtidsbeskæftigede, der siger at de gerne vil arbejde mindre, mener måske ikke så alvorligt, at arbejdsmængderne ligefrem går ud over deres arbejdsglæde. Men for et ikke helt lille mindretal trækker den lange arbejdstid givetvis fra i den almindelige jobtilfredshed.

Et par grupper skiller sig tydeligt ud. For en del selvstændige er ønsket om at komme ned i tid betydeligt mindre end blandt lønmodtagerne og en større andel ville egentlig gerne give den en ekstra skalle, hvis de kunne.

Igen spiller indflydelsen på arbejdet givetvis en rolle. Selvom det sikkert ikke er iværksætterånd det hele (økonomi spiller også en rolle), er det svært at undervurdere betydningen af at være "sin egen herre".

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i perioden 2. november – 13. december 2022 via internettet blandt befolkningen i alderen 18+ år. Der er udsendt invitationer via e-mail til personer, der opfylder disse krav i YouGov-panelet. Data er indsamlet med henblik på at udgøre et repræsentativt udsnit af den danske befolkning. Data er derefter vejret, så de svarer til Danmarks Statistiks ideal for kønsfordeling, aldersfordeling og placering i landets fem regioner.

Brutto er der indsamlet 5.834 interview, hvoraf 3.023 respondenter kun har besvaret enkelte spørgsmål. Det gælder især spørgsmål om tryghed og helbred, der bl.a. bruges til at vurdere hele stikprøven og som kan sammenlignes med tidligere tryghedsmålinger.

Undersøgelsen dækker først og fremmest mennesker i arbejde som lønmodtagere eller selvstændige samt grupper, der tilhører kategorier, der ses som *midlertidigt* uden for arbejdsmarkedet (ledige, sygemeldte og orlovister). I alt indgår 3.592 personer i undersøgelsens centrale dele. 1.322 har deltaget i Tryghedsmålingen fra 2019 og/eller 2021. Stikprøven er nærmere beskrevet i tekstboksen "Dem, der svarede os" s. 16.

Undersøgelsen har et stort katalog af baggrundsspørgsmål og indeholder desuden mange spørgsmål, der er indbyrdes beslægtede og kan belyse hinanden, så det mange steder er muligt at komme dybt ned. Undersøgelsen kan derfor svare på mange flere spørgsmål, end vi har mulighed for at analysere/rapportere i den foreliggende rapport. Til gengæld er datamaterialet tilgængeligt for forskere ved henvendelse til forskningschef Anders Hede: ah@trygfonden.dk

Undersøgelsen er gennemført for og med TrygFonden. Skemaet er udformet af Sophie Danneris og Anders Hede, TrygFonden sammen med professor Jørgen Goul Andersen og Jacob Andersen, Dansk Kommunikation, der også har deltaget i analysen af data og lagt pen til teksten. Nogle spørgsmål er inspireret af arbejdslivsforskere fra Vive, Aalborg Universitet, RUC og Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø, der deltager i fondens arbejde med at fremme tryghed i arbejdslivet. De sidstnævnte har intet ansvar for hverken udvalget af spørgsmål eller fortolkningen af svarene. Indsamlingen af data er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov.

Kapitel 8

Fleksibilitet og faste rammer

Engang var øget fleksibilitet til at tilrettelægge arbejdet et krav fra arbejdsgiverne, som lønmodtagernes organisationer så mistænksomt på – et redskab til at undergrave de kollektive aftaler om bl.a. arbejdstid.

I dag er der bygget fritvalgsordninger, seniordage og rettigheder ved børns sygdom osv. ind i overenskomsterne. Fra 2008 til 2018 voksede andelen af lønmodtagere med en fleksordning fra 42 til 62 procent, og en del har også fået mulighed for at spare arbejdstimer op til senere, når de har mere brug for at holde fri.

Det er rimeligt at antage, at den øgede fleksibilitet både er med til at holde småbørnsforældre på arbejdsmarkedet og at dæmpe den mistrivsel, der tidligere fulgte med de stive rammer.

I vores måling beder vi svarpersonerne forholde sig til påstanden: "Jeg kan helt selv bestemme **hvornår på dagen**, jeg vil lægge mit arbejde".

Den påstand er fire ud af ti (39 procent) helt uenige i, og vi slutter heraf, at andelen, der kan flekse arbejdstid, fortsat er på det niveau, Rockwoolfonden målte i 2018². Godt en tredjedel af gruppen – 34 procent – er helt eller delvist enige i, at de "helt selv" kan bestemme.

Andelen af kvinder, der kan flekse, er lavere end blandt mændene. 45 procent af kvinderne er helt uenige i, at de selv bestemmer, mod 34 procent af mændene.

Billedet går igen, når vi ser på den kvindedominerede gruppe, der arbejder med "Omsorg og pleje", hvor 58 procent er *helt* uenige i, at de selv bestemmer placeringen af den daglige arbejdstid (og kun 4 procent er *helt* enige i, at de bestemmer selv). I gruppen "Kontor og symbol" er det 20 procent, der *helt* afviser, at de bestemmer hvilket

tidsrum på dagen, de arbejder. Gruppen "Produktion og transport" ligger pænt i midten med 44 procent, der ikke kan flekse overhovedet.

Stiller man samme spørgsmål om friheden til at bestemme arbejdstidens placering **i ugen**, får man samme billede. Dog er andelen, der *slet ikke* bestemmer, en smule højere: 42 procent af mændene, 54 procent af kvinderne. Blandt ansatte i omsorgs- og servicejob er 61 procent helt uenige i, at det er noget, de selv bestemmer.

En særlig variant af problemet er, at man kan være nødt til at arbejde udenfor almindelig arbejdstid. Det gælder omtrent lige mange kvinder og mænd, nemlig knap 30 procent, og forskellen ser også beskeden ud, hvis vi deler op efter arbejdets art ("Omsorg og service" ligger med 32 procent kun en smule højere end de andre grupper).

Der er derimod forskel på, hvor meget det belaster. Blandt kvinderne svarer 46 procent, at det slet ikke generer dem at arbejde uden for almindelig arbejdstid, mens 54 procent af mændene siger det samme.

Der er en klar statistisk sammenhæng mellem utrygheden og at føle sig presset af at arbejde på skæve tidspunkter.

Trygheden kan måles som en såkaldt tryghedsscore mellem 0 og 100 (se boksen side 24) Den gruppe lønmodtagere, der ikke føler sig generet, har en tryghedsscore på 80. Den gruppe, der oplever det som et "mindre pres", ligger på 66, og dem, der føler "et stort pres" ved at måtte arbejde uden for almindelig arbejdstid, opnår en tryghedsscore på kun 60.

Hvem bestemmer arbejdsstedet?

En anden dimension af fleksibilitet handler om, hvem der bestemmer ens arbejdssted. Her er knap hver tredje (31 procent) i den situation, at de selv bestemmer arbejdsstedet, mens hver fjerde er helt uenige i, at de selv bestemmer.

Også her ses lidt færre kvinder, der oplever at de har indflydelse på hvor de udfører deres arbejde. I "Omsorg og service" er 54 procent helt eller delvis uenige i, at de selv bestemmer. Det samme siger 53 procent af dem, der arbejder med "Produktion og transport" .

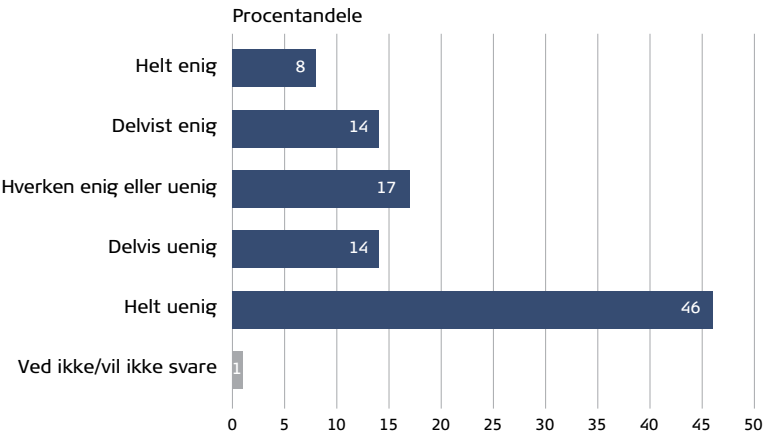
Derimod er det kun 30 procent i gruppen "Kontor og symbol", der er helt eller delvis enige i, at de bestemmer, hvor de udfører deres arbejde.

Sådan opgøres tryghedsscoren

Tryghedsscoren sammenfatter den generelle tryghed og utryghed i en bestemt gruppe i et enkelt tal. Svarpersonerne er blevet bedt om at angive hvor trygge hhv. utrygge de føler sig i hverdagen på en skala fra 1-7. Skalaens punkt 1 svarer til "Jeg føler mig grundlæggende tryk i min hverdag", mens punkt 7 svarer til

"Jeg føler mig grundlæggende utryk i min hverdag". Denne syvpunktskala omregner vi til en skala fra 0 til 100, hvor syvpunktsskalaens punkt 1 sættes lig med 100. Gennemsnittet omregner vi til et indekstal = tryghedsscoren. Jo tættere på 100 en given gruppe er, jo mere tryk er gruppen.

Når så relativt mange rapporterer, at de har indflydelse på deres arbejdssted, hænger det givetvis sammen med udbredelsen af hjemmearbejde, der sandsynligvis er blevet endnu større efter corona-nedlukningerne.



Figur 21 – Arbejde med hjem
Omtrent hver fjerde har regelmæssigt arbejde med hjem.

Spørgeformulering: Jeg tager meget ofte arbejde med hjem. Svarmuligheder: Helt enig, Delvist enig osv.

Antal svar: 2855 personer over 18 år.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Her har vi også den sandsynlige forklaring på, at så mange kontor- og symbolarbejdere arbejder uden for almindelig arbejdstid. Som vi så ovenfor, er andelen stort set som hos omsorgs- og servicearbejderne, hvor mange arbejder i døgnbemandede funktioner på fx plejehjem og hospitaler.

En tredjedel af de ansatte i "Kontor og symbol" tager nemlig ofte arbejde med hjem – det gør kun hver femte i "Omsorg og service" og hver tolvte i "Produktion og transport".

Samtidig ser det store flertal (57 procent) af kontor- og symbolarbejderne hjemmearbejdet som en fordel – 9 procent ser det som en ulempe. I de to andre grupper er kritikken af hjemmearbejdet mere udbredt. I "Produktion og transport" finder 37 procent at hjemmearbejdet er en fordel, men 36 procent er uenige. I "Omsorg og service" ser 26 procent hjemmearbejdet som en ulempe, mens 45 procent ser det som en fordel.

Her nærmer vi os måske også en forklaring på, at flere kvinder end mænd oplever det som et pres, når de ofte er nødt til at arbejde uden for almindelig arbejdstid: I kvindefagene foregår dette arbejde sjældnere hjemmefra – og når det sker, opleves det bestemt ikke som en ubetinget fordel.

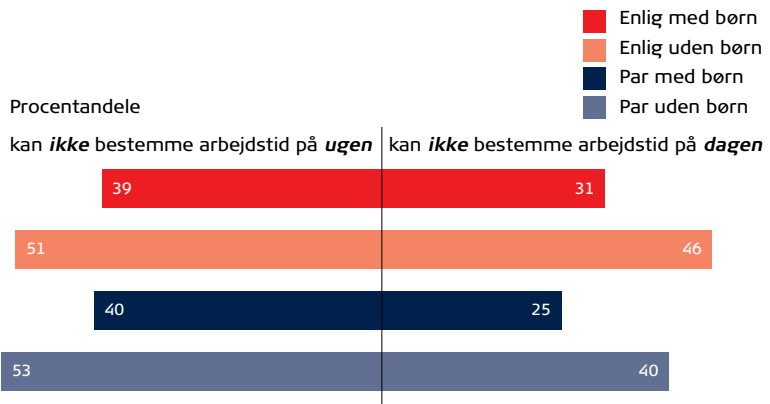
Derimod er det tydeligt, at den mere fleksible tilrettelæggelse af arbejdet har gjort det lettere for børnefamilierne og arbejdsmarkedet at finde hinanden. Både når vi ser mulighederne for at placere arbejdstiden på dagen, på ugen og på landkortet, er børnefamilierne mindre låst end andre grupper.

Det ses måske tydeligst, når man sammenligner procentandelene af dem, der slet ikke kan bestemme som i figur 22.

Der er i de fleste af disse spørgsmål ingen eller kun svage sammenhænge mellem de svar, vi får, og svarpersonernes trykshedscore. Derimod finder vi en stærk sammenhæng med arbejdsglæden alt efter, hvor meget man kan manøvrere inden for den stramme kalender.

I kapitel 5 introducerede vi en skala mellem 0 og 10 point alt efter, hvor tilfredse vores svarpersoner er med deres "nuværende arbejde som helhed alt taget i betragtning". I gennemsnit ligger hele arbejdsstyrken på 7,2 point.

Tilfredsheden stiger til 7,7 point, hvis man helt selv eller i betydelig grad selv kan bestemme, hvornår på dagen man vil arbejde. Har man ikke mulighed herfor, falder den til 7,1 point på skalaen.



Figur 22 – Børn og flexetid
Børneforældre kan oftere fleksere end folk uden børn.

Spørgeformulering: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? 1. Jeg kan helt selv bestemme, hvornår på dagen jeg vil lægge mit arbejde. 2. Jeg kan helt selv bestemme hvornår på ugen, jeg vil lægge mit arbejde. Svarmuligheder: helt enig, delvist enig, hverken enig eller uenig, delvist uenig, helt uenig, ved ikke/ønsker ikke at svare. Kun andelen helt uenig er gengivet i figuren.

Kilde: Tryksheds i arbejdslivet – Trykshedsmåling 2022.

Helt samme mønster ser vi (om end knapt så tydeligt), når vi sammenligner dem i arbejdsstyrken, der helt/ i høj grad kan placere deres arbejdstid over ugen med dem, der slet ikke har den mulighed. De først nævntes arbejdsglæde er i gennemsnit 7,8 point mod sidstnævntes 7.4.

Kan man selv bestemme arbejdsstedet helt eller i høj grad, når man et gennemsnit på 7,6. Er arbejdsstedet derimod fastlagt af andre, er arbejdsglæden mere beherskede 7,2.

Bag de sidste tal ligger i høj grad muligheden for at kunne arbejde hjemmefra – eller rettere om man arbejder hjemmefra af lyst eller nød.

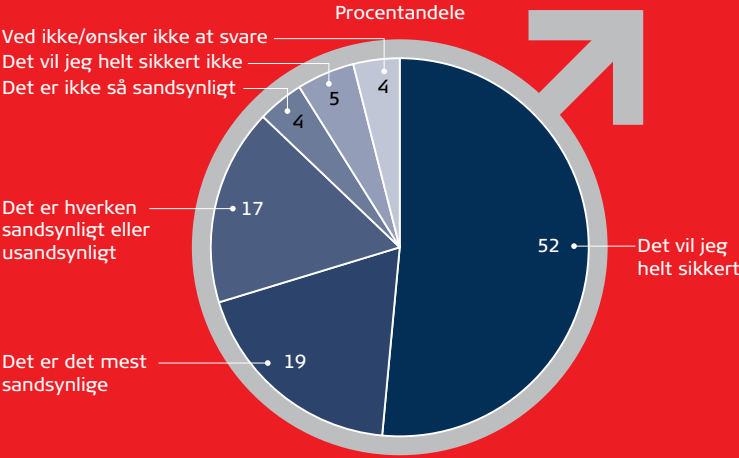
For flertallet, der ser hjemmearbejdet som en frihed, er arbejdsglæden i top: 7,7. For de 101 svarpersoner, der arbejder hjemmefra af nød, er arbejdsglæden så lav som 4,7. Selvfølgelig kan hjemmearbejde være lidt af hvert – og samspillet med hjemmefronten mere eller mindre gnidningsfrit.

Ja tak til 11 ugers barsel

Siden sommeren 2022 – da Folketinget implementerede EU's orlovsdirektiv – har nybagte forældre kunnet tilvælge en længere barselsperiode hvis den tilfalder faderen. Den nye øremærkede

barsel til fædre vakte ikke udelt begejstring i offentligheden, men et stort flertal af vordende fædre takker ja til den nye mulighed.

Længere fædreorlov



Spørgesformulering: Siden 1. august er 11 uger af barselsorloven blevet øremærket, så det kun er faderen, der kan bruge dem. Hvor sandsynligt er det, at du vil bruge denne mulighed? NB: Kun stillet til mænd, der

anser det for muligt at de vil komme til at hold barselsorlov i de kommende to år. Antal svar i alt 219.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022

Kapitel 9

Chefen og kollegerne

Blandt de vigtige kilder til tryghed og utryghed i arbejdslivet er dem, vi deler arbejdsplads – eller arbejdssammenhæng – med: kolleger og chefer.

Chefen skal støtte og dække ind, hvis man begår fejl, der bør ses som hændelige uheld. Helst er chefen omsorgsfuld og holder øje med, at man ikke skal håndtere problemer, man kan løbe sur i. Chefen skal tage en med på råd før han/hun tager vigtige beslutninger, der angår ens arbejde. Bl.a. skal chefen forstå mest muligt af, hvad man laver, så der ikke træffes dårlige beslutninger, som man selv hænger på bagefter.

Det forstår de fleste chefer sikkert udmærket, og det gør en tryk – når man ellers kan regne med det. Forholdet til chefen har ofte mange sider, og flere af dem har med tryghed at gøre.

Også kolleger spiller ofte en nøglerolle. Både de gode og de dårlige. De gode kan man tale med, så man ikke skal tackle alting alene. De dårlige kan være svære at samarbejde med eller skaber konflikter. De skaber utrygge situationer og blokerer måske for den gode koordination og/eller holdånd, der sikrer, at det hele nok skal gå – trods alt. Dårlige kolleger kan ødelægge arbejdspladsens fællesskab eller endda presse en selv ud. Voksenmobning kan gøre arbejdsstedet til et ganske utrygt sted, som er svært at klare i længden.

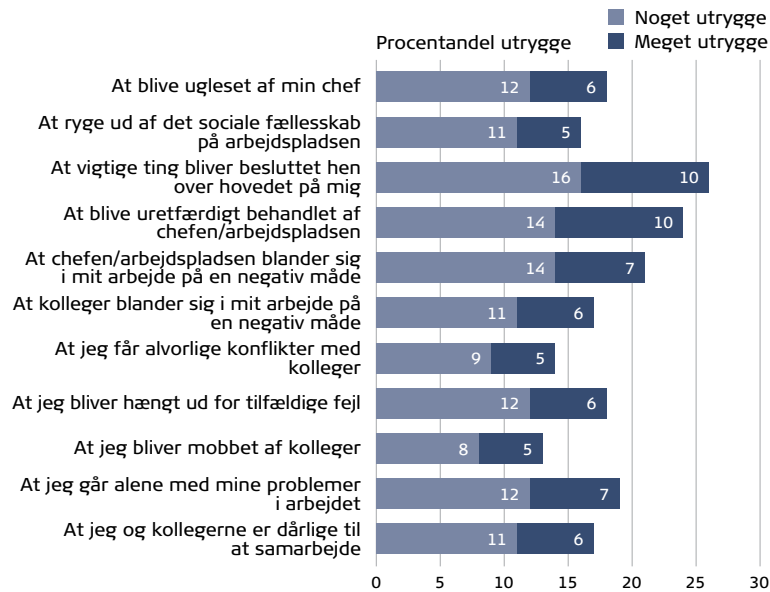
I figur 23 ses, hvor udbredte disse utrygheder er.

De mest udbredte af de utrygheder, vi har spurgt til, deles i større eller mindre grad af hver fjerde og angår forholdet til chefen.

Vi så i del 1, at omtrent halvdelen af lønmodtagerne synes, at de har god eller ret god indflydelse på deres arbejde. Kun ca. 15 procent er lodret uenige. Men ca. en af fire er desto mindre utrygge ved, at der træffes vigtige beslutninger hen over hovedet på dem og for at blive ofre for beslutninger, de ser som uretfærdige. Ca. hver femte er uro-

Figur 23
– Utrygheder i arbejdslivet

Hver fjerde frygter at blive holdt uden for vigtige beslutninger.



Spørgeformulering: Nedenfor er anført en række problemer, som man kan have på arbejdet. Angiv hvor utryg du for tiden er over for disse problemer. Stillet til 2394 lønmodtagere.

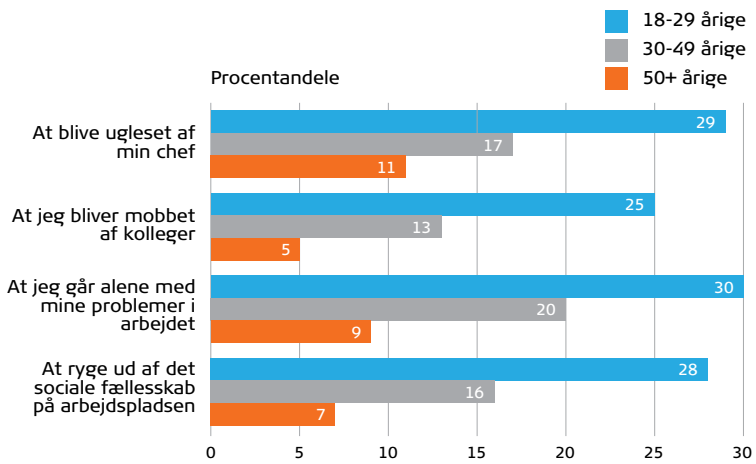
Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022

lige for, at chefer blander sig i deres arbejde på en negativ måde, og lige så mange er nervøse for at komme op at hænge på tilfældige fejl.

Utrygheden er størst blandt de unge i alle spørgsmål. Som en grov tommelfingerregel er dobbelt så mange utrygge i aldersgruppen op til 30 som blandt de 30-49-årige. Og blandt de 50+-årige er der igen halvt så mange utrygge som blandt de 30-49-årige. Se figur 24.

Kønsforskellene er beskedne og alle er til kvindernes fordel, bortset fra at lidt flere kvinder (19 procent) end mænd (15 procent) er utrygge for at gå alene med problemerne.

Der er også ret små forskelle mellem arbejdsgrupperne. Når det gælder utrygheden for konflikter med kolleger ligger "Produktion og transport" på 22 procent utrygge mod 13 procent i "Kontor og symbol" og "Omsorg og service" midt imellem med 20 procent. Også når det gælder utrygheden for at blive hængt ud for tilfældige fejl, ligger "Produktion og transport" forholdsvis højt med 26 procent utrygge mod 17 procent af kontor- og symbolarbejderne.



Spørgsformuleringer mv. se figur 23.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022

Figur 24 – Utrygge unge

28 procent af de unge er utrygge for at ryge ud af fællesskabet. Blandt de midaldrende gælder det 16 procent og blandt de 50+-årige 7 procent.

Mest karakteristik er dog, at svarene klumper sig sammen hos forholdsvis få arbejdstagere³. Enten har man det godt med chef, arbejdsplads og kolleger. Eller også har man det dårligt. I det sidste tilfælde går det naturligt nok hårdt ud over arbejdstilfredsheden.

Der er også stærke sammenhænge til andre af de arbejdsrelaterede utrygheder⁴.

Det gælder særligt, hvis man frygter for at komme i *bad standing* hos chefen og blive uretfærdigt behandlet af samme – fx hængt op på en tilfældig fejl.

Men der er på alle disse spørgsmål en særdeles stærk sammenhæng til utrygheden for at miste jobbet og også en stærk sammenhæng til utrygheden for at måtte forlade arbejdsmarkedet på en uværdig måde.

Sammenholdt med den skæve aldersfordeling, ser det ud som om en hel del har en ganske utryg debut på arbejdsmarkedet. Vi så ovenfor, at der er en stor overvægt af yngre under 30 i denne gruppe. Øjensynlig har en del en forholdsvis hård start på arbejdslivet – præget af utrygge relationer til både chefen og kollegerne og usikkerhed på deres egen plads i arbejdspladsens fællesskab.

Slid og stress

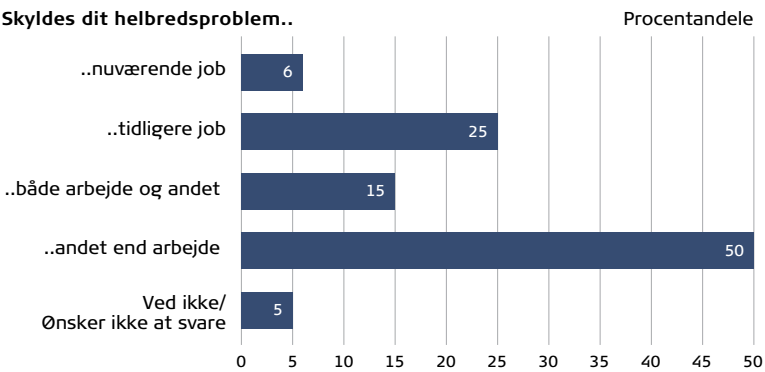
Vi spurgte tidligere alle svarpersoner i arbejdsstyrken, hvordan de vurderer deres nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske henholdsvis psykiske krav i deres arbejde.

Et resultat var, at i alt 20 procent af arbejdsstyrken oplever at deres arbejdsevne er mere eller mindre nedsat – fysisk, psykisk eller begge dele.

Målet var i første omgang at finde ud af, hvor meget helbredsskavankerne bidrager til at gøre dem utrygge for at miste deres job og indkomster på længere sigt.

Nok så vigtigt er det selvsagt at afdække, hvordan jobbet påvirker deres helbred. Svarpersonerne blev derfor bedt om at vurdere i hvor høj grad deres helbredsproblem er et resultat af nuværende eller tidligere arbejde.

Svarene er gengivet i figur 25.



Figur 25 – Arbejdsskader

Spørger man dem, der ikke ligefrem har et fremragende helbred, svarer hver anden, at arbejdet har en del af skylden for deres helbredsproblemer.

Spørgeformulering: Se figuren. Stillet til 2161 lønmodtagere og selvstændige, herunder dem der midlertidigt er ude af arbejdsmarkedet fx på grund af sygdom eller ledighed og som ikke har angivet, at de har et fremragende psykisk eller fysisk helbred. Se også figur 5.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Nøjagtigt hver anden rapporterer, at deres helbredsproblemer **ikke** har med arbejdet at gøre, men for en lille tredjedel er helbredsproblemerne en følge af arbejde, de har nu eller har haft tidligere. Yderligere 15 procent finder, at arbejdet er en del af forklaringen. Det er det, vi her i teksten betegner som "arbejdsskader".

Logikken taler for, at flere får opsamlet helbredsproblemer fra tidligere arbejdspladser med alderen. Vi ser fx, at andelen, der havde sværere ved at passe et arbejde, stiger fra 30 procent blandt de yngste til 37 procent blandt de midaldrende og op til 43 procent blandt de 50+-årige.

Så meget desto mere bemærkelsesværdigt er det, at vi *næsten* ikke kan konstatere, at bagagen af arbejdsbetingede skavanker vokser med alderen. Blandt de 50+-årige oplyser 27 procent, at de har helbredsproblemerne med sig fra tidligere job. Blandt de midaldrende er det 23 procent, og blandt de yngste gælder det 22 procent.

Det kan jo delvis hænge sammen med, at nogle af skaderne går over med tiden – eller måske går i glemmebogen efterhånden som nye plager kommer til.

Det kan også hænge sammen med, at (nogle) unge får/accepterer andre job end de ældre. 9 procent af de skader, som de unge rapporterer om, stammer fra deres aktuelle arbejde – mod 4 procent blandt de 50+-årige.

En tredje delforklaring kan være den tilbøjelighed til at løbe risici hos navnlig unge mænd, der også kendes fra andre sammenhænge. Det bekræftes af, at der er en del flere mænd end kvinder, der forklarer helbredsproblemet med tidligere arbejdspladser (31 procent mod 20 procent).

Desuden ser vi et tydeligt billede, når vi deler svarpersonerne op efter arbejdets art.

I gruppen "Produktion og transport" svarer kun 29 procent, at deres skavanker skyldes *noget andet* end deres arbejde. Det er præcis halvt så mange som 58 procent i gruppen "Kontor og symbol", der svarer det samme. Den første gruppe er som nævnt domineret af mænd, og de fleste har haft et arbejdsliv, der især bestod af fysisk arbejde⁵.

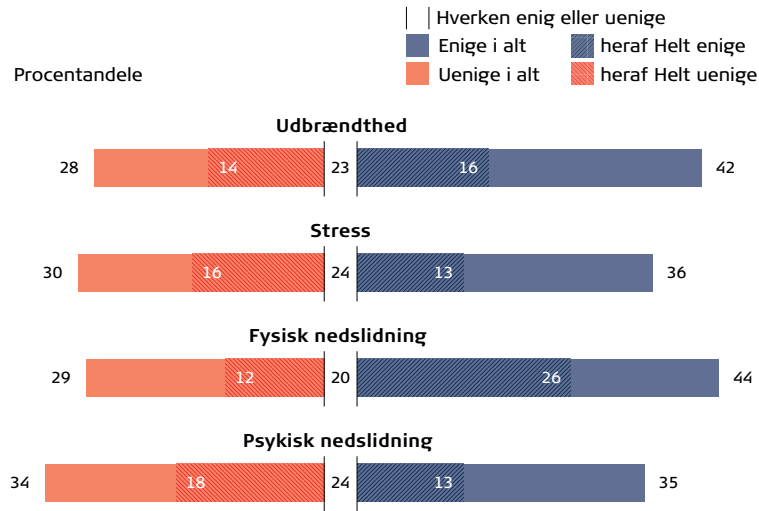
Alt i alt ser det ud som om, at ganske mange – og især mænd – pådrager sig skader allerede i deres tidlige arbejdsår, som senere rammer deres tryghed og trivsel. Og som altså sætter tydelige spor i statistikkerne over helbredsproblemer og marginalisering på arbejdsmarkedet.

Fremtidens skader

Vi så i figur 24, at kun 6 procent finder, at de arbejdsskader, der begrænser deres arbejdsevne, stammer fra det job, de har lige nu.

Det kan ses i sammenhæng med de mange jobskift på dele af arbejdsmarkedet. Det kunne måske også være et resultat af forbedringer i arbejdsmiljøet, så det overvejende er fortidens synder, dagens arbejdsstyrke kæmper med.

Spørgsmålet er testet med et spørgsmål, der beder svarpersonerne forholde sig til nogle fremtidige helbredsrisici under forudsætning af, at deres arbejde er lagt til rette som nu. Svarene ses i figur 26.



Figur 26 – Arbejdsrisici
Flere end hver tredje oplever risiko for jobbetings stress, udbændthed eller nedslidning.

Spørgeformulering: Sådan som mit arbejde er lagt til rette, er der ... 1. i længden en risiko for at blive udbændt. 2. en stor risiko for at gå ned med stress. 3. en stor risiko for at blive fysisk nedslidt. 4. en stor risiko for at blive psykisk nedslidt. Svarmuligheder: Helt enig, Delvis enig, Hverken enig eller uenig, Helt uenig, Ved ikke. Stillet til alle svarpersoner i arbejdsstyrken, i alt 3593. 7 procent har svaret Ved ikke.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Selvom tidligere tiders hårde arbejde i bl.a. landbrug og industri både er blevet mindre belastende og navnlig langt mindre udbredt, er det tydeligt, at arbejdsmiljøproblemer langt fra er et overstået kapitel.

De oplevede risici er også stadig skævt fordelt på arbejdsmarkedet. Som det ses i figuren, frygter 42 procent mere eller mindre for at brænde ud med den nuværende tilrettelæggelse af arbejdet. Men i gruppen "Omsorg og service" gælder det 53 procent.

Hvor 29 procent af alle lønmodtagere forudser *fysisk nedslidning*, gælder det 42 procent i "Omsorg og service", tæt fulgt af "Produktion og transport" med 39 procent – men kun 13 procent i kontor- og symbolpersonalet.

Når det gælder *psykisk nedslidning* ligger "Omsorg og service" også i top med 49 procent mod 35 procent blandt alle i arbejdsstyrken. *Stress-tallene* er omtrent identiske med 48 procent, der oplever en risiko for at gå ned med stress i "Omsorg og service" mod gennemsnittet på 36 procent.

Man kunne antage, at risikoen for at gå ned med stress, brænde ud og slides ned ville vokse med alderen, men tallene er bemærkelsesværdigt ens for aldersgrupperne. Truslen om udbændthed er lige-frem mindst hos de 50+-årige med 34 procent mod 49 procent hos midaldrende og 42 procent hos de yngste.

Derimod er der stor forskel på oplevelsen hos mænd og kvinder. Kvin-derne har i alle tilfælde den største andel, der forudser de fire nævn-te onder: Fysisk nedslidning (34 mod 25 procent), udbændthed (47 mod 37 procent), psykisk nedslidning (42 mod 29 procent) ligesom der også er hele 42 procent af kvinderne, der imødeser, at de kan gå ned med stress mod 29 procent af mændene. Heraf er 25 procent af kvinderne *helt enige* i, at de er i risiko for at gå ned med stress med den nuværende tilrettelæggelse af arbejdet.

At kvinderne er i overtal hele vejen, også når det gælder forventede skader, er ikke overraskende i betragtning af kvindernes højere an-dele af smerter, deres generelle helbred og egen bedømmelse af den del af arbejdsevnen, der har med helbred at gøre. Men at fire ud af ti kvinder i arbejdsstyrken frygter for stress og psykisk nedslidning i et længere tidsperspektiv, ligner jo rød alarm.

Survey-forskning viser, at man får valide svar, hvis man beder svar-personer bedømme deres aktuelle sundhedstilstand. Derimod ved vi ikke, hvilken værdi vi kan tillægge svarene her.

Men vi kan nok roligt slå fast, at vi fortsat har meget væsentlige ar-bejdsmiljøproblemer i Danmark. Selv hvis vi vælger kun at medregne dem, der erklærer sig *helt enige* i, at de nævnte helbredsrisici lur på dem forude, drejer det sig om helbredet for flere hundrede tusinde personer i dagens arbejdsstyrke, hvis arbejdet lægges til rette som det gør nu.

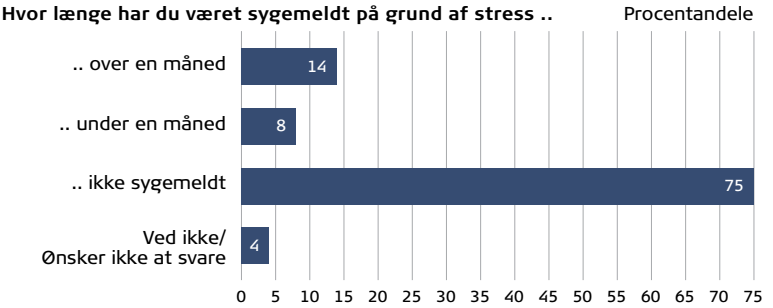
Den stressede arbejdsstyrke

41 procent af kvinderne frygter at gå ned med stress i det lange løb. Det er flere, end vi finder, når vi spørger, om de er utrygge for "at få alvorlig stress, så jeg i længere tid ikke kan klare kravene i hverda-gen". 13 procent var meget utrygge, da vi spurgte med den formulering og yderligere 15 procent noget utrygge.

Formuleringen af spørgsmålet er valgt for at understrege, at vi inte-resserer os for alvorlige tilstande, ikke de milde stresstilstande, som rammer de fleste indimellem⁶.

Vi har også valgt en stram formulering af det følgende spørgsmål, om svarpersonerne har været *langtidssygemeldte på grund af stress* inden for de seneste fem år.

14 procent svarer ja, de har været stresssyge i over en måned, og yderligere 8 procent svarer ja, men at sygeperioden var kortere end en måned. Se figur 27:



Figur 27 – Syg af stress
Næsten hver fjerde har været sygemeldt med stress.

Spørgeformulering: Har du været sygemeldt pga. stress inden for de seneste fem år?

Svarmuligheder: 1. Ja, jeg har været sygemeldt i mere end én måned pga. stress. 2. Ja, men jeg var sygemeldt mindre end en måned. 3. Nej, jeg har ikke været sygemeldt pga. stress. Hele arbejdsstyrken, i alt 3593.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Igen er kvinderne i overtal: 19 procent oplyser, at de har været syge-meldte med stress i over en måned i løbet af de seneste fem år. Halvt så mange af mændene, 9 procent, svarer svarer det samme.

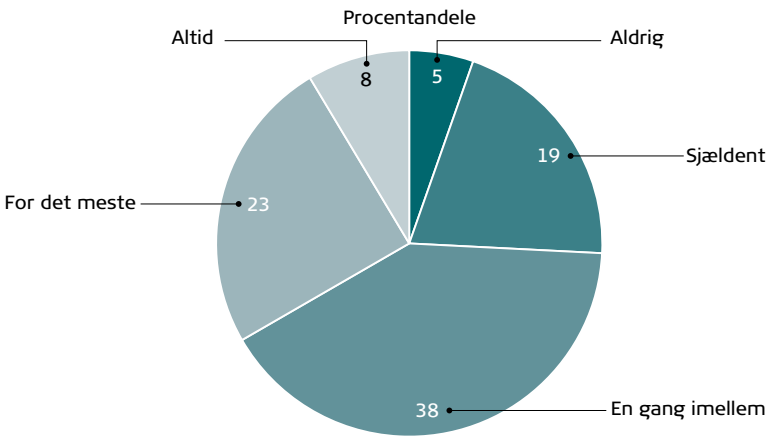
Hvad de arbejder med, betyder øjensynlig meget lidt her – i "Omsorg og service" har 27 procent været længe nede med stress, i "Kontor og symbol" gælder det 22 procent.

Når arbejdet tager alle kræfter

Man bliver træt af arbejde, men man skulle nødig blive så udmattet, at man slet ikke har kræfter til andet bagefter. Det er dog ikke alle, der har det sådan – så langtfra, som det ses i figur 28.

Figur 28 – Kræfter til andet

Knap hver tredje er typisk for træt til andet efter endt arbejde.



Spørgeformulering: Efter en arbejdsdag er jeg for træt til at begynde andre aktiviteter. 3593 har fået spørgsmålet. 5 procent har ikke besvaret det.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Den fortolkning holder åbenbart også her⁷. Blandt de svarpersoner, der oplever at have god indflydelse på deres arbejde, er knap hver fjerde udmattet efter arbejdsdagen – blandt de ca. 14 procent med dårlige indflydelsesmuligheder er det omtrent hver anden, der ikke kan mere, når arbejdsdagen endelig er slut.

Graden af udmattelse er samtidig afgørende for arbejdsglæden: er man altid eller næsten altid udmattet efter arbejde, ligger den gennemsnitlige tilfredshed på tipunktskalaen på 6,4 – et pænt stykke under gennemsnittet for hele arbejdsstyrken på 7,2.

Er man derimod sjældent eller aldrig udmattet, når arbejdsdagen er slut, lander man i gennemsnit på et rundt ottetal på arbejdstilfredshedsskalaen⁸.

Flere end halvdelen kender til den udmattelse, der rammer indimellem. Omtrent hver tredje er for det meste eller altid for træt til at begynde på noget andet, når de er færdige med arbejdet. Det gælder lidt flere kvinder (31 procent) end mænd (23 procent) og lidt flere yngre end ældre, men aldersforskellene er ikke nævneværdige.

Arbejdets art har også betydning. Arbejder man i "Kontor og symbol", er der 26 procent sandsynlighed for, at man ikke orker nye aktiviteter efter endt arbejdsdag, men blandt omsorgs- og servicearbejderne gælder det 36 procent. "Produktion og transport" ligger i midten med 32 procent, der ikke har kræfter til mere, når de først har fri.

Den sociale opdeling i stillingsgrupper slår også ud. Blandt ufaglærte er 31 procent udkørte (og for den mindre gruppe af specialarbejdere gælder det for hele 38 procent). Det sidste er næsten det dobbelte af niveauet hos de højere funktionærer (21 procent).

Resultat er åbent for fortolkning. En forklaring, der tidligere er undersøgt (kapitel 5), kunne være, at højere funktionærer typisk har mere indflydelse på arbejdet.

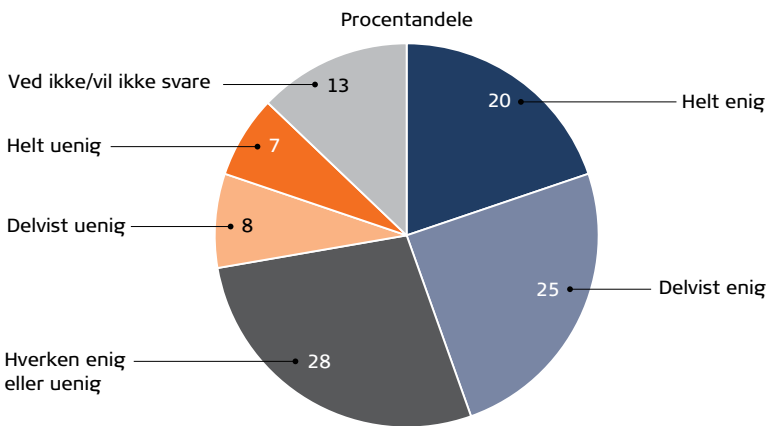
Sexkrænkelser i arbejdslivet

Der er i de senere år for alvor kommet fokus på uønsket seksuel opmærksomhed, chikane og magtmisbrug i arbejdslivet. Navnlig mange kvinder har gjort op med tidligere tiders fortælle og svaret dem, der stod frem med personlige beretninger med et højt og tydeligt "me too!".

Selvom sexchikane ikke kan forsvares, er det alligevel en bevægelse, der har delt vandene og givet anledning til modbevægelser. For hvor stort er problemet egentlig? Bliver det overdrevet eller tværtimod fortrængt og fejlet ind under gulvtæppet? Og hvor går egentlig grænsen mellem det, der fortjener egentlig fordømmelse og det, man må finde sig i fra chefer, kolleger, kunder og klienter?

Det er fokus for dette kapitel.

Vi har indledningsvis bedt svarpersonerne tage stilling til debatten. Svarene er gengivet i figur 29.



Figur 29 – #MeToo-debatten debatten på jobbet

Mellemsynspunkter dominerer i #MeToo-debatten.

Spørgeformulering: De senere års debat om seksuelle krænkelser har vist, at der er brug for at ændre kulturen på mange arbejdspladser. Antal svarpersoner 3593.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Der er tydeligvis flere der finder, at der er brug for kulturændringer på arbejdspladserne, end det modsatte. 44 procent tilslutter sig mere eller mindre dette synspunkt – tre gange så mange som dem, der ikke synes, at her er så meget at komme efter. Det er også en lidt lunken støtte. Kun hver femte er helt enig i behovet for kulturændringer, og fire ud af ti i arbejdsstyrken vil ikke rigtigt tage stilling til sagen.

Det er måske ikke så overraskende, at andelen af mænd, der efterlyser kulturændringer, er lavere end blandt kvinderne, men forskellen er lille. 40 procent af mændene bakker op mod halvdelen (49 procent) af kvinderne.

Endnu mere interessant er måske, at vi næsten ikke finder aldersforskelle, selvom noget af debatten har formet sig som en slags generationsopgør, hvor ældre kvinder har fundet at de yngre medsøstre farede for hårdt frem. Blandt de 50+-årige er tilslutningen til kulturændringer 46 procent – blandt de under 30-årige 43 procent. Derimod fornemmer man en forskel i arbejdspladskultur mellem "Kontor og symbol" med 47 procents opbakning til kulturændringer mod 36 procents opbakning i "Produktion og transport".

Det kunne evt. vise sig i store forskelle på svarene, når vi spørger om det er "OK at vise kærlige følelser for hinanden, også i forbindelse med arbejdet", eller om man må finde sig i, at folk er "lidt mere nærgående, når der er fest på jobbet".

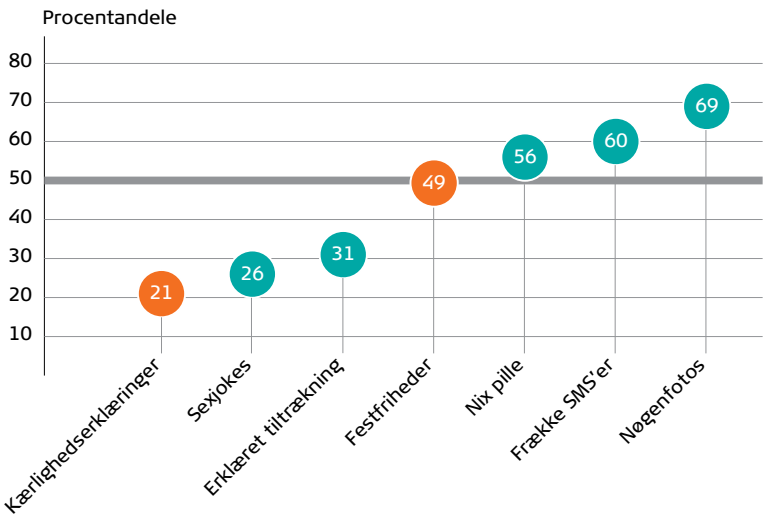
Forskellene er dog ikke værd at skrive om. Ca. 40 procent i alle grupper finder, at der må være plads til de varme følelser, og ca. 20 procent accepterer, at der gælder andre normer, når der er fest på jobbet. I betragtning af den offentlige mytologi omkring årets julefrokost er accepten egentlig ikke høj.

Forskellene mellem grupperne vokser, når vi beder svarpersonerne tage stilling til påstanden: "Det er meget ubehageligt at skulle afvise tilnærmelser fra folk, man arbejder sammen med." Det tilslutter 35-36 procent sig i "Kontor og symbol" og "Omsorg og service" mod 26 procent i "Produktion og transport".

I kulturelle forandringsprocesser som #MeToo støder normerne sammen. Hvad der for den ældre mand kan være en høflig compliment, kan for den unge kvinde være en nedladende og uprofessionel indtrængen i den private sfære.

Normsammenstødet kan efterlade en usikkerhed om, hvad der går an, bl.a. i arbejdslivets særlige sfære. Er der ikke en fælles norm, kan man vælge den mest restriktive fortolkning for at være på den sikre side: Når en person oplever, at hans eller hendes grænser blev over-skredet, er der tale om grænseoverskridende adfærd – helt uanset, hvor flertallet mener, at grænsen går.

Figur 30 giver et indtryk af, hvor mange der finder de nævnte handlinger uacceptable. De nøjagtige spørgeformuleringer ses under figuren.



Figur 30 – Her går grænsen!

Nøgenfotos er no go, men frække vitser kan tit gå an.

Spørgeformuleringer: **Kærlighedserklæringer**: Andel helt og delvis uenige i formuleringen: "Det er OK at vise kærlige følelser for hinanden, også i forbindelse med arbejdet" samt **Festfriheder**: "Når der er fest på jobbet, må man finde sig i, at folk er lidt mere nærgående". Til de øvrige udsagn har respondenterne haft svarmulighederne Ja, nej og "det afhænger af situationen" samt ved ikke/ønsker ikke at svare. Da nogle spørgsmål er stillet negativt og andre positivt, medtages kun den andel, der frabeder sig det nævnte på arbejdspladsen (i de grønne og orange cirkler). Spørgsmålenes ordlyd (efter de udhævede stikord i figuren) er: **Sexjokes**: Jeg bryder mig ikke om at høre på sexvittigheder, når jeg er på job. **Erklæret tiltrækning**: Hvis en person på mit arbejde bliver tiltrukket af mig, skal vedkommende holde det for sig selv. **Nix pille**: Folk på mit arbejde skal ikke røre ved mig udover, hvad almindelig høflighed lægger op til. **Frække sms'er**: Jeg kan ikke acceptere at få sms'er mv. med seksuelle forslag eller undertoner fra andre på mit arbejde. **Nøgenfotos**: Der skal ikke være nøgenbilleder på min arbejdsplads.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Spørgsmålene forsøger at indfange holdninger til forskellige dimensioner af seksualiseret kultur på arbejdspladsen.

Ved de grønne nipsenåle i figuren har svarpersonerne ud over at acceptere/afvise den nævnte adfærd også kunnet bruge svarmuligheden "det afhænger af situationen".

Det har særlig mange gjort, når der spørges til om sexvittigheder hører hjemme på arbejdspladsen (40 procent) og i spørgsmålet om en kollega bør holde det for sig selv, hvis han/hun finder svarpersonen tiltrækkende (det kan ifølge 43 procent afhænge af situationen).

Noget færre, nemlig 28 procent, kan i visse situationer også acceptere berøringer ud over håndtryk, høflighedskram og klap på skulderen.

Hver femte synes, at frække sms'er i orden, mens kun 15 procent synes, at nøgenbilleder i nogle situationer kan høre hjemme på arbejdspladsen.

Kønsforskellen er ikke lille. Med hensyn til sexvittigheder er et relativt flertal af mænd uenige i, at de ikke skulle høre hjemme på arbejdspladsen (33 procent versus 21 procent). Det er flertallet af kvinder ikke enige i, selvom lidt flere kvinder end mænd mener, at det afhænger af situationen (herunder måske også vittigheden).

46 procent af kvinderne, afviser, at der skulle være fripas til nærgående adfærd, når der festes på jobbet. Det er der kun blank afvisning af blandt 23 procent – nøjagtigt halvt så mange – af mændene.

Nøgenfotos på jobbet afvises af et stort flertal af begge køn, men der er langt flere nej fra kvinder (81 procent nej mod 4 procent ja) end blandt mænd (58 procent mod 11 procent).

Der er også flertal i begge køn, der frabeder sig andet end høflig berøring, men den procentuelle overvægt blandt kvinderne er noget højere (56 procent blandt kvinder – 38 procent mænd), når ja trækkes fra nej.

Tre ud af fire kvinder frabeder sig frække sms'er fra folk i deres professionelle sfære. Det gælder kun hver anden mand. 13 procent er lodret uenige i dette punkt, og yderligere 27 procent tager stilling på case-by-case-basis. Det er også et af de få punkter, hvor de unge er mere liberale end de ældre: 66 procent af de 50+-årige siger blankt nej mod 54 procent af de 18-29-årige.

Når det kommer til sexjokes er de unge derimod mest afvisende. Aldersforskellene er i øvrigt meget beskedne i disse spørgsmål.

Til gengæld er der ret stor forskel, når vi opdeler efter arbejdets art. Især mellem "Omsorg og service" og "Kontor og symbol" på den ene side og det mandsdominerede "Produktion og transport" på den anden, hvor accepten af seksuelle vittigheder, billeder, berøringer og frække sms'er er noget højere end i de to andre grupper.

Hvor udbredte er seksuelle krænkelser?

Hvor stort er problemet egentlig? Når grænserne i nogle tilfælde flyder, er det ikke lige til at måle grænseoverskridelserne.

Vi har – efter at svarpersonerne har angivet hvad de regner for acceptabel opførsel – bedt dem oplyse, om *de selv* har oplevet "seksuelle tilnærmelser i forbindelse med dit arbejde, der gik over dine grænser". For at komme tættest muligt på den aktuelle tilstand på arbejdsmarkedet har vi tilføjet: "... inden for de seneste tre år".

Det svarer 85 procent nej til. 4 procent oplyser, at det er sket gentagne gange, mens 8 procent har oplevet det en enkelt gang. 3 procent har ikke ønsket at svare. Krænkerens køn kender vi ikke.

Hver ottende har med andre ord haft mindst en seksuelt grænseoverskridende oplevelse i forbindelse med deres job i 2020-2022. Svarpersonerne har fået mulighed for at beskrive sagen nærmere, hvilket nogle få har benyttet sig af. Se boksen "Over grænsen" side 73.

Seksuelle krænkelser rammer kun sjældent folk over 50 (5 procent har oplevet det i de seneste tre år). Blandt de 30-49-årige er det sket for tre gange så mange (16 procent). Og blandt de 18-29-årige gælder det ikke færre end 26 procent. Derimod er der på det punkt kun små forskelle mellem arten af arbejde. Der er således ingen tegn på, at ansatte i "Produktion og transport" skulle være mere udsatte – måske delvis fordi de (jf. ovenfor) trækker deres grænser et andet sted.

Mere overraskende er unægtelig, at der heller ikke synes at være den store forskel på andelen af mænd og kvinder, der har oplevet grænseoverskridende adfærd på jobbet.

Kvinderne flest med ni procent, der er blevet forulempet en enkelt gang, og fire procent, der har oplevet det gentagne gange. Det har fire procent af mændene også, og dertil kommer de otte procent med en enkelt oplevelse af denne art.

Krænkeren er i langt de fleste tilfælde – 56 procent – en kollega. Ofrene for kollegakraænkelser er lidt oftere mænd (47 procent) end kvinder (41 procent). Det er også i næsten to af tre tilfælde kolleger, der står bag krænkelser af de over-30-årige.

Det er en overordnet der står bag krænkelsen i 22 procent af tilfældene. Det rammer lige ofte kvinder som mænd. De er oftere under end over 30 år. 32 procent er ansat i "Kontor og symbol" – dobbelt så mange procent som i "Omsorg og service" (16 procent) og tre gange så mange som i "Produktion og transport" (11 procent).

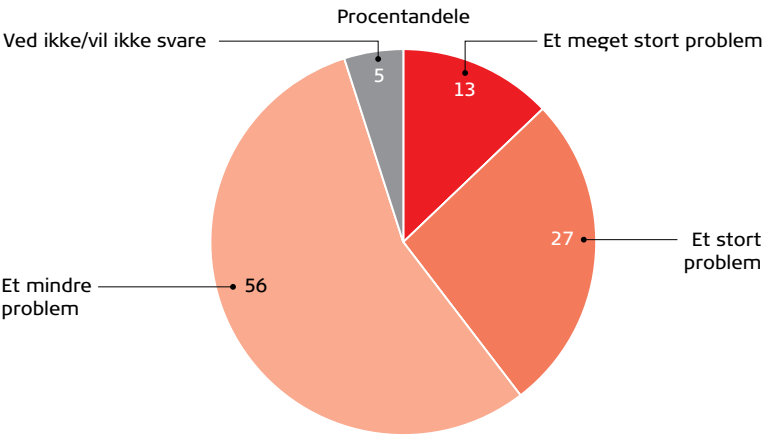
Kunder er lige så ofte krænkere. Det går dobbelt så ofte ud over dem under 30 (31 procent) som dem over 30 år (17 procent), og det er sket lidt oftere for mænd (26 procent) end kvinder (18 procent).

11 procent af grænseoverskridelserne skyldes en patient eller klient. Den ses stort set kun i gruppen "Omsorg og service". Den rammer 17 procent af kvinderne og 5 procent af mændene, og dobbelt så mange under som over 30. Uden denne type krænkelser ville kvinderne i undersøgelsen ikke være mere udsatte for krænkelser end mændene⁹.

Grænseoverskridende adfærd er pr. definition ubehagelig, men det er naturligvis langt fra alle, der oplever det som et stort problem. Det ses i figur 31.

Figur 31 – Sagens alvor

seksuelle krænkelser er et stort problem for 4 ud af 10 af de ramte.



Spørgeformulering: Hvor stort et problem har den/de seksuelle tilnærmelser været for dig? Svarskala: se figuren. Spørgsmålet er stillet til de 12,3 procent af de 3593 svarpersoner på arbejdsmarkedet, der har svaret, at de har "oplevet seksuelle tilnærmelser i forbindelse med dit arbejde, der gik over dine grænser inden for de seneste tre år". I alt er 444 personer blevet spurgt.

Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Blandt kvinderne har 24 procent oplevet krænkelsen som et stort problem og yderligere 11 procent som et meget stort problem, altså hver tredje i alt. Blandt mændene er det tættere på hver anden, der oplever grænseoverskridende adfærd som et stort (30 procent) henholdsvis meget stort problem (15 procent).

Også dette er ganske overraskende. Om de krænkelser som det overvejende kvindelige "Omsorg og service"-personale udsættes for fra fx hospitalspatienter og plejehjemsbeboere skulle opleves som mindre alvorlige end andet, ved vi ikke. Vi ved heller ikke, om det, som særligt mænd udsættes for af særligt krævende kunder, skulle være særligt alvorligt, eller om de ramte mænd reagerer anderledes end kvinder på disse oplevelser. Endelig ved vi som sagt ikke, om krænkerne er kvinder eller mænd.

Vi kan til gengæld konstatere, at tallene passer godt sammen med dem, vi får, når vi spørger til utrygheden for "at blive udsat for et seksuelt overgreb" – ikke i relation til arbejdet, men helt generelt. Det var et spørgsmål, tryghedsmålingerne i mange år alene stillede til kvinder. Svarfordelingen viser, at det har været en fejl:

6 procent af kvinderne svarer her, at de er "noget utrygge" for sexovergreb mod 5 procent af mændene. 4 procent af hvert køn betegner sig om "meget utrygge"¹⁰.

Over grænsen

"Mange kommentarer om mit udseende, upassende berøringer.

"Min chef ville vide, om jeg så pornofilm, når jeg var alene hjemme, og kæresten var i biffen.

"Min gamle chef opfordrede mig til prostitution.

"Min leder tvang mig til at røre hans pik en dag, vi var alene til frokostpause, og jeg har en kæreste, men jeg turde ikke lade være. Tænk, han fik mig fyret eller gjorde mit arbejde træls at være på.

Noter:

1. Nogle analyser peger på, at der fortsat er et betydeligt potentiale for at øge arbejdstimerne i det offentlige ved at lade ansatte arbejde så meget, som de selv ønsker. I den offentlige sektor er 271.134 på deltid. I gennemsnit arbejder deltidsansatte i den offentlige sektor 25,7 timer om ugen, men har ifølge Cevea et ønske om at arbejde 2,9 timer mere om ugen i gennemsnit. I så fald kan beskæftigelsen øges med 20.885 fuldtidspersoner. Se: Offentligt ansatte på deltid ønsker flere timer – Beskæftigelsen kan øges med 20.885, Cevea. Marts 2021.
2. "Mere fritid til danskerne i perioden fra 2008 til 2018". wool fondens forskningsenhed. www.rockwoolfonden.dk
3. Vi finder enormt høje korrelationer, nemlig mellem ,584 og ,731, på alle spørgsmål. En faktoranalyse finder også kun en enkelt dimension.
4. Den gennemsnitlige eta for alle spørgsmål på utrygheden for at miste jobbet er 0,488 og på en uværdig exit fra arbejdsmarkedet på 0,395.
5. I gruppen "Omsorg og service" frikender 40 procent deres tidligere arbejdspladser.
6. Statens Institut for Folkesundhed har med en anderledes (og videnskabeligt set bedre) målemetode opgjort andelen af meget stressede til et tilsvarende niveau, nemlig 23,2 blandt de beskæftigede. Tallet antages at være påvirket af corona-nedlukningen. Navnlig blandt de yngre kvinder måltet meget høje andele – f.eks. 40,6 procent blandt 25-34-årige kvinder. Se s. 38 ff. i Danskernes Sundhed. Den Nationale Sundhedsprofil 2021. Sundhedsstyrelsen 2022.
7. Målt med spørgsmålet: Når det drejer sig om dit arbejde og din arbejdsplads, hvor gode muligheder vil du da vurdere, at du har for at påvirke forhold vedr. din arbejdsituation? Sammenhængen er næsten monoton, men blandt dem, der oplyser at deres indflydelsesmuligheder er ret dårlige, er 52 for trætte til at begynde andre aktiviteter efter arbejdsdagen, mens den tilsvarende andel er 44 procent for dem, der oplever deres indflydelsesmuligheder som direkte dårlige.
8. Her er anvendt spørgsmålet: Hvor godt passer følgende på dig? I slutningen af min arbejdsdag er jeg udmattet. Svarmuligheder: Aldrig, Sjældent, Engang imellem, For det meste, Altid. Ved ikke/Ønsker ikke at svare.
9. Der procentueres på to måder i den summariske oversigt. De fire typer af krænkerer udgør tilsammen 100 (afrundede tal). De tre aldersgrupper, de tre arbejdsart-grupper og de to køn udgør hver for sig 100 procent
10. Der er i de senere år kommet mere fokus på seksuelle krænkelser af mænd, og det høje tal, vi finder i denne måling er ikke enestående: Statens Institut for Folkesundhed gennemførte i 2012 og igen i 2017 undersøgelsen Partnervold mod mænd i Danmark. I den sidste angav 0,5 af mændene, at de havde været udsat for et sexovergreb i løbet af de seneste 12 måneder, mens 4 procent angav at have været krænket på andre måder. Andre undersøgelser har lagt snittet andre steder og med andre resultater. Den store Sexusundersøgelse fra 2019 finder eksempelvis, at kun en enkelt procent af mændene har været udsat for sexkrænkelser i deres liv, hvis man hermed tænker på, at de på en eller anden måde er blevet tvangsindlagt til at deltage i seksuel aktivitet. Det, vi spørger til her, er typisk verbale krænkelser og lignende, der indgår i interaktioner omkring arbejdspladsen. Se Tryghedsmåling 2019-20 s. 65 samt Sex i Danmark, Frisch M, Moseholm E, Andersson M, Andresen JB., Graugaard C., Statens Serum Institut & Aalborg Universitet, 2019.

"Jeg arbejder i musikbranchen. Han var pladeselskabsdirektør og manager. Mit liv og karriere er ødelagt.

"Jeg er 28 år, og en meget ældre mand (på alder med min far, måske ældre) lagde an på mig. Han er vist en fast kunde, så det gjorde mig vildt ubehagelig til mode.

"Jeg kan ikke sige fra, fordi vi arbejder sammen.

"Han fortalte, det ville få ansættelsesmæssige konsekvenser for mig, hvis jeg blev ved med at prøve at ignorere/afvise ham.

"En kollega fortalte mig, at jeg havde en god røv og megaflot hår. Jeg prøvede at ignorere det, men så fandt jeg hans privatnummer på en seddel, der var lagt i min privatsko (havde sikkerhedssko på).

"Hun har forsøgt at kysse mig flere gange og rører altid ved mig, når hun taler til mig. Hun har også inviteret mig hjem til hende privat, når hendes mand ikke er der.



Del 3

Inklusion og udelukkelse

Sidste del af *Tryghed i arbejdslivet* behandler to emner, der navnlig har betydning for dem, der hverken har helt almindelige job eller en almindeligt indbringende privat virksomhed: inklusion og diskrimination.

Det første kapitel fremlægger resultater om arbejdsmarkedets inklusion (eller mangel på samme) af mennesker med funktionsnedsættelser eller sociale handicap.

Som tryghedsspørgsmål er inklusion vigtigt af to grunde: Det giver sikkerhed og indkomster til lønmodtagere uden mange alternativer. Samtidig er det en brik i borgernes samlede billede af en velfærdsstat, der hjælper dem, der er i vanskeligheder. Netop tilliden til velfærdsstaten er en hjørnesten i den grundlæggende tryghed hos mange i Danmark – ligesom manglende tillid tærer på trygheden.

Det følgende kapitel om diskrimination er vigtigt af de modsatte grunde. Hvis man fratages, hvad love og overenskomster faktisk giver en ret til, må man uvilkaarligt sætte spørgsmålstegn ved fællesskabet. Det gælder også, når der ikke er tale om klokkeklare rettigheder, og ens skæbne afhænger af andres mere eller mindre velvillige skøn. Og det gælder endnu mere, hvis forskelsbehandlingen er usaglig, baseret på fordomme frem for kvalifikationer og performance på arbejdsmarkedet.

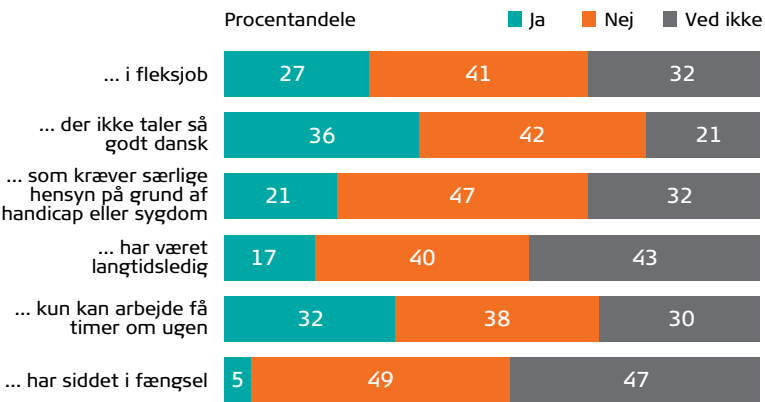
Er vi blevet mere rummelige?

Inklusion har været på dagsordenen siden introduktionen af begrebet "det rummelige arbejdsmarked" i 1994 – men dets plads på dagsordenen har fulgt konjunkturerne op- og nedture.

I 1994 var der omsider kommet gang i dansk økonomi efter "de syv magre år" fra 1987-93, og manglende udbud af arbejdskraft fremstod som et af økonomiens store strukturproblemer. Samtidig var andelen af 15-64-årige, der levede af førtidspension eller anden passiv offentlig forsørgelse vokset år for år til 25,7 procent i 1993¹.

Også i de seneste år under højkonjunktoren er der i landets jobcentre blevet arbejdet på højtryk for at gøre arbejdspladserne mere rummelige. Samtidig er de store erhvervsorganisationer gået i brechen for mere diversitet. De støtter sig bl.a. på nyere forskning, der sandsynliggør, at en bredere sammensat medarbejderstab gør arbejdspladsen dygtigere, og derfor også er en økonomisk gevinst².

Bevægelsen har selvsagt også sat sit præg på arbejdspladserne. Det giver figur 32 et indtryk af – hvor udviklingen ses med svarpersonernes øjne.



Figur 32 – Har arbejdspladsen ansat personer ...

Trods overlap er det klart, at en stor del af arbejdspladserne arbejder med inklusion, men ...

Spørgeformulering: Har din arbejdsplads inden for de seneste to år ansat personer, stillet til 3593 personer på arbejdsmarkedet.

Kilde: Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

27 procent oplyser, at en eller flere af de godt 90.000 danske fleksjobbere er ansat på deres arbejdsplads³.

Lidt færre melder om (andre) ansatte, der kræver særlige hensyn på grund af sygdom eller handicap, og næsten hver tredje rapporterer om (andre) ansatte, der kun kan arbejde få timer (der er måske lidt dobbelttælling eller lige frem tredobbelttælling her).

Endnu flere – 36 procent – melder om kolleger, der ikke taler godt dansk. Hver sjette har kolleger, der har været langtidsledige. 5 procent oplever, at deres arbejdsplads beskæftiger tidligere indsatte.

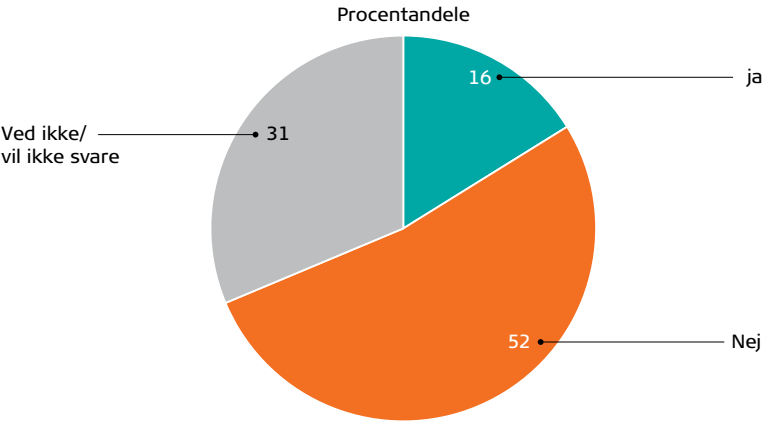
Der er ikke de store forskelle, når vi deler op efter arbejdets art (se mere om denne opdeling i boksen side 12). 38 procent i "Omsorg og service" oplyser, at deres arbejdsplads har ansat mennesker, der kun kan arbejde få timer pr. uge. I "Kontor og symbol" nævner 30 procent af svarpersonerne det samme.

Halvdelen af de ansatte i "Produktion og transport" melder om, at her er gjort plads til medarbejdere med dårligt dansk. Og dobbelt så mange (eller 8 procent) i "Produktion og transport" som i de to andre grupper melder, at deres arbejdsplads har åbnet sig for tidligere indsatte.

Det er dog de færreste, der melder, at deres arbejdsplads i de senere år har ansat *flere* på særlige vilkår på grund af handicap eller lignende.

Figur 33
– Øget rummelighed

... kun et mindretal har ansat flere i de sidste par år.



Spørgeformulering: Hvor godt passer følgende? I de senere år har min arbejdsplads i højere grad end tidligere ansat personer på særlige vilkår grundet fx handicap eller lignende. Stillet til svarpersoner i arbejdsstyrken, i alt 3593 personer.

Kilde: Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

16 procent af svarpersonerne har oplevet, at arbejdspladsen har ansat flere personer på særlige vilkår. Godt halvdelen mener ikke, at det er tilfældet, og en lille tredjedel har ikke svaret.

Navnlig gruppen, der arbejder med "Produktion og transport" rapporterer om flere, nemlig 22 procent, mens "Kontor og symbol" ligger lidt under gennemsnittet⁴.

Alt i alt kan vi kun konkludere, at der i dag er et bredt udsnit af arbejdspladserne, der arbejder med inklusion på en eller flere måder. Men det kan heller ikke nægtes, at der stadigvæk er masser af plads til forbedringer.

Kapitel 13

Diskrimination på arbejdspladsen

Hvem holdes systematisk udenfor – og hvor stort er problemet?

Spørgsmålet er på ingen måde trivielt. Arbejdspladsen har ikke plads til alle, og arbejdsstedet kan være lukket land for dem, der ikke passer ind i rytmen, kemien, koderne.

Også selvom man ønsker det anderledes. Diversitet har i mange år været mål og modeord på chefgange og i HR-afdelinger. Argumenterne har bl.a. været økonomiske. Arbejdspladserne er også blevet mere blandede end for en generation tilbage. Om ikke andet så fordi befolkningen ser anderledes ud. Sidste kapitel gav et indtryk.

Men kan man være lige åben for alle på en gang?

Ja, hvis man er COOP. Det er måske sværere, hvis man er en lille grønthandler.

Ingen tvivl om, at der bliver taget nogle slag af kvinder, indvandrere og LGBT+ personer rundt om på arbejdspladserne. Men det er ikke sikkert, at det er *de samme* arbejdspladser. Man står heller ikke automatisk stærkere ved jobsamtalen, hvis man møder med en helkropstatoering, selv ikke på arbejdspladser der har gjort øget diversitet til æressag og målepunkt.

HR-principper og verdensmål eller ej. Arbejdsstedet er også de ansattes sted, og personalegruppen en del af deres hverdagstryghed. Derfor kan det opleves som et problem, hvis den utvungne hverdagsamtale pludselig skal foregå på udenlandsk eller risikerer at krænke normer, som er udbredte i nogle grupper.

Hermed sagt, at det er en kompliceret virkelighed, vi forsøger at få et indtryk af med det følgende spørgsmål. Udelukkelse er ofte et kompleks af subtile mekanismer. At den ofte – og heldigvis for det – også er gjort ulovlig, betyder, at man ikke altid taler om den med rene ord.

Et andet problem består i, at det er svært at få de diskrimineredes egne ord for sagen, da vi må regne med, at en stor del af dem ikke deltager i undersøgelser som denne.

Tryghedsmålingen er (som nævnt flere gange) mest præcis, når det gælder udbredte mønstre i de store lønmodtagergrupper. Spurgte vi til den diskrimination, svarpersonerne har oplevet på deres egen krop, ville vi med andre ord få et skævt billede, der undervurderer de reelle problemer.

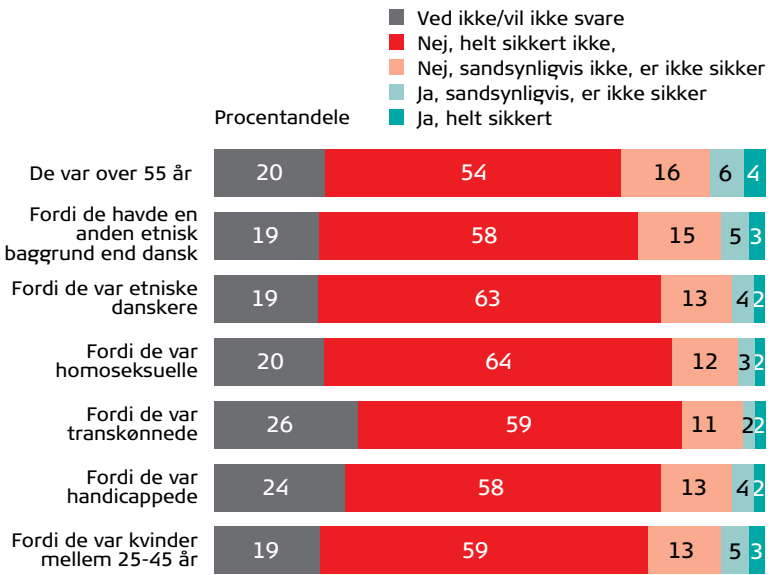
Derfor forsøger vi i stedet, at få svarpersonerne til at oplyse om diskrimination på arbejdspladsen, mere generelt. Da det som sagt typisk drejer sig om andenhåndsviden, spørger vi bl.a. til deres fornemmelser, altså hvad de oplever som sandsynligt.

Spørgsmålet går på diskrimination på din nuværende arbejdsplads, og der spørges bredt til forskelsbehandling, og videre: gik den eller de diskriminerede "glip af muligheder".

Svarene ses i figur 34.

Figur 34
– Diskrimination på jobbet

Ingen diskrimination hos os, vurderer flertallet.



Spørgeformulering: Har du oplevet forskelsbehandling på din nuværende arbejdsplads, hvor en/flere personer gik glip af muligheder af en af de følgende grunde? Stillet til 3593 personer på arbejdsmarkedet.

Kilde: Kilde: Tryghed i arbejdslivet – Tryghedsmåling 2022.

Det er langt fra nogen hverdagsbegivenhed for flertallet af svarpersonerne at opleve diskrimination, som rammer konkrete personer – jf. spørgsmålets formulering, der beder om svarpersonernes *oplevelser*.

2-3 procent af svarpersonerne bekræfter dog, at de "helt sikkert" har oplevet diskrimination på deres arbejde, og mellem 2 og 5 procent har oplevet noget, der sandsynligvis diskriminerede en eller flere af de nævnte grupper.

Der er til gengæld i alle spørgsmål et flertal, der afviser, at de har oplevet forskelsbehandling på de områder, vi har nævnt, og på deres nuværende arbejdsplads. Lidt færre er helt sikre, når der spørges til aldersdiskrimination, og lidt flere afviser diskrimination af homoseksuelle, men variationen i svarene er påfaldende små.

Når svarpersonerne svarer det samme på alle spørgsmål i et batteri, kunne det udlægges som et tegn på træthed – spørgsmålet ligger sidst i det lange skema – men analysen viser, at variationen i svarene er noget større, end man får indtryk af i figuren.

Navnlig i gruppen "Produktion og transport" rapporterer noget flere om forskelsbehandling af 55+-årige (16 procent), ikke-dansktalende (13 procent), handicappede (9 procent) og homoseksuelle og transkønnede (8 procent), når man lægger svarandelene for "ja" og "ja, sandsynligvis" sammen.

De yngste (op til 30 år) får også oftere øje på diskrimination af ikke-danske og af de seksuelle minoriteter – 11 procent af de 18-29-årige rapporterer, at de med sikkerhed eller sandsynligvis har set forskelsbehandling af homoseksuelle og transkønnede på deres nuværende arbejdsplads – mod kun 2 procent af de 55+-årige. Der er tilsvarende 10 procent af kvinderne, der helt sikkert eller sandsynligvis har oplevet diskrimination af kvinder i den fødedygtige alder. Det har kun 8 procent af mændene fået øje på.

Alt i alt har 13 procent været vidne til en eller anden form for diskrimination på deres nuværende arbejdsplads – helt sikkert eller sandsynligvis. Blandt dem melder 2 procent, at diskriminationen er sket ofte, og yderligere 6 procent at den er forekommet flere gange.

At hver ottende i arbejdsstyrken har oplevet diskrimination på arbejdspladsen er naturligvis ikke så lidt. At hver tolvte har oplevet det ofte eller flere gange heller ikke.

Men tolkningen giver langt fra sig selv. Vi kan næppe antage, at 2-8 procent af arbejdspladserne overtræder loven. Dertil var vores spørgsmål for bredt formuleret. Men hvor mange positive svar skyldes, at nogle arbejdspladser tager let på sagen, og hvor mange, at nogle af vores svarpersoner omvendt er meget fokuserede her? At hele 11 procent af de 18-29-årige skulle have oplevet forskelsbehandling af transkønnede på deres nuværende arbejdsplads lyder umiddelbart som et højt tal.

Et andet problem er den forholdsvis høje andel, der ikke kan eller vil svare på spørgsmålet. Nogle skyldes naturligvis, at de i øjeblikket ikke har en arbejdsplads, mens andre måske er for langt fra arbejdspladssens beslutninger og rygtestrømme. Eller de er simpelthen i tvivl. Eller lukker de øjnene for forskelsbehandling af nogle grupper?

Derfor vil vi ikke konkludere på problemets størrelse. Men at der er et problem, der rammer ganske mange mennesker, tvivler vi ikke på.

Noter:

1. Note: I de senere år er andelen faldet. I 2020 var det sammenlignelige tal 20,5 procent. Se <https://www.ft.dk/samling/20201/almdel/beu/spm/288/svar/1788784/2406087.pdf>
2. Se f.eks. The Diversity Bonus: How Great Teams Pay off in the Knowledge Economy (Our Compelling Interests): 2017. Scott Page , Earl Lewis, Nancy Cantor og Katherine Phillips.
3. Kilde: Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer, AMFORA, her efter jobindsats.dk
4. Vi har stillet spørgsmålet til hele arbejdsstyrken, inkl. midlertidigt fraværende, hvilket især giver en hel del ved-ikke-svar. Det ændrer dog kun marginalt fra 16 til 17 procent ja og fra 52 til 56 procent, hvis vi kun ser på lønmodtagerne.

Konklusioner og perspektiver

Tryghed i arbejdslivet

Vi har i denne undersøgelse spurgt nærmere ind til de utrygheder i arbejdslivet, som TrygFonden har fulgt i mange år. Der er blevet spurgt til en række nye emner, der især drejer sig om trygheden på selve arbejdspladsen, og der er stillet mange flere spørgsmål om vores svarpersoner, der giver et bedre billede af den virkelighed, de taler fra.

Der er desuden stillet en lang række spørgsmål, der ikke handler om den utryghed, som svarpersonerne oplever her og nu, men om de store trusler mod trygheden på længere sigt. Arbejdslivet skal jo – for flertallet af lønmodtagere og selvstændige netop holde *i længden*. Det forlænges ligefrem løbende i takt med den gennemsnitlige levealder. Det gør spørgsmål om helbred, kvalifikationer og motivation til tryghedsspørgsmål af første grad.

Svarene er brikker i et meget sammensat billede af arbejdslivet i Danmark – et billede med et væld af nuancer og sommetider selvmodsigelser.

Det er f.eks. et centralt resultat i undersøgelsen, at flertallet faktisk er meget glade for deres arbejde. Når det er tilfældet, svarer de typisk også, at de er tilfredse med tilværelsen i almindelighed. Det er også kun de færreste, der er direkte utilfredse med den indflydelse, de har på deres arbejdsliv. De fleste er trygge ved deres kolleger og chefer og deres plads i arbejdspladsens fællesskab. Det er med andre ord i høj grad lykkedes arbejdspladserne at tilpasse sig til medarbejdernes ønsker og omvendt.

Ikke desto mindre angiver op imod halvdelen af arbejdsstyrken også, at de har helbredsproblemer, der helt eller delvis skyldes nuværende eller tidligere arbejde. Omtrent hver tredje forudser endda, at de på længere sigt kan brænde ud eller blive fysiske og/eller psykisk nedslidt på grund af den måde, deres arbejde er lagt til rette. Truslen om at gå

ned med stress ligger på et lignende niveau, og alvoren understreges af den store andel, der oplyser, at de har været langtidssyge af stress.

Der er med andre ord virkelig alvorlige og udbredte problemer at tage fat på – og som også giver anledning til at overveje, om problemerne kunne afhjælpes væsentligt mere effektivt end nu. Nye er de som bekendt ikke.

Et åbenlyst problem er, at så mange oplever, at de arbejder for meget. Problemet er vævet sammen med samfundets organisering og med de arbejdendes egne ønsker om forbrugsmuligheder og professionelle identitet. Blandt de tyve procent af arbejdsstyrken, der arbejder mere end 37 timer om ugen, står ønsket om at levere et godt stykke arbejde eksempelvis helt centralt.

En del af løsningen (især i de seneste årtier) har været at lade de ansatte tilrettelægge deres eget arbejde. Undersøgelsen beskriver, hvor udbredte den slags løsninger er, men også, hvor vigtige disse fleksordninger er for de ansatte, og hvor meget *indflydelse på arbejdet* i det hele taget fylder i det gode (arbejds-)liv.

Det er også med til at forklare, hvorfor muligheder for at veksle lønkroner til mere fritid står højt på fagbevægelsens ønskeseddel, selv i en tid med historisk pres på reallønnen. Det sker bl.a. i de såkaldte fritvalgskonti, der gør det muligt at bruge en del af lønnen på betalte fri- senior- eller omsorgsdage, og som netop er blevet udvidet i dette års overenskomstforhandlinger. Presset for bedre regler omkring barsel og børn (jf. den overvældende vilje til at bruge den nye, øremærkede barselsorlov for fædre) er tegn i samme retning.

Vi kan se, at der på betydelige dele af arbejdsmarkedet fortsat er ringe selvbestemmelse og fleksibilitet, så måske er det muligt at nå endnu længere ad denne vej både i bredden og i dybden. Der har tidligere været drøftelser om endnu mere vidtgående modeller (undertiden kaldet "tidsbanker"), hvor arbejdstider kan spares, lånes eller overføres. Det er af mange grunde vanskeligt, men måske også nødvendigt, hvis forholdsvis lange arbejdsuger skal kunne forenes med vores efterhånden (meget) lange arbejdsliv.

I den sammenhæng er nedslidning et centralt begreb – og et forudset problem for ca. hver tredje arbejdstager. Den offentlige debat peger af og til på det urimelige i, at fremtidens håndværkere skal klatre i stilladser mv. efter at de er fyldt 70 år. Det er også til at forstå, at 45- 50 år som folkeskolelærer kan være lidt for meget af det gode. I dag skifter mange job og branche mens de stadig har arbejdsevnen i behold, men flere kunne måske hjælpes bedre og tidligere af sted – før fysiske eller psykiske skader gør det nødvendigt.

Om- og opkvalificering er det oplagte svar. Det er i den forbindelse ildevarslende, at halvdelen af lønmodtagerne i denne undersøgelse ikke engang finder, at de holder sig fagligt opdaterede til deres nuværende arbejde. Det skyldes kun meget sjældent, at de er ved at uddanne sig til andre og bedre job. Derimod nævner ikke så få økonomiske begrundelser. Endnu flere angiver, at de ikke kan overkomme at uddanne sig ved siden af jobbet. Her rammer arbejdspresset med andre ord igen (selvfølgelig i kombination med andre forpligtelser).

Det bliver selvsagt ikke mere overkommeligt for den, der først skal på omgangshøjde med læsning, engelsk, IT eller andre af de mere basale færdigheder. Her er store udfordringer i at gøre uddannelse meningsfuld for den enkeltes arbejdsliv og samtidig attraktiv (og undgå at vække ubehagelige minder fra en ikke-vellykket skolegang). Til gengæld foregår der i disse år en rivende pædagogisk og teknologisk udvikling, når det gælder træning af både de faglige og de mere basale færdigheder. Det kan måske åbne realistiske muligheder for flere i arbejdsstyrken.

Hvad fortæller en survey?

Surveys gør det muligt at hæve sig op over både den private hverdagserfaring og de billeder af verden, vi møder i medierne. Surveys giver frem for alt en fornemmelse af størrelsesforhold: hvor mange i befolkningen tænker, tror eller oplever dette og hint? Surveys gør det også muligt at indkredse fænomener nærmere, så vi kan få en idé om, hvordan de opleves af svarpersonerne. Den statistiske behandling finder mønstre. Man kan tegne de store billeder op, men må omvendt undvære alle de fine, individuelle nuancer.

Sommetider kan surveys også bruges til at få en idé om årsager. Ofte giver det

ikke særlig valide resultater at spørge direkte til årsagssammenhænge, men man kan sammenligne forskellige befolkningsgrupper eller tidspunkter for at se hvor godt det passer med de antagelser, man har gjort på forhånd.

Når vi vil undersøge, hvad der kunne være *gode løsninger* på problemer, kan surveys kun være til inspiration. Resultater som dem, vi har rapporteret på de foregående sider, kan i bedste fald lede os på sporet af problemer, der trænger til at blive drøftet af og med mennesker, der har dem tættere på – og måske undersøgt med andre metoder.

Hvor der mangler arbejdskraft, er det indlysende svært at reducere arbejdstiden og også at skaffe tid til det, der ikke er nødvendigt på kort sigt – såsom opkvalificering. Også derfor er det oplagt at undersøge, hvordan det bliver muligt at udvide den beskæftigede del af arbejdsstyrken endnu mere. Inklusionen af arbejdstagere i arbejdsmarkedets periferi er tydeligvis en dagsorden, som mange arbejdspladser har taget til sig. Der er dog også mange arbejdspladser, der – ifølge deres egne medarbejdere – ikke er med endnu.

Det skyldes i mange tilfælde næppe manglende vilje. Barriererne er mange, og det er tænkeligt, at offentlige og/eller private organisationer kunne blive bedre til at overvinde dem – dvs. bygge bro mellem mennesker med en vis arbejdsevne og de travle og måske organisatorisk overanstrengte arbejdspladser. Ifølge eksperter får mange ressourcestærke mennesker med handicap ikke den støtte, som kunne gøre det muligt for dem at udnytte deres potentiale i ordinære stillinger på det åbne arbejdsmarked, men grundlæggende angår spørgsmålet de langt flere arbejdstagere, der skal klare sig med en reduceret arbejdsevne. Som bekendt er vi langt fra at have stoppet den ufrivillige udstødning fra arbejdsmarkedet.

Endelig er der den udelukkelse, der sker af usaglige – diskriminatoriske – grunde. Undersøgelsen efterlader ikke tvivl om, at dette fortsat forekommer, men der er brug for mere dybtgående undersøgelser af, hvor diskriminationen ikke bare skyldes brodne kar, men er mere indlejrede fænomener.

At flertallet er glade for deres job og deres liv, ændrer ikke på, at der er grupper, hvis tryghed og velfærd nærmer sig risikozonen. Det gælder indlysende de mange, der fortsat er nervøse for overgangen fra arbejdslivet til pensionisttilværelsen, og som er analyseret nærmere i TrygFondens projekt "SeniorArbejdsliv". Ser vi på tværs af datamaterialet fortjener de følgende fire grupper en skærpet opmærksomhed.

De voksne kvinder. Der er forholdsvis mange problemer ophobet blandt kvinder mellem 30 og 49 år. Både når vi sammenligner med mændene og med de yngre og de ældre kvinder på arbejdsmarkedet finder vi forholdsvis mange med dårligt helbred, forholdsvis mange, der ikke kan flekse, arbejde hjemmefra eller følge med fagligt. Her er også forholdsvis mange, der gerne vil arbejde mindre og forholdsvis færrest, der er rigtigt tilfredse med jobbet. Det er desuden her vi finder den højeste andel, der frygter for alvorlig stress – mange af erfaring fra tidligere nedbrud. Blandt dem, der især arbejder med men-

nesker (og som i rapporten er slået sammen i gruppen **Omsorg og service**), frygter over halvdelen at blive ramt af jobbetings stress, udbrændthed og/eller nedslidning.

De udstødningstruede. En anden gruppe er dem, der frygter for, om de kan få et andet job, hvis de mister det, de har. Særligt de yngre og dem, der faktisk er i risiko for at miste jobbet, er ganske utrygge – og andelen ser ikke ud til at mindske i selv den mest buldrende højkonjunktur. De mange forklaringer fra undersøgelsens svarpersoner i denne gruppe illustrerer, at vi også her har at gøre med et sammensat fænomen, hvor både helbred og kvalifikationer i bred forstand spiller en rolle. Men det må være relevant at spørge, om samfundet i dag har de rigtige strategier og tilbud, når det kommer til *forebyggelse af udstødning* – eller om der kan findes mere betryggende alternativer.

Debutanterne. Undersøgelsen er ikke gået i dybden for at afdække særlige tryghedsproblemer for de yngste generationer på arbejdsmarkedet, men flere resultater tyder på, at spørgsmålet kunne fortjene opmærksomhed. Det gælder de forholdsvis mange arbejdsbetingede helbredsskader, som de unge beretter om i deres nuværende job. Et andet er de ganske mange, der oplever at gå alene med deres professionelle problemer. Vi finder samtidig en betydelig gruppe, der er usikre på både chefer, kolleger og deres egen rolle i arbejdspladssens *praksisfællesskab*. Omtrent hver fjerde har oplevet grænseoverskridende seksuel adfærd i tilknytning til deres arbejde, og det gælder både mænd og kvinder. Det er også tankevækkende at så forholdsvis mange, vidner om diskrimination på deres arbejdsplads.

"Working poor". Endelig bør vi følge de ca. 10 procent, der angiver, at deres lønindkomst ikke rækker til, at de og familien kan leve hvad de opfatter som en normal tilværelse. Et lignende tal er så vidt vides ikke tidligere målt i dansk sammenhæng blandt arbejdende i Danmark, men mange andre OECD-lande har store grupper af *working poor* med lav trivsel og høj utryghed. Det er oplagt at se tallet i lyset af den fordobling af økonomisk utrygge husstande fra 12,5 procent til 26 procent siden tryghedsmålingen i 2021. Det er også sandsynligt, at problemet vil skrumpe på grund af offentlige hjælpepakker, solide stigninger i mindstelønssatserne og – kan vi håbe – faldende priser. Men fænomenet er vigtigt at holde øje med for alle, der optaget af tryghed i Danmark.

Tryghed i arbejdslivet – nu og i fremtiden ...

... undersøger hvad der skaber tryghed for de aktive på arbejdsmarkedet og hvad der omvendt udfordrer trygheden på kort og længere sigt.

Rapporten tegner et billede af et arbejdsmarked, hvor flertallet er glade for deres arbejde. Halvdelen er tilfredse med den indflydelse, de har på arbejdet.

Samtidig frygter flere hundrede tusinde for, om de har en fremtid på arbejdsmarkedet, ligesom store grupper er presset af stress og fysisk eller psykisk nedslidning. Omtrent fire ud af ti vil arbejde mindre, hvis de får chancen.

Rapporten giver indtryk af, hvor mange der oplever mobning, diskrimination, dårlige chefer og seksuel chikane. Den behandler også den økonomiske utryghed som har bredt sig til mange selvstændige og lønmodtagere i kølvandet på corona-pandemien og krigen i Ukraine.

Rapporten indgår i TrygFondens serie af tryghedsmålinger og er baseret på svar fra lidt mere end 3.500 repræsentativt udvalgte lønmodtagere og selvstændige.

TrygFonden

TrygFonden varetager TryghedsGruppens almennyttige arbejde. TryghedsGruppen er største aktionær i forsikringsselskabet Tryg og skaber værdi og tryghed gennem langsigtet ejerskab og almennyttige udelinger. Læs mere på tryghed.dk.