



Beteendevetenskapliga institutionen  
Personal- och Arbetslivsprogrammet  
PA5 HT/07  
Inlämningsdatum 2008-05-09

## **Lätt att få – svårt att gå**

**– Individens upplevelse av anställnings(o)trygghet kopplat till  
arbetsmarknadsmodellerna i Danmark och Sverige.**

Författare:  
Charlotta Ekberg  
Sofia Larsson

Handledare:  
Carl-Johan Rosengren

Examinator:  
Lena Bäckström

## Abstract

The Danish labour market model flexicurity has been widely discussed and is often seen in media as the optimal model since the Danish are said to be the most secure in their work-situation of all Europeans. The advocates of both the Danish and the Swedish model are claiming security as an important basic factor in both models. According to the Danish system, the security should be the possibility of easily getting a new job, whilst in Sweden, the security should be the difficulty to dismiss a person from ones position. The aim of this thesis is to, on the basis of this theory, examine the individual experience of the work-related security in Denmark and Sweden. Are there differences in those factors that affect the experienced security at a work place and can these be connected to the models used in the respective countries? In order to perform the study, a questionnaire was delivered to 30 respondents in each country. All respondents had higher education and a permanent job within the private sector. The result showed, through independent sample t-test, that there was no connection between the experienced work-related security in Denmark and Sweden. However, factors directly connected to the two particular labour market models also are the factors showing the greatest differences.

Keywords: job insecurity, job security, flexibility, flexicurity, labour market.

## Sammanfattning

Den danska arbetsmarknadsmodellen flexicurity har blivit mycket omtalad och betraktas ofta i media som en optimal modell, där danskarna sägs vara tryggast i Europa i sin arbetsituation. Förespråkare av både den danska och den svenska modellen hävdar tryggheten som en viktig grund i de respektive arbetsmarknadsmodellerna. I det danska systemet ska tryggheten ligga i enkelheten att få nya jobb, till skillnad från i Sverige där tryggheten ska ligga i svårigheten för arbetsgivaren att avskeda personal. Utifrån denna bakgrund är syftet med uppsatsen att jämföra individens upplevelse av den arbetsrelaterade anställningstryggheten i Danmark och Sverige. Finns det skillnader i de faktorer som påverkar den upplevda anställningstryggheten och går dessa att koppla till respektive lands arbetsmarknadsmodell? För att genomföra studien skapades en enkät som delades ut till 30 respondenter i respektive land. Samtliga respondenter var högutbildade med fast anställning inom den privata sektorn. Resultatet visade genom independent sample t-test att det inte finns något samband mellan upplevelsen av den generella anställningstryggheten bland respondenterna i Danmark och Sverige. Däremot kan vi se att vissa faktorer som går att koppla till respektive lands arbetsmarknadsmodell också är de faktorer vi ser störst skillnader mellan.

Nyckelord: anställningsotrygghet, anställningstrygghet, arbetsmarknad, flexibilitet, flexicurity

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Syfte</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Den danska och svenska arbetsmarknadsmodellen - ett teoretiskt ramverk</b> .....	<b>7</b>
3.1 Skillnader mellan arbetsmarknadsmodellerna .....	7
3.2 Flexicurity på den danska arbetsmarknaden .....	8
3.2.1 Aktiv arbetsmarknadspolitik .....	9
3.2.2 Generös ersättning vid arbetslöshet .....	9
3.2.3 Flexibel arbetsmarknad .....	9
3.3 Flexibilitet på svenskt och danskt vis .....	10
3.4 Omvärldsfaktorer .....	10
<b>4. Anställningsotrygghet</b> .....	<b>11</b>
4.1 Anställningstrygghet kontra anställningsotrygghet ur ett individperspektiv .....	11
4.2 Anställningsotrygghet kontra verklig förlust av arbetet .....	12
4.3 Varför upplever vissa anställningsotrygghet när andra inte gör det? .....	12
4.3.1 Ålder .....	12
4.3.2 Utbildning .....	13
4.3.3 Självförtroende och självkänsla .....	13
4.4 Anställningsotrygghetens konsekvenser .....	13
4.5 Anställningsotrygghetens påverkan på individen .....	14
4.5.1 Tillit mellan parterna .....	14
4.5.2 Oönskade effekter .....	14
4.5.3 Anställningsotrygghet i form av psykologiskt krav .....	15
4.5.4 Stöd från omgivningen .....	16
<b>5. Inlåst i ett oönskat arbete</b> .....	<b>16</b>
<b>6. Metod</b> .....	<b>17</b>
6.1 Undersökningsdeltagare .....	17
6.2 Material .....	18
6.3 Procedur .....	19
<b>7. Resultat</b> .....	<b>20</b>
7.1 Reliabilitet .....	22
7.2 Validitet .....	23
<b>8. Diskussion</b> .....	<b>23</b>
<b>9. Kritik och felkällor</b> .....	<b>26</b>
<b>10. Slutsats</b> .....	<b>26</b>
<b>11. Förslag på framtida forskning</b> .....	<b>27</b>

<b>12. Litteraturförteckning .....</b>	<b>29</b>
Bilaga 1 .....	31
Bilaga 2 .....	32
Bilaga 3 .....	36
Bilaga 4 .....	37

# 1. Inledning

En väsentlig skillnad mellan svenskt och danskt arbetsliv är att det är betydligt vanligare att byta jobb i Danmark än i Sverige. Enligt Danmarks statistik (2004) är de danska löntagarna de mest rörliga i hela Europa. Vidare visar CEPS's, Center for European Policy Studies, undersökning om arbetstagarens upplevda trygghetsgrad att danskar är mycket trygga i sin arbetssituation. Detta trots att danskarna inte har någon motsvarighet till den svenska lagen om anställningsskydd. Förklaringen sägs vara den danska arbetsmarknadsmodellen flexicurity (Sydsvenskan, 2007).

De senare åren har flexicurity väckt stor medial uppmärksamhet. Att både vara flexibel och trygg på arbetsmarknaden har lyfts fram som receptet på en lyckad arbetsmarknadspolitik.

I Danmark och Sverige innebär emellertid trygghet på arbetsmarknaden två skilda saker. I Sverige ligger tryggheten i lagen om anställningsskydd, LAS, som skyddar arbetstagaren från grundlösa uppsägningar och avskedanden (Gregow, 2007). Individens upplevelse att tillsvidareanställning kan ses ur ett livstidsperspektiv anses även vara en grund för trygghet. I Danmark anses tryggheten snarare ligga i enkelheten att hitta ett nytt jobb när det gamla av olika anledningar upphör eller inte längre matchar livssituationen. Vid förlust av arbetet ska individen under hela det aktiva arbetslivet bland annat ges trygghet i form av fortbildning och vidareutbildning. Flexicuritymodellen främjar alltså sysselsättningstryggheten. Flexicurity framställs ofta i media som en arbetsmarknadsmodell med optimal trygghet som konsekvens. Om jobbet går förlorat är det lätt att få ett nytt tack vare det flexibla systemet.

Anställningstrygghet handlar om individens upplevelse av att anställningen är säker och att det finns en känsla av att få behålla sin anställning. Saknas grundläggande faktorer för anställningstrygghet finns en stor risk att arbetstagaren upplever anställningsotrygghet. Anställningsotrygghet innebär inte bara oron inför en möjlig förlust av arbetet i sig. Hot mot hela arbetets karaktär ingår också i begreppet (Näswall et al, 2003). För många människor ligger dessutom en stor del av identiteten i arbetet. Sociala nätverk, struktur och stabilitet är därutöver viktiga delar som kan gå förlorade vid förlust av arbetet.

Mindre uppenbara men ofta förekommande bakomliggande faktorer till upplevd anställningsotrygghet kan vara andra aspekter av själva arbetet. Omplacering, degradering, ett försämrat arbetsinnehåll, förlust av arbetskamrater eller en negativ löneutveckling är några exempel på detta (Näswall et al, 2003). Upplevd anställningsotrygghet uppstår då individen uppfattar sin anställning som osäker och därmed upplever att det finns en risk att inte få behålla sitt arbete (Näswall et al, 2003).

Om man knyter an de två olika arbetsmarknadsmodellerna, Flexicurity och LAS, till begreppen anställningstrygghet och anställningsotrygghet leder det oss till frågorna; Är danskarna verkligen tryggare än svenskarna i sin anställning? Vari ligger i så fall den tryggheten? Ligger den som många undersökningar visar i enkelheten i att få ett nytt jobb trots ett dåligt anställningsskydd eller ligger tryggheten snarare i svårigheten att bli uppsagd, trots konsekvensen att det är svårt att få nytt jobb? Bakom en anställning finns det mycket mer än just arbetet i sig som kan gå förlorat. Kan man verkligen se så enkelt på att förlora sitt jobb bara för att det är lätt att få ett nytt? Exkluderas inte en viktig del i anställningstryggheten vid en alltför flexibel arbetsmarknad i och med att man kan mista sin anställning många gånger om under arbetslivet?

I denna uppsats har vi för avsikt att finna vilka faktorer som gör att danska och svenska arbetstagare upplever anställningstrygghet respektive anställningsotrygghet. Vi kommer sedan att koppla detta till de två arbetsmarknadsmodellerna, flexicurity och LAS. Detta för att se vilka olika faktorer som tenderar att antingen skapa anställningstrygghet och/eller anställningsotrygghet. Slutligen vill vi också se vilken av modellerna som kan tänkas generera störst upplevd anställningstrygghet och vilken modell som skapar störst anställningsotrygghet.

## 2. Syfte

I denna uppsats vill vi titta på den individuella upplevelsen av dels anställningstrygghet men även anställningsotrygghet samt vilka faktorer som kan påverka detta. Eftersom vi granskar och delvis ifrågasätter den påstådda anställningstryggheten som media ofta påvisar att danskarna upplever i och med flexicurity som arbetsmarknadsmodell, vill vi inte bara titta på upplevd anställningstrygghet utan även upplevd anställningsotrygghet. Vi kommer att göra en jämförande studie och vårt resultat kan komma att visa både upplevd anställningstrygghet och upplevd anställningsotrygghet. Löpande genom uppsatsen kommer vi därför att använda oss av både begreppet anställningstrygghet och anställningsotrygghet.

Genom att jämföra upplevelsen av den arbetsmarknadsrelaterade anställningstryggheten och anställningsotryggheten inom den privata sektorn i Sverige och i Danmark vill vi se om det finns skillnader mellan danskars och svenskars upplevelse kring trygghet respektive otrygghet i sin anställning. Vi vill även se om de faktorer som påverkar anställningstrygghet och anställningsotrygghet går att koppla till respektive lands arbetsmarknadsmodell. Meningen är inte att gå djupare in på LAS och flexicurity. Tanken är att endast ge en överblick över de två systemen, för att sedan lättare få förståelse kring hur dessa kan kopplas till upplevd anställningstrygghet och anställningsotrygghet i Sverige och Danmark.

### Disposition

Nedan följer en beskrivning över uppsatsens disposition.

I kapitel 3 ges en överblick över den danska och den svenska arbetsmarknadsmodellen. Kapitel 4 beskriver vad som påverkar individens upplevelse av anställningstrygghet och anställningsotrygghet, samt vilka konsekvenser det har på individen. Kapitel 5 tar upp individens upplevelse av att känna sig inlåst i sitt arbete och vad detta kan ge för effekter. I kapitel 6 redogörs för metoden som använts. Kapitel 7 beskriver signifikanta resultat samt reliabilitet och validitet. I kapitel 8 förs en diskussion om signifikanta resultat samt möjliga orsaker till icke-signifikanta resultat. Kapitel 9 behandlar kritik och felkällor. I Kapitel 10 redogörs för slutsatser. I kapitel 11 ges förslag på framtida forskning och i kapitel 12 finns litteraturförteckningen.

Flera stycken under kapitel 3-5 avslutas med kommentarer eller frågor kring teorin. Dessa kommer att följas upp och diskuteras i diskussionen.

## 3. Den danska och svenska arbetsmarknadsmodellen – ett teoretiskt ramverk

### 3.1 Skillnader mellan arbetsmarknadsmodellerna

Huvuddragen i flexicurity består av tre delar; aktiv arbetsmarknadspolitik, generöst ekonomiskt stöd vid arbetslöshet och en flexibel arbetsmarknad. Modellen syftar till enkelhet för arbetsgivaren att säga upp personal samtidigt som det ska vara lätt för arbetstagaren att få en ny anställning.

Sverige har liksom Danmark en aktiv arbetsmarknadspolitik och ett generöst ersättningssystem vid arbetslöshet, men saknar en del av den flexibla arbetsmarknad som flexicurity står för. Tryggheten för arbetstagarna i det svenska systemet ligger, i stället för flexibilitet på arbetsmarknaden, i lagen om anställningsskydd. Lagen ska öka anställningstryggheten genom att se till att obefogade uppsägningar och avskedanden inte

inträffar. För att kunna säga upp någon i Sverige ställs det krav på att uppsägningen måste vara sakligt grundad. LAS ger ett generellt och omfattande anställningsskydd och omfattar i princip alla anställda på den svenska arbetsmarknaden (Gregow, 2007).

LO-ekonomen Lena Westerlund (2006) skriver i sin rapport *Tryggare på andra sidan sundet* att den svenska lagstiftningen är mer genomgripande än den danska. Anställning och uppsägning i Danmark regleras inte enbart i lag, till skillnad från i Sverige. Utöver lagen finns kollektivavtalat anställningsskydd i Danmark. Olshov et al (2006) menar att svenska forskares bedömning är att det troligen finns ett stort antal arbetstagare i Danmark som inte omfattas av något anställningsskydd genom lag eller kollektivavtal. I Danmark finns det heller inget allmänt generellt lagförbud mot en så kallad osaklig uppsägning. Arbetsgivarens rätt att säga upp sin personal begränsas dock i praktiken om kollektivavtal träffas där saklig grund måste finnas för att en uppsägning ska kunna genomföras. Saklig grund innebär både i Danmark och i Sverige att organisationen ska ha arbetsbrist eller kunna hänvisa till personliga skäl (Westerlund, 2006).

Vid arbetsbrist kan dock arbetsgivaren i Danmark relativt fritt bestämma vilka anställda som ska sägas upp. I Sverige reglerar LAS de regler som gäller vid uppsägningar genom turordningsregler, regler om permittering och omplaceringsplikt (Westerlund, 2006).

Enligt Westerlund (2006) finns de stora skillnaderna mellan Sverige och Danmark i regleringen av uppsägning av tillsvidareanställda.

Själva anställningsskyddet är starkare i Sverige än i Danmark. Däremot behöver inte ett starkt anställningsskydd innebära en starkt upplevd anställningstrygghet. Olshov et al (2006) menar att danskarnas ringa anställningsskydd lyfts fram som något positivt där arbetstagarna lär vara tryggare än i Sverige, där den objektiva anställningstryggheten egentligen är större.

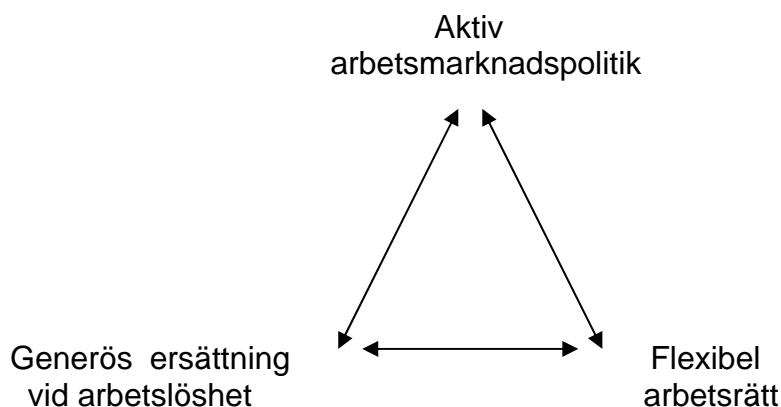
Vi vill dock påpeka att ett sämre anställningsskydd i sig rimligtvis inte innebär anställningstrygghet. Istället är det systemet, där konsekvensen av ett sämre anställningsskydd som medför att det blir lättare att få nytt jobb vid anställningens slut, som anses skapa trygghet.

### 3.2 Flexicurity på den danska arbetsmarknaden

Begreppet flexicurity kommer från en sammanslagning av de engelska orden flexibility och security, vilka syftar till den flexibilitet och trygghet i arbetslivet som eftersträvas i Danmark. Flexicurity som begrepp visar att flexibilitet och trygghet inte behöver vara varandras motsatser för att nå god ekonomisk utveckling och sysselsättning, något som Westerlund (2006) menar att många i Sverige kanske anser.

Som tidigare nämnts består flexicurity av tre huvudsakliga delar; aktiv arbetsmarknadspolitik, generösa ersättningssystem vid arbetslöshet och en flexibel arbetsmarknad. För individen ska kombinationen i flexicuritys delar generera i trygghet i att antingen ha ett jobb, en sysselsättning eller möjlighet till ekonomisk ersättning. Detta kan fungera tack vare en flexibel arbetsmarknad. Nöjda arbetstagare och en nöjd arbetsgivare är också en viktig del av målet med arbetsmarknadsmodellen (Olshov et al, 2006).

De tre delarna är ömsesidigt beroende av varandra. Utan den ena fungerar inte heller den andra. I LO: s rapport *På andra sidan sundet* resonerar Westerlund (2006) om det inte finns goda utbildningsmöjligheter, det vill säga en arbetsmarknadspolitik som inte är aktiv, blir inte heller arbetsmarknaden tillräckligt flexibel. Om den ekonomiska tryggheten upplevs för svag kommer arbetstagarna att kräva större anställningstrygghet än vad flexicurity ger idag.



Källa: LO Danmark 2005

### 3.2.1 Aktiv arbetsmarknadspolitik

Både Danmark och Sverige satsar på en aktiv arbetsmarknadspolitik. Mer än dubbelt så mycket av BNP brukas på denna jämfört med EU-länderna i genomsnitt. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken är en av hörnstenarna i flexicurity, men är även grundläggande i den svenska arbetsmarknadspolitiken (Sydsvenskan, 2006).

I Sverige har en aktiv arbetsmarknadspolitik som huvudsyfte att bygga humankapital. Fokus ligger på att förbereda den enskilde för arbetsmarknadens krav. Detta genom utbildning, lönesubventioner och socialt inkluderande program av olika slag (LO, 2008).

Den aktiva arbetsmarknadspolitiken i Danmark innebär liknande, det vill säga att arbetslösa kan få möjlighet till utbildning, subventionerad arbetspraktik eller jobbsökarkurser.

Grundläggande i den danska flexicuritymodellen är att säkerställa att arbetslösas process tillbaka till arbete är tillräckligt effektiv. Personer som drabbats av arbetslöshet ska få återgå i arbete och undvika att hamna i långvarig offentlig försörjning (Olshov et al, 2006).

### 3.2.2 Generös ersättning vid arbetslöshet

Den danska liksom den svenska a-kassan har generösa system. Ersättningsgraderna ligger högt i förhållande till andra EU-länder. Systemen är kopplade till den aktiva arbetsmarknadspolitik där det ställs krav på att de som erhåller a-kassa aktivt ska söka arbete och stå till arbetsmarknadens förfogande.

I den svenska a-kassan finns ett maxersättningstak på 80 % (Akademikernas erkända arbetslöshetskassa, 2008). Den omfattar en större andel som får ersättning upp till taket än vad den gör i Danmark. A-kassan i Sverige kan därför sägas vara mer generell.

I den danska a-kassan ligger maxersättningsgraden på 90 %. Denna täcker dock en mindre andel löntagare. Den danska a-kassan ger ersättning i maximalt fyra år, nästan dubbelt så lång tid som den svenska (Westerlund, 2006).

Möjligtvis kan det högre ersättningstaket och den längre ersättningsperioden vara faktorer som gör danskarna tryggare än svenskarna, både i anställning och vid arbetslöshet.

### 3.2.3 Flexibel arbetsmarknad

Danmark har ingen generell anställningsskyddslagstiftning som motsvarar den svenska lagen om anställningsskydd. Den närmsta motsvarighet är dels Funktionärsloven som reglerar anställningsskydd främst för privatanställda tjänstemän medan Hovedaftalen mellan

Landsorganisationen och Dansk Arbejdsgiverforening istället skyddar anställningen för LO-grupperna. Dock omfattas ett stort antal danska arbetstagare inte av något anställningsskydd genom lag eller kollektivavtal. Att arbetsgivare i Danmark därmed är friare att välja vem de vill säga upp vid arbetsbrist blir därför en skillnad mellan de två ländernas system. Företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist finns inte heller i Danmark (Olshov et al, 2006).

Fackföreningsrörelsen i Danmark har traditionellt fokuserat på strategin att inte hålla arbetstagare i en bestämd anställning längsta möjliga tid. Fokus ligger istället på att individen lätt ska kunna nyanställas (Ludvigsson, 2006).

Att anställningsskyddet är sämre i Danmark ska inte ha lett till någon allmänt upplevd anställningsotrygghet bland danska arbetstagare. Arbetsmarknadspolitiken, som dels innebär enkelhet i att hitta ett nytt jobb samt en generös arbetslöshetsersättning som ges under en ansevärd tid, är förklaringar till detta (Olshov et al, 2006).

### 3.3 Flexibilitet på svenskt och danskt vis

Tänkvärt när man talar om flexibilitet är att det faktiskt finns olika sorters flexibilitet. Atkinson (1984) menar att företag söker olika typer av flexibilitet varav Westerlund (2006) anser att två av dessa typer, funktionell och numerisk flexibilitet, tydligt kan kopplas till dansk respektive svensk arbetsmarknad. Funktionell flexibilitet innebär att det på ett snabbt och smidigt sätt finns möjlighet att flytta arbetskraften mellan olika arbetsuppgifter. Detta innebär att det finns mångkunnig arbetskraft där arbetstagarna har kontroll på uppgifter inom flera olika områden, alternativt att arbetstagarna är beredda till omskolning och karriärbyte. Numerisk flexibilitet går ut på att det finns möjlighet att inom kort antingen öka eller minska arbetsstyrkan. Detta beroende på vilket behov företaget har av antalet anställda. Detta kan göras möjligt genom lösa regler för anställningsskydd eller genom att utnyttja deltid (Karlsson & Eriksson, 2000).

Westerlund (2006) kombinerar flexibilitet och trygghet på flera olika sätt. Hon menar att den danska arbetsmarknaden främst består av stor numerisk flexibilitet. Genom flexibilitet i att öka eller minska antalet anställda kan företag lätt anpassa arbetsstyrkan till hur den internationella ekonomin ser ut. Eftersom man i Danmark klassar största delen av tryggheten i inkomstrygghet vid arbetslöshet och i sysselsättningstrygghet skulle den danska flexicurity-kombinationen ligga i kombinationen hög numerisk flexibilitet, inkomstrygghet och sysselsättningstrygghet.

Westerlund (2006) diskuterar huruvida Sverige istället präglas av dels funktionell flexibilitet men även den temporära flexibiliteten som innebär flexibilitet i form av olika tillfälliga anställningsformer. Westerlund ger en intressant och kanske inte så ofta förekommande vinkling av det i dagligt tal förekommande flexibilitetsbegreppet. Om arbetskraften i Sverige präglas av en funktionell och temporär flexibilitet medan arbetskraften i Danmark präglas av en numerisk flexibilitet behöver inte slutsatsen dras att Sverige skulle vara mindre flexibelt eller tryggt än Danmark (Westerlund, 2006). Däremot är Sverige mindre flexibelt när det gäller den form av flexibilitet som flexicurity framför allt kräver, den numeriska flexibiliteten.

### 3.4 Omvärldsfaktorer

Konsekvensen av flexicurity som system, en flexibel arbetsmarknad där det är lätt för individen att få nya jobb, är antagligen inte konstanta. Förutsättningarna förändras med tiden. Behovet av olika slags stödjande åtgärder kommer förmodligen vara som störst i samband

med en konjunktursvacka. Samtidigt är då förutsättningarna som sämst att ge stödande åtgärder (Söderberg, 2007).

Vid låg- och högkonjunktur kan arbetsgivaren ta ut svängarna eftersom efterfrågan skiftar. Detta kan leda till att skillnaden mellan låg- och högkonjunktur förstärks. Vidare kan det innebära att arbetsgivaren inte vill göra långsiktiga investeringar så personalen har möjlighet att utvecklas (Söderberg, 2007).

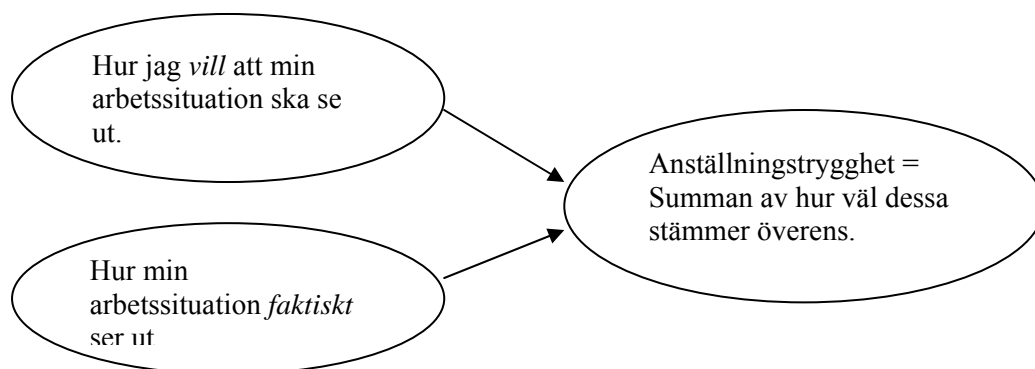
Vetskapen om att en framtida svacka i konjunkturen med stor sannolikhet kommer, borde därför påverka arbetstagares anställningstrygghet i allmänhet och danska arbetstagare i synnerhet.

## 4. Anställningstrygghet och anställningsotrygghet

Efter att ha beskrivit arbetsmarknadsmodellerna i Danmark och Sverige vill vi lämna makroperspektivet för att istället övergå i ett mikroperspektiv. Vi vill se hur arbetsmarknadsmodellerna relateras till individens upplevelse av anställningstrygghet och anställningsotrygghet

### 4.1 Anställningstrygghet kontra anställningsotrygghet ur ett individperspektiv

Anställningsotrygghet kan generellt beskrivas som skillnaden i individens upplevelse mellan den önskvärda anställningstryggheten och den som faktiskt upplevs. Den psykologiska definitionen bygger på individens upplevelse och tolkning av situationen. Otryggheten handlar om individens känsla om att anställningen är osäker och upplevelsen om att inte få behålla sin anställning. Anställningstryggheten handlar istället om individens upplevelse av att anställningen är säker och att det finns en känsla av att få behålla sin anställning (Näswall et al, 2003).



Näswall et al (2003) talar om två grundläggande antaganden om vad anställningsotrygghet är. Det första antagandet är att anställningsotrygghet är en subjektiv upplevelse. Otryggheten upplevs olika bland individer även fast de utsätts för samma situation (Hellgren et al, 1998). Människor möter och hanterar det som sker olika beroende på hur deras tolkning av situationen ser ut. Hur pass stark känslan av en osäker anställning är, tillsammans med individens personliga egenskaper, bakgrundsfaktorer och huruvida de har socialt stöd runt sig påverkar hur intensivt situationen upplevs.

Det andra antagandet är att upplevelsen av otrygghet i anställningen är ofrivillig. Individer som självmant och medvetet väljer osäkra anställningsvillkor behöver alltså inte nödvändigtvis känna anställningsotrygghet. Valet av en mer osäker anställning har skett

frivilligt och medvetet. Å andra sidan kan individer ofrivilligt tvingas ta anställningar som är otrygga och därmed mot sin vilja leva under osäkra anställningsförhållanden (Näswall et al, 2003). Danska arbetstagare bör vara medvetna om den danska arbetsmarknadens osäkra anställningsvillkor. Medvetenheten skulle kunna innebära att danskar trots otrygg anställning ändå känner sig trygga på arbetsmarknaden i och med flexicuritysystemet. Däremot kan svårigheten att självmant och frivilligt välja en trygg anställningsform i Danmark leda till anställningsotrygghet för vissa individer.

I och med ett större anställningsskydd i Sverige borde anställningsotryggheten vara mindre om den förknippas just till själva arbetsplatsen. Däremot behöver svenskarna inte känna högre anställningsotrygghet totalt sett.

## 4.2 Anställningsotrygghet kontra verklig förlust av arbetet

Skillnaden mellan anställningsotrygghet och verklig förlust av arbetet är viktig. Vid förlust av arbetet kan viktiga delar som ekonomi, sociala kontakter och identitet gå förlorade. Vid anställningsotrygghet är det ofta dessa faktorer individen är orolig att gå miste om.

Förlust av arbete innebär ett byte av roller. Anställningsotrygghet är en förändring av samma roll. Om man väl förlorat sitt arbete kan hanteringen av förlusten underlättas i och med att man har en ny roll att arbeta med (Näswall et al, 2003). Individen kan gå vidare, söka nya jobb och anpassa sig till sin nya situation på arbetsmarknaden.

Vid anställningsotrygghet måste man omvärdera samma roll, en roll som antagligen har försämrats. Individen vet inte hur framtiden kommer att se ut. Osäkerheten är svår att hantera vilket kan leda till negativa följder både i individens personliga uppfattning såväl som för företaget. En otrygg arbetstagare presterar förmodligen inte så bra som en trygg arbetstagare.

Sett ur ett tidsperspektiv skiljer sig de båda fenomenen även åt. Ofta sker verklig förlust av arbetet snabbt och kan hanteras på olika sätt. Anställningsotryggheten är till skillnad från förlusten av arbetet ofta en långvarig händelse. Detta kan leda till mer negativa följder än vad faktisk förlust av arbetet behöver göra (Näswall et al, 2003). Osäkerhetsaspekten i anställningsotryggheten gör att stressen ökar eftersom individerna ofta inte vet hur de ska hantera situationen. Framtiden är också osäker. Många människor anser det lättare att gå vidare när man faktiskt blivit av med jobbet. Man blir då också av med ovissheten, och genom att hantera situationen med att sörja förlusten och söka nytt jobb, är det lättare gå vidare (Näswall et al, 2003). Det anses alltså mindre otryggt att faktiskt bli av med jobbet än att oroa sig över att förlora det.

Enligt ovanstående resonemang borde det vara bättre att bli av med sitt arbete istället för att leva i ovissheten om det får behållas eller ej.

Finns det, med detta i åtanke, någon skillnad i hur danskar och svenskar upplever osäkerhet kring att inte få vara kvar i sin anställning?

## 4.3 Varför upplever vissa anställningsotrygghet när andra inte gör det?

Faktorer i individens personlighet, bakgrund och omgivning påverkar hur individen upplever en situation. Detta gör att individer upplever anställningsotrygghet olika stressande, vissa upplever ingen stress alls (Näswall et al, 2003).

### 4.3.1 Ålder

Ålder är en bakgrundsfaktor som har visat sig påverka individers upplevda anställningsotrygghet. Äldre människor kan uppleva en högre grad av anställningsotrygghet än yngre gör. Anledningen sägs kunna vara att äldre har svårare att få en ny anställning om de

skulle bli av med sin nuvarande. Yngre arbetstagare kan generellt också antas vara mer friska, orka mer och vara mer flexibla på arbetsmarknaden. Ett annat synsätt skulle kunna vara att äldre har ett starkare band till sitt arbete om de har jobbat där länge, och därför skulle en eventuell uppsägning medföra mer negativa upplevelser.

Unga kan också uppleva anställningsotrygghet. Förklaringen till detta kan finnas i att länder där yngre har visat sig mer otrygga i sin anställning tillämpar senioritetsprincipen. Detta innebär att de som varit anställda kortast tid är de som får gå först vid nedskärningar. Sveriges lag om anställningsskydd, LAS, är ett exempel på detta (Näswall et al, 2003).

Vi skulle alltså kunna tänka oss att det i Sverige är de yngre arbetstagarna som upplever störst anställningsotrygghet medan det i Danmark skulle kunna vara de äldre som upplever den större otryggheten.

#### 4.3.2 Utbildning

Traditionellt sett har lågutbildade och personer med okvalificerade yrken rapporterats uppleva anställningsotrygghet i större utsträckning än högutbildade gör. Förklaringen sägs vara färre alternativ på arbetsmarknaden för dessa individer än för högutbildade (Näswall et al, 2003). En högre utbildningsnivå anses vara tryggare då man vid ett upplevt hot mot sin anställning oftast har fler alternativ att välja mellan på arbetsmarknaden. Högre utbildning leder alltså ofta till att individer känner sig mer anställningsbara och attraktiva på arbetsmarknaden, vilket bidrar till mindre anställningsotrygghet.

Idag kan man även se stora kopplingar mellan högutbildade och anställningsotrygghet. Stora ekonomiska nedskärningar på arbetsmarknaden har lett till organisationsförändringar och personalnedskärningar som i större utsträckning drabbat högutbildade (Näswall et al, 2003). En annan anledning skulle kunna vara att det inte finns lika många arbeten som exakt matchar personens utbildning som det finns yrken där inte lika hög utbildning krävs.

#### 4.3.3 Självförtroende och självkänsla

Individens personliga egenskaper påverkar hur personen i fråga tolkar information och olika situationer. Självförtroende innebär tron på sin egen förmåga att möta och hantera olika situationer. Graden av självförtroende visar på individens förmåga att hantera en hotfull situation och de strategier hon använder sig av när hon befinner sig i en stressituation (Bandura, 1997).

Individer med stor grad av självförtroende bör alltså känna mindre anställningsotrygghet än personer med låg grad av självförtroende (Näswall et al, 2003).

Självkänsla kan beskrivas som individens värdering av sig själv. En person med låg självkänsla har en negativ syn på sig själv. Individer som värderar sig själva negativt är också mer otrygga i sina anställningar (Näswall et al, 2003). Dålig självförtroende eller dålig självkänsla kan alltså föra med sig upplevd anställningsotrygghet, oberoende av arbetsmarknadsmodell.

#### 4.4 Anställningsotrygghetens konsekvenser

Konsekvenserna av anställningsotrygghet kan delas upp i huruvida de drabbar individen eller organisationen samt om konsekvenserna är direkta eller långsiktiga. Konsekvenser som är direkta för individen kan vara minskad arbetstrivsel och arbetsinlevelse samt svårighet att hantera det övriga livet då det är lätt att ta med oron hem. Pågår otryggheten under en längre tidsperiod kan konsekvenserna resultera i psykisk och fysisk ohälsa för individen. Direkta konsekvenser för organisationen kan vara att individen visar mindre engagemang och förtroende till företaget. På lång sikt kan konsekvenserna för organisationen leda till ökad frånvaro och att individen börjar tänka på att byta jobb (Näswall et al, 2003).

## 4.5 Anställningsotrygghetens påverkan på individen

### 4.5.1 Tillit mellan parterna

En individ som förväntar sig att utfört arbete och lojalitet till arbetsgivaren ska resultera i en säker anställning, känner med stor sannolikhet besvikelse om hon inte får behålla sin anställning. Detta trots att personen aldrig blivit lovad att få behålla jobbet. I detta fall är det inte frågan om ett brutet skriftligt anställningskontrakt, utan ett brutet outtalat psykologiskt kontrakt. Enligt den anställde uppfyller arbetsgivaren inte sin del i kontraktet (Näswall et al, 2003).

Näswall et al (2003) menar att basen i det psykologiska kontraktet är ömsesidig tillit mellan parterna. Ett brott mot det psykologiska kontraktet kan resultera i att arbetstagaren upplever anställningsotrygghet och skadad tillit till arbetsgivaren (Ashford et al, 1989).

Det psykologiska kontraktet kan förklaras som en subjektiv uppfattning om ömsesidiga skyldigheter och förpliktelser mellan olika parter. I arbetslivet är parterna ofta arbetsgivare och arbetstagare. Eftersom det psykologiska kontraktet inte diskuteras mellan parterna, kan det se olika ut beroende på vem av parterna man frågar (Rousseau, 1989). Detta kan innebära att en arbetsgivare inte anser att ett löfte avlagts, medan den anställde ser löftet som en självklarhet.

Ett brutet psykologiskt kontrakt kan leda till att en tidigare god relation mellan parterna skadas. Tilliten som den anställde antagligen haft till sin arbetsgivare sedan tidigare kan minska och eventuellt även känslan av att vara förpliktad att utföra vissa uppgifter. Arbetstagaren förväntar sig vanligtvis att arbetsgivarens handlande inte kommer att missgynna utan snarare främja henne, snarare främja henne. Förtroendet den anställde har för arbetsgivaren påverkar hur den anställda uppfattar och tolkar arbetsgivarens gärningar, liksom hur hon handlar utifrån dessa tolkningar (Näswall et al, 2003).

Ofta upplever den anställda vid utförandet av vissa arbetsuppgifter att det samtidigt finns ett löfte som innebär någon form av belöning. Arbetstagaren kan till exempel ha uppfattningen att om mer arbete än vad som behövs, eller vad som krävs i det formella kontraktet, läggs ner kanske arbetsgivaren svarar med att ge vissa förmåner (Näswall et al, 2003). Förmåner kan medföra större upplevd anställningstrygghet.

Näswall et al (2003) menar att obalans mellan ansträngning och belöning kan generera i stress och kan jämföras med brott mot det psykologiska kontraktet. Detta kan kopplas till Siegrists (1996) stressmodell som också beskriver obalansen mellan den ansträngning som individen lägger ner i sitt arbete och de belöningar som detta utger. Hon menar att en trygg anställning är en direkt belöning av de ansträngningar man lägger ner i sitt arbete. Har man olika uppfattningar om vad det psykologiska kontraktet innebär kan det resultera i stress och därmed anställningsotrygghet för individen.

Att den anställdes och chefens psykologiska kontrakt stämmer överens kan alltså vara av stor betydelse för att inte missuppfattningar med följder som besvikelser och otrygghet ska inträffa.

### 4.5.2 Oönskade effekter

Stress påverkar individen både psykologiskt och fysiologiskt vilket i en arbetssituation kan komma att påverka utförande och ansträngning. Stress är en subjektiv reaktion som grundar sig i hur en person bedömer och värderar situationen eller hotet som man står inför. Därför kan man säga att reaktionen på anställningsotrygghet delvis beror på individen och dennes sätt att hantera och tolka situationen (Näswall, 2004).

Även Lazarus och Folkman (1984) beskriver stress som en direkt konsekvens av anställningsotrygghet. Det är en process där individens bedömning av situationen står i fokus. Individens försök uppskatta huruvida situationen är skadlig eller inte. Vid bedömningen av situationen är skadlig fortsätter processen genom uppskattning av hur skadan har skett, i form av till exempel uppsägning, eller om det är ett hot mot den framtida anställningen. Upplevelsen av stress kommer när individen har gjort bedömningen att hon inte kan hantera situationen på ett effektivt sätt och därmed inte kan eliminera det negativa i situationen. Den anställdes kompetens, dennes sociala nätverk och stöd samt förmågan att tro på sig själv är viktiga inslag för hur individen hanterar en otrygg situation. Dessa viktiga faktorer kan även gå förlorade om man av någon anledning måste lämna sitt arbete.

Att bli av med sin anställning kan alltså innebära mycket mer än förlust av arbetet i sig. I Danmark där förlusten av ett arbete kompenseras med att lätt få ett nytt jobb kan detta tala mot tryggheten som flexicurity sägs ge.

#### 4.5.3 Anställningsotrygghet i form av psykologiskt krav

Olika former av höga krav i arbetet kan alltså vara mycket påfrestande och bidra till negativ stress för individen. Exempel på höga krav kan vara arbetsintensitet, bundenhet och arbetsmängd. Krav i kombination med möjlighet till inflytande och socialt stöd kan ändå vara positiva och stimulerande (Negativ stress och ohälsa, 2001). Graden av inflytande de anställda har över sin arbetssituation påverkar huruvida den anställda känner sig trygg eller ej. En kombination av höga krav och samtidigt ett lågt inflytande klassificeras som ett arbete med stor belastning. Detta förknippas med försämrat välbefinnande (Karasek & Theorell, 1990). Stress kan följaktligen uppstå när individen upplever att hon inte har kontroll på de krav som ställs på henne och inte kan hantera detta på ett effektivt vis. Hur omfattande detta krav är varierar mellan individer då det är individens personliga uppfattning om hon kan hantera kravet eller ej.

Näswall et al (2003) menar att anställningsotrygghet är en form av psykologiskt krav. Stress är ett resultat av att anställda utsätts för oro och denna stress kan därför ses som ett arbetsrelaterat krav. Karasek och Theorell (1990) anser även att upplevelse om hot mot anställningen minskar känslan av kontroll. I en situation där arbetstagaren är otrygg är det därför viktigt att förstå hur upplevelsen av kontroll kan påverka reaktionerna på anställningsotrygghet.

Upplevd kontroll i anställningen är förknippat med välbefinnande och engagemang. Individer som är delaktiga i företagets beslutsfattande och som känner att de har inflytande känner också kontroll över sin anställning och upplever därför inte anställningsotrygghet lika negativt som de som känner låg kontroll (Näswall et al, 2003).

Även Siegrist (1996) hävdar att upplevd kontroll har en avgörande roll i hur individer påverkas av stress och hög ansträngning. De som upplever kontroll i anställningen berörs inte i lika hög grad av olika faktorer som i annat fall skulle kunna bidra till anställningsotrygghet. Om organisationskulturen till exempel uppmanar arbetstagarna att uttrycka sina åsikter och delta i beslutsprocesser, är chansen stor att de anställda upplever kontroll. Detta kan antas vara till hjälp för individen om hon behöver hantera den stress som anställningsotrygghet kan resultera i (Näswall et al, 2003).

Deltagande i företagets beslutsfattande ger alltså kontroll och skulle kunna innebära att individen inte ser anställningsotryggheten så negativ. Låg kontroll gör att man upplever anställningsotrygghet.

Upplever danskarna och svenskarna kontroll i sin anställning? Ligger kontrollen i Danmark i att det är lätt att få nytt jobb medan den i Sverige ligger i att det är svårt att bli avskedad?

#### 4.5.4 Stöd från omgivningen

Johnsson (1986) menar att ett gott socialt stöd från arbetskamrater och chefer underlättar den enskildes möjligheter att hantera arbetssituationer och däribland anställningsotrygghet. Socialt stöd innebär att individen får känslomässigt såväl som praktiskt stöd. Detta påverkar individen positivt i den bemärkelse att det förmildrar tolkningen och upplevelsen av det negativa. Tillgång till socialt stöd har visat sig minska de negativa konsekvenserna av stress (Näswall et al, 2003). Arbetstagare med socialt stöd från chefer och arbetskamrater känner alltså i högre utsträckning att de kan hantera en otrygg situation.

Chefen har ofta två olika roller att ta hänsyn till. För det första är det oftast chefens ansvar att ta hand om underställdas välbefinnande och arbetsmiljö. Samtidigt kan chefen ha ett ansvar gentemot ledningen att delge beslut som rör de anställdas framtid till de underordnade. I en sådan situation kan det vara svårt för individen att känna tillit till chefen då det är lätt att se henne som allierad med ledningen.

Stöd från närmaste chef tolkas ofta av individen som stöd från ledningen och organisationen. Upplever individen att organisationen bryr sig om hur hon mår och uppskattar hennes insatser i företaget upplever hon också att hon får stöd från dem. Detta kan leda till ett större engagemang i företaget från individen (Näswall et al, 2003).

Arbetsplatsen är inte den enda källan till socialt stöd. Familj och vänner kan vara mycket betydelsefulla för individen i en otrygg anställning. De kan hjälpa individen att se ljusare på framtiden och inse att en eventuell uppsägning inte skulle vara ett misslyckande eller en tragedi (Näswall et al, 2003).

## 5. Inlåst i ett oönskat arbete

Att tala för flexicuritymodellen och den flexibilitet den innebär för individen, talar med stor sannolikhet mot den svenska arbetsmarknadsmodellen och den inlåsningseffekten den skulle kunna ha på individen. Inom arbetslivsforskning används begreppet inlåsningseffekt när fast anställda personer inte arbetar i det yrke man önskar arbeta. Det kan betraktas som brist på kontroll över arbetssituationen att vara inlåst i en oönskad anställning. Att befinna sig på en arbetsplats som inte är den rätta kan därmed bli skadligt även fast arbetsplatsen inte är ohälsosam i sig. En anledning till att man är kvar i ett oönskat arbete kan vara att man inte har möjlighet eller vågar byta (Rasmussen et al, 2006).

Hirschman (1970) menar att inlåsningsen betraktas av individen som upplevd eller faktisk oförmåga att lämna organisationen, vilket Hirschman förklarar med sitt begrepp *sorti*. När sortialternativet försvinner blir det också svårare för arbetstagarna att uttrycka sitt missnöje med situationen. Protesten blir mindre verkningsfull då arbetstagaren inte kan hota med *sorti*.

Olshov et al (2006) för diskussionen huruvida personer som stannat länge på sin arbetsplats har funnit sig tillrätta och trivs med sitt arbete eller ifall dessa personer faktiskt vill byta arbetsplats. Många som anser sig ha små möjligheter att byta arbetsplats stannar också väldigt länge där (Olshov et al, 2006).

Vi kopplar deras resonemang till vår undersökning. Kan valet av tidig *sorti* i Danmark leda till ett bättre individanpassat arbete medan den svenska lagen resulterar i inlåsningsproblem? Eller innebär svensk lagstiftning bibehållen trygghet för de anställda till skillnad från effekten av flexibiliteten i Danmark?

## 6. Metod

Efter att ha fått en inblick i hur arbetsmarknaden fungerar i Danmark och i Sverige samt tittat närmare på olika faktorer som kan påverka upplevelsen av anställningstrygghet och anställningsotrygghet har detta resulterat i tre huvudsakliga frågeställningar som vi finner intressanta att undersöka närmare.

- Är danskar och svenskar lika trygga/otrygga i sin arbetssituation?
- Finns det skillnader i de faktorer som påverkar den upplevda anställningstryggheten anställningsotryggheten hos danskar och svenskar?
- Går det att koppla de faktorer som påverkar anställningstryggheten och anställningsotryggheten till respektive lands arbetsmarknadsmodell?

För att undersöka dessa tre frågeställningar gjordes dels en kvalitativ förstudie i form av en semistrukturerad intervju samt en kvantitativ undersökning baserad på enkätfrågor. Enkätundersökningen var det undersökningsmaterial som utgjorde tyngdpunkten för studien.

Den semistrukturerade intervjun hölls med personalchefen på ett företag i Öresundsregionen. Anledningen till valet av en semistrukturerad intervju var att få fram vissa utvalda delar som vi ansåg var extra intressanta för undersökningen. Vid en helt strukturerad intervju riskerade vi att gå miste om intressant information. I denna uppsats har vi valt att avidentifiera både personalchefen och företaget.

IP är personalchef över företagets danska och svenska personal och kunde därför ge inblick i skillnader och likheter mellan de båda ländernas arbetsmarknadssystem. IP kunde även skildra sin uppfattning kring personalens syn på anställningstrygghet och anställningsotrygghet samt informera om var eventuella svagheter och styrkor i de båda ländernas system kunde ligga. Detta tillsammans med litteratur, artiklar och rapporter gav inblick i hur vi skulle fånga in det intressanta för vår studie.

En kvantitativ undersökning var mest lämpad då vi ville undersöka skillnader och samband i individernas upplevelse av anställningstrygghet och anställningsotrygghet i de båda länderna och jämföra dessa med respektive lands arbetsmarknadsmodell.

Undersökningen kunde även ha varit intressant att göra i ett kvalitativt syfte. Detta var emellertid inte genomförbart då vi saknar kunskaper i det danska språket. En kvalitativ undersökning var heller inte aktuell då vi ville få ett generaliserbart resultat.

### 6.1 Undersökningsdeltagare

Undersökningen utfördes i tre etapper. Inledningsvis hölls en intervju med en personalchef verkande i Öresundsregionen, därefter konstruerade vi en enkät. Enkäten pilottestades sedan på åtta personer. Detta resulterade i ett par ändringar. Till sist delades enkäten ut till våra respondenter. Eftersom skillnaden mellan de två grupperna danskar och svenskar skulle mätas, gjorde vi ett slumpmässigt urval på 30 personer i vardera land som uppfyllde olika kriterier vi satt upp.

I och med att undersökningen inte genomfördes på ett företag, kunde vi inte välja ut en specifik kategori respondenter som ansågs intressanta för undersökningen. Vi valde istället ut undersökningsdeltagare efter tre kriterier. Samtliga respondenter skulle i dagsläget vara tillsvidareanställda inom den privata sektorn i det land undersökningen gjordes. Respondenterna skulle även ha någon form av eftergymnasial- eller universitetsutbildning.

Högutbildade har traditionellt sett rapporterats uppleva mindre anställningsotrygghet än lågutbildade. Hög utbildning ska ge individerna känslan av att de är anställningsbara och attraktiva på arbetsmarknaden. De kan även ha fler alternativ på arbetsmarknaden. Idag ser

man också att högutbildade upplever anställningsotrygghet i större utsträckning än förr, det på grund av nedskärningar och organisationsförändringar som främst har drabbat högutbildade (Näswall et al, 2003). Då upplevelsen av anställningsotrygghet kan variera beroende på utbildningsgrad, valde vi att endast göra undersökningen på personer med någon form av eftergymnasial utbildning eller universitetsutbildning.

Vi tror att det kan finnas skillnader i de anställningsskydd man har beroende på om man är privatanställd, kommunal- eller offentligt anställd. För att eliminera risken att en sådan skillnad skulle förekomma valde vi att endast göra undersökningen på en av dessa grupper, i detta fall den privata sektorn.

Att alla respondenter skulle ha tillsvidareanställning valde vi för att exkludera arbetstagare som endast tagit tillfälliga arbeten men som egentligen vill ha ett annat. Tillsvidareanställning anses i Sverige vara en säkerhet, arbetslagsstiftningen idag är uppbyggd utifrån synsättet att tillsvidareanställning är en trygghet som ökar med anställningens längd (Svenskt näringsliv, 2005). Vi har därför valt att endast göra undersökningen på tillsvidareanställda då tryggheten kan skiljas åt beroende på anställningsform. Med detta hävdar vi inte att en tillsvidareanställning är den tryggaste anställningsformen, däremot att olika anställningsformer kan få olika konsekvenser när det gäller upplevelsen av anställningstrygghet och anställningsotrygghet.

Vi har valt högutbildade framför lågutbildade, arbetstagare inom den privata sektorn istället för inom den kommunala eller offentliga sektorn samt individer med tillsvidareanställning istället för tillfälliga anställningar med anledning att vi vill ha så lika grupper på arbetsmarknaden som möjligt att jämföra mellan. Då vi har valt ut dessa grupper att göra undersökningen på, påverkas generaliserbarheten i vårt arbete. Vi kan alltså inte säga att resultatet gäller för hela befolkningen i Danmark och i Sverige utan endast på de grupper i samhället som faller in under våra kriterier.

Det finns naturligtvis andra faktorer som kan påverka gruppernas likvärdighet men på grund av studiens tillvägagångssätt samt dess tidsram uppskattade vi dessa tre kriterier som tillräckliga.

## 6.2 Material

Vi konstruerade enkäten med inspiration från en semistrukturerad intervju med personalchefen för både dansk och svensk personal. Inspiration togs även från olika teorier kring anställningstrygghet och anställningsotrygghet samt artiklar och rapporter kring de danska och svenska arbetsmarknadssystemen. Eftersom enkäten delades ut i både Danmark och Sverige gjordes först en svensk enkät. Enkäten och följbrevet översattes sedan av en dansk översättare.

Innan enkäten delades ut genomfördes en pilotstudie på 8 personer. Fem kvinnor och tre män i olika åldrar som alla arbetar inom den privata sektorn i Sverige medverkade. Pilotstudien resulterade i ett par mindre ändringar på påstående 8 och 16 (se bilaga 2 och 4).

Första delen av enkäten består av bakgrundsvariabler som kön, ålder, antal år i organisationen, utbildning och yrke. Dessa variabler tog vi med då det kan finnas fler faktorer än just arbetsmarknadsmodellen som påverkar upplevelsen av anställningstrygghet och anställningsotrygghet.

Med tanke på den i Danmark mer begränsade rätten för arbetsgivaren att säga upp en anställd om det finns kollektivavtal, ville vi också se om detta påverkade individens upplevelse av anställningstrygghet eller anställningsotrygghet. Således ville vi även ta reda på huruvida respondenten hade kollektivavtal eller inte.

Enkäten bestod av 32 påståenden som antingen direkt, eller kopplat till någon utav ländernas arbetsmarknadsmodeller, kan mäta individens upplevelse av anställningstrygghet och anställningsotrygghet.

Svarsalternativen angavs i en likertskala med de fyra alternativen stämmer helt, stämmer bra, stämmer delvis och stämmer inte alls. Svarsalternativen kodades i siffrorna 1-4. I enkäten var påståendena vända åt olika håll, men kodades sedan om så att en etta påvisade anställningsotrygghet och en fyra påvisade anställningstrygghet.

För att mäta hur de olika kategorierna i vår enkät påvisade samband mellan svenska och danska arbetstagare konstruerade vi ett antal index.

**Tabell 1: Indexförtydligande**

<b>Index</b>	<b>Påstående</b>
<b>1, Anställningsotrygghet</b>	<b>1-3, 5-6, 9-12, 15, 19-24, 29-30</b>
<b>2, Krav/kontroll</b>	<b>1, 3-4, 6-7, 12, 20-21, 29</b>
<b>3, Stress</b>	<b>1-17, 19-24, 29-30</b>
<b>4, Psykologiska kontraktet</b>	<b>5, 12, 13</b>
<b>5, Socialt stöd</b>	<b>9-10, 15</b>
<b>6, Arbetsmarknadsfaktorer</b>	<b>6-8</b>
<b>7, Individfaktorer</b>	<b>2, 6, 11, 19, 22</b>
<b>8, Chefsfaktorer</b>	<b>5, 23</b>

Dessa åtta index konstruerades med hjälp av teorin för att kunna mäta våra kategorier; krav/kontroll, stress, psykologiska kontrakt, socialt stöd, arbetsmarknadsfaktorer, individfaktorer samt chefsfaktorer. Alla påståenden i enkäten kan mäta anställningstrygghet eller anställningsotrygghet var för sig, men de kan även tillsammans med andra påståenden mäta de kategorier som påverkar anställningstryggheten och anställningsotryggheten.

Enkäten delades ut med bifogat foljebrev där syftet med undersökningen förklarades. Det klargjordes även att det var helt frivilligt att delta, att respondenterna var helt anonyma samt information om betydelsen av att besvara alla påståenden. Respondenterna gavs också möjligheten att behålla foljebrevet där kontaktuppgifter till oss medföljde, i det fall de ville ta del av resultatet eller hade några vidare frågor.

### 6.3 Procedur

Då syftet med undersökningen var att se om det fanns några skillnader i upplevd anställningstrygghet eller anställningsotrygghet mellan svenska och danska arbetstagare valde vi att dela ut likadana enkäter i Sverige och i Danmark.

Vi tog kontakt med en personalchef i Öresundsregionen som har personalansvar i båda länderna för att hålla en semistrukturerad intervju. Syftet med intervjun var främst att samla in information och få inspiration till enkäten men också att diskutera om en eventuell

enkätundersökning var möjlig att genomföra på denna arbetsplats. Då vi senare blev informerade att en enkätundersökning inte var möjlig att genomföra på detta företag tog vi beslutet att söka andra företag att göra undersökningen på. Företag med verksamhet i både Sverige och Danmark kontaktades, dock fick vi inget positivt gensvar. Vi tror detta kan bero på den knappa tid vi hade att genomföra undersökningen på samt det känsliga ämnet upplevd anställningsotrygghet. Skulle det visa sig att personalen kände sig otrygga i sin anställning skulle detta förmodligen också innebära att personalchefen måste vidta omedelbara åtgärder.

Då vi inte hade ett företag att göra undersökningen på var offentliga platser där det rör sig mycket människor ett bra alternativ att dela ut enkäten på. Tågstationer och flygplatser var lättillgängliga och därför lämpliga platser att finna respondenter.

Undersökningen utfördes i Danmark på centralstationen i Köpenhamn och på Kastrups flygplats. I Sverige genomfördes undersökningen på Malmö centralstation samt järnvägsstationen i Kristianstad. På plats tog vi först reda på om de tillfrågade personerna uppfyllde våra kriterier eller inte. Detta genom att fråga om personen hade tillsvidareanställning i Danmark/Sverige, om de hade någon form av eftergymnasial utbildning eller högskoleutbildning samt om de arbetade inom den privata sektorn. De arbetstagare som matchade våra kriterier tillfrågades om de ville vara med i undersökningen.

Att enkätens syfte var att mäta hur pass trygga eller otrygga arbetstagare upplever sig vara på sin arbetsplats anser vi inte är beroende av arbetstagarnas geografiska läge. Att Köpenhamn och Kastrup inte storleksmässigt är jämförbara med Malmö och Kristianstad anser vi inte vara av betydelse för undersökningens resultat.

## 7. Resultat

För den statistiska analysen användes SPSS 12.0 for Windows. Datan analyserades i flera olika steg utifrån studiens syfte och frågeställningar. I resultatdelen kommer vi inte att ta med resultat som inte var signifikanta. I de fall vi ändå anser att resultaten kan vara av intresse kommer vi istället att resonera kring dem i diskussionsdelen. För att testa skillnader i den upplevda anställningstryggheten och anställningsotryggheten mellan respondenterna i Danmark och Sverige utfördes independent sample t-test. Ytterligare independent sample t-test genomfördes på de olika indexen, 2-8, för att sen ställas mot de båda arbetsmarknadsmodellerna i Danmark och Sverige.

I de fall vårt test visar att respondenten upplever hög anställningstrygghet menar vi att denna samtidigt upplever låg anställningsotrygghet. Låg anställningstrygghet innebär alltså hög anställningsotrygghet.

Med hjälp av Levene's test undersökte vi om variansen inom de båda grupperna, danskar och svenskar, skiljde sig åt. Resultatet visade att variansen inom de båda grupperna var olika men inte så olika att skillnaden var signifikant. Alltså ligger de båda grupperna ungefär lika kring sitt respektive medelvärde och vårt mindre urval ( $n=30$ ) är tillräckligt stort.

Den första analysen genomfördes på vårt framtagna index som mäter anställningsotrygghet totalt sett för att se till skillnader mellan respondenterna i Danmark och Sverige. Resultatet visade ingen signifikant skillnad mellan de båda länderna.

Sedan utfördes analys på index 2-8. Alla index sattes mot arbetsmarknadsmodellerna i Danmark och Sverige. Av dessa visade stress och arbetsmarknadsfaktorer att det fanns ett signifikant samband. Alla index jämfördes i medelvärde.

**Tabell 2: Stress och arbetsmarknadens påverkan på upplevd anställningsotrygghet**

Index	M, Danmark	M, Sverige	p-värde
Stress (påstående 1-17, 19-24, 29, 30)	3,09	2,88	0,034
Arbetsmarknad (påstående 6,7, 8)	3,20	2,23	0,000

$P \leq 0,05$

Sedan genomfördes analys på alla enskilda påståenden (1-30) för att se om det fanns signifikanta skillnader mellan respektive påstående kontra Danmark och Sverige. Sju påståenden visade ett signifikant samband:

**Tabell 3: Enskilda påståenden som påverkar den upplevda anställningsotryggheten**

Påstående	M, Danmark	M, Sverige	p-värde
(6) Jag känner att jag är attraktiv på arbetsmarknaden.	3,43	2,67	0,000
(7) Jag känner mig trygg med vetskapen om att det är lätt för mig att få ett nytt jobb.	3,43	1,90	0,000
(8) Vetskapen om att det finns gott om jobb i Danmark/Sverige påverkar min anställningstrygghet så att jag känner mig tryggare än om det vore svårt att få jobb.	2,73	2,13	0,021
(13) Jag upplever att mina egna förväntningar kring min anställning stämmer överens med min chefs förväntningar.	2,97	3,37	0,035
(14) Jag känner mig trygg i att jag vet att jag kan få en hög arbetslöshetsersättning om jag skulle förlora jobbet.	2,57	1,87	0,007
(16) Jag känner mig trygg i att jag vet om jag skulle förlora mitt jobb har jag möjlighet till inkomst genom antingen utbildning (statligt subventionerat) eller annat jobb.	2,63	2,07	0,028
(28) Det är viktigt för mig att känna mig trygg i min anställning	3,17	3,57	0,014

$P \leq 0,05$

Test på män och kvinnors upplevda anställningsotrygghet, oavsett arbetsmarknadsmodell, visade att män generellt är tryggare än kvinnor (M män = 3,23, M kvinnor = 3,00,  $p = 0,034$ )

För att ta reda på om anställningstryggheten hos respondenterna egentligen ligger i enkelheten i att få ett nytt jobb trots ett dåligt anställningsskydd eller om den snarare ligger i svårigheten att bli uppsagd, trots att det är svårt att få nytt jobb som konsekvens, ställde vi frågan:

Vilket av följande två alternativ ger dig störst anställningstrygghet:

32a) Att det är svårt för din arbetsgivare att avskeda dig men att det samtidigt är svårt för dig att få nytt jobb.

32b) Att det är lätt för din arbetsgivare att avskeda dig men att det samtidigt är lätt för dig att få nya jobb.

Alternativ a visar att respondenten föredrar anställningstryggheten som LAS ger, medan alternativ b visar att flexicurity är att föredra. 28 av respondenterna i Danmark svarade att de känner störst anställningstrygghet av alternativ b. Endast 2 föredrog alternativ a. I Sverige ansåg 18 undersökningsdeltagare att alternativ a gav störst anställningstrygghet och 12 föredrog alternativ b.

Påstående nummer 31 i enkäten visade om respondenterna kände oro över tre viktiga aspekter i deras arbete.

**Tabell 4: Upplevd oro över förändrad lön, arbetsuppgifter och arbetskamrater vid ny anställning**

31) Om jag blir tvungen att byta jobb är jag orolig för att jag inte skulle bli nöjd med;	Danmark	Danmark	Sverige	Sverige
	Ja	Nej	Ja	Nej
a) Min lön	12st 40%	18st 60%	23st 77%	7st 23%
b) Mina arbetsuppgifter	14st 47%	16st 53%	19st 63%	11st 37%
c) Mina arbetskamrater	13st 43%	17st 57%	19st 63%	11st 37%

$P \leq 0,05$

Resultatet visade alltså att vi inte kan säga att det finns en generell skillnad mellan respondenterna i Danmark och Sverige vad gäller upplevelsen av anställningstrygghet eller anställningsotrygghet. Däremot kan det utläsas vissa skillnader i de faktorer som kan bidra till upplevelsen av anställningstrygghet och anställningsotrygghet.

Vid kommande genomgång av medelvärden tyder lågt medelvärde på anställningsotrygghet och högt medelvärde på anställningstrygghet. I detta fall innebär även lågt medelvärde en hög stressnivå.

Varken danskar eller svenskar visar några större tendenser till stress. Svenskar  $M=2,88$  är dock lite mer stressade än danskarna  $M=3,09$ . Danskar  $M=3,20$  upplever större trygghet än svenskarna  $M=2,23$  i de arbetsmarknadsrelaterade påståendena. Svenskarna  $M=2,67$  känner sig inte heller lika attraktiva på arbetsmarknaden som danskarna  $M=3,43$  och tenderar att vara mer oroliga att förlora jobbet, trots anställningsskyddet i LAS. Danskarna  $M=3,43$  upplever i mycket högre grad än svenskarna  $M=1,90$  att de är trygga med att lätt kunna få ett nytt jobb. Danskarna  $M=2,73$  är tryggare än svenskarna  $M=2,13$  med vetskapen om att det finns mycket jobb i dagsläget. Svenskarna  $M=3,37$  upplever i högre grad än danskarna  $M=2,97$  att deras förväntningar kring anställningen stämmer överens med deras chefs förväntningar. Arbetslöshetsersättning ger danskarna  $M=2,57$  högre trygghet än ersättningen gör för svenskarna  $M=1,87$ . Samma sak gäller tryggheten i att få någon form av statligt subventionerat stöd, danskar  $M=2,63$  och svenskar  $M=2,07$ . Både de danska  $M=3,17$  och svenska  $M=3,57$  undersökningsdeltagarna upplever i mycket hög grad att det är viktigt att känna sig trygg i sin anställning. Här finns det dock en skillnad som visar att det är viktigare för de svenska arbetstagarna med trygghet i anställningen. I Sverige var det betydligt fler som upplevde oro över att inte trivas med lön, arbetsuppgifter och arbetskamrater om de skulle bli tvungna att byta jobb. Framst lönen skiljer danskarnas och svenskarnas oro åt.

## 7.1 Reliabilitet

Cronbachs alpha räknades ut på våra åtta index för att mäta den interna reliabiliteten i påståendena. På variabeln anställningsotrygghet fick vi fram värdet ,851 vilket är en bra nivå.

På index om arbetsrelaterad stress fick vi värdet ,859. Index socialt stöd ,841. Index psykologiska kontraktet ,755. Index krav/kontroll ,730. Index arbetsmarknadsfaktorer ,803. Index individfaktorer ,775 samt index för chefsfaktorer ,831. De flesta index uppnådde en helt acceptabel nivå (>0,80) medan de tre indexen psykologiska kontrakt, krav/kontroll samt individfaktorer låg något under den gränsen.

## 7.2 Validitet

För att öka validiteten i vår studie har påståendena i enkäten utformats med hjälp av relevanta begrepp som tagits från litteraturen. Validiteten ökade också då vi själva fanns på plats och därmed kunde hjälpa respondenterna att vid behov förtydliga frågor.

I och med att vi inte gjorde undersökningen på ett företag blev respondenterna oidentifierbara. Trots att de i vilket fall som helst inte skulle gå att identifiera som personer skulle ett totalt resultat trots allt ge en viss bild av arbetstagarnas upplevelse kring anställningsotrygghet om vi gjort undersökningen på ett företag. Ämnet kan vara känsligt och det kan hända att detta därför hade kunnat påverka resultatet.

Då vi höll en kvalitativ intervju som grund för att skapa enkäten samt gjorde en pilotstudie höjde detta validiteten.

Vid undersökningstillfället fanns det möjlighet för respondenten att ställa frågor kring enkätens innehåll. På så vis ökades trovärdigheten i respondenternas svar. Vi kunde även eliminera risken för visst bortfall då vi hade möjlighet att kontrollera de ifyllda enkäterna på plats. I de fall enkäterna inte var fullständigt ifyllda kasserades dessa och nya delades ut tills 30 korrekt ifyllda enkäter samlats in i Danmark och i Sverige. Totalt fick två enkäter kasseras och ersättas på grund av internt bortfall.

## 8. Diskussion

Alla påståenden i enkäten visade inte signifikans och vi kan därmed inte säga att det finns en generell skillnad mellan respondenterna i Danmark och i Sverige vad gäller upplevelsen av anställningstrygghet och anställningsotrygghet. Vi kan däremot se vissa skillnader på olika faktorer som kan bidra till dessa upplevelser.

### **Stress**

Varken danskar eller svenskar visar några större tendenser till arbetsrelaterad stress. Svenskar är dock lite mer stressade än danskarna. Detta kan bero på att svenskarna inte anser det vara lika lätt som danskarna att få ett nytt jobb om det gamla av olika anledningar upphör.

Svenskarna känner sig inte lika attraktiva på arbetsmarknaden och visar en viss tendens till att vara mer oroliga att förlora jobbet, detta trots större anställningskydd genom LAS. Detta i sig kan leda till upplevd stress.

Att både danskar och svenskar inte upplever någon högre grad av stress tolkar vi med hjälp av Karasek och Theorells (1990) teori kring betydelsen av krav, kontroll och socialt stöd. Både danskar och svenskar upplever kanske att de krav som ställs är rimliga och att de har kontroll genom relevanta arbetsuppgifter, skälig arbetsbelastning och ett gott inflytande över arbetssituationen. Ett bra socialt stöd från omgivningen bidrar möjligen till att arbetstagarna lättare kan hantera en eventuellt otrygg situation. Detta trots att de båda arbetsmarknadsmodellerna skiljer sig åt.

Varken danskar eller svenskar upplever ett större hot mot sin anställning, vilket enligt Karasek och Theorell (1990) tyder på en känsla av kontroll.

## **Arbetsmarknad**

Danska arbetstagare upplever i markant högre grad än svenskarna att de är trygga med att lätt kunna få ett nytt jobb. Detta resultat kopplar vi till arbetsmarknadsmodellerna som gör att det är lättare att få ett nytt jobb i Danmark än i Sverige.

Att det i dagsläget finns relativt mycket jobb i de båda länderna påverkar givetvis tryggheten i positiv bemärkelse för arbetstagarna. Danskarna säger sig dock vara tryggare med vetskapen om den rådande högkonjunkturen trots att deras system kan tendera att falla i lågkonjunktur. Kombinationen av högkonjunktur i de båda länderna och det faktum att det faktiskt är lättare att få ett nytt jobb i Danmark är sannolikt anledningen till att danskarna känner sig tryggare än svenskarna.

Att det i framtiden kan komma en svacka i konjunkturen kan komma att påverka arbetstagares upplevelse av anställningsotrygghet och borde kanske påverka danska arbetstagare i synnerhet, då en stor del av tryggheten i att lätt få nya jobb kan försvinna.

## **Det psykologiska kontraktet**

Svenskarna upplever i hög och i större grad än danskarna att deras förväntningar kring sin anställning stämmer överens med sin chefs förväntningar. Överensstämmelsen mellan chef och anställd kan ses som en viktig del i det psykologiska kontraktet. Om den anställda upplever överensstämmelse med chefen kan det resultera i större anställningstrygghet.

Att svenskar i högre grad upplever överensstämmelse kan kanske bero på att svenskarna känner sig säkrare i just den anställning de befinner sig i.

Det kan också tänkas att förhållandena mellan chef och anställd är mindre hierarkiska i Sverige, vilket kan innebära att man får närmre kontakt med sin chef. Därmed bör kommunikationen bli bättre och möjligtvis även likatänkandet kring förväntningarna på anställningen.

Överensstämmelsen av den anställdes och chefens psykologiska kontrakt borde vara extra viktig för danskarnas upplevelse av anställningstrygghet, i och med att de ofta inte är lika skyddade som svenskarna genom lagen.

## **Arbetslöshetsersättning och statligt subventionerat stöd**

Danmarks arbetsmarknadspolitik liksom Sveriges ska göra det lätt att träda tillbaka in i arbetslivet efter ett eventuellt utanförskap. Detta starka sociala skyddsnät bör stärka upplevelsen av anställningstrygghet för arbetstagare i de båda länderna.

Undersökningen visar dock att arbetslöshetsersättning ger danskarna högre trygghet än ersättningen gör för svenskarna. Samma sak gäller för det statligt subventionerade stödet. Den något högre och långvarigare ersättningsnivån i Danmark samt stort fokus på sysselsättningstrygghet kan vara anledningen till detta.

## **Vikten av en trygg anställning**

Både de danska och de svenska undersökningsdeltagarna upplever i mycket hög grad att det är viktigt att känna sig trygg i sin anställning. Här finns det ändå en skillnad som visar att det är viktigare för de svenska arbetstagarna med trygghet i anställningen. Respondenternas medvetenhet om respektive lands arbetsmarknadsmodell kan naturligtvis påverka uppfattningen kring anställningstryggheten och/eller anställningsotryggheten. Resultatet kan alltså ses som en konsekvens av de två arbetsmarknadsmodellerna där tryggheten i flexicurity ligger i sysselsättningen för individen i motsats till LAS som ska ge arbetstagaren trygghet i själva anställningen.

Danskarna upplever kanske inte att tryggheten i den aktuella anställningen är viktigast. Istället ligger tryggheten i systemet och vetskapen om att det är lätt att få arbete. Då det inte är

lika lätt att få ett nytt jobb i Sverige är kanske den rådande anställningstryggheten av större vikt här.

### **Oro över arbetets karaktär**

Det finns både fördelar och nackdelar med en arbetsmarknad som starkt präglas av flexibilitet. Faktorer som kan påverka anställningstryggheten kan vara rädslan att i samband med förlust av arbete även få försämrad lön men också att få arbetskamrater och arbetsuppgifter man inte trivs med. Otryggheten behöver alltså inte endast ligga i att förlora jobbet i sig, utan i och med ny anställning förlora andra betydelsefulla faktorer som hör till arbetet.

I Danmark där förlusten av en anställning kompenseras med enkelheten att få ett nytt jobb, kan detta tala mot tryggheten som flexicurity sägs ge.

I Sverige var det fler respondenter som upplevde oro över att inte trivas med lön, arbetsuppgifter och arbetskamrater om de skulle bli tvungna att byta jobb. I och med att det kan vara svårare i Sverige att få ett nytt jobb kan detta vara anledningen till att svenskar i större grad än danskar oroar sig över att förlora dessa betydelsefulla delar i anställningen.

Främst lönen skiljer svenskarnas och danskarnas oro åt. Att danskarna inte är lika oroliga för detta kan bero på att det blir lättare att löneförhandla då det finns fler jobb att välja mellan.

Gällande arbetskamrater kan svenskarnas större oro bero på att de flesta förmodligen varit anställda på samma arbetsplats under en längre tid än danskarna. Detta kan leda till att svenskarna har fäst sig mer vid sina arbetskamrater och därför känner oro över att förlora dessa. Eftersom det är lättare att få jobb i Danmark än i Sverige, behöver danskarna antagligen inte oro sig lika mycket för att vid en ny anställning få arbetsuppgifter de inte trivs med. Skulle detta inträffa kan de lättare byta jobb.

I Danmark anses inte många jobbyten vara negativt, vilket medför att danska arbetsgivare inte ser sämre på att individen haft många jobb. I Sverige ses detta som mer negativt av arbetsgivare, vilket vi tror leder till att många undviker att byta arbetsplats ofta.

Trots att det är lätt att få ett nytt jobb i Danmark finns det alltså ändå en del danskar som känner oro att vid en ny anställning få försämrad lön eller arbetskamrater och arbetsuppgifter som de inte trivs med. Alltså kan man säga att vissa respondenter även i Danmark menar att man exkluderar vissa delar i anställningstryggheten om man endast ser flexibiliteten som en trygghetsfaktor.

### **Trygghet enligt den danska eller den svenska modellen?**

Huruvida anställningstryggheten egentligen ligger i enkelheten i att få ett nytt jobb trots ett dåligt anställningsskydd eller om den snarare ligger i svårigheten att bli uppsagd, även fast det är svårt att få nytt jobb, karaktäriserar de båda arbetsmarknadsmodellerna i stora drag.

Vi har tidigare berört om det faktiskt är bättre att bli av med sitt arbete än att leva med osäkerheten att eventuellt bli av med sitt jobb. Om vi applicerar den danska och den svenska arbetsmarknadsmodellen på resonemanget att det faktiskt är bättre att bli av med sitt arbete än att leva med osäkerhet, ser vi att den danska modellen tenderar att lättare resultera i verklig förlust av arbete. Den svenska modellen lutar istället åt att medföra en mer långdragen process där individen kan få leva med ovissheten om jobbet får behållas eller ej. Detta trots att det i Sverige finns en lag som stödjer anställningen.

Vid förfrågan om vilken modell respondenterna föredrog var totalt sett de flesta respondenter för flexicuritymodellen, däribland i princip alla danskar och över en tredjedel av svenskarna.

Trots att vi inte kan se att det skulle finnas en generell skillnad i upplevelsen av anställningstrygghet eller anställningsotrygghet mellan de svenska och danska respondenterna visar alltså vår undersökning att majoriteten föredrar den arbetsmarknad som flexicurity främjar. I Sverige föredrar dock majoriteten den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Ifall tidig sorti leder till ett bättre individanpassat arbete eller anställningsotrygghet är svårt att bedöma, men vår undersökning verkar även här gå hand i hand med respektive lands arbetsmarknadsmodell. Danskarna är för flexicurity-systemet och känner sig inte otrygga med att de relativt enkelt kan förlora sin anställning, något vi tolkar gynnar valet av tidig sorti. Samtidigt verkar svenskarna inte uppleva att LAS leder till några direkta inlåsningsproblem. Att ändå flest respondenter totalt sett är för flexicurity-systemet tyder på att flertalet talar för tidig sorti framför trygghet att få behålla sin anställning.

## 9. Kritik och felkällor

Val av plats där undersökningen genomfördes kan påverka resultatet. Folk kan vara stressade då de är på resande fot. Vi eliminerade stressriskerna genom att endast fråga personer som väntade på tåg vilka inte skulle avgå förrän tidigast om 20 minuter. Enkäten tog ca 8 minuter att fylla i. Trots detta anser vi att den lite obekväma och kanske stressiga miljön kan ha påverkat resultatet.

Enkäten innehöll många frågor, något som kan ha lett till att respondenterna inte var fullt uppmärksamma under hela undersökningen.

Att låta IP vara en av pilotundersökningsdeltagarna hade kunnat ge oss bra synpunkter på styrkor och svagheter för enkätens relevans. Möjligtvis hade det kunnat öppna upp för fler intressanta frågeställningar.

Då det inte fanns någon chef som tillsammans med oss stod bakom undersökningen, kan det ha gjort att respondenterna inte tog undersökningen på lika stort allvar som om respondenternas arbetsgivare stod bakom undersökningen. Resultatet kommer inte att leda till någon form av förändring på respondenternas arbetsplatser i och med att ingen på respondenternas arbetsplats kommer att ta del av resultatet. Detta kan leda till att respondenterna inte heller var lika angelägna om att svara helt ärligt. Detta eftersom resultatet ändå inte kan leda till en förbättring på de faktorer som enligt undersökningen genererar i anställningsotrygghet på arbetsplatsen.

Enligt personalchefen vi intervjuat är danskar och svenskar väldigt olika. IP menar att danskar ofta tar för sig mer än vad svenskar gör. Typiskt för de båda ländernas befolkning är enligt IP att danskar tror mer gott om sig själva medan svenskar inte vill vara skrytsamma. Detta kan leda till att svenskarna tar i i underkant och danskarna i överkant när det gäller bedömning av vissa kriterier. Detta kan till exempel ha lett till att danskarna hellre svarar att de känner sig attraktiva på arbetsmarknaden medan svenskarna inte gör det. Danskarna har kanske större självförtroende i arbetslivet.

## 10. Slutsats

Både i den danska och i den svenska arbetsmarknadsmodellen är trygghet en viktig grund. Media låter idag ofta påskina att den danska arbetsmarknadsmodellen genererar att danskarna ska vara tryggast i Europa i sin arbetssituation. Den danska flexicurity-modellen talar för en flexibel arbetsmarknad där tryggheten ligger i att lätt kunna få nya jobb. Den svenska arbetsmarknadsmodellen ger en annan form av trygghet. Tryggheten i att ha en fast anställning främjas, där det är svårt för arbetsgivaren att avskeda personal.

I vår undersökning har vi försökt ta reda på de faktorer som påverkar danska och svenska individers upplevelse av anställningstrygghet och anställningsotrygghet. Detta för att i sin tur försöka koppla dessa svar till de respektive ländernas arbetsmarknadsmodeller. Sedan ville vi

ta reda på om danskarna verkligen var tryggare i sin arbetsituation än svenskarna och i så fall vari den tryggheten ligger.

Människor definierar trygghet på många olika sätt och det är därför inte lätt att säga vilken arbetsmarkandsmodell som genererar störst upplevd trygghet. Detta är upp till individen och dess upplevelse. Vi har gått på de anställningstrygghetskriterier vi satt upp.

Hos våra respondenter i Danmark verkar systemet fungera väl då de känner trygghet i flexicuritys tre huvudsakliga delar: aktiv arbetsmarknadspolitik, generös ersättning vid arbetslöshet samt en flexibel arbetsrätt. Dock visade det sig att en del danskar trots ett uppskattat arbetsmarknadssystem ändå oroade sig att förlora delar som lön, arbetsuppgifter och arbetskamrater vid en eventuell förlust av sitt jobb. Därmed resonerar vi att vissa danska respondenter även menar att man exkluderar vissa delar i anställningstryggheten om man endast ser flexibiliteten som en trygghetsfaktor.

Våra respondenter i Sverige känner trygghet i LAS som även den består av en aktiv arbetsmarknadspolitik samt generös ersättning vid arbetslöshet. Den stora skillnaden i hur respondenterna upplever anställningstrygghet verkar ligga i hur de ser på trygghet inom anställningen. Danskar känner trygghet i arbetsmarknadens flexibilitet. Sannolikheten att antagligen få byta jobb flera gånger under sitt arbetsliv, i kombination med vetskapen att det är relativt enkelt att få jobb, kan medföra trygghet. För de svenska arbetstagarna är det inom anställningen som vikten av trygghet verkar vara mer önskvärd. Chansen att få behålla sin anställning under en längre period och att de inte i samma utsträckning behöver känna sig attraktiva på arbetsmarknaden, kan föra med sig trygghet. Svenskarna är dock mer oroliga än danskarna att förlora lön, arbetsuppgifter och arbetskamrater, om deras anställning skulle ta slut. Faktorer såsom stress, arbetsmarknad, att känna sig attraktiv på arbetsmarknaden och den aktiva arbetsmarknadspolitiken visar att både danskar och svenskar känner sig trygga, dock känner danskar sig en aning tryggare. Danskarna känner sig mycket mer trygga med att lätt kunna få ett nytt arbete om det gamla skulle ta slut. Både danskar och svenskar tycker trygghet är viktigt men svenskarna värderar det betydelsefullare än danskarna.

Det som går att säga om vårt resultat är att vi inte kan se att danskar skulle vara tryggare än svenskar totalt sett. Dock är de faktorer som är direkt kopplade till respektive lands arbetsmarkandsmodell, faktorer vi kan se störst skillnad mellan.

På påståendet som direkt kan kopplas till vilken av arbetsmarkandsmodellerna man föredrog, föredrog nästan alla danskar den danska arbetsmarkandsmodellen flexicurity framför LAS. Över en tredjedel svenskar föredrog också flexicurity framför LAS. Totalt sett föredrog alltså de flesta respondenter tryggheten som flexicurity skapar. Nästan två tredjedelar av svenskarna föredrog dock LAS.

## 11. Förslag på framtida forskning

Vi anser att tre frågeställningar kan vara intressanta för framtida forskning.

– Flexicurity i Danmark har ännu inte prövats i en kraftig konjunktursvacka. Hur kommer flexicurity att fungera i en lågkonjunktur då systemet går ut på enkelheten för individen att få nytt jobb?

– I och med att danskarna inte skyddas så mycket i sin anställning genom lagen kanske det finns ett stort behov av att känna tillit till chefen. Att förväntningarna på ömsesidiga skyldigheter och förpliktelser chef och anställd emellan stämmer överens är en viktig grund för anställningstrygghet. Är ett gott psykologiskt kontrakt viktigare för de danska arbetstagarna eftersom de inte har så stort anställningsskydd som svenskarna har?

– Vi har inte själva undersökt de typer av flexibilitet som den danska respektive svenska arbetsmarknaden visar högst grad av, snarare har medias uppmärksamhet kring danskarnas

flexibla arbetsmarknad inspirerat oss till denna uppsats. Flexibilitet behöver inte betyda samma sak i de båda länderna. Därmed behöver Sveriges arbetsmarkandslagstiftning inte vara mindre flexibel än den danska arbetsmarknadslagstiftningen. Vilken form av flexibilitet skapar störst trygghet och hur påverkar olika typer av flexibilitet i arbetslivet individen?

## 12. Litteraturförteckning

Akademikernas erkända a-kassa, (hämtad 2007-12-15)

[http://www.aea.se/sa\\_beraknas\\_din\\_dagpenning22.aspx](http://www.aea.se/sa_beraknas_din_dagpenning22.aspx)

Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). *Content, cause and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test*. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829

Atkinson, J. (1984). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management* (Institute of Manpower Studies, rapport nr 89). Brighton: IMS.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. Basingstoke: W. H. Freeman

Danmarks statistik (2004). *Bag tallene*

Gregow, T. (red.) (2007). *Sveriges rikes lag. 2007*. Stockholm: Norstedts juridik

Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty : responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press

Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1998). *A new look at job insecurity and its long-term effects on employee attitudes and well-being*. Stockholm: Univ., Department of Psychology

Johnson, J. V. (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*. Stockholm:

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books

Karlsson, J. C. & Eriksson, B. (2001). *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor : en empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer

Landsorganisationen i Sverige. *LOs ståndpunkter kring delar av den aktiva arbetsmarknadspolitiken*. (Hämtad 2008-03-29)

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/2108A1BBEC43D45EC125723D00394832>

Ludvigsson, M (2006). *Mer dansk design*. *Svenskt Näringsliv* (Hämtad 2008-03-19)

[http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/245BAC645A35AB54C125716400340927/\\$File/PUB200605-002-2.pdf](http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/245BAC645A35AB54C125716400340927/$File/PUB200605-002-2.pdf)

*Negativ stress och ohälsa : inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet = [Negative stress and illness : the effects of high demands, low control and lack of social support*. (2001). Stockholm: Arbetsmiljöverket

Näswall, K. (2004). *Job insecurity from a stress perspective : antecedents, consequences, and moderators*. Diss. (sammanfattning) Stockholm : Univ., 2004

- Näswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2003). *Anställningsotrygghet : individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur
- Olshov, A. (red.) (2006). *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik*. Malmö: Øi förlag : Øresundsinstitutet
- Rousseau, D. M. (1989). *Psychological and implied contracts in organizations*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139
- Siegrist, J. (1996). *Adverse Health Effects on High-Effort/Low-Reward Conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, No. 1, s. 27-41
- Svenskt näringsliv (2005) *En arbetsrätt för trygghet*. (Hämtad 2008-04-10)  
<http://www.svensktnaringsliv.se/material/temablad/article9266.ece>
- Sydsvenskan (2007-10-16) *Arbeta i Danmark tryggast i hela Europa*.
- Sydsvenskan Hans Karlsson & Poul Nyrup Rasmussen (2006-09-08) *Flexicurity på svenska* (Hämtad 2008-03-30) <http://sydsvenskan.se/opinion/aktuellafragor/article182725.ece>
- Söderberg, M. L. SACO yttrande (2007-03-28). *Greenpaper on Labour Law, European Commission, B-1049 Brussels*. R nr. 97.06. DG EMPL/F/2. J-37 05/26
- Westerlund, L. (2006). *Tryggare på andra sidan sundet? Om flexicurity i Danmark*. Landsorganisationen i Sverige. (Hämtad 2007-08-21)  
[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/E7719A2B99E900FCC12573AE00327C0C/\\$file/Flexicurity\\_2007.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/E7719A2B99E900FCC12573AE00327C0C/$file/Flexicurity_2007.pdf)

## **Till dig som arbetar inom den privata sektorn i Sverige**

I dagens arbetsliv talar man ofta om vikten av flexibilitet på arbetsmarknaden.

Anställningstrygghet behöver inte längre vara en livslång anställning utan handlar även om individens rörlighet och lättheten i att kunna få nya jobb.

Vi är två studenter som går på personal- och arbetslivsprogrammet i Kristianstad. Vi skriver en c-uppsats om hur anställningstrygghet upplevs idag och vad det är som påverkar tryggheten.

Det vi tycker är särskilt intressant är att undersöka om man kan se eventuella skillnader i hur man upplever trygghet mellan Er i Sverige och danska arbetstagare. Kan dessa olikheter i sådana fall kopplas till den arbetsmarknadsmodell som respektive land arbetar under?

Genom ett slumpmässigt urval har Du blivit utvald att medverka i vår studie. Ditt deltagande i undersökningen är naturligtvis frivilligt, men det är betydelsefullt för undersökningens kvalitet, att Du som får frågeformuläret besvarar det. Det är viktigt att alla påståenden besvaras.

### **Dina svar kommer att behandlas anonymt!**

Svaren kommer att databehandlas utan identifieringsuppgifter och kommer således inte att kunna kopplas till Dig som person. Några möjligheter att identifiera just Ditt svar finns därför inte.

Om ni har några frågor får ni gärna kontakta [sofia.larsson0006@stud.hkr.se](mailto:sofia.larsson0006@stud.hkr.se)  
[charlotta.ekberg0005@stud.hkr.se](mailto:charlotta.ekberg0005@stud.hkr.se)

### **Tack för Din medverkan!**

Charlotta Ekberg  
Sofia Larsson

## Enkät om anställningstrygghet

### Kön

Man  Kvinna

### Ålder

- 25 år   
25-35 år   
35-45 år   
45-55 år   
55 år -

### Antal år i organisationen

Mindre än 1 år   
1-3 år   
4-6 år   
7-9 år   
Mer än 10 år

### Utbildning

Eftergymnasial   
Högskola/universitet

### Yrke

.....

Kollektivavtal Ja  Nej

**Markera det svarsalternativ som stämmer bäst överens med din upplevelse.  
Vänligen svara på alla frågor för ett korrekt resultat.**

**Fyll endast i ett svarsalternativ**

	Stämmer helt	Stämmer bra	Stämmer delvis	Stämmer inte alls
1. Jag känner att jag kan påverka hur min arbetsituation ser ut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag anser att jag är trygg i mig själv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag är rädd för att göra något fel i mina arbetsuppgifter som kan leda till att jag förlorar mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mina arbetsuppgifter ställer höga krav på mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag känner tillit till min närmsta chef.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jag känner att jag är attraktiv på arbetsmarknaden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jag känner mig trygg med vetskapen om att det är lätt för mig att få ett nytt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vetskapen om att det finns gott om jobb i Sverige påverkar min anställningstrygghet så att jag känner mig tryggare än om det vore svårt att få jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Jag tror att socialt stöd från familj och vänner gör att jag skulle känna större trygghet om jag förlorade jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jag tror att socialt stöd från arbetskollegor gör att jag skulle känna större trygghet om jag förlorade jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Uppfattningen om mitt eget värde gör att jag känner mig trygg i min anställning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jag känner att min arbetsinsats är värdefull för företaget.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Jag upplever att mina egna förväntningar kring min anställning stämmer överens med min chefs förväntningar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Stämmer helt	Stämmer bra	Stämmer delvis	Stämmer inte alls
14. Jag känner mig trygg i att jag vet att jag kan få en hög arbetslöshetsersättning om jag skulle förlora jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Jag tror att socialt stöd från min chef gör att jag skulle känna större trygghet om jag förlorade jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Jag känner mig trygg i att jag vet om jag skulle förlora mitt jobb har jag möjlighet till inkomst genom antingen utbildning (statligt subventionerat) eller ett annat jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Om jag skulle bli sjuk under en längre period, är jag rädd för att förlora mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Jag vill gärna prova på många olika jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Tron på min egen förmåga ökar min anställningstrygghet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Jag känner att jag får belöning i form av trygghet för den ansträngning jag lägger ner i mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Jag upplever att jag är utbytbar i min anställning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Jag trivs på mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Min kontakt med min närmaste chef är bra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Jag känner att jag är trygg i min anställning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Min anställningstrygghet ligger snarare i att jag lätt kan få andra jobb, än att jag känner säkerhet i att få behålla mitt nuvarande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Det viktigaste för mig är att ha en inkomstgivande sysselsättning, inte att ha en anställning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Jag påverkas inte av tidigare uppsägningar i företaget.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Det är viktigt för mig att känna mig trygg i min anställning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Jag är orolig över att förlora jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Stämmer helt	Stämmer bra	Stämmer delvis	Stämmer inte alls
30. Om jag skulle bli tvungen att byta jobb, är jag orolig för att praktiska delar i mitt privatliv skulle bli mer komplicerade (till exempel närhet till det nya arbetet eller närhet till dagis).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Om jag skulle bli tvungen att byta jobb, är jag orolig för att jag inte skulle vara nöjd med:

a) Min lön	Ja	<input type="checkbox"/>	Nej	<input type="checkbox"/>
b) Mina arbetsuppgifter.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nej	<input type="checkbox"/>
c) Mina arbetskamrater.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nej	<input type="checkbox"/>

32. Vilket av följande två alternativ ger dig störst anställningstrygghet;  
(Fyll endast i ett alternativ)

a) Att det är svårt för din arbetsgivare att avskeda dig men att det samtidigt är svårt för dig att få nytt jobb.

b) Att det är lätt för din arbetsgivare att avskeda dig men att det samtidigt är lätt för dig att få nya jobb.

Kontrollera gärna så du har fyllt i alla frågor.

**Tack för din medverkan!**

## **Til dig som arbejder i Danmark**

I dagens arbejdsliv talar man ofte om vægten af fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Ansættelses tryghed behøver derfor ikke længere at være en livslang ansættelse, men handler mere om individets rørlighed og muligheder for at få et nyt arbejde.

Vi er to studenter som går på personale- og arbejdslivs-programmet i Kristianstad i Sverige. Vi skriver en c- afhandling om hvordan ansættelses tryghed opleves i dag, og hvad det er som påvirker denne tryghed.

Det vi syntes er specielt interessant er at undersøge om man kan se nogle eventuelle forskelle i hvordan man oplever tryghed imellem jer i Danmark og arbejdere i Sverige. Kan disse uligheder i sådanne fald kobles til den arbejdsmarkedsmodel som respektive lande arbejder under?

Ved en tilfældig udvælgelse er Du blevet valgt til at medvirke i vores studie. Din deltagelse i undersøgelsen er naturligvis helt frivillig, men det er betydningsfuldt for undersøgelsens kvalitet, at Du som får spørgeskemaet besvarer det, og at alle påstande besvares.

### **Dine svar bliver behandlet anonymt!**

Svarene bliver databehandlet og uden identificerings handlinger, og kommer således ikke at kunne kobles til Dig som person. Mulighed for at identificere præcis Dit svar findes derfor ikke.

Om De har nogle spørgsmål er De velkommen til at kontakte [sofia.larsson0006@stud.hkr.se](mailto:sofia.larsson0006@stud.hkr.se) eller [charlotta.ekberg0005@stud.hkr.se](mailto:charlotta.ekberg0005@stud.hkr.se)

### **Tak for at du vil medvirke!**

Charlotta Ekberg  
Sofia Larsson

## Spørgeskema om ansættelses tryghed

### Køn

Man  Kvinde

### Alder

- 25 år

25-35 år

35-45 år

45-55 år

55 år -

### Antal år i organisationen

Mindre end 1 år

1-3 år

4-6 år

7-9 år

Mere end 10 år

### Uddannelse

Efter gymnasial

Højskole / Universitet

### Erhverv Arbejdsområde

.....

Kolektiv aftale (overenskomst) Ja  Nej

**Markere det svars alternativ som stemmer bedst sammen med din oplevelse.  
Venligst besvare på alle spørgsmål for et korrekt resultat.**

**Fyld bare i et svars alternativ**

	Stemmer helt	Stemmer godt	Stemmer delvis	Stemmer ikke
1. Jeg føler at jeg kan påvirke hvordan min arbejdssituation ser ud.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jeg anser at jeg er tryk i mig selv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jeg er bange for at gøre fejl i mine arbejdsopgaver hvilket kan lede til at jeg mister mit arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mine arbejdsopgaver stiller store krav på mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jeg har tillid til min nærmeste chef.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jeg føler at jeg er attraktiv på arbejdsmarkedet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jeg føler mig tryk, vel viden om at det er let for mig at få et nyt arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vel viden om at der findes mange ledige stillinger i Danmark påvirkes min ansættelses så jeg føler mig tryggere, end hvis det havde været svært at søge og få et nyt arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Jeg tror at et socialt stød fra familie og venner vil give mig større tryghed om jeg mistede mit arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jeg tror et socialt stød fra mine arbejdskollegaer vil give mig større tryghed om jeg mistede mit arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Opfattelse om min egen værdi gør at jeg føler mig tryk i min ansættelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jeg føler at min arbejdsindsats er værdifuld for firmaet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Jeg oplever at mine egne forventninger omkring min ansættelse stemmer helt med min chefs forventninger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Stemmer helt	Stemmer godt	Stemmer delvis	Stemmer ikke
14. Jeg føler mig tryk med at jeg vide at jeg kan få en høj understøttelse hvis jeg mister mit arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Jeg tror at socialt stød fra min chef gør at jeg vil føle større trykhed hvis jeg mistede mit arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Jeg føler mig tryk ved at jeg vide, om jeg skulle miste mit arbejde, har jeg mulighed for indkomst igennem uddannelse (stats subventioneret) eller et andet arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Om jeg bliver syg under en længere periode, er jeg bange for at miste mit arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Jeg vil gerne prøve på mange forskellige jobs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Tro på min egen formåen øger min ansættelsestrykhed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Jeg føler at jeg bliver belønnet i form av trykhed For den anstrengelse jeg lægger ned i mit arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Jeg oplever at jeg kan byttes ud i min ansættelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Jeg trives i mit arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Min kontakt med min nærmeste chef er god.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Jeg føler at jeg mig tryk i min ansættelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Min ansættelsestrykhed ligger mere i at jeg let kan få et andet arbejde, end i at jeg føler sikkerhed i at få beholde mit nuværende arbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Det vigtigste for mig er at have en indkomstgivende gøremål, ikke at ha en ansættelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Jeg påvirkes ikke af tidligere opsigelser i firmaet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Det er vigtigt for mig at føle mig tryk i min ansættelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Jeg er urolig for at miste jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stemmer helt    Stemmer godt    Stemmer delvis    Stemmer ikke

30. Om jeg bliver nødsaget til at byte arbejde, er jeg urolig for at dele i mit privatliv skulle blive mere komplicerede ( for eksempel afstanden til ens nye arbejde eller afstanden til børnehave)               

31. Om jeg bliver nødsaget til at byte arbejde, er jeg urolig for at jeg ikke vil blive tilfreds med:

- |                            |    |                          |     |                          |
|----------------------------|----|--------------------------|-----|--------------------------|
| a) Min løn.                | Ja | <input type="checkbox"/> | Nej | <input type="checkbox"/> |
| b) Mine arbejdsopgaver.    | Ja | <input type="checkbox"/> | Nej | <input type="checkbox"/> |
| c) Mine arbejdskammerater. | Ja | <input type="checkbox"/> | Nej | <input type="checkbox"/> |

32. Hvad for et af følgende to alternativ giver dig størst ansættelsestryghed; (Fyld bare i et alternativ)

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| a) At det er svært for din arbejdsgiver at fyre dig, men at det samtidigt er svært for dig at fået nyt arbejde. | <input type="checkbox"/> |
| b) At det er let for arbejdsgiveren at afskedige dig men at det samtidigt er let for dig at fået nyt arbejde.   | <input type="checkbox"/> |

Kontrollere gerne så du har svaret og fyldt i alle spørgsmål.

Mange tak for din deltagelse!

