



Alle skal med –  
nye kompetencer  
til gavn for Danmark

Djøfs analysepublikation er opkaldt efter Folketingets §20-spørgsmål. Her stiller folketingsmedlemmerne drillende og dybsindige spørgsmål til ministrene. I Djøfs §20-publikation ser vi bort fra drillerierne og stiller kun spørgsmål, der flytter samfundet frem. Målet er at kvalificere den politiske debat gennem dybdegående og dagsordenssættende analyser. Du kan derfor dykke ned i samfundstendenser, når vi den 20. i hver måned udgiver §20 – Djøf Dokumentation.

## Introduktion

---

Arbejdsmarkedet er under hastig forandring. Nye teknologier vinder frem over alt og medfører nye produkter, processer og sagsgange i såvel den private som den offentlige sektor. Sådan har det måske altid været – men det er som om, at udviklingen i disse år går endnu hurtigere.

I Djøf hilser vi den teknologiske udvikling velkommen. For vi skal som samfund altid søge at gøre tingene smartere og mere effektivt, når det kan lade sig gøre. Men udviklingen betyder også, at arbejdstagere mere end nogensinde skal være parat til – og have mulighederne for – løbende at kompetenceudvikle sig. For den rette kompetenceudvikling er forsikringen for, at arbejdstager vedbliver at være attraktiv på arbejdsmarkedet.

Denne undersøgelse viser, at der ser ud til at være en sammenhæng mellem jobtilfredshed og muligheden for kontinuerlig kompetenceudvikling. Således er der en signifikant større andel af dem, der det seneste år har deltaget i efteruddannelsesforløb, der er tilfredse med deres arbejde end dem, der ikke har været på et kursus det seneste år. Det er et vigtigt fund for både faglige organisationer, arbejdsgivere og arbejdstagere. Desværre tyder undersøgelsen også på, at det er for lille en del af de adspurgte, som oplever, at deres løbende efteruddannelse prioriteres højt nok af arbejdsgiverne.

Der er i de seneste år lavet talrige undersøgelser af automatiseringspotentialer på arbejdsmarkedet. Og studierne har vist, at det typisk er medarbejdere med kort eller ingen uddannelse, hvis job lettest kan automatiseres. Samtidig viser denne analyse, at de ufaglærte er den gruppe på arbejdsmarkedet, som er mindst tilbøjelig til at gennemføre kompetenceudvikling.

I denne analyse har Djøf kortlagt danskernes kompetenceudvikling og syn på fremtidens arbejdsmarked. Hvem får kompetenceudvikling? Hvem har ansvaret for den løbende kompetenceudvikling? Og giver kompetenceudvikling mere tilfredse medarbejdere? Analysen er foretaget på baggrund af en befolkningssurvey, og resultaterne giver et interessant indblik i danskernes oplevelse af kompetenceudvikling til fremtidens arbejdsmarked.

---

### Analysen viser at:

- > 80% er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, og det varierer ikke på tværs af køn, sektorer, alder eller uddannelse. Men 84% af dem, der har deltaget i kompetenceudvikling inden for det seneste år er tilfredse eller meget tilfredse med jobbet over for kun 73% af dem, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling.
- > 29% af arbejdstagerne har ikke deltaget i kompetenceudvikling inden for det seneste år. Andelen er betydeligt højere blandt ufaglærte (41%) og faglærte (39%) end blandt akademikerne (21%). Andelen er højest i den ældste gruppe, hvor 36% ikke får kompetenceudvikling.

- > 31% oplever, at deres kompetenceudvikling kun i mindre grad eller slet ikke prioriteres af arbejdsgiver, 51% vurderer at kompetenceudvikling er vigtig for deres jobsikkerhed og hver tiende er i høj eller meget høj grad bekymret for sin fremtid på arbejdsmarkedet.
- > De ældre og ufaglærte er dem, der oplever mest usikkerhed i forhold til at have de nødvendige kompetencer, men også dem, der i lavest grad får kompetenceudvikling og også i lavest grad oplever et behov for kompetenceudvikling.

---

## Djøf mener

- > Alle skal have muligheder for efteruddannelse og kompetenceudvikling kontinuerligt gennem hele arbejdslivet uanset faglig baggrund og uddannelsesniveau.
- > Universiteterne skal have forbedrede muligheder for at være en aktiv partner på markedet for efteruddannelse og kompetenceudvikling.
- > Det er afgørende, at udbydere af kompetenceudvikling og efteruddannelse agilt og ubureaukratisk kan tilpasse udbud til arbejdsmarkedets skiftende efterspørgsel.

# Indhold

---

<b>Kompetenceudviklingens betydning for jobtilfredshed</b>	<b>6</b>
<b>Kompetenceudvikling og arbejdsmarked</b>	<b>8</b>
<b>Kortlægning af kompetenceudvikling</b>	<b>17</b>
Hvem får og hvem får ikke kompetenceudvikling	17
Typen af kompetenceudvikling	18
Vilkår og kompetenceudvikling	21
Behov og barrierer	23
<b>Metode</b>	<b>28</b>
<b>Bilag</b>	<b>29</b>

## Kompetenceudviklingens betydning for jobtilfredshed

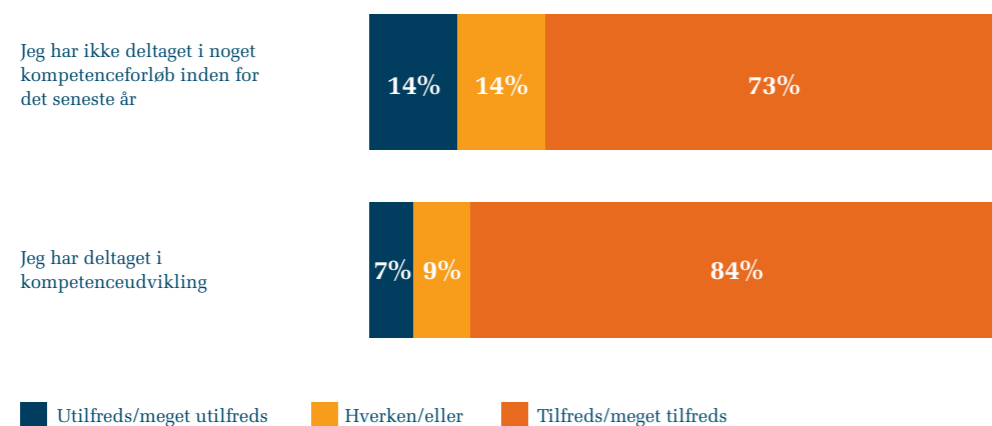
Generelt er arbejdstagerne tilfredse med deres job. Samlet set er 80% tilfredse eller meget tilfredse med deres nuværende job, og kun 9% er utilfredse eller meget utilfredse.

**Tabel 1.** Er du generelt tilfreds eller utilfreds med dit nuværende job?

Meget utilfreds	2%
Utilfreds	7%
Hverken/eller	11%
Tilfreds	48%
Meget tilfreds	32%

Jobtilfredsheden er den samme på tværs af sektorer, køn, aldersgrupper og uddannelsesgrupper. Men der er forskel på jobtilfredsheden blandt dem, der deltager i kompetenceudvikling og dem, der ikke gør. 84% af dem, der har deltaget i kompetenceudvikling inden for det seneste år er tilfredse eller meget tilfredse med deres nuværende job, mens det kun er 73% blandt dem, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling.

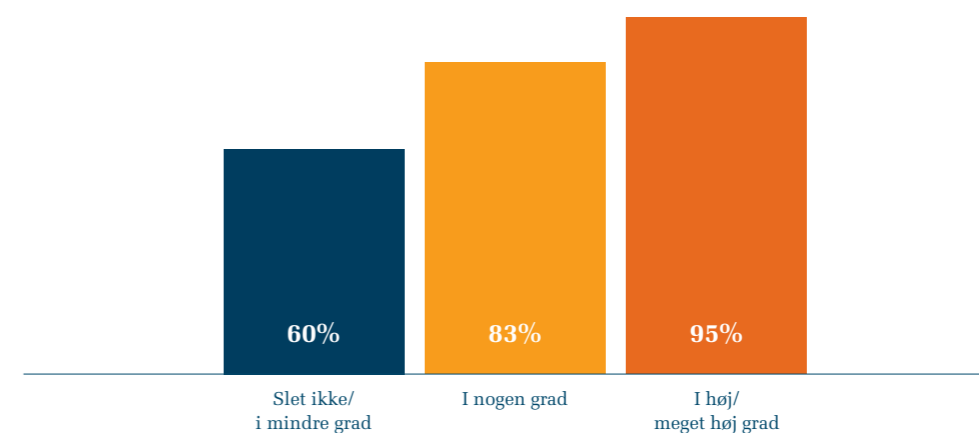
**Figur 1.** Er du generelt tilfreds eller utilfreds med dit nuværende job? Opdelt på hvorvidt man har deltaget i kompetenceudvikling



Der er ikke forskel i jobtilfredsheden, alt efter hvilken type af kompetenceudvikling, man har deltaget i. Men dem, der er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, har gennemsnitligt deltaget i 9 kompetencedage, mens alle andre gennemsnitligt har 6 kompetencedage (beregnet på baggrund af dem, der har deltaget i kompetenceudvikling).

At arbejdstager oplever, at deres kompetenceudvikling bliver prioriteret af arbejdsgiver har stor betydning; blandt dem, der i høj eller meget høj grad oplever at deres kompetenceudvikling prioriteres, angiver 95%, at de er tilfredse eller meget tilfredse med deres nuværende job.

**Figur 2.** Andelen, der er tilfreds eller meget tilfreds med jobbet, opdelt på i hvilken grad de oplever, deres kompetenceudvikling prioriteres



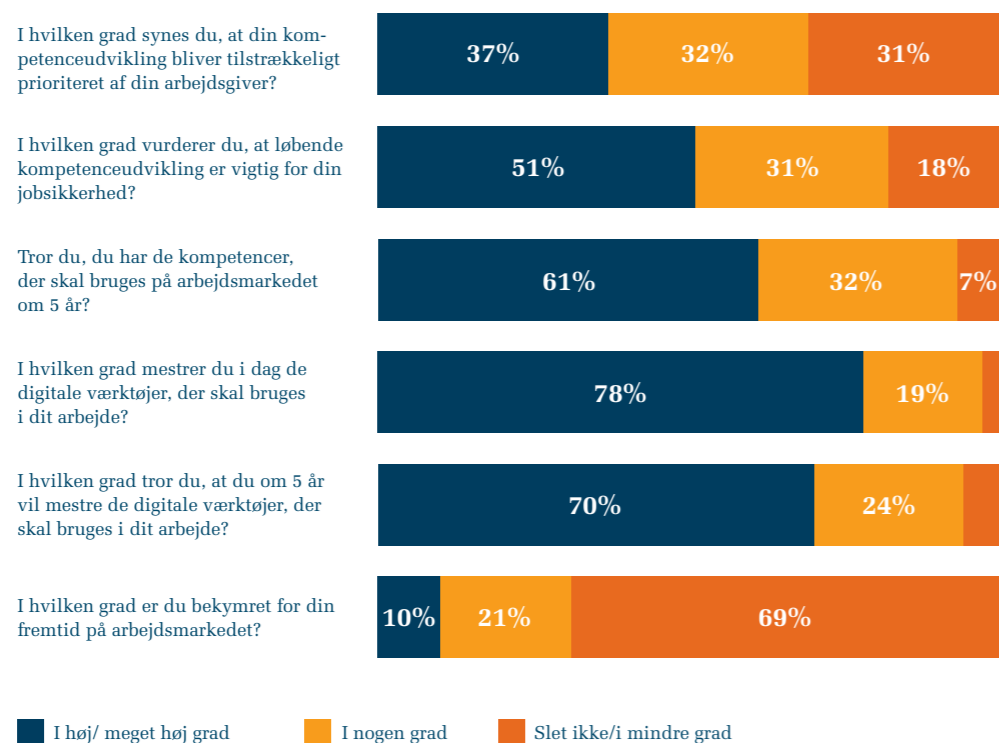
## Kompetenceudvikling og arbejdsmarked

Der er stillet spørgsmål, der afdækker arbejdstagernes syn på kompetenceudvikling, om det bliver prioriteret højt nok, om det er vigtigt for deres jobsikkerhed, om de oplever at mestre digitale værktøjer nu og i fremtiden og om de er bekymrede for deres fremtid på arbejdsmarkedet.

Knap hver tredje (31%) oplever i mindre grad eller slet ikke, at deres kompetenceudvikling bliver tilstrækkeligt prioriteret af deres arbejdsgiver. Der er overraskende få forskelle på tværs af diverse skel, hverken når der kontrolleres for køn, alder eller uddannelse. Der er dog forskel sektorerne imellem, idet flere privatansatte (35%) end offentligt ansatte (26%) ikke oplever, at deres kompetenceudvikling prioriteres af arbejdsgiver.

Næsten 70% er slet ikke eller i mindre grad bekymrede for deres fremtid på arbejdsmarkedet og kun hver tiende er i høj eller meget høj grad bekymrede for deres arbejdsmæssige fremtid. Der er meget få forskelle på tværs af grupperinger, men lidt flere kvinder (11%) end mænd (8%) er bekymrede i høj eller meget høj grad.

**Figur 3.** *Kompetenceudvikling og arbejdsmarked*

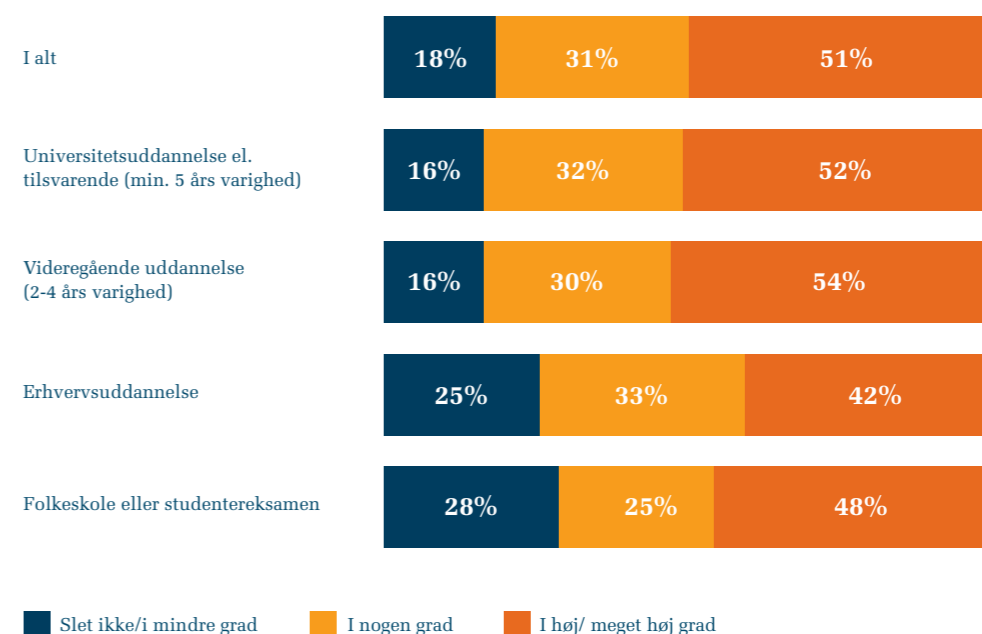


## Kompetenceudvikling og jobsikkerhed

Over halvdelen mener i høj eller meget høj grad, at løbende kompetenceudvikling er vigtigt for deres jobsikkerhed, mens knap hver femte (18%) mener, at det kun i mindre grad eller slet ikke er vigtigt. Lidt flere mænd (20%) end kvinder (16%) mener, at kompetenceudvikling i mindre grad eller slet ikke er vigtigt.

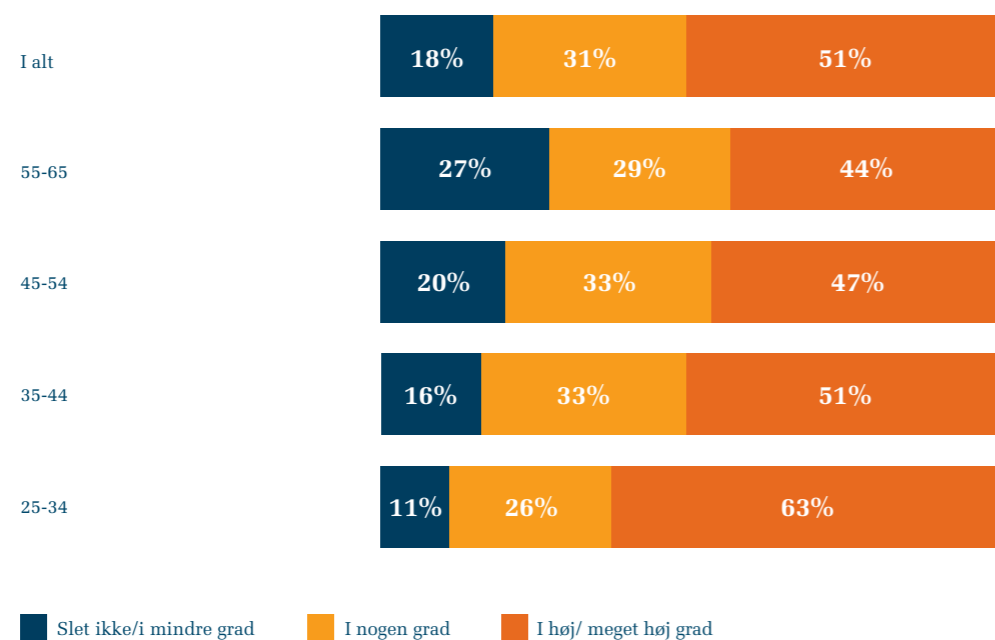
Der er dog forskelle, når der opdeles på uddannelse, idet kun 16% med videregående uddannelse (enten kort, mellemlang eller lang) mener, at kompetenceudvikling kun i mindre grad eller slet ikke er vigtigt for jobsikkerhed, mens det er 25% blandt dem med erhvervsuddannelse (herefter faglærte), og 28% blandt dem med folkeskole eller studentereksamen (herefter ufaglærte).

**Figur 4.** *I hvilken grad vurderer du, at løbende kompetenceudvikling er vigtigt for din jobsikkerhed? Opdelt på uddannelse*



Der er også store forskelle, når der opdeles på alder, idet de yngste grupper lægger meget mere vægt på kompetenceudviklingens vigtighed for jobsikkerheden. 63% blandt de yngste mener, at kompetenceudvikling i høj eller meget høj grad er vigtigt for jobsikkerhed, mens det kun er 44% i den ældste aldersgruppe.

**Figur 5.** I hvilken grad vurderer du, at løbende kompetenceudvikling er vigtigt for din jobsikkerhed? Opdelt på aldersgrupper

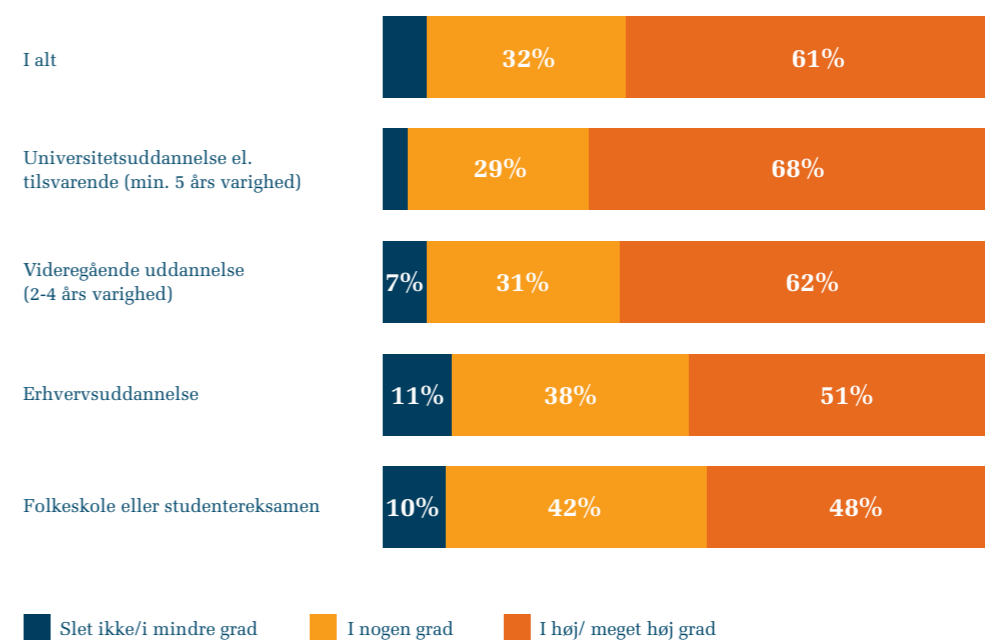


### Fremtidssikrede kompetencer

Mere end 6 ud af 10 mener, at de i høj eller meget høj grad har de kompetencer, der skal bruges på arbejdsmarkedet om fem år, og kun 7% mener, at de kun har dem i mindre grad eller slet ikke. Der er flere privatansatte (9%) end offentligt ansatte (5%), der i mindre grad eller slet ikke tror, at de har fremtidssikrede kompetencer.

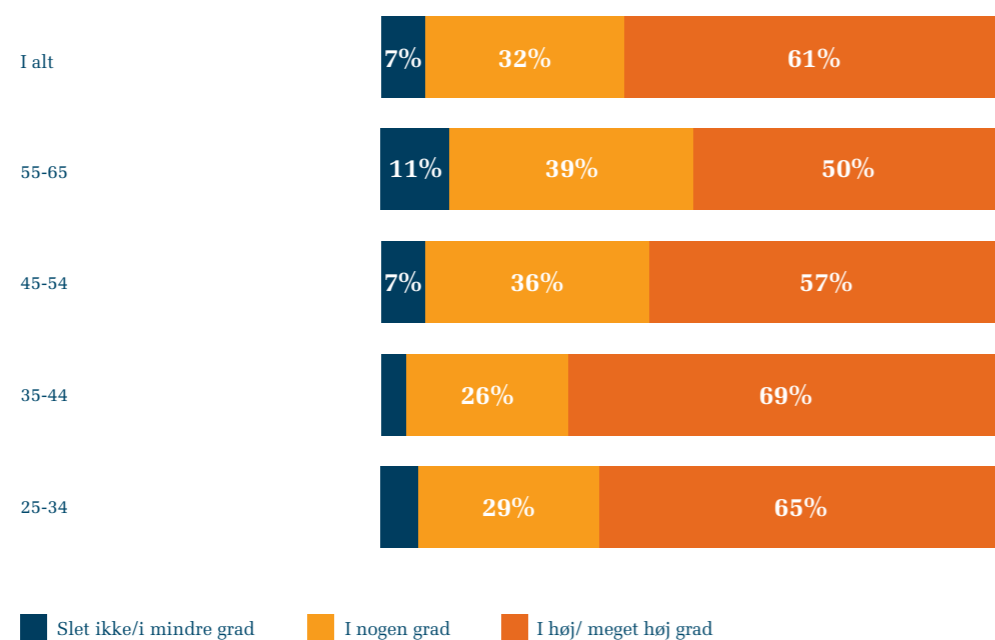
Opdelt på uddannelse er det tydeligt, at dem med de længste uddannelser i højere grad oplever at have de kompetencer, der kræves på arbejdsmarkedet om fem år; 68% af dem med universitetsuddannelse (herefter akademikere) tror, at de i høj eller meget høj grad har de rette kompetencer, mens det kun er 48% af de ufaglærte og 51% af de faglærte.

**Figur 6.** Tror du, du har de kompetencer, der skal bruges på arbejdsmarkedet om 5 år? Opdelt på uddannelse



Der er også et mønster, når der opdeles på alder, da særligt de unge i høj eller meget høj grad tror, at de har de kompetencer, der efterspørges om fem år. I den ældste gruppe tror halvdelen, at de har de rigtige kompetencer om fem år, og mere end hver tiende (11%) tror det slet ikke eller i mindre grad.

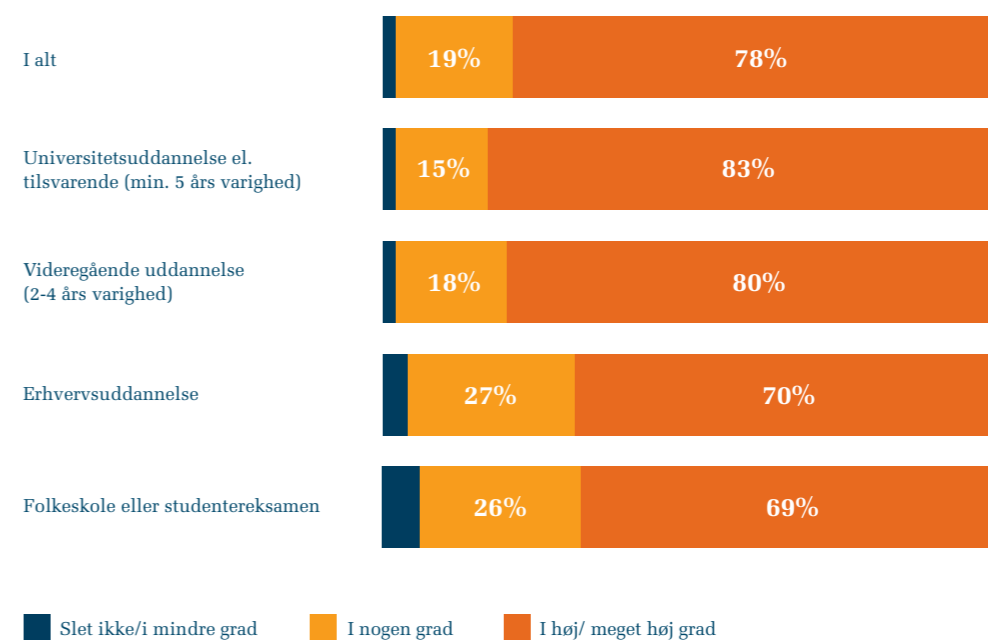
**Figur 7.** Tror du, du har de kompetencer, der skal bruges på arbejdsmarkedet om 5 år?  
Opdelt på aldersgrupper



## Digitale kompetencer

78% mener, at de i høj eller meget høj grad mestrer de digitale kompetencer, de skal bruge i dag, og 70% mener også, de i høj eller meget høj grad mestrer de digitale kompetencer, der skal bruges om fem år. Kun 2% oplever slet ikke eller i mindre grad at mestre de digitale værktøjer i dag, mens 6% tror, at de slet ikke eller i mindre grad vil mestre de nødvendige digitale værktøjer om fem år.

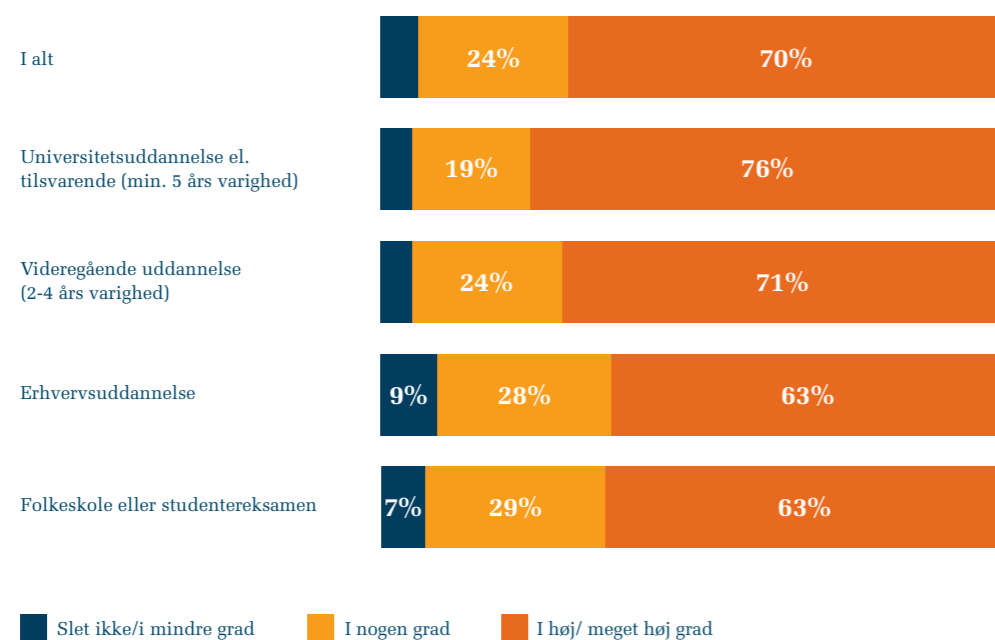
**Figur 8.** I hvilken grad mestrer du i dag de digitale værktøjer, der skal bruges i dit arbejde? Opdelt på uddannelse



Der er forskelle, når der opdeles på uddannelse. Når det gælder de digitale værktøjer, der skal bruges i dag, oplever flere (83%) af akademikerne, at de mestrer dem end blandt de ufaglærte (69%).

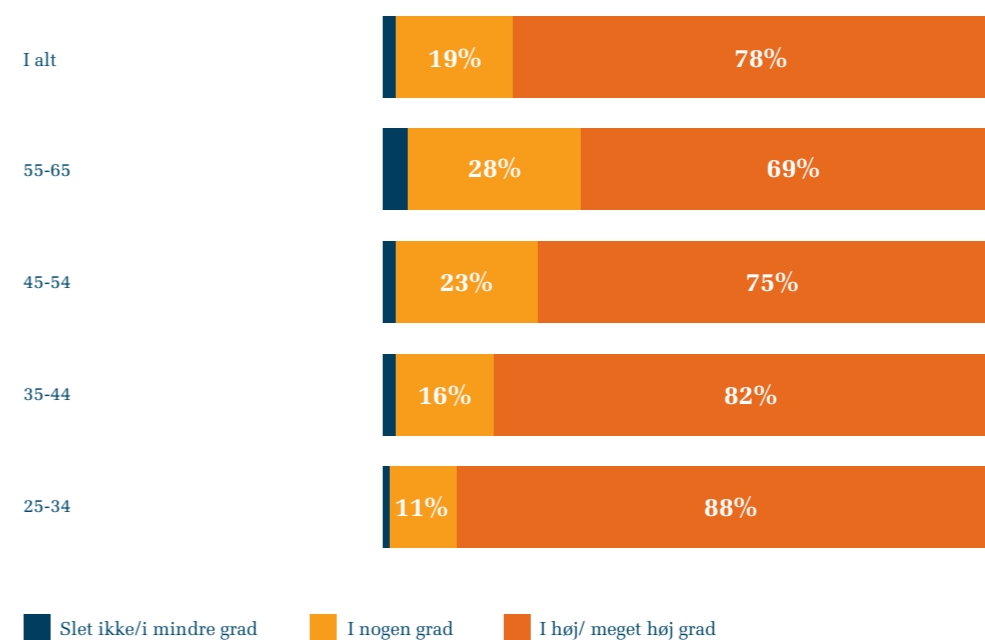
Når det kommer til fremtiden, er det færre, der tror, de vil mestre de digitale værktøjer om fem år. Forskellen mellem akademikere og ufaglærte er lidt større, end når der ses på, om man mestrer dem i dag, da 76% af akademikerne tror, de vil mestre de digitale værktøjer om fem år, mens kun 63% af de ufaglærte tror det samme.

**Figur 9.** I hvilken grad tror du, at du om 5 år vil mestre de digitale værktøjer, der skal bruges i dit arbejde? Opdelt på uddannelse



Når der opdeles på alder, ses samme mønster, hvor forskellene bliver tydeligere, når der spørges til, hvorvidt man forventer at mestre de nødvendige digitale værktøjer om fem år. Blandt de unge oplever 88%, at de i dag mestrer de nødvendige digitale værktøjer, mens det er næsten tyve procentpoint lavere blandt den ældste gruppe, hvor 69% mestrer de digitale værktøjer.

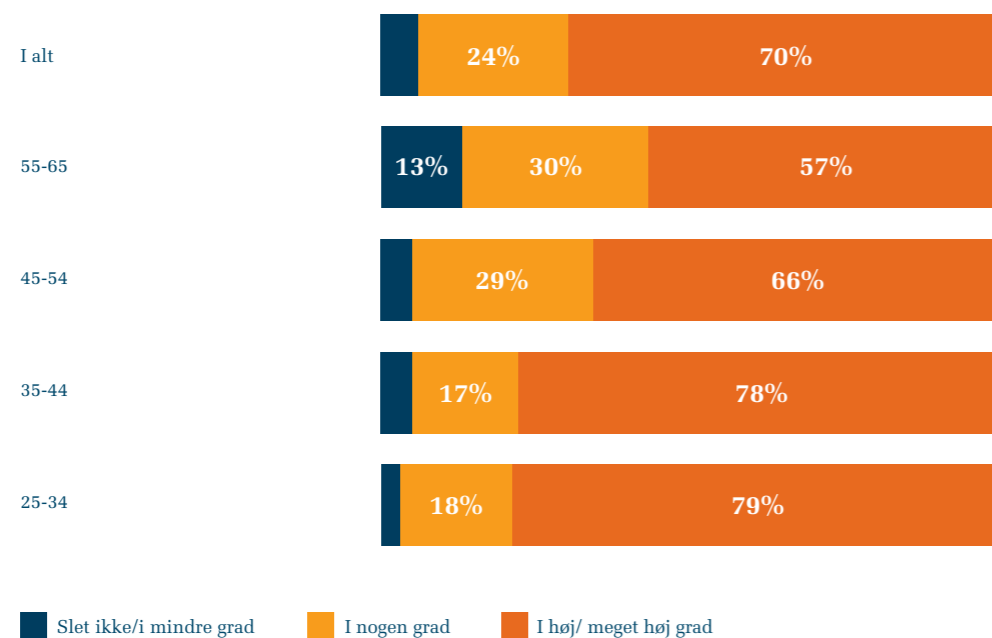
**Figur 10.** I hvilken grad mestrer du i dag de digitale værktøjer, der skal bruges i dit arbejde? Opdelt på aldersgrupper



Aldersforskellene er endnu større, når det kommer til mestring af digitale værktøjer om fem år, hvor 79% af de unge forventer, at de i høj eller meget høj grad mestrer de digitale værktøjer, mens kun 57% af den ældste gruppe forventer, at de i høj eller meget høj mestrer de nødvendige digitale værktøjer om fem år.

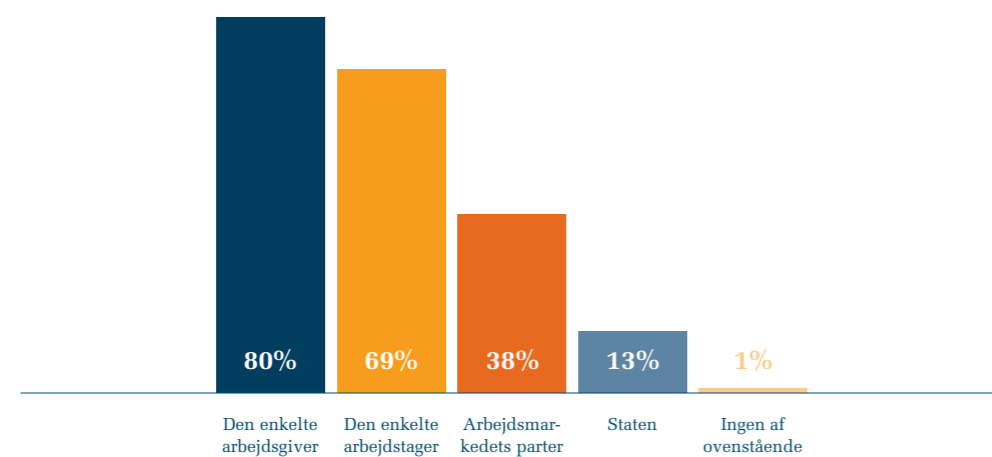


**Figur 11.** I hvilken grad tror du, at du om 5 år vil mestre de digitale værktøjer, der skal bruges i dit arbejde? Opdelt på aldersgrupper



På spørgsmålet om hvem, der har et særligt ansvar for kompetenceudvikling, angiver 80%, at det er den enkelte arbejdsgiver, men 69% angiver den enkelte arbejdstager. En del nævner også arbejdsmarkedets parter, mens kun 13% nævner staten.

**Figur 12.** Hvem af følgende synes du har et særligt ansvar for kompetenceudvikling generelt?



Der er få forskelle mellem forskellige grupper, men offentligt ansatte mener oftere (84%), at det er arbejdsgivers ansvar end privatansatte (72%)

## Kortlægning af kompetenceudvikling

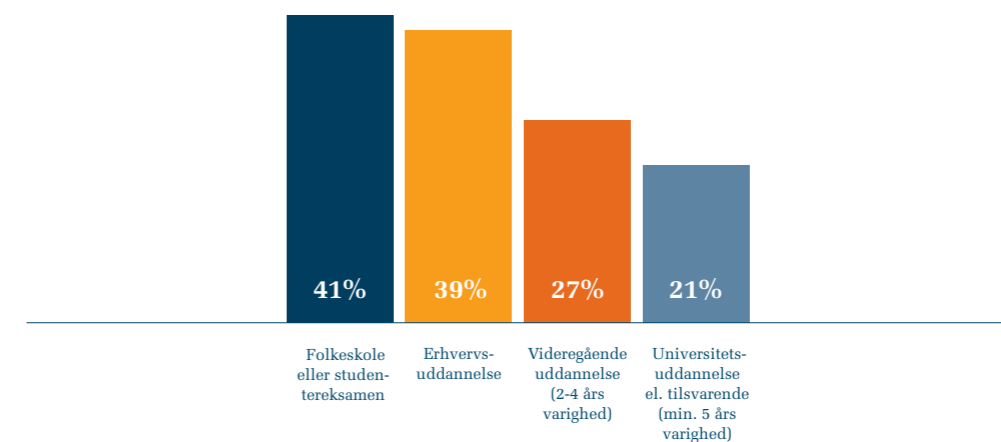
I dette afsnit afdækkes omfanget og typen af kompetenceudvikling, hvordan kompetenceudvikling finansieres, og hvem, der initierer den enkeltes kompetenceudvikling. Endelig ses der på, hvilke barrierer der ses blandt dem, der oplever behov for kompetenceudvikling.

### Hvem får og hvem får ikke kompetenceudvikling

29% angiver, at de ikke har deltaget i nogen former for kompetenceudvikling det seneste år.

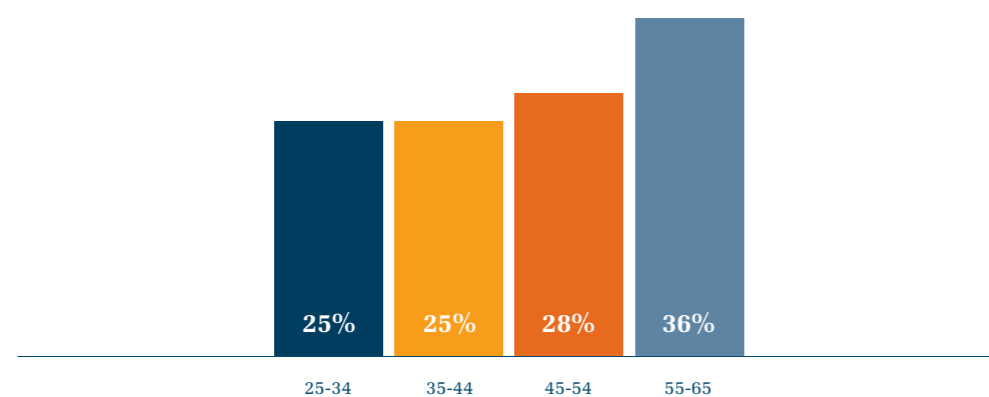
Der er udpræget forskel på, hvorvidt man har deltaget i kompetenceudvikling inden for det seneste år, når der opdeles på uddannelsesniveau. Mere end fire ud af ti ufaglærte og næsten lige så mange faglærte (39%) får ikke kompetenceudvikling. Det er dobbelt så mange som blandt akademikerne, hvor kun hver femte (21%) ikke får kompetenceudvikling.

**Figur 13.** Andelen, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling inden for det seneste år, opdelt på uddannelsesniveau



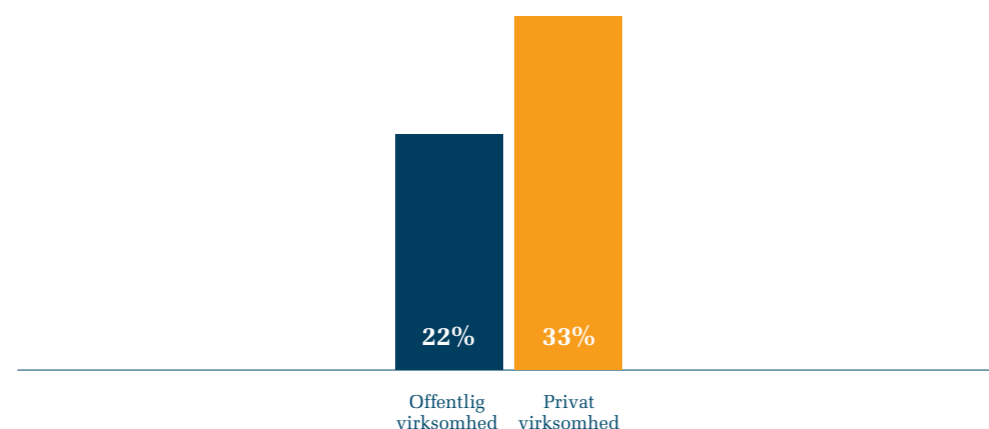
Aldersgruppen fra 55 til 65 er den gruppe, der i lavest grad deltager i kompetenceudvikling. Mere end hver tredje (36%) i denne gruppe har ikke deltaget i kompetenceudvikling det seneste år, mens det gælder ca. hver fjerde (25-28%) blandt de yngre aldersgrupper.

**Figur 14.** Andelen, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling inden for det seneste år, opdelt på aldersgruppe



Også sektorerne imellem er der stor forskel: i den offentlige sektor er det 22%, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling, mens det er hele 33% i den private sektor.

**Figur 15.** Andelen, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling inden for det seneste år, opdelt på sektor

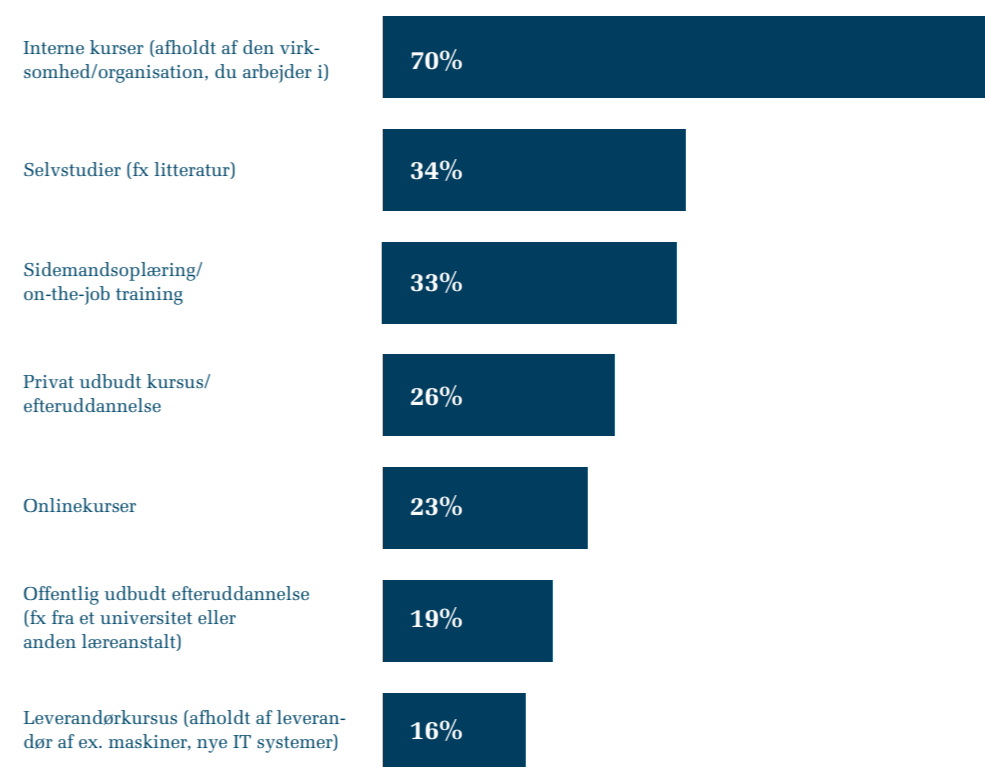


Der er ingen forskel på andelen af mænd og kvinder, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling.

## Typen af kompetenceudvikling

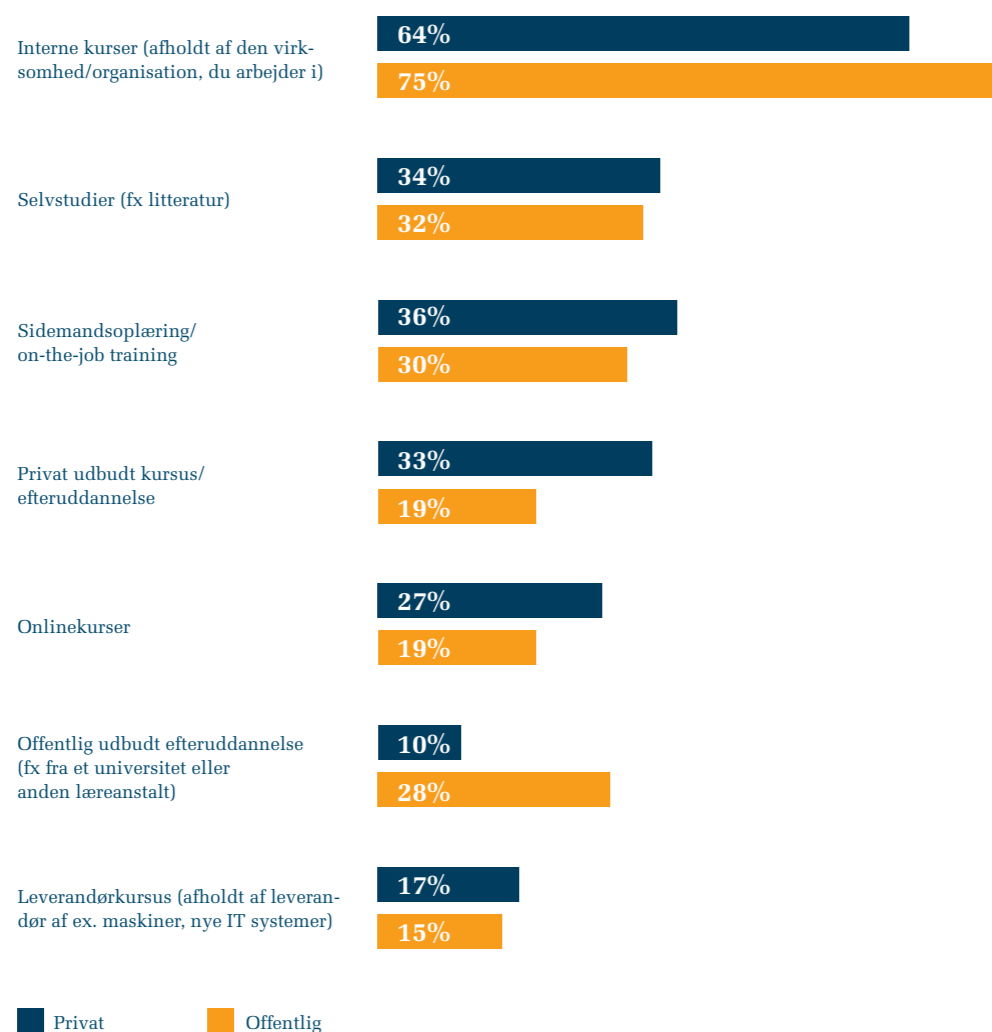
Blandt dem, der deltager i kompetenceudvikling, er det særligt interne kurser, der tilbydes (70%), men også mindre formaliseret kompetenceudvikling som selvstudier og sidemandsoplæring fylder meget med henholdsvis 34 og 33%. Hver fjerde (26%) har deltaget i privat udbudte kurser, og knap hver femte (19%) har taget en offentligt udbudt uddannelse.

**Figur 16.** Har du deltaget i et eller flere af følgende kompetenceforløb inden for det seneste år?



Der er forskelle mellem sektorer, idet offentligt ansatte oftere deltager i virksomhedsinterne kurser og offentligt udbudt efteruddannelse, mens privatansatte oftere deltager i privat udbudte kurser og online kurser. Men der er også forskel på hvor mange, der slet ikke deltog i kompetenceudvikling på tværs af sektorer, idet 33% af de privatansatte ikke har deltaget i kompetenceudvikling det seneste år overfor 22% af de offentligt ansatte.

**Figur 17.** Har du deltaget i et eller flere af følgende kompetenceforløb inden for det seneste år? Opdelt på sektor



Over halvdelen (60%) har brugt 5 dage eller derover på kompetenceudvikling inden for det seneste år, og godt 30% har brugt over 10 dage. Der er ganske få forskelle på det gennemsnitlige antal dage, forskellige grupper deltager i, men offentligt ansatte har gennemsnitligt 11 arbejdsdage, mens privatansatte gennemsnitligt har 7 dage.

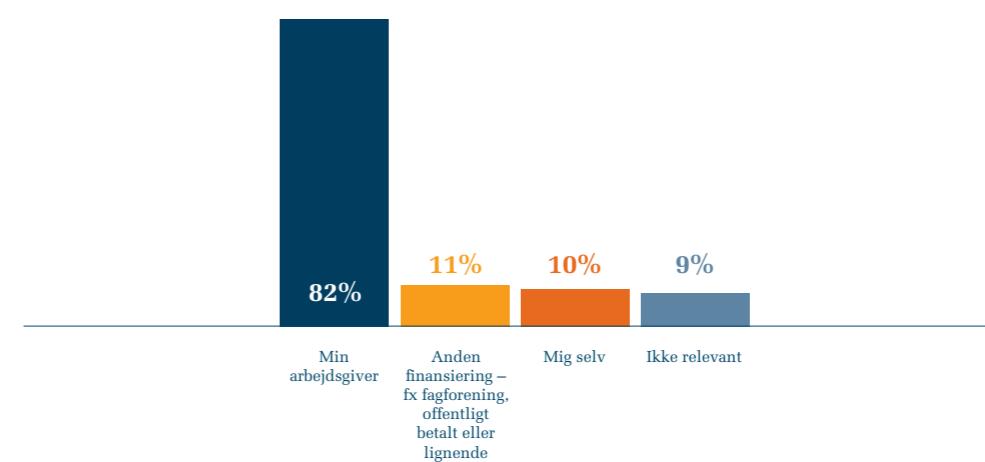
**Tabel 2.** Hvor mange hele arbejdsdage har du i løbet af det seneste år brugt på kompetenceudvikling?

	Antal	Procent
Har ikke brugt en hel dag	20	2%
1 dag	57	6%
2 dage	122	12%
3 dage	131	13%
4 dage	79	8%
5 dage	161	16%
6-9 dage	133	13%
10-14 dage	164	16%
Over 14 dage	153	15%
Gennemsnit (blandt dem, der deltager i kompetenceudvikling)	9 dage	

## Vilkår og kompetenceudvikling

Langt de fleste – 82% – får deres kompetenceudvikling betalt af arbejdsgiver, men hver tiende betaler også selv. Der har været mulighed for at vælge flere svar.

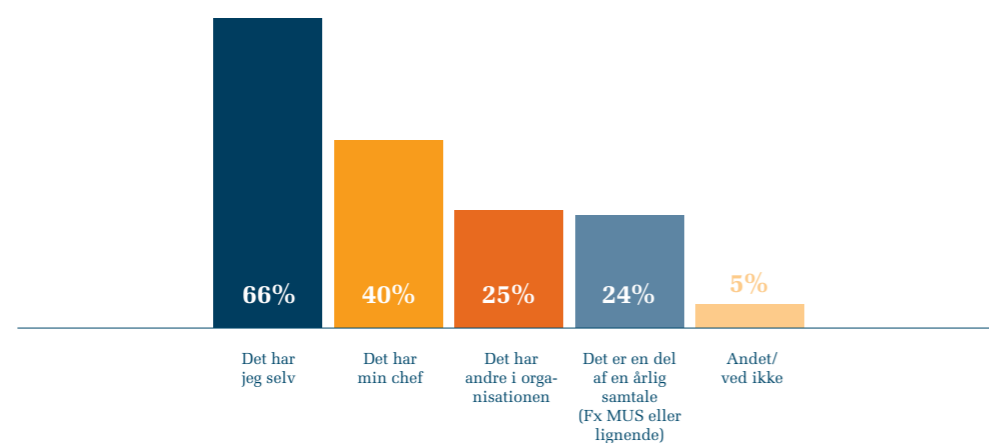
**Figur 18.** Hvem har betalt for udgifterne til din kompetenceudvikling?



Lidt flere mænd (11%) end kvinder (8%) betaler selv for deres kompetenceudvikling, ligesom flere akademikere (12%) selv betaler end de øvrige med videregående uddannelse (7%). Flere i region Midtjylland (85%) og i region Nordjylland (88%) end i region Hovedstaden (77%) får deres kompetenceudvikling betalt af arbejdsgiver.

Adspurgt om hvem, der har taget initiativ til kompetenceudvikling, angives oftest 'Det har jeg selv' med hele 66%, men også hele 40% angiver, at det har været på chefens initiativ.

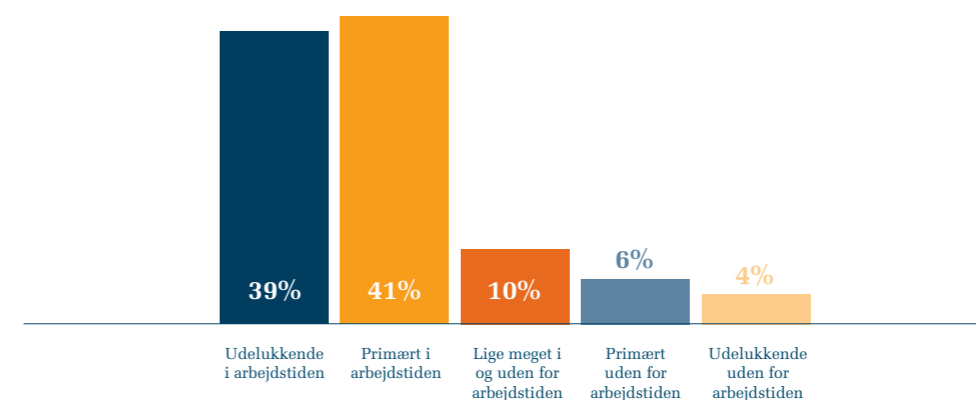
**Figur 19.** Hvem har taget initiativ til din kompetenceudvikling i løbet af det seneste år?



Lidt flere kvinder (43%) end mænd (38%) angiver, at kompetenceudviklingen er sket på chefens initiativ. Når der opdeles på uddannelse, ses en tydelig forskel, idet hele 75% af akademikerne angiver, at kompetenceudviklingen er sket på eget initiativ, hvilket er betydeligt højere end ufaglærte (58%), faglærte (54%) og andre videregående uddannelser (64%). Forskellene er signifikante.

Langt de fleste bruger deres arbejdstid på kompetenceudvikling; 80% angiver, at deres kompetenceudvikling ligger udelukkende eller primært i arbejdstiden, og samlet set angiver hver tiende, at kompetenceudviklingen ligger primært eller udelukkende uden for arbejdstiden.

**Figur 20.** Har din kompetenceudvikling været placeret i eller uden for arbejdstiden?



Der er ikke mange forskelle på, hvorvidt kompetenceudvikling er placeret i arbejdstiden, når der opdeles på forskellige grupperinger. Der er ingen forskel overhovedet på sektor. Lidt færre akademikere (32%) end andre uddannelsesgrupper har deres kompetenceudvikling udelukkende inden for arbejdstiden.

## Behov og barrierer

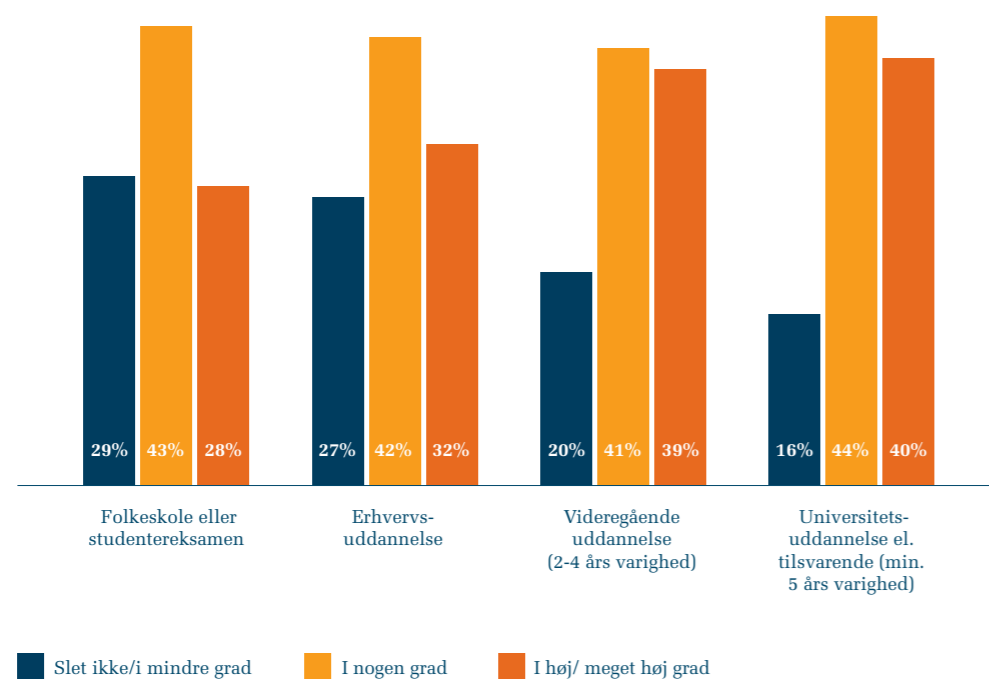
Svarpersonerne er blevet spurgt til i hvilken grad, de oplever at have behov for kompetenceudvikling (uafhængigt om de har deltaget i kompetenceudvikling eller ej). Næsten fire ud af fem oplever i nogen, høj eller meget høj grad at have behov for kompetenceudvikling.

**Tabel 3.** I hvilken grad synes du, at du har behov for kompetenceudvikling

	Antal	Procent
Slet ikke/i mindre grad	426	21%
I nogen grad	859	42%
I høj/ meget høj grad	755	37%
<b>I alt</b>	<b>2040</b>	<b>100%</b>

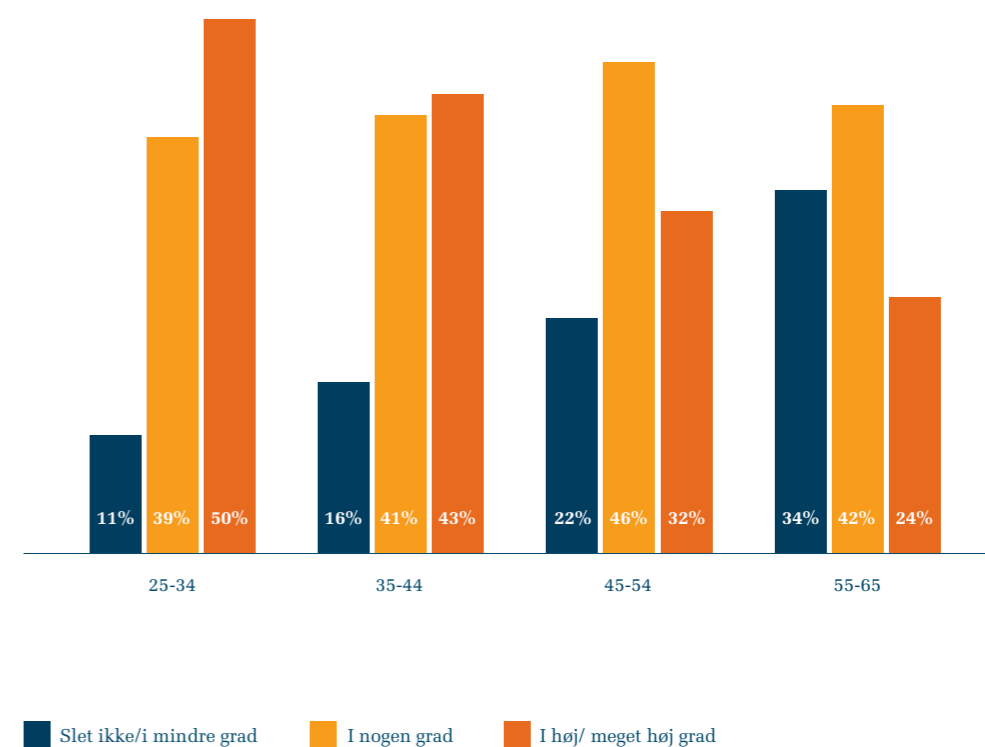
Opdeles der på uddannelse er det de højtuddannede, der oplever det største behov for kompetenceudvikling. Blandt akademikerne mener 40%, at de i høj eller meget høj grad har behov for kompetenceudvikling, hvilket er betydeligt højere end blandt de ufaglærte, hvor 28% mener, at de har behov for kompetenceudvikling.

**Figur 21.** I hvilken grad synes du, at du har behov for kompetenceudvikling, opdelt på uddannelse



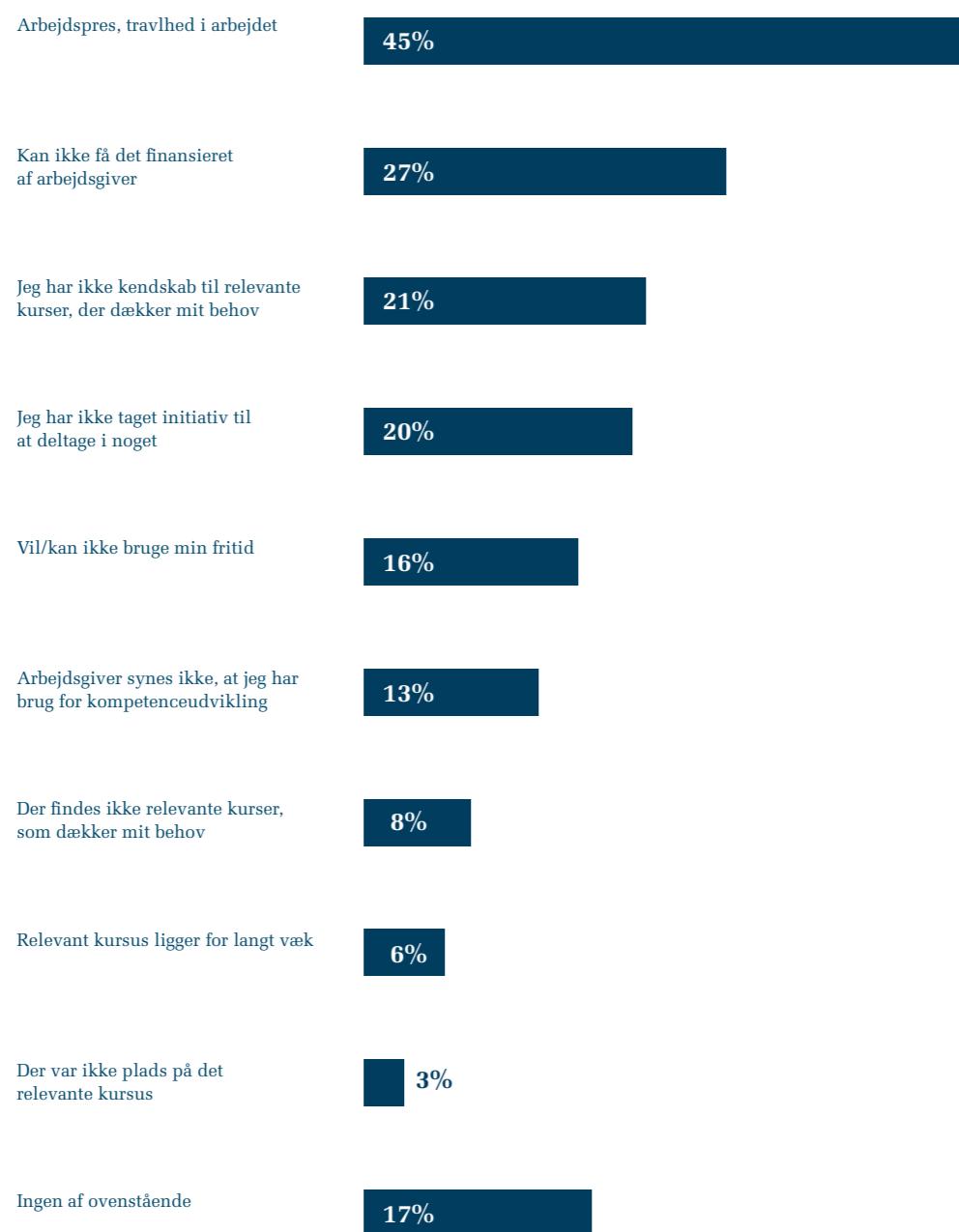
Særligt de unge oplever at have behov for kompetenceudvikling og halvdelen angiver, at de i høj eller meget høj grad har behov for kompetenceudvikling. Behovet falder med alderen, da knap hver fjerde (24%) af de 55-65-årige angiver at have et behov i høj eller meget høj grad.

**Figur 22.** I hvilken grad synes du, at du har behov for kompetenceudvikling, opdelt på alder



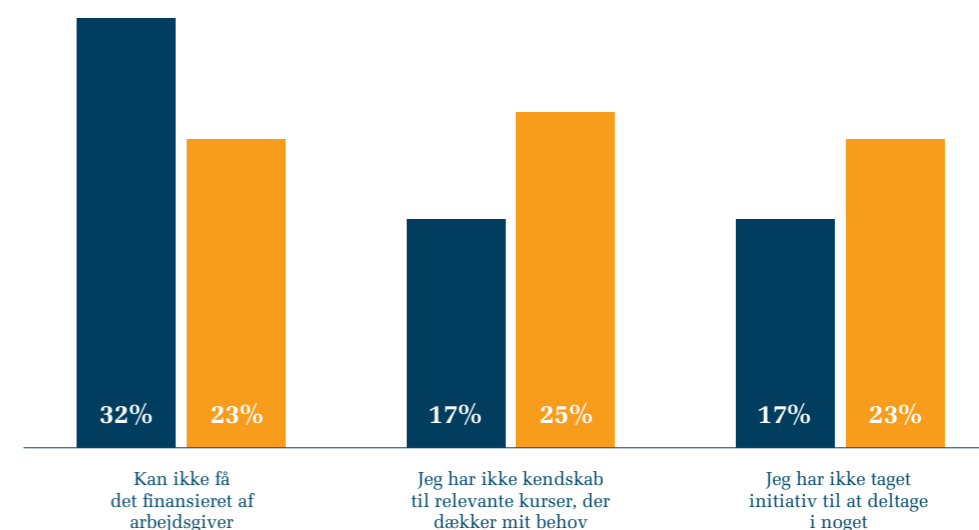
De svarpersoner, der har svaret, at de i nogen, høj eller meget høj grad har behov for kompetenceudvikling er også blevet spurgt til hvilke forhold, der har betydning for, at de ikke deltager i kompetenceudvikling. Næsten halvdelen (45%) angiver arbejdspress, men også manglende finansiering fra arbejdsgiver har betydning.

**Figur 23.** Er der en eller flere af følgende forhold, der har betydning for, at du ikke deltager i den kompetenceudvikling, du finder relevant?



Der er forskelle mellem sektorerne: i den offentlige sektor fylder det mere, at arbejdsgiveren ikke vil finansiere uddannelsen, mens det i den private sektor fylder mere, at man ikke har kendskab til relevante kurser og, at man ikke selv har taget initiativ til kompetenceudvikling.

**Figur 24.** Er der en eller flere af følgende forhold, der har betydning for, at du ikke deltager i den kompetenceudvikling, du finder relevant? Opdelt på sektor\*



Der er også forskelle på køn. 31% af kvinderne oplever, at de ikke kan få finansieret deres kompetenceudvikling af arbejdsgiver, hvilket kun gælder for 23% af mændene. Omvendt har hver fjerde (25%) af mændene ikke selv taget initiativ til kompetenceudvikling, hvilket kun gælder 15% af kvinderne.

Opdeles der på uddannelse, angiver flere af akademikerne (51%) end af de faglærte (38%), at arbejdspres er en faktor. Og både de videregående 2-4 årige uddannelser (28%) og akademikerne (32%) nævner oftere end de faglærte (14%), at de har svært ved at få kompetenceuddannelsen finansieret af arbejdsgiver.

\*Kun signifikante forskelle er vist

## Metode

---

Dataindsamlingen er foretaget i Megafons panel af Megafon for Djøf i perioden 25. til 29. oktober 2019. Der er indsamlet 2625 svar ud af en bruttostikprøve på 5400 personer, hvilket svar til en svarprocent på 49%. 2065 besvarelser indgår i analysen, da kun ansatte medarbejdere indgår.

Data er indsamlet blandt 25-65 årige lønmodtagere.

Data er vægtet i forhold til repræsentativitet i forhold til køn, alder og område.

## Bilag

---

Fordeling på baggrundsdata

**Tabel 4.** Er du i dag i beskæftigelse som lønmodtager?

Ja (både fuldtids- og deltidsbeskæftigede)	2065
Nej	544
Ved ikke	17
<b>I alt</b>	<b>2626</b>

**Tabel 5.** Hvad er dit køn?

Kvinde	995
Mand	1070
<b>Total</b>	<b>2065</b>

**Tabel 6.** Hvad er din højst gennemførte uddannelse?

Folkeskole eller studentereksamen	167
Erhvervsuddannelse	359
Videregående uddannelse (2-4 års varighed)	872
Universitetsuddannelse el. tilsvarende (min. 5 års varighed)	642
<b>Total</b>	<b>2040</b>

**Tabel 7.** Hvad er din alder?

25-34	464
35-44	527
45-54	603
55-65	471
<b>Total</b>	<b>2065</b>







Djøf  
Gothersgade 133  
1123 København K  
Telefon: 3395 9700  
djof.dk