

Undersøgelse om studerendes erfaringer med løn og ansættelsesvilkår i studiejob



Introduktion

Studiejobbet er for mange studerende den første rigtige kontakt med arbejdsmarkedet. Her omsættes teori til praksis, og her opstår de første erfaringer med løn, kontrakter, arbejdstid og de spilleregler, der følger med at være ansat. Netop derfor er studerendes viden om egne rettigheder – og deres mulighed for at tage en lønsamtale – ikke kun et spørgsmål om kroner og øre, men om tryghed, lige vilkår og en god start på arbejdslivet.

Samtidig er studiejob et område, hvor grænserne kan være uklare. Studerende arbejder i stillinger inden for både privat og offentlig sektor, hvor rammer og traditioner varierer, og det kan gøre det svært at gennemskue, hvad man kan forvente, hvad man kan kræve, og hvornår man bør reagere.

Når man er ny på arbejdsmarkedet, er det ofte sværere at vurdere, om en praksis er almindelig, eller om det er et brud på reglerne.

Djøf møder hver dag studerende, der gerne vil stå stærkere i dialogen med deres arbejdsgiver – både om løn og om helt grundlæggende vilkår. Analysen giver et indblik i, hvor studerende oplever barrierer, hvor de føler sig sikre, og hvor der kan være behov for mere viden og støtte. Det gør det muligt at målrette indsatser, der kan styrke studerendes position i studiejobbet og samtidig bygge bro til et mere trygt og bæredygtigt arbejdsliv efter endt uddannelse.

Analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt 2772 studerende, som er medlemmer af Djøf, og omhandler deres erfaringer fra studiejob, herunder lønforhandling og kendskab til ansættelsesretlige forhold.

Analysen viser

- Fire ud af fem studerende med studiejob har et studierelevant job (79 %), mens hver femte har et ikke-studierelevant job (21 %). De studerende arbejder oftest i den private sektor (71 %). 27 % arbejder i den offentlige sektor, og 2 % svarer "ved ikke".
- De fleste har kendskab til deres ansættelsesretlige forhold, men kendskabet varierer på tværs af områder. Flest studerende svarer, at de kender deres rettigheder "rigtig godt" i forbindelse med sygdom, egen opsigelse samt ferie (44 %). Ved afskedigelse er det derimod kun 34 %, der svarer, at de kender deres rettigheder "rigtig godt".

De færreste oplever, at deres rettigheder er blevet overtrådt i forbindelse med opsigelsesvarsler (1 % ved egen opsigelse og 1 % ved afskedigelse). Til gengæld svarer 8 %, at deres rettigheder er blevet overtrådt i forbindelse med løn under sygdom.

- To ud af tre har en aftalt arbejdstid angivet i timer pr. uge (67 %), mens næsten en tredjedel ikke har en aftalt arbejdstid (32 %).
- Næsten alle har en ansættelseskontrakt (97 %). 2 % svarer nej, og 1 % svarer "ved ikke".
- Blandt studerende i den offentlige sektor er knap halvdelen ansat på HK-overenskomst (47 %). 11 % er ansat på AC-overenskomst som bachelor, og 2 % på SUL-overenskomst. Samtidig svarer 23 % "ja, men ved ikke hvilken", 14 % "ved ikke", og 3 % "nej".
- I den private sektor svarer flest, at de ikke er ansat på en overenskomst (45 %), og næsten lige så mange svarer "ved ikke" (43 %). 9 % svarer ja og angiver hvilken, og 2 % svarer, at de ikke er ansat på en overenskomst, men at arbejdspladsen følger en overenskomst.

- Langt de fleste har ikke forhandlet løn (73 %). 27 % har prøvet at forhandle løn, og blandt dem angiver 14 %, at det er sket inden for de seneste 6 måneder, 7 % for 6-12 måneder siden, 5 % for 1-2 år siden og 2 % for mere end 2 år siden.
- Der er ikke signifikant forskel mellem andelen af mandlige og kvindelige studerende, som har lønforhandlet i deres studiejob.
- Blandt dem, der ikke har forhandlet løn, peger flest på, at de ikke oplever, det er muligt i deres stilling (53 %). 23 % er godt tilfredse med deres lønniveau, og 20 % ved ikke, hvordan man forhandler løn. Færre peger på andre årsager såsom automatisk lønstigning, som de er tilfredse med (17 %).
- Blandt de studerende, der har forhandlet løn, angiver de fleste, at de fik et udbytte af deres seneste lønforhandling (77 %), mens 19 % ikke fik et udbytte.

Indhold

Introduktion	2
Analysen viser	3
Resultater	7
Fire ud af fem af de studerende med et studiejob har et studierelevant job	7
De fleste studerende arbejder i den private sektor	8
To ud af tre studerende har en aftalt arbejdstid på deres studiejob	9
Kontrakt og overenskomst	10
Næsten alle studerende har en ansættelseskontrakt	10
Næsten alle studerende ansat i den offentlige sektor er dækket af en overenskomst – oftest en HK-overenskomst	11
De fleste studerende ansat i den private sektor er ikke dækket af en overenskomst eller ved ikke, om de er dækket af en overenskomst	12
Lønforhandling	13
Næsten tre ud af fire af de studerende har ikke forhandlet løn i deres studiejob	13
Næsten tre ud af fire af de studerende har ikke forhandlet løn i deres studiejob	14
Mange studerende oplever ikke, at det er muligt at forhandle løn i deres stilling	15
Langt de fleste studerende fik et udbytte ved deres seneste lønforhandling	16

Andelen af studerende, som fik et udbytte ved lønforhandling, er stabil over de seneste år	17
Lige mange mandlige og kvindelige studerende forhandler løn	18
Figur 12 viser andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige studerende, som svarer, at de har lønforhandlet i deres studiejob. Det fremgår, at der ikke er signifikant forskel mellem mænd og kvinder, idet 27 % af de kvindelige studerende og 28 % af de mandlige studerende har lønforhandlet.	18
Tendenser i de studerendes åbne svar om erfaringer med lønforhandling	18
Rettigheder som ansat	20
Faktaboks: Hvordan er studerendes rettigheder som ansatte?	20
De studerende oplever, at de har et højt kendskab til deres ansættelsesrettigheder med hensyn til ferie, egen opsigelse og sygdom - men i mindre grad ved afskedigelse.	21
De studerende oplever, at de har et højt kendskab til deres ansættelsesrettigheder med hensyn til ferie, egen opsigelse og sygdom - men i mindre grad ved afskedigelse.	22
8 % af de studerende har oplevet, at deres rettigheder er blevet overtrådt i forbindelse med løn under sygdom	23
<i>Udvalgte citater fra studerende, som har oplevet, at deres rettigheder er blevet overtrådt i deres studiejob</i>	25
Metode	26

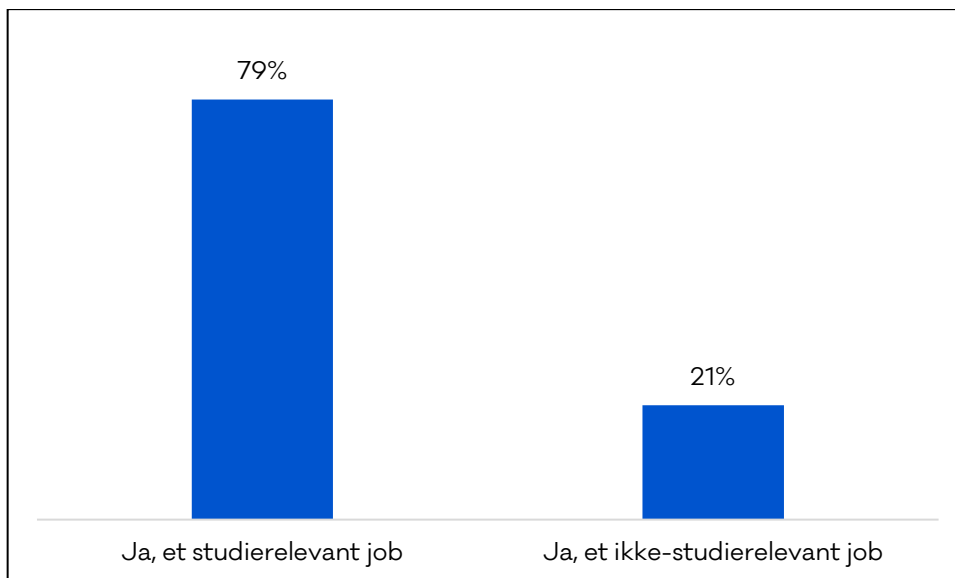
Resultater

Fire ud af fem af de studerende med et studiejob har et studierelevant job

Figuren viser, de studerendes svar på spørgsmålet "Har du et studiejob? Et studiejob er defineret ved et lønnet arbejde, du varetager ved siden af dit studie."

Fire ud af fem svarer "Ja, et studierelevant job" (79 %), mens en mindre andel svarer "Ja, et ikke-studierelevant job" (21 %).

Figur 1: Har du et studiejob? Et studiejob er defineret ved et lønnet arbejde, du varetager ved siden af dit studie.

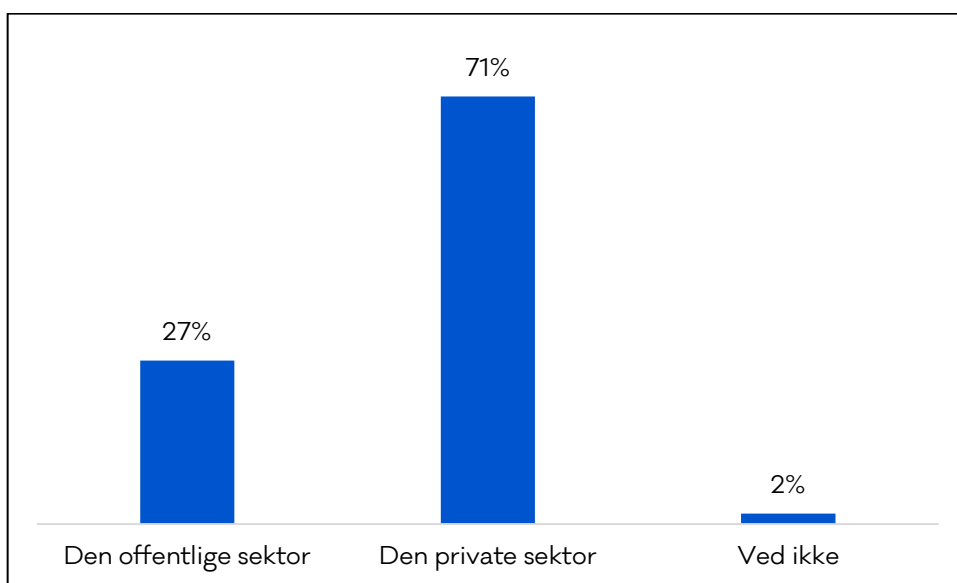


Note: N = 2.472

De fleste studerende arbejder i den private sektor

På spørgsmålet "Hvilken sektor arbejder du indenfor?" angiver de studerende Djøf-medlemmer overvejende "Den private sektor" (71 %), mens 27 % angiver "Den offentlige sektor". 2 % svarer "Ved ikke".

Figur 2: Hvilken sektor arbejder du indenfor?

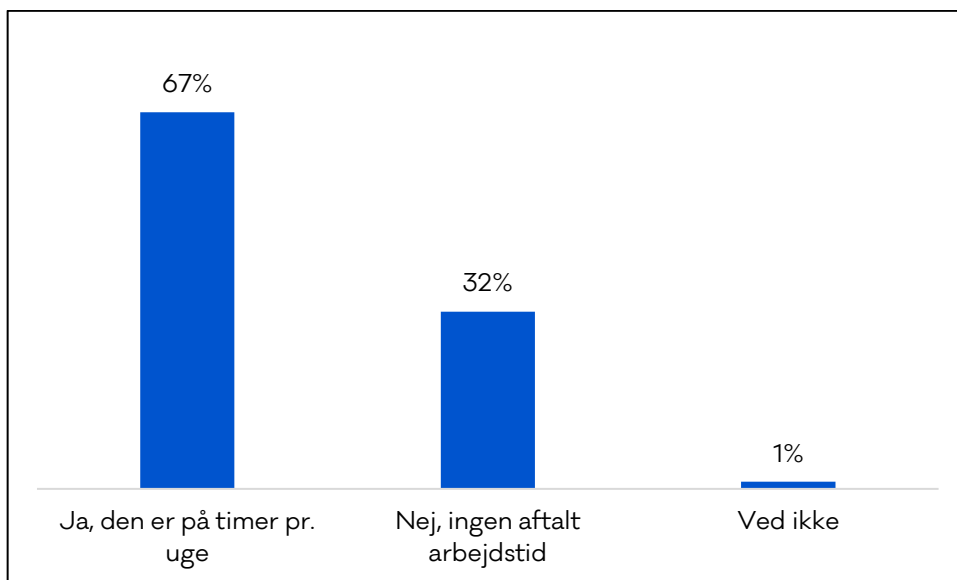


Note: N = 2.472

To ud af tre studerende har en aftalt arbejdstid på deres studiejob

På spørgsmålet "Har du en aftalt arbejdstid?" angiver de studerende Djøf-medlemmer overvejende "Ja, den er på timer pr. uge" (67 %). 32 % svarer "Nej, ingen aftalt arbejdstid", og 1 % svarer "Ved ikke".

Figur 3: Har du en aftalt arbejdstid?



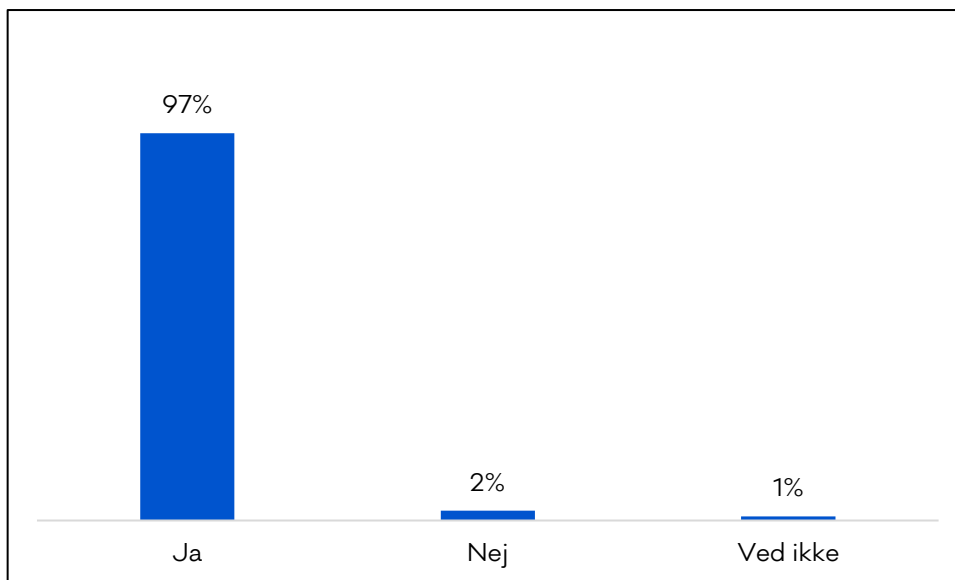
Note: N = 2.451

Kontrakt og overenskomst

Næsten alle studerende har en ansættelseskontrakt

Blandt de studerende Djøf-medlemmer svarer 97 % "Ja" til, at de har en ansættelseskontrakt. 2 % svarer "Nej", og 1 % angiver "Ved ikke".

Figur 4: Har du en ansættelseskontrakt?



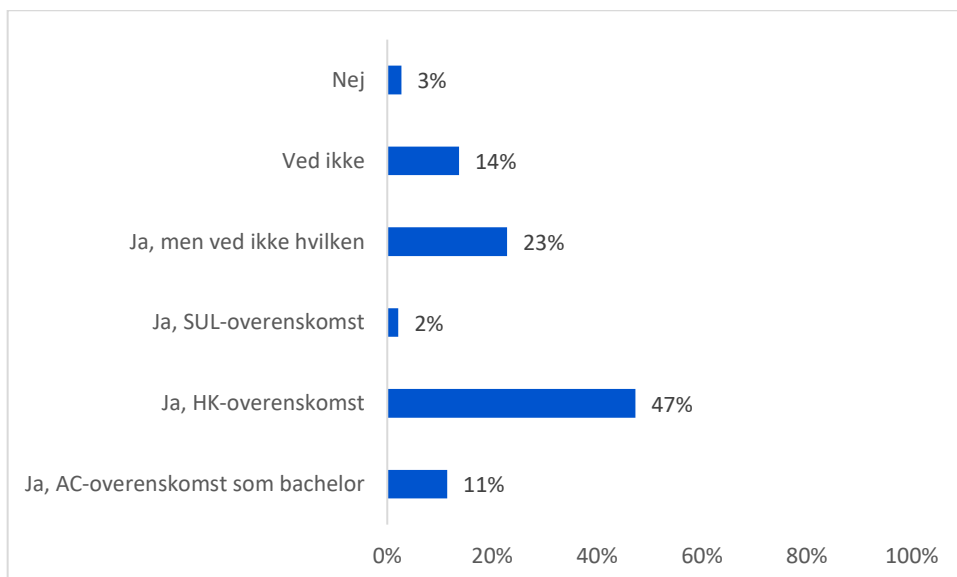
Note: N = 2.441

Næsten alle studerende ansat i den offentlige sektor er dækket af en overenskomst – oftest en HK-overenskomst

Blandt de studerende Djøf-medlemmer i den offentlige sektor angiver flest, at de er ansat på "Ja, HK-overenskomst" (47 %).

Derudover svarer nogle "Ja, AC-overenskomst som bachelor" (11 %) og færre "Ja, SUL-overenskomst" (2 %). En gruppe svarer desuden "Ja, men ved ikke hvilken" (23 %) og 14 % angiver "Ved ikke". 3 % svarer "Nej".

Figur 5: Er du ansat på en overenskomst? (Offentlig sektor)



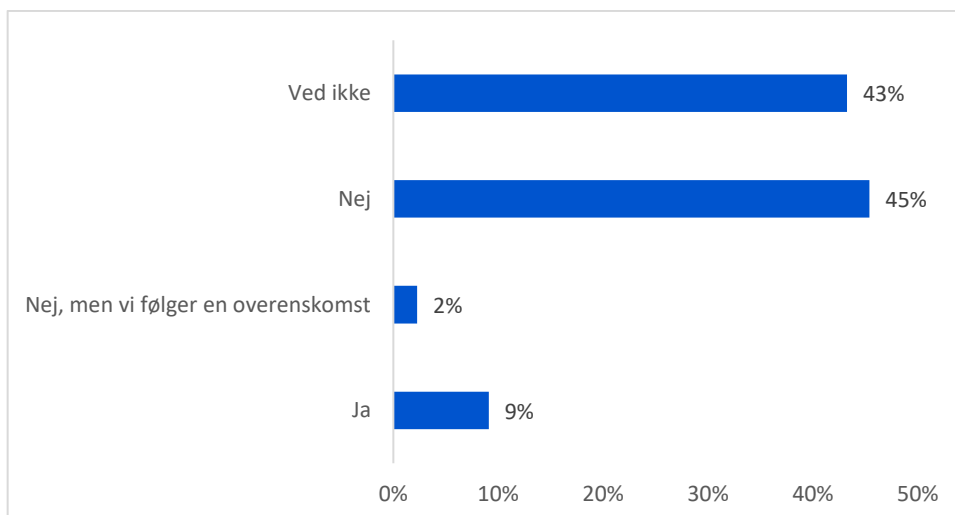
Note: N = 666

De fleste studerende ansat i den private sektor er ikke dækket af en overenskomst eller ved ikke, om de er dækket af en overenskomst

I den private sektor svarer de studerende Djøf-medlemmer oftest "Nej" til, at de er ansat på en overenskomst (45 %), og næsten lige så mange svarer "Ved ikke" (43 %).

Kun hver tiende (9 %) angiver "Ja" og 2 % svarer "Nej, men vi følger en overenskomst:".

Figur 6: Er du ansat på en overenskomst? (Privat sektor)



Note: N = 1.540

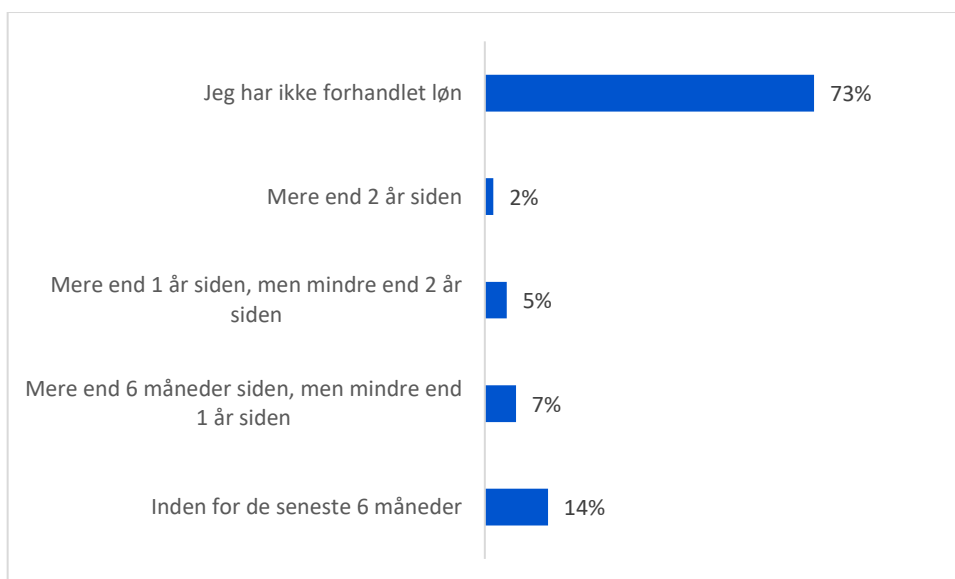
Lønforhandling

Næsten tre ud af fire af de studerende har ikke forhandlet løn i deres studiejob

På spørgsmålet "Hvornår har du senest forhandlet din løn?" svarer de studerende Djøf-medlemmer oftest "Jeg har ikke forhandlet løn" (73 %). 27 % af de studerende har således prøvet at forhandle løn.

14 % angiver "Inden for de seneste 6 måneder", 7 % "Mere end 6 måneder siden, men mindre end 1 år siden", 5 % "Mere end 1 år siden, men mindre end 2 år siden", og 2 % "Mere end 2 år siden".

Figur 7: Hvornår har du senest forhandlet din løn? Lønforhandling kan både være i dit nuværende eller tidligere job



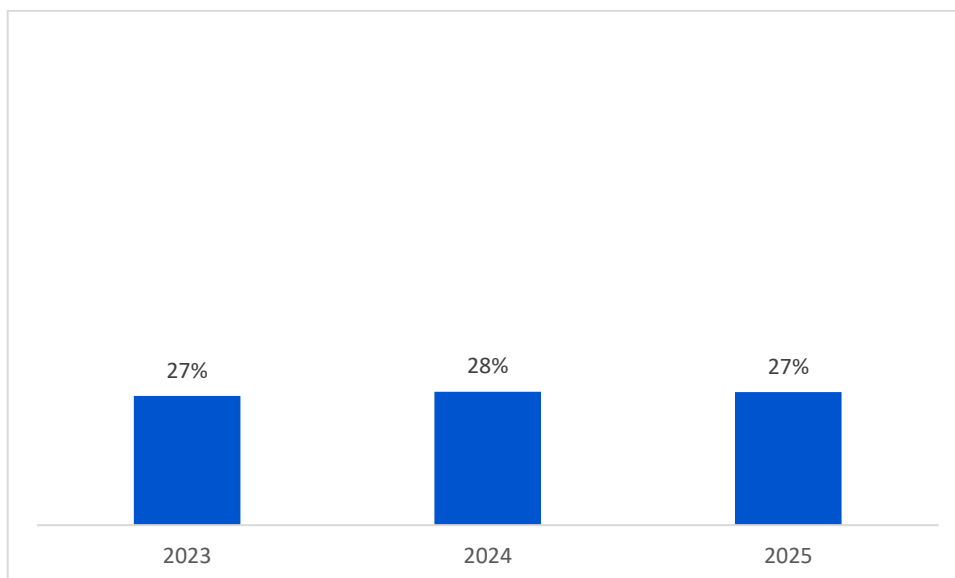
Note: N = 2.453

Næsten tre ud af fire af de studerende har ikke forhandlet løn i deres studiejob

På spørgsmålet "Hvornår har du senest forhandlet din løn?" svarer de studerende Djøf-medlemmer oftest "Jeg har ikke forhandlet løn" (73 %). 27 % af de studerende har således prøvet at forhandle løn.

14 % angiver "Inden for de seneste 6 måneder", 7 % "Mere end 6 måneder siden, men mindre end 1 år siden", 5 % "Mere end 1 år siden, men mindre end 2 år siden", og 2 % "Mere end 2 år siden". Som figuren viser ligger andelen af studerende, der har forhandlet løn i deres studiejob, på det samme niveau over de seneste 3 år

Figur 8: Udvikling i andelen af studerende, som har forhandlet løn i deres studiejob fra 2023 til 2025



Note: 2025 N = 673. 2024 N = 727. 2023 N = 714.

Mange studerende oplever ikke, at det er muligt at forhandle løn i deres stilling

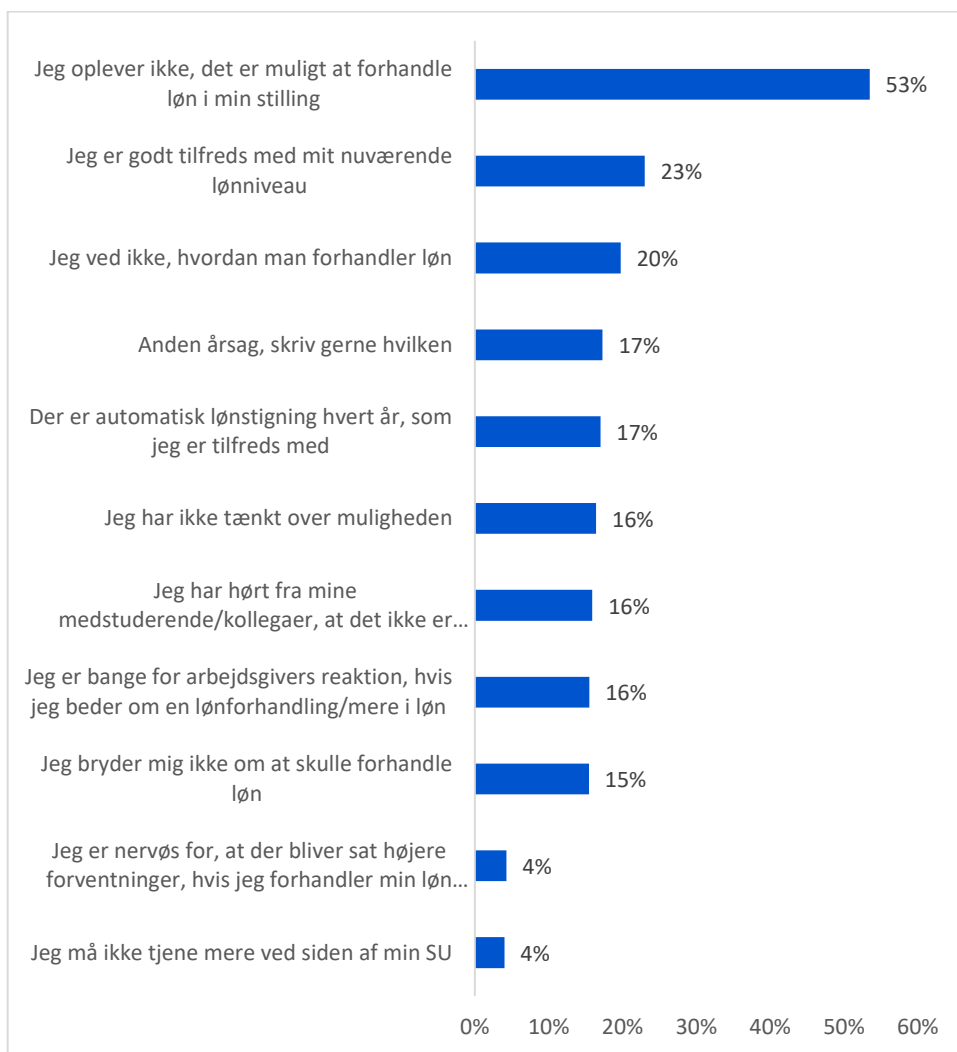
Vi har bedt de studerende, som ikke har forhandlet løn, uddybe, hvorfor de ikke har gjort det. Flest peger på "Jeg oplever ikke, det er muligt at forhandle løn i min stilling" (53 %). Derudover svarer 23 % "Jeg er godt tilfreds med mit nuværende lønniveau", og 20 % "Jeg ved ikke, hvordan man forhandler løn".

17 % angiver "Der er automatisk lønstigning hvert år, som jeg er tilfreds med", og 17 % vælger "Anden årsag

Tre grupper på 16 % angiver "Jeg har ikke tænkt over muligheden", "Jeg har hørt fra mine medstuderende/kollegaer, at det ikke er muligt at forhandle min løn" og "Jeg er bange for arbejdsgivers reaktion, hvis jeg beder om en lønforhandling/mere i løn".

15 % svarer "Jeg bryder mig ikke om at skulle forhandle løn". Mindre grupper på 4 % angiver "Jeg er nervøs for, at der bliver sat højere forventninger, hvis jeg forhandler min løn højere" og "Jeg må ikke tjene mere ved siden af min SU".

Figur 9: Hvilke årsager er der til, at du ikke har forhandlet løn? (sæt gerne flere markeringer) (N=1722)

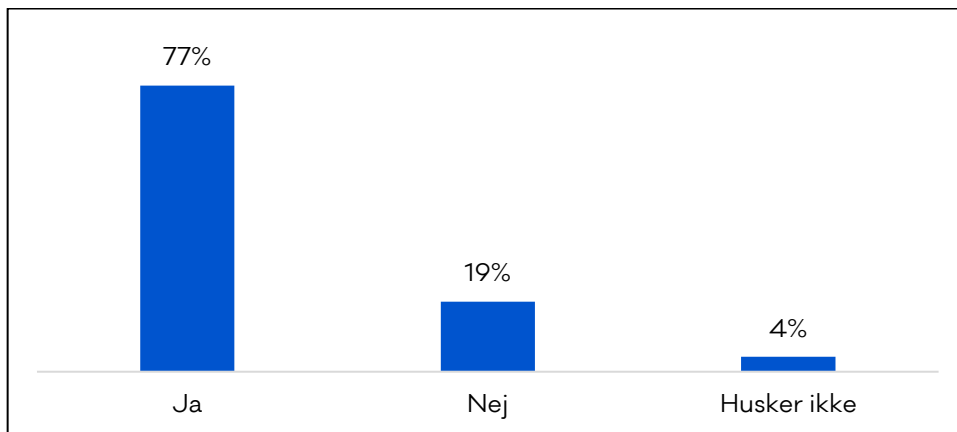


Note: N = 1.722. 3.481 svar afgivet i alt.

Langt de fleste studerende fik et udbytte ved deres seneste lønforhandling

Vi har spurgt de studerende, som har forhandlet løn, om de fik et udbytte ved deres seneste lønforhandling. Langt de fleste angiver "Ja" (77 %), mens 19 % svarer "Nej". Herudover svarer 4 % "Husker ikke".

Figur 10: Fik du et udbytte af din seneste lønforhandling?



Note: N = 626

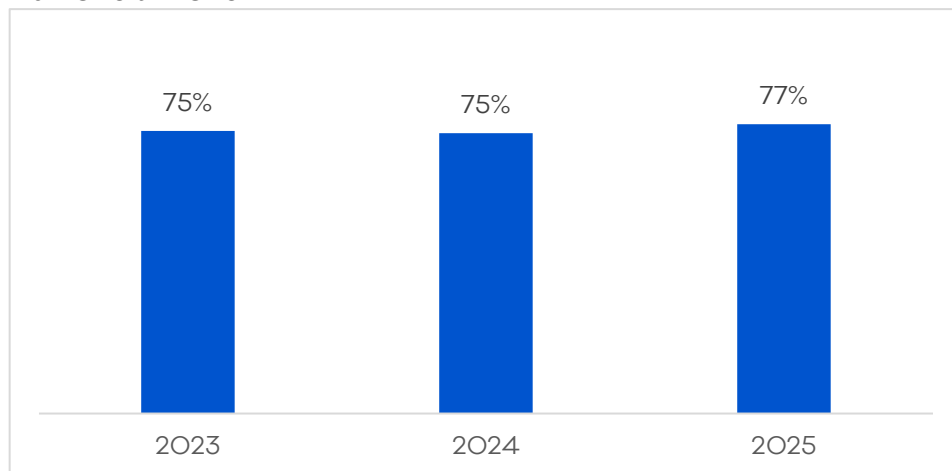
Andelen af studerende, som fik et udbytte ved lønforhandling, er stabil over de seneste år

Vi har også undersøgt, hvor mange studerende som fik udbytte ved deres lønforhandling i deres studiejob i 2024 og 2023.

Figur 11 viser, at andelen er stabil. I 2023 og 2024 har 75 % fået udbytte ved deres lønforhandling. I 2025 er det 77 %.

Forskellen er ikke signifikant.

Figur 11: Andel, som fik udbytte af deres lønforhandling i deres studiejob fra 2023 til 2025

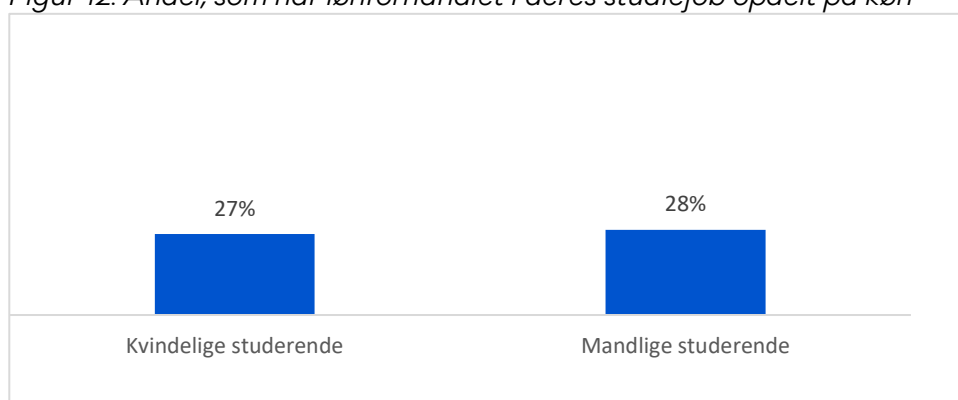


Note: 2025 N = 483. 2024 N = 518. N 2023 = 503.

Lige mange mandlige og kvindelige studerende forhandler løn

Figur 12 viser andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige studerende, som svarer, at de har lønforhandlet i deres studiejob. Det fremgår, at der ikke er signifikant forskel mellem mænd og kvinder, idet 27 % af de kvindelige studerende og 28 % af de mandlige studerende har lønforhandlet.

Figur 12: Andel, som har lønforhandlet i deres studiejob opdelt på køn



Note: Kvinder N = 397. Mænd N = 276

Tendenser i de studerendes åbne svar om erfaringer med lønforhandling

Vi har spurgt studerende: "Vil du sætte nogle flere ord på din erfaring med at forhandle løn, som kunne være til gavn for andre studerende" På baggrund af deres åbne svar har vi identificeret en række tendenser i de studerendes erfaringer.

Tema 1: Forberedelse er afgørende

Mange studerende peger på, at god forberedelse er afgørende for lønforhandling. Det styrker forhandlingen at kende lønniveauet for lignende stillinger og kunne henvise til konkrete argumenter som erfaring, ansvar og resultater. Flere fremhæver brugen af Djøfs lønstatistik og dialog med medstuderende som vigtige redskaber.

Citat: "Jeg brugte Djøfs lønstatistik og konkrete eksempler på mit ansvar og mine opgaver for at vise, hvorfor en lønstigning var rimelig."

Tema 2: Man skal selv tage initiativ

En tydelig tendens er, at lønforhandling sjældent bliver taget op af arbejdsgiveren. Mange oplever, at de selv skal bringe emnet på banen – både ved ansættelse og undervejs i jobbet. Flere beskriver, at det i sig selv bliver set positivt at spørge, også selvom det ikke altid fører til en lønstigning.

Citat: "Man får ikke noget, hvis man ikke spørger – det værste der kan ske, er et nej."

Tema 3: Fast lønramme, men stadig forhandlingsmuligheder

Mange studerende oplever, at deres løn er fastlagt gennem overenskomster eller interne lønrammer, særligt i det offentlige og i større organisationer. Her er der ofte begrænset rum for individuel forhandling, selvom enkelte peger på, at tillæg eller skift til en AC-overenskomst kan give muligheder.

Citat: "Til min sidste forhandling var det ikke muligt at forhandle lønnen op, men til gengæld kunne jeg forhandle om øget fleksibilitet og titel."

Tema 4: Fællesskab og støtte kan gøre en forskel

Flere studerende fremhæver, at det kan styrke forhandlingen at stå sammen med andre studerende eller at inddrage sin tillidsrepræsentant eller fagforening.

Citat: "Vi var flere studerende, der gik sammen, og det gjorde det både mindre sårbart og lettere at blive taget seriøst."

Tema 5: Lønforhandling som vigtig læring

Flere beskriver, at studiejobbet er et vigtigt sted at øve sig i lønforhandling og i at tale om egen værdi – erfaringer, som de ser som værdifulde senere i arbejdslivet, uanset om forhandlingen lykkes eller ej.

Citat: "Selvom det var grænseoverskridende, var det en god erfaring – det er rart at have prøvet det, før det for alvor gælder i et fuldtidsjob."

Rettigheder som ansat

I dette afsnit har vi fokus på de studerendes kendskab til deres rettigheder som ansatte samt deres oplevelser med brud på rettigheder som arbejdstagere. Nedenfor præsenterer vi en kort oversigt over studerendes rettigheder i deres studiejob.

Faktaboks: Hvordan er studerendes rettigheder som ansatte?

Studerendes rettigheder i studiejob afhænger af, hvilken type arbejde de udfører – og hvor meget de arbejder.

Hvis en studerende arbejder mere end 8 timer om ugen med fx kontoropgaver, salg eller administration, kan vedkommende være funktionær. Det giver særlige rettigheder i ansættelsen.

En studerende er typisk funktionær, hvis vedkommende:

- arbejder mere end 8 timer om ugen
- udfører kontorarbejde, salg, administration, teknisk eller klinisk støtte
- leder eller fører tilsyn med andres arbejde.

En studerende er ikke funktionær, hvis arbejdet er manuelt, håndværks- eller produktionspræget.

Som funktionær har man blandt andet ret til:

- løn under sygdom – det betyder, at arbejdsgiver skal betale løn, hvis den studerende bliver syg og ikke kan arbejde
- opsigelsesvarsel ved afskedigelse – længden afhænger af, hvor længe den studerende har været ansat
- opsigelsesvarsel ved egen opsigelse – som udgangspunkt løbende måned plus en måned, medmindre der er tale om en prøveperiode.

De studerende oplever, at de har et højt kendskab til deres ansættelsesrettigheder med hensyn til ferie, egen opsigelse og sygdom - men i mindre grad ved afskedigelse.

Vi har spurgt de studerende Djøf-medlemmer, om de kender deres ansættelsesretlige forhold i forbindelse med ferie, egen opsigelse, afskedigelse og sygdom.

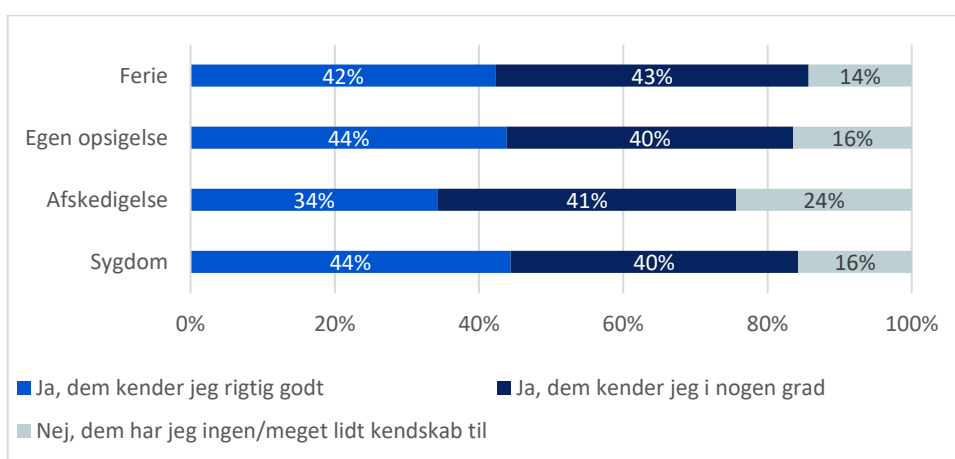
Om rettigheder vedrørende "Ferie" svarer 42 % "Ja, dem kender jeg rigtig godt", 43 % "Ja, dem kender jeg i nogen grad", og 14 % "Nej, dem har jeg ingen/meget lidt kendskab til".

Om "Egen opsigelse" svarer 44 % "rigtig godt", 40 % "i nogen grad", og 16 % "nej/ingen eller meget lidt kendskab".

Om "Afskedigelse" svarer 34 % "rigtig godt", 41 % "i nogen grad", og 24 % "nej/ingen eller meget lidt kendskab". Færrest kender således deres rettigheder i forbindelse med afskedigelse.

Om "Sygdom" svarer 44 % "rigtig godt", 40 % "i nogen grad", og 16 % "nej/ingen eller meget lidt kendskab".

Figur 13: Kender du dine ansættelsesretlige forhold i forbindelse med:



Note: N = 2.437 - 2.450

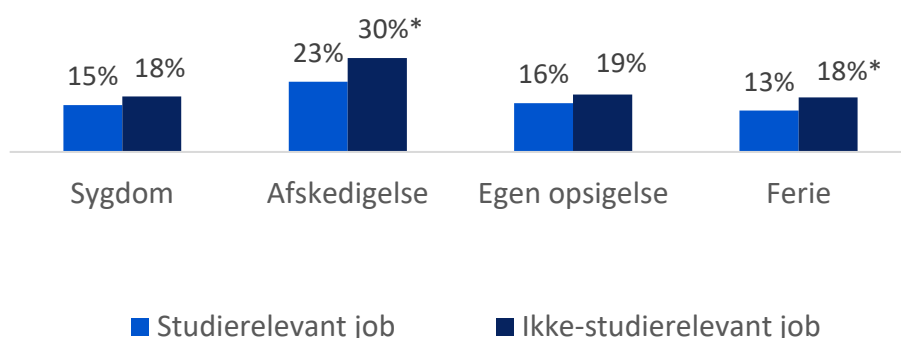
De studerende oplever, at de har et højt kendskab til deres ansættelsesrettigheder med hensyn til ferie, egen opsigelse og sygdom - men i mindre grad ved afskedigelse.

Vi sammenligner studerende med studiejob efter, om jobbet er studierelevant eller ej, og ser på andelen, der svarer "Nej, dem har jeg ingen/meget lidt kendskab til".

Andelen er gennemgående højere blandt dem med et ikke-studierelevant job end blandt dem med et studierelevant job. For "Afskedigelse" svarer 30 % i ikke-studierelevante job mod 23 % i studierelevante job, hvilket er en signifikant forskel. For "Ferie" er andelen 18 % mod 13 %, også signifikant.

For "Sygdom" er forskellen 18 % mod 15 %, og for "Egen opsigelse" 19 % mod 16 %. Disse forskelle er ikke signifikante.

Figur 14: Andel som svarer "Nej" til spørgsmålet "Kender du dine ansættelsesretlige forhold i forbindelse med..." (Opdelt på studierelevant job eller ej)



Note: * Signifikant flere end dem med studierelevant arbejde
N = 350 - 593

8 % af de studerende har oplevet, at deres rettigheder er blevet overtrådt i forbindelse med løn under sygdom

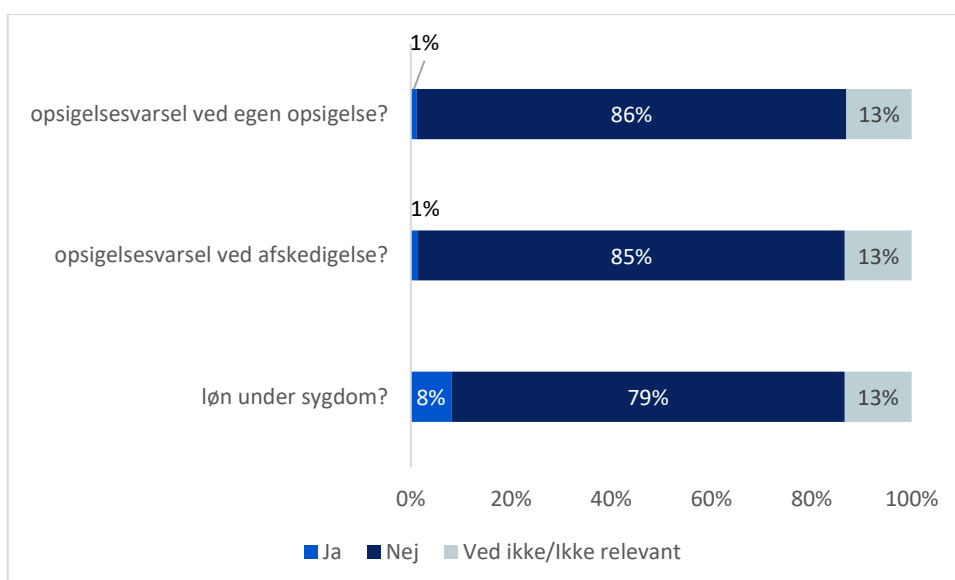
Vi har spurgt de studerende med studiejob, om deres rettigheder er blevet overtrådt i forbindelse med opsigelsesvarsel og løn under sygdom.

Ved "opsigelsesvarsel ved egen opsigelse?" svarer 1 % "Ja", 86 % "Nej" og 13 % "Ved ikke/Ikke relevant".

Ved "opsigelsesvarsel ved afskedigelse?" svarer 1 % "Ja", 85 % "Nej" og 13 % "Ved ikke/Ikke relevant".

Ved "Løn under sygdom?" svarer 8 % "Ja", 79 % "Nej" og 13 % "Ved ikke/Ikke relevant". Der er således klart flest, som har oplevet, at deres rettigheder er blevet overtrådt i forbindelse med løn under sygdom.

Figur 15: Har du oplevet, at dine rettigheder i dit studiejob er blevet overtrådt i forbindelse med...



Note: N = 2.440 – 2.443

Tendenser i de studerendes åbne svar om at opleve rettighedsbrud på studiejob

Vi har spurgt studerende: "Vil du sætte nogle flere ord på, hvordan du har oplevet, at dine rettigheder er blevet overtrådt?" På baggrund af deres åbne svar ser vi flere klare tendenser.

De fleste besvarelser handler om udfordringer med løn under sygdom. Mange fortæller, at de ikke får løn, når de er syge, eller at reglerne er uklare, fordi de er timelønnede, har skiftende vagter eller selv planlægger deres timer. Flere beskriver også, at de i praksis forventes at flytte arbejdet til en anden dag i stedet for at få løn for sygedagen.

En anden tendens er mangel på viden og information. Flere skriver, at de ikke vidste, at de kunne have ret til løn under sygdom, og at arbejdsgiver eller HR heller ikke gjorde dem opmærksomme på det. Nogle oplever først ændringer, når de selv siger fra, eller når en kollega eller Djøf gør opmærksom på reglerne.

Endelig peger flere svar på uklare ansættelsesformer og kontrakter, hvor studerende behandles som timelønnede uden rettigheder, selv om opgaverne minder om funktionærarbejde.

Flere studerende nævner også andre brud, herunder fyringer uden varsel, problemer med løn efter opsigelse, samt forhold om feriepenge og helligdage. Samlet set viser besvarelserne, at rettigheder i praksis ofte afhænger af, om den studerende selv kender reglerne og tør tage dialogen med arbejdsgiveren.

Udvalgte citater fra studerende, som har oplevet, at deres rettigheder er blevet overtrådt i deres studiejob

Om løn under sygdom

1. "Fået fortalt at på grund af, at jeg er timelønnet har jeg ikke krav på løn under sygdom. (Har 15 timer om ugen)."
2. "I et tidligere job i ministerie, fik man af vide, at der ikke var løn under sygdom, da man i så fald kunne arbejde de øvrige dage og dermed opfylde de 15 timer."
3. "I min og de andre studentermedhjælperes kontrakt, står der at vi ikke får løn under sygdom. Vi er dog ansat til 15-20 timer om ugen. Vi ved dette ikke stemmer overens med loven, men da en ansat forsøgte at påtale det, blev det ikke taget seriøst og samtalen blev affejet."
4. "I mit tidligere studiejob fik jeg ikke løn under sygdom, og jeg vidste ikke på daværende tidspunkt, at jeg var omfattet af funktionærloven og derved havde ret til løn under sygdom."
5. "De siger normen er at arbejde hjemmefra ved mild sygdom"

Om afskedigelse og opsigelse

1. "Blev afskediget efter jeg havde indleveret en lægeerklæring på sygemelding."
2. "Blev fyret med virkning fra dagen, fordi de skar ned for områder. [...] Jeg havde været ansat i 5 måneder."
3. "Jeg er blevet afskediget uden varsel uden noget løn/kompensation. Tog sagen til Djøf og fik så noget godtgørelse."
4. "Da jeg sagde op hos min tidligere arbejdsgiver, fjernede de alle mine vagter i min opsigelsesperiode og ønskede ikke at betale løn for de vagter."
5. "Jeg blev opsagt fra dags dato, med begrundelse omstrukturering men opsigelsen kom lige efter en sygemelding, som de havde givet udtryk for overfor mine kollegaer, at de ikke troede på."

Metode

Analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs studerende medlemmer, som har et studiejob. I undersøgelsen bliver de studerende spurgt om temaerne løn og vilkår, arbejdstid og fleksibilitet, overenskomster, lønforhandling og kendskab til rettigheder.

Data er indsamlet i perioden 6. november til 28. november 2025. I løbet af perioden har vi sendt tre påmindelser.

Undersøgelsen er sendt til alle studerende medlemmer (21.814), da vi ikke har oplysninger om studiejob. Vi ved fra tidligere undersøgelser (Undersøgelse om studiejob 2022), at ca. 78 % har et studiejob, dvs. 17.015. Vi har svar fra 2.472 – dvs. estimeret svarprocent er 14,5.