

Ansættelsesklausuler på det danske arbejdsmarked



Ansættelsesklausuler på det danske arbejdsmarked

© VIVE og forfatteren, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-497-7

Projekt: 303073

Finansiering: Beskæftigelsesministeriet

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

Den 1. januar 2016 blev der indført en ny lov, der skulle begrænse brugen af ansættelsesklausuler, da det har vist sig, at ansættelsesklausuler kan sænke mobiliteten på arbejdsmarkedet og dermed hæmme innovation, iværksætteri og produktivitet.

Formålet med denne undersøgelse er at kortlægge udbredelsen af ansættelsesklausuler blandt private virksomheder på det danske arbejdsmarked. Det er desuden formålet at undersøge, om virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler er blevet reduceret i forhold til en tidligere undersøgelse, der blev udført i 2015, umiddelbart før loven trådte i kraft.

Undersøgelsen er gennemført af seniorforsker Jan Hyld Pejtersen. Rapporten har været i eksternt review. Tak til reviewer for kommentarer. Tak til alle virksomheder, der har bidraget til undersøgelsen.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

Kræn Blume Jensen

Forsknings- og analysechef for VIVE Sociale forhold og Arbejdsmarked



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
Afrapportering	12
1 Indledning	13
1.1 Tidligere undersøgelse fra 2015	14
1.2 Formål med undersøgelsen	14
2 Spørgeskemaundersøgelse om anvendelse af ansættelses-klausuler	15
2.1 Population	15
2.2 Spørgeskema	15
2.3 Analyser	16
3 Anvendelse af ansættelses-klausuler på det danske arbejdsmarked i 2025	17
3.1 Ansættelsesklausuler på arbejdsmarkedet	18
3.2 Anvendelse af ansættelsesklausuler opgjort på branche og virksomhedsstørrelse	22
3.3 Virksomhedernes brug af andre kontraktmæssige redskaber til at fastholde medarbejdere	24
3.4 Ansættelsesklausuler som barrierer for rekruttering af nye medarbejdere	25
4 Ændring i virksomhedernes anvendelse af ansættelses-klausuler fra 2015 til 2025 i 14 udvalgte underbrancher	29
4.1 Anvendelse af ansættelsesklausuler i 2015 og 2025	30
4.2 Anvendelse af ansættelsesklausuler opgjort på virksomhedsstørrelse i 2015 og 2025	34
4.3 Virksomhedernes brug af andre kontrakt-mæssige redskaber i 2015 og 2025	35
4.4 Ansættelsesklausuler som barrierer for rekruttering af nye medarbejdere i 2015 og 2025	36
5 Diskussion og konklusion	39

5.1	Anvendelse af ansættelsesklausuler i 2025	39
5.2	Ændringer i anvendelse af ansættelsesklausuler 2015-2025	40
5.3	Styrker og svagheder	41
	Dokumentation	44
6	Metode	45
6.1	Population og stikprøve	45
6.2	Spørgeskema	45
6.3	Procedure	46
6.4	Bortfaldsanalyse	46
6.5	Vægtning af data	49
6.6	Statistisk analyse	49
	Litteratur	50
Bilag 1	Udbredelsen af ansættelsesklausuler i 14 udvalgte brancher i 2015	51
Bilag 2	Stikprøve	53
Bilag 3	Invitationsbrev til spørgeskema	55
Bilag 4	Spørgeskema om konkurrence- og kundeklausuler	58
Bilag 5	Detaljeret data for de overordnede resultater i undersøgelsen i alle brancher	65
Bilag 6	Detaljeret data for de overordnede resultater for undersøgelsen i 14 underbrancher	67
Bilag 7	Vurdering af konfidensgrænser for hovedresultaterne i rapporten fra 2015	69
	Vurdering af signifikant forskel på baggrund af 83 % konfidensgrænser	71

Hovedresultater

Ansættelsesklausuler er en fællesbetegnelse for konkurrenceklausuler, kundeklausuler og kombinerede konkurrence- og kundeklausuler. I 2016 blev der indført en ny lov, der skulle begrænse brugen af ansættelsesklausuler, da det har vist sig, at ansættelsesklausuler kan sænke mobiliteten på arbejdsmarkedet og dermed hæmme innovation, iværksætteri og produktivitet.

Formålet med undersøgelsen

Formålet med denne undersøgelse er at kortlægge udbredelsen af ansættelsesklausuler blandt private virksomheder på det danske arbejdsmarked. Det er desuden formålet at undersøge, om virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler er blevet reduceret i forhold til en tidligere undersøgelse i 14 udvalgte brancher, som blev foretaget, umiddelbart før ansættelsesklausuloven blev indført.

Ansættelsesklausuler

Ansættelsesklausuler er defineret på følgende måde:

- En *konkurrenceklausul* er en aftale om, at lønmodtageren i en periode efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse i en konkurrerende virksomhed eller på anden måde drive konkurrerende forretning.
- En *kundeklausul* er en aftale om, at lønmodtageren i en periode efter fratrædelsen ikke må have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder eller forretningsforbindelser.
- En *kombineret konkurrence- og kundeklausul* er en aftale om, at lønmodtageren forpligtes af en konkurrenceklausul og en kundeklausul i samme periode.

Der er en række betingelser i loven om ansættelsesklausuler, som skal være opfyldt, før klausulerne kan gøres gældende over for lønmodtageren. Der skal bl.a. være en skriftlig aftale med en bestemmelse om compensation. Konkurrence- og kundeklausuler kan vare op til 12 måneder efter lønmodtagerens fratrædelse, mens kombinerede klausuler kun kan vare op til 6 måneder.

Datagrundlaget for undersøgelsen

Undersøgelsen er baseret på en survey, som DST Survey foretog på vegne af VIVE i perioden 11. februar-24. april 2025 blandt en stikprøve af 14.034 private virksom-

heder. Der var svar fra 4.900 virksomheder, og resultaterne er efterfølgende vægtet og opregnet, således at resultaterne er repræsentative for private virksomheder på det danske arbejdsmarked med hensyn til branche og virksomhedernes størrelse. Resultaterne for 14 udvalgte underbrancher blev desuden sammenlignet med en tidligere undersøgelse fra 2015, der blev foretaget, umiddelbart før ansættelsesklau- sulloven blev indført. Den tidligere undersøgelse blev udført af Epinion og bestod af svar fra 1.200 virksomheder. Af de 4.900 svar i undersøgelsen fra 2025 var de 1.584 svar fra de 14 brancher, der også blev undersøgt i 2015.

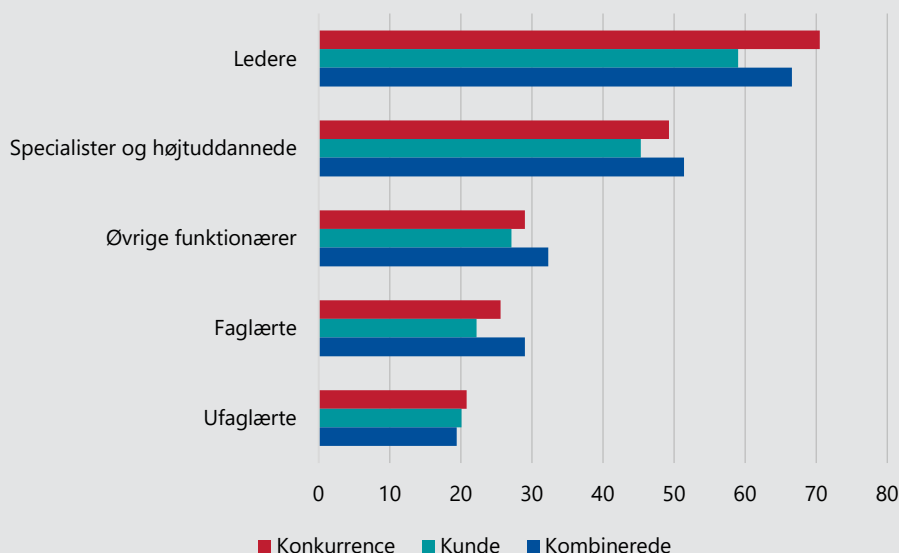
Virksomhedernes anvendelse af ansættelses- klausuler på det private arbejdsmarked 2025

Der er 6,3 % af virksomheder på det private arbejdsmarked, som anvender konkurrenceklausuler, 6,3 % af virksomhederne anvender kundeklausuler, og 4,0 % af virksomhederne anvender kombinerede konkurrence- og kundeklausuler. I alt 8,5 % af virksomhederne anvender en eller anden form for ansættelsesklausul.

Ansættelsesklausuler anvendes primært for ledere samt for specialister og højtuddannede

Blandt de virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, er det primært i forhold til virksomhedernes ledere samt virksomhedernes specialister og højtuddannede, at virksomhederne anvender klausuler, Figur 1. Virksomhederne anvender også klausuler i forhold til øvrige funktionærer, faglærte og ufaglærte, men dog i mindre grad. Billedet er mere eller mindre det samme for alle tre typer af ansættelsesklausuler.

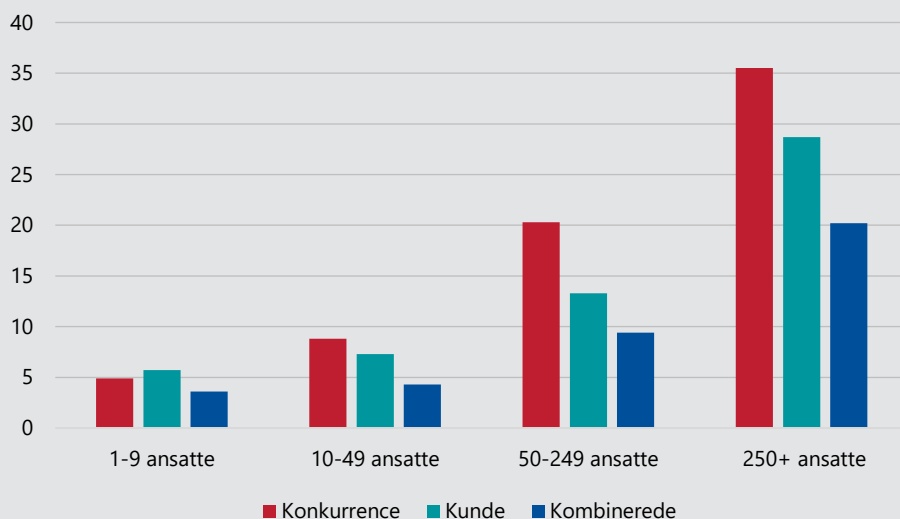
Figur 1 Medarbejdergrupper, der er omfattet af en ansættelsesklausul, blandt de virksomheder, der anvender den pågældende klausul. Vægtet procent.



En stor andel af de store og mellemstore virksomheder anvender ansættelses-klausuler

Der er en større andel af de store (250+ ansatte) og mellemstore virksomheder (50-249 ansatte), der anvender ansættelsesklausuler end de små virksomheder (< 50 ansatte), Figur 2. Dette gælder for alle tre typer af klausuler. Det skal dog bemærkes, at de store og mellemstore virksomheder kun udgør hhv. 1 og 3 % af virksomhederne i populationen, mens de små og meget små virksomheder (mikrovirksomheder) udgør hhv. 18 og 78 % af virksomhederne. For de virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, er der desuden den tendens, at de meget små virksomheder anvender klausuler for en stor andel af deres medarbejdere, mens de store virksomheder anvender klausuler for en meget begrænset andel af medarbejderne.

Figur 2 Andel af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, opgjort på virksomhedens størrelse. Vægtet procent.



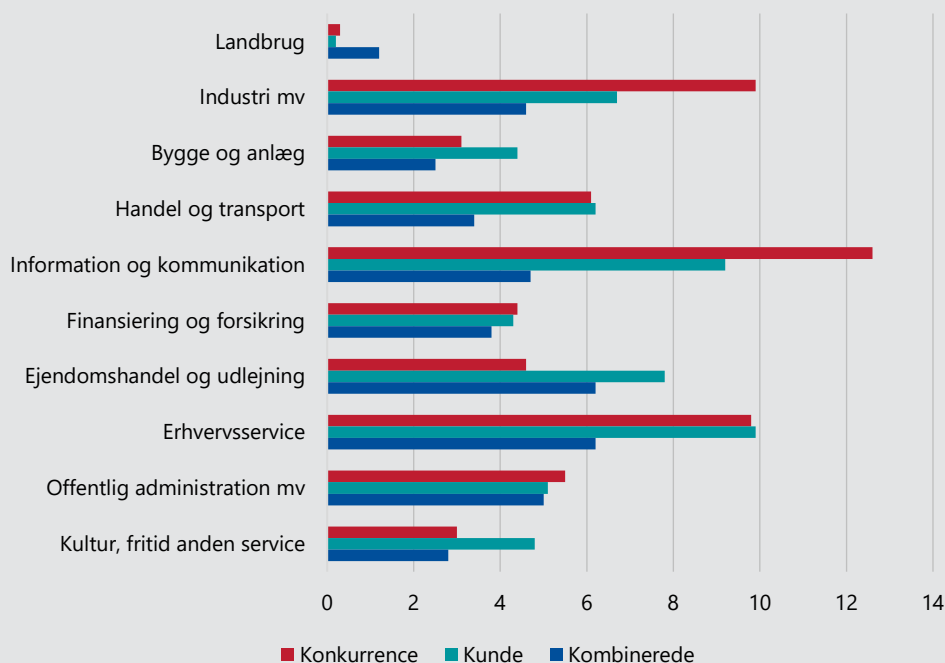
Der er forskel på udbredelsen af ansættelsesklausuler inden for de forskellige brancher

Andelen af virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler, er størst inden for brancherne 'Information og kommunikation', 'Industri mv.', 'Erhvervsservice' og 'Handel og transport', mens der inden for brancherne 'Landbrug mv.' og 'Kultur, fritid, anden service' er den mindste andel af virksomhederne, der anvender disse klausuler, Figur 3.

Andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler, er størst blandt virksomheder inden for 'Erhvervsservice', 'Information og kommunikation', 'Ejendomshandel og udlejning' og mindst inden for brancherne 'Landbrug mv.' og 'Finansiering og forsikring', Figur 3.

Andelen af virksomheder, der anvender kombinerede klausuler, er størst inden for 'Erhvervsservice', 'Ejendomshandel og udlejning', 'Offentlig administration mv.' og 'Information og kommunikation', mens den mindste andel af virksomheder anvender kombinerede klausuler inden for 'Landbrug mv.' og 'Kultur, fritid, anden service', Figur 3.

Figur 3 Andel af virksomheder, der anvender konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler opgjort på de 10 hovedbrancher. Vægtet procent.

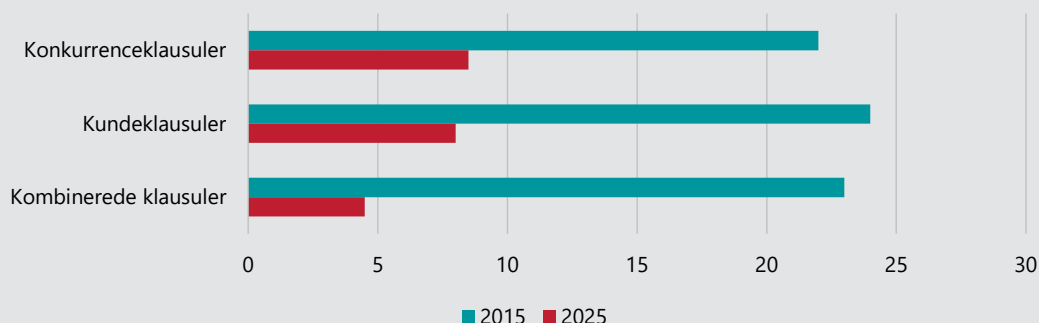


Virksomhedernes anvendelse af ansættelses-klausuler i 14 udvalgte underbrancher i 2015 og 2025

Færre virksomheder anvender ansættelsesklausuler efter indførelse af ansættelsesklausuloven

Der er sket et markant og signifikant fald i andelen af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, i de 14 udvalgte brancher, der både blev undersøgt i 2015, før loven blev indført, og i 2025, Figur 4. Andelen af virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler, er faldet fra 22 % til 8,5 %, andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler, er faldet fra 24 % til 8,0 %, og andelen af virksomheder, der anvender kombinerede klausuler, er faldet fra 23 % til 4,5 %.

Figur 4 Andel af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, i 14 udvalgte brancher. Data fra 2015 og 2025. Vægtet procent.



Udbredelsen af konkurrence- og kundeklausuler er især faldet blandt de små virksomheder

Der er sket et markant og signifikant fald i anvendelsen af både konkurrence- og kundeklausuler for de små virksomheder (< 50 ansatte) fra 2015 til 2025. For de mellemstore virksomheder er der både sket et beskedent fald i andelen af virksomheder, der anvender konkurrenseklausuler, og andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler. Faldet er dog kun signifikant for virksomheder, der anvender kundeklausuler. Andelen af store virksomheder, der anvender klausuler, er steget for både konkurrenseklausuler og kundeklausuler, men ændringen er ikke statistisk signifikant.

Konklusion

Udbredelsen af ansættelsesklausuler blandt private virksomheder på det danske arbejdsmarked er blevet kortlagt.

Andelen af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, er blevet reduceret, efter at loven om ansættelsesklausuler er blevet indført. Der er sket en markant reduktion i anvendelse af ansættelsesklausuler blandt virksomheder i de 14 udvalgte brancher, der både blev undersøgt i 2015 og i 2025. Reduktionen i anvendelse af ansættelsesklausuler er primært sket blandt de små virksomheder (< 50 ansatte). De 14 udvalgte brancher hører til de brancher, hvor anvendelsen af klausuler er mest udbredt.

> **Afrapportering**

1 Indledning

Den 1. januar 2016 trådte en ny lov om ansættelsesklausuler i kraft. Formålet med loven var at begrænse virksomhedernes brug af ansættelsesklausuler, da det har vist sig, at ansættelsesklausuler kan sænke mobiliteten på arbejdsmarkedet og hermed hæmme innovation, iværksætteri og produktivitet (Beskæftigelsesministeriet, 2016a).

I forbindelse med lovændringen blev det besluttet at undersøge forekomsten af ansættelsesklausuler, efter at loven havde virket i nogle år. Beskæftigelsesministeriet har derfor bedt VIVE om at kortlægge forekomsten af ansættelsesklausuler blandt virksomheder på det danske arbejdsmarked samt at undersøge, om forekomsten af ansættelsesklausuler er ændret efter indførelsen af ansættelsesklausuloven.

Ansættelsesklausuler er en fællesbetegnelse for en række klausuler og dækker over konkurrenceklausuler, kundeklausuler og kombinerede konkurrence- og kundeklausuler. Klausulerne defineres på følgende måde (Beskæftigelsesministeriet, 2016a):

- En *konkurrenceklausul* er en aftale om, at lønmodtageren i en periode efter fratrædelsen ikke må arbejde i en konkurrerende virksomhed eller på anden måde drive konkurrerende forretning i forhold til sin tidligere arbejdsgiver.
- En *kundeklausul* er en aftale om, at lønmodtageren i en periode efter fratrædelsen ikke må arbejde hos eller have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder eller forretningsforbindelser.
- En *kombineret konkurrence- og kundeklausul* er en aftale om, at lønmodtageren i en periode efter sin fratrædelse både forpligtes af en konkurrenceklausul og en kundeklausul.

Før loven blev indført, anvendte virksomhederne også jobklausuler. En jobklausul er en aftale, som en arbejdsgiver indgår med andre arbejdsgivere med det formål at forhindre eller begrænse lønmodtagerens muligheder for at blive ansat hos de andre arbejdsgivere. Ved ændring af lovgivning om ansættelsesklausuler i januar 2016 blev jobklausuler med få undtagelser forbudt på arbejdsmarkedet. Denne rapport omhandler derfor ikke jobklausuler.

Loven om ansættelsesklausuler opstiller en række betingelser, som skal være opfyldt, før en konkurrence-, kunde- eller kombineret klausul kan gøres gældende over for en lønmodtager.

- Der skal være en skriftlig aftale om klausulen

- Lønmodtageren skal have været ansat i en uafbrudt periode på 6 måneder
- Konkurrence- og kundeklausuler kan vare op til 12 måneder efter lønmodtagerens fratrædelse, mens kombinerede klausuler kun kan vare op til 6 måneder
- Aftalen om en klausul skal indeholde en bestemmelse om både kompensation i form af et engangsbeløb til lønmodtager ved opsigelse og en kompensation for selve klausulen.

Lov om ansættelsesklausuler fra januar 2016 betød, at man ophævede bestemmelser om ansættelsesklausuler i aftale- og funktionærloven og samlede reglerne i ansættelsesklausuloven. Det betød, at man udbredte beskyttelsen i loven til alle lønmodtagere, hvor det førhen primært var funktionærer, der var omfattet af ansættelsesklausuler. Kompensationsreglerne blev desuden ændret, således at lønmodtagerne skal kompenseres mere, jo længere de er bundet af en klausul.

1.1 Tidligere undersøgelse fra 2015

I forbindelse med forarbejdet til lovændringen i 2016 blev der udarbejdet en rapport om anvendelse af ansættelsesklausuler på det danske arbejdsmarked og internationalt (Beskæftigelsesministeriet, 2016a). Rapporten indeholder en kortlægning af udbredelsen af ansættelsesklausuler i 14 udvalgte brancher inden for den private sektor. Brancherne var valgt ud fra, at der var en forventning om, at ansættelsesklausuler var mest udbredt i disse brancher på det private arbejdsmarked. De udvalgte brancher var seks brancher med fremstillingsvirksomheder og otte brancher med servicevirksomheder, se Bilag 1.

Kortlægningen blev foretaget som en spørgeskemaundersøgelse ved anvendelse af telefoninterview og blev udført af Epinion i foråret 2015, før lovændringen trådte i kraft. Undersøgelsen er beskrevet nærmere i Bilag 1.

1.2 Formål med undersøgelsen

Undersøgelsen har to delformål. Formålet er dels at undersøge, hvor udbredt ansættelsesklausuler er blandt private virksomheder på det danske arbejdsmarked, dels at undersøge, om virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler er blevet reduceret i forhold til, før ansættelsesklausuloven blev indført.

2 Spørgeskemaundersøgelse om anvendelse af ansættelses-klausuler

VIVE har foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt en stikprøve af private virksomheder på tværs af alle brancher for at kortlægge, hvor udbredt anvendelse af ansættelsesklausuler er på arbejdsmarkedet. Stikprøven gjorde det samtidigt muligt at se på udviklingen i brugen af ansættelsesklausuler for de 14 brancher, der var med i undersøgelsen, umiddelbart før loven af ansættelsesklausuler blev indført. Hermed var det muligt at se på, om der er sket en reduktion i anvendelse af ansættelsesklausuler, som var hensigten med loven. En mere detaljeret beskrivelse af metoden er angivet i kapitel 6.

2.1 Population

Populationen af virksomheder med mindst en medarbejder ansat bestod af 159.658 virksomheder. Der blev udtrukket en stikprøve på 14.034 virksomheder til undersøgelsen, heraf var 4.469 virksomheder fra de 14 brancher, der deltog i undersøgelsen i 2015, og 9.565 virksomheder var fra de øvrige brancher. Stikprøven blev stratificeret på virksomhedsstørrelse og branche og er nærmere beskrevet i afsnit 6.1 og Bilag 2.

2.2 Spørgeskema

Spørgeskemaet indeholdt spørgsmål om virksomhedernes anvendelse af kunde-klausuler, konkurrenceklausuler og kombinerede kunde- og konkurrenceklausuler. Der var desuden spørgsmål om, hvor stor en andel af medarbejderne der var omfattet af en klausul, og hvilke medarbejdergrupper, det drejede sig om. Til sidst i spørgeskemaet var der spørgsmål, om virksomheden selv oplevede begrænsninger på grund af klausuler, når de selv ansatte medarbejdere, se Boks 2.1. Spørgeskemaet blev udarbejdet på baggrund af det spørgeskema, som Epinion anvendte i undersøgelsen i 2015, således at det var muligt at se på, om der er sket ændringer i anvendelsen af ansættelsesklausuler fra 2015 til 2025. En nærmere beskrivelse af spørgeskemaet er angivet i afsnit 6.2, Bilag 3 og Bilag 4.

2.3 Analyser

Der var svar fra i alt 4.900 virksomheder, hvilket betyder, at vi har en overordnet svarprocent på 34,9 %. Af de 4.900 svar var de 1.584 svar fra virksomheder i de 14 brancher, der også var med i undersøgelsen i 2015. Svarprocenterne varierer på tværs af brancherne, men de fleste brancher har en svarprocent på mellem 30 og 40 %. Der er dog enkelte brancher, der ligger lavere eller højere end dette interval, se bortfaldsanalyse i afsnit 6.4. Desuden varierer svarprocenten med størrelse på virksomhederne, således at de større virksomheder har en højere svarprocent end de små, se Tabel 6.3. For at kompensere for disse skævheder er data vægtet, se afsnit 6.5.

Resultaterne i de følgende kapitler 3 og 4 er baseret på vægtede analyser. Det vil sige, at der tages hensyn til den måde, stikprøven blev stratificeret i analyserne, og resultaterne er vægtet således, at de er repræsentative for den samlede population af 159.658 virksomheder med hensyn til virksomhedsstørrelse og branche. I tabellerne i de efterfølgende kapitler er resultaterne angivet som vægtede procenter. I nogle af tabellerne er også angivet antallet af observationer, der har ligget til grund for de vægtede procenter. Vi angiver ligeledes 95 % konfidensgrænser for andelen. Det vil, populært sagt, sige, at vi med 95 %'s sikkerhed kan sige, at den sande andel ligger inden for konfidensgrænserne. Konfidensgrænserne er således et udtryk for den statistiske usikkerhed, der er på den pågældende måling.

Boks 2.1

Data og metode

Der er foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt udvalgte virksomheder på det private arbejdsmarked

Spørgeskemaet indeholdt spørgsmål om:

- Virksomhedernes anvendelse af kunde-, konkurrence- og kombinerede klausuler
- Hvilke medarbejdergrupper der er omfattet af de forskellige klausuler
- Hvor stor en andel af de ansatte der er omfattet af de forskellige klausuler
- Andre kontraktmæssige muligheder for at fastholde medarbejdere
- Virksomhedens oplevelse af begrænsninger på grund af klausuler, når de selv vil ansætte medarbejdere.

3 **Anvendelse af ansættelses- klausuler på det danske arbejdsmarked i 2025**

I denne del af rapporten ser vi på anvendelse af ansættelsesklausuler på tværs af alle brancher på det private arbejdsmarked.

Antallet af virksomheder på det danske arbejdsmarked med mindst én medarbejder ansat var ultimo 2024 i alt 159.658, Tabel 3.1. Langt de fleste virksomheder er små virksomheder med 1-9 ansatte (78 %), hvorimod der er meget få store virksomheder med 250 eller flere ansatte (0,6 %). De tre største brancher er 'Handel og transport' (28 % af virksomhederne), 'Erhvervsservice' (17 % af virksomhederne) og 'Bygge og anlæg' (12 % af virksomhederne).

Tabel 3.1 Virksomheder med mindst én medarbejder ansat, opgjort på branche og virksomhedsstørrelse. Antal og total procent.

Branche	1-9 ansatte	10-49 ansatte	50-249 ansatte	250+ ansatte	Total, antal	Total %
Landbrug mv.	6.854	1.148	70	8	8.080	5
Industri mv.	6.953	2.905	919	214	10.991	7
Bygge og anlæg	15.894	3.432	483	53	19.862	12
Handel og transport	31.774	11.023	1.694	285	44.776	28
Information og kommunikation	7.811	1.458	333	53	9.655	6
Finansiering og forsikring	7.083	344	87	37	7.551	5
Ejendomshandel og udlejning	8.379	677	103	18	9.177	6
Erhvervsservice	22.842	3.742	734	175	27.493	17
Offentlig administration mv.	7.739	2.222	290	41	10.292	6
Kultur, fritid, anden service	9.544	1.900	286	51	11.781	7
Total, antal	124.873	28.851	4.999	935	159.658	100
Total %	78	18	3	1*	100	

Anm.: Antallet af virksomheder ved 3. kvartal 2024.

Note: *0,6.

Kilde: Danmarks Statistik.

3.1 Ansættelsesklausuler på arbejdsmarkedet

Anvendelsen af ansættelsesklausuler blandt virksomheder på det danske arbejdsmarked er angivet i Tabel 3.2. Resultaterne viser, at 6,3 % af virksomhederne anvender konkurrenceklausuler, 6,3 % anvender kundeklausuler, og 4,0 % anvender kombinerede klausuler. Overordnet er der 8,5 % af virksomhederne, der anvender en eller anden form for klausul over for deres ansatte. En detaljeret opgørelse over svarene på de centrale spørgsmål i undersøgelsen er angivet i Bilag 5.

Tabel 3.2 **Anvendelse af ansættelsesklausuler blandt virksomheder på det danske arbejdsmarked. Vægtet procent.**

	Andel %	95 % konfidensgrænser
Konkurrenceklausuler	6,3	5,0-7,5
Kundeklausuler	6,3	4,9-7,8
Kombinerede klausuler	4,0	2,9-5,1
Konkurrence-, kunde- eller kombinerede klausuler	8,5	7,0-10,0
Totale antal virksomheder	4.900	

Blandt de virksomheder, der anvender hhv. konkurrence-, kunde- eller kombinerede klausuler er det lidt over halvdelen af virksomhederne, der har indgået en aftale med en medarbejder inden for det seneste år, Tabel 3.3.

Tabel 3.3 **Andel af virksomheder, der har indgået en aftale om en ansættelsesklausul inden for det seneste år blandt virksomheder, der anvender pågældende klausuler. Vægtet procent.**

Har indgået aftale inden for det seneste år	Konkurrenceklausuler	Kundeklausuler	Kombinerede klausuler
Ja	53,5	53,7	58,1
Nej	42,1	43,3	35,7
Ved ikke	4,4	2,9	6,2
Total	100	100	100
Totale antal, der anvender klausul	714	545	359

Ansættelsesklausuler er primært rettet mod ledere samt specialister og højtuddannede og i mindre grad mod øvrige funktionærer, faglærte og ufaglærte, Tabel 3.4. Dette gælder på tværs af de forskellige ansættelsesklausuler, om end der også er mindre forskelle. Blandt de virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler, er det 70,5 % af lederne, der er bundet af en klausul, mens det for kundeklausuler er 59,0 % af lederne, der er bundet af en klausul, og for kombinerede klausuler er 66,6 % af lederne bundet af en klausul.

Tabel 3.4 Medarbejdergrupper, der er omfattet af en ansættelsesklausul. Opgjort for virksomheder, der anvender pågældende klausul. Vægtet procent.

	Konkurrenceklausuler		Kundeklausuler		Kombinerede klausuler	
	Andel %	95 % konfidens- grænser	Andel %	95 % konfidens- grænser	Andel %	95 % konfidens- grænser
Ledere	70,5	61,3-79,7	59,0	47,8-70,1	66,6	53,5-79,6
Specialister og højtud- dannede	49,3	40,6-57,9	45,3	33,7-56,9	51,4	43,0-59,7
Øvrige funktionærer	29,0	19,1-38,9	27,1	16,9-37,3	32,3	17,1-47,6
Faglærte	25,6	16,3-34,8	22,2	12,3-32,2	29,0	15,4-42,6
Ufaglærte	20,8	12,2-29,3	20,1	10,5-29,7	19,4	6,8-32,1
Anden medarbejder- gruppe			0,2	0,1 - 0,3		
Totale antal virksom- heder	714		545		359	

Den største andel af de virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, gør det for mere end 50 % af deres medarbejdere, Tabel 3.5. For de virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler, er det 35,4 % af virksomhederne, der gør det for mere end 50 % af de ansatte. De tilsvarende tal for kunde- og kombinerede klausuler er hhv. 40,0 % og 41,7 % af virksomhederne.

Tabel 3.5 Andelen af ansatte, der er omfattet af en klausul, i de virksomheder, der anvender pågældende klausuler. Vægtet procent.

	Konkurrenceklausul		Kundeklausul		Kombinerede klausuler	
	Andel %	95 % konfidens- grænser	Andel %	95 % konfidens- grænser	Andel %	95 % konfidens- grænser
Under 2 %	16,3	12,3 - 20,4	19,0	10,8 - 27,2	19,0	13,7 - 24,3
2-5 %	14,5	8,6 - 20,5	9,5	4,4 - 14,5	8,6	2,9 - 14,4
5-10 %	9,4	2,2 - 16,6	10,5	2,8 - 18,2	11,8	0,3 - 23,4
10-20 %	11,1	3,2 - 19,0	8,6	0,9 - 16,4	5,8	1,4 - 10,1
20-30 %	6,2	1,7 - 10,8	4,4	1,0 - 7,8	8,0	0,3 - 15,7
30-50 %	6,9	2,9 - 11,0	8,0	2,5 - 13,4	5,1	1,7 - 8,4
Mere end 50 %	35,4	25,2 - 45,7	40,0	27,6 - 52,5	41,7	27,0 - 56,4
Total %	100		100		100	
Totale antal virksomheder	714		545		359	

Der er dog også betydelig variation i, hvor stor en andel af de ansatte i virksomheder med klausuler der er omfattet af en klausul. Dette kan hænge sammen med, at det primært er ledere samt specialister og højtuddannede, der er omfattet af klausuler. Omfanget af klausuler kan hænge sammen med andelen af de nævnte medarbejdergrupper i virksomhederne samt størrelsen på virksomheden. For de små virksomheder med få ansatte, vil anvendelse af klausuler for enkelte ansatte udgøre en stor andel af de ansatte. I Tabel 3.6 og Tabel 3.7 er angivet, hvor stor en andel af virksomhedens ansatte, der er omfattet af henholdsvis en kundeklausul og en konkurrenceklausul opgjort på virksomhedens størrelse. I denne analyse har det været nødvendigt at slå nogle af kategorierne sammen, da Danmarks statistik ikke tillader at offentliggøre data, hvis der er meget få observationer.

For både kundeklausuler og konkurrenceklausuler er billedet nogenlunde det samme Tabel 3.6 og Tabel 3.7. I de små virksomheder med 1-9 ansatte er det en stor andel af virksomhedernes ansatte, der er omfattet af en ansættelsesklausul. Således er det omkring halvdelen af de små virksomheder (1-9 ansatte), der anvender kunde- eller konkurrenceklausuler, hvor mere end 50 % af de ansatte er omfattet af en klausul. For de store og mellemstore virksomheder er billedet omvendt. I de store virksomheder (<249 ansatte), der anvender kunde- eller konkurrenceklausuler, er det 60 % af virksomhederne, hvor mindre end 2 % af deres ansatte er omfattet af en kundeklausul.

Tabel 3.6 Andelen af ansatte, der er omfattet af en kundeklausul, i de virksomheder, der anvender kundeklausuler. Opgjort på virksomhedsstørrelse. Vægtet procent.

	1-9 ansatte	10-49 ansatte	50-249 ansatte	250+ ansatte
< 2 %		28	39	60
2-5 %	20*	12	26	15
5-30 %	17	23	26	15
30-50 %	12	15	4	10 [#]
Mere end 50 %	50	22	6	
Total	100	100	100	100

Note: *Kategorien er slået sammen med kategorien '< 2 %'. #Kategorien er slået sammen med kategorien 'Mere end 50 %'.

Tabel 3.7 Andelen af ansatte, der er omfattet af en konkurrenceklausul, i de virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler. Opgjort på virksomhedsstørrelse. Vægtet procent.

	1-9 ansatte	10-49 ansatte	50-249 ansatte	250+ ansatte
< 2 %	8	24	37	60
2-5 %	11	17	28	19
5-30 %	20	22	23	13
30-50 %	14	15	6	3
> 50 %	48	22	6	5
Total	100	100	100	100

I Tabel 3.8 er angivet andelen af virksomheder, der anvender en konkurrenceklausul eller en kombineret klausul over for ansatte i virksomheden. Det vil sige, at vi her ser på virksomheder, hvor de ansatte er omfattet af en konkurrenceklausul, uanset om det er en kombineret klausul eller en almindelig konkurrenceklausul. Tilsvarende er der i tabellen angivet andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler eller kombinerede klausuler. Der er 6,9 % af virksomhederne, der anvender en konkurrenceklausul (inkl. kombinerede klausuler), og tilsvarende er der 6,9 % af virksomhederne, der anvender en kundeklausul (inkl. kombinerede klausuler).

Tabel 3.8 Andelen af virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler (inkl. kombinerede klausuler), og andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler (inkl. kombinerede klausuler). Vægtet procent.

	Andel %	95 % konfidensgrænser
Konkurrenceklausul eller kombineret klausul	6,9	5,6-8,3
Kundeklausul eller kombineret klausul	6,9	5,4-8,3
Totale antal virksomheder	4.900	

3.2 Anvendelse af ansættelsesklausuler opgjort på branche og virksomhedsstørrelse

Virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler opgjort på virksomhedsstørrelse er angivet i Tabel 3.9. For alle tre typer af ansættelsesklausuler er der en sammenhæng mellem virksomhedernes størrelse og anvendelse af klausuler, således at anvendelsen af klausuler stiger med virksomhedernes størrelse. Sammenhængen er dog mest markant for konkurrenceklausuler. Lidt over en tredjedel af de store virksomheder (250+) anvender konkurrenceklausuler, mens det er 4,9 % af de mindste virksomheder (mikrovirksomheder 1-9 ansatte), der anvender konkurrenceklausuler. De tilsvarende tal for virksomhedernes anvendelse af kundeklausuler er 28,7 for de store virksomheder og 5,7 % for de mindste virksomheder. De tilsvarende tal for de kombinerede klausuler er lidt lavere end for konkurrence- og kundeklausuler.

Det skal bemærkes, at de store og mellemstore virksomheder udgør hhv. 1 og 3 % af virksomhederne i populationen, mens de små og meget små virksomheder (mikrovirksomheder) udgør hhv. 18 % og 78 % af virksomhederne, Tabel 3.1. Som beskrevet i afsnit 3.1, for de virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, er der en tendens til, at jo mindre virksomheden er, jo større andel af medarbejderne er omfattet af en klausul. Omvendt er det en meget lille andel af medarbejderne, der er omfattet af en klausul i de store virksomheder.

Tabel 3.9 Virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler opgjort på virksomhedsstørrelse. Andel og konfidensgrænser. Vægtet procent.

Virksomheds størrelse	Konkurrenceklausuler		Kundeklausuler		Kombinerede klausuler		Total
	Andel	95 % konfidensgrænser	Andel	95 % konfidensgrænser	Andel	95 % konfidensgrænser	Antal
Antal ansatte							
1-9	4,9	3,4-6,5	5,7	3,9-7,4	3,6	2,3-5,0	1.303
10-49	8,8	6,9-10,7	7,3	5,5-9,1	4,3	2,9-5,7	1.640
50-249	20,3	18,7-22,0	13,3	11,9-14,7	9,4	8,2-10,6	1.607
250+	35,5	31,4-39,7	28,7	24,6-32,7	20,2	16,7-23,7	350
Total	100		100		100		4.900

Der er relativ stor variation i virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler på tværs af de 10 hovedbrancher, specielt for konkurrence- og kundeklausuler, Tabel 3.10. De brancher, hvor den største andel af virksomhederne anvender konkurrenceklausuler, er inden for 'Information og kommunikation' (12,6 %), 'Industri mv.' (9,9 %), 'Erhvervsservice' (9,8 %) og 'Handel og transport' (6,1 %), mens de brancher, hvor den mindste andel af virksomhederne anvender konkurrenceklausuler, er inden for 'Landbrug mv.' (0,3 %) og 'Kultur, fritid, anden service' (3 %).

Anvendelse af kundeklausuler er mest udbredt blandt virksomheder inden for 'Erhvervsservice' (9,9 %), 'Information og kommunikation' (9,2 %), 'Ejendomshandel og udlejning' (7,8 %) og Industri (6,7 %), mens den mindste andel af virksomheder anvender kundeklausuler inden for 'Landbrug mv.' (0,2 %) og 'Finansiering og forsikring' (4,3 %).

Variationen i anvendelse af kombinerede klausuler på tværs af brancher er mindre end for de to andre klausuler. Andelen af virksomheder, der anvender kombinerede klausuler er størst inden for 'Erhvervsservice' (6,2 %), 'Ejendomshandel og udlejning' (6,2 %), 'Offentlig administration mv' (5,0 %) og 'Information og kommunikation' (4,7 %) og mens den mindste andel af virksomheder anvender kombinerede klausuler inden for 'Landbrug mv.' (1,2 %) og 'Kultur, fritid, anden service' (2,8 %).

Det er således nogenlunde de samme brancher, der ligger højt eller lavt på anvendelsen af de forskellige typer af ansættelsesklausuler.

Tabel 3.10 Virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler opgjort på hovedbranche. Vægtet procent.

Hovedbranche	Konkurrenceklausuler		Kundeklausuler		Kombinerede klausuler		Totale antal
	Andel	95 % konfidensgrænser	Andel	95 % konfidensgrænser	Andel	95 % konfidensgrænser	
Landbrug mv.	0,3	0,0-0,7	0,2	0,0-0,4	1,2	0,0 - 3,2	178
Industri mv.	9,9	7,1-2,8	6,7	4,3-9,1	4,6	2,4 - 6,7	982
Bygge og anlæg	3,1	0,0-6,2	4,4	0,0-8,7	2,5	0,0 - 5,6	322
Handel og transport	6,1	3,1-9,0	6,2	2,8-9,5	3,4	1,0 - 5,7	959
Information og kommunikation	12,6	8,4-16,9	9,2	5,3-13,1	4,7	1,9 - 7,4	453
Finansiering og forsikring	4,4	0,0-8,8	4,3	0,0-8,7	3,8	0,0 - 8,2	193
Ejendomshandel og udlejning	4,6	0,0-9,7	7,8	0,8-14,8	6,2	0,0 - 12,4	187
Erhvervsservice	9,8	6,6-12,9	9,9	6,7-13,1	6,2	3,5 - 8,8	1.110
Offentlig administration mv	5,5	0,8-10,2	5,1	0,3-9,9	5,0	0,3 - 9,7	269
Kultur, fritid anden service	3,0	0,0-7,2	4,8	0,0-10,4	2,8	0,0 - 7,0	247
Total							4.900

3.3 Virksomhedernes brug af andre kontraktmæssige redskaber til at fastholde medarbejdere

Virksomhederne er blevet spurgt, om de anvender andre kontraktmæssige redskaber til at fastholde medarbejdere. Dette spørgsmål er stillet til alle virksomhederne i undersøgelsen, uanset om de anvender ansættelsesklausuler eller ej.

Næsten to tredjedele af virksomhederne angiver, at de ikke anvender kontraktmæssige redskaber til at fastholde deres medarbejdere, Tabel 3.11. Der er 21,6 % af virksomhederne, der anvender tavshedsklausuler, og 18,7 % af virksomhederne anvender bonusordninger. Øvrige kontraktmæssige redskaber bliver kun brugt i begrænset omfang af virksomhederne.

Tabel 3.11 Virksomhedernes brug af andre kontraktmæssige redskaber til at fastholde medarbejdere. Vægtet procent.

Kontraktmæssige redskaber	Andel %
Medarbejderaktier	4,2
Uddannelsesklausuler	3,5
Bonusordninger	18,7
Forlænget opsigelsesvarsel	7,6
Tavsheds klausuler	21,6
Andet	2,9
Ingen	62,5
Ved ikke	3,1
Totale antal virksomheder	4.900

3.4 Ansættelsesklausuler som barrierer for rekruttering af nye medarbejdere

Ansættelsesklausuler har til formål at beskytte virksomhedens interesser og fastholde medarbejderne, men ansættelsesklausuler kan også være en barriere, når virksomhederne selv skal ansætte nye medarbejdere. Virksomhederne er også blevet spurgt om, hvordan de oplever anvendelsen af ansættelsesklausuler blandt de medarbejdere, som de selv ønsker at ansætte.

Langt de fleste virksomheder oplever ikke problemer med at ansætte nye medarbejdere på grund af ansættelsesklausuler, Tabel 3.12. Det er kun 0,9 %, der angiver, at de ofte må tage hensyn til en ansættelsesklausul, når de ansætter en ny medarbejder, og 2,8 % angiver, at det sker indimellem.

Inden for det seneste år er det blot 2,9 % af virksomhederne, der har oplevet, at en potentiel ny medarbejder var omfattet af en ansættelsesklausul, Tabel 3.13, og kun 1,2 % af virksomhederne har inden for det seneste år måttet opgive at ansætte en medarbejder på grund af en ansættelsesklausul, Tabel 3.14.

Tabel 3.12 Hvor hyppigt oplever I, at potentielle nye medarbejdere er omfattet af ansættelsesklausuler, som I må tage hensyn til? Vægtet procent.

	Andel %
Det sker ofte	0,9
Det sker indimellem	2,8
Det sker sjældent	13,2
Det sker aldrig	72,6
Ved ikke	10,5
Totale antal	4.900

Tabel 3.13 Har I inden for det seneste år oplevet, at en potentiel ny medarbejder var omfattet af en ansættelsesklausul, som I måtte tage hensyn til i forbindelse med ansættelsen? Vægtet procent.

	Andel %
Ja	2,9
Nej	94,0
Ved ikke	3,1
Totale antal	4.900

Tabel 3.14 Har I inden for det seneste år undladt at ansætte en potentiel ny medarbejder på grund af en ansættelsesklausul? Vægtet procent.

	Andel %
Ja	1,2
Nej	96,0
Ved ikke	2,8
Totale antal	4.900

Virksomhederne er desuden blevet spurgt, om de generelt oplever begrænsninger ved rekruttering på grund af ansættelsesklausuler, og her er det kun 1 % af virksomhederne, der oplever begrænsninger, Tabel 3.15. Når virksomhederne oplever begrænsninger, er det i høj grad ved ansættelse af specialister og højtuddannede (77,4 %) og ved ansættelse af ledere (47,4 %), og i mindre grad ved ansættelse af de øvrige faggrupper, Tabel 3.16.

Når virksomhederne oplever begrænsninger med ansættelsesklausuler ved rekruttering, er det primært virksomheder, der oplever begrænsninger på grund af en konkurrenceklausul (49 %), eller virksomheder, der oplever begrænsninger både på grund af konkurrence- og kundeklausuler (36,8 %), Tabel 3.17. Virksomhederne oplever i mindre grad begrænsninger på grund af kundeklausuler alene (9,8%).

Det skal bemærkes, at en af grundene til, at virksomhederne ikke oplever begrænsninger med ansættelsesklausuler ved rekruttering, kan være, at de potentielle medarbejdere, der er bundet af en ansættelsesklausul, ikke søger de pågældende job.

Tabel 3.15 Oplever I generelt en begrænsning ved rekruttering på grund af ansættelsesklausuler? Vægtet procent.

	Andel %
Ja	1,0
Nej	92,8
Ved ikke	6,2
Totale antal	53

Tabel 3.16 For hvem oplever I generelt en begrænsning ved rekruttering på grund af ansættelsesklausuler? (vægtet procent, opgjort blandt virksomheder, der oplever begrænsninger)

	Andel %
Ledere	47,6
Specialister og højtuddannede	77,4
Øvrige funktionærer	8,3
Faglærte/ufaglærte	19,6
Totale antal	53

Tabel 3.17 Har de oplevede begrænsninger ved rekruttering overvejende været i forbindelse med? (vægtet procent, opgjort blandt virksomheder, der oplever begrænsninger)

	Andel %
Kundeklausuler	9,8
Konkurrenceklausuler	49,1
Både kundeklausuler og konkurrenceklausuler	36,8
Andre kontraktmæssige redskaber	2,9
Totale antal	52

4 Ændring i virksomhedernes anvendelse af ansættelses-klausuler fra 2015 til 2025 i 14 udvalgte underbrancher

I denne del af rapporten ser vi på, om anvendelse af ansættelsesklausuler har ændret sig fra 2015 til 2025 for 14 udvalgte underbrancher, som også blev undersøgt i 2015. Stikprøven i VIVEs undersøgelse fra 2025 var stratificeret således, at det var muligt at se på de 14 udvalgte brancher, der også blev undersøgt i 2015, se afsnit 6.1 og Bilag 2. Data fra 2015 er baseret på de data, der er afrapporteret i rapporten fra 2015 (Beskæftigelsesministeriet, 2016a). Vi har således været afhængige af, hvilke data Epinion har medtaget i den tidligere rapport.

Der er ikke angivet konfidensgrænser for data i rapporten fra (2016a), hvorfor det ikke har været muligt at tage hensyn til den usikkerhed, der har været på data fra 2015. Vi har derfor vurderet, om en given ændring var statistisk signifikant ud fra, om data i 2015 ligger inden for konfidensgrænserne for data fra 2025. I Bilag 7 har vi diskuteret usikkerheden på data fra 2015.

Antallet af virksomheder i de 14 udvalgte brancher, eller rettere underbrancher, var ultimo 2024 23.040 virksomheder, mens antallet i 2015 var 20.020, Tabel 4.1. Antallet af virksomheder er nogenlunde det samme de to år, og andelen af virksomheder inden for hovedbrancherne er også stort set den samme, om end der er sket mindre forskydninger. Andelen af virksomheder inden for 'Industri mv.' er gået ned fra 17 % i 2015 til 13 % i 2025. Derimod er andelen af virksomheder gået op fra 2015 til 2025 inden for 'Information og kommunikation' (fra 27 % til 30 %) og inden for 'Erhvervs-service' (fra 55 % til 57 %). Den største forskydning er sket inden for hovedbranchen 'Finansiering og forsikring', hvor andelen af virksomheder er gået fra 1,3 % i 2015 til 0,3 % i 2025. Imidlertid er denne hovedbranche meget lille. De små forskydninger i andelen af virksomheder inden for brancherne ved de to undersøgelser må anses for at være marginale.

Tabel 4.1 Antal og andel af virksomheder i de 14 udvalgte underbrancher

Hoved- branche	14 udvalgte underbrancher	Antal virksomheder 2025	Antal virksomheder 2015	Andel af virksomheder 2025	Andel af virksomheder 2015
Industri mv	10: Fremstilling af fødevarer	1.059	1.298	4,6	6,5
	11: Fremstilling af drikkevarer	174	97	0,8	0,5
	14: Fremstilling af beklædning	207	254	0,9	1,3
	20: Fremstilling af kemiske produkter	197	191	0,9	1,0
	21: Fremstilling af farmaceutiske råvarer og farmaceutiske præparater	82	67	0,4	0,3
	28: Fremstilling motorer, vindmøller og pumpe	1.245	1.425	5,4	7,1
Information og kommunikation	61: Telekommunikation	181	226	0,8	1,1
	62: Computerprogrammering	6.625	5.226	28,8	26,1
Finansiering og forsikring	64,1: Bank	28	104	0,1	0,5
	65,1: Forsikring	39	141	0,2	0,7
	64,92,10: Realkredit	6	9	0,03	0,04
Erhvervs-service	69: Juridisk bistand, bogføring og revision	3.271	3.012	14,2	15,0
	70: Hovedsæders virksomhed, virksomhedsrådgivning	5.648	4.436	24,5	22,2
	71: Arkitekt- og ingeniørvirksomhed	4.278	3.534	18,6	17,7
Total		23.040	20.020	100	100

Kilde: Danmarks Statistik og Epinion.

4.1 Anvendelse af ansættelsesklausuler i 2015 og 2025

Andelen af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler i de 14 udvalgte brancher, er faldet fra 2015 til 2025 for alle typer af ansættelsesklausuler, Tabel 4.2. Faldet er statistisk signifikant, da andelen af virksomheder for 2015 data ligger uden

for konfidensgrænserne for 2025 data for alle tre typer af ansættelsesklausuler, Tabel 4.2.¹

Der er tale om et relativt markant fald for de tre typer af ansættelsesklausuler i de udvalgte brancher. Andelen af virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler, er faldet fra 22 % til 8,5 %, andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler, er faldet fra 24 % til 8,0 %, og andelen af virksomheder, der anvender kombinerede klausuler, er faldet fra 23 % til 4,5 %. Overordnet er andelen af virksomheder, der bruger en eller anden form for ansættelsesklausul, faldet fra 30 % til 10,7 %.

Tabel 4.2 Anvendelse af ansættelsesklausuler blandt virksomheder i 14 udvalgte brancher i hhv. 2015 og 2025. Vægtet procent.

	Data 2025		Data 2015
	Andel	95 % konfidensgrænser	Andel
Konkurrenceklausuler	8,5	6,4-10,5	22
Kundeklausuler	8,0	6,0-10,1	24
Kombinerede klausuler	4,5	3,0-6,0	23
Konkurrence-, kunde- eller kombinerede klausuler	10,7	8,5-12,9	30

Anm.: Ændringerne fra 2015 til 2025 er statistisk signifikant, da det for alle typer af klausuler gælder, at andelen af virksomheder med klausuler i 2015 ligger uden for konfidensgrænserne for data fra 2025.

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

Vi har undersøgt, om anvendelse af ansættelsesklausuler har ændret sig for de forskellige medarbejdergrupper fra 2015 til 2025, Tabel 4.3. Det skal dog bemærkes, at fordelingen på medarbejdergruppe er blandt de virksomheder, der anvender den pågældende ansættelsesklausul.

For kundeklausuler er fordelingen på de forskellige medarbejdergrupper nogenlunde den samme i 2025, som den var i 2015. Der er dog en lille tendens til, at kundeklausuler anvendes i mindre grad over for 'Øvrige funktionærer' og 'Ufaglærte' i 2025 end i 2015 i de virksomheder, der anvender kundeklausuler. For både 'Konkurrenceklausuler' og 'Kombinerede klausuler' er der en tendens til, at en større andel af virksomhedernes ledere er omfattet af en klausul i 2025 i forhold til 2015 i de virksomheder, der anvender klausuler. Desuden er der en tendens til, at en mindre andel af virksomhederne anvender klausuler over for 'Øvrige funktionærer' og 'Ufaglærte' i 2025 i forhold til i 2015 i de virksomheder, der anvender klausuler.

¹ Detaljeret data for de overordnede resultater for undersøgelsen i 14 brancher i 2025 er angivet i Bilag 6.

Tabel 4.3 Medarbejdergrupper, der er omfattet af en ansættelsesklausul i 2015 og 2025 blandt de virksomheder, der anvender den pågældende klausul. Vægtet procent.

	Data 2025						Data 2015		
	Konkurrence		Kunde		Kombinerede		Konkur- rence	Kunde	Kom- bine- rede
	Andel	95% CL	Andel	95% CL	Andel	95% CL	Andel	Andel	Andel
Ledere	80	69-91	67	53-81	84	70-98	69	65	70
Specialister og højtuddannede	51	38-64	58	45-72	55	36-74	55	59	61
Øvrige funktionærer	27	16-38	30	19-41	32	17-47	39	40	42
Faglærte	20	11-28	21	10-31	28	12-44	24	23	24
Ufaglærte	9	5-13	8,7	4-13	8,8	2-16	14	14	17

Noter: CL: Konfidensgrænser.

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

For de virksomheder, der anvendte ansættelsesklausuler i hhv. 2015 og 2025, har vi undersøgt, hvor stor en andel af virksomhedens medarbejdere der var omfattet af en ansættelsesklausul, Tabel 4.4. Fordelingerne for de forskellige ansættelsesklausuler opgjort på, hvor stor en andel af medarbejderne der er omfattet af en klausul, er relativ ens i 2015 og 2025. Der er dog en tendens til, at der er en lidt større andel af virksomhederne i 2025, der anvender ansættelsesklausuler for under 2 % af medarbejder end virksomhederne i 2015. Dette kan hænge sammen med, at det i 2025 i højere grad er ledere, der er omfattet af en ansættelsesklausul, end det var i 2015. Andelen af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler for mere end 50 % af deres medarbejdere, har stort set ikke ændret sig fra 2015 til 2025. Dette kan imidlertid hænge sammen med, at andelen af de meget små virksomheder med få ansatte kan være den samme i de to populationer, der anvender ansættelsesklausuler i hhv. 2015 og 2025.

Tabel 4.4 Andel af medarbejdere med klausul i virksomheden. Opgjort for virksomheder, der anvender pågældende klausul. Vægtet procent.

Andel %	Data 2025						Data 2015		
	Konkurrence		Kunde		Kombinerede		Konkur- rence	Kunde	Kombi- nerede
	Andel	95% CL	Andel	95% CL	Andel	95% CL	Andel	Andel	Andel
Under 2	16	13-19	19	9-29	18	14-21	9	6	7
2-5	13	5-20	7	5-9	7	5-9	14	10	9
5-10	7	1-13	9	2-15	5	3,6-6	15	11	15
10-20	11	3-18	10	3-18	11	0-24	12	12	9
20-30,	5	0,1-11	4	1-7	3	1-5	8	8	8
30-50,	16	4-27	13	2-23	12	0-26	9	8	7
Mere end 50	33	21-44	38	27-50	45	38-52	34	46	45

Note: CL: Konfidensgrænser

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

For de virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, blev der i både 2015 og 2025 spurgt til, om virksomhederne havde indgået en ansættelsesklausul inden for det seneste år, Tabel 4.5. I 2025 var der en lidt mindre andel af virksomhederne, der havde indgået en ansættelsesklausul inden for det seneste år i forhold til i 2015, om end forskellen ikke var statistisk signifikant.

Tabel 4.5 Andel af virksomheder, der inden for det seneste år har indgået en ansættelsesklausul med en medarbejder. Opgjort for virksomheder, der anvender pågældende klausul. Vægtet procent.

	Data 2025		Data 2015
	Andel %	95 % konfidensgrænser	Andel %
Kundeklausul	53,3	39,1-67,6	55
Konkurrenceklausul	46,0	32,9-59,2	55
Kombineret konkurrence- og kundeklausul	54,3	33,0-75,5	60

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

4.2 Anvendelse af ansættelsesklausuler opgjort på virksomhedsstørrelse i 2015 og 2025

Virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler i 2015 og 2025 opgjort på virksomhedsstørrelse er angivet i Tabel 4.6 for kundeklausuler og i Tabel 4.7 for konkurrenceklausuler. For virksomheder, der anvender kundeklausuler, er der sket et signifikant fald i anvendelsen af kundeklausuler fra 2015 til 2025 for de små og mellemstore virksomheder under 250 ansatte, mens der for store virksomheder med flere end 249 ansatte er sket en stigning i anvendelse af kundeklausuler, som dog ikke er statistisk signifikant.

For virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler, er der sket et signifikant fald i anvendelsen for de små virksomheder (mindre end 50 ansatte) fra 2015 til 2025. For de mellemstore virksomheder (50-249 ansatte) er der sket et fald i anvendelsen af konkurrenceklausuler, mens der er sket en stigning for de store virksomheder (større end 249 ansatte). Ændringerne for de mellemstore og store virksomheder er dog ikke statistisk signifikante.

Det har ikke været muligt at se på ændringen i virksomhedernes anvendelse af kombinerede klausuler, da disse data ikke er medtaget i undersøgelsen fra 2015 (Beskæftigelsesministeriet, 2016a).

Tabel 4.6 Virksomhedernes anvendelse af kundeklausuler i 2015 og 2025 opgjort på virksomhedsstørrelse. Vægtet procent.

Antal ansatte	Andel, 2025	95 % konfidensgrænser	Andel, 2015
1-10	6,3	3,9-8,8	17
10-49	12,4	9,8-14,9	25
50-249	20,1	16,0-24,3	26
250 eller flere	42,3	32,5-52,1	35

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

Tabel 4.7 Virksomhedernes anvendelse af konkurrenceklausuler i 2015 og 2025 opgjort på virksomhedsstørrelse. Vægtet procent.

Antal ansatte	Andel, 2025	95 % konfidensgrænser	Andel, 2015
1-9	6,2	3,8-8,7	16
10-49	13,1	10,4-15,7	21
50-249	30,0	25,3-34,8	32
250 eller flere	48,6	38,8-58,5	46

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

4.3 Virksomhedernes brug af andre kontraktmæssige redskaber i 2015 og 2025

Der findes andre alternativer end ansættelsesklausuler, som virksomhederne bruger for at fastholde medarbejdere (Beskæftigelsesministeriet, 2016a). Vi har derfor undersøgt, i hvor høj grad virksomhederne anvendte andre kontraktmæssige redskaber i 2015 og 2025, Tabel 4.8.

Lidt over halvdelen af virksomhederne har ikke anvendt andre kontraktmæssige redskaber, hvilket gælder både i 2015 og 2025. De mest anvendte alternativer til ansættelsesklausuler i 2025 var 'Tavshedsklausuler' (26,4 %), 'Bonusordninger' (22,1 %) og 'Forlænget opsigelsesvarsel' (9,1 %). De tilsvarende tal for 2015 var 'Tavshedsklausuler' (1 %), 'Bonusordninger' (29 %) og 'Forlænget opsigelsesvarsel' (1 %). Imidlertid er tallene for 'Tavshedsklausuler' og 'Forlænget opsigelsesvarsel' ikke sammenlignelige for de to år. 'Tavshedsklausuler' og 'Forlænget opsigelsesvarsel' var en svarkategori i 2025, men var ikke en svarkategori i skemaet fra 2015. Data for disse to kategorier er kodet ud fra et tekstfelt, som respondenterne kunne besvare i undersøgelsen i 2015. Reelt set er der sket en mindre stigning i anvendelse af medarbejderaktier og et mindre fald i anvendelse af bonusordninger fra 2015 til 2025.

Tabel 4.8 Andre kontraktmæssige redskaber til at fastholde medarbejdere end ansættelsesklausuler. Vægtet procent.

Kontraktmæssige redskaber	Andel, 2025	95 % konfidensgrænser	Andel, 2015
Medarbejderaktier	7,5	5,4-9,5	4
Uddannelsesklausuler	3,5	2,4-4,6	4
Bonusordninger	22,1	18,9-25,3	29
Forlænget opsigelsesvarsel	9,1	7,3-11,0	1*
Tavshedsklausuler	26,4	23,0-29,9	1*
Andet	4,2	2,6-5,8	11
Ingen	56,4	52,4-60,4	58

Anm.: *Data baseret på opgørelse fra fritext og er derfor ikke sammenlignelige for de to år.

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

4.4 Ansættelsesklausuler som barrierer for rekruttering af nye medarbejdere i 2015 og 2025

Ansættelsesklausuler kan være en barriere, når virksomhederne ønsker at ansætte nye medarbejdere. I det følgende har vi undersøgt, om der er sket en ændring, således at det er blevet lettere at ansætte nye medarbejdere efter lovændringen om ansættelsesklausuler, Tabel 4.9.

Det er en meget lille andel af virksomhederne, som angiver, at de hyppigt oplever, at potentielt nye medarbejdere er omfattet af en ansættelsesklausul både i 2015 og i 2025. Det mest markante er, at der er en lidt større andel af virksomhederne, der svarer 'ved ikke' i 2025 end i 2015, Tabel 4.9.

Inden for det seneste år er det 6 % af virksomhederne, der har oplevet, at de måtte tage hensyn til en ansættelsesklausul, når de ansatte en medarbejder (2025 data), mens de tilsvarende tal fra 2015 var 9 %, Tabel 4.10.

Virksomhederne er desuden blevet spurgt, om de inden for det seneste år har undladt at ansætte en medarbejder på grund af en ansættelsesklausul, Tabel 4.11. Her er der sket fald, således at 2 % af virksomhederne undlod at ansætte en medarbejder på grund af en ansættelsesklausul i 2015, mens det kun var 0,55 % af virksomhederne i 2025. Generelt var der 3 % af virksomhederne, der oplevede begrænsninger ved rekruttering af nye medarbejdere på grund af ansættelsesklausuler i 2015,

mens andelen af virksomheder, der oplevede begrænsninger, var faldet til 1,6 % i 2025, Tabel 4.12.

De forskellige spørgsmål om ansættelsesklausuler som en barriere ved ansættelse af nye medarbejdere peger alle i retning af, at det var et begrænset problem for virksomhederne i 2015, og at det nu er blevet et endnu mindre problem for virksomhederne i 2025. Der er dog også en lidt større andel af virksomhederne i 2025, der har brugt kategorien 'ved ikke' ved de forskellige spørgsmål, i forhold til i 2015.

Det skal, ligesom i afsnit 3.4, bemærkes, at en af grundene til, at virksomhederne ikke oplever begrænsninger med ansættelsesklausuler ved rekruttering, kan være, at de potentielle medarbejdere, der er bundet af en ansættelsesklausul, ikke søger de pågældende job.

Tabel 4.9 Hvor hyppigt oplever I, at potentielle nye medarbejdere er omfattet af ansættelsesklausuler, som I må tage hensyn til? Vægtet procent.

	Andel, 2025	95 % konfidensgrænser	Andel, 2015
Det sker ofte	1,4	0,26-2,5	2
Det sker indimellem	3,4	2,0-4,8	7
Det sker sjældent	20,4	17,2-23,6	23
Det sker aldrig	60,3	56,2-64,4	66
Ved ikke	14,5	11,4-17,7	3

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

Tabel 4.10 Har I inden for det seneste år oplevet, at en potentiel ny medarbejder var omfattet af en ansættelsesklausul, som I måtte tage hensyn til i forbindelse med ansættelsen? Vægtet procent.

	Andel, 2025	95 % konfidensgrænser	Andel, 2015
Ja	6,0	4,3-7,8	9
Nej	90,2	87,9-92,5	90
Ved ikke	3,8	2,2-5,4	1

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

Tabel 4.11 Har I inden for det seneste år undladt at ansætte en potentiel ny medarbejder på grund af en ansættelsesklausul? Vægtet procent.

	Andel, 2025	95 % konfidensgrænser	Andel, 2015
Ja	0,55	0,11-1,0	2
Nej	95,6	93,9-97,2	95
Ved ikke	3,9	2,3-5,5	2

Kilde: Egne beregninger og Epinion

Tabel 4.12 Oplever I generelt en begrænsning ved rekruttering på grund af ansættelsesklausuler? Vægtet procent.

	Andel, 2025	95 % konfidensgrænser	Andel, 2015
Ja	1,6	0,49-2,6	3
Nej	90,5	87,8-93,1	95
Ved ikke	8,0	5,5-10,5	2

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

5 Diskussion og konklusion

5.1 Anvendelse af ansættelsesklausuler i 2025

Vi har undersøgt udbredelsen af ansættelsesklausuler blandt private virksomheder på det danske arbejdsmarked. Konkurrenceklausuler anvendes af 6,3 % af virksomhederne, kundeklausuler anvendes af 6,3 % af virksomhederne, og kombinerede konkurrence- og kundeklausuler anvendes af 4,0 % af virksomhederne. I alt er der 8,5 % af virksomhederne, der anvender en eller anden form for ansættelsesklausul.

Ansættelsesklausuler er primært rettet mod ledere og gruppen af specialister og højt uddannede. Klausulerne er i mindre grad rettet mod øvrige funktionærer, faglærte og ufaglærte. Dette gælder på tværs af de forskellige typer af ansættelsesklausuler.

Andelen af virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, stiger med virksomhedens størrelse. Der er en stor andel af de store virksomheder (250 ansatte eller mere), der anvender ansættelsesklausuler, mens der er en mindre andel af de små virksomheder (mikrovirksomheder, 1-9 ansatte), der anvender ansættelsesklausuler. Dette gælder for alle typer af klausuler, men er mest markant for konkurrenceklausuler, hvor 35 % af virksomheder med 250 ansatte eller mere anvender klausuler. Det skal dog bemærkes, at de store virksomheder udgør 0,6 % af virksomhederne på arbejdsmarkedet, mens de små virksomheder udgør 78 % af virksomhederne. Desuden anvender store virksomheder ansættelsesklausuler for en relativ begrænset andel af deres ansatte, mens bare få ansættelsesklausuler i en lille virksomhed medfører, at en stor andel af medarbejderne er omfattet af klausuler. Dette kan også hænge sammen med, at ansættelsesklausuler primært er rettet mod ledere og specialister.

Ansættelsesklausuler anvendes især inden for brancherne 'Information og kommunikation', 'Erhvervsservice' og 'Industri', hvilket gælder alle typer af ansættelsesklausuler. Anvendelsen af kundeklausuler og kombinerede klausuler er dog også blandt de højeste inden for 'Ejendomshandel og forsikring'. Inden for 'Landbrug' anvendes ansættelsesklausuler stort set ikke. Anvendelse af konkurrence- og kombinerede klausuler er også lav inden for 'Kultur, fritid, anden service', og anvendelse af kundeklausuler lav inden for 'Finansiering og forsikring'.

Når virksomhederne selv skal ansætte nye medarbejdere, er det en meget lille andel af virksomhederne, der oplever begrænsninger på grund af, at potentielt nye medarbejdere er bundet af en ansættelsesklausul. Hvis virksomhederne oplever begrænsninger, er det primært ved ansættelse af specialister og højt uddannede og i lidt mindre grad ved ansættelse af ledere. Begrænsningerne er primært, fordi de nye

medarbejdere er bundet af en konkurrenceklausul eller en kombineret klausul og i meget lille grad på grund af en kundeklausul. Det skal dog bemærkes, at grunden til, at virksomheden kun i meget lille omfang oplever begrænsninger, kan være at de potentielle medarbejdere, der er bundet af en ansættelsesklausul ikke søger de pågældende job.

5.2 Ændringer i anvendelse af ansættelsesklausuler 2015-2025

Vi har undersøgt, om udbredelsen af ansættelsesklausuler har ændret sig inden for 14 udvalgte underbrancher, som både er blevet undersøgt i 2015 og 2025.

Virksomhedernes anvendelsen af ansættelsesklausuler er faldet fra 2015 til 2025. Andelen af virksomheder, der anvender konkurrenceklausuler, er faldet fra 22 % til 8,5 %, andelen af virksomheder, der anvender kundeklausuler, er faldet fra 24 % til 8 %, og andelen af virksomheder, der anvender kombinerede klausuler, er faldet fra 23 % til 4,5 %. Andelen af virksomheder, der anvender en eller anden form for ansættelsesklausul, er faldet fra 30 % til 10,7 %. Det fald, der er sket i virksomhedernes anvendelse af både konkurrence- og kundeklausuler, er primært sket inden for de små virksomheder med mindre end 50 ansatte.

Ansættelsesklausuler er primært rettet mod ledere og gruppen af specialister og højt uddannede i de 14 udvalgte underbrancher. Der er sket en ændring, således at i virksomheder, der anvender klausuler, er andelen af virksomheder, hvor ledere er bundet af en konkurrenceklausul eller en kombineret klausul, større i 2025 i forhold til i 2015. I virksomheder, der anvender klausuler, er andelen af virksomheder, hvor specialister og højtuddannede er bundet af en ansættelsesklausul, stort set den samme i 2025 som i 2015. I virksomheder, der anvender klausuler, er andelen af virksomheder, hvor ufaglærte og især øvrige funktionærer er bundet af en klausul, faldet fra 2015 til 2025.

Generelt er det en meget lille andel af virksomhederne, der oplever, at ansættelses-klausuler er en barriere, når de skal ansætte nye medarbejdere. Det gjaldt for virksomhederne i 2015 og er blevet et endnu mindre problem for virksomhederne i 2025.

5.2.1 Lovændring

Formålet med ansættelsesklausulloven var at begrænse virksomhedernes brug af ansættelsesklausuler. Nærværende undersøgelse i 14 udvalgte brancher viser, at der er sket et markant fald i virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler fra

2015, hvor loven endnu ikke var trådt i kraft til 2025, hvor loven har været gældende i ca. 10 år.

De 14 brancher, der er undersøgt i både 2015 og 2025, blev udvalgt i forbindelse med undersøgelsen i 2015 ud fra, at det især var inden for disse brancher, at virksomhederne anvendte ansættelsesklausuler. De 14 brancher ligger inden for hovedbrancherne 'Information og kommunikation', 'Erhvervsservice', 'Industri' samt 'Finansiering og forsikring', Tabel 4.1. I vores kortlægning af virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler på det samlede arbejdsmarked er det også hovedbrancherne 'Information og kommunikation', 'Erhvervsservice' og 'Industri', som er de brancher, hvor den største andel af virksomhederne anvender ansættelsesklausuler, Tabel 3.10. Anvendelsen af kundeklausuler og kombinerede klausuler er dog, i forhold til øvrige brancher, også udbredt inden for branchen 'Ejendomshandel og udlejning', ligesom anvendelse af konkurrenceklausuler er udbredt inden for 'Handel og transport'.

Vores kortlægning af anvendelsen af ansættelsesklausuler på det samlede arbejdsmarked bekræfter således, at de brancher, der blev udvalgt i 2015, og som danner basis for undersøgelsen af ændringer i anvendelse af ansættelsesklausuler, er blandt de brancher, hvor den største andel af virksomhederne anvender ansættelsesklausuler. Der er således sket et markant fald blandt virksomheder i nogle af de brancher, hvor anvendelse af ansættelsesklausuler er mest udbredt.

5.3 Styrker og svagheder

Undersøgelsen har en række styrker og svagheder. Undersøgelsen er baseret på en stratificeret stikprøve, hvor der er stratificeret på branche og virksomhedsstørrelse, og inden for hvert strata er virksomhederne udtrukket tilfældigt. Stratificeringen på branche er desuden foretaget således, at der er udtrukket en relativ større andel af virksomheder inden for de brancher, som også var med i undersøgelsen i 2015. Da der på arbejdsmarkedet er mange små virksomheder og i mindre grad store virksomheder, har stratificeringen på virksomhedernes størrelse betydet, at vi også får de større virksomheder med i stikprøven. Data er efterfølgende vægtet op til den fulde population, således at svarene er repræsentative for virksomheder på det private danske arbejdsmarked med hensyn til branche og virksomhed.

I undersøgelsen er der en svarprocent på 34,9 %, hvilket er en moderat lav svarprocent. Generelt er svarprocenten i spørgeskemaundersøgelser faldet over tid (Galea & Tracy, 2007; Yu et al., 2017), og et nyere review af svarprocenter i online-survey, baseret på mere 1.043 studier, finder, at medianen for studierne er en svarprocent på 39,3 % (Wu et al., 2022). DST Survey forventede, at vi ville få en svarprocent på

25-30 %, så en svarprocent på 34,9 % er bedre end forventet. Styrken i undersøgelsen er, at vi tager hensyn til svarprocenten og vægter data, således at resultaterne er repræsentative for virksomheder på det danske arbejdsmarked med hensyn til virksomhedernes branche og størrelse, som beskrevet ovenfor.

Det er en styrke i undersøgelsen, at der er foretaget en spørgeskemaundersøgelse af virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler, umiddelbart før loven om ansættelsesklausuler trådte i kraft i januar 2016. Ved at bruge det samme spørgeskema, som Epinion anvendte i 2015 (Beskæftigelsesministeriet, 2016b), har det været muligt at se på, om der er sket en ændring i virksomhedernes anvendelse af klausuler fra 2015 til 2025. Vi har således data fra to tværsnitundersøgelser, som vi anvender som en før- og eftermåling. Imidlertid er et sådant forsøgsdesign i den lave ende af evidens hierakiet af forsøgsdesign, når man vil finde årsagssammenhænge (McNair & Lewis, 2012). I de stærkere forsøgsdesign måler man før- og efter i både en indsatsgruppe og en kontrolgruppe, som ikke har fået den indsats, der undersøges. Hvis indsatsgruppen ændrer sig mere end kontrolgruppen, kan man sige, at indsatsen virker. Imidlertid er det ikke muligt at anvende kontrolgrupper, når interventionen er en lovændring, som gælder alle virksomheder.

Der kan således være andre årsager end lovgivningen til, at virksomhederne i mindre grad anvender ansættelsesklausuler i 2025 end i 2015. Det kan være årsager, som vi ikke kan tage højde for med det anvendte forsøgsdesign. Men ud over lovændringen er vi dog ikke direkte bekendt med forhold, der kan have medvirket til virksomhedernes ændring i anvendelsen af klausuler fra 2015 til 2025.

Det er, som beskrevet ovenfor, en stor fordel, at VIVE har kunnet sammenligne resultaterne fra 14 udvalgte brancher i 2025 med en tilsvarende undersøgelse fra 2015. Imidlertid er de to undersøgelser ikke foretaget på helt samme måde. VIVEs undersøgelse er baseret på en stratificeret tilfældig stikprøve, hvor udtrækket er foretaget i registre fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at branche er baseret på DST branchekodning. Epinions undersøgelse er baseret på udtræk fra Experians database (Beskæftigelsesministeriet, 2016b). Data er siden blevet koblet med registre fra DST, og for 170 virksomheder (ca. 14 %) er der forskel på DST's branchekodning og den branche, virksomhederne er registreret med i Experians database. Hvis 170 virksomheder i undersøgelsen fra 2015 ikke tilhører de brancher, hvor man forventede, at den største andel af virksomhederne anvendte ansættelsesklausuler, er det mest sandsynligt, at resultaterne fra 2015 udgør et underestimat. Derfor har forskellene i branchekodning ikke betydning for de overordnede fund i denne del af undersøgelsen. På grund af den lille usikkerhed i brancheinndelingen har vi dog valgt ikke at opgøre resultaterne for de enkelte brancher.

VIVEs survey er foretaget, 10 år efter at lovændringen om ansættelsesklausuler blev indført. Det betyder, at målingen er foretaget så lang tid efter lovændringen, at vi

må antage, at virksomhederne er kommet ind i en stabil fase, så virksomhederne nu indgår ansættelsesaftaler i forhold til den nye lov og ikke i forhold til de gamle regler. Der er imidlertid også nogle faktorer, der har ændret sig i løbet af den 10-årige periode.

Således har andelen af virksomheder inden for de 14 brancher ændret sig fra 2015 til 2025, men inden for hovedbrancherne er ændringerne marginale og har ikke betydning for resultaterne, Tabel 4.1.

Den måde, survey-data indsamles på, har ifølge DST Survey ændret sig over tid. I undersøgelsen fra 2015 anvendte Epinion telefoninterview, og det var derfor også udgangspunktet for VIVEs undersøgelse i 2025. Imidlertid mente DST Survey, at de kun ville være i stand til at få oplysninger om telefonnumre for ca. 50 % af virksomhederne. Derfor blev undersøgelsen designet som en webundersøgelse, hvor telefoninterview var en del af opfølgningen. Undersøgelser har dog vist, at dataindsamlingsmetoden kan have betydning for, hvordan respondenterne svarer på spørgeskemaer, specielt ved svar på følsomme helbredsspørgsmål (Feveile et al., 2007; Zhang et al., 2017). Respondenter har en tendens til at besvare følsomme spørgsmål mere neutralt, når interviewer er en person i forhold til, når respondenterne udfylder spørgeskemaet, uden at en person er til stede (Feveile et al., 2007). Med den type spørgsmål, der er stillet til virksomhederne i denne undersøgelse, mener vi ikke, at det har betydning for resultaterne, at Epinions undersøgelse i 2015 var baseret på telefoninterview, mens VIVEs undersøgelse i 2025 primært var baseret på et webspørgeskema.

En svaghed ved undersøgelsen er, at det kun har været muligt at se på ændringen for de 14 udvalgte brancher, der både blev undersøgt i 2015 og 2025. De 14 brancher bestod i 2025 af 23.040 virksomheder, hvilket er 14,4 % af virksomhederne i den samlede population. De 14 brancher, der blev udvalgt af ekspertgruppen i 2015 (Beskæftigelsesministeriet, 2016a), er primært inden for hovedbrancherne 'Industri mv.', 'Information og kommunikation' og 'Erhvervsservice', som også, med enkelte undtagelser, var de brancher, hvor den største andel af virksomhederne anvendte ansættelsesklausuler i 2025. Både data og ekspertgruppen peger således på, at det er inden for disse hovedgrupper, at den største andel af virksomhederne anvender ansættelsesklausuler. Da der er sket et markant fald i anvendelsen af ansættelsesklausuler inden for disse brancher fra 2015 til 2025, er det overvejende sandsynligt, at der er tale om et reelt fald i anvendelsen af ansættelsesklausuler på det private arbejdsmarked, efter at loven om ansættelsesklausuler er blevet indført.

> Dokumentation

6 Metode

For at kortlægge forekomst af private virksomheder, der anvender ansættelsesklausuler, blev der foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt en stikprøve af virksomheder i den private sektor. Undersøgelsen blev, så vidt det var muligt, foretaget, således at det var muligt at foretage en sammenligning med resultaterne fra Epinions undersøgelse, der blev udført i 2015 (Beskæftigelsesministeriet, 2016a, 2016b).

Selve dataindsamlingen blev udført af DST Survey. Epinions undersøgelse blev foretaget via telefoninterview, men det var DST Surveys vurdering, at det kun var muligt at få oplysninger om virksomhedernes telefonnummer for ca. halvdelen af virksomhederne i stikprøven. Spørgeskemaet blev derfor opsat som et webbaseret spørgeskema, og invitationen til spørgeskemaet blev sendt til virksomhedernes E-boks. Efter to rykninger via mail blev virksomheder, der ikke havde svaret, ringet op af DST Survey, hvor dette var muligt. Virksomheden kunne så svare via telefoninterview.

6.1 Population og stikprøve

Populationen bestod af virksomheder i den private sektor, hvor der var mindst en arbejdstager ansat. Det var således en virksomhedsundersøgelse, hvor en medarbejder med HR-ansvar skulle besvare spørgeskemaet. Der var i alt 159.658 virksomheder i Danmark med mindst en medarbejder ansat.

Undersøgelsen blev designet ud fra et ønske om, at der var ca. 1.200 svar fra virksomheder i de 14 brancher, der var med i Epinions undersøgelse i 2015, hvor netop 1.200 respondenter svarede. Derudover var det ønsket, at der var svar fra minimum 3.500 virksomheder i alt, således at der var svar fra ca. 2.300 virksomheder i de brancher, som ikke var med i Epinions undersøgelse i 2015. DST Survey forventede en svarprocent på 25-30 % for denne type af undersøgelse. Der blev derfor udtrukket 14.034 virksomheder til undersøgelsen, hvoraf 4.469 virksomheder var fra de 14 brancher, som deltog i undersøgelsen i 2015, og 9.565 virksomheder var fra øvrige brancher. Stikprøven blev stratificeret på branche og virksomhedsstørrelse. En nærmere beskrivelse af stikprøven er angivet i Bilag 2.

6.2 Spørgeskema

Spørgeskemaet blev udviklet med udgangspunkt i det spørgeskema, som Epinion anvendte til undersøgelsen i 2015 (Beskæftigelsesministeriet, 2016b). Da et af de

primære formål med undersøgelsen var at se på, om anvendelsen af ansættelses-klausuler har ændret sig, efter at ansættelsesklausulloven blev indført i 2016, var det vigtigt at anvende det samme spørgeskema i 2025, som også blev anvendt i 2015.

I spørgeskemaet stilles spørgsmål om, hvorvidt virksomheden benytter sig af kundeklausuler, konkurrenceklausuler og kombinerede kunde- og konkurrenceklausuler. Der spørges ind til, hvilke medarbejdergrupper der er omfattet af de forskellige ansættelsesklausuler, og hvor stor andel af de ansatte der er omfattet af klausulerne. Dernæst stilles spørgsmål til, om der anvendes andre kontraktmæssige muligheder for at fastholde medarbejderne. Til sidst stilles spørgsmål, om virksomhederne selv oplever begrænsninger på grund af ansættelsesklausuler, når de vil ansætte medarbejdere. Spørgeskemaet er angivet i Bilag 3 og Bilag 4.

6.3 Procedure

Spørgeskemaundersøgelsen blev foretaget i perioden fra den 11. februar til den 25. marts 2025. Dataindsamlingen blev foretaget via en kombination af webspørgeskema, hvor et link er sendt med digital post til respondenterne og opfølgning via telefoninterview. Den 11. februar udsendte DST Survey invitation til 1.000 respondenter (Soft Launch), som også fungerer som en slags prøve, inden der udsendes invitation til de resterende respondenter (Full Launch). I forbindelse med Soft Launchen blev der opdaget en filterfejl, således at 35 respondenter ikke fik spørgsmålet om kombinerede klausuler, selvom de burde. Efterfølgende er de 35 virksomheder blevet kontaktet, og 19 virksomheder har svaret.

6.4 Bortfaldsanalyse

Der var 14.034 i populationen af virksomheder, heraf har vi fået svar fra 34,9 % af virksomhederne, og der er delvise svar fra 0,4 % af virksomhederne, Tabel 6.1. Der er således svar fra 4.900 virksomheder, heraf er de 1.584 svar fra virksomheder fra de 14 udvalgte brancher, der også var med i undersøgelsen i 2015.

Virksomhederne har desuden haft mulighed for at angive, hvorfor de ikke har ønsket at svare. 'Nægter' betyder, at DST Survey har haft kontakt til virksomheden, men de ønsker ikke at svare. 'Ikke relevant' er virksomheder, der mener, de ikke tilhører målgruppen. 'Ikke svaret' er virksomheder, der ikke har reageret på DST Surveys henvendelse. 'Øvrig bortfald' dækker over virksomheder, der ikke har haft mulighed for at deltage, fx fordi den rette person ikke var til stede i perioden.

Tabel 6.1 Overordnet svarprocent og bortfald i undersøgelsen

	Antal	Andel %
Svar	4.900	34,9
Delvist gennemført	61	0,4
Nægter	3.124	22,3
Øvrigt bortfald	78	0,6
Ikke relevant	64	0,5
Ikke svaret	5.807	41,4
	14.034	100

Svarprocenterne opgjort på brancheinddelingen i undersøgelsen er angivet i Tabel 6.2. De fleste brancher har en svarprocent på 30-40 %. Der er dog en lav svarprocent i branchegrupperne '14: Fremstilling af beklædning' (23 %) og '21: Fremstilling af farmaceutiske råvarer og farmaceutiske præparater' (21 %), hvorimod der er en relativ høj svarprocent i branchegruppen '64.1: Bank' (64 %). Branchegruppen '64.1: Bank' er en meget lille branchegruppe med 22 virksomheder i bruttostikprøven.

Tabel 6.2 Svarprocenter i brancher

DB07 19 brancher	Undergruppering	Andel %
A: Landbrug, skovbrug og fiskeri		36,0
B: Råstofindvinding, C: Industri, D: Energiforsyning, E: vandforsyning og renovation		
	10: Fremstilling af fødevarer	29,7
	11: Fremstilling af drikkevarer	37,6
	14: Fremstilling af beklædning	22,9
	20: Fremstilling af kemiske produkter	29,4
	21: Fremstilling af farmaceutiske råvarer og farmaceutiske præparater	20,9
	28: Fremstilling motorer, vindmøller og pumpe	37,5
	Øvrige branchegrupper B, C, D og E	39,8
F: Bygge og anlæg		37,5
G: Handel		37,9
H: Transport		35,2
I: Hoteller og restauranter		23,7

DB07 19 brancher	Undergruppering	Andel %
J: Information og kommunikation		
	61: Telekommunikation	34,0
	62: Computerprogrammering	33,4
	Øvrige branchegruppe J	30,5
K: Finansiering og forsikring		
	64.1: Bank	63,6
	65.1: Forsikring	48,4
	64.92.10: Realkredit	33,3
	Øvrige branchegruppen K	31,0
L: Ejendomshandel og udlejning		
M: Videnservice		
	69: Juridisk bistand, bogføring og revision	42,4
	70: Hovedsæders virksomhed, virksomhedsrådgivning	35,7
	71: Arkitekt- og ingeniørvirksomhed	39,6
	Øvrige branchegruppe M	33,5
N: Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service		
O: Offentlig administration, forsvar og politi, P: Undervisning, Q: Sundhed og socialvæsen		
R: Kultur og fritid, S: Andre serviceydelser mv.		
Total		34,9

Svarprocenten opgjort på virksomhedsstørrelse er angivet i Tabel 6.3. Svarprocenten stiger med virksomhedsstørrelsen fra 27,4 % for de små virksomheder (1-9 ansatte) til 46,5 % for de største virksomheder (250+ ansatte).

Tabel 6.3 Svarprocent opgjort på virksomhedsstørrelse

Antal ansatte	Andel %
1-9	27,4
10-49	36,2
50-249	40,2
249+	46,5

6.5 Vægtning af data

Stikprøven blev stratificeret på virksomhedsstørrelse og branche, og som beskrevet ovenfor varierer svarprocenterne på tværs af virksomhedsstørrelse og brancher. DST Survey har således beregnet vægte for de enkelte svar, således at svardata bliver repræsentative for den samlede population på 159.658 virksomheder. Vægtene er beregnet på baggrund af oplysninger om brancheinddeling og virksomhedsstørrelse, som blev brugt til at danne stratificeringen. Enkelte strata, som er meget små, er slået sammen i vægtningen. Desuden er der af diskretionshensyn foretaget en tilfældig minimal justering af vægtene, således at ingen af virksomhederne har den helt samme vægt. Vægtene summer op til populationen, og justering af vægtene er uden betydning for resultaterne.

6.6 Statistisk analyse

Resultaterne i denne undersøgelse er baseret på vægtede data. Der er i analyserne ligeledes taget hensyn til stratificeringen. Der er i analyserne anvendt Proc Surveyfreq i SAS. Da der er enkelte strata, hvor der kun er svar fra en virksomhed, er der enkelte strata, der er lagt sammen på tværs af virksomhedsstørrelse. Vi har i tabellerne medtaget konfidensgrænser for andelen, der hvor det er relevant.

Litteratur

Beskæftigelsesministeriet (2016a). *Udenlandske erfaringer med ansættelsesklausuler*.
Beskæftigelsesministeriet.

Beskæftigelsesministeriet (2016b). *Udenlandske erfaringer med ansættelsesklausuler*
– Bilag. Beskæftigelsesministeriet.

Feveile, H., Olsen, O. & Høgh, A. (2007). A randomized trial of mailed questionnaires
versus telephone interviews: Response patterns in a survey. *BMC Medical Re-
search Methodology*, 7, 1-7.

Frost, J. (n.d.). *Using confidence intervals to compare means*. Statistics By Jim. Re-
trieved October 17, 2025, from [https://statisticsbyjim.com/hypothesis-test-
ing/confidence-intervals-compare-means/](https://statisticsbyjim.com/hypothesis-testing/confidence-intervals-compare-means/)

Galea, S. & Tracy, M. (2007). Participation rates in epidemiologic studies. *Annals of
Epidemiology*, 17(9), 643-653.

Goldstein, H. & Healey, M.J.R. (1995). The Graphical Presentation of a Collection of
Means. *Journal of the Royal Statistical Society*, 158(1), 175-177.

McNair, P. & Lewis, G. (2012). Levels of evidence in medicine. *The International Jour-
nal of Sports Physical Therapy*, 7(5), 474-481.

Wu, M.J., Zhao, K. & Fils-Aime, F. (2022). Response rates of online surveys in pub-
lished research: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 7.

Yu, S., Alper, H.E., Nguyen, A.-M., Brackbill, R.M., Turner, L., Walker, D.J., Maslow, C.B.
& Zweig, K.C. (2017). The effectiveness of a monetary incentive offer on survey
response rates and response completeness in a longitudinal study. *BMC Medical
Research Methodology*, 17(1), 77.

Zhang, X., Kuchinke, L., Woud, M.L., Velten, J. & Margraf, J. (2017). Survey method
matters: Online/offline questionnaires and face-to-face or telephone interviews
differ. *Computers in Human Behavior*, 71, 172-180.

Bilag 1 Udbredelsen af ansættelsesklausuler i 14 udvalgte brancher i 2015

I foråret 2015 gennemførte Epinion en kortlægning af udbredelsen af ansættelsesklausuler i 14 udvalgte brancher inden for den private sektor. Undersøgelsen blev foretaget i forbindelse med forarbejdet til lovændringen om ansættelsesklausuler. (Beskæftigelsesministeriet, 2016a). Brancherne var valgt ud fra, at det var de brancher, hvor virksomhederne især anvendte ansættelsesklausuler. De 14 brancher er angivet i Bilagstabel 1.1. De 14 brancher omhandlede i alt 20.020 virksomheder (Beskæftigelsesministeriet, 2016b).

Der blev udtrukket en stikprøve på 5.665 virksomheder til at deltage i undersøgelsen. Virksomhederne blev udtrukket på basis af KOB-databasen (Købmandsstandens Oplysningsbureau/Experians database), som bygger på CVR-registret og indeholder alle momsregistrerede virksomheder i Danmark. Stikprøven blev stratificeret på branche, og der blev udtrukket en større andel af virksomheder inden for de små brancher i forhold til de store brancher. Inden for hvert strata blev stikprøven udtrukket tilfældigt. Efterfølgende blev resultaterne fra undersøgelsen vægtet, således at der blev taget hensyn til oversamlingen i nogle af brancherne, og undersøgelsen er dermed repræsentativ for de 14 udvalgte brancher, se kapitel 9 (Beskæftigelsesministeriet, 2016a).

Bilagstabel 1.1 **Branchekode, antal virksomheder i branche samt andel af interviewede virksomheder i branchen**

Branchekode	Antal virksomheder i branche	Andel interviewede virksomheder %
10 Fødevarer	1.298	8
11 Drikkevarer	97	30
14 Beklædning	254	28
20 Fremstilling kemiske produkter	191	35
21 Fremstilling Farmaceutiske produkter	67	31
28 Fremstilling vindmøller, motorer	1.425	8
61 Telekommunikation	226	22
62 Computerprogrammering, IT-konsulent	5.226	4
64.1 Bank	104	48
65.1 Forsikring	141	40

Branchekode	Antal virksomheder i branche	Andel interviewede virksomheder %
64.92.10 Realkredit	9	44
69 Juridisk bistand	3.012	4
70 Hovedsæders virksomhed, virksomhedsrådgivning	4.436	4
71 Arkitekt og ingeniørvirksomhed	3.534	4
I alt antal	20.020	

Kilde: Epinions kortlægning af udbredelse af ansættelsesklausuler (Beskæftigelsesministeriet, 2016a).

Dataindsamlingen blev foretaget i foråret 2015 og blev gennemført som telefoninterview. Epinion kontaktede virksomhedernes HR-ansvarlige og bad dem svare på et spørgeskema om udbredelsen af ansættelsesklausuler. Spørgeskemaet er gengivet i bilagsrapporten (Beskæftigelsesministeriet, 2016b).

Der var i alt 1.200 virksomheder, der svarede på Epinions spørgeskema i 2015, hvilket giver en svarprocent på 21 % i forhold til de 5.665 virksomheder, der blev udtrukket til undersøgelsen. Epinion har vægtet data, således at den vægtede fordeling mellem brancherne kommer til at stemme overens med fordelingen blandt alle virksomheder, der har minimum en ansat og er i en af de 14 udvalgte brancher. De overordnede resultater fra Epinions undersøgelse er angivet i Bilagstabel 1.2.

Bilagstabel 1.2 Udbredelse af ansættelsesklausuler blandt virksomheder i 14 udvalgte virksomheder i den private sektor.

Type af klausul	Ja	Nej	Ved ikke
Konkurrenceklausul	22	77	1
Kundeklausul	24	75	1
Kombineret klausul	13	85	2
Benytter enten konkurrence, kunde eller kombinerede klausuler*	30	70	-

Note: *Andelen er opgjort ekskl. virksomheder, der har svaret 'ved ikke', dvs. n = 1.140. N = 1.200 for resten af svarkategorierne.

Kilde: Epinions kortlægning af udbredelse af ansættelsesklausuler (Beskæftigelsesministeriet, 2016b).

Blandt virksomhederne i de 14 udvalgte brancher var der 22 %, der anvendte konkurrenceklausele, 24 %, der anvendte kundeklausele, og 13 %, der anvendte kombinerede klausule, Bilagstabel 1.2. I alt 30 % af virksomhederne anvendte en eller anden form for ansættelsesklausele.

Bilag 2 Stikprøve

Der var i alt 159.658 virksomheder med mindst en ansat i den private sektor. Stikprøven blev stratificeret på branche og virksomhedsstørrelse. Størrelse af virksomheder var inddelt i fire kategorier: Mindre end 10 ansatte, 10-49 ansatte, 50-249 ansatte og 250 eller flere ansatte.

Undersøgelsen har taget udgangspunkt i brancheinddelingen baseret på 21 hovedbrancher fra Dansk Branchekode (DB07). Vi har dog ikke medtaget brancherne 'T Private husholdninger med ansat medhjælp' og 'U Internationale organisationer og ambassader'. For at sikre, at alle hovedbrancher og de 14 underbrancher fra Epinions undersøgelse var repræsenteret i stikprøven, blev stikprøven stratificeret på branche. Nogle af de mindre hovedbrancher blev dog slået sammen. Da der desuden er relativt mange små virksomheder, er stikprøve også stratificeret på virksomhedsstørrelse for at sikre, at de store og mellemstore virksomheder også er repræsenterede i stikprøven. Populationen blev således opdelt i 108 strata. Der var dog meget stor forskel på antal virksomheder inden for de enkelte strata. DST Survey har desuden en politik med, at man gerne vil undgå at lave totaludtræk, og derfor ønskede DST kun at udvælge maksimalt 80 % af en delpopulation. Der var dog nogle af strata, der var så små, at alle virksomheder i strata blev udtrukket.

Udvælgelsen blev foretaget ud fra følgende udvælgelseskriterier.

- *Virksomheder fra de 14 brancher, som også var med i 2015:* Der blev udvalgt 250 virksomheder fra hvert stratum, hvis populationens størrelse tillod det. For de øvrige strata blev der udvalgt 80 % af populationen.
- *Virksomheder fra brancher, som ikke var med i 2015:* For strata med 50-249 ansatte og 250 ansatte eller flere blev der udtrukket 80 % af populationen i strataet. For de øvrige strata blev der udtrukket 215 virksomheder, hvis populationens størrelse tillod det. For de mindre strata blev der udtrukket 80 % af populationen.

Der blev udtrukket 14.034 virksomheder til undersøgelsen. Der var 2 af de 108 strata, der ikke indeholdt nogle virksomheder, hvorfor stikprøven består af i alt 106 strata. Inden for hvert strata er stikprøven udtrukket tilfældigt. Der blev udtrukket 4.469 virksomheder fra de brancher, som var med i undersøgelsen i 2015, og 9.565 virksomheder fra øvrige brancher. Stikprøven af virksomheder opgjort på branche og virksomhedsstørrelse er angivet i Bilagstabel 2.1.

Bilagstabel 2.1 Stikprøve af virksomheder, stratificeret på branche og virksomhedsstørrelse

DB07 19 brancher	Undergruppering	Virksomhedsstørrelse [Antal ansatte]				
		<10	10-49	50-249	250+	Total
A: Landbrug, skovbrug og fiskeri		215	215	56	8	494
B: Råstofindvinding, C: Industri, D: Energiforsyning, E: vandforsyning og renovation						
	10: Fremstilling af fødevarer	250	250	94	28	622
	11: Fremstilling af drikkevarer	104	28	6	3	141
	14: Fremstilling af beklædning	144	19	2	1	166
	20: Fremstilling af kemiske produkter	82	45	25	8	160
	21: Fremstilling af farmaceutiske råvarer og farmaceutiske præparater	33	19	7	8	67
	28: Fremstilling motorer, vindmøller og pumper	250	250	146	29	675
	Øvrige branchegruppe B, C, D og E	215	215	458	97	985
F: Bygge og anlæg		215	215	386	42	858
G: Handel		215	215	830	131	1391
H: Transport		215	215	204	64	698
I: Hoteller og restauranter		215	215	321	33	784
J: Information og kommunikation						
	61: Telekommunikation	88	40	10	9	147
	62: Computerprogrammering	250	250	169	17	686
	Øvrige branchegruppe J	215	250	88	18	571
K: Finansiering og forsikring						
	64.1: Bank	0	2	10	10	22
	65.1: Forsikring	7	8	8	8	31
	64.92.10: Realkredit	0	1	3	2	6
	Øvrige branchegruppe K	215	250	49	8	522
L: Ejendomshandel og udlejning		215	215	82	14	526
M: Vidensservice						
	69: Juridisk bistand, bogføring og revision	250	250	36	16	552
	70: Hovedsæders virksomhed, virksomhedsrådgivning	250	250	66	14	580
	71: Arkitekt- og ingeniørvirksomhed	250	250	90	24	614
	Øvrige branchegruppe M	215	215	85	16	531
N: Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service		215	215	310	70	810
O: Offentlig administration, forsvar og politi, P: Undervisning, Q: Sundhed og socialvæsen		215	215	232	33	695
R: Kultur og fritid, S: Andre serviceydelser mv.		215	215	229	41	700
Total		4.753	4.527	4.002	752	14.034

Kilde: Danmarks Statistik.

Bilag 3 Invitationsbrev til spørgeskema

«VirkNavn»

«CVRNR»

Februar 2025

Brug af konkurrence- og kundeklausuler

Til den ansvarlige for ansættelse af medarbejdere

Danmarks Statistik gennemfører på vegne af VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd og Beskæftigelsesministeriet en spørgeskemaundersøgelse om virksomheders brug af konkurrence- og kundeklausuler. Formålet med undersøgelsen er at kortlægge, hvor udbredt det er at bruge konkurrence- og kundeklausuler, når der ansættes medarbejdere.

Det er et kort spørgeskema, der **tager ca. 6 minutter** at besvare. Det er vigtigt for undersøgelsen, at alle virksomheder udfylder spørgeskemaet, også selvom virksomheden ikke bruger konkurrence- og kundeklausuler. Vi håber derfor, at I vil bidrage til undersøgelsen.

Start undersøgelsen

«uns_url»

Eller gå ind på www.dst.dk/KLAUSULER og tast svarkoden «kode»

Danmarks Statistik behandler dine svar fortroligt. Vi formidler resultaterne på en måde, så ingen kan se, hvad den enkelte virksomhed har svaret, og data anvendes alene til statistiske og videnskabelige formål.

Det er frivilligt at deltage. Ønsker I ikke at deltage, kan du tilkendegive det «refusal_link»

Har du spørgsmål, kan du skrive til info@dstsurvey.dk eller ringe på tlf. 7777 7708 (alle dage ml. kl. 9-16). Oplys venligst jeres svarkode ved henvendelse.

Med venlig hilsen

Marie Fuglsang
Kontorchef, DST Survey

Jan Hyld Pejtersen
Seniorforsker, VIVE

Information om Danmarks Statistiks undersøgelser og jeres rettigheder

Hvem bliver inviteret til Danmarks Statistiks undersøgelser?

Alle virksomheder i Danmark har mulighed for at blive inviteret til at deltage i en af Danmarks Statistiks undersøgelser. For denne undersøgelse er målgruppen erhvervslivets virksomheder med minimum en ansat.

Hvorfor må Danmarks Statistik kontakte jer?

Danmarks Statistik kan bruge den statistiske produktion og afledte aktiviteter til at udføre opgaver for kunder mod betaling efter reglerne for indtægtsdækket virksomhed. Det følger af § 1, stk. 3, nr. 5, i lov om Danmarks Statistik.

Hvordan behandler vi oplysninger om virksomheden?

De svar, der afgives ved deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen, bliver behandlet i overensstemmelse med Danmarks Statistiks informationssikkerhedspolitik samt datafortrolighedspolitik. Data diskretioneres, således at den enkelte virksomhed ikke kan identificeres.

VIVE er ansvarlig for undersøgelsen. Man kan læse mere om VIVE her:

<https://www.vive.dk/da/om-vive/>

Danmarks Statistik står for dataindsamlingen på vegne af VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd og Beskæftigelsesministeriet.

Virksomhedens svar bruges til statistiske og videnskabelige formål i denne undersøgelse. Hvis virksomhedens svar også vurderes at kunne gavne en anden statistik eller videnskabelig undersøgelse i samfundets interesse, vil de også kunne bruges dertil.

Virksomhedens svar slettes eller arkiveres efter gældende lovgivning, når oplysningerne ikke længere har et formål i relation til forskning eller statistik.

Har I spørgsmål til behandlingen af jeres virksomhedsdata eller undersøgelsen generelt, er I velkommen til at kontakte Danmarks Statistiks. Vejledning til kontakt fremgår nederst i invitationsbrevet.

Bilag 4 Spørgeskema om konkurrence- og kundeklausuler

Intro i spørgeskemaet

Tak for, at du vil svare på spørgeskemaet, der handler om virksomhedens brug af konkurrence- og kundeklausuler.

Med konkurrence- og kundeklausuler menes der i denne sammenhæng:

En **konkurrenceklausul** er en aftale om, at medarbejderen i en periode efter fratrædelsen ikke må arbejde i en konkurrerende virksomhed eller på anden måde drive konkurrerende forretning.

En **kundeklausul** er en aftale om, at medarbejderen i en periode efter fratrædelsen ikke må arbejde hos eller have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder eller forretningsforbindelser.

En **kombineret konkurrence- og kundeklausul** er en aftale om, at lønmodtageren forpligtes af en konkurrenceklausul og en kundeklausul i samme periode.

På forhånd tak for hjælpen.

Klik dig videre til næste side for at se det første spørgsmål.

Kundeklausuler

De første spørgsmål handler om jeres virksomheds brug af kundeklausuler i nuværende ansættelser

Q1 Benytter virksomheden kundeklausuler?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Q2 For hvilke medarbejdergrupper bruger I kundeklausuler? (Q1=1)

1. Ledere
2. Specialister og højtuddannede
3. Øvrige funktionærer
4. Faglærte
5. Ufaglærte
6. Hidden option Anden medarbejdergruppe

Q3 Hvor stor en andel af jeres ansatte, vurderer du, er omfattet af en kundeklausul? (Q1=1)

1. Under 2 pct.
2. 2-5 pct.
3. 5-10 pct.
4. 10-20 pct.
5. 20-30 pct.
6. 30-50 pct.
7. Mere end 50 pct.
9. Hidden V

Q4 Har I inden for det seneste år indgået aftale om en kundeklausul med en medarbejder? (Q1=1)

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Q4 Har I inden for det seneste år indgået aftale om en kundeklausul med en medarbejder? (Q1=1)

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Konkurrenceklausuler

De næste spørgsmål handler om jeres virksomheds brug af konkurrenceklausuler i nuværende ansættelser.

Q5. Benytter I konkurrenceklausuler?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Q6 For hvilke medarbejdergrupper bruger I konkurrenceklausuler? (Q5=1)

1. Ledere
2. Specialister og højtuddannede
3. Øvrige funktionærer
4. Faglærte
5. Ufaglærte
6. Hidden option Anden medarbejdergruppe

Q7 Hvor stor en andel af jeres ansatte, vurderer du, er omfattet af en konkurrenceklausul? (Q5=1)

1. Under 2 pct.
2. 2-5 pct.
3. 5-10 pct.
4. 10-20 pct.
5. 20-30 pct.
6. 30-50 pct.
7. Mere end 50 pct.
9. Hidden V

Q8 Har I inden for det seneste år indgået aftale om en konkurrenceklausul med en medarbejder? (Q5=1)

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Kombinerede konkurrence- og kundeklausuler

Nu kommer der spørgsmål om jeres virksomheds brug af kombinerede konkurrence- og kundeklausuler i nuværende ansættelser

Q9 Benytter I kombinerede konkurrence- og kundeklausuler?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Q10 For hvilke medarbejdergrupper bruger I kombinerede konkurrence- og kundeklausuler? (Q9=1)

1. Ledere
2. Specialister og højtuddannede
3. Øvrige funktionærer
4. Faglærte
5. Ufaglærte
6. **Hidden option** Anden medarbejdergruppe

Q11 Hvor stor en andel af jeres ansatte vurderer du, er omfattet af en kombineret konkurrence- og kundeklausul? (Q9=1)

1. Under 2 pct.
2. 2-5 pct.
3. 5-10 pct.
4. 10-20 pct.
5. 20-30 pct.
6. 30-50 pct.
7. Mere end 50 pct.
9. Hidden V

Q12 Har I inden for det seneste år indgået aftale om en kombineret konkurrence- og kundeklausul med en medarbejder? (Q9=1)

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Det næste spørgsmål omhandler brugen af andre kontraktmæssige redskaber til at fastholde medarbejdere.

Q13 Hvilke andre kontraktmæssige muligheder end kunde- og/eller konkurrence-klausuler bruger virksomheden?

1. Medarbejderaktier
2. Uddannelsesklausuler
3. Bonusordninger
4. Forlænget opsigelsesvarsel
5. Tavsheds-klausuler
6. Andet
7. Ingen

De følgende spørgsmål handler om, hvordan I opfatter anvendelsen af konkurrence- og kundeklausuler blandt andre virksomheder i branchen.

Vi spørger til ansættelses-klausuler, der er fællesbetegnelsen for konkurrence-, kunde- og kombinerede klausuler.

Dvs. at spørgsmålene omhandler ansættelses-klausuler, som potentielt nye medarbejdere måtte have i det ansættelsesforhold, de forlader, for at tage arbejde hos jer.

Q14 Har I inden for det seneste år oplevet, at en potentiel ny medarbejder var omfattet af en ansættelses-klausul, som I måtte tage hensyn til i forbindelse med ansættelsen?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Q15 Hvor hyppigt oplever I, at potentielle nye medarbejdere er omfattet af ansættelsesklousuler, som I må tage hensyn til?

1. Det sker ofte
2. Det sker indimellem
3. Det sker sjældent
4. Det sker aldrig
5. Ved ikke

Q16 Har I inden for det seneste år undladt at ansætte en potentiel ny medarbejder på grund af en ansættelsesklousul?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Q17 Oplever I generelt en begrænsning ved rekruttering på grund af ansættelsesklousuler?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Q18 For hvilke medarbejdergrupper oplever I ved rekruttering, at der kan være begrænsninger på grund af ansættelsesklousuler? (Q17=1)

1. Ledere
2. Specialister og højtuddannede
3. Øvrige funktionærer
4. Faglærte
5. Ufaglærte
6. Hidden option Anden medarbejdergruppe

Q19 Har de oplevede begrænsninger ved rekruttering overvejende været i forbindelse med: (Q17=1)

1. Kundeklousuler
2. Konkurrenceklousuler
3. Både kundeklousuler og konkurrenceklousuler
4. Andre kontraktmæssige redskaber
5. Ved ikke

Det var det sidste spørgsmål i skemaet. Hvis du har kommentarer til undersøgelsens emne, kan du skrive dem her:

Mange tak for din tid og jeres deltagelse i undersøgelsen.

Du afslutter skemaet ved at klikke dig videre til næste side.

Bilag 5 Detaljeret data for de overordnede resultater i undersøgelsen i alle brancher

I Bilagstabel 5.1-Bilagstabel 5.3 er angivet svarfordelingen for de centrale spørgsmål i undersøgelsen. Bilagstabel 5.4 er beregnet på baggrund af svarene i Bilagstabel 5.1-Bilagstabel 5.3. I tabellerne er angivet den vægtede procent, og det angivne antal er det antal svar, der ligger til grund for opregningen til den fulde population.

Bilagstabel 5.1 Benytter virksomheden konkurrenceklausuler? Vægtet procent.

	Antal	Andel %	95 % konfidensgrænser
Ja	714	6,3	5,0-7,5
Nej	4.067	91,3	89,7-92,8
Ved ikke	119	2,4	1,5-3,4
Total	4.900	100	

Bilagstabel 5.2 Benytter virksomheden kundeklausuler? Vægtet procent.

	Antal	Andel %	95 % konfidensgrænser
Ja	545	6,3	4,9-7,8
Nej	4.226	91,8	90,2-93,3
Ved ikke	129	1,9	1,2-2,6
Total	4.900	100	

Bilagstabel 5.3 Benytter virksomheden kombinerede klausuler? Vægtet procent.

	Antal	Procent	95 % konfidensgrænser
Ja	359	4,0	2,9-5,1
Nej	4.373	93,3	91,9-94,7
Ved ikke	168	2,7	1,8-3,6
Total	4.900	100	

Bilagstabel 5.4 **Andel af virksomheder, der anvender konkurrence-, kunde- eller kombinerede klausuler. Vægtet procent.**

	Antal	Andel %	95 % konfidensgrænser
Ja	883	8,5	7,0-0,0
Nej	3.855	88,3	86,6-90,1
Ved ikke	162	3,1	2,1-4,1
Total	4.900	100	

Bilag 6 Detaljeret data for de overordnede resultater for undersøgelsen i 14 underbrancher

I Bilagstabel Bilagstabel 6.1-Bilagstabel 6.3 er angivet svarfordelingen for de centrale spørgsmål i undersøgelsen i de 14 udvalgte brancher. Bilagstabel 6.4 er beregnet på baggrund af svarene i Bilagstabel 6.1-Bilagstabel 6.3. I tabellerne er angivet den vægtede procent, og det angivne antal er det antal svar, der ligger til grund for opregningen til den fulde population.

Bilagstabel 6.1 Benytter virksomheden konkurrenceklausuler? Vægtet procent.

	Antal	Andel %	95 % konfidensgrænser
Ja	246	8,5	6,4-10,5
Nej	1.311	90,5	88,4-92,7
Ved ikke	27	1,0	0,3-1,7
Total	1.584	100	

Bilagstabel 6.2 Benytter virksomheden kundeklausuler? Vægtet procent.

	Antal	Andel %	95 % konfidensgrænser
Ja	211	8,0	6,0-10,1
Nej	1.338	90,8	88,6-92,9
Ved ikke	35	1,2	0,5-1,9
Total	1.584	100	

Bilagstabel 6.3 Benytter virksomheden kombinerede konkurrence- og kundeklausuler? Vægtet procent.

	Antal	Andel %	95 % konfidensgrænser
Ja	129	4,5	3,0-6,0
Nej	1.412	93,8	92,0-95,5
Ved ikke	43	1,7	0,7-2,7
Total	1.584	100	

Bilagstabel 6.4 Andel af virksomheder, der anvender konkurrence-, kunde- eller kombinerede klausuler. Vægtet procent.

	Antal	Andel %	95 % konfidensgrænser
Ja	316	10,7	8,5-12,9
Nej	1.227	87,6	85,2-90,0
Ved ikke	41	1,7	0,8-2,6
Total	1.584	100	

Bilag 7 Vurdering af konfidensgrænser for hovedresultaterne i rapporten fra 2015

VIVE har haft adgang til en datafil, som indeholder data, der har været anvendt til analysen fra Epinion. Imidlertid er det ikke den endelige datafil, som vi har haft adgang til. Der mangler opgørelser over virksomhedernes størrelse, og der må også mangle nogle data i forhold til opgørelserne over kombinerede klausuler, da vi ikke kan genskabe resultaterne for kombinerede klausuler, som er angivet i rapporten fra (2016a). Dette kan skyldes den fejl, som er beskrevet i Epinions metoderapport (2016b), og der må være foretaget en opdatering af data på et senere tidspunkt. VIVE har været i stand til at genskabe resultaterne for andelen af virksomheder, der anvender hhv. konkurrence- og kundeklausuler, så der kun er marginal forskel på decimalerne. På baggrund af Epinions stratificering og vægtning har vi beregnet et estimat for konfidensgrænserne i Epinions data (Bilagstabe 7.1). Analyserne viser, at konfidensgrænserne for data fra 2025 ikke overlapper med konfidensgrænserne for data fra 2015. Der er derfor signifikant færre virksomheder, der anvender konkurrence- og kundeklausuler i 2025 i forhold til i 2015. Hovedresultaterne er således signifikante, også når vi tager hensyn til, at der er usikkerhed på Epinions data fra 2015.

Bilagstabel 7.1 VIVEs beregning af konfidensgrænser for 2015 data.
Konkurrenceklausuler og kundeklausuler. Vægtet procent.

	Data 2025			Data 2015	VIVEs beregning 2015 data		
	Andel	Standard error	95 % konfidensgrænser	Andel	VIVE	Standard error	95 % konfidensgrænser
Konkurrence-klausuler	8,5	1,05	6,4-10,5	22	21,7	1,50	18,9-24,5
Kundeklausuler	8,0	1,04	6,0-10,1	24	24,5	1,44	21,6-27,5

Kilde: VIVE og Epinion

I Epinions datafil er der ikke oplysninger om virksomhedernes størrelse. Vi har derfor vurderet konfidensgrænserne for Epinions data om virksomhedernes anvendelse af konkurrence- og kundeklausuler i 2015 opgjort på virksomhedstørrelse ud fra forholdet mellem standard error i data fra 2025 og data fra 2015 (Bilagstabel 7.1). Vi antager, at det forhold, der er for de overordnede resultater, er det samme for opgørelserne baseret på virksomhedernes størrelse. Herved kan vi anvende VIVEs data om standard error for opgørelserne af virksomhedernes anvendelse af konkurrence- og kundeklausuler i 2025 til at estimere standard error i data fra 2015. For konkurrenceklausuler antager vi, at standard error opgjort for virksomhedernes størrelse baseret

på VIVEs data skal ganges med 1,48 (1,50/1,05) for at få standard error for Epinions data i 2015, se Bilagstabel 7.1. Tilsvarende skal standard error for kundeklausuler ganges med 1,38 (1,44/1,04) for at få standard error i Epinions data, Bilagstabel 7.1.

Virksomhedernes anvendelse af ansættelsesklausuler i 2015 og 2025 opgjort på virksomhedsstørrelse er angivet i Bilagstabel 7.2 for kundeklausuler og i Bilagstabel 7.3 for konkurrenceklausuler. Da konfidensgrænserne for data i 2015 og 2025 ikke overlapper for de 2 grupper af små virksomheder (< 50 ansatte), er der sket en signifikant reduktion i anvendelse af både konkurrence- og kundeklausuler for de små virksomheder (< 50 ansatte). Analysen er dog ikke helt entydig for de større virksomheder. Se næste afsnit.

Bilagstabel 7.2 Virksomhedernes anvendelse af kundeklausuler i 2015 og 2025 opgjort på virksomhedsstørrelse. Vægtet procent.

Antal ansatte	Andel, 2025	Standard error	95 % konfidensgrænser	Andel, 2015	Standard error estimeret	95 % konfidensgrænser estimeret
1-10	6,3	1,27	3,9-8,8	17	1,75	13,6-20,4
10-49	12,4	1,29	9,8-14,9	25	1,79	21,5-28,5
50-249	20,1	2,12	16,0-24,3	26	2,94	20,2-24,3
250 eller flere	42,3	5,01	32,5-52,1	35	6,94	21,4-48,6

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

Bilagstabel 7.3 Virksomhedernes anvendelse af konkurrenceklausuler i 2015 og 2025 opgjort på virksomhedsstørrelse. Vægtet procent.

Antal ansatte	Andel, 2025	Standard error	95 % konfidensgrænser	Andel, 2015	Standard error estimeret	95 % konfidensgrænser estimeret
1-9	6,2	1,26	3,8-8,7	16	1,86	12,4-19,6
10-49	13,1	1,34	10,4-15,7	21	1,98	17,1-24,9
50-249	30,0	2,41	25,3-34,8	32	3,56	25,0-39,0
250 eller flere	48,6	5,03	38,8-58,5	46	7,43	31,4-60,6

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

Vurdering af signifikant forskel på baggrund af 83 % konfidensgrænser

Ifølge (Frost, n.d.) er der signifikant forskel ($p < 0,05$) på to værdier, hvis 95 % konfidensgrænserne ikke overlapper. Hvis konfidensgrænserne overlapper, kan de to værdier stadig godt være forskellige. Ifølge Goldstein og Healy (Goldstein & Healey, 1995) vil der være signifikant forskel ($p = 0,05$) på to middelværdier, hvis 85 % konfidensgrænserne for de to værdier ikke overlapper. Vi har anvendt denne metode på data for virksomhedernes størrelse i 2015 og 2025, se Bilagstabel 7.4 og Bilagstabel 7.5.

Bilagstabel 7.4 Virksomhedernes anvendelse af kundeklausuler i 2015 og 2025 opgjort på virksomhedsstørrelse. Vægtet procent.

Antal ansatte	Andel, 2025	Standard error	83 % konfidensgrænser	Andel, 2015	Standard error estimeret	83 % konfidensgrænser estimeret
1-10	6,3	1,27	4,6-8,1	17	1,75	14,6-19,4
10-49	12,4	1,29	10,6-14,1	25	1,79	22,6-27,5
50-249	20,1	2,12	17,2-23,0	26	2,94	22,0-30,0
250 eller flere	42,3	5,01	35,4-49,2	35	6,94	25,5-44,5

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

Bilagstabel 7.5 Virksomhedernes anvendelse af konkurrenceklausuler i 2015 og 2025 opgjort på virksomhedsstørrelse. Vægtet procent

Antal ansatte	Andel, 2025	Standard error	83 % konfidensgrænser	Andel, 2015	Standard error, estimeret	95 % konfidensgrænser estimeret
1-9	6,2	1,26	4,5-8,0	16	1,86	13,4-16,0
10-49	13,1	1,34	11,2-14,9	21	1,98	18,3-21,0
50-249	30,0	2,41	26,7-33,4	32	3,56	27,1-32,0
250 eller flere	48,6	5,03	41,7-55,5	46	7,43	35,8-46,0

Kilde: Egne beregninger og Epinion.

Resultatet for de små virksomheder (< 50 ansatte) er uændret. For de større virksomheder er der ikke forskel på data fra 2015 og 2025, for hverken konkurrence- eller kundeklausuler, Bilagstabel 7.4 og Bilagstabel 7.5. Dette resultat passer stort set med, hvad vi fandt ved metoden beskrevet i hovedrapporten. Der er dog den forskel, at i hovedrapporten fandt vi, at virksomhedernes anvendelse af kundeklausuler

var signifikant reduceret fra 26 % i 2015 til 20,1 % i 2025 for de mellemstore virksomheder (50-249 ansatte). Ved metoden beskrevet i dette afsnit er der ikke signifikant forskel, da konfidensgrænser lige netop overlapper.

Vi får således stort set de samme resultater ved at tage hensyn til variationen på data fra 2015, som hvis vi anvender den metode, der er beskrevet i hovedrapporten. Da vi også har været nødt til at lave nogle antagelser i forhold til at kunne beregne konfidensgrænserne for data fra 2015, har vi valgt at fastholde analyserne og resultaterne, som er beskrevet i hovedrapporten også for de mellemstore virksomheder.

