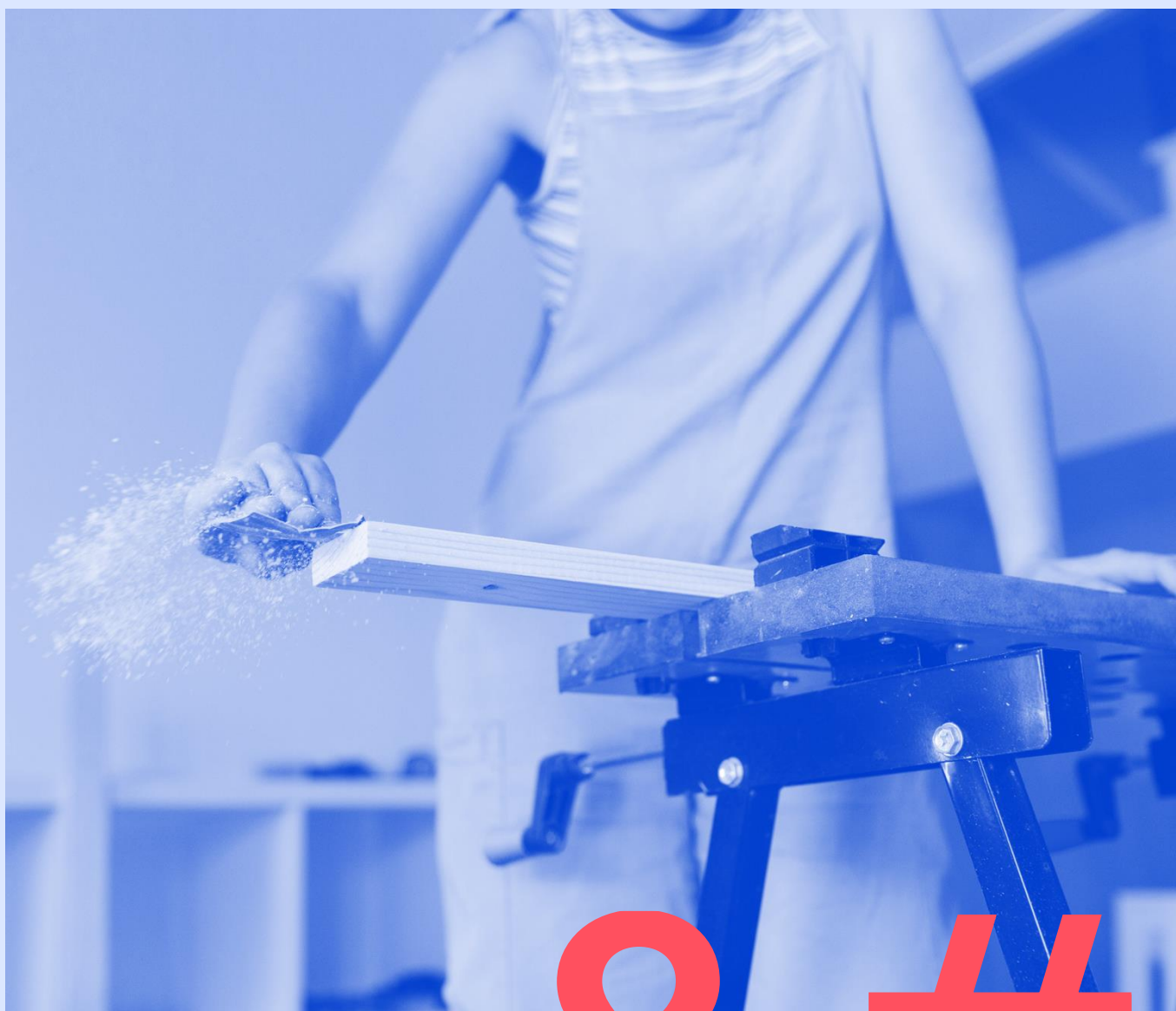


En ny generation på arbejdsmarkedet

En undersøgelse af unges forventninger til, bekymringer for og oplevelser med at træde ud på arbejdsmarkedet. Udarbejdet af Analyse & Tal for Fagbevægelsens Hovedorganisation



&

Udarbejdet af

Analyse & Tal F.M.B.A
Lygten 39
2400 København NV
www.ogtal.dk

For Fagbevægelsens Hovedorganisation

For mere information kontakt

Malte Moll Wingender
Tlf. 40543264
Malte@ogtal.dk

Tekst, analyse og visualiseringer er produceret af:
Malte Moll Wingender
Sarah Steinitz
Maj Baltzarsen
Cecilie Astrupgaard

Surveydata er indsamlet af Voxmeter.

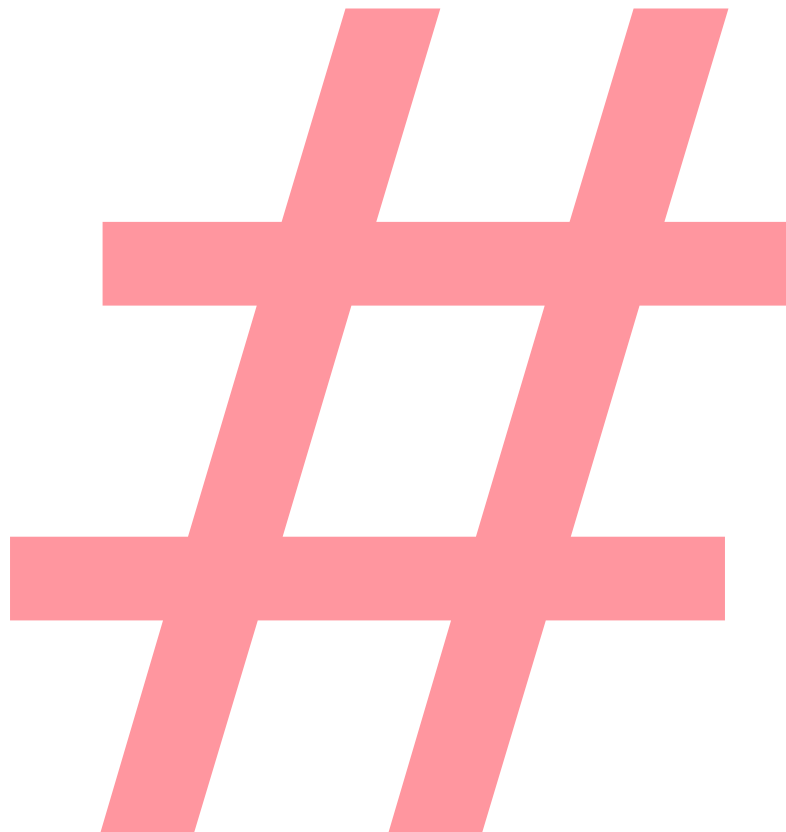
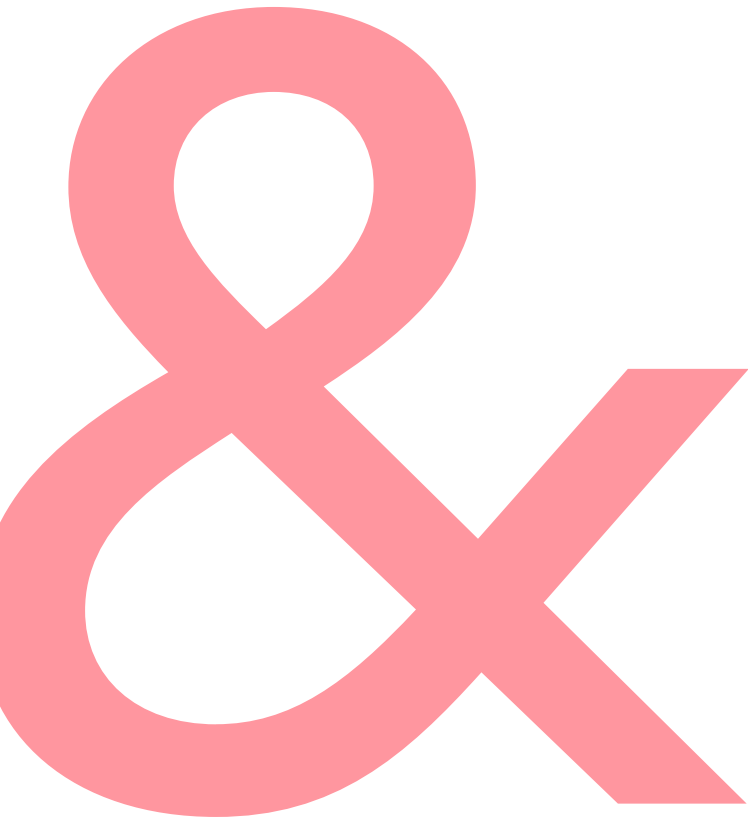
Analyse & Tal

Analyse & Tal er et kooperativt analysebureau med kontorer i København, Aarhus og Oslo. Vi tæller dét, der er svært, og kombinerer klassiske metoder med nye digitale.

Analyse & Tal har eksisteret siden 2014 og tæller i dag 30 medarbejdere. Vi er sociologer, statistikere, økonomer, programmører, kommunikatører og designere, og vi arbejder tværfagligt med vores projekter, blandt andet indenfor desinformation, online had og

aktivisme, erhvervsanalyser og evalueringer af alt fra sociale indsatser til turismens klimaaftryk.

Analyse & Tals drøm er at skabe et mere demokratisk, socialt retfærdigt og lige samfund. Derfor har vi valgt at organisere os som et medarbejderejet kooperativ. Vi er stolte af at investere vores overskud i udviklingen af nye metoder, projekter og i demokratiseringen af vores samfund som helhed.



Indhold

1	Indledning	s. 6
2	Drømmen om det gode arbejdsliv	s. 14
3	Arbejdslivet skræmmer	s. 24
4	Det hårde møde med arbejdslivet	s. 32
5	Oplevelsen af en utryk arbejdspladskultur	s. 44
6	Unge forældre under pres	s. 52
7	Arbejdspladsen kan gøre en forskel for unges trivsel	s. 62
8	Bilag	s. 70



Indledning

En ny generation på arbejdsmarkedet

I disse år er en ny generation ved at afslutte deres uddannelser og træde ind på arbejdsmarkedet. "Generation Z" har man kaldt dem, der er født i sidste halvdel af 1990'erne og i 00'erne.

Generation Z er børn af den største finanskrisen i nyere tid og er vokset op med klimakrise, flygtningekrise og årtiers største pandemi. I modsætningen til den tidligere generation Y, som var børn af 90'ernes fremtidsro og blev unge i 00'ernes ukuelige optur, så er generation Z vokset op i en krisebevidst tid.

Det er samtidig en generation, som er opdraget med at blive inddraget og lyttet til i familiens beslutninger. I uddannelsessystemet har præstation fået et øget fokus med nationale tests og vægt på karakterer som afgørende for de fremtidige valgmuligheder. Ikke alle trives i skolen, og det fylder mere, at man kan "vælge forkert". I forskningen taler man om en generation, der er vokset op i et "præstationssamfund", hvor det handler om at være effektiv, produktiv, omstillingsparat og hele tiden præstere bedre, så man kan komme langt og blive et vellykket og succesfuldt menneske (Petersen 2016).

Det er denne generation Z og deres indtræden på arbejdsmarkedet, vi zoomer ind på i rapporten her.

Vi møder en generation af unge, der går op i deres arbejde, er stolte over deres fag og ønsker at gøre det godt. De vil have et arbejde med indhold og fællesskab, det skal give mening at gå på arbejde, og arbejdet skal også give noget igen i form af oplevelser, udvikling og identitet.

Generation Z ønsker et inkluderende arbejdsmiljø, hvor de bliver involveret i beslutninger og anerkendt for deres indsats.

Vi ser samtidig en generation, der er bekymret for det arbejdsliv, de er ved at gå ombord i. Måske har krisebevidstheden og de seneste års inflation spillet ind. I hvert fald frygter de unge, at de ikke kommer til at tjene nok.

"Jeg tror, at den her generation særligt kigger på, at man kan få en løn, som man kan leve for," siger en af vores fokusgruppemedlemmer.

Samtidig er knap hver anden ung under uddannelse bekymret for stress og manglende overskud i hverdagen, og mange frygter ikke at slå til.

De unges overgang til arbejdsmarkedet kan også ses i lyset af tidens debat om, hvad det gode (arbejds)liv er.

I avisernes spalter kan man læse om unge forældre, der er stemplet ud af arbejdsmarkedet eller er gået ned i tid for at få enderne til at mødes omkring de mange krav til arbejdsliv, familieliv og sig selv. Udlændinge- og integrationsminister Kaare Dybvad Bek har blandet sig i den debat med sin bog "Arbejdets land" (2023), hvor han problematiserer denne tendens og fremhæver arbejdets værdi og betydning for identitet, sociale kompetencer og fællesskab.

At det gode arbejdsliv er tæt forbundet med identitet og et socialt udviklende fællesskab, genfinder vi i de unges svar i undersøgelsen.

Men samtidig oplever mange af de unge i job, at hverdagens kabale kan være svær at få til at gå op. Det gælder særligt de unge forældre.

Forældreskabet har tydelig sammenhæng med mistrivsel på arbejdet, især for de unge fædre, som i denne undersøgelse boner særligt ud på stress, ensomhed og andre negative oplevelser i sit arbejdsliv. Måske fordi de er havnet i en klemme, hvor tiden stiller nye krav og forventninger til den moderne far, mens arbejdspladsen eller deres eget selvbillede ikke er fulgt trop.

Med undersøgelsen har vi forsøgt at forstå og formidle, hvad der er på spil for den generation, som i disse år træder ud på arbejdsmarkedet. Vi håber, at resultaterne vil blive brugt aktivt til at øge forståelsen af og trivslen blandt de unge.

God læselyst!

Hovedkonklusioner

Unge går op i deres arbejde

Den unge generation af elever, studerende og arbejdende vil gerne arbejde. De er motiveret af at lave noget, de er gode til, og af at udvikle og dygtiggøre sig. Det er desuden vigtigt for dem, at arbejdet er spændende og giver mening.

I forskningen er oplevelsen af mening i arbejdet tæt knyttet til oplevelser af, at man kan bruge sine kompetencer, føle sig som en del af et fagligt og socialt fællesskab og yde et bidrag, der gør en forskel for andre. Denne forståelse af mening i arbejdslivet er meget rammende for de unges besvarelser.

Også en høj løn er vigtig for mange unge.

Der er således mange ender, der skal mødes, når unge vælger uddannelse og jobretning – og der er meget på spil, for arbejdet betyder en hel del for mange unges selvopfattelse og identitet.

Unge frygter et presset arbejdsliv

De unge under uddannelse er generelt meget bekymrede for, hvad der venter dem, når de kommer ud på arbejdsmarkedet. Det gælder ikke mindst den pressede hverdag. Tæt på halvdelen bekymrer sig om at blive stressede og mangle overskud i hverdagen.

Samtidig tror mere end hver tredje, at de vil få svært ved at leve op til de faglige forventninger. Det er altså ikke en fagligt selvsikker generation af nyuddannede, der møder arbejdsmarkedet, selvom det netop er muligheden for at gøre noget, de er gode til, der motiverer dem mest til et givent job.

Arbejdslivet er forbundet med mange udfordringer

Unge bekymrer sig om det fremtidige arbejdsliv kommer ikke ud af det blå. Omkring hver fjerde i job oplever at mangle overskud og føle sig stresset på arbejdet.

Den mest udbredte udfordring er dog lønnen. Mere end hver tredje af de unge i arbejde oplever, at de ikke tjener nok, og tendensen gælder bredt blandt alle uddannelsesgrupper. Hvad det vil sige "ikke at tjene nok" har været op til de unge selv at vurdere. Det kan både afspejle en følelse af, at man ikke bliver tilstrækkelig anerkendt eller kompenseret for sin arbejdsindsats, eller at man ikke tjener nok til at kunne leve det liv, man ønsker sig.

Lidt overraskende er det også, at mens fysisk nedslidning ikke er en udbredt bekymring blandt unge under uddannelse, så oplever mere end hver fjerde i job, at arbejdet er fysisk nedslidende. Her taler vi vel at mærke om unge under 30 år, der har et langt arbejdsliv foran sig.

Et stort mindretal oplever utryghed og grænseoverskridende oplevelser på arbejdet

Store mindretal af unge oplever elementer af et utrygt eller ligefrem grænseoverskridende arbejdsmiljø.

En tredjedel af de unge i job oplever en eller anden grad af utryghed ved at begå fejl, stille spørgsmål eller tale åbent om negative følelser. Samtidigt har 4 ud af 10 unge i job været udsat for en grænseoverskridende oplevelse inden for det seneste halve år, som oftest skæld ud, uønskede seksuelle kommentarer eller trusler.

Forældreskabet tynger på jobbet – især for fædrene

Forældrene har generelt flere udfordringer på arbejdet end unge uden børn. Tilværelsen med småbørn er altså ikke kun krævende derhjemme – det har en markant negativ betydning for de unges trivsel på arbejdet.

Det rammer dog ikke begge parter lige hårdt. Omfanget af arbejdsrelaterede problemer stiger med det dobbelte for far sammenlignet med mor.

Der er med andre ord en tendens til, at særligt unge fædre oplever vanskeligheder på deres arbejde. Undersøgelsen fortæller ikke, hvorfor dette er tilfældet. En forklaring kunne være, at nogle unge mænd kommer i klemme mellem deres forventninger til præstationer på jobbet og ændrede krav til – og ønsker om – en ny, moderne faderrolle, hvor far tager større ansvar i hjemmet end tidligere. Samtidig med at arbejdsmarkedet ikke alle steder har omstillet sig til at favne mænd, der tager barsel, barns sygedage og går tidligt for at hente børn.

Det kan være hårdt at påtage sig ansvar

Øget ansvar på arbejdspladsen kan være attraktivt af flere årsager, men det er ikke nødvendigvis uden omkostninger for unge at blive leder i en tidlig alder. Det er nemlig forbundet med flere negative oplevelser på arbejdet, hvis man er mellemleder frem for ansat uden personaleansvar. Unge mellemledere oplever bl.a. oftere at være stressede, og de udsættes for flere grænseoverskridende oplevelser.

Fællesskabet er alfa og omega

Det faglige og sociale fællesskab er blandt topprioriteterne for arbejdslivet, og blandt deltagerne i fokusgrupperne vejede det konsekvent højt.

Når fællesskab er så vigtigt, skal det ikke kun forstås som hyggelige frokostpauser og fredagsbarer. Der er et fagligt element, der handler om, at det skal være trygt at bidrage det, man kan, og trygt at spørge om hjælp, hvis der er behov for det. Omkring hver femte oplever, at det ikke er tilfældet på deres arbejde.

Men der er også et socialt element. En voksende forskningslitteratur peger på, at ensomhed har enorme konsekvenser – menneskelige og sundhedsmæssige såvel som økonomiske. Undersøgelsen her viser, at 15% af de unge i arbejde, svarende til hver syvende, er ensomme, baseret på en relativt konservativ målemetode.

Både ensomhed og fraværet af et trygt fagligt fællesskab ser ud til at have konsekvenser for de unges oplevelse af at slå til fagligt på jobbet. Samtidigt ser ensomhed ud til at forstærke omfanget af stress. Mere end hver tredje, der er ensom på arbejdet, oplever i høj grad eller meget høj grad at være stresset, og det gælder for hver femte af dem, der ikke er ensomme. Det er stressende at stå alene med arbejdspress og svære opgaver. Ikke mindst, når ens primære arbejds motivation er at gøre et godt stykke arbejde og være en del af et fællesskab.

Om rapporten

Rapporten er baseret på tre forskellige datakilder: Ekspertinterviews, fokusgrupper og survey. Derudover har vi inddraget indsigter fra en række forskellige undersøgelser undervejs.

Ekspertinterviews

Vi indledte undersøgelsen med fem ekspertinterviews med udvalgte repræsentanter for ungdomsorganisationer og -fagforeninger. Sammen med en orientering i den relevante forskningslitteratur gav interviewene os en indikation af, hvad der kunne være relevant at fokusere på i fokusgrupper og survey.

Derudover har vi talt med Kenneth Reinicke, der er lektor i mandeforskning på RUC, for at få hans perspektiv på nogle af surveyens resultater.

Fokusgrupper

Dernæst afholdt vi to fokusgrupper i hhv. Aarhus og København med hver syv unge voksne i aldersgruppen 18–30 år. Her undersøgte vi, hvordan de unge taler om arbejde og diskuterer forskellige uenigheder. Vi fik indsigt i, hvilke oplevelser og betragtninger, der gav genklang blandt de unge i fokusgruppen, og hvordan deltagerne fremstillede deres indstilling til deres arbejde over for andre.

De unge havde vidt forskellige fagligheder, men der var et overtal af unge under uddannelse. Derfor var der ikke mindst fokus på de bekymringer og forventninger, der er til at komme ud i job.

Det var særligt på grund af fokusgrupperne, at vi valgte at fokusere så meget på forskellige aspekter af psykisk arbejdsmiljø i spørgeskemaet, og fortællinger og ordvalg herfra har i høj grad informeret udformningen af spørgsmålene.

Survey

Endelig har vi udført vi en spørgeskemaundersøgelse blandt 2.500 unge i alderen 18–30 år, repræsentativ på køn, alder og geografi. Spørgeskemaet blev udsendt af Voxmeter i oktober–november 2023.

Gennem surveyen afprøvede vi en række af de hypoteser og udsagn, vi havde indsamlet i interviews og fokusgrupper. Vi forsøgte at brede spørgsmålene ud over forskellige temaer, der kan have indflydelse på de unges jobtrivsel, såsom ensomhed, psykologisk tryghed, stress, løn og grænseoverskridende adfærd.

Med spørgeskemaundersøgelsen søgte vi især at indfange de brede tendenser blandt unge mellem 18 og 30 år på tværs af uddannelse og job. Vi er dog opmærksomme på, at unge ikke er én homogen gruppe, og at der kan være store forskelle på tværs af blandt andet brancher, og hvor man er i livet (uddannelse eller arbejde, forældreskab eller ej, anciennitet mv.). I rapporten optegner vi nogle af de store linjer, der er kendetegnende for generation Z på tværs af uddannelser og fag, men vi dykker også ned i forskellene, hvor vi finder dem.

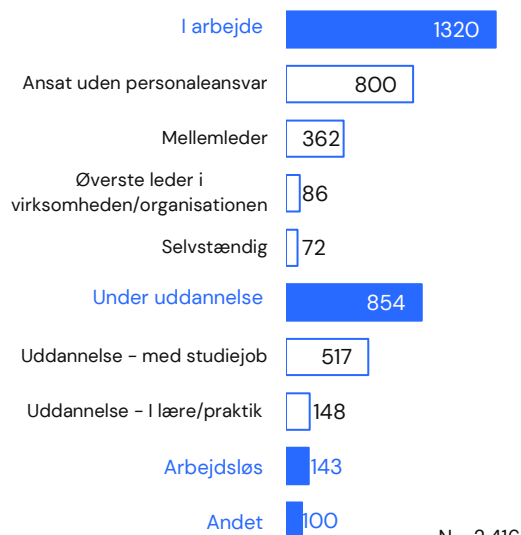
Deltagere i undersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen omfatter unge inden for en bred vifte af brancher, uddannelsesniveauer og -retninger. Vi har både unge, der er under uddannelse og i job. Nogle er i lære/praktik, nogle har studiejob, nogle har ledelsesansvar, andre har ikke. Undersøgelsen afspejler således unge mellem 18 og 30 år bredt set, men mange tal og figurer vil være begrænset til eksempelvis unge i job eller unge under uddannelse. Det vil fremgå af figurteksterne.

Respondenterne er derefter vejret op eller ned, så de samlet set afspejler populationen på køn, alder og geografi.

Der er dog altid tilfældige udsving i stikprøver som denne. Det giver en statistisk usikkerhed på 2-3% procent for de store grupper med op til 1.000 respondenter (fx køn), og 6-9% for de små grupper med ned til 100 respondenter (fx branchekategorier).

FIGUR 1.1: PRIMÆR BESKÆFTIGELSE



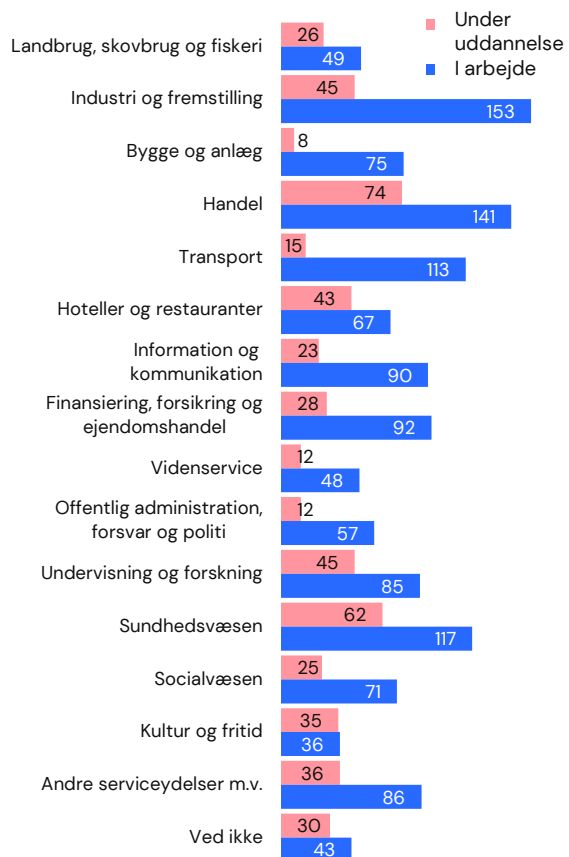
I alt har vi 2.416 valide besvarelser. Herunder er 1.320 i arbejde, hvoraf de fleste er ansat uden personaleansvar, men en væsentlig del er mellemledere (362 svarende til 27% af dem i arbejde). Disse er fordelt over de fleste brancher og kan således være alt fra butikschefen i en

detailvirksomhed eller restaurantkæde til en servicekoordinator i en VVS-virksomhed eller en produktionsleder inden for landbruget.

517 af de 854 under uddannelse har et job ved siden af (svarende til 61%), og de er således både blevet spurgt til deres forventninger til arbejdslivet og oplevelser i deres eksisterende job.

Branchekategorierne er delvist baseret på Danmarks Statistiks kategorier. Nogle er lagt sammen for at få færre og større kategorier. Det gælder råstofindvinding og energiforsyning, vandforsyning og renovation, der er lagt sammen med industri, og ejendomshandel og -udlejning, der er lagt sammen med finansiering og forsikring.

FIGUR 1.2: BRANCHE OG JOBTYPE



Uddannelseskodning

Undervejs i rapporten er surveybesvarelsenerne opdelt i grupper, baseret på respondenternes uddannelsesbaggrund. Kategorierne er som følger:

Ufaglært i job: Unge i arbejde, som har afsluttet grundskolen eller har afsluttet en gymnasial ungdomsuddannelse for mere end tre år siden – dvs. at deres job ikke længere anses som sabbatår mellem uddannelser.

Grundskole- og gymnasialt niveau: Elever, der tager fag på grundskoleniveau, selvom de er over 18 år; elever på gymnasieniveau og studenter fra en gymnasial uddannelse, der ikke er påbegyndt en ny uddannelse inden for de seneste tre år. Sidstnævnte antages således at være i sabbatår.

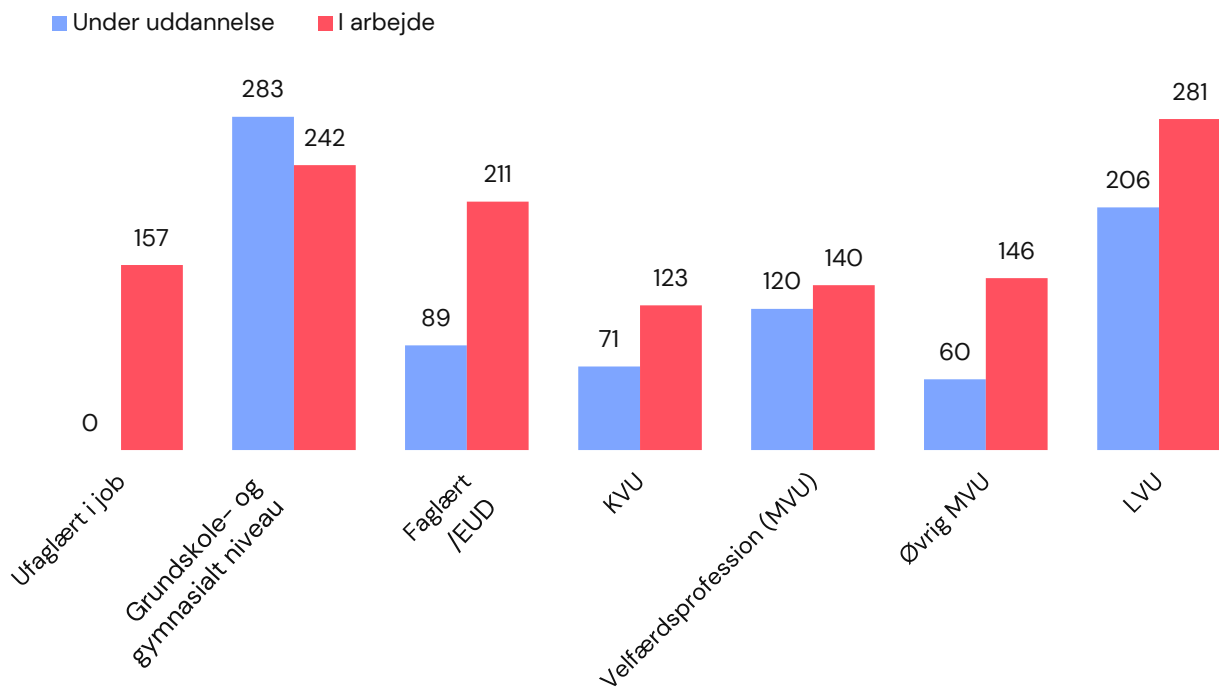
Faglært/EUD: Unge, der er i gang med eller har gennemført en erhvervsuddannelse.

Velfærdsprofessionerne (MVU): Unge, der er i gang med eller har færdiggjort en mellemlang videregående uddannelse inden for de samfundsfaglige, pædagogiske og sundhedsfaglige professionsbachelorer. Det er typisk socialrådgivere, pædagoger, lærere, sygeplejersker, jordemødre og fysioterapeuter.

Øvrig MVU: Unge, der er i gang med eller har færdiggjort en mellemlang videregående uddannelse, som ikke hører under velfærdsprofessionerne. Blandt de øvrige professionsbachelorer er der flest inden for Økonomi og IT, dernæst teknisk faglige og medie og kommunikation.

LVU: Unge, der er i gang med eller har færdiggjort en lang videregående uddannelse.

FIGUR 1.3: UDDANNELSESGRUPPER



N = 2.130 (i job eller uddannelse)



Drømmen om det gode arbejdsliv

Hvad tænker unge om det arbejdsliv, de står på tærsklen til at træde ud i? Hvad håber de på? Og hvad er vigtigt for dem?

I dette kapitel udforsker vi, hvad generation Z ønsker sig af det arbejdsmarked, de enten er ved at uddanne sig til, eller som de netop er trådt ud på.

Kapitlet viser, at muligheden for at bruge sine kompetencer i et godt socialt og fagligt fællesskab hører til de vigtigste elementer i et attraktivt job.

Arbejdet skal bidrage til spændende oplevelser og helst give en høj løn.

Dertil er både den personlige udfoldelse – at man kan se sig selv i jobbet i mange år, specialisere sig og sætte sit personlige aftryk – samt følelsen af at indgå i noget større vigtig – at man gør en forskel for andre, for samfundet og bidrager til arbejdspladsen.

2

Drømmejobbet

Vi har undersøgt, hvad der gør et arbejde attraktivt for unge. I spørgeskemaet har de godt 2.500 unge mellem 18 og 30 år kunne vælge mellem 15 meget forskellige forhold, som de finder særligt vigtige i deres fremtidige arbejdsliv (se figur 2.1 på næste side). De 15 forhold er blevet valgt på baggrund af, hvad unge i de indledende fokusgruppeinterviews fremhævede, samt ud fra hvad andre relevante undersøgelser peger på.

Det varierer naturligvis meget, hvad den enkelte person finder attraktivt – unge er ikke en homogen størrelse. Men der er meget begrænset forskel på, hvad unge i job og unge under uddannelse finder attraktivt ved et arbejde, ligesom der også er store ligheder på tværs af uddannelsesretninger. Således fremstår eksempelvis unge faglærte eller unge med en KVVU ikke som en helt bestemt type af unge, der adskiller sig markant fra unge med en MVU eller LVU.

Unge akademikere og unge i velfærdsprofessioner skiller sig dog en smule ud fra de øvrige ved, at de generelt har lidt flere krav eller ønsker til et job end de øvrige grupper.

"Godt arbejdsmiljø og kollegafællesskab er det vigtigste. For når man ikke har det sjovt på arbejde, så bliver dagen meget lang og kedelig, og man kan ikke få det til at hænge sammen."

Peter, ufaglært maskinfører

ARBEJDET ER ATTRAKTIVT, NÅR...



FIGUR 2.1: DET VIGTIGSTE FOR ET GODT ARBEJDE

N = 2.416 (alle respondenter)

Spørgsmål: "Hvilke af følgende forhold er vigtigst for, at du finder et arbejde attraktivt. Her tænkes ikke på dit nuværende job, men på jobs generelt."

Arbejdet er en vigtig del af tilværelsen

Generelt svarer de unge mellem 18 og 30 år, at alle 15 forhold i figuren på forrige side er vigtige i større eller mindre udstrækning. Måske med undtagelse af at kunne arbejde så lidt som muligt eller gå tidligt på pension, som kun 15% svarer er vigtigt for et attraktivt job.

Det vigtigste for flest unge er, at de laver noget, som de er gode til, hvor der er et godt samarbejde og et socialt fællesskab, der bidrager med spændende oplevelser, og hvor lønnen er høj.

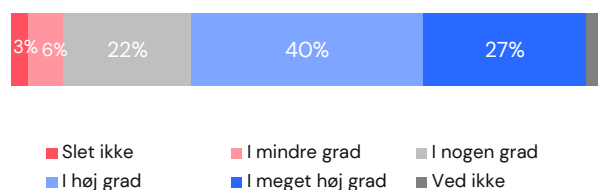
Samlet set kan man sige, at arbejdet skal bidrage til indhold i hverdagen og give mening. Ifølge den tidligere arbejdsmarkedsforsker Ib Ravn (2008), så handler mening i arbejdslivet netop om, at man bruger sine kompetencer, skaber værdi for andre mennesker, bidrager til sin arbejdsplads og indgår i et velfungerende samarbejde. Denne opfattelse af mening stemmer godt overens med de unges svar på, hvad der gør et job attraktivt.

Frem for blot at være et middel til en fast indtægt, så skal arbejdet for mange være en mulighed for at dyrke sine interesser – eller i hvert fald det, man er god til (52%), og noget, man synes, er spændende (42%). I en snak under en fokusgruppe om, hvorvidt man har behov for at kunne lægge arbejdet fra sig kl. 16, siger Peter, der er ufaglært maskinfører:

"Jeg elsker at køre maskiner – uanset om det er traktor, gravemaskine eller rendegraver. Så når klokken er fire, ja, så kører jeg nærmest taxa for mine kammerater. Jeg kan ikke sidde stille særlig længe, så skal jeg lave et eller andet. Og jeg kan bare godt lide at køre maskiner."

Langt de fleste unge er desuden stolte af deres arbejde. Til spørgsmålet om, hvor stolt man er over sit arbejde, svarer tæt på 7 ud af 10, at de i høj grad eller i meget høj grad er stolte af deres job. Mindre end hver tiende er i mindre grad eller slet ikke stolte.

FIGUR 2.2: STOLTHED OVER ARBEJDET



N = 1.320 (i arbejde)
Spørgsmål: I hvilken grad er du stolt over dit arbejde?

De unge i fokusgrupperne gav i høj grad udtryk for, at de var stolte over deres fag, og at arbejdet betød meget for dem. Faktisk var det flertallet af fokusgruppedeltagerne, der i et vist omfang identificerede sig med deres uddannelse og job, netop fordi de brændte for faget.

Som Amalie, der læser til pædagog, formulerede det:

"Jeg synes, at det er en stor del af, hvem jeg er, at jeg læser til pædagog. At jeg har valgt den uddannelse siger rigtig meget om mine karaktertræk og mine værdier. Pædagog er noget, jeg er. Noget, jeg bliver."

Tilsvarende fortalte Mahmoud, der arbejder med marketing i en IT-virksomhed og læser IT og finans:

"Jeg synes også, det er vigtigt, at man interesserer sig for, hvad man er og gør. At man har taget en bestemt retning i livet, fordi man vil det på et dybere niveau. Det skal være dybere end bare, 'jeg synes'. Så jeg har taget finans, fordi jeg altid har været super interesseret i tal, salg og kunder. Så ja, jeg vil i hvert fald sige, at jeg identificerer mig med det."

På den måde tegner undersøgelsen et billede af en generation, der går meget op i det, de laver. Det må som udgangspunkt være godt nyt for de arbejdsgivere, der i disse år tager imod generation Z på arbejdspladsen.

Bagsiden er, at et højt engagement og identifikation med arbejdet kan gøre medarbejderen mere udsat i forhold til at knække nakken på arbejdet. Det skriver ungdomsforsker Mette Lykke Nielsen og hendes kollegaer i et studie af unge, der har oplevet mistrivsel i arbejdet (Nielsen et al. 2022). Kampen for både at leve op til egne ønsker om faglig succes og arbejdsgiverens forventninger er en farlig blanding, ifølge forskningsartiklen.

Artiklen beskriver en gruppe unge, der arbejder for at få succes i deres første år på arbejdsmarkedet, og de dedikerer sig i udpræget grad til det, de arbejder med. Men de risikerer at knække, foranlediget af et dårligt arbejdsmiljø, en præstationskultur på arbejdspladsen og usikre ansættelser.

Forskerne har eksempelvis interviewet kokken Ole, der ligger vågen om natten og bekymrer sig om, hvad der kan gå galt i hans madlavning. Som følge af de vågne nætter og dårlige oplevelser med køkkenchefen ender han med at bryde sammen og opgive arbejdet.

I undersøgelsen her genfinder vi også i vidt omfang en generation af unge, der går op i deres arbejde og er stolte af det, de laver. Dermed ikke sagt, at alle unge udfolder deres identitet gennem arbejdet. Der kan også være unge, der blot ønsker at tjene penge, så de kan holde fri, men det er vel at mærke kun 15%, der mener, at det er attraktivt med et job, hvor de kan arbejde så lidt som muligt eller gå tidligt på pension.

Der er med andre ord meget på spil for dem, når de træder ud på arbejdsmarkedet. Det betyder også, at der er risiko for at mistrives, hvis de oplever ikke at lykkes, eller hvis jobbet opleves meningsløst. Det vender vi tilbage til senere i rapporten.

Arbejdet skal give indhold og fællesskab

Selvom der var forskellige perspektiver på det gode arbejdsliv blandt de unge i fokusgrupperne, var der bred enighed om, at det psykiske arbejdsmiljø og fællesskabet på en arbejdsplads er noget af det allervigtigste.

Lasse, der læser multimediedesign efter at have startet på en tømreruddannelse, fortæller, at et godt arbejdsmiljø er helt grundlæggende for hans trivsel:

"Godt arbejdsmiljø er det vigtigste! Hvis man ikke trives på arbejdet, så kan det blive nogle lange dage, og man kan hurtigt miste lysten til at tage på arbejde. Det er arbejdsmiljøet, der driver mig. Også da jeg var i lære som tømrer. Det var sgu bare meget sjovere, fordi jeg havde det godt sammen med dem, jeg arbejdede med."

Lasse fortæller også, at et godt arbejdsmiljø for ham ikke handler om ros, men om, at der er en afslappet stemning og et godt fællesskab.

Noget andet, der blev fremhævet af flere, er vigtigheden af, at arbejdet skal skabe værdi for dem. Hvis arbejdet bliver kedeligt eller føles meningsløst, så kan motivationen for arbejdet hurtigt forsvinde.

Fokusgruppedeltagerne blev bedt om at prioritere ti forskellige motivationer til at arbejde, og her fortæller Svend, der uddanner sig til maskinmester, om hans førsteprioritet:

"Jeg har placeret meningsfulde opgaver op øverst (...). Hvis det ikke giver mening, det jeg går og laver, så leder jeg med det samme efter noget andet."

Marie, der læser til lærer, fortæller, at et godt arbejde gør én glad og giver mening, så arbejdspress og travle dage er til at holde ud:

"Jeg tænker, hvis man netop finder et arbejde, hvor man føler, at det giver mening, at man står op for at tage afsted, så havner man heller ikke i hamsterhjulet. Selvfølgelig kan der være dårlige dage og dårlige uger, men jeg er ikke så bekymret, fordi det gør mig glad, det jeg gør – også selvom det er et arbejde".

I Maries beskrivelse fremstår det meningsfulde arbejde som en slags modvægt til det arbejdspress, hun ved, vil møde hende, når hun er færdiguddannet.

Således kan de unges faglige og sociale behov ses som noget af det, der kan opveje de udfordringer, som også følger med jobbet.

”

Det handler om at gøre en forskel og have et godt arbejdsmiljø, så det ikke føles forfærdeligt at tage på arbejde fem dage om ugen, som de fleste af os jo nok ender med at gøre.

(Jesper 25 år, elev på teknisk EUD)

Høj løn og gode vilkår er vigtigt

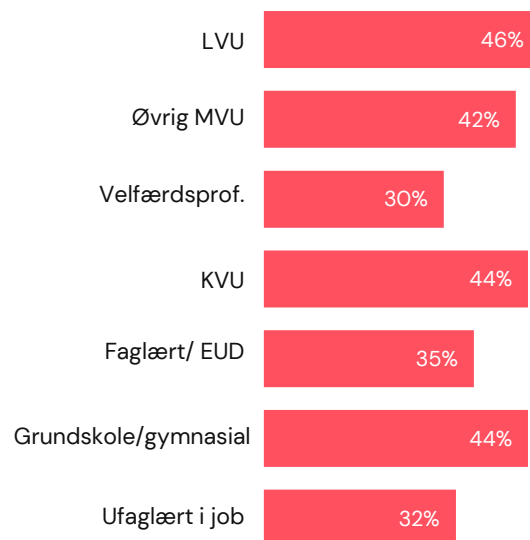
Høj løn er også noget af det vigtigste for, at et arbejde er attraktivt – det mener knap fire ud af ti unge. Det er ikke utænkeligt, at det økonomiske fokus hænger sammen med de seneste års prisstigninger grundet inflationen, og at det – især i de større byer – kan være svært at komme ind på boligmarkedet. Ønsket om en høj løn kan således have forbindelse til forestillingen om at kunne leve et godt liv med mange muligheder – både når det kommer til boligdrømme, ferier og friheden til at indrette sig på forskellig vis.

Der er dog nogle forskelle mellem uddannelsesgrupperne i forhold til ønsket om høj løn. Særligt unge akademikere (46%) og unge med kort videregående uddannelse (44%) prioriterer et job med en høj løn. Omvendt er det 30% af de unge i velfærdsprofessioner, som svarer, at høj løn er blandt det vigtigste for dem.

Der kan være mange årsager til, at løn ikke er en lige så høj en prioritet for unge i velfærdsprofessioner. I fokusgrupperne fortæller nogle unge under uddannelse inden for velfærdsprofessionerne, at de ikke regner med, at høj løn er en mulighed i deres fremtidige job. Andre fortæller, at de synes, at lønniveauet i deres fag er fint, og de hellere vil have, at der bliver prioriteret ressourcer til området.

En anden gennemgående årsag til, at høj løn ikke prioriteres højt for flere unge i velfærdsprofessioner, er, at deres fremtidige arbejde først og fremmest er noget, de synes er sjovt, spændende eller ligefrem "et kald".

FIGUR 2.3: VIGTIGHED AF LØN



N = 2.416

Spørgsmål: Hvilke af følgende forhold er vigtigst for, at du finder et arbejde attraktivt.

En af de personer er Amalie på 24 år, som fortæller, at hun egentligt altid havde forestillet sig, at hun var motiveret af en høj løn, og derfor skulle studere noget, som kunne føre til en god personlig økonomi. Men i hendes sabbatår arbejdede hun som pædagogmedhjælper og "*måtte overgive mig til også at være kaldet af et arbejde*". Det førte til, at hun valgte at læse til pædagog.

Således kan svarene både være et udtryk for, hvad der er realistisk, eller for hvordan løn vægtes relativt til andre styrker. Selvom unge i velfærdsprofessioner i mindre grad prioriterer høj løn, så er det stadig tre ud af ti, som svarer, at det er vigtigt for dem.

At gøre en forskel handler især om det nære

På trods af, at disse år ikke skorter på store samfundsomvæltende kriser, så er der flere unge, der mener, at det er attraktivt at kunne gøre en konkret forskel i det nære end at kunne arbejde med at løse de større samfundsudfordringer. 35% ønsker at gøre en konkret forskel for andre mennesker, mens 27% prioriterer, at arbejdet skal bidrage til at skabe et bedre samfund. Det er en smule overraskende, for som en fokusgruppedeltager siger:

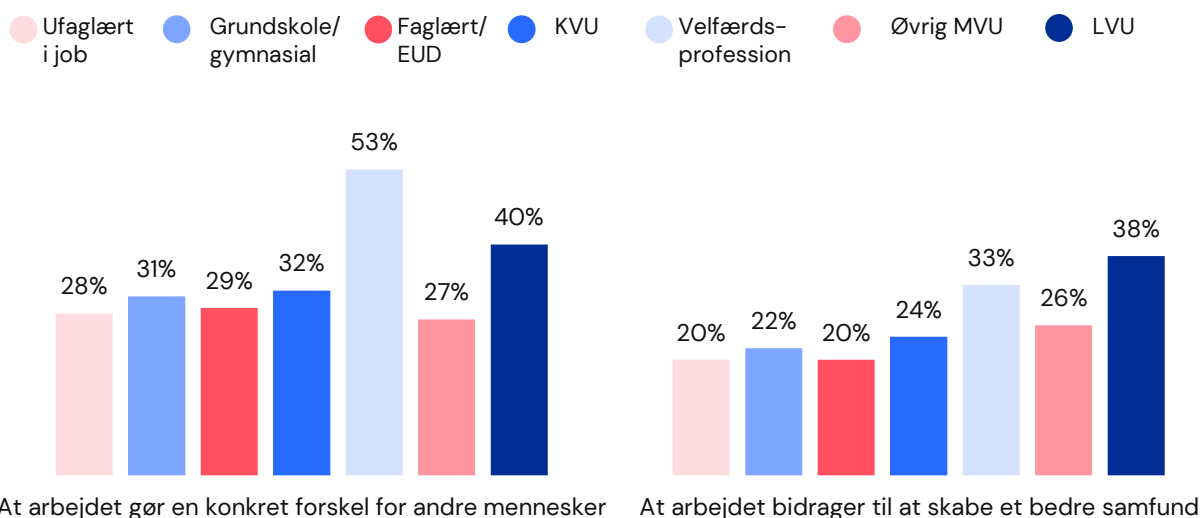
"Man kommer fra den der gymnasietid, hvor man har fået at vide, at man skal redde verden, og der er alt muligt galt. Men så kommer man ud og bliver ingeniør, og så handler arbejdsdagen om at løse helt små, konkrete problemer." (Andreas, læser til maskiningeniør)

Men for især ufaglærte, faglærte og KVVU'er fylder samfundet som helhed mindre, når de skal tænke på et godt job. Blandt faglærte og EUD-elever er det bare 20%, der mener, at det er noget af det vigtigste, mens det til sammenligning gælder for 33% af unge inden for velfærdsprofessionerne.

Det lavere antal, der ønsker at arbejde med at forbedre samfundet som helhed, er måske udtryk for, at de fleste jobs netop handler om håndgribelige services og tjenester til kunder, klienter, patienter osv. Således er der flere blandt ufaglærte, faglærte, KVVU'er og professionsbachelorere, der synes, at den konkrete forskel for andre mennesker er noget af det vigtigste. Det gælder især blandt de unge inden for velfærdsprofessionerne, hvor 53% ser det som noget af det vigtigste. En lærerstuderende udtrykker det således:

"Meningsfulde opgaver er det vigtigste, og det ser jeg som delt i to. Der er selvfølgelig det samfundsmæssige i det, at det giver mening, at vi har skolelærere, der kan tage sig af børnene og danne dem til at blive demokratiske borgere. Men samtidig er det også rigtig vigtigt for mig, at jeg gør noget, jeg synes er sjovt. Og jeg synes, at børn og unge er fuldstændig fantastiske at arbejde med. Så det at være lærer er meget meningsfuldt for mig og meget givende for min trivsel. Her kan jeg se, at jeg gør en forskel." (Marie, lærerstuderende)

FIGUR 2.4: AT GØRE EN FORSKEL



N = 2.126 (under uddannelse eller arbejde)
Spørgsmål: Hvilke af følgende forhold er vigtigst for, at du finder et arbejde attraktivt.

En pædagogstuderende fortæller, at når hun skal rangliste motivationsfaktorer, så er det vigtigste at gøre en konkret forskel for mennesker:

"Øverst på listen har jeg at gøre en forskel. Det giver jo lidt sig selv. De er helt små, dem, jeg har med at gøre. Man har dem i langt størstedelen af deres vågne timer, så man har virkelig mulighed for at gøre noget for nogen her." (Amalie, pædagogstuderende)

Der er meget på spil i uddannelses- og jobvalg

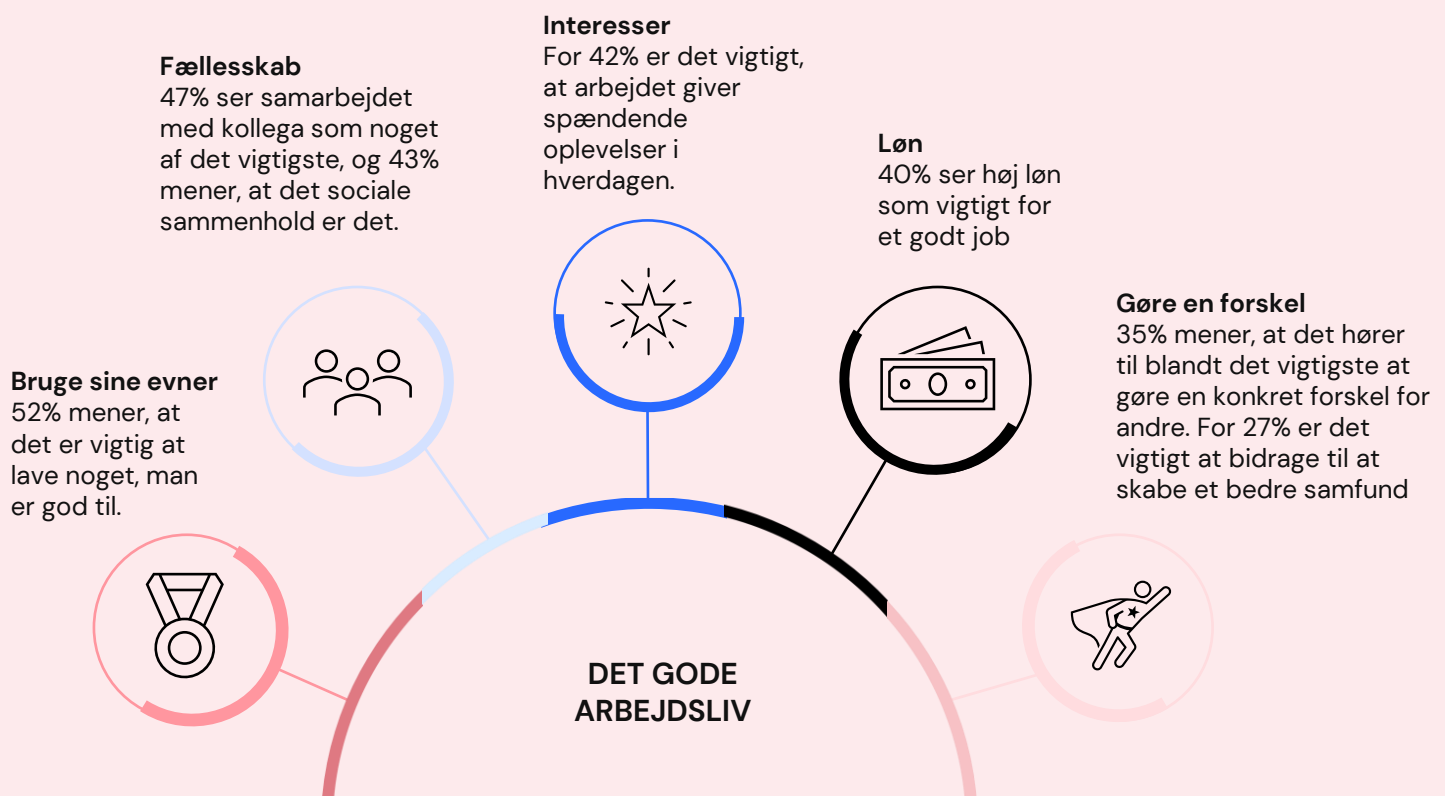
Arbejdslivet skal helst kunne udfylde en række forskellige behov. Disse varierer naturligvis fra person til person, men overordnet skal arbejdet for mange unge både danne ramme om et social og fagligt fællesskab, det skal give en fornuftig løn, være interessant og ikke mindst være noget, de er gode til. Der er således meget på spil, når de unge træffer beslutninger om uddannelse og jobretning.

Dem, der har frit valg på alle hylder, risikerer at bebrejde sig selv, hvis de oplever at have valgt forkert eller ikke føler sig gode nok. Dem, der omvendt har haft udfordringer igennem uddannelsessystemet, kan opleve, at deres muligheder er begrænsede. Netop fordi arbejdet betyder meget for unge, kan det give en oplevelse af utilstrækkelighed og mindreværd, hvis de har det svært på uddannelserne eller i deres første jobs. Det kan ramme selvværdet hårdt.

En fokusgruppedeltager, Jesper, oplevede det netop som et personligt nederlag, da han i modsætning til sine venner måtte droppe ud af universitetet og starte på en EUD – også selvom han vidste, at han lå under for et stereotypet billede af, hvad det vil sige at være faglært frem for akademiker.

"Da det gik op for mig, at jeg ikke kunne være på universitetet, så tænkte jeg faktisk, 'åh nej, er jeg sådan en erhvervsuddannelsesperson?' Og det er jo forfærdeligt. Det skal ikke være sådan" (Jesper, uddanner sig inden for IT på EUD)

FIGUR 2.5: FORESTILLINGEN OM DET GODE ARBEJDSLIV





Arbejdslivet skræmmer



Vi har spurgt de unge, der stadig er under uddannelse, hvad de forestiller sig bliver et problem for dem i et fremtidigt job.

Det overordnede billede er, at elever og studerende er forholdsvis bekymrede for at komme ud på arbejdsmarkedet. Særligt risikoen for stress og manglende overskud i hverdagen fremstår bekymrende for mange unge. Og mere end hver tredje af de unge er bekymrede for, om de er dygtige nok, og om de kommer til at tjene nok.

3

Frygt for hverdagens stress og jag

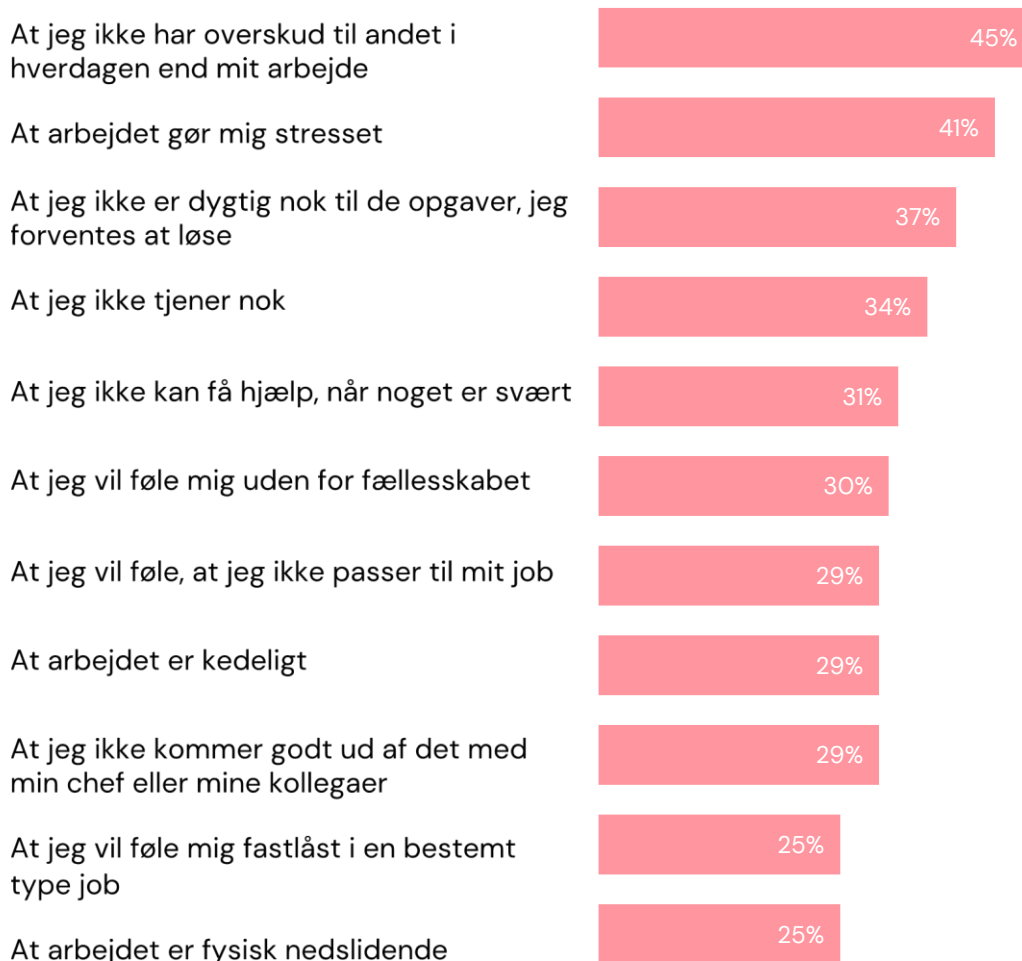
Mange unge under uddannelse er bekymrede over deres fremtidige arbejdsliv, viser svarene i denne undersøgelse.

Samtlige bekymringer deles af mere end en fjerdedel af de unge. Hele 45% svarer, at de i høj grad eller meget høj grad tror, at de ikke vil få overskud til andet end arbejde i hverdagen, og 41% tror, at arbejdet vil gøre dem stressede.

Udover stress og manglende overskud i hverdagen, så tvivler mange unge i høj grad også på, at de er dygtige nok fagligt (37%). Og netop at præsentere godt fagligt er vigtigt for mange unge. Det så vi i forrige kapitel.

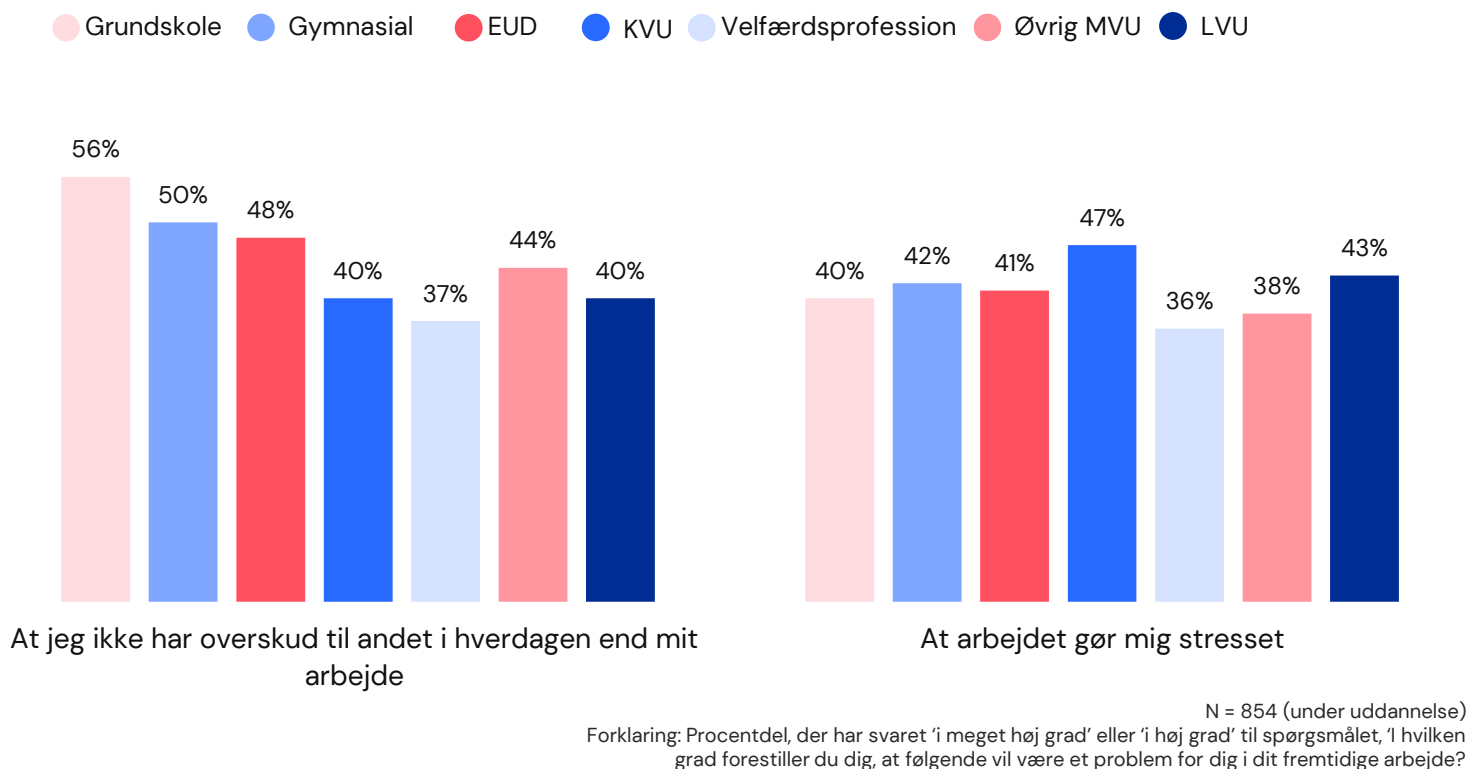
Lidt mere end hver tredje unge er bekymret for, at vedkommende ikke kommer til at tjene nok (34%), hvilket også spejler resultaterne tidligere, der viste, at en høj løn er vigtig for mange.

FIGUR 3.1: BEKYMRINGER HOS UNGE UNDER UDDANNELSE



N = 854 (under uddannelse)
Forklaring: Procentdel, der har svaret 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til spørgsmålet, 'I hvilken grad forestiller du dig, at følgende vil være et problem for dig i dit fremtidige arbejde?'

FIGUR 3.2: BEKYMRINGER FOR ET PRESSET ARBEJDSLIV



Det er også næsten hver tredje, der frygter for de sociale aspekter på arbejdspladserne: At de vil føle sig uden for fællesskabet (30%) eller ikke komme godt ud af det med kollegaer (29%).

Tilsvarende er det knap hver tredje, der bekymrer sig om det personlige match: om jobbet er spændende nok, om det passer til dem, og at det kommer til at låse dem fast i en bestemt position.

Opslugt af pressede arbejdsdage

I de indledende fokusgrupper drøftede flere deres frygt for et presset arbejdsliv. Rebekka er eksempelvis bekymret for det, hun kalder et "hamsterhjul", hvor hun ikke kan magte at få glæde af fritiden og familielivet, fordi hun skal arbejde hårdt fem dage om ugen. Citatet af Rebekka fremgår på næste side.

Surveyresultaterne viser, at Rebekka og de øvrige fokusgruppemedtagere langt fra er de eneste med de bekymringer. Og bekymringerne går på tværs af uddannelsesbaggrund.

Som figur 3.2 viser, så går bekymringerne også på tværs af alle uddannelsesgrupper. Der er dog forskelle. Elever på grundskoleniveau skiller sig mest markant ud ved, at hele 56% er bekymrede for manglende overskud i hverdagen. Det skal understreges, at alle er over 18 år i undersøgelsen. Gruppen af unge på grundskoleniveau omfatter personer på FGU eller den almene voksenuddannelse.

Blandt unge på gymnasiale uddannelser og erhvervsskoler er det mere end hver anden, der i høj grad eller meget høj grad er bekymrede for manglende overskud, mens det blandt dem med videregående uddannelser er en lidt mindre andel.

”

Jeg tænker bare, du kommer hjem til din familie, og så er du pissetræt, og du kan ikke overskue at lave mad eller se dine børn. Så har du fri i weekenden og fem ugers ferie hvert år, og sådan kører du 60 år, indtil du går på pension, og så kan du dø. Det er sådan, jeg tænker det, og derfor er jeg bekymret for hamsterhjulet.

(Rebekka, læser international hospitality management)

En smule overraskende er det, at de unge, som er ved at uddanne sig inden for velfærdsprofessionerne er dem, der er mindst bekymrede for manglende overskud og stress – til trods for, at vi i medierne hører meget om, at denne gruppe er presset. Det er dog stadigvæk 37% blandt velfærdsprofessions-unge, dvs. mere end hver tredje, der er bekymret for manglende overskud og stress.

Bekymringerne i undersøgelsen flugter med Tryghedsmålingen 2023. Her fremgår det, at bekymringen for stress særligt er udbredt blandt den unge generation. 31% af hele befolkningen er utrygge for at få alvorlig stress, så de ikke længere kan klare hverdagen, og blandt de 18-29 årige er det 40%.

Den Nationale Sundhedsprofil viser samtidig, at et højt stressniveau er blevet mere udbredt over de sidste ti år (Sundhedsstyrelsen 2014, 2017, 2021). Således kan mange af de, der bekymrer sig om stress på arbejdet, meget vel have haft oplevelser med stress i løbet af deres uddannelse. F.eks. viser en undersøgelse fra Ungetrivselsrådet (2022), der dog

hovedsageligt er besvaret af gymnasieelever, at omkring halvdelen af de unge under uddannelse har følt sig stressede hele tiden eller det meste af tiden.

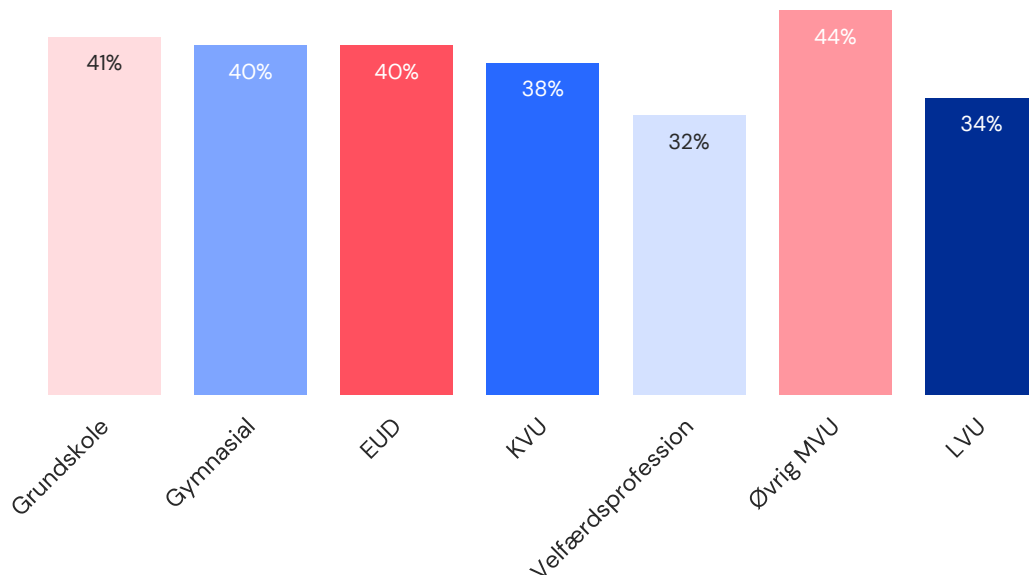
Er jeg god nok?

Den faglige usikkerhed er udbredt blandt de unge under uddannelse. Mere end hver tredje frygter, at de ikke er dygtige nok til at kunne løse de opgaver, der forventes i et fremtidigt job.

Bekymringen fylder uanset uddannelsesbaggrund. Den er lavest hos unge inden for velfærdsprofessionerne og på universiteterne, men også her er den hhv. 32% og 34%.

Den faglige usikkerhed blandt unge under uddannelse er blandt andet et problem, fordi faglig dygtighed netop er blandt det vigtigste ved et godt job for halvdelen af de unge, som tidligere beskrevet. Således kan den faglige usikkerhed også ses som bagsiden af medaljen ved de unges engagement i og dedikation til arbejdet.

FIGUR 3.3: BEKYMNINGER FOR FAGLIG TILSTRÆKKELIGHED



N = 854
 Spørgsmål: Procentdel, der 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' tror, at følgende vil være et problem for dem, når de kommer i arbejde: 'At jeg ikke er dygtig nok til de opgaver, jeg forventes at løse'

Et opmærksomhedspunkt er, om usikkerheden får betydning for de unges motivation og fastholdelse under uddannelse. Som vi så i sidste kapitel, er den mest gennemgående præference ved et job, at man laver noget, man er god til. Hvad betyder det så for uddannelsesmotivationen, hvis man ikke tror, at man er dygtig nok?

Det er ikke mindst et opmærksomhedspunkt for erhvervsuddannelserne, der har et meget højt frafald – også sammenlignet med andre uddannelser. For dem, der påbegyndte en erhvervsuddannelse i 2015, var 42% faldet fra uden at fuldføre uddannelsen fem år efter. Det samme gjaldt for 29% på en KVU, 22% på en MVU og 11% på en LVU (Danmarks Statistik 2021).

Det er dog ikke kun blandt unge på erhvervsuddannelser, at den faglige selvtillid er lav. Figur 3.3 viser, at bekymringen for faglig tilstrækkelighed er udbredt på tværs af uddannelser, dog lidt mindre blandt velfærdsprofessioner og universitetsuddannelser.

Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at mange unge også er bange for, at de ikke kan få den nødvendige hjælp, og at de måske ligefrem ikke vil komme godt ud af det med deres fremtidige chef og/eller kollegaer.

En del af nervøsiteten kan bunde i dårlige erfaringer. I fokusgruppeinterviews fortæller Jesper om, hvordan en dårlig lærlingeperiode fik ham til at tvivle på sig selv:

"Jeg fik en elevplads hos et firma, der ikke havde haft elever før. Det er et gamble. Og det var desværre et gamble, som jeg tabte, fordi det var ikke godt nok. Altså, det var rigtig, rigtig skidt. Efter at have været der, begyndte jeg at tænke: 'Er det mig, der er problemet?'"

Dårlige oplevelser som lærling eller praktikant er sandsynligvis blot én forklaring blandt flere på de unges bekymringer om deres faglige formåen. En anden forklaring er ifølge flere forskere, at samfundet i stigende grad tilskynder os til at præstere – både privat og professionelt. Anders Petersen beskriver i Præstationssamfundet (2016), at vi konstant skal være aktive og yde vores bedste.

Han skriver, at præstationskravet er blevet institutionaliseret i uddannelsessteder og institutioner helt ned til børnehaven, så vi gøres klar til at møde arbejdslivet som robuste og effektive mennesker, men også som frie individer, der kan smede vores egen lykke.

Anders Petersen mener, at dette er en af forklaringerne på det stigende antal mennesker med depression, og forskerne Iben Nørup og Bettina Jacobsen fortæller på baggrund af en stor interviewundersøgelse til fagbladet Folkeskolen, at præstationskulturen er med til at skabe mistrivsel, stress og angst blandt børn og unge (Folkesken.dk, 2019).

Således er det tankevækkende, at 39% af de unge under uddannelse svarer, at de i høj grad eller meget høj grad tror, at de ikke vil være dygtige nok til de opgaver, de forventes at løse på arbejdsmarkedet. Og det afgørende spørgsmål bliver derfor, om – og hvordan – uddannelsesinstitutionerne og arbejdsmarkedet kan skabe en tryk overgang fra uddannelse til job.

”

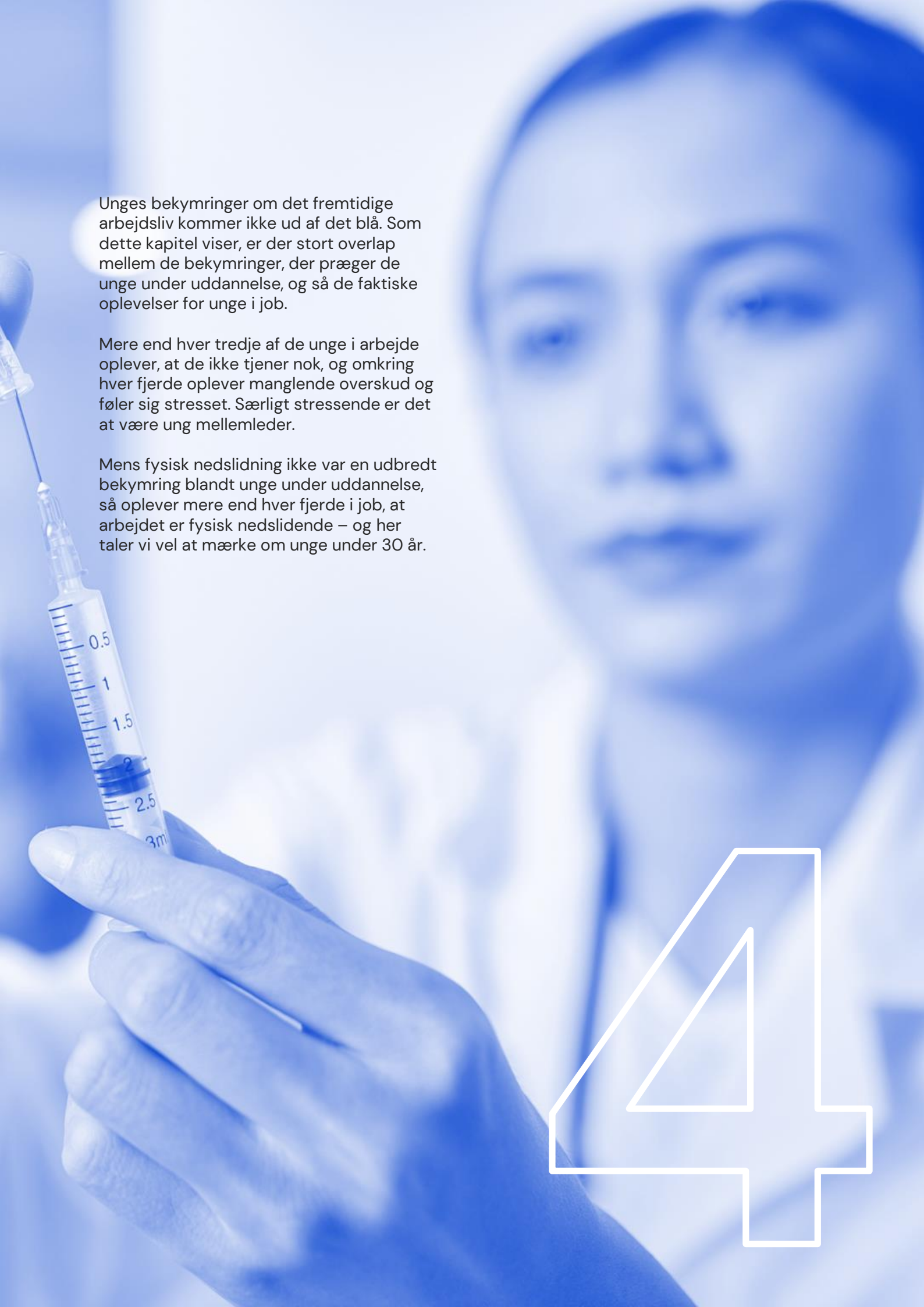
Jeg har fået at vide, at du er som en høne uden hoved i de to første år som lærer. Du kommer til at vade ind i alt muligt, der er svært, og du aner ikke, hvad du skal gøre. Det er ikke så betryggende.

For eksempel er vi overhovedet ikke blevet klædt på til at varetage forældresamarbejdet på min uddannelse, og det er en kæmpe del af ens virke som lærer. Hvordan kommunikerer jeg? Hvordan får jeg formidlet budskaber på en god måde? Og hvem hiver jeg fat i, når der opstår konflikter? Det vil jeg gerne være god til, for det betyder rigtig meget.

(Marie, næsten færdiguddannet lærer)



Det hårde møde med arbejdsmarkedet



Unge bekymringer om det fremtidige arbejdsliv kommer ikke ud af det blå. Som dette kapitel viser, er der stort overlap mellem de bekymringer, der præger de unge under uddannelse, og så de faktiske oplevelser for unge i job.

Mere end hver tredje af de unge i arbejde oplever, at de ikke tjener nok, og omkring hver fjerde oplever manglende overskud og føler sig stresset. Særligt stressende er det at være ung mellemleder.

Mens fysisk nedslidning ikke var en udbredt bekymring blandt unge under uddannelse, så oplever mere end hver fjerde i job, at arbejdet er fysisk nedslidende – og her taler vi vel at mærke om unge under 30 år.



Hver tredje ung oplever ikke at tjene nok

De unge i job har fået de samme spørgsmål, som vi brugte til at kortlægge bekymringerne blandt dem under uddannelse. Vi kan derfor sammenholde, hvorvidt de bekymringer, som unge under uddannelse har om deres fremtidige arbejdsliv, også er dem, der fylder for de unge, der er i starten af arbejdslivet. På næste side ses, hvilke negative oplevelser unge i arbejde har.

Overordnet set er der et stort overlap. Udfordringer med løn, stress og manglende overskud ligger i toppen af de faktiske oplevelser, ligesom de lå højest blandt bekymringerne.

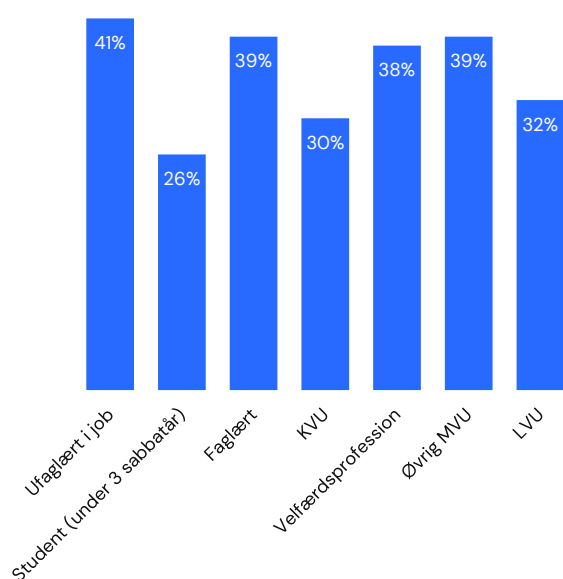
Generelt er niveauerne for, hvor mange, der faktisk oplever et givet problem på arbejdet, lavere end andelen af unge, der er bekymrede for at opleve det. Og heldigvis for det, for omfanget af bekymringer blandt de unge under uddannelse er meget stort.

Unge bekymringer afspejler formentlig både de unges tidligere erfaringer, mediernes fortællinger, og hvad de hører om i deres omgangskreds. Derfor skal niveauerne for bekymringer og faktiske oplevelser ikke sammenlignes 1:1. Til gengæld er det interessant om det, der fylder mest blandt unge i uddannelse, også er det, som unge oplever, når de er færdiguddannede. Den mest udbredte negative oplevelse blandt unge i starten af arbejdslivet er, at de ikke tjener nok.

34% oplever i høj eller i meget høj grad, at de ikke tjener nok.

Spørgsmålet handler ikke om deres konkrete løn i kroner og ører, men om deres vurdering af, om lønnen står mål med det arbejde, de udfører og deres økonomiske behov. Det indeholder således både spørgsmålet om compensation for arbejdsbyrden – og eventuelle gener herved – og om lønnen giver mulighed for at leve det liv, de ønsker eller forventer. Samtidigt kan der være et aspekt af anerkendelse for et vigtigt stykke arbejde, som f.eks. indgik i diskussionerne om sygeplejerskernes løn i kølvandet på coronakrisens pres på sundhedsvæsenet.

FIGUR 4.1: UTILSTRÆKKELIG LØN



N = 1.158 (i arbejde – studiejob og praktik undtaget)
Forklaring: Procentdel, der svarer 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' til, at de oplever, at deres løn er for lav.

NEGATIVE OPLEVELSER PÅ JOBBET



FIGUR 4.2: OPLEVELSER PÅ ARBEJDET

N = 1.157 (ansatte – studiejob og praktik undtaget)
Forklaring: Procentdel der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" til spørgsmålet: I hvilken grad oplever du følgende i dit nuværende job?

Der er nogle relativt markante forskelle mellem de forskellige uddannelsesgrupper, hvor ufaglærte, faglærte og MVU'erne (herunder velfærdsprofessioner) oftest oplever, at lønnen er for lav. Studenter oplever det i mindre grad, hvilket måske hænger sammen med, at de ofte er i en overgangsfase, inden de skal videreuddanne sig, og således ikke forventes at fortsætte længe i studiejobbet.

Lærlinge og praktikanter er den gruppe, der oftest oplever, at de ikke tjener nok. Det svarer 41% (ikke vist i figuren).

Måske er den relativt udbredte oplevelse af en utilstrækkelig løn forstærket af de seneste års prisstigninger, hvor lønnen ikke er fulgt med. Samtidigt er boligpriserne steget jævnt i mere end 10 år, hvilket gør det svært at købe egen bolig eller betale udgifterne til et nyt boliglån – særligt i de større byer. Som middel til et attraktivt og ønskværdigt liv, kan lønnen således opleves som utilstrækkelig.

Mahmoud, der arbejder med marketing i en IT-virksomhed, fortæller i en fokusgruppe:

"Jeg tror, at den her generation særligt kigger på, at man kan få en løn, som man kan leve for. Især med den her inflation, og når boligpriserne er steget tre en halv gange så meget som lønnen de sidste 50 år. Hvis jeg nu vil have mange børn, måske fire eller tre, kan det blive rigtig svært, hvis jeg ikke kan få en høj løn."

Stress og manglende overskud er virkeligheden for hver fjerde

Udover løn ligger manglende overskud og stress også højt på listen over negative oplevelser blandt de unge i job.

27% af de unge i job svarer, at de ikke magter andet end arbejde i hverdagen, og

24% svarer, at arbejdet i høj grad eller meget høj grad gør dem stressede.

Manglende overskud og stress er samtidig de to forhold, som flest unge under uddannelse er bekymrede for i deres fremtidige arbejdsliv. De unges bekymringer kommer således ikke ud af ingenting. Det er mellem hver tredje og fjerde, der oplever at mangle overskud, og knap hver fjerde, der føler sig stresset – og det er samtidig noget, der er stor fokus på i bøger, forskning og medier i øjeblikket.

Tallene her lægger sig i en slipstrøm af andre opgørelser, der peger på, at lønmodtagere i stigende grad bliver stressede på arbejdet.

Andelen, der er utrygge for at få en uoverskuelig opgave på arbejdet, er steget for hver tryghedsmåling siden 2004 (Tryghedsmålingen 2023). Og i december 2023 slog pensionsselskabet PFA alarm i en artikel på DR.dk på grund af en stigning i stresshenvendelser på 50% på bare syv år. Blandt andet forårsaget af flere henvendelser fra børn og unge (Dr.dk 2023).

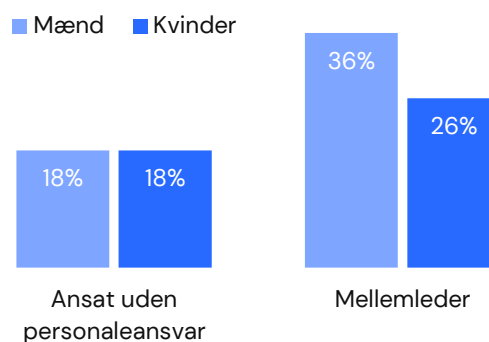
Ledelsesansvar som ung er særligt stressende

Mellemliderne under 30 år oplever i markant højere grad, at arbejdet gør dem stressede end ansatte uden personaleansvar. 36% af unge i mellemliderstillinger oplever i høj grad eller meget høj grad at være stressede, mens det gælder 18% blandt ansatte uden personaleansvar.

Måske er det ikke overraskende: De engagerede unge, der også påtager sig ledelsesansvar på arbejdspladsen, har et større pres i forhold til at skulle tilfredsstille andre medarbejdere og chefer internt såvel som kunder og klienter eksternt.

Når vi deler stillingsbetegnelserne op på køn, viser der sig en bemærkelsesværdig forskel. Blandt ansatte uden personaleansvar oplever den samme andel mænd og kvinder stress. Men blandt mellemlidere oplever langt flere mænd, at de er stressede på arbejde.

FIGUR 4.3: OPLEVET STRESS I FORSKELLIGE STILLINGER



N = 1.158 (i arbejde – studiejob og praktik undtaget)
Forklaring: Procentdel, der svarer 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' til, at de oplever, at arbejdet gør dem stressede, fordelt på køn og stilling.



Mere end hver fjerde oplever fysisk nedslidning

Den tredje mest udbredte udfordring blandt de unge er fysisk nedslidning.

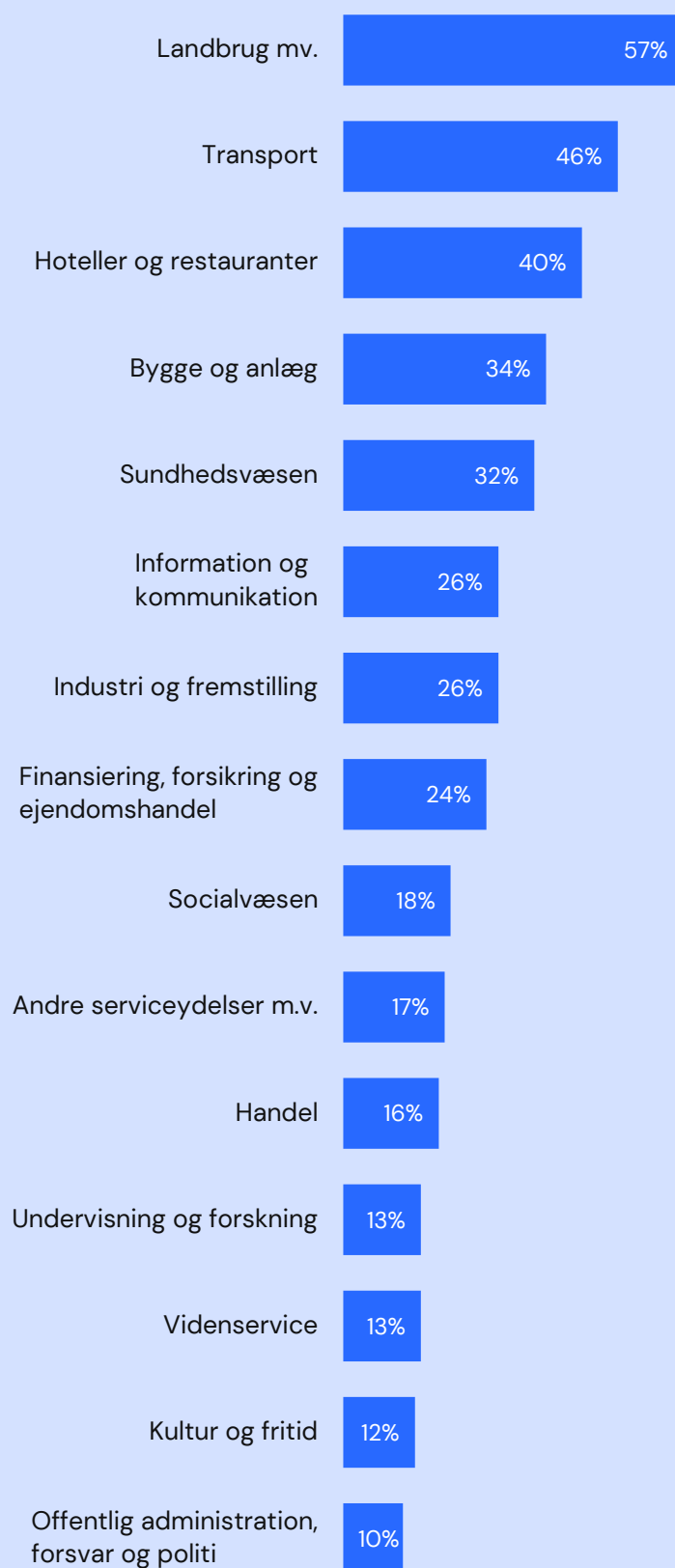
26% af de unge voksne oplever i høj grad eller meget høj grad, at deres arbejde er fysisk nedslidende. Det forekommer som et højt tal, taget i betragtning at besvarelsesne kommer fra en gruppe unge mellem 18 og 30 år, der har størstedelen af deres arbejdsliv foran sig.

Figuren nedenfor viser, at oplevelsen af fysisk nedslidning er særligt udbredt i nogle brancher. Især inden for landbruget og transportbranchen, hvor omkring hver anden ung har denne oplevelse (hhv. 57% og 46%). Herefter følger hotel- og restaurationsbranchen, hvor fire ud af ti oplever fysisk nedslidning i arbejdet.

Til trods for landbrugets ry for at være højteknologisk og gennemindustrialiseret så ser det hårde fysiske arbejde altså ud til stadig at være en realitet. Der kan være mange tunge løft i løbet af en dag; fra tunge dunke, tromler, dæk, foder og tilskadekomne dyr til store plantesække og kantsten i gartnerierne (BAU 2010).

Inden for transportbranchen findes både jobs med lang tids stillesiddende arbejde som chauffør og forskellige former for godshåndtering og lagerarbejde, der ofte inkluderer aften- og natarbejde.

FIGUR 4.4: NEDSLIDNING I BRANCHERNE



Hver femte ung i job har lav faglig selvtillid

Når "at gøre noget, jeg er god til" scorer allerhøjest for, om et job er attraktivt blandt de unge, kan det ramme rigtig hårdt, når man så ikke oplever at være god nok i et arbejde.

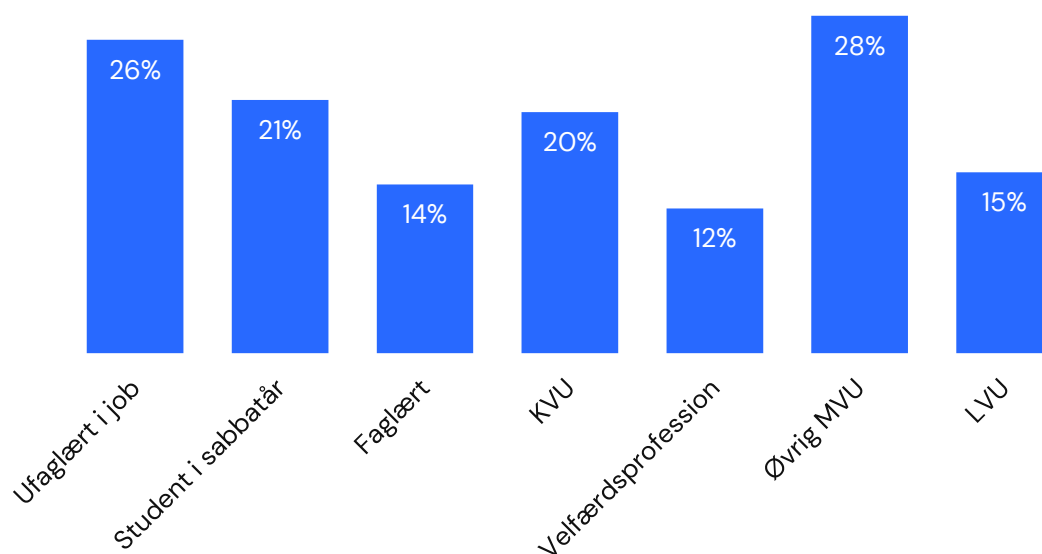
Blandt de unge i job svarer næsten hver femte (19%), at de i høj grad eller meget høj grad oplever ikke at leve op til de faglige forventninger, jf. kapitel 4. Det er heldigvis langt færre end andelen, der bekymrer sig under uddannelsen, men til gengæld er der tale om faktiske oplevelser med ikke at slå til på jobbet.

Af figur 7.1 fremgår det, at der er relativt store forskelle på følelsen af faglig utilstrækkelighed mellem uddannelsesgrupperne. Mens både faglærte, velfærdsprofessions-uddannede og akademikere ligger under

15%, så oplever mere end hver fjerde blandt ufaglærte og unge med øvrige professionsuddannelser, at de ikke kan udføre det, der forventes af dem.

Man kunne forvente, at oplevelsen var stærkest i det første år på arbejdsmarkedet. Datamaterialet viser imidlertid ikke denne tendens: oplevelsen af faglig utilstrækkelighed er lige så stor blandt unge med flere års jobberfaring som hos dem, der har mindre end et års erfaring. Det ser således ikke ud til kun at være et spørgsmål om at skulle finde sig til rette i et job efter mange år i uddannelsessystemet. Snarere ser det ud til, at et trygt fagligt og socialt fællesskab kan spille en positiv rolle, hvilket vi samler op på i kapitel 7.

FIGUR 4.5: FAGLIG UTILSTRÆKKELIGHED



N = 1.711 (ansatte inkl. lærlinge/praktikanter og studiejobs)
Forklaring: Procentdel, der har svaret 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' til, at de oplever ikke at være dygtige nok til de opgaver, de forventes at løse.

Hver syvende ung er ensom på jobbet

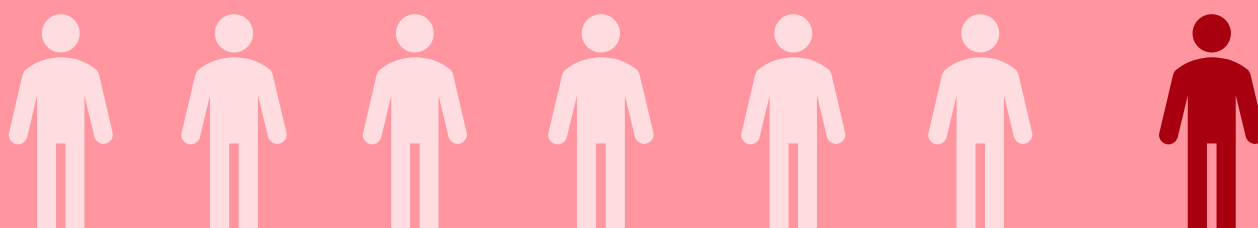
Ensomhed er over de seneste år blevet anerkendt som en af de største udfordringer for vores sundhed. WHO betragter i dag ensomhed som en risikofaktor på højde med – eller større end – kendte faktorer som rygning, alkohol, fedme og luftforurening. Og det har en stor betydning i et arbejdsperspektiv.

Siden 2017 er ensomheden steget, sandsynligvis påvirket af Covid-19-pandemiens nedlukninger, og det ses særligt blandt unge, der allerede før pandemien rapporterede markant større ensomhed end de ældre grupper.

Ensomhed på arbejdspladsen er sjældent undersøgt kvantitativt. Det fylder ellers meget indenfor ledelse og coaching, fordi man mener, at ensomhed kan få store implikationer for produktivitet, trivsel og stress. *"Der er ikke én person i alle de år, jeg har coachet personer ramt af stresssymptomer, hvis problem ikke har været ensomhed",* skriver eksempelvis psykolog og adjungeret professor på CBS, Allan Holmgren, i et indlæg i Politiken (2017).

I denne undersøgelse definerer vi ensomhed på samme måde som i "Ensomhed i Danmark" (Lasgaard et al. 2020) og "Danskernes sundhed" (Sundhedsstyrelsen 2022), hvor ensomhed beregnes ud fra tre spørgsmål. Denne undersøgelse adskiller sig imidlertid ved at tilføje "på din arbejdsplads" til hvert af de tre spørgsmål, da det er den arbejdsrelaterede ensomhed frem for en generel ensomhed, vi ønsker at afdække. Se tekstboksen for uddybning.

15% af de unge i job er med denne definition ensomme på deres arbejdsplads. For unge i studiejobs er det lidt mindre (10%), og for unge i lære/praktik er det lidt flere (19%). Niveauet svarer nogenlunde til den generelle ensomhed i Danmark i 2020, hvor 18% var ensomme i aldersgruppen 16-24 år og 15% blandt 25-34 årige.



15% er ensomme på arbejdspladsen

Måske handler det om, at ensomhed på arbejdspladsen smitter af på den generelle ensomhedsfølelse – eller omvendt.

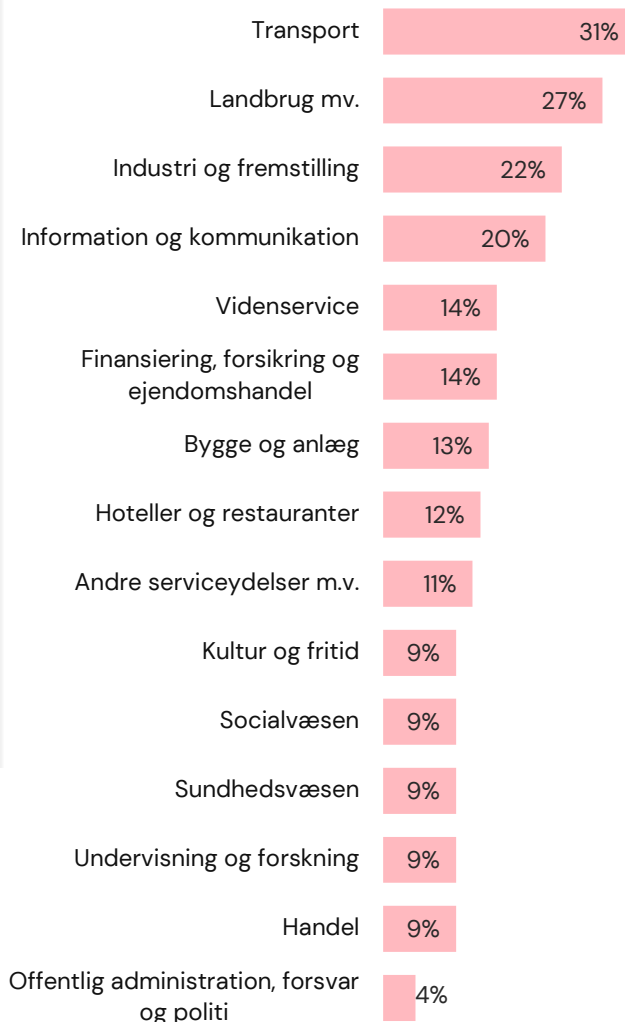
I de fleste andre undersøgelser er kvinder oftere ensomme end mænd. Forum for Mænds Sundhed bragte i 2023 fokus på, at mænds ensomhed sandsynligvis underestimeres i mange undersøgelser på grund af den måde, der spørges (2023).

Denne undersøgelse understøtter, at ensomhed ikke er et kvindeproblem. Her er 16% af mændene i job ensomme på deres arbejde, og 13% af kvinderne er det. Den relativt lille forskel er dog ikke statistisk signifikant.

Når mange mænd er ensomme, kan det ses i lyset af de brancher, hvor de arbejder. Det er nemlig særligt i de mandsdominerede brancher, hvor flest oplever ensomhed. Blandt unge i job (dvs. ikke under uddannelse) er mere end hver femte ensomme inden for Transport, Landbrug mv., Industri og fremstilling samt Information og kommunikation.

Udover at der er flest mænd i disse brancher, er arbejdet her ofte præget af opgaver, der løses individuelt frem for i teams. Det er således mere udbredt at være alene. Det kan være på et lager, i en lastbil, i en stald eller bag en computerskærm.

FIGUR 4.6: ENSOMHED I BRANCHERNE



N = 1.157 (ansatte ekskl. lærlinge/praktikanter og studiejobs)

DEFINITION AF ENSOMHED

Ensomhed er defineret i tråd med "Three-Item Loneliness Scale (T-ILS)", som blandt andet anvendes i de nyeste kortlægninger af ensomhed i Danmark. Her beregnes ensomhed ud fra besvarelser på følgende tre spørgsmål, hvor den sidste del med *kursiv* er vores tilføjelser for, at målet retter sig direkte mod ensomhed på arbejdet:

- Hvor ofte føler du dig isoleret fra andre *på din arbejdsplads?*
- Hvor ofte savner du nogen at være sammen med *på din arbejdsplads?*
- Hvor ofte føler du dig holdt udenfor *på din arbejdsplads?*

Med svarkategorierne og værdierne: Sjældent (1), en gang imellem (2), ofte (3). Værdierne lægges sammen til en skala fra 3 til 9, hvor samlede værdier på 7 eller mere kategoriseres som ensomhed. Ifølge "Ensomhed i befolkningen" giver dette et konservativt bud på omfanget af ensomhed, da andre har grænsen på 6 eller endnu mindre (Lasgaard et al. 2015).

Ensomhed hænger tæt sammen med stress

Ensomhed er meget relevant i et arbejdsmarkedsperspektiv, fordi det ifølge forskningen er tæt knyttet til trivsel og stress. Sundhedsstyrelsen udgiver løbende "Sygdomsbyrden i Danmark – risikofaktorer" (2022), hvor blandt andet ensomhed opgøres i sammenhæng med sygdom og dødsfald. Blandt de 6 procent, der i 2017 følte sig uønsket alene, blev der målt 580.000 flere sygedage ved langvarigt sygefravær. Og de var associeret med 4.600 mio. kr. i ekstra omkostninger ved tabt produktion relateret til fravær fra arbejdsmarkedet og tidlig død sammenlignet med den øvrige del af befolkningen.

Det fremgår også af resultaterne fra denne undersøgelse, at ensomhed hænger tæt sammen med stress. Blandt unge, der er ensomme på deres job, er der en markant højere andel, der giver udtryk for at opleve stress på arbejdet end andre.

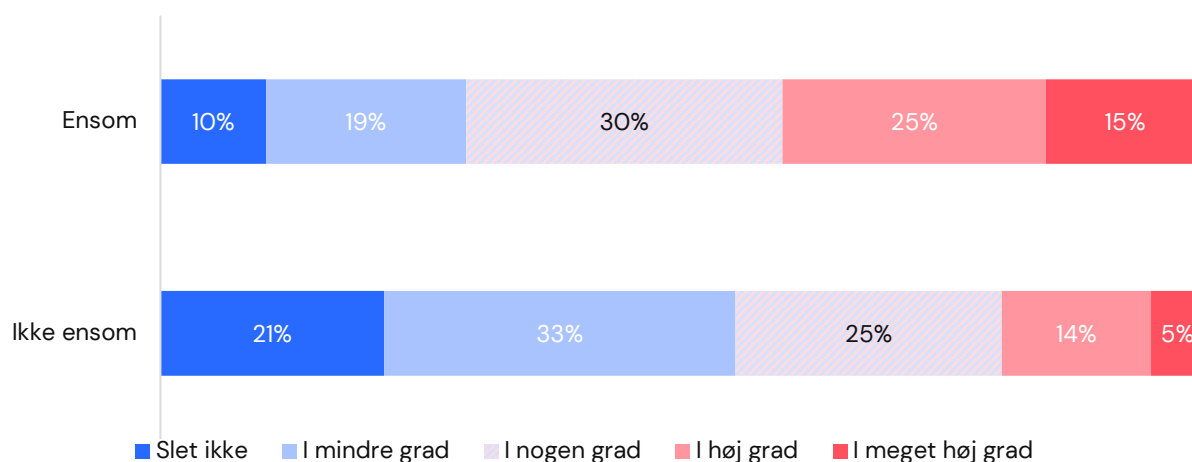
Spørgsmålet er så, om det er ensomheden, der skaber stress, eller om stress gør medarbejdere mere ensomme.

Man kan forestille sig begge dele gøre sig gældende. Spørger man psykolog og adjungeret professor på CBS, Allan Holmgren, kan ensomhed medføre eller forværre oplevelsen af stress: *"Pres giver stress, når man er alene om ansvaret for opgaverne. Stress handler i dén grad om ensomhed. Så enkelt er det."* (Politiken 2017).

Der tegner sig således et billede af en generation, hvor arbejdsfællesskabet er noget af det mest centrale for et godt arbejdsliv. Både for at gøre det interessant og meningsfuldt at tage på arbejde men også for at kunne overkomme det pres, som de unge voksne både forventer af sig selv og oplever på arbejdspladserne.

Derfor er det også relevant at se på, hvad der kendetegner fællesskaberne på arbejdspladserne. Det gælder det sociale arbejdsmiljø blandt kollegaerne men i særdeleshed også det faglige fællesskab: Hvordan er samarbejdet? Er der en tryk arbejdspladskultur? Kan man få hjælp? Osv.

FIGUR 4.7: OPLEVELSEN AF STRESS BLANDT ENSOMME OG ANDRE



N = 1.157 (ansatte ekskl. i lære/praktik og studiejob)

Forklaring: Andele ensomme og ikke ensomme blandt dem, der oplever stress i forskellig grad



Oplevelsen af en utryg arbejdspladskultur



De unges negative oplevelser i mødet med arbejdsmarkedet kan ses i lyset af det arbejdsfællesskab, de er en del af. I dette kapitel kigger vi på kulturen på arbejdspladserne, og vi ser, at forholdsvis mange unge oplever elementer af et utrygt eller ligefrem grænseoverskridende arbejdsmiljø.

En tredjedel oplever en eller anden grad af utryghed ved at begå fejl, stille spørgsmål eller tale åbent om faglige eller personlige tanker relateret til arbejdet. Samtidigt har 4 ud af 10 unge i job været udsat for en grænseoverskridende oplevelse inden for det sidste halve år.

5

Hver tredje oplever elementer af utryghed på arbejdet

Et trygt arbejdsfællesskab, eller "psykologisk tryghed", som det kaldes i forskningen, er knyttet til den generelle stemning og kultur på arbejdspladsen. Det handler om, hvorvidt man føler sig tryk ved at søge hjælp hos ledere og kollegaer, og om der er plads til, at man kan bidrage med sine idéer og synspunkter.

En tryk arbejdspladskultur handler også om, hvorvidt man kan være sig selv og f.eks. tale åbent om eventuelle udfordringer, man har – enten på eller uden for arbejdspladsen. Ifølge forskningschef i Center for fremtidsforskning, Marianne Levinsen, er dette netop kendetegnende for generation Z. De er opdraget til at bidrage til og deltage i familiens beslutninger, og deres lærere og pædagoger har fokuseret på deres individuelle udvikling og talenter.

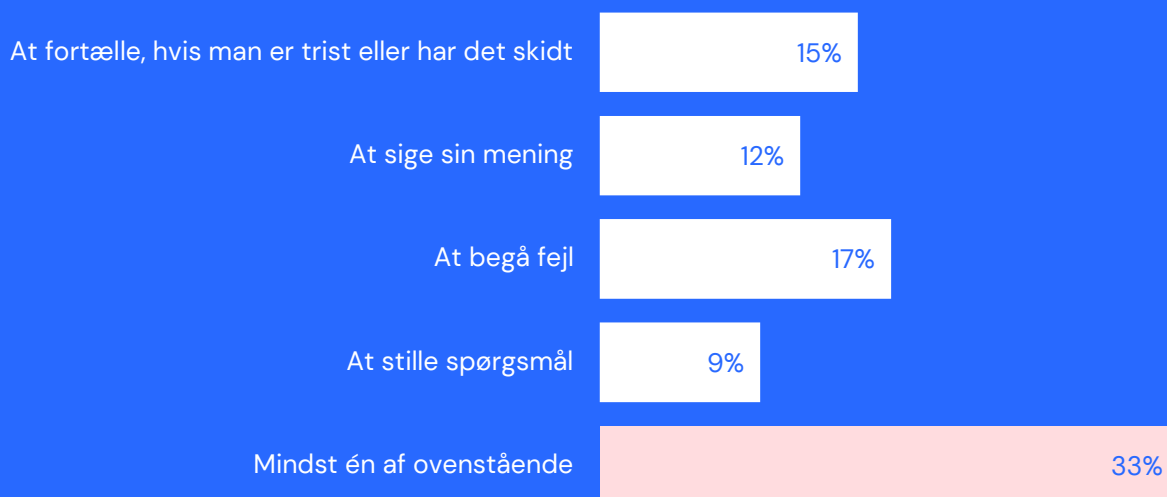
"De er vant til en personlig tilgang, så de forventer også, at arbejdspladsen møder dem som sådan" siger hun i et interview til DR (DR.dk 2016).

Vi har undersøgt, hvorvidt unge færdes i et tryk arbejdsmiljø, hvor de føler sig mødt som personlige individer med idéer, usikkerheder og spørgsmål. Konkret har vi spurgt ind til, om de føler sig tryk ved at fortælle om negative følelser, sige deres mening, begå fejl og stille spørgsmål. Besvarelsene fremgår af figur 5.1.

Den mest udbredte utryghed handler om at begå fejl. Det er 17% utryk ved. Det svarer til cirka hver sjette ung i job, der føler sig utryk ved at begå fejl.

15% føler sig decideret utryk ved at fortælle, hvis de er triste eller har det skidt. Det kan betyde, at de unge derfor

FIGUR 5.1: FIRE ASPEKTER AF UTRYGHED. PROCENTDEL, DER ER UTRYKKE ELLER MEGET UTRYKKE FOR...



vil undlade at gå til deres leder eller kollegaer, hvis de oplever udfordringer med stress, mobning eller andre ubehagelige oplevelser. Risikoen er, at problemerne på længere sigt slår ud i sygemeldinger, fordi der ikke er blevet taget hånd om dem på arbejdspladsen.

I Deloittes generation Z og Millennial undersøgelse, svarer næsten halvdelen af de unge i generation Z, at de har været hjemme fra arbejde på grund af stress eller angst, men under halvdelen af dem har fortalt arbejdsgiveren om den reelle årsag til fraværet (Deloitte 2022).

I fokusgrupperne havde flere eksempler på et utrygt arbejdsmiljø. To af dem fortæller om urimelige ledere og utrygge arbejdsforhold på hvert sit sommerland (se citat nederst på siden).

Tilsammen fremgår det af figur 5.1, at en tredjedel af de unge oplever mindst én af de fire forhold som utrygge eller meget utrygge. Og dette gælder for både unge i arbejde, i lære/praktik og i studiejob – dog er oplevelserne en smule mere udbredt blandt sidstnævnte (38%).

Man kunne forvente, at der særligt er utryghed blandt dem, der oplever et grænseoverskridende arbejdsmiljø som trusler, skæld ud eller ligefrem overgreb (mere om grænseoverskridende oplevelser senere i kapitlet).

Det viser sig dog, at der ikke er en entydig sammenhæng mellem de to. Utryghed for flere af de fire forhold er præcis lige så udbredt blandt dem, der har været udsat for mindst to grænseoverskridende oplevelser, som dem, der ikke har det.

Det indikerer, at en inkluderende arbejdspladskultur med plads til fejl, spørgsmål og følelser ikke kun handler om fravær af konkret negativ adfærd, såsom seksuelle krænkelser, trusler og mobning. Det handler om en form for ligeværdighed, hvor dine idéer til butikkens indretning bliver taget seriøst, og hvor det kan være i orden at sige højt, hvis man kæmper med noget på privatfronten eller ikke trives med nogle bestemte forhold på arbejdspladsen.

”

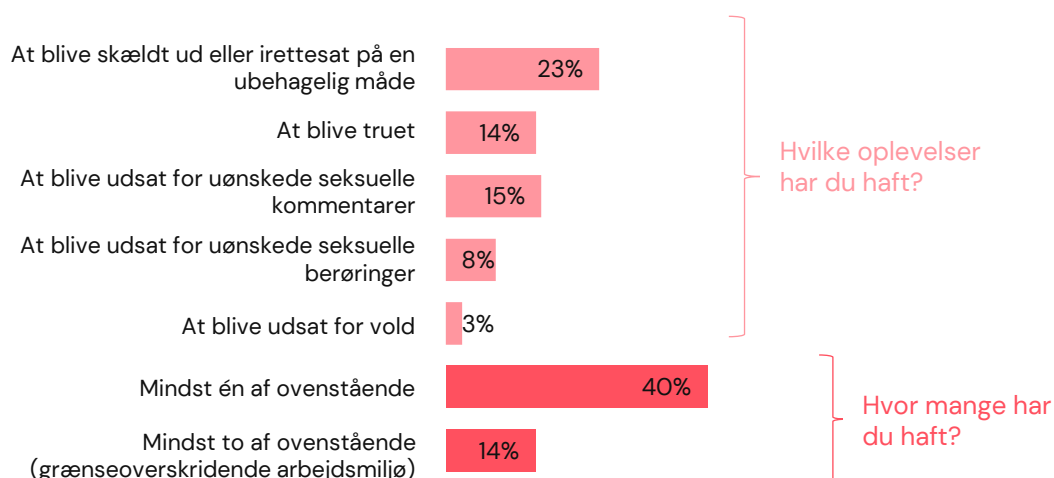
Lasse: "Det sidste år, jeg arbejdede i det sommerland, måtte vi ikke længere tage vand frakøleskabet."

Rebekka: "Det måtte vi heller ikke."

Lasse: "...Og når man så har stået i 30 graders varme med gæster i 14 timer, så vil man godt have en vand, men så fik du en skideballe."

Rebekka: "Hos os blev der snakket meget om problemerne i krogene, men folk tør ikke sige noget til deres nærmeste leder. For pludselig har lederen sagt det videre til direktørerne, og de ved godt, hvem du er. Og så bliver du ikke genansat til næste år."

FIGUR 5.2: GRÆNSEOVERSKRIDENDE OPLEVELSER



N = 1.711 (ansatte – inkl. Lærlinge/praktikanter, ekskl. selvstændige og øverste ledelse)
 Spørgsmål: "Har du oplevet en eller flere af følgende på din arbejdsplads inden for de seneste seks måneder?"

Grænseoverskridende oplevelser er udbredt – også blandt elever og lærlinge

Grænseoverskridende oplevelser har alvorlig betydning for medarbejderes trivsel. Studier fra NFA peger på, at uønsket seksuel opmærksomhed kan medføre øget risiko for depression og selvmord (Rugulies et al. 2020). På trods af at det som oftest er et mindretal, der oplever at arbejde i et grænseoverskridende arbejdsmiljø, bør det tages meget alvorligt.

I denne undersøgelse har vi valgt at undersøge omfanget af oplevelser med grænseoverskridende arbejdsmiljø ved at spørge ind til fem eksempler på negativ adfærd, der ofte fremhæves i forbindelse med arbejdsmiljø og trivsel. Det gælder

trusler, seksuelle krænkelse (både fysiske og verbale) samt aggression (også både fysisk og verbal).

Det er et stort mindretal, der har oplevet mindst én af disse handlinger inden for bare seks måneder. Det har hele 40% af de unge ansatte, ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder. Flest (23%) har oplevet at blive skældt ud eller irettesat på en ubehagelig måde.

15% af de unge i arbejde er blevet udsat for uønskede seksuelle kommentarer, og 8% har været udsat for uønskede seksuelle berøringer. Det ser således ud til, at der fortsat er et vigtigt arbejde at gøre her seks år efter, at den første MeToo-bølge rullede, og tre år efter at bølgen for alvor slog igennem i Danmark efter Sofie Lindes tale ved TV2s Zulu Comedy Galla.

Vi kan ikke sige, hvorvidt de unge er blevet udsat for disse oplevelser af deres kollegaer eller chefer, eller om det kommer fra kunder, klienter eller samarbejdspartnere. Ifølge NFA kan der være stor forskel fra branche til branche, hvor det i nogle brancher med meget klient- eller kundekontakt oftere vil være personer udefra, der er udøvere, mens det i andre brancher oftere vil være kollegaer og chefer. En undersøgelse peger på, at sidstnævnte i endnu højere grad end førstnævnte kan medføre mistrivsel og depression (Rugulies et al. 2020).

Man er mest udsat nederst eller midt i hierarkiet

Selvom det er et mindretal af unge i job, der er udsat for de forskellige typer af grænseoverskridende adfærd, så er det altså 40%, der har oplevet mindst én af dem, og 14% har oplevet mindst to, hvilket vi i denne rapport definerer som et grænseoverskridende arbejdsmiljø.

Omfanget af oplevelser med grænseoverskridende arbejdsmiljø er nogenlunde jævnt på tværs af de fleste brancher. Der er dog flere, der oplever grænseoverskridende arbejdsmiljø i transportbranchen samt i Hotel og restauration, hvor niveauet er på hhv. 29% og 21%.

Mere markante forskelle ses mellem forskellige typer af ansættelser. I figur 5.3 har vi delt de personer, der har haft en eller to oplevelser med grænseoverskridende adfærd, op på deres stillingsbetegnelse.

Som det fremgår, ligger unge i job uden personaleansvar og studiejobbere tæt på hinanden. De har stort set lige mange grænseoverskridende oplevelser.



En lidt større andel blandt lærlinge og praktikanter har oplevet grænseoverskridende oplevelser. 45% har oplevet mindst én af de fem handlinger, og 12% har oplevet mindst to. Det på trods af, at lidt over halvdelen de lærlinge og praktikanter, der indgår i undersøgelsen, har været i lære/praktik i under 8 uger.

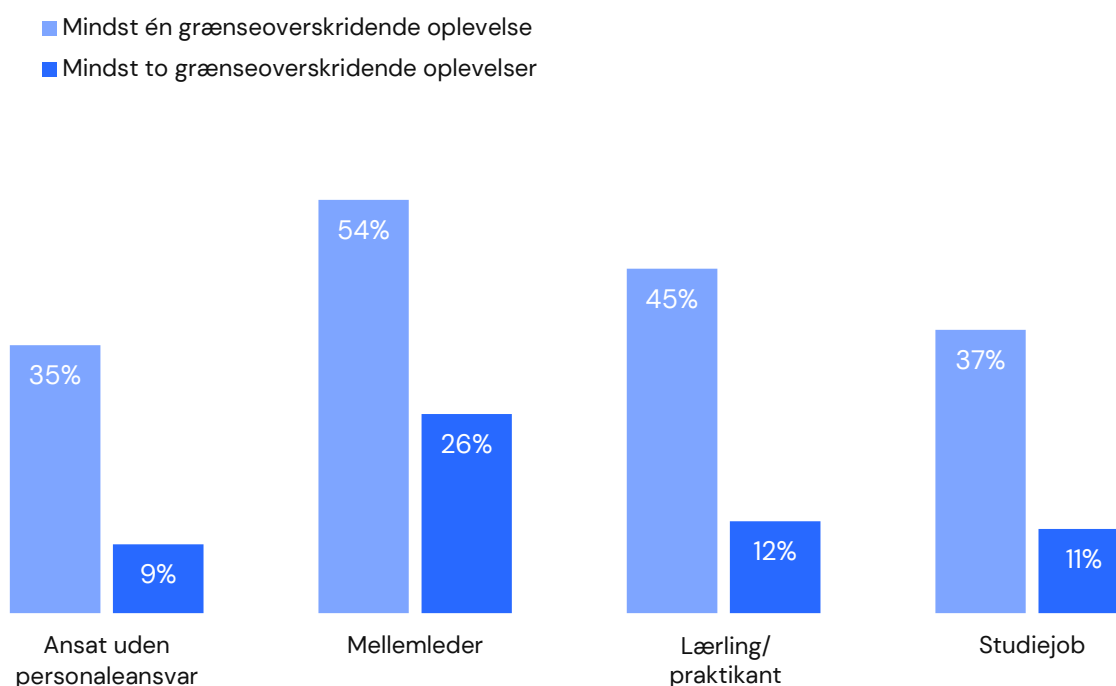
Det kan som nævnt udfordre de unge lærlinges og praktikanter trivsel, og det er ikke mindst et problem for de brancher, der har svært ved at tiltrække og fastholde dem.

Endnu mere markant er det, at de unge, der har kategoriseret sig selv som mellemledere, oplever væsentligt flere

grænseoverskridelser end de øvrige unge. 54% i denne gruppe har været udsat for mindst én af de fem oplevelser, og 26% har været udsat for flere inden for det seneste halve år. Det er både trusler, ubehagelige irettesættelser og krænkelse af seksuel karakter, som er særligt udbredt blandt mellemledere, mens fysisk vold dog er på samme lave niveau som blandt de øvrige ansatte.

Det fremgår ikke, hvorvidt det er kollegaer eller chefer, eller om det er personer uden for arbejdspladsen, der er udøvere af de grænseoverskridende oplevelser. Men man kan forestille sig, at når mellemledere særligt står for skud, så kan det netop være, fordi de både står til ansvar internt i virksomheden og over for kunder og samarbejdspartnere.

FIGUR 5.3: GRÆNSEOVERSKRIDENDE OPLEVELSER FORDELT PÅ STILLINGER



N = 1.711 (ansatte – inkl. Lærlinge/praktikanter, ekskl. selvstændige og øverste ledelse)



Ungø forældre under pres



Unge forældre oplever generelt ringere trivsel på arbejdet end unge uden børn. Og det er rammer særligt fædrene. Hvor andelen af kvinder, der oplever stress, stiger fra 21% til 24%, når der kommer børn i billedet, stiger den fra 22% til 34% for mænd.

Måske er arbejdspladserne stadig ikke helt indstillet på den moderne far, der går på barsel, tager sygedage og henter børn? Eller måske er mænds forventninger til deres egne præstationer på arbejdet ikke justeret til den nye og mere krævende faderrolle?



Unge fædre trives dårligt på arbejdet

Som det fremgik af kapitel 4, oplever knap hver fjerde af de unge i job (24%), at arbejdet gør dem stressede. Og lidt mere end hver fjerde (27%) har ikke overskud til andet end arbejde i hverdagen.

En af de faktorer, der ser ud til at spille ind på oplevelsen af stress og pres, er forældreskab. Besvarelserne viser, at der er en væsentligt større risiko for at opleve stress på arbejdet blandt dem, der har børn, end blandt dem uden børn. Mere konkret svarer 21% af de unge uden børn, at de oplever en høj eller meget høj grad af stress, mens det gælder for 30% blandt forældrene.

Debatten om at jonglere arbejde og familieliv for særligt børnefamilier er også blevet genstand for flere bøger, senest Mai My Humaidan med "Ærø Manifestet" (2022) og Kaare Dybvad Bek (S) med "Arbejdets Land" (2023).

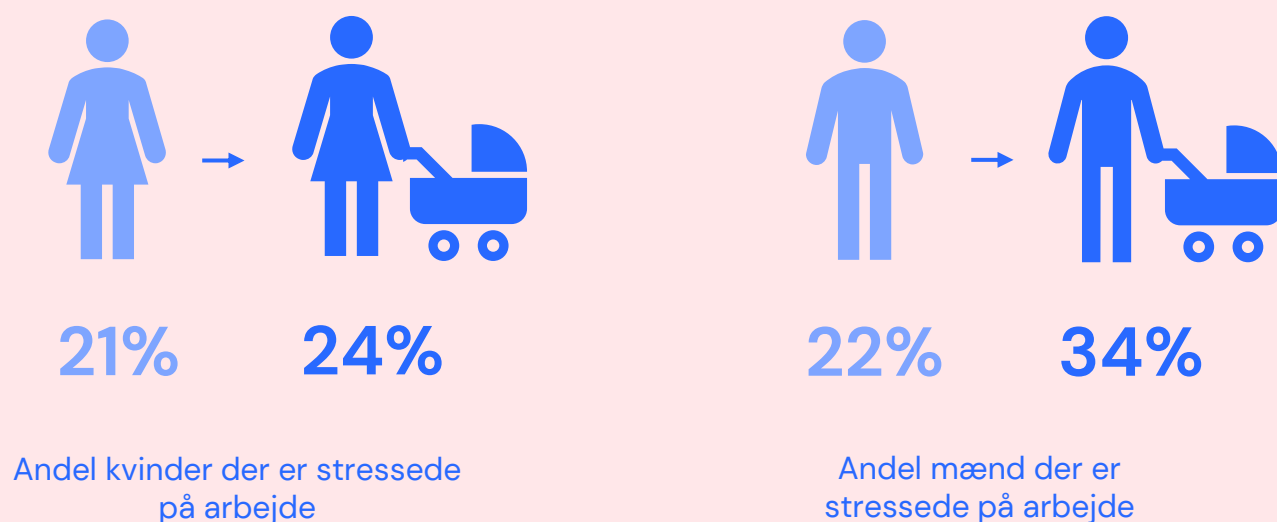
De repræsenterer to forskellige perspektiver i debatten, men de er enige om, at der kan være et behov for mere ro til familielivet, når man har små børn.

Det understreges også i regeringens Stresspanel (2019), hvor det anbefales at skrue ned for krav til forældrenes engagement i børnenes skoler og daginstitutioner. Især de digitale kommunikationskanaler som Aula beskrives som "meddelelsesforurening" og en "notifikationskultur", der lægger beslag på forældrenes tid og ressourcer.

Undersøgelsen her sætter således tal på en tendens, der allerede indgår i forskellige diskussioner.

Resultaterne peger også på en interessant kønsforskel, som ikke optræder i diskussionerne om pressede forældre. Hvor andelen af kvinder, der oplever stress, stiger med 3 procentpoint fra 21% til 24%, når de får børn, så stiger den for mænd med hele 12 procentpoint – fra 22% til 34%. Forskellene er illustreret i figur 6.1.

FIGUR 6.1: MÆND OG KVINDER DER ER STRESSEDE – MED OG UDEN BØRN



For unge uden børn er cirka lige mange mænd og kvinder stressede, men forældreskabet ser ud til at have en væsentligt mere stressende effekt på mænd, end det har for kvinder. Og hvorfor så det?

En hypotese kunne være, at der de seneste årtier er sket en udvikling i opfattelserne af familiestrukturerne, så mænd i højere grad ønsker – og forventes – at løfte mere af omsorgsarbejdet i hjemmet, end det har været tilfældet tidligere. Det fremgår bl.a. af Nordic Fathers (Nordisk Ministerråd 2019), at tre fjerdedele af både mænd og kvinder i de nordiske lande mener, at forældreansvaret skal deles ligeligt imellem mødre og fædre.

Rockwoolfondens Forskningsenheds undersøgelser af danskernes tidsforbrug viser da også en drastisk stigning i mændenes andel af det huslige arbejde, men kvinder ligger forsat markant over mænd i tidsforbrug på husholdningsarbejde og børneomsorg (Bonke og Christensen 2018).

Det er altså fortsat mødrene, der bruger mest tid på børn og hus. Alligevel viser denne undersøgelse, at fædrene er mere stressede på arbejdet.

En forklaring kan være, at mænd i mindre grad er vant til – eller indstillet på – at regulere deres arbejde, når hjemmelivet i stigende grad kræver deres opmærksomhed. Det siger Kenneth Reinicke, mandeforsker på RUC, om det, han betegner som nogle overraskende resultater, da vi drøfter dem med ham. Han mener, at der kan ligge et karrieredilemma for mændene, som de ikke er vant til at skulle forholde sig til.

Samtidigt er det ikke sikkert, at arbejdspladsernes forventninger til mænd har ændret sig i takt med omstillingen af

faderrollen. Det er ikke alle steder, at der er udbredt accept af og forståelse for, at mænd tager barsel, går på deltid eller frasiger sig ansvar for at kunne tage sig mere af børneomsorg og husholdning derhjemme.

Mere end dobbelt så mange kvinder som mænd arbejder på deltid, og hvor deltidsarbejde for mænd oftest skyldes uddannelse, så skyldes det ligeså ofte familiære årsager for kvinder.

Mænds fortsat lille andel af barselsorloven hænger ifølge undersøgelser blandt andet sammen med kulturen på arbejdspladserne. Nordisk Ministerråds (2019) undersøgelse af nordiske fædre viser netop, at fædre, der tager ingen eller kort fædreorlov, oplever, at deres forhold til deres leder og arbejdsplads ville blive dårligere, hvis de tog en lang orlov.

Dette mismatch mellem på den ene side nye kønsroller og identiteter og på den anden side nogle strukturer og normer på arbejdspladserne, der ikke er fulgt med, kan være en anden årsag til, at fædrene i undersøgelsen gennemgående rapporterer at være mere stressede end mødrene.

Det er i sig selv bemærkelsesværdigt, at mænds oplevelse af stress på arbejdet samlet set ligger på niveau med kvinders – eller højere, alt efter om de har børn eller ej. De fleste undersøgelser peger nemlig på, at kvinder generelt oftere oplever at være stressede, f.eks. i Den Nationale Sundhedsprofil 2021 (Sundhedsstyrelsen 2022), hvor unge kvinder er markant overrepræsenteret blandt personer, der ofte føler sig stressede.

Udover at stikprøver og dataindsamling kan være forskellige, så adskiller vores undersøgelse sig fra eksempelvis Sundhedsstyrelsens ved, at vi spørger konkret ind til stress på arbejdspladsen frem for generelle oplevelser af stress.

En forklaring på, hvorfor arbejdsrelateret stress især er højt blandt fædre, kunne handle om de jobs, mændene befinder sig i.

I Danmark har vi et forholdsvis kønsopdelt arbejdsmarked. I brancher som Transport, Landbrug samt Bygge og anlæg er der stort overtal af mænd, mens Sundhedsvæsenet og Socialvæsenet er domineret af kvinder.

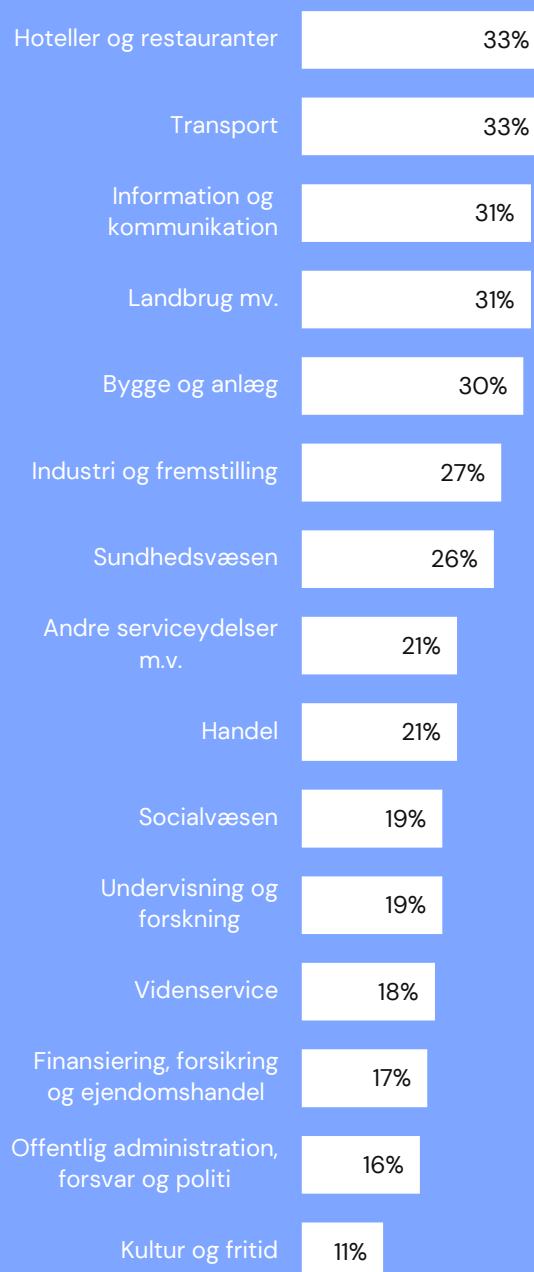
Ser vi på oplevet stress på arbejdet fordelt på brancher, så er det især de mandsdominerede brancher, der ligger højt. Ud over Hoteller og restauranter, som har en ligelig kønsfordeling, så er Transport, Information og kommunikation (f.eks. virksomheder indenfor web eller IT-løsninger), Landbrug samt Bygge og anlæg i top. Det er alle brancher, der er mandsdominerede og som ligger inden for det private arbejdsmarked.

Flere af de brancher, hvor høje andele af de unge føler sig stressede på arbejde, er kendetegnet ved at være klassiske konkurrenceprægede erhverv, hvor arbejdstempoet ofte kan være højt, og der kan være ekstra pres på, hvis ordrebøgerne kræver det, eller kunderne er utålmodige.

Inden for landbruget, industrien og information og kommunikationsbranchen er produktiviteten vokset markant de senere år, og der produceres i dag mere og af en højere værdi end tidligere. Ny teknologi har hjulpet produktiviteten frem men har også ændret kravene til lønmodtagernes kompetenceniveau og skabt øget konkurrence fra nye virksomheder.

Der er dog også en udbredt oplevelse af stress i andre brancher, så forskellene mellem brancher er langt fra sort-hvide. F.eks. er der i Sundhedsvæsenet 26%, der svarer, at de i høj grad eller i meget høj grad oplever stress på arbejdet.

FIGUR 6.2: OPLEVET STRESS INDEN FOR BRANCHERNE



N = 1.157 (ansatte – studiejob og praktik undtaget)
Spørgsmål: Procentdel, der i høj grad eller meget høj grad oplever, at arbejdet gør dem stressede, fordelt på brancher med mere end 50 besvarelser

Forældre har generelt dårligere trivsel

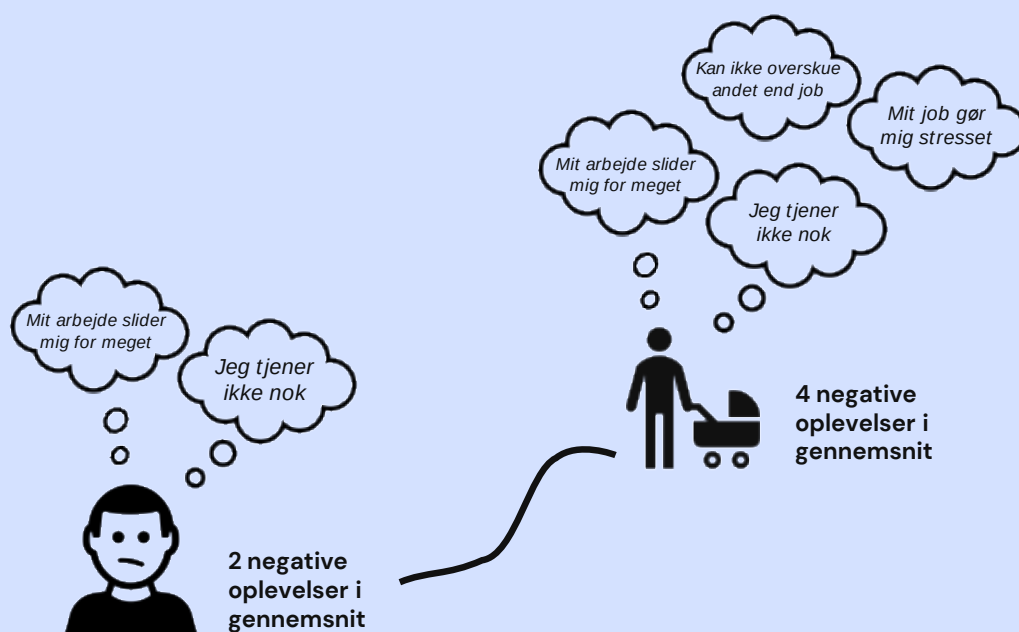
Stress er ikke det eneste område, hvor unge med børn lader til at være mere udsatte end andre. Samtlige af de 11 negative oplevelser på arbejdet, som vi viste indledningsvis i kapitel 4, er signifikant mere udbredt blandt forældre end andre unge.

Som vist i figur 6.3 oplever flere forældre, at lønnen er for lav, at arbejdet er nedslidende; at de er uden for fællesskabet, og at de ikke kan leve op til de faglige forventninger osv.

Resultaterne giver således et indtryk af, at det ikke bare er et enkelt forhold, såsom stress, der bliver påvirket af forældreskab. Det peger i retning af, at det er en udfordring for mange unge at jonglere familieliv og arbejdsliv på samme tid, mens man i øvrigt stadig er relativt ny på arbejdsmarkedet – og det slår ud i, at man samlet set trives dårligere på jobbet.

I det følgende er de 11 negative oplevelser derfor lagt sammen til et samlet og mere generelt mål for negativ trivsel på jobbet. Her tæller vi altså antallet af negative oplevelser fra 0 til 11, selvom de enkelte oplevelser afviger fra hinanden kvalitativt og i omfang.

FIGUR 6.4: NEGATIVE OPLEVELSER I FORBINDELSE MED ARBEJDE FOR MÆND MED OG UDEN BØRN



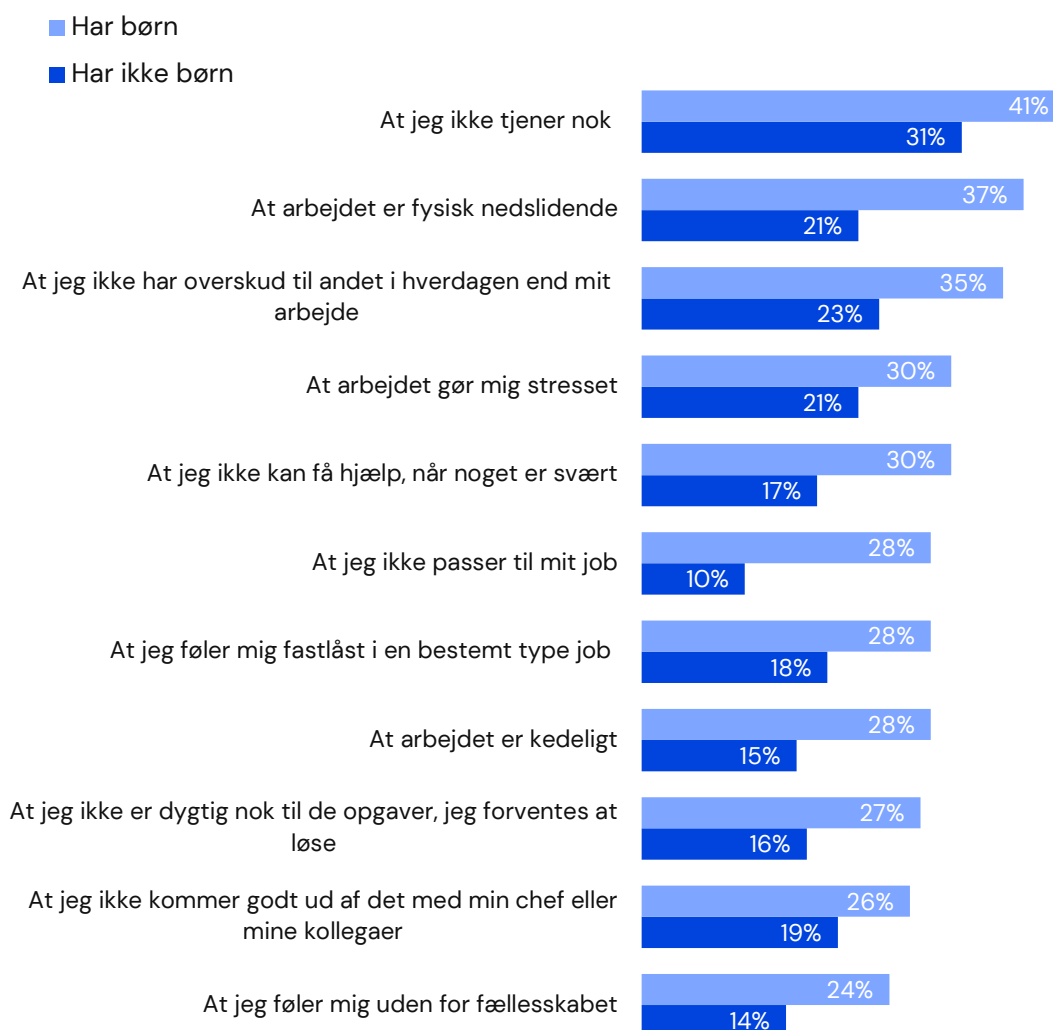
Det gennemsnitlige antal negative oplevelser er præsenteret i figur 6.4, fordelt på mænd og kvinder hhv. med og uden børn. Det er særligt mændene, der oplever dårligere trivsel på arbejdsmarkedet, når de får børn.

Figuren viser, at mænd uden børn i gennemsnit har 2 negative oplevelser på arbejdet, når de ikke har børn, og omkring 4 negative oplevelser, når de har børn. For kvinder er det hhv. 2 og 3 negative oplevelser (afrundede tal).

Både mænd og kvinder er således mere udfordrede på arbejdet, når de har børn, men det har størst negativ betydning for trivslen på jobbet for mændene at blive forældre.

Spørgsmålet er så, hvorvidt disse forskelle mellem forældre og ikke-forældre samt mellem mødre og fædre gælder bredt blandt unge, eller om forskellene i virkeligheden bunder i, at der i flere tilfælde er tale om forskellige stillingsbetegnelser og brancher. Det spørgsmål undersøger vi nærmere.

FIGUR 6.5: NEGATIVE OPLEVELSER I FORBINDELSE MED ARBEJDE FOR UNGE MED OG UDEN BØRN



N = 1.157 (ansatte – studiejob og praktik undtaget)
Forklaring: Procentdel der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" til spørgsmålet: I hvilken grad oplever du følgende i dit nuværende job? Fordelt på forældreskab.

Arbejdsplads eller kønsroller?

For at undersøge, hvad der ligger bag omfanget af negative oplevelser blandt forældre, vil vi se nærmere på betydningen af køn, stilling og branche. Til det har vi foretaget en regressionsanalyse, som netop gør det muligt at se sammenhængen mellem antallet af negative oplevelser og de forskellige faktorer – forældreskab, køn, stilling og branche – hver for sig. Samtidigt kan vi kontrollere for, om brancheforskelle i virkeligheden skyldes forskelle i uddannelsesbaggrund, eller om den negative trivsel blandt forældre skyldes, at de er ældre end dem uden børn.

Regressionsanalysen kan ses i sin fulde form i bilag 2. Hovedresultaterne forklares i det følgende og er illustreret på næste side.

Hovedresultaterne er vist som en trappe, fordi de netop kan forstås sådan. Ved det første trin i analysen ser vi på sammenhængen mellem forældreskab og antallet af negative oplevelser.

Selv når vi kontrollerer for øvrige forhold, viser det sig, at forældreskab i gennemsnit giver anledning til lidt dårligere trivsel – og endnu dårligere trivsel, hvis der er tale om en far frem for en mor.

At være mand har derimod ikke i sig selv en signifikant betydning, når vi også tager højde for de brancher og stillinger, hvor folk i gennemsnit har flest negative oplevelser.

Her ser vi til gengæld, at mellemledere alt andet lige har én negativ oplevelse mere end ansatte uden personaleansvar. Og i en række brancher er der i gennemsnit mellem en eller to negative oplevelser mere, end der er inden for Offentlig administration, forsvar og politi, der er anvendt som referencekategori. Det er især Landbrug mv., Transport, Information og kommunikation samt Industri og fremstilling, der har en selvstændig effekt på den negative trivsel.

Det betyder med andre ord, at stillings- og brancherelaterede forhold i gennemsnit har en negativ betydning for de unges oplevelser af at komme ud på arbejdsmarkedet. Men det betyder også, at det bredt set på tværs af brancher og stillingsbetegnelser er forbundet med flere problemer, når de unge bliver forældre, og særligt når de unge mænd bliver fædre.

Vi tager også højde for uddannelsesmæssige forskelle. Her viser det sig, at unge med en EUD, KVVU eller LVU i gennemsnit har lidt bedre trivsel end ufaglærte. Alder har derimod ingen betydning isoleret set.

Hvilke forhold giver flere negative oplevelser på arbejdspladsen?

Trappen er lavet for at vise, hvilke forhold der har en statistisk signifikant indflydelse på, hvor mange negative oplevelser unge har i deres arbejde. Hvert trin skal ses i forhold til den modsatte kategori, f.eks. forældre imod ikke-forældre og mellemledere imod ansatte uden personaleansvar.

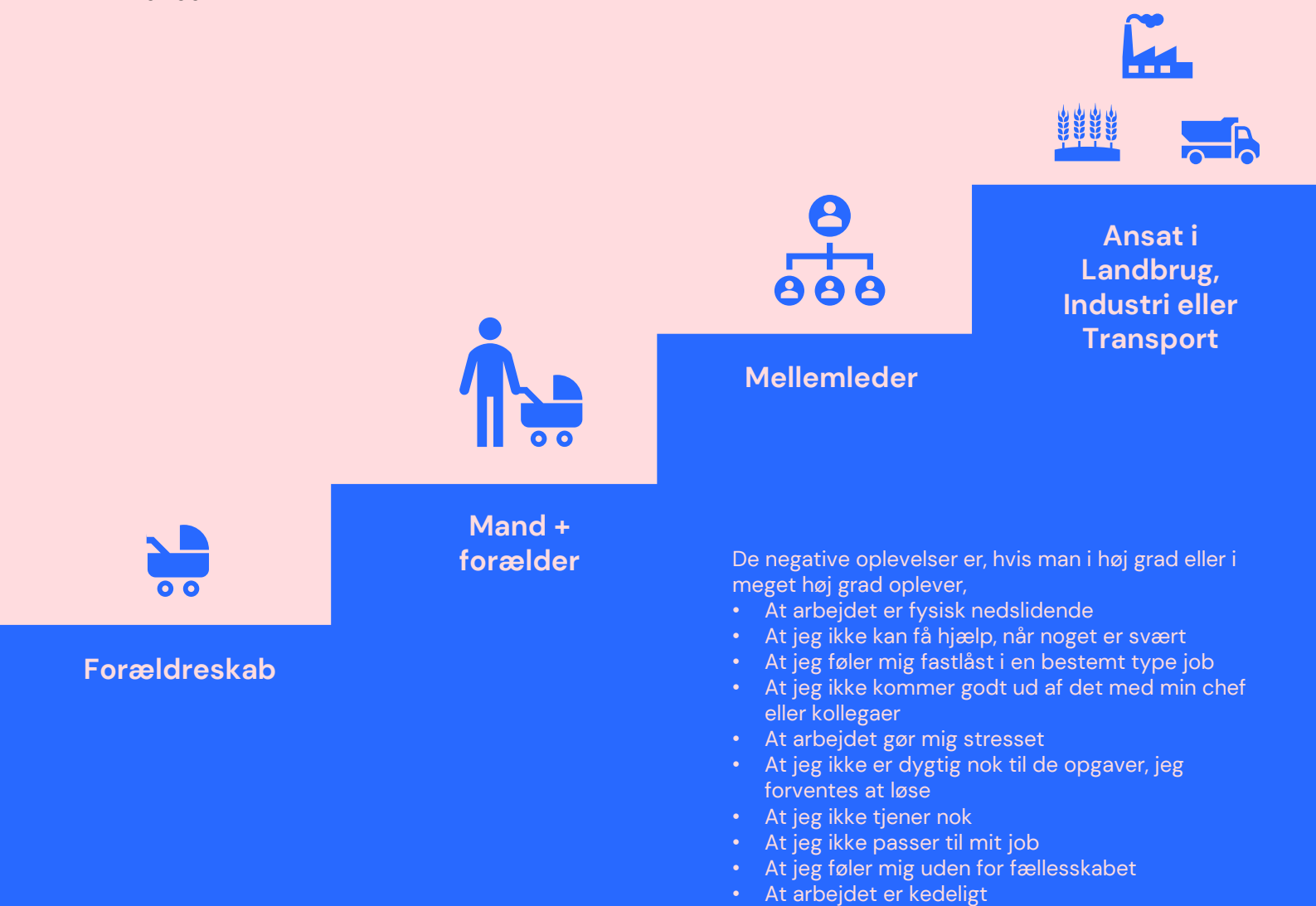
Ansatte, der kan følge med hele vejen op ad trappen, har i gennemsnit væsentligt flere negative oplevelser end andre.

1. step: Unge forældre har i gennemsnit lidt flere negative oplevelser end dem, der ikke har børn.

2. step: Er der samtidigt tale om en mand – dvs. en far – har personen ud fra en gennemsnitsbetragtning værre trivsel i jobbet end en kvinde uden børn.

3. step: Medarbejdere med ledelsesansvar har i gennemsnit én negativ oplevelse mere end medarbejdere uden ledelsesansvar.

4. step: Er personen samtidigt ansat inden for Landbruget, Industrien, Transportbranchen eller Information og kommunikation, kan der lægges mellem én og to negative oplevelser oveni.



Fire interessante tendenser

Opsummerende ser vi således flere interessante tendenser.

1. Den første er, at det ser ud til at gå ud over de unges oplevelse af at gå arbejde, når de får børn. Forældreskabet har altså ikke kun konsekvenser for opgaverne og ansvaret i hjemmet – det har også en markant negativ betydning for de unges oplevelse af at gå på arbejde at skulle jonglere familieliv og arbejdsliv.

2. Dernæst viser det sig, at forældreskabet er sværest for de unge mænd. Det kunne tyde på, at der er nogle unge mænd, der kommer i klemme mellem deres egne forventninger til præstationer på jobbet, kravene til en ny, moderne faderrolle og så et arbejdsmarked, der måske ikke helt har omstillet sig til at favne mænd, der tager barsel, barns sygedage og går tidligt for at hente børn.

Resultaterne her står ikke i modsætning til, at mange kvinder og mødre oplever at være stressede generelt. Men der ser ud til at være en særlig effekt af at blive far på den arbejdsrelaterede trivsel for generation Z, hvilket måske hænger sammen med, at især faderrollen undergår store forandringer i disse år.

3. At være mand er ikke i sig selv forbundet med flere negative oplevelser på arbejdsmarkedet end at være kvinde, men indirekte er det. Det er nemlig især i de mandsdominerede erhverv, at mange giver udtryk for at være udfordret på de forskellige faglige, sociale og personlige dele af arbejdslivet. Det kan være udtryk for, at produktivitetskrav og konkurrence har belastet arbejdsforholdene, eller det kan hænge sammen med nogle ændrede behov og præferencer blandt den unge generation, som arbejdspladserne har svært ved at efterleve.

4. Til slut viser analysen, at øget ansvar på arbejdspladsen ud fra en gennemsnitsbetragtning er forbundet med lavere trivsel. De unge mellemledere ser nemlig ud til at være særligt udsatte i denne undersøgelse. Det må give stof til eftertanke for de store kæder inden for detailhandel og restaurationsbranchen, der blandt andet forsøger at rekruttere medarbejdere ved at fremhæve muligheden for at komme hurtigt til tops og få ledelsesansvar allerede i en ung alder.



**Arbejdspladsen kan gøre
en forskel for unges trivsel**



Rapporten tegner et billede af en generation, der går op i at yde sit bedste på arbejdsmarkedet. Men for mange kniber det med den faglige selvtillid. Hver tredje under uddannelse er bekymret for at være fagligt utilstrækkelig i et fremtidigt job, og omkring hver femte i job føler, at de ikke er i stand til at løfte de opgaver, der forventes af dem. Andelen stiger, når man ser på dem, der ikke færdes i en tryk arbejdspladskultur, hvor man kan stille spørgsmål og få hjælp, når noget er svært. Værst står det til med den faglige selvsikkerhed blandt de ensomme.

Noget af det, der især ser ud til at have betydning for unges tro på egne evner og deres trivsel på arbejdet, er det sociale og faglige fællesskab på arbejdspladsen samt en tryk kultur med plads til inddragelse og anerkendelse af de unges indsats. Som en afrunding på rapporten ser vi derfor nærmere på, hvorvidt et øget fokus på et fagligt fællesskab samt anerkendelse og inddragelse kan være veje til at løfte unges arbejdsstrivsel.

7

Faglige og sociale udfordringer hænger sammen

Rapporten her viser nogle forskellige problematikker, der kan være relevante at se nærmere på for at styrke unges trivsel på arbejdsmarkedet. En del er knyttet til arbejdsmiljøet, herunder tryghed og oplevelser med grænseoverskridende adfærd. Det handler bl.a. om, hvorvidt der er inkluderende fællesskab, hvor man tør byde ind, tale om det, der er svært, og hvor ingen overlades til ensomhed. En anden problematik er, at omkring hver femte i job i høj grad eller meget høj grad oplever ikke at kunne leve op til de faglige forventninger.

Som vi skal se i det følgende, ser der ud til at være sammenhæng mellem flere af de forhold, der udfordrer trivslen. Det betyder, at oplevelsen af faglig tilstrækkelighed ikke kun er et spørgsmål om faglighed, men også om det sociale og professionelle fællesskab, man er en del af på en arbejdsplads. Der er med andre ord flere fordele ved at styrke det faglige og sociale fællesskab på arbejdspladsen.

Det forekommer oplagt, at medarbejdere, der ikke føler sig dygtige nok til det, de forventes at udføre, har behov for faglig sparring og hjælp. Omkring hver femte (21%) oplever imidlertid, at de ikke kan få hjælp, når noget er svært (se figur 4.2).

Blandt dem, der oplever ikke at kunne få hjælp, er det hele 37%, der ikke føler sig dygtige nok, mens det kun gælder 14% af dem, der ikke har den udfordring.

Andreas, der har arbejdet i McDonald's, fortæller her om, hvad muligheden for at få hjælp i løbet af en vagt, betød for ham:

Andreas: *"Det betød alt for mig, at jeg kunne gå ind og kigge på vagtplanen og se, hvem der var på den dag. Hvis det var en bestemt leder, så vidste jeg, at det nok skulle blive en god dag. Og det var så lige meget, om jeg skulle møde kl. 23.30 om aftenen og være på arbejde til kl. 7 om morgenen."*

Interviewer: *"Hvad var det så, der gjorde det godt?"*

Andreas: *"Det var blandt andet, at man havde det godt sammen som personer. At hvis der var noget, som jeg ikke var så god til, så kunne jeg sige: 'Jeg ved ikke, hvad jeg skal gøre her. Kan du hjælpe mig?' At man så ligesom hjalp hinanden."*

På den måde ser det ud til, at mere tilgængelig hjælp og sparring kan være én vej at gå for at sikre en højere grad af faglig selvssikkerhed blandt de unge.

”

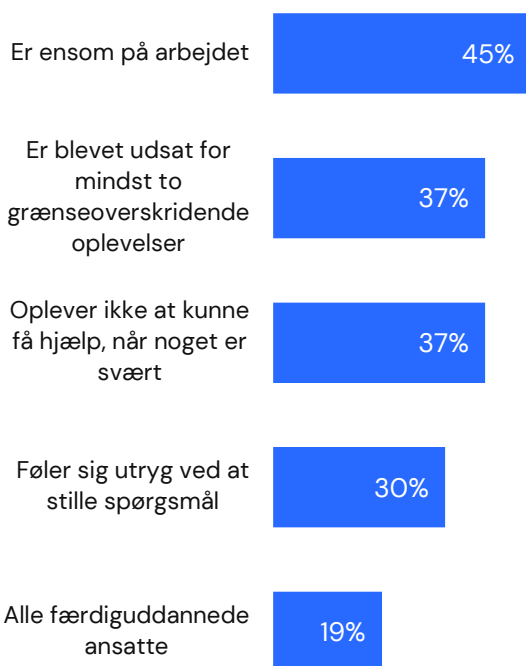
På mit arbejde hjælper man hinanden, hvor man kan. Det kan være, man står og tager en smøg og snakker sammen stille og roligt, men alligevel får snakket om de faglige ting, så man kan få svar på det, man nu har brug for.

(Peter, maskinfører)

Faglig usikkerhed er dog ikke kun et spørgsmål om sparring og hjælp alene. I figur 7.1 fremgår det også, at der blandt unge, der er ensomme på arbejdet eller oplever en grænseoverskridende kultur på arbejdspladsen, er langt flere, der føler sig fagligt usikre.

Blandt dem, der er ensomme på deres arbejdsplads, oplever 45% faglig utilstrækkelighed. At føle sig alene på arbejdet ser således ud til at have en meget stor betydning for, om man føler sig god nok.

FIGUR 7.1: OPLEVELSE AF FAGLIG UTILSTRÆKKELIGHED BLANDT FORSKELLIGE GRUPPER



N = 1.711 (ansatte inkl. lærlinge/praktikanter og studiejobs)
Forklaring: Procentdel, der i høj grad eller meget høj grad oplever ikke at være dygtig nok til de opgaver, de forventes at løse, for hhv. dem, der ikke oplever at kunne få hjælp, dem der er ensomme, og dem der har oplevet mindst to grænseoverskridende oplevelser.

I figuren ser vi også, at 37% af dem, der har været udsat for mere end to grænseoverskridende oplevelser i løbet af det seneste halve år – altså dem, der arbejder i, hvad vi kalder en grænseoverskridende kultur – føler sig fagligt utilstrækkelige.

Følelsen af at kunne slå til fagligt ser således ud til at hænge sammen med at blive inkluderet i det sociale og faglige fællesskab på arbejdspladsen – og at blive behandlet ud fra nogle standarder, hvor fysiske og verbale overfusions samt uønsket seksuel opmærksomhed er no-go.

Dette fund går godt i spænd med resultaterne fra kapitel 2, der netop viste, at de unge i generation Z vægter det kollegiale fællesskab og et godt psykisk arbejdsmiljø meget højt.

Hver fjerde bliver ikke inddraget i beslutninger

Flere af de unge, vi talte med i de indledende ekspertinterviews og i fokusgrupperne, gjorde os opmærksomme på, at inddragelse og anerkendelse har stor betydning for unges trivsel på arbejdspladsen.

Som Mathias, der arbejder som mellemleder i en butik og er leder i den danske spejderbevægelse, siger:

"Inddragelse er det vigtigste! Unge i dag vil ikke bare have indflydelse på et resultat. De vil inddrages, være med i processen. Når man tager hjem fra en lang arbejdsdag, hvad vil man så kunne sige? Jo, 'jeg blev faktisk spurgt om, hvad jeg synes, og så ændrede vi reklimations-proceduren'. Sådan. At blive inddraget er helt afgørende for unges arbejdsglæde og stolthed over arbejdet."

Amalie, der er næsten færdiguddannet som pædagog, bekræfter, at det er vigtigt, at man får lov at spille ind med, hvad man kan, og at man bliver anerkendt for sin faglighed – også selvom man er nyuddannet:

“Nu er jeg jo ude i nogle praktikforløb, og der er nogle, der siger, ‘jeg har jo været pædagog, siden før du blev født, så du må jo nok forstå, at det er min holdning, der er den rigtige.’ Den der plejer-metode. Når man kommer med samme uddannelse og indgår i samme stilling, så synes jeg også, man skal være åben for, at de nye kommer med den nyeste viden fra uddannelsen, og det skal have lov til at fylde lige så meget.”

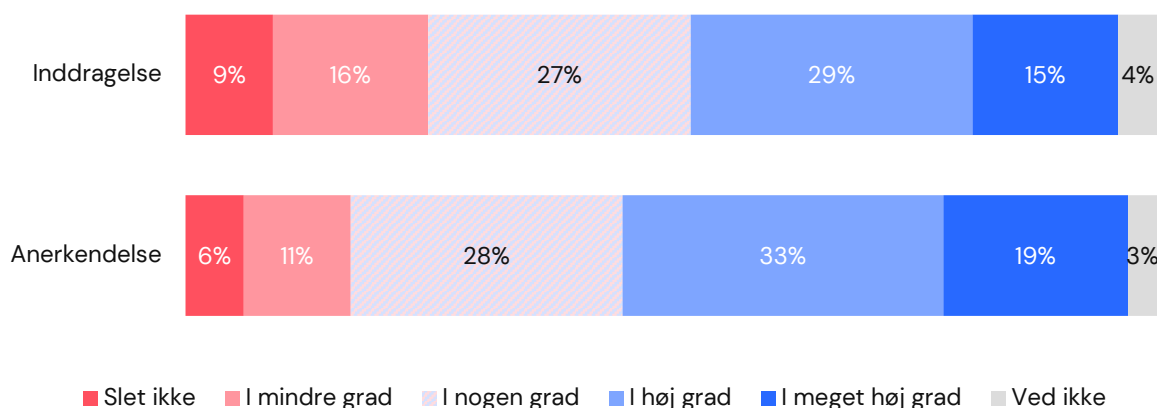
Vores kvalitative materiale viser, at inddragelse og faglig anerkendelse på arbejdspladsen har stor betydning for unges trivsel på arbejdet. Hvis man bliver spurgt om, hvordan børnehaven kan håndtere nogle udfordrede børn, hvordan sygehusafdelingen kan løse pladsproblemer, eller hvordan

entreprenørvirksomheden kan efterkomme bygherres krav om et mere bæredygtigt materialevalg, så oplever man, at man bruger sine kompetencer, og at man har en plads i det faglige fællesskab.

Figur 7.2 viser, at omkring halvdelen af de unge i høj grad eller meget høj grad oplever hhv. anerkendelse for deres arbejde og inddragelse i beslutninger, der er relevante for deres arbejde. Lidt mere end hver fjerde oplever det i nogen grad, og hhv. 17% og 24% oplever anerkendelse og inddragelse i mindre grad eller slet ikke.

Det er altså næsten hver fjerde ung, der oplever, at de ikke bliver inddraget i beslutninger, som er relevante for deres arbejde, og hver sjette oplever meget begrænset anerkendelse for sin arbejdsindsats af sin chef.

FIGUR 7.2: INDDRAGELSE OG ANERKENDELSE FRA CHEFEN



N = 1.711 (ansatte – inkl. unge i lære/praktik og studiejob)
Spørgsmål: I hvilken grad oplever du: a) At din arbejdsindsats bliver anerkendt af din chef
b) At du bliver inddraget, når der skal tages beslutninger, der vedrører dit arbejde

Anerkendelse og inddragelse halter på velfærdsområdet

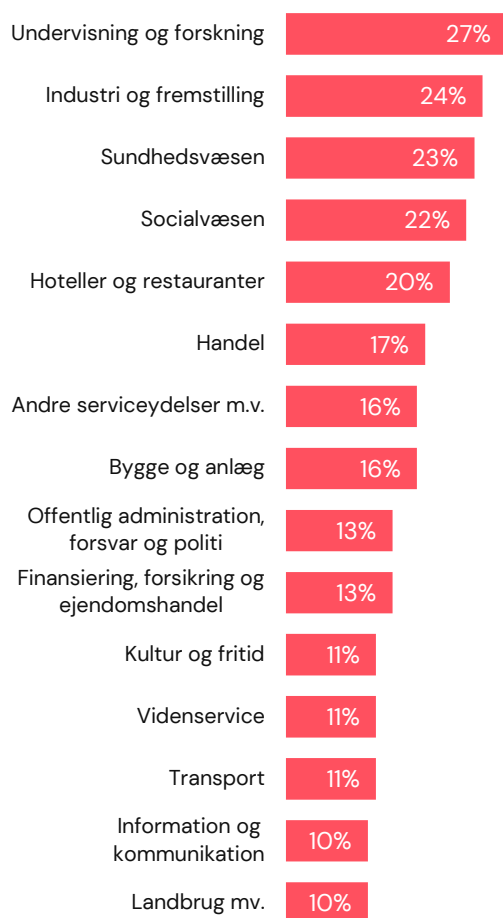
På tværs af brancher ses nogle markante forskelle på, hvorvidt man oplever at blive anerkendt eller ej. Figur 7.3 og 7.4 viser, om man hhv. i mindre grad eller slet ikke oplever at blive anerkendt og inddraget.

Hvor vi så flest med oplevelser af stress, faglig usikkerhed og andre negative oplevelser inden for den private sektor, så er brancherne inden for velfærdsområdet blandt dem, hvor flest oplever ringe grad af anerkendelse og indflydelse. Det vil sige på uddannelsesinstitutioner, sygehuse, børneinstitutioner og i ældreplejen.

Caroline, der arbejder på et hospital, forklarer, hvorfor faglig anerkendelse ligger højt på listen over prioriteringer for hende:

"Altså, nu er jeg den eneste med min faglighed blandt 20 medarbejdere i personalegruppen, så jeg kommer hurtigt til at tænke: 'Gør jeg det rigtigt? Giver det mening, hvad jeg gør i en travl hverdag?' Jeg har kun arbejdet alene, siden jeg blev færdig med studiet. Så jeg kan godt komme til at tvivle på, om jeg overhovedet laver det, jeg skal. 'Bruger jeg min uddannelse rigtigt?' Så anerkendelse vægter højt for mig."

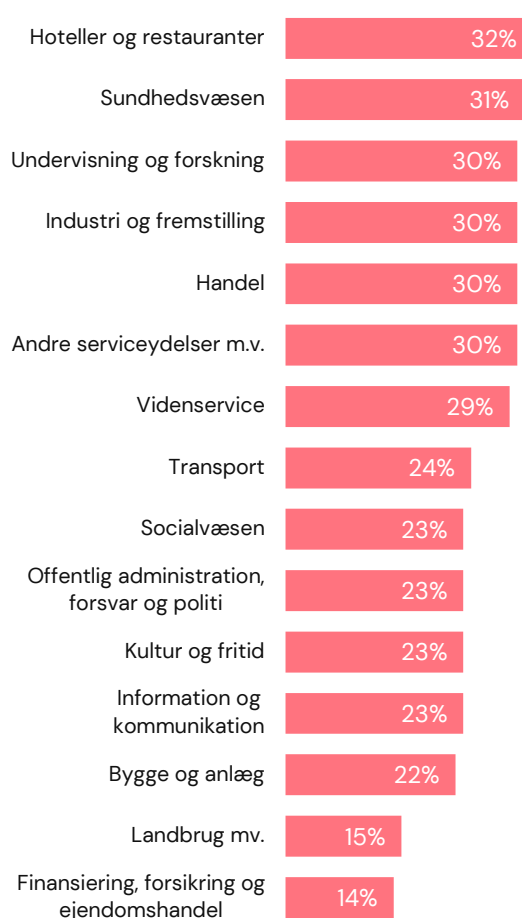
FIGUR 7.3: MANGLENDE ANERKENDELSE



■ Mindre grad/slet ikke anerkendt

N = 1.711 (ansatte – inkl. unge i lære/praktik og studiejob)
Spørgsmål: Procentdel, der har svaret i mindre grad eller slet ikke til spørgsmålet "I hvilken grad oplever du, at din arbejdsindsats bliver anerkendt af din chef?"

FIGUR 7.4: MANGLENDE INDDRAGELSE



■ Mindre grad/slet ikke inddraget

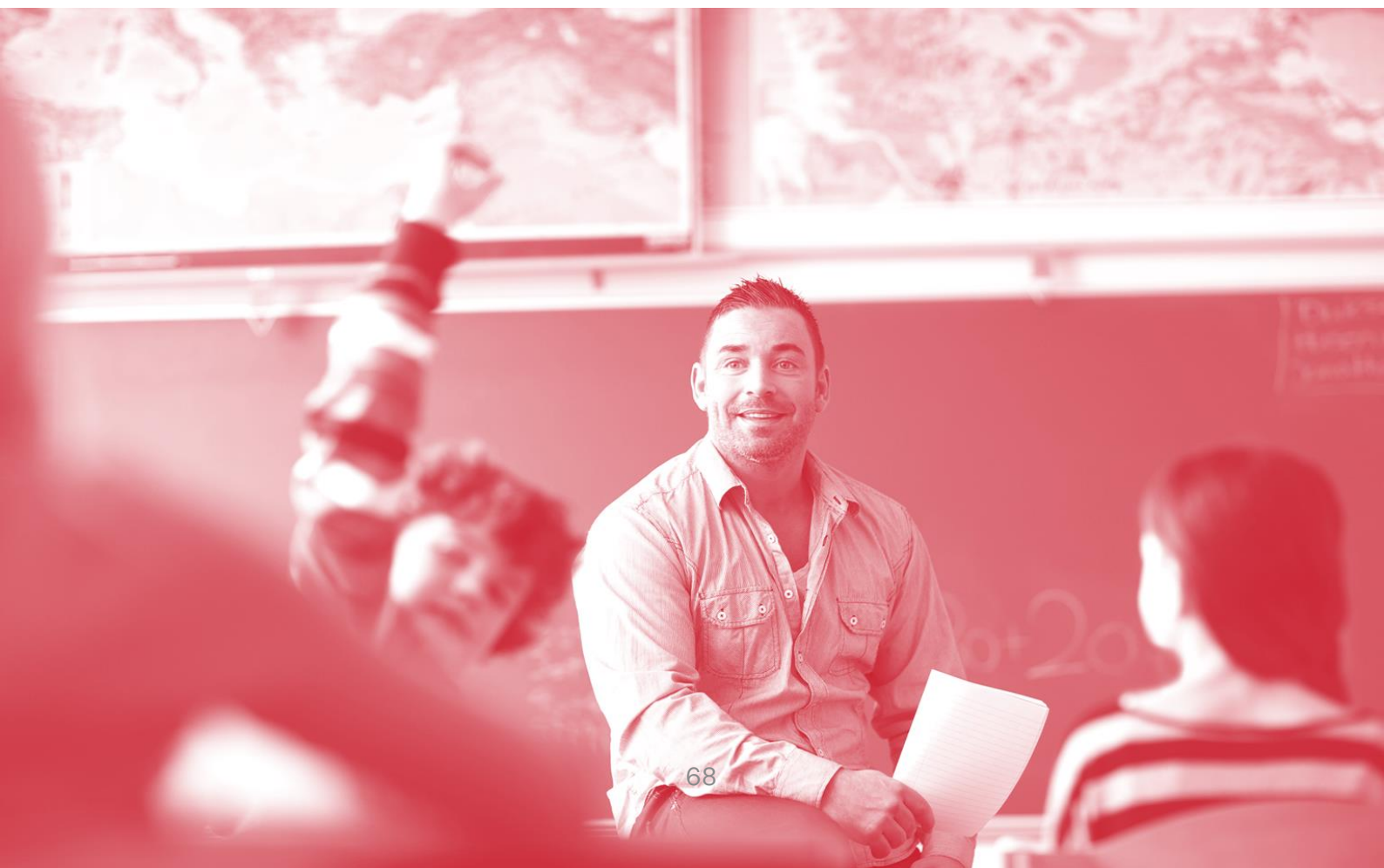
N = 1.711 (ansatte – inkl. unge i lære/praktik og studiejob)
Spørgsmål: Procentdel, der har svaret 'i mindre grad' eller 'slet ikke' til spørgsmålet "I hvilken grad oplever du, at du bliver inddraget, når der skal tages beslutninger, der vedrører dit arbejde?"

Anerkendelse er ikke det samme som ros for Caroline. Det handler snarere om feedback – "Gør jeg det rigtigt?". Eller som en ung mand, der arbejder i Rema 1000, mens han venter på en elevplads, siger i en artikel i DR: *"Hvis man ikke ændrer fejl, så kører man i samme rille og har måske ikke et job til sidst. Feedback skal meget gerne være på daglig basis eller flere gange om dagen. Chefen kan hive en til side eller sige det i en hurtig vending."* (dr.dk, 2016b)

Det er ikke kun inden for den offentlige sektor, at der ser ud til at være udfordringer med anerkendelse og inddragelse. Industri og fremstilling og Hoteller og restauranter er også blandt de brancher, hvor flest oplever ikke at blive inddraget i beslutningsprocesser eller anerkendt for deres arbejde.

De unge i generation Z er engagerede og dedikerede til deres arbejde. Det er vigtigt for dem at mærke, at de gør det godt, bidrager til arbejdspladsen og er en del af det faglige fællesskab.

Det kalder på en arbejdspladskultur, hvor man trygt kan stille spørgsmål og tør sige, hvis man har begået fejl. Og det ser ud til at gavne de unges trivsel, når arbejdsgiveren eller lederen – eller måske en ældre kollega – engagerer sig individuelt i dem og spørger til deres holdning på et fagligt spørgsmål, anerkender deres indsats og giver dem feedback. Det gælder ikke mindst for de nyuddannede, der ofte føler sig på usikker grund efter at have forladt uddannelsessystemet.



8

Bilas

Bilag 1: Litteratur

Beskæftigelsesministeriet (2023): "Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2023".

Bonke og Christiansen (2018): "Hvordan bruger danskerne tiden", Rockwool Fondens Forskningsenhed.

Clausen T, Burr H, og Borg V. (2014): "Does Affective Organizational Commitment and Experience of Meaning at Work Predict Long-Term Sickness Absence?". JOEM, Vol.56, Number 2, 2014.

Danmarks Statistik (2021): *Tilgang og afgang fra uddannelsesgrupper* i "Nyt fra Danmarks Statistik", 9. april 2021, Nr. 130.

DR.dk (2016): "Flyt dig: Generation Z indtager arbejdsmarkedet", af Rikke Mathiassen og Sarah Friis Elkjær (<https://www.dr.dk/nyheder/indland/flyt-dig-generation-z-indtager-arbejdsmarkedet>)

DR.dk (2016b): "Kenn fra Generation Z: Jeg vil have feedback af chefen hver dag", af Rikke Mathiassen og Sarah Friis Elkjær (<https://www.dr.dk/nyheder/indland/kenn-fra-generation-z-jeg-vil-have-feedback-af-chefen-hver-dag>)

DR.dk (2023): "Danmarks største pensionsselskab slår alarm: Har aldrig set så mange kunder med stress", af Mathilde Bugge (<https://www.dr.dk/nyheder/indland/danmarks-stoerste-pensionsselskab-slaar-alarm-har-aldrig-set-saa-mange-kunder-med>)

Dybvad Bek, Kaare (2023): "Arbejdets land", Forlaget Grønningen 1.

Folkeskolen.dk (2019): "Forskere: Skolens præstationskultur får børn til at gå ned", af Pernille

Aisinger. <https://www.folkeskolen.dk/arbejdsliv-folkeskolen-nr-01-2019-forskning/forskere-skolens-praestationskultur-far-born-til-at-gaa-ned/333795>

Forum for Mænds Sundhed (2023): "Mange unge mænd er uden nære relationer"

Humaidan, Mai My Midtgaard (2022): "Ærø Manifestet", Gyldendal.

Jørgensen, C. H. (2021): *Transitions – overgange fra uddannelse til arbejdsliv*. I A. M. Hansen, A. S. Jacobsen, A. Kamp, B. S. Nielsen, & K. T. Nielsen (red.): "Arbejdslivet i kritisk perspektiv: Problemstillinger og tendenser". Frydenlund Academic, s. 182–202.

Lasgaard, M., Christiansen, J., Bekker-Jeppesen, M., & Friis, K. (2020): "Ensomhed i Danmark – analyse af befolkningsdata fra 2017." DEFACTUM, Region Midtjylland.

Madsen, IEH., Svendsen, P. A., Clausen, T. & Petersen, MF. (2023): "Oplevelsen og betydningen af indflydelse i arbejdet mellem selv-ledelse og målstyring: Et mixed methods studie", Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Nordisk Ministerråd (2019): "State of Nordic fathers".

Petersen, Anders (2016): "Præstationssamfundet", Hans Reitzels Forlag.

Politiken (2017): "Psykolog: Den stress, der kan lamme os alle, har én årsag: ensomhed", af Allan Holmgren

Ravn, I. (2008): Mening i arbejdslivet—definition og konceptualisering. Tidsskrift for arbejdsliv, 10(4), 059-075.

Rugulies R, Sørensen K, Aldrich PT, Folker AP, Friberg MK, Kjær S, Nielsen MBD, Sørensen JK, Madsen IEH (2020): ["Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce."](#) Journal of Affective Disorders, vol. 277, s. 21-29. doi: 10.1016/j.jad.2020.06.058

Sundheds- og Ældreministeriet (2019): "12 handlinger fra stresspanelet til Danmark: Sammen kan vi knække stresskurven", Det Nationale Stresspanel.

Sundhedsstyrelsen (2022): Danskernes sundhed – Den Nationale Sundhedsprofil 2021.

Sundhedsstyrelsen (2022): "Sygdomsbyrden i Danmark – risikofaktorer"

Tryg Fonden (2023): Tryghedsmålingen 2023

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2021): "Danmarks Studieundersøgelse 2021"

Ungetrivselsrådet (2022): "Ungetrivselsanalyse".

Warming, Kenn (2016): "Diskrimination af forældre – Oplevelsen af diskrimination i forbindelse med graviditet og orlov", Institut for Menneskerettigheder.

Bilag 2: Regressionsanalyse

Modeltrappen

Analysen er opdelt i fem modeller (kolonnerne). Idéen er, at man for hvert trin kan se, hvad de tilføjede parametre har for de foregående parametre. Har køn fortsat en effekt på antallet af problemer, når vi har taget højde for et kønnet arbejdsmarked?

Model 1 er den simple model, hvor forældres gennemsnitlige antal problemer ses i forhold til unge uden børn.

I model 2 medtages køn, og i model 3 medtages et såkaldt interaktionsled mellem køn og familieforhold. Det betyder, at vi undersøger, om køn har en effekt på forældreskabets effekt på antallet af problemer, hvilket også er illustreret i figur 6.1.

I model 4 er stilling (mellemløber vs. ansat uden personaleansvar) samt brancher inkluderet. Og i model 5 – den fulde model, som ligger til grund for hovedpointerne – er der også kontrolleret for, om de foregående parametre i virkeligheden er styret af de unges uddannelse og alder.

Koefficienter og stjerner

Tallene i figuren på næste side kaldes koefficienter i en regressionsanalyse. De er et udtryk for det gennemsnitlige antal udfordringer, den pågældende gruppe oplever, uafhængigt af de øvrige faktorer. Udfordringerne er de 11 negative oplevelser, der er præsenteret i figur 5.1: Oplevet stress, udmattelse, nedslidning, faglig usikkerhed osv.

For hver variabel, der indgår, er der en referencekategori. F.eks. præsenteres mænd i forhold til kvinder, forældre i forhold til ikke-forældre osv. En koefficient for mænd på 1 betyder, at mænd i gennemsnit har 1 problem mere end kvinder, uafhængigt af de øvrige forhold i modellen.

Stjernerne ud for koefficienterne angiver, hvorvidt forskellen mellem den pågældende gruppe og sin referencegruppe er statistisk signifikant.

* Betyder, at der er en forskel med et 90 procents signifikansniveau.

** Betyder, at der er en forskel med et 95 procents signifikansniveau.

*** Betyder, at der er en forskel med et 99 procents signifikansniveau.

Resultater af lineær regressionsanalyse

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
<i>Afhængig variabel: Antal negative oplevelser (0-11)</i>					
Forældre (vs. ingen børn)	1,4***	1,4***	1,0***	0,4**	0,6***
Mand (vs. kvinde)		0,5***	0,3***	0,1	0,1
Far (interaktionseffekt af både at være mand og have børn)			0,9***	0,8***	0,6**
Mellemløber (vs. ansat uden ansvar)				1,2***	1,1***
<i>Branche (reference: offentlig administration, politi og forsvar)</i>					
Landbrug mv.				2,2***	1,9***
Industri og fremstilling				0,9***	0,7***
Bygge og anlæg				0,8***	0,6**
Handel				0,3	0,0
Transport				1,9***	1,7***
Hoteller og restauranter				0,8***	0,4
Information og kommunikation				1,3***	1,0***
Finansiering, forsikring og ejendomshandel				0,6**	0,4
Vidensservice				0,5	0,4
Undervisning og forskning				0,1	-0,0
Sundhedsvæsen				0,6***	0,4*
Socialvæsen				0,4	0,1
Kultur og fritid				0,3	0,1
Andre serviceydelser mv.				0,4	0,1
Alder (kontinuert)					-0,0
<i>Uddannelse (reference: ufaglært i job)</i>					
Gymnasial uddannelse					-0,3
Faglært					-0,6**
KVU					-0,6**
Velfærdsprofession					-0,3
Øvrig MVU					0,2
LVU					-0,8***
Konstant	1,9***	1,7***	1,8***	1,0***	2,4***
Observationer	1,742	1,742	1,742	1,676	1,650
R-squared	0,06	0,07	0,08	0,19	0,21

*, ** og *** angiver statistisk signifikans ved hhv. 90%, 95% og 99% signifikansniveau. Koefficienterne angiver det gennemsnitlige antal negative oplevelser for den pågældende gruppe, når alle andre variable holdes fast på et gennemsnit.

En ny generation på arbejdsmarkedet

En undersøgelse af unges oplevelser med og forventninger til at træde ud på arbejdsmarkedet. Udarbejdet af Analyse & Tal for Fagbevægelsens Hovedorganisation.

