

METODEBILAG

Dette metodebilag beskriver den metodiske tilgang til dataindsamling i projektet "Næste generations arbejdsplads: Et fælles fodfæste for erhvervsliv og ungdom" og ligger til grund for projektets analyse "Erhvervslivet i forandring: Tiltrækning og tilknytning af unge medarbejdere" og det medfølgende handlingskatalog.

Formålet med projektet har været at belyse, hvilken rolle diversitet og inklusion har i forhold til at tiltrække og tilknytte unge til arbejdspladser, samt hvordan unge og ledere oplever, at diversitet og inklusion kommer til udtryk i praksis på den inkluderende arbejdsplads. Hhv. en følgegruppe med repræsentanter fra Dansk Erhverv og Dansk Industri og et ungepanel nedsat af ungdomsorganisationen SAGA har været tilknyttet projektet med henblik på at sikre dets relevans for både virksomheder og unge.

Dataindsamlingen i projektet er gennemført af Tænketanken EQUALIS i perioden fra april 2024 til januar 2025. Der er indsamlet både kvantitativt og kvalitativt data blandt eksperter, unge og ledere. Datagrundlaget består af det følgende:

- 1) Ekspertinterviews
- 2) Spørgeskemaundersøgelser
- 3) Interviewundersøgelse

Indsamling og behandling af data gennemgås i de følgende afsnit.

Ekspertinterviews

Der blev indledningsvist i projektet gennemført individuelle ekspertinterviews med tre førende eksperter inden for generationsforskning og -formidling. Formålet var at identificere tendenser og videnshuller og derigennem udarbejde en ramme for den efterfølgende dataindsamling. Ekspertene bidrog med deres viden om eksisterende indsigter i unges oplevelser, forventninger og ønsker til deres arbejdspladser, samt hvordan unges forventninger kommer til udtryk i mødet med virksomheder og ledere. Interviewene varede ca. 45 minutter og blev optaget og transskriberet.

Spørgeskemaundersøgelser

En central del af projektets empiriske grundlag er to spørgeskemaundersøgelser foretaget i efteråret 2024. Formålet med spørgeskemaundersøgelserne var at kortlægge hhv. unges oplevelser og forventninger til fremtidens arbejdsmarked og personaleansvarlige lederes oplevelser af og forventninger til unge medarbejdere på arbejdspladsen.

I udformningen af spørgeskemaernes indhold blev der trukket på indsigter og resultater fra en hypoteseworkshop afholdt i september 2024 med et ungepanel bestående af unge fra ungdomsorganisationen SAGA og sammensat i forbindelse med projektet. Hypoteserne omhandlede hvilke faktorer, der har betydning for unges tiltrækning, engagement og fastholdelse på arbejdspladsen i henhold til diversitet og inklusion. Hypoteserne blev udarbejdet med henblik på at udarbejde relevante og fokuserede spørgsmål på de vigtigste aspekter inden for undersøgelsens fokus.

Der blev udarbejdet to separate spørgeskemaer med hver deres respondentgruppe. Det første spørgeskema blev udsendt til unge i alderen 18 til 35 år, som på udsendelsestidspunktet var studerende eller ansatte i den private sektor. Det andet spørgeskema blev udsendt til personaleansvarlige ledere i den private sektor. I alt har 2.001 unge og 1.002 ledere besvaret de udsendte spørgeskemaer.

For at kunne håndtere data omhandlende både oplevelser og forventninger til arbejdsmarkedet fra begge grupper blev spørgeskemaerne opdelt i tre hovedtemaer:

Spørgeskemaet til unge:

- ☐ Baggrundsspørgsmål
- ☐ Generelle forventninger til og oplevelser af arbejdslivet
- ☐ Betydning af social bæredygtighed for valg af arbejdsplads.

Spørgeskemaet til ledere:

- ☐ Baggrundsspørgsmål
- ☐ Diversitet og inklusion på arbejdspladsen
- ☐ Ledelse af unge

Dataindsamlingen er udført af Epinion, og spørgeskemaerne er blevet udsendt gennem respondentpaneler. Dette har muliggjort, at respondenterne er screenet forud for besvarelsen af spørgeskemaerne for at sikre, at de passede inden for de førmtalte kriterier for de respektive respondentgrupper. Disse kriterier betyder samtidigt, at respondentgrupperne ikke kan klassificeres som repræsentative for den brede befolkning.

I analysen af spørgeskemaerne er der især blevet lagt vægt på betydningen af repræsentation inden for køn og minoritetsgrupper. Dette er gjort med henblik på at afdække, om bestemte holdninger, forventninger og erfaringer er knyttet op på bestemte identitetsmarkører. Ligeledes er der blevet lagt særlig vægt på betydningen af geografisk fordeling med henblik på at afdække regionale forskelle i erfaringer, forventninger og holdninger.

Respondenternes fordelinger på køn fremgår af tabel 1 og 2 nedenfor. Fordelingen på geografi fremgår af tabel 3 og 4.

Tabel 1: Respondenternes kønsfordeling i spørgeskema 1 udsendt til unge

	Kønsfordeling i pct.	Kønsfordeling, antal
Mænd	45,6	912
Kvinder	54,1	1083
Anden kønsidentitet	0,3	6
Total	100 pct.	2.001

Tabel 2: Respondenternes kønsfordeling i spørgeskema 2 sendt til personaleansvarlige ledere

	Kønsfordeling i pct.	Kønsfordeling, antal
Mænd	55,7	558
Kvinder	44,2	443
Anden Kønsidentitet	0,1	1
Total	100 pct.	1.002

Tabel 3: Respondenternes regionale fordeling i spørgeskema 1 udsendt til unge

	Fordeling i pct.	Fordeling, antal
Region Hovedstaden	37,1	742
Region Sjælland	9,5	189
Region Syddanmark	18,9	378
Region Midtjylland	27	540
Region Nordjylland	7,6	152
Total	100 pct.	2.001

Tabel 4: Respondenternes regionale fordeling i spørgeskema 2 sendt til personaleansvarlige ledere

	Fordeling i pct.	Fordeling, antal
Region Hovedstaden	36,3	364
Region Sjælland	11,4	114
Region Syddanmark	21	210
Region Midtjylland	21,8	218
Region Nordjylland	9,1	91
Ved ikke	0,5	5
Total	100 pct.	1.002

Besvarelserne på spørgeskemaundersøgelserne er efter dataindsamlingens afslutning blevet analyseret for tendenser, ligheder og forskelle på tværs af grupperne og kategorierne.

I den efterfølgende dataanalyse er sammenhænge, som er fremhævet som signifikante i rapporten, signifikanttestet for at kvantificere resultaternes relevans og validitet.

De sammenhænge, der fremhæves i rapporten, viser, at der er en forbindelse mellem to variable, men ikke nødvendigvis, at den ene er årsag til den anden. Det vil sige at de fremhævede sammenhænge er udtryk for korrelationer og ikke kausalitet.

For at sikre at undersøgelsen holder sig inden for etiske rammer i forbindelse med samtykkeprocessen og undersøgelsen som helhed, har undersøgelsen fulgt retningslinjer for beskyttelse af persondata. Alle deltagere har givet informeret samtykke til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen og er blevet forsikret om, at deres besvarelser ville blive behandlet fortroligt og anonymt.

Interviewundersøgelse

Projektet har anvendt kvalitative, dybdegående individuelle interview med hhv. unge og personaleansvarlige ledere. Interviewene med unge har haft fokus på at afdække forventninger og ønsker til deres arbejdsliv, eventuelle erfaringer med arbejdsmarkedet samt refleksioner om inklusion og diversitet på arbejdspladsen. Interviews med ledere har kredset om de erfaringer, som ledere har med unge medarbejdere på arbejdspladsen, samt de udfordringer og gode praksisser, de kender til i denne sammenhæng i henhold til diversitet og inklusion.

Interviewguides er udarbejdet på baggrund af hypoteserne fra workshoppen med ungepanelet samt resultaterne fra spørgeskemaerne. Interviewene har dermed haft til formål at nuancere og undersøge interessante fund fra spørgeskemaet samt at indsamle dybdegående viden om de oplevelser, unge og ledere har i sammenhæng med analysens tematikker. I alle interviews er der anvendt semistrukturerede interviewguides. Dette har gjort det muligt at afdække relevante tematikker i henhold til analysens hovedformål og samtidig givet frihed til at følge interessante tematikker, som er blevet identificeret undervejs i det enkelte interview.

De unge interviewpersoner blev alle rekrutteret gennem opslag på EQUALIS' sociale medier, herunder LinkedIn og Instagram samt via Facebook-grupper. På Facebook er opslag blevet delt i relevante grupper og målrettede netværk for at sikre tilstrækkelig variation i gruppen af interviewpersoner. Lederne er blevet rekrutteret gennem EQUALIS' virksomhedsnetværk.

Kriterier for udvælgelse af unge interviewpersoner har været, at interviewpersonerne skulle være:

- ☐ mellem 18 og 35 år
- ☐ enten studerende, jobsøgende eller i fuldtidsarbejde i den private sektor

Kriteriet for udvælgelsen af ledere har været, at interviewpersonerne skulle være:

- ☐ i fuldtidsarbejde i den private sektor
- ☐ i en lederstilling med personaleansvar

Eftersom interviewpersonerne selv har tilmeldt sig undersøgelsen, kan der være bias i forhold til deres refleksion over og syn på unges oplevelser af arbejdsmarkedet og lederes oplevelser af unge på arbejdsmarkedet. Interviewpersonerne er på denne måde ikke nødvendigvis repræsentative for målgruppen.

Der er i alt interviewet 12 unge og 7 personaleansvarlige ledere.

De individuelle interviews har hver haft en varighed på ca. 40-60 minutter, og interviewpersonerne har haft mulighed for at deltage enten i et onlineformat eller ved fysisk tilstedeværelse. Flexibiliteten har været vigtig for at sikre, at deltagerne har følt sig komfortable og trygge under interviewprocessen.

Oversigt over interviewpersoner i ungegruppen ses nedenfor:

#	Køn	Beskæftigelse	Region
1	Mand	Ansæt i den private sektor	Hovedstaden
2	Kvinde	Ansæt i den private sektor	Midtjylland
3	Kvinde	Studerende	Hovedstaden
4	Kvinde	Jobsøgende	Midtjylland
5	Kvinde	Ansæt i den private sektor	Syddanmark
6	Kvinde	Ansæt i den private sektor	Hovedstaden
7	Mand	Studerende	Midtjylland
8	Mand	Studerende	Midtjylland
9	Mand	Studerende	Midtjylland
10	Kvinde	Ansæt i den private sektor	Hovedstaden
11	Kvinde	Ansæt i den private sektor	Hovedstaden
12	Kvinde	Studerende	Hovedstaden

Overzicht over interviewpersoner i ledergruppen ses nedenfor

#	Køn	Region
1	Kvinde	Hovedstaden
2	Mand	Syddanmark
3	Mand	Hovedstaden
4	Kvinde	Hovedstaden
5	Mand	Hovedstaden
6	Mand	Sjælland
7	Mand	Midtjylland

Trods målrettet indsats for at rekruttere flere kvindelige ledere, har dette ikke været muligt.

Alle interviews er blevet lydoptaget og efterfølgende transskriberet til interviewreferat og anonymiseret. Interviewreferaterne er blevet kodet i en semiåben kodning ud fra følgende temaer:

- ☐ Indtræden på arbejdsmarkedet
- ☐ Forventninger til arbejdslivet
- ☐ Håb for fremtiden
- ☐ Bekymringer for fremtiden
- ☐ Diversitet og inklusion: Hvordan forstås det?
- ☐ Sprog, kultur og geografi
- ☐ Det sociale
- ☐ Fleksibilitet
- ☐ Struktur/hierarki
- ☐ Ledelsesbehov
- ☐ Motivation/demotivation
- ☐ Lederes oplevelse med at lede unge

Afrapportering i analyse og handlingskatalog

Det samlede datamateriale er blevet analyseret både hver for sig og samlet, og resultaterne er drøftet med følgegruppen og ungepanelet.

I analysen er de analytiske pointer udledt i sammenspil mellem interviews og spørgeskemadata. Enkelte analytiske pointer hviler i højere grad på enten kvalitative eller kvantitative data.

Med afsæt i analysen er der blevet udarbejdet et handlingskatalog med det formål at omsætte indsigter fra analysen til konkrete initiativer til brug for virksomheder. Handlingerne i handlingskataloget er udarbejdet med udgangspunkt i indsigter fra det beskrevne datamateriale, suppleret med indsigter fra såkaldte dialogmøder. Dialogmøderne bestod af samtalemøder mellem unge fra SAGA's ungepanel og repræsentanter fra virksomheder, hvor resultater af det omtalte datamateriale blev drøftet. Der blev i alt afholdt fem dialogmøder: ét i region Nordjylland, ét i region Midtjylland, ét i region Syddanmark og to i region Sjælland og Hovedstaden.