

***”Altså, man skal i hvert fald være heldigere nu,
end man skulle i sidste uge” – En kvalitativ
undersøgelse af unges håb, bekymringer og
forventninger til arbejdslivet***

Rapportens samlede antal tegn
(med mellemrum & fodnoter): 152.723
Svarende til antal normalsider á 2400 tegn: 63,5

Maria Søborg
Studienummer: 20203928

Vejleder: Thomas Borchmann

**10. Semester, Psykologi,
Speciale**

Aalborg Universitet
30. 05 2025

Abstract

This thesis explores what young people think and feel about starting work after finishing their education. It focuses on their hopes, worries, and expectations about working life. The transition from education to working life is a big change and can feel existential. While the transition is universal, this study aims to explore what characterizes the current generation of young adults – Generation Z – in their outlook on their future working life and the labor market.

The thesis presents a theoretical framework that explores the nature of work and how it has evolved over time. Historically work was primarily linked to necessity and survival. In contrast, nowadays work increasingly involves the pursuit of meaning and identity. The thesis highlights how modern workers face emerging challenges such as automation, increased flexibility, and work intensification. These are developments that have contributed to more stressful and precarious employment conditions. These shifts in the labor market have made the transition from education to employment both longer and more uncertain, particularly for newly graduated academics like the five participants interviewed in this study. At the same time, Generation Z is characterized by internalized values and ideals that are often impossible to attain. This creates significant internal pressure and places young people at greater risk of feeling inadequate, regardless of their achievements.

The analysis reveals that young people hold a range of ambivalent expectations about their future working lives. On one hand, they express hopes of making a difference, being part of a workplace community, and gaining good professional and personal development opportunities. On the other hand, they struggle with concerns about becoming unemployed or trapped in a boring and meaningless job with poor colleagues and management. Their expectations for working life and themselves are also marked by uncertainty about their ability to perform and live up to both personal and external demands.

The thesis concludes that there is a need for more focused support in facilitating the transition from education to the labor market. This includes addressing the political and educational structures that influence young people's opportunities, as well as the expectations they face in the world of work. A more nuanced understanding is needed of what young people need when entering the labor market to thrive and build a good working life in the long term.

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	1
1.1 Problemformulering	2
1.2 Formål og hensigt med specialet	2
1.3 Specialets opbygning	2
2. ARBEJDE	3
2.1 Hvad er arbejde, og hvorfor udfører vi det?	3
2.2 Arbejde gennem tiden	9
2.3 Opsummerende om arbejde	18
3. UNGE OG ARBEJDSLIVET	18
3.1 Overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet	19
3.2 Den nuværende ungdomsgeneration	22
3.3 Generation Z's håb, bekymringer og forventninger til arbejdsmarkedet	24
3.4 Opsummerende om unge og arbejdslivet	25
4. UNDERSØGELSESDSIGN	26
4.1 Fremgangsmåde	26
4.2 Undersøgelsespopulation	27
4.3 Kvalitativ tematisk indholdsanalyse	28
4.4 Ethiske overvejelser	29
5. ANALYSEFUND	30
5.1 Håb	30
5.2 Bekymringer	39
5.3 Forventninger	46
6. DISKUSSION	52
6.1 Undersøgelsens fund	52
6.2 Refleksion over kvalitet og fremgangsmåde	60
6.3 Implikationer	63
7. KONKLUSION	64

Bilag 1 – Interviewguide

Bilag 2 – Kodningsskema

Bilag 3 – Digital samtykkeerklæring

1. Indledning

Der er i vores samfund flere skelsættende overgange i livet. Én af disse overgange er at gå fra uddannelse til arbejdslivet, som for mange er slutningen på en bestemt måde at indrette hverdagen og sit liv på. Det er dog meget forskelligt, hvordan man forholder sig til denne overgang, og noget kunne tyde på, at der er sket et skifte, hvor udsigten til arbejdslivet i stigende grad ikke er forbundet med noget godt for den nuværende unge generation.

I klummen *Studerende: "Jeg ser ikke frem til det arbejdsliv, der venter mig"*, udlægger filosofistuderende Emma Abild, hvordan udsigten til arbejdslivet er forbundet med en følelse af ørkesløshed for hende, og de studerende, hun møder, hvor pensionstilværelsen er det eneste lys for enden af en meget lang tunnel. Ifølge hende består de håbløse følelser i frykten for et mekanisk, meningsløst 8-16 job i uendelig gentagelse. Drømmen om pensionisttilværelsen forbindes derimod med at blive frigjort fra de konstante forventninger, der er på en arbejdsplads, og som kan opleves som svære at indfri. Hun beskriver en længsel efter en mere simpel tilværelse med mere åben himmel, og udtrykker en følelse af at være blevet født i den forkerte tidsalder – ikke at passe til de krav, det moderne liv stiller. Mange, hun kender, er så trætte efter en arbejdsdag, at overskuddet ikke er til andet end at ligge på sofaen og scrolle på sociale medier eller se serier. Grunden til tingenes tilstand skal, ifølge Emma, findes i den måde vi har indrettet arbejdsmarkedet på, hvor mange bruger otte timer hver dag, på noget de finder meningsløst, hvilket skaber en følelse af, at livet er mekanisk og ensformigt (Abild, 2024).

Klummen er udtryk for en enkelt studerendes frygt for det kommende arbejdsliv, men noget tyder på, at det er udtryk for en større tendens. I en rapport af Analyse & Tal, udarbejdet for Fagbevægelsens Hovedorganisation, undersøges Generation Z's forventninger til det kommende arbejdsliv. Rapporten viser, at de unge på den ene side er engagerede i deres fag, gerne vil gøre det godt på arbejdet, og ønsker et meningsfuldt arbejde som bidrager til deres udvikling og identitet. Men på den anden side frygter de økonomisk usikkerhed, stress og manglende overskud i hverdagen (Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2024).

At gøre sig mange tanker om det foranstående arbejdsliv, er dog hverken et nyt fænomen eller noget unikt for de danske unge. Overgangen fra uddannelse til

arbejdsmarkedet har altid indeholdt håb for de muligheder arbejdslivet kan medføre, og bekymringer for de risici som overgangen kan indebære. Dermed opstår en ambivalens mellem både håb og frygt for fremtiden. Jeg vil i dette speciale forsøge at afdække det almene i de tanker unge gør sig om det foranstående arbejdsliv, for også at kunne afdække hvad der er særligt karakteristisk for den nuværende ungdomsgenerations håb, bekymringer og forventninger til arbejdslivet.

1.1 Problemformulering

Hvilke håb, bekymringer og forventninger har unge i slutningen af deres uddannelse i relation til mødet med arbejdslivet?

1.2 Formål og hensigt med specialet

Formålet med specialet er at forsøge at forstå, hvilke håb, bekymringer og forventninger unge har forud for deres kommende møde med arbejdslivet. Jeg vil herudover på baggrund af specialets teoretiske afsæt, også diskutere hvad disse håb, bekymringer og forventninger kan være et udtryk for, hvad der kan have været med til at forme dem, og hvilke konsekvenser det kan have. Interessen for emnet udspringer af de tanker, jeg selv har gjort mig i relation til mødet med arbejdsmarkedet, de snakke jeg har haft med andre unge, på min egen alder omkring deres tanker om et kommende arbejdsliv, samt de observationer jeg har gjort mig af dem jeg kender, der allerede er på arbejdsmarkedet. Min erfaring er at arbejdslivet fylder meget, og ligeledes gør tanker om arbejdslivet. Overgangen fra uddannelse til arbejdslivet kan, som sagt, føles meget skelsættende og eksistentiel, og det er derfor vigtigt at forsøge at forstå, hvad de unge oplever i denne overgang, for bedre at kunne hjælpe dem igennem den, og hjælpe dem godt i gang med arbejdslivet.

1.3 Specialets opbygning

Specialet indledes med en redegørelse for, hvad arbejde er, og hvordan det, og menneskets forhold hertil, har udviklet sig gennem tiden. Dette gøres for at opnå en forståelse for, hvad man kan identificere sig med ved arbejde, og hvordan disse identifikationsformer kan påvirke unges håb, bekymringer og forventninger til det kommende arbejdsliv på baggrund af de vilkår, som er indeholdt i det moderne

arbejdsliv. Dernæst redegøres for, hvad forskningen på området siger om overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet, hvad der karakteriserer den nuværende unge generation, og hvad denne generations forventninger til arbejdsmarkedet er. Dette er for at opnå forståelse for målgruppen i specialets undersøgelse, og de vilkår de er underlagt. Herefter følger et metodeafsnit om specialets undersøgelse, som gennemgår fremgangsmåde, undersøgelsespopulation, analysemetode og etiske overvejelser. På baggrund af interview med fem unge, som snart er færdige med deres uddannelse, laves undersøgelsens analyse, som har til formål at identificere hvilke håb, bekymringer og forventninger de unge har til arbejdslivet. Derpå følger en diskussion af analysen, og hvordan man kan forstå dennes fund. Dernæst diskuteres fremgangsmåden og kvaliteten af undersøgelsen. Herefter diskuteres hvilke implikationer undersøgelsen kan have. Slutteligt redegøres for, hvad der på baggrund af specialet kan konkluderes om unges forventninger, håb og bekymringer i mødet med arbejdslivet.

2. Arbejde

I dette afsnit gennemgås hvad arbejde er, og især hvad man kan identificere sig med ved arbejdet. Her trækkes primært på artiklen *Hvad er arbejde og hvordan bør arbejdsorganisationer anskues?* af Torpegaard og Borchmann (2009) og *My Job, My Self* af Gini (2001). Herefter redegøres for, hvilke udviklinger arbejdslivet har gennemgået og hvordan vores forhold til arbejde har forandret sig gennem tiden. Her trækkes primært på bogen *Den frie tanke* af Larsen og Thyssen (1992), bogen *The Working Life* af Ciulla (2000) og artiklen *Fra Taylor til platformøkonomi* af Nielsen et al. (2021). Dette leder frem til beskrivelsen af hvad der karakteriserer det moderne arbejde og arbejdsmarkedet i dag. Her trækkes primært på bogen *Better Work* af Kremer et al. (2021). Formålet med redegørelsen er at opnå en forståelse for, hvad man kan identificere sig med ved arbejde, og hvordan disse identifikationsformer kan påvirke unges håb, bekymringer og forventninger til det kommende arbejdsliv.

2.1 Hvad er arbejde, og hvorfor udfører vi det?

For at forstå menneskets forhold til arbejde, er det essentielt at belyse hvad arbejde er. Marx kaldte arbejdet for en ”evig naturbetingelse for menneskets eksistens”, men ifølge Larsen & Tyssen (1992) mente Marx ikke kun overlevelse, når han talte om

eksistens. Arbejdet opfylder tre funktioner for mennesket: den økonomiske funktion ved at sikre overlevelse, den sociale funktion, da det danner ramme for samvær med andre mennesker, og den psykologiske funktion, da det giver mennesker mulighed for at skabe (Larsen & Tyssen, 1992, p. 16). Man kan derfor ikke sige, at arbejde er godt eller skidt i sig selv. Arbejde er en nødvendighed for mennesket, både i forhold til overlevelse og i forhold til selvaktualisering. Om det er godt eller skidt, kommer derfor meget an på, under hvilke forhold arbejdet udføres, og om arbejdet passer til den, der udfører det (Gini, 2001, p. 44). De fleste har nogle tanker og forud antagelser om arbejde, hvilket kan risikere at give en for snæver forståelse af fænomenet. Jeg vil derfor i dette afsnit forsøge at belyse arbejde fra forskellige vinkler, for at opnå en fyldestgørende forståelse.

Torpegaard & Borchmann (2009) skelner mellem fire forskellige måder at se på fænomenet arbejde: (1) *som en aktivitet i sig selv og et medium for menneskelig organaktivering*, (2) *som en nødvendighed og variabel omstændighed*, (3) *som medium for dannelse og misdannelse* og (4) *som et objekt for forskellige former for identificering*. De fire måder at anskue arbejdet på vil blive gennemgået og uddybet i de følgende afsnit.

2.1.1 Arbejde som en aktivitet i sig selv

Den første måde at anskue arbejde på er *som en aktivitet i sig selv og et medium for menneskelig organaktivering*. Ud fra denne forståelse kan ”menneskeligt arbejde defineres som en organaktiverende proces, der forårsager en ændring af et eller andet objekt eller materiale” (p. 1). Dette skal ikke kun forstås som ændring af et fysisk objekt eller materiale, som for eksempel når en snedker frembringer en stol, men indebærer også ændringen af mere abstrakte fænomener, som når en journalist skriver en artikel, eller når en servicearbejder hjælper en kunde. Sndringen mellem forskellige typer af arbejde kan også være defineret ud fra den organaktivering, det er forbundet med – om arbejdet er fysisk hårdt eller ej. Forsimplet kan man skelne mellem hånds- og åndsarbejde. Arbejdet kan også defineres ud fra, hvilke omgivelser det udføres i, hvor høj grad af autonomi arbejderen har i arbejdet, og hvilken status det givne arbejde er forbundet med. Det giver anledning til at skelne mellem forskellige typer af arbejde, der kan inddeles efter: hvad der laves, hvor det laves, og hvilke organer der bruges (Torpegaard & Borchmann, 2009, p. 5).

2.1.2 Arbejde som nødvendighed

Den næste måde at anskue arbejde på er *som en nødvendighed og variabel omstændighed*. Om noget ansues som arbejde eller ej, afhænger af med hvilket formål vi udfører en bestemt aktivitet. En filmanmelder ser en film med et andet formål, hvis han skal skrive en anmeldelse, end hvis det udelukkende er for at blive underholdt.

Arbejde kan ligeledes ses som aktiviteter, vi er nødt til at gøre, for at opnå selvpålagte mål; eksempelvis have- og husarbejde. Det kan også være aktiviteter vi er nødt til at udføre, for at sikre vores egen eller andres overlevelse. Om sidstnævnte kan desuden fremhæves forskellige grader af nødvendighed, som denne type arbejde kan foregå under. Her kan arbejde inddeles i selvstændigt arbejde, slaveri/tvangsarbejde, lønarbejde og frivilligt ulønnet arbejde. I det samfund vi lever i i dag, er især lønarbejde en nødvendighed for langt de fleste (Torpegaard & Borchmann, 2009, pp. 6-10).

Gini (2001) beskriver også arbejde, som det vi er nødt til at gøre, og opgaver vi er nødt til at udføre. Vi er heldige hvis vi finder det fornøjeligt, det er velbetalt, og det gør os glade, men det er langt fra en garanti (p. 16).

2.1.3 Arbejde som medium for dannelse og misdannelse

Arbejdet kan også ansues *som medium for dannelse og misdannelse*. På flere sprog ses det, at ordet for arbejde oprinder fra udtryk med negative konnotationer. Dette indikerer, at arbejde historisk ikke har været forbundet med noget positivt: Et af de ord der bruges på engelsk om arbejde er *labour*, som menes oprindeligt at have betydet 'at være under en kolossal byrde'. Det franske ord for arbejde *travail* kan spores tilbage til ordet *tripalium*, som betød en form for tortur. I oldtidens Grækenland var ordet for arbejde *ponos*, men ordet betød også 'vanskelighed' eller 'straf'. På Latin bruges ordet *poena* om sorg, hvilket kommer af det græske ord for arbejde. På hebraisk bruges ordet for arbejde også om slaveri. Det tyske ord *arbeiten*, betød engang 'smerte' og 'vanskelighed' (og heraf kommer også det danske ord *arbejde*) (Ciulla, 2000, p. 30f).

Både Hegel og Marx har et dualistisk syn på arbejde, hvor det både kan lede til misdannelse, men også kan være en potentiel dannelsesproces. For Hegel kan dannelsen opstå ved, at mennesket gennem arbejde både former naturen og sig selv. For Marx består dannelsesprocessen i, at mennesket gennem at forestille sig noget og

sætte sig et mål, bruger sig selv til at skabe noget gennem naturen, og herigennem også ændrer sin egen natur. Omvendt har især Marx også fokus på, at arbejdet kan blive et medium for misdannelse ved at fremmedgøre arbejderen. Der er tre forhold, der kan bidrage til denne fremmedgørelse. For det første, når det arbejde, mennesket udfører, ikke er for en selv, idet det reducerer og instrumentaliserer arbejdet. For det andet, i kraft af arbejdsgiverens forsøg på at maksimere værdien af arbejderens arbejdskraft, da dette ofte indebærer en intensivering og adskillelse af arbejdet, som historisk har medført fysisk hårdt og ensformigt arbejde, der nedslider arbejderen. For det tredje, gennem en reproduktion af arbejdsbetingelserne, som fastholdes gennem accepten af lønarbejdsrelationen, da arbejderen gennem lønarbejdet bliver fastholdt i de samme arbejdsbetingelser år efter år (Torpegaard & Borchmann, 2009, pp. 10-13).

Selvom man kan argumentere for, at arbejdsmarkedet har udviklet sig i positiv retning siden Marx tid, fremhæver Torpegaard og Borchmann tre grunde til, at arbejdet stadig kan være et medium for misdannelse. For det første, er der mange steder i verden, hvor arbejdsforholdene stadig den dag i dag foregår under umenneskelige forhold. For det andet, er der, på trods af at manges arbejde i dag klassificeres som vidensarbejde, mange steder ikke sket væsentlige ændringer i arbejdsindholdet og arbejdsudførelsen, hvilket vil sige at arbejdet stadig virker fremmedgørende. For det tredje, er de flestes arbejde i dag stadig lønarbejde, og ligger derfor stadig under for krav om profitmaksimering. Hvor det tidligere kom til udtryk ved, at en leder råbte ad dig, hvis du ikke arbejdede hurtigt nok, kommer det i dag oftere til udtryk på mere indirekte måder. En virksomhed kan for eksempel have fokus på, hvordan de bedst motiverer deres medarbejdere, men det er stadig med profitmaksimering for øje (2009, p. 13f).

2.1.4 Arbejde som objekt for identificering

Den sidste måde at anskue arbejdet på, er *som et objekt for forskellige former for identificering*. Dette betyder ikke bare, at man enten kan identificere sig positivt med arbejdet eller ikke, da der også er mere komplekse måder, man kan relatere sig til arbejdet på. Der er ifølge Torpegaard og Borchmann (2009) fire forhold ved arbejdet, som man potentielt kan identificere sig med.

Det første man kan identificere sig med, er *arbejdsaktivitetens specifikke endemål*. Det vil sige, at man kan identificere sig med det som produceres eller frembringes

gennem arbejdet. Dette kommer tydeligst til udtryk gennem frivilligt arbejde, da der arbejdes for et specifikt endemål uden profit for øje. Identificering med endemålet kommer dog også til udtryk inden for lønnet arbejde (Torpegaard og Borchmann, 2009, p. 16). Man kunne for eksempel forestille sig en møbelsnedker være stolt af produktet af sit håndværk, eller en psykolog være stolt over, at kunne bidrage til mindre psykisk lidelse hos et menneske.

Det andet man kan identificere sig med, er *arbejdsaktiviteten i sig selv*. Det vil sige at man finder identitet i at udføre sit arbejde, og herunder, at mestre arbejdsprocesser. Mestringsen kan bestå i at kunne finde ud af arbejdet, i modsætningen til ikke at kunne finde ud af arbejdet, men mestringen kan også bestå i at være god til arbejdet. Årsagerne til denne form for identificering kommer i mange former, blandt andet kan identifikation med mestringsen fungere som værn mod meningsløshed, eller være funderet i frygt for ellers at være i en mere sårbar position ved nedskæringer (Torpegaard og Borchmann, 2009, p. 16f).

Det tredje man kan identificere sig med, er *det identitets- og statustilbud man kan opnå i kraft af arbejdsudførelsen og arbejdshonoreringen*. Den identitet og status man kan opnå gennem arbejdet, kan komme internt igennem organisationen. Men den kan også opnås eksternt gennem omverdenens syn på os i kraft af vores arbejde (Torpegaard og Borchmann, 2009, p. 17).

Ifølge Gini, (2001, pp. 1-8) er det arbejde vi har, med til at forme vores identitet og personlighed over tid. Vi lærer at forstå os selv gennem vores arbejde, og orientere os i forhold til andre mennesker herigennem. Dette sker gennem en selvforstærkende bevægelse, hvor personer, inden for bestemte typer erhverv, bliver associeret med bestemte karakteristika. Når nogen således præsenterer sig som enten tømrer eller filosof, vil de præsenterer sig for, have nogle forud antagelser om personen på baggrund af hvilket job de har. Dette vil have en indvirkning på interaktionen med andre mennesker, og derigennem forme vores selvopfattelse over tid. Dertil kommer den forstærkende faktor, at vi meget sjældent i mødet med nye mennesker ikke fortæller om, eller bliver spurgt ind til, hvad vi arbejder med, eller uddanner os til. Vi vil jo netop også have nogle forud antagelser om en, der jonglerer i sin fritid, frem for en, der investerer i aktier. Men samtaler om fritid bringes næsten aldrig lige så hurtigt op i samtalen med nye mennesker, som arbejde gør, og nogle gange berøres det overhovedet ikke. Arbejde former således, i højere grad end mange andre ting, vores måde at være i verden på. Den store identitetsmarkør ved arbejdet gør det

således også svært for personer, der af den ene eller anden grund står udenfor jobmarkedet. Vi har, ifølge Gini, brug for arbejde, vi bliver formet af vores arbejde og kvaliteten af vores liv, bliver påvirket af det arbejde vi udfører (2001, p. 10f).

Det fjerde man kan identificere sig med, er *arbejdets organisationsinterne identitetstilbud*. Det vil sige det identitetsskabende i at omgås kolleger, klienter/kunder, ledere og medarbejdere, hvor vi positionerer os forskelligt i forhold til den givne gruppe eller relation. Disse relationer har forskellige grader af asymmetri, for eksempel skolelæreren, der befinder sig i en magtposition i forhold til skolebørnene, men ikke i forhold til ledelsen på skolen. For mange i meningsløse eller indholdsløse jobs er det relationerne til kollegaerne, der gør det værd for dem at gå på arbejde. Denne kollegastøtte kan tage form af gensidigt bekræftende relationer, eller som lidelsesfællesskab, hvor man bliver i jobbet, fordi man ikke vil lade de andre i stikken (Torpegaard og Borchmann, 2009, p. 18f).

Det sidste forhold som man kan identificere sig med, er *selve organisationen*. Det vil sige en præstationsidentitet uden mål-identifikation. Denne form for identificering, er svær at forstille sig i sin rene form, og vil i så fald være en patologisk identificering med arbejdet. Ifølge Torpegaard og Borchmann kan alle identificeringerne dog forekomme i patologisk form, hvis arbejdet bliver en flugt fra andre dele af livet, og hvis en person mangler andre positive identificeringer ud over identificering gennem arbejdet (2009, p. 19).

Arbejdet som erstatningsrefugium kommer blandt andet til udtryk i Hochschild (2003), hvor det beskrives, hvordan den 38-årige værkfører Linda har bedt om overtid på arbejde, fordi hjemmelivet kan føles mere opslidende, end arbejdet som værkfører. Hvis hun kommer for tidligt hjem fra arbejde, er hendes familie stadig oppe, der er dårlig stemning, og de kræver alle noget af hende. Modsat beskrives arbejdet som sjovt og festligt. Linda beskriver, at hun føler sig bedre i stand til at håndtere, de problemer kollegaer kommer med, end dem hendes teenagedatter står i (p. 42-47). Hos Linda ses derfor en mere positiv identificering med arbejdet, end som mor og hustru, derfor bliver ekstra arbejde en flugt fra kravene derhjemme.

Der er også dem, der gennem tiden har stillet sig kritisk over for vores tilknytning til arbejdet. Blandt andet filosofferne Rousseau og Hegel gav udtryk for, at behovet for at arbejde, er et kunstigt skabt behov, som er opstået gennem historisk og kulturel betingning. Dette gør, at vi føler os fortabte uden et arbejde, fordi meget af vores identitet og sociale liv er bundet op på arbejde (Ciulla, 2000, p. 8).

Identificering med arbejde er noget, der har et stærkt greb om moderne arbejdere. Ifølge Gini (2001), er arbejde ikke længere bare noget du *gør*, det er noget du *er*, og for mange arbejdere i dag har deres syn på eget arbejde udviklet sig til, at de ser det som en service, de yder, eller som en social funktion i samfundet. Arbejde bliver derfor i højere grad opfattet, som et kald, en livsstil eller en forpligtelse til noget eller nogen (Gini, 2001, p. 35). For at forstå denne stærke identificering med arbejdet er det relevant at se på, hvordan arbejdet har udviklet sig gennem tiden.

2.2 *Arbejde gennem tiden*

I dette afsnit udfoldes nærmere, hvordan arbejde har udviklet sig gennem tiden, og hvordan det er gået fra en forbandelse til et kald, samt hvorfor identificering med arbejdet har så stærkt et greb om den moderne arbejder.

2.2.1 Fra oldtiden til industrialiseringen

I de tidligere samfund med jæger/samler kultur kan deres måde at leve på ikke forbindes med betegnelsen arbejde. Dette skyldes at opgaverne ikke blev udført ud fra et tidsskema, men i stedet blandede sig med andre aktiviteter, som leg, børnepasning og madlavning, og fordi de ikke havde nogen profitinteresse i opgaverne. Det var først ved overgangen til landbrug, der afhang af faste tidsskemaer, at arbejdet opstod (Larsen & Thyssen, 1992, p. 17).

Omkring 2900 fvt. blev Egypten samlet under én konge, hvilket udover den spirrende landbrugskultur, også skabte grobund for håndværksarbejde. Dette generede et stort økonomisk overskud, som tilfaldt kongen og den politiske elite, hvilket skabte en meget rig overklasse, og en fattig underklasse uden social mobilitet. Herved opstod et syn på kropsligt arbejde, som nedværdigende og usselt, og intellektuelt arbejde, som overlegent og prestigefyldt (Larsen & Thyssen, 1992, p. 17).

I det antikke Grækenland ca. 600 år fvt. opstod handel, og en mere udviklet økonomi med mønter, som skabte en ny handelsstand. Denne nye stand havde en mere praktisk og teknisk tilgang til verden, hvilket kom i krambolage med de aristokratiske jordejere. Striden løstes politisk med indførelsen af demokrati som styreform. Den nye styreform krævede dannelse, og en gruppe frie intellektuelle kaldet Sofisterne, tog derfor penge for at uddanne unge mænd til de nye samfundsnormer. Dette blev kritiseret af andre intellektuelle blandt andet Platon og Aristoteles. De så ikke

kun ned på det kropslige arbejde, men alle aktiviteter man tog sig betalt for. For dem var dannelse og arbejde derfor uforenelige. Den blomstrende økonomi, og den frie aristokratiske klasse kunne dog kun muliggøres, fordi de i denne periode fik flere slaver, der udførte det hårde fysiske arbejde for dem (Larsen & Thyssen, 1992, pp. 19-21).

I Romerrigets tid blev mange af de samme ideer om arbejdet videreført fra det antikke Grækenland. Idealet var lediggang og en arvet formue, og hvis man skulle tjene penge, skulle det være andre, der udførte arbejdet for en. Romerne havde også den samme sondring mellem højt og lavt arbejde, hvilket indebar at frihed, og det at arbejde med noget materielt, var uforenelige størrelser. Der skete dog et brud med den gamle adels ideal om ikke at tage sig betalt, da de romerske kejsere begyndte at betale frigivne slaver for deres arbejde med kunst, og som rådgivere. For de frigivne, men veluddannede slaver, bestod friheden i, at de ikke ejede andet end sig selv, og kunne blive betalt for deres ydelser. Modsætningen mellem en økonomisk uafhængig elite, og de veluddannede økonomisk afhængige, som opstod i Romerriget, har sidenhen udspillet sig flere gange gennem europæisk historie (Larsen & Thyssen, 1992, pp. 24-29).

Efter Romerrigets fald blev Europa sat tilbage politisk og kulturelt. International handel forsvandt, og magten var igen hos godsejere med stor jordejendom. Kristendommen vandt frem, og gav ligeledes kirken stor magt både politisk og økonomisk. Med kristendommens indflydelse blev synet på arbejdet påvirket heraf. I Biblen beskrives det, hvordan mennesket er dømt til hårdt arbejde, fordi Adam og Eva spiste af kundskabens træ, og på hebraisk er ordet for arbejde, derfor knyttet til lidelse. Men arbejde er også skabende, hvilket ses i biblen ved, at Gud skabte verden på 6 dage og hvilede på den 7. dag. Forholdet til arbejde var derfor præget af en dobbelthed, som både forbandelse og befrielse – arbejdet var lidelsesfuldt, men tjente samtidig Gud. Arbejdet i middelalderen var organiseret i et socialt hierarki, som forhindrede social mobilitet. Det forventedes, at man blev ved den stand, som man var født ind i, med begrundelsen fra kirken om, at det var Guds vilje (Larsen & Thyssen, 1992, pp. 29-32).

I 1200-tallet med indføringen af den arabiske regnskabsmetode, og spirende handel i byerne, begyndte det lønnede arbejde at vinde frem, som det gængse ansættelsesforhold. Den teknologiske udvikling tog ligeledes fart i denne periode, men det

var de i forvejen velhavende, som fik mest gavn af de nye opfindelser, der blev lavet i denne periode (Larsen & Thyssen, 1992, pp. 33-36).

Med reformationen i 1500-tallet skete et brud med den katolske kirkes magt, men det medførte ligeledes en ny tilgang til arbejde. Tidligere var det moralsk forkasteligt at akkumulere rigdom, men det ændrede sig også omkring reformationen, hvor teologen John Calvin talte for, at det at akkumulere velstand gennem arbejde var et tegn på, at du var en af Guds udvalgte. Med indtoget af den protestantiske arbejdsmoral, gik man derfor fra en mentalitet om, at vi til født til at arbejde til, at vi er født til akkumulering. Protestanterne så arbejdet som et kald. Det betød, at der var mening at finde i arbejdet - uanset hvor hårdt eller dårligt betalt det var, så var det Guds vilje. Man begyndte også at se ned på tiggere og folk på gaden, i stedet for at føle medlidenhed med dem. Reformatoren Martin Luther mente, at grunden til at folk var fattige, var fordi de var dovne, og ikke gad at arbejde, hvilket er en moralsk fordømmelse, som også eksisterer til den dag i dag (Ciulla, 2000, pp. 50-52).

Protestantismen var derfor med til at legitimere arbejde og velstand. Og i takt med at den protestantiske arbejdsmoral vandt frem, blev arbejdet i højere grad et økonomisk forehavende, frem for at være af religiøs betydning. Oplysningstiden dannede derfor ramme for, at det at leve er lig med retten til at arbejde, og ligeledes retten til at høste frugterne, af det arbejde man har udført. Med oplysningstiden kom også en særlig optimisme omkring menneskets evne til at opnå hvad som helst (Larsen & Thyssen, 1992, pp. 39-42). Dette affødte et romantiseret billede af arbejdet i 1700-tallet og 1800-tallet. Her var diskursen i samfundet, at vejen til succes og rigdom bestod i at opbygge en stærk moralsk karakter, hvilket også ses afspejlet i den tids litterære skildringer (Ciulla, 2000, pp. 54-62).

I 1900-tallet blev den generelle skildring af succes, at den kunne opnås gennem den rette personlighed (Ciulla, 2000, p. 62). Denne dannelsesstanke var dog ikke realistisk for størstedelen af befolkningen, som var fattige, og uden boglige færdigheder. Dette førte til systematisering af tvangsarbejde, idet man mente at arbejde ville være vejen til dannelse for de fattige. I takt med, at den politiske regulering af produktionen blev ophævet, undergik økonomien og teknologien en stor udvikling, hvilket på den ene side førte til en forherligelse af arbejdet, og på den anden side også førte til en degradering af arbejdet (Larsen & Thyssen, 1992, p. 42).

Adam Smith fremsatte en teori om at arbejdernes tilfredsstillelse ved arbejdet ville stige, når effektiviteten steg, da det ville give større økonomisk udbytte til både

nationer og individer. Teorien var medvirkende til, at der blev indført arbejdsdeling på fabrikkerne. Denne effektivitetstankegang udspringer af det Newtonske verdensbillede, hvor verden er en maskine, og mennesker blot er udskiftelige reservedele. I denne optik er vores eneste formål at producere, og alle andre aspekter af arbejdet, ses som ligegyldige. Arbejdet i dag er stadig i høj grad påvirket af denne effektivitetstankegang (Gini, 2001, pp. 62-64).

100 år senere tog Frederick Winslow Taylor denne teori om effektivisering til ekstremerne (Gini, 2001, p. 61f). Han skrev i 1911 bogen *The Principles of Scientific Management*, som havde til formål at lære ledere, hvordan de skulle strukturere arbejdet mest effektivt. Ud fra principperne i Taylors Scientific Management, skulle lederne overtage mest muligt ansvar for planlægningen af arbejdet. Denne planlægning var så omfattende, at den indbefattede alle arbejdernes bevægelser ned til mindste til detalje, så intet var overflødigt, og ingen tid blev spildt. Ligesom Smith var Taylor af den overbevisning, at tidsoptimeringen ikke kun gav større økonomisk udbytte til fabriksejerne, men at arbejderne gennem akkordarbejde kunne tjene mere og ville opnå en større glæde, ved at arbejde effektivt. Realiteten af arbejdet blev dog monotoni, ensidigt gentaget arbejde, mindsket autonomi, indholdsløst arbejdet og en degenerering af arbejdernes færdigheder (Nielsen et al., 2021, p. 19-22). Praksisserne i Scientific Management bidrog til nedslidning og fremmedgørelse af arbejdende. På trods af de bedre aflønninger, steg medarbejderudskiftningen til mellem 100-250 % om året, da mange arbejdere var så fremmedgjorte fra arbejdet, at de gik fra stilling til stilling i håbet om bedre arbejdsvilkår. Efter nogle turbulente år med kamp og strejke i årene efter 1. verdenskrig, kom der langsomt mere fokus på arbejdervelfærd. Én af grundene hertil var industriens forsøg på at fastholde medarbejdere, da det ikke var økonomisk rentabelt for dem med den store udskiftning af medarbejdere. Der var herefter fokus på at få arbejdernes interesser til at være på linje med arbejdsgivernes, for at svække arbejdernes egen organisering (Ciulla, 2000, pp. 95-97).

Det er dog ikke kun det fysiske og industrielle arbejde, som er blevet formet af ideerne fra Scientific Management, det har også påvirket måden hvorpå administrativt arbejde er organiseret. Max Weber brugte betegnelsen *bureaukratiet*, om den organiseringsform, som administrativt arbejde begyndte at tage form efter i starten af 1900-tallet. Bureaukratisk organisering indebærer ”en stærk specialisering af opgaverne på det nederste niveau i hierarkiet, og en stærk formalisering med fokus på regler, procedurer og dokumentation...”. Fællestræk mellem bureaukratisk organisering af

Scientific Management indebærer fokus på bevægelser og tidsforbrug, samt arbejdsdeling og fremmedstyring (Nielsen et al., 2021, p. 21f).

Som et modsvar på 'tayloriseringen' af arbejdspladserne kom human relations traditionen på baggrund af Elton Mayo's Hawthorne-studier. Det var sociale eksperimenter, som pegede på at arbejds effektivitet ikke kun er bundet op på optimering af bevægelsesmønstre og arbejds metoder, men i høj grad afhænger af sociale faktorer ved arbejdet. Der kom herefter større fokus på motivation i arbejds- og interpersonelle relationers indflydelse på effektivitet (Nielsen et al., 2021, p. 20f). Men flere peger på at human relations skolen ikke har haft så stor indflydelse, som den nogle gange bliver tilskrevet. For eksempel kritiserede Harry Braverman i 1970'erne traditionen for at have været tæt på ligegyldig. Casestudier med virksomheder, som har indført socio-teknik, (den europæiske udgave af Human Relations-traditionen), har desuden vist, at de på trods af succesfuld implementering, ikke har kunnet fastholde resultaterne, og efter kort tid er faldt tilbage til de tayloristiske arbejdsformer (Nielsen et al., 2021, p. 21). Ciulla (2000) fremhæver i tråd med dette, at der med Human relations traditionen er blevet lagt for stor vægt på ledelsens evne til at effektivisere medarbejdere gennem motivationsprogrammer og lignende tiltag. Det kan have en effekt på effektiviteten kortvarigt, men snart efter er den tilbage ved udgangspunktet. Samtidig undervurderes medarbejdernes evner til at se igennem manipulationen (p. 104).

Efter 2. verdenskrig begyndte managementteoretikere at have fokus på, hvordan organisationer kunne frembringe den samme motivation og engagement hos arbejderne i fredstid, som de havde udvist i løbet af krigen. Der skete således i denne periode en drejning imod, at man ikke bare skulle arbejde for at leve, men at man skulle arbejde for at bidrage til et højere gode i samfundet. Selvom der var teoretikere, der advokerede for at dette ligeledes skulle lede til socialt ansvarlige organisationer, forblev jagten på profit den primære drivkraft i erhvervslivet (Ciulla, 2000, p. 106f). Organisationer begyndte således at bruge management-teknikker, som blev udviklet under krigen, til at forme medarbejderne efter organisationens interesser. Dette resulterede i at arbejde blev mere forvirrende at navigere i. Arbejde var ikke længere blot en økonomisk transaktion, men i lige så høj grad en personlig og social transaktion, og blev således med tiden en større og større del af arbejderne liv og identitet (Ciulla, 2000, p. 108).

2.2.2 Moderne arbejde

Arbejde i dag er på mange måder en forlængelse og videreudvikling af tidligere tiders arbejde. Selvom moderne arbejde kan antage nye former, så er der i moderne arbejde efterladt aflejringer fra tidligere tiders opfattelser og forståelser af arbejde, som også præger vores forhold til og syn på arbejde i dag. I dette afsnit vil jeg udfolde, hvad der karakteriserer moderne arbejde, og hvilke udviklingstendenser, der har præget arbejdsmarkedet de senere år. Dette gøres for bedre at kunne forstå de arbejdsvilkår, som interviewpersonerne i specialets undersøgelse er på vej ud i, og som kan have indvirkning på deres håb, bekymringer og forventninger til deres kommende arbejdsliv. Der er mange udlægninger af, hvad der karakteriserer det moderne arbejde, og mange af analyserne overlapper i deres beskrivelser, selvom der anvendes forskellige begreber. Jeg vil i dette afsnit primært tage udgangspunkt i Kremer og kollegaers (2021) analyse af det moderne arbejde, som peger på tre tendenser, der karakteriserer moderne arbejde; *Automatisering, fleksibilisering og intensivering*.

2.2.2.1 Automatisering

Vi befinder os i *den anden maskinalder*, som adskiller sig fra den første ved, at det ikke kun er muligt at automatisere fysiske opgaver, men også intellektuelle opgaver. Det sker gennem computerteknologi, robotter, kunstig intelligens (AI) og lignende. De nye teknologier har allerede haft stor indflydelse på arbejdsmarkedet, og denne udvikling ser ud til at fortsætte, hvilket både skaber en række muligheder og risici (p. 2f). På den ene side kan teknologien være med til at lette arbejdet, for eksempel eksperimenteres der i industrien med samarbejde mellem mennesker og robotter, i et forsøg på at undgå eller begrænse fysisk nedslidning af arbejderne. Andre potentialer ved teknologien ligger i muligheden for at skabe helt nye jobtyper, og øge effektiviteten af arbejdet. På den anden side, er der risiko for at robotterne til sidst helt kan overflødiggøre nogle arbejdere, hvilket især rammer de ufaglærte. Marx forudså, at arbejdsgivere, når det er muligt, vil udskifte maskinkraft med menneskelig arbejdskraft, så jo mere avancerede maskinerne bliver, jo mere usikre bliver arbejdsforholdene (Gini, 2001, p. 176f). Den teknologiske udvikling har dog hidtil skabt flere jobs end den har overtaget, men ifølge den økonomiske teoretiker Jeremy Rifkin er det kun indtil nu, hvor den avancerede teknologi truer med at overflødiggøre flere og

flere arbejdere (if. Gini, 2001, p. 182). En anden trussel ved den teknologiske udvikling er risikoen for at arbejdet ikke bare effektiviseres, men samtidig intensiveres.

Manges arbejde vil ændre sig i de kommende år i takt med teknologiens fortsatte udvikling, om det vil lette og effektivisere arbejdsopgaver og skabe nye jobs, eller skabe mere usikkerhed på arbejdsmarkedet og intensivere arbejdet, er ikke mejslet i sten, men vil afhænge af beslutningstagerne (Kremer et al., 2021, p. 3).

2.2.2.2 *Fleksibilisering*

Den anden tendens som Kremer et al. (2021) fremhæver som karakteristisk for moderne arbejde er faldet i faste arbejdskontrakter og stigningen i fleksibelt arbejde (p. 3). Fleksibelt arbejde indebærer blandt andet nul timerskontrakter, tidsbegrænsede stillinger og freelancearbejde.

Fleksibelt arbejde kan skabe ulighed på en arbejdsplads mellem de faste medarbejdere og dem i fleksible eller tidsbegrænsede stillinger. En bevægelse mod et arbejdsmarked med flere fleksible ansættelser gør det også svært for arbejderne at danne arbejdsfællesskaber og stille kollektive krav til arbejdspladsen. Usikkerheden ved det fleksible arbejde gør ligeledes, at mange i disse jobs ikke tør stifte familie, eller ikke har mulighed for at låne penge til et hus grundet usikre økonomiske fremtidsudsigter (Kremer et al., 2021, pp. 3-6).

Siden 1970'erne har arbejdsmarkedet gennemgået vidtrækkende forandringer, hvor stabile og sikre jobs i stigende grad er blevet erstattet af midlertidige, fleksible og usikre ansættelser. Denne udvikling betegnes som *prekarisering* (Kalleberg, 2009; Standing, 2016). Ifølge Kalleberg (2009) er prekariseringen af arbejdsmarkedet et resultat af globale økonomiske forandringer, teknologiske fremskridt og især politiske beslutninger, der har favoriseret markedsfleksibilitet frem for beskyttelse af arbejderne (p. 2f). Prekarisering er ikke et nyt fænomen, idet de fleste jobs var prekære ansættelser med usikre lønforhold indtil slutningen af den økonomiske krise, der fulgte efter børskrakket på Wall Street i USA i 1929. Mellem 1940'erne og 1970'erne var jobmarkedet præget af en stigende jobsikkerhed og udviklingsmuligheder for arbejderne. Dette skete på baggrund af en ny social kontrakt, hvor arbejderne tilbød loyalitet og hårdt arbejde til gengæld for jobsikkerhed i form af fastansættelse, løbende lønforhøjelser, karriereudvikling og sociale goder så som pension og sundhedsforsikring. I 1970'erne skete et brud på denne sociale kontrakt, i takt med at det blev mere fordelagtigt for virksomheder med fleksible ansættelser

(Kalleberg, 2009, p. 4f). Denne fleksibilisering af arbejdsstyrken har både resulteret i kvalitative forandringer i arbejdet i form af, at hver medarbejder skal udføre mere arbejde, og kvantitative forandringer i arbejdet i form af, at medarbejderstaben skaleres op og ned efter virksomhedens behov nu og her. Ifølge Standing (2016) har prekariseringen af arbejdsstyrken store konsekvenser for både individet og for samfundet som helhed. Politisk er prekariseringen en trussel mod demokratiet, idet ofrene for prekariseringen ofte føler sig svigtet af de etablerede systemer, og dermed bliver sårbare over for ekstreme ideologier på både højre- og venstrefløjen (Standing, 2016, p. 3f). Økonomisk fører den øgede usikkerhed til lavere levestandarder og voksende ulighed. Socialt svækkes båndene i samfundet, idet folk mister troen på fællesskaber og institutioner (Standing, 2016, p. 8). Psykologisk fører usikkerheden til angst, anomie, fremmedgørelse, vrede og en følelse af at være fanget i meningsløse og ustabile livsforløb uden udsigt til forbedring (Standing, 2016, p. 19-22). Dertil er den prekære arbejder karakteriseret ved manglende arbejdsidentitet, hvor de ikke føler andet end apati over udsigten til, at de kan blive afskediget i morgen og skulle søge videre til en ny arbejdsplads med nye kollegaer (Standing, 2016, p. 12).

Fordi mange selvvalgte selvstændige og freelancere har højere jobtilfredshed end den gennemsnitlige lønarbejder, er der en udbredt opfattelse af at de midlertidige stillinger er eftertragtede (Kremer et al., 2021). Men ifølge Karlson (2014) er dette en meget udbredt *factoid*, det vil sige en løgn, som er blevet gentaget så mange gange, at den virker sand. Sandheden er at langt de fleste, hvis de får muligheden, vil vælge en permanent stilling over en fleksibel ansættelse – de får bare ikke længere muligheden for det.

2.2.2.3 Intensivering

Den tredje tendens ved moderne arbejde, som Kremer et al. (2021) fremhæver er intensiveringen af arbejdet. Langt de fleste jobs i dag er mere komplekse, end de var engang, og indebærer flere opgaver på kortere tid. Mange af disse nye opgaver kommer ved siden af arbejds kerneopgave, men kan ende med at tage fokus fra denne. Eksempler på dette er SOSU-hjælperen, som ikke bare skal tage sig af borgere, men også skal navigere i skiftende IT-systemer eller folkeskolelæreren, som ud over undervisning også har et stigende antal administrative opgaver, flere

specialpædagogiske opgaver, og øget kommunikation med børnenes forældre gennem platformen Aula¹.

Kremer et al. skelner mellem to former for intensivering i arbejdet. Den første form for intensivering betyder, at arbejdere skal udføre mere arbejde på den samme tid. Dette viser sig ved, at flere end tidligere giver udtryk for, at de skal arbejde hurtigere for at nå deres opgaver til tiden. Men flere og flere tager også arbejde med hjem, fordi de ikke når deres opgaver inden for arbejdstiden. Dette muliggøres af teknologiske redskaber, så som e-mail og bærbare computere, der tillader arbejdere at arbejde hvor som helst og når som helst.

Den anden form for intensivering viser sig ved, at selve arbejdet har ændret karakter. Mange jobs er blevet mere følelsesmæssigt krævende, da meget moderne arbejde involverer en større grad af menneskelig kontakt med kollegaer, kunder og klienter/patienter. Dette stiller større krav til en medarbejders sociale evner, samarbejdsevner, konflikthåndtering og pædagogiske færdigheder. At arbejdet er intensiveret, er ikke nødvendigvis kun negativt, da det også kan gøre jobbet mere spændende og alsidigt. Men hvis arbejdet har stor intensitet gennem længere tid, og medarbejderen samtidig har lav grad af autonomi i arbejdet, øges risikoen for, at det går ud over medarbejderens velbefindende og helbred (Kremer et al., 2021, pp. 7-9).

Et eksempel på et arbejde, hvor alle tre af de ovenstående beskrevne dimensioner ved det moderne er arbejde kommer til udtryk er arbejdet, som madudbringer for Wolt². Selve arbejdet er kun muliggjort af moderne teknologi, hvor en algoritme fordele arbejdsopgaverne til Wolt-budene. Det er på ene side en form for selvstændigt arbejde, hvor du selv vælger dine arbejdstider og tempo. Men arbejdet foregår, som akkordbetaling, hvor budene ikke bliver betalt en timeløn, men pr. levering de laver, hvilket tvinger arbejderen op i tempo for at tjene en fornuftig timeløn. Og bliver man syg, eller på anden måde uarbejdsdygtig, er der intet sikkerhedsnet (Callum, 2020).

¹ Aula er en dansk IT-understøttet kommunikationsplatform for folkeskoler, SFO'er og dagtilbud <https://aulainfo.dk/leverandoerer/saadan-bliver-aula-2/>.

² Wolt er en teknologiplatform der gennem kurerer bringer mad og andre varer ud til forbrugere <https://www.woltfakta.dk/>. Lignende virksomheder eksisterer både i Danmark og andre lande under andre navne så som Just Eat og Deliveroo.

2.3 Opsummerende om arbejde

Arbejde er et mangefacetteret fænomen, som vi kun kan begribe, ved at kigge på det gennem forskellige optikker. Arbejde kan være en aktivitet, det kan være noget, vi er nødt til at gøre, det kan nedslide os eller danne os, og det kan forme vores identitet på forskellige måder. Det identitetsskabende ved arbejdet er en central motivation i arbejdet for mange arbejdere i dag. Her kan man identificere sig med arbejdets mål, med arbejdsindholdet, med de sociale forbindelser på arbejdspladsen, med den afledte identitet af arbejdet, og med selve organisationen.

Arbejdet har gennem tiden ændret sig fra at handle om overlevelse til nu også, at være central for identitetsdannelse og meningsskabelse. I takt med, at tidligere identitetsbærende strukturer som religion og tradition har mistet betydning, er arbejdet blevet en af de dominerende sfærer, hvorigennem den moderne arbejder forsøger at skabe retning og sammenhæng i livet.

Det moderne arbejde har dog bragt nogle nye udfordringer med sig i form af automatisering, fleksibilisering og intensivering af arbejdet. Truslerne ved det moderne arbejde er således mere usikre arbejdsforhold, større ulighed, svækkelse af fællesskaber og samfundet som helhed og dårligere fysisk og psykisk helbred hos arbejdstagerne. Når identitet gennem arbejde er så afgørende for det moderne menneske i det samfund vi lever i, kan det være udfordrende at navigere i behovet for identificering med arbejdet på den ene side, og truslerne ved moderne arbejde på den anden. Det er derfor analytisk relevant at rette opmærksomheden mod identificering med arbejdet i lyset af det moderne arbejdes vilkår i undersøgelsen af, hvordan unge orienterer sig mod deres fremtidige arbejdsliv, herunder hvilke håb, bekymringer og forventninger de har hertil.

3. Unge og arbejdslivet

I dette afsnit redegøres for hvilke risici, der er forbundet med unges overgang fra uddannelse til arbejdsmarkedet. Der er fokus på dette, for bedre at kunne forstå de strukturelle forhold, der kan have indvirkning på den nuværende ungdomsgenerations overgang fra uddannelse til arbejdsmarkedet. Herigennem opnås bedre forståelse for de udfordringer, som interviewpersonerne i nærværværende undersøgelse står overfor, og de håb, bekymringer og forventninger, der kan være afledt heraf. Til

dette trækkes primært på artiklen *Transitions – overgange fra uddannelse til arbejdsliv* af Jørgensen (2021). Herefter udfoldes, hvad der karakteriserer den nuværende ungdomsgeneration, på hvilke punkter de adskiller sig fra tidligere generationer, og hvad andre undersøgelser finder om den nuværende ungdomsgenerations håb, bekymringer og forventninger til arbejdsmarkedet. Dette gøres for at forsøge at forstå, om der er nogle generationsspecifikke faktorer, der kan have indvirkning på interviewdeltagernes håb, bekymringer og forventninger i forhold til deres kommende arbejdsliv. Til dette trækkes primært på bogen *Generation Z : a century in the making* af Seemiller og Grace (2019) og bogen *Utilstrækkelig - hvorfor den nye moral gør de unge psykisk syge* af Hjortkjær (2020).

3.1 Overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet

Overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet er ikke et nyt fænomen. Nogle oplevelser ved denne overgang vil være universelle på tværs af generationer og på tværs af forskellige kulturer. Andre ting vil være præget af de strukturelle forhold, der er på det pågældende tidspunkt for dimittering fra uddannelsen og i det pågældende land. Overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked er en kritisk proces på flere måder. Den indebærer risiko for arbejdsløshed og risiko for, at den færdiguddannede ikke kan finde arbejde inden for sit felt, og derfor er nødsaget til at tage arbejde, der ikke er fagligt relevant (Jørgensen, 2021, p. 182). I 1980'erne og 1990'erne var ungdomsarbejdsløsheden rekordhøj, og en del af de unge, der dengang oplevede langtidsledighed, har gennem deres arbejdsliv været præget af en dårligere tilknytning til arbejdsmarkedet (Dalskov, 2012, p. 3).

I de senere år er overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet blevet mindre direkte og entydig end den var tidligere. Dette hænger i høj grad sammen med de ændringer, som arbejdsmarkedet har undergået, som det blev beskrevet i de foregående afsnit. Forandringerne på arbejdsmarkedet har således også haft indvirkning på uddannelsessystemet. Blandt andet er formel uddannelse blevet vigtigere, for at få adgang til jobmarkedet. Den store tilvækst af uddannelser, der er sket siden 1960'erne, menes at have haft indflydelse på den rolle, vi tillægger uddannelse som adgangsgivende til positioner i samfundet. Dette mener nogle teoretikere har skabt et *meritokrati*, hvor uddannelsestitler er blevet vigtigere for en persons muligheder i samfundet, end økonomiske ressourcer og sociale forbindelser. Da Danmark har et offentligt

tilgængeligt uddannelsessystem, har det skabt den *meritokratiske myte*, at alle har lige muligheder, for at skaffe sig en god position i samfundet. Det leder således også til den logiske fejlslutning, at social ulighed er selvforskyldt (Jørgensen, 2021, pp. 182-187).

De politiske tiltag, der er blevet foretaget på området de senere år, for at få flere unge hurtigere igennem uddannelsessystemet og hurtigt ud på jobmarkedet, er lavet på baggrund af en forestilling om, at overgangen er en lineær proces. Men denne forestilling stemmer ikke overens med nutidens foranderlige og ustabile arbejdsliv, hvor der er fokus på livslang læring og efteruddannelse (Jørgensen, 2021, p. 184). Som nævnt i ovenstående afsnit om det moderne arbejde, så giver det fleksible arbejdsmarked usikre arbejdsvilkår, hvilket tvinger mange til hyppigt jobskifte. Dette kan dermed fastholde dem i et overgangslimbo, hvor de ikke oplever at være blevet helt integreret på jobmarkedet.

Uddannelser inden for professions- og erhvervsuddannelserne vil som oftest have en mere glidende overgang til arbejdsmarkedet, idet mange har mulighed for at fortsætte i deres praktikvirksomhed. Modsætningen hertil er personer, som aldrig afslutter en uddannelse, idet det er vanskeligt at få ansættelse som ufaglært på det nuværende jobmarked. Dette skyldes udflytning og automatisering af rutinejobs, øget global konkurrence på arbejdsmarkedet, og øgede kompetencekrav for arbejdere. En langvarig og besværlig overgang til arbejdsmarkedet gælder også i stigende grad for akademikere, hvor usikre og tidsbegrænsede stillinger er blevet normen (Jørgensen, 2021, p. 185f). I en undersøgelse foretaget af Danmarks Studieundersøgelse fra 2021, svarer 42 procent af de adspurgte nyuddannede kandidater, at de oplever overgangen til arbejdsmarkedet som svær, og langt de fleste af dem begrundet det med, at det er svært at gennemskue og formidle, hvordan deres kompetencer kan bruges i praksis. For nyuddannede inden for humaniora svarer hele 51 procent, at de oplever overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked som svær (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2022). Fælles for både akademikere og de ufaglærte er, at de i højere grad end tidligere risikerer aldrig at få et tilfredsstillende arbejdsliv (Jørgensen, 2021, p. 185f).

Der er for professions- og erhvervsuddannelser, trods lettere overgang fra uddannelse til arbejdsmarked, også sket en udvikling i uddannelserne, som har skabt større afstand mellem uddannelse og praksis, end der har været tidligere. Dette har ledt til at nyuddannede, inden for især professionsfagene, oplever *praksischok* i mødet med

arbejdslivet, hvilket medfører, at flere af dem ender med enten ikke at bruge uddannelsen, blive syge, eller forlade faget inden for få år (Jørgensen, 2021, p. 187f).

Tidligere skete overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet samtidig med en række andre overgange i livet, idet mange samtidig flyttede sammen med en partner og stiftede familie. I dag sker disse overgange i højere grad som en række forskellige parallelle forløb, og er ikke nødvendigvis bundet op på overgangen til arbejdsmarkedet, hvilket blandt andet sker som følge af en generel aftraditionisering af samfundet. Dette har, i sammenhæng med arbejdsmarkedets fokus på livslanglæring og hyppigt jobskifte, gjort det sværere for den enkelte at skabe en meningsfuld og sammenhængende livshistorie. Denne udfordring foregår på to planer. For det første er det blevet svære at skabe sammenhæng horisontalt mellem de forskellige parallelle overgange og sociale sammenhænge, som den unge bevæger sig i. For det andet er det blevet svære at skabe sammenhæng diagonalt mellem fortid, nutid og fremtid (Jørgensen, 2021, p. 190).

For unge mennesker i dag virker uddannelse som den altafgørende nøgle, der skal låse op for deres fremtidige arbejdsliv. Dette gør, at uddannelse også spiller en større rolle i unges identitetsdannelse og fremtidsforestillinger, og at de derfor samtidig bruger en stadig større del af deres liv på at gennemføre en uddannelse (Jørgensen, 2021, p. 188). Det er samtidig et fokus, der i høj grad tilskyndes fra samfundsmæssig side, hvor børn i folkeskolen allerede skal forholde sig til, hvilken uddannelse og karriere, de kunne tænke sig at forfølge. På trods af dette leves ungdomslivet for den unges egen skyld i afsøgning af identitet, hvilket fremgår af følgende citat:

En vigtig kvalitet ved ungdomslivet er den åbne afprøvning af identiteter og afsøgningen af forskellige livsperspektiver. Denne proces præges ofte af ambivalenser mellem overskridende fremtidsdrømme og tryghedssøgende forsøg på at fastholde det velkendte. Overgangen fra uddannelse til arbejdsliv fremstår både som frirum, hvor håb og drømme kan forfølges, og som et truende møde med en usikker fremtid med ukendte risici (Jørgensen, 2021, p. 189)

Som det fremgår af citatet, er der meget på spil i overgangen fra uddannelse til arbejdsliv, og den indebærer ambivalente følelser, som den unge skal navigere i. Med uddannelses- og jobvalg opstår dog det paradoks, at unge, på den ene side, føler sig frisatte til at vælge lige, hvad de har lyst til, og dermed også føler sig ansvarlige for

disse valg og konsekvenserne af dem. Men på den anden side er de unges valg stadig i høj grad præget af social oprindelse, etnicitet og køn, idet deres fremtidsforestillinger og drømme er præget af de erfaringer, de har gjort sig gennem deres opvækst under bestemte sociale forhold (Jørgensen, 2021, pp. 190-192). De sociale forhold er dog ikke entydigt determinerende for de unges uddannelsesvalg, og fordelingen på arbejdsmarkedet er ikke statisk. Overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet foregår således i et spændingsfelt mellem de unges subjektive oplevelser, og samfundets strukturelle vilkår (Jørgensen, 2021, p. 197f).

3.2 Den nuværende ungdomsgeneration

Hver generation har noget der karakteriserer dem som gruppe. Inden for gruppen er der selvfølgelig stadig store individuelle forskelle, men der viser sig ved hver generation alligevel at være nogle temaer som er generationsspecifikke (Seemiller & Grace, 2019, xxiif). For at kunne beskæftige sig med generationer forskningsmæssigt, vil der være beskrivelser som tenderer til det karikerede. Generationsbeskrivelserne skal således i højere grad betragtes som arketyper for generationerne, end som afbildninger af egentlige personer.

Den nuværende ungdomsgeneration, som dette speciale tager udgangspunkt i, har fået navnet *Generation Z* (Seemiller & Grace, 2019). Der er blandt forskere på området delte meninger om, hvornår den tidligere generation, *Generation Y*, slutter og *Generation Z* starter, da det kan være svært at sætte et specifikt årstal på generationsovergange. Den mest udbredte opfattelse blandt generationsforskere er dog, at de første fra *Generation Z* blev født i sidste halvdel af 1990'erne, og de sidste i generationen blev født mellem 2010 og 2012. Der kan således også være nogle forskelle mellem de ældste i generationen, der for eksempel nåede at opleve en barndom før smartphonen og sociale medier gjorde sit indtog, og de yngste i generationen, hvis barndom i højere grad har været præget af disse former for moderne teknologi. Men fælles for hele generationen er, at de er den første generation, der kaldes *digitalt indfødte* (Seemiller & Grace, 2019, pp. xviii-xxiii).

Forskere har undersøgt hvilke værdier, som *Generation Z* finder særligt vigtige. Her var de mest nævnte værdier: økonomisk sikkerhed, familie, relationer, meningsfuldt arbejde og glæde (Seemiller & Grace, 2019, p. 32). Især glæde betragtes af mange fra *Generation Z*, som den vigtigste ingrediens i et godt liv. Dette øgede fokus

på glæde, som altafgørende for et godt liv, følger i fodsporene på Generation Y, som også giver udtryk for vigtigheden heraf. Men når forskere sammenligner Generation Z med Generation Y, da denne generation var samme alder, er niveauet af overordnet tilfredshed med livet lavere for den nuværende unge generation, og de er mindre optimistiske omkring fremtiden. Mange unge fra Generation Z oplever også at være tiltagende stressede, og når adspurgt, forventer de at blive endnu mere stressede i fremtiden (Seemiller & Grace, 2019, p. 148). Men i modsætningen til hvad man måske kunne forvente, tyr de fleste unge ikke til alkohol og stoffer for at finde lindring, men søger i stedet i stigende grad mod harmonisøgende sundhedsritualer (Rygaard & Hall, 2019, p. 120f).

Ifølge Hjortkjær (2020) er en væsentlig forskel fra tidligere generationer til den nuværende ungdomsgeneration, at den nuværende ungdomsgeneration er præget af en anden moral. Det er ikke fordi, det er svære at være ung i dag, end det var tidligere, men det er nogle andre udfordringer, som de unge har i dag. Unge i dag føler sig ikke forkerte, fordi de har gjort noget forkert, de oplever at føle sig forkerte, selvom de forsøger at gøre alting rigtigt (Hjortkjær, 2020, p. 11). Jo mere pligtopfyldende en ung person er, jo større bliver følelsen af utilstrækkelighed. Med utilstrækkelighedsfølelsen følger, at man føler sig personligt ansvarlig for de udfordringer, man står i, og de ting man ikke lykkes med (Hjortkjær, 2020, p. 12). Tidligere var samfundet præget af nogle stramme normer for, hvad der var rigtigt og forkert, som resulterede i en følelse af skyld hos den der trådte ved siden af. Samfundet er øjensynligt ikke længere præget af de samme snærende bånd som tidligere, hvilket har efterladt det moderne menneske med den illusoriske opfattelse af, at alt i princippet er muligt. Men når alt er muligt, er der således også en forventning til individet om at gribe de muligheder der byder sig og virkelig ”få noget ud af livet”. Samfundet er med andre ord gået fra en *forbudskultur* til en *påbudskultur* (Hjortkjær, 2020, p. 27). Der er dog ikke noget loft for, hvornår du har gjort det godt nok, fordi du i påbudssamfundet altid kan gøre det bedre og opnå mere, og det er samtidig din egen skyld, hvis du fejler.

I en uddannelses- og jobkontekst betyder påbudssamfundet, at det er mindre vigtigt, hvad du uddanner dig til, eller hvilket job du vælger, men det skal være noget du virkelig godt kan *lide*, det skal være noget du virkelig har *lyst* til, noget du *brænder* for. Ud fra denne optik skal arbejde være et passionsprojekt, men med overhængende risiko for, at du altid kan gøre det bedre, eller at du aldrig gør det godt nok. Og hvad

hvis man ikke kan mærke hvad man har lyst til, eller hvis man ikke brænder for noget? Så kan man hurtigt komme til at føle sig forkert, eller som Hjortkjær beskriver det: *utilstrækkelig*.

3.3 Generation Z's håb, bekymringer og forventninger til arbejdsmarkedet

Det anslåses at omkring hver fjerde på arbejdsmarkedet i 2023 var fra Generations Z, og antallet vil fortsat vokse i de kommende år (Danmarks statistik, 2024). Undersøgelser peger på, at Generation Z's håb, bekymringer og forventninger til arbejdsmarkedet er anderledes end hos ældre generationer.

Seemiller og Grace (2019) beskriver hvilke faktorer, som unge fra Generation Z finder vigtige, når det kommer til arbejde. De trækker på egne og andres undersøgelser om Generation Z set i forhold til tidligere generationer. Den første ting, som unge fra Generation Z efterstræber er glæde i arbejdet, hvor en tredjedel svarer, at det er det vigtigste element i et arbejde for dem. Samtidig udtrykker de en frygt for at ende i en stilling, som de ikke nyder. Mange er dermed villige til at vælge en karriere, som er dårligere betalt, hvis de til gengæld tror, at det vil bringe dem mere glæde i arbejdet (Seemiller & Grace, 2019, p. 215f).

26 procent fra Generation Z giver udtryk for, at det vigtigste ved et arbejde er at kunne gøre en positiv forskel for mennesker og samfund. Dette er også én af grundene til at karrierer inden for uddannelse og medicin står højt på Generation Z's ønskeliste. Andre har fokus på at ville gøre verden til en bedre sted gennem arbejde i en socialt ansvarlig virksomhed (Seemiller & Grace, 2019, p. 216).

Mange unge giver også udtryk for vigtigheden af at deres arbejde opleves berigende, og er noget de er passioneret omkring. Og en større andel fra Generation Z end fra andre generationer udtrykker behov for at deres arbejde skal have et større formål ud over at tjene penge (Seemiller & Grace, 2019, p. 216f).

På trods af de altruistiske aspirationer er der dog også mange fra Generation Z som vægter økonomisk stabilitet højt. For denne generation betyder økonomisk stabilitet ikke nødvendigvis stor luksus, men muligheden for at kunne betale regningerne og samtidig have råd til lidt ekstra. Hvor 42 procent fra Generation Y svarer at penge ville motivere dem til at arbejde hårdere og blive ved en arbejdsgiver, gælder dette kun for 28 procent fra Generation Z (Seemiller & Grace, 2019, p. 217f).

For unge fra Generation Z er det også vigtigt, at et job kan give dem mulighed for at udvikle sig både personligt og professionelt, og for nogle er et vigtigt element ved jobbet, at det kan muliggøre social mobilitet for dem. Disse udviklingsmuligheder er for mange i Generation Z, vigtigere end det at tjene flere penge, og mange frygter at ende i et job, hvor de ikke løbende udvikler sig eller tillærer nye færdigheder (Seemiller & Grace, 2019, p. 218).

Det er vigtigt for Generation Z, at deres fremtidige arbejdsplads giver plads til diversitet og forskelligheder. Tre ud af fire svarer således, at det ville påvirke deres lyst til at arbejde i en virksomhed, hvis niveauet af diversitet var dårligt, og at det, at en arbejdsplads er retfærdig og ikke er diskriminerende, er vigtigere for dem end penge eller status (2019, p. 219).

Den sidste ting som Seemiller og Grace fremhæver som vigtigt for Generation Z, når det kommer til arbejde, er mulighed for hybride og fleksible arbejdsformer. Få fra Generation Z giver udtryk for et ønske om udelukkende at arbejde hjemmefra, men ønsker i stedet have muligheden for at mødes fysisk med kollegaer til møder og lignende, og at arbejde hjemmefra, når opgaverne kan laves uden input fra andre. Men ikke bare fleksibilitet i hvor arbejdet udføres er vigtigt for generation Z, men i lige så høj grad hvornår de arbejder, og mange ønsker en arbejdsplads med flekstid, hvor man kan tilpasse arbejdsplanen ud fra individuelle behov, så man for eksempel kan møde tidligere og få tidligere fri, møde senere og få senere fri, eller holde fri midt på dagen, for så at genoptage arbejdet igen om aftenen.

3.4 Opsummerende om unge og arbejdslivet

På den ene side har overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet altid været udfordrende, og tidligere generationer har også oplevet de konsekvenser, det kan have for ens arbejdsliv, hvis overgangen bliver for langvarig. På den anden side står generation Z med nogle helt nye udfordringer. Meget peger i retningen af, at overgangen til arbejdsmarkedet er blevet sværere og længere for flere unge i dag, hvilket blandt andet er et resultat af en række politiske tiltag, og de vilkår der er for moderne arbejde. Nogle af den nuværende unge generations udfordringer i forhold til arbejdslivet kan også udspringe af de forventninger, de har internaliseret, gennem det påbudssamfund de er vokset op i. Dette har ført til at de kan have nogle urealistiske forventninger og idealer til sig selv, som de ikke kan indfri, og som resulterer i en følelse af

utilstrækkelighed. Den unge generation, som er på vej ud på arbejdsmarkedet i disse år, har nogle træk, som karakteriserer dem som generation. Når det kommer til hvad Generation Z ønsker for et kommende arbejdsliv, er der en række ting som mange unge vurderer som særligt vigtige for dem, så som: glæde i arbejdet, at gøre en forskel, at være passioneret omkring arbejdet, god løn, udviklingsmuligheder, diversitet og fleksible arbejdsmuligheder.

4. Undersøgelsesdesign

I dette afsnit gennemgås hvilket undersøgelsesdesign, der anvendes til at undersøge hvilke håb, bekymringer og forventninger unge i dag har til deres kommende arbejdsliv. Først beskrives dataindsamlingsmetode. Herefter beskrives undersøgelsens population og anvendt rekrutteringsproces. Dernæst beskrives hvilken analysemetode, der anvendes på datasættet. Slutteligt beskrives, hvilke etiske overvejelser jeg har gjort mig i forhold til undersøgelsen og indsamling af empirien.

4.1 Fremgangsmåde

Til at indsamle data benyttes der i denne undersøgelse individuelle kvalitative semistrukturerede interview. Ifølge Kvale & Brinkmann (2014) er formålet med det kvalitative forskningsinterview ”at forstå verden ud fra subjekternes synspunkter, udfolde betydningen af deres oplevelser og afdække deres levede verden forud for videnskabelige forklaringer” (p. 19). Der anvendes i denne undersøgelse individuelle interview med det formål at give interviewpersonerne tilstrækkelig tid og plads til at udfolde deres tanker om de adspurgte emner. Formålet med at vælge den semistrukturerede interviewform over den strukturerede, er at give mulighed for at holde sig åben og nysgerrig over for det, interviewpersonerne fortæller, og at kunne spørge uddybende ind til det. Fordelen ved det semistrukturerede interview over et helt ustruktureret interview er, at de overordnede spørgsmål i interviewguiden giver en rammesætning og rettesnor til at indhente relevante svar, så der holdes fokus på at afdække håb, bekymringer og forventninger til arbejdslivet i interviewene.

4.1.1 Interviewguide

Interviewguiden er bygget op omkring de tre temaer der forsøges afdækket: interviewpersonernes håb, bekymringer og forventninger til arbejdsmarkedet. I udviklingen af interviewguiden blev der gjort forskellige overvejelser i forhold til hvordan den kunne struktureres mest hensigtsmæssigt. En faldgrube i udarbejdelsen af interviewguiden kan være at komme til at stille for teoretiske spørgsmål, som kan være svære for interviewpersonerne at svare på (Kvale & Brinkmann, 2014, p. 185f). Jeg har forsøgt at undgå dette ved at spørge mere indirekte ind til det der undersøges. Så i stedet for at spørge direkte ind til hvad interviewpersonerne har af håb for deres kommende arbejdsliv, så bedes de beskrive hvordan et ideelt arbejdsliv kunne se ud for dem. En anden faldgrube i udarbejdelsen af interviewguiden kan være at spørgsmålene kan påvirke interviewpersonerne til at svare noget bestemt, hvis der for eksempel bliver spurgt ind til, om de har følt en bestemt følelse, så kan det påvirke dem til at svare bekræftende på dette, selvom det faktisk ikke er det de har oplevet (Hsieh & Shannon, 2005, p. 1283). Jeg har forsøgt at undgå at påvirke interviewdeltageren til at svare noget bestemt med for ledende spørgsmål, ved i stedet at stille mere åbne spørgsmål, som tillader brede svar. Et eksempel på dette er, at i stedet for at spørge direkte ind til om de er bekymrede for at få dårlige kollegaer, så bliver de i stedet bedt om at beskrive hvordan et dårligt arbejdsliv kunne se ud for dem. På denne måde holdes interviewene så vidt muligt fri for teoretiske bias. Selve interviewguiden er teoretisk informeret, så der spørges for eksempel ind til interviewpersonernes syn på og forventninger til faktorer relateret til det moderne arbejdsliv. Der er dog igen her fokus på ikke at forme interviewpersonernes svar i en bestemt retning. Når der for eksempel spørges ind til teknologi, udfoldes således både positive og negative forventninger til denne.

4.2 Undersøgelsespopulation

Undersøgelsen har fem interviewpersoner, som henholdsvis går på uddannelserne: Psykologi, IT-ledelse, Socialt Arbejde, Engelsk med sidefag i Matematik og Technology-Based Business Development. I udgangspunktet ønskede jeg at have en bred repræsentation af uddannelser fra både professionsuddannelserne, universitetet og håndværksuddannelserne. Men i takt med at jeg blev mere bekendt med teorien på området om overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet, vendte jeg mit fokus

mere i retningen af universitetsstuderende i rekrutteringsprocessen. Den første grund til specifikt at beskæftige sig med universitetsstuderende er, at det repræsenterer en meget stor andel af de studerende, der tager en videregående uddannelse. I Danmark i 2024 var der 138.587 der var i gang med en universitetsuddannelse ud af de i alt 249.331 der var i gang med en videregående uddannelse (Danmarks statistik, 2025). De universitetsstuderende repræsenterer dermed over halvdelen af alle studerende på videregående uddannelser. Den anden grund til specifikt at beskæftige sig med universitetsstuderende er denne gruppes stigende udfordringer ved overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet.

Målgruppen for interviewene er således universitetsstuderende fra Generations Z som går på 4. semester på deres kandidatuddannelse og dermed står på tærsklen til arbejdsmarkedet. Det vil også sige unge der er født i sidste halvdel af 1990'erne og dermed er under 30 år her i 2025. Jeg rekrutterede interviewpersonerne gennem Facebook og mit øvrige netværk og udvalgte fem personer, hvis uddannelser ligger inden for forskellige fakulteter for at få en bred repræsentation.

4.3 Kvalitativ tematisk indholdsanalyse

Til at analysere den indsamlede data anvendes metoden *kvalitativ indholdsanalyse*, som er en overbetegnelse for forskellige analysetilgange. Formålet med kvalitativ indholdsanalyse er at afdække mønstre, temaer og kategorier som er vigtig for at forstå en given social virkelighed (Zhang & Wildemuth, 2017). Hsieh & Shannon (2005) har identificeret tre forskellige tilgange til kvalitativ indholdsanalyse med forskellige anvendelsesmuligheder: *den konventionelle*, *den teoridirigerede* og *den summativ*. Jeg vil her primært udfolde den teoridirigerede indholdsanalyse, da det er denne tilgang der benyttes i denne undersøgelse.

Karakteristisk for den teoridirigerede indholdsanalyse er, at datasættet tilgås på baggrund af eksisterende teori på området, og det kaldes derfor også deduktiv kategoriudvikling (Hsieh & Shannon, 2005, p. 1279). Med den teoridirigerede indholdsanalyse er formålet således at validere eksisterende teori eller udvide teorien. Den eksisterende teori på området kan være med til at forudsige hvilke variable, der er vigtige at have øje for i analyseprocessen, og hvordan disse variabler indbyrdes hænger sammen. Den indledende kodning er dermed lavet ud fra teori eller relevante fund fra

lignende forskning, men med mulighed for at tilpasse kodningen efter nye fund der gøres undervejs i analyseprocessen (Hsieh & Shannon, 2005, p. 1281f).

Fordelen ved den teoridirigerede tilgang er muligheden for at bekræfte eller udvide den allerede eksisterende teori inden for det område man undersøger. De fleste forskningsområder eksisterer alligevel ikke i et vakuum, og den helt naturalistiske tilgang vil derfor, for de fleste, være urealistisk eller ukonstruktiv for den undersøgelse der laves (Hsieh & Shannon, 2005, p. 1283). Ulemperne ved den teoridirigerede tilgang er, at man for det første tilgår undersøgelsen med stærke teoretiske bias, som kan blive for styrende for analyseprocessen, således at man kun finder det man leder efter. For det andet kan man komme til at stille for ledende spørgsmål, når man har et prædefineret teoretisk ståsted. Dette kan påvirke interviewpersonerne til at svare på en bestemt måde – som nævnt i ovenstående afsnit 4.1.2 om interviewguide. For det tredje kan man som forsker blive blind for et fænomens kontekst, fordi man er for fokuseret på teorien (Hsieh & Shannon, 2005, p. 1283).

Transskriptionerne af interviewene bliver analyseret med fokus på de tre temaer, som undersøgelsen tager udgangspunkt i: håb, bekymringer og forventninger. Under disse tre hovedtemaer identificeres en række undertemaer. Disse undertemaer kategoriseres på baggrund af den tidligere præsenterede teori, men også ud fra øvrige temaer der er fremtrædende i datasættet. Med indholdsanalyse kan man kode efter bestemte ord eller udsagn eller kode efter bestemte temaer. I analysen af denne undersøgelses data anvendes kodning på temaer.

4.4 Etiske overvejelser

I udformningen af undersøgelsen har jeg gjort mig en række etiske overvejelser. For det første har jeg undersøgt, hvordan jeg bedst muligt sikrer at interviewpersonernes oplysninger ikke bliver kompromitteret. Jeg har kommunikeret med dem fra min AAU-mail gennem Outlook til deres studiemails, med undtagelse af en som har skrevet via sin arbejdsmail. Ifølge hjemmesiden for informationssikkerhed på Aalborg Universitet, så er informationerne automatisk krypteret under forsendelsen, når man sender mails via AAU-mail gennem Outlook, hvilket betyder at transporten er sikker. Der er dog ikke garanti for at informationerne er sikrede, hvis modtageren ikke bruger en sikker e-mailtjeneste (Informationssikkerhed Aalborg Universitet, 2025), men ved at kommunikere med interviewdeltagerne gennem deres studiemails

og arbejdsmails burde der ikke være risiko for dette. Til interviewene der foregår online, har jeg undersøgt, hvilke sikre interviewmuligheder der findes. Her kan man benytte Zoom, men for at sikre at fortrolige informationer beskyttes, er der en række forbehold, som man skal tage højde for: 1) man skal kun bruge AAU's egen instans af Zoom Workplace, 2) man skal benytte møde-adgangskode, når man opretter AAU Zoom-mødet og kun dele den med deltageren i interviewet, 3) altid benytte den nyeste version af klient-softwaren (AAU IT Services, 2025). Til at transskribere interviewene har jeg benyttet mig af online-tjenesten TurboScribe, som ligeledes er en krypteret transskriptionsservice, og derfor sikker at bruge.

For det andet har jeg sørget for at interviewpersonerne vidste hvad de gik ind til, både i forhold til hvad undersøgelsen handler om og hvilke rettigheder og muligheder, de har. Blandt andet i forhold til at trække deres samtykke tilbage, stille spørgsmål før, under og efter interviewet, samt hvilke klagemuligheder de har. De har alle forud for interviewene udfyldt en samtykkeerklæring (se bilag 3), hvori det fremgår hvilke personoplysninger der behandles i forbindelse med undersøgelsen og hvilke af disse der vil fremgå af specialet.

Det har også været en etisk overvejelse hvordan interviewpersonerne kunne blive påvirket af processen. Selvom overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet ikke umiddelbart er i kategorien af følsomme emner, så er det svært at forudsige hvilke andre emner der kan dukke op i løbet samtalen, som er af mere følsom karakter, og hvordan en person reagerer på dette. Jeg er derfor opmærksom på at få afstemt det med interviewpersonerne, før vi bevæger os ind på mere sårbare emner og generelt være opmærksom på deres reaktioner og velbefindende gennem hele processen.

5. Analysefund

I dette afsnit redegøres der for undersøgelsens resultater. Afsnittet er opdelt i tre hovedafsnit der belyser henholdsvis de håb (5.1.), bekymringer (5.2) og forventninger (5.3.) som de unge har til deres kommende arbejdsliv.

5.1 Håb

De håb som interviewpersonerne har til deres kommende arbejdsliv kan beskrives i forhold til seks forskellige dimensioner hhv. 1) *arbejdets formål*, 2) *arbejdets*

indhold, 3) kollegaer og ledelse, 4) den af arbejdet afledte identitet, 5) arbejdsbetingelser og 6) økonomiske gevinster.

5.1.1 Arbejdets formål

Det beskrives af flere interviewpersoner, hvordan formålet med deres arbejde er at kunne *gøre en forskel* med arbejdet. For nogle af interviewpersonerne kunne dette formål indfries gennem at bidrage til at *gøre en forskel for de mennesker, de er i berøring med i arbejdet*:

Om så jeg kan observere det i mine klienter, eller i mine kolleger. At jeg faktisk har en funktion på min arbejdsplads, som er betydningsfuld.

Og professionelt, der er en meningsfuld relation, hvis jeg kunne hjælpe andre videre.

... fordi der er der i det mindste, at hvis du så har haft noget socialt kontakt med nogen, som er mere end bare at sige hej i kassen, så kan man være sådan, okay, men jeg har gjort en forskel for nogens dag.

Andre håber at kunne *gøre en forskel på et organisatorisk plan*:

... og det er måske mere der hvor jeg ser en kæmpe mulighed for mig ikke at være et 'deathsquatch' til at gå ind og få udskiftet alle med AI, men at få optimeret de arbejdsroller der kan være, men så også være med til at skabe nye jobroller.

... det er sådan meget forandringsledelse og det tror jeg der er en kæmpe værdi i, hvordan man faktisk skaber den forandring så den giver mening.

Mens andre igen håber, gennem et kommende arbejde, at *kunne gøre en forskel på et samfundsmæssigt plan*:

Og så vil jeg rigtig gerne arbejdet med ligesom at have indflydelse på nogle strukturer i samfundet, der gør at flere mennesker har mulighed for at få det bedre på det niveau.

Det giver mig en god følelse, både en følelse af, at jeg faktisk kan bidrage til samfundet, men også, jeg tror, det får mig til at få det godt indeni.

5.1.2 Arbejdets indhold

I forhold til håb til indholdet af et kommende arbejde fremhæver flere af interviewpersonerne, at de håber på at få et job med gode *udviklingsmuligheder*. Tre af interviewpersonerne lægger særlig vægt på udviklingsmuligheder i form af *at arbejde sig op i en organisation*:

... med den mængde arbejde jeg ligger i mit arbejde, der tror jeg også at jeg har en forventning om, eller en forhåbning om at arbejde mig opad og ligesom vise mig. Jeg kan godt lide at jeg ligesom går trin op i en virksomhed, så jeg ikke føler at jeg sidder i status quo. Der skal være noget progression, der skal være nogen arbejdsopgaver der ændrer sig med tiden.

Jeg tror at på sigt ville føle en form for succes ved at være i en form for lederstilling ...

Mens en anden lægger mere vægt på den *personlige udvikling* som arbejdet kan tilbyde:

Det er måske, at det er et arbejde, der gør, at jeg faktisk har motivation til arbejde. At jeg kan føle, at jeg bruger mig selv, og at jeg lærer noget nyt.

Flere af interviewpersonerne giver ligeledes udtryk for håb om *at mestre et kommende arbejde*. For to af interviewpersonerne handler det især om at mestre arbejdet i en grad, så de bliver *set som dygtige og erfarne af deres kollegaer*:

Det er at jeg både har en stilling hvor jeg ikke er den nye, men hvor jeg faktisk er den der er erfaren og kan vejlede andre, fordi jeg selv har et så stærkt fagligt fundament og jeg kan have noget ansvar hvor det måske mig der skal delegere nogle opgaver videre i stedet for at være underlagt andre der skal delegere opgaver til mig.

Og så tror jeg også, at det er meget bekræftende for mig, i takt med at man får lidt mere erfaring, at man får lidt mere anerkendelse, måske at være den der bliver spurgt fremfor, at jeg skal spørge en anden. Det giver sådan en form for selvtillid og selvsikkerhed også personligt.

For en anden af interviewpersonerne handler mestringen især om at have oplevelsen af at lykkes med arbejdsopgaverne:

Og så arbejdsopgaver der er overkommelige både med at der ikke er alt for mange, så du aldrig nogensinde kan nå bare lidt af hvad du skal nå, men også at opgaverne ikke er så svære at man ikke kan få dem gjort. Altså, det må gerne være tilfredsstillende. Du ved det der med at sidde og struggle lidt med det, men at kunne nå frem til en løsning.

Alle interviewpersonerne giver udtryk for gerne at ville have *et arbejde der ikke føles som et arbejde*. Hvilket kommer til udtryk i udsagn som:

Men jeg synes jo for eksempel, at det er sjovt at sidde med sådan nogle gådespil og jeg er med på, at det er et arbejde, og at det ikke er helt det samme, men hvis jeg kan få noget, der gør lidt det samme, så opnår jeg noget glæde og noget velvære ved det.

Og så tænker jeg, at det oplagte ville være, at hvis jeg trives så meget i det og hjælpe andre på den måde, så vil jeg jo gerne arbejde med det. Fordi så føler jeg måske ikke så meget, at jeg går på arbejde. Så ville jeg også kunne se mig selv i det i mange år, fremfor at jeg bliver træt af det meget hurtigt.

Hvis du kan arbejde med dine hobbies, så er det ikke et arbejde, er det ikke det man plejer at sige?

5.1.3 Kollegaer og ledelse

Alle interviewpersonerne giver udtryk for at de håber at kunne *have det godt socialt på en kommende arbejdsplads*, hvor både gode kollegaer og god ledelse er vigtigt. Dette kommer til udtryk i udsagn som:

Har man det godt socialt sammen, arbejder man godt sammen, og det giver nogle resultater. Og jeg tror også, altså medmindre det er noget man er meget passioneret omkring, så tror jeg også at arbejdsmoralen hurtigt bliver devalueret uden det sociale, det vil den i hvert fald gøre for mig.

... godt kollegaskab, hvor jeg ved, at vi har hinandens ryg, eller hvor vi i hvert fald trives med vores samvær. Og en god ledelse, der er god til at tage hånd om nogle problemer, vi måske ikke selv kan løse. Så jeg tænker

meget generelt, at de sociale relationer, der er, at de fungerer og at de er positive. Det er rigtig vigtigt for mig.

Det ville være en god omgangstone og gode kollegaer. At man kan få hjælp, og at man kan joke lidt, og at der ikke er sådan noget med at blive holdt udenfor eller sådan nogle mærkelige grupperinger. Og en okay ledelse som ikke er nasty og som anerkender en som medarbejder.

Flere af interviewpersonerne lægger særligt vægt på at det er vigtigt for dem at få *anerkendelse for deres arbejde*:

Respekt og anerkendelse på arbejdet, det vil også helt klart for mig være ideelt og være noget jeg stræber efter.

Jeg har det meget sådan, at hvis jeg ikke får anerkendelse for det jeg laver, så demotiverer det mig ekstremt, så kan jeg virkelig trække håndbremsen og sige det her, det er ikke mig. Og det er ikke noget der skal ikke ske særlig mange gange og det skal ikke ske over særlig lang tid før jeg aktivt prøver at søge noget andet.

En af interviewpersonerne lægger vægt på at *gode kollegaer er vigtigt i opstartsfasen*:

Og så kunne jeg godt tænke mig at være på et team i stedet for bare at være en enkelt person der skal stå for noget selv, men lige have nogen til at hjælpe med at komme i gang som nyuddannet, at der er nogen, der forhåbentlig kan lære en op, der er nogen at spare med, at jeg ikke står som en ansvarlig for alting til at starte med.

Mens en anden af interviewpersonerne fremhæver at *kollegaer bliver vigtigere senere i arbejdslivet end til at starte med*:

Jeg synes det er meget vigtigt, at man har gode kollegaer, eller man har en virksomhed, hvor der er et godt netværk af kollegaer. Men jeg ved også her i starten, der betyder det måske ikke nær så meget for mig, som det måske gør senere hen, hvor at der har man måske lidt mere tryghedsbehov i jobs. Der er jeg villig til at lave et kompromis. Fordi, jo, man er på arbejdspladsen for at hygge sig med kollegaer, men det er ikke mit alfa og omega her i starten.

Der er dog forskel på hvor meget interviewpersonerne ønsker at *det sociale liv på arbejdspladsen flyder sammen med privatlivet*. En giver udtryk for et ønske om at arbejdslivet afspejler det sociale liv, som personen har oplevet på universitet ved *ikke at være for opdelt*:

Det er også en af de grundene til at jeg har skiftet fra det offentlige, for når du kommer ud i kommunerne, så sidder de der jo Grete og Bente klokken 8, går hjem klokken 16, hvor de måske lige har snakket med hinanden over frokost. Så er det næsten et helt parallelt liv på arbejde og så privat. Altså det synes jeg også er det gode ved universitetet, at det føles ikke som et parallelt liv, altså fra universitetet til privat.

Mens en anden af interviewpersonerne modsat giver udtryk for et ønske om i højere grad at *kunne adskille arbejdsliv og privatliv*:

Jeg tænker, at det er meget firkantet, at man har sin private identitet, og så har man sin professionelle identitet. Og så tænker jeg, at den professionelle identitet, den skal man lige finde. Og så i forhold til hvor meget privat bringer man så ind i det professionelle, hvor meget har man lyst til at blande det også.

5.1.4 Den af arbejdet afledte identitet

Flere af interviewpersonerne giver udtryk for at den afledte identitet, de kan opnå gennem arbejdet, er vigtigt for dem. To af interviewpersonerne giver udtryk for et håb om, at et kommende arbejde er forbundet med noget *prestige*:

Så synes jeg også, at det er fedt, hvis man kan sige, at man er ved noget, der har lidt prestige.

... i starten tænkte jeg at jeg gerne ville være børnepsykolog, jeg tror måske fordi der lå en eller anden prestige i det.

To af interviewpersonerne håber på at kunne *være stolte af deres arbejdsplads*, og at kunne stå inde for arbejdspladsen, når de fortæller andre om, hvor de arbejder:

Jeg kan godt lide, at jeg på en eller anden måde føler at jeg kan være lidt stolt af min arbejdsplads og at sådan det her med "os hos - indsæt arbejde". Så det ikke bare bliver noget jeg bare gør, fordi jeg skal have et arbejde. Jeg kan godt lide at det ligesom er noget jeg kan være lidt

stolt af eller føle at det sådan er lidt "ja, jamen jeg arbejder jo hos dem her og det, vi gør, det er det her"

Jeg skal kunne se mig selv i det. Jeg har meget svært ved at se mig selv arbejde med at udvikle våben. Det er en branche, jeg vil være lidt skeptisk overfor. Det er vigtigt, at jeg kan se mig selv over for folk forklare hvad jeg arbejder med.

5.1.5 Arbejdsbetingelser

Et emne der også fylder meget for interviewpersonerne, er kommende arbejdsbetingelser. Alle interviewpersonerne giver udtryk for et håb om arbejdspladser med *fleksible arbejdsformer*. Det kommer blandt andet til udtryk i udsagn som:

... altså fleksibilitet tror jeg også vil betyde meget for mig (...) at man kan strukturere sin tid selv. Altså så kan det være man hellere vil møde klokken 7 og så gå hjem klokken 15, eller møde klokken 8 og så gå hjem klokken 16. Altså hvis du selv kunne bestemme det og sådan noget, det ville være fedt (...) jeg har heller ikke noget problem med at arbejde lidt om aftenen, hvis man så kan komme ud og dyrke noget motion om morgenen, som kan holde en frisk resten af dagen.

Jeg kunne godt se fordelene ved at have måske nogle timer i psykiatrien hvor jeg faktisk kan have noget ansvar, men også kollegaskab, og så på deltid i egen praksis, hvor jeg har egne klienter og derfor kan styre min egen tid og på en måde også økonomi, noget selvstyring indover, men hvor jeg stadig ikke bliver for selvstændig sådan at jeg ikke har nogle kollegaer, så det vil måske være en gylden middelvej, der ville være mit ideelle, men begge to vellønnede med sådan god klientbasis.

På trods af håb om fleksible arbejdsbetingelser giver tre af interviewpersonerne udtryk for, at de håber på at kunne blive på den samme arbejdsplads i mange år ad gangen for at opnå *stabilitet i arbejdslivet*. Det kommer blandt andet til udtryk i et udsagn som:

Jeg har en forhåbning om, at jeg ikke kommer til at skifte ret meget. Jeg vil vel helst starte et sted, og være der i nogle år frem. Måske fem eller otte år frem (...) Jeg søger også lidt den der stabilitet, at de næste mange år frem, der ved jeg præcis, hvad jeg skal. Jeg finder fodfæste i ting og

får en rutine. Det kunne jeg godt tænke mig. Så bliver der lidt mere stabilitet i mit liv.

Der er forskel på, hvad interviewpersonerne forbinder med en *god balance mellem arbejde og fritid*. For tre af interviewpersonerne er det vigtigt for dem, at *arbejdet ikke fylder for meget*:

Den gylden middelvej det ville være at jeg arbejder for at leve, jeg lever ikke for at arbejde, men hvor jeg sådan har en god solid løn, men uden at det går for meget på kompromis med min tid med familie og alle de andre ting jeg også gerne vil for jeg vægter mit sociale liv og familie og sådan noget meget højere end jeg gør med arbejde, men jeg vil stadigvæk gerne have succes, så det er lige med at finde den gode balance.

Og så kunne det være fedt med et job, hvor man måske havde fri, når man havde fri (...) Og så vil jeg ikke have lyst til at arbejde mere end de her 37 timer. Jeg vil gerne have at arbejdslivet ikke er hele livet. Det kommer til at blive en stor del, fordi det er et af de steder man har mest på en dag, men jeg vil gerne have tid og overskud til at være sammen med venner og have tid til træning og kreative projekter og sådan nogle ting.

Det er et job, der ikke er fuldtid, men måske lidt færre timer. Så der vil være lidt mere plads til work-life balance, eller lidt mere plads til livet (...) jeg vil rigtig gerne rejse lidt mere, se noget mere af verden, se nogle flere kulturer. Og så måske også bare, altså jeg er lidt af en livsnyder. Jeg elsker små eventyr og få så meget ud af livet, som muligt.

For de to andre interviewpersoner tiltaler det dem *at arbejdet fylder meget* i deres liv:

Altså der er mange firmaer i IT-branchen, hvor der er sådan næsten lidt "Wolf of Wallstreet"-stemning. Vi har gennem studiet været ude i et firma, hvor de har en racerbil midt inde i deres kontor og de har fredagsbar og alle mulige sociale aktiviteter. Det tiltaler mig. Altså jeg tror at IT-branchen der er mange steder, hvor der er fart på, i hvert fald i det private. Især i de store konsulenthuse. Det er meget en svingdørsbranche, at det er 100 procent arbejde og 100 procent arbejde hele tiden. Det er rent darwinisme, altså survival of the fittest.

... for nogle uger siden, havde jeg 40 timer om ugen, ved siden af mit studie, og det må gerne være højere end det. Jeg vil ikke have noget imod, hvis jeg havde 60 plus timer om ugen.

De giver dog begge udtryk for at deres *prioriteringer kan ændre sig senere*:

Den største faktor, der vil spille ind på mængden af timer, det vil selvfølgelig være sådan noget som, hvis man får børn. Så vil jeg gerne kunne bruge tid med mine børn, men også arbejde så jeg kan forsøge familien.

Fordi du når jo også et niveau, hvor du tænker, som jeg også har en idé om med mit liv, at nu har du været ude, og nu har du måske på 10 år haft 4-5 forskellige stillinger, så kan det være, det kan være man har familie og bil og hus og hele moletavsen, så kan det godt være at man bare lige, altså, ro på.

Samme to interviewpersoner giver ligeledes udtryk for, at incitamentet til at arbejde meget er noget, de har fra deres *forældre som også har arbejdet meget*:

Min far. Han har også altid arbejdet en masse. Hvis han har en opgave, så bliver han også bare ved.

Nu kom jeg også fra et hjem, hvor jeg har en mor, der er selvstændig og sidder højtstående inde ved et arkitektfirma, så har jeg altid været vant til at mit idol er min mor, og så har jeg altid set hende arbejde ekstremt meget. Og det har også motiveret mig til at arbejde ekstremt meget, så jeg har fået lidt samme mentalitet. Og det ved jeg ikke, om det er en negativ ting, eller en positiv ting, det er jo bare sådan, jeg er vokset op, og jeg tror også, det er det, der ligesom har sat spor i mig.

5.1.6 Økonomiske gevinster

Alle interviewpersonerne håber på et arbejde, der sikrer dem en *stabil økonomi*. For to af interviewpersonerne er økonomi ikke uden betydning, men *af lavere prioritet*:

Altså, hvis jeg kan leve for det. Jeg er ikke et luksusdyr. Hvis jeg har til forbrug og mad og sådan noget. Jeg levede kun på SU det første halve år af studietiden, og det kunne sagtens lade sig gøre.

Så selvfølgelig er det dejligt, hvis man bliver betalt godt. Men det er ikke noget, der spiller en rolle for, hvilket job jeg vil vælge.

For de tre andre fylder håbet om en god økonomi mere, da det kan blive *adgangsgivende til bestemte fremtidsmuligheder*:

Jeg har ikke lyst til at være økonomisk begrænset. Jeg vil gerne kunne give mine børn de ting jeg ikke slev kunne få for eksempel muligheden for efterskole og højskole og udlandsophold og alle mulige ting som koster mange penge (...) og jeg vil bare gerne have, at hvis jeg vil købe en dyr taske, så gør jeg det, fordi penge ikke er noget problem, og at hvis det er at mine børn vil på udlandsophold, så gør vi det, fordi penge ikke er et problem sådan i det større perspektiv.

Jeg gad selvfølgelig godt have en løn, der som minimum matcher vores lønstandard (...). Det sagt, så ved jeg også til min første jobsamtale og lønforhandling, at der vil jeg bruge for eksempel min karakter som et leverage point til at komme højere op og så sige, at jeg faktisk er hurtig til at sætte mig ind i ting. Så løn forholdsvis, altså til standarden, og hvis ikke over, jeg vil i hvert fald aktivt prøve at gå over standarden.

5.2 Bekymringer

De bekymringer, som interviewpersonerne gør sig i relation til deres kommende arbejdsliv, vedrører henholdsvis *arbejdets indhold, arbejdsbetingelser, kollegaer og ledelse*, samt *overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked*.

5.2.1 Arbejdets indhold

Lige som at interviewpersonerne har bestemte håb til, hvad et kommende arbejde skal indeholde, har de ligeledes nogle bekymringer omkring indholdet af et kommende arbejde. Fire af interviewpersonerne giver udtryk for bekymringer for at få et *kedeligt eller understimulerede arbejde*, hvilket blandt andet kommer til udtryk i udsagn som:

Og også hvis det er noget, hvor der hverken er menneskelig kontakt eller noget sådan stimulerende. Så for eksempel hvis jeg skulle bruge 37 timer om ugen på at sidde ved kassen et eller andet sted, så ville det blive røv-kedeligt (...) hvis det for eksempel var i Netto eller sådan noget, hvor man ikke har en interesse i det, der skal sælges. Jeg vil virkelig kede mig

og vil sådan, du ved, tage hjem og være sådan træt og brugt, fordi det bliver jeg af at være afsted.

... jeg havde en idé om også mens jeg studerede politik og administration og også den gang jeg startede på IT-ledelse at jeg måske gerne ville ud i det offentlige. Det kan jeg faktisk godt mærke på, jeg ved ikke om man skal sige mit ambitionsniveau, men på et, "jeg gider ikke gå hjemme og lave kedelige opgaver"-niveau, at måske det private var en bedre idé (...) I det private, der kan du sige: "det her keder mig, kan jeg lave noget andet?". Så kan du komme over og arbejde med det. Det giver fint mening, synes jeg, også i forhold til at man ikke sidder med de samme arbejdsopgaver hele tiden og begynder og kede sig.

5.2.2 Arbejdsbetingelser

Flere af interviewpersonerne beskriver hvordan de har valgt at søge nye muligheder med deres uddannelse, fordi de var *bekymrede for om de kunne holde til at blive på det jobspor, de først havde tænkt at følge:*

Og så fordi jeg har haft nogle mentale udfordringer med noget angst og nogle ting, så jeg er heller ikke helt sikker på om jeg er robust nok på nuværende tidspunkt til at stå i en underviserrolle.

... at jeg måske skulle tilbage til at arbejde som socialrådgiver og lige som tage det skridt tilbage, som jeg egentlig gerne vil væk fra.

Alle interviewpersonerne svarer dog afkræftende, når de bliver spurgt ind til om de er bekymrede for om de kan holde til vilkårene i den branche de gerne vil ind i. Flere giver udtryk for, at de er bevidste om, at arbejdsvilkårene kan være hårde eller stressende, men at de ikke er bekymrede for, at de ikke selv at kan holde til vilkårene:

Ja, altså det er ikke det jeg er mest bekymret for (...) altså det er en kultur, dem der kan det, de er der, og dem der ikke kan det, de ryger meget hurtigt ud.

Jeg hører, at i psykiatrien har de meget travlt, så jeg tror også jeg skal være opmærksom på, at det ikke er sikkert, at jeg kan nå det hele (...) Så jeg er ikke sådan super bekymret for det, men jeg er stadig opmærksom på at det er noget der kan blive stressende.

Der er flere af interviewpersonerne som udtrykker bekymring omkring *den teknologiske udvikling* som de forventer at møde i det kommende arbejdsliv. Flere udtrykker forbehold omkring *tekniske risici*, som i følgende udsagn:

Til gengæld vil der jo også være nogle nye risici, som virus og ting der gør at det bryder med GDPR og de sikre systemer. Så det vil kunne skabe en frygt i mig for at jeg ikke overholder det etiske og det juridiske i det.

To af interviewpersonerne udtrykker forbehold specifikt omkring *AI teknologier*:

Jeg er lidt nervøs med AI (...) Jeg synes det er lidt en skræmmende ting, hvor mange ressourcer det virker til at bruge (...) og også med hvad for noget information der bliver indhentet omkring forbrugere på diverse teknologiske platforme, om man vil have det eller ej. Men også måske heller ikke at være helt enig i den teknologiske udvikling, for eksempel det her med AI, at der er noget af den begejstring der er omkring det, hvor jeg er sådan, okay men måske skulle vi lige slå koldt vand i blod og lige få kigget på, hvad det egentlig for noget.

Jeg har set, hvad chat-GPT gør ved folk. Jeg underviser også i gymnasier og folkeskoler. Altså det gør tingene nemmere, men jeg tænker også at det udviser den der kontrol om, at man skal tænke selv (...) det synes jeg i hvert fald man kunne se ude i gymnasier og folkeskoler, at det er blevet sådan et værktøj, man åbenbart bruger, hvis der bare er det mindste spørgsmål. Altså man har ikke nogen kritisk sans længere.

Flere af interviewpersonerne giver udtryk for, at de er bevidste om risiciene ved, at teknologien kan overflødiggøre jobfunktioner, men uden at være bekymrede for, at deres egne jobroller bliver overflødiggjort i fremtiden, hvilket kommer til udtryk i udsagn som:

Ja, det er ikke noget, jeg ligger vågen over, som der er mange andre studier der gør.

Altså konsulentrollen er jeg måske ikke så bange for. Det er jo stadig fra menneske til maskine, og fra maskine til menneske, vi arbejder med og den kobling kan jeg ikke udviske. Men altså jo, der er jo også mange, der måske tager en mere teknisk tilgang til IT-ledelse, som måske, ja, hvor der måske er lidt ballade.

Man kan jo så også flippe den og sige er jeg nervøs for at jeg kommer til at blive erstattet på en eller anden måde? Og det er jeg ikke, fordi jeg lærer så meget om det bagvedlæggende, så jeg også er med til at kunne udvikle AI (...) Jeg sidder ikke og sveder så meget, som der måske er andre der kunne gøre. Min jobrolle, ønskværdige jobrolle, er ikke en der 1:1 kan overtages af en chatbot for eksempel, eller en robot der skal sidde og gøre noget om og om igen.

5.2.3 Kollegaer og ledelse

Når det kommer til bekymringer omkring ledelse og det kollegiale på en kommende arbejdsplads er det lidt forskellige ting der bekymrer interviewpersonerne. To af interviewpersonerne er bekymrede for at opleve *dårlig ledelse eller ikke at have det godt med kolleger*:

... jeg vil gøre mit for at lande godt socialt, men alligevel er der jo risikoen for, at jeg ikke gør det.

Og med en dårlig ledelse, der ikke lytter eller er åben for forslag for forbedringer. Eller hvis man har nogle bekymringer, eller på den måde ikke lytter. Og med et dårligt sammenhold i kollegaskabet. Det tror jeg måske vil være det allerværste faktisk. Det med at kollegaerne ikke er hjælpsomme overfor hinanden og ikke bakker hinanden op, men er helt kolde eller og ikke rigtig viser interesse for en som person. Eller selvfølgelig i værste fald er nedladende eller bagtaler.

To af interviewpersonerne giver udtryk for bekymring over *om de bliver taget seriøst som nyuddannede* på deres kommende arbejdsplads:

... for eksempel nu hvor jeg skal starte som nyuddannet snart, så det der med at blive set ned på som en lille uerfaren en, og ikke blive taget seriøst. Det er nok det værste scenarie for mig.

Man kommer jo ud og er ny fra studie, men jeg har jo også på det tidspunkt 3,5 år erfaring fra en anerkendt dansk virksomhed, så jeg synes det bliver spændende at se, hvor seriøst man bliver taget. Man kan jo godt være bekymret for hvor seriøst bliver man taget, og om man har de muligheder man gerne vil have.

En af interviewpersonerne er bekymret for *om arbejdet kommer til at fylde for meget*, og at personens sociale omgangskreds således kun er på arbejdet:

... fordi det kan godt virke lidt skræmmende at skulle bruge næsten størstedelen af sin dag, af sit liv, på arbejde. Og ligesom være lidt fastlåst i det. Og også kun have sin identitet et sted, at så er man sit arbejde eller så har man sin sociale omgangskreds på arbejde, men hvad så med uden for arbejde?

Mens to af interviewpersonerne allerede har ændret deres karriereplaner af frygt for *ikke at få deres sociale behov opfyldt*:

... det er også en af de grundene til at jeg har skiftet fra det offentlige, for når du kommer ud i kommunerne, så sidder de der jo Grete og Bente klokken 8, går hjem klokken 16, hvor de måske lige har snakket med hinanden over frokost. Så er det næsten et helt parallelt liv på arbejde og så privat.

Ja, altså jeg har fået flere refleksioner omkring det der med at godt kan blive ensomt over tid at have sin egen praksis (...) men jeg tror generelt at jeg blev opmærksom på hov det kunne godt blive lidt ensomt ikke at have nogle kollegaer at kunne være sociale med udenfor arbejde også og der skal man virkelig trække på sine andre relationer som måske også har travlt.

Der bliver hos to af interviewpersonerne også udtrykt bekymring for, at det sociale på arbejdspladsen kan gå tabt i den *teknologiske udvikling*:

Jeg kunne godt forestille mig at der bliver flere onlinemøder. Især i forhold til hvis der er nogle møder internt i et team, at der er nok meget af det der vil være online. Jeg synes jo det altid er rarest, hvis man kunne mødes fysisk. Så man mister lidt det sociale i det, når flere møder bliver online.

Og sådan noget som Microsoft Teams og sådan noget. Altså det er jo fedt, det er jo superfedt, at man ikke skal møde på arbejde, fordi du har et møde på en time for at tage hjem igen. Men jeg synes også bare, at det er synd, at man ikke kan kigge hinanden i øjnene, når man ligesom har et møde sammen.

5.2.4 Overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked

Fire af interviewpersonerne giver udtryk for bekymring ved overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet. Bekymringerne handler primært om, hvordan de skal håndtere, hvis de ikke får et job umiddelbart efter endt uddannelse, hvilket har fået flere af interviewpersonerne til at *forholde sig til jobsøgning inden de har afsluttet deres uddannelse*:

Jeg har ofte overvejet, om jeg skulle søge job nu. For bare at være lidt på forkant og ikke risikere at stå uden job.

... jeg kan ikke gå uden job. Altså jeg søger i vilden sky lige nu, jeg håber, håber, håber virkelig man kan finde noget til den første august eller første september.

Jeg hører, at der kan gå otte måneder for at få sit første job, og det har skræmt mig lidt i forbindelse med at komme ud i arbejdet som psykolog, og så kigger jeg løbende nu her på jobopslag, fordi jeg hører, at nogen de er endda ude tidligt, og jeg vil gerne lægge mit navn ud, og sådan, at de ved, okay, hende har vi set eller hørt fra. Så derfor er der større sandsynlighed for, at jeg får noget bagefter.

Bekymringerne for ikke at få job hænger for tre af interviewpersonerne blandt andet sammen med *den økonomiske usikkerhed, som arbejdsløsheden medfører*:

... jeg er bange for virkelig at gå ned i opsparing, og stå uden særlig mange penge. Fordi jeg har de ambitioner, jeg har, om at jeg vil gerne have et flot drømmehus på et tidspunkt, og et par store flotte hunde, sammen med min kæreste. Der er nogle ting, jeg gerne vil arbejde mig mod. Og hvis min økonomi halter bagefter, så kan der være længere at nå hen til de andre mål, jeg har.

... fordi jeg skal flytte fra min lejlighed tre måneder efter jeg er færdig, så jeg skal finde et andet sted at bo, og så er det sådan gad vide hvad jeg har råd til, hvor lang tid skal jeg så være på dagpenge, hvilke typer lejligheder kan jeg have råd til på dagpenge, hvor skal jeg bo henne, hvis ikke jeg ligesom har et job til at styre mig i retning af, hvor hen i landet og også at det sådan.

Og for tre af interviewpersonerne går bekymringerne på, at de frygter, at det bliver *mentalt belastende af at gå uden arbejde*:

... jeg tænker at det kommer til at blive mentalt drænende, det der med ikke at have noget at lave og den der uvished med, hvor lang tid skal jeg gå i den her periode. Jeg kan godt klare, selv hvis der var nogen der var sådan, okay vi vil gerne ansætte dig om tre måneder eller seks måneder, hvis jeg bare vidste at så har jeg det her job jeg gerne vil i, så ville det jo være lidt mere sådan, okay så hygger jeg lidt rundt, fordi der er et slut-tidspunkt.

Jeg har også oplevet at være ledig i et år, efter jeg blev uddannet som socialrådgiver. Og jeg kunne bare mærke, at det trives jeg overhovedet ikke i. Det der med ikke at have noget at stå op til om morgenen. Altså jo, der var det en minimumskrav på to ansøgninger per uge, men det er jo også det, kan man sige og dukke op til nogle møder, men det er jo heller ikke hver dag. Så ja, jeg vil rigtig gerne have job. Både fordi, at så kan man komme ud med lidt mere økonomisk robusthed. Men også fordi rent mentalt, at det synes jeg går lidt ned, når jeg bare går herhjemme.

Bekymringerne for at stå uden arbejde, hænger for interviewpersonerne blandt andet sammen med at de er bange for ikke at få job på grund af *manglende kvalifikationer eller kontakter*:

Altså hvis nu man sådan havde haft lidt mere relevante studiejobs.

Så det er fordi der er nogen der ikke ser det der matematik eller ikke ser det som værende nok, hvilket jeg er virkelig fucking træt af at høre.

Men bekymringerne for ikke at kunne få job hænger også for flere af interviewpersonerne sammen med *vilkårene på jobmarkedet*:

Altså, man skal i hvert fald være heldigere nu, end man skulle i sidste uge.

... så jeg ryger i sådan en humanistbunke, hvor der så bare ikke er jobs. Og det ved jeg jo ikke, hvor meget der egentlig er for humanister, men at det er ligesom den man hører nogle gange, at det er svært for humanister at få et job

Flere betoner at de er bekymrede for at stå uden job eller at få et job uden for det felt de drømmer om, fordi de er *bange for at spille deres tid*:

Jeg vil helst bruge det, jeg har lært, og ikke spille min tid.

... hvor meget tid jeg skal føle at jeg måske spilder på et område der ikke er præcis den vej jeg vil.

Altså jeg har så mange ambitioner i livet, også i det sociale, om at få hund og komme i rækkehus, og få bil, og så er det lige, hvilket tempo, hvornår kan jeg regne med at nå derhen.

Flere af interviewpersoner giver desuden udtryk for at de på forskellige måder forsøger at holde deres muligheder åbne, fordi de er bekymrede for at *blive begrænsede i deres de valgmuligheder på jobmarkedet*:

Jeg føler mig ikke usikker men jeg vil gerne kunne knokle igennem akademisk, så jeg ikke begrænser mine muligheder.

Så det der med at specialisere sig inden for et bestemt område, der føler jeg, at jeg hurtigt bliver fanget. Og mister måske evnen til at specialisere mig inden for flere forskellige ting.

... det er nok er en proces, men tror også det kan være rigtig fint at man så har nogle forskellige muligheder.

5.3 Forventninger

Af forventninger til det kommende arbejdsliv udtrykker interviewpersonerne særligt forventninger om, hvilke *arbejdsbetingelser* de kommer til at opleve og at *det bliver hårdt at starte i arbejde*. Derudover har de en række forventninger til hvem eller hvad der kan bringe dem længere væk fra eller tættere på henholdsvis det arbejdsliv de håber på, og det arbejdsliv de frygter. Med andre ord hvilke forventede *løsningsstrategier* de unge har.

5.3.1 Arbejdsbetingelser

Alle interviewpersonerne har en forventning om at arbejdet kommer til at fylde uden for arbejdstiden. For tre af interviewpersonerne vil de *forsøge ikke at lade arbejdet fylde i fritiden*, hvilket kommer til udtryk i følgende udsagn:

Jeg tror helt sikkert at det kommer til at fylde, nogle dage mere end andre.

Jeg tror det vil komme til at fylde, forhåbentlig vil jeg kunne træne mig selv til at det ikke gør det, men det vil være noget jeg skulle arbejde bevidst på og sørge for at skabe afgrænsning mellem arbejde og privatliv.

Jeg har lidt en forventning om, at det kommer nok alligevel til at være sådan, at når jeg kommer på arbejdet, at jeg ikke helt kan lægge det fra mig især i starten, men jeg bestræber mig på at skille de to ting ad og være til stede der hvor jeg er, uden at blande det for meget sammen.

Der er for to af interviewpersonerne en forventning om at *det bliver svært ikke at lade arbejdet fylde, hvis der er uafærdige opgaver:*

Hvis jeg kender mig selv ret, så vil jeg helt sikkert komme til at arbejde over og også tage det med hjem og arbejde videre der hvis muligt, for at vide at jeg har uafærdigt arbejde, det er jeg rigtig dårlig til, jeg kan ikke være i det. Så jeg vil rigtig gerne have at den opgave jeg er blevet tildelt at den også bliver afsluttet, og selvfølgelig også så hurtigt som muligt. Så jeg tror nok jeg har nogle ret høje forventninger til mig selv, i forhold til at jeg gerne vil nå det hele, og så er det okay for mig at det bliver på bekostning af min fritid.

Der er nok risiko for at jeg ville bebrejde mig selv for ikke at kunne følge med, og hvis jeg blev træt af det og følte at det var uretfærdigt, så ville jeg nok gå til min leder og sige, at jeg har simpelthen for meget på min tallerken, men jeg tror der ville gå noget tid, før jeg gav mig til kende omkring det, jeg ville først presse mig selv afsted, fordi måske var det mig der ikke var hurtig nok eller effektiv nok.

To af interviewpersonerne har en forventning om at *arbejdet kan komme til at fylde uden for arbejdstiden, men ser det ikke som et problem:*

Jeg tror at IT-branchen, altså man kan godt parkere det, men jeg tror også virkelig, at det er der, hvor mails de ryger i indbakken på et hvilket som helst tidspunkt (...) Hvis det bliver for meget, skal man huske at sige fra, men, og det er måske også et skulderklap til mig selv, men når jeg arbejder, så synes jeg også godt at jeg kan arbejde mere end der

forventes af mig, for hvis man laver noget der er interessant, så kan ni timer jo også føles som syv timer.

Hvis det så ændrer sig på en arbejdsplads og man føler sig hjælpeløs og der er kollegaer der ikke kan komme og hjælpe en, jamen så skal man måske snakke om, jamen er det det rigtige, sidder jeg med det rigtige. Jeg føler at så er det en indikation af, at enten er det udenfor ens kompetencer eller så er det uden for ens område af interesse, hvis man har en interesse for noget, så føler jeg, at man brænder for at lære om det, og så kan det jo godt være at det er der man sidder de ekstra ti timer den uge, fordi man prøver at knokle sig ind i et område, man har sat sig for eller er blevet sat til.

Interviewpersonerne har alle en forventning om at *teknologi kommer til at påvirke deres kommende arbejdsliv i et eller andet omfang*, hvilket kommer til udtryk i udsagn som:

Teknologi kommer til at påvirke alles arbejdsliv om man vil det eller ej. Især når man ser AI komme længere frem og man kombinerer robotteknologi med AI, der er et hav af nye muligheder.

Jamen, jeg tænker det kommer til at påvirke en del egentlig.

Alle interviewpersonerne har en forventning om at *teknologi kan lette arbejdsopgaver i fremtiden og gøre arbejdet mere effektivt*, hvilket blandt andet kommer til udtryk i udsagn som:

Det vil påvirke mig på den måde at jeg kommer til at have et højere output, jeg kommer til at være meget mere produktiv.

Hvis man kan få det brugt rigtigt, så kan det jo gøre nogle arbejdsopgaver lettere, så man så har bedre tid til at få kig på noget af det som så forhåbentlig er mere spændende eller mere udfordrende så nogle af de her rutineting kan uddelegeres til noget teknologi som gør det hurtigere og måske også bedre, fordi det kommer ikke til at kede sig undervejs, det kommer ikke til at lave tastefejl og sådan nogle ting. Så det tænker jeg egentlig at det kan teknologien nok mange steder egentlig altså bruges til at optimere nogle processer, så vi kan få hænder og hoveder til at lave andre ting.

5.3.2 Det bliver hårdt at starte i arbejde

Forventningerne om hvorfor det bliver hårdt at komme i gang med arbejdslivet er lidt forskellige interviewpersonerne imellem. Flere af interviewpersonerne giver udtryk for at de forventer at komme til at opleve *faglig og personlig usikkerhed i starten*:

Men jeg forventer, at det første halve år, trekvart år måske, tænker jeg, at det bliver måske lidt usikkert og lidt utrygt, og det er bare noget, jeg skal igennem. Jeg synes også, at nu hvor jeg har læst i ret lang tid, og ligesom skal ud at arbejde rigtigt for første gang, så er det en ret stor livs-omvendelse, synes jeg.

Så jeg tænker at jeg kommer til at være enormt usikker i noget tid og kommer sgu nok til at græde en del derhjemme.

Jeg tror, at når jeg forestiller mig at komme ud på arbejdsmarkedet, så vil jeg nok, ende med at føle til at starte med, "hvad i al verden skal jeg gøre. Jeg er på bar bund. På dybt vand. Jeg er nyuddannet. Jeg har kun min praktik af praktisk erfaring at trække på" på den måde. Så jeg tror, at jeg vil være meget nervøs i starten, og føle, at jeg skal imponere dem, jeg arbejder sammen med, og leve op til et eller andet. At jeg ikke kan tillade mig at være uvidende.

Flere af interviewpersonerne giver også udtryk for at de forventer, at *det bliver en hård proces at starte på en ny arbejdsplads* og forventning om at *den nye sociale virkelighed på arbejdspladsen kommer til at kræve meget energi af dem i starten*:

Jeg forestiller mig at jeg kommer til at være enormt træt det første stykke tid, fordi det kommer til at kræve en del med nye mennesker, nye forventninger, nye opgaver, lige at spore sig ind på, hvad er den sociale omgangszone, hvad ligger der af værdier på den arbejdsplads.

Og måske også at endnu en gang skulle finde en ny identitet på arbejde. Det kan godt bekymre mig lidt, det tror jeg, at det bliver ret krævende.

Men alle giver udtryk om en forventning om at *komme til at trives i jobbet efter noget tid*, hvilket kommer til udtryk i udsagn som:

Så jeg tror, at først bliver det nok en meget krævende periode, en meget usikker periode, og det skal bare løbe ud, tænker jeg, og så bliver det jo

nok bedre derfra. Og så tror jeg, at jeg kommer til at trives ret meget i det, efter at jeg har fundet lidt fodfæste i det. Så tænker jeg, at jeg kommer til at nyde det lidt mere også. Så snart jeg ikke er helt ny længere. Så kommer jeg til at nyde at være i arbejdet og have noget at stå op til. Og så er der mennesker jeg kan hjælpe med noget.

Jeg tror at... jeg tænker, at det er uundgåeligt. Jeg bliver nødt til at gå igennem det, for at kunne vænne mig til det, så jeg får den erfaring, jeg skal bruge. For lige nu har jeg jo ikke ret meget erfaring at trække på, som vil give mig den her ro i sindet, og jeg kender ikke de klienter, jeg vil komme til at arbejde med. Men så snart det bliver lidt en rutine, så tror jeg, at jeg vil falde til ro, når jeg har lært personalet at kende, og jeg måske føler, at jeg falder på plads socialt også, så jeg kan hente noget socialt støtte på arbejdspladsen, og søge den støtte, uden at føle, at de ser ned på mig.

5.3.3 Løsningstrategier

Når det kommer til hvilke forventninger de unge har til hvem eller hvad, der kan bringe dem tættere på eller længere væk fra henholdsvis det arbejdsliv de håber på, og det arbejdsliv de er bekymrede for, er et gennemgående tema, at de har *store forventninger til deres egen indsats*. Det kommer både til udtryk gennem udtalelser om, at det er dem selv der er ansvarlige for at bringe dem tættere på det, de ønsker:

... jeg er ikke i tvivl om, at jeg nok jeg nå den vej, så længe jeg arbejder mig henimod den.

... altså det vi jo kræve at jeg på det her semester og i mit speciale, at jeg klarer det exceptionelt især i specialet, hvis jeg gerne vil ud i konsulent-virksomhederne.

Flere af de unge betoner ligeledes at deres personlige *netværk* spiller en rolle i at støtte dem i processen, men stadig med fokus på at de *selv er ansvarlige for at nå i mål*:

... jeg har et godt netværk, som bakker mig meget op i drømmene, og de ønsker jeg har. Så på den måde synes jeg, at de hjælper mig videre til. De støtter mig, rent psykisk i hvert fald, så jeg kan nå det mål, som jeg gerne vil.

... jeg tror mere det vil være sådan personlig støtte fra hjemmefront som kæreste og forældre og veninder, at det er der jeg vil sådan trække på og jeg kunne slappe af sammen med dem og måske kunnet generere noget mere motivation til den fremdrift jeg prøver at få, når det måske nogle gange bliver svært at holde sig selv i ørene til at være motiveret.

For flere af interviewpersonerne kommer det, at de selv er ansvarlige for at opnå det ønskede arbejdsliv, også til udtryk gennem en *stor selvbefejdelse, hvis de laver fejl:*

Jeg tror hurtigt, jeg bliver selvbefejdende, eller føler, at jeg ikke gør det godt nok. Så på den måde så er jeg også sensitiv i den forestilling om, at hvis folk giver udtryk for, at de ikke er tilfredse med det, så kommer jeg til at tage det ind og så betvivle, om jeg gør det godt nok. Og målet for mig er jo hele tiden at gøre det godt nok, hvad end det så er. Det er lidt mere en følelse.

Min hjerne er ikke helt god med at jeg laver fejl, fordi hvis jeg laver fejl, så hader alle mig og det er jo noget værre pis. Så at starte på et arbejde lige meget hvilket arbejde, så vil det være udfordrende, fordi man ved ikke det hele fra start af, så man kommer til at lave nogle ting der ikke er så smarte, og det kommer jeg til at hyperfixere på, når jeg så kommer hjem.

To af interviewpersonerne fortæller desuden, at der på deres uddannelser bliver vide-regivet et narrativ om at *det er deres eget valg, hvis de ikke har job bagefter:*

Og jeg tror egentlig, som også vores undervisere har sagt, hvis man sidder uden job efter, så er det mere en valg kontra, at det er noget der er bestemt for en.

Men vi er jo lovet guld og grønne skove på vores uddannelse, uha, der er masser af arbejde til os.

Når det kommer til spørgsmålet om hvem eller hvad der kan skubbe de unge i retningen af et dårligt arbejdsliv, udviser flere af de unge en *berøringsangst* ved emnet, der både kommer til udtryk ved en direkte italesættelse af, at det er et ubehageligt spørgsmål at forholde sig til, ved at undvige at svare på spørgsmålet, eller gennem beskrivelser af hvordan de forventer at undslippe den dårlige arbejdssituation. Dette kommer blandt andet til udtryk i udsagn som:

Jamen det er et virkelig godt spørgsmål. Fordi man forsøger selvfølgelig at undgå det med alt det man gør.

Hvis det skulle skubbe mig i den retning, så ville det være, føler jeg, op til tilfældigheder på arbejdsmarkedet, og det ville måske være i starten, hvor der ville være en ledig stilling, som jeg kun vælger, fordi jeg skal sende en ansøgning. Men det vil være med det formål om at skabe en erfaring til, at jeg kan komme et andet sted hen. Så det vil være et bump på vejen mod den destination, jeg selv prøver at komme hen til.

Der er mange af mine venner der allerede har landet job, der hvor de har studiejob og har fået gode kontakter og altså det er jo fint nok for dem, men IT-branchen er også en usikker branche, så du sidder der et par år og så kan det være du bliver hentet ind til en ny stilling eller søger mod nye veje.

6. Diskussion

6.1 Undersøgelsens fund

Dette afsnit indeholder en diskussion af undersøgelsens resultater i lyset af eksisterende forskning på området og specialets teoretiske ramme. Der rettes herudover fokus mod overraskende fund, og disse diskuteres med henblik på mulige forklaringer og konsekvenser heraf.

6.1.1 Håb

Alle interviewpersonerne lægger vægt på godt kollegialt fællesskab og god ledelse. Dette er i overensstemmelse med andre undersøgelser på området. Undersøgelsen, som Fagbevægelsens Hovedorganisation (2024) har lavet i samarbejdet med analysebureauet Analyse og Tal, viser at fællesskab og arbejdsmiljø er centralt i unges håb for det kommende arbejdsliv. De unge i undersøgelsen giver udtryk for, at det er vigtigt for dem med et godt socialt og fagligt arbejdsmiljø med trygge rammer og samarbejde, samt muligheden for at blive anerkendt og lyttet til. Fokus på anerkendelse er ligeledes noget der fylder hos interviewpersonerne i nærværende undersøgelse. Ifølge en analyse, som Akademikernes A-kasse har lavet i samarbejde med konsulentfirmaet Bespoke Manyone, giver de unge også her udtryk for, at det kollegiale

fællesskab er vigtigt, men at det sociale på arbejdspladsen samtidig ikke må blive grænseløst (Skovhøj, 2023). Dette stemmer overens med udtalelser fra flere af interviewpersonerne i nærværende undersøgelse, som også giver udtryk for, at de ikke vil have arbejdslivet til at være hele livet og derfor ikke kun vil have deres sociale omgangskreds på arbejdet.

For nogle af interviewpersonerne i nærværende undersøgelse beskriver de at lønnen ikke spiller en vigtig rolle for dem, så længe de kan leve for det. Dette er i overensstemmelse med undersøgelserne beskrevet af Seemiller og Grace (2019), hvori de unge giver udtryk for, at det er vigtigt for dem med en stabil økonomi, men at det ikke har indflydelse på hvilket job, de vil vælge. For andre af interviewpersonerne i nærværende undersøgelse er lønnen noget der fylder mere, da de ikke har lyst til at føle sig begrænset af deres økonomi. Dette stemmer overens med undersøgelsen af Fagbevægelsens Hovedorganisation (2024), hvor det beskrives, hvordan især unge akademikere prioriterer høj løn, og generelt ser det som vigtigt for at kunne leve det liv, de ønsker og 34 procent udtrykker bekymring for ikke at tjene nok i deres fremtidige job.

Centralt for interviewpersonerne i nærværende undersøgelse er også muligheden for at gøre en forskel i deres kommende arbejdsliv. Dette ses ligeledes i andre undersøgelser. I undersøgelsen af Fagbevægelsens Hovedorganisation (2024) ses hvordan det især er vigtigt for de unge at gøre en forskel i det nære, det vil sige for andre mennesker snarere end samfundet generelt. Dette afspejles i nogle af udtalelserne fra interviewpersonerne i nærværende undersøgelse, hvor flere giver udtryk for gerne at ville kunne gøre en forskel for de mennesker de arbejder med og direkte at kunne opleve den forskel deres arbejde gør hos disse mennesker. Der gives dog i lige så høj grad udtryk for gerne at ville gøre en forskel på samfundsplan. Dette stemmer derfor mere overens med de undersøgelser Seemiller og Grace (2019) henviser til, da fokus her både er på at kunne gøre en positiv forskel for mennesker og for samfundet. Gerne at ville gøre en forskel med sit arbejde kan, som blandt andet beskrevet af Marx (Larsen & Tyssen, 1992), ses som en grundlæggende menneskeligt træk. Og på trods af arbejdslivets store udvikling er dette højere formål med arbejdet ikke gået tabt, selvom det kan komme til udtryk på nye måder. To af interviewpersonerne håber på at kunne gøre en forskel på et organisatorisk niveau. At ville gøre en forskel på det organisatoriske niveau kan betragtes som en relativt ny tendens på arbejdsmarkedet. Som beskrevet af Ciulla (2000) har der fra sidste halvdel af det 20. århundrede

og frem været fokus på fra erhvervslivets side at forme medarbejderne efter organisationens interesser. Det grundlæggende menneskelige behov for at gøre en forskel med sit arbejde kan derfor, ud fra dette perspektiv, ses som værende blevet koloniseret af den organisatoriske agenda. Ønsket om at gøre en forskel på organisatorisk niveau udelukker dog ikke ambitionen om også at ville gøre en forskel på andre måder. Seemiller og Grace (2019) fremhæver, at mange unge ønsker at gøre en forskel ved at arbejde for socialt ansvarlige virksomheder. Dette afspejles i udsagnene fra de to interviewpersoner, der begge har fokus på organisatoriske forhold og samtidig lægger vægt på henholdsvis at arbejde i virksomheder med bæredygtighed i fokus og at undgå ansættelse i virksomheder, de ikke kan stå inde for.

Det er et overraskende fund, at to af interviewpersonerne håber på at komme til at arbejde rigtig mange timer og ikke har noget imod et dårligere arbejdsmiljø, hvis arbejdspladsen til gengæld er prestigefyldt. Hvorfor interviewpersonerne ligefrem håber på et intensiveret grænseløst arbejdsliv kan igen hænge sammen med det identitetstilbud, der bliver tilgængeligt gennem bestemte arbejdspladser. Her bliver prisen, for denne ønskede afledte identitet af arbejdet, et intensiveret og prekært arbejdsliv. En anden mulig forklaring kan også findes i spejlingen af rollemodeller. Inden man kommer ud på arbejdsmarkedet, er forestillingen om arbejdet præget af, hvordan dem omkring en forholder sig til og italesætter arbejdet. Interviewpersonerne mener selv, at deres eget forhold til arbejdslivet stammer fra deres forældre – på godt og på ondt. De to interviewpersoner der håber på et grænseløst intensiveret arbejdsliv, beskriver således begge, at de har forældre der også altid har arbejdet rigtig meget, og at de har fået samme forhold til arbejde som deres forældre. En tredje mulig forklaring på idealiseringen af mange arbejdstimer, kan være at finde i den populærkulturelle repræsentation af arbejdet, som interviewpersonerne har mødt. For eksempel nævner en af interviewpersonerne filmen *The Wolf og Wall Street*, som reference til arbejdsmiljøet i den branche, som personen ønsker at få job i. For på trods af at filmen skildrer hovedpersonens professionelle og personlige forfald, så glorificerer den samtidig en grænseløs og hensynsløs arbejdskultur.

6.1.2 Bekymringer

Interviewpersonerne giver udtryk for en bekymring om at få et kedeligt job, hvilket stemmer overens med andre undersøgelser. I undersøgelsen af Fagbevægelsens

Hovedorganisation giver mange af de adspurgte unge udtryk for bekymring om at ende i et job, der ikke passer til dem, eller som føles kedeligt og begrænsende. I tråd med dette beskriver Seemiller og Grace (2019) også hvordan det er vigtigt for unge i Generation Z at deres arbejde opleves berigende og er noget de er passionerede omkring, hvilket afspejler de ord interviewpersonerne i nærværende undersøgelse bruger om deres ønskede kommende jobs.

Interviewpersonerne giver udtryk for, at de er bekymrede for at begrænse deres muligheder. De forsøger derfor aktivt at holde alle døre åbne, både i valg af studieretning, karriereplanlægning og i deres livsvalg generelt. Dette kan forstås som et udtryk for de individualiseringsprocesser, som Beck (2002) knytter til udviklingen på et fleksibelt og prekariseret arbejdsmarked. Beck argumenterer for, at samfundet i stigende grad har løsrevet individet fra traditionelle, kollektive strukturer, hvilket betyder, at den enkelte i langt højere grad må tage ansvar for sin egen livsbane. Dette ansvar indebærer blandt andet at kunne forvalte risici og træffe "de rigtige" valg, men ofte uden stabile rammer eller sikkerhedsnet (Beck, 2002, p. 65f). For at undgå at lukke døre forsøger individet at holde sine muligheder åbne, men denne strategi kan i sig selv kan blive hæmmende. Dette skyldes, at man risikerer at blive overhalet af specialister, hvis man ikke vælger retning, samtidig med at ethvert valg føles som et tab af andre muligheder. Løsningen bliver således ofte en "opløsning af selvet", hvor individet for at kunne navigere i det prekære arbejdsmarked må blive det Beck kalder en *hutler*. Det er en person der stykvis og delt forsøger at sammensætte en livsbane gennem midlertidige og usikre løsninger (Beck, 2002, pp. 66-68). Dette afspejler sig også i interviewpersonernes forhold til deres universitetsuddannelser, som ofte ses som en adgangsbillet til bedre jobmuligheder, men som i praksis ikke nødvendigvis sikrer stabilitet. Hutlerens selvbiografi bliver således et billede på de psykologiske konsekvenser, der er af prekariseringen.

En gennemgående bekymring blandt flere af interviewpersonerne er frygten for at spille tiden. Denne bekymring indebærer for interviewpersonerne alt det, der potentielt forsinker eller forhindrer dem i at realisere deres arbejdsmæssige og personlige mål. Dette kan forstås i lyset af det Rosa (2020) betegner som social acceleration. Den sociale acceleration af samfundet er karakteriseret ved, at tempoet i næsten alle aspekter af livet konstant øges, og at der opleves et vedvarende pres for at handle, optimere og bevæge sig fremad. Rosa skelner mellem *teknologisk acceleration*, *acceleration af social forandring* og *accelerationen af livstempo*, hvor især sidstnævnte

afspejles i interviewpersonernes udtalelser. Acceleration af livtempo defineres som ”en forøgelse af antallet af handlinger eller erfaringer per tidsenhed” (Rosa, 2020. p. 26). Det vil sige, at det moderne menneske i stigende grad gerne vil opleve og nå flere og flere forskellige ting i løbet af sin dag og sit liv. For interviewpersonerne kommer følelsen af acceleration til udtryk, som frygten for at spilde tiden, og dermed ikke nå og opnå alt det de drømmer om. Dette skaber et oplevet tidspres, hvor enhver form for karrieremæssig forsinkelse, såsom perioder uden arbejde eller afvigelser fra den forventede karrierevej, opfattes som tabt tid. Bekymringen for, at arbejdet kommer til at fylde for meget, udspringer af samme logik. Her risikerer arbejdslivet at beslaglægge så meget tid og energi, at der ikke bliver plads til at forfølge alle de andre livsmål. På den måde bliver arbejdet både et middel til og en trussel mod det liv, de forsøger at skabe. I Rosas optik fører dette accelererede livstempo til en form for fremmedgørelse, hvor relationen til både arbejdet og egne ønsker bliver instrumentel, og hvor man handler, men uden at opleve egentlig mening.

Nærværende undersøgelse finder, at der er bekymring blandt nogle af interviewpersonerne for at arbejdet kommer til at fylde for meget i deres liv, og de udtrykker derfor ønske om at kunne adskille arbejde og privatliv. Ciulla (2000) beskriver hvordan fremmedgørelse fra arbejdet i en moderne arbejdskontekst kan være et sundhedstegn. Den moderne arbejders forsøg på at adskille arbejde og privatliv kan således være den mest hensigtsmæssige strategi, da alternativet, som beskrevet af Torpegaard og Borchmann (2009), kan være en patologisk identificering med arbejdet. For de interviewpersoner, der ønsker at kunne adskille arbejde og privatliv, kan det således være et nødvendigt onde i en moderne arbejdskontekst. Og for de interviewpersoner, der egentlig har færrest forbehold for at lade arbejdet fylde mange timer om ugen, og som også har færrest bekymringer i forhold til foranstående arbejdsliv, kan en konsekvens heraf, ud fra dette perspektiv, ende med at blive en patologisk identificering med arbejdet.

Når interviewpersonerne bliver spurgt ind til om de er bekymrede for at kunne holde til de arbejdsvilkår de kommer ud, svarer alle afkræftende, hvilket står i kontrast til analysen lavet af Fagbevægelsens Hovedorganisation (2024). Her giver 41 procent af de adspurgte udtryk for, at de er bekymrede for at arbejdet vil gøre dem stressede og 45 procent frygter, at de ikke får overskud til andet end arbejde i hverdagen. Det er interessant, at interviewpersonerne giver udtryk for et ønske om et arbejdsliv, der ikke fylder for meget, men samtidig ikke udtrykker bekymring for, at

dette måske ikke bliver tilfældet. Måske er der noget ved interviewsituationen, som har gjort det svært for interviewpersonerne at udtrykke deres bekymring. Dette kan skyldes min manglende rutine som interviewer, der gør det sværere at få stillet de rigtige spørgsmål og få skabt det rette rum til, at interviewpersonerne kan åbne op for de mere sårbare svar. En anden mulig forklaring herpå kan hænge sammen med en tendens hos interviewpersonerne til at udvise berøringsangst i forbindelse med bestemte bekymringer, hvilket diskuteres nærmere i nedenstående afsnit.

6.1.3 Forventninger

Fælles for interviewpersonerne er det, at uanset om de er indforståede med at arbejdet kommer til at fylde meget eller helst vil undgå at det fylder for meget, så lægger ansvaret hos dem selv, og det er sig selv de bebrejder, hvis de ikke kan følge med. Det har den konsekvens, at de presser sig selv til at nå et arbitrært mål. Når de blev spurgt ind til hvem eller hvad, der kunne bringe dem tættere på, eller længere væk fra, det gode arbejdsliv, gav alle interviewpersonerne på forskellig måde udtryk for, at det afhang af dem selv og deres egen indsats. Her menes både den indsats de ligger i at tage ekstra kurser efter uddannelse eller i at lave gode jobansøgninger, men i høj grad også den indsats de har lagt i studiet, studiejobs og lignende, som de alle frygter, ikke er nok til at bringe dem derhen, hvor de ønsker. Selvom alle interviewpersonerne giver udtryk for at have gjort en stor indsats gennem studietiden, er de alle bange for ikke at have gjort det godt nok, for hvornår har man egentlig gjort det godt nok? Det arbitrære mål om at have gjort det godt nok, udtrykkes på følgende måde af en af interviewpersonerne: *"Og målet for mig er jo hele tiden at gøre det godt nok, hvad end det så er. Det er lidt mere en følelse"*. Der kan her ses antydningen af det moralske kodeks, som Hjortkjær (2020) beskriver er indeholdt i påbudssamfundet. Der er ikke tale om et ydre krav hos interviewpersonerne, men derimod et indre påbud, som kan opleves som en diffus følelse af hele tiden at skulle præstere og udvikle sig.

Men interviewpersonernes store fokus på selvansvar kan tillige ses som et udtryk for internaliseringen af *neoliberale* værdier. Sugarmann (2015) argumenterer for, at neoliberalisme opløser vores identitet og at psykologien har bidraget til at fremme de neoliberale værdier i samfundet. Neoliberalisme opstod som en radikal liberal politisk og økonomisk idé i 1970'erne og har siden haft så stor indflydelse, at den ikke

blot har påvirket samfundets strukturer, men også tillige er blevet en del af vores selvopfattelse. Vi er kommet til at tro, at alle muligheder er åbne, at alle har lige muligheder, og at vi alene bærer ansvaret, hvis noget går galt (Sugarman, 2015, s. 103f). Sugarman beskriver hvordan de neoliberale idealer er blevet gennemtrængende i blandt andet den pædagogiske psykologi. Her er der sket et skift i uddannelsernes formål fra at have fokus på at elever skulle dannes til at blive demokratiske borgere, til nu at fokusere på den enkelte elevs psykologiske kapacitet. Den succesfulde elev er således kendetegnet ved at være selvstyrende, selvdisciplineret, selvsikker, strategisk, målorienteret og ansvarlig for egen læring og præstation. Dette er alle egenskaber, der ifølge Sugarman i høj grad afspejler den neoliberale diskurs (2015, s. 111f). Når interviewpersonerne er vokset op i et skolesystem, som har fordret disse idealer i større eller mindre grad, giver det god mening at disse idealer afspejles i deres udtalelser om sig selv og i deres håb, bekymringer og forventninger til deres kommende arbejdsliv. De neoliberale ideer i samfundet er tæt forbundet med truslerne fra moderne arbejde, idet internaliseringen af de neoliberale idealer placerer ansvaret for ikke at kunne holde til arbejdspresset hos individet. Der er dermed også meget mindre kollektiv modstand end tidligere. Der er således risiko for at interviewpersonerne ender med selvbefredelser og en følelse af utilstrækkelighed, når de bliver fanget i krydsilden mellem internaliserede idealer og truslerne fra det moderne arbejde. Dette kan resultere i, som nogle af interviewpersonerne allerede forudser nu, at de presser sig til at arbejde mere end de ønsker, og på sigt vil det måske også presse dem til at arbejde mere end de kan holde til. Dette er i tråd med Kremer et al. (2021, p. 122) som peger på at intensiveringen af arbejde og den deraf øgede risiko for symptomer på stress og udbrændthed i arbejdet er størst hos højtuddannede, kvinder og unge mennesker i alderen 25-35 år.

Der udvises en bemærkelsesværdig berøringsangst, når emnet omhandler hvad eller hvem der kan bringe dem tættere på et dårligt arbejdsliv, hvilket kan indikere, at emnet er et, der påvirker interviewpersonerne følelsesmæssigt. Denne berøringsangst kan ligeledes hænge sammen med, at de unge føler, at de selv er ansvarlige for at opnå et godt arbejdsliv. For indeholdt i det narrativ, at du selv har ansvaret for at opnå det gode arbejdsliv, ligger også uundgåeligt, at du selv har skylden, hvis du får et dårligt arbejdsliv. Berøringsangsten kan således skyldes, at det er smertefuldt for interviewpersonerne at blive konfronteret med den skam, der kan være forbundet med at fejle. Men den kan også skyldes, at de ved at forholde sig til at fejle, allerede

føler sig mere i risikozonen for at fejle. Deranty (2008) beskriver hvordan den neoliberale ideologi forudsætter, at man, for selv at kunne vinde, er villig til ofre andre som taber og er overladt til sig selv. Alle tilpasser sig denne præmis, for ikke selv at blive en af dem der bliver ofret:

The premise becomes acceptable for the majority if to the 'necessity' that some be sacrificed is added the other premise: but it won't be you . . . unless you don't adapt. This makes fear acceptable: you only have to fear if you resist, if you don't adapt. The new social hope is therefore the hope of not being one of the sacrificed. The new social hope is for strictly individual salvation. This explains the sociological fact that could appear puzzling, that people are fully aware that society has become more unfair, but do not object to it. It is simply that they believe it is not unfair to them, or that if they admit to it, they will already have given signs that they have not adapted, that they are part of the sacrificed (Deranty, 2008, p. 461).

Indeholdt i den neoliberale ideologi er en stiltiende accept af vilkårene, fordi alt modstand kan være en tegn på at du allerede er i gruppen af dem der har tabt. Berøringsangsten hos interviewpersonerne kan således være et udtryk for denne udefinerbare følelse af, at have fejlet arbejdslivet, ved blot at skulle forholde sig til muligheden for, at det kunne ske. Dette kan også forklare, hvorfor interviewpersonerne giver udtryk for ikke at være bekymrede for, at de selv bliver belastede af arbejdet, på trods af kendskabet til belastende forhold deres brancher. Bekymringen i sig selv er et svaghedstegn i det neoliberale verdensbillede.

Der er hos flere af interviewpersonerne nogle ambivalente udtalelser, som peger på at de har ambivalente følelser omkring det kommende arbejdsliv. For eksempel giver en af interviewpersonerne på et tidspunkt i interviewet udtryk for, at personen er bekymret for at processen ved at skulle skabe sig en ny omgangskreds vil blive krævende, mens personen et andet sted giver udtryk for, ikke at have noget problem med at skifte arbejdsplads hyppigt de næste ti år. For en af de interviewpersoner der siger, at de håber at arbejdslivet ikke kommer til at fylde hele livet, kommer personen et andet sted i interviewet med udtalelsen om, at personen ikke kan lade ufærdige opgaver ligge, og derfor har en forventning om at komme til at arbejde over, også selvom det er på bekostning af fritiden. Arbejdslivet er således noget der vækker forskellige følelser hos interviewpersonerne, og nogle af disse følelser er modsatrettede.

6.2 Refleksion over kvalitet og fremgangsmåde

Lincoln og Guba (1985, if. Zhang & Wildemuth, 2017) har opstillet fire kvalitetskriterier til at evaluere kvalitative undersøgelser: *troværdighed* (credibility), *overførbarehed* (transferability), *konsistens* (dependability), og *transparens* (confirmability). Jeg vil i de følgende afsnit forholde mig til, hvorvidt nærværende undersøgelse lever op til disse kvalitetskriterier. Jeg trækker på beskrivelserne af kvalitetskriterierne som de er beskrevet i Zhang & Wildemuth (2017) og Høstrup et al. (2009).

6.2.1 Troværdighed

Der er en række tiltag man kan lave for at øge troværdigheden af en kvalitativ undersøgelse. En af de ting der styrker troværdigheden af en undersøgelse, indebærer *at være involveret længerevarende inden for det felt der undersøges* (Zhang & Wildemuth, 2017, p. 6). Jeg har inden projektstart tidligere beskæftiget mig med dele af det teoretiske afsæt for specialet, og har gennem hele kandidatforløbet beskæftiget mig med arbejds- og organisationspsykologi. Dette har bidraget med en forhåndsforståelse for feltet der undersøges, mens andre dele af det teoretiske afsæt er viden, jeg har tilegnet mig i forbindelse med specialet. Jeg besidder dermed ikke ekspertviden inden for det givne felt der undersøges, og dette kan således have svækket analyseprocessen og overordnet troværdigheden af undersøgelsen, idet jeg kan have overset væsentlig viden på området, som kunne have bidraget til en dybere forståelse for emnet. På den anden side er jeg, gennem vejledning fra erfaren forsker på området, blevet anbefalet forskelligt litteratur som således bidrager til, at det teoretiske afsæt indfanger væsentlige nuancer om arbejdet og dets udvikling. *Vejledning givet af en erfaren forsker* er generelt med til at øge troværdigheden af en undersøgelse (Høstrup et al., 2009, p. 2). Noget andet der kan styrke troværdigheden af en undersøgelse, er *vedvarende observation* (Zhang & Wildemuth, 2017, p. 6). I denne undersøgelse var den tilgængelige tid en begrænsende faktor for at udfolde dataene i lige så stor udstrækning, som det måske var muligt. Der kan derfor være blevet overset bestemte nuancer eller forbindelser i datamaterialet i analyseprocessen. I en undersøgelse kan man også benytte *triangulation*, som en måde at sikre troværdighed. Triangulering kan gribes an på forskellige måder. I *metodetriangulering* anvendes forskellige metoder til dataindsamling eller datagenerering, for at opnå et grundigere materiale. I *kildetriangulering* afprøves de samme spørgsmål gennem forskellige kilder. Med

forskertriangulering samarbejder flere forskere om analysen. Og i *teoritriangulering* inddrages flere perspektiver og teorier i analyse- og fortolkningsprocesserne (Høstrup et al., 2009, p. 2). Trianguleringen er i denne undersøgelse sket gennem *teoritriangulering* med inddragelse af forskellige teorier, der bidrager til at nuancere både det teoretiske afsæt for specialet og analyseprocessen.

6.2.2 Overførbarhed

Overførbarhed relaterer sig til i hvilken grad undersøgelsens fund kan overføres til andre kontekster (Zhang & Wildemuth, 2017, p. 6). Det er ikke en forskers ansvar at sørge for at selve undersøgelsens fund kan anvendes i andre kontekster, men forskeren er derimod ansvarlig for at sikre, at det tydeligt fremgår hvilken kontekst eller sammenhæng som dataene er fremkommet i, så andre forskere kan vurdere, om resultaterne kan overføres til deres genstandsfelt (Høstrup et al., 2009, p. 2). Jeg har forsøgt at sikre overførbarhed af undersøgelsens fund gennem tydelige og gennemskuelige beskrivelser og kategoriseringer af analysematerialet. Specialet præsenterer centrale karakteristika ved Generation Z's forhold til arbejdsliv, og hvordan de forholder sig til fremtidens arbejdsmarked. Denne beskrivelse muliggør, at andre forskere eller praktikere kan vurdere, om resultaterne er relevante i andre sammenhænge. Gennem specialet vises hvordan de unges håb, bekymringer og forventninger til arbejdslivet, formes i spændingsfeltet mellem deres individuelle værdier og arbejdsmarkedets strukturelle vilkår. Ved at tydeliggøre den sociale og kulturelle kontekst, de unge befinder sig i, og ved at vise hvordan deres udsagn kan forstås i lyset af teori om moderne arbejde og identitet, muliggøres det, at andre kan bruge resultaterne til at forstå lignende fænomener i andre populationer eller organisatoriske sammenhænge. Overførbarheden kan blive begrænset af undersøgelsens demografiske afgrænsning, både hvad angår deltagerantal og uddannelsesbaggrund. Samtlige deltagere har en akademisk baggrund og bevæger sig i feltet for vidensarbejde, hvilket betyder, at resultaterne i mindre grad kan siges at være repræsentative for unge med erhvervs- eller professionsuddannelser, eller for unge uden for uddannelsessystemet. Dermed er det vigtigt, at resultaterne anvendes med en bevidsthed om den kontekst, de er produceret i.

6.2.3 Konsistens

Konsistens omhandler graden af metodisk sammenhæng i forskningsprocessen og forskerens evne til at registrere og håndtere de skift og erkendelser, der opstår undervejs i processen (Zhang & Wildemuth, 2017, p. 6). Forskeren skal vise læseren, at der er overensstemmelse mellem forskningsspørgsmål, metoder, analyse, fund og konklusioner (Høstrup et al., 2009, p. 3). I denne undersøgelse har jeg forsøgt at tage læseren i hånden igennem hele specialet, ved at jeg i alle afsnit har forsøgt at begrundede hvorfor det pågældende afsnit er medtaget, og hvorfor afsnittet er vigtigt for undersøgelsen som helhed. Jeg har ligeledes forsøgt at udvise metodisk gennemsigthed gennem dokumentation af fremgangsmåden i metodeafsnittet, og der gives indsigt i undersøgelsens udvælgelsesproces og refleksioner herom. For yderligere at give indsigt i specialets konsistens er interviewguide (se bilag 1) og dele af kodemanualen til analysen (se bilag 2) vedlagt. Jeg har desuden forsøgt i ovenstående diskussionsafsnit om undersøgelsens fund (afsnit 6.1) at tydeliggøre, hvad fundene kan fortolkes som udtryk for og præsenteret eventuelle modstridende eller overraskende fund og reflekteret over dem.

6.2.4 Transparens

Transparens handler om, i hvor høj grad det er muligt for andre at følge forskningsprocessen og forstå de konklusioner der drages. Det kræver, at der er en klar sammenhæng mellem de rå data, de analytiske skridt og de endelige fund (Zhang & Wildemuth, 2017, p. 6). Uanset forskningsmetode er forskningen aldrig neutral, og det er dette der forsøges formidlet gennem en transparent forskningspraksis (Høstrup et al., 2009, p. 3). I nærværende undersøgelse er transparens delvist opnået gennem brug af citater fra deltagerne, en tydelig redegørelse for den anvendte analysemetode og en begrundet kobling mellem teori og data. Transparens forsøges yderligere styrket ved, at jeg som sagt har vedlagt dele af kodemanualen som bilag, så man som læser, i højere grad kan følge overgangen fra udsagn til tolkning. For at sikre fuld transparens kunne transskriptionerne af interviewene være blevet gjort tilgængelige for læseren, men er fravalgt af hensyn til interviewpersonernes anonymitet.

6.3 Implikationer

I dette afsnit diskuteres hvilke implikationer undersøgelsens resultater kan have. Specialets resultater illustrerer, at mødet mellem de unges håb, bekymringer og forventninger til arbejdslivet og den virkelighed de møder på arbejdsmarkedet ikke kun er et individuelt problem, men udtryk for en større problemstilling, som følge af vilkårene på arbejdsmarkedet.

Der er, for mange nyuddannede, en betydelig kløft mellem uddannelse og arbejdsmarked, da arbejdsgivere sjældent søger nyuddannede, men som regel søger personer med flere års erfaring inden for det givne felt. Ingen af interviewpersonerne i nærværende undersøgelse giver udtryk for en modvilje mod at komme i arbejde – tværtimod – de største bekymringer angår netop at komme til at stå uden arbejde. Og selvom dimittendledigheden er lavere end den har været siden finanskrisen i 2007 (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2023), så er bekymringerne om en lang lediggang blandt interviewpersonerne ikke irrationelle. Den højeste ledighed ses blandt nyuddannede akademikere, hvor 21,5 pct. fra årgang 2020 var ledige 26 uger efter endt uddannelse (Pihl, 2021). Usikkerheden angår dog ikke kun bekymringer for at gå ledig, men omhandler også forventninger om, at det bliver enormt hårdt at starte arbejdslivet op. Der gives blandt flere af interviewpersonerne udtryk for forventninger om høje krav til egen præstation, stor usikkerhed og selvbeprejdelse i starten af arbejdslivet. Det er derfor essentielt at lave tiltag, der letter overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked, samt tiltag der hjælper nyuddannede godt i gang med arbejdslivet. Resultaterne af denne undersøgelse kan derfor potentielt anvendes i forbindelse med trivselstiltag i arbejdslivet for unge nyuddannede. Ikke fordi alle unge vil dele præcis de samme oplevelser som deltagerne i denne undersøgelse, men fordi de identificerede mønstre og problematikker relaterer sig til mere generelle forhold ved det moderne arbejdsliv, og hvordan unge forholder sig til det.

Endelig bør fundene også give anledning til refleksion i uddannelsessektoren, især på videregående akademiske uddannelser. Når unge i overgangen til arbejdsmarkedet udtrykker stor usikkerhed omkring deres kompetencer og værdi på arbejdsmarkedet, viser det et behov for, at uddannelserne i højere grad arbejder med brobygning til praksis. En undersøgelse af EVA (2024) viser, at det der betyder mest for en lettere overgang fra uddannelse til arbejdsmarked er relevante studiejobs, praktik og netværk, og dette gælder både for uddannelser med høj og lav ledighed. Praksisnære

forløb og understøttelse af karriereafklaring bør derfor indgå som en større del af uddannelsesforløbet.

Specialets fund udfordrer den politiske diskurs om et arbejdsmarked, hvor fleksibilisering og effektivisering er stadigt tiltagende. Nærværende undersøgelse peger på, at denne udvikling kan have negative konsekvenser for unges trivsel og tilknytning til arbejdsmarkedet. Hvis arbejdsmarkedets prekarisering og intensivering fortsætter, og der ikke laves tiltag, som kan forbedre arbejdsvilkårene for unge i starten af deres arbejdsliv, så risikerer vi at stå med en ung generation som - selvom de brænder for deres arbejde - alt for hurtigt brænder ud.

7. Konklusion

Dette speciale har haft til formål at undersøge, hvilke håb, bekymringer og forventninger unge i slutningen af deres uddannelse har i relation til det kommende arbejdsliv. Undersøgelsen har taget afsæt i en kvalitativ tilgang, og baseret sig på interviews med fem unge, der alle står på tærsklen til arbejdsmarkedet. Gennem en tematisk indholdsanalyse af deres udsagn er der blevet identificeret centrale temaer, som bidrager til at nuancere forståelsen af, hvordan det foranstående møde med arbejdslivet og arbejdsmarkedet opleves og fortolkes af den nuværende ungdomsgeneration – Generation Z.

Det teoretiske afsæt for specialet omhandler hvad arbejde er, og hvordan arbejdet har ændret sig over tid. Tidligere var arbejde i højere grad forbundet mednødvendighed og overlevelse. I dag er arbejdet i højere grad også forbundet med en søgen efter mening og identitet. Moderne arbejdstagere står dog over for nye trusler i form af automatisering, fleksibilisering og intensivering af arbejdet, hvilket har medført mere stressende og usikre arbejdsforhold. De ovenstående ændringer i vilkårene på arbejdsmarkedet har været medvirkende til, at overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked er blevet længere og forbundet med større usikkerhed – især for nyuddannede akademikere, som de fem interviewpersoner i nærværende undersøgelse. Samtidig er Generation Z karakteriseret ved, i højere grad end tidligere generationer, at bærer på nogle uopnåelige internaliserede værdier og idealer, som skaber et indre pres og efterlader dem i større risiko for ikke at føle sig gode nok, uanset hvor meget de præsterer.

Analysen viser, at de unge bærer på en række ambivalente forestillinger om det forestående arbejdsliv. På den ene side udtrykker de håb om at gøre en forskel, være en del af et arbejdsfællesskab og opnå gode faglige og personlige udviklingsmuligheder. På den anden side kæmper de med en række bekymringer om at blive fanget i arbejdsløshed eller at blive fanget i et kedeligt og formålsløst arbejdsliv med dårlige kollegaer og ledelse. Deres forventninger til arbejdslivet og sig selv er derudover præget af usikkerhed i forhold til at kunne præstere og leve op til egne og omverdens krav.

Specialets fund peger på, at de unges forestillinger om arbejdslivet ikke kun skal forstås ud fra individuelle præferencer eller psykologiske dispositioner, men skal ses i lyset af mere omfattende strukturelle og samfundsmæssige forhold. Arbejdsmarkedet er i dag præget af forhold, som kan gøre det vanskeligt for unge at etablere stabile, meningsfulde og bæredygtige arbejdsliv. De høje forventninger der stilles til den moderne arbejders engagement, kombineret med tiltagende usikre og prekære ansættelsesforhold, skaber et krydspres, som kan risikere at belaste de unge i deres møde med arbejdslivet. Samtidig er der en udbredt oplevelse af, at arbejdslivet i stigende grad er et personligt projekt, hvor den enkelte selv bærer ansvaret for at lykkes, hvilket afspejles i de unges udtalelser i undersøgelsen.

På baggrund af analysen og diskussionen konkluderes det, at der er behov for større opmærksomhed på, hvordan overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet understøttes. Dette gælder både i forhold til de politiske og uddannelsesmæssige strukturer, der former unges muligheder, men også i forhold til de forventninger, som de unge møder i arbejdslivet. Der er behov for en mere nuanceret forståelse af, hvad unge har brug for, når de træder ind på arbejdsmarkedet, for at kunne trives og få skabt et godt arbejdsliv – også på lang sigt.

Specialet bidrager således med en dybere forståelse af, hvordan unge oplever overgangen til arbejdslivet, og peger samtidig på vigtige samfundsmæssige implikationer der bør adresseres, for at understøtte en generation af unge der brænder for at gøre en forskel, men som samtidig skal navigere i et komplekst og uforudsigeligt arbejdsmarked.

Referenceliste

- AAU IT Services. *ZOOM Workplace sikkerhed Generelle sikkerhedsråd til Zoom Workplace*. <https://www.its.aau.dk/vejledninger/zoom-workplace/zoom-workplace-sikkerhed> - tilgået d. 16/4 2025
- Abild, E. (2024). *Studerende: "Jeg ser ikke frem til det arbejdsliv, der venter mig"*. https://www.aka.dk/akademikerliv/klummer/studerende-jeg-ser-ikke-frem-til-det-arbejdsliv-der-venter-mig/?utm_source=campaign&utm_medium=email&utm_campaign=2024+-+10.+december+-+Studerende – Tilgået d. 13/2 2025
- Beck, U. (2002). Overgangen fra det Første til det Andet Moderne – fem udfordringer. I *Fagre nye arbejdsverden*. Hans Reitzel. (pp. 24-80)
- Callum, C. (2020) The system of Control. I *Riding for Deliveroo*. Cambridge: Polity Press (pp. 41 – 72).
- Ciulla, J. B. (2000). The working life : the promise and betrayal of modern work. Three Rivers Press (pp. 3-235)
- Dalskov, M. (2012). Redaktionelt forord. *Samfundsøkonomen*, 2012(3). <https://doi.org/10.7146/samfundsokonomien.v2012i3.140879> (p. 3f)
- Danmarks statistik. *Uddannelser på tværs af uddannelsesniveau*. <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/uddannelse-og-forskning/fuldtidsuddannelser/uddannelser-paa-tvaers-af-uddannelsesniveau> – tilgået 15/4 2025
- Danmarks statistik (2024). *Stadigt færre arbejder regelmæssigt i weekenden* <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=48235>
- Deranty, J.-P. (2008). Work and the Precarisation of Existence. *European Journal of Social Theory*, 11(4), 443–463. <https://doi.org/10.1177/136843100809701>
- EVA (2024) *Det første år på arbejdsmarkedet er svært for dimittender fra uddannelser med høj ledighed*. <https://eva.dk/videregaaende-uddannelse/overgange-til-arbejdsmarkedet/det-foerste-aar-paa-arbejdsmarkedet-er-svaert-for-dimittender-fra-uddannelser-med-hoej-ledighed> - tilgået 27-05-2025

- Fagbevægelsens Hovedorganisation (2024) *En ny generation på arbejdsmarkedet*. Analyse og Tal. <https://fho.dk/wp-content/uploads/2024/05/2024-fh-at-en-ny-generation-paa-arbejdsmarkedet.pdf>
- Gini, A. (2001). *My Job, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual*. Routledge (pp. 1-224).
- Hjortkjær, C. (2020) *Utilstrækkelig - hvorfor den nye moral gør de unge psykisk syge* (1. udgave, 5. oplag). Forlaget Klim (pp. 9-113).
- Hochschild, A. R. (2003). *Tidsfælden: når familien bliver arbejde og arbejdet bliver familie* (1. udgave.). Munksgaard Danmark. (pp. 5-56)
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Høstrup, H., Schou, L., Poulsen, I., Larsen, S., Lyngsø, E. (2009). *Vurdering Af Kvalitative Studier – VAKS*. Gads Forlag (pp. 1-8).
- Informationssikkerhed Aalborg Universitet. *Sikker mail på AAU*. <https://www.sikkerhed.aau.dk/sikker-mail> - tilgået d. 16/4 2025
- Jørgensen, C. H. (2021) Transitions – overgange fra uddannelse til arbejdsliv. I Hansen, A. M., Jakobsen, A., Kamp, A., Nielsen, B. S., & Nielsen, K. T. (red.). *Arbejdslivet i kritisk perspektiv : problemstillinger og tendenser* (1. udg.). Frydenlund Academic (pp. 182-202).
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers : Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74(1), (pp. 1–22). <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Karlsson, J. C. (2014). Factoids of Working Life. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 5–6. <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i4.4704>
- Kremer, M., Went, R., & Engbersen, G. (2021). *Better work : the impact of automation, flexibilization and intensification of work*. Springer International Publishing AG. (pp. 1-179)
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interview : det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. (3. udgave.). Hans Reitzel.
- Larsen, M., & Thyssen, O. (1992). *Den frie tanke : en grundbog i filosofi*. Gyldendal. (pp. 13-51 & 184-195)
- Nielsen, K. T., Grosen, S. L., & Weber, S. S. (2021). Fra Taylor til platformsøkonomi – fortællinger om brud og kontinuitet i rammesætningen af ar-

- bejdslivet. I Hansen, A. M., Jakobsen, A., Kamp, A., Nielsen, B. S., & Nielsen, K. T. (red.). *Arbejdslivet i kritisk perspektiv : problemstillinger og tendenser* (1. udg.). Frydenlund Academic (pp. 17-36).
- Pihl, M. D. (2021) *Udvikling i ledigheden blandt nyuddannede*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. <https://www.ae.dk/analyse/2021-09-udvikling-i-ledigheden-blandt-nyuddannede> - tilgået 25-05-2025
- Rosa, H. (2023). *Fremmedgørelse og acceleration* (1. udg.). Hans Reitzel. (pp. 7-55)
- Rygaard, J., Hall, T., & Fremtidsfabrik. (2019). *Generation Z - ud af en neon-drøm*. (2. udg.). Fremtidsfabrik.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2019). *Generation Z : a century in the making* (1. udg.). Routledge. (pp. xviii-246)
<https://doi.org/10.4324/9780429442476>
- Skovhøj, K. T. (2023) *Ny analyse giver bud på, hvordan unge ser deres fremtidige arbejdsliv*. <https://www.aka.dk/akademikerliv/artikler/ny-analyse-giver-bud-paa-hvordan-unge-ser-deres-fremtidige-arbejdsliv/> - Tilgået 29/4 2025
- Standing, G. (2016) The Precariat. I *The Precariat : The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury (pp. 1-25).
- Sugarman, J. (2015). Neoliberalism and Psychological Ethics. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 35(2), (pp. 103–116).
<https://doi.org/10.1037/a0038960>
- Torpegaard og Borchmann, (2009). *Hvad er arbejde og hvordan bør arbejdsorganisationer ansues?* Workingpaper.
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (2022) *Overgangen til arbejdsmarkedet er svær for mange nyuddannede akademikere*. <https://ufm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2022/filer/overgangen-til-arbejdsmarkedet-er-svaer-for-mange-nyuddannede-akademikere>
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (2023). *Minister: Markant faldende ledighed for nyuddannede er en fantastisk nyhed*. <https://ufm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2023/minister-markant-faldende-ledighed-for-nyuddannede-er-en-fantastisk-nyhed> - tilgået d. 26-05-2025
- Zhang, Y., & Wildemuth, B. M. (2017). Qualitative Analysis of Content. I Wildemuth, B. M. (red.), *Applications of Social Research Methods to Applications to Question in Information and Library Science* (2. udg. pp.

318-329).