

EQUALIS

Diversitetsbarometeret 2025

Tillæg om unge

Litteraturoverblik

Indhold

1. Indledning	2
Faglig afgrænsning	2
Metodisk tilgang	4
Læsevejledning	5
2. Uddannelse og karriere	6
Artikelloversigt	8
3. Arbejdsmiljø	9
Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø	9
Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø	9
Artikelloversigt	10
4. Arbejdsmarkedstilknytning	12
Artikelloversigt	13
5. Ansvar og ledelse	14
Artikelloversigt	15
6. Indkomst og formue	16
Artikelloversigt	16
7. Litteraturliste	17

1. Indledning

Denne litteraturgennemgang er udarbejdet i forbindelse med udviklingen af Diversitetsbarometeret 2025. Diversitetsbarometeret er et måle- og monitoreringsværktøj, der afdækker kønsligestilling og -diversitet på hele det danske arbejdsmarked. Barometeret udvikles årligt af Tænk tanken EQUALIS og sætter spot på de nyeste data på køn inden for fem hovedtematikker, navnlig 1) uddannelse og karriere, 2) arbejdsmiljø, 3) arbejdsmarkedstilknudning, 4) ansvar og ledelse samt 5) indkomst og formue. Barometeret er finansieret af Spar Nord Fonden, mens Deloitte bidrager med dataarbejde. Tillægget om unge mellem 20 og 30 år udvikles med støtte fra Tuborgfondet.

I år sætter vi foruden vores hovedfokus på køn også spot på alder som diversitetsparameter. Dette fokus er omdrejningspunktet for denne litteraturgennemgang, der præsenterer relevant forskning og større danske undersøgelser i krydsfeltet mellem de fem ovenstående temaer og unge mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Litteraturgennemgangen udgør et af to delelementer i den samlede udvikling af tillægget til Diversitetsbarometeret 2025 om unge. Det øvrige delelement består i en beregning af data og målepunkter fra registerdata på krydset mellem herkomst og køn.

Litteraturgennemgangen er udarbejdet af Tænk tanken EQUALIS i oktober-december 2024.

Faglig afgrænsning

Denne litteraturgennemgang fokuserer på udvalgt forskning og viden vedrørende ligestilling, der specifikt relaterer sig til køn og den yngre generation på det danske arbejdsmarked. Den tager udgangspunkt i beskæftigede personer i aldersgruppen 15-30 år.

Aldersgruppen "unge" kan defineres på mange forskellige måder, og begrebet dækker ofte flere forskellige aldersintervaller. I de senere år er begreber som "generationer" blevet anvendt hyppigt i diskussioner om unge og ældre. I tillægget til Diversitetsbarometeret defineres unge mænd og kvinder på arbejdsmarkedet som personer i alderen 20-30 år, der er i beskæftigelse. I denne litteraturgennemgang anvendes en bredere definition af gruppen, som inkluderer personer i alderen 15-30 år. Denne aldersgruppe dækker et større spænd og rummer derfor forskellige aldersrelaterede forhold, som kan påvirke unges erfaringer på arbejdsmarkedet.

Litteraturgennemgangen tager udgangspunkt i studier og større danske undersøgelser, der f.eks. undersøger kønsrelaterede forskelle i løn, karriereudvikling, og trivsel på arbejdsmarkedet. Det skal dog bemærkes, at disse grupper ikke nødvendigvis er dækkende eller udtømmende for en fuld forståelse af unge på arbejdsmarkedet, idet aldersdefinitionen kan rumme en bred vifte af erfaringer og livsfaser. Litteraturgennemgangen henviser derfor generelt til "gruppen af unge personer" for at inddrage forskellige aspekter af den yngre målgruppes oplevelser og udfordringer på arbejdsmarkedet.

Forud for udvikling af Diversitetsbarometeret, som blev udgivet for første gang i 2023, blev der i samarbejde med Tænk tanken EQUALIS' advisory board operationaliseret fem hovedtemaer og tilhørende undertemaer, der vurderes at dække hele det danske arbejdsmarked. Denne litteraturgennemgang tager således udgangspunkt i følgende forskningstemaer og tilhørende undertemaer:

1. Uddannelse og karriere
 - Uddannelseslængde og -type
 - Karriereveje
 - Forfremmelseshastighed
2. Arbejdsmiljø
 - Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø
 - Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø
3. Arbejdsmarkedstilknytning
 - Arbejdsbyrde
 - Fravær grundet egen sygdom
 - Fravær grundet børn
4. Ansvar og ledelse
 - Kønssammensætning i akademika
 - Kønssammensætning i offentlig ledelse
 - Kønssammensætning i privat ledelse
5. Indkomst og formue
 - Disponibel indkomst
 - Erhvervsindkomst
 - Pension ved pensionsalder
 - Samlet formue

Denne litteraturgennemgang skal ses som en udvidelse til Diversitetsbarometeret, hvorfor vi af hensyn til muligheder for sammenligning tager udgangspunkt i de samme undertemaer, datakilder og målepunkter.

Litteraturen inden for de valgte tematikker suppleres i det endelige tillæg til Diversitetsbarometeret 2025 af registerdata på krydset mellem køn og alder inden for de ovennævnte temaer og undertemaer.

Metodisk tilgang

Den metodiske tilgang til litteraturgennemgangen er skitseret i figur 1. Indledningsvist er medlemmer af EQUALIS' advisory board blevet bedt om at udpege relevante studier omhandlende unge i relation til de fem hovedtemaer.

Herefter er der foretaget en bredere søgning med udgangspunkt i studierne referencer og via søgning i databaser. Kriterierne for søgningen har været:

- Geografi: Fra Danmark eller sammenlignelige lande (de nordiske lande, Tyskland, Holland, Spanien, Storbritannien, Belgien eller Schweiz, Australien, UK).
- Tidslig afgrænsning: artikler, der er udgivet i 2014 til 2024.

Da årets tillæg fokuserer på unge på arbejdsmarkedet, blev der desuden foretaget en søgning blandt større danske undersøgelser, som ikke er peer-reviewed, men som vurderes at bidrage med væsentlig indsigt og kontekst til emnet.

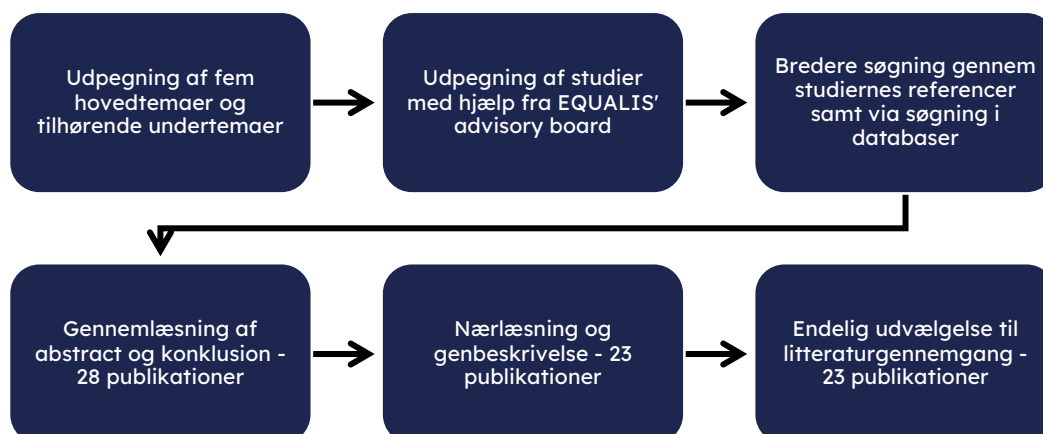
Ud fra søgningsprocessen blev 20 studier og 8 større danske undersøgelser identificeret, som i den efterfølgende selektionsproces blev skåret ned til 23 publikationer ud fra en relevansvurdering. Relevansvurderingen tog udgangspunkt i følgende kriterier:

- Overførbare til dansk kontekst
- Sammenlignelighed (studiets metoder og resultater kan reproducere i relevante kontekst)
- Oprindelse
- Fokus på unge i relation til arbejdsmarkedet.

Samtlige 23 publikationer er efter en nøjere gennemgang og gennemlæsning blevet genbeskrevet.

I litteraturgennemgangen vil der ikke nødvendigvis være studier relateret til alle undertemaer, da ikke alle temaer er undersøgt i en dansk eller dansk-sammenlignelig kontekst.

Figur 1: Metodisk tilgang i litteraturkortlægningen



Læsevejledning

Litteraturgennemgangen indeholder, foruden nærværende indledning, fem kapitler:

- Kapitel 2 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Uddannelse og karriere'
- Kapitel 3 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Arbejds miljø'
- Kapitel 4 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Arbejds markedstilknytning'
- Kapitel 5 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Ansvar og ledelse'
- Kapitel 6 beskriver hovedpointer fra forskningsområdet 'Indkomst og formue'.

Endelig forefindes til sidst i denne udgivelse en samlet litteraturliste for litteraturgennemgangen.

2. Uddannelse og karriere

Når vi tilstræber et mere ligestillet samfund, også i henhold til unge mænd og kvinder, er uddannelse og karriere vigtige elementer at se til. Både uddannelsesstype og -niveau samt placering på arbejdsmarkedet udgør vigtige parametre, der både har betydning i sig selv, men også påvirker flere af de andre udvalgte hovedtemaer.

I Diversitetsbarometeret er tre undertemaer udpeget til at belyse kønsrepræsentation og diversitet inden for temaet uddannelse og karriere. Det er: 1) uddannelseslængde og type, 2) karriereveje og 3) forfremmelseshastighed. Det har ikke været muligt at finde litteratur, der giver indblik i unge personers forfremmelseshastighed, og der lægges derfor kun vægt på de første to underemner i dette tema.

Danske undersøgelser belyser kønsforskelle i uddannelsesvalg blandt 9. klasses elever. Undersøgelserne viser, at uddannelsessystemet fortsat er præget af kønsopdeling, hvor drenge og piger griber valgprocessen forskelligt an. Piger udviser generelt højere forventninger til at påbegynde en videregående uddannelse (Thomsen, 2022). Samtidig viser undersøgelserne, at piger oftere oplever pres og usikkerhed om uddannelsesvalget efter 9.klasse sammenlignet med drenge (EVA, 2019; Thomsen, 2022).

Litteraturen peger desuden på, at kønsopdelingen i uddannelsesvalg fortsætter på de videregående uddannelser, hvor kønssammensætningen på uddannelserne kan påvirke både trivsel og fastholdelse. En dansk undersøgelse viser, at kvinder på mandsdominerede uddannelser er i højere risiko for mistrivsel end deres mandlige medstuderende og kvinder på andre uddannelser. Eksempelvis rapporterer 16 pct. af kvinderne på mandsdominerede uddannelser om stor mistrivsel, sammenlignet med 9 pct. af mændene på samme uddannelser. Derudover oplever kvinder på mandsdominerede uddannelser undervisningen som mindre tydelig, hvad angår fagenes formål og krav og formidlingen af det faglige indhold, og deltager sjældnere i sociale aktiviteter. For mænd på kvindedominerede uddannelser ses tilsvarende udfordringer, herunder højere frafaldsrate og højere ensomhedsniveauer sammenlignet med kvinderne på samme uddannelser. Rapporten understreger behovet for inkluderende studiemiljøer og undervisningsformer for at forbedre trivslen blandt studerende på kønsskæve uddannelser (EVA, 2024).

Udfordringerne stopper dog ikke ved kønsopdelingen i uddannelserne. Flere studier dokumenterer, at sexistiske miljøer på de danske universiteter har konsekvenser for studerendes trivsel og sandsynligheden for, at især kvinder fastholdes i deres akademiske karriere. Et studie af ph.d.-studerende viser, at 37 pct. af kvinderne og 21 pct. af mændene har oplevet kønsnedværdigende adfærd under deres uddannelse, herunder verbale, seksualiserede kommentarer og uønsket fysisk kontakt. Studiet viser, at disse arbejdsmiljøproblemer er tæt forbundet med dårligere mental sundhed og lavere sandsynlighed for, at kvinder fortsætter i forskerkarrierer (Lesner et al., 2024).

En relateret dansk undersøgelse viser, at uønsket seksuel adfærd også er et generelt problem blandt studerende på danske universiteter. Ifølge rapporten har 1194 af de adspurgte studerende oplevet krænkende adfærd, hvor 82 pct. af de forurettede er kvinder. De mest almindelige former for krænkelse er verbale kommentarer og uønsket fysisk kontakt, typisk under sociale arrangementer eller introforløb. Undersøgelsen fremhæver behovet for bedre støtte til de forurettede samt styrkede forebyggelsesindsatser (Mørch et al., 2018)

Kønnede dynamikker på uddannelsesområdet afspejles også i unges første møde med arbejdsmarkedet. Studier viser, at nyuddannede kvinder ofte har lavere forventninger til egne evner sammenlignet med mænd.

Et britisk studie belyser, hvordan kønsforskelle i præferencer som selvsikkerhed og konkurrenceadfærd bidrager til forskelle i forventninger til fremtidig løn. Gennem eksperimenter og surveys blandt universitetsstuderende viser studiet, at mænd generelt er mere tilbøjelige til at overvurdere egne evner og vælge konkurrencedygtige belønningsstrukturer. Disse forskelle forklarer op til 19 pct. af forskellen i lønforventninger mellem kønnene ved 30+ årsalderen, selv inden for samme uddannelsesfelt (Reuben, et al., 2017)

Mænd forventer at tjene 31 pct. mere end kvinder ved 30-årsalderen. To tredjedele af denne forskel kan forklares med, at mænd har højere forventninger end kvinder til løn inden for samme fagområde. Således kan hele forskellen i unge mænd og kvinders forventninger til lønniveauer ikke forklares ud fra, at de træffer forskellige uddannelsesvalg. Forfatterne bag studiet peger derfor på, at der er behov for yderligere forskning i mænd og kvinders præferencer og bias, samt hvordan disse påvirker løn og karriereudvikling (Reuben, et al., 2017)

Et kvalitativt, dansk studie viser samme tendenser. I studiet analyseres det, hvordan nyuddannede humanister fremstiller sig selv i mødet med arbejdslivet. Igennem interviews med nyuddannede mænd og kvinder identificerer studiet kønnede mønstre i selvfremsstillingen. Mænd præsenterer sig ofte som strategiske og selvsikre, med en fortælling om deres karrierevej, som et resultat af rationelle valg og karrieremæssige succeser. Kvinder derimod fremstiller ofte deres karrierevej som præget af tilfældigheder, udfordringer og usikkerhed. Studiets forfattere argumenterer for, at selvfremsstilling kan have betydning for de muligheder, mænd og kvinder får i arbejdslivet, herunder lønforhandlinger og adgang til ansvarstunge opgaver (Krusborg et al., 2021)

Et svensk studie blandt nyuddannede fagfolk undersøger samtidig kønsforskelle i adgangen til komplekse jobs, der kræver betydelig oplæring på arbejdspladsen. Studiet viser, at mænd oftere end kvinder får adgang til disse stillinger, hvilket tidligt i karrieren bidrager til kønsmæssige lønforskelle og forskelle i forhandlingsstyrke. Kvinder vurderer desuden sig selv som lettere at erstatte af arbejdsgivere, hvilket svækker deres position på arbejdsmarkedet, eksempelvis i forbindelse med lønforhandlinger (Boye og Grönlund, 2018).

Studiet udfordrer antagelsen om, at kønsforskelle i karriereudvikling skyldes kvinders arbejdsafbrydelser på grund af børn, da dette ikke forklarer mænds overvægt i komplekse stillinger. I stedet fremhæves kønsforskelle i arbejdsgiverinvesteringer i oplæring som en central faktor, der kan bidrage til at opretholde og forstærke kønsuligheder i karrierer og løn over tid (Boye og Grönlund, 2018)

Samlet set peger litteraturen på, at kønsdynamikker på både uddannelsesområdet og i det første møde med arbejdsmarkedet fortsat opretholder strukturelle uligheder, som kan have langsigtede konsekvenser for både trivsel og karriereudvikling.

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Uddannelseslængde og type	EVA (2019). Uddannelsesvalg i 9. klasse: Unges vej mod ungdomsuddannelse. <i>Danmarks Evalueringsinstitut</i>. EVA (2024). Kønsminoriteters oplevelse af det første år på videregående uddannelser. <i>Danmarks Evalueringsinstitut</i>. Krusborg, L., Li, J. H., & Støvring, M. L. (2021). Kønnede fortællinger – om nyuddannede humanisters møde med arbejdslivet. <i>Tidsskrift for Arbejdsliv</i>, 23(2). Mørch, T., Jensen, P. B. & Rostved, N. E. (2018). Undersøgelse af uønsket seksuel adfærd rettet mod studerende på de danske universiteter - spørgeskemaundersøgelse blandt studerende på danske universiteter. <i>Analyse & Tal</i>. Thomsen, J.-P. (2022). Uddannelsesforventninger blandt danske unge. <i>VIVE</i>.
Karriereveje	Boye, K., & Grönlund, A. (2018). Workplace Skill Investments – An Early Career Glass Ceiling? <i>Work, Employment and Society</i>, 32(2), pp. 368-386. Lesner, R. V., Frøslev-Thomsen, J., Christensen, M. H., Andersen, D., & Grønfeldt, S. T. (2024). Sexisme og karriereforløb på danske universiteter. <i>VIVE</i>. Reuben, E., Wiswall, M., & Zafar, B. (2017). Preferences and biases in educational choices and labor market expectations. <i>The Economic Journal</i>, 127, pp. 2153-2186.

3. Arbejdsmiljø

Undertemaerne for arbejdsmiljø i Diversitetsbarometeret deler sig i to, navnlig 1) udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø og 2) udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljø er det samlede miljø, som en arbejdstager omgives af, mens vedkommende udfører sit arbejde. Det kan udgøres af de fysiske og psykiske forhold, der påvirker en arbejdstagers sundhed og trivsel på arbejdspladsen. Det fysiske arbejdsmiljø omhandler imidlertid det, vi kan sanse i forbindelse med udførelsen af arbejde, mens det psykiske arbejdsmiljø er et samspil mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen (Arbejdstilsynet, n.d.).

I det følgende beskrives relevante studier med fokus på unge inden for disse områder.

Udfordringer fra fysisk arbejdsmiljø

Nordiske og udenlandske studier indikerer, at unge arbejdstagere har en øget risiko for arbejdsulykker, især inden for sektorer som byggeri og restauration. Ifølge en nordisk rapport skyldes dette en kombination af tunge fysiske krav, lav kontrol over arbejdsrytmen og utilstrækkelig sikkerhedskultur (Hanvold et al., 2019; Dyreborg et al., 2022). Desuden har unge ofte begrænset adgang til arbejdsmiljø- og sikkerhedstjenester herunder mindre sandsynlighed for adgang til en arbejdsmiljølæge og begrænset kendskab til de juridiske rammer for arbejdsmiljø og sikkerhed, hvilket øger deres sårbarhed i arbejdssituationer (Dragano et al., 2018; Dyreborg et al., 2022).

En systematisk gennemgang af arbejdsmiljøet i de nordiske lande viser dog, at målrettede forbedringer i sikkerhedskulturen og øget uddannelse kan reducere denne risiko betydeligt. Tiltag som forbedret oplæring og lettere adgang til sikkerhedstjenester anbefales for at fremme et bedre arbejdsmiljø og trivsel blandt unge arbejdstagere (Hanvold et al., 2019).

Der er ikke noget af den identificerede forskning, der påpeger konkrete kønsmæssige forskelle blandt de unge arbejdstageres fysiske arbejdsmiljø.

Udfordringer fra psykisk arbejdsmiljø

En nyere litteraturgennemgang, der undersøger effekten af arbejdspladsinterventioner rettet mod unge arbejdstagere, viser blandede resultater. Der er begrænset evidens for, at adfærds- og holdningsændringer reducerer angst, mens der er moderat evidens for, at mental træning ikke har nogen effekt på stressniveauet (Dyreborg et al., 2024). For fysiske helbredsproblemer viser studierne begrænset effekt af fysiologiske tiltag som kompressionsstøtte mod muskel- og skeletlidelser (Dyreborg et al., 2024).

Et spansk studie om arbejdsmiljøets betydning under praktikforløb fremhæver, hvordan positive arbejdsoplevelser, støtte og opbakning fra ledere og mentorer samt passende arbejdsbyrde kan forbedre unges overgang til arbejdsmarkedet. Det samme studie viser, at mænd i højere grad end kvinder drager fordel af et positivt arbejdsmiljø i deres praktikforløb frem mod en overgang til arbejdsmarkedet. Ifølge studiets forfattere kan denne kønsforskel

være et resultat af kønsspecifikke forskelle i opfattelse af og adgang til ressourcer på arbejdspladsen, herunder en lønforskel, som skyldes de stillinger, kvinder og mænd besætter i på arbejdsmarkedet (Ullibarriarana-Garatea et al., 2022).

Et australsk studie viser, at lav kontrol over arbejdet, høje krav og oplevelsen af uretfærdig aflønning er blandt de faktorer, der har en negativ indvirkning på unges mentale sundhed, når de går på arbejde. Samtidig viser studiet, at arbejdstagere, der oplever flere psykologiske arbejdsmiljøbelastninger, såsom mangel på støtte fra kolleger og ledere, har markant lavere psykologisk tryghed i deres arbejde (Milner et al., 2017). Studiet viser også, at det har mindre negativ effekt på mental sundhed at være uden for arbejdsstyrken, eksempelvis som studerende eller ledig, end at være ansat under dårlige arbejdsforhold (Milner et al., 2017).

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Fysisk arbejdsmiljø	Dragano, N., Barbaranelli, C., Reuter, M., Wahrendorf, M., Wright, B., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2018). Young workers' access to and awareness of occupational safety and health services: Age-differences and possible drivers in a large survey of employees in Italy. <i>Safety Science</i>, 104, pp. 279-285. Dyreborg, J. Laursen, L. S. Nielsen, L. Y., & Nielsen, M. L. (2022). Når din leder er en app: Hvem har ansvaret for unges arbejdsmiljø i platformsøkonomien? <i>Arbejdsmiljø i Danmark</i>, 3, pp. 10-24. Dyreborg, J. Sundstrup, E. Seeberg, V. G. K. Clausen, T. Andersen, L. L. (2024). Systematic Review of Workplace Interventions to Support Young Workers' Safety, Work Environment and Health, <i>Journal of Occupational Rehabilitation</i>. Hanvold, T. N., Kines, P., Nykänen, M., Thomée, S., Holte, K. A., & Vuori, J. (2019). Occupational safety and health among young workers in the Nordic countries: a systematic literature review. <i>Nordic Council of Ministers</i>.
Psykisk arbejdsmiljø	Dyreborg, J. Laursen, L. S. Nielsen, L. Y., & Nielsen, M. L. (2022). Når din leder er en app: Hvem har ansvaret for unges arbejdsmiljø i platformsøkonomien? <i>Arbejdsmiljø i Danmark</i>, 3, pp. 10-24. Milner, A., Krnjacki, L., & Lamontagne, A. D. (2017). Psychosocial job quality and mental health among young workers: a fixed-effects regression analysis using 13 waves of annual data. <i>Occupational and Environmental Medicine</i>, 74(1), pp. 51-57.

	Ullibarriarana-Garatea, A., Agirre-Aranburua, I., & Mesonero-De Miguela, M. (2022). Understanding the characteristics of work that foster workplace well-being in an apprenticeship programme and their effects on apprentices' employability. Exploring the gender moderation effect. <i>Journal of Vocational Education & Training</i>.
--	--

4. Arbejdsmarkedstilkn ytning

Arbejdsmarkedstilkn ytning omhandler både, hvor meget man arbejder og m engden af frav er fra arbejdsmarkedet. Frav er kan forst as på flere forskellige måder, f.eks. i form af frav er som følge af sygdom eller forårsaget af barsel.

I Diversitetsbarometeret benyttes tre undertemaer til at sætte fokus på arbejdsmarkedstilknøytning, navnlig 1) arbejdsbyrde f.eks. forstået som antal arbejdstimer og/eller heltids- eller deltidsbeskæftigelse, 2) frav er grundet egen sygdom og 3) frav er grundet børn.

I litteratursøgningen for ungetill egget er der hovedsageligt identificeret litteratur, der falder under underemnet frav er grundet egen sygdom. Dette kan muligvis være et resultat af det store fokus, der i de senere år har været på unge uden en stærk tilkn ytning til arbejdsmarkedet, et emne som også har tiltrukket sig politisk bevågenhed.

Litteraturen indikerer, at der er en stor gruppe unge, der oplever en række udfordringer, herunder problemer med mentalt helbred, stress, arbejdsvilkår og sociale barrierer. Der er et voksende behov for at forstå, hvordan disse faktorer spiller sammen, og hvordan man bedst kan støtte unge i at få og fastholde et stabilt job.

En rapport af VIVE undersøger den såkaldte NEET-gruppe (Not in Education, Employment or Training) i Danmark, som ifølge forfatteren omfatter over 47.000 unge i alderen 16-24 år uden job eller uddannelse, hvis man bruger den bredest mulige definition (Bolvig, 2023). Rapportens resultater viser, at gruppen er meget forskelligartet og kan brydes ned i fire underkategorier baseret på varigheden af perioden uden job eller uddannelse kombineret med modtagelse af offentlig forsørgelse (Bolvig, 2023).

Rapporten viser samtidig, at mænd udgør en større del af den samlede gruppe af unge, som er uden job eller uddannelse (Bolvig, 2023). Både mænd og kvinder i NEET-gruppen har klaret sig værre i grundskolen og haft færre fritidsjobs sammenlignet med deres jævnaldrende, der er i job eller uddannelse. Resultaterne understreger behovet for målrettede indsatser for at styrke unges tilkn ytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet (Bolvig, 2023).

Dansk forskning viser også, at unges tidlige livserfaringer kan have langsigtede konsekvenser for deres arbejdsmarkedstilknøytning. Et studie undersøger, hvordan stress i ungdomsårene kan påvirke unges arbejdsliv senere. Resultaterne viser, at unge, der oplever høj stress mellem 15 og 21 år, har en øget risiko for problemer med at finde og fastholde arbejde som voksne. Især mænd, der har oplevet stress flere gange, er mere udsatte, mens kvinder generelt oplever højere stressniveauer, men med mindre alvorlige konsekvenser. Studiet peger på, at tidlige indsatser mod stress kan hjælpe unge med at få et bedre udgangspunkt på arbejdsmarkedet (Winding et al., 2023).

Samtidig viser et studie, at unges engagement i samfundet gennem fritidsaktiviteter og deltidsarbejde har betydning for deres senere tilkn ytning til uddannelse og arbejdsmarkedet. Resultaterne indikerer, at både fritidsaktiviteter og deltidsarbejde har positive effekter, men at deltidsarbejde har den største betydning, især når de unge arbejder mere end 12 timer om ugen. For mænd er engagement omkring 15-årsalderen vigtigst, mens kvinder i højere grad profiterer af deltidsarbejde i den sene ungdom omkring 18 år. Effekterne er konsistente på tværs af socioøkonomiske grupper, men engagementets betydning varierer mellem kønnene (Just-Noerregaard et al., 2021).

Endelig viser et studie, at arbejdsvilkår påvirker unge medarbejderes sygefravær. Undersøgelsen peger på, at høje følelsesmæssige krav og lav mulighed for beslutningstagning på arbejdspladsen er forbundet med flere sygedage, især blandt kvinder. For mænd er det derimod manglen på beslutningsmuligheder, der har den største betydning, mens høje arbejdskrav faktisk er forbundet med færre sygedage. Studiets forfattere anbefaler, at arbejdsgivere fokuserer på at forbedre arbejdsvilkårene for at hjælpe unge med at trives bedre på arbejdsmarkedet (Sørensen et al., 2023).

Samlet set viser den eksisterende forskning, at en række faktorer som tidlig livserfaring, stress, engagement i samfundet og arbejdsvilkår har stor betydning for unges muligheder for at opnå og fastholde en stabil arbejdsmarkedstilknytning. Der er behov for en bredere forståelse af disse faktorer, og hvordan de bedst kan adresseres gennem politiske indsatser og arbejdsmarkedsinitiativer.

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Fravær grundet egen sygdom	Bolvig, I. (2023). Unge uden job og uddannelse – Definitioner, målgruppestørrelser og karakteristika. <i>VIVE</i>. Just-Noerregaard, V., Andersen, JH., Nohr, EA., Vestergaard, JM., Winding, T. N. (2021). How does engagement in society in adolescence affect educational attainment and employment in early adulthood: A prospective cohort study. <i>PLOS ONE 16</i>(4) Sørensen, J. K., Pedersen, J., Burr, H., Holm, A., Lallukka, T., Lund, T., et al. (2023). Psychosocial working conditions and sickness absence among younger employees in Denmark: A register-based cohort study using job exposure matrices. <i>Scand J Work Environ Health, 49</i>(4), pp. 249-258. Winding, N. T., Nielsen, L. M., & Grytnes, R. (2023). Perceived stress in adolescence and labour market participation in young adulthood: A prospective cohort study. <i>BMC Public Health, 23</i>(186).

5. Ansvar og ledelse

Dette kapitel undersøger ansvar og ledelse med fokus på kønsdiversitet blandt gruppen af unge personer. I Diversitetsbarometeret adresseres tre undertemaer: 1) kønssammensætning i academia, 2) kønssammensætning i offentlig ledelse og 3) kønsdiversitet i privat ledelse. I dette tillægs litteraturgennemgang behandles kapitlets underemner som et samlet emne, da der er begrænset litteratur, der afdækker unges forhold til ansvar og ledelse.

Et studie fra Norge undersøger årsagerne til kønsforskelle i ledelse. Resultaterne viser, at forskellene i høj grad opstår gennem livets forskellige faser, især i den fase af livet hvor karriere og familieliv ofte sker på samme tid. Mens mænd generelt oplever en stigende sandsynlighed for at indtage lederroller med alderen, sker denne udvikling langsommere for kvinder, især i aldersgruppen 30-40 år (Hardoy, et al., 2017).

Desuden viser studiet, at kvinder med børn har en lavere sandsynlighed for at opnå lederpositioner sammenlignet med kvinder uden børn, mens mænd med børn omvendt har en højere sandsynlighed for at blive ledere. Dette tyder på, at traditionelle kønsroller fortsat spiller en væsentlig rolle i karriereudviklingen og fordelingen af lederpositioner. På trods af fremskridt mod ligestilling i ledelse er udviklingen langsom, og strukturelle barrierer, som manglende rollemodeller og kønsopdelte netværk, opretholder uligheden. Studiet understreger behovet for yderligere forskning og målrettede initiativer, der kan adressere de livsløbsrelaterede udfordringer, som kvinder møder på deres vej mod lederpositioner (Hardoy et al., 2017).

En nyere dansk undersøgelse foretaget af Moos Bjerre for Lederne viser, at unge generationer (Generation Z og Millennials), har specifikke forventninger til ledelse. De efterspørger ledere, der er ansvarlige, anerkendende, empatiske og samarbejdende (Moos-Bjerre, 2024). Særligt Generation Z værdsætter sociale fællesskaber og klare faglige rammer, mens de ældre generationer (Generation X og Baby Boomers) i højere grad prioriterer større frihed og indflydelse på arbejdsopgaver. Desuden lægger de yngre generationer stor vægt på, at lederne har ansvar for de unges trivsel og ønsker mere støtte og coaching, mens de ældre generationer oftere ser trivsel som et fælles ansvar.

Der er også små kønsforskelle i de unges forventninger til ledelse, særligt når det gælder forventningerne til en lederpositioner. Mænd er generelt mere tilbøjelige end kvinder til at forudse en lederstilling om fem år. I Generation Z ser 15 pct. af mændene og 12 pct. af kvinderne sig selv som ledere inden for den nærmeste fremtid (Moos-Bjerre, 2024). Blandt Millennials er forskellen større, idet 22 pct. af mændene og 15 pct. af kvinderne forudser en lederrolle om fem år. Denne tendens indikerer, at unge mænd måske har højere forventninger om at avancere til lederpositioner sammenlignet med unge kvinder, selvom forskellene er relativt små (Moos-Bjerre, 2024).

Et andet norsk studie undersøger ledelsesambitioner blandt bachelorstuderende i Norge. Studiet konkluderer, at kvindelige og mandlige bachelorstuderende har lige store ambitioner om ledelse, men at kvinder har lavere forventninger til faktisk at opnå en lederstilling. Dette begrundes med oplevede barrierer, der får kvinder til at søge alternative veje, som fx videreuddannelse, snarere end at sigte mod ledelse. Studiets forfattere fremhæver, at de unge kvinders valg ofte er influeret af strukturelle faktorer, som kulturelle forestillinger om kompetence og arbejdsmarkedets kønsopdelte karakter (Storvik og Abrahamsen, 2022).

Samlet set peger den samlede viden på, at kønsforskelle i ledelsespositioner er et resultat af både faktorer og strukturelle barrierer, der fortsat opretholder uligheden. Desuden afspejler unges forventninger til ledelse, hvordan køn kan påvirke forventningerne til at nå lederpositioner, selv i yngre generationer.

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Kønssammensætning i offentlig/privat ledelse blandt unge mellem 18 og 30 år	Hardoy, I., Schøne, P., & Østbakken, K. M. (2017). Kønnsforskjeller i ledelse: Kohort eller livsløb? Moos-Bjerre (2024), Generationsanalysen 2024 – forventninger til fremtidens arbejdsliv. Storvik, E.A & Abrahamsen, B. (2022) Shaping a career in management: the importance of gendered expectations, <i>Journal of Education and Work</i> 35 (8) pp.813-827

6. Indkomst og formue

Temaet 'indkomst og formue' omhandler i Diversitetsbarometeret de økonomiske muligheder, som mænd og kvinder har i form af deres løn- og pensionsindtægt. Undertemaerne i Diversitetsbarometeret inkluderer derfor: 1) disponibel indkomst, 2) erhvervsindkomst, 3) pension ved pensionsalder og 4) samlet formue.

Litteraturen der omhandler indkomst og formue blandt unge er begrænset, og den litteratur, der er identificeret i dette unge tillæg, er derfor inden for undertemaerne 'erhvervsindkomst'.

Forskning på arbejdsmarkedet for unge i alderen 18-30 år viser, at kønsbaserede uligheder ofte forstærker de udfordringer, som unge møder. Unge kvinder oplever systematiske barrierer i både løn- og karriereudvikling sammenlignet med deres mandlige jævnaldrende. En undersøgelse af lønforskelle blandt unge akademikere i Europa viser, at kvinder typisk har en langsommere lønvækst, især i sektorer som økonomi, business og jura. Der er også årlige lønvækstforskelle på op til 2,5 procentpoint mellem mænd og kvinder, der bliver forældre, hvilket understøtter, at familiedannelse spiller en væsentlig rolle i de vedvarende økonomiske uligheder (Sánchez-Mangas & Sánchez-Marcos, 2021).

En del af forklaringen på lønforskellene kan findes i arbejdsmarkedets kønsopdeling, hvor kvinder ofte vælger stillinger i lavtlønnede sektorer med større fleksibilitet. Dette er også tilfældet i Danmark, hvor unge kvinder ofte arbejder i den offentlige sektor inden for sundhed og uddannelse, mens unge mænd i højere grad søger mod den private sektor og tekniske erhverv. En EU-undersøgelse viser, at kvinder gennemsnitligt tjener 16 pct. mindre pr. arbejdstime end mænd, en tendens der også gælder for unge (European Commission, 2014).

Desuden spiller strukturelle barrierer som glasloft-effekten en væsentlig rolle i fastholdelsen af kønsbaserede uligheder. Glasloftet hindrer unge kvinder i at avancere til lederpositioner, selv i sektorer, hvor kvinder er stærkt repræsenteret. En del af forklaringen ligger i manglende adgang til mentorprogrammer og netværk, som unge mænd i højere grad har adgang til (Sánchez-Mangas & Sánchez-Marcos, 2021).

Artikelloversigt

Undertema	Artikel
Erhvervsindkomst	European Commission. Directorate-General for Justice. (2014). Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle i den Europæiske Union. Sánchez-Mangas, R., & Sánchez-Marcos, V. (2021). Wage Growth across Fields of Study among Young College Graduates: Is There a Gender Gap?

7. Litteraturliste

- Bolvig, I. (2023). Unge uden job og uddannelse – Definitioner, målgruppestørrelser og karakteristika. *VIVE*.
- Boye, K., & Grönlund, A. (2018). Workplace Skill Investments – An Early Career Glass Ceiling? *Work, Employment and Society*, 32(2), pp. 368-386.
- Dragano, N., Barbaranelli, C., Reuter, M., Wahrendorf, M., Wright, B., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2018). Young workers' access to and awareness of occupational safety and health services: Age-differences and possible drivers in a large survey of employees in Italy. *Safety Science*, 104, pp. 279-285.
- Dyreborg, J., Laursen, L. S., Nielsen, L. Y., & Nielsen, M. L. (2022). Når din leder er en app: Hvem har ansvaret for unges arbejdsmiljø i platformøkonomien? *Arbejdsmiljø i Danmark*, 3, pp. 10-24.
- Dyreborg, J., Sundstrup, E., Seeberg, V. G. K., Clausen, T., & Andersen, L. L. (2024). Systematic Review of Workplace Interventions to Support Young Workers' Safety, Work Environment and Health. *Journal of Occupational Rehabilitation*.
- European Commission. Directorate-General for Justice. (2014). Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle i den Europæiske Union.
- EVA (2019). Uddannelsesvalg i 9. klasse: Unges vej mod ungdomsuddannelse.
- EVA (2024). Kønsminoriteters oplevelse af det første år på videregående uddannelser.
- Hanvold, T. N., Kines, P., Nykänen, M., Thomée, S., Holte, K. A., & Vuori, J. (2019). Occupational safety and health among young workers in the Nordic countries: a systematic literature review. *Nordic Council of Ministers*.
- Hardoy, I., Schöne, P., & Østbakken, K. M. (2017). Kønnsforskjeller i ledelse: Kohort eller livsløb?
- Just-Noerregaard, V., Andersen, J. H., Nohr, E. A., Vestergaard, J. M., & Winding, T. N. (2021). How does engagement in society in adolescence affect educational attainment and employment in early adulthood: A prospective cohort study. *PLOS ONE*, 16(4).
- Krusborg, L., Li, J. H., & Støvring, M. L. (2021). Kønnede fortællinger – om nyuddannede humanisters møde med arbejdslivet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 23(2).
- Lesner, R. V., Frøslev-Thomsen, J., Christensen, M. H., Andersen, D., & Grønfeldt, S. T. (2024). Sexisme og karriereforsøg på danske universiteter. *VIVE*.
- Milner, A., Krnjacki, L., & Lamontagne, A. D. (2017). Psychosocial job quality and mental health among young workers: a fixed-effects regression analysis using 13 waves of annual data. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(1), pp. 51-57.
- Moos-Bjerre (2024). Generationsanalysen 2024 – forventninger til fremtidens arbejdsliv.
- Mørch, T., Jensen, P. B. & Rostved, N. E. (2018). Undersøgelse af uønsket seksuel adfærd rettet mod studerende på de danske universiteter - spørgeskemaundersøgelse blandt studerende på danske universiteter. *Analyse & Tal*.

- Reuben, E., Wiswall, M., & Zafar, B. (2017). Preferences and biases in educational choices and labor market expectations. *The Economic Journal*, 127, pp. 2153-2186.
- Sánchez-Mangas, R., & Sánchez-Marcos, V. (2021). Wage Growth across Fields of Study among Young College Graduates: Is There a Gender Gap?
- Sørensen, J. K., Pedersen, J., Burr, H., Holm, A., Lallukka, T., Lund, T., et al. (2023). Psychosocial working conditions and sickness absence among younger employees in Denmark: A register-based cohort study using job exposure matrices. *Scand J Work Environ Health*, 49(4), pp. 249-258.
- Storvik, E. A., & Abrahamsen, B. (2022). Shaping a career in management: the importance of gendered expectations. *Journal of Education and Work*, 35(8), pp. 813-827.
- Thomsen, J.-P. (2022). Uddannelsesforventninger blandt danske unge. *VIVE*.
- Ullibarriarana-Garatea, A., Agirre-Aranburua, I., & Mesonero-De Miguela, M. (2022). Understanding the characteristics of work that foster workplace well-being in an apprenticeship programme and their effects on apprentices' employability: Exploring the gender moderation effect. *Journal of Vocational Education & Training*.
- Winding, N. T., Nielsen, L. M., & Grytnes, R. (2023). Perceived stress in adolescence and labour market participation in young adulthood: A prospective cohort study. *BMC Public Health*, 23(186).