

ERHVERVSLIVET I FORANDRING:

Tiltrækning og tilknytning af unge medarbejdere

Diversitet og inklusion spiller en central rolle i udviklingen af fremtidens arbejdspladser, ikke mindst set i lyset af manglen på kvalificeret arbejdskraft, som er og forventes også i fremtiden at være en af danske virksomheders største vækstbarrierer.

Diversitet og inklusion har betydning for virksomheders evne til at tiltrække og tilknytte unge til arbejdspladser.

- For 57 pct. af de unge har det betydning for dem, at den virksomhed, de arbejder hos, arbejder med diversitet og inklusion i eget arbejdsmiljø.
- Blandt ledere angiver 58 pct., at de arbejder aktivt med diversitet og inklusion på egen arbejdsplads. Adspurgte om konkrete initiativer angiver 37 pct., at de ikke har initiativer til at fremme diversitet og inklusion på deres arbejdsplads.

Ansaret for at fremme diversitet og inklusion på arbejdspladsen ligger, ifølge unge og ledere, hos øverste ledelse og teamledere.

- Blandt unge mener 37 pct., at ansvaret for diversitet og inklusion på en arbejdsplads bør ligge hos ledere i de enkelte teams/afdelinger. 34 pct. af ledere angiver, at ansvaret er placeret her.
- 34 pct. af ledere angiver, at ansvaret for diversitet og inklusion i deres virksomhed er forankret hos den øverste ledelse. 19 pct. af unge mener, at ansvaret bør ligge her.

Unge er opmærksomme på, hvad de forventer af en arbejdsplads i forhold til at sikre diversitet og inklusion og på, hvad der motiverer dem i deres arbejdsliv.

- Unge fremhæver bl.a. psykologisk tryghed som afgørende for inklusion og trivsel. En barriere herfor kan være sprogbrug. Både unge kvinder (52 pct.) og unge mænd (41 pct.) oplever, at ældre kollegaers sprogbrug kan give anledning til ubehag eller konflikt.
- 76 pct. af de adspurgte unge opfatter fleksibilitet som et led i at have en inkluderende arbejdsplads.
- Unge motiveres af ansvar, som skaber ejerskab og udvikling. Særligt mulighed for læring og udvikling er motiverende for 87 pct. af de adspurgte unge, mens 74 pct. angiver, at en høj grad af ansvar har betydning for deres motivation.

Denne analyse er udarbejdet i forbindelse med projektet 'Næste generations arbejdsplads: Et fælles fodfæste for erhvervsliv og ungdom.' Analysen er gennemført af Tænk tanken EQUALIS i perioden fra maj 2024 til januar 2025 og støttet af Industriens Fond.

EQUALIS
INDUSTRIENS FOND

HANDLINGSKATALOG

Erhvervslivet i forandring: Tiltrækning og tilknytning af unge medarbejdere

Handlingskataloget konkretiserer initiativer, som I i jeres virksomhed kan implementere for at styrke og skabe opmærksomhed om jeres arbejde med diversitet og inklusion og dermed positionere jer som en attraktiv arbejdsplads for en divers gruppe af yngre medarbejdere.

De initiativer, der præsenteres, er særligt målrettet, hvad virksomheder kan gøre for at tiltrække og tilknytte yngre medarbejdere, men kan også komme øvrige medarbejdere til gavn.

Handlingerne er inddelt efter en medarbejderrejse. En medarbejderrejse visualiserer medarbejderoplevelsen fra tiltrækning og ansættelse til afslutningen af ansættelsen. Målet er at kunne identificere kritiske tidspunkter i ansættelsesforløbet, hvor det kan være relevant for virksomheder at være særligt opmærksomme på muligheder og udfordringer. Inden for hver fase af medarbejderrejsen foregår forskellige processer og handlinger, både enkeltstående og tilbagevendende, som medarbejderne går igennem.

Kataloget guider jer som virksomhed gennem faserne tiltrækning og rekruttering, onboarding, arbejdspladskultur og karriereudvikling og offboarding, og fremhæver initiativer, som er relevante at arbejde med i de forskellige dele af medarbejderrejsen.



Find det her



EQUALIS
:INDUSTRIENS FOND