

UNDER HVER FEMTE ELEV I GRUNDSKOLEN HAR ET FRITIDSJOB



Udarbejdet af:

Helle Marie Mortensen, konsulent

Kristian Thor Jakobsen, cheføkonom og underdirektør

Lærke Dyrby Kloch, projektassistent

Lasse Høst, projektassistent

December 2023

Tænk tanken DEA

Fiolstræde 44

1171 København K

www.dea.nu

Indhold

Baggrund	5
Implikationer	9
Udviklingen i andelen af 13-15-årige med fritidsjob	11
Arbejdsgivere og unge oplever forskellige barrierer ift. fritidsjobs	11
Forskelle på fritidsjobberes køn, alder og bopæl	14
Færre drenge end piger har et fritidsjob	14
Flere 15-årige end 13-14-årige har et fritidsjob	17
Stor geografisk spredning mht. antallet af fritidsjobbere	21
Fritidsjobberes herkomst og sociale baggrund	24
Flere piger af udenlandsk herkomst har fået fritidsjob de senere år	24
Forældre har indflydelse på, om unge får et fritidsjob	26
Fritidsjobs indflydelse på unges faglighed og faglige trivsel	30
Unge med fritidsjob får højere karakterer – især pigerne	30
Fritidsjob medvirker til økonomisk forståelse og ansvarsbevidsthed	32
Fritidsjob har betydning for faglig trivsel og overgangen til ungdomsuddannelse	33
Muligheder og begrænsninger med fritidsjobs	34
Data og metode	36
Litteraturliste	39
Bilag	41

01

Baggrund

Baggrund

"I en tid, hvor der bliver flere børn og ældre, er vi som samfund endnu mere afhængige af bidrag fra alle, der kan (...) Regeringen vil gennemføre en større satsning på fritidsjob og mindske barrierer sådan, at unge mennesker får bedre mulighed for at tage et fritidsjob og derigennem oplever at være på en arbejdsplads med alle de erfaringer, det giver", står der i regeringsgrundlaget 2022.

En af årsagerne til dette fokus er formentlig, at der på trods af en svag stigning i andelen af 13-17-årige i beskæftigelse siden 2014 stadig er en del færre unge, som har fritidsjobs i dag end omkring finanskrisen (Danmarks Statistik, 2023a). Dette er på trods af, at fritidsjob er godt for unge på flere områder. Tidligere studier har bl.a. vist, at unge med fritidsjob begår mindre kriminalitet, får højere karakterer, optages hurtigere på ungdomsuddannelser og i højere grad er tilknyttet arbejdsmarkedet senere hen (Just-Noerregaard et al., 2021; Kraka Advisory, 2023; Lesner et al., 2018). Fritidsjobs kan også være med til at give unge, der er skoletrætte eller har det svært i skolen, succesoplevelser, som kan smitte af på oplevelserne i skolen (Christensen et al., 2022). Der er derfor igangsat flere initiativer for at få flere skoletrætte unge i fritidsjob, fx de statslige satspuljemidler til "Fritidsjob-ambassadører til unge fra udsatte boligområder" (STAR, 2020) og fritidsjob-initiativet "Coop Crew", som er et samarbejde mellem Ungdomsskoleforeningen og Coop og støttet af den A.P Møllerske Støttefond (Coop Crew, 2023a)¹. Derudover er det bemærkelsesværdigt, at antallet af unge i fritidsjob ikke er steget, når beskæftigelsen har været høj i Danmark de seneste år, og både offentlige og private arbejdspladser kalder på mere arbejdskraft. Den demografiske udvikling peger desuden ikke på, at manglen på arbejdskraft er forbigående (DEA, 2023).

Hvis antallet af unge med fritidsjobs skal øges, er der behov for mere viden om, hvilke unge der har et fritidsjob. Tidligere danske undersøgelser på området har hovedsageligt haft fokus på den brede gruppe af 13-18-årige fritidsjobbere (Jensen et al., 2020; Just-Noerregaard et al., 2021; Kraka Advisory, 2023; Lesner et al., 2018). Derudover har 13-15-årige i mindre grad fritidsjob sammenlignet med de ældre fritidsjobbere (Danmarks Statistik, 2023b). Vi finder det derfor relevant at undersøge, hvorvidt baggrundsfaktorer som køn, herkomst og geografi spiller en rolle for, om 13-15-årige har et fritidsjob. Samtidig giver afgrænsningen til denne målgruppe os mulighed for at sammenholde de data, vi finder om fritidsjobs, med de unges præstationer i folkeskolen. Som noget nyt vil vi tage højde for de unges faglige niveau, før de har haft mulighed for at tage et fritidsjob. På den måde kan vi blive klogere på, hvorvidt de sammenhænge, vi ser mellem fritidsjobs og unges faglige præstationer, er drevet af, at det i forvejen er fagligt dygtige børn og unge, der har et fritidsjob.

Undersøgelsen bygger på både data fra Danmarks Statistik om karakteristika for fritidsjobbere og kvalitative interviews med hhv. seks arbejdsgivere for 13-15-årige fritidsjobbere fra forskellige brancher og ti unge på 13-15 år med et fritidsjob eller som leder efter et fritidsjob. Kombinationen af kvantitative og kvalitative data giver et overblik over, hvilke karakteristika der gør sig gældende for fritidsjobbere på landsplan og giver samtidig uddybende viden om oplevelser med fritidsjobs fra både unges og arbejdsgiveres perspektiv. Disse perspektiver er med til at identificere, hvilke områder der kan fokuseres på og eventuelt justeres for at give bedre muligheder for, at 13-15-årige kan få et fritidsjob.

¹ Den samfundsmæssige gevinst ved Coop Crew-indsatsen er beregnet til at give cirka 12 kr. i afkast for hver investeret krone efter 4 år (Coop Crew, 2023b).

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Andelen af 13-15 årige, der har et fritidsjob, har de seneste ti år ligget på under 20 pct. efter et fald siden 2008, hvor andelen lå på 24 pct. Vores interviews peger på, at unge og arbejdsgivere oplever en række barrierer ift. fritidsjobs, som fx manglende forældreopbakning til fritidsjobs, at 13-15-årige kan have svært ved at navigere i jobsøgningen, og at nogle arbejdsgivere holder sig tilbage med at ansætte unge fritidsjobbere grundet de lovmæssige rammer².
- Lidt flere piger end drenge i alderen 13-15 år har et fritidsjob. Der er samtidig ca. tre gange så mange 15-årige som 13-14-årige, der har et fritidsjob. Interviewene med arbejdsgivere tyder på, at det særligt er lovgivningen om bl.a. skærpede arbejdstider, der skaber udfordringer og afholder arbejdsgiverne fra at ansætte aldersgruppen. Derudover ved nogle unge ikke, at det er muligt at få et job som 13-14-årig, og hvilke typer af jobs de kan få.
- Ud over kønsforskellene i andelen af 13-15-årige med fritidsjob er der også en tendens til, at unge af udenlandsk herkomst i mindre grad har et fritidsjob end unge med dansk herkomst. Der er desuden færrest unge med enten ufaglærte forældre eller med mindst én forælder med en kandidatuddannelse, der har et fritidsjob. Samtidig har færrest unge i de større byer fritidsjobs sammenlignet med andre unge.
- Vores interviews tyder på, at netværk har betydning for, om unge har et fritidsjob, og hvilket fritidsjob de vælger. En dominerende oplevelse blandt de interviewede er, at det ofte starter en kædereaktion af unge, der får fritidsjob, når den første i klassen får et fritidsjob. Derudover benyttes familiens netværk ofte til, at den unge kan erhverve sig et fritidsjob.
- Unge med fritidsjob har et karaktergennemsnit ved 9. klasses afgangsprøver, der er 0,27 karakterpoint højere sammenlignet med unge, der ikke har haft et fritidsjob. Denne forskel er dog næsten udelukkende drevet af pigerne, mens karakterforskellen mellem drenge med og uden fritidsjob er minimal. Dette gælder også, når vi tager højde for, at det i højere grad er unge, der i forvejen fagligt set klarer sig relativt godt i skolen, der har et fritidsjob. Flere af de interviewede unge lægger vægt på, at fritidsjobbet har gjort dem bedre til at kommunikere og gjort dem mere strukturerede og økonomisk ansvarlige.

² Se Arbejdstilsynets bekendtgørelse om unges arbejde, 2021.

03

Implikationer

Implikationer

De unge, vi har interviewet, peger på, at der bør være et større fokus på fritidsjobs i grundskolen. Der er fx tvivl om, hvorvidt man må søge fritidsjob som 13-årig, hvor de kan søge fritidsjobs, og hvordan de laver en ansøgning og et CV. Derudover efterspørger de viden om økonomi, og hvordan en lønseddel skal læses. Enkelte af de unge er blevet introduceret til at lave CV og ansøgninger i skolen, hvilket de har gode erfaringer med. I oktober 2023 lancerede regeringen et udspil om folkeskolen, hvor de bl.a. ønsker at oprette faget uddannelse og job på 7.-9. klassetrin. Det specificeres dog ikke, hvilke typer af jobs der bliver henvist til, og fritidsjobs er ikke nævnt i udspillet. På baggrund af vores interviews vil en introduktion til fritidsjobs være relevant i dette fag, hvor skolen også med fordel kan give de unge kendskab til eksisterende initiativer, der kan give dem mere viden om fritidsjobs, fx ungdomsskolen.

Vores interviews tyder på, at arbejdsgivere slår jobopslag til fritidsjobbere op på mange forskellige fysiske og digitale platforme. Det kan gøre det svært for de unge at finde relevante jobopslag, hvorfor der med fordel kan laves en fælles platform, hvor de unge kan få et overblik over jobs, der findes til deres aldersgruppe. Derudover kan virksomheder med fordel ensrette, hvordan de unge kan søge fritidsjobs, både opfordret og uopfordret, så selve jobsøgningsprocessen bliver transparent for de enkelte unge. Vores analyse peger på, at både arbejdsgivere og unge kan blive i tvivl om, hvorvidt man må tage imod fysiske jobansøgninger, og at der ikke er nogen ensartet praksis herfor.

Derudover tilkendegiver flere af de interviewede arbejdsgivere, at det nuværende regelsæt for 13-15-årige med fritidsjob kan være med til afholde dem fra at ansætte denne aldersgruppe, fordi de må udføre færre opgaver og arbejde i færre timer end unge, der har afsluttet 9. klasse. Derudover synes nogle arbejdsgivere, det er svært at finde tid og overskud til at sætte sig ind i alle reglerne og de kan være nervøse for at bryde nogle af dem, hvis de ikke har forstået alle regler korrekt. Derfor er det vigtigt, at reglerne bliver formidlet letforståeligt og at de er lettilgængelige for arbejdsgiverne.

Vores analyse peger også på, at hvis flere unge skal i fritidsjob, som bl.a. regeringen ønsker, kan der med fordel sættes fokus på at oplyse de unges forældre om mulighederne for fritidsjobs, og at et fritidsjob kan have positiv indflydelse for unge. De interviewede unge refererer nemlig til deres forældre, når de fortæller om, hvorfor de har fået eller ikke må få et fritidsjob, og forældrene kan også have indflydelse på, hvilket job de unge tager.

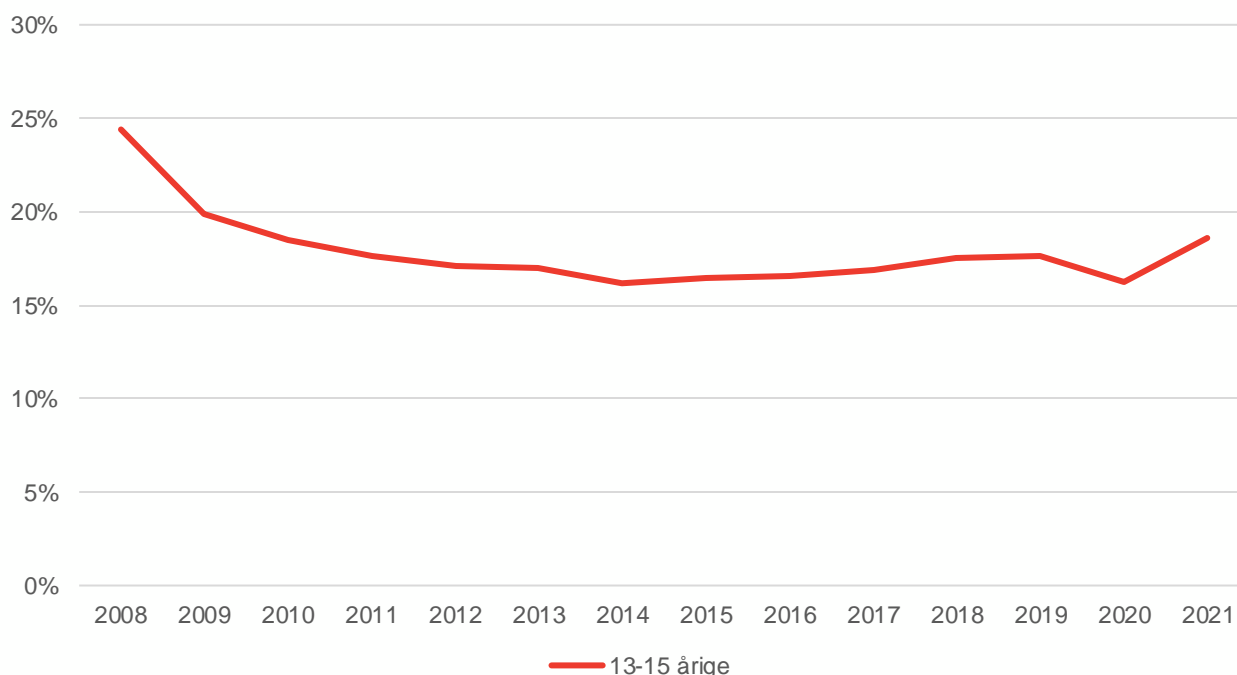
04

Udviklingen i andelen af 13-15-årige med fritidsjob

Udviklingen i andelen af 13-15-årige med fritidsjob

Andelen af 13-15-årige, der har et fritidsjob³, har siden 2011 ligget nogenlunde konstant på 16-18 pct., jf. figur 1. Der har dog været et lille udsving i andelen i årene omkring COVID-19 i 2020-2021. Andelen af unge med fritidsjob er dog stadig historisk lav i 2021 med 19 pct. sammenlignet med 2008, hvor andelen var godt 24 pct.

Figur 1 // Andelen af 13-15-årige med et fritidsjob, 2008-2021



Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

Arbejdsgivere og unge oplever forskellige barrierer ift. fritidsjobs

Der kan være flere forklaringer på, at andelen af fritidsjobbere historisk set er faldet, sammenlignet med 2008. Når vi spørger de arbejdsgivere, vi har interviewet⁴, siger flere af dem, at de har svært ved at finde 13-15-årige fritidsjobbere. De tror, at grunden til dels kan være, at færre forældre i dag støtter op om, at de unge skal have et fritidsjob. Flere af arbejdsgiverne tror at det kan skyldes, at forældre i dag har et stort økonomisk råderum og giver deres børn lommepenge, samtidig med at forældre går op i, at de unge skal bruge deres tid på skolearbejde i stedet for fritidsjobs. En anden forklaring, som arbejdsgiverne peger på, er Arbejdstilsynets bekendtgørelse om unges arbejde, der sætter en række begrænsninger for, hvor meget

³ Bemærk at vi kun definerer en 13-15-årig til at have fritidsjob, hvis lønindkomsten er på mindst 2.500 kr. årligt. Dette er væsentligt forskelligt fra fx definitionen fra Danmarks Statistik, der medtager alle børn med bare én times beskæftigelse.

⁴ Se afsnittet "data og metode" for mere information om interviewpersonerne.

unge må arbejde, og hvilke opgaver de må udføre (se mere i afsnittet "Flere 15-årige end 13-14-årige har et fritidsjob").

De unge, vi har interviewet, peger på forskellige faktorer, der kan afholde og afholder dem fra at have et fritidsjob: at deres forældre synes, de skal fokusere på skolen i stedet, at de ikke føler sig modne nok til et job, at de ikke har lyst til at have et arbejde, at de har for travlt med deres fritidsinteresser, og/eller at det er svært at finde jobs, når de ikke har færdiggjort grundskolen. Ifølge sidstnævnte siger en af de unge fx:

Det er sværest at finde, sådan, steder, man kan søge ... Hvis du bare søgte på nettet om et fritidsjob, så var det svært at skelne mellem dem [arbejdsgivere], som ikke ville have folk, der ikke var gået ud af niende. Så troede man lige, at man havde fundet den her bager, og så står der lige nede i bunden – nå ja, og så skulle man være færdig med niende.

(Tidligere opvasker, 15 år)

Andre af de interviewede kan også ikke genkende til, at arbejdsgivere i højeste grad vil have fritidsjobbere, der er 15 år eller har afsluttet 9. klasse. Flere af de unge er blevet afvist gentagne gange på grund af deres alder, når de har søgt et fritidsjob. Derfor er en dominerende opfattelse blandt de interviewede 13-15-årige, at de har svært ved, hvordan de skal finde fritidsjobs til deres aldersgruppe. Derudover peger nogle af de unge på, at de er i tvivl om reglerne for uopfordrede ansøgninger, herunder de fysiske ansøgninger. Én af pigerne fik sin ansøgning tilbage igen, da hun afleverede den fysisk, fordi personalet ikke vidste, hvad vedkommende skulle gøre med den og var nervøs for GDPR-reglerne. Det afholdt pigen fra at søge flere jobs på den måde. Andre har haft held med at aflevere fysiske ansøgninger, hvilket tyder på, at der ikke er en ensartet praksis for, hvorvidt man må aflevere fysiske jobansøgninger.

Vores interviews tyder også på, at det er forskelligt, hvor arbejdspladserne annoncerer deres jobopslag henne. Nogle arbejdspladser har jobopslag for fritidsjobbere hængt op på arbejdspladsen, mens andre arbejdspladser bruger forskellige platforme på internettet, såsom jobportaler, TikTok, Facebook og Instagram. Dette kan være med til at gøre det svært for unge at vide, hvor de skal lede efter relevante jobs. Både brugen af sociale medier til jobopslag og GDPR-regler er blevet brugt og kommet i fokus i stigende grad de seneste år, hvilket kan gøre jobmarkedet sværere at navigere i i dag.

05

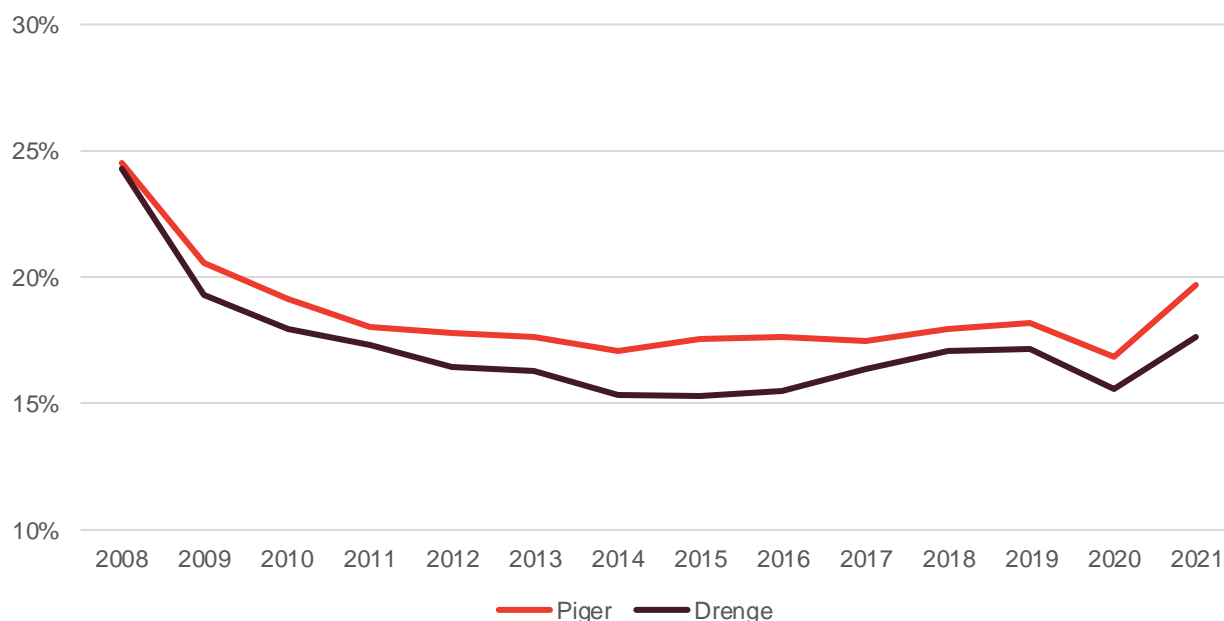
**Forskelle på fritidsjobberes køn,
alder og bopæl**

Forskelle på fritidsjobberes køn, alder og bopæl

Færre drenge end piger har et fritidsjob

Siden 2009 har andelen af piger med et fritidsjob været 1-2 procentpoint højere end andelen af drenge med fritidsjob, jf. figur 2.

Figur 2 // Andel af 13-15-årige med fritidsjob opdelt efter køn, 2008-2021



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

Når vi spørger de interviewede 13-15 årige om kønsforskelle i deres fritidsjobs, er der enighed om, at de ikke kan mærke nogen kønsforskel, hverken mht. rekruttering eller mht. arbejdsopgaver på deres arbejdsplads. Flere har dog hypoteser om, hvorfor der er flere piger end drenge, der har et fritidsjob. En af pigerne siger fx:

Jeg tror, det er nok drengene, de prioriterer lidt mere fritiden i stedet for pengene. De drenge fra min klasse, de kan ikke koncentrere sig så meget i timen. De kan ikke se en film uden at larme. Så jeg tror ikke, de tænker så meget på arbejde nu.

(Arbejder på café, 14 år)

Arbejdsgivere oplever, at der er forskel på pigers og drenges styrker i jobbet

Et dominerende perspektiv blandt de interviewede arbejdsgivere er, at de gerne vil have en jævn kønsfordeling af fritidsjobbere. Nogle af arbejdsgiverne fortæller dog, de synes, det kan være en fordel at ansætte 13-15-årige piger, fordi de er mere modne. En arbejdsgiver fortæller følgende om kønsforskellen:

Det er nemmere som arbejdsgiver at være fordomsfuld over for en dreng. Jeg tror det er nemmere at sige, at ham der, han er en rod, fordi det er unge drenge – det skal de være. Men jeg tror bare, hvis man ikke giver dem en chance – og det tror jeg, der er mange, der føler, de ikke har tid til, så tager vi det sikre kort, og så ansætter vi en stille pige. Sådan i stedet for, at det bliver en højtråbende dreng, som man måske skal bruge lidt mere tid på at få rettet ind, end en, som bare gør, hvad der bliver sagt.

(Souschef, supermarked)

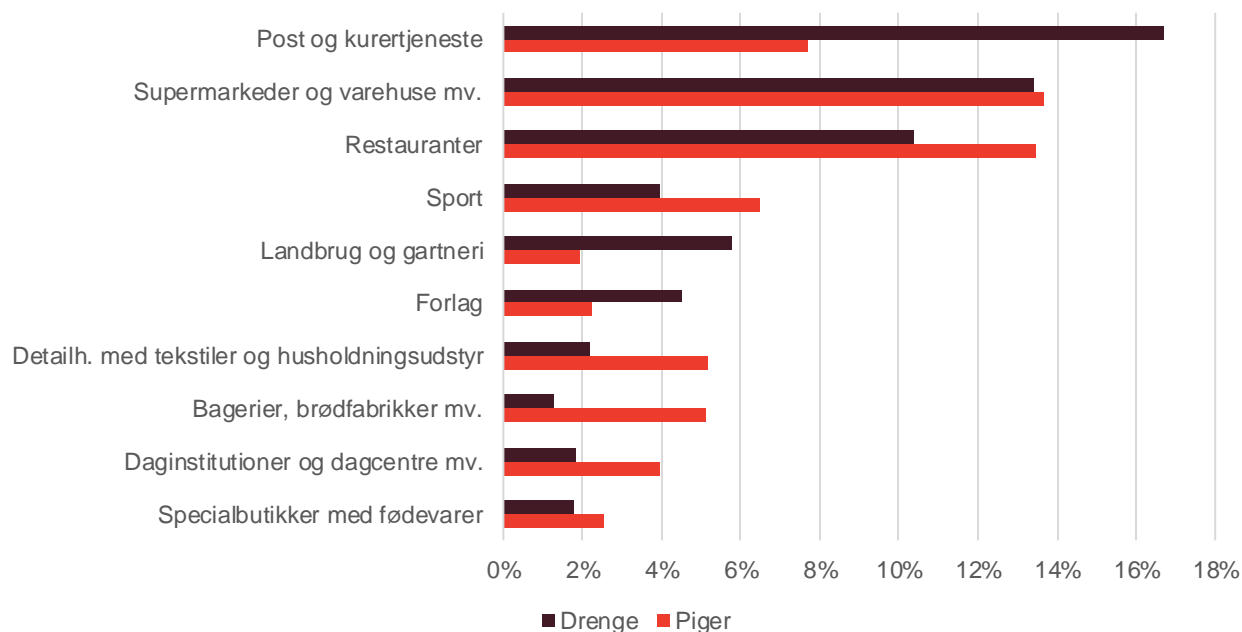
En gennemgående oplevelse blandt de interviewede arbejdsgivere er dog, at drenge typisk er hurtigere end pigerne i udførelsen af arbejdsopgaver, selvom kvaliteten ikke altid er af helt samme standard. De interviewede arbejdsgivere synes overordnet, det fungerer bedst med et mix af begge køn på arbejdspladsen.

Den generelle enighed blandt de interviewede unge og arbejdsgivere om, at piger i 13-15-årsalderen er mere modne og klar til at varetage et fritidsjob end jævnaldrende drenge, stemmer i nogen grad overens med tendenserne, vi ser inden for fx unges eksamensresultater i grundskolen. Ved folkeskolens afgangseksamen klarer piger sig generelt bedre end drenge, og karakterforskellen er blevet større i de seneste år (DEA, 2021). Der kan være flere forklaringer på disse forskelle, som fx forskelle i udviklingstempo ift. hvornår piger og drenge hjerner er færdigudviklet (Den Social Kapitalfond, 2017) eller forskellige forventninger til kønnene (Information, 2022). En restaurantchef, vi interviewede, har en oplevelse af, at forældre i højere grad opfordrer piger til at få et fritidsjob, fordi de i forvejen klarer sig godt i skolen. Derimod oplever arbejdsgiveren, at forældrene synes, at drengene bør fokusere på at forbedre sig i skolen i stedet for at få et fritidsjob.

Piger og drenge arbejder i forskellige brancher

Drenge og piger med fritidsjobs er typisk beskæftiget i forskellige brancher, jf. figur 3. 17 pct. af drengene med fritidsjob er ansat inden for branchen "Post og kurertjeneste", mens det kun gælder knap hver tiende pige. Omvendt er der en del flere piger ansat inden for fx detailhandel og bagerier. Et fritidsjob inden for "Supermarkeder og varehuse" er dog nogenlunde lige udbredt blandt drenge og piger med omkring hver ottende dreng og pige ansat.

Figur 3 // Andel af 13-15-årige med fritidsjob, fordelt på branche og køn



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

Manglende kønsdiversitet i brancher kan skyldes forskelle i interesser og præferencer

En dominerende oplevelse blandt de interviewede arbejdsgivere er, at der er forskel på, hvilke arbejdsopgaver piger og drenge typisk varetager – også på samme arbejdsplads. Dette virker både til at være båret af forskelle i de unges interesse, og hvad de oplever at være gode til. En arbejdsgiver siger:

Jamen, opvasken er primært drenge, afrydderne på gulvet er primært piger, køkkenmedhjælper i køkkenet er primært piger, altså dem, der skal holde salatbaren pæn, hvorimod dem, der skal stå og skære kød, primært er drenge, så det er meget kønsopdelt. Det er ikke noget, jeg gør bevidst, men en 16-årig pige ser bare nemmere, hvis en salatbar er grim, hvorimod en 16-årig dreng ikke så godt ser det, og en 16-årig dreng synes ikke, at opvasken er særligt ulækker, hvorimod det synes en 16-årig pige.

(Chef, restaurant)

Inden for supermarkedsbranchen forklarer en arbejdsgiver også, at det primært er piger, som er i bageren og drenge, der er i tørvare, bl.a. fordi de unge selv søger de jobs. Arbejdsgiverne pointerer, at der selvfølgelig er undtagelser fra de mere stereotype valg af fritidsjob, og at det også handler om fritidsjobbernes personlighed. Men en gennemgående oplevelse blandt arbejdsgiverne er, at der er nogle generelle kønstendenser ift., hvilke opgaver hhv. drenge og piger prioriterer og opfattes som gode til at udføre.

En anden arbejdsgiver fortæller også, at hendes tidligere job var præget af kvindelige fritidsjobbere. Hun oplevede, at de ansatte piger ofte anbefalede deres job til deres veninder:

Jeg tror bare, det er meget, hvad man interesserer sig for, og "hvad så med min veninde? Måske arbejder hun nede i [butikskæde], nå men så søger jeg også derned, ikke", og vi havde faktisk stort set kun piger som servicemedarbejdere dernede. Og så fik vi en dreng (...). Han kunne slet ikke det der. Jeg ved ikke, om der var for meget tøsefnidder. Han holdt ikke længe.
(Chef, supermarked)

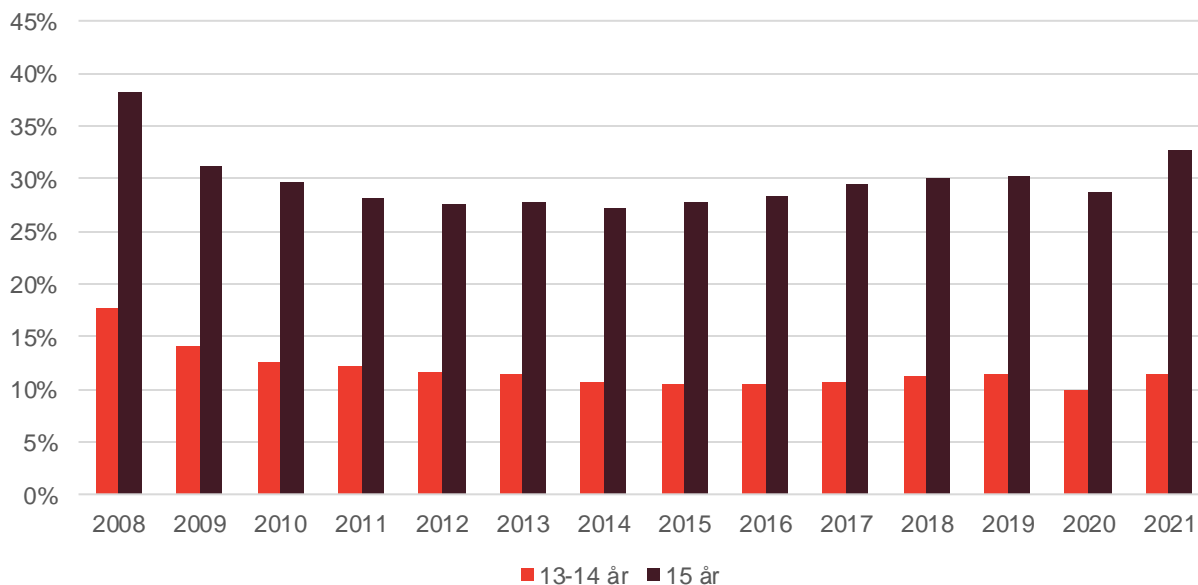
Så hvis unge får job gennem venner af samme køn, kan det være med til at forklare den skæve kønsfordeling i nogle brancher. Og især hvis unge med et underrepræsenteret køn inden for deres branche også oftere stopper igen i deres job.

Flere 15-årige end 13-14-årige har et fritidsjob

Der er sket et fald i andelen af unge, der har et fritidsjob, uanset om vi kigger på 15-årige alene eller 13-14-årige, jf. Figur 4. Andelen af 15-årige med fritidsjob er dog næsten tre gange så høj som andelen af 13-14-årige. I 2020 var der fx 29 pct. af de 15-årige, der havde et fritidsjob, sammenlignet 10 pct. af de 13-14-årige. Siden 2010 har andelen af 15-årige med fritidsjob ligget nogenlunde konstant, mens andelen af 13-14-årige er faldet en smule fra år til år. Begge grupper har dog en stigning på 2-3 procentpoint i 2021, hvilket igen formentlig til dels kan forklares med COVID-19 pandemien.

I 2021 er andelen af 13-14-årige med fritidsjob således reduceret med 35 pct. siden 2008, mens andelen af 15-årige med fritidsjob kun er blevet reduceret med ca. 14 pct.

Figur 4 // Andel af 13-14-årige og 15-årige med fritidsjob, 2008-2021



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

I vores interviews har vi spurgt arbejdsgiverne, om det er mere attraktivt at ansætte 15-årige fritidsjobbere fremfor 13-14-årige. Blandt interviewpersonerne, der finder det mindre attraktivt at ansætte 13-14-årige, opleves de lovmæssige krav, der opstilles i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om unges arbejde, som en

barriere. Bekendtgørelsen angiver fx, at 13-14-årige ikke må arbejde mere end 12 timer i skoleuger og 35 timer i skolefrie uger. Der er desuden en række krav, som skal sikre unges sikkerhed ved brug af maskiner, tunge løft m.m. (Bekendtgørelse om unges arbejde, 2021).

Overordnet set forstår arbejdsgiverne baggrunden for de lovmæssige rammer, som de generelt synes, giver god mening, fordi de sikrer, at de 13-14-årige har ordentlige arbejdsforhold. Ikke desto mindre giver reglerne anledning til udfordringer. Det er særligt krav om arbejdstid og om, hvilke arbejdsopgaver fritidsjobberne må varetage, der vanskeliggør beskæftigelsen af 13-14-årige. Derfor kan der være et større incitament for at ansætte unge, der er 15 år eller ældre, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, da de kan varetage flere opgaver og er mere fleksible ift. arbejdstider.

Derudover forstår arbejdsgivere ikke, at folkeskoleelever, der er i erhvervspraktik, må udføre opgaver, som fritidsjobber ikke må, på trods af at de er i samme aldersgruppe. Arbejdsgivere nævner, at de gerne ville ansætte flere unge fritidsjobbere, hvis nogle af ovenstående regler blev lempet.

I forlængelse heraf er en overordnet barriere også, at det ikke er alle arbejdsgivere, som har overskud til at sætte sig ind i de regler, der gælder for unge fritidsjobbere. En arbejdsgiver siger fx:

Der er mange regler, man skal følge, og hvis man ikke har overskuddet eller tiden til at sætte sig ind i dem, så kan jeg kan godt forstå, at man ikke har mulighed for at gøre det (ansætte 13-14-årige, red.) Mit indtryk er – når jeg snakker med andre souschefer – de tør sgu ikke bryde en regel, så får de jo en kæmpe bøde og det er jo dét, hvis man ikke har 100 pct. styr på reglerne.

(Souschef, supermarked)

De mere omfattende regler for unge fritidsjobbere kræver således ofte en ekstra indsats fra arbejdsgiverne ift. at tilrettelægge de unges arbejdsdag inden for de gældende regler, så de meningsfuldt kan indgå på arbejdspladsen. De interviewede unge lagde ikke vægt på oplevelser med reglerne for deres aldersgrupper i interviewene. Men jobpatruljens⁵ evalueringsrapport for 2022 viser, at tilsyneladende kun 15,7 pct. af de 13-17-årige, som jobpatruljen har interviewet, har et ansættelsesforhold, hvor alle regler og love bliver overholdt. Mange af overtrædelserne er dog af mindre karakter (Jobpatruljen, 2022).

Når vi snakkede om alder med de interviewede arbejdsgivere, var der en oplevelse af, at yngre fritidsjobbere har lidt sværere ved at holde mødetider, finde afløsere til vagter og holde koncentrationen og har lettere ved at melde sig syge, sammenlignet med ældre fritidsjobbere. Men arbejdsgivere peger også på fordele ved at ansætte 13-14-årige. Specielt bliver det fremhævet, at de kan blive ansat for at styrke rekrutteringsgrundlaget til arbejdspladsen:

Men i bund og grund, så handler det om, at vi rekrutterer tidligt, så vi kan fastholde noget læn- gere. For det er jo klart, hvis vi bruger et halvt til et helt år på at lære nogen op, så hvis den person ender med at være i organisationen i en tre-fire år, så får vi et rigtig, rigtig dygtigt

⁵ Jobpatruljen er en oplysningsindsats, der skal styrke arbejdsforholdene for 13-17-årige på deres fritidsjob. Jobpatruljen varetages af fagforeningerne 3F og HK med støtte fra en bred række af fagforeninger under Fagbevægelsens Hovedorganisation.

menneske. Og så er der også en sandsynlighed for, at man måske synes, branchen er meget spændende, og man kan se fremtiden der.

(Varehuschef, supermarked)

Ansættelser af 13-14-årige kan altså anvendes som rekrutteringsstrategi for at sikre, at arbejdspladsen kan tiltrække fritidsjobbere, der er blevet 15 år og, jf. lovgivningen på området, kan bidrage mere til arbejdspladsen.

Når vi spørger de unge, hvorfor de ikke har haft et fritidsjob som 13-14-årig, lyder et svar, at det kan være vanskeligt at finde ledige stillinger, som ikke er at gå med aviser:

Det har egentlig været meget bevidst (først at få et fritidsjob som 15-årig, red.), og så også, fordi man jo helst skal være 15 for at kunne få et job mange steder. Og så var det ligesom kun det der avisbud, og det var ikke lige noget for mig, det var ikke lige noget for mine forældre heller.

(Servicemedarbejder, 15 år)

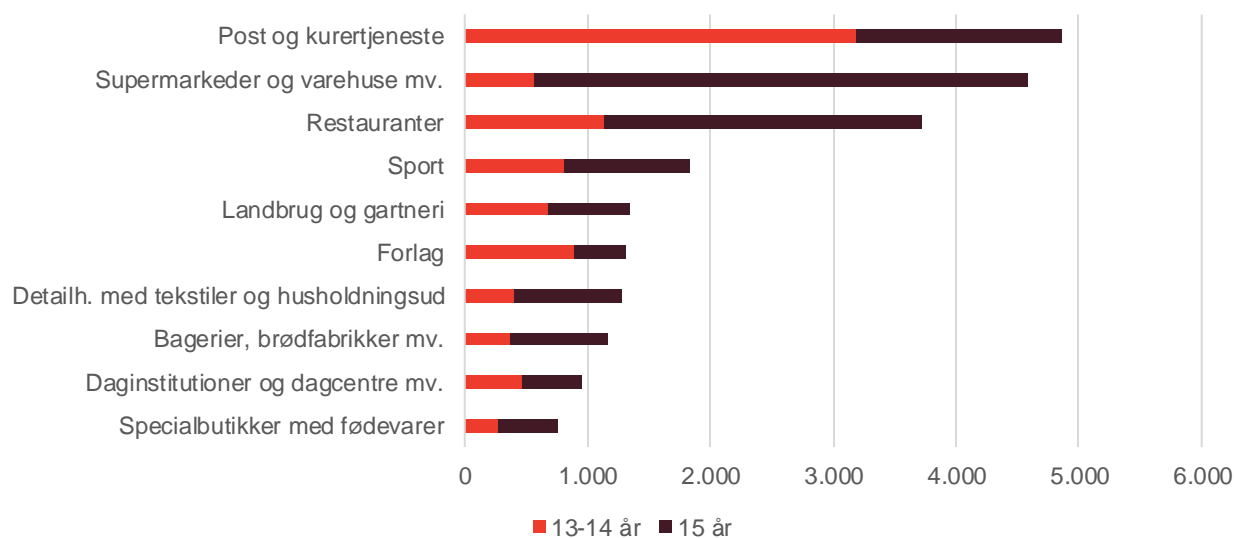
Citatet viser, at forældrenes opfattelse af, om de unge skal have et fritidsjob, og hvilket de skal have, virker til at have indflydelse på, hvorvidt de unge får et fritidsjob. Derudover viser flere interviews også, at unge har en opfattelse af, at der er meget få eller ingen jobs at få, før de er 15 år. En af de 15-årige troede fx ikke, man måtte tjene penge, før man blev 15 år, og andre tænkte slet ikke på, at fritidsjob var en mulighed som 13-årig. Derudover er der en udbredt opfattelse af, at det udelukkende er muligt at blive avisbud som 13-14-årig.

Unge alder hænger sammen med branchen, de arbejder i

Der er stor forskel på, hvor de unge arbejder, alt efter deres alder, jf. figur 5. De fleste 13-14-årige arbejder hovedsageligt inden for post og kurer-tjeneste, hvor lige omkring hver femte med et fritidsjob i den alder er beskæftiget. Det er kun ca. 8 pct. af de 15-årige, der arbejder inden for denne branche. Omvendt er mange 15-årige – 21 pct. – beskæftiget inden for supermarkeder og varehuse, mens det samme kun gør sig gældende for 4 pct. af de 13-14-årige⁶.

⁶ Hvis vi ser på, hvilke brancher 13-14-årige var ansat i fra 2008-2010, er beskæftigelsen faldet nogenlunde lige meget for de store brancher som "Post og kurer-tjeneste", "Landbrug og gartneri" og "Supermarkeder og varehuse mv.". Beskæftigelsen blandt 15-årige inden for "Supermarkeder og varehuse mv." er i samme periode faldet en del mindre.

Figur 5 // 13-15-årige i beskæftigelse, fordelt på branche



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

Vores interviews med arbejdsgivere fra post og kurertjeneste-, supermarkeds-, restaurant- og biblioteksbrancherne tyder på, at nogle brancher har bedre rammer for at kunne beskæftige 13-14-årige og 15-årige end andre.

Flere af de interviewede arbejdsgivere fra supermarkeder og restauranter oplever vanskeligheder ved at skabe rammer, hvor de 13-14-årige på en fornuftig måde kan indgå på arbejdspladsen. Ift. supermarkeder tyder vores interviews fx på, at det kan være vanskeligt for særligt de mindre supermarkeder at beskæftige de 13-14-årige. Bl.a. fordi det er begrænset, hvilke opgaver unge under 15 år, som ikke har afsluttet 9. klasse, må udføre. En arbejdsgiver siger:

Du kan sagtens ansætte nogle 13-14 årige, men hvis de har skolepligt, så må de jo kun arbejde to timer om dagen, og de må ikke sidde ved kassen. Så dem kan vi jo ikke rigtig bruge her, fordi vi har kun to på arbejde ad gangen på aftenvagter (...) så små butikker, lønmæssigt, så tror jeg ikke, de ansætter nogen, som de ikke kan bruge til det hele: som ikke må sidde i kassen, eller prøve pappresseren.

(Butikschef, supermarked)

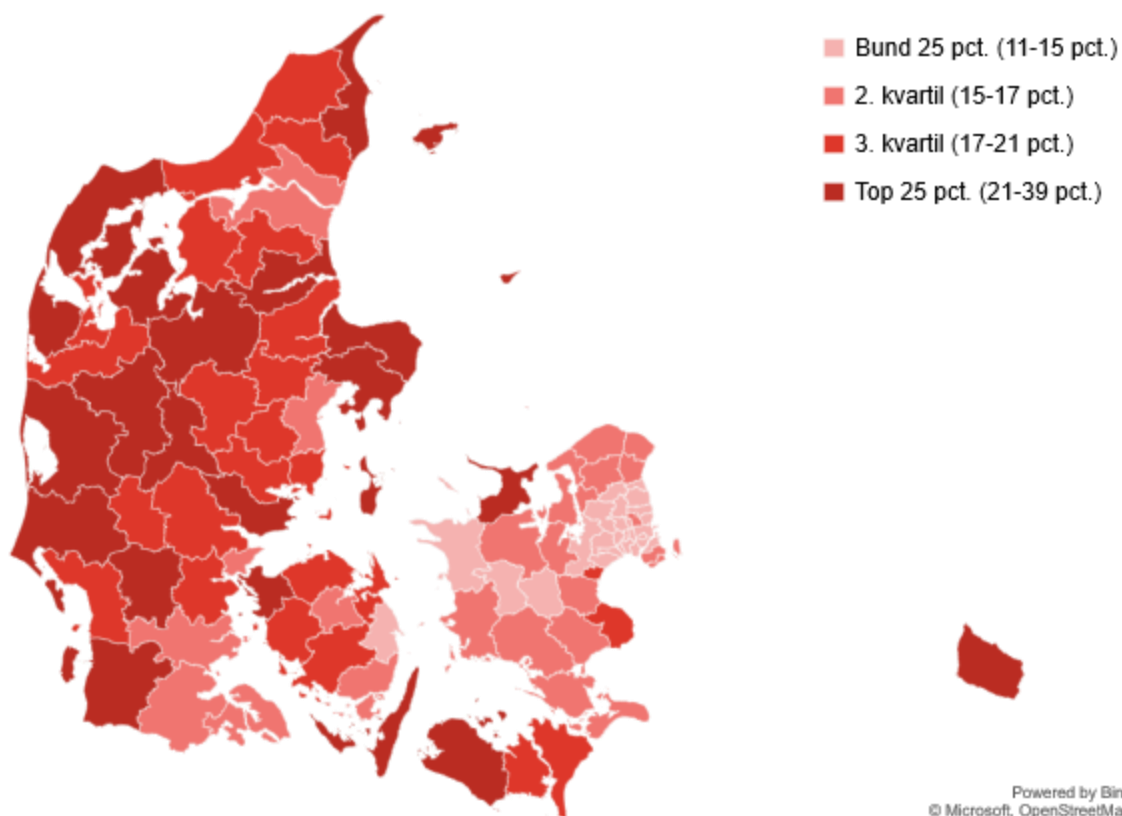
Lovgivningen om arbejdstider bliver i både restaurationsbranchen og supermarkedsbranchen oplevet som svær at få til at stemme overens med arbejdspladsernes behov, da arbejdstiderne i disse brancher ofte ligger efter klokken 20, hvor 13-15-årige ikke må arbejde. Derfor bliver det ofte prioriteret at ansætte unge, som har afsluttet 9. klasse, og som dermed også må arbejde flere timer ad gangen end to timer på skoledage.

For nylig åbnede supermarkeds kæden Coop dog op for at ansætte unge, som ikke har afsluttet 9. klasse endnu (Pedersen, 2023).

Stor geografisk spredning mht. antallet af fritidsjobbere

Andelen af 13-15-årige med fritidsjob varierer en del fra kommune til kommune, dog med en relativt klar regional opdeling, jf. figur 6. Det generelle billede, der tegner sig, er, at relativt få unge i og omkring de større byer har et fritidsjob, mens unge i kommuner med lavere befolkningstæthed i højere grad har et fritidsjob. Særligt i Vestjylland er andelen af unge med fritidsjob stor, hvor andelen er mindst i kommunerne, der udgør hovedstadsområdet.

Figur 6 // Andel af 13-15-årige med fritidsjob, fordelt efter bopælskommune, 2019-2021



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

De geografiske forskelle mht., hvor mange unge der tager et fritidsjob, mærker flere af de arbejdsgivere, vi har interviewet. De, som er arbejdsgivere omkring hovedstadsområdet, har fx store problemer med at finde fritidsjobbere:

Vi bruger egentlig alt, hvad vi kan finde. Og det er også, fordi det har været et rigtig svært marked, og det er det egentlig stadig, specielt herinde i København. Der er ikke så mange fritidsjobbere, som der er, hvis du tager ud på provinsen, hvor jeg kommer fra.

(Varehuschef, supermarked)

Vi har desuden interviewet tre arbejdsgivere, som både har været arbejdsgivere omkring hovedstadsområdet og i mindre byer andre steder i Danmark. Alle tre kan mærke en tydelig forskel, hvor det er sværere at

rekruttere arbejdskraft i hovedstadsområdet end i de mindre byer, hvor de har arbejdet. De har en oplevelse af, at unge i mindre byer har en anden arbejdsmentalitet end unge i større byer.

Arbejdsgiverne har bl.a. oplevelser med, at unge i mindre byer og i provinsen er meget engagerede i at tjene deres egne penge, de går meget op i at passe deres vagter og at undgå at melde sig syge. Der er en opfattelse blandt arbejdsgiverne om, at denne arbejdsmentalitet kan skyldes, der er færre muligheder for at få et nyt job i de mindre byer end fx i hovedstadsområdet.

En anden grund til den geografiske variation i, hvor mange unge der har et fritidsjob, kan være, at de unge påvirker hinanden ift. at få et fritidsjob. Både de interviewede arbejdsgivere og fritidsjobbere italesætter, at rekruttering af fritidsjobbere i høj grad foregår gennem netværk. En af fritidsjobberne siger fx:

Men det der med vennerne – jeg vil også sige, at da jeg så fik et job, så var der mega mange, der fik job, og halvdelen af årgangen arbejdede nu i supermarkedet. Så det var meget sådan en kædereaktion, at der pludselig var 10 fra en klasse, der havde det, og så var det lige pludselig mange, der havde det. Og sådan noget med, at en af mine venner arbejdede i netto, og nu arbejder 6 fra min årgang der.

(Supermarked, 15 år)

Flere interviewpersoner siger i den forbindelse, at de ikke tænkte på, at det var en mulighed at få et fritidsjob, før der var andre i klassen, der begyndte at få et. I de områder, hvor der er få fra de unges klasse eller omgangskreds generelt, der har et fritidsjob, kan det således give en kædereaktion, så der generelt er færre, der får øjnene op for muligheden for at finde et fritidsjob.

06

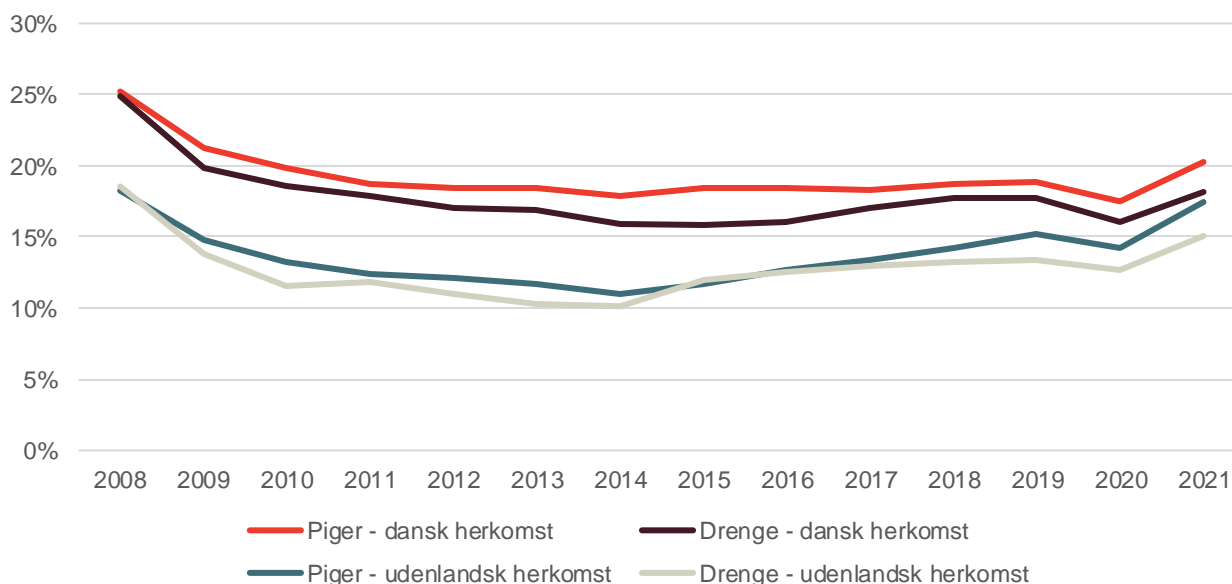
Fritidsjobberes herkomst og sociale baggrund

Fritidsjobberes herkomst og sociale baggrund

Flere piger af udenlandsk herkomst har fået fritidsjob de senere år

Udviklingen i andelen af 13-15-årige, der har et fritidsjob, har været nogenlunde ens på tværs af køn og herkomst, jf. figur. I hele perioden har andelen af piger med dansk herkomst med et fritidsjob været størst og ligget 1-2 procentpoint højere end andelen af drenge af dansk herkomst. Fra 2014-2019 er andelen af piger af udenlandsk herkomst med fritidsjob været stigende, hvilket har mindsket forskellen til piger af dansk herkomst fra 7 procentpoint i 2008 til 3 procentpoint i 2021. Desuden er andelen af piger af udenlandsk herkomst, som har fritidsjob, kun 1 procentpoint under andelen af drenge af dansk herkomst, som har fritidsjob i 2021. Drenge af udenlandsk herkomst har den laveste andel – 15 pct. af de 13-15-årige har fritidsjob.

Figur 7 // Andel af 13-15-årige med fritidsjob opdelt efter køn og herkomst



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

Arbejdsgivere er positive for fritidsjobbere af udenlandsk herkomst

Når vi spørger arbejdsgiverne om, om fritidsjobbernes herkomst har betydning, når de ansætter, er det dominerende perspektiv, at det ikke har nogen betydning. Der er dog arbejdsgivere, som oplever, at "dannelsen på arbejdsmarkedet kommer nemmere til ikke-indvandrere end den gør til indvandrere". Overordnet pointerer de interviewede arbejdsgivere dog, at de er glade for at have unge med udenlandsk herkomst på deres arbejdsplads:

... så kan det godt være, at de har lidt sværere ved at få lavet en kontrakt, de har nemmere ved at melde sig syge eller lige møder fem minutter for sent eller noget i den dur. Men når de så er på arbejde, så er der ikke pauser, der er ikke hyggesnak, der er ingen dikkedarer. Det er knaldhårdt arbejde i en eller anden forstand, og de er meget høflige. Jeg ved ikke, om det er,

fordi jeg er en chef for dem, men hele tiden "kan jeg hjælpe med noget?" (...) Der er en helt anden respekt for, at man har et job.

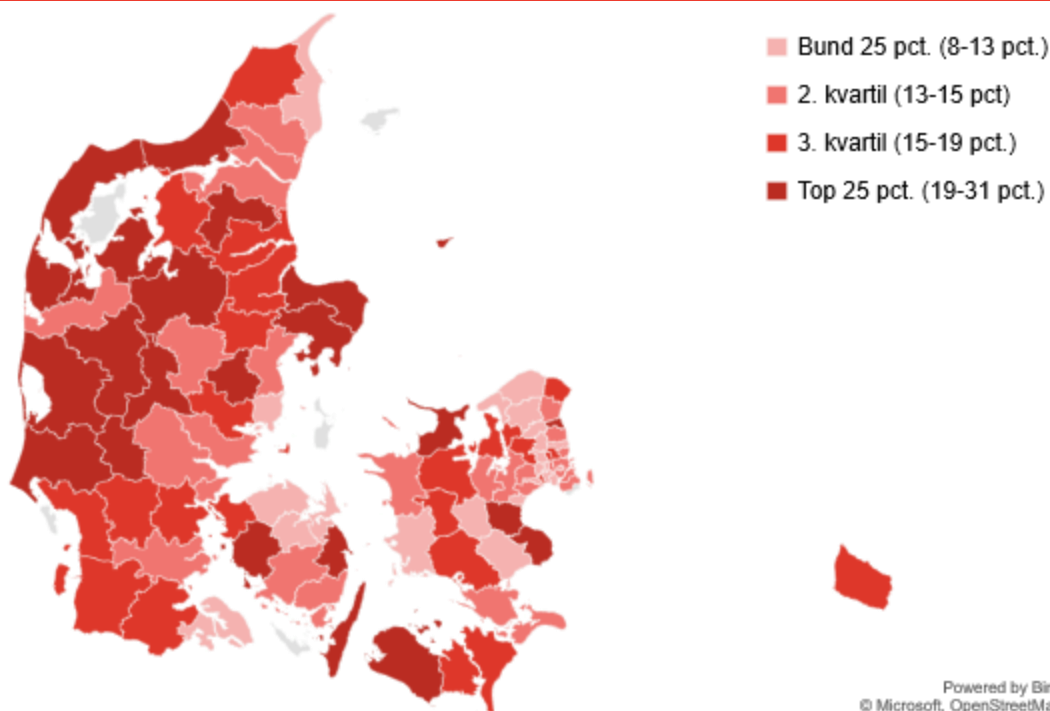
(Chef, restaurant)

En souschef i et supermarked fortæller også, at drenge af anden etnisk herkomst er nogle af de bedste medarbejdere, han har, fordi de er mødestabile og i højere grad gør, hvad der bliver sagt. Generelt virker det således ikke, som om der er nogen modvilje fra de arbejdsgivere, vi har interviewet, ift. at ansætte fritidsjobbere af udenlandsk herkomst, og nogle giver udtryk for, at de gerne ville ansætte flere af udenlandsk herkomst, men at de ikke får så mange ansøgninger fra den gruppe.

Fritidsjobbere af udenlandsk herkomst varierer geografisk

Andelen af 13-15-årige unge af udenlandsk herkomst, der har et fritidsjob, varierer en del fra kommune til kommune og har nogenlunde samme geografiske mønster som for unge generelt, men med et lavere niveau, jf. figur 8⁷. Andelen af unge af udenlandsk herkomst, der har fritidsjob, er dog mere end 5 procentpoint større i fem kommuner – Hørsholm, Nyborg, Rebild, Sorø og Assens, sammenlignet med alle unge i kommunen. Den positive forskel er størst i Rebild, hvor andelen af 13-15-årige efterkommere med fritidsjob er på 31 pct. mod 18 pct. generelt.

Figur 8 // Andelen af 13-15-årige af udenlandsk herkomst med fritidsjob



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Børn af udenlandsk herkomst inkluderer her kun børn født i Danmark, altså efterkommere. En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr. Antallet er et gennemsnit for de tre år. Alder er opgjort ultimo november.

⁷ Det er kun unge født i Danmark, der indgår, dvs. efterkommere af udenlandsk herkomst.

Blandt de interviewede arbejdsgivere gives udtryk for, at de prioriterer at ansætte fritidsjobbere, som afspejler det område, de bor i. En bibliotekar forklarer, at hun sender ansøgninger videre fra unge med anden etnisk herkomst til et andet bibliotek, når hun har for mange ansøgninger. Det andet bibliotek har nemlig fokus på at rekruttere unge med anden etnisk herkomst:

Der bor mange indvandrerfamilier ude [i kommunen]. Og der er mange praktikanter, der har været indvandrepiger. Og dem vil de gerne have ud som personale for ligesom at falde i ét med mange af dem, der kommer der. Og være med til at skabe en god dialog på biblioteket.

(Bibliotekar, bibliotek)

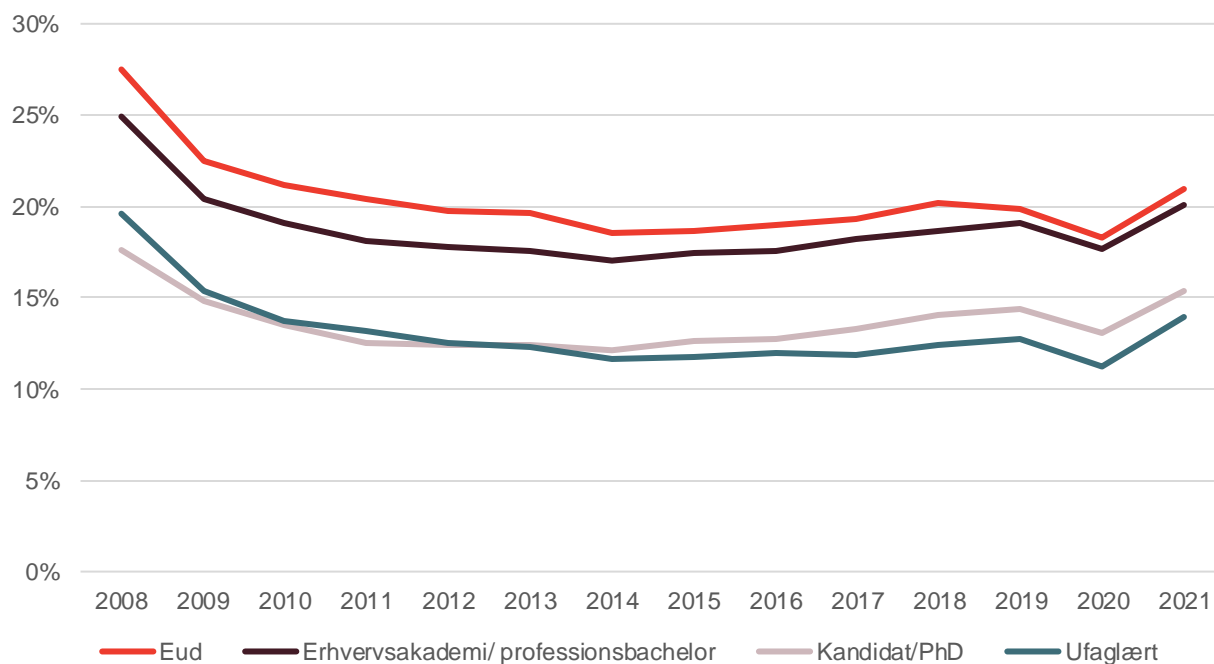
Dette er i tråd med opfattelsen hos en anden arbejdsgiver, der arbejder i et supermarked. Hun fortæller, at hun havde fokus på at ansætte flere med anden etnisk herkomst, da hun blev chef i et supermarked, som lå i et område med 80 pct. indvandrere. Hun var nemlig skeptisk overfor, at der kun var ansat etnisk danske unge, da hun blev chef for butikken. At ansætte unge, der afspejler det område, arbejdspladsen ligger i, betyder også, at man viser respekt for dem, der bor i området, giver arbejdsgiveren udtryk for i interviewet.

Forældre har indflydelse på, om unge får et fritidsjob

Når vi kigger nærmere på fritidsjobbernes sociale baggrund, kan vi se, at unge, der enten har to ufaglærte forældre eller mindst én forælder med en kandidatuddannelse, i væsentligt mindre grad er beskæftiget i et fritidsjob. Gruppernes andel ligger på hhv. 14 og 15 pct. I det seneste år har der dog været en svag tendens til, at en større andel af børn med en eller to kandidatuddannede forældre har et fritidsjob, sammenlignet med børn med ufaglærte forældre. Andelen for de to grupper er dog stadig markant under andelen med fritidsjob blandt børn af forældre med en erhvervsuddannelse.

Andelen af 13-15-årige med fritidsjob er højest blandt unge, hvis forældre har en erhvervsuddannelse, tæt fulgt af unge, hvis forældres højeste uddannelsesniveau er en erhvervsakademi- eller professionsbacheloruddannelse, jf. Figur 9. I 2021 var andelen af unge med fritidsjob fra disse to grupper på hhv. 21 og 20 pct.

Figur 9 // Andel af 13-15-årige med fritidsjob opdelt efter forældres højeste uddannelsesniveau



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

I tråd med statistikkerne peger vores interviews med fritidsjobbere på, at deres jobsøgning er præget af deres forældre. Det kommer til udtryk på forskellige måder. Nogle af de unge fortæller, at de fravælger at søge et fritidsjob, fordi deres forældre ikke synes, det er en god ide, eller fordi de får lomme penge nok til, at de ikke behøver at have et fritidsjob. Andre fortæller, at de søger den slags fritidsjob, som deres forældre synes, de skal, eller at de har fået deres job gennem deres forældres netværk. Arbejdsgivere fortæller også, at de har rekrutteret arbejdskraft gennem medarbejderes familier. En af arbejdsgiverne fortæller fx:

Der kommer mange ansøgninger, hvor der står "jeg kender den og den, der er bogopsætter" eller "min søster ...". Vi havde engang sådan en hel familie. Tre søskende, de kom i rap. Når den ene stoppede, så havde den anden i flokken alderen til det. Der var en stor søskendeflok i øvrigt. Men de kommer ind ved hjælp af ansøgninger stadigvæk. Der er ikke nogen, der kommer før. Der har også været personalers børn ansat.

(Bibliotekar, bibliotek)

Der er desuden forskel på, hvor meget hjælp de unge får fra forældrene til at lave deres ansøgning til fritidsjobs. Fritidsjobbere fra mere ressourcestærke hjem fortæller, at de har fået hjælp fra deres forældre til at lave deres ansøgning og CV til fritidsjobbet. Nogen fortæller endda, at deres forældre lavede det for dem. Hvorimod én af fritidsjobberne fra en mindre ressourcestærk familie fortalte, at hun selv måtte prøve sig frem med at lave ansøgningen og CV'et uden at have nogen at spørge til råds.

Omvendt lader det også til, at forældrene kan gøre deres børn en bjørnetjeneste, hvis de gør hele arbejdet med at finde et fritidsjob for dem. En arbejdsgiver fortæller fx, at han sommetider oplever, at forældrene kontakter ham for at høre, om deres børn kan få et job, i stedet for at deres børn selv kontakter ham:

Jeg tror, det er dem [forældre], der er ressourcestærke, som gerne vil prøve at gøre deres børn en tjeneste, som måske tror, det er godt at ringe, og hvor forældrene ofte søger. (...) Hvis man [de unge] selv kommer op og siger "hej, jeg hedder Anders, og jeg vil gerne have et arbejde, har du et til mig?". Så er du allerede 60 pct. af vejen, end hvis det er "Min mor siger ...". Så får man jo ikke noget.

(Souschef, supermarked)

En arbejdsgiver fra et andet supermarked har også oplevet, at forældre er kommet ned og vil søge et job for deres barn og understreger, det er bedst, når den unge selv kommer ned og giver ansøgningen. Arbejdsgivere fortæller, de gerne vil undgå, at unge kun tager et fritidsjob, fordi forældrene synes, de skal have et. Det kan nemlig mærkes på de unges arbejdsindsats.

07

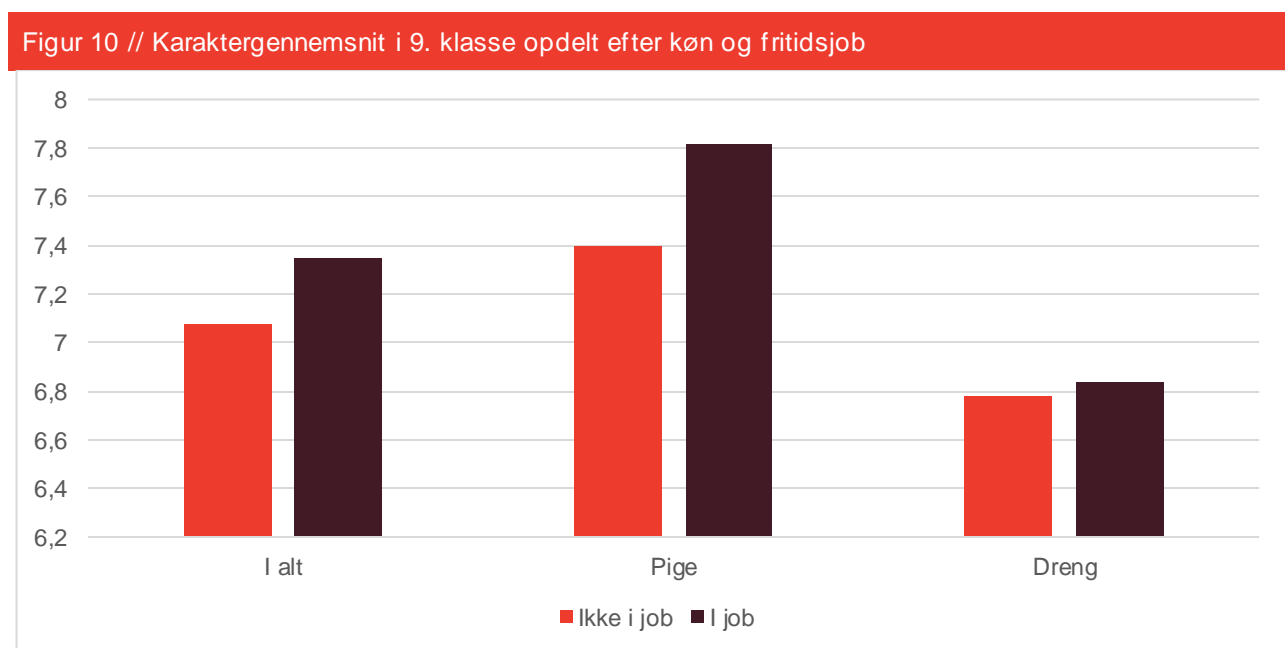
Fritidsjobs indflydelse på unges faglighed og faglige trivsel

Fritidsjobs indflydelse på unges faglighed og faglige trivsel

Unge med fritidsjob får højere karakterer – især pigerne

Unge, der har haft et fritidsjob, inden de afslutter 9. klasses afgangseksamen, har et højere karaktergennemsnit sammenlignet med unge, der ikke har haft et fritidsjob, jf. figur. Samlet set ligger karaktergennemsnittet på 7,35 for unge med et fritidsjob og 7,1 for unge uden et fritidsjob.

Denne forskel i karaktergennemsnit er dog i høj grad drevet af pigerne, hvor forskellen for piger hhv. med og uden et fritidsjob ligger på 0,4 karakterpoint, mens forskellen for drengene kun er på 0,06 karakterpoint.



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr. Karaktergennemsnit er et simpelt gennemsnit baseret på karaktererne i de bundne prøvefag: dansk, matematik og engelsk. Der er kun inkluderet elever, der har taget alle syv bundne prøver.

Flere baggrundskarakteristika har indflydelse på unges karakterer

Vi har i de tidligere afsnit vist, at det langt fra er tilfældigt, hvilke unge der har et fritidsjob, når de er 13-15 år. Så når vi ser, at unge med fritidsjob typisk får et højere karaktergennemsnit, kan dette eventuelt være, fordi det er nogle særlige unge, der har et fritidsjob, og som måske ville klare sig godt til eksamenerne under alle omstændigheder.

Derfor opstiller vi en regressionsmodel, der tager højde for en række af disse forskelle. Modellen tager højde for de unges baggrundskarakteristika som fx køn, herkomst, forældres uddannelsesnivea og bopælskommune, men også for elevernes faglige niveau, inden de har haft mulighed for at have et fritidsjob, ved at inkludere elevernes resultater fra de nationale tests i dansk og matematik i 6. klasse.

Forskellen i karaktergennemsnittet for piger hhv. med og uden fritidsjob ligger på ca. 0,42 karakterpoint, før der bliver taget højde for eventuelle forskelle. Når der er korrigeret for forskelle, bliver forskellen reduceret til

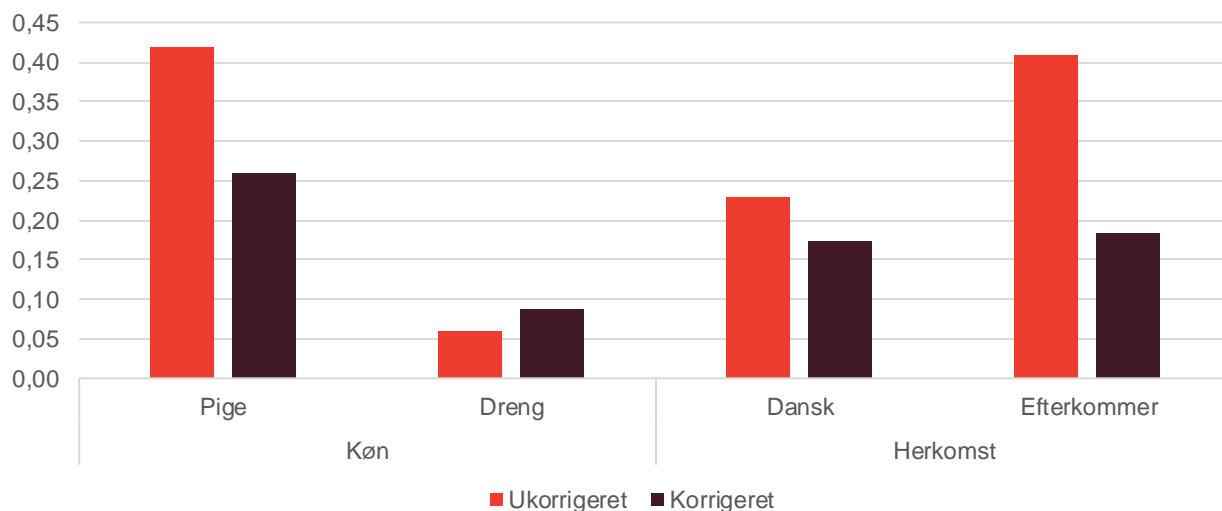
0,26 karakterpoint, jf. Figur 11. For drengene stiger forskellen en anelse fra 0,06 til 0,09 karakterpoint. Det vil altså sige, at der stadig er en klar tendens til, at piger, der har haft et fritidsjob, får et højere karaktergennemsnit i 9. klasse. Men samtidig fortæller det os også, at piger, der klarer sig godt fagligt i 6. klasse, oftere har et fritidsjob, når de er 13-15 år. Samtidig er det kun for pigerne, at der er en positiv sammenhæng mellem det at have et fritidsjob og 9.-klassesafgangskarakterer.

Børn af udenlandsk herkomst, men født i Danmark, altså efterkommere, har et karaktergennemsnit, der ligger 0,41 karakterpoint højere, hvis de har haft et fritidsjob, sammenlignet med dem, der ikke har haft et fritidsjob. Dette er altså på niveau med forskellen, som vi så for alle piger. Den tilsvarende karakterforskel for børn af dansk herkomst ligger på 0,23 karakterpoint. Men hvis vi korrigerer for børnenes baggrundskaraktistika, kan vi se, at karakterforskellen for efterkommere bliver markant reduceret til 0,18 karakterpoint og ligger på niveau med forskellen for danske børn. Igen viser det, at den relativt store karakterforskel, vi ser blandt børn af udenlandsk herkomst, når vi opdeler dem efter, om de har haft et fritidsjob, altså i vid udstrækning er drevet af bagvedliggende faktorer såsom forældrenes uddannelsesniveau og børnenes faglige forudsætninger i 6. klasse.

Som vi viste i det forrige afsnit, er der forskel på, hvor piger og drenge typisk har et fritidsjob henne, og denne forskel kan være med til at forklare, hvorfor vi ser en forskel mellem drenge og piger ift. det at have et fritidsjob. Vi kan fx se, at unge med deres seneste fritidsjob inden for "Post og kurertjeneste" typisk ikke får meget højere karakterer end unge uden fritidsjob⁸. Og inden for denne branche er der en overvægt af drenge. Omvendt får unge med et job inden for fx detailhandel væsentligt højere karakterer end børn uden fritidsjob. Og her er der en overvægt af piger.

⁸ Se bilaget.

Figur 11 // Forskel i karaktergennemsnit i 9. klasse for børn med og uden fritidsjob opdelt efter køn og herkomst



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr. Den ukorrigerede effekt er forskellen i karaktergennemsnit hhv. med og uden fritidsjob. Den korrigerede effekt er marginalet effekten af at have et fritidsjob, når der er taget højde for fagligt niveau i 6. klasse og baggrundskarakteristika.

Fritidsjob medvirker til økonomisk forståelse og ansvarsbevidsthed

I interviewene med de unge er der forskellige holdninger til, hvorvidt et fritidsjob bidrager med læring, der kan anvendes i skolen. En 14-årig medarbejder på en café synes, at fritidsjobbet har gjort hende mere udadvendt og dermed bedre til og mindre nervøs for at fremlægge i skolen. En anden interviewperson fortæller, at han er blevet bedre til at kommunikere og snakke engelsk:

Jeg føler, jeg er blevet bedre til at kommunikere med folk. Og så også, fordi i min butik, der er mange turister, som snakker meget engelsk, så jeg føler også, at jeg har fået snakket en del engelsk og faktisk er blevet bedre til det, fordi jeg snakker det hver uge. Men det er klart mest at kommunikere og det der. Men det er ikke, fordi jeg sidder og bliver bedre til at stave af at putte varer på plads.

(Arbejder i supermarked, 15 år)

Andre af de interviewede synes ikke, de har lært noget fra fritidsjobbet, som de kan bruge i skolen. De finder det derimod ensformigt at vaske op, sætte bøger på plads eller trimme i supermarkedet.

Vi spurgte også de unge, om de synes, de har tid nok til at lave lektier, når de har et fritidsjob. Det dominerende perspektiv var, at der er tid til begge dele. En interviewperson fortæller ligefrem, at hun er blevet mere struktureret mht. sine lektier, efter at hun har fået fritidsjob:

Faktisk så føler jeg, at jeg er mere produktiv nu. For før jeg fik arbejde, da plejede jeg bare at sidde hjemme, og jeg lavede ikke rigtigt mine lektier. Men nu, hvor jeg ved, at du har den her tid til at lave dine lektier, så skal jeg få dem lavet nu og ikke vente til i morgen

(Cafémedarbejder, 14 år)

I tillæg hertil er en dominerende oplevelse blandt de interviewede fritidsjobbere, at arbejdsgiverne har forståelse for, at den unge arbejder færre timer, når det er eksamensperiode. Det kan dog være en udfordring, hvis unge ikke får fortalt arbejdsgiverne, hvornår de har eksamensperiode, i god tid, så der kan findes en afløser.

Selvom de unge har forskellige opfattelser af fritidsjobbets faglige udbytte, giver de på tværs af interviewene udtryk for, at fritidsjobbet er med til at fremme deres personlige udvikling, ved bl.a. at styrke deres selvtillid og kommunikative evner. Fritidsjobs kan give succesoplevelser med at lykkes, hvilket især kan være vigtigt, hvis man ikke oplever det i skolen. Derudover er en dominerende opfattelse, at fritidsjobbet gør de unge mere strukturerede, ansvarsbevidste og bedre til at planlægge deres tid. For som en 15-årig siger: "I skolen, hvis du bare kommer for sent en gang imellem, så går det nok. Men hvis du gør det på arbejdet, så er der selvfølgelig konsekvenser".

En generel opfattelse blandt de interviewede fritidsjobbere er også, at de har fået en anden respekt for at bruge penge, efter at de har fået et fritidsjob. De har fået en bedre forståelse for, hvad penge er værd, fordi de har oplevet, hvor hårdt man skal arbejde for at tjene pengene. Derfor tænker de også mere over, hvordan de bruger deres penge, end da de fik lomme penge.

Fritidsjob har betydning for faglig trivsel og overgangen til ungdomsuddannelse

Unge med fritidsjob ser ud til at klare sig bedre ift., hvordan de tænker, at de klarer sig fagligt i 9. klasse, og deres sandsynlighed for at gå i gang med en ungdomsuddannelse senest to år efter 9. klasse, jf. .

Ift. trivsel tilkendegiver unge med fritidsjob i højere grad end unge uden fritidsjob, at de klarer sig godt fagligt i skolen. Dette spørgsmål er fra de nationale trivselsmålinger, hvor skalaen går fra 1 til 5, altså fra "Helt uenig" til "Helt enig". Her ligger de unge meget tæt på hinanden, men de unge, der har haft et fritidsjob, har en lille smule højere sandsynlighed for at være helt enige i udsagnet, svarende til en forskel på 0,05 på skalaen fra 1 til 5. Og det er, efter at vi har taget højde for både forskelle i baggrundskaraktistika og deres faglige niveau i 6. klasse.

Ift. overgangen til ungdomsuddannelse har unge med fritidsjob omkring 4 procentpoint højere sandsynlighed for at starte på en uddannelse senest to år efter 9. klasse, altså ud fra et niveau på omkring 90 pct. blandt alle unge.

Tabel 1 // Sammenhæng mellem det at have et fritidsjob og faglig trivsel i 9. klasse samt sandsynligheden for at starte på en ungdomsuddannelse

	Faglig trivsel	Overgang til ungdomsuddannelse
Har et fritidsjob	0,056	0,041
Baggrundskarakteristika	Ja	Ja
Fagligt niveau i 6. klasse	Ja	Ja
Skole FE	Nej	Nej
Antal observationer	43.198	79.349

Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Begge koefficienter er signifikante på et 1-pct.-niveau. Trivsel er baseret på elevens svar fra 1-5 på spørgsmålet "Jeg klarer mig godt fagligt i skolen". Ungdomsuddannelser er defineret som erhvervsuddannelser eller gymnasiale uddannelser. En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

Muligheder og begrænsninger med fritidsjobs

Vores interviews med 13-15-årige tyder på, at fritidsjobs kan være med til at fremme unges sociale udvikling. Dette kommer til udtryk, ved at de unge beskriver, at de får nye venner på fritidsjobbet, er blevet bedre til at snakke med folk, de ikke kender, og får flere penge til at deltage i sociale aktiviteter. En 15-årig pige fortæller fx, at hun ville have et fritidsjob for at have råd til at tage med sine venner til sociale aktiviteter, såsom i Tivoli, hvilket hun ellers ikke ville have råd til at være med til.

Interviewene viser dog også, at de unge kan opleve, at fritidsjobbet kan have negativ indflydelse på deres fritidsaktiviteter:

Jeg stoppede rent faktisk med fodbold, fordi jeg syntes, at det blev lidt for meget. Så var jeg kun hjemme en eller to dage om ugen. Fordi to af dagene var jeg til fodbold, tre af dagene var jeg på arbejde, og hver anden lørdag var jeg også på arbejde. Og så plus skole hver dag. Det var ærgerligt, for det har altid været en hobby, jeg godt kunne lide.

(15-årig pige, tidligere biblioteksansat)

Selvom fritidsjobs kan have positiv indflydelse på unges faglige og sociale kompetencer, bør man samtidig have for øje, at det for nogle unge er på bekostning af deres deltagelse i fritidsaktiviteter og klubtilbud, som forskning også viser, har positiv indflydelse på de unges trivsel og udvikling (Børns Vilkår, 2020; Oxholm Kusier et al., 2023; Petersen and Sørensen, 2021).

Det skal dog bemærkes, at det dominerende perspektiv blandt de unge, vi har interviewet, er, at de har tid til både fritidsjob og fritidsaktiviteter. Dette begrundes enten med, at de ikke arbejder særligt mange timer om ugen, eller at de får struktureret deres tid, så de kan nå det hele.

08

Data og metode

Data og metode

I denne undersøgelse har vi anvendt en mixed methods-tilgang, hvor vi benytter registeranalyser og semistrukturerede kvalitative interviews. Undersøgelsen er designet, så de kvantitative fund underbygges og suppleres af de kvalitative interviews. Denne tilgang er valgt for at få indsigt i generelle og repræsentative karakteristika af fritidsjobbere i Danmark ved kvantitative data, og samtidig kan interviewene give mulige forklaringer på de kvantitative resultater, vi finder. Interviewene er også med til at nuancere de kvantitative fund med forskellige perspektiver både fra fritidsjobberes oplevelser med deres arbejdspladser og fra arbejdsgiveres oplevelse af at have fritidsjobbere ansat.

Registeranalyserne

I den kvantitative analyse indgår to populationer. I den første del indgår personer, der er 13-15 år fra 2008-2021. Alderen er opgjort ultimo november hvert år for at passe med opgørelsen af beskæftigelse i RAS. Fra befolkningsregisteret indgår personernes alder, køn, forældre, bopælskommune og herkomst. Derefter har vi for denne gruppe fundet deres beskæftigelsesstatus, branche – hvis de var i beskæftigelse – ud fra RAS-registeret, der opgøres i ultimo november, og deres indkomst – her beregnet ud fra deres arbejdsmarkedsbidrag for hvert år fra indkomstregisteret. Man er i analysen defineret som beskæftiget, hvis man er registreret som beskæftiget i RAS og tjener minimum 2.500 kr. om året. Vi har derudover også inkluderet forældres højeste fuldførte uddannelse i det givne år ud fra UDDA-registeret.

I den anden del indgår elever, der har gået i 9. klasse i skoleårene 2017/18 og 2018/19. Eleverne skal have gået i en ordinær skoleklasse, have taget alle bundne afgangsprøver og de nationale tests i dansk og matematik i hhv. 2., 4., 6. og 8. og 3. og 6. klasse. Vi har derefter inkluderet baggrundsvariablene køn, fødselsdato, herkomst, oprindelsesland og bopælskommune fra befolkningsregisteret og forældrenes højeste fuldførte uddannelse fra UDDA-registeret i elevernes afsluttende år. Der indgår kun elever, der har dansk baggrund eller er efterkommere, da for få elever, der er indvandrere, har taget alle nationale tests. Vi har ligesom for den første population defineret elevernes beskæftigelse ud fra deres socioøkonomiske status i RAS og sat en minimumsindkomst på 2.500 kr. ud fra arbejdsmarkedsbidraget i indkomstregisteret. Dette er gjort, fra eleverne er 13-15 år gamle. Eleverne indgår som beskæftigede, hvis de i et af årene opfylder beskæftigelseskravet.

Interviews

De semistrukturerede interviews tager udgangspunkt i virksomheders og unges perspektiver på, hvilke barrierer de møder, for at unge får et fritidsjob. De udvalgte interviewpersoner består derfor af to grupper:

- 1) Arbejdsgivere med ledelsesansvar for fritidsjobbere i alderen 13-15 år
- 2) Unge på 13-15 år med et fritidsjob eller der leder efter et fritidsjob

Fundende fra registerundersøgelsen har født ind i valget af interviewpersoner ift., hvilke brancher der er relevante at have repræsenteret i undersøgelsen. Vi har derfor forsøgt at rekruttere de arbejdsgivere, der kommer fra brancher, hvor store andele af fritidsjobbere er beskæftigede, og tilsvarende for fritidsjobberne, at de arbejder eller har arbejdet i disse brancher. I alt er 8 fritidsjobbere (5 piger og 3 drenge), 1 dreng og 1 pige der leder efter et fritidsjob og 6 arbejdsgivere (4 kvinder og 2 mænd) blevet interviewet til undersøgelsen. Alle fritidsjobberne kommer fra hovedstadsområdet, hvor der generelt er få 13-15 årige, der

har et fritidsjob, jf. afsnittet "Stor geografisk spredning mht. antallet af fritidsjobbere". Arbejdsgiverne kommer fra forskellige dele af Danmark.

Alle interviewpersoner har givet informeret samtykke til, at deres udtalelser må optages og benyttes i undersøgelsen. De er lovet anonymitet i forbindelse med publikationer og præsentationer. Alle interviews er lydoptaget og transskriberet. Herefter er transskriptionerne analyseret tematisk til videre analyse i NVivo.

09

Litteraturliste

Litteraturliste

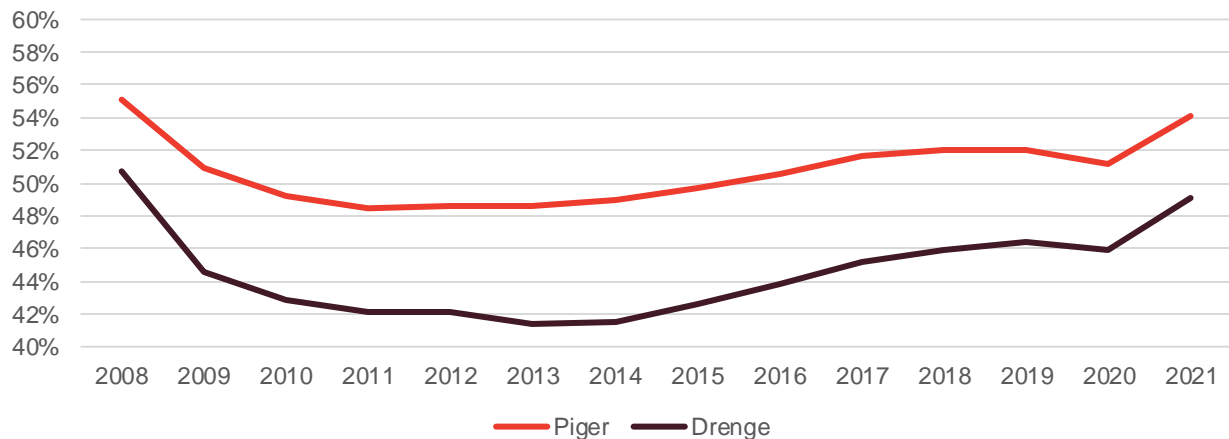
- Bekendtgørelse om unges arbejde [Ungebekendtgørelsen], BEK nr. 1049 af 30/05/2021.
- Børns Vilkår, 2020. Børn, der går til fritidsaktiviteter føler sig mindre stressede. URL <https://bornsvilkar.dk/nyheder/boern-der-gaar-til-fritidsaktiviteter-foeler-sig-mindre-stressede/>
- Christensen, G., Lunde Christensen, M., Winkler, A., Kjølgaard Boysen, N., 2022. Energi til mere – en fritidsjobindsats. VIVE.
- Coop Crew, 2023a. Ungefortællinger: Når fritid bli'r til fremtid. Ungdomsskoleforeningen.
- Coop Crew, 2023b. Coop Crew - når fritid bliver til fremtid. Indsatsens samfundsøkonomiske gevinst. Ungdomsskoleforeningen.
- Danmarks Statistik, 2023a. Hver tredje beskæftigede under 18 år er ansat i et supermarked. URL <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2023/2023-02-02-beskaeftigede-boern-og-unge>
- Danmarks Statistik, 2023b. Statistisk Tiårsoversigt 2023: Flere unge med fritidsjob på ti år.
- DEA, 2023. Til kamp for kompetencerne - DEAs årsdagsanalyse 2023 – DEA. Tænk tanken DEA.
- DEA, 2021. Dobbelt så mange drenge som piger får meget lave karakterer.
- Den Social Kapitalfond, 2017. Voksende karaktergab mellem drenge og piger i grundskolen.
- Information, 2022. Vi har forskellige forventninger til drenge og piger. Det kan føre til skævhed i skole og uddannelse. Information.
- Jakobsen, K.T., 2022. Drenge fra lavindkomstfamilier hægtes af.
- Jensen, J.D., Andersen, J.H., Winding, T.N., 2020. Psychological resources in adolescence and the association with labour market participation in early adulthood: a prospective cohort study. BMC Public Health 20, 386.
- Jobpatruljen, 2022. Evalueringsrapport for jobpatruljen 2022. Jobpatruljen.
- 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?
- KL, 2023. Karaktergab mellem drenge og piger ved folkeskolens afgangseksamen.
- Kraka Advisory, 2023. Folkeskoleelever med fritidsjob får højere karakterer ved afgangsprøven.
- Lesner, R.V., Dam, A.P., Bertelsen, P., Pedersen, M.U., 2018. Life Skills Development of Teenagers through Spare-Time Job. Econ. Work. Pap. No. 2018-09.
- Oxholm Kusier, A., Risager Ubbesen, T., Paldam Folker, A., 2023. Karakteristika af det mentalt sundhedsfremmende fritidsfællesskab for unge. Sundhedsstyrelsen.
- Pedersen, J.R., 2023. Unge i fritidsjob er win-win – også selvom de ikke er fyldt 15 år. Dagligvarehandlen. URL <https://dagligvarehandlen.dk/debat-og-kommentar/unge-i-fritidsjob-er-win-win-ogsaa-selvom-de-ikke-er-fyldt-15-aar>
- Petersen, K.E., Sørensen, T.E.M., 2021. Fritids- og ungdomsklubbers betydning for børn og unges trivsel og udvikling. Aarhus Universitet.
- STAR, 2020. Unge og fritidsjob: Indsats i kommunale ungeenheder. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

10

Bilag

Bilag

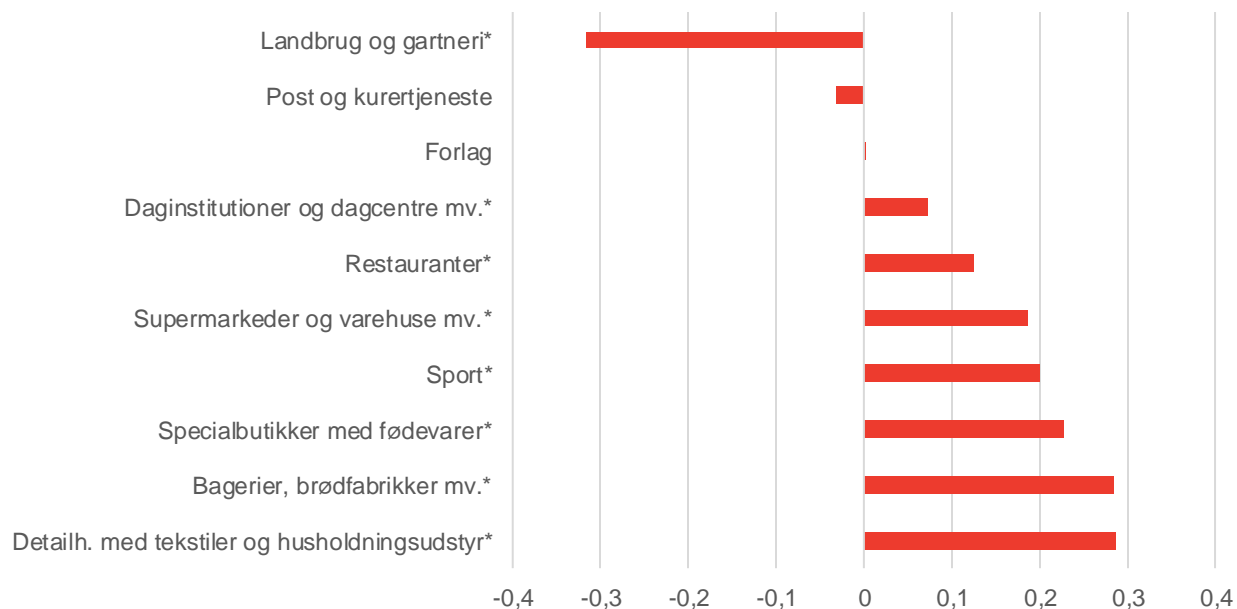
Figur 12 // Andel af 16-17-årige med fritidsjob



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.

Figur 13 // Forskel i karaktergenomsnit i 9. klasse for børn med og uden fritidsjob opdelt efter branche for seneste fritidsjob



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Der er her taget højde for fagligt niveau i 6. klasse og baggrundskarakteristika. *indikerer, at forskellen er signifikant på et 5-pct.-niveau. En person er defineret som havende et fritidsjob, hvis personen er registreret som værende i beskæftigelse i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Desuden skal den årlige lønindkomst være på mindst 2.500 kr.


DEA

Tænkertanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu