temp-team
REKRUTTERING & BEMANDING

# Generation Z på arbejdsmarkedet

Sådan tiltrækker og fastholder du fremtidens medarbejdere

# Indholdsfortegnelse

Indblik i en ny generation ..... 3

Mød deltagerne ..... 4

De vælger dig, før du vælger dem ..... 5

Kunsten at få unge talenter til
at blive – på den lange bane ..... 8

En chef, man vil gøre det godt for ..... 11

Når erfaring møder nye perspektiver ..... 13

Hvad venter derude? Gen Z
om fremtidens arbejdsliv ..... 16

Opsummering ..... 19

Metode ..... 21

# Indblik i en ny generation

Hvordan tiltrækker og fastholder arbejdsgivere den kommende generation på arbejdsmarkedet? Hvad drømmer de unge om, og hvad får dem til at blive i et job?

Generation Z – eller Gen Z – dækker over personer født mellem 1997 og 2012. De ældste i generationen har allerede været på arbejdsmarkedet i nogle år, mens de yngste stadig er under uddannelse. Det betyder, at Gen Z lige nu er ved at finde deres vej ind i arbejdslivet.

Mens de stormer ind på arbejdsmarkedet, står virksomheder over for en helt ny type medarbejder: digital, bevidst og med helt andre forventninger til både arbejdsliv, ledelse og mening i jobbet.

Generationen er vokset op i en tid, hvor tempoet er højt, og teknologien er lige ved hånden. De er en generation, der både kan udfordre og inspirere – og det kræver, at man som arbejdsgiver lytter.

Vi har talt med fem unge fra generation Z i et fokusgruppeinterview om deres syn på arbejdslivet.

De delte ærligt og åbent, hvad der får dem til at søge et job, hvad der holder dem engagerede, og hvilken type ledelse der får dem til at yde deres bedste og blive i virksomheden.

De fortalte også, hvad de lægger vægt på, hvordan de oplever samarbejdet på tværs af generationer, og hvordan de ser deres egen fremtid på arbejdsmarkedet.

Deres tanker og synspunkter er både overraskende og tankevækkende. De udfordrer vanetænkningen, sætter spørgsmålstegn ved gamle strukturer og giver samtidig opskriften på, hvordan arbejdsgivere kan tiltrække, forstå, motivere og fastholde den nye generation.

I denne rapport tegner de unges egne ord billedet af en generation i bevægelse.

# Mød deltagerne

## Aksel, 19 år

Gymnasieelev og tjener
Ca. 6 år på arbejdsmarkedet

## Elliott, 21 år

Sabbatår, kassemedarbejder og tjener
Ca. 6 år på arbejdsmarkedet

## Amalie, 22 år

Studerer erhvervsøkonomi og filosofi,
deltidsansat i  en marketingafdeling
Ca. 10 år på arbejdsmarkedet

## Silke, 24 år

Studerer kommunikation og digitale medier,
studentermedhjælper i forsikringsbranchen
Ca. 10 år på arbejdsmarkedet

## Katrine, 28 år

Studerer grafisk design, freelancer
Ca. 10 år på arbejdsmarkedet

# De vælger dig, før du vælger dem

Før Gen Z overhovedet træder ind ad døren, har de gjort sig klare overvejelser om, hvad de søger i et job. Og det handler om mere end løn og titler.

- Fleksibilitet og forståelse for deres livssituation
- Et stærkt fællesskab og kolleger, de har lyst til at bruge tid med
- Menneskelighed i kommunikationen – også i jobopslaget
- Jobs, der giver erfaring og har værdi på cv'et

Fleksibilitet er det første, der bliver nævnt – og det bliver ved med at dukke op i samtalen. For de unge handler det ikke om at arbejde så lidt som muligt, men om at kunne planlægge deres tid i forhold til studier, fritid og energi. Rammer er velkomne – så længe de selv kan være med til at forme dem.

*"Jeg vægter fleksibiliteten enormt meget,"* siger Silke, 24 år, der har job som studentermedhjælper i forsikringsbranchen.

*"Jeg kan både tilpasse det til mit studie og lægge mine timer, hvornår jeg vil."*

Amalie, 22, lægger vægt på, at fleksibiliteten også handler om ledelse og forståelse:

*"Det er vigtigt, at der er forståelse for den situation, jeg er i, og at jeg føler mig hørt og set."*

Sociale relationer er næsten lige så vigtige som fleksibiliteten – og måske sværere at gå på kompromis med. Det er tydeligt, at en god arbejdsplads for Gen Z ikke bare handler om opgaver, men også mennesker.

*"Det sociale vægter også sindssygt meget for mig,"* fortsætter Amalie.

> ***Jeg kan godt lide at komme glad på arbejde og føle, at dem, jeg arbejder med, giver mig noget.***
>
> – Amalie, 22

Aksel, 19, supplerer:

*"Man bruger meget tid på sit arbejde, så det er fedt, hvis der er nogle mennesker, man klinger med. Og måske også kan være sammen med uden for arbejdet."*

*"Hvis jeg ikke klinger med mine kolleger, så synes jeg ikke, at det er værd at være der,"* siger Elliott, 21.

Det er ikke bare nice to have – det sociale er en direkte motivationsfaktor, når de unge søger job. Og i nogle tilfælde også en dealbreaker.

Jobopslag og rekrutterings-kommunikation fylder knap så meget. Kun én deltager nævner det eksplicit – men peger alligevel på en vigtig pointe; at tonen og tilgangen i opslaget skal afspejle det fællesskab og den menneskelighed, de unge leder efter.

*"Jeg føler tit, at jobopslaget kan være sat op på en måde, hvor det måske ikke er så menneskeligt,"* fortæller Katrine, 28, og fortsætter:

*"Jeg har brug for den menneskelige del for at føle, at det vil være et sted for mig".*

Det er ikke et tema, der fylder for alle – men udtalelsen peger alligevel på noget centralt; at de unge allerede i rekrutteringsfasen søger efter signaler om kultur og fællesskab.

Flere nævner, at de vil have noget ud af deres arbejde – ikke bare økonomisk, men som en investering i fremtiden. Det behøver ikke være drømmejobbet, men det må gerne give mening i et større billede. For erfaring tæller.

*"Jeg tænker personligt meget over, hvad jeg får ud af at være et sted – også i forhold til, hvordan mit cv ser ud. Det er ligesom en stige, hvor man tager et skridt op hver gang,"* siger Aksel.

De unge er bevidste om, at deres arbejdsliv stadig er under opbygning – og at hvert skridt, selv i et studiejob, bør bidrage til det, der kommer næste gang.

# Kunsten at få unge talenter til at blive – på den lange bane

Flere af de ting, Gen Z fremhæver som vigtige, når de søger job – fleksibilitet og fællesskab – er også det, der får dem til at blive.

- En god balance mellem struktur og frihed
- Et socialt fællesskab både på og uden for arbejdet
- Tillid, fleksibilitet og forståelse i ledelsen
- Mulighed for udvikling og anerkendelse
- At jobbet føles som en del af éns identitet

Når de unge bliver i et job, handler det om trygge arbejdsmiljøer, hvor de føler sig set og forstået – og hvor arbejdet får lov til at være en integreret del af deres liv uden at overtage det.

Fællesskabet spiller en afgørende rolle. Flere nævner, at det sociale liv er vigtigt for at trives – og noget, de lægger endnu mere vægt på med tiden. Ikke bare i hverdagen, men også uden for arbejdstid.

*"Jeg kan godt lide, at man også har nogle fælles oplevelser og minder, som er uden for arbejdspladsen, så det hele ikke behøver at handle om, hvad man har lavet i tirsdags på arbejdet,"* siger Amalie.

Katrine genkender følelsen og fortæller om en tidligere arbejdsplads, hvor det sociale var begrænset:

*"Jeg har også engang arbejdet et sted, hvor der kun var folk, der havde børn. Og det var meget dét, man snakkede om. Der kunne jeg godt have savnet, at man også havde et eller andet uden for arbejdet."*

Det handler ikke om fredagsbarer eller store events – men om at mærke en kultur, hvor relationer har plads til at vokse. Når det sociale fungerer, føles arbejdet mere meningsfuldt og mindre mekanisk.

En anden vigtig faktor er frihed – men ikke frihed uden retning. De unge efterspørger ikke fravær af struktur, men muligheden for at planlægge og prioritere ud fra deres hverdag og ansvar.

"*Jeg fungerer slet ikke, hvis der ikke er noget struktur på nogen måde,"* siger Katrine og fortsætter:

"*Men jeg kan virkelig godt lide at have friheden til selv at bestemme."*

Amalie er enig:

"*Jeg har det fint med, at der bliver givet nogle rammer fra ledere, så længe der er en vis forståelse for, at nogle opgaver tager tid."*

Det er ikke deadlines eller opgavestyring, der skaber frustration – det er, når der mangler tillid og fleksibilitet.
Når ledelsen viser forståelse og giver rum til individuelle arbejdsrytmer, skaber det ikke bare trivsel, men også engagement.

Anerkendelse og udvikling spiller også ind. Flere nævner, at det motiverer dem at blive set – og få mulighed for at vokse i rollen, når tiden er til det.

Amalie fortæller, hvordan hun startede i en receptionistrolle, men senere blev tilbudt et job i marketingafdelingen:

> ***Jeg synes, det er virkelig fedt, at jeg bliver set og anerkendt for mit arbejde.***

Det behøver ikke være store forfremmelser – nogle gange er det nok at mærke, at arbejdspladsen har blik for éns potentiale og tør uddele ansvar.

Fleksibilitet i arbejdstiden og mulighed for hjemmearbejde nævnes også som et vigtigt fastholdelsesparameter. Flere henviser til deres forældres arbejdsform med fleksibilitet efter corona som noget, de selv ønsker – enten nu eller senere i livet.

*"I fremtiden gad jeg godt have muligheden for at arbejde hjemme,"* siger Elliott.

*"Det gør begge mine forældre, og det kunne være virkelig rart."*

Katrine er enig: *"Nu tænker jeg også i forhold til, når man får børn. Der føler jeg, at det er fedt at have den frihed,"* siger hun.

Hun opsummerer det helt enkelt:

> ***Jeg synes, det er vigtigt at have en god work-life balance. Alle har private ting, som de gerne vil, når de har fri.***

Deltagerne nævner ikke work-life balance som et buzzword – men som en konkret nødvendighed i en hverdag med mange bolde i luften. At have fleksibilitet i hverdagen handler ikke om at slippe uden om arbejde, men om at kunne få livet til at hænge sammen.

Måske allervigtigst: de unge bliver i jobbet, når arbejdet giver mening og føles som en naturlig del af den, de er.

*"Jeg føler, at arbejdet er en meget stor del af éns identitet,"* siger Aksel.

Katrine genkender følelsen:
*"Jeg føler nærmest, at jeg arbejder 24-7. Også selvom jeg ikke gør, men det kører i baghovedet. Jeg vil hellere have følelsen af at være i gang hele tiden end at sidde og lave noget, jeg ikke synes er fedt."*

Og som Elliott formulerer det:
*"Hvis man finder et job, hvor man ikke føler, at det er et job. Det ville være perfekt."*

# En chef, man vil gøre det godt for

Deltagerne har erfaringer med forskellige ledertyper, og de er enige om, hvad der kendetegner den gode chef; en, som er forstående, og som man får lyst til at gøre det godt for.

**En god leder:**

- Kommunikerer i øjenhøjde og viser oprigtig interesse
- Anerkender medarbejdernes indsats – også i det små
- Skaber en åben og tillidsfuld relation
- Har autoritet uden at virke for autoritær

Flere nævner, at den gode leder ikke behøver at være en ven – men at relationen alligevel skal være præget af gensidig respekt og en fladere kommunikationsform, end man traditionelt forbinder med hierarki.

*"Jeg synes, en god leder er én, der er meget forstående,"* siger Elliott og fortsætter:

*"En, der kan komme ned på andres niveau og ikke snakker ned til én. Hvor man ikke ser dem som en chef, men mere som en rigtig god kollega, samtidig med man har respekt for dem."*

Silke understreger, at det ikke handler om at være venner, men om at føle sig set og mødt som menneske:

*"En god leder er en, der oprigtigt virker interesseret i én. At vi en gang imellem har en-til-en, hvor vi lige catcher up – både arbejdsmæssigt og privat."*

Amalie fortæller, at det ikke kræver store indsatser. Små tegn på anerkendelse kan gøre en forskel:

*"Det, at man bare lige får en 'tak for hjælpen' eller 'godt klaret'. Det betyder meget for mig at vide, at min leder ser mig og synes, jeg gør det godt."*

Når relationen til lederen fungerer, bliver det også lettere at finde motivationen i hverdagen.
Aksel forklarer:

> ***Man får en følelse af, at man vil gøre det godt for dem. Man har lyst til at arbejde godt, så de bliver stillet i et godt lys.***

Omvendt kan den dårlige leder hurtigt fjerne lysten. Elliott sammenligner sin erfaring fra to arbejdspladser:

*"I mit tjenerjob er chefen rigtig god. Han hjælper meget, og hvis man laver en fejl, så forklarer han det på en god måde. På mit andet job bliver man hakket ned på, hvis man gør noget forkert. Det gør virkelig meget for, om man overhovedet gider at være der."*

Fælles for deltagerne er ønsket om en leder, der ser dem som menneske – ikke bare medarbejdere. En, der viser tillid, giver plads og er til stede i hverdagen.

Det behøver ikke være stort eller formelt. Nogle gange er det nok med en anerkendende kommentar, en oprigtig interesse eller bare følelsen af, at lederen har éns ryg.

# Når erfaring møder nye perspektiver

Der er noget særligt ved at sidde over for en kollega, der kunne være éns forælder – eller barn. Selvom alder blot er et tal, følger der ofte forskellige vaner, værdier og kommunikations-former med, når man arbejder på tværs af generationer.

- Alder er ikke en barriere
- Arbejdspladsens rammer har stor betydning
- Digitalisering kan skabe kløfter
- Vi kan lære af hinanden

*"Jeg var den yngste, da jeg startede. Dengang tænkte jeg meget på, om jeg ville mærke aldersforskellen mellem mig og mine kolleger. Det gør jeg overhovedet ikke. Jeg ses også med kolleger i 40'erne uden for arbejdet,"* fortæller Amalie.

Den oplevelse kan Silke genkende. I sit sabbatår var hun på en arbejdsplads med medarbejdere fra 18 år og op til pensionsalderen.

"*Jeg endte med at blive rigtig gode venner med nogle af dem på 60 år,"* siger hun.

Arbejdspladsens rammer har i den grad indflydelse på, om man knytter bånd til kolleger fra en anden generation.

Flere peger på, at samarbejdet og dynamikken i det daglige arbejde kan ændre karakter alt efter, hvordan generationerne spiller sammen.

“De ældre generationer har en anden viden,” siger Silke og uddyber:

***Det kan godt være, vi skal følge med teknologien, men vi må heller ikke glemme, at vi kan trække på noget erfaring.***

Netop det gensidige udbytte går igen. Aksel, der startede på sin arbejdsplads som 17-årig, fandt hurtigt stor værdi i at arbejde med kolleger, der var ældre end ham.

“*Der var nogen, man kunne spejle sig i, og det hjalp én med at modne sig lidt. Det kunne jeg rigtig godt lide.*”

Elliott oplever også, at aldersforskelle kan have betydning for, hvordan man bliver mødt som ung medarbejder – også fra ledelsens side.

“Vi har en meget ung leder hos os. Og det virker rigtig godt, synes jeg. Der er ligesom en gensidig respekt,” fortæller han.

I et tidligere job, hvor lederen var af den ældre generation, følte Elliott sig derimod talt ned til.

## *De lever meget det samme liv som os.*

– Aksel, 19

Aksel er enig i, at det har sine fordele at have en ung leder:

*"De lever meget det samme liv som os. Hvis vi skal have en statusopdatering om, hvad der sker på arbejdet, så får vi den på sociale medier. Og hvis nogen skal tage éns vagt, så skriver man dér."*

Netop sociale medier og den øgede digitalisering kan dele vandene mellem generationerne. Det gælder også i arbejdsregi:

*"Det er ikke altid, vi føler os hørt af dem, der sidder længere oppe i systemet. De arbejder ud fra en anden og mere traditionel måde at tænke på,"* fortæller Amalie.

Fælles for deltagerne er, at de ikke opfatter aldersforskelle som en barriere i sig selv. Det handler i højere grad om, hvordan man kommunikerer og samarbejder i hverdagen – og om der er plads til, at erfaring og innovation kan gå hånd i hånd.

# Hvad venter derude? Gen Z om fremtidens arbejdsliv

- Mental trivsel er helt afgørende
- De er gode til at omstille sig
- Kunstig intelligens og udviklingen af teknologi vil i høj grad præge deres arbejdsliv

Der er ingen, der kan vide, hvordan fremtiden ser ud. Alligevel har deltagerne mange forskellige bud på, hvad deres roller bliver på fremtidens arbejdsmarked.

*"Vi er vant til at skulle tilvænne os nye ting og tilpasse os. Det gælder både inden for trends og nye programmer,"* fortæller Amalie.

Det er Katrine enig i – og det gælder også inden for kunstig intelligens, som efterhånden er et emne, der er svært at komme uden om.

"*Vi skal lære at bruge det for ikke at blive overtaget af det. Der kommer nye programmer hver dag, man skal lære,"* siger hun.

Og det er kun begyndelsen, mener Elliott:

*"Jeg kan godt forestille mig, at AI vil blive brugt endnu mere på arbejdspladser i fremtiden. Det er jo lige begyndt, og det har allerede ændret sig så meget på få år."*

Udviklingen af kunstig intelligens er noget, der både kan være godt og skidt, mener deltagerne. Elliott uddyber:

*"Selvom man kan være nervøs for, at AI overtager mere og mere, kan man også se det som en styrke for vores generation."*

Uanset om man ser det som en fordel eller en udfordring, er deltagerne enige om, at kunstig intelligens vil få en mærkbar indflydelse på Gen Z's fremtid på arbejdsmarkedet. Ifølge Katrine er det et grundvilkår, som hendes generation må forholde sig til:

> ***Jeg tror, vi bliver en testgeneration. Vi bliver nødt til at finde ud af, hvad der fungerer, og hvad der ikke fungerer, for der er jo ingen, der har prøvet det før os. Det lærer man helt sikkert en del af.***

Men det er ikke kun teknologien, der kommer til at præge arbejdslivet for den nye generation. For deltagerne er det også vigtigt, at fremtidens arbejdsmarked tager højde for menneskelige behov – særligt når det gælder mental trivsel.

*"Jeg tror, vores generation er lidt mere følelsesbevidst. Der er en større forventning til, at man skal trives,"* fortæller Aksel.

De andre deltagere nikker genkendende til det. Det handler ikke kun om at præstere – som Silke formulerer det:

*"Det kan godt være, at vi alle har ambitioner, men vi bliver også nødt til at trives. Man skal ikke nødvendigvis blære sig med, at man har en 90-timers arbejdsuge. Det er flot, men hvordan har du det så?"*

For Katrine handler det også om, hvorvidt de eksisterende rammer overhovedet passer til den nye generation:

*"Det er jo ikke os, der har skabt samfundet, som det er lige nu. Vi følger bare med, og det er ikke sikkert, at vi passer ind i den boks. Det kan være, man skal lave en ny boks eller åbne den lidt mere."*

Og det er også derfor, hun arbejder freelance, uddyber hun:

*"Jeg gider ikke 9 til 16. Jeg tror, jeg skal have lidt mere frihed. Det tror jeg, mange i den nye generation kan nikke genkendende til."*

> ***Det er jo ikke os, der har skabt samfundet, som det er lige nu.***

Selvom snakken går meget på trivsel og AI, ser Elliott også en anden mulig udfordring for sin generation.
Han kalder det for "TikTok-hjerne" – et begreb, der får de andre deltagere til at trække på smilebåndet.

*"Éns hjerne er vant til at blive stimuleret hele tiden gennem fx TikTok og Instagram. Det kan godt være, at det giver nogle udfordringer senere hen på arbejdspladsen, hvor det måske bliver sværere at koncentrere sig."*

Elliott uddyber, at mange unge er vant til at søge hurtige dopamin-kicks via deres telefon, og at det kan gøre det sværere at finde motivation i opgaver, der kræver længerevarende fokus og ikke belønner på samme måde.

At finde motivation i en hverdag fyldt med notifikationer og hurtige dopamin-kicks er ikke altid let – og det ved deltagerne godt.

De er vokset op med teknologi, der både åbner døre og udfordrer deres koncentration.

Men netop den bevidsthed vidner også om noget andet; en generation, der reflekterer, stiller spørgsmål og tager stilling.

# Opsummering

Gen Z træder ind på arbejdsmarkedet med klare værdier og forventninger, og de søger mere end bare et job.

De søger en arbejdsplads, hvor de bliver mødt i øjenhøjde, og hvor de oplever en større mening med arbejdet – om det så er gode relationer eller en følelse af, at jobbet er en del af deres identitet.

Allerede i rekrutteringsfasen lægger de vægt på fleksibilitet, en menneskelig tone og muligheden for at få erfaring, der giver mening på sigt.

Fleksibilitet handler ikke om at arbejde mindre, men om muligheden for at kunne tilpasse arbejdet til livet og ikke omvendt. De ønsker indflydelse på planlægning og forståelse fra ledelsen for deres individuelle livssituationer.

Mulighed for hjemmearbejde ses som et stort plus – især når der en dag kommer børn ind i billedet.

Det sociale fællesskab er næsten lige så vigtigt. De vil trives med kolleger – ikke bare samarbejde med dem.
Det sociale er en motivationsfaktor og ofte en forudsætning for, at de har lyst til at blive på arbejdspladsen.

Når den nye generation er i job, fastholdes de af tillid, frihed og forståelse fra deres nærmeste overordnede. De efterspørger ikke fravær af ledelse, men en ledelse, der er anerkendende og kommunikerer i øjenhøjde.
En god leder er én, de får lyst til at gøre det godt for. Det skaber engagement, når relationen bygger på gensidig respekt og åbenhed.

Deres arbejdsglæde bliver styrket af udviklingsmuligheder og anerkendelse af deres indsats.
Det behøver ikke være store karriereskridt, men det er vigtigt at mærke, at arbejdspladsen har blik for deres potentiale.

Deltagerne er ikke bange for forskelle mellem generationer. Tværtimod oplever de, at samarbejde på tværs af alder kan være givende. Lært erfaring og nytænkende innovation kan styrke hinanden, så længe arbejdspladsen skaber rammerne for det.

Til gengæld peger Gen Z på, at digitalisering kan skabe kløfter, fordi ældre generationer er vant til at gøre tingene på en anden måde.

Fremtidens arbejdsmarked vil ifølge deltagerne være præget af teknologi og kunstig intelligens – på godt og ondt. De ser sig selv som en slags testgeneration, der skal lære at navigere i en verden, hvor alt er under forandring.

Samtidig bliver mental trivsel, frihed og mening med arbejdet afgørende parametre. De er vant til at skulle tilpasse sig – men de gør det ikke uden refleksion.

Det handler nemlig ikke om at passe ind i de eksisterende rammer, men om at være med til at forme nogle nye.

# Kontakt os

Hos Temp-Team har vi mere end 45 års erfaring med rekruttering og bemanding.
Vores vision er at være den foretrukne rekrutteringspartner for både jobsøgende og virksomheder – kendt og respekteret for vores fokus på mennesker og vores professionelle tilgang.
Kontakt os for en uforpligtende snak om jeres behov.

temp-team.dk

info@temp-team.dk

70 10 09 44

Aalborg
Aarhus
Allerød
Esbjerg
Herning
Kolding
København
Odense

# Metode

Rapporten er baseret på et semistruktureret fokusgruppeinterview med fem deltagere i alderen 19-28 år.
Deltagerne er udvalgt for at give arbejdsgivere et indblik i, hvad der tiltrækker og fastholder medarbejdere fra generation Z.

Under interviewet blev deltagerne stillet følgende spørgsmål i plenum:

Hvad kigger I efter, når I søger job?
- Hvilke faktorer er vigtige – fx arbejdsmiljø, udvikling, fleksibilitet?

Hvordan arbejder I bedst?
- Struktur eller frihed?
- Alene eller i teams?

Hvor længe tænker I at blive i jeres nuværende job?
- Hvordan kan det være? Hvad skulle være anderledes?

Hvad kendetegner en god leder?
- Hvilken ledelsesstil virker bedst for jer?

Hvordan ser I, at jeres generation kommer til at passe ind på det fremtidige arbejdsmarked?
- Hvordan skal arbejdsgiverne tilpasse sig jeres generation?

Hvad er jeres erfaringer med at arbejde med andre generationer?
- Hvad er godt, og hvad er udfordrende?

Hvad kan jeres generation bidrage med på en arbejdsplads?
- Er der noget, I bringer til bordet, som tidligere generationer ikke har?

Undervejs blev der også stillet uddybende spørgsmål til deltagernes ytringer. Forinden interviewet blev deltagerne briefet og kun overfladisk introduceret til formålet, da vi ikke ønskede at påvirke deltagernes svar. Først i debriefingen uddybede vi formålet med interviewet.

Interviewet blev lydoptaget og varede halvanden time inklusiv en kort pause.