

215: ARBEJDSMILJØ OG LEDELSE PÅ TVÆRS AF GENERATIONER

LAB23

13. oktober 2023

RASMUS RAABÆK OLSEN

Konsulent | Cand.psych.

93 40 46 08 | rro@humanhouse.com

JAKOB BJARNØ RASMUSSEN

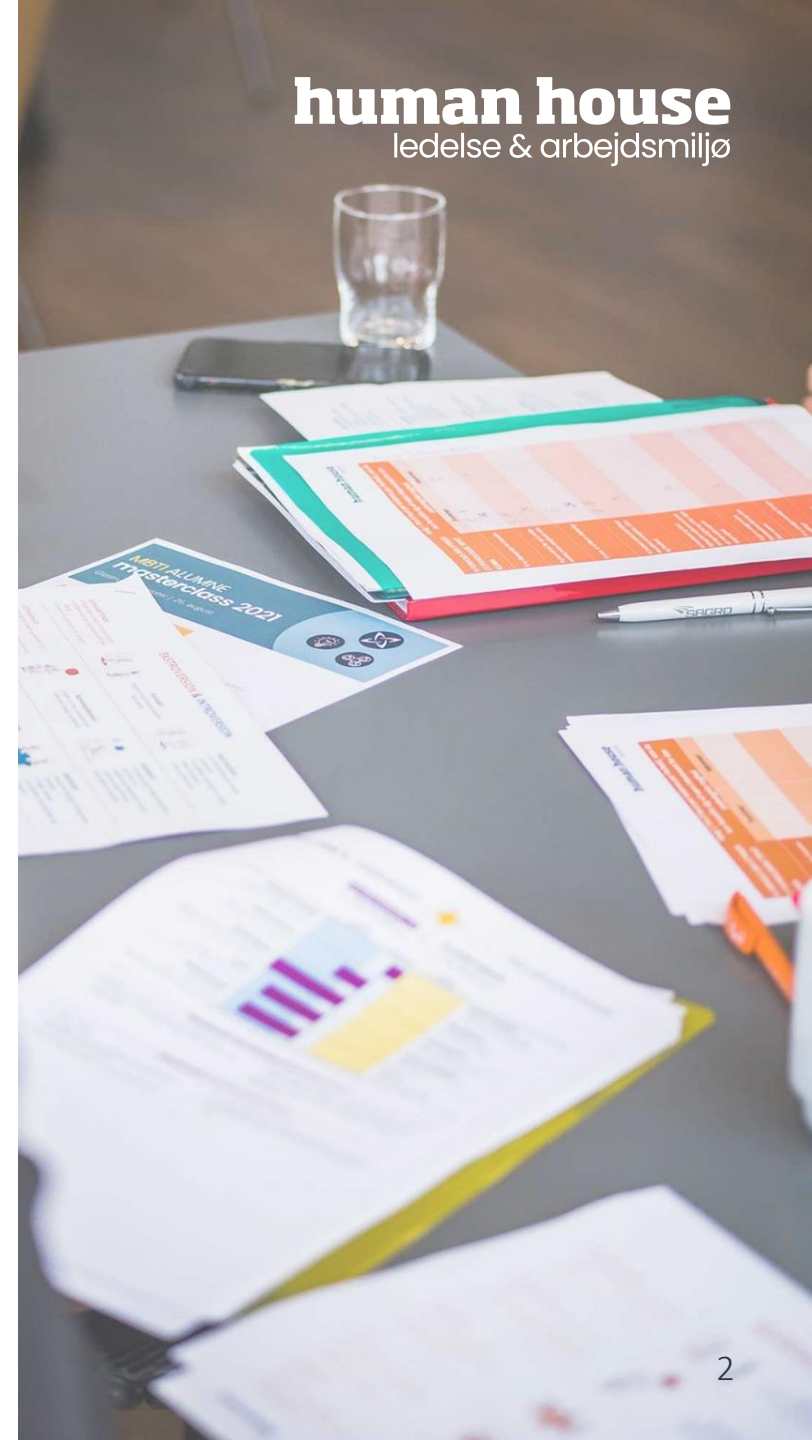
Seniorkonsulent | Cand.psych.aut.

26 22 81 17 | jbr@humanhouse.com

HVAD DU GÅR HERFRA MED

En indsigt i, hvad **havregrød** og **flæskesteg** har med **arbejdsmiljø, ledelse og generationer** at gøre

Inspiration til, hvordan du **understøtter** og **skaber** et **arbejdsmiljø**, der imødekommer de **forskellige behov** på tværs af **generationer**



HVAD BETYDER?



Hvis du er over 30 år...



Hvis du er under 30 år...



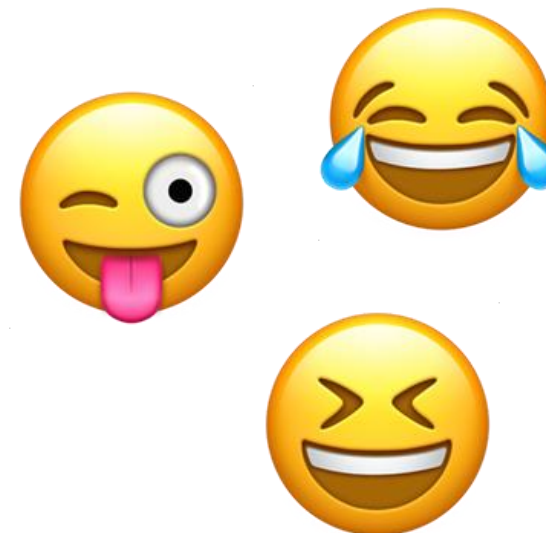
HVAD BETYDER?



Hvis du er over 25 år...



Hvis du er under 25 år...



**Hvordan er du formet af den tid,
du er vokset op i?**



**Og hvordan præger det dig på
arbejdet?**

Paradokset er....

***At hver generation oplever sig selv mere
intelligente end de generationer, der var før dem
og klogere end de generationer, der vil komme
efter dem***

(George Orwell)

GENERATIONER I ARBEJDSFÆLLESSKABET



OLFA

Organisation

Hvad er målet med opgaven?
Hvad er retningen?

Ledelse

Hvad er rammerne?
Hvad er retningen?

Fællesskab

Hvilke aftaler har vi?
Hvilke handlinger skal vi udføre for at løse opgaven?

Ansæt

Hvilken adfærd understøtter fællesskabets løsning af opgaven?

51



49



**HVAD ER JERES
"HAVREGRØD"?**

DE FIRE GENERATIONER

Vi ser ikke ting, som de er, vi ser
tingene, som vi er

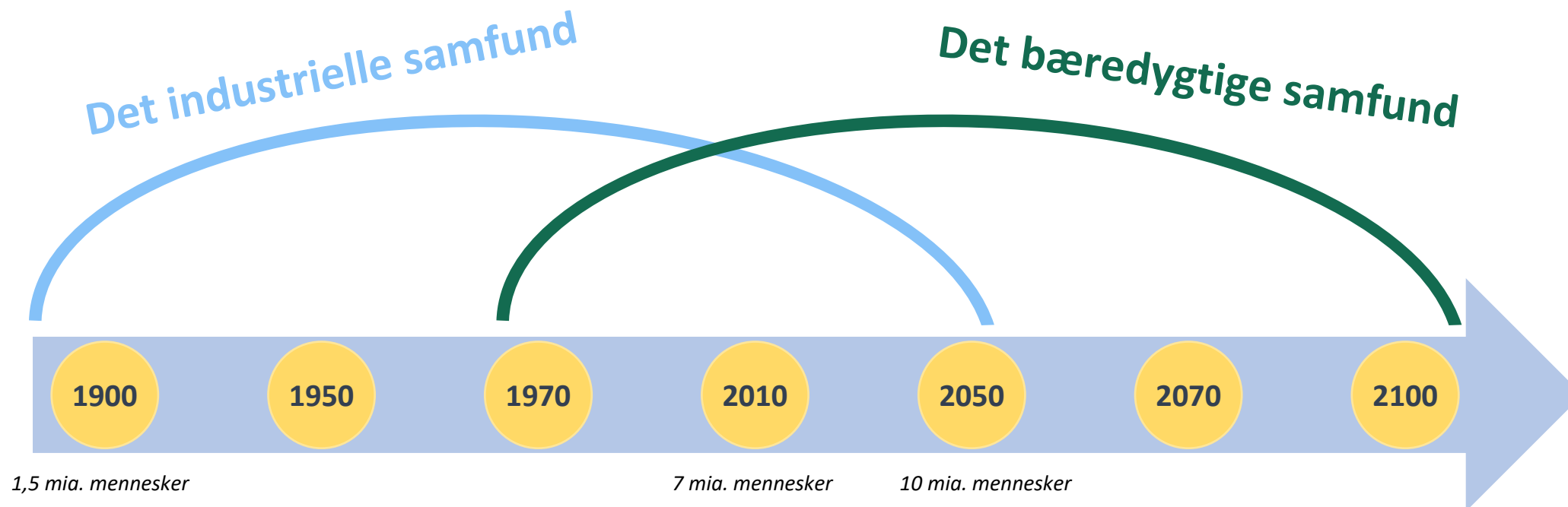
Anais Nin – fransk forfatter

Hvad kendetegner en generation?

*”En gruppe af personer af samme alder, hvis medlemmer har oplevet en **betydningsfuld historisk begivenhed** inden for en fastsat periode, og som deler fødselsårsgange, geografisk placering og **væsentlige livsbegivenheder på kritiske udviklingsstadier i livet**”*

Karl Mannheims bud, 1923

DEN SAMFUNDSMÆSSIGE UDVIKLING



BABYBOOMERS (1946 – 1964)

- » Stigning i fødsler efter 2. verdenskrig. En tid med fokus på at opbygge samfundet igen
- » Formet af økonomisk boom, sikkerhed og velfærd – alt kan lade sig gøre
- » Åbenhed og frihed – nye familiekonstellationer muligvis flere partnere gennem livet
- » Forældre levede i krigstid og fulgte regler og retningslinjer. Denne generation begynder at være mere kritiske overfor deltagelsen af forskellige krige i verden.
- » Familiedynamikken ændrer sig, kvinderne begynder indtog på arbejdsmarkedet

På arbejdspladsen

- » Hårdtarbejdende og loyale idealister
- » Motiveres bl.a. af konkurrence, udfordringer og status
- » Tør gå imod strategien, hvis den ikke giver mening for dem
- » Indgår gerne i fysiske samarbejder.



GENERATION X (1965 - 1980)

- » Med kvinderne på arbejdsmarkedet fik de mere frihed både økonomisk og arbejdsmæssigt.
- » Som resultat af vækst muligheder og frihed taler man om den første generation af individualister
- » Det baner vejen for nedbrydningen af traditionelle kønsroller – rødstrømpebevægelsen
- » Vidner til at computere og mobiltelefoner gik fra at være et luksusobjekt til en overkommelig investering
- » X'erne er desuden vokset op med den spæde teknologi og et behov for opdeling af arbejds- og familieliv

På arbejdspladsen

- » Selvhjulpne individualister, skabende individer
- » Hvor deres forældre søgte succes i karriere og jobtitler, forsøger den her generation at finde mere balance mellem arbejde og privatliv
- » Vant til at bruge ressourcer på at klatre op af rangstigen
- » Motiveres bl.a. af succes og penge.
- » Ofte konkurrenceprægede og arbejder gerne hårdt og vedholdende på jobbet for at opnå det, de ønsker.



GENERATION Y (1981 - 1996)

- » Børn af babyboomers, som var meget ambitiøse karrieremæssigt.
- » Digitalt indfødte. Den ældste del kan stadig huske tiden før internettet og da internettet kom.
- » En generation bygget på skyhøje forventninger og opdraget ud fra mantraet om, at du kan blive lidt, hvad du vil.
- » Selvsikre på ydersiden – usikre på indersiden (ofte vokset op med materiel komfort men travle forældre)
- » Vant til demokratisk medbestemmelse. Blev i mange familie centrum og hverdagslivet planlagdes ud fra, hvilke aktiviteter de skulle køres til.
- » Den mest uddannede generation nogensinde, men også den generation der er mest afhængig af voksne

På arbejdspladsen

- » Motiveres af mening, faglig udvikling og er omstillingsparate og rummelige
- » Ønske om støttende og frekvent feedback (modsatning til tidligere generationer)
- » Ikke særligt autoritetstro. Søger autonomi og fleksibilitet i arbejdet ift. tilgang og arbejdstid
- » Vil gerne arbejde hårdt, men vil have indflydelse og være medbestemmende.



GENERATION Z (1997 - ?)

- » Opvokset i en tid præget af hastig teknologisk udvikling og globalisering, men også terrorens indtog, finanskrisen, klimaudfordringer, Metoo, LockOut Covid19
- » Kroppen er bogstavelig talt vokset sammen med mobiltelefonen - ofte højtudviklede tekniske færdigheder. Kan ikke huske tiden før internettet. Fik smartphone før de var 10 år.
- » Får konstant feedback på deres liv gennem sociale medier. Undersøgelser viser dog, at de også nyder ansigt-til-ansigt kommunikation.
- » Stor mængde klima-angst og generelt en generation af små voksne.
- » Vokset op med gig-økonomi, hvor traditionelle arbejdspladser erstattes af kortere ansættelser. Koblet med mulighederne på sociale medier, ser denne generation andre veje at gå end de traditionelle

På arbejdspladsen

- » Opfattes nogle gange af tidligere generationer som gennemført irriterende, fordi de er så krævende en generation. Hvis de ikke føler sig motiverede, og hvis de keder sig, forlader de jobbet. Heller ikke særligt autoritetstro
- » Kan blive super kompetente medarbejdere med stor interesse og forståelse for teknologien og netværk. Søger fleksibilitet i jobbet og vil helst være uafhængige af tid og sted.
- » Arbejdspladsen skal kunne tilbyde bæredygtighed, den nyeste teknologi, et rummeligt arbejdsmiljø med stor fokus på trivsel
- » Ser ofte hellere kollektive belønninger end individuelle (mindre konkurrenceorienterede)



BABY BOOMERS

Født 1946 – 1964



GENERATION X

Født 1965 – 1980



GENERATION Y

Født 1981 – 1996



GENERATION Z

Født 1997 – ?



**SKÆRER I
ENDERNE AF
FLÆSKESTEGEN?**



1

Hvordan påvirker kendetegnene fra vores generationer af AMR og ledere vores prioriteringer i arbejdsmiljøarbejdet?

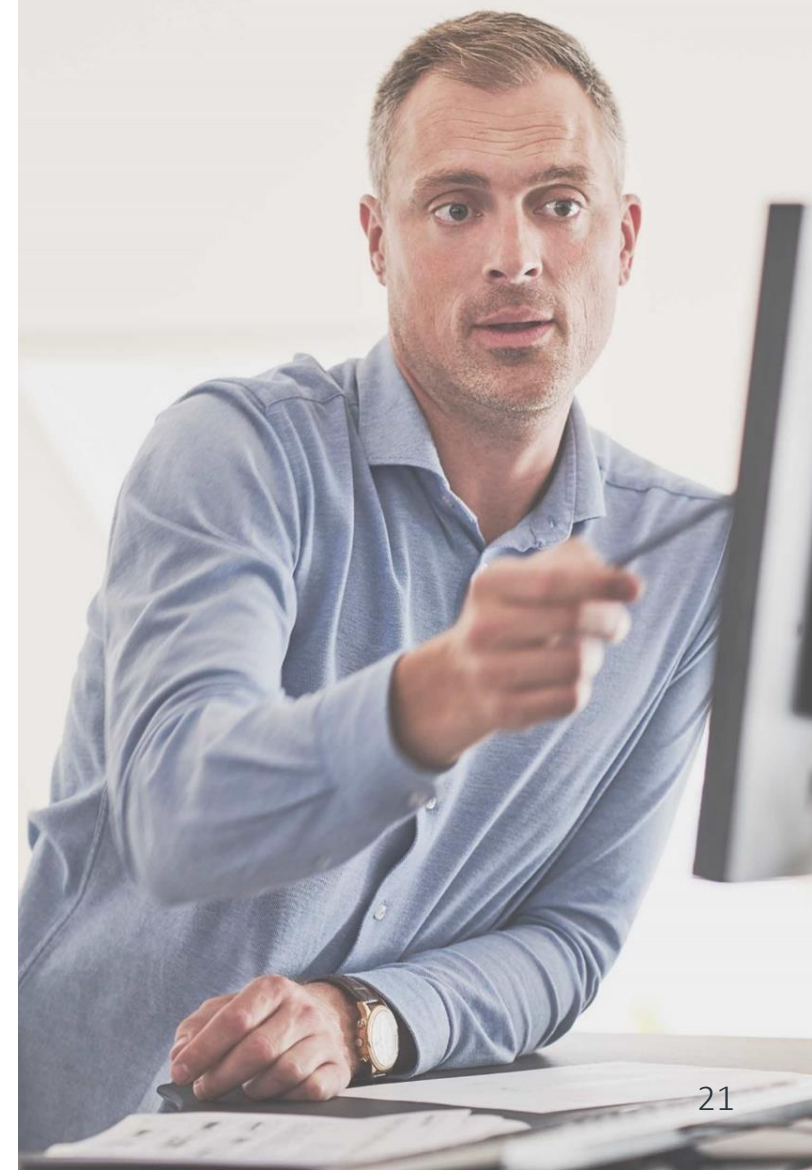
2

Hvad skal vi i arbejdsmiljøarbejdet...

Fortsætte med

Starte på

Stoppe med



DAGENS POINTE