



Technomania 2019
3. oktober 2019

DE UNGE GENERATIONER RENSER UD I ARBEJDSLIVETS VÆRDIER

Alexandra Krautwald

Composing.dk

BESLUTNINGSRÅDGIVNING

IMPLEMENTERING AF FORANDRINGSPROJEKTER

FORMIDLING AF FREMTIDSTENDENSER I DET
MODERNE ARBEJDSLIV

LEDELSE I BALANCE



Stine Bosse



Morten Albæk



Svend Brinkmann



Alexandra Krautwald

BESLUTNINGSRÅDGIVER

MEDLEM AF EKSPERTPANEL HOS BØRSEN
LEDELSE

KEYNOTE SPEAKER, ATHENAS.DK

NETVÆRKS DIRECTOR, F5

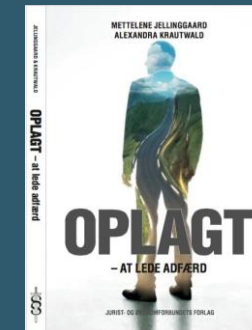
ADVISORY BOARD MEDLEM, FIRST CHAIR GROUP
A/S OG SUSTAINABLE CHANGE MAKERS

FORFATTER

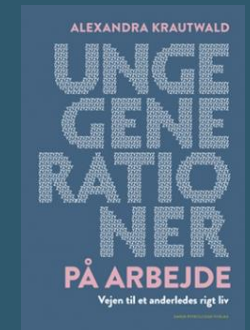
2013



2015



2018



50 MINUTTER



En ring om det vigtigste

- **HVEM ER DE UNGE**
- **HVAD HAR PÅVIRKET DEM**
- **DERES KRAV OG ØNSKER TIL ARBEJDET**
- **HVORDAN SKAL DE LEDES**

ENORMT FOKUS



Hvilken virksomhed stemmer de unge på?



Generation Z – overlegen og sårbar

Af Anne Randby Toft, journalist
Illustration af Kaja Merle

Generation Z bliver ofte kaldt de første digitale indfødte. De er født efter 1995 og kan stort set ikke huske en analog verden. De er vant til, at digitalt bredbånd kan tage dem alle steder hen i

ifirmaet Composing, hvor hun rådgiver mellem- og topledere i det offentlige og private erhvervsliv, herunder også, hvordan erhvervslivet imødekommer Generation Z og Y i deres vej ud på arbejdsmarkedet. I efteråret udgav hun bogen *Unge generationer på arbejde* (Dansk Psykologisk Forlag).

eftermiddagen, når man går til fitness, så er man sådan en, der går vildt op i sundhed og krop. Det er meget store krav at stille til sig selv, og det er udmattende. De lider simpelthen under at skulle klare sig op imod alle de førstepladser, de ser rundt omkring. Lidt frakantet kan man sige, at de unge

BØRSEN.

Forside Seneste Kurser Opinion Penge Finans Play Pleasure

Her drømmer danske business-studerende om at arbejde: Er din virksomhed på listen?



Generation flittiglige er gået ned med stress. Måske den skal gå på afveje i stedet.

Udgivet den 22. maj 2019

MILLENNIUM STRATEGIER

ARBEJDSMILJØRÅDET



NOGLE SPØRGSMÅL JEG OFTE BLIVER STILLET

ER UNGDOMMEN I DAG ANDERLEDES END
TIDLIGERE UNGE GENERATIONER?



Måske ikke -
men det er verden.

VIL NUTIDENS ÆLDRE GENERATIONER IKKE
NØJAGTIG DET SAMME SOM DE UNGE
GENERATIONER AF I DAG VIL?



Jo, men der er forskel på at
kalde på og give **afkald på**

DET HELE STARTEDE, DA JEG FIK FÆRDEN AF DE UNGES DOBBELTHED



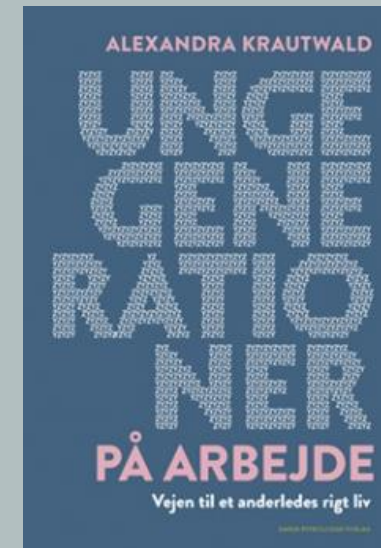
RESSOURCE
STÆRKE

SÅRBARE

200 studerende

450 færdiguddannede
i alderen 22-33 år

300 ledere og
fagprofessionelle



DE UNGE GENERATIONER

1980-1995

GENERATION Y



SELVSIKKERHED
FLEKSIBILITET
SELVBRANDING
SELVANSVAR
SUCCES
TOLERANCE
TRANSCENDENS
MULIGHEDER
MIDLERTIDIGHED

1995 - 2000

GENERATION Z



DIGITAL
TRÅDLØS
MENINGSSØGNING
MULTITASKING
FÆLLESSKAB
BÆREDYGTIGHED
MORAL
ACCELERATION
HÅB

PÅVIRKET AF STRØMNINGER



TEKNOLOGISKE

ØKONOMISKE

SOCIALE

KULTURELLE

KONSISTENS → VÆRDISKABELSE → KONKURRENCE



INDUSTRI- SAMFUND

Rutiner og regelstyret hierarki

Fastformulerede og ufravigelige kommandoveje

Effektivitet/akkord

Management by objektives.



INFORMATIONS- SAMFUND

Kundefokus

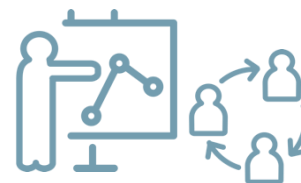
Interne profitcentre

Markedsmæssig værdiskabelse

Arbejdsflow og processer (BPR)

It-teknologi

Immaterielle krav.



PROJEKT-SAMFUND

Konkurrencetænkning

Individuelt grænseløst arbejde

Visioner

Uhåndgribelige og abstrakte strategier

Krav om overdreven personlig udvikling.

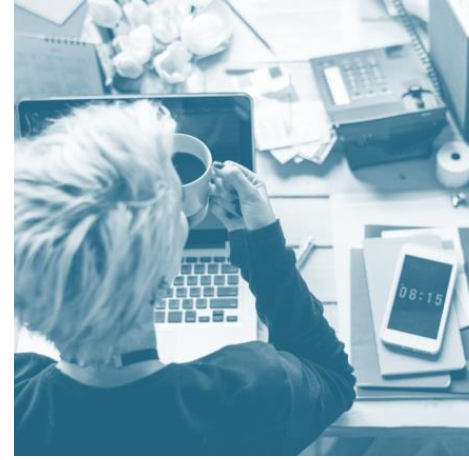


BÆREDYGTIGT SAMFUND



Helt nye standarder

DET ARBEJDSLIV DE UNGE MØDER



01

KOMPLEKST

Mange daglige møder, projekter og forandringstiltag

Voksende tendens til at udfylde skemaer, dokumentere og registrere

Stadig flere effektiviseringer

Performancemålinger og KPI-overblik.

02

TEKNOLOGI OG ORGANISATION

Ekspontentiell vækst i viden og information

Innovation og disruption

Kunstig intelligens

Robotisering

Tab af jobs

Nyt udstyr, nye opdateringer og versioner.

03

PERSONLIGE KRAV

Pligtopfyldelse og omstillingsevne

Agilitet og mobilitet

Perfektionskrav

Bunker af faglige og sociale forventninger

Grænseløst arbejde

Konstant skift i kolleger

Usunde fysiske arbejdsrammer.

04

LEDELSE OG KULTUR

Holokrati og freelance

Dalende etik og voksende korruption

Selvledelse

Man tager ansvar for sig selv – egen lykkes smed

Stigning i psykiske langtids-sygdomme.

- DE UNGE VIL NOGET ANDET



Først og fremmest nægter de
at ende sådan her



**GØRE VERDEN TIL
ET BEDRE STED**



**FLEKSIBILITET OG
WORK/LIFE INTEGRATION**



**MØDES OG BRUGES UDEN
FORDOMME**



**LEVE OG ARBEJDE I FLOK
OG FÆLLESSKAB**

DE UNGES TRIVSELS-ASPEKTER



Mobilitet
Oplæring
Synlig ledelse
Bæredygtighed
Retfærdighed

Trygt ansættelsesforhold
Formål/mening
Fælles fodslag
Handling

Genovervejelse af eksistens
Realistisk syn på mennesket

Fællesskab
Ud med solistkultur
Høj etik og moral
Sparring og samarbejde
Nærhed og feedback

De er ikke helt så digitale, som mange går og siger

SÅDAN VIL DE LEDES, ARBEJDE OG EVALUERES



TILGÆNGELIGE
HJÆLPEMIDLER

AFVEKSLLENDE OG NÆRT

OFTE, LET OG UBESVÆRET

ÆRLIGT OG TRANSPERANT

DEN ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS I DE UNGE GENERATIONERS ØJNE

ET
ORGANISATIONSBRAND
DER ER SÅ STÆRKT,
AT DET KAN SKABE
STOLTHED

ORGANISATIONER
DER
TAGER ET
SOCIALT ANSVAR

ARBEJDSPLADSER
DER AKTIVT SKABER
BÆREDYGTIG
UDVIKLING

ORGANISATIONER
DER GIVER PLADS TIL
AT MAN KAN TRIVES
SOM HELE
MENNESKER

LEDELSE AF DE UNGE GENERATIONER



SØRG FOR AT DET ER
SJOVT OG RART AT
GÅ PÅ ARBEJDE

TILBYD GRUNDIGE
INTRODUKTIONER
OG TRÆNING



TILBYD FLEKSIBLE
ARBEJDSBETINGELSER

GIV BÆRENDE
FORTÆLLINGER OM
JERES ORGANISATION



OPSÆT SPECIFIKKE
ADFÆRDSMÅL

LED PÅ GRUPPE OG
IKKE PÅ INDIVID



OPTRÆD
VÆREDYGTIGT
SOM LEDERE

STØT DE UNGE I DERES
VALG AF
ØKOLOGI, SUNDHED
OG
BÆREDYGTIGHED

-fortsat...



GØR EKSTRA TING
FOR DE UNGE

SKAB MENING I JOBBET



LAV NYE, OPDATEREDE
PRIORITERINGER
MELLEM FORMÅL OG
PROFIT

HJÆLP DE UNGE MED AT
KLARE SIG GODT
I JOBBET



HJÆLP DEM MED
AT BRANDE SIG SELV

INVITER TIL KRITIK AF
EGEN LEDELSESFORM



FORETAG
HÅNDGRIBELIG
FORVENTNINGS-
-AFSTEMNING

SKAB MERE
FORUDSIGELIG-
HED OG FLERE
TRYGGE
RAMMER

DET VIGTIGSTE

- TÆNKE POSITIVT OM SIG SELV
- ANALYSERE SVÆRE SITUATIONER
- FORUDSE BEGIVENHEDER OG HÆNDELSER
- BEKRÆFTE OG BETRYGGE
- MINIMERE TAB
- NAVIGERE I OMVERDEN

DE UNGE VENDER RYGGEN TIL

DÅRLIG ETIK

FRAVÆRENDE LEDELSE

STYRING FOR STYRINGENS
SKYLD

BUREAUKRATI

STRUKTUREL GALIMATIAS

SELVMODSIGENDE KULTUR

KRAV OM OVERPRÆSTATION

MANGLENDE MENING OG
MANGELNDE BÆREDYGTIGE
FORTÆLLINGER

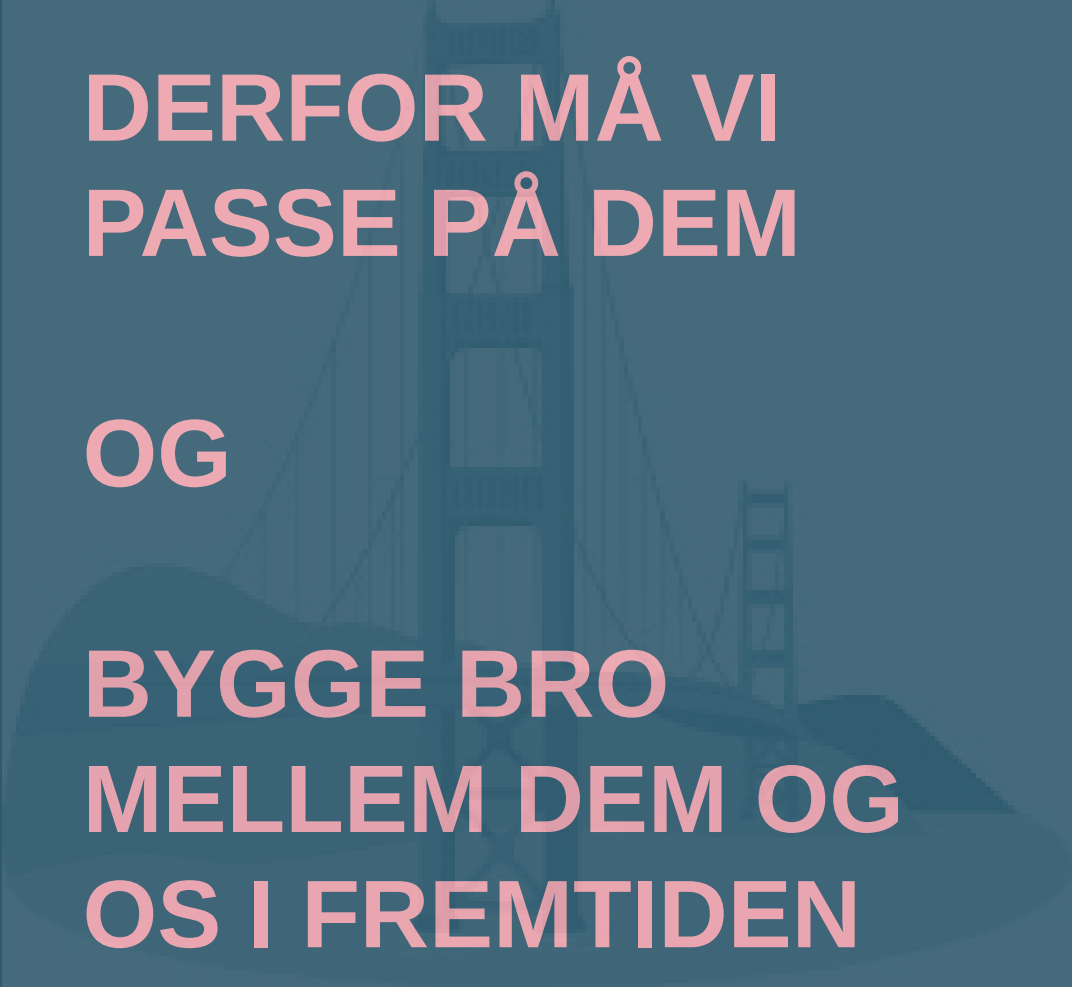
UBÆREDYGTIG DRIFT

DE UNGE SKRIDER MERE TIL HANDLING

800.000 DANSKERE SKIFTER JOB OM ÅRET

DE UNGE ENDER MED AT UDGØRE STØRSTEDELEN





**DERFOR MÅ VI
PASSE PÅ DEM**

OG

**BYGGE BRO
MELLEM DEM OG
OS I FREMTIDEN**

FORDOMME OG SELVOPLEVELSE

Men lederne sagde også, at de unge:

1. ... er narcissistiske
2. ... virker utålmodige
3. ... er alt for afhængige af sociale medier
4. ... har gang i for mange ting på samme tid
5. ... udfordrer autoriteter på en provokerende måde
6. ... er svære at lede
7. ... kan optræde meget ligeglade
8. ... er ved at miste grebet om den analoge verden
9. ... opfører sig forkælet og selvoptaget
10. ... ofte er uproduktive
11. ... er dovne på projekter, de ikke selv vælger
12. ... virker flakkende og omskiftelige i deres fokus
13. ... træffer tilfældige valg
14. ... har for høje forventninger
15. ... kræver tilpasning fra andre, men sjældent praktiserer det selv
16. ... blæser på aftaler, hvis noget bedre dukker op
17. ... er for optaget af berømmelse og selvscenesættelse
18. ... er kræsne og vil kun have det bedste
19. ... er sarte og mangler robusthed
20. ... ikke kan særlig meget, hvis de er uden for mobildækning
21. ... har svært ved at committe sig
22. ... er opmærksomhedskrævende
23. ... ikke læser nok litteratur, der kan udvide deres verdensbillede

Tager man sig tid til at lytte til de unge, får man indblik i baggrunden for Nicolines reaktion i eksemplet fra artiklen. Nicoline repræsenterer en generation, der meget gerne deler med sine omgivelser. Som ovenikøbet ser det som en pligt. Men hun forventer helt automatisk, at andre gør det samme. Men generation X, har de ofte et ganske andet værdigrundlag end de unge. Når denne virkelighed går op for den unge Nicoline, føles den uretfærdig og som en krænkelse af hendes grundlæggende værdier.

HVORDAN HAR UNGE DET EGENTLIG – HVIS DE SELV SKAL SIGE DET?

Der er formentlig mange fra generation X – foruden Berlingskes bramfrie redaktør – som kunne blive klogere på, hvordan unge opfatter sig selv – hvis de tog sig tid. Spørger man de unge, fortæller de nemlig – i forskellige variationer – følgende:

1. Vi ønsker at gøre verden til et bedre sted
2. Fællesskab og fleksibilitet er vigtige elementer i både vores privatliv og på vores arbejde
3. Arbejdet kan opleves som en så stor del af os selv, at vi nærmest lever vores arbejde
4. Vi anser os selv for mere undersøgende end vores forældres generation, fordi vi er veluddannede, vi er berejste, og vi færdes naturligt på internettet
5. Vi skifter gerne emne, kurs, sted, mærkevare og arbejdsplads, hvis der ikke er beredtyghed og retfærdig ansvarlighed til stede

6. Vores arbejde skal matche vores personlige værdier, for at det giver mening for os
7. Det værste, som kan ske for os, er at leve et liv i meningsløshed eller at blive set som en taber
8. Det er vigtigt for os, at vi giver vores forældre noget af alt det tilbage, som de har givet os
9. Vi arbejder for at gøre en forskel i et større billede – ikke for at tjene penge til os selv eller til en række ukendte aktionærer. Vi ønsker at sætte et positivt aftryk på verden
10. Vi ønsker at tage et større fremtidigt hensyn til både mennesker, dyrelivet og vores klode
11. Vores miljøbevidsthed kombineret med adgangen til internettet får os til at genbruge og dele ting med andre
12. En virksomheds gode historie og omdømme er vigtig for os
13. Vi stiller tydelige krav til fleksibilitet, work/life balance, rejse-ønsker og frihed til at dyrke fritidsinteresser
14. Vi er unikke talenter, som vores ledere bør møde uden fordomme
15. Vi ønsker ikke at blive siddende foran arbejdscomputeren til langt ud på aftenen. Vi forventer derimod, at vores arbejdsgivere bidrager positivt til vores privatliv
16. Vores selvsikkerhed er reelt set misforstået. Vi har mangler. For eksempel mangler mange af os en tilstedeværende mor og far!
17. Vi er digitale anarkister i forhold til rammer og måder at gøre tingene på
18. Vi kan drive innovation og har iværksætter i blodet, ikke mindst fordi vi dagligt kan se iværksættere og idéer blive til succes på de sociale medier

TAK FOR I DAG

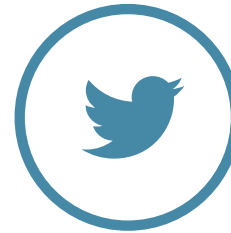
Link gerne op



40 61 11 00



akr@composing.dk



@krautwald1966



Alexandra Krautwald

**UNGE
GENERATIONER**