

Generationskløft Vås eller Virkelighed?

Årgang 1968 - Generation X

Selvstændig erhvervsrådgiver / ledercoach /
inspirator / foredragsholder / outplacementrådgiver/
forfatter

MBA
Sygeplejerske

20+ års ledelseserfaring - alle niveauer - offentlig/privat

20+ års kommerciel erfaring med salg, marketing & kundeservice

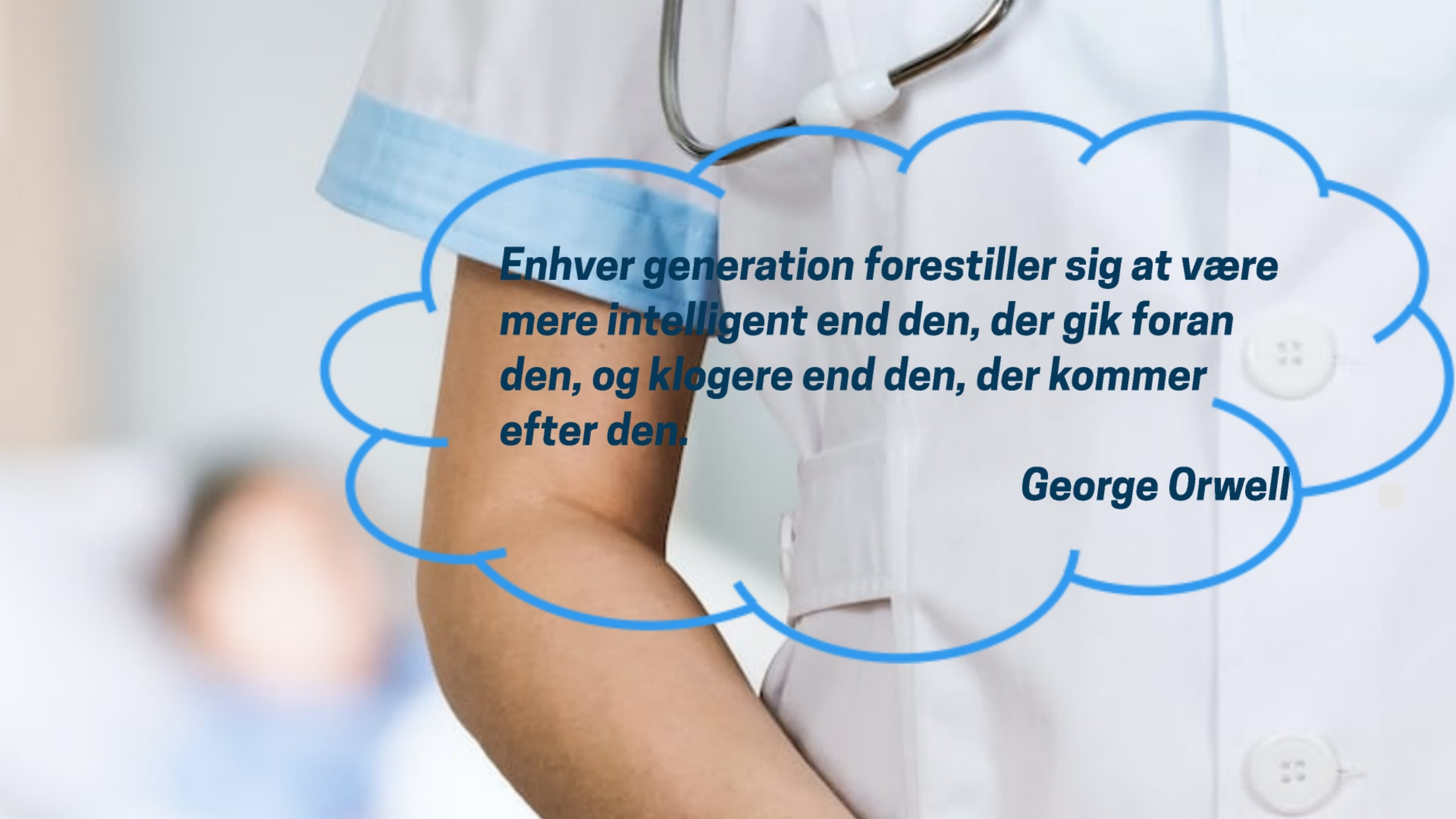
Stærk i arbejdskultur, samarbejde & ledelse



Børsen, 2022



Børger.org, 2022



Enhver generation forestiller sig at være mere intelligent end den, der gik foran den, og klogere end den, der kommer efter den.

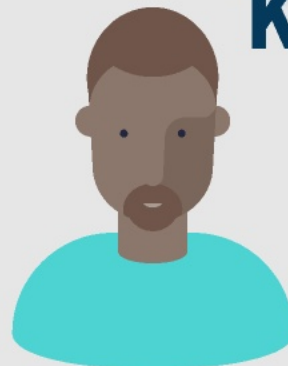
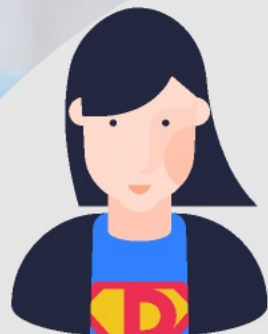
George Orwell

Faglighed

Kønsidentitet

Religion

Geografisk ophav



Nationalitet

Personlighedstype

Uddannelse



Generation

Erfaring

Politisk ståsted



Seksuel orientering



Alpha

Født mellem
2011 og 2024



Z

Født mellem
1996 og 2010



Y

Født mellem
1981 og 1995



X

Født mellem
1966 og 1980



Baby boomer

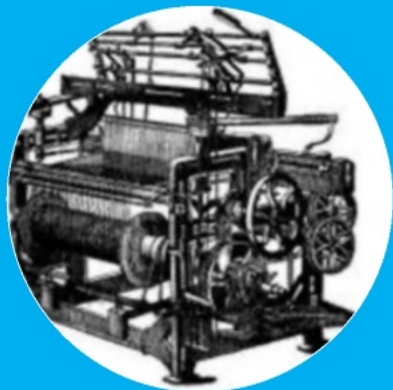
Født mellem
1946 og 1965



Traditionalist

Født mellem
1925 og 1945

Første industrirevolution



Mekanisk
produktion ved
brug af damp og
vandkraft

Første mekaniske væv
1786

1800

Anden industrirevolution



Masseproduktion
ved hjælp af
elektricitet

Første samlebåndsproduktion
1870

1900

Tredje industrirevolution



Automatisering ved
hjælp af udbyggede
elektroniske- og IT
systemer

Første industricomputer
1969

2000

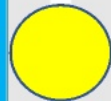
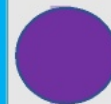
Fjerde industrirevolution



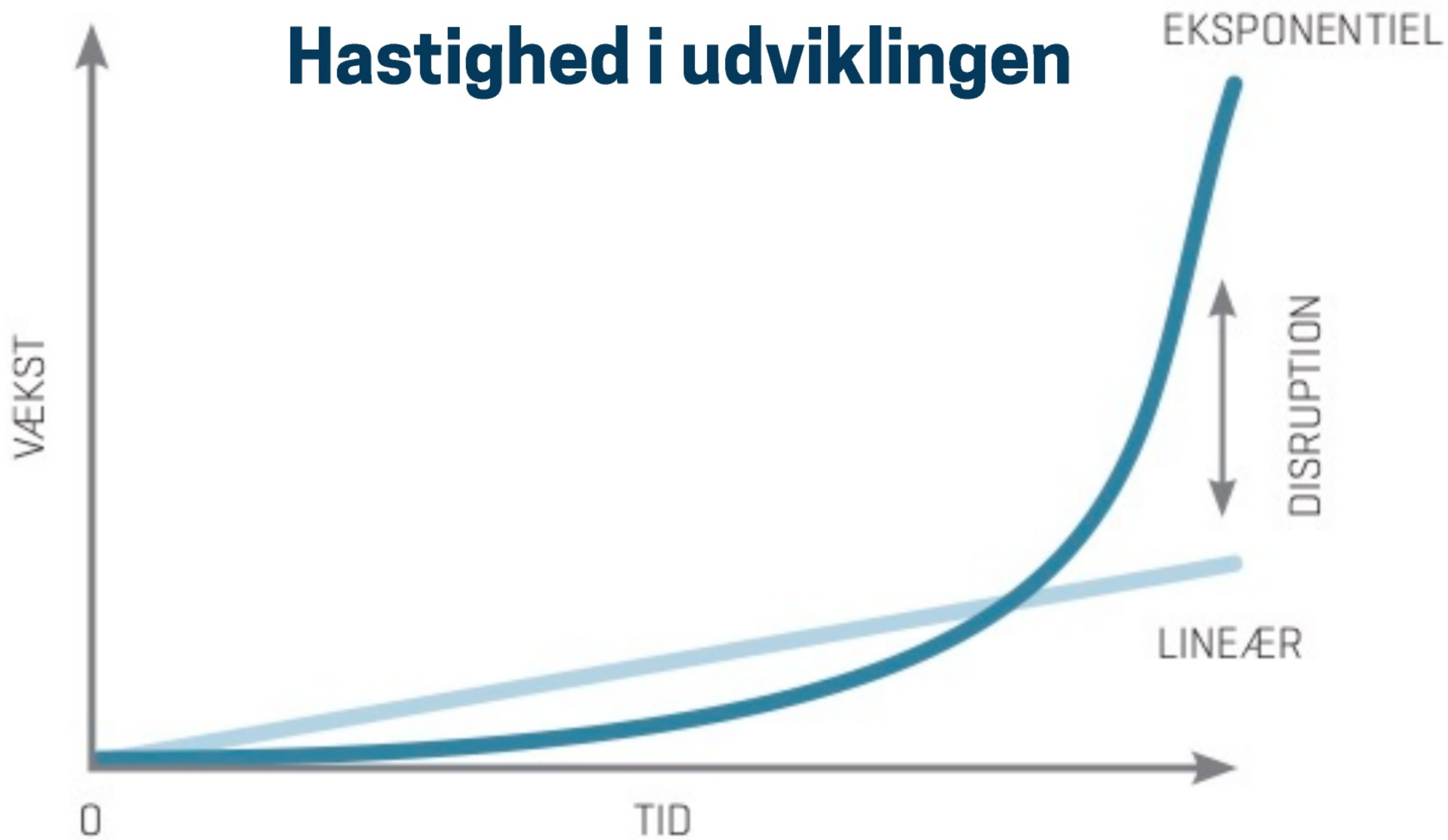
Cyber fysiske
systemer
Internet of Things

I dag

Kompleksitet



Hastighed i udviklingen



Pædagogik Skole & uddannelse



Hierarkier

Familiestruktur



Fra Generalist - Til Specialist

Grundlæggende ændringer i sygeplejerskeuddannelsen:

1939, 1956, 1979, 1990 (studerenede), samt i 2001 (professionsbachelor).

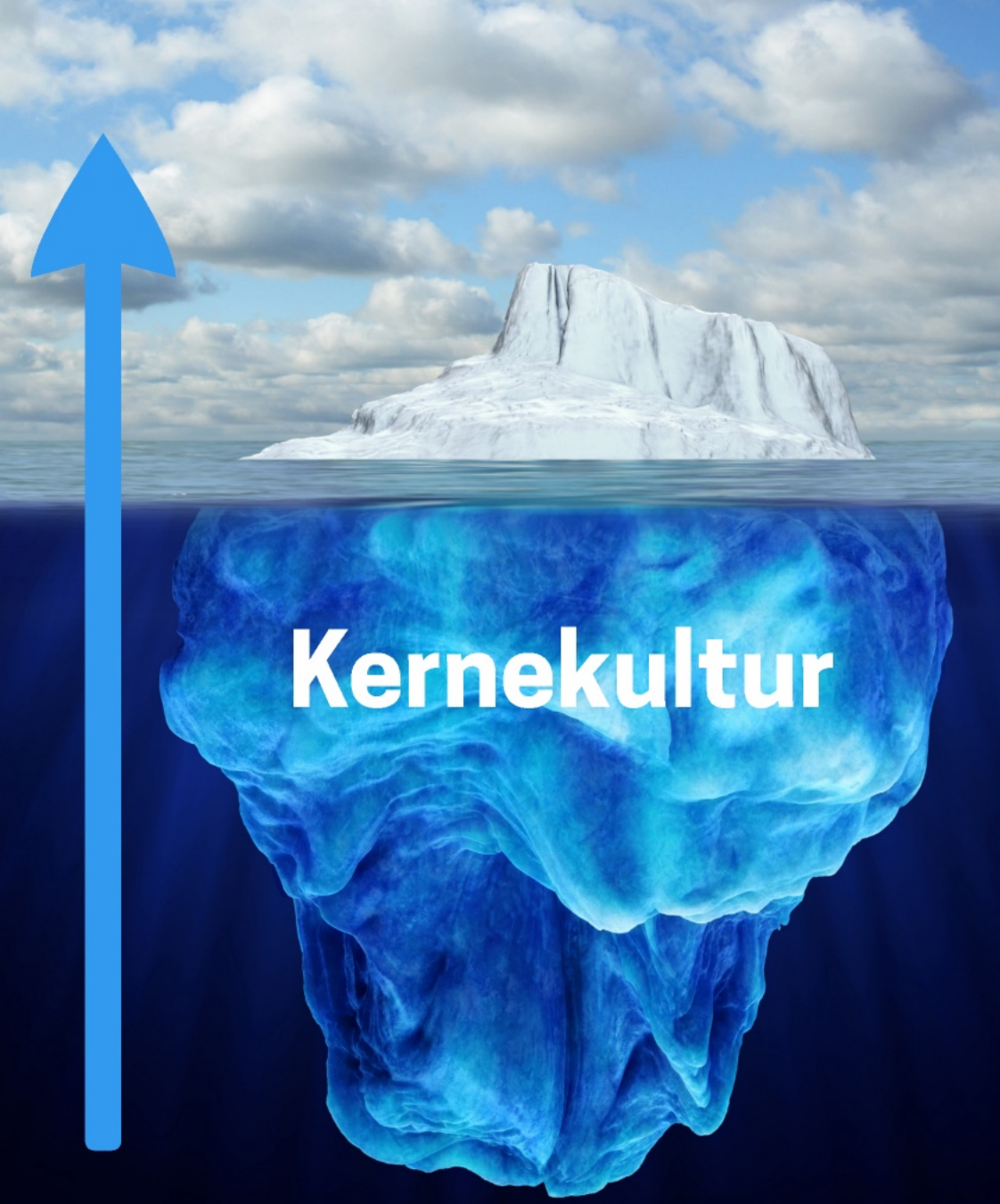
Fra mesterlære og sideoplæring

- Til studie og metaanalyser

Fra grundlæggende omsorg og apparatfejlsmode

*- Til komplekse problemstillinger med
højteknologiske løsninger*





ARTEFAKTER

- | | |
|------------|----------------------|
| • Ritualer | Teknologi |
| • Sprog | Lovgivning |
| • Adfærd | Institutioner |
| • Tøj | Politiske strukturer |

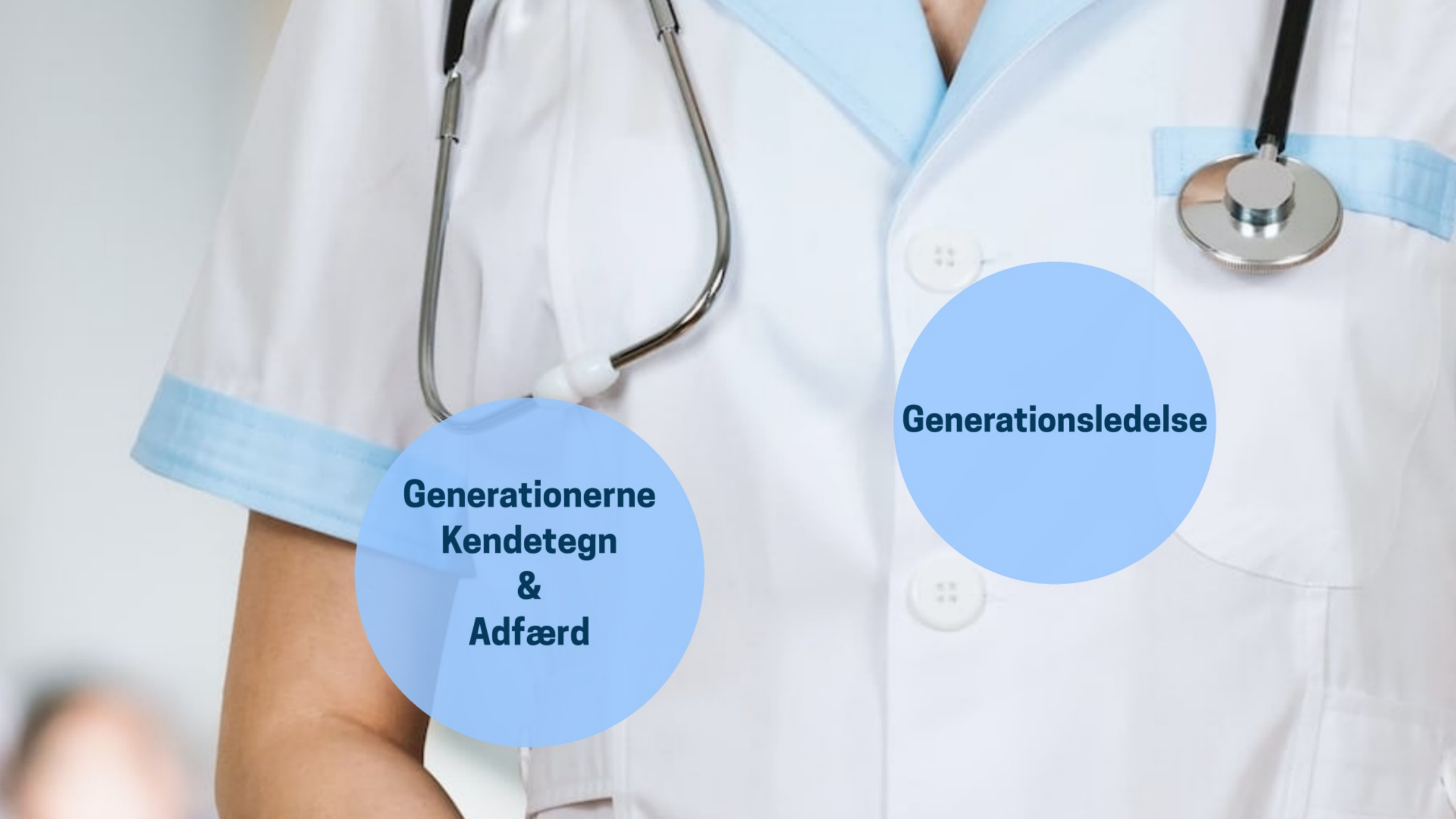
VÆRDIER - ANTAGELSER

- | | |
|-----------------|-------------------|
| • Ideologi | Normer |
| • Værdier | Verdensopfattelse |
| • Forventninger | Følelser |
| • Holdninger | Antagelser |

**Man er påvirket af den udvikling, man er vokset
op midt i.**

**Den historiske, sociale, teknologiske og globale
kontekst har gennem alle tider betydet noget for
måden, vi forholder os til vores job på og er med til at
forme vores adfærd på arbejdspladsen.**

Simon Sinek
The Optimism Company



**Generationerne
Kendetegn
&
Adfærd**

Generationsledelse

BABYBOOMER (1946-1965)



Loyalitet

- Største årgang
 - Præget af ny verdensorden/ efterkrigstid
 - Stærke værdier; frihed og idealisme
 - Fokus på uddannelse og muligheder
 - Kvindernes frigørelse og indtræden på arbejdsmarkedet
 - Storforbrugere - sætter skub i verdensøkonomien
 - Vækst og velstand kendetegnet for deres opvækst
 - Sundere end deres forældres generation
 - Stærkt civilsamfund
-
- Selvrealiserende
 - Arbejdsnarkomaner
 - Målorienterede
 - Loyale
 - Gruppefokus & VI-mentalitet
 - Holder 20-30-40 års jubilæum

FOGO

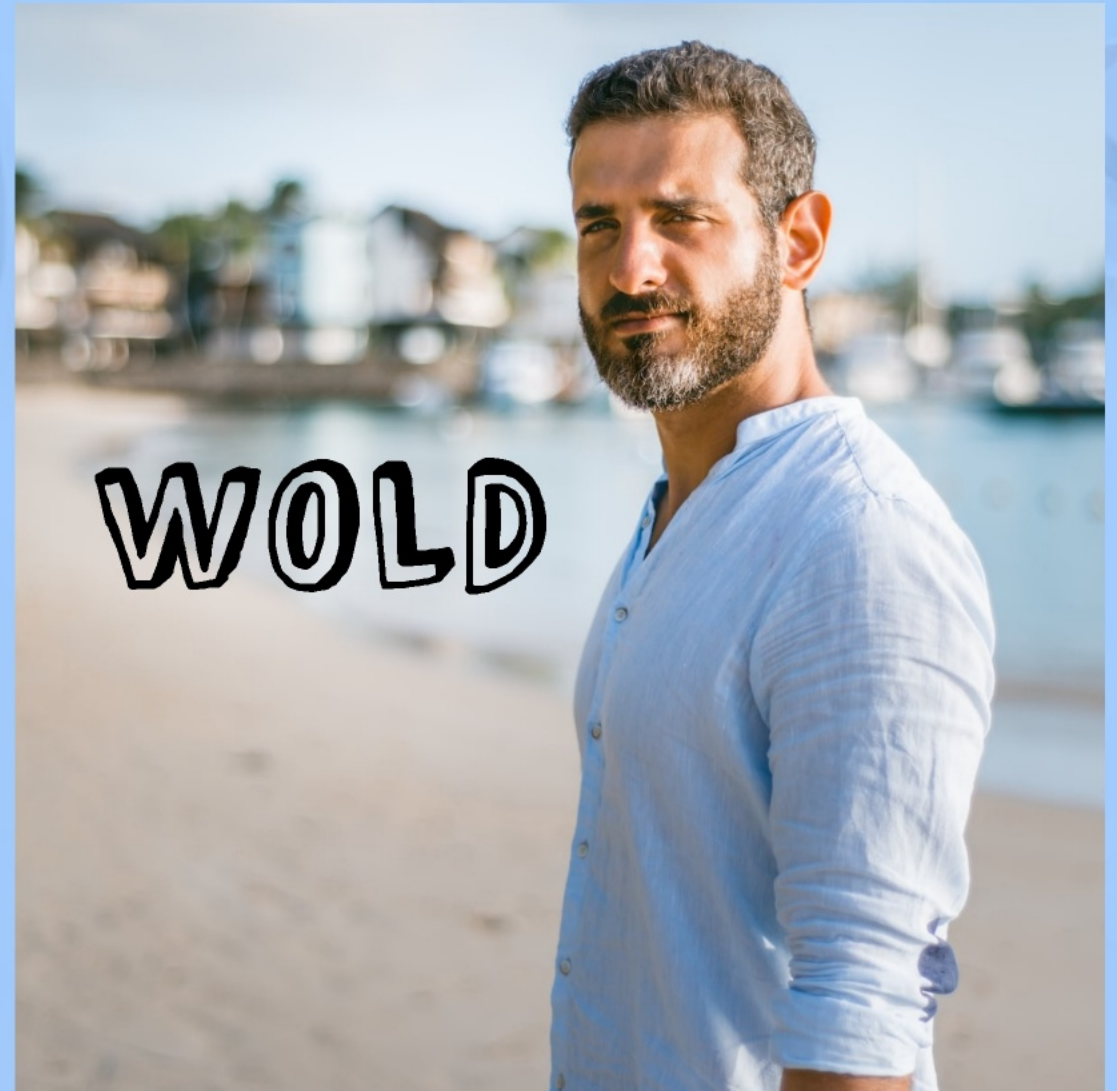
Ledelse af babyboomere



- *Udvikling og/eller vedligehold*
 - *MUS samtaler med fokus på opgradering/kompetenceudvikling*
 - *eller vedligehold af funktioner - evt. områder der kræver støtte*
 - *Åbenhed om udfasing på jobbet - planer for pension - deltid - arbejdsform*
- *Autoritetstro*
 - *Babyboomeren gør ikke væsen af sig - vær opmærksom på at anerkende resultater, selvom babyboomeren ikke selv efterspørger det*
 - *Inviter til at byde ind med ideer og løsninger, hvis det ikke kommer af sig selv*
- *OBS på Quiet Quitting!*
 - *Pas på fokusering alene på de unge medarbejdere. Der er brug for dedikerede seniorer som kulturbærere, vidensdelere og historiefortællere*

GEN X (1966 - 1980)

- Den kolde krig
 - Prævention, abort og børneinstitutioner
 - Større individualister end deres forældre
 - Skilsmissegenerationen
 - Fattigfirserne
-
- Skeptiske overfor hierakier
 - Fokus på læring, uddannelse og karriere
 - Ønsker anerkendelse
 - Entreprenante
 - Materialistiske
 - Work-life balance
 - Omstillingsparate



Frihed under ansvar

Ledelse af GenX

- *Frihed under ansvar*
 - *Sæt hegnspælene og målene*
 - *Ingen mikromanagement*
- *Anerkendelse af resultater og præstationer*
- *Karriere og udviklingsfokuserede*
 - *Gerne forfremmelse, tillidsposter, specialist, buddy, mentor*
- *Talent program / Efteruddannelse for +40-, +50- årige*
- *Udvis fleksibilitet og villighed til skift af funktion/arbejdsfelt*



GEN Y (1980-1995)

- Mindste generation
- Skilsmissebørn
- Udpræget institutionsgeneration
- Moderne pædagogik
- Test og lærerplaner introduceres
- Individuelt fokus
- Gode økonomiske kår
- Første generation med PC hjemme
- Dokumentation af livet tager fart
 - via Arto - FaceBook - Gaming



- Projekt- & netværksorienterede
- Test og lærerplaner introduceres
- Anerkendelse vigtig
- Passionerede, positive, fremadstræbende
- Socialt kompetente
- Fleksible
- Værdidrevne og drevet af et meningsfyldt arbejde
- Fokus på miljø og sikkerhed

Fritid - Fællesskab - Frihed

Ledelse af GenY



- Fokus på formål og mening med opgaverne
- Tilbyd faglig eller personlig udvikling - tænk ikke nødvendigvis hierarkisk
- Giv feedback og tilbagemeldinger hyppigere end til GenX og babyboomerne
- Fleksibilitet i ansættelsen
- Fokus på innovation, kreativitet og andre måder at gøre tingene på
- Opgør med nul-fejls-kultur

GEN Z (1995-2010)



FOMO

- Digitalt indfødte
- Vokset op under finanskrisen - 9/11 & terror, samt Corona-nedlukninger
- Udpræget feed-back/benchmark kultur i institutions- og uddannelsessystemet = Præstationskultur
- Curling FORÆLDRE
- Vokset op i gamingkultur
- IRL SoMe introduceres med SnapChat, TikTok mfl

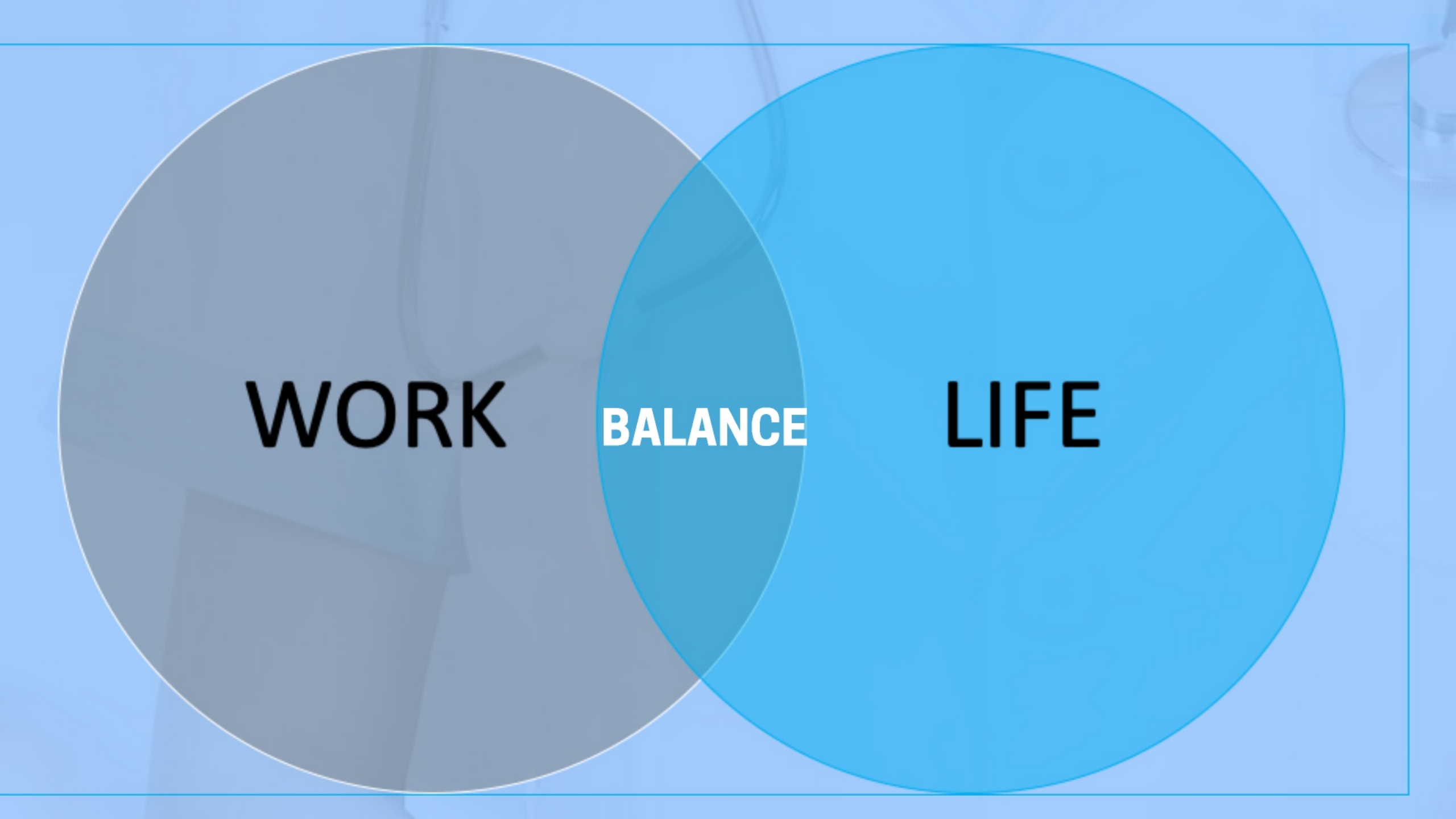
- Trial and Error tilgang til læring
- Mest tolerante generation - diversitet naturligt
- GPS-Ledelse
- Zapper-kultur koster på koncentrationen
- Indhold og kvalitet - ikke form og struktur
- VI kultur og ikke fejlagtigt antaget en *mig-mig-mig* kultur
- Føler meget og tager ofte kritik meget personligt
- Multiglobalt udsyn

LIFE - WORK balance

Ledelse af GenZ



- *GPS ledelse*
 - *ledelse af og fokus på processen, fremfor slut resultatet (se processen som del-resultater)*
- *Anerkendelse*
 - *Har behov for at blive set og anerkendt hyppigt - også oftere end GenY*
- *Ønsker en tæt relation til sin nærmeste leder - det skaber psykologisk tryghed*
- *Fokus på inklusion - rummelighed - diversitet*
- **LIFE** - *WORK balance - hjælp Z'eren med at forstå hvilken brik **hxn** er i det store puslespil. En Z'er skal kunne se og mærke sit eget bidrag til det store hele*



A Venn diagram with two overlapping circles. The left circle is dark gray and labeled 'WORK'. The right circle is light blue and labeled 'LIFE'. The overlapping area in the center is a medium blue color and labeled 'BALANCE' in white text. The background is a light blue gradient with faint, abstract shapes.

WORK

BALANCE

LIFE



Jeg tror os unge lever mere i nuet. Jeg er nok mest til short-term og hvad der sker lige nu. Ting ændrer sig hele tiden. Det motiverer mig mest at høre om hvad vi skal her og nu. Og få det brudt ned til dagligdags spiselige bidder.



Jeg er nok lidt gammeldags og synes, at en chef bør gå først hjem fra en personalefest. Jeg kan se, at de unge chefer betragter sig selv som værende helt ligeværdige med medarbejderne, også på det sociale plan.



Jeg mangler rollemodeller jeg kan spejle mig i. Hvis jeg skal kunne se mig selv i branchen på den lange bane, skal jeg se mine chefer have et liv, der rent faktisk går op med børn og familie



Jeg kan godt lide vi har det sjovt og at jeg har en privat relation til min leder.



Jeg har oplevet kolleger ringe ind og ganske vist pænt forklare, at de altså ikke kunne komme på arbejde, fordi deres kæledyr var blevet syg eller der ikke var varmt vand hos dem derhjemme om morgenen.



Jeg synes de unge spørger meget frem for at prøve selv! Det gjorde vi andre. Der var ikke megen oplæring. Det forventer de unge i langt højere grad



Når yngre læger oplever, at arbejdsforholdene presser dem på uimelig vis, opfordrer formand Helga Schulte dem til at gøre helles front over for ledelsen: «Når en samlet gruppe siger fra, har jeg ikke oplevet, at reaktionen fra ledelsen har været, at de må tage sig sammen,» siger hun. Foto: Lægeforeningen

Unge læger går grædende hjem fra vagt

På flere af landets akutmodtagelser er arbejdspresset især om natten for de yngre hospitalslæger så stort, at det medfører mental mistrivsel og sygdomsmeldinger. I Slagelse har man haft succes med at gøre arbejdsmiljøet mere attraktivt.

Lone Lærke Krøig | 09/09/2022

Altus

Bedre trivsel er hovednøglen til at fastholde og rekruttere praktiserende læger

Praktiserende læger navigerer dagligt i et ocean af forpligtelser, der i værste fald kan føre til mistrivsel. Skal man nå i mål med at øge antallet af praksislæger til 5.000 om blot otte år, som PLO ønsker, skal der nu sættes massivt ind på at øge trivslen ude i klinikkerne, fremgik det af weekendens repræsentantskabsmøde i PLO.



Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder

Forundersøgelse af eksisterende viden



Maria Larsen og Ylveke Jakobsen

VIVE

Udbrændthed rammer stadig mange praktiserende læger

Næsten halvdelen af de praktiserende læger var moderat til alvorligt udbrændte i 2016. I dag er billedet stort set uændret, men flere er mere tilfredse med deres arbejdsliv. Det viser en ny rapport.

20.11.2020 | [LONE NIEDZIELLA](#)



Et højt arbejdspress er blevet hverdag for mange praktiserende læger i de seneste år. Almen praksis har fået flere ældre patienter med kroniske sygdomme, flere multisyge og flere komplekse konsultationer. Samtidig udskrives hospitalerne patienterne hurtigere, så der er mere at 'samle op på' for de praktiserende læger.

En national PLO-undersøgelse fra 2016 viste, at næsten halvdelen af de praktiserende læger var moderat til alvorligt udbrændte. I dag er billedet

28. februar, 2018 — 11:54

CAMPUS

Medicinstuderende hjælper hinanden af med stress



Medicinstuderende, stifter, mentor og brugere af 'Pusterummet'. Fra venstre: Freja Norman Vad, Elisabeth Meyer, Tobias Browall Krogh og Ditte Brunggaard. Billedet: Sif B. Stormly

Farvel til one-size-fits-all

Organisering af arbejdet

- Farvel til 8-8-8 modellen
- Pilotprojekter
- Udfordre overenskomster

Læring & Udvikling

- Tekst vs Billeder vs Film
- Sidemandsoplæring
- Eksterne kurser
- Interaktion
- Gaming - Apps - VR

Pre- & On-boarding

- Tilknytning til arbejdspladsen
- Mere end intro til arbejdsopgaverne

Omvendte Mentorordninger

Hvordan kan I lære af hinanden?



Kommunikation

- On-demand kultur
- Nye kommunikations platforme
- SoMe

Udvikling vs Afvikling?

- Hvem og hvad er et talent?



One-size-fits-one/Me

Generationsledelse

Diversitet & Mangfoldighed

Værdibaseret

Coaching

Skab mening

Farvel til nul-fejlskultur

Autentisk Nærværende Ledelse

Trial & Error

Anerkendelse

Nysgerrighed

Fleksibilitet



*Forskellen på unge og ældre
behøver ikke at være en
generationskløft.*

*Den kan være en bro til ny
erkendelse.*

*Og husk, at man kan gå over
broen i begge retninger.*



*“Jo ældre vi bliver, jo mere
imødekommende skal vi være
overfor crazy, radikale idéer,
fordi fremtiden bliver
radikal anderledes”*

Anne Skare Nielsen
Fremtidsforsker

