

# Next Generation

**Generation Z - arbejdsmarkedets kommende arbejdskraft**

**Mobilize Strategy Consulting**



**Region  
Hovedstaden**



*-vi er til for dig*



# Unge mentale sundhed på arbejdspladsen

Hør om aktuell forskning og få viden om, hvordan vi sammen kan fremme unges trivsel på arbejdspladsen. Oplev bl.a. Peter Qvortrup Geisling drøfte dilemmaer fra danske arbejdspladser, med arbejdsmarkedets parter.

## Program

12:30 - 13:00 ● Ankomst og registrering med let forplejning

13:00 - 13:10 ● Velkomst



13:10 - 13:15 ● Åbning af konferencen



13:15 - 13:25 ● Konsekvenser af unges mistrivsel



13:25 - 14:05 ● Unge mentale trivsel i første job



14:05 - 14:25 ● Pause med let forplejning

14:25 - 15:10 ● Unge mentale trivsel og fællesskaber



15:10 - 15:50 ● Peter og Panelet



# Unge mentale sundhed på arbejdspladsen

Hør om aktuell forskning og få viden om, hvordan vi sammen kan fremme unges trivsel på arbejdspladsen. Oplev bl.a. Peter Qvortrup Geisling drøfte dilemmaer fra danske arbejdspladser, med arbejdsmarkedets parter.

## Program

12:30 - 13:00 ● Ankomst og registrering med let forplejning

13:00 - 13:10 ● Velkomst



13:10 - 13:15 ● Åbning af konferencen



13:15 - 13:25 ● Konsekvenser af unges mistrivsel



13:25 - 14:05 ● Unge mentale trivsel i første job

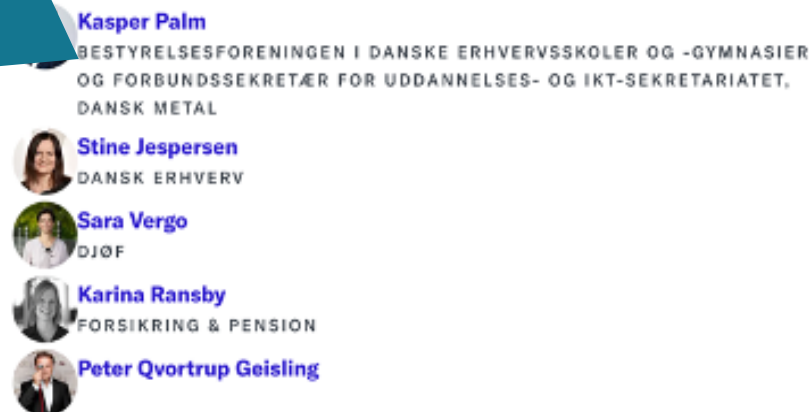


14:05 - 14:25 ● Pause med let forplejning

● Unge mentale trivsel og fællesskaber



● Peter og Panelet

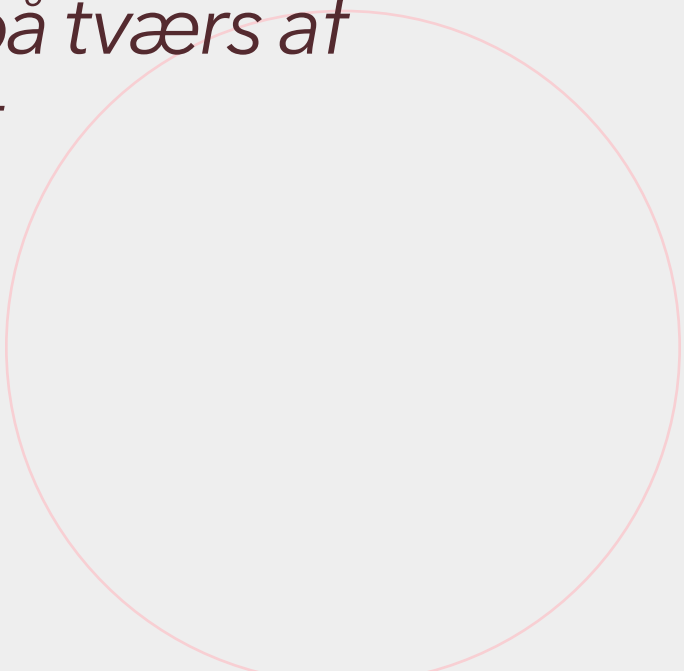


ca. 54,1 år

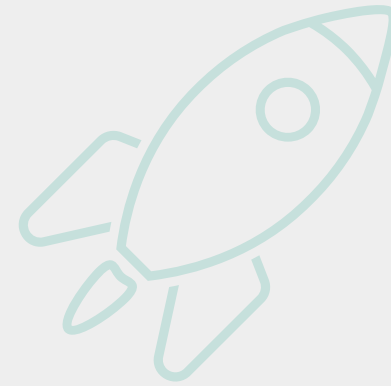


## Vores mission

*Være unge stemmer som bidrager til at skabe et  
oplyst og nuanceret grundlag for dialoger på tværs af  
generationer i en arbejds kontekst*



# Tretrinsraket for de næste 30 min



**Hvorfor er unge/generation Z i fokus på tværs af brancher?**

**Hvad kendetegner og karakteriserer generation Z?**

**Hvilke tiltag ser vi andre brancher tage for at tiltrække arbejdsmarkedets kommende arbejdskraft?**

# Fem generationer på arbejdspladsen – hvordan leder du dem?

De yngste generationer på arbejdsmarkedet er vokset op i en verden af teknologispring og disruption, som er helt forskellig fra de ældre generationers verden. Det er godt at have i baghovedet, når du som leder skal lede arbejdspladsens fem forskellige generationer.

## LEDELSE

## Kommentar: Generationsledelse handler ikke om generationer om fortidens traumer

De dehumaniserende arbejdsvilkår, der længe har eksisteret på mange arbejdspladser, og som med tiden er blevet negligeret og normaliseret, er et stort problem

Hver tredje i generation z er tilbøjelig til at skifte job – ekspert peger særligt på én grund

Byggeriet skal op af starthullerne, hvis de vil kapre generation Z

Af marie / 6. maj 2024

3. okt kl. 22:46

De unge i branchen skal indse, at de har magten og kan vise vejen mod fo

KP ALUMNE

## SÅDAN BLIVER DIN ARBEJDSPLADS ATTRAKTIV FOR GENERATION Z

AF KAREN CHRISTINA SPUUR 29/11/23 7:00

# Sådan lykkes du med at lede fem forskellige generationer

Inden længe skal du lede fem forskellige generationer. Det stiller store krav til dig om at kunne skabe et frugtbart samarbejde på tværs af generationsskel. Få her fem råd om, hvordan du lykkedes med at lede flere forskellige generationer.

## Generationsforskelle stiller store krav til lederne

5. maj 2024 kl. 05:00

Nu skal virksomheder lære, hvad generation Z forventer af arbejdspladsen

Der er brug for at skabe mere viden om de yngre generationers forventninger til arbejdsmarkedet, så virksomhederne kan tiltrække den nødvendige arbejdskraft, mener tænketank og Industriens Fond, der er gået sammen i nyt projekt.

25. APRIL 2022

De unge i branchen skal indse, at de har magten og kan vise vejen mod forandring

Building Green Aarhus 11. marts 2024

## sskifte inden for generationsledelse

Generationsledelse handlede oprindeligt om, hvordan ledere bedst tog imod den nye generation på arbejdsmarkedet. I dag har begrebet dog skiftet karakter, så der i højere grad er fokus på, hvordan man som leder sikrer, at alle – på tværs af generationer – føler sig som en værdsat del af arbejdspladsen. Blev klogere på, hvorfor erhvervspsykolog Ninna Næslev mener, at det er et sundt og tiltrængt fokusskifte.

## Talentleder: Generation Z træder ind på arbejdsmarkedet, men er vi klar til dem?

Hvis arbejdsgiverne vil tiltrække

SYNSPUNKT

Generation Z bliver fremtidens **ivsensambassadører**

e | 16. januar kl. 11:02

DEBAT  
Generation Z er en udfordring for ledelsen - på godt og ondt

# Bygningskonstruktør: Byggebranchen må rykke sig for at holde på de unge

“Vi er blevet **tudet ørerne fulde** af **bæredygtighed** og **trivsel** og vigtigheden af at gøre noget, men **når vi så tropper op og vil gøre en forskel**, bliver **al optimismen suget ud af os**, fordi idealer og nytænkning må vige for **“vi gør som vi plejer”-princippet**. Vi kommer ud på arbejdsmarkedet med friske øjne og nogle kompetencer, som vi er så klar til at gøre brug af. **Vi er ivrige efter at lære og udvikle os”**

Citat: Bygningskonstruktør og medlem af Byggeriets Samfundsansvars Unge Advisory Board, Ninna Singh Rence.



# Symptomerne varierer 5%, diagnosen er den samme



"Vores generation **siger mere fra over for ting, vi ikke synes, er retfærdige**, f.eks. urimelige arbejdsvilkår. **Det kan måske virke forkælet på den ældre generation**, når unge sygeplejersker ikke ønsker at arbejde på samme måde, som de har gjort. Men for de fleste af os er det bare ikke lykken, at arbejdet fylder alt [...] **Vi vil rigtig gerne arbejde, men vi vil ikke indrette hele vores liv efter det.**"

Sofie Rasmussen  
Psykiatrien Region Midtjylland, Aarhus  
Universitetshospital.

"**Jurastuderende:** Vi skal stræbe efter at blive partner i et røvsygt firma, arbejde 80 timer om ugen, aldrig se vores børn og have en affære i et kopirum"

Jurastuderende  
Debatindlæg i Politikken



**POLITIKEN**


15. maj 2024 kl. 05.00

Kommentar af  Svend Brinkmann

## **Svend Brinkmann: Debatten om boomers, millennials og generation Z giver ingen mening**

Store dele af generationsretorikken i den offentlige debat bygger på myter. Sandheden er, at det sjældent giver mening at dele folk op ud fra generationer, skriver Svend Brinkmann.

**Altinget**



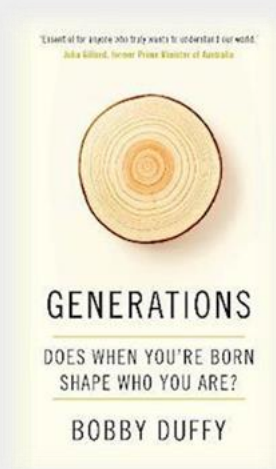
**GENERATIONS CLASH**

“Grundlæggende er det spørgsmål om **generalisering** - og det ved vi kan skabe **konflikt** og **distance** mellem generationer. Når man afskriver Gen Z som dovne eller selvcentrerede, gør **det generationskløfterne større**”

Bobby Duffy

Professor ved King's College i London

Forfatter til bogen 'Generations - 'Does When You're Born Shape Who You Are?'



# De unge er budbringere



*“Det eneste jeg ved er, at jeg ikke ved alt. Jeg må lære og forstå ved at lytte til dem, der kan vise mig vejen for min ledelse”*

**Ib Enevoldsen, Direktør, Rambøll**

Hver tredje i generation z er tilbøjelig til at skifte job – ekspert peger særligt på én grund



Coops første Ungeminister er valgt



Youth Advisory Board skal sikre et næstegenerationsperspektiv i CIP Fondens projekter

juni 27, 2023

Hvilke handlinger kalder udviklingen på?

En ny forståelse af ledelsesrollen?

Arbejde med at fremme en praksis for feedback og udvikling?

Udbygge en forståelse af ledelse på tværs af generationer?

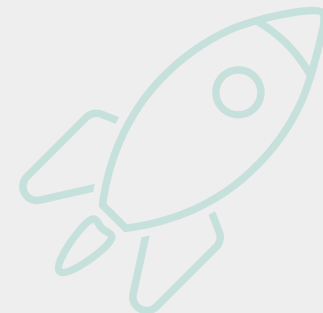
Arbejde med onboarding?

Inspirator til nye måder at arbejde med udvikling af virksomheder

## Amanda og 10 andre unge skal udfordre byggebranchen

Dato: 26. maj 2023

Sammen med 10 andre unge fra bygge- og anlægsbranchen skal fsb's miljø- og energikonsulent Amanda Slyngborg vise nye veje i Bygherreforeningens spritnye udvalg. De skal gøre byggebranchen tidssvarende, ambitiøs og attraktiv.



**Hvorfor er  
unge/generation  
Z i fokus på tværs  
af brancher?**

**Hvad  
kendetegner og  
karakteriserer  
Generation Z?**

**Hvilke indsatser  
ser vi andre  
brancher tage for  
at tiltrække den  
unge arbejdskraft  
?**

# Generationerne

Vi er alle dannet og rundet af den tid vi er vokset op i, hvilket kan kategoriseres i **generationer**.



**Generation Alpha**  
2010-2025

**Generation Z**  
1996-2010

**Generation Y**  
(millennials)  
1981-1995

**Generation X**  
1965-1980

**Babyboomere**  
1945-1965

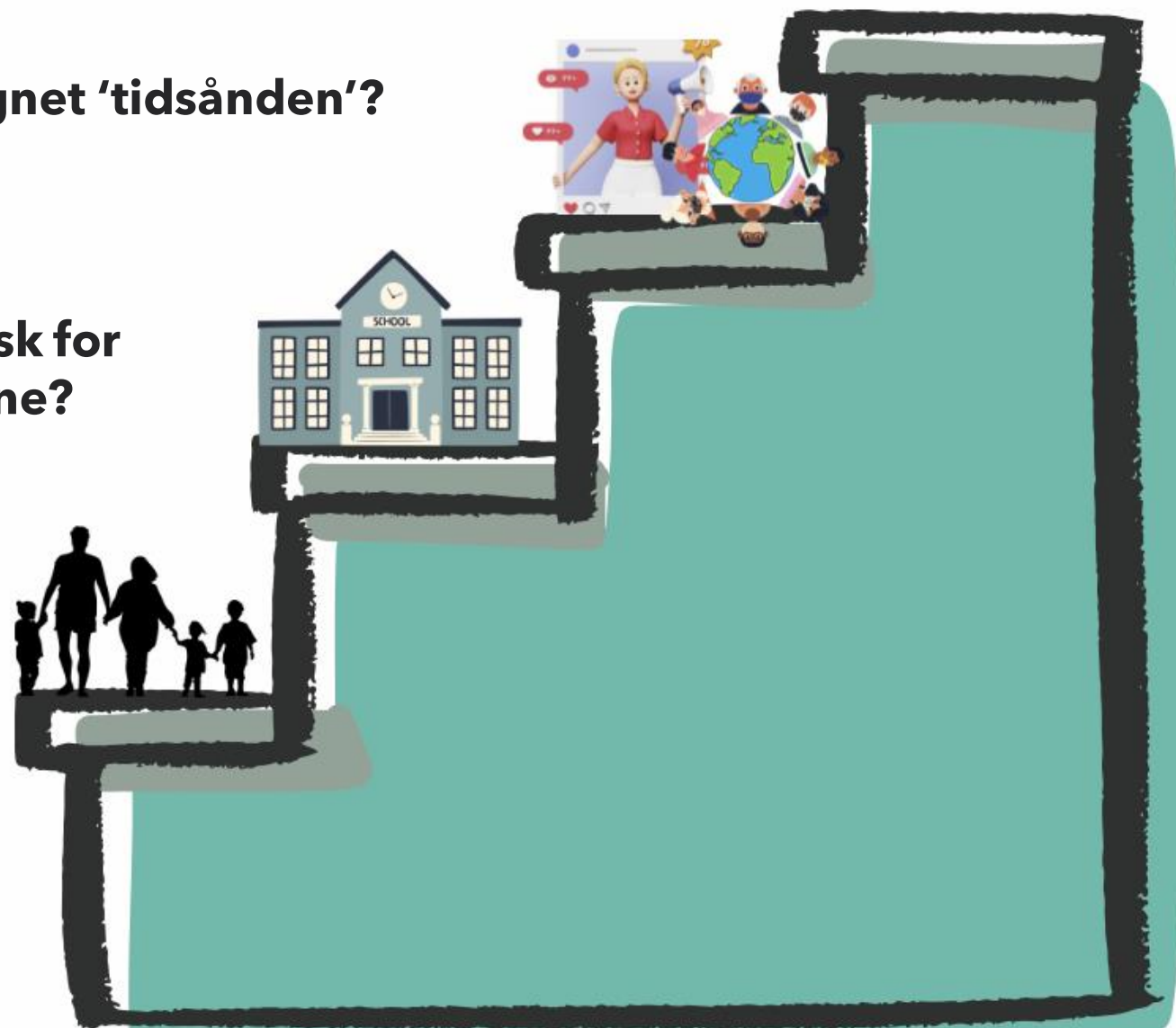
**Traditionalisterne**  
1925-1945

# WORK

Hvad har kendetegnet 'tidsånden'?

Hvad har været karakteristisk for uddannelsesinstitutionerne?

Hvad har været karakteristisk for Generation Z opdragelse i familien?





”De fleste forældre er meget opmærksomme på at opdrage deres børn til at stille krav, udtrykke sig selv og få lov til at være kreative [...] De har opdraget dem til at føle, at de havde en høj grad af ligestilling i familien [...], og det har de siddet og trænet deres børn i over sådan nogle MUS-samtaler i hjemmet. Men når så andre forældres børn, som er opdraget på samme måde, kommer ind på ens arbejdsplads så tænker man; ***hvad sker der her, hvor er de krævende***”

Podcast om Ledelse af den unge generation [her](#)

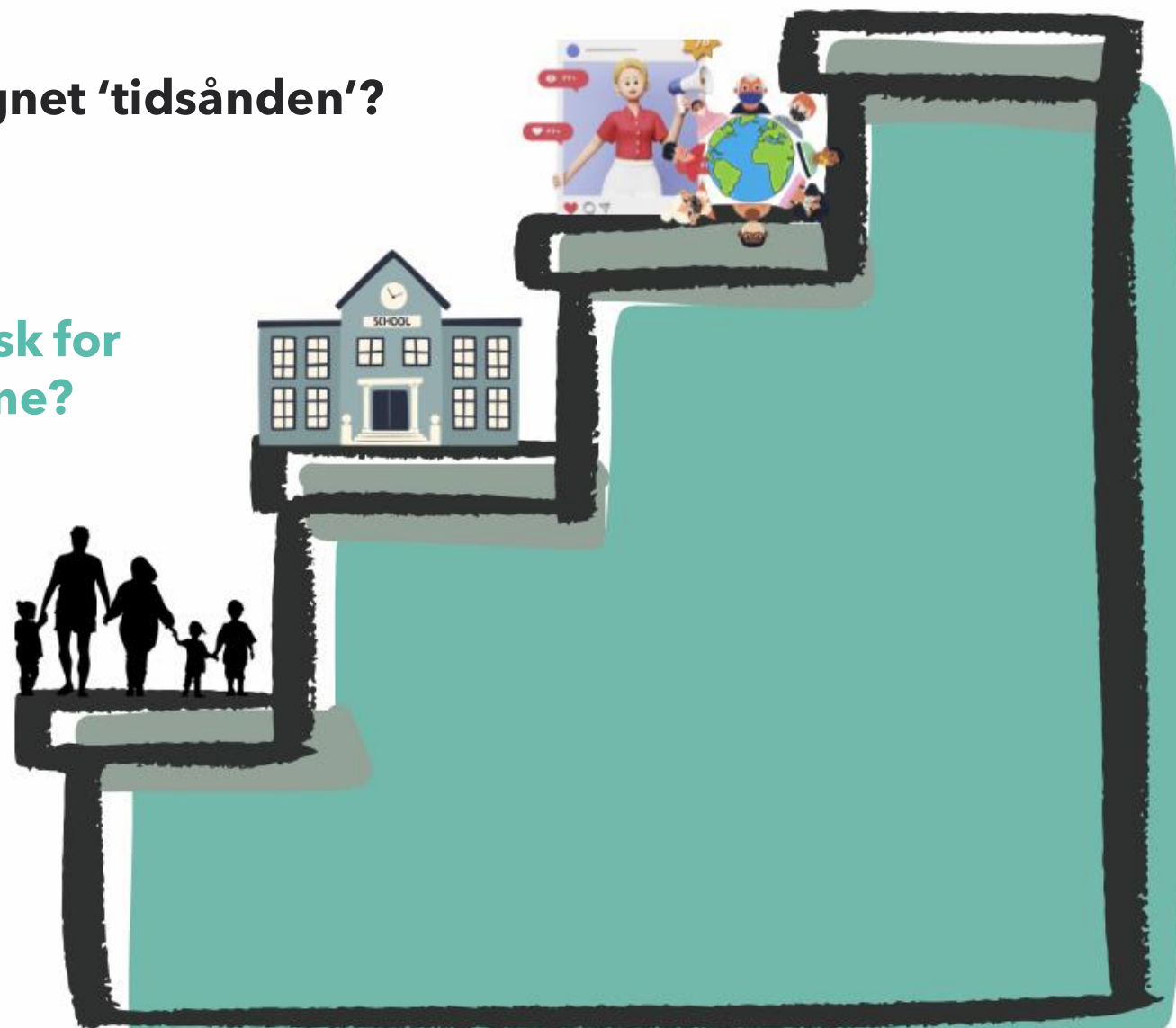
Med kultursociolog Emilia van Hauen

# WORK

**Hvad har kendetegnet 'tidsånden'?**

**Hvad har været karakteristisk for  
uddannelsesinstitutionerne?**

**Hvad har været karakteristisk for  
generation Z opdragelse i familien?**



# Hvad er vi rundet af uddannelsesmæssigt?

I 2019 lancerede Danske Gymnasier en kampagne med navnet **"Alt er muligt"**.

Formålet med kampagnen var ifølge Danske Gymnasier, at understrege at STX skulle være et sted, hvor eleverne lærte at:

**"Det vigtigste er ikke, at du lærer alt muligt. Men at du lærer, at alt er muligt!"**



Oliver Lajer Christensen og Line Østrup Steffensen var de to første studenter, der fik hue på Bjerringbro Gymnasium. Samtidig fik de også en fin T-shirt. Foto: Christine Krüger Hansen

1/1

Politikere, forældre og uddannelsesinstitutioner har italesat vigtigheden og rettighederne for den næste generation - nu rammer de unge arbejdsmarkedet med alle disse ambitioner...

“Lad Generation Z vise den digitale vej”

**Generation Z bliver fremtidens trivselsambassadører**

(Ud)dannet til bæredygtighed

- en ny fortælling om erhvervsuddannelser

Inspiration. Klæd børnene på til klimakamp

**Unge viser vejen til fremtidens medieindhold**



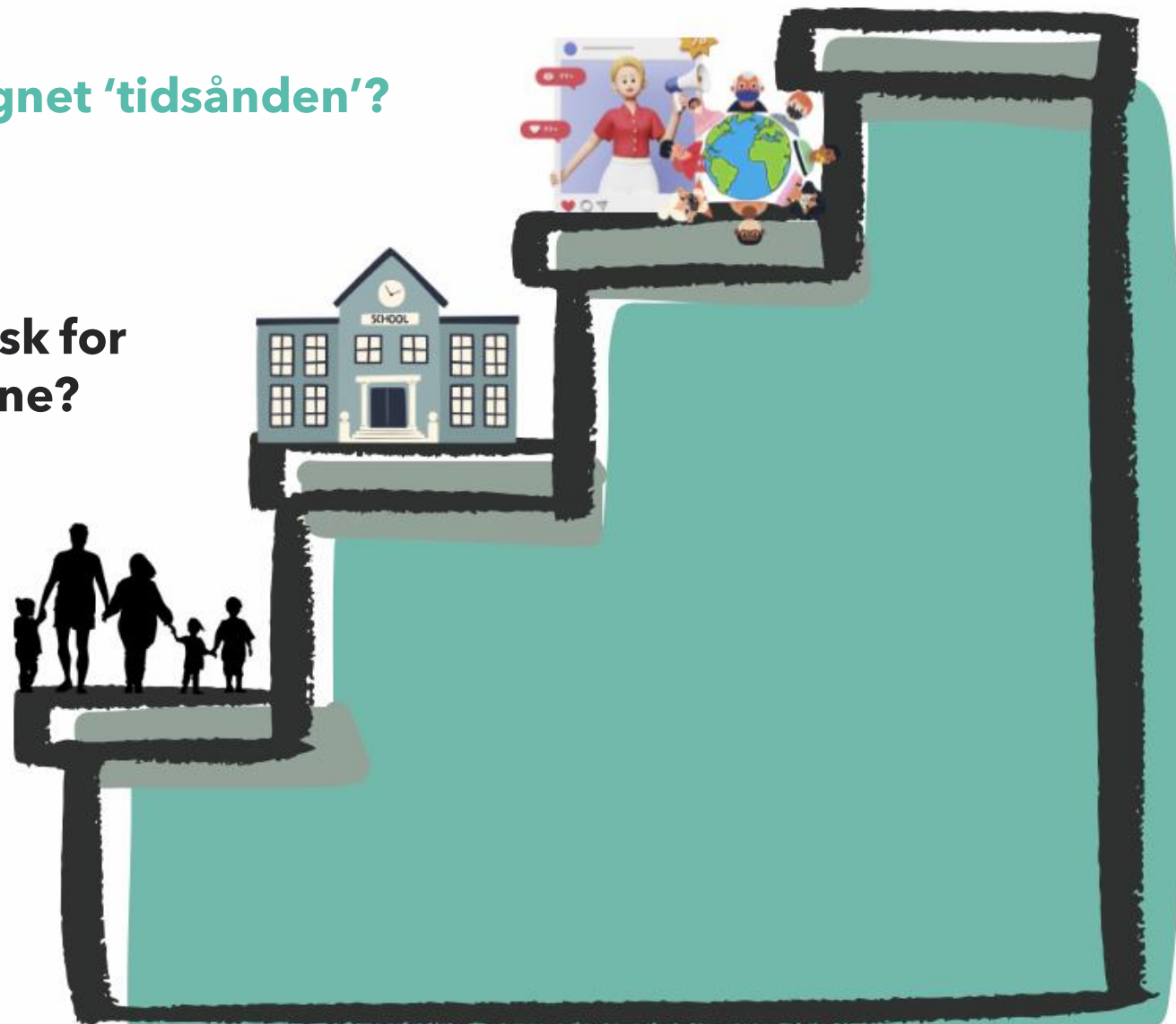
- De sidste 8-10 år har forældre, politikere og uddannelsesinstitutioner i særlig grad italesat **rettighederne, vilkårene, ansvaret** og **mulighederne** for de kommende generationer.
- De unge bliver italesat som 'forandringsagenter' for fremtiden.
- **Det har resulteret i:**
  - En generation, som virkelig er fokuseret og bevidst om, hvad de vil.
  - En generation som stiller krav og spørgsmål til 'plejer'.
  - En generation som er opdraget og opfordret til udvikling og forandring.

# WORK

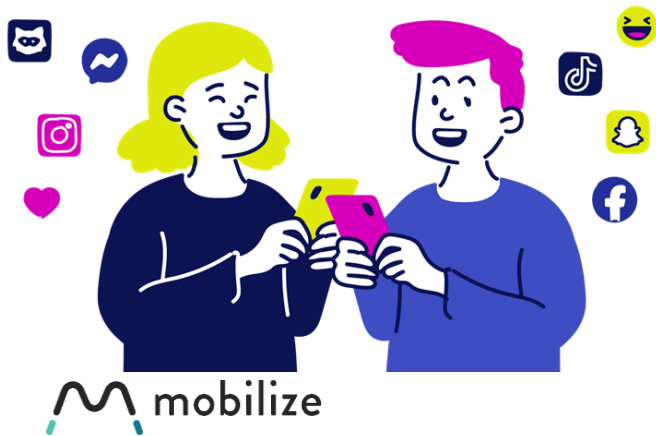
Hvad har kendetegnet 'tidsånden'?

Hvad har været karakteristisk for uddannelsesinstitutionerne?

Hvad har været karakteristisk for generation Z opdragelse i familien?

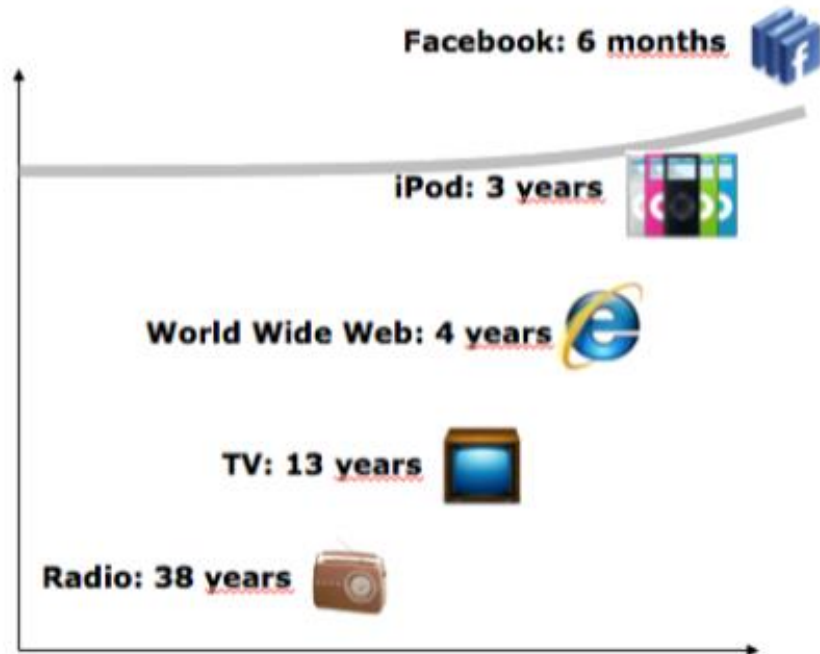


# Hvilken udvikling har verden gennemgået de seneste 25 år?



# Effekt af digitalisering

Tid ved 50 millioner af brugere



Tid ved 50 millioner af brugere



# Fra forbud og regler til påbud og idealer

“Der er ikke meget de unge ikke må, men der er meget, de unge skal. De unge er ikke bange for at gøre noget forkert, men for ikke at gøre det godt nok”

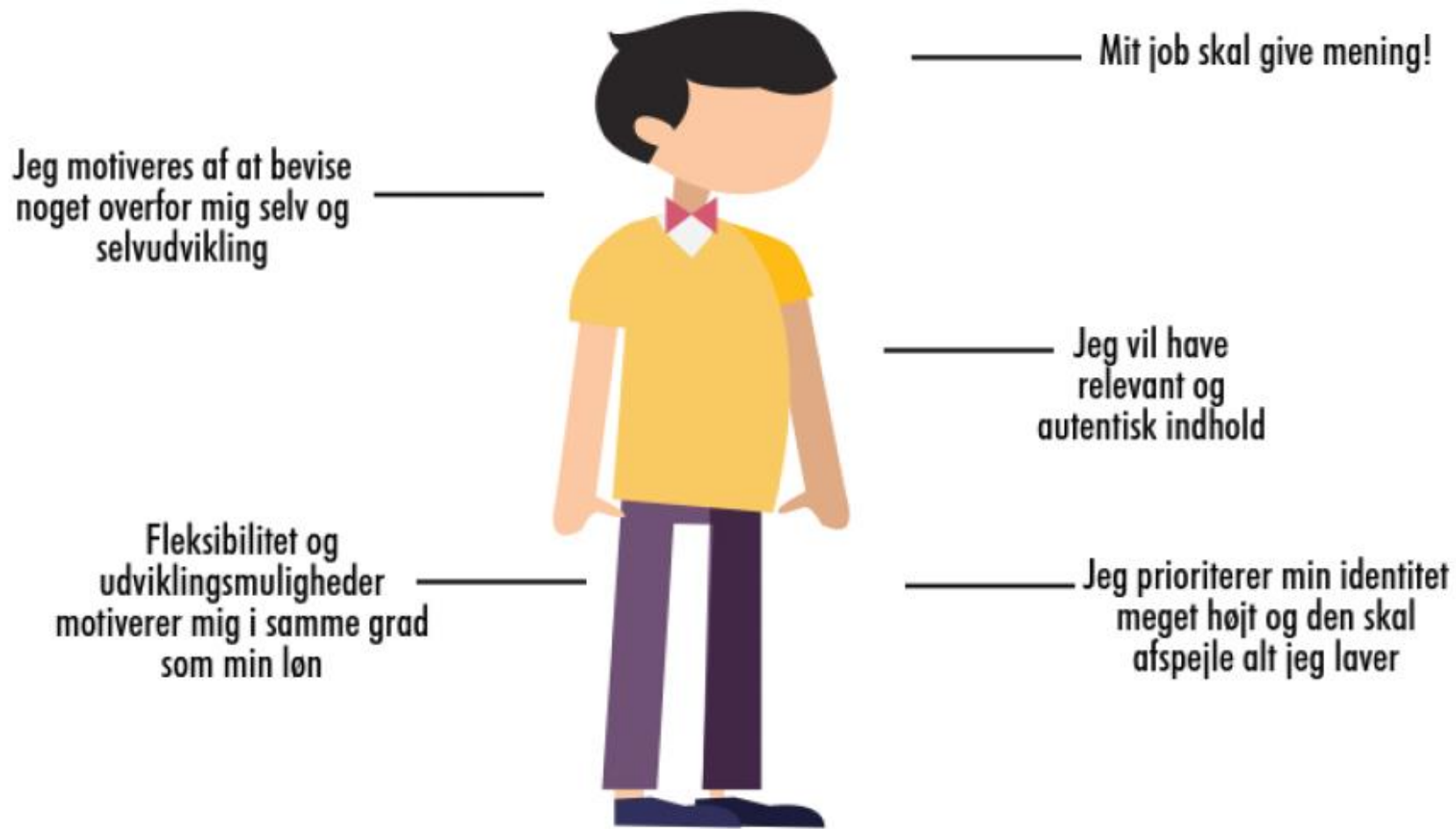
(Hjortkjær, 2020, Utilstrækkelig)

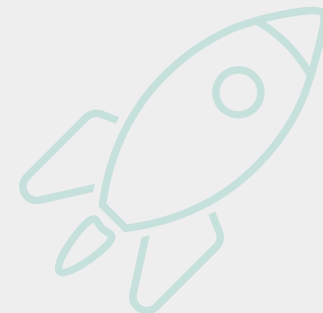
“Hvor tidligere tiders over-jeg sagde “adlyd” (nu gør du simpelthen, som jeg siger), er det postmoderne over-jeg langt mere subtilt. Det siger, at du skal give lidt mere af dig selv, at du skal være passioneret, at du skal “brænde for jobbet”, at du skal realisere dig selv, at du skal udvikle dig”

(Bjerre & Hansen, 2017, s. 28-29, Handl!).



# En generaliseret Z'er identitet





**Hvorfor er  
unge/generation  
Z i fokus på tværs  
af brancher?**

**Hvad  
kendetegner og  
karakteriserer  
Generation Z?**

**Hvilke indsatser  
ser vi andre  
brancher tage for  
at tiltrække den  
unge arbejdskraft?**

# Hvis inddragelse af unge er svaret, hvad var så spørgsmålet?

## Tilknytning

"Det handler om tilknytning til organisationen; det reducerer risikoen for personaleomsætning og (risikoen for), at de finder et andet sted at arbejde."

Topleder hos Dansk Erhvervs  
Lærlingeindsatser

## Forstyrrelse - Fornyelse


"Unge mennesker bringer andre input, viden og perspektiver på banen end dem, der har været på arbejdsmarkedet i længere tid"

Chefkonsulent inden for HR og ledelse i  
Dansk Industri

# Et eksempel fra praksis

*“Det er helt essentielt, at ungetopmødet er blevet til et arrangement, hvor vi reelt inddrager de unge og ikke laver endnu et, hvor man siger, man lytter, men så ikke gør det, når det kommer til stykket”*

Regionsrådsmedlem Emilie Haug Rasch (Ø)  
i Sundhedsmonitor, 2023



**GENERATIONS CLASH**

# Den strategiske inklusion af unge skal være meningsfuld inklusion

## Inklusion af unge kræver engagement - undgå børneborde

"Hvis du gør noget som dette, så skal du sørme gøre det alvorligt! Så - ingen "børneborde", ingen observatorierposter eller den slags. Vi skal lave meningsfuld inklusion. Hvad end de unge siger, er 'sandheden'. De siger ikke noget bare for sjov."

**Tobias Simonsen,**  
Ungeminister hos Coop

## Er det til debat eller ej? Meningsfuld inddragelse er afgørende

"Jeg tror, at du får de bedste ideer, hvis du er villig til at se nogle af de eksisterende strukturer som foranderlige. Det betyder ikke, at du skal efterlade alle de eksisterende strukturer [...]. Men du bør bestemt ikke narre folk til at tro, at noget er til debat, hvis du ved, at det aldrig vil blive implementeret."

**Topchef hos DI arbejder med lærlinge**

# Dilemmaer og balancegange i arbejdet med unge

**Involvering** ←—————●————→ **Indordning**

**Udvikling** ←—————●————→ **Drift**

**Fleksible arbejdstider-  
og opgaveløsninger** ←—————●————→ **Faste arbejdsformer**

**Ligeværdighed &  
medbestemmelse** ←—————●————→ **Hierarki & autoritet**

Hvis vi ikke ser forandring og nye krav komme fra medarbejderne, så ser vi heller ikke en udvikling som arbejdsplads og virksomhed



# Gode råd til et sted at starte

## 4 guiding principles:


- Snak *med* de unge i stedet for *om* de unge.
- Stil dig nysgerrig på forstyrrelsen – hvad er forstyrrelsen et udtryk for?
- Udnyt den kraft og energi, der frigøres i mødet mellem generationer.
- Husk at generaliseringer graver generationskløfter.

## Hvor kan man konkret begynde i morgen?

- Skab læringsbroer fra uddannelse til virksomhed – lad dem præsentere deres læring fra studiet.
- Reverse mentoring.
- Læg problemet ud på bordet.
- Udfold *hvorfor* og ikke blot *hvad* og *hvordan*.




At forældre synes, at den næste generation er forkælet, er der ikke noget nyt i -




Nu er det de unge, der er forargede på forældregenerationen og stiller krav til dem.



De er ubehagelige, fordi den unge generation  
i betydeligt omfang nok har ret!

An elderly woman with short, styled white hair and glasses is seated in a black chair. She is wearing a light purple long-sleeved top with a large, circular, ornate brooch on the chest. Her eyes are closed as she reads a book held in her lap. The setting is a dimly lit room with a wooden desk in front of her. To her left is a vase of white and yellow flowers, and to her right is a vase of blue and white flowers. In the foreground, on the desk, are three white ceramic figurines: a bird, a seated figure, and another bird.

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



Den kan være en bro til ny erkendelse.



DR

An elderly woman with short, styled white hair and glasses is seated in a black leather chair. She is wearing a light purple long-sleeved top with a large, circular, ornate brooch on the chest. Her expression is neutral as she looks slightly to the right of the camera. The background is a dimly lit room with wood-paneled walls. To her left is a vase of white flowers, and to her right is a vase of blue flowers. In the foreground, there are white ceramic figurines.

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



**Tak for opmærksomheden!**



# Spørgsmål til pausen & temadrøftelserne

1. Ud fra det I har hørt ved denne generationskonference, er der da dilemmaer eller spørgsmål, som I gerne vil have Byggemonopolet til at forholde sig til?
2. Evner byggeriets virksomheder og medarbejder at matche de forventninger, som generation Z møder branchen med?
  - hvis ja, hvordan?
  - hvis nej, hvorfor ikke?

**Gruppe A** (Marianne Boelskifte) og **Gruppe B** (Andreas L. Petersen) er i lokaler vest for salen

**Gruppe C** (Sidse) og **Gruppe D** (Michael) står ved bordene bagerst

**Gruppe E** (Søren Kirk) har et lokale øst for receptionen



# Links til relevant materiale



Podcast **om Ledelse af den unge generation**  
med forsker ved Center for Ungdomsforskning Mette Lykke Nielsen [her](#)



Artikel **"Unge medarbejdere forventer transparens, feedback og etisk robusthed"**  
Lederstof, 2023 [her](#)



Artikel **"Strategisk inddragelse af unge"**  
Ledelsesugen & Mobilize, 2023 [her](#)



Artikel **"Den unge generation på arbejdsmarkedet"** [her](#)



Artikel **"Generation Z er venlige og støttende, og de kræver det samme af os andre"**  
Information, 2023 [her](#)



Podcast om **"Den unge generation på arbejdsmarkedet - en samtale mellem en X'er og Z'er"** med kultursociolog Emilia van Hauen, 2023 [her](#)