

**Sådan skaber du gode betingelser
for, at den unge kollega trives og
bidrager.**



DSR

Faciliteret af Karen C. Spuur

6- feb. 2025

. Kl. 13.45-15.00

Agenda

- Hvad kendetegner generationerne, med særligt fokus på Gen Z?
- Styrkerne ved generationsdiversitet
- Ubevidste præferencer kan skabe friktioner i samarbejdet
- Hvilke greb kan vi som kollegaer og ledere anvende for at skabe gode betingelser for at Gen Z trives?



Kultur

Livsfase

Generation

Personprofil

Livsfaser påvirker vores behov, motivation, værdier og forventninger til vores arbejdsliv. Livsfaser ændrer sig dynamisk.

Generation, er en gruppe af personer med omtrent samme alder eller med bestemte tidsbundne træk. Den tid vi er opvokset i har formative påvirkninger af værdier, normer og dermed ofte en afgørende indflydelse på vores adfærd og forventninger.

Personprofiler påvirker vores forventninger, værdier, behov, motivationsfaktorer og adfærd. Det har været en del af bevidstheden hos virksomhedsledere i mange år. Personprofiler er ofte relative uforanderlige.

Mange arbejdspladser underkender betydningen af den formative påvirkning fra opvæksten. Det kan lede til misforståelser, mistro og udfordringer i mental sundhed på tværs af generationer.



Kan man tale om generationer?

Samfundsstruktur, diskurs, kulturel referenceramme, kriser m.



Baby Boomers
(1946-1966)

”Børn skal ses, ikke høres.”

Hårdtarbejdende
Disciplinerede

Opleves af virksomheder som:

Loyale
Kreative
Livsnydere



Generation X
(1967-1979)

Resultatorienteret
Penge & titler
Hårdtarbejdende

Opleves af virksomheder som:

Resiliente
Stabile
Fokuserede



Generation Y
(1980-1991)

IT fortrolige
Karrieremindede
Utålmodige
Meningssøgende

Opleves af virksomheder som:

Krævende og passionsdrevne
Fleksible
Udviklingsorienterede



Generation Z
(1992-2000)

Opvokset med IT
Utålmodige
Meningssøgende
Relationsorienteret

Opleves af virksomheder som:

Tidkrævende
Feedback hungrende
Krav om medindflydelse



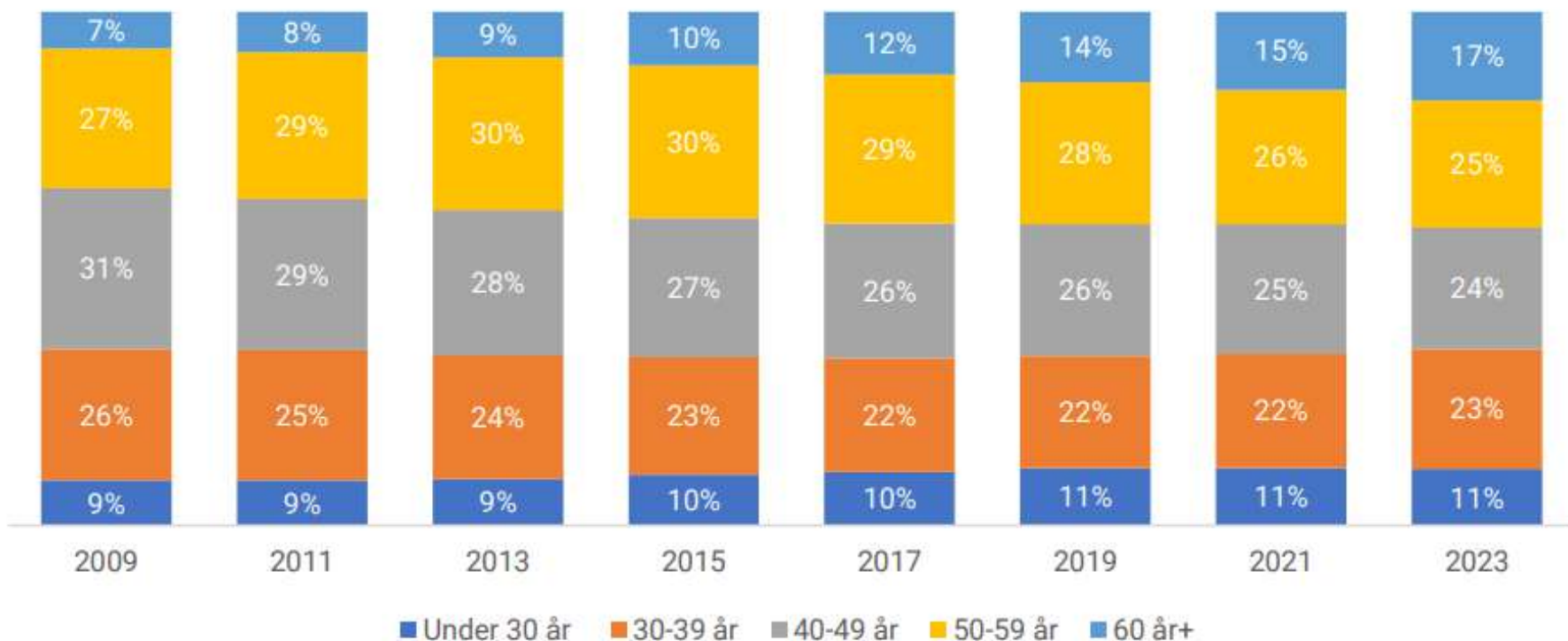
Fra en undersøgelse i 2023 ved vi

- Antallet af beskæftigede sygeplejersker på 60 år eller derover er steget med 192% i perioden 2009-2023.
- I 2023 var gennemsnitsalderen for de beskæftigede sygeplejersker 46,1 år. Det er en stigning på 1,7 år i perioden 2009-2023.
- For dimittenderne er gennemsnitsalderen 28,1 år for årgang 2022 - et fald på 1,3 år sammenlignet med årgang 2008.
- Sygeplejerskerne trækker sig 3,7 år senere tilbage i 2022/2023 i forhold til 2009/2010.



Aldersfordelingen blandt sygeplejsker

Figur 1. Aldersfordeling for beskæftigede sygeplejsker, 2009-2023



Hvad har formet generationerne?



Benjamin



Bent



Hvad oplever de unge sygeplejsker?

- Praksischock, når de "lander" i praktik og arbejdslivet?



Flere studerende, ca. 1/3, på de sidste semestre overvejer at droppe ud.

51% angiver, at deres overvejelser skyldes forhold relateret til arbejdslivet som sygeplejerske.

41% angiver, at det skyldes forhold relateret til praktikforløb.

En tredjedel (33%) svarer forhold relateret til det faglige på uddannelsen.

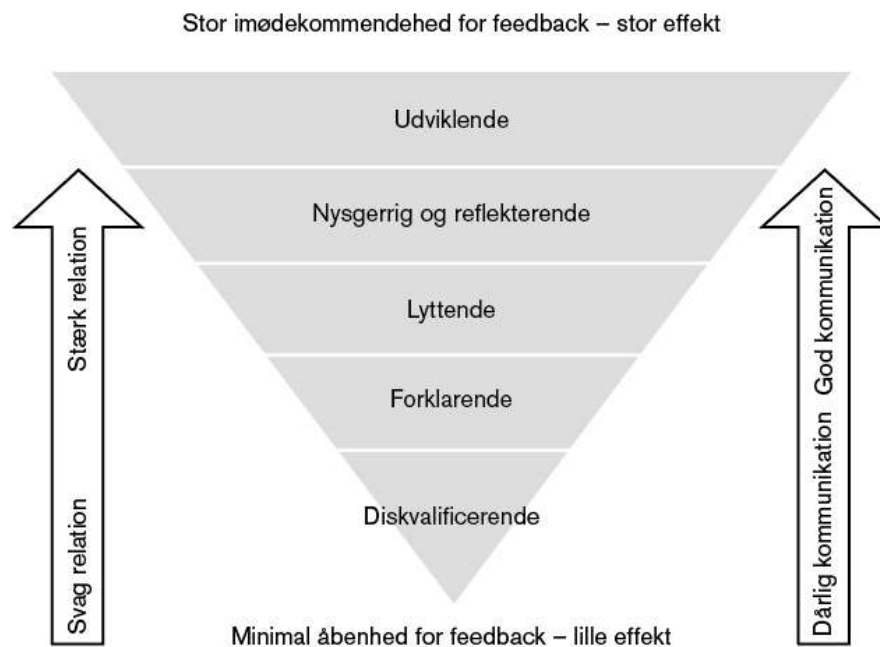
Flere angiver, at de i deres seneste praktikforløb oplevede at blive brugt som ekstra arbejdskraft uden fokus på læring



Udvikling - Effektiv feedback

For at feedback bliver effektiv, er det nødvendigt, at den er:

- ✓ Autentisk
- ✓ Konkret
- ✓ Rettidig





Giver det mening?

At have et meningsgivende formål i både livet og på arbejdspladsen er væsentligt uagtet generation.

- Hvor bidrager jeg?
- Hvor skaber jeg værdi?

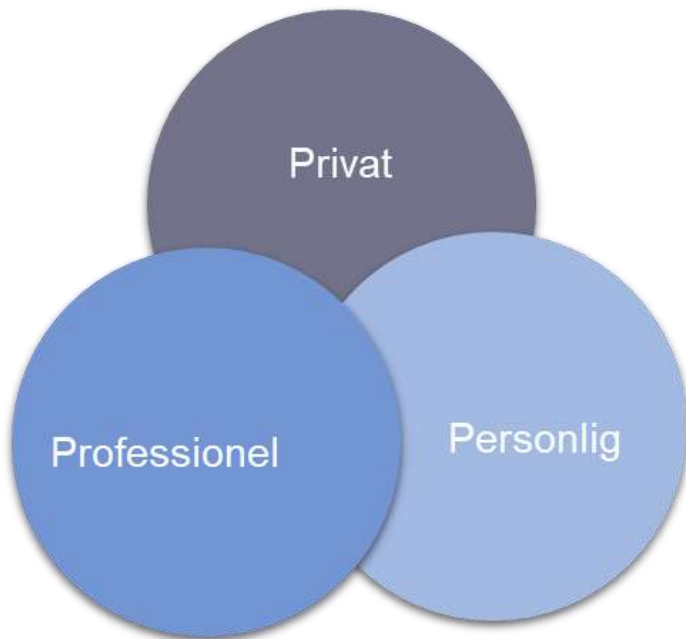




Generationsmæssige forventninger...

+ andre væsentlige faktorer som personprofiler, livsfaser osv.

Relationer og fællesskab



- **Professionel** - består af vores uddannelse, faglighed, teorier, viden, etik mv.
- **Personlige** - er vores personlighed, vores måde at agere på, vores fremtræden mv.
- **Private** - er præget af vores opvækstbetingelser, oplevelser af traumer og succeser, vores psykiske bagage.

Friktioner i samarbejdet

... forventninger og fordomme til og om hinanden

De erfarne medarbejdere oplever...

At de unge medarbejdere;

- Har en lønmodtagermentalitet.
- Undgår "rugbrødsarbejde".
- Investerer ikke nok tid.
- Er utålmodige og kræver udvikling
- Ikke forstår kompleksiteten
- Mangler respekt for erfaring og faglighed
- Udfordrer deres arbejde. De skal stå på mål.
- Ønsker medindflydelse inden fagligheden helt er op plads

De nye medarbejdere oplever...

At de erfarne medarbejdere;

- Her en forventning om at arbejdet er et alt overskyggende kald.
- Har en hård tone/krænkende
- Altid har nej-hatten på
- Har svært ved at diskutere deres tidligere arbejde
- Ikke inviterer dem med i deres fællesskab
- Ikke er forandringsparate
- Underkender deres faglighed
- Forventer de skal opgive work-life balance



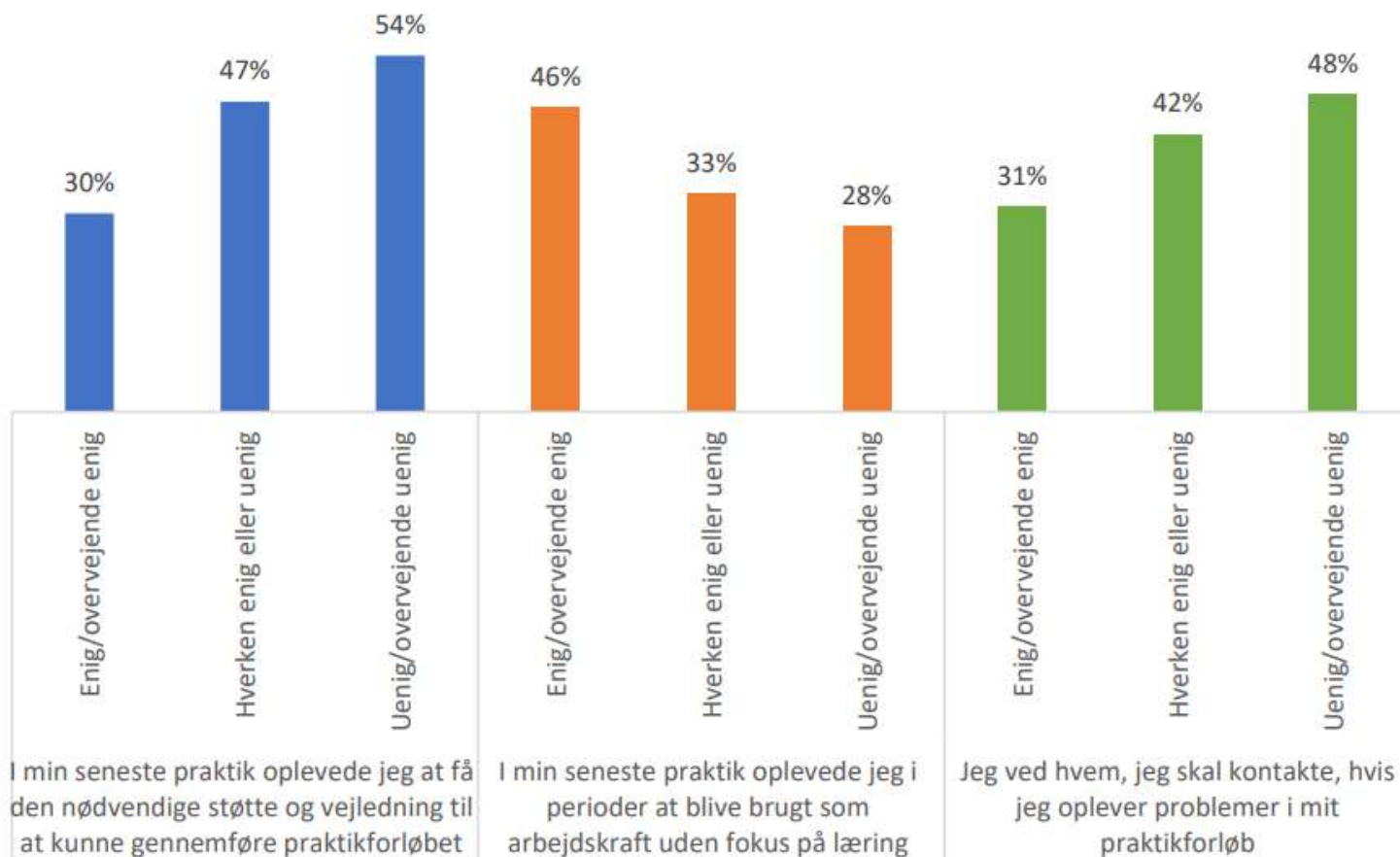
***Arbejdet med bias
- Styrker samarbejdet, øger trivsel og bidraget fra alle***

Bias træning. Både individuelt og sammen.

- Nysgerrighed og empati
- På andres handling og egen reaktion.
- Psykologisk tryghed
- Arbejdet med bias kan være sårbart. For at kunne starte dialogen, så skal der være tryghed og respektfuld kommunikation.

Hvor er der udviklingspotentiale?

Figur 2. Andel, der har overvejet at droppe ud – Fordelt på: Hvor enig er du i følgende udsagn



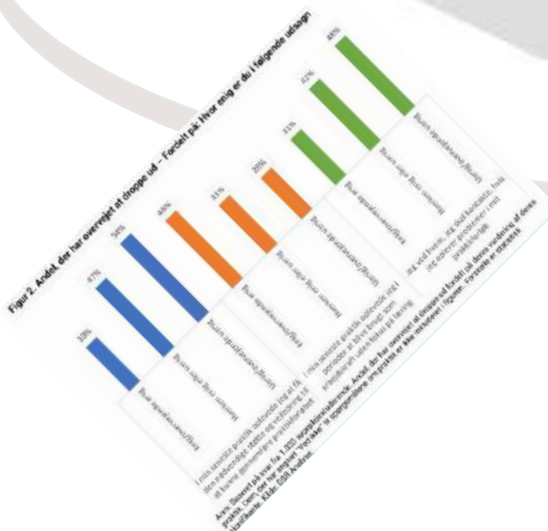
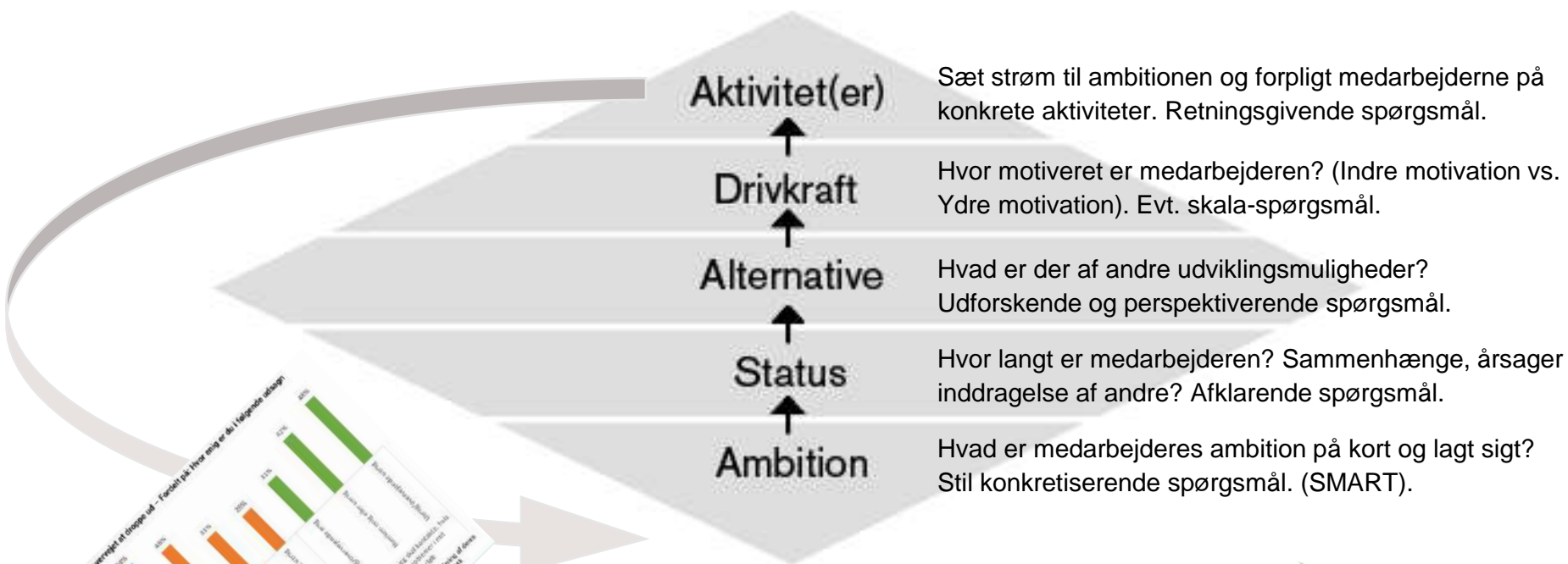
Anm: Baseret på svar fra 1.033 sygeplejestuderende. Andel, der har overvejet at droppe ud fordelt på deres vurdering af deres praktik. Dem, der har angivet "Ved ikke" til spørgsmålene om praktik er ikke inkluderet i figuren. Forskelle er statistisk signifikante. Kilde: DSR Analyse.

Forventningsafstemning

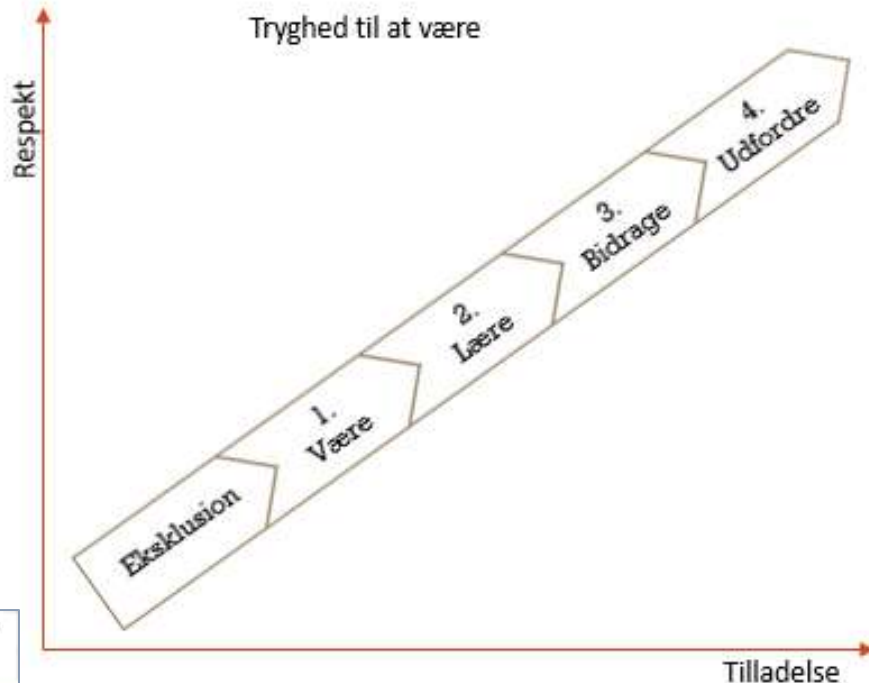
- Forventningsafstemning er vigtigt for alle medarbejdere.
- Forskel på tværs af generationer, erfaringer, personprofiler og livsfaser.
- Forskellige behov for forventningsafstemning under onboarding, samarbejdsrelationer, i ledelse, italesættelse af læring og dialog med mentor.



ASADA – forventningsafstemning



Psykologisk tryghed er dynamisk



- Psykologisk tryghed er dynamisk og individuel
- Vi bevæger os op og ned afhængig af kontekst og tid
- Det kræver mod at bevæge sig til næste trin
- Det er et fælles ansvar.
- Hjælp de nyuddannede med håndtering af "de små konger".

Kilde: 4 stages of Psychological Safety.
Timothy R. Clark, 2020.



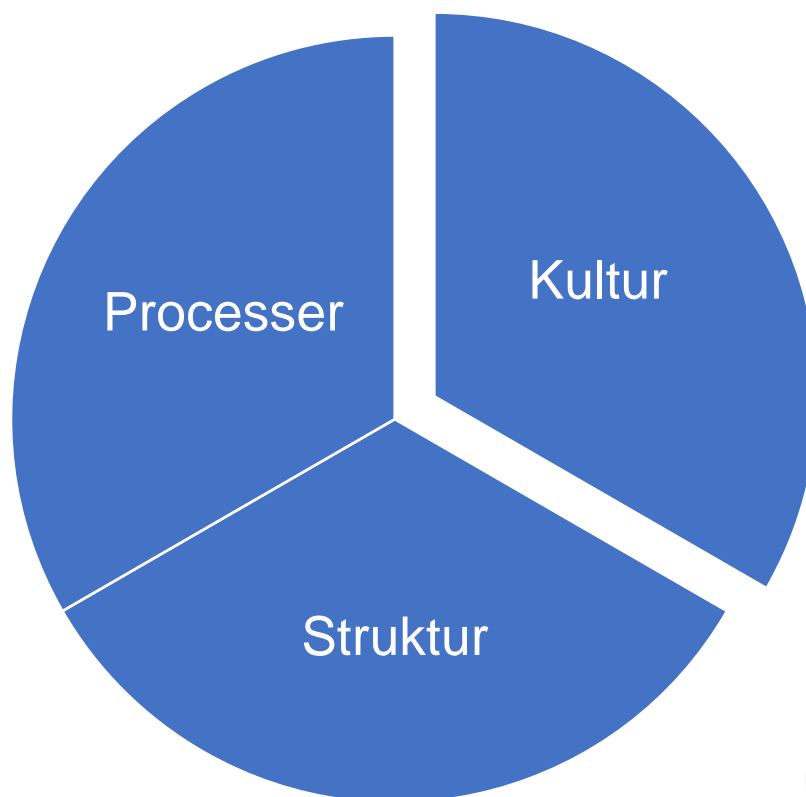
Dialog med sideperson

- Hvor har du oplevet sammenstød grundet bias og generationsforskelligheder? Hvordan kom det til udtryk?
- Hvad fungerer godt ved forskelligheder i dit nære arbejdsmiljø?
- Hvordan kan du fra din position være med til at skabe øget psykologisk tryghed.

Onboarding

Overvejelser til når I får unge sygeplejersker i praktik og nyuddannede

Onboarding-undersøgelsen fra 2023 viser, at 78 % af respondenterne i høj grad eller meget høj grad har haft en god start i deres nye job. (Alle alder + flere faggrupper).

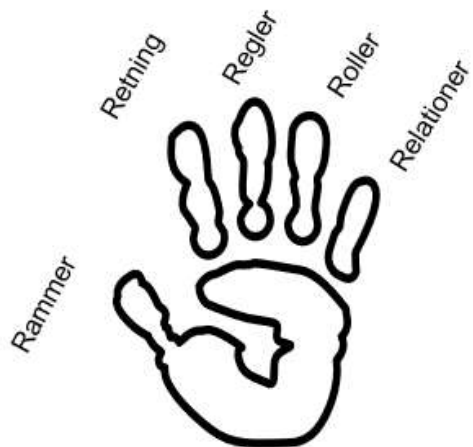


Blandt sygeplejersker forlader 20% af nyansatte regionen inden for det 1. år.

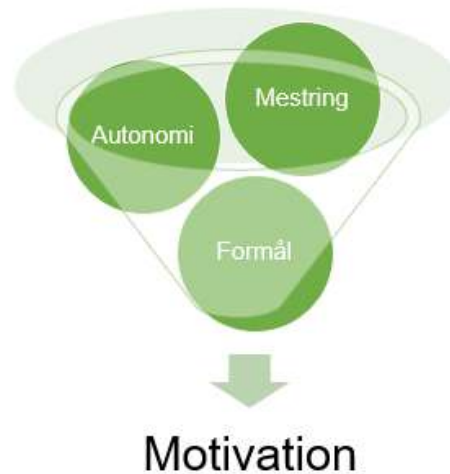
Sådan skaber du gode betingelser for, at din unge kollega trives og bidrager



Hvilke greb kan vi som kollegaer og ledere anvende for at skabe gode betingelser for at Gen Z trives og bidrager?



5R



Pink





Tak for i dag

Karen Christina Spuur

Tlf.: 31151819

www.ktre.dk

Artikler og bøger

- Clark, Timothy R. (2020) 4 stages of Psychological Safety.
- Edmondson, A. C. & Nickisch, C. (2019). Creating Psychological Safety in the workplace. Harvard Business Review
- Haidt, Jonathan (2024). Den ængstelige generation. Svane og Bilgrav.
- Pink, Daniel H. (2015). Motivation. Akademisk forlag. 2. udgave.
- Ringwood, D. (2016). Coaching a Multi-Generational Workforce – Not just the Post-Millennials.
- Rudolph, C.W m.fl. (2017) Leadership and generation at work.
- Spuur & Toftbjerg (2020). Ledelse af unge: Tiltræk og fasthold med nærværende ledelse. Dansk psykologisk forlag.
- Spuur (2023). Ledelse på tværs. Skab synergi og slip potentialet løs mellem generationer. Frydenlund.
- Twenge, Gean M (2020). Igen. Atria

Rapporter

- Deloitte (2024) Global Millennial and Gen Z Survey
- Mckinsey rapport (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies.



VÆRKTØJER

Fra Papir til Praksis

Teori og ny viden giver inspiration og handlemuligheder. Kunsten er at få den nye viden implementeret. Her kan du finde værktøjer, der kan hjælpe med at implementere dine tiltag.

Leaping Now er en Chat-GPT, der er udviklet målrettet mod lederudvikling. Værktøjet skaber værdi for både ledere, medarbejdere og HR-professionelle. Leaping Now bygger både på mine bøger, artikler og podcasts, men også på den omfattende viden Talentinsights har om talentudvikling. Brug værktøjet til at få nye indsigter, refleksioner og konkrete svar på udfordringer. Versionen er gratis.

Evalueringsskemaer til psykologisk tryghed er udarbejdet med kraftigt afsæt i Amy Edmondson teori og tilpasset rammen for generationsbevidsthed, som understøtter min seneste bog, *Ledelse på tværs. Skab synergi og slip potentialet løs mellem generationer*.

Leaping Now 

Leaping Now. Værktøj målrettet lederudvikling



Værktøj - Selvvalueringskema til ledere

Værktøj - Medarbejderevaluering af psykologisk tryghed



Et udpluk af podcasts

Hvem er Gen Z i en arbejds kontekst. I samarbejde med Administrations og Servicestyrelsen

Det bliver fit in or fuck off, når Generation Z kommer ind på arbejdsmarkedet. MarketConn

KONTAKT

✉ Karen.rasmussen@gmail.com

☎ +45 31151819



Find gratisværktøjer på min hjemmeside.

Klik [her](#)

Eller kopier denne url ind i din browser
<https://ktre.dk/v-rkt-jer>