

ASSORTERT UTVALG

ARBEIDSLIVETS GENERASJONER

MARGRETHE MEYER BRATT | 1.06.24 TRØNDELAG HR-FORUM



Foto: Forsvarets mediearkiv



Foto: Forsvaret, Anette Ask



HVA ER EN GENERASJON?

Karl Mannheim beskrev i sin tid generasjoner som sosiale konstruksjoner, og viste til hvordan mennesker født i en viss tidsperiode har gjennomlevd, og kan ha blitt preget av de samme historiske hendelsene (Mannheim, 1952).

- Gen Babyboomers: Etterkrigstid, utdanningsreform, kaldkrig
- Gen X: Berlinmurens fall, space race, Gulfkrigen,
- Gen Y: 9/11, terrorisme, finanskrise, «digital pioneers».
- Gen Z: Klimakrise, skoleskytinger, «digital natives».





Foto: NTB

NOREG
DEPARTEMENTA



NORGE
DEPARTEMENTEN



NORWAY
NORWEGIAN MINISTRIES



NORWAY
NORWEGIAN MINISTRIES





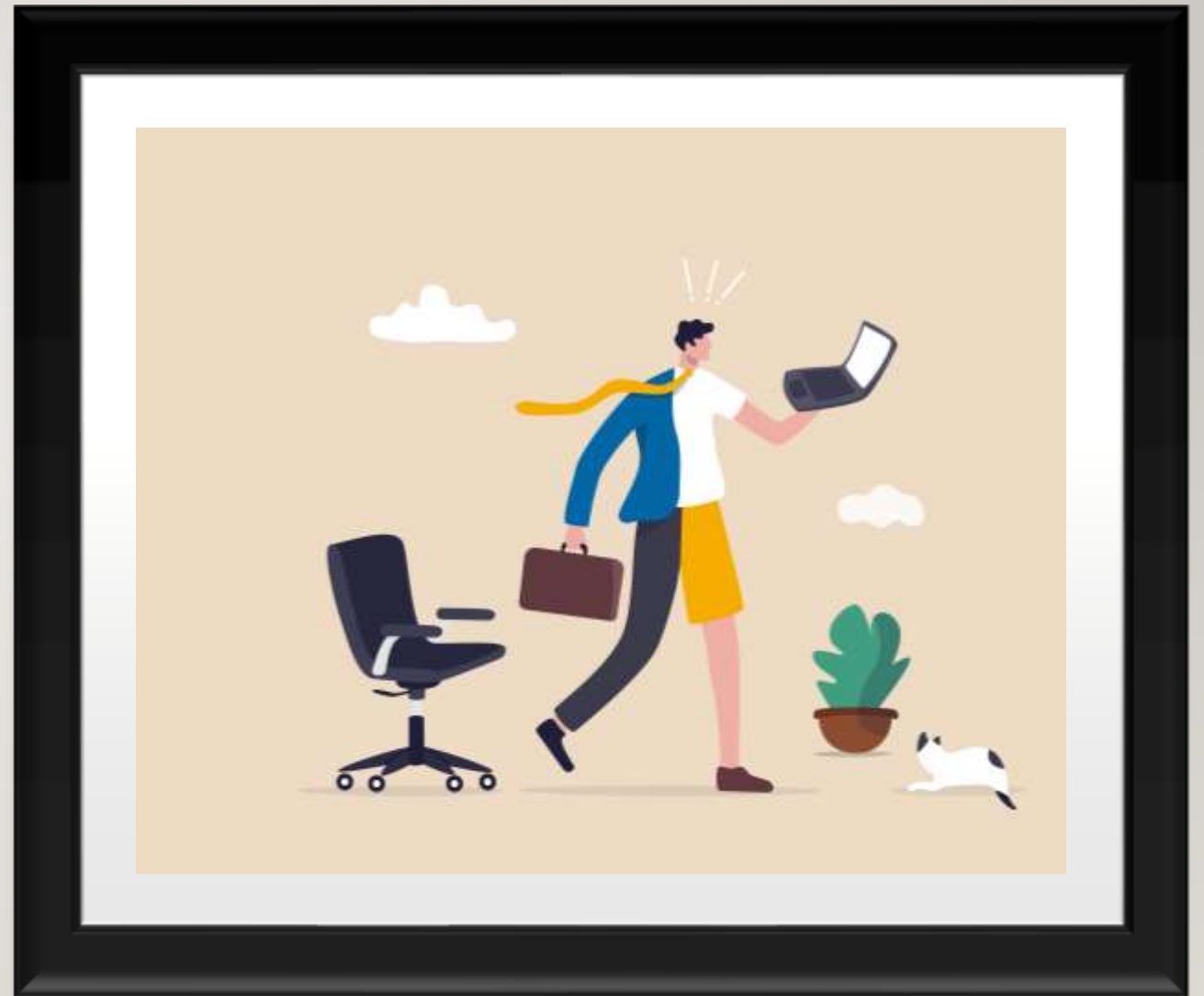
Foto: Frp



Baby bommer 1946-1954	X 1965-1980	Millenials- (Y) 1981-1996	Z 1997-2012
Ansikt til ansikt interaksjon	Har evne til sett seg inn i ny teknologi	Teknologi vennlig	Ekstrem komfortabel med nyeste teknologi
Tradisjonell rekrutteringsprosess	Som oftest stolt av deres erfaring	Ønsker å lede	og stabilitet
Liker ikke jobbytte	Økonomisk ansvarlige	Setter pris på mening og filosofi på arbeidsplassen	Fleksibilitet, Kafé fremfor kontor
Foretrekker å være mentor for yngre	Stoler på seg selv	Ønsker å bli bedømt ut i frå kvaliteten til arbeidet, ikke nødvendigvis arbeidstimene	Foretrekker arbeidssted med mangfold

Not since the industrial revolution have companies really had to think about work design, about what tasks get done and where do those tasks get done, and when and how do you deconstruct work so that it's done in an optimal manner.

– Nickle LaMoreaux,
Chief Human Resources officer IBM



HVORFOR ER DET SÅ VIKTIG FOR OSS Å FORSTÅ GEN-Z?

Teknologi- Z er vokst opp sammen med teknologien. De forholder seg til den på en annerledes måte derfor er det viktig å forstå deres digitale atferd for å kommunisere med dem.

Urolig verden- Z er den første generasjonen som kan risikere å få en dårligere verden enn deres foreldre. Bedrifter må vise at de forstår deres bekymringer og tar fremtiden på alvor. Det vil bli lagt merke til og verdsatt

Optimalisering av seg selv- Z De ønsker å levere kvalitet, søker seg til produkter som kan øke deres velvære, både fysisk og mentalt.



QUIET QUITTING

- 82% av Gen Z og Gen Y sier Quiet Quitting appellerer.
- Ønsker ikke å jobbe 8-16, men ha full fleksibilitet

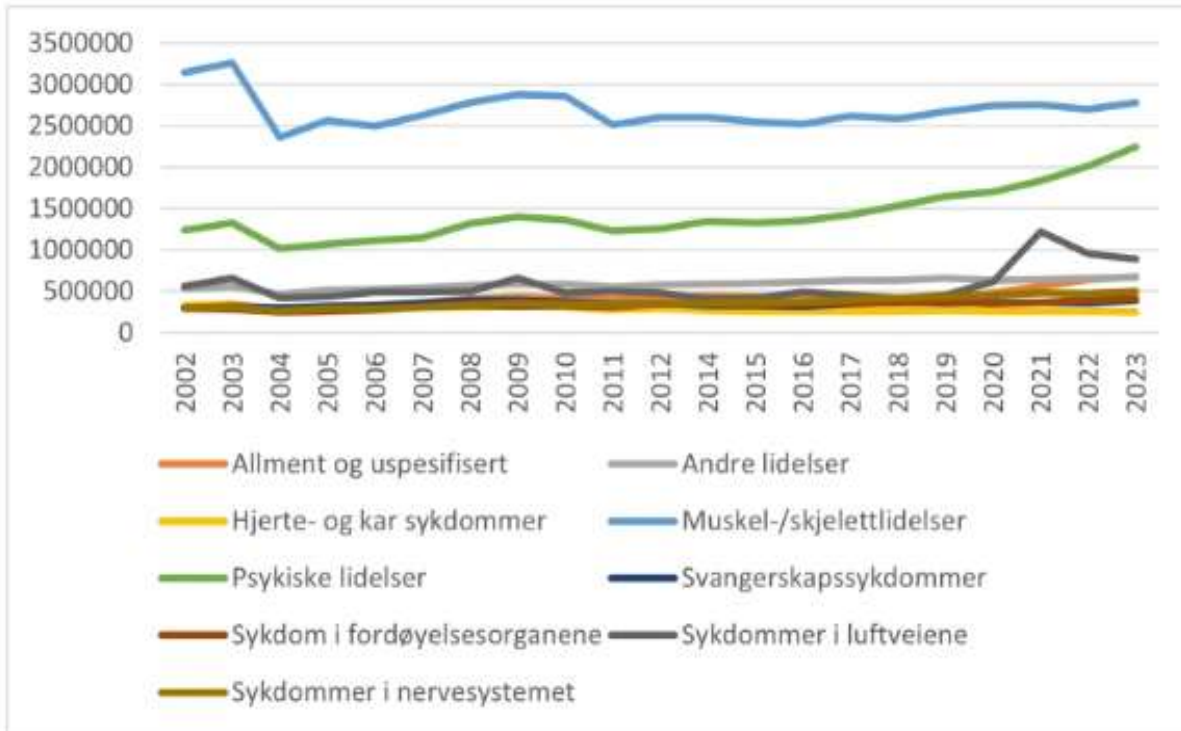
MENTAL HELSE

- Hjertesak for tredje året på rad (UNG 24 opinion 47%)
- Mckinsey, Nike, Apple og Google har egne programmer for psykisk helse.
- Undersøkelse LinkedIn:
 - 66% ønsker en kultur med fokus på mental helse og «wellness».
 - 77% ønsker fleksibilitet og balanse mellom jobb og fritid.



HVORFOR MÅ VI TA MENTAL HELSE PÅ ALVOR

Figur 2. Tapte dagsverk etter diagnosegrupper. 4. kvartal, 2002-2023



Kilde: NAV

Sykefraværet økte mest blant unge

Selv om sykefraværet øker med alder, og var høyest for aldersgruppen 60-64 år med 7,2 prosent i 4. kvartal 2023, var det blant de yngste at sykefraværet økte mest fra ett år tidligere. Blant 25-29-åringene økte sykefraværet fra 5 prosent til 5,4 prosent i perioden.

Psykiske lidelser utgjør en andel på 30 prosent av denne gruppas sykefravær.

– Flere norske undersøkelser viser at det er en økning i andelen unge voksne som rapporterer om psykiske plager, og det er bekymringsfullt at plagene er så store at de fører til sykefravær. NAV ønsker et inkluderende arbeidsliv hvor arbeid er helsefremmende for personer med psykiske plager, sier arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte.

EN VELLYKKET ONBOARDINGSPROSESS FOR GENERERASJON Z- (TUVA NESSUM JØRUM 2023)

"Studier viser at opptil 25% av nyansatte forlater stillingen sin i løpet av de første seks månedene på grunn av en negativ onboardingopplevelse (Schroth, 2019)"

"Generasjon Z har en tendens til å være åpen for hyppige jobbskifter, og derfor er det viktig å skape en god onboardingopplevelse for å redusere usikkerhet og angst blant de nyansatte (Bridges, 2015)."

"I tillegg viser en undersøkelse av Ennova & HR-Norge at kun tre av ti norske arbeidstakere i det hele tatt har vært gjennom en onboardingprosess (Vikenvest, 2023)."

Før- preboarding

1. **Forventningsavklaring** → Gjennomgang av forventninger knyttet til arbeidsoppgaver og arbeidsforhold.
2. **Samsvar** → Få alt det praktiske på plass for å forenkle arbeidshverdagen.
3. **Informasjon** → Gi informasjon og oppfølging før oppstart for å skape en følelse av eierskap og tilhørighet til jobben.
4. **Fadderordning** → Tilby en fadderordning med vekt på den faglige biten av jobben.

(Bauer 2010) viderutviklet av Jørum 2023

Under - Onboarding

1. **Tilbakemeldinger** → Jevnlige tilbakemeldinger slik at den nyansatte kan forbedre og utvikle seg.
2. **Forbindelser** → Fokus på nettverksbygging og introduksjon til organisasjonsstrukturen.
3. **Kultur** → Introduksjon til organisasjonens normer, regler og verdier.
4. **Kompetanse** → Bygging av mestringsfølelse, og tilgang på utvikling.
5. **Opplæring** → Fordelt over flere dager, oversiktsliste, teoretisk og praktisk, frihet og tillit, takhøyde for å gjøre feil.
6. **Fleksibilitet** → Tillit helt fra start, gi mulighet for den ansatte til å dyrke sine interesser og ha et liv utenfor jobben.

(Bauer 2010) viderutviklet av Jørum 2023

Etter- take off

1. **Winningtemp** → Tilbakemeldingsverktøy som bruker dataanalyse til å måle og forbedre ansattes trivsel og engasjement på arbeidsplassen. Verktøyet gir lederne innsikt som hjelper de å skape et positivt arbeidsmiljø og øke produktiviteten.
2. **Motivasjonsfaktorer og ønsket om å bli værende over tid** → Godt arbeidsmiljø, utviklingsmuligheter, lønnsvekst og varierende oppgaver.



KRAVSTORE OG
ANTIKAPITALISTISKE?

Nei! Villige til å jobbe hardt – for riktig arbeidsgiver.

Men: forlater fort jobben hvis den ikke svarer til krav og forventninger









"DU KAN IKKE OVERSE GENERASJON-Z"

(Borge, Slåtto og Tande 2024)

Undersøkte om et utvalg fra generasjon Z har holdninger til arbeid som a) samsvarer med fem utbredte stereotyper og b) skiller seg signifikant fra svarene til en sammensatt og atskillig eldre kontrollgruppe (40-67 år).

Det er i realiteten minimalt belegg for påstanden om generasjonsbaserte forskjeller i arbeidslivet, hevder noen på basis av metastudier (Costanza et al., 2012; Costanza & Finkelstein, 2015; Kuvås, 2014).

Andre forfattere mener eksisterende data vitner om reelle generasjonsforskjeller knyttet til visse personlighetstrekk, men er mer usikre når det gjelder arbeidsrelaterte holdninger. Mye tyder på at verdier og atferd endrer seg når arbeidstakerne blir eldre (Lyons & Kuron, 2014; Rudolph & Zacher, 2017).

NOEN TIPS!

- Vær nysgjerrig på andre, spør vær interessert og lytt, bruk de yngre som mentorer
- Generaliser for å sortere, men det er ingen regel, pass opp for å bli forutinntatt
- Finn styrker i mangfoldet og bruk det!

Takk for meg!



LinkedIn



Margrethe Meyer Bratt

Meyerbratt.no

+47 930 54 021