

11. oktober 2023
19.00-20.00

COMPOSING

LAB23 - ÅRETS STORE ARBEJDSMILJØKONFERENCE I NYBORG

**LEDELSE. ARBEJDSLIV.
BÆREDYGTIGHED.**



LEDELSE AF DE UNGE GENERATIONER

19.00-19.45 - Indlæg

19.45-20.00 – Spørgsmål og dialog

Arbejdsmarkedets udvikling

Generationerne

Strømningerne der påvirkede vores liv og arbejde

Det de unge generationer kalder på

Ledelse på tværs af generationerne

Fremtidens ledelsesform

Alexandra Krautwald

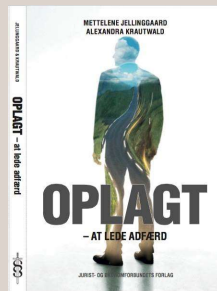
*Beslutningsrådgiver
Arbejdsmarkedsresearcher
Strategikonsulent
Foredragsholder
Klummeskriver
Fagforfatter*



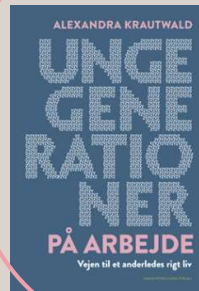
2013



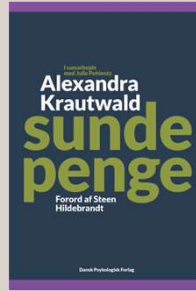
2015



2018



2021



ADFÆRDSØKONOMI

ARBEJDSMARKEDSFORSKNING OM LEDELSE OG LIVET PÅ DANSKE ARBEJDSPLADSER

STRATEGISK RÅDGIVER OG FACILITATOR FOR LEDERE I DET PRIVATE OG OFFENTLIGE ERHVERVSLIV

FOREDRAGSHOLDER, ATHENAS.DK

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

NI ÅR SOM LEDELSESBLOGGER PÅ BØRSEN OG MEDLEM AF DERES EKSPERTPANEL

PUBLICERING AF OVER 100 ARTIKLER, BLOGINDLÆG OG BOGKAPITLER

FORFATTER TIL FIRE LEDELSES FAGBØGER. EN FEMTE ER PÅ VEJ.

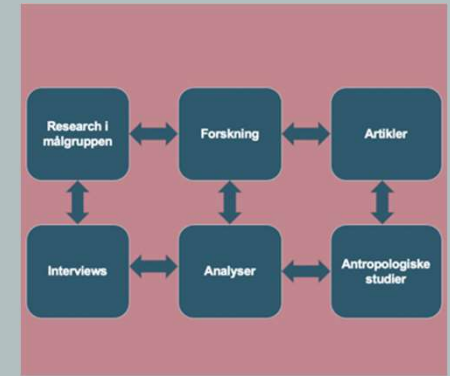


RESSOURCE
STÆRKE

SÅRBARE



Studerende
Færdiguddannede
Ledere
Fagprofessionelle



SAMFUNDETS OG ARBEJDSMARKEDETS UDVIKLING

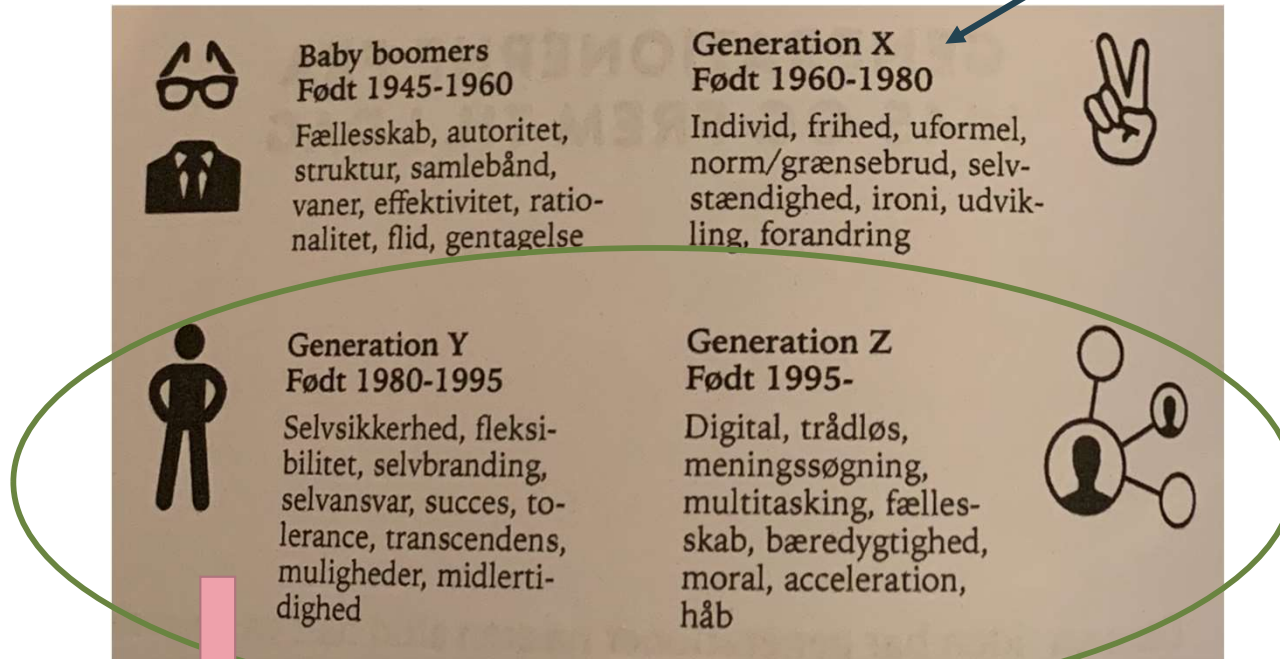


FREMTIDENS SAMFUND



GENERATIONERNE

Resultatgenerationen



Ligner mest generation X

1995 -

GENERATION Z



Hippie 2.0

TO GRUPPER



RESSOURCESTÆRKE

DEN ENE SIDE AF VIRKELIGHEDEN

EFTERGIVENDE
PÆDAGOGER

LYTTENDE LÆRERE

OMSORGSFULDE FORÆLDRE

FRIE UNIVERSITERER

GRATIS UDDANNELSE

SU

FORÆLDREKØB

EFTERSKOLE

TRYG BARNDOM (CURLING)

ALT I HJÆLPEMIDLER OG
TEKNOLOGISKE DEVICES

STUDIEREJSER

OG

SÅRBARE

OG DEN ANDEN...

LAVT (OG FALDENDE) TRIVSELSNIVEAU

JAGER PERFEKTION

FRYGTER AT BLIVE TABERE

ER USIKRE PÅ FREMTIDEN

FRYGTER KLODENS (OG EGEN) UDVIKLING

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 selviscenesættelse
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

GENERATIONERNE ER PÅVIRKET AF FIRE STRØMNINGER



TEKNOLOGISKE

ØKONOMISKE

SOCIALE

KULTURELLE

Kriser har påvirket de unges opvækst

Krig i Europa

Flygtningekriser

Coronakrise

Tørke, vandstigninger, orkaner, luftforurening og misvækst

Tab af natur og biodiversitet

Mangel på
inklusion af
mennesker med
specielle behov

Forældres mistrivsel og mentale, fysiske og psykiske nedbrud

Energikrise og
inflation

Fake News

Øgede krav til perfektion

Bolig-
bobler

DET DE UNGE KALDER PÅ

i liv og arbejde



AT BLIVE SET SOM
DEN, MAN ER

BLIVE SET PÅ UDEN
FORDOMME

BLIVE TROET PÅ



ANALOG
FÆLLESSKABER

INKLUSION

MANGFOLDIGHED

ORDENTLIG OPFØRSEL



RAMMER OG STRUKTUR

FRIHED OG
SELVFORVALTNING
INDENFOR RAMMERNE



”Nej tak! ”



DET DE UNGE FRYGTER MEST I JOBBET

1

Et job uden overordnet mening/formål



2

Blive stillet noget i udsigt, der ikke bliver indfriet



3

At der stilles krav om individuelt arbejde uden teamoplevelse



4

At ledelsen ser dem som en ressource og ikke et menneske



Her får ledere og omgivelser brug for:

At udvise socialt ansvar som leder og arbejdsplads

Kun love hvad man kan holde

Skabe forudsigelighed

At etablere teamfølelse og fællesskab

At tildele nok bemanning og øvrige ressourcer

At allokere god tid og rette vilkår til at udføre sit arbejde

DET DE UNGE FRYGTER MEST I JOBBET

5

At de skal **rette sig** efter for-definerede **etiketter**, der **ikke** skaber det gode arbejdsliv



6

At **Kritiske** og opklarende spørgsmål **ikke** modtages imødekommende



7

At der er for **meget** **bureaukrati**, **topstyring** og **uetisk adfærd**



8

For **meget** ligegyldigt og **overflødigt** arbejde



Her får ledere og omgivelser brug for:

At involvere medarbejderne i arbejdet og planlægningen heraf

Sikre mulighed for værdiskabelse i arbejdet

At udøve god ledelse der forstår sig på mennesket konstruktion, samtiden og tendenser i

At udvikle en tryk feedback kultur

At udelade floskler, pseudoarbejde og bullshit ledelessprog



LEDELSE PÅ TVÆRS AF GENERATIONERNE

IMØDESE DE UNGES:

- Selvstændighed
- Nye metoder og syn på arbejdet
- Opdaterede kompetencer
- Naturlighed til mangfoldig tankegang
- Frisind
- Evne til at finde hurtige svar
- Lyst i arbejdet og karrieren

De unge søger de ældres:

**Erfaring
Veludviklede dømmekraft
Kvalificerede rammesætning
Gode netværk**



**Tid
Evne til at forudse
Ro
Overblik
Sunde skepsis**

FREMTIDENS LEDELSESSFORM

(MANAGEMENT)



(LEADERSHIP)



