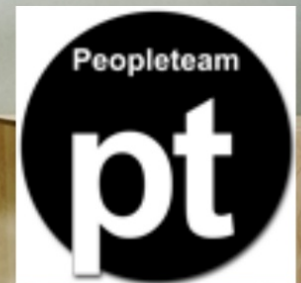


KISS konference

4. oktober 2022

Liliendal.
Human
Capital
Management

Når medarbejderen er ældre end chefen



Årgang 1968 - Generation X

Selvstændig erhvervsrådgiver / ledercoach / inspirator / fordragsholder / outplacement- og karriererådgiver / forfatter

MBA

Sygeplejerske

20+ års ledelseserfaring - alle niveauer - offentlig/privat

20+ års kommerciel erfaring samt salg, marketing & kundeservice

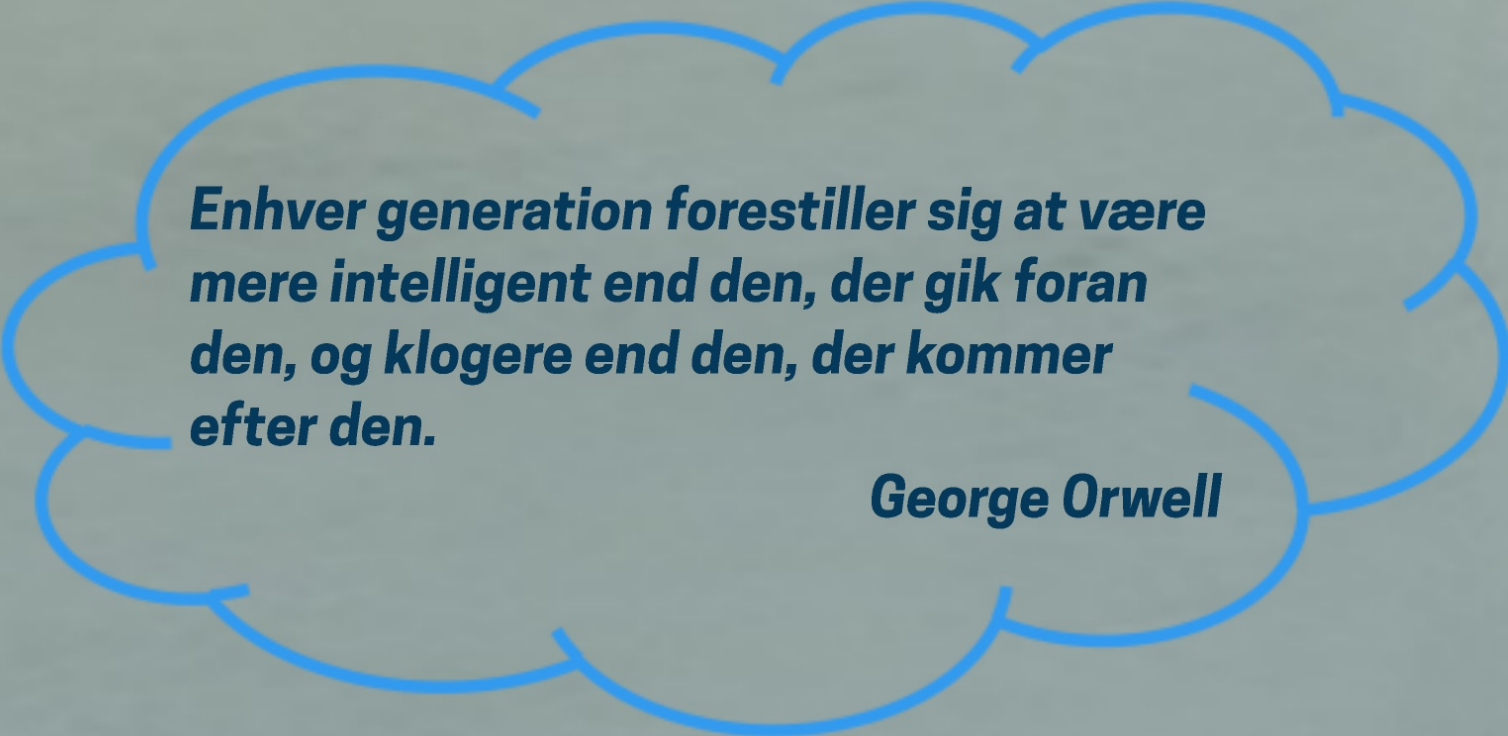
Stærk i arbejdskultur, samarbejde, ledelse & generationsledelse



Børsen, 2022

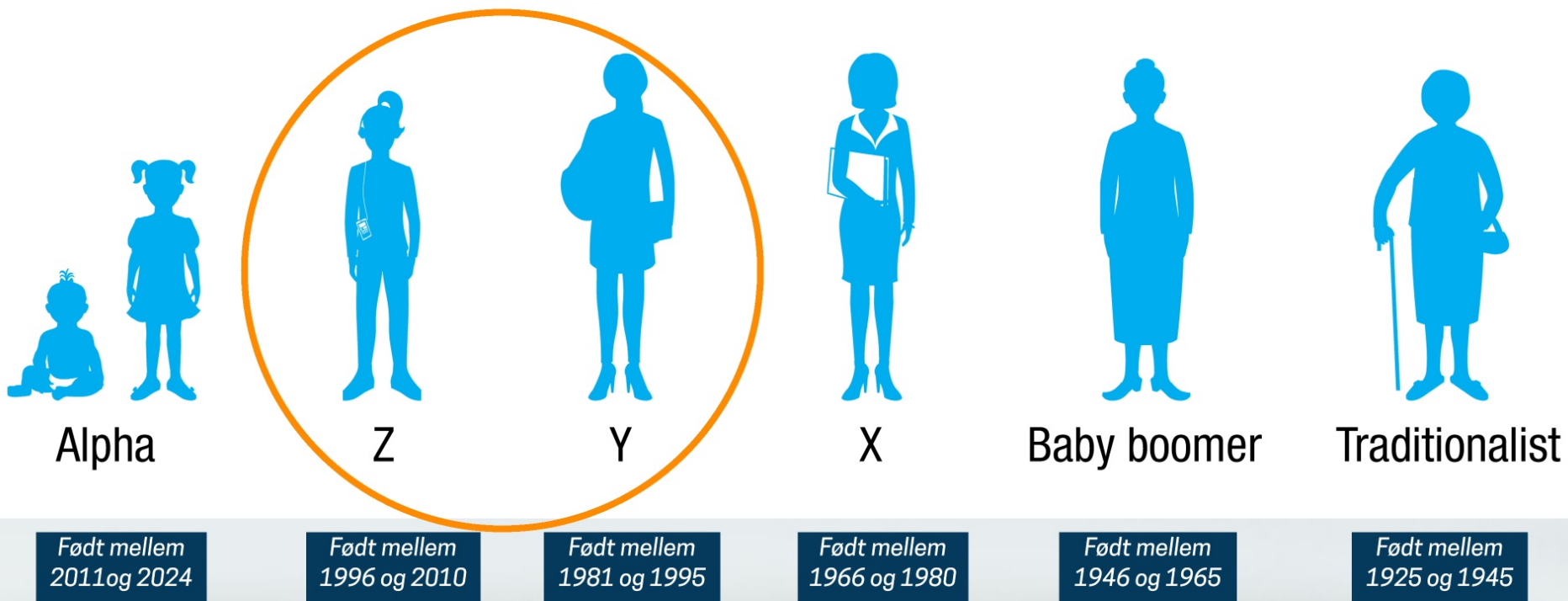


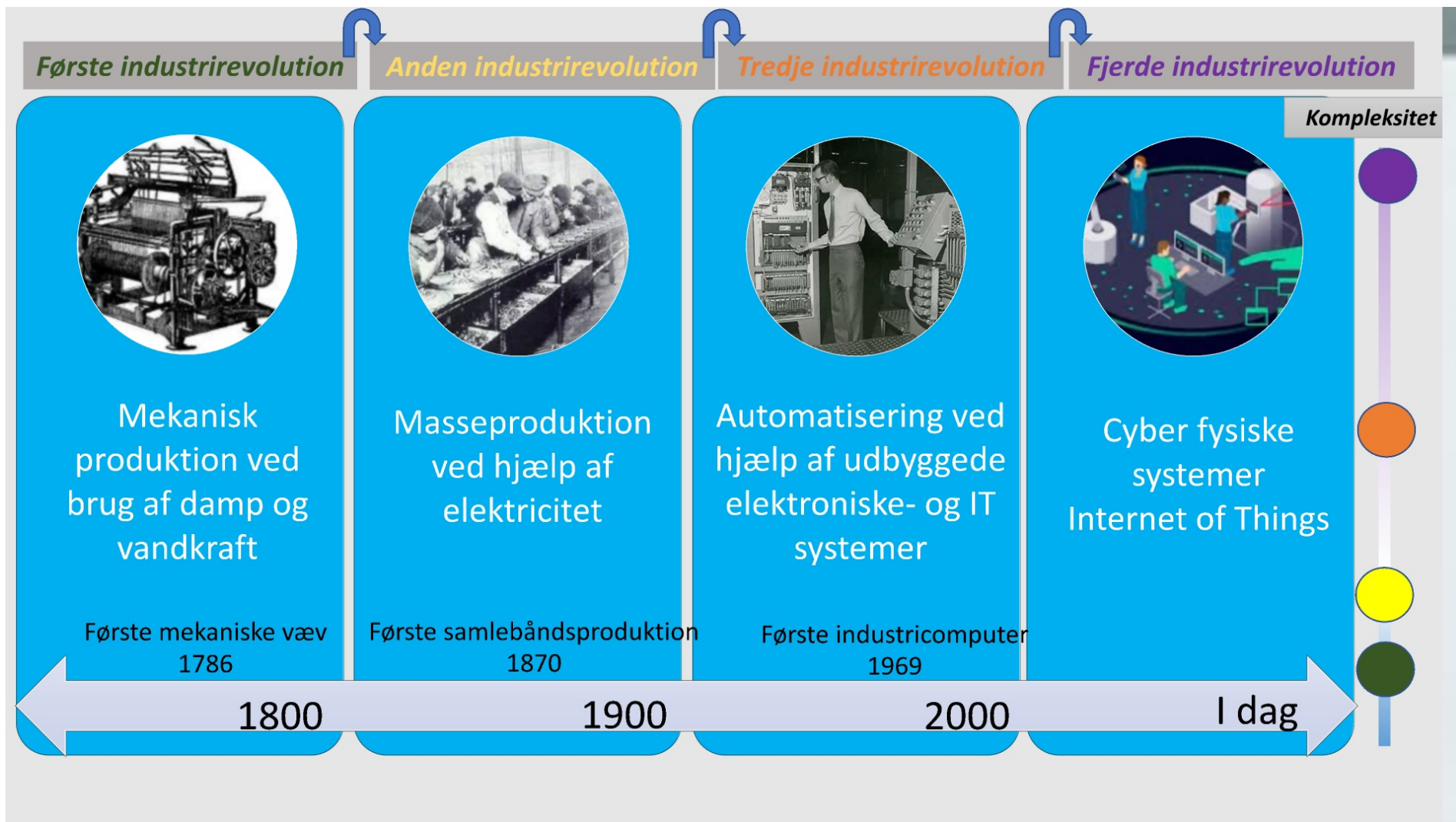
Børger.org, 2022



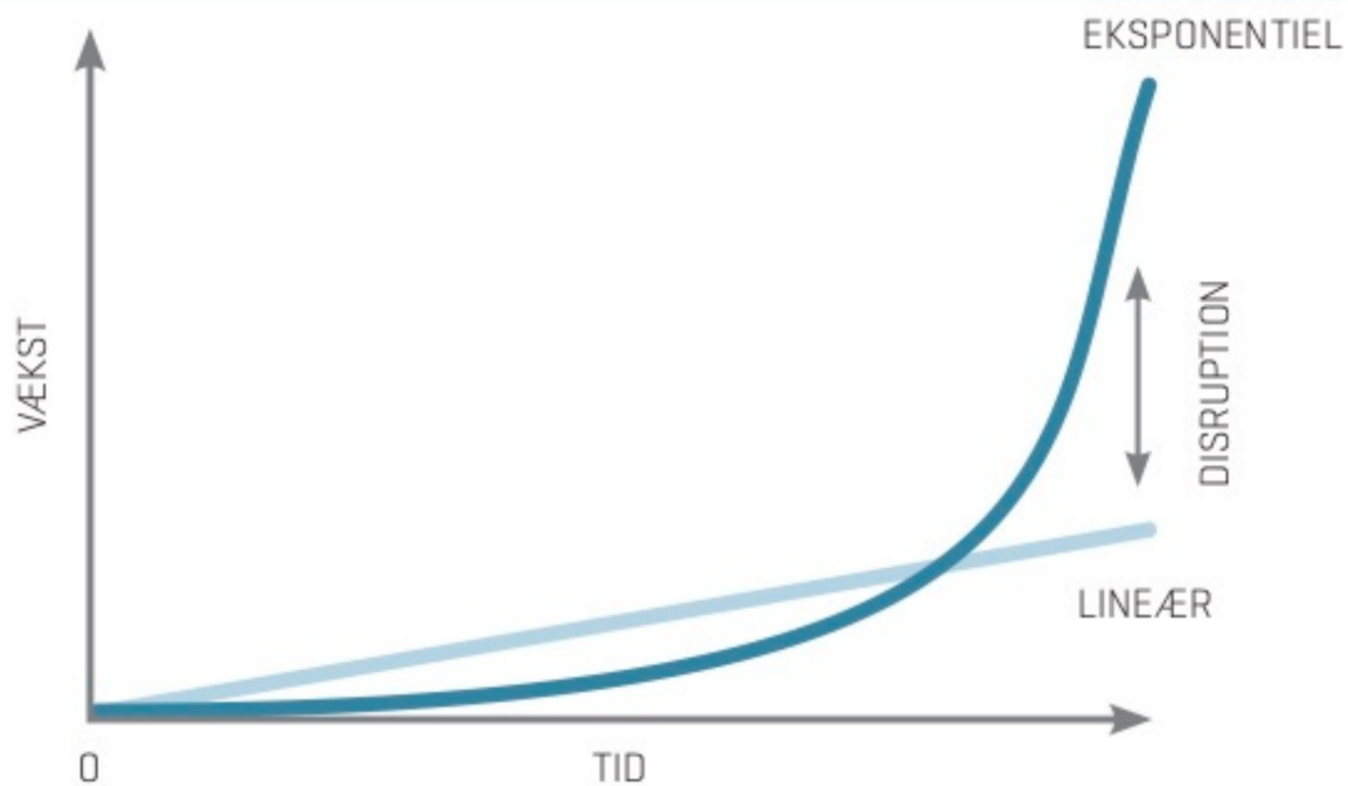
Enhver generation forestiller sig at være mere intelligent end den, der gik foran den, og klogere end den, der kommer efter den.

George Orwell





Hastighed i udviklingen





100 år





Den manifeste kultur

Kerne-kulturen

SYNLIGE

- *Ritualer*
- *Sprog*
- *Adfærd*
- *Tøj*

Teknologi

Love

Institutioner

Politiske strukturer

USYNLIGE

- *Ideologi*
- *Værdier*
- *Forventninger*
- *Holdninger*

Normer

Verdensopfattelse

Følelser

Antagelser

A person with dark hair, wearing a patterned shirt, is seen from the back, pointing their right hand towards a whiteboard. The whiteboard has three teal-colored circles with white text. The background is a dark blue wall.

**Generationernes
kendetegn**

**Generationerne
på arbejde**

**Generations-
ledelse**



BABYBOOMER (1946-1965)

- Største årgang
- Præget af ny verdensorden/ efterkrigstid
- Fokus på uddannelse og muligheder
- Kvindernes frigørelse og indtræden på arbejdsmarkedet
- Vækst og velstand kendetegnet for deres opvækst
- Storforbrugere - sætter skub i verdensøkonomien
- Sundere end deres forældres generation
- Stærkt civilsamfund
- VI-mentalitet



GEN X (1965-1980)

- Midterbarnet
- Prævention, abort og børneinstitutioner
- Større individualister end deres forældre
- Skeptiske overfor hierakier
- Frihed under ansvar
- Fokus på læring, uddannelse og karriere
- Entreprenante
- Materialistiske
- Work-life balance
- Ønsker anerkendelse
- Trives med faste arbejdstider og langtidsansættelser



GEN Y (1980-1995)

- Mindste generation
- Udpræget institutionsgeneration
- Moderne pædagogik
- Individuelt fokus
- Socialt kompetente
- Fleksible
- Skilsmissebørn
- Gode økonomiske kår
- Første generation med PC
- Dokumentation af livet tager fart via SoMe
- Projekt- & netværksorienterede
- Test og lærerplaner
- Anerkendelse vigtig



GEN Z (1995-2010)

- Digitalt indfødte
- Gaming kultur
- Feed-back / Benchmark kultur
- Curlingbørn
- Mindre risikovillige og mere usikre på dem selv
- Født omstillingsparate
- Trial and Error - opgør med nulfejls-kultur
- Mest tolerante generation
- GPS-Ledelse
- VI kultur og ikke fejlagtigt antaget en mig-mig-mig kultur
- LIFE - WORK balance

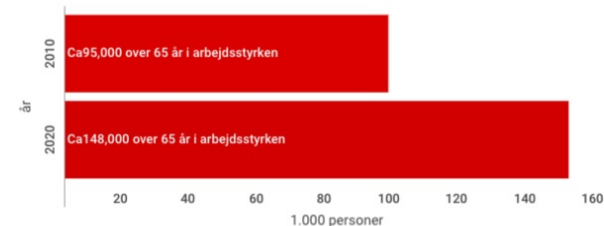
Alderssammensætningen på arbejdspladsen

Antallet af lønmodtagere (tusinder)			
	2011K4	2021K4	Udvikling
Alle	2.563	2.919	356
Under 30 år	608	762	154
30-49 år	1.168	1.144	-24
50-59 år	523	617	94
60+	215	338	123
Uoplyst alder, uden bopæl i Danmark	50	59	9

Sæsonkorrigeret ledighed januar 2022		
	Ledighedsprocent	Antal (tusinder)
Alle	2,7	77
16-24 år	1,0	4
25-29 år	4,5	14
30-39 år	3,8	22
40-49 år	2,2	14
50-59 år	2,1	14
60 år og derover	3,0	9

Kilde: Dansk Industri April 2022: Seniorer klarer sig godt på arbejdsmarkedet

Flere over 65 år er stadig i arbejdsstyrken



Kilde: Danmarks Statistik

Del

Ældre Sagen



Altså, jeg har ikke behov for at være et brusehoved og trække mine holdninger og meninger ned over andre. Men jeg bidrager gerne, hvis jeg bliver spurgt.



Jeg er ikke så god til hjemmearbejde - der er mere puls på arbejdspladsen.



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



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 vil gerne have løbende feed-back. Jeg kan ikke lide det svævende. Jeg kan godt lide at, at man ved hvor man skal hen og få bekræftelse i, at man lykkes.



Jeg tror os unge lever mere i nuet. Som ung har man svært ved at se frem mod 2025.

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.

Anerkendelse

Udvikling

Forandringsparathed

Kommunikation

Rekruttering

Robusthed

Farvel til *one-size-fits-all*

Velkommen til
one-size-fits-one!

*Læring
Samarbejde
Motivation
Ledelsesstil
Organisationsform
Kommunikation
Personalepolitik*



Generationsledelse

- * *Faciliterende coachende lederstil*
- * *Omvendte mentorordninger*
- * *Etablér interessefællesskaber*

Overenskomsterne

- * *Faciliterer de den efterspurgte fleksibilitet?*
- * *Samarbejd med de faglige organisationer om pilotprojekter og tilpasning af lokalaftaler*

Kommunikation

- * *Differentier feed-back, 1o1 og MUS-samtaler*
- * *Feed-back skal til de unge være responsiv, dialogisk, uformel, umiddelbar og hyppig*
- * *Anvend nye digitale redskaber, der kan simplificere processer og fremme kommunikationen på tværs*

Personalepolitikken

Væk med "one-size-fits-all" politikken

- * *Mødetider* * *hjemmearbejde* * *fleksibilitet*
- * *udviklingstiltag* * *ferietilrettelæggelse* * *fridage*

Organisationsstruktur

- * *Tør I afprøve nye måder at arbejde på?*
- * *Genbesøg jeres beslutningsprocesser*
- *er de for tunge og bureaukratiske?*

Generationsledelse i praksis

Liliendal.

Human
Capital
Management



Alpha



Z



Y



X



Baby boomer



Traditionalist

Kursuskalender

Dato

17. november 2022

Sted

Ballerup

Tilmeld





Betina Liliendal

Liliendal.HumanCapitalManagement



betina@liliendal.dk

+45 23 22 15 14

