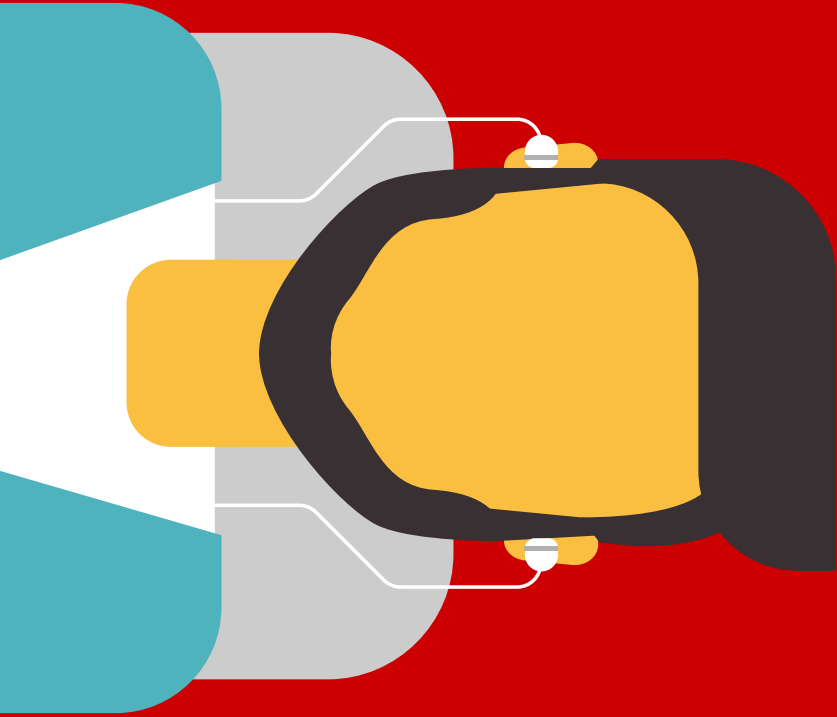
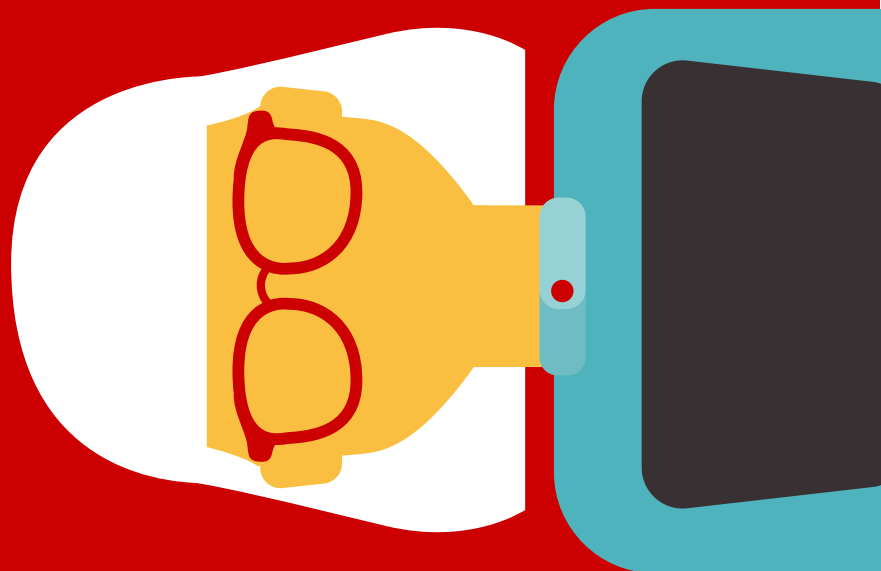


STAPLES[®]
Make More Happen[®]



Samarbejdsgeneration

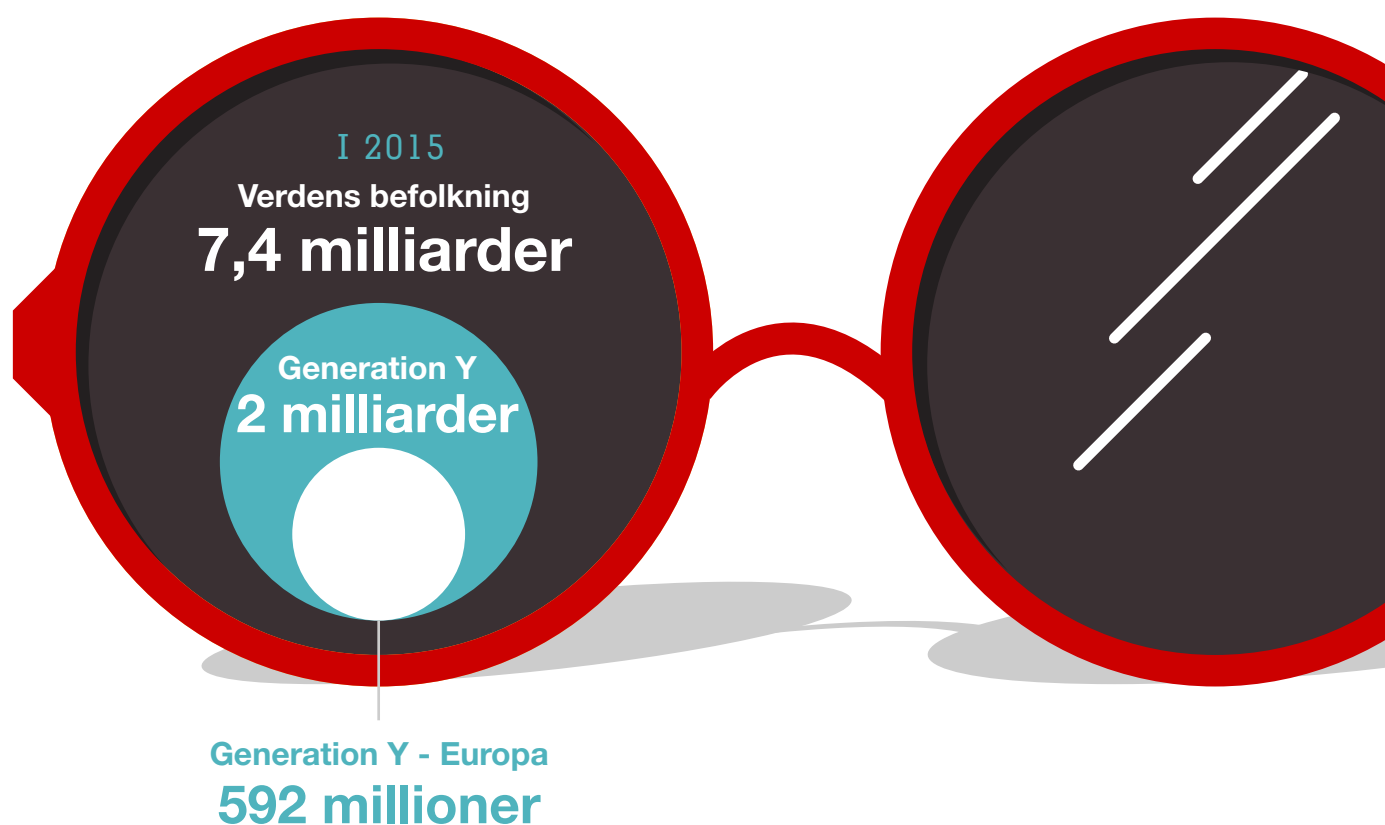
Generation Y på arbejdspladsen



Generation Y

- 1** Generationen født mellem starten af 1980'erne og midten af 1990'erne.
- 2** En nylig men væsentlig udvidelse af arbejdsstyrken.
- 3** Et mysterium for deres professionelle forgængere, generation X (født mellem starten af 1960'erne og starten af 1980'erne) og babyboomers (født mellem midten af 1940'erne og midten af 1960'erne).

Medarbejderen fra generation Y har faglige forventninger, der adskiller sig fra kollegerne fra generation X og babyboomers, og det er ved at ændre den moderne arbejdsplads. Denne generation er på vej ind på arbejdsmarkedet, og det påvirker alle aspekter af arbejdslivet, fra ledelsesstil til brug af teknologi til selve den fysiske arbejdsplads.



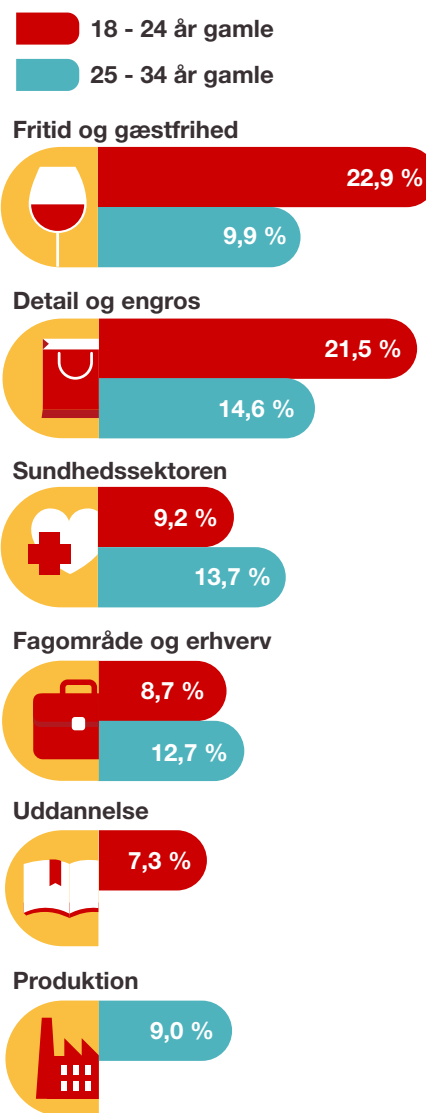
Oversigt

I denne rapport vil vi se nærmere på en ny generation af medarbejdere, undersøge deres karrieremæssige muligheder og deres indflydelse på den moderne arbejdsplads.

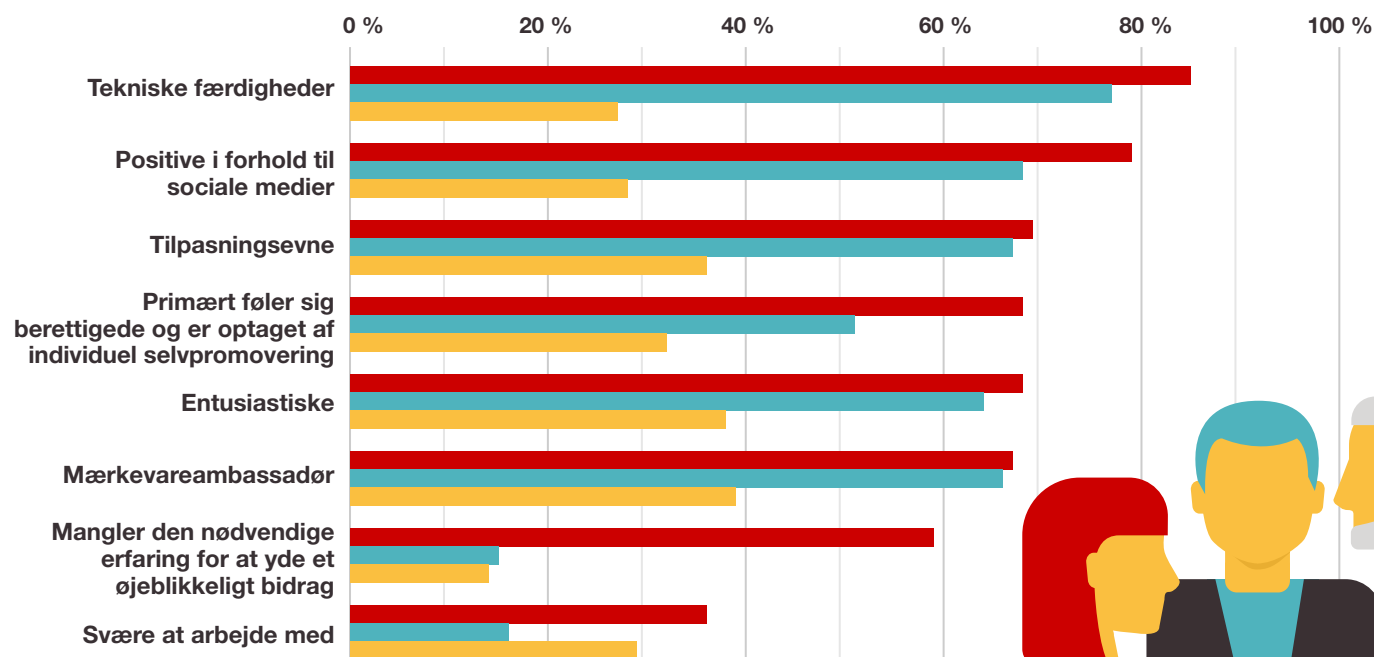
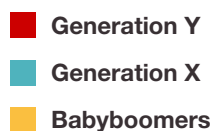
Mens medierne ynder at kalde denne generation for doven og forkælet, viser tallene en mere kompleks historie. Generation Y har store forventninger til deres liv, men det vil være forkert at sige, at de føler, at de har ret til succes. De har meget at give og er villige til at yde den nødvendige indsats for at nå deres drømme. Dette er en generation, som værdsætter læring og har et stærkt drive i forhold til at udvide deres viden og færdigheder. I forhold til tidligere generationer kan det til tider føles, som om de forventer meget fra deres arbejdsgiver i form af feedback, undervisning, fremmelsesmuligheder og tilpasning af arbejdsstilen.

Deres ældre kolleger kan fortolke Y-generationens adfærd som selvpromoverende. Og med det voksende fokus på digitale kompetencer oplever mange af disse ældre medarbejdere nu, at de skal rapportere til en leder, der er halvt så gammel som dem selv. Denne situation kan være ubehagelig for begge parter, og hvis det ikke håndteres med stor forsigtighed, kan det være skadeligt for virksomhedskulturen. Det er vigtigt, at ledere finder en måde, hvorpå de kan integrere arbejdsstil og værdier for en medarbejdergruppe bestående af mange generationer og samtidig forberede organisationen på fremtidens arbejdsstyrke.

Topsektorer for generation Y (2014)



Procentdel af fagpersoner, der er helt/delvist enige i, at hver generation har følgende egenskaber (USA, 2013)

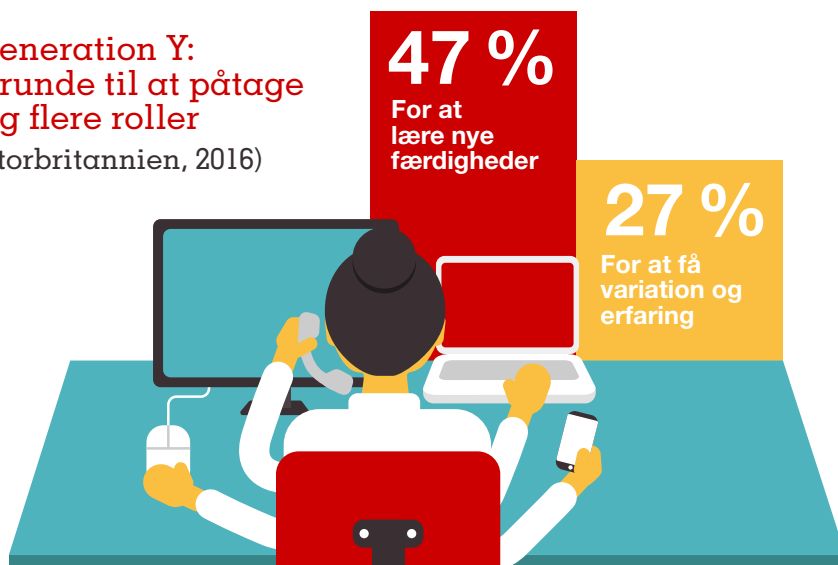


Y-generationens ambitioner

Et afgørende skridt for at integrere medarbejdere fra Y-generationen i din organisation vil være at nedbryde skadelige stereotyper. Hjælp medarbejderne med at tage den unikke værdi, disse unge har at byde på, til sig. En arbejdspladsundersøgelse viser, at mellem generation Y, generation X og babyboomers ses generation Y som dem, der føler sig mest berettigede og er mest selvpromoverende. For at undgå denne stereotype opfattelse vil det hjælpe at fremme forståelsen og kommunikationen mellem disse generationer.

Det hjælper at huske på generation Y's baggrundshistorie. Mange fra generation Y voksede op i en tid med økonomisk fremgang og blev opdraget med høje forventninger til deres fremtid. Men mange trådte ind på arbejdsmarkedet under en lavkonjunktur, hvor det var sværere at få fat i de gode job. Mens det for

**Generation Y:
Grunde til at påtage
sig flere roller**
(Storbritannien, 2016)



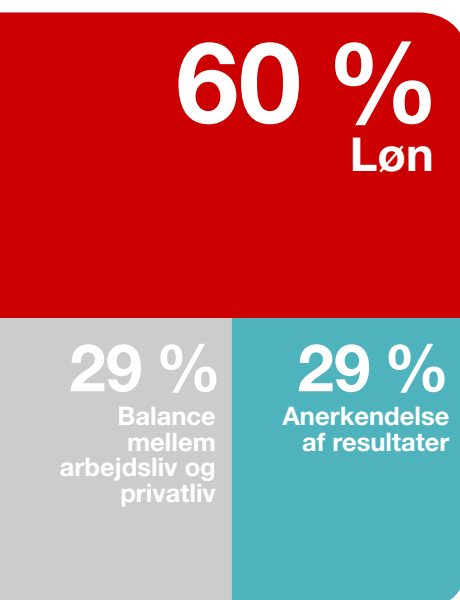
mange til at starte med gav et knæk på selvtilliden, lærte dette vanskelige økonomiske klima dem værdien af hårdt arbejde og forskellige færdigheder. I dag mener 50 % af generation Y i Europa, at et godt job er et privilegie og ikke en ret, og to tredjedele af generation Y ser det at

lære nye færdigheder som en af de vigtigste faktorer, når man skal have et nyt job.

I dag er arbejdsmarkedet bedre, og de ambitiøse generation Y-medarbejdere begynder måske at se andre steder hen. Da andre jobmuligheder kun er få klik væk, kan medarbejdere fra generation Y være tilbøjelige til at forlade deres nuværende arbejdsplads, hvis der er bedre muligheder andre steder. 54 % af medarbejdere fra generation Y i Europa siger, at de søger nye faglige muligheder, hvilket er flere end i både generation X og babyboomers. Dette problem skal tackles direkte af organisationerne, der arbejder for at opbygge en talentfuld arbejdsstyrke. Frem for at lade disse unge medarbejdere forsvinde, skal du ruste din organisation til deres ambition og lade dem trække dig ind i fremtiden.

Hvilke aspekter af arbejdet motiverer generation Y?

(Storbritannien, Frankrig, Tyskland, Holland)



45 %
af generation Y på verdensplan mener, at et godt arbejde er et privilegie og ikke en ret
(2013)

Det ønsker generation Y

Hvis du ved lidt om, hvordan generation Y søger job, kan det hjælpe dig med at fange deres opmærksomhed. Undersøgelser viser, at generation Y bruger mindre tid end de ældre generationer på at undersøge en organisation, før de ansøger. De er også mere tilbøjelige til at finde oplysninger om en organisation på en mobil enhed eller via sociale medier. Korte rekrutteringsannoncer på mobile sociale medier er en fantastisk måde at målrette søgningen mod denne generation. Mens alle generationer går til omtrent samme antal jobsamtaler, får generation Y flere jobtilbud.

Så hvordan kan du lokke dem til? Det handler ikke kun om penge. 48 % nævnte bedre personalegoder

som den faktor, der højst sandsynligt kunne overbevise dem om at tage et nyt job. Og i modsætning til størstedelen af de ældre medarbejdere ville 41 % af generation Y skifte job for at komme til at arbejde for en højtuddannet leder.

Samlet set er generation Y mere tiltrukket af mulighederne for at gøre karriere og udvikle sig personligt. Mange mener, at de får mere variation, kreativ frihed og ansvar ved at arbejde i en mindre eller nyere organisation end ved at arbejde i en stor, etableret organisation. Uanset organisationens størrelse vil generation Y værdsætte muligheden for at arbejde rimeligt selvstændigt, men stadig modtage regelmæssig feedback.

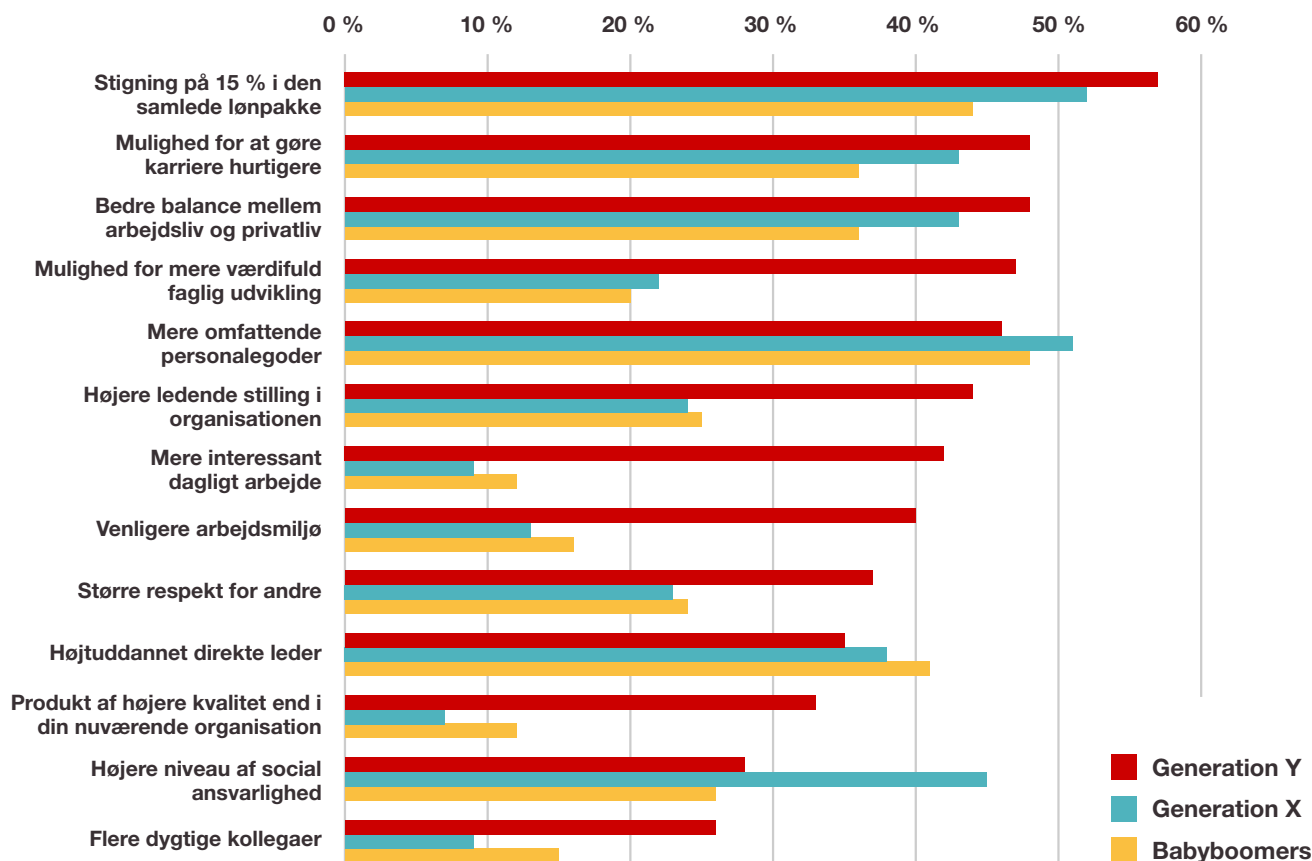


Mindre end en tredjedel af generation Y forventer at arbejde i almindelig kontortid

(2011)

Sandsynlighed for at tage et nyt job på baggrund af forskellige faktorer (USA, 2013-2014)

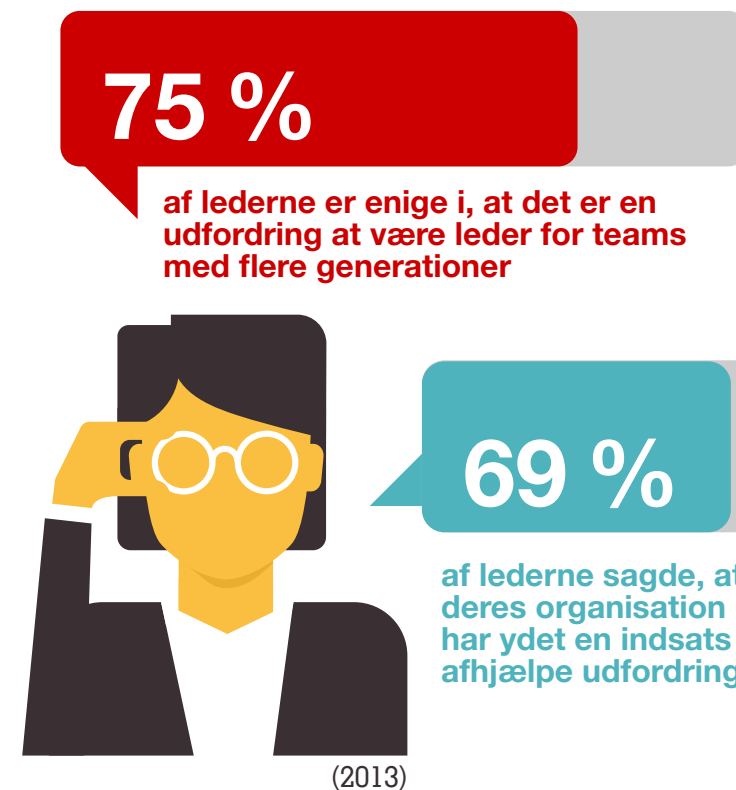
Procentdel af medarbejderne, der vælger "Sandsynligt"



Ændringer i virksomhedskultur

Tilstrømningen af generation Y på arbejdspladsen har haft en hidtil uset effekt på virksomhedskulturen. På grund af den stigende betydning af digitale kompetencer er det ikke utænkeligt, at den nye medarbejder fra generation Y får til opgave at være leder for babyboomers- og generation X-medarbejdere. 75 % af lederne er enige i, at det er udfordrende at være leder for teams med flere generationer. De største udfordringer omfatter at håndtere generationernes forskellige forventninger til arbejdet og en følelse af ubehag, ved at yngre medarbejdere er ledere for ældre medarbejdere.

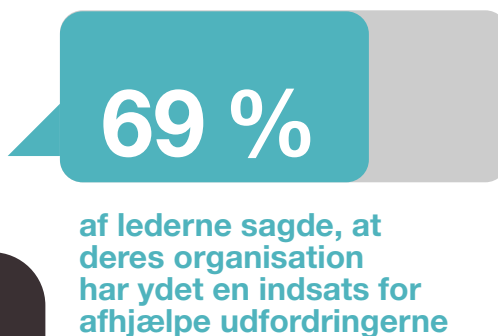
Det er vigtigt at identificere generationernes værdier og finde et fælles ståsted. Medarbejdere fra generation Y, som er opvokset med Facebook og Google som forbillede for arbejdsgivere, kan miste interessen på grund af et traditionelt arbejdsskema eller manglende adgang til den øverste ledelse. Ældre medarbejdere kan til gengæld gøre modstand mod initiativer, der synes at søge mod at tilfredsstille nye medarbejdere. Mens en medarbejder fra generation Y kan være begejstret



for den nye åbne grundplan, er en babyboomer, der i fem år har arbejdet i weekender for at gøre sig fortjent til et hjørnekontor, mindre begejstret.

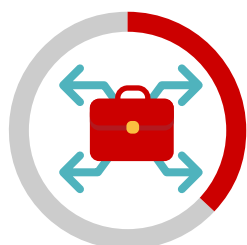
69 % af lederne siger, at deres organisation har ydet en indsats for at afhjælpe udfordringerne ved at være

leder for flere generationer. Indsatserne omfatter teambuildingøvelser (36 %) og træning i generationsforskelle (32 %). I bund og grund vil du samle generationerne i en kultur med gensidig respekt og samtidig føre arbejdspladsen ind i fremtiden.



Virksomhedernes deltagelse i forhold til at afhjælpe udfordringerne ved arbejdspladser med flere generationer

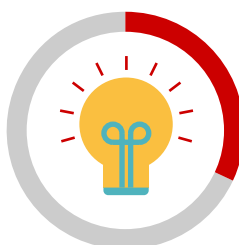
(USA, 2013)



Imødekommenhed i forhold til arbejdsstil



Teambuildingøvelser



Træning i generationsforskelle



Netværksarbejde på tværs af generationer



Tilpasset kommunikation

Samarbejde

Et **arbejds miljø** med samarbejde vil have stor betydning i forhold til at samle medarbejderne. Generation Y tiltrækkes af miljøer med samarbejde, fordi de nemt opfylder deres ønske om læring og vejledning. Arbejde i en gruppeatmosfære muliggør udveksling af ideer og gør det lettere at modtage regelmæssig feedback.

Babyboomers og generation X kan anerkende, at disse unge medarbejdere ønsker validering, feedback og vejledning fra deres mere erfarne kolleger. Udvikling af et arbejdsområde, der bidrager til denne type kommunikation, vil have stor betydning i forhold til at fastholde og tiltrække en arbejdsstyrke fra generation Y. 7 ud af 10 medarbejdere fra generation Y siger, at arbejdsmiljø er en vigtig faktor for valget af arbejdsgiver.

Og de er ikke alene. Virksomhedskultur og arbejdsmiljø er de vigtigste faktorer, som påvirker tilfredshed på arbejdspladsen for alle generationer. Fælles arbejdsområder kan også være en rigtig godt nyt for ældre medarbejdere. Dette kan opnås ved at positionere mere erfarne medarbejdere som kilde til viden for de yngre medarbejdere. En mentorordning kan skabe en kultur af gensidig validering mellem de yngre og ældre medarbejdere. Dette vil også gøre den ældre generation bekendt med moderne arbejdsstile, ny teknologi og ny viden om deres felt.

78 %

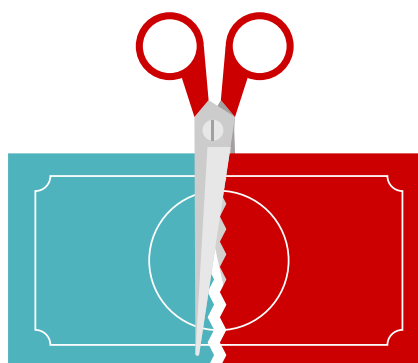
af generation Y mener, at arbejdsmiljø er vigtigt, når de skal vælge en ny arbejdsgiver



(2011)

69 %

vil bytte andre personalegoder mod en bedre arbejdsplads



Åbne kontorlandskaber koster op mod **50 % mindre** pr. medarbejder end traditionelle kontorplaner

Kommunikér disse fordele ud til dine medarbejdere, når din organisation gennemgår strukturelle ændringer. Hvordan overgår man til et mere åbent kontorlandskab? Lad de ældre medarbejdere vide, at deres tilstedeværelse er nødvendig for at give vejledning og feedback til de yngre medarbejdere. Lad medarbejdere fra generation Y føle, at der er lige så høje forventninger til dem, og at de kan få hjælp af deres mere erfarne kolleger. Ved at holde denne balance vil det hjælpe din organisation til en glidende overgang til en arbejdsplads, der snart vil blive domineret af generation Y.

Hvem er

Xennials

?

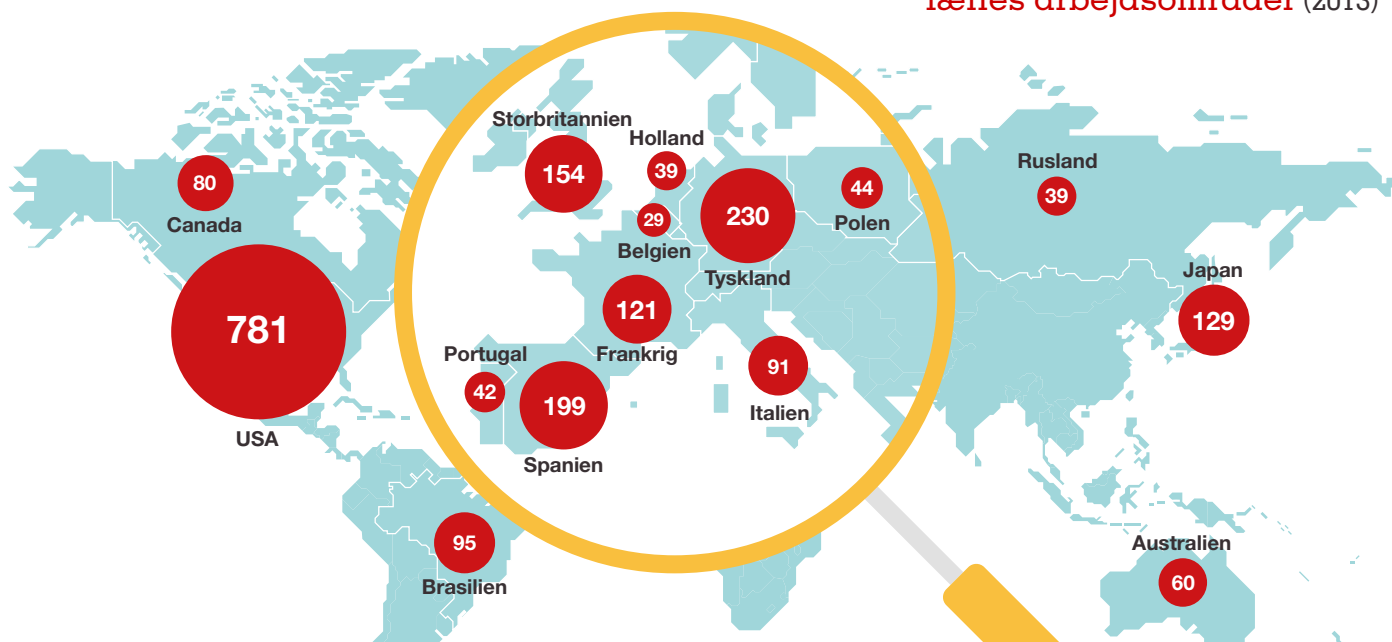
Generation X

Generation Y

Xennials, født mellem 1977 og 1983, er mikrogenerationen mellem generation X og generation Y. Da de har haft en analog barndom og et digitalt voksenliv, er de fleksible medarbejdere. Xennials er komfortable med sociale medier, men kan have face-to-face-forhold til generation X og babyboomers. Denne generation kan fungere som tolke mellem de yngre og ældre generationer.

Fælles arbejdsområder i tal

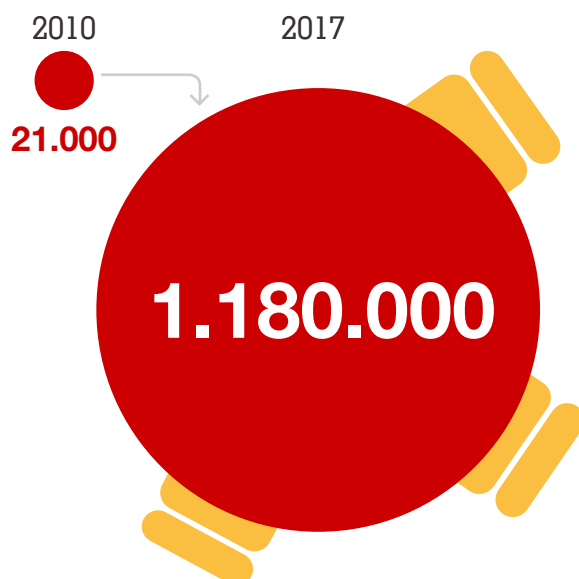
Lande med det højeste antal fælles arbejdsområder (2013)



Fysisk kontorplads pr. medarbejder (og ændringer fra 2014)

Helsinki	Stockholm	Paris
29,2 m ² (-12,3 %)	19,8 m ² (-7,5 %)	19,0 m ² (-1,6 %)
Frankfurt	Gennemsnitlig	London
27,1 m ² (+1,5 %)	19,6 m ² (-2,9 %)	16,6 m ² (-8,8 %)
München	Berlin	Luxembourg
25,6 m ² (-1,5 %)	19,6 m ² (-6,2 %)	12,8 m ² (-1,5 %)
København	Madrid	
25,1 m ² (-5,6 %)	9,3 m ² (+22,4 %)	

Antal medarbejdere, der arbejder i fælles arbejdsområder, på verdensplan



Undersøgelsesspørgsmål: Hvor meget har din arbejdsstil ændret sig, siden du begyndte at arbejde i et fælles arbejdsområde?



Gode råd

Integration af medarbejdere fra generation Y behøver ikke indebære, at ledelse på arbejdspladsen skal omskrives fuldstændigt. Følsomhed over for generationernes værdier vil række langt, når du skal tilpasse organisationen til den nye generation af medarbejdere. Læs videre for at få et par tip til, hvordan du får en glidende overgang:

- 1** Brug træning i generationernes forskelle til at hjælpe medarbejderne med at tilsidesætte deres fejlopfattelser og se den merværdi, som hver generation giver arbejdspladsen
- 2** Kommuniker årsagerne til de strukturelle ændringer ud, f.eks. skift til et åbent kontormiljø eller indførelsen af rekruttering via sociale medier, så alle medarbejdere føler sig fuldt informerede
- 3** Skab en kultur, hvor der læres gennem netværksarbejde. Opmuntr medarbejderne til at udveksle ideer, viden og feedback på tværs af afdelinger og generationer
- 4** Brug mentorordning, formel eller andet, mellem yngre og ældre medarbejdere. Lad ældre kolleger føle, at deres erfaringer er værdifulde, og tilfredsstil samtidig medarbejdere fra generation Y's ønske om feedback og vejledning

KILDER

- › Catella Market Tracker November 2015
- › CBRE, Millennials: Myths and Realities 2016
- › CEB, Five Tips for Recruiting Millennials
- › CEB, Learning & Development Leadership Council
- › CEB, The Millennial Myth
- › Coople, OnePoll 2016
- › Deskmag, 2017 Coworking Forecast
- › EY, Executive Summary Generations Research 2013
- › Pew Research Center, A.T. Kearney, Where are the Global Millennials? 2016
- › pwc Millennials at work, Reshaping the Workplace
- › Social Science Research Network, Coworking: a transdisciplinary overview 2013
- › Telefónica Global Millennial Survey: Europe Results
- › The Wall Street Journal
- › YouGov, World of Work Employees Survey 2016
- › U.S. Census Bureau, Young Invincibles 2014

