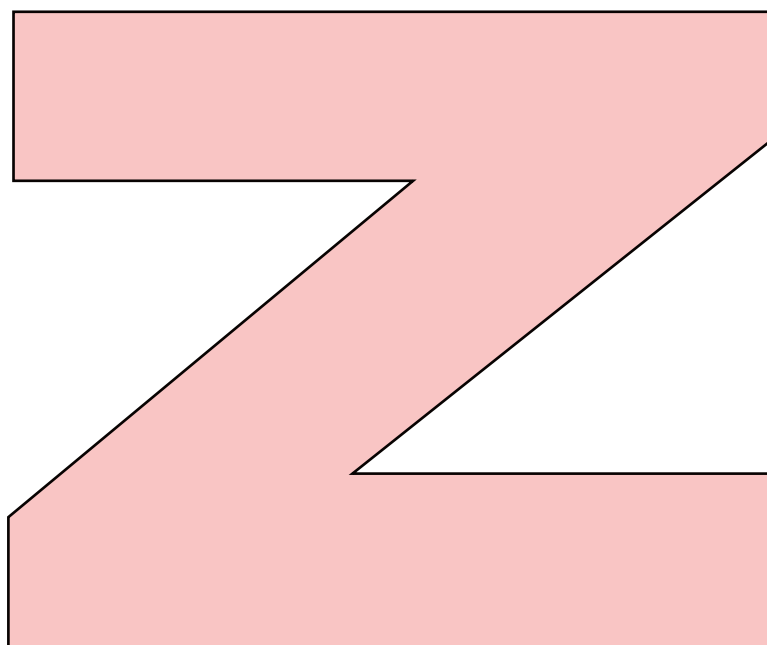


Generationer

Som generation bliver vi formet af den tid, vi vokser op i. Men hvordan påvirker det arbejdsmiljøet, trivsel og kollegaskabet, at nutidens arbejdspladser skal rumme fire generationer, der ifølge eksperter har vidt forskellige behov og forventninger til deres arbejdsliv. Og hvordan undgår vi, at generationsforskellene bliver en kløft, når vi skal arbejde sammen på tværs. Fagbladet har talt med en bogaktuel sociolog og fem bioanalytikere fra de fire generationer - to fra den meget omtalte generation Z - for at høre, hvordan de oplever udfordringen.



“GENERATION



**vil ikke bare være
en ressource.
De forlanger at være
hele mennesker”**

Slut nu med fornærmelser som “snefnug” og “OK, boomer”; vi bliver nødt til at kunne favne de årgange af medarbejdere, der kommer ind på arbejdsmarkedet med et nyt sæt værdier og forventninger. Det er nemlig os selv, der har skabt dem sådan. Og de har i øvrigt fat i den lange ende. Det mener sociolog og forfatter Emilia van Hauen.

TEKST / HELLE BROBERG NIELSEN
FOTO / SARA GALBIATI
ILLUSTRATION / OTW/MIDJOURNEY

Generationer

JAI! Svaret falder så prompte, at udråbstegnet omtrent står og dirrer i luften.

Indledningsspørgsmålet lød, om hun, Emilia van Hauen, oplever, at den såkaldte generation Z bliver misforstået. Altså de ungdomsårgange født mellem 1995 og 2010, som er blevet beskyldt for at være alt muligt træls – fra forkælede over dovne til opmærksomhedskrævende og overfølsomme. Og i øvrigt skulle lide af en helt uberettiget grad af storhedsvanvid.

“Snefnug” er det fra amerikansk oversatte skældsord, der bruges om unge, der angiveligt går i opløsning over for verdens mere eller mindre brutale realiteter. “OK, boomer” er til gengæld den bemærkning, der kan ryge den anden vej, når såvel Z’erne som forgængerne fra især generation Y konfronteres med “babyboomerne” – født mellem 1945 og 1960 – og deres – måske – fastfrosne forestillinger om ret og vrang.

Emilia van Hauen er sociolog og forfatter til adskillige bøger om fænomener i samtiden, og hendes seneste, “Generationen der skal redde verden ... med lidt hjælp fra os andre – Forstå hvordan de unge Z’ere skaber vores fremtid”, er ingen undtagelse. Hun bygger sine analyser på statistikker, en bred vifte af undersøgelser samt egne observationer og oplevelser. Og tager ikke mindst afsæt i en stor portion ømhed for den generation, hvortil hun selv har bidraget med tre styk drengebørn.

Jamen, hvad vil de ha’?

“Altså ...” fortsætter hun sin indledende konstatering og tager en dyb indånding:

“... min bog er faktisk en kærlighedshistorie. Ikke kun til generation Z, for den handler om, at vi alle skal holde op med den generations-bashing (latterliggørelse), man hører mange steder, og som bare er så ødelæggende. Jeg vil gerne opmuntre til, at vi bliver mere nysgerrige på hinanden generationerne imellem. Det handler ikke mindst om, at vi alle tager ansvar for generationsdynamikken fx på en arbejdsplads.”

Er man ikke helt opdateret på emnet, kan det oplyses, at medierne gennem især det seneste år har været massivt optaget af at beskrive, hvordan bl.a. erhvervslivet – og fagbevægelsen – forsøger at gøre sig lækre over for de helt nye på arbejdsmarkedet. Med vekslende held. For hvad forventer den yngste generation egentlig af deres arbejdsliv? Hvorfor stiller de så mange kritiske spørgsmål til tingenes indretning? Hvordan forhindrer arbejdspladsen, at de rykker videre til et nyt job, hvis de ikke hurtigt oplever at få indflydelse og del i de fede opgaver? Eller bare fordi de ikke bryder sig om arbejdspladsens kultur, værdier eller omgangstone.

Jamen, hvorfor i alverden kender de ikke bare deres plads og retter ind? Ligesom os andre.

SÅDAN FORDELER DBIO'S MEDLEMMER SIG ALDERSMÆSSIGT

Boomere
(1945-1960)

7,5 %
(462)

Generation X
(1960-1980)

42,3 %
(2.593)

Generation Y
(1980-1995)

33,6 %
(2.056)

Generation Z
(1995-2010)

16 %
(938)

Opdraget til frihed og følelser

Som Emilia van Hauen ser det, er det ikke afstanden mellem boomer-generationen – som hun indskyder jo er på vej på pension – og de yngste Z’ere, der udgør den største udfordring på en arbejdsplads; det er i brudfladen mellem den nu toneangivende generation X og deres børn. Eller rettere: de andres børn.

“Skal man forstå den dynamik, er der først og fremmest to ting, man skal vide. Vi har som forældre for generation Z – os, der er født sådan cirka mellem 1960 og 1980 – selv opdraget dem. Og som moderne forældre ville vi gerne give vores børn alt dét, vi ikke selv fik i vores opvækst. Ligeværdighed, autonomi – frihed til at udfolde sig. Vi synes derfor, at vores egne børn er supercoole, når de gør netop det. Det ironiske er, at når vi så møder dem som kolleger på en arbejdsplads, ser

“Når vi taler om unges følsomhed, skal vi huske, at deres vilkår er sindssygt krævende.”

Emilia van Hauen



Emilia van Hauen

Født 1966. Uddannet sociolog fra Københavns Universitet og forfatter, debattør og foredragsholder. Hun har senest skrevet “Generationen der skal redde verden ... med lidt hjælp fra os andre – Forstå hvordan de unge Z’ere skaber vores fremtid”. Hun har tidligere skrevet “Eliten” og “Succesyranniet – og vejen ud”.

vi anderledes på dem. Her er vi som X'ere fanget i et system, hvor det traditionelt har handlet om, at man kommer ind som den nederste i hierarkiet og så venter på, at man selv får mulighed for at komme til fadet. Her bliver X'erne udfordret af Z'erne, der overhovedet ikke kommer med den samme forestilling om hierarkier," siger hun.

Det er også X-forældrene, der bærer en pæn del af ansvaret for, at repræsentanter for generation Z ofte behæftes med prædikatet "følsomme" eller "sarte", påpeger sociologen:

"Z'erne er, fra de var helt små, trænet i at skulle forholde sig til deres følelser. Forældrene spørger dagligt: 'Hvordan har du det? Gik det godt i skolen? Hvorfor leger du ikke så meget med Emma mere ...?' Det betyder, at de hele tiden er supermeget i kontakt med deres følelser og står ved dem. Det gælder også på en arbejdsplads, når de fx føler sig pressede og siger fra. Dermed bliver det også til en styrke, for de reagerer faktisk sundt på de følelser. Det er jo ikke, fordi de ældre medarbejdere ikke også oplever det samme pres eller aldrig rammes af stress. Men her er X'erne opdraget til, at man ikke bryder sammen på arbejdspladsen. Så hellere gå hjem og græde ned i en pude."

Elite-, normal- og taberniveau

Der er i øvrigt rigeligt, der kan udløse følelser som modløshed og mistrivsel hos de unge generationer, påpeger Emilia van Hauen:

"Når vi taler om unges følsomhed, skal vi huske, at deres vilkår er sindssygt krævende. De lever i dag i accelerationssamfundet. Præstations-samfundet. De her unge er vokset op med test og karakterer fra tidligt i skolen og med et helt andet dannelsesbegreb, end vi tidligere har kendt. I dag skal de præstere i et performativt system, hvor eliteniveauet er blevet normalniveauet. Og hvor normalniveauet er taberniveauet. De har derfor en konstant følelse af at være bagud, for det er man, hvis man ikke hele tiden præsterer. 44 procent af Z'erne oplever en eller anden grad af mistrivsel."

I sin seneste bog oplister hun de elementer, hendes egen X'er-generation som unge skulle forholde sig til i deres hverdag. Det bliver til sådan cirka seks overskuelige hovedpunkter: arbejde eller studier, venner og familie. De kunne følge med i få medier, dyrke nogle få idoler og udøve sport i fællesskab med andre. Og hvis de bare fulgte reglerne, tog en uddannelse og opførte sig nogenlunde hensigtsmæssigt, kunne de have en sikker forvisning om, at de ville opnå samme tryk i tilværelsen som deres forældre.

Z'erne derimod: Intet er sikkert – og da slet ikke fremtiden. Emilia van Hauen identificerer 16 hovedområder, som den gennemsnitlige unge person fra Z-generationen skal kunne håndtere i sin dagligdag, og de sociale medier og bestræ-

belserne på at ville leve op til tårnhøje, ofte højt urealistiske idealer præger listen. Det her er som bekendt generationen, der ikke bare er vokset op sammen med smartphonen – de er i høj grad vokset sammen med den. I bogen nævner forfatteren da også den efterhånden veldokumenterede negative indflydelse på især unge kvinders trivsel, som et højt skærmbrug har.

Ønsker ægte autoritet og opmærksomhed

Men samtidig er det også lige præcis med deres digitale færdigheder, at de unge kan sprænge hierarkiet på en arbejdsplads og gøre sig gældende, noterer hun:

"De kommer jo ofte med en viden om teknologien, som de ældre måske ikke har. Men når det gælder hierarkier, er det heller ikke sådan, at de unge overhovedet ikke respekterer ældre kolleger og den viden, de har; de respekterer i høj grad ægte autoritet."

De forventer så også, at deres leder interesserer sig for dem. For alvor. Hvor generation X forventer at få rammerne sat og så selv klare resten, ønsker Z'erne opmærksomhed, feedback, at blive hørt og taget alvorligt.

"Generation Z vil ikke bare være en ressource. De forlanger at være hele mennesker. De vil have lov til at være autentiske og ærlige. De repræsenterer dermed en ny form for professionalismisme, jeg er overbevist om, at vi vil se meget mere til. De vil opleve sig selv som en del af en meningsfuld helhed, hvor de også indtænker alt det relationelle og den mentale sundhed. Derfor vil de heller ikke bare acceptere de vanvittige vilkår, som arbejdsmarkedet mange steder byder dem. Vi bliver jo også nødt til at indrømme, at vi har fået skabt et samfund, der ikke er godt for mennesker.

Jeg ser generation Z's tilgang til arbejdslivet som et nyt ungdomsopør; dét, de gør i dag, gør vi alle sammen i morgen. Og ja, de kan da være skideirriterende. Det kan vi alle – og det behøver ikke at have noget med ens generation at gøre," konstaterer Emilia van Hauen.

Opfordring: Omfavn forstyrrelserne

I "Generationen der skal redde verden ... med lidt hjælp fra os andre" runder hun i sidste afsnit netop det faktum, at unge medarbejdere kan opleves som krævende og besværlige kolleger. Men det er vel egentlig hele fidusen med ungdom til alle tider, lyder forfatterens pointe. Hun skriver:

"De unge er selvsagt ikke ufejlbarlige og skaber, som nævnt i introduktionen, allerede en række nye udfordringer, der ikke er hensigtsmæssige på arbejdspladserne. Men sådan har det været med alle unge-generationer, og derfor mener jeg ikke, at vi skal være bekymrede. Jeg ville selv være langt mere nervøs, hvis de ikke gjorde os urolige og forstyrrede den herskende orden." ▣

EMILIA VAN HAUEM

GENERATIONEN DER SKAL REDDE VERDEN

...MED LIDT HJÆLP FRA OS ANDRE



Forstå hvordan de unge Z'ere skaber vores fremtid

GYLDENDAL

Bag om bogen

Studier af generationskarakteristika er – som det ofte gælder områder inden for de samfundsvidenskabelige discipliner – ikke eksakt videnskab. Det vedgår Emilia van Hauen selv i et af de indledende afsnit i hendes seneste bog. Hun kender naturligvis modargumentet om, at det er skævt at segmentere store populationer og tildele dem en række specifikke karaktertræk ud fra nogle årsintervaller, som sociologer ikke engang selv kan blive helt enige om. Der kan være særlige forhold – geografi, land/by-tilknytning og andre socioøkonomiske parametre – der kan spille ind på generationsfællers adfærd og forventninger. Plus at personlighed altid vil trumfe generation, som hun selv bemærker.

Andre forskere peger på, at det mere er den livsfase, man aktuelt befinder sig i, der er afgørende for ens svar i en spørgeskemaundersøgelse om præferencer. Ikke fødselsåret i sig selv.

Emilia van Hauen mener ikke, at det bør afholde os fra at interessere os for de tendenser i tidsånden, der oftest kommer tydeligst til udtryk hos den generation, der netop er i gang med at skabe sin egen voksenpersonlighed. Ungdommens forsøg på opgør med tidligere generationers livsformer er næsten en forudsætning for menneskehedens udvikling, er hende argument. "Det, de unge gør i dag, gør resten i morgen."