



# GENERATIONER

# HVORDAN VI TRIVES OG

# LYKKES SAMMEN





# NICKLAS PYRDOL

ACADEMIA

ELITE  
SPORTS

TECH  
CORPORATE

HR TECH  
STARTUP

CONSULTING &  
RECRUITMENT



TEAM DANMARK



innoflow  
Uncovering Talent. Unbiased.





## Hvad forstår vi ved "generationer"?

IMI

Baby Boomers (1946-1964)	Generation X (1965-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (1996-2010)
"Børn skal ses, ikke høres." Hårdtarbejdende Disciplinerede	Resultatorienteret Penge & titler	IT/digitalt f	Uanskelbelse Sårbarhed
...reative Livsnydere Dominante og hierarkiske	Opleves som: Resiliente Stabile Selvstændige Resultatfokuserede Hierarkiske	Opleves som: Krævende og passionsdrevne Fleksible og frihedssøgende Udviklingsorienterede	Opleves som: Udviklingsfokuseret Tidskrævende Feedback-hungrende Ønsker medindflydelse

Kilde: Forfatter & ekstern lektor, Karen Christina Spuur / Forfatter, Emilia Van Hauen / Fremtidsskær, Marianne Levinsen + Empiri fra 50+ interviews

6

**MYTEN OM GENERATIONER**



Hvilken aldersgruppe fungerer bedst på jeres arbejdsplads?

Svarmulighederne er fordelt på respondentens alder.

Procent	Total	18-30	31-40	41-54	55 år eller derover
18-30 år	5%	37%	10%	4%	1%
31-40 år	18%	11%	28%	17%	13%
41-54 år	15%	0%	8%	17%	18%
55 år eller derover	0%	0%	0%	0%	1%
Ingen bestemt aldersgruppe er bedst. Til gengæld stræber vi efter aldersmangfoldighed.	61%	52%	54%	62%	66%



**DER HAR ALDRIG VÆRET STØRRE DIVERSITET I  
HVER ALDERSGRUPPE OG MERE LIGHED IMELLEM  
ALDERSGRUPPERNE SOM NU!**



# VERDEN I 2024



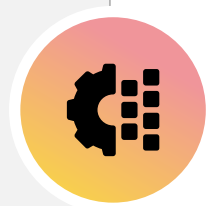
**DIGITALISERING**



**GLOBALISERING**



**INDIVIDUALISERING**



**DEMOKRATISERING**



EN AF **DE STØRSTE** FORSKELLE  
ER IDENTIFIKATIONEN MED OG  
ANERKENDELSEN AF  
INDIVIDUELLE **PSYKOLOGISKE**  
**FORSKELLE** OG FORVENTNINGEN  
OM AT DETTE **BURDE**  
**IMØDEKOMMES PÅ**  
**ARBEJDSPLADSEN**

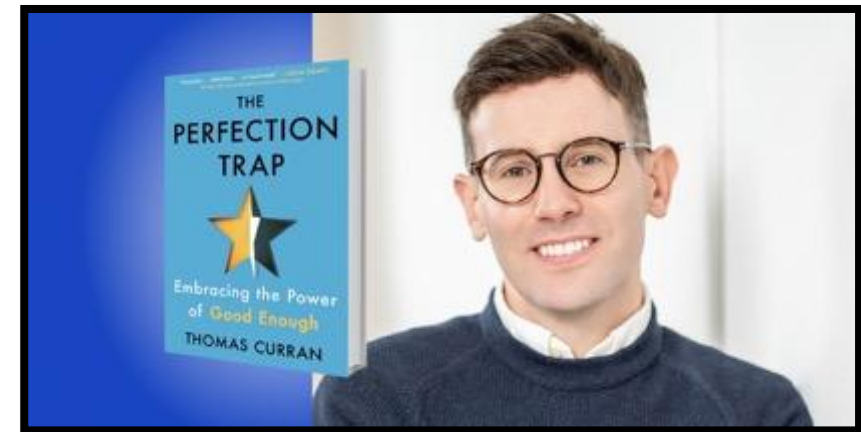
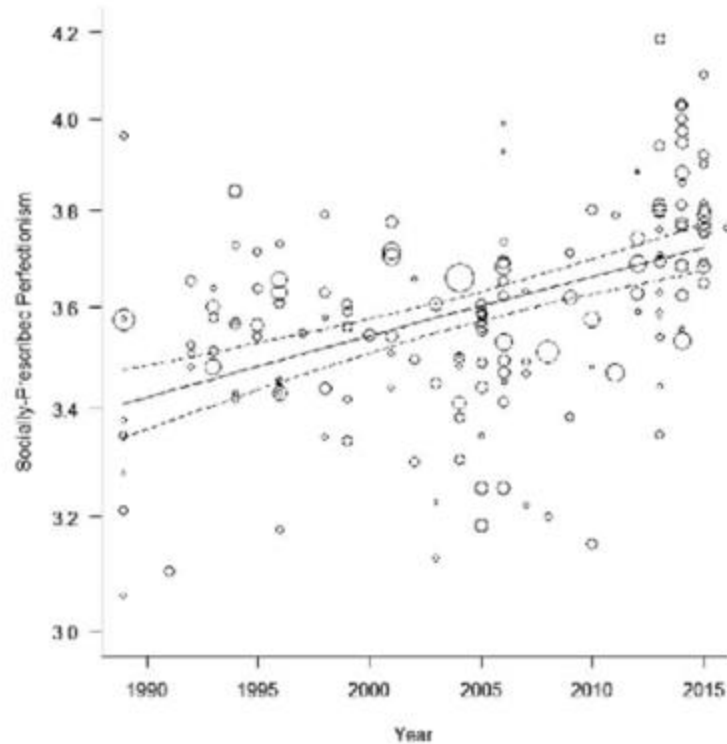
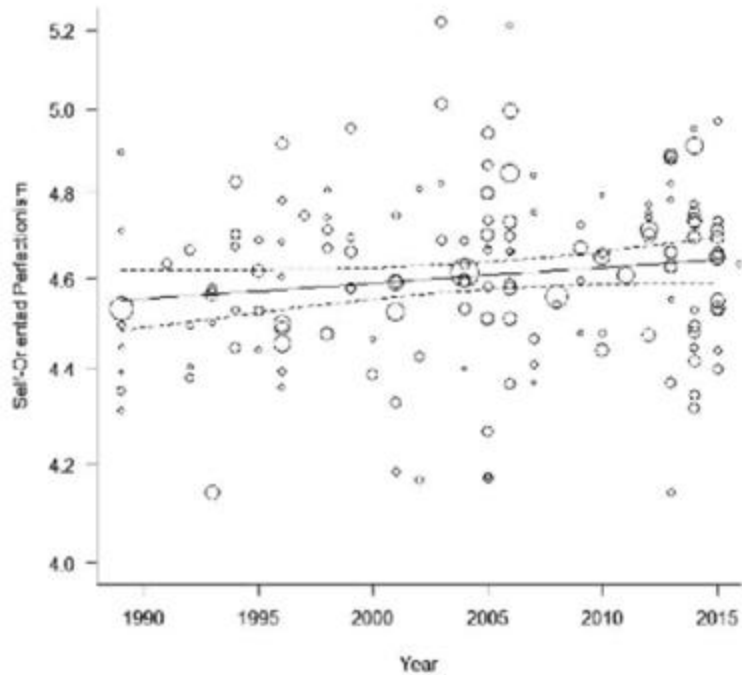


Source: Businesswire

New ZenBusiness research finds –  
Gen Z sees **neurodiversity as an asset**  
in leadership & is primed to be the  
**most entrepreneurial**

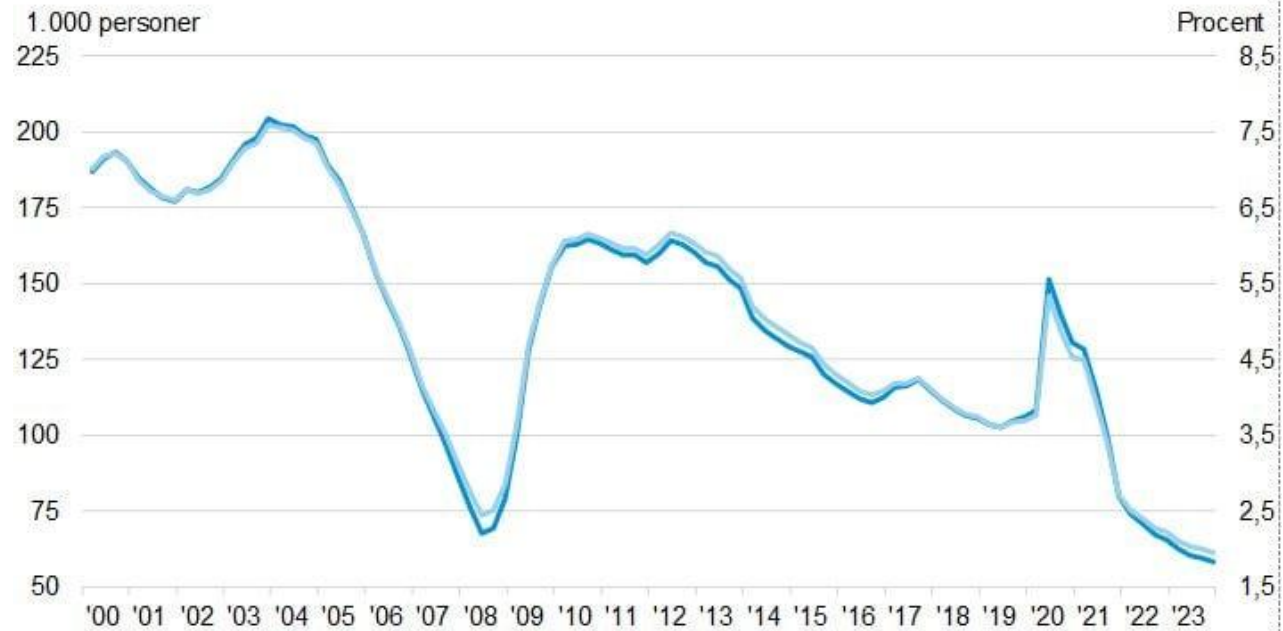
@muchmuchspectrum

# ”VORES SOCIALT-ORIENTERED PERFEKTIONISME ER STEGET”



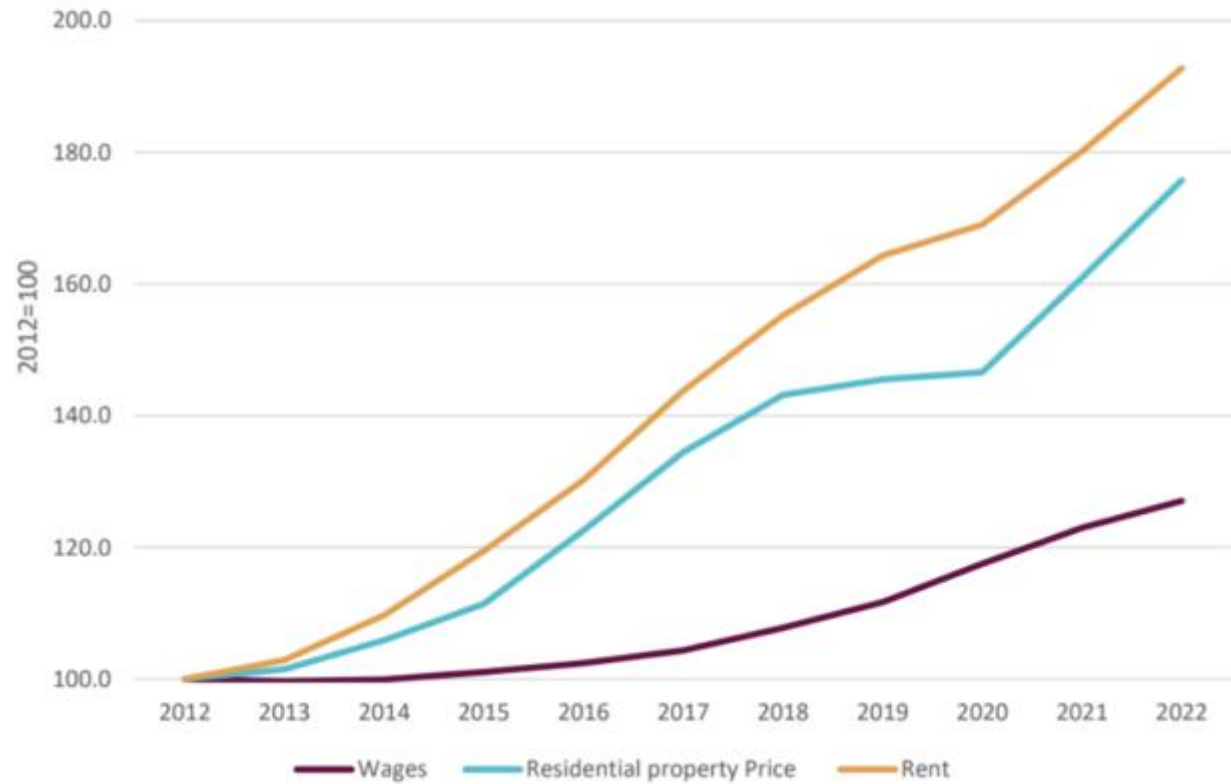


### Ledigheden falder til laveste niveau nogensinde Sæsonkorrigeret ledighed





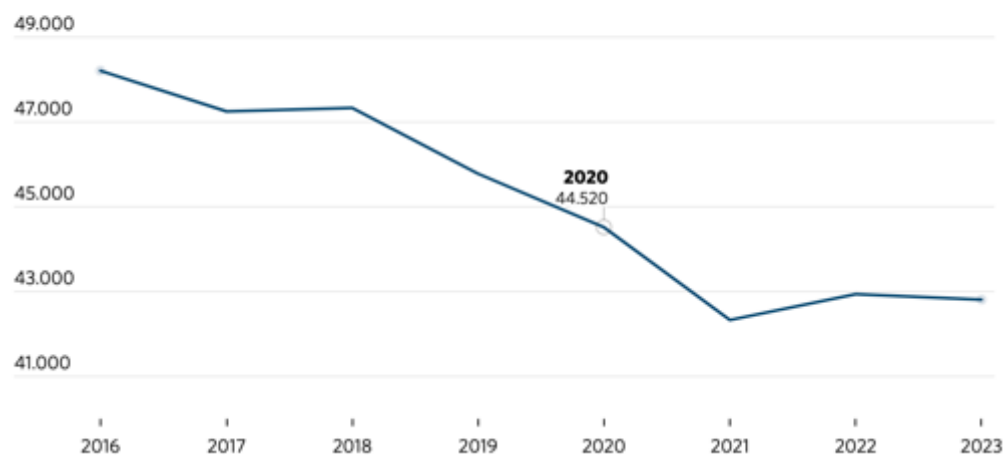
**Figure 1: Wage, Rent and Residential property Price Index**



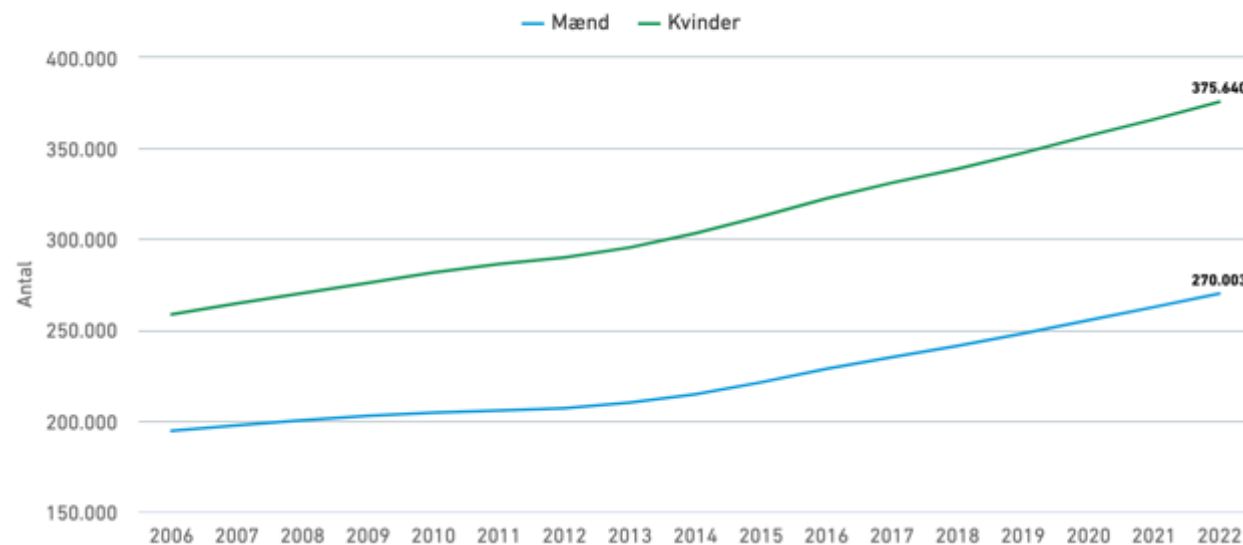


## Antallet af 15-24-årige uden job og uddannelse er stagneret

Figuren viser udviklingen i antallet af 15-24-årige uden anden uddannelse end grundskolen, som hverken er i gang med en uddannelse eller er i beskæftigelse. Opgjort september måned årligt fra 2016 til 2023.



## 25-45-årige mænd og kvinder med fuldført videregående uddannelse





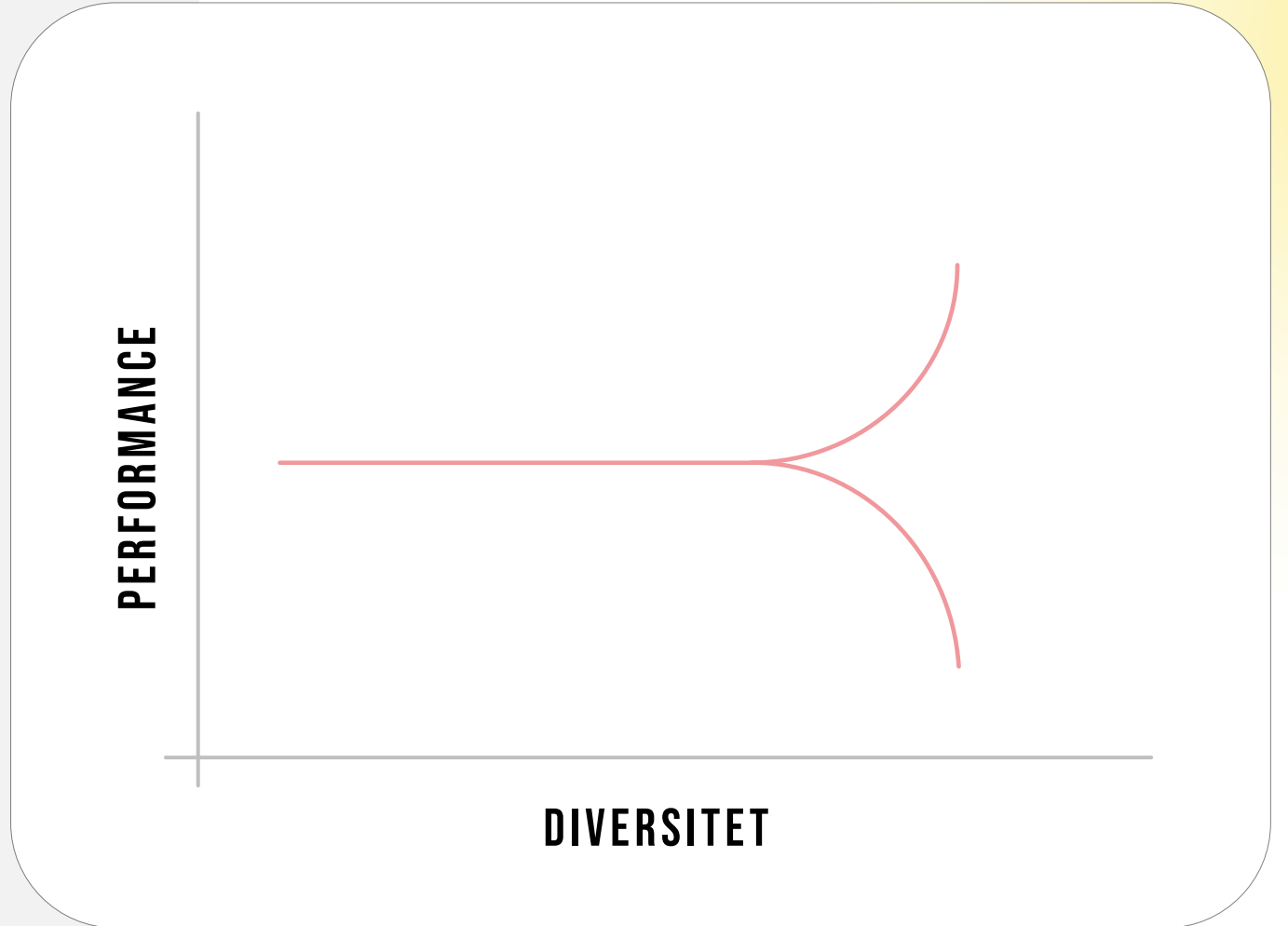
**Uddannelse  
og tilgængelig  
viden**

**Oplevet  
praktisk  
erfaring**





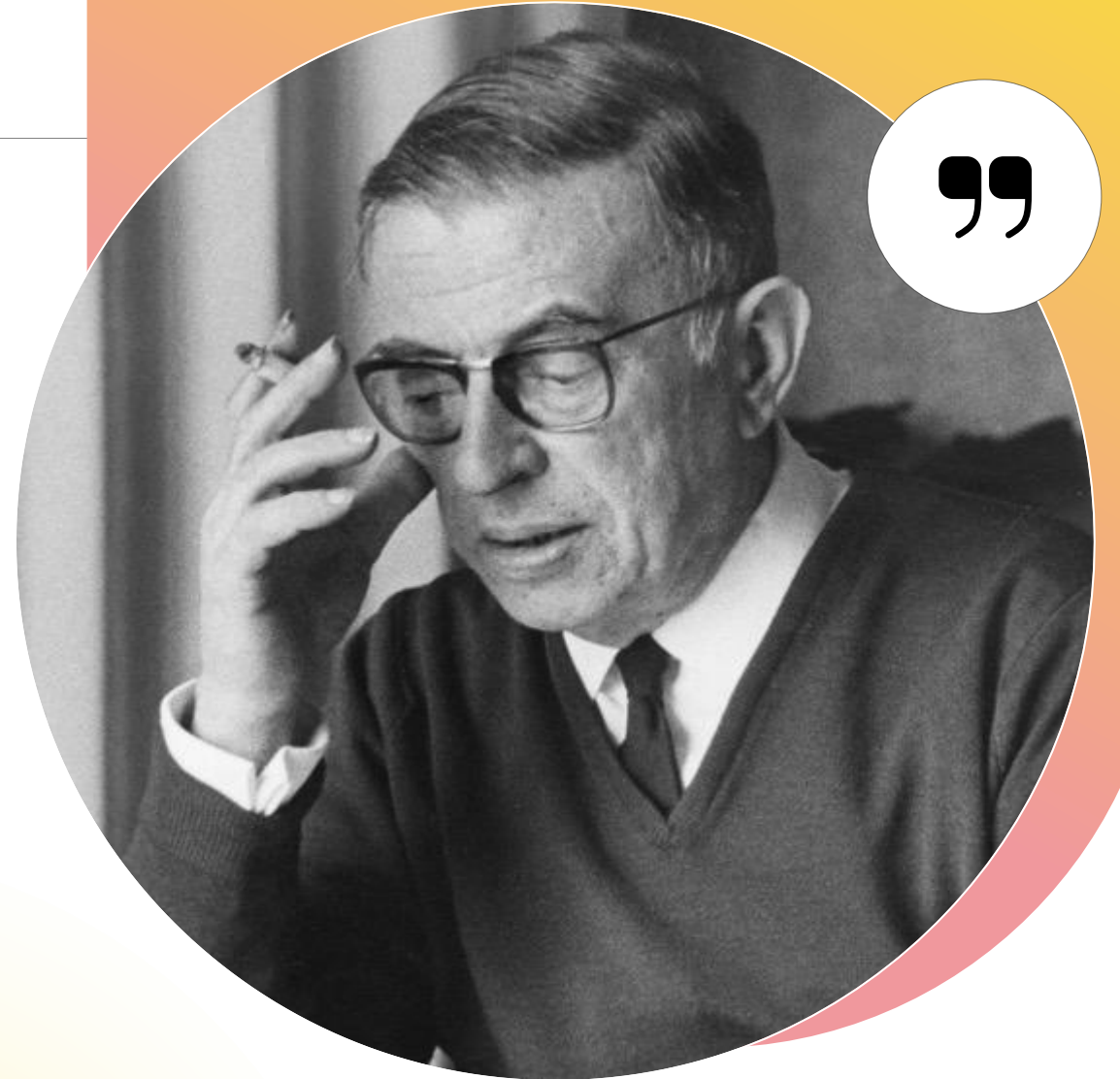
# DIVERSITET OG PERFORMANCE



●

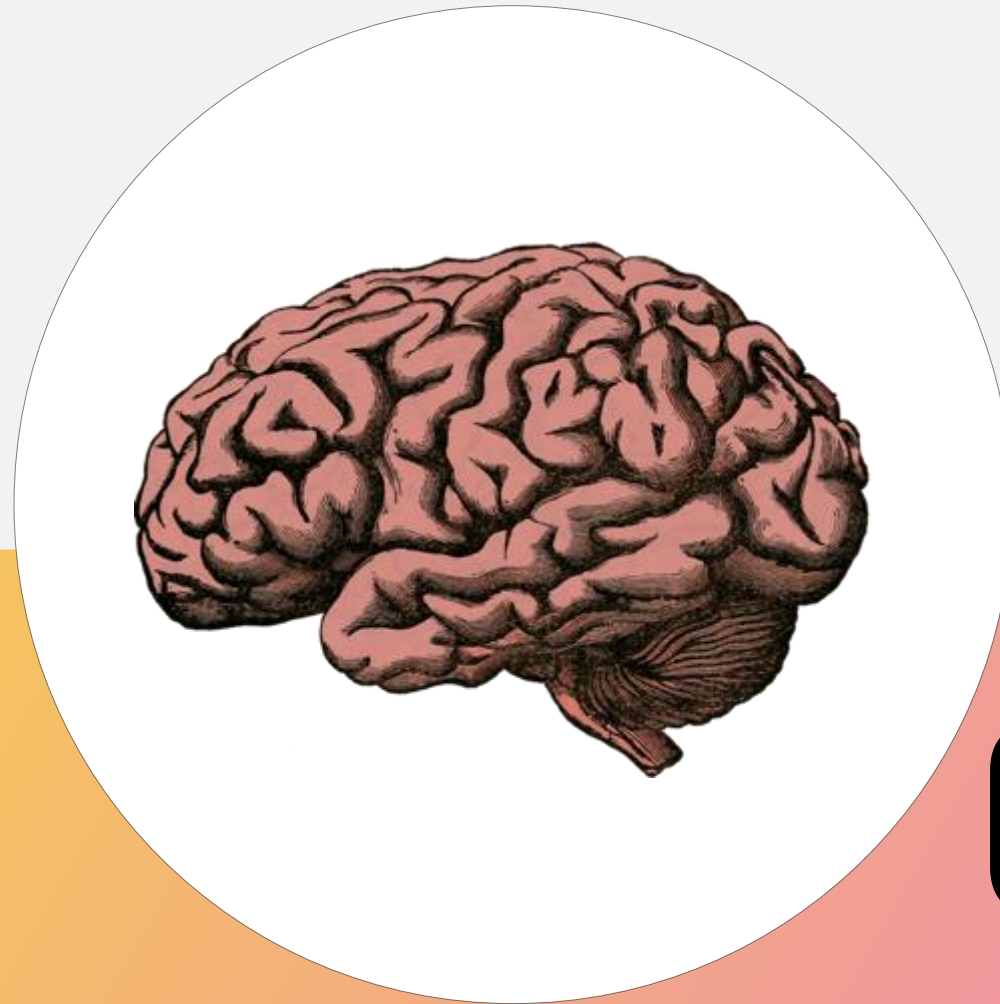
# “HELL IS OTHER PEOPLE”

JEAN-PAUL SARTRE

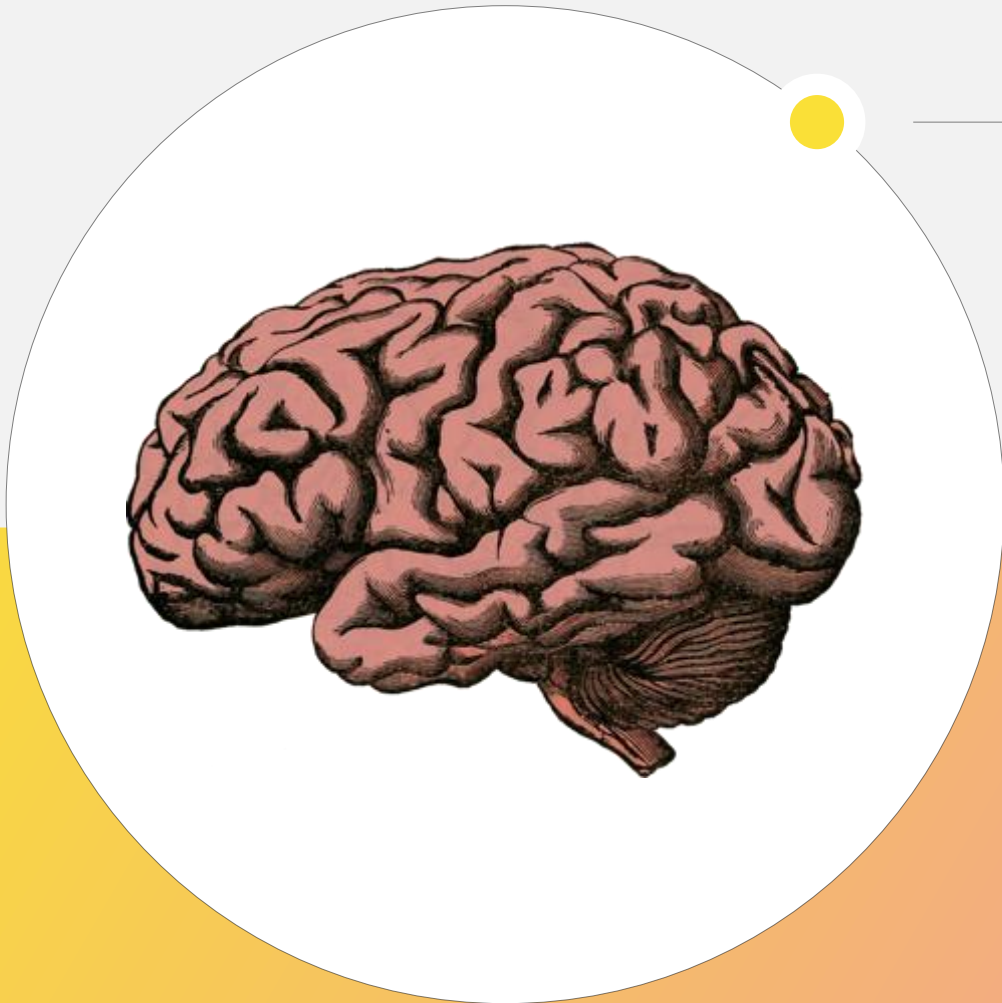




# CHAMP



# CHIMP



**VI ER**

**BIASED!**



**LAD OS UDFORDRE VORES BIAS**



**DE UNGE IDAG ER ALT FOR DOVNE!**

• 13. FEB. 2024

# 'Millenial-myten': Stort studie afviser påstand om dovne generationer

En »relevant kritik« af generationsbegrebet, siger dansk sociolog om nyt studie.



Millenials er ikke mere dovne end repræsentanter for ældre generationer, viser nyt studie af sociolog Martin Schröder [Foto: Shutterstock].

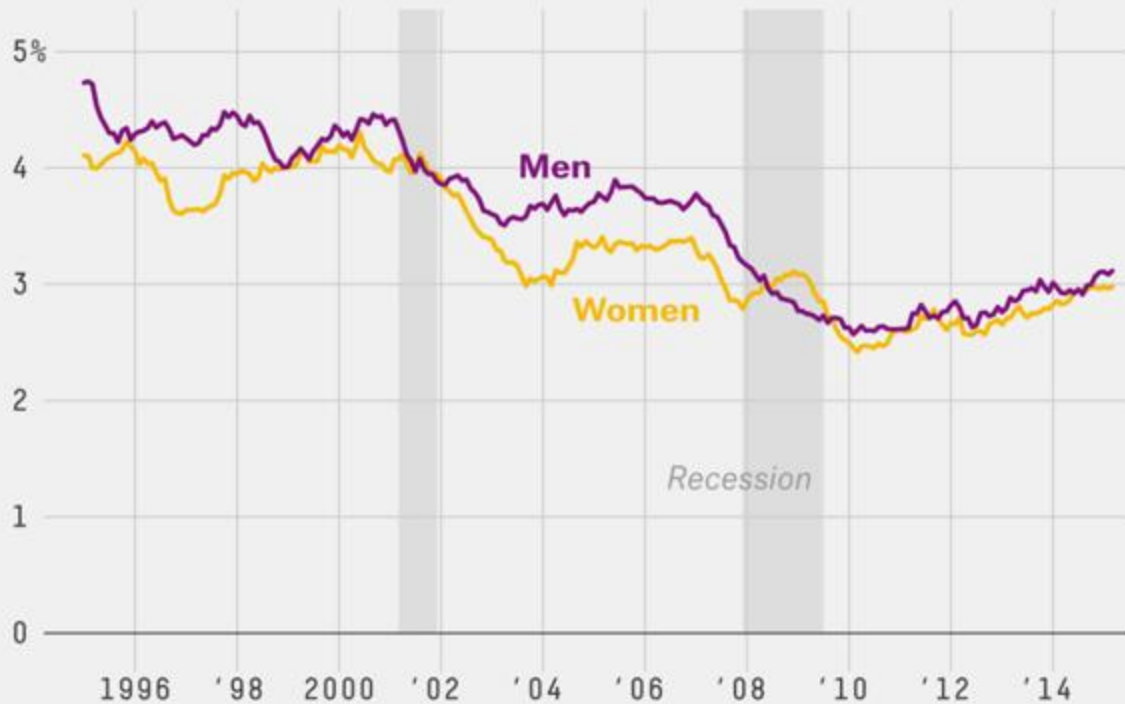


**DE UNGE IDAG SKIFTER JOB LANGT  
HURTIGERE END VI GJORDE!**



## Do Young Workers Stick With Their Jobs?

Percentage of workers ages 22 to 29 who changed jobs in a given month, 12-month moving average



” The data consistently shows that today’s 22-29 year olds are actually less professionally itinerant than previous generations. To be more specific, every month about 3% of young workers change jobs. In the mid-1990s that figure was 4%



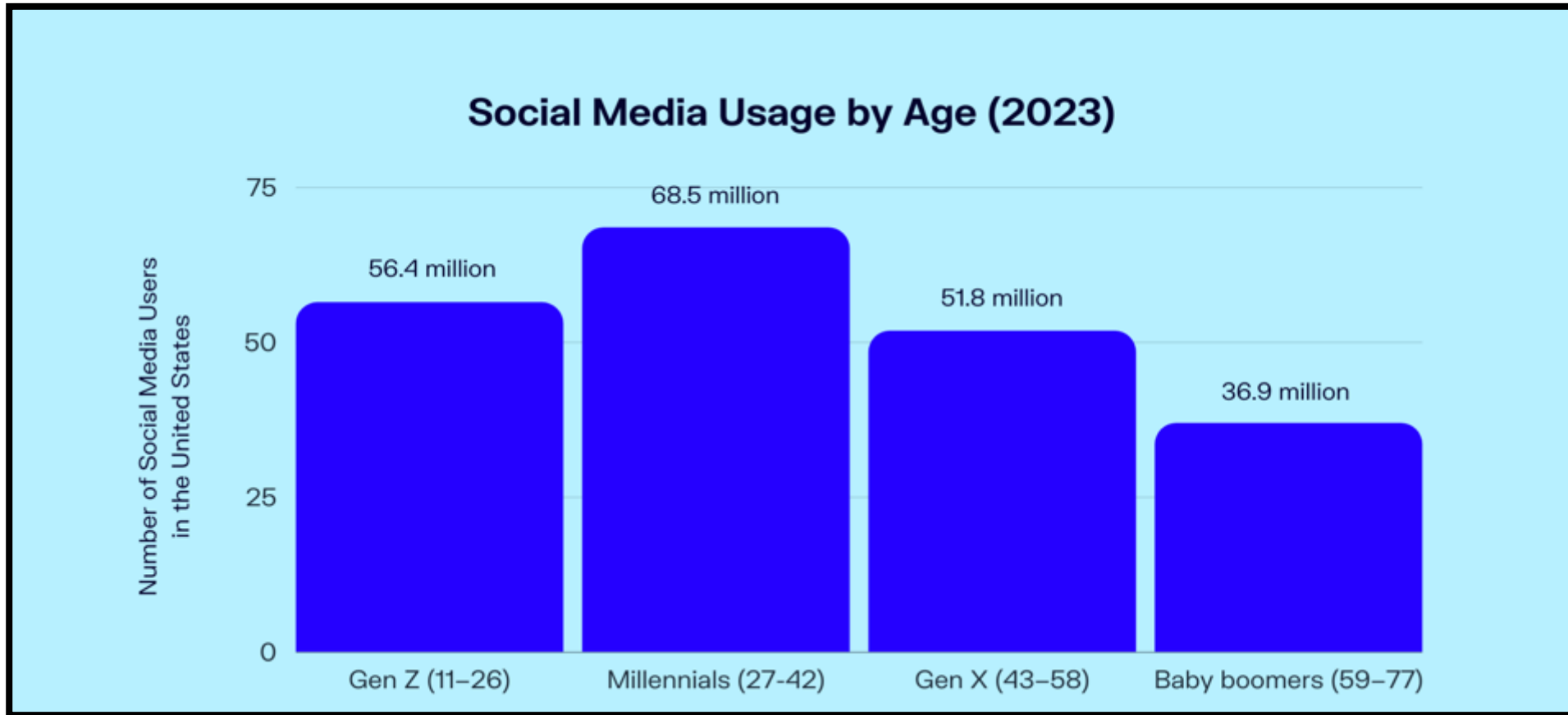
**DE UNGE IDAG ER ALT FOR **WOKE!****







**DE UNGE IDAG ER ALT FOR MEGET PÅ  
SOCIALE MEDIER!**





**DE GAMLE ER MODSTANDERE AF  
FORANDRING OG DERFOR DÅRLIGE  
PERFORMERE I EN MODERNE VERDEN!**



# Age, resistance to change, and job performance

Florian Kunze

*Institute for Leadership and Human Resource Management,  
University of St Gallen, St Gallen, Switzerland*

Stephan Boehm

*Center for Disability and Integration, University of St Gallen,  
St Gallen, Switzerland, and*

Heike Bruch

*Institute for Leadership and Human Resource Management,  
University of St Gallen, St Gallen, Switzerland*

*Erschienen in: Journal of Managerial Psychology ; 28 (2013), 7-8. - S. 741-760*





# **DE UNGE OG ÆLDRE MOTIVERES AF VILDT FORSKELLIGE TING I ARBEJDSLIVET!**



Hvad er det vigtigste for dig, næste gang du søger nyt job?  
(Vælg op til tre svarmuligheder)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Lønnen er god	40%	39%	45%	35%	42%	38%
Jeg får gode kollegaer	35%	35%	37%	34%	30%	41%
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	34%	34%	35%	31%	31%	37%
Jeg får en god leder	28%	29%	29%	25%	24%	32%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	23%	19%	26%	25%	23%	24%
Der er sikkerhed i jobbet	18%	16%	20%	16%	19%	16%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	17%	21%	20%	11%	17%	18%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	17%	15%	16%	19%	16%	18%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	12%	12%	11%	12%	11%	12%
Jeg får mulighed for at avancere	5%	9%	5%	2%	6%	4%
Virksomheden har et godt brand/omdømme	4%	6%	3%	5%	6%	3%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	4%	5%	2%	5%	5%	3%



## STEP 1

**STYRK DEN  
PSYKOLOGISKE  
TRYGHED**

## STEP 2

**TAL ÅBENT OM  
FORSKELLE OG  
TEST OM DE ER  
SANDE**

## STEP 3

**LAV  
KRYSTALKLAR  
FORVENTNINGS-  
AFSTEMNING**

## STEP 4

**FOKUSÉR PÅ  
FÆLLES MÅL  
OG STYRKER**

## STEP 5

**SE  
MENNESKET,  
IKKE  
ALDEREN**







**”MÆRKATER ER TIL DÅSER, IKKE MENNESKER”**

**ANTHONY RAPP**



# TUSIND TAK!

