

Program 1. halvleg

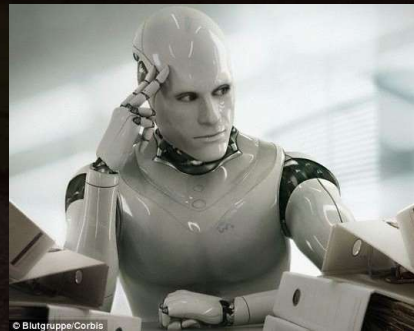


- **Arbejdsplads og generationer fra 68 til de digitale indfødte især de unge Y og Z'ere ved Marianne Levinsen. 30 min.**
- **Workshop 1 – Hvilke udfordringer og muligheder for uddannelse, forståelse og motivation i uddannelse af yngre læger? 20. min.**
- **Pause 13.35 -13.50**

Hvordan designer vi bedst uddannelsen af generation Z og Y i et systemet skabt og ledet af +50 årige?

Fremtiden kommer af sig selv, det gør fremskridtet ikke – PH.

Fremtidsforsker Marianne Levinsen
Fremforsk, Center for Fremtidsforskning
www.fremforsk.dk #fremforsk



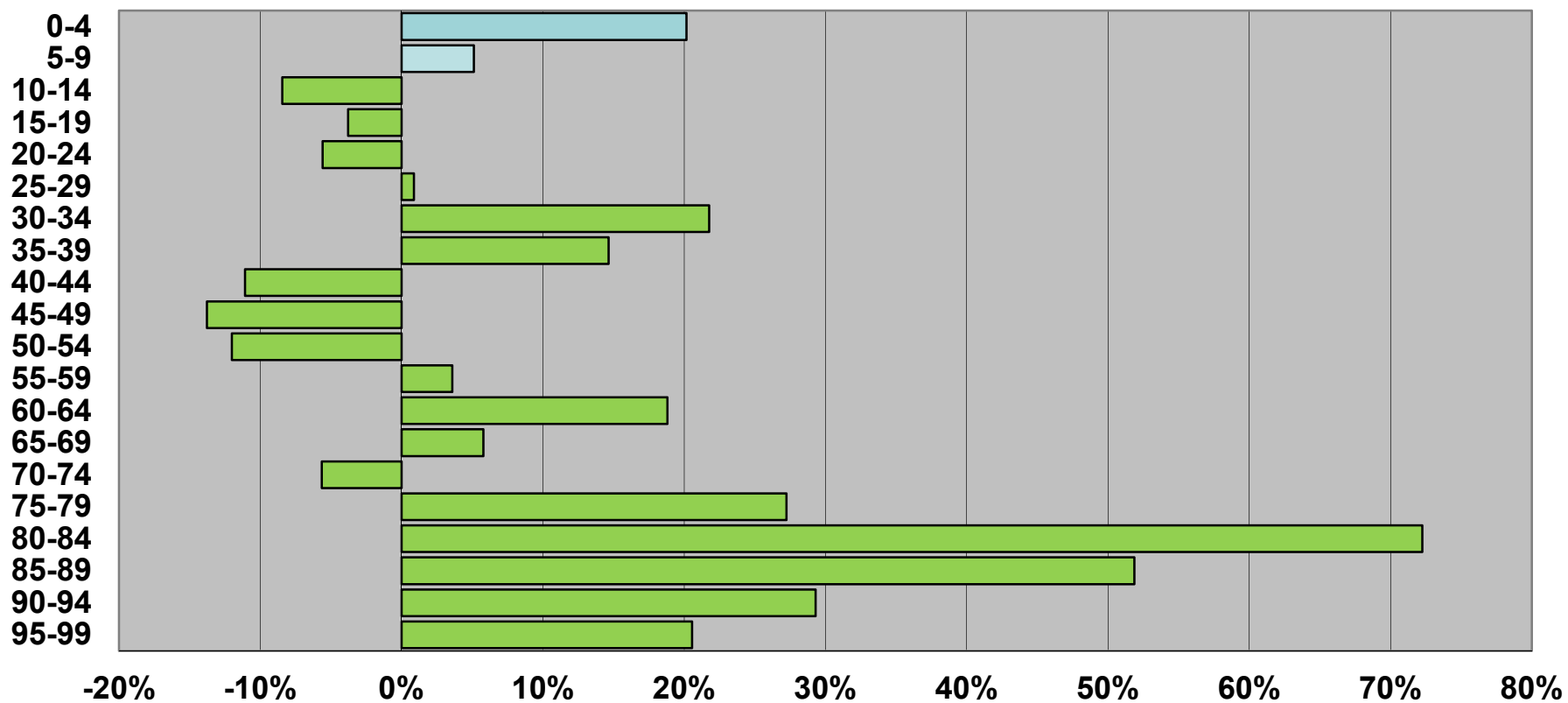
Forventningernes samfund

$$\text{Happiness} = \text{Reality} - \text{Expectations}$$

- Vi forventer konstant fremgang – helst med omkring 2,6% i DK hvert år både materielt og immaterielt
- Det gælder både uddannelse og arbejde – vi forventer, at det er mere interessant og større faglighed
- Store forventninger til uddannelsesansvarlige og ledere
- De unge store forventninger –skuffelse!

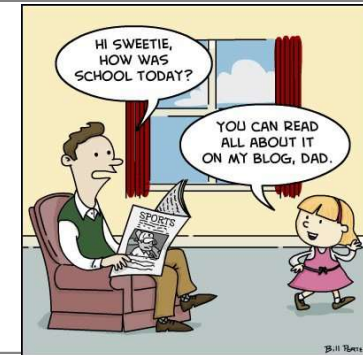
Befolkningsudviklingen

Danmark 2018-2028





De løbske mennesker og generationer på arbejdsmarkedet



Baby Boomers

Den store under og efterkrigs-generation:
40-tallister, 68-generation
Fra mangel til overflod
P-pillen, rejsegrammofon
Født 1940-54

Generation Jones

Nyopdaget generation
stor generation,
"Jones", fordi de er
almindelige
Stereoanlægget
Født 1955-66

Generation X

Nå-generationen
Den lille efter p-pillen
Selvcentrerede, selv-
optagne, udadvendte
Videoen
Født 1967-79

Generation Y

Den mindste generation
Kvinder ud på
arbejdsmarkedet
Pc, mobiltelefon
Født 1980-89

Generation Z

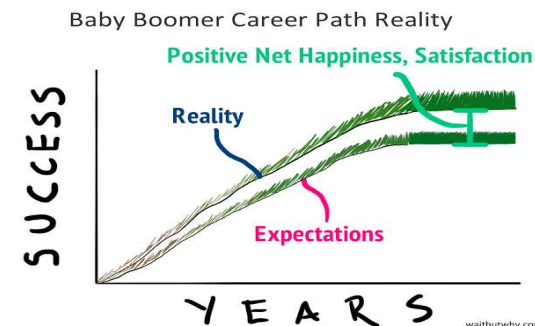
Mellemkrigs-generation
Stor familieværdier
Projekt- og curlingbørn
Digital natives
Født 1990-2001

New Millenium

Efter 9-11 generationen
Kulturel homogen.
1. verdensborgergen.
Wi-Fi (Wireless internet)
Født 2002 -



Babyboomers født 1940 - 54 ca. 63 til 78 år



- Den store efterkrigsgeneration – 68'erne. Født i en periode med mangel og afsavn.
- Kollektivism og solidaritet - ens for alle
- Teknologi: p-pillen og TV – apparatet, og telefonen.
- De ved, at der skal ydes, før der kan nydes...
- Det vigtigste – spændende opgaver, kollegaer og lønnen ikke så vigtig, dog sikkerhed og anerkendelse
- Udsigten til 2. teenagefase - manglende anerkendelse, sygdom, ægtefælle – så stopper de med at arbejde
- Selv definere senior og alderdom og flere og flere især mænd fortsætter med at arbejde frivilligt!

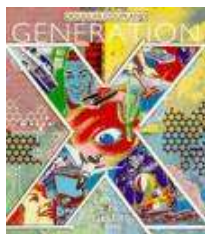


generation JONES

ca. 52 til 62 år



- **Født 1955-66 - kaldet generation Jensen**
- **Mere bevidste og kyniske i arbejdsliv og forbrug**
- **Vil ikke skilles, familieværdier og den personlige succes er familie, karriere og fritid i forening**
- **Teknologi: Båndoptageren**
- **Den gamle race på arbejdsmarkedet (A-kasse) og samfundet er vigtigt**
- **Joness – konkurrence - penge, status og position**
- **Gerne redefinere sig for hver livsfase!**
- **Kommunikation - Fokus på udvikling og at vi gør det rigtige(etikken/ideen)**
- **Stadigvæk digitale indvandrere – nogle mere end andre**



Generation X

født 1967-79

ca. 39 til 51 år

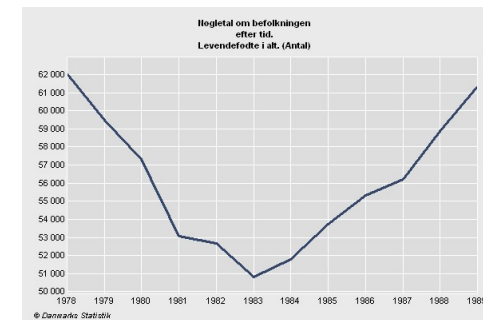


- **Historisk - færre børn i løbet af 1970'erne bl.a. på grund af kvindernes indtog på arbejdsmarkedet og krise**
- **Den første generation, som var virkelig ønsket - p-pillen 1966, fri abort 1973**
- **Individualisering og opvæksten i parcelhuset**
- **”Jeg smider dig lige en mail”**
- **Micro-elektronik og videomaskinen**
- **Den personlige succes – eget ansvar**
- **Utroligt arbejdsomme og resultater**
- **Gerne en høj løn og helst meningsfuldt arbejde**



Generation Y født 1980 til 1989

ca. 28 år til 37 år



- 1980'erne – den kolde krig forsætter og afsluttes i efteråret 1989 – punk, krise og hiv.
- 1980 var ca. 68 % af kvinder erhvervsaktive
- For alvor den første generation af institutionsbørn – som blev langt mere socialt kompetente end tidligere generationer
- Zappergenerationen
- Vant til at indgå i mange forskellige sociale sammenhænge



De første digitale indfødte



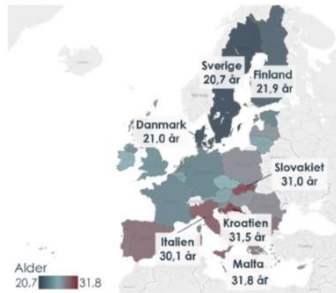
- Den første generation af unge, som multitasker med lektier, sms og tv på samme tid.
- De første, som sagde ”jeg føler mig nøgen uden en mobiltelefon”
- Sms i lommen frem for personlig samtale
- Storbruger af internet til kommunikation, køb og information
- Det virtuelle liv med venner og bekendtskaber – de første til for alvor at skabe netværk på tværs af geografi og bopæl

Arbejdsmarked og arbejdsplads

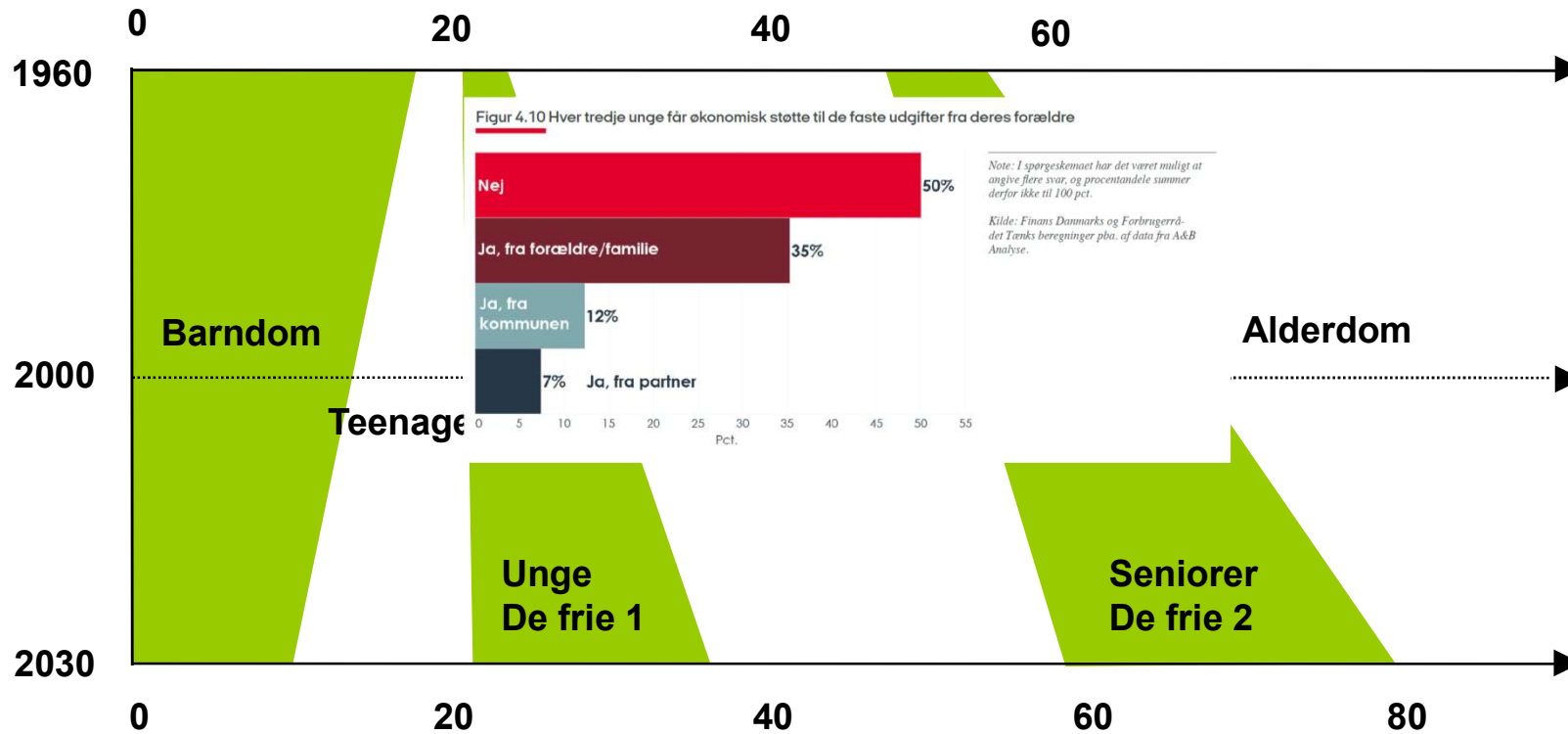


- **Meningsfyldt og arbejde som identitet og selvrealisering**
- **Fleksible arbejdstider, ex. Fri torsdag**
- **Gerne en titel og retfærdig løn**
- **Ros og udvikling, udfordring, ansvar og afveksling**
- **Ville ikke arbejde meget – De 3 F'er – Fritid, Fællesskab og Frihed**
- **Forbrug og aldrig mødt modstand før 2008**

Figur 3.4 Unge i Norden flytter tidligere hjemmefra end andre unge i EU



Livsfase og Ungdom





De digitale indfødte Z
Ca. 17 til 27 år

Karakteristika



- Emma er vant til at være i centrum og den individuelle tilgang fra hjem og professionelle
- Løbende feedback på styrker og svagheder
- Sofie er god til indgå i mange forskellige situationer og skifte roller og værdier afhængig af, hvem hun er sammen med
- Mads er selvstændig og selvsikker på noget
- Mathilde gider ikke flere regler og politikker, når hun selv kan bestemme.



Venner = at lykkes Fællesskaber



- "Uden venner føler man sig ensom og ikke have noget at lave"
- Bindeleddet for venskabet er ofte en "fælles historie", dele oplevelser, og dermed fortiden og fremtiden
- Venner og venskab bliver hermed en aktiv proces i deres socialiseringsproces og identitetsdannelse
 - Efterskole, arbejdsplads, fritid mv.
- Frivillige fællesskaber og rammer – de vil helst hjælpes og forstås af peers dvs. andre unge.
- Som arbejdsplads kan man skabe nye netværk og venner for de unge

Performance!

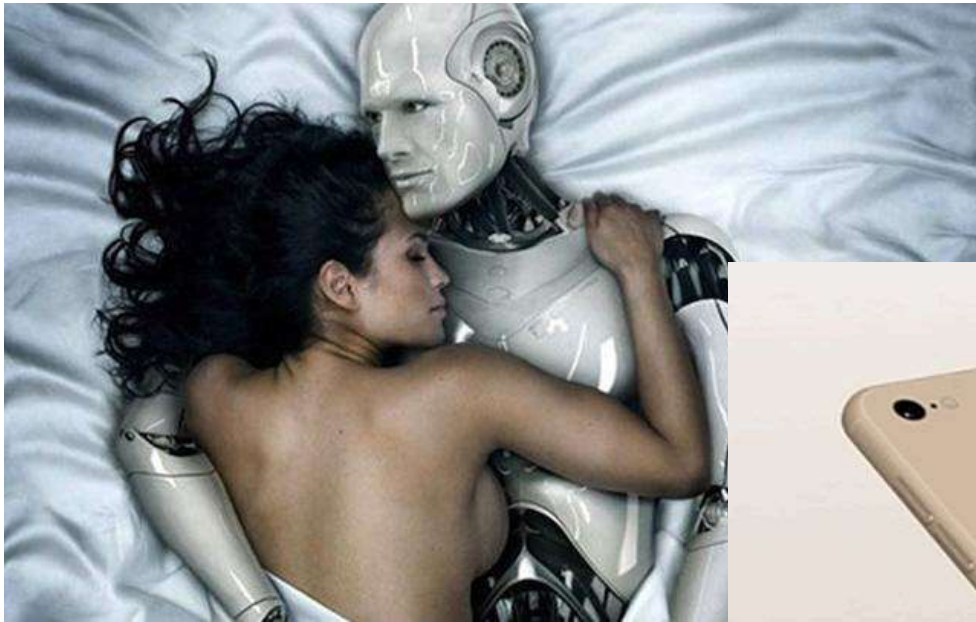


- **Materielt og indflydelse på liv langt større**
- **Uddannelse, arbejde, venner og sociale medier i gang hele tiden**
- **Mange er meget opmærksomme på at måle sig og sammenligne med de andre unge på mange områder fagligt, socialt og fysiskKonstant**
- **De vil gerne være stolte af arbejde og uddannelse og kunne fortælle de andre, hvor godt det går for dem!**

De digitale indfødte



"No, you weren't downloaded.
Your were born."



Digital Natives



- **Sharing is caring = dyrke venskaber og føle i live.**
www.youtube.com, www.facebook.com,
www.snapchat.com, www.instagram.com, Twitter mv.
- **Væk fra den offentlige platform til egne skræddersyede og lukkede kredsløb på sociale medier**
- **Kommunikation, anbefaling og rating ...**
- **Gaming og next level – Belønning hele tiden**
- **Glad for provinsen Danmark – men verden venter...**
- **”Når jeg endelige bevæger ud i det fysiske univers”**

De mange valg fra 15 - 30 år!



- **Individualisering og pres på den enkelte både i 2006, 2010 og 2017 Fremforsk (såvel Y som Z)**
- **Jeg er selv ansvarlig for at træffe de rigtige valg i liv, uddannelse og karriere!**
- **Jeg skaber min egen succes og det modsatte**
- **Mange overvejelser og usikkerhed**
- **Store performancekrav til fremtidens gode liv**
- **Brug for voksen/lederstøtte til at bekræfte dem i, at de er på rette vej og de mange veje til Rom.**

De unge og forventninger til arbejdspladsen



- **SYNLIGE** karrieremuligheder og personlig udvikling skræddersyet til mig med flere stationer og udviklingstrin
- **Fleksible arbejdstider med forståelse for andre interesser end arbejde (Heste, Yoga, festival)**
- **Fair og retfærdig løn**
- **De unge de mest stressede på arbejdspladsen (A4)**
- **Jo yngre jo mere fryns – Tak**
- **Gerne en titel og noget at være stolt af -**
- **Ros – se mig hele tiden og hver dag! Og tilgiv mig!**

Unge er også forskellige!



- **Primadonnaen:** Høj faglighed er meningen med arbejdet, (mening, opgaver og løn)
- **Karrieremennesket :** Opgaver, især udvikling og næste hop i form af løn og titel
- **Lønmodtageren:** Leverer de aftalte opgaver, men lever i fritiden og for familie og venner.
- **Pragmatikeren :** gode arbejdsvilkår, miljø, kollegaer. (Arbejdspladsen, opgaverne og lønnen)

**SOME OF THE BEST IDEAS
HAVE COME FROM THE
BACK OF A NAPKIN
READY TO SHARE YOURS?**

sweetgreen

Workshop 1.

13.15 -13.35



De mange generationer

- Hvilke udfordringer og muligheder ser I det giver i forhold til uddannelsen af yngre læger bl.a. forståelse af, motivation for mm?
- **Nedskriv de vigtigste udfordringer og muligheder på flipover!**
 - Husk gruppenummer på Jeres flipover
 - Gem flipover til senere brug

13.35 til 13.50

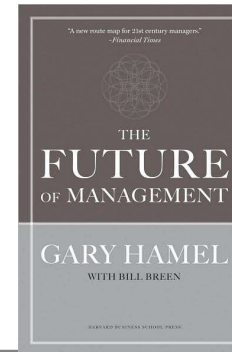


2. halvleg



- **FD - Den uddannelsesansvarlige – rolle og tilgang for at opnå motivation og læring for de yngre læger. Max. 25. min.**
- **Workshop 2 – Konkrete forslag til indsatser i forhold til uddannelsesplanlægning, tilgang, egen rolle 20.min.**
- **Dynamisk opsamling 25. min**
- **Fernisering af alle de gode forslag fra grupperne**

Fremtidens organisation!



- **Max Weber er stadig grundlaget for forståelsen af organisationer og hans idealmodel for et bureaukrati anvendes stadig flittig**
- **Hierarki, kontrol og faglige siloer - hvorfor er intet ændret på 100 år i en global og løbsk verden?**
- **Giver jeres organisering på arbejdspladsen de bedste vilkår for høj kvalitet og læring i uddannelsen af de yngre læger?**

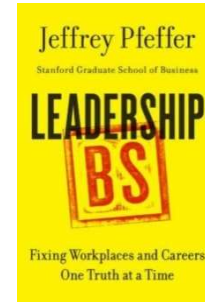


Vejen fra data/ information til viden/læring



- **Data = ufordøjede sanseindtryk**
- **Information = kategoriserede dvs. samlede oplevelser**
- **Viden – det vi forstår, husker og bruger – helt individuelt lagret ud fra, hvem du er. Reelt er vores viden det samme som vores erindringer.**
- **Afgørende er at skabe rammer, som giver den enkelte tro på, at man kan udrette noget.**
- **Ikke selværd /selvtillid – men positive tankesæt**

Pfeffer - et par råd!



- **Utrolig meget, om hvordan ledelse burde være og udgives tusinde af drømmebøger året rundt!**
- **Forhold dig til, hvordan forholdene er frem for hvordan man mener de burde være**
- **Brug handling frem for ord til vise dit lederskab og indsigt**
- **Nogle gange er man nødt til være ond for at kunne være god.**
- **Virkeligheden er sjældent enten god eller dårlig oftest langt mere kompliceret**

Jeg holder af hverdagen Mest af alt holder jeg af hverdagen!



- **Daglig praksis - evig forandringsproces - god praktisk ledelse er komplekst kludetæppe af afbrydelser, spørgsmål og stillingtagen. (H. Mintzberg)**
- **"Leadership involves plumbing as well as poetry"**
James G. March, Stanford University
- **Det gør os tilfredse med jobbet (NAF2017)**
 - **Social støtte fra chefen.**
 - **Indflydelse på arbejdet.**
 - **Social støtte fra kolleger**

Ikon og ledestjerne – en at se op til og som fortjener respekt

FAST ARBEJDE HVER GANG I DE MANGE RELATIONER




SkillsUSA

Champions at Work
Thomas A. Edison CTE High School Chapter

Managerrollen



- **Uddannelsesansvarliges opgave at skabe tid og rum til de yngre læger kan lære fag og relationer til patienter.**
- **Nogle gange tydelighed - ønsker, regler og forventninger (Den voksne)**
- **Sørge for de rette oplysninger når frem, så man kan løse opgaven på en ordentlige måde**
- **Strategiske fokus på nye løsninger fysisk og digitalt – mennesker eller system i spil**
- **Det ekstra gear (Gitte Eriksen) og overblik**

Præsterollen



- **Kunne lide og rumme de yngre læger i al deres umulige og besværlige mangfoldighed**
- **Især de yngre, som man ikke forstår!**
- **Nærvær og engagement – de afkoder dig lynhurtige!**
- **Retning og mening især i NU**
- **Begejstring og motivation i forhold til kerneydelsen, kultur og strategi (det smitter)**
- **Eksekver - konsekvenspædagogik!**

Rollen som komiker!



- **Et menneske, som tør indrømme fejl(UHA) contra den negative fejlfinder/problemkulturen**
- **Som tør at sætte sig selv i spil på nye måder og metoder i forhold til de yngre læger.**
- **Løsning, tilrettelæggelse og balance**
- **Humor og sjov i hverdagen, gør det sjovere at være på arbejde.**
- **(Brokkerier nr. 1 på hadelisten)**

Den uddannelsesansvarlige



- **Naturtalent for at matche en given støtte, forklaring, og skub afhængig af situation og den person, som man står overfor.**
- **Brobyggeren mellem mange forskellige mennesker og kulturer**
- **Erkendelse af rollens mange facetter og udfordringer**
- **Frontfigur - ansvar og rollemodellen for alle**



Workshop

14.15 til 14.35



- **Hvilke konkrete indsatser kan vi som UAOér og UKYLér iværksætte mht. planlægning af uddannelsen, tilgang til de yngre, egen rolle og andre indsatser for at fremme de yngre lægers læring og motivation?**
- Nedskriv de vigtigste pointer på flipover
- Vælg en fra gruppen, som evt. kan fremlægge

14.35 til 15.00

Opsamling



- **Opsamling**
- **Dynamik - 1 forslag fra hver gruppe max. 1 minut**
- **Vi hænger alle gode forslag op efterfølgende**
- **Målet – gode input til det fremtidige arbejde**
- **PH – fremtiden kommer af sig selv, det gør fremskridtet ikke!**

Fernisering





Ledelse, mennesket også i fremtiden



- Evidens er vejen frem, men mennesket står i vejen. (magt, rutiner og best practice)
- Erfaring er ikke nødvendigvis et plusord blot 1 års erfaring gentaget 20 gange.
- Læs mere; Power - Why some people have it- and others dont! Jeffrey Pfeffer 2010.
- Næst efter kønsdriften er jernbanedriften den sværeste at styre "Petraeus ", Scharf, Dyrby, Weinstein

FREMTIDENS LEDELSE HAR MANGE ANSIGTER



www.fremforsk.dk

Marianne Levinsen

E: mlev@fremforsk.dk

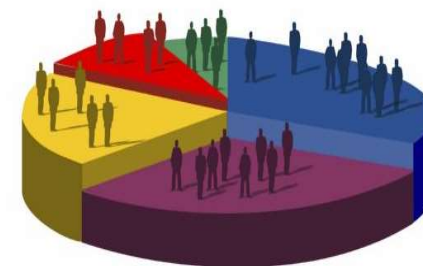
T: 86 11 47 44

M: 20 67 45 01



Demografi Danmark

Absolutte tal 2018-2028



	2018, pers	2028, pers.	Ændring
0-9	626.194	701.156	74.962
10-19	683.704	644.168	-39.536
20-29	777.628	755.990	-21.638
30-39	677.131	795.246	118.115
40-49	769.527	672.937	-96.590
50-59	792.386	752.501	-39.885
60-69	665.064	745.307	80.243
70-79	535.894	574.103	38.209
80-89	212.212	349.413	137.201
90 +	43.784	56.402	12.618
I alt	5.783.524	6.047.223	263.699
