

ER DU ELLER DIN KOLLEGA BOOMER? SÅDAN HÅNDTERER I DET

Vi er historisk mange generationer samlet på arbejdspladsen, og det er vi nødt til at forholde os til for at skabe en bedre arbejdskultur, mener ekspert.

8. JAN. 2024

⌚ 6 MIN

AF FREJA THORBECH



DEN TID, VI ER FORMET AF, SPILLER IND PÅ DE DYNAMIKKER, DER ER PÅ EN ARBEJDSPLADS, MENER LEDELSESRÅDGIVER OG FORFATTER BETINA LILIENDAL. FOTO: PRIVAT

Prøv at kigge dig omkring på din arbejdsplads. Chancen for, at kollegaen ved siden af dig, din chef og dig selv kommer fra vidt forskellige generationer er ret stor. For aldrig har så mange generationer været samlet på arbejdspladsen.

"Det er historisk. Og det kommer sig af, at vi igennem de sidste 100 år har fået lagt 30 år til vores middellevealder."

Det fortæller ledelsesrådgiver og forfatter til bogen "Okay boomer – GenYZ er din nye chef" Betina Liliendal, der ved Finansforbundets Nytårskur den 24. januar holder oplæg om, hvordan succesfuld generationsledelse kan skabe bedre arbejdskultur og resultater.



TOPHISTORIER

7. APR. 2025

Mette lavede sjov med svindler

24. MAR. 2025

Fyret efter 29 år i Danske Bank – nu er han videre

Hierarkierne ændrer sig

Selv er hun en del af generation X, der ligesom babyboomerne før hende, er vokset op i en analog tidsalder.

Omvendt har mange fra generation Y på et tidspunkt oplevet at få en computer i barndomshjemmet eller i skolen, mens Z'erne har fået digitaliseringen ind med modernismen. Sidstnævnte har også været vant til at blive målt og vejret i realtid på sociale medier med "likes" - eller manglen på samme.

"Mens vi andre skulle ud og opsøge viden, så får Y'erne og X'erne den leveret direkte ind på børneværelset," siger Betina Liliendal.

Og den tid, vi er formet af, spiller også ind, når vi er på arbejde og på de dynamikker, der er på en arbejdsplads.

"Tidligere var der et klart hierarki på arbejdspladserne. De ældste var per definition også dem, der vidste bedst. Det var normen, at de skulle lære fra sig til de unge. I dag er det nærmest omvendt. Det er ældre, der skal lære om nye apps, kunstig intelligens og andre nye ting fra de unge," siger hun.

De unge generationer er heller ikke bange for at sætte handling bag deres ord, og det sætter arbejdsgiverne under pres, forklarer Betina Liliendal.

"De unge gider fandme ikke være på en arbejdsplads, hvis der er dårlige chefer, dårlig kaffe eller et dårligt socialt sammenhold. Så finder de noget andet. Og der har vi andre måske mere gået og lurepasset og tænkt, "det kan jo også være, at der kommer en ny chef snart!"



KEND GENERATIONERNE

- Traditionalisterne – født mellem 1925 og 1945
- Babyboomerne – født mellem 1945 og 1965
- Generation X – født mellem 1966 og 1980
- Generation Y – født mellem 1981 og 1995
- Generation Z – født mellem 1996 og 2010
- Gen Alpha – født mellem 2010 og 2024

Resultat eller proces?

Og mens babyboomerne og X'erne lige fra deres skoleår har været vant til at arbejde hen imod et endeligt resultat, der kan sættes to streger under, så er Y'erne og Z'erne formet af en skolegang, der har været meget mere projektorienteret og tværgående.

Det spiller også ind, når de møder ind på jobbet, hvor de i langt højere grad end deres ældre kolleger vil have fokus på processen i stedet for på det endelige mål, forklarer Betina Liliendal.

Hun peger på det, som forsker og forfatter Søren Schultz Hansen betegner som "GPS-ledelse".

"For Z'erne er det vigtigere, hvornår vi skal dreje til højre, end at vi skal til Odense. Vejen dertil er vigtigere end endemålet," forklarer Betina Liliendal.

Og hun fremhæver, at det kan skabe sammenstød og konflikter på en arbejdsplads.

Eksempelvis kan det være svært for Bente på 62 år, når hendes unge leder Mathias på 28 år tre gange om ugen vil tjekke op på, hvordan det går.

"Hun har det fint med en MUS-samtale en gang om året, hvor hegnspælene bliver sat op for hende," siger Betina Liliendal.

Omvendt kan medarbejderen Mathias føle sig overset, hvis ikke babyboomer-lederen Bente tjekker løbende ind.

"Men det er altså ikke fordi Mathias ikke fatter en klap, at han kommer og spørger tre gange om ugen. Det er fordi, han faktisk har behov for dialogen. Og på samme måde er det ikke fordi, Bente er ligeglad, at hun ikke kommer og spørger Mathias, hvordan det går med det ene eller det andet," forklarer Betina Liliendal.

"HATTEN AF FOR, AT DER ER NOGLE GENERATIONER AF UNGE, SOM ER TRANSPARENTE OG ÆRLIGE OG SOM FAKTISK TØR ITALESÆTTE NOGET, SOM VI ANDRE IKKE HAR TURDET."

- Betina Liliendal, ledelsesrådgiver og forfatter

Find det, der går på tværs

Derfor er det vigtigt at være opmærksom på de forskellige udgangspunkter, vi kommer fra.

"Hvis jeg som en leder på 55 år har en ung medarbejder, så er jeg nødt til at oppe mig lidt og spørge mere og oftere ind til vedkommende, end det egentlig falder mig naturligt," pointerer Betina Liliendal og fortsætter:

"På samme måde skal man som ung medarbejder gøre sig klart, at man ikke skal gå og vente på, at chefen spørger ind til noget eller giver feedback. Der kan man øve sig i selv at bringe det på banen."

Samtidig opfordrer hun til, at man flytter fokus hen på noget, vi alle kan tale med om, og som går på tværs af generationer.

"Vi skal ikke aldersopdele og have ungeinitiativer og seniorklubber. Vi skal have interessefællesskaber og prøve at samles i de fora i stedet for," siger hun og peger som eksempel på, at både 18-årige og 75-årige i dag kan finde på at tage strikketøjet frem.

Hatten af for de unge

Og så er der en masse uro og konflikter, der måske i virkeligheden bunder i misforståelser eller fordomme.

Betina Liliendal fremhæver et eksempel fra, da hun for nyligt var ude og holde oplæg tale i en stor it-virksomhed. Her startede de dagen ved at dele deltagerne op efter alder. Og noget af det, hun hæftede sig ved, var, at de unge sagde, at de ældre var "fedtede med deres viden".

"De sagde, at de ikke bragte den til torvs. At de ikke lærte fra sig. Men det bunder måske i, at der sidder en boomer og synes, at der er så meget, der giver sig selv. "Altså det kan du da selv regne ud eller google dig til" – og i virkeligheden sidder der nogle unge, der har brug for mellemregningerne," siger hun.

Mange ældre ser måske også de unge som skrøbelige.

"De tænker, at de ikke kan tåle noget. De oplever måske, at de ringer ind og siger, at de er syge, fordi kæresten er gået fra dem. Men det gjorde vi andre da også. Vi løj bare og sagde, at vi havde bræk-syge, men vi gjorde nøjagtig det samme," siger Betina Liliendal og benytter i samme omgang lejligheden til at rose de unge:

"Hatten af for, at der er nogle generationer af unge, som er transparente og ærlige og som faktisk tør italesætte noget, som vi andre ikke har turdet."

Har du lyst til at lære mere om generationsledelse, så tilmeld dig [årets Nytårskur den 24. januar](#).

TOPHISTORIER

7. APR. 2025

Mette lavede sjov med svindler

24. MAR. 2025

Fyret efter 29 år i Danske Bank – nu er han videre

22. APR. 2025

Hella Joof har opfundet regel, der kan hjælpe dig på jobbet

12. MAJ 2025

Finansansatte bliver overvåget: 3 eksempler fra sektoren



BETINA LILIENDALS GODE RÅD TIL GENERATIONSLEDELSE

Til generation YZ-chefen

Sådan spiller du ifølge Betina Liliendal dine babyboomer og generation X-medarbejdere gode

- Vær klædt godt på fagligt, så du skaber respekt omkring dine kompetencer og din position
- Lad dine babyboomere og X'ere arbejde ud fra filosofien frihed under ansvar. De hader micromanagement
- De ældre generationer er ikke til en masse snak. De vil se og opleve handling – fra dig!

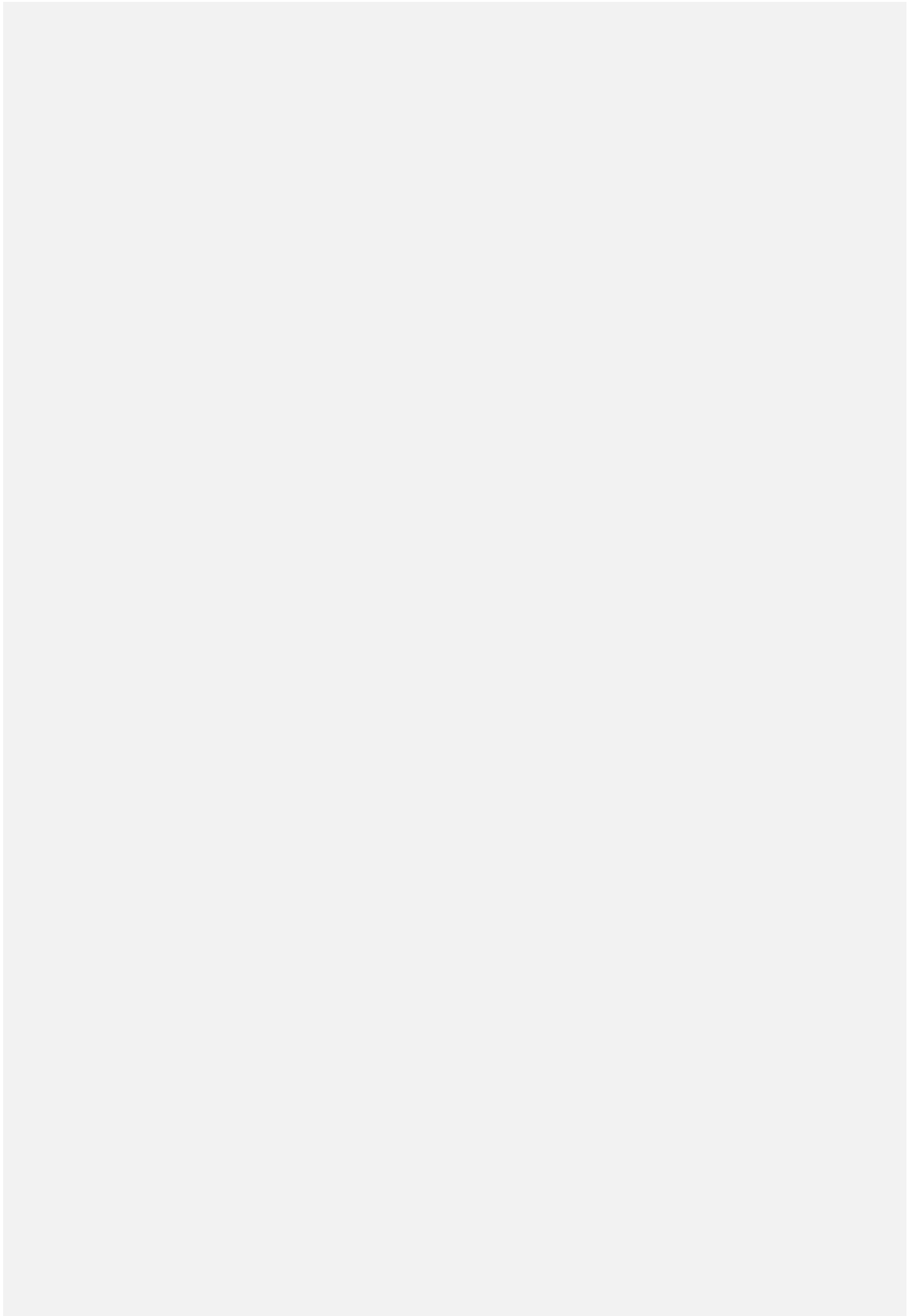
Til babyboomer og generation X-medarbejderen

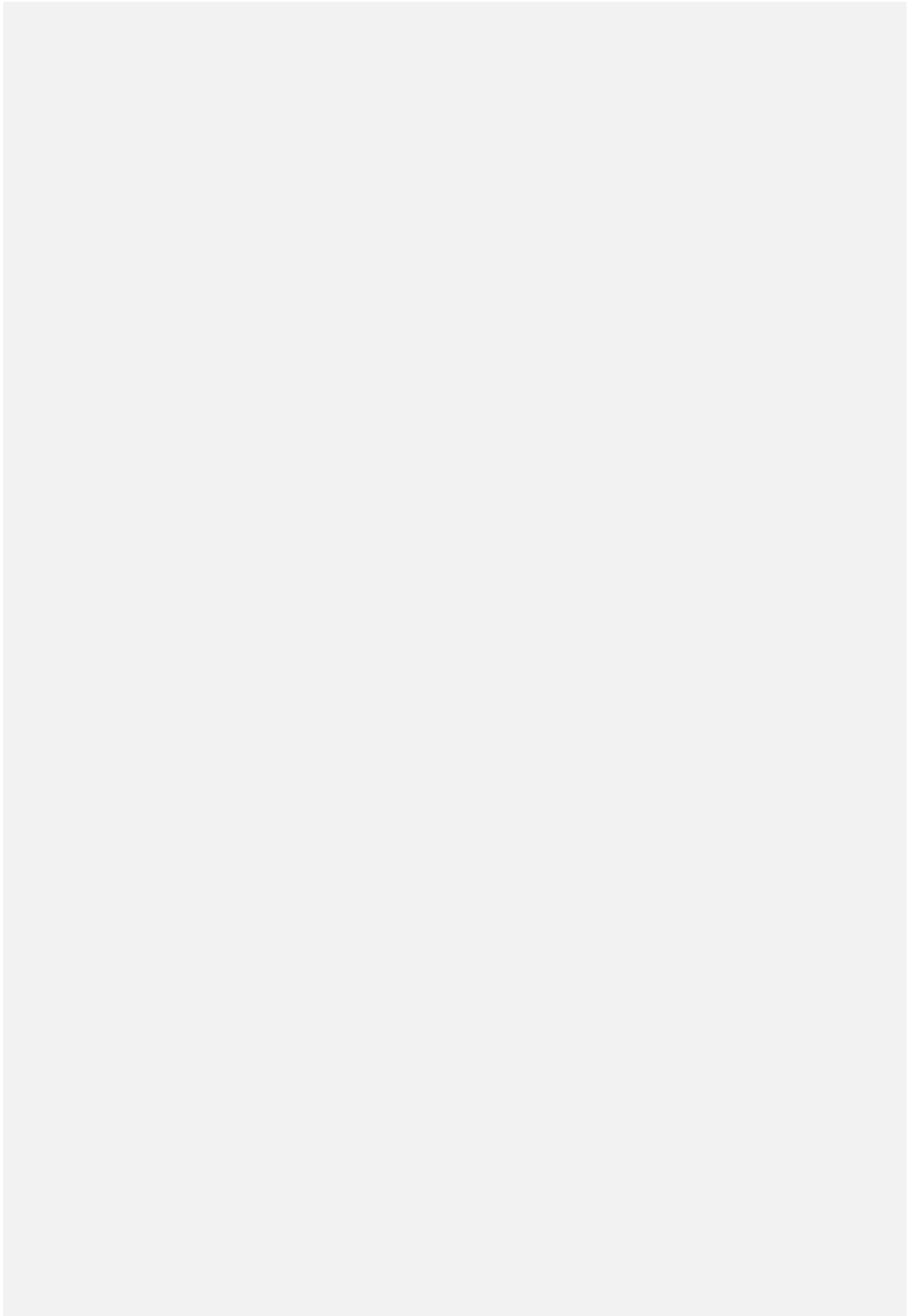
Sådan tilfører du ifølge Betina Liliendal noget godt til samarbejdet med din generation YZ-leder

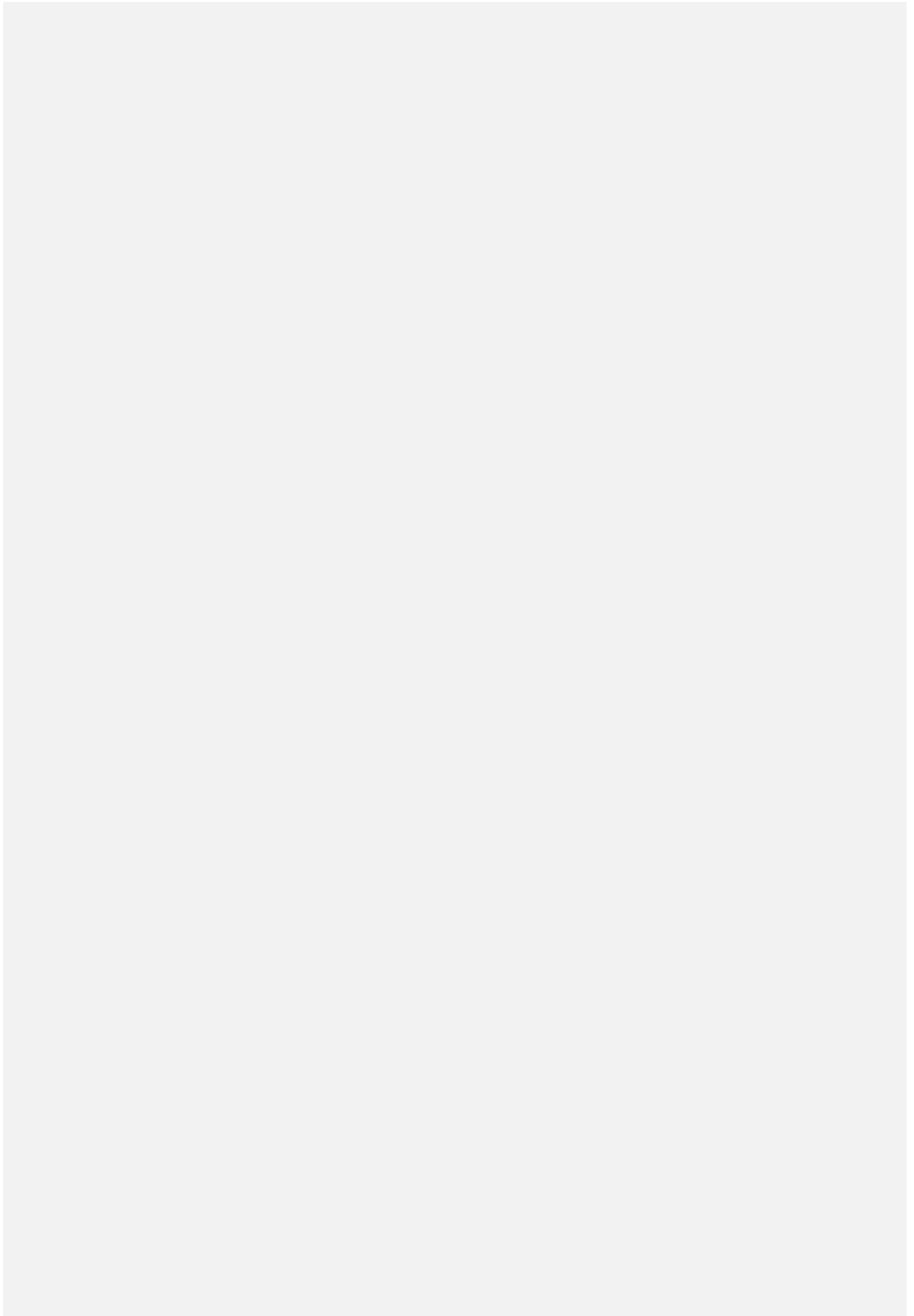
- Pas på med konformitet og vi plejer. Det bremser din udviklingsparathed og mulighed for at komme i betragtning til spændende opgaver
- Fortæl din GenYZ-leder, hvordan du helst vil kommunikeres med. Er det fysisk eller online? Og hvor ofte skal I mødes?
- Din GenYZ-leder kan have et større behov for at sparre med dig omkring dine opgaver end dig. Se det som en konstruktivt at bidrage med din solide erfaring og viden

SENESTE NYT

[Arbejdsliv](#)[Finanssektorens udvikling](#)[Digitalisering](#)[Tech](#)[Trivsel](#)







[Flere nyheder](#)