



Hjælp dine unge medarbejdere med at få den bedste start på arbejdslivet

Over de senere år har vi set en generel stigning i stress og angst i samfundet – særligt blandt de unge. Næsten hver 5. beskæftigede mellem 18-34 år føler sig stresset.

De unge, der strømmer ind på arbejdspladserne i denne tid, er den første generation, der er digitalt indfødte. I samarbejde med Københavns Universitet, har Danica Pension samlet de bedste råd til at give den unge og digitale generation, den bedste start på arbejdslivet.

De virksomheder, der aktivt lægger en strategi for, hvordan de bedst muligt støtter de unge, de ansætter står med en strategisk fordel for at tiltrække og fastholde fremtidens store talenter.

Karakteristik af generationen:

- 1 De har oplevet eksponentiel forandring hele livet
- 2 De drives af øjeblikkelig tilfredsstillelse – de unge motiveres ikke af langsigtede planer
- 3 De forventer hyppige sparringer, virtuelt eller fysisk, når behovet opstår, fremfor skemalagte 1-1 møder
- 4 De kan altid være "på" både ude og hjemme, og der er ikke længere nogle steder, hvor de ikke kan kontaktes, og de er i konstant kontakt med omverdenen



Sæt den mentale sundhed på dagsordenen – det betaler sig

Tidlig fokus på trivsel kommer de unge til gode gennem hele arbejdslivet og lægger fundamentet for medarbejdernes følelse af samhørighed, følelse af at være kompetente og i stand til at løse arbejdets udfordringer.



Onboarding

- ✓ Skab en struktureret proces for onboarding – et optimalt onboarding forløb løber over ½-1 år – måske endnu længere
- ✓ Hyppige korte sparringer og check-ins med rum til dialog
- ✓ Som ledere, skal vi blandt andet lære de unge, at navigere i en kompleks verden, lære hvordan man håndterer samspillet med andre, at man er afhængig af andre og ikke kun af sig selv, for at nå sine mål



Opmærksomhedspunkter

- ✓ Vær bevidst om, at unge digitalt indfødte medarbejdere kræver nærvær på en anden måde end traditionelt. De unge digitale kræver nærvær i tid snarere end i rum
- ✓ Det er vigtigt, at du gør dig tilgængelig for den unge i løbet af dagen og ikke kun i møder eller på aftalte tidspunkter
- ✓ Husk at forventningsafstemme med den unge omkring opgaver og planer
- ✓ Tænk kort for at nå langt. Vær opmærksom på, hvordan karriereplaner for unge medarbejdere bliver sat sammen. Tænk i kortere intervaller, det motiverer de unge



Team-følelse

- ✓ Drøft i teamet, hvordan I spiller hinanden gode og fokusér ikke kun på individuel præstation
- ✓ Skab en teamkultur, hvor det er legitimt at bede om hjælp og hvor samarbejde belønnes
- ✓ Skab rammer om fællesskabsaktiviteter, der går på tværs af team og virksomhed. Det er vigtigt, at aktiviteter ikke kun bliver mellem de unge



Balance og fordybelse

- ✓ Aftal med teamet, hvornår de forventes at være tilgængelig uden for normal arbejdstid, hvis overhovedet
- ✓ Evnen til at fordybe sig og få ideer fremmes af, at man holder pauser, kobler af mentalt og eksempelvis er fysisk aktiv. Tal med dit team om at finde plads i hverdagen til det

**Floskler som "min dør er altid åben", virker ikke
– tag i stedet ansvar for hyppige, korte check-ins med den unge**



Sunde Stemmer:

Vi har sammen med forskere og psykologer lavet et par podcasts, som taler dybere ind i, hvordan vi laver en optimal mental onboarding af den nye generation af digitalt indfødte. Du kan finde dem på Danica Pensions podcast kanal "Sunde Stemmer". Du finder Sunde Stemmer i din foretrukne podcast afspiller.

Husk, at Danica Pension kan hjælpe, både forebyggende og med behandling i relation til mentale udfordringer. I kan kontakte Danica Pensions sundhedsteam på: 70250203