

Unge og arbejdsmiljø på apoteket – hvad viser forskningen, og hvordan kan vi bruge den på apoteket?

v/ Maja Frahm Oue



Hvorfor dette emne?

Tidligere har vi haft fokus på seniorer og arbejdsmiljø og det, at vi alle skal arbejde længere.

Lige nu oplever vi at generationsskiftet for alvor er i gang, og de "unge" er på vej ind på arbejdsmarkedet

- og samtidig med, så er der et øget fokus på den unge generation:

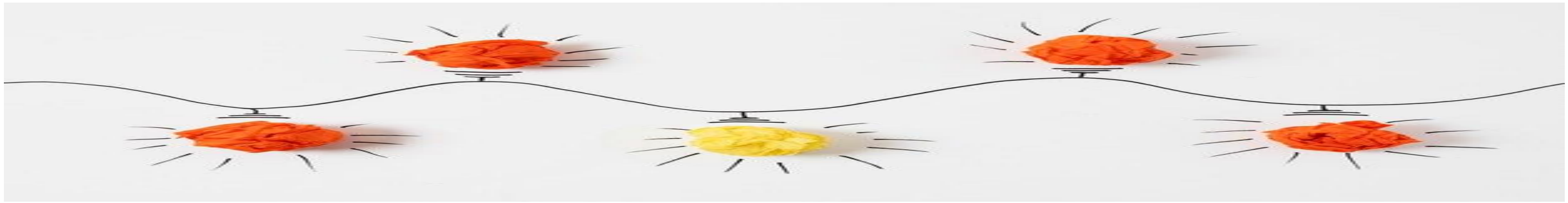
Medier

Apotekerforeningen / arbejdsgruppen for arbejdsmiljø

Rekruttering

Forskning





Formålet med dette oplæg er IKKE, at sige:

- at alle unge er på denne måde – heller ikke
- at sige, at de adskiller sig fra andre generationer

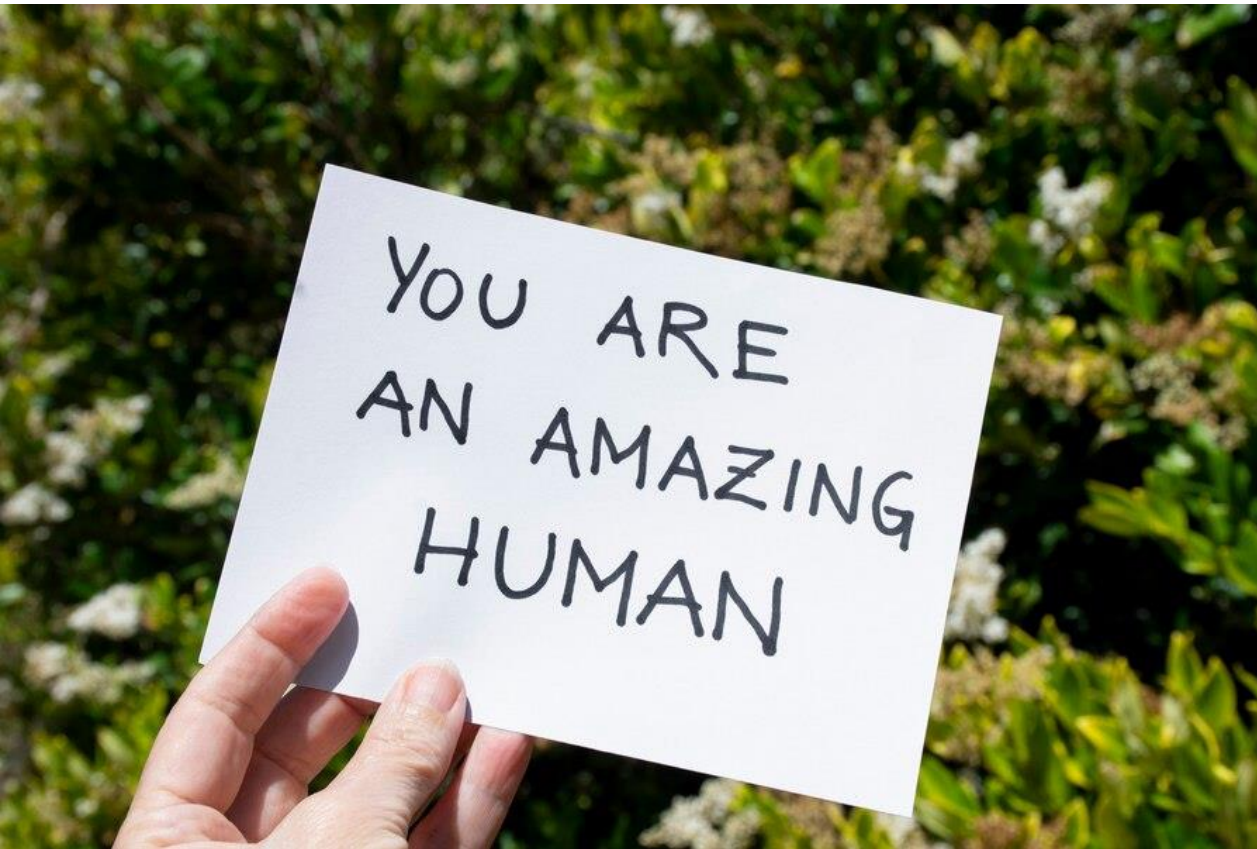
Det handler ikke om, hvordan de unge - kaldet generation Z - er forskellig fra andre generationer, men blot om, hvordan generation Z er

Formålet er:

- at give et indblik i, hvad den yngste generation ifølge studier ønsker i et arbejdsliv
- at forstå det samfund, som de er vokset op i
- at blive klogere på, hvordan I sammen udvikler det gode arbejdsmiljø ude på apoteket

Generation Zs opvækst

(Alexandra Krautwald 2018 & Marianne Levinsen, 2012)



Samfundsfaktorer der har præget generation Zs opvækst:

- Ønskebørn, dedikerede forældre: Curlingbørn
- Individualistisk menneskesyn: Individet er unikt
- Internettet
 - De første ægte digitale indfødte
 - Multitasking
 - Internationalt orienteret
- Samfundsbegivenheder:
 - Finanskrisen 2008
 - Flygtningekrisen
 - Klimaudfordringer
 - Me Too
 - Covid-19
 - Krig

Det accelererende samfund

Et samfund i tempo: *speeddating, fastfood, powernaps*



Teknologisk acceleration

- Ændring i oplevelsen af tid/rum
- Digital og internationalt orienteret generation



Acceleration af social forandring

- Hurtigere skifte i holdninger, værdier, sociale relationer ol.
- Veluddannet generation med frihed ift. valg af erhverv



Acceleration af livstempo

- Et behov for at nå mere på kortere tid
- En generation der er god til multitasking

Det “travle liv”

- Det betyder, at samfundet løbende accelererer i tempo, og derfor begynder individet at gøre mange ting hurtigere
- Eksempler herpå er, at man i dag sover mindre, end man gjorde tidligere
- Folk skifter hyppigere arbejde, og der bruges generelt kortere tid på opgaver, som eksempelvis madlavning

(Svend Brinkmann, 2013)



Præstationssamfundet



(sociolog Anders Petersen, 2016)

Præstationskultur

- Præstationen er i centrum, og det er vigtigt at lykkes med noget
- Effektivitet - hurtigt gennem uddannelserne

Præstationsindivid

- Vigtigt at man konstant præsterer, så man kan udvikle sig og følge med samfundet
- På arbejdspladsen skal man være til rådighed og attraktiv (derfor udvikling)
- Det er individets eget ansvar at præstere og at lykkes
- "12-tals piger, influencere, sport osv."

Veluddannet generation

Skifte hyppigere job?

Vejen til et godt job: ”De seks guldkorn”

Høj indflydelse (kontrol)

(hvordan arbejdet udføres, pauser, hvem man arbejder sammen med, etc.)

Højt niveau af mening

(formål med arbejdet, sammenhæng med andres indsats, kvalitet)

God forudsigelighed

(relevante informationer om fremtidige forandringer og begivenheder)

God social støtte

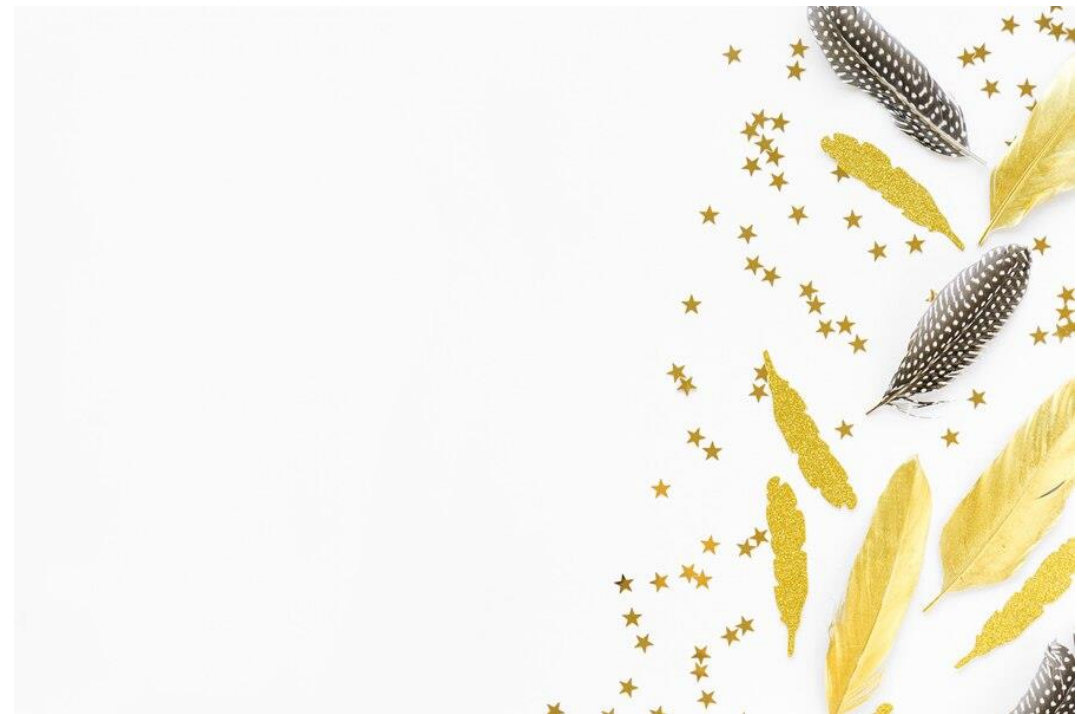
(praktisk og følelsesmæssig støtte fra kolleger og ledere)

Retfærdig belønning

(anerkendelse, karriere, løn)

Passende krav

(kvantitative, følelsesmæssige, sociale, kvalitative)



Psykologisk tryghed

- Psykologisk tryghed kendetegner en kultur, hvor medarbejdere føler sig sikre på, at de ikke vil blive nedgjort eller ydmyget, hvis de fremsætter idéer, spørgsmål, bekymringer eller påpeger fejl
- Psykologisk tryghed er til stede, når kollegaer stoler på og respekterer hinanden, og de føler sig i stand - eller lige frem forpligtet - til at være åbne og ærlige
- Opstår i et fællesskab, hvor man tør være sårbar baseret på positive forventninger og erfaringer
- Psykologisk tryghed er et gruppe/kultur-fænomen



Nye medarbejdere og en ny ledelsesform

Kronik fra Børsen 27. september 2023

Nye forventninger til ledelse og arbejdspladskultur – (og arbejdsmiljø)

– sådan skabes en attraktiv arbejdsplads

Et billede på en bølge af nye arbejdstagere:

- De vil gerne have mere i løn
- De vil gerne have mere fleksibilitet
- De vil gerne arbejde mindre
- De vil gerne være ledere inden for få år
- De forventer faglige og personlige udviklingsplaner
- De forventer kontinuerlig feedback
- De vil gerne arbejde hjemmefra
- De er veluddannede, inklusionsorienterede og kreative



Hvad motiverer de unge på arbejdsmarkedet - og hvad skal der til for at skabe det gode arbejdsmiljø?



Feedback:

Mange ønsker en mere uformel form for feedback, hvor man i hverdagen kan opsøge eller modtage feedback på sit arbejde og få konkrete handlingsanvisninger.

Uafhængighed:

De unge værdsætter autonomi og vil gerne have plads til selv at tage noget ansvar. I en kombination med tæt feedback vil de give en følelse af at lykkes med deres opgaver.

Mening:

De unge motiveres, hvis arbejdspladsens værdier matcher deres egne værdier.

Faglig udvikling:

En arbejdsplads der tilbyder læring og udvikling, så den unge oplever en faglig udvikling i sit arbejdsliv.

Fleksibilitet:

De unge motiveres af mulighed for fleksibilitet i arbejdslivet, så de kan fastholde deres privatliv.

Den unge generation bidrager med styrker på et apotek

- De unge scorer i flere undersøgelser højt på tolerance og åbenhed for forskellighed
- De er vokset op i en global og digital verden, hvor de altid har haft adgang til forskellighed
- De unge har haft en opvækst præget af digitalisering og af samme grund er de blevet vant til konstant at modtage mange indtryk
- De unge er vokset op med sociale medier, hvor resultater og belønninger sker hele tiden i form af hurtige reaktioner, svar og likes
- De unge beskrives som kreative, innovative og med entreprenante evner



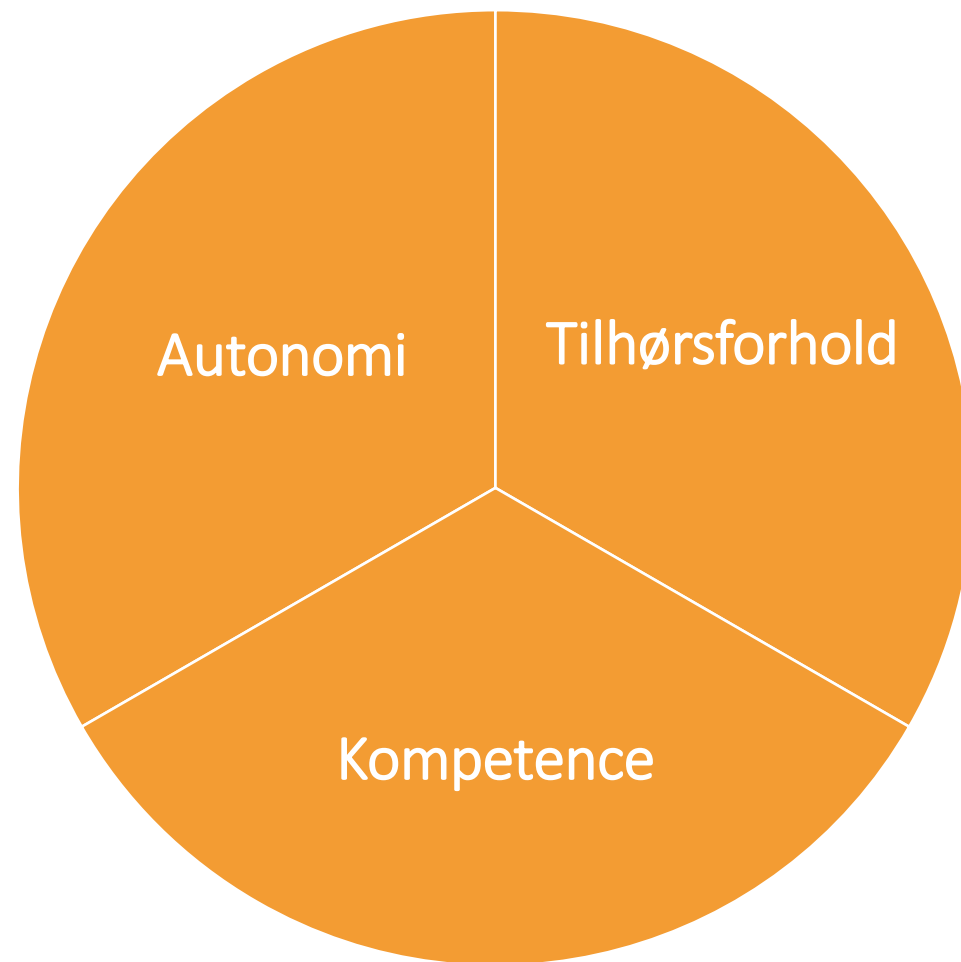
De grundlæggende behov

Kompetence - følelsen af, at man er i stand til at udføre sine opgaver

Autonomi - individets behov for at føle sig psykologisk fri, og i den forbindelse kunne handle frit og være herre over egne handlinger

Tilhørsforhold - at føle sig som en del af en gruppe. Dette indebærer både at bidrage til gruppen, samt at føle man er vigtig for de andre medlemmer af gruppen

(Ryan & Deci (2017))



Mulighed for faglig udvikling

- Præstationssamfundet
- Multitasking, kedsomhed og jobskifte

Prioritering af privatliv

- Fleksibilitet og personlig frihed vægtes højt
- Social acceleration - kan være svært at følge med. Man skal nå så meget

Mulighed for teknologi

- Digital generation
- Mulighed for et godt virtuelt arbejdsmiljø
- Opdateret teknologi

Behov for løbende feedback

- Individualisme, ønskebørn, curlingbørn og digitalisering
- **Tæt relation til leder** kan skabe en følelse af at være værdsat og høre til på arbejdspladsen

Følelsen af uafhængighed

- *Do it yourself* generation
- Kreative, innovative og entreprenante evner
- Startups

Fælles mål

- Socialt ansvarlige: Fokus på at redde verden
- Harmoni, respekt, retfærdighed og ligeværd i verden
- Mening

Og hvordan ser hverdagen ud - ude på apoteket?

- Hold kontakten fra ansættelseskontrakt til start
- Flere en-til-en samtaler i den første periode af ansættelsesforholdet
- Betydningen af work-life balance, en sund arbejdskultur med fleksible arbejdstider og mulighed for pauser
- Mentorrollen skal måske udvides til en på det faglige og en på det sociale område
- Fokus på tæt feedback
- Snak om øget ansvar og udvikling
- Deltage i udviklingsprojekter
- En plads i den digitale udvikling
- Husk de 6 guldkorn



Gode råd til at skabe trivsel for de unge på arbejdspladsen



- Tilbyd løbende feedback
- Lyt til den enkelte og anerkend forskellighed
- Giv medbestemmelse, der hvor det er muligt
- Skab mulighed for at prioritere privatlivet
- Skab en arbejdsfortælling, der matcher medarbejderens værdier
- Giv medarbejderen mulighed for faglig udvikling
- Forventningsafstem med din medarbejder, hvad du forventer denne kan/gør i sit arbejde
- Husk de individuelle forskelle!

Fordelen ved at have fokus på et godt arbejdsmiljø for de unge

- Øget motivation og jobtilfredshed, hvilket fører til højere produktivitet og kvalitet i arbejdet
- Reduceret sygefravær og risiko for arbejdsrelaterede psykiske problemer
- Bedre fastholdelse af unge talenter og lavere omkostninger ved rekruttering og oplæring af nye medarbejdere
- Forbedret omdømme som en attraktiv arbejdsgiver for unge arbejdstagere og potentielle ansøgere



- og så er det jer



- Hvad kunne I forestille jer, at I kan gøre mere af for at inkludere de unge endnu bedre i arbejdsfællesskabet på apoteket?
- Når I så kigger på hele apoteket, hvad kan I så gøre mere af for at styrke trivslen for alle?