

Generationer eller livsfaser – eller begge dele?

Af Kirsten M. Poulsen, Direktør, KMP+ House of Mentoring

Der er meget fokus på generationer, generationsforskelle og generationsledelse i Danmark og internationalt – og der er mange, som byder ind med definitioner, beskrivelser og anbefalinger. Det kan være svært at finde ud af at navigere i informationen – og det kan være svært at vurdere, hvordan beskrivelsen af de forskellige generationer passer ind i egen organisation.

Vi oplever naturligvis både generationsforskelle, nationale forskelle og individuelle forskelle, når vi arbejder med internationale grupper og globale mentorprogrammer – og én ting kan vi i hvert fald konkludere: alle mennesker er forskellige!

Disse forskelle opstår gennem den kontekst og verden, som den enkelte person er vokset op i, vores miljø, opvækst og opdragelse. Er man vokset op på landet med religiøse forældre eller er man vokset op på Strandvejen med akademiske forældre - for blot at nævne nogle stereotyper - så har det naturligvis en betydning. Var man barn i de glade 60'ere eller var man ung i 80'erne, så gør det naturligvis også en forskel.

Der er seriøs forskning, som kan påvise signifikante forskelle mellem generationer. Men forskning er også biased i forhold til, hvem der udfører forskningen, hvilke spørgsmål de stiller og til hvem, så uanset kan det være en god idé at være kritisk overfor de generationsbeskrivelser, som man møder.

Således har et forskningsprojekt i samarbejde med IMD med over 23.000 besvarelser på en speciel personprofil bl.a. vist, at der ikke er den store forskel på Baby Boomers og Generation Z, men når vi kommer til de yngre generationer, så bliver forskellene større.

Eksempelvis har Millennials et større behov for klar information og instruktion. De vil gerne forstå, hvordan de skal udføre opgaverne, og de bryder sig ikke om at få besked i sidste øjeblik om en opgave, der skal udføres.

I mentoring er det relevant at forstå, hvordan generationsforskelle kan påvirke mentor/mentee-relationen. Der er forskning, som viser, at forskellige generationer kan være meget skeptiske overfor hinanden. Men der er også forskning, som viser, at de fleste værdsætter samarbejde med andre generationer og ser vigtigheden af generationsdiversitet i deres teams.

TÆNK OVER, hvilke generationer I tilhører, og hvad det betyder/har betydet for jeres samarbejde? Hvordan er/var I ens og forskellige på baggrund af jeres generationer? Hvilke udfordringer gav/giver det, og hvad lærer/har I lært af hinanden?

Livet er ikke lineært

Der er imidlertid også en anden dimension, vi kan se på, for at forstå hinanden på tværs af forskelle, og det er livsfaser. Finansforbundet udkom i 2008 med en spændende brochure – et Livsfasekatalog – som stadig er tilgængelig på hjemmesiden.



Det giver mening at kigge på livsfaser, når vi kan se, at livet ikke længere leves "lineært". Det er ikke længere barndom, voksenalv og alderdom, som er de eneste definerende livsfaser. Livsfaser handler også om, hvad der sker i vores liv, og det er ikke i samme grad afhængig af alder. Livsfaser kan heller ikke beskrives som ungdom, hvor jeg studerer og måske finder min livspartner; mit første job og måske her finder min livspartner; så bliver jeg gift, får børn, stiger i graderne på jobbet, børnene flyver fra reden, og jeg går pension.

Sådan ser livet og karrieren ikke ud længere. Jo måske finder jeg min første livspartner, mens jeg læser, og så får vi børn. Men så bliver vi skilt, og jeg får en ny partner, og vi har sammenbragte børn. Det betyder måske, at jeg og min partner beslutter af forlade den traditionelle karriere og starte et landbrug på Lolland. Men så kommer en tidligere kollega fra min gamle virksomhed måske og får lokket mig med til at starte en virksomhed, hvor vi skal udvikle en app til at sælge økologiske varer. Så kan livet ikke længere beskrives som lineært. Og når de yngre desuden skal arbejde til de er i 70'erne, før de kan gå på pension, så er der plads til flere forskellige karriereforløb i arbejdslivet.

Livsfaser

Derfor er det også stadig relevant og interessant at se på livsfaser, og Finansforbundet beskriver dem således:

Omsorgsfasen – hvor der er behov for at tage sig af pårørende, det er oftest i en tidsbegrænset periode, og det er ofte kvinder, som påtager sig opgaven.

Leve Livet-fasen – hvor man lever for sine fritidsaktiviteter, typisk ikke har hjemmeboende børn og ønsker fleksibilitet i forhold arbejdspladsen for at få tid til sine fritidsaktiviteter.

Fuld fart frem-fasen – hvor der er fokus på karrieren, man arbejder meget og mange timer og sidder typisk i en lederstilling.

Udviklingsfasen – hvor man ønsker udfordringer og faglig udvikling, arbejder meget, men ikke har forfremmelse som mål

Refleksionsfasen – hvor man er veletableret både professionelt og privat, ikke oplever de store begivenheder i livet, og måske mangler nye udfordringer.

Kroppen siger stop-fasen – hvor man har dårligt helbred som følge af fx nedslidning, stress, depression eller ren ulykke og derfor at risiko for at måtte opgive karrieren.

Vil det hele-fasen – hvor man føle sig splittet mellem ambitioner i forhold til arbejds-, familie- og fritidsliv, i høj grad oplever tidsmangel, hvilket især er aktuelt for kvinder med ambitioner i forhold til både karriere og familie.

Turbulensfasen – hvor man oplever at flere vigtige begivenheder indtræffer samtidig, hvilket har konsekvenser i forhold til arbejdspladsen. Det opleves ofte af midaldrende personer.

Tænk over, hvilken fase er du i lige nu, og hvilke faser har du oplevet indtil nu, samt hvilken betydning det har/har haft for dit mentor/mentee-samarbejde.

- Hvilken fase er/var mentor i, og hvad betød det for samarbejdet?
- Hvilken fase er/var mentee i, og hvad betød det for samarbejdet?