

DE KRÆVENDE UNGE? SAMTIDENS UNGE SOM UDFORDRING FOR ARBEJDSPLADSER OG FAGLIGE ORGANISATIONER

JENS CHRISTIAN NIELSEN
INSTITUT FOR UDDANNELSE OG PÆDAGOGIK (DPU)
EMAIL: JCN@DPU.DK

ER DE UNGE FOR KRÆVENDE?

Min mor har altid lært mig, at jeg ikke skal tænke en skid over jobmuligheder og penge - og at jeg skal gøre hvad jeg vil. Det har jeg også indtryk af, at det er det, der skaber de hele mennesker et eller andet sted.

Jonas 16-årig gymnasieelev

ELLER EN YDMYG GENERATION?

Det har hele tiden været mit udgangspunkt, at hvis man er dygtig nok og har kompetencerne, så skal det nok gå. Problemet er bare, at der er så mange som er dygtige nok og har kompetencerne. Det har gjort mig mere ydmyg.

Troels 27 år, jobsøgende kandidat

X, Y, Z...

HVILKET STIKORD KARAKTERISERER BEDST
NUTIDENS UNGE,
OG DET UNGDOMSLIV DE LEVER?



SUM MED SIDEMAND M/K I 2 MIN.

Karakteristika ved unge i dag:

1. Uddannelse er nødvendigt for Generation Fremtidsplan i kompetencesamfundet
2. Vælgere - vil gerne vælge, men mange er også usikre på fremtiden
3. Forbrugere
4. Fra soveværelseskultur til girlpower?
5. Trådløse - nærmere end rodløse
6. MeWe'er
- hypersociale og emotionelle
7. Oplever ansvar for liv

Den største udfordring i dit liv:

- Skolen. Jeg ligger godt i det meste, men bliver nervøs når jeg tænker på fremtiden.

Simon 15 år

- Skolen og tanken om, at jeg i en alder af 16 år skal bestemme, hvad jeg vil resten af mit liv.

Fie 16 år

- Jeg føler ikke jeg udvikler mig, mit liv står stille.

Camilla 16 år

Sagen i en nøddeskal er, at 'individualisering' handler om at omformulere menneskets 'identitet' fra noget 'givet' til et 'projekt' - og om at give aktørerne ansvar, både for at gennemføre det projekt, og for konsekvenserne - og sideeffekterne - af det.

Zygmunt Bauman

Unge har aldrig haft så mange valgmuligheder
- uddannelse, erhverv, livsstil, forbrug osv.

MEN

Nødvendigt at komme bag om forståelsen af individualisering
som en uproblematisk opskrivning af
det enkelte individ og dets øgede frihed

Den enkelte oplever en valgtvang og et ansvar for valgenes
konsekvenser, der falder tilbage på én selv

Det skaber et øget individuelt og institutionelt fokus på
identitet og selvfremstilling og potentielt øget polarisering
mellem succeserne og fiaskoerne

UNGES UDDANNELSES- OG ARBEJDSORIENTERINGER



HVAD ER DE STØRSTE UDFORDRINGER (FOR TR)
PÅ ARBEJDSPLADSERNE MED UNGE MEDARBEJDERE?

SUM MED ET PAR AF DE ANDRE DELTAGERE I 5 MIN.

UNGE OM DET GODE ARBEJDE

Det der med at der er selvstændighed på jobbet, altså at du har noget ansvar, at der er nogen som tror på dig - i stedet for at der står en og ånder dig i nakken.

Monika 25-årig sygeplejerske

Det skal være sådan relativt frit. Altså, man skal kunne passe sig selv meget - uden at der er nogen, der går og hundser med én! Man skal selvfølgelig også ku' lide at være der og sådan noget. Gode kollegaer, det er også meget vigtigt, for ellers så kan man ikke lide at møde op!

Niklas 21 årig EUD-elev

Unge på arbejdsmarkedet

- › *Tro mod sig selv*
Arbejdet handler om identitet og om at finde mening
- › *Udviklingsmuligheder i højsædet*
Arbejdet skal udvikle én, men unge skelner sjældent mellem faglig og personlig udvikling
- › *Kompetence frem for anciennitet*
- › Ønsker ansvar og indflydelse på arbejdsopgaver fra start og erfaring opfattes ikke altid som positivt

KOMPETENCEUDVIKLINGSSAMFUNDET

> Oprindeligt:

- adkomst
- beføjelse
- myndighed

> I dag:

Individens kapacitet til at mestre krav de møder fra omgivelserne i en given situation

Det fleksible arbejdsmarked?

> Hierarkisk:

- marchorder
- reprimander

> Selvledelse

- 'frivillig' & selvstyrende
- personlig interesse

Unge og arbejde

- › Vigtigt at føle sig godt tilpas psykisk og socialt på arbejdspladsen
- › Prioriterer steder med godt arbejdsmiljø og sociale samarbejds- og samværsformer, men vil mødes individuelt
- › Søger venskabelige relationer med kolleger IRL og virtuelt, medvirker til at opløse skellet mellem arbejde og privathed
- › Bruger sig selv som måleapparat, men har stort behov for respons
- › Oplever langt fra, at alle arbejdspladser indfrier høje forventningerne til gode udviklings- og udfoldelsesmuligheder
Har således behov for et fagligt modspil til ledelser og arbejdspladser
- › Tendens til individuelle reaktionsmønstre ved problemer og utilfredshed - kan mangle blik for kollektive handleformer og løsninger

Unge vurdering af faglige organisationer

- ❖ Nødvendige og garant for rimelige forhold
- ❖ Positive overfor traditionelle kerneydelser og den faglige rådgivning, når de møder den
- ❖ Kan have svært ved at se de faglige organisationer som partner i deres kompetence- og karriereudvikling
- ❖ Professionsstrategier opleves som mere synlige på uddannelsesinstitutioner end arbejdspladser
- ❖ Kan have svært ved at se, hvad fagligt arbejde kræver og hvor deres engagement vil gøre en forskel

Jeg udvikler mig bedst ved at få nye udfordrende arbejdsopgaver og ansvar for egne opgaver. Jeg har ikke umiddelbart noget bud på, hvordan fagforeningen kommer ind her.

Line 24 år

**NUTIDENS UNGE,
FREMTIDENS AKTIVE MEDLEMMER?**



**HVORDAN SKAL
FAGLIGE ORGANISATIONER
MØDE OG ENGAGERE UNGE?**

2 MINUTTERS SKRIVEØVELSE

JEG SYNES VI I DS *ER* GODE TIL
AT INVOLVERE OG ENGAGERE UNGE
I DET FAGLIGE ARBEJDE VED AT ...

2 MINUTTERS SKRIVEØVELSE

JEG SYNES VI I DS *KAN BLIVE* BEDRE
TIL AT INVOLVERE OG ENGAGERE UNGE
I DET FAGLIGE ARBEJDE VED AT ...

Nutidens unge, fremtidens medlemmer?

Et godt første møde med den faglige organisation på uddannelsen og arbejdspladsen er centralt

1. Faglig interessevaretagelse & arbejde skal forklares og overleveres på ny - igen og igen
2. Det handler om at kunne vise relevante resultater
3. Enhver repræsentant for DS bør kunne fortælle unge, hvorfor det er meningsfuldt at være medlem:
Kan I give 5 nutidige gode grunde til at være medlem & til at være aktiv?

Gør op med myter om unges deltagelse og engagement

- Zapperkultur (exit)
Svære at rekruttere & fastholde
- Krævende og selvpromoverende
Unge røst: Noise or Voice?
- Projektgeneration
Manglende pligtfølelse & vedholdenhed
- *What's in it for me?*
Fokus på eget udbytte frem for (fag)foreningslivets centrale værdier og demokratiske dannelse

Hellere afsæt i:

Hvor unge er i livet
og hvilke valg og udfordringer,
de aktuelt står overfor,
da det er afgørende for
deres deltagelse og engagement

Unge og frivillige arbejde

- › Unge ønsker at deltage i det frivillige arbejde, de kan se sig selv i
- › At være frivilligt engageret er for de fleste unge et *valg*
- › Personlig udvikling og uegennyttighed er *ikke* modsætninger for unge

Det handler om ...

- Personlig opbakning og anerkendelse af unges indsats
- *Tak fordi du kom frem for Går du allerede*
- At sikre at unge oplever deres deltagelse og engagement gør en forskel både for dem selv og andre

Så hvad skal der til for at engagere unge

1. Unge vil begejstres, ikke bindes

→ En kliche ja, men hav fokus på engagement & interesse frem for rekruttering & fastholdelse

2. Lyt til de unges interesser og skab indgange på flere niveauer og med forskellige horisonter for engagement

→ Pas på med at tage udgangspunkt i snævre forståelser af det faglige arbejde og forestillingen om ”den implicite aktive”

→ Respons, respons og atter respons - sørg for hurtig & løbende respons

3. Få unge til at føle sig velkomne og inkluderede

→ Sociale relationer & faglige netværk skal opbygges og faciliteres

Identitet, mening og anerkendelse er nøgleord

At ville fremtidens medlemmer,
er at turde sætte sig selv på spil

Rekruttering 

Organisering 

Involvering 

Demokratisering?

***TAK FOR
OPMÆRKSOMHEDEN***