

# Generation Z træder ind på arbejdsmarkedet:

## . . Udfordringer, værdikløfter og strategiske løsninger

*Denne artikel bygger på forskningsrapporten "Generation Z @ WORK: Bridging the Soft-Skills and Value Gaps When GenZ Enters the Workforce" af Lars Brøndum og Henrik Kraght, KEA, og giver indsigt i, hvordan vi kan skabe en harmonisk og produktiv arbejdsplads i en digitalt drevet fremtid*

Generation Z (GenZ), ofte kaldet "Zoomers," er den nye bølge af arbejdskraft, der i disse år træder ind på arbejdsmarkedet. Født mellem midt-1990'erne og begyndelsen af 2010'erne, bringer GenZ en helt ny tilgang til arbejdspladsen. Deres digitale færdigheder er uden sidestykke, og de har høje forventninger til både arbejdet og balancen mellem job og fritid. GenZ er på mange måder banebrydende, men deres unikke værdisæt og arbejdsmønstre skaber også udfordringer for aftagervirksomheder, som står overfor at skulle tilpasse sig denne nye generation.

Men trods deres mange styrker opstår der en voksende kløft mellem GenZ's værdier og de etablerede arbejdsnormer hos aftagervirksomhederne. Disse virksomheder, teknologi- og serviceorganisationer, som i stigende grad ansætter GenZ—står overfor en række udfordringer. Vores forskning viser, at mens GenZ er selvsikre i deres digitale evner, mangler de ofte de bløde færdigheder, der er nødvendige for at navigere effektivt i en traditionel virksomhedskultur. Dette skaber spændinger og potentielt produktivitetstab, da der opstår misforståelser og frustrationer mellem de nyansatte og deres arbejdsgivere.

Hvordan kan aftagervirksomheder og GenZ selv håndtere disse udfordringer og sikre en effektiv integration på arbejdsmarkedet? Hvilke strategier kan implementeres for at bygge bro over denne værdikløft og samtidig optimere både produktiviteten og arbejdspladskulturen?

For at besvare disse spørgsmål har vores forskning, der bygger på kvantitative undersøgelser, kvalitative interviews og dybdegående casestudier, identificeret tre nøgleområder, hvor handling er nødvendig:

**1. Aftagervirksomheder:** For at tiltrække og fastholde GenZ-talenter skal virksomhederne tilpasse deres rekrutteringsstrategier. Det indebærer brug af digitale platforme og sociale medier, men også en prioritering af fleksible arbejdsordninger, der afspejler GenZ's ønske om en sund work-life balance. Derudover bør virksomhederne investere i skræddersyede professionelle udviklingsprogrammer og fremme en inkluderende kultur, der understøtter mangfoldighed og ligestilling. Dette vil ikke blot øge produktiviteten, men også fremme harmoni og samarbejde på arbejdspladsen.

**2. GenZ-studerende og nyuddannede:** For at blive succesfulde på arbejdsmarkedet bør GenZ aktivt udvikle essentielle arbejdsfærdigheder som kommunikation, teamwork og problemløsning. Livslang læring er en nødvendighed i en hurtigt skiftende økonomi, og det er vigtigt, at GenZ forstår vigtigheden af at kunne tilpasse sig nye arbejdskrav. Ved at søge mentorskab fra erfarne fagfolk kan de få uvurderlige indsigter, mens digitale færdigheder forbliver afgørende for at mestre de nødvendige værktøjer i en digitalt drevet økonomi.

**3. Uddannelsesinstitutioner:** Højere uddannelsesinstitutioner spiller en central rolle i at forberede GenZ til arbejdsmarkedet. De bør integrere oplevelsesbaserede læringsmuligheder, som kombinerer teoretisk viden med praktisk anvendelse, samt fremme samarbejder med industrien. Karrieremæssige forberedelsesinitiativer og tværfaglige tilgange er afgørende for at sikre, at de studerende er rustet til de krav, de vil møde i deres professionelle liv.

For at bygge bro over generationskløften mellem GenZ og aftagervirksomheder kræves der målrettede strategier fra alle parter. Ved at tilpasse rekrutteringsmetoder, udvikle nødvendige færdigheder og fremme praktisk læring kan vi sikre en glidende integration af GenZ på arbejdspladsen. Dette vil ikke kun forbedre samarbejdet, men også øge produktiviteten og arbejdsglæden for både medarbejdere og arbejdsgivere.