

10 BUD PÅ ET
BÆREDYGTIGT
ARBEJDSLIV

FRA KOMPLEKST
UNGDOMSLIV
TIL BÆREDYGTIGT
ARBEJDSLIV
—
SAMSKABTE
ANBEFALINGER FRA
UNGE BÆREDYGTIGHEDS-
ENTUSIASTER

10 BUD PÅ ET BÆREDYGTIGT ARBEJDSLIV

UNG TIL UNG



Vi opnår bedst et bæredygtigt arbejdsliv ved at dyrke sunde fællesskaber og være en del af noget større end os selv. At turde at være sårbar og aftabuisere svære emner er vigtige principper, hvis vi skal være hele mennesker, der går på arbejde.

PATRICIA PLESNER
CEO / EcoHotels.com

01 FÆLLESSKABER
Søg og dyrk sunde fællesskaber og forebyg mistrivsel ved at være en del af noget større end dig selv.

02 DEBATBIDRAG
Bidrag aktivt til debatten om “det bæredygtige arbejdsliv” i og uden for organisationerne og vær med til at redefinere “succes”, så det har mere respekt og perspektiv for “det hele menneske”.

03 BLIV HØRT
Gør krav på at blive hørt og skab indflydelse i fællesskab med andre ved at stille relevante spørgsmål, der udfordrer status quo.

04 AFTABUISÉR
Aftabuisér mentale udfordringer og italesæt svære følelser i privat-og arbejdslivet som noget “naturligt”, så vi gør det til en fælles opgave at lykkes med at trives som “hele mennesker”.

05 IDENTIFIKATIONSPROCES
Dyrk processen i at identificere, hvad du elsker, hvad du er god til, hvad verden har brug for, og hvordan du kan skabe en karriere på baggrund af det.

06 ROLLEMODELLER
Gå i dialog med andre unge og udpeg rollemodeller på personer og organisationer, der sætter en ambitiøs og inspirerende standard for det bæredygtige arbejdsliv.

07 DIVERSITET
Opsøg ungefællesskaber uden for organisationerne på tværs af faglighed og erfaring, så den enkelte kan få nye input og generationen kan inspirere hinanden og i fællesskab formulere konstruktive bud til arbejdspladserne.

08 HVERDAGSHACKS
Vær nysgerrig, søg inspiration og dyrk viden, der skaber værdi i din dagligdag og løfter din karriere fremad, og efterspørg konkrete værktøjer i dit netværk, der strukturerer og gør din hverdag nemmere.

09 MENTORSPARRING
Find en mentor/sparringsfunktion, der kan give dig kritisk og konstruktiv sparring undervejs i din karriere og understøtte dig i at sætte balance-rede mål for trivsel og faglige milepæle.

10 RÅDIGHED
Stil dig til rådighed for andre, der fortsat er søgende, uanset hvor afklaret du selv er om dit bæredygtige arbejdsliv, så I kan spejle jer i hinanden.

10 BUD PÅ ET
BÆREDYGTIGT
ARBEJDSLIV

UNG TIL VIRKSOMHED



Virksomheder skal søge at forstå de unge for derefter at blive forstået af de unge. En moderne virksomhed skal være autentisk for at lykkes med at rekruttere fremtidens talenter. Helhedsforståelse og reel medarbejderinvolvering er ikke nice to have, det er et must.

RUNE SKUDE HERNES
Medstifter af virksomheden xyz

01 UNGEINDSIGT
Søg at forstå de unge, dernæst at blive forstået af de unge. Den anden vej rundt vil altid mislykkes og de unge vil søge andre græsange før eller siden.

02 PURPOSE
Formulér et stærkt purpose og en klar strategi i organisationen i dialog med de unge for at skabe og leve det bæredygtige arbejdsliv.

03 HELHEDSFORSTÅELSE
Tænk holistisk og i "hele mennesker", så vi bryder med den lineære forståelse af mennesket og karrieren. Undlad kunstig adskillelse af ansvarsområder og kompetencer i organisationen.

04 ARBEJDESTIDSFORDRIV
Ud med "8-16 tankegangen" og kasse-tænkningen ved at tage udgangspunkt i den enkelte, så vi ansætter mennesker frem for titler og funktioner.

05 LIVSBALANCE
Støt proaktivt op om at skabe livsbalance og give plads til "det hele menneske" ved at opfordre til orlov og "pauser" i arbejdslivet.

06 ERKLÆRING
Samskab og implementér en erklæring/charter, der udfordrer vanetænkning og får bugt med "plejer" og den hierarkiske og konservative tilgang til alder og anciennitet.

07 MENTORORDNING
Implementér mentorordning mellem unge og erfarne, så der fra start bliver bygget en bro, hvor "gratis" medarbejderopkvalificering og relationspleje virker begge veje og i sidste ende gavner organisationens bundlinje.

08 AMBASSADØRNETVÆRK
Tilbyde ambassadørnetværk ved jobstart med en mangfoldig medarbejdersammensætning målt på alder, køn og faglighed, som understøtter den enkelte i opstarten og i fastholdelsen/frisættelsen i organisationen.

09 UNGERÅD
Udvikl et ungeråd og implementér det i organisationen, så der sidder arbejdende repræsentanter i ledelsesgruppen og i det daglige kan bruges som en løftestang og kanal mellem "kvinden på gulvet" og topledelsen.

10 PERSONAKTIVITETER
Drop den kunstige grænsedragning mellem arbejds- og ikke-arbejdsrelateret udvikling/uddannelse og understøt medarbejderens behov for at "tanke energi op" med personlige aktiviteter i dagligdagen.

10 BUD PÅ ET
BÆREDYGTIGT
ARBEJDSLIV

UNG TIL MYNDIGHED



Vi skal sætte mennesker og systemer fri, så system arbejder for og ikke mod mennesker. Tryghed og tillid bør være bærende principper fra myndighed til borger, og tiltag, der understøtter fællesskabet kan bidrage til mere bæredygtige arbejdsliv for flere.

EMILIE THORUP LYNGHOLM
Sustainability Analyst i
Schoeller Plast

01 FRISÆTTELSE

Sæt mennesker og system fri, så system arbejder for mennesker og ikke mod mennesker i en model, hvor tillid og tryghed står over mistillid og utryghed.

02 TURNUSORDNING

Indfør turnusordning, som man kender fra "klinisk basisuddannelse for læger", efter endt uddannelse med et års "erhvervsprøvning" til 1/2 af en færdiguddannet løn.

03 INDIVIDUEL VURDERING

Implementér lovgivning og prioritér ressourcer, der fordrer segmenterede/individuelle forløb, der bygger på kompetent menneskelig indsigt og interaktion, hvad end vi taler uddannelse, arbejdsmarked eller ledighed.

04 JOBANSØGNINGSGRUPPER

Mere systematiseret inklusion af borgeren ved at indføre jobsøgningsgrupper på tværs af kompetencer, alder og brancher, så man i fællesskab forebygger arbejdsløshed og mistrivsel.

05 MIDTVEJSPENSION

Indfør retten til frivillig midtvejspension/orlov inden man bliver 35 år, hvor man kan tage en "dannelsesrejse" og dygtiggøre sig som menneske og fagperson.

06 LIVSMESTRING

Udvikl bedre tilbud sammen med de unge til at modvirke psykisk mistrivsel og sikre livsmestring via kurser, webinarer, coachforløb, psykologsamtaler.

07 BORGERTJENESTE

Indfør obligatorisk samfundstjeneste/borgertjeneste med borgerløn efter endt grundforløb/gymnasium, hvor man kommer i velfærdsarbejde og bidrager til fællesskabet på et plejehjem, en skole, en kommune mv.

08 PRAKTIKFORLØB

Byg tidligere og stærkere bro mellem uddannelsessektor og arbejdsmarked via kortere og hyppigere praktikforløb, så unge er klædt (endnu) bedre på til at lykkes i deres første job og dermed forebygge arbejdsløshed og mistrivsel.

09 VÆRDIFULDHED

Jobcentrene skal måle værdi i et bredere perspektiv og ikke blot på sagsbehandling, økonomi og kvantitet af ansøgninger, men istedet investere i den enkeltes faglige udvikling i tæt dialog med en dedikeret jobkonsulent, der følger og viser tillid.

10 NETVÆRKSAKTIVITETER

Implementér obligatoriske tilbud om netværksaktiviteter i partnerskab med relevante netværksforeninger i lokalområdet, der både sikrer myndighederne legitimitet og reel motivation og effekt for den enkelte borger.

**SUSTAINABLE CHANGE MAKERS ER
ET BÆREDYGTIGHEDSNETVÆRK,
DER FORBINDER PROFESSIONELLE
I ALDEREN 25-35 ÅR PÅ REJSEN MOD
DET BÆREDYGTIGE ARBEJDSLIV.**

FORDI VI VIL NÅ VERDENSMÅLENE!

NETVÆRK:

Vi forbinder unge forandringsagenter i et stærkt bæredygtighedsfællesskab, der løfter unges karriere fremad.

VIDEN:

Vi formidler inspiration, viden og værktøjer, der skaber mere bæredygtig forandring i menneskers hverdag.

AKTIVITETER:

Vi afvikler bæredygtighedsevents med inspirerende oplægsholdere, visionære virksomheder og brobyggende netværksaktiviteter.

Bliv en del af et forandringsfællesskab:
www.sustainablechangemakers.dk

