

BRIDGE

Minska avståndet och förbättra dialogen generationer emellan





Förord

Har du någon gång upplevt att samarbetet inte fungerar så smidigt mellan yngre och mer erfarna kollegor i ditt team eller i din organisation? Detta kan leda till missförstånd emellan eller till och med till en konflikt. Men varför? Det finns många svar. Generationsfrågan är en aspekt som inte har beaktats så mycket i socialt/pedagogiskt arbete.

Yngre (juniorer) respektive mer erfarna medarbetare (seniorer) kan ha olika förhållningssätt till sitt arbete oavsett om det gäller målgruppen (i detta fall ungdomar), kollegor eller som personal/volontärer i organisationer. Hur hanterar vi detta i egenskap av anställda eller som organisation?

Demografiska trender avslöjar dessutom en klyfta mellan generationerna:

- Babyboom-generationen kommer att gå i pension under de kommande 10–15 åren.
- Andelen unga på arbetsmarknaden minskar.

I projekt Bridge skulle partnerorganisationerna ta en mer detaljerad titt på hela situationen för att möta dessa utmaningar. BRIDGE (Bryta reservationer och förbättra dialogen genom generationsväxling) är ett strategiskt partnerskap finansierat av Erasmus+ Youth.

BRIDGE vill främja dialogen mellan generationerna inom ungdoms- och socialt arbete genom att:

- utforska styrkor och skillnader mellan juniora och seniora ungdomsarbetare.
- utveckla kunskapsöverföringen och kunskapshandlingen genom att strukturellt förankra läranderesultaten inom organisationen.
- formulera rekommendationer till beslutsfattare och andra organisationer som arbetar med unga personer.

De organisationer som deltar är IB (ledare för projektet, DE), ÖJAB (AT), Moissons Nouvelles (FR), Gio.Net (IT), Activa Foundation (SE) och YES Forum (DE). Alla dessa organisationer arbetar med ungdomar inom ungdomsarbete (socialt) på olika arbetsområden.

Projektet varade från mars 2021–augusti 2023 (30 månader).

Vi fokuserade på följande ämnen under den första fasen av projektet "Bygga broar – Potentialer & verktyg": Potentialen hos juniorer och seniorer och potentialen att lära av varandra. Varje partner bildade en arbetsgrupp för detta ändamål inom sin organisation med juniorer (yngre ungdomsarbetare) och seniorer (mer erfarna ungdomsarbetare). Alla partners arbetade självständigt. Resultaten delades, utbyttes och fördjupades vid partnermöten och europeiska workshops. Vi utvecklade även en online-enkät om färdigheter och metoder för kunskapsöverföring i de deltagande länderna, och utifrån det samlade in resultatet.

Det är nödvändigt att identifiera hur kunskapen kan delas mellan generationer för att förbättra kvaliteten på samarbetet och hur den kan förankras i organisationer genom kunskapshanteringsmetoder. Vi samlade en översikt över olika generationers kompetens med en online-enkät och även om de mest effektiva metoderna (informella eller formella) för att överföra kunskap. Vi fokuserade på metoder för kunskapsöverföring och kunskapshandling och utvecklade dem i detalj i den andra delen av projektet.

Den tredje delen av projektet samlade in rekommendationer direkt från ungdoms- och socialarbetare, samt från organisationer för personal, organisationer och beslutsfattare. Dessa rekommendationer ska ge nya idéer för att öka medvetenheten om effekterna av demografiska förändringar på arbetsplatsen och skapa en mer inkluderande och produktiv arbetsmiljö för alla genom att förbättra den generationsöverskridande dialogen mellan yngre och äldre arbetstagare. Vi strävar även efter ett mer kvalitativt ungdoms- och socialt arbete, genom att överbrygga klyftan mellan policyn och praktiken.

Du hittar användbar information för att hantera generationsöverskridande frågor i denna publikation:

- Hur kan vi öka medvetenheten om denna fråga? Vilka potentialer har seniorer och juniorer? (Del 1, ramkoncept "bygga broar – potentialer och verktyg")
- Vilka metoder främjar en ömsesidig kompetensöverföring mellan juniorer och seniorer? Vilka metoder kan vi använda för att säkerställa kunskapshandlingen i vår organisation? (Del 2, Handbok "korsa broar – överföra & förankra")
- Hur kan medarbetare stärka dialogen och solidariteten med sina kollegor från andra generationer? Hur kan organisationer förbättra dialogen mellan generationerna på arbetsplatsen? Hur kan beslutsfattare öka medvetenheten om generationsklyftan på arbetsplatsen och hur kan de stödja organisationer och anställda? (Del 3, Rekommendationer "överbrygga klyftan – policyöversikt")

Anmärkning angående bilagorna:

Vi beslutade att spara bilagorna på projektets hemsida för att detta dokument inte skulle bli för stort. Du kommer åt och laddar ner bilagorna med QR-koden i slutet av varje del.

Introduktion

1. Demografisk förändring

Framtidens arbetssätt förändras genom två megatrender som driver denna omvandling. Det handlar om en förändring av vem som går in i arbetskraften och vem som lämnar den samt den tekniska utvecklingen (Deloitte, 2018). Detta sker parallellt med att babyboom-generationen närmar sig pensionsåldern. Den allmänna befolkningens förväntade livslängd ökar och viljan hos äldre individer att förbli yrkesverksamma i fler år ökar också (för att nämna några exempel). Färre unga människor kommer å andra sidan att börja arbeta inom en snar framtid på grund av låga födelsetal under de senaste decennierna – särskilt i europeiska länder. Dessa demografiska trender kräver multigenerationella arbetsplatser med en större blandning av arbetstagare i alla åldrar och erfarenheter.¹

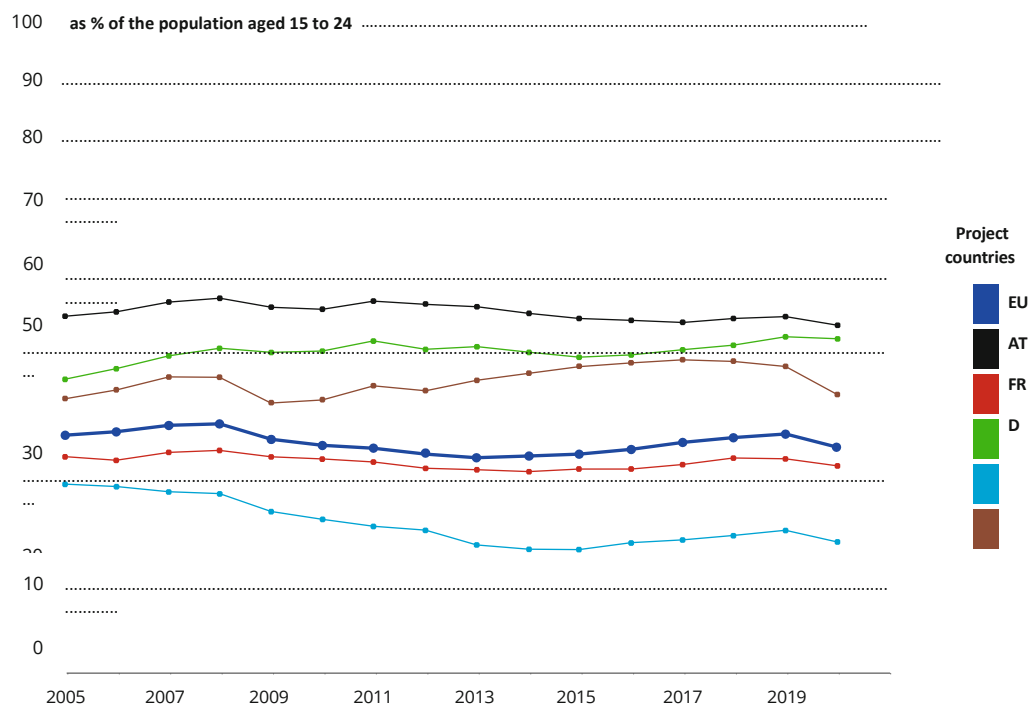
Sysselsättningen har minskat bland ungdomar (människor i åldern 15–24) från 33,3 % (2005) till 31,5 % (2020). Och för seniorer (personer i åldern 55–64) har den ökat från 40 % (2005) till 59,6 % (2020). Siffrorna är baserade på EU:s arbetskraftsundersökning (EU-LFS) och färsk årlig statistik från Europeiska unionen (EU).

Figurerna 1 och 2 nedan visar sysselsättningsgraden för ungdomar och seniorer i EU samt Österrike, Tyskland, Frankrike, Italien och Sverige, partnerländerna i projektet BRIDGE.

Figur 1:

Sysselsättningsgrad ungdomar 15-24 år i EU och BRIDGE-länderna

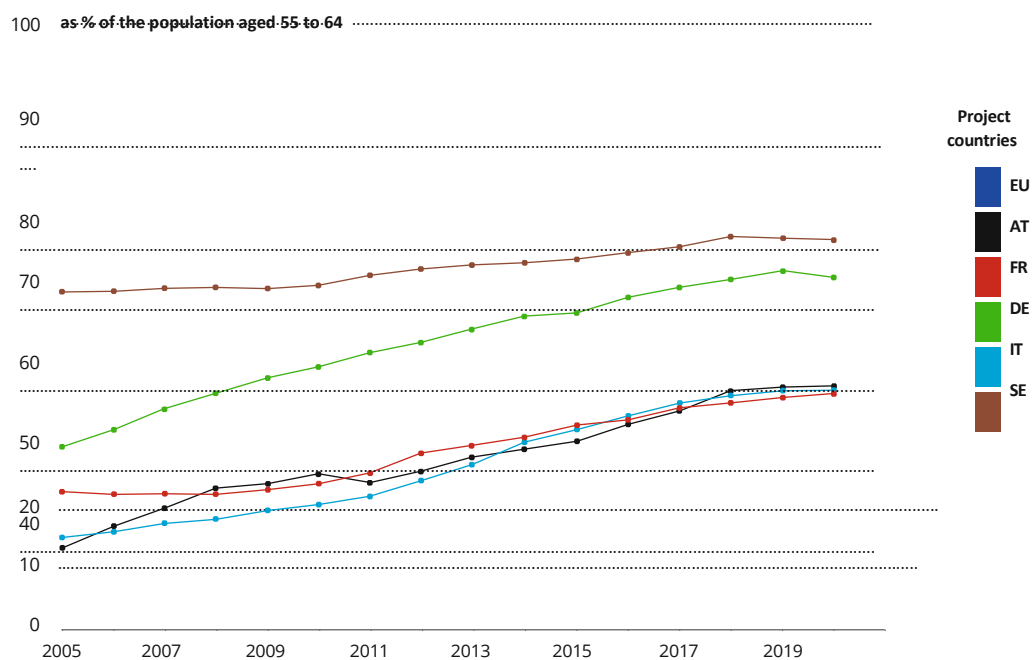
Källa: Eurostat²



¹ <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ce/Documents/about-deloitte/voice-of-the-workforce-in-europe.pdf>

Figur 2:
Sysselsättningsgrad personer 55-64 år i EU och BRIDGE-länderna

Källa: Eurostat ²



Andelen unga sysselsatta (15–24 år) och personer i åldern 25–54 har minskat sedan 2005, om man tar hela befolkningen av sysselsatta i åldrarna 15–64 som referens. Andelen seniorer (55–64 år) har ökat.

Dessa uppgifter visar tydligt att sysselsättningen i Europa ökar för seniorer och minskar för ungdomar jämfört med tidigare. Denna trend indikerar att olika generationer kommer att fortsätta att arbeta tillsammans, och att det finns ett behov av att förbättra dialogerna mellan generationerna på arbetsplatsen.

² <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/1004071/EU+LFS+DOI+2021v1.pdf>

2. Inverkan på organisationer med målgruppen ungdomar

Vad får oss att engageras, vad får andra generationer att engageras? I vilken utsträckning spelar skillnader mellan generationerna en roll i arbetet? För även andra faktorer spelar en stor roll vid sidan av åldern, som den sociala, politiska, ekonomiska och ekologiska miljön som man har växt upp eller studerat i. Bristen på förståelse kan leda till oenighet i teamen enligt projektets partners och försvåra integrationen av unga arbetstagare, vilket gör att de söker efter arbetstillfällen någon annanstans.

Det är dessutom ett faktum att babyboom-generationen kommer att gå i pension under de närmaste åren. De har skaffat sig mycket kunskaper och erfarenheter i sitt arbetsliv. Vad händer med deras kunskap och erfarenhet? Försvinner även den med dem?

Slutligen så är bristen på kvalificerad arbetskraft inom de pedagogiska områdena mycket närvarande i vissa länder som Frankrike, Tyskland, Italien eller Sverige. Här arbetar organisationerna hårt för att hitta lämplig personal. Situationen är ibland så extrem att organisationer till och med anställer pensionärer.

Hur bygger vi en bro mellan generationerna som förbättrar kommunikationen och samarbetet och framgångsrikt överför kunskaper och erfarenheter?

Rättsligt meddelande

Utgivare:

Internationaler Bund, Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e. V.
Department International
Valentin-Senger-Str. 5, D – 60389 Frankfurt am Main (Germany) Registration:
Frankfurt am Main, Register of association 5259
Executive Board: Thiemo Fojkar (Chairman), Karola Becker, Janine Krohe President: Petra
Merkel
www.internationaler-bund.de

Redaktion:

Del 1 - bygga broar – utvecklingsmöjligheter och verktyg: IB
Del 2 - korsa broar – överföra och förankra: ÖJAB
Del 3 - Bridging the Gap – Rekommendationer): YES Forum

Redaktionella bidrag:

BRIDGE-projektets samarbetspartners

Partners i projektet:

IB / Tyskland (projektägare), kontakt: sterenn.coudray@ib.de
Activa / Sverige, kontakt: info@s-activa.se
Gio.Net / Italien, kontakt: f.cesaroni@cooss.marche.it
Moissons Nouvelles / Frankrike, kontakt: daniel.dose@moissonsnouvelles.fr
ÖJAB / Österrike, kontakt: europa@oejab.at
YES Forum / Tyskland, kontakt: annett.wiedermann@yes-forum.eu

Besök BRIDGE hemsida för mer information och material för nedladdning:

www.bridge-erasmus.eu

Referens till dokumenten:

BRIDGE – Preface & Introduction
Building Bridges – Potentials & Tools (Framework concept)
Crossing Bridges – Transfer & Anchor (Handbook) Bridging the
Gap – Policy Brief

Publicerat i juli 2023

Bilder: AdobeStock, iStock · Design: Claudia Ochsenbauer

Ansvarsfriskrivning:

Detta projekt har finansierats med stöd från Europeiska kommissionen. Innehållet i denna handbok återspeglar endast författarens åsikter och kommissionen kan inte hållas ansvarig för den användning som kan göras av informationen i den.

Projektnummer: 2020-3-DE04-KA205-020719



Co-funded by
the European Union