

## Trivselsportrætter i forhold til livsfaser

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.* [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



Sig mig hvor gamle dine medarbejdere er – og jeg skal fortælle dig, hvor mange sygedage de har og hvordan de trives. Det er selvfølgelig noget generaliserende, men ved en analyse af data fra Teglkamp & Cos undersøgelse af sammenhængen mellem trivsel, sygefravær og ønske om at forlade jobbet fra 2018, kan vi se, at der er forskelle alt efter hvilken livsfase, vi befinder os i.

### 20-30 år: Høj trivsel og få sygedage

Det er typisk den gruppe af medarbejdere, som sidder i deres første job og ikke eller kun lige er begyndt at stifte familie. Det afspejler sig i deres trivsel og sygefravær. De har relativt høj trivsel og relativt lavt sygefravær.

Ansatte i denne aldersgruppe er generelt dem, der trives bedst, har få sygedage og angiver, at de går glad på arbejdet langt de fleste dage.



Mange i denne gruppe har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Som arbejdsgiver skal man måske ikke være så bekymret for at ansætte en ung og uprøvet medarbejder, fordi man sandsynligvis vil få en medarbejder med stort engagement og relativt få sygedage. Til gengæld skal man også være parat til at bruge noget ledelsestid på dem. Sørg for, at de kommer til at indgå i nogle gode sociale forhold og at de får udfordringer, hvor de føler, at de udvikler sig.

### 31-40 år: Mindre tilfredse, har flere sygedage og er mere jobmobile

Der er meget der tyder på, at vi skal holde et særligt øje med medarbejdere i alderen 30-40 år. Det er denne gruppe medarbejdere, som typisk har lavet deres første jobskifte efter de er kommet ud på arbejdsmarkedet. Det er også i den aldersgruppe, hvor man aktivt stifter familie. Og så er det i den aldersgruppe, hvor der er flest 'klatsygedage' i løbet af et år.

Vær opmærksom på, at medarbejdere i denne alder ofte er splittet mellem at gøre karriere - de har alderen til det - og at få familielivet til at hænge sammen. Vil man have tilfredse medarbejdere, skal man sørge for, at de har interessante opgaver – men ikke flere end at det også kan hænge sammen med et fornuftigt familieliv.

Sørg for, at der er gode sociale rammer og gode muligheder for at samarbejde, da denne gruppe også motiveres af at arbejde sammen med gode kollegaer.

### 41-50 år: Stigende trivsel, få sygedage og aktivt jobsøgende

I denne gruppe er mange ting ved at falde på plads. Karrieren er godt i vej og børnene er blevet større og klarer for en stor del sig selv. Det afspejler sig stigende trivsel på arbejdspladsen, færre sygedage men klart også en øget lyst til at skifte job. Det er nu de sidste ting skal på plads, inden man rammer den aldersmæssige mur omkring de 50 år.

Denne gruppe er nået til en fase i deres liv og karriere, hvor der ofte er et ønske om forandringer. Det er i denne gruppe, hvor vi ofte ser større karriereskift. Hvis man har medarbejde-

re, man gerne vil fastholde, kan det derfor svare sig at være opsøgende på f.eks. at få lagt en karriereplan herunder drøfte større ansvar eller nye udfordrende og udviklende opgaver.

Har man ikke muligheder for at tilbyde noget, der kan fastholde medarbejderen kan en god løsning være at hjælpe medarbejderen videre i god ro og orden.

## Over 50 år: Stabile, høj trivsel og få sygedage

Denne medarbejdergruppe befinder sig en svær periode i deres arbejdsliv. Der er rigtig mange år tilbage på arbejdsmarkedet, der er for de flestes vedkommende stadig massere af lyst og energi til at arbejde, men det er begyndt at blive sværere at skifte job. Det betyder, at mange holder fast i jobbet, fordi de oplever, at det er blevet sværere at skifte job.

Det er tydeligt, at der er meget guld at hente i medarbejdere på 50 år og derover, bl.a. fordi denne gruppe medarbejdere generelt har arbejdsglæde, stabilitet og få sygedage.



Når en del ældre medarbejdere har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, hvis de har mistet deres job, kan en af årsagerne være fordomme omkring medarbejdere i denne aldersgruppe. Som arbejdsgiver kan det svare sig at investere i uddannelse og udvikling af denne gruppe medarbejdere, da man vil kunne regne med at få glæde af de ressourcer, man har investeret, fordi der er langt større chance for at medarbejdere bliver efter endt uddannelse.

Du kan hente hele undersøgelsen her: [https://teglkamp.dk/Trivsel\\_og\\_alder\\_rapport.pdf](https://teglkamp.dk/Trivsel_og_alder_rapport.pdf)

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)

## Om at skabe følgeskab

### Tag et par timer ud af kalenderen og tal om ledelse

Gør noget godt for ledergruppen, for organisationen og for jer selv. Sæt et par timer af til at tale om ledelse. Jeg giver bolden op og faciliterer en fælles samtale, refleksioner og udvikling.

Tal f.eks. om at skabe følgeskab. Som ledere kan vi ikke skabe resultaterne eller forandringerne alene. Vi er afhængige af, at andre vil





følge os.

**Læs mere her:** <https://www.tegkamp.dk/Foelgeskab.pdf>

**Kontakt** for yderligere oplysninger: Susanne Teglkamp på tlf.: 2160 2999 eller på mail [ste@tegkamp.dk](mailto:ste@tegkamp.dk)