

GEN Z | 15-30 år

“Generationsskift på arbejdspladserne har altid ændret tingene lidt. Men det, vi nu er vidne til med gen Z, vender op og ned på hele arbejdsmarkedet”

Lovisa Sterner adfærdsforsker og livsstilsekspert med fokus på generationer.

DATA OG INDSIGTER SOM OPLÆGGET ER BASERET PÅ:

Oplæg fra NORDDDB omkring generation Z 2023

Oplæg CompanYoung omkring unge 2024

Emilia Van Hauens *"Generationen der skal redde verden med lidt hjælp fra os andre" 2024*

Karen Christian Spuur *"Ledelse af unge" og "Ledelse på tværs"*

Analyse og Tal for Fagbevægelsens Hovedorganisationer
"En ny generation på arbejdsmarkedet" 2024

Deloitte undersøgelse: *"2022 gen Z and Millennial Survey."* (over 23. 000 respondenter i 46 lande. 700 respondenter fra Danmark.)

Deloitte undersøgelse: *"2024 gen Z and Millennial Survey."* (over 23. 000 respondenter i 44 lande. 700 respondenter fra Danmark.)

FPS egne undersøgelser



INDHOLD

AT FORSTÅ EN GENERATION

FORSTÅ GENERATIONERNE FØR GEN Z

GEN Z

UDDANNELSE & KARRIEREVALG

DET GODE ARBEJDSLIV

GEN Z- I FORHOLD TIL FORSVARET



*HVAD ER DET, VI HAR OPDRAGET
Z'ERNE TIL OG GIVET DEM MED I
DERES LIV?*

*HVORDAN UDFORDRER DE VORES
SAMFUND OG ORGANISATIONER*

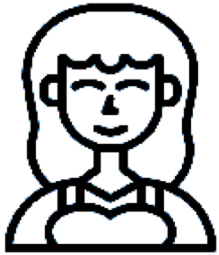
HVORDAN MØDER VI DEM BEDST?

GENERATIONER

AT FORSTÅ EN GENERATION

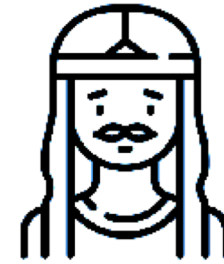


AT FORSTÅ EN GENERATION



livsfase

vs.



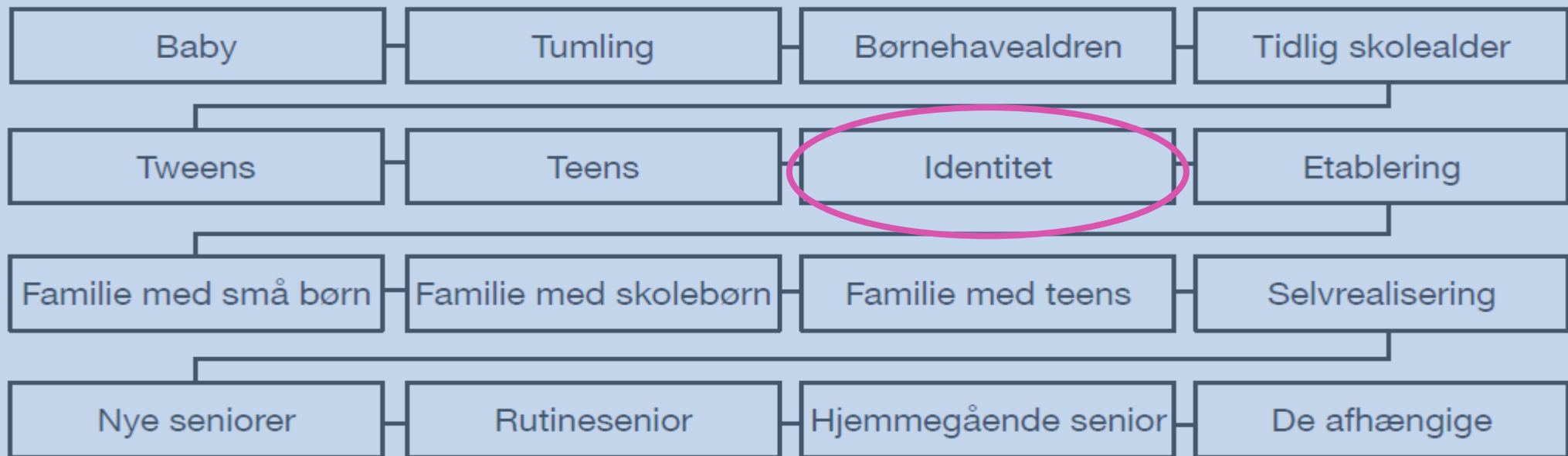
generation

LIVSFASER HANDLER OM EN BESTEMT
PERIODE I EN PERSONS LIV

GENERATONER HANDLER OM
EN GRUPPE AF MENNESKER,
DER DELER EN FÆLLES
HISTORISK OG KULTUREL
KONTEKST

AT FORSTÅ EN GENERATION

livsfaser



AT FORSTÅ EN GENERATION

HVAD KENDETEGNER UNGDOMMENS LIVSFASER?

- IDENTITET
- FÆLLESKAB
- SELVSTÆNDIGHED OG LØSRIVELSE
- IDEALISTISK

**De værdier vi får i denne livsfase,
har vi stort set hele livet**

**DET DE UNGE GØR I DAG – GØR VI
ANDRE I MORGEN**

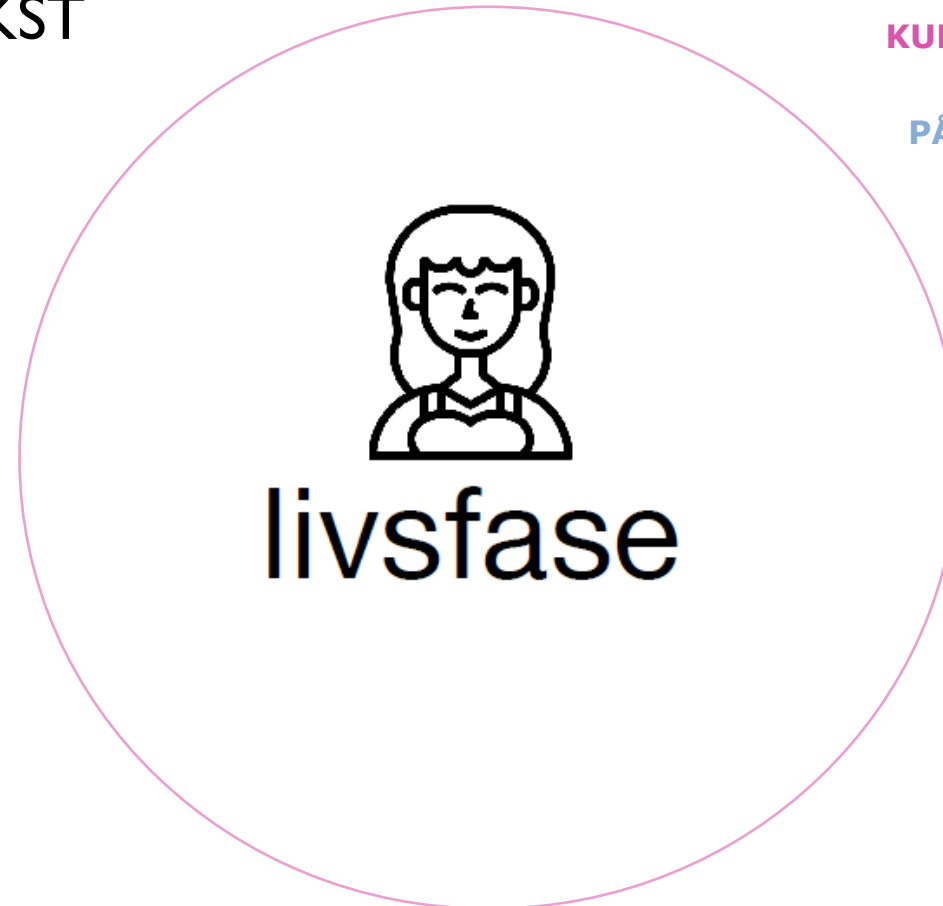


AT FORSTÅ EN GENERATION

HVAD ER DEN KULTURELLE KONTEKST FOR GEN Z?

Præget af en krisebevidst tid

- ☐ CORONA
- ☐ KLIMAKRISE
- ☐ KRIG
- ☐ A.I.
- ☐ ØKONOMISK USIKKERHED
- ☐ METOO OG BLM



KULTUREL KONTEKST

PÅVIRKER LIVSVALG OG
IDENTITET

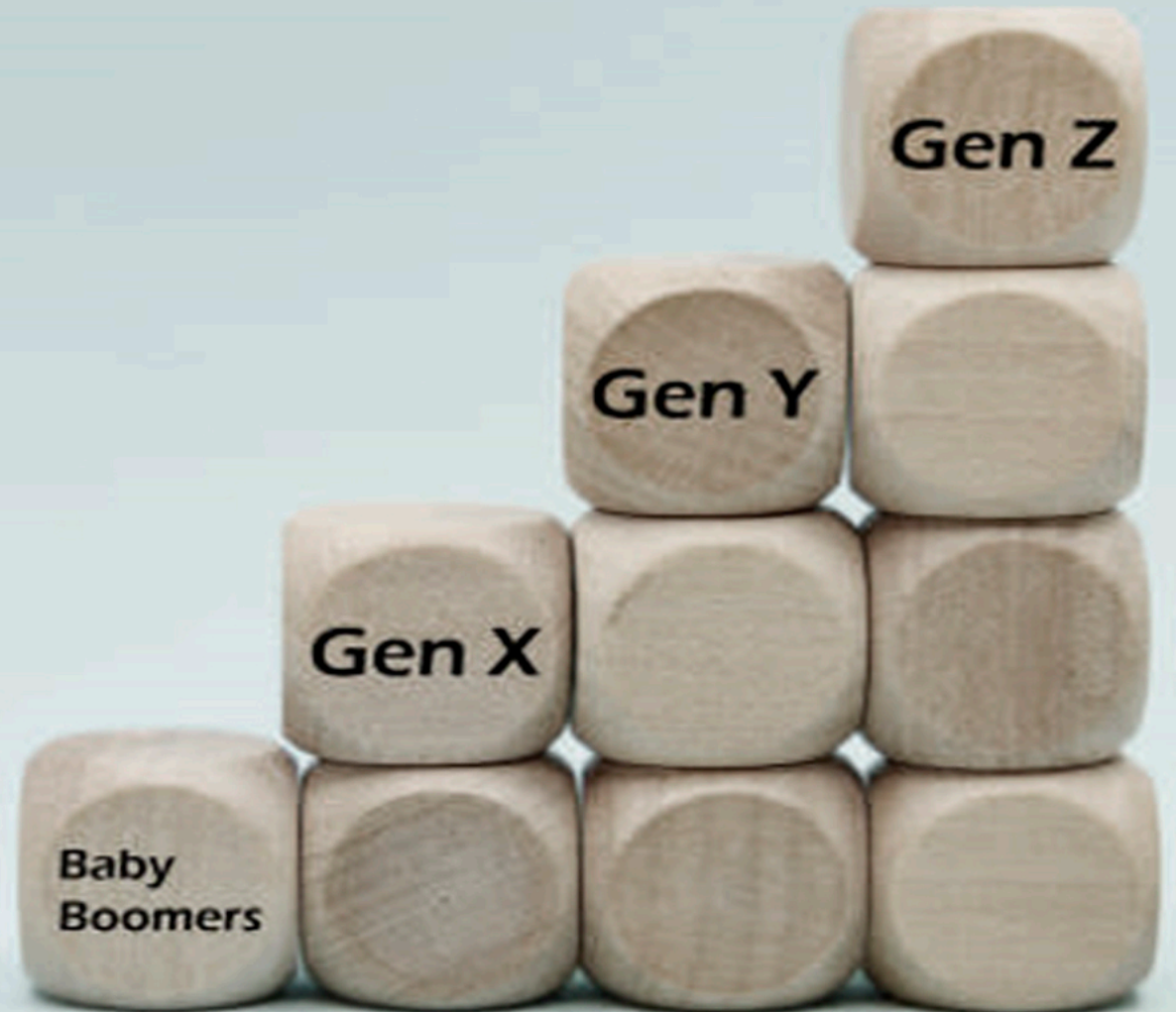
AT FORSTÅ EN GENERATION

KAN MAN LAVE EN OBJEKTIVISERING AF "DE UNGE"?

Vi taler om dem, deres, de unge, de unge generationer og Zérne

Kan man lave en objektivisering af "de unge".?

NEJ- men vi gør det alligevel, da det er nødvendigt for at kunne beskrive fænomenet "de unge"



GENERATIONER

*DE FIRE GENERATIONER PÅ
ARBEJDSMARKEDET*



GENERATIONERNE PÅ ARBEJDSMARKEDET

PÅ DE FLESTE ARBEJDSPLADSER ER DER I DAG FIRE GENERATIONER REPRÆSENTERET

BABY BOOMERS – FØDT MELLEM 1945-1960

GENERATION X – FØDT MELLEM 1960-1980

Udgør i 2030 23 procent af den globale arbejdsstyrke

MILLENNIALS/ GENERATION Y – FØDT MELLEM 1980-1995

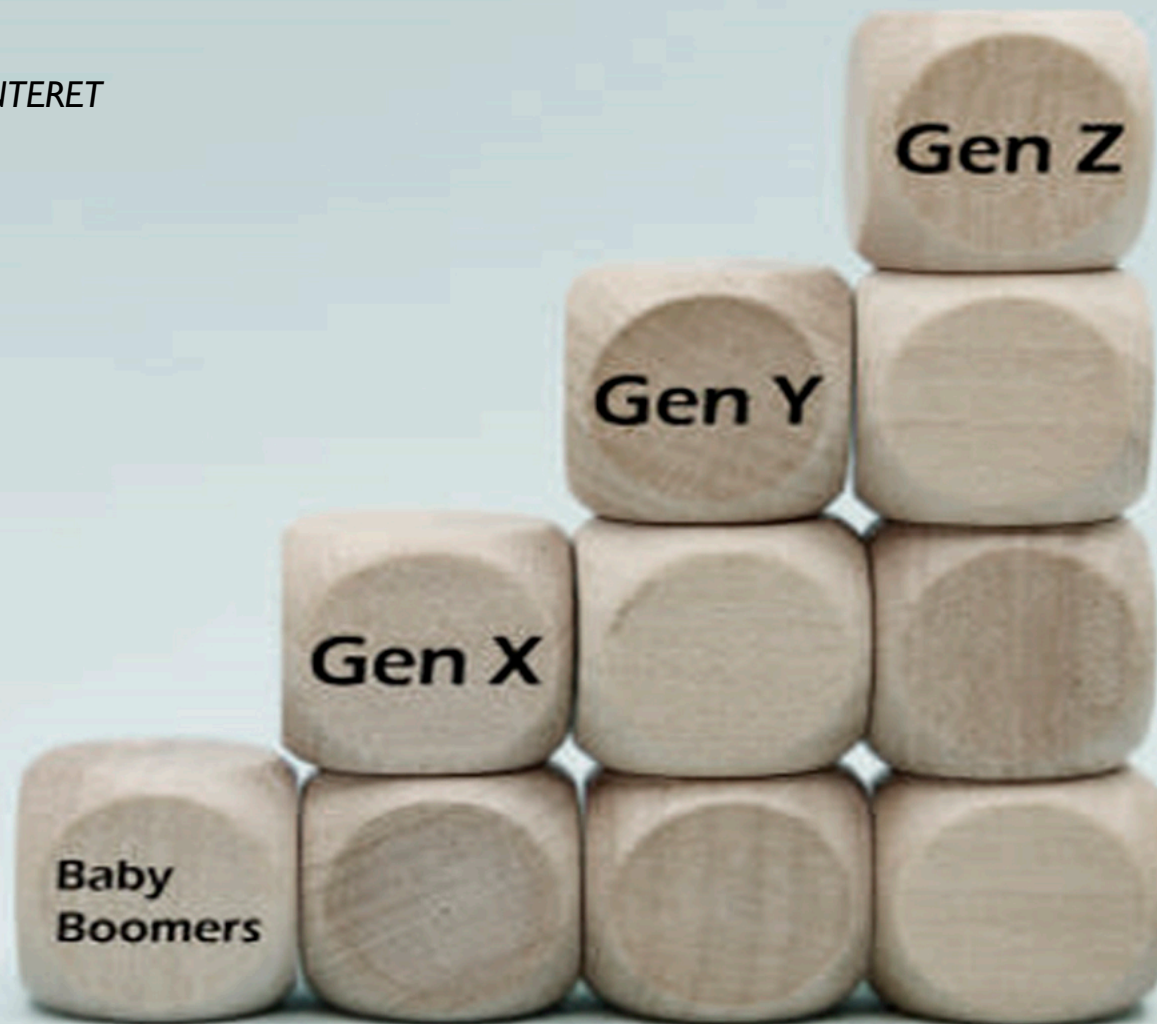
Udgør i 2030 32 procent af den globale arbejdsstyrke

GENERATION Z – FØDT MELLEM 1995-2010

Udgør i 2030 34 procent af den globale arbejdsstyrke

(GENERATION ALPHA – FØDT MELLEM 2010-2025)

Udgør i 2030 11 procent af den globale arbejdsstyrke



GENERATIONERNE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Hvad karakteriserer de tre generationer før gen Z?

BABY BOOMERS

– FØDT MELLEM 1945-1960

- Denne generation er kendt for at være stabile, hårdtarbejdende, loyale og disciplineret. Meget kollektivistisk – det handler om gruppen og fællesskabet.
- **At have 25 års jubilæum for en boomer er ikke usædvanligt.**
- Foretrækker at være fysisk på arbejdspladsen og have faste arbejdstider.
- Meget lineært liv
- **De er autoritetstro over for hierarkiet.**
- **Forældre til primært generation X og Y**

GENERATION X

– FØDT MELLEM 1960-1980

- Opvokset i brydningstid (teknologi og opdragelse)
- Kendt for at være hårdtarbejdende og resultatorienterede. Personer fra Generation X opleves som værende modstandsdygtige, stabile og fokuserede.
- Generationen har ofte mere **fokus på individet** end fællesskabet og på at skabe resultater. Har et rationale om at **hårdt arbejde og præstationer aldrig skuffer.**
- Motivation i form af løn og forfremmelser er effektiv hos Generation X.
- **Kræver kun en lille supervision:** *“Giv mig en deadline, og overlad resten til mig, så skal jeg nok give dig resultater”.*
- **Forældre til især gen Z**

MILLENNIALS / GENERATION Y

– FØDT MELLEM 1980-1995

- Generation Y er IT-fortrolig, karrierefokuseret og meningssøgende. Personer fra Generation Y bliver generelt anset som fleksible, udviklingsorienterede, passionerede, utålmodige og krævende.
- De har fokus på rettigheder.
- **“Don’t work hard, work smart”.** De er glade for frihed, mening, fleksibilitet, og de er i høj grad interesseret i at skifte branche og afprøve nye muligheder.
- De forventer at blive coachet mere end opdraget af deres nærmeste herunder af deres leder. **De har brug for meget anerkendelse i deres arbejde, og frihed til at løse opgaver.**
- **Forældre til især gen Alpha**

GENERATIONERNE PÅ ARBEJDSMARKEDET

*Hvad karakteriserer de tre
generationer før gen Z?*

Different Generations At Job Interviews😂 - Boomers Vs Gen Z (youtube.com)

HVEM ER GEN Z

Hvad karakteriserer gen Z?

GEN Z

15-30 år



MILLENNIALS

30-45 år

HVEM ER GEN Z

Hvad karakteriserer gen Z?

WOKE

Omstillings-
parate og
involverede

Klimakæmpere

Intet uden
internet

Præstation og
perfektion

Opvokset
under "den nye
opdragelse"

Corona
The lost years

Følelserne
styrer

Ensomhed og
fællesskaber

Side-hustle
culture

HVEM ER GEN Z

INTET UDEN INTERNET

En generation, der er vokset op med internettet og en stor del af de unges liv foregår online

- ❑ Med smartphones er pauser i hverdagen gået fra at være passive til aktive, og det stresser os helt grundlæggende.
- ❑ Altid tilgængelige – børn og unge er konstant overvåget, og man har ikke det samme privatliv som generation X og boomere er opvokset med.
- ❑ Det positive i denne tilgængelighed er, at mange flere unge knyttes sammen på kryds og tværs.



**UNGES DRØMMER OM AT BRUGE MINDE TID
MED DERES SKÆRME OG BLIVE MERE
NÆRVÆRENDE**

(KILDE: UNGES DRØMME 2024; TUBORGFONDET)

HVEM ER GEN Z

ENSOMHED OG FÆLLESSKABER

Danske unge mellem 16-29 år er den mest ensomme målgruppe, og det tyder på, at ensomheden er stigende.

Samtidig er Z'erne er den mest fællesskabsorienterede ungegeneration, vi nogensinde har haft.

Faktorer der er med til at øge ensomheden:

- ❑ Situationships - frem for relationships
- ❑ Corona
- ❑ Remote work



**FÆLLESSKABS-
ORIENTERET MOD
AKTIVISME OG
DEMOKRATISK
ENGAGEMENT**



**82 % AF DE UNGE HAR DELTAGET I
POLITISKE AKTIVITETER INDEN
FOR DET SENESTE ÅR (2022)**

HVEM ER GEN Z

DE UNGE ER KLIMAANGSTE

Deloitte Millennial Survey fra 2024 viser, at 28 % af Z'erne har klimaforandring som deres største bekymring.

- ❑ 26 procent af de unge mellem 20 og 30 år har overvejet at lade være med at få børn som følge af klimaforandringer.
- ❑ Klimakrisen er koblet til bæredygtighed. Tidligere var det et konkurrenceparameter for at tiltrække de unge. I dag er det en forudsætning.



HVEM ER GEN Z

WOKENESS

At være woke og dyrke diversitet er allerede i dag en nødvendighed og ikke et konkurrenceparameter, hvis man ønsker at tiltrække Z'erne.

- ❑ Diversitet og inklusion får mere og mere taletid. Det er vigtigt for denne målgruppe. Diversitet er mange ting: køn, alder, etnicitet og kulturel baggrund, socialklasse, seksuel orientering mv.
- ❑ Kommer med en anden bevidsthed end tidligere generationer. En lummer joke, eller værkstedshumor virker provokerende eller krænkende.

WOKE ER KOMMET FOR AT BLIVE

For unge handler woke-bevægelsen om at gøre op med social ulighed fx i form af racisme og kønsdiskrimination. Bevægelsen handler om at lægge fordomme på hylden og i stedet få en forståelse for de problemstillinger, som minoriteter og andre udsatte grupper oplever.

HVEM ER GEN Z

DEN NYE OPDRAGELSE

Tættere relation mellem forældre og børn

- ❑ Forældre til Z'erne er opvokset med et hierarkisk forhold til deres forældre.
- ❑ Z'erne er til gengæld ikke vokset op med et tydeligt hierarki i familien. Tværtimod er de vokset op i det, man kalder for et familiedemokrati.
 - ❑ Hvert medlem i familien har en selvstændig værdi for gruppen.
 - ❑ Den unge er trænet i at mærke sine egne behov, udtrykke dem, argumentere for dem, og forvente at blive hørt.

Danmarks Statistik har identificeret, at der i dag er 37 forskellige måder at være en familie på i Danmark. 30-40 % af Z'erne er skilsmissebørn.

EKSEMPLER PÅ FORSKELLE I OPDRAGELSE MELLEM X OG Z

Mens X'erne fik stukket en madpakke i hånden, er Z'erne fra de var helt små blevet spurgt om, hvad de ville have i madpakken.

I børnehaven blev de spurgt om, hvor de gerne ville hen på ferie.

I Folkeskolen blev de inddraget i familiens bilkøb ("Er det nu, vi er klar til en el-bil?").

HVEM ER GEN Z

FØLELSERNE STYRER

Mens X'erne har opdraget deres børn til stor selvstændighed og hierarkiløshed, har de også opdraget deres børn til at være OBS på deres følelser.

- ❑ Mange Z'ere er opvokset med voksne (ikke kun forældre), der har spurgt løbende ind til: *Hvordan føler du?, Hvad mærker du?, Hvad siger din mavefornemmelse dig? Osv.*
- ❑ X'ere er trænet i at tage langsigtede logiske beslutninger, det er svært for Z'erne at have det i ryggen, hvis deres følelser siger noget andet.
- ❑ Moderne maskulinitet i et mere feministisk samfund.

GENERATION X reagerer med forundring, når Z'erne

fx vælger at droppe at aflevere en eksamensopgave, fordi en kæreste lige har slået op.

Hvor X'erne tog sig sammen på bekostning af deres følelser, føler mange Z'ere, at de forråder deres inderste og ægte jeg, hvis de bare tromler hen over følelserne.

HVEM ER GEN Z

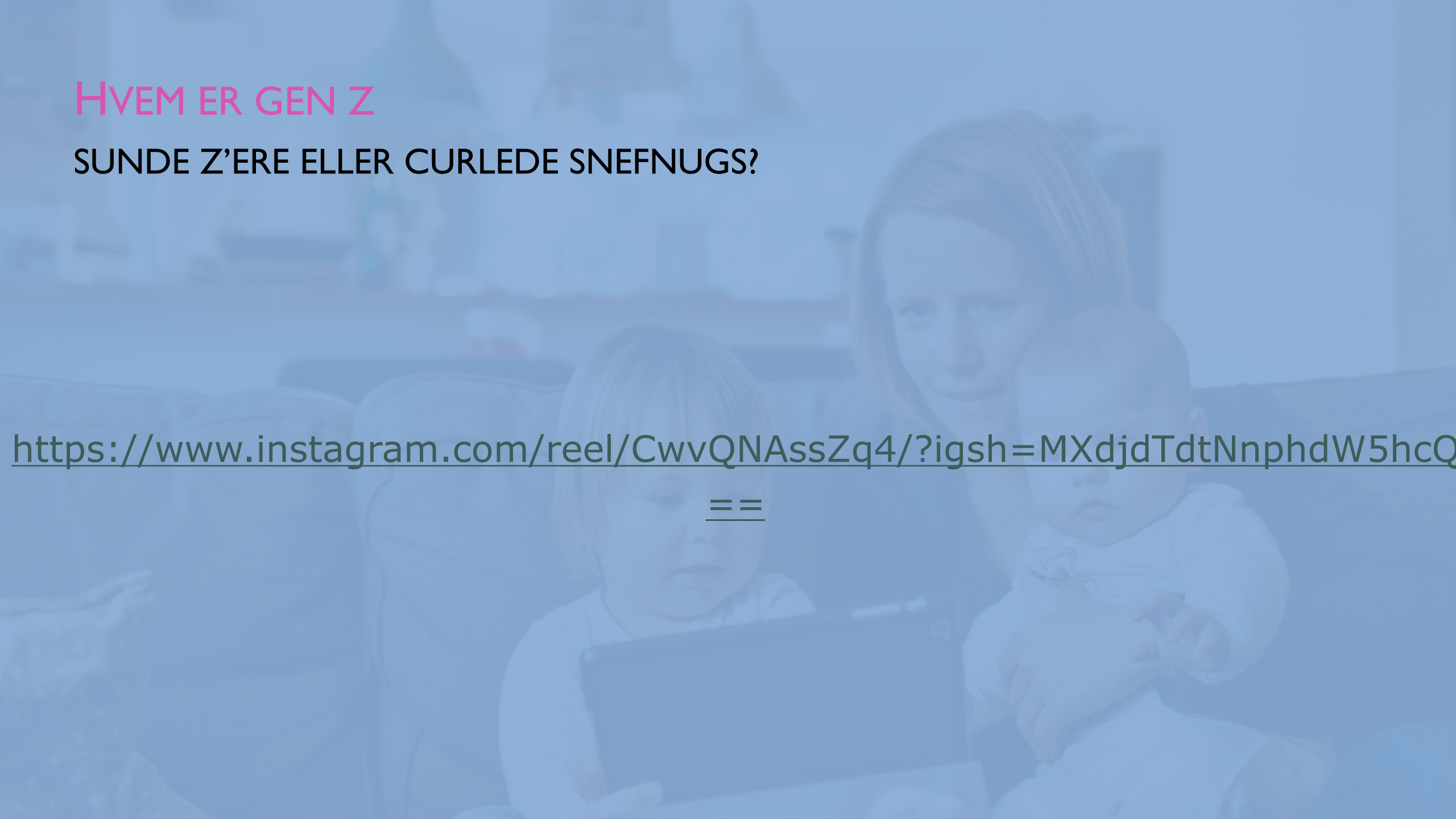
PRÆSTATION OG PERFEKTION

En samfundsfortælling om at alt er muligt har lagt et stort præs på de unge om at skulle være perfekte og altid skulle præstere.

- ❑ Unge føler, at hvis de ikke lykkes med noget, er det deres skyld og ofte deres skyld alene.
- ❑ De unge føler, at de skal have succes på alle områder af deres liv for at være "gode nok".
- ❑ Forældre viser en tendens til ikke at formå at lære deres børn at kunne rumme modgang og nederlag.

SKIFT PRÆSTATIONSKULTUREN UD MED EN MESTRINGSKULTUR





HVEM ER GEN Z

SUNDE Z'ERE ELLER CURLEDE SNEFNUGS?

<https://www.instagram.com/reel/CwvQNAssZq4/?igsh=MXdjdTdtNnphtW5hcQ>

==

HVEM ER GEN Z

SUNDE Z'ERE ELLER SNEFNUGS?

**Z'ERNE BLIVER NOGLE GANGE OMTALT SOM
CURLEDE SNEFNUG MED STORHEDSVANVID.**

De unges udsathed er nært knyttet til begrebet sårbarhed. Særligt Z'erne forbinder det med styrke, ægthed, menneskelighed og integritet. Det er et redskab til et mere ærligt liv.

**Dygtige, ambitiøse, går op i det de laver,
omstillingsparate, selvstændige, kreative,
ansvarlige, dygtige til samskabelse**



**"DE ER
MODIGE
I MINE
ØJNE.**

**Fordi de tør vise sårbarhed og ser
det som en styrke.
Nutidens unge står ved sig selv"**

GEN Z

UDDANNELSES- OG KARRIEREVALG

RAPPORT | CENTER FOR REKRUTTERING OG KARRIERE
MARKETINGSEKTIONEN

2023

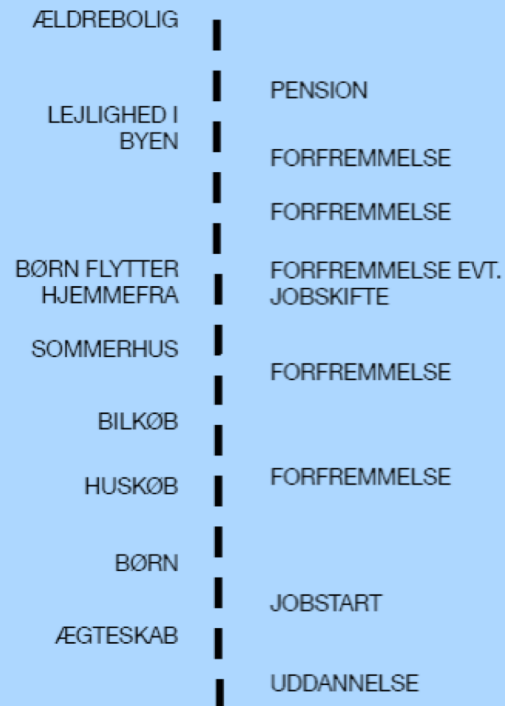




LIVET
ER IKKE
LÆNGERE
LINIÆRT

GEN Z – UDDANNELSES -OG KARRIEREVALG

Boomers + Gen X

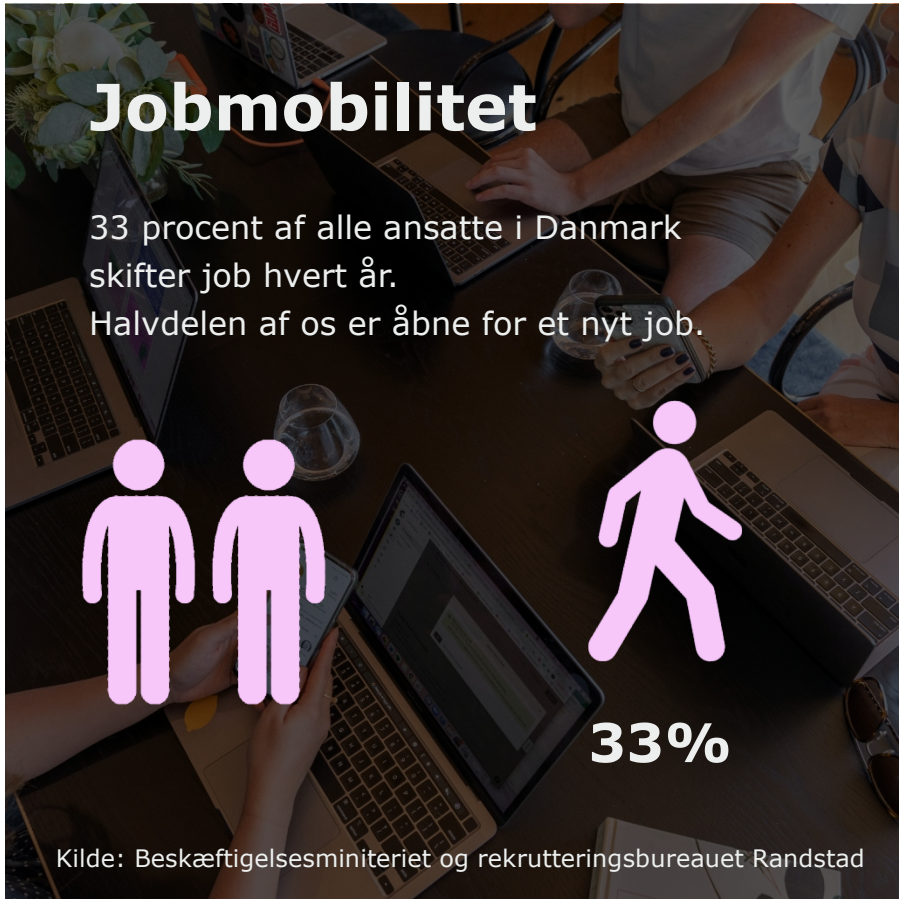


Millennials + Gen Z



GEN Z - UDDANNELSES-OG KARRIEREVALG

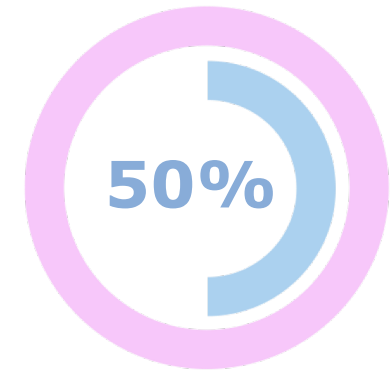
VI SKIFTER HYPPIGERE JOB



39 % Z'erne vil forlade deres arbejdsplads indenfor to år.

Kun 24 procent af Z'erne forventer at blive mere end 5 år på deres arbejdsplads.

Kilder: Deloitte Millennial Survey 2022



Af jobskifttere har skiftet branche i løbet af de seneste 3 år

GEN Z - UDDANNELSES-OG KARRIEREVALG

SIDE-HUSTLE CULTURE

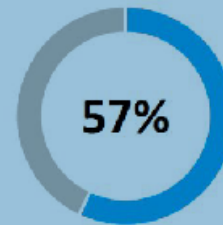
CPR = CVR

De er vant til hurtige skift og forandring. Hvis Z'erne ikke føler sig anerkendt, set og hørt, så fravælger de jobbet, og vil hellere være selvstændige.

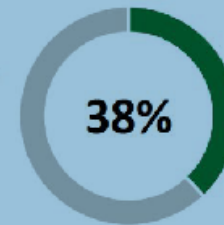
De har ikke den der loyalitet over for arbejdspladsen, som mange arbejdsgivere tager for givet.



Those who have taken on either a part- or full-time paying job in addition to their primary job:



of Gen Zs in Denmark
vs. **54%** in 2022



of millennials in Denmark
vs. **34%** in 2022

Top side jobs held in the Denmark:



Pursuing artistic ambitions

Gen Zs

24%

Millennials

20%



Writing/hosting a blog, podcast, or newsletter

24%

14%



Working for a not-for-profit

18%

23%



Selling products or services through online platforms

17%

21%



Professional gaming / eSports

17%

11%

HVEM ER GEN Z

UDDANNELSES-OG KARRIEREVALG

36 % af de unge tænker i høj grad over, om de har valgt rigtigt ved uddannelsens opstart.

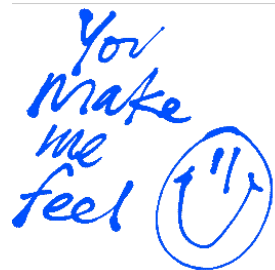
Ca. 20 % frafald efter uddannelsesstart ses på tværs af mange uddannelser og brancher.

De unges beslutningsproces



GEN Z - UDDANNELSES-OG KARRIEREVALG

VALG AF UDDANNELSE



ÉT DOMINERENDE IDEAL

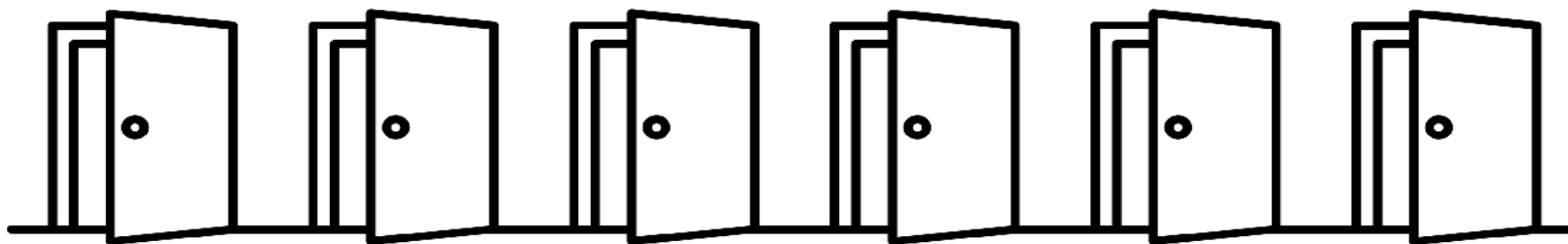
Bred enighed blandt alle forældre: unge skal selv vælge, og de skal vælge med hjertet.

Forældre har stor indflydelse på unges uddannelsesvalg, anden vigtigste videnskilde ift. værnepligten (primære kilde for 15-17 årige).
Forældre er dermed en vigtig sparringspartner ift. overvejelser om at aftjene værnepligt.

Taler ind i, at Gen Z har en tæt og ligeværdig relation med forældre.

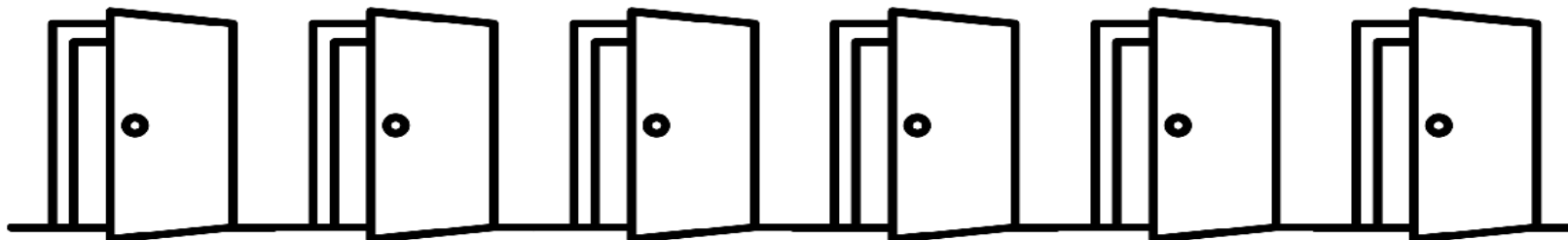
GEN Z - UDDANNELSES-OG KARRIEREVALG

GRUNDLÆGGENDE KOMPETENCER FREM FOR SPECIFIKKE



Z'erne går efter uddannelser, der giver dem grundlæggende kompetencer, frem for specifikke kompetencer, så de ikke lukker døre.

Det er svært at vælge, når alle døre er åbne



GEN Z - UDDANNELSES-OG KARRIEREVALG

HVIS JEG FEJLER, ER DET MIN SKYLD ALENE



GEN Z - UDDANNELSES-OG KARRIEREVALG

DE UNGE FØLER SIG STRESSEDE

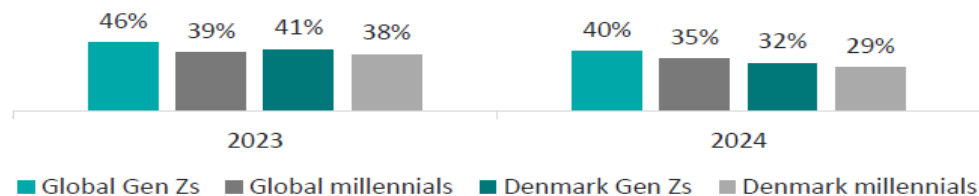
Danske unge

51 % af generation Z angiver, at de føler sig udbrændte på grund af jobbet. Vilde tal for en generation der kun har været på arbejdsmarkedet i 10 år.

Fokus på mentalt helbred og work/life balance kan være med til at mindske følelsen af stress



Percentage of respondents who say they feel anxious or stressed all or most of the time:



GEN Z

DET GODE ARBEJDSLIV



GEN Z – DET GODE ARBEJDSLIV

MERE FOKUS PÅ WORK/LIFE BALANCE

Arbejde betyder mindre end tidligere. De unge frygter et presset arbejdsliv.

COVID-clarity: at man pga. nedlukningen fik et klarsyn på, hvad der virkelig betyder noget i livet, og at det sjældent er at arbejde rumpen ud af bukserne.

- **49 procent af Z'erne forlader gerne deres eksisterende job uden at have et nyt.**

QUIET QUITTING

– man siger ikke op fra arbejdspladsen, men i stedet blot laver præcis det, man bliver betalt for. Med andre ord "man siger op" i forhold til at gøre det ekstra som gør én til en særlig god arbejdskraft.

VS.

Quick quitting- en adfærd der har bredt sig de seneste år, og som handler om, at unge dropper et arbejde meget hurtigt, hvis de mærker, at det ikke passer til dem og deres værdier

Dette hænger sammen med deres opvækst med fokus på at mærke sig selv.

["Quiet quitting": Top Performing Employee tells Boss his Work will be Below Average to Match his Pay \(youtube.com\)](#)

GEN Z – DET GODE ARBEJDSLIV

HVAD VIL DANSKE Z'ERE HAVE PÅ EN ARBEJDSPLADS?

(Tallene i parentes er internationale resultater)

- ❑ **Mening i arbejdet 24 % (21 %)**
- ❑ **God work-life balance 23 % (32 %),**
- ❑ **Lærings, og udviklingsmuligheder 21 % (29 %)**
- ❑ **Høj løn 21 % (24 %)**
- ❑ **Positivt arbejdsmiljø 19 % (23 %)**

Ifølge den tidligere arbejdsmarkedsforsker Ib Ravn (2008), så handler mening i arbejdslivet netop om, at man bruger sine kompetencer, skaber værdi for andre mennesker, bidrager til sin arbejdsplads og indgår i et velfungerende samarbejde.

Interesser

For 42% er det vigtigt, at arbejdet giver spændende oplevelser i hverdagen.



Løn

40% ser høj løn som vigtigt for et godt job



Gøre en forskel

35% mener, at det hører til blandt det vigtigste at gøre en konkret forskel for andre. For 27% er det vigtigt at bidrage til at skabe et bedre samfund



Fællesskab

47% ser samarbejdet med kollega som noget af det vigtigste, og 43% mener, at det sociale sammenhold er det.



Bruge sine evner

52% mener, at det er vigtig at lave noget, man er god til.



DET GODE ARBEJDSLIV

GEN Z – DET GODE ARBEJDSLIV

GLEM FASTHOLDELSE – TILKNYT I STEDET

**Kan være en god ide at udfordre brugen af ordet
"fastholdelse"**

Den danske ordbog kobler ordet til:

- ❑ Bevare eller opretholde noget i uændret form
- ❑ Ikke ændre sin mening eller holdning
- ❑ Sikre med et solidt greb, at noget bliver på sin plads uden at kunne bevæges eller flyttes

De færreste ønsker at blive udsat for fastholdelse og slet ikke Z'erne.

**Med nogle gode tilknytningstiltag,
vil det være lettere at lave et
værn mod quiet og quick quitting**

**Dette fordi arbejdet faktisk bliver vigtigt og
værdifuldt for den enkelte.**

GEN Z – DET GODE ARBEJDSLIV

OPSUMMERING

Z'erne vil gerne have et fællesskab, hvor de har meningsfulde jobs, og hvor de oplever, at de hører værdimæssigt hjemme med en ledelse, der tager varer på dem, og som respekterer dem for deres bidrag. Hvis ikke de oplever dette, er de enten hurtigt videre eller vil hellere være selvstændige og selv vælge fra gang til gang, hvilke opgaver de skal bruge deres tid og ressourcer på, og hvem de har lyst til at være sammen med. (Emilia Van Hauen)

GEN Z

I FORHOLD TIL FORSVARET



GENERATIONERNE PÅ ARBEJDSMARKEDET

To forskellige systemer der mødes

(GEN X)

SKAKBRÆTTET



Klart hierarki

Bundne opgaver

Faste positioner

Styrene princip at fordele magten

(GEN Z)

VILDMARKEN



Plads til kreativitet, diversitet og inklusion.

Styrende princip er at skabe fællesskab

GEN Z – I FORHOLD TIL FORSVARET

UDFORDRINGER

Højkonjunktur med lav arbejdsløshed og stor efterspørgsel på arbejdskraft.

- 9 ud af 10 virksomheder siger, at det er sværere at tiltrække i dag end for 2 år siden.

Fald i ungdomsårgange giver øget konkurrence.

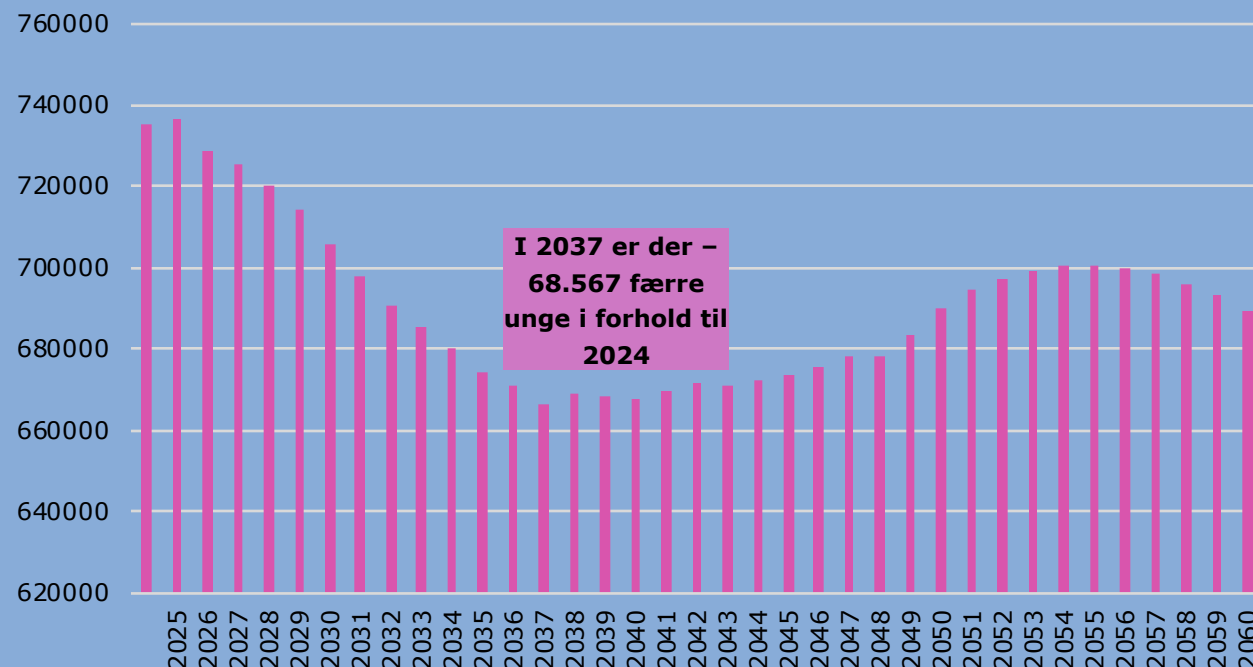
- I 2037 vil der være ca. 10% færre unge end i dag.

Færre vil være ledere på den traditionelle måde

- Officer målgruppen(2024:23 % vs. 31 % i 2022)

Negativ Medieomtale rammer Forsvaret.

Befolkningsfremskrivning: 16-25 årige



DST_2024_tabel FRDK124

GEN Z – I FORHOLD TIL FORSVARET

ER DER PLADS TIL SÅDAN EN SOM MIG?

Clash mellem generation Z og forsvaret som institution

- ❑ Forsvaret opfattes ikke særlig mangfoldigt
- ❑ Gammeldags
- ❑ Hierarkisk og autoritært
- ❑ Forsvaret forbindes med en livsstil
- ❑ Konservativ
- ❑ Ikke plads til følelser

Herudover er der en udfordring i, at der i den eksterne målgruppe er en opfattelse af, at forsvarets uddannelser begrænser én til en ensartet karrierevej.

Personlighedsøvelse:

Opfattelsen af forsvarets brand og værdier fremkommer **tydeligt og ensartet** – og er grundlæggende et meget maskulint univers.



GEN Z – I FORHOLD TIL FORSVARET

HIERARKI ER NO GO

Z'erne sætter den gamle selvforståelse af hierarki under pres

Fordel i at udskifte hierarkiets fire søjler:

Magt / tillid

Myndighed / personlighed

Autoritet / skills

Prestige (eller privilegier) / mening

Den form for Hierarkier, som mange forbinder med Forsvaret, passer dårligt til den måde, hvorpå de unge er opdraget (ligeværd, tillid, respekt).

Gen Z vil have samskabelse frem for hierarki

FORSVARET OPFATTES HIERAKISK

- EB –måling September 2024: 41 % af danskerne i aldersgruppen 18-55 år forbinder forsvaret som arbejdsplads med at være hierarkisk. Signifikant flere blandt de 18-35 årige.

Værnepligtsundersøgelse 2024: En del af ungemålgruppen 15-21 årige bekymrer sig om, at tonen kan være hård og kontant i værnepligten (36 % i høj/meget høj grad, 24 % i nogen grad, og at kulturen kan være for hierarkisk (26 % i høj/meget høj grad, 28 % i nogen grad)

Officer kampagnemåling 2024: 85 % af de 18-29 årige med en niveau 6 uddannelse opfatter forsvaret som hierarkisk.

.

GEN Z – I FORHOLD TIL FORSVARET POTENTIALER

Man skal ikke bare indrette arbejdsmarkedet efter unge, men gøre plads til dem.

De yngre generationer kan sagtens blive stillet krav til, men de har behov for at blive mødt i øjenhøjde og få en respektfuld feedback.

Vi skal turde og ville forandring

**73 % AF DE VÆRNEPLIGTIGE
MENER, AT FORSVARETS KULTUR
PASSER GODT TIL DEM**

**85 % MENER FORSVARET ER ET
GODT STED AT TAGE EN
UDDANNELSE.**

(Undersøgelse karrieredag VPL, efterår 2024)

Potentialer

- ☐ **Mening**
- ☐ **Udviklingsmuligheder**
- ☐ **Mestringskultur /frihed fra perfektionskultur**
- ☐ **Tilknytning**
- ☐ **Feed back kultur**

