

# WHAT'S NEXT?

---

generation

NEXT

---

VIDEN OG INSPIRATION TIL ARBEJDET  
MED GENERATION NEXTS LÆRING OG  
MOTIVATION PÅ UDDANNELSERNE OG  
I ARBEJDSLIVET

## KONTAKT



**Maria Lindorf**

Sekretariatschef

+45 2129 8892

Mal@dea.nu

**Redaktion:**

Signe Emilie Bech Christensen, konsulent, DEA

Signe Hørby Aller, projektassistent, DEA

Maria Lindorf, sekretariatschef, DEA

Lisbeth Storm Henriksen, konsulent, DEA

**Dato for udgivelse:** Juni 2016

**Udgiver:** DEA

**Design:** Jacob Birch Studio

# INDHOLD 1.1

|    |  |
|----|--|
| 5  | <b>Forord</b>  |
| 7  | <b>Resumé</b>  |
| 9  | <b>Indledning</b>  |
| 15 | <b>DEL 1: Hvem er generation next?</b>   |
| 16 | <b>Trend 1:</b> Høje krav skaber en polariseret generation   |
| 19 | <b>Trend 2:</b> Digitale indfødte – på overfladen  |
| 26 | <b>Trend 3:</b> Fællesskabsorienterede individualister   |
| 35 | <b>Trend 4:</b> Målttede og svært ved at vælge   |
| 42 | <b>Trend 5:</b> Præstationsorienteret læringsmotivation – og helst en karakter                         |
| 46 | <b>DEL 2: Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet</b> |
| 47 | Hvad er motivation? En motivationsmodel til handling   |
| 48 | <b>Stop 1:</b> Overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse   |
| 51 | Anbefalinger og inspiration til at skabe en mere bæredygtig overgang til ungdomsuddannelserne          |
| 54 | <b>Stop 2:</b> Motivation og læring på ungdomsuddannelserne  |
| 55 | Anbefalinger og inspiration til at skabe motivation og læring på ungdomsuddannelserne                  |
| 59 | <b>Stop 3:</b> Overgangen fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse                            |
| 60 | Anbefalinger og inspiration til at skabe en mere bæredygtig overgang til de videregående uddannelser   |

# INDHOLD 1.2

|    |   |
|----|---|
| 64 | <b>Stop 4:</b> Motivation, læring og studieintensitet på de videregående uddannelser                |
| 64 | Anbefalinger og inspiration til at skabe en bedre overgang fra uddannelse til job                   |
| 67 | <b>Stop 5:</b> Overgangen fra uddannelse til job  |
| 70 | Anbefalinger og inspiration til en bedre overgang fra uddannelse til job                            |
| 72 | <b>Stop 6:</b> Motivation og læring hos generation next i arbejdslivet                              |
| 73 | Anbefalinger og inspiration til at arbejde med generation nexts motivation og læring i arbejdslivet |
| 75 | <b>Datagrundlag og metode</b>   |
| 75 | Metodisk tilgang og analyse   |
| 75 | Spørgeskema   |
| 76 | Interviews  |
| 78 | <b>Litteratur</b>   |

# FORORD

Klik dig rundt  
i kataloget

## Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation  
next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspi-  
ration til arbejdet  
med generation next  
i uddannelses- og  
arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og  
metode

Litteratur

Hvad kendetegner nutidens og fremtidens unge? Det er et af de spørgsmål, som uddannelsesinstitutioner og erhvervsliv er optaget af i disse år. Det er nemlig disse unge, som fremover bliver elever på ungdomsuddannelserne, studerende på de videregående uddannelser, og som kommer til at udgøre fremtidens arbejdskraft.

Der er derfor god grund til at interessere sig for, hvad der kendetegner generationen; hvordan de unge bedst motiveres, og hvordan man skaber læring hos dem.

Lige nu lyder det, at de unge er radikalt anderledes end tidligere generationer. Men det faktum alene er svært at handle på baggrund af. Derfor har vi behov for at få et bedre indblik i den gruppe af unge, som spænder fra de ældste i grundskolen til de yngste på de videregående uddannelser – dem kalder vi generation next.

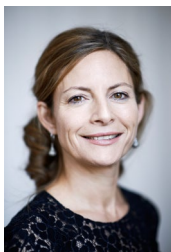
I denne rapport sætter Tænk tanken DEA generation next under lup. Ambitionen er først og fremmest at skabe et vidensgrundlag om, hvem de unge er, som

kvalificerer og bidrager til den eksisterende viden om generationen. Fokus er på de unges motivation og læring i uddannelse og arbejdsliv. På baggrund af den indsamlede viden er formålet at inspirere til handling gennem anbefalinger til arbejdet med generation nexts motivation og læring på de unges uddannelsesrejse fra overgangen til ungdomsuddannelse og hele vejen ud på arbejdsmarkedet.

Når man skal beskrive fremtidens generation, er der mange pointer, som trænger sig på. Noget af det mest iøjenfaldende i DEAs arbejde med generationen har været forståelsen af, at generationen rummer en række paradokser, fx at de unge på den ene side oplever karakterer som motiverende, men at karakterer samtidig kan være en udfordring for deres lyst til at lære. Eller at de unge søger handlefrihed, men også bliver usikre af de mange valg, de stilles over for i forbindelse med deres uddannelses- og karriereforløb. Eller at unge efterspørger fagligt dygtige lærere eller undervisere, men ikke automatisk har respekt for autoriteter.

Hvis de unge skal komme bedst muligt afsted på deres uddannelsesrejse med de rette kompetencer og kvalifikationer i bagagen, skal de være i stand til at navigere i en verden fyldt med paradokser. Derfor håber vi med denne rapport at sætte generation next på dagsordenen og skabe debat om, hvordan vi sikrer læring og motivation for fremtidens generation, både på uddannelserne og i arbejdslivet.

**God læselyst!**



A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large 'S' and 'V' intertwined.

**Stina Vrang Elias**  
Adm. direktør, DEA

● **Forord**

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

# RESUMÉ

*Generation next beskrives via fem overordnede trends*

## **TREND 1:**

### **Høje krav skaber en polariseret generation**

Generation next lever under høje krav på alle parametre – både når det kommer til uddannelse og sociale relationer. De unge håndterer kravene forskelligt. Mens nogle unge bliver enormt dygtige, hægtes andre af.

## **TREND 2:**

### **Digitale indfødte – på overfladen**

Generation next er digitalt indfødte og gode til at navigere i den digitale verden – men disse kompetencer omsættes ikke automatisk til motivation og læring i uddannelsessammenhænge.

## **TREND 3:**

### **Fællesskabsorienterede individualister**

Generation next orienterer sig i højere grad mod venner og familie end samfundsmæssige udfordringer.

## **TREND 4:**

### **Målrettede og svært ved at vælge**

Generation next vil gerne vælge rigtigt første gang – men en del af de unge har svært ved at vælge.

## **TREND 5:**

### **Præstationsorienteret læringsmotivation – og helst en karakter**

Generation next motiveres af at præstere med en efterfølgende vurdering – og allerhelst en karakter. Men fokus på karakterer skaber samtidig en risiko for, at de unge mister selve motivationen for læring og uddannelse.

Forord

● **Resumé**

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

Rapporten følger seks stop på de unges uddannelsesrejse

Tænkeboksens deltagere har udarbejdet følgende anbefalinger og inspiration:

### **STOP 1:**

#### **Overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse**

- › Skift fokus fra valgperspektivet til et læringsperspektiv
- › Inddrag arbejdslivet og giv eleverne førstehåndsoplevelser
- › Dyrk partnerskabet i overgangen og placér ansvaret
- › Giv de unge medansvar

### **STOP 2:**

#### **Motivation og læring på ungdomsuddannelserne**

- › Vær autentisk og skab relationer til eleverne
- › Gør undervisningen relevant og virkelighedsnær
- › Nedjuster karakterfokus og brug alternative feedbackformer
- › Brug digitale læringsformer med klare rammer
- › Stil spørgsmål uden facit og lad eleverne arbejde selvstændigt gennem innovationsforløb

### **STOP 3:**

#### **Overgangen fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse**

- › Afklar og informér om studievalget
- › Skab valgkompetence og kendskab til arbejdsmarkedet

- › Skab stærk faglighed og faglig interesse
- › Opbyg robusthed og ansvar for egen læring
- › Dyrk relationskompetencer og samarbejdsevner

### **STOP 4:**

#### **Motivation, læring og studieintensitet på de videregående uddannelser**

- › Brug blended learning
- › Dyrk læringskultur frem for præstationskultur
- › Skab stærke relationer og fokusér på den studerendes personlige projekt

### **STOP 5:**

#### **Overgangen fra uddannelse til job**

- › Gør de unge deres kompetencer bevidste
- › Gør uddannelsernes indhold anvendeligt
- › Lær de studerende at tale til målgruppen

### **STOP 6:**

#### **Motivation og læring hos generation next i arbejdslivet**

- › Prioritér løbende feedback
- › Skab et godt introforløb og fokusér på overgangen
- › Anerkend det, de unge kan, og tag ansvar for deres kompetenceudvikling

Forord

## ● Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur



# INDLEDNING

Verden forandrer sig. Det har den altid gjort, og det vil den fortsat gøre. Derfor vokser generationer op under forskellige vilkår, som er med til at forme de unges perspektiver og måder at agere på. Mens nogle taler om kløfter mellem generationerne, peger andre på, at generationerne ikke er så forskellige endda. Om forandringerne er store eller små, kommer både an på, hvem man spørger, og hvilke forandringer der er tale om.

I uddannelsesverdenen oplever grundskoler, efterskoler, ungdomsskoler, ungdomsuddannelser og videregående uddannelser lige nu, at ungdommen har et andet perspektiv på motivation<sup>1</sup> og læring end tidligere, og at de har behov for en anden type støtte. Samtidig melder erhvervslivet om, at de unge efterspørger nye tiltag på vejen ud i det første job.

Det er nemt at have forestillinger og fordomme om, hvem de unge er, og hvor forskellige de er fra tidligere generationer. Men det kan stå i vejen for en egentlig forståelse af

de unge. Denne rapport har derfor til formål at skabe viden om den nuværende ungegeneration, generation next, som kan danne grundlag for den måde, vi møder de unge på i uddannelsessammenhænge og arbejdsliv.

## Om inspirationshæftet

Denne rapport kredser om den nuværende generation af unge, som lige nu er 14-21 år. Vi kalder dem generation next og omtaler dem også i rapporten som “de unge”.

Rapporten er et resultat af en såkaldt DEA Tænkeboks, hvor en række af DEAs partnere, under overskriften “Generation nexts uddannelsesrejse”, har bidraget med perspektiver fra praksis. Tænkeboksen bestod af tre møder á tre timer over efterår og vinter 2015/2016, hvor en række af DEAs partnere deltog med henblik på at udveksle viden og debattere, hvad man kan gøre for at skabe motivation og læring hos generation next. Møderne blev planlagt, organiseret og faciliteret af DEA.

I rapporten behandles emnet generation next i to overordnede dele, som etablerer dels et vidensgrundlag, dels et handlingsgrundlag for arbejdet med generationen.

Forord

Resumé

● **Indledning**

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

---

<sup>1</sup> Læs mere om det motivationsbegreb, der anvendes i rapporten [her](#).

Den første del af rapporten indeholder viden om, hvem de unge er, og hvad der motiverer dem. Vi beskriver generationen via fem trends, som på tværs af forskellene de unge imellem tegner et billede af generation next.

Anden del af rapporten præsenterer en række mere konkrete anbefalinger til, hvordan man kan arbejde med at støtte de unges motivation og læring på uddannelsesrejsen. Vi besøger seks stop på rejsen:

- > Fra grundskole til ungdomsuddannelse
- > På ungdomsuddannelsen
- > Fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse
- > På videregående uddannelse
- > Fra videregående uddannelse til job
- > I arbejdslivet

Den samlede rapport er derfor henvendt til dem, der møder de unge på deres vej fra udskoling til arbejdsmarked. Målgruppen for rapporten er ledere, vejledere, lærere i udskoling, lærere på ungdomsuddannelserne, undervisere på de videregående uddannelser, forældre, som gerne vil blive klogere på generation next; og erhvervsledere, som arbejder med HR, rekruttering og ledelse af nyuddannede.

Forord

Resumé

● **Indledning**

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## DELTAGERE I TÆNKEBOKSEN OM GENERATION NEXTS UDDANNELSESREJSE

Inspirationsguiden er udarbejdet på baggrund af en Tænkeboks, hvor DEA henover efterår og vinter 2015/2016 har afholdt tre møder og inviteret relevante partnere til debat om tre forskellige temaer: (1) *Overgangen til og motivation på ungdomsuddannelserne*, (2) *Studieintensitet og motivation på de videregående uddannelser* og (3) *Overgangen fra uddannelse til job*. Hver enkelt partner har deltaget på et eller to af Tænkeboksens møder.

| Navn                 | Organisation   | Stilling                |
|----------------------|--|-------------------------|
| Adam Monrad-Madsen   | Roskilde Universitet   | AC-Fuldmægtig           |
| Allan Andersen       | Ørestad Gymnasium  | Rektor                  |
| Anna Haldrup         | Carlsberg A/S  | Director, R&D support   |
| Anne Storm Rasmussen | Erhvervsakademi Aarhus   | Uddannelsesdirektør     |
| Birgitte Jørgensen   | Borupgaard Gymnasium   | Vicerektor              |
| Bo Sjørlev Vesterbye | 10. classesforeningen  | Skoleleder              |
| Brian Christensen    | Silkeborg Gymnasium  | Uddannelseschef         |
| Charlotte Hassø      | Hassø Consulting ApS   | Konsulent               |
| Ejnar Bo Pedersen    | Ungdomsskoleforeningen   | Sekretariatschef        |
| Erik Hygum           | VIA University College   | Direktør                |
| Gitte Nielsen        | Århus Købmandsskole  | Direktør                |
| Hans Jørgen Skriver  | Erhvervsakademi Midtvest   | Uddannelseschef         |
| Henriette Eduardsen  | Professionshøjskolen UC Nordjylland                                  | Uddannelseschef         |
| Henrik Berggren      | Danmarks Medie- og Journalisthøjskole                                | Uddannelsesleder        |
| Inger Askehave       | Aalborg Universitet  | Prorektor               |
| Karen Borgnakke      | Københavns Universitet   | Professor               |
| Kirsten Ringgaard    | Cphbusiness  | Videnschef              |
| Lars Lykkedegn       | University College Syddanmark  | Leder af Studenterfokus |
| Lars Djernæs         | Finanssektorens Arbejdsgiverforening                                 | Afdelingschef           |
| Lene Larsen          | Roskilde Universitet, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning | Lektor                  |

Forord

Resumé

### ● Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

Fortsættes næste side ►

**Navn****Organisation****Stilling**

|                          |                                       |                                 |
|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Lene Daugaard            | Maskinmesterskolen København          | Uddannelseschef                 |
| Lone Mikkelsen           | Aarhus Katedralskole                  | Rektor                          |
| Maj Parker Wagner Skjødt | Roskilde Universitet                  | Specialkonsulent                |
| Maj-Britt Larsen         | UU-vejledning Køge Bugt               | Afdelingsleder                  |
| Marie Nyboe              | Erhvervsakademiet Lillebælt           | Leder                           |
| Martin Madsen            | FTF                                   | Konsulent                       |
| Mathilde Aggebo          | KADK                                  | Instituteder                    |
| Morten Fisker            | Signal Arkitekter ApS                 | Chefanalytiker                  |
| Ole Gram-Olesen          | Cphbusiness                           | Rektor                          |
| Sarah Gade               | Dansk Industri                        | Chefkonsulent                   |
| Signe Linneboe           | Talent Incorporated                   | Ejer                            |
| Søren Clausen            | SOSU – Sjælland                       | Direktør                        |
| Ulrikke Krogbeck         | Danske Advokater                      | Chef for direktionsekretariatet |
| Vibeke Pakkenberg        | EUC Sjælland                          | Uddannelseschef                 |
| Vibeke Borberg           | Danmarks Medie- og Journalisthøjskole | Forskningschef                  |

*Mens deltagerne har bidraget med erfaringer, viden og input, bærer DEA alene ansvaret for publikationens indhold.*

Forord

Resumé

● **Indledning**

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## DATAGRUNDLAG – DEN KORTE VERSION

Ud over den viden, Tæneboksdeltagerne har bidraget med, er viden om generation next indsamlet via desk research, interviews og en spørgeskemaundersøgelse blandt unge i generation next. Spørgeskemaundersøgelsen er foretaget blandt 1184 unge i alderen 15-21 år, og data er repræsentativ i forhold til køn, alder og igangværende uddannelse. Undersøgelsen er repræsentativ på tværs af uddannelsestyperne: grundskole, ungdomsuddannelse, videregående uddannelse og ikke under uddannelse – men ikke inden for hver af uddannelsestyperne. Spørgeskemaundersøgelsen er foretaget af Epinion.

Desuden har en række ressourcepersoner bidraget som oplægs- holdere og/eller deltagere på tænkeboksmøderne. Endvidere har 14 repræsentanter fra generation next bidraget med deres perspektiver til tænkeboksmøderne. Rapportens metodiske grundlag uddybes sidst i rapporten. Se afsnittet ved at klikke [her](#).

Forord

Resumé

● **Indledning**

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## INTERVIEWPERSONER

| Navn                     | Organisation   | Stilling                                |
|--------------------------|--|---|
| Anne Stærk               | Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling,<br>Kontoret for HR og Organisationsudvikling | Personalechef                           |
| Christian Lund Henriksen | Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling,<br>Kontoret for HR og Organisationsudvikling | Fuldmægtig                              |
| Claus Ankjær Andersen    | Studievalg Fyn   | Studievejleder                          |
| Gitte Dybdal             | Studievalg Midt- og Vestjylland  | Studie- og karrierevejleder             |
| Helle Englund            | COWI, Organisationsudvikling og<br>Velfærdsanalyser  | Chief Project Manager                   |
| Jan Svendsen             | Studievalg København   | Afdelingsleder                          |
| Lene Larsen              | Roskilde Universitet, Institut for Psykologi<br>og Uddannelsesforskning                          | Lektor                                  |
| Maj-Britt Larsen         | UU-vejledning Køge Bugt  | Uddannelsesvejleder                     |
| Mette Fjord Sørensen     | Dansk Erhverv  | Uddannelses- og forskningspolitisk chef |
| Mette Pless              | Ålborg Universitet, Center for Ungdomsforskning  | Lektor                                  |
| Stine Pilsmark Kaldahl   | UU-vejledning Lillebælt  | Uddannelsesvejleder                     |

## RESSOURCEPERSONER

| Navn                 | Organisation                      | Stilling                    |
|----------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Jakob Schuldt-Jensen | IBM Sales & Distribution          | It-Architect Graduate       |
| Katja Brandt Jensen  | IBM Business Analytics & Strategy | Consultant, Talent & Change |
| Kenneth Salomonsen   | Ungdomsbureauet                   | Stifter og projektchef      |
| Lotte Engholm        | UU-vejledning Køge Bugt           | UU-vejleder                 |
| Margrethe Tovgaard   | UU-vejledning Køge Bugt           | UU-vejleder                 |

Forord

Resumé

● **Indledning**

DEL 1:  
Hvem er generation  
next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspi-  
ration til arbejdet  
med generation next  
i uddannelses- og  
arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og  
metode

Litteratur

# DEL 1: HVEM ER GENERATION NEXT?

Hvordan interagerer man med en generation, der opleves som anderledes, og som er vokset op i en verden med andre muligheder og krav end tidligere? Med vejen fra grund til job for øje stiller denne del af rapporten skarpt på generation next og de unges motivation og læring. Det generationsbillede, der her tegnes, går dermed uden om fx familiemønstre og kærlighedsliv. Hensigten er derimod at skabe viden om, hvem generation next er på deres uddannelsesrejse fra grundskole til første job, og samtidig danne grundlag for anbefalinger og inspiration til handling, som formidles i rapportens anden del.

Hvor nogle fokuserer på at undersøge udvalgte grupper inden for en generation, ser vi i denne rapport på generationen som helhed. Rapporten forsøger således at favne den mangfoldighed, som findes inden for generationen, frem for at præsentere et entydigt billede. Således vil ikke alle unge kunne genkende sig selv i alle nuancer af generationsperspektivet, men langt størstedelen af de unge vil forhåbentlig kunne relatere til de fleste temaer.

Den første del af rapporten er struktureret ved fem trends, som træder frem i det empiriske materiale:

- > **Trend 1:** Høje krav skaber en polariseret generation
- > **Trend 2:** Digitale indfødte – på overfladen
- > **Trend 3:** Fællesskabsorienterede individualister
- > **Trend 4:** Målrattede og svært ved at vælge
- > **Trend 5:** Præstationsorienteret læringsmotivation – og helst en karakter

De fem trends afspejler samtidig en række dilemmaer, som er karakteristiske for de unge i generationen. Således er hensigten at stille skarpt på paradokser i, hvordan de unge orienterer sig i forhold til uddannelses- og arbejdsliv, som har betydning for arbejdet med generation next.

I de følgende fem trends stiller vi skarpt på generationen.

Forord

Resumé

Indledning

● **DEL 1:**  
**Hvem er generation next?**

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

**DEL 2:**  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

### Hvem er generation next?

Der er mange begreber og definitioner i spil, når vi taler generationsperspektiver. Forskellige betegnelser bliver anvendt i forskellige sammenhænge, og der er forskel på, hvordan generationerne afgrænses aldersmæssigt, og hvilke kendetegn der bliver brugt til at beskrive generationen.

Generation next er de unge, som er født i årene 1995-2002 og lige nu er mellem 14 og 21 år. Generationen spænder fra de ældste i grundskolerne til de yngste på de videregående uddannelser.

## TREND 1: HØJE KRAV SKABER EN POLARISERET GENERATION

Danmarks deltagelse i internationale PISA-tests siden 2000 kan ses som udtryk for, at vi i højere grad sammenligner vores uddannelsesresultater på tværs af landegrænser. Samtidig er uddannelse med begrebet om konkurrencestaten blevet beskrevet og håndteret som en konkurrencekraft (Pedersen 2011). I forlængelse heraf debatteres det, hvordan Danmark kan sikre sig en position på det internationale marked, hvor BRIKS-landene (Brasilien, Rusland, Indien, Kina og Sydafrika) er i hastig økonomisk fremvækst.

De internationale sammenligninger siden 00'erne har givet den danske selvtilid et hak, og fokus på Danmarks fremtidige konkurrenceevne er blevet skærpet.

Det mærker de unge, og det afspejles i den måde, hvorpå de håndterer de krav, der stilles til dem.

Det er ikke noget nyt, at der stilles krav til de unge. Det nye er, at kravene på den ene side handler om uddannelse – og på den anden side handler om langt mere end uddannelse. De unge skal i lige så høj grad præstere socialt ved at have mange venner, gå til de rigtige fester, have lækre gadgets og et godt udseende.

De unge kæmper både med at leve op til høje krav på alle parametre og frygten for at sige eller falde fra – og det skaber en polarisering i generationen, hvor nogle unge formår at få succes, mens andre hægtes af.

### Vil præstere på alle parametre

Normen om at klare sig godt på alle parametre er blevet en del af generationens selvforståelse (Koch 2010). Det kommer til udtryk i de forventninger, de har til sig selv.

*Det, medierne har gjort, er, at man viser mange flere sider af sig selv, så man bliver målt og vejret på mange flader. Man bliver ikke bare målt på, om man har et godt job, men også på om man har mange venner osv. Det gode liv er ikke bare et godt job, det er jo også at blive anerkendt som menneske.*

– Jan Svendsen, afdelingsleder, Studievalg København

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

● Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur




Brugen af sociale medier har ført til, at mere i dag stilles, vises frem og bedømmes på Facebook, Twitter, Snapchat, Instagram osv. Den private sfære bliver i dag bedømt i lige så høj grad som den formelle professionelle sfære, og de unge opfatter grænseløsheden mellem de to sfære som naturlig (Hansen 2015). Sociale medier er blevet en platform for anerkendelse, og generation next forventer at få feedback på deres præstationer fra venner, bekendte eller fremmede.

Følelsen af at kunne leve op til de krav, der stilles, er afgørende for de unges trivsel (Nielsen, Sørensen og Osmec 2010). Og at sige nej til en biograftur, badminton eller til at lave lektier kan derfor have indflydelse på, hvordan den enkelte unge bliver opfattet af andre og opfatter sig selv. De mange krav, der stilles, både socialt og i uddannelsessammenhænge og den større platform for anerkendelse, betyder derfor, at de unge skal agere i et komplekst præstationspres. Og det er nemmere for nogle at leve op til kravene end for andre. Man kan på den måde tale om, at nogle unge trives godt med vilkårene, mens andre unge udfordres af de mange krav.

### **Forskellige reaktioner på krav**

De unge, som formår at honorere kravene, bliver enormt dygtige og ambitiøse. Men samtidig bliver de unge, som ikke kan leve op til kravene, koblet af i en tidligere alder.

Polariseringen viser sig også i de unges oplevelse af de krav, der stilles på deres uddannelse. For nogle er kravene alt for meget, mens de for næsten lige så mange slet ikke er høje nok. Ifølge DEAs spørgeskemaundersøgelse er 27 pct. af de unge enige i, at der stilles for høje krav på uddannelsen, mens 19 pct. omvendt mener, at der stilles for lave krav på uddannelsen.<sup>1</sup>

 *Polariseringen er en af de ting, vi ser som en generel tendens i ungdomsgenerationen. Nogle unge oplever meget tidligt i deres liv at blive koblet af – allerede som 17-årige. Hvis de hele tiden knokler, men oplever at blive overhalet, mister de motivationen.*

– **Mette Pless**, lektor,  
Center for Ungdomsforskning (CeFU)

Polariseringen skaber i den ene ende front runners, og i den anden ende unge, som har det svært med samfundets vilkår – og så findes der naturligvis en stor mellemgruppe, som løber i hælene på fakkeltænderne i håbet om at kunne følge med og præstere lige så godt.

Derudover er der unge med modkulturer, som vælger at gå deres egne veje. Lektor ved Roskilde Universitet, Lene Larsen, beskriver, at det typisk er unge fra

---

1 Svarmulighederne "Helt enig" og "Enig" er her lagt sammen.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

● **Trend 1**

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

kreative miljøer, som vælger at gå imod samfundets normer om uddannelse og karriere. De går ikke nødvendigvis imod kravet om at gennemføre en uddannelse – men de vælger uddannelse med hjertet frem for hjernen. De frasiger sig i højere grad frygten for ledighed og forsøger i stedet at etablere et liv, hvor de er mere økonomisk uafhængige.

*Vi oplever, at der er de her målrettede unge, som stormer igennem grundskole og skal videre i gymnasiet og får høje karakterer. Og så er der dem, der ikke kan følge med. De virker fortabte og har svært ved at navigere i valg og forventninger. Og det er både personligt og fagligt.*

– Stine Pilsmark Kaldahl, uddannelsesvejleder, UU Lillebælt

### Behov for anerkendelse og feedback

Måske netop fordi der stilles så høje krav til de unge – og fordi de unge derigennem stiller høje krav til sig selv – har de unge et stort behov for feedback, opmærksomhed og anerkendelse. De har behov for at vide, om “de gør det godt nok”. På de sociale medier er de forvante med at få konstant feedback på deres præstationer og fremtræden – og det har de også behov for at få i deres uddannelses- og arbejdsliv.

Generation next har dermed et stort behov for at blive set, anerkendt og accepteret. Det er vigtigt at have for øje, når man skal udvikle motiverende uddannelse

for og sammen med disse unge, og det skaber nye forventninger til, hvordan man bør agere som leder i arbejdslivet. Erhvervsforskeren Søren Schultz Hansen introducerer begrebet om tiltideværende ledelse som en måde til at imødekomme de unges behov for feedback i arbejdslivet. Den nye ledelsesform handler grundlæggende om at skabe ledelsesmæssigt nærvær gennem løbende dialog og kontakt, frem for planlagte samtaler hvert halve år. Hellere mødes fem minutter, når der er behov for det (Hansen 2015).

*De unge har brug for at få anerkendelse og blive bekræftet i, at de er okay. Også fordi de har enormt høje forventninger til sig selv på alle flader. De er superambitiøse i forhold til arbejdet, men også i forhold til det at være individ og lykkes.*

– Jan Svendsen, afdelingsleder, Studievalg København

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

● Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## TREND 2: DIGITALE INDFØDTE – PÅ OVERFLADEN

Teknologisk udvikling har en stor betydning for generation next, som er vokset op med digitale medier som en naturlig forlængelse af armen. Helt fra generation next var små, har langt de fleste haft nem adgang til smartphones, tablets og computere – både som underholdnings- og læringsplatform. Udviklingen er gået stærkt; i 2014 ejede 73 pct. af danskerne en smartphone, og der fandtes en tablet i 45 pct. af de danske hjem. Disse tal var hhv. 33 pct. og 9 pct. i 2011. Og der ses en tendens til, at de yngste mellem 16 og 24 år er de hyppigste brugere af digitale medier (Danmarks Statistik 2014).

IT har også fået en større rolle i uddannelsessystemet. Af regeringens strategi for IT i folkeskolen fra 2011 fremgår det bl.a., at regeringen havde aftalt med kommunerne, at alle elever frem mod 2014 skulle have adgang til en computer (stationær pc, bærbar pc, tablet eller lignende) i undervisningen (Regeringen 2011). Langt de fleste unge har altså været vant til at bruge IT både derhjemme og i skolen. Men de unges digitale kompetencer overføres ikke automatisk til læring og motivation i uddannelsessammenhænge (Ryberg 2009).

Som vi allerede har været inde på, har brugen af sociale medier haft stor betydning for generation next – de medfører en ny måde at interagere med omverdenen på, og de påvirker vores evne til at være tilstede i nuet. Generation next er enormt gode til at navigere i den

digitale verden – og der bliver ikke brugt tid på at læse brugsanvisninger. Generation next navigerer hurtigt, men det kan samtidig betyde, at de ikke har tålmodighed til at gå i dybden og vedholdenhed til at lede efter den rette information. Der opstår således et dilemma mellem digitalt engagement og vedholdenhed. På den ene side er de unge enormt engagerede i den digitale verden, og på den anden side medfører det en risiko for, at de kan blive overfladiske i deres digitale brug – og det afspejler sig i deres motivation og læring.

### Uddannelse er ikke den eneste vej til viden

Mange unge er konstant koblet til et medie, hvor de både kan kommunikere med eget netværk og samtidig søge informationer fra hele verden. Tilgængeligheden i den digitale verden har betydning for de unges tilgang til uddannelse. Viden er ikke længere noget, som nødvendigvis afhænger af en alvidende lærer eller en tyk bog, fordi viden er tilgængelig for alle med adgang til internettet – hele tiden. Det betyder også, at de unge i princippet ikke behøver gå i skole for at få adgang til information – de kan lige såvel selv finde den på internettet, mens de sidder i toget.

Men brugen af internet kobler sig også til de eksisterende skole- og uddannelsessammenhænge. Spørger man generation next, er internettet også den måde, hvorpå de oftest finder viden, når de skal løse en opgave på uddannelsen. Det fremgår af nedenstående figur.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

● Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

**Figur 1.** Generation nexts tilgang til opgaveløsninger på deres uddannelser



Kilde: DEA 2016

Note: n = 752. Spørgsmålene er besvaret af unge, der er i gang med en ungdomsuddannelse eller videregående uddannelse. Svarene summer ikke op til 100 pct., da respondenterne har kunnet afkrydse flere svar.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

● Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspi-  
ration til arbejdet  
med generation next  
i uddannelses- og  
arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og  
metode

Litteratur

Næsten tre ud af fire af alle unge fra generation next (73 pct.) søger på nettet, når de skal løse en opgave på deres uddannelse. Søgning på internettet er altså blevet en integreret del af undervisningen. Men bøger, som er købt eller udleveret på uddannelsen, bliver stadig anvendt næsten lige så ofte (68 pct.). Endvidere er lærere og venner også anvendte kilder – her er det interessant, at vennerne bliver brugt i næsten lige så høj grad som læreren. Biblioteket og forældre er de mindst anvendte kilder til opgaveløsning.

Mens de unges faktiske brug af vidensformer er én ting, er spørgsmålet om, hvorvidt kilderne til viden virker motiverende, en anden. Når vi spørger de unge, ligger digitale platforme og værktøjer nemlig ikke øverst på listen over de mest motiverende undervisningsformer. Her tyder det på, at de unge i lige så høj grad motiveres af mange andre undervisningsformer, fx at arbejde i grupper, at arbejde med cases og at fordybe sig alene. Se figur over de unges holdninger til motiverende undervisningsformer [her](#).

### **Digitale medier er vigtige, men ikke vigtigst**

Digitale medier spiller en stor rolle i de unges hverdag. Det er vigtigt at være online og kunne komme i kontakt med hele verden gennem de digitale teknologier. Karakteristisk for de unges brug af digitale medier er, at den forpligter dem på deres tid, fordi der er en forventning om, at de er tilgængelige og besvarer henvendelser kort efter, at de har modtaget dem.

En nyere dansk undersøgelse blandt gymnasieelever i alderen 16-19 år viser, at mere end 70 pct. af de unge vil svare på en sms inden for højst fem minutter (Hansen 2015). Generation next reagerer og svarer på henvendelser med det samme, men det afspejles ikke i de unges prioritering af sociale relationer i hverdagen. For når man spørger de unge, hvad der er vigtigt for dem i deres hverdag, så er digitale medier ikke vigtigere end familie, venner, skole, fritidsinteresser og arbejde. Det fremgår af figuren på næste side.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

● Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

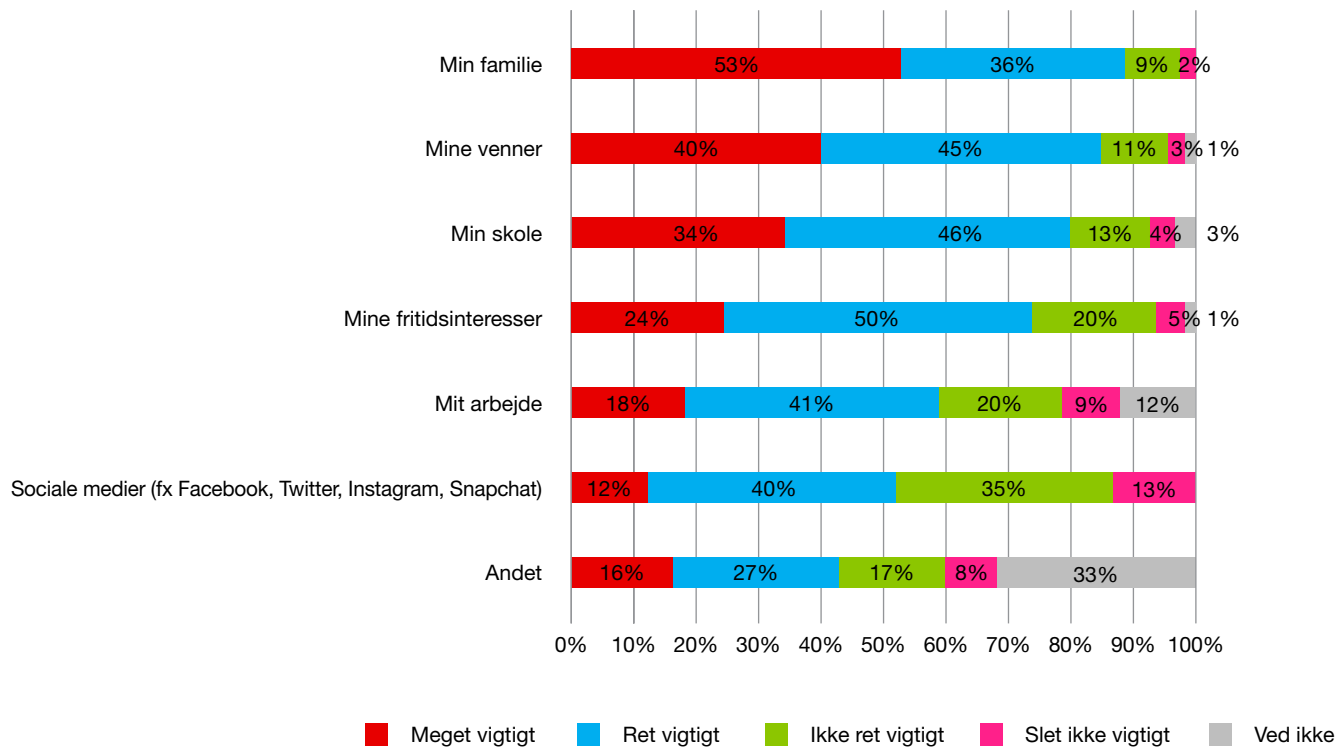
Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

**Figur 2.** Generation nexts vurdering af, hvad der er vigtigt i hverdagen

**Hvor vigtigt er følgende i din hverdag?**



Kilde: DEA 2016

Note: N = 1184. Spørgsmålene er besvaret af unge, der går på grundskole, ungdomsuddannelse, videregående uddannelse eller ikke er i gang med en uddannelse. Respondenterne har afgivet ét svar for hver svarmulighed.

- Forord
- Resumé
- Indledning
- DEL 1: Hvem er generation next?
- Trend 1
- Trend 2
- Trend 3
- Trend 4
- Trend 5
- DEL 2: Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet
- Stop 1
- Stop 2
- Stop 3
- Stop 4
- Stop 5
- Stop 6
- Datagrundlag og metode
- Litteratur

Over halvdelen (52 pct.) af de unge vurderer, at sociale medier er meget eller ret vigtige i deres hverdag, men relativt set er andre faktorer vigtigere. Øverst på listen over mest betydningsfulde faktorer ligger familie og venner: 89 pct. og 85 pct. af generation next vurderer hhv. familie og venner som meget eller ret vigtige i deres hverdag.

### Digital overflade og manglende vedholdenhed

Selv om generation next er vokset op som digitalt indfødte, er der også en tendens til, at deres digitale evner er overfladiske. De interviewede studievejledere oplever, at de unge skal have hjælp til at komme i dybden med at søge og navigere på nettet, når de søger informationer om uddannelse og job. Man kan altså ikke tage for givet, at alle unge nødvendigvis behersker eller formår at udnytte digitale kompetencer og digitale programmer, blot fordi de er en del af generation next.

*De er digitale unge, men de har brug for en hånds-rækning alligevel. For de har lidt svært ved at gå i dybden med det, de arbejder med; ofte ser de blot det første, de møder, og mangler at få det sidste med, som ofte er de informationer, de mangler.*

– Gitte Dybdal, studie- og karrierevejleder,  
Studievalg Midt- og Vestjylland

Den konstante brug af digitale medier betyder også, at feedback og information konstant tikker ind til de unge i løbet af en dag. Og det påvirker deres koncentration. En undersøgelse viser, at vores “attention span” – hvor længe vi holder vores opmærksomhed på en ting – er faldet fra 12 sekunder i år 2000, da de digitale medier slog igennem, til blot otte sekunder i 2015. Især den unge generation bruger – og påvirkes af – den konstante feedback, de får gennem de sociale medier (McSpadden 2015). Det kan være en del af forklaringen på, at de unges opmærksomhed er sværere at fastholde. Hvis ikke indholdet vurderes som relevant eller interessant, er opmærksomheden altså forsvundet i løbet af få sekunder.

Studievejledere oplever det som manglende fokus og tålmodighed og peger på, at det har negative konsekvenser for de unges fordybelse og vedholdenhed på deres uddannelse.

*De unge har svært ved at holde fokus, forstået på den måde, at tingene skifter hele tiden. Der er hele tiden nye indtryk, de skal forholde sig til, som også er vigtige. Der pinger hele tiden noget ind på smartphonen, som får dem ud af fokus.*

– Jan Svendsen, afdelingsleder, Studievalg København

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

● Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

Ifølge vejlederne kan det derfor være en udfordring at motivere generation next til at bruge tid på en uddannelse, hvis de først har besluttet sig for, at det ikke er den rigtige uddannelse for dem. De unge kan således være svære at fastholde og er hurtige til at rykke videre.

### **Motivation gennem afvekslende undervisning**

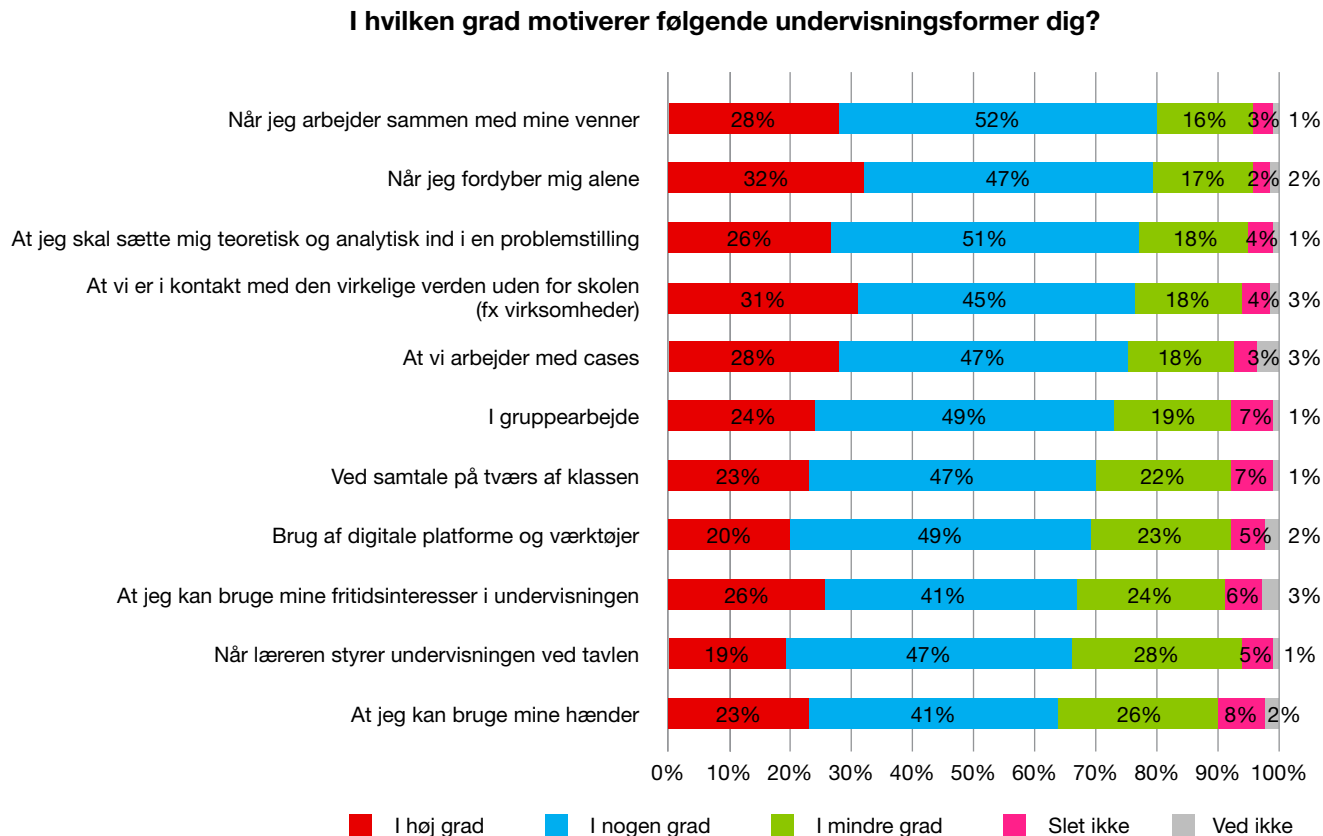
De unges brug af digitale medier kan altså ikke direkte overføres til motivation og læring i undervisningsverdenen, og brugen af digitale platforme i undervisningen er ikke automatisk motiverende for de unge.

Når man spørger generation next, hvilke undervisningsformer der motiverer dem, viser der sig også et mere broget billede, som det fremgår af figuren på næste side.

- Forord
- Resumé
- Indledning
- DEL 1:  
Hvem er generation next?
- Trend 1
- **Trend 2**
- Trend 3
- Trend 4
- Trend 5
- DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet
- Stop 1
- Stop 2
- Stop 3
- Stop 4
- Stop 5
- Stop 6
- Datagrundlag og metode
- Litteratur



**Figur 3. Generation nexts motivation for diverse undervisningsformer**



Kilde: DEA 2016

Note: n = 752. Spørgsmålene er besvaret af unge, der er i gang med en ungdomsuddannelse eller videregående uddannelse. Respondenterne har afgivet ét svar for hver svarmulighed.

- Forord
- Resumé
- Indledning
- DEL 1: Hvem er generation next?
- Trend 1
- Trend 2
- Trend 3
- Trend 4
- Trend 5
- DEL 2: Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet
- Stop 1
- Stop 2
- Stop 3
- Stop 4
- Stop 5
- Stop 6
- Datagrundlag og metode
- Litteratur

Der er ikke nogen undervisningsformer, der i særdeleshed træder ud som den førende vej til motivation. Generation next motiveres derimod næsten lige meget af de forskellige undervisningsformer. De unge motiveres både af at arbejde sammen med venner og af at fordybe sig alene. Og de motiveres både af gruppearbejde og samtale på tværs af klassen. Det tyder derfor på, at det handler om at skabe en alsidig og afvekslende undervisning, hvor flere forskellige undervisningsformer indgår. Læs mere om generation next og relevans i undervisningen [her](#).

### TREND 3: FÆLLESSKABSORIENTEREDE INDIVIDUALISTER

Generation next er en social generation – og udadvendtheden og den sociale omgang foregår både i det fysiske og det digitale rum. Samtidig er de orienteret imod deres eget liv og deres nære relationer – men det betyder ikke nødvendigvis, at de er egoistiske.

Generation next kan godt lide at få feedback og anerkendelse for deres arbejdsindsats, og deres egen fremtid er betydningsfuld for dem. Men de unge er samtidig en vi-generation, som bekymrer sig om, hvordan deres venner og familie har det. Der opstår altså en dobbeltthed i de unges netværksorienterede fællesskabsånd og deres orientering mod deres eget liv. De unge er både orienteret imod fællesskabet og dem selv på samme tid.

### Sociale relationer motiverer

Venner og fællesskaber betyder rigtig meget for generation next, og mange unge har i dag et stort netværk. De unge er meget sociale og har brug for at omgås andre mennesker – både fysisk og online.



*Netværket er vigtigt for de unge. Man har brug for at være sammen. Venner og familie er absolut vigtigt.*

– Jan Svendsen, afdelingsleder, Studievalg København

Venner og familie er det vigtigste for generation next i deres hverdag – og vigtigere end både arbejde, fritidsinteresser og sociale medier. Læs mere [her](#). Samme tendens viser sig, når man spørger de unge, hvad der motiverer dem til at gå i skole – her er gode relationer til lærere og venner det mest afgørende. Figuren på næste side viser de unges motivation til at gå i skole.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

● Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

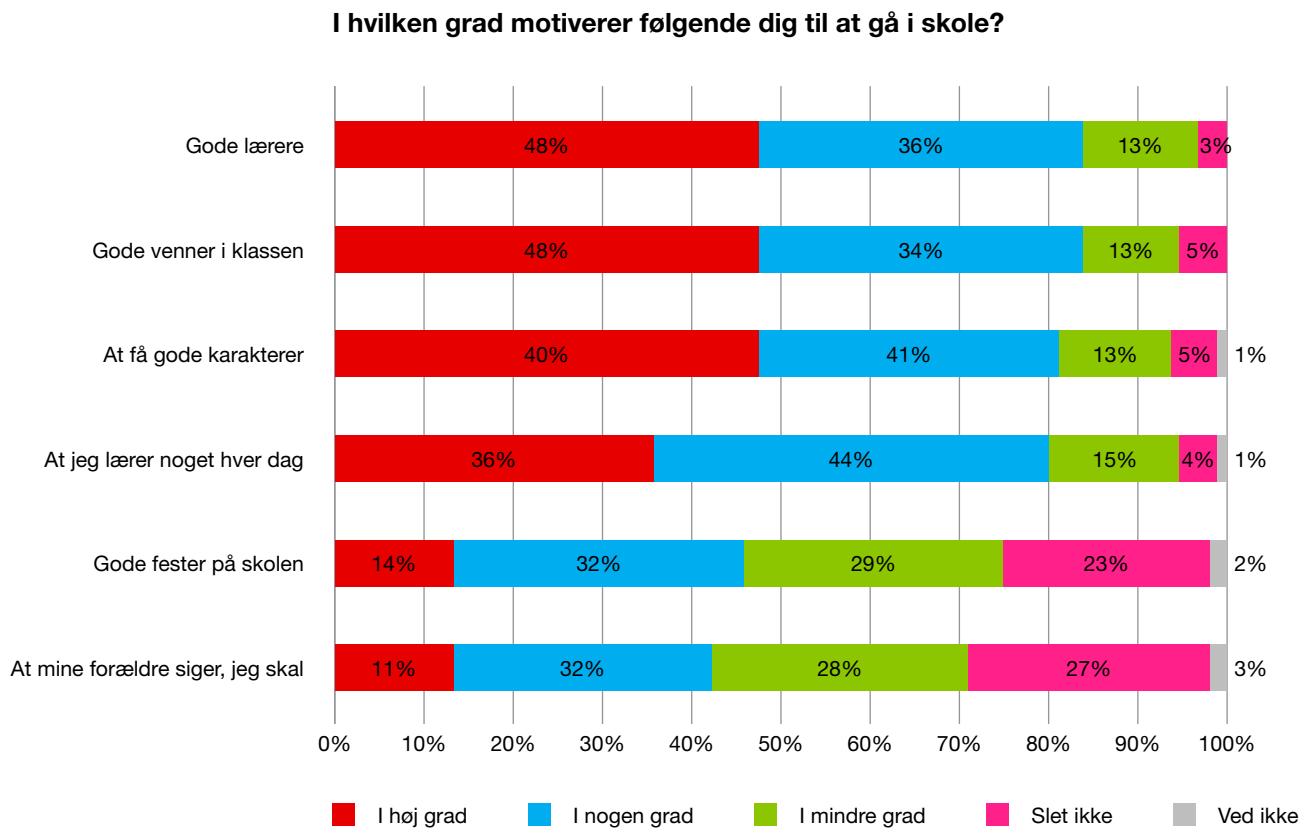
Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

**Figur 4.** Generation nexts motivation for at gå i skole




Kilde: DEA 2016

Note: n = 600. Spørgsmålene er besvaret af unge, der er i gang med grundskole eller ungdomsuddannelse. Respondenterne har afgivet ét svar for hver svarmulighed.

- Forord
- Resumé
- Indledning
- DEL 1: Hvem er generation next?
- Trend 1
- Trend 2
- Trend 3**
- Trend 4
- Trend 5
- DEL 2: Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet
- Stop 1
- Stop 2
- Stop 3
- Stop 4
- Stop 5
- Stop 6
- Datagrundlag og metode
- Litteratur

Gode lærere og gode venner i klassen er de to største motivationsfaktorer til at møde op i skolen – også mere motiverende end gode karakterer, at lære noget og gode fester. Knap halvdelen af generation next (48 pct.) bliver i høj grad motiveret af gode lærere og gode venner i klassen. Men det betyder ikke, at generation next går i skole for at hygge sig med en lærer, der udelukkende lægger vægt på at skabe gode relationer til eleverne. For når man spørger generation next, hvad en god lærer er, så er høj faglighed hos læreren, frem for lærens evne til at skabe gode relationer til eleverne, det vigtigste. [Her](#) kan du se, hvad der ifølge generation next kendetegner en god lærer.

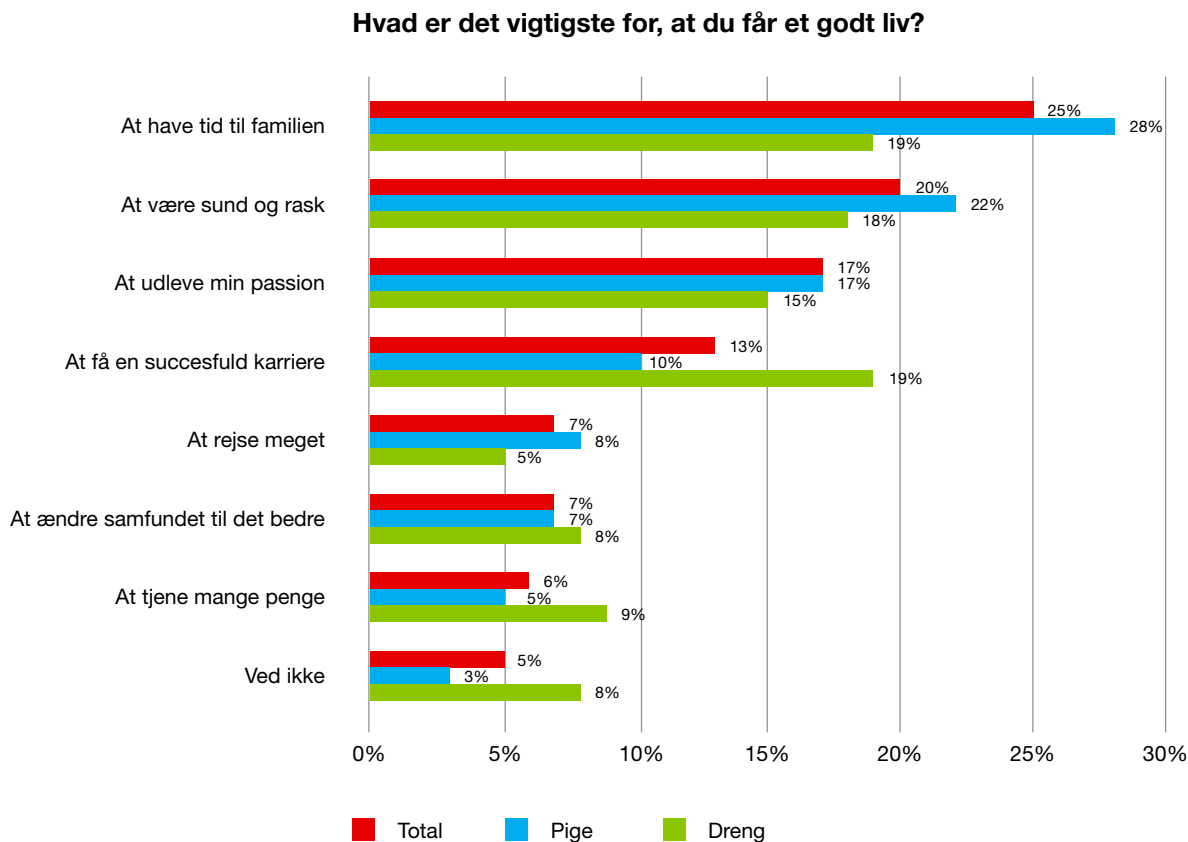
 *Jeg tror, at mange unge bliver motiveret af, at de skal over til deres venner. At de har et godt fællesskab på uddannelsen. De er også motiveret af at ville noget med deres liv. De er superambitiøse, og der er ikke ret mange, der bare laller rundt.*

– Jan Svendsen, afdelingsleder, Studievalg København

Familien har også stor betydning for de unge, når vi beder dem vurdere, hvad der er vigtigst for at få et godt liv. Figuren på næste side viser de unges holdninger til, hvad der er vigtigt for at få et godt liv.

|  |
|--|
| Forord   |
| Resumé   |
| Indledning   |
| DEL 1:<br>Hvem er generation next?   |
| Trend 1  |
| Trend 2  |
| ● Trend 3  |
| Trend 4  |
| Trend 5  |
| DEL 2:<br>Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet |
| Stop 1   |
| Stop 2   |
| Stop 3   |
| Stop 4   |
| Stop 5   |
| Stop 6   |
| Datagrundlag og metode   |
| Litteratur   |

**Figur 5.** Generation nexts definition af et godt liv er afhængig af køn



Kilde: DEA 2016

Note: N = 1184. Spørgsmålene er besvaret af unge, der går i grundskole, på ungdomsuddannelse eller videregående uddannelse eller ikke er i gang med en uddannelse. Det har kun været muligt at afgive ét svar.

- Forord
- Resumé
- Indledning
- DEL 1:  
Hvem er generation next?
- Trend 1
- Trend 2
- Trend 3**
- Trend 4
- Trend 5
- DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspi-  
ration til arbejdet  
med generation next  
i uddannelses- og  
arbejdslivet
- Stop 1
- Stop 2
- Stop 3
- Stop 4
- Stop 5
- Stop 6
- Datagrundlag og  
metode
- Litteratur

Ud over tid til familien mener generation next, at egen sundhed, at udleve sin passion og at få en succesfuld karriere er de vigtigste ting i et godt liv. Det er altså de nære relationer og de forhold, som vedrører de unge selv, der betyder noget. Mindre betydningsfuldt er det at rejse, ændre samfundet til det bedre og at tjene mange penge.

Flere piger end drenge vægter tid til familien som vigtigst, mens flere drenge end piger vægter en succesfuld karriere som vigtigst. Lidt mindre end én ud af tre piger (28 pct.) synes, at tid til familien er vigtigst, mens kun én ud af fem drenge (19 pct.) gør det samme. Omvendt vægter én ud af fem drenge (19 pct.) en succesfuld karriere som vigtigst, mens kun én ud af ti piger (10 pct.) gør det samme. Det tyder derfor på, at de stereotype forventninger til kønsrollemønstre stadig lever blandt generation next – selv om det ikke er til at sige, om de er mere eller mindre udbredt end tidligere.

Generelt betyder sociale relationer og menneskene omkring generation next altså meget for de unge. Men der ses også en tendens til, at generation next bekymrer sig mest om sig selv og deres nære relationer. Det bliver også tydeligt, når vi spørger generation next, hvilken ting, de bekymrer sig mest om i fremtiden.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

● Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

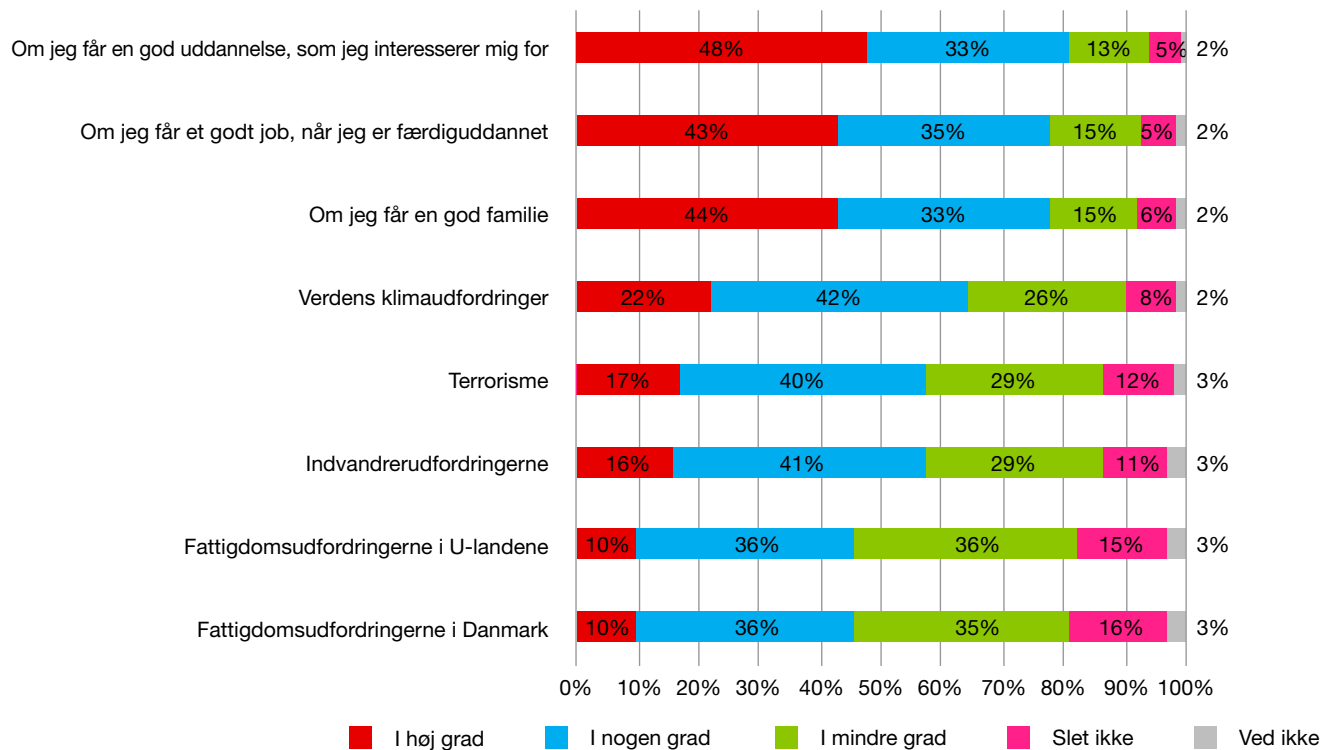
Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

**Figur 6.** Generation nexts bekymringer om fremtiden

**I hvilken grad bekymrer du dig om følgende i din fremtid?**



kilde: DEA 2016

Note: N = 1184. Spørgsmålene er besvaret af unge, der går i grundskole, på ungdomsuddannelse eller videregående uddannelse eller ikke er i gang med en uddannelse. Respondenterne har afgivet ét svar for hver svarmulighed.

- Forord
- Resumé
- Indledning
- DEL 1:  
Hvem er generation next?
- Trend 1
- Trend 2
- **Trend 3**
- Trend 4
- Trend 5
- DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet
- Stop 1
- Stop 2
- Stop 3
- Stop 4
- Stop 5
- Stop 6
- Datagrundlag og metode
- Litteratur

Som det fremgår af figuren på forrige side, bekymrer generation next sig mest om egen uddannelse, eget job og egen familie. Større samfundsudfordringer som fattigdom, terrorisme, indvandring og klima ligger de unge mindre på sinde. De unge har kun haft mulighed for at vælge én ting, de bekymrer sig mest om i deres fremtid, og her er det altså i højere grad de nære forhold, snarere end de samfundsmæssige udfordringer, der slår ud. Det betyder ikke, at de unge er ligeglade med samfundsmæssige eller globale udfordringer, men at de nære forhold betyder mest.

En undersøgelse af udviklingen i den frivillige indsats viser i forlængelse heraf, at andelen af yngre frivillige mellem 16 og 36 år er faldet i 2014 sammenlignet med 2004. Det er på trods af, at skiftende regeringer siden årtusindskiftet har betonet værdien og nødvendigheden af civilsamfundets indsats gennem frivilligt arbejde (Friedberg & Henriksen 2014).

### Motiveres af relevans

Generation next motiveres af virkelighedsnær undervisning, hvor relevans er kodeordet. Undervisningen skal tage udgangspunkt i den virkelige verden, og de unge skal derfor kunne forstå den sammenhæng, det faglige indhold indgår i – hvorfor skal vi lære det her? (Pless et al. 2015). I tråd med det viser Figur 3, at generation next i højere grad motiveres af undervisningsformer, der har

kontakt med verden uden for skolen, frem for lærerstyret undervisning i klassen. Se figuren [her](#).



*Det motiverer de unge, at de kan se en mening med det, de lærer – at de kan se, hvad det skal bruges til.*

– Gitte Dybdal, studie- og karrierevejleder,  
Studievalg Midt- og Vestjylland

Relevans i undervisningen stiller krav til, at lærere og undervisere undervejs understreger målet med undervisningen, og tydeliggør, hvordan det, eleverne lærer, kan bruges i virkeligheden. Det viser sig også, når vi spørger generation next, hvilke tre karaktertræk der er de vigtigste for at være en god lærer eller underviser. Figuren på næste side viser, at en god lærer eller underviser for generation next er én, der er fagligt dygtig, kan skabe relevans, ro og struktur i undervisningen.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

● Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

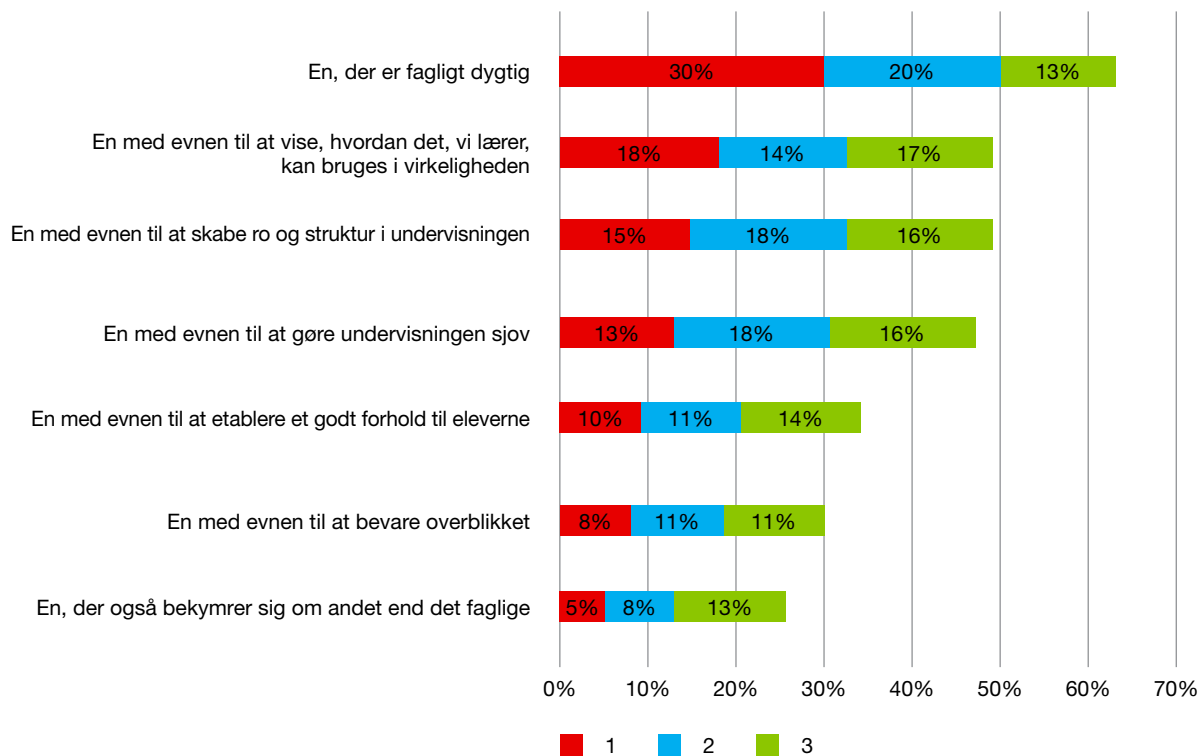
Datagrundlag og metode

Litteratur



Figur 7. Generation nexts definition af en god underviser

### Hvad er de tre vigtigste karaktertræk ved en god underviser? (Prioritér karaktertrækkene nedenfor med tallene fra 1-3, hvor 1 er det vigtigste)



Kilde: DEA 2016

Note: n = 752. Spørgsmålene er besvaret af unge, der er i gang med en ungdomsuddannelse eller videregående uddannelse. Svarene summer ikke op til 100 pct., da respondenterne har haft mulighed for at afgive tre svar i prioriteret rækkefølge.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

● Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspi-  
ration til arbejdet  
med generation next  
i uddannelses- og  
arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5


Stop 6

Datagrundlag og  
metode

Litteratur

Som det fremgår af ovenstående figur, er en god lærer eller underviser én, der overvejende er fagligt dygtig. Næsten én ud af tre unge (30 pct.) vurderer denne kvalitet som det vigtigste karaktertræk ved en underviser.


Prioriteringen af en fagligt dygtig lærer eller underviser kan vidne om, at generation next netop har brug for én, der kan skabe retning og være et holdepunkt i den massive mængde viden, som der er adgang til online. Læs mere [her](#). Relateret til de unges prioritering af relevans, tyder det også på, at der er et opgør med forestillingen om en lærer eller underviser, der henter sin legitimitet udelukkende i læreplaner og faglige mål. Underviseren skal kunne formidle stoffets relevans. Næsten én ud af fem unge (18 pct.) vurderer dette som det vigtigste karaktertræk ved en god lærer eller underviser. De unge har behov for at kunne se, hvordan det, de lærer, giver mening i verden uden for skolen.

 Som underviser er det super vigtigt, at man på den ene side er meget kompetent, da de unge hurtigt opdager, hvis man ikke er fagligt kompetent, og på den anden side møder de unge og gør det tydeligt, hvad man gerne vil med undervisningen.

– Maj-Britt Pia Larsen, UU-vejleder, UUV Køge Bugt

## Ingen automatisk respekt for autoriteter

De unge har ikke en automatisk respekt for autoriteter – man skal gøre sig fortjent til at være en autoritet som lærer eller underviser (Tronmand 2013). Alder, titler eller kroner på kontoen er ikke nødvendigvis noget, der udløser en naturlig respekt fra generation next. Men det betyder ikke, at man ikke kan opnå de unges respekt. De unge har en naturlig tro på, at de har noget at byde ind med, selv om de er fra en yngre generation. Generation next er vokset op med forhandlingspædagogik og er vant til at blive spurgt til råds om det meste som en naturlig forlængelse af, at deres svar er lige så betydningsfulde som andres. De unge forventer at blive inddraget og taget med på råd – både i undervisningen og på arbejdspladsen.

 Hvis vi kan dyrke det, at de unge ikke bare tager autoriteter ind, så kan vi få meget igen. De unge har selv gode idéer og meget at komme med. Vi skal holde igen med at rådgive og vejlede og i stedet skabe en ramme, de unge selv kan udfylde med hjælp fra os som facilitatorer i deres udviklingsproces.

– Stine Pilsmark Kaldahl, uddannelsesvejleder, UU Lillebælt

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

● Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

#### TREND 4: MÅLRETTEDE OG SVÆRT VED AT VÆLGE

Generation next er en generation med mange muligheder – hele verden ligger åben, og antallet af nye uddannelser har været stigende. De unge møder dette virvar af muligheder med et ønske om at træffe “det rigtige og sikre valg” – og uddannelsesvalget er bare ét af de mange valg, der skal træffes (Sørensen et al. 2011).

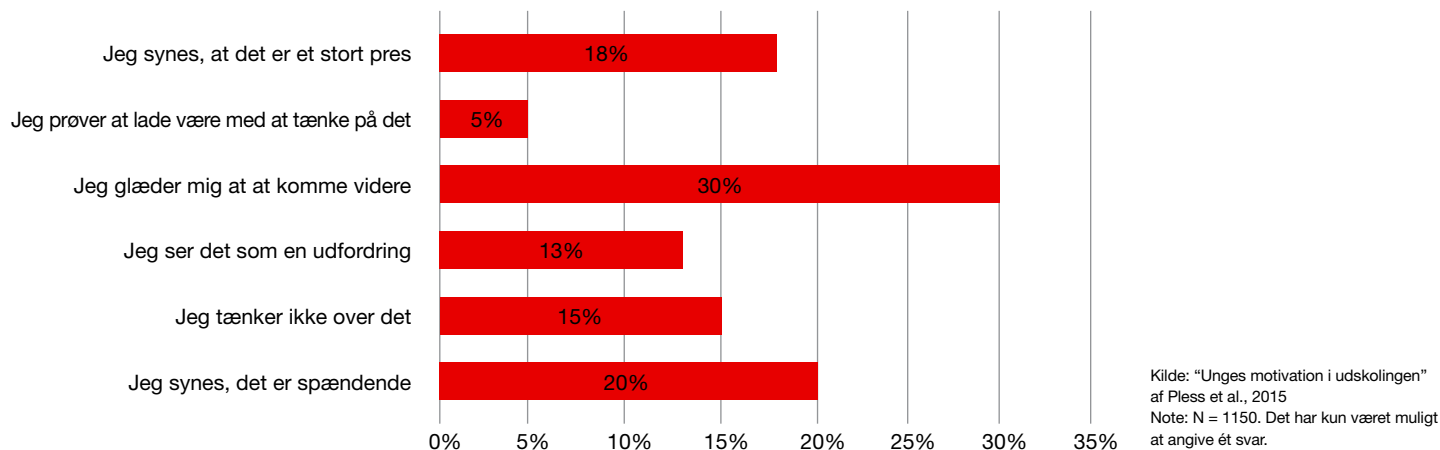
De er på den ene side målrettede mod deres fremtidige job, og på den anden side bange for at vælge forkert. Der opstår på den måde et paradoks mellem den beslut-

somhed, der følger med den målrettede indsats og den tvivl, der følger med frygten for at vælge forkert.

I overgangen fra grundskolen til ungdomsuddannelse står mange unge over for deres første store uddannelsesvalg – hvad skal jeg vælge efter grundskolen? Nogle unge oplever uddannelsesvalget som svært, mens andre bare glæder sig til at komme videre. Nedenstående figur hentet fra en undersøgelse af CeFU viser, hvordan unge i 8. og 9. klasse oplever det at skulle vælge, hvad de skal efter grundskolen.

Figur 8. Udskolingselevers oplevelse af det første store uddannelsesvalg

Hvordan har du det med at skulle vælge, hvad du skal efter 9. klasse?



Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

● Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

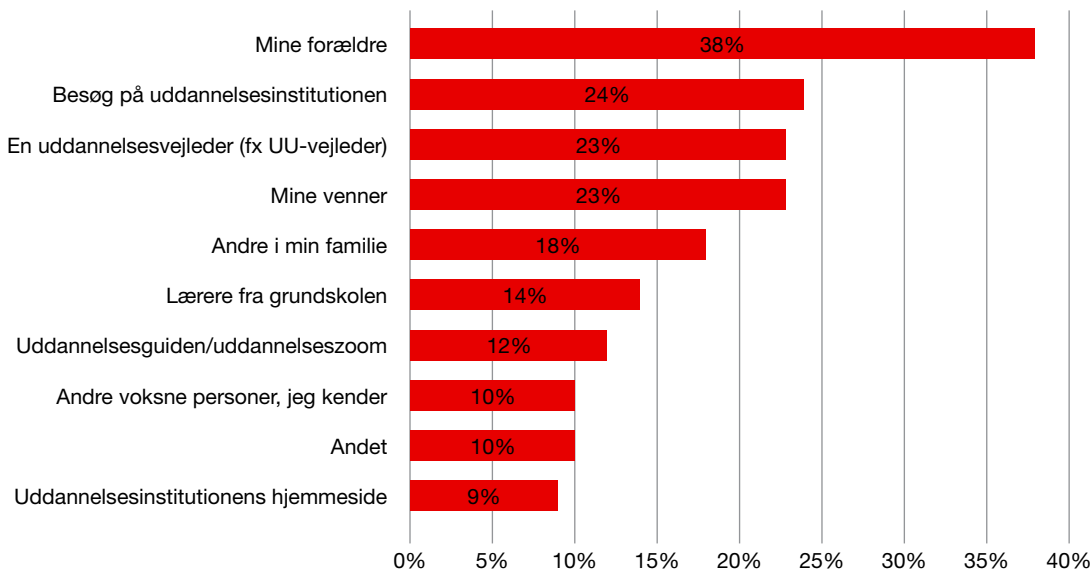
Som det fremgår af figuren, er der mere end én ud af tre unge (36 pct.), der oplever valget som enten et stort pres, en udfordring eller prøver at lade være med at tænke på det, allerede når de går i udkolingen (Pless et al. 2015). Der er altså behov for, at de unge bliver rustet til at foretage et bæredygtigt uddannelsesvalg,

som sender dem ud på den rigtige uddannelsesrejse.

Når vi spørger generation next, hvem der har haft betydning for deres uddannelsesvalg i overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse, er forældre den mest anvendte inspirationskilde. Det fremgår af nedenstående figur.

**Figur 9.** *Generation nexts inspirationskilder til valg af ungdomsuddannelse*

**Hvem blev du inspireret af, da du skulle vælge den uddannelse, hvor du går nu?**



Kilde: DEA 2016  
 Note: n = 523. Spørgsmålet er besvaret af unge, der går på en ungdomsuddannelse. Svarene summer ikke op til 100 pct., da respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar.

- Forord
- Resumé
- Indledning
- DEL 1:  
Hvem er generation next?
- Trend 1
- Trend 2
- Trend 3
- Trend 4
- Trend 5
- DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet
- Stop 1
- Stop 2
- Stop 3
- Stop 4
- Stop 5
- Stop 6
- Datagrundlag og metode
- Litteratur

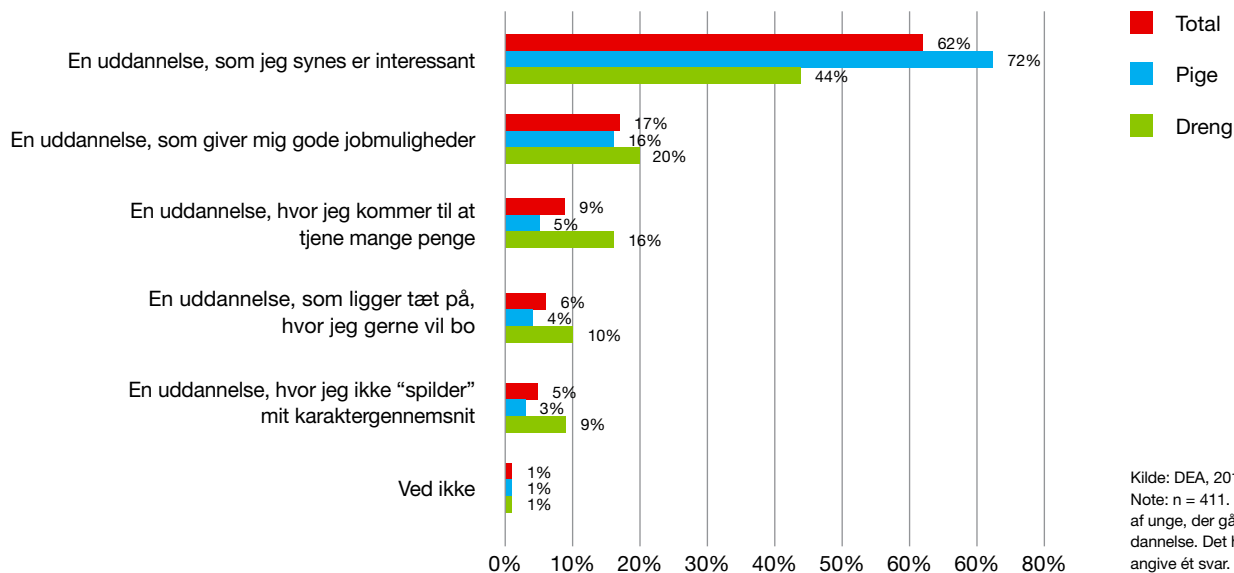
Næsten to ud af fem unge (38 pct.) er blevet inspireret til valget af ungdomsuddannelse af deres forældre. Omtrent én ud af fire unge er blevet inspireret af besøg på uddannelsesinstitutionen (24 pct.), en uddannelsesvejleder (23 pct.) og deres venner (23 pct.). Derimod har lærere i grundskolen, digitale vejledningsværktøjer og uddannelsesinstitutionernes hjemmeside spillet en mindre betydelig rolle for de unges valg af ungdomsuddannelse.

### Interesse betyder mest – men beskæftigelsesmuligheder betyder også noget

Når man spørger generation next, hvad der er vigtigst for deres valg af videregående uddannelse, er svaret, for en stor del af de unge, interesse. Følgende figur viser, hvad de unge prioriterer, når de kun må vælge den ene faktor, der er vigtigst.

**Figur 10. Generation nexts valg af videregående uddannelse**

#### Hvad er vigtigst, når du skal vælge en videregående uddannelse?



Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

● Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur


Det mest afgørende for tre ud af fem unge (62 pct.) er at vælge en uddannelse, de synes er interessant. På den anden side er dét at tjene mange penge, geografisk placering af uddannelsesstedet og at spille sit gennemsnit mindre betydningsfuldt for generationen.

Selv om det, der betyder mest, er interesse, er beskæftigelsesmuligheder og fremtidsperspektiver ikke ligegyldige. Knap én ud af fem (17 pct.) af de unge har svaret, at en uddannelse med gode jobmuligheder er det vigtigste for deres uddannelsesvalg.

Ser man på kønsforskelle, tegner der sig et billede af, at interesse er vigtigst for flere piger end drenge, mens gode jobmuligheder og det at tjene mange penge er vigtigst for flere drenge end piger. Knap tre ud af fire piger (72 pct.) vægter interesse som det vigtigste, mens knap to ud af fire drenge (44 pct.) mener det samme.


Mens interesse betyder mest, har fremtidige muligheder altså også en betydning. Den fremsynethed afspejler sig også i de unges overvejelser om deres fremtidige job.

Tre ud af fem unge (58 pct.) ved i høj eller nogen grad allerede, når de går på deres ungdomsuddannelse, hvilket job de gerne vil have, når de er færdiguddannede. Det tyder derfor på, at de unge tidligt tænker langt ud i fremtiden.

 *Vi ser en tendens til, at de unge er interesserede i, hvad de kan bruge uddannelsen til – om de kan få job, når de er færdige.*

– **Gitte Dybdal**, studie- og karrierevejleder,  
Studievalg Midt- og Vestjylland

Studievejledere fortæller i forlængelse heraf, hvordan de unge har et særligt fokus på, hvad uddannelsen kan bruges til i sidste ende – altså hvilket job de enkelte uddannelser fører til, og hvordan beskæftigelsesmulighederne forventes at være. Selv om jobsikkerhed ikke står øverst på de unges prioriteringsliste, peger studievejledernes perspektiv på, at det har betydning for de unge. Det tyder derfor på, at de unge samtidig med prioriteringen af interesse går målrettet og ansvarsbevidst til uddannelsesvalget.

 *De er godt syltet ind i konkurrencestaten. Dannelsesbegrebet ændrer sig. Det bliver mere og mere, at man tager en gymnasieuddannelse og herefter en videregående uddannelse for at få et job. Dannelsen snakker de ikke så meget om mere.*

– **Jan Svendsen**, afdelingsleder, Studievalg København

Billedet af en generation af målrettede og ambitiøse unge kommer også til syne ved, at de unge stiller høje krav til deres egne præstationer, og de motiveres af, at omverdenen stiller krav til dem. Mere end tre ud af fem unge (65 pct.) er enige i, at det er motiverende,

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

● **Trend 4**

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

når uddannelsen stiller krav til deres indsats. Det billede tegner sig også, når man ser på de unges opfattelse af sig selv, hvor de beskriver sig selv som nogen, der kan lide at tage ansvar. Næsten halvdelen (47 pct.) af de unge kan lide at tage ansvar.

Samtidig med, at nogle unge beskrives som målrettede og fremadsynede, oplever UU-vejledere, som vejleder de unge, der bliver erklæret ikke-uddannelsesparate i grundskolen, at denne gruppe unge er meget lidt fokuserede på, hvad de vil, og hvilket job deres uddannelse skal ende ud i.

Billedet er derfor ikke entydigt. På den ene side tyder det på, at der er en gruppe unge, som orienterer sig i forhold til fremtiden og på den anden side en gruppe unge, som har svært ved at navigere i ræset. Det understreger pointen om, at generation next er en polariseret generation. Læs mere [her](#).

Trods den store interesse for beskæftigelsesmuligheder oplever mange studievejledere også, at de unge i dag ikke har særlig stor viden om udvalget af jobs eller indsigt i, hvad det enkelte job indebærer. Ofte har de unge kun ringe begreb om, hvad et job går ud på – og der ligger en opgave i at skabe nogle mere klare billeder af jobmulighederne. Det er især vigtigt, fordi der i dag findes et stort antal uddannelser. Samtidig er der mange uddannelser, som ligner hinanden, hvor jobmulighederne

kan være svære at gennemskue. Det har også betydning for, at nogle unge ifølge studievejlederne har svært ved og er bange for at vælge uddannelser, som de ikke umiddelbart kan se, hvad kan bruges til.

### Valget kan være svært

Mens valget af videregående uddannelse for nogle er problemfrit, er det svært for andre at håndtere. Figuren på næste side viser, hvordan de unge fra generation next, som går på en ungdomsuddannelse, har det med at skulle vælge, hvad de skal efter deres ungdomsuddannelse.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

● Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

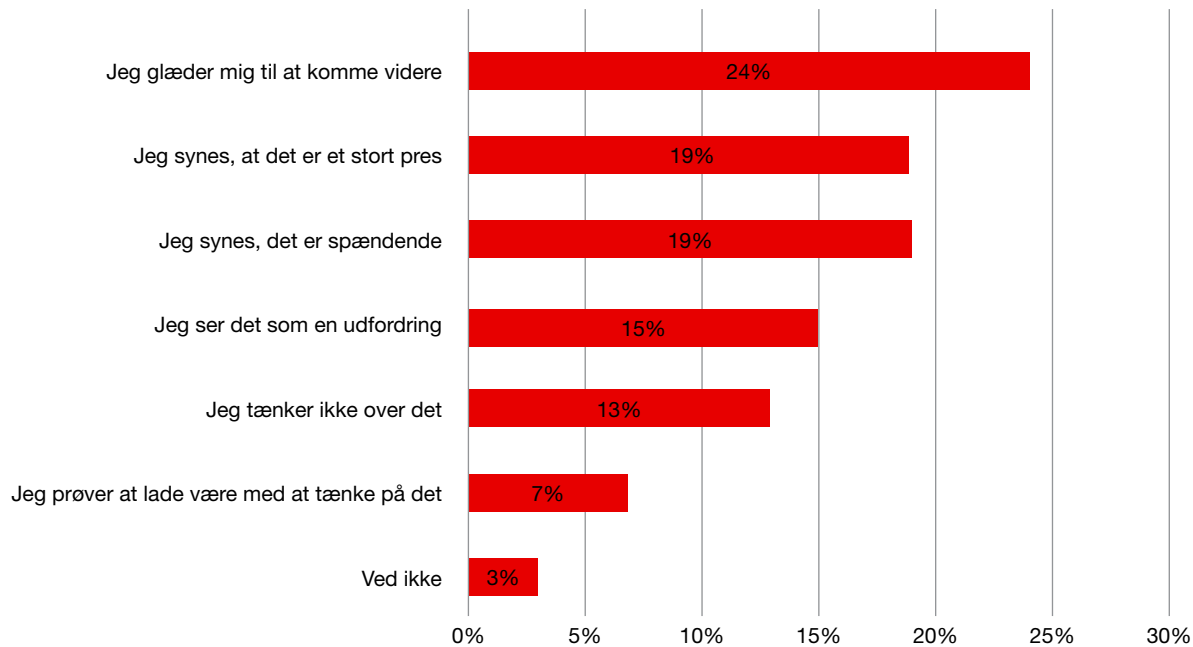
Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

Figur 11. Generation nexts oplevelse af uddannelsesvalget

### Hvordan har du det med at skulle vælge, hvad du skal efter din ungdomsuddannelse?



Kilde: DEA 2016

Note: n = 523. Spørgsmålet er besvaret af unge, der er i gang med en ungdomsuddannelse. Det har kun været muligt at angive ét svar.

- Forord
- Resumé
- Indledning
- DEL 1: Hvem er generation next?
- Trend 1
- Trend 2
- Trend 3
- Trend 4
- Trend 5
- DEL 2: Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet
- Stop 1
- Stop 2
- Stop 3
- Stop 4
- Stop 5
- Stop 6
- Datagrundlag og metode
- Litteratur



Man kan opdele generation next i en gruppe af unge, som er positivt stemte over for at skulle vælge, hvad de skal efter deres ungdomsuddannelse, og en gruppe, som synes, valget er svært. To ud af fem unge (41 pct.) oplever, at valget er et stort pres, en udfordring eller prøver at lade være med at tænke på det.<sup>1</sup>

*Det er svært for de unge at finde ud af, om de gør det rigtige. Det er svært for dem, at de ikke kan få lovning på, at det, de gør, er det rigtige. De har svært ved at håndtere usikkerhed.*

– **Gitte Dybdal**, studie- og karrierevejleder, Studievalg Midt- og Vestjylland

Usikkerhed omkring uddannelsesvalget kommer også til udtryk ved, at de unge, som går på en ungdomsuddannelse, i højere grad end tidligere føler sig usikre på, om de kan leve op til de krav, der stilles på de videregående uddannelser. Næsten én ud af tre unge (29 pct.) fra generation next føler sig usikre på, om de kan leve op til de krav, deres kommende uddannelse stiller.

<sup>1</sup> CeFU har stillet tilsvarende spørgsmål til udskolings elever i 8. og 9. klasse: "Hvordan har du det med at vælge, hvad du skal efter grundskolen?" Svarene falder nogenlunde ens ud, men der ses en lille tendens til, at valget om, hvad man skal efter ungdomsuddannelsen, er sværere end valget om, hvad man skal efter grundskolen. Hvor 41 pct. af de unge på deres ungdomsuddannelse vurderer valget som et stort pres, en udfordring eller prøver ikke at tænke på det, vurderer lidt færre (36 pct.) af de unge i udskolingen det samme (Pless et al. 2015). Se figur over udskolings elevernes oplevelse af valget [her](#).

*Jeg tror, at de unge tidligt bliver vant til, at der bliver stillet høje krav. De motiveres af høje krav, men jeg tror også, at vi skal passe på med at stille for høje krav.*

– **Gitte Dybdal**, studie- og karrierevejleder, Studievalg Midt- og Vestjylland

Nogle studievejledere oplever også, at netop fordi uddannelsesvalget opleves som svært og usikkert, vælger mange unge "lige som de andre".

*De unge er på den ene side bange for at vælge "ved siden af" og samtidig har de et stort behov for at være selvstændige.*

– **Maj-Britt Pia Larsen**, UU-vejleder, UUV Køge Bugt

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

● **Trend 4**

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## TREND 5: PRÆSTATIONSORIENTERET LÆRINGS- MOTIVATION – OG HELST EN KARAKTER

Generation next går op i uddannelse, og de fokuserer på deres karakterer og det gennemsnit, der skal bane vejen til en uddannelse eller job.

Konkurrencen er skærpet de seneste år i takt med, at karakterkravene til de videregående uddannelser er steget. Mens det i 2008 kun var én enkelt videregående uddannelse, der krævede et karaktergennemsnit over 10, var det 38 uddannelser, som krævede det samme i 2015. Det er vel at mærke kun 38 uddannelser ud af mere end 800 forskellige videregående uddannelser i hele landet, som kræver et karaktergennemsnit over 10. Ikke desto mindre er karaktererne det, de unge fokuserer på og stræber efter – måske som en måde at skabe sig selv flest muligheder – et frit valg på alle studiehyl-der. Det betyder, at generation next overvejende har fokus på præstationsmotivation – og gerne vil bedømmes med en karakter.

Sat på spidsen, så skal der følge en karakter i hælene på opgaveudførelsen, hvis man spørger de unge, hvad der motiverer til læring. Men med en uddannelsesmotivation anført af karakterer alene følger samtidig en risiko for at underminere de unges motivation for læring og uddannelse i det hele taget (Pless et al. 2015).



*Unge er forskellige, men det kendetegnende for de unge i dag er, at de er enormt optagede af uddannelse – at præstere og klare sig godt. Læring og præstation hænger naturligvis sammen. Men hvis fokus entydigt ligger på at præstere karaktermæssigt, bliver eleverne optaget af en særlig form for læring – det handler om at bestå frem for at forstå.*

– **Mette Pless**, lektor, Center for Ungdomsforskning (CeFU)

For nogle unge betyder karaktterræset, at de mister motivationen for uddannelse og lysten til at lære. Der opstår derfor et dilemma mellem stræben efter karakterer og faren for at miste motivation for læring og uddannelse.

### Præstationsmotivationen kobler sig overvejende til karakterer

Præstationsmotivation er ikke den eneste motivationsform, som driver generation next – men den er fremtrædende (Pless et al. 2015). Præstationsmotivationen er kendetegnende ved at være koblet til "... individuelle præstationer og placeringer i elev-hierarkiet" og indeholder ofte et konkurrenceelement (Pless et al. 2015). Kendetegnende for generation next er, at karakterer kommer til at fylde meget, fordi præstationsmotivationen er det fremtrædende. De unges vurdering af karakterers betydning fremgår af figuren på næste side.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

● **Trend 5**

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

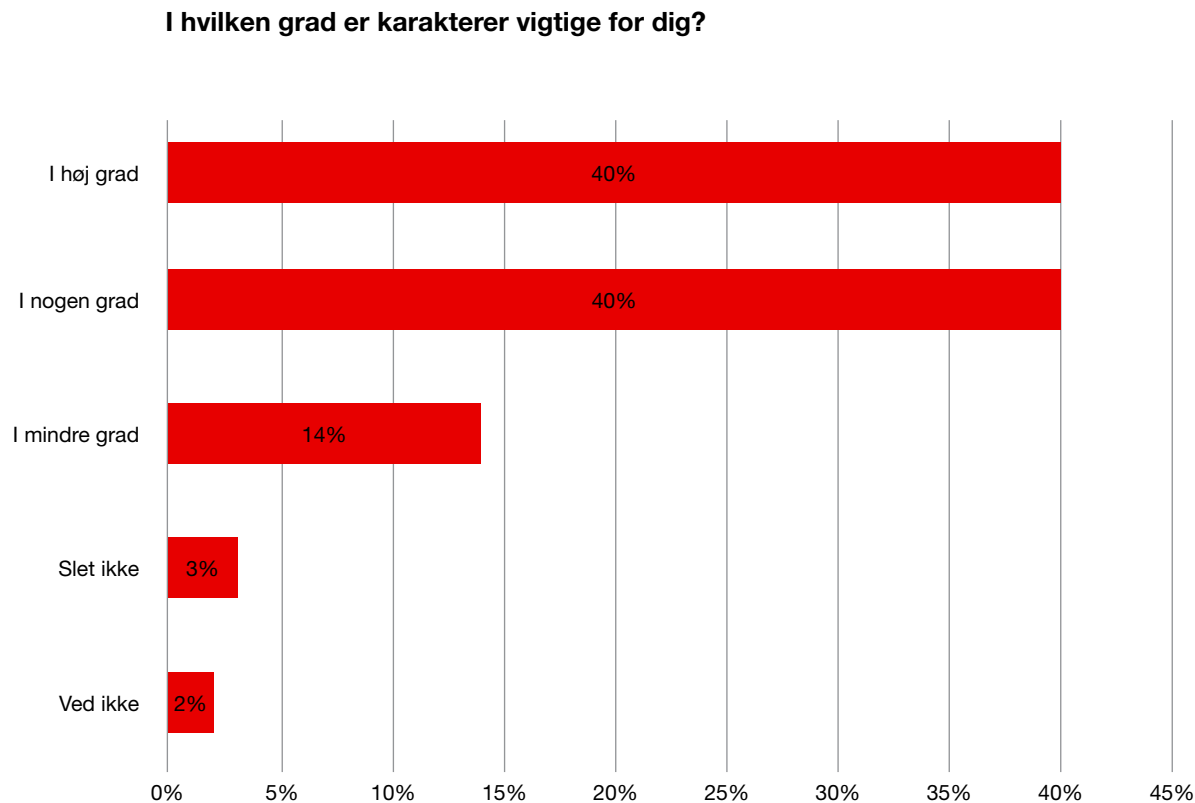
Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

Figur 12. Generation next om karakterer



Kilde: DEA 2016

Note: n = 829. Spørgsmålet er besvaret af unge, der går i grundskole, på ungdomsuddannelse eller videregående uddannelse. Det har kun været muligt at angive ét svar.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

● Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode


Litteratur

To ud af fem unge (40 pct.) siger, at karakterer i høj grad er vigtige for dem – 80 pct., hvis man medtager både “i høj” og “nogen” grad. Og når man spørger de unge, hvad der motiverer dem til at gå i skole, så er det at få gode karakterer en lige så stor motivationsfaktor som det at lære noget hver dag. 40 pct. af de unge svarer, at gode karakterer i høj grad motiverer dem til at gå i skole, mens 36 pct. af de unge svarer, at det at lære noget hver dag i høj grad motiverer dem til at gå i skole.<sup>1</sup> Samtidig med, at karakterer tyder på at have en stor betydning for generation next, spiller andre motivationsfaktorer som sociale relationer altså også en vigtig rolle. *Her* kan du se figur 4, som viser, i hvilken grad de unge motiveres af karakterer sammenlignet med andre faktorer.

De unges fokus på at præstere gennem karakterer kan tyde på, at de er bevidste om, hvilken betydning karaktergennemsnittet har for deres videre uddannelses- og jobmuligheder. Pless et al. beskriver det som “... den “store uddannelsesfortælling”, der handler om at få gode karakterer for senere at få en god uddannelse.” (Pless et al. 2015). Dette kan give sig udslag i et oplevet karakterpres og hos nogle unge også et strategisk fokus ift. at opnå et højt karaktergennem-

snit, hvilket bl.a. har været en af forklaringerne på den stigende brug af gymnasiale suppleringskurser de senere år (DEA 2015).

En undersøgelse fra DEA viser, at antallet af kursister på gymnasiale suppleringskurser (GSK) er mere end fordoblet siden 2009, og de unges fokus på karaktergennemsnit kan være én af grundene til, at flere unge prioriterer de fag, de er dygtige til, på deres ungdomsuddannelse og supplerer med GSK (DEA 2015). For mens de fag, der gennemføres på GSK, kan bruges til at få adgang til videregående uddannelser, tæller karakteren fra kurserne ikke med i de unges karaktergennemsnit.

 *De unge er udmærket klar over, at der er skarp konkurrence om uddannelserne. Der bliver regnet meget på gennemsnit, og der bliver grædt mange tårer undervejs.*

– Claus Ankjær Andersen, studievejleder, Studievalg Fyn

Mens de unge selv vurderer, at karakterer virker motiverende, fremmer karakterer samtidig en type læring, hvor de unge ikke nødvendigvis lærer at forstå, men snarere lærer for at klare sig godt til eksamen. Et fokus på karakterer fører altså ikke nødvendigvis til læring og motivation hos den enkelte unge – og nogle unge kan blive tabt i forbifarten, hvis de oplever præstationspres over længere tid (Pless et al. 2015).

<sup>1</sup> Pga. datamaterialets statistiske usikkerhed, er forskellen på 4 procentpoint (40 – 36 pct.) ikke udslagsgivende nok til, at vi kan sige, at karakterer er vigtigere end det at lære noget.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation  
next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

• Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspi-  
ration til arbejdet  
med generation next  
i uddannelses- og  
arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og  
metode

Litteratur

*Når vi stiller øgede præstationskrav, lærer nogle unge mere for at bestå end for at forstå. De unge udvikler strategier for, hvordan man får gode karakterer, frem for hvordan man lærer bedst og mest.*

– Lene Larsen, lektor, Roskilde Universitet

### Pressede unge med risiko for at miste lysten til læring

En spørgeskemaundersøgelse foretaget af Danske Gymnasieelevers Sammenslutning (DGS) blandt mere end 6000 gymnasieelever viser, at knap én ud af tre gymnasieelever siger, at de er bange for at række hånden op af frygt for at sige noget, som kan påvirke deres karakterer negativt (Mainz & Fals 2016). De unges fokus på karakterer medfører altså også en risiko for at miste nysgerrigheden og lyst til læring, som kan være medvirkende til, at de unge bliver mindre aktive i undervisningen.

For en gruppe af de unge udvikler præstationspresset sig til stress og angst. DEAs spørgeskemaundersøgelse viser, at knap halvdelen (48 pct.) af de adspurgte ofte føler sig stressede i forbindelse med deres uddannelse. Knap én ud af tre unge (29 pct.) fra generation next tilkendegiver tilmed, at de ofte føler angst i forbindelse med deres uddannelse. Undersøgelsen viser samtidig, at flere piger end drenge oplever stress og angst i forbindelse med deres uddannelse. Mere end halvdelen af pigerne (55 pct.) angiver, at de ofte er stressede til sammenligning med “kun” én ud af tre drenge (32 pct.).

I tråd med det er flere piger end drenge usikre på, hvorvidt de kan leve op til de krav, deres uddannelse stiller. Én ud af tre piger (34 pct.) føler sig usikre på, om de kan leve op til de krav, den kommende uddannelse stiller, mens “kun” to ud af fem drenge (20 pct.) føler det samme.

Det er svært at opnå objektiv viden om, hvorvidt de unge i dag er mere stressede end tidligere, eller om vi blot anvender begrebet stress oftere. Men der er ingen tvivl om, at presset fra uddannelserne i dag opleves markant af de unge.

*De unge er måske ikke mere eller mindre stressede end tidligere, men de er mere stressede af krav fra uddannelserne. Tidligere var man presset af familiens traditioner og normer, økonomisk pres eller pres, når det kom til kærlighedslivet. I dag er presset fra uddannelse og præstationer blevet meget mere markant.*

– Lene Larsen, lektor, Roskilde Universitet

Det er kendetegnende for en del af de unge i generation next, at de oplever usikkerhed og pres i forbindelse med gennemførelse og valg af uddannelse. For nogle kan det betyde, at de mister motivationen til at gennemføre en uddannelse og lysten til at lære. Derfor er det afgørende, at vi ruste de unge til at håndtere det pres, de oplever og møder i deres uddannelses- og arbejdsliv.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

● Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

# DEL 2: HVAD GØR VI?

## INSPIRATION TIL ARBEJDET MED GENERATION NEXT I UDDANNELSES- OG ARBEJDSLIVET

Anden del af rapporten indeholder viden, inspiration og anbefalinger til, hvordan man kan arbejde med motivation og læring hos generation next i uddannelsesforløb og arbejdsliv.

Denne del er udarbejdet på baggrund af den viden om generation next, der er præsenteret i rapportens første del. Dette suppleres med yderligere vidensinput relateret til, hvordan man kan arbejde med generation next. Derudover er afsnittet udarbejdet på baggrund af et Tænkeboksforløb med en række af DEAs partnere, som er optaget af de unges uddannelsesforløb og arbejdsliv. Tænkeboksdeltagerne har både bidraget med input til, hvordan uddannelsesinstitutionerne kan forberede unge på næste skridt i deres uddannelsesforløb og arbejdsliv, og viden om, hvad erhvervslivet ønsker sig, at de unge skal kunne, når de starter i første job. Anbefalingerne i denne del af rapporten stammer fra Tænkeboksforløbet.

Rapportens anden del er struktureret som en rejse, hvor du kan klikke dig gennem de forskellige uddannelses-

niveauer og helt frem til afslutningen på uddannelsesrejsen, hvor den unge kommer i job. Fokus er på generation nexts motivation og læring, overgangene mellem de forskellige uddannelsesniveauer og overgangen til job. Overgange kan være svære, og der er risiko for, at den unge falder mellem to stole. Derfor er der et særligt fokus på overgange, som kan skabe en smidig og glidende rejse for den unge. Del 2 indeholder således seks nedslag på generation nexts uddannelsesrejse fra overgangen til ungdomsuddannelse og videre til arbejdsmarkedet. Hvert stoppested er struktureret med en indledende vidensopsamling, som efterfølges af en række anbefalinger eller inspiration til handling udviklet af Tænkeboksens deltagere.

Nu er vi næsten klar til at tage på generation nexts uddannelsesrejse, men inden da skal vi se nærmere på, hvad motivation er for noget, og hvordan man kan arbejde med motivation i uddannelsessammenhænge.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

● DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

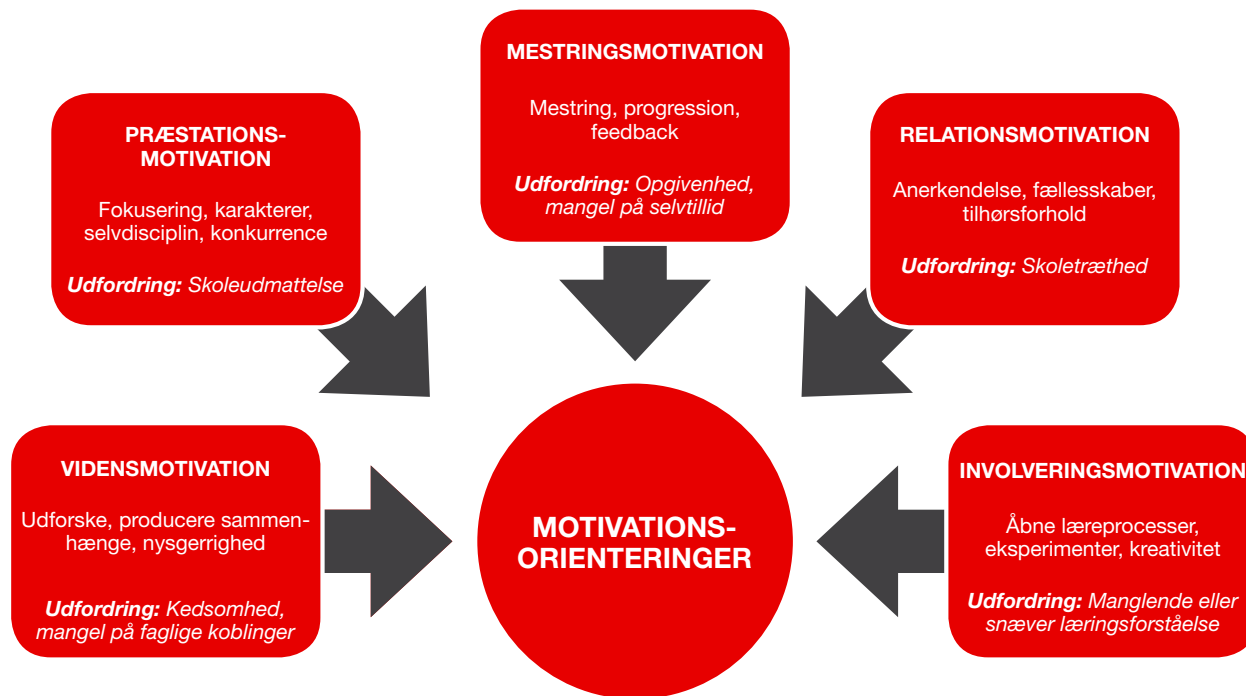
Litteratur

## HVAD ER MOTIVATION?

### EN MOTIVATIONSMODEL TIL HANDLING

I mange år har vi talt om motivation som noget, der enten kommer fra den enkelte person eller noget, som kommer udefra – fx fra en inspirerende lærer, under-

viser, træner, kammerat eller forælder. Nedenstående model er et opgør med den psykologiske tilgang, hvor motivation forstås som noget ydre eller indre. Motivation forstås derimod som en kontekstafhængig markør (Pless et al. 2015).



Kilde: Modellen er udviklet af Pless et al. 2015

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

Modellen viser, at unge ikke orienterer sig i forhold til én form for motivation, men en kombination af motivationsformer, og at der er forskel på, hvilke motivationsformer der er mest betydningsfulde for de unge. Mens det for nogle er vidensmotivationen, der er dominerende, er det for andre præstationsmotivationen, der er styrende. Det dynamiske perspektiv på motivation indebærer også, at den unge kan orientere sig efter flere former for motivation – både i forskellig grad og i forskellige kontekster og situationer. For en ung kan perspektivet således skifte, så den orientering, der på ét tidspunkt var dominerende, forandrer sig, og en anden orientering kommer til at fylde mere (Pless et al. 2015).

Opfattelsen af, at unges motivation er kontekstafhængig, etablerer et udgangspunkt for arbejdet med at motivere de unge, som fordrer, at man i højere grad er opmærksom på at stimulere og understøtte et bredt spektrum af motivationsformer. Ovenstående model er et understøttende værktøj, som kan bruges i den didaktiske planlægning af undervisning, i selve undervisningen og måske også på et mere strategisk planlægningsniveau. Pointen er, at alle unge skal motivationsstimuleres på flere forskellige parametre, så ingen motivationsorienteringer overses. På den måde kan motivationsmodellen bruges som redskab til at planlægge undervisning, der berører alle motivationsorienteringer (Pless et al. 2015).

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har på baggrund af motivationsmodellen beskrevet, hvordan man kan arbejde med de fem motivationsformer i undervisningen af udskolingselever. Se EVAs notat [her](#) (Jensen & Behrendt 2016).

Nu har vi fået begrebet motivation på plads og er klar til at tage af sted på generation nexts uddannelsesrejse. Første stop er overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse.

### **STOP 1: OVERGANGEN FRA GRUNDSKOLE TIL UNGDOMSUDDANNELSE**

Overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse er første stop på uddannelsesrejsen.

Siden 1990'erne har den politiske målsætning om, at 95 pct. af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse været i fokus – ikke kun blandt politikere, men også i uddannelsesverdenen generelt. Og selv om vi med en andel på 92 pct. i 2014 er nået langt, er vi endnu ikke nået i mål. Politiske diskussioner handler derfor stadigvæk om, hvordan vi får taget det sidste ryk. Men fokus har også skiftet undervejs. Der har de seneste år været et stigende fokus på fordelingen af unge på de forskellige ungdomsuddannelser. Det hænger sammen med fremskrivninger af arbejdskraftmangel, der viser, at Danmark bl.a. kommer til at mangle faglærte i fremtiden (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2016, Bræmer 2016, Brøndum & Petersen 2015).

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

● **Stop 1**

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

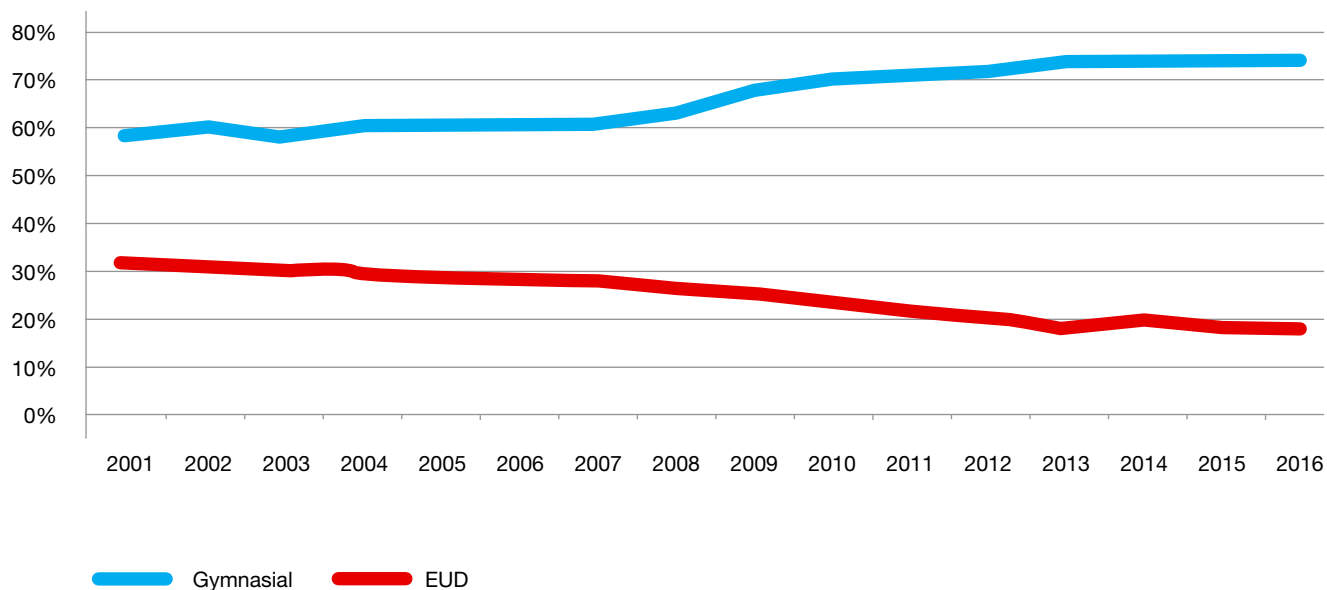
Litteratur



Nedenstående figur viser, hvordan andelen af elever i folkeskolens afgangsklasser har fordelt sig mellem erhvervsuddannelser og gymnasiale uddannelser i perioden 2001-2014.

**Figur 14.** Andelen af elever i folkeskolens afgangsklasser, som har valgt en given ungdomsuddannelse gennem tiden

### 9. og 10. klasselevernes tilmelding til ungdomsuddannelserne 2001-2016



Kilde: Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling 2016

- Forord
- Resumé
- Indledning
- DEL 1:  
Hvem er generation next?
- Trend 1
- Trend 2
- Trend 3
- Trend 4
- Trend 5
- DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet
- **Stop 1**
- Stop 2
- Stop 3
- Stop 4
- Stop 5
- Stop 6
- Datagrundlag og metode
- Litteratur

Ser man på de nyeste tal fra 2016, viser figuren på forrige side, at i alt 74 pct. af de 93 pct., der søgte ind på en ungdomsuddannelse, valgte en af de gymnasiale ungdomsuddannelser (stx, hf, hhx og htx). Desuden er søgningen til eud faldet, mens søgningen til stx er steget i perioden 2001-2016. Nominelt er erhvervsuddannelse dog fortsat den største ungdomsuddannelse. Mens det i 2001 var 32 pct., der søgte ind på en erhvervsuddannelse, er det i 2016 kun 18 pct. Ud over den lave søgning er eud også udfordret af et stort frafald (Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling 2016). Mens det kun er lidt over halvdelen (55 pct.) af de optagne, der gennemfører en påbegyndt eud, er gennemførelsesprocenten på stx helt oppe på 85 pct. Samtidig ved vi, at der er en del unge, som tager to ungdomsuddannelser.

Med fremtidens behov for arbejdskraft i den ene hånd og både frafald og dobbeltuddannelse i den anden er det vigtigt, at de unge træffer gode og langtidssikrede uddannelsesvalg. Både for den enkelte unge, for samfundet og for arbejdsmarkedet. De unges valg af ungdomsuddannelse betyder ikke nødvendigvis, at de ikke senere kan vælge om eller tone deres uddannelse i en anden retning, men valget er alligevel betydningsfuldt, fordi starten på uddannelsesrejsen er med til at påvirke, hvilke uddannelser og erhverv de unge orienterer sig i forhold til. Derfor er det vigtigt, at de unges afsæt for at

træffe valget om ungdomsuddannelse er velfunderet. Der foregår i dag allerede en bred indsats, som har til formål at sikre en god overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse, og mange påvirker de unges valg af ungdomsuddannelse. Herunder er listet eksempler på, hvor de unge søger viden i overgangen til ungdomsuddannelse.

#### **HVORDAN INFORMERES DE UNGE I UDDANNELSESVALGET?**

- > Uddannelsesparathedsvurdering
- > Ungdomsuddannelsesvejledning
- > Brobygning
- > Praktik
- > Uddannelse og job
- > Vejledning som en del af lærerens undervisning
- > Digital vejledning (fx ug.dk, uddannelseszoom)
- > Mor og far som vejledere
- > Ung-til-ung-vejledning
- > Introduktionskurser

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

● **Stop 1**

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

Ifølge DEAs survey blandt generation next bliver en del unge inspireret til deres valg af ungdomsuddannelse af deres forældre. Forældrene spiller derfor en rolle, når det kommer til at give de unge et reelt grundlag for at vælge uddannelse. For hvis det eneste, mor snakker om, er stx, bliver det et selvfølgeligt valg for de unge. Derudover har lærere i grundskolens udskolingsklasser, efter ændrede vilkår for vejledning i grundskolen i 2015, fået en større rolle end tidligere – dels fordi færre unge får individuel vejledning og derfor må nøjes med de kollektive vejledningsforløb, dels på grund af politiske ambitioner om, at vejledningen i højere grad integreres i skolens fag (Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling 2014, EVA 2015). Se, hvilke inspirationskilder de unge bruger, når de vælger ungdomsuddannelse [her](#).

De følgende anbefalinger er derfor forslag til, hvordan vejledere, lærere og forældre kan bidrage til at sikre, at de unge får både erfaringer og viden, som rustet dem bedst muligt til overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse.

### **Anbefalinger og inspiration til at skabe en mere bæredygtig overgang til ungdomsuddannelse**

I Tænkeboksen om generation nexts uddannelsesrejse har en række af DEAs partnere arbejdet med, hvad man kan gøre for at sikre en god overgang til ungdomsuddannelserne. Hensigten er at skabe inspiration til handling.

### **Skift fokus fra valgperspektivet til et læringsperspektiv** **Målgruppe: Lærere i udskolingen, UU-vejledere og forældre**

Uddannelsesvalget kan være svært for en del af de unge. Læs mere [her](#). Én vej til at hjælpe de unge i uddannelsesvalget er at mindske presset og give de unge mod på at tage beslutningen – at skulle vælge skal ikke i sig selv opleves ubehageligt for den unge. Det kan man gøre ved at skifte fokus fra et valgperspektiv til et læringsperspektiv. Overordnet set handler det bl.a. om at afdramatisere valget, så det bliver mindre afgørende og derfor kan være nemmere for de unge at håndtere. Det betyder ikke, at valget skal negligeres, men det skal gøres mindre endegyldigt og dermed dramatisk, end det opleves af mange unge i dag.

Først og fremmest bør man give de unge viden om uddannelsesmulighederne, men også give dem redskaber til at reflektere over deres egen motivation og interesser. I stedet for et snævert fokus på elevernes motivation til én specifik uddannelse eller jobfunktion bør elevernes refleksion etableres på baggrund af bredere spørgsmål, som guider eleverne til at overveje, hvilke former for uddannelser og jobs de motiveres af. Motiveres man fx af at arbejde med mennesker, findes der en række uddannelser og erhverv, som kan være relevante – og hvilken én, der er den rette, skal man ikke nødvendigvis beslutte sig for efter grundskolen. Fokus bør altså være på at informere eleverne om rækken af uddannelses-

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

● Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

muligheder, og samtidig bør man understøtte elevernes selvrefleksion ved at tale med dem om, hvilken type arbejde de motiveres af. Det kan være et nemmere udgangspunkt for eleven at tage stilling til, da det flytter fokus fra det svære valg. Derudover er det vigtigt at anerkende, at et omvalg ikke nødvendigvis behøver at være et nederlag, men derimod en del af en proces mod at træffe det rigtige valg.

### **Inddrag arbejdslivet og giv eleverne førstehåndsoplevelser**

#### ***Målgruppe: Lærere i udskolingen og UU-vejledere***

I forlængelse af ovenstående anbefaling om at flytte fokus fra selve valget til den unges læring og kendskab til egne evner og motivation kan arbejdslivet med fordel inddrages for at give eleverne indsigt i, hvor forskellige uddannelsesvalg kan føre hen. For en del af de unge er interesse og muligheden for at få et spændende job, som vi har set tidligere i rapporten, afgørende for uddannelsesvalget. Læs mere [her](#). Derfor kan inddragelse af virksomheder og personer fra arbejdslivet være en oplagt metode til at give dem de bedste forudsætninger for at afstemme forventninger. Inddragelse af arbejdslivet vil fx kunne integreres i den understøttende undervisning, hvor eleverne både kan blive klogere på, hvordan de lærer og motiveres bedst – og kan opnå viden om arbejdslivet. Eksempler på dette kunne være virksomhedsbesøg eller forældre, som fortæller om deres eget arbejdsliv.

### **Dyrk partnerskaber i overgangen og placér ansvaret** ***Målgruppe: Ledelse på grundskoler og ungdomsuddannelsesinstitutioner***

Samarbejdet mellem grundskole og ungdomsuddannelse kan også være med til at skabe en god og naturlig overgang for eleverne. Man bør – i tråd med grundidéen i åben skole – arbejde med en partnerskabstilgang, som bygger bro mellem grundskolen og ungdomsuddannelserne, og som kan være med til at gøre valget mere virkelighedsnært og bæredygtigt for den enkelte elev. Dette gør man allerede i de lovpligtige Brobygningsforløb, som typisk tilrettelægges af ungdomsuddannelsesvejledere og evt. lærere fra grundskolen og lærere fra ungdomsuddannelserne. Skolerne har dog mulighed for at udvide disse typer tilbud og tilrettelægge dem, så de indgår i, supplerer og perspektiverer undervisningen.

En oplagt samarbejdspartner er ungdomsuddannelserne, fx i forbindelse med forløb, hvor unge fra ungdomsuddannelserne underviser grundskoleeleverne i ung-til-ung-forløb. Der er også gjort gode erfaringer med ungdomsskolen som samarbejdspartner. Ungdomsskolen har kontakt til unge i både grundskole og på ungdomsuddannelser og kan som tredjepart fx bruges som projektleder på overgangsprojekter.

Endelig er det altid relevant at inddrage uddannelsesvejlederne som ressource og inspirator til overgangsforløb

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

#### ● Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

og forløb, som kvalificerer uddannelsesvalget. De har både et meget kvalificeret vidensgrundlag og konkrete kontakter til grundskole og ungdomsuddannelsesområdet og kan derfor være afsæt for at etablere partnerskaber mellem grundskole og ungdomsuddannelser.

## Giv de unge medansvar

### **Målgruppe: Vejledere og de unge**

Eleverne selv kan også være et udgangspunkt for arbejdet med at skabe gode overgange mellem grundskole og ungdomsuddannelse. Det kræver, at der bliver etableret rammer, som giver de unge mulighed for at udveksle viden og erfaringer.

#### **CASE-EKSEMPEL: UNGDOMSSKOLEN SOM BINDELED MELLEM GRUNDSKOLE OG UNGDOMSUDDANNELSE**

**Institutioner:** Rising Skole, Seden Skole, Syddansk Erhvervsskole og UngNord (en ungdomsskole i Odense).

**Formål:** Hovedformålet var at skabe større sammenhæng mellem grundskole og ungdomsuddannelse og fastholde de unge i uddannelse.

**Resultat:** 80 pct. af eleverne har valgt fag, som ligger uden for deres lokale skole.

Partnerskabet – som oprindeligt blev påbegyndt mellem ungdomsskolen, to grundskoler og erhvervsskolen – indebærer, at eleverne bliver tilbudt en bred vifte af valgfag, som institutionerne udbyder i fællesskab. Målet er, at der skal være noget for alle elever – og at fagene har et højt niveau, som samtidig foregår på en inspirerende måde, der animerer til videre uddannelse. Valgfagene er periodiske og bliver afviklet over ti hele dage, hvor det centrale er de unges motivation og

interesse. Metoden er bl.a. anvendelsen af autentiske læringsmiljøer i lokalområdet. Fx ligger tømmer- og sikkerhedsfaget på erhvervsskolen og fagene kunst, musik og animation i ungdomsskolens faciliteter, mens de øvrige fag er fordelt på de to folkeskoler. På den måde oplever folkeskoleeleverne miljøet på erhvervsskolen på en naturlig og autentisk måde. Som en del af partnerskabet samarbejder institutionerne desuden om fx brobygning til ungdomsuddannelserne, gode fritidstilbud og udvikling af et videncenter for ungedidaktik. Samarbejdet er under kontinuerlig udvikling og udvides til også at omfatte andre grundskoler, ungdomsuddannelser og foreninger.

Læs mere om ungdomsskolen og partnerskaber [her](#).

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation  
next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspi-  
ration til arbejdet  
med generation next  
i uddannelses- og  
arbejdslivet

#### ● Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og  
metode

Litteratur

Mentorforløb, hvor der faciliteres møder mellem udskolingselever og ungdomsuddannelseselever, kan være en vej til at give de unge medansvar for at skabe gode overgange. Når først mentoraftalen er etableret, kan mentorbekendtskabet være udgangspunkt for, at de to unge udveksler viden og erfaringer på egen hånd uden for skoletid. Det samme gælder for ung-til-ung-vejledning, hvor de ældre unges erfaringer udnyttes som en ressource, der kan hjælpe andre unge godt på vej. Begge dele lægger op til, at de unge selv udveksler erfaringer om overgangen, valget og dét at gå på en ungdomsuddannelse. Kollektiv vejledning, der giver anledning til erfaringsudveksling mellem en større gruppe unge, kan også være en metode til at inddrage de unge i arbejdet med overgange. Det kan være med til at give den enkelte unge indsigt i en bredere vifte af erfaringer og tanker. Det er ikke nødvendigvis det samme, der optager de unge, og de kan derfor bringe forskellige spørgsmål på banen i vejledningsforløbet. Variationerne i de unges perspektiver kan endvidere udnyttes som en ressource via gruppevejledning, hvor de unge i mindre grupper kan få indsigt i hinandens perspektiver og refleksioner. Der kan dog være stor forskel på, hvilken type vejledning de unge hver især har behov for, og mens kollektiv- og gruppevejledning er en god løsning for nogle, kan det være udfordrende for andre.

## STOP 2: MOTIVATION OG LÆRING PÅ UNGDOMS- UDDANNELSERNE

Det næste stop på uddannelsesrejsen er ungdomsuddannelsen, hvor der i det følgende fokuseres på, hvordan man kan arbejde med motivation og læring hos generation next.

En undersøgelse fra Center for Strategisk Uddannelsesforskning viser, at mens fagligt niveau og selvtillid er afgørende for, at unge starter på en gymnasial ungdomsuddannelse, er fagligt niveau og udholdenhed afgørende for, om de unge gennemfører. For de unge på erhvervsskolen er fremmøde den faktor, der bedst forudsiger, om de færdiggør uddannelsen (Egelund 2016). De unges motivation for at møde op og holde ved er derfor vigtig for, at de færdiggør en ungdomsuddannelse. Men selv om eksamensbeviset for de fleste er adgangsbilletten til videre uddannelse eller job, er det også væsentligt, at de unge får den viden med sig, de har behov for. Derfor er det ikke kun værd at holde øje med, hvorvidt målsætningen om, at 95 pct. af en ungdomsårgang skal have en ungdomsuddannelse, er opnået. Det har lige så stor betydning, om de unge får noget ud af deres uddannelse. Og det kræver, at de unges motivation og læring fastholdes og udvikles på ungdomsuddannelserne.

Mens lysten til at lære for nogle unge er en naturlig del af at gå på ungdomsuddannelse, kæmper andre med motivationen (Sørensen et al. 2013). En undersøgelse

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation  
next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspi-  
ration til arbejdet  
med generation next  
i uddannelses- og  
arbejdslivet

Stop 1

● Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og  
metode

Litteratur

foretaget af Danske Gymnasieelevers Sammenslutning (DGS) viser, at over halvdelen (53 pct.) af de adspurgte gymnasieelever ofte eller meget ofte oplever markant manglende faglig motivation (DGS 2015). Det tyder derfor på, at der kan være behov for at gøre endnu mere for at motivere og sikre, at de unge bibeholder lysten til at læse videre eller gå i arbejde.

Følgende anbefalinger er inspiration til arbejdet med at skabe motivation og læring for den kommende generation på ungdomsuddannelserne.

### **Anbefalinger og inspiration til at skabe motivation og læring på ungdomsuddannelserne**

Tænkeboksdeltagerne har udviklet en række forslag til, hvordan man kan skabe motivation og læring hos de unge på ungdomsuddannelserne.

#### **Vær autentisk**


##### **Målgruppe: Lærere på ungdomsuddannelserne**

Relationen mellem lærer og elev må gerne være personlig, og læreren skal være en autentisk rollemodel i relationen. De unge har ikke automatisk respekt for autoriteter, og det kræver derfor en indsats af læreren at opnå elevernes opmærksomhed og respekt. Læs mere om de unges forhold til autoriteter [her](#). For at skabe en god relation til eleverne bør læreren optræde som en autentisk person, som gerne må vise, at hun eller han interesserer sig for faget og eleverne.

#### **Gør undervisningen relevant og virkelighedsnær**

##### **Målgruppe: Lærere på ungdomsuddannelserne**

Elevernes oplevelse af undervisningen på ungdomsuddannelserne som relevant og virkelighedsnær kan være med til at skabe både motivation og læring. For generation next er en god lærer bl.a. kendetegnet ved, at han eller hun kan oversætte skoleopgaver til virkelighed. Læs mere om de unges definition af en god underviser [her](#). Undervisningen bør derfor tage afsæt i, hvad der optager eleverne i den virkelighed, de befinder sig i, og hvad der er relevant uden for skolen. Det handler ikke nødvendigvis om at ændre indholdet, men om at gøre det tydeligt for eleverne, hvorfor de skal lære det, de skal, og hvordan det relaterer til verden udenfor. Lærerne kan fx overveje, hvordan faglige mål kan kobles til virkelighedsnære udfordringer eller spørgsmål, så de gøres mere relevante for eleverne.

 *Relevans er et af kodeordene til at motivere de unge. Som lærer skal man ikke kun kunne undervise i sit fag, men også med sit fag. Det handler om at tilrettelægge forløb, sådan at det faglige kommer til at give mening. Hvad skal man fx bruge differentialregning til ude i verden?*

– Lene Larsen, lektor, Roskilde Universitet

Virksomhedsbesøg eller caseopgaver fra virksomheder kan også gøre undervisningen virkelighedsnær,

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

● Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

fordi det kan give eleverne indblik i eller mulighed for at afprøve, hvordan de kan bruge deres skoleviden til at løse udfordringer i praksis. I forlængelse heraf kan tværfaglige undervisningsforløb også være en måde at gøre undervisningen mere anvendelsesorienteret og virkelighedsnær på, fordi koblingen af viden fra flere fag kan bidrage til løsning af udfordringer, som kræver mere komplekse svar, end de enkelte fag hver især kan give. Følgende case-eksempel illustrerer et tværfagligt projekt med netop dét formål.

### **CASE-EKSEMPEL: FYMA – EN FUSION AF FYSIK OG MATEMATIK**

**Institution:** Silkeborg Gymnasium

**Formål:** Fremme relevansen blandt de indgående fag og styrke de faglige kompetencer

Stx-elever på fx sprogligt orienterede studieretninger har matematik og fysik som obligatoriske fag, og mange oplever særligt matematik som et abstrakt og virkelighedsfjernt fag. Ved at integrere de to et-årige fag fysik C og matematik C til et to-årigt FYMA-forløb opnås, at elever lærer om matematiske emner samtidig med, at der gennem fysikvinklen arbejdes med den virkelige verden. Fx kan eleverne lære om eksponentiel sammenhæng samtidig med, at de lærer om strålebehandling af kræftpatienter og laver eksperimentelle undersøgelser, hvor matematisk modellering er relevant og fremmer forståelsen i begge de indgående fag. Både eleverne og lærerne er meget positive i forhold til forsøgsfaget FYMA, som gennemføres med tilladelse fra Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, til afvikling af en fællesfaglig eksamen.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

● **Stop 2**

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode


Litteratur



## Nedjustér karakterfokus og brug alternative feedbackformer

### Målgruppe: Lærere og ledelse på ungdomsuddannelserne

Generation next efterspørger i høj grad feedback og derfor også gerne en vurdering af deres opgaveløsning. Læs mere om behovet for feedback [her](#). Det kommer bl.a. til udtryk i et stærkt fokus på karakterer. Læs mere om fokus på karakterer [her](#). Men karakterer er bare én af mange måder, man kan arbejde med feedback på.

 Vores undersøgelse peger på, at vi i uddannelsessystemet mangler at udvikle et tydeligere sprog omkring læringsudvikling og progression, som gør det mere synligt. Så feedback og feedforward er væsentlige evalueringsformer, som vi godt kan dyrke mere.

– **Mette Pless**, lektor, Center for Ungdomsforskning (CeFU)

Feedbackformer har forskellige styrker og svagheder; den feedbackform, der er god i én sammenhæng, er ikke nødvendigvis brugbar i en anden. I modsætning til karakterer, der typisk gives som afslutning på et forløb, giver alternative feedbackformer mulighed for at inddrage feedback undervejs for at understøtte læreprocessen. Her er det ikke nødvendigvis et færdigt produkt, eleverne får feedback på, men måske bare en opgavedisposition, et afsnit i en samlet opgave, eller et mundtligt oplæg om en udvalgt del af pensum.

Det er gavnligt for eleverne, at de relativt hurtigt kan få feedback, som de kan implementere i deres opgaveløsning, men det stiller krav til feedbackformen. Digitale læringsteknologier giver fx mulighed for hurtig feedback. Det kan både være gennem digitale prøver og via online dokumenter, hvor læreren har mulighed for at give eleverne kommentarer i processen. På den måde kan de digitale muligheder udnyttes til at tilgodese generationens store behov for løbende feedback. Eleverne kan også inddrages som ressourcer i feedbackprocessen, fx via elev-til-elev feedback. Følgende case-eksempel beskriver, hvordan man kan nedjustere fokus på karakterer og bruge alternative feedbackformer.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

● **Stop 2**

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## CASE-EKSEMPEL: FORMATIVE EVALUERINGS-SAMTALER I 1.G

**Institution:** Borupgaard Gymnasium

**Formål:** At arbejde med formelle og uformelle feedback-strukturer og styrke dialogen med eleverne (jf. gymnasiets indsatsområder 2015/16).

**Resultat:** 65 pct. af eleverne tilkendegiver at have fået et læringsmæssigt udbytte af formativ evaluering og ønsker at fortsætte. 35 pct. af eleverne tilkendegiver, at de foretrækker karakterer.

Borupgaard Gymnasium har i efteråret 2015 i alle 1. g klasser arbejdet systematisk med formativ evaluering. Målet var at trække fokus væk fra karakterer og hen imod dialogen om elevernes læring. Processen indebar, at eleverne ikke fik karakterer i forbindelse med undervisning, skriftlige opgaver osv. I stedet blev forløbet evalueret løbende og afsluttet af en central evalueringssamtale, hvor fagets mål, opstillet af læreren som konkrete læringsmål, blev diskuteret med den enkelte elev i relation til dennes egen oplevelse af målopfyldelse.

Erfaringerne fra processen er opsamlet ved en større kvantitativ undersøgelse blandt alle involverede elever, med hovedkonklusionerne refereret herover. Derudover er der foretaget fokusgruppeinterview, hvor den personlige dialog med læreren blev fremhævet positivt. Fra lærersiden er erfaringer opsamlet kvalitativt på et pædagogisk arrangement. Opsamlende kan det konkluderes, at et meget stort flertal kan se potentialet i evalueringssamtaler, men at der også er centrale barrierer som tidsforbrug og dokumentationskrav.

## Brug digitale læringsformer med klare rammer *Målgruppe: Lærere og ledelse på ungdomsuddannelserne*

De unges digitale kompetencer kan ikke oversættes direkte til læring og motivation i skolen. Læs mere [her](#). Men digitale læringsformer kan bidrage til at skabe motivation og understøtte læring, når de bliver brugt på en meningsfuld måde. Forudsætningen for, at digitale læringsteknologier kan understøtte motivation, er, at anvendelsen er meningsfuld i forhold til det overordnede læringsindhold. Gruppearbejde via online gruppefora og læringsspil giver ikke automatisk eleverne udbytte – undervisning med digitale læringsformer kræver derfor forberedelse og indsigt. Det handler først og fremmest om at få overblik over, hvilke digitale læringsformer der er tilgængelige; hvilke kvaliteter forskellige læringsformer har, og hvor lærerne befinder sig kompetencemæssigt ift. at bruge de digitale muligheder. Eleverne kan også have viden om og erfaring med digitale redskaber, som kan være relevant for undervisningsplanlægningen, og derfor kan eleverne også bruges som ressource i den forbindelse. Men det er naturligvis vigtigt, at læreren afgør, hvilke redskaber der anvendes, og planlægger forløbet.

## Stil spørgsmål uden facit og lad eleverne arbejde selvstændigt gennem innovationsforløb

*Målgruppe: Lærere og ledelse på ungdomsuddannelserne*

Undervisning i innovation kan være med til at skabe motivation hos eleverne på ungdomsuddannelserne

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

● Stop 2

Stop 3

Stop 4


Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

– især hvis man lader eleverne arbejde selvstændigt og kreativt med en problemstilling fra den virkelige verden. Læs mere [her](#). Når man arbejder med innovation, er det muligt at koble undervisningsverdenen til den “virkelige” verden og samtidig relatere den viden til eleverne selv. Undervisningen bør række ud over de sædvanlige rammer, fx ved at lade eleverne arbejde selvstændigt uden facit og med en opgaveløsning, som indgår i en sammenhæng uden for uddannelsen. Undervisning i innovation kan fx organiseres som projekt- eller gruppearbejde.

 *For underviserne handler det om at åbne fagligheden op, så eleverne finder den interessant. De unge skal kunne udvikle sig personligt gennem det faglige, i stedet for at kigge indad i sig selv for at finde den personlige udvikling. I den moderne udviklingsforståelse ser vi en tendens til, at vi adskiller faglig og personlig udvikling.*

– Lene Larsen, lektor, Roskilde Universitet

### STOP 3: OVERGANGEN FRA UNGDOMSUDDANNELSE TIL VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

Med en ungdomsuddannelse i bagagen er valg af videregående uddannelse det næste stop på uddannelsesrejsen for en stor del af de unge. For de unge med en erhvervsuddannelse går rejsen direkte ud i arbejdslivet.

De seneste år har det stået højt på den politiske agenda at få flere unge hurtigere i gang med en videregående uddannelse, efter at de har færdiggjort deres ungdomsuddannelse og samtidig få dem til at gennemføre på normeret tid.

Ambitionen om at få flere til at tage en videregående uddannelse førte i første omgang til et massivt optag og en stor fremgang i antallet af videregående uddannelser. Men med øget politisk opmærksomhed på arbejdsmarkedets behov kom der også fokus på, at de studerende skal vælge uddannelser, som sikrer et godt match med arbejdsmarkedet.

Fra politisk side er der løbende blevet indført en række tiltag og givet anbefalinger, som har til formål at fremme denne udvikling. I faktaboksen på næste side kan du se nogle af de politiske tiltag, der de senere år har præget forholdene omkring de unges overgang fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

● Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## OVERSIGTSBOKS: POLITISKE TILTAG OG ANBEFALINGER

- › År 2008: Jo mere A-niveau, jo højere snit: Et ekstra fag på A-niveau på ungdomsuddannelsen giver en justering med 1,03.
- › År 2008: Jo hurtigere videre, jo højere snit: Eleverne kan få ganget deres eksamensgennemsnit med 1,08, hvis de søger optagelse i kvote 1 med en adgangsgivende eksamen, der senest er afsluttet op til to år før ansøgningsåret.
- › År 2014-2015: I 2014 blev fremdriftsreformen indført med det formål at få de studerende hurtigere gennem deres videregående uddannelse. I 2015 blev reformen justeret, så den rent administrativt er blevet mere omgængelig og fleksibel. Selve formålet med reformen er fastholdt.
- › År 2014: Kvalitetsudvalget anbefalede: Højere studieintensitet på de uddannelser, hvor de studerende ikke lever op til den normerede studietid. Og ansvaret skal placeres på de enkelte institutioner. Studerende skal hurtigere igennem uddannelserne og træffe ansvarlige uddannelsesvalg første gang.

Vi har tidligere set, at det vigtigste for de unge, når de vælger videregående uddannelse, er interesse. Læs mere [her](#). Samtidig ved vi også, at mange unge oplever, at det er svært at vælge, hvad de skal efter deres ungdomsuddannelse. Selv om valget af ungdomsuddannelse for nogle kan have skabt en retning for, hvor de skal hen, har en del unge stadigvæk behov for at få støtte til at træffe valget om videregående uddannelse. Læs mere [her](#). Følgende anbefalinger handler derfor om, hvordan vi kan hjælpe de unge godt videre på de videregående uddannelser.

### Anbefalinger og inspiration til at skabe en mere bæredygtig overgang til de videregående uddannelser

I forbindelse med Tænkeboksforløbet har deltagerne fra videregående uddannelser formuleret en række forslag til, hvordan de unge bliver bedst muligt rustet til at starte på en videregående uddannelse. Anbefalingerne er en række opmærksomhedspunkter, som ungdomsuddannelserne og studievejlederne kan sætte fokus på, når de forbereder de unge på overgangen.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

● Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## Afklar og informér om studievalget

### **Målgruppe: Studievejledere på ungdomsuddannelser og studievalgscentre**

Afklarings- og valgprocessen kan have betydning for de studerendes motivation, når de starter på en videregående uddannelse, og fokus på overgangen er derfor vigtig for at etablere grundlaget for et godt studieforløb. Overgangsforløb mellem ungdomsuddannelser og videregående uddannelser, hvor studerende på tværs får mulighed for at møde hinanden, kan være med til at afklare valg og forventninger. Fokus på selve uddannelsesprojektet kan være skræmmende, og derfor kan fokus på afklaring af den enkelte unges kompetencer, interesser og forventninger være en bedre vej til at give de unge succes med valget.

## Skab valgkompetence og kendskab til arbejdsmarkedet

### **Målgruppe: Studievejledere på ungdomsuddannelser, studievalgscentre og ledelsen på ungdomsuddannelserne**

Det er afgørende, at de studerende er i stand til at træffe et kvalificeret studievalg – også et valg, som er langsigtet. Valget af videregående uddannelse kan være svært for nogle unge, og studievejledere oplever, at de unge i højere grad end tidligere fokuserer på at tage det helt rigtige valg. Læs mere [her](#). Først og fremmest er det vigtigt at understøtte, at de studerende har en realistisk plan A fra starten, så de ikke er nødt til at vælge plan B, når de ikke har opnået deres ambitiøse mål om et meget

højt gennemsnit. På den måde kan en skuffelse måske undgås – det kan nemlig være en dårlig start på en tid som studerende på en videregående uddannelse. For at kunne træffe et bæredygtigt valg er det også vigtigt, at den unge har et kendskab til, hvad den videregående uddannelse vil føre til af jobmuligheder. Der er dog tale om et kendskab og ikke en deltageret viden, da interessen for faget stadig bør være det styrende for valget. Ørestad Gymnasium har arbejdet med at styrke elevernes evne til at træffe studievalg via projektet Karrierefokus, som case-eksemplet på næste side uddyber.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

● Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## CASE-EKSEMPEL: KARRIEREFOKUS – I OG EFTER GYMNASIET

**Institutioner:** Ørestad Gymnasium (projektejer), 16 andre gymnasier (Nørre Gymnasium, Gladsaxe Gymnasium, Espergærde Gymnasium og HF, Høje Taastrup Gymnasium og HF, KNord, TEC, Københavns Åbne Gymnasium, KTS, Erhvervsskolen Nordsjælland, Niels Brok, CPH West, Frederikssund Gymnasium, Frederiksværk Gymnasium, Borupgaard Gymnasium, Gentofte HF, Amager-Hvidovre HF og VUC), tre videregående uddannelser (KEA, UCC, CPH Business Academy), Region Hovedstaden og Studievalg København.

**Formål:** At styrke elevernes valgkompetence, så de bliver bedre rustet til at navigere i uddannelses- og jobvalg og derigennem øge elevernes motivation for at gå i gymnasiet.

Sammen udvikler projektets deltagere metoder og partnerskaber, der dels gør det muligt at styrke gymnasieelevers karrierekompetencer, dels gør det muligt at evaluere, at der sker en progression i gymnasieelevernes karrierekompetencer i løbet af gymnasiet, sådan at de ved udgangen af gymnasiet har en større karrierebevidsthed og er bedre i stand til at håndtere overgangs- og valgsituationer, både i uddannelses- og erhvervssammenhæng. Arbejdet med de unges uddannelses- og karrierevalg sker både i vejledningen og som en del af undervisningen.

På Ørestad Gymnasium er der fx blevet afholdt “studieretningseftermiddage” for 2. og 3. g-klasser, hvor tidligere elever (“rollemodeller”) har været på besøg for at fortælle om deres uddannelsesvalg og de valgprocesser, de selv har været igennem. En række gymnasieklasser har besøgt læreruddannelsen (UCC, Zahle). Endelig bliver der i samarbejde med Studievalg København arbejdet på en tidlig vejledningsindsats i 1. g-klasserne for at fastholde eleverne på uddannelsen (hvorimod studievalgsvejledning sædvanligvis foregår i 3. g).

Læs mere om projektet og projektets metoder [her](#).

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

● Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## Skab stærk faglighed og faglig interesse

### **Målgruppe: Ledelse og lærere på ungdomsuddannelser**

Til stadighed er en stærk faglighed yderst eftertragtet på de videregående uddannelser. Men den stærke faglighed bør stimulere en stærk faglig interesse, som kan drive den studerendes motivation til at blive endnu dygtigere – også når og hvis den unge oplever, at der bliver stillet for høje eller for lave krav til deres faglige formåen. På ungdomsuddannelserne skal arbejdet med at opnå stærk faglighed derfor dyrkes samtidig med, at de studerendes faglige interesse, nysgerrighed og passion for faget fastholdes.

## Opbyg robusthed og ansvar for egen læring

### **Målgruppe: Ledelse, lærere, studievejledere samt forældre**

At være klar til en videregående uddannelse handler ikke alene om faglig kunnen. De videregående uddannelser oplever, at det er vigtigt, at de studerende er robuste over for de krav, som uddannelsen stiller. På de videregående uddannelser vil mange unge opleve at møde medstuderende, som ligner dem selv mere mht. faglig interesse og fagligt niveau. Det kan medføre øget konkurrence, nederlag og nye udfordringer for selvtilliden. Derfor er det vigtigt, at de studerende er robuste over for de krav, som omverdenen stiller, og er vedholdende, når det er svært. Det kan være med til at sikre, at de får et godt studieforløb og gennemfører uddannelsen. De videregående uddannelser kræver en højere

grad af selvstændighed af deres studerende, og derfor skal de unge kunne tage ansvar for egen læring. Det handler om at udvikle de unges arbejdsmoral og træne dem i at skabe struktur i deres studieliv, lektielæsning osv. og at dyrke kompetencer ift. at planlægge egen tid og prioritere og sortere i omverdenens krav.

## Dyrk relationskompetencer og samarbejdsevner

### **Målgruppe: Ledelse og lærere på ungdomsuddannelser**

Generation next er meget udadvendt og vant til at omgås mennesker – men det kræves også, at de er gode til at samarbejde. Det nødvendiggør en forståelse for kompromiser og pragmatiske løsninger, som indgår i et fællesskab. De sociale kompetencer er vigtige – også på de videregående uddannelser, hvor mange opgaveløsninger baserer sig på gruppe- og projektarbejde. Derfor er det vigtigt, at de unge har erfaring med projektarbejde i teams, når de starter på deres videregående uddannelse. De studerendes relationskompetencer og evne til empati er især vigtige på velfærdsuddannelserne og uddannelser, der forbereder de studerende på at have med mennesker at gøre.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

● Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## STOP 4: MOTIVATION, LÆRING OG STUDIEINTENSITET PÅ DE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

Når valget er truffet, og den unge starter på en videregående uddannelse, tages næste skridt på uddannelsesrejsen. Ud over at flere studerende skal starte tidligere på den "rigtige" uddannelse, skal flere studerende blive hurtigere færdige. Og hvis de på kortere tid skal have den samme viden med i bagagen, kræver det, at de er topmotiverede til at få noget ud af uddannelsen.

De studerendes studietidsforbrug varierer på tværs af fagområder og uddannelser. Fx bruger studerende på kunstneriske uddannelser markant flere forberedelsestimer og har færre timer med uddannelsesaktiviteter sammenlignet med studerende på universiteter, professionshøjskoler, erhvervsakademier og de maritime uddannelser (Kvalitetsudvalget 2014).

Studerende er ikke ens og har ikke de samme måder at gå til deres uddannelse på. Men fælles for de studerende er, at de skal have lyst til at få noget ud af uddannelsen, mod på at lære nyt og lyst til at blive færdige for at få succes med at gennemføre en videregående uddannelse. Drivkraften til gennemførelse skærpes via politiske krav, men det er afgørende, at man også i undervisningen på de enkelte uddannelser gør en indsats for at motivere de studerende og øge læringen.

Som vi har vist tidligere, motiveres generation next bl.a.

af, at der stilles krav, og at de får løbende feedback på deres arbejdsindsats. Læs mere om, at de unge motive- res af krav [her](#). Og de unges behov for anerkendelse og feedback [her](#). Det er bl.a. den viden, der ligger til grund for følgende anbefalinger til, hvordan man kan arbejde med at skabe motivation, læring og studieintensitet hos de unge på videregående uddannelser.

### Anbefalinger og inspiration til at skabe motivation, læring og studieintensitet på de videregående uddannelser

I Tænkeboksen har en række af DEAs partnere udviklet anbefalinger til, hvordan man kan motivere og skabe studieintensitet blandt generation next på de videregående uddannelser. Hensigten er at skabe inspiration til handling blandt ledere og undervisere på videregående uddannelser.

#### OVERSIGTSBOKS: EKSEMPLER PÅ VEJE MOD HØJERE STUDIEINTENSITET OG STØRRE MOTIVATION

- > Studenteroplæg i undervisningen
- > Feedbackkultur
- > Øvelsestimer med ældre studerende
- > Selvstændigt gruppearbejde parallelt med undervisningen
- > Blended learning – digitale læringsteknologier
- > Et organiseret socialt studiemiljø
- > En tilgængelig underviser uden for undervisningstid
- > Praktikforløb

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspi-  
ration til arbejdet  
med generation next  
i uddannelses- og  
arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

● Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og  
metode

Litteratur



## Anvend professionsorienterede læringsformer og interprofessionelt samarbejde

### **Målgruppe: Ledelse og undervisere på videregående uddannelser**

De studerendes motivation på de videregående uddannelser kan øges ved at gøre det tydeligt, hvad uddannelsen kan bruges til, når de er færdiguddannede. I undervisningen kan det fx være at udøve professionsorienterede læringsformer, hvor de studerende kan afprøve og teste deres faglighed ift. et senere arbejdsliv. Det handler om, at de får lov at opleve og afprøve deres faglighed i en virkelighedsnær situation, der afspejler det arbejdsliv, som venter på den anden side. En anden metode kan være at inddrage færdiguddannede rollemodeller i undervisningen, som gør det tydeligt for de studerende, hvad de kan forvente af det kommende arbejdsliv, og vise, hvilke muligheder de studerende har i det efterfølgende karriereforløb. En tredje vej mod øget motivation er at lade de studerende teste deres faglighed gennem interprofessionelt samarbejde med studerende fra de faggrupper, som de typisk vil komme til at samarbejde med i en arbejdsituation. Det kan fx være projektforbøb, hvor pædagoger og lærere i fællesskab skal løse en opgave. Formålet er, at de opnår erfaring i at samarbejde med andre relevante faggrupper, hvilket også afspejler den virkelighed, som venter dem på den anden side.

## Brug blended learning

### **Målgruppe: Ledelse og undervisere på videregående uddannelsesinstitutioner**

Blended learning, som bygger på flere undervisningsmetoder, kan også være en metode til at skabe motivation og studieintensitet på de videregående uddannelser. Typisk anvendes betegnelsen blended learning om en kombination af digitale og ikke-digitale undervisningsmetoder, som kan kombineres ved, at undervisningen fx foregår via en kombination af online forelæsning og øvelsestimer, hvor underviseren kan støtte eleverne i opgaveløsning eller debat. Der er mange måder at anvende og kombinere digitale og ikke-digitale undervisningsmetoder på, og forskellige kombinationer af metoder kan være gavnlige i forskellige undervisningsforløb. Blended learning kan fx give mulighed for at frigøre underviseres ansigt-til-ansigt-timer med eleverne, fordi mere traditionelle forelæsninger kan foregå via onlinekurser, som enten underviseren selv eller en anden underviser har lavet. På den måde kan blended learning give mulighed for, at underviserne kan bruge tiden med eleverne på en mere effektiv måde og fx styrke elevernes motivation, ved at lave undervisningsforløb, der er målrettet de enkelte elevers interesseområder. Det kræver ressourcer, og der er derfor også et ledelsesansvar forbundet med brugen af nye undervisningsformer.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

● Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## Dyrk en læringskultur frem for en præstationskultur

### **Målgruppe: Ledelse og undervisere på videregående uddannelsesinstitutioner**

Generation next motiveres af en præstationsorienteret undervisning, hvor de får løbende feedback og anerkendelse. I den forbindelse fokuserer mange unge også på opnåelsen af høje karakterer. Samtidig kan en overfokusering på karakterer medføre, at den studerende mister den faglige interesse og lysten til uddannelse. Læs mere om betydningen af karakterer og feedback [her](#). Derfor bør evalueringen af de studerendes præstationer baseres på et mix af både summative og formative evalueringsformer. Hvor den summative evaluering fokuserer på selve resultatet af indsatsen, fokuserer den formative evaluering på det løbende arbejde og kan også give feedback på processen og milepæle i projektet. Der kræves altså en dyrkelse af en læringskultur frem for en præstationskultur. Her kan de studerende også selv inddrages som en del af feedback-kulturen gennem studerende-til-studerende-feedback, fx opponentgrupper.

Generation nexts behov for løbende feedback stemmer dårligt overens med fx semesterstrukturen, hvor de studerende typisk kun får feedback på deres præstationer hvert halve år. Derfor er der behov for at gentænke feedbackformerne på de videregående uddannelser med henblik på at give bedre mulighed for, at studerende dels kan få hurtigere feedback på de ting, de

aflleverer (mindre end tre uger), dels kan få feedback løbende i semestret. Skiftet fra en præstationskultur til en læringskultur kræver i høj grad ledelsens opbakning og fokus fra hele organisationen.

## Skab stærkere relationer og fokusér på den studerendes personlige projekt

### **Målgruppe: Undervisere på videregående uddannelsesinstitutioner**

Der efterspørges en tættere relation mellem studerende og undervisere, hvor underviseren mere bevidst arbejder med relationsopbygning. Det kræver, at underviseren i højere grad skaber et rum for en dialog med de studerende. Det kan være en udfordring på store hold med mange studerende, men husk, at ikke al dialog kræver fysisk tilstedeværelse – en del kan foregå online. Som en naturlig forlængelse heraf bør de studerende i højere grad inddrages i undervisningens indhold og have reel indflydelse. De unge har samtidig brug for, at deres uddannelse er et personligt og ikke et politisk projekt. Heri ligger den nære motivation, som skal bringe den unge igennem uddannelsen. I relationen mellem underviseren og den studerende kan underviseren netop understøtte fokus på den enkeltes personlige uddannelsesrejse og motivere derigennem.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

● Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## STOP 5: OVERGANGEN FRA UDDANNELSE TIL JOB

Med et eksamensbevis i hånden – enten fra en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse – er arbejdsmarkedet det næste stop på de unges uddannelsesrejse.

Vi ser i dag en større del af unge, som bliver ledige, inden de får deres første rigtige job. Dimittendledigheden var i 2015 på sit højeste niveau i de seneste 20 år. Af de nyuddannede, der færdiggjorde deres uddannelse i 2013, gik næsten én ud af syv direkte ud i mindst et halvt års ledighed. Værst står det til for akademikerne. Her er det mellem én ud af fire og én ud af fem, der efter gennemført uddannelsesrejse bliver ledig. Til sammenligning er det omkring én ud af ti nyuddannede håndværkere, der går ud i længerevarende ledighed (Phil 2015). Dimittendledigheden har blandt andet ført til dimensionering af de videregående uddannelser, som blev vedtaget i 2014. Målet med dimensioneringen på de videregående uddannelser er at flytte optaget fra uddannelser med systematisk overledighed blandt dimittender til uddannelser med bedre jobudsigter (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2015).

Dette afsnit fokuserer på, hvad arbejdsmarkedet efterspørger af de nyuddannede i dag, hvad de kommer til at efterspørge af generation next de kommende år, samt hvordan man i højere grad kan matche uddannelsernes indhold med arbejdsmarkedets efterspørgsel og derved skabe en mere smidig overgang fra uddannelse til job for generation next.

## Hvad er der på arbejdsgivernes ønskeliste?

Når vi spørger repræsentanter fra arbejdsmarkedet, hvad de efterspørger af nyuddannede og den kommende generation, er følgende på ønskelisten:<sup>1</sup>

Høj faglighed og systematisk arbejdsmetode

Anvendelighed, tværfaglighed og samarbejdsevner

Digitale kompetencer og IT-færdigheder

Omstillingsparathed og grundighed

Robusthed og et kritisk blik på sig selv

Kreativitet og mod

1 Den viden, som præsenteres i dette afsnit, er indsamlet via interviews med udvalgte repræsentanter fra arbejdsmarkedet og via perspektiver fra Tænkeboksdeltagere, der repræsenterer aftagerperspektivet. Læs mere om metoden [her](#).

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

● Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## Høj faglighed og systematisk arbejdsmetode

Det er ikke noget nyt, at høj faglighed og systematisk arbejdsmetode efterspørges på arbejdsmarkedet. Det er vigtigt, at de unge har en høj, grundlæggende faglighed, er gode til deres fag samt at de kender deres arbejdsmetoder. Der bliver lagt meget vægt på den faglige kunnen, og nogle steder anvendes høje karakterer som indikator for en høj faglighed. Her bruges karakterer også som et nemt tilgængeligt screeningsværktøj, når der rekrutteres nyuddannede, hvor der typisk er et stort antal ansøgere, som det kan være tidskrævende at sortere i. Men høj faglighed og systematisk arbejdsmetode kan langt fra stå alene.

## Anvendelighed, tværfaglighed og samarbejdsevner

I dag og i de kommende år er det ikke nok at være god til sit fag – de unge skal også kunne sætte deres faglighed, viden og ekspertise i spil, så den bliver anvendelig i en jobsammenhæng. Anvendelighed handler også om at kunne brede sin faglighed ud og derigennem gøre sin uddannelse brugbar fx i tværfagligt samarbejde. Som økonom skal du ikke kun kunne gennemføre økonomiske analyser, du skal også kunne formidle dine statistiske resultater til andre faggrupper. De unge skal således kunne gøre deres faglighed anvendelig i forskellige typer samarbejder og projektforsøg – og derfor er teamforståelse, samarbejdsevner, projekt- og ledelseskompetencer også centrale. Derfor er det vigtigt, at de unge også kan være en del af fællesskabet

på arbejdspladsen og kan bidrage til det sociale miljø.

I fremtiden skal flere højtuddannede finde arbejde i de små og mellemstore virksomheder, som ikke har tradition for ansættelse af højtuddannede. En analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd dokumenterer, at godt én ud af tre samfundsvidenskabelige dimittender på nuværende tidspunkt får job i en mindre virksomhed (Santesson 2016). Derfor bliver dét at kunne bringe egne kompetencer i anvendelse i en bred sammenhæng – og ikke mindst evnen til at sætte ord herpå – mere afgørende for at få det første job.

## Digitale kompetencer og IT-færdigheder

De unge skal kende og anvende digitale programmer og medier. Arbejdsgiverne forventer, at generation next formår at håndtere diverse digitale udfordringer og nye IT-programmer. Men det er også væsentligt at understrege, at arbejdsgiverne forventer digitale kompetencer, som ligger ud over brugen af sociale medier og kræver en dybere forståelse for, hvordan digitale programmer fungerer.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3


Stop 4

● Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

 Vi ved, at digitale kompetencer kommer til at betyde mere. Du skal kunne tænke mere digitalt. Og så er der forretningsforståelsen – en kommerciel forståelse af, hvordan jeg kan bidrage. Og så vil evnen til at samarbejde med andre faggrupper blive efterspurgt. Det handler også om projekt- og ledelseskompetencer – at kunne være analytisk, have en projektforståelse og at kunne indgå i forskellige ledelseskonstellationer.

– **Mette Fjord Sørensen**, uddannelses- og forskningspolitisk chef, Dansk Erhverv


### Omstillingsparathed og grundighed

Fremtidens arbejdsmarked vil i højere grad byde på tidsbegrænsede ansættelser, skiftende arbejdspladser og store skift i arbejdsfunktioner i løbet af arbejdslivet. Der bliver færre fastansættelser med faste arbejdsvilkår, barsel og arbejdstidsregler. Eksterne, tidsbegrænsede ansættelser bliver “the new normal” (Bøgelund 2016). Derfor efterspørger arbejdsgiverne, at de unge er omstillingsparate og klar til, at deres arbejdsopgaver og ansættelse kan ændre sig i takt med organisationens udvikling. De unge skal som en del af dette have gå-på-mod, være videbegærlige og ikke være bange for at påtage sig nye opgaver – også selv om opgaverne måske ligger uden for deres kernefaglighed eller uddannelsesniveau. Men samtidig med omstillingsparathed efterspørger virksomhederne, at de ansatte går i dybden med de opgaver, de løser – altså en vis grundighed og velholdenhed. For i det daglige arbejde har virksomhederne behov

for, at de unge selvstændigt kan følge opgaver til dørs. Det kræver, at de unge er vedholdende og spørger sig selv en ekstra gang, hvorvidt opgaven er klar til at blive afleveret, inden den bliver sendt afsted. På den måde står grundighed og omstillingsparathed side om side på erhvervslivets ønskeliste.

### Robusthed og et kritisk blik på sig selv

Den foranderlige arbejdsplads kræver samtidig robusthed – både robusthed over for den omskiftelige hverdag, som findes på en arbejdsplads, og over for arbejdslivets vilkår, hvor deadlines skal overholdes, og hvor professionel kritik er en del af arbejdsprocessen. Robusthed handler således om, at de unge skal kunne håndtere virkeligheden. Men det handler også om, at de unge skal have en realistisk tilgang til mængden af arbejdsopgaver, og at de kan sige fra, før arbejdsopgaverne bliver for mange.

 *De unge skal kunne arbejde under pres. Det er vigtigt for os at få nyuddannede, der er robuste. Nogle gange må vi arbejde nætter og weekender for at få det til at hænge sammen. Samtidig har vi mange vi skal gøre “glade” samtidig. Det gælder både vores kunder, vores afdelingschef og projektholdet.*

– **Helle Engelund**, chief project manager, COWI

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

● Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## Kreativitet og mod

Generation next er ambitiøse og stræber efter gode karakterer – men der er også behov for, at de unge kan tænke ud af boksen uden at jage “rigtige” svar. Det er vigtigt, at de unge er kreative og innovative i deres problemløsning, og at de bringer nye og uventede perspektiver i spil, når de løser en opgave. Det kræver samtidig, at de unge tror på egne evner og har holdninger, som de tør stå frem med – frem for at de afstemmer med den større gruppe. Det kræver kompetencer i at kunne begå sig i en hverdagsdemokratisk praksis, hvor man argumenterer for forskellige synspunkter.

## Anbefalinger og inspiration til at skabe en bedre overgang fra uddannelse til job

I Tænkboxen om generation nexts uddannelsesrejse har en række af DEAs partnere udviklet anbefalinger til, hvordan man kan sikre en bedre overgang fra uddannelse til job.

## Gør de unge deres kompetencer bevidste

Det kan være svært for arbejdsgiverne at holde styr på, hvad de studerende lærer på de mange forskellige videregående uddannelser, der udbydes i Danmark. Der er opstået mange nye uddannelser med nye titler, og flere af dem minder indholdsmæssigt om hinanden. I de kommende år skal flere akademiske dimittender finde deres job i små og mellemstore virksomheder, hvor der ikke nødvendigvis er tradition for at ansætte

medarbejdere med lange, videregående uddannelser – og derfor ved virksomheden ikke nødvendigvis, hvad den akademiske ansøger kan bidrage med (Santesson 2016). Derfor er det vigtigt, at de studerende under deres videregående uddannelse bliver skarpe på og kan formidle, hvad de kan, når de er færdiguddannede, hvad de kan bidrage med i en virksomhedssammenhæng, samt hvilke resultater de vil kunne være med til at skabe. De videregående uddannelser bør derfor sikre, at de studerende får en bevidsthed om deres egne erfaringer og kompetencer og kan sætte dem i relation til en potentiel arbejdsplads. På den måde kan de studerende blive bedre rustet til mødet med arbejdsmarkedet.

## Gør uddannelsernes indhold anvendeligt

Der er behov for at gøre undervisningen på de videregående uddannelser mere anvendelsesorienteret – det gælder på tværs lige fra litteraturvidenskab til biologi. Uddannelsernes indhold kan fx gøres mere anvendelsesorienteret gennem øget brug af cases i opgaveløsningen.

Anvendelsesorienteringen kan også tænkes ind i prøverformerne, hvor der fx kan stilles krav om, at studerende afleverer et produkt sammen med alle opgaver. Således bliver de studerende naturligt bevidste om, hvad deres kompetencer kan bruges til, når de er færdiguddannede, samtidig med at de får afprøvet deres kompetencer i en virkelighedsnær situation. Og det motiverer de unge. For eksempel har bygningskonstruktøruddannelsen på

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

● Stop 5


Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

bl.a. KEA med afsæt i institutionens strategipunkt “fra viden til produkter” positiv erfaring med at stille krav til, at de studerende udvikler konkrete produkter som en del af prøveformen. Der er ikke ressourcer til fx at udføre tagkonstruktioner, men de studerende udvikler digitale modeller af byggerier, som udgør de vidensprodukter, der danner baggrund for eksamen. Samtidig med inddragelsen af konkrete produkter foregår projekter og prøver ofte i grupper med henblik på så vidt muligt at afspejle, at de kommende konstruktører typisk kommer til at arbejde i projekteringsgrupper, når de er færdiguddannede.

En sådan ændring kræver ledelsesmæssig opbakning, bl.a. fordi der kan være begrænsninger i studieordningen, som gør det svært at prioritere mere anvendelsesorienterede aktiviteter.

 *Lige nu mangler der en rød tråd i, hvad vi efterspørger, og hvad vi hælder ind i uddannelserne. Det økonomiske, strukturelle system honorerer, at man får mange studerende igennem, frem for at man laver gode uddannelser. Men generelt handler det om at koble og skabe bedre links.*

– **Mette Fjord Sørensen**, uddannelses- og forskningspolitisk chef, Dansk Erhverv

### CASE-EKSEMPEL: PROJEKTARBEJDE MED ANVENDELIGHED

**Institutioner:** Roskilde Universitet (RUC) og Daurehøjgruppen.

**Formål:** At øge de studerendes employability og udviklingen af almene akademiske kompetencer samt lette overgangen til arbejdsmarkedet.

**Resultat:** De studerende opnår konkret erfaring i at omsætte deres uddannelse i praksis samt relevant netværk, og virksomheden får input til udvikling og nye perspektiver på den givne praksis.

På RUC gøres meget for at understøtte de studerendes udvikling af almene akademiske kompetencer. For eksempel danner projektarbejdet, der udgør halvdelen af hvert semester, rammen om tilegnelsen af en række almene akademiske kompetencer – analyse, tværfaglig problemløsning, vidensproduktion, kritisk tænkning, selvledelse, tidsstyring, samarbejde mv. Mange studerende vælger at samarbejde med eksterne i projektarbejdet, og disse samarbejder skaber værdi både for de studerende og virksomhederne. I den forbindelse har RUC stået i spidsen for et tre-årigt projekt, hvis formål var at øge andelen af konkrete samarbejder med danske virksomheder og således skabe grobund for, at det fremadrettet bliver langt mere naturligt at samarbejde med og ansætte akademikere i små og mellemstore virksomheder. Ved projektets afslutning var der etableret kontakt til knap 300 virksomheder, og en virksomhedsleder udtalte efter endt samarbejde: “Vi fik så at sige præciseret nogle indsatsområder. Helt konkret har de studerende bl.a. forholdt sig kritisk til de værdier, vi har meldt ud på vores hjemmeside. En kritik, vi vil tage op. (...) Og så har vi i øvrigt indledt endnu et samarbejde med RUC-studerende.”

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

● Stop 5


Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

## Lær de studerende at tale til målgruppen

Der er ikke altid overensstemmelse mellem de formidlingskompetencer, de studerende tilegner sig på de videregående uddannelser, og de formidlingskompetencer, der er behov for i det efterfølgende job. Nogle arbejdsgivere oplever et behov for, at de studerende aflærer deres akademiske skrivestil og talemåde, når de ansættes i deres første job. Især universitetsuddannelserne bør lære de studerende at differentiere mellem det akademiske sprog og et mere tilgængeligt og anvendeligt sprog, som efterspørges på arbejdsmarkedet. Derfor er der behov for, at de unge i højere grad lærer at formidle deres pointer tilpasset forskellige målgrupper. Det handler om at differentiere sproget, alt efter om man fx skriver akademiske opgaver eller kommunikerer med kunder, forældre, patienter eller en helt fjerde målgruppe, man møder på sin arbejdsplads. For at ruste de unge bedst muligt er der også behov for at sætte øget fokus på de unges mundtlige præsentationsevner og pitch-kompetencer.

 *De unge skal både turde og kunne sætte både deres faglighed og personlige kompetencer i spil. I forhold til de personlige kompetencer er det vigtigt, at de unge er gode til at kommunikere både skriftligt og mundtligt og gode til at samarbejde med andre fagligheder end deres egen. Der kræves meget mere af dig som person nu end tidligere.*

– Helle Englund, chief project manager, COWI

## STOP 6: MOTIVATION OG LÆRING HOS GENERATION NEXT I ARBEJDSLIVET

Det sidste stop på uddannelsesrejsen er begyndelsen på arbejdslivet og den opgave, der ligger hos arbejdsgiverne i at skabe motivation og læring tilpasset generation next.

Selv om det lange forløb af formel uddannelse for mange er afsluttet, når de har fået første job, kan der stadigvæk være meget at lære. Og både lysten til at blive klogere og motivation til at gøre en indsats i jobbet er lige så vigtige som i uddannelsesforløbet for, at de unge kommer godt i gang med arbejdslivet.

Selv om uddannelserne forbereder de unge på det efterfølgende arbejdsliv, kræver overgangen fra uddannelse til job i mange tilfælde omstilling, fordi formålet med opgaver, tidsrammen og den måde, opgaven forventes at blive løst på, kan være anderledes end det, de unge har mødt på deres uddannelse. Som nævnt i forrige afsnit har arbejdspladserne en række forventninger til, hvad de unge kan, når de kommer ud på arbejdsmarkedet. Og de unge har omvendt også en række forventninger til deres kommende arbejdsliv – se inspiration fra fire unge på de videregående uddannelser om deres forventninger til et kommende arbejdsliv i videoen på næste side.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

● Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur



Se videoen her



## Anbefalinger og inspiration til at arbejde med generation nexts motivation og læring i arbejdslivet

I Tænkeboksen om generation nexts uddannelsesrejse har en række af DEAs partnere udviklet anbefalinger til, hvordan man kan sikre motivation og læring i det første job. Hensigten er at skabe inspiration til handling blandt dem, som arbejder med ledelse, HR og rekruttering.

### Prioritér løbende feedback

#### **Målgruppe: Ledere og kollegaer til nyuddannede**

Generation next er ambitiøse og ønsker at leve op til deres arbejdsgivers forventninger. Som tidligere beskrevet er løbende og direkte feedback derfor en vigtig motivationsfaktor for generation next. Læs mere [her](#). Gennem løbende feedback får de unge en fornemmelse af, hvilke krav der stilles til dem, og hvordan de kan leve op til dem. I den forbindelse er det afgørende, at feedbacken kommer inden for forholdsvis kort tid. Hellere to minutters feedback hver anden dag end en halv times møde hver anden uge. Man kan samtidig gentænke MUS-konceptet, så det matcher de unges behov for løbende feedback.

### Skab et godt introforløb og fokuser på overgangen – fx ved en mentorordning

#### **Målgruppe: Ledere og kollegaer til nyuddannede**

Det er værdifuldt at give de unge en god start og tage godt imod dem. Det kan være gennem graduate programmer eller introforløb – det behøver ikke strække sig over en længere periode, men kan tage form som et

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

● Stop 6

Datagrundlag og metode

Litteratur

halvt års forløb, hvor der er særligt fokus på de unges overgang til job, motivation og læring på arbejdspladsen. I den forbindelse er en mentorordning en oplagt måde at sikre en god overgang til job på, som samtidig understøtter, at de unge kan få den hurtige og løbende feedback. Her kobles den nyansatte til en ansat med mere erfaring, som kan være med til at besvare spørgsmål og samtidig give den positive opmærksomhed og feedback, som den unge motiveres af.

### **Anerkend det, de unge kan, og tag ansvar for deres kompetenceudvikling**

#### **Målgruppe: Ledere og kollegaer til nyuddannede**

Generation next er ikke nødvendigvis udstyret med en robusthed, som gør dem i stand til at modtage den kritik, som kan følge med det at være en af de mest uerfarne blandt medarbejdergruppen i organisationen. Derfor er det vigtigt, at organisationen tager ansvar for de unges læring og kompetenceudvikling og samtidig husker at anerkende de unge for den viden og de kompetencer, de bringer i spil. Generation next motiveres gennem anerkendelse, og at man som virksomhed sætter fokus på en progression i deres læring og kompetenceudvikling. Organisationen bør derfor sætte fokus på den unges læring ved at undersøge, hvad den unge i forvejen kan, og hvor der er behov for kompetenceudvikling – og kompetenceudvikling betyder ikke nødvendigvis dyre kurser, men kan også foregå som sidemandsoplæring fra en erfaren kollega.



*Vi arbejder meget med, at branding udadtil skal ramme den yngre generation. Så vi er bl.a. ved at tilpasse vores website, herunder særligt vores jobsite. Og så er der hele intro-forløbet, hvor det er vigtigt, at de unge kan mærke, at de bliver taget godt imod, og at de allerede før, og når de endelig starter, får den information, de har behov for, for hurtigt at kunne føle sig tilpas i ministeriet – både fagligt og socialt. Og med vores mobilitetsordning forsøger vi at understøtte muligheden for en stejl læringskurve, hvor de gennem interne og eksterne praktik-udlånsforløb kan få nye erfaringer og tilegne sig ny viden ved fx at rykke rundt i ministeriets forskellige afdelinger og møde nye udfordringer internt i organisationen og/eller prøve sig selv af hos en af ministeriets interessenter eller samarbejdspartnere.*

– **Christian Lund Henriksen**, fuldmægtig,  
Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

● **Stop 6**

Datagrundlag og metode

Litteratur

# DATAGRUNDLAG OG METODE

Rapporten er udarbejdet på baggrund af fire forskellige typer af data:

- › Et kvantitativt spørgeskema besvaret af 1184 respondenter fra generation next (i alderen 15-21 år)
- › Ti kvalitative interviews foretaget med universitetslektorer, UU-vejledere, studievejledere og repræsentanter fra arbejdsmarkedet
- › Viden, erfaringer og anbefalinger udviklet af Tænkoboksens 35 deltagere med inddragelse af ressourcerpersoner
- › Sekundær litteratur

Rapportens del 1 er primært udarbejdet på baggrund af resultater fra et kvantitativt spørgeskema, de kvalitative interviews og sekundær litteratur, som underbygger resultaterne. Rapportens del 2 er udarbejdet på baggrund af indsigter fra del 1, tre interviews med repræsentanter fra arbejdsmarkedet samt viden og anbefalinger fra tre tænkeboksmøder med 35 partnere. De forskellige typer af empiri producerer forskellige typer data, som bidrager med forskellige perspektiver til analysen. Den metodiske tilgang og datagrundlaget uddybes i det følgende.

## Metodisk tilgang og analyse

Den analytiske del i rapportens del 1 er udarbejdet på baggrund af kvantitativ og kvalitativ data, som anvendes i samspil til at beskrive og forstå generation next. Spørgeskemaets kvantitative data er anvendt til at give et generelt billede af generation next, mens de kvalitative interviews er anvendt til at forstå, illustrere og gå i dybden med vejledere og forskeres perspektiver på generation next. Desuden er sekundærlitteratur anvendt til at understøtte og supplere analysens pointer.

Rapportens del 2 er udarbejdet hovedsageligt på baggrund af viden og erfaringer fra Tænkoboksens deltagere suppleret af interviews med repræsentanter fra erhvervslivet. Desuden er sekundærlitteratur inddraget som grundlag for de fremkomne anbefalinger. Tænkoboksdeltagernes viden og erfaringer er udviklet på tre Tænkoboksmøder faciliteret af DEA. Anbefalingerne er blevet til gennem vidensinput og løsningsorienterede processer.

## Spørgeskema

Formålet med det kvantitative spørgeskema har været at skabe viden om generation next, som er generaliser-

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

● **Datagrundlag og metode**

Litteratur

bar for gruppen af unge, som i denne rapport betegnes generation next. De kvantitative data er samtidig et vigtigt bidrag til den eksisterende litteratur om generationen.

Epinion har for DEA gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt 1184 unge i alderen 15-21 år. Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen indgår hovedsagligt i rapportens første del. Dataindsamlingen er foretaget på Epinions webpanel i perioden 21. december 2015 - 22. januar 2016. Datamaterialet er efterfølgende vægtet i forhold til populationsfordelingen på køn (dreng og pige), alder (15-17 år, 18-19 år og 20-21 år) og igangværende uddannelse (grundskole, ungdomsuddannelse, videregående uddannelse og ikke under uddannelse). Det vægtede datamateriale, som resultaterne bygger på, kan således siges at repræsentere unge i alderen 15-21 år. Datamaterialet er repræsentativt for de samlede uddannelses typer (grundskole, ungdomsuddannelse, videregående uddannelse og ikke under uddannelse), men ikke inden for hver af uddannelses typerne. Analysens resultater skal også læses med de forbehold for mulige selektionseffekter i tilmelding til Epinions webpanel. 48 pct. af de adspurgte går på en ungdomsuddannelse, 21 pct. af de adspurgte er i gang med en videregående uddannelse, 15 pct. arbejder, 11 pct. laver ikke noget, og 5 pct. går på højskole, anden forberedende uddannelse eller andet. Inden for ungdomsuddannelserne er besvarelsene fordelt sådan, at 51 pct. går på stx, 15 pct. går på eud, 12 pct. går på hhx, 8,5 pct. på hf, 8 på htx og 5,5 pct. på eux.

Populationsfordelingen er fastlagt på baggrund af oplysninger fra Danmark Statistik. Den maksimale statistiske usikkerhed er +/- 2,9 procentpoint. Resultaterne er opgjort i procenttal, dvs. andele af befolkningen eller de respektive undergrupper af befolkningen. I nogle tilfælde kan resultaterne summere til mere end 100 %, hvilket skyldes respondentens mulighed for at afgive flere svar ved det pågældende spørgsmål.

### Interviews

Formålet med de kvalitative interviews har været at opnå dybdegående viden og forståelse for, hvem generation next er. Respondenterne er personer, som på hver deres måde har stor viden om og erfaring med generation next. Respondenterne er blevet bedt om at tale om generation next i forhold til tidligere generationer. I forlængelse heraf har vi gennem valget af respondenter sikret variation i interviewpersonernes perspektiver på generation next i forhold til deres tilgange til og erfaringer med de unge. DEA har foretaget ti interviews med i alt 11 interviewpersoner. Dataindsamlingen er foretaget sideløbende med møderne i Tænkeboksen i vinteren 2015/2016. Interviewene spreder sig over følgende faggrupper:

- > To interviews med to universitetslektorer
- > To interviews med to UU-vejledere
- > Tre interviews med tre studievejledere fra studievalgscentrene

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

● **Datagrundlag og metode**

Litteratur

- › Tre interviews med repræsentanter fra arbejdsmarkedet (disse interviews har ikke bidraget med viden om generation next, men med viden om efterspørgslen og viden om arbejdet med nyuddannede på arbejdsmarkedet)

Vi har både interviewet UU-vejledere og studievejledere, som til daglig støtter de unge i studievalget; forskere, som via deres forskningsarbejde har indsigt i, hvad der rører sig hos de unge samt repræsentanter fra arbejdsmarkedet, som har en særlig interesse i eller erfaring med de nyuddannede unge på jobmarkedet. Interviewene er hver af en halv til en hel times varighed og foretaget som enkeltinterviews. Ét interview er dog foretaget som gruppeinterview med to interviewpersoner fra samme organisation. Interviewene er foretaget som semistrukturerede interviews, på baggrund af interviewguides, som afhængigt af det enkelte interviews fokus er udarbejdet med henblik på at indsamle viden om ét af de tre overordnede temaer i Tænkeboksforløbet; (1) *Overgangen til og motivation på ungdomsuddannelserne*, (2) *Studieintensitet og motivation på de videregående uddannelser* og (3) *Overgangen fra uddannelse til job*. Interviewguiderne er udarbejdet med en række temaer og herunder en række spørgsmål, som for det første har sikret en retning og rød tråd på tværs af interviewpersoner, og for det andet har sikret muligheden for at dykke ned i nye, interessante perspektiver og temaer, som er opstået i interviewsituationen. Interviewene blev optaget og efterfølgende meningskondenseret og kodet.

|  |
|--|
| Forord   |
| Resumé   |
| Indledning   |
| DEL 1:<br>Hvem er generation next?   |
| Trend 1  |
| Trend 2  |
| Trend 3  |
| Trend 4  |
| Trend 5  |
| DEL 2:<br>Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet |
| Stop 1   |
| Stop 2   |
| Stop 3   |
| Stop 4   |
| Stop 5   |
| Stop 6   |
| ● <b>Datagrundlag og metode</b>  |
| Litteratur   |

# LITTERATURLISTE

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016). *Danmark kommer til at mangle faglærte*. Hentet den 4. Maj 2016 fra <http://ae.dk/publikationer/danmark-kommer-til-at-mangle-faglaerte>

Bræmer, Michael (2014). *Danmark bagud på faglært arbejdskraft*. I Ugebrevet A4. Hentet den 18. februar 2016, fra [http://www.ugebreveta4.dk/danmark-bagud-paa-faglaert-arbejdskraft\\_19543.aspx](http://www.ugebreveta4.dk/danmark-bagud-paa-faglaert-arbejdskraft_19543.aspx)

Brøndum, Rikke & Niels Brandt Petersen (2015). *Danmark mangler 44.000 faglærte i 2025*. I DI Business. Hentet i december 2015 fra <http://di.dk/dibusiness/nyheder/Pages/TalentefterslysesFlerefaglaerte,tak.aspx>

Bøgelund, Eva (2016). *Freelancejob bliver The New Normal*. I Djoefbladet.dk, 13. januar 2016. Tilgået i februar 2016 på <http://www.djoefbladet.dk/blad/2016/01/freelancejob-bliver-the-new-normal.aspx>

Danmarks Statistik (2014). *IT-anvendelse i befolkningen*

DEA (2013). *DEA Notat: Unges dobbeltuddannelse koster milliarder*

DEA (2015). *DEA Notat: Kraftig stigning i antallet af gymnasiale suppleringskurser*

EVA (2015). *Skolers arbejde med at forberede elever til ungdomsuddannelse*. Hentet 12. februar 2016 fra <https://www.eva.dk/projekter/2014/overgangen-fra-grundskole-til-ungdomsuddannelse/hent-rapporten/skolernes-arbejde-med-at-forberede-elever-til-ungdomsuddannelse>

Ernst&Young (2016). *Udfordringerne på fremtidens arbejdsmarked*. Oplæg den 14. januar. Hentet januar 2016 fra [https://www.fanet.dk/system/files/article\\_files/jk\\_konference\\_14\\_jan.pdf](https://www.fanet.dk/system/files/article_files/jk_konference_14_jan.pdf)

Friedberg, Torben & Lars Skov Henriksen (red.) (2014). *Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012*. Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI)

Hansen, Søren Schultz (2015). *Digitale indfødte på job*. Gyldendal Business: København

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

● Litteratur

Jensen, Signe Mette & Behrendt, Maria Holkenfeldt (2016). *Fem former for motivation*. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)

Koch, Ida (2010). *Unge og ungdomsproblemer. I Den svære ungdom – 10 eksperter om unges trivsel og mistrivsel*, Jens Christian Nielsen, Niels Ulrik Sørensen, Noemi Kantznelson & Maria Duclos Lindstrøm (red), s. 19 – 34. Hans Reitzels Forlag: København.

Kvalitetsudvalget (2014). *Høje mål. Fremragende undervisning i videregående uddannelser*. Hentet i februar 2016 fra [http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/rad-naevn-og-udvalg/tidligere-rad-naevn-og-udvalg/kvalitetsudvalget/publikationer/samlet\\_rapport\\_web\\_01-2.pdf](http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/rad-naevn-og-udvalg/tidligere-rad-naevn-og-udvalg/kvalitetsudvalget/publikationer/samlet_rapport_web_01-2.pdf)

Mainz, Pernille & Katinka Bundgård Fals (2016). *Gymnasieelever tør ikke række hånden op i timerne*. I Politiken, Uddannelse, 25 januar 2016. Tilgået i februar 2015 fra <http://politiken.dk/indland/uddannelse/ECE3033596/gymnasieelever-toer-ikke-raekke-haanden-op-i-timerne/>

Tronmand, Mats (2013). *Opbruddet i lærerautoriteten. I Unges motivation i udskolingen – 12 eksperter om motivationskrisen i uddannelsessystemet*, Niels Ulrik Sørensen, Camilla Hutter, Noemi Kantznelson & Tilde Mette Juul (red.). Hans Reitzels Forlag: København

McSpadden, Kevin (2015). *You Now Have a Shorter Attention Span Than Goldfish*. I Time.com, 14. maj 2015. Tilgået i februar 2016 på <http://time.com/3858309/attention-spans-goldfish/>

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (2014). *Ambitiøs erhvervsuddannelsesreform på plads*. Tilgået i februar 2016 på [http://www.uvm.dk/Aktuelt/~UVM-DK/Content/News/Udd/Erhvervs/2014/Feb/140224-Ambitioes-erhvervsuddannelsesreform-paa-plads](http://www.uvm.dk/Aktuelt/~/UVM-DK/Content/News/Udd/Erhvervs/2014/Feb/140224-Ambitioes-erhvervsuddannelsesreform-paa-plads)

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (2016). *Statistik over tilmelding til ungdomsuddannelserne 2016 for 9. og 10. klasse (FTU)*. Tilgået den 12. Maj 2016 på <http://uvm.dk/Service/Statistik/Statistik-om-folkeskolen-og-frie-skoler/Statistik-om-elever-i-folkeskolen-og-frie-skoler/Statistik-over-tilmelding-til-ungdomsuddannelserne-for-9,-d,-og-10,-d,-klasse-%28FTU%29>

Nielsen, Jens Christian, Niels Ulrik Sørensen & Martha Nina Osmec (2010). *Når det er svært at være ung i DK – unges trivsel og mistrivsel i tal*. Center for Ungdomsforskning, Århus Universitet.

Pedersen, Ove Kaj (2011). *Konkurrencestaten*. Hans Reitzels Forlag: København K.

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:  
Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:  
Hvad gør vi? Inspiration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

● Litteratur

Pihl, Mie Dahlskov (2015). *Dimittendledigheden handler også om faglærte*. I *Altinget.dk*. 12. marts 2015. Tilgået den 18. februar 2016 på <http://www.ae.dk/artikler/dimittendledighed-handler-ogsaa-om-faglaerte>

Pless, Mette, Noemi Kantznelson, Peder Hjort-Madsen & Anne Mette W. Nielsen (2015). *Unge motivation i udsko-lingen. Et bidrag til teori og praksis om unges lyst til læ- ring i og udenfor skolen*. Ålborg Universitetsforlag: Ålborg

Regeringen (2011). *En digital folkeskole – national strategi for IT i folkeskolen*.

Ryberg, Thomas (2009). Digitale indfødte – Hvis teknolo- gien er i blodet, hvad så med skolen? I *Ungdomsforsk- ning: Unge og teknologi*, Årg. 8, nr. 3 & 4.

Santesson, Tine (2016). *Flere studerende tror på job i små firmaer*. I *Djoefbladet.dk*, 10. februar 2016. Tilgået i februar 2016 på <http://www.djoefbladet.dk/blad/2016/03/flere-studerende-tror-p-aa--job-i-sm-aa--firmaer.aspx?comments=y>

Sørensen, Niels Ulrik, Ane Grubb, Iben Warring Madsen & Jens Christian Nielsen (2011). *Når det er svært at være ung i DK – unges beretninger om mistrivsel og ungdomsliv*.

Sørensen, Niels Ulrik, Noemi Kantznelson, Camilla Huttters & Tilde Mette Juul (2013). *Unge motivation og læring – 12 eksperter om unges motivation i uddan- nelsessystemet*.

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2015). *Dimensionering af de videregående uddannelser*. Tilgået i januar 2016 på <http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/videregaende-uddannelse/dimensionering>

Forord

Resumé

Indledning

DEL 1:

Hvem er generation next?

Trend 1

Trend 2

Trend 3

Trend 4

Trend 5

DEL 2:

Hvad gør vi? Inspi- ration til arbejdet med generation next i uddannelses- og arbejdslivet

Stop 1

Stop 2

Stop 3

Stop 4

Stop 5

Stop 6

Datagrundlag og metode

● **Litteratur**



## VÆKST GENNEM VIDEN

**DEA** er en ideologisk uafhængig tænketank, der arbejder for, at Danmark øger sin værdiskabelse og vækst samt tiltrækker internationale virksomheder gennem viden om uddannelse, forskning og innovation.

**Tænketanken DEA** kæmper grundlæggende for, at flere unge får en uddannelse, der efterspørges, at forskning bliver omsat til innovation i private og offentlige virksomheder, og at Danmark er et attraktivt land for videnbaserede virksomheder.

**DEA** vil nå sine mål gennem:

- Analyser og undersøgelser, der styrker DEAs dagsorden
- Involvering af virksomheder, uddannelsesinstitutioner og organisationer via partnerskaber og projekter
- Udfordring af vanetænkning og bidrag til løsning af samfundsudfordringer

