

Den nya generationen tar plats

Det kommer att bli en dragkamp om talangerna när en ny generation ska ersätta de 40-talister som nu går i pension. Det ändrar förutsättningarna i arbetslivet och för ledarskapet.

- Det är klart att jag ställer krav på min chef. Han ställer ju krav på mig - och är en del av min utveckling, säger Karin Gidlöf.

Hon kom till Handelsbanken 2004 som nybliven nationalekonom. Målsättningen var att få ett jobb i handlarrummet på Handelsbanken Capital Markets. Det tog inte många år förrän hon var där.

- Jag visade vad jag ville. Det var nog ganska tydliga signaler.

I sin nuvarande grupp har hon arbetat i tre och ett halvt år.

- Jag lär mig saker hela tiden och får nya utmaningar. Jag trivs extremt bra, men jag kan prata om framtiden och karriären med Thomas. Vi är raka mot varandra. Det är viktigt. Ju rakare man är, desto mer hjälp kan man få.

Thomas heter Grandin i efternamn och är hennes chef.

- Den grupp som arbetar här är det inte svårt att motivera. Det handlar mest om att vi ska göra rätt saker. Som chef försöker jag ge frihet, men också stöd och coachning, säger han.

- Det är viktigt att ha en dialog hela tiden, så att jag vet vart man vill ta vägen. Den som vill pröva något annat måste ju kunna göra det. Men så länge vi erbjuder en utmanande miljö stannar nog både Karin och andra.

Thomas Grandin låter intuitionen styra hur han är som ledare. Men mycket av det han säger är som hämtat ur teorierna om den nya generation som är på väg in på arbetsmarknaden. Generation Y. Den kallas så för att uttalet är detsamma som i Why - varför. Det är den frågan de unga ställer.

- De är otåliga, vill vara delaktiga och ha nya utmaningar. Och de behöver mycket positiv feedback. Inte ett utvecklingssamtal varje år utan snarare en dialog med chefen varje vecka, säger **Emma Pihl** som skrivit en bok i ämnet.

Men hon menar att framför allt måste det företag som ska få talangerna stå för något - och visa det i handling.

Beskrivningen av generation Y kan kanske stämma på alla unga genom tiderna.

- Det spelar egentligen mindre roll. Tar man hänsyn till hurdana de är blir det bättre för alla på arbetsplatsen, säger **Emma Pihl**.

Sofia Falk som arbetar som konsult och hjälper företag att rekrytera och behålla talanger anser att generation Y ofta är missförstådd.

- De är ifrågasättande och nöjer sig inte med att veta vad och hur man gör något utan vill också veta varför. De är värderingsdrivna på ett helt annat sätt än tidigare generationer, säger Sofia Falk.

- Det är det som gör dem så svåra att vara chef över. Själva vill de inte bli chefer - men gärna ta ansvar. De har ofta blivit curlade av sina föräldrar. Nu vill de inte bli det längre. De vill bli utmanade.

BOSSE ANDERSSON

bo.andersson@dn.se 08-738 12 26

GUIDE

Fem tips till dig som är arbetsgivare

Låt unga anställda locka andra unga.

Gör nästa generation delaktig i både operativa uppgifter och strategiska beslut genom till exempel workshop.

Tänk på att nästa generation inte bara är potentiella anställda utan också framtidens kunder och att det är viktigt att försöka förstå hur de tänker.

Se nästa generation som en nyskapande kraft i företaget. Behåll det bästa av det gamla och satsa på det bästa av det nya.

Bygg varumärket kring något företaget verkligen står för.

Fem tips till dig i början av karriären

Var beredd på att du kommer att kunna uppfattas som kaxig, otålig och rakt på sak av andra. Förbered dig på att hantera det.

Tänk på att äldre medarbetares kompetens har mycket att tillföra din egen.

Försök inte passa in i mallen till varje pris. Använd värdet av att du tänker nytt och utgår från nya perspektiv.

Skapa en karriärplan. Karriär är något man gör dagligen.

Gör det du har talang för. Det du är dålig på kan andra människor och tjänster lösa.

Fem tips till ledare för nästa generation

Se till att arbetsförhållandena stöder balansen mellan arbete och privatliv.

Skapa utvecklingsmöjligheter och utmana med meningsfulla arbetsuppgifter.

Använd belöningar och ökat ansvar som sätt att motivera.

Visa respekt och uppskattning genom tät återkoppling.

Skapa alternativ och valmöjligheter i exempelvis karriärvägar och erbjud en mentor, coach eller regelbunden utvecklingstid.

Fritt efter **Emma** Pihls råd i boken "Att leda nästa generation".