

# Ledelse af unge

TALENT-DK torsdag den 4. juni 2020



# Agenda

- Hvem er de unge?
- Hvad vil de unge ha?
- Mesterlæremodellen
- SLU – situationsbestemt ledelse til unge
- Gode råd til at skabe en autentisk relation
- Effektiv feedback

# Fire generationer på arbejdsmarkedet

## Baby boomer (1946-1964)

- Vokset op med **kvindebevægelsernes fremgang**
- En del af **ungdomsoprøret** (1960'erne)
- Drives af "**de store projekter**"
- **Idealister**
- Familieorienterede
- Indgår helst i fysiske samarbejder
- Loyale medarbejdere.



## Generation X (1965-1980)

- Opvokset under **olikriserne** (1973 og 1979)
- Oplevet **økonomiske krisetider** (-1982)
- **Kyniske realister**
- Dedikerede
- Belønningsorienterede
- Behov for opdeling af arbejds- og familieliv
- Loyale medarbejdere - indtil de får et bedre tilbud.



## Generation Y (1981-1991)

- Opvokset **efter den kolde krig**
- Oplevet **økonomisk og teknologisk fremgang**
- Erfaret skærpet **konkurrence og liberalisering**
- **Egennyttige optimister**
- **Karrieremindede**
- Motiveres af individuel succes
- Det grænseløse arbejdsliv.



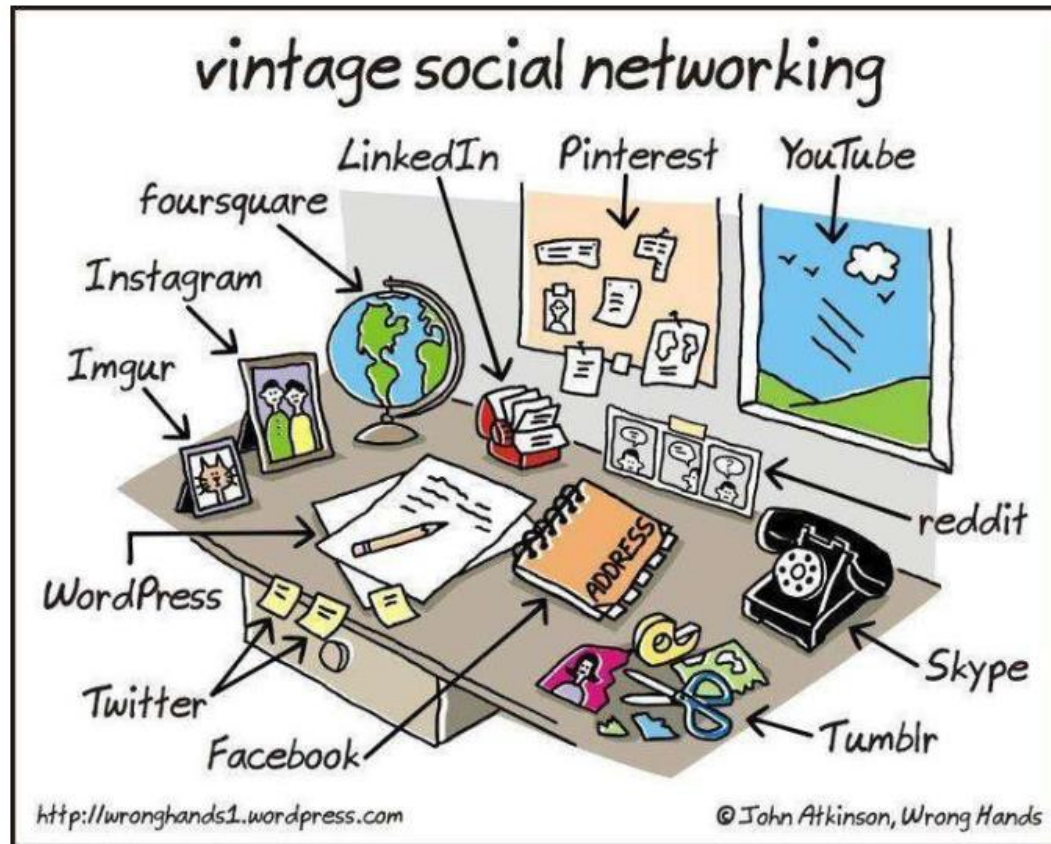
## Generation Z (1992-2010)

- Opvokset i **IT-årtiet** (2000-2009)
- Oplevet stigende trusselsniveau i samfundet (World Trade Center og Muhammed-krisen)
- Innovative
- **Engagerede realister**
- Loyaltetsforpligtelser over for arbejdsgiver er begrænsede.





# Hvem er de unge?





# Citat

*“Vi bliver defineret som den digitale generation, men vi ved jo godt, hvad et kassettebånd og en DVD er, så vi er mere sådan in-between.”*

Phillip 23 år, restaurations- og underholdningsbranchen

# Citat

*“Der er et dilemma mellem de unges umiddelbare **høje ambitioner** og deres selvopfattelse. Jeg ser specielt en tendens hos unge, der har taget en højere videregående uddannelse, og som er blevet præget gennem deres studietid til at tro, at de kan mere, end de reelt kan, når det gælder om at bestride en specifik stilling. De har ofte en tro på, at deres første job skal være en form for **lederjob** eller manager-stilling, **uden at de har den mindste praktiske erfaring med ledelse.***

*Udadtil er de **meget karrierebevidste**, men samtidig er deres **frihedsbehov** og holdning til **meningsfyldt arbejde** ekstremt stort. Det stemmer ikke altid overens med den indsats, som det kræver for at nå de høje ambitioner. Når det er sagt, har vi som virksomhed også et ansvar for at give de unge plads og frihed til at udvikle sig både arbejdsmæssigt og personligt, så de har muligheden for at blive den næste leder, der kan sætte kursen ind i fremtiden.”*

Peter Jurland, marketingchef hos Porsche



Hvad vil de  
unge ha'?

# Et arbejde hvor de kan udvikle sig

# Et arbejde der giver mening

# Mulighed for fleksibilitet

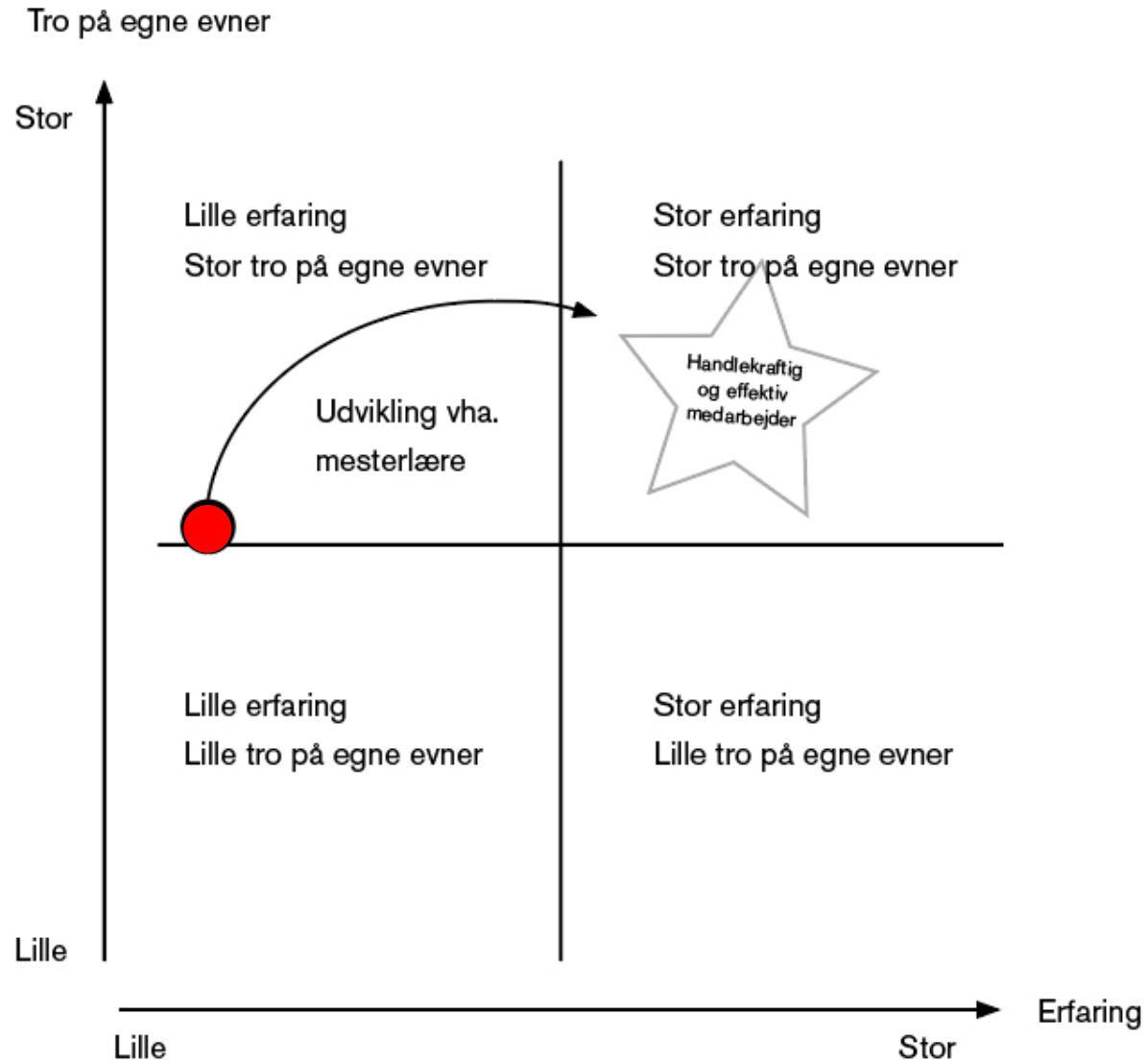
# Anerkendelse

# At indtræde i et fællesskab

# Prestige, gerne en titel, der lyder godt



# Mesterlæremodellen



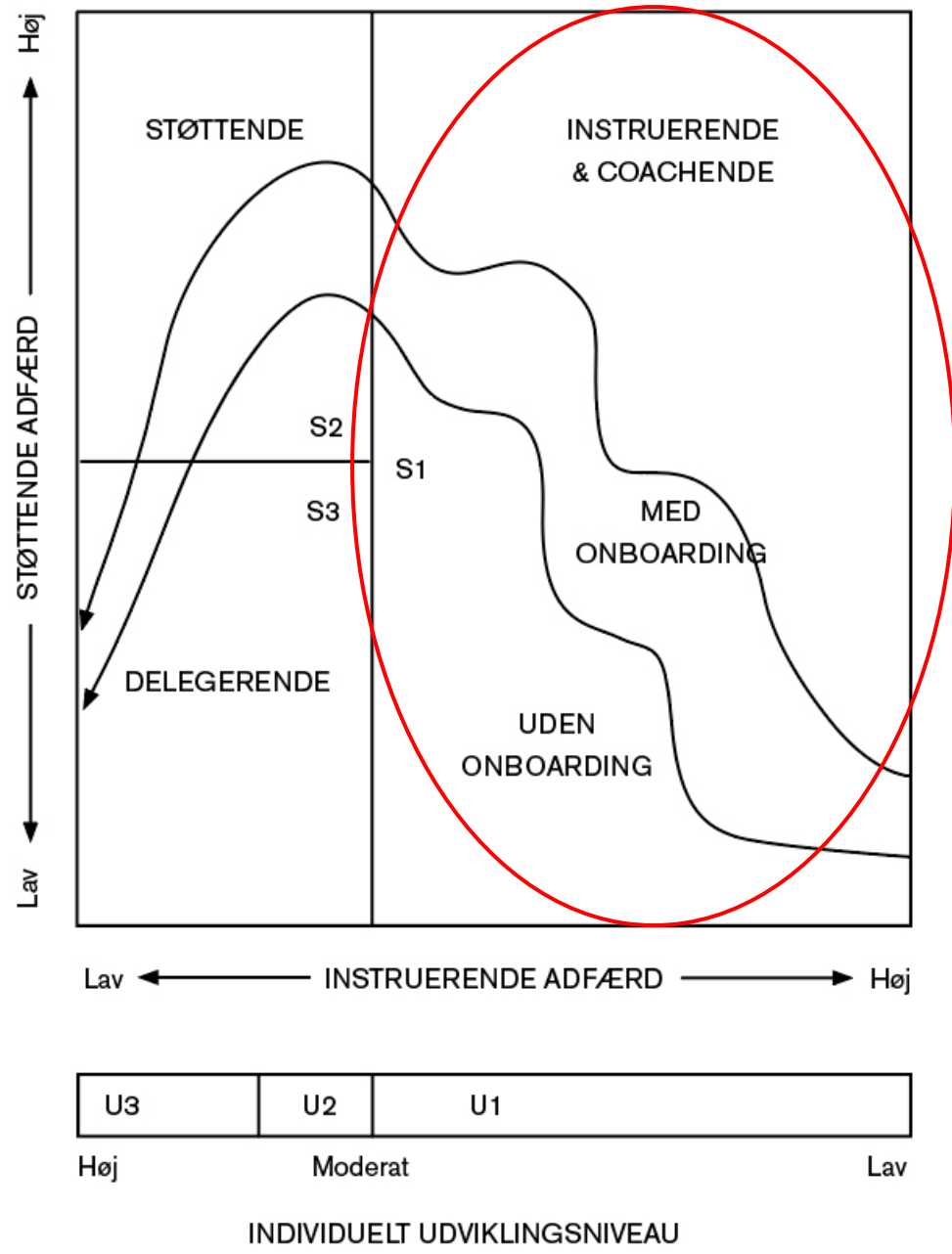



# Citat

*“Når min leder siger, vi skal arbejde på en bestemt måde med dokumentation, men selv ikke gør det, så mister jeg respekten for ham. Så viser han, at det ikke er vigtigt. Så bliver det lidt meningsløst. Det giver mig lyst til at hoppe over, hvor gærden er lavest.”*

Camilla 26 år, ansat som fuldmægtig i en styrelse

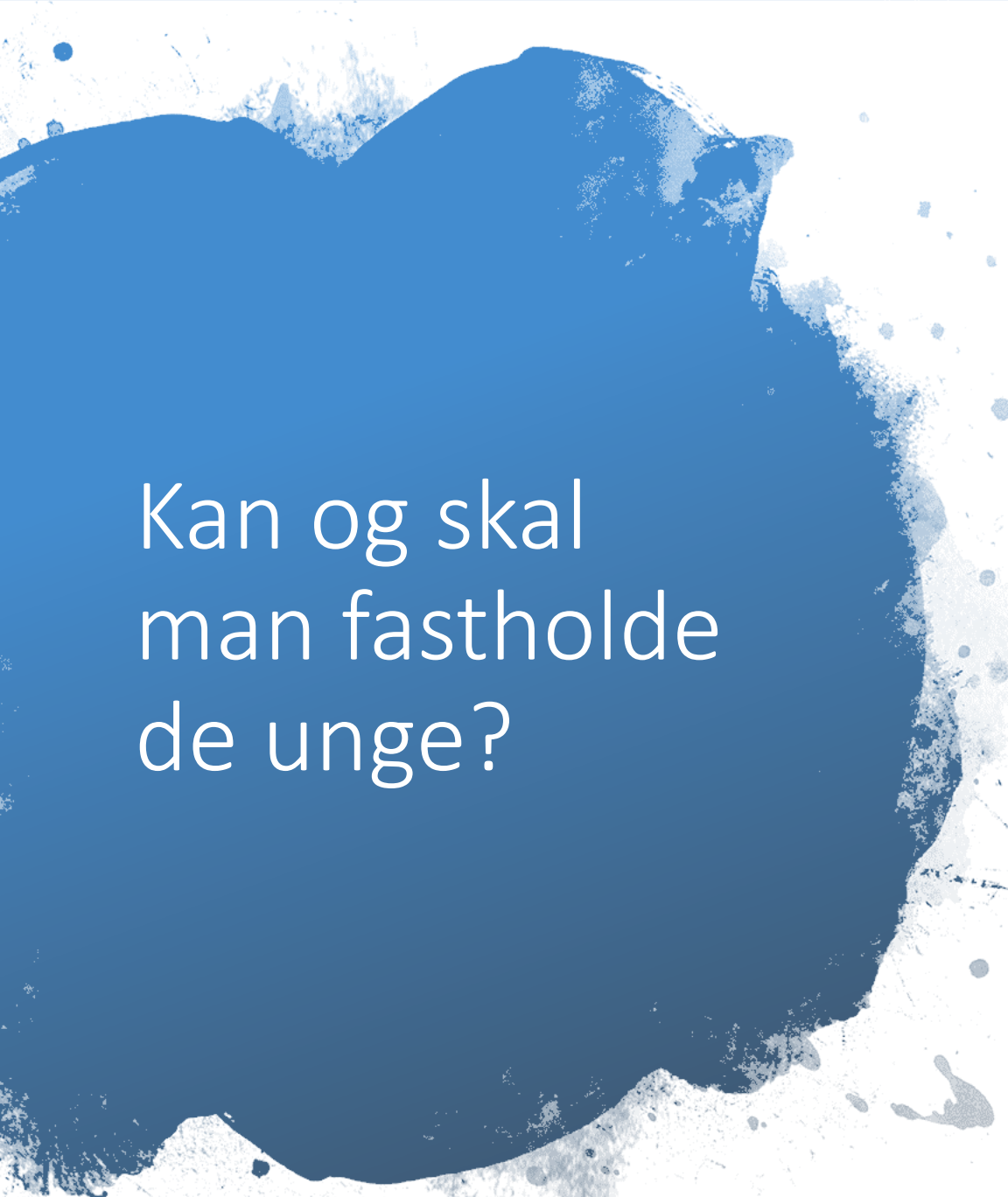
# SLU





# Kan og skal man fastholde de unge?


- *”De ledere og mentorer der for alvor lykkes med de unge, investerer tid i dialog og involverer sig i de unge. Det drejer sig også om empati. Som leder skal du investere den tid, det kræver. Det kræver feedback, og at man stiller de kritiske spørgsmål. De ledere, der har succes, tager leadership-rolle på sig frem for management-rolle”*
- Lise Andersen Linnebjerg, HR-chef hos Danpo



# Kan og skal man fastholde de unge?

- *“Jeg vil gerne gøre det så godt, jeg kan. Jeg var vant til at arbejde hårdt på mit studie – indtil jeg var færdig. Men i starten af mit job, kunne jeg ikke finde ud af, hvornår mine opgaver var løst godt nok. Det var svært at få overblikket. Det var træls, da jeg gerne vil være rigtig god til mit arbejde. Jeg kom i tvivl, om jeg var god nok.”*
- Mathias 26 år, ansat i finanssektoren





## Gode råd til at skabe en professionel og autentisk relation

- *Hjælp de unge til at se, hvor de skaber værdi.*
- *Få afstemt forventninger løbende og oprethold en tæt kommunikation og dialog.*
- *Etabler en stærk og tæt relation til dine unge medarbejdere.*
- *Skab rammer, der viser retningen, men giver plads til, at de kan bidrage med egne ideer.*

Line Brodie, HR Consultant hos Maersk Drilling

*"Jeg tager gerne imod konstruktiv kritik. Det er en måde at udvikle mig på. Ingen kan det hele, når man starter. Jeg ser det som en måde at vokse på både personligt og professionelt."*

Peter 24 år, ansat i it-branchen

*"Feedback skal være konkret og håndgribelig. Det virker ikke, at de (lederne) kommer med: Du skal gøre noget bedre, fordi jeg siger det. Lederen må gerne inddrage deres personlige erfaringer. Det kunne være, de sagde, at det der hjælper for mig. Lederen skal gerne selv have erfaringer med det, man laver.*

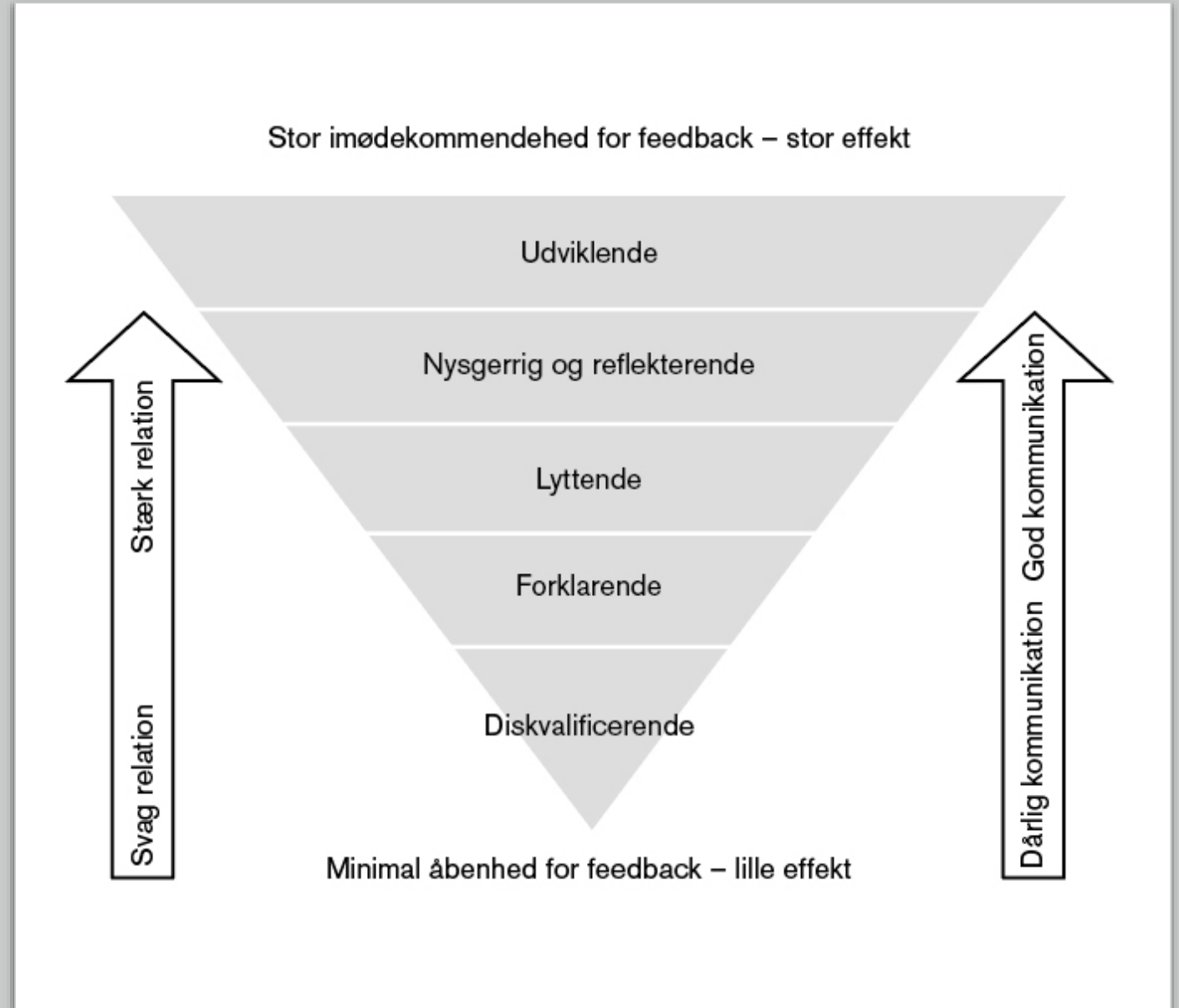
*Feedback skal være meget konkret og tages skridt for skridt"*

Lasse 25 år, ansat i PR- og kommunikationsbranchen

# Effektiv feedback

For at feedback bliver effektiv, er det nødvendigt, at den er:

- Autentisk
- Konkret
- Rettidig



# Kontakt



Anne Essenbæk Toftbjerg

Tlf.: 29667077

Mail: [anne@essenbaek.com](mailto:anne@essenbaek.com)

[www.essenbaek.com](http://www.essenbaek.com)

Link til gratis uddrag af bogen:

[https://ipaper.ipapercms.dk/DanskPsykologiskForlag/Organisation/Ledelse af unge Uddrag/#/](https://ipaper.ipapercms.dk/DanskPsykologiskForlag/Organisation/Ledelse%20af%20unge%20Uddrag/#/)

Links til artikler:

<https://www.lederweb.dk/artikler/succesfuld-ledelse-af-unge/>

<https://www.essenbaek.com/blog/>

Link til anmeldelse af bog:

<https://www.dp.dk/p-psykologernes-fagmagasin/boganmeldelser/ledelse-af-unge-tiltraek-og-fasthold-med-naervaerende-ledelse/>