Ungdomar kräver mer av chefen

Publicerad: 2011-11-22 00:44
Ändrad: 2011-11-22 00:49
Att leda morgondagens medarbetare kräver mer än en chefposition och prestigefylld titel på visitkortet. Unga medarbetare är både mer högpresterande och jobbigare. Det ställer nya krav på ledarskapet. Lär dig leda unga och börja på Ingenjörsamfundets frukostseminarium.
AKTUELLT Anmäl dig till frukostseminariet ”Att leda morgondagens medarbetare” den 8 december, kl 8-9, i Stockholm. Kostnadsfritt för medlemmar.
EXTERNA LÄNKAR Läs mer om Mindsets ledarskapsutbildningar. Ingenjörsamfundets medlemmar får 15 procents rabatt. Ange ditt medlemskap vid anmälan.

En som vet vilka krav unga människor ställer på sina ledare är *Dan Mattsson*, som utbildar i ledarskap på Mindset, en av Ingenjörsamfundets utbildningspartner. Han delar med sig av sin kunskap om vad som krävs av chefer och ledare i framtiden under ett frukostseminarium för medlemmar den 8 december i Stockholm.

SVÅRARE ATT FÅ BRA MEDARBETARE

En sak är säker, det kommer att bli svårare att hitta och behålla bra personal i framtiden. De unga, mellan 19-25 år, som kommer ut från skolorna nu ställer nya krav på arbetslivet. Hur är de?

- Vi får ut 19-25-åringar i arbetslivet som är väl omvärldsorienterade, mycket tack vare Internet, men också otrygga. Det beror bland annat på att de har så många val att göra och ska försörja sig i en tuffare framtid med finanskriser, miljöhot och hög ungdomsarbetslöshet än vi som är etablerade i yrkeslivet.

REALISTISKA FÖRVÄNTNINGAR

Det är något av ett moment 22 för unga idag. När de ska söka jobb krävs arbetslivserfarenhet, men hur ska de kunna få det?

Unga människor behöver hjälp med att komma in i arbetslivet och hjälp med att ha realistiska förväntningar.

- Det här är medaljens baksida av dessa krävande och högpresterande ungdomar. De behöver få realistiska bilder av vad som är möjligt. En kund berättade om en trainee som efter tre månader ville skriva expert på sitt visitkort och började prata om att utvecklas mot ledare. Samtidigt får man se upp så att man inte blir en bromskloss för högpresterande, men lite erfarenhet skadar kanske inte.

Har de blivit curlade för mycket som barn?

- Alla kan inte bli Lucia i arbetslivet. Det gäller att vara tydlig och hjälpa medarbetare med realistiska planer. Och att inte känna sig hotad av det här. Bland unga är det vanligt att ifrågasätta chefen. Det måste du kunna hantera utan att gå i försvar.

INDIVIDUALISTER

Expert eller inte på visitkortet, kulturen i det svenska samhället glider allt längre bort från Jantelagen och allt mer mot individualism, inte minst hos morgondagens medarbetare.

- De vill bli sedda och får de inte vad de vill så kommer de att gå vidare.

Betyder det att vi kommer att få en mer rörlig arbetsmarknad?

- Ja, definitivt.

Vi går också mot en mer snabbrörlig marknad där företagen måste utvecklas hela tiden annars går de under. Det får konsekvenser hela vägen. Förr räckte med att vara en lojal medarbetare och så fick man guldklocka. Det fungerar inte längre. De yngre generationerna ställer högre krav på ledarna, menar Dan Mattsson.

Hur då?

- Högpresterande, kreativa och starkt individualistiska ungdomar förväntar sig stimulans. De vill bli coachade och få feedback. Du som ledare förväntas utveckla dem och ge dem frihet att kunna jobba som det passar dem.

OTRYGGHET

Föräldrar i Sverige idag tror inte att deras barn kommer att få det bättre än de själva har det. Vad ger det unga medarbetare?

- Otrygghet. Man kan fråga sig om det har varit värre någon gång under den tid som vi levt. Unga möter ingen ljus framtid och det gör dem otrygga. För att leda medarbetare i framtiden krävs trygga ledare. Det är en del av det personliga ledarskapet.

- Att jag är trygg i mig själv, känner mig själv och förstår hur andra känner det.

Har det inte alltid krävts av ledare?

- Jo, men det blir ännu viktigare nu. Du måste engagera dig i medarbetarna på helt annat sätt än förut. Det kommer att vara mer krävande att vara ledare.

PERSONLIGT LEDARSKAP

I det personliga ledarskapet utgår du ifrån hur du är och är trygg med dina styrkor och svagheter. Du är en bra kommunikatör och är tydlig i ditt ledarskap.

I större organisationer finns det ofta flera chefsled och det är inte alltid som mellanchefer lyckas vara tydliga.

- Mellanchefer måste ta ansvar där de är. De kan inte vara rundningsmärken. De måste våga vara chefer och inte bara vidarebefordra information uppifrån. De måste bestämma sig för hur de ska driva frågorna utifrån de förutsättningar och den miljö de har. Det är en krävande befattning och de behövs, men jag har svårt att se att det är ett problem. Om du inte vill vara mellanchef är det bara att kliva av.

FÖRÄNDRINGSTÅLIGA INGENJÖRER

En annan sida av ledarskap är medarbetarskap. Hur tror du att medarbetarskapet för ingenjörer, tekniker och naturvetare kan se ut om säg tio år?

- Det gäller att klara av förändringar och att ta ansvar för sin egen motivation. Om du inte är motiverad får du prata med din chef om att du behöver stimulans. Annars får du gå någon annanstans. Du behöver vara beredd på att jobba i en snabbt föränderlig värld. Det kommer att vara normen än mer i framtiden. Dina egna kontakter i dina nätverk blir allt viktigare.

Vad tror du om ledarskapet på teknikintensiva arbetsplatser?

- Ju mer tekniskt inriktad du är desto hårdare måste du jobba för ett bra ledarskap. Morgondagens medarbetare kommer att kräva det. Du måste intressera dig för de mjuka delarna för att få med dig de här unga. Så ta dig tid och bry dig om de jobbiga.

JOBBIGA OCH PRODUKTIVA

Den här medarbetaren som du målar upp, är det en person som alla vill ha?

- Det är inte säkert, men jag skulle vilja ha en sådan medarbetare. De är jobbiga, men de gör bra resultat och det borde vara värt att lägga extra energi på dem.

Vill du veta mer om vad som krävs för att leda framtidens medarbetare? Då ska du komma till Ingenjörsamfundets frukostseminarium den 8 december klockan 8-9. Det bjuds på frukost från 7.30 och platsen är Linnégatan 10 i Stockholm.

Av: Helena Thorén, helena.thoren@axlainformation.se

Ansvarig utgivare: Terje Andersson, terje.andersson@ingenjorsamfundet.se