



🕒 4 min. 👁 19-09-2014

Bliv en bedre leder for de unge medarbejdere

Du er på valg hver dag og skal retfærdiggøre din status som leder konstant. Sådan lyder nogle af kendetegnene ved, hvordan dine unge medarbejdere ser på ledelse. Umiddelbart klinger det negativt, men dine unge medarbejdere indeholder samtidig et stort potentiale. For at udnytte potentialet skal du hjælpe dem til at holde fokus og give feedback.

Skribentinfo



[Mathias Hovind](#)

VP Client Engagement

Mannaz

Billedet af de unge medarbejdere, har negative undertoner "Tårnhøje forventninger og en flok primadonnaer" – blot for at nævne nogle få. Samtidig er det en generation, der rummer mange kvaliteter, og som har høje forventninger til dem selv. De er ambitiøse, veluddannede, forandringsparate, engagerede, netværkssvante og ikke mindst teknologisk begavede.

De unge medarbejdere træder ind på arbejdsmarkedet i en tid, hvor erfaringer og formelle titler er udfordret, og ikke har samme gyldighed som tidligere. Det, der måske længe har været kendt som den gode opskrift på ledelse, virker ikke nødvendigvis længere på de unge medarbejdere. Det eksisterende skal udfordres og nogle gange også forkastes.

Fem refleksioner om at lede unge medarbejdere:

1) Du skal retfærdiggøre din status som leder hver dag

Vi bevæger os mere og mere væk fra det formelle følgeskab – baseret på rang og titel – og hen imod et

uformelt følgeskab – baseret på værdier, holdninger og troværdighed. Det stiller nye krav til dig som leder.

I dag giver man følgeskab til en person eller organisation, som man tror på, eller mener, er troværdig og "taler til en". Det er en tendens, der er særdeles udbredt blandt unge medarbejdere. I deres optik er lederen på valg hver dag. Som leder står du derfor over for at skulle skabe følgeskab på nye præmisser.

Når du er på valg er dit vigtigste redskab dig selv. Derfor er det vigtigt at være observerende og reflekterende: Hvad sker der omkring dig – og hvordan forholder du dig bedst til det? Det fungerer bedst, hvis du inddrager dine medarbejders input og undgår at være den, der skal gøre alting selv. For hvis du påtager dig alle opgaverne, mister du dine følgere, da de unge ikke vil føle sig involveret og værdsat.

Hvis du formår at give slip, lade medarbejderne præge agendaen og få medindflydelse, er ledelsen af de unge medarbejdere en taknemmelig opgave. Det handler om at være dig selv og om at være forbundet med dine omgivelser.

2) Find fokus på trods af "FOMO" – Fear of Missing Out

"FOMO" er blot en af mange forkortelser om yngre generationer. På mange måder kendetegner "FOMO" også en af generationens største udfordringer.

Generationen er blevet opfostret på en måde, der har givet dem stor tiltro til egne evner, markedsværdi og berettigelse. De er blevet fortalt, at de kan alt og vil derfor afprøve det meste. Derved risikerer de at sprede deres energi over så mange områder, at det i sidste ende kan gå ud over kvaliteten af det, de virkelig kan. Sat på spidsen ses dette også i nutidens berømmelsesideal, hvor utallige personer bliver kendt for at kunne en masse forskelligt – dog uden at mestre nogen bestemt evne til perfektion.

For ledelsen er det en udfordring at få generationen til at finde fokus, samtidig med at de unges kreative evner ikke stækkes. De unge medarbejdere er typisk gode til at navigere. De behøver ikke på samme måde, som tidligere, at gå i dybden. De skal derimod kunne navigere og lære "tilstrækkeligt" til at kunne håndtere flere problemløsninger, og de skal lære og aflære i en hidtil uset høj hastighed. I det omfang, dybdekompetencer er nødvendige, er det væsentligt at identificere, hvem der har passionen for et givet område. Uden den kommes der ikke dybden.

3) Udnyt potentialet

Usikkerheden omkring generationen kan resultere i, at du som leder lader de unge køre en solotilværelse, fordi du ikke ved, hvordan den såkaldte "mig-generation" skal håndteres. Ved at distancere dig, risikerer du netop at se generationen zappe imellem jobs i deres søgen efter en arbejdsgiver, der kan lede med dem og være i stand til at hjælpe dem med at realisere deres potentiale til organisationens bedste. Som leder bør du derfor fokusere på, hvordan du kan udnytte den nye generations anderledes måde at samarbejde, lære og innovere på.

4) Stort behov for feedback og fleksibilitet

Unge medarbejderne har stadig brug for ledelse og ældre generationers erfaringer – både de menneskelige og de professionelle erfaringer. De unge forventer involvering fra deres kollegaer og leder,

og behovet for feedback og indirekte anerkendelse for deres indsats er stort.

De ønsker ikke en A-Z guide over, hvordan de skal udføre deres arbejde, men derimod fleksibilitet til at gøre det på deres egen måde.

5) Inddrag dem i alt – og forvent at blive udfordret

De unge medarbejdere forventer at være dynamiske bidragsydere på en arbejdsplads, hvor de frit kan bidrage med deres ideer. Der er intet, der er givet på forhånd, og alt kan udfordres. Når du som leder udstikker en opgave, er det ikke utænkeligt at blive mødt med et "hvorfor?" snarere end et "javel". De vil sidde med ved direktionsbordet hver dag – og hvis de synes, de ved bedre, siger de det.

Generationen involverer sig hurtigt i opgaverne, skaffer viden og udnytter deres netværk. De ledere, som forstår at håndtere dette, vil helt naturligt skabe bedre resultater og klare sig bedre.

Du kan fx udnytte dine unge medarbejders netværk, når du søger efter nye medarbejdere eller skal have løst en kompliceret opgave, der kræver ekstern kompetence. Opfordr gerne dine medarbejdere til aktivt at benytte deres netværk i arbejdssammenhænge.

Succes i den nye virkelighed

Som leder af de unge medarbejdere skal du overveje, hvordan de nye forventninger og spilleregler kan imødekommes.

Lederen skal indgå aktivt i dialogen, som de unge søger. Denne dialog skal finde sted, så deres potentiale og den dedikation, generationen rummer, bliver realiseret. Husk, at et nej også værdsættes af generationen, hvis det vel at mærke er velbegrundet i en åben dialog.

Ledelse bør således ikke opfattes som noget, der aktivt udøves over for passive "modtagere", men derimod som en social proces med gensidig påvirkning. Du skal motivere dem ved at lede sammen med dem i en fælles ledelsesform, hvor de aktivt involveres. Hvis disse behov mødes, vil ledelsesindsatsen også blive honoreret med innovative og dedikerede medarbejdere, der sagtens kan være holdspillere.

Læs mere:

[Derfor gider de unge medarbejdere ikke arbejde hos jer](#)

[Synlig ledelse er langt fra nok – lær dine unge medarbejders behov](#)

