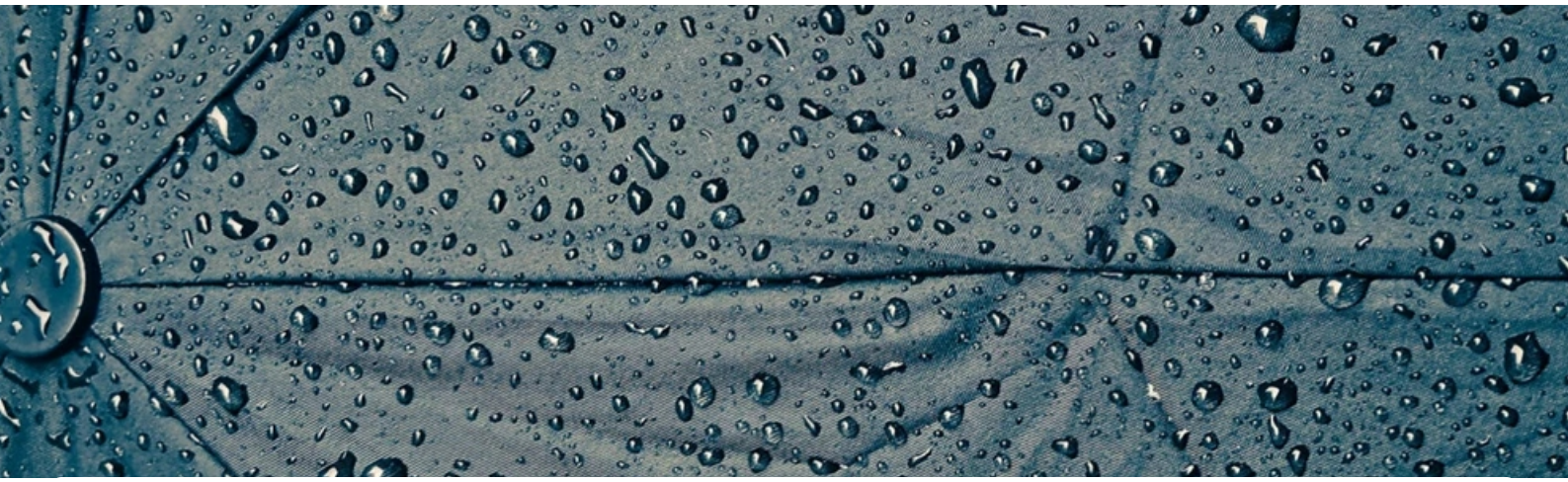
VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 07-12-2012

Facebook-generationen kræver ny ledelse

De er konstant online, de vælger selv, hvor de vil bruge deres kræfter, de deler anbefalinger og lader sig ikke diktere – de er 'Generation F' – ' F' som i Facebook, og de stiller helt nye krav til din organisationsstruktur og ledelse. Læs her hvordan du, ifølge Management-guruen Gary Hamel fra London Business School, integrerer internettets 'psykologi' i din ledelsespraksis.

Skribentinfo



Sarah Sohl Rasmussen
Tidligere medarbejder i Væksthus for Ledelse
Lederweb

Twitter, Facebook, LinkedIn – listen er lang, og de sociale medier er kommet for at blive. Mange af dem er, ifølge Gary Hamel, opstået som værktøjer til at håndtere et mere komplekst samfund, som kræver videndeling, dokumentation, hurtige svar og store netværk, som vi kan trække på, når vi har brug for det.

De forandringer medfører, ifølge Gary Hamel, en ny måde at samarbejde på og organisere os på. Det betyder, at traditionelle ledelsesmodeller, hvor optimering sættes over forandring, ikke kan være med. Online netværk tilbyder nogle helt andre 'retningslinjer', som udfordrer det traditionelle hierarki, som må indse, at det har fået en ny konkurrent. Derfor skal du tænke ledelse på en ny måde og lære af nettets sociale miljø for at tiltrække fremtidens kreative medarbejdere.

Gary Hamel peger på, at morgendagens ansatte har andre forventninger til arbejdspladsen end dem, de mere traditionelle organisationer kan indfri i dag. Børn af den digitale verden er vokset op med internettet, og for dem er internettet ikke noget, der er "derude". Det er noget, de er "på". En helt og aldeles uundværlig hovedcentral, hvorfra de lærer, leger, deler, flirter og 'connecter'.

’Generation F’ vokser op med nettets sociale kontekst, og det betyder for fremtidens arbejdspladser, at deres sociale miljø må ligne nettets, hvis de vil betragtes som en organisation, der er ”med”. Nedenfor kan du læse om nogle af de karakteristika, som ’Generation F’, i følge Gary Hamel, vil blive tiltrukket af. Hvis du som leder forstår at indarbejde nogle af de samme kendetegn i jeres organisation, vil de mest kreative og passionerede medlemmer af 'Generation F' hurtigere finde ved til jeres organisation. I sidste ende er det en investering i kreativitet og innovation.

Syv kendetegn ved det sociale miljø på nettet

1. **Alle ideer konkurrerer på lige fod:** På nettet bliver en god ide ikke en succes, fordi dem der står bag har stor politisk magt. Ideer opnår tilslutning ud fra, om de bliver opfattet som gode eller dårlige. Den ukendtes stemme har altså lige så stor mulighed for at sætte dagsordenen som elitens.
2. **Bidrag tæller mere end kvalifikationer:** Når man skriver en blog, betyder det ikke noget, om man er journalist eller ej. Det har heller ingen betydning, om man har gået på filmskole, fordi man poster en video på YouTube. Et CV er ligegyldigt. Det er det, man gør, som betyder noget.
3. **Magt afspejler mængden af anerkendelse:** Også på nettet er der hierarkier. I ethvert netforum er der personer, som får større opmærksomhed end andre. Men forskelligt fra de traditionelle organisationer, er de ikke udpeget oppefra, men igennem mængden af anerkendelse fra deres ligemænd. Derudover vil den ’ledende’ person ikke have magt til at kommandere eller sanktionere. Han kan søge tilslutning og forsøge at overbevise igennem troværdige argumenter og en uselvisk adfærd.
4. **Opgaver vælger man – man får dem ikke tildelt:** Gary Hamel kalder nettet for en ”tilvalgsøkonomi”. Uanset hvor man er aktiv, er det fordi man selv har valgt det. På samme måde vælger man selv, hvilke personer, man vil linke op med, og ingen kan tvinge en til at arbejde sammen med nogen, man ikke har lyst til.
5. **Indflydelse fås ved at dele sin viden:** På nettet er man nødt til at dele ud af din ekspertise, hvis man vil opnå anerkendelse og indflydelse. Og man skal være hurtig til det, ellers vil andre gøre det før en selv.
6. **Middelmådighed bliver udstillet:** Der findes et hav af ratingsystemer på nettet. Og selvom det ikke er alle anmeldelser, som kan bruges til noget, giver de alligevel et indtryk af, hvad der er værd at gå efter og omvendt. I mange organisationer har medarbejderne ikke mulighed for at ’rate’ noget som helst. En konsekvens bliver, at ingen stiller spørgsmål til hinanden eller udfordrer ledelsens beslutninger eller organisationens politikker. Og det er skidt for innovation og udvikling.
7. **Afvigere kan finde sammen:** I en hierarkisk organisation, kræver det mod og indsats at gå imod strømmen. Når kommunikationen foregår lodret frem for vandret, kan man ikke vide hvem, og om nogle af ens kolleger deler ens synspunkter. Det er omvendt ganske nemt på nettet, og det betyder at meningsdannere nemt kan slutte trop og ytre deres stemme. En stemme som måske kan bidrage positivt til forandring.

Ifølge Gary Hamel, er disse syv kendetegn skrevet ind i 'Generation F’s' sociale DNA, men sjældent i den ledelsesmæssige DNA hos lederne. Hvis du som leder vil tiltrække de mest energiske og kreative medlemmer af ’Generation F’, så overvej disse internetafledte forventninger og skab en ledelsespraksis som er i overensstemmelse med dem.

Hvis du vil dykke dybere ned i, hvad internettet kan, skal du ifølge Gary Hamel arbejde med begrebet passion. Internettet er nemlig ekspert i at forstærke vores passioner.

Prøv med passion

I organisationssammenhæng kan det at prikke til passionen være med til at skabe innovation og styrke viljen til at forandre. Ifølge Gary Hamel er ligegyldighed en hæmsko for jeres organisation, og succes afhænger af medarbejdernes gejst. Og som leder spiller du en stor rolle heri. Hvis du forstår at arbejde med forhold, som styrker passionen, er du godt på vej imod at fremtidssikre jeres organisation,

Internettet giver os mulighed for at bevæge os efter vores egne interesser. Vi kan forme det, søge inspiration i det enorme univers og bruge det til at finde ligestillede. Vi deler glædeligt ud af vores ekspertise, viden og ideer, fordi vi selv vælger emnerne. Emner som vi brænder for eller er passionerede omkring. Overvej hvor mange af nedenstående ting, der kan siges om jeres organisation - og om det er nok? Internettet kan sætte hak ved dem alle!

Tjekliste: Prik til passionen med internettes psykologi

De fleste har lyst til at finde og følge deres passion. Og måske gælder det i særlig grad for medlemmer af 'Generation F', men formentlig også for dig. Når internettet forstærker vores passioner, er det fordi følgende gælder online:

- Alle kan give deres besyv med
- Enhver kan tage føringen
- Ingen kan diktere nogen noget
- Man vælger selv sin sag
- Det kan være lettere at bygge videre på noget, andre har sat i gang
- Man behøver ikke at finde sig i bøller og tyraner
- Agitatorer/Meningsdannere bliver ikke marginaliseret
- De dygtige vinder, mens de middelmådige taber
- Politikker der virker dræbende på passionen, får kort levetid.
- Store bidrag bliver anerkendt og hyldet.

Artiklen er en redigeret udgave af kapitlet ”Ledelse bør genopfindes for Facebook-generation” i Gary Hamels bog "Hvad tæller nu?" Du kan læse mere om bogen her

Læs også

Væksthus for Ledelses publikation: Ledelsesrum - Udnyt og udvid dine handlemuligheder
Facebook på jobbet
Få succes med de sociale medier