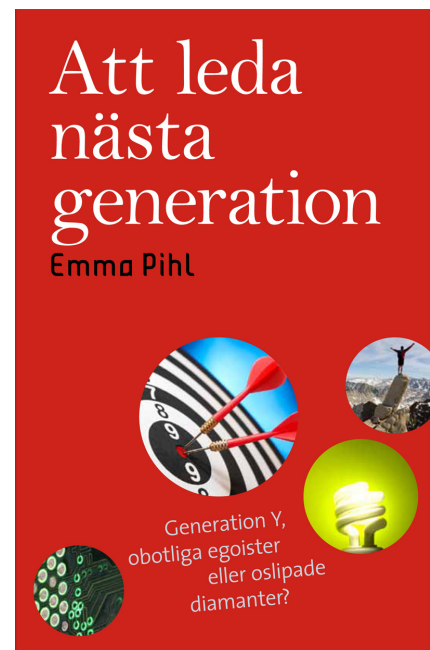


Boksammanfattning

Att leda nästa generation – Generation Y, obotliga egoister eller oslipade diamanter?

Generation Y kallas de 80- och 90-talister som är på väg in på arbetsmarknaden och som i stor utsträckning är på väg att ersätta de stora 40-talistkullarna som nu går i pension. I samband med detta genomgår arbetsmarknaden en stor förändring och Emma Pihls bok *Att leda nästa generation* ger en inblick i den nya generationens krav på ett nytt ledarskap. Författaren försöker ge svar på frågan om vilket ledarskap som kommer att krävas i framtiden och hur den nya generationen påverkar arbetsklimatet ute på företagen. Hon kartlägger vilka utmaningar marknaden står inför, hur de unga kan motiveras och vilka fördelar den nya generationens drivkrafter, självförtroende och idériakedom för med sig – om man lyckas hantera dem på rätt sätt. Boken innehåller en rad praktiska tips och tankar kring strategier och organisationsförändringar som stärker företaget och ökar chanserna att attrahera och behålla unga kompetenser.



Om författaren

Emma Pihl är ledarskapsutvecklare, föreläsare, coach och talent managementkonsult. Hennes fokus ligger på inre och yttre utveckling och hon har skrivit flera böcker inom personlig utveckling. Hon driver idag företagen Inspirera. Hennes bok *Att leda nästa generation* har fått stor uppmärksamhet i media.

”Den nya generationen är inte uppfostrad och lärd att det finns ett rätt och fel.”

Emma Pihl

Nästa generation

Generation Y, som i "Why?", ifrågasätter gamla sanningar och strukturer och deras syn på jobb och prestation skiljer sig från tidigare generationers. Emma Pihl ger en bild av kraven som ställs på det nya ledarskapet och diskuterar hur arbetsmarknaden kommer att förändras när 80- och 90-talisterna utgör en allt större del av arbetskraften i Sverige. Boken gör det lättare att se fördelarna med de ungas attityder och beteenden. Pihl menar att det finns mycket energi, idérikedom och potential som rätt ledarskap plockar fram.

Den nya generationens verklighet

Pihl beskriver generation Y som en ung och hungrig arbetskraft. De är vana vid teknik och snabb utveckling, är individualister som söker bekräftelse på jobbet och ständigt vill utvecklas - såväl yrkesmässigt som personligt. 80- och 90-talisterna är uppväxta i en global värld, är beresta, vana att kommunicera och är präglade av en tillvaro där valfrihet är en självklarhet. De har höga ambitioner och är rastlösa. Att behålla dem kvar inom företaget kräver ett aktivt ledarskap och möjlighet till snabb utveckling och karriärmöjligheter. Som konsumenter är de medvetna, pålästa och kritiska. De är i hög grad varumärkesstyrda och prioriterar oftare företag som anses vara bra arbetsgivare när de söker sig ut på arbetsmarknaden. En bra arbetsgivare för en individ i den yngre generationen, erbjuder bra förhållanden, frihet och ser varje medarbetare som meningsfull. Generation Y saknar tilliten till kollektivet och är uppväxta i en tillvaro som signalerat att man löser sina problem själv.

Emma Pihl bryter effektivt ut ett antal nyckelord som beskriver generation Y. Hon menar att varje egenskap innebär såväl en styrka som en utmaning för arbetsgivaren:

Illojala – De attraheras inte av guldklocka och lång och trogen tjänst. De lämnar arbetsplatser som inte tillför dem något och som erbjuder en arbetsmiljö som inte bidrar till att uppfylla deras individuella mål.

Otåliga – De trivs med högt tempo och ständig utveckling. De förväntar sig snabb befordran och hög inlärningstakt.

Orädda/tar för sig – De säger vad de tycker och är bra på att kommunicera och framhäva sig själva. De säger ofta ja till uppgifter utan att ha erfarenhet – de lär sig på vägen.

Odlar sitt eget personliga varumärke – De kan konsten att paketera sig själva. De gör val medvetet och bygger upp sitt varumärke genom jobb, bostad och privata nätverk.

Ifrågasättande och varför-drivna – De gör inte saker utan anledning och vill veta att de gör skillnad på företaget. De testar sin omgivning och kräver tydlig och frekvent kommunikation.

Feedbacktörstande – De vill ha ständig återkoppling. De vill veta vad de är bra på och vilka områden som behöver utvecklas. De kräver feedback för att vara stimulerade och motiverade.

Nätverkande – De sociala nätverken har stor betydelse, både på jobbet och privat. Vänner och bekantas åsikter väger tungt och missnöje på arbetsplatsen kan fort sprida sig till andra unga på företaget. Deras nätverk är ofta stora och globala, de kommunicerar snabbt och har lärt sig att mycket handlar om kontakter.

Kräсна – De är uppfostrade med inställningen att de kan bli vad som helst. De tackar nej om det inte passar deras målbild och behöver motiveras och belönas löpande.

Bortskämda – De är inte lika benägna att långsamt jobba sig uppåt som tidigare generationer. De vill gärna att andra ska fixa, ordna och hjälpa till – en konsekvens av en "curlande" uppväxt. De vill veta vad de själva får ut av att jobba hårt och vill gärna ha belöningen först för att prestera bra.

Arbetet är ett intresse – De är inte lika plikttrogna som tidigare generationer. De vill arbeta för att förverkliga sig själva och uppfylla sina livsmål. De kräver lika mycket av företaget som företaget kräver av dem. Jobbet ska vara kul och passa deras livsstil.

Jagfokuserade/Individualister – Generation Y gillar att synas och ta plats. De delar gärna med sig av sina liv och är måna om att lyckas. De fokuserar på en tjänst eller en uppgift för deras egen vinnings skull.

Emma tar upp och beskriver generation Y:s inställning på en rad ytterligare punkter som multitasking, informell kommunikation och delaktighet och ansvar. Hela listan ger en god bild av unga människors syn på en arbetsplats som möter deras krav.

”Generationen där vi säljer tid och talang, där vi exploaterar tid och talang och där vi organiserar tid och talang, anlitar tid och talang och där vi förpackar tid och talang. Den viktigaste resursen är våra medarbetare. Ledarskap och management är nyckeln till konkurrensfördelarna. Det här är generationen som kräver ledarskap annars presterar de inte eller drar.”

Från Funky Business

Att leda generation Y

Emma Pihl pratar om ett generationsanpassat ledarskap och menar att det krävs såväl konkreta handlingar som förändrade organisationsstrukturer för att attrahera den yngre generationen till framtidens företag. Författaren menar att ledarskap måste ses som en profession i sig.

Det nya ledarskapet kräver en öppen kommunikation som tydligt förmedlar förväntningar som finns på medarbetarna. Kommunikationen måste ske frekvent, kanske till och med varje dag. Generation Y vill ha feedback, tydliga incitament, enkelhet och uppföljning. Som ledare för de unga krävs tydlighet kring vilka förväntningar du har på dina medarbetare och medveten reflektion kring ditt agerande i chefskapet. Pihl presenterar en användbar modell som bygger på en balans mellan vilja, behov, känsla och tanke. Det nya ledarskapet innehåller mer självutvärdering och mindre besserwisserattityd. Som ledare förväntas du fungera som coach, uppmuntra eget ansvar, ge motivation och belöna engagemang. Pihl ser att den nya ledaren är nyfiken på sina medarbetare och deras idéer, bjuder in till delaktighet, delegerar ansvarsfyllda uppgifter och stödjer medarbetarna i deras individuella utveckling. Pihl framhäver också vikten av att kunna ge den nya generationen relevant feedback. Boken ger också en bra genomgång av feedbackens olika steg och former.

Phil ger också en snabbguide till ett generationsanpassat ledarskap. I en tydlig uppställning redovisar hon en medarbetares uttryck för sina behov, vad dessa behov faktiskt innebär och vilka ledarstrategier som kan möta dem. Hon ger också ett bra personprofilsverktyg – DISC - som underlättar för dig som vill stimulera medarbetare till utveckling för att uppnå full potential. Verkttyget ger en förenklad bild av olika personligheter som föredrar olika arbetssätt och därmed också tilltalas av olika belöningsformer. Författaren ser fyra viktiga hörnstenar i det nya ledarskapet; det instruerande ledarskapet, en coachande ledarstil, en stödjande ledarstil och ett delegerande ledarskap.

Författaren går också igenom hur organisationer, verksamheter och företag bör förändras för att möta den nya generationen. Det är tydligt att "employer branding" blir allt viktigare för att attrahera de unga. Nyckelreglerna sammanfattar hon i tre punkter – att förstå och förmedla verksamhetens äkta kärna till medarbetare och omvärld, att verksamheten faktiskt ger möjlighet för sina medarbetare att bygga de egna nätverken och att arbetsgivaren möter upp individens behov av att kombinera den egna livsstilen med jobbet.

"Vad skulle hända med Sverige om vi hade lite mindre av Jante och lite mer av att ta för oss, våga pröva våra idéer och våga maximera de möjligheter som vi faktiskt har?"

Emma Pihl

Framtidens ledare

I bokens sista kapitel blickar Pihl in i framtiden. Hur ser arbetsmarknaden ut 2020 om vi lyckas skapa de ledare och det ledarskap som den nya generationen efterfrågar? Hon ser en framtid med stor potential och enorma möjligheter om vi lyckas tillvarata generation Y's energi, driv, idériakedom, kreativitet och initiativförmåga. Författaren menar att det individuella kravet på egen personlig utveckling inte står i motsättning till marknadens framåtrörelse. Hon tror snarare att det är två parametrar som sporrar varandra - människor som utvecklas, utvecklar även företagen.

Avslutningsvis ger Pihl sina läsare en tydlig summering av bokens innehåll i lättillgänglig punktform. Punktlistorna riktar sig till dig som sitter i ledarrollen och vill motivera nästa generation men också till dig som faktiskt är en del av nästa generation och som vill göra karriär. Till sist får arbetsgivaren en lista med tips om hur du lockar till dig den talangfulla yngre generationen och får den att stanna.

Boken är utgiven på TUK Förlag