

Vadå jobba 9–5?

80-talisterna nöjer sig inte med ett utvecklingssamtal om året och en kickoff när det går bra för företaget. De **kräver ständig bekräftelse** och drar vidare om det inte passar dem. Så här gör du för att få ut maximalt av dem – utan att reta gallfeber på deras kolleger, 40-talisterna. AV YLVA BJELLE

DET SPELAR VÄL ingen roll om jag kommer in framåt tio på förmiddagen. Jag har ju redan svarat på tio mejl på mobilen och kollat alla nyheter på paddan ...”

Vill du behålla framtidens talanger är det en god idé att lära känna den yngre generationens värderingar kring arbetet.

Under ett år som trainee får de flesta pröva tre befattningar, sedan förväntas de stanna fem år på samma tjänst. Då blir det en utmaning för chefen att behålla sin investering.

”Ofta blir det en krock”, säger **Emma Pihl**, coach och ledarskapskonsult med inriktning på talent management – att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.



Emma Pihl.

TVABJELLE

Med sina 31 år tillhör hon själv generation Y.

”Att vara en del av det man pratar om inger förtroende”, säger hon.

GENERATION Y KALLAS också generation why.

Varför ska jag göra den här uppgiften? Vad är det för mening med det? Vad ska det leda till? What’s in it for me?

Under skoltiden har de fått otaliga individuella utvecklingsplaner och lärarna har individualiserat undervisningen utifrån deras

behov. Curlingföräldrar är ett grepp i tiden. Sociala medier ger omedelbar respons och bekräftelse.

”För den som lägger upp en bild på Instagram för att visa dagens outfit och får femtio likes, blir det en bjärt kontrast om ingen sedan ser vad hen gör på arbetsplatsen”, säger Emma Pihl. ”Att vänta på det årliga utvecklingssamtalet är inte ens en morot.”

Det gäller att skapa rätt förväntningar, menar Emma Pihl. Att i platsannonser utannonsera den kompetens, som företaget behöver. Inte bara söka en civilingenjör eller civilekonom av gammal vana. Det kanske är en viss personlighet man söker. Någon som gillar ”snabba puckar på en föränderlig marknad”. Om tjänstens arbetsuppgifter sedan inte innehåller ”snabba puckar” är sannolikheten stor att generation Y slutar prestera, alternativt drar vidare.

”Det ska stå det man får”, slår Emma Pihl fast. ”Olika generationer attraheras av olika formuleringar.”

Pröva med att skriva: ”Du blir snabbt trygg med dina arbetsuppgifter, som du utför flera gånger.” Eller: ”Vi söker en civil-

”För den som lägger upp en bild på Instagram och får femtio likes är ett årligt utvecklingssamtal ingen morot.”

ekonom eller liknande, som inhämtat kunskaperna på annat sätt.”

En engagerad ledare, som har tid och förtroende, är viktigt för att motivera generation Y till prestation.

Utvecklingssamtal bör hållas månadsvis, menar hon. Varje vecka bör chefen stämma av medarbetarens fokus för denna vecka. Varje

dag vill yngre medarbetare bli sedda, involverade i beslut eller få coachande frågor kring problemlösning. Var beredd på påståendet: ”Så här tycker jag att du skulle kunna leda mig bättre.”

MEDAN PERSONER FÖDDA på 1940–50-talet, så kallade ”baby-boomers”, ofta har respekt för sin chef och ser denne som en auktoritet, vill generation Y gärna ha chefen som kompis, att man ska klicka som personer.

Emma Pihl berättar om en arbetsledare, som kallat till möte med sin yngre medarbetare. När generation Y-representanten kom in på chefs rum, gick hon rakt till chefs handväska. ”Jag tar ett tuggummi av dej. Det är okej va?”

”Facetime – det vill säga tiden man visar sitt ansikte på kontoret – är olika viktigt för olika generationer.”

Nya kunder nås via nätet, näthandeln växer, nya behov och tjänster uppstår. Generation Y kan hjälpa företag in i den nya digitala marknaden, men de vill gärna ha den bästa tekniken. ”Varför ska jag ha sämre uppkoppling på jobbet än hemma?” ”Varför behöver jag vara på kontoret, när jag lika gärna kan jobba med uppkoppling?”

MEN VAD SÄGER den äldre generationen på kontoret när de yngre ”går och kommer som de vill”? Emma Pihl talar om en revolution inom arbetslivet. Hur leder man individer som inte är på plats?

”Facetime, det vill säga tiden man visar sitt ansikte på kontoret, är olika viktigt för olika generationer. Det kan vara bra att alla blir medvetna om det. Prata på möten om fördelar och nackdelar. Enas om hur mycket tid utanför ramarna man kan tillgodoräkna sig. Vilka arbetsuppgifter är okej att göra någon annanstans? Chefens måste definiera ramarna, annars kan baby-boomers uppleva att generation Y inte respekterar dem och tvärtom.”

Emma Pihl relaterar till sig själv. De böcker hon skrivit har hon författat på kaféer. När hon ska ringa ett viktigt samtal vill hon däremot ladda på ett tyst kontor.

Olika arbetsuppgifter lämpar sig olika bra för distansarbete. Det är ju exempelvis inte säkert att man kläcker ur sig den bästa reklamkampanjen inom kontorets fyra väggar mellan nio och fem. ✕



ISTOCKPHOTO

Var man jobbar har väl ingen betydelse?

40-TALISTER ÄR FRÅN MARS OCH 80-TALISTER FRÅN JUPITER

BABYBOOMERS, FÖDDA 1940–1959		GENERATION X, FÖDDA 1960–1979		GENERATION Y, FÖDDA 1980–1999	
Identitet	Kollektivet: ”Vi i facket”	Gruppen: ”Vårt team”		Individen: ”What’s in it for me?”	
Bakgrund	Ett yrke	En yrkesutbildning		Branschokänslig utbildning	
Lojalitet	Guldklocka för lång och trogen tjänst	Byter jobb efter cirka åtta år		Slutar när det blir obekvämt, t ex efter 6–12 mån	
Chefen	En auktoritet	Måste arbeta upp sitt förtroende		En kompis	
Hemma	Sverige	Har tågluffat i Europa		Hela världen via nätet	
Mobilitet	Låst till sin arbetsplats	Jobbar hemma ibland		Jobbar 100 procent mobilt	
Facetime	Är man inte på plats jobbar man inte	Flexar ibland någon timme på morgonen		Tar ett ledigt skrivbord om och när man kommer in	
Inkörningstid	Cirka 1 år	Anpassar sig snabbt		Har åsikter från start	
Ledord	Folkhemmet	Konsumentmakt		Personligt varumärke	