



Sådan er du en god leder for Generation Z

4 huskeregler du nemt kan bruge i hverdagen

Konkurrencen om nye unge medarbejdere er stor. Aldrig har det været så vigtigt for virksomhederne at forstå, hvad der motiverer dem. De unge tilhører den første generation, som kan betegnes som digitalt indfødte - og de bliver ofte kaldt Generation Z. De er vokset op i en digital verden med sociale medier og mobiltelefoner som en naturlig del af hverdagen.

Derfor stiller de andre krav til arbejdslivet, som man bør være opmærksom på.

Vi har i samarbejde med erhvervs- og unge forsker Søren Schultz Hansen lavet 4 huskeregler, som kan være nyttige for dig, der er leder for en ung medarbejder fra Generation Z.

1. Skab en tryk start

Mange unge tror, at de skal kunne levere 100 procent fra dag 1, og det kan være svært at leve op til. Derfor er det i starten vigtigt at have fokus på hyppig interaktion med den unge, gerne dagligt, hvor I sammen kan drøfte udførelsen af opgaverne og afstemme forventninger til leverancer. Det kan også fremme den gode start på jobbet at have fokus på at skabe social tryghed. Nogle af de værktøjer, der skaber tryghed, er buddy- eller mentorordninger og sociale arrangementer. Det er en misforståelse, hvis man tror, at de unge kun ønsker digitalt samvær. Tværtimod er fysiske fællesskaber altafgørende for, at de trives.





2. Fremhæv det meningsfulde

Unge i dag lægger stor vægt på at arbejde for virksomheder, der har en positiv indvirkning på verden. Som arbejdsgiver bør du derfor fremhæve, hvordan jeres virksomhed bidrager til et større formål. Men de unge bliver også motiveret af at kunne se formålet og resulta-

tet i en mindre, situationsbestemt kontekst, inden for rammerne af deres egne opgaver. De er optagede af, hvordan selv små opgaver specifikt bidrager til et større formål. Tænk derfor formålet ind i din kommunikation, når du præsenterer en ny opgave for den unge.



3. Tænk kortsigtet

Udgangspunktet for at tiltrække unge talenter er, at der er spændende opgaver og udviklingsmuligheder. Generation Z er ambitiøs og utålmodig, og ønsker hurtig og personlig og faglig udvikling. Hvis man investerer i Generation Z med henblik på fastholdelse, kan man godt blive skuffet. De unge motiveres ikke af lange karriereplaner. Hav derfor det korte lys på, og bryd planerne ned i mindre bidder. Forklar for hver bid, at "hvis du lykkes med opgave x, så kan du opnå y, som har værdi for z". Før du ser dig om, har den unge måske alligevel været i virksomheden i 3 år. Og vælger den unge alligevel at forlade jer, så se det som en mulig investering i fremtiden. Måske kommer den unge dygtigere tilbage på et senere tidspunkt.



4. Vis hvem du er

Når du leder den unge generation, forventes du med største selvfølgelighed at skabe en personlig relation til din medarbejder. En ligeværdig og autentisk relation. Relationen er billetten til trivsel og udvikling hos de unge. De unge ønsker ledere, der er rollemodeller, og som de kan mærke som hele mennesker med både styrke og sårbarhed. Vær nysgerrig på dine unge medarbejdere, og sæt dig ind i deres værdier. Du skal kunne mestre balancen mellem en tæt konstruktiv relation og samtidig bevare din autoritet.



Gode idéer til den bedste start på jobbet - for unge digitale indfødte og deres ledere

	HR/Leder	Kolleger	Den unge selv
1 uge før første arbejdsdag	<p>Send velkomst-mail med praktiske oplysninger.</p> <p>Udpeg en social buddy (gerne en anden ung) og en mentor.</p>		
3-5 dage før første arbejdsdag	<p>Send en velkomstpakke med relevante dokumenter. Hav også fokus på de sociale arrangementer.</p>		<p>Gennemgå velkomstmateriale og skriv eventuelle spørgsmål ned på forhånd.</p>
Første arbejdsdag	<p>Start dagen med en varm velkomst i afdelingen.</p> <p>Introducér organisationens kultur, mission, vision og værdier.</p>	<p>Vær åben og imødekommende over for din nye kollega.</p>	<p>Vær åben for at etablere et nyt netværk og forstå, hvordan forskellige afdelinger samarbejder.</p>
Første uge	<p>Giv grundig introduktion til jobfunktion.</p> <p>Skemalæg daglige korte tjek-ins.</p> <p>Et socialt arrangement anbefales.</p>	<p>Social buddy: Introducer din nye kollega til kolleger i andre afdelinger.</p> <p>Kolleger: Deltag i socialt arrangement.</p>	<p>Brug din mentor, hvis du har spørgsmål eller er i tvivl om noget.</p> <p>Deltag i socialt arrangement</p>
Først måned	<p>Konkret opgave til aflevering allerede første uge (overskuelig, realistisk opgave).</p>	<p>Vejled og støt din nye kollega</p>	<p>Vær åben over for konstruktiv feedback. Se det ikke som kritik, men som en mulighed for at lære.</p>
Første 3 måneder	<p>Hold hyppige, korte 1-1-møder.</p> <p>Indbyd medarbejderen til at være tydelig om sine forventninger til arbejdet.</p>	<p>Introducér din nye kollega til relevante sociale netværk.</p>	<p>Hyppige 1-1-møder med din leder kan give dig retning og mulighed for løbende feedback.</p>
Første 6 måneder - særlig opmærksomhed	<p>Vær bevidst om, at unge digitale indfødte medarbejdere kræver nærvær på en anden måde end traditionelt.</p>	<p>Identificér relevante træningsmuligheder og ressourcer, som din nye kollega kan bruge for at fortsætte sin faglige og personlige udvikling.</p>	<p>Sæt realistiske forventninger Opbyg et netværk af "work friends".</p> <p>Husk: du er afhængig af andre og ikke kun af dig selv, for at nå dine mål.</p>