



Generasjon Y: Født med et eget teknologi-gen, og alltid med iPod-en på øret. Vant til å komme til dekket bord, og at ledere tilrettelegger så de kan prestere, skriver Lisa Wade.



Ellen  
Kjos-Kendall



Morten  
Müller-Nilssen



Berit  
Cappelen



Jan  
Spurkeland



Gry  
Espedal

# Vi oppdro dem – lykke til med å lede dem

## MER ENN JOBBER

Av **LISA WADE**

Lisa Wade er trebarnsmor, forfatter og rådgiver i The Performance Group. E-post: [lisa.wade@tpgmail.com](mailto:lisa.wade@tpgmail.com)



**F**or første gang i vår historie er fire generasjoner aktive i arbeidsstyrken samtidig. Det betyr at du kan risikere å finne representanter fra fire generasjoner på samme kontor, i samme landskap, rundt samme lunsj bord. De har vokst opp i ulike verdener, er preget av forskjellige historiske hendelser og helter, og har ulikt syn på autoritet, arbeid og avlønning. Dette er ikke uproblematisk. Akkurat nå er det mange ledere som, i likhet med Sokrates for et par tusen år siden, irriterer seg over de unge. La oss derfor ta en liten gjennomgang av det som karakteriserer generasjon Y, mennesker født i tidsrommet 1977–2000, i håp om å forstå dem litt bedre. Hvem er de egentlig, disse sosiale multitaskerne?

*Slik gjenkjenner du dem:* Om de jobber, studerer eller shopper spiller ingen rolle: De har alltid en iPod på øret. Det siste i mobiltelefoni gjør dem i stand til å kontinuerlig holde seg oppdatert på Facebook, fotografere pikante festsituasjoner og sms-e med venner. Og hva er dette tøvet med å bare gjøre en ting av gangen? Vi snakker her om et stjernelag av multitaskere. Utpreget sosiale, men opptatt av å uttrykke sin individualitet. De

planlegger nemlig alle å bli stjerner. Mens de venter på det, fordri- ver de tiden med å være forbrukere par excellence. De færreste kan ramse opp Norges fylker, men spør om de beste strendene i Thailand eller foretrukne flyselskap, og du har en venn.

*Slik ble de formet:* Denne gjengen er født med et eget teknologi-gen og fatter ikke hvorfor foreldre er opphengt i trykte bruksanvisninger. De kjenner ikke til en hverdag uten PC og et tosfret antall TV-kanaler og har tilbrakt store deler av livet sitt foran en skjerm; på internett, kino/TV eller over ulike video/dataspill. Som barn var de vant til å si sin mening og bli hørt, dyrket frem av foreldre som så barna som et viktig prosjekt – også statusmessig. Oppveksten ga derfor lite behov for opposisjon til mor og far. Ikke rart de er oppgradert til vennestatus, sammen med stemor, stefar og andre voksenpersoner som var i livet deres kortere eller lengre tid og lærte dem litt om tilpasningsevne og fleksibilitet. Uansett var forholdene vanligvis godt tilrettelagt, sports- utstyret imponerende og alle hadde eget rom.

*Heltene:* Det hjelper å ha vært på TV og i klassen til David Beckham, Al Gore, Angeline Jolie, Sarah Jessica Parker, Daniel Franck samt Lara Croft.

*Forhold til autoritet:* De er vant til å stole på seg selv og diskutere med alle autoriteter. Auto-

«'What's in it for me?' regnes som et helt plausibelt spørsmål.»

ritet i kraft av posisjon er ikke noen selvfølge, det er personen med de beste argumentene som vinner diskusjonen. Dyktighet må til enhver tid bevises, men blir til gjengjeld respektert.

*Forventninger til ledelse:* Denne generasjonen tar det som en selvfølge at de skal bli sett og hørt. Det innebærer jevnlig tilbakemeldinger fra ledelsen og et

konstant fokus på egen utvikling. «What's in it for me?» regnes som et helt plausibelt spørsmål og tenkes, om det ikke alltid stilles. Videre forventes det at rammebetingelsene og struktur er i orden, så de kan få utført sin jobb best mulig. «Curling-generasjonen» er vant til å komme til dekket bord og regner med at ledere tilrettelegger og ordner opp så de kan seile inn og prestere. Det betyr fleksible ordninger tilpasset den enkelte.

*Slik får du det beste ut av dem:* Gi dem klare rammer og spilleregler, men også rom for å prøve og feile og gjøre ting på sin måte. Hiv dem ut på dypt vann, men sørg for at du, en mentor eller mer erfarne kolleger står i bakgrunnen og støtter opp. Inviter dem inn til der det skjer og lytt til deres oppfatninger og synspunkter. Det går an å gjøre dette samtidig som det er klart at avgjørelsen tas av lederen. Gi dem fleksibiliteten de ønsker seg, så langt det er mulig, men vær tydelig på mål og resultater som skal oppnås.