

IRL Ledarskapskola

Hur leda livskarriärister? (20-34 åringar)

Många chefer och ledare från vår bransch upplever att det skiljer sig hur olika generationer tänker och agerar. Detta kan skapa ledarskapsutmaningar och i vissa fall konflikter. En annan aspekt som många känner igen, är att det blir allt svårare och rekrytera väl utbildad personal. En aktuell fråga är: Hur kan vi skapa en attraktiv arbetsplats för Brandingenjörer och SMO utbildade personal? Det är därför viktigt att öka kunskapen om generationen *livskarriärister* för att utforma en attraktiv arbetsplats. För att bringa kunskap och klarhet i frågan, utgår jag från rapporten *Livskarriäristerna är publicerad av Västsvenska Handelskammaren 2017*.

Ständig jakt efter utveckling

Generationen *livskarriärister* drivs av ständig utveckling, både i arbetslivet och privatlivet. Formella titlar, lön eller status prylar, blir mindre viktigt. De vill ha mycket tid över till att göra vad de vill, vilket leder till att fritidslivet ska styra arbetslivet och inte inkräkta på sin egna utveckling. Att det finns social trivsel med kollegor och bra chef, är viktigt. Vilket kan annars skapa oro och viljan att byta arbete.

Önskan om tillsvidare anställning

Livskarriäristerna önskar ständig utveckling och det skall ske under trygga förhållanden. Att arbetsgivaren uppfattas som stabil värdesätt av många, nio av tio. Anledningen är att de vill kunna planera för framtiden och utforma det liv man önskar. En annan anledning är att tillsvidare anställning är en förutsättning för att kunna få bostad och förstahandskontrakt.

”Levla upp” - feedbackskultur

Rapporten lyfter fram att spelkulturen har satt sina spår. Man kan säga att gamifiering också inverkar också på arbetslivet. Det finns förväntan med direkt feedback för att kunna ”levla upp” till nästa nivå. Under hela skoltiden har det varit fokus på individuella utvecklingsplaner och vad som behöver göras för att kunna ta nästa steg. Det räcker inte längre med medarbetarsamtal/ utvecklingssamtal en gång per år, utan det är en ständig process. Ett exempel är att den personliga, snabba situationsanpassade feedbacken som värdesätts mest av de flesta.

Nej till hundår

Enligt rapporten är det fjärde 30-34 åring, tänker att de ska jobba sina timmar men prioritera fritiden främst. Att prioriterar jobbet främst är det ytterst få i den här generationen som vill göra. Bland akademiker verka behovet av att utvecklas särskilt tydligt och de med lägre utbildningsnivå oftare uppskattar tryggheten i att vara hos samma arbetsgivare.

Vill bli chefer i framtiden (med reservation)

Tycker att det är intressant att en majoritet vill bli chefer i framtiden. Det som är attraktivt är att få möjlighet att leda och utveckla andra och att påverka. Lägre prioritet har att chefskapet innebär mer ansvar, göra karriär och högre lön. Intressant att dessa statuskännetecken är dock viktigare hos

männen än hos kvinnorna. Viljan till att bli chef förutsätter att man inte behöver jobba över och nedprioritera fritiden och privatlivet.

Reflektion

Jag vet att många inom vår bransch, upplever hur olika generationers syn skapar utmaningar. Därav blir det centralt att ledningen har mer kunskap för att leda utvecklingen och inte bara parera. Om du vill öka kunskapen och få vägledning hur din räddningstjänst kan utforma en attraktiv arbetsplats, rekommenderas att läsa rapporten. Rapporten finns som bifogad dokument på www.irledarskap.se blogg sida.

Ola Mårtensson

www.irledarskap.se

