

# Generation Y

## Om ledelse, beskæftigelse, & uddannelse

### Generation Y: De unge, krævende talenter?

Dén generation der lige nu er på vej ind på arbejdsmarkedet er unge talenter, der kræver, at virksomhederne sætter autenticitet, originalitet og ledelse på dagsordenen, hvis de skal kunne tiltrække de rigtige kandidater i fremtiden. En Generation Y'ers kombination af at være ung og talentfuld er netop dét, der gør din lederrolle udfordrende.

Vi ved allerede, at de næste to generationer er få i antal. Statistikken taler nemlig for sig selv. Derfor vil der blive brug for hver eneste person, og af samme grund er der god grund til, at tage evnen til at kunne rekruttere og tiltrække de rigtige kandidater, i den kommende generation, til sig.

Generationsledelse og rekruttering er ikke det, der har fået størst fokus gennem den økonomiske krise. Her er det forståeligt nok andre økonomiske og politiske ting, der har krævet et større fokus, hos mange virksomheder. Men hvis ikke disse emner tages alvorligt vil virksomhederne se toget køre forbi og mærke konsekvensen inden for de næstkommende år. En kortsigtet strategi for rekruttering, tiltrækning og generationsledelse vil med andre ord ikke holde i længden, for netop disse ting kræver stort fokus, og inden vi ser os om, kan vi ikke bare ræsonnere os ud rekrutteringsproblemerne.

Generation Y er betegnelsen for den generation, hvoraf der lige nu ansættes flest nye medarbejdere ude i virksomhederne. Det er også denne generation, der lige nu føder langt de fleste nyuddannede. Selve betegnelsen stammer fra det amerikanske magasin AD Age, der første gang i 1993 brugte betegnelsen om generationen, der er forholdsvis lille. Den dækker over årgangene 1981-1995, og man kan kort og godt sige, at Generation Y er unge under 30 år. Samfundsudviklingen, herunder især den tilkomne digitale færden og dens medfødte identitetsskabelse, er medvirkende til, at Generation Y har et andet syn på privat- og arbejdsliv end de tidligere generationer.

Generationen er kendetegnet ved, at de prioriterer relevant og autentisk indhold højt, og der skal helst være en større mening forbundet med dét de unge i Generation Y foretager sig.

Eksempelvis har Generation Y et andet syn på det at skabe sig en karriere. Mange nye uddannelser og jobtyper kommer hele tiden til, og forestillingen om hvordan nye jobs bliver skabt og hvem der skaber dem, har ændret sig. Selve motivationen for at søge et job, en elevplads eller en uddannelse, har ligeledes ændret sig. For få år siden kunne de færreste forestille sig, at man kunne leve af at "blogge" – men det er der rent faktisk rigtig mange unge der gør i dag. Derfor er det heller ikke utænkeligt, at "blogging" inden længe kan gå hen og blive en reel uddannelse.

Mange unge er også autodidakte i rigtig mange færdigheder. De kan meget – og de lærer det langt hurtigere end nogen tidligere generationer har gjort. Det hører sig udviklingen til. Inden for IT-branchen ses det f.eks. ofte, at selv en meget ung Generation Y'er kan mere end chefen kan. Det er der ikke noget underligt ved, for de helt unge Generation Y'er er digitale indfødte og de er med hvor det sker, hele tiden.

En Generation Y'er kan lyde krævende, men det er i virkeligheden kombinationen af at være ung og have talent, der gør din rolle som leder mere udfordrende. Men af netop samme grund, er der også et stort udbytte i at rekruttere en Generation Y'er. Virksomheden skal blot kunne formå at tiltrække, lede og kapitalisere på generationen. Selve tilgangen til ledelsen af de unge må derfor justeres, og virksomheder må i lang højere grad differentiere deres talentprogrammer og justere indsatserne for at tiltrække de unge, så de er tilpasset hver enkelt, for det forventer en Generation Y'er. Derfor er det yderst relevant – ja nødvendigt – for virksomhederne at tage kommunikationen til de unge op.

Mange unge er også autodidakte i rigtig mange færdigheder. De kan meget – og de lærer det langt hurtigere end nogen tidligere generationer har gjort. Det hører sig udviklingen til. Inden for IT-branchen ses det f.eks. ofte, at selv en meget ung Generation Y'er kan mere end chefen kan. Det er der ikke noget underligt ved, for de helt unge Generation Y'er er digitale indfødte og de er med hvor det sker, hele tiden.

En Generation Y'er kan lyde krævende, men det er i virkeligheden kombinationen af at være ung og have talent, der gør din rolle som leder mere udfordrende. Men af netop samme grund, er der også et stort udbytte i at rekruttere en Generation Y'er. Virksomheden skal blot kunne formå at tiltrække, lede og kapitalisere på generationen. Selvfølgelig tilgangen til ledelsen af de unge må derfor justeres, og virksomheder må i lang højere grad differentiere deres talentprogrammer og justere indsætterne for at tiltrække de unge, så de er tilpasset hver enkelt, for det forventer en Generation Y'er. Derfor er det yderst relevant – ja nødvendigt – for virksomhederne at tage kommunikationen til de unge op.

Alt ovenfor nævnte sætter krav til virksomhederne, der må indarbejde nye metoder til rekruttering og ledelse af Generation Y. Som leder gælder det, at du og din virksomhed skal have et mål og noget på hjertet, der ikke kun handler om at tjene penge. Alt hvad du gør, som leder, skal helst udstråle autenticitet og originalitet. For virksomheden gælder det, at der gerne må tjenes massere af penge – for Generation Y vil gerne være dér hvor det sker og hvor der er vækst – men det må bare ikke være det altoverskyggende mål for virksomheden og dens ansatte. Derfor er virksomhedens image især noget der betyder meget, når den skal tiltrække og rekruttere. Arbejdet skal nemlig give mening og "JEG skal være med til at gøre en forskel" synes at være en Generation Y's mantra.

I en tidligere analyse, lavet af CompanYoung i kvartal 4 2014, undersøgte vi hvor stor betydning image har for, at en Generation Y'er eller Z'er (født 1995 – nu) vil søge ind på en pågældende uddannelse. Ikke så overraskende svarede 80% af respondenterne at uddannelsens image har betydning for deres valg af uddannelse, og 68 % svarede tilmed at de også kunne finde på at droppe ud af en uddannelse igen, hvis dens image er dårligt. Det er heller ikke længere løn og jobmuligheder der topper hos de unge, når det kommer til faktorer der påvirker valget af uddannelse/branche/karriere, men derimod egne interesser og image.

Denne rapport giver et lille indblik i tankegangen hos en Generation Y'er, når det kommer til ledelse, beskæftigelse og motivation. Rapporten er én af mange omhandlende Generation Y og Z, udgivet af CompanYoung, og der vil fortsat komme flere til. Fælles for dem alle er, at der forud for udgivelserne ligger en veldokumenteret kvantitativ eller kvalitativ undersøgelse i målgruppen til grunde, samt at de alle sætter fokus på de forhold der bevirker, at generationerne adskiller sig markant fra tidligere generationer.

Formålet med udgivelserne er, at bygge bro mellem Generation Y-Z og erhvervs- og uddannelseslivet, således at sidstnævnte kan blive motiveret til at sætte fokus på kommunikationen til de unge. CompanYoungs ønske er, at kunne give virksomheder, organisationer og uddannelsesinstitutioner pragmatisk inspiration til, hvordan de kan tiltrække, rekruttere og ikke mindst fastholde de unge - dem, der skal danne grundlag for jeres nuværende og fremtidige vækst.

God læselyst!

COMPAN  YOUNG

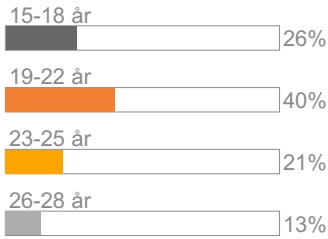
# Indholdsfortegnelse

Målgruppen & Metode:	s.3
Målgruppen & beskæftigelse:	s.4
Motivation:	s.5
Ledelse:	s.6
Opsummering:	s.7
Generation Y: Infographic:	s.8

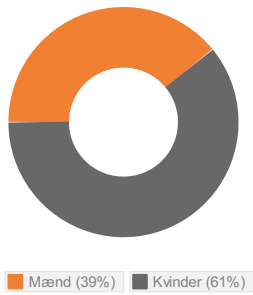
# Målgruppen:

Respondenter: 605

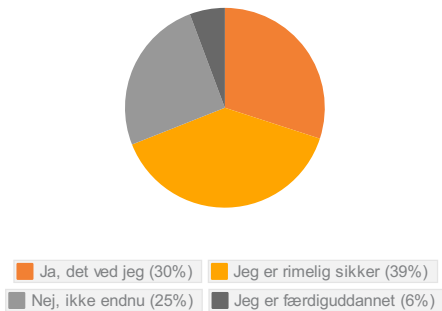
## Alder:



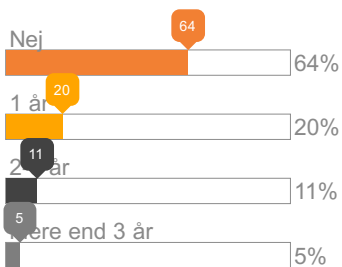
## Køn:



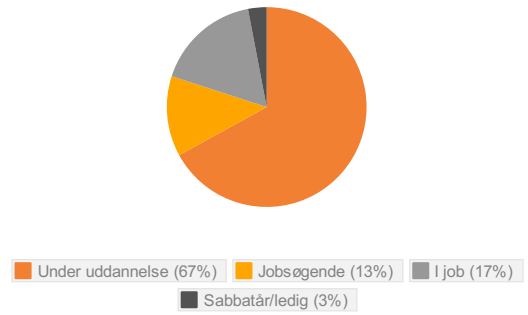
Ved du, p.t., hvordan resten af dit uddannelsesforløb ser ud/kommer til at se ud?



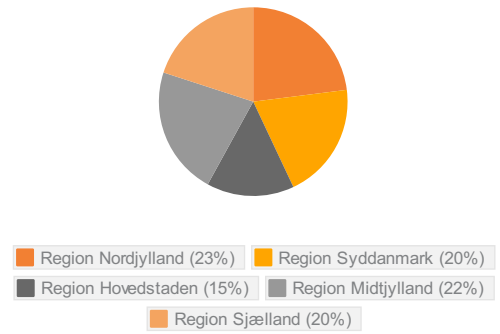
## Har du holdt sabbatår?



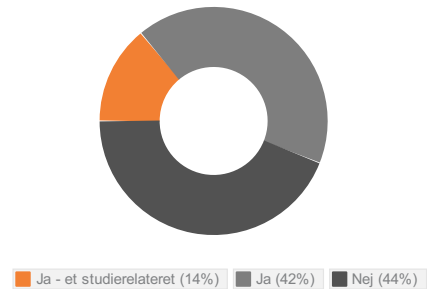
## Beskæftigelse:



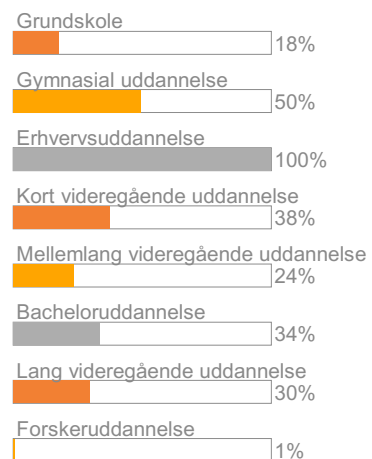
## Geografi:



Har du et arbejde ved siden af din uddannelse?

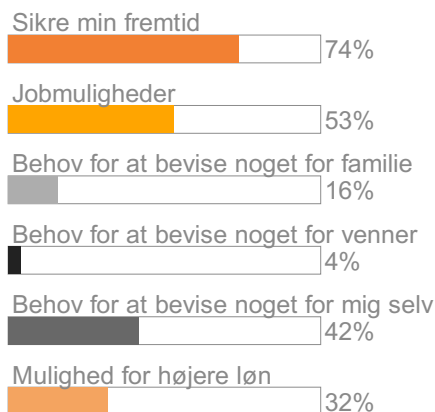


Senest færdiggjorte eller forventet uddannelse?



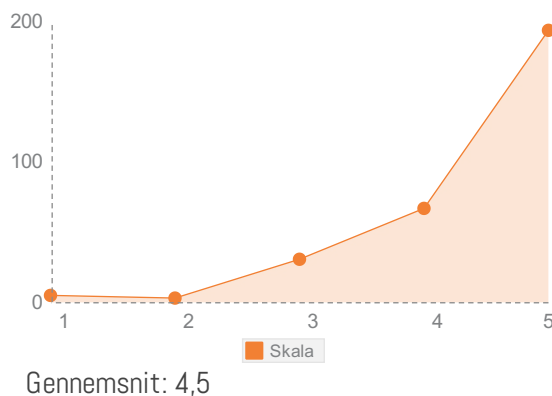
# Uddannelse & Beskæftigelse

Hvad motiverer/har motiveret dig til at tage en uddannelse?

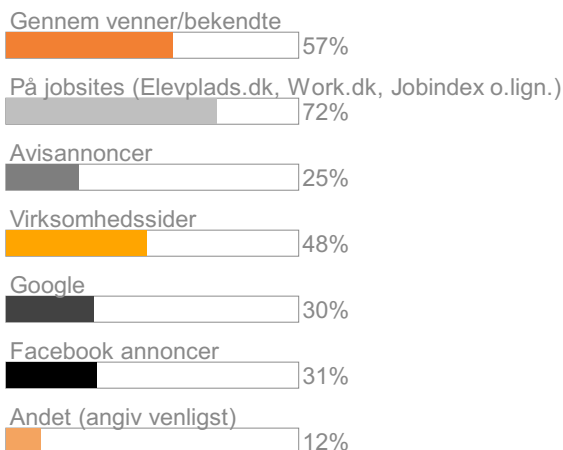


På en skala fra 1-5, hvor vigtig er uddannelse for dig?

1= ikke vigtig 5= meget vigtig

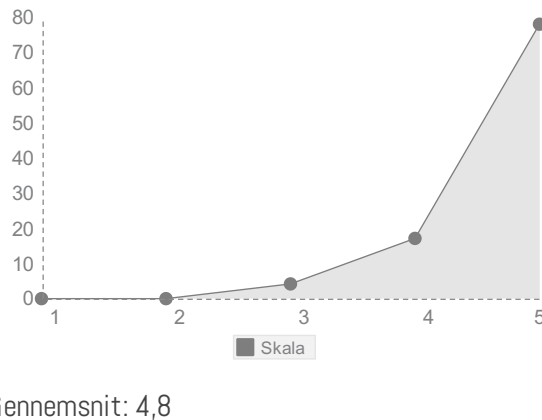


Hvor/hvordan foretrækker du at søge job/elevplads o.lig.?



På en skala fra 1-5, hvor vigtig er et arbejde for dig?

1= ikke vigtig 5= meget vigtig

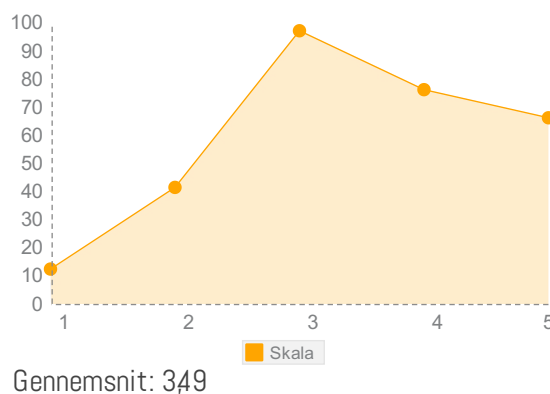


Af andre ting er nævnt:

Uopfordret  
Personlig henvendelse  
LinkedIn

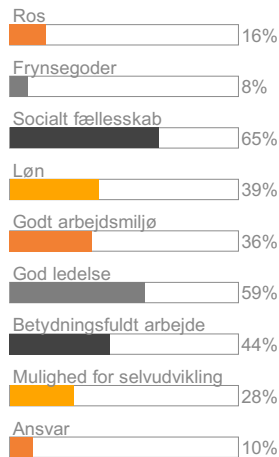
I hvor høj grad er du bekymret for ikke at kunne få arbejde efter endt uddannelse?

1= ikke bekymret 5= meget bekymret



# Motivation

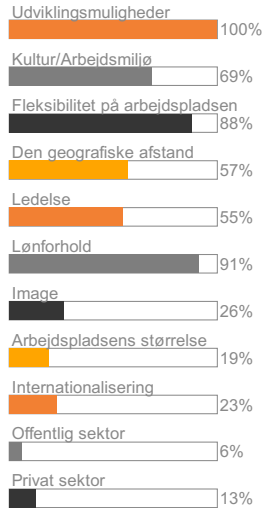
Hvilke af følgende faktorer har størst positiv indvirkning/motiverer dig bedst?



Socialt fællesskab og god ledelse er for drengene det mest motiverende (63 %)

Godt arbejdsmiljø er det mest motiverende for pigerne (61%)

Hvad gør en arbejdsplads attraktiv?



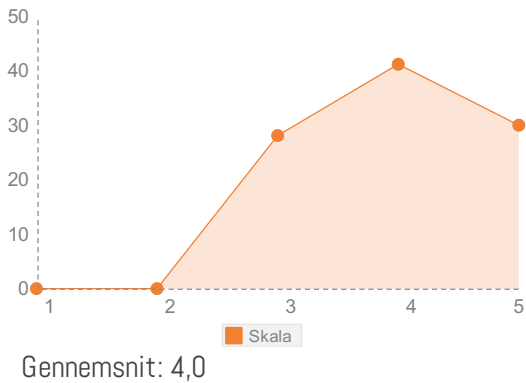
Top 5:

- 1: Udviklingsmuligheder (72,24%)
- 2: Lønforhold (65,84%)
- 3: Fleksibilitet på arbejdspladsen (63,35%)
- 4: God ledelse (49,47%)
- 5: Kultur/arbejdsmiljø (39,90%)

# Ledelse

Hvor vigtigt er det for dig, at have indflydelse på dit arbejde?

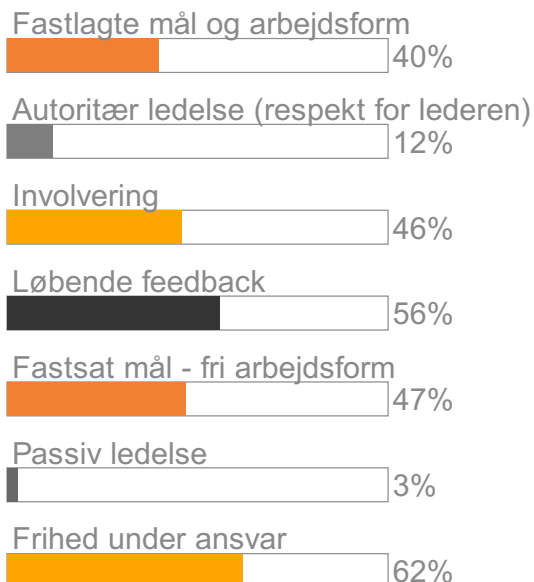
1= ikke vigtig 5= meget vigtig



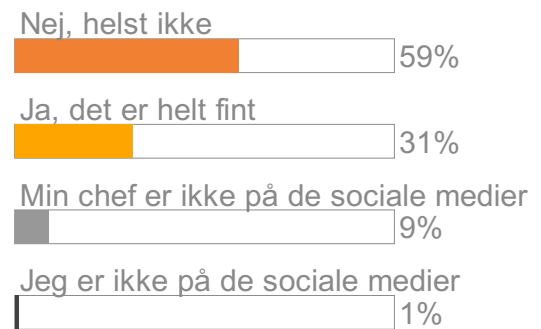
Forventer du at blive leder?



Hvilke ledelsesmetoder og arbejdsformer foretrækker du?



Vil du være venner med din chef/leder på facebook/social media?



89% af kvinderne ønsker ikke at være venner med chefen på facebook/social media

# Opsummering

Analysen viser, at de unge i Generation Y prioriterer uddannelse og arbejde meget højt. Deres primære motivationsfaktorer er imidlertid at sikre fremtiden, bevise noget overfor sig selv og de baserer både arbejde - og uddannelsesvalg ud fra en tankegang om, at det skal være >betydningsfuldt< og give mening. Dette er dermed også en højere betydningsfaktor end løn.

På arbejdspladsen vægter de det sociale fællesskab meget højt og dette er. God ledelse er også en betydningsfuld faktor. Men når de skal tiltrækkes af en arbejdsplads er det primært udviklingsmuligheder samt fleksibiliteten ift. arbejdstider de vægter højest.

Med i top 5 er dog også arbejdspladsens kultur/miljø.

Respondenterne har her kunne vælge blandt 12 faktorer. For kvinderne gælder det især, at fleksibilitet på arbejdspladsen er vigtigere end lønnen.

Når det kommer til ledelse er det langt fra størstedelen af Generation Y, der har en forventning om eller interesse i, at blive leder.

Faktisk svarer over halvdelen at det ikke er deres forventning, mens hver femte respondent svarer at han/hun primært arbejder hen mod at blive leder.

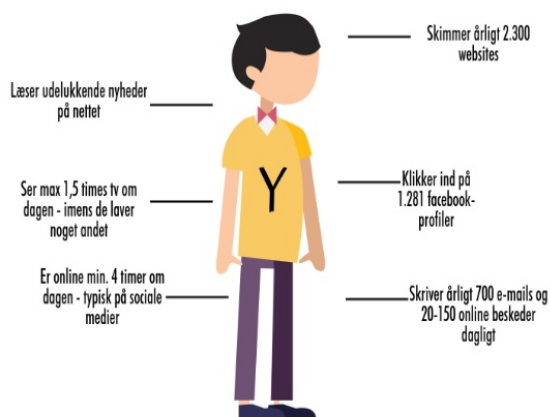
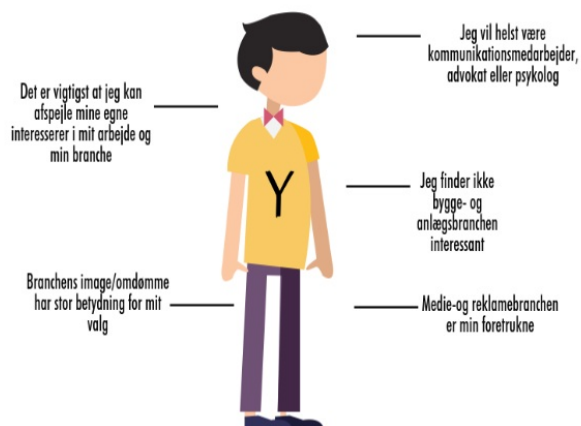
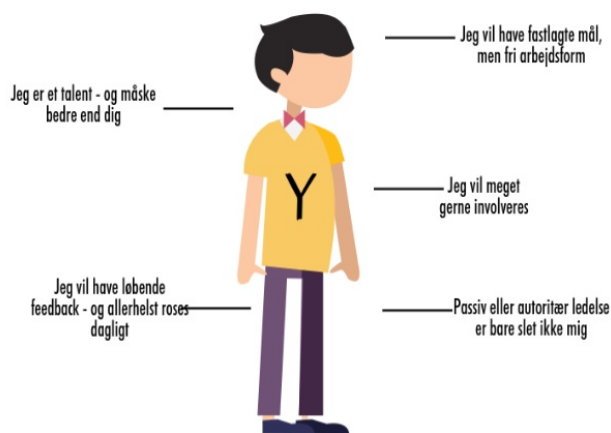
De unge i Generation Y vil også gerne have indflydelse på deres arbejdsplads. Respondenterne er blevet bedt om at vurdere på en skala fra 1-5, hvor vigtigt det er for dem at have indflydelse på en arbejdsplads, og heraf er det gennemsnitlige svar blevet 4 på skalaen. De unge vil altså gerne inkluderes på arbejdspladsen og blive hørt. Når det kommer til ledelse, højprioriterer de klart frihed under ansvar, men sætter pris på løbende feedback.

Fri arbejdsform er bedre end fastlagt arbejdsform, men en autoritær leder prioriteres højere end en passiv leder.

Når det kommer til sociale medier, er det overvejende holdningen blandt Generation Y'ere at man ikke ønsker at være „ven“ med chefen på de sociale medier. 58,70% svarer at de helst undgår at blive ven med chefen, mens 31,16% synes det er helt i orden. Til gengæld må du som leder meget gerne være synlig i det daglige, da 55,54% af respondenterne svarer, at de foretrækker ros/anerkendelse fra deres leder på daglig basis, fremfor eksempelvis en årlig MUS.



# Generation Y: Infographic



Kilde:

Online survey udarbejdet via SurveyMonkey.net & CompanYoung meningspanel 2014/15

Kontakt:

CompanYoung ApS

E-mail: [kontakt@companyoung.dk](mailto:kontakt@companyoung.dk)

Tlf.: 74313363