

GENERASJONEN



De færreste unge har lyst på en lederjobb. Tar de en, så blir det med valgfritt fottøy, ingen jobbtelefoner etter klokken 17 og hyppige tilbakemeldinger.

TEKST MARGRETHE ZAGHO HAARDE
FOTO HEDVIG IDÅS/SARA GANGSTED
STED OSLO OG KØBENHAVN

→ - Det er ikke sånn at jeg har gått rundt med en ambisjon om å bli toppleder og fulgt en karriereplan, sier Oda Bjerkan. 27-åringen vet ikke hva hun kommer til å være når hun er 35.



● – **Tror du det er ok å gå med flip-flops** inne på Industriens Hus her i København?

Oda Bjerkan (27), sylfersk administrerende direktør i FN-organisasjonen UN Global Compact Norge, ler en smittende latter mens hun låser sykkelen.

– *Du skal i møte der etterpå?*

– Ja. Og det blir med *flip-flops* og bare tær. Jeg har både jobb og ferie denne uken.

Ingen karriereplan. Det er under ett døgn siden UN Global Compact sendte ut en pressemelding om at den unge konstituerte direktøren i Norge, Oda Bjerkan, var utnevnt av styret til å ta topplederjobben videre.

Organisasjonen, som tilrettelegger for et mer bærekraftig næringsliv globalt, har nærmere 25.000 medlemsbedrifter. Oda Bjerkan er vant til å reise lenger enn til København, men selv etter å ha blitt mor for et år siden, er det ikke reisedøgn som skremmer henne, eller forventninger fra styret for den saks skyld.

– Før jeg takket ja til jobben, var jeg aller mest interessert i å høre hva representantene for de ansatte sa. Hvis de ikke hadde villet ha meg, så hadde jeg heller ikke tatt jobben.

Gjennom seks måneder som konstituert direktør har Bjerkan blant annet gjennomført en større omorganisering. Hun vet at hun kan få det til selv når det stormer. Likevel synes hun det er litt vanskelig å snakke om lederambisjoner.

– Det er ikke sånn at jeg har gått rundt med en ambisjon om å bli toppleder og fulgt en karriereplan.

Hun nærmest spytter det siste ordet ut.

– Absolutt ikke! Og jeg vet ikke hva jeg kommer til å være når jeg er 35.

Flere av vennene hennes synes det er rart at hun har takket ja til en krevende lederjobb nå.

– De har spurt meg hvorfor jeg gidder å jobbe så mye, særlig etter at jeg fikk barn. Akkurat dét tror jeg handler om at min generasjon setter fritid veldig høyt. Det å si at man vil bli leder, kan oppfattes som om at man har høye tanker om egne ferdigheter, heller enn at man vil bygge noe sammen med andre.

Hun tror også at mange tenker at ledere kun prioriterer karriere på bekostning av familie og venner.

– Det premisset tror jeg ingen ledere i min generasjon vil akseptere, heller ikke jeg.

Snudd på hodet. Oda Bjerkan og de jevnaldrende vennene hennes er ikke alene om å finne hjørnekontoret relativt uinteressant. De tilhører det som kalles Generasjon Z, de som ble født på slutten av 1990-tallet og frem til 2010.

Sammen med millenniumsgenerasjonen, unge født på 1980- og 1990-tallet, vil de snart utgjøre brorparten av arbeidsstyrken i verden. Ifølge en undersøkelse fra Johns Hopkins universitet, forventes Generasjon Z, alene, å utgjøre 30 prosent av alle som jobber innen 2030.

Hva det faktisk vil bety, vil tiden vise, men i den siste temperaturmålingen fra Workmonitor, en årlig undersøkelse fra det globale konsulentfirmaet Randstad, viser det seg at lederambisjonene er på kraftig retur. Under halvparten av de spurte kunne tenke seg økt lederansvar. Ser man på de norske tallene isolert, er det kun 30 prosent som ønsker mer lederansvar.

– 70 prosent har ikke lederambisjoner!

Øystein Bonvik (53), tidligere leder, kommunikasjonsekspert og forfatter av boken «Frist meg ikke inn i ledelse», begynner å le høyt. Han er ikke i tvil om at dette handler om nye generasjoners inntog på arbeidsmarkedet.

– Til sammenligning viste en undersøkelse fra 2012, gjort av bemanningsbyrået Manpower, at nesten 70 prosent av de som jobbet, hadde lederambisjoner. Også de født



↑ Oda Bjerkan, administrerende direktør i FN-organisasjonen UN Global Compact Norge.

på 90-tallet! Men nå er altså dette snudd på hodet.

En fersk undersøkelse fra rekrutteringsselskapet Academic Work, Young Professional Attraction Index, viser det samme. I 2019 kunne 80 prosent av unge arbeidstagere tenke seg en lederstilling. Nå har andelen sunket til 46 prosent.

Denne høsten er det ti år siden Bonvik kom med nevnte bok der han slår et slag for å velge seg bort fra ledelse, slik han selv gjorde. Det er ikke alle som passer i lederrollen, til tross for at det er prestisjefyllt å være leder, argumenterte Bonvik den gangen.

Boken kom i en tid der mange mente at det gikk inflasjon i lederstillinger, og i denne avisen ble Bonvik løftet frem som en modig fagbokforfatter som brøt seige tabuer.

– Jeg kommer med en revidert utgave av boken i høst, rett og slett fordi jeg oppdaget at trenden er snudd. Nå vil ikke unge folk bli ledere. Derfor må vi kanskje begynne å tenke annerledes og heller spørre: Hvem burde bli ledere, og hva må til for å oppmuntre dem?

Kø for lagerjobb. Øystein Bonvik har en bekjent som driver en populær klesbutikk i Oslo. Bonvik forteller, for å forklare hva han

↓ Øystein Bonvik, kommunikasjonsekspert og forfatter, ga ut boken «Frist meg ikke inn i ledelse» for ti år siden. Den kommer i oppdatert utgave denne høsten. Nå er det nemlig få unge som fristes av å lede.

ser, om et interessant fenomen i vennens butikk:

– Før var det nesten umulig for ham å få folk til å jobbe på lageret, selv om lønnen som lagerarbeider var bedre. Unge ville heller stå i butikken og synes fordi det ga prestisje å jobbe der. Nå er det lageret alle vil jobbe på. Han har venteliste! Målet er jo uansett bare å tjene nok penger til å finansiere neste fjellklatringstur, eller noe sånt, hvorfor være opptatt av prestisje?

Bonvik mener de unge kanskje har tatt fatt i noe som på lengre sikt kan gagne arbeidslivet. En undersøkelse fra NHO viser at av de som faktisk blir ledere, mener 99 prosent av de under 35 år at oppfølgingen er for dårlig. De savner tettere oppfølging fra overordnet, mentorordninger og lederutviklingskurs. Hvis ikke de får det, vurderer flere å slutte.

Frode Dale, styreleder og fagansvarlig i konsultantselskapet Ny som leder, kommenterer undersøkelsen i HRmagasinet, og sier:

– Når skal hr begynne å forstå at de må preparere førstegangsledere i stedet for å reparere dem etter en stund?

Øystein Bonvik tror det er bra at flere unge sier ifra om hva de trenger.

– Jeg har sansen for at de sier: «Ok, jeg kan godt bli leder, men da skal jeg ha hjelp til å gjøre en best mulig jobb.»

– Du jobber med unge folk selv, som konsulent og rådgiver, hvordan opplever du dem på jobb?

– Et typisk scenario er at jeg sitter på kvelden og mailer med kommunikasjonsdirektører og administrerende direktører på rundt 50 år. De under 30 hører vi ikke et pip fra. De ler av oss og sier: «Hva er egentlig vitsen med helg for dere?»

– Hvorfor tror du de er blitt sånn?

– De er kanskje den første generasjonen som ikke bare snakker om *work-life-balance*, men som faktisk lever etter det, helt naturlig. Jobben er ikke identitetsskapende på samme måte lenger. Verdier var viktige rundt tusenårsskiftet, men nå kommer det en generasjon som er langt mer pragmatiske. En jobb må man ha hvis man skal betale regningene sine, men mer enn det behøver det faktisk ikke å være.

– Samtidig har de dårligere psykisk helse og streber seg til superkarakterer på skolen?

– Ja, kanskje det er derfor de verdsetter fritid høyere enn noe annet? På skolen har de jobbet hardt, så når de er ferdige med den, vil de helst slappe av litt.

Tabu å være ambisiøs. Oda Bjerkan nikker gjenkjennende og forteller at hun av og til har moralske diskusjoner med



Når skal hr begynne å forstå at de må preparere førstegangsledere i stedet for å reparere dem etter en stund?

FRODE DALE – STYRELEDER OG FAGANSVARLIG I NY SOM LEDER

Det å si at man vil bli leder, kan oppfattes som om at man har høye tanker om egne ferdigheter

ODA BJERKAN – ADM. DIR. UN GLOBAL COMPACT NORGE



◀ Flere av Oda Bjerkans venner reagerte på at hun takket ja til en krevende lederjobb. – De har spurt meg hvorfor jeg gidder å jobbe så mye, særlig etter at jeg fikk barn.

▶ Marius Thorkildsen fant liten glede i å skrive ferielister og sørge for lønnsutbetalinger fra sjefsstolen.



Emilia van Hauen, sosiolog og forfatter

jevnaldrende venner. For én ting er ikke å ha lyst til å lede, men hva hvis ingen tar ansvar i fremtiden?

– Vi er ganske enige der, for vi ser jo hva som skjer i politikken: færre unge interesserer seg for det. Og selvfølgelig kan det bli et problem. Å være ambisiøs i jobb, er nesten tabu for min generasjon, og hva slags konsekvenser kan det få?

Selv opplever hun at lederrollen er i endring. – Jeg jobber selvfølgelig mye, men jeg går absolutt ikke rundt og tror at sjappa kommer til å gå veldig mye bedre hvis bare jeg er på døgnnet rundt. Mellom fem og syv prøver jeg å ikke svare på jobbtelefoner, og blir jeg nødt til det, så blir det med airpoder i øret mens jeg leker med datteren min på gulvet. Det er ingen som har klaget på det så langt.

Hun tror at bedrifter som ikke tilrettelegger for småbarnsforeldre, kommer til å slite med å holde på de flinkeste folkene.

– Jeg ser tilfeller i konsulentbransjen og på advokatkontorene også. Hvis unge folk har stått på i fem år og merker at her er det ikke mye rom for familie, så slutter de bare.

– *Så hos dere er det fleksibelt?*

– Veldig fleksibelt! Hos oss er det både hjemmekontor og hyttekontor. Haha!

– *Er du ikke redd for at de skal sluntre unna?*

– Nei. Skulle jeg gå rundt og bekymre meg for at folk lå på stranden når de hadde hyttekontor, ville jeg få veldig mye å bekymre meg over. Men jeg følger med i folks kalender, og har de mange private avtaler i arbeidstiden, tar jeg en prat med dem. Da kan det ligge noe annet bak, problemer hjemme, for eksempel. Sånt vil jeg gjerne vite om.

«**Oops, det var ikke så bra**». En som vet mye om de ulike generasjonene og arbeidsmarkedet, er den danske sosiologen Emilia van Hauen. I vinter ga hun ut boken «Generationen som skal redde verden – med lidt hjelp fra os andre». Den er allerede kommet i tre opplag i Danmark.

Eldre ledere er i tvil om hvordan de skal jobbe sammen med den yngre generasjonen, forteller hun, og selvfølgelig lurar mange på hvorfor ferskingene ikke higer etter lederansvar.

– Der er mange grunner til det. For det første er ikke yngre folk veldig imponert over dagens ledere, begynner van Hauen på telefon fra bilferien sin.

Etter å ha holdt mer enn 100 foredrag om generasjonsforskjeller i løpet av det siste året, prøver hun å samle seg før nye oppdrag i høst.

– Mange saker om ledere i mediene, handler om toppledere som har feilet. Det er ofte litt sånne «Oops, det var ikke så bra»-saker. Dessuten har jo de som er unge, nå vokst opp i familiedemokratier. Foreldrene har lært dem at alle er like mye berettiget til å si sin mening og å være med å bestemme, uansett om man sitter som den reelle beslutningstager eller ikke. Lederrollen har mistet litt status, rett og slett.

– *De ser ikke poenget med å slite seg ut som leder når de er vant til å få mene uansett?*

– Nettopp. Ledelse handler ofte om å fikse andres problemer, og skal de virkelig gidde å gjøre det uten egentlig å oppnå særlig mye mer makt eller status?

Å være leder er utrolig slitsomt!

MARIUS THORKILDSEN – STANDUPKOMIKER OG PODKASTVERT

