

Unge ledere

Utvikling og balanse er viktig for ledertalentene

Når norske ledertalenter skal velge ny arbeidsgiver, legger de mest vekt på at bedriftene prioriterer medarbeiderutvikling og fremhever de gode eksemplene. Arbeidsgivernes attraktivitet øker dessuten dersom det legges til rette for balanse mellom jobb og privatliv.

Av Bård Andersson

bard.andersson@ukeavisen.no

Det kommer fram i en undersøkelse, gjennomført av Assessit blant kandidater i talentprogrammet *Årets Unge Ledere*. Kandidatene ble spurt om hvilke faktorer som er viktigst ved valg av ny arbeidsgiver. Svarene, både blant flesteparten av de kvinnelige og mannlige lederne, var tydelige: 65 prosent av kvinnene og 45 prosent av mennene mente at bedriften bør satse på medarbeiderutvikling. De gode eksemplene må dessuten fremheves.

43 prosent av kvinnene og vel 40 prosent av mennene i undersøkelsen mente dessuten at en attraktiv arbeidsgiver legger til rette for en god

balanse mellom jobb og privatliv. Dyktig ledelse og fremtidige karrieremuligheter var også viktig for lederkandidatene, ifølge undersøkelsen.

Anne Mørup-Andersen, prosjektleder for *Årets Unge Ledere*, sier at det er viktig for unge ledere at bedriftene tydeliggjør at de både satser på, og investerer i, sine medarbeidere.

- Det er tydelig at det er viktig for de unge ledertalentene at arbeidsgiverne satser på medarbeiderutvikling. Arbeidsplassene blir attraktive for dem når dette er synlig, og da øker nok jobbtrivselen også, sier hun.

- Landets beste unge ledere

Ifølge Mørup-Andersen er deltakerne i *Årets Unge Ledere* blant landets beste ledertalenter. Kandi-

«Det er viktig for de unge ledertalentene at arbeidsgiverne satser på medarbeiderutvikling.»



Workshop under *Årets Unge Leder* i 2013.

datene søker utfordringer, bevegelse og utvikling. Dette overrasker henne ikke.

Derimot er ønsket om mer balanse mellom jobb og familieliv mer overraskende. Når kandidatene vektlegger dette så sterkt som undersøkelsen viser, er det noe som bør tas på alvor:

- Det er overraskende. Samtidig er dette unge kvinner og menn, som har familie, barn og karriere. Det vil alltid være viktig at bedriftene deres, så vel som ledelsen, er fleksible nok til at man får hverdagen til å fungere, sier hun.

Dette mener tidligere *Årets Unge*

Mari Midtstigen

Stilling: Redaktør i Egmont Publishing for magasinene *Foreldre & Barn*, *Babydrøm*, *BAM* og *Glade barn* i barnehagen
Årets unge ledere: Andre plass i *Årets Unge Ledere* 2013



- For meg er det flere faktorer som er viktige: Det aller mest åpenbare er jo at arbeidsoppgavene i seg selv er spennende og utfordrende. I tillegg er det for meg som leder og småbarnsmamma viktig med en arbeidsgiver som er fleksibel og har forståelse for at jeg noen ganger må sette familien først. En ting jeg setter veldig pris på med min nåværende arbeidsgiver Egmont er at vi faktisk er en stiftelse som gir 85 millioner kroner i året til ulike prosjekter som arbeider for sårbare barn

- Så ønsker jeg jo å jobbe et sted der toppledel-

sen er tillitvekkende, synlige og snakker godt med alle. Det bør dessuten være et fellesskap på tvers av avdelingene. Et positivt tiltak hos oss i år var at vi hadde en innovasjonsuke der vi jobbet på tvers

- Det er svært viktig at det er en arbeidsplass som satser på etterutdanning av de ansatte, og at jeg stadig får tilbud om å lære mer og utvikle meg faglig og som leder. Jeg må ha følelsen av at dette er et sted hvor jeg kan få nye oppgaver etter hvert som jeg vokser, og kan få mulighet til å klatre i gradene dersom jeg gjør det bra

Stian Thomassen

Stilling: Banksjef, Storkunder - Nysalg, Nordea Bank Norge ASA
Årets unge ledere: Kandidat i *Årets Unge Ledere* 2013.

- Det er faglige utfordringer og faglig utvikling som er det viktigste. Der hvor det ikke er utvikling er det avvikling. For meg er dette den sterkeste drivkraften. En arbeidsgiver har mye å hente på dette området

- Man skulle kanskje tro at dette burde være enkelt å legge opp til gode systemer rundt utvikling, men i praksis synes det utfordrende å få til gode varige ordninger. Det er selvsagt både arbeidsgiver og arbeidstagers ansvar å sørge for utvikling og progresjon, men ofte vil arbeidsgivere nedprioritere denne biten. Det skyldes ofte et litt for kortsiktig perspektiv. Man har ikke tid eller råd. Hospiteringsordninger, både internt og eksternt er spennende muligheter som burde benyttes i større grad.

- Jeg tror også at det er en trend at fremtidens ledere har økt fokus på frihet og handlingsrom, og ønsker en dynamisk arbeidsgiver som er i stor utvikling med alle de spennende mulighetene dette medfører. Virksomheter som oppfattes som for internt fokuserte fremstår nok som mindre interessante.



FOTO: ASSESSIT



Strategiske valg

Bedriftene ønsker å være attraktive for de beste medarbeiderne. Derfor bygges det sterke organisasjonskulturer som inkluderer det de unge lederne etterspør, forteller Mørup-Andersen.

– Dette er viktig for bedriftene, i forhold til rekruttering og utvilsomt også for å knytte til seg de beste medarbeiderne, sier hun.

Tendensen er klar: Unge ledere søker innflytelse i sin arbeidshverdag, og ønsker å jobbe for en virksomhet som både prioriterer sine medarbeidere og som viser dette. Ifølge Mørup-Andersen

sen viser kandidatene i økende grad at de søker seg til miljøer med dyktige ledere, som legger til rette for at hverdagen henger sammen. Slik kan de ansatte prestere bedre på jobben.

– I tillegg ønsker de å ha noe å strekke seg etter. Arbeidsgiverne bør tilby karrieremuligheter, sier hun.

I en annen undersøkelse fra Assessit, som tok for seg det de unge kandidatene vektlegger i et ansettelsesforhold, viste at de var opptatte av beslutningsfrihet, faglige utfordringer, trivsel og lønnsplanke, forteller Anne Mørup-Andersen. ○

Ledere-kandidater

Magne Nordgård (36)

Stilling: Administrerende direktør / CEO, Eika Forsikring AS

Årets unge ledere: Vinner av Årets Unge Ledere 2013
– Som leder blir jeg motivert av mange faktorer. Og ved siden av medarbeidere er selvmotivasjonen viktig. Dette kommer gjennom å ha en balansert arbeidstilværelse, hvor det faglige, strategiske og forretningsmessige innholdet utfordres. Vi skal skape noe! Vi skal styrke lokalbanken gjennom å levere gode produkter og tjenester til deres og våre felles sluttbrukere. Vi skal levere overskudd til våre eiere. Og vi skal skape trivsel og et utviklende sted å være for våre ansatte. Dette får jeg lov til å være med på å påvirke og bestemme, noe som gir meg den ønskelige balansen.

– For meg handler det om å jobbe med mennesker, og det å prestere godt med andre gir meg motivasjon. Samtidig å være i posisjon til å kunne ha et ansvar og påvirkningskraft i dette arbeidet gir mening for meg.

– Det handler også om å ta et personlig ansvar for sin egen utvikling og tilværelse. På den måten er dette en bevegelig målskive. Her vil preferanser og faser

kunne endre dine faktorer for valg av arbeidsgiver, men som vi ser går flere av de viktigste faktorene og driverne igjen for valg av arbeidsgiver.

– Ledelse må settes på kartet. Det er et svært spennende fagområde. Du må først lede deg selv. Selvinnsikt og bevissthet er avgjørende for godt lederskap, og i det hele tatt å ta stilling til hvorfor man skal være leder er et godt spørsmål å stille seg. Alle passer ikke til å jobbe med ledelse, og jeg tror en stor andel av ledere i norsk næringsliv og i offentlig sektor har havnet der av forskjellige grunner – muligens er noen rekruttert inn på ubevisste eller feil premisser.

– Hvis selskapet har et bevisst forhold til sine ledereverdier, lederegenskaper, utviklingsløp for lederen og hvilken egenmotivasjon som kreves hos en leder, tror jeg man enklere vil sørge for denne matchen og på sikt fremstå som attraktiv for de unge lederne.



Årets Unge Ledere

- Assessit har utviklet konseptet Årets Unge Ledere. Kåringen har vært gjennomført siden 2009, og er faglig forankret og basert på veldokumentert forskning. Gjennom å måle personlige egenskaper, innhente informasjon om hvordan lederne takler dagens arbeidssituasjon, samt observere yrkesrelevante kompetanser gjennom jobbsimulering, kåre de beste lederne.
- Årets Unge Ledere 2014 åpner for påmeldinger 1. november. Fristen er 8. desember
- Påmeldingen er gratis og gjøres via Assessits hjemmesider

Kriterier for påmelding:

- Alder: 40 år eller yngre
- Kandidaten må ha ansvar for en organisasjon/avdeling med minimum fem medarbeidere
- Har vært i sin nåværende stilling i minimum 12 måneder
- Prosessen er endret i år:
- Etter påmelding gjennomgår alle kandidater en test (basert på Assessits lederkompetanser), og deretter får man mulighet til å laste ned en rapport til egen gjennomgang. De som går videre i denne prosessen får beskjed i slutten av desember

Bakgrunn:

- Bakgrunnen for etableringen av Årets Unge Ledere er erkjennelsen av at godt lederskap stadig blir mer avgjørende for å oppnå gode resultater, både i privat og offentlig sektor
- Gode ledere er ledere med selvinnsikt og skaper gode resultater. Gjennom kåringen Årets Unge Ledere ønsker Assessit å sette fokus på godt lederskap. For virksomheten er dette en god måte å gjøre det samme på, samt eksponere sine dyktige ledere internt og eksternt. Bedriften utfordrer, evaluerer og utvikler dyktige unge ledere i en spennende prosess
- Bedrifter nominerer sine unge ledere fordi:
- Gir anerkjennelse og oppmerksomhet til dyktige unge ledere
- Fremhever virksomhetens dyktige ledere som gode eksempler, internt og eksternt
- Utfordrer og utvikler lederne, slik at de blir enda bedre
- Får tilgang til oppdatert forskning og kunnskap
- Profilerer virksomheten som en attraktiv aktør som satser på utvikling av talenter
- Supplerer og utfordrer eksisterende, interne lederutviklingsprogrammer

KILDE: ASSESSIT



Prosjektleder for Årets Unge Ledere, Anne Mørup-Andersen, forteller at unge ledere søker både utvikling og balanse mellom jobb og familieliv når de velger arbeidsgiver.