



🕒 3 min. 👁 1,912 📅 5/11/2022

Sådan leder du både babyboomer Benny og GenYZ Geo

For første gang i historien samles fem generationer over kødsovsen i kantinen. Fra den nyuddannede og nysgerrige novice til den garvede IT-ekspert med over 30 års erfaring. Og de kræver hver især noget unikt af dig som leder. Læs om deres forskellige behov for ledelse her.

Skribentinfo



[Betina Liliendal](#)

Ejer og stifter af konsulentfirmaet

Liliendal

Liliendal

Arbejdspladsen er en smeltedigel af forskelligheder – lige fra personlighedstyper, nationaliteter, køn og meget mere. De forskelligheder anerkender vi allerede. Ingen af os bryder os om at blive sat i kasser og få sat mærkater på os. Men at være opmærksom på, at de forskellige generationer kommer med og af noget forskelligt, kan give dig indsigt i de forskellige ledelsesmæssige behov, der kan være inden for en række områder. Få dem her, så du ved, hvad du skal være opmærksom på i din generationsledelse:

Håndter medarbejderne forskelligt – for at behandle dem ens

Traditionalisterne	—	Født mellem 1925 og 1945
Babyboomerne	—	Født mellem 1946 og 1965
Generation X	—	Født mellem 1966 og 1980
Generation Y	—	Født mellem 1981 og 1995
Generation Z	—	Født mellem 1996 og 2010
Gen Alpha	—	Født mellem 2011 og 2024



GenYZ er vokset op i en global og digital tidsalder, der naturligt giver dem noget andet med sig – også når de går på arbejde. En opvækst i en konstant omskiftelig verden, hvor hastighed i forandringer har været et grundvilkår, er medvirkende til et andet værdisæt, også i forhold til hvad arbejdet skal give dem.

Hvor generation X og babyboomernes komfortzone hælder til det, der er velkendt og afprøvet, er de unge generationer derimod født omstillingsparate. Fleksibilitet er derfor for GenYZ forventeligt. Og de kommer hurtigt til at kede sig, hvis tingene er, som de plejer.

Hvor især generation X har kæmpet for en sundere og bedre work/life balance, vil de unge generationer have life/work balance, hvor arbejde er noget, der skal passes ind i deres øvrige levede liv.

For at lykkes med at lede forskellige generationer skal du kunne facilitere og realisere de forskellige generationers potentialer og derved sikre, at din arbejdsplads får størst mulig værdi af de fantastiske forskelle, der er på medarbejderne – uanset deres fødselsdato. Det kræver mod at håndtere medarbejdere forskelligt – netop for at behandle dem ens.

Læs også: [Sådan lykkes du med at lede fem forskellige generationer](#)

6 forskellige ledelsesmæssige behov

1. Forandringsparathed: Hopper medarbejderne af glæde over nye tiltag?

Generation X og babyboomerne oplever ikke per definition alle nye tiltag som fedt og interessant. GenYZ derimod er vant til, at intet i dag er som i går. Når du som leder skal implementere noget nyt, skal du derfor være opmærksom på, hvordan du kommunikerer forandringer og nye procedurer, så du får både babyboomer Benny og GenYZ Geo med.

2. Kommunikation: Inddrag medarbejderne på forskellige måder

Behovet for inddragelse i beslutninger varierer, og dine ældre medarbejdere værdsætter at blive inddraget tidligt i processen. De ældre motiveres af at blive inddraget i hvorfor et nyt tiltag skal sættes i søen, hvorimod dine yngre medarbejdere er mere interesserede i, hvordan det skal foregå og vigtigst; hvad

betyder for dem.

3. Anerkendelse: Hvor meget bør du give?

Behovet for feedback, ros og anerkendelse og ikke mindst hyppigheden heraf, skiller i høj grad generationerne. Dine yngre medarbejdere har god gavn af GPS-ledelse med fokus på vejen til målet og hyppig feedback, hvorimod generation X og babyboomerne vil have udstukket nogle rammer, de kan arbejde indenfor - og så selv finde vejen til målet.

Læs også: [Feedback til de nye generationer](#)

4. Rekruttering: Hver generation kan noget forskelligt

Som leder bør du være opmærksom på aldersdiversiteten i dit team. Dine ældre medarbejdere kan være vigtige kulturbærere og sikre vidensdeling af historikken og er typisk mere vedholdende og stabile. Dine unge medarbejdere er energiske, innovative og progressive, men skifter hurtigere job, da de er drevet af forandring. Derfor kan balance i repræsentationen af generationerne give dig et solidt team, hvor I komplimenterer hinanden på andre parametre end de faglige.

I rekrutteringsprocessen skal du have fokus på at få de ældre ansøgere til at fortælle, hvad de fremadrettet kan bidrage med, så de ikke alene forlader sig på fortidens resultater og arbejdsgange. Når du har unge til samtale, skal du være opmærksom på, at de kan fremstå urealistiske om deres egen formåen, hvilket ofte dækker over usikkerhed og manglende erfaring.

5. Udvikling: Husk alle medarbejderne

Generation X og babyboomerne råber ikke nødvendigvis højt om deres udviklingsønsker eller behov, så det er dit job som deres leder at afdække dem. Pas på med at falde i fælden med kun at tilgodese de yngre medarbejdere med de nyeste og mest spændende projekter. Det kan man nemlig nemt komme til, da de unge selv kalder på "nyt nyt nyt". Du kan måske ligefrem frygte, at de yngre søger andre steder hen, hvis du ikke fodrer deres konstante behov for forandring og kompetenceudvikling. Men den samme opmærksomhed bør du have omkring babyboomerne.

6. Robusthed: Kritik opfattes forskelligt

Forskning viser, at de yngre generationer er mere sårbare overfor kritik og hurtigt tager det personligt. Dine ældre medarbejdere har prøvet mere og har lidt mere modstandskraft, hvilket også ses i personlighedstests. Du skal navigere i dette krydsfelt af behov og skabe forståelse for, hvorfor det, der virker for GenYZ Geo, ikke gælder for babyboomer Benny.

Der ikke noget rigtigt eller forkert. Kun forskellighed. Vi skal hverken være boomere eller snowflakere. Vi skal spille hinanden gode. Og som leder skal du bevidst generationslede.

Artiklen er skrevet på baggrund af bogen "OKAY BOOMER - GenYZ er din nye chef. Succesfuld generationsledelse der skaber bedre arbejdskultur og resultater". [Bestil den her.](#)

