



Hvordan rekrutteres og fastholdes unge talenter?



Helle Honoré Jepsen

Head of Business Development
and Marketing

Under overskriften "Nye generationer, nye krav" tog vi sammen med EY initiativ til et seminar om, hvordan man skaber en arbejdsplads, der er attraktiv for fremtidens professionelle. Skabelsen af meningsfulde fællesskaber var et af de løsningsforslag, alle oplægsholdere var enige om.

Revisions- og advokatbranchen har i dag og i fremtiden en fælles udfordring i at rekruttere og fastholde unge medarbejdere. Derfor afholdt vi sammen med EY et fælles seminar, hvor forskellige oplægsholdere belyste problemstillingen fra deres perspektiver.

Med moderator Nynne Bjerre Christensen som guide blev deltagerne, der var mødt op hos EY, ført igennem et koncentrat af vinkler fra både uddannelsesledere, en futurist samt dem, det hele handler om: de unge professionelle.

Efter en kort velkomst af Jan C. Olsen, CEO hos EY samt Martin Lavesen, Managing Partner hos DLA Piper, skød Nikolaj Malchow Møller, rektor på CBS, og Kristian Lautau, prorektor på Københavns Universitet eftermiddagen i gang med deres syn på de unge, der forlader deres uddannelsesinstitutioner for at træde ind i arbejdslivet.

"Det skal give mening for de unge mennesker," lød det fra Kristian Lautau, der mener, at opgaven ligger hos arbejdsgiverne, der skal være i stand til at fortælle, hvordan en stilling giver mening. Ikke bare i forhold til specifikke opgaver, men også i forhold til fx samfundet.

Nikolaj Malchow Møller var enig i, at de unge søger efter mening. Han fremhævede også, hvordan der er en tendens til en øget individualisering. Et billede af, at verden indretter sig efter den enkelte. Her pointerede han, at en skyggeside ved denne tendens er øget ensomhed og mistrivsel. Noget, der bliver forstærket af bl.a. sociale medier, der booster perfektionskulturen, hvor selv dårlige ting bliver formidlet som succeshistorier.

"De unge har haft en sorgløs ungdom. Nu brænder jorden under dem. De har udsigt til at blive over 100 år, de er bekymrede for deres børn, de er bekymrede for verdens fremtid," sagde Nikolaj Malchow Møller, hvorefter Kristian Lauta supplerede:

"Det er ikke sortsyn, der skaber forandringer. Det er narrativer kobineret med sortsyn. Det vigtigste bliver at anvise, hvordan det, vi gør, skaber forandring, og hvorfor det giver mening," fortalte han og beskrev, hvordan man som virksomhed med fordel kan bruge sine historiske rødder, fx hvorfor virksomheden oprindeligt blev grundlagt, hvilke samfundsmæssige udfordringer man historisk har løst osv.

En anden ting, prorektoren og rektoren var enige om vigtigheden i, var fællesskaber. De unge bliver nemlig draget af virksomheder, der tilbyder muligheden for at indgå i relationer og fællesskaber.

Fællesskaber var også en af de vigtige pointer, futurist Anne Skare Nielsen fremhævede i sit oplæg med overskriften 'Hvad er den nye generations forventninger til karriere og det gode arbejdsliv?'

"Ordentlighed og fællesskaber er kodeordene," lød det blandt andet fra futuristen, der tilmed også gav deltagerne en 'MBS' med hjem til CV'et, altså Mind, Body, Soul, der handler om at se, mærke og tro på fremtiden.

"Det er vigtigt at beslutte at tro på noget sammen. Vi skylder den næste generation at tro på fremtiden," sagde hun.

En ny metode til problemløsning præsenterede hun også. Nemlig at møde problemerne som turister med al den 'nådada', 'interessant' og 'hvor fedt!' det indebærer. Som hun beskrev, så er man villige til at "...sidde i lortebussen fra helvede, hvis destinationen er fed nok."

I mødet mellem generationerne præsenterede Anne Skare Nielsen en guide til brobygning. Hun skelnede især mellem Generation X og babyboomer og Millennials og fremad. Fx stræber Generation X og babyboomer efter frihed og elsker labels, mens Millennials og fremefter er dømt til frihed og er ligeglade med at putte labels på folk.

Det vigtigste var at spørge sig selv: Hvad har vi til fælles?

Fire 25-29-årige medarbejdere fra EY og DLA Pipers, Annemette Engelsted og Kristina Beese, Ida Boysen og Mikkel Bay Nielsen, stillede op til interview omkring, hvad et godt arbejdsliv og hvad god arbejdskultur betyder for dem.

Her svarede de meget enig, at de gerne vil være ambitiøse – på en meningsfuld måde. Og samtidig, at de vil inkluderes og have autonomi og ikke vil lade professionelle ambitioner være på bekostning af at være den bedste udgave af sig selv sammen med deres nærmeste. De vil ikke være robotter, men dem, der bruger robotterne.

Til spørgsmålet om, hvad god ledelse er, svarede de, at de vil inkluderes. De vil have relationer til klienterne og mødes med tillid af ledelsen.

“Løn betyder noget, men det er ikke afgørende. Den gode karriere bliver defineret af, at man får en gevinst, der ikke kun er kroner og øre. Den indre og yder motivation skal spille sammen,” lød det fra en af de yngre professionelle til spørgsmålet om betydningen af løn.