



UNDERSØGELSEN

Fællesskab før individualisme

I en kvantitativ undersøgelse fra 2007 (Katznelson & Pless 2007, CEFU) blev et bredt udsnit af unge på 15-16 år bl.a. stillet over for spørgsmålet: Hvad har betydning, når du skal vælge det arbejde, som du skal have som voksen? Andelen af unge, der svarede "meget vigtigt" eller "vigtigt" fordelte sig sådan:

- Jeg kan udvikle mig og få nye udfordringer: 94 pct.
- Der er godt sammenhold blandt kollegerne: 91 pct.
- Jeg kan gøre noget for andre: 79 pct.
- Arbejdet er godt betalt: 77 pct.
- Arbejdet ikke er for stressende: 71 pct.
- Der er lille risiko for at blive arbejdsløs: 58 pct.
- Jeg får meget fritid: 45 pct.
- Arbejdet giver høj prestige: 36 pct.

Det sociale aspekt skal ikke undervurderes på arbejdspladsen. Men det handler ikke om mere bordfodbold. Der skal hellere skabes forståelse for hinandens jobfunktioner.

Foto: Martin Kurt Haglund

Virksomheder skal starte med vi

RELATIONER: Når de unge beskriver det perfekte arbejde, nævner de først som sidst fællesskabet.

LINE MARIA KRISTOFFERSEN

erhverv@jp.dk

» Jeg vil begynde med at appellere til mere sammenhold,« sagde Dansk Håndbold Forbunds første sportschef, Ulrik Wilbek, for en måneds tid siden.

Manden bag bl.a. kvindelandsholdets OL-guld i Atlanta og herrernes EM-guld i 2012 kender opskriften på succes. Nu kommer en enslydende opfordring til erhvervslivet fra forsker Søren Schultz Hansen, der netop har afsluttet sine første empiriske og kvalitative undersøgelser af den digitale generations entre på arbejdsmarkedet.

De unge søger samvær, sammenhold og socialitet. Selv unge, som stiler efter en karriere, mener, at det perfekte job er et job, hvor man arbejder sammen og efter et fælles mål.

»Hvis man tror, de lever som egoister, så er det fuldstændig forkert. Det første og sidste, de nævner i forbindelse med beskrivelsen af den perfekte arbejdsplads, er fællesskabet. Ikke bare fagligt, men også socialt,« lyder det fra Søren Schultz Hansen, der er forfatter til bogen "Årgang 2012" om den første hele digitale generation.

Formålet med forskningen er at kortlægge den optimale ledelse af de digitale unge, som er født efter 1990, og som opfatter mobiltelefonen og computeren som elementære nødvendigheder. Den aktuelle undersøgelse er ba-

seret på gruppeinterviews i to fokusgrupper med 1. års studerende på CBS kommunikationsuddannelse i alderen 18 til 20 år.

Aldrig kun sig selv

Det er nærliggende at spørge, om de unge overhovedet ved, hvad de snakker om, når de stadig lever i en beskyttet tilværelse uden for jobmarkedet.

Resultaterne skal også tages med forbehold, men alligevel mener Søren Schultz Hansen, at det vi ser, er et opgør med den gængse opfattelse af generationen.

»På en måde kan man sige, at de digitale indfødte er den mindst individualistiske generation, fordi den er den første generation i moderne tid, som aldrig bare er sig selv, som aldrig kun er mig,« siger Søren Schultz Hansen.

Der tegner sig f.eks. et billede af, at de unge har netværk og relationer som deres levebrød, og at det ligger dem meget fjernt at skabe succes på bekostning af andre. Undersøgelserne viser, at arbejdet i de unges perspektiv er lig med det sociale liv og vigtigste kilde til socialt samvær, venner og personlig anerkendelse og værdi.

Lad os tage nogle eksempler fra det ene gruppeinterview, der fandt sted på Copenhagen Business School.

Det perfekte job er et sted, der »generelt kan blive bedre i fællesskab uden, at det er på bekostning af nogen,« lyder det fra Jeppe på 20 år.

»Jeg vil gerne have en arbejdsplads, hvor man kan fø-

le sig velkommen,« lyder det fra Lamia, 19 år.

»Der var et sindssygt godt sammenhold og samarbejde, og det bar ligesom den der arbejdsproces, altså, det kom på et langt højere niveau. Så det gav utrolig meget. Altså det med at motivere i arbejdet, og der var samarbejde et stort, stort element,« lyder det fra Marcus på 20 år.

Det, Marcus sætter ord på, er, hvad han karakteriserer som det perfekte arbejde. Og som det allerførste fremhæver og uddyber han sammenholdet og samarbejdet som helt afgørende for, hvad der gør arbejdet positivt, og hvad der motiverer.

Også Malthe på 19 år, som ellers har meget fokus på at gøre karriere og ønsker at arbejde inden for en "blå" businessverden, kommer med det samme ind på dette:

»Det må være noget med nogen fælles mål. Hvis man har den her konkurrence, men stadig arbejder mod nogle fælles mål. For så har man det individuelle niveau, hvor man kan konkurrere, men stadig, hvis man når det fælles mål, har man stadig nået det sammen.«

Styrke i fælles indsats

Ifølge Søren Schultz Hansen har vi altså at gøre med en generation, der sat på spidsen aldrig er alene, altid søger anerkendelse hos andre, som betragter verden fra et holistisk synspunkt og som drives frem af relationer og netværkssynergier.

Men hvordan skal vi forholde os til den empiriske



De digitale indfødte

For første gang strømmer en hel generation, som er vokset op i en digital verden, ud på arbejdsmarkedet.

I forskningsprojektet "Digitale indfødte på job" undersøger forsker Søren Schultz Hansen, hvordan mødet mellem de digitale indfødte og de lidt ældre "digitale immigranter" skaber ny dynamik på arbejdspladserne.

Jyllands-Posten følger projektet tæt, mens det foregår og bringer en stribe af forskningens resultater i takt med, at de viser sig.

undersøgelse, der alene baserer sig på en mindre gruppes taletid? Er der tale om en generel tendens? Ja, lyder svaret kort fra Jens Christian Nielsen, der er forskningsleder på Center for Ungdomsforskning ved Aarhus Universitet og særligt beskæftiger sig med de unges forventninger og inklusion på arbejdsmarkedet.

Også forskningslederen oplever, at de digitale indfød-

te associeres med ord som egoister, svære at fastholde, usolidariske, og at disse ord ikke stemmer overens med den faktiske virkelighed.

»Finanskrisen har sat sine spor hos de unge, og der er kommet mere fokus på konkurrencen, men de unge finder konkurrencestyrken i fælles indsats og ikke i hverken sololøb eller silotænkning,« lyder det fra forskningslederen.

Handlingsorienteret kollektivism er drivkraften for de unge, mener Jens Christian Nielsen og bygger her videre på begrebet handlingsorienteret individualisme, der blev introduceret af forsker Johannes Andersen fra Aalborg Universitet tilbage i 2008.

Fodbold og fest med rosé

Jens Christian Nielsen opfordrer virksomheder til at tænke handlingsorienteret kollektivistisk i hverdagen og han eksemplificerer:

Det handler ikke om at spille mere bordfodbold eller invitere på flere sommerfester med rosé. Budskabet er ifølge Jens Christian Nielsen, at det sociale aspekt ikke skal underprioriteres i arbejdet generelt, og at det kan være en god idé at skabe sammenhæng og forståelse for hinandens jobfunktioner. Produktionen hos Danfoss motiverer en digital indfødt nyansat ved at fortælle om, hvorfor vi producerer, hvordan vi producerer, hvad Per laver, hvad Sarah laver.

Det handler om at skabe en fælles job-oplevelse, social

helhed og sammenhold. Og der er absolut ingen grund til at gemme dette til virksomhedens årlige kick off, hvor brikkerne traditionelt bliver forenet. Hellere øjeblikkelig indsigt, der kan motivere i nuet.

Jens Christian Nielsen har ved tidligere undersøgelser kortlagt unges tilgang til kick off-arrangementer, fasttømrede årsplaner, fastlagte medarbejdersamtaler og andre faste rutiner, og de unge støder den fastlagte form fra sig. Det bliver ligesom højtider.

»Højtider er gode at have, men det er vigtigt at have fokus på det kontinuerlige arbejde i løbet af året. De unge er meget nærværende og ønsker øjeblikkelig mening i forhold til andre,« siger han.

Det er ikke første gang, at forskere punkterer myten om, at unges individualistiske syn på tilværelsen er lig med egoisme, selvcentrering og selvtilstrækkelighed. Den svenske tænketank Kairos Future hæftede i 2005 betegnelsen MeWe Generation på unge i deres forsøg på at indkapsle det tvetydige forhold, at unge er både individualistiske og fællesskabsøgende på samme tid. Deres undersøgelse peger på, at det at have fælles mål og tage fælles beslutninger er centrale værdier for unge. Den nye rækkefølgen i konstellationen, og at We tilsyneladende kommer før Me.

■ Har du erfaringer med generationen, som ansat eller som leder, du vil dele, så send en mail til redaktionen på digitale@jp.dk