



Af hverju, hvernig, hvað og hvenær?

Rannsóknir gefa til kynna að fólk fætt á árunum 1980-2000 – svokölluð Y-kynslóð eða „Millennials“ – sé með aðrar þarfir en eldri kynslóðir á vinnu- markaðnum.

Margir telja að þarfir þessa fjölbreytta hóps bjartsýnna, sjálfsöruggra og árangursdrifinna einstaklinga snúist frekar um laun eða mikla ábyrgð en rannsóknir sýna hins vegar að það sem hvetur þennan stóra hóp mest í starfi er að starfið þjóni einhverjum æðri tilgangi og að viðkomandi upplifi að hann sjálfur hafi áorkað einhverju mikilvægu.“

Guðrún Högnadóttir segir að með þetta í huga sé nauðsynlegt að stjórnendur gefi fólki sjálfstæði en fastan ramma í starfi og séu duglegir að varða árangur með markvissri og viðeigandi endurgjöf.

„Samt er mikilvægt að hafa í huga að það er ekki endilega eingöngu þessi kynslóð sem kemur með nýjar áherslur á vinnumarkaðinn – heldur starfsmenn almennt. Hvort sem við tilheyrum X-kynslóðinni, hinum öflugna hópi vel menntaðra lyklarbarna fæddra á árunum 1960 til 1980 sem „multitaskar“ eins og enginn sé morgundagurinn, eða „baby boomers“ eftirstríðs-

áranna, sem eru þekkt fyrir vinnusemi og trú sína á viðveru, eigum við það öll sameiginlegt að vilja vera þekkt fyrir sértækt framlag í starfi um ókomin ár. Starfsfólk vill að verk þess og hugsun hafi varanleg jákvæð áhrif og að störf þess skipti máli í stað þess að það fái staðlaða endurgjöf í formi launa eða bónusa.“

Guðrún segir að nauðsynlegt sé að stjórnendur minni starfsmenn reglulega á tilgang starfsins og vinnustaðarins. „Forgöngumenn þurfa að hafa í huga að þegar þeir leiða starfsmenn til árangurs þurfa þeir reglulega að eiga svör við fjórum

spurningum: Af hverju erum við að þessu? Hvernig ætlum við að vinna saman? Hvaða aðföng hef ég? Hvenær höfum við náð árangri?“ **FV**

Guðrún Högnadóttir segir að með þetta í huga sé nauðsynlegt að stjórnendur gefi fólki sjálfstæði en fastan ramma í starfi og séu duglegir að varða árangur með markvissri og viðeigandi endurgjöf.
