

## Karriere Light

- når ledelse igen bliver attraktivt for de bedste  
Af direktør Allan Levann, High Performance Institute

For ikke så mange år siden var det enhver ung mands drøm at blive chef for noget. Kvinder har nok traditionelt været lidt mere tilbageholdende. Det sjove er, at også de unge mænd nu tænker i andre retninger. De yngre generationer tænder som helhed ikke på karrierer, forfremmelser og hierarkier på samme måde som før. Det viser flere undersøgelser og analyser.

Dermed udfordrer de unge virksomhedernes traditionelle karriereforsståelse, som typisk udtrykkes ved regelmæssige forfremmelser. Et trin op ad karrierestigen det ene år og et nyt trin op det andet. De unge ønsker ikke disse faste systemer, måske netop fordi de er udtryk for systemer, og det giver ikke mening for den enkelte i en verden, der er blevet så orienteret mod individet.

Jeg tror, vi ser begyndelsen til en helt ny bølge, som vi kan kalde *Karriere Light*.

Tegnene er mange: De unge af i dag lægger først og fremmest vægt på personlig udvikling, egen faglighed og nærhed med netværket og vennerne. Det er langt vigtigere end at stå i spidsen for en afdeling og kunne bestemme over – og udvikle – andre mennesker.

Regeringen taler hyppigt om problemet med de stigende antal sabbat-år. Men også disse er udtryk for, at *karriere light* holder sit indtog, og de er i øvrigt slet ikke forbeholdt de unge længere. Jeg kender en topleder, som kunne være far til en nybagt gymnasieelev, og som nu selv rejser jorden rundt i to år. Han begrundet sin *karriere light*-adfærd på denne måde: ”Jeg har aldrig nogen sinde gjort det, mine børn bare gjorde. Nemlig holde fri, tage af sted, lære af andre kulturer, være tæt sammen med min kone, nyde livet, leve primitivt. Det vil jeg nu!”

Karrierestigens vigende tendens skal ikke ses som et udtryk for, at de unge ikke er ambitiøse, snarere tværtimod. Deres ambitioner er blot nogle andre, ligesom værdierne er det. De unge vil det hele ... eller man kunne sige: De vil det hele liv! Og det bliver især kvinderne, der definerer og udfolder det nye ledelsesbegreb i fremtiden, ikke mindst de højtuddannede. De ved, hvad det vil sige at dyrke det hele liv, både det professionelle og det private. Skabe sammenhæng mellem arbejds- og fritid. Skabe optimale rammer for personlig udvikling og faglighed.

Fremtidens ledere er ligeglade med den status og magt, der traditionelt gemmer sig i det gamle og klassiske karriere- og lederbegreb. Nu handler det i stedet om råderum, mulighed for at dyrke arbejdet som en hobby, mulighed for at dyrke kollegerne som venner, mulighed for selv at designe arbejdslivet og dets forløb. Der er slet ingen tvivl om, at disse ønsker og behov vil være et chok for et erhvervsliv, der i over 100 år har været baseret på, at man som medarbejder blot udfyldte en rolle. Fremtidens medarbejdere ønsker ikke at udfylde rollen, men at skrive stykket selv. Og virksomhederne har ikke rigtig noget valg: De unge vil søge derhen, hvor mulighederne er. Vi ser det allerede ske.

Mændene gør klogt i at kigge kvinderne i kortene. Jeg tror, at den kvindelige leder er bedst til at forløse fremtidens individuelle mennesker. Umiddelbart kan det ligne eftergiveness over for forkælelse og naivitet. Men jeg synes faktisk, det er en flot og visionær vision: Lad forkælelse og dyrkelsen af det naive menneske være det nye ledermantra. Det kommer der med garanti også bedre og mere værdifulde medarbejdere ud af. Og som en ekstra gevinst vil vi i fremtiden få ledere, der selv siger nej til søvnløse nætter, stress og overarbejde, og i stedet vælger det gode liv, som er målet for *Karriere Light*.