

Þúsaldarkynslóðin og Þjónandi forysta

Hvernig mætir Þjónandi forysta þörfum
þúsaldarkynslóðarinnar og
áherslur árangursríkra fyrirtækja

Kröfur og þarfir þúsaldarkynslóðar - Millennials

SYMPOSIUM

HUMAN CAPITAL, THE MILLENNIAL'S REIGN, AND THE NEED FOR SERVANT LEADERSHIP

JOHN E. BARBUTO JR. (JAY) AND RYAN K. GOTTFREDSON

Human capital has been a major emphasis and priority for organizations for the past 15–20 years; however, changing demographics in the workplace dictate that organizations step up these efforts. The current paper explores three generational cohorts, with particular emphasis on the Millennial generation as this cohort will encompass upward of 50% of the workforce by 2020. If organizations want to compete for and retain top Millennial talent, organizations must make themselves attractive to Millennials. This will require that organizations develop a leadership base that is suited to lead Millennials. We suggest that servant leadership is likely the optimal leadership style for creating an organization rich in human capital development and for making an organization a preferred workplace for the Millennial generation.

- Tilgangur starfsins skýr
- Samfélagsleg ábyrgð
- Þroskast faglega og fjárhagslega
- Áhugi stjórnenda – skýr endurgjöf
- Stjórnendur séu þjálfarar og ráðgjafar
- Stuðningur stjórnenda
- Stuðningur í tengslum við heilsu og lífsstíl
- Stjórnendur hafi hugsmuni þeirra að leiðarljósi

Getur þjónandi forysta mætt þörfum þúsaldarkynslóðar?

Prófsteinar Þjónandi forystu

- Vaxa
- Heilbrigðari
- Vitrari
- Frjálsari
- Sjálfstæðari
- Sjálf þjónar
- Áhrif á þau sem minna mega sín

Þrjár meginstoðir þjónandi leiðtoga

Áhugi á öðrum
Valdefling
Hlustun
Frelsi



Vöxtur
Vitund
Auðmýkt
Sjálfsöryggi

Stefna
Tilgangur
Framtíðarsýn
Ábyrgðarskylda

Grunneiginleiki þjónandi leiðtoga

- Eflir og þroskar samstarfsfólk með hvatningu.
- Stuðlar að frumkvæði og sjálfstrausti og gefur skynjun um persónulegt vald.
- Hvetur fylgjendur til ákvarðanatöku í eigin efnum og miðlar upplýsingum greiðlega.
- Virðir sérhvern einstakling, viðurkennir getu hans og ýtir undir persónulegan þroska með því að veita honum tækifæri til að læra og vaxa.

Áherslur árangursríkra fyrirtækja



Tímarit um viðskipti og efnahagsmál, 15. árgangur, 2. tölublað, 2018

Áherslur stjórnenda árangursríkra fyrirtækja og hugmyndafræði þjónandi forystu

Sigurbjörg Hjálmarsdóttir og Sigrún Gunnarsdóttir¹

Ágrip

Síðustu árin hefur orðið viðhorfsbreyting til forystu og stjórnunar í takt við nýjar rannsóknir um að aukið vægi leiðsagnar, jafningjabragts og sameiginlegrar framtíðarsýnar geti skilað betri árangri gagnvart starfsfólki og fyrirtækinu í heild samanborið við fyrirskipanir með áherslu á völd fárra. Fáar rannsóknir fjalla um hvaða þættir einkenni fyrirtæki sem ná góðum árangri en meðal kannana á þessu sviði er könnun Verzlunarmannafélags Reykjavíkur (VR) um fyrirtæki ársins. Þjónandi forysta byggir á sjálfstæði starfsfólks, skýrri framtíðarsýn, ábyrgðarskyldu, hlustun og stuðningi stjórnenda. Markmið þessarar rannsóknar er að kanna áherslur stjórnenda og leiðtoga hjá fyrirtækjum sem eru í hópi fyrirtækja sem endurtekið hafa

Hlustun og traust

“Ef eitthvað kemur uppá þarf að gefa sér tíma, horfa í augun á starfsmanninum og hlusta.”

”Það þarf að búa til rými fyrir samtál, og tryggja regluleg og opin samskipti.“

“Við erum með tvö eyru og einn munn þannig að við þurfum að hlusta meira heldur en við tölum”

Viðhorf og hugmyndir starfsmanna

“Það er grundvallaratriði að fá input frá starfsmönnum frekar en að hugmyndir og skipanir komi eingöngu ofan frá.”

“Það er ekki nóg að hlusta eða leyfa þeim að tala heldur þurfa þau að sjá að hugmyndir þeirra eru framkvæmdar því yfirleitt koma þau með snilldarhugmyndir.”

Sjálfstæði í starfi

“Aðalmálið er að gefa fólkinu frjálsar hendur og að það finni að það skiptir máli og hafi eitthvað um hlutina að segja.”

“Í öllum okkar vinnubrögðum reynum við að búa þannig um hnútana að fólk læri sem mest og verði sem sjálfstæðast og sé sem lengst. Það skiptir okkur öllu máli að fólk geti verið sjálfstætt. Það er forgangsmálið númer eitt.”

Jafningjagrunnur

“Hér eru samskiptin opin og á jafningjagrundvelli og starfsfólkið á að finna að það geti leitað til síns næsta yfirmanns.”

Auðmýkt stjórnenda

„Stjórnandi þarf að sýna að hann sé mannlegur en einnig að hann kunni að taka mannlega á erfiðum málum án þess að fela það fyrir öðrum.“

“Við þurfum öll að vera kurteis og almennileg en ekki hrokafull. Við erum bara hluti af heild og erum öll jafn mikilvæg.”

Þróun í starfi

“Það er að lyfta fólki upp á næsta plan, fá það til að verða hæfara. Við erum með einn forstöðumann í vinnu núna sem kom inn og byrjaði á þjónustuborði og var mjög efnileg.

Hún er búin að vaxa og vaxa. Ég hef sérstaklega verið að styðja við bakið á henni og hún var gerð að forstöðumanni. Það er ótrúlega gaman að sjá það, það er eins og sjá barnið sitt stækka.”

Framtíðarsýn

„Það skiptir máli að hafa alveg skýran tilgang og að við vitum til hvers við erum að gera hlutina. Að við föllum ekki í þá gryfju að vaxa bara til að vaxa eða vinna bara til að græða peninga.“

Þjónandi forysta mætir þörfum þúsaldarkynslóðarinnar:

Þarfir þúsaldarkynslóðar

- Tilgangur starfsins skýr
- Ráðgjafi og þjálfari
- Samfélagsleg ábyrgð
- Þroskast faglega og fjárhagslega
- Stuðningur stjórnenda
- Áhugi stjórnenda – bein endurgjöf
- Hafi hugsmuni þeirra að leiðarljósi



Fyrirmyndarfyrirtæki og Þjónandi forysta

- Hefur hugsjón og tilgang að leiðarljósi
- Veita leiðsögn og miðla greiðlega
- Ábyrgur gagnvart samfélagi sínu
- Stuðla að frumkvæði og ýta undir þroska
- Veita markvissan stuðning
- Einlægur áhugi á högum fylgjenda og ber umhyggju fyrir velferð og hagsmunum þeirra

Að endingu

“Stjórnandinn þarf að byggja upp fólkið sitt og lyfta því upp. Hugsa má fólkið eins og verðbréf, hann þarf að auka virði þeirra. Því betur sem þú styður fólkið þitt því meira lyftist það upp og þannig lyftist stjórnandinn upp með því.”

Heimildaskrá

- Barbuto, J.E., og Gottfredson, R.K. (2016). Human Capital, the Millennial's Reign, and the Need for Servant Leadership. *The Journal of Leadership Studies* 10: 59–63.
- Greenleaf, R. K. (2008). *The Servant as Leader*. Westfield: The Greenleaf Center for Servant Leadership.
- Sigrún Gunnarsdóttir. (2011). Þjónandi forysta. Fyrri hluti. *Glíman*, 8, 245-262.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant Leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261.
- Waddell, J og Patterson, K. (2018). The Servant Leadership Pin: Bursting the Generational Bubble. Í van Dierendonck, D. og Patterson, K. *Servant Leadership: Developments in Implementation* (bls. 211-229). UK: Palgrave Mcmillan.