

Våga förändra med generationskunskap!

Är du en generationsrasist eller vågar du lita på en 80-talist? Frågan är befogad efter att man har varit i kontakt med Anders Dahlquist, 58 år ung, VD och ägare av FemTre Projekt.

Anders är en norrlänning med ett brokigt förflutet. Han har arbetat inom det militära, i hotellbranschen samt som föreläsare och coach. Ändå är det kanske som discjockey som han har mött allra flest människor. Det är i alla dessa möten som Anders insett att varje generation har sin styrka, att det uppstår en helt ny potential då olika åldersgrupper möts. Konsten är att skapa dynamik i mötet mellan olika generationer, menar Anders som numera gärna titulerar sig ”generationsexpert”.

Anders är väl anlitad som projektledare, coach och föreläsare. Hans utstrålning, kreativitet och smittande entusiasm är påtaglig. Nu lanserar han föreläsningar och workshops med fokus på generationsförståelse. Målgruppen är spridd, kunskapen om de fyra generationerna vill han dela med sig av till så många som möjligt. Konceptet passar varje organisation som vill ha nya infallsvinklar och medel att gå framåt.

– Kunskapen om de fyra generationerna öppnar för utveckling, både hos dig själv och hos andra. Jag är nörd på det här med generationsförståelse, det är med den kunskapen som vi kan utveckla glesbygden och få hela Sverige levande menar Anders.

Energi, förnyelse och utveckling skapar arbetstillfällen

En av Anders stora utmaningar är att hjälpa företag, kommuner och organisationer att utvecklas utifrån de generationsförändringar som sker på arbetsmarknaden och den starka utvecklingen inom turismen. Han knyter ihop sina kunskaper med erfarenheterna av gamla och nya företagskulturer samt det nya ledarskapet.

Anders har själv varit arbetslös, anställd, företagsledare och arbetat inom olika styrelseuppdrag. Han är en visionär med en utpräglad helikoptersyn. Mot den bakgrunden kan han lätt se varje individs roll, oavsett vart personen befinner sig i organisationen. Han verkar gärna som handledare och mentor för den som vill utvecklas, det kan gälla insatser vid ”Starta eget”-kurser till mentorskap för erfarna företagsledare.

– Att våga öppna till förnyelse ställer krav, och allt utgår från människan. Jag vill att fler ska se människan som den starkaste resursen i projekten och jag vet att jag kan ge det som behövs för att utveckla både människan och företaget. När det t ex gäller arbetssökande vill jag hjälpa dem att se på sina egna möjligheter för att snabbt komma ut i det dagliga livet. Men för att den arbetssökande ska klara det, och känna att han eller hon får rätt uppbackning, krävs det genvägar som stärker kunskaperna på väg mot det uppsatta målet, i det här fallet arbete, säger Anders.

Ett medel för att få personer att utvecklas med egen drivkraft är att forma olika gruppkonstellationer. För att underlätta gruppssamarbetet är det bra om deltagarna lär känna varandra i uppstartfasen, det gör man alldeles utmärkt genom teambuilding säger Anders. Med den dynamik som uppstår i gruppen, anpassade utbildningar och företagsutveckling kan man få igång en enorm drivkraft som öppnar upp för inlandets utveckling inom de olika områdena.

Anders brinner för de möjligheter som närproducerat, handel och svensk turism medför. Han tycker också att företagande i inlandskommuner är extra viktigt, att området har goda möjligheter till att utvecklas med stöd av en generationsanpassad turism/kultur där företagande och verksamhetsutveckling växer i takt med ökningen av bl a det närproducerande och handel.

– Norrlands inland är skafferiet som alltid finns på Nobelfestens middagar, men varför finns inte dessa råvaror på menyerna, säger Anders med glöd i blicken.

Det nya ledarskapet skapar dreamteam av 40/50-talister och 80-talister

Med en passion för utveckling ligger ledarskapsfrågor naturligtvis Anders extra varmt om hjärtat. Min styrka är att utveckla andra genom att delegera och ge ansvar, vilket utvecklar en process inom ramarna för det nya ledarskapet. Det nya ledarskapet innebär att chefen delegerar på ett sätt att både medarbetarna och chefen själv utvecklas.

– I ett modernt ledarskap ingår kunskapen om de fyra generationerna. Har man inte den får man konflikt mellan 40-/50-talisterna och 80-talisterna, men besitter man kunskapen så är dessa båda generationer ett verkligt dreamteam. 80-talisten ser chefen som den viktigaste personen om han/hon delegerar ansvar. Annars så skiter man i jobbet och slutar. 80-talisten ser jag som en resurs. För att få beslutsfattaren till att våga förändra så har jag coaching för att man skall själv våga förändra. Min uppmaning till cheferna är att man måste våga delegera, säger Anders med eftertryck.

Anders menar att en stark motor är ett krav, man bör vara van att sätta upp mål och arbeta mot dem. Att sätta delmål och långsiktiga mål är ett måste, då det är en utvecklingsprocess som kommer igång. Utifrån målsättningarna behövs det en naturlig drivkraft, annars är inte ärligt spel. Även styrelsen bör ta del av generationsförståelsen så att de på bästa sätt kan bidra till utvecklingen och de uppsatta målen.

När Anders ska ge råd till chefen, kommer svaret snabbt. ”Omge dig med specialister och se till att du delegerar. Eller se dig själv som en dirigent. Utan dirigent fungerar inte orkestern. Och ge alltid feedback! Var medveten om att den kan ses på helt olika sätt beroende på vilken generation du tillhör. Tyvärr är det vanligare än man tror att Jantelagen ingår i 40-/50-talistens s.k. feedback, det stoppar upp allt positivt framåtskridande. Alla är inte säljare och alla kan inte sticka Lovikkavantar, men alla behövs och tillsammans är de bra. Öppna upp för förändringar, och se till att skapa de rätta förutsättningarna som resulterar i att du själv och organisationen kan utvecklas. Och glöm inte generationsförståelsen” avslutar Anders.

© Text: Gittan Brorson, Gittans idé & produktion, Lillhärdal 0705-15 75 37

Fotnot: Bland de projekt Anders deltagit i, eller varit projektledare för, kan nämnas:

Armén spolar kröken, ett riksomfattande projekt för att ge värnpliktiga en positiv fritid utan droger, *Western Farm* där en ridskola förvandlades till en västernstad utanför Boden, samt *Oxelösundsprojektet* där föreningslivet i Oxelösund generationsanpassades. Projektet ligger f ö till grund för utvecklingen av svenskt föreningsliv.