



# *Lad os udvikle de unges potentiale*

*Skrevet i samarbejde mellem alle graduates i Mobilize*

## Forord

### **Ved graduateleder og partner i Mobilize, Claus Bjørn Billehøj**

Der ligger et uforløst potentiale i at ansætte unge nyuddannede. De har en enorm drivkraft for egen udvikling, og så bringer de ny viden, indsigt og vigtige perspektiver med sig. De er reflekterede, visionære og har holdninger og gåpåmod. Det er i hvert fald sådan, vi ser verden i Mobilize Strategy Consulting, og det arbejder vi hver eneste dag på at udvikle til gavn for vores kunder og de unge selv.

I Mobilize tror vi på de nyuddannede og den værdi, som de skaber hos vores samarbejdspartnere og i vores egen organisation. Vi tror også på vigtigheden i at understøtte nyuddannede i deres faglige- og personlige udvikling, så de klædes på til en videre god og bidragende karriere ude i vores fælles samfund. Derfor ansætter vi i Mobilize graduates i et 2,5-årigt forløb, hvor der er fokus på den enkeltes udvikling, mens de udfolder deres drømme for deres videre arbejdslivet.

I denne artikel udfolder de unge selv deres potentiale, deres erfaringer med graduateforløbet og hvordan det både er værdiskabende for dem, os som organisation og for samfundet i det hele taget. Vi håber, at du har lyst til at læse med og vil lade dig inspirere til, at få de unge potentialer godt med ombord i jeres organisation - måske gennem et graduateprogram, der passer ind i jeres organisation?

God læselyst!

Claus Bjørn Billehøj

*Partner og graduateleder i Mobilize*

# Nyuddannedes store potentialer

## Et eksempel på et graduateprogram til inspiration

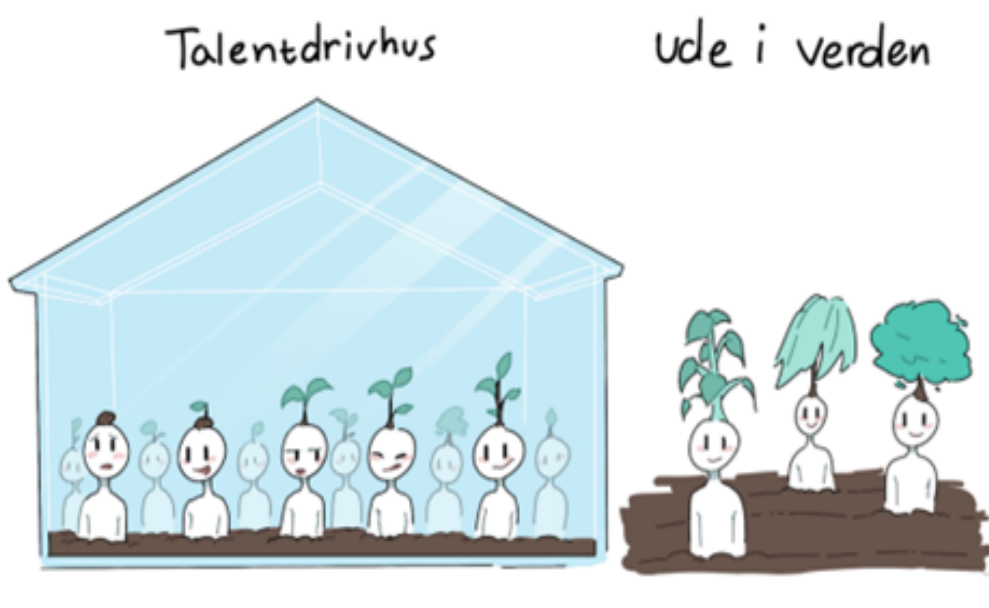
*Skrevet i samarbejde mellem alle graduates i Mobilize Strategy Consulting*

Nyuddannede er ofte nysgerrige og nytænkende unge mennesker, som kan bibringe organisationen nye vigtige perspektiver. Vi kommer direkte fra forskningsprægede miljøer på universiteterne og bringer dermed den nyeste viden og metoder inden for vores felt med os – et kæmpe potentiale for organisationen. Vi har indlæringsværktøjer og analysemetoder med os i bagagen, som kan bruges i forskellige sammenhænge, og så har vi et gåpåmod, som er med til at skabe og understøtte en god dynamik i organisationen. Vi er hårdtarbejdende, villige til at løbe stærkt og til at lægge ekstra kræfter i, når der er behov for det. Og vigtigst af alt: Vi har et ønske om at bidrage til organisationen og vores fælles samfund.

I Mobilize oplever vi som graduates, at vi helt naturligt er med til at skubbe organisationen i en ny og fremtidssikret retning. Vi forholder os kritiske til den hvide ciskønnede topleder i blå jakkesæt og forventer ligestilling og kvinder i ledelse og bestyrelser. Vi er digitalt indfødte, globalt orienterede og ønsker et job med mening, frihed, anerkendelse og fleksibilitet. Vores organisering, arbejdsgange og systemer kigges efter i sømmene hver gang vi ansætter en graduate i Mobilize. På den måde bliver vi klogere på dele og helhed i Mobilize, når nye øjne stiller spørgsmål og udfordrer det allerede eksisterende. Med andre ord bliver vores måder at gøre tingene på set fra nye perspektiver, og tvinger os til at forholde os til, hvilken organisation vi er og gerne vil være fremadrettet. Dermed bliver vores udgangspunkt med *"det plejer vi at gøre, fordi det har vi god erfaring med"* kvalificeret og videreudviklet, hvilket muliggør nye måder at gøre tingene på. Der ligger således en kæmpe læring og værdi, både for de erfarne partnere og konsulenter og for de nye graduates, i at tale om, hvorfor vi gør, som vi gør i vores organisation.

## Et graduateforløb skabt på baggrund af Mobilizes værdier

I Mobilize har vi en ambition om at følge samfundets udvikling og at være et væksthuis for og en anerkendt eksportør af talenter. Med denne ambition kræver det, at vi tør tænke nye samarbejder og nye former for værdiskabelse, og at vi integrerer og understøtter nyuddannedes udvikling i organisationen. Vi tror på, at vi udvikler os sammen, og at vi alle kan lære noget af hinanden. De ældre generationer har erfaringen og de unge har potentialet og idéerne til fremtiden, som tilsammen skaber værdi og sammenhængskraft for den enkelte, organisationen og samfundet.

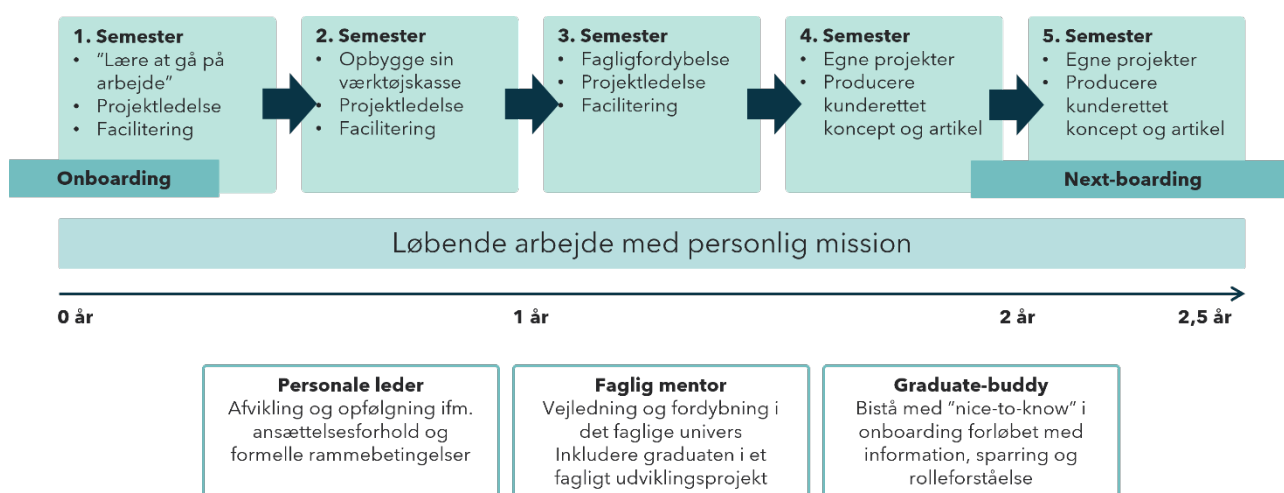


I Mobilize ansættes graduates på et 2,5 års lærings- og udviklingsforløb. Her er vores egen personlige- og faglige udvikling i fokus, samtidig med, at vi prøver kræfter i forskellige områder af organisationen. Vi tilegner os erfaring som konsulent og projektleder inden vi nextboardes videre ud i vores fælles samfund. Mobilize ansætter graduates med forskellige udgangspunkter og udviklingsmuligheder og fokuserer i høj grad på, hvad vi som graduates bibringer organisationen, og hvad vi ønsker at udvikle os på og til. Graduateforløbet er således et individuelt lærings- og udviklingsforløb, som skabes i tæt samarbejde med en mentor (erfaren seniorkonsulent), personaleleder og øvrige kollegaer. Som graduate tildeles vi fra start et ansvar for opgaver og projektledelse, mens vi samarbejder tæt med erfarne partnere og seniorkonsulenter på interne- og eksterne

projekter. Som graduate er der altså rig mulighed for at udforske, udfordre og udvikle sin faglighed i et trygt og fagligt miljø.

Første del af ansættelsen handler i høj grad om at sikre en god overgang fra studieliv til fuldtidsarbejde. Som en del af forløbet kobles vi som graduates på en mentor (erfaren seniorkonsulent) og en buddy (erfaren graduate) fra første arbejdsdag. Mens buddys rolle handler om at støtte og få den nye graduate godt med ombord i organisationen og fællesskabet de første måneder, bruges mentoren aktivt til sparring på det faglige og det personlige plan. Mentoren er tilknyttet os gennem hele graduateforløbet og støtter os i vores overgang fra studieliv til fuldtidsarbejde med alt, hvad det indebærer af læring, udvikling, tvivl, forventninger, udfordringer og succeser. Herefter er mentorens rolle at støtte den enkelte graduate i at blive klogere og skarpere på sin faglighed i praksis indtil nextboardingsprocessen, hvor der stilles skarpt på den enkeltes videre færd uden for Mobilize.

Nedenfor ses en figur for, hvordan graduateprogrammet er bygget og drives hos os. Det løber over fem såkaldte "semestre", men skal anskues som en flydende proces, der formes efter den enkelte graduates ønsker og udgangspunkt.



## **Missioner og nextboarding - en videre bidragende karriere uden for Mobilize**

Mobilize har en ambition om at klæde graduates bedst muligt på til en videre bidragende karriere uden for Mobilize, og derfor er der fra start fokus på den enkeltes behov og ønsker i sin tid i Mobilize. Vi har gode erfaringer med at arbejde med missioner, hvor vi hver især nedskriver udviklingsmål, som kan bruges som vejviser for vores personlige- og faglige udvikling, samt hvordan vi vil understøtte og udvikle Mobilize som organisation. Missionerne bruges både som pejlemærker til bl.a. MUS- og mentorsamtaler samt samtaler med øvrige kollegaer og til løbende at sikre, at vores udvikling trækkes i den ønskede retning med henblik på faglighed, kompetencer, nextboarding og en fremtidig karriere.

Det er væsentligt at nævne, at et graduateprogram kan se ud på mange måder. Vores måde at drive graduateprogrammet på bygger alene på Mobilizes ambitioner, værdier og logikker. Og der ligger da også et indbygget dilemma i, at den enkelte graduate udvikler kompetencer og skaber gode arbejdsmæssige erfaringer og tilknytning til sin arbejdsplads og kollegaer, samtidig med, at der fokuseres på nextboarding og en fremtidig karriere uden for Mobilize. Når vi alligevel gør det på denne måde, er det med ambitionen om at Mobilize skal være en eksportør af unge talenter, som skal bidrage til det fælles velfærdssamfund. Det er en mulighed for os som graduates, til at udvikle vores potentiale yderligere ude i vores fælles velfærdssamfund.

## **Værdi for vores graduates og Mobilize**

Men hvorfor bruge tid og ressourcer på at udvikle og integrere graduates i organisationen for så at sende det gode talent videre i samfundet, tænker du måske?

Det nemme og korte svar kunne være, at det er arbejdskraft til en lavere løn, end hvis vi ansatte en erfaren konsulent. Det væsentlige og værdifulde svar er, at Mobilize som organisation kan lære en masse af os unge graduates, og at der opstår en meningsfuldhed, når unge og ældre mere erfarne samarbejder i og om vores fælles organisation. Og så anser Mobilize det som et fælles samfundsansvar at klæde os unge ordentligt på til en lang og bidragende karriere til fremtidens arbejdsmarked.

For vores vedkommende er det en unik mulighed for at udvikle vores kompetencer i et fagligt og trygt miljø, opbygge en solid faglighed, skabe et større netværk - både internt i organisationen og eksternt med vores samarbejdspartnere - og tilegne os erfaringer, som vi skal bruge gennem hele vores arbejdsliv.

Da Mobilizes ambition er at følge samfundets udvikling, er vi også nødt til se frem mod, at mange i dag skriver job regelmæssigt, og at det lange tidsperspektiv ikke appellerer til de unge. En 2,5-årig ansættelse imødekommer dermed, at vi som nyuddannede ikke nødvendigvis skal være på den samme arbejdsplads i lang tid. Selvom det kræver mange ressourcer at oplære nye graduates for at sende dem videre på arbejdsmarkedet, mener vi i Mobilize, at det skaber stor værdi for organisationen. Oplæringer og forklaringer på, hvorfor vi gør, som vi gør, fordrer, at ledelsen og medarbejdere hele tiden bliver skarpere på, om det kan gøres på nye og mere værdifulde måder. Derudover tvinger vi alle i organisationen - partnere, (senior)konsulenter, graduates og studentermedhjælpere - til at stå på tæer og gentænke arbejdsmønstre og hvilken retning Mobilize skal udvikle sig i. Og så har vi ladet os fortælle, at det giver en meget stor værdi til organisationen at se os unge mennesker vokse og udfolde vores fulde potentialer for at komme ud og gøre en indsats i vores fælles samfund.

### **Tænk graduateprogrammer ind i jeres organisation**

Ovenfor har vi skitseret, hvordan vi arbejder med graduateprogrammet i Mobilize, hvilken værdi det skaber i vores organisation og hvilke overvejelser, der ligger bag at gøre det på netop denne måde. Kort opsummeret er vores erfaringer, at:

- Graduates har et stort uforløst potentiale og bibringer nye perspektiver, ny indsigt og ny viden, som helt naturligt er med til at skubbe vores organisation i en ny og fremtidssikret retning.
- De unge allerede har tilegnet sig mange erfaringer fra universitet og tidligere studiejobs, og så ved de noget om nye tendenser, som de garvede medarbejdere

ikke gør. Underminér derfor ikke de nyuddannede! Vær nysgerrig, inkluderende og lad dem prøve kræfter af i organisationen.

- Graduateprogrammet er et godt redskab for den unge til at udforske, udfordre og udvikle sin faglighed i et trygt og fagligt miljø.
- De nyuddannede er fremtidens arbejdsmarked. Der ligger derfor en meningsfuld opgave i at sikre nyuddannede en god overgang fra studielivet til arbejdslivet.
- En god mentor- og buddyordning understøtter graduates i at komme godt ombord i organisationen. Det skaber tryghed, når de ved, hvor de kan søge hjælp, råd og støtte - både til små basale dagligdagsting, men også til de større sårbare spørgsmål.
- Vær åben om nextboardingsprocessen og italesæt dilemmaet i, at det for nogen kan være udfordrende at skulle nextboardes efter 2,5 år, mens andre ser det som et positivt skub ud i en ny udviklings- og læringsfase på en anden arbejdsplads.

Budskabet fra os er, at vi nyuddannede unge har et stort potentiale. Lad os udvikle det sammen - til gavn for os, organisationen og samfundet.

Er du mere nysgerrig på, hvordan vi helt lavpraktisk gør det i Mobilize, så byder vi meget gerne på en kop kaffe.



## ***Forfatterne bag***

Artiklen er skrevet i samarbejde mellem os, Mobilizes graduates: Elisabeth Grüner Petersen, Ellen Marie Sønderris Pedersen, Freja Manstrup, Gent Tahiri, Jannik Hjortdal, Line Marie Hove Rudis, Maria Julsen Andersen, Markus Trøite Amundsen, Mona Hovden-Undseth & Ronja Kjældgaard samt personaleleder og partner Claus Bjørn Billehøj.