

Generationsledelse i DSV

- et praktisk eksempel

Marts 2024



Global Transport and Logistics

Personaleomsætning i DSV i Danmark 2022

38 %

var under 35 år

26 %

havde under
1 års anciennitet

68 %

havde under
5 års anciennitet





Undersøgelse blandt unge op til 35 år

Hvad forventer vores unge kolleger at få opfyldt, så de fortsat har lyst til at blive i vores virksomhed?

Få, åbne spørgsmål om:

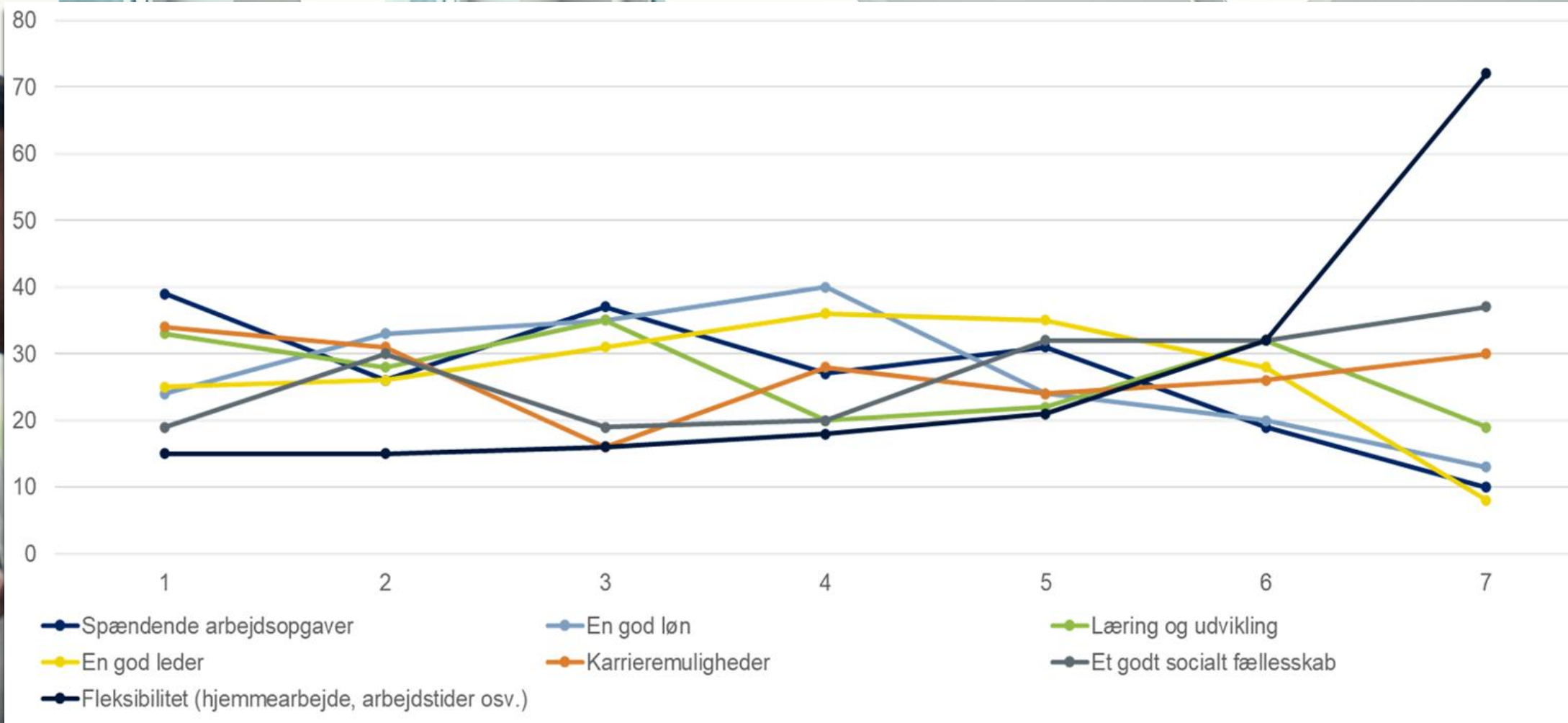
1. Hvad er vigtigt i valg af virksomhed?
2. Hvad er en god leder?
3. Hvad gør vi godt, hvad skal vi gøre bedre?

Hvad prioriterer du højest i et job?

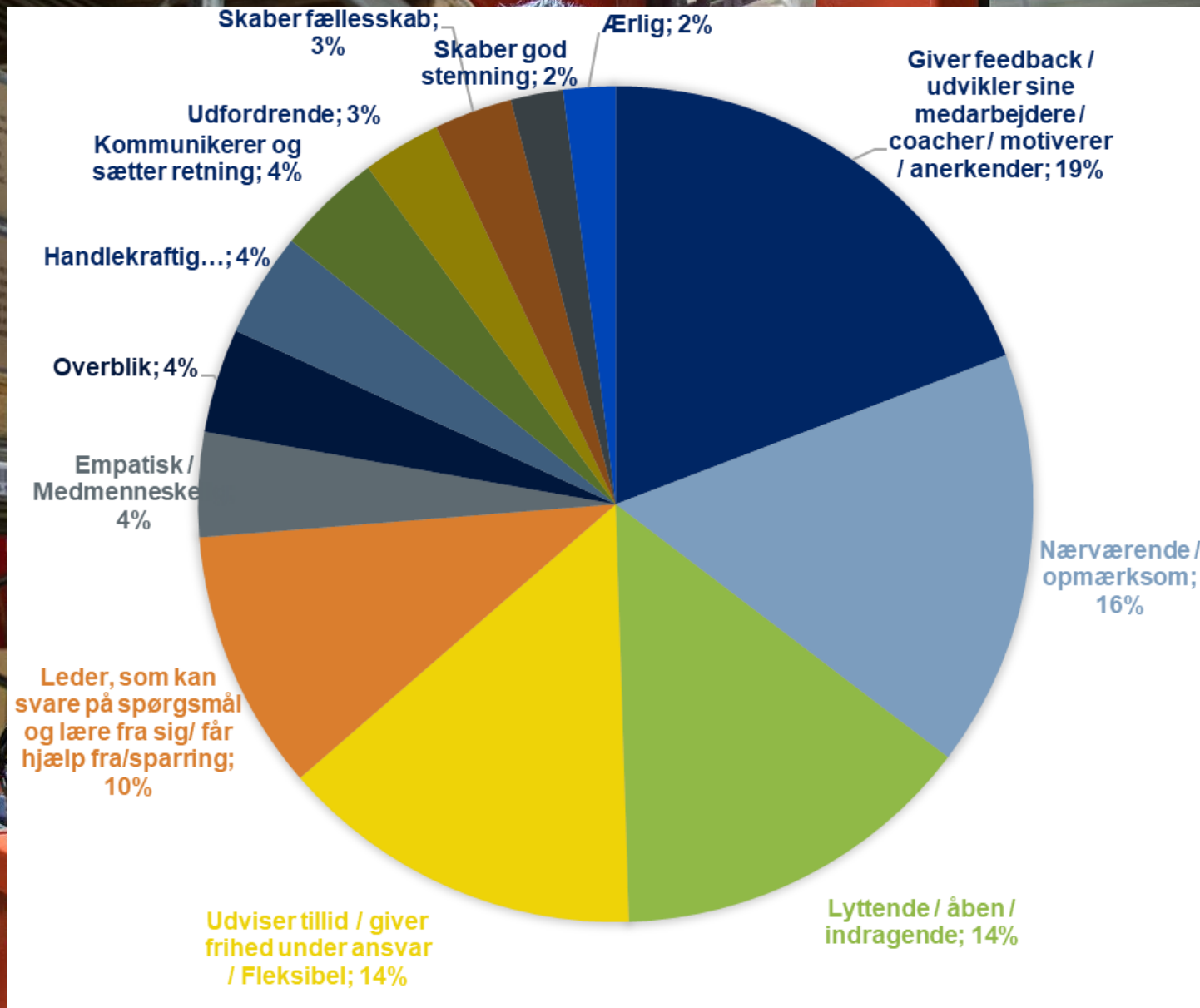
1. Spændende arbejdsopgaver
2. En god løn
3. Læring og udvikling
4. En god leder
5. Karrieremuligheder
6. Et godt socialt fællesskab
7. Fleksibilitet



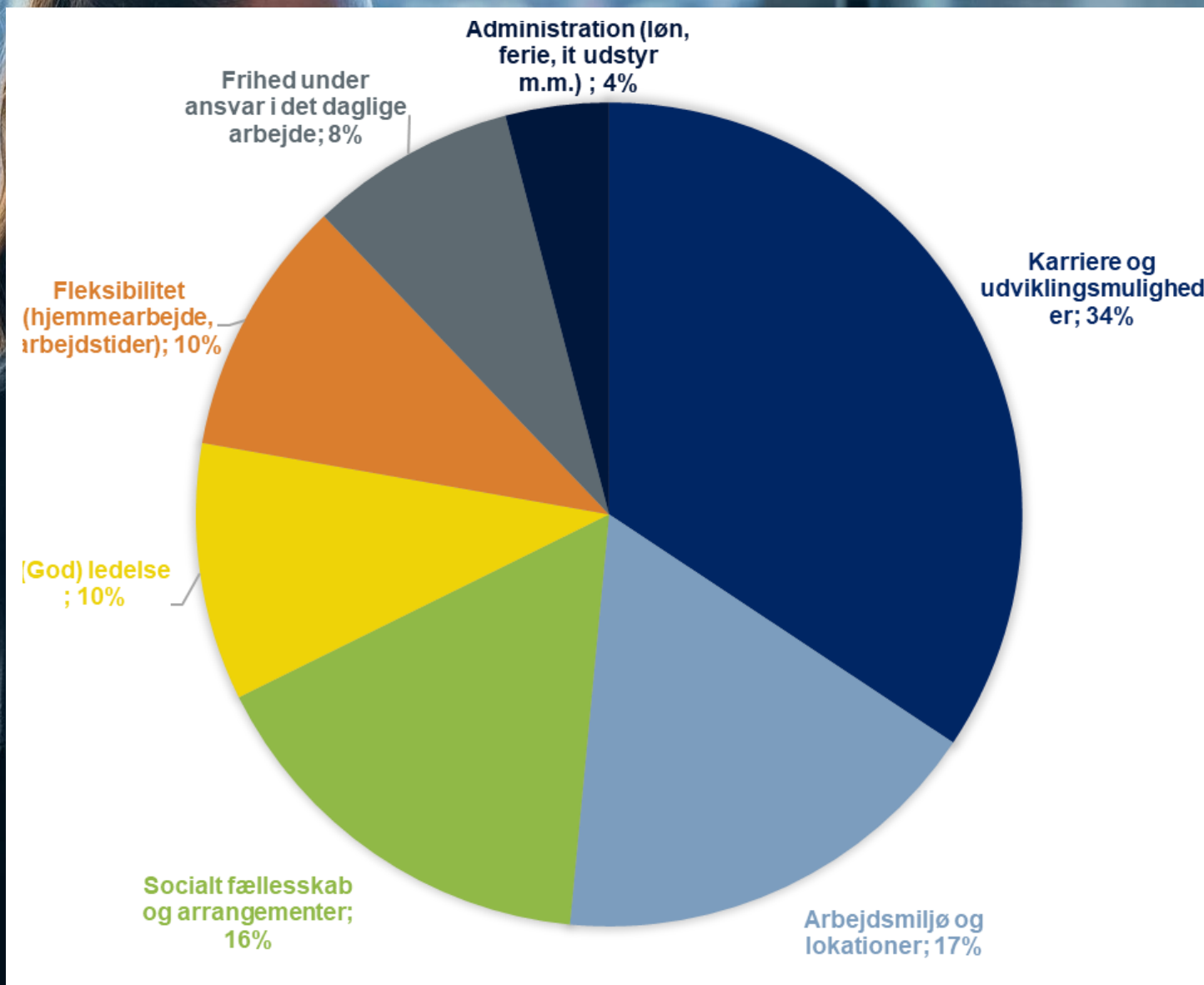
Hvad prioriterer du højest i et job?



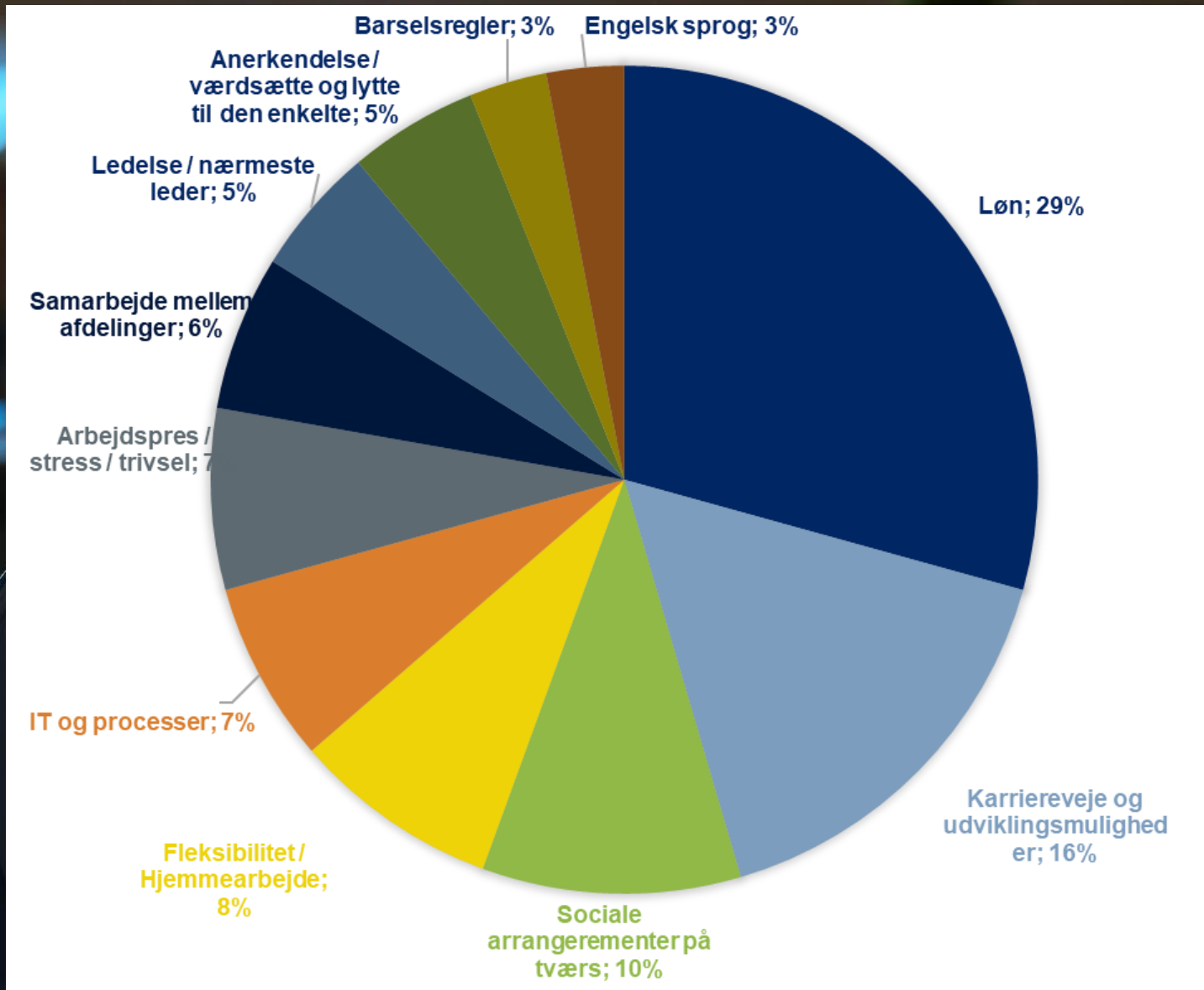
Hvad er en god leder for dig?



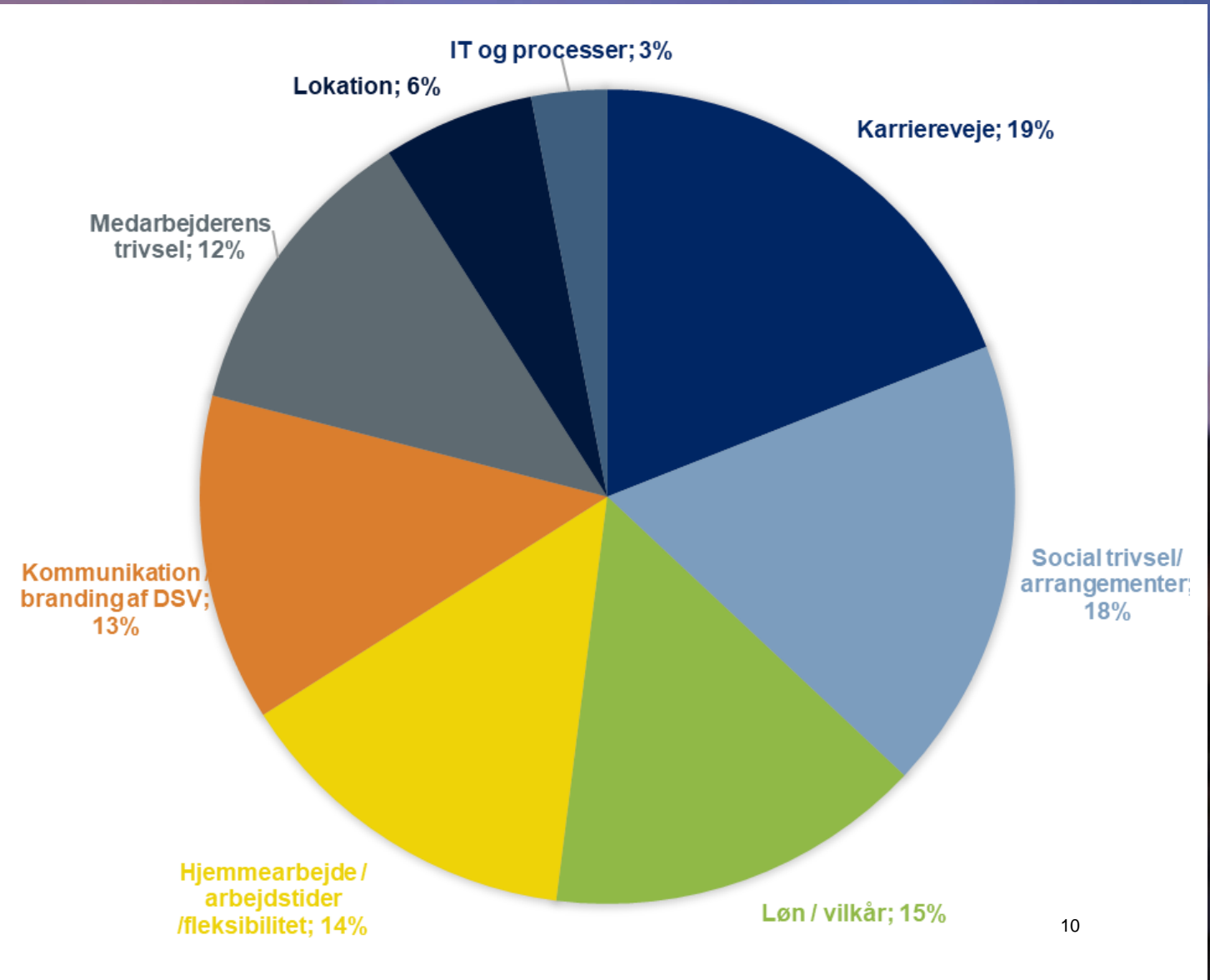
På hvilke områder gør vi det godt?



Hvad kan vi gøre bedre?



Hvad vil være dit bedste råd, hvis DSV skal være et sted, hvor unge generationer har lyst til at arbejde?



Løn

Konklusioner

Narrativ, at DSV er bagude på løn

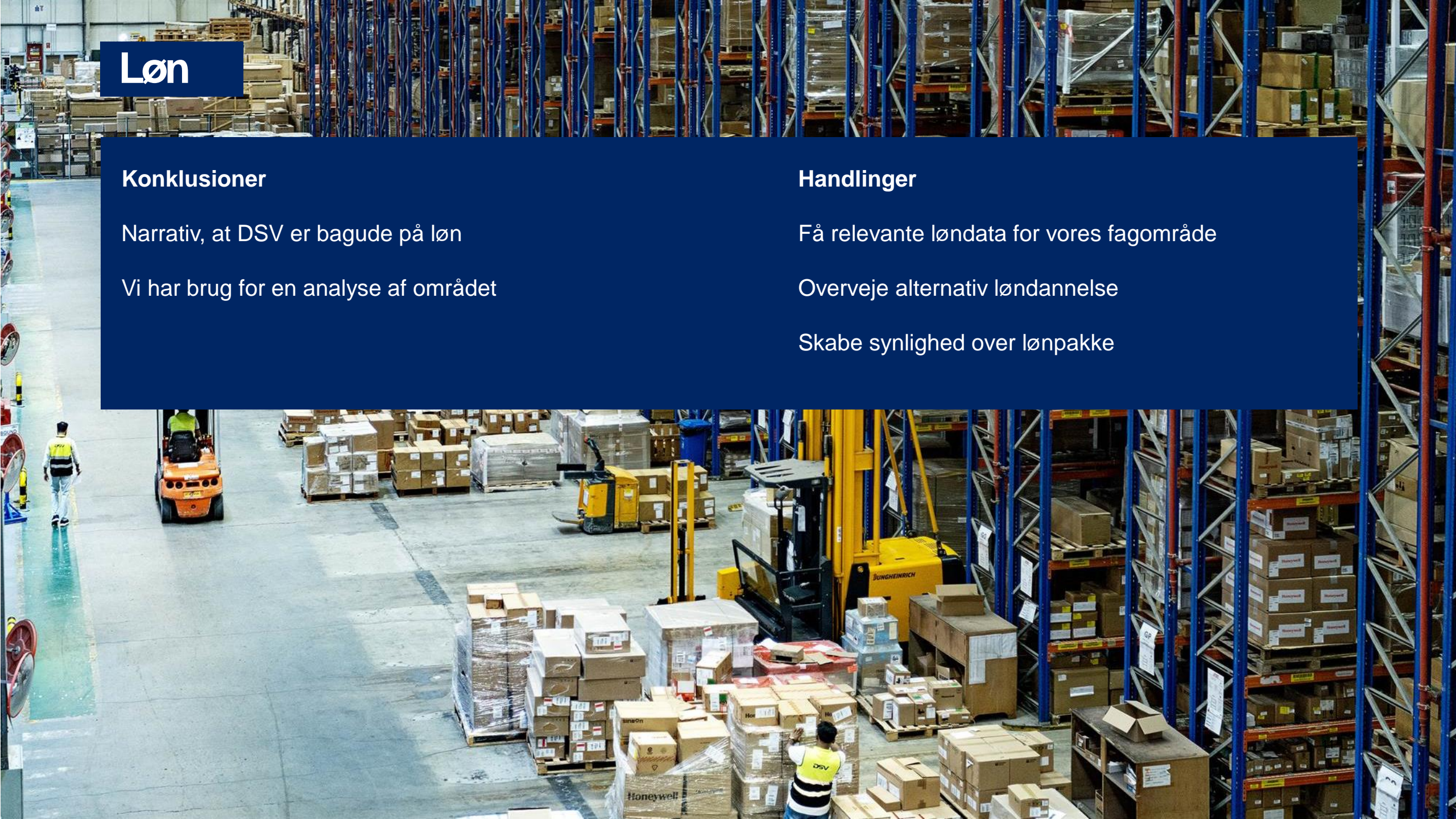
Vi har brug for en analyse af området

Handlinger

Få relevante løndata for vores fagområde

Overvej alternativ løndannelse

Skab synlighed over lønpakke



Karriereveje / udvikling

Konklusioner

Vi er rimelig gode vedrørende udvikling i aktuelt job

Vi er rimelig dårlige til at skabe synlige karriereveje

Handlinger

Gøre spedition til en karrierevej. Senior Freight Forwarder er første skridt.

Gøre det mere transparent hvordan man kan skifte spor i DSV

Ledelse

Konklusioner

One size does not fit all

Leder skal have faglige kompetencer, være motiveret for at lede og være der for den enkelte

Handlinger

Tema på One DSV Lederdag

Generationsledelse implementeres på nyt DSV Leadership program. Det vil gennemsyre programmet for hvert fagligt emne.



Spørgsmål?

