

Friday 7

10.15-11.30

Parallel Sessions A

FR

LA1 – Pourquoi les jeunes pourraient-ils vouloir devenir des leaders? Quel est l'avenir du leadership?

Session animée par Monica Vejgaard et Miranda Harmer, EPASA

D'ici 2030, les milléniaux et la génération Z représenteront près des trois quarts de la main-d'œuvre mondiale. Pourtant, seuls 6 % des travailleurs de la génération Z déclarent que leur principal objectif professionnel est d'atteindre un poste de direction. Cela indique-t-il une crise de la relève au niveau du leadership ou simplement une redéfinition de ce que signifie le leadership ?

Pour de nombreux jeunes, le succès ne se mesure plus à l'ascension vers les sommets, mais à la poursuite de valeurs telles qu'un travail enrichissant, la sécurité financière et un bien-être authentique. Plutôt que de rechercher les hiérarchies traditionnelles, ils privilégient souvent l'apprentissage et le développement, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la croissance latérale.

Paradoxalement, les jeunes travailleurs incarnent déjà bon nombre des qualités que les organisations disent rechercher chez leurs dirigeants : apprentissage continu, ouverture à des perspectives diverses et volonté de remettre en question le statu quo. Ils recherchent des dirigeants qui ont suivi des parcours non conventionnels, des dirigeants qui inspirent par leurs idées novatrices plutôt que par leurs titres rigides. Ce sont là des mentalités et des compétences qui sont facilitées et encouragées par l'éducation artistique créative.

Au cours de cette session, les membres du conseil d'administration de l'EPASA partageront leur propre point de vue sur le leadership : pourquoi ils aspirent – ou non – à des rôles de direction, ce qui les motive et les défis auxquels ils sont confrontés en tant que jeunes gens qui s'orientent vers l'éducation et les carrières artistiques.

À travers le dialogue et la réflexion, nous nous poserons ensemble les questions suivantes : qu'est-ce qui motive les jeunes à diriger aujourd'hui? Quel type de leadership envisagent-ils pour demain? Et comment les institutions peuvent-elles s'adapter pour soutenir ces nouvelles formes de leadership?

DE

LA1 – Warum möchten junge Menschen Führungskräfte werden? Wie sieht die Zukunft der Führung aus?

Moderiert von Monica Vejgaard und Miranda Harmer, EPASA

Bis 2030 werden Millennials und die Generation Z fast drei Viertel der weltweiten Erwerbsbevölkerung ausmachen. Dennoch geben nur 6 % der Arbeitnehmer der Generation Z an, dass ihr primäres Karriereziel darin besteht, eine Führungsposition zu erreichen.

Deutet dies auf eine Krise in der Führungskräftepipeline hin – oder einfach auf eine Neudefinition dessen, was Führung bedeutet?

Für viele junge Menschen wird Erfolg nicht mehr daran gemessen, an die Spitze zu gelangen, sondern daran, Werte wie sinnvolle Arbeit, finanzielle Sicherheit und echtes Wohlbefinden zu verfolgen. Anstatt traditionellen Hierarchien nachzujagen, legen sie oft Wert auf Lernen und Entwicklung, Work-Life-Balance und horizontales Wachstum.

Paradoxerweise verkörpern jüngere Arbeitnehmer bereits viele der Eigenschaften, die Unternehmen von Führungskräften erwarten: kontinuierliches Lernen, Offenheit für unterschiedliche Perspektiven und die Bereitschaft, den Status quo in Frage zu stellen. Sie suchen nach Führungskräften, die unkonventionelle Wege gegangen sind – Führungskräfte, die durch frische Ideen statt durch starre Titel inspirieren. Dies sind Denkweisen und Kompetenzen, die durch eine kreative Kunstausbildung gefördert und gestärkt werden.

In dieser Sitzung werden Mitglieder des EPASA-Vorstands ihre eigenen Perspektiven zum Thema Führung teilen: warum sie Führungsrollen anstreben – oder nicht –, was sie motiviert und welchen Herausforderungen sie als junge Menschen begegnen, die sich in der künstlerischen Ausbildung und Karriere zurechtfinden müssen.

Im Rahmen von Dialogen und Reflexionen werden wir gemeinsam folgende Fragen stellen: Was motiviert junge Menschen heute dazu, Führungsaufgaben zu übernehmen? Welche Art von Führung stellen sie sich für die Zukunft vor? Und wie können sich Institutionen anpassen, um diese neuen Formen der Führung zu unterstützen?

ITA

LA1 – Perché i giovani dovrebbero voler diventare leader? Qual è il futuro della leadership?

Sessione moderata da Monica Vejgaard e Miranda Harmer, EPASA

Entro il 2030, i Millennial e la Generazione Z costituiranno quasi i tre quarti della forza lavoro globale. Tuttavia, solo il 6% dei lavoratori della Generazione Z afferma che il proprio obiettivo professionale principale è raggiungere una posizione di leadership. Questo indica una crisi nella formazione dei leader o semplicemente una ridefinizione del significato stesso di leadership?

Per molti giovani, il successo non si misura più con il raggiungimento di posizioni al vertice, ma con il perseguimento di valori quali un lavoro rilevante, la sicurezza finanziaria e il benessere autentico. Piuttosto che inseguire le gerarchie tradizionali, spesso danno priorità all'apprendimento e allo sviluppo, all'equilibrio tra vita professionale e vita privata e alla crescita laterale.

Paradossalmente, i lavoratori più giovani incarnano già molte delle caratteristiche che le organizzazioni dicono di volere nei leader: apprendimento continuo, apertura a prospettive diverse e disponibilità a mettere in discussione lo status quo. Cercano leader che abbiano intrapreso percorsi non convenzionali, leader che ispirino con idee innovative piuttosto che con titoli rigidi. Si tratta di mentalità e competenze che vengono facilitate e promosse attraverso l'educazione alle arti creative.

In questa sessione, i membri del consiglio di amministrazione dell'EPASA condivideranno le loro prospettive sulla leadership: perché aspirano o non aspirano a ruoli di leadership, cosa li motiva e quali sono le sfide che incontrano come giovani che navigano nell'educazione artistica e nelle carriere.

Attraverso il dialogo e la riflessione, ci chiederemo insieme: cosa motiva i giovani a diventare leader oggi? Che tipo di leadership immaginano per il futuro? E come possono le istituzioni adattarsi per sostenere queste nuove forme di leadership?