

DÄRFÖR DRAR DE UNGA CHEFERNA

Unga chefer är ovanliga – och mår inte toppen.
En ny studie försöker förstå varför.

AVHELENE CLAESSON JENNISCHE ILLUSTRATION BJÖRN ÖBERG

AVHOPP Sverige har ovanligt låg andel unga chefer jämfört med andra länder. Bara var fjärde chef i landet är under 40 år. Undersökningar visar dessutom att hälften av dem funderar på att sluta. Varför är det så?

På psykologiska institutionen vid Umeå universitet pågår ett forskningsprojekt finansierat av AFA Försäkring. Man vill ta reda på vad som hjälper respektive hindrar unga chefer i arbetslivet och kartlägga sambanden mellan unga chefers arbetssituation, hälsa och ledarskap.

Målet är att hjälpa till att skapa goda förutsättningar för unga chefer i privat sektor så att de stannar kvar på sina tjänster.

– Det finns väldigt lite forskning om att vara ung och chef. Forskningen har inte heller tittat mycket på vad organisationer kan göra för att hjälpa unga att trivas på jobbet och vilja fortsätta

utvecklas, säger Hanna Irehill som arbetar med den första delstudien i projektet.

Den här första delstudien är enkätundersökningar som drygt 1 000 chefer i privat sektor svarat på. Det har hittills gått ut två enkäter, med sex månaders mellanrum.

VAD?

Ny studie vid Umeå universitet om unga chefers arbetssituation, hälsa och ledarskap. Finansierad av AFA Försäkring.

HUR?

Enkätundersökning till drygt 1 000 chefer i privat sektor, följd av djupintervjuer.

VARFÖR?

För att hitta strategier som ska få unga chefer att trivas och stanna på jobbet.

visar, säger Hanna Irehill.

Vad säger då den första delstudien? Vad skiljer de unga cheferna från de äldre?

Jo, det här sticker ut när Hanna Irehill och hennes kollegor har gått igenom enkäterna.

PARALLELLT HAR EN kvalitativ intervjustudie inletts. Unga chefer som jobbar i olika privata organisationer i Sverige djupintervjuas. – Kombinationen av metoderna ska hjälpa oss att få en bredare bild av hur det är att vara ung chef idag. Intervjuerna ska ge ett djup till det enkäten





*Hälften av alla unga chefer
funderar på att sluta.
Frågan är varför?*

”Unga kvinnor som är chefer känner högre emotionella krav än sina manliga – lika unga – kollegor.”



Hanna Irehill.

» • Unga chefer upplever starkare emotionella krav i sitt arbete. De ser jobbet som mer känslomässigt krävande och påfrestande. De blir inte sällan berörda på ett känslomässigt plan på jobbet.

• Unga chefer upplever oftare chefsrollen som otydlig och ibland konfliktfylld. De tycker inte att det är tydligt vad som förväntas av dem, vad de ska åstadkomma. De upplever också i större grad rollkonflikter, krav som ställs mot varandra på arbetsplatsen.

• Unga chefer upplever stödet från den egna organisationen som lägre. De vet inte om det finns hjälp att tillgå om man får problem, känner inte stödet att misstag kan begås och förlåtas, att man skulle bli lyssnad på.

– **DETTA SOM STICKER** ut bland de yngre cheferna får konsekvenser i form av att de mår sämre än sina äldre chefskollegor, säger Hanna Irehill.

Inom gruppen unga chefer har projektet också tittat på skillnaden mellan unga manliga och kvinnliga chefer.

– Då ser vi att unga kvinnor som är chefer känner högre emotionella krav än sina manliga – lika unga – kollegor. De upplever att de inte kan påverka sin arbetsmängd, de upplever mindre organisatoriskt stöd – och de skattar sin hälsa sämre. De mår sämre helt enkelt, säger Hanna och tillägger att resultatet egentligen inte förvånar.

– Det går i linje med tidigare forskning om kvinnor i chefsroller. De

här mönstren har vi sett förut, säger hon.

Vad ska man då göra för att öka hälsan och förbättra arbetsmiljön för unga chefer?

HANNA IREHILL SER svaren på den frågan som den viktigaste delen av forskningsprojektet. Innan projektet är avslutat 2023 ska en handbok med konkreta råd och rekommendationer för hur organisationer kan stötta unga chefer vara klar och diskussionen ska fortsätta med de organisationer som nu har anställda med i studien.

– Tanken är att det här ska komma till nytta. Att vi och arbetsgivarna ska göra något av det vi kommer fram till, säger hon och tillägger att det är glädjande att mycket av det som framkommer i enkätundersökningen ändå går att komma åt på organisatorisk nivå.

– Enkätsvaren antyder att introduktionen på jobbet behöver vara mer omfattande för unga chefer. De kanske behöver en mentor eller någon man kan återkomma till med frågor. De behöver tätare dialoger och uppföljningar. Riktlinjer och ramar behöver vara tydligare, säger hon.

Förhoppningen är att de kunskaper man kommer fram till i projektet ska användas för konkreta strategier som kan ge unga chefer i privat sektor bättre arbetsvillkor, och därmed göra det mer attraktivt för unga vuxna att både bli och fortsätta vara chefer. ●