

Ekonomiska informationsbyrån & T-Media

Unga och ledarskap 2010

Sammanfattning av en omfattande undersökningsrapport

DRÖMMAR OCH KARRIÄR.

TANKAR OCH ATTITYDER.

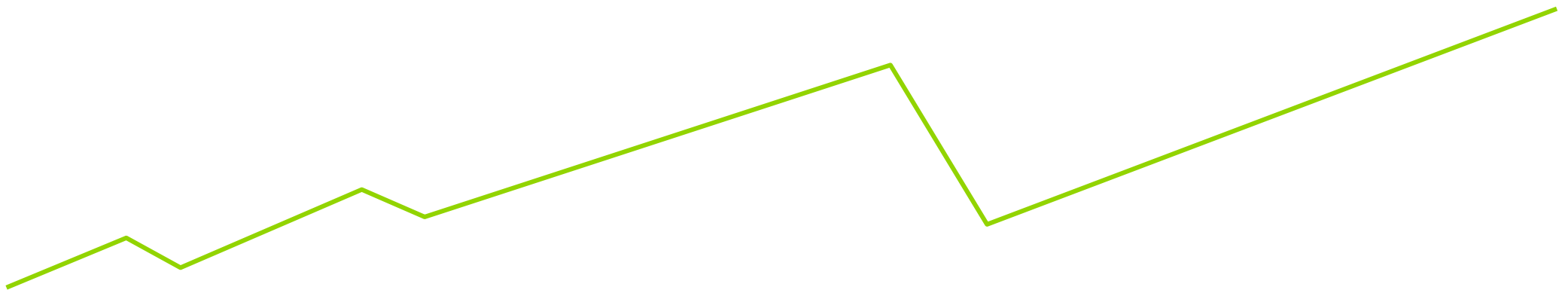
ENTUSIASM OCH FRAMGÅNG.



TALOUELLINEN
TIEDOTUSTOIMISTO

Uppgifter om undersökningen

- Undersökningsmaterialet samlades in med en elektronisk blankettenkät per e-post under tiden 12-24.5.2010.
- Urvalet gjordes i T-Medias undersökningsregister.
- Efter datarengöringen var antalet uppgiftslämnare totalt 3 081 personer. Den statistiska felmarginalen för hela urvalets resultat är $\pm 1,8$ procentenheter
- Urvalet fastställdes med statistisk viktning så att det motsvarar de finländska 17–29-åriga studenternas fördelning på kön, bostadsområde och typ av läroinrättning (yrkesinstitut, gymnasium, yrkeshögskola eller universitet). I urvalet ingår också personer under 30 år som har ett heltidsarbete.



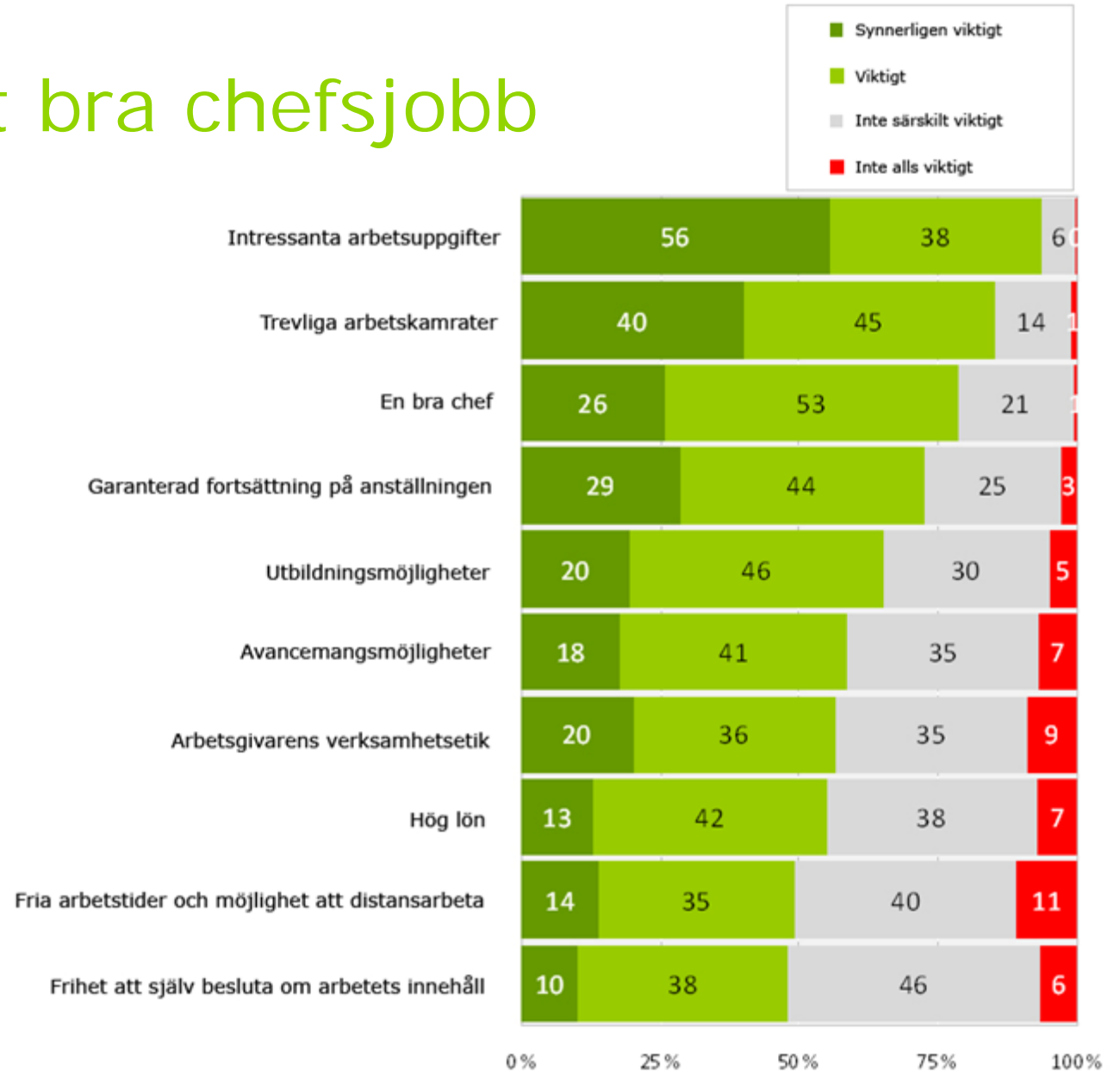


Inledning

Ungdomarna anser att en bra chef är en av de viktigaste faktorerna när det gäller jobbet.

Betydelsen av ett bra chefsjobb

Hur viktiga är följande faktorer på arbetsplatsen?





Föreställningar om och erfarenheter av ledarskap

Ungdomarnas uppfattning om chefsarbetet blir mer negativ med åldern och mer arbetserfarenhet. Många branscher och flera företag som sysselsätter mycket ungdomar har rykte om sig att bedriva ett dåligt ledarskap.

"En del av mina chefer har varit sådana som var och en kan ta modell av: chefen uppskattar arbetstagaren och behandlar alla arbetstagare på samma sätt. Andra har inte haft särskilt stor ledarskapsförmåga, tycker jag. Chefen fattar beslut beroende på vilket humöret råkar vara för dagen och favoriserar vissa arbetstagare öppet. Chefen anklagar oskyldiga och kan inte be om ursäkt. Men lyckligtvis har det också funnits bra chefer!"
(Kvinna, 25 år, universitet)

"Tyvärr kvalificerar sig ofta s.k. fackchefer som chefer, de har ingen uppfattning om personalledning och inte heller någon naturlig förmåga att umgås med folk."
(Kvinna, 30 år, universitet)

Sämsta ledarskapet på företag som sysselsätter ungdomar

I de ungas svar på frågan om organisationer som representerar det bästa och det sämsta ledarskapet nämns Nokia oftast i båda lägren. Som framgår av denna sida finns också Försvarsmakten på bägge listorna.

Allmänt taget kan man konstatera att organisationerna på listan över "bästa ledarskapet" finns där huvudsakligen på basis av föreställningar. Knappast många uppgiftslämnare har egna erfarenheter av t.ex. Googles ledarskap. På listan över det sämsta ledarskapet står däremot många företag som ungdomarna har erfarenhet av, med undantag för Finnair som drabbades av flera arbetskonflikter strax innan enkäten genomfördes.

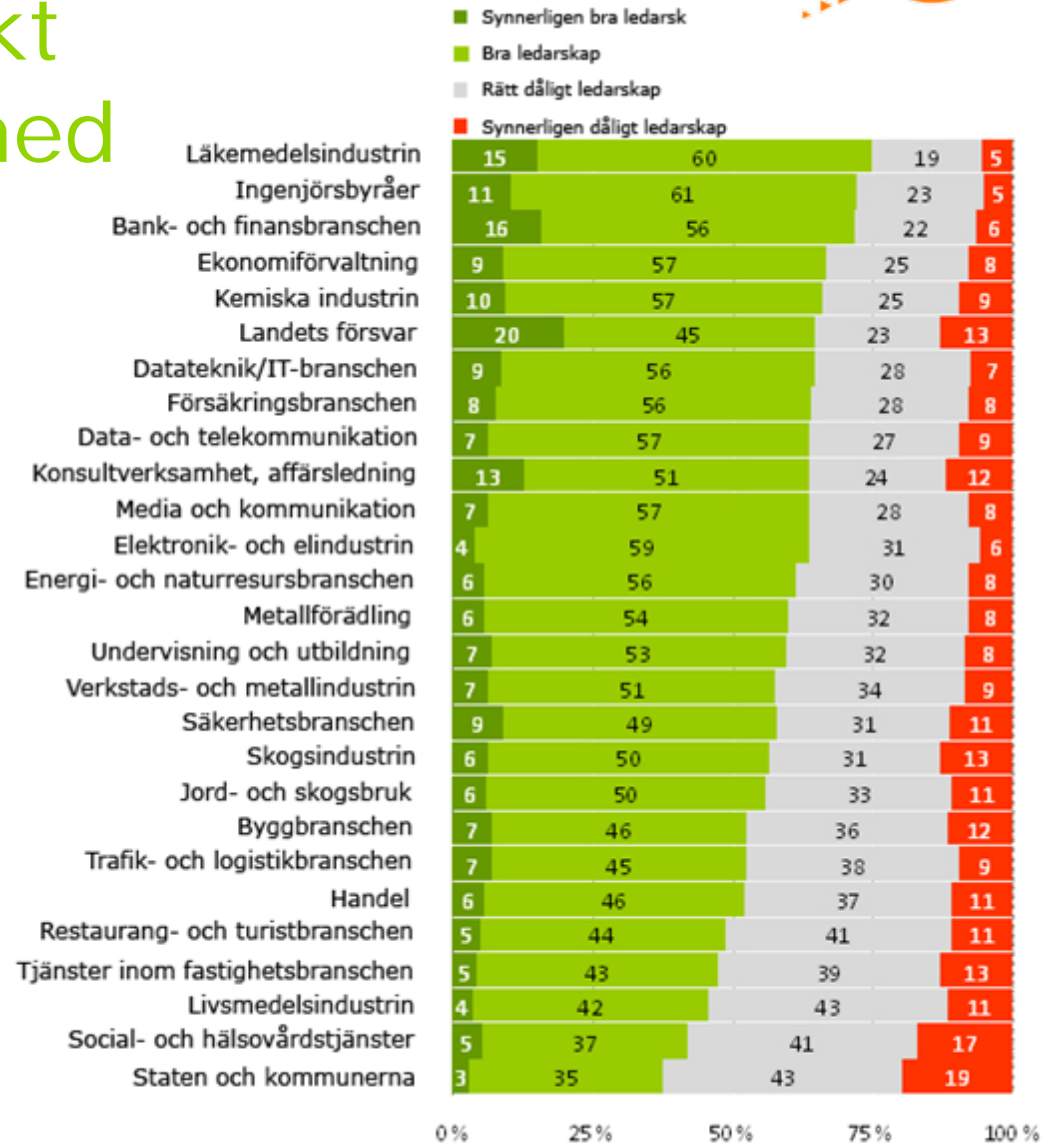




De unga associerar starkt den offentliga sektorn med dåligt ledarskap

I ungdomarnas föreställningsvärld finns den bästa ledarskapskompetensen inom läkemedelsindustrin och på ingenjörbyråerna, den sämsta hos staten och kommunerna. Föreställningen om ledarskapsnivån i olika branscher bygger främst på tre faktorer:

1. Egna och bekantas erfarenheter
2. Allmän föreställning om branschen, i synnerhet ekonomisk framgång
3. Den senaste tidens nyheter, i synnerhet arbetskonflikter





Hurdant ledarskap väntar sig de unga?

Alla unga önskar sig en rättvis chef som ger feedback. Bland de övriga goda ledaregenskaperna finns det emellertid flera synpunkter som avviker från varandra.

Ledarskapets dimensioner

Även om de unga i hög grad är överens om många egenskaper hos en bra chef finns det också tydliga skillnader i förväntningarna på en bra chef.

På den här sidan presenteras de sex främsta attityddimensionerna som ligger bakom de ungas åsikter om det idealiska ledarskapet. När det gäller de två första dimensionerna skiljer sig uppgiftslämnarna knappast alls från varandra:

Nästan alla unga anser de tidigare nämnda egenskaperna rättvisa, uppmuntran och ansvarskännetom samt feedback och intresse för de anställdas arbete vara viktiga. Däremot går åsikterna isär när det gäller de övriga fyra dimensionerna. Utgående från dem kan man granska de ungas olika uppfattningar om den idealiska chefen.



Viktigt för nästan alla unga:

Är rättvis, uppmuntrande och ansvarskännande

Ger mycket feedback och är intresserad av de anställdas arbete

Delar starkt åsikterna hos de unga:

Är kompis med de anställda

Är en auktoritet

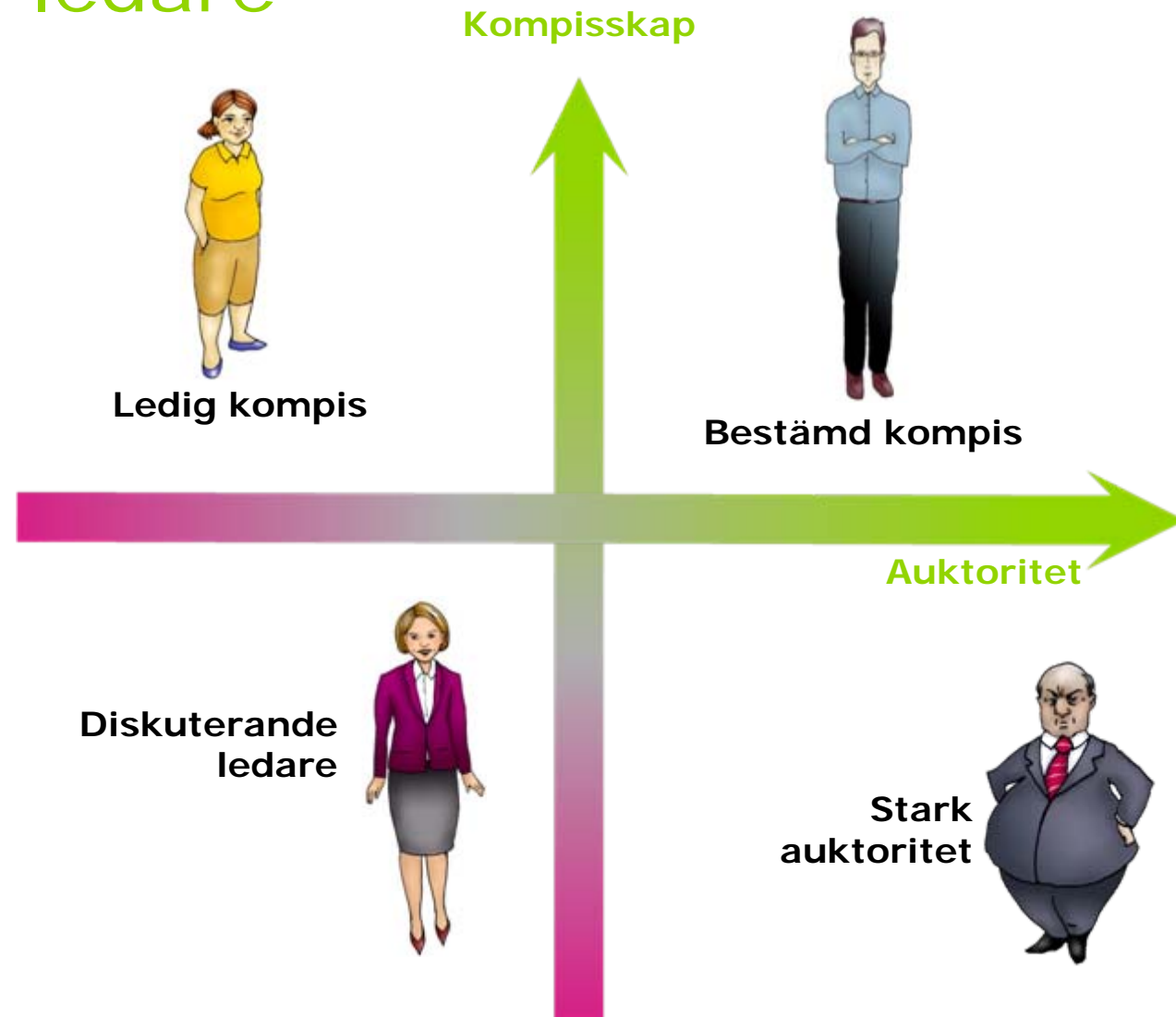
Har själv börjat lägst nere och "har förtjänat sin chefsställning"

Har samma värden som sina anställda



Fyra olika idealiska ledare

- Utgående från de ungas åsikter som ledarskap kan man med statistikvetenskapliga metoder lyfta fram fyra olika uppfattningar om den idealiska chefen.
- De idealiska chefstyperna avviker från varandra på många sätt. Bifogat visas hur de placerar sig i en kvadrat som beskriver chefens auktoritetsposition och kompisskap





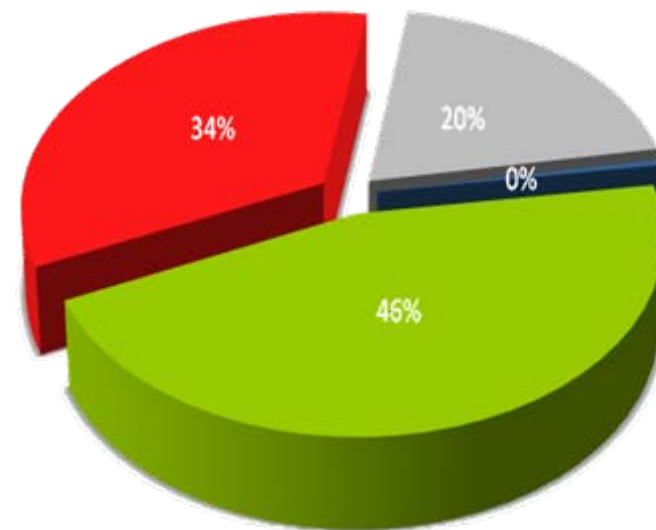
Arbetshandledning och feedback

De unga vill att chefen ska ge klara och tydliga mål, men önskar samtidigt att de får utföra arbetet självständigt. Många unga vill helst få feedbacken inofficiellt.

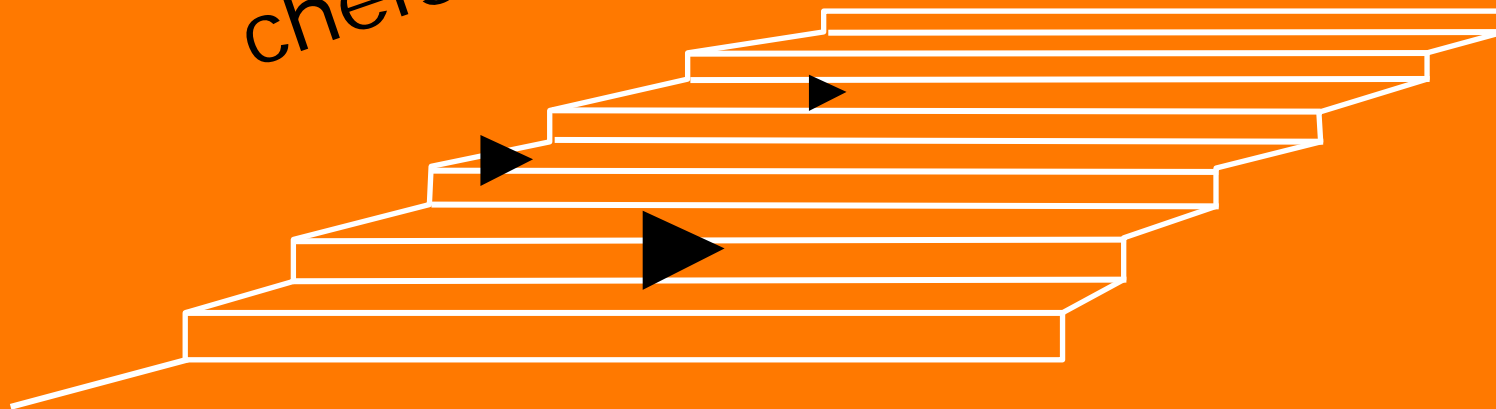
Hälften av de unga vill att chefen ger enbart inofficiell feedback

Hur skulle du helst vilja få feedback på ditt arbete?

- Jag vill inte alls få feedback av min chef
- Inofficiellt vid sidan av andra ärenden
- På regelbundna möten med min chef där mina prestationer bedöms
- På regelbundna möten med hela teamet där allas prestationer bedöms



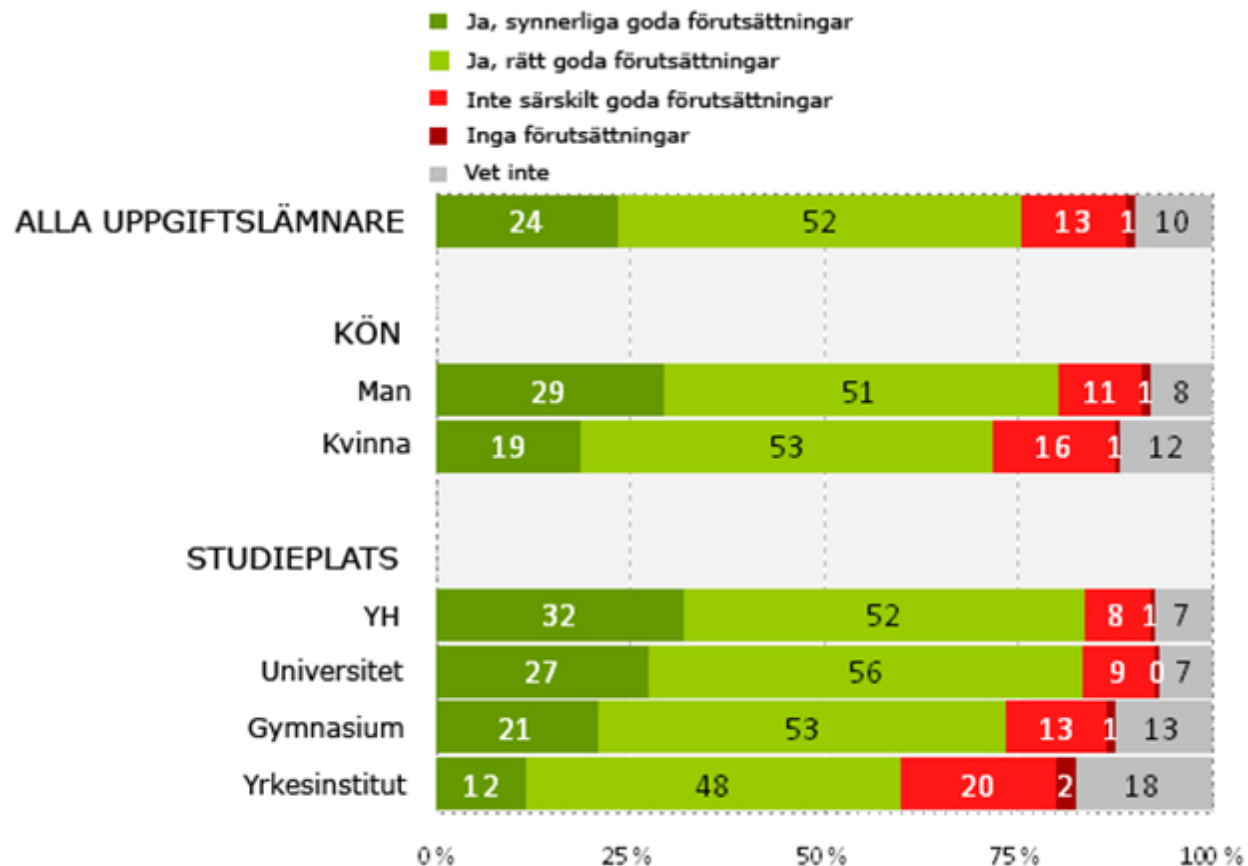
Förutsättningar och intresse för chefsuppdrag



Nästan alla unga tycker att de är lämpliga för chefsuppdrag, men betydligt färre är intresserade av dem.

Nästan alla unga tror på sin egen chefspotential

Tror du att du själv har förutsättningar att arbeta i chefsposition i något skede av din karriär?

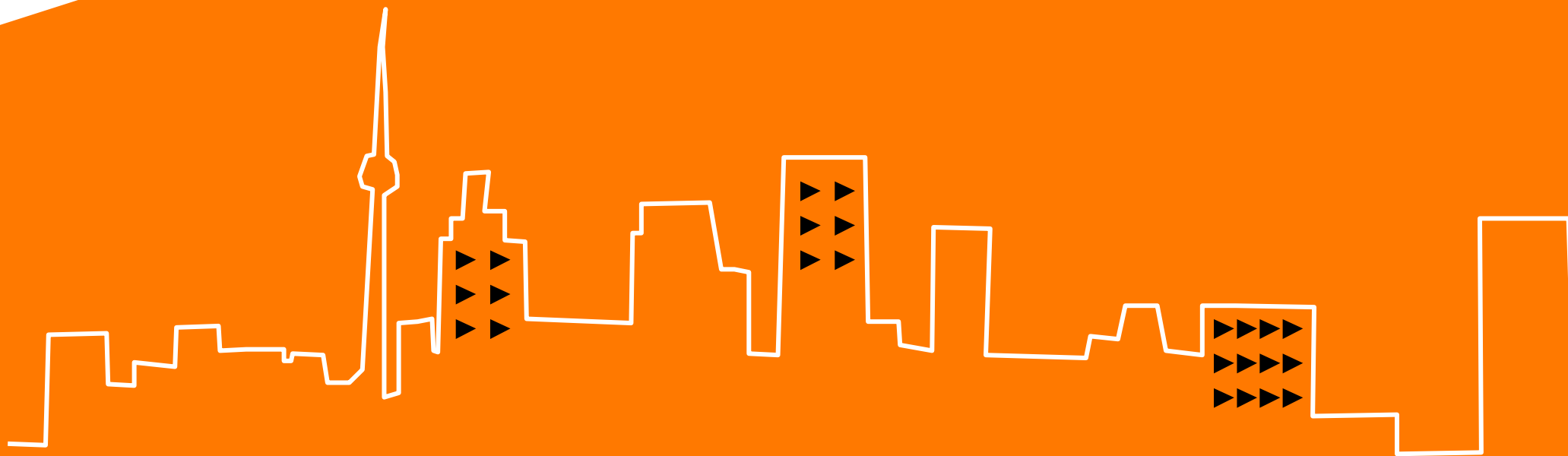




Intresset är lågt för chefsuppdrag, de unga vill hellre avancera som experter

"I chefsposition har man sällan en lön som motsvarar det ansvar som man ändå har, dvs. kostnadseffektiviteten för mödan maximeras säkert i uppdrag som kräver expertkunskaper och specialkompetens"
(Man, 27 år, universitet)

"Jag är mera intresserad av utmanande jobb allmänt taget, en chefsposition är inget självändamål."
(Man, 30 år, universitet)



Slutsatser

Ett bra ledarskap är viktigare för ungdomar än en hög lönenivå.

Slutsatser

- Ett bra chefsarbete är viktigare för ungdomar än en hög lönenivå
- De ungas förhoppningar på ledarskapet varierar enligt bransch
- De ungas erfarenheter och uppfattningar om organisationernas ledarskapspraxis har en direkt inverkan på arbetsgivarens dragningskraft och möjligheter att rekrytera kunniga arbetstagare
- Företagen ska beakta chefsarbetet i sin strategi och det ska förmedlas till cheferna
- Företagen ska se till att cheferna förstått ledarskapsprocesserna
- Det är skäl för företagen att utbilda sina chefer i att bättre kunna bemöta ungdomar

Ytterligare information:

Päivi Salminen-Kultanen
Affärsverksamhetsdirektör, T-Media Oy
paivi.salminen-kultanen@t-media.fi
m. 040 727 97 17

Liisa Tenhunen-Ruotsalainen
Direktör, Ekonomiska informationsbyrån
liisa.tenhunen-ruotsalainen@tat.fi
m. 040 545 2198

DRÖMMAR OCH KARRIÄR.

TANKAR OCH ATTITYDER.

ENTUSIASM OCH FRAMGÅNG.



TALOUELLINEN
TIEDOTUSTOIMISTO

Arbeteam

Mikael Thuneberg
Päivä Salminen-Kultanen
Riku Ruokolahti
Lassi Köppä
Juha Juvonen
Niina Thuneberg

idéer, analys & texter
idéer & texter
idéer
kvalitativ analys
grafisk design
ledargestalter

MÄT OCH RUSKA OM.

PÅVERKA OCH UPPNÅ.



T-MEDIA

Mät. Ruska om. Påverka. Uppnå. Från teori till praktik, från insats till resultat. Vi finner tillsammans. Nya stigar, nya sätt att kommunicera och påverka. Entusiasm, mod, framgång. Den som vågar, han vinner. Vi ingår i TAT-gruppen tillsammans med Ekonomiska informationsbyrån, Finnfacts och Infor. Vi erbjuder framgångsrecept för informationshungriga och kunskapstörstiga. Vi kommunicerar, påverkar, utvecklar och hjälper våra kunder till framgång.