



# Unga chefers arbete och arbetsmiljö

Hanna Irehill

# Unga chefers förutsättningar: att leda med och mot god arbetsmiljö

Unga chefer arbetsmiljö och hälsa,  
*Umeå Universitet*





# Vad vet vi om unga chefers arbetsmiljö?

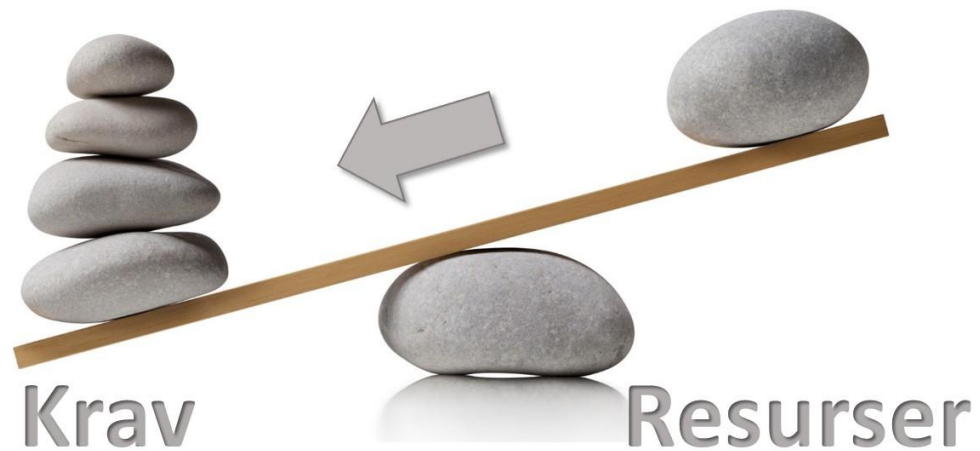
## Arbetsmiljön varierar beroende på position

- Chefer upplever högre krav, men också fler resurser än sina medarbetare (e.g., Nyberg et al., 2015)

## Arbetsmiljön varierar beroende på ålder

- Unga känner sig oftare trötta, håglösa samt känner olust inför arbetet jämfört med äldre kollegor (AMV, 2015)
- Samtidigt upplever unga mer stöd och uppskattning jämfört med äldre kollegor

# Unga chefers arbetsmiljö och hälsa



**Unga chefer skattar sin arbetsmiljö sämre i form av:**

- högre emotionella krav
- rollen som konfliktfylld (uppgifter) och otydlig
- lägre stöd från organisationen



# Unga chefers hälsa

**Unga chefer** skattar sitt välmående sämre än äldre chefer.

- lägre **vitalitet**
- högre grad av **utbrändhet**

*Data från Umeå universitet 1033 chefer inom privat sektor varav 392 unga (upptill 29 år)*

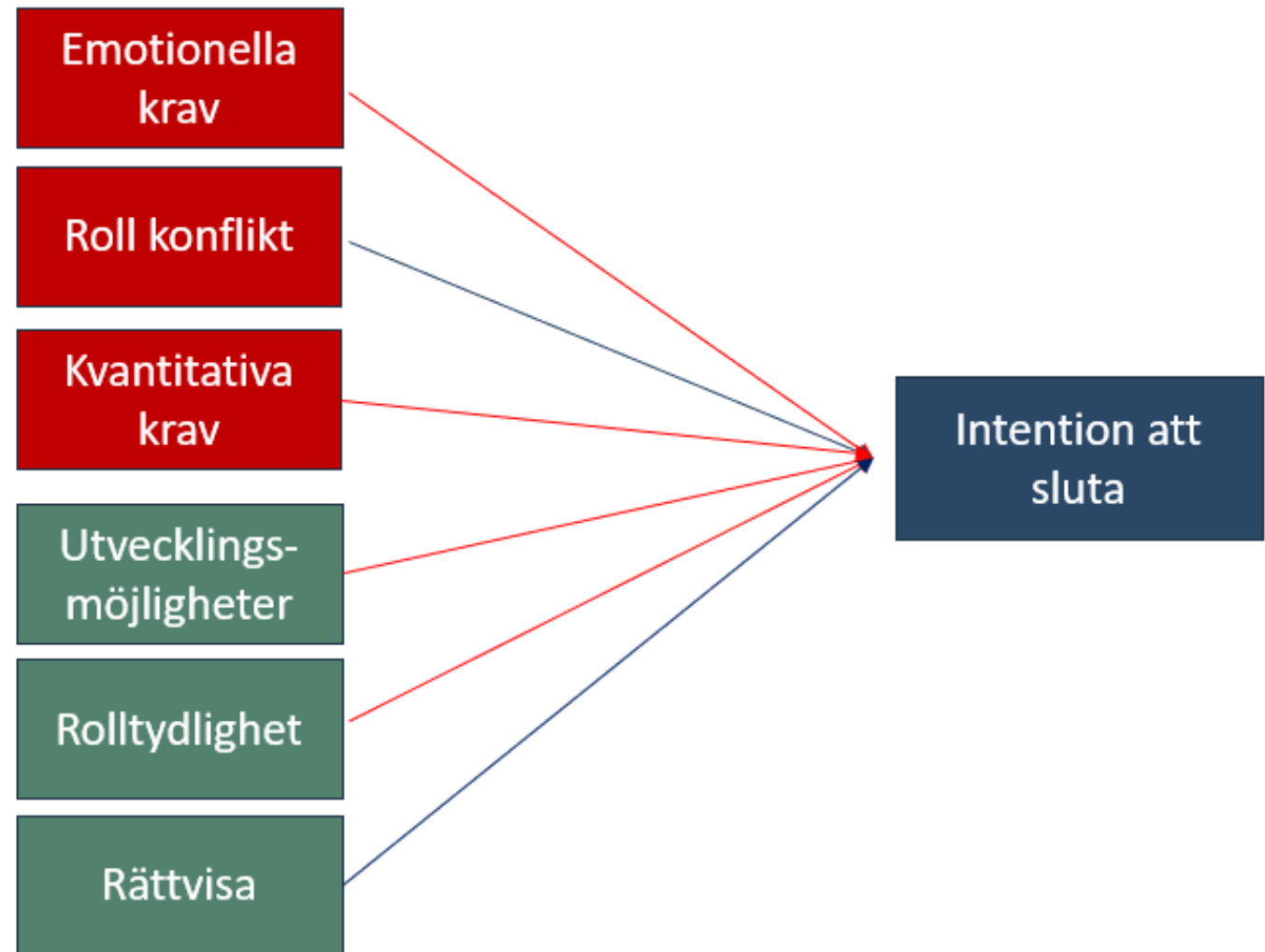
# Unga kvinnor i chefsroll



- Mindre möjligheter att påverka
- Lägre organisatoriskt stöd
- Skattar sin hälsa sämre än unga män i chefsposition
- Sammanhanget viktigt: utmaningar kan ta sig olika uttryck

*Data från Umeå universitet 1033 chefer inom privat sektor varav 392 unga (upptill 29 år) + 38 Intervjuer*

# Varför slutar unga chefer?





# Identitet i rollen som chef?

- Unga chefer: egna höga krav på vad de ska klara i chefsrollen
- Utmaning: Ung i en roll som förknippas med erfarenhet och status
- Testar olika strategier att hantera chefsrollen



# Visst vill jag vara chef!

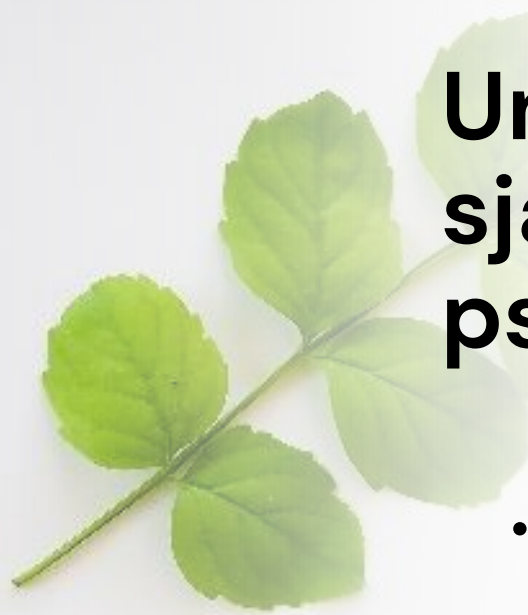
Unga chefer ur ett  
individ och organisationsperspektiv

*Karolinska Institutet*



MENTAL

HEALTH



## Unga chefers självskattningar psykisk hälsa

- De äldre chefsgrupperna skattade sin psykiska hälsa bättre
- Högre risk för unga chefer att vara stressade, deprimerade och vara utmattade

# Unga chefers självskattningar av sitt ledarskap

- Unga cheferna (29 år eller yngre) bedömde sitt egna ledarskap mer negativt (lägre på Utvecklande Ledarskap) än medelålders (30–50 år) och äldre (51 och äldre)
- Unga cheferna inom privat sektor skattade sitt ledarskap (Utvecklande Ledarskap) högre jämfört med unga chefer i offentlig sektor
- Manliga ledare skattade sig högre i destruktivt ledarskap jämfört med kvinnliga chefer



# Medarbetares skattningar av unga chefer

- Äldre chefer skattades lägre (UL) än yngre och medelålders (av samtliga grupper)
- Yngre och kvinnor använde sig i större utsträckning av en utvecklande ledarstil (snarare än konventionell eller destruktiv)
- Kvinnors ledarbeteenden och resultat skattades högre än mäns



# Utmaningar och faktorer som utgör hinder

- **Bemötande:** Fördomar, åldersdiskriminering och kulturkrockar
- **Balans mellan fritid och arbete** (under en period då många t.ex. startar familj och har små barn)
- Underskattande av mängd och svårigheter i **personalrelaterade frågor**



# Främjande faktorer för ungas inställning till chefsroll

- Feedback och god kommunikation i organisationen
- Handlingsutrymme vad gäller planering, beslut och arbetstider
- Utrymme för inhämtade av ny kunskap bolla idéer/tankar
- Stöd: ledningens förtroende, utbildning, stegvis introduktion i ledarrollen, mentor



# Vad kan vi lära oss från forskningen?



## **UNG OCH CHEF**

---

En guide till organisationer som vill ta tillvara på unga chefers potential

# Säkerställ en trygg arbetsmiljö och hälsa för unga chefer

- Tydliggör chefsrollen; mandat/ansvar
- Mentorskap: balansera krav
- Insteqsroller
- Hållbar utveckling
- Följ upp unga chefers arbetsmiljö
- Betydelse av närmaste chef





# Möt unga chefer i deras utmaningar

- Utökat introduktionsprogram
- Vad innebär det att vara chef?
- Personalfrågor
- Organisationskultur; motverka diskriminering
- Flexibilitet i tid och rum



# Undanröj hinder för unga kvinnor?

- Balanserad könsfördelning
- Återkoppling för att minska glapp
- Validera svårigheter
- Förebilder





# Motivera unga att stanna

- Erbjud utvecklingsmöjligheter
- Återkoppling
- Långsiktigt stöd
- Våga satsa på unga chefer

# Tack för att ni lyssnade!

[christina.bjorklund@ki.se](mailto:christina.bjorklund@ki.se)

[hanna.irehill@umu.se](mailto:hanna.irehill@umu.se)



**Karolinska  
Institutet**



UMEÅ UNIVERSITET