

# Bra chefer gör företag attraktiva

**Chefens roll är på många sätt avgörande för ett företags attraktionskraft och förmåga att behålla sin personal. Det visar den senaste Manpower Work Life-undersökningen som genomfördes i samarbete med Kairos Future under maj 2008. Med denna studie har Manpower undersökt inställningen till arbetsmarknadsrelaterade frågor hos närmare 10,000 svenska anställda, egenföretagare, arbetssökande och studerande.**

## ***Manpower Work Life***

Resultaten är hämtade från den Work Life undersökning som Manpower genomförde under maj 2008 i samarbete med Kairos Future. I undersökningen deltog 9468 respondenter, varav 4960 är anställda, 2305 arbetssökande, 435 egenföretagare och 1768 studerande. De svarande rekryteras i huvudsak från dem som har sin profil registrerad på Manpower.se. Panelen består idag av över 20 000 personer som väl motsvarar Sveriges arbetsföra befolkning med avseende på kön, ålder och boendeort.

## ***Förtroende för chefen gör anställda nöjda***

Ett sätt att ta reda på hur pass nöjd någon är med sitt jobb, eller hur pass attraktiv den egna arbetsplatsen är i den anställdes ögon, är att fråga den anställda om hon eller han skulle **rekommendera sin arbetsplats till en bekant**. Frågan ställdes till alla anställda i den senaste Work Life-undersökningen och det visade sig att 62 % av dem skulle rekommendera arbetsplatsen till en bekant med de rätta kvalifikationerna. Motsvarande siffra blir lägre ju äldre du är: bland 40-talisterna är det enbart 53 % som skulle rekommendera arbetsplatsen till en bekant.

Vad är det som avgör om en person trivs så bra på sin arbetsplats att hon eller han rekommenderar en vän att söka jobb där? Enligt Manpowers senaste Work Life undersökning är svaret: **förtroende för chefen**.

Vi har undersökt sambandet mellan att vilja rekommendera sin arbetsplats till en vän och graden av förtroende en anställd känner för sig chef och resultaten visar att:

- Nästan 9 av 10 som uppger att de har fullt förtroende för närmsta chefen säger även att de skulle rekommendera en bekant att söka jobb på sin arbetsplats.
- Men enbart cirka 2 av 10 (17 %) av dem som hävdar att de saknar förtroende för närmsta chefen skulle tipsa en bekant att söka jobb på arbetsplatsen.
- Sambandet är mycket tydligt: ju högre förtroende man har för chefen, desto mer benägen är man att tipsa en vän om jobbet! Se diagram 1 nedan!

Skulle rekommendera en bekant att söka jobb på sin arbetsplats

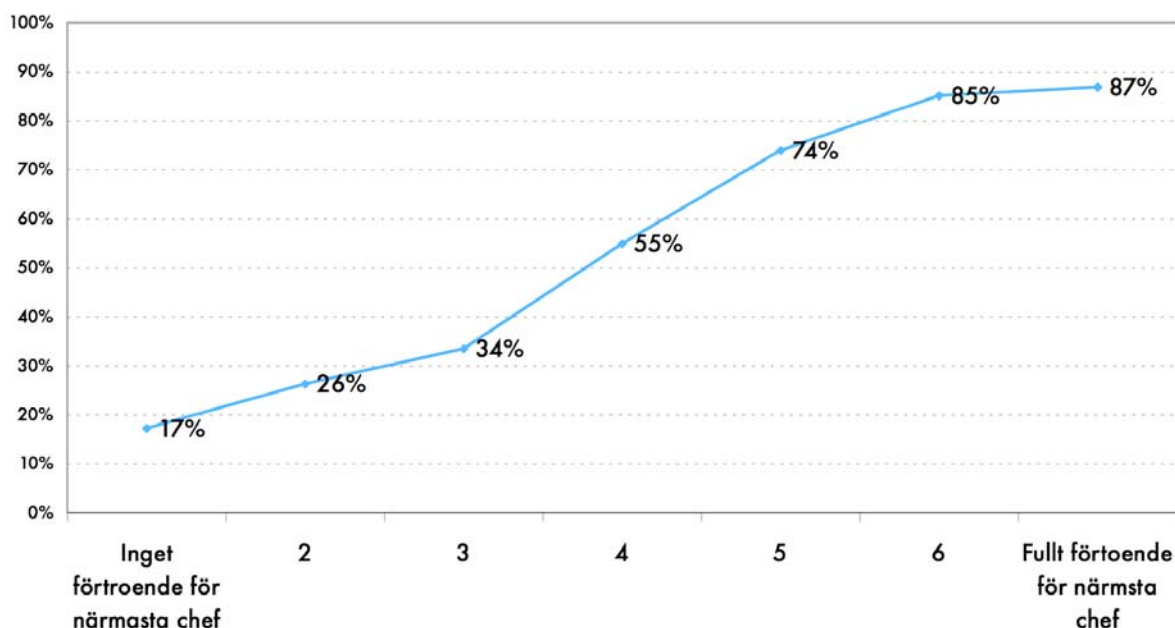


Diagram 1: Samband mellan benägenhet att vilja rekommendera sin arbetsplats till en bekant och grad av förtroende för chefen.

### **Bra chef avgörande för att behålla arbetskraften**

Ser vi på vilka aspekter i arbetslivet som har starkast samband med benägenheten att vilja stanna kvar hos sin nuvarande arbetsgivare så hamnar nöjdhet med chefen bland de tre viktigaste faktorerna. Se tabell 1 nedan!

Tabell 1: Samband med benägenhet att vilja stanna hos sin nuvarande arbetsgivare.

Mycket viktigt för att vilja stanna	Goda karriärmöjligheter Stimulerande arbete <b>Bra chefer</b> Att kunna påverka sin arbetssituation Intressant och givande arbete Att få det stöd man behöver
Ganska viktigt för att vilja stanna	Tydlig och konstruktiv feedback Att känna stort engagemang och energi i arbetet Positiv stämning på arbetet Att känna sig stolt över arbetet Att företaget tar sitt samhällsansvar Hälsosam arbetsmiljö Hög status Bra förmåner
Inte så viktigt för att vilja stanna	Hög anställningstrygghet Att företaget tar miljöansvar Hög lön Trevliga arbetskamrater Möjlighet att leda och utveckla andra Självständigt arbete
Oviktigt för att vilja stanna	Lång semester Fasta eller flexibla arbetstider

Chefen är alltså av stor betydelse för om en anställd vill arbeta kvar hos sin nuvarande arbetsgivare eller ej.

### **Dåliga chefer driver bort de anställda**

Vi såg i förra stycket att nöjdhet med chefen är viktigt för att en anställd ska vilja stanna kvar. **Missnöje med chefen** kan således sägas vara en **bortdrivande faktor**.

- Sambandet mellan att vilja byta arbetsgivare och att vara missnöjd med chefen är starkt. 60 % av dem som uppger att de *inte* har bra chefer tror också att de kommer att byta arbetsgivare inom det närmaste halvåret. Inte ens 20 % av dem som anser att de har bra chefer tror att de kommer att byta arbetsgivare. Se diagram 2 nedan!
- Resultaten visar även att de viktigaste faktorerna för nöjdhet med jobbet är stimulerande arbetsuppgifter och karriärmöjligheter – samma faktorer som, när de saknas, gör att anställda vill söka sig till en annan arbetsgivare.

Tabell 1 ovan visar att brist på bra chefer gör att vi vill byta arbete i högre utsträckning än exempelvis avsaknaden av höga löner eller trevliga arbetskamrater och det är viktigare med en bra chef för att man ska vilja stanna kvar på jobbet än det är att känna att arbetsuppgifterna är intressanta. Det är dock intressant att notera att när vi frågar *varför* man vill byta arbetsgivare inom de närmaste sex månaderna (frågan ställs enbart till de anställda som uppgett att de vill byta arbetsgivare) så är det enbart 15 % som direkt svarar att det är **för att få en bättre chef**. Detta tyder på att anställda som anser att de har dåliga chefer inte anser att de vill byta jobb enbart på grund av chefen men det faktum att chefen inte är bra kanske underlättar beslutet att söka sig vidare. Bra chefer skapar mer lojala arbetstagare.

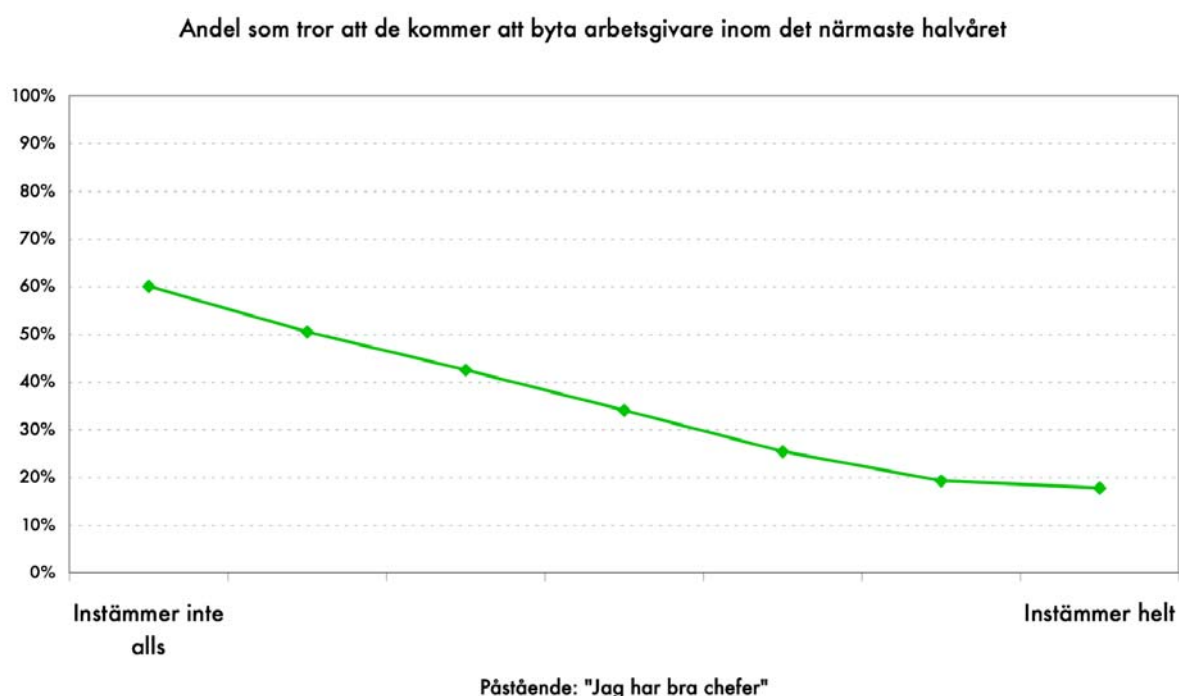


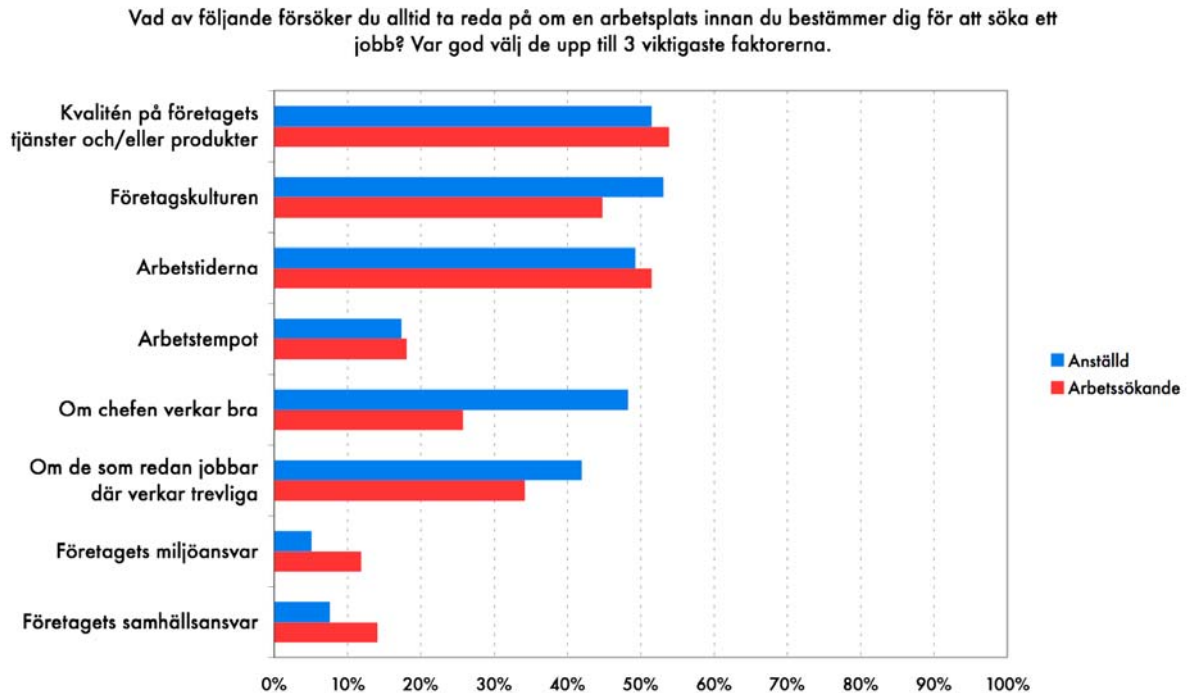
Diagram 2: Samband mellan benägenhet att vilja byta arbetsgivare inom det närmaste halvåret och nöjdhet med cheferna.

### **Arbetssökande lägger stor vikt på nya chefer**

Resultaten från Work Life-undersökningen visar också att det är relativt viktigt för arbetssökande som är anställda att försöka ta reda på hur chefen är på den nya arbetsplatsen innan man bestämmer sig för att man ska söka jobb där. Nästan hälften, 48%,

försöker ta reda på hur chefen verkar. Bland de arbetssökande som inte har ett jobb för närvarande är det däremot inte lika viktigt att ta reda på om chefen verkar bra. Bland de arbetslösa är det enbart 26 % som försöker ta reda på hur chefen är på den nya arbetsplatsen. Se diagram 3 nedan!

Diagram 3:



- Skillnaderna mellan de två grupperna (anställda och arbetssökande) är som störst när det gäller chefens betydelse.
- Den stora skillnaden kan bero på att gruppen arbetslösa till viss utsträckning består av unga som inte har fått in en fot på arbetsmarknaden och således inte ännu har fått en uppfattning om chefens betydelse. De arbetslösa befinner sig dessutom generellt sett i en mer utsatt situation än de som redan har en anställning och huruvida chefen är bra eller inte är kanske underordnat möjligheten att ta sig ur sin arbetslöshet.

### ***Inom skolan och vården är man minst nöjd med sina chefer***

Drygt hälften, 52 %, av alla anställda anser att de har bra chefer. Åttio- och nittioåringar är nöjdare med chefen än de äldre. Se tabell 2 nedan!

Åldersgrupp	Andel som instämmer i påståendet "Jag har bra chefer"
80-90-talister	60%
70-talister	52%
60-talister	49%
50-talister	49%
40-talister eller äldre	51%

Tabell 2: Andel som instämmer i påståendet "Jag har bra chefer" inom olika åldersgrupper.

I vilka branscher är man då mest och minst nöjd med cheferna:

- Enbart 38 % av dem som arbetar med pedagogiska yrken anser att de har bra chefer. Inom hälso- och sjukvårdssektorn finns också ett relativt högt missnöje med chefen. Detta är också två sektorer där chefer generellt sett har många medarbetare och stora arbetsgrupper.
- Inom Kundtjänst och Ekonomi/Finans är de anställda mest nöjda med sina chefer. Inom Kundtjänst är det 58 % av de anställda som uppger att de är nöjda med sina chefer och inom Ekonomi/Finans är det 57 %.

### **Om Kairos Future**

Studien Manpower Work Life genomförs i samarbete med Kairos Future som är ett oberoende forsknings- och undersökningsföretag som hjälper företag, myndigheter och organisationer att förstå och hantera samhällsförändringar. Mer information finner du på [www.kairosfuture.com](http://www.kairosfuture.com)

### **Om Manpower Work Life**

Manpower Work Life är Manpowers regelbundet återkommande undersökning rörande svenskars inställning till arbetsmarknadsrelaterade frågor.