



# LEDARSKAPS- BAROMETERN

# Ledarskapsbarometern

En utredning över finländarnas synpunkter angående  
ledarskap  
2024

# Innehåll

Introduktion

**Del 1** Attityd till arbetslivet

**Del 2** Ledarskap och ledarskapets nuläge

**Del 3** Framtidens ledarskap

Sammandrag av resultaten



# Introduktion

Undersökningens bakgrund och förverkligande  
Undersökningens centrala fynd

# Undersökningens bakgrund och förverkligande



Syftet med Ledarskapsbarometern-forskningsprojektet var att undersöka finländarnas inställning till ledarskap och chefskap nu och i framtiden.



Ledarskapsbarometern 2024 är till lämplig del baserad på den tidigare Ledarskapsbarometern. Forskningen har anpassats för att möta dagens behov. Den aktuella Ledarskapsbarometern är den första i sitt slag.

Undersökningen genomfördes i en extern panel i augusti 2024. Målgruppen var finländare i åldern 18–74 år, med representativt urval baserat på ålder, kön och region. Urvalet N=1 000. Hela urvalets felmarginal är +/- 2–3 procentenheter åt båda hållen.

Ledarskapsbarometern genomfördes i omfattande samarbete och förverkligande partner har varit Frankly Partners.



Denna rapport är indelad i tre huvudteman, och resultaten granskas separat på hela respondentnivån och i utvalda bakgrundsgrupper. I början av varje avsnitt finns en sammanfattning som sammanställer de mest centrala resultaten för det aktuella avsnittet. Dessutom finns det en sammanfattande del om forskningshelheten i rapporten.

# Resultaten granskas förutom för det representativa befolkningsurvalet även för dessa respondentgrupper.

Grupp-specifika analyser har skapats utifrån respondenternas bakgrund och enkät svar. Till exempel omfattar gruppen 'Framtidens ledare' de respondenter som anser att arbete i en ledande position är ganska eller mycket attraktivt nu eller i framtiden. Samma respondent kan tillhöra olika grupper.



**Under 30-  
åringar**

18–29 år  
N=182



**30+**  
30–74år  
N=818



**Framtidens  
ledare**

De som anser  
ledarskap lockande  
N=331



**Chefer**

De som jobbar i  
ledande position  
N=95



**Medarbetare**

De som inte arbetar i  
ledande position  
N=481

# Mot ett bättre ledarskap i arbetslivet



## Nuvarande tillstånd

Det nuvarande tillståndet för ledarskapet är under starkt tryck.

Betydelsen av bra ledarskap för organisationer och anställdas välbefinnande är kritisk, men förväntningarna på ledare skiljer sig åt mellan anställda och dem i ledande positioner.

Det finns ett behov av mer öppenhet och transparens i ledarskapet.

## Hinder på vägen

Erfarenheten av möjligheter att påverka ledarskapet öppnar en klyfta mellan ledare och anställda.

Största delen av de anställda upplever att deras egna möjligheter att påverka är otillräckliga, och över en tredjedel känner att de inte kan påverka ledarskapet inom arbetsgemenskapen med sina handlingar. Framgången med ledarskapet följs upp för närvarande ganska begränsat. Att engagera och föra öppen dialog ses som möjligheter att överbygga klyftan.

Det finns en lång lista av faktorer som hindrar personer från att söka sig till ledande positioner.

Att söka en ledande position upplevs oftare som oattraktivt än attraktivt. Orsakerna anses vara överdrivet ansvar, förväntningar på ledarskap och att ens personlighet inte passar. Dock är sådana egenskaper som anses vara kännetecken för en bra ledare något man kan lära sig. Hur uppdaterar vi bilden av ledarskap?

## Framtiden

Framtidens ledarskap och chefsskap är ett serviceyrke.

Av ledarskapet i framtidens arbetsliv förväntas förmågan att säkerställa anställdas välbefinnande. Dessutom krävs kommunikativa färdigheter av ledare och ledarskapet, samt allt mer emotionell intelligens och emotionella färdigheter. En bra ledare är en möjliggörare för teamets framgång.

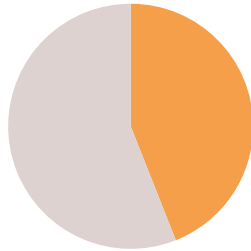
Del 1

# Attityd till arbetslivet

Finländarnas inställning till arbetslivet  
Faktorer som motiverar och oroar i arbetslivet.

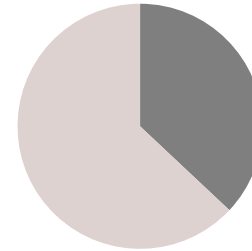


# Inställningen till arbetslivet är positiv, och det finns fler motiverande faktorer än oroande faktorer i arbetslivet.



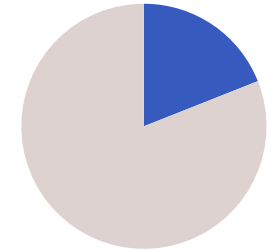
**44%**

Finländare som är positivt inställda till arbetslivet upplever att de är på rätt plats och tycker om sitt arbete. De känner att deras kompetens värderas och att arbetsplatsen satsar på deras professionella utveckling. En del har redan en lång och framgångsrik karriär bakom sig och pensionen hägrar, medan andra just har börjat sitt arbetsliv och är fyllda av ny entusiasm, och en del utbildar sig på nytt.



**37%**

Klart över en tredjedel av finländarna har en neutral inställning till arbetslivet. Känslorna beskrivs som avvaktande eller som att situationen står stilla. Saker är varken särskilt bra eller dåliga. För vissa är arbetet bara arbete eller så tänker man inte särskilt mycket på det, medan andra ser få möjligheter till avancemang eller känner att pensionsåldern redan knackar på dörren, så de behöver inte bekymra sig så mycket om jobbet längre.




**19%**

Ungefär en femtedel av finländarna har en negativ inställning till arbetslivet. De viktigaste orsakerna till den negativa inställningen uppges vara åldersdiskriminering, brist på utsikter eller svaga framtidsutsikter, arbetsoförmåga, brist på motivation, orimliga krav inom arbetslivet samt nedskärningar från den nuvarande regeringen.




# Hos majoriteten är inställningen till arbetslivet neutral eller positiv



**5%**   
Mycket negativ


**14%**   
Ganska negativ

**37%**   
Neutral

Särskilt i gruppen:  
Arbetstagare  
i åldern 30+

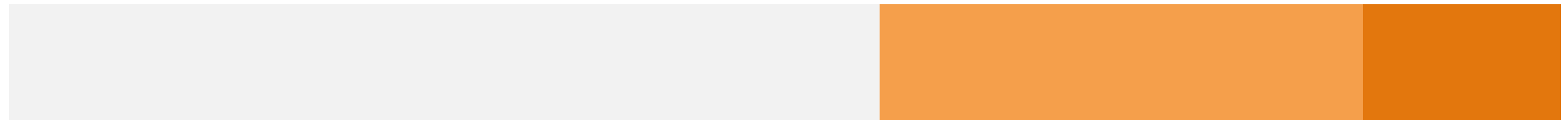
**31%**   
Ganska positiv

Särskilt i gruppen::  
Framtidens  
chefer/ledare

**13%**   
Mycket positiv

Särskilt i gruppen:  
Chefer/ledare  
Under 30 år  
Framtidens chefer/ledare

# Nästan hälften av respondenterna har en positiv inställning till arbetslivet, bland annat genom upplevelsen av personlig utveckling och meningsfullhet.



"Jag vill fortsätta att avancera i min karriär och förverkliga mina drömmar."

"Jag planerar att utbilda mig inom ett område som intresserar mig, där det finns efterfrågan på kompetens nu och i framtiden."

"Jag lever genom att glädjas åt dagens överraskningar."


"Jag har haft meningsfulla arbetsuppgifter och en bra arbetsgemenskap."

"Jag fick just ett jobb vid 68 års ålder. Jag arbetar parallellt med min pension. Jag har en mycket positiv inställning till det."

**31%** 

Ganska positiv

Särskilt i gruppen::  
Framtidens  
chefer/ledare

**13%** 

Mycket  
positiv

Särskilt i gruppen:  
Chefer/ledare  
Under 30 år  
Framtidens chefer/ledare

# De som har en neutral inställning känner sig fastlåsta eller har en mindre passionerad inställning till sitt arbete.



”För tillfället en lite stillastående och avvaktande känsla”

”Jag ser inga möjligheter till avancemang på min nuvarande arbetsplats.”

” En helt okej arbetsplats, men jag skulle vara intresserad av att byta.”

37%



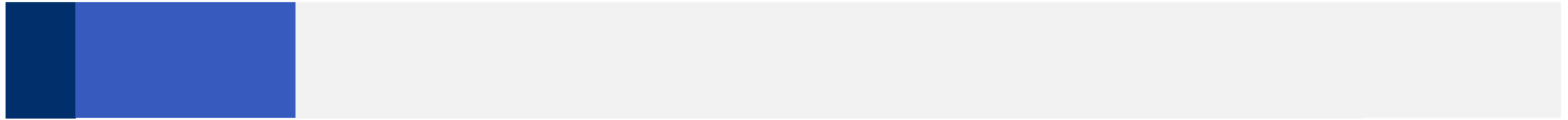
Neutral


Särskilt i gruppen:  
Arbetstagare  
i åldern 30+

” Jag har nog drömmar om vad jag skulle vilja uppnå i arbetslivet, men många av dem påverkas av faktorer som jag inte kan kontrollera.”

” Jag har avancerat i min karriär nyligen, och nästa steg är inte omedelbart synligt. Situationen är mycket stabil just nu..”

# Bakom den negativa inställningen finns orsaker relaterade till åldersdiskriminering, brist på motivation, arbetsbelastning och brist på utsikter.



**5%**   
Mycket negativ

**14%**   
Ganska negativ

"Den bransch jag har hamnat i intresserar mig inte och det motsvarar egentligen inte mina värderingar. Arbetsituationen är dålig och det är svårt att gå framåt."

"Konstant överbelastning, underbemanning och onödiga förändringar."

"Tidsbestämt arbete tar snart slut och efter det finns ingen information om jobb. På grund av åldersdiskrimineringen i Finland hittar jag knappast något heller. Dessutom gör denna regering allt för att trycka ner de fattiga."

"Besvikelse över förlorad arbetsförmåga och därigenom en obefintlig karriär."

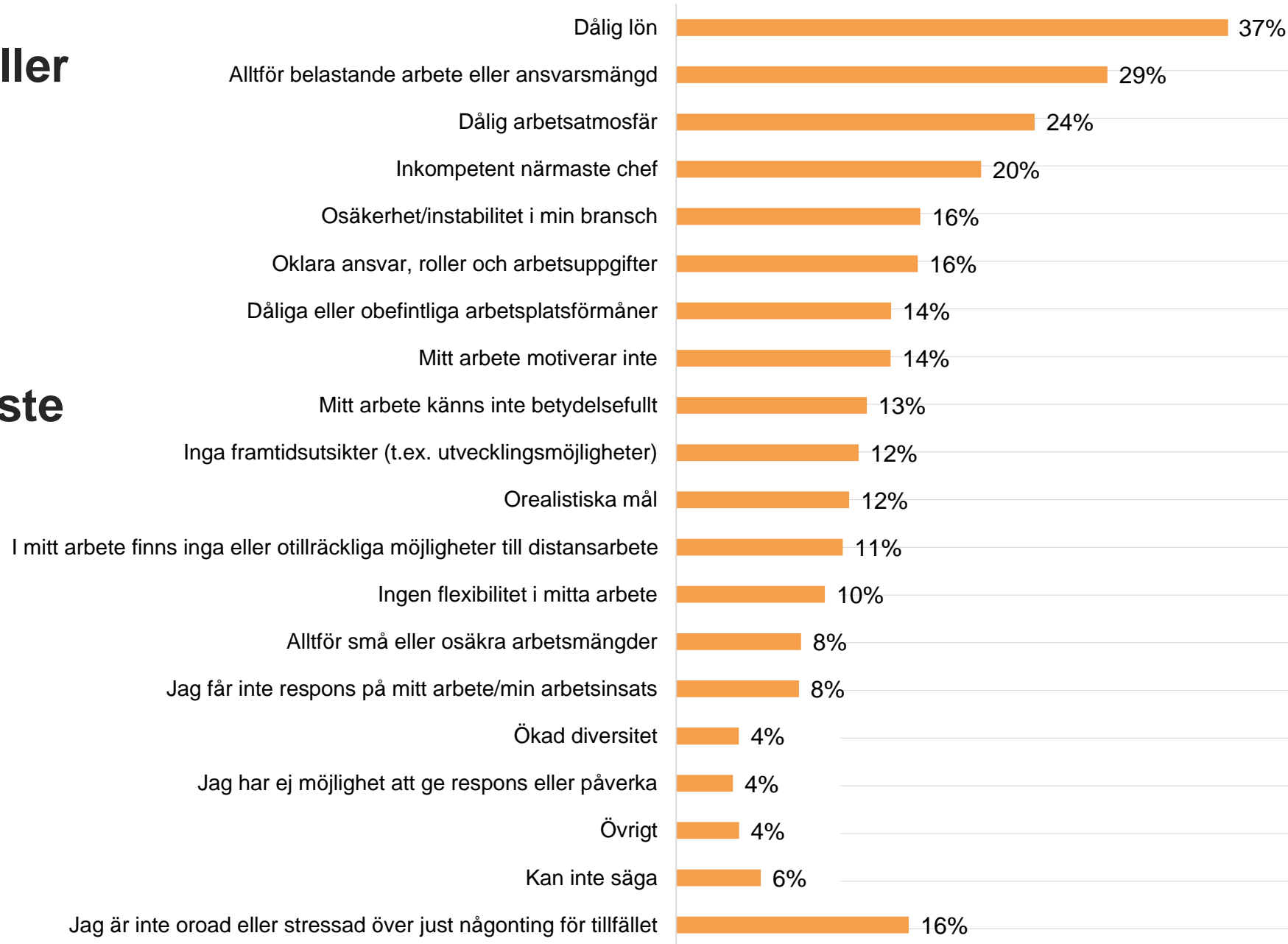
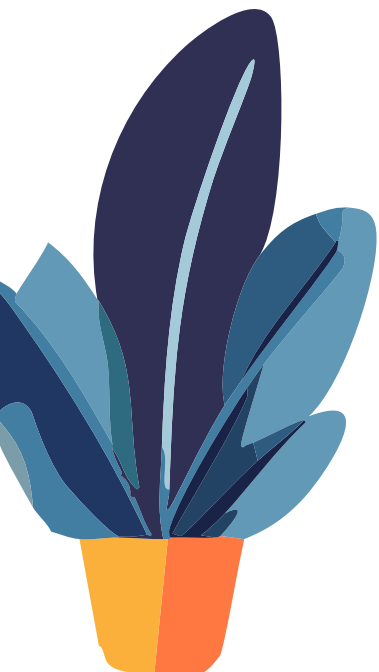
# Det mest motiverande i arbetslivet är trevliga kollegor och en bra arbetsmiljö.



Trevliga arbetskamrater och bra arbetsatmosfär	45 %	<div style="width: 45%;"></div>
Konkurrenskraftig och bra lön	33 %	<div style="width: 33%;"></div>
Stabilt och tryggt arbetsförhållande	30 %	<div style="width: 30%;"></div>
Arbetsuppgifter som är intressanta och motsvarar mitt kunnande	29 %	<div style="width: 29%;"></div>
Betydelsefullt arbete	28 %	<div style="width: 28%;"></div>
Möjlighet till flexibelt arbete (t.ex. distansarbete, flexibla arbetstider)	28 %	<div style="width: 28%;"></div>
Smidigt samordnande av arbete och fritid	26 %	<div style="width: 26%;"></div>
Bra närmaste chef	22 %	<div style="width: 22%;"></div>
Tydliga roller och arbetsuppgifter	19 %	<div style="width: 19%;"></div>
Jämlik och rejäl kultur på arbetsplatsen	18 %	<div style="width: 18%;"></div>
Möjlighet att påverka saker som berör mitt arbete	16 %	<div style="width: 16%;"></div>
Bra förmåner i arbetsförhållandet	15 %	<div style="width: 15%;"></div>
Bra ledd organisation	11 %	<div style="width: 11%;"></div>
Utvecklingsmöjligheter	9 %	<div style="width: 9%;"></div>
Gå framåt i karriären	9 %	<div style="width: 9%;"></div>
Värderad eller känd arbetsgivare	5 %	<div style="width: 5%;"></div>
Arbetsgemenskapens diversitet	4 %	<div style="width: 4%;"></div>
Internationalitet	4 %	<div style="width: 4%;"></div>
Bra responskultur	2 %	<div style="width: 2%;"></div>
Övrigt	2 %	<div style="width: 2%;"></div>
Kan inte säga	4 %	<div style="width: 4%;"></div>
Knappast något motiverar mig i arbetslivet för tillfället	10 %	<div style="width: 10%;"></div>

Välj de 1-5 saker från listan nedan som motiverar dig mest i arbetslivet just nu. | N=1 000

**Det mest oroande eller stressande är försörjningen, men även krav från arbetslivet, en dålig arbetsmiljö och en inkompetent närmaste chef påverkar.**



## Attityd till arbetslivet/ Under 30-åringar



# 53%

av under 30-åringarna förhåller sig ganska positivt eller mycket positivt till arbetslivet.

(Finländarna: 44 %)



## Inställning till arbetslivet / Chefer



# 73%

av cheferna förhåller sig  
ganska positivt eller mycket  
positivt till arbetslivet

(Finländarna: 58 %)

# Speciellt bland Framtidens chefer accentueras flera motiverande faktorer i arbetslivet.



## Bland under 30-åringarna accentueras

Konkurrenskraftig och bra lön  
Goda anställningsförmåner  
Avancera i karriären



## Bland 30+ åringarna accentueras

Jag motiveras inte för tillfället av just någonting i arbetslivet



## Bland Framtidens chefer accentueras

Konkurrenskraftig och bra lön  
Betydelsefullt arbete  
Möjlighet att påverka saker som berör mitt arbete  
Bra ledd organisation  
Utvecklingsmöjligheter  
Gå framåt i karriären  
Värderad eller känd arbetsgivare  
Internationalitet



## Bland cheferna accentueras

Möjlighet att påverka saker som berör mitt arbete  
Bra ledd organisation  
Värderad eller känd arbetsgivare  
Arbetsgemenskapens diversitet



## Bland medarbetarna accentueras

Stabilt och tryggt arbetsförhållande

## Faktorer i arbetslivet som oroar/ Under 30-åringar



**47%**

av under 30-åringarna oroas av dålig  
lön i arbetslivet  
(Finländarna: 37 %)

**40%**

av under 30-åringarna oroas av alltför  
belastande arbete eller  
ansvarsmängden  
(Finländarna: 29 %)

Del 2

# Chefsskapets och ledarskapets nuläge

Ledarskapet i det finska arbetslivet för tillfället  
Definition av en bra och dålig chef

# Det nuvarande tillståndet för chefsskap och ledarskap kännetecknas av oro för sönderfallet av arbetsplatsens gemenskap och bristen på öppenhet.

Arbetsplatserna borde ledas mera öppet och transparent



Med ledarskap och chefsskap kan man påverka arbetsmotivationen, personalens och organisationens utveckling samt det övergripande välbefinnandet, men upp till tre av fyra finländare anser att arbetsplatser bör ledas ännu mer öppet och transparent. Det nuvarande tillståndet för ledarskap upplevs kanske fortfarande som beslut som fattas bakom stängda dörrar från toppen och nedåt, snarare än som baserade på öppen dialog.

En bra chef är framför allt rejäl och rättvis



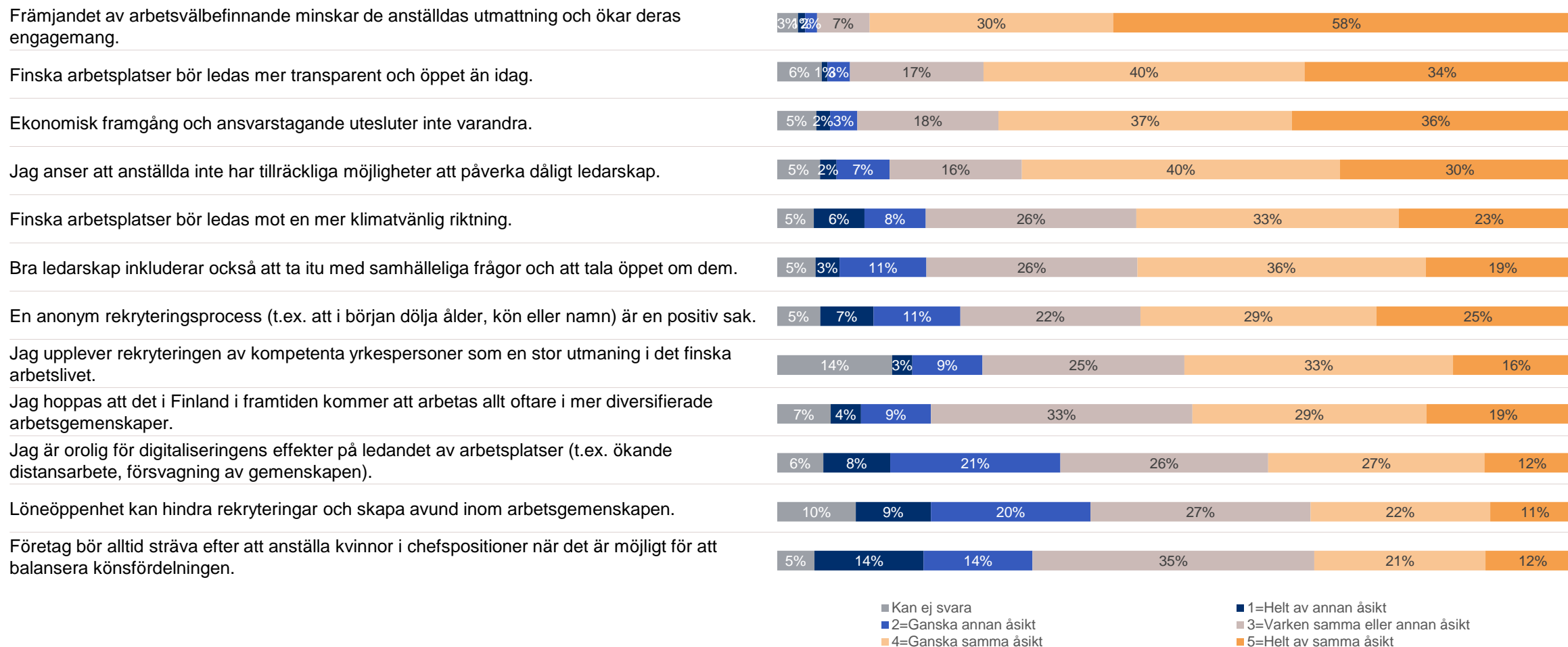
För finländare är en bra chef, förutom rejäl och rättvis, också lätt att närma sig och pålitlig – nästan hälften av de svarande ansåg att dessa egenskaper var de viktigaste i definitionen av en bra chef. Mindre än 10 % av de svarande ansåg att egenskaper som målmedveten, ambitiös, modig eller resultatnriktad var de viktigaste egenskaperna.

Dålig arbetsmiljö är den största utmaningen för ledarskapet i det finländska arbetslivet



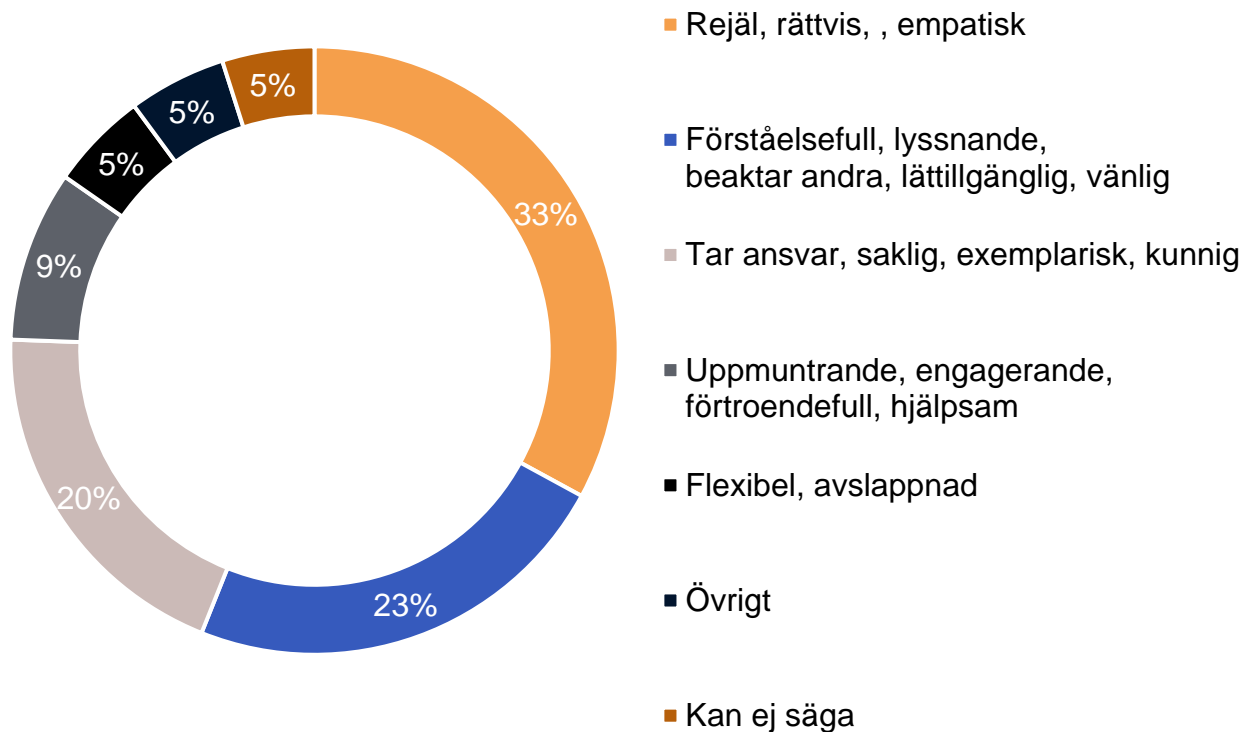
Klart över hälften av finländarna anser att en dålig arbetsatmosfär eller teamanda är den största utmaningen i arbetslivets chefsskap. Mer än hälften anser att den största utmaningen är inkompetenta eller alltför oerfarna chefer. Dåliga kommunikationsfärdigheter ses som en lika stor utmaning, men endast 10 % anser att ökningen av distans- och hybridarbete skulle vara en av de största utmaningarna.

# Det råder bred enighet om att främja arbetsvälbefinnande och transparent ledarskap. De mest skilda åsikterna finns kring att anställa kvinnor till chefspositioner, löneöppenhet och digitalisering.

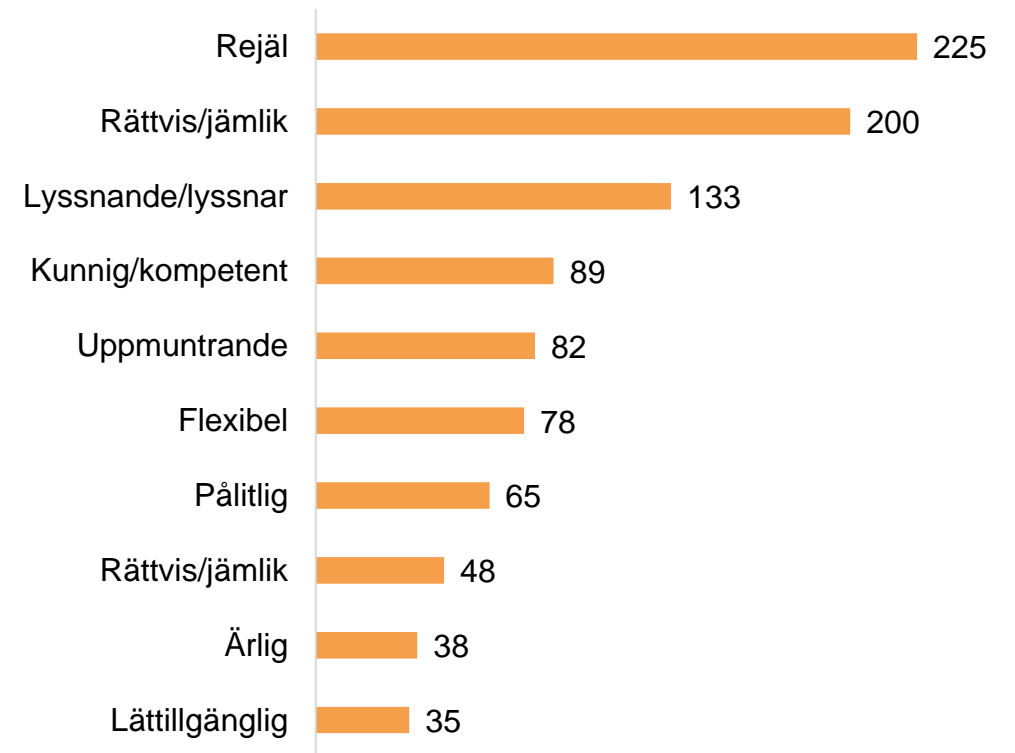


# En bra ledare beskrivs framför allt som rättvis och som en person som tar hänsyn till andra.

De första omnämningen vid beskrivningen av en bra ledare.



Topp 10 omnämningen i beskrivningen av en bra ledare överlag.



## En bra chef förknippas oftast med människonära egenskaper.

Framför allt framhävs rättvisa och jämlikhet, lättillgänglighet och pålitlighet som viktiga egenskaper hos en bra chef.

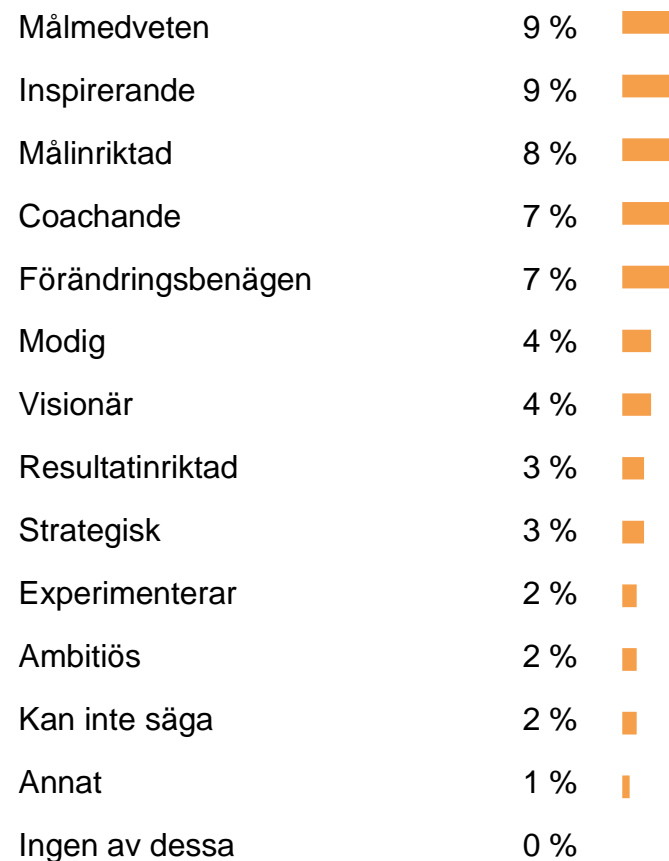
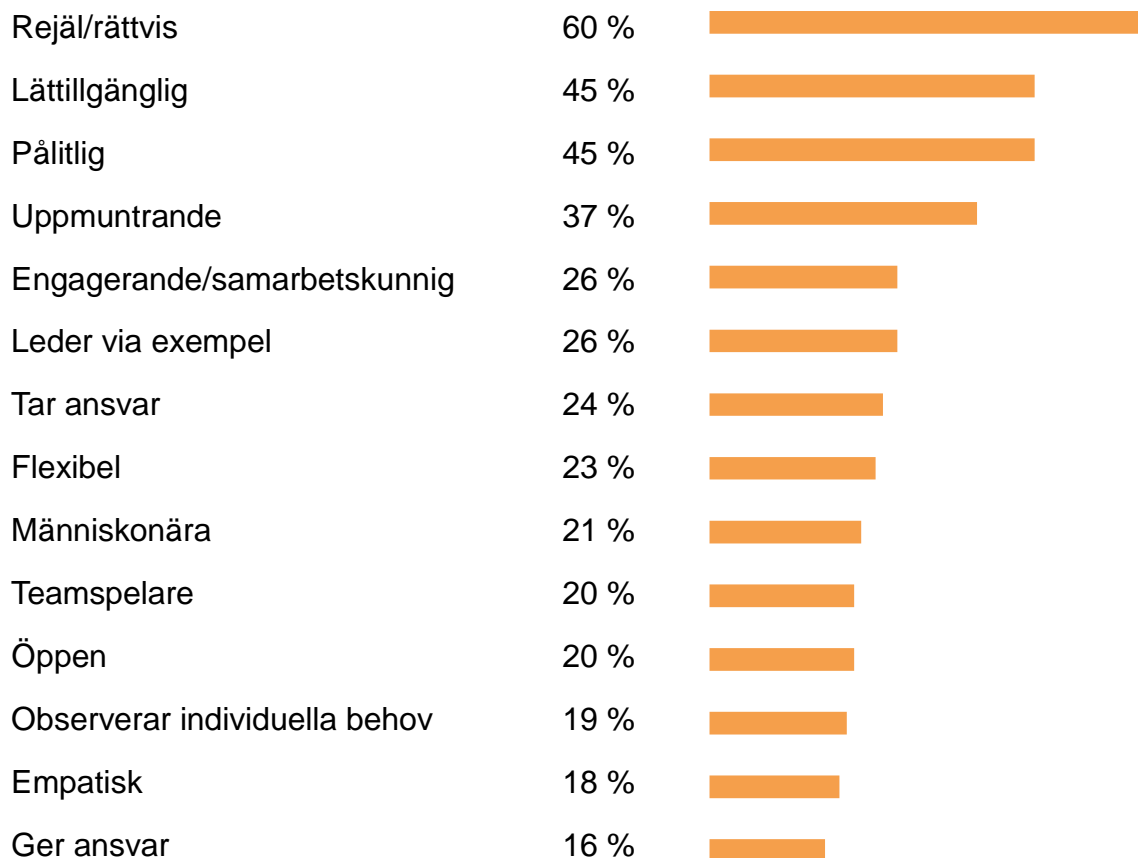
Först i slutet av listan hittar man kanske 'mer traditionella' ledaregenskaper som ambition, resultatfokus och mod.

Det finns dock skillnader i svaren mellan chefer och anställda; till exempel betonar anställda lättillgänglighet, rättvisa och jämlikhet samt förmågan att identifiera individuella behov – dessa egenskaper underbetonas å sin sida bland chefer.



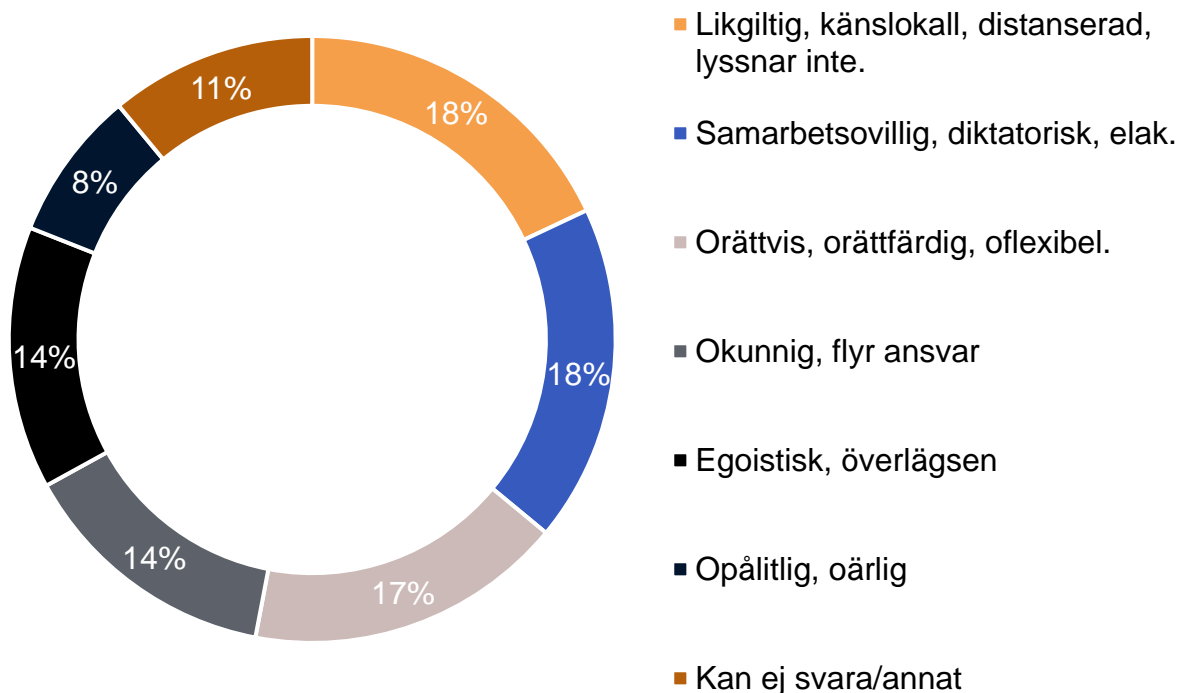


# Egenskaper som oftast kopplas till en bra ledare.



# En dålig ledare beskrivs mycket utförligt, särskilt orättvisa och ett undvikande beteende gentemot anställda kännetecknar en dålig ledare.

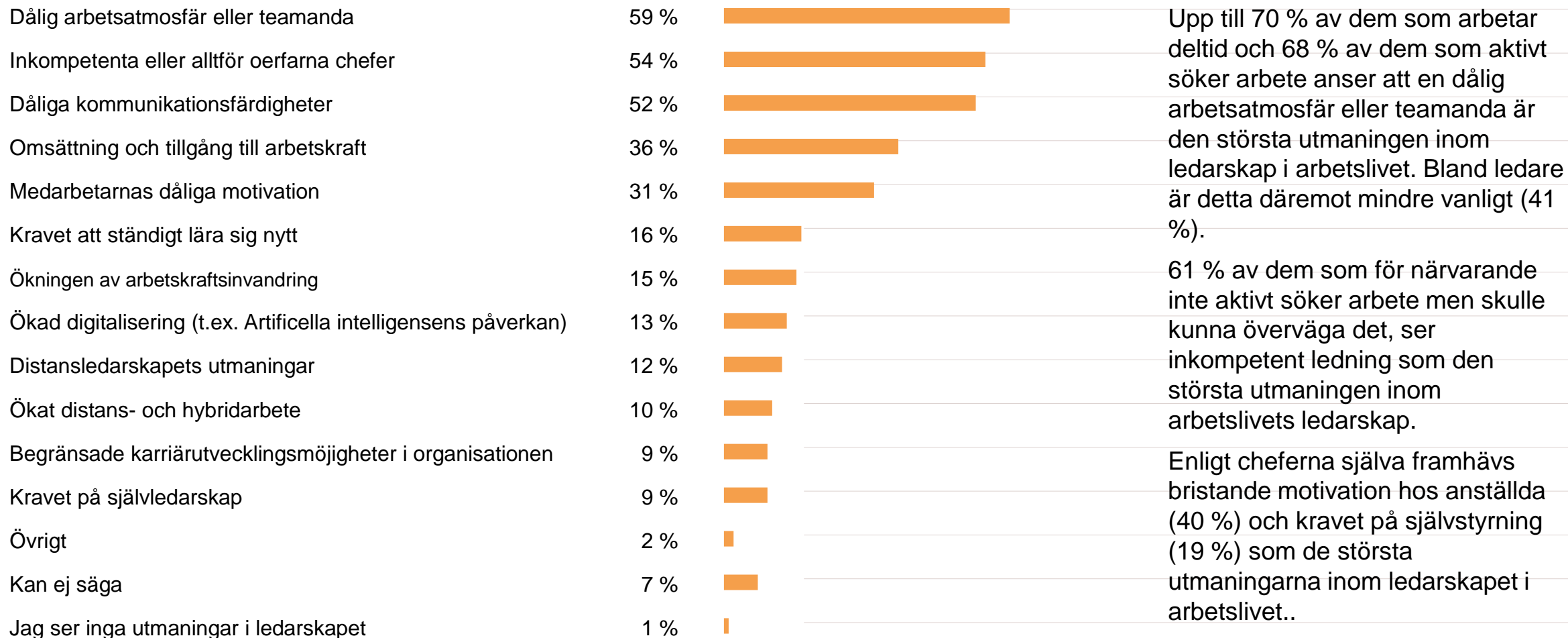
Första omnämmandet vid beskrivning av en dålig chef



Topp 10 omnämmanden i beskrivningen av en dålig ledare överlag.



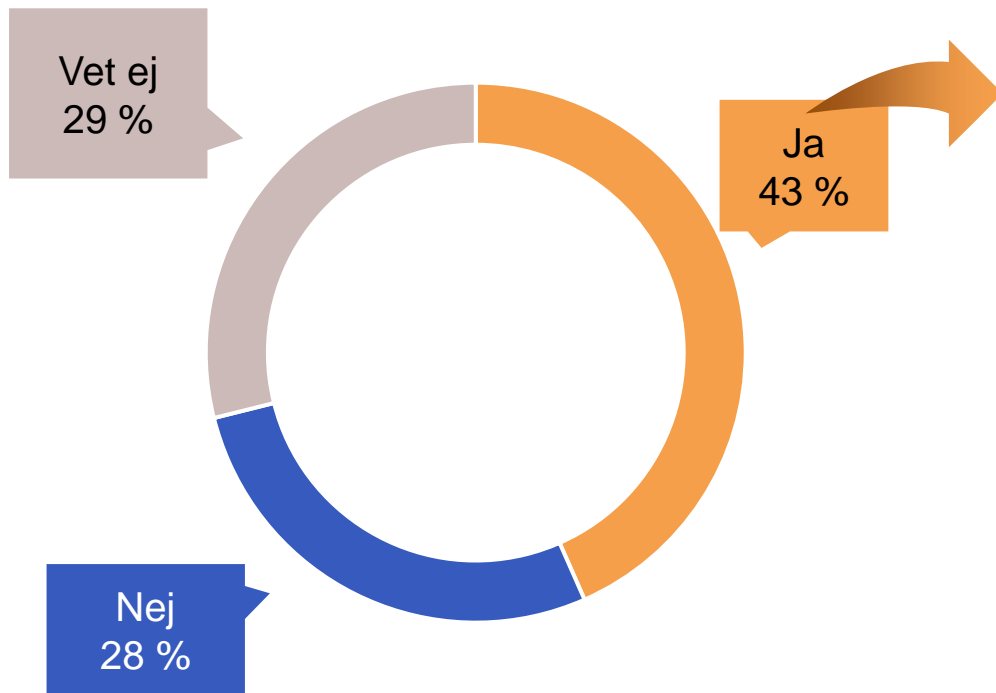
# Teamanda, inkompetenta chefer och svag kommunikationsförmåga ses som de största utmaningarna i arbetslivet



\* T.ex. tvungen att arbeta som chef för att möjliggöra karriärutveckling.

Vilka anser du utifrån dina egna erfarenheter eller uppfattningar vara de största utmaningarna för ledarskapet i det finska arbetslivet? | N=1 000

# För mindre än hälften av dem i arbetslivet är det klart att ledarskapets kvalitet och framgång följs upp. Det vanligaste sättet att följa upp ledarskapets kvalitet är genom personalenkäter och utvecklingssamtal.



Medarbetarnas personalenkäter	73 %	
Utvecklingssamtal med medarbetarna	58 %	
Närmaste chefernas respons	31 %	
Resultatmätare och uppnående av mål	31 %	
Uppföljning av sjukfrånvaro och arbetsvälbefinnande	30 %	
Öppna responskanaler (t.ex. anonym responslåda)	30 %	
Kollegernas respons	24 %	
Självbedömning för personer i ledande position	21 %	
Respons av kunder och intressenter	20 %	
Uppföljning av personalomsättning	15 %	
Övrigt	1 %	
Kan ej säga	2 %	

## Om arbetslivet och ledarskap / Medarbetare



# 36%

Av medarbetarna upplever att de inte kan påverka ledarskapet i arbetsgemenskapen genom sina egna handlingar.

(Finländarna: 33 %)

## Utvärdering av ledarskapets kvalitet

# 63%



av cheferna uppger att ledarskapets kvalitet och framgång utvärderas på deras nuvarande arbetsplats. Den viktigaste mätaren för dem är att följa personalomsättningen..

(Sysselsatta: 43 %)

# 39%



av medarbetarna uppger att ledarskapets kvalitet och framgång utvärderas på deras nuvarande arbetsplats.

(Sysselsatta: 43 %)

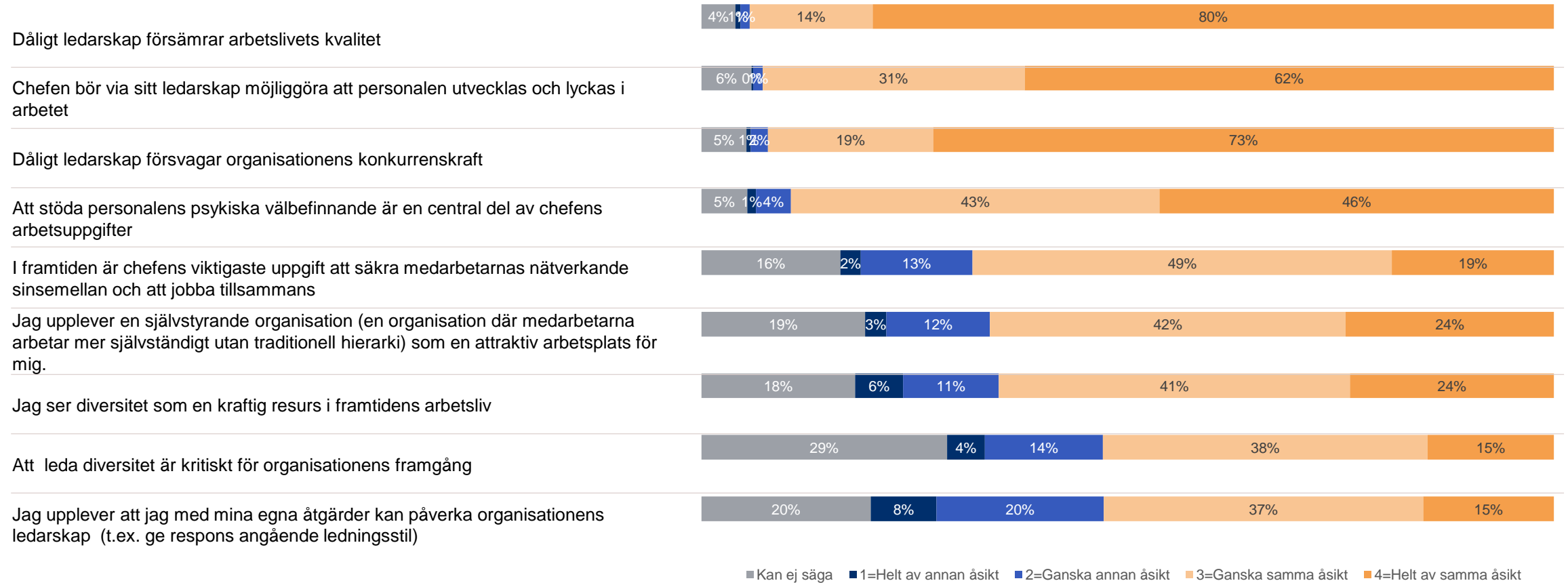
# 33%



av medarbetarna uppger att de inte vet om ledarskapets kvalitet och framgång utvärderas på deras nuvarande arbetsplats.

(Sysselsatta: 29 %)

# Finländare har starka åsikter om de negativa aspekterna av dåligt ledarskap för arbetslivet och organisationer.



## Om arbetslivet och ledarskap / Framtidens chefer



# 63%

av framtidens chefer anser att bra ledarskap också innebär att ta itu med samhällseliga frågor och att tala öppet om dem

(Finländare: 55 %)

# 54%

av framtidens chefer hoppas att man i framtiden i Finland kommer att arbeta i allt mer diversifierade arbetsgemenskaper.

(Finländare: 48 %)



## Om arbetslivet och ledarskap / Chefer



# 48%

av cheferna anser att löneöppenhet kunde hindra rekryteringar och skapa avund inom arbetsgemenskapen.  
(Finländarna: 35 %)

Cheferna och över 30-åringarna är oroadade över digitaliseringens inverkan på ledarskapet på arbetsplatserna.

Framtidens chefer och under 30-åringarna är i medeltal i mindre utsträckning av samma åsikt.



Jag är orolig över hur digitaliseringen påverkar ledarskapet på arbetsplatserna.

49%



Chefer

(Finländare: 39 %)

40%



Framtidens chefer

(Finländare 39 %)

40%



30+

(Finländare: 39 %)

32%



Under 30-åringar

(Finländare 39 %)

# I upplevelsen av dagens ledarskap och arbetsliv kan man se intressanta skillnader mellan respondenterna.



## Under 30-åringar

För under 30-åringar är en bra chef öppen, empatisk och teamspelare.

Till och med 33% av dem anser det vara ganska lockande att i framtiden arbeta i ledande position. De viktigaste orsakerna till detta är förbättrade karriärmöjligheter och att chefspositionen värderas bland släktingar.

Brist på erfarenhet och ung ålder återspeglas starkt i varför arbete i en ledande position inte är intressant.



## 30+

Hos personer som är 30 år och äldre betonas rättvisa, samarbetsförmåga och att kunna delegera ansvar som viktiga egenskaper hos en bra ledare.

De mest betydande utmaningarna inom arbetslivets ledarskap är inkompetenta chefer och svaga kommunikationsfärdigheter.

Så mycket som 27 % anser att arbete i en ledande position är mycket oattraktivt.



## Framtidens chefer

Framtidens chefer definierar en bra chef som en som ger ansvar och leder via exempel.

Bland dem accentueras många faktorer för en bra chef jämfört med andra.

De ser utmaningar i distansledarskap och i ökad digitalisering.



## Chefer

Bland chefer betonas målinriktning i definitionen av en bra ledare. Enligt dem är låg motivation hos medarbetarna och kravet på självstyrning mer betydande utmaningar inom arbetslivets ledarskap.

Uppskattning från andra samt viljan att skapa en bättre framtid gör arbete i en ledande position attraktivt.



## Medarbetare

Enligt de anställda är det viktigaste hos en bra ledare rättvisa, tillgänglighet och förmågan att känna igen individuella behov. De mest betydande utmaningarna inom arbetslivet är inkompetenta chefer och en dålig arbetsatmosfär.

Så mycket som 57 % anser att arbete i en ledande position inte är attraktivt. De viktigaste skälen för dem som är intresserade är förbättring av lönenivån och karriärutvecklingen.

Del 3

# Ledarskapets framtid

Attraktiviteten av en ledande position

Ledarskapets framtid i det finländska arbetslivet

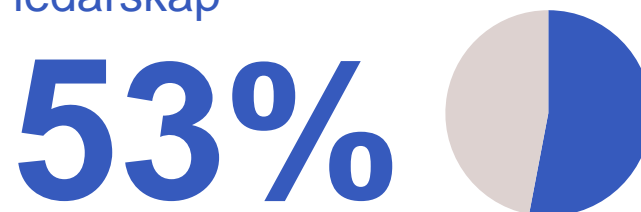
# Ledarskapet i framtidens arbetsliv är till sin natur mera tjänande

Att arbeta i ledande ställning anses oattraktivt



I framtiden anser nästan hälften av finländarna att det är oattraktivt att arbeta i en ledande position. Man vill inte ha en ledarroll på grund av ansvaret, kraven och prestationspressen. Ungefär en tredjedel tycker att en ledande position är attraktiv. Ledarskap intresserar särskilt på grund av möjligheten att förbättra lönenivån, skapa ett bättre arbetsliv och utnyttja sin kompetens.

Teman relaterade till välbefinnande är den största utmaningen inom arbetslivets ledarskap



Mer än hälften av finländarna anser att utmaningar relaterade till mental hälsa och välbefinnande är den faktor som starkast förändrar arbetslivets ledarskap under de kommande fem åren. Även ny teknologi och osäkerheten i det omgivande samhället kommer att förändra arbetslivets ledarskap – det är värt att reagera på detta redan nu. Endast 4 % anser att arbetslivets ledarskap kommer att förbli oförändrat i framtiden

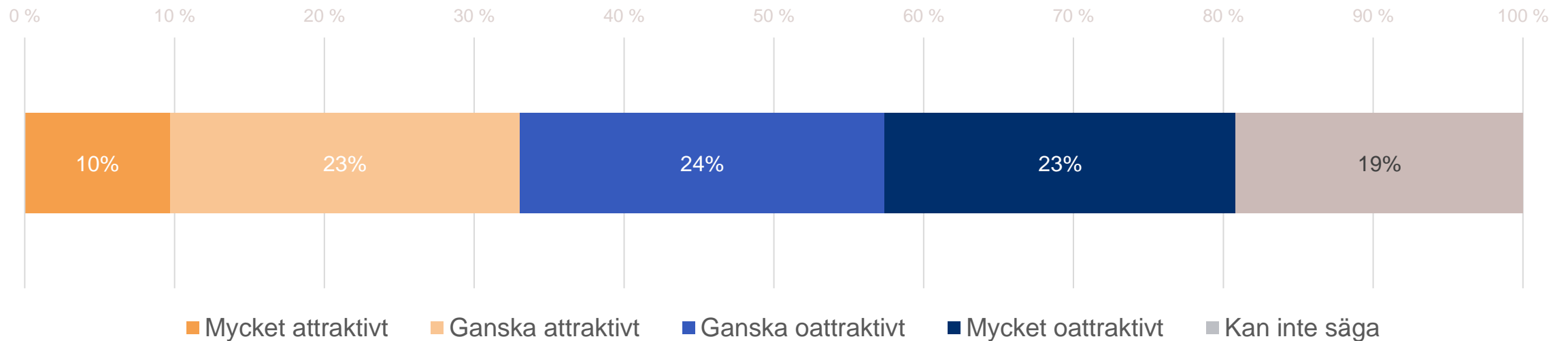
Känslo- och erfarenhetsrelaterade frågor bredare på chefens och ledarskapets agenda



Två tredjedelar av finländarna anser att chefens viktigaste uppgift är att säkerställa de anställdas ömsesidiga nätverkande och samarbete. Nästan en tredjedel anser att hänsyn till mångfald och betoningen av mjuka färdigheter är faktorer som i hög grad kommer att förändra arbetslivets ledarskap under de kommande fem åren. Det är alltså tydligt att ledarskap i framtiden allt mer kommer att beröra arbetstagarnas – människornas – känslo- och upplevelsevärld

# Åsikterna om hur attraktivt det är att arbeta i ledande position lutar mera mot det mindre attraktiva

Män, yngre generationer och de högskoleutbildade är mera intresserade att arbeta i ledande position än andra grupper.



# Chefsskap intresserar på grund av egen och arbetslivets utveckling

För närvarande betonas bland de anställda, som anser att ledarskap är intressant nu eller i framtiden, förbättringen av sin egen lönenivå och karriärutveckling



Förbättra den egna lönenivån	52 %
Skapa ett mera positivt arbetsliv	46 %
Jag vill använda min naturliga kompetens till nytta	41 %
Förbättra min egen karriärutveckling	39 %
Utveckla ett bättre arbetsliv	38 %
Möjlighet att påverka de stora riktlinjerna/för mig viktiga saker	33 %
Vilja att skapa en bättre framtid	33 %
Att uppfylla mitt inre kall	20 %
Kollegors eller närståendes uppskattning	19 %
Möjlighet att definiera ledarskap på nytt	17 %
Nätverka antingen i Finland eller internationellt	13 %
Att ta itu med samhällliga missförhållanden	12 %
I min familj eller släkt värderas chefsposition	7 %
Annat	1 %
Kan inte säga	1 %

# Ledarskap intresserar inte på grund av krav som ställs på ansvar, förmåga och position

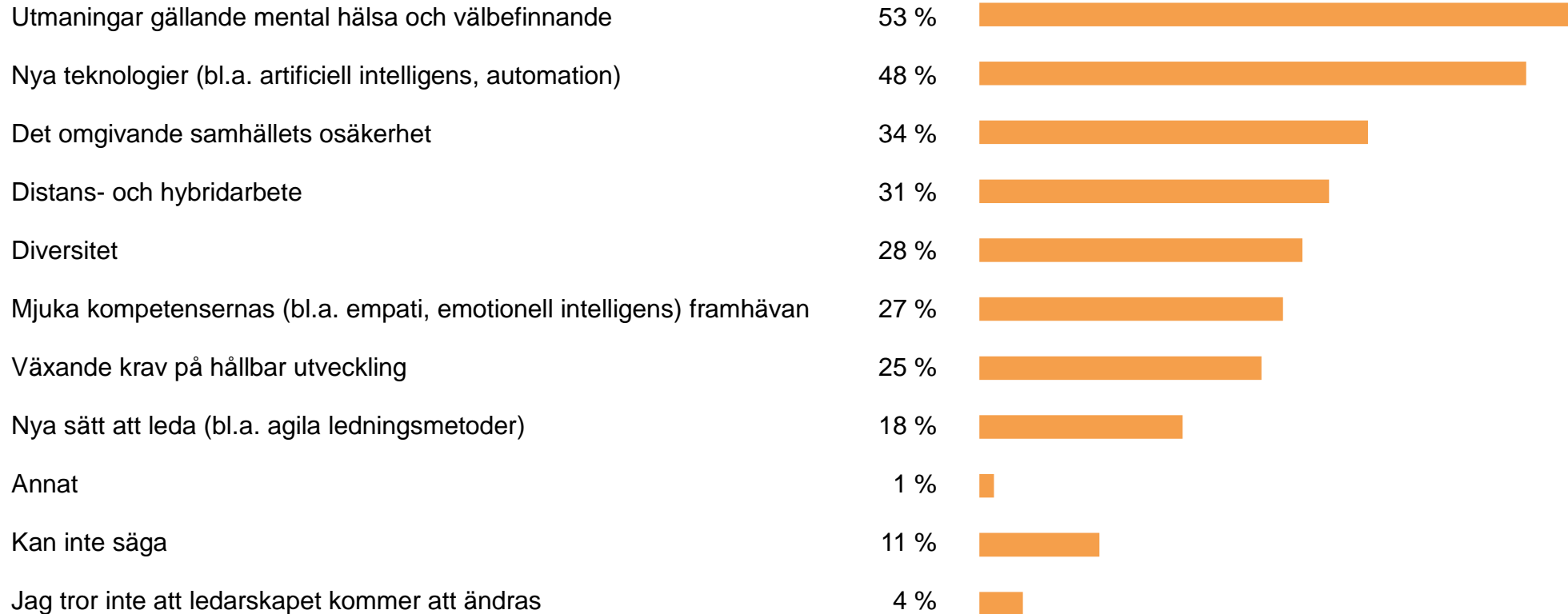
Genom att titta på bakgrundsgrupperna framgår det att personer under 30 år upplever betydligt fler faktorer än andra grupper som bidrar till att de inte är intresserade av att arbeta i ledande positioner nu eller i framtiden.

Betoningarna finns särskilt angående bristen på egen kompetens och färdigheter, snarare än exempelvis att ens personlighet skulle vara olämplig

För mycket ansvarstagande	30 %	
Olämplig egen personlighet	28 %	
Förväntningar och krav på ledarskapet	28 %	
Prestationspress	28 %	
Balansgång mellan fritid och arbete	27 %	
Brist på ledarskapskompetens	25 %	
Bristande självförtroende	21 %	
Svag stresstålighet	17 %	
Brist på affärskunskap	15 %	
Att instruera andra	15 %	
Svårighet att göra beslut	14 %	
Svaga kommunikationsfärdigheter	9 %	
Svaga kunskaper i självledarskap	7 %	
Rädsla att mista sin egen moral	6 %	
Annat	14 %	
Kan inte säga	13 %	



# Utmaningar med mentala hälsan och nya teknologier upplevs som det som mest kommer att ändra det finländska arbetslivets ledarskap



# Finländarnas tankar om ledarskap

”

Chefens arbete är krävande, och det kritiseras ofta lätt i negativ ton. Man bör komma ihåg att en chef också är en individ och visa respekt för honom eller henne

”

En bra chef är inte en micromanager.

”

En bra chef har stor betydelse för arbetsvälbefinnandet och därigenom även för arbetseffektivitet, anställningens stabilitet och trivsel på jobbet

”

Jag anser att chefens roll till stor del handlar om att komma överens med människor, att uppmärksamma individer och att skapa laganda..

”

En chef bör uppmuntra sina medarbetare till goda arbetsinsatser, tacka för väl utfört arbete och motivera medarbetarna att utvecklas

”

Det viktigaste skulle vara att skapa en positiv och genuin atmosfär där människor vågar uttrycka sig och känner sig viktiga i sitt arbete

”

Medarbetarna är just så bra som deras chef

”

I ledarskapsutbildningar borde man ägna mer uppmärksamhet åt att hantera känslor, eftersom emotionellt ledarskap är en av de centrala delarna av ledarskapet

## Ledarskapets attraktivitet / Medarbetarna



# 57%

Av medarbetarna uppfattar  
arbete i ledande position som  
ganska eller mycket  
oattraktivt

(Sysselsatta: 50 %)

# Bland personer under 30 år framhävs kraven kopplade till ledande positioner och bristen på egen kompetens som skäl till att arbete i ledande position inte intresserar.



För mycket ansvarstagande

Bristande ledarskapskompetens

Brist på självförtroende

Svag stresstålighet

Brist på  
affärsverksamhetskompetens

Att handleda andra

Svårigheter att göra beslut

Svaga kommunikationsfärdigheter

Svaga färdigheter i självledarskap

## Om arbetslivet och ledarskapet / Under 30-åringar



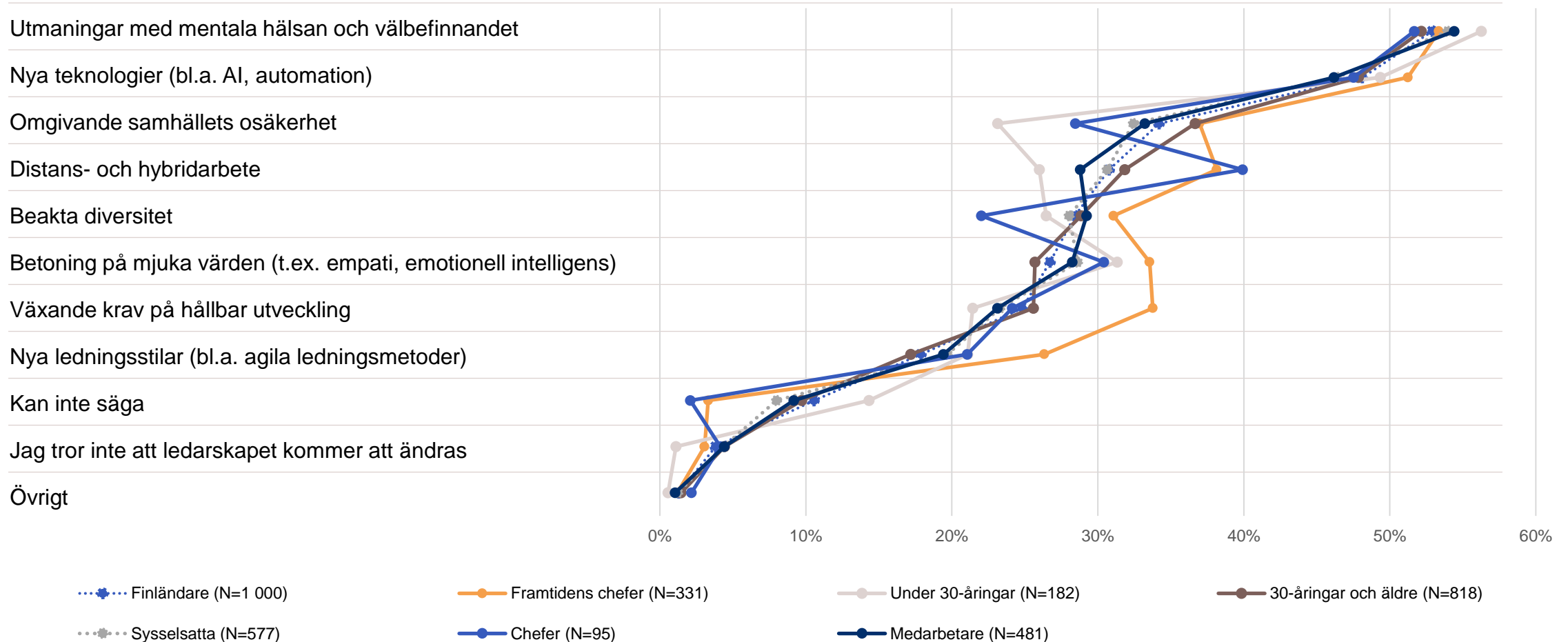
# 76%

Personer under 30 år anser att chefens viktigaste uppgift i framtiden är att säkerställa de anställdas ömsesidiga nätverkande och samarbete.  
(Finländarna: 68 %)

# Mellan under 30-åringarna och Framtidens chefer finns avsevärda skillnader, över 30-åringarna och medarbetarna är i linje med finländarna

Cheferna ser att distans- och hybridarbete kommer att förändra arbetslivets ledarskap oftare än andra i framtiden. Framtidens chefer tror å sin sida att hänsyn till mångfald, betoning på mjuka färdigheter, tillväxt av hållbar utveckling och nya sätt att leda kommer att förändra ledarskapet.

## Vilka faktorer anser du kommer att förändra ledarskapet inom det finländska arbetslivet mest under de kommande fem åren?



# Sammandrag

Sammandrag av undersökningen resultat

# Undersökningens centrala fynd

## Attityd till arbetslivet

### Förhållandet till arbetslivet är positivt

Finländarna förhåller sig huvudsakligen positivt eller neutralt till arbetslivet, och endast mindre än en femtedel har en ganska eller mycket negativ inställning.

En god arbetsatmosfär, lön och anställningens stabilitet är de viktigaste motiverande faktorerna. Det som oroar mest i arbetslivet är dålig lön, hög arbetsbelastning och dålig arbetsatmosfär.

## Ledarskapets nuläge

### Bra ledarskap är centralt för framgång i arbete

Att vara rejäl och rättvis anses vara de viktigaste egenskaperna hos en bra ledare. En av ledarens centrala uppgifter är att möjliggöra personalens framgång.

Dåligt ledarskap anses försämra kvaliteten på arbetslivet och vara skadligt för organisationer. En dålig arbetsatmosfär, oerfarna ledare och bristande kommunikationsförmåga ses som de största utmaningarna för ledarskapet i arbetslivet.

## Ledarskapets framtid

### Framtidens ledarskap är mänskligt

Utmaningar relaterade till mental hälsa, nya teknologier och samhällslig osäkerhet kommer att förändra ledarskapet i den nära framtiden.

Chefsskap och ledarskap måste i framtiden vara mer öppna, transparenta och mänskliga. Erfarenhets- och känslomässiga aspekter blir allt viktigare centrala ledarskapsfärdigheter.



# Ledarskapsbarometern är utförd i samarbete

