

Sammanfattning -Unga företagare och deras syn på värdegrundsrelaterat arbete i företaget.

“Delaktighet är grunden till välmående företag”

Denna research syftar till att undersöka unga företagsledares* syn på värdegrundsrelaterade frågor (*födda efter år 1975). Undersökningen baseras på en enkät som besvarats av 100 företagsledare. Frågorna handlar bland annat om företagen arbetar med värdegrundsrelaterade frågor i sitt företag, det bakomliggande syftet för arbetet och på vilket sätt det integreras i deras dagliga verksamhet.

Resultat

Enkätundersökningen visar att 66 % av de 100 företagsledare som deltog i undersökningen arbetar/arbetar delvis med värdegrundsrelaterade frågor i sitt företag. Av de 34 som svarade att de inte arbetade med värdegrund i sitt företag var den vanligaste anledningen till detta att de inte hade resurser eller tid till att föra ett aktivt värdegrundsarbete. Detta gällde ofta mindre företag med få anställda. Det var endast 2% (två stycken) av de deltagande som ansåg att det inte var viktigt med värdegrundsarbete. Detta tyder på att de resterande 32 deltagarna anser att värdegrundsarbete är viktigt. Skillnaden mellan dessa siffror blir då enligt mig intressant. De 32 företagsledarna ser nyttan med värdegrundsarbete, men deras eget arbete hindras av andra faktorer. I detta fall var brist på tid, resurser och kompetens de vanligaste faktorerna.

Undersökningen visar tydligt att de företag som arbetar aktivt med värdegrund gör detta med de anställda i fokus. Värdegrundsarbetets syfte var ofta för att öka trivsel för de anställda och de var även ofta med i processen då det bestämdes hur värdegrundsarbetet skulle gå till i företaget. De unga företagsledarna använder medarbetarna som resurs i sitt värdegrundsarbete. Resultaten från undersökningen visar att de genom att involvera medarbetarna förväntar sig att arbetet ska generera en trivsammare arbetsplats och att de anställda arbetar mer effektivt. Med hjälp av värdegrundsarbete kan den övergripande företagskulturen alltså stärkas.

Generation Y som ledare

I tidigare teori angående Generation Y (se full version) nämndes att generationen generellt har höga förväntningar på sina arbetsgivare. De uppskattar kontinuerlig feedback och möten, de vill ofta kunna diskutera sitt arbete tillsammans med sin arbetsgivare. Denna marknadsundersökning ger indikation på att Generation Y även leder som de vill bli ledda. Då de själva har höga krav på arbetsgivare ställer de även höga krav på sig själva som chefer. De vill genom ett aktivt värdegrundsarbete skapa en trivsam arbetsplats och gärna göra de anställda delaktiga i processen. De unga företagarna har de anställda i fokus och nyttjar dem som en resurs i arbetet. Det kan tänkas att de tar tillvara på de anställdas idéer och kunskap och låter dem utvecklas i företaget, så som de enligt teorin själva vill kunna utvecklas på sin arbetsplats. Detta är speciellt viktigt för företagsledare som har anställda ur Generation Y, då generationen är känd för att vara ombytliga och lätt kan säga upp sig och byta arbete om de inte känner att deras arbetsplats erbjuder dem utvecklingsmöjligheter. De unga företagsledarna, ur samma generation, kan då ha en fördel när det kommer till att leda Generation Y. De kan utgå från att deras anställda ur generationen agerar likadant som de själva skulle agerat på en arbetsplats där de inte trivs eller får utrymme att utvecklas och därför styra företaget på ett sätt som får de anställda att trivas och stanna kvar inom organisationen.