**Ny studie: 50 nyanser av Chefen**

**För andra året i rad har en stor studie om ledarstil och företagskultur i arbetslivet genomförts. Studien visar att organisationer som har mindre byråkrati och mer av ett passionerat ledarskap, når en högre grad av kundorientering, tillsammans med en högre tillväxt och avkastning.**

Många företag vittnar om utmaningen att rekrytera rätt kompetens. Allt oftare hör man att talanger noggrant väljer sina arbetsplatser och att företagen tävlar i att vara attraktiva arbetsgivare.

– Vi kan visa på att organisationer som siktar mot ett högre syfte, ett WHY, har bättre förutsättningar i dagens näringsliv. De får en starkare företagskultur och har lättare för att både rekrytera talanger och skapa riktigt nöjda kunder, säger Sebastian Wettemark. Wettemark, som är vd för konsultorganisationen Wildfire har genomfört studien tillsammans med forskare från Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet.

**Kulturdrivna bolag har högre tillväxt och lönsamhet**

Över 450 ledare, med befattningar som vd och HR-chef inom olika branscher, har medverkat i undersökningen som visar ett tydligt samband mellan en stark företagskultur, tillväxt och avkastning. Det är tre gånger vanligare att hitta kulturstyrda bolag bland de företag som har högst avkastning och en och en halv gånger vanligare att hitta dem i gruppen som har högst tillväxt.

**Passionerat ledarskap stärker kulturen**

Inte helt oväntat pekar rapporten på att organisationer med mindre byråkrati och mer av ett passionerat ledarskap har en starkare företagskultur.

– Passion är ett neurologiskt tillstånd. Inom hjärnforskningen ser vi tydliga likheter med vad som händer inne i den mänskliga hjärnan när vi jämför medarbetare som exempelvis arbetar på Apple med människor som blir kära eller tävlar i idrott, säger Fredric Bohm, Psykolog och metodansvarig Wildfire.

**Framgångsrika chefer odlar myten om sig själva**

Inom ledarskapslitteratur uppmanas ofta chefer att vara förutsägbara och transparanta, för att medarbetarna ska kunna förstå sin ledare. Men det är kanske inte hela sanningen.

– Att vara vd i ett kulturdrivet bolag är som att vara hövding i en stam. Det handlar mycket om kraftfull storytelling, ett berättande och en mytologisering. En grad av mystik bidrar till kulturbyggandet och det har vi kunnat koppla till lönsamhet och tillväxt i dagens näringsliv, säger Sebastian Wettemark.

**Kontakt**

Fredric Bohm, Psykolog & Metodansvarig

0701-82 56 12, [fredric@wildfire.se](mailto:fredric@wildfire.se)

Sebastian Wettemark, VD Wildfire,

070-393 7070, [sebastian@wildfire.se](mailto:sebastian@wildfire.se)

Wildfire (Wfire AB)

Snickarbacken 2, 111 39 Stockholm

08-410 883 40

**Om studien**

Undersökningen har genomförts som en webbenkät med svar från 400 beslutsfattare inom olika branscher och storlekar av företag och organisationer. De personer som besvarat enkäten arbetar med kultur och värderingar och har befattningar som VD, HR-chef, kommunikationschef eller dylikt.

Enkäten bestod av 35 frågor. Svaren har sedan kopplats ihop med bolagens genomsnittliga avkastning och tillväxt mellan åren 2010-2013. Offentliga organisationer och företag under 50 anställda har uteslutits från den finansiella kopplingen.

Benchmarkstudien är ett initiativ från Wildfire, forskare från Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet, HRbloggen.se och HR Professionals Scandinavia.