

Beslutningsdygtig leder søges!

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



I 2012 gennemførte jeg en undersøgelse om vores forhold til vores nærmeste leder og hvad vi synes er gode lederkompetencer. Flere end 400 har deltaget og 93% af alle adspurgte mener, at der er en sammenhæng mellem den ledelse, vi udsættes for og vores tilfredshed på jobbet. 4 ud af 10 mener ikke at nærmeste leder lever op til kriterier for god ledelse. Af øvrige resultater fra undersøgelsen kan nævnes:

Beslutningsdygtig, troværdig og motiverende leder søges!

Selvom mange af de bløde egenskaber vægtes meget højt af deltagerne i undersøgelsen, så er der ingen tvivl om, at det allervigtigste er, at lederen kan træffe beslutninger. Således mener 70% at beslutningskompetence er en af de vigtigste personlige kompetencer hos nærmeste leder. Derudover ønsker deltagerne at lederen er troværdig, motiverende og delegerende.

Dårlig leder = utilfreds medarbejder

Jo dårligere vores nærmeste leder lever op til vores kriterier for god ledelse, desto mindre tilfredse er vi med jobbet. Når lederen lever op til kriterierne for god ledelse er 6 ud af 10 tilfredse eller endda meget tilfredse med deres job. Når lederen i mindre grad eller slet ikke lever op til kriterierne for god ledelse er 6 ud af 10 utilfredse med jobbet.

Kommunikation står øverst på ønskelisten over faglige lederkompetencer

Der er ingen tvivl blandt deltagerne, det er et absolut must at lederen er dygtig til at kommunikere bredt. Denne kompetence følges skarpt op ønsket om at lederen har evnen til at udvikle visionen og strategier for virksomheden. På de næste pladser kommer lederens kompetence til at udvikle virksomheden, forretningsudvikling og forandringsledelse.

Mellemlederne står for skud

Deltagerne i undersøgelsen er blevet bedt om at forholde sig til i hvor høj grad nærmeste leder lever op til deltagernes kriterier for god ledelse. Medarbejderne er langt de mest utilfredse med deres nærmeste leder – altså mellemlederne. 4 ud af 10 medarbejdere er således utilfreds med mellemlederen.

Vi skal udvikle os ud af krisen

Vi er i en krisetid og derfor er det interessant, at deltagerne øjensynligt lægger langt mere vægt på kompetencer, der kan udvikle virksomheden gennem krisen end kompetencer, der kan styre virksomheden gennem krisen. Det kan således være nærliggende at konkludere, at deltagerne mener, at man skal udvikle sig ud af krisen snarere end at spare sig ud af krisen.

Personlige kommentarer

Det helt centrale i denne undersøgelse er den nære sammenhæng mellem jobtilfredshed og den ledelse vi udsættes for. Tilfredse medarbejdere er mere motiverede og vil derfor også oftest levere en større og mere engageret arbejdsindsats, som i den sidste ende giver bedre resultater på bundlinjen.

En helt enkelt nøgle til bedre resultater på bundlinjen er derfor at fokusere på lederkompetencer og på at udvikle den enkelte til en bedre leder.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme

på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.tegkamp.dk

Få en personlig sparrings- og udviklingspartner

Forandringer, ny organisation, nye ledelseskollegaer, nye opgaver! Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer, dine udfordringer med?

Som leder sidder man ofte meget alene. Selvom man kan dele meget med sine kollegaer og sin chef, vil der ofte være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen og på den måde ikke har forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.



Læs mere her: https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf