

Bragt i Ingeniøren den 22/1-2007

Ansatte stiller skrappe krav til chefen

73 procent vil have en chef, der inddrager dem i beslutningsgangen. Det er blot en af de forventninger, medarbejderne har til chefen ifølge ny undersøgelse.

Af Annika Ipsen

Chefen skal være troværdig, ærlig, have overblik og selvindsigt.

En ny undersøgelse fra konsulentfirmaet Teglkamp & Co., som er bygget på knap 400 besvarelser, viser, at lederen har stor betydning, når vi kigger efter nyt job.

- 72 procent vil have en chef, der inddrager dem i beslutninger, der vedrører dem eller deres arbejde.
- 53 procent vil have en chef, der uddelegerer - både i opgaver og ansvar.
- 37 procent vil have en chef, der er god til at informere.
- 37 procent vil have, at chefen lytter til medarbejderne og tager dem alvorligt.
- 36 procent vil have en chef med en coachende ledelsesstil.

Susanne Teglkamp er direktør i Teglkamp & Co. Hun mener, at det er vigtigt i en tid med mangel på kvalificeret arbejdskraft, at virksomhederne er meget skarpe på, hvilke elementer, der tiltrækker og fastholder medarbejderne. Og hun synes, undersøgelsen giver klare signaler:

»Vi skal give medarbejderne rum og muligheder for udvikling, og vi skal sørge for at udøve god ledelse. God ledelse er mange ting og helt sikkert at kunne individualisere sin ledelse i forhold til den enkelte medarbejder. God ledelse er også at reflektere over sig selv og sin ledelsesstil, og hvordan man udfylder den, om man kan udvikle sig,« siger Susanne Teglkamp i en pressemeddelelse.

Motivation er buzzword

Formand for IDA Lederforum, Allan Ahrensberg, fortæller, at Susanne Teglkamps konklusioner matcher IDA Lederforums undersøgelse, hvor lederne netop skulle svare på, hvad de selv var mest interesseret i at lære.

Her var det helt centrale emne at være en motiverende leder.

»Jeg fik engang at vide af en schweizisk læremester, at motivation ikke findes. Det er et buzzword. Det handler om, at en god leder skal kunne sætte rammerne og vilkårene for medarbejdernes udfoldelsesmuligheder. Men også hele den empatiske forståelse er afgørende. Altså at have fornemmelse for, hvilke værdier den enkelte medarbejder har, og hvilke opgaver der så giver vedkommende stolthed,« siger Allan Ahrensberg.

Deltagerne i Teglkamp-undersøgelsen er blevet bedt om at vurdere deres nuværende chef. Og to tredjedele af lederne får fine karakterer, når det handler om at delegere opgaver og ansvar. Det ser straks mere sort ud, når det gælder den coachende ledelsesstil. Her mener 75 procent ikke, at deres leder er god nok.

Heller ikke når det gælder om at løse konflikter, scorer lederne højt. Faktisk har mere end hver fjerde af deltagerne i undersøgelsen givet deres leder absolut bundkarakter, og 70 procent mener, at lederne generelt er for dårlige til at løse konflikter.