

Bragt i Nyhedsavisen den 13/3-2007

Dårlige ledere skaber medarbejderflugt

Af: [Julie Jo Boding](#) (Journalist)

Hver tredje mener, at han eller hun har en dårlig leder. Dårlig ledelse skaber en følelse af større arbejdspress, utilfredshed med lønnen og et ønske om at finde nyt arbejde. Chefen er dum og inkompetent. Hver tredje ansatte tænker måske noget i den retning.

I hvert fald viser en ny undersøgelse blandt 700 danskere fra konsulentfirmaet Teglkamp & Co. og jobportalen StepStone, at hver tredje ansatte mener, at de har en rigtig dårlig leder. Og det har en række negative konsekvenser.

De ansatte med en dårlig chef føler større arbejdspress, er mere utilfredse med lønnen, og halvdelen overvejer at finde et nyt job. Tre ud af fire mistrives.

Resultatet overrasker ikke psykolog Majken Blom Søefeldt fra PsykiatriFondens ErhvervsRådgivning.

»Der er en rigtig god sammenhæng mellem trivsel og den ledelse, vi har i ryggen. Det handler om støtte og opbakning, og hvordan ledelsen går forrest i kampen mod stress og depression. Men det handler også om arbejdet for et bedre psykisk arbejdsmiljø, værdier og holdninger generelt,« siger hun.

Flere dårlige end gode

Der er flere danskere, som mener, de har en dårlig leder, end der er danskere, som roser chefen. Det er nemlig kun hver fjerde, som mener, at vedkommende har en rigtig god leder.

Mistrivsel på arbejdspladsen er dog ikke nødvendigvis lederens skyld, men chefen spiller en afgørende rolle.

»Selvfølgelig er det ikke kun ledere, der skaber et dårligt arbejdsmiljø. Det kan være mange ting, for eksempel en konflikt medarbejderne imellem, konkurrence mellem to afdelinger eller lignende. Men det er lederens ansvar at spotte det, når medarbejdere ikke trives, og prøve at løse problemerne,« siger Majken Blom Søefeldt.

Fokus på chefens evner

Undersøgelsen viser, at der er behov for at sætte fokus på lederne, mener direktør i konsulentfirmaet Teglkamp & Co., Susanne Teglkamp:

»Vi må have mere fokus på ledelseskompetencerne, når vi ansætter ledere. Og vi må prioritere at udvikle god ledelse blandt de ledere, der allerede sidder i stillingerne. Uden gode ledere kan det være svært for selv gode medarbejdere at levere gode

resultater. Gode medarbejdere finder sig ikke i dårlige ledere, de søger væk. Så alt i alt koster dårligere ledere rigtig mange penge for virksomhederne,« siger Susanne Teglkamp

Blandt de ansatte, der oplever en dårlig leder, er der flere med negative forventninger til forandringer. Fire ud af ti med en dårlig leder mener, at forandringer sjældent fører noget godt med sig. Omvendt er der otte ud af ti medarbejdere med en god leder, som er positive over for forandringer.

»Når man taler om dårlig ledelse, er der mange, der tænker på dårlig eller ingen kommunikation fra leder til medarbejder. Der er ingen støtte eller opbakning og ingen forsøg på at involvere medarbejderne,« siger Majken Blom Søefeldt fra PsykiatriFonden som forklaring på den større skepsis.

Chefen som rollemodel

Cheferne skal interessere sig for mere end blot resultater, hvis de vil rette op på deres image. De skal også være rollemodeller for medarbejderne, påpeger Majken Blom Søefeldt.

»I dag er der rigtig mange ting, en leder skal kunne, sammenlignet med for 50 år siden. Det handler i dag i høj grad om at gå foran som et godt eksempel. Være kulturformidler, have medarbejderes trivsel og sundhed generelt for øje, motivere og skabe resultater ad den vej,« siger hun.