

Pressemeddelelse
27. december 2011

Gode lederkompetencer giver tilfredse medarbejdere

Det står meget klart, at den ledelse vi bliver udsat for også har stor indflydelse på, hvor tilfredse vi er med jobbet. Men 4 ud af 10 mener ikke at nærmeste leder lever ikke op til vores kriterier for god ledelse. Konsulentfirmaet Teglkamp & Co. har netop gennemført en undersøgelse om vores forhold til vores nærmeste leder. 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.

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 deltagerens 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.

Susanne Teglkamp, direktør i konsulentfirmaet Teglkamp & Co., siger:

"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".

Yderligere oplysninger:

Direktør Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co., telefon 48 22 11 41 / 21 60 29 99,
e-mail: ste@teglkamp.dk

Om Susanne Teglkamp

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Susanne er uddannet jurist og reserveofficer og har bred erfaring fra både den private og den offentlige sektor. Hun har bl.a. være kommunaldirektør, HRdirektør i to forskellige IT-virksomheder og har i mange år arbejdet som managementkonsulent.

Om Teglkamp & Co.

Teglkamp & Co. arbejder ud fra perspektivet: ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at vi møder lederne på deres bane. Vi tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og bringer vores erfaringer ind et frugtbart samarbejde ledere og ledergrupper. Teglkamp & Co. arbejder bl.a. med kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere, projektledelse, karriererådgivning, web-baserede analyser. Se mere på www.teglkamp.dk