

Pressemeddelelse
2. november 2009

Når krisen kradser, kryber ledelsen i ly

Der er stor forskel på, hvordan ledelserne vælger at håndtere udfordringerne, når virksomheden er i krise. Konsulentfirmaet Teglkamp & Co. har lavet en undersøgelse, der bl.a. viser at ledelserne i en del virksomheder lukker sig om sig selv, når virksomheden er udfordret. Konsekvensen heraf er, at medarbejderne mister tilliden til og respekten for ledelsen.

Af øvrige konklusioner kan bl.a. fremhæves:

Involvering droppes under krisen

Så snart virksomheden virkelig udfordres, er der en klar tendens til at ledelsen lukker sig om sig selv og involverer medarbejdere udenfor den øverste ledelseskreds mindre. Således oplever 6 ud af 10 deltagere at bliver involveret, når det går godt i virksomheden mod kun godt hver 3. deltager i kriseramte virksomheder. Og medarbejderne vil rigtig gerne involveres. Således mener 4 ud af 10 deltagere i undersøgelsen, at de godt kunne bidrage til at finde løsninger i de virksomheder, hvor der er krise.

Ledelsen kommunikerer mindre, når de er udfordret

Hver 3. deltager fra kriseramte virksomheder mener, at ledelsen sjældent kommunikerer om det, der virkelig har interesse – altså krisen. Hver 7. deltager oplever, at ledelsen slet ikke kommunikerer, når den er presset.

Tilliden til ledelsen svinder

Der hvor krisen, hvor krisen har haft konsekvenser, vurderer hver 3. deltager, at ledelsen virker handlingslammet og flere end hver 3. deltager, mener at ledelsen handler i panik.

Hver 3. afdelingschef er kritisk over for den øverste ledelse

Der er bemærkelsesværdigt at mellemledere og afdelingscheferne i denne undersøgelse er ret kritiske overfor den øverste ledelse. Således mener mere end hver 5. mellemleder, at topledelsen virker handlingslammede og hver 3. afdelingschef mener, at ledelsen handler i panik. De er også langt mere kritiske, når det kommer til topledelsens kommunikation omkring vanskelige situationer. Hver 4. mellemleder og afdelingschef mener, at ledelsen sjældent kommunikerer om det, der virkeligt interesserer.

Medarbejdernes potentiale udnyttes ikke

Hver 3. medarbejder i undersøgelsen beklager, at de ikke bliver involveret, da de mener, at de godt bidrage til at finde løsninger på virksomhedens udfordringer. Men desværre bliver dette potentiale ikke udnyttet.

Kvinderne er mere kritiske over for ledelsen

Der er en markant forskel på deltagernes vurdering af ledelsen. Således er kvinderne langt mere kritiske i deres vurdering af ledelsens håndtering af virksomhedens udfordringer. Eksempelvis mener 33% af kvinderne at ledelsen handler lidt i panik mod kun 18% af mændene. Når kvinderne er så kritiske kan det skyldes, at kun godt en tredjedel af kvinderne oplever at blive taget med på råd mod halvdelen af de mandlige deltagere i

undersøgelsen. Og når kvinderne tages med på råd, er der dobbelt så mange som mændene, der oplever, at deres input ikke bliver taget alvorligt.

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

"Jeg synes det er rigtig ærgerligt, at mange ledelser vælger automatreaktionen, når virksomheden er i krise: De kommunikerer mindre, centraliserer beslutningerne og undlader at involvere medarbejderne. Rigtigt galt er det, hvis det bliver så topstyret, at næste ledelsesniveau føler sig holdt udenfor. Det er ærgerligt, for ledelserne går derved glip af det potentiale der ligger i medarbejdernes viden og ikke mindst vilje til gerne at ville bidrage til at finde løsninger. Det er afgørende at hele organisationen trækker med. Og det gør den kun, hvis ledelsen kommunikerer klart og relevant for medarbejderne.

Det er let nok at fortælle alle de gode historier, når alt tegner lyst og lykkeligt. Det er når virksomheden er udfordret, at ledelserne skal stå deres prøve som kommunikatører. Og her får man ikke top-karakter, hvis man forsøger at snakke udenom eller bare lukker helt i. Kommunikationen, det vil sige rettidig og troværdig information suppleret med dialog er et meget vigtigt ledelsesværktøj i krisetid."

Susanne Teglkamp fortsætter: "En topledelse kan ikke egenhændigt bringe en virksomhed ud af krisen. Topledelsens opgave er netop ikke at klare ærterne selv, men at udpege retningen og få folk til at gå den udpegede retning. Det er selvfølgelig også topledelsens opgave at træffe de vanskelige beslutninger. Men de beslutninger skal føres ud i livet og det er her resten af organisationen kommer ind. Hvis organisationen har været involveret og haft mulighed for at komme med forslag til løsninger og disse input er blevet taget alvorligt, så er der langt større chance for, at få hele organisationen til at arbejde ansvarligt og konstruktivt for at få virksomheden igennem krisen.

Og så må vi ikke glemme, at krisen slutter på et tidspunkt. Når krisen er slut vil vi se medarbejdere i stort tal forlade de ledelser, der undervejs har håndteret krisen dårligt og dermed har mistet medarbejdernes respekt", slutter Susanne Teglkamp.

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 arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Teglkamp & Co. arbejder bl.a. med kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere, projektledelse, karriererådgivning, web-baserede analyser. Se mere på www.teglkamp.dk