

Bragt i Business.dk den 22/1-2007

Vi bedømmer chefen hårdt

En god løn alene gør det ikke alene. Udviklingsmuligheder har absolut højeste prioritet, når vi søger nyt job. Og så lægger vi også vægt på, at vi får spændende opgaver og ikke mindst en god chef.

Dette er en af konklusionerne fra en nylig afsluttet undersøgelse, som konsulentfirmaet Teglkamp & Co har foretaget. Undersøgelsen baserer sig på knapt 400 besvarelser. Undersøgelsen kommer på et højaktuelt tidspunkt, hvor mange ledere slås med at fastholde eller tiltrække medarbejdere.

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

"I en tid med mangel på kvalificeret arbejdskraft er det vigtigt, at virksomhederne er meget skarpe på, hvilke elementer der tiltrækker og fastholder medarbejderne."

Når vi søger nyt job kigger vi også lederen ud. Vi vil have en god chef. Af personlige egenskaber lægger vi vægt på en leder, der er troværdig og ærlig, har overblik og selvindsigt. I prioriteret rækkefølge lægges derudover vægt på følgende lederegenskaber, fremgår det af undersøgelsen:

- * Inddragelse i beslutninger, der vedrører mig eller mit arbejde (72%)
- * Delegerer både opgaver og ansvar (53%)
- * God til at informere (37%)
- * Lytter til medarbejderne og tager dem alvorligt (37%)
- * Har en coachende ledelsesstil (36%)

Deltagerne i undersøgelsen er blevet bedt om at vurdere deres nuværende ledere, og lederne får gode karakterer, når det handler om delegation af opgaver og ansvar. Således har 2/3 deltagerne samlet set vurderet deres leder positivt.

Til gengæld scorer lederne bundkarakter på at have en coachende ledersti : 3 ud af 4 mener ikke, at chefen gør det godt nok. Der er heller ikke høje karakterer til ledernes konfliktløsningsevne. Faktisk har mere end hver fjerde af deltagerne i undersøgelsen givet deres leder absolut bundkarakter, og 70% mener, at lederne generelt er dårlige til at løse konflikter.

Teglkamp & co.s undersøgelse giver nogle meget klare signaler, mener direktøren:

"Vi skal give medarbejderne rum og muligheder for udvikling og så skal vi 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 ledelsesrolle og hvordan man udfylder den, om man kan udvikle sig," siger Susanne Teglkamp.