

Bragt i AkademiMerkonomen 14/2-2007

VI VIL COACHES OG UDVIKLES PÅ JOBBET

Flere kroner i lønningsposen er sjældent nok, når vi søger nyt job. Vi vil have udfordringer og medansvar

Af Louise Tuborgh

En ny vinterjakke, en tiltrængt tur til sydens sol eller bare lidt flere penge at hygge sig for hver måned. Ja, det lyder umiddelbart som tilbud, der er svære at sige nej til, men det er faktisk, hvad et stigende antal danskere gør.

- Vi har en høj levestandard i Danmark, og med vores skattetryk skal der en klækkelig lønstigning til, før pengene for alvor rykker noget. Så i en tid med mangel på kvalificeret arbejdskraft må virksomhederne spille på andre tangenter for at tiltrække og fastholde medarbejdere, fortæller Susanne Teglkamp, direktør i konsulentfirmaet Teglkamp & Co., der arbejder med analyse og strategi blandt andet inden for ledelse og karriere- og organisationsudvikling.

Det, der derimod for alvor tiltrækker dagens medarbejder, er løftet om udvikling.

- Den moderne medarbejder vil involveres, inddrages i beslutninger og have medansvar for de opgaver, han eller hun skal løse. Opgaverne skal være spændende, kollegaerne skal være søde, og chefen skal forstå at skabe rum for udfoldelse og udvikling, fortæller direktøren og påpeger, at den udvikling kræver, at cheferne dropper den gammeldags lederstil og i stedet lader de ansatte få mere indflydelse.

Og faktisk er der mange chefer, der gerne vil give deres medarbejdere den indflydelse og udvikling, de efterspørger. Ifølge Susanne Teglkamp, der selv har suppleret sin uddannelse med flere lederuddannelser, tager stadig flere ledere på coachingkurser for at blive klædt på til selv at coache deres ansatte.

- Men vi ligger, som vi selv har redt, griner hun og henviser til, at cheferne i årevis har brugt ordet "omstillingsparat" i deres jobannoncer – og nu har de i den grad har fået, hvad de har efterspurgt.

Vi søger mening med livet

Men den stigende grad af ansvar og medindflydelse har også en bagside.

- Vores øgede engagement gør, at det bliver sværere at trække grænsen mellem arbejde og privatliv. Og det er langt fra altid chefen, der stiller urimelige krav – de ansatte selv bliver også grebet af opgaverne og glemmer at sige stop, fastslår Susanne Teglkamp, der tilråder, at du forsøger at finde en rimelig balance mellem job og fritid.

Ifølge direktøren afspejler vores voksende iver efter konstant udvikling, at vi grundlæggende har det rigtig godt.

- Først når vores behov for mad, søvn og nærhed med andre mennesker er opfyldt, bliver der plads til ambitioner om selvrealisering, lyder hendes forklaring.

Og Susanne Teglkamp ser positivt på udviklingen på arbejdsmarkedet.

- Det er klart, at der vil være en periode, hvor lederne lige skal vænne sig til de nye arbejdsmetoder og lære at slippe nogle af deres ansvarsområder, men jeg synes, det er en god udvikling – to hoveder tænker jo som regel bedre end ét, slutter hun.