

Lederverktøy

Flere av våre lederverktøy finner du på ledelse.as/ukeavisen

Unge ledere: - Slike sjefer vil vi ha



Fremadstormende unge ledere er klare på hvilke kvaliteter du bør ha som sjef i ny undersøkelse.

Av **Bård Andersson**
bard.andersson@ukeavisen.no

Undersøkelsen «Tendensrapport 2015» er foretatt av konsultantselskapet Assessit. Den har som formål å kartlegge deltakerne til kåringen Årets Unge Lederes preferanser i forhold til ønsker og mål innenfor karriere og ansettelsesforhold.

De tidligere deltakerne er klare på hva de ønsker av sine sjefer:

- I undersøkelsen kommer det frem at unge ledere ønsker sjefer som involverer, motiverer, er troverdige, handlekraftige og som gjør det de sier de skal gjøre, forklarer prosjektleder i Årets Unge Ledere, **Anne Mørup-Andersen** fra Assessit.

Utvikling og kommunikasjon

Hun utdyper at de unge lederne i undersøkelsen ønsker å utvikle seg, og at de derfor velger bedrifter som har dyktige ledere som prioriterer medarbeiderutvikling.

- Det er også viktig for dem å ha beslutningsfrihet og utfordrende oppgaver, der de kan gjøre en forskjell på sikt. I tillegg ønsker de selvstendighet innenfor visse rammer og mål. For unge ledere ønsker også klare retningslinjer, oppfølging og sparring fra sine sjefer, legger hun til.

De unge lederne legger vekt på god kommunikasjon, som de mener er en forutsetning for å utøve godt lederskap.

- Ledelse er å formidle meningen med mål, roller og arbeidsoppgaver og å gjøre disse meningsfulle og klare. Dyktige ledere evner å kommunisere et klart bilde av fremtiden, hva man skal gjøre og ikke minst tydeliggjøre hvorfor. Dette er viktig for å kunne være troverdig. Det skal være mening bak roller, oppgaver og visjoner, sier Mørup-Andersen.

- Vær på vakt for karismatiske ledere

Dersom sjefen din er svært karismatisk og innehar alle egenskapene du legger vekt på, bør du likevel være på vakt, ifølge Assessit. Disse evnene kan nemlig misbrukes.

Helene Nylende Sørli, som er juniorkonsulent hos Assessit, skrev nylig sin masteroppgave på BI. Der gikk hun den karismatiske lederen som fenomen nærmere i sømmene. Noen av funnene forteller at enkelte ledere bruker sin karisma for å oppnå status, makt og innflytelse. Dette tilfredsstiller narsissitens ønske om bekreftelse, og kan være et problem for organisasjonen som man bør være bevisst på:

- Karismatiske ledere blir ofte sett på som de ultimate lederne, siden de har evnen til å skape nye og inspirerende visjoner. De har dessuten

«Unge ledere ønsker sjefer som involverer, motiverer, er troverdige, handlekraftige og som gjør det de sier de skal gjøre.»

Anne Mørup-Andersen, Prosjektleder i Årets Unge Ledere

evnen til å inspirere andre gjennom retorikk og kroppsspråk, og forskning viser at dette fremmer jobbenngasjement, sier Sørli.

Denne påvirkningen på medarbeiderne kan likevel ha en skyggeside, påpeker hun:

- Når lederen innehar narsissistiske trekk, kan påvirkningen brukes til egen vinning. Slike trekk kan bety et overdrevent behov for bekreftelse og oppmerksomhet. Disse lederne tiltrekkes ofte av lederstillinger på grunn av mulighetene det gir til bekreftelse, makt og innflytelse forklarer Sørli.

Da mangler de de rette motivene for å bli ledere og til å skape resultater gjennom andre.

Sørli utdyper at forskning viser at narsissistiske ledere er ødeleggende for organisasjonen på sikt, og at de gjør alt for å fremheve egne prestasjoner, uten å bry seg om fellesskapet.

- Den karismatiske lederen innehar alle egenskaper unge ledere ønsker for sin leder, og er både motiverende, involverende og handlekraftig. Det er ikke at lederen er karismatisk i seg selv som er problemet. Problematisk blir det når de karismatiske lederne bruker sin karisma for å oppnå status, makt og innflytelse, fordi det tilfredsstiller narsissitens ønske om bekreftelse. Når dette kombineres med manglende empati, arroganse og lav moral kan det potensielt ha store økonomiske og menneskelige kostnader for virksomheten forklarer hun.

Kjenner seg igjen i funnene

Nina Olufsen, som tidligere har deltatt i Årets

Lederverktøy

Slik ønsker unge ledere at du er som sjef:

Disse egenskapene ønsker unge ledere at sjefene deres har:

- Involverende (61,11 prosent)
- Motiverende (48,39 prosent)
- Troverdig (42,22 prosent)
- Handlekraftig (37,78 prosent)
- Walks The Talk (25,56 prosent)
- Innovativ og nytenkende (24,44 prosent)
- Er støttende (23,33 prosent)
- Resultatorientert (16,67 prosent)
- Sikrer god teamtrivsel (11,11 prosent)
- Stor gjennomslagskraft (10 prosent)
- Lettleselig (3,33 prosent)

KILDE: ASSESSIT/TENDENSRAPPORT ÅRETS UNGE LEDERE 2015

Unge Ledere, forteller at hun kjenner seg igjen i funnene i Assessit-undersøkelsen.

– Jeg kjenner meg godt igjen i noen av funnene, både når det gjelder hva jeg er opptatt av at min leder innehar av egenskaper og hva slags leder jeg selv ønsker å være. Jeg ønsker å involvere de ansatte, og å være troverdig. Disse karakteristika, samt det å ha gjennomslagskraft, er i mine øyne de mest kritiske for å sikre motivasjon, sier hun.

Olufsen stusser over at gjennomslagskraft kommer så langt ned på listen.

– Å være motiverende er gjerne et resultat av de andre elementene. Jeg ville derfor ikke prioritert dette høyt opp på listen. Hadde alternativet vært å være inspirerende, derimot, kan det hende jeg ville vurdert annerledes, legger hun til.

En annen tidligere deltaker, **Torbjørn Meland**, er blant annet opptatt av at de unge lederne må få beslutningsfrihet.:

– Rapporten trekker opp ting jeg kjenner meg igjen i. Mitt team er opptatt av tillit (beslutningsfrihet og innflytelse), og involvering er svært viktig. Jeg tror motivasjon kommer gjennom det å få beslutningsfrihet og innflytelse. Det er viktig å kunne ta beslutninger og påvirke større beslutninger i organisasjonen, sier han.

Meland forteller at han trenger involvering fra sin egen leder for å lykkes.

– Motivasjon står jeg ofte for selv, men jeg trenger også å få beslutningsfrihet og innflytelse. Av det kommer motivasjonen, presiserer han. ○



FOTO: ASSESSIT

Helene Nylende Sørlies masteroppgave avdekker at enkelte ledere bruker sin karisma for å oppnå status, makt og innflytelse.



FOTO: ASSESSIT

Unge ledere ønsker sjef som involverer, motiverer, er troverdige, handlekraftige og som gjør det de sier de skal gjøre, forklarer prosjektleder i Årets Unge Ledere, Anne Mørup-Andersen fra Assessit.

I løssalg nå!

