

Hvorfor finnes det så mange dårlige ledere?

Av: Ole I. Iversen, Assessit AS og Handelshøyskolen BI

Store oversiktsanalyser viser at mellom 60% – 75% av alle medarbeidere opplever at nærmeste leder er største årsak til mistriivsel på arbeidsplassen. Tilsvarende undersøkelser fra Norge viser at nærmeste leder er årsak til mange jobbskifter, at halvparten av dem som mobbes på jobben blir mobbet av nærmeste leder, samt at dårlig ledelse er årsak til sykefravær og mistriivsel. Det store spørsmålet er hvorfor det finnes så mange dårlige ledere. Er det fordi de gale menneskene blir ledere, eller skyldes det at man ikke har tilstrekkelig opplæring i ledelse?

Videre synes det som om mange av de dårlige lederne ikke selv er klar over sine egne begrensninger. Det er nemlig ingen som har gitt dem tilbakemelding om at de ikke strekker til. Konklusjonen så langt er at det er mange dårlige ledere, men at mange av de det gjelder ikke vet om dette selv. Det blir dermed viktig å ha en kultur der man jevnlig gir hverandre tilbakemeldinger, og der det er lov å si det man mener.

Videre er mye av ledelsesforskningen fokusert på hva som kjennetegner gode leder, og så fokuserer man hovedsakelig på disse kriteriene når ledere skal velges. Man fokuserer på det man vil ha mye av. På de positive egenskapene til en person. På solsidene. Man glemmer kanskje at man også må fokusere på det man vil ha lite av. På skyggesiden, eller kriterier som diskvalifiserer personer til lederjobber. Ledere som er selvopptatt, mangler selvinnsikt, ikke kjenner egne begrensninger, eller reagerer med sinne på stress og press burde ikke være ledere. For å redusere antallet dårlige ledere bør fokuset på lederens skyggesider også belyses under rekrutteringsprosessen. Dette innebærer at man kanskje må benytte nye metoder, i tillegg til de man allerede benytter i dag. Andre spørsmål må inkluderes i intervjuet.

De fleste ledere i Norge har ingen utdanning i det å være leder. Det er heller ikke slik at ledelse er en medfødt ferdighet. Ledelse er noe som de fleste kan lære og utvikle. Det er derfor også viktig å sørge for at alle ledere har nødvendige basiskompetanser for å utføre jobben. Dermed blir lederopplæring også viktig. Det er mye penger å spare på å heve kvaliteten på ledere i norske virksomheter.

Gode rekrutteringsmetoder, en grunnleggende lederopplæring, samt et miljø der man åpent og ærlig gir hverandre konstruktive tilbakemeldinger vil sannsynligvis kunne redusere antall dårlige ledere betraktelig.

E-post: oii@assessit.no