

10 tegn på at en leder tar en medarbeider for gitt

Å føle at man blir tatt for gitt er ikke hyggelig. Du får høre det dersom du gjør noe galt, men når du gjør noe positivt gir ikke sjefen deg så mye som et nikk. «Som forventet», sier lederen kanskje. «Hvis jeg ikke er fornøyd hadde du hørt fra meg», kan være et annet munnhell.

Liz Ryan, grunnlegger og leder av HR-tanke-smien Human Workplace, lister hos Forbes opp ti kjennetegn på at ledere tar medarbeidere for gitt:

1. Lederen gir medarbeideren de vanskeligste og mest prestisjetunge prosjektene, men gir ikke ham eller henne anerkjennelse for å fullføre dem.
2. Lederen er avhengig av medarbeideren for å få sin egen jobb gjort, men vedkommende blir aldri takket.
3. Sjefen din forventer at medarbeideren er tilgjengelig hele døgnet.
4. Sjefen respekterer ikke den ansattes fritid og familieliv, og gir gjerne kveldsoppgaver selv om han har fått beskjed om at medarbeideren er utilgjengelig.
5. Medarbeideren blir oppfordret til å komme med tanker og idéer, men får svært lite informasjon om de store linjene i virksomheten.
6. Medarbeideren blir ofte spurt om råd, men får

sjelden tilbakemelding på om rådene var nyttige eller ga gode resultater.

7. Medarbeideren har håndtert en situasjon feilfritt. Lederens «belønning» er å gi enda flere og vanskeligere oppgaver.
8. Hvis medarbeideren spør om mer ressurser, tid, utstyr eller hjelp, er svaret nei.
9. Navnet på medarbeideren nevnes ikke over nærmeste leders nivå, uansett hvor viktig han eller hun er for resultatene både to og tre nivåer over seg.
10. Når medarbeideren virkelig har slitt for å løse et stort problem og spør egen leder om toppsjefen var fornøyd med løsningen han eller hun foreslo, svarer sjefen «selvfølgelig, ellers ville du hørt fra meg. Vi gir beskjed hvis du roter til ting»

Hvis medarbeideren befinner seg i en slik situasjon, så har de fortsatt et valg, skriver Liz Ryan. De kan forsøke å endre situasjonen, eller se seg om etter ny jobb.

Hvis en medarbeideren sier til lederen sin at han eller hun ikke føler at de blir sett, og at de trenger mer tilbakemelding, og sjefen likevel fortsetter i samme sporet, så er Ryans råd som følger: Det er kanskje på tide å vente l jæen mot nye åkere.

Lest om ledelse

Ukeavisen Ledelse følger nettsider, blogger og papir-medier som skriver om ledelse

Nordiske ledere mest skeptiske til å ta i mot råd fra roboter

Skepsisen er knyttet til det å bli overvåket og evaluert av intelligente maskiner, men også i hvorvidt rådene faktisk er til å stole på.

Vegard Kolbjørnsrud, postdoktor ved Institutt for strategi ved BI og seniorforsker i Accenture, har sammen med forskere i Accenture gjennomført en undersøkelse blant nesten 1800 ledere fordelt på tre kontinenter om holdningen til kunstig intelligens og hvordan det vil påvirke deres arbeidshverdag.

Undersøkelsen viser imidlertid at dersom man overkommer skepsisen og forstår hvordan systemene fungerer og systemene viser at de duger over tid med, vil også nordiske ledere la seg overbevise, skriver Handelshøyskolen BI i sin omtale av undersøkelsen.

Ifølge Kolbjørnsrud er det viktig med medvirkning og deltagelse når systemene rulles ut. Ikke bare for å få folk til å forstå hva systemene kan, men også fordi systemene må trenes i det de skal ta over eller støtte.

Kan gjøre jobblivet bedre

Roboter er på full fart inn i alt fra kundesenter til styrerom og kan kanskje gjøre norsk arbeidsliv bedre. De blir stadig mer intelligente, og nå også lærende - det vil si at de kan gjenkjenne mønstre i data, forstå sammenhenger og lære av erfaring.

Allerede for flere år siden utnevnte Hongkong-baserte Deep Knowledge Ventures en algoritme til styremedlem. Algoritmen var god i finansiell analyse og flink til å analysere data fra medisinske tester - to nøkkelegenskaper for et investeringsselskap innenfor medisinsk teknologi. Algoritmen fikk derfor stemmerett i investeringsbeslutninger.

Kolbjørnsrud understreker at maskiner må læres opp. Han ser for seg en fase der maskinene vil ha uttalelsesrett, men ikke beslutningsrett.

- Kvinnelige ledere lønnsdiskrimineres

Kvinnelige ledere tjener i snitt 77 prosent av hva mannlige ledere gjør, viser en ny undersøkelse fra organisasjonen Lederne.

- Det er vanskelig å komme utenom kjønnsdiskriminering, sier forsker Eivind Falkum ved Høyskolen i Oslo og Akershus i en pressemelding.

Ifølge Norsk Ledelsesbarometer 2017 er det store og gjennomgående skjevheter i avlønningen av mannlige og kvinnelige ledere og mellomledere.

- Her er det åpenbart en vei å gå. Jeg tror like-lønnsarbeidet lider under at det er blitt vanligere med individuelle lønnsforhandlinger. Fortsatt er

mange topledere og arbeidsgivere menn, og det er nok mange som bevisst eller ubevisst belønner folk som ligner på dem selv, sier Audun Ingvarsen, forbundsleder i organisasjonen Lederne, som står bak barometeret.

Nesten 2600 ledere og mellomledere har deltatt i undersøkelsene i Norsk Ledelsesbarometer 2017. Det er AFI som har utarbeidet barometeret for organisasjonen Lederne.

6 av 10

62 prosent av fakturaene næringslivet sendte ut i løpet av 2016, var av elektronisk format. I norske kommuner var 59 prosent av de behandlede fakturaer elektroniske. Dette ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå.

