

Observervert

Anita Myklemyr følger utenlandske og norske nettsider, blogger og papirmedier som skriver om ledelse.

Norske ledere lite opptatt av ydmykhet

Svenske ledere mener ydmykhet er en svært viktig lederegenskap. Norske ledere er langt mer lunkne.

Dette forteller det svenske magasinet Chef, som omtaler tall fra en internasjonal undersøkelse gjort av revisjonsselskapet Grant Thornton.

3300 ledere i 45 land har deltatt i undersøkelsen. Blant de svenske lederne var det 85 prosent som svarte at ydmykhet er en svært viktig egen-

skap for ledere. Bare ledere fra Fillipinene verdsatte denne egenskapen høyere (96 prosent).

Tallene fra Norge står i sterk kontrast til de svenske tallene. Bare 16 prosent av de norske lederne har gitt uttrykk for at



FOTO: TERJE BENDIKSBY/NTBSCANPIX

ydmykhet er en viktig egenskap. Norge er i denne undersøkelsen det landet som verdsetter ydmykhet lavest av alle.

Som illustrasjon til artikkelen om den manglende norske ydmykheten, har Chef valgt et bilde av Petter Northug som går over målstreken mens han snur seg og peker nese til en svensk konkurrent.

Kritiske til sjefers forskjellsbehandling

Sjefer får lav score på evnen til å ikke favorisere enkeltpersoner, viser en medlemsundersøkelse fra Lederne. Organisasjonen er kritisk til forskjellsbehandlingen.

En undersøkelse analyse- og rådgivningsselskapet Great Place to Work har gjort blant 1853 medlemmer i organisasjonen Lederne, viser at det er på disse områdene de gir sjefer best og dårligst score:

Her scorer sjefen best:

- Rettferdig behandling uansett seksuell legning: 91%
- Sørge for et fysisk trygt arbeidsmiljø: 90%
- Rettferdig behandling uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet: 89%
- Rettferdig behandling uavhengig av kjønn: 84%

Her scorer sjefen dårligst:

- Fordele oppgaver og koordinere arbeidet: 41%
 - Ikke favorisere: 43%
 - Forfremme dem som fortjener det: 44%
 - Involvere medarbeidere i beslutninger: 46%
- Organisasjonen Lederne reagerer på at sjefer favoriserer enkeltpersoner.
- Favorisering kan forsure arbeidsmiljøet i en hel bedrift. Har du opplevd å bli forbigått av en kollega som står på spesielt god fot med ledelsen, kan du skrive under på hvor demotiverende det føles. Misfornøyde ansatte yter sjelden sitt beste, noe som skader produktivitet, verdiskaping og evne til økonomisk vekst, sier Sverre Simen Hov,

kommunikasjonsleder i organisasjonen Lederne i en pressemelding hos Pressenytt.

Analyseselskapet Great Place To Work har gjennomført den samme undersøkelsen i 2100 virksomheter i 19 land. Jannik Krohn Falck, partner i Great Place to Work i Norge, opplyser i pressemeldingen at de ser mer favorisering i disse norske tallene enn i de 100 dårligste europeiske bedriftene som deltok i studien i 2013.

- Disse tallene bør bedriftsledere, aksjonærer og politikere ta på alvor. Favorisering skaper mistillit, og vi kan påvise en tydelig sammenheng mellom tillitsbasert lederskap, økonomisk vekst og sykefravær, sier Krohn Falck.

Tallene fra undersøkelsen avdekker imidlertid høy jobbtrivsel. 80 prosent av respondene i undersøkelsen forteller at de totalt sett trives på jobb, 83 prosent føler at arbeidet betyr mer for dem enn bare en jobb. Enda flere rapporterer om godt samhold og mye omsorg mellom kolleger på arbeidsplassen.

3 forhandlingsråd

Wharton-professor **Adam Grant** har forsket på forhandlinger.

Kristi Hedges, skribent hos Forbes, skriver begeistret om ledelsesboken Give and Take av Wharton-professor Adam Grant. Spesielt begeistret er hun over de delene av boken som handler om forhandlinger. Hun gjengir i en artikkel flere forhandlingstips fra Adam Grant. Dette er tre av dem:

Del informasjon:

Hvis du er altfor opptatt av å skjule hvilke kort du har på hånden, kan det påvirke tilliten i forhandlingene negativt, mener Adam Grant. Han viser til at folk har en tendens til å gjengjelde. Oppfører du deg bra, øker sjansen for at andre oppfører seg bra. Vil du ha tillit, må du også gi tillit.

Lag en liste over hva du ønsker å oppnå. Prioritér deretter.

Gå igjennom alle punktene og prioriter disse. Han anbefaler at partene er åpne om rangeringene sine. På denne måten kan partene sammenligne rangeringer og finne ut hvor det største mulighetsrommet ligger.

Kom med det første tilbudet

Studier Grant og kollegene har gjort viser at folk som legger det første budet på bordet, er de som til slutt ender opp nærmest den prisen de ønsker. Årsaken er det psykologiske fenomenet forankring. Uansett hvilket tall det er som ligger på bordet, så vil begge parter begynne å jobbe rundt dette. Det setter scenen.

3,6%

I desember 2013 var arbeidsløsheten 3,6 prosent, viser tall fra Statistisk sentralbyrå. Gjennom mesteparten av 2013 har arbeidsløsheten variert mellom 3,4 og 3,6 prosent.

