

Forskningsnotiser

PUBLISERT 3. februar 2016

De viktigste lederegenskapene



FOTO: S. Charles/unsplash.com

Meningene er delte både om lederutviklingsprogrammer fungerer godt nok og hvilket fokus disse programmene skal ha. Forskningsavdelingen til McKinsey har sett på hvilke lederegenskaper som først og fremst bør oppøves for å få en organisasjon eller bedrift til å fungere så effektivt og bra som mulig. Fire typer lederegenskaper står fram, ifølge undersøkelsen: Evnen til å løse problemer effektivt, sterk resultatorientering, evnen til å søke etter flere og ulike perspektiver, og å være støttende overfor kolleger og medarbeidere. Av 20 ulike egenskaper som ble undersøkt, var disse fire de klart viktigste og stod for hele 89 prosent av variasjonen mellom sterke og svake

organisasjoner. Undersøkelsen er basert på data fra 81 ulike organisasjoner og bedrifter i alle deler av verden.

Kilde: http://www.mckinsey.com/insights/leading_in_the_21st_century/decoding_le...

Aktiv og passiv ledelse kan oppfattes likt



Foto: BI

Laissez-faire og empowerment-basert ledelse trenger ikke virke så forskjellig som man skulle tro, viser helt fersk forskning. Mens laissez-faire er kjennetegnet ved at lederen er usynlig og ansatte blir overlatt til seg selv, er empowerment en svært aktiv lederstil, hvor et av lederens mål er å gjøre de ansatte så autonome og selvstendige som mulig i jobben. En helt fersk vitenskapelig artikkel, skrevet av Sut I Wong (bildet) ved BI i Oslo og Steffen Robert Giessner ved Rotterdam School of Management, viser at disse to lederstilene kan oppfattes relativt likt.

– I utgangspunktet er disse to lederstilene svært forskjellige fordi lederne har ulike intensjoner bak det de ønsker å oppnå. Empowerment-lederen vil jobbe hardt for å gjøre sine ansatte mest mulig selvstendig og følge opp behov som oppstår, en laissez-fair-leder vil ikke være der for sine ansatte på samme måte, sier Wong til Psykologtidsskriftet.

Likevel kan de to lederstilene oppleves likt:

– Hvis empowerment-lederen er mindre til stede og aktiv enn det den ansatte forventer, kan han bli tolket som passiv og mer i tråd med hva man forventer av laissez-faire-ledelse. Studien vår får blant annet fram hvor mye ansattes forventninger har å si for hvordan lederen og lederstilen oppfattes, sier hun.

Kilde: <http://jom.sagepub.com/content/early/2016/01/07/0149206315574597.full.pdf>

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 53, nummer 2, 2016, side 127