

høi & thomassen as

ORIENTERING om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2018-3

OVERSKRIFTEN SÆLGER JOBBET

Når samme stillingsbetegnelse bliver brugt til specialist- og lederstillinger, får man ikke kontakt til de rette ansøgere. Det er stillingsbetegnelsen der sælger jobbet.

Mange ansøgere tror de har søgt et lederjob, men så viser det sig at være en stilling som specialist der er slået op.

Stillingsbetegnelser som f.eks. rådgiver, konsulent, chefkonsulent, miljøansvarlig, regnskabsansvarlig, projektleder, projektchef, bygherrerådgiver, senior ingeniør eller økonomiansvarlig kan dække over både en specialiststilling og en stilling med et ledelsesansvar.

70 % af LOs medlemmer betegner sig selv som ledere, selvom de ikke har personaleansvar eller andet dispositionsansvar. Blandt medlemmerne af Ledernes Hovedorganisation er det 40 % af medlemmerne der ikke har personale- eller dispositionsansvar.

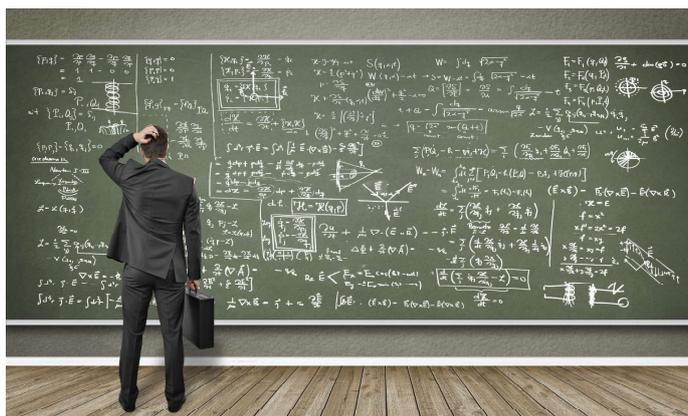
En stor del af medlemmerne i de to organisationer har specialiststillinger, men opfatter dem som lederstillinger, fordi stillingsbetegnelsen signalerer et andet jobindhold end der reelt er tale om.

De pågældende bliver af deres omgivelser opfattet som ledere, selvom deres arbejdsgivere aldrig har tænkt over at stillingsbetegnelsen kunne indikere et ledelsesmæssigt indhold i stillingen, men kun har ønsket at signalere at der var tale om en stilling der fordrer selvstændighed.

Hvilken rolle har den ansatte?

Når der er uklarhed om indholdet i et job, fordi stillingsbetegnelsen signalerer en anden rolle, så bliver det også uklart hvem stillingsindehaveren egentlig refererer til i organisationen.

Mange tror de er ledere, men er i virkeligheden specialister, og de oplever ofte at de er placeret i et vakuum når deres arbejdsgiver på den ene side forventer at de skal udfylde en jobfunktion med et vist ledelsesindhold og samtidig ikke anerkender dette, fordi de har ansat den pågældende til at varetage en specialistfunktion.



Når en person er ansat til at udfylde en specialistfunktion, men har en stillingsbetegnelse der signalerer en ledelsesfunktion, så bliver det en udfordring for vedkommende fordi han eller hun ofte ikke har de ledelsesmæssige kompetencer der skal til for at varetage ledelsesfunktionen. De får svært ved at kommunikere og motivere deres kolleger eller planlægge arbejdet. Ofte forstår de heller ikke deres rolle i organisationen.

Det operationelle eller taktiske niveau?

Mange, både ledere og specialister, har svært ved at finde ud af hvor de er indplaceret i organisationen når de ser på organisationsdiagrammerne f.eks. på virksomhedens hjemmeside. Er det på det strategiske, taktiske eller operationelle niveau?

Ledere der ikke er klar over hvilke ledelsesmæssige funktioner de skal bestride, er ofte ledere på det operationelle niveau, mens specialisterne, f.eks. ingeniører med titel af projektleder, ofte har funktioner på det taktiske niveau, og tror de har en ledelsesmæssig funktion, selvom intet i stillingsindholdet indikerer dette.



Den flade organisation

Når flere medarbejdere har stillingsbetegnelser, der indikerer et ledelsesindhold, er det fordi mange virksomheder har afskaffet adskillige ledelseslag i organisationen. Den er blevet flad, og alle medarbejdere deltager i koordinerende funktioner for at virksomheden kan opnå bedre resultater, kan håndtere innovation og skabe forandring. Medarbejderne har så overtaget stillingsbetegnelser der tidligere blev brugt om stillinger med et ledelsesindhold, eller man har opfundet nye stillingsbetegnelser - ofte engelske - der kan indikere noget med ledelse eller ansvar.

Afskaffelsen af flere ledelseslag i organisationen har ikke betydet at behovet for ledelse er blevet mindre. Behovet for at tiltrække talenter til det øgede antal af specialiststillinger har ført til en ny kompetence, som mange skal kunne anvende, nemlig at kunne udøve on-and-off ledelse, hvor man i en situation er leder og i en anden er specialist.

eslutningen om at forfremme en medarbejder til leder. I mere end 80 % af lederudnævnelserne beror denne alene på en anden leders anbefaling eller mavefornemmelse.

høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af de to ejere. Vi samarbejder med andre konsulenter hvis ekspertiser vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i mere end 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: info@ht-rekruttering.dk www.ht-rekruttering.dk

høi & thomassen as