

## Der er koldt på toppen

Af Flemming Kjærdsdam  
fkd@erhvervsbladet.dk

**Personlighed. Kravene til topledere personlige kvalifikationer øges mærkbart i disse år. Derfor vælter markedet i kursustilbud og private firmaer, som tilbyder topledere sparring i personlig udvikling.**

Den øgede globalisering stiller stadig større krav til de personlige kvalifikationer hos topledere. Ligesom i USA er der i Danmark flere konsulenter på markedet for personlig udvikling af topledere, fordi topledere reelt ikke har nogen at spørge til råds i deres egen organisation. De er overladt til sig selv.

- Topledere skal sikre, at samarbejdet i en mere kompleks organisation kører så smertefrit som muligt. Det stiller større krav til den enkelte topleders personlige kvalifikationer, og da han eller hun ikke ønsker at udstille sine personlige mangler over for en personalechef, går toplederen ofte til en ekstern sparringspartner for at få klaret de vanskelige personlige spørgsmål, siger ledelsescoach Carsten Sennov, SennovPartners.

### Personlig udvikling

Interesseorganisationer, lederuddannelser og kursuscentre bugner med kurser i personlig udvikling.

Ifølge en undersøgelse fra Ledernes Hovedorganisation: "Fremtidens kompetencer", svarer to ud af tre ledere, at kompetenceudvikling og evnen til at samarbejde med andre er de to vigtigste parametre i fremtiden.

Globaliseringen lægger pres på alle slags virksomheder, og det er kombinationen af kompetenceudvikling og samarbejdet på tværs i organisationen, der øger kravene til den personlige udvikling hos topledere.

- Som leder er personlig udvikling sammen med personlig karriereudvikling det sværeste at få uvildig og indsigtfuld sparring om. Det er langt nemmere at få den faglige udvikling sat på skinner. Det er jo svært at indrømme alle sine mindre gode sider over for en person internt i organisationen, samtidig med at man over



**KØB EN DYMO LABELWRITER**

**FÅ EN 1GB USB MEMORY STICK SOM BONUS**

**Esselte SanDisk**

for bestyrelsen skal retfærdiggøre, at man er den bedste til jobbet, siger Carsten Sennov.

Ifølge Berlingske Nyhedsmagasins undersøgelse blandt 1.000 ledere i Skandinavien tilkendegav 44 procent af topledere, at ensomheden er det værste ved at være topleder. Det gamle mundheld om, at der er koldt på toppen, har aldrig været mere rigtigt.

### Ingen venner

Carsten Sennov har selv været viceadm. direktør i Cap



- Der er koldt på toppen. Toplederen er alene om at løse sine personlige problemer, siger ledelsescoach Carsten Sennov, SennovPartners.

Foto: Michael Altschul/ Visuelmedie

## Seneste nyt Ledelse

**Kvindelige ledere begår færre fodfejl**

**Den typiske svindler er en topleder**

**Begrænsede fordele ved HR**

**Christina blev chef for BP Gas efter 12 år**

**Strategisk partner kan åbne døre i Norden**

## Seneste Nyt

**Ølfabrikanter skaber nyt selskab**

**Rekordlav færøsk arbejdsløshed**

**Novo skal købe grøn energi**

**Unge kvinder tænder på iværksætter**

**Stor fremgang for Kolding Havn**

## Mest læste

**Dagens aktietip - mandag**

**Norske børsselskaber jagter danske kvinder**

**Tastaturet til feinschmeckere**

**Nye bilafgifter skaber travlhed hos forhandlere**

**Træk kunden ind i produktet**

Gemini og Gartner og siger, at det første, en topleder mister, er sin sædvanlige vennekreds. Der er ganske enkelt ikke tid.

© 2006 ErhvervsBladet Vesterbrogade 12 · 1780 København V Tlf.  
33 26 72 00

Dermed mister toplederen også muligheden for at bruge vennekredsen som sparringspartner og vender sig mod andre topledere for at få gode råd, hvis man har mod til det eller hyrer eksterne samarbejdspartnere.

-Personlig udvikling er blevet et konkurrenceparameter. Jo længere lederen kommer med sin egen personlige udvikling, desto bedre kan han som leder bakke mellemledere og med-arbejdere op, der har et samarbejdsproblem, eller få hjulpet til med at få identificeret problemet, siger Carsten Sennov.

Han understreger, at de fleste ledere, som han sparrer med, angiver ved det første møde, at de ikke har tid til personlig udvikling. Men så snart de er kommet over den barriere ofte gennem en anden form for planlægning eller uddelegering, internt eller eksternt får de prioriteret personlig udvikling som en arbejdsopgave.

Der bliver nemlig ingen personlig udvikling, hvis der ikke afsættes tid til den, hvorved toplederen skyder sig selv i foden.

Lagt på [www.erhvervsbladet.dk](http://www.erhvervsbladet.dk)  
Torsdag 31. august 2006 kl. 01.00  
30oAr18:3130a18:31618:31i86\_ar18:31