

Værsgod 2012 måned for måned

Susanne Teglkamp, er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Hun har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent og ledelsesrådgiver.

Susanne arbejder som udgangspunkt med ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at hun møder lederne på deres bane, tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og bringer sine erfaringer ind et frugtbart samarbejde med ledere og ledergrupper, således at de bliver bedre ledere eller ledergrupper og dermed også lykkes bedre med deres ledelsesopgave.

Se mere på www.tegkamp.dk



Det gamle år er gået og der er kun eftertænksomheden tilbage. Til gengæld har du et helt ubrugt år foran dig. Tænk på alt det, du kan få ud af det nye år! Til din inspiration er her 12 forslag til aktiviteter på din arbejdsplads i 2012 - måned for måned.

Januar: Spark det nye år i gang!

En god start på året lægger grundlaget for en god afslutning og et godt resultat sidst på året. Sæt en halv eller hel dag af til sammen med dine medarbejdere at stille skarpt på jeres fokusområder i 2012. Lav noget sammen, der giver god energi og får rystet det gamle og stadig kriseprægede 2011 af jer.

Februar: Arranger en kollegadag

Februar måned er en mørk tid og der er stadig langt til foråret. Giv og få noget energi på "For-kæl din kollega-dag". Det behøver ikke at koste alverden. Det er en dag, hvor vi hver især viser vores nærmeste kollega opmærksomhed ved f.eks. hente kaffe, stille en lille blomst på bordet, hjælpe med at gøre dagens arbejde nemmere for kollegaen, spille kollegaens yndlingsmusik - i det hele taget gøre de små ting, som vi godt ved, at vores kollega vil blive glad for.

Marts: Dialogdag om processer og samarbejde

I løbet af marts måned kan du arrangere en dag, hvor der er systematisk dialog på kryds og på tværs af organisationen. Formålet med dialogdagen er at drøfte, hvordan processer og samarbejde kan optimeres. Det skal planlægges lidt, men det kan give en masse energi til organisationen samt forbedre arbejdsgange og samarbejde i det hele taget.

April: MUS-samtaler

Hvis ikke I har planlagt jeres medarbejderudviklingssamtaler andre tider på året, så kan april måned være et godt bud. Husk at det ikke bare skal være noget der overstås, men det skal give mening både for ledelsen og for medarbejderen. Husk også at få lavet en realistisk handlingsplan og sørg for at få fulgt op på MUS-samtalen. Læg aftalerne ind i din kalender, så du

husker opfølgningen. Og så kan jeg i øvrigt anbefale, at du i stedet for én årlig samtale tager flere samtaler i løbet af året. De behøver ikke at være så lange.

Maj: Kundens dag

Uanset hvor vi er ansat, har vi alle kunder. Det kan være, at det er interne kunder, men der vil altid være nogle, som er modtagere af vores ydelser/arbejde. På "Kundens dag" arbejder I med en række spørgsmål, eksempelvis:

- Hvem er mine kunder?
- Hvilke forventninger har mine kunder til mig og den ydelse eller produkt, jeg leverer?
- Lever jeg op til mine kunders forventning? For meget eller for lidt?
- Hvordan kan jeg fastholde mine kunder?

Juni: Oprydning

Sommerferien står for døren og giver på godt og ondt et afbræk i vores arbejde. Derfor er juni måned et godt tidspunkt at kigge på alle de forskellige aktiviteter og projekter, der er gang i. Hvad der kan afsluttes inden sommerferien, bør gøres færdigt. Nogle projekter skal måske helt nedlægges. Vi kan spare energi, tid og ressourcer, hvis vi ikke skal hive gamle uafsluttede opgaver og projektet frem igen efter sommerferien, men i stedet kan starte mere eller mindre på en frisk.

Juli: Gennemfør 5 ting, du normalt ikke får gjort

Juli måned er de fleste steder præget af ferie. Det vil sige, at tempoet som regel er lidt mere afdæmpet. Brug denne måned til at få lavet ting, du ellers ikke har fået tid til i løbet af året.

Det kunne eksempelvis være:

- At arrangere intern uddannelse for de tilstedeværende
- At læse noget faglitteratur
- At rydde op i skuffer og skabe
- At gå tur i frokostpausen
- At tage tidligt hjem og nyde at du har tid til det.

August: Slutspurten planlægges

Vi er friske tilbage fra ferien og har stadig masser af handlemuligheder for resten af året. Derfor er det nu, slutspurten skal planlægges. Hvordan vil vi slutte 2012? Hvilke resultater skal vi have i hus? Hvor og hvordan skal vi sætte ind for at få resultaterne i hus? Der er ikke spor for tidligt, at komme i gang.

September: Ideernes dag

Brug en dag på at få hele organisationens gode ideer op til overfladen. Sæt eventuelt et par temaer op, hvor I gerne vil have at de gode ideer kommer frem. Denne dag er det forbudt at sige: "Det har vi prøvet før" og "Det kan ikke lade sig gøre". I kan efterfølgende realitetstjekke ideerne. Og oftest viser det sig, at selv ved de mest urealistiske ideer, er der noget, der kan bruges.

Oktober: Salgets dag

På denne dag har vi fokus på salget. I de organisationer, hvor man ikke har et direkte salg, kan man tænke på de ydelser, man leverer til borgere, sine interne kunder eller brugere. De spørgsmål man på denne dag kan arbejde med i organisationen er eksempelvis:

- Hvad er det egentlig vi sælger?
- Har vi de rigtige varer på hylden?
- Kunne vi sælge mere?
- Kunne vi sælge andet?
- Kunne vi sælge til andre? Til hvem og hvordan?

- Hvordan kan vi støtte salget?

November: Planlægning af 2013

Det er ikke for tidligt, at vi får lagt en plan for 2013. Hvad vil vi bruge året til og hvad skal indsatsen være? Hvor skal det ledelsesmæssige fokus være i 2013?

December 2012 lukkes og slukkes

De løse ender for 2012 samles op og bindes. Har du udestående med dine kollegaer, sørger du for at få ryddet op. Bordet skal være rent både i konkret og i overført betydning. Så kan du gå ind i det nye år uden at skulle slæbe rundt på en tung bagage fra det forrige år.

Ovenstående er ment som inspiration. Det kan være, at det passer dig bedre at lægge aktiviteterne anderledes i løbet af året eller at det er nogle helt andre aktiviteter, du vil tage op i 2012. Det vigtigste er imidlertid, at du får gjort dig nogle tanker om, hvad du vil bruge 2012 til.

Godt nytår!

Artiklen har været udgivet i 2009 men er redigeret i december 2011

Vil du læse andre spændende artikler om ledelse?

Tilmeld dig vores nyhedsbrev om ledelse på: www.tegkamp.dk eller via dette link: <http://web.questback.com/tegkampco/nyhedsbrev2/>

Har du også lyst til at blive inspireret og deltage i diskussioner om ledelse? Så kom med i LinkedIn Forummet: **Ledelse - inspiration og refleksion**
<http://www.linkedin.com/groups?about=&gid=3683625>