

De første 100 dage i jobbet!

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.



For nyligt mødte jeg en mellemlider, der havde fået ny chef. Han havde egentlig set frem til at skulle have ny chef, men allerede nu efter mindre end 3 uger var forholdet til den nye chef lettere anstrengt. Sagen var, at den nye chef dårligt havde sat sig i stolen, for han begyndte at lave ting om og udstede nye direktiver. Som mellemlideren sagde med et lille suk: "Det ville altså have været rart, om min nye chef lige havde sat sig lidt ind i tingene, inden han begyndte at lave det hele om."

Brug de første 100 dage til at forstå jobbet

Der er nogen ledere, der tror, at man kun har de første 100 dage i stillingen til at bevise sit værd. Sådan er det ikke. Tværtimod, vil det ofte være sådan, at der ikke er de store forventninger til, at en ny leder laver helt nye strategier og træffer vanskelige beslutninger i den første tid. Forventningerne vil være, at den nye leder bruger den første tid til at få et overblik og sætte sig ind i sit nye ansvarsområde.



Og det er rigtigt fornuftigt at bruge den først tid til at blive klædt ordentlig på til jobbet, komme rundt i virksomheden og tage individuelle samtaler med medarbejdere og kollegaer. Den tid, man har i starten, får de færreste ledere senere hen.

Træf ikke større beslutninger i de første 100 dage

En ny leder bør undlade at træffe mere omfattende beslutninger i de første måneder. For det første er lederen sandsynligvis ikke godt nok inden i problemstillingerne og risikoen for at træffe forkerte beslutninger er derfor væsentlig større. For det andet skylder man medarbejderne den respekt at lære dem og området at kende, inden man eventuelt forkaster medarbejdernes resultater og arbejdsmetoder.

Efter de første 100 dage

Det er erfaringen, at skal man som ny leder ind og lave nogle større forandringer, så er det oftest lettere at gennemføre forandringer, mens man stadig er relativ ny i jobbet. Dels har en ny leder i starten længere snor både fra medarbejderne og fra ledelsen ovenover. Dels er man endnu ikke blevet en del af organisationen og dens kultur. Man føler sig endnu ret ubundet og ikke farvet af gamle bekendtskaber og af "sådan plejer vi at gøre."

Skal man ind og lave større forandringer, kan det anbefales at bruge de første 100 dage til at forstå, hvad det er for en virksomhed, man er kommet ind i, og dernæst at bruge de næste 100 dage til at iværksætte de større forandringer, man enten er blevet ansat til at gennemføre eller som man selv i løbet af de første 100 dage har afdækket er nødvendige.

De sidste 100 dage

Måske det også lige er på sin plads at nævne, at de sidste 100 dage, man sidder i et lederjob ikke bare bør bruges til at afvikle. De sidste 100 dage kan også anvendes til at gennemføre større og måske lidt upopulære forandringer, således at man overlader "et rent bord" til efterfølgeren. Der er ikke noget så dårligt en start for en ny leder, som at skulle rydde op efter den forrige chef og træffe alle de kedelige beslutninger, som forgængerens skulle have gjort. Det

kan blive en meget vanskelig start.

Så brug de første 100 dage fornuftigt. De kommer aldrig igen!

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp 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, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom januar 2014: Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem. Se mere på www.tegkamp.dk

Karriereudvikling - personlig coaching

Vil du gerne skifte job, finde ud af, om du sidder i det rigtige job, udvikle dig i dit nuværende job, få en god start i dit nye job? Trænger du til at få rusten banket af i forhold til job-søgning? Vil du gerne øge dine muligheder for at træffe det rigtige valg? Så kan det være en rigtig god idé at sparre med en person, som ikke er en del af din hverdag.



Enkelttimer

Du kan vælge karriererådgivning på timebasis, hvis du har en helt konkret problemstilling du gerne vil have coaching på. Det kan være, at du kun har brug for en enkelt time eller to.

Et karriereudviklings forløb

Du har også mulighed for at indgå i et på forhånd tilrettelagt karriereudviklingsforløb. Normalt strækker et forløb sig over 4 gange og varer i alt 5 timer. Mellem hvert møde vil der være en form for hjemmearbejde. Forløbet tilrettelægges efter dit behov.

Læs mere på www.tegkamp.dk eller kontakt os på mail info@tegkamp.dk eller på tlf.: 4822 1141.