

En ambitiøs vision er afgørende for virksomheden

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.



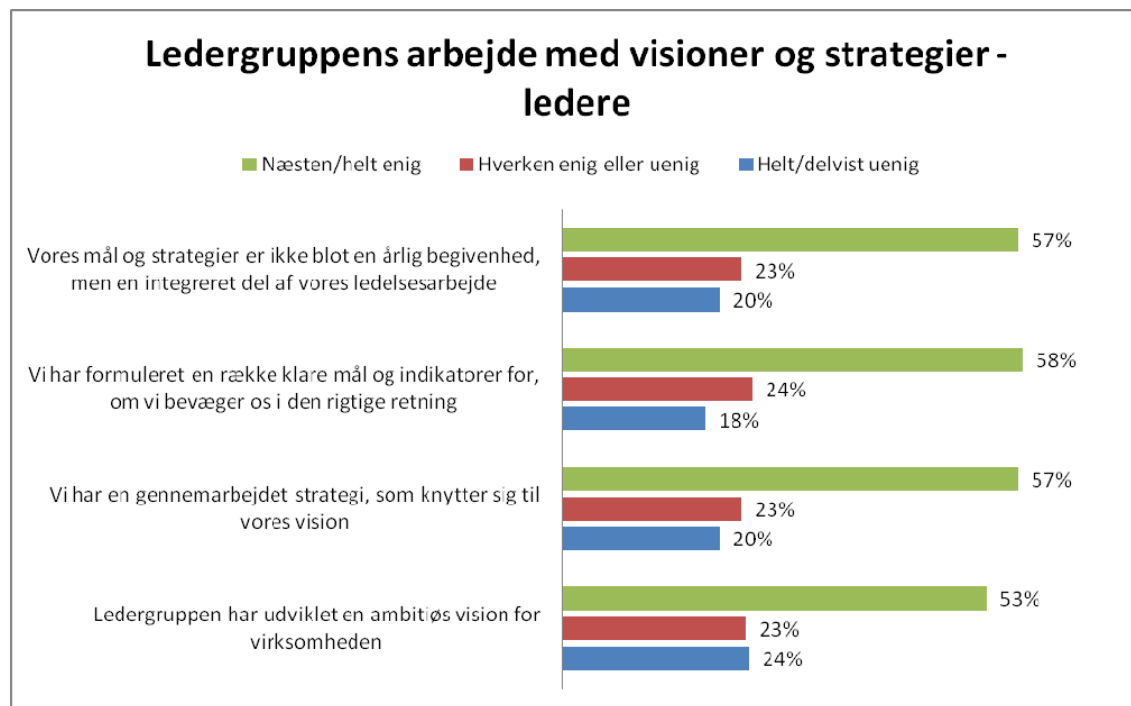
Teglkamp & Co har taget en temperaturmåling på ledergrupperne i dagens Danmark. Over 300 har deltaget i en internetbaseret undersøgelse. Det første delresultat af undersøgelsen foreligger nu.

Undersøgelsen viser tydeligt, hvor stor betydning der har for ledergruppearbejdet, om ledergruppen har formuleret en ambitiøs vision eller ej.

Kun halvdelen af ledelserne har udviklet en ambitiøs vision for virksomheden

I en tid hvor Danmark stadig slås med eftervirkningerne af en langstrakt finanskrise, skulle man tro, at langt de fleste ledelser brugte tiden på at udvikle en ambitiøs vision og følge op på den. Det er imidlertid ikke tilfældet. Kun godt halvdelen af de deltagende ledere mener selv, at man har udviklet en ambitiøs vision for virksomheden. Tilsvarende er det også kun halvdelen af ledergrupperne, der har en gennemarbejdet strategi, som knytter sig til visionen.

Resten eller lige knapt halvdelen af ledergrupperne har ikke udarbejdet en vision eller i hvert tilfælde ikke en tilstrækkelig ambitiøs vision for virksomheden. Det har betydning – endda stor betydning på en lang række områder.



Karakteristik af ledergrupper uden en vision

Ledergrupper, der ikke har formuleret en ambitiøs vision for virksomheden er ifølge dem selv karakteriseret ved:

- At ledermøderne sjældent opleves som energifyldte
- At lederne primært repræsenterer egen afdeling og ikke arbejder ud fra et helhedssyn
- At arbejdet i ledergruppen opleves som ineffektivt

- At lederne sjældent arbejder med strategiske spørgsmål i ledergruppen
- At lederne er dårlige til at kommunikere beslutningerne ud i organisationen og at medarbejderne derfor ofte er i tvivl om, hvad ledergruppen egentlig har besluttet.

Karakteristik af ledergrupper med en vision

Ledergrupper med en ambitiøs vision er derimod karakteriseret ved:

- At man kender hinanden rigtig godt
- At man udviser respekt for hinanden i ord og handling
- At man er gode til at udfordre hinanden konstruktivt
- At man har helhedssyn og er gode til at arbejde på tværs af organisationen
- At ledermøderne oftest opleves som energifyldte
- At lederne har en klar idé om, hvad de vil med ledergruppen
- At arbejdet med mål og strategier er en integreret del af ledelsesarbejdet i ledergruppen
- At ledergruppe arbejder effektivt
- De er gode til at kommunikere beslutningerne ud i organisationen og medarbejderne er derfor sjældent i tvivl om, hvad ledergruppen har besluttet.

Susanne Teglkamps kommentar

En ambitiøs vision for virksomheden gør det selvfølgelig ikke alene. Men vores undersøgelse giver en klar indikation på, at det godt kan svare sig at bruge noget tid i ledergruppen på at arbejde med visionen. En god gennemarbejdet vision er en god trækraft for arbejdet i ledergruppen og dermed også for drive virksomheden.

Inden man kaster sig over at arbejde med visionerne, er der dog lige et par andre ting, der skal være på plads først. Undersøgelsen giver også en god indikation på, hvor en ledergruppe skal starte, hvis den gerne vil sætte sig i stand til at kunne udarbejde en ambitiøs vision for virksomheden og føre den ud i livet.

Der er mange ting, der bliver meget nemmere, hvis man kender hinanden godt, har respekt for hinanden og i øvrigt er gode til at udfordre hinanden konstruktivt. Og at det er lige præcis disse elementer, kommer ikke bag på mig. Det er ofte tilstedeværelsen af disse elementer, jeg ser i de mest velfungerende ledergrupper.

Min anbefaling er derfor, at ledergrupper en gang imellem bruger noget tid på at komme nærmere hinanden personligt, kende hinanden dybere og forstå hinandens holdninger.

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført over internettet i løbet af årets først måneder. Undersøgelsen er anonym. Der er indkommet ialt 302 besvarelser, som fordeler sig således:

- 78 medarbejdere og 224 ledere heraf 50 direktører.
- 177 mænd og 156 kvinder
- 187 privatansatte, 96 offentligt ansatte og 19 virksomhedsejere
- 221 sidder selv i en ledergruppe og 81 sidder ikke i en ledergruppe

Resultatet er det første af en række, som vil blive publiceret løbende.



Om 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 de seneste: Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt og I den gode ledelses tjeneste udkom i 2012.
Se mere på www.tegkamp.dk

Vil du læse andre spændende artikler om ledelse?

Knapt 6.000 får hver måned vores Nyhedsbrev om ledelse. Vil du også have det?
Tilmeld dig Nyhedsbrev om ledelse på: www.tegkamp.dk eller via dette link:
<http://web.questback.com/tegkampco/nyhedsbrev2/>