

## Få de gode ideer frem!

Af: *Susanne Teglkamp, ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)*



Mange ledere tror, at udvikling og kreativitet skal udspringe fra ledelsen. Men intet kunne være mere forkert. Selvfølgelig kan ledere også få gode ideer, men I vil blive forundret over, hvor mange gode ideer der findes rundt omkring i jeres organisation. Mange ideer kommer imidlertid aldrig frem fordi gode ideer ikke er en efterspurgt vare i den pågældende virksomhed, fordi der ikke er et forum at bringe ideerne frem i eller fordi man ikke tror, at ledelsen vil være interesseret i de gode ideer.

Udover at virksomhederne går glip af mange gode ideer, der kunne være med til at skabe vækst og udvikling for virksomheden, risikerer de også, at medarbejdere med gode ideer forlader virksomheden og tager deres gode ideer med hen til konkurrenten.

Derfor er det en vigtig ledelsesopgave at skabe en kultur, hvor de gode ideer kommer frem i lyset og fremmes til gavn for virksomheden.



### Hent inspiration andre steder

Oftentimes kan man hente rigtig meget inspiration i egen virksomhed. Men af og til bør man løfte blikket og se ud i verden. Hvad gør andre virksomheder? Hvordan håndterer de innovation? Tag på virksomhedsbesøg. Det behøver ikke at være en virksomhed inden for samme branche. Man skal ud og lade sig inspirere af, hvordan gode ideer opstår i andre virksomheder, og hvordan ledelsen fremmer det.

### Sæt folk sammen på tværs

I "gamle dage" var det typisk en enkelt person, der fik en genial idé og startede en virksomhed på baggrund af ideen. Sådan foregår det sjældent i dag. I dag opstår de gode ideer oftest på baggrund af flere menneskers kompetencer og samarbejde. Ledergruppen kan fremme processen ved at fremme samarbejde på tværs, ved at give folk mulighed for at bringe ideer og viden sammen til noget nyt.

### Sæt innovation på dagsordenen

I stedet for ideer bare opstår, når det opstår, kan ledergruppen også hjælpe dem på vej ved at sætte innovation på dagsordenen. At det er på ledergruppens agenda, behøver ikke at betyde, at ledergruppen selv skal til at være innovative. De kan eksempelvis forholde sig til, om virksomheden er tilstrækkelig innovativ eller måske for innovativ. Ledergruppen skal også forholde sig til, om virksomheden har de rette kompetencer, altså om der mangler medarbejdere med en mere innovativ profil. Derudover bør ledergruppen også drøfte, om man har de rigtige rammer og processer til at fremme innovation i virksomheden, om ledergruppen er tilstrækkeligt gode til at fange de innovative ideer og implementere dem i virksomheden.

### Tag godt imod nye ideer

Det hele kan være lige meget, hvis alle de gode ideer bare bliver skudt ned eller ignoreret. Jeg hører indimellem medarbejdere beklage sig over ledelsen. De oplever, at det kan være meget svært at få ledelsen med på nye ideer, hvis ikke de er kommet fra ledelsen selv. Det skal

medarbejderne ikke opleve mange gange, før de helt stopper med at komme med nye ideer og gode forslag.

Nu er det jo ikke alle ideer, der skal gennemføres, men hvis ledelsen gerne vil fremme vækst og udvikling i virksomheden, er det vigtigt, at de tager åbent imod alle forslag til ændringer og ideer. Det er første skridt til at fremme lysten hos den enkelte til at tænke kreativt og bidrage med nye ideer.

Må der komme mange gode og brugbare ideer frem!

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælprisen 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 sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den helt nye udkommer i oktober 2016: *Fusioner og forandringsledelse i praksis*.

Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## Ny bog - Fusioner og forandringsledelse i praksis!

Susanne Teglkamp



**FUSIONER OG  
FORANDRINGSLEDELSE  
I PRAKSIS**



Så er den her – min nye bog: *Fusioner og forandringsledelse i praksis*.

Læs om fusioner og forandringsledelse, som det opleves ude i virkelighedens verden. Flere end 200 har bidraget til bogen. Hvert kapitel afsluttes med konkrete anbefalinger.

Du kan selvfølgelig købe bogen i boghandlen, men du kan også bestille den direkte hos mig via dette link:

<https://response.questback.com/teglkampco/fusioner>