

Hvorfor bliver dine medarbejdere i jobbet?

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



Der er heldigvis ved at komme bedre tider for erhvervslivet og dermed også for resten af samfundet. Det kan vi bl.a. se ved, at der opslås et stigende antal ledige stillinger. Det betyder også, at der kommer større mobilitet blandt medarbejderne end vi har set de seneste år. Så dine bedste medarbejdere kan meget vel være i gang med at skrive ansøgninger til nye spændende stillinger uden for din virksomhed. Er det OK med dig?

Der er en række spørgsmål omkring medarbejdere, som enhver leder bør stille sig selv:

1) Har jeg de rigtige medarbejdere?

Svarer du ja, er det næste spørgsmål du bør stille dig selv:

- Hvad gør jeg for at holde på mine medarbejdere?

Svarer du nej, bør du stille dig selv følgende spørgsmål:

- Hvorfor har jeg ikke de rigtige medarbejdere?
- Hvad vil jeg gøre for at få fat i de rigtige medarbejdere?



2) Hvorfor bliver mine medarbejdere hos mig?

Hvis svaret er: "Det ved jeg ikke", så har du et lille stykke benarbejde at gøre, for det bør du have en klar idé om. Her kan det anbefales at komme lidt tættere på dine medarbejdere i dagligdagen, så kommer du også tættere på svaret.

Hvis svaret er: "Det er fordi, de ikke har andre muligheder", så har du enten de forkerte medarbejdere eller du har forsømt at kompetenceudvikle dem.

Hvis svaret er: "Det er fordi, jeg er en god leder og vi har en attraktiv arbejdsplads", så er der grund til at ønske dig tillykke. Du gør det faktisk rigtig godt – fortsæt med det!

3) Er det OK, hvis mine bedste medarbejdere søger væk?

Det kommer an på! Hvis dine bedste medarbejdere søger væk, fordi du er en elendig leder og i øvrigt tilbyder dine bedste medarbejdere nogle dårlige arbejdsvilkår, ja så er du selv uden om det.

Hvis det er fordi du har gode medarbejdere, som har lavet gode resultater, der gør dem attraktive for andre virksomheder, skal du måske acceptere, at de forlader din virksomhed, hvis de har været hos dig i et passende tidsrum. Du kan så glæde dig over, at det formentlig også vil være rimeligt nemt for dig at tiltrække nye gode medarbejdere, da et job hos dig ikke er lig med en endestation.

Der er mange andre spørgsmål, du kan stille dig omkring dine medarbejdere. Det vigtigste er, at du en gang i mellem stopper op og reflekterer lidt over, hvorfor du har de medarbejdere, du har.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og re-

serveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på 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 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 nyeste udkom i 2014: *Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem*. Se mere på www.tegkamp.dk

5 trin til at optimere ledergruppens beslutninger

En af ledergruppens vigtigste opgaver er at træffe og eksekvere beslutninger. Men der er mange faldgruber undervejs.

Med en 5-trinsplan kommer I til at arbejde med at effektivisere jeres møder, jeres beslutningsprocesser og med at træffe bedre og mere eksekverbare beslutninger.

Teglkamp & Co. lancerer en ny ydelse som baserer sig på mange års erfaring med arbejde med ledergrupper og helt ny indhentet inspiration.

Hent brochure her: [http://www.tegkamp.dk/5%20trin til optimering af beslutninger.pdf](http://www.tegkamp.dk/5%20trin%20til%20optimering%20af%20beslutninger.pdf)

