

Når du ikke er en del af fremtiden - og andre korte refleksioner

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



Følger du mig på LinkedIn? Hvis ikke, så er du gået glip af en række små korte inspirationsindlæg. Nedenfor får du et par smagsprøver:

Når du ikke er en del af fremtiden

Det var noget af en mavepuster og jeg blev faktisk hensat i lidt af en choktilstand. Får en del år siden deltog jeg i et strategiseminar sammen med den øvrige ledergruppe. På et tidspunkt bad konsulenten os om, hver især at forestille os selv 5 år ud i fremtiden i firmaet. Hvad havde vi nået og hvordan så verden ud set med vores briller. Og det var så her, jeg gik i en form for indre panik. For det gik op for mig, at jeg slet ikke fik nogen billeder af mig selv og en fremtid i firmaet. Det kunne jeg ikke få mig selv til at sige højt i situationen. Men det blev anledningen til, at jeg valgte at søge mig et nyt job. Hvis jeg var blevet i det job, havde jeg mistet energien og ikke mindst mig selv.



I går blev jeg mindet om den lille historie, da jeg på Djøfs lederkonference hørte et oplæg om, at man som leder skal formulere en drøm, som folk har lyst til at følge.

Udfordringer er dels hvis du ikke selv kan formulere drømmen eller hvis du ikke kan koble ind til lederens drøm. For mig må konsekvensen være, at man trækker stikket og finder et sted, hvor man kan drømme og være en del af drømmen.

Hvad tænker du?

Optimeres møder ved at reducere længden?

”Jeg har som det første skåret 50% af længden på koncernledelsens møder for at sende et klart signal til resten af organisationen, som er blevet bedt om også at skære ned”, fortalte Arlas adm. direktør Peder Tuborgh forleden til Børsen i anledning af, at de skal spare 3 mia. kr. over de næste 3 år. Resten af organisationen er også blevet bedt om at skære den interne mødeaktivitet ned med 50%.

Jeg synes jo det er fint og anerkendelsesværdigt, at ledelsen går foran - også når det er svært. Men ... jeg sidder og undrer mig lidt over signalet i, at man vælger at skære møderne ned til det halve!?

For det første tænker jeg, at hvis man bare lige kan skære møder ned til det halve, har man så siddet og spildt sin tid i mange år? For det andet tænker jeg, at det i langt højere grad handler om, hvad ledelsen skal bruge sin mødetid til end hvor lang tid de bruger på det. For det tredje tænker jeg, at der måske netop i en tid med store omstillinger og besparelser er brug for, at lederne mødes og på kryds og tværs med medarbejderne i hele organisationen – altså mere eller i hvert tilfælde samme mødetid – men måske med nogle andre end 'the usual suspects' og måske med et helt andet indhold. Når det så er sagt, så er det min erfaring at rigtig mange møder kan optimeres.

Hvad tænker du?

Om at have et langtidsholdbart motto

“Tivoli bliver aldrig færdig!” var det motto, som Tivolis grundlægger Georg Carstensen lancede i 1845. Og som Tivolis meget nutidige direktør Lars Liebst sagde på Berlingske Business Briefing i fredags, så er det faktisk også det motto, man lever efter i dag suppleret med en nutidig tilføjelse: Altid som aldrig før.



For Tivoli har det handlet om hele tiden at udvikle sig og have historien med – uden at historien kommer til at stå i vejen for den fortsatte udvikling.

Jeg synes jo, at det er ret fantastisk, at man kan have et motto, som har en sådan styrke, at man her 173 år efter stadig refererer til det og lever efter det. Enkelthed og styrke - uden en masse smartness. Det bliver interessant at se, om den nutidige tilføjelse også holder om 173 år – selvom jeg jo nok ikke kommer til at opleve det ;-).

Hvor mange virksomheder kan mon bryste sig af at have et motto, der siger alt om ambitionen med virksomheden og som har den langtidsholdbarhed?

Følg mig på LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/susanneteglkamp/>

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 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 seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.tegkamp.dk

12 – 12 seminar – et ledelsesdøgn

Tag et døgn ud af kalenderen!

Man kan nå rigtig meget, hvis man tager et døgn ud af kalenderen, tager væk fra virksomheden og arbejder igennem med udvalgte temaer.



Teglkamp og Co. har stor erfaring med 12 – 12 seminarer

Teglkamp & Co. har siden 2002 gennemført ledelsesseminarer med ledergrupper over hele landet inden for mange forskellige brancher både i den offentlige og i den private sektor.

Vi sikrer en god afvikling af seminaret og at der kommer konkrete resultater med hjem. Hent brochure her:

http://www.tegkamp.dk/12_12_moede.pdf