

Når man skifter strategi igen igen – og andre indslag

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.

Her kommer et par smagsprøver på mine indlæg:

Når man skifter strategi igen igen

”Vi er i gang med den 3. strategi inden for 6 år”, fortalte en leder forleden. Problemet er, at man ikke kom i mål med nogle af de foregående strategier og han kan have sine tvivl, om man kommer i mål med den strategi, man følger lige nu. Og han har sine grunde til tvivlen.

Ved den første strategiudrulning havde man været alt for optimistisk omkring hvor hurtigt, man kunne komme i mål. Da resultaterne ikke viste sig i løbet af strategiplanens andet år, så blev bestyrelsen utålmodig og fyrede direktøren. En ny direktør skrottede den gamle strategi og lavede med bestyrelsens velsignelse en ny strategi. Men ak den nye strategi havde selvfølgelig ikke taget højde for, at der lige kom Covid-19 ind over. I stedet for at justere den strategiplan man var i gang med, skrottede man den helt og har nu igangsat en helt ny strategi.

Den leder, der nu er i gang med strategiudrulning af den 3. strategiplan på 6 år sidder og ryster lidt på hovedet. Kan det overhovedet svare sig? Ender vi ikke med at skulle skifte strategi igen inden for de næste 2 år, er nogle af de spørgsmål, han stiller sig selv.

Og svaret er: Jo det er meget sandsynligt, at strategien kommer til at ændre sig. Det er så ikke det samme som, at man skal lave et totalt strategiskifte hvert andet år.

Jeg tænker, at man kommer langt med at have en realistisk vision, der strækker sig længere end to år frem som retningsgivende for virksomhedens organisering og aktiviteter. Visionen følges op med en strategi, som løbende justeres, så den håndterer udefra kommende ændringer og muligheder, der altid vil opstå undervejs frem mod visionen. Dertil skal man have tålmodighed og vedholdenhed. Så tænker jeg ikke, man vil sidde tilbage med en frustreret oplevelse af, at man har et totalt strategiskifte hvert 2. år uden at være kommet i mål med den foregående.

Om karrierevalg og jobglæde

Jeg vidste det jo egentlig godt. Jeg er ikke rigere end mine tilsvarende jævnaldrende. Men det kunne jeg måske have været, hvis jeg havde valgt anderledes i livet. Hvem ved?

For snart 20 år siden valgte jeg at gå fra lederstillinger på direktørniveau til at blive selvstændig ledelsesrådgiver. Og lad mig slå fast, det var ikke for pengenes skyld men for min egen jobglædes skyld. Det har gået op og det har gået ned gennem årene og her under Covid19 har det svinget endnu mere. Men det har gået og det har gået godt. Og jeg er gået glad på arbejdet hver eneste morgen – med meget få undtagelser.



Så på bundlinjen har jeg ifølge statistikken en årsindtægt nogenlunde som gennemsnittet på min alder, men jeg tror, at jeg jobmæssigt er et mere tilfreds menneske end jeg havde været, hvis jeg havde valgt anderledes.

Blot en lille refleksion omkring karrierevalg og jobglæde.

I anledningen af dronningens 50 års jubilæum

Hvor mange mennesker har du mødt på din vej, som har gjort et uudsletteligt indtryk på dig? Nok ikke så mange.

For mit eget vedkommende gjorde det et stort og uudsletteligt indtryk, at være i audiens hos dronningen for lige omkring 10 år siden. Anledningen var, at jeg var blevet udnævnt til oberstløjtnant af reserven og det er en kongelig udnævnelse. Man behøver ikke at gå i audiens hos dronningen, men etiketten siger det. På mange måder er det hel jo en anakronisme – men hvilken anakronisme. For det første kan man mærke den historiske vingesus og tråd århundrede tilbage i tiden. Der er noget fantastisk ved at skrive sig ind i den historie. For det andet, så er det jo en mulighed for et en-til-en møde med landets statsoverhoved. Så selvfølgelig ville jeg i audiens for at takke for min udnævnelse.

Etiketten siger også, at man ikke refererer fra sit møde med dronningen, så det gør jeg selvfølgelig heller ikke.

Jeg deler denne lille historie i anledningen af dronningens 50 års regeringsjubilæum. Og med en refleksion om, at vi alle møder mange mennesker på vores vej. Kun ganske få møder sætter sig fast i vores erindring, som noget helt unikt. Mit møde med dronningen er et af dem.

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

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænk tanken At-lantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger, hvoraf den seneste: 'Der er ingen nemme genveje gennem helvede' udkom i maj 2021. Læs mere på www.tegkamp.dk

Fra gruppe af ledere til ledergruppe



Skal jeres ledergruppe være det dynamiske omdrejningspunkt?

De virkelig gode ledergrupper har forstået vigtigheden af at gå fra at være en gruppe af ledere, hvor hver især er sin afdelings fremmeste repræsentant til at være en ledergruppe, hvor man arbejder ud fra et helhedsperspektiv på tværs af afdelinger og individueller interesser.

Teglkamp & Co. har med stor succes gennemført tilpassede udviklingsforløb for en lang række ledergrupper.

Hent brochure her:

<https://teglkamp.dk/Fra%20gruppe%20af%20ledere%20til%20ledergruppe.pdf>