

## Når medarbejdere er badwill-ambassadører – og andre indslag

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://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 medarbejdere er badwill-ambassadører

”Du skal ikke ville søge jobbet hos os”, sagde en projektleder fornyligt til mig. Ikke at jeg overhovedet havde tænkt at søge jobbet, men vi talte om en lederstilling, som var slået op i virksomheden.

Det interessante er jo at medarbejderen i forhold til virksomheden er det, jeg vil kalde en ’Badwill ambassadør’ – altså en, som ikke har så meget godt at sige om virksomheden måske endda taler negativt om virksomheden.

Medarbejdere bliver ikke negative ambassadører for deres virksomhed uden en grund. Den pågældende medarbejder kunne da også fortælle en del historier, som gjorde, at jeg – hvis jeg havde været jobsøgende – bestemt ikke ville gå efter denne stilling.

Dine medarbejdere kan være virksomhedens bedste ambassadører og de kan være de værste. Din ledelse er i høj grad med til at definere, om dine medarbejdere vælger at blive gode eller dårlige ambassadører for arbejdspladsen.

Undervurder aldrig medarbejdernes betydning i forhold til rekrutteringen af nye medarbejdere.

### En vellykket ansættelse er et fælles projekt

”Det er min indtryk, at chefen er et ordentligt menneske, der har styr på tingene,” fortalte en ansøger, som jeg interviewede til en stilling. I det hele taget lagde han mere vægt på, hvad det var for en ledelse og hvilket team han skulle samarbejde med end mange ansøgere almindeligvis gør.

Selvfølgelig skal man sikre sig, at jobindholdet er noget man har lyst til at lave. Med det er faktisk en rigtig god idé at bruge noget krudt på at finde ud af, hvad det er for nogle mennesker, man skal arbejde sammen med og ikke mindst ledes af. Undersøgelser viser nemlig, at mange lader sig ansætte på grund af jobindholdet, men forlader det på grund af chefen.

Når man taler med en headhunter eller en HR-person, så kan man ikke være helt sikker på, at de er objektive. De skal selvfølgelig gøre deres for at sikre at det bliver en succesfuld ansættelse, men de er først og fremmest opdragsgivers mand/kvinde.

Derfor gør dig som ansøger klart, hvilken menneskelige egenskaber du lægge afgørende vægt på. Forsøg at afdække det til under interviewet. Og forsøg også om du kan ’tage referencer’.



En vellykket ansættelse er nemlig et fælles projekt.

## Ræk ud efter netværket!



Nej, det er ikke modigt – det er klogt!

”Det er er altså ret modigt af dig, at du sådan spørger åbent om feedback”, var flere af de umiddelbare kommentarer fra folk herinde på LinkedIn og såmænd også udenfor, da jeg bad om feedback på et nyt koncept, jeg sidder og arbejder med lige nu.

Og nej der er intet modigt i det – for hvad skulle der dog kunne ske? At folk ville synes, jeg var dum? At folk ville sige: Nej, dig gider vi ikke hjælpe? Eller i værste fald at jeg blot blev mødt med larmende tavshed?

Men sådan var det ikke. Folk vil nemlig gerne hjælpe, er det min erfaring. Men det kræver, at vi rækker ud og beder om det.

Og det viste sig at være særdeles klogt, at jeg ikke udelukkende satsede på egen visdom. Jeg har nemlig fået uvurderlig feedback og inspiration fra de samtaler, jeg foreløbig har haft. Så tak for det!

Så hermed en opfordring til at række ud i netværket og bede om feedback – det bliver vi som regel klogere af.

**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 Tænketanken 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. Læs mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## 1:1 – få en personlig sparrings- og udviklingspartner



Forandringer, ny organisation, nye ledelseskolleger, nye opgaver! Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer, dine udfordringer med?

Som leder sidder man ofte meget alene. Selvom man kan dele meget med sine kollegaer og sin chef, så vil der ofte være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen og på den måde ikke har nogle forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Skal jeg være din sparringspartner? Læs mere her:

[https://www.tegkamp.dk/Sparring\\_mentor\\_coach.pdf](https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf)