

Turnover for nyansatte ledere...

Ukeavisen ledelse i januar 2009: *"Nyansatte ledere har mye større sjanse for turnover enn andre i mange år etter tilsetting. Nesten halvparten av dem slutter før et år har gått, og annenhver leder er usikker på om jobben er den rette for dem"*

De færreste virksomheter har programmer for sine nyansatte ledere. Dette medfører at det er en tøff oppgave å tre inn i eksisterende kulturer, rutiner og relasjoner. Å bryte opp gamle mønstre, kjempe med spøkelser fra tidligere ledere "alt var bedre før", jobbe seg inn i – eller bryte med gamle (u)kulturer synes i overkant utfordrende for mange nyansatte ledere. Hva som ble sagt og malt rosenrødt i ansettelsesfasen, er kanskje ikke helt i overensstemmelse med virkeligheten heller – når hverdagen kommer.

Forskning viser at nye ledere blir kortere tid i jobben enn andre (ref ukeavisen ledelse jan.09)

Årsaken er at lederne kommer inn i en fastgrodd organisasjonskultur som er sterkere enn Dovre. Det krever en bevisst plan fra bedriften om lederen har mulighet til å foreta noen endringer i det hele tatt. Det krever også stort engasjement fra bedriftens medarbeidere om de er motiverte for en slik endring. Oppgaven er i motsatt fall nesten dømt til å mislykkes. .

Hvordan kan virksomheten legge til rette for individuell og organisatorisk læring i lederskifter?

Transformator er spesialister på menneskelige transformasjonsprosesser. Vi arbeider aktivt med både gruppen og personene.

Vi inviterer til en uforpliktende samtale og presenterer gjerne våre **dokumenterte forskningsresultater**.

Vennlig hilsen

Anne Kristin og Anne Kari

tlf: 4000 4324

