

## Om at se muligheder eller begrænsninger – 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:

### Om at se muligheder eller begrænsninger

På min opslagstavle på kontoret hænger et gulnet udklip, som jeg fik øje på her til morgen. Det er en vittighed:



To hattefirmaer sendte hver en sælger til Afrika. I løbet af få dage sendte den ene sælger et telegram hjem, hvori der stod: "Det er en katastrofe – ingen mennesker i Afrika går med hat! Jeg kommer omgående hjem!" Nogenlunde samtidig sendte den anden sælger også et telegram hjem: "Fantastiske nyheder – ingen mennesker i Afrika går med hat! Lad os sætte en stor produktion af hatte i gang!"

Hvis vi ser bort fra det lettere antikverede sprogbrug i vittigheden (alene ordet telegram), så siger den noget om perspektiv. Det kan være let at henfalde til at fokusere på alle de ting, der ikke kan lade sig gøre lige nu pga af Corona. Men det kan også give nogle nye eller andre muligheder, hvis man skifter perspektiv.

Personligt har jeg valgt at bruge min ledige tid som følge af den delvise nedlukning lige nu til at begynde at redigere på det, der forhåbentligt gerne skulle blive min kommende bog.

### Alt er ikke altid, hvad det ser ud til at være

Afsløring! Alt er ikke, hvad det ser ud til! Under overfladen eller rettere under kameraets linse er virkeligheden en helt anden.

Jeg mødes digitalt i stor stil – ligesom en stor del af jer også har gjort det siden en gang i foråret.

Vi indretter os, så det vi ser af hinanden som regel ser sådan rimeligt arbejdsagtigt ud. Men ofte er det kun 'den halve sandhed'. Under bordkanten ser vi måske knapt så businessagtige ud.



Jeg kan afsløre, at jeg til digitale møder ofte vil være iført gamle slidte cowboybukser, uldne sokker fra forsvaret og behagelige hjemmesko (se billedet).

Sådan kunne jeg aldrig drømme om at møde op til et fysisk møde. Jeg ville være det samme menneske og jeg ville levere indhold af samme kvalitet, men det ville blive forstyrret af min påklædning. Jeg har selv prøvet at have folk til samtale, der var klædt som skulle de til fest. Det var faktisk ret forstyrrende for samtalen. Der er en grund til, at mange forretningsfolk møder i 'uniform'. Tøjet er rimeligt neutralt, signalerer seriøsitet, tager ikke fokus væk fra personen og forstyrrer ikke budskabet.

Folk skaber klæder og klæder skaber folk.

## Om julefrokost og inklusion

Jeg husker endnu den første firmajulefrokost, jeg var til. Og hvis I tror, det handler om druk og hvad deraf følger, så bliver I slemt skuffet.

Det var mit første job, efter jeg var blevet færdig med studiet. Jeg tog forventningsfuld til julefrokosten. Der var lavet bordplan og jeg fandt mit navn ved pensionistbordet! Altså folk, som var pensioneret fra virksomheden – en del for mange år siden. Det blev en lang julefrokost, inden jeg kunne tillade mig at rejse mig. For de var overhovedet ikke interesseret i at snakke med mig, men kun om de historier, som de havde sammen fra fortiden. Det kan man jo sådan set ikke fortænke dem i.

Det jeg lærte her er, hvor vigtigt det er at gøre sig nogle overvejelser omkring, hvordan man sætter folk sammen i grupper. Det handler om, hvad man gerne vil opnå med grupperne. Hvis man gerne have umiddelbar tryghed og mere af det samme, så skal man sætte folk i de sammen grupper, de plejer at arbejde i. Vil man gerne have ny inspiration og erfaringsudveksling på tværs, så skal man blande grupperne – og så samtidig forvente og acceptere at det også indledningsvis kan skabe noget usikkerhed. Hvis man bare har en enkelt ny medarbejder, skal man tænke over, hvordan man kan inkludere vedkommende i fællesskabet.

**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 Attantsammenslutningen. 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)