

## Om diversitet i rekrutteringsprocessen - og andre indlæg

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 diversitet i rekrutteringsprocessen

"Ha, du kan godt glemme alt om at skifte branche, hvis jobbet går gennem en headhunter", udbød en af lederne, da samtale faldt på karriere. De andre nikkede bekræftende. De havde samme erfaring fra egne forsøg på at skifte branche. Derudover havde flere oplevet, at konsulentfirmaerne ofte kommer med meget traditionelle bud, når de bistår med at finde kandidater. Faktisk havde nogle af lederne bedt om at se hele bunken med ansøgere og fundet og ansat virkelige gode medarbejdere, der var sorteret fra af konsulentfirmaet alene fordi de ikke havde brancheerfaring.

Alle lederne havde i øvrigt selv ansat medarbejdere med erfaringer fra andre brancher, og havde oplevet, at det havde været meget berigende for virksomheden. Medarbejdere fra andre brancher kommer med andre input end folk der bare havde været ansat inden for samme branche.



Derfor fortæl headhunterne/rekrutteringsfirmaerne, at I også gerne vil se kompetente kandidater fra andre brancher. Og til konsulentfirmaerne - prøv at finde og præsenter minimum en kompetent kandidat fra en anden branche!

I det hele taget - tænk mere diversitet ind i rekrutteringsprocessen!

### Om værdier og succes

"Hvad gør du for at opnå succes? Hvad er dine værdier?", spurgte en leder forleden herinde på LinkedIn. Lederen var i gang med en lederuddannelse og skulle skrive en opgave. Det er jo nogle store spørgsmål, men jeg forsøgte mig med et par bud: Det med mine værdier er det letteste. Jeg tilstræber virkeligt at lede og i det hele taget være i livet med særligt tre værdier: Ordentlighed, Troværdighed og Positivt livssyn – hvis man kan sige, at det sidste er en værdi.

Spørgsmålet om, hvad jeg gør for at få succes er straks sværere. For succes med hvad? Med at være i livet, med at opnå resultater, med at være en leder, andre har lyst til at følge? Hvem definerer, om jeg har succes? Mig selv eller andre? Skal jeg give et bud, synes jeg selv, at jeg har leveret et stykke arbejde succesfuldt, når mine kunder er tilfredse og har fået det, de kom efter – og gerne lidt til. Hvad gør jeg så? Ja, jeg er dels flittig – ingenting kommer som bekendt af ingenting, undtagen lommeuld ;-). Derudover leverer jeg også mine ydelser i overensstemmelse med min værdier: Ordentlighed, Troværdighed og Positivt livssyn. Måske er det derfor, at rigtig mange af mine kunder kommer igen?

Har du nogen refleksioner på spørgsmålene?

### Gode mødevaner

På min sædvanlige morgenløbetur møder jeg dem igen – de samme børn, som kommer cyklende på vej til endnu en gang at komme for sent til skole. Og jeg tænker ved mig selv, at mange dårlige vaner grundlægges tidligt i livet. Lur mig om ikke de børn også senere i livet vil være dem, vi andre sidder og venter på til møder og aftaler.



Der kan være mange årsager til, at folk kommer for sent. Det kan handle om dårlig planlægning, manglende overblik, at man bliver grebet af noget andet og glemmer tid og sted osv. Men min påstand er, at det et langt stykke hen ad vejen kan kompenseres ved at indarbejde nogle gode vaner, eksempelvis:

- at lade være med at planlægge ryg til ryg møder,
- at lade være med lige at give sig i kast med et nyt spændende projekt 15 minutter inden, du skal af sted til et møde,
- at have en alarm på din telefon, der giver dig signal 15 min før du skal til møde.

Og så starter det med, at du beslutter dig for, at du vil ændre din vane fra at være en af dem, der ofte kommer for sent til at være en af dem der kommer til tiden.

Andre gode forslag til, hvordan man kan ændre en vane med ofte at komme for sent?

**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](http://www.tegkamp.dk)

## Hvis du interesserer dig for forandringsledelse

Susanne Teglkamp



FUSIONER OG  
FORANDRINGSLEDELSE  
I PRAKSIS



Jeg har fået et utroligt godt tilbud på at købe restlageret af min seneste bog, som handler om forandringsledelse. Det giver mig mulighed for at sælge bogen videre til under halv pris.

Vil du have bogen: *Fusioner og forandringsledelse i praksis* til i alt 175 kr. inkl. moms og forsendelse, så send mig en mail med dit navn og leveringsadresse.

Skriv til [ste@tegkamp.dk](mailto:ste@tegkamp.dk) eller via LinkedIn. Beløbet kan betales via MobilePay: 21602999