

NYHEDSBREV OM LEDELSE

April 2010

7. årgang

Udsendes til flere end 5.300

Kære læser!

Foråret står lige på spring. Og det gør en positiv udvikling forhåbentlig også. Men der er stadig mange ledere, der bliver fyret eller som lige nu står uden arbejde. Vi bringer i dette nummer en artikel med inspiration til ledere uden job.



Teglkamp & Co. har netop afsluttet en undersøgelse, der viser, at der er stort potentiale i effektivisering af møder. Vi bringer et kort uddrag af undersøgelsen. Hele undersøgelsen kan du hente på www.tegkamp.dk

I dette nummer har Henrik thomsen, Adm. direktør i Specialisterne overtaget stafetten og svarer på 5 skarpe spørgsmål til en leder.

Så vil jeg i øvrigt opfordre dig til at tilmelde dig vores spørgepanel. Vi håber, at du ca. en gang i kvartalet vil bruge 4-5 minutter på at deltage i en af vores undersøgelser. Med din deltagelse bidrager du til nye artikler til dette nyhedsbrev og til samfundsdebatten i øvrigt.

God læselyst

Susanne Teglkamp
Direktør og redaktør

Indhold i dette nummer:

1. Leder, fyret – og hvad så?
2. Hvad fremmer karrieren på din arbejdsplads? – Deltag i ny undersøgelse
3. Har du lyst til at deltage i vores spørgepanel?
4. Stort potentiale i effektivisering af møder
5. Kan I få mere ud af ledermøderne?
6. 5 skarpe til en leder
7. Optimer arbejdet i ledergruppen
8. Richard Bransons 5 succes-hemmeligheder – en udvalgt artikel fra Business.dk
9. Lær dine medarbejdere at tale åbent om prioriteringer
10. Køb en god bog
11. Opslåede lederstillinger

Hvis ikke du ønsker at modtage nyhedsbrevet fremover, kan du blot afmelde det på afmeld@tegkamp.dk.

1. Leder, fyret – og hvad så?

Susanne Teglkamp, er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Hun 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 og ledelsesrådgiver.

Susanne arbejder som udgangspunkt med ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at hun møder lederne på deres bane, tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på www.tegkamp.dk



I denne tid kan man ikke åbne avisen uden at læse om fyringer. Det gælder både i den private og i den offentlige sektor. Og det er ikke bare på medarbejderniveau, at der sker afskedigelser. Lige nu er der også stor udskiftning af ledere på alle niveauer.

Der er ikke lederstillinger nok

Det er altid hårdt at blive fyret, men det rammer måske lidt hårdere, hvis man også er leder. Kampen for et tilsvarende job er langt hårdere, hvis man går efter en lederstilling. Der udbydes langt færre lederstillinger end medarbejderstillinger og jo højere vi kommer op i ledelseshierarkiet, desto færre stillinger er der. Der er altså langt flere, der gerne vil være ledere, end der er lederstillinger til.

Jeg har siddet med mange nyafskedigede ledere, der faktisk er fulde af overskud og tiltro til, at de hurtigt finder et nyt lederjob. Det er selvfølgelig godt at have tiltro til fremtiden. Problemet er bare, at hvis man har urealistiske forventninger, så rammer virkeligheden ekstra hårdt, når det går op for den enkelte leder, at det ikke bliver så nemt at få et nyt lederjob. Realiteten er, at mange ledere kommer til at gå mellem et halvt til et helt år, inden de får nyt job igen. Og der vil være en del af de afskedigede ledere, der ikke kommer i et job på et tilsvarende niveau og måske endda overhovedet ikke får en lederstilling igen.

På et tidspunkt må man gøre op med sig selv, hvor vigtigt det fortsat er at komme til at arbejde som leder igen eller om et alternativ kunne være en stilling på et andet niveau. Et andet alternativ kan også være at tage en interimstilling altså en midlertidig lederstilling. Dog skal man være klar over, at der også her lige nu kan være mange om buddet til interimstillingerne. En tredje mulighed kan være at overveje, om man kan blive selvstændig.

2 ud af 3 jobs bliver aldrig slået op

Som ledig leder er det ikke nok bare at slå op i avisen eller gå på jobdatabaserne for at se efter ledige stillinger. Der er nemlig ikke ret mange af lederstillingerne, der står der. Jo højere vi kommer op i ledelseshierarkiet, desto færre stillinger bliver slået offentligt op. På de øverste niveauer er det 2 ud af 3 stillinger, der bliver besat enten via netværk eller via headhuntere. Derfor handler det ikke bare om at kunne skrive en god ansøgning. Det handler i høj grad om,

at have et godt netværk og anvende det rigtigt. Derudover handler det om at gøre sig synlig og attraktiv i de rigtige kredse.

Rigtig mange ledere har ikke været særlig gode til at dyrke deres netværk, mens de har været i arbejde. Derfor kan de let føle, at de står lidt på par bund med hensyn til netværk, når de blevet ledige. Men heldigvis er det sjældent så galt, for når vi får arbejdet lidt med det, så viser det sig som regel, at der er et netværk og også at det er langt større, end man lige umiddelbart tror. Dernæst handler det om at aktivere sit netværk.

Man skal selvfølgelig også ud og have fat i headhunterne. Men her skal man også være opmærksom på, at de lige nu får en styrtende masse henvendelser fra afskedigede ledere. De vil ikke have tid til at tage møde med dig, hvis ikke du har et gennemarbejdet CV og i øvrigt er meget skarp på, hvad det er for typer af jobs, du går efter.

Tiden går

I den første tid er der mange afskedigede ledere, der puster lidt ud og tillader sig at holde ferie – i tiltroen til, at de nok snart skal komme i job igen. Når så de er ved at være klar igen og tiden går, uden at der rigtig sker noget, så begynder det at gøre ondt. Fra nogle af mine møder med afskedigede ledere har jeg hentet følgende citater:

”Jeg troede, det blev let at få et nyt job – men tiden gik og jeg oplevede, at der var få interessante jobs og mange om buddet.”

”Nu har jeg haft fat i mit netværk, hvor går jeg så hen, når jeg har brug for ny inspiration til min jobsøgning?”

”Jeg må erkende, at jeg er ved at være mærket af at være uden job. Jeg kan godt mærke, at det er begyndt at gå ud over min selvtillid og jeg spekulerer langt mere over tingene end før.”

”Dagene bliver meget lange. Jeg har da nogle møder med mit netværk, men det kan jo ikke fylde dagen ud.”

Realiteten er, at det kan blive en meget lang ventetid, inden man er i job igen. Derfor er det vigtigt at forsøge at holde energiniveauet højt og foretage sig nogle ting, der giver energi og indhold i tilværelsen. Udover de aktiviteter, der er forbundet med at lede efter nyt job, kan det være at tage noget uddannelse, gå til foredrag, komme i god fysisk form, måske lave noget frivilligt arbejde eller lave sit eget netværk.

Netværk for ledige chefer

Jeg har hørt om en afskediget leder, der hurtigt fandt ud af, at der i hans omgangskreds faktisk var en del ledere, der var i samme situation som ham – altså uden job. Han tog et initiativ og etablerede et formaliseret netværk, hvor formålet bl.a. er:

- At man kommer i nyt job igen
- At møde ligesindede, dele erfaringer og støtte hinanden i jobsøgningen frem til et nyt job
- At have et forum, hvor man bliver opdateret og får inspiration
- At bruge ventetiden fornuftigt og til opkvalificering
- At opbygge et personligt netværk, som man efterfølgende kan have gavn af, når man er i job igen
- At holde gejsten og også have det sjovt – når nu det skal være.

Netværket mødes regelmæssigt og har ofte relevante indlægsholdere udefra. Og det har vist sig, at mange gerne vil stille op og give lidt inspiration til netværket.

Denne idé hermed til fri afbenyttelse for andre ledere, der lige nu sidder uden job.

2. Hvad fremmer karrieren på din arbejdsplads?

– Deltag i ny undersøgelse

Hvordan er dine muligheder for at få dine ønsker til karriere og job opfyldt på dit nuværende arbejde? Og hvad skal der til? Hvad kan du selv gøre og hvad fremmer i det hele taget karrieren på din arbejdsplads. Deltag i vores nyeste undersøgelse. Det tager under 5 min.

Gå ind via www.tegkamp.dk eller direkte via dette link:
<http://web.questback.com/tegkampco/karrierefremmer/>

3. Har du lyst at deltage i vores spørgepanel?

Vi laver 4-5 årlige undersøgelser omkring ledelse og lignende, Undersøgelserne resulterer i artikler og rapporter, der bringe i vores nyhedsbrev og her på vores hjemmeside. vi håber, du vil bidrage ved at bruge 4-5 minutter et par gange om året.

Gå ind på vores hjemmeside og tilmeld dig eller gå ind via dette link:
<http://web.questback.com/tegkampco/spoergepanel/>

4. Stort potentiale i effektivisering af møder

Susanne Teglkamp, er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Hun 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 og ledelsesrådgiver.

Susanne arbejder som udgangspunkt med ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at hun møder lederne på deres bane, tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på www.tegkamp.dk

En undersøgelse foretaget af Teglkamp & Co. viser at der er et stort potentiale ved effektivisering af møder. Mange mødedeltagere ville kunne spare 14 arbejdsdage eller mere om året ved at deltage i mere effektivt drevne møder.



Vi bruger rigtig meget tid på at gå til møder. Lige knapt halvdelen af deltagerne i Teglkamp & Cos undersøgelse bruger flere end 10 timer om ugen på at gå til møder. Med så stort tidsforbrug på møder er det vigtigt, at møderne også opleves som gode og effektive. Dette er langt fra altid tilfældet. Faktisk går mere end hver 3. fra mødet med en dårlig oplevelse af mødet.

Af øvrige konklusioner fra undersøgelsen kan nævnes:

- Over halvdelen oplever at mødedeltagerne møder uforberedt op til møderne
- Mødeledelsen er afgørende for mødernes kvalitet
- 4 ud af 10 oplever, at der oftest udøves dårlig mødeledelse
- Dårlig mødeledelse betyder ofte også at:
 - Materiale til mødet sendes for sent ud og er ikke tilstrækkeligt gennemarbejdet
 - Deltagerne møder ikke til tiden
 - Deltagerne møder uforberedte
 - Dagsorden følges ikke
 - Møderne strækker sig oftest ud over den fastsatte tid
 - Mødedeltagerne går fra mødet i mere eller mindre frustreret tilstand.
- Knapt halvdelen af møderne bliver aldrig evalueret
- Evaluering af møderne giver bonus. Det højner kvaliteten og 3 ud af 4 mødedeltager går fra mødet med en positiv oplevelse

Personlige kommentarer

Undersøgelsen viser, at der er et stort effektiviseringspotentiale i mange møder. Lad os derfor lave et lille tankeeksperiment. Det er ikke urealistisk at en opstramning af møderne og mødeledelsen ville kunne afkorte de fleste møder med 25%. Lad os sige, at man i gennemsnit bruger 10 timer om ugen på at sidde i diverse møder. En reduktion af mødetiden vil således give en besparelse på 2½ time om ugen svarende til ca. 14 arbejdsdage på årsbasis for hver enkelt mødedeltager. Så der er vel ikke så meget at betænke sig på?

4 ud af 10 peger på dårlig mødeledelse. Der er alt alt for mange dårlige mødeledere. Mødelederen har en afgørende betydning for mødets kvalitet og ikke mindst effektivitet. Der er masser af kurser i effektiv mødeledelse og der kan man jo starte, hvis ikke man kan teknikken. Men det er ikke i sig selv tilstrækkeligt. God mødeledelse kræver også tilstedeværelsen af en række personlige kompetencer, hvor jeg særligt vil fremhæve et godt overblik, at kunne skære igennem når det er nødvendigt, at kunne involvere og engagere mødedeltagerne, at tage ansvaret for mødeledelsen på sig uden dermed at fylde det hele og tage al taletiden. Fravær af disse egenskaber er lige før, det bør diskvalificere en som mødeleder.

Mange møder er tilbagevendende og kører med faste intervaller. Det er min erfaring at sådanne møder har det med at blive afviklet rent rutinemæssigt, uden at man en gang imellem stopper op og forholder sig til, om mødet nu også er nødvendigt, kører effektivt, har den rette personkreds og ikke mindst har den rigtige dagsorden. Undersøgelsen viser, at det kan svare sig at evaluere sine møder en gang imellem. Både mødekvaliteten og ikke mindst deltagerens positive oplevelse af møderne øges betragteligt. Så hermed en opfordring til alle mødeledere til

med jævne mellemrum at sætte evaluering af møderne på dagsordenen.

Du kan hente hele undersøgelsen på vores hjemmeside www.tegkamp.dk

5. Kan I få mere ud af ledermøderne?

- ½-dags seminar for ledergruppen

Ledergruppen er basen for vores virke. Det er her vi skaber fælles fodslag om mål og strategier. Det er her, vi drøfter konkrete problemstillinger og udfordringer. Den tid vi bruger i ledergruppen og ikke mindst, hvordan vi bruger den, har stor betydning for virksomhedens udvikling og resultater.

Teglkamp & Co har udviklet et lederseminar, som sætter fokus på ledermøderne, på at gøre dem bedre, mere relevante og interessante at deltage i.

Læs mere på www.tegkamp.dk på sitet under Fantastisk ledelse.

6. 5 skarpe til en leder

Henrik Thomsen, Adm. Direktør i Specialisterne. Henrik Thomsen er oprindeligt uddannet hos ISS Data som programmør, hvor erhvervskarrieren startede i 1976. Sideløbende med en aktiv erhvervskarriere er den teoretiske ballast "Diploma in Computer Science", ISO9000 Systems Auditor og Erhvervspædagogikum. Karrieren har budt på udfordringer som IT-projektleder, forretningsudvikler, driftsdirektør, underviser, udviklings- og uddannelseschef og administrerende direktør i et par omgange, senest hos Specialisterne.

Specialisterne er som virksomhed en social innovatør, en social virksomhed og en social entreprenør – alt sammen på én gang. Specialisterne anvender autisms karaktertræk positivt til løsning af værdifulde opgaver for erhvervslivet på markeds-mæssige vilkår.

Specialisterne tilbyder primært services til erhvervslivet og bruger erfaringerne herfra til at tilbyde træning af personer med autisme. Konsulenterne i Specialisterne anvender deres medførte særlige evner såsom god hukommelse, fokus på detaljer, vedholdenhed, fejlfinding samt logisk tankegang til løsning af opgaver for erhvervslivet på markeds-mæssige vilkår. Specialisterne tester software, udfører dataregistreringer, logistikopgaver og dokumentationsarbejde mv. for markedsledere indenfor en lang række brancher.

1) Hvorfor blev du leder?

Det er et 10.000 \$ spørgsmål fra start. I mit tilfælde er det noget indbygget. Allerede som 10-årig fik jeg anførerbindet på fodbold-holdet og hed slet og ret Thomsen. Jeg har i alle årene måttet kæmpe for at hedde Henrik, men der har altid været en indbygget autoritet som andre har lænet sig op ad. Det er i sig selv forpligtende, når man tidligt er en slags uformelt talerør.



Efter kort tid i ISS fik jeg allerede som 19-årig koordinerende opgaver hvor andre kolleger indgik. Sådan gik det slag i slag til jeg sammen med nogle gode kolleger fra IT-branchen startede Information Management Group i 1986. Så hed det pludseligt direktør med økonomisk ansvar. Det var spændende og til tider også rigtigt sjovt.

Jeg kan godt lide at lede og fordele og har altid været god til at rose og rise i mine omgivelser og ad den vej haft en coachende adfærd uden at jeg selv var det bevidst.

Lederskab er også at stå på broen, når det blæser. Selvom man bliver hulens træt og udkørt, når det blæser hårdt og længe, så er der en tilfredsstillelse ved at se, at de initiativer og tiltag der tages giver bonus. I det hele taget at se, at det nytter noget.

At være leder er også at delegere og lede indirekte. Man skal være til stede for både mellemledere og medarbejdere og hele tiden huske på at det er mennesker, og vel at mærke motive-rede medarbejdere, der kan flytte bjerge.

Så svaret på spørgsmålet er kort: Jeg kan lide at flytte bjerge.

2) Hvilke er dine vigtigste ledelsesmæssige udfordringer lige nu?

Der er et par stykker.

Mest hot er, at få mellemliderlaget til at fungere indenfor de 3 forretningsområder vi har i Specialisterne. Der skal være en vis grad af autonomitet og så en fællesskabelse omkring vores mission og vore fælles værdier.

En anden udfordring af en vis kaliber er, at få skruet vores ledelsesmodel sammen, således at HR-modellen og ledelsesmodellen er i synkronisering. I vores tilfælde repræsenterer dette en udfordring, idet vi som den specielle virksomhed vi er, har mere end 60 personer dagligt i huset med en Diagnose indenfor Autisme.

Vi forsøger at skabe en reel model for karriereudvikling både for Diagnostiserede og ikke-Diagnostiserede. I dagligdagen går vi ikke så meget op i hvem der hvad, men behovene er reelt meget forskellige.

Sidst men ikke mindst at sikre en økonomisk bæredygtighed i Specialisterne, men det er jo sædvanligvis den administrerendes lod.

3) Hvad er de største faldgruber for en leder?

En af de største faldgruber for en leder er, når man bliver for meget kammerat med sine underordnede. Der skal være plads til al mulig socialt samvær og man skal kunne tale sammen om alt muligt. Men som leder er det ikke hensigtsmæssigt hvis man bliver så meget kammerat med sine underordnede, at det skygger for de beslutninger der skal tages.

Jeg har set så tit, at en leder lige pludseligt er talsmand og nærmest tillidsmand for sine underordnede med det resultat at lederskabet er svækket og overskygges af misforstået hensyn-tagen.

Ledelse er svært og derfor må man stå ved de både behagelige men også ubehagelige beslutninger. Det er så dejligt nemt at ansætte folk, men det er straks sværere når man af den eller

anden grund skal afskedige folk. Har de snuppet af kassen er det nemt nok. Men når konjunkturer eller andre påvirkninger af nye muligheder får en virksomhed til revurdere strategi mv. og dette medfører omstruktureringer og afskedigelser, så får lederen mulighed for at vise sit værd. Ingen bryder sig om at afskedige folk, så dette skal gøres så nænsomt som muligt og med en god dialog.

Spørgsmålet om de største faldgruber er meget åbent, så her er et par korte:

Ikke at lytte
Dominere
Stå på andres følelser
Ironisk
Selvhævdende
"glemme" at bruge de fagspecialister man har ansat godt nok
Undlade ris og ros

4) Har du haft et ledelsesmæssigt modbillede - og hvad lærte du af det?

Den var værre. Men jeg prøver alligevel ultrakort.

En selvpromoverende lederkollega, der altid ranede de gode opgaver til sig. Altid forrest når der var udsigt til en udlandsrejse. Ros var en by i Rusland og når man ikke kunne finde på andet, så kunne man da skælde lidt ud.

Det lærte jeg meget af, for det var mig den grad imod. Jeg kunne se, at holdspillet ikke fungerede og stedet for medløb fik den pågældende bare modstand og til sidst blot et skuldertræk, for lige meget hvad, så var der ingen ændring i feedbacken.

Som et lille kuriosum, så findes disse typer desværre også på fodboldbanerne, oftest som ungdomstrænere, meget højtråbende.

5) Hvilke råd vil du give til nyudnævnte ledere, der gerne vil godt på vej?

En leder skal være ansvarlig og kunne veksle mellem at være styrende og lyttende. Et par ord på en aktivt styrende leder:

Udvis alvor og engagement
Arbejder hen imod mål
Udtaler sig klart og direkte
Tager initiativ
Ærlig m.h.t. egne synspunkter

Og lyttende når det kræves:

Lytter oprigtigt til andre
Varm, oprigtig
Er med på andres ideer
Opmærksom på andres behov

At kunne veksle mellem at være aktivt styrende og lyttende er en udfordring. Men først når omgivelserne fornemmer at der reelt lyttes og den medfølgende indflydelse det giver, så er man på rette vej som leder.

7. optimer arbejdet i ledergruppen

Vil I gerne bruge jer selv og hinanden bedre i ledergruppen?

Teglkamp & Co har udviklet et anderledes kursus, som i høj grad aktiverer deltagerne.

"Hvem kunne ikke tænke sig at eje sit eget firma? Kurset, der henvender sig både til nuværende og kommende ledere, giver en lyst til at være leder.

Susanne Teglkamp bruger sin egen erfaring som leder i erhvervslivet til både at være sparingspartner og lærer på samme tid. Hun bruger sin erfaring til at give dig en løsning på de daglige udfordringer og hvilke faldgruber, du skal passe på, når du i det daglige udøver ledelse. Du kommer naturligt rundt om de udfordringer der ligger i at være leder, uanset om du er leder i det private eller i den offentlige sektor"

Tom Otto, Politikommisær i Københavns Politi

Teglkamp & Co. har tilrettelagt et kursus, som kan gennemføres på 1 dag, 2 dage internat eller eksternat eller over 4 halve dage.

Læs mere på www.tegkamp.dk og kontakt os direkte på tlf.: 4822 1141 eller på email: info@tegkamp.dk

8. Richard Bransons fem succes-hemmeligheder

Af Redaktionen

Bragt i Business.dk torsdag den 25. marts 2010

Grundlæggeren af Virgin-imperiet, Richard Branson, giver dig her fem gode råd til at starte en virksomhed.

Har Richard Branson en hemmelig opskrift på, hvordan man opbygger en succesfuld forretning? Nej. Men han har fem hemmeligheder, skriver han i sin klumme hos det svenske site chef.se.

1. Lav det du har lyst til

Det kræver en masse hårdt arbejde og tid at starte en virksomhed. Derfor er det vigtigt, at du nyder det, du laver. Da Branson startede Virgin i en kælder i det vestlige London, var det ikke hans mål at opbygge et forretningsimperium. Hans mål var at skabe noget, han kunne lide – og som kunne betale regningerne. Han havde ingen storstilet plan eller strategi, og navnet fandt han i forbifarten, da han sammen med nogle venner sad snakkede om, at de skulle kalde det nye firma. Virgin (Jomfru, red.) kom op, fordi de alle var nye i erhvervslivet, skriver han blandt andet.

2. Skab noget, der skiller sig ud

Uanset om du har et produkt eller en tjeneste er det ikke nemt at starte en virksomhed og overleve. Du må gøre noget radikalt anderledes for at gøre indtryk. Se fx på de mest succesrige virksomheder i de seneste 20 år. Microsoft, Google og Apple – de gør indtryk ved konstant at være nyskabende, lyder rådet fra Branson.

3. Skab noget som dine medarbejdere er stolte af

Virksomheder består normalt af mange mennesker, og de er dit største aktiv, skriver Branson.

4. Vær en god leder

Som leder skal du være en god lytter. Du skal vide, hvad du selv synes, men det giver ingen mening at tvinge dine synspunkter igennem uden debat, mener Branson. Ingen har monopol på gode ideer. Som chef skal du også være ekstremt dygtigt til at rose dine medarbejdere – giv aldrig negativ kritik offentligt og mist aldrig besindelsen. Mennesker vokser, når de æres.

5. Vær synlig

En god leder sidder ikke fast bag et skrivebord. Branson er meget på farten, men han er altid åben for spørgsmål og gode ideer. Når han fx besøger et Virgin-fly, sørger han for at besøge alle medarbejderne. Det giver mange ideer, som han skriver ned, skriver Branson, der til slut kommer med en lille peptalk: Nøgleordet for en ny virksomhed er overlevelse. Mange virksomheder overlever ikke, og hvis din går under, skal du blot huske på, at man lærer af sine fejltagelser.

Artiklen er bragt med tilladelse fra Business.dk. Du kan læse flere artikler på www.tegkamp.dk eller på www.business.dk

9. Lær dine medarbejdere at tale åbent om prioriteringer

Søren Jensen, Kommunikationschef på Professionshøjskolen UCC og associeret konsulent i Teglkamp & Co.

Søren har tidligere været chef i Videncenter for Arbejdsmiljø, konsulent i Miljøministeriet og redaktør i Miljøstyrelsen.

I alt har Søren mere end 20 års erfaring med offentlig kommunikation.

Økonomien strammer til, og forventningerne til offentlig velfærd er høje. Lokale ledere og medarbejdere er nødt til at afstemme brugernes forventninger med virkelighedens muligheder. Ellers kan det koste sygefravær og mangel på dygtige og engagerede medarbejdere.



Finanskrisen, statsunderskud og arbejdsløshed får pænen til at pege mod strammere offentlig økonomi.

Uanset politisk overbevisning og politiske debatter er det helt sikkert, at offentlige medarbejdere og ledere på velfærdsområdet derfor står overfor nye store udfordringer omkring ledelse og kommunikation.

Der - hvor velfærdsydelse i dagligdagen har kontakt med brugere, patienter, forældre, ældre og pårørende – risikerer medarbejderne at blive klemte i krydspresset mellem politiske debatter, mange års forventninger til velfærd og strammere økonomiske rammer. Derfor skal medarbejderne have hjælp til at blive rigtig gode til at formidle åbent og indgå i dialog om, hvilke velfærdsydelser der er på hylden,

og hvilke der ikke er.

I værste fald risikerer vi ellers, at medarbejdere og lokale ledere gøres til syndebukke, og sygefravær, stress eller manglende lyst til at tage reelt ansvar for hverdagens problemer – eller til overhovedet at tage jobbet - vil så i sidste ende sparke dårligere cirkler i gang på de enkelte arbejdspladser.

Kort sagt – det er nu, på tærsklen til strammere økonomi, at udfordringen skal tages alvorligt. Offentlige velfærdsarbejdspladser står overfor massive formidlingsudfordringer. Det handler ikke om fine reklamebureauer, borgmestre i pressen og store dyre kommunikationsløsninger. Det handler det måske også om nogle gange.

Men i bund og grund handler det om, hvordan der i dagligdagen bliver fortalt og iscenesat sandfærdige fortællinger, der kan bruges midt i hverdagens konflikter og udfordringer på arbejdspladserne af ledere og medarbejdere. Det handler om at tage fat om de værste udfordringer og her fx udarbejde enkle "forbruger-oplysninger" og "fakta-oplysninger", der er synlige og tilgængelige og fortæller, hvad arbejdspladsen leverer, og hvad den ikke leverer.

Det handler om at fortælle, hvad borgerne fx selv kan gøre – hvordan er du fx en god forældre i skolen, som patient på sygehuset eller som pårørende på plejehjemmet. Frem for alt handler det om, hvordan vi taler åbent om lige netop der, hvor vanskelighederne er, og hvordan vi så har valgt at løse problemerne - eller om hvad vi som borgere selv kan gøre for at lette vores egne og vores pårørendes løsninger og sagsgange.

Det handler også om at gøre en stædig indsats for at holde en konstruktiv og åben tone om prioriteringer og muligheder i hverdagen – også når det er rigtigt svært. For ellers er vi bare med til at skabe dårligere stemning omkring vores egne arbejdspladser, og hvem gavner det? Det er ikke så let. Det er en stor, vanskelig og vigtig ledelsesopgave.

Til gengæld vil en ny og offensiv tilgang til formidling og dialog om dagligdagens velfærdsudfordringer i sidste ende forhåbentlig kunne bidrage til bedre arbejdspladser, mere stolte medarbejdere og bedre kontakt til borgerne.

Der er kort sagt alt at vinde, intet at tabe, i at tale mere åbent om de prioriteringer enhver offentlig arbejdsplads dagligt må foretage. Men det er noget, der skal læres. Det er ikke så lige til.

Hvordan bruger I lokalavisen? - Mini-analyse

Hvilke kommunikationsudfordringer har I og hvordan afspejler det sig i brugen af lokalaviserne i Jeres område?

Teglkamp & Co. gennemfører en mini-analyse og giver en tilbagemelding, samt anbefalinger for optimeret brug af lokalaviserne.

Kontakt os på 48221141 eller på mail info@teglkamp.dk

10. Køb en god bog!

Nu har du mulighed for at købe bogen "Ledelse i øjenhøjde – til inspiration og refleksion". Bogen indeholder 16 af Susanne Teglkamps tidligere udsendte artikler, som er blevet redigeret og flot illustreret. Bogen er udgivet i et samarbejde med Sjællandske Medier. Bogen indeholder bl.a. følgende artikler:

- Er din tid en mangelvare?
- Management og leadership
- Hvordan bliver du nedlagt af en headhunter?
- Få mere effektive møder!

Bogen koster 120 kr. plus moms og forsendelse. Du kan bestille bogen via vores hjemmeside www.tegkamp.dk eller du kan gå direkte ind

via dette link: <http://www.questback.com/tegkampco/bogbestilling/>



11. Opslåede lederstillinger

Vi udvælger hver måned 5 lederstillinger, som lige nu er slået op på jobportalen StepStone. I denne måned har vi udvalgt:

[IT-Chef](#) IT-Jobbank

[Head of Middle Office](#) SAMPENSION

[Lovchef](#) Folketinget

[Direktør](#) Teknologisk Institutt as

[Økonomichef](#) Rosk Ejendomme A/S

Stillingerne vises i samarbejde med jobportalen StepStone A/S www.stepstone.dk

Se alle de øvrige ledige lederstillinger på www.tegkamp.dk