

NYHEDSBREV OM LEDELSE

April 2019

16. årgang

Udsendes til godt 6.000

INDHOLD

- Karrieresporene afsættes tidligt i livet
- Mere tid til ledelse!
- 140 kr. pr. bog uanset tidligere pris
- Når autopiloten styrer en ledergruppe
- Fra gruppe af ledere til ledergruppe
- Får får ikke får – og andre korte indlæg
- Guld fra arkivet – Er du en god lederkollega?
- De 5 mest læste artikler i forrige måned

Hvis du ønsker nyhedsbrevet og ikke får det i dag kan du **tilmelde** dig på <https://response.questback.com/teglkampco/nyhedsbrev2/>

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

Karrieresporene afsættes tidligt i livet

Af: Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.teglkamp.dk

Så ligger resultatet af undersøgelsen om karrierespor. Tak til alle der har deltaget og svare på spørgeskemaet. Formålet med undersøgelsen har været at afdække, om vi rent faktisk, gennem de valg vi allerede tidligt i livet træffer, kommer til at lægge sporene for vores karriere. 567 har deltaget i undersøgelsen.

Undersøgelsen har bl.a. søgt svar på følgende spørgsmål:

- 1) Kan man forudse, hvem der bliver direktør?
- 2) Betyder aftjent værnepligt noget for din karriere?
- 3) Gavnes karrieren af en militær baggrund?
- 4) Kører mænd og kvinder på de samme karrierespor?
- 5) Er spejder den sikre vej til ledelse?
- 6) Har det betydning for din karriere, om du har siddet i elevrådet?
- 7) Gavner frivilligt arbejde din karriere?

Resultatet har været overraskende. Jeg har både fået afkræftet nogle antagelser men har også fået bekræftet nogle. Derudover er der kommet nogle uventede resultater. I det følgende vil jeg give et kort svar på ovenstående spørgsmål og herefter kommer med mere detaljerede analyser, for dem der måtte have interesse for at gå et spadestik dybere.

1) Kan man forudse, hvem der bliver direktør?



Susanne Teglkamp

kamp 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 sidder i bestyrelsen for Tænketanken Atlantsammenslutningen og er 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.

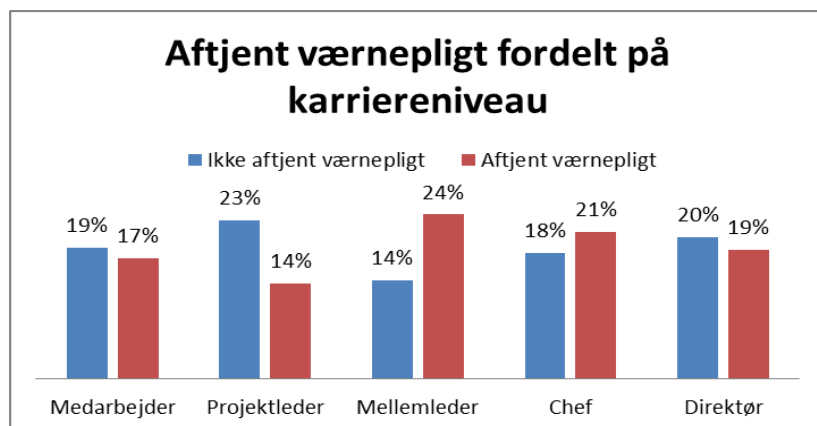
Der er heldigvis ikke kun en vej til at blive direktør. Men når det er sagt, så er der alligevel nogle træk, der går igen blandt deltagerne på direktørniveau. Udover at have gået til fodbold og spejder, er der markant flere på direktørniveau, der har spillet badminton og tennis. Der er ligeledes flere på direktørniveau, der har aftjent deres værnepligt eller haft en egentlig militær karriere. Der er markant flere, der har en baggrund som frivillig træner eller instruktør. Over halvdelen har bevidst gået efter at blive ledere og angiver selv, at de er blevet ledere for at få indflydelse. Man kan sige, at de på et tidligt tidspunkt har valgt ledelse til og har skaffet sig mulighed for at prøve det af.

Forudse hvem der bliver direktør kan man altså ikke direkte, men har man den ovenfor beskrevne baggrund, så ligner man dem, der er direktører i dag.

2) Betyder aftjent værnepligt noget for din karriere?

Ja det ser ud til, at aftjening af værnepligt har en betydning for den efterfølgende karriere. For det første tyder det på, at værnepligten er med til at danne en som menneske. Undersøgelsen viser, at de mænd, der har aftjent værnepligt er mere tilbøjelige til at involvere sig i samarbejdsudvalg på arbejdspladsen og i forældrebestyrelser end øvrige.

For det andet viser undersøgelsen, at mænd, der har aftjent værnepligt, tilsyneladende er mere tilbøjelige til at få en lederkarrieren end mænd, der ikke har aftjent værnepligt. Af deltagerne i undersøgelsen sidder 2 ud af 3 mænd, der har aftjent værnepligt i dag i lederstillinger mod kun godt halvdelen af de mænd, der ikke har aftjent værnepligt.



Figuren viser mandlige deltagere, der ikke har aftjent værnepligt sammenholdt med mandlige deltagere, der har aftjent værnepligt fordelt på de enkelte karriereniveauer.

3) Gavnes karrieren af en militær baggrund?

Ja den militære baggrund giver et godt afsæt, hvis man efterfølgende vil gå ledervejen uden for forsvaret. Med militær baggrund menes udover aftjent værnepligt, uddannelse og tjeneste som befalingsmand, officer og reserveofficer. Af deltagere i undersøgelsen med en militær baggrund sidder 2 ud af 3 i en lederstilling mod kun godt halvdelen, som ikke har en militær baggrund. På direktørniveau bliver denne forskel endnu større, idet hver 4. med en militær baggrund i en direktørstilling mod kun hver 10. deltager uden en militær baggrund.

4) Kører mænd og kvinder på de samme karrierespor?

Nej der er noget, der tyder på, at mænd og kvinder bevæger sig ad nogle forskellige karrierespor. Mænd og kvinder går til forskellige sportsaktiviteter, de engagerer sig på forskellige områder i det frivillige arbejde og i tillidshverv.

I grove træk går mænd til fodbold og bliver frivillige trænere og instruktører, mens kvinder går til gymnastik og svømning og lægger deres frivillige engagement i forhold til deltagelse i forældrebestyrelserne på daginstitutioner og skoler. Man kan sige, at mænd øver sig på lederrollen som frivillig træner/instruktører, hvorimod kvinder i større omfang henter deres erfaringer fra mere kollektive ledelsesformer så som forældrebestyrelser på daginstitutioner og skoler. Dertil er der også en signifikant forskel i forhold til, hvad der driver kønnene til at gå ledervejen. Hver 2. mandlig leder har været drevet af ønsket om større indflydelse, hvor det tilsvarende kun har drevet hver 3. af de kvindelige ledere.

Disse forskellige karrierespor, kan være noget af forklaringen på, at langt færre kvinder når helt tops på direktør og bestyrelsesniveau. Anden forskning har vist, at vi på det ubevidste plan er tilbøjelige til at ansætte nogle, der ligner os selv. Vi spejler os måske ikke så meget i kønnet som i det at have samme referenceramme. Når mange af dem, der i dag sidder på de øverste karriereniveauer er mænd og derfor har det mandlige karrierespor, så vil de også på det ubevidste plan finde fælles referenceramme med andre mænd.

Personligt kan jeg supplere med, at jeg selv har oplevet, hvordan min baggrund som reserveofficer har gjort det meget nemmere at få taletid hos topchefer – alene fordi vi ofte har den samme baggrund – altså har fulgt det samme karrierespor og derfor taler samme sprog.

Skal vi have mere diversitet i ledelserne – og det kan kun anbefales – skal vi derfor have en langt større bevidsthed om vores valg, når vi rekrutterer. Vi skal bevidst udfordre os selv i forhold til diversitet og se ud over kandidater, der har kørt samme karrierespor, som os selv.

5) Er spejder den sikre vej til ledelse?

Det har været min antagelse, at spejderbevægelsen producerede ledere. Den antagelse holder ikke. Knap halvdelen af alle deltagere i undersøgelsen har gået til spejder. Uanset hvilket karriereniveau deltagerne befinder sig på i dag, har knap halvdelen gået til spejder. Der er således ikke flere på ledelsesniveau, der har en baggrund som spejder end der er på medarbejderniveau.

6) Har det betydning for din karriere, om du har siddet i elevrådet?

Deltagelse i elevrådsarbejdet afspejler sig ikke direkte i karrieren, da der er stort set lige mange med baggrund fra elevrådsarbejdet uanset hvilket karriereniveau, de befinder sig på. Til gengæld er der noget, der tyder på, at elevrådsarbejdet for det enkelte kan have en betydning for de efterfølgende karrierevalg. En tredjedel af deltagerne har siddet i elevrådet og ud af dem sidder godt halvdelen i lederstillinger i dag. Der er således indikationer på, at deltagelse i elevrådsarbejdet kan give smag for senere i karrieren at tage ansvar og for at få indflydelse gennem direkte ledelse.

7) Gavner frivilligt arbejde din karriere?

Der er ikke i sig selv klare indikationer på, at forskellige former for frivilligt lægger sporene til en karriere. Men der er dog indikationer på, at frivilligt arbejde har en vis betydning.

På direktørniveau ser det ud til at frivilligt har haft betydning. Således er der flere af deltagerne, der på et tidspunkt været frivillig træner/instruktører end deltagerne på de øvrige karriereniveauer. Det kan godt være en indikation på, at man som frivillig træner på et tidligt tidspunkt har taget ansvar og fået prøvet lederrollen af. Tilsvarende er andelen af chefer, der har været medlem af forældrebestyrelsen på daginstitution og skoler væsentlig større end andelen på de øvrige karriereniveauer.

Du kan hente hele rapporten her:

https://teglkamp.dk/Karrierespor_laegges_tidligt_i_livet_rapport.pdf

Mere tid til ledelse!

Book Susanne Teglkamp til et inspirationsmøde



Hvorfor blev I ledere? Var det for at bruge tiden på at administrere og gå til møder?

Er I også forundrede over, hvor lidt tid I egentlig har til at udøve ledelse? Vil I gerne have mere tid til ledelse? Så er dette inspirationsmøde noget for jer.

De fleste af os er gået ind i lederrollen med en forventning om at komme til at arbejde med og udøve ledelse. Og det gør vi selvfølgelig også. Men ofte overraskes vi over, hvor svært det er at få tilstrækkeligt tid til at udøve ledelse.

Udover konkrete forslag og værktøjer til at skabe mere tid til ledelse vil Susanne Teglkamp give bolden op til dialog og erfaringsudveksling omkring ledelse.

Læs mere her: [https://teglkamp.dk/Mere tid til ledelse.htm](https://teglkamp.dk/Mere_tid_til_ledelse.htm)

140 kr. pr bog – uanset tidligere pris



Forlaget, der udgiver mine bøger har været igennem en konkurs, så jeg har opkøbt deres restoplæg af mine bøger til en meget fordelagtig pris. Det kommer nu jer til gode. Jeg sælger alle mine bøger til 140 kr. stykket - uanset tidligere pris. Hertil skal så lægges 60 kr. i forsendelse - hvad enten man køber en eller flere bøger.

Jeg har følgende titler på lager:

Ledergruppen - det dynamiske omdrejningspunkt (meget få bøger)

Ledergruppen i udvikling (få bøger)

I den gode ledelses tjeneste (få bøger)

Fusioner og forandringsledelse i praksis.

Skriv til mig hvilke bøger du ønsker sendt til hvilken adresse. Du kan betale via MobilePay 21602999 eller via bankoverførsel 3543 1007734.

Når autopiloten styrer en ledergruppe

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



Det er altid en speciel oplevelse, når en ledergruppe styres af en autopilot – og med autopilot mener jeg, at ledergruppen automatisk beslutter og handler – uden at reflektere over og evt. udfordre det, de beslutter.

Netop autopiloten, havde en meget fremherskende rolle, ved et ledermøde, hvor jeg for et stykke tid siden var med som iagttager.

Gruppen skulle træffe nogle beslutninger om løsningen af en vigtig opgave, og flertallet, tydeligt anført af deres øverste leder, argumenterede unuanceret for at gøre præcis, som man plejede. For det havde jo virket fint hidtil.

Et par af de yngre lederkolleger, som endnu ikke havde så høj status i gruppen prøvede at påpege, at den omtalte løsningsmodel jo rent faktisk ikke havde fungeret så godt på det sidste, hvortil den øverste leder konstaterede, at det var alene et ressourceproblem, som kunne afhjælpes med let øgede bevillinger.



Gruppen besluttede herefter at køre videre som hidtil, uden at undersøge eller ændre ved andre parametre end ved ressourcerne.

Når autopiloten har en berettigelse

Det er langt fra første gang jeg møder autopiloten i en ledergruppe og jeg må hellere skynde mig at sige, at autopiloten helt klart også har en berettigelse.

Når resultaterne af fx en opgave lever op til vores forventninger, ja så giver det jo god mening hurtigt at beslutte at anvende samme metode næste gang, vi møder samme type opgave. I en travl hverdag med fokus på effektiviseringer og resultater, kan det være svært at finde tid til at udfordre og fundamentalt ændre fx arbejdsmetoder, og hvorfor også gøre det?

Nej der er ikke nødvendigvis nogen grund til at udfordre alt eller at justere grundlæggende ved noget, når nu det virker! Organisationen opnår jo det, den vil.

Det giver også mening at søge at korrigerer fejl eller justere ved eksisterede metoder (eller tilføje ressourcer, som i det indledende eksempel), uden at ændre fundamentalt ved de underliggende variabler, hvis ikke der er behov for det. Organisationerne ville være hårdt presset, hvis alle 'småfejl' skulle afstedkomme gennemgribende forandringer.

Men hvornår er det så, at autopiloten bliver et problem?

Når autopiloten tager magten

Autopiloten har magten i en ledergruppe og er et problem:

- Når gruppe ikke vil se/høre/erkende faresignaler fra en opgave, et produkt, et system, en kunde/medarbejder- gruppe mv

- Når gruppen uden refleksioner holder fast i en tilgang/opfattelse/metode – også efter, at der har været faresignaler.
- Når gruppen igen og igen forsøger at fikse grundlæggende problemer med lappeløsninger af det eksisterende.

Det er en vigtig del af lederrollen at kunne træffe beslutninger og at kunne handle, men det er også vigtigt at kunne fornemme, hvornår man skal udfordre egen praksis og kunne slå automatikken fra.

Tag magten tilbage fra autopiloten

Hvis man vil have magten tilbage, skal man starte med at erkende autopilotens eksistens, hos os selv og hos andre.

Herefter skal man som ledergruppe aktivt tage magten tilbage fra autopiloten, og ikke bare falde tilbage på det gennemprøvede og velkendte. Man skal turde udfordre sig selv og spørge sig selv, hvad organisationen har brug for: Et 'Easy Fix', hvor man justerer lidt på nogle relativt let tilgængelige parametre, eller et en mere grundlæggende forandring, hvor man går ind og stiller spørgsmål ved og arbejder med de underliggende variabler.

Har man været sammen længe som ledergruppe, kan det netop være spørgsmål fra nye kolleger (som i det indledende eksempel), eller lignende udefra kommende 'forstyrrelser', som kan virke som påmindelse om autopiloten.

Om Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag. med hovedfag i historie og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har arbejdet med læringsprocesser i hele sit erhvervsliv, som underviser i gymnasieskolen og på universitetet - og som underviser og proceskonsulent i diverse organisationer. Anne har skrevet flere artikler om læring i erhvervslivet. Se mere på www.tegkamp.dk

Fra gruppe af ledere til leder gruppe

Skal jeres ledergruppe være det dynamiske omdrejningspunkt?



De virkeligt gode ledergrupper har forstået vigtigheden af at gå fra at være en gruppe af ledere, hvor hver især er sin afdelings fremmeste repræsentant til at være en ledergruppe, hvor man arbejder ud fra et helhedsperspektiv på tværs af afdelinger og individueller interesser.

Teglkamp & Co. har med stor succes gennemført tilpassede udviklingsforløb for en lang række ledergrupper.

Hent brochure her:

<https://tegkamp.dk/Fra%20gruppe%20af%20ledere%20til%20ledergruppe.pdf>

Får får ikke får - og andre indlæg

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.* 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:

Får får ikke får ...

Kan I huske den gamle vittighed: "Får får får?" "Nej, får får ikke får, får får lam."

Jeg ved ikke om det er i et anfald af forårs kådhed, men jeg har nytænkt vittigheden og givet den et twist. Så nu lyder den således: "Leder ledere ledere?" "Nej, ledere leder ikke ledere, ledere leder mennesker."



Om bestyrelsens arbejde

"Min bestyrelse er som forældre, der står på sidelinjen og ser deres børn spille fodboldkamp, råber op, giver direktiver og blander sig i spillet på banen. De blander sig i trænerens arbejde." Denne malende beskrivelse fik jeg forleden fra en direktør, der syntes, at bestyrelsen indimellem kunne være lidt af en prøvelse.

Det er min erfaring, at det desværre ikke er et enestående eksempel på uprofessionelt samarbejde og ikke mindst en uprofessionel bestyrelse.

I et professionelt samspil er partnerne klar på hvilken rolle, ansvar og opgaver den daglige ledelse og bestyrelsen har og hvordan man spiller professionelt sammen til gavn for virksomheden. Det er også en del af det professionelle samarbejde, at parterne får en dialog om rollerne og forventningerne til hinanden, at bestyrelsen ikke overtager den daglige ledelses opgaver, men bistår med råd og konkret hjælp, når det er nødvendigt.

God service er en god forretning på den lange bane

"Neej, jeg skal ikke skifte teleselskab", sagde jeg, da jeg forleden for 117 gang bliver ringet op af en sælger, der vil have mig til at skifte teleselskab. Og grunden til, at jeg ikke kan lokkes med en ny iPhone eller hvad der ellers er ugens lokkemad, er noget så enkelt som: God service.

Et helt frisk eksempel: Jeg har en 4 år gammel smartphone, der skulle have opdateret styresystemet for at kunne køre bl.a. MobilePay. Jeg fjumrede selv lidt rundt, men endte med at tænke, at min telefon var for gammel. Gik ned i en fysisk butik og regnede med, at jeg nok var nødt til at investere i en ny mobiltelefon. Men sælgeren oplyste mig om, at styresystemet godt kunne opdateres og hjalp endda med det. Og glad var jeg. Var han en dårlig sælger? Ja, hvis han er ansat til kun at sælge nye mobiltelefoner eller abonnementer. Men hvis han også er ansat til at give kunden en god service og fastholde kunden, så var han en forrygende sælger.



Mange virksomheder tænker alt for kortsigtet. God service er oftest end bedre forretning på den lange bane end et 'her og nu' salg.

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 med rang af oberstløjtnant 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 er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere ledelsesbøger. Se mere på www.tegkamp.dk

Guld fra arkivet!



Flere hundrede artikler er det blevet til gennem årene. Nogle artikler kan godt tåle et gensyn. Jeg har udvalgt en artikel, som jeg mener godt kan tåle et gensyn selv om du måske har læst den i sin tid.

Er du en god lederkollega?

Af: Susanne Teglkamp, ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk

Det kan være hårdt og ret ensomt at være leder. Men det behøver ikke at være det. Man kan hente meget energi og sparring i ledergruppen. En væsentlig betingelse for, at man har lyst til at bruge ledergruppen er, at man er hinandens gode kollegaer. Men hvad vil det egentlig sige, at være en god kollega?

Man er en god lederkollega når ...

Når jeg spørger ledere, hvornår man er en god lederkollega, er det oftest følgende elementer, der bliver fremhævet:

Et tillidsfuldt, åbent og ærligt samarbejde

Det er de helt grundlæggende værdier, der er på spil i forhold til det at være en god kollega. Vi skal have tillid til, at vores lederkollegaer helt grundlæggende vil os og vil os det godt.

At man viser interesse for hinanden

Gode lederkollegaer viser ægte interesse for hinanden. De spørger ind til hinanden og lytter åbent.

At man viser omsorg for hinanden

Det har stor betydning, at man i ledergruppen viser omsorg over for



hinanden. Omsorg kan bare være at spørge til en kollega, som ser lidt slidt ud eller at tilbyde sin hjælp.

At man giver hinanden feedback

Feedback er rigtig vigtigt, hvis man skal blive bedre. For gode lederkollegaer er det helt naturligt at give og modtage feedback fra hinanden.

At man kan bruge hinanden til sparring

Der er mange ting, man kan og skal involvere medarbejderne i, men der vil også være nogle situationer, hvor man ikke kan bruge medarbejderne til sparring. Derfor er det vigtigt at have nogle gode lederkollegaer, hvor man kan hente sparring.

At man hjælper hinanden

Gode lederkollegaer hjælper hinanden, når det brænder på. De stiller op når de bliver bedt om hjælp og de tilbyder uopfordret deres hjælp til en kollega, der helt åbenlyst har brug for hjælp. De fleste vil gerne hjælpe. Det kniber til gengæld ofte med at bede lederkollegaerne om hjælp. Vi skal generelt blive lidt bedre til at bede om hjælp i stedet for at forsøge at kæmpe os igennem udfordringen helt alene.

Lad det være helt legat "at sætte aber i pleje". Det vil sige, at hvis man er hårdt presset i en periode, kan man i en periode overdrage en eller flere opgaver til en lederkollega. Og lederkollegaen tager gerne "aben i pleje" og leverer lige så gerne opgaven tilbage igen, når man igen har overskud og rum til at kunne varetage opgaven.

At man bakker hinanden op

Det betyder noget, at man kan regne med, at ens lederkollegaer bakker en op, hvis man kommer i modvind og det bliver svært.

At man videndeler

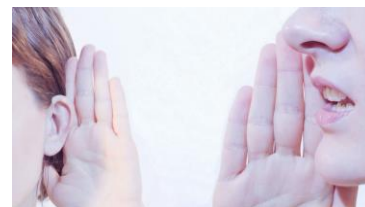
Gode lederkollegaer holder ikke på viden, men videndeler aktivt. Det vil sige, at de er opmærksomme på, at deres viden kan komme andre i ledergruppen til gavn.

At man deler succeserne

Gode kollegaer går efter at lave succeser i fællesskabet. Hvis man udelukkende fokuserer på at skabe succes indenfor eget ansvarsområde, kan man komme i indbyrdes konkurrence, hvilket ikke fremmer kollegaskabet og helhedsløsninger.

Skal man lægge øre til kritik af en kollega?

En leder bør ikke passivt lægge øre til bagtaleri om en lederkollega. Hvis en medarbejder kommer med klager over en lederkollega, så er opgaven som udgangspunkt at hjælpe medarbejderen til at få afgrænset og tydeliggjort problemstillingen og dernæst at opfordre medarbejderen til at rejse problemstillingen i forhold til egen chef. På den måde er man loyal over for medarbejderen og hans problemstilling og man er loyal over for chefkollegaen.



Vi har de lederkollegaer vi fortjener

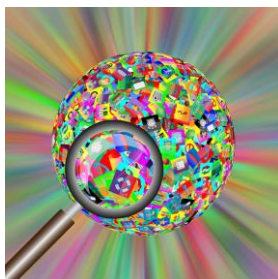
Ligesom vi har de medarbejdere, vi fortjener, har vi som regel også de lederkollegaer, vi fortjener. Med det mener jeg, at det hele starter med, at man selv udviser godt kollegaskab. Helt

banalt kan man sige, at man bør behandle sine kollegaer ordentlig og som man gerne selv vil behandles. Så er basis lagt for et godt gensidigt kollegaskab.

Du kan læse flere end 100 andre artikler og undersøgelser på www.teglkamp.dk

De 5 meste læste artikler i sidste måned

Vi har samlet de 5 mest downloadede artikler og undersøgelser fra vores hjemmeside i løbet af februar måned 2019:



- 1) Når kollegaen lyver
- 2) Hvordan laver man en god undersøgelse?
- 3) Hvordan kan man kende en leder?
- 4) Når chefen bedriver management by fear
- 5) Hvis du er dygtigere end din chef

Du kan læse dem og flere end 100 andre artikler og undersøgelser på www.teglkamp.dk

Afmelding

Ønsker du ikke mere vores nyhedsbrev kan du blot afmelde det på afmeld@teglkamp.dk. Husk at skrive den mailadresse, du tilmeldt dig på.

Vi har opdateret vores privatlivspolitik

Vi behandler dine oplysninger med respekt. Se mere om vores privatlivspolitik på vores hjemmeside www.teglkamp.dk/Privatlivspolitik.htm

Ved at abonnere på vores nyhedsbrev giver du samtykke til, at vi fortsat må sende dig nyhedsbrevet i overensstemmelse med vores politik.