

NYHEDSBREV OM LEDELSE

August 2011

8. årgang

Udsendes til flere end 5.700

Kære læser!

Nogle gange er dårlige eksempler på ledelse rigtig gode at blive klog af. I dette nummer kan du bl.a. læse, hvordan man ikke skal holde medarbejdersamtale.

Du kan også læse en artikel om, hvor vigtigt det er at have klare mål og en forventningsafstemning, hvis man skal kunne levere en effektiv indsats.

Jette Runchel, Børne- og ungedirektør i Albertslund Kommune har overtaget stafetten og svarer på 5 skarpe spørgsmål til en leder.

Herudover vil vi også gerne slå et slag for vores nye forløb for projektledergruppen.

Vi gør også opmærksom på, at du på vore hjemmeside www.tegkamp.dk kan læse alle de gode artikler, som vi tidligere har bragt her i nyhedsbrevet

God læselyst!

Susanne Teglkamp
Direktør og redaktør

Indhold i dette nummer:

1. **Det gør man bare ikke!**
2. **Udvikling af ledermøderne - ½ dags seminar for ledergruppen**
3. **Stil skarpt på projektledergruppen**
4. **Kære medarbejdere, hvorfor er I ikke mere effektive?**
5. **Kend og brug hinanden bedre i ledergruppen**
6. **5 skarpe til en leder**
7. **De 5 mest læste artikler i juli måned**
8. **Hold kontakten med tidligere ansatte – en udvalgt artikel fra Business.dk**
9. **Lederstillinger**

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



1. Det gør man bare ikke!

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



Normalt sidder jeg ikke og lytter til andre folks samtale, medmindre jeg bliver den påduttet. Og det skal jeg ellers lige love for, at jeg blev ved en frokost forleden dag. Der var forholdsvis få mennesker i restauranten, så de få gæster havde spredt sig lidt, så man kunne tale uforstyrret sammen med sin ledsager. Mens vi ved mit bord sad og ved at afslutte måltidet, kom der to yngre mennesker ind i restauranten. Kvinden styrede målrettet mod et bord lige ved siden af vores bord. Det stod ret tæt på vores bord og det var i og for sig ikke nødvendigt at sidde så tæt på, da der jo var nok af borde. Men OK, jeg kunne i første omgang godt forstå det, det var ved vinduet og med en god udsigt.

Det, jeg først havde forvekslet med et yngre kærestepar, viste sig at være en chef for medievirksomhed og en journalistpraktikant. Praktikanten havde åbenbart været i praktik det seneste ½ år og skulle nu tilbage på Journalisthøjskolen. Efter at parret havde bestilt maden, lagde kvinde ud med: "Nå nu skal vi jo til den alvorlige del. Hvordan synes du helt overordnet, at din praktik er gået?" Her begyndte jeg at spidse ører. For det første fordi jeg ikke på nogen måde kunne undgå at høre samtalen – praktikanten sad nærmest på skødet af mig. For det andet, fordi det var en samtale, som jeg aldrig selv ville holde eller anbefale blive holdt i et offentligt rum på den måde.

Praktikanten samlede sig lidt og begyndte at fortælle. Men der var ikke gået 2 minutter før chefens mobiltelefon, som hun havde lagt på bordet foran sig, begyndte at ringe. Hun kiggede på nummeret og undskyldte sig med, at den var hun altså nødt til at tage. På telefonsamtalen kunne jeg forstå, at det handlede om, hvem der skulle hente barnet i børnehaven. Der var en længere forhandling frem og tilbage, hvorefter hun sluttede samtalen af med at konstatere, at så var det partneren, som hentede barnet. Herefter fulgte et par bemærkninger til praktikanten omkring børn og hvor meget de fyldte. Praktikanten var en høflig mand, der stod foran en evaluering af sit praktikophold, så han havde travlt med at fortælle, at det da var helt i orden og ja selvfølgelig kom børnene da i første række.

"Nå hvor var det nu vi kom fra," tog chefen tråden op. "Nårh jo, hvordan har dit praktikophold været? Har dine kollegaer behandlet dig ordentligt – og alt det der pjat" Det sagde hun gud

hjælpe mig! Praktikanten tog tilløb en gang til og startede med en længere redegørelse. Bl.a. brugte han en del tid på at tale om noget, han selv oplevede, at han ikke havde været så god til. I mellemtiden sad chefen og kiggede ud af vinduet. Hun forholdt sig ikke på noget tidspunkt til, hvad praktikanten sad og fortalte. Hun gav ham ikke noget feedback, som han helt tydeligt sad og bad om. I stedet kiggede hun fraværende ud af vinduet og indimellem kom der blot et par små "nå" og "hmm". Og så kom maden på bordet. Og evalueringssamtalen blev stoppet, for nu skulle der spises. På det tidspunkt havde vi ved vores bord betalt vores regning og skulle rykke videre.

Hvis ikke jeg selv havde oplevet denne historie fra det virkelige liv, ville jeg tro, at det var en konstrueret historie, der var blevet brugt som case for et kursus for helt nye ledere. Denne virkelige historie indeholder eksempler på alt det, en leder kan gøre galt, når han eller hun skal holde en medarbejdersamtale:

- 1) Samtalen foregår i et offentligt rum, hvor man kan blive forstyrret af det, der sker rundt om en.
- 2) Samtalen er ikke en fortrolig samtale idet uvedkommende kan overheøre samtalen. Hvilket jeg jo gjorde.
- 3) Mobiltelefonen er ikke slukket, hvilket medfører forstyrrelse for samtalen.
- 4) Chefen tager helt åbenlyst ikke samtalen særligt alvorligt, da hun tager afstand fra de spørgsmål, hun stiller ved bl.a. at tilføje: "... og alt det der pjat".
- 5) Chefen er mentalt fraværende. Hun kigger ud af vinduet og har stort set ikke øjenkontakt med medarbejderen.
- 6) Chefen forholder sig ikke til de ting, som medarbejderen kommer frem med og som helt tydeligt betyder noget for ham.

Jeg ville jo have forsvoret, at nogle ledere kunne finde på at tage så lemfældigt på en medarbejdersamtale – og måske var det også en enlig svale. Men for alle tilfældes skyld, så vil jeg her benytte lejligheden til at minde Jer ledere om, at medarbejdersamtalen skal håndteres med den fornødne respekt og seriøsitet. Og holder man en sådan samtale i det offentlige rum, så ved man jo aldrig, hvem der sidder og lytter med. Det kunne jo ende med at komme i et nyhedsbrev som et eksempel på dårlig ledelse!

2. Udvikling 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.

Gå ind på vores hjemmeside www.tegkamp.dk og læs mere.

3. Stil skarpt på projektledergruppen - fra enkeltstående projektledere til gruppe af projektledere

Mange uddannelser har fokus på projektledelsesdisciplinen. Til gengæld er det ikke så tit, at der stilles skarpt på, hvad det vil sige at være en del af en projektledergruppe. Det råder Teglkamp & Co. bod på med et forløb for projektledergruppen.

Gå ind på vores hjemmeside www.tegkamp.dk og læs mere.

4. Kære medarbejdere, hvorfor er I ikke mere effektive?

Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for uddannelser herunder en HA-enkeltfag i HR-management og i Forandringsledelse. Anne Tang Thomsen har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne Tang Thomsen har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Anne arbejder bl.a. med kompetenceudvikling, karriererådgivning, coaching, udvikling af organisation, ledere og medarbejdere.

Se mere om Teglkamp & Co på www.tegkamp.dk



Kære medarbejdere, hvorfor er I ikke mere effektive? Sådan lød anklagen overfor en afdeling på 8 mand, som arbejdede med udvikling og kommunikation i en mellemstor virksomhed. Teglkamp & Co arbejdede i forvejen med virksomheden, da vi blev præsenteret for afdelingen og for problematikken. Direktionen bad os se på, om der kunne gøres noget for at effektivisere afdelingen, ellers måtte direktionen nedlægge afdelingen, hvilket man var ked af, da virksomheden virkelig gerne ville satse på udvikling.

Afdelingen var organisatorisk placeret under direktionen og med en daglig leder, som dog ikke havde adgang til direktionsmøderne.

Vi bad om en række møder med afdelingen, med lederen og med direktionen for at afdække, hvad problematikken var og for at se på, hvordan vi kunne arbejde med gruppen. Det kom der noget ret så interessant ud af, men ikke det direktionen havde regnet med.

Ved det første møde med direktionen og den daglige leder fik vi at vide, at afdelingens medarbejdere var arbejdsomme:

"Men de laver for mange 'skæverter', det er sjældent, vi kan bruge det de laver, og det er næsten aldrig lige i øjet. De er ellers højtuddannede og burde kunne levere nogle gode og solide resultater – men nu virker de mest af alt små frustrerede, og det fremmer jo ikke ligefrem samarbejdet med dem. Ligeledes må vi bruge en masse tid på hele tiden at sikre, at de er på rette vej."

Kære ledelse, vi har hverken formål eller mål med vores opgaver!

Ved vores første møde med afdelingen fik vi ganske rigtigt indtrykket af en frustreret men og så en meget engageret gruppe medarbejdere.

De var udmærket klar over formålet med, at vi var der, og at ledelsen betragtede dem som ineffektive. Rent faktisk var de ganske enige i, at de langt fra var effektive nok, men de var ikke enige i, at problemet lå hos dem.

Som de oplevede situationen, havde de meget svært ved indledningsvis at få afklaret formål og mål med deres opgaver.

"Hvordan skal jeg kunne kommunikere et skarpt budskab uden at vide hvorfor eller hvad?" sagde en af deres kommunikationsmedarbejdere. De andre supplerede på forskellig vis:

"Hvordan skal jeg kunne lave en relevant lederuddannelse, når jeg ikke ved, hvad ledelse vil?"

"Hvordan skal jeg udarbejde strategier uden at kende ledelsens tanker?" osv.

Afdelingens daglige leder måtte stille erkende, at det rent faktisk var meget svært at lægge en retning for gruppens arbejde, når han ikke kendte ikke de tanker, som lå bag de opgaver, afdelingen fik fra direktionen.

Han fik afdelingens opgaver via de referater, som blev sendt ud fra direktionens møder og havde efterfølgende meget svært at få afklaret, hvad opgaverne præcist gik ud på.

For at få denne viden skulle han booke møde med den direktør, under hvis fagområde opgaven hørte, og det var i sig selv ganske svært at få booket møder med nogle meget travle mennesker. Selv når det lykkedes, og opgaven efterfølgende blev lavet i overensstemmelse med den enkelte direktørs tanker, var de øvrige direktører sjældent tilfredse eller enige med det færdige produkt.

Simpelt men vigtigt!

Det lyder simpelt - men det er utroligt svært for selv de dygtigste og mest engagerede medarbejdere, projektgrupper, afdelinger m.fl. at lave et godt stykke arbejde, hvis ikke deres opgaver og projekter bliver defineret ordentligt, og hvis ikke de har adgang til de tanker og forventninger, der ligger bag.

Når historien alligevel har relevans og kommer med her, er det fordi vi i vores konsulentarbejde utroligt ofte støder på netop denne problematik. En ledelse, som - ofte pga. et stort arbejdspress og tidsmangel - ikke får lavet et ordentligt fodarbejde og ikke indledningsvis får klædt medarbejderne på, så de kan løse deres opgaver. Det giver efterfølgende tidsspilde og manglende effektivitet for alle parter.

Resultatet af ovennævnte historie var for resten, at direktionen valgte at bruge vores konsulentbistand på sig selv i form af en række seminarer, hvor de bl.a. arbejdede med eget samarbejde, strategier, kommunikationsveje, værdier, mål og formål. Der kom aldrig tilstrækkelig dialog mellem direktion og afdeling, hvorfor afdelingen med tiden blev nedlagt for senere at genopstå i en helt anden form og med mere direkte adgang til direktionen.

5. Kend og brug hinanden bedre i ledergruppen

Al erfaring og undersøgelser viser, at der er en tæt sammenhæng mellem graden af kendskab til hinanden og den succes ledergruppen opnår. Teglkamp & Co. tilbyder et ½ dages seminar kombineret med et individuelt sparringsmøde, som sætter fokus på ledergruppens teamprofil og hvorledes de personlige kompetencer bedst muligt kommer i spil i ledergruppen.

Gå ind på vores hjemmeside www.tegkamp.dk og læs mere.

6. 5 skarpe til en leder

Jette Runchel er 51 år og børne- og ungedirektør i Albertslund Kommune. Der er ca. 1500 medarbejdere på området, som omfatter dagtilbud, skoler, klubber, sundhedspleje og indsatsen for børn og unge med særlige behov. Jette Runchel er cand. phil. i dansk og startede sin karriere som leder for knap 25 år siden i Storstrøms Amt. Hun har siden været leder i en NGO, indgået i forskellige internationale samarbejder og hun har arbejdet i forskellige kommuner – siden 2001 som direktør.

1) Hvorfor blev du leder?

Fordi jeg trives med at have indflydelse. Sådan har det faktisk været, fra jeg var ganske lille. Jeg er vokset op i en politisk engageret familie, hvor samfundsforhold og politik blev drøftet over aftenkaffen og ved familiesammenkomster. Som børn fik vi tidligt lov til at mene noget og deltage aktivt i diskussionerne. Det betød ikke, at der var tale om fri opdragelse. Jeg er på nogle områder ganske stramt opdraget med faste værdier: Man skal gøre sin pligt og tage ansvar. Man skal opføre sig ordentligt. Og man skal tage hånd om dem, der har brug for hjælp. Jeg er vokset op i et trygt hjem, og senere har jeg været så heldig at møde lærere og ledere på min færd gennem livet, som har både udfordret mig og støttet mig i mine tilgange og valg. Det har været med til at give mig en tro på, at jeg kan være med til at forandre noget og er i stand til at "gå foran" og træffe nødvendige beslutninger.



2) Hvad er dine vigtigste ledelsesmæssige udfordringer lige nu?

Jeg synes, de ledelsesmæssige udfordringer lige nu ligger på to niveauer. Der er det meget overordnede, som handler om videreudviklingen af velfærdssamfundet. Hvordan får vi skabt et nyt velfærdssystem, hvor vi på den ene side tilpasser os til, at der er færre ressourcer at gøre med og på den anden side ikke giver køb på demokrati, en sund fordelingspolitik og herunder, at fællesskabet skal tage hånd om de svageste. Der er brug for, at vi udvikler velfærdsydelserne og inviterer andre ind i opgaveløsningen på nye måder, således at vi aktivt understøtter det fælles ansvar.

På det mere konkrete niveau er det en stor udfordring fortsat at forfægte den dagsorden, at vi kan skabe udvikling og fokusere på at gøre ting bedre, også selv om vi er i et stadigt besparelsesparadigme. Som topchef er det klart en balance på den ene side at sige "yes, we can" og af hjertet formidle troen på, at positiv forandring og udvikling stadig er mulig og på den anden side ikke fremstå som jubeloptimist uden jordforbindelse. Den balance søger jeg at fastholde ved at anerkende frustrationerne, lytte til dem og samtidig gøre alternativerne konkrete – altså vise at andre "måder" er mulige. Jeg står også ved og synliggør, at der er konsekvenser af de serviceændringer, vi laver. Det kræver legitimitet, og det indebærer for mig, at jeg – selv om jeg er generalist – altid har det faglige ben med. Man skal kende og forstå udfordringerne i

fagområdet for at være en troværdig sparringspartner og leder, men man må ikke lade sig opløse af fagområdet, for så er der risiko for, at man mister både overblikket og evnen til at foretage de nødvendige prioriteringer.

3) Hvilken ledelsesudfordring har du lært mest af?

Jeg vil fremhæve opgaven med at skabe en børne- og ungeafdeling af tre enheder, som tidligere havde været placeret i 3 forskellige forvaltninger i Køge Kommune. Jeg blev ansat som chef, da den ny organisationsmodel skulle implementeres. Målet var at styrke det tværfaglige samarbejde mellem socialrådgivere, psykologer og sundhedsplejersker for derigennem at sikre en helhedsorienteret sagsbehandling omkring børnene og deres familier. Målet var med andre ord at øge kvaliteten i arbejdet gennem nye måder at organisere samarbejdet på. Det var en meget spændende opgave og en opgave, som var vanskeligere end som så. Jeg lærte rigtig meget om fagprofessionerne – hvor stærke de er, og hvor vigtigt det er at understøtte en høj faglighed samtidig med, at kravet om et dynamisk og respektfuldt samspil med andre fagprofessioner fastholdes. Trygheden i egen faglighed er afsættet for, at faggrupperne kan mødes og give rum til hinandens perspektiver og forståelser, og først når vi kommer dertil kan vi øge kvaliteten i det tilbud, vi giver til barnet og dets forældre. Derfor er det så vigtigt, at vores uddannelser både sikrer et højt fagligt niveau og en viden om og forståelse for det tværfaglige perspektiv og dets værdi. Som leder var opgaven i meget høj grad at være brobygger, skabe de rum og fora, hvor den tværfaglige drøftelse kunne finde sted og insistere på nødvendigheden. Ledelsesopgaven var ikke mindst at sikre, at der var en respektfuld omgangsform og anerkendelse af hinandens særlige viden og kompetencer.

4) Hvordan håndterer du stress?

Jeg kan arbejde meget og længe. Jeg kan have rigtig travlt, og det er ikke et problem. Jeg går ikke så højt op i, hvornår arbejdsdagen starter og slutter. Men jeg har alligevel måttet lære, at jeg skal passe på mig selv. Jeg har én gang ramt loftet og mærket overblikket og arbejdslysten forsvinde fuldstændig, fordi jeg igennem alt for lang tid havde arbejdet alt for hårdt og måske havde kæmpet alene med al for megen modstand mod det projekt, jeg var sat til at gennemføre. Jeg holdt op med at kunne mærke mig selv, og jeg følte mig dybt ulykkelig. Det var skræmmende. Den erfaring betyder, at jeg er meget bevidst om at lytte til kroppens signaler. Når jeg er under stort pres – og jeg har brug for at være helt i ro med mig selv – så mediterer jeg. Jeg løber flere gange om ugen og forsøger regelmæssigt at komme i træningscentret. Og så holder jeg ferie, når jeg har ferie. Det må gerne være ferie, hvor kroppen kommer på arbejde, og hovedet kan holde lidt fri.

5) Hvordan sørger du for at udvikle dig som leder?

Først og fremmest reflekterer jeg over min egen praksis, og forsøger sagligt at analysere min egen andel i, at ting ikke altid går, som jeg drømmer om. Det vigtigste eller bedste, jeg gør, tror jeg faktisk er at benytte mig af en professionel coach. Det er en gave, og jeg går afslappet og glad derfra – klogere på mig selv og mine handlemuligheder som leder.

Jeg læser også bøger og diskuterer ledelse med både mine direktørkolleger, forvaltningens chefer og med min mand. Jeg har gået på forskellige lederuddannelser, som hver især har sat forskellige elementer af ledelsesopgaven i fokus. Jeg har taget en masteruddannelse på RUC. Jeg har i en årrække været aktiv i Børne- og Kulturchefforeningen, hvor ledelse som profession har været et centralt tema. Jeg er på en stadig rejse, og jeg tror aldrig man bliver færdiguddannet som leder.

7. De 5 meste læste artikler i juli måned

Vi har samlet de 5 mest downloadede artikler og undersøgelser fra vores hjemmeside i juli

måned:

- 1) Skal dit arbejde også med på ferie i år?
- 2) Undersøgelse af hvordan afskedigelser håndteres og opleves
- 3) Feedback til lederen
- 4) Kære Chef - glem at jeg sendte en ansøgning
- 5) Drop MUS og indfør samtalen!

Du kan læse dem på www.tegkamp.dk

8. Hold kontakten med tidligere ansatte

Bragt i Business.dk onsdag den 27. juli 2011

Af Ulla Gunge Hansen

Guldgrube. Virksomheder kan tjene masser af penge på at holde fast i tidligere medarbejdere i netværk. De fungerer nemlig som ambassadører blandt potentielle kunder, og så er de billige at genansætte i opgangstider.

Danske virksomheder går glip af både forretninger og dygtige medarbejdere i stride strømme, fordi de ikke holder kontakt med de mennesker, der forlader deres organisation. Netværksgrupper for forhenværende ansatte er nemlig de rene skattekister, når det handler om at have gode forretningsforbindelser og om rekruttering. Det fortæller kommunikationsrådgiver og partner i Firstlink Kommunikation Abelone Glahn, som er ekspert i sociale medier.

»At så få danske virksomheder kan se den ressource, der ligger i systematisk at fastholde kontakten til tidligere medarbejdere, er overraskende. Ikke mindst fordi der alligevel findes mange selvbestaltede grupper af folk, som gerne vil holde kontakt med tidligere kolleger på nettet. De grupper er guld værd, så hvorfor skaber virksomhederne dem ikke selv,« spørger Abelone Glahn.

Ud over at facilitere kontakt mellem tidligere og måske også nuværende kolleger skal virksomhederne i deres netværk fortælle nyheder om virksomheden, om nye stillinger, invitere til konferencer og fester, tilbyde kurser, som virksomheden alligevel holder, og i det hele taget tilbyde goder til medlemmerne. At tænke tidligere ansatte strategisk ind i forretningen ved på den måde at pleje en positiv relation igennem det, hun kalder alumni-netværk, giver virksomhederne flere fordele.

Billigere at genansætte

For det første kan virksomheden meget let genrekruttere blandt tidligere ansatte. De kender virksomheden, arbejdsgange og interne systemer. Derfor er de også nemmere at få udbytte af sammenlignet med en nyansat, der skal trænes op.

»Alle virksomheder går og venter på at få ordrer og på at kunne hyre igen. Hvis der kun går et halvt år, fra man var nødt til at fyre en række medarbejdere, som man så skal bruge igen, når det går fremad, er det da surt, hvis de så bare føler, at de er blevet smidt på porten. Der er større sandsynlighed for, at de vender tilbage, hvis de har oplevelsen af, at det var et godt sted, de arbejdede, og hvis arbejdspladsen har holdt kontakten med dem,« siger Abelone Glahn, der også peger på, at virksomhederne helt kan spare dyre headhuntingforløb og rekrutteringsprocesser, hvis de allerede kender til kvalificerede, tidligere ansatte.

Loyale ambassadører

En anden fordel er, at et godt plejet netværk vil udgøre et ambassadørkorps, der styrker virksomhedens omdømme. Det kan gøre det lettere for virksomheden at skaffe nye folk og ikke mindst også nye opgaver.

»Selv om de forlod jobbet, fordi de blev tilbudt et bedre, ja, selv hvis de blev fyret i nedgangstider, vil de tale godt om stedet, hvis de føler sig godt behandlet som eks-medarbejdere. De vil have lettere ved at anbefale andre at søge job på virksomheden eller bekræfte, at virksomheden er god at handle med,« fortæller netværkseksperten.

Også i forhold til employer branding gavner netværkene, så virksomheden får lettere ved ikke kun at ansætte, men også ved at fastholde medarbejdere.

Det helt oplagte sted at oprette netværket er på en af de sociale platforme, som internettet rummer.

»Det nemmeste sted at gøre det, er der, hvor folk er i forvejen. Derfor er det oplagt at oprette en gruppe på LinkedIn og sprede rygten om gruppen via LinkedIn's funktioner,« fortæller Abelone Glahn, der også peger på Facebook og virksomhedernes egne intranet som mulige platforme.

Alumni-netværk stammer oprindeligt fra universitetsmiljøet, men er ganske udbredte blandt især amerikanske virksomheder, mens nordiske virksomheder endnu ikke har taget konceptet til sig.

»Mit håb er, at det kommer, når virksomhederne kommer ud af den kuvøse for sociale medier, som de befinder sig i i øjeblikket. De er ofte berøringsangste og frygter, at forretningshemmeligheder kan smutte ud med et sådant netværk, men det kan virksomhederne jo netop selv i høj grad styre ved at være vært for netværkene,« siger Abelone Glahn.

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

9. Opslåede lederstillinger

Vil du have et overblik over ledige lederstillinger? Så gå ind på vores site www.tegkamp.dk

Vi har lavet en aftale med både Jobindex og StepStone. Det betyder, at vi på vores site har samlet de ledige lederstillinger, der er slået op på henholdsvis Jobindex og StepStone.

Held og lykke med jobjagten!