

NYHEDSBREV OM LEDELSE

December 2007

4. årgang

Kære læser!

Det er december og det er svært at komme uden om, vi bevæger os mod jul. Derfor har dette nummer julen som overordnet tema. Vi indleder med en artikel om julefrokoster og ledelse. Derudover bringer vi en artikel fra Business.dk, som også har jul og ledelse på dagsordenen. Artiklen handler om, hvornår chefen skal gå hjem fra julefrokosten.

Vi bringer brevet fra medarbejderen til chefen – et brev, der aldrig er blevet sendt. Brevet har medarbejderens perspektiv på ledelse og hvad ledelse gør ved medarbejderen.

Bolette Christensen, vicedirektør i Dansk Industri har i dette nummer overtaget stafetten til "5 skarpe" om ledelse.

Derudover vil vi opfordrer dig til at deltage i undersøgelsen om ledergrupper og hvordan de fungerer. Dit bidrag er med til at skabe spændende artikler her i nyhedsbrevet.

Vi ønsker alle vores læser en rigtig dejlig jul!

Indhold i dette nummer:

1. **Julefrokoster – en ledelsessag!**
2. **Dig og ledergruppen! – Deltag i ny undersøgelse**
3. **Kære Chef – et brev der aldrig blev sendt**
4. **"5 skarpe" om ledelse - en gæsteskrivent!**
5. **Chefer bliver sendt hjem fra julefrokoster – en udvalgt artikel fra Business.dk**
6. **Få et karriereudviklingsforløb og kom i eksklusiv CV-database**
7. **Lydbog for ledere – bliv inspireret, hvor du går og står! NYHED**
8. **"Alfahanner (og -hunner) på godt og ondt i organisationen" - og andre inspirationsmøder**
9. **Opslåede lederstillinger**

Hvis du ikke allerede er tilmeldt og ønsker at få nyhedsbrevet fremover, kan du tilmelde dig på nyhedsbrev@teglkamp.dk
Hvis ikke du ønsker at modtage nyhedsbrevet fremover, kan du blot afmelde det på afmeld@teglkamp.dk.

God læselyst!

Susanne Teglkamp
Direktør

1. Julefrokoster – en ledelsessag!

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

Enhver virksomhed med flere end 3 ansatte holder julefrokost for de ansatte. Hvorfor gør vi det og hvad får man som virksomhed ud af det?

Hvad får virksomhederne for pengene?

Vi er gået ind i julefrokosternes tid. Og det løber ifølge dagspressen ikke stille af stabelen. I de senere år er virksomhedernes julefrokost arrangementer eskaleret i omfang og kreativitet. Og ifølge dagspressen har det i år fået en ekstra skrue opad. Udviklingen er gået bort fra at hygge sig et par timer en fredag eftermiddag sammen med de nærmeste kollegaerne over en god traditionel julefrokost med dertil hørende indtag af juleøl.

Nu afvikles mange julefrokoster som tema-arrangementer f.eks. Hawaii - eller western-tema, italiensk aften eller 60-er tema - hvad det så alt sammen har med jul at gøre! Hvor man tidligere stod for underholdningen selv i form af mere eller mindre vellykkede hjemmelavede sange om årets gang i firmaet og måske en personalerevy, så køber man sig ofte i dag til underholdningen - måske i form af en stand-upper, et professionelt arrangement med mad, underholdning og musik eller hvis det skal gå rigtig vildt til, hyrer man et af de kendte bands til at spille op til dans efter maden.

Denne kraftige opgradering af julefrokosterne koster både rigtig meget tid til forberedelse og ikke mindst rigtig mange penge. Lad mig understrege, at jeg ikke er imod, at man giver den gas til den årlige julefrokost, men det er min påstand, at mange ledelser slet ikke forholder sig ledelsesmæssigt til hvad man vil med julefrokosterne. Derved er der stor risiko for, at man ikke får tilstrækkeligt ud af investeringen.

Som ledelse kan man bl.a. stille sig selv følgende spørgsmål:

- Hvad ville der ske, hvis vi aflyste julefrokosten? Hvor meget og hvad betyder den egentlig for medarbejderne?
- Hvorfor holder vi denne fest? Er det for at fastholde vores medarbejdere, er det for at sige tak for en god indsats eller er det for at imponere – måske andre firmaer?
- Hvor mange penge skal vi smide i det? Hvor stor betydning har det resten af året om vi ofrer 250 kr. 500 kr. eller 1000 kr. pr. medarbejder?
- Hvad har betydning for festen succes? Er det madens kvalitet, underholdningen, rammerne for festen, hvor mange penge, vi ofrer på arrangementet?
- Hvem er målgruppen for festen? Er det alle de unge, de gamle, singlerne, kun for medarbejderne eller er det fest, hvor alle kan samles?
- Skal julefrokosten være et par hyggelige timer, skal det være en fest med dans til ud på de små timer, skal det være en fest, hvor man drikker hjernen ud, så man bagefter kan påstå, at man ikke kan huske alle de ting, man gjorde?
- Skal det være en fest, hvor ægtefæller og kærester inviteres med eller er det udelukkende firmaets fest?
- Skal ægtefæller og kærester være trygge ved at deres bedre halvdel tager til julefrokost eller skal de være bange, fordi julefrokosterne altid giver anledning til pinlige optrin, skandaler og måske efterfølgende skilsmisser?
- Hvad skal man sige om julefrokosten resten af året?

Der er selvfølgelig en lang række andre spørgsmål, man kan stille sig. Det vigtigste er imidlertid at man som ledelse ikke bare bevidstløs fremskriver budgettet til årets julefrokost, men at man rent faktisk forsøger at få noget positivt ud af det, der rækker længere end blot denne ene dag om året.

Du kan blive klog af julefrokoster!

Udover at man som ledelse skal gøre sig nogle overvejelser omkring afviklingen af julefrokosten, så kan der også i julefrokosten være rigtig meget information at hente omkring organisationens velbefindende.

Jeg hører nogle gange, at julefrokosten skal være det tidspunkt på året, hvor det er OK for medarbejderne at lukke noget damp ud. Efterhånden som aftenen skrider frem og der er kommet godt med promiller indenbords, nærmer man sig efterhånden sandhedens time. Det tidspunkt, hvor nogle medarbejdere lettere snøvlende finder anledning til at sige deres chef et par sandheder. Nu mener jeg ikke, at det er disse "sandheder" sagt i en brandert, der gør en leder specielt klog. Men hvis der skal en julefrokost og en masse sprut til at løsne op og få de ting sagt, som man er utilfreds med, så er der noget galt. Der bør ikke komme nogle ting frem til en julefrokost, som der ikke bliver talt om til dagligt.

Hvis der er stort frafald eller der kun kommer bestemte grupper af medarbejdere. Kommer der f.eks. kun de gamle medarbejder, som har været ansat i mange år, så kan det handle om at de nye medarbejdere ikke føler sig særligt godt integreret i virksomheden.

Hvis der f.eks. er hele afdelinger, der kollektivt melder sig ud af den samlede julefrokost og foretrækker at holde deres egen julefrokost, så bør man som ledelse gå ind og finde ud af, hvad det handler om. Det kan f.eks. handle om, at man samarbejder dårligt på tværs af virksomheden og derfor ikke har lyst til at være sammen. Det kan også handle om, at virksomheden er blevet så stor, at det ikke mere er hyggeligt og at man ikke har lyst til at holde julefrokost sammen med nogle, man ikke kender.

Julefrokosten og nydanskerne

Hvad stiller man op med julefrokosten i de virksomheder, hvor man har mange medarbejdere af anden etnisk herkomst end dansk? Der er måske mange som ikke drikker og ikke spiser gris – traditionelle bestanddele i klassiske danske julefrokoster. Møbelfirmaet IKEA valgte på et tidspunkt helt at afskaffe julefrokosten, fordi det ikke samlede medarbejderne, men var med til at adskille dem.

Som ledelse må man forholde sig til, om man vil udelukke eller samle. Ønsker man at samle, må man lave det til en begivenhed, hvor alle kan være med. Det betyder, at maden skal være sammensat, så der også er noget til folk der f.eks. ikke spiser gris. Det er også vigtigt, at skabe en kultur, hvor fællesskabet ikke skabes gennem indtaget af alkohol og hvor ingen presses eller nødes til at drikke.

Chefens dilemma – hvornår skal jeg gå?

Jeg hører ofte en leder sige, at han eller hun går kort tid efter at maden er spist. Det kan handle om, at lederen ikke ønsker at udsætte sig for "sandheder" fra medarbejdere, der har fået for meget at drikke. Men hvis man som leder frygter, at blive konfronteret af medarbejdere, der har fået for meget at drikke, så er der måske noget, man i det daglige skal have talt om. Der bør ikke komme noget frem til julefrokosten, som ikke vil blive taget op i det daglige. Det er i givet fald et kraftigt signal til lederen om at overveje at ændre ledelsesstil. Jeg hører også ofte ledere sige, at de går tidligt, fordi medarbejderne skal have lov til at tale frit om dem. Helt ærligt - hvis medarbejderne har grund til at sladre om chefen, så gør de det såmænd nok også til dagligt.

Jeg mener, at en julefrokost bør være en fælles og samlende fest. Det betyder også, at alle både ledere og medarbejdere skal være lige velkomne. Der bør således ikke være forhold, der

gør, at en leder føler sig nødsaget eller forpligtet til at gå specielt tidligt eller før man egentlig selv har lyst til det.

Med disse bemærkninger vil jeg ønske alle en dejlig, hyggelig, positiv julefrokost, som giver anledning til mange gode og positive minder i det kommende år.

2. Dig og ledergruppen! – deltag i ny undersøgelse

Teglkamp & Co. tager temperaturen på arbejdet i ledergrupperne rundt omkring. Vi håber, at du vil give dit input til, hvordan du vurderer arbejdet i ledergruppen samt hvad du synes er vigtigt for at få en velfungerende ledergruppe. Du kan besvare spørgsmålene i løbet af 5 min. Gå ind via vores hjemmeside www.tegltkamp.dk og udfyld spørgeskemaet.

3. Kære Chef – et brev, der aldrig blev sendt

Kære chef

Jeg har siddet og gjort status over vores samarbejde omkring mine opgaver, og jeg er nået frem til, at det ikke fungerer optimalt. Jeg er langt fra så effektiv, som jeg burde være, og jeg oplever, at du er en vigtig del af årsagen.

Når vi starter en ny opgave op, har jeg for det meste meget svært ved at få præciseret, hvad opgaven går ud på, endvidere oplever jeg, at opgaven hele tiden ændrer sig og bliver udvidet. Det betyder, at jeg efterhånden som opgaven skrider frem bliver mere og mere i tvivl om, hvad den går ud på.

Det som fx starter ud som: "Skriv et lille notits" bliver udvidet og ændret hen imod en "bred og altomfattende politik" – uden at jeg får mulighed for at afklare, hvad formål og mål egentligt er, og uden at det bliver muligt at afgrænse opgaven.

Opgaven kan pga. disse skiftende meldinger ikke blive færdig, og når jeg samtidig oplever, at du pludselig går ned og nær-kontrollerer både detaljer, opgaven og mig - og finder, at det jeg laver, er utilstrækkeligt, må jeg indrømme, at min arbejdssituation efterhånden er stærkt utilfredsstillende.

Grundlæggende trives jeg ikke ved at arbejde med en opgave, som jeg oplever, hverken har 'hoved eller hale', og som bliver holdt åben i meget lang tid, uden at jeg kender præmisserne. Ligesom jeg ikke trives ved på skift at være helt frit stillet uden mulighed for afklaring og under tæt kontrol. Så jeg er efterhånden godt frustreret.

Du bemærkede for nyligt, at du havde lagt mærke til min frustration, og du var så konstruktiv at give mig et feedback, og det har jeg tænkt en del over. Jeg vil gerne gøre gengæld og give dig en bedre respons, end hvad jeg lige kunne sige på stående fod.

Jeg vil godt bede dig om at opfatte dette skrift som en kompliment. Jeg skriver kun fordi jeg er tryk ved, at du kan tåle det, og fordi jeg ved, at du ikke slår over i 'straf medarbejderen' tilstand. Det er meget få chefer, jeg ville turde skrive sådan til. Jeg er rimelig sikker på, at jeg stadig har et job, selv efter du har læst dette ☺

Jeg har svært ved at forstå, hvad der foregår inde i dit hoved. Jeg har tit den oplevelse, at jeg skal gætte mig til, hvad du mener. Du kommunikerer meget kortfattet og med udtryk, du selv

opfinder. Når jeg spørger ind til, hvad du mener, oplever jeg, at du bliver utålmodig og afvisende.

Min opgave bliver ofte til, at jeg skal skrive det, du tænker, det der er inde i dit hoved, samt at løse den halvt udtalte politiske agenda, der gemmer sig bag det. Og det har jeg svært ved. Men OK, når der er kommunikationsproblemer, så er der gerne to om det. Jeg har tænkt meget over, hvad jeg selv kunne gøre bedre. Jeg har forsøgt mig med at insistere på at få forklaring, men det er virkeligt hårdt, fordi samtalen får ofte karakter af en konfrontation. Virker min spørgeteknik aggressiv? Nu prøver jeg skriftligt.

Jeg tror godt, du ved, at du ikke er som andre mennesker. Du er en meget kompleks og sammensat person. Du er hvinende intelligent, og du brænder for det, du laver. Din viden er enorm, og du har en personlig gennemslagskraft, som gør, at du kan trænge igennem til selv en så træg en organisation som vores. Samtidig har du mange menneskelige egenskaber, som jeg sætter pris på, f.eks. at du passer på dine medarbejdere, og at du spiller med åbne kort over for os.

Men du er også en udfordring at arbejde sammen med. Jeg er ret sikker på at dine tankeprocesser ikke ligner andre menneskers. Din IQ er formodentlig over 150, hvilket både er godt og skidt. Det betyder, at du er endda meget hurtig til at se sammenhænge og nå konklusioner (godt), men det medfører en form for utålmodighed med almindelige menneskers (langsommelige) måde at tænke på, som giver kommunikationsproblemer. Du når til en konklusion, udtrykker den (i one-liners på halv-engelsk – gerne med nye udtryk opfundet til lejligheden) og går videre til næste konklusion i samme åndedrag. Hos 'almindelige' mennesker resulterer det i en form for 'mental tinitus'. Hvad skete der her? Jeg forstod næsten, det lød vigtigt, nu er vi et andet sted - blev hele verdensbilledet lige vendt rundt? Man vil gerne spørge ind til en pointe, men toget er kørt...

Personligt har jeg haft en del fiasko oplevelser på den konto, fordi jeg troede, jeg havde fattet noget, og så pludseligt en dag, er det hele vendt op og ned.

Ud over frustrationen ved nederlagsoplevelserne, forringer det min effektivitet, fordi jeg hele tiden stiller spørgsmålstejn ved om "jeg nu har forstået dig". Det er meget anstrengende hele tiden at være på hælende.

Samtidig har du et ret stort kontrolbehov. Det er dig der fører ordet, du er involveret i alt, og du er perfektionist på andres vegne. Jeg ved ikke om du nogensinde har tænkt over det, men du oplever faktisk meget sjældent dine medarbejdere fra deres bedste side. Dine medarbejdere fører ikke ordet, når du er til stede. Du ser dem ikke rede stumperne i et projekt, fordi, hvis du er der, så tager du over. Du ser dem ikke præsentere eller formidle, fordi, hvis du er der, så er det dig, der præsenterer eller formidler. Du ser dem ikke udvikle metode fordi, det gør du selv. Et andet aspekt af kontrolbehovet er at alle opgaver skal detailkontrolleres af dig. Det gør dig til en flaskehals, især fordi du samtidig har så travlt, at du ikke altid er tilgængelig.

Selvom din indflydelse på organisationen er stor, så kunne den blive endnu større, hvis du udviklede dine kommunikative egenskaber til at 'møde dine kommunikationspartnere der, hvor de er', som man siger på kurserne. Det handler ikke om at argumentere – det handler om at forklare, og i den sammenhæng er det stærk at kunne lytte, fordi så forstår man bedre, hvad behovet for forklaring er. Tålmodighed er også godt.

Og du er velkommen til at øve dig på mig. Jeg kan lige så godt indrømme det – det halve af tiden forstår jeg ikke, hvad du siger. Jeg ved godt, at jeg ikke er Einstein, men jeg er heller

ikke retarderet. Hvis der er fornuft i dit budskab, så kan du også forklare det til mig med almindelige ord, i et almindeligt tempo, og med en almindelig stemmeføring. Man kan vende det om og sige, at hvis du ikke kan forklare det til mig, så kan du heller ikke forklare det til organisationen.

En sidste kommentar: Jeg og alle dine andre medarbejdere er meget imponeret over din faglighed. Du behøver ikke at vinde hver eneste diskussion for, at vi respekterer dig – du har rigeligt råd til at give os lidt mere plads. Det ville gøre os markant mere effektive.

Vi ses til næste runde ☺

(Navnet på forfatteren er redaktionen bekendt)

"Kære chef" er ledelse set fra medarbejdernes vinkel. Ideen er, at skrive et brev til sin chef - enten en nuværende chef eller en, man har haft. Brevet skal udtrykke det, man af en eller anden grund aldrig har fået sagt og som ligger en på sinde. Det eneste krav er, at brevet skal holdes i en ordentlig tone, det skal være anonymiseret i forhold til chefen og det må max fylde 1½ side.

"Kære chef" har flere formål. Et formål er at vise ledere, hvad der ligger medarbejdere på sinde og hvad ledelse helt konkret gør ved medarbejdere på godt og ondt. Det bliver mere vedkommende at læse om ledelse, når det er en historie med et menneske af kød og blod bag ved. Et andet formål er at inspirere den enkelte medarbejder til at udtrykke nogle af de ting der fylder. Det er ofte en god start at skrive et brev - et brev som aldrig behøver at blive sendt.

Har du lyst til at bidrage til "Kære chef" med mulighed for at blive bragt i dette nyhedsbrev? Enkelte af indlæggene vil muligvis blive bragt i en bog om ledelse. Alle indlæg vil blive bragt som anonyme, dog skal jeg kende navnet på skribenten. Der vil ikke være noget honorar for indlæggene.

4. "5 skarpe" om ledelse

Bolette Christensen er vicedirektør i Dansk Industri, Området for Virksomhedsudvikling, og medlem af DI's direktion.

1) Hvorfor blev du leder?

Det kunne bare ikke rigtig være anderledes tror jeg. Jeg har altid været glad for at organisere, set muligheder i stort og småt og kunnet få folk med. Allerede i folkeskolen var jeg elevrådsformand og fik skabt Greves første fælleselevråd. Jeg kan lide at tage initiativet, og de beslutninger som følger med. Derudover er det både spændende og sjovt at have indflydelse og magt.

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

Jeg er direktør for et område som bl.a. tilbyder ledelsesudvikling-, lean-, innovations- og erhvervs kurser til DI's medlemsvirksomheder, derfor er jeg simpelthen nødt til at være helt up to date på hvilke tendenser der rører sig inden for ledelse. Jeg elsker at udvide min horisont ved at møde nye mennesker med andre baggrunde end min egen og gennem rejser. At se

hvordan andre virksomheder og mennesker fra andre miljøer og lande gør tingene er en stor inspirationskilde. Og så læser jeg alle de tidsskrifter og aviser, jeg kan komme i nærheden af. På den måde udvikler mit daglige arbejde mig faktisk helt automatisk til ledelse.

3) Hvilke karakter egenskaber lægger du vægt på hos en leder?

Det er meget kort: At være sig selv.

4) Hvordan håndterer du stress?

Jeg bliver meget sjældent stresset. Men hvis der er problemer, er jeg god til at tale om det med nogle, som betyder noget for mig. Jeg er god til at koble fra og bare sætte mig ned på min altan og kigge ud over horisonten. Og så sørger jeg også for at motionere. I bund og grund tror jeg, at det handler om at prioritere sin tid og vælge at fokusere på de ting der giver én energi.

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

Det værste, man kan gøre som nyudnævnt leder, er at tro, at man kan det hele på den halve tid. Man kan ikke det hele fra starten, men de fleste vokser med jobbet i løbet af den første tid. Det handler om at være ydmyg overfor det lederjob, man påtager sig. I første omgang tror jeg ikke, det hænger så meget sammen med den værktøjskasse, man har med. Men mere om, at man fra starten får sat nogle rammer for sit job og får fortalt, hvad man vil have og ikke vil. Og så handler det i høj grad også om at lytte til de medarbejdere man har. Derudover at være nysgerrig.

5. Chefer bliver sendt hjem fra julefrokosten

Af Suna Haugaard

Bragt i Business.dk Mandag den 26. november 2007

Chefen bør forlade firmajulefrokosten tidligt, mener et flertal af Business.dks læsere. Men chefen for Danmarks bedste arbejdsplads 2007 er uenig: "Jeg er en af de sidste, der går hjem," lyder det fra topchef i Microsoft Danmark, Jørgen Bardenfleth, der en gang blev lovet bank af en medarbejder.

Ugens dilemma om firmajulefrokosten på business.dk i sidste uge skabte stor debat blandt læserne om chefens rolle. I en afstemning mente 45 procent, at chefen bør gå hjem, før festen for alvor er startet, mens 36 procent dog mente, at virksomhedens overhoved roligt kan blive til det sidste og få sig en god snak med medarbejderne. Festerne behøver jo ikke udvikle sig til rene abefester, lyder overskriften i nogle af læsernes kommentarer.

Adm. direktør for Microsoft Danmark, der for nylig blev kåret til at være Danmarks bedste arbejdsplads 2007, Jørgen Bardenfleth, har imidlertid prøvet at være med til en af de julefrokoster, hvor det kammede over for en medarbejder.

"I en virksomhed, hvor jeg var en gang, fik jeg lovet bank til en julefrokost af en af medarbejderne, så jeg har prøvet det der. Jeg prøvede at nedtrappe konflikten og fik ikke bank, men det var selvfølgelig fuldstændig uacceptabelt, og jeg tog en samtale med ham om mandagen. Han kunne ikke huske noget, men var meget brødebetyngt," siger Jørgen Bardenfleth.

Oplevelsen har dog ikke fået Microsoft-topchefen til at ligge søvnløs i tiden op til den årlige julefrokost. Tværtimod taler han for en "2'er" når han skal vælge en af de fem svarmuligheder, som "ugens dilemma" lagde op til i forbindelse med julefrokosttemaet.

"Jeg plejer at være en af dem, der går sidst hjem, og jeg ser det som en mulighed for at tale med medarbejderne på en anden måde, så jeg tager 2'eren. Og hvis der tidligere har været problemer til en julefrokost, vil jeg nok også vælge lige at tage en snak med medarbejderne inden festen – så nok også lidt 4'eren," siger Jørgen Bardenfleth.

Spørger man rådgivningschef i Ledernes Hovedorganisation, Vibeke Skytte, til råds, får man et noget andet svar. Lederen er på arbejde, selv om der er julefrokost, mener Vibeke Skytte.

"Jeg vil ikke sige, at chefen skal gå tidligt hjem, men han skal absolut ikke være den sidste. På et tidspunkt skal han lige så stille liste af og give medarbejderne et frirum, hvor de ikke føler sig overvåget og kan få lov til at diskutere alt muligt om ledelsen og få luft. Som leder behøver man ikke nødvendigvis at vide alt og forholde sig til al den sladder, der er mellem medarbejderne," siger Vibeke Skytte.

Jørgen Bardenfleth mener, at julefrokosten er et meget godt spejlbillede af stemningen i virksomheden. Hvis stemningen er god, kan man godt feste sammen uden at tænke så meget på, at man er chefen.

"Hvis det går helt galt til julefrokosten, så er der også noget andet galt i virksomheden. Og det er ikke noget man fikser ved at holde en fest eller ikke at holde en fest. På en god arbejdsplads skal der være tillid til og respekt for hinanden fra både medarbejdernes og ledernes side. Der skal være en fællesskabsfølelse, og så mener jeg, at man godt kan feste sammen med medarbejderne uden at tænke så meget over, at man er chef," siger Jørgen Bardenfleth.

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

6. Få et karriereudviklings forløb og kom i eksklusiv CV-database!

I forlængelse af et karriererådgivningsforløb tilbyder vi dig at blive optaget i vores eksklusive CV-database. Det eksklusive består i, at du kun kan komme i basen, hvis vi har et godt kendskab til dig. Vores basen er ikke stor, men til gengæld har alle kandidaterne været igennem en kvalificeringsproces, hvilket er med til at øge chancerne for at få et spændende karrieretilbud.

Teglkamp & Co. får ofte gennem vores netværk forespørgsler på kvalificerede kandidater til ledige jobs. Vi vil gerne formidle en kontakt mellem de kandidater vi har haft i karriererådgivning og interesserede samarbejdspartnere, headhuntere og virksomheder. Derfor har vi oprettet en kvalificeret CV-database – kvalificeret, fordi vi har et personlig kendskab til alle kandidaterne, deres personlige og faglige kompetencer.

Vi kan ikke garantere dig et nyt job, men vi håber med denne nye service, at du kan øge dine muligheder.

Databasen er godkendt af Datatilsynet og overholder alle forskrifter.

Hent den uddybende beskrivelse på www.teglkamp.dk eller kontakt os på info@teglkamp.dk

7. Lydbog for ledere – bliv inspireret, hvor du går og står!

Er du leder eller interesseret i ledelse? Vil du gerne inspireres og udvikle dig? Og er din tid knap? Så kan Teglkamp & Co i samarbejde med sonic branding tilbyde et helt nyt produkt:

Lyd-artikler "to-go". Få en smagsprøve på lydbogen. Hør "Karriere – lader du tilfældighederne styre?" gratis på www.tegkamp.dk

Nu har du mulighed for at høre ledelsesartikler - bogstavelig talt, hvor du går og står og dermed udnytte f.eks. transporttiden endnu bedre.

Vi tilbyder korte inspirerende artikler, professionelt indtalt og produceret i mp3-format, som du kan høre direkte via din PC eller medbringe, overført til din mp3-afspiller, mobiltelefon eller Ipod.

Foreløbigt tilbyder vi 10 forskellige ledelsesaktuelle lyd-artikler og der vil løbende blive udvidet med nye lyd-artikler. Priserne er absolut til at overkomme - Alle 10 lyd-artikler for 100 kr. plus moms.

Bestil direkte på www.tegkamp.dk

8. Alfahanner (og -hunner) på godt og ondt i organisationen" - og andre inspirationsmøder - nyhed

Få en god start eller afslutning på dagen. Book et inspirerende oplæg af ca. 1½ times varighed. Hvad med:

- Alfahanner (og -hunner) på godt og ondt i organisationen eller
- Få bedre og mere effektive møder! eller
- Hvordan skaber man succesfulde ændringer eller fusioner? eller
- Kommunikation - hvordan kan vi blive bedre eller
- Leadership og management!

eller en af de mange andre muligheder for at få en god start eller slutning på dagen.

Hent den uddybende beskrivelse på www.tegkamp.dk eller kontakt os på info@tegkamp.dk

9. Opslåede lederstillinger

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

[Director of Compensation & Benefits](#) Lisberg

[Export Supply Chain Manager](#) Carlsberg Breweries A/S

[Struktureret projektkoordinator med flair for salg](#) Stieler & Co. A/S

[Key Account Manager/Salgschef](#) NIGEL WRIGHT

[Segmentchef til Sonofon butikkerne – Erhverv](#) Sonofon

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

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