

NYHEDSBREV OM LEDELSE

December 2018

15. årgang

Udsendes til knapt 6.000

INDHOLD

- Sådan får ledere og medarbejdere en hyggelig julefrokost – sammen!
- 2 pladser tilbage - Skal du med i ledernetværket i 2019?
- Vil du have et godt råd hver søndag?
- Det er svært at vende tilbage til Danmark
- Skal du rykke på karrieren i 2019?
- 12-12 seminar – et ledelsesdøgn
- Om hvidvask og virksomhedskultur – og andre korte indlæg
- Guld fra arkivet – Spil hinanden gode
- De 5 mest læste artikler i forrige måned

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

Sådan får ledere og medarbejdere en hyggelig julefrokost - sammen!

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



Der er faktisk ikke meget tvivl rundt omkring på arbejdspladserne. Vi vil gerne have julefrokoster i en eller anden form – en julefrokost, hvor man er sammen både chef og medarbejder. Oftest er julefrokosterne en social og helt ukompliceret begivenhed, hvor man har nogle hyggelige timer sammen.

Men indimellem kan der opstå nogle udfordringer – netop fordi chef og medarbejder er sammen og situationen ligger lidt uden for den vante ramme. De fleste udfordringer og dumme situationer kan imidlertid undgås, hvis begge parter hygger sig med bare en lille smule omtanke.

Lad være med at drikke dig i hegnet

Det er svært i Danmark at sige julefrokost uden også at sige alkohol. Nogle steder er der fri bar, god musik og hyggeligt selskab og så kan der måske godt ryge lidt flere genstande indenbords, der i samme takt fortrænger den almindelige sunde fornuft. Uanset om du leder eller medarbejder, kommer der sjældent noget godt ud af drikke sig i hegnet. Derimod er risikoen for, at du har sagt eller gjort nogle ting, som du ellers ikke ville have gjort, temmelig stor. Hvorfor belaste dig selv med tømmermænd i weekenden og problemer med at se kollegaerne i øjnene om mandagen? Derfor hold lidt igen med alkohollen.



Gode råd til lederen

Det behøver ikke at være så kompliceret at være leder og være til julefrokost. Her er et par tips til, hvordan det kan blive en god oplevelse for dig som leder og for dine medarbejdere:

Deltag i julefrokosten

Måske går du og overvejer, om du skal deltage i årets julefrokost. Måske tænker du, at du lægger en dæmper på medarbejderne og at de vil have det fint med, at du bliver væk – når bare du betaler gildet. Men sådan er det faktisk ikke i virkelighedens verden – med mindre, at du er en meget dårlig chef. I langt de fleste virksomheder ser medarbejderne hellere end gerne, at chefen deltager i julefrokosten.

Hyg dig til julefrokosten

Det kan godt være, at hvis du havde frit valg på alle hylder, så var det måske ikke lige hylden med firmajulefrokost, du ville vælge. Men deltager du i julefrokosten – hvilket jeg bestemt opfordrer dig til – så kan du lige så godt hygge dig og få en god aften ud af det.

Husk alles øjne hviler på dig

Selv du bare skal hygge dig og være dig selv, så husk også lige på, at alles øjne hviler på dig. Medarbejderne vil gerne se en chef, der ser ud til at hygge sig sammen med medarbejderne. Men de har også en forventning om at chefen opfører sig ordentlig. De mister respekten for dig, hvis du drikker for meget og begynder at opføre dig upassende på forskellige leder. Behøver jeg nævne hele MeToo-bølgen?



Du behøver ikke være den, der lukker og slukker

Opfordringen til dig, er at du tager af sted til julefrokosten, at du hygger dig og bliver så længe, du har lyst til. Medarbejderne vil faktisk kigge skævt til dig, hvis du går alt for tidligt. Så kan det let fremstå som, at du kun deltog af pligt. Du behøver på den anden side heller ikke at hænge ud til festen slutter og være den, der lukker og slukker – med mindre altså at julefrokosten er planlagt at vare fra 12 – 16.

Hvis medarbejderne vil snakke arbejde

Nogle medarbejdere ser måske sit snit til at få dig på to mands hånd. Godt hjulpet på vej af et par juleøl og den gode stemning forsøger medarbejderen måske at komme til at tale lønforhold eller komme med informationer omkring kollegaerne eller arbejdsforholdene i afdelingen. Læg ikke øre til den slags under julefrokosten, selvom det kan være fristende. Henvi i stedet medarbejderen til at tage fat i dig, når i er tilbage på kontoret ugen efter.

Gode råd til medarbejderen

Vil du have en hyggelig julefrokost sammen med lederne, så er her et par enkelte gode råd:

Hvis du kommer til at sidde ved siden af chefen

De fleste vil i dagens Danmark nok være rimeligt ligeglade med at komme til at sidde ved siden af chefen til julefrokosten. Den tilgang vil de fleste chefer faktisk også foretrække. Giv din chef den samme opmærksomhed, som du ville give enhver anden – hverken mere eller mindre.

Hyg dig men husk på, at det stadig er din chef

Lad være med at snakke arbejde med din chef til julefrokosten. Det synes de fleste chefer faktisk er ret træls. Hyg dig med chefen, som du gør med dine andre kollegaer. Og så husk på, at han stadig er din chef. Lad være med at sige eller gøre noget, så han mister respekten for dig.

Tal ikke karriere eller lønforhøjelse

Selvom samtalen går rigtig godt med din chef under julefrokosten, så lad være med at bringe samtalen ind på karriere eller lønforhold. Det er altså bare ikke stedet. Udover at din chef sikker vil få et træt blik i øjnene, så kan det faktisk også give bagslag efter julefrokosten. Du vil måske blive husket som den medarbejder, der ikke forstod situationen og timingen omkring den slags samtaler.

Lad være med at 'betro' dig til chefen

Selvom du får chefen på to-mands hånd så lad være med at fortælle om dybt personlige ting om dig selv og dine kollegaer. Hvis det er en ordentlig chef, gider hun i øvrigt heller ikke høre om den slags ting.

God julefrokost til både ledere og medarbejdere!

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.tegkamp.dk

2 pladser tilbage - Vil du med i ledernetværket i 2019?



Vi har fra 2019 et par ledige pladser i netværksgruppen for erfarne ledere, der arbejder på strategisk niveau. Det er en lille eksklusiv gruppe, hvor man erfaringsudveksler og inspirerer hinanden.

Det foregår typisk sådan, at vi fra gang til gang vælger 1-2 temaer ud til næste gang. Som regel giver jeg bolden op, men det hænder også at andre i gruppen kommer med et indlæg, hvis de har en særlig erfaring eller i øvrigt gerne vil diskutere en konkret udfordring. Vi tilstræber at være 10-12 deltagere. Det giver en åbenhed og intimitet. Det er en gruppe,

hvor fortrolighed er vigtig og hvor man bidrager med erfaringer og udfordringer både de gode historier og de mindre gode historier.

Vi har eksempelvis arbejdet med følgende temaer: Ledelse i 'krigstid', Effektive ledergrupper, Kommunikation under forandringer, At skabe følgeskab.

Der afholdes 6 møder a 3 timer i løbet af året for en pris af 10.000 kr. eks. moms. Netværksgruppen faciliteres af Susanne Teglkamp.

Kontakt mig på tlf.: 2160 2999 eller på mail ste@teglkamp.dk hvis du vil høre mere.

Vil du have et godt råd hver søndag?



Som noget nyt vil jeg hver søndag sende et godt råd omkring karriere, ledelse eller arbejdsliv. Direkte til din mailboks. De gode råd er baseret på min erfaringer og har til formål at skabe refleksion og inspirere dig.

De er korte og fyndige – måske endda lidt provokerende. Du kender sikkert allerede min stil, så du ved, hvad du kan forvente dig.

Gode råd behøver ikke at være dyre

Du betaler mindre end 2 kr. for hvert råd, jeg sender dig. Et abonnement for det første halvår 2019 koster bare 50 kr. inkl. moms.

Tilmeld dig nu og få ekstrabonus

Perioden løber officielt fra januar til og med juni i 2019, men hvis du vil have en ekstra bonus i form af gode råd allerede fra første søndag i december, så tilmeld dig nu. Så får du 5 ekstra gode råd.

Det er nemt at tilmelde dig

Skriv til godt.raad@teglkamp.dk med den mailadresse, du vil tilmelde dig med.

Betal ved at overføre 50 kr. via MobilePay: 21602999

Du kan også betale ved at overføre 50 kr. til Reg.nr.: 4356 Konto nr. 1007734

Det er svært at vende tilbage til Danmark!

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



Globalisering og vækst på udenlandske markeder - sådan har mantraet lydt de seneste mange år. Det skal være lettere at tiltrække udenlandske medarbejdere lyder det fra erhvervslivet. Hvordan spiller det så sammen, når man som hjemvendt dansker eller udlænding søger arbejde i Danmark? Hvor let er det at få job og i det hele taget falde til? Ja det er der meget forskellige oplevelser af – alt efter hvem du spørger. Det er temaet for den undersøgelse, jeg netop har gennemført.

Undersøgelsen forsøger at afdække nogle af de mange forskellige myter eller sandheder omkring det at tiltrække og fastholde medarbejdere med internationale kompetencer både set fra



medarbejdernes og fra virksomhedernes perspektiv.

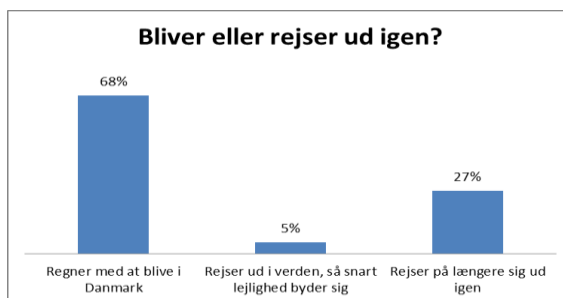
Undersøgelsen har bekræftet og afkræftet nogle af mine egne antagelser. Her skal kort opsummeres nogle af de centrale pointer fra undersøgelsen:

Det er svært at vende tilbage til Danmark

Der er store udfordringer ved at rejse ud i verden, men næsten lige så store udfordringer ved at vende tilbage til Danmark igen. Det kan bl.a. være svært at finde job og skulle til at opbygge eller genopbygge netværket.

Det er en udfordring at fastholde medarbejdere med internationale kompetencer

Mange virksomheder giver udtryk for, at det er svært at fastholde medarbejdere med internationale kompetencer. Og virksomhederne har noget at have deres bekymring i. Hver 3. deltager i undersøgelsen har af forskellige grunde planer om at rejse ud i verden igen.



Hjælp og positiv opmærksomhed øger fastholdelsen

Undersøgelsen viser, at det kan svare sig for virksomhederne at lave forskellige tiltag, der gør det nemmere for hjemvendte danskere og medarbejdere med ren international baggrund at falde til i Danmark. Støttende tiltag øger fastholdelsen.

Vores åbenhed slutter, når vi går hjem fra arbejde



Vi er generelt inkluderende på arbejdspladserne, men undersøgelsen viser, at det oftest stopper dér. Vi er ikke så gode til at invitere 'fremmede' ind i vores sociale liv uden for arbejdspladserne.

Manglende netværk og venner uden for arbejdspladsen er noget af det, der får medarbejdere med international baggrund inklusiv hjemvendte danskere til at rejse ud i verden igen.

Hver 4. af de hjemvendte danskere oplever, at opbygning af netværket er en af de største udfordringer ved at vende hjem til Danmark. Som en af deltagerne i undersøgelsen udtrykker det:

"At komme tilbage til DK og falde til har været den sværeste flytning af de tre flytninger vi havde på seks år i udlandet. Tror det skyldtes egne forventninger om, at det ville være let og enkelt, da vi allerede havde familie og gode venner. Men det lokale netværk skal opbygges fra grunden, når man flytter til en ny kommune i DK og i Danmark har

alle kendt hinanden siden vuggestuen. Det gjorde det ikke mere enkelt, at det var svært for mig at få job."

HR er en helt central spiller

HR er en helt central spiller, når det gælder tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere med internationale kompetencer. Derfor er det vigtigt, at der indenfor HR både findes ressourcer og kompetencer til at håndtere udfordringerne. Hvis ikke de er til stede, kan det meget vel være en showstopper i forhold til at fastholde og tiltrække medarbejdere med internationale kompetencer.

Hent hele rapporten her:

https://www.tegkamp.dk/Alt%20om%20ledelse/Internationale_erfaringer_rapport.pdf

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført over internettet i løbet af juni til september måned 2018. Undersøgelsen er anonym. Der er indkommet ialt 192 besvarelser.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.tegkamp.dk

Skal du rykke på karrieren i 2019?



Er du på den rigtige hylde og hvordan ser din hylde ud? Vil du gerne blive mere klar på, hvad du vil med din karriere? Så kan det være en god idé at sparre med en person, som ikke er en del af din hverdag.

Teglkamp & Co. tilbyder karriererådgivning på timebasis eller et på forhånd tilrettelagt forløb på i alt 5 timer.

Læs mere her: <http://www.tegkamp.dk/Karriereudvikling.pdf>

12 – 12 seminar – et ledelsesdøgn

Tag et døgn ud af kalenderen!



Man kan nå rigtig meget, hvis man tager et døgn ud af kalenderen, tager væk fra virksomheden og arbejder igennem med udvalgte temaer.

Teglkamp og Co. har stor erfaring med 12 – 12 seminarer

Teglkamp & co. har siden 2002 gennemført ledelsesseminarer med ledergrupper over hele landet inden for mange forskellige brancher både i den offentlige og i den private sektor.

Vi sikrer en god afvikling af seminaret og at der kommer konkrete resultater med hjem.

Hent brochure her: http://www.teglkamp.dk/12_12_moede.pdf

Om hvidvask og virksomhedskultur - og andre indlæg

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

Er det ok at chefen blander sig?

Synes du, det er møgirriterende, når din chef blander sig i dit ansvarsområde? Så kan det enten handle om, at det er utidig indblanding fra din chefs side eller at du har et lavt selvværd. Det med det lave selvværd blev udtrykt med omvendt fortegn af Jens Duel Olsen, bestyrelsesformand i adskillige større virksomheder. Ordene faldt for nyligt på et morgenmøde i Børsen Executive Club og lød noget i retning af: "En direktion skal have et højt selvværd og kunne tåle, at bestyrelsen supplerer og går ned i maskinrummet enten for at forstå en problemstilling eller for at bistå direktionen med erfaring og en løsning. Det kræver altså en CEO, der udover selvværd forstår, at det ikke handler om ham eller hende, men om hvad der er bedst for virksomheden."

De fleste af os reagerer med irritation, hvis nogen blander sig. Det er ordet 'blande sig', vi reagerer på. Det lugter lidt af manglende delegation og tillid. Jeg tænker derfor, at det er helt afgørende, hvad der er ledelsens formål med at gå ned i maskinrummet og ikke mindst, hvordan de gør det. Det skal altid have et overordnet formål og kunne tilføre noget, som den daglige ledelse ikke selv kan tilføre. Og så skal det ske i samarbejde med og med respekt for den daglige ledelses ledelsesansvar.

Om hvidvask og virksomhedskultur

De daglige historier i medierne om hvidvask og svindel får mig til at tænke over, hvorfor folk gør det. Det er næppe for at overleve. Måske skal vi kigge over i dyreverden for at få en forklaring? Jeg kom i hvert tilfælde til at tænke på en oplevelse fra min tidlige ungdom på en rideskole:



Jeg havde glemt at lukke døren til en af hesteboksene. Hesten slap ud og styrede lige ned mod foderrummet, hvor den tog for sig af retterne hele natten. Hesten åd til den blev syg og der måtte kaldes dyrelæge. Det er naturligt for dyr at være grådige, når lejlighed byder sig. Det handler om overlevelse.

Tilbage til hvidvask og svindel. Grådighed ligger også til os mennesker. Det har været et naturligt element i vores overlevelse at samle til bunke til bedre tider. I dag er grådighed også et kulturelt begreb, som ikke er accepteret. Men hvis vi befinder os i et miljø, hvor den kulturelle fernis gennem tid er blevet slidt væk, mister vi den tillærte fornemmelse for, hvornår vi skal stoppe. Vi bliver grådige og tager for os af alle retterne til vi eller samfundet bliver syge. Virksomhedskulturen kan altså være med til at fjerne den kulturelle fernis og fremme grådigheden.

Derfor er det en god idé at kigge sin virksomhedskultur efter i sømmene.

Når vi bliver forblændet af store tal

”Det er fantastisk, vi sparer 750.000 timer om året”, fortalte en glad pendlerformand i radioen i morges ved nyheden om, at der om 6 år kommer hurtigere S-tog. Men, men, men – man skal passe på med at lade sig forblænde af de store tal. Den sparede tid svarer nemlig til mellem ½ og 1 minut om dagen pr. passager.

For det første tænker jeg, at den sparede tid er så marginal, at det forsvinder i et ekstra kig i smartphonen. For det andet, så håber jeg ikke, at den beregning har haft afgørende vægt i forhold til investeringen i de nye S-tog. For det tredje minder det mig bare om, hvor vigtigt det er med sund fornuft og kritisk sans, når vi bliver præsenteret for diverse regneeksempler.

Følg mig på LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/susanneteglkamp/>

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.tegkamp.dk

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 selvom du måske har læst den i sin tid.

Spil hinanden gode!

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



Du kender sikkert godt udtrykket: Succes er godt men andres fiasko er ikke at foragte. Det er jo oftest sagt i sjov, men nedenunder ligger der også et gran af sandhed. For selvom det ikke går mig så godt, så kan jeg i det mindste godte mig over, at det går min kollega dårligere. Problemet er, at vi alle bliver dårligere med det mindset. Alle kan blive bedre, hvis man vender det om og taler om, hvordan vi kan spille hinanden gode.

Hvad vil det sige "at spille hinanden gode"?

Der kan være mange måder at spille hinanden gode på, eksempelvis:

- Hvis du ser en kollega, der er ved at begå en fejl, så kan du hjælpe din kollega, ved at gøre ham eller hende opmærksom på det, inden han eller hun begår fejlen.
- Giv anerkendelse, når din kollega har gjort det godt og lavet et godt stykke arbejde. Alle kan lide at blive set og anerkendt for det man gør.
- Vær ikke bange for at give din kollega ære, hvis han eller hun har bidraget væsentligt til jeres fælles succes.
- Del din viden og erfaring, hvis du kan se, at du kan bidrage med noget, der kan gøre din kollega bedre.
- Bak din kollega op, hvis de skal fremlægge noget i en større eller mindre gruppe. Nogle er nervøse ved at skulle stille sig op i større forsamling. Den kan være en meget stor støtte, hvis der i forsamlingen sidder kollegaer, der bakker op ved f.eks. at smile opmuntrende.
- Selv gode teams, der spiller hinanden gode, begår fejl. Man bruger ikke fejl til at hænge folk ud. Når man spiller hinanden gode, accepterer man at alle kan begå fejl en gang imellem. Man bruger fejl konstruktivt og bringer dem ind i teamet for at alle kan lære af dem.



Hvorfor skal vi spille hinanden gode?

Det er faktisk ret enkelt. Der går ikke noget fra dig ved at spille din kollega god. Tværtimod. Der er rigtig meget god energi ved i ord og handling at bidrage til, at kollegaerne gør det godt. For det første vil det gavne sammenholdet i teamet og skabe arbejdsglæde. For det andet vil det forbedre teamets samlede præstationer og for det tredje føles det godt at være en god kollega – faktisk meget bedre end at være en dårlig kollega.

Beslut jer for, at I vil spille hinanden gode

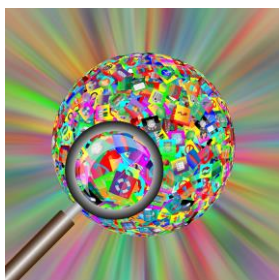
Tal sammen i teamet om forskellen mellem at være sig selv nok og at være der for hinanden. Hvad gør det for en forskel på klimaet i teamet og på den enkelte. De fleste, der har haft den snak i teamet, beslutter at de vil arbejde for, at man spiller hinanden gode.

Lad handling følge jeres beslutning!

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 november måned 2018:



- 1) Ansætter du kun Rip, Rap og Rup?
- 2) 2 gode råd til Danske Bank og en Arbejdsmaraton
- 3) Forandringsprocessens nøglepersoner
- 4) Mødeledelse – få mere effektive møder
- 5) De første 100 dage

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.