

## NYHEDSBREV OM LEDELSE

Februar 2019

16. årgang

Udsendes til godt 6.000

### INDHOLD

- Pas på hvis du bliver forsøgt headhunted!
- Lægges karrieresporene tidligt i livet?
- Ledelse med kampstøvler og høje hæle
- Hvem snyder hvem?
- Hvis du interesserer dig for forandringsledelse
- Er du gået glip?
- Lad dig ikke lokke af højere løn alene – og andre korte indlæg
- Guld fra arkivet – Lader du tilfældighederne styre?
- 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](mailto:afmeld@teglkamp.dk).

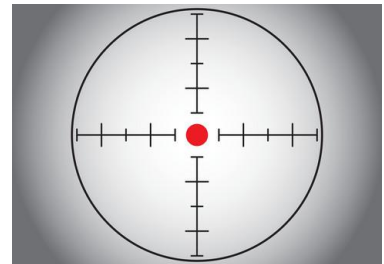
## Pas på hvis du bliver forsøgt headhunted!

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)*



Susanne Teglkamp

Det er svært ikke at blive smigret, hvis man bliver kontaktet af en headhunter eller af virksomheden selv og opfordret til at gå i en dialog omkring et konkret job. Hvis du bliver prikket på skulderen, så er det jo fordi, du har nogle kompetencer, har lavet nogle bemærkelsesværdige resultater, har et unik netværk, et dybt branchekendskab eller andet, der gør dig interessant for virksomheden.



Bliver du headhunted sidder du som regel også i en bedre position i forhold til at forhandle løn og øvrige vilkår end hvis du selv har søgt. Og det kan være særdeles fristende at sige ja tak til et job, hvor du bliver tilbudt mere i løn – måske op til 25% mere end det du får i dag. Men det er her, du skal holde tungen lige i munden og passe på, at du ikke lader dig lokke af anprisningerne af jobbet, mulighederne i jobbet og den høje løn. Inden du siger ja tak, så overvej følgende:

### Hvad betyder dit nuværende job for dig?

Går du glad på arbejdet de fleste dage i dit nuværende job, så er der grund til at tænke dig ekstra godt om, inden du takker ja til at blive headhunted til et nyt job. Hvis du er glad for dit nuværende job, er det formentlig grunden til, at du ikke af dig selv er begyndt at kigge dig om efter et nyt job. Start derfor med at analysere, hvad det er der giver dig jobglæde i dit nuværende job. Du skal nemlig være rimelig sikker på, at du får tilsvarende elementer opfyldt i et

nyt job.

## Har du et klart billede af det nye job?

Hvis du bliver kontaktet af en headhunter, så glem ikke at headhunterens opgave er at finde gode kandidater og sælge jobbet til disse kandidater. Nogle headhuntere og bestemt også virksomhederne selv kan godt finde på at anprise virksomheden og jobbet mere end virkeligheden måske kan holde til. Du skal derfor tillade dig selv at forholde dig kritisk og spørge ind til jobbet, hvilket ansvar og kompetencer, der følger med jobbet.

## Tag referencer på den nye virksomhed

Måske kender du allerede nogen, der arbejder i den nye virksomhed eller som har arbejdet der. Overvej at kontakte disse mennesker og 'tag referencer' på virksomheden og ledelsen.

## Hvis det lyder for godt til at være sandt

Der er jo et mundheld, der siger, at hvis noget er for godt til at være sandt, så er det det som regel også. Hvis du kun hører salgstalen men ikke noget om udfordringer, så vær varsom. Der er ikke nogen jobs og ikke nogen virksomheder der ikke også er udfordret på et eller andet plan.

## Overvej at tale med din chef, inden du siger ja

Hvis du dybest set er glad for dit nuværende job, din chef og dine kollegaer, så overvej eventuelt at bruge et attraktivt jobtilbud som et afsæt for en samtale med din chef. Du skal selvfølgelig være opmærksom på, at mange chefer ikke bryder sig om at få en pistol for panden, som det let kan betragtes som. Omvendt kan det være et afsæt til at få en lønforhøjelse – måske ikke i den kaliber, som ligger i det nye job, men dog mere end du får i dag.

Hvis du har gjort dit forarbejde ordentligt og det ser ud som et godt job, så tag springet! Men gør det for jobindholdet og mulighedernes skyld - gør det ikke for pengenes skyld. Et dårligt job kan aldrig opvejes af en høj løn.

**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](http://www.tegkamp.dk)

## Lægges karrieresporerne tidligt i livet? - Deltag i min nye undersøgelse

Har du gået til spejder, gymnastik, fodbold eller noget helt fjerde, da du var barn og ung? Har du været tillidsmand, aftjent din værnepligt, lavet frivilligt arbejde? Har det haft en betydning for din efterfølgende karriere?

Jeg har sat mig for at undersøge, om der er en sammenhæng. Jeg håber derfor, at du har lyst til at bidrage med 2-3 minutter og svare på spørgsmålene.

Del også meget gerne spørgeskemaet i dit netværk. På forhånd tak.

Deltag her: <https://response.questback.com/teglkampco/karrierespor>



## Ledelse med kampstøvler og høje hæle!



Forsvaret har i høj grad dannet mig som leder og menneske. Det har været medvirkende årsag til, at jeg i en tidlig alder fik mulighed for at blive leder – også i det civile. Det meste af min karriere har kredset omkring ledelse.

Jeg har udvalgt nogle af mine erfaringer, refleksioner og gode råd til et oplæg omkring ledelse. Med dette afsæt giver jeg bolden op til en dialog omkring ledelse.

Læs mere her:

[https://teglkamp.dk/Ledelse\\_med\\_kampstoevler.htm](https://teglkamp.dk/Ledelse_med_kampstoevler.htm)

## Hvem snyder hvem?

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)



Overskriften leder muligvis tankerne hen på et forviklingsdrama på teateret, med utroskab og meget andet godt på programmet, men jeg må hellere skynde mig at sige, at det ikke er det, artiklen handler om – den handler om, hvem der snyder hvem i en ansættelsessituation:

- Snyder kandidaterne organisationerne ved at gøre sig mere 'lækre' i forhold til en given stilling, end de egentligt er?

eller

- Snyder organisationerne ansøgerne ved at gøre sig og jobbene mere 'lækre', end de i virkeligheden er?

Emnet er interessant, da fejlansættelser er ret så omkostningstunge både på det økonomiske og det menneskelige plan.

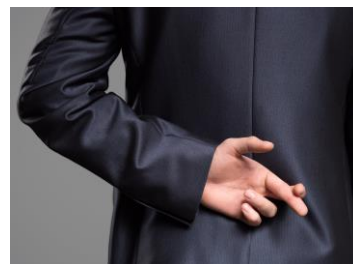
## Medarbejderne snyder virksomhederne

Inspirationen til denne artikel kommer egentligt fra en avisoverskrift, der lød som følger ' De fleste snyder på deres arbejde'.

Indledningsvis tænkte jeg, at den handlede om, hvor mange kuglepenne mv. de ansatte tager med hjem – men den handlede om, hvordan medarbejderne snyder ved at ændre adfærd i forbindelse med deres arbejde – eller 'lyver' om, hvad de er gode/mindre gode til. Dette sidste fx i forbindelse med ansættelsesprocessen, hvor folk i deres iver for at få en bestemt stilling siger ja til at være stærke til ting, de ikke er naturligt stærke til.

Snyderiet får efterfølgende konsekvenser for medarbejderens effektivitet og trivsel i det nye job, når personen ikke kan leve op til det, de har lovet.

Så ja! Når man har arbejdet med ansættelser, er det ikke usædvanligt at se ansøgere 'snyde' i form af at strække sig endda langt i beskrivelserne af egne kvaliteter i forsøget på at lande et job.



Og ja! Det giver god mening, at ansøgerne prøver at være ærlig omkring egne stærke og svage sider - også for ansøgeren selv! Det er hårdt at skulle leve op til noget, man egentligt ikke er – og det er i særdeleshed hårdt, at blive fyret fra et nyt job, fordi man bliver bedømt 'for let eller forkert'.

## Virksomhederne snyder medarbejderne

Men lad os lige vende blikket mod virksomhederne, for er de nu helt uskyldige i dette forviklingsdrama og i, at der sker fejlansættelser. Jeg sad for nyligt over for en garvet HR-chef, som sagde 'den bedste garanti for at skabe succes i ansættelserne er at skrive en ærlig jobannonce'.

Hvor har jeg set mange jobannoncer, som ikke er ærlige i deres beskrivelse af hverken jobbet eller virksomheden!

I et marked, hvor der skal kæmpes om kandidaterne er det fx fristende at:

- Beskrive stillingerne så bredt, at næsten alle passer ind – det skulle så gerne give de fleste kandidater at vælge imellem.
- Beskrive sin organisation som mere positiv end tilfældet er – igen for at tiltrække flest mulige ansøgere.

Herudover er der de sjuskede jobbeskrivelser, som bare ikke er gennemtænkte i forhold til, hvad jobbet kræver. Så også virksomhederne kan med fordel give beskrivelsen af sig selv og jobbet et realitetstjek, inden de sender jobannoncen ud.

## Vær ærlige og grundige

'Vær ærlig og grundig' er egentligt en lidt kedelig overskrift – som nok ikke sælger mange billetter – men ikke desto mindre er den rammende for begge parter i en ansøgningsproces, hvis

man vil have det bedste match og en holdbar ansættelse.

Og husk! At ligeså vigtigt det er at tage referencer på ansøgeren - er det at tage referencer på virksomheden. Hvordan oplever ansatte og tidligere ansatte fx arbejdsmiljøet – og stemmer det overens med det billede, ansættelsesudvalget har tegnet?

**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](http://www.tegkamp.dk)

Susanne Teglkamp

## Hvis du interesserer dig for forandringsledelse



FUSIONER OG  
FORANDRINGSLEDELSE  
I PRAKSIS



Jeg har fået et utroligt godt tilbud på at købe restlageret af min seneste bog, som handler om forandringsledelse. Det giver mig mulighed for at sælge bogen videre til under halv pris.

Vil du have bogen: *Fusioner og forandringsledelse i praksis* til 140 kr. + 60 kr. i alt 200 kr. inkl. moms og forsendelse, så send mig en mail med dit navn og leveringsadresse.

Skriv til [ste@tegkamp.dk](mailto:ste@tegkamp.dk) eller via LinkedIn. Beløbet kan betales via MobilePay: 21602999

## Er du gået glip?

Som noget nyt mailer jeg hver søndag et godt råd til dig – hvis du altså abonnerer. De gode råd handler om karriere, ledelse og arbejdsliv i det hele taget. Det har et lidt længere format end det er muligt med mine små posts på LinkedIn, som du måske allerede kender.



Januar måneds gode råd har handlet om:

- Håndter konflikterne, når de opstår
- Skift perspektiv og få andre løsninger
- Opbyg og vedligehold dit netværk – også når du ikke lige står og har bug for det
- Kom ud af kontoret og vis dig på gulvet

Vil du ikke gå glip fremover? Så tilmeld dig med din mailadresse på: [godt.raad@tegkamp.dk](mailto:godt.raad@tegkamp.dk). Et abonnement frem til og med juni måned koster 50 kr. som kan indbetales via MobilePay 21602999.

## Lad dig ikke lokke af højere løn alene! - og andre indlæg

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.* [www.tegkamp.dk](http://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:

### Lad dig ikke lokke af højere løn alene

"Jeg skulle aldrig have skiftet job, men jeg blev jo smigret af, at de kontaktede mig og tilbød mig et job til en meget højere løn," fortalte en leder mig for nyligt. Han fortrød, fordi han nu sad i et job, hvor han i den grad kedede sig. Han havde slet ikke de samme udfordringer og beføjelser, som han havde i sit tidligere job, men han havde fået en lønforhøjelse på tæt ved 25%.

Det kan være meget fristende at skifte job til fordel for en meget højere løn. Men det kan komme til at koste dyrt på kontoen for arbejdsglæde, hvis det betyder, at man får et ringere jobindhold eller alt for meget eller for lidt at lave. Derfor lad dig ikke forblinde så meget af den højere løn, at du overser vigtige 'faresignaler' i forhold til jobbet, du er på vej ind i.

Faresignaler kan eksempelvis være, at du ikke rigtig kan få hold på hvad du egentlig skal lave og du undlader at spørge ind. At du har et dårligt indtryk af din kommende chef, men tænker pyt, det går nok. At du egentlig havde besluttet dig for maks. 50 rejsedage om året, men at din kommende arbejdsgiver fortæller, at du skal regne med 75-100 rejsedage.



### Græsset er grønnest, der hvor du vander det

"Naboens græs er ikke grønnere. Græsset er grønnest, dér hvor du vander det!" Ordene faldt som en del af prædiken til julegudstjenesten den 24. december. Og jeg tænkte straks, at det giver rigtig meget mening i alle livets forhold – også i forhold til arbejdsliv og karriere.

Vi har så ofte blikket rettet mod fremtiden og alle de ting, vi stræber efter at opnå, at vi let kommer til at befinde os i en tilstand af permanent utilfredshed. Jeg tror, at vi kunne blive meget mere tilfredse, hvis vi også brugte lidt af vores krudt i nuet på at øge tilfredsheden og glæden i det arbejdsliv, vi befinder os i her og nu.

### Om at overkomme meget uden at blive stresset

Jeg kan uden at prale sige, at jeg overkommer meget uden at blive stresset. Og jeg vil gerne dele 'hemmeligheden' bag det med jer. Den består af 4 arbejdsredskaber, som – jeg er ked af at sige det – er fuldstændig analoge:



1) Jeg har en to-do-liste på mit skrivebord – en post-it seddel, hvor der kan stå op til 20 opgaver.

2) Igangværende opgaver ligger i hver deres charteks på mit bord.

3) I en bakke ligger ideer, som er under udvikling.

4) Og så har jeg min papirkalender, der giver mig et hurtigt og fuldstændig overblik over min

tid og mine aftaler.

Jeg ved selvfølgelig godt, at man kan sætte strøm til disse arbejdsredskaber og jeg har da også selv tidligere arbejdet med forskellige IT-systemer, der kunne håndtere ovenstående. Men det største overblik og nemmeste tilgang har jeg fået med ovenstående 4 redskaber – suppleret med pen og papir. Overblik giver mulighed for prioritering og planlægning. Det er både stress-reducerende og betyder, at man kan arbejde mere effektivt og dermed også overkomme mere – uden nødvendigvis at arbejde meget mere.

**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](http://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.

## Karriere – lader du tilfældighederne styre?

Af: Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp. & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



For et stykke tid siden var jeg indbudt af en kreds af erhvervsledere til at udfordre dem på karriereplanlægning. Det der gjorde det til en anderledes og særlig oplevelse var, at erhvervslederne også havde indbudt Lakha Lama, som bor i Danmark. Lamaen var indbudt til at holde et oplæg om succes i livet. Lamaen fortalte sin livshistorie, som bl.a. indeholdt en flugt fra Tibet og at have mistet alt, hændelser der kunne have knækket manganen en

dansker eller i hvert tilfælde gjort ham til en bitter mand. Men Lamaen kunne med stor overbevisning sige, at han var en lykkelig mand. En del af hans lykke lå i, at han ikke blev hængende i fortiden, for den kunne han ikke gøre om, at han var nærværende i nuet, havde positive håb for fremtiden og at han satte sig nogle mål for sit liv. Han havde også et andet vigtigt budskab, at du selv er ansvarlig for din personlige lykke. Hvis du lader din personlige lykke



afhænge af hvad andre mener om dig, gør med eller mod dig, så giver du andre magten over dit liv.

Og hvad har Lamaens indlæg så med karriere at gøre? Jo der er en klar parallel. Hvis du vil have en god karriere, er du også nødt til selv at sætte en retning og ikke mindst selv at tage ansvar.

## **Lad være med at handle i panik!**

En del mennesker mistrives i den grad på deres job, at de bare vil have hjælp til hurtigst muligt at få et nyt job. De er næsten i panik. Deres umiddelbare strategi er, at skyde med spredehagl på det meste af det, der rør sig på jobmarkedet. Når man søger væk fra noget, er der temmelig stor risiko for at nissen flytter med. Så de ting du ikke kunne have i dit gamle job, vil måske også vise sig i dit nye job.

I stedet for bør strategien være at vælge hen imod. At lade ens valg være styret af noget man gerne vil hen til i stedet for noget man gerne vil væk fra. Den første opgave er således at finde ud af, hvad der driver dig og motiverer dig.

## **Styres din karriere af mål eller visioner?**

Vi arbejder med visioner på vores arbejdspladser – men når det gælder vores karriere – så har de færreste en vision eller en sigtelinie.

I 1960'erne spurgte en Harvard professor ca. 1.500 elever, hvorfor de var på Harvard. 200 svarede, at de havde en vision, de ville realisere, 1.300 svarede at de ønskede succes. 20 år senere undersøgte han, hvordan det var gået de studerende. Ud af de 1.500 studerende var 150 blevet dollarmillionærer. 149 tilhørte gruppen, der havde en vision, kun én kom for den gruppe, der ønskede succes.

Historien siger noget om, at det der skal bære nok ikke er ønsket at blive administrerende direktør – men at have en idé – noget at brænde for – en vision. Og lade det være ledetråden, så er der en større chance for rent faktisk at få succes med hvad dertil hører af gode jobs og høje lønninger.

## **Giv dig selv rum til at reflektere**

Hvor tit stopper du op og forholder dig til, om du er på rette vej i dit arbejdsliv? Lad mig gætte, det sker ikke ret tit. Vi forholder os til så meget – men ikke så tit til os selv og vores karriere – kun når vi er utilfredse. Alt for tit lader vi dagligdagens gøremål og udfordringer fylde det hele. Den ene dag tager den anden.

Det er oftest tilfældigheder, der styrer vores karriere. Vi får en henvendelse, vi ser et spændende job, vi er trætte af vores nuværende job og så slår vi til. Det er sjældent en personlig strategi, der styrer vores valg.

Den primære årsag til, at vi ikke er tilfredse med vores jobs og karriere er, at vi ikke stopper op og reflektere over vores tilværelse og hvor vi er på vej hen.

## **5 Spørgsmål du kan stille dig selv**

Hvis du vil give din karriere er kvalitetstjek, så kan du enten en stille stund for dig selv eller i



dialog sammen med en samtale partner reflektere over følgende spørgsmål:

1) Hvordan trives jeg egentlig på mit arbejde? Har jeg flest af de gode dage, når jeg gør regnebrættet op?

2) Kunne jeg forestille mig at sidde i dette job om 5 år?

3) På hvilke punkter har jeg rykket mig om 5 år?

4) Hvad skulle gøre, at jeg er attraktiv på jobmarkedet om 5 år?

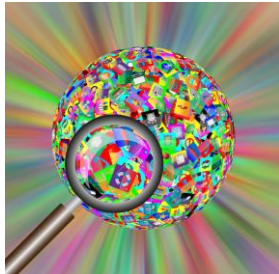
5) Søger jeg hen til eller væk fra?

Der er selvfølgelig en masse andre spørgsmål, der kan stilles. Det vigtigste er, at du stopper op en gang imellem og reflekterer over din karriere. At du tager dig selv alvorligt og at du tager ansvaret på dig for at få et lykkeligt liv herunder også en karriere, der giver dig mening, glæde og tilfredsstillelse.

Du kan læse flere end 100 andre artikler og undersøgelser på [www.teglkamp.dk](http://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 januar måned 2019:



- 1) Min chef er en idiot
- 2) Hvordan laver man en god undersøgelse?
- 3) Hvordan kan man kende en leder?
- 4) Mødeledelse – få mere effektive møder
- 5) glem alt om nytårsforsætter

Du kan læse dem og flere end 100 andre artikler og undersøgelser på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)

## Afmelding

Ønsker du ikke mere vores nyhedsbrev kan du blot afmelde det på [afmeld@teglkamp.dk](mailto: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](http://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.