

NYHEDSBREV OM LEDELSE

Januar 2013
10. årgang
Udsendes til knapt 5.900

Kære læser!

Så tager vi fat på 10. årgang af nyhedsbrev om ledelse. Da jeg i sin tid startede nyhedsbrev om ledelse lagde vi ud med 50 abonnenter efter det første nyhedsbrev. Det er så siden steget stødt og roligt, så vi i dag har lige knapt 5.900 abonnenter. Langt over 100 artikler er det blevet til og sidste år blev en del af disse artikler udvalgt og kommenteret i en bog, der udkom sidst på året: i den gode ledelses tjeneste. Når vi nu tager hul på en ny årgang, er det mit ønske og håb, at rigtig mange af jer får inspiration og vil dele jeres inspiration med andre – gerne også her i nyhedsbrevet eller i mit LinkedIn forum: Ledelse – inspiration og refleksion.

Godt nytår!

God læselyst!

Susanne Teglkamp
Direktør og redaktør

INDHOLD

1. Hvad vil du bruge 2013 til?
2. Anmeldelse af bogen: I den gode ledelses tjeneste
3. 3 gode bud til ledergruppen
4. Om at brænde
5. Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt – Køb bogen!
6. 5 skarpe til en leder
7. 3 gode bud til den enkelte leder
8. Fra international karriere til iværksætter i Danmark
9. De 5 mest læste artikler i december måned
10. Lederstillinger

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

1. Hvad vil du bruge 2013 til?

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 bringer sine erfaringer ind et frugtbart samarbejde med ledere og ledergrupper, således at de bliver bedre ledere eller ledergrupper og dermed også lykkes bedre med deres ledelsesopgave.

Se mere på www.tegkamp.dk



Lige før jul holdt jeg juleafslutning med min netværksgruppe. Vi gjorde alle status over året der gik. For mit eget vedkommende kunne jeg glad og stolt fortælle, at 2012 havde været et rigtig godt og begivenhedsrigt år. Jeg sad og kunne glæde mig over, at jeg i løbet af året havde udgivet 2 nye ledelsesbøger, at jeg havde kunnet fejre 10 års jubilæum som selvstændig konsulent, at jeg havde fået DJØF Selvstændiges Ildsjælspris 2012 for at sætte god ledelse på dagsordenen og at jeg i øvrigt havde klaret mig rigtig godt - krisen til trods. Efter den glade rapport var jeg parat til at give ordet videre til en af de øvrige deltagere i netværket. Men den gik ikke! "Hvad skal der så ske i 2013?" spurgte en af de øvrige i netværket. Og det var jo et rigtig godt spørgsmål.

Sæt dit fingeraftryk på fremtiden

En klog person har engang sagt: "Fremtiden skaber ikke sig selv, den skabes af nogen og den nogen kan lige så godt være dig." Pointen er, med mindre vi har en skæbnetro og at tror, at det hele er forudbestemt, så påvirker de tanker, vi tænker og de handlinger vi foretager, det der kommer til at ske i fremtiden. Hvis ikke vi troede på, at vi kunne påvirke fremtiden, var der ingen grund til at arbejde med mål og strategier. Derfor giver spørgsmålet: "Hvad skal der ske i 2013?" rigtig god mening.

Vær ambitiøs omkring fremtiden

Nu vi er ved citaterne, har den amerikanske forretningsmand Les Brown sagt: "Sigt efter månen, hvis du rammer ved siden af, havner du alligevel blandt stjernerne." Det kan jo godt lyde lidt poppet, men intensionen er god nok. Når vi sætter vores mål for fremtiden, så flytter det ikke rigtigt noget, hvis ikke vi sætter nogle ambitiøse mål. Jeg hører af og til både ledere og medarbejdere tale om at sætte overambitiøse mål og om at sætte overlæggen for højt. Denne frygt kan betyde, at man sænker ambitionerne og det er faktisk meget værre. Der er ingen energi og drivkraft i uambitiøse mål. Uambitiøse mål lægger ikke sporene for fremtiden. Ambitioner kan sjældent blive for høje, men de kan blive urealistiske.

Det er altid en god idé at realitetstjekke sine mål. Har jeg ressourcerne, kompetencerne, tiden til at nå målet? Det er jo ikke gjort med at sætte de ambitiøse mål for fremtiden, du skal også have gjort dig nogle overvejelser om, hvordan du når målene.

At skabe fremtiden er hårdt slid

Jeg kan ikke lade være med at dykke ned og hente yderligere et klassisk citat: "Ingenting kommer af ingenting – undtagen lommeuld." Når nogle citater bliver klassikere, så er det netop fordi de rummer noget visdom ofte også med et glimt i øjet. Men der er stor sandhed i citatet. Jeg kender ikke til nogen, der har skabt store resultater, uden at der også har været lagt en hel del hårdt slid. Spørg alle topatleter, spørg de mest succesrige virksomhedsledere. De har alle arbejdet hårdt og målrettet for at nå de resultater, de har nået.

Walk the talk

For at vende tilbage til det, der startede dette indlæg: Hvad skal der så ske i 2013? Hvis dette indlæg ikke bare skal være en gang management luft, så må jeg selvfølgelig også selv tage den medicin, jeg docerer.

Jeg tør godt her sige, at mine ambitioner for 2013 indeholder et mål om at fokusere endnu mere på arbejdet med ledergrupper. Når jeg fokuserer, betyder også at jeg vælger noget fra. Det kan godt kræve noget mod. Men jeg har allerede gode erfaringer med at fokusere min indsats. Jeg havde helt klart ikke nået det, jeg gjorde i 2013, hvis ikke jeg havde fokuseret.

Jeg har også et mål om at skrive endnu en bog i det nye år. Jeg vil skrive bogen, fordi jeg har noget på hjertet omkring ledelse. Hvis jeg deler det, jeg har på hjertet med andre, kan jeg være med til at påvirke fremtiden omkring ledelsesudøvelse – måske bare i det små men dog alligevel.

Endelig har jeg et mål om at tage min faglige tyngde på mig. Alene her at nævne min faglige tyngde, er udfordrende. For vi og også jeg ligger stadig under for Janteloven i Danmark. Men jeg vil altså godt stå ved, at jeg, når det gælder om ledelse, har en faglig tyngde og noget at byde på. Jeg har en ambition om i endnu højere grad at være med til at sætte dagsordenen for god ledelse i Danmark.

Ambitiøse mål – ja, men ikke urealistiske. Det kommer til at kræve hårdt slid i 2013, men jeg glæder mig til at komme i gang.

Hvad vil du bruge 2013 til?

Så nu er det din tur! Har du gjort dig overvejelser, hvor du gerne vil påvirke fremtiden? Hvad er dine mål? Hvad skal der ske for dig i 2013?

God vind på din rejse ind i fremtiden!

2. Anmeldelse af bogen: I den gode ledelses tjeneste

I den gode ledelses tjeneste udkom den 11. december og er en bog skrevet til ledere og af ledere med Susanne Teglkamp som ankermand. Sammen med 23 ledere og konsulenter udfolder hun de mange forskellige sider og udfordringer omkring ledelse.

Anmeldelse

DBC (Dansk Biblioteks Center) har anmeldt bogen og skriver bl.a.:

Susanne Teglkamps eksempler er let genkendelige og sproget er enkelt, præcist og uden speciel fagterminologi.

Bibliotekerne har mange mere eller mindre teoretiske og vægtige værker om bogens temaer, men her får læseren et let tilgængeligt overblik over de emner inden for ledelse, der er mest oppe i tiden.

Det er en velskrevet og let tilgængelig samling af inspirerende artikler om vigtige ledelsesmæssige emner.



Bogen er illustreret og på 229 sider og kan købes for 229 kr. inkl. moms. Hertil kommer forsendelse.

Bestil bogen hos forfatteren via dette link:

<http://response.questback.com/teglkampco/idengodeledelsestjeneste/>

3. 3 gode bud til ledergruppen

Vi har samlet 3 gode bud til ledergrupper, der gerne vil have inspiration og arbejde med at blive bedre ledergrupper:

1. Få inspiration til at gøre jeres ledermøder bedre

Et effektivt halvdagsseminar, der giver jer konkrete ideer til at optimere jeres ledermøder. Læs mere her: http://www.teglkamp.dk/Ledermoeder_paa_dagsordenen.pdf

2. Udvikling af ledergruppen – få et konkret designet udviklingsprogram

En ledergruppe bliver først en gruppe, når enkeltindividerne melder sig ind i gruppen og arbejder mod det samme mål. Få et konkret designet udviklingsprogram til jeres ledergruppe.

Læs mere her:

http://www.teglkamp.dk/Ledergruppen_dynamisk_omdrejningspunkt.pdf

3. Kick off på visions- og strategiarbejdet

Er det tid at arbejde med visionen og strategien i ledergruppen? Start med et 2 timers Kick off møde i ledergruppen og få en energifuld og effektiv visions- og strategiproces. Læs mere her: http://www.teglkamp.dk/Kickoff_visions_og_strategiarbejdet.pdf

Find yderligere inspiration i andre tilbud til ledergruppen på www.teglkamp.dk

4. Om at brænde

Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Se mere om Teglkamp & Co på www.tegkamp.dk



Lad os starte året med en hyldest til de mange dygtige ledere, som vi møder i vores færden rundt i organisationer og virksomheder i Danmark.

Og så må jeg hellere sige, at det her ikke er en artikel, om alle de egenskaber, som skal til for at skabe en god leder, men om en kvalitet, som jeg ser igen og igen netop karakteriserer den rigtig gode leder (og andre dygtige mennesker), og som ikke kan erstattes af alle de andre lederkvaliteter.

Det drejer sig om at brænde for noget - om virkelig at ville!

Folk, som brænder, har det med at blive større end sig selv, og de kan få ting til at ske, som umiddelbart virker umuligt – og ikke mindst: de kan få andre med sig. En meget klog mand, nemlig Otto Scharmer, (forfatter til Teori U) siger, at 7 mennesker, som virkelig **vil**, kan ændre verden.

Det er da værd at tænke over.

Hvem lytter du sådan rigtigt til?

Mennesker, som brænder er spændende. At brænde betyder, at man har hjertet med i det, man gør, det man laver er ikke en metervare taget ned fra hylden men noget, man virkelig tror på.

Findes der en læser af dette nyhedsbrev, som ikke kender citatet 'I have a dream', som et eksempel, på en 'superbrænder', hvor man stadig i dag lytter til budskabet, når det bliver sendt.

Det er fascinerende at lytte til et menneske, som har et budskab med vægt bag – det behøver ikke dreje sig om historiske milepæle – men kan være langt mere nærliggende hverdagsting. Jeg kan stadig huske, da jeg på et tidspunkt skulle lave en opgave for en gruppe kloakfolk. Lederen begyndte ufortrødent at fortælle om kloakker, energisk suppleret af sine medarbejdere. Jeg tænkte indledningsvis, at dette ville blive en lidt lang snak, da emnet ikke havde min umiddelbare interesse, men inden længe var jeg totalt indfanget i kloakkens mysterier – og når jeg i dag tænker på kloakker er det både med viden – og ja – en vis varme.

Der findes heldigvis mange mennesker, som brænder i hverdagen og som er værd at lytte til - både i det stille og med større armsving.

Hvem ville du gerne ledes af?

Når man lytter til et menneske med virkelig gejst, og bliver fascineret - er der en større chance for, at man får lyst til at følge personen og kæmpe for de samme drømme. Den energi der ligger i at brænde for noget, har det med at smitte på andre.

Det handler om at tro på det, man laver! Det øger chancen for at andre gør. Det er også langt nemmere at skabe en mening med opgaver og ideer - for fx ens medarbejdere - når man har hjertet med.

For en gruppe medarbejdere er det så meget mere inspirerende at bevæge sig hen imod noget fælles med en leder, som selv er fascineret, nysgerrig og ambitiøs på sit felt – end der er at bevæge sig lidt mere på må og få, med et mere uklart billede af hvordan? – måske endda med en følelse af at være på vej væk fra noget.

Om at være desillusioneret

Hvad er så det modsatte af at brænde for noget? et godt bud kunne være at være desillusioneret, have mistet formålet med det, man laver og have tabt gnisten.

Jeg sad for nyligt i en testsamtale med en leder, som totalt havde mistet gnisten. Det var trist, og selv i det fortrolige rum, vi havde, kunne han ikke komme med et eksempel på noget, som virkelig interesserede ham. Det var der mange gode grunde til, som jeg ikke skal nævne her. Det jeg vil nævne var, at han havde store problemer med at få medarbejderne til at yde orientligt, hvilket jeg helt ærligt godt kunne forstå.

Om at brænde ud eller brænde for det forkerte

Jeg må lige sige, at det kan være hårdt og opslidende at brænde – ligesom det også kan være hårdt og opslidende at være sammen med folk, som virkelig brænder for noget. Det gælder om at finde en sund balance, så man både selv og andre kan holde til det.

Det handler også om, hvordan man forvalter det at brænde for noget – og jeg behøver vist ikke fortælle, at historien er fuld af eksempler på folk, som brændte for det forkerte og på forkert måde – med katastrofale konsekvenser til følge.

Men det handler denne artikel ikke om. Ligesom den ikke handler om distanceblændere uden indhold - for de findes skam også, men kan i reglen hurtigt skilles fra dem, som har hjertet med.

Hvordan kommer man til at brænde?

Jeg vil lige minde om historien om en gruppe amerikanske studerende, som blev spurgt, hvor de så sig selv efter et vist antal år. En stor procentdel svarede, at de ville være millionærer, mens en lille gruppe havde en eller anden forretningsmæssig drøm, de ville realisere. Gruppen, som rent faktisk endte som millionærer, var at finde blandt 'drømmerne'.

Hvad er pointen så? – jo det handler om at være nysgerrig, lade sig fascinere og finde den gnist, man har i sig selv, der hvor man pludselig glemmer tid og sted og bare er opslugt af nuet – og så handler det om at turde følge den gnist og give den plads.

Ok jeg erkender, at det er en lidt forsimplet opskrift, men da bestemt en tanke værd - nu vi lige er startet på et nyt år.

Godt Nytår!

En lidt pudsigt opfordring: næste gang du får mulighed for at lytte til Michael J.D. Linden-Vørnle, så tag chancen – han har fået mig til at interessere mig for astrofysik!

5. LEDERGRUPPEN – det dynamiske omdrejningspunkt – køb bogen!

Der findes mange reolmeter management bøger, der handler om den enkelte leder og om forskellige ledelsesdiscipliner. Men der findes ikke ret mange bøger, der omhandler ledergruppens arbejde. Det vil jeg gerne råde bod på med denne bog.

Uddrag af anmeldelse fra Magasinet Lederne:

"Hvad enten du er "direktøren for det hele" eller mellemlider i en ledergruppe, så får du her et godt spejl og en anvendelig ramme for at se med både kritiske og kærlige briller på din ledergruppe."

Ledergruppen har ligget på Børsens Bestsellerliste og på Top-5 på Saxo.coms liste over danske management bøger.

Du kan læse mere om bogen og bestille den på www.tegkamp.dk



6. 5 skarpe til en leder

Ivan Kristoffersen, er koncernregnskabschef på Københavns Universitet og har mange års erfaring inden for offentlig økonomiforvaltning og administration med bl.a. en fortid som driftsøkonomichef i Kulturministeriets Administrationscenter og afdelingsleder i Økonomistyrelsen. Organisationsudvikling, effektivisering via digitalisering og udvikling af grundlaget for effektiv økonomistyring har været nogle af de områder, som har stået højt på hans agenda de senere år.

1) Hvorfor blev du leder?

Jeg har nok altid været meget engageret i min omverden og tidligt taget ansvar. Et stort engagement betyder også en stor trang til gøre - jeg har altid fået mange ideer til hvad der kunne gøres bedre og haft viljen til at føre dem ud i livet. Så det har nok spillet ind i mit arbejdsliv, selvom mit første bekendtskab med lederrollen for snart mange år siden skete mere eller mindre tilfældigt. Sidenhen kom ledelse til at fylde langt mere og gradvist blev det også mere klart, at der i ledelsesgerningen ligger en stor mulighed for indflydelse og at arbejde med mennesker – begge dele er noget jeg værdsætter meget.



2. Hvilke er dine vigtigste ledelsesmæssige udfordringer lige nu?

Vi har gennem de senere år arbejdet målrettet med at digitalisere, procesoptimere og kvalitetsudvikle på regnskabsområdet, hvilket har ledt til en kraftig vækst i antallet af videnarbejdere i takt med udfasning af manuelle opgaver. Så vi er midt i en transformationsproces mod en videnarbejdsplads. Det giver nogle spændende ledelsesmæssige udfordringer, at skulle ny-

tænke og indrette en videnintensiv arbejdsplads med bl.a. plads til autonomi og selvledelse, hvor fagligheden kan nyde fremme og omsættes til værdiskabelse i organisationen.

3. Hvordan sørger du for at udvikle dig som leder?

Jeg har haft stort udbytte af nogle længerevarende formelle uddannelsesforløb i ledelse. Senest har jeg afsluttet studiet Master of Public Governance, hvilket på mange måder har været berigende og givet nye indsigter. Ledelse handler i høj grad om mennesker og jeg henter ofte min inspiration til udvikling af lederskabet helt uden for arbejdsmæssige kontekster, hvor jeg i samspil med andre kan få nye indsigter, som kan overføres til en ledelsesmæssig kontekst. Det kan eksempelvis være i forbindelse med rejser, som giver mulighed for at granske mangfoldighed og sameksistens på tværs af fx etnicitet, social status og kulturer mv., hvilke kan give stor inspiration og samtidig sætte egne udfordringer i det rette perspektiv.

4. Hvilke karakteregenskaber lægger du vægt på hos en leder?

Jeg værdsætter åbenhed og eksekveringskraft ganske meget. Åbenhed kan skabes på mange måder og situationsbestemt, så min erfaring er, at åbenhed – særligt i svære situationer - er med til at reducere usikkerhed og bekymringer. Derudover rummer åbenhed mange andre aspekter i forhold til bl.a. troværdighed og legitimitet. I mange organisationer kan det være slidsomt at få truffet beslutninger, men i endnu større grad at få dem eksekveret, hvorfor det ofte er befordrende med ledere med stærke præferencer for at eksekvere.

5. Hvordan håndterer du stress?

Vi har gennem de seneste år haft et stigende fokus på stresshåndtering og i starten af 2013 iværksætter vi et mindfulness-projekt med støtte fra Statens Center for Kompetenceudvikling, som vi håber vil være et effektivt bidrag til forebyggelse af stress. Som alt for mange andre har jeg også fra tid til anden haft stresssymptomer, men er med tiden blevet habil til at lytte til krop og sjæl. For mig handler det om nogle basale elementer som kost, søvn samt fysisk og mentalt velvære. Jeg dyrker meget idræt og har en hel del intense træningstimer om ugen, hvilket jeg oplever som et frirum til individuel udfoldelse og faktisk også en mulighed for at være alene med sig selv, hvilket jeg som leder synes er overordentligt vigtigt af mange forskellige årsager.

7. 3 gode bud til den enkelte leder

Vi har samlet 3 gode bud til den enkelte leder, der gerne vil have inspiration til karriere og udvikling af egen ledelse:

1. Få en personlig sparrings- og udviklingspartner

Et lille forløb, hvor du reflekterer over egen ledelse og arbejder med konkrete ledelsesudfordringer. Læs mere her: http://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf

2. Karriererådgivning

Et forløb, der giver sparring på din karriere, hvad enten det er indenfor eller ud af virksomheden Læs mere her: <http://www.tegkamp.dk/Karriereraadgivning.pdf>

3. Kom i topform til samtalen

Skal du til jobsamtale eller bare en rigtig vigtig samtale, så få pudset formen af inden. Læs mere her: http://www.tegkamp.dk/Topform_samtale.pdf

8. Fra international karriere til iværksætter i Danmark

Peter Thomsen, 37 år, har sat sin internationale karriere på standby for at bygge virksomheden CEKURA op fra bunden. Motivet er et brændende ønske om at give sin mormor og hendes jævnaldrende trygheden tilbage. Peter har fortalt sin historie til mig.

I ti år har Peter Thomsen rejst verden tynd som strategikonsulent og forretningskonsulent. For fem år siden blev han headhuntet til Udenrigsministeriets eksportråd og fik fast adresse i Rusland. Han er sprogofficer og har suppleret uddannelsen med en dansk, en engelsk og en fransk grad i virksomhedsledelse. Det er altså en temmelig velkvalificeret herre, der i august 2012 blev direktør for CEKURA i København. Men hvad fik ham til at forlade en international toppost for at satse på en ukendt virksomhed i Danmark?

Hjerneblødning i familien

"For to år siden fik min mormor en hjerneblødning," fortæller Peter. "Hun klarede skærene, men det var en hård omgang. Klog af skade ansøgte hun kommunen om et nødkald, da hun kom hjem fra hospitalet. Hun bor nemlig alene. Men det var der slet ikke ressourcer til, lød beskeden. Så jeg blev selvfølgelig bekymret for, hvad der ville ske, hvis hun blev dårlig igen."

Skæbnen ville, at Peter kort forinden havde mødt nogle amerikanske investorer, der var på vej til Skandinavien med en helt ny service. En alarmknap som den, Peters mormor havde ønsket sig, men med garanti for personlig kontakt.

Det rigtige produkt på det rigtige tidspunkt

"Det var lige præcis den hjælp, jeg gerne ville give min mormor. En alarm, hvor man bare skal trykke på en knap for at få kontakt med et andet menneske. Diskret omsorg hele døgnet. Det ligger lige til højrebenet i et land, hvor mange bor alene. Men der fandtes slet ikke noget tilsvarende i Danmark, som jeg kunne forære min mormor, så vi begge kunne sove trygt i hver vores hjørne af Europa."

Peter fik overbevist amerikanerne om, at Danmark var et oplagt sted at begynde. Han stillede sin ekspertise til rådighed og endte med at få tilbudt stillingen som adm. direktør. Hans begejstring fik ham til at sige ja. Her var chancen for at gøre en forskel – for hans egen familie og tusindvis af andre.

Den største udfordring

Den største udfordring ved at bygge CEKURA op fra bunden har ikke været logistikken og benarbejdet. "Det allermost udfordrende har faktisk været at oversætte den amerikanske erfaring til danske forhold," siger han. "Mine amerikanske investorer har arbejdet med denne her service i 25 år. Men forholdene er anderledes i Danmark. I USA er man vant til at betale for service. Men man forventer også en ypperlig betjening. I Danmark har vi til gengæld høje forventninger til det offentlige, som vi ikke altid kan få indfriet."

Det bedste af to verdener

Derfor ligger CEKURAs potentiale i at kombinere det bedste af to verdener: den amerikanske fokus på kundetilfredshed og den danske forventning om omsorg og tryghed, der ikke føles som et forretningsforhold. "Min mormor fik selvfølgelig den allerførste sender," fortæller Peter. "Så nu er hun aldrig helt alene. For jeg ved, at vores service holder. At hun får hjælp, hvis hun har behov. Det er den bedste gave, jeg kan give."

Du kan læse mere om CEKURAs service på www.cekura.dk

9. De 5 meste læste artikler i december måned 2012

Vi har samlet de 5 mest downloadede artikler og undersøgelser fra vores hjemmeside i december måned:

- [1\) Hvordan kan man kende en leder?](#)
- [2\) Ledere kan også mobbes](#)
- [3\) Tale er sølv og tavshed er guld - eller er det?](#)
- [4\) Hvis ikke medarbejderne kan lide lugten i bageriet](#)
- [5\) Loyalitet en case fra det virkelige liv](#)

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

10. 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!