

NYHEDSBREV OM LEDELSE – ekstranummer

Juli 2009

6. årgang

Udsendes til flere end 5.200

Kære læser!

Egentlig var Nyhedsbrev om ledelse "gået på sommerferie" men så offentliggjorde vi resultaterne af vores seneste undersøgelse om arbejde og ferie. Og den undersøgelse synes vi er mest relevant at læserne af nyhedsbrevet får med, inden I går på ferie. Derfor sender vi dette ekstraordinære nyhedsbrev ud.

Vi har samtidig samlet et par "Oldies but goodies" – altså et par artikler, som tidligere har været bragt i dette nyhedsbrev. Artiklerne kan du tage med på stranden, i sommerhuset eller hvor du nu befinder dig og lade dig inspirere til lidt personlig refleksion. Derudover vil vi opfordre til, at du lader arbejde være arbejde og forsøger at holde en ferie, hvor du får ladt batterierne op, så du er frisk og klar til at tage fat, når du vender tilbage på arbejdet efter sommerferien.

God sommerferie!

Susanne Teglkamp
Direktør og redaktør

Indhold i dette nummer:

- 1. Danskerne tager arbejdet med på ferie**
- 2. Hvordan tackler din arbejdsplads udfordringer? – deltag i ny undersøgelse**
- 3. Ledelse af forandringer – nyt kursus**
- 4. Karriere – lader du tilfældighederne styre?**
- 5. Køb en god bog til ferien!**
- 6. Er din tid en mangelvare?**
- 7. Sparringspartner, Mentor, Personlig rådgiver, Coach – Hvad har du brug for?**
- 8. Kan du din elevatortale?**
- 9. Praktisk projektledelse - ½-dags kursus**
- 10. Opslåede lederstillinger**

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

1. Danskerne tager arbejdet med på ferie

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 underviser og managementkonsulent.

Susanne arbejder som udgangspunkt med ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at hun møder lederne på deres bane, tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på www.tegkamp.dk



Vi kan ikke rigtigt finde ud af bare at holde ferie, viser en undersøgelse, som Teglkamp & Co. har lavet.

Vi når ikke at geare ned men knokler lige op til ferien og bruger den første uge af ferien til at løbe farten af. Vi arbejder i vores ferie for at ikke bunkerne skal blive for store, mens vi er væk. Det kan være lidt af et mareridt at vende tilbage igen. Mailboksen er nærmest ved at sprænges med alle de ulæste mails, der ligger rigtig mange møder i den første uge på arbejdet og mange ting skulle have været lavet i går og skal nu hurtigst muligt ekspederes. Det er klart, at det lynhurtigt dræner batterierne.

Af øvrige konklusioner fra undersøgelsen kan bl.a. fremhæves:

Vi er altid på – også når vi holder ferie!

Vi holder sjældent helt fri. Vi har mobiletelefonen med på ferie. 3 ud af 4 kan altid fanges på mobilen under ferien. Nogle nøjes med at lytte mobiltelefonen af en gang eller to om dagen, men hver 3. holder mobiltelefonen åben hele dagen. Og mailen kan vi heller ikke slippe. Hver 3. deltager i undersøgelsen tjekker arbejdsmailen hver eneste dag i ferien.

Arbejdet ligger til os, når vi kommer tilbage fra ferie

De fleste går på ferie med bevidstheden om, at arbejdet ligger til dem, når de kommer tilbage fra ferie. Således angiver lige knapt halvdelen, at kun de ting, der ikke kan vente, bliver lavet, mens de er på ferie. For 4 ud af 10 ligger alt arbejdet, til de kommer tilbage fra ferien igen.

Vi bruger første uge af ferien til at komme ned i gear

Det er de færreste af deltagerne i undersøgelsen, som kan slappe af fra den første dag, de går på ferie. Kun hver 4. kan gå direkte på ferie og slappe af fra første feriedag. Lige knapt halvdelen bruger den første ferieuge til at løbe farten af. Og hver 3. af deltagerne har stadig arbejdet med i tankerne i løbet af den første ferieuge. Hver 8. af deltagerne er faktisk ikke klar til at gå på ferie og bruger derfor den første ferieuge til at gøre forskellige arbejdsmæssige ting færdigt.

Den første arbejdsuge efter ferien er oftest en dårlig oplevelse

Kun for hver 3. deltager i undersøgelsen er frisk og klar til at tage på arbejdet efter ferien. For de øvriges vedkommende opleves det hårdt at vende tilbage til bunkerne. Hver 5. oplever det endda som ret stressende at komme tilbage på arbejdet igen. Hver 5. af deltagerne er oftest udmattet efter den første arbejdsuge efter ferien.

Personlige kommentarer

Denne undersøgelse bekræfter, at grænserne mellem arbejdsliv og privatliv bliver stadig mere flydende. Selv når vi er på ferie, er de fleste på i forhold til arbejdet - enten via mobiltelefonen eller via mailen. Jeg tror ikke generelt, at det er arbejdspladserne, der lægger pres på medarbejderne og forventer, at medarbejderne skal være på arbejdet og stå til rådighed også i deres ferier. Jeg tror i høj grad, at det er den enkelte medarbejder, der pålægger sig selv den opgave.

Det er vigtigt at skelne mellem, hvad der driver en til at være på arbejdet i ferien, hvad enten det er egentlige arbejdsopgaver, man løser eller man "kun" lige tjekker sin mails eller lytter sin mobiltelefon af. Hvis det er frygten for bunkerne, når man kommer tilbage fra ferie eller frygten for ikke at kunne følge med i udviklingen på arbejdspladsen, så er der noget galt. Det kan handle om nogle usunde strukturer på arbejdet og dårlig planlægning og kan det handle om, at den enkelte medarbejder påtager sig et for stort ansvar og ikke tager ordentlig vare på sig selv.

Det er både i den enkeltes og i arbejdspladsens interesse, at medarbejderne en gang imellem forsøger at koble helt af fra arbejdet og lader andre ting fylde, f.eks. familie, interesser, nye input, oplevelser og ren afslapning – ikke at skulle noget eller leve op til nogen forventninger. Det er vigtigt at få ladet batterierne op og det gør man sjældent ved at arbejde også i ferieperioderne.

Anbefalinger

- at diskutere på arbejdspladsen, hvordan ferie skal håndteres,
- at planlægge, således at vigtige opgaver løses i god tid, inden man går på ferie,
- at undgå at lægge møder de første arbejdsdage efter ferien,
- at undgå at lægge vigtige deadlines lige efter tilbagekomst fra ferie,
- at alliere sig med de gode og dygtige kollegaer, som de fleste har og bede dem om at substituere, mens man er ferie.

Yderligere oplysninger:

Du kan læse hele undersøgelsen på vores hjemmeside. Har du spørgsmål til resultaterne eller ønsker du et oplæg på din arbejdsplads, er du velkommen til at henvende dig til Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co., telefon 48 22 11 41 / 21 60 29 99, e-mail: ste@teglkamp.dk

2. Hvordan tackler din arbejdsplads udfordringer? - deltag i ny undersøgelse

Mange arbejdspladser er lige nu under voldsomt pres. Teglkamp & Co. undersøger, hvordan du oplever, at udfordringerne bliver tacklet på din arbejdsplads. Det tager under 5. min. at besvare spørgsmålene.

Du kan enten besvare spørgsmålene ved at gå ind via vores hjemmeside www.teglkamp.dk eller ved at gå ind på <http://www.questback.com/teglkampco/udfordringer/>

3. Ledelse af forandringer – nyt kursus

I samarbejde med Aros Kurser gennemfører Susanne Teglkamp kursus i forandringsledelse i løbet af efteråret. Udover selve kurset får du konkret sparring på forandringsledelse både før og efter kurset.



Du kan læse mere om kurset på www.aroskurser.dk hvor du også kan tilmelde dig.

4. Karriere – lader du tilfældighederne styre?

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

For et par år 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 mangen 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, at han 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 rører 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. Din 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 sigtelinje.

I 1960'erne spurgte en professor fra Harvard Universitet 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 ønsket at blive administrerende direktør ikke er tilstrækkeligt og ikke det der bærer. Derimod handler det om at have en idé – noget at brænde for – en vision. Og lade den personlige vision 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.

De primære årsager til, at vi ikke er tilfredse med vores jobs og karriere er, at vi lader tilfældighederne råde, 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

Artiklen har været bragt i Nyhedsbrev om ledelse oktober 2006.

5. Køb en god bog med til ferien!

Nu har du mulighed for at købe bogen "Ledelse i øjenhøjde – til inspiration og refleksion". Bogen indeholder 16 af Susanne Teglkamps tidligere udsendte artikler, som er blevet redigeret og flot illustreret. Bogen er udgivet i et samarbejde med Sjællandske Medier. Bogen indeholder bl.a. følgende artikler:

- Er din tid en mangelvare?
- Management og leadership
- Hvordan bliver du nedlagt af en headhunter?
- Få mere effektive møder!

Bogen koster 120 kr. plus moms og forsendelse. Du kan bestille bogen via vores hjemmeside www.tegkamp.dk eller du kan gå direkte ind via dette link: <http://www.questback.com/tegkampco/bogbestilling/>



6. Er din tid en mangelvare?

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

Lad mig starte med at citere en af Danmarks fremtrædende erhvervsledere – Erik Rylberg, da han forlod stillingen som koncerndirektør i ISS. I forbindelse med sin fratræden sagde Erik Rylberg bl.a. at han nu havde en mulighed for at opleve verden og se, at der højt til den himmel, han ikke har set i 25 år. Vidste man ikke bedre, skulle man tro, at der var tale om en straffefange der just var blevet løsladt efter 25 års fængsel.

Det handler om tid og hvordan vi bruger vores tid. Sidder vi efter 25 år og føler at vi har været i fængsel og har ventet på vores løsladelse, ja så har vi brugt tiden forkert.

Tid er efterhånden en mangelvare – forstået på den måde, at vi ofte lever som om døgnnet har mere end 24 timer. Tid er noget af det eneste du ikke kan købe mere af – og så alligevel. Du kan ikke få flere timer i døgnnet end 24, men du kan anvende de 24 timer på en bedre måde.

Skruen uden ende

Der tales og skrives meget om stress og stressrelaterede sygdomme i disse år. Vi er ofte hurtige til at tale om at arbejdet stresser os. Men sandheden er, at det oftest er os selv der stresser os. Vi vil gerne det hele og har svært ved at sige nej til opgaver og sige fra.

Når vi har svært ved at nå alle opgaverne på arbejdet, er den mest anvendte løsning på det problem bare at arbejde flere timer. Enten begynder man at møde tidligere om morgenen eller også tager man lige et par ekstra timer sidst på dagen.

Rigtig mange tager også lidt arbejde med hjem, for så kan man lige tage et par timer, når børnene er lagt i seng. Eller måske kan man lige arbejde lidt på oplægget i weekenden. Herudover har mange efterhånden fået adsl og mulighed for opkobling til arbejdet og mailsystemet via internettet. Det er ikke usædvanligt at få mails afsendt fra folk omkring midnat. På det tidspunkt er der stille i huset og man kan nå at besvare de mails, der ligger i indbakken. Og når man åbner computeren igen tidligt næste morgen, så er indbakken fuld igen, fordi andre

også har siddet og arbejdet og besvaret mails om sent om aftenen eller meget tidligt om morgenen.

Det er skruen uden ende! Hvis din strategi for at klare de mange arbejdsopgaver og arbejdspresset blot er at arbejde flere timer endnu, så stopper festen på et tidspunkt. Enten løbet døgnnet tør for timer eller også løber du tør for energi.

Det har en pris at arbejde meget

Det har sin pris at arbejde meget. Hvor ofte hører vi ikke, at folk der skal til at pensioneres glæder sig til at kaste sig over alle de hobbies og gøremål, som de ikke har haft tid til, mens de arbejdede. Tænk at vente med at lave de ting, der interesserer en, til man går på pension!

Andre betaler den pris, at de faktisk ikke har set børnene vokse op – det er mest mændene. Når jeg læser portrætter af erhvervsledere, så nævner de fleste, at de har været for lidt hjemme mens børnene var små. Den pris er høj, for det kan ikke gøres om – i hvert tilfælde ikke med de samme børn. Nogen løser det problem med at få et nyt kuld i en sen alder – og måske med en ny kone.

Også Erik Rylberg erkender, at han har betalt en pris for at arbejde meget. I forbindelse med sin fratræden fra ISS sagde han også, at der var meget, han ikke havde gjort i 25 år, fordi han havde knoklet som en vild.

Få ladet batterierne op

Det er vigtigt, at finde nogle tidspunkter eller aktiviteter, hvor man får ladet batterierne op. Det behøver ikke at være lange ferier, men blot at man sørger for med jævne mellemrum at prioritere at friholde f.eks. en halv dag i kalenderen, hvor man netop ikke skal foretage sig noget.

At røre sig fysisk er som regel også en god måde at få lagt problemerne fra sig og samtidig er det både mentalhygiejnisk og fysisk sundt. Så lad være med at give køb på de raske gå-ture, løb, golf eller hvad det nu er, man har interesse for af fysiske aktiviteter.

Tillad dig selv at gøre noget udelukkende, fordi du har lyst til det og ikke fordi det nødvendigvis skal opfylde et højere formål i forhold til karrieren eller livet. Det kan være noget så simpelt som, at køre en anden vej hjem fra arbejdet bare for at se et nyt område. Det kan også være, at du har lyst til at deltage på et operakursus, bruge en hel søndag på at læse en god skønlitterær bog eller tage på kanotur med nogle venner. Pointen er at det giver energi og overskud at gøre nogle af de ting, man har lyst til og som ikke har noget med arbejdet at gøre. Og så vil energien og overskuddet som regel også få afsmittende effekt på arbejdet.

Hvordan får du mere tid til din egen rådighed?

Det første du skal erkende er, at der ikke er nogen, der kommer og giver dig mere tid. Den skal du selv skaffe dig.

Styrer du selv din kalender eller lader du andre styre den? De fleste har i dag elektroniske kalendere, hvor andre kan gå ind og booke møder og tid. Du kan selvfølgelig sige nej, når nogen over kalendersystemet har booket dig til et møde. Men du kan også på forhånd lægge noget frirum ind, hvor du markerer, at du ikke er ledig.

Overvej om du overopfylder i opgaveløsningen. Hvis kunden kun ønsker en Skoda, så er der ingen grund til at bruge megen tid og ressourcer på at bygge en Rolles Royce. Nogle gange bruger vi meget ekstra tid på at perfektionere en opgave, hvor det faktisk overhovedet ikke efterspørges. Derfor kan der være en del tid at hente ved at lave en forventningsafstemning

omkring opgaven. Hvornår er aftageren af opgaven rigtig tilfreds. Det skal du levere og ikke meget mere. Resten er blot dine egne ambitioner, perfektionisme og kilde til stress.

Laver du opgaver, som du kunne overdrage til andre? Når man sidder og har svært ved at give en opgave fra sig, så kan det handle om, at man synes, den er meget spændende. Tænk på at, det også er motiverende for andre også at arbejde med spændende opgaver. Det kan også handle om, at man ikke tror, at andre kan løse den på den rigtige måde – altså som man selv ville løse den. Her kan du overveje om du kan kommunikere, hvordan du gerne vil have opgaven løst. Du kan også overveje om andre løsninger også kunne være gode og være åben for, at de måske endda kunne være bedre.

Et tankeeksperiment

For at få motivationen til at kigge på, om du bruger din tid hensigtsmæssigt og til at ændre det, der er uhensigtsmæssigt kan du lave en et lille tankeeksperiment.

Forestil dig, at vi fremskriver dit nuværende liv med 25 år. Forestil dig, at du om 25 år står og kigger tilbage på dit liv? Hvad vil du fortryde, at du ikke har fået tid til at gøre?

Artiklen har været bragt i Nyhedsbrev om ledelse september 2006.

7. Sparringspartner, Mentor, Personlig rådgiver, Coach - Hvad har du brug for?

Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer og dine udfordringer med? Selvom man har gode kollegaer og chefer, så vil man som leder ofte have behov for sparre med en udenforstående person - en som ikke har forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Læs mere på www.tegkamp.dk og kontakt os direkte på tlf.: 4822 1141 eller på email: info@tegkamp.dk

8. Kan du din elevator-tale?

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

"Nå og hvad laver så du?" Sådan starter mødet med mange nye mennesker i erhvervsmæssige sammenhænge. Og alt efter svaret, så bliver det måske ved det!

Ofte har vi kun ganske få sekunder til at præsentere os selv eller den virksomhed, vi kommer fra. Deraf kommer begrebet "Elevatortale". Det handler om at kunne aflevere sit budskab på den tid, det tager at køre op med elevatoren sammen med nogle mennesker, man møder for første gang. Længere tid har man altså ikke til at fange deres interesse.

Hvis ikke vi er meget skarpe på at få afleveret et budskab, der er både meget sigende og interessant, så har vi forspildt vores chance. Der er faktisk en ret svær disciplin, derfor kan det nok være værd at bruge lidt energi på at få pudset "elevatortalen" af.

De klassiske faldgruber

Alt for ofte, når vi skal præsentere os selv overfor en ny kontakt, ryger vi lige ned i en af de klassiske faldgruber.

Det korte og intetsigende svar

For mit eget vedkommende har jeg igennem mange år, når jeg blev spurgt, hvad min virksomhed lavede svaret noget i retning af: "Jo vi er altså et konsulentfirma, der arbejder med udvikling af ledere, medarbejdere og organisation".

Og hvis jeg skal være hudløs ærlig over for mig selv, så har det ikke været en præsentation, der gav stående ovationer. De eneste point jeg har kunnet få for den præsentation er, at den er kort. Men derudover, så er den jo total intetsigende. Hvor mange andre konsulentfirmaer er det lige, der med god ret ville kunne præsentere sig på samme måde? Temmelig mange kan jeg godt hilse og sige. Med den præsentation får jeg altså ikke differentieret mig på nogen som helst måde. Ligesom jeg heller ikke får gjort potentielle kunder nysgerrige på at høre mere.

Det meget lange og omstændelige svar

Jeg må jo desværre også indrømme, at jeg er røget i den anden grøft og begyndt på en lang lang fortælling om mit firma. Jeg har startet med at fortælle om alle de mange forskellige ting, jeg laver og alle de meget spændende produkter, jeg har på hylderne. Der er overhængende risiko for, at jeg begynder at kede min nye kontakt, for det bliver en lang enetale, hvoraf en meget stor del af indholdet måske slet ikke er relevant eller interesserer min nye kontakt. Der er stor sandsynlighed for at min nye kontakt undlader at stille uddybende spørgsmål for ikke at få en ny lang enetale.

Det usikre svar

Det kan også hænde at folk er fuldstændigt uforberedte på at skulle svare på, hvad de egentlig laver eller hvad det er for et firma, de kommer fra. Når de bliver spurgt kommer svaret derfor tøvende og ikke særligt overbevisende.

Er det der med elevatortale ikke kun noget for sælgere?

Begrebet "elevatortale" kommer ganske rigtigt fra sælgernes verden. Er man professionel sælger, er man som regel også meget skarp på at kunne levere lige præcis det budskab, der gør en potentiel kunde interesseret i at høre mere.

Selvom der ikke står sælger på vores visitkort, så har vi alle en eller anden form for indirekte salgsfunktion. Vi repræsenterer dels os selv og dels de virksomheder, vi kommer fra. Hvis vi f.eks. som ledere kan kommunikere vores virksomhed ganske klart og enkelt, er vi også med til at sælge vores virksomhed overfor potentielle kunder og kandidater til jobs i virksomheden. Ligeledes kan det være med til at skaffe samarbejdspartnere eller projektdeltagere til et projekt, hvis man kort og klart kan fortælle, hvorfor det er et interessant projekt.

Hvordan får du lavet din elevatortale?

Din ramme er, at du har maks. 20 sekunder til at aflevere dit budskab. Så hvad er det lige, der er vigtigt at få sagt og som skaber interesse for at høre mere?

Jeg har selv valgt at arbejde med processen ved at involvere mit netværk, kunder og samarbejdspartnere, der kender mig godt. Jeg har bl.a. bedt dem om at beskrive min virksomhed og det jeg gør. Det kom der faktisk en masse interessant og inspirerende ud af. Jeg har forsøgt at finde frem til, hvad det er mine kunder køber, når de køber min virksomhed. Summen af det hele - altså identitet, værdier og budskab – forsøger jeg at koble sammen i min elevatortale, som lige nu lyder således:

Teglkamp og Co. er en konsulentvirksomhed, som arbejder med nogle af de spørgsmål, der giver chefer søvnløse nætter.

*Lige nu er et af spørgsmålene: Hvordan fastholder vi vores medarbejdere?
Et andet spørgsmål, der fylder: Hvordan motiverer vi medarbejderne til forandringer?
Sammen med ledere og medarbejdere designer vi den gode proces og de rigtige løsninger, så
vejen er banet for at skabe top resultater!*

Min tilgang er nu noget anderledes end tidligere, hvor jeg ofte blot sagde, at vi beskæftigede os med udvikling af ledere, medarbejdere og organisation. Jeg tror ikke, at jeg har nået den optimale elevatortale endnu, men tiden og erfaringerne må vise det.

Prøv elevatortalen af!

Det er vigtigt at øve sig og få prøvet elevatortalen af. Virker den? Falder den let at sige? Får den åbnet op for yderligere dialog? Det kan sagtens være, at man skal justere elevatortalen undervejs. Men det vigtigste er at få bevidstheden om styrken i elevatortalen, hvad der virker og hvad der ikke virker og så arbejde med den løbende.

Artiklen har været bragt i Nyhedsbrev om ledelse april 2008.

9. Praktisk Projektledelse - 1/2-dags kursus

Dette er et kursus med tryk på **praktisk** og på **ledelse**. Kurset henvender sig til alle, der arbejder projektorienteret og som indimellem har ansvaret for opgaver, der involverer flere personer i løsningen.

Det får du med hjem:

Du bliver selvfølgelig ikke projektleder på et halvdagskursus, men du får:

- sat nogle begreber på plads
- tjeklister
- praktiske værktøjer
- inspiration til at arbejde projektorienteret

Du kan læse mere på vores hjemmeside www.tegkamp.dk eller kontakte os på tlf.: 4822 1141.

10. 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:

[Analysechef](#) Radius Kommunikation A/S

[Sales Manager til Public Safety & Emergency](#) Terma A/S

[Teamleder for bemandingsplanlægning](#) Banedanmark

[Site Manager](#) Sun Chemical Inks A/S

[Kommunikationschef](#) Rigspolitiet

Se alle de øvrige ledige lederstillinger på vores hjemmeside www.tegkamp.dk
Stillingerne vises i samarbejde med jobportalen StepStone A/S www.stepstone.dk