

NYHEDSBREV OM LEDELSE

Juni 2010

7. årgang

Udsendes til flere end 5.300

Kære læser!

Networking er mange ting og ikke altid så nemt. Særligt det at være opsøgende har vi danskere lidt svært ved. Derfor har vi i dette nummer en artikel med lidt inspiration til, hvordan du netværker til bl.a. konferencer. For at blive ved temaet har vi fundet en artikel frem fra vores arkiver, som også handler om at netværke, nemlig at finde ud af, hvad dit formål skal være med at netværke og finde det netværk, der passer dig.

Derudover har vi en opfordring til alle – Deltag i vores konkrete undersøgelse om arbejde og ferie! Vi vil bede dig om at lave en simpel registrering af, om og hvor meget du helt konkret arbejder i din ferie. Tilmeld dig undersøgelsen i dag.

I dette nummer har Claus Højte, Sekretariatschef i Lejernes LO i Hovedstaden overtaget stafetten og svarer på 5 skarpe spørgsmål til en leder.



God læselyst

Susanne Teglkamp
Direktør og redaktør

Indhold i dette nummer:

1. Er networking kun for amerikanere eller også for dig?
2. Udvikling af ledermøder – Nu også som "Gør det selv pakke"
3. Hvor meget arbejder du i ferien? – vil du deltage i en konkret undersøgelse?
4. 5 skarpe til en leder
5. Ledelse af alfahanner og primadonnaer – og andre inspirationsmøder
6. Den anerkendende tilgang – Nyt kursus
7. Ledelse er den bedste medicin mod sygefravær – en udvalgt artikel fra Business.dk
8. Networking for alvor – Oldies but goodies
9. Køb en god bog
10. Opslåede lederstillinger

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

1. Er networking kun for amerikanere eller også for dig?

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 arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på www.tegkamp.dk



Hvem har ikke prøvet at komme til en reception eller conference, træde ind i salen, kigge hurtigt rundt og opdage, at der ikke er et eneste kendt ansigt? Måske du også har prøvet at blive grebet bare en lille smule af panikken, for hvor skal du nu gøre af dig selv? Skal du skynde dig hen og få et glas i hånden for i det mindste at have noget at foretage dig? Eller skynder du dig ud til en side for ikke at stå midt på gulvet og virke alt for fortabt? Det kan også være, at du hører til de relativt få danskere, der ser en sådan situation som en mulighed for at lære nogle nye mennesker at kende. Rigtig mange danskere har det imidlertid svært med at netværke og ser det som noget amerikanere er gode til, men som er noget meget udansk.

Inden du går til receptionen eller konferencen

Næste gang du skal af sted til et arrangement, hvor du med stor sandsynlighed vil komme til at møde en masse fremmede mennesker, så gør op med dig selv, om du selv vil gøre en aktiv indsats for at komme i snak med i det mindste et par nye mennesker. Det handler ikke om, at du på amerikansk vis i løbet af den første time skal have afleveret dit visitkort til 20 mennesker, du ikke kender i forvejen. Du kan starte med at sætte dig et mål om eksempelvis at have talt med 3 nye mennesker i løbet af dagen.

Som en del af din forberedelse kan du også løbe deltagerlisten igennem, hvis der er lavet en sådan. Se om der er nogen, du godt kunne tænke dig at møde.

Klæb ikke til dem, du kender i forvejen!

Så er du kommet til receptionen eller konferencen, du kigger rundt og endelig finder du et kendt ansigt. Du styrer målrettet hen til vedkommende og indleder en samtale. Det er godt og det er trygt og det er den strategi, de fleste anlægger. Og det er den største hæmsko for at møde nye mennesker. Det er selvfølgelig en god idé at hilse på dem, man kender i forvejen, men lad være med at klæbe til dem. Løsriv dig og forsøg at komme i kontakt med nye mennesker.

Få hjælp til at indlede kontakten

Hvis du kender nogen i forvejen på konferencen, så bed dem om at hjælpe dig med at komme i kontakt med nye mennesker. Bed dem om at introducere dig. Det er i øvrigt det amerikanere også er rigtig gode til. De vil typisk trække dig med rundt til nogle af deres kontakter for at præsentere dig. Ligesom de vil forvente, at du gør det samme for dem. På dem måde hjælper man hinanden med at komme i kontakt med andre, men ikke selv kender i forvejen.

Sæt dig ved siden af nogen, du ikke kender

Hvis du er til konference, så sørg for bevidst at sætte dig ved nogen, du ikke kender i forvejen både til selve konferencen og til frokost og i de forskellige pauser. Det vil være helt naturligt, at man lige giver hånd og præsenterer sig for de nærmeste. Herfra er der ikke så langt til at indlede snakken om, hvad sidemanden indtil nu har fået ud af konferencen eller hvad det nu er, man er til.

Vis interesse – stil spørgsmål

Start ikke med en længere fortælling om dig selv og dit firma. Start derimod med at stille spørgsmål og vis interesse for det nye menneske, du har henvendt dig til. Positiv interesse er med til at skabe en god kontakt og du skal nok få mulighed for at fortælle om dig selv og dit firma efterfølgende.

Se op – smil

Gør dig tilgængelig og let at komme i kontakt med. Kig op og rundt på de andre. Tænk på, at andre måske ligesom dig gerne vil i kontakt med nye mennesker. Det er altid lettere at rette henvendelse, hvis man først har fået øjenkontakt og fået et venligt smil.

Det er også svært for andre

Hvis du synes, at det er lidt svært og at du skal tage dig sammen, så hjælper det måske at tænke på, at du ikke er alene. De fleste andre har også svært ved at tage kontakt til mennesker, de ikke kender i forvejen. Derfor vil de fleste også tage positivt imod, hvis du tager initiativet og retter henvendelse.

Hav visitkort parat

Hvis du er heldig, så kan du sagtens rende ind i et par mennesker, som det efterfølgende kunne være interessant at tale videre med, udveksle erfaringer med eller laver forretning sammen med. Derfor kommer vi selvfølgelig ikke uden om, at du skal have visitkort eller anden form for kontaktoplysninger, der gør det nemt efterfølgende at komme i kontakt med dig.

Jeg håber, at du har fået lidt inspiration til at kaste dig ud i networking, næste gang du får muligheden for det.

God fornøjelse!

2. Udvikling af ledermøderne – Nu også som "Gør det selv pakke"

Ledergruppen er basen for vores virke. Det er her vi skaber fælles fodslag om mål og strategier. Det er her, vi drøfter konkrete problemstillinger og udfordringer. Den tid vi bruger i ledergruppen og ikke mindst, hvordan vi bruger den, har stor betydning for virksomhedens udvikling og resultater.

Teglkamp & Co har udviklet et lederseminar, som sætter fokus på ledermøderne, på at gøre dem bedre, mere relevante og interessante at deltage i.

Vi har udviklet vores gammelkendte ydelse og kan nu også tilbyde ydelsen som "Gør det selv pakke", hvis man af økonomisk eller anden grund ikke ønsker at anvende konsulenter.

Gå ind på vores hjemmeside www.tegkamp.dk og læs mere.

3. Hvor meget arbejder du i ferien? – Vil du deltage i en konkret undersøgelse?

Der siges og skrives meget om danskernes arbejdsvaner, når de holder ferie. De fleste undersøgelser bygger imidlertid på løse overslag. Denne undersøgelse går meget mere konkret til værks for at få bekræftet eller afkræftet nogle af de mange forskellige udsagn og myter, der er omkring danskerne og deres arbejdsvaner, mens de holder ferie.

Udover at bidrage til undersøgelsen, kan selve øvelsen også være en anledning for dig til at reflektere over hvor meget eller hvor lidt du rent faktisk arbejder og vil arbejde i ferien.

Hvis du melder dig til denne undersøgelse, vil du umiddelbart inden du går på ferie få tilsendt:

- 1) Et simpelt afkrydsningsskema, du kan printe ud og udfylde dagligt under din ferie. Det vil være yderst begrænset tid, du skal anvende - altså ikke at betragte som arbejde i ferien ;).
- 2) Et link til et elektronisk spørgeskema, hvor du skal overføre dine afkrydsninger fra papirskemaet og besvare yderligere et par spørgsmål om eventuel arbejde under ferien.

Som tak for din hjælp deltager du i lodtrækningen om 10 eksemplarer af Susanne Teglkamps bog: Ledelse i øjenhøjde.

Gå ind på vores hjemmeside og tilmeld dig eller gå ind via dette link:

<http://web.questback.com/tegkampco/arbejdeferie/>

4. 5 skarpe til en leder

Claus Højte f. 1965, Sekretariatschef i Lejernes LO i Hovedstaden.

Cand. mag. i historie og voksenpædagogik

Karriere: Mange forskellige jobs: Fabriksarbejder, omsorgsarbejde.

Ansæt i LLO i 1995 som organisationssekretær

1999 udnævnt som udviklingsleder

2001 udnævnt til sekretariatschef

Nuværende arbejdsopgaver: Ledelse af foreningens sekretariat i alle forhold, service-ring af organisationens politikere, eksternt repræsentation af LLO, herunder i medierne.

Lejernes LO i Hovedstaden er en lokal afdeling af Lejernes LO. 32.500 medlemmer.

21 ansatte. Vigtigste aktivitet: Juridisk rådgivning af lejere. Mediearbejde, politisk/organisatorisk arbejde.

1) Hvorfor blev du leder?

Utilfredshed. – med den ledelse jeg selv havde oplevet. Jeg har set meget mislykkes på grund af dårlig ledelse, ærgret mig over det og tænkt at det måtte kunne gøres bedre.

Og så var jeg på det rigtige sted på det rigtige tidspunkt – og de ting jeg kunne var efterspurgt.

Da jeg blev spurgt om jeg ville være leder, sagde jeg ja med det samme, jeg er glad for ansvaret.

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

Via mit netværk. - Jeg har i ti år deltaget i et ledernetværk med frem andre ledere. Vi mødes 5-6 gange om året. Vi hjælper hinanden med at udvikle og forny os og med at håndtere de krav, som stilles til os. Vi anvender metoderne reflekterende teams, coaching, powercoaching og rollespil. Jeg forsøger at være åben som leder, så mine medarbejdere er med på at komme med ønsker til min ledelsesstil – men er også åben om, hvad jeg ikke kan eller vil ændre.



3) Hvad er de største faldgruber for en leder?

Selvmedlidenhed og skyldfølelse. - Når man bliver udsat for kritik og pres er det vigtigt at forsøge ikke at tage det personligt, men professionelt. Man skal kæmpe med det og slås, men man skal passe på ikke at lade sig æde af det. Og så skal man huske at hente hjælp, når det er nødvendigt, for eksempel fra sit professionelle netværk, fra en konsulent eller fra andre som kan se én ude fra.

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

Ærlighed og troværdighed - i hvert fald hos personalelederen. En leder på strategisk niveau bør også have gode kommunikative evner. Men for personalelederen er troværdigheden og ærligheden vigtigere – for lederen. Med mindre man er psykopat mener jeg ikke, man kan fungere som leder uden en høj grad af ærlighed og troværdighed.

5) Hvordan håndterer du stress?

Dårligt. - Efter ti år som leder har jeg stadig helt ikke fundet ud af, hvordan man forener et familieliv med et hektisk arbejdsliv – hvilket er min største stressfaktor. Men jeg tror faktisk, at en del stress kan bekæmpes med planlægning og hårdt arbejde (!): Man kan planlægge sig ud af mange problemer, især fordi man har indflydelse. Og hvis man erkender, at man som leder er nødt til at arbejde meget, så forsvinder en god portion af stressen. Men man skal også huske, at man er nødt til at regenerere sig – altså at man også er nødt til at lave meget andet end at arbejde. Ellers kan man være nok så dygtig en leder: Man brænder ud.

5. Ledelse af alfahanner og primadonnaer - og andre inspirationsmøder

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

- Ledelse af Alfahanner og primadonnaer eller
- Introduktion til Teori U eller
- Hvad er ledelse i grunden eller
- Hvordan skaber man succesfulde ændringer eller fusioner? eller
- Kommunikation - hvordan kan vi blive bedre eller
- Leadership og management!

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

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

6. Den Anerkendende tilgang – Nyt kursus

Gå på opdagelse i din egen afdeling

På dette kursus arbejder vi med organisationsudvikling og effektiviseringer med inspiration fra 'Den Anerkendende Tilgang' (AI eller Appreciative Inquiry) Fokus er på det, som virker godt hos afdelingen. Vi har tilrettelagt en dag og en proces, hvor dialogen, interviewet og historiefortællingen er centrale elementer, og hvor alle i afdelingen bliver involveret. Det er en dag, som kan give en masse energi til en gruppe. I kommer hjem med et fælles billede og konkrete planer for den fremtidige udvikling – herunder også gode ideer til effektiviseringer!

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

7. Ledelse er den bedste medicin mod sygefravær

Af Nikolaj Rytgaard

Bragt i Business.dk onsdag den 2. juni 2010

En aktiv lederindsats virker bedre mod det bundlinjedrænende sygefravær end både frugtkurve, betalt fitness eller nedfældede trivselspolitikker, viser ny undersøgelse.

En virksomhed kan ordinere grøntsagsordninger, motionsrum og rygestopkurser. Men den mest effektive medicin mod det bundlinjedrænende sygefravær på arbejdspladsen er at give medarbejderne et skud ledelse.

»Det er noget, der virker,« fastslår Thomas Qvortrup Christensen, chefkonsulent for arbejdsmarkedspolitik hos Dansk Industri, der har gransket sygefraværet i en ny undersøgelse.

Her har erhvervsorganisationen spurgt 566 medlemsvirksomheder, hvad der virker, og næsten halvdelen af virksomhederne svarer, at de ansattes sygefravær er faldet, fordi kampen mod sygemeldingerne er en del af lederudviklingen. Ledernes effekt på sygefraværet er altså større end både sundhedstiltag, krav om lægeerklæringer og trivselspolitikker.

Dialog er vejen frem

Dialog er kodeordet for den gode leder, mener Thomas Qvortrup Christensen.

»At tale med den sygemeldte medarbejder er vejen til at få folk tilbage til arbejdet, og vi hører fra erhvervslivet, at man fokuserer meget på at gøre op med tabuet om, at sygdom i alle tilfælde udelukker arbejde.«

Per Tybjerg Aldrich er medforfatter til Børsens Ledelseshåndbøger om arbejdsmiljø, seniorprojektleder for rådgivningsvirksomheden Cowi og har beskæftiget sig med sygefravær i 15 år. Han fortæller, at en stor del af fraværet skyldes det psykiske arbejdsmiljø.

»Og meget psykisk arbejdsmiljø handler om, at lederne skal gøre det, de er sat i verden for: At lede,« siger han og fremhæver arbejdspladsvurderinger, tilfredshedsmålinger og medarbejderudviklingssamtaler som værktøjer til at skrue ned for sygefraværet

»De metoder giver en masse informationer om, hvor der er forhold i arbejdet, som kunne være bedre. Det er et spørgsmål om at finde ud af, hvad der er den største driver i forhold til, at folk melder sig syge,« siger Per Tybjerg Aldrich.

Mange skjulte udgifter

En anden måde at holde folk på arbejde frem for i sygesengen er at aflønne lederne efter deres indsats mod sygefravær.

»Mange chefer har forskellige former for bonusordninger, og hvis man gerne vil opnå et godt arbejdsmiljø med lavere sygefravær, så skal man ind og sige, at det parameter spiller ind i bonus aflønningen,« foreslår Per Tybjerg Aldrich.

Ifølge Beskæftigelsesministeriet koster sygefravær årligt samfundet 37 milliarder kroner. Det Nationale Forskningscenter for Velfærd anslår derimod, at mentale helbredsproblemer alene betyder et samfundstab på 55 milliarder kroner. Og for virksomheder ligger der en større skjult regning et sted inde i regnskaberne.

Dansk Industri har udregnet, at en kontorassistent, der er sygemeldt på fuldtid i tre måneder, samlet set vil koste virksomheden 55.000 kroner i løn- og vikarudgifter. Men det er kun toppen af isbjerget, fortæller Per Tybjerg Aldrich.

»Virksomheder har måske fokus på en tredjedel af omkostningerne. Men to tredjedele gemmer sig andre steder i regnskabet, hvor virksomheder aldrig bliver klar over, at det, der påvirker deres bundlinje, handler om sygefravær – og altså grundlæggende er noget, de kan gøre noget ved,« siger han og peger på, at mistede ordrer, lavere produktivitet og dårlig kvalitet bare er nogle af sideeffekterne ved sygefravær, som kan slå usynligt hul på bundlinjen.

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

8. Networking for alvor!

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 arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på www.teglkamp.dk



Der er i de seneste år skrevet og sagt meget om at netværke og vigtigheden af at netværke. De fleste er da også medlem af et par netværk, men får måske ikke så meget ud af det, når det kommer til stykket. Årsagen hertil skal måske findes i, at mange netværker af nysgerrighed mere end de netværker for alvor. Man kan således meget nemt komme til at spille sin og andres tid.

Hvad er formålet med netværket?

For et stykke tid siden deltog jeg i et professionelt netværk. Efter et par møder gik det op for mig, at når jeg kom hjem fra møderne, var jeg både gal og frustreret, hvilket jo absolut ikke burde være meningen – tværtimod. Jeg spekulerede lidt over, hvordan det nu kunne være. Og det viste sig, at det blandt deltagerne i netværket var meget forskellige holdninger til, hvad man ville og skulle bruge netværket til. Der var også en stor del af deltagerne, der ikke rigtig havde lyst til at bidrage med noget selv men mest var med for at få fra netværket. Og endelig så var der faktisk ikke ret god kemi blandt deltagerne i netværket. Konsekvensen af min lille analyse var, at jeg trak mig fra netværket. Herudover lærte dette lille forløb mig, at det er vigtigt:

- At formålet med netværket skal være klart for alle, så man kan vælge det til eller fra

- At deltagerne har lyst til netværket og bidrager efter bedste evne
- At der er en god kemi blandt deltagerne, at man har lyst til og gerne vil være i netværk med hinanden

Med hensyn til den gode kemi kommer jeg til at tænke på 2 af de netværk, som jeg er med i for øjeblikket. Det er mindre netværk med et få antal medlemmer - til gengæld er der en masse energi og engagement. Deltagerne i netværket kan lide hinanden og vil hinanden det godt. Det betyder også, at det er møder, som jeg prioriterer meget højt at komme til og at jeg gerne vil stille op, hvis jeg kan hjælpe.

Skyd genvej med netværket

De fleste har efterhånden erfaret enten selv eller fra andre, at netværket er guld værd, hvis man er ude at søge nyt job. En meget stor del af alle jobs bliver nemlig aldrig slået op men bliver besat gennem netværk. Netværket kan imidlertid være en genvej til så meget andet end et nyt job. Eksempelvis har netværket for mit eget vedkommende været en genvej til at finde en rigtig god samarbejdspartner, til at få faglig inspiration, til at få feedback på nye koncepter, jeg har udviklet og til at få opgaver. Der er faktisk ikke så mange begrænsninger for, hvad du kan bruge et netværk til.

At holde forbindelsen

Jeg har gennem mit professionelle liv mødt mange personer, som jeg på et tidspunkt har haft en god kontakt til. Livet er gået videre og desværre er kontakten gledet ud. Det har jeg så siden ærgret mig over. Jeg er i dag meget bevidst om, at man ikke behøver at rende hinanden på dørene hele tiden, men at det er vigtigt at bevare en vis form for kontinuitet i kontakten, hvis man skal bevare netværksforbindelsen. Det handler om en gang imellem at give lyd fra sig – sende en mail eller ringe og høre hvordan det går. At huske på hinanden, hvis man støder på nogle interessante informationer eller kontakter, som andre i netværket ville kunne have glæde af.

At bruge sit netværk

I et godt netværk bruger man også hinanden. De fleste mennesker vil faktisk rigtig gerne hjælpe, hvis man spørger dem og det står i deres magt at hjælpe. Det gør godt at hjælpe andre og at kunne gøre en forskel. Derfor skal man heller ikke være bange for at spørge om hjælp. Jeg har selv erfaret en meget meget stor hjælpsomhed i mit netværk i mange forskellige sammenhænge – senest da jeg bad om feedback på forskellige tanker, jeg havde gjort mig omkring min forretning og udviklingen af den.

Hvis du vil netværke for alvor, så skal du gøre op med dig selv, hvorfor du vil netværke, hvad det er du gerne vil have ud af at netværke og hvad du er villig til at investere i netværket. Så vil du til gengæld opleve en stor glæde ved at netværke.



Networking for alvor - 5 gode råd:

- 1) Find ud af, hvad der er dit formål med at netværke. Du kan godt have flere formål.
- 2) Vælg de netværk og de netværksformer, der passer dig og dit formål bedst.
- 3) Invester i dit netværk. Det vil sige, at du skal prioritere dit netværk, tage dig tid til at stille op, når der er behov og du skal ville give noget.
- 4) Lær at bruge dit netværk. Brug dit netværk målrettet. Der er ingen grund til at belaste dit netværk med spørgsmål, de ikke har en chance for at hjælpe dig med. Omvendt vil folk rigtig gerne hjælpe, hvis de kan.
- 5) Husk dit netværk. Giv lyd fra dig en gang imellem. Distribuer relevante informationer eller kontakter til dit netværk.



9. Køb en god bog!

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/>



10. Opslåede lederstillinger

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

[Chefkonsulent til ledelse af softwareudviklingsprojekter](#) Danmarks Tekniske Universitet (DTU)

[HR Manager](#) Fiat Automobiles Danmark

[Formand for Natur- og Miljøklagenævnet](#) Miljøministeriet

[Category Manager med ansvar for DK](#) Toms Gruppen A/S

[Marketing Director – LEGO Education](#) LEGO System A/S

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

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