

NYHEDSBREV OM LEDELSE

Marts 2016

13. årgang

Udsendes til godt 5.700

Kære læser!

Der kan være mange gode grunde til at give sig i kast med en lederuddannelse. I dette nyhedsbrev får du 5 gode grunde.

En god grund til at tage en lederuddannelse er bl.a. at du får adgang til et nyt netværk. Og netop det med at netværke er vi danskere stadig ikke så gode til. Vi hjælper dig lidt på vej med 5 gode råd til at blive en god netværker.



I dette nyhedsbrev byder vi velkommen til Camilla Hutters, områdechef i Danmarks Evalueringsinstitut. Camilla svarer på 5 skarpe til en leder.

God læselyst!

Susanne Teglkamp
Direktør og redaktør

INDHOLD

1. 5 gode grunde til at tage en lederuddannelse
2. Optimer jeres ledermøder
3. 5 gode råd til at blive en bedre netværker
4. 5 skarpe til en leder
5. 12-12 seminar – et ledelsesdøgn
6. Susannes Blog – Tag den vanskelige samtale i opløbet
7. Ledelse – Inspiration og refleksion – seneste diskussioner
8. De 5 mest læste artikler i februar måned

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

1. 5 gode grunde til at tage en lederuddannelse

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



Ingen er fødte ledere, men der er nogle, der har et naturligt ledertalent. Selvom du skulle være så heldig at høre til kategorien med et naturligt ledertalent, er det ikke sikkert, at det er helt tilstrækkeligt i forhold til dine ambitioner. Et talent skal plejes og udvikles for at folde sig ud. Derfor vil det for langt de fleste, der vil gå ledervejen, give mening at supplere de praktiske erfaringer med forskellige former for lederuddannelse undervejs i karrieren.

5 gode grunde

Der kan findes mange gode grunde til at tage en lederuddannelse. Her er 5 grunde:

1. Det kan fremme din karriere
2. Du får nye værktøjer og metoder.
3. Du bliver opdateret på ny forskning inden for ledelsesområdet
4. Din analytiske tilgang bliver udviklet og trænet
5. Du får adgang til et nyt netværk

1. Det kan fremme din karriere

Måske har du gjort dig nogle overvejelser omkring din karriere og du har erkendt, at en lederuddannelse vil kunne fremme dine karriereønsker. Du skal imidlertid kun tage en lederuddannelse, hvis du også kan mærke en lyst til det. Har du ikke lyst til at tage en lederuddannelse, vil det blive op ad bakke og der vil være en risiko for, at du ikke gennemfører uddannelsen. Du skal selvfølgelig også gøre dig klart, at en lederuddannelse ikke er en garanti for et løft i karrieren, så det bør ikke være den eneste grund til at du går i gang med en lederuddannelse.



2. Du får nye værktøjer og metoder

Som leder gælder det om at have en stor værktøjskasse, der gør det lettere at matche mange forskellige ledelsesudfordringer. På mange lederuddannelser vil du blive præsenteret for gennemprøvede værktøjer og metoder, eksempelvis i forhold til at håndtere innovation, strategi-processer eller forandringsudfordringer.

3. Du bliver opdateret på nyeste forskning inden for ledelsesområdet

Der findes et meget stort udbud af lederuddannelser, der kan noget forskelligt. På nogle af de tunge lederuddannelser vil du typisk blive undervist af professorer eller andre tunge undervisere, der enten selv forsker eller har fingren på pulsen i forhold til den nyeste forskning indenfor ledelsesområdet. Hvad kan du så som praktiker så bruge forskningen til? Primært til at forstå og underbygge den ledelse, du bedriver.

4. Din analytiske tilgang bliver udviklet og trænet

På de fleste videregående lederuddannelser vil du komme til at arbejde med forskellige cases, der har afsæt i virkelighedens verden. Du vil få trænet og skærpet din analytiske sans og blive bedre til at vurdere og træffe beslutninger på et ufuldstændigt grundlag - et vilkår, som du ofte vil møde ude i virkeligheden.

5. Du får adgang til et nyt netværk

En lederuddannelse vil også give dig adgang til et nyt netværk – et netværk, som du kan have stor glæde af også efter, at du har afsluttet uddannelsen.

Og måske skal du tage en lederuddannelse af nogle helt andre grunde. Dette indlæg blot for at inspirere dig til at overveje, hvad du eventuelt ville kunne få ud af at tage en lederuddannelse.

God fornøjelse!

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 nyeste udkom i 2014: Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem. Se mere på www.tegkamp.dk

2. Optimer jeres ledermøder!

Hvornår har du sidst oplevet et fantastisk møde? Indrøm, der er langt mellem snapsene!

Brug ½ dag på at arbejde med jeres ledermøder – på at gøre dem mere effektive, relevante og interessante at deltage i.

Læs mere her:

http://www.tegkamp.dk/Ledermoeder_paa_dagsordenen.pdf



3. 5 gode råd til at blive en bedre netværker

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



Hvis ikke du allerede har fået øjnene op for betydningen af at have et godt og stærkt netværk, så er det på tide. Mange udfordringer løses med hjælp og støtte fra netværket. Et netværk deler viden og erfaringer med hinanden. Det er også almindelig kendt, at rigtig mange jobs efterhånden ikke bliver slået op men bliver besat via netværket.

For mange danskere forekommer det at netværke stadig ikke helt naturligt. Derfor har vi indimellem brug for lidt hjælp.

Nedenfor er 5 gode råd til, hvordan du bliver en god netværker:

1. Find ud af dit formål med at netværke

Hvis vi ikke rigtig har taget stilling til det at netværke, så bliver det mest noget vi gør, fordi vi synes vi bør. Og det bliver sjældent særligt nemt og heller ikke særligt succesfuldt at kaste sig ud i netværksaktiviteterne.

Hvis du vil netværke for alvor, skal du derfor gøre det klart for dig selv, hvorfor du vil netværke, hvad du gerne vil have ud af netværket og hvad du er villig til at investere i netværket.

2. Invester i dit netværk

Et netværk bliver kun et aktiv for dig, hvis du også investerer i det. Beder nogle i dit netværk om din hjælp, så tag dig tid og hjælp, hvis det er muligt for dig. Du behøver ikke at vente på at blive bedt om hjælp. Tilbyd af dig selv din hjælp, hvis du kan se, at nogen har brug for hjælp og det rent faktisk står i din magt at hjælpe. Tøv ikke med at dele viden og erfaringer, som kan være til gavn for netværket.

Prioriter netværksmøderne. Hvis du aldrig møder op, vil de fleste formentlig glemme dig og ikke tænke dig ind som en del af deres netværk.

3. Brug dit netværk

I et godt netværk bruger man 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 du heller ikke være bange for at spørge om hjælp.

4. Hold forbindelsen

Undervejs i vores professionelle liv møder vi mange personer, som vi på et tidspunkt har haft en god kontakt til. Livet er gået videre og desværre glider kontakten ofte ud, fordi vi glemmer eller ikke prioriterer at holde forbindelsen.



Du behøver ikke at rende dit netværk på dørene hele tiden, men husk at det er vigtigt at opretholde en vis form for kontinuitet i kontakten, hvis du vil bevare netværksforbindelsen. Det handler om, at du en gang imellem giver lyd fra dig – sender en mail eller ringer og hører, hvordan det går. Husk på dit netværk, hvis du støder på nogle interessante informationer eller kontakter, som andre i dit netværk ville kunne have glæde af.

Derudover har vi i dag nogle f.eks. tekniske muligheder, der gør det nemmere for os at holde kontakten. Netværksportalen LinkedIn er en god og nem måde at holde fast i sit netværk. Det er også nemmere via LinkedIn at tage kontakt til tidligere kontakter, selvom man ikke har haft kontakt til dem i adskillige år.

5. Hvad skal du ikke gøre?

Hvis du vil have et godt og brugbart netværk, så er der en række spilleregler, du skal overholde:

Du må ikke drive rovdrift på dit netværk. Netværket bliver træt af dig, hvis de føler, at hver eneste gang du henvender dig, er det for at opnå noget fra dem og derudover hører da aldrig noget fra dig.

Lad være med bede dit netværk om tjenester, som vil stille dem i en forlegenhed, hvis de enten skal sige nej til dig eller skal yde dig tjenesten. Dit netværk skal yde dig tjenesten, fordi de

har lyst til det og ikke fordi, du lægger et urimeligt pres på dem. Hvis du vælger at lægge et urimeligt pres, kan det godt være, at dit netværk opfylder dit ønske, men du har højst sandsynligt mistet ham eller hende som netværksperson fremover.

Du må ikke glemme at sige tak. Du behøver ikke bøje dig i støvet, men stiller dit netværk op og hjælper dig, så husk at sige tak.

Held og lykke med at netværke!

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 nyeste udkom i 2014: Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem. Se mere på www.tegkamp.dk

4. 5 skarpe til en leder

Camilla Hutters, 44 år og områdechef for ungdomsuddannelser i Danmarks Evalueringsinstitut (EVA). Er uddannet cand.scient.soc. og sidenhen phd. fra Roskilde Universitet. Har tidligere arbejdet som souschef og forskningsleder i Center for ungdomsforskning, som programleder hos Professionshøjskolen Metropol og som teamleder hos Folkehøjskolernes Forening i Danmark.

1. Hvorfor blev du leder?

For mig handler det om helt basalt at gøre en forskel – hvilket i mit tilfælde handler om at sikre gode uddannelser til børn og unge. Jeg har arbejdet med det område hele min karriere og har en stor faglig viden – men det har været vigtigt for mig også med tiden at tage et ledelsesmæssigt ansvar og derigennem bidrage til at al den viden, der på området også bliver omsat i praksis.



2. Hvilke er dine vigtigste ledelsesmæssige udfordringer lige nu?

EVA, hvor jeg arbejder nu, er blandt de statslige institutioner, der står overfor at skulle udflytte – i vores tilfælde skal vi flytte til Holbæk ved udgangen af 2017. Det er i sagens natur en udfordring, også rent ledelsesmæssigt. Både i forhold til at få fastholdt medarbejdere og sikret at vi forsat kan have en kompetent opgaveløsning. Men også i forhold til at få bygget den nye organisation op og få gentænkt vores forskellige arbejdsprocesser. Pt har vi ikke fundet lokaler i Holbæk endnu, så det er godt der er lidt tid at løbe på....

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

Som forholdsvis ny enhedschef har jeg pt meget fokus på at udvikle mit personlige lederskab. Her trækker jeg især på feedback og sparring fra min egen chef, mine medarbejdere og fra mit netværk. Desuden starter jeg på et lederudviklingsforløb senere i år. Derudover er det vigtigt for mig at have fingeren på pulsen og følge med i, hvad der sker i omverdenen – sådan at jeg hele tiden har en god forståelse af, hvilken retning vi skal bevæge os i.



4. Hvilken ledelsesudfordring har du lært mest af?

Noget af det mest lærerige har uden tvivl været, da jeg var med til at opbygge det, der i dag hedder Professionshøjskolen Metropol. Det var et stort fusionsprojekt, hvor syv institutioner og 14 uddannelser skulle lægges sammen. Jeg indgik i den enhed under rektor, der koordinerede fusionsprocessen – og til at begynde med havde vi ikke en gang en fælles mailingsliste. Alt skulle bygges op og samtidig var der forståeligt nok en del modstand i forhold til hvad den nye organisation gik ud på. Det var skægt, hårdt og vanvittigt lærerigt – for jeg fik jo simpelthen lært fra bunden hvad det vil sige at skabe en fælles organisation. Jeg vil anytime gøre det igen!

5. Hvordan håndterer du stress?

Ved at sørge for at holde fri og være offline, når jeg har fri. Hvis man skal være skarp som leder, skal man også sørge for at få ladet op.

5. 12 – 12 seminar – et ledelsesdøgn



Tag et døgn ud af kalenderen!

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

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

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

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

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

6. Susannes Blog

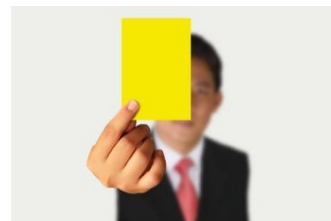
Jeg har oprettet en blog på LinkedIn og på www.tegkamp.dk. Her bringer jeg korte personlige indlæg om mine oplevelser, holdninger, tanker og refleksioner om ledelse og personlig udvikling.

På bloggen kan du eksempelvis læse følgende indlæg:

Tag den vanskelige samtale i opløbet!

Med til lederjobbet hører også at tage de vanskelige samtaler. De fleste ledere skal lige tage lidt tilløb, fordi det ikke hører til de rareste opgaver. Men nogle gange kan tilløbet blive så langt, at man aldrig får taget de vanskelige og helt nødvendige samtaler.

Jeg blev for nyligt præsenteret for et helt klassisk eksempel på en vanskelig samtale, der ikke blev holdt - med triste konsekvenser til følge.



Medarbejderen havde arbejdet i virksomheden i en menneskealder og var en stor kapacitet inden for sit felt. For at sikre erfaringsoverførsel til en ny generation af medarbejdere, besluttede ledelsen at flytte hende fra at være direkte udførende til en rådgivende funktion, hvor hun skulle oplære kollegaerne.

Hun blev både vred og ked af det over at være blevet flyttet. Opgaven med at lære de nye op, blev ikke rigtig til noget. Hun holdt sin viden for sig selv. Og så lavede hun støj i organisationen. Hun beklagede sig til kollegerne, kritiserede ledelsens beslutning om at flytte hende og var i det hele taget dybt kritisk over for de fleste af ledelsens beslutninger. Det var tydeligt for alle, at hun i den grad mistrivedes i jobbet.

Ledelsen håbede, at det gik over og at medarbejderen tilpassede sig eller af sig selv gik på pension.

Men det gik ikke over og medarbejderen gik ikke på pension, men gik rundt som et spørgsel i organisationen og mistrivedes mere og mere. Kollegaerne omkring medarbejderen fik ondt af hende, men de blev også generet af hendes frustrationer. Hun blev en tidrøver og producerede mindre og mindre.

På et tidspunkt fik en bagatel bægeret til at flyde over og medarbejderen smed sin opsigelse på bordet og forlod virksomheden i vrede. Det var en ulykkelig afslutning, som ikke havde behøvet at ende sådan, hvis ledelsen havde talt med medarbejderen og enten fået medarbejderen til at forstå og acceptere sin nye rolle eller også havde lavet en ordentlig og anstændig afsked. Det blev en uværdig afslutning for alle parter.

Min erfaring er, at man skal tage den vanskelige samtale i opløbet – den bliver ikke nemmere som tiden går!

7. Ledelse – Inspiration og refleksion – seneste diskussioner



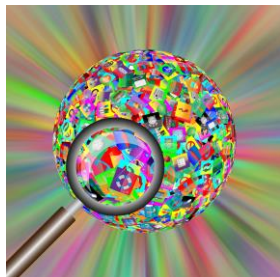
Hvis du har interesse for ledelse, inviteres du hermed til den lukkede LinkedIn gruppe: Ledelse – Inspiration og refleksion. Gruppen har over 2.600 medlemmer og holdes fri for reklamer. I den seneste måned har der bl.a. været følgende diskussioner:

- "Hvor sejt!"
- Ved du hvad dine kunder/brugere i virkeligheden vil have?
- Topchefens overlevelsesguide

- Tag den vanskelige samtale i opløbet

Du kan melde dig ind i gruppen via dette link: <http://www.linkedin.com/groups/Ledelse-Inspiration-og-refleksion-3683625/about>

8. De 5 meste læste artikler i februar måned



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

- 1) Topchefens overlevelsesguide
- 2) Hvordan kan man kende en leder?
- 3) Kan du lede ledere?
- 4) Feedback – så simpelt – så effektivt – så svært
- 5) 5 skarpe til Jan Ejlsted

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