

## NYHEDSBREV OM LEDELSE

**November 2014**  
**11. årgang**  
**Udsendes til godt 5.900**

Kære læser!

Allerførst vil jeg gerne slå et slag for et nyt inspirationsmøde, som jeg udbyder: Hvad kan ledere lære af militær ledelse? Her trækker jeg på min erfaringer både fra den militære verden og den civile verden.



Hvis uheldet er ude og du en dag skulle blive ramt af en afskedigelse, kan du nok bruge et par gode råd om, hvordan du skal forholde dig for at komme bedst muligt igennem og ud på den anden side. Læs artiklen: Hvordan forholder du dig, hvis du bliver afskediget?

De fleste virksomheder har et sæt formulerede værdier. Udfordringer er ofte at værdierne lever et lidt hengemt og glemt liv. I artiklen "Når værdier virker" kan du få en opskrift på en værdisucces.

Vi danskere har ikke så nemt ved at netværke. Kunsten at konversere indgår som et element i at være en god netværker. Det bringer vi et indslag om i dette nummer af nyhedsbrevet.

I dette nyhedsbrev byder vi også velkommen til Nanna Willerslev, Plejehjemsleder på Plejehjemmet Grønnehaven. Nanna svarer på 5 skarpe til en leder.

I dette nummer kan du fra min Blog læse blog-indlægget: Introducer dig selv i forhold til din passion!

God læselyst!

Susanne Teglkamp  
Direktør og redaktør

### INDHOLD

1. Hvordan forholder du dig, hvis du bliver afskediget?
2. Hvad kan ledere lære af militær ledelse?
3. Når værdier virker
4. Gratis test: Er I en gruppe af ledere eller en ledergruppe?
5. Kunsten at konversere
6. 5 skarpe til en leder
7. Susannes Blog – Introducer dig selv i forhold til din passion!
8. Ledelse – Inspiration og refleksion – seneste diskussioner
9. De 5 mest læste artikler i oktober måned

Hvis ikke du ønsker at modtage nyhedsbrevet fremover, kan du blot afmelde det på [afmeld@teglkamp.dk](mailto:afmeld@teglkamp.dk).

## 1. Hvordan forholder du dig, hvis du bliver afskediget?

Af: Susanne Teglkamp, ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.



Det er i dag ikke ualmindeligt at have prøvet at blive fyret på et eller andet tidspunkt i sin karriere. Og risikoen er nok ikke blevet mindre selvom finanskrisen efterhånden er ved at være overstået. Hvis uheldet er ude og du en dag skulle blive ramt af en afskedigelse, kan du nok bruge et par gode råd om, hvordan du skal forholde dig for at komme bedst muligt igennem og ud på den anden side.

### 1) Gode fratrædelsesvilkår

Med mindre dit firma decideret går konkurs, så er der som regel ofte nogle muligheder for at få forhandlet nogle fornuftige fratrædelsesvilkår hjem. Hvis du er medlem af en fagforening, skal du få dem til at hjælpe dig. Hvis ikke må du selv forsøge at få forhandlet så gunstige vilkår som muligt. Det kan f.eks. handle om:

- Fratrædelsesgodtgørelse
- Fritstilling i opsigelsesperioden
- Beholde benefits som fri bil, telefon, og avis i opsigelsesperioden
- Outplacement – det vil sige professionel hjælp til at få et nyt job
- Udbetalt din restferie
- Fri mulighed for at søge job i arbejdstiden
- Penge til et kursus eller to

### 2) Afslut dit job ordentligt

Hvis du bliver behandlet ordentligt i forbindelse med afskedigelsen, så afslut dit job ordentligt. For det første er det som regel bedre for dig selv, at kunne forlade jobbet på en ordentlig måde. For det andet vil din arbejdsgiver som regel også gøre mere for at hjælpe dig, hvis I kan blive enige om at skilles på en god måde.

### 3) Lad være med at gå i panik

Mange går i en form for panik i de nærmeste dage efter fyringen og sender en masse ansøgninger ud til alle mulige og umulige jobs. Panikken præger ofte ansøgningerne og sjældent på den gode måde. Derudover risikerer man jo at få et job, som man i virkeligheden slet ikke har lyst til.



Tillad dig selv lige samle dig og brug et par dage til at finde ud af, hvad du egentlig har lyst til. Dette kunne jo blive anledningen til at lave et karriereskift. Hvis du giver dig selv lidt tid, kunne du måske få øje på nogle helt nye muligheder.

### 4) Få et overblik over økonomien

Noget af det, der kan stresses og få dig til at gå i panik er økonomien. Har vi nu råd til at blive boende? Og hvad med bilen? Forsøg som noget af det første at danne dig et økonomisk overblik over, hvor lang tid du kan klare dig, hvis du fortsætter dit forbrugsmønster uændret.

Find ud af hvilke muligheder du har for at reducere dine udgifter eller eventuelt stille nogle betalinger i bero i en periode. Ofte er det en god idé at få en snak med banken.

Helt overordnet handler det om at give dig ro i maven, så du kan tillade dig at kigge dig om efter det rigtige job, også selv om, der måske går lidt længere tid.

## 5) Aktiver dit netværk

De fleste mennesker har et langt større netværk, end de umiddelbart er klar over. Kortlæg dit netværk og brug dem som sparringspartnere og døråbnere i forhold til din søgen efter et nyt job.

## 6) Lav et godt CV og en god ansøgning – hver gang

Hvis du vil have et godt job, så glem alt om at massefabrikere CV'er og standardansøgninger. Det giver dig sjældent et nyt job. Lav et godt CV og tilret det hver gang i forhold til det konkrete job. Brug den tid, der skal til for at lave en god ansøgning, der adresserer det konkrete jobopslag.

## 7) Søg sparring

Det kan godt svare sig at søge hjælp og inspiration hos andre. Du kan spare dig selv for mange ærgrelser, hvis du får god feedback på dit CV og dine ansøgninger. Familie og venner kan hjælpe dig et langt stykke af vejen, hvis de vel og mærke ikke bare vil trøste og være venlige. Har du mulighed for det, så søg noget professionel hjælp, det kan som regel bringe dig et godt stykke nærmere målet og hurtigere til et nyt job.

## 8) Brug ventetiden fornuftigt

Mens du venter på at få et nyt job, så husk stadig at leve et godt liv. Få noget inspiration - der er næsten altid nogle gratis inspirationsmøder, man kan gå til. Sørg for at holde dig i form.

Og husk også at gøre noget godt for dig selv. Nyd at du i en periode af dit liv har en masse tid, der ikke er skemalagt.

Afslutningsvis vil jeg selvfølgelig håbe, at du slet ikke får brug for ovenstående råd. Men gem dem! Det kan jo være, at du kan bruge dem til at hjælpe dine venner eller kollegaer, hvis de skulle være så uheldige at blive afskediget.

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra 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 er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom januar 2014: Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem. Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## 2. Hvad kan ledere lære af militær ledelse? - Inspirationsmøde



Al ledelse har en konsekvens – i militæret kan konsekvensen af ledelsesudøvelsen ultimativt koste eller redde menneskeliv. Derfor kan man ikke blive leder i forsvaret uden at gennemgå en omfattende lederuddannelse. Ledelse er en disciplin, der hele tiden bliver udviklet, trænet og afprøvet.



Susanne Teglkamp har selv en baggrund som reserveofficer med rang af oberstløjtnant og har gennem mange år udført stabsarbejde på divisions- og korpsniveau. Også i det civile har Susanne beklædt forskellige lederstillinger på topniveau bl.a. kommunaldirektør og HR direktør indenfor IT-branchen.

Susanne Teglkamp har samlet en række konkrete ledelsesværktøjer, begreber og principper fra forsvaret som har inspireret mig i mit eget arbejde med ledelse ude i det civile. Nu tilbyder jeg at komme ud og holde et oplæg over temaet: *Hvad kan ledere lære af militær ledelse?*

Oplægget er bygget op over følgende temaer:

- Introduktion til nogle helt overordnede ledelsesbegreber
- Generalens ledelse
- Det personlige lederskab
- Opgaven - at analysere, forstå og skære opgave til
- Ledelse - at gennemføre operationen
- Vidensdeling

Interesseret i et inspirationsmøde? Kontakt mig på tlf.: 4822 1141 eller på mail [ste@teglkamp.dk](mailto:ste@teglkamp.dk)

## 3. Når værdier virker

*Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co.*



Det er ikke så meget, man hører til værdier mere. For en årrække siden væltede de nærmest ind over landet og alle virksomheder og organisationer skulle sætte fokus på egne værdier, og når man kom på besøg i virksomheden, blev de præsenteret som en del af virksomhedens grundlag.

Så blev der rimeligt tyst om værdierne, og de har mange steder levet deres stille eksistens på kopper og plakater.

For nyligt sad jeg med en medarbejder fra en stor dansk organisation og i løbet af samtalen, sagde hun – nærmest i en bisætning – at ledelsen for resten havde præsenteret deres nye værdier i dag. Jeg spurgte lidt ind til disse værdier - og det lykkedes hende at komme i tanke om to ud af 5 - uden dog at kunne uddybe, hvorfor netop de værdier var der, og hvad hun skulle med dem og med de andre værdier.

Hmmmm! – tænkte jeg – spild af krudt! – er værdier mon ved at have udlevet?

## En 'værdi-oplevelse' hos en Gazelle-virksomhed!

Men så fik jeg en 'værdi - oplevelse' af en helt anden karakter, som mindede mig om, hvad det er værdier kan, når de bliver brugt aktivt og virkelig bidrager med noget i en organisation. Jeg havde fornøjelsen at støde på disse værdier i en mellemstor virksomhed, som er i rivende vækst og udnævnt til Gazelle-virksomhed - så måske, der er noget at lære.

Hvad er det så, der gør værdierne specielle i Gazelle-virksomheden. Her må svaret helt klart blive, at de er levende, de repræsenterer den virkelighed, de er en del af - og at de tages alvorligt! Det oplevede jeg allerede ved vores første møde og derefter løbende. Medarbejderne og ledelsen brugte værdierne aktivt til at reflektere over sig selv, samarbejdet, hændelser, ydelser og kundemøder mv. mv.

Alle ansatte uden undtagelse kendte værdierne - ikke kun i overskriftsform men deres intention - og de brugte dem til at pejle efter både hjemme og når de var ude hos kunder.

## Opskriften på en værdisucces!

Jeg spurgte til hele processen omkring deres værdier lige fra værdiernes 'fødsel' til deres anvendelse i hverdagen. Jeg bilder mig ikke ind at have en opskrift, som vil garantere succes alle steder - men den kan godt inspirere:



- Værdierne var blevet defineret i fælleskab af alle ansatte - ikke bare i overskriftsform men helt ned i substansen. Endvidere lagde de meget vægt på, at værdierne skulle være sande - men ambitiøse. Værdierne skulle beskrive virksomheden og de ansatte, når de var bedst - og det var så det, de alle skulle stræbe efter i deres arbejde, samarbejde og tilgang til kunder m.v.
- Værdierne bliver introduceret for nye medarbejdere - ikke bare som en folder med 5 head-lines, men som diskussioner, eksempler mv. I ansøgningsprocessen bliver mulige nye medarbejdere bedt om at forholde sig til værdierne, hvad tænker de om dem og hvorfor? Og hvordan ville de forvalte dem, hvis de blev en del af virksomheden.
- Alle ansatte (også ledelsen) bliver bedømt op mod værdierne, hvordan lever de op til værdiernes essens, hvad skal der til for, at de lever op til dem?
- Værdierne bruges aktivt i præsentation af virksomheden og produkter. Kundegruppen skal vide, hvad der er vigtigt for virksomheden, og hvad de kan forvente sig af virksomheden og af dens produkter. Hvis virksomheden (undtagelsesvis) ikke lever op til egne værdier - bliver der på forskellig vis rådet bod herfor.
- Værdierne er levende og kan tilføjes nye facetter, hvilket også betyder, at man må stille spørgsmålstejn og udfordre en værdi eller antagelsen om, at man efterlever den.

Jeg kan godt se, at ovennævnte kan lyde noget omfattende og med risiko for at blive kunstigt – men sådan virkede det ikke, når man iagttog dem, så virkede det både naturligt og givende.

## Mere end bare værdier

Nu tænker jeg ikke, at hele forklaringen på virksomhedens succes skal findes i deres værdiarbejde, jeg tænker nærmere, at deres tilgang til værdier afspejler deres generelle måde at arbejde på, og at den giver succes.

De træffer nogle valg, som f.eks. at bruge værdier, som et værktøj – og så arbejder de seriøst med den og bruger den meningsfyldt. Værdierne er således blevet brugt optimalt og har været med til at styrke bevidstheden om identitet, forcer og mulige svagheder – og på den måde, har de givet virksomheden en god platform til at reflektere over sig selv.

Værdier og arbejdet med værdier kan bestemt give mening, men det kræver, at virksomheden tager det seriøst – ellers er der risiko for at værdierne højst får et skuldertræk med på vejen og nærmest gør mere skade end gavn.

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

## 4. Gratis test: Er I en gruppe af ledere eller en ledergruppe?

De virkelig gode ledergrupper har forstået vigtigheden af at gå fra at være en gruppe af ledere, hvor hver især er sin afdelings fremmeste repræsentant til at være en ledergruppe, hvor man arbejder ud fra et helhedsperspektiv på tværs af afdelinger og individuelle interesser.

Hvordan er det i din ledergruppe? Er I - når alt kommer til alt - blot en gruppe af ledere?

Formålet med ledergruppetesten er at give dig og din ledergruppe noget at tænke over. Jeres svar på spørgsmålene bør give anledning til refleksion i ledergruppen.

**Test din ledergruppe her:** <http://response.questback.com/tegkampco/ledergruppetest/>





## 5. Kunsten at konversere

Af: *Susanne Teglkamp, ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.*



Det lyder gammeldags, men hvor er det dog en fornøjelse at møde et menneske, der kan kunsten at konversere. At konversere er efter min mening ikke spor gammeldags - tværtimod er det overordentligt nutidigt. Hvad nytter det at deltage i en masse netværksaktiviteter, hvis ikke man kan konversere?

Jeg var for et stykke tid siden til to forskellige arrangementer. Til det ene arrangement var jeg så uheldig at komme til at sidde mellem to personer, hvoraf den ene ikke var til at hive et ord ud af og den anden hele tiden kun talte om sig selv. Det var et meget langt møde! Til det andet arrangement var jeg så heldig at komme til at sidde ved siden af en mand, som både kunne lytte, spørge og fortælle. Han udviste ægte interesse og i løbet af arrangementet blev samtalen personlig uden at blive privat. Det var et interessant møde og jeg blev meget længere, end jeg egentlig havde tænkt.



Vi danskere har det ofte ikke så nemt med at netværke. Men et godt sted at starte er faktisk at konversere med den fremmede person, som du kommer til stå eller sidde ved siden af. Det handler om at vise interesse for den anden, at spørge og lytte, men også selv komme på baren - altså give noget af sig selv. En god konversation starter typisk med at spørge om noget, som man er sikker på, at den anden part kan forholde sig til. Det kan være noget der ligger lige for, som f.eks. et spørgsmål om hvad man synes om det tema, der behandles på mødet, om lokalet, om maden eller beliggenheden. De første spørgsmål skal ikke være særligt dybe, men mere være en åbning til en kontakt.

Jeg skal ikke gøre mig til konversationseksperter men blot med dette lille indlæg slå et slag for, at vi alle gør os mere umage med at konversere. Det bliver de forskellige møder og arrangementer, som mange af os deltager i, langt mere interessante og inspirerende af. Og man kan jo også være så heldig, at man kommer til at lære nye mennesker at kende. For lige at runde historien af med de to arrangementer, så har jeg siden haft indtil flere møder og interessante samtaler med den mand, som kunne konversere. Så arrangementet er blevet starten på et nyt interessant bekendtskab.

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra 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 er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom januar 2014: *Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem*.

Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## 6. 5 skarpe til en leder

**Nanna Willerslev**, plejehjemsleder på Plejehjemmet Grønnehaven: Som nyuddannet sygeplejerske startede jeg som ansvarshavende aftenvagter på et plejehjem, og allerede her lå der mange uformelle ledelsesopgaver, både faglige, men så sandelig også personalemæssige. Der lavede jeg mange fejl, som jeg nu kan smile af. Jeg fik mulighed for at komme på et talentudviklingsforløb for leder-emner i kommunen, og det var et vendepunkt for mig. Det var et seriøst forløb med både tests og meget kompetent undervisning i ledelsesfaget, og efterfølgende var jeg ikke i tvivl om, at jeg skulle være leder. Jeg fik en nyoprettet stilling som assisterende områdeleder på plejehjemmet, men det var hverken fugl eller fisk, og efter et års tid blev stillingerne nedlagt, og i stedet blev jeg tilbudt en stilling som områdeleder. Min næste stilling var som souschef i en visitationsenhed i en anden kommune. Jeg trængte til at komme væk fra den daglige drift og tættere på politikerne og de store beslutninger, og det var en utroligt spændende periode, som på mange måder rustede mig til min nuværende stilling. I godt et år har jeg været leder af et større kommunalt plejehjem, hvor jeg for første gang prøver at lede gennem ledere. Samtidig kommer både medarbejdere og beboere trillende ind på mit kontor med stort og småt, og det giver en rigtig hyggelig kontrast til de store strategiske øvelser.

### 1) Hvilke er dine vigtigste ledelsesmæssige udfordringer lige nu?

Som leder af en offentlig institution er det en evig udfordring at tale om faglighed og kvalitet, samtidig med at man præsenterer besparelser. I de kommende år vil der blive mere og mere kamp om de offentlige ressourcer - flere til at bruge af dem og færre til at bidrage med arbejdskraft og skatte kroner. Samtidig bliver opgaverne på ældreområdet mere og mere komplekse og kræver en ekstremt høj faglighed. At få det til at gå op i en højere enhed uden at gøre vold på personalets arbejdsmiljø, det er en on-going udfordring.



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

Jeg er ekstremt nysgerrig og åben overfor verden omkring mig, og jeg lærer meget af mine lederkolleger i hverdagen, men også ved at studere ledere fra andre brancher f.eks. i medierne. Jeg har nogle fantastisk dygtige og erfarne mellemledere, som jeg lærer meget af, når vi drøfter opgaver og udfordringer i ledelsesteamet. Her kan jeg også afprøve mig selv og mit lederskab uden risiko, og jeg får altid en ærlig og prompte respons. Jeg har en dygtig mentor i min egen organisation og en netværksgruppe sammensat fra forskellige brancher, som jeg har mødt med fast en gang om måneden i 10 år. Vi øver os i coaching på hinanden og får samtidig bearbejdet hverdagens små og store udfordringer i et tillidsfuldt rum, det er meget udviklende for min kommunikation, som er lederens vigtigste (eneste?) redskab.

### 3) Hvad er de største faldgruber for en leder?

Detaljen! Det er umuligt at være visionær og i stand til at analysere en situation fra alle synsvinkler, hvis man har tendens til at fortabe sig i detaljen. Det hænder, at medarbejdere har en



forventning om, at lederen kender driften i alle detaljer og også interesserer sig for det. Der må man være dygtig til at lytte anerkendende og derefter sige: 'hvor er jeg glad for, at du er her. Du har virkelig indgående kendskab til opgaven lige på det her felt, og jeg ved, at jeg kan komme til dig, hvis jeg har brug for mere viden. Min opgave er at se tingene fra et overordnet perspektiv, og på den måde har vi hver vores vigtige plads i organisationen.'

Svar på rede hånd! Der er mange der forbinder gennemslagskraft og beslutsomhed med, at man kan svare på hvad som helst på stående fod. Jeg vil til enhver tid foretrække at virke ubeslutsom og tænke mig godt om, frem for at give et svar som jeg senere må kalde tilbage. Forsvarsposition! Det kan ind i mellem være svært at containe frustrationer og manglende forståelse fra medarbejderne, men lederen må aldrig gå i forsvarsposition. Som leder må man bære en usynlig kevlar-vest til opfange frontalangreb og en kurv på ryggen til frustrationer, så man altid er i stand til at lytte anerkendende og prøve at forstå, hvad der ligger bag. Ind i mellem skal man derefter fortælle nøjagtigt hvor skabet skal stå, og hvordan der skal prioriteres, så ingen er i tvivl.

#### 4) Hvilke karakteregenskaber lægger du vægt på hos en leder?

En af de vigtigste egenskaber hos en leder er robusthed. Hele verden kan vakle, men man må kunne stole på, at lederen altid bliver stående og kan absorbere de stød, der kommer. Desuden evnen til at være visionær, at se vejen frem og beskrive den, så andre også kan se den. Selv når det er allermørkest skal lederen kunne kaste lys ind i tunnellen og sige, 'det er dén vej'. Endelig troværdighed og evnen til at indgyde tillid, ellers leder man ingen og kommer ingen vegne.

#### 5) Hvordan håndterer du stress?

Jeg kan tåle virkelig meget i den retning og trives allerbedst med mange modsatrettede dagsordener. Hvis jeg sidder med den samme opgave for længe, bliver jeg rastløs og forstyrrer mig selv med en udfordring. Det er også en del af min strategi at omformulere ord og vendinger, der dræner mig for energi, så de bliver positive og fremadrettede i stedet. Det er 'snyd', men det virker. Lige så snart jeg ser ordet 'stress', tænker jeg: 'jeg er ikke stresset - jeg er travl, og jeg elsker det!'. Jeg prøver at være meget til stede i nuet, koncentrere mig om det der sker lige nu, og fokusere 100 % på den person jeg taler med. Det er essentielt i kommunikationen med andre mennesker, og jeg tror, det skåner min hjerne for stress. Jeg kan springe lynhurtigt fra en opgave til en anden, men jeg gør helst ikke to ting samtidig. Et af de værste prædikater kvinden har sat på sig selv er: 'vi kan multi-taske'. Ja, men det betyder, at vi ikke gør nogen ting helt og fuldt.



## 7. Susannes Blog

Jeg har oprettet en blog på LinkedIn og på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.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:

## Introducer dig selv i forhold til din passion!



For et stykke tid siden deltog jeg i et seminar med omkring 100 ledere på executive niveau. På seminaret indgik også gruppearbejde. Vi blev indledningsvis bedt om at præsentere os for hinanden, men ikke ud fra den klassiske "Navn", "Stilling" og "Virksomhed". I stedet skulle vi præsentere os ud fra vores passion! Der blev lidt stille i grupperne rundt omkring – det var alligevel noget anderledes og en lille smule utrygt.

Hvad var så gruppens passioner? "Arbejdet", "Familien" og "Sport" i nævnte rækkefølge – enkelte sprang "Familien" over.

Det fik mig til at reflektere lidt.

For det første er "passion" et svært og på mange måder udansk ord, deraf denne tøven i gruppen.

For det andet er det meget sigende for ledere på det niveau, at arbejdet fylder rigtig meget ikke bare i tid men også i interesse. Der er mange der brænder for deres arbejde, hvis vi nu skal bruge et andet ord end at være passioneret.

For det tredje fik det mig til at tænke over, at hvis passionen primært handler om jobbet, så bliver man også meget sårbar, hvis man bliver fyret eller på et tidspunkt går på pension. Jeg tror det er vigtigt at have noget, der interesserer og giver indhold udover arbejdet.

Endelig fik det mig til at tænke over, at vi danskere jo generelt skal have lidt mere hjælp til at komme i snak. Måske havde et bedre åbnings spørgsmål været: Hvor var du sidst henne på ferie og hvad var din bedste oplevelse på ferien?

## 8. Ledelse – Inspiration og refleksion – seneste diskussioner



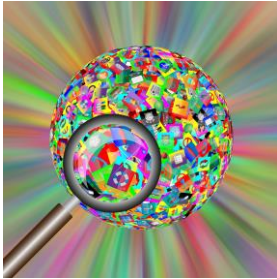
Hvis du har interesse for ledelse, inviteres du hermed til den lukkede LinkedIn gruppe: Ledelse – Inspiration og refleksion. Gruppen har over 2.200 medlemmer og holdes fri for reklamer. De seneste diskussioner er:

- Om at gøre en forskel
- Ingen tillid uden kontrol
- Kommunikerer din ledergruppe med én stemme?
- Et opgør med moderne ledelse

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

## 9. De 5 meste læste artikler i oktober måned

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



- 1) Hvad stiller du op med en ineffektiv medarbejder?
- 2) En plads i ledergruppen er kun til låns
- 3) Hvordan kan man kende en leder?
- 4) Hvis ikke du kan lide lugten i bageriet!
- 5) Kan du lede ledere?

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