

NYHEDSBREV OM LEDELSE

November 2019

16. årgang

Udsendes til godt 6.000

INDHOLD

- God og dårlig stil til julefrokosten!
- Vil du med i nyt ledernetværk 2020?
- Hav en exitstrategi i forhold til jobbet
- 1:1 få en personlig sparrings- og udviklingspartner
- Pistopmøder til ledergruppen
- Min chef er en idiot! – og andre indslag
- Guld fra arkivet – Er du en god lederkollega?
- De 5 mest læste artikler i forrige måned

Hvis du ønsker nyhedsbrevet og ikke får det i dag kan du **tilmelde** dig på <https://response.questback.com/teglkampco/nyhedsbrev2/>

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

God og dårlig stil til julefrokosten!

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



Ok, måske er jeg i lidt god tid! Men inden vi ser os om er julefrokosterne over os. Jeg har gennem tiden lavet flere undersøgelser om fænomenet julefrokoster og hvordan vi forholder os til det. Det har givet inspiration til denne artikel.

Firmaets årlige julefrokost er noget de fleste ser frem til som en hyggelig begivenhed, hvor man har mulighed for at være sammen på en anden måde, end man plejer. Men der er også nogle der husker tidligere julefrokoster med gru – enten fordi de selv har trådt i spinaten eller fordi kollegaen eller chefen gjorde det. Derfor får du lige et par gode råd, inden du går til dette års julefrokost.

Det er dårlig stil når du ...

Drikker dig i hegnet

Der er som regel god mulighed for at få stillet sin tørst til de danske julefrokoster. Selvom du er leder behøver du ikke at nøjes med at drikke danskvand, men vælger du at drikke alkohol, så drik med måde. Drik ikke mere end du hele tiden har de naturlige hæmninger på plads. Du skal ikke under indflydelse af alkoholen komme til at sige eller gøre ting, som du ikke har lyst til at blive konfronteret med, når det er dagligdag igen.



Bliver lidt for kærlig

Der er en grund til at nogle ægtefæller frygter julefrokosterne. For der er mere end ét ægte-skab, der er blevet sat på en alvorlig prøve på grund af lidt for kærlige relationer mellem kollegaer ved julefrokosten. Husk på, at I skal kunne se hinanden i øjnene og arbejde sammen efter julefrokosten.

Forsøger at kapre chefen til en snak om lønforhøjelse

Julefrokosten er altså ikke tidspunktet og stedet, hvor du skal tage lønforhandlingen med chefen. Ikke desto mindre, er der nogle der grebet af den gode stemning og måske også et vist antal juleøl 'overfalder' chefen for at forsøge at fremme sit ønske om lønforhøjelse. Og er der noget chefer ikke kan lide, så er det den slags snak til en julefrokost.

Det er god stil når du ...



Deltager i julefrokosten

Måske går du og overvejer, om du skal deltage i årets julefrokost. Hvis du er leder, tænker du måske, at du lægger en dæmper på medarbejderne og at de vil have det fint med, at du bliver væk – når bare du betaler gildet. Men sådan er det faktisk ikke i virkelighedens verden – med mindre, at du er en meget dårlig chef. I langt de fleste virksomheder ser medarbejderne hellere end gerne, at chefen deltager i julefrokosten.

Hygger dig til julefrokosten

Hyg dig til julefrokosten Det kan godt være, at hvis du havde frit valg på alle hylder, så var det måske ikke lige hylden med firmajulefrokost, du ville vælge. Men deltager du i julefrokosten – hvilket jeg bestemt opfordrer dig til – så kan du lige så godt hygge dig og få en god aften ud af det.

Når du ikke snakker arbejde

De fleste deltager i julefrokosten for at hygge sig sammen og så gider de ikke snakke arbejde. Gem arbejdssnakken til næste arbejdsdag, den kan helt sikkert godt vente. Og lad endelig være med at snakke arbejde med din chef til julefrokosten. Det synes de fleste chefer faktisk er ret træls. Hyg dig med chefen, som du gør med dine andre kollegaer. Og så husk på, at han/hun stadig er din chef.

Rigtig god julefrokost!

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, b.l.a. i Tænk tanken At-lantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

Skal du med i ledernetværk 2020?



En succes skal følges op. Jeg faciliterer på 3. år et eller lille eksklusivt netværk af spændende og dedikerede ledere. Vi taler ledelse og det er inspirerende og berigende hver gang. Måske du også har lyst til at prøve at være med i sådan et netværk?

Ledernetværket er kendetegnet ved, at der er maks. 12 ledere fra forskellige brancher, at vi mødes 6 x 3 timer i løbet af et år. Som regel giver jeg bolden op omkring et eller to relevante ledelsestemaer og så reflekterer man og deler erfaringer – både de gode og de dårlige.

Læs mere på <https://teglkamp.dk/Ledernetvaerk2020.htm> eller kontakt mig direkte på mail: ste@teglkamp.dk eller på tlf.: 2160 2999.

Hav en exitstrategi i forhold til jobbet!

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



Det går jo lige så godt, så hvorfor skulle du forlade et godt job? Lad mig understrege med det samme, at det er heller ikke sikkert, at du skal det. Men udfordringen og beslutningen kan blive større og mere vanskelig, jo højere du befinder dig i organisationen.

Sidder du i en topchefstilling skal du være fuldstændig klar over, at du kun sidder på lånt tid og så længe det giver mening for ejerne af virksomheden. Men selvom ejerne ikke lige har planer om at sige farvel til dig, kan det godt være, at du selv skal sige stop af flere forskellige grunde.

Der er et gammelt mundheld, der hedder, at man skal stoppe mens legen er god. Som i så mange af sådanne nogle mundheld ligger der en vis visdom i det. For på et tidspunkt er legen ikke god længere og så kan den ende i skænderier og slagsmål. Tilsvarende skal man stoppe i et godt job, mens man er på toppen og kan gå med hovedet rejst, med succeser i tasken og mange i virksomheden, der er kedede af, at man forlader den.



Hvilke elementer indgår i din exit-strategi?

Det handler om at gøre op med dig selv, hvilke elementer, der skal være til stede for du vælger at sige stop. Det kan være positive elementer så som:

- At du har nået nogle bestemte personlige mål, du satte dig, da du startede i stillingen.
- At den strategiplan du blev ansat til at udvikle og implementere er nået i mål med.
- At du er nået et sted aldersmæssigt, hvor du gerne vil træde et skridt ned eller til siden.
- At du har opnået de kompetencer, der skal til for at træde endnu et trin op eller gå over i en bestyrelseskarriere.
- At du har nået en alder, hvor du har lovet dig selv og familien at gå på pension.

Det kan også være tilstedeværelsen af en række negative elementer, der gør at du vælger at sige stop, eksempelvis:

- At du ikke kan stå inde for den strategiske retning, produkterne eller de beslutninger, der bliver taget.
- At du ikke får det råderum, der skal til, for at du kan løse din opgave tilfredsstillende.
- At du ikke trives på arbejdet og at det ikke ser ud til, at det vil ændre sig i fremtiden.
- At du har et dårligt samarbejde opadtil.

Selv om du måske har lovet sig selv, at du stopper på et vist tidspunkt, er det let undervejs i processen at 'glemme', hvad det egentlig var, du i sin tid lovede dig selv. Del din exit-strategi med nogle, som du har tillid til vi minde dig om den, hvis du nu skulle have glemt den. Husk på, at alt har en tid – også et job. Stop mens legen er god, det giver gode minder og energi med i rygsækken til næste 'rejsmål'.

Og for lige at runde af, kan det måske være relevant for dig at reflektere over følgende spørgsmål:

- Har du prøvet at blive for længe i et job? Hvad var i givet fald årsagen?
- Har du tænkt over, hvad der skal til for at du forlader dit nuværende job?
- Har du tænkt over, hvad du gerne vil opnå i dit nuværende job og om det har nogle konsekvenser, når/hvis du har opnået det, du gerne ville?

Indlægget har været bragt i 'Søndagsråd'. Du kan få et gratis råd hver søndag direkte i din mailbakke. Tilmeld dig her: <https://response.questback.com/teglkampco/goderaad>

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, b.l.a. i Tænk tanken Attantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.teglkamp.dk

1:1 – Få en personlig sparrings- og udviklingspartner

Forandringer, ny organisation, nye ledelseskolleger, nye opgaver! Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer, dine udfordringer med?

Som leder sidder man ofte meget alene. Selvom man kan dele meget med sine kollegaer og sin chef, så vil der ofte være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen og på den måde ikke har nogle forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Læs mere her: https://www.teglkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf



Pitstop for ledergruppen



Selvom det går stærkt og tiden er knap, har ledergruppen også brug for at "køre i pitstop" og få en hurtig optankning.

Teglkamp & Co. tilbyder jer en hurtig optankning i form af 1-2 timers inspirationsoplæg på et vigtigt tema for jer.

Temaerne fastlægges ud fra jeres ønsker og behov.

Lær mere her: https://teglkamp.dk/Pitstop_for_ledergruppen.pdf

Min chef er en idiot – og andre indslag

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



Følger du mig på LinkedIn? Hvis ikke, så er du gået glip af en række små korte inspirationsindlæg.

Her kommer et par smagsprøver på mine indlæg:

Min chef er en idiot!

Det er ganske tankevækkende! En af mine mest læste artikler er: 'Min chef er en idiot!'. Prøv at google: 'Min chef er' og se, hvad Google kommer frem af forslag. Lad mig gætte: 'Min chef er en psykopat' efterfulgt af en række andre meget lidt flatterende forslag omkring, hvad chefer er. En del af årsagen er, at der formentlig findes langt flere artikler om dårlig end om god ledelse/ledere. Det negative, kritiske og skandaløse har mere appel til os. Vi kan enten nikke genkendende og føle os mindre alene eller hygge os lidt ved, at det heldigvis ikke står så galt til i forhold til der, hvor man er ansat. Er man leder tænker man måske, det handler heldigvis ikke om mig men de andre.



Derudover er der også nok at skrive om, når vi taler om dårlige ledelse/ledere rundt omkring, eksempelvis illustreret ved en Mckinsey undersøgelse, der viser, at 65% adspurgte hellere vil have deres chef fyret end at få lønforhøjelse.

Selvfølgelig findes der massere af gode ledere og god ledelse. Men vi tænker ikke over, at vi har gode ledere før vi har prøvet af have haft en rigtig dårlig en af slagsen.

Og hvor paradoksalt det end kan lyde, skaber det måske mere refleksion at læse om dårlig ledelse end om god ledelse - eller hvad?

Hvorfor bliver så mange inkompetente mænd ledere?

“Hvorfor bliver så mange inkompetente mænd ledere – og hvad gør vi ved det?” Undskyld kære mænd, det er altså ikke mig der stiller spørgsmålet og hvis du er tålmodig kommer der også en pointe med spørgsmålet. Lad os starte et andet sted, der er rigtig mange inkompetente ledere. Da de fleste ledere på topniveau stadig i langt overvejende grad er mænd, så er det altså rigtig, at der er mange inkompetente mænd, der er blevet ledere.

Løsningen er ikke at fokusere på at få flere kvinder ind i lederstillinger. Løsningen er at lave bedre rekrutteringsprocesser, hvor man ansætter ud fra de rigtige kriterier, så vil der automatisk komme flere kvinder ind også på de øverste ledelsesniveauer. – og i øvrigt også flere dygtige mandlige ledere. Vi lader os ofte forblænde af karismatiske ledere (som i øvrigt også ofte rummer træk af narcissisme) – træk som mange flere mænd end kvinder har. Men de karaktertræk vi skal kigge efter er ydmyghed, integritet og kompetence.

Ordene kom i dag fra Dr Tomas Chamorro-Premuzic forfatter til bestsellerbøger “Why do so many incompetent men become leaders? (and how to fix it)” på børns konferencen: Ledelse '19 i samarbejde med Tartarklubben.

Om ofte at tage medarbejdernes perspektiv



“Når du skriver om ledelse, tager du ofte medarbejdernes perspektiv,” konstaterede en leder, jeg talte med for nyligt. Og ja, det har han ganske ret i. Det bør alle ledere faktisk gøre. At have retten til at udøve ledelse over for andre er et stort ansvar. God ledelse handler bl.a. om at være sig det ansvar bevidst og tage det på sig. Derfor er det sundt og sundt fornuft, at du som leder sætter dig i medarbejderens sted og forsøger at forstå, hvordan din ledelsesudøvelse ser ud set med deres øjne. Er den forståelig, rimelig, retfærdig, eksekverbar?

Det behøver ikke betyde, at du skal ændre dine beslutninger, men måske skal de justeres eller formidles på en anden måde. Måske skal medarbejderne inddrages på et tidligere tidspunkt eller noget helt tredje, som du ser, hvis du en gang imellem ‘låner’ medarbejdernes øjne og ser ind på din ledelsesudøvelse fra deres perspektiv.

Følg mig på LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/susanneteglkamp/>

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænk tanken Attantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

Guld fra arkivet!

Flere hundrede artikler er det blevet til gennem årene. Nogle artikler kan godt tåle et gensyn. Jeg har udvalgt en artikel, som jeg mener godt kan tåle et gensyn selvom du måske har læst den i sin tid.

Er du en god lederkollega?

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



Det kan være hårdt og ret ensomt at være leder. Men det behøver ikke at være det. Man kan hente meget energi og sparring i ledergruppen. En væsentlig betingelse for, at man har lyst til at bruge ledergruppen er, at man er hinandens gode kollegaer. Men hvad vil det egentlig sige, at være en god kollega?

Man er en god lederkollega når ...

Når jeg spørger ledere, hvornår man er en god lederkollega, er det oftest følgende elementer, der bliver fremhævet:

Et tillidsfuldt, åbent og ærligt samarbejde

Det er de helt grundlæggende værdier, der er på spil i forhold til det at være en god kollega. Vi skal have tillid til, at vores lederkollegaer helt grundlæggende vil os og vil os det godt.

At man viser interesse for hinanden

Gode lederkollegaer viser ægte interesse for hinanden. De spørger ind til hinanden og lytter åbent.

At man viser omsorg for hinanden

Det har stor betydning, at man i ledergruppen viser omsorg over for hinanden. Omsorg kan bare være at spørge til en kollega, som ser lidt slidt ud eller at tilbyde sin hjælp.

At man giver hinanden feedback

Feedback er rigtig vigtigt, hvis man skal blive bedre. For gode lederkollegaer er det helt naturligt at give og modtage feedback fra hinanden.

At man kan bruge hinanden til sparring

Der er mange ting, man kan og skal involvere medarbejderne i, men der vil også være nogle situationer, hvor man ikke kan bruge medarbejderne til sparring. Derfor er det vigtigt at have nogle gode lederkollegaer, hvor man kan hente sparring.

At man hjælper hinanden



Gode lederkollegaer hjælper hinanden, når det brænder på. De stiller op når de bliver bedt om hjælp og de tilbyder uopfordret deres hjælp til en kollega, der helt åbenlyst har brug for hjælp. De fleste vil gerne hjælpe. Det kniber til gengæld ofte med at bede lederkollegaerne om hjælp. Vi skal generelt blive lidt bedre til at bede om hjælp i stedet for at forsøge at kæmpe os igennem udfordringen helt alene.

Lad det være helt legat "at sætte aben i pleje". Det vil sige, at hvis man er hårdt presset i en periode, kan man i en periode overdrage en eller flere opgaver til en lederkollega. Og lederkollegaen tager gerne "aben i pleje" og leverer lige så gerne opgaven tilbage igen, når man igen har overskud og rum til at kunne varetage opgaven.

At man bakker hinanden op

Det betyder noget, at man kan regne med, at ens lederkollegaer bakker en op, hvis man kommer i modvind og det bliver svært.

At man videndeler

Gode lederkollegaer holder ikke på viden, men videndeler aktivt. Det vil sige, at de er opmærksomme på, at deres viden kan komme andre i ledergruppen til gavn.

At man deler succeserne

Gode kollegaer går efter at lave succeser i fællesskabet. Hvis man udelukkende fokuserer på at skabe succes indenfor eget ansvarsområde, kan man komme i indbyrdes konkurrence, hvilket ikke fremmer kollegaskabet og helhedsløsninger.

Skal man lægge øre til kritik af en kollega?

En leder bør ikke passivt lægge øre til bagtaleri om en lederkollega. Hvis en medarbejder kommer med klager over en lederkollega, så er opgaven som udgangspunkt at hjælpe medarbejderen til at få afgrænset og tydeliggjort problemstillingen og dernæst at opfordre medarbejderen til at rejse problemstillingen i forhold til egen chef. På den måde er man loyal over for medarbejderen og hans problemstilling og man er loyal over for chefkollegaen.



Vi har de lederkollegaer vi fortjener

Ligesom vi har de medarbejdere, vi fortjener, har vi som regel også de lederkollegaer, vi fortjener. Med det mener jeg, at det hele starter med, at man selv udviser godt kollegaskab. Helt banalt kan man sige, at man bør behandle sine kollegaer ordentlig og som man gerne selv vil behandles. Så er basis lagt for et godt gensidigt kollegaskab. Du kan læse flere end 100 andre artikler og undersøgelser på www.tegkamp.dk

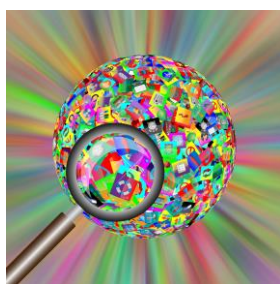
Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, b.l.a. i Tænk tanken At-

lantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

De 5 meste læste artikler i sidste måned

Vi har samlet de 5 mest downloadede artikler og undersøgelser fra vores hjemmeside i løbet af oktober måned 2019:



- 1) Vær en leder medarbejderne nødtigt forlader
- 2) Hvorfor skal du være på LinkedIn?
- 3) Hvordan kan man kende en leder?
- 4) Hvis du er dygtigere end din chef
- 5) Kan du lede ledere?

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

Afmelding

Ønsker du ikke mere vores nyhedsbrev kan du blot afmelde det på afmeld@tegkamp.dk. Husk at skrive den mailadresse, du tilmeldt dig på.

Vi har opdateret vores privatlivspolitik

Vi behandler dine oplysninger med respekt. Se mere om vores privatlivspolitik på vores hjemmeside www.tegkamp.dk/Privatlivspolitik.htm

Ved at abonnere på vores nyhedsbrev giver du samtykke til, at vi fortsat må sende dig nyhedsbrevet i overensstemmelse med vores politik.