

NYHEDSBREV JANUAR 2004

Kære læser!

Nyhedsbrevet er et nyt initiativ, som jeg håber kan give dig inspiration og anledning til refleksioner. Nyhedsbrevet vil indtil videre udkomme en gang om måneden. Det er et forsøg, så jeg modtager meget gerne feedback, ligesom jeg også gerne modtager forslag til emner.

Hvert nyhedsbrev vil typisk indeholde en kortere artikel eller to, måske en case story fra det virkelige liv og et par aktuelle aktiviteter.

Hvis du ønsker at få nyhedsbrevet fremover, kan du tilmelde dig på nyhedsbrev@teglkamp.dk

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

Dette nummer har følgende indhold:

- 1. Tænk hvis dine medarbejdere vandt i Lotto - en artikel**
- 2. At male fanden på væggen - en case**
- 3. Inspirationsmøder - aktiviteter**
- 4. Karriere udvikling - et anderledes seminar**

God læselyst!

Susanne Teglkamp
Direktør

1. Tænk hvis dine medarbejdere vandt i Lotto?

Af Susanne Teglkamp

De fleste af os kender den tv-reklame, hvor en medarbejder har vundet i lotteriet og med det samme går ind og siger sit job op hos den håbløse chef. Den reklame illustrerer vældig godt drømmen om et andet liv, end det vi har.

Mange trives ikke med deres job

Gennem mit arbejde har jeg de sidste par år mødt rigtig mange mennesker, der drømte om et andet job, end det de lige netop var ansat i. Hvor meget energi tror I disse mennesker lægger i deres job? De fleste lægger tilpas meget energi i jobbet, så de ikke risikerer at blive fyret. Mange af disse mennesker kigger sig om efter et andet job, men det kan i disse tider godt tage

lang tid. Andre accepterer, at de bare ikke er tilfredse med deres arbejde og så lægger de måske det meste af deres engagement og kreativitet uden for jobbet.

Tænk hvis alle medarbejdere havde deres drømmejob? Tænk hvilke ressourcer og energi der ville blive lagt i jobbet til glæde for den enkelte, for kollegaerne og arbejdsklimaet og i sidste ende for virksomhedens bundlinie.

Drømmejobbet er opnåeligt

Den gode nyhed er, at drømmejobbet ikke behøver at være uopnåeligt. Jeg mødte engang en virksomhedsejer, som i mange år havde ledet sin virksomhed ud fra filosofien, at man må tage det sure med det søde. Altså alle var nødt til at acceptere at have nogle møgopgaver for at kunne arbejde med de opgaver, de brændte allermost for. Og hvad skete der? Alle medarbejdere var jævnt utilfredse, for møgopgaverne kom til at fylde uforholdsmæssigt meget og overskyggede glæden ved de gode og de spændende opgaver. Virksomhedsejeren kunne på et tidspunkt godt selv mærke, at han heller ikke selv syntes, at det var så sjovt at gå på arbejdet mere. Da besluttede han sig for et eksperiment.

Først bad han alle medarbejderne skrive alle de opgaver op, som de i dag beskæftigede sig med. En opgave på hver seddel. Dernæst bad han alle medarbejderne tage sedler med de opgaver, som de allerhelst ville beskæftige sig med. Derefter tog han en samtale med hver enkelte medarbejder for at drøfte deres valg. I enkelte tilfælde skulle der måske lidt oplæring til. Det viste sig, at der var et par enkelte medarbejdere, som faktisk ikke havde lyst til nogle af opgaverne, selv om de kunne vælge frit. Der fandt man en god løsning uden for firmaet. De fleste medarbejdere kunne faktisk godt komme til at beskæftige sig med lige de opgaver, de brændte allermost for. Tilbage blev et mindre antal sedler med opgaver, som ingen i firmaet ville vælge frivilligt. Virksomhedsejeren fandt ud af, at disse opgaver godt kunne løses på anden måde; dels ved at lægge nogle af opgaverne ud af firmaet, dels ved at ansætte nogle medarbejdere, som gerne ville løse lige netop disse opgaver. Og endelig kunne nogle af opgaverne bortfalde ved at ændre arbejdsgangene.

En klog og visionær leder

Da jeg hørte historien, syntes jeg i første omgang at virksomhedsejeren var meget modig. Tænk hvis der var flere af medarbejderne, der ville have hans job? Og tænk hvis der var et meget stort antal opgaver tilbage, som ingen havde lyst til at løse? Og hvad nu, hvis det viste sig at f.eks. 10 medarbejdere ville have det samme job? Ja, der var faktisk ingen grænser for, hvad jeg kunne forestille mig, der kunne gå galt i en sådan proces.

Ved nærmere eftertanke synes jeg, at virksomhedsejeren var mere klog og visionær end modig. For hvad havde han i virkeligheden at tabe? Hvis han ikke havde gjort noget, så havde han haft en masse medarbejdere, der i bedste fald ikke var rigtigt tilfredse med deres job og i værste fald var utilfredse og måske overvejede at søge væk fra virksomheden. Han havde en virksomhed, der på grund af jævn utilfredshed kørte på nedsat kraft. Hvis det havde vist sig, at f.eks. 10 medarbejdere ønskede det samme job, ja, så var der måske i virkeligheden 9 medarbejdere, der ikke sad i det rigtige job og måske derfor slet ikke skulle være i virksomheden. Og hvis der skulle være en medarbejder, som ønskede virksomhedsejerens job, som leder af virksomheden, så behøvede det ikke at være nogen katastrofe. Det kunne jo være, at det ville være rigtigt godt for virksomheden at lade den medarbejder få jobbet eller måske blot få noget større ansvar.

Eksperimentet blev en succes. Effektiviteten og arbejdsglæden steg i virksomheden og virksomhedens resultater blev klart forbedrede.

Et par spørgsmål til overvejelse

Med denne lille historie, vil jeg opfordrer jer til at stille jer selv følgende spørgsmål:

Tænk hvis medarbejderne i min virksomhed vandt i Lotto - ville de så sige deres job op?

Og kunne flere af medarbejderne komme til at sidde i deres drømmejob i virksomheden?

2. At male fanden på væggen!

Af Susanne Teglkamp

Jeg var for et stykke tid siden til et selskab og kom til at snakke med en bekendt, som jeg møder med års mellemrum. Vi kom hele vejen rundt om, hvad der var sket siden sidst. Og da vi kom til arbejdet, fik min bekendte tårer i øjnene. Hun sagde, at hun simpelthen var så frustreret og rasende, så det næsten var svært for hende at snakke om.

Min bekendte har efterhånden arbejdet en årrække på en virksomhed og nyder stor anerkendelse for sin faglige ekspertise. Problemet er, at hendes nuværende chef har sagt op, så der er umiddelbart opstået et ledelsesvakuum. Hertil kommer, at virksomheden står over for store organisatoriske ændringer. Den ledige chefstilling skal snart slås op. En kollega til min bekendte har sagt, at han vil lægge billet ind på stillingen, og at han regner med at få den. Kollegaen har været i virksomheden i mindre end et år, er meget dygtig, men har nogle helt andre faglige interesser end det område, som min bekendte står for.

I forbindelse med de forestående organisatoriske ændringer, er der nedsat en strategisk tænketank, hvor min bekendtes kollega også er med. Min bekendte har hidtil som en anerkendt seniormedarbejder haft stor indflydelse i virksomheden og oftest været inddraget, når der skulle ske større ændringer. Men i forbindelse med strategiarbejdet for denne forestående organisationsændring er min bekendte ikke blevet inddraget. Hun har forsøgt at gøre sin indflydelse gældende, ved at stille spørgsmål til den øverste ledelse, men har fået at vide, at indtil videre foregår det strategiske arbejde udelukkende i strategi gruppen. Hun har således ikke fået noget at vide og er ikke på nuværende tidspunkt inddraget i processen.

Det der skete var, at min bekendte og i øvrigt mange af hendes kollegaer brugte meget tid på at forestille sig det værste. De blev kede af det, vrede, frustrerede og fastholdt i det hele taget hinanden i, at der kun kunne komme noget dårligt ud af de forestående ændringer.

Vi talte lidt om at vende fokus. Da hun tilsyneladende ikke på kort sigt havde nogen indflydelse på udviklingen, var en mulighed måske at prøve at rumme usikkerheden om fremtiden og håbe på det bedste. På den måde kunne hun måske frigøre noget energi til at finde ud af, hvad der ville være godt for hende selv i forhold til job og personlig udvikling.

For nyligt mødte jeg min bekendte igen og spurgte til hendes jobsituation. Jo hendes kollega havde ganske rigtigt fået lederstillingen. Selv havde hun efter vores sidste samtale brugt noget tid på at rumme sin frustration og usikkerhed. Og på et tidspunkt havde hun faktisk fået noget energi til at tænke positivt fremad. Hun var begyndt at tænke på, hvad hun godt selv kunne tænke sig. Hun kunne godt tænke sig at dyrke nogle andre sider af sig selv. Hun havde dernæst fundet en 1-årig uddannelse på deltid, der gav nogle kompetencer på det at arbejde med personlig udvikling. Samtidig havde hun fundet ud af, at der var afsat en pulje til kompetenceudvikling og havde søgt midler fra denne pulje. Hun var blevet tildelt midler fra puljen og ble-

vet optaget på uddannelsen. Hun passede sit job og sin uddannelse og havde valgt at se, hvordan tingen så udvikle sig på arbejdspladsen i løbet af det næste års tid. Der kan jo ske meget på et år - og det behøver jo ikke nødvendigvis at være dårligt!

Jeg synes, at der er flere ting, man kan uddrage ud af denne case fra det virkelige liv. For det første, så kommer der sjældent noget godt ud at male fanden på væggen. Det tapper folk for energi og gør dem handlingslammede.

For det andet så kan det hjælpe at skifte fokus fra alt det i omverden, som man gerne vil ændre eller have indflydelse på og i stedet rette fokus på sig selv, på det man gerne selv vil og som man har mulighed for at gøre noget ved.

Endelig synes jeg også, at casen er et eksempel på rigtig dårlig ledelse. Der er ingen tvivl om, at ledelsen til enhver tid har ret til at tænke strategiske tanker uden nødvendigvis at inddrage medarbejderne. Men lidt mere åbenhed og kommunikation omkring processen ville have hjulpet betydeligt på medarbejdernes frustration. Herudover er det oftest en rigtig god idé på et tidspunkt at inddrage medarbejderne, når det f.eks. handler om at blive mere konkret og ud-mønte strategierne.

3. Inspirationsmøder

Af og til er der brug for et pusterum og lidt inspiration udefra for at sætte gang i den interne udvikling på arbejdspladsen. Til det formål tilbydes en række inspirerende oplæg af 1½ til 2 timers varighed. Oplæggene afholdes med inddragelse af deltagerne. Der vil også være mulighed for andre oplæg ud fra konkrete ønsker.

1. Karriereudvikling

Mangler der noget skub i karriereudviklingen? Savner I inspiration til at finde ud af, hvilken vej I skal gå i jeres arbejdsliv? Går I og venter på, at nogen kommer og opdager jeres talent? Ofte er det tilfældigheder, der afgør, hvordan vi udvikler os i vores karriere. Hvis I har lyst, kan I tage jeres karriereudvikling i egen hånd og overlade mindre til tilfældighederne. Dette oplæg giver nogle enkle værktøjer til at komme i gang med egen karriereafklaring og -udvikling.

2. Fokus på ledelse og kommunikation

Vi tager udgangspunkt i en spændende interaktiv videofilm, hvor I selv kommer til at spille hovedrollen. I har rollen som mellemlider i en mindre virksomhed og bliver udsat for en række udfordringer og valg i løbet af jeres arbejdsdag. Sammen vil vi diskutere og bearbejde de forskellige udfordringer.

På dette inspirationsmøde kan der max være 12 deltagere.

Oplægsholder:

Susanne Teglkamp er stifter og indehaver af **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 tidligere virket som bl.a. personaleledende indenfor it-branchen, kommunaldirektør og udviklingschef.

Pris:



Et møde af ca. 2 timers varighed afvikles for 3.000 kr. ekskl. moms indenfor Københavns Amt og Frederiksborg Amt.

Kontakt:

Du kan kontakte Susanne Teglkamp på e-mail: ste@teglkamp.dk eller via telefon: 48 22 11 41

4. Karriereudvikling - et anderledes seminar

Drop begrænsningerne, find dine styrker og brug dem i din karriere. **Teglkamp & Co.** udbyder seminar om karriereudvikling. På seminaret arbejdes bl.a. med stemmen og træning i at fremføre sit budskab. Seminaret vil være en blanding af individuelt arbejde, arbejde i små grupper samt diskussioner.

Seminaret afholdes henholdsvis den 23/2 og den 10/3. Herudover gennemføres seminaret som et virksomhedstilpasset forløb.

Få yderligere oplysninger på info@teglkamp.dk eller ring 48 22 11 41