

## NYHEDSBREV OM LEDELSE

Oktober 2019

16. årgang

Udsendes til godt 6.000

### INDHOLD

- Hvorfor skal du være på LinkedIn?
- Vil du med i nyt ledernetværk 2020?
- Vær en leder, medarbejderne nødtigt forlader
- 1:1 få en personlig sparrings- og udviklingspartner
- Mere tid til ledelse?
- Om en af hverdagens helte – og andre indslag
- Guld fra arkivet – Har du husket at motionere din hjerne?
- 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](mailto:afmeld@teglkamp.dk).

### Hvorfor skal du være på LinkedIn?

*Af: Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)*



Er du på LinkedIn? Det er du formentlig. Men måske har du endnu ikke rigtig taget dette sociale medie til dig og fundet ud af, om det overhovedet er værd at bruge tid på. LinkedIn adskiller sig fra Facebook ved at være erhvervsrettet. Og langt de fleste deltagere på LinkedIn respekterer, at indslag på LinkedIn skal være arbejdsrelateret eller handle om erhvervsrelaterede emner – så ikke noget med kattebillede og billeder af din mad.

Hvad kan du så bruge LinkedIn til?

### Mange headhuntere bruger LinkedIn

Når jeg udøver karriererådgivning kommer talen også på et tidspunkt ind på LinkedIn. Ofte fortæller mine kunder, at jo de har skam en profil på LinkedIn, men den er ikke opdateret. Hvis man er på udkig efter et nyt job, så kan man jo også lade andre – herunder et socialt medie som LinkedIn arbejde for den proces.



Sagen er, at langt de fleste headhuntere bruger LinkedIn i deres arbejde med at finde egnede kandidater. Derfor hvis du går i overvejelser om et nyt job, er det en rigtig god idé at sørge for at din profil på LinkedIn er opdateret og giver et godt indtryk af dig – et indtryk, som selvfølgelig skal være sandt. Derudover er der faktisk også et lille kryds, du skal sætte, som indikerer, at du er åben over for jobtilbud. Kun headhunterne kan se det lille kryds.

## Følg og vedligehold dit netværk

De fleste danskere er faktisk ikke ret gode til at netværke. LinkedIn er et medie, der gør det lidt nemmere at holde kontakten til dit netværk. Du får automatisk en notifikation, når en i dit netværk har skiftet job. Det er jo så en god anledning til lige at sende en tillykke med jobbet.

## Du kan hente inspiration

Deltagerne på LinkedIn lægger rigtig meget indhold ud i form af artikler, små indlæg og videoer. Noget af det er noget skrammel eller ren reklame, men der er faktisk også mange indlæg af ret stor lødighed. Der kan således være meget inspiration at hente.

## Du kan hente hjælp

Deltagerne i netværket er generelt meget villige til at hjælpe. Så står du og mangler svar på et konkret spørgsmål, er der næste altid nogen der har svaret eller kan guide dig hen, hvor du kan finde et svar. Men rækker man ud efter hjælp, skal man selvfølgelig også være parat til selv at give hjælp indimellem.

## En lille advarsel

Og så en lille advarsel. LinkedIn er, lige som de fleste andre sociale medier, designet til at fastholde dig længst muligt. Så det kan være en god idé at være meget bevidst om, hvordan, hvor og hvornår du bruger LinkedIn, så du ikke kommer til at blive hængende og bruger alt for lang tid.

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

## Vil du med i nyt ledernetværk 2020?



Er der ikke rigeligt af netværkstilbud for ledere? Jo det er der og alligevel vil jeg forsøge at løbe endnu et ledernetværk i gang ud over det, jeg allerede faciliterer på nu 3. år.

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 deler man ellers erfaringer – både de gode og de dårlige.

Læs mere på <https://tegkamp.dk/Ledernetvaerk.htm> eller kontakt mig direkte på mail: [ste@tegkamp.dk](mailto:ste@tegkamp.dk) eller på tlf.: 2160 2999.

## Vær en leder, medarbejderne nødtigt forlader!

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.* [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



Man siger, at folk lader sig ansætte pga. virksomhed og jobindhold og at de forlader jobbet på grund af chefen. At det er lidt mere end bare en påstand, viser et indlæg, jeg for nyligt lagde på LinkedIn. Jeg skrev om en dygtig specialist, der takkede nej til de mange jobtilbud, fordi han havde en god chef. Han havde prøvet at have dårlige chefer og vidste, hvad det betød for ham. Indlægget blev vist, liket og kommenteret massivt. Derudover har jeg fået mange personlige beretninger om primært dårlige chefer, desværre.

Det er inspirationen bag dette råd til dig: at du arbejder på at være en leder, som medarbejderne værdsætter så meget, at det er med til at fastholde dem og at det i hvert tilfælde ikke er på grund af dig, at de forlader jobbet.

Hvad gør dig så til en værdsat leder af dine medarbejdere? Ja det er ikke, at du forgylder dem med høj løn og i øvrigt forsøger at please dem. Ud fra mine undersøgelser gennem tiden, samtaler og mine erfaringer er det ikke så kompliceret, men måske nok nogle gange lidt svært.



Gode ledere, som medarbejderne nødtigt forlader er bl.a. kendetegnet ved følgende:

- De kender sig selv – hele pakken - og står ved det menneske, de er. De forsøger ikke at give omgivelser indtryk af, at de er bedre end de er.
- De har en betydelig integritet og er fuldstændig klar på, hvad de vil stille op til og hvad de ikke vil stille op til.
- De udviser stor tillid til deres medarbejdere. Dermed ikke sagt, at de bare giver slip og lader medarbejderne sejle deres egen sø. De følge med - ikke for at kontrollere – men for at sikre fremdrift og for at støtte, hvis der er behov, fordi medarbejderes succes er lig med lederens succes og altså et fælles projekt.
- De er klare i deres forventninger til medarbejderne. De sætter gerne ambitiøse men også realistiske forventninger. Og de støtter medarbejderne i at leve op til forventningerne.
- De er lyttende og åbne over for argumenter og forslag – også selv om det går imod lederens ideer og beslutninger.
- De er nærværende og rent faktisk mulige for medarbejderne at få adgang til.
- De løber ikke fra deres ansvar. De bakker deres medarbejdere op – ikke blindt selvfølgelig, men hvis medarbejderen har arbejdet inden for intentionen med opgaven.

- De kender deres medarbejdere og leder ud fra den enkeltes behov.
- De er ikke bange for at indrømme, når de har taget fejl.

Læg mærke til, at ovenstående ikke rummer noget om, at lederne er særligt karismatiske eller visionære. Det er på ingen måde supermennesker, der kan gøre alting bedre end medarbejderne. Derudover er det også kendetegnet ved, at det ikke er noget man kan læse eller ud-danne sig til, men som man er nødt til at arbejde med og udvikle i praksis ude i det virkelige liv.

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

- Er du en leder, hvor dygtige medarbejdere siger nej tak til gode jobtilbud, fordi de er glade for dig som leder?
- Er der nogle af de nævnte kendetegn ved gode ledere, som du – hånden på hjertet eller hvis du spurgte dine medarbejdere – godt kunne arbejde lidt med?

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

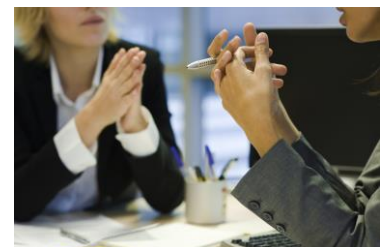
**Susanne Teglkamp** er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, b.l.a. i Tænk tanken At-lantsammenslutningen. Derudover 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.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)*

## 1:1 – Få en personlig sparrings- og udviklingspartner

Forandringer, ny organisation, nye ledelseskollegaer, 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](https://www.teglkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf)

## Mere tid til ledelse!

Book Susanne Teglkamp til et inspirationsmøde

*Hvorfor blev I ledere? Var det for at bruge tiden på at administrere og gå til møder?*



Er I også forundrede over, hvor lidt tid I egentlig har til at udøve ledelse? Vil I gerne have mere tid til ledelse? Så er dette inspirationsmøde noget for jer.

De fleste af os er gået ind i lederrollen med en forventning om at komme til at arbejde med og udøve ledelse. Og det gør vi selvfølgelig også. Men ofte overraskes vi over, hvor svært det er at få tilstrækkeligt tid til at udøve ledelse.

Udover konkrete forslag og værktøjer til at skabe mere tid til ledelse vil Susanne Teglkamp give bolden op til dialog og erfaringsudveksling omkring ledelse.

Læs mere her: [https://teglkamp.dk/Mere tid til ledelse.htm](https://teglkamp.dk/Mere_tid_til_ledelse.htm)

## Om en af hverdagens helte – og andre indslag

Af: Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.teglkamp.dk](http://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:

### Om en af hverdagens helte

”Vi gør bare vores arbejde og støtter politiet i deres arbejde”, fortalte lederen af ammunitionsrydningscentret på Amager til journalisten på DR forleden. Journalisten undrede sig over, at man ikke hørte mere om bomberydderne, om de bevidst holdt lav profil og ikke ønskede at komme i medierne. Jeg hørte en del af interviewet i radioen og blev slået af den ydmyghed omkring opgaven og egen indsats.

I mine øjne og sikkert også i de fleste andres øjne er det her nogle af hverdagens helte. Jeg tror at denne ydmyghed er et udtryk for, at man har en meget klar mission og ved, at det, man gør, virkelig har betydning for andre. Så har man ikke brug for at promovere sig selv i medierne og på de sociale medier. Det kan altså bære meget i sig selv.



Blot til eftertanke, når vi arbejder med vores mission rundt omkring i virksomhederne.

## Om adfærdsdesign

'Vil du ikke prøve at scanne dine varer ind i stedet for at stå i kø?', spurgte den venlige salgsassistent i supermarkedet. Jo det ville jeg da gerne, så jeg var nem at 'nudge', som det jo hedder i fagsprog, når man gerne med små venlige skub, vil have folk til at ændre adfærd. Jeg scannede, betalte, tog mine varer og gik igennem den elektroniske gate, hvorefter alarmeren gik i gang, en ansat kom hen og tog mig til side mens de omkringstående kiggede på snyderen – altså mig. Vi kiggede ned i posen og snyderen var 2 printpatroner, som har elektroniske tyverisikringer indbygget i pakningen. Medarbejdere fortalte med et træk på skulderen, at det tit skete, at printpatroner satte alarmeren i gang. Jeg måtte ud gennem en særlig udgang, hvorefter jeg kunne få mine varer udleveret – i øvrigt uden en undskyldning.

Noget af det sværeste er at få folk til at ændre vaner. Og det bliver ikke nemmere hvis det opleves som vanskeligt, besværligt eller som i dette tilfælde man kan komme til at fremstå, som en, der har forsøgt at snyde.

Pointen med min lille historie er, at hvis man vil have folk til at ændre adfærd, så skal faktisk tænke sig godt om, teste det af, evaluere og justere det. Og så skal man nok gøre sig lidt mere umage, end man gjorde i dette supermarked 😊

## Om at etablere et Advisory Board

Jeg har taget min egen medicin – og den smagte rigtig godt 😊 Nogle gange er det bare rigtig godt at sparre med nogle, som kommer helt udefra og ser på det man laver med helt friske øjne. Som nogle af jer måske bed mærke i, annoncerede jeg her på LinkedIn i starten af året efter interesserede i at stille op til en proces med 4 møder i mit nyetablerede Advisory Board. Det var der rigtig mange, der var – og tak for det.

Vi holdt så sidste møde i går. Det har været godt at blive udfordret og få inspiration omkring min forretnings udvikling. Det vil I komme til at se mere til 😊 Men jeg kommer stadig til at arbejde med mine 3 kerneområder: 1:1 ledelsessparring, Ledergruppeudvikling og Karriere-rådgivning.

Vi evaluerede selvfølgelig også hele forløbet og det glædede mig, at jeg ikke var den eneste, der havde fået meget ud af forløbet. Alle gav udtryk for, at det også havde været inspirerende for dem at deltage i processen og havde givet anledning til mange refleksioner.

Jeg kan derfor kun anbefale at etablere et Advisory Board og også at melde sig under fanerne, hvis man gerne vil møde andre engagerende og inspirerende mennesker.

**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 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](http://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.

## Har du husket at motionere din hjerne?

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)*



Mennesket er det klogeste væsen på jorden – lige nu. Snart bliver vi måske overhalet af teknologien. Vi kigger ind i en fremtid, hvor der lægges mange kræfter i at udvikle AI eller kunstig intelligens, som det hedder på dansk. Der arbejdes på at udvikle robotter, som vi kan overlade de mere rutineprægede analyser og afgørelser til.

Det lyder jo umiddelbart dejligt at slippe for alt det trælse rutinearbejde og blot beskæftige os med de meget specielle sager og i øvrigt indimellem lige kontrollere robotternes arbejde! Tænk på al de fritid vi får, som vi f.eks. kan bruge på familien, at rejse og kulturoplevelser! Det lyder næsten for godt til at være sandt og er det måske også.

## Din hjerne er en muskel

Hvis vi overlader det meste af rugbrøds tankearbejdet til robotter, er det ikke sikkert, at vores hjerne får nok udfordringer at arbejde med. Hjernen opfører sig nemlig lige som almindelige muskler – hvis den bliver trænet vokser den og hvis den ikke bliver brugt, skrumper den og bliver dårligere til det, den tidligere kunne.



Vi risikerer, at mange menneskers hjerner fremover får alt for lidt 'motion', fordi robotterne har overtaget det helt almindelige tankearbejde. Med andre ord risikerer vi, at robotterne gør os dummere, med mindre vi sørger for at lave hjernegymnastik.

## Vores smartphone er vores hukommelse

Nu er der ingen af os der ved, hvor hurtigt tingene kommer til at udvikle sig. Måske har vi har god tid - 20-30 år, før vi reelt ser kloge selvtænkende robotter. Men med det udviklingsmønster, vi har set inden for teknologiens verden de senere år, kan det også gå meget hurtigere.

Selv om vi først får selvtænkende robotter om mange år, er vi allerede nu godt på vej til at overlade meget almindeligt tanke- og huskearbejde til teknologien. Tidligere kunne de fleste af os huske mindst 10 forskellige telefonnumre. Hvor mange telefonnumre kan du huske i dag? Kan du huske dine aftaler i næste uge? Hvor god er du til regner procenter ud i hovedet? Lad mig gætte - det kniber lidt. Hvis du er som de fleste af os andre, vender du dig mod smartphonen efter hjælp. Det er ikke noget, vi bryder vores hoved med. I det hele taget er der mange ting, vi overlader til teknologien.

## Start med lidt hjernegymnastik

I dag bruger mange meget tid på at dyrke fysisk motion, skal de nu også bruge tid på at motionere hjernen? Ja, det er en god idé. Og den gode nyhed er, at man ikke behøver at bruge så meget tid på hjernegymnastikken for at få effekt.

Der kan være mange små ting, du kan gøre i dagligdagen for at give din hjerne lidt motion. Du kan f.eks. løse en Sudoku, spille huskespil med dine børn, bruge hovedet i stedet for lomme-regneren. Du kan også gå ind via nettet og finde massere af små hjernegymnastikøvelser. Du kan sågar downloade forskellige apps med hjernegymnastik.

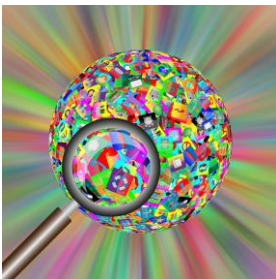
God fornøjelse!

Du kan læse flere end 100 andre artikler og undersøgelser på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.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, bl.a. i Tænk tanken Atlantsammenslutningen. 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](http://www.teglkamp.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 september måned 2019:

- 1) Min succes eller vores succes?
- 2) De første 100 dage
- 3) Hvordan kan man kende en leder?
- 4) Om pseudoarbejde - og andre indslag
- 5) Ledelsesgrundlaget

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

## Afmelding

Ønsker du ikke mere vores nyhedsbrev kan du blot afmelde det på [afmeld@teglkamp.dk](mailto:afmeld@teglkamp.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.teglkamp.dk/Privatlivspolitik.htm](http://www.teglkamp.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.