

## Bliv ikke sur, når medarbejderen siger op

Af: *Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.*



For nyligt mødte jeg en leder, der havde fået nyt job. Han havde kun foragt til overs for sin gamle chef. Han havde lige indtil sin opsigelse haft et godt forhold til sin gamle chef, men efter at have afleveret sin opsigelse mødte han kun kulde og tavshed. Han afviklede sit job over den næste måned og overdrog sine opgaver til andre kollegaer i organisationen. Det hele på eget initiativ, for han hørte stadig ikke noget fra sin chef. Da dagen indtrådte, hvor han havde sidste arbejdsdag, holdt han en lille afskedsreception for sine medarbejdere, samarbejdspartnere og nærmeste kollegaer, men hans chef dukkede ikke op. Han fik aldrig et pænt farvel og tak.

### Det er en lille chef ...

Det er desværre ikke første gang, at jeg har hørt historier, der ligner. Det kan godt være, at man bliver både skuffet, vred og ked af at miste en god medarbejder. Nogen kan måske føle sig svigtet, men det er en lille chef, som ikke kan bearbejde sine følelser og undlade at lade følelserne komme til uhensigtsmæssig udtryk over for en medarbejder, der siger op. En leder bør uanset sine følelser agere professionelt og tage pænt afsked med en medarbejder, som man ellers har haft et godt forhold til. Hvis man agerer uprofessionelt, risikerer man, at den tidligere medarbejder taler dårligt om en ude rundt omkring. Ligesom man også mister respekt hos de medarbejdere, man stadig har ansat.

### Glæd dig på medarbejderens vegne

Nu findes der jo heldigvis også chefer, der ikke går i små sko, men som oprigtigt kan glæde sig, når det går en af deres medarbejdere godt. En sådan chef mødte jeg forleden dag. En af hans helt unge ledertalenter havde lige sagt op. Hun var blevet tilbudt et større lederjob i en større virksomhed. Jo – han var da ked af, at hun forlod virksomheden, men han glædede sig over, at hans virksomhed havde tiltrukket og udviklet et ledertalent, som andre kunne få øje på. Han så sådan på det, at det bare ville gøre det endnu mere attraktivt at få ansættelse i hans virksomhed, fordi det var med til at vise, at det kunne være et godt karriereskridt.

### Fastholde eller fastbinde af talenterne?

Når vi har nogle rigtig dygtige medarbejdere, vil vi selvfølgelig gerne fastholde dem i virksomheden. Men pas på med at stavnsbinde dem. Jeg har set meget dygtige medarbejdere blive længere i virksomheden, end de egentlig havde lyst til, fordi de fik en løn af en størrelse, de ikke ville kunne opnå andet steds. De følte sig fanget i et guldbur og var ret utilfredse og blev med tiden dårligere medarbejdere.

Vi kan fastholde de dygtige og talentfulde medarbejdere ved at give dem muligheder for at udvikle sig, interessante opgaver og udsætte dem for god ledelse. På et tidspunkt må vi dog regne med og acceptere, at de måske vil afprøve andre muligheder uden for virksomheden.

Glæd dig over, at du har dygtige medarbejdere, så længe du har dem og glæd dig over, når det går dem godt og de får mulighed for at gøre karriere - også selvom det ikke er i din virksomhed!



**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Pro-

gramme 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 de seneste: Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt og I den gode ledelses tjeneste udkom i 2012.

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

## Sparringspartner, Mentor, Personlig rådgiver, Coach Hvad har du brug for?

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.

### Temaer for et sparrings forløb

Temaerne for et forløb kan være mange. Nogle temaer vil være fastlagt på forhånd og nogle vil udvikle sig undervejs.

Et forløb kan eksempelvis omhandle følgende temaer:

- Personlig udvikling af ledelsesstil
- Udvikling af fremtidig karriere
- Sparring på udvikling af afdelingen
- Sparring på samarbejdsspørgsmål
- Sparring på konkrete spørgsmål og problemstillinger



Læs mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk) eller kontakt os for yderligere oplysninger på e-mail: [info@tegkamp.dk](mailto:info@tegkamp.dk) eller via telefon: 48 22 11 41