

Det gør man bare ikke!

Susanne Teglkamp, er konsulent og direktør i 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 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 og ledelsesrådgiver.

Susanne arbejder som udgangspunkt med ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at hun møder lederne på deres bane, tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på www.tegkamp.dk



Normalt sidder jeg ikke og lytter til andre folks samtale, medmindre jeg bliver den påduttet. Og det skal jeg ellers lige love for, at jeg blev ved en frokost forleden dag. Der var forholdsvis få mennesker i restauranten, så de få gæster havde spredt sig lidt, så man kunne tale uforstyrret sammen med sin ledsager. Mens vi ved mit bord sad og ved at afslutte måltidet, kom der to yngre mennesker ind i restauranten. Kvinden styrede målrettet mod et bord lige ved siden af vores bord. Det stod ret tæt på vores bord og det var i og for sig ikke nødvendigt at sidde så tæt på, da der jo var nok af borde. Men OK, jeg kunne i første omgang godt forstå det, det var ved vinduet og med en god udsigt.

Det, jeg først havde forvekslet med et yngre kærestepar, viste sig at være en chef for medievirksomhed og en journalistpraktikant. Praktikanten havde åbenbart været i praktik det seneste ½ år og skulle nu tilbage på Journalisthøjskolen. Efter at parret havde bestilt maden, lagde kvinde ud med: "Nå nu skal vi jo til den alvorlige del. Hvordan synes du helt overordnet, at din praktik er gået?" Her begyndte jeg at spidse ører. For det første fordi jeg ikke på nogen måde kunne undgå at høre samtalen – praktikanten sad nærmest på skødet af mig. For det andet, fordi det var en samtale, som jeg aldrig selv ville holde eller anbefale blive holdt i et offentligt rum på den måde.

Praktikanten samlede sig lidt og begyndte at fortælle. Men der var ikke gået 2 minutter før chefens mobiltelefon, som hun havde lagt på bordet foran sig, begyndte at ringe. Hun kiggede på nummeret og undskyldte sig med, at den var hun altså nødt til at tage. På telefonsamtalen kunne jeg forstå, at det handlede om, hvem der skulle hente barnet i børnehaven. Der var en længere forhandling frem og tilbage, hvorefter hun sluttede samtalen af med at konstatere, at så var det partneren, som hentede barnet. Herefter fulgte et par bemærkninger til praktikanten omkring børn og hvor meget de fyldte. Praktikanten var en høflig mand, der stod foran en evaluering af sit praktikophold, så han havde travlt med at fortælle, at det da var helt i orden og ja selvfølgelig kom børnene da i første række.

"Nå hvor var det nu vi kom fra," tog chefen tråden op. "Nårh jo, hvordan har dit praktikophold været? Har dine kollegaer behandlet dig ordentligt – og alt det der pjat" Det sagde hun gud

hjælpe mig! Praktikanten tog tilløb en gang til og startede med en længere redegørelse. Bl.a. brugte han en del tid på at tale om noget, han selv oplevede, at han ikke havde været så god til. I mellemtiden sad chefen og kiggede ud af vinduet. Hun forholdt sig ikke på noget tidspunkt til, hvad praktikanten sad og fortalte. Hun gav ham ikke noget feedback, som han helt tydeligt sad og bad om. I stedet kiggede hun fraværende ud af vinduet og indimellem kom der blot et par små "nå" og "hmm". Og så kom maden på bordet. Og evalueringssamtalen blev stoppet, for nu skulle der spises. På det tidspunkt havde vi ved vores bord betalt vores regning og skulle rykke videre.

Hvis ikke jeg selv havde oplevet denne historie fra det virkelige liv, ville jeg tro, at det var en konstrueret historie, der var blevet brugt som case for et kursus for helt nye ledere. Denne virkelige historie indeholder eksempler på alt det, en leder kan gøre galt, når han eller hun skal holde en medarbejdersamtale:

- 1) Samtalen foregår i et offentligt rum, hvor man kan blive forstyrret af det, der sker rundt om en.
- 2) Samtalen er ikke en fortrolig samtale idet uvedkommende kan overheøre samtalen. Hvilket jeg jo gjorde.
- 3) Mobiltelefonen er ikke slukket, hvilket medfører forstyrrelse for samtalen.
- 4) Chefen tager helt åbenlyst ikke samtalen særligt alvorligt, da hun tager afstand fra de spørgsmål, hun stiller ved bl.a. at tilføje: "... og alt det der pjat".
- 5) Chefen er mentalt fraværende. Hun kigger ud af vinduet og har stort set ikke øjenkontakt med medarbejderen.
- 6) Chefen forholder sig ikke til de ting, som medarbejderen kommer frem med og som helt tydeligt betyder noget for ham.

Jeg ville jo have forsvoret, at nogle ledere kunne finde på at tage så lemfældigt på en medarbejdersamtale – og måske var det også en enlig svale. Men for alle tilfældes skyld, så vil jeg her benytte lejligheden til at minde Jer ledere om, at medarbejdersamtalen skal håndteres med den fornødne respekt og seriøsitet. Og holder man en sådan samtale i det offentlige rum, så ved man jo aldrig, hvem der sidder og lytter med. Det kunne jo ende med at komme i et nyhedsbrev som et eksempel på dårlig ledelse!

Tilmeld dig vores nyhedsbrev om ledelse på: www.tegkamp.dk

Har du også lyst til at deltage i diskussionen eller se kommentarerne til denne artikel? Så kom med i LinkedIn Forummet: **Ledelse - inspiration og refleksion**
<http://www.linkedin.com/groups?about=&gid=3683625>