

En gang leder – altid leder?

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

Det ofte sværere at kravle et par trin ned af karrierestigen end det er at kravle op ad den. Jeg har efterhånden mødt en del ledere, som af forskellige årsager ønsker sig et job på et andet og lavere niveau, end det de sidder på for øjeblikket. Og det kommer bag på de fleste, hvor svært det er at få et nyt job, når man søger et trin eller to ned ad stigen.

Fordomme mod ledere, der søger nedad

Der er mange grunde til, at det er svært at få et job på et lavere niveau, når man har haft en stilling rimeligt højt i hierarkiet. En af de typiske fordomme man bliver mødt med er, at man ikke vil komme til at trives med et job med mindre ansvar og færre beføjelser. En anden fordom er, at det nok bare er en midlertidig foranstaltning, indtil man får et job på et passende niveau – læs højere niveau. Endelig er der en del, der er bange for at ansætte en tidligere leder, bange for, at de går efter ens eget job.

Årsager til at man søger nedad

Der kan faktisk være adskillige årsager til, at en leder vælger at søge et job på et lavere niveau end det job han eller hun hidtil har bestredet.

Ændrede prioriteringer i livet

Det kan være både meget tidkrævende og belastende at være leder. Der kan komme et tidspunkt i ens liv, hvor man ønsker mere tid til andre ting end arbejdet. Det kan enten være fordi man er gået hen og blevet senior og derfor ønsker at lave en glidende overgang til en senere pensionering. Det kan også være, at ens prioriteringer har ændret sig, at man ønsker at se sine børn vokse op og være en del af familien.

Ønske om at være mere faglig

Nogle ledere opdager efter et par år som ledere, at de savner deres faglige udgangspunkt. Der sker ofte det, at jo højere man kommer op i ledelseshierarkiet, desto mindre har man fingrene i det faglige. Ønsket om at vende tilbage og arbejde mere i dybden fagligt vejer tungere en udfordringen i ledelsesjobbet.

Ønske om at slippe for medarbejdere

Det kommer ofte bag på mange ledere, hvor meget personaleledelse rent faktisk fylder i hverdagen. For nogle ledere har det overhovedet ikke været personaleledelse, der har været drivkraften til at søge et lederjob – tværtimod oplever nogen, at det er for besværligt og tidkrævende. Her kan et alternativt være at gå efter et job, som nok indeholde stort ansvar og indflydelse men altså ikke et lederjob med personaleledelse.

Det er ikke muligt at få et job på samme eller højere niveau

En årsag kan også være at man er blevet sagt op efter mange år i en lederstilling og forgæves har forsøgt at få en stilling på samme eller højere niveau. På et tidspunkt kan man komme dertil, at man dropper ambitionerne om at få en lederstilling på tilsvarende niveau og søger på et lavere niveau. Hvis ikke man er helt afklaret omkring det, men stadig håber på en lederstilling på samme niveau, vil ambitionerne ofte komme til udtryk i løbet af samtalen og så er risikoen for at man ikke får tilbudt jobbet overhængende stor.

Skift til væsentlig større virksomhed

Der kan være stor forskel på at være leder i en lille virksomhed og en meget stor virksomhed. Hvis man hidtil været leder i en lille virksomhed, kan man ofte blive nødt til at gå et trin eller to

ned af stigen for at få et lederjob i en stor virksomhed. Nogen gange skal man måske starte i den store virksomhed helt uden ledelse. Ambitionen vil måske stadig være der, men man har accepteret, at en trædesten for at ny en lederstilling i en stor virksomhed er midlertidig acceptere et job uden ledelse.

Hvad kan man gøre, for at tale sin sag?

Hvis man tidligere har siddet i lederstillinger og nu søger stillinger uden ledelse eller i hvert tilfælde på et væsentlig lavere niveau, så er det vigtigt at man har sine argumenter parat – og de skal være overbevisende.

Det eneste, der kan være svært at formidle, er det tilfælde, hvor man stadig har ambitionerne om ledelse og primært søger jobbet, fordi det ikke er lykkedes at få et tilsvarende lederjob. Her skal måske igen holde sig til sandheden og forsøge at udbygge den, så den skaber tryghed hos den ansættende virksomhed. Det kunne måske være at sige noget i retning af: "Ja, jeg vil da gerne have et lederjob igen og jeg er helt på det rene med, at jeg skal starte et andet sted. Jeg har gjort op med mig selv, at det er helt i orden at sidde 2-3 år uden ledelse. Jeg vil bruge tiden til at lære virksomheden godt at kende og til at bevise, at jeg er værd at satse på". Det er jo på mange måder rene ord for pengene og vil skabe en vis troværdighed og tryghed omkring en.

Er man i den situation, at man absolut ikke har lyst til at side i en lederstilling uden ledelse og at det blot er en nødløsning, indtil man får fat i et lederjob, så kan det være meget svært at få en fast stilling uden ledelse. Hånden på hjertet, når jeg har siddet med ansøgere til ikke-lederstillinger og jeg har haft den klare fornemmelse, at det kun var en nødløsning, som har jeg ikke tilbudt kandidaten stillingen – alene ud fra, at jeg meget vel kunne risikere at skulle ud og rekruttere igen om kort tid, når kandidaten så havde fået fat på et job med ledelse. løsningen er måske at gå efter midlertidige ansættelser eller projektansættelser, da det her vil være accepteret, at det blot er en trædesten på vej til det job, man helst vil have – nemlig et job med ledelse.

Hvordan skal ansættende virksomhed forholde sig?

Som ansættende virksomhed er vi selvfølgelig interesseret i at få den bedste kandidat til jobbet og at kandidaten bliver længe nok i jobbet til at nå at skabe resultater. Når vi står med en ansøger til et job uden ledelse, som tidligere har siddet i et lederjob, så er det vigtigt at undersøge kandidatens motiver for at søge jobbet. Vær åben overfor at kandidaten rent faktisk ønsker at skifte til et job uden ledelse. Og vær ikke bange for, om kandidaten måske har været en god leder tidligere. Lad være med at se det som en trussel, men se det som en mulighed for at få ind du kan inddrage og hvor du kan have glæde af han eller hendes erfaringer.

Afsluttende bemærkninger

Jeg kan kun opfordre til, at man bevæger sig væk fra det fastlåste billede af, at har man en gang været leder, så kan man ikke vælge noget andet i sit arbejdsliv. Vi kan undervejs være forskellige steder i vores liv, hvor det kan give den bedste mening, at vælge en anden vej end ledervejen. Jeg vil ønske, at man ser på karriereudvikling som mere end blot en opadgående bevægelse.