

## Er glasset halvt fuldt eller halvtomt?

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

### Er glasset halv fuldt eller halvtomt?

Mange af os har på et eller andet tidspunkt i vores karriere fået stillet netop det spørgsmål af en konsulent eller coach. Og vi har godt vidst, at 'det rigtige svar' er, at glasset er halvt fuldt. Vi ved nemlig godt, at det er en test på ens tilgang til livet og til om man ser muligheder eller begrænsninger. Men det er altså en gang konsulentpop, som dybest set ikke er godt for ret meget andet end at nogle kan komme til at føle sig forkerte i deres stille sind, hvis de nu synes, at det rigtige svar er, at glasset er halvtomt.



For svaret er i dette tilfælde – som i så mange andre tilfælde – at det kommer an på. I det konkrete tilfælde vil jeg med beklagelse sige, at glasset er halvtomt, for det er en god vin og flasken er tømt. Der er altså en begrænsning og jeg kan ikke bare fylde op, når jeg har tømt glasset.

Hvis vi ser på en beholdning af Covid19-tests, der er på 50%, så vil vi nok være lidt bekymret og sige at beholdningen er halvtom og agere derefter. Som i så meget andet handler de rigtige svar og beslutninger om perspektiv og omstændigheder.

### At blive overset!

Det er stærke sager!

Forestil dig, at du går alene på en sti. Der er langt mellem, du møder nogle. Først kommer der en forbi. Han går tæt forbi dig, for stien er smal. Du nikker venligt, men han ikke så meget som ser på dig. Efter en tid kommer der to mennesker forbi dig. Du træder lidt til side, for at de kan passere, hvilket de gør uden at værdige dig et blik. Herefter går du endnu en tid og møder en kvinde som ser på dig, uden at se dig.

Forstil dig, hvad det gør ved mennesker ikke at blive set af sine medmennesker?

Helt konkret gik jeg ikke alene men sammen med min mand. Vi undrede os og reflekterede lidt over, hvordan man et relativt øde sted kan passere andre mennesker, uden at tilkendegive, at man har set dem.

Folk, der tigger på gaden, har fortalt, at det værste ikke er, at folk ikke giver nogle penge, men at de går lige forbi og ikke ser dem eller ser lige igennem dem. De ophører på en måde med at være medmennesker.

Men du behøver ikke at gå på en relativt øde sti eller være tigger for at blive overset. På mange arbejdspladser findes mennesker, som ikke bliver set. Det gør noget ved folk.

## Kend de gule snerrer i din organisation!



Den er lille og let at overse. Men den har en helt vidunderlig, anderledes og krydret duft. Planten hedder Gul snerre. Fordi den ikke ser ud af meget, kan der let være andre mere prangende blomster i dens nærhed, der får æren for dens vidunderlige duft.

Sådan er det også med mange medarbejdere. De gør måske ikke så meget væsen af sig, men de leverer en uundværlig indsats – en indsats som andre, der fylder mere, måske kommer til at få æren for.

Kend de 'Gule snerrer' i din organisation og giv dem den anerkendelse, de fortjener!

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

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



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.

Skal jeg være din sparringspartner? Læs mere her:

[https://www.tegkamp.dk/Sparring\\_mentor\\_coach.pdf](https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf)