

Hav en exitstrategi i forhold til jobbet!

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



Det går jo lige så godt, så hvorfor skulle du forlade et godt job? Lad mig understrege med det samme, at det er heller ikke sikkert, at du skal det. Men udfordringen og beslutningen kan blive større og mere vanskelig, jo højere du befinder dig i organisationen.

Sidder du i en topchefstilling skal du være fuldstændig klar over, at du kun sidder på lånt tid og så længe det giver mening for ejerne af virksomheden. Men selvom ejerne ikke lige har planer om at sige farvel til dig, kan det godt være, at du selv skal sige stop af flere forskellige grunde.

Der er et gammelt mundheld, der hedder, at man skal stoppe mens legen er god. Som i så mange af sådanne nogle mundheld ligger der en vis visdom i det. For på et tidspunkt er legen ikke god længere og så kan den ende i skænderier og slagsmål. Tilsvarende skal man stoppe i et godt job, mens man er på toppen og kan gå med hovedet rejst, med succeser i tasken og mange i virksomheden, der er kede af, at man forlader den.

Hvilke elementer indgår i din exit-strategi?

Det handler om at gøre op med dig selv, hvilke elementer, der skal være til stede for du vælger at sige stop. Det kan være positive elementer så som:

- At du har nået nogle bestemte personlige mål, du satte dig, da du startede i stillingen.
- At den strategiplan du blev ansat til at udvikle og implementere er nået i mål med.
- At du er nået et sted aldersmæssigt, hvor du gerne vil træde et skridt ned eller til siden.
- At du har opnået de kompetencer, der skal til for at træde endnu et trin op eller gå over i en bestyrelseskarriere.
- At du har nået en alder, hvor du har lovet dig selv og familien at gå på pension.



Det kan også være tilstedeværelsen af en række negative elementer, der gør at du vælger at sige stop, eksempelvis:

- At du ikke kan stå inde for den strategiske retning, produkterne eller de beslutninger, der bliver taget.
- At du ikke får det råderum, der skal til, for at du kan løse din opgave tilfredsstillende.
- At du ikke trives på arbejdet og at det ikke ser ud til, at det vil ændre sig i fremtiden.
- At du har et dårligt samarbejde opadtil.

Selv om du måske har lovet sig selv, at du stopper på et vist tidspunkt, er det let undervejs i processen at 'glemme', hvad det egentlig var, du i sin tid lovede dig selv. Del din exit-strategi med nogle, som du har tillid til vi minde dig om den, hvis du nu skulle have glemt den. Husk på, at alt har en tid – også et job. Stop mens legen er god, det giver gode minder og energi med i rygsækken til næste 'rejsmål'.

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

- Har du prøvet at blive for længe i et job? Hvad var i givet fald årsagen?
- Har du tænkt over, hvad der skal til for at du forlader dit nuværende job?
- Har du tænkt over, hvad du gerne vil opnå i dit nuværende job og om det har nogle konsekvenser, når/hvis du har opnået det, du gerne ville?

Indlægget har været bragt i 'Søndagsråd'. 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 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.teglkamp.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.

Læs mere her: https://www.teglkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf

