

## Hvor godt kender du egentlig dine kollegaer - og andre korte refleksioner

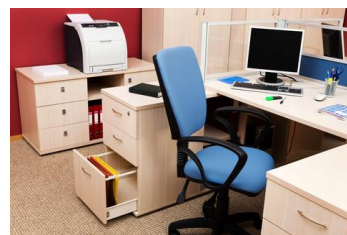
Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)*



Følger du mig på LinkedIn? Hvis ikke, så er du gået glip af en række små korte inspirationsindlæg. Nedenfor får du et par smagsprøver:

### Hvor godt kender du egentlig dine kollegaer?

Det var en syret oplevelse. Når man kiggede ind på hans kontor, lå der opslåede rapporter på skrivebordet, PCeren stod tændt med et igangværende notat og der stod et halvt spist æble ved siden af papirerne på bordet. Det så ud som om, manden lige havde rejst sig for at gå ud og hente en kop kaffe. Men i virkeligheden havde han rejst sig for at gå på pension efter mere end 30 år i virksomheden. Intet farvel – ingenting – bare væk.



Havde han bare siddet de sidste mange år og ventet på den dag, hvor han kunne gå på pension? Var han skuffet over sit arbejdsliv? Trivedes han ikke? Følte han, at ingen ville savne ham, når han gik?

Den afsked var en gåde for alle, men burde ikke have været det. Det viste, hvor lidt vi kollegaer kendte til manden og ikke mindst, hvor lidt mandens leder kendte ham på trods af MUS-samtaler mv.

Kunne det ske på din arbejdsplads? Hvor godt kender du dine kollegaer og/eller dine medarbejdere?

### Om flokmentalitet og feedback

Flokmentaliteten ligger dybt i os. Jeg var i Operaen forleden. Tæppet gik ned og folk klappede. Det havde været en god præstation men heller ikke mere. Ret hurtigt rejser et par stykker sig for at give stående applaus. Lidt efter lidt er der flere, der rejser sig. Efter et par minutter har ca. halvdelen nølende rejst sig. Og derfra går det stærkt, til vi kun er få, der bliver siddende i vores insisteren på, at præstationen på ingen måde var til stående applaus. Jeg tror, at det var et udtryk for, hvor let vi lader os påvirke på det ubevidste plan og følger flokken – ikke fordi de synes, at det var en enestående præstation.



Hvis de medvirkende tog den stående applaus for pålydende, kunne de gå tilfredse hjem med publikums feedback. Men lur mig, om ikke de godt selv var klar over, at deres præstation bare var en jævn god præstation. Hvilket får mig til at tænke på, at en overstrømmende positiv feedback, som der ikke er belæg for, kan have den stik modsatte virkning og gøre modtageren utilpas og usikker på præstationen.

Jeg fik både en kulturoplevelse og en reminder om flokkens stærke påvirkningskraft og at vi stadig kan blive meget bedre til at give ærlig feedback.

Ros og feedback indimellem bliver blandet lidt sammen. Ros er en anerkendende opmærksomhed, som de fleste af os godt kan lide både at få og at give. Ros er sådan lidt feelgood agtigt,

men det gør os sjældent bedre. Feedback derimod kan godt være kritik givet på en ordentlig måde og har det formål at udvikle og hjælpe modtageren til at gøre noget bedre. Jeg tænker, at Caroline Wozniacki ikke er blevet nr. 1 på verdensranglisten indenfor tennis ved at få en masse ros, men ved at få en masse feedback.

## Om at give reference uden at være spurgt

"Jeg har lige ansat en af dine tidligere medarbejdere," fortalte en leder i mit netværk mig forleden. Medarbejderen havde jeg ganske rigtigt haft ansat i et af mine tidligere chefjobs, og det var ikke nogen god oplevelse. Hun var fagligt superdygtig, men meget ubehagelig over for andre mennesker og mulede sine egne medarbejdere. Det fik konsekvenser for hende dengang. Men det undlod jeg at sige til lederen, der nu havde ansat hende.

For det første spurgte lederen ikke, for det andet havde han jo allerede ansat vedkommende, for det tredje var det i en specialistrolle medarbejderen nu var blevet ansat i og ikke en lederrolle og for det fjerde er det altså mere end 15 år siden, at jeg har haft den medarbejder ansat. Hun kan jo have udviklet og forbedret sig. Jeg mener ikke under de omstændigheder, at det ville være rimeligt at trække en så gammel historie frem.

Er du enig eller ville du have truffet et andet valg?

**Følg mig på LinkedIn:** <https://www.linkedin.com/in/susanneteglkamp/>

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på 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 sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

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

## Om at skabe følgeskab

### Tag et par timer ud af kalenderen og tal om ledelse

Gør noget godt for ledergruppen, for organisationen og for jer selv. Sæt et par timer af til at tale om ledelse. Tal f.eks. om at skabe følgeskab. Som ledere kan vi ikke skabe resultaterne eller forandringerne alene. Vi er afhængige af, at andre vil følge os.

Læs mere her: <https://www.tegkamp.dk/Foelgeskab.pdf>

**Kontakt** for yderligere oplysninger: Susanne Teglkamp på tlf.: 2160 2999 eller på mail [ste@tegkamp.dk](mailto:ste@tegkamp.dk)

