

## Susannes Blog

Jeg har oprettet en blog på LinkedIn og på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk). Her bringer jeg korte personlige indlæg om mine oplevelser, holdninger, tanker og refleksioner om ledelse og personlig udvikling.

På bloggen kan du eksempelvis læse følgende indlæg:

### Illoyal eller misforstået loyalitet?

Illoyalitet er nok noget af det værste man kan blive beskyldt for. Optræder medarbejdere illoyalt er konsekvensen da også ofte en fyreseddel. Men hvornår kan man med rette tale om illoyalitet og hvornår er det i virkeligheden misforstået loyalitet?

For nylig talte jeg med en leder, som følte sig rigtig meget i klemme. Hun havde fået ny chef, som gik ud og lovede til højre og venstre, uden at der var dækning for det. Det var overhovedet ikke muligt for afdelingen at levere det, som chefen lovede. Hun havde af flere omgange talt med sin nye leder, som imidlertid fejede hende af. Hendes afdeling havde altid været kendetegnet ved høj troværdighed og godt forhold til kunderne. Det var nu ved at blive sat godt og grundigt over styr. Efter flere resultatløse samtaler med sin nærmeste chef valgte hun derfor en dag at gå til niveauet ovenover. Og hun gik derefter straks tilbage og fortalte sin nærmeste chef, at hun havde haft en samtale med chefen ovenover og hvad hun havde sagt. Er det illoyalt? Nej ikke i min bog. Lederen har spillet med åbne kort og lederen har handlet i virksomhedens interesse. Ingen virksomhed kan i længden holde til at man bliver ved med at love kunderne noget, som man ikke kan holde.



Går man bag om ryggen på sin egen chef, kan man tale om illoyalitet. Men handler man åbent og i virksomhedens overordnede interesse, kan det aldrig blive illoyalitet. Omvendt kan man ved i misforstået loyalitet at holde hånden over sin nærmeste chef ende med at være illoyal over for virksomheden.

### Få en personlig sparrings- og udviklingspartner

Forandringer, ny organisation, nye ledelseskollegaer, 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, vil der af og til være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen, som ikke har forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Læs mere her: [http://www.teglkamp.dk/Sparring\\_mentor\\_coach.pdf](http://www.teglkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf)

