

Når chefen presser langt ud over rimelighed – og andre indslag

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.* 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:

Om sammenhængen mellem bestanden af kuglepenne og aktivitetsniveau

Hjælp, jeg er ved at løbe tør for kuglepenne! Dette er en direkte konsekvens af Corona-nedlukningen – godt nok en af de bagatel-agtige 😊

Jeg har de sidste mange år ikke købt en kuglepen, men udelukkende gjort brug af de reklamekuglepenne, jeg har modtaget/samlet op hos kunder, på møder og seminarer rundt omkring. Der har været hyggeligt, at blive påmindet om de forskellige kunder, konferencестeder og kaffemøder, når jeg har kigget på den kuglepen, jeg aktuelt havde gang i.

Men nu er det altså snart ved at være sket. De digitale møder giver jo ingen nye kuglepenne 😞

Og så er det i øvrigt ikke helt bagatelagtigt. For min bestand af reklamekuglepenne, siger også noget om aktivitetsniveauet i min forretning – det hele er ikke bare blevet digitalt. Så jeg ser frem til en forhåbentlig snarlig åbning af samfundet og til igen at kunne øge bestanden af kuglepenne. 😊



Når chefen presser langt ud over rimelighed

”Min chef presser mig langt ud over, hvad der er rimeligt rent arbejdsmæssigt. Når jeg prøver at sige fra og tage en dialog omkring arbejdsopgaverne, så får jeg bare at vide, at sådan er det at arbejde her i firmaet. Jeg har også henvendt mig til HR-afdelingen, som bare giver mig en sludder for en sludder og mest fungerer som ledelsens forlængede arm,” fortalte en medarbejder mig for nyligt, fordi han havde brug for at vende sin situation med nogen, som ikke var en del af udfordringen.

Har man en velfungerende samarbejds/arbejds miljø organisation i virksomheden, er det et godt sted at starte. I dette tilfælde, var det ikke en reel mulighed. Har man en fagforening i ryggen, bør man kontakte dem og høre, hvad de kan gøre. Man skal man nok gøre sig klart, at man bevæger sig ud af en vej, hvor det kan ende med at handle om at få lavet en ordentlig fratrædelsesaftale.

Til syvende og sidst, skal man tage signalet om: ”sådan arbejder vi her i firmaet” alvorligt. Regn ikke med at du ene mand/kvinde kan ændre den kultur på den meget korte bane. Du skal derfor gøre op med dig selv, om det er et sted du har lyst til at arbejde, hvor man har den kultur.

Sæt sammenhængskraft på agendaen

”Joee, jeg er da glad for mit nye job, men jeg savner i den grad at mødes med mine nye kollegaer og samarbejdspartnere,” fortalte en projektleder mig forleden. Og det er desværre virkeligheden for rigtig mange nyansatte gennem de sidste par måneder.

Selvom mange virksomheder gør meget for at tage hånd om de nye medarbejdere bl.a. gennem forskellige virtuelle møder og introduktionskurser, så er det bare noget af en flad fornemmelse at starte på den måde i et nyt job.

Kan det være så meget anderledes, før der bliver åbnet mere op? Nej det kan det nok ikke. Men det stiller rigtig store krav til lederne rundt omkring i at arbejde for sammenhængskraft, hvordan man får etableret den og vedligeholder den – både her og nu – mens det meste stadig er lukket ned og når vi efterhånden vender tilbage til mere normale tilstande.



Så hvis I ikke allerede har sammenhængskraft i jeres virksomhed på agendaen, så vil jeg anbefale jer, at se at få sat det på.

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 Tænk tanken At-lantsammenslutningen. 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

1:1 – 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, 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