

## Når den dygtigste medarbejder gidsler ledelsen

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



De fleste virksomheder har sikkert nogle medarbejdere, som de ville være overordentligt kedede af at miste. Nogle af disse medarbejdere er meget selvbevidste og ved godt, at de har en stor betydning for virksomheden. At kende sit eget værd og sin betydning for virksomheden behøver overhovedet ikke at give anledning til nogen problemer. Men det hænder, at nogle af disse dygtige nøglemedarbejdere slipper jordforbindelsen.

Forleden blev jeg kontaktet af en leder, der fortalte, hans dygtigste medarbejder endnu en gang truede med at sige op, hvis ikke han fik sin vilje i forhold til en bestemt sag. Lederen havde prøvet det før, men nu var hans grænse nået. Og i denne sag handlede det om en anden medarbejder, som den dygtige ikke ville arbejde sammen med.



En leder skal selvfølgelig forholde sig til, om der ligger noget reelt bag truslen. Men man skal ikke lade sig gidsle af dygtige medarbejdere.

Det første skridt er at tale med medarbejderen og fortælle, at det ikke er acceptabelt, at medarbejderen forsøger at presse sin vilje igennem under trusler om opsigelse, hvis ikke han får sin vilje. Det er ikke en gangbat samarbejdsform og sender i øvrigt de forkerte signaler til resten af organisationen omkring samarbejde.

Hvis den dygtige medarbejder fortsat bruger opsigelsestruslen, når der er noget, der ikke går hans vej, så kan udgangen være, at man simpelthen bare skal tage ham på ordet og lade ham sige op. Det kan godt være, at det her og nu giver nogle udfordringer i organisationen. Men ingen er uundværlig og det kan give plads til andre talenter i organisationen.

*Indlægget har været bragt på Susanne Teglkamps blog på LinkedIn og på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk). Her bringes korte personlige indlæg om oplevelser, holdninger, tanker og refleksioner om ledelse og personlig udvikling.*

**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 helt nye udkommer i oktober 2016: *Fusioner og forandringsledelse i praksis*.

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

## 12 – 12 seminar – et ledelsesdøgn



### **Tag et døgn ud af kalenderen!**

Man kan nå rigtig meget, hvis man tager et døgn ud af kalenderen, tager væk fra virksomheden og arbejder igennem med udvalgte temaer.

### **Teglkamp og Co. har stor erfaring med 12 – 12 seminarer**

Teglkamp & co. har siden 2002 gennemført ledelsesseminarer med ledergrupper over hele landet inden for mange forskellige brancher både i den offentlige og i den private sektor.

Vi sikrer en god afvikling af seminaret og at der kommer konkrete resultater med hjem.

Hent brochure her: [http://www.tegkamp.dk/12\\_12\\_moede.pdf](http://www.tegkamp.dk/12_12_moede.pdf)