

Når din medarbejder var ansøger til din stilling

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



En leder har forladt sin stilling og der skal findes en ny leder. Nogle gange behøver man ikke at kigge så langt efter en ny leder, fordi man har en oplagt intern kandidat. Andre gange har man godt nok et par gode interne bud, men af forskellige årsager beslutter man, at man vil slå stillingen åbent op og dermed få et bredere udvalg af kandidater til den ledige stilling.

Processen kører og der er både kvalificerede interne og eksterne ansøgere til stillingen. Der holdes samtaler og man ender med at beslutte sig for og ansætte en ekstern kandidat til lederstillingen. Er det problematisk? Det behøver det ikke at være.

Gode råd til interne ansøgere, der ikke fik stillingen

Har du været intern ansøger til en lederstilling, som du ikke fik, skal du, når du lige har sundet dig, gøre op med dig selv, hvor meget det betyder for dig. Hvis du synes, at det var en helt forkert beslutning, at du ikke fik lederstillingen og at du havde været meget bedre end den leder, de ansatte i stedet for dig, så skal du overveje, om du skal blive i den afdeling. Du kan let gå hen og blive lidt småbitter og det kan komme til at påvirke samarbejdsrelationen med den nye leder.



Hvis du accepterer, at det ikke var dig, der fik stillingen og egentlig synes, at den nye leder er et meget godt valg, kan det være en god idé, at tage tyren ved hornene og tage en snak med din nye leder. Fortæl din leder, at du var kandidat til stillingen, men at du er helt afklaret og har det fint med, at det ikke blev dig, der fik den. Pointen er, at selvom man har haft fortrolighed i ansættelsesprocessen, så er det min erfaring, at der er temmelig stor risiko for, at den nye leder alligevel på et eller andet tidspunkt finder ud af, at der har været interne ansøgere og hvem de interne ansøgere til stillingen var. Du kan være med til at afdramatisere, at du har været intern ansøger. Det vil også være tillidsskabende i relationen til din nye leder.

Overvej eventuelt at fortælle dine nye leder, at du har ambitioner og håber, at han eller hun vil hjælpe dig med at kvalificere dig til en lederstilling på et senere tidspunkt. På den måde vil din nye leder ikke opfatte dig som en konkurrent, men vil måske kunne blive en stærk alliancepartner i at hjælpe dig videre til næste skridt i din karriere.

Gode råd til lederen, der fik stillingen

Når du kommer udefra og sætter dig i din nye lederstilling, så regn med, at der har været interne kandidater i spil til stillingen, med mindre du får andet direkte oplyst. Men lad nu være med at bruge krudt på at gisne om, hvem der mon har søgt din stilling. For hvad gavner det egentlig i forhold til samarbejdsrelationen? Forhold dig derimod åbent til dine nye medarbejdere og forsøg at opbygge en god og tillidsfuld samarbejdsrelation.

Hvis en af dine medarbejdere kommer og fortæller dig, at han eller hun har haft søgt din stilling, så tag det som en tillidsklæring. Hvis det er en medarbejder, du har et godt indtryk af, kan du overveje at formidle, at du gerne vil beholde vedkommende men jo også kan forstå, hvis han eller hun har ambitioner om noget mere. Spørg eventuelt om du kan hjælpe eller støtte medarbejderen i at kvalificere sig til en anden lederstilling på et tidspunkt.

Med håbet om, at I kan få skabt nogle gode samarbejdsrelationer, hvad enten du er den interne kandidat, der ikke fik stillingen eller du er den eksterne kandidat, der satte sig i lederstillingen.

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 sidder i bestyrelsen for Tænk tanken Atlantsammen slutningen og er 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

Fra gruppe af ledere til ledergruppe

Skal jeres ledergruppe være det dynamiske omdrejningspunkt?



De virkelig gode ledergrupper har forstået vigtigheden af at gå fra at være en gruppe af ledere, hvor hver især er sin afdelings fremmeste repræsentant til at være en ledergruppe, hvor man arbejder ud fra et helhedsperspektiv på tværs af afdelinger og individueller interesser.

Teglkamp & Co. har med stor succes gennemført tilpassede udviklingsforløb for en lang række ledergrupper.

Hent brochure her:

<https://tegkamp.dk/Fra%20gruppe%20af%20ledere%20til%20ledergruppe.pdf>