

## Når medarbejderen tager af kassen!

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra 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 er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf de seneste: *Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt* og *I den gode ledelses tjeneste* udkom i 2012. Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



I de fleste virksomheder er det ikke hverdagskost, at man griber medarbejderne i at stjæle fra arbejdspladsen. Men det sker og det handler denne historie fra det virkelige liv om.

### En case fra det virkelige liv

For nylig var jeg sammen med en leder, der fortalte, at det havde været en af de værste dage i hans arbejdsliv. Det lyder jo dramatisk og var det også.

Han fortalte, at han denne dag havde grebet to af sine mangeårige medarbejdere i at snyde med timesedlerne. Medarbejderne var blevet kaldt ind til samtale, konfronteret med opdagelsen og var efter kort tid gået til bekendelse. Medarbejdernes begrundelse var, at de ikke synes, at de fik nok i løn og derfor havde de taget sig selv til rette. Medarbejderne blev bortvist.

Lederen havde i første omgang undladt at politianmelde de to medarbejdere, da han gerne ville dysse sagen ned og på sin vis havde ondt af medarbejderne. Men så sker der det, at virksomheden pludselig får besøg af myndighederne på baggrund af et anonymt tip. Virksomheden kunne tilbagevise enhver anklage i det anonyme tip.

Da myndighederne hørte historien om bortvisningen, kunne de fortælle, at de tit i kølvandet på en fyring oplever at få anonyme tips om virksomheden. På grund af omstændighederne herskede den ingen tvivl hos lederen om, at det var de to bortviste medarbejdere, der havde indgivet den anonyme anmeldelse.



Nu blev lederen bekymret. Hvad kunne de bortviste medarbejdere finde på at sprede af usandheder om virksomheden? For at forsvare sin virksomhed udadtil og imødegå f.eks. presseangreb, valgte han på den baggrund alligevel at politianmelde medarbejderne. Nu kunne

han ved henvendelser i sagen sige: "Medarbejderne er bortvist grundet tyveri og der foreligger en politianmeldelse". Og hermed stoppede i øvrigt chikanen fra de bortviste medarbejdere.

## Svigtet er det værste

Det er heldigvis ikke så tit, jeg hører den slags historier, men det hænder. Og hver gang har jeg oplevet, at det gør et meget stærkt indtryk på lederen. Det er selvfølgelig galt at snyde og stjæle fra arbejdspladsen, men det, der ryster mest, er nok svigtet på det personlige plan. Medarbejdere man har kendt gennem lang tid, som man har kunnet lide, har grint sammen med og haft tillid til, har misbrugt denne tillid og løjet direkte over for en.

Når man oplever en sådan et svigt, er der mange spørgsmål, der begynder at køre rundt i hovedet på en: Burde jeg have set det tidligere? Skulle jeg have kontrolleret mere? Kunne jeg have undgået det? Hvordan kunne han finde på det? Var alle de gode stunder, vi havde sammen så bare et spil? Er der så også andre, som snyder mig?

## Et sygdomstegn

Enkelte virksomheder og brancher er desværre plaget af snyd og tyverier i større omfang. Det vil ofte være et sygdomstegn og værd at undersøge, hvorfor der er så dårlig en moral på arbejdspladsen. Det kan meget vel have sit udspring i dårlig ledelse og/eller dårlige arbejdsforhold. Her er det vigtigt, at ledelsen forsøger at komme bagom de mange tyverier og forsøger at finde ud af, hvorfor de finder sted. Det er her nøglen til at gøre noget ved det ligger.

## Bearbejd hændelsen

Ved enkeltstående tilfælde af svigt, er det vigtigt at lederen taler om det og får hændelsen bearbejdet sammen med relevante sparringspartnere. Det vil nemlig være rigtigt skidt, hvis hændelsen kommer til at påvirke lederens generelle menneskesyn i negativ retning.

Det er vigtigt at huske på, at langt de fleste mennesker er ærlige og ikke kunne drømme om at stjæle. Det værste man kan gøre er at sætte en masse kontrolforanstaltninger op og signalere generel mistillid. Mennesker har det med at leve op til den tillid eller mangel på samme, de udsættes for.

Jeg ville derfor anbefale, at man generelt udviser tillid og som i det beskrevne tilfælde slår hårdt ned, hvis tilliden bliver brudt. Risikoen for, at man bliver udsat for snyd igen, vil være forsvindende lille.

## Vil du læse andre spændende artikler om ledelse?

Knap 6.000 får hver måned vores Nyhedsbrev om ledelse. Vil du også have det?

**Tilmeld dig Nyhedsbrev om ledelse på:** [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk) eller via dette link:  
<http://web.questback.com/teglkampco/nyhedsbrev2/>

## Vil du deltage i diskussioner og lade dig inspirere?

Har du også lyst til at blive inspireret og deltage i diskussioner om ledelse? Flere end 1.500 engagerede deltagere er allerede medlem. Vil du også være med i LinkedIn Forummet: **Ledelse - inspiration og refleksion**

<http://www.linkedin.com/groups?about=&gid=3683625>