

“Øv, det var ikke det, jeg blev ansat til!”

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



Forleden talte jeg med en leder. Han var temmelig frustreret. Han havde nu siddet i sit lederjob i et års tid. Når han kiggede tilbage på, hvad han faktisk havde lavet i det seneste års tid, var det nogle helt andre opgaver, end dem han blev ansat til og som var en væsentlig årsag til, at han i sin tid sagde ja tak til jobbet.

Det er desværre ikke usædvanligt, at man bliver ansat til et og ender med at lave noget andet. Det kan dels skyldes at virksomheden ikke var tilstrækkelig præcis i sin analyse af, hvad det egentlig var for et job, man var i gang med at slå op. Måske har man bare taget det gamle stillingsopslag, man brugte sidst, men i mellemtiden har virksomheden udviklet sig og dermed har jobbet også ændre sig.

Det hænder også at jobbet ændrer sig, fordi det kommer til at forme sig efter det, som den nye medarbejder kommer ind med af erfaringer og kompetencer. Den leder, jeg talte med, blev f.eks. brugt til en type af opgaver, som han i tidligere jobs har løftet med stor succes og det er den type opgaver, han også løser med succes i dag. Problemet er bare, at han faktisk ikke gider lave den slags opgaver mere. Han ville netop gerne bevæge sig over i et nyt område, hvor han kunne bringe nogle af sine øvrige kompetencer i spil.



Hvad gør du, hvis jobbet viser sig ikke at være det, du blev ansat til?

Ulykken er til at overse, hvis det nye job udvikler sig til noget, du faktisk selv synes er bedre, end det du egentligt blev ansat til. Men er det ikke tilfældet og det nye job viser sig at udvikle sig i den gale retning, gælder det om, at du hurtigt tager bestik af situationen.

Det første skridt er at tage en snak med den chef som ansatte dig. Måske kan I sammen lave nogle justeringer, som bringer jobbet mere i overensstemmelse med det, du blev ansat til. De fleste chefer vil et langt stykke af vejen være lydhøre og justere jobbet, hvis det er muligt inden for rammerne og virksomhedens behov.

Hvis dit job af den ene eller grund ikke inden for en overskuelig tidshorisont kan udvikle sig til det, du blev ansat til og som du helst vil beskæftige dig med, må du overveje om du skal blive i jobbet. Med til dine overvejelser hører, om du grundlæggende set mest er tilfreds eller utilfreds, når du går hjem fra arbejdet. Hvis du oftest er utilfreds, skal du ikke blive for længe i jobbet, fordi det på slider på din energi – en energi du skal bruge til at finde dig et nyt job.

Hvordan sikrer du, at der er overensstemmelse mellem dine forventninger og jobbet?

Det er ofte vanskeligere at ændre jobbet, når du først er ansat. Derfor skal du gøre dig umage, når du sidder til jobsamtalen. Husk på at det ikke kun er virksomheden, der skal afprøve, om du er den rigtige til dem. Det er lige så vigtigt, at du afprøver om virksomheden er den rette for dig og ikke mindst, at du forsøger at komme lidt tættere på jobindholdet. Er du i tvivl kan du eventuelt spørge, om du kan komme til at tale med en eller flere af medarbejderne i afdelingen for at høre lidt mere om opgaverne set fra deres side.

Det handler om gensidig forventningsafstemning. Hvis det er uklart, hvad du egentlig skal lave, bliver det så meget desto vigtigere, hvor meget du selv har mulighed for at påvirke og udvikle jobindholdet. Jo større klarhed i jobindhold og indflydelse, desto større chance tager du, hvis du takker ja til jobbet.

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 den nyeste udkom januar 2014: *Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem*. Se mere på www.tegkamp.dk

Karriereudvikling - personlig sparring

Vil du gerne skifte job, finde ud af, om du sidder i det rigtige job eller udvikle dig i dit nuværende job? Trænger du til at få rusten banket af i forhold til jobsøgning? Vil du gerne øge dine muligheder for at træffe det rigtige valg? Så kan det være en rigtig god idé at sparre med en person, som ikke er en del af din hverdag.



Enkelttimer

Du kan vælge karriererådgivning på timebasis, hvis du har en helt konkret problemstilling du gerne vil have sparring på. Det kan være, at du kun har brug for en enkelt time eller to.

Et karriereudviklings forløb

Du har også mulighed for at indgå i et på forhånd tilrettelagt karriereudviklingsforløb. Normalt strækker et forløb sig over 4 gange og varer i alt 5 timer. Mellem hvert møde vil der være en form for hjemmearbejde. Forløbet tilrettelægges efter dit behov.

Læs mere på www.tegkamp.dk eller kontakt os på mail info@tegkamp.dk eller på tlf.: 4822 1141.