

Om en uprofessionel afskedigelse – 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 en uprofessionel afskedigelse

”Vi kunne se gennem glasruden, at hun blev fyret og pakkede sine ting. Det kom helt bag på os og vi fik ingen forklaring. Det var vildt ubehageligt”, fortalte en medarbejder mig forleden. Og det er bare den nyeste historie omkring uprofessionel afskedigelse, jeg har hørt.

Det er min erfaring og indtryk, at når det kommer til store afskedigelsesrunder, så håndteres det på de fleste arbejdspladser rimeligt fornuftig og mange steder ret professionelt.



Men når det kommer til de enkeltstående afskedigelser, er der rum for forbedringer. Enkeltstående afskedigelser er ofte sværere at gennemføre, fordi der er mere på spil, særligt hvis afskedigelsen er begrundet i de personlige kompetencer. Det stiller langt større krav til den leder, der skal eksekvere – både professionelt og menneskeligt.

En dårligt eksekveret afskedigelse sætter sig dybt både hos den, der bliver afskediget men altså også i resten af organisationen. Har man ingen HR-afdeling kan det derfor være en god idé at alliere sig med professionelle, der kan hjælpe med råd og sparring.

God ledelse handler nemlig også om at kunne afskedige, når det er nødvendigt og på en professionel og ordentlig måde.

Afprøv din indre dialog!

”Nu har jeg haft indre dialoger med dig i flere uger”, lagde en leder ud med, da han ringede til mig forleden. Han havde gået og arbejdet med en større udfordring, som også indebar en risiko og nogle muligheder. Udover, at jeg jo var lidt spændt på at høre, hvad jeg nu havde ’sagt’ i hans indre dialoger, så synes jeg, at det er interessant af flere grunde:

For det første, så siger det noget om, at hvis man har en mentor, en god leder, kollega eller ven, som man respekterer for deres viden og indsigt, kan det faktisk være en god hjælp at spørge sig selv: ”Hvad ville han eller hun sige eller gøre i den situation?” Det kan være en hjælp til at se andre løsninger eller til at forstærke den løsning, man er kommet frem til.

For det andet kom jeg til at tænke på ’Generalens intention’ et indslag jeg tidligere har skrevet lidt om. Det handler om at man som leder skal kommunikere så klart, at medarbejderne kan køre deres indre dialog ud fra, hvad var det nu generalen/lederen ville opnå? Hvad ville han/hun gøre i denne situation?

For det tredje er det også interessant, at vi måske for ofte bliver i vores indre dialoger i stedet for at afprøve det på netop de mennesker, vi har gået og ’talt’ med inde i os selv.

Hermed til inspiration!

Solomeldinger om strategien er no-go!

Kan man gå offentlig ud med en solo-melding omkring strategien? Nej selvfølgelig kan man ikke det. Det gælder hvad enten man sidder i en ledergruppe er en betroet medarbejder eller sidder med i en folketingsgruppe, som Venstres Kristian Jensen, der har leveret inspiration til dette lille indlæg.



Man kan og skal have sine diskussioner i ledergruppen og man kan være uenige, så det fløjter. Men på et tidspunkt skal der træffes en beslutning om strategien. Her må det enkelte medlem af ledergruppen så forholde sig til, om de kan se sig selv i den strategi, man ender med at vedtage. Hvis ikke man kan se sig selv i forhold til at gennemføre strategien, må man se sig om efter andre græsange – ikke gå ud med solo-meldinger.

En velfungerende ledergruppe arbejder loyalt ud fra de truffe beslutninger. Går en leder enegang og melder andre strategier ud udenom ledergruppen, så hører vedkommende ikke til i ledergruppen og formentlig heller ikke i virksomheden. Hvis ikke enegang bliver stoppet, kan det nemlig hurtigt udvikle sig til fraktioner og magtkampe og det er som regel ødelæggende for samarbejdet og virksomheden.

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 ledelseskolleger, 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.

Læs mere her: https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf