

Spar ikke op!

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



Selvom det efterhånden er mange år siden, husker jeg stadig den dag, hvor jeg troede, at jeg bare skulle ind til et almindeligt statusmøde med min chef. Jeg havde forberedt nogle punkter, som jeg gerne ville vende med ham. Men op af tasken tog han flere sider tæt skrevne papirer med punkter, som han var utilfreds med. Noget af det strakte sig et halvt år tilbage fra da jeg lige var startet i jobbet og andet var af nyere dato. Det meste var i virkeligheden i småtingsafdelingen, men når der bliver sparet op, og det hele kommer til 'udbetaling' på en gang, så bliver det en ret voldsom oplevelse.



Jeg valgte i situationen blot at notere ned og sige, at det ville jeg lige tænke over, inden jeg forholdt mig til de mange punkter. Jeg købte mig på den måde lidt tid til at tænke mig godt om og besluttede så, at sådan en chef ville jeg ikke have og afleverede min opsigelse et par dage efter.

Denne historie fra det virkelige liv hører jo til de mere ekstreme af slagsen. Men jeg har gennem tiden talt med mange, der har haft lignende oplevelser. Nogle reagerer som jeg og andre bliver chokeret i en grad, så de ender med at gå ned på det.

Men pointen i dette søndagsråd handler ikke om min reaktion, den handler om, at man aldrig skal spare sine frustrationer eller kritik sammen over længere tid. For det første kan man gå hen og blive ret indestængt og så kommer det mere voldsomt ud, når man endelig letter på låget. Og det er sjældent fremmende for relationen og den efterfølgende proces. For det andet, så har små ting det med at vokse sig store. Så længe det er småting, er det meget lettere at få sagt og få rettet op. Men når man har gået og været irriteret og utilfreds længe, så kan løbet i mange sammenhænge godt være kørt. Skaden er på det psykologiske plan uoprettelig. Endelig kan sådanne udbrud også have utilsigtede hensigter, at den det rettes imod reagerer med tilsvarende kraft eller værre eller tager nogle konsekvenser som eksempelvis at sige op, som man ikke have forudset.

I mange tilfælde er det en god idé at spare op, men ikke når det gælder de små irritationspunkter i det daglige samarbejde. Afregn med det samme, det er nemmest for alle parter og har ikke så store omkostninger.

Det kan måske være relevant for dig at reflektere over følgende spørgsmål:

- Hvad er du selv – en der 'sparer op' eller afregner du i situationen eller umiddelbart derefter?
- Hvordan er kulturen i jeres organisation? Tager man tingene op eller sparer man sammen? Kunne det være en idé at tage emnet op, når der er fred og ingen fare?

Indlægget har været bragt i 'Søndagsråd'. Du kan hver søndag få et råd direkte i din mailbakke. Tilmeld dig her: <https://response.questback.com/teglkampco/goderaad>

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Execu-

tive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænk tanken Atlantsammenslutningen. 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.

Skal jeg være din sparringspartner? Læs mere her:
https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf