

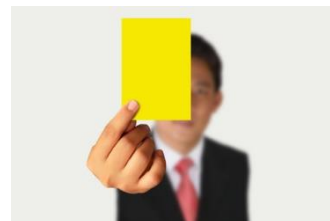
Tag den vanskelige samtale i opløbet!

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



Med til lederjobbet hører også at tage de vanskelige samtaler. De fleste ledere skal lige tage lidt tilløb, fordi det ikke hører til de rareste opgaver. Men nogle gange kan tilløbet blive så langt, at man aldrig får taget de vanskelige og helt nødvendige samtaler.

Jeg blev for nyligt præsenteret for et helt klassisk eksempel på en vanskelig samtale, der ikke blev holdt - med triste konsekvenser til følge.



Medarbejderen havde arbejdet i virksomheden i en menneskealder og var en stor kapacitet inden for sit felt. For at sikre erfaringsoverførsel til en ny generation af medarbejdere, besluttede ledelsen at flytte hende fra at være direkte udførende til en rådgivende funktion, hvor hun skulle oplære kollegaerne.

Hun blev både vred og ked af det over at være blevet flyttet. Opgaven med at lære de nye op, blev ikke rigtig til noget. Hun holdt sin viden for sig selv. Og så lavede hun støj i organisationen. Hun beklagede sig til kollegerne, kritiserede ledelsens beslutning om at flytte hende og var i det hele taget dybt kritisk over for de fleste af ledelsens beslutninger. Det var tydeligt for alle, at hun i den grad mistrivedes i jobbet.

Ledelsen håbede, at det gik over og at medarbejderen tilpassede sig eller af sig selv gik på pension.

Men det gik ikke over og medarbejderen gik ikke på pension, men gik rundt som et spørgsel i organisationen og mistrivedes mere og mere. Kollegaerne omkring medarbejderen fik ondt af hende, men de blev også generet af hendes frustrationer. Hun blev en tidsrøver og producerede mindre og mindre.

På et tidspunkt fik en bagatel bægeret til at flyde over og medarbejderen smed sin opsigelse på bordet og forlod virksomheden i vrede. Det var en ulykkelig afslutning, som ikke havde behøvet at ende sådan, hvis ledelsen havde talt med medarbejderen og enten fået medarbejderen til at forstå og acceptere sin nye rolle, eller også havde lavet en ordentlig og anstændig afsked. Det blev en uværdig afslutning for alle parter.

Min erfaring er, at man skal tage den vanskelige samtale i opløbet – den bliver ikke nemmere som tiden går!

Indlægget har været bragt på Susanne Teglkamps blog på LinkedIn og på www.tegkamp.dk. Her bringes korte personlige indlæg om oplevelser, holdninger, tanker og refleksioner om ledelse og personlig udvikling.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på 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 sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom i 2014: *Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem*. Se mere på www.tegkamp.dk

Få en personlig sparrings- og udviklingspartner



Forandringer, ny organisation, nye ledelseskollegaer, 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, 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 forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

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