

Bragt i Idag – Industriens Dagblad den 7/8-2006

## Svært at søge nedad som leder ved jobskifte

Af: Kim Sejr



**Spild af god arbejdskraft, hvis virksomheder på forhånd afviser ansøgere, der søger nedad, mener managementkonsulenter.**

Der kan være mange gode grunde til, at man som topleder søger nedad ved et jobskifte - men som regel bliver vedkommende mødt af fordomme, skepsis og mistro.

### Typiske fordomme

- Det kommer bag på de fleste ledere, hvor svært det er at få et nyt job, hvis man søger et trin eller to ned af karrierestigen, for man bliver med det samme ramt af fordomme fra den ansættende virksomhed. En typisk fordom er således, at en medarbejder med en baggrund som topleder ikke vil komme til at trives med et job der indebærer mindre ansvar og færre beføjelser og en anden typisk fordom er, at ansøgeren blot ønsker jobbet som midlertidig foranstaltning indtil man får et job på et højere niveau. Og endelig kan der hos ansættende virksomheder også være en frygt for at ansætte en tidligere leder, fordi man måske er bange for, at de vil gå efter ens eget job, siger Susanne Teglkamp, indehaver af management-konsulentfirmaet Teglkamp & Co.

### Skeptisk over for motiver

- Det er rigtig, at der fortsat hersker en del fordomme i forhold til ledere, der søger nedad - især hvis der er tale om leder der har en succesfuld karriere som topleder. Her vil den ansættende virksomhed ofte tro, at der måske er noget galt og stille sig skeptisk over for ansøgerens motiv for at forlade sit lederjob. Især vil man være bange for, at det aktuelle job blot er en mellemstation for at ansøgeren kan søge det job han allerhelst vil have. Det er hele berettiget, at man starter med at være skeptisk, men det bedste er naturligvis at man gør en indsats for at vurdere personens motiver, siger Claus Tolstrup Nielsen, administrerende direktør for Executive Search-virksomheden SAM Headhunting A/S.

- Når man står med en ansøger til et job uden ledelse som tidligere har siddet i et lederjob så er det vigtigt at få undersøgt kandidatens motiver for at søge jobbet. Man bør være åben over for, at kandidaten rent faktisk ønsker at skifte til et job uden ledelse. Selv om kandidaten endog har været en rigtig god leder skal man ikke lade sig afskrække - det kan tværtimod være en rigtig god mulighed for at få stort udbytte af vedkommendes erfaringer, siger Susanne Teglkamp.

### Større forståelse

SAM Headhunting A/S føler dog, at der er større forståelse for, at topleder søger nedad.

- Det er min opfattelse, at stadig flere virksomheder udviser en stigende forståelse for, at topchefer søger nedad. Jobbet som topchef er mere konkurrencepræget og belastende end nogensinde før, så vi står i en situation, at toplederne simpelthen bliver slidt op i en tidligere alder, og her er det naturligvis helt legitimt, at man søger et andet job med mindre ledelsesansvar. Vi støder selv på en del topledere der giver udtryk for, at de ønsker at træde tilbage i anden linie og her gælder det om, at den ansættende virksomhed får en ærlig snak med ansøgeren herom, siger Claus Tolstrup Nielsen. f red@idag.dk

## Fordybelse eller mindre ansvar

Af: Kim Sejr

**Ærlighed er det vigtigste, når man som leder søger nedad. De fleste motiver er helt forståelige, mener Teglkamp & Co.**

- Der kan være flere årsager til, at en leder søger nedad og de fleste er helt forståelige. Sværest er situationen, hvor en leder søger et job uden ledelse selvom man i virkeligheden har store ambitioner om ledelse. Her kan jeg kun opfordre til at være åben og ærlig om dette forhold - i stedet for at blive afvist kan vedkommende måske få en midlertidig ansættelse eller en projektansættelse, siger Susanne Teglkamp.

Andre motiver for at søge nedad kan være:

Ønske om at være mere faglig

Nogle ledere opdager efter nogle år som ledere, at de savner deres faglige udgangspunkt. De har konstateret, at jo højere de kom op i ledelseshierarkiet, jo mindre involveret blev de i det faglige. Ønsket om at vende tilbage og arbejde mere i dybden fagligt kan veje tungere end udfordringen i lejerjobbet.

Ønske om at slippe for medarbejdere

Mange ledere overraskes over, hvor meget personaleledelse fylder i det daglige, og det var måske ikke lige det som lå bag ønsket om et lederjob. Mange oplever det som besværligt og krævende og her kan alternativet være at søge et andet job, der måske nok kan indeholde stort ansvar, men ikke personaleledelse.

Ændrede prioriteringer

Lederjobbet er tidskrævende og belastende og måske ønsker man at prioritere anderledes, så arbejdet ikke længere prioriteres for meget på bekostning af familie- liv og fritidsliv.

Det kan også være, at man er blevet senior og gerne vil nedtrappe uden at tiden endnu er moden til pensionering.

Skift til større virksomhed

Der kan være stor forskel på at være leder i en mindre virksomhed og en meget stor virksomhed.

Kommer man fra et stort lederjob i en lille virksomhed og ønsker at arbejde i en stor virksomhed er nogle indstillet på et mindre lederjob, eller måske endog et job uden ledelse i starten.

Det er ikke muligt at få nyt lederjob

Det kan være, at man er blevet sagt op efter mange år i lederstilling og forgæves har forsøgt at få en stilling på samme eller højere niveau. Her er nogle indstillet på at kvitte ambitionerne og søge et job på lavere niveau. f red@idag.dk

Dato: 06. August 2006 12:41