



🕒 2 min. 👁️ 📌 15-02-2013

En gang leder, altid leder?

Det er sværere at kravle et par trin ned af karrierestigen, end det er at kravle op ad den. Lederne der ønsker et job på et lavere niveau, bliver ofte mødt med fordomme. Læs mere om fordomme og de faktiske årsager til, at en leder vælger lederjobbet fra.

Skribentinfo



[Susanne Teglkamp](#)

Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.

Der er mange grunde til, at det er svært at få et job på et lavere niveau, når man har haft en stilling højt i hierarkiet. En af de typiske fordomme man bliver mødt med er, at man ikke vil komme til at trives med et job med mindre ansvar og færre beføjelser.

En anden fordom er, at det nok er en midlertidig foranstaltning, indtil man får et job på et passende niveau. Endelig er der en del ledere, der er bange for at ansætte en tidligere leder. De er bange for, at en tidligere leder vil gå efter deres eget job.

Men der kan være adskillige årsager til, at en leder vælger at søge et job på et lavere niveau, end det job han eller hun hidtil har bestrebet.

Ændrede prioriteringer i livet

Det kan være både meget tidskrævende og belastende at være leder. Der kan komme et tidspunkt i ens liv, hvor man ønsker mere tid til andre ting end arbejdet.

Det kan enten være fordi man er gået hen og blevet senior, og derfor ønsker at lave en glidende overgang til en senere pensionering. Det kan også være, at ens prioriteringer har ændret sig, at man for eksempel

ønsker at se mere til sine børn.

Ønske om at være mere faglig

Nogle ledere opdager efter et par år som ledere, at de savner deres faglige udgangspunkt. Der sker ofte det, at jo højere man kommer op i ledelseshierarkiet, desto mindre har man fingrene i det faglige. Ønsket om at vende tilbage og arbejde mere i dybden, rent fagligt, vejer tungere end udfordringen i ledelsesjobbet.

Ønske om at slippe for medarbejdere

Det kommer ofte bag på mange ledere, hvor meget personaleledelse rent faktisk fylder i hverdagen. For nogle ledere har det overhovedet ikke været personaleledelse, der har været drivkraften til at søge et lederjob – tværtimod oplever nogen, at det er for besværligt og tidskrævende.

Her kan et alternativ være at gå efter et job, som indeholder stort ansvar og indflydelse men altså ikke et lederjob med personaleledelse.

Hvad kan man gøre, for at tale sin sag?

Hvis man tidligere har siddet i lederstillinger og nu søger stillinger uden ledelse eller på et væsentligt lavere niveau, er det vigtigt, at man har sine argumenter parat – og de skal være overbevisende.

Det eneste der kan være svært at formidle, er det tilfælde, hvor man stadig har ambitionerne om ledelse og primært søger jobbet, fordi det ikke er lykkedes at få et tilsvarende lederjob. I den situation skal man ikke holde sandheden tilbage, men forsøge at udbygge den, så den skaber tryghed hos den der ansætter.

Det kunne være at sige noget i retning af: "Ja, jeg vil da gerne have et lederjob igen, og jeg er helt på det rene med, at jeg skal starte et andet sted. Jeg har gjort op med mig selv, at det er helt i orden at sidde 2-3 år uden ledelsesansvar. Jeg vil bruge tiden til at lære organisationen godt at kende og til at bevise, at jeg er værd at satse på".

Det er på mange måder 'rene ord for pengene' og vil skabe en vis troværdighed og tryghed omkring dig som person.

Karriere er mere end en opadgående bevægelse

Det er vigtigt, at ledere såvel som arbejdspladser bevæger sig væk fra det fastlåste billede af, at fordi man engang har været leder, så kan man ikke vælge noget andet i sit arbejdsliv.

Vi kan undervejs i vores arbejdsliv være forskellige steder i vores privatliv, hvor det kan give bedre mening at vælge en anden vej end ledervejen. Karriereudvikling skal ses som mere end blot en opadgående bevægelse. Det skal ses som bevægelser, hvor du søger hen til de steder og stillinger, som giver dig mest værdi og udvikling. Og det er ikke nødvendigvis op ad.

Læs også

[De sidste år som leder](#)

[Spænder du ben for dig selv?](#)

[Hvor moden er du, leder?](#)