

"SLÅET HJEM"

Læs en personlig beretning om, hvordan det opleves at miste sit job.

Af Heidi Fjelsted, Helle Brams og Henrik E. Skaanderup

Henrik Enegaard Skaanderup havde redet på en bølge af succes hele sit 45-årige liv – lige indtil november 2008, hvor han blev fyret som koncerndirektør i Kuben. Nu fortæller han sin historie, og han gør op med tabuerne og fortæller om, hvordan han kom videre.

HENRIK, VORES VEJE SKILLES HER!

"Henrik... kan du ikke lige kigge op til mig i morgen?" Beskeden kommer fra bestyrelsesformanden i Kuben-koncernen og falder dagen før det ekstraordinære bestyrelsesmøde, hvor veje ud af krisen skal debatteres. For første gang slår det Henrik Enegaard Skaanderup, at alt måske ikke er, som det skal være.

Og Henrik Enegaard Skaanderups bange anelser blev gjort til virkelighed. Kuben-koncernen var blevet opkøbt af en kapitalfond og skulle splittes op – der var således ikke brug for en koncerndirektør. Henriks fremtid var pludselig ukendt, og hvad han ikke vidste på dette tidspunkt, var, at han først 174 netværkssamtaler og 15 måneder senere igen befandt sig i et nyt job. En lang rejse lå forude.

HVORFOR MIG?

Henrik Enegaard Skaanderup tog hurtigt fat om nældens rod. "Hvorfor mig? Jeg var nødt til at få noget ordentligt feedback på fem år af mit liv, og derfor tog jeg en samtale med hvert enkelt bestyrelsesmedlem."

Samtalerne og feedbacken fra bestyrelsen betød, at Henrik Enegaard Skaanderup fik en ordentlig forklaring og fik afmystificeret situationen. "Det gjorde, at jeg relativt hurtigt fik skulderne ned og følte mig afklaret. Jeg kunne sige farvel og komme videre."

UOFFICIEL DANMARKSMESTER I NETVÆRKSSAMTALER

Via AS3 Selnæs Executive stiftede han hurtigt bekendtskab med den barske realitet; 5/15/80-reglen: 5 procent af alle lederjobs slås op via jobannoncer, 15 procent formidles via headhuntere, 80 procent bliver aldrig slået op – de skal findes via netværk. "Jeg måtte trække i tøjet som professionel netværker for at finde mit næste job, og jeg gjorde opbygning af netværket til mit nye liv simpelthen. Jeg forholdt mig til processen, som var det et fuldtidsarbejde og brugte den samme disciplin, systematik og udholdenhed, som havde det været et reelt arbejde. Efter 174 netværkssamtaler følte jeg mig som uofficiel danmarksmester i netværkssamtaler."

HVEM ER JEG, HVIS JEG IKKE ARBEJDER?

Jobbet som arbejdsløs affødte et opgør med en stor del af Henrik

Skaanderup Enegaards identitet som mand, forsøger og ægtemand. "Jeg har altid været firmaets mand, og jeg elskede at sige, at jeg var koncerndirektør. At det var mig, der havde fået det tillidshverv. Det var en stor del af min identitet, der blev taget fra mig ved fyringen. Desuden skubbede situationen i den grad ved mit forsørgeren. Min stolthed som mand ved at skaffe, tage ansvar og beskytte blev sat under pres."

STADIG TABU AT VÆRE ARBEJDSLØS

Ifølge Henrik Enegaard Skaanderup er det stadig stærkt tabubelagt at være arbejdsløs; og det rakte også langt ind i Henriks egen familie, selvom selve hjemmebasen med konen og børnene var en fast og uundværlig støtte gennem hele forløbet. Resten af familien havde dog meget svært ved at forholde sig til, at topchefen nu var faldet fra magtens tinde: "Der gik næsten fem måneder, før tabuet blev brudt til en familie-komsammen. Indtil da havde jeg spurgt mig selv, hvorfor pokker der ikke var nogen, som turde spørge til min situation. Min familie var tavse, men jeg havde et stort behov for at tale om bruddet med Kuben."

PÅ BUNDEN OG PÅ DAGPENGE

Henrik Enegaard Skaanderup var en "mønsterarbejds-løs". Interim job, konsulentopgaver, netværkssamtaler og møder med headhuntere fyldte hverdagen. Men på et tidspunkt måtte selv mønstereleven sande, at det var svært at holde modet oppe. "Det var ligesom en maraton. Det var hårdt, og jeg kunne slet ikke se målet. Jeg syntes, jeg havde løbet utroligt langt, men jeg blev i tvivl, om jeg kun havde løbet de første 10 % af ruten. Da der var gået et år, kom jeg på dagpenge. Væksten i Danmark udeblev, fyringsrunderne fortsatte, og bankerne krakkede. Virksomhederne var afventende, og jeg ramte muren."

ENDELIG VIDERE – VIA NETVÆRK

Da Henrik var allermest følelsesmæssigt nede, fik han et tilbud som sektionsdirektør i NCC. Jobbet kom i stand gennem en række af netværkssamtaler med den adm. dir. "Jeg var på dagpenge, så det var mere en følelse af lettelse end af jubel. Lettelse over at være kommet væk fra en ubehagelig situation og hen til noget, som var kendt."

HVORFOR SKRIVE EN BOG?

Henrik har været på en lang dannelsesrejse. Undervejs valgte han at tage bladet fra munden og udtale sig om en diskret proces, der normalt foregår bag lukkede døre: "For mig er ledelse at være modig, at gå foran og at bruge egne erfaringer til at hjælpe, guide eller sparre med andre. Derfor valgte jeg, at jeg ville skrive en bog, hvor jeg inddrager følelser og detaljer, så jeg kan inspirere andre og videregive mine erfaringer samt refleksioner. En indsigt, der havde været guld værd for mig, da jeg selv stod i situationen". Bogen med titlen "Slået hjem" er for få måneder siden udkommet, og tanken var, at den skulle hjælpe andre i samme situation, men det var også meningen, at den kunne give inspiration til professionelle HR-folk, ledere og andre.

HR-chef Helle Brams, Stryhns AS, bruger bogen i sit daglige virke.

Jeg har kendt Henrik gennem flere år. Dels som den topleder han er – men også som en god kollega, man kan regne med – både i medvind og modvind.

Jeg har læst rigtig mange bøger om "Den værdige afskedigelse". Henrik ramte med sin hudløst ærlige beretning en dimension, som jeg nu sætter fornyet fokus på: Processen for vores medarbejdere – der følger efter opsigelsen. Jeg har derfor givet vores afskedigelsesproces et 10.000 km eftersyn. Følgende arbejder jeg med:

- Definerings af, hvad er et "ordentligt farvel" med udgangspunkt i den enkelte?
- I Henriks tilfælde var outplacementbureauet et vigtigt supplement til familie, venner og netværk – hvordan kan vi styrke samspillet mellem outplacementbureau og virksomhed? Skal vi som virksomhed spille en anden rolle end hidtil?
- Henrik tog selv initiativ til at møde væsentlige nøglepersoner i sin virksomhed efter opsigelsen. Skal disse møder planlægges som en del af opsigelsen – eller skal det være frivilligt at deltage i opfølgingsmøder?
- Kolleger vil ofte gerne bidrage med netværkskontakter til den opsagte. Hvordan får vi en struktureret proces på det? Hvordan kan vi i virksomhederne bruge bl.a. de sociale medier mere aktivt i denne sammenhæng?

Rent personligt har Henrik givet en venlig reminder om at sætte vigtig tid af til flere netværksmøder. Det råd har jeg taget til mig. ■



OM HENRIK ENEGAARD SKAANDERUP

Henrik Enegaard Skaanderup er civ. ing. og HD (O) og har siden 2010 været sektionsdirektør i NCC. Han var tidligere adm. dir. for Kuben-koncernen og besad en række bestyrelsesposter. Han blev i 2005 kåret som "årets direktør" i ejendomsbranchen. Henrik blev flittigt benyttet som ekspert af medier og presse og er nu en efterspurgt foredragsholder og inspirator.