



## Udfordring 8.4 (Min holdning til egen udvikling)

### Lederudvikling gennem handlinger

Ønskejobbet for Christina har altid været at blive HR-chef i en mellemstor virksomhed, hvor hun kunne være med til at udforme uddannelses- og ansættelsespolitik. Derfor har hun gennem det sidste år søgt adskillige stillinger som HR-chef og for nylig er Christina blevet indkaldt til samtale og test hos en mindre produktionsvirksomhed.

Både test og interview forløb fint og det ender med at Christina bliver ansat som HR-chef i produktionsvirksomheden. Der er dog stor forskel på hendes praktiske erfaringer fra en forsikringsvirksomhed til at skulle håndtere forholdene i en produktionsvirksomhed. Christina bliver stillet overfor langt flere udfordringer, end hun havde forestillet sig. Det drejer sig om alt lige fra at skulle sørge for at få organiseret skiftehold til selv at skulle forestå test af ansøgere til ledige job og ikke mindst er der de udfordringer, der viser sig, når medarbejdere skal "klædes på" til at blive udstationeret til fabrikken i Kina.

Når Christina står overfor at skulle tilrettelægge skiftehold så kan hun som oftest godt motivere medarbejderne til at tage de skifteholdsforløb, der bliver resultatet af fordelingen. Anderledes er det at skulle forberede medarbejderne til udstationeringer. Her kan hun godt se, at de sædvanlige tilgange til at motivere ikke længere slår til. Her er der tale om, at den enkelte medarbejder selv skal danne sig en forestilling om, hvordan vedkommende ser sig selv i det pågældende job i Kina. Ofte er der tale om, at jobbet ikke kan beskrives klart, at omstændighederne ikke er fuldt klarlagt, og ikke mindst at udfordringerne først vil vise deres reelle omfang, den dag medarbejderen står på fabrikken i Kina.

1. Hvilke muligheder for lederudvikling ser du umiddelbart for Katrine?