



Udfordring 3.3 (Mit syn på udvikling)

Udvikling af medarbejdernes ledelsesrum

Søren Skov er netop blevet udnævnt til logistikchef for den Internet-baserede virksomhed byd-paa-huset.dk. Her er ideen, at en hussælger kan sætte sit hus til salg for en minimumspris, for derefter at kunne få nogle tilbud fra interesserede købere. På den måde kan hussælgerne få en god fornemmelse af prisen på deres hus, og derefter afgøre et eventuelt salg.

Søren er også salgschef og skal sørge for at ansætte og motivere sælgere af ydelserne på hjemmesiden byd-paa-huset.dk. Konceptet er nyt og der er ofte behov for megen overtalelse, for at hussælgeren kan se fornuften i, først at få nogle tilbud fra interesserede købere, inden hussælgeren vælger hvordan og af hvem huset skal sælges.

I det daglige synes Søren det er vanskeligt at skulle forene det at være logistikchef og samtidig skulle motivere sine sælgere på byd-paa-huset.dk hjemmesiden. For Søren kan det godt give mening at skulle fortælle folkene bag databasen, hvad de skal udføre, men at skulle motivere sælgerne synes han er svært. Søren kan til dels sætte sig ind i hvad it-medarbejderne tænker om strukturen i databasen, men hvordan tænker man som sælger?

Søren vælger derfor at anvende løn og bonus som de virkemidler. Han mener, at sælgerne vil synes det er interessant. Tanken om at andre ting evt. kunne virke motiverende på sælgerne har slet ikke strejft ham.

Søren har dog lyttet sig frem til, at det i høj grad er jobets egenskaber, der har betydning for, om medarbejderne er motiverede i deres job. Det er tilsyneladende elementer som et meningsfyldt arbejde og det at kunne se resultaterne af sit arbejde, der tæller. Søren har nu tilkaldt en konsulent, for at få gode råd om, hvordan han bedst kan gøre jobbet som sælger interessant for ansøgere.

1. Hvilke ledelsesrum tænker du, at Søren skal kunne skabe for hver af sine sælgere, når de skal sættes istand til at kunne lede sig selv i deres daglige arbejde.