



Udfordring 8.3 (Min holdning til egen udvikling)

Lederudvikling i egen organisation

Katrine arbejder som salgschef i rejsebureauet SAFARI. Jobbet som salgschef er nyt for Katrine – hun har selv arbejdet som sælger i afdelingen gennem et år, og er for nylig blevet udnævnt. Hun har samtidig fået til opgave at forøge omsætningen for hver enkelt sælger med 25% inden for det første år.

Allerede dagen efter sin udnævnelse havde hun følt, at hendes kolleger ikke talte med hende på samme måde, som de plejede. Det var kutyme, at man i salgsafdelingen mødtes til samlet frokost om fredagen og på skift havde enten kage med til kaffen eller lidt lækkerier til frokostbordet. Den første fredag efter sin udnævnelse følte hun den kolde luft, da hun kom og satte sig på sin vante plads. Heldigvis kaldte direktøren hende til budgetmøde umiddelbart efter, og næste fredag sørgede hun selv for at have andre gøremål, da de øvrige spiste frokost sammen.

Katrine prøvede at få strammet op på arbejdsgangene i forbindelse med salg, men hver gang hun prøvede, blev hun mødt af hånlige smil og bemærkninger om "at nye koste fejer bedst!" Det var ikke til at tage fejl af. Medarbejderne gjorde alt hvad de kunne for at lægge afstand til hende og for at sørge for, at der ikke skete ændringer i det daglige arbejde.

Det lykkedes Katrine at få vendt udviklingen i afdelingen, efter at hun udarbejdede en bonusordning, så medarbejderne kunne optjene point i forhold stigningen i deres salg. Disse points indgik i en personlig pulje, hvor hver sælger kunne optjene ret til betalt efteruddannelse – helt efter eget valg. Mange af sælgerne så her en chance for at kunne komme videre i karrieren.

Langsomt begyndte Katrine at blive accepteret ved frokostbordet igen, selvom det aldrig helt blev det samme hjertelige forhold som før hun blev udnævnt. Katrine følte nu, at arbejdet var tilfredsstillende og hun begyndte at se frem til at kunne udvikle sig som leder.

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