



Udfordring 8.3 – refleksioner (Min holdning til egen udvikling)

Lederudvikling i egen organisation

1. Det er altid en svær balance både at blive accepteret som leder og fortsat at blive betragtet som en kollega. Det er som udgangspunkt ikke muligt, så Katrine bør i stedet melde ud, at nu ser hun sig selv som leder og har ønske om at udvikle sin ledelse i en bestemt retning.

Figur 5 side 24 viser 9 kriterier, der kan anvendes som grundlag for bedømme egen parathed til at påtage sig nye udfordringer. Her er kommunikation og motivation udpeget som generelle i den forstand, at de skal være opfyldt i en rimelig grad for at man kan tale om parathed.

Netop det at kunne tale åbent om, hvordan man ser sig selv som leder, er en vigtig del af at frigøre sig fra sin tidligere position og markere sin nye position med nye tiltag og nye standpunkter.

Spørgsmålet er, hvilke muligheder for udvikling, der ses for Katrine.

Umiddelbart kan alle fire karrieretyper være i spil her. Med indførelsen af det nye bonussystem har Katrine vist, at hun er i stand til at være leder i betydningen af anvende magt og tage ansvar. Måske er hendes foretrukne karrieretype den lineære?

En af hendes udfordringer er, at hun ikke føler det samme tilhørsforhold til sine kolleger. Det er naturligt, men Katrine må fortsat arbejde på at udbygge holdspiller-ledelsesrummet. Der bliver nu tale om, at Katrine skal ses som en samarbejdspartner, der samtidig kender til at være sælger og derfor kan respekteres når hun træder ind i håndværker-ledelsesrummet.

Med det nye bonussystem, der giver adgang til uddannelse viser Katrine også, at hun kan være aktiv i udvikler-ledelsesrummet.