

## **Langtidsholdbar lederudvikling hos SDC**

*Forretningsorienteret ledelseskultur fastholdes gennem løbende serviceeftersyn og coaching tæt på lederens hverdag*

Hos SDC lægger vi stor vægt på løbende og effektiv udvikling af vores ledere, så de altid er klar til at håndtere de skiftende opgaver og udfordringer, som vores forretning byder på. Vi har stort fokus på lederrollens betydning for en velfungerende organisation og for den kultur i bred forstand, der sætter pejlemærkerne for det daglige arbejde og den løbende fornyelse af forretningen.

Derfor anser vi lederudvikling som en kontinuerlig proces, med løbende "serviceeftersyn" og coaching af den enkelte leder. Udgangspunktet er konkret og jordnært: Lederudvikling skal ske helt tæt på den enkelte leders hverdag.

I praksis foregår det ved at hver enkelt leder hvert andet år gennemfører en 360 graders ledelsesanalyse suppleret med to sessioner med coaching og sparring med ekstern ledelsescoach på væsentligste ledelsesmæssige udfordringer. Samtidig udarbejdes/opdateres den pågældende leders udviklingsplan. Alle nye ledere gennemgår desuden SDC's interne onboarding- og uddannelsesprogram (Day to Day Leadership), faciliteret af SDC's egen HR-afdeling og med sparring fra ekstern ledelsescoach.

Den løbende ledelsesudvikling/-evaluering tager afsæt i de helt konkrete ledelsesmæssige udfordringer, som den enkelte leder møder i sin team/afdeling/område, og har haft fokus på konkrete værktøjer, processer og tiltag, som kan anvendes til at løse de gældende udfordringer og til at dygtiggøre lederen generelt.

Vi har særdeles gode erfaringer med denne "i øjenhøjde" tilgang med løbende og tilbagevendende evaluering og udvikling af den enkelte leder. En tilgang som også SDC's leder finder brugbar og umiddelbart værdiskabende.

Vi har gennem årene brugt den samme eksterne ledelsescoach (Steen Liebmann, som er Erhvervspsykolog og Managing Partner hos Liebmann & Partnere), som kender vores virksomhed ganske indgående samt alle vores ledere. Dette har afgjort været en fordel.

Når vi sammenligner 'Return of Investment' med virksomheder, som iværksætter omfattende og komplekse udviklingsprogrammer, får vi rigtig meget værdi og udvikling ud af vores indsats – ovenikøbet en udvikling, som relaterer sig helt konkret til vores leders daglige ledelsespraksis og de udfordringer de møder her.

SDC's CFO, Henrik Buchholt Bach, kommenterer dette:  
*SDC's ledelsesudvikling startede som en integreret del af implementering af en performance-kultur i virksomheden. I denne forbindelse var der behov for at skabe en fælles ramme/ et fælles sprog for alle ledere i SDC, og krumtappen i dette projekt blev ledelsesudvikling.*

*Det er gennem den operationelle ledelse i hverdagen, at kulturen i virksomheden skal skabes og ændres. Derfor har ledelsesudviklingsforløbet hjulpet de enkelte ledere med dels at forstå sig selv i lederrollen og dels givet lederne en generel større værktøjskasse til at håndtere hverdages udfordringer. Endelig har det, for den enkelte leder, skabt en afklaring af, i hvilket omfang den enkelte leder trives med lederrollen eller reelt ønsker en anden rolle.*

*Dette har betydet, at SDC har fået en mere bevist og engageret ledergruppe som er afklaret om egen rolle og formåen, samt selskabets generelle værdier og forventninger.*

SDC A/S  
CVR: 16988138

Borupvang 1A  
DK-2750 Ballerup

Telefon: +45 4465 7111

Mail: [sdc@sdc.dk](mailto:sdc@sdc.dk)  
[www.sdc.dk](http://www.sdc.dk)