

# Moderne ledelse i konservativ branche

**Mødet med Moestrup og Partnere har gjort bilforhandlere og direktører i Semler - koncernen bedre til at lede andre og lære af hinanden.**

Måske er bilforretningen gået i arv fra far til søn, måske er det lykkedes en mekaniker med handelstalent at skabe sin egen forretning. I begge tilfælde vil resultatet ofte være en isoleret ledelse i toppen af en hierarkisk organisation uden ledelsesmæssige input udefra, fortæller HR-chef Svend Terkelsen fra Semler-Gruppen, der er paraply-organisation for Volkswagen i Danmark.

Semler har selv 11 direktører ansat til at drive SMC-forretningerne, der er desuden 41 selvstændige forhandlere i Volkswagen-forhandlernetværket samt 11 forretningspartnere. Og for at give de 64 bilfolk inspiration til nye ledelsesformer, hyrede Semler HR-uddannelse og Volkswagens uddannelsesudvalg Moestrup og Partnere, og resultatet har været meget tydeligt: Deltagerne i kurset er blevet bedre til at lytte, til at lære og til at lede, lyder vurderingen fra HR- chefen.

"Vi har brug for ledere, der kan motivere medarbejderne og dermed sikre en bedre indtjening. Det at være leder er et job i sig selv - ledelse er ikke noget, man kan kaste sig over, når man har tid til overs. Vi har ønsket at få brudt det hierarkiske system og den konservative tankegang, og det har Moestrup & Partnere hjulpet os med - med stor succes. Vores ledere har lært, at ledere ikke behøver vide alt, og at man sagtens kan inddrage medarbejderne, når der skal tages beslutninger", forklarer Svend Terkelsen.

Semler-Gruppen kender nøgletallene fra alle forretningerne - og dermed styrkerne og svaghederne i hvert eneste hus, som de 64 direktører, forhandlere og partnere står i spidsen for. Opgaven har været at sætte ind, hvor hver deltager har sine svage sider, og HR- chefen mener, øvelsen er lykkedes godt:

"Budskaberne blev serveret i øjenhøjde med vores folk, og pointerne gik klokkerent ind, kan vi se i evalueringen. Moestrup & Partnere har også formået at få deltagerne til at se, at man kan have stort udbytte af at lytte, selv om det måske ikke lige er din forretning, der bliver talt om. Som en sidegevinst kan vi se, at vores forhandlere og direktører efter kurset mere er begyndt at se hinanden som partnere end som konkurrenterne. De er blevet bedre til at tale samme", forklarer Svend Terkelsen.

Kurset med Moestrup & Partnere var nummer to i et forløb med i alt fem planlagte kurser, som alle i sidste ende skal gøre de 64 kursusedtagere bedre til at fokusere på bundlinjen. På baggrund af de hidtidige resultater er Moestrup & Partnere også hyret til at tage sig af det næste af de fem kurser.

*HR-chef Svend Terkelsen, Semler-koncernen*