

Fælles udviklingsforløb – et eksempel på god kompetenceudvikling

En chefkonsulent fra Region Syddanmark har gode erfaringer med et fælles udviklingsforløb for den udvidede lederkreds. Forløbet, som går under betegnelsen 'KLAR', blev faciliteret af psykolog Lene Metner og konsulent Peter Bredsdorff-Larsen. Det bestod af fire workshops over en periode på otte måneder og var en kombination af teoretiske oplæg, diskussion, casearbejde, teambuilding-øvelser og hjemmeopgaver. Det havde dels et fagligt sigte mod den enkelte deltagers ledelsesudvikling, dels et sigte mod at skabe et bedre fællesskab og få ledergruppen til at arbejde sammen som team.

” Det handlede om at komme mål samlet som organisation. At få det gjort til en stafet frem for et kapløb, hvor hver afdeling løber sine egne 100 meter. Det gælder om at lære at modtage og give stafetten videre.

Nicolai, chefkonsulent, Region Syddanmark



Casen om fælles udviklingsforløb er baseret på telefoninterview med Nicolai, chefkonsulent, Region Syddanmark

Fælles udviklingsforløb – et eksempel på god kompetenceudvikling

FÆLLES UDVIKLINGSFORLØB OVER TID FREM FOR KORTE SEMINARER

Nicolai oplever en stor effekt i sit daglige arbejde af det fælles udviklingsforløb, som han har deltaget i. Først og fremmest har forløbet bidraget til et fælles kompetence- og opgaveløft på tværs af organisationen. De er gået fra, at hver afdeling arbejdede selv til at arbejde sammen om den fælles opgave. Det er Nicolais erfaring, at en kompetenceudviklingsaktivitet som udviklingsforløbet, der strækker sig over tid, giver rum til eftertanke samt mulighed for afprøvning af tillærte kompetencer og for at lære hinanden at kende, og derfor er mere givende end korte seminarer. Nicolai deltog som del af en udvidet lederkreds, men han mener, at et lignende forløb kan have samme gode effekt på medarbejderniveau, hvor det faglige fokus er et andet, men de teamopbyggende aktiviteter de samme.



FÆLLES UDVIKLINGSFORLØB UDVIDER HORIZONT OG STYRKER FÆLLESSKAB

Et fælles udviklingsforløb er en form for kompetenceudvikling af den enkelte deltager, der giver faglig viden om et konkret emne, men som samtidig og måske frem for alt styrker gruppens fællesskabsfølelse og belyser vigtigheden af at løfte i flok. Ved at dele fælles oplevelser over tid og deltage i teamopbyggende aktiviteter lærer deltagerne hinanden at kende og får indsigt i og en større forståelse for hinandens roller, funktioner og udfordringer. De lærer at udnytte hinandens kompetencer og arbejde sammen som team mod et fælles mål. Deltagerne udvider deres horisont, danner relationer og får et sammenhold på tværs af organisationen. Det skaber et solidt samarbejdsgrundlag for en fælles løsning af fremtidige arbejdsopgaver til gavn for både den enkelte medarbejder og organisationen. Udviklingsforløbet kræver, at der afsættes tid til det, og at deltagerne er åbne over for forløbet.



Foto: Nicolai, chefkonsulent, Region Syddanmark