

SPILLEBANEN: VARIERET KOMPETENCEUDVIKLINGS-PROGRAM I STOR OFFENTLIG VIRKSOMHED

Gennem kompetenceudvikling for ledere udvikles den enkeltes ledelsesstil i samspil med afdelingen, men indenfor rammerne af "god ledelse" kaldet spillebanen. Rammerne tager udgangspunkt i virksomhedens vision, strategi, mission og succeskriterier. Dette grundlag relateres samtidig til ressourcer, organisation, ydelser og effekter. Spillebanen indeholder ledelseprincipper om dialog, respekt, engagement, troværdighed, udvikling og åbenhed.

Hvilke metoder?

Med udgangspunkt i spillebanen, er der udviklet en række kompetenceudviklingsprogrammer for lederaspiranter (Apollo), forløb for nye ledere (Galathea), forløb for funktionsledere og ledere med personaleansvar (Kilimanjaro), samt et forløb for ledere, der har ledelse for andre ledere (Sirius).

De fire kompetenceudviklingsforløb er tilrettelagt således, at der er en fast foruddefineret del, samt nogle valgmoduler som kan gennemføres efter behov. Endelig er der mulighed for at etablere arbejdsnetværk. De faste moduler handler om personlig lederskab, centrale ledelsesopgaver, ledelse af funktioner og ledelse af relationer, ledelse i samspil med omverden, selvindsigt, samfundsindsigt og styringsindsigt.

Hvordan anvendes metoderne?

Metoderne til ledelsesudvikling er udviklet i forhold til nogle overordnede rammer og principper for styring og ledelse. De fire forløb tilrettelægges således, at der er en fast foruddefineret del samt nogle tilvalgsmoduler, som gennemføres efter behov. Der etableres arbejdsnetværk i den afsluttende del efter behov.

Metoderne anvendes som ledelsesudvikling i en stor kompleks offentlig organisation. Ofte er det over nogle dage ad gangen. Efter behov munder de enkelte ledermoduler ud i oprettelse af netværk, hvor HR-afdelingen deltager.

Hvem kan bruge metoderne?

Større private og offentlige virksomheder med mange ledere, der ønsker kompetenceudvikling. Samtidig kan metoden bruges til at udvikle et fælles sprog på tværs af sektorer.

Anbefalinger

Virksomheden skal have en vis volumen, for at kunne igangsætte et så omfattende lederudviklingsprogram.

Hvem har anvendt metoden?

Århus Universitetshospital, Skejby

Du kan henvende dig til:

Anette Schmidt Laursen
HR-chef

HR-afdelingen
Århus Universitetshospital, Skejby
Brendstrupgårdsvej 100
DK-8200 Århus N.

Mail: anetaur@rm.dk
Direkte: 8949 5060
Telefon: 8949 5566