

Hvorfor ledere *ikke altid*
elsker efteruddannelse....

Nyhedsjournalist

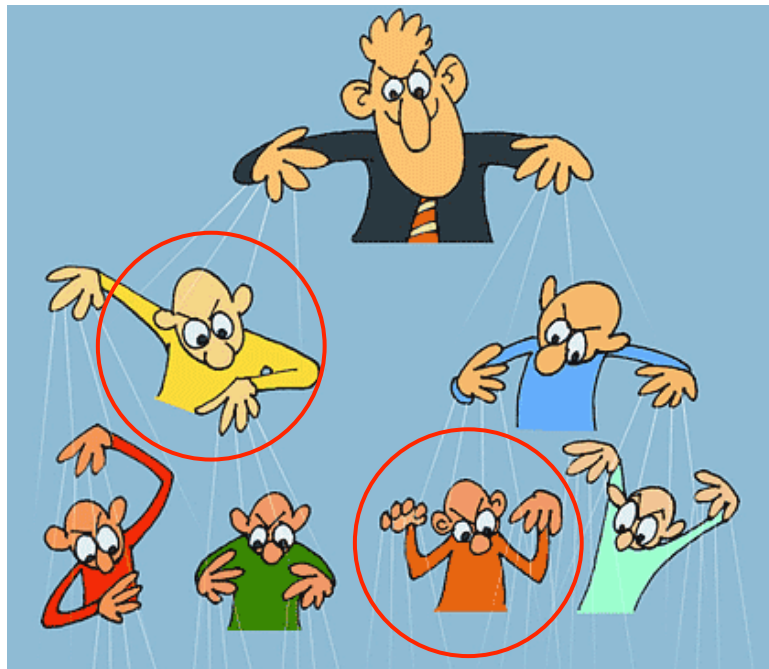
Lektor

Chef

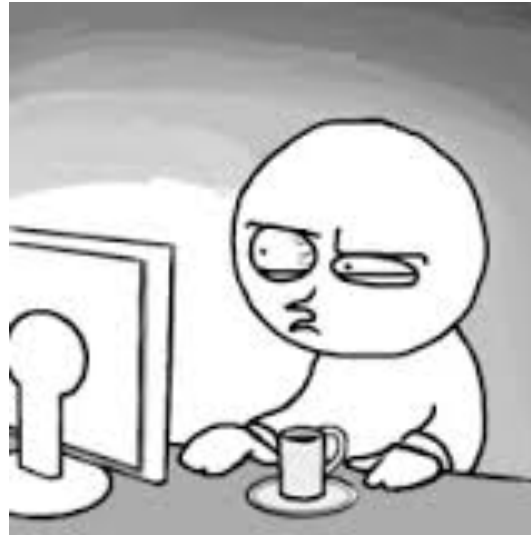
Konsulent

**Klaus
Henriksen**

Mellemlederen



- Har fodfolket under sig (reportere, fotografer, grafikere etc)
- Er tæt på produktionen – ansvarlig for produktet eller dele af produktet



Hvorfor ledere *ikke altid*
elsker efteruddannelse....

Tre gode grunde til modvilje

1. Opleves sjældent sammenhæng mellem **Efteruddannelse** og **strategi**



- **Fraværende?**
- **Uklar?**
- **Ukommunikeret?**
- **Ukonkret?**

2. Mellemledere måles sjældent på medarbejderudvikling



De facto DRIFTs-KPI'er



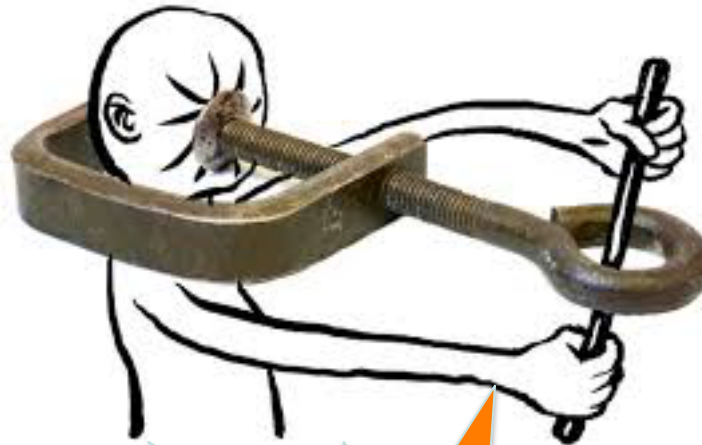
- Satte vi **dagsorden**? Fik vores historier også et play i andre medier/ stort viralt liv på Facebook? Har andre lagt mærke til os i dag?
- Havde vi vores "**eget take**" på dagens store historie?
- Undgik vi at blive "**brændt**" på de vigtige historier?
- Var **prioriteringen** rigtig? (Pløk, tophistorie)

Også når lederne
SELV efteruddanner
sig!

2. Mellemledere måles sjældent på medarbejderudvikling



3. Efteruddannelse øger presset



Medarbej-
derens
fravær

Opgaver
ifm kurset

Hjemme
igen

Arbejdspladskursers fordele

– Set fra mellemliderperspektiv



Samtænkt
med strategi



Plan for
produktion



Plan for
implementering



Anbefalinger



1. Indtænk i højere grad efteruddannelse som vigtig del af strategiimplementering.
2. Ved individuel efteruddannelse: Lav en konkret kursusplan med den enkelte medarbejder, når kurset er tilmeldt

Kursusplan med XX

- Hvad er forventningerne til udbyttet? Hvor kan de nye kompetencer bruges bagefter?
- Hvordan sikrer vi, at du er godt forberedt til kurset / får tid til at arbejde med kompetencen mellem modulerne? Hvad vil det konkret kræve af tid?
- Hvad skal der ske, når du kommer tilbage?
 - Nye vagter/funktioner?
 - Følge en kollega i dennes funktion?
 - Arbejde med et projekt?
 - Hvordan sikre de nye kompetencer kommer i spil? Oplæg for kolleger?

Anbefalinger



1. Indtænk i højere grad efteruddannelse som vigtig del af strategiimplementering.
2. Ved individuel efteruddannelse: Lav en konkret kursusplan med den enkelte medarbejder, når kurset er tilmeldt
3. Mål (i højere grad) ledere på om mellemledere får bidraget til at udvikle medarbejderne

Eksempler på mål

- Antal medarbejdere under mellemlider, der har erhvervet sig nye (strategi-relevante) kompetencer i det seneste år og derfor indgår i nye jobfunktioner/ løser nye opgaver
- Hvor ofte er der lagt en kursusplan ifm individuel efteruddannelse?
- Hvor mange medarbejdere svarer positivt på spørgsmålene i årlige MTU'er:
 - Min direkte leder opfordrer mig til at tage efteruddannelse..
 - Ifm efteruddannelse har min leder hjulpet mig med, at jeg har fået brugt mine nye viden/ kompetencer/ værktøjer..

Tak for ordet 😊