



Anne Hilde Hals og Dag Nordbø fra Skagerak Consulting er en av flere aktører som bistår Søgne kommune med lederutvikling av en gruppe ansatte, spredt fra hele kommunen, som deltar på møter og seminarer for å bli fremtidens ledere i Søgne og den nye storkommunen Kristiansand fra 2020. (Foto: Privat)

Søgne kommune satser på utdanning

Nicolai Prebensen 22. jan 2019 11:55

Av Jøran C. Gamman, Søgne kommune

Søgne kommune satser på kompetanseutvikling av ansatte for å utdanne fremtidens ledere.

- Det er en meget god gjeng vi har på kurs nå. Det som er ekstra bra er at de ikke er ledere ennå, men de har derimot meldt seg frivillig til å lære mer, og vil gå i dybden på hva det betyr å være en god leder, sier rådgiver i Skagerak Consulting, Anne Hilde Hals. Hun har med seg kollega Dag Nordbø til Eikerapen Gjestegård hvor deltakerne fra Søgne kommune er på kurs.

Skagerak Consulting er en av flere aktører som bistår Søgne kommune med lederutvikling av en gruppe ansatte, spredt fra hele kommunen, som deltar på møter og seminarer for å bli fremtidens ledere i Søgne og den nye storkommunen Kristiansand fra 2020.

- Den siste tiden har vi hatt fokus på basic ledelse, kommunikasjon og veiledning. Deltagerne responderer godt og kommer med masse flotte innspill, sier Nordbø.

Artikkelen fortsetter under annonsen.

Deltakerne fra Søgne kommune har meldt sin interesse til ledelsen og søkt om å få være med i lederutviklingsprogrammet. Skagerak Consulting har bistått kommunen med det faglige og satt sammen et program som er tilpasset fremtiden utfordringer.



Ansatte i Søgne kommune på skolebenken for å bli ledere. (Foto: Privat)

- Vi har skreddersydd et opplegg i samråd med kommunen. Vi mener det er viktig at fremtidens ledere kan skape mestring i møte med endring. Fremtidens ledere må være gode lyttere og ha en godt utviklet empatisk side, sier Nordbø.

Lederutviklingsprogrammet i Søgne kommune startet opp i 2017 etter en modell fra Vennesla kommune. Alle som hadde lyst kunne sende søknad om å få være med. Da søknadsprosessen var over stod kommunen igjen med 18 kandidater. Disse måtte så gjennomføre personlighetstester før utdanningsløpet startet opp. Dagens ledergruppe har også vært aktive pådrivere og kursholdere for deltakerne samt at kommunen har hentet inn ekstern kompetanse der det har vært nødvendig.

Utrolig viktig

- Jeg synes det er utrolig viktig, og det er godt å se at ledergruppa i kommunen også er godt representert her på kurset. De er ydmyke og jeg liker at de er med som likeverdige elever, sier Nordbø.

Blant kursdeltakerne var ingen ledere da opplæringsløpet begynte, men flere har fått leder- og faglederstillinger siden, selv om at kurset ennå ikke er ferdig.

- Jeg synes det er bra at Søgne kommune setter fokus på lederutvikling og tar ansvar for lederutdanning til egne ansatte. Vi beholder masse kompetanse internt i kommunen og retter oss inn til å møte fremtidens utfordringer samtidig som vi knytter bånd på tvers av avdelingene i kommunen, sier Ada Elise Nygård i Søgne kommune.

Hun er en av arkitektene bak prosjektet og deltaker på kurset sammen med rådmann Kim Høyer Holum.

- Dette er kjempegøy å være med på. Vi ser det som en stor gevinst å satse på utvikling av egne ansatte, og gi fremtidens lederkandidater en større mulighet til å lykkes. Å være leder er krevende, og man blir aldri ferdig utlært. Nå investerer vi tid på fremtidige ledere for å spare tid og krefter for alle parter, når de en dag påtar seg et viktig lederansvar. Da må vi både forbedre og foredle de ferdighetene det allerede finnes mange av i kommunen og blant disse kursdeltakerne, sier Holum

Tre deltakere på Søgne kommunes lederrekrutteringsprogram:

- Det å være med i programmet har vært utrolig lærerikt og spennende. Dette har gjort meg tryggere på at jeg ønsker å videreutviklet meg og bli leder. På samlingene har vi fått utfordret oss selv og brynt oss på caser som har vært relevante i forhold til lederrollen, sier Christin Javenes (bildet) i Søgne kommune.

Hun mener en leder må være klar og tydelig, inkluderende, raus og flink til å lytte til medarbeiderne slik at man kan skape gode resultater sammen. Lederen må også kunne motivere.

- Jeg har lært mye, og i programmet har vi hatt mange gode caser og aktiviteter der vi selv har måttet bidra. Dette har gjort meg mer bevisst både på mine styrker og hvor jeg kan forbedre og videreutvikle meg, sier Javenes.

Tine Severinsen, pedagogisk leder ved Åros barnehage



Christin Javenes (Foto: Privat)

- Det har vært utrolig spennende å få være deltaker på lederrekrutteringsprogrammet, vi har hatt foredragsholdere som er engasjerte og dyktige. Det har vært varierte kurs, som gir oss et godt grunnlag og en forståelse av hva det vil si å være leder. Jeg er veldig takknemlig for at jeg har fått muligheten til å være med på programmet, det har gitt meg mange knagger i forhold til å være en god leder, sier Severinsen.



Hun mener at åpenhet og inkludering er to viktige egenskaper en leder bør ha. Det å kunne jobbe i team med kollegaene dine, gi rom for egenutvikling og ikke minst tillit.

- Tillit skaper et godt arbeidsmiljø, og et godt arbeidsmiljø er i mine øyne det viktigste du må ha for å gjøre en god jobb, sier Severinsen. Hun forteller at det har vært selvutviklende og lærerikt å være med på kurset.

Jorunn Bjørkkjær, ledende helsesøster ved Søgne helsestasjon

- For det første vil jeg trekke frem at det er en utrolig flott gjeng å være sammen med. Mennesker som byr på seg selv, og sammen bidrar til å løfte hverandre. Vi blir kjent med hverandre på tvers av enheter og avdelinger, og det er verdifullt. Prosjektet har vært lærerikt, spennende, krevende og til tider intenst. Tror og håper at jeg er et bedre lederemne nå enn før programmet startet. På en måte er det en slags reise i personlighetsutvikling. Vi utfordres, og vi får og gir tilbakemeldinger til hverandre. Vi trener på å gi og ta imot konstruktiv kritikk; tåle å høre både det vi gjør bra og det vi kan bevisstgjøre oss/trene mer på, sier Bjørkkjær.

Hun forteller at alle deltakerne har gjennomført omfattende personlighetstester som avdekket egne styrker og svakheter.



- Dette, sammen med mange varierte tema, refleksjoner og utfordringer har bidratt til økt personlig innsikt, og bidrar forhåpentligvis til større utsikt i en eventuell lederrolle. Vi har lært om ulike former for makt, som kan brukes og i

høyeste grad misbrukes som leder. Og vi har hatt fokus på lederskap som relasjon. Vi har blitt oppfordret til å finne en «kongstanke» for lederskap, hvor det ble referert til narren Skule i «Kongsemnerne»; «En mann kan dø for en annens livsverk. Skal han bli ved at leve, må han leve for sitt eget». Hva tror jeg på? Hva ønsker jeg å få til? Det har også være nyttig og lærerikt å lære om konflikthåndtering og «den vanskelige samtalen. Jeg kjenner meg privilegert som får være med på dette, og tror dette har en nytteverdi både som medmenneske, «vanlig arbeidstaker» og som fremtidig leder, sier Bjørkkjær (bildet over) og legger til:- En god leder må ha faglig og personlig trygghet, ha evne, mot og vilje til å ta den vanskelige samtalen, og kunne skille sak og person.