

Lederudvikling på KVL

Konsulentprisvinder 2007 i kategorien "Organisations- og lederudvikling"

Kongelige Veterinær- og Landbohøjskole (KVL)

Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole (KVL) er grundlagt i 1858. KVL var Danmarks eneste universitet med speciale inden for landbrugs- og veterinærområdet. KVL er i dag en del af Københavns Universitet.

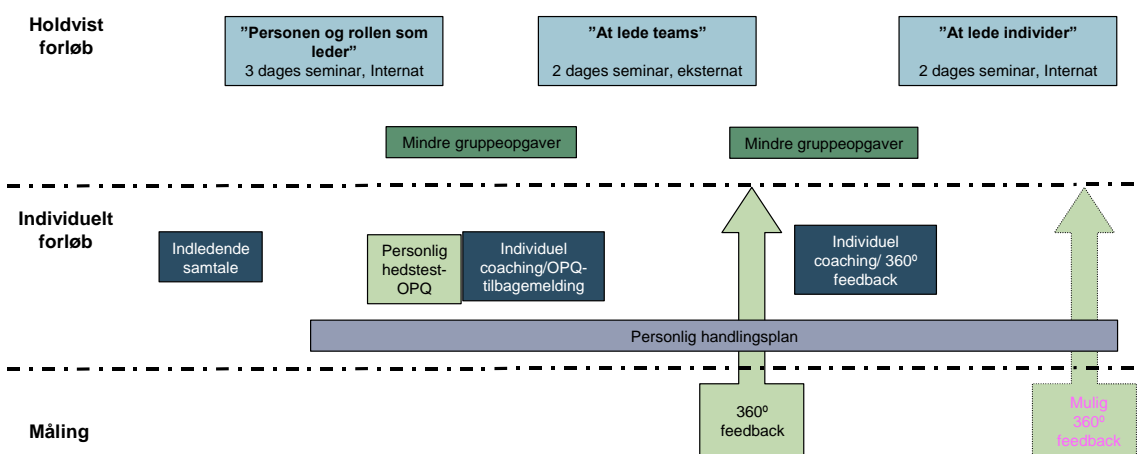
Baggrund

Som en direkte konsekvens af den nye Universitetslov i 2004 besluttede KVL at komme udviklingen i forkøbet ved selv at fusionere sine mange institutter sammen til 2 centre og 12 institutter. Meget hurtigt i denne proces stod det klart, at faggrubelederne, der udgør ledelseslaget lige under institutlederne, havde behov for at udvikle deres ledelsesmæssige kompetencer. Man lagde desuden med den nye ledelsesstruktur afgørende vægt på faggrubelederens betydning, som forsker, som forskningsleder, som personaleleder og skaber af et godt arbejdsmiljø. Med disse mange facetter af lederskabet øgedes presset på den enkelte leder for dels at udvikle specifikke ledelsesmæssige kompetencer dels at udvikle sin egen ledelsesmæssige identitet – herunder foretage karrieremæssige prioriteringer.

Den strategiske udfordring

Udfordringen i forbindelse med designet af projektet var på den ene side at sikre, at det understøttede lederens arbejde med at udfylde og udvikle lederrollen i dialog med kolleger og interessenter. Og på den anden side sikre at projektet bidrog til at løse nogle udvalgte ledelsesmæssige opgaver.

Forløbet fik derfor særlig fokus på deltagerens personlige udvikling i lederrollen på den ene side og på den anden side fokuseredes på at give deltagerne konkrete værktøjer til udfyldelse af egen lederrolle.



Processen

Da den personlige udvikling og netværksdannelse

blandt deltagerne tillagdes afgørende vægt gennemførtes programmet med 3 moduler spredt ud over et kalenderår. Der blev anvendt en høj grad af internat-ophold for at etablere den nødvendige fortrolighed og fordybelse.

Mellem modulerne fik lederne tilbud om coaching og netværksmøder. Hver især skulle endvidere planlægge et samtaleforløb med den nærmeste ledelsesmæssige reference.

Projektets kerne var bygget op omkring "Action Learning" - principper, hvor deltagerens virkelighed sammen med teoretiske input, test og 360° feedback dannede udgangspunktet for læring og kompetenceudvikling. Følgende ledelsesmæssige kompetencer, værktøjer og emner blev inddraget i forløbet:

- Teambuilding af deltagergruppen
- Selvindsigt
- Det personlige lederskab
- Personlig handlingsplan
- Kaminpassiar med topledelsen
- Individuel coaching
- Motivation
- Forandringsledelse
- Forskningsledelse

- Forskellige lederstile og mangfoldighedsledelse
- Kommunikation og samtale typer
- Træning i at coache
- Stress- og konflikthåndtering
- Teamudvikling

Resultatet

Lederne har opnået en øget selvindsigt og opnået kendskab til en lang række centrale ledelsestemaer. Derudover er der blevet arbejdet meget målrettet på at løse nogle ledelsesmæssige udfordringer. Sammenfattende oplever deltagerne, at deres bevidsthed om den ledelsesmæssige situation og om deres ledelsesmæssige identitet er blevet øget betragteligt. Derudover er der skabt nogle gode kontakter, som fremadrettet kan bruges til glæde for den enkelte leder og for udviklingen af en frugtbar samarbejdskultur på KVL. Den gennemsnitlige evaluering af lederudviklingsforløbene ligger på 4,8 (relevans/helhed) på en skala fra 1-5.

Vinder af Konsulentprisen 2007

Prisen blev givet i kategorien "Organisations- og lederudvikling". Konsulentprisen uddeles af Dansk Management Råd på baggrund af indstillinger fra kunder, der har købt konsulentopgaver det forgangne år. Der uddeles priser inden for seks kategorier: Strategi- og virksomhedsudvikling, Organisations- og lederudvikling, IT, Driftsledelse og effektivisering, Salg, Analyser og samfundsøkonomi.

Kategorien "Organisations- og lederudvikling" omfatter eksempelvis lederudvikling, ledelsesudvikling, coaching, forandringsledelse, værdibaseret ledelse, personaleudvikling, organisationsudvikling, kompetenceudvikling og talent management.

Dommerkomiteens motivation for tildeling af konsulentprisen var bl.a.:

"... kunden har fået et strømlinet lederteam.

Det lykkedes konsulenterne at formidle forståelsen for, at ledelse er nødvendigt og fordelagtigt – også i et akademisk præget miljø. De ledende medarbejdere har fået et klart løft i deres lederkompetencer og KVLs evne til at drage nytte af det samarbejde, som universitetsreformen skal bane vejen for, er markant styrket.

Projektet har bidraget til, at kunden er kommet langt med implementeringen af den nye universitetslov og står derfor godt rustet til de fremtidige udfordringer."

Arkitekt, HD Ole Steen Andersen og erhvervspsykolog, cand.psych.aut Kim Andersen stod for tilrettelæggelsen og gennemførelsen af de 4 lederudviklingsforløb.