

Før-leder-forløb 2013

Opsamling på evalueringsmøde den 8. november

1. Heat: Feedback på forløbets indhold og proces – til før-ledere:

1. Tidsperspektivet – er det tilpas? Var det en idé at gøre forløbet mere/mindre intensivt?

Ikke mindre intensiv. Passende. Undervisningsmoduler og arbejdsgruppemøder kunne godt ligge tættere på hinanden (*kommentar: Det var deltagerne selv, der planlagde dette, så har været en mulighed*)

Tilpas

Godt med langt forløb, men mere intensivt uden "pauser".

2. Samlet forløb, teori, oplæg og praktik, er det prioriteret rigtigt? Evt. forslag til anden prioritering?

Rigtig god prioritering. Ønske om mere løst formulerede opgaver til arbejdsgruppemøderne – selve formen skulle være løsere, ikke så meget opgave. Der er god styring på netværksmøderne.

Ja. Gerne mere tid til snak på arbejdsgruppemøderne.

Vægtning rigtig, men teorien kunne gøres mere operationel i praktikken.

Forslag om afsluttende skriftlig afrapportering.

3. I hvilket omfang har modulerne og netværksmøderne forberedt dig på praktikforløbet? Evt. forslag?

Rigtig god forberedelse på det sidste netværksmøde inden praktikken (hvordan lærer man bedst).

Undervisningen har givet gode redskaber til brug/observation i praktikken.

Godt med forventningsafstemning, som man også kunne bruge konkret i dialogen med praktikværten.

4 ud af 5.

For meget form og interviews på netværksmøderne – lidt tidsspilde – men det er også via interviewene at man har lært mest om sig selv.

Glade for netværksmøderne – god dialog.

Gode arbejdsgruppemøder.

4. Har afklaring af rammerne for praktikforløbet været tilpas? Evt. forslag?

Ja, vi følte os godt forberedt. Og vi oplevede at praktikværterne også var blevet klædt godt på – Vigtigt!

Godt med opfordringen til at kontakte praktikværten på forhånd – god dialog.

Bedre afklaring af praktikstedernes leder-praktik-tilbud.

Afstemning med praktiksted på forhånd.

Prøvede at opfylde sin del af aftalen.

5. Indhold på hhv. moduler, arbejdsgruppemøder og netværksmøder – har det været tilpas? Kommentarer eller forslag?

Godt med opgaverne der knyttede sig til ens arbejdsplads. Blev fulgt op på arbejdsgruppemøderne. Netværksmøderne har kørt mere på personlig udvikling – rigtig godt! Gode og spændene oplæg på undervisningsmodulerne. Eksterne oplæg var det bedste. Teorien kan ikke stå alene, men har passet fint til forløbet.

Enkle opgaveoplæg på arbejdsgruppemøderne.

Vejledning/idéer til egen udvikling efter før-leder-forløbets afslutning.

Ja, bortset fra at netværksmøderne skulle fungere bedre.

Sommetider for lang tid imellem, kunne glemme opgave fra netværksmøde.

Fungerede fint.

6. Hvordan har I oplevet konsulenternes facilitering af forløbet?

Rigtig god facilitering af netværksmøderne. Gode moduler, godt med to konsulenter, der kan supplere hinanden. God styring og kun korte "gruppemøder" på undervisningsmodulerne. Fint flow. Rigtig god energi. Plads til at lytte til deltagernes ønsker og forventninger til forløbet. Tydelig rød tråd.

Vi har ikke noget at udsætte. 4,5 ud af 5.

Forskel.

Rigtig gode.

LÆRING – før-ledere:

1. Hvad har I lært af forløbet? Vær specifikke

"Ledelse er ikke en ø". Der er netværk omkring én. Det er ikke så svært som forventet at sætte sig i lederens sted. Er blevet opmærksom på de forskellige ledelsesstile, som vi har gennemgået på modulerne. Har lært at lytte og hvor vigtigt det er at kunne stille gode spørgsmål.

Ledelse er ikke så "farligt".

Brugbare ledelsesværktøjer, f.eks. anerkendende ledelse.

Personlig refleksion. Indsigt i egne styrker og udviklingsområder.

Systemisk ledelse.

Lært mig selv bedre at kende gennem interviewene.

Skal ikke være bibliotekschef, interesseret i mennesker ikke politik.

Vil gerne være bibliotekschef – strategier.

2. Hvad har I lært af praktikperioden? – Vær specifikke

Man kan (som leder) ikke sætte sig 100 pct. Ind i alting. Det skal man lære at acceptere.

Man behøver ikke at lave om på sig selv for at være leder.

Vigtigt at have nogle at sparre med i dagligdagen. Opsamling på møder etc. Mulighed for at reflektere over beslutninger. Det satte praktikken fokus på både for vært og praktikant.

Man er nødt til at acceptere, at man nogle gange skal tage en hurtig beslutning. Og stå ved den. Ikke muligt at planlægge alt, endsige en enkelt dag (medarbejdere kommer tit forbi ☺)

Klare rammer for beslutningskompetencer er vigtige og nødvendige.

Man kommer langt med sund fornuft og tålmodighed.

Vigtig at lytte.

Der findes ikke en korrekt løsning men flere veje til resultater.

Forskellige kulture men samme grundlæggende udfordringer.

At se hverdagen.

Må træffe beslutninger efter situationen.

Beslutninger kan justeres, hvis ej virker.

Ser udefra, hvad der ikke virker.

Lært bedre at forstå egen ledelse.

Andet blik på egen organisation.

Ledere er også bare mennesker.

3. Har I fået nye perspektiver på jeres billede af, hvad det vil sige at være leder? Hvilke?

En leder er også "bare et menneske". Se i øvrigt spg. 1 og 2.

Ja. Ledere er også en slags mennesker.

Mere nuanceret billede af hvad det vil sige at lede.

Afmystificeret.

Ledelse sker overalt.

Man skal ville det.

Ledelse er et fag.

Man er den folk kigger på, som leder.

Må ikke være handlingslammet.

Må ikke lade stå til.

Svært med den anerkendende tilgang – kræver stort arbejde.
Virkelighedsdirigent.
Meget papir-administration.