



Om kompetenceudvikling i toppen af organisationen

Af virksomhedskonsulent og Lead Auditor Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult
Konsulenthuset • Solbakkevej 2, Vordingborg

”Til Japan! – det lyder da vildt spændende” sagde Anders og kiggede vantro på mig. Jeg havde fortalt Anders, at jeg stod foran at skulle afsted på et spændende leankursus og at dette kursus foregik på forskellige fabrikker i Japan.

Vi havde forinden drøftet Anders’ planlagte kursusaktiviteter for medarbejderne i efteråret. Anders var den moderne type og var helt på højde med, at hans personale skulle på kurser og kompetenceudvikles, så virksomheden kunne fastholde medarbejderne.

Anders er leder af en mellemstor virksomhed og en god ven af mig. I virksomheden har de for alvor mærket, hvordan konkurrencen er blevet hårdere det senest år. Jo, der skal kurser til for at løfte kompetencen i virksomheden – specielt hos de unge medarbejdere, synes han. Han havde besluttet, at anvende en del ressourcer på kurser i efteråret, så nu sad han med overvejelserne, hvor pengene var givet bedst ud. Hans nyeste medarbejder, Lone skulle på kursus. Hun havde godt nok også været afsted i foråret, men hun var altid vaks til at komme og præsentere nogle spændende kurser for ham. Kurser som hun uden tvivl ville havde glæde af.

Jeg kiggede på ham og spurgte ”hvornår har du egentlig sidst selv været afsted”? Der blev tavst et øjeblik, mens han tænkte så det knagede. ”Jamen jeg tog jo min cand. merc. i 1994 og der er nok ikke sket meget på den front siden da” grinede han ironisk. Jeg kunne se, at han ikke havde ventet dette spørgsmål. Med risikoen for at fornærme ham spurgte jeg ham med et glimt i øjet: ”Hvornår har *hele* din ledergruppe været afsted på kursus og arbejdet med at få medarbejderne til at løfte i flok i forhold til den platform I står på nu”? Han blev tavs igen, hvorefter han sagde: ”Jeg tror ikke, at vi i ledelsen har været på kurser de seneste 6 år. Vi havde vist Margit på kursus i regnskabsanalyser i 2004, men siden er det medarbejdernes ønsker, der har været prioriteret.

”Hvad er det som er vigtigst for dig og for forretningen lige nu? røg det nøgternt ud af mig og jeg kunne for alvor se at det nu gik op for Anders, at det største behov for kompetenceudvikling i hans situation i virkeligheden slet ikke var hos medarbejdere, men i ledergruppen. Ledelsens evne til at se nye muligheder, tænke nye veje, fastlægge nye mål og bagefter blive trænet i at få medarbejderne til at bidrage aktivt i denne forandringsproces.

Med dette mener jeg, at forandringer kommer og drives fra toppen af organisationen. Det kræver inspiration, inputs og nye værktøjer gennem kompetenceudvikling og virksomhedsledere skal også forny sig for at flytte sig selv og virksomheden.

Velovervejet kom det fra Anders: ”Jeg bliver nød til at revurdere mine prioriteringer af kurser til medarbejderne. Ledergruppen og jeg drager ikke til Japan, men vi skal helt sikkert afsted for at få inputs og idéer – det har vi brug for nu”.

Mens Anders kastede sig over den bærbare for at se på mulighederne, rejste jeg mig. ”Tak for i dag - vi ses senere på året”...