

Tilbud på Specialistudvikling

Accellereret udviklingsforløb for konsulenter i staten

Formål med forløbet

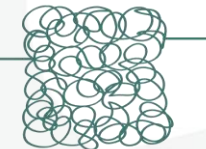
- Formålet med forløbet er dels at give et læringsudbytte og et accelereret kompetencespring, for den enkelte deltager og dels at skabe organisatorisk effekt gennem mere distribueret ledelse og effektiv opgaveløsning
- Forløbet understøtter specialisternes forståelse for og evne til at koble deres kompetencer og viden til organisationens kontekst og behov
- Der er tale om et intensivt forløb med træning inden for specifikke områder, der vurderes relevante for målgruppen
- Tilbuddet er en skabelon, der kan tilpasses organisationens ønsker og behov



Målgruppe

- Målgruppen for forløbet er chefkonsulenter, specialkonsulenter og lignende kernemedarbejdere i staten
- Organisationen skal vurdere, at deltageren har potentiale til at varetage et større ansvarsområde – uden at det nødvendigvis drejer sig om ledelsesambitioner
- Deltageren skal have et ønske om at accelerere sin personlige og faglige udvikling i nuværende rolle

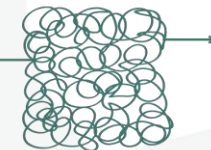




Baggrund

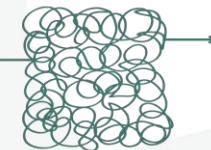
- Forløbet er udviklet og leveres af Camilla Wehowsky og Lone Thornberg (CV'er til slut i tilbuddet)
- Begge har i flere år arbejdet med udviklingsforløb i staten særligt rettet mod ledere – fra forskellige vinkler
- Det har i den forbindelse vist sig, at der flere steder mangler tilbud målrettet special- og chefkonsulenter, der ønsker at accelerere deres faglige og personlige udvikling – uden at de nødvendigvis ønsker at gå ledelsesvejen
- Mange organisationer oplever et stort pres på mellemlederne og derfor et behov for mere distribueret ledelse, samtidig med at særligt erfarne medarbejdere søger væk for at finde nye udfordringer og udviklingsmuligheder

Hvilke udfordringer adresserer forløbet?



1. Mange organisationer oplever flaskehalse hos mellemlederne, som udover personaleledelse også påtager sig konfliktløsning, feedback og faglig ledelse i projekter, der med fordel kunne distribueres til erfarne medarbejdere
2. Erfarne og specialiserede medarbejdere sidder ofte i nøgleroller, men manglende indsigt i den samlede værdikæde og eget mandat øger risikoen for miskommunikation, misforståelser og samarbejdsudfordringer
3. Specialiserede medarbejdere sidder ofte med en oversættelsesopgave, når svær, faglig viden skal formidles til ledelse og interessenter, så centrale budskaber kommer frem
4. Mange organisationer oplever et videnstab, når erfarne og ambitiøse medarbejdere savner udvikling og derfor søger væk, for at finde udviklingsmuligheder andre steder

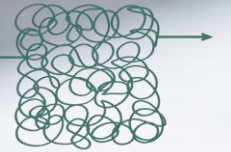
Hvordan imødegår forløbet disse udfordringer?



1. Deltagerne klædes på med kompetencer i samarbejde, konfliktløsning og feedback så de i højere grad kan aflaste lederne, der dermed får mere tid og ressourcer til øvrige ledelsesopgaver
2. Gennem arbejde med rolleanalyse får deltagerne styrket deres bevidsthed om egen rolle og mandat og et øget kendskab til egne reaktions- og handlemønstre. Dermed opnås en øget indsigt i forskellige kommunikationsformer og deres effekt
3. En udvidet organisatorisk forståelse kan styrke deltagernes evne til at kommunikere målrettet til forskellige interessenter, og sikre at deres viden bliver præsenteret på rette niveau
4. Øget indsigt i egne styrker og udviklingsbehov, kan medvirke til at erfarne og ambitiøse medarbejdere får øje på potentialer og udviklingsmuligheder i deres nuværende rolle

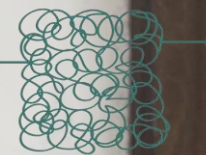
Opbygning af forløbet

- Forløbet tager udgangspunkt i deltagernes egen hverdag og erfaringer
- For at sikre variation i læringsmetoder, veksles der mellem teoretiske indlæg, gruppeøvelser, træning, refleksion og feedback i mindre grupper
- Forløbet er opbygget med et kick-off på 1/2 dag samt to workshops af to dages varighed afholdt som eksterntater.
- Mellem de to workshops arbejder deltagerne individuelt og i fortrolige netværksgrupper med konkrete problemstillinger koblet til de temaer og værktøjer, der præsenteres på forløbet
- For at forankre deltagernes læring og understøtte værdiskabelsen i organisationen, inddrages deltagernes chefer med relevant information
- Forløbet forudsætter aktiv deltagelse, og der skal afsættes tid til forberedelse svarende til ca. en 1 time pr. workshop
- Forløbet forventes at strække sig over ca. 2 måneder

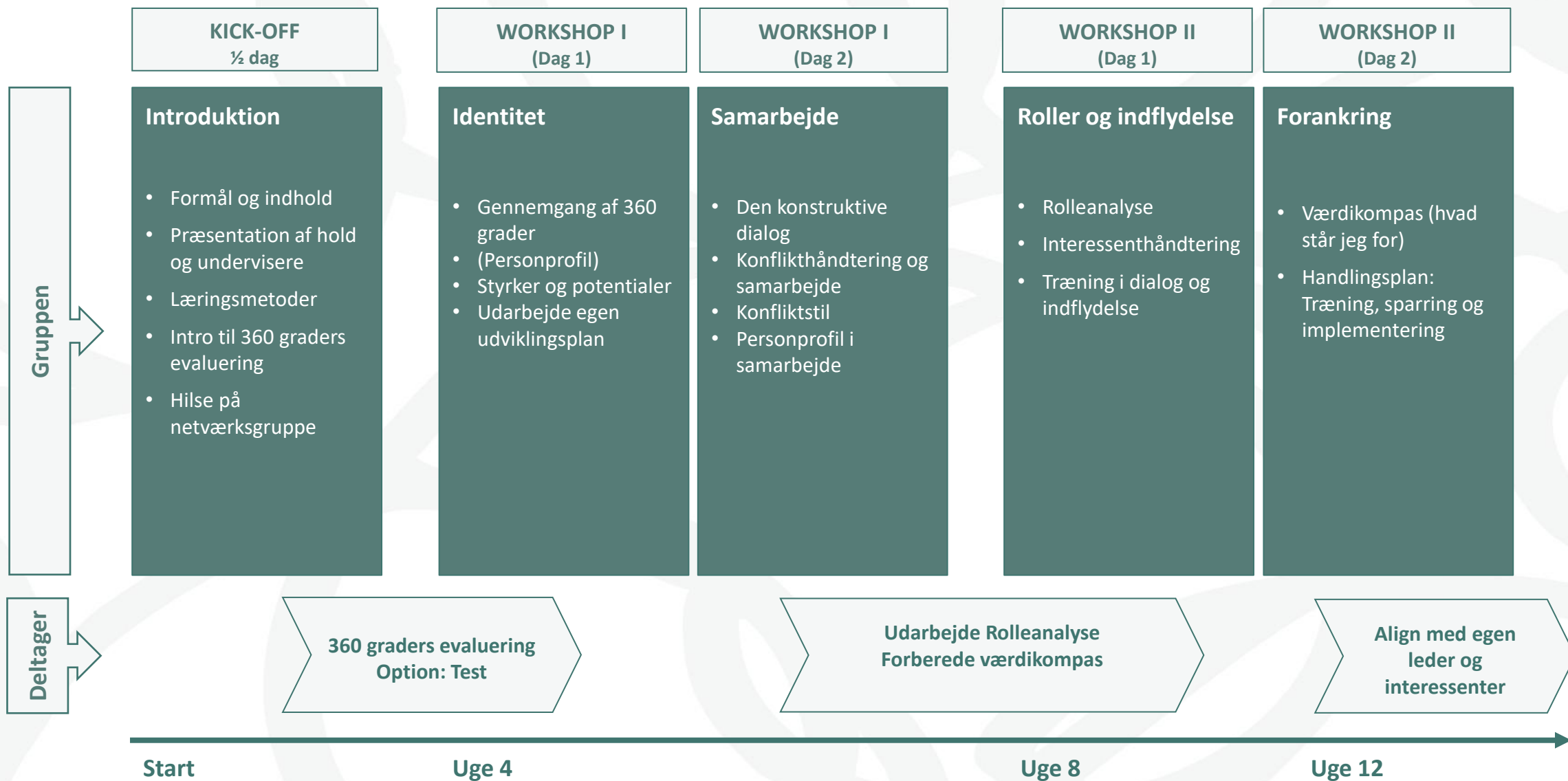
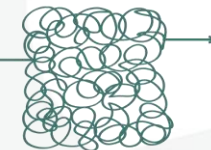


Udvalgte indholdselementer:

- 360 graders interviews – egen refleksion og kort interview med egen leder og interessenter.
- Personlig udviklingsplan
- Samarbejde og Konflikthåndtering
- Rolleanalyse og indflydelsesrum
- Interessenthåndtering og målrettet kommunikation
- Værdikompas: Hvad står jeg for?
- Option: Personlighedsprofil



Flow over forløbet



Kick off



Formål

- At sikre at deltagerne kommer bedst muligt fra start og er trygge ved, hvad de skal igennem på forløbet – og hvem de skal være sammen med

Indhold

- Deltagerne introduceres for hinanden og for konsulentteamet
- Programmet gennemgås både med hensyn til indhold og metoder
- Deltagerrefleksion over forventninger og egen motivation
- Rammesætning af de indledende øvelser frem mod workshop 1

Afholdelse

- Afholdes virtuelt eller internt i organisationens egne lokaler

Workshop I - 2 dage



Formål

- At deltagerne lærer sig selv at kende fra flere forskellige vinkler og bliver bevidste om egne styrker og potentialer
- At deltagerne får indblik i egne samarbejds- og konfliktprofiler og udvikler kompetencer indenfor samarbejds- og konflikthåndtering

Indhold

- Personprofil og gennemgang af test (option)
- Gennemgang af 360 graders evaluering
- Konfliktteori og træning i kommunikation i forskellige samarbejdskonstellationer
- Udarbejdelse og kvalificering af konkrete udviklingsplaner

Workshop II – 2 dage



Formål

- At styrke deltagernes indblik i, hvordan de aktivt kan arbejde med roller og indflydelsesrum
- At bevidstgøre deltagerne om, hvilke værdier de står på, og hvordan de påvirker deres opgaveløsning og samarbejde
- Klargøre deltagerne til, hvordan de vil sætte deres ny erhvervede viden og kompetencer i spil fremadrettet i organisationen

Indhold

- Rolleanalyse og kortlægning af værdikæder og interessenter
- Træning i dialog i forskellige indflydelsesrum
- Præsentation af værdikompas
- Udarbejdelse af personlig handlingsplan. Deltagerne opfordres til at kvalificere handlingsplanen med egen chef i hjemmeorganisationen

Organisationens udbytte

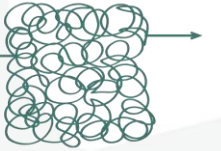
- Medarbejdere med større rolle-, mandat-, og organisationsforståelse, der er bedre til at sætte deres kompetencer i spil i deres nuværende rolle
- Aflastning af lederne gennem distribueret ledelse, hvor erfarne medarbejdere kan varetage opgaver som konfliktløsning, tværgående samarbejde, og løbende evaluering af projekter
- Bedre udnyttelse af kompetencer bredt i organisationen
- Fastholdelse af dygtige, motiverede medarbejdere

Deltagerens udbytte



- Øget indsigt i egne styrker, potentialer og udviklingsbehov, samt større bevidsthed om, hvordan egne kompetencer kan skabe størst mulig effekt
- Kompetencer indenfor kommunikation og konflikthåndtering og dermed øget evne til at styrke samarbejdet i organisationen
- Dybere forståelse af baggrunden for egen adfærd samt værktøjer til at øge egen indflydelse internt som eksternt
- Klar plan for, hvordan de kan arbejde videre med deres egen udvikling og kompetencer i nuværende rolle.

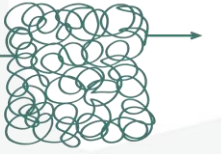
Camilla Wehowsky



- Cand. Mag fra Københavns Universitet med speciale i Kommunikation
- MPA fra Copenhagen Business School med hovedopgave om kollapset i SKAT, vinder af årets Master 2018
- Medforfatter til artiklen '[Gav det mening, SKAT](#)' udgivet i Samfundslederskab i Skandinavien dec. 2018.
- Tidligere Programleder på Program for Ledelsesudvikling i Staten (PLUS)
- Har medvirket til at designe og udvikle store dele af PLUS-programmet bl.a. som forløbsansvarlig på Talent for ledelse.
- Har siden 2025 været selvstændig som ledelseskonsulent med firmaet EdgeUp Consulting.



Lone Thornberg



- Cand.psych. fra Københavns Universitet med speciale i organisationspsykologi
- En bred karrierebaggrund, der spænder fra klinisk arbejde til mange års erfaring som konsulent og medejer i Summit Consulting
- Har gennem mange år været ansvarlig på leverandørsiden for forløbet "Talent for ledelse" udbudt af MEDST for kommende ledere i Staten
- Har en dyb forståelse for de dynamikker, der opstår i samarbejdsrelationer. Hun arbejder med at opløse samarbejdskonflikter og styrke kommunikationen
- Siden 2023 har hun arbejdet som selvstændig erhvervpsykolog med fokus på coaching, samarbejde og konflikthåndtering, samt udvikling af teams
- Hari 2025 udgivet bogen: *Så tal da sammen for helvede!* på forlaget Content Publishing

