



djøfbladet

NR. 04

MAGASINET FOR
MEDLEMMER AF DJØF

04. APRIL 2020

Mod direktører, der
har ansvaret for at,
nødplaner fungerer.

Djøfere, som slås med
at få hjemmearbejde
og hjemmeundervisning
til at gå op.

Privatansatte, der
er truet på økonomien
og jobbet.

Iværksættere, der
ser drømmen smuldre.

Studerende i isolation.

En konsulent, som
trækker på sygeplejerske-
uniformen.

Og en hospitalsdirektør,
der begynder at hoste.



SÅDAN BLEV DE KLOGERE

Den dyre lederuddannelse, det praktiske værktøjskursus eller den værdibaserede læring, du tager med i resten af din karriere. **Vi har talt med tre djøfere**, som på hver sin måde har taget noget ekstraordinært med fra en efteruddannelse.

Af Tine Santesson Foto Tobias Nicolai & Mads Teglers

"INTET SLÅR OPU"

En to-årig uddannelse i organisationspsykologi for over 20 år siden er den efteruddannelse, der har rykket **Michael Borre** mest – både personligt og som leder. Han bruger stadig det, han lærte, og han mødes seks gange om året med nogle af sine medkursister fra dengang.

Michael Borre, adm. direktør hos Aarhus Letbane, har et hav af kurser og efteruddannelser på sit cv. Han er på en evig udviklingsrejse – både fagligt og personligt. Det er nødvendigt, mener han. Men den efteruddannelse, der især har rykket ham – og stadig gør det – tog han for mere end 20 år siden.

Nemlig OPU – organisationspsykologisk uddannelse, der fokuserer på netop både det faglige og især også på det menneskelige.

"Jeg har været på en del lederuddannelser, både i min tid som reserveofficer i flyvevåbnet og siden i Banedanmark, og meget af det har også været rigtig godt. Men intet slår OPU. Den giver et stort indblik i menneskelig adfærd, tanker og følelser – både når det handler om dig selv og om dem omkring dig."

Michael Borre har svært ved ikke at snakke *meget* – han ved det godt. Men på OPU lærte han netop, hvor vigtigt det er også at kunne holde mund. Både for at kunne lytte

til, hvad der egentlig foregår inde i ham selv, men også for at kunne lytte til og observere, hvordan andre har det. Han over sig stadig.

"Hvis en medarbejder brækker benet på en skiferie, skal du som arbejdsgiver finde dig i en sygemelding, og det kan da være mögirriterende, men sådan er det bare, og det er der forståelse for. Men vi glemmer bare, at hvis en medarbejder får en depression, er det sværere at se – også for arbejdsgiveren."

Han er cand.merc.mat., og det var en tidligere medstuderende fra CBS, der opfordrede ham til at tage OPU-uddannelsen.

Som leder og menneske vender han igen og igen tilbage til de læringer, han fik på OPU og stadig får i sit OPU-netværk.

"Da jeg var soldat, lærte jeg, at ledelse handler om at træffe beslutninger. Men OPU har lært mig, at det gør det ikke. Det handler om at lade organisationen træffe beslutninger og at sætte de nødvendige rammer, så det kan lade sig gøre. Medarbejdere løber hurtigst og bedst efter de opgaver eller de beslutninger, de selv har truffet. Det har taget mig mange år at nå den erkendelse. Men det virker."

Det er vigtigt at efteruddanne og udvikle sig. Men man skal ikke bare gøre det, fordi muligheden er der. Det skal give mening for både dig og din arbejdsplads, siger Michael Borre.

"Da jeg var i flyvevåbnet, var der en oversergent, der blev kaldt kursusrytteren. Hver gang han fik chancen, tog han et kursus. Men det der med at have et cv med alt fra videoklipning og kognitiv psykologi til skiinstruktør. Det er useriøst og overdrevet." ■