

Personlige og interpersonelle kompetencer – eller: *hvordan bliver du en bedre ingeniør som ikke bare er en fagnørd?*

Jane Flarup

Lektor og Uddannelseskoordinator

Forretningsingeniør

Teamcoach for maskin og studier på
Katrinebjerg

Tema: Kommunikation, konflikthåndtering, teamwork

Formål:

Personlige og interpersonelle kompetencer er meget vigtige for at blive en god ingeniør. Det bliver vægtet ved jobsamtaler – og dem med de bedste sociale kompetencer får de bedste job (= bedste lønninger). Du skal have evnen til at samarbejde, rumme forskelligheder, kende sine egne præferencer, styrker og svagheder, lære fremmede kulturer at kende.

Undervisningen indeholder følgende pinde:

Onsdag 10/9 kl. 14-16:

Lektion 1: Kommunikation: Hvad er kommunikation? Hvorfor ser vi forskelligt på de samme ting? Kommunikationsstrategier, coachende spørgsmål.

Lektion 2: Konflikthåndtering: Konfliktrappen, inter/intra/organisatoriske konflikter, konfliktadfærd, typer af konflikter.

Fredag 12/9 kl. 14-16:

Lektion 1: Team: Team og gruppe, teamroller, opgaveadfærd/projektadfærd, projektleder og procesleder (to forskellige opgaver i teamwork).

Lektion 2: Event: Konkurrence: din gruppe vinder – måske en konkurrence om det samarbejde.

Opgave

Gruppen skal udvælge en procesleder og en projektleder.

Dette makkerpar kører i 14 dage fra i dag, hvorefter der udvælges to nye. Sådan kører I hver 14. dag, så alle prøver alle roller – og gerne flere gange, så I kan opleve udvikling.

Projektlederen sørger for at projektopgaven kører (målstyring, tidsstyring, resultater).

Proceslederen sørger for, at det daglige arbejde fungerer (= trivsel for alle – dvs. dagsorden til tjek ind og tjek ud, pauser, samarbejdsaftale udarbejdes, mødeleder, sociale aktiviteter)

Ved "vagtskifte" foretages en evaluering af makkerparret: alle i gruppen skriver 3 gode ting og et udviklingspunkt om ledelsesstilen hos hhv. projektleder og procesledere. Disse samles i et dokument og anvendes både i teamcoaching med mig og gemmes til gruppens procesrapport i opgaveskrivningen.

Evalueringsskema til projektleder og procesleder

- 1) Tre gode udsagn om hhv. projektleder og procesleders ledelsesstil over for gruppens medlemmer.
- 2) Et udviklingspunkt – dvs. et punkt, de to personer kan arbejde med.
- 3) Der skal udarbejdes et skema til hver af lederne.
- 4) Skemaet kunne være et excellark, der er i folks private eje, hvor evalueringerne fyldes i løbende. Til sidst i semestret er personen i besiddelse af et værdifuldt evalueringsskema, der giver fingerpeg om noget, der er godt og noget, der kan arbejdes med.
- 5) Husk at sige/skrive udviklingspunkterne på en empatisk, konstruktiv og opbyggende måde, så det føles godt for den, der modtager kritikken.

Eksempel

SØREN Projekt- leder	Evalue- rings- dato	Kommu- nikation	Mål- styring	Overblik	Resul- tater	...lav selv flere kriterier
Fungerer godt	24/9					
Skal arbejdes med	24/9					
MARIA Projekt- leder						
Fungerer godt	8/10					
Skal arbejdes med	8/10					

Eksempel

GITTE Proces- leder	Evalue- rings- dato	Kommu- nikation	Møde- ledelse	Blik for de andres behov	Sociale aktivi- teter	...lav selv flere kriterier
Fungerer godt	24/9					
Skal arbejdes med	24/9					
MICHAEL Proces- leder						
Fungerer godt	8/10					
Skal arbejdes med	8/10					