



København, 27. juni 2008

Partnermøde 2, torsdag den 26. juni 2008

Tilstede

Peter Andersen, Københavns Kommune (PA)
Niels Anders Thorn, Statens Teaterskole (NAT)
Arne Sørensen, Nykredit (AS)
Rune Gärtner, Danske Studenters Roklub (RG)
Lars Eckerøth, Københavns Bordtennisklub (LE)
Else Trangbæk, Institut for Idræt (ET)
Leif Chr. Mikkelsen, Team Copenhagen (LCM)
Kirstine Trauelsen, Team Copenhagen, referent

Dagsorden

- 1) Velkommen
- 2) Evaluering af inspirationsmøde den 27. marts 2008
- 3) Præsentation af og debat om årets resterende program
 - a. 2. inspirationsmøde, september 2008
 - b. Talentseminar den 6. november i Operaen
- 4) Læringseffekt
- 5) Videreudvikling af netværksrelationer

2. Evaluering af inspirationsmøde den 27. marts 2008

RG pointerede, at Kristoffer Glavind Kjærs oplæg til inspirationsmødet havde provokeret til at tænke anderledes og mere følelsesmæssigt orienteret. Oplægget havde givet nye perspektiver, særligt de tidlige faser af talentudviklingen i en klub som Danske Studenters Roklub (DSR).

Helt konkret havde mødet resulteret i, at DSR nu vil prøve at bruge deres yoga-instruktør mere aktivt i træningen af deres talenter.

Vigtigheden af den non-verbale kontakt blev understreget.

AS mente godt, at Kristoffer Glavind Kjær kunne have været endnu mere 'fremme i skoene' i sit oplæg.

I erhvervslivet er det næsten et mantra, påpegede AS, at man skal være til stede i sig selv. – Det er en central forudsætning for at kunne klare sig godt i erhvervslivet, mente AS. Også i erhvervslivet er det en lang og vedvarende proces, at man arbejder med sig selv.

NAT pegede på vigtigheden af, at man er nærværende i situationen.

LCM spurgte om der var interesse for en 'seance' à 3-4 timers varighed med Kristoffer Glavind Kjær. Partnerne ville således kunne sende 3-5 studerende/elever/sportstalenter af sted til ManuVisions træningssal. Dette ville give deltagerne mulighed for at tale sammen på tværs af fag.

- Forslaget fik en positiv respons fra mødedeltagerne. Dog påpegede AS, at det er vigtigt at man som chef/træner/lærer er opmærksom på, at man bevæger sig i et krydsfelt mellem det personlige og det professionelle. – Man skal være opmærksom på, hvor grænsen går.

PA pegede desuden på problemet i at skulle implementere værktøjerne/metoderne fra Kristoffer Glavind Kjær i en virksomhed som Københavns Kommune, med flere end 40.000 ansatte.

AS kunne fortælle, at Nykredit efter sidste inspirationsmøde havde talt konkret om et samarbejde med Statens Teaterskole. Hertil påpegede LCM vigtigheden af, at de øvrige partnere efterfølgende hører om det eventuelle samarbejde, der opstår internt i partnergruppen.

3.a. Inspirationsmøde, september 2008

Forslag fra LCM: Coaching i forbindelse med talentudvikling.

RG efterspurgte, at man på inspirationsmødet fik en ganske kort (10 minutter) teoretisk indføring til begrebet/fænomenet coaching. – Enighed herom.

NAT fortalte, at man på Statens Teaterskole har en 'klasselærer', der følger eleverne i de fire år de går på skolen. Dette betyder bl.a., at mange konflikter undgås på forhånd.

'Klasselæreren's funktion kan sammenlignes med en sportschefs eller en gruppeleders.

AS kommenterede til 'klasselærer'-funktionen, at den kræver en enorm nærhed af vedkommende, samt en tilgængelighed. Han tilføjede desuden, at det måske ville være en god idé, at der blev præsenteret korte indlæg, med tid til efterfølgende diskussion i små grupper blandt deltagerne. Dette ville gøre perspektiverne for dagsordenen klar.

LCM videregav Ulrik Jungersens ønske om, at der blev lavet et opfølgingsmøde til inspirationsmødet, relativt kort tid efter selve mødet.

RG mente, at det i LCM's oplæg til inspirationsmødet var en styrke, at der var tre indlæg.

NAT mente, at det interessante var at se, hvorledes de forskellige arbejder *specifikt* med coaching.

LE gjorde opmærksom på, at man skal være sig bevidst, hvor den etiske grænse for coaching går, når man som træner/lærer/chef coacher sine medarbejdere/talenter/elever.

3.b. Talentseminar, 6. november 2008

LCM vil stadig meget gerne bede om, at partnerne giver en tilbagemelding på de tre spørgsmål han har sendt ud pr. mail.

Han spurgte desuden til, om deltagerne mente, at der ville være interesse for en work shop aftenen inden talentseminaret.

AS foreslog, at der kunne være nogle få dedikerede, der leverer stof til mødet dagen efter.

RG foreslog, at man kunne lave en work shop dagen efter talentseminaret.

LCM ville gerne være ansvarlig for udarbejdelsen af en rapport på baggrund af de indkomne besvarelser omkring kravene til den ideelle talentudvikler. Denne kunne blive udsendt inden talentseminaret.

Mht. LCM's forslag om at bruge opponenter/'ekspert-panel' var der flere, der mente, at denne form vil medføre en risiko for at tabe publikum undervejs.

AS foreslog en 'Højlands forsamlingshus'-struktur.

LCM nævnt muligheden for, at deltagerne selv på forhånd kunne skrive, hvad de gerne ville høre noget om.

LCM opfordrede til, at partnerne sender ham forslag til eventuelle oplægsholdere til talentseminaret. – En god træner/lærer/mentor eller anden.

NAT ville gerne kigge på det interessante i, at forskellige mennesker løser det samme problem på forskellige måder.

LE ville gerne vide mere om talentudvikling i forskellige kulturer. – Man skulle i så fald finde en, der har erfaring fra træning i to kulturer.

NAT vil undersøge muligheden af, at nogle elever fra Statens Teaterskole kommer og optræder til Talentseminaret.

Det er endnu ikke defineret, hvad en eventuel film til seminaret skulle omhandle. Men der arbejdes på sagen.

Vedrørende 'Årets talentudvikler 2008' blev det besluttet at finde en priskomité, som ikke bestod af partnerrepræsentanter.

4. Læringseffekt

I samarbejde med Claus Borg fra TUC Management, vil LCM søge at skabe et værktøj/en proces, der skal hjælpe med at implementere de metoder og den viden man får på seminarer, kurser osv.

I forhold til læringseffekten kunne RG tilføje, at han gerne så, at flere fra klubben deltog til inspirationsmøderne, således at flere får noget med hjem.

NAT understregede, at han er godt tilfreds med bevidstheden om, at partnermøderne i TALENT-DK er en proces, hvorunder der hele tiden sker små forandringer. – Det er en kompliceret og omfattende 'vej'.

- AS tilføjede hertil, at det i forhold til Nykredit er særdeles vigtigt, at møderne afføder et konkret resultat.

5. Videreudvikling af netværksrelationer

Accept fra deltagerne af, at der laves en liste på hjemmesiden, med kontaktinfo om de enkelte deltagere.