

# — Bliv bedre hver dag

Inspiration til læring og udvikling hver dag

SALLING GROUP

**Academy**



# Verden flytter sig - flytter du med?

Hver eneste dag arbejder du sammen med dine mange kollegaer om at skabe de bedste oplevelser for vores kunder. Vi gør det ud fra vores fælles formål:

## Improving Everyday Life

Det betyder, at vi hele tiden skal lære og udvikle os – både som organisation og som individer. Du kan altid lære nyt. Det drejer sig ikke kun om karriere og det næste job. Det kan også være små ting i hverdagen, som du beslutter dig for at blive bedre til. Vi kalder det livslang læring.

I kataloget her kan du blive inspireret til, hvordan du bliver bedre hver dag. Kataloget bidrager til, at både du og Salling Group er bedst muligt forberedt til at håndtere de udfordringer, vi møder både i morgen og i overmorgen.

Brug kataloget i dialog med din leder – enten i forbindelse med din feedbacksamtale/MUS eller din løbende udvikling. Du kan også udfordre en kollega til at gennemføre en af de konkrete læringsaktiviteter, som du møder senere.

God fornøjelse.

# Indhold

<b>En verden af muligheder .....</b>	<b>4</b>
Læring 24 - 7 - 365 .....	4
Hvordan lærer du bedst? .....	4
Refleksion skaber læring .....	5
<b>Lær gennem erfaring .....</b>	<b>6</b>
Eksempler til inspiration .....	7
<b>Lær med andre .....</b>	<b>8</b>
Eksempler til inspiration .....	9
<b>Lær gennem træning .....</b>	<b>10</b>
Eksempler til inspiration .....	11
<b>Optimer effekten af træning .....</b>	<b>12</b>
<b>Salling Group Academy .....</b>	<b>13</b>
<b>Din rolle som leder .....</b>	<b>14</b>
<b>Hvis du vil vide mere .....</b>	<b>15</b>

Har du spørgsmål?

Kontakt Salling Group Academy på

**[Learning@sallinggroup.com](mailto:Learning@sallinggroup.com)**

# En verden af muligheder

## Læring 24 - 7 - 365

Tænk på det vigtigste, du har lært inden for de seneste 3-4 måneder. Hvor skete det? Vil du sige, A: I forbindelse med et kursus, via en e-learning eller workshop? Eller B: I forbindelse med, at du løste en opgave på arbejdet?

Mange vil svare B, at det skete, mens de arbejdede. Det er nemlig ofte gennem nye og udfordrende opgaver, at du lærer og udvikler dig mest. Daglige erfaringer er derfor en af de bedste kilder til læring og udvikling.

Der findes også andre læringsmuligheder i dine omgivelser. Dine kollegaer og mennesker i dit netværk kan hjælpe dig med at blive bedre – både ved at give dig feedback, stille spørgsmål til den måde du arbejder på eller ved, at du observerer, hvordan de udfører deres job.

I andre situationer er der behov for et mere traditionelt kursus eller tilsvarende for at udvikle de nødvendige kompetencer. Kurser betragtes ofte som den traditionelle måde at lære på og kan være rigtig god til at give nye og anderledes input.

## Hvordan lærer du bedst?

Undersøgelser viser, at du lærer mest effektivt gennem erfaring, hvor omkring 70 % af vores læring og udvikling sker. De næste cirka 20 % af vores læring sker sammen med andre, mens de sidste cirka 10 % sker gennem træning.

Tænk på de mange kollegaer, der har gjort karriere og udviklet sig uden nødvendigvis at tage en lang uddannelse. Det har de gjort ved at påtage sig nye og udfordrende opgaver

– fx butiksåbninger, et stort projekt, planlægning af en ny sæson, skift af ansvarsområde eller deltagelse i et relevant udviklingsforløb.

Det vigtigste er, at du tænker læring og udvikling ind som en del af jobbet – og ikke noget, der blot sker fx på et kursus.

## Vi inddeler læring i 3 områder:



### Lær gennem erfaring (70%)

- Lav checklister for daglige opgaver
- Anvend noget nyt du har lært
- Præsenter løbende dine projekter
- Arbejd sammen med nye kollegaer
- Identificer færdigheder, du gerne vil udvikle – og øv dig
- Udfordrende opgaver
- Jobbytte
- Udforsk et vidensområde
- Opbygning eller nyåbning



### Lær med andre (20%)

- Opbyg et netværk
- Få karriere-feedback fra en god kollega
- Find en mentor – spørg en erfaren kollega
- Følg en kollega og reflekter
- Find en læringsmakker
- Team-refleksion
- Bed om og giv feedback
- Lær fra en intern ekspert
- Besøg en konkurrent
- Spis frokost med en ny kollega



### Lær gennem træning (10%)

- Kurser
- Workshops
- MasterClasses
- Konferencer
- Digital læring
- Podcasts
- Gratis ressourcer online
- Video eller TED Talk
- Nyheder og artikler



Læring = Handling + Refleksion.



## Refleksion skaber læring

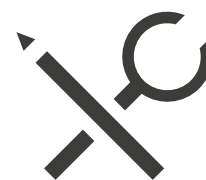
Der sker ikke læring uden, at du både undervejs og efter tænker over, hvad du har lært. Kaster du dig bare ud i nye opgaver, relationer eller deltagelse på kurser, kan det hurtigt føles som et hamsterhjul, der bare kører for hurtigt. Det er derfor vigtigt at reflektere over dine erfaringer og oplevelser.

Når du reflekterer, undrer du dig og stiller spørgsmål. Svarene på dine spørgsmål giver dig en større og bedre forståelse for den situation, du ønsker at lære noget af. Du lærer faktisk dobbelt så meget, når du reflekterer over din handling.

Nedenfor har vi opstillet tre spørgsmål, du kan stille dig selv eller en kollega for at optimere din læring gennem refleksion:

- Hvad gik godt?**
- Hvad vil du gøre anderledes?**
- Hvad har du lært?**

# Lær gennem erfaring



Du **lærer hele tiden**, uden du nødvendigvis er **bevidst om det**.



De fleste kan huske, hvordan det var at skulle lære at cykle. Vi startede som nybegyndere, men havde en ambition om at lære det. Vi kastede os ud i det, vi væltede, vi overvejede, hvad der gik galt og prøvede igen. Ligesom med cyklen forbedrer du din evne til at udføre dit job med tiden, fordi du får mere erfaring. Når du udfører opgaver i hverdagen, lærer du hele tiden, uden du nødvendigvis er bevidst om det. Særligt udfordrende opgaver er de meste værdifulde kilder til læring – tænk tilbage på dine egne store opgaver gennem tiden.

Du vil med garanti kunne finde meget læring og erfaring fra hver af dem. Du bør derfor tænke over, hvordan du kan udfordre dig selv med nye opgaver og ansvarsområder. Eller overvej hvordan du kan udføre dine opgaver i hverdagen smartere og mere effektivt. Læring sker primært, når vi bevæger os ud af vores komfortzone og ud på det dybe vand, hvor vi ikke føler, vi kan bunde.

# Eksempler til inspiration

Lad dig inspirere af denne liste, der er eksempler på aktiviteter, du kan gøre for at lære og udvikle dig endnu mere hver eneste dag. Planlæg med din leder, hvilke der bedst understøtter din læring og udvikling og følg løbende op på aktiviteterne.

	Handling	Sæt X
1	<b>Checklister</b> Lav checklister for dine daglige arbejdsopgaver. Tilpas dine arbejdsopgaver, hvis du finder nye og bedre måder at løse dem på.	
2	<b>Anvend noget nyt du har lært</b> Anvend noget nyt du har lært i dit arbejde. Det kan både være noget, du har lært fra en udfordrende arbejdsopgave, en kollega eller på et kursus.	
3	<b>Præsenter</b> Præsenter løbende dine projekter, succeser eller nye tiltag på teammøder, tavlemøder eller lignende - eller for ledelsen.	
4	<b>Arbejd sammen med nye kollegaer</b> Find arbejdsopgaver hvor du kan arbejde sammen med kollegaer, du ikke normalt arbejder med.	
5	<b>Øvelse gør mester</b> Brug 5 min. på at identificere en færdighed, du gerne vil udvikle i løbet af den næste måned. Noter to ting der kan gøre dig bedre til netop denne færdighed, og som du kan øve dig på hver dag.	
6	<b>Udfordrende opgaver</b> Diskuter med din leder om der en udfordrende arbejdsopgave eller projekt, der er kunne være relevant for din udvikling.	
7	<b>Jobbytte</b> Aftal et nyt ansvarsområde eller stilling med din leder, som du kan varetage en eller to dage, når en kollega fx er syg, på ferie, på kursus eller af anden grund ikke er til stede.	
8	<b>Udforsk et vidensområde</b> Skim arbejdsrelateret litteratur, grupper på Facebook/LinkedIn, Youtube eller samarbejd med interne eller eksterne eksperter om et nyt område.	
9	<b>Opbygning eller nyåbning</b> Tag del i opbygningen af en afdeling eller nyåbning af en butik.	

# Lær med andre



Oftentimes it is through **samarbejde og dialog med dine kollegaer**, that you get good input, experiences and valuable learning.

Salling Group is a large organization, where you have more than 55,000 colleagues. Our overall success depends on our ability to collaborate. This applies both in the individual departments, but also across chains, functions and with external suppliers and partners. Often you will experience that it is through collaboration and dialogue with your colleagues, that you get good input, experiences and valuable learning.

This can be both when you are challenged, get feedback or when you observe how others solve their tasks. It can in many cases also be very educational for you just to listen to another person's observations on the challenges, the upcoming tasks and experience how your feedback and questions can lead to new conclusions and actions.

In other words: Learning often happens together with your colleagues.



# Eksempler til inspiration

Lad dig inspirere af denne liste, der er eksempler på, hvordan du kan lære sammen med kollegaer. Planlæg med din leder, hvilke der bedst understøtter din læring og udvikling og følg løbende op på din udvikling.

	Handling	Sæt X
1	<b>Opbyg et netværk</b> Brug 5 minutter på at skrive navne på 3-5 personer, du er afhængig af for at kunne gøre det godt. Vælg herefter to aktiviteter, du kan udføre for at forbedre din relation til disse personer.	
2	<b>Karriere-feedback</b> Betro din karriereplan til en god kollega. Spørg om han/hun tænker, det er realistisk, og hvad du eventuelt skal gøre for at få det til at lykkes.	
3	<b>Find en mentor</b> Spørg en erfaren kollega om han/hun vil være din mentor – du vil ofte få et ja. En mentor kan give gode råd og hjælpe dig til at opnå større erfaring og viden.	
4	<b>Følg en kollega</b> Følg en kollega en halv eller hel dag og reflekter over den måde, han/hun udfører sine arbejdsopgaver på.	
5	<b>Find en læringsmakker</b> Find en ligesindet kollega, som du kan have givende, uformelle samtaler med, og derigennem få ny inspiration og perspektiver til dine arbejdsopgaver.	
6	<b>Team refleksion</b> Brug et par minutter til hvert tavle- eller teammøde, hvor I hver især deler udfordringer og løsninger på opståede problemer.	
7	<b>Bed om og giv feedback</b> Bed om feedback fra kollegaer eller din leder på dine arbejdsopgaver, præsentationer, projekter eller lignende.	
8	<b>Lær fra en intern ekspert</b> Find en erfaren og dygtig kollega, som kan vise dig, hvordan man bedst løser et problem eller udfører en specifik arbejdsopgave.	
9	<b>Besøg en konkurrent</b> Besøg en konkurrent og reflekter over, hvad de gør anderledes end os.	
10	<b>Spis frokost med en ny</b> Spis frokost med en kollega, som du ikke normalt spiser frokost med.	

# Lær gennem træning



Det er vigtigt, at **du anvender det**, du har lært i praksis.

Den sidste læringsmulighed sker gennem træning. Det kan både være et kursus, uddannelse, conference, workshop eller e-learning. Fælles er, at læringen sker i et andet rum end i dagligdagen på jobbet. Det er med til at lære dig noget nyt, og giver dig mulighed for at koble af fra hverdagen for en tid. Træning er i mange tilfælde mere tidskrævende end de andre læringsmuligheder, og du skal derfor være særligt op-

mærksom på at sikre, at du opnår den fulde effekt af træningen. Det er vigtigt, at du anvender det, du har lært i praksis. Vi glemmer nemlig hurtigt ny viden, hvis vi ikke anvender det i vores dagligdag med det samme. Du skal derfor være grundig i både planlægning, forberedelse og opfølgning på deltagelse i træning – ellers risikerer du, at træningen ikke giver den ønskede værdi.

# Eksempler til inspiration

Lad dig inspirere af listen med aktiviteter herunder. De er alle eksempler på træningsaktiviteter, der kan optimere din læring. Planlæg med din leder, hvilke der bedst understøtter din læring og udvikling og følg løbende op på dine mål for træningen.

	Handling	Sæt X
1	<b>Kurser</b> Deltag i et internt eller eksternt kursus, som understøtter udviklingen af nye færdigheder, der vil være relevante for dit aktuelle job.	
2	<b>Workshops</b> Deltag i relevante workshops, når muligheden byder sig. Arranger eventuelt selv en workshop om et emne eller område, som interesserer dig og andre kollegaer.	
3	<b>HQ Toolbox &amp; MasterClasses</b> Deltag i MasterClasses og lær om nye forretningsområder og best practices.	
4	<b>Konferencer</b> Deltag i eksterne eller interne konferencer og lær om nye forretningsområder og best practices.	
5	<b>Digital læring</b> Genopfrisk eller tillær ny viden let, hurtigt og on-the-go ved at gennemføre en intern eller ekstern digital læring.	
6	<b>Podcasts</b> Hør en interessant podcast fx under din daglige transport til og fra arbejde.	
7	<b>Gratis ressourcer online</b> Tag et gratis online kursus eller webinar (fx på LinkedIn) inden for et bestemt forretningsområde eller teknologi.	
8	<b>Se en video eller TED Talk</b> Se en video på Youtube eller en TED talk om et spændende emne.	
9	<b>Læs nyheder og artikler</b> Læs relevante nyheder og artikler om dit forretningsområde eller detailhandel generelt.	

# Optimer effekten af træning

Tid er en afgørende faktor. Vi skal derfor være meget bevidste, når vi deltager i formel træning som for eksempel kurser. Det kræver grundig planlægning, forberedelse inden og opfølgning efter. Bagefter er det specielt vigtigt med en struk-

tureret plan, når du skal bruge det, du har lært, så læringen kommer i spil hurtigst muligt – ellers risikerer du, at du ikke får nok ud af træningen.

**Brug disse punkter i samarbejde med din leder for/til at optimere effekten af din træning:**

## FØR

### Formål:

- Gennemgå indhold og læringsmål, inkl. evt. forberedelse (opgaver, e-learning mv.)
- Aftal deltagerens primære fokus på kurset (hvad er de vigtigste læringsområder)

### Deltagere:

Medarbejder  
Leder

### Ansvar:

Medarbejder inviterer

### Hvornår:

Ca. 1 uge før deltagelse

## UNDER

### Formål:

- Aktiv deltagelse og ansvar for egen læring

### Deltagere:

Medarbejder

### Ansvar:

Medarbejder

### Hvornår:

Variere ift. timing/længde og læringsform

## EFTER

### Formål:

- Afrapportering på læring
- Arbejde med handlingsplan/opgaver
- Forankring af de 2-3 vigtigste punkter fra kurset
- Plan for opfølgning

### Deltagere:

Medarbejder  
Leder

### Ansvar:

Medarbejder inviterer

### Hvornår:

Senest 14 dage efter deltagelse



# Salling Group Academy

I Salling Group Academy tilbyder vi både udviklingsprogrammer, kurser og økonomisk støtte, som kan være med til at styrke din læring og udvikling. Du kan her se nogle af de mange muligheder. Tag en dialog med din leder om, hvad der er relevant for dig.

## Programmer

(tilbydes udvalgte medarbejdere)

- Selvledelse og samarbejde
- Lederaspirant
- Retail Manager
- Butikscheftrainee
- Distrikscheftrainee
- Buyer Programme
- Management Trainee
- Elevuddannelse
- Talentprogram – Frugt & Grønt

## Kurser

Salling Group Academy udbyder en række åbne kurser for både medarbejdere og ledere. Planlæg med din leder, hvilke kurser der er de relevante for dig. Læs mere i vores læringskatalog.

## Klik her

– og bliv klogere på dine muligheder med **Kompetencefonden**.

## Kompetencefonden

Er en fond, hvor du som medarbejder (ikke leder) kan ansøge om midler til selvvalgt kompetenceudvikling, typisk i form af kurser og uddannelse.

## Uddannelsespulje for ledere

Økonomisk støtte til ledere, der ønsker at udvide deres faglighed med en HD eller tilsvarende diplomuddannelse.



# Din rolle som leder

Din medarbejders succes afhænger af din rolle som leder. De fire lederroller og de aktiviteter, der hører under hver rolle, har vist sig at have størst indflydelse på din medarbejders læring og udvikling.



**De fire roller rummer de underliggende aktiviteter, der har størst indflydelse på dine medarbejders performance:**

## Experience

### Din rolle:

Udvikle og udfordre medarbejderne gennem erfaringer og læring på jobbet

### Aktiviteter:

Give opgaver, der kan lede til næste karriereniveau

Skabe situationer, der tager medarbejdere ud af deres komfortzone

Give muligheder for at bruge nye færdigheder

Hjælpe med at skabe en god balance mellem læring og arbejde

## Relationship

### Din rolle:

Connecte medarbejderne til nøglepersoner

### Aktiviteter:

Muliggøre læring gennem andre

Bygge relationer mellem medarbejdere og andre nøgle-ledere

Guide medarbejdere mod de mest indflydelsesrige personer

Guide medarbejdere mod andre, der kan hjælpe med et specifikt udviklingsudbytte

## Feedback

### Din rolle:

Give medarbejderne råd og vejledning

### Aktiviteter:

Tjene som sparringspartner i forhold til udfordrende opgaver

Hjælpe medarbejdere til at forstå utilsigtede konsekvenser

Hjælpe din medarbejder til at se situationen i et bredere perspektiv

Give hyppig feedback

Koble feedbacken til medarbejderens udviklingsplan

## Career

### Din rolle:

Støtte medarbejderne i at indfri deres potentiale

### Aktiviteter:

Hjælpe til at andre ser medarbejdernes langsigtede potentiale

Forklare hvad der skal til for at blive forfremmet

Sikre succesfulde karriereveje/-bevægelser

Tænk organisationen bredt

Hold dine medarbejdere ansvarlige for at tage ejerskab for egen udvikling

Vis det betyder noget for dig

# Hvis du vil vide mere

Dette katalog fortæller om 70-20-10 tilgangen til læring og udvikling, hvor 70 % sker gennem erfaring, 20 % sammen med andre og 10 % fra træning.

Har du spørgsmål til træning og udviklingsaktiviteter, er du velkommen til at sende en mail til

[Learning@sallinggroup.com](mailto:Learning@sallinggroup.com)

God arbejdslyst og god læring.



