



Udvikling af ledelsestalent



Høje-Taastrup
Kommune

Hvorfor talentforløb indenfor ledelse

Alle medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune har talent – og alle skal løbende kompetenceudvikles, så alles potentiale bliver udfoldet optimalt.

Der er flere gode grunde til, at der gennemføres et talentudviklingsforløb indenfor ledelse:

Det skaber et stærkere internt rekrutteringsgrundlag

Ledelse er den enkeltfaktor, der har størst betydning for hvordan arbejdspladsen løser sin kerneopgave. Udvikling af ledelsestalent er medvirkende til, at HTK altid kan rekruttere de bedste ledere.

Det fastholder medarbejdere med potentiale for ledelse

Talentforløbet anerkender medarbejdere med interesse og potentiale for ledelse, og giver dem mulighed for at komme nærmere på ledelse (eller et lederjob).

Det lokker nye til

Det er en stor gevinst ved rekrutteringer og ved omtale, at Høje-Taastrup Kommune har et talentforløb.

Hvad er talent i ledelse?

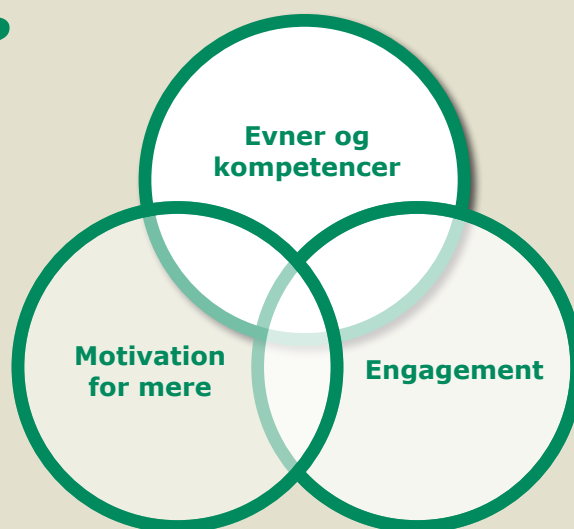
Talent for ledelse i Høje-Taastrup Kommune skal ikke ses som en medfødt gave, men som en evne til, en motivation for og et engagement i at ville udvikle sig og skabe yderligere værdi i organisationen og for borgerne.

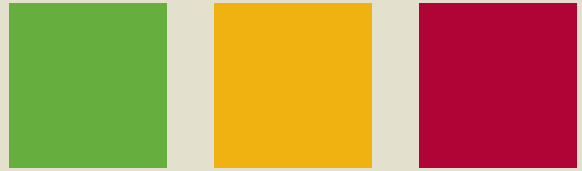
At have talent for ledelse tager naturligt sit afsæt i kommunens ledelsesgrundlag. Her ud over skal der kigges på adfærd og potentiale for ledelse med udgangspunkt i følgende tre kategorier:

Evner og kompetencer

Omhandler de intellektuelle, tekniske, følelsesmæssige og relationsskabende evner og kompetencer, der skal til for at håndtere komplekse udfordringer i en lederstilling.

- Har talentet udvist adfærd og/eller har potentiale for at skabe og udvikle meningsfulde og tillidsfulde relationer med andre mennesker, direkte koblet til kerneopgaven?
- Har talentet udvist og/eller har potentiale for at udvikle den ledelsesmæssige professionalisme, der efterspørges hos ledere i HTK?
- Har talentet udvist og/eller har potentiale for at indtræde i en relevant (faglig og/eller generalist) lederstilling?





Engagement i HTK, kerneopgaven og borgerne

Omhandler graden af engagement i HTK, kernopgaven og borgerne, og dermed et helhedssyn, der rækker ud over talentet selv.

- Har talentet udvist og/eller potentiale for at tænke og agere i helheder, og ikke blot med udgangspunkt i egen rolle, enhed og faglighed?

Motivation for mere

Omhandler ambitionen om at ville have mere indflydelse, samtidig med en villighed til at investere i egen udvikling for at realisere dette.

- Har talentet udvist interesse og engagement i at ville udøve mere positiv indflydelse på andre mennesker og opgaver i HTK?

Hvem kan deltage?

Talentforløbet er for medarbejdere med interesse og potentiale for ledelse. Det henvender sig til medarbejdere, der ikke tidligere har haft en lederstilling, og som tænkes at kunne blive en god leder indenfor enten sit eget fagområde eller et andet fagområde i kommunen.

Det forventes, at deltagerne kommer fra mange forskellige arbejdspladser og har forskellig faglig baggrund. Det kan være fra plejecentre, bosteder, skoler, institutioner, Driftbyen, rådhuset m.m.

Der er plads til 20 deltagere på det hold, der starter op 26. april.

Hvordan vælges talenterne

For at komme i betragtning er det afgørende, at talentet har interesse for ledelse, har et engagement der rækker ud over talentet selv samt en ambition om at ville gøre en forskel til fordel for organisationen, borgere og brugere.

Det er en ledelsesopgave at spotte talent for ledelse. Afsættet er ledelsesgrundlaget samt definitionen af ledelsestalent med fokus på kompetencer og evner, engagement og motivation.

Har udviklingsforløbet din interesse, så tag en snak med din leder om dine muligheder. Det kan også være, at din leder kommer til dig med en snak om, hvorvidt forløbet har din interesse.

Det er centerchefen, der i sidste ende indstiller medarbejdere fra eget center. På HR-portalene ligger skemaet til indstillinger. Frist for indstillinger er 1. marts.

HR-Centret modtager alle indstillinger, og foretager den endelige udvælgelse, som godkendes af direktionen.



Hvad med dem, der ikke bliver valgt?

Der er generelt stor mulighed for kompetenceudvikling i Høje-Taastrup Kommune. Udvikling af ledelsestalent er blot et tilbud blandt mange. Derfor er der bestemt ingen grund til at fortvivle, hvis ikke man kan deltage i talentforløbet. Man kan sagtens udvikle sig alligevel.

Som leder skal du vejlede og støtte dem, der ikke bliver valægt. Det kan du gøre gennem ærlig og konstruktiv feedback:

- Hvad skal der til for at bliver valgt til et evt. næste hold for ledelsestalent?
- Er talentforløbet den rigtige udvikling for dig lige nu?
- Er det realistisk at blive valgt?
- Hvad er der ellers af udviklingsmuligheder?

Hvad går talentforløbet ud på?

Elementerne...

Samlinger <i>Formål:</i> At træne metoder og værktøjer Teori og kobling til praksis. Fælles refleksioner	Mentor <i>Formål:</i> At støtte og udvikle talentet gennem fortrolighed og sparring med erfaren leder	Udviklingsplan <i>Formål:</i> At konkretisere formål og udbytte og sætte mål for udviklingen
Arbejdsgrupper <i>Formål:</i> At talenterne sammen arbejder med udvalgte opgaver, der er væsentlige for HTK	Praktik <i>Formål:</i> At talenterne oplever ledelse helt konkret i praksis ved at følge ledere i deres praksis	Karriere- og måldialog <i>Formål:</i> At drøfte udvikling, mål og forudsætninger herfor løbende med egen leder

På HR-portalen henter du talentforløbets program med datoer samt uddybende beskrivelse af de forskellige elementer.

Der er kick off på talentforløbet d. 26. april!

Hvor meget tid skal jeg forvente at bruge?

Programmet består af flere forskellige udviklingsspor, og tidsforbruget kan variere lidt fra deltager til deltager. Samlingerne er fastlagt med datoer, mens aktiviteter i arbejdsgrupperne, møder med mentor og egen leder har en mere uforudsigelig tidsramme.

Aktivitet	Bemærkning	Samlet tidsforbrug
Fælles samlinger	Fast tidsramme med datoer samt start og sluttidspunkt. Datoer fremgår af programmet.	12 dage
MBTI	Deltager skal elektronisk besvares en række spørgsmål samt deltage i en gruppetilbage melding, som ligger 6. april	6 timer
Arbejdsgrupper	5 arbejdsgruppemøder af ½-1 dag. Arbejdsgruppemøderne placeres mellem samlingerne. Individuelt arbejde mellem hvert møde af ca. 1 dags varighed. Arbejdsgrupperne forventes at køre under hele forløbet.	9 dage
Mentor	Ca. 3-5 1:1 møder ml. talent og mentor, som indbyrdes aftales, hvor i forløbet møderne placeres. Der påregnes 1 time per møde.	3-5 timer
Praktik	Praktikken tilrettelægges med 2-3 dage, som aftales mellem talentet og praktikværten. Praktikken forventes at ligge i januar	2-3 dage
Karrierer og måldialog	5-10 dialogmøder mellem talent og leder. Typisk af ½-1 times varighed. Talent og leder aftaler indbyrdes, hvor i forløbet møderne placeres.	2,5-10 timer

