

# Morgendagens ledere i Hjørring Kommune

Af Regina Dejgaard, SÆH og Anne Mette Michelsen, BSU

Vidste du, at internt rekrutterede ledere oftere og hurtigere lykkes som ledere end eksternt rekrutterede ledere?

Flere undersøgelser indikerer, at internt rekrutterede ledere hurtigere lever op til de forventninger, der stilles til dem. Det er lettere for en internt rekrutteret leder at lykkes i det hele taget.

Forklaringen er blandt andet, at en internt rekrutteret leder har en forståelse for organisationen, kulturen og værdierne. Det er også attraktivt for kommunen at kunne tilbyde sine medarbejdere udviklingsmuligheder, hvis det er ledervejen, man ønsker at forfølge.

Hjørring Kommune har netop igangsat et tværgående udviklingsforløb for ledertalenter. Formålet er at klæde talenterne på med faglige redskaber, der ruste dem til at blive morgendagens ledere. Forløbet bidrager til at Hjørring Kommune i langt højere grad har mulighed for at rekruttere kvalificeret ledelseskraft internt i organisationen.

Talentudviklingsforløbet er tilrettelagt med udgangspunkt i [Leadership Pipeline](#)-tankegangen. Leadership Pipeline handler om at skabe den rette ledelse på rette niveau.

## Hvad indeholder ledertalentforløbet?

Talentforløbet tilrettelægges specifikt med henblik på at videreudanne og opkvalificere nuværende medarbejdere til at blive morgendagens ledere af medarbejdere.

Talentforløbet starter i juni 2016 og strækker sig over to år. Forløbet består af særligt tilrettelagte procesdage, et mentorforløb, praksistræning, lederprofiltest samt grundmodulerne i en kompetencegivende lederuddannelse.

Forløbet er baseret på tidligere erfaringer med ledertalentudvikling i Børne- og Undervisningsforvaltningen i 2012-2014. En evaluering fra september 2014 viser, at det daværende talentforløb opleves som en succes af såvel talenter, mentorer og chefer.

Langt de fleste af de talenter, der indgik i dette forløb har foretaget et jobskifte. En meget stor del har fået lederstillinger, en mindre del har

fået jobs i andre kommuner eller virksomheder og kun meget få er blevet i det job, de havde inden talentforløbet.

### **Hvordan bliver man en del af forløbet?**

Både ledere og medarbejdere kan have en rolle i forhold til at "spotte" de talenter, der efter en udvælgelsesproces kommer til at indgå i forløbet.

Er du leder, kan du opfordre en medarbejder til at deltage, men er du som medarbejder interesseret, så kan du også selv henvende dig til din leder. Og endelig: Hvem siger, at en kollega ikke kunne være i stand til at spotte en anden kollega og opfordre til deltagelse?

Du kan se mere om, hvad der kræves af talenterne og dig som leder på den meget informative hjemmeside: <http://talentudvikling.hjoerring.dk>. Her kan du også læse, hvordan ansøgningsproces og udvælgelse sker i netop din forvaltning.

De medarbejdere, der indgår i forløbet, kommer til at arbejde sammen med kolleger fra andre forvaltninger. De mentorer, der tilknyttes deltagerne, kommer også fra alle dele af kommunens organisation og der er lagt op til, at hele forløbet skal ses ikke bare som et udviklingsprojekt for den enkelte, men for hele organisationen.

Det kommer til at kræve tid, en stor indsats og en positiv indstilling fra de direkte involverede talenter, nærmeste ledere og mentorer. Men det kræver også noget af alle øvrige.

For at få det til at lykkes, kræver det, at hele organisationen bakker op om vores talenter og projektet, og på den måde hjælper med til at få udviklet de bedste ledere til fremtidens Hjørring Kommune – til gavn for borgere, medarbejdere og organisation.

Men nu til det første skridt: Gå i gang med at spotte! Er du aspirant til det kommende talentudviklingsforløb – eller kender du nogen, der burde være det?