

En gevinst for mere end talenterne

Af Kurt Larsen, Arbejdsmiljø og MED

Budskaberne fra kommunaldirektøren var klare, da Tommy Christiansen i slutningen af juni måned bød velkommen til ledere og mentorer som optakt til det talentforløb, der nu er sat i gang i Hjørring Kommune.

- Talentudvikling handler ikke kun om de medarbejdere, der nu får en mulighed for at få afklaret, om det er ad ledelsesvejen karrieren skal gå. Talentet indgår i et tæt samspil med nærmeste leder og en tilknyttet mentor fra et andet forvaltningsområde og det er intentionen med denne trio, at talentudviklingsprogrammet skal skabe udvikling for hele organisationen, sagde Tommy Christiansen.

Så der er store forventninger til at de nærmeste ledere sørger for at give talenterne passende og stigende udfordringer i det to-årige forløb. Det skal bl.a. ske ved at delegere ledelsesopgaver og udvælge gode "øvebaner", som talentet kan arbejde i.

For mentorerne vil opgaven ikke bare give mulighed for at hjælpe det enkelte talent.

- Det skal også ses som en form for ledelsesudvikling for den enkelte mentor, der her får præsenteret dilemmaer, der kan give input til selvrefleksion over egen lederrolle samtidig med at det giver mentorerne et øget kendskab til kulturer, arbejdsmåder mv. i andre dele af vores kommunes organisation, understregede Tommy Christiansen.

I sin velkomst kom han også ind på, at det ikke bare er for sjov, at vi nu sætter dette forløb i gang. Målet er, at vi kan tiltrække flere kvalificerede ansøgere til vores stillinger. Og ikke kun til lederstillingerne, for projektet skulle også gerne vise, at Hjørring Kommune er et spændende sted at være ansat. Selv om der er forskningsmæssigt belæg for at sige, at internt rekrutterede ledere hurtigere kommer ind i opgaven og lykkes med den, så vil projektet ikke betyde, at kommende lederstillinger kun bliver besat med egne ansøgere.

- Men vi har selvfølgelig en forventning om, at mange af deltagerne i talentprogrammet indenfor en årrække sidder i en lederstilling, sagde kommunaldirektøren.

Forløbet kræver med andre ord en fokuseret indsats fra ledertalentet, fra nærmeste leder, de øvrige på arbejdspladsen og fra mentorerne. Denne indsats vil de kommende to år blive fulgt tæt af direktion og chefer.