

## **Nærmeste leder har en central rolle i talentudviklingen**

*Af Karina Vynne, Arbejdsmiljø og MED*

**Er du klar til opgaven? Knap 50 lederaspiranter er udvalgt. Over de næste to år skal de have klarlagt, om de er den næste generation af ledere i Hjørring Kommune. Hvis det skal lykkes, venter der en betydningsfuld rolle for dig som nærmeste leder.**

Ifølge konsulent og underviser i Hjørring Kommunes Talentudviklingsprojekt, Jakob Nørlem fra konsulentfirmaet Agora, er talentudvikling en god investering for Hjørring Kommune – både på individniveau og for organisationen. Men det kræver, at alle bidrager til udviklingen af de nye talenter.

”Det er en strategisk beslutning at lave talentudvikling i en offentlig organisation, og et ønske om at skabe en kulturændring. En kultur, som kan gøre kommunen mere agil, og parat til nye udfordringer. Men også en kultur som vil udfordrer især nærmeste ledere i forhold til evnen til at kunne se potentialet i andre og give plads for læring og udvikling af det enkelte talent,” lyder det fra organisationskonsulent Jakob Nørlem fra konsulentfirmaet Agora.

### **Din rolle som leder**

Motoren i talentudviklingen over de næste to år er en trio af talenter, nærmeste leder og mentorer. Alle skal på hårdt arbejde, hvis talentudviklingen skal blive til en gevinst både for kommunen og for de enkelte talenter.

”Nærmeste leder har en helt central rolle i udviklingen af talenter. På det mentale niveau handler det om at kunne

se potentialet i et andet menneske, at have lysten til at skabe rum og plads til, at ledelsestalentet får en øvebane – altså at give slip på noget af sit eget ledelsesrum. Nærmeste leder kommer også på en rejse, der vil udfordre deres egen ledelsesstil og forhåbentlig gøre dem til gode talentudviklere i det hele taget,” siger Jakob Nørlem og fortsætter:

”Ledertalenterne skal vejledes og indvies i ledelsesværktøjerne og have lov til at øve sig på hjemmebane. De skal stilles overfor komplekse ledelsesopgaver og have lov til at løse dem. Det kan de kun, hvis de får lov af nærmeste leder og hvis nærmeste leder er parat til at indvie dem i sin egen værktøjskasse.”

### **En udfordring**

Jakob Nørlem ved, at det kan være en mental udfordring at give slip på noget af sit ledelsesrum og lade andre forsøge sig. Det kan både opleves som tab af styring og en blottelse som leder. Men han er ikke i tvivl om, at nærmeste leder vil opleve en gevinst i løbet af de næste to år.

”Helt overordnet så er ledelsesudvikling en strategisk beslutning i Hjørring Kommune, og dermed en naturlig del af ledelsesopgaven, at bidrage til at denne udvikling også vil finde sted. For det andet så vil de nærmeste ledere også opleve, at de selv udvikler sig som ledere under forløbet. De bliver både mere skarp på egen ledelse og mere skarp på evnen til at udvikle andre menneskers potentiale – altså at gøre alle medarbejderne dygtigere og skabe muligheden for, at de lykkes. Det synes jeg selv, er noget af det mest spændende ved at arbejde med andre mennesker og jeg håber, at lederne vil opleve det mange gange.”

**Jakob Nørlem er ledesspecialist og organisationskonsulent i konsulentfirmaet Agora. Desuden er han Master of Management Development og stud.PhD. certificeret EMCC coach og Lean business rådgiver**