

Udvikling af kommunale ledelsestalenter

Et partnerskab om at styrke kommunens egen ledelseskraft.

Udfordringen i kommunerne

Flere kommuner oplever i stigende grad, at det bliver vanskeligere at finde egnede kandidater til decentrale lederstillinger. Antallet af ansøgere er faldende, og kvalifikationerne matcher ikke altid stillingernes krav. Når lederstillinger står ubesatte, må der ofte laves genopslag, og udviklingen sættes midlertidigt på pause.

Kommunernes typiske udfordringer:

- Færre ansøgere og lavere match til stillinger
Gentagne genopslag og længere perioder uden fuld ledelsesdækning
Udviklingsinitiativer og projekter udsættes, mens fokus flyttes til drift

Udvikling af egne ledelsestalenter

I en tid, hvor det er vanskeligt at rekruttere ledere, er det afgørende at se på, hvordan organisationen kan motivere flere – og gerne yngre – medarbejdere til ledelse. Vi hjælper med at skabe arenaer, hvor ledelsestalenter kan afprøves i praksis.

Coaching og sparring i praksis

Ledelseskompetencer opnås ikke alene gennem formelle ledelsesuddannelser. Der er brug for løbende coaching og sparring omkring konkrete ledelsesudfordringer. Vi tilbyder coaching og feedback på lederadfærd og hjælper med at finde nye veje og metoder i lederrollen.

Vores erfaring og baggrund

Alle konsulenter i Jobselection har mangeårig leder og cheferfaring i den offentlige sektor. Vi kender det kryds- og forventningspres, som decentrale ledere møder, og har haft tillidsposter i flere faglige organisationer og fælleskommunale samarbejder.

Temamøder for kommende ledere

I samarbejde med jer udbyder vi to temamøder á ca. to timer for medarbejdere, der har lyst til ledelse eller er spottet som potentielle ledere. Vi giver indblik i lederrollen og indsamler viden om, hvad der motiverer kommende ledere – ud over løn og titel.

Forslag til proces for kommunal talentudvikling

Trin 1 – Afklaring og planlægning (½ dag)

Formål: Afdække behov, målgruppe og fokusområder.

Output: Kort program og ramme for temamøder og opfølgning.

kr. = 5.000 kr.

Trin 2 – To temamøder/workshops (2 × 2 timer)

Formål: Workshops for udvalgte medarbejdere med interesse eller potentiale for ledelse.

Output: Deltagerfeedback og observationer om motivation og barrierer.

kr. = 12.000 kr.

Trin 3 – Samlet tilbagemelding og anbefalinger (½ dag)

Formål: Kort rapport med anbefalinger til, hvordan kommunen kan styrke egen lederpipeline.

Output: Erfarings- og anbefalingsnotat (2-3 sider).

kr. = 5.000 kr.

Pris:

Samlet estimeret pris: ca. 22.000 kr. ekskl. moms, som inkluderer forberedelse, afvikling og opsamling – ekskl. evt. kørsel og lokaleudgifter.

Forløbet kan tilpasses efter kommunens størrelse og ambitionsniveau – fx med flere workshops, ledercoaching eller fælles evaluering.

Kontakt:

Bjarne Voigt Hansen

Direktør

Mobil: +45 27152915

Mail: bvh@jobselection.dk

Web: www.jobselection.dk