

## Udvikling af ledelsestalenter i kommunerne

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.

### Workshops for kommende ledere

I samarbejde med jer udbyder vi workshops 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.

## Proces for talentudvikling kommunerne

### Trin 1 – Afklaring og planlægning

Formål: Afdække behov, målgruppe og fokusområder med chef. Der er i dette trin en individuel afklarende samtale med det enkelte ledelsestalent i 30 minutter.

Output: Program og ramme for workshops og opfølgning.

Pris – kr. 25.000

### Trin 2 – To workshops 4 timer.

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

Output: Deltagerfeedback og observationer om motivation og barrierer.

Pris – kr. 25.000 pr. workshop

### Trin 3 – Samlet tilbagemelding og anbefalinger

Formål: Rapport med anbefalinger til, hvordan kommunen kan styrke egen lederpipeline. Opfølgende samtale og fremadrettede anbefalinger til chef via TEAMS.

Samt en individuel tilbagemelding til deltagerne via TEAMS.

Output: Erfarings- og anbefalingsnotat på 2-3 sider.

Pris: kr. 15.000

### Pris:

Vi er to konsulenter på opgaven og den samlede pris for et forløb for op til 10 ledelsestalenter udgør kr. 90.000, svarende til **kr. 9.000 pr. medarbejder**. Priserne er angivet ekskl. moms og indeholder forberedelse, afvikling og opsamling. Der tillægges udgifter til transport og eventuelle opholdsudgifter.

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

Der vil også være mulighed for at tilknytte test af kandidaterne, hvilket prissættes separat – se People Test Systems i vedlagte [LINK](#).

### Kontakt:

Bjarne Voigt Hansen  
Direktør  
Mobil: +45 27152915  
Mail: [bvh@jobselection.dk](mailto:bvh@jobselection.dk)  
Web: [www.jobselection.dk](http://www.jobselection.dk)