

## Retningslinjer for udvikling af medarbejdere til nye ledere

### Formål

Formålet med retningslinjerne er at afklare medarbejders lyst og evne til ledelse og styrke deres ledelsesmæssige kompetencer, således at de er bedre rustet til at søge fremtidige lederstillinger i kommunen.

### Proces

Processen kan opdeles i to faser. I fase 1 spottes nye lederaspiranter og de bliver afklaret om ledelse er noget for dem gennem et lederafklaringsforløb (før-leder uddannelse), som afholdes af Svendborg Kommune. I fase 2 sker der en udvikling af lederaspiranter gennem en udviklingsplan.

#### Fase 1:

Ærø Kommune udbyder en gang om året eller hvert andet år et vist antal pladser på lederafklaringsforløb, som afholdes af Svendborg Kommune.

Medarbejdere ved Ærø Kommune kan søge om at komme med på lederafklaringsforløbet i samråd med nærmeste leder. Medarbejderens interesse for at arbejde med ledelse, vil typisk blive drøftet i forbindelse med MUS-samtaler. Den daglige leder har et ansvar for at spotte lederaspiranter blandt sine medarbejdere.

Direktionen beslutter på baggrund af ansøgninger og ledelsesudtalelser, hvem der får tilsagn om at komme på lederafklaringsforløbet.

Medarbejdere, som deltager ved lederafklaringsforløb, er ikke garanteret hverken lederjob eller et efterfølgende talentudviklingsforløb efter gennemførelse af lederafklaringsforløbet.

#### Fase 2:

I forlængelse af lederafklaringsforløbet afklares det med deltagerne om de skal tilbydes et talentudviklingsforløb, som sker i samarbejde mellem medarbejdere, nærmeste leder og direktionen.

I et talentudviklingsforløb udarbejdes der en udviklingsplan, som kan indeholde praksiserfaring med ledelsesopgaver som træningsbane og uddannelse. Praksiserfaring kan være som konstitueret leder, projektledelse, koordinere opgaver, starte nye opgaver op i afdelingen, ansvaret for bestemte forandringer i afdelingen osv. Uddannelse kan være dele af eller hel diplomlederuddannelse, coaching, konfliktløsning, præsentationsteknik osv.

Den nærmeste leder varetager løbende evaluering af udviklingsforløbet, hvilket sker løbende og i forbindelse med MUS-samtaler.

## **Økonomi**

Direktionen er opmærksom på, at udvikling af lederaspiranter er en fælles opgave til gavn for hele organisationen, og at tiltag bør finansieres af den tværgående uddannelsespulje.

Da der er knappe ressourcer i den tværgående uddannelsespulje, vil direktionen løbende vurdere, hvor midler anvendes til henholdsvis lederafklaringsforløb og efterfølgende talentudviklingsforløb.

Hovedudvalget, den 20. februar 2020

Allan Krogh Filtenborg  
Formand

Jesper Rosenbeck  
Næstformand