

Iscenesættelse og tilrettelæggelse

- programmet for Ledertalentudvikling København

Københavns Kommune igangsatte i foråret 2008 et ledertalentudviklingsforløb. Her kan du se en udførlig oversigt over selve uddannelsesprogrammet.

Af Peter Aagaard Nielsen, Conmoto A/S

Dette værktøj knytter sig til artiklen Helhedsorienteret ledertalentudvikling i Københavns Kommune af Peter Aagaard Nielsen.

Iscenesættelse og tilrettelæggelse

Forløbet integrerer viden og kunnen fra to eksterne miljøer, idet programmet gennemføres i et samarbejde mellem CBS/Handelshøjskolens Efteruddannelsescenter og konsulentvirksomheden Conmoto A/S. Deltagerne får på den måde adgang til både aktuelle forskningsresultater- og perspektiver og til operative driftsorienterede metoder og værktøjer.

Deltagerne er udvalgt af forvaltningerne ud fra deres viden om deltagerne, en vurdering af fremtidige kompetencebehov og en spredning af deltagerne mellem centrale stabe, decentrale forvaltningsenheder og lokale institutioner.

Tilrettelæggelse af forløbet adresserer følgende indholdselementer

Prolog - assessment og personlig udviklingsplan

Deltagerne bliver testet og får en personlig tilbagemelding i forhold til de lederegenskaber og udviklingsområder, som testen identificerer.

Der udarbejdes en personlig udviklingsplan. Den bygger på input fra testen og fra en drøftelse mellem deltageren og dennes nærmeste leder. Denne plan er det styrende element for deltageren i forløbet. Planen reviewes regelmæssigt for at sikre relevans.

4 moduler og 12 samlinger

Programmet strækker sig over 2 år med 4 moduler à 3 samlinger per halvår. Der er ét tema per halvår.

De 4 temaer i forløbet er:

- "Det personlige lederskab",
- "Ledelse af medarbejdere",
- "Ledelse i en politisk ledet organisation" og
- "Leadership og management".

Hver samling varer 2 dage og afholdes som internat for at sikre muligheden for fokus på det udviklingsmæssige bedst muligt i forhold til de løbende driftsopgaver, som i sagens natur ikke ligger stille, fordi der arbejdes med et udviklingsperspektiv.

Programmet på hver samling består af en blanding af formidling af relevante forskningsmæssige resultater, præsentation af ledelsesmæssige metoder og værktøjer, arbejde med konkrete cases fra Københavns Kommune, indlæg fra kredsen af administrerende direktører og tid til personlig refleksion over egne mål i forhold til ledergeringen.

Deltagerne arbejder på samlingerne i grupper, som er sammensat på tværs af forvaltningerne for at fremme kendskab til og integration mellem forvaltningerne.

Læsestof og skriftlige opgaver

Der er et kompendium til hvert modul med relevante danske og udenlandske artikler i forhold til det pågældende tema.

Der stilles en skriftlig opgave ved begyndelsen af hvert modul, som enten indeholder en konkret problemstilling, som skal løses, eller som tematiserer et problemområde, hvor deltagerne så inden for deres eget arbejdsområde vælger en konkret problemstilling.

Opgaven skal kunne løses på baggrund af input fra de 3 samlinger i modulet + kompendiet.

Hvert modul afsluttes med en keynote forelæsning, som skaber overgang mellem det igangværende modul og det følgende.

To møder i netværksgrupper per modul

Deltagerne er fra starten i netværksgrupper, som er sammensat på tværs af forvaltningerne. Deltagerne bruger dette forum til gensidig sparring.

Som hovedregel løses den skriftlige opgave i netværksgruppen, som afleverer en samlet besvarelse.

Grupperne mødes efter aftale, men sigtelinjen er 2 møder per halvår.

Coaching x 2 per modul

Der gennemføres to gange per modul en coachingsession med erhvervspsykologer. Formålet er at støtte deltagerens afklaring og ledelsesadfærd.

Der tages udgangspunkt i den personlige udviklingsplan

Egen chef med en aktiv rolle

Den nærmeste leder er med til at identificere udviklingsområder samt at udforme og aftale indsatsområder i den personlige udviklingsplan.

Deltagerne bruger løbende deres nærmeste leder som sparringspartner i forhold til planen.

Oversigtligt tager forløbet sig således ud:

