



🕒 4 min. 👁️ 📅 28-10-2021

Arbejdsseminar: Veje til topledelse – når afløseren skal findes

Alle ønsker at have så stort og kvalificeret ansøgerfelt som muligt, når kommunen eller regionen skal ansætte en ny topleder. Men kan vi blive bedre til at spotte og hjælpe potentielle topledere på vej?

Skribentinfo



[Per Møller Janniche](#)

Chefkonsulent
KL/Komponent



[Frederik Iuel](#)

Chefkonsulent
Djøf



[Bjarne Voigt Hansen](#)

Chefkonsulent
KL/Komponent

Der findes masser af eksempler på talentprogrammer, der fremmer veje ind i ledelse. De er oftest målrettet førledere og skiftet fra medarbejder til leder eller fra leder til chef. Desværre er der ikke så mange tilbud til dem, der ønsker skiftet fra chef til direktør eller skiftet fra direktør til topchef.

Det er afgørende for samfundet, at der er en stor gruppe af kvalificerede kandidater, som kan rykke ind i offentlig topledelse. Og for den enkelte kommune eller region, at ansættelserne hurtigt viser sig at være velfungerende.

I Væksthus for Ledelse vil vi gerne blive klogere på – og inspirere til - hvordan vi kan arbejde med talenter i forhold til topledelse. Derfor inviterer vi nu til arbejdsseminar: "Veje til topledelse – når afløseren skal findes" onsdag den 2. marts 2022, kl. 10-15 i KL-Huset.

[Link til tilmelding](#)

Seminaret er gratis, og formålet er at undersøge styrker, muligheder, udfordringer og dilemmaer ved interne karriereveje frem til topledelse. Derfor vil vi sammen med regionale og kommunale topledere og chefer samt deltagere fra blandt andet den private sektor gå i dybden med følgende spørgsmål:

- Hvordan kan potentiale og talent frem mod toplederstillinger spottes, udvikles og vedligeholdes i egen organisation?
- Hvilke styrker, udfordringer og dilemmaer er der ved at fremme de interne karriereveje på dette niveau?
- Har I erfaringer med konkrete udviklingsstrategier i egen organisation for at sikre en kritisk masse af topledertalent?

Arbejdsseminaret giver kommunale og regionale topledere og chefer mulighed for at drøfte, hvordan vi sammen kan fremme et miljø, som understøtter ledere/chefers aspirationer til topledelse i egen organisation. Samtidig bruger vi seminaret til at afklare, om vi skal sætte gang i et mere omfattende projekt om emnet i regi af Væksthus for Ledelse.

Dagen bliver dokumenteret af en ekstern journalist på vegne af Væksthus for Ledelse.

Vil du styrke dit netværk, bidrage til et vigtigt samfundsmæssigt tema og få inspiration med hjem til din egen organisation, så tilmeld dig arbejdsseminaret "Veje til topledelse – når afløseren skal findes" ved at [klikke her](#).

Deltagere er topledere og niveau 2 chefer i kommuner og regioner samt inviterede deltagere fra andre sektorer. Du er meget velkommen til at tage en kollega med. Dine direktørkolleger er også inviterede, så kig gerne mod din chefgruppe.

Program

- Velkomst og rammesætning
- Indledning ved Jonatan Schloss, formand for Væksthus for Ledelse
- Hvad kan vi lære af statens toplederprogram? Departementschef i Beskæftigelsesministeriet og forhenværende ledelsesambassadør, Søren Kryhmand
- Hvordan arbejder en global virksomhed med arvefølgeplanlægning, talentspotting og træning? Senior Group Director, HR, Susanne Bjerre Mortensen, Rambøll
- Hvordan finder du den bedst egnede arvtager til opgaven - i eller uden for din organisation? Anders Ryom Villadsen, Professor, Institut for Virksomhedsledelse, School of Business and Social Sciences, Aarhus Universitet
- Debat og refleksioner
- Frokost
- Fire workshop
- Opsamling via panel og plenum

Workshops

Workshop A – At finde og dyrke potentialet

På denne workshop sætter vi spot på, hvordan vi kan finde de kommende topledere i egne organisationer. Det gør vi via følgende spørgsmål:

- Hvordan kan potentiale og talent frem mod toplederstillinger spottes, udvikles og vedligeholdes i egen organisation?
- Hvilke andre målrettede aktiviteter kan etableres for at dyrke topledertalentet?

Vi tager udgangspunkt i erfaringer, og via et idéværksted undersøger vi processer, strukturer, værktøjer, adfærd og mindset, som kan bidrage til, at toplederpotentialer spottes og prioriteres i de kommunale og regionale organisationer.

Udbyttet er en samling af ideer som fremmer toplederpotentialers muligheder og indtræden i topledelse.

Workshop B – Styrkesider, udfordringer og dilemmaer

På denne workshop sætter vi spot på både forsiden og bagsiden af medaljen i forhold til interne karriereveje. Det gør vi via følgende nøglespørgsmål:

- Hvilke styrker, udfordringer og dilemmaer kan vi få øje på ved at fremme de interne karriereveje fremfor de eksterne?
- Hvad kan vi lære af de erfaringer, vi kender til?

Vi bruger workshoppen til at belyse, hvad der findes af for og imod på temaet. Vi undersøger og fremhæver begrundelserne for at prioritere den ene eller den anden retning.

Udbyttet er et mere systematisk overblik i forhold til fordele og ulemper ved at fremme interne karriereveje frem mod topledelse.

Workshop C – Inspiration og innovation

På denne workshop sætter vi spot på, hvad vi kan lære af andre sektorer, og hvilke nye veje der kan være løsningen. Det gør vi via følgende nøglespørgsmål:

- Hvad vi lære af andre sektorer arbejder med at fremme potentiale og talent på toplederniveau?
- Hvis vi tænker ud af boksen, hvilke initiativer har så ført til, at der om x antal år er et væsentligt forøget antal af dygtige og modnede kandidater til toplederstillinger i kommuner og regioner?
- Hvad har vi allerede af inspiration i praksis?

Vi smider vaner, strukturelle udfordringer og traditioner til side og innoverer på mulige veje, som styrker den pulje af kandidater, der kan og vil søge ind i topledelse – både i antal og i kvalitet. Vi kigger både på målrettede initiativer i egen organisation og i samarbejde/samspil med andre.

Udbyttet er en bruttoliste af ideer - nogle mere vilde end andre - som kan være råstoffet til at komme med forslag og inspiration til at ændre på status quo.

Workshop D – Fordomme og barrierer

På denne workshop sætter vi spot på, hvad der står i vejen for et større fokus på karriereudvikling af kommende topledere. Det gør vi via følgende nøglespørgsmål:

- Hvorfor beskæftiger vi os ikke mere med karriereudvikling af topledere i dag?
- Hvilke fordomme og bekymringer kan holde kandidater til topledelse tilbage, og hvordan kan vi synliggøre muligheder og spændende perspektiver?

Vi arbejder med vaner, hæmmende faktorer, værdier og kulturer, som forhindrer karriereudvikling af kommende topledere. Vi undersøger, hvilke der er reelle og vigtige at tage hensyn til, og hvilke vi gerne må udsætte for benspænd og nytænkning.

Udbyttet er et overblik på reelle og mindre reelle begrænsninger samt deres konsekvenser og mulige opløsning eller eksponering.

Kontakt

Per Møller Janniche, KL/Komponent, 3085 2356 Bjarne Voigt Hansen, KL/Komponent, 2715 2915, Frederik luel, Djøf, 3142 0971

Tilmelding senest den 1. februar 2022.