



🕒 2 min. 👁️ 📅 18-01-2022

Veje til topledelse – men hvilke?

Når der skal skiftes ud i toppen af de kommunale og regionale organisationer, så skal den nye topleder nok blive fundet på den ene eller anden vis - men er alle veje til Rom lige gode? Og er der meningsfulde veje, som nærmest ikke er betrædte endnu? Kom til Væksthusets arbejdskonference "Veje til topledelse" den 2. marts 2022.

Skribentinfo



[Per Møller Janniche](#)

Chefkonsulent
KL/Komponent



[Frederik Iuel](#)

Chefkonsulent
Djøf



[Bjarne Voigt Hansen](#)

Chefkonsulent
KL/Komponent

Kender I også til, at dygtige chefer i egen organisation fandt et andet job, fordi der var mere attraktive karrieremuligheder andre steder?

I Væksthus for Ledelse har vi fundet det relevant at belyse denne tematik. Særligt har vi et ønske om at undersøge, hvordan det er muligt at arbejde med de interne karriereveje frem mod topledelse. Det skal gøres attraktivt at være topleder og vi ønsker at øge den potentielle fødekæde.

Karriereveje

Tidligere var det lidt odiøst at have talentprogrammer. Sådan er det ikke mere. Mange medarbejdere på vej ind i ledelse og nye ledere har deltaget i et førleder- eller ledertalentprogram udviklet enten helt internt eller fx i tværkommunale talentprogrammer, mentorordninger, uddannelses tilbud og lignende. Men mere systematiske og offensive initiativer internt i organisationen er nærmest fraværende for de chefer, som

gerne vil ind i en direktørstilling – eller de direktører der kandiderer til den egentlige toppost.

Fordelene ved offensive interne tiltag er fx:

1. Ledere og chefer vil opleve et endnu mere attraktivt arbejdsliv, hvis der er initiativer for de største potentialer, som giver dem muligheder for at træne topledelse og kvalificere sig til denne rejse.
2. De styrker den samlede gruppe af potentielle velegnede offentlige topledere. På sigt vil kandidater til stillingerne dermed kunne træde ind på dette niveau for første gang med en mere solid ballast, end det ofte sker i dag.

Mange nuancer

Der er også faldgruber og dilemmaer ved mere systematiske initiativer i egen baghave, fx i forhold til, at ingen kan vide sig sikker på en toplederstilling, selv om man indgår i en mentor- og/eller træningsordning. Eller begrænsninger knyttet til den enkelte organisations størrelse. Det vil også afhænge af, om en nyansættelse på en toppost kræver fortsættelse af stabil og god drift – eller en fuld omkalfatring af organisationen. Her ved vi en del også fra forskningen, hvilket også indgår i dagens program.

Det handler om kultur, antagelser og blinde pletter, der aldrig rigtig er udforsket, og måske et nyt syn på etablerede fortællinger om, hvad der er muligt overfor afprøvning af nye perspektiver?

Væksthuset afholder den 2. marts 2022 en arbejdskonference, hvor vi sætter lys på spørgsmålene og dykker ned i såvel muligheder, udfordringer og dilemmaer.

Vi har inviteret topledere, chefer og aktører fra andre sektorer, og sammen med oplægsholdere som selv har toplederbaggrund og forskere vil vi sætte skub i diskussionerne, samle synspunkterne, undersøge perspektiverne og formidle dem videre.

Gratis deltagelse

Du er vigtig som deltager, og du får dermed en mulighed for at drøfte veje til topledelse sammen med andre chefer og topledere. Noget der måske kan bringe inspiration tilbage til egen organisation samtidig med, at du kommer til at præge et af Væksthusets initiativer, som bliver spredt til samtlige kommuner og regioner.

Du kan se programmet for konferencen [her](#):

Vi håber på din og jeres deltagelse. Klik her for [tilmelding](#)

Kontakt gerne en af følgende med spørgsmål:

Per Møller Janniche, Komponent, 30852356, pemj@komponent.dk

Bjarne Voigt Hansen, Komponent, 27152915, bjvh@komponent.dk

Frederik Juul, Djøf, 31420971, fiu@djoef.dk

Væksthus for Ledelse • [Weidekampsgade 10, 2300 København S](#) • [22 43 11 00](#) • info@lederweb.dk • [Cookiepolitik](#)