




The image shows three men sitting on a ledge in front of a building with arched windows. The entire scene is overlaid with a blue tint. The men are engaged in conversation, with the man on the right smiling. Large, bold, white text is centered over the image.

# LEDERTRAINEE FORLØBET

 <b>OPSTART</b>	 <b>UDVIKLING</b>	 <b>TRANSITION</b>
<p>Udgangspunktet for deltagelse i forløbet er en indstilling fra nærmeste leder.</p> <p>Forløbet indledes med en opstartssamtale. Hvis ledertraineen ikke har deltaget i Aarhus Kommunes fælles lederafklaringsforløb, skal ledertraineen forinden samtalen have taget en persontest og fået feedback herpå. Det er HR-konsulenten som giver feedback til ledertraineen.</p> <p>Selve opstartssamtalen falder i to dele:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Første del af samtalen er mellem ledertraineen, nærmeste leder og den tilknyttede HR-konsulent. HR-konsulenten giver en grundig introduktion til ledertraineeforløbet og skaber rammerne for, at ledertraineen og nærmeste leder efterfølgende selv kan gennemføre den anden del af samtalen. Denne samtale kan i stedet være et fælles møde for alle ledertrainees og deres ledere i magistratsafdelingen.</li> <li>Anden del af samtalen handler om gensidig forventningsafstemning og fælles planlægning af forløbet. Under samtalen udformes en læringsaftale for ledertraineen.</li> </ol>	<p>I udviklingsdelen skal ledertraineen både på et teoretisk og praktisk plan kvalificeres til at varetage en lederstilling. Udviklingsdelen er bygget op omkring Aarhus Kommunes fælles lederaspirantforløb, men skræddersys til den enkelte ledertraineen. Det betyder, at udviklingsdelen også indeholder byggeklodser, der understøtter, at ledertraineen opnår praktiske færdigheder i ledelse, får kendskab til den lokale ledelseskontekst samt oplæring og viden på det relevante område.</p> <p>Byggeklodserne er ikke fastlagt på forhånd, men kan 'stables', så forløbet tilpasses bedst muligt til den enkelte ledertraineen. De konkrete aktiviteter beskrives i læringsaftalen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deltagelse i Aarhus Kommunes lederaspirantforløb er en fast del af forløbet.</li> <li>Generel og specifik introduktion til lederrollen, LUS og øvrige strategiske ophæng.</li> <li>Praksiselementer i form af opgaver, processer, projekter m.v. med ledelsesindhold. Lokale eller tværgående. De kan trænes ved fx at 'følge lederen', sidemandsoplæring, praktik eller som bisidder.</li> </ul> <p>Praksiselementer gennemføres som aktionslæring med sparring og supervision fra nærmeste leder. Komplexiteten i praksis øges over perioden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kurser / e-læring er også en mulighed</li> </ul> <p>Under vejs holdes løbende møder med nærmeste leder, hvor der følges op på læring og erfaringer og gives sparring og feedback. Derudover er en midtvejssamtale med ledertraineen, HR-konsulent og nærmeste leder.</p>	<p>Forløbet afsluttes med en transitionssamtale med ledertraineen, HR-konsulent og nærmeste leder.</p> <p>Samtalen skal med udgangspunkt i læringsaftalen være et tilbageblik på effekten, læringen og de resultater, ledertraineen har opnået undervejs.</p> <p>Samtalen skal være trinbrættet til ansøgningsprocessen og transitionen til at blive leder. Samtidig giver ledertraineen og leder feedback til den videre udvikling af ledertraineeforløbet.</p> <p>Der afholdes et fælles take-off-arrangement på tværs af magistratsafdelingerne med fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hvad har I brug for nu?</li> <li>Vejledning til lederansøgningen</li> <li>Netværk mellem ledertrainees på tværs af kommunen.</li> </ul>
<p><b>Effekt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personlig afklaring: ledertraineens motivation, styrker og svagheder.</li> <li>Forventningsafstemning og gensidig forpligtelse.</li> </ul>	<p><b>Effekt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uddannelse i og viden om ledelse.</li> <li>Erfaring med ledelse i praksis.</li> <li>Netværk og relationer på tværs af Aarhus Kommune.</li> <li>Kendskab til ledelseskontekst i egen magistratsafdeling.</li> </ul>	<p><b>Effekt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Læring fra forløbet.</li> <li>Skærpe ledertraineens refleksioner over og planer for næste skridt mod det første lederjob.</li> <li>Ledertraineen i lederjob / 'lederparat' ledertraineen.</li> </ul>
<p><b>Hjælperedskaber:</b></p> <p>I pjecen <i>Spot et ledertalent</i> er inspiration til at få øje på, udvikle og udvælge ledertalenter.</p> <p>Ligeledes er en <i>Skabelon for opstartssamtalen</i> og en <i>Skabelon for læringsaftalen</i>.</p>	<p><b>Hjælperedskaber:</b></p> <p>I pjecen <i>Ledelse skal trænes</i> er inspiration til at udvælge og tilrettelægge praksiselementer for ledertraineen.</p> <p>Ligeledes er en <i>Skabelon for midtvejssamtalen</i>.</p>	<p><b>Hjælperedskaber:</b></p> <p>En <i>Skabelon for transitionssamtalen</i>.</p>