

VEJLEDNING TIL BRUGEN AF SPOTTEREDSKAB

Spottereds-kabet understøtter afdækning af medarbejderens evner inden for ledelse. Redskabet kan du både anvende som inspiration eller som samtalereds-kab mellem dig og en mulig lederaspirant. Redskabet har særligt fokus på de temaer, som knytter sig til rollen som leder af medarbejdere.

Brug redskabet som inspiration

Du kan vælge at lade dig inspirere af redskabet, når du skal spotte mulige lederaspiranter. Derudover kan du tage afsæt i nedenstående spørgsmål:

- Hvilke medarbejdere er særlig stærke inden for de forskellige temaer?
- Hvem udviser særligt potentiale inden for ét eller flere temaer?
- Hvordan kan jeg som leder understøtte udviklingen af lederevner hos mine medarbejdere?

Brug redskabet som samtalereds-kab

Redskabet kan også bruges i dialogen mellem dig og din medarbejder. Redskabet giver anledning til at tale om, hvorvidt medarbejderen er klar til at indtræde i et lederaspirantforløb eller har behov for at udvikle sig yderligere. Det kan også give anledning til at tale om mulige udviklingspunkter, som medarbejderen skal have særligt fokus på i forbindelse med forløbet. En proces kan se således ud:

1. Medarbejder og leder udfylder skemaet med afsæt i medarbejderens kompetencer inden for de enkelte områder.
2. Leder og medarbejder sammenligner besvarelsene og har en dialog på baggrund heraf.
3. På baggrund af dialogen vurderer lederen i samarbejde med sin chef, hvorvidt medarbejderen skal tilbydes en plads på lederaspirantforløbet.

Næste skridt

Det er den lokale leder og nærmeste chef, der i fællesskab vurderer, hvilke medarbejdere, der skal tilmeldes lederaspirantforløbet.

Det er nærmeste chef, der søger for at aspiranterne tilmeldes via kompetencebroen. Inden da har leder og chef drøftet indbyrdes forventninger samt forventninger til aspiranten. Ydermere afdækker de sammen mulige praksisopgaver, som aspiranten kan arbejde med undervejs i forløbet. Opgaverne skal så vidt muligt knytte sig til forløbets temaer. På Broen findes et idekatalog, som leder og chef kan lade sig inspirere af, når de definerer praksisopgaverne.



Spotteredskab

Kriterier	Uddybning	1	2	3	4	5
<i>Kommunikation</i>	Du formår at kommunikere klart og tydeligt med fokus på modtageren.					
<i>Strategisk tænkning</i>	Du kan sætte tydelige rammer og retning og har sans for, hvor organisationen bevæger sig hen og hvorfor.					
<i>Helhedstænkning</i>	Du sikrer et overordnet blik på opgaveløsningen både internt på arbejdspladsen og eksternt i forhold til andre interessenter.					
<i>Uddelegering og rammer</i>	Du skaber klarhed om mål og forventninger både til dig selv, dine kollegaer og ledelsen.					
<i>Økonomi</i>	Du har øje for anvendelsen af ressourcer og har økonomisk sans.					
<i>Innovation/udvikling</i>	Du er løbende på udkig efter nye måder at forbedre din og dine kollegaers praksis og har en fleksibel og lærende indstilling.					
<i>Kerneopgaven</i>	Du har fokus på løsningen af kerneopgaven og prioriterer handling og resultater. Du stiller løbende spørgsmål til, hvordan vi kan løse kerneopgaven endnu bedre.					
<i>Skabe resultater gennem andre</i>	Du skaber en god holdånd, hvor alle føler sig engagerede i deres opgaver og forstår, hvordan de i fællesskab bidrager til løsningen af kerneopgaven.					
<i>Værdier</i>	Du er kulturbærer for arbejdspladsen og opfatter dig selv som en del af hele arbejdspladsen.					
<i>Relationer</i>	Du kender vigtigheden af gode relationer, er nysgerrig og anerkender kollegaer i arbejdet samt understøtter deres faglige og relationelle udvikling.					

1: Lav kompetence – 5: Høj kompetence