

# høi & thomassen as

## ORIENTERING

### om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2017-3

## INDIVIDUEL LEDERUDVIKLING STYRKER LEDERNE

*Flere virksomheder tilrettelægger sammen med deres ledere en individuel lederudviklingsplan som gør deres ledere bedre til at udføre deres arbejde og giver dem større arbejdsglæde.*

Entreprenørvirksomheden Adserballe & Knudsen er en blandt mange virksomheder der arbejder med individuel lederudvikling.

Adserballe & Knudsen ønsker at individuel lederudvikling skal være en del af en fastholdelsesstrategi, og man ved at virksomhedens ledere ikke alle har de samme udviklingsbehov. Derfor er man gået i gang med at lave individuelle udviklingsplaner.

#### **Udviklingsplanen er et arbejdsredskab**

Med den rette indsats kan de fleste ledere blive gode ledere. Derfor er det vigtigt at der for hver enkelt bliver indgået en aftale - udviklingsplanen - for hvor lederen skal udvikle sig, hvordan det skal ske og hvornår det skal ske. Og dette skal fremgå af udviklingsplanen.

Selvom man som leder kan udvikle sig uden at have en udviklingsplan, så er denne alligevel et godt arbejdsredskab fordi den

bruges til at dokumentere lederudviklingen og at der er enighed mellem lederen og dennes chef om hvad god og nødvendig ledelse er i virksomhedens kontekst. Den individuelle lederudviklingsplan dokumenterer også overfor lederes direkte chef og for virksomheden hvilke udviklingsbehov den enkelte leder har.

#### **Mangel på udviklingsplaner**

Lederudvikling står højt på dagsordenen i mange danske virksomheder. Alligevel er det kun omkring 1/3 af lederne der har en udviklingsplan. Det betyder at 2/3 af danske ledere ikke har aftaler der dokumenterer hvor, hvornår og hvordan de skal udvikle sig.

Årsagen hertil er mange, men formentlig er det de daglige driftsopgaver som gør at intensionerne ikke bliver ført ud i livet. Ledere der har en plan har bedre arbejdsbetingelser, højere arbejdsglæde og er mere loyale overfor deres arbejdsgiver.



### Hvorfor individuel lederudvikling

I flere virksomheder har man erkendt at lederne ikke nødvendigvis har det samme lederudviklingsbehov og det er årsagen til at man er begyndt at arbejde med de individuelle udviklingsplaner.

Det har betydet at nogle virksomheder allerede i forbindelse med ansættelse af deres ledere har den individuelle lederudvikling som en del af dagsordenen for ansættelse.

I forbindelse med ansættelsessamtaler arbejder man med den individuelle lederudviklingsplan for at kunne fastlægge hvilke udviklingsbehov den kommende leder har. Ikke kun på det ledelsesmæssige område, men også på det faglige. Og i forlængelse af ansættelsessamtalerne arbejder man på hvordan et individuelt lederudviklingsprogram kan blive implementeret.

Ennovas Global Employee and Leadership Index for 2017\* viser at ledere med en udviklingsplan lærer og udvikler sig mere. Med de skriftlige aftaler bliver det tydeligt hvor og hvordan lederne skal flytte sig og hvilke opgaver de skal prioritere for at nå udviklingsmålene.

Med en udviklingsplan bliver det tydeligt for lederen hvad vedkommendes chef forventer af ham eller hende og hvad de skal lykkes med. Ledere med en udviklingsplan bliver derfor mere effektive end ledere uden.

Ledere med en udviklingsplan oplever også at virksomhedens øverste ledelse klart

formidler strategi og mål fordi lederudviklingsplanerne er forbundet med virksomhedernes strategi og mål og at de øverste ledelse går foran som et godt eksempel.

De oplever hvordan deres chef bakker dem op og det bliver mere klart for dem hvordan deres arbejde bidrager til helheden i virksomheden. Med en udviklingsplan er det ofte sådan at barren bliver sat højere og det er med til at motivere lederne.

Ennovas undersøgelse viser også at ledere med en udviklingsplan udnytter deres kompetencer bedre i jobbet. De opfordrer til at deltage i udvikling af nye ideer og kvalitetsforbedringer.

Selvom mange ledere med en udviklingsplan får flere jobmuligheder og kan skifte til andre stillinger, så viser undersøgelsen at det ikke er disse ledere der har planer om at søge væk fra virksomheden.

En udviklingsplan behøver ikke føre til en anden stilling, men ledere der har en plan er mere motiverede for at gøre karriere internt i virksomheden end ledere uden en udviklingsplan.

\*Udviklingsplaner styrker lederne - Ennova A/S 2017



høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af virksomhedens to ejere i samarbejde med konsulenter med forskellige ekspertiser som vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: [info@ht-rekruttering.dk](mailto:info@ht-rekruttering.dk) [www.ht-rekruttering.dk](http://www.ht-rekruttering.dk)

**høi & thomassen as**