



PARTNERSKAB

# TILTRÆKNING, FASTHOLDELSE OG UDVIKLING

på skoleområdet



KOMPONENT™

**Komponent inviterer i samarbejde med Skolelederforeningen til et partnerskab om at styrke jeres kommunes strategiske arbejde med at tiltrække, tilknytte og udvikle ledere på skoleområdet.**

**Med partnerskabet vil vi skabe et tættere samarbejde mellem forvaltning og skoleledere om at have et stærkt skolelederhold, hvor der er tydelige karriereveje og responsiv støtte fra forvaltningen, når ledelse bliver svært.**

**Derfor bliver partnerskabet også støttet af Børne- og Kulturchefforeningen.**

### UDFORDRING OG AMBITION

Vores rekrutteringsgrundlag er udfordret, når det gælder motiverede og kvalificerede ansøgere til lederstillingerne på skoleområdet flere steder i landet. Jobbet som leder i folkeskolen byder på mange spændende opgaver tæt på kerneopgaven med mulighed for at gøre en forskel for medarbejderne og udvikle folkeskolen til gavn for børnenes læring og trivsel. Lederjobbet er meget mere end møder, kontoplaner, skemaer og et liv bag ved skærmen. Det skal vi synliggøre og gøre attraktivt for dygtige medarbejdere, så de får lyst til at tage springet ud i ledelse.

Næste udfordring er, at flere kommuner desværre oplever, at ledere fritstilles eller siger op inden for de første år som leder. Det er først og fremmest dyrt på det personlige plan, men der er også økonomiske omkostninger og videnstab, hver gang en leder forlader sin stilling.

Det kan være, at læringskurven var for stejl i at tage livtag med den helt nye faglige disciplin, som ledelse repræsenterer for den enkelte. Det kan være, at lederen ikke følte sig godt nok klædt på til at varetage de nye opgaver som fx økonomistyring. Det kan være, at der er behov for at revitalisere fortællingen om skoleledelse og fremhæve, at det også er en berigende og lærerig proces, hvor man som leder bliver en del af nye fællesskaber og understøttes flere steder fra.

Strategier for onboarding af ledere må udvides til også at indtænke, hvordan vi arbejder med at styrke og fortsat tilknytte nuværende ledere i lederrollen. Hvordan vi gør dem nysgerrige på at dygtiggøre sig og træde et skridt op i ledelseshierarkiet, så den dygtige mellemlider på sigt kan blive en lige så dygtig skoleleder, og den dygtige skoleleder får lyst til at blive skolechef.

Skolelederforeningen og Komponent – Kommunernes Udviklingscenter er gået sammen med en fælles ambition om at finde og afprøve nye veje til at tiltrække, styrke og fastholde flere dygtige ledere på skoleområdet.

### BLIV DEL AF ET PARTNERSKAB

Måske har I arbejdet strategisk med at rekruttere, efteruddanne og skabe karriereveje og synes, at jeres strategi trænger til eftersyn og et løft. Måske er det første gang, I oplever behovet for at formulere en egentlig strategi og øge indsatsen for at gøre skoleledelse i jeres kommune mere attraktivt. Komponent og Skolelederforeningen inviterer alle landets kommuner til at blive del af et partnerskab med fokus på at tiltrække, tilknytte og udvikle ledere på skoleområdet.

Partnerskabet vil skærpe jeres bevidsthed om egne styrker og forbedringspotentialer i forhold til eksisterende indsatser og strategi og give jer nye indsigter ift. andre kommuners tilgange og effekter.

I vil få støtte og sparring til at afprøve nye indsatser lokalt, der skal være med til at revitalisere jeres strategi i at arbejde mere bevidst og systematisk med onboarding af ledere. Partnerskabet giver jer samtidig mulighed for at videndele om værdien af disse indsatser i et tværkommunalt netværk. Partnerskabet er designet til maks. 12 kommuner.

## Det får I ud af forløbet

- Nyeste viden og inspiration i relation til virkningsfulde tilgange til at tiltrække, tilknytte og udvikle ledere på skoleområdet.
- Et nyt perspektiv på egne styrker og udfordringer i relation til tiltrækning, tilknytning og udvikling af ledere på skoleområdet.
- Input til, hvordan I kan styrke jeres praksis ift. at tiltrække, tilknytte og udvikle ledere på skoleområdet.
- Kapacitetsopbygning hos jer selv til at arbejde med indsatserne i egen organisation og praksis.
- Del af et tværkommunalt partnerskab om skoleledelse.
- Del af mindre og fokuserede strategilaboratorier, hvor I arbejder i dybden med og får sparring på jeres kommunale strategi.

### PARTNERSKABETS INDHOLD OG PROCES

Partnerskabet indeholder fem fællesdage, hvor der arbejdes med forskellige faglige perspektiver på at tiltrække, tilknytte og udvikle ledere på skoleområdet. Perspektiverne klæder jer på til at udarbejde en strategi for, hvordan I vil arbejde med at styrke området i jeres kommune. Imellem partnerskabsdagene gennemføres strategilaboratorier, hvor I sammen med andre kommuner får tid til at arbejde med jeres strategi med sparring fra Komponentens konsulenter.

Partnerskabet har fokus på at klæde jer godt på til at lave solide indsatser ift. tiltrækning, tilknytning og udvikling af skoleledelse, der samlet set skal understøtte jer i en strategi og systematik. Dette sker bedst i et tæt sammenspil mellem skoleledelsen og forvaltningen, derfor er målgruppen for partnerskabet fra den enkelte kommune: chef, konsulenter fra forvaltningen og skoleledere.

## Find og motiver ledertalenterne

En indsats med fokus på at spotte, motivere og kvalificere morgendagens ledere på skoleområdet: Hvordan kan tilgange og processer struktureres og styrkes, så der løbende er fokus på både den interne og den eksterne fødekæde til ledere? Hvilke veje og dialoger kan anvendes for at spotte de fagprofessionelles potentiale og lyst til at tage ledelseslignende opgaver på sig? Hvilke konkrete forberedelses- og træningsforløb kan iværksættes for at klargøre de potentielle ledere til at tage rollen på sig?

## De første 100 dage

Indsatsen fokuserer på at sikre relevante og skræddersyede onboarding-forløb, der kan støtte den nye leder i den nye rolle og de nye relationer. Hvordan lykkes den nye leder med at træde ind i de mange nye opgaver? Hvordan får lederen prioriteret mellem det vigtigste og mindre vigtige? Hvordan positionerer lederen sig bedst til de første møder på skolen og uden for skolen? Hvilke relationer skal knyttes til forvaltning, så lederen er bedst hjulpet i de "første-gangs-situationer" han/hun vil stå i? Der vil være fokus på, hvordan man kan tilrettelægge gode onboarding-forløb, og hvilke ingredienser det kræver. Vi kommer bl.a. omkring ledelsessupervision, mentoring og hvordan man kan arbejde med lederens forberedelse, performance, feedback og relationer.

## At koble økonomisk styring med faglig ledelse og prioriteringer

Indsatsen fokuserer på, hvordan forvaltningen kan få det bedste samspil med de enkelte ledere i at understøtte dem i og dygtiggøre dem til at se den økonomiske styring gå hånd i hånd med den faglige ledelse og prioriteringer. Hvordan ser processen ud, fra en leder bliver ansat på en skole og skal forstå den økonomiske styring til at have et solidt økonomisk overblik over skolens økonomi? Hvordan kan nye ledere få sparring og støtte fra økonomiafdelingen og styrke relationer og samarbejde undervejs? Hvordan kobler I budgetlægningen bl.a. i forbindelse med skoleårets planlægning sammen med de faglige indsatser, som skolen står overfor?

## At træde et skridt op

En indsats med fokus på at styrke arbejdet med ledelseskæden og at hjælpe ledere på skoleområdet med at træde et skridt op og ind i en ny ledelsesrolle: Hvordan arbejder forvaltningen med udviklingsplaner og potentialer ift. ledelse på næste niveau? Hvordan kan konkrete udviklings- og vejledningssamtaler styrke den enkelte leder i transitionen fra en rolle til den næste? I sporet undersøger vi sammen, hvordan man kan facilitere et udviklings- og talentmiljø for ledelse på flere niveauer. Hvordan arbejdes der med potentialer og bevidstgørelse ift. de færdigheder, viden og arbejdsværdier, som ledelse på næste niveau kræver? Vi kigger også på de dilemmaer, der opstår i processerne, f.eks. rekruttering af interne eller eksterne kandidater, vedligeholdelse af den interne "fødekæde", det svære i at vælge ud blandt egne, det svære i at sige nej til nogle, der gerne vil træde et skridt op, så man ikke demotiverer dem, mv.

### TIDSPUNKT OG MÅLGRUPPE

Partnerskabet opstartes september 2023 og løber til september 2024. Målgruppen er skolechefer sammen med de nøglepersoner, der arbejder mest med leder- og talentudvikling på skoleområdet samt skoleledere på flere niveauer.

### HVAD KOSTER DELTAGELSE

Det koster 89.000 kr. at deltage med op til 5 deltagere pr. kommune. Prisen dækker 5 deltagere (et bud på deltagerkredsen kunne være: skolechefen, 2 skoleledere og 2 udviklingskonsulenter). Hvis I ønsker at medvirke med flere deltagere, tillægges en pris på 8.900 kr. pr. ekstra deltager.

### KONTAKT

Er I blevet nysgerrige på, om det er noget for jer at deltage? Eller har I yderligere spørgsmål til partnerskabet? Så tag fat i chefkonsulent Marie Elisabeth Andersen på +45 51 85 89 26.

Er I interesserede i at deltage, så send en tilmelding til Marie Elisabeth Andersen på [maea@komponent.dk](mailto:maea@komponent.dk).

Tilmeldingsfristen er d. 30. juni 2023

### PARTERNE BAG PARTNERSKABET

Partnerskabet understøttes af Komponent, Skolelederforeningen, Børne- og Kulturchefforeningen og KL. Bag partnerskabet står bl.a.:

- Christina Nüssler, centerchef Komponent
- Claus Hjortdal, formand Skolelederforeningen
- Michael Gravesen, formand for skolenetværket, Børne- og Kulturchefforeningen
- Peter Panula, Børn og skolechef, KL
- Marie Elisabeth Andersen, chefkonsulent Komponent
- Claus Fagerlund, Politisk konsulent Skolelederforeningen
- Lisbeth Tarp Mauritsen, chefkonsulent Komponent

## Eksempel på et forløb

### 5 PARTNERSKABSDAGE

Vi lægger ud med at have fokus på tiltrækning, tilknytning og udvikling af ledere på skoleområdet som overordnet tema. På konferencen præsenterer Komponent nyeste viden om indsatsområderne. Gennem de næste tre partnerskabsdage vil vi sammen dykke ned i de enkelte faglige perspektiver.

På dagene vil der være inspirationsoplæg, videndeling og arbejdstid til at tegne skitser i udvikling af egne kommunale indsatser og strategi. Vi vil arbejde med udviklingsplaner, og der kan forekomme hjemmeopgaver. Det forventes, at I forbereder jer til møderne og selv bidrager med oplæg om egne erfaringer og praksis.

Den sidste dag vil bl.a. have fokus på at samle op på de udviklede indsatser og strategier.

### STRATEGILABORATORIER

Imellem partnerskabsdagene gennemføres strategilaboratorier, hvor I går i "arbejdsmode" sammen med to andre kommuner. I vil være en del af et mindre forum, hvor der er plads til faglig sparring, forstyrrelse, udvikling og forfinelse af jeres egen strategi.