

Før-leder-forløb 2013

Opsamling på evalueringsmøde den 8. november

Spørgeskemaer – Praktikværter

1. På en skal fra 1-10 (hvor 10 er i høj grad) – I hvor høj grad oplever du, at før-leder-forløbet har bidraget til at skabe et større rekrutteringsgrundlag af potentielle ledere i Region Hovedstaden?

Svar: 8,5, 7, 10, 8, 10, 7, 5, 5, 8, 6, 5, 5, 7, 5, 8 – gennemsnitlig bedømmelse: 7

Kommentarer:

Rart at før-lederen blev endnu mere klar over at ledelse var den rette vej at gå

Jeg hører, at praktikanterne måske nok er interesserede i lederstillinger, men det er ”engang i en ikke nærmere defineret fremtid”.

Praktikperioden viste tydeligt potentiale hos før-lederen – og historierne fra andre PV peger i samme retning.

Er ikke sikker på at dette er den rigtige løsning. Der er jo en stor fare for indavl!

Et godt afklaringsforløb, der har skabt bevidsthed om lederrollen.

Jeg tror vores praktikant har et godt afsæt for at beslutte sig, men det er ikke det samme som at rekrutteringsgrundlaget er større.

Jeg har naturligvis ikke kendskab til hvor mange før-ledere, der ønsker en lederstilling i fremtiden. Forløbet har været nødvendigt, hvis der skal skabes større grundlag.

Jeg tror at grundlaget er stort nok uafhængigt af dette forløb. Disse før-ledere er dog helt klart bedre afklaret via dette forløb. PS: Folkebibliotekerne har også brug for nye ledere som kommer udefra – det er min holdning.

2. På en skal fra 1-10 (hvor 10 er i høj grad) – I hvor høj grad er dine forventninger til før-leder-forløbet blevet indfriet?

Svar: 8,5, 10, 8, 10, 10, 10, 5, 10, 9, 9, 10, 8, 8, 10, 10 – gennemsnitlig bedømmelse: 9

Kommentarer:

Det at have en ledelsespraktikant gik bedre end jeg havde forventet. Jeg kan godt være bange for om vi i egen organisation kan honorere forventningerne hos de medarbejdere, der har været i før-leder-forløb.

Jeg oplever, at vores egne før-ledere har fået rigtig meget ud af det og kommer tilbage med energi og viden, som vi kan bruge i organisationen. Personligt fik jeg meget ud af at tale ledelse med de før-ledere, som var i praktik hos os.

Jeg er meget overrasket over, hvor stor personlig betydning, det har haft for før-lederen. Der er nået meget på relativt kort tid. Både i forhold til det teoretiske aspekt og i forhold til ledelse i praksis.

Der var direkte ”udbetaling” læringsmæssigt i forløbet. Både forventet, men også i en form, der ikke var ventet – f.eks. at hverdagen fungerede super godt som almindelig hverdag selvom praktikanten var med.

Hvis vi skal løse de udfordringer vi (biblioteket) står overfor, er det nødvendigt at udvide rekrutteringsgrundlaget langt udover ... grænsen.

Jeg havde et stort personligt udbytte af at have en praktikant. Det gav nye indsigter i ledelsesgerningen.

Jeg oplever at egen ”udsendte” har rykket sig. Ser ud til at heldigvis flere og flere har lyst.

Blev glædeligt overrasket over den indsigt og feedback på mine ledermåder praktikanten bidrog med.

Deltagelsen har været en væsentlig tilførsel af kompetencer, der også kan anvendes i andre sammenhænge end ledelse.

Jeg kunne godt have tænkt mig lidt større viden om projektet inden praktikperioden.

Både min praktikant og jeg har fået utrolig meget ud af forløbet på det personlige plan. Hende: afklaring. Mig: selvindsigt

3. Kommentarer i øvrigt?

God ordning og det anbefales at fortsætte

Måske de praktikanter, der er afklarede og er klar til at springe ud i ledelse, skal udvikle et netværk, hvor de støtter hinanden i at søge de stillinger, der slås op.

De medarbejdere, der har deltaget i før-leder-forløbet har fået større indsigt i ledelsesopgaven og beslutningsprocesser. Det kan bruges i det daglige arbejde.

Vi mangler måske noget, der angiver, hvordan vi kommer videre i egen organisation, når forløbet er slut. Hvordan udnytter vi bedst de nye kompetencer, så det bliver en gevinst både for organisationen og personen.

Det er imponerende med hvilken seriøsitet før-lederne er gået ind i forløbet på. Det er tydeligt, at denne gruppe medarbejdere har potentialet til at blive ledere. En stor del af ledelse er interessen for i fællesskab at opnå gode resultater og det er min vurdering at denne interesse er til stede.

Jeg tror at der kan være brug for at tydeliggøre, hvad der skal ske med før-lederen efter forløbet er afsluttet.

Bør absolut gentages. Passende længde af hele forløbet og praktikken.

Vigtigt at prioritere det fra ledelsesside. Vigtigt at op muntre/"dyrke" potentielle nye ledere. Vigtigt med muligheden for at danne netværk.