

## Systematisk ledelsesudvikling

Hvert 2. år i november gennemføres en tilfredshedsundersøgelse blandt medarbejderne, hvori der også spørges ind til tilfredshed med ledelsen. (LINK TIL trivselsundersøgelser <https://www.rhs.dk/om-skolen/udvikling-og-kvalitet/trivselsundersogelser/>)

Nærmeste leder skal gennemføre en medarbejderudviklingssamtale (MUS) med alle hvert år.

Der gennemføres ligeledes chef til chef samtaler hvert år.

Der gennemføres systematiske ledelses seminarer, min. 4 pr. år, hvor strategi og fælles holdninger er faste temaer.

Der er etableret faste mødestrukturer.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen i 2004 gav input til en revision af skolens ledelsesværdier og en nedsættelse af en permanent strategi gruppe der løbende arbejder med strategiudvikling.

Herudover har skolens ledelse i samarbejde med et konsulentfirma arbejdet med udvikling af chefgruppens - og den enkelte chefs kompetencer.

Der er udarbejdet et fælles koncept, der anvendes til medarbejderudviklingssamtalerne.

Der er etableret en mere præcis mødestruktur og nedsat grupper, der systematisk arbejder med skolens strategiske udvikling.

Der er gennemført coaching af den enkelte leder og lederteam.

Der er etableret enighed om skolens ledelsesværdier.

Som følge af skolens ledelsesværdier er den enkelte leder/chefs nøglekompetencer:

- Evne til coaching af medarbejdere
- Samarbejdsevner
- Teamkompetencer
- Kommunikative evner
- Forandringsparathed
- Evnen til at prioritere og fokusere
- Evne til at skabe økonomiske resultater
- Evne til at tage og udvise ansvar
- Sikkerhed og handlekraft
- Faglige evner
- Problemløser
- Idémager
- Evne til at agere i kaos

- Personlig udvikling og modenhed
- Omhu og præcision

Der er enighed om, at resultater opnås sammen med og gennem mennesker. Det betyder at traditionelle lederkompetencer og faglig dygtighed har stor betydning, men at det er de bløde kompetencer (personlige og sociale) der sætter fagligheden i spil. Vi har i dagligdagen opgaver afhængige af vores evner til at opnå resultater sammen med og gennem mennesker.

Den enkelte leder har ansvar for at arbejde med at udvikle sine ledelseskompetencer. Den enkelte leder drøfter sin kompetenceudviklingsplan med nærmeste chef ved den årlige chef til chef samtale.