



Lederutviklingsprogrammet i Tolletaten: L+
- Fra lederplakat til lederkompetanser – en plattform for utvikling av etatens ledere

Hva er L+?

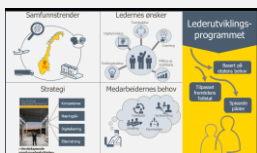


Et lederutviklingsprogram som skal **ivareta behovet for opplæring og utvikling av nødvendige lederkompetanser** for ledere i etaten i årene fremover.

Vi har utviklet en lederplattform på bakgrunn av identifiserte behov med programmoduler som tiltak

Behovsanalyse

Analyse av behovet for lederutvikling med utgangspunkt i bl.a. ny virksomhetsstrategi, MU2016, kompetansekartlegging m.m.



Lederplakat

Definerer ledelsesprinsipper som angir overordnede forventninger til lederne i etaten og kjennetegn ved god ledelse.



Lederkompetanser

Utarbeidet med bakgrunn i lederplakaten. En beskrivelse av hvilke lederkompetanser som kjennetegner god ledelse i Tolletaten.



Lederutviklingssamtale

Utarbeidet basert på lederkompetansene. Verktøy for planlegging og oppfølging av lederutvikling.

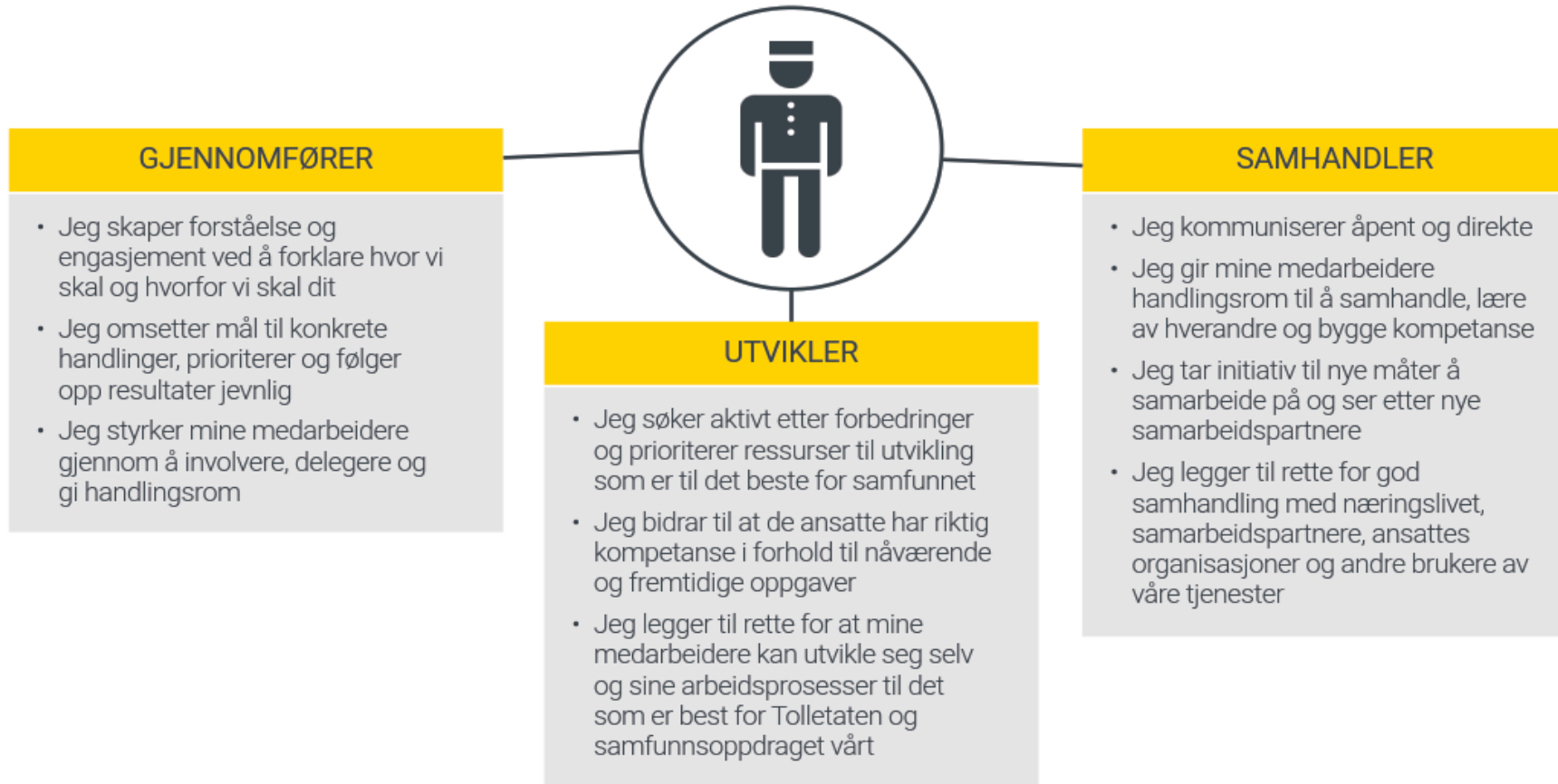
Programmoduler

Utarbeidet basert på lederkompetansene. Moduler med formål om å utvikle lederens kompetanse innenfor en eller flere av etatens lederkompetanser.

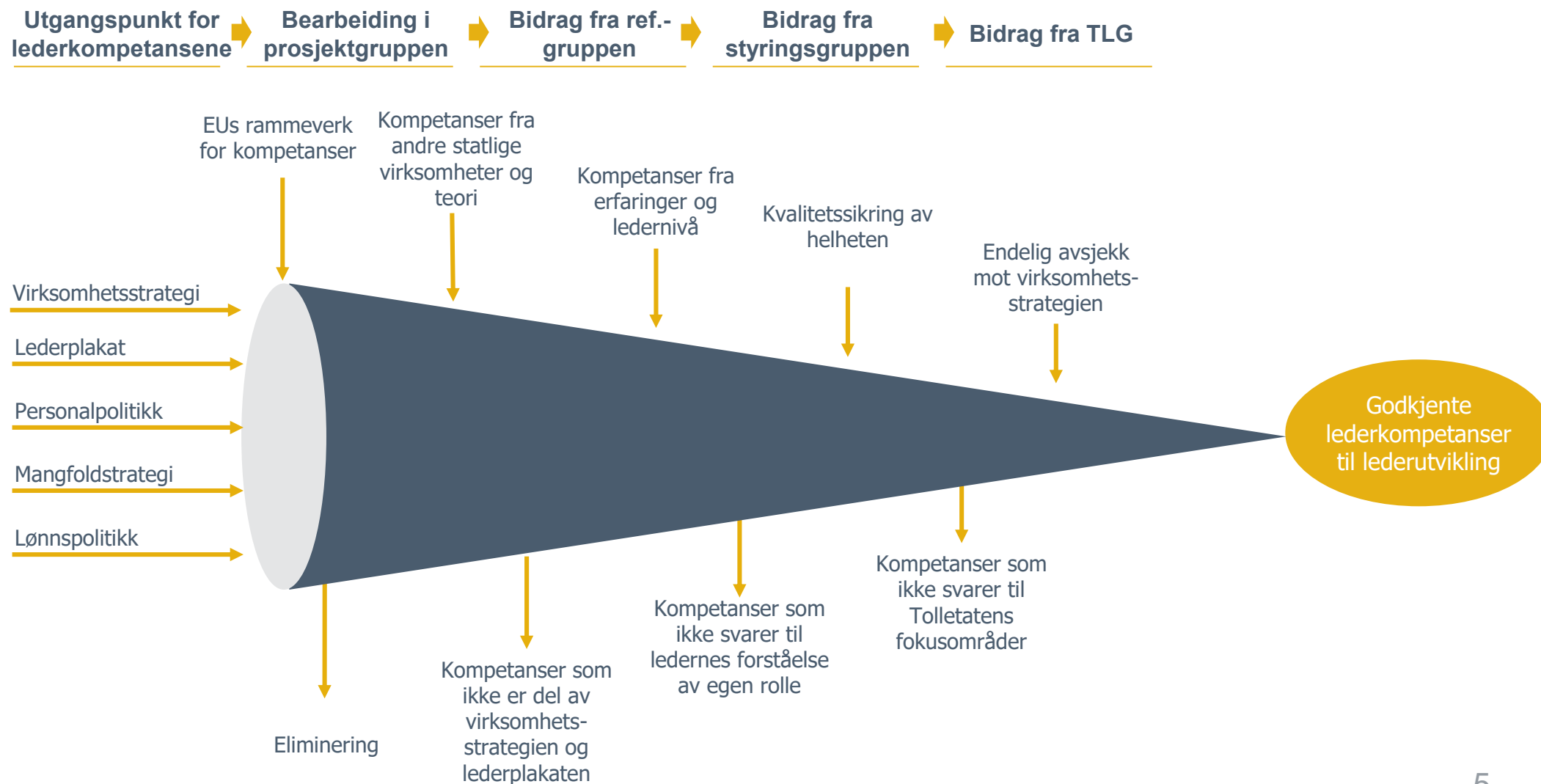


Tolletatens lederplakat er retningsgivende for det vi definerer som god ledelse i etaten

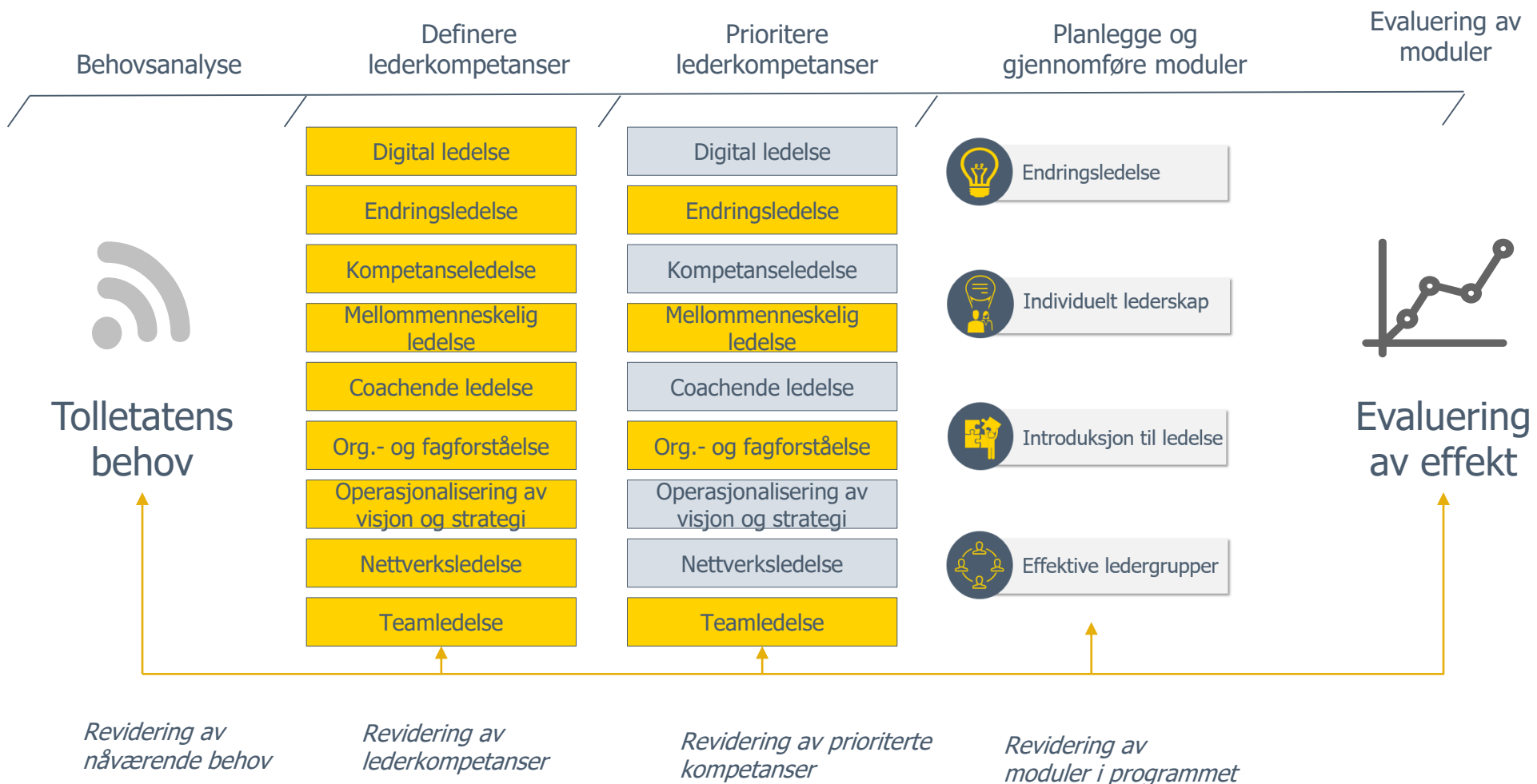
En leder i Tolletaten løfter blikket, er rollemodell og bidrar til **verdiskapende samfunnsbeskyttelse** ved å gjennomføre, utvikle og samhandle



Basert på lederplakaten, har lederkompetanser blitt utarbeidet



L+ bygger på lederkompetansene og er bygget opp slik at behovet kan oppdateres og nye moduler utarbeides



Modulene skal utvikle og trene lederne i en eller flere lederkompetanser

Hva er lederkompetanser?

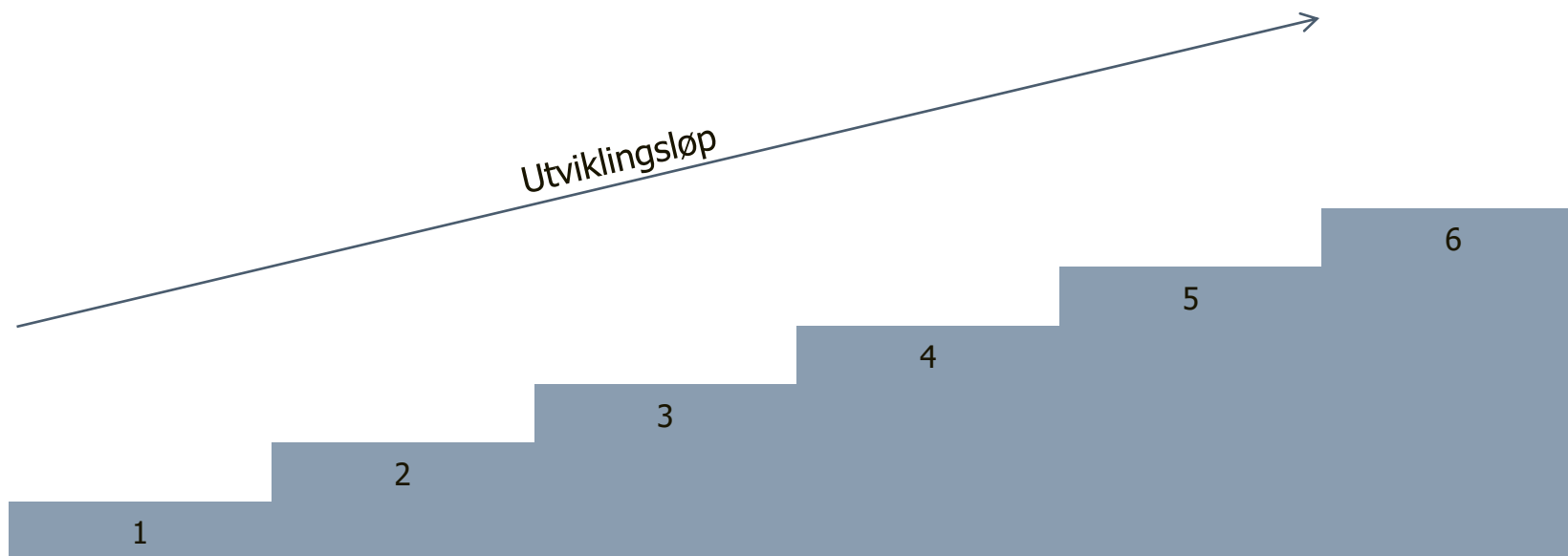
- Lederkompetanser er definerte kompetanser som beskriver hva som kjennetegner god ledelse i Tolletaten i dag og i fremtiden.

Hvorfor har vi lederkompetansene?

- Lederkompetansene skal sikre at etaten har god ledelse som når definerte og prioriterte mål.
- Lederkompetansene sørger for å bygge bro mellom virksomhetsstrategien, lederplakaten og de aktiviteter som faktisk skal utføres.
- Lederkompetansene ligger til grunn for de ulike kursene som utvikles innenfor hver modul i programmet.
- Lederkompetansene inngår i etatens ledersamtale, og gir grunnlag for en regelmessig vurdering og tilbakemelding til lederne, slik at de kan jobbe med sitt behov for utvikling.
- Skal gi grunnlag for rekruttering av nye ledere.

Kompetanseledelse

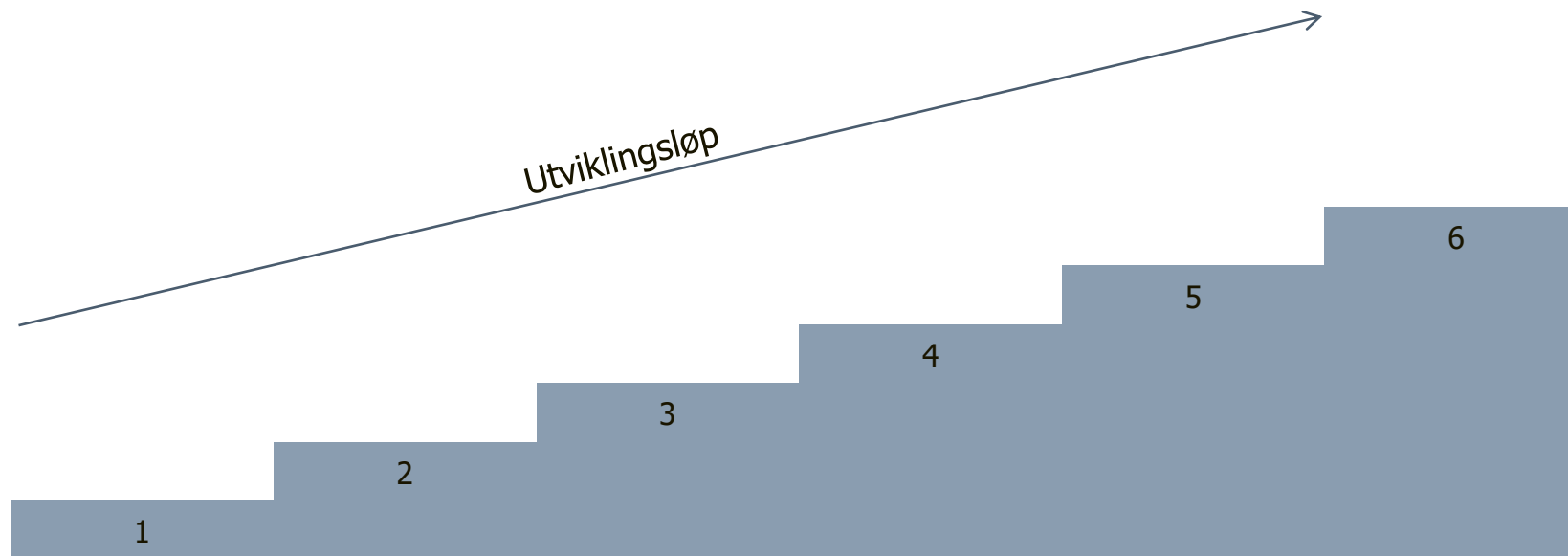
Jeg sikrer rett kompetanse for nåværende og fremtidige oppgaver i egen enhet og for den enkelte medarbeider.



- klarer å identifisere hva som skal til for å sikre rett kompetanse i egen enhet
- klarer å identifisere hva som skal til for å sikre rett kompetanse for den enkelte medarbeider
- sørger for å sikre rett kompetanse i egen enhet
- sørger for å sikre rett kompetanse for den enkelte medarbeider
- har medarbeidere som selv sørger for rett kompetanse for seg selv og egen enhet
- bidrar til en utpreget kultur for kompetanseutvikling

Endringsledelse

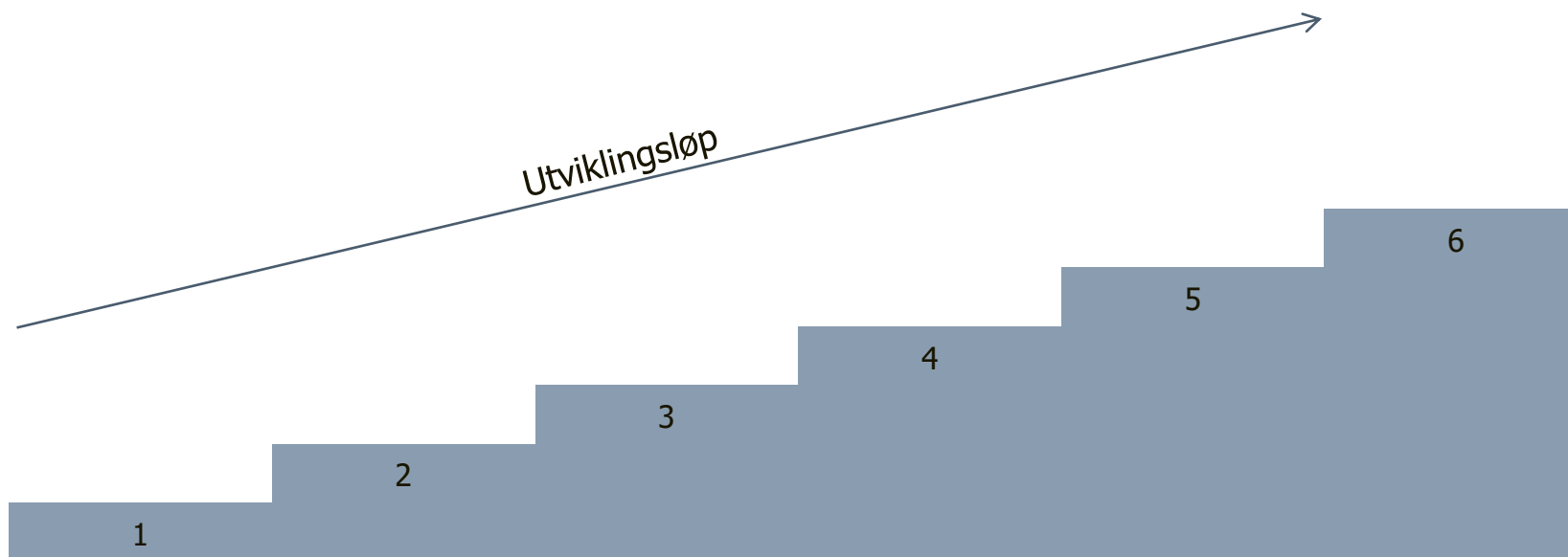
Jeg gjennomfører endring på en god måte og skaper kontinuerlig forbedring.



- klarer å identifisere hva som skal til for å endre
- klarer å identifisere hva som skal til for å skape kontinuerlig forbedring
- sørger for at medarbeiderne gjennomfører endringer på en god måte
- sørger for at medarbeiderne jobber kontinuerlig med å forbedre egne prosesser og arbeidsoppgaver
- har medarbeidere som selv sørger for å gjennomføre endring og kontinuerlig forbedring
- bidrar til en utpreget endrings- og forbedringskultur

Digital ledelse

Jeg evner å ta i bruk teknologi og håndterer mulighetene og konsekvensene av digitalisering.



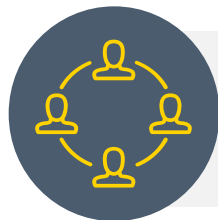
- klarer å identifisere hva som skal til for å ta i bruk teknologi
- klarer å identifisere muligheter og konsekvenser av digitalisering
- sørger for at seg selv og medarbeiderne effektivt tar i bruk teknologi
- sørger for å utnytte mulighetene og håndtere konsekvenser av digitalisering
- har medarbeidere som aktivt oppsøker og tar i bruk teknologi
- bidrar til en utpreget kultur hvor digitalisering er en naturlig del av hverdagen

Etaten har behov for å utvikle to nye moduler



Organisasjonsutvikling L+

Lederkompetanser: kompetanseledelse og endringsledelse



Digital arbeidsplass L+

Lederkompetanse: digital ledelse



Organisasjonsutvikling L+

**TOLL
CUSTOMS**



Lederkompetanse

- Kompetanseledelse
- Endringsledelse



Formål

- Støtte og trene lederne i å gjennomføre de aktiviteter som knytter seg til omstillingen og omorganiseringen ved ny organisasjonsmodell. Modulen skal styrke lederne kompetanse innenfor endringsledelse og kompetanseledelse.



Målgruppe

- Alle ledere



Struktur

- Høst 2018 – TEL; Rammeverk for omstilling
- Vår 2019 – TEL; Kartleggingsfasen
- Vår 2019 – avholde regionale kurs



Innhold

- Opplæring i rammeverk for omstilling v/OU-prosjektet
- Opplæring i det juridiske knyttet til kartleggingsfasen
- Planlegge for rett kompetanse
- E-læring: kompetanseledelse
- E-læring: endringsledelse
- Hvordan håndtere motstand mot endring
- Hvordan kommunisere i endring?
- Trening i omstillingssamtale
- BHT



Digital arbeidsplass L+

TOLL
CUSTOMS



Lederkompetanse

- Digital ledelse



Formål

- Støtte og trene lederne i å gjennomføre de aktiviteter som knytter seg til implementeringen av en ny digital samhandlingsplattform og nye måter å jobbe på. Modulen skal styrke lederens kompetanse innenfor digital ledelse.



Målgruppe

- Alle ledere i TOD



Struktur

- Vår 2019



Innhold

Lederutviklingsprogrammet skal utvikle en modul som vil forberede lederne på den digitale transformasjonen de vil møte ved innføring av ny plattform. Utover et spesifikt opplæringsløp må fokuset ligge på at dette er grunnleggende endringer i måten vi jobber på og ikke kun mindre justering av allerede eksisterende samarbeids- og kommunikasjonsformer.

Følg oss på sosiale medier!

TOLL
CUSTOMS



@ledelseitoll