



Omvendt mentoring i politiet

Agenda

- 01** Politiet
- 02** Et fremtidsrettet HR
- 03** Hvorfor?
- 04** Hva?
- 05** Hvem?
- 06** Hvordan?
- 07** Resultater



~19 000

Ansatte

~ 1 800

Ledere

~ 300

HR-ansatte

Jurister

Økonomer

Politi

Ledere

Samfunnsvitere

Teknologer

Et fremtidsrettet HR



Helhetlig tilnærming til forbedring og fornying av virksomheten



Digitalt førstevalg og brukeren i sentrum



Fokus på strategisk utvikling og effektiv drift

Hvorfor?



- Skape en arena for gjensidig erfarings- og kunnskapsutveksling
- Øke toppledelsen sin digitale forståelse
- Innsikt i en topplers hverdag og prioriteringer
- Få nye perspektiver på politiet som organisasjon
- Bidra til politiet som en attraktiv arbeidsplass



Jeg håper at jeg får et godt blikk på hva særlig yngre ansattes forventninger er til et teknologikompetent, datadrevet og digitalisert politi.

– Benedicte Bjørnland om hva hun ønsker å lære av en ung mentor



Hva?

- Kompetansehevingstiltak
- Gjensidig læringsprosess der både mentor og adept lærer av hverandre
- Mentoring gir læringsutbytte på flere plan samt relasjonskompetanse



Hvem?

- Syv toppledere fra politidirektørens ledergruppe
- 14 mentorer fra ulike deler av organisasjonen, både sivile og operative
- Noen med «hverdagskompetanse» og andre med formell utdanning
- Mangfold



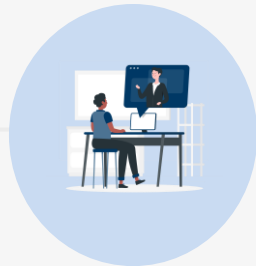
Hvordan?

Utlysning



Hvordan?

Videoseleksjon



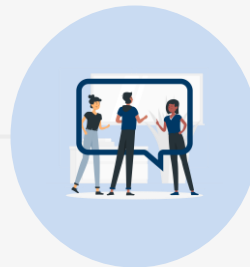
Hvordan?

Utvelgelse



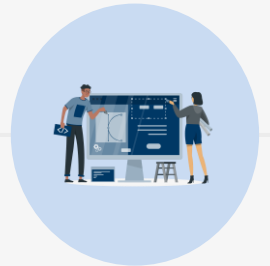
Hvordan?

Samlinger
og møter



Hvordan?

Evaluering





47%

Av
respondentene
svarer at
programmet
leverer over
forventning

Alle

Respondentene
vurderer
programmet som
veldig eller
ganske nyttig så
langt

64%

Opplever at sin
toppleder har fått
økt digital forståelse

Det har aldri vært
mer spennende
å jobbe i politiet

Ønsker du å høre mer?

Ta kontakt med Kjersti Jørgensen, kjersti.jorgensen@politiet.no