

Oppsummering av analyse og anbefalinger – alle fire lederroller

Avdelingsledere

- ✓ Nyeste og største gruppen ledere – størst nedslagsfelt – minst lederkompetanse i utgangspunktet. Sårbar gruppe – høy risiko mtp å lykkes med ett Bærum!
- ✓ Håndterer komplekse personallederutfordringer uten å ha lederkompetanse – trenger kompetanse på personalledelse og lovverk
- ✓ Opplever stor avstand til øvrig ledelse – savner støtte og sparring fra nærmeste leder og å se helhet i prioriteringer og beslutninger.
- ✓ Ønsker seg praksisnær kompetansebygging - ferdighetstrening på nærledelse

- ✓ LEDERNETTVERK
- ✓ TEMABASERTE KURS
- ✓ FERDIGHETSTRENING
- ✓ PERSONLIG LEDERTRENER on-the-job
- ✓ MENTOR.

Enhetsjefer / tjenesteledere

- ✓ «Mellom barken og veden» i rollen som mellomledere
- ✓ Komplekse ansvarsoppgaver – mangelfull kompetanse på personalledelse og lovverk, beste praksis, endringsledelse og kompetanseledelse
- ✓ God kompetanse i personalledelse – økonomistyring, stordata analyse, risikoleidelse, lovverk og kommunenes retningslinjer
- ✓ Kompetanse på å være gode kulturbyggere for ett Bærum – enhetlig kultur og felles beste praksis

- ✓ LEDERNETTVERK
- ✓ TEMABASERTE KURS
- ✓ FERDIGHETSTRENING
- ✓ LEDERVEILEDNING I GRUPPER OVER TID
- ✓ COACH & MENTOR

Felles behov på tvers av rollene:

- Arenaer for samhandling og deling – også på tvers av nivå og sektor
- Endringsledelse
- Selvledelse
- Strategisk prioritering
- Kommunikasjon- og tilbakemelding
- Å lede gjennom andre
- Ferdighetstrening
- Lederveiledning

- Anvendbart
- Behovsbasert «skreddersøm»
- Temainnrettet
- Praksisnære verktøy

Strategisk leder

- ✓ Store krav til å lede strategisk i komplekse sammenhenger
- ✓ Strategisk foresight krever involvering av flere kompetanser
- ✓ Behov for å fokusere på tydelighet og tilgjengelighet
- ✓ Teknologisk og digital kompetanse
- ✓ Topplederkompetanse på endringsledelse og historiefortelling
- ✓ Arenaer for felles og individuell utvikling

- ✓ NETTVERKSARENAER
- ✓ STRATEGISK LEDERSTØTTE- og TRENING
- ✓ PERSONLIG TOPPLEDERTRENING (lederinnsikt)

Ny som leder

- ✓ Forventning om å fort bli effektiv og operativ i lederrollen
- ✓ Innføring i kommunens ledelsesprinsipper - lederplakaten
- ✓ Too much too fast

- ✓ STRUKTURERT ONBOARDING SOM NY LEDER
- ✓ NY SOM LEDER –DAG
- ✓ NY SOM LEDER-fadder

