



Tullverket är central förvaltningsmyndighet för tullfrågor. Verket har till uppgift att fastställa och uppbära tullar, mervärdesskatt och andra skatter samt avgifter och skall övervaka och kontrollera trafiken till och från utlandet så att bestämmelser om in- och utförelse av varor efterlevs. Vi har ca 2 200 anställda.

Tullverkets policy för mentorskap

Tullverket har påbörjat ett arbete med att på olika sätt vidareutveckla och stötta sina chefer. Chefskapet innebär ofta att man är ensam och ibland utsatt. Därför finns behov av det "personliga stödet". Att hitta och utveckla blivande chefer är också angeläget.

Ett av sätten är att låta chefer och blivande chefer som så önskar få en mentor eller få vara mentor. Ledarrollens förändring från att vara den som kontrollerar till den som stimulerar och motiverar gör att mentorskap är ett bra sätt att själv både få och ge den inspiration som behövs.

Här beskriver vi några av de grunderna för vårt mentorprogram. Programmet genomförs i samarbete med andra myndigheter.

Syfte

Syftet med mentorskap i Tullverket är att skapa ett verksamt sätt för personlig utveckling och stödjande av en individuell karriär.

Förutsättningar

- Systemet med mentorer måste vara väl förankrat i organisationen.
- Det måste finnas en samordnad administration.
- Det måste finnas klara etiska regler för mentorskapet.
- Mentorerna bör genomgå en mentors/coachutbildning.
- Man bör i första hand vara mentor åt eller ha en mentor utanför verket eller i vart fall utanför den egna arbetskretsen.

Mentor

Begreppet mentor har i viss mån ändrat betydelse. Mentorskapet var från början tänkt att användas för att stötta yngre medarbetare i sin karriärutveckling men har nu utvecklats till att användas som ett mer allmänt ledarskapsstöd.

Man kan i viss mån sätta likhetstecken mellan mentor och coach, men mentorn skall inte fungera som expert eller problemlösare.

Mentorn bör vara en person med bred livserfarenhet och erfarenhet av ledarskap och personalansvar.

Etiska grunder

Förhållandet mellan mentor och adept är en yrkesmässig relation som bygger på följande förutsättningar:

- Frivillighet
- Tystnadsplikt
- Ett kontrakt skall upprättas där man fastställer formerna för:
 - hur ofta man skall träffas
 - hur länge varje gång
- Kontraktet kan brytas av båda parter

- Adeptens chef skall känna till och bekräfta mentorskapet.
- Adepten får inte använda mentorn som referens till ett nytt jobb

Urval

För adept gäller:

- Villig att lära, öppen. Beredd att ta ansvar för sin egen utveckling.
- Bjuda på sig själv, sin kompetens och sitt nätverk
- Beredd att avsätta erforderlig tid
- Tystnadsplikt

För mentor gäller:

- Intresse för människor, öppen, intresserad av mentorsrollen, bjuder på sig själv
- Genuint intresse av att bidra till adeptens utveckling
- Beredd att avsätta erforderlig tid
- Intresserad av att lära sig av adepten
- Villig att dela med sig av sitt kontaktnät
- Tystnadsplikt

Samordning och urval

Samordnaren svarar för att:

- Hjälpa till att förmedla kontakt mellan mentor och adept
- Att det finns en aktuell förteckning över de som är verksamma som mentorer
- Att utbildning anordnas för mentorer
- Urval görs av samordnaren efter rekommendationer från processägare/stabschef.
- Samordnaren skall informeras när ett mentorskap nyetableras eller avslutas.

Ekonomi

Uppkomna kostnader : enligt överenskommelse mellan berörda myndigheter