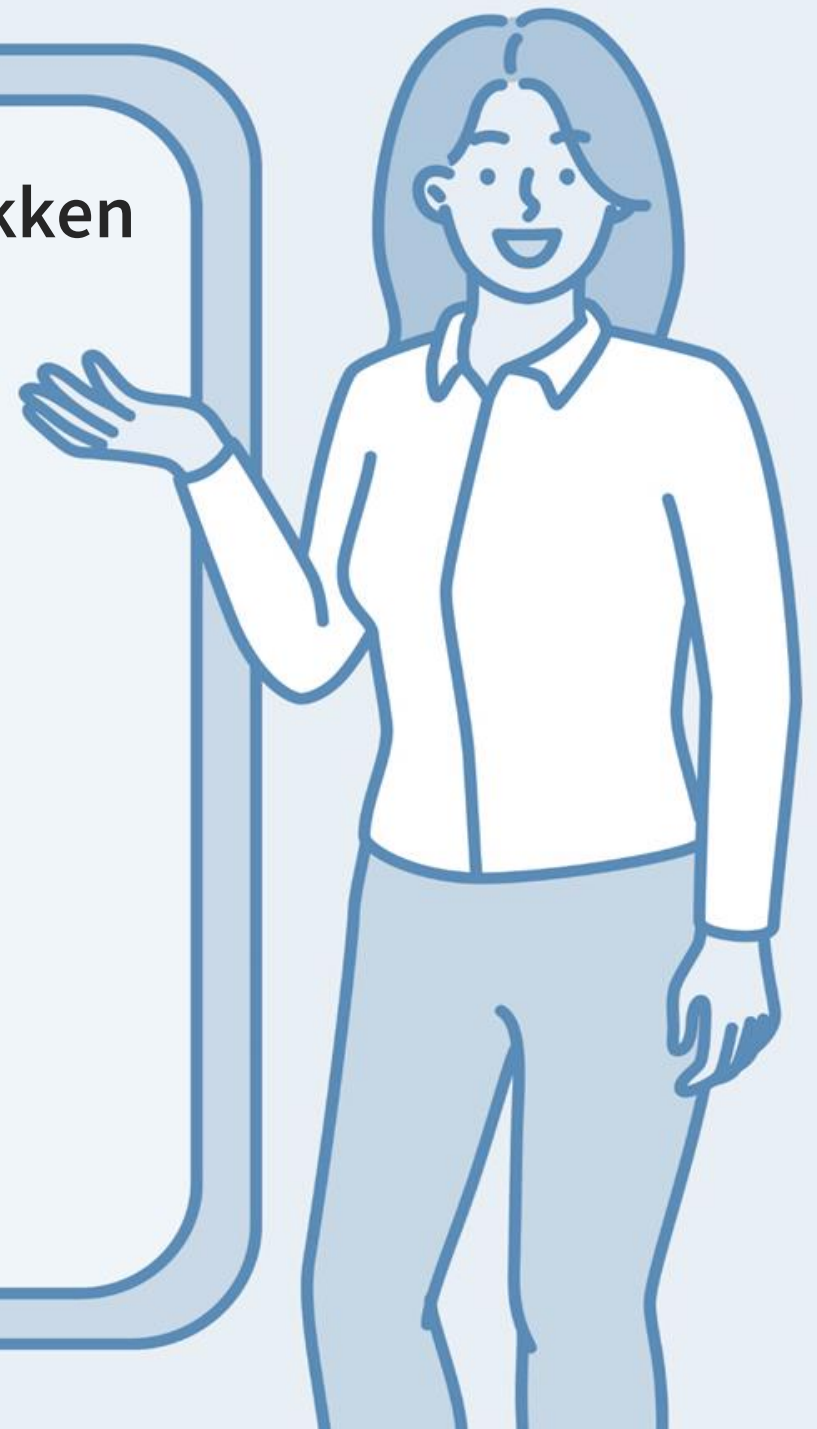


Informasjon til deg som skal holde samtalepakken

- Målgruppe for samtalepakken: Partene i alle MBA på alle nivåer i etaten.
- Hensikten med samtalepakken:
 - Sikre at alle MBA engasjeres, aktiveres og involveres i arbeidet med tillitsreformen
 - Få innsikt i hvordan partssamarbeidet faktisk oppleves på alle nivåer
 - Grunnlag for treffsikre tiltak for å styrke partssamarbeidet
- Lokal tilpasning: Det er laget flere refleksjonsoppgaver som du kan ta utgangspunkt i. Plukk ut de spørsmålene som passer til ditt MBA.
- Frist for gjennomføring: innen 31. mai
- Tips til gjennomføring
 - Send gjerne ut samtalepakken til deltakerne i forkant av gjennomføring
 - Se [filmen om tillitsreformen](#) og/eller lytt til [podkasten om på godt NAVsk episode 18](#) (alternativt på Spotify)
- Prosess for tilbakemelding: Se slide 21
- Lenke til nyttige dokumenter:
 - [Hovedavtalen](#) i staten
 - [Tilpasningsavtalen](#) for Arbeids- og velferdsetaten

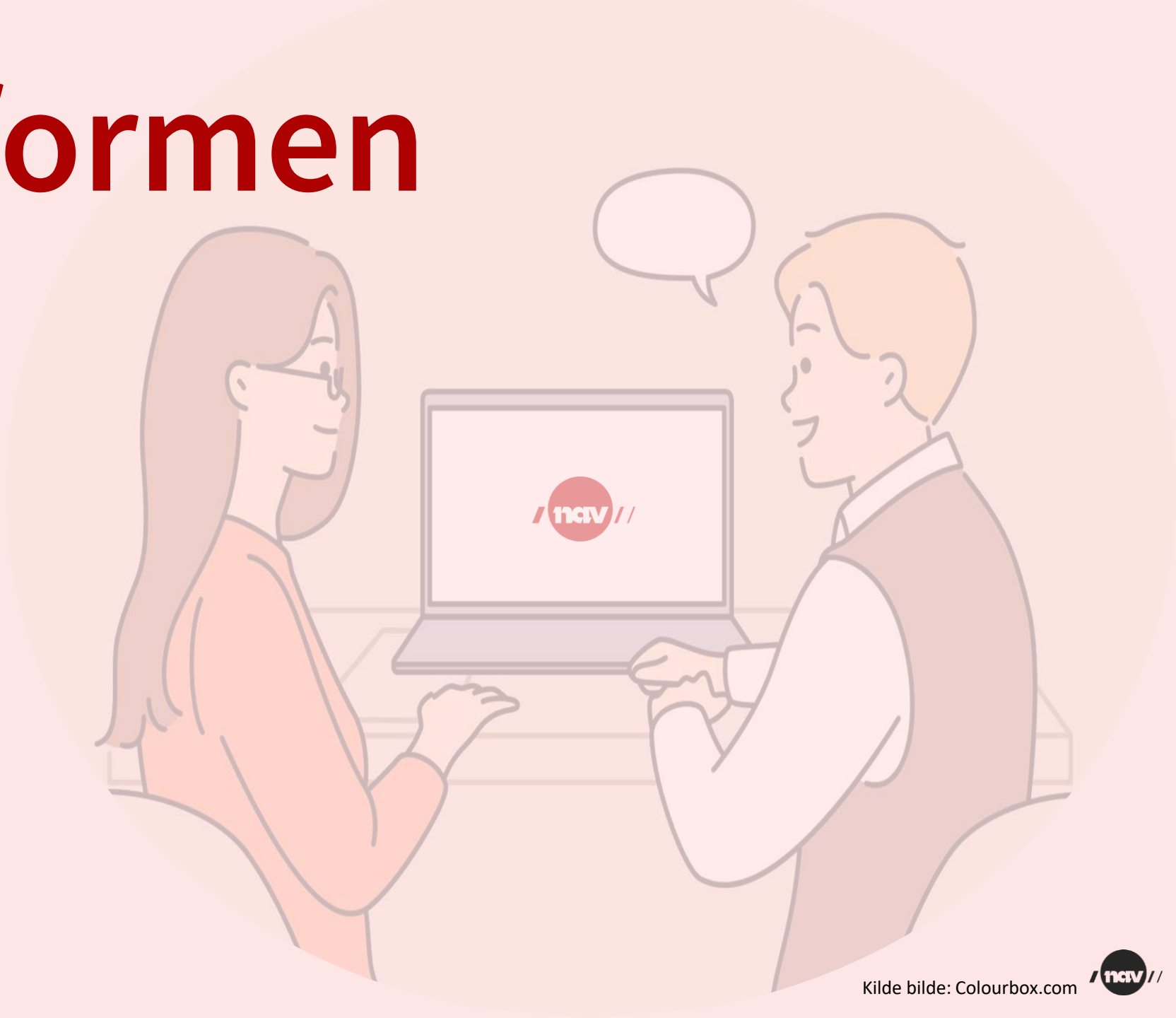


Informasjon om tillitsreformen

- her kan du som leder velge hvilke slides du går igjennom

Tillitsreformen

Samtalepakke for styrking av partssamarbeidet





Hvorfor har vi en tillitsreform i NAV?

Tillitsreformen er regjeringens satsing på å gi tilbake tillit til de som jobber i førstelinja i hele offentlig sektor, både ved å detaljstyre mindre og øke deres handlingsrom.

Målet er å gi mer velferd og bedre tjenester til innbyggerne, og til rett tid.

Kilde: [regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)



**NAV-direktør
Hans Christian Holte**

«Tillitsreformen handler om at alle dere ansatte skal få tillit, bruke deres faglighet og ha et handlingsrom til å finne gode løsninger sammen med brukerne. Vi skal sammen finne de riktige tiltakene for nå målet med reformen»

Tillitsreformen angår alle i NAV



- Tillitsreformen handler om å utvikle tilliten intern i organisasjonen og i møte med bruker.
- Tillitsreformen angår oss alle, enten vi jobber i førstelinjen eller i enheter uten direkte brukerkontakt.
- Vi skal sammen utvikle tilliten i organisasjonen, utvikle tjenester som oppleves som tillitsskapende og finne en god balanse i styringen.

Hva tenker du er viktig for at NAV skal lykkes med tillitsreformen?

Hva er viktig for dere for å oppleve tillit i partssamarbeidet?



Informasjon om tillitsreformen i NAV

Formål med tillitsreformen

Samarbeidet mellom ledelse, medarbeidere, tillitsvalgte, vernetjenesten og brukerorganisasjoner i NAV skal være tett og tillitsfullt. Dette konkretiseres gjennom fem mål:

1

Vi gir våre medarbeidere større rom til å utvikle og bruke sin faglighet og kompetanse til å finne riktig løsning sammen med brukerne

2

Det legges til rette for lokalt forankret tjenesteutvikling og etableres forsøk med større handlingsrom lokalt

3

Vi styrker partsamarbeidet i Arbeid- og velferdsetaten og partsamarbeidet skal skje på alle nivåer i tråd med intensjonen i Hovedavtalen i staten og med etatens tilpasningsavtale

4

Mål- og resultatstyringen sikrer en god balanse mellom lokalt handlingsrom og behov for styring, krav til kvalitet, likebehandling og god forvaltningspraksis

5

Vi videreutvikler tilliten vi viser i møte med brukerne

Tidslinje for arbeidet med tillitsreformen



Oktober 2021:
Regjeringen
lanserer
tillitsreformen

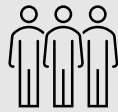


Høst 2022:
Mandat,
forberedende
aktiviteter

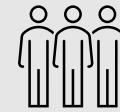
Kartlegging

Identifisering av tiltak

Oppfølging



Aktivering av organisasjonen



Organisasjonen
jobber med tiltak

Kontinuerlig arbeid
for å videreutvikle
tilliten internt og
tilliten vi viser i møte
med brukerne

Mars 2023:
Utsendelse av
samtalepakker

Juni 2023:
Kartlegging fullført

Oktober 2023:
Anbefalinger til tiltak

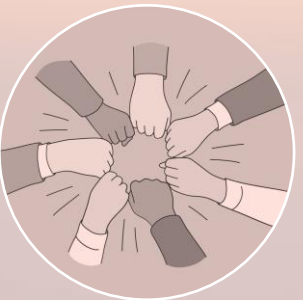


Vi skal styrke handlingsrommet for lokal kompetanse- og tjenesteutvikling ved å foreslå forsøk som gjennomføres lokalt



Vi skal forbedre hvordan vi styrer organisasjonen gjennom å se på hvordan vi setter mål, og om de resultatene vi måler på er de som virkelig gir verdi for NAV

Slik skal vi jobbe i NAV for å nå målene med tillitsreformen



Vi skal styrke partssamarbeidet ved å se på hvordan medbestemmelsesapparatet kan involveres i ulike prosesser



Vi skal videreutvikle tilliten internt og i møte med brukerne ved å legge til rette for lokale prosesser for utvikling av tillit

Tema for denne samtalepakken

Hvordan henger virksomhetsstrategien og tillitsreformen sammen?

Tillitsreformen vil kunne bidra til å realisere virksomhetsstrategien

Intensjonen med tillitsreformen vil du finne igjen flere steder i virksomhetsstrategien

Formålet med tillitsreformen og virksomhetsstrategien er å gi bedre tjenester til brukerne



Samtalepakke

Forslag til metode for refleksjonsoppgavene

Refleksjonsoppgavene 1

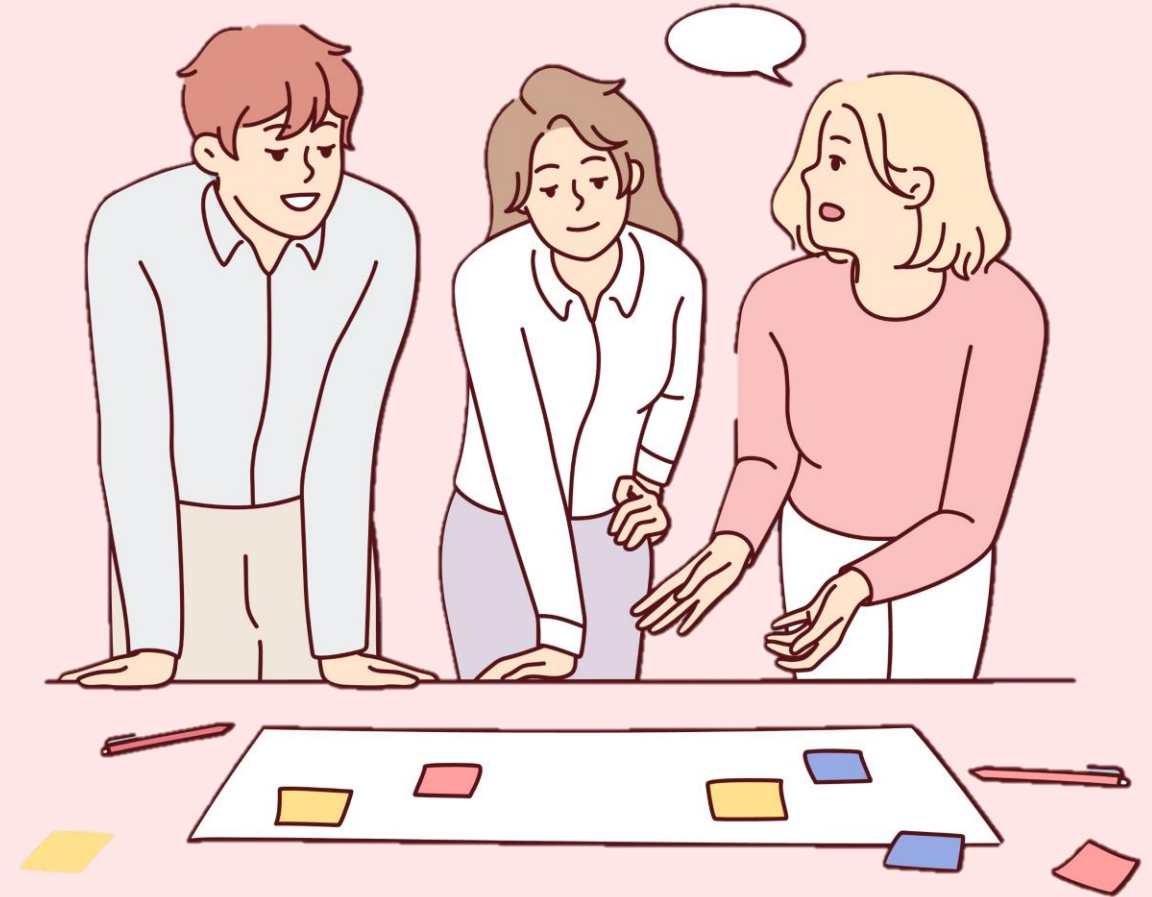
- 2-3 min til å tenke selv
- 5-10 min til å diskutere to og to
- Diskuter i plenum og bli enige om hva dere må jobbe videre med

Refleksjonsoppgave 2

- 15 min til å diskutere i grupper
- Dele fra diskusjonen i plenum og bli enig om hva dere må jobbe videre med

Refleksjonsoppgave 3

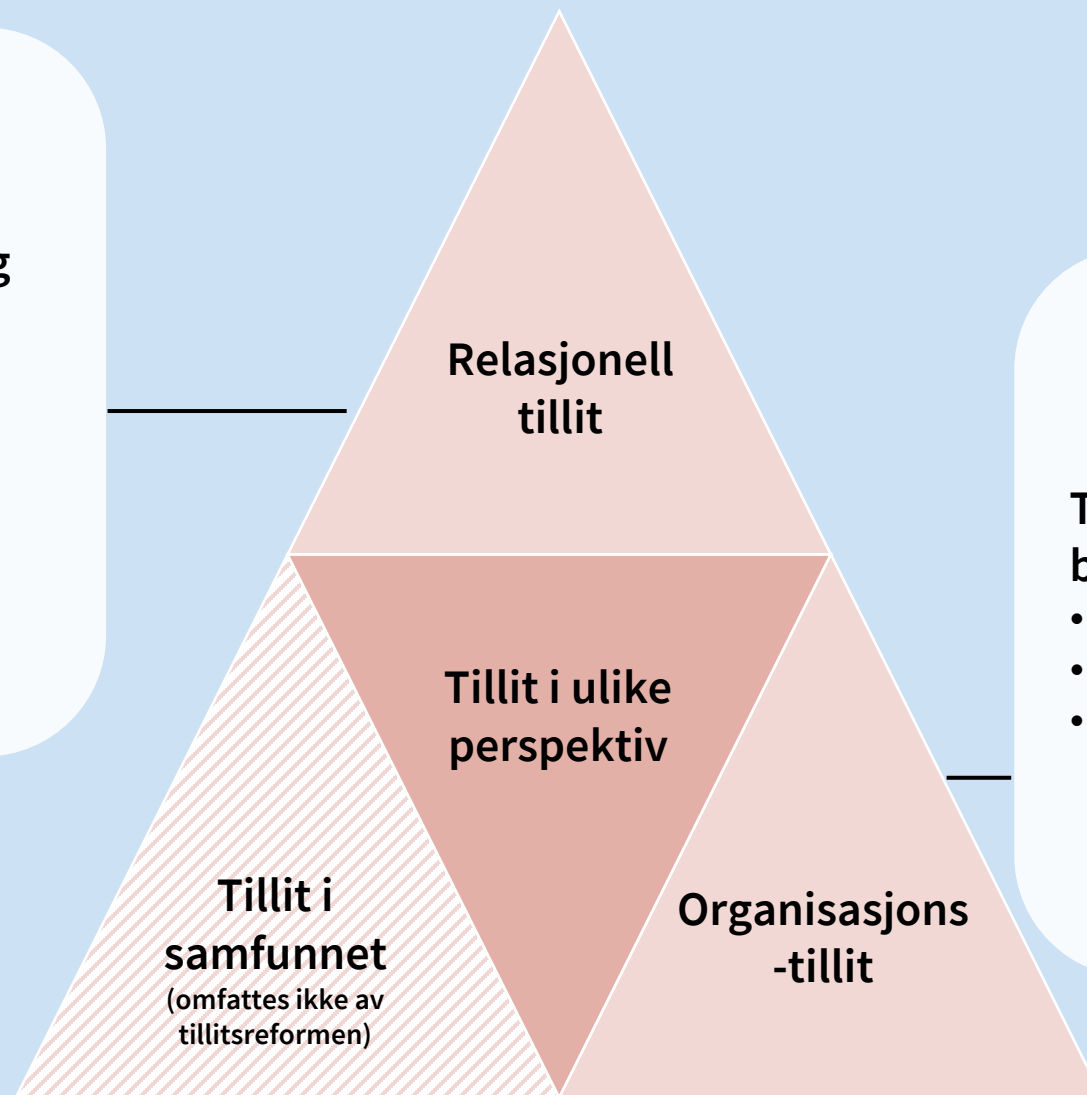
- 2-3 min til å tenke selv
- Diskuter i plenum og bli enige om hva dere må jobbe videre med



Hvordan kan vi forstå tillitsbegrepet?

Tillit som utvikles i relasjonen mellom mennesker, blir tydelig gjennom hvordan vi:

- Kommuniserer med hverandre
- Samarbeider med hverandre
- Gir service og informasjon
- Utøver ledelse



Tillit som utvikles strukturelt, blir synlig gjennom hvordan vi:

- Utvikler tjenestene
- Driver mål og resultatstyring
- Uøver ledelse

Aktuelle tema som kan være nyttig å diskutere i denne samtalepakken

Diskusjoner om ledelse, håndtering av større handlingsrom, organisering

Forankring i MBA=eierskap og ønske om endring

Få med alle MBA-er

Vernetjenestens rolle i arbeidet med Tillitsreformen

Strategiske diskusjoner: kompetanse, organisering, kompetanseutvikling

Reelt fora for medvirkning

Involvere styringsenheter

Kulturendring for medbestemmelse

Arbeidsmiljøets betydning for opplevd tillit

Påvirkning i budsjettarbeidet

Refleksjonsoppgave 1



- Hva er viktig for dere for å oppleve tillit i partssamarbeidet?
- Hvordan oppleves tilliten i partssamarbeidet i dag?
- På hvilke områder har vi behov for å styrke tilliten?

Oppsummering – refleksjonsoppgave 1

- Hva er det viktigste vi har snakket om?

- Legg inn kort oppsummering

.....
.....
.....

- Hva ønsker vi å jobbe med videre?

1. spesifiser
2. spesifiser
3. spesifiser

- Hva kan vi løse selv, og hva trenger vi å samarbeide med andre for å løse?

Refleksjonsoppgave 2



- Hvordan kan MBA styrkes som et strategisk viktig forum?
- Hvordan kan samhandling mellom MBA og brukerutvalg eller andre samarbeidspartnere bidra til å styrke partssamarbeidet?
- Har vi tilstrekkelig felles kunnskap og forståelse av Hovedavtalen, tilpasningsavtalen og Arbeidsmiljølovens bestemmelser om medbestemmelse?
- Er det særlige forhold som utfordrer tilliten i forbindelse med partssamarbeidet i partnerskapet med kommunen?

Oppsummering – refleksjonsoppgave 2

- Hva er det viktigste vi har snakket om?

- Legg inn kort oppsummering

.....
.....
.....
.....

- Hva ønsker vi å jobbe med videre?

1. spesifiser
2. spesifiser
3. spesifiser

- Hva kan vi løse selv, og hva trenger vi å samarbeide med andre for å løse?

Refleksjonsoppgave 3

- Hvordan involveres tillitsvalgte i arbeidet med mål- og resultatstyring og lokal tjenesteutvikling?
- Er det behov for å endre hvordan tillitsvalgte involveres i dette arbeidet, og i så fall hvordan?



Oppsummering – refleksjonsoppgave 3

- Hva er det viktigste vi har snakket om?

- Legg inn kort oppsummering

.....

.....

.....

- Hva ønsker vi å jobbe med videre?

1. spesifiser
2. spesifiser
3. spesifiser

- Hva kan vi løse selv, og hva trenger vi å samarbeide med andre for å løse?

Oppsummering (mal)

- Oppsummering av hovedpunkter fra diskusjonen.
- Beskriv eventuelle særlige utfordringer som er diskutert
- Beskriv tiltak. Få frem hva dere eventuelt trenger av bistand for gjennomføring av tiltakene.

Tilbakemelding

- Oppsummering fra lokale enheter sendes til driftsenhet (dvs. fylket/styringsenhet).
- Driftsenhetsnivå gjennomgår og sammenstiller tilbakemeldinger fra lokale enheter og egen enhet og sender en samlet oppsummering til gunvor.sverdrup@nav.no
- Frist for innsendelse innen 31. mai
- Eventuelle spørsmål sendes til gunvor.sverdrup@nav.no

Hensikten med tilbakemeldingen er å få innsikt i hvilke problemstillinger organisasjonen er opptatt av å jobbe med for at vi skal få mer tillit.

Dette sammen med annen kunnskapsinnhenting og kartlegging vil gi et samlet bilde over hva som er smertepunktene og gi grunnlag for å iverksette tiltak, på alle nivå i etaten.