

Når digitalisering blir organisasjonsutvikling

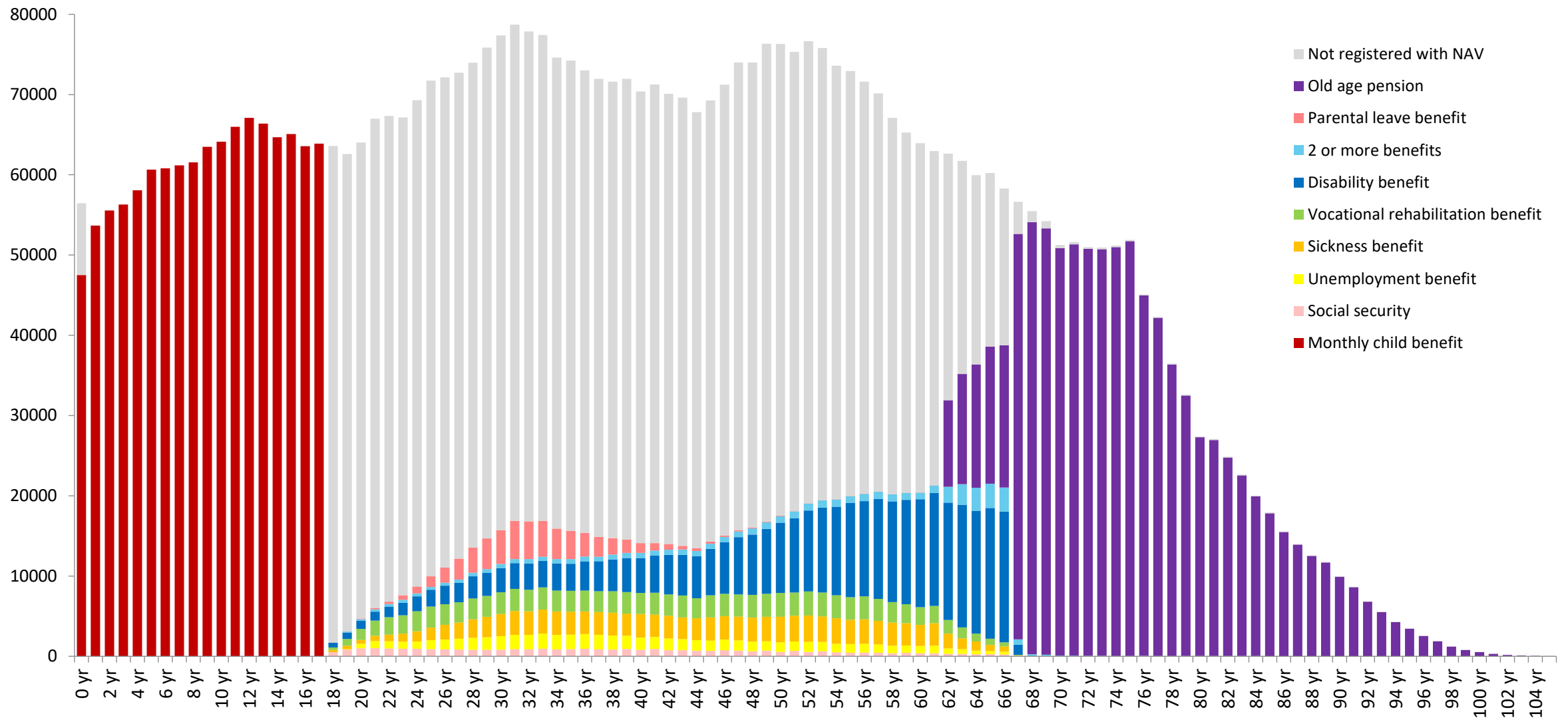
2018 – 2024 på 12 minutter



Samfunnsoppdraget

Nav bidrar til sosial og økonomisk trygghet,
og fremmer overgang til
arbeid og aktivitet.

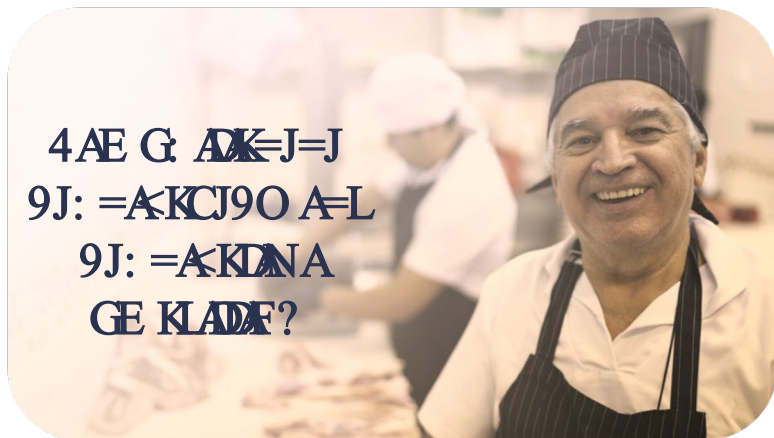
Norge har et av verdens mest omfattende velferdssystem



All numbers are status for citizens residing in Norway as of December 2017. Social security, unemployment benefit, sickness benefit, vocational rehabilitation benefit and disability benefit are controlled for double-counting, and therefore counts citizens with only this benefit. Citizens with 2 or more of these benefits are shown as «2 or more benefits». Source: NAV.
Population numbers per annum are as of 1. January 2022. Source: SSB

NAV2030

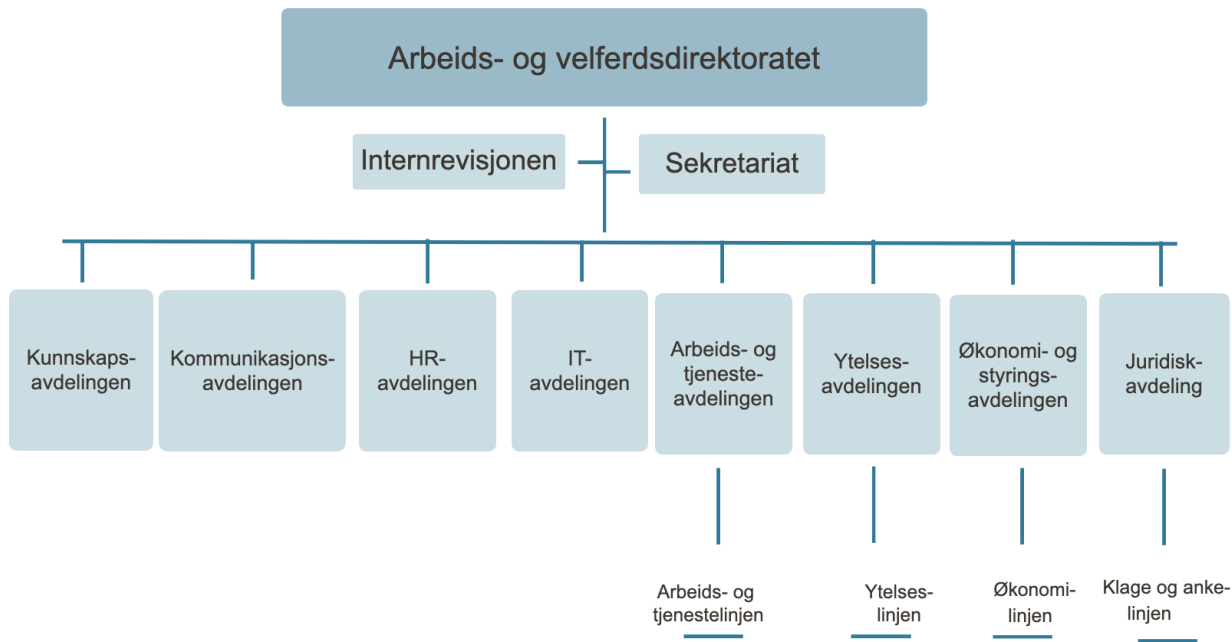
NAVbidrar til sosial og økonomisk trygghet, og fremmer overgang til arbeid og aktivitet



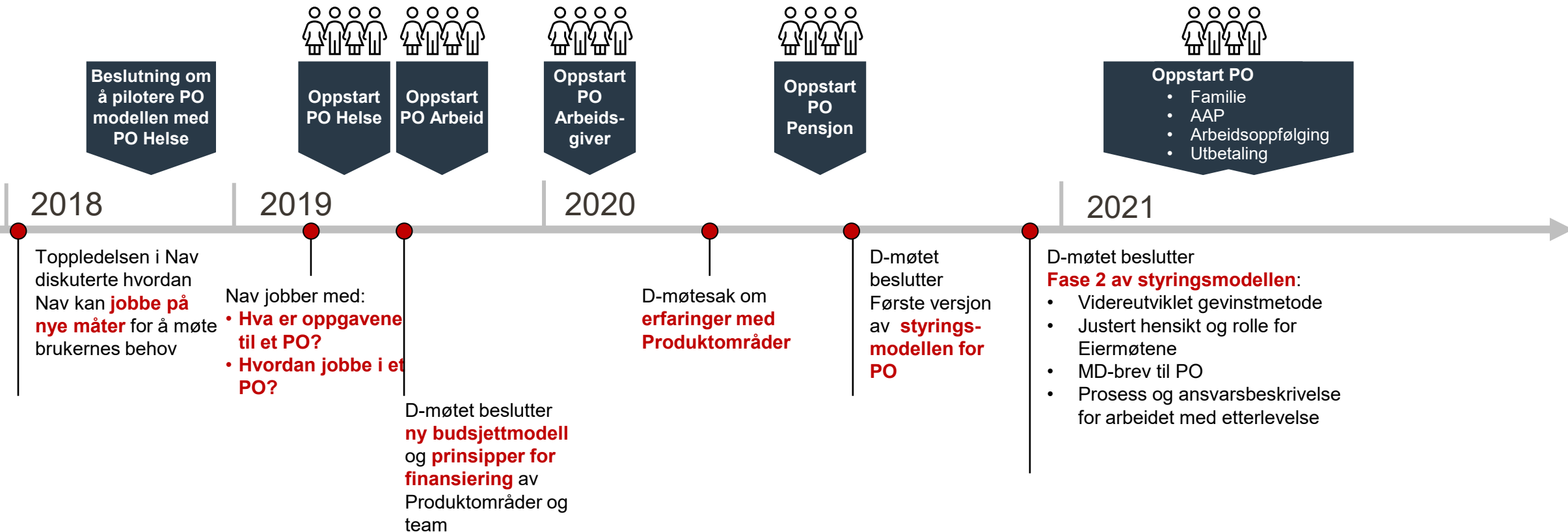
NAV
2030

Det ville vært en fantastisk
tilfeldighet om Nav, etablert
sommeren **2006**, er optimalt rigget
for å levere på en strategi som
beskriver ønsket tilstand i **2030** *

Transformasjonen mot et produktorientert Nav



Transformasjonen mot et produktorientert Nav



Transformasjonen mot et produktorientert Nav

2022

2023

2024

Implementering av Fase 2

- Operasjonalisering gevinstmetode
- Støtte til gjennomføring av eiermøter og MD-brev PO
- Operasjonalisering av prosess for etterlevelse

Fase 3

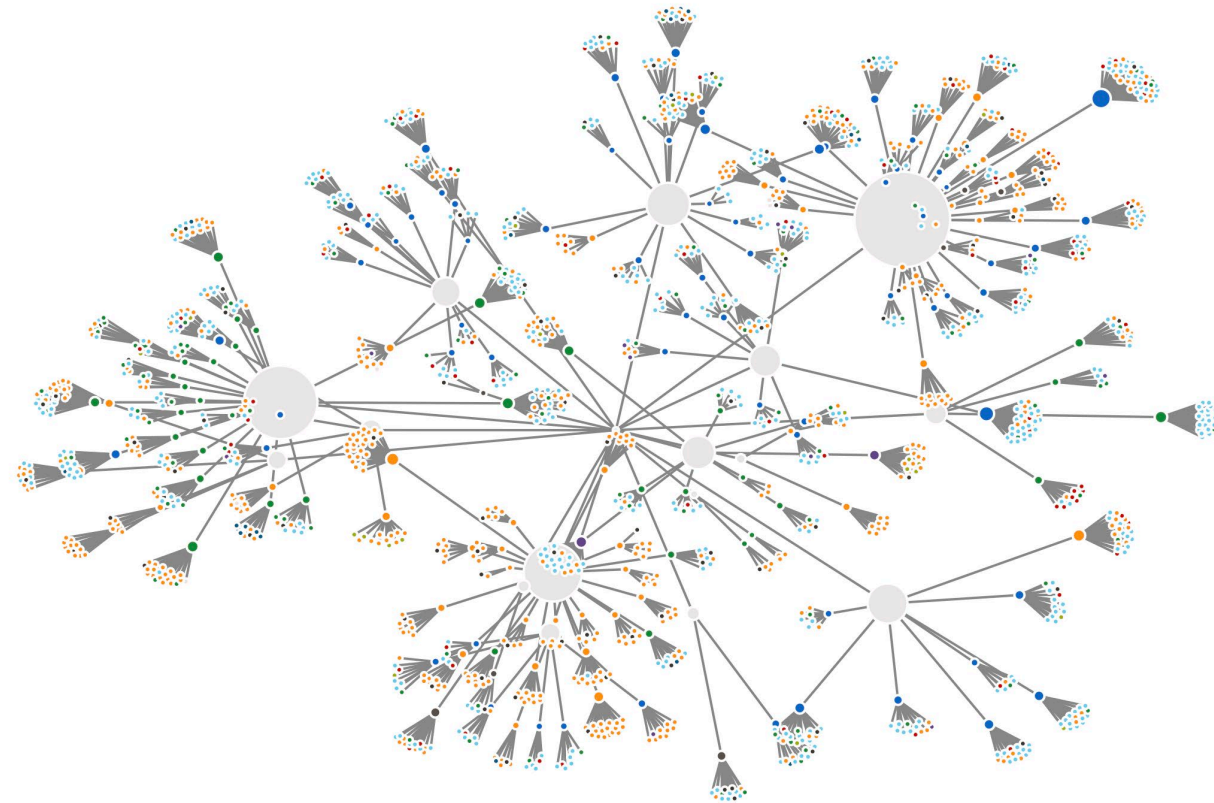
- Etablering av produktutviklingsmodell i Nav

Oppdrag fra EØS rapporten

- Ekstern erfaringsoppsummering av arbeidet i PO-ene (Gnist/Deloitte-rapporten)

Evaluering P3

- Rapport fra PWC på oppdrag fra Nav for å evaluere P3



Produktområder og tverrfaglige teams

(Kilde: [Teamkatalogen](#))

Rammene for Nav

Forventningene fra innbyggerne endrer seg
De økonomiske rammene blir trangere – (vi må gjøre mer for
mindre/færre)

Politikk med tilhørende lovendringer stiller nye krav
Trusselbildet i Europa og verden endrer risikomatrixene
Kunstig intelligens og ny teknologi gir oss nye muligheter
Vår egen strategi peker tydelig retning – (vi lykkes ikke ved å gjøre
mer av det vi har gjort)

Det er ingen vei tilbake fra produktutvikling til prosjektutvikling

**Nav tilpasser seg
omverdenen med 5 grep**
(og dette er også relevant for dere)



VS

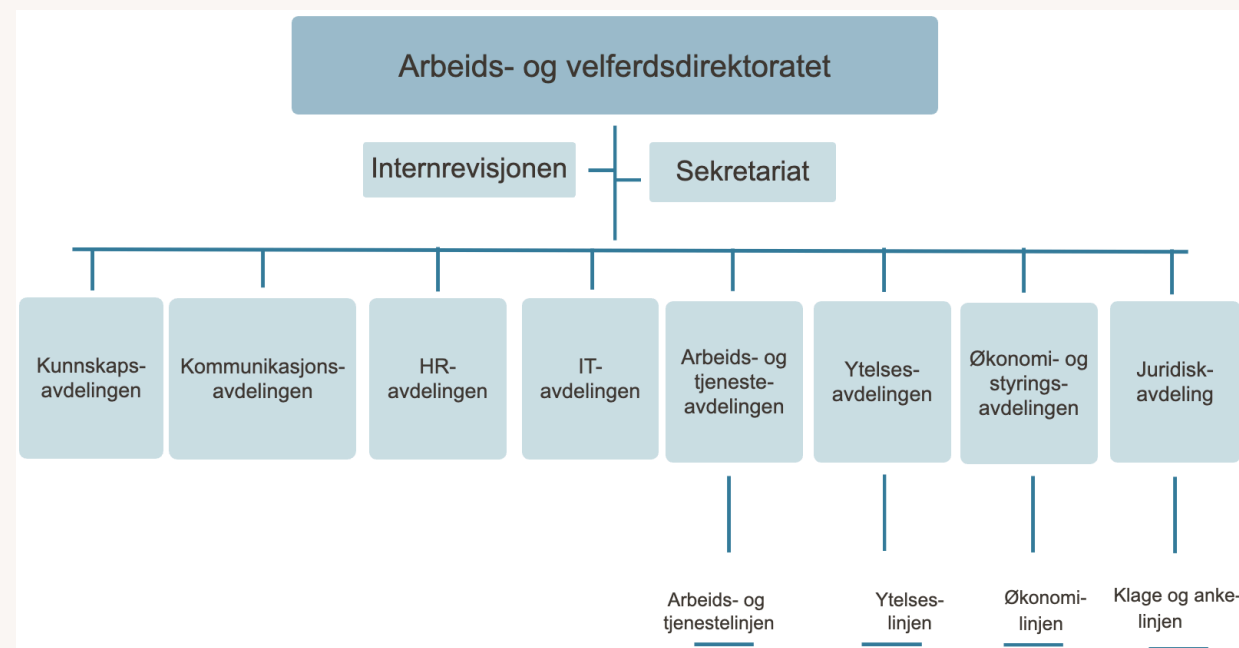


Vår teamkontrakt

1 Hvorfor er vi til? Formål 15 min Hvorfor er vi et team og hva er vår overordnede ambisjon? ▶ Fyll inn her..	2 Hva skal vi få til? Mål 15 min Hva er gruppens konkrete mål? ▶ Fyll inn her..	3 Hvem er vi? Våre bruksanvisninger 5 min per pers Hva er det nyttig for andre å vite om meg for at vi skal samarbeide best mulig?							
4 Hvordan skal vi jobbe sammen? Roler og ansvar 15 min Gitt vårt formål, mål og hvem vi er, hvilke roller og ansvarsfordeling må vi sikre i dette teamet for å lykkes? ▶ Fyll inn her..				Arbeidsform 15 min Hvordan kan vi best organisere arbeidet vårt for å lykkes med oppgavene og målene vi har? ▶ Fyll inn her..		Spilleregler 15 min Hvilke spilleregler bør vi ha for å jobbe best sammen som et team? ▶ Fyll inn her..		Teamutvikling 15 min Hvordan kan vi følge opp det vi har avtalt i denne kontrakten og sikre at vi utvikler oss som et team? ▶ Fyll inn her..	

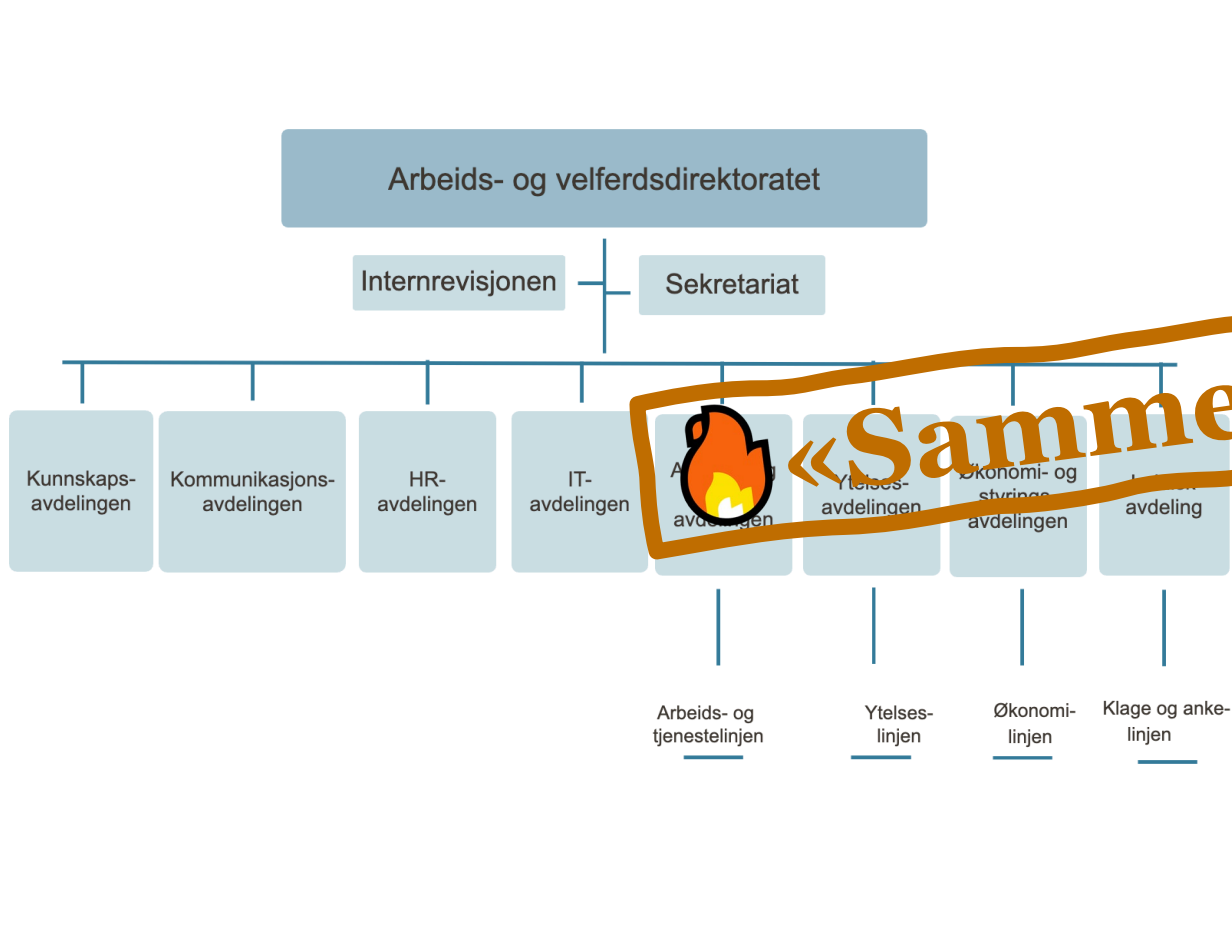
Mattilsynet

9 personer, 1 team

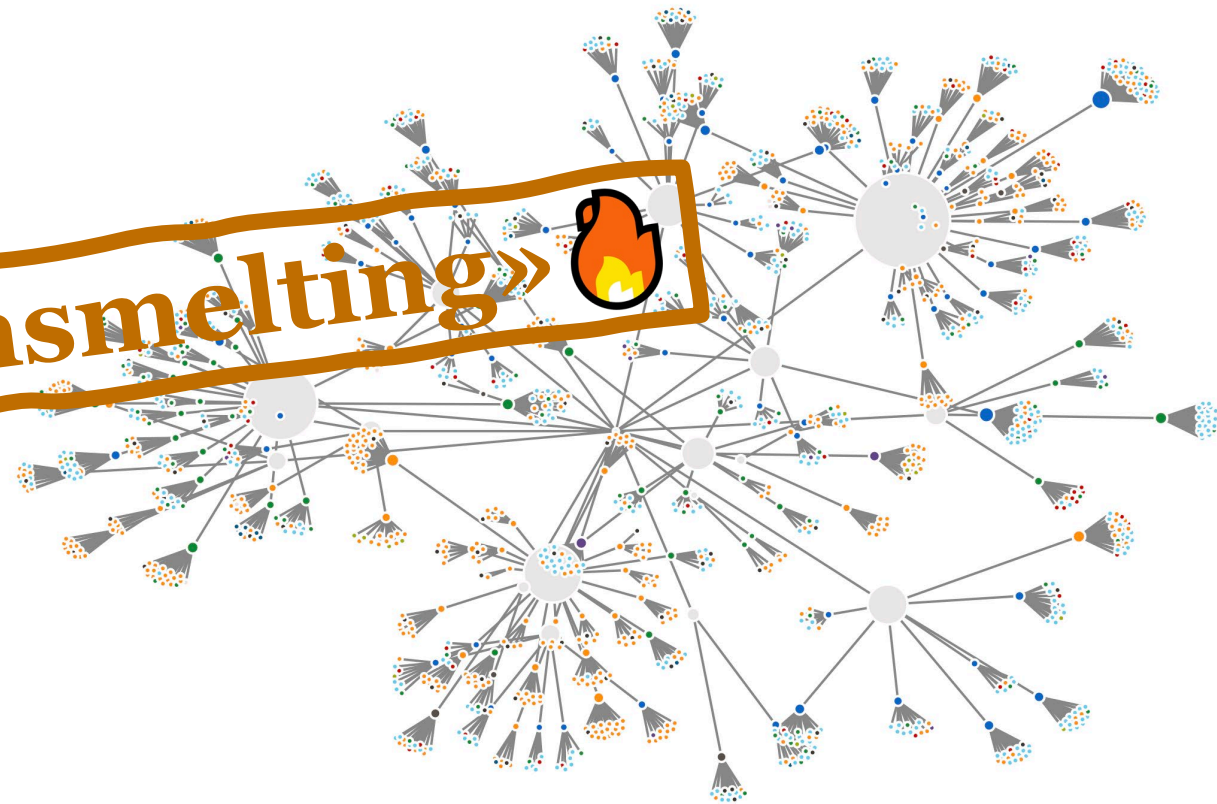


1800 personer, 100 team

1. Organisasjonsutvikling



«Sammensmelting» 🔥



Tradisjonell org.hierarki
(Kilde: [Navet](#))

Produktområder og tverrfaglige teams
(Kilde: [Teamkatalogen](#))

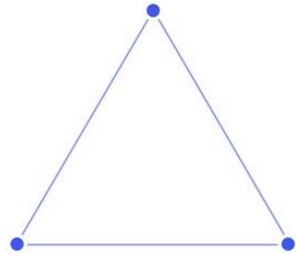
2. Bygg kultur

faglig

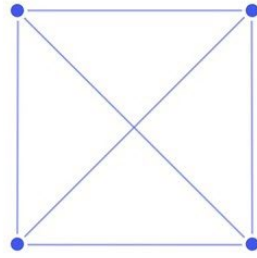
fysisk

digitalt

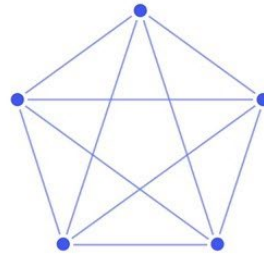
sosialt



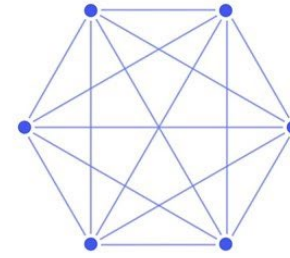
3 people
3 connections



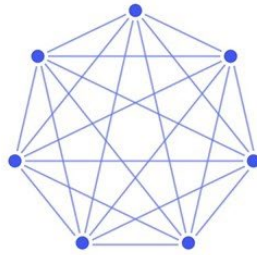
4 people
6 connections



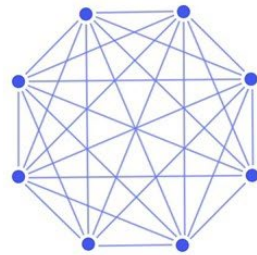
5 people
10 connections



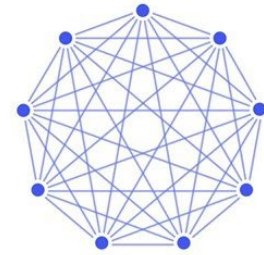
6 people
15 connections



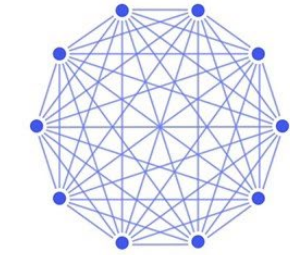
7 people
21 connections



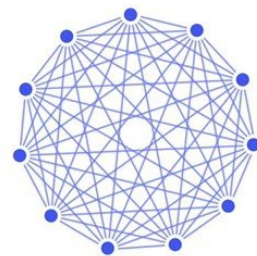
8 people
28 connections



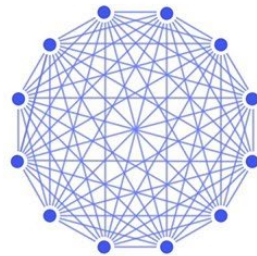
9 people
36 connections



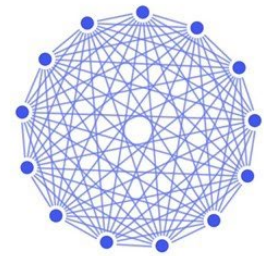
10 people
45 connections



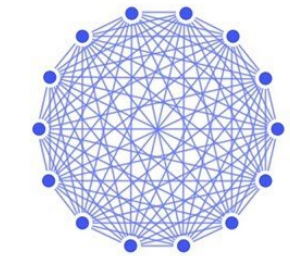
11 people
55 connections



12 people
66 connections

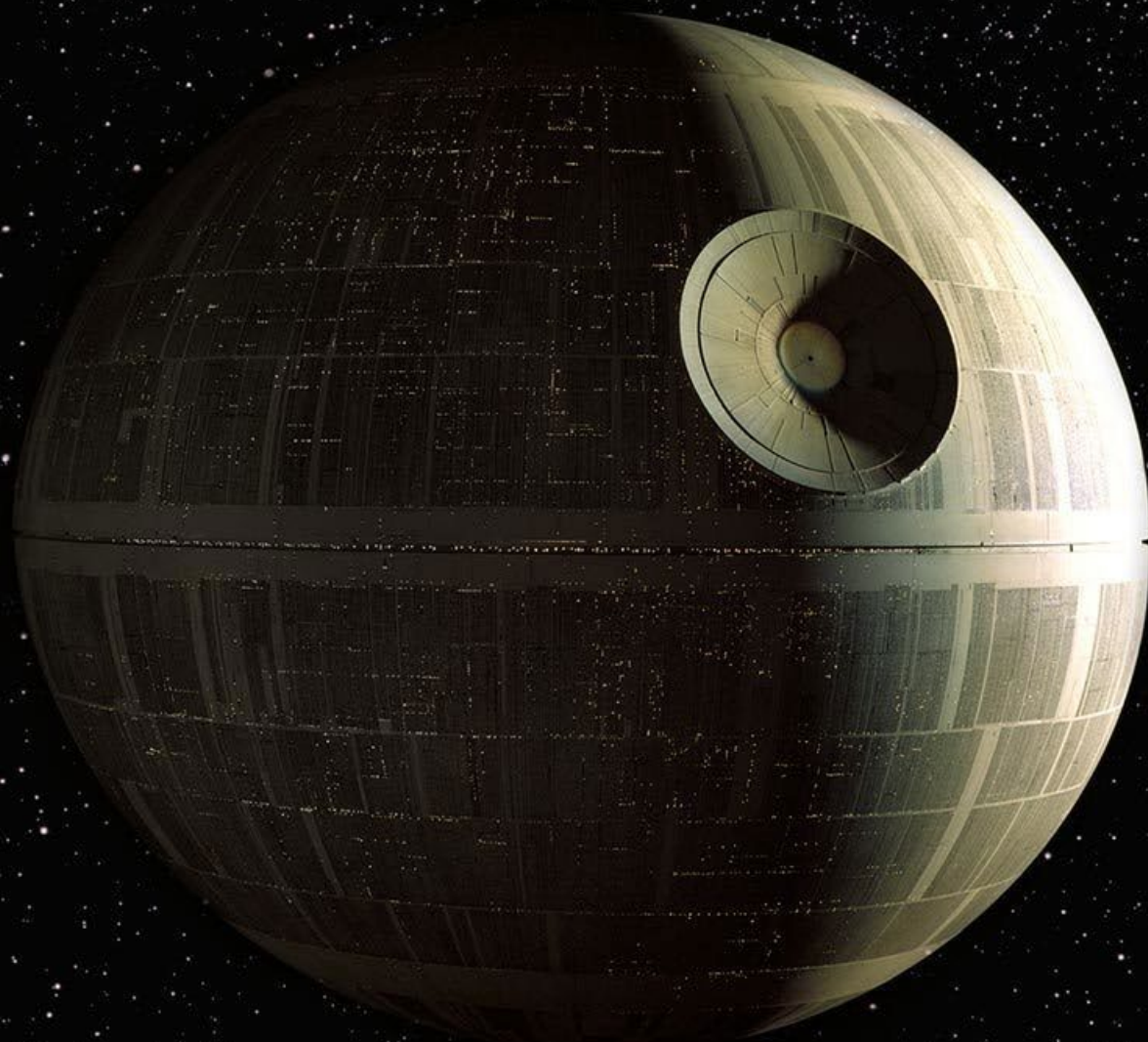


13 people
78 connections



14 people
91 connections

9 personer
1 team



1800 personer
100 team

3. Transformasjon = digitalt + analogt

Vi kan ikke digitalisere uten å endre det analoge
Gammelt «System X» -> nytt «System Y» er ikke nok
Forretningsflyt og ansvarsfordeling utfordres
Lovkrav, personvern og forventninger til moderne saksbehandling er
ikke mulig å skille fra organisasjon (🤝 Conway)
IT-utvikling har blitt organisasjonsutvikling

4. Vi må ta risiko

Ledere må gå foran inn i ukjent terreng

Vi må «slippe kontrollen»

Vi må innrette organisasjonen til å lære raskere

Vi må forlate etablerte og absolutte posisjoner for å finne kompromisser

Vi må rette fokus fra vår egen operasjon mot innbyggerne vi skal hjelpe

Vi trener organisasjonen i å innse at *«alle parter har rett, men bare delvis»*

«Det skal ikke gnisse – det skal gnistre!»

Trond Eirik Schea juridisk direktør

5. Vi viser hverandre tillit

Dette må prege vår interaksjon med hverandre i høy grad

Den byråkratiske kjempen må vise innbyggerne tillit

Nav må jobbe med tillit på nye måter mot våre styrende organer

Vi må vise tillit til kolleger på måter som vi ikke evner få frem gjennom tildelingsbrev og formalisme i hierarkiske strukturer

Jeg tolker deg
i beste mening

Jeg
feirer
læring




Vi er
nysgjerrige

Jeg spør
når jeg ikke
forstår

Jeg utforsker
andres perspektiv

Jeg samhandler
for å nå målene våre

Oppsummert:

- 1. Organisasjonsutvikling**
- 2. Bygg kultur gjennom bedre møteplasser**
- 3. Transformasjon = digitalt + analogt**
- 4. Vi må ta risiko**
- 5. Vi viser hverandre tillit** 

Takk!

Vegard Storstad, Nav

