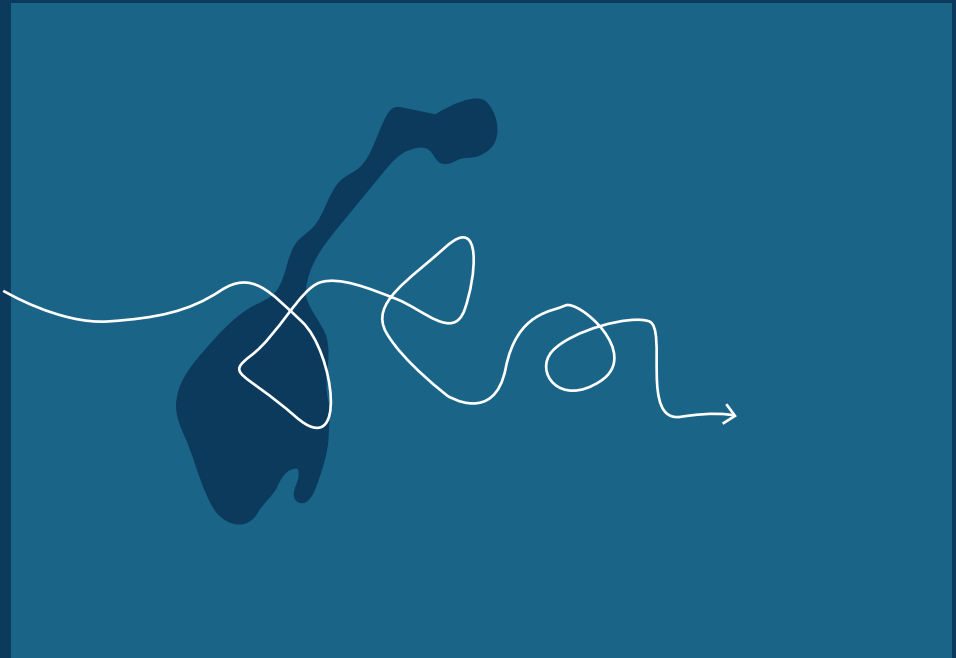


KATEGORI 1:
SAMARBEID &
SAMORDNING



KOMPLEKSE SAMFUNNSUTFORDRINGER KREVER I STØRRE GRAD OPPGAVELØSNING PÅ TVERS AV SEKTORER OG FORVALTNINGSNIVÅER



Kilder:

Difi-rapport 2014 Mot alle odds? Veien til samordning i norsk forvaltning

Difi-rapport 2018:8 Organisasjonsformer i offentlig sektor. En kartlegging

DET ER BEHOV FOR STERKERE SAMORDNINGSINCENTIVER

Det finnes mekanismer (eks. regler og retningslinjer) for forvaltningen som er utformet for å sikre samordning, men de utnyttes ikke godt nok



Kilder:

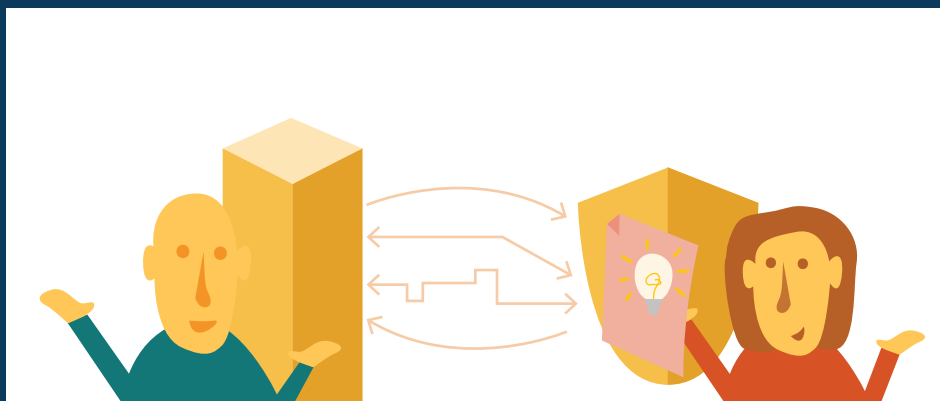
Difi-rapport 2014:7 Mot alle odds? Veien til samordning i norsk forvaltning

Difi-rapport 2016:6 Nøklene til handlingsrommet

Difi-rapport 2019:3 Departementene i førersetet for omstilling?

STAT OG KOMMUNE SAMHANDLER MER ENN FØR, OG PÅ NYE MÅTER

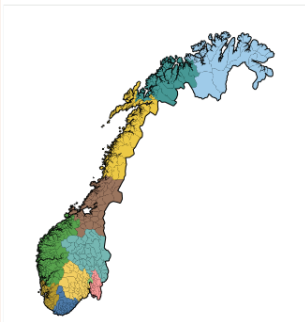
Økt samhandling og dialog mellom stat og kommune gjennom konsultasjonsordningen, andre avtaler og økt medvirkning i utforming av veiledere mv. (2010-2015)



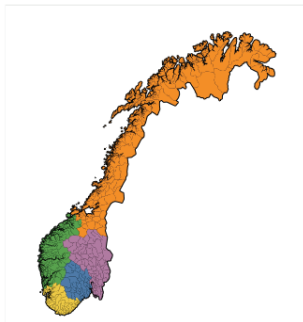
REGIONAL STAT ER FORTSATT ET LAPPETEPPE

I regional statsforvaltning er det kun 3 av 22 regionale enheter som har overlappende organisatoriske grenser

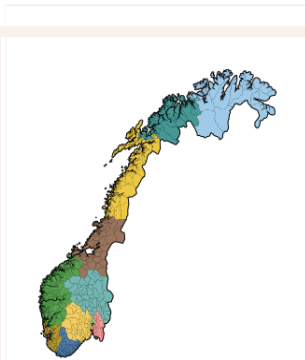
Kart over Politietaten sin regionale organisering



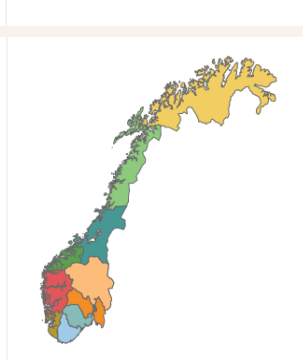
Kart over Kriminalomsorgen sin regionale organisering



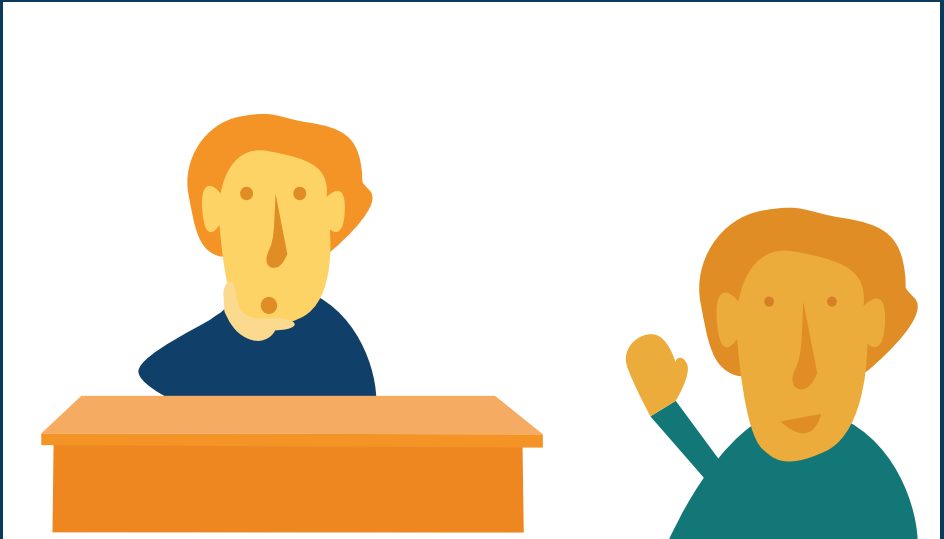
Kart over Politietaten sin regionale organisering



Ny fylkesorganisering



DET ER BEHOV FOR MER OFFENTLIG-PRIVAT SAMARBEID FOR Å LØSE OFFENTLIGE OPPGAVER



KATEGORI 2:
ORGANISERING,
FAG & POLITIKK



FAGLIGHET OG LANGSIKTIGHET ER UNDER PRESS

Departementene og direktoratene må sikre bedre kunnskapsgrunnlag for å drive langsiktig omstillingsarbeid



Kilder:

Difi-rapport 2007:27 Ja vel, statsråd?

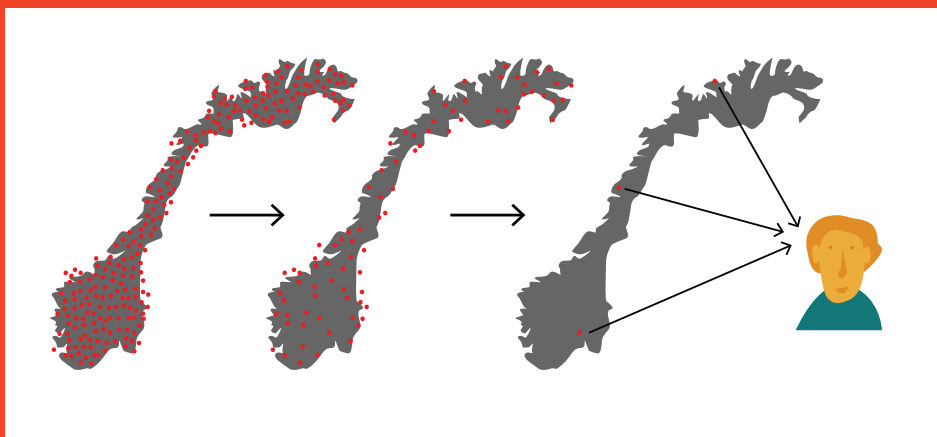
Difi-rapport 2008:14 Direktoratenes faglige rolle – en rolle under økende press?

Difi-rapport 2011:11 Hva skjer i departementene? Om utfordringer og utviklingsbehov

Difi-rapport 2019:3 Departementene i førersetet for omstilling?

FLERE OFFENTLIGE TJENESTER BLIR TILGJENGELIG DIGITALT

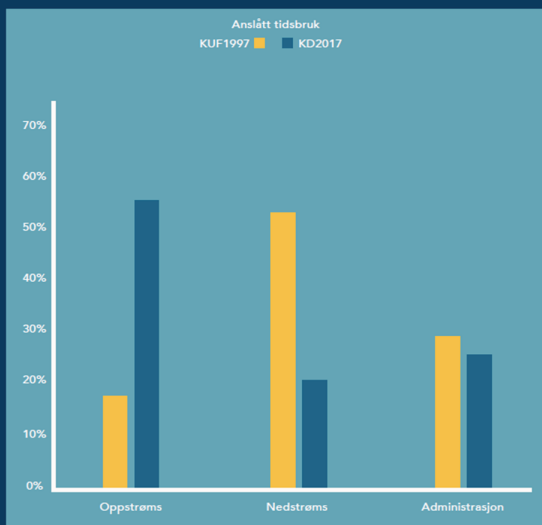
Tjenester for innbyggere vil gradvis kreve mindre fysisk tilstedeværelse av statlige virksomheter



DEPARTEMENTENE BRUKER NÅ LANGT MER AV SINE RESSURSER PÅ Å BETJENE POLITISK LEDELSE

Dette har vært en villet utvikling
de siste 10-15 årene

En undersøkelse i Kunnskapsdepartementet tyder på en
betydelig dreining i tidsbruk de siste 20 årene.



Kilder:
Difi-rapport 2011:11 Hva skjer i departementene? Om utfordringer og utviklings-
behov
Difi-rapport 2007:27 Ja vel, statsråd?
Difi-rapport 2019:3 Departementene i førerretet for omstilling?

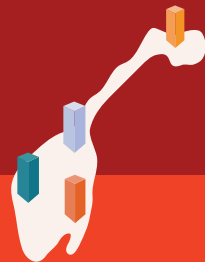
DET KOMMUNALE HANDLINGSROMMET ER (FORTSATT) UNDER PRESS

Det er tendenser til flere kompetanse- og prosedyrekrav i lov og forskrifter, kombinert med at kommunene får flere oppgaver



FORVALTNINGEN SENTRALISERES I FORM AV FÆRRE OG STØRRE ORGANISATORISKE ENHETER OG UTVIKLING AV REGIONALE SENTRA

- Det er 68 direktorater i Norge i 2019. Det er færre enn for 20 år siden.
- Per 1.1.2020 vil det være 356 kommuner i Norge. Det er en reduksjon på 72 siden 2014 (før kommunereformen).
- Per 1.1.2020 vil det være 11 fylkeskommuner i Norge (Oslo inkludert). Det er en reduksjon på 8 siden 2018.
- Retningslinjer for lokalisering av statlige arbeidsplasser gir føringer om utflytting fra Oslo



Kilder:

Difi-rapport 2017:10 Hva skjer med regional statsforvaltning?

Difi-rapport 2017:11 Færre enheter og mer spesialisering i den regionale statsforvaltningen

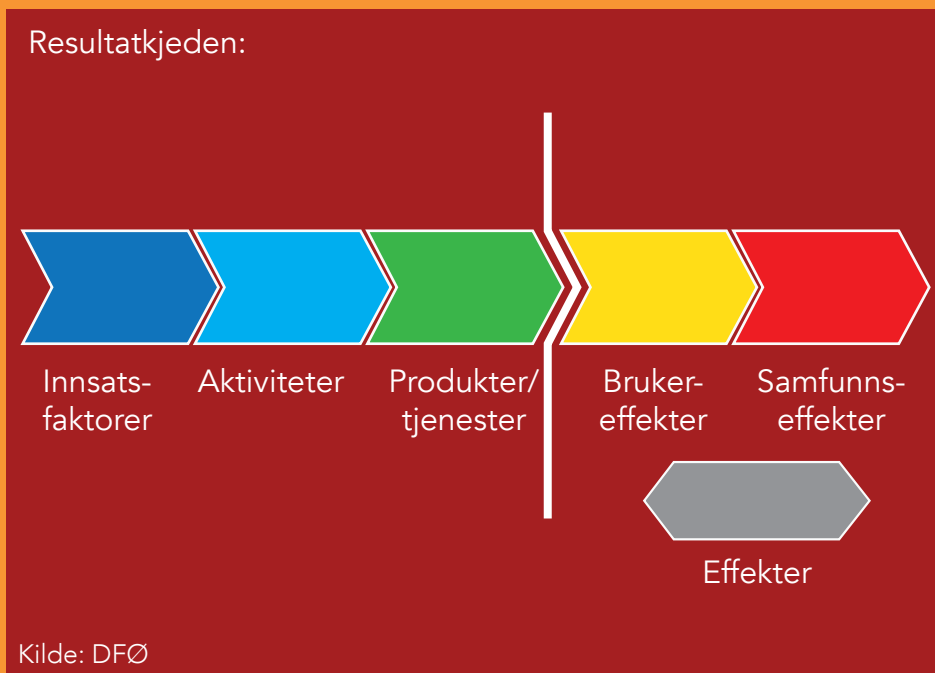
Difi-rapport 2018:8 Organisasjonsformer i offentlig sektor. En kartlegging

Difi-rapport 2019:4 Digitalisering, kompetansebehov og effektivisering gir desentral konsentrasjon. Om utvikling i lokaliseringen av statlige arbeidsplasser

KATEGORI 3:
STYRING, LEDELSE
& KOMPETANSE



STYRINGSDIALOGEN MELLOM DEPARTEMENT OG UNDERLIGGENDE VIRKSOMHET ER MER DREID MOT AKTIVITETER ENN EFFEKTER OG GEVINSTER



DEPARTEMENTENE HAR IKKE NOK KOMPETANSE TIL Å DRIVE GOD STRATEGISK STYRING PÅ BRUK AV NY TEKNOLOGI OG DIGITALISERING



LEDERE MÅ TENKE OG LEDE PÅ NYE MÅTER DERSOM FORVALTNINGEN SKAL LYKKES MED DIGITAL TRANSFORMASJON

7 lederkompetanser for å lykkes med digital transformasjon



Sette borger i sentrum



Belønne og motivere



Samarbeide på tvers



Prøve og feile



Fortelle de gode historiene



Peke ut retning



Utfordre det eksisterende



ENDRINGS- OG OMSTILLINGSPROSESSER ER EN AV DE VIKTIGSTE LEDEROPPGAVENE (I STATEN) FREMOVER

46 % av lederne i staten tror det viktigste de gjør fremover, er ledelse av endrings- omstillingsprosesser.



OFFENTLIG FORVALTNING MÅ BLI MER STRATEGISK I STYRINGEN AV KOMPETANSEBEHOV OG BRUK AV PERSONALRESSURSER FREMOVER



STATEN MÅ TA ET STØRRE ANSVAR FOR Å FÅ TIL NØDVENDIG RADIKAL ENDRING I OFFENTLIG SEKTOR OG I SAMFUNNET

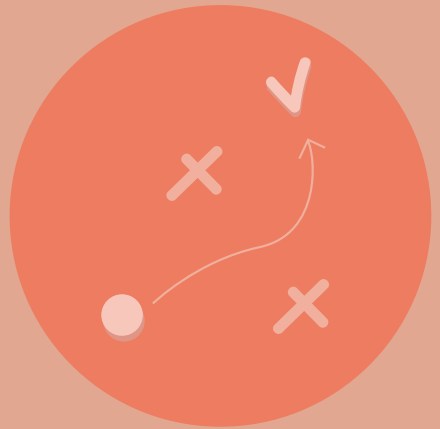
Det nødvendig å gå fra skrittvis forbedring til radikal (transformativ) endring i måten offentlig sektor løser samfunnsoppgaver og leverer tjenester på.

LEDERE I STATEN BRUKER NESTEN HALVPARTEN AV ARBEIDSTIDEN PÅ ADMINISTRASJON

Oversikt over lederes tidsbruk i dag



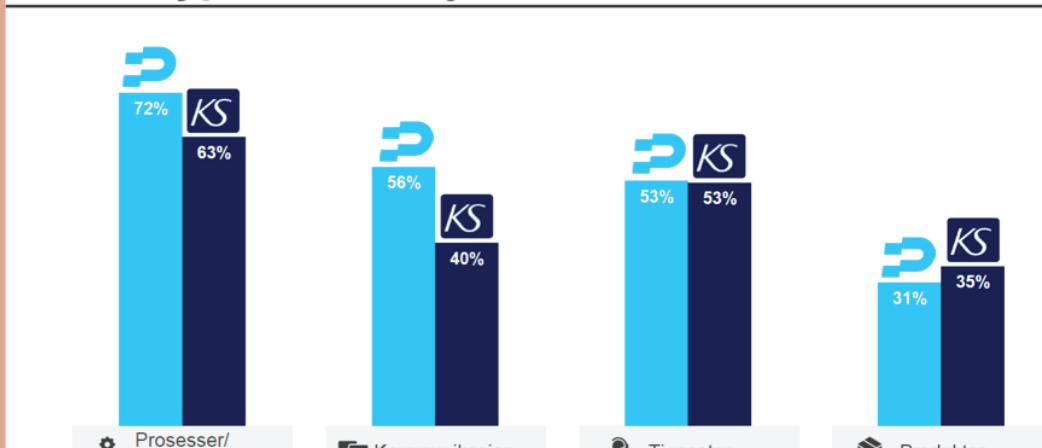
KATEGORI 4:
OMSTILLING &
EFFEKTIVISERING



OFFENTLIG SEKTOR INNOVERER

85 % av de statlige virksomhetene og 74 % av kommunene oppgir at de har innført en eller flere typer innovasjon de to siste årene

Hvilke typer innovasjoner?



MANGE VIRKSOMHETER STOPPER OPP NÅR DE SKAL LAGE SAMMENHENGENDE DIGITALE TJENESTER

Manglende tilgang på riktig kompetanse og tilgang til (gode) data, samt et dårlig tilpasset regelverk er noen av hindringene til dette.



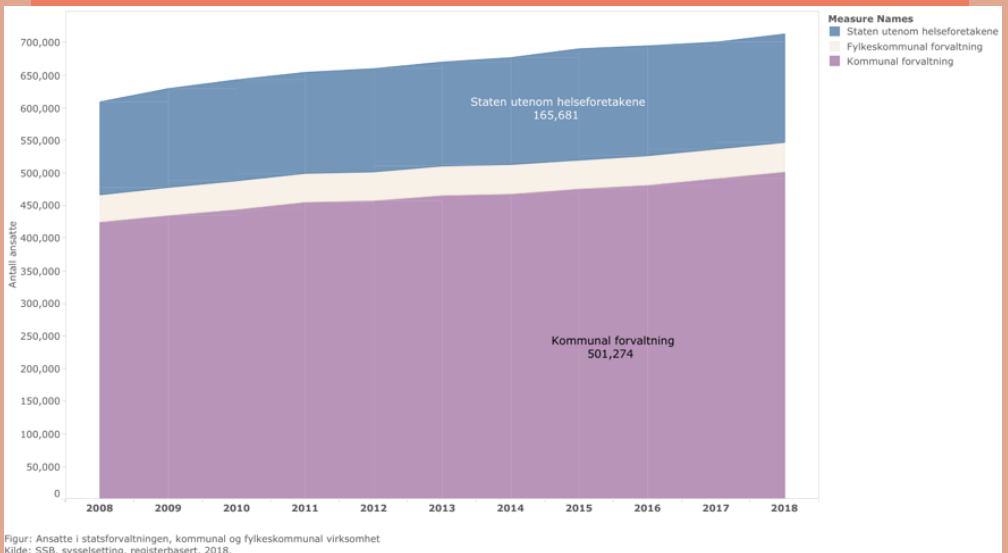
OMSTILLING ER DEN NYE NORMALEN

Spørsmål: Har du opplevd en større endringsprosess som ansatt i staten de siste tre årene? (flere kryss mulig)



ANTALL ANSATTE I OFFENTLIG SEKTOR ØKER

Oversikt over utvikling i antall ansatte i offentlig sektor



NORDMENN ER GODT FORNØYD MED NORSK FORVALTNING OG TILFREDSHETEN ØKER FOR HVER MÅLING

Innbyggerundersøkelsen viser at...

Nordmenn er jevnt over godt fornøyd med...

... å bo i
kommunen



... å bo i Norge

... kommunale og
fylkeskommunale
tjenester



... statens
tjenester

Innbyggerundersøkelsen 2015-tall

ABE-REFORMEN HAR SATT FART PÅ OMSTILLING OG EFFEKTIVISERING I STATEN

Potensialet varierer imidlertid med type virksomhet og samfunnsoppgaver virksomheten skal løse

KATEGORI 5: DRIVKREFTER

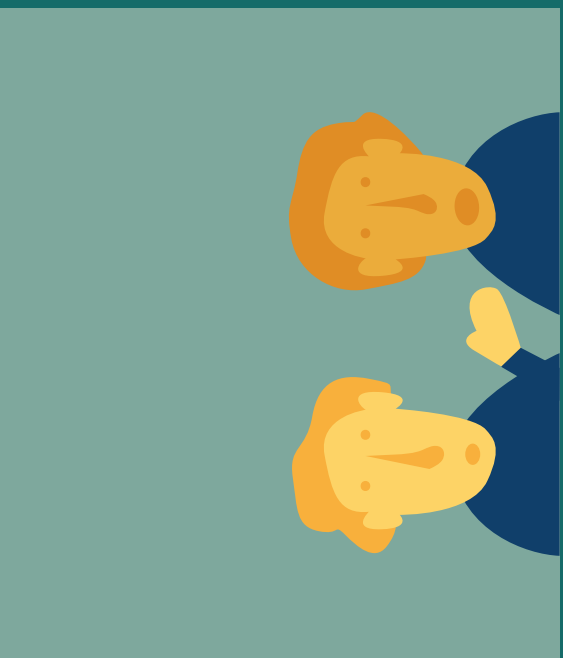


KLIMAENDRINGER



KLIMAENDRINGER

**ØKTE FORVENTNINGER
FRA INNBYGGERE**



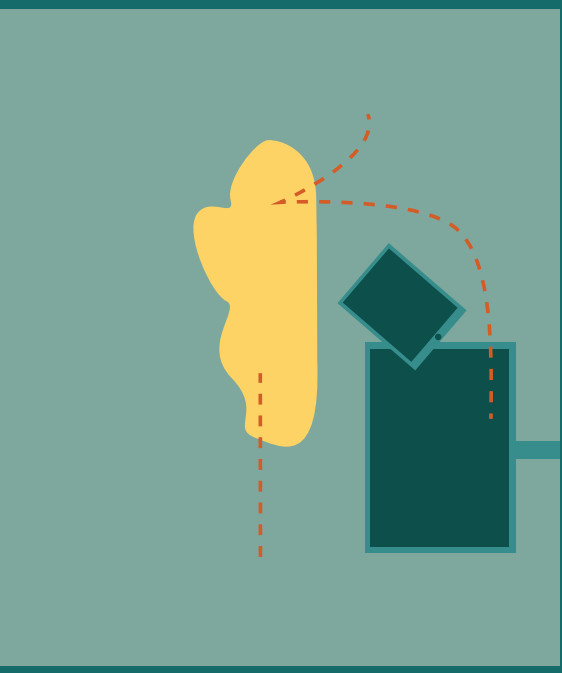
**ØKTE FORVENTNINGER
FRA INNBYGGERE**

**FLERE ELDRE OG FLERE
SOM IKKE ER I ARBEID**



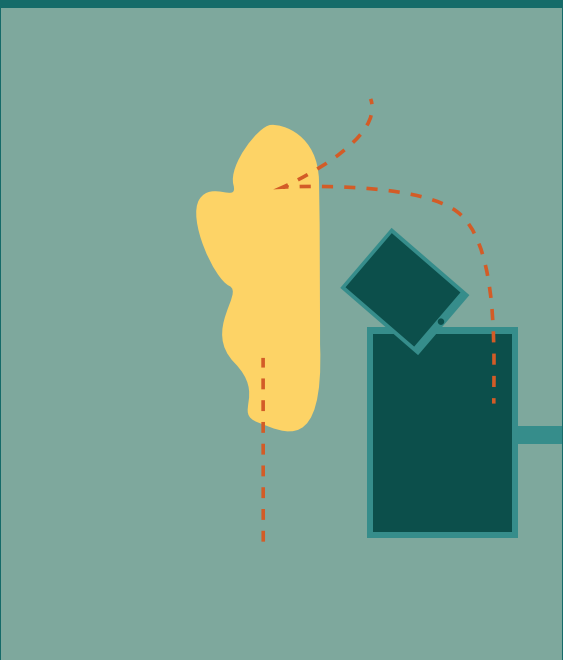
**FLERE ELDRE OG FLERE
SOM IKKE ER I ARBEID**

STORE DATAMENGDER



STORE DATAMENGDER

TEKNOLOGISK ENDRINGSTAKT



TEKNOLOGISK ENDRINGSTAKT

GLOBALISERING



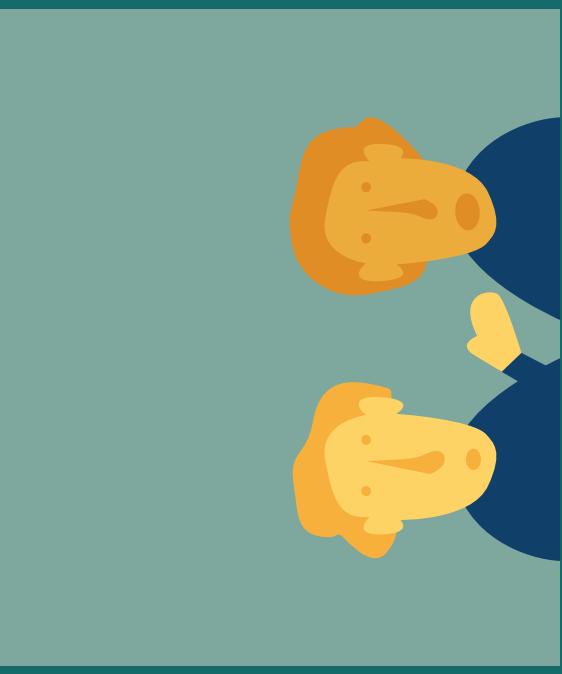
GLOBALISERING

**LAVERE OFFENTLIGE
INNETKTER**



**LAVERE OFFENTLIGE
INNETKTER**

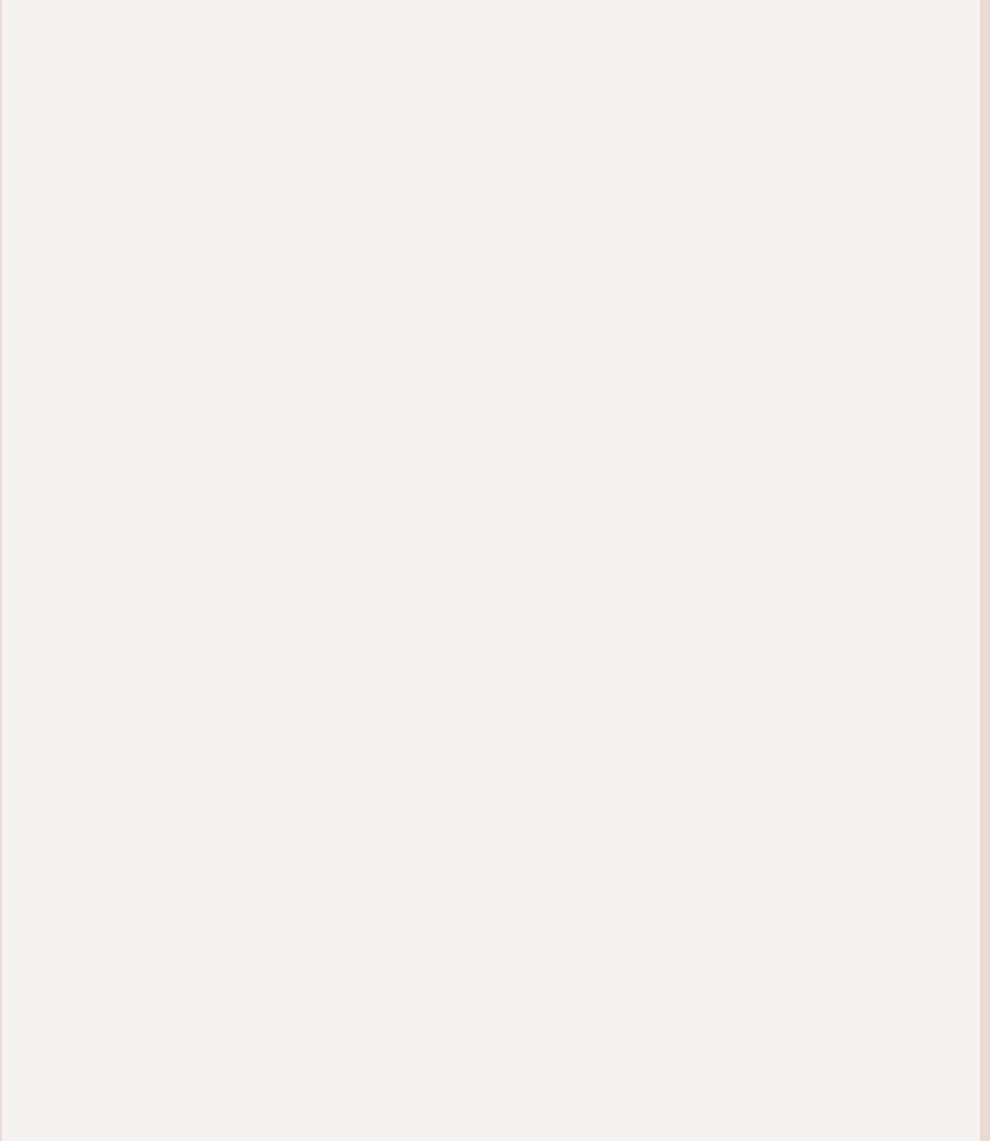
**TILGANG TIL KOMPETENT
ARBEIDSKRAFT**



**TILGANG TIL KOMPETENT
ARBEIDSKRAFT**

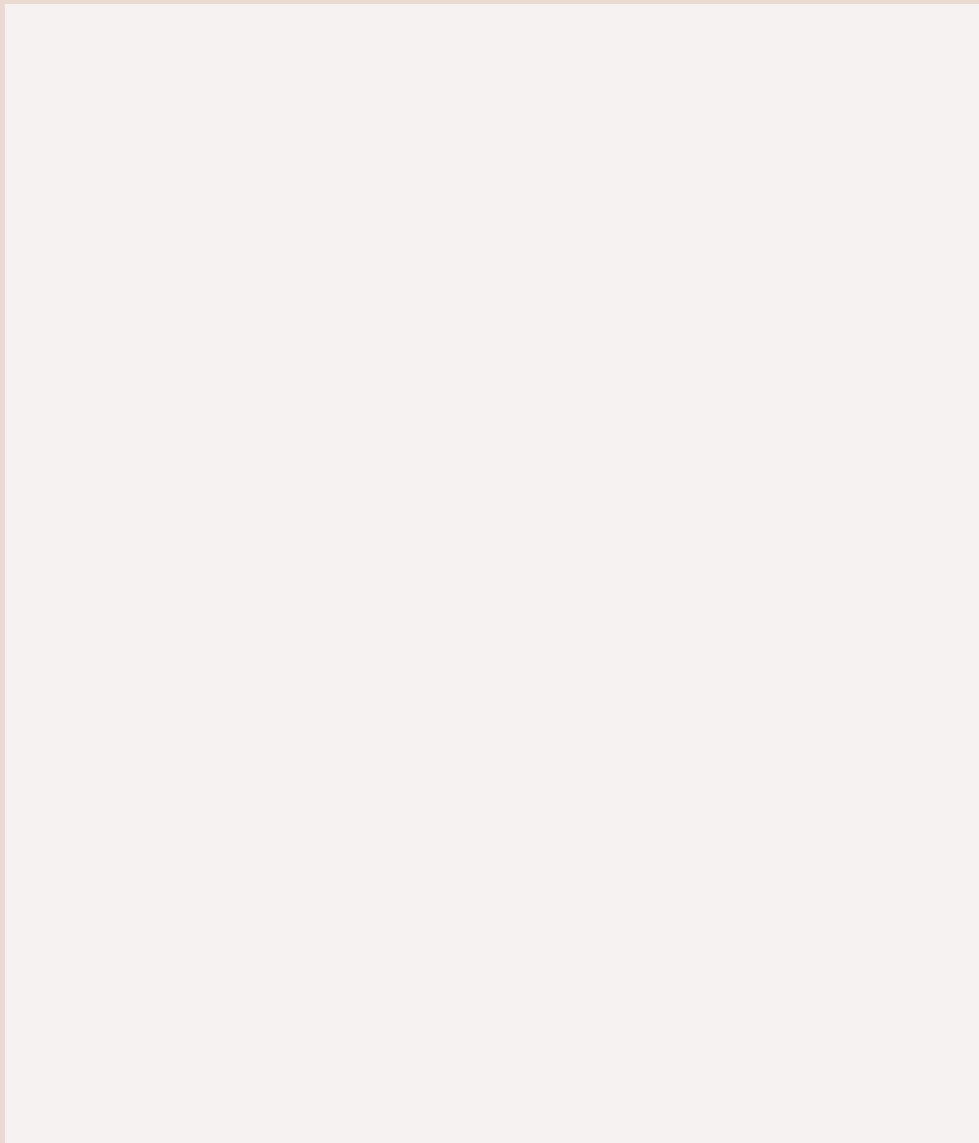
DETTE ER OGSÅ VIKTIG...

Innspill



DETTE ER OGSÅ VIKTIG...

Innspill



DETTE ER OGSÅ VIKTIG...

Innspill

