



UTLENDINGSNEMNDA

UNE

Immigration Appeals Board

Samhandlingsprogrammet*

Presentasjon på erfaringsseminar 09.10.26

*UNE i framtiden - et kompetanseprogram for å styrke medbestemmelse, samarbeid, tillit, ytringsklima og kollegastøtte



UNEs rolle og samfunnsoppdrag

- Utlendingsnemnda(UNE) er faglig uavhengig klageorgan som etterprøver vedtak fra UDI. Nemndledere og nemnder har selvstendig myndighet til å avgjøre klagesaker.
- UNE skal bidra til rettsikkerhet på utlendingsfeltet for enkeltmennesket og for samfunnet
- Vi er totalt ca. 260 ansatte



Status i 2025

- Nytt fagsystem for utlendingsforvaltningen
– MODULF
- Et økt behov for å jobbe tverrfaglig på tvers av utlendingsforvaltningen
- Flytting til nye lokaler
- Resultater fra medarbeiderundersøkelser

UNE skal ivareta rettssikkerheten på utlendingsfeltet

– for samfunnet og enkeltmennesket



Nytenkning, mot og læring i en digital tid

- Vi bruker teknologi for å styrke oppgaveløsningen vår
- Vi utforsker, forbedrer og er nysgjerrige



Riktig kvalitet til rett tid

- Vi tilpasser kvaliteten etter behovet
- Vi har en kultur der rettssikkerhet og effektiv saksbehandling er to sider av samme sak
- Vi kjenner UNEs brukere og gir tydelig informasjon



Rett kompetanse for fremtiden – et sted folk vil bli

- Vi bygger relevant og fremtidsrettet kompetanse
- UNE er en attraktiv arbeidsplass med engasjerte og motiverte medarbeidere



Formålet med prosjektet

- Gi hele UNE felles samhandlingsverktøy for å løse oppgavene våre bedre og å ha det bra sammen på jobb.
- Følge opp satsingsområdet “Rett kompetanse for fremtiden - et sted folk vil bli”.



Læringsopplegg – 4 temaer

- Medarbeiderskap og tilbakemeldingspraksis
- Tillitsbasert samhandling og ledelse
- Kollegastøtte og ivaretagelse
- Medbestemmelse og partssamarbeid.



Samarbeid og involvering av tillitsvalgte



Tillitsvalgte

Tillitsvalgte har vært involvert gjennom alle deler av prosjektet. Forankring hos fagforeningene og de ansatte har vært viktig

I planlegging og gjennomføring av prosjektet har fagforeningen hatt en felles representant inn i:

- Arbeidsgruppen som jobbet frem søknaden
- Referansegruppe for prosjektet



Tillitsvalgte

I tillegg har alle fagforeningene:

- Fått mulighet til å komme med innspill til selve søknaden – en søknad alle foreningene stilte seg bak
- Blitt jevnlig orientert om prosjektet i møter med arbeidsgiver

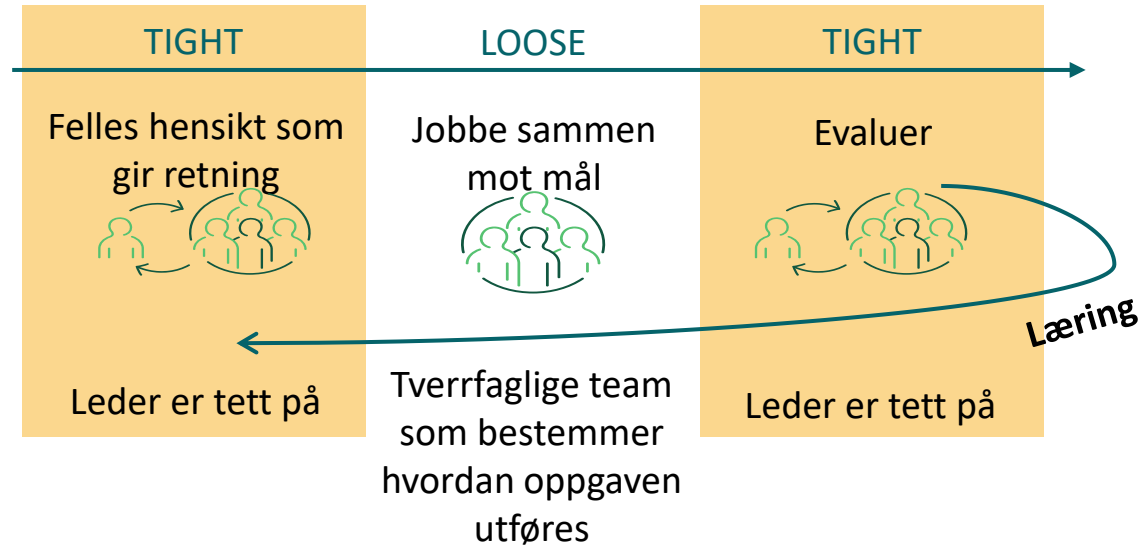


Hvilke tiltak ble satt i gang?

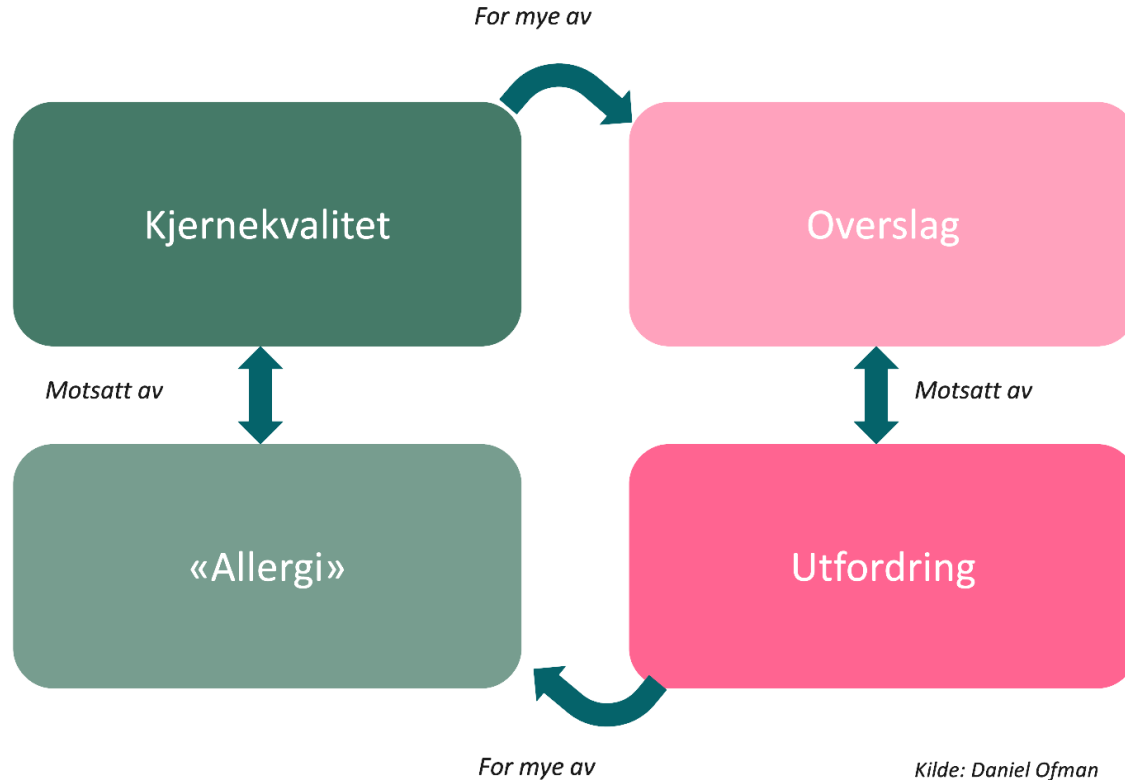
Læringsaktiviteter for alle i UNE



Tight – loose - tight



Talent-overslag-modellen (kjernekvadranten)



Tilbakemeldingsmodell - SAE

Beskriv situasjonen der den observerte atferd fant sted

Situasjon

Beskriv den observerte atferd
(hva så du/hørte du)

Adferd

Del hvordan adferden påvirket
deg eller de andre som var
tilstede

Effekt

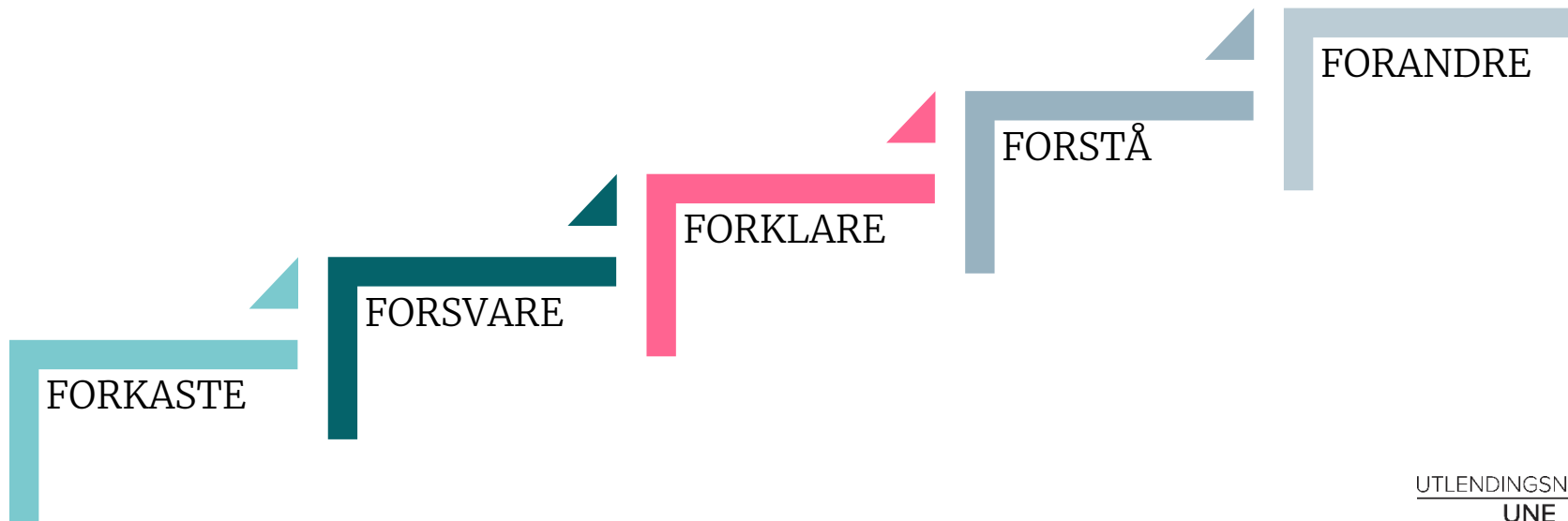
Vise personen en «film» av hva som skjedde, uten å vurdere.

Knytte den observerte atferden til effekten den har på andre.

Motta tilbakemeldinger på en konstruktiv måte

- Lytt, pust og forsøk å forstå.
- Vær nysgjerrig – hva er intensjonen?
- Be om litt tid til å tenke før du responderer.

Øiestad, G.: Gi og motta tilbakemeldinger – om å bygge hverandre (2019)



Stress, håndtering av stress og kollegastøtte



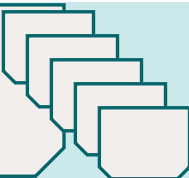
Februar

Mars

April

Alle

Modul 1 x 6

Tight-loose-tight,
kjernekvadranten

Modul 2 x 6

Tilbakemeldinger, SAE
(Situasjon, Adferd, Effekt)

Modul 3 x 6

Stressmestring,
kollegastøtte, samhandling

Mellomarbeid: Tester ut verktøy i egen hverdag

Trener på ferdigheter i oppgaver vi allerede gjør

Ledere

Ledersamling 1

TLT, kjernekvadrant og
coachende ledelse for ledere

Ledersamling 2

Tilbakemeldingskultur,
kollegaveiledningMedarbeidere med
faglederrollerMedarbeidere
leder fagarbeid kull 1

TLT og Start smart

Medarbeidere
leder fagarbeid kull 2

TLT og Start smart

Ledere og
medarbeidere
- spesialtemaerMedbestemmelse og
partssamarbeidGråsonen personallleder
og lagansvarligJobbe godt sammen i
tverrfaglige og
tverretatlige team



Erfaringer underveis – hva lærte vi?



*«Jeg merker at vi bruker ord
som talent, overslag og allergi
i dagligtalen.»*



*«Jeg snakker med folk jeg
ble kjent med under
samhandlingsprogrammet»*



«I medarbeidersamtalen var jeg bevisst på situasjon, adferd og effekt i tilbakemeldingene og samtalen ble mer konkret.»



Nyttig læringsverdi for andre?



Søknadsprosessen: Vær modig, kast deg ut i det!



Involver de tillitsvalgte fra starten.



Tenk endringsledelse, vi har brukt ADKAR.



Lurer du på noe? Kontakt oss!

Hege Marie Hauge, HR-leder, hhu@une.no

Kathrine Friis, prosjektleder, kfs@une.no

Roar Westad Kristoffersen, tillitsvalgt, rkr@une.no