

Myndiggjøring og arbeidsplasslæring

Erfaringsseminar NAV – UH-sektoren

3. mai 2022

Førsteamanuensis Stein Amundsen, Høgskolen i Innlandet

Tillitsreformen – tildelingsbrevet januar 2022



- NAV-kontorene og de ansatte i førstelinjen skal ha **større handlingsrom til å benytte sin faglighet og kompetanse i arbeidet.**
- Reformen handler om å **gi de ansatte tid og tillit** til å gi brukerne bedre tjenester

Myndiggjorte medarbeidere er motoren i arbeidsplasslæringen



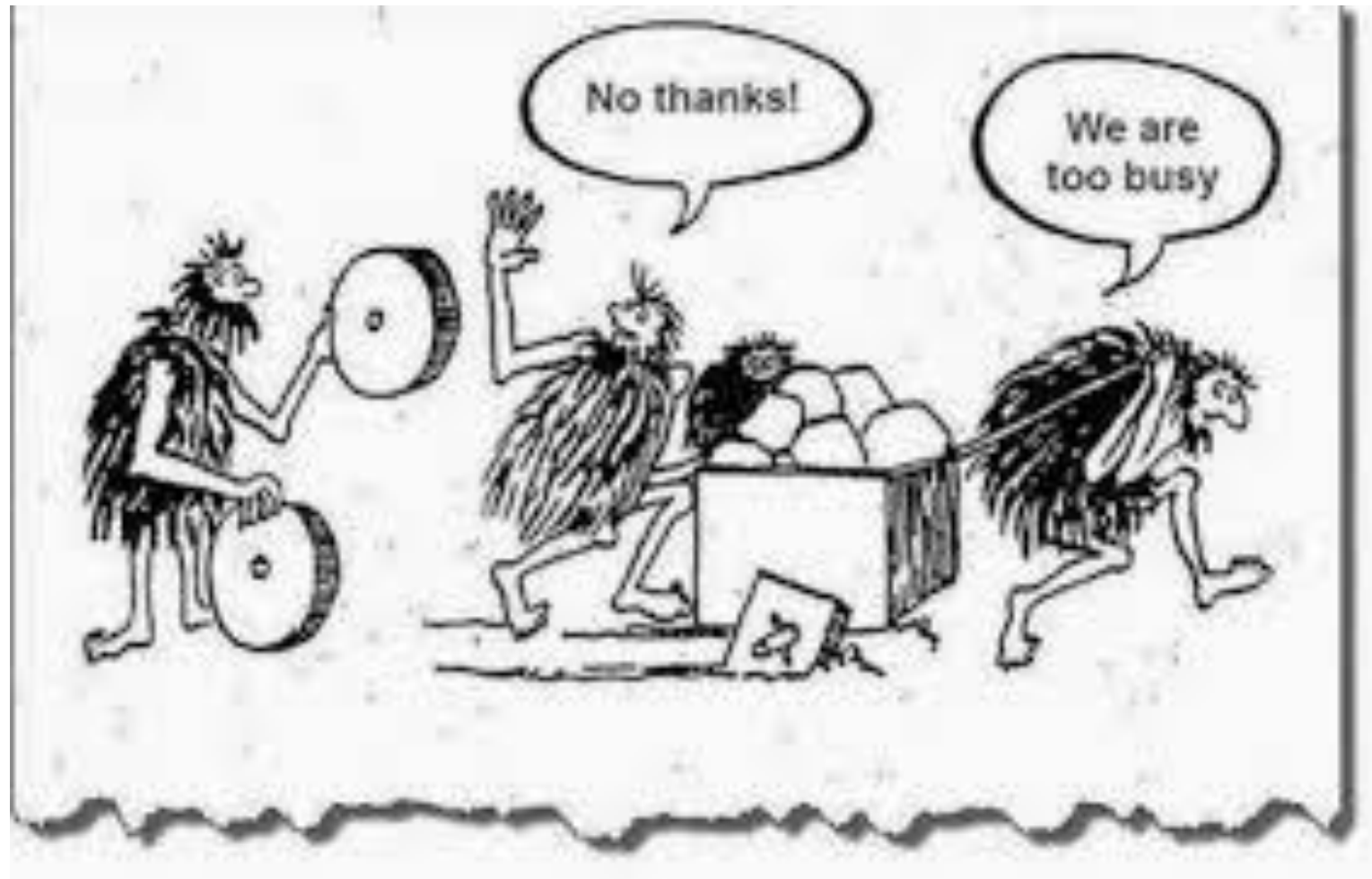
Ledere støtter, setter retning og rammer

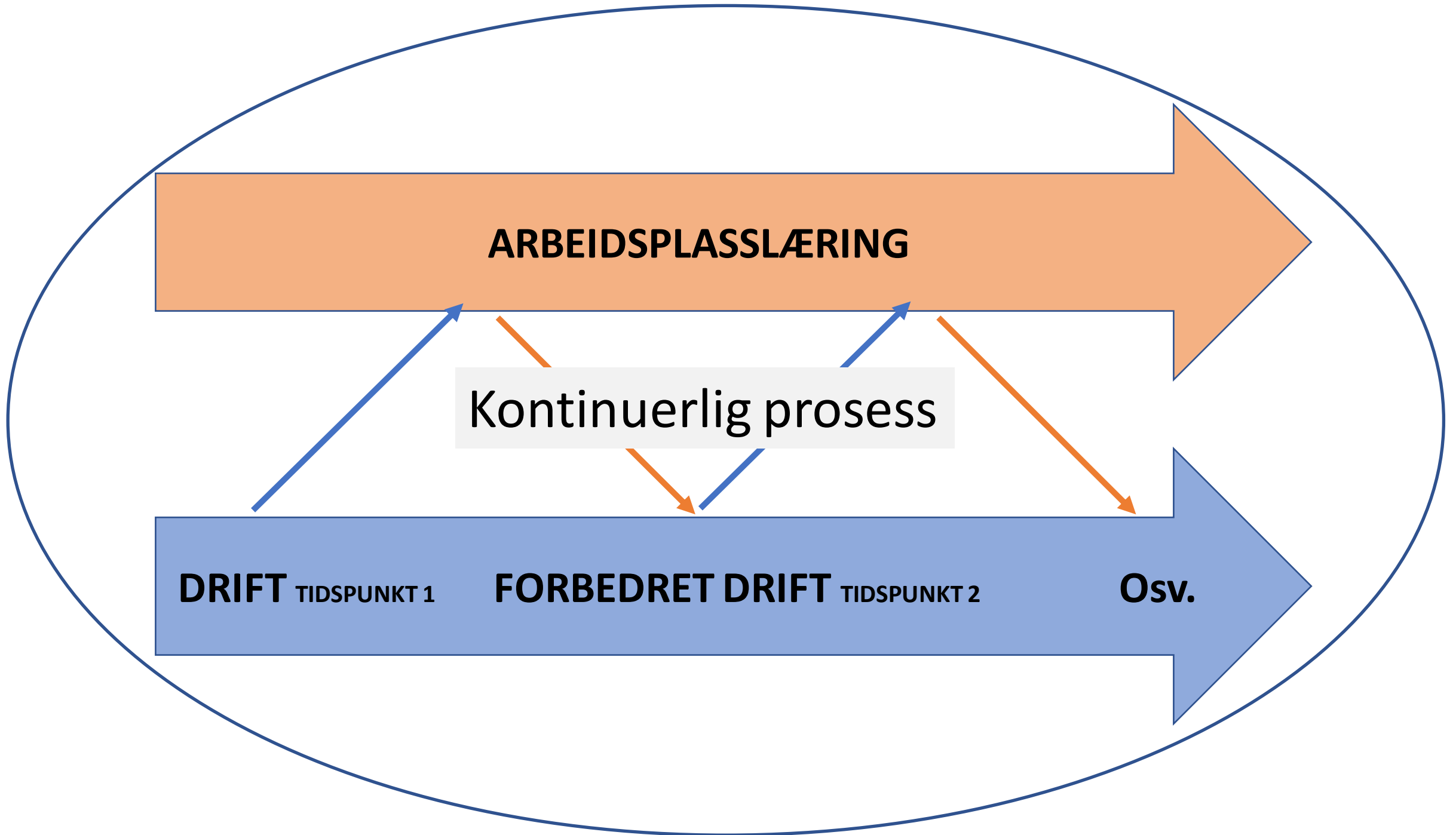
**ARBEIDSPASS-
LÆRING:**

stoppe opp, heve blikket, undersøke, reflektere, analysere

DRIFT: daglige arbeidsoppgaver, forpliktelser, planer, rutiner, effektivitet

Arbeidsplass- læring?





ARBEIDSPASSLÆRING

Kontinuerlig prosess

DRIFT TIDSPUNKT 1

FORBEDRET DRIFT TIDSPUNKT 2

Osv.

Hva er myndiggjøring?



Myndiggjøring som begrep



- Myndiggjøring = oversettelse av det engelske ordet empowerment
- Kjernen i emppowerment er **power** = styrke, kraft, makt
- Frigjøring av menneskelige ressurser
- Opptrer innenfor flere fagfelt, bl.a.:
 - Pedagogikk
 - Helse- og sosialfaglig arbeid
 - Psykologi
 - Organisasjon, ledelse, arbeidsliv



Myndiggjøring i arbeidslivet



Hovedidé:

- Myndiggjorte medarbeidere har ansvar, myndighet og tillit
- Mindre vekt på styring og kontroll ovenfra og ned
- Mer vekt på å frigjøre kraften og initiativet i medarbeiderskapet
- Overordnet intensjon: Styrking av organisasjonens verdiskaping

Hva kjennetegner myndiggjorte medarbeidere?

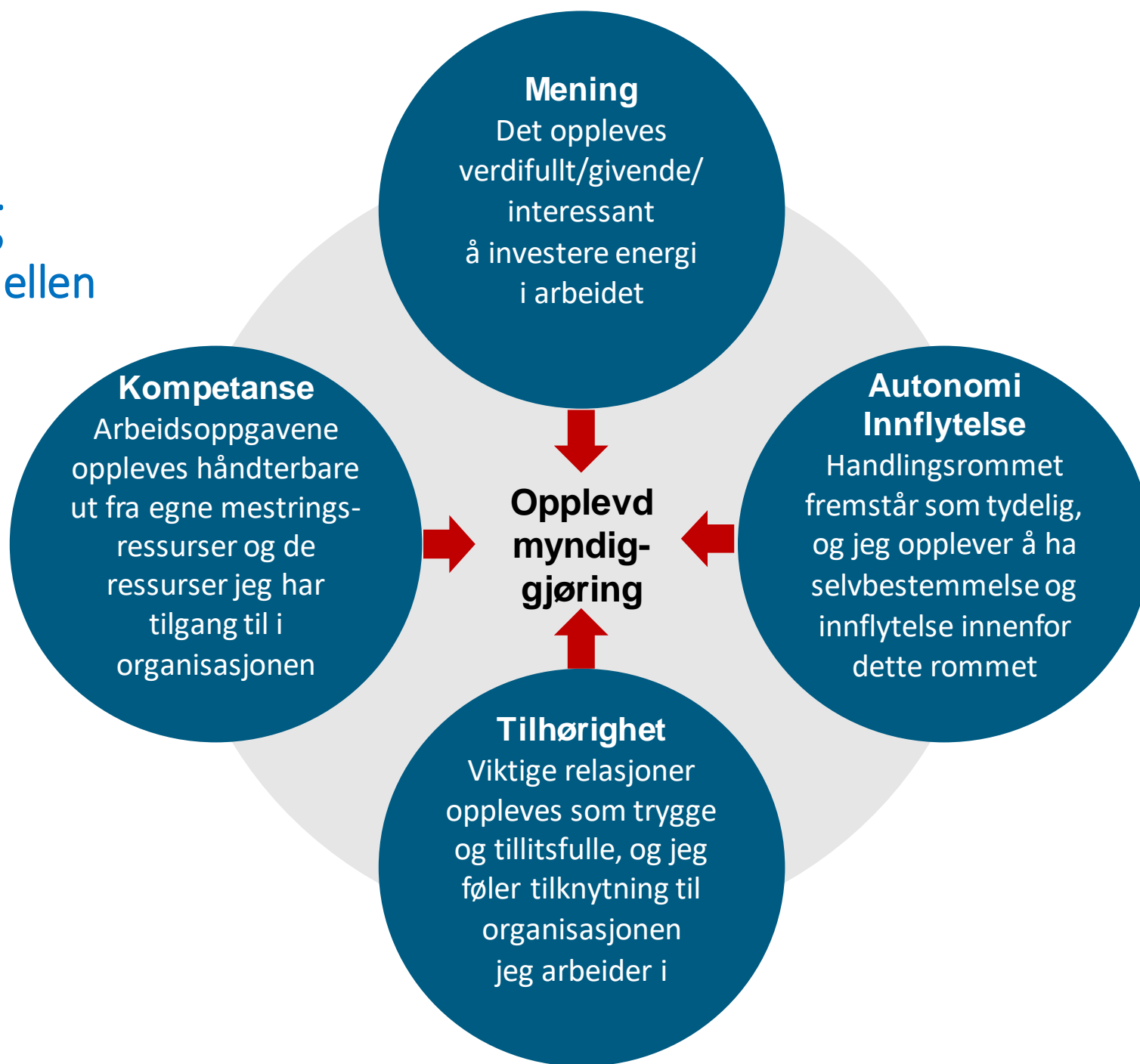
Tre teorier, basert på 30-50 år med forskning

1. Teorien om selvbestemmelse (psykologiske behov)
2. Teorien om psykologisk myndiggjøring (indre oppgavemotivasjon)
3. Teorien om helsefremming (mestring av stress og belastninger)



Opplevelse av myndiggjøring

- Myndiggjøringsmodellen



Myndig-
gjørende
lederskap

Arbeid-
plass-
læring

Myndiggjort
medarbeider-
skap

Myndiggjorte
brukere