



Vi skal få til mer!

STRATEGI

2019–2023

NPE
NORSK PASIENTSKADEERSTATNING

A close-up photograph of a red dart with a silver barrel and a sharp point, embedded in the center bullseye of a target. The target has concentric rings and numbers. The background is a soft-focus bokeh of warm, golden light spots. The text 'VI SKAL FÅ TIL MER!' is overlaid on the image.

**VI SKAL
FÅ TIL MER!**

STRATEGISK HOVEDMÅL



Vi skal redusere
saksbehandlings-
tiden ved å forenkle
måten vi jobber på



Vi bruker **tiden**
effektivt



Vi bruker
kompetansen vår
innovativt og
løsningsorientert



Vi har effektive
og målrettede
**beslutnings-
prosesser**



Vi bruker
gode **digitale
verktøy**



Vi bruker **tiden** effektivt

Dette gjør vi gjennom å:

prioritere arbeidsoppgaver og utviklings tiltak som gir verdi

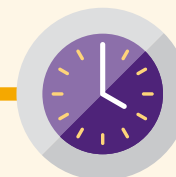
Det innebærer å:

- være bevisst, åpen og tydelig på hvilke oppgaver vi prioriterer
- tenke nytt og teste utviklingstiltak raskt og uformelt
- vurdere hvilke møter det er behov for og gjennomføre disse effektivt og strukturert
- sette i gang prosjekter på en god måte og følge opp, evaluere og synliggjøre resultatene

effektivisere hvert ledd i saksbehandlingen av pasientskader

Det innebærer å:

- bruke handlingsrommet vi har i forvaltningsloven for å redusere saksbehandlingstiden
- se helheten i saksgangen, slik at hver medarbeider ferdigstiller sin del så raskt som mulig
- videreutvikle måten de sakkyndige jobber på
- forbedre samhandlingen mellom saksbehandlerne og sakkyndige
- utvide bruken av normvedtak og ta i bruk standardiserte løsninger



effektivisere arbeidet i alle enheter

Det innebærer å:

- sikre samhandling på tvers av fagmiljøene
- se helheten slik at hver medarbeider ferdigstiller sin del så raskt som mulig
- jobbe målrettet med å utvikle arbeidsmetoder

gi brukerne ansvar for å bidra mer i søknads- prosessen

Det innebærer å:

- gi brukeren større ansvar for å hente inn dokumentasjon i saken
- stille krav til presise og nødvendige opplysninger i søknadsskjemaet
- stille krav til presise og nødvendige opplysninger i øvrige skjemaer
- bruke «Min side» som førstevalget når vi kommuniserer med brukerne

skape en åpen samarbeidskultur

Det innebærer å:

- kommunisere åpent og tydelig med kollegaer – også på tvers av seksjoner og avdelinger
- ha gode arenaer for samhandling, utvikling og innovasjon
- skape tillit og trygghet i organisasjonen – lederne går foran
- avklare roller og ta ansvar for egen rolle



Vi bruker **kompetansen** vår innovativt og løsningsorientert

Dette gjør vi gjennom å:

utvikle kompetansen og dele kunnskap på en systematisk måte

Det innebærer å:

- dele kunnskap og kompetanse med kollegaer – også på tvers av seksjoner og avdelinger
- overføre kunnskap fra medarbeidere som slutter
- utvikle nye plattformer for deling av kunnskap
- utvikle opplæringsplaner og læringsløp for alle ansatte

skape en kultur for å gi og ta imot tilbakemeldinger

Det innebærer å:

- utvikle ferdigheter hos både ledere og medarbeidere til å gi og ta imot tilbakemeldinger
- dele det som er bra
- være åpne om feil vi gjør og lære av dem



ta lederrollen, være modige i endringsarbeid og ledelse

Det innebærer å:

- være tydelig på hvilke mål vi jobber mot
- gjennomføre og følge opp endringer
- være til stede, motivere og støtte medarbeiderne
- tenke nytt og tørre å utfordre rammebetingelser og etablerte «sannheter»
- etterleve «Sånn gjør vi det i NPE»

aktivt få fram innovative tiltak

Det innebærer å:

- skape arenaer for forbedrings- og utviklingstiltak på alle områder
- teste ut forslag i liten skala
- ta raskere beslutninger for å gjennomføre forbedringer
- synliggjøre forbedringsforslag og tiltak på tvers av virksomheten

bygge kompetansen vi trenger i fremtiden

Det innebærer å:

- kartlegge behovet for nye tjenester til brukerne
- aktivt søke ny kompetanse og nye måter å jobbe på
- tilføre ny kompetanse til medarbeiderne



Vi har effektive og målrettede beslutningsprosesser

Dette får vi gjennom å:

styrke beslutningsdyktigheten hos saksbehandlerne

Det innebærer å:

- gjøre det klart for saksbehandlerne hvilket handlingsrom de har
- skape trygghet hos saksbehandlerne til å bruke kompetansen og fullmaktene sine
- bruke verktøy for fagstøtte mer
- etterleve «Sånn gjør vi det i NPE»

delegere oppgaver og beslutninger

Det innebærer å:

- bygge kompetanse hos ledere og medarbeidere på hva det innebærer å delegere
- ha enkle, raske og tydelige beslutningsprosesser
- ta beslutninger på lavest mulig nivå

kommunisere beslutninger klart og tydelig

Det innebærer å:

- forklare beslutninger slik at medarbeiderne forstår dem og får eierskap til dem
- sørge for at alle medarbeidere får samme informasjon
- velge riktige arenaer for å formidle beslutninger



Vi bruker gode digitale verktøy

Dette gjør vi gjennom å:

forenkle dagens løsninger

Det innebærer å:

- beskrive framtidig systemarkitektur
- utvikle og forenkle Isak i tråd med arkitekturen
- ta i bruk mer funksjonalitet fra standardproduktet som Isak er bygget på

bygge digital kompetanse

Det innebærer å:

- sentralisere opplæringen i Isak
- lage et opplæringsløp for alle medarbeidere og sakskyndige
- sørge for at alle bruker systemene på samme måte
- sikre at vi har digital kompetanse, som møter morgendagens behov

ta i bruk nye digitale verktøy

Det innebærer å:

- automatisere deler av saksbehandlingsprosessen
- videreutvikle digitale skjemaer, for å få strukturert datafangst
- tilby digitale selvbetjeningsløsninger for erstatningssøker
- etablere en digital læringsplattform for ansatte



www.npe.no

