

Oppdragsforståelse

Vedlegg 1A til Bilag 1

Oppgaver som leverandøren skal besvare

Del 1. Oppdragsoppgave

Besvarelsen skal skrives inn i SSA-O Bilag 2 – Konsulentens spesifikasjon av Oppdraget.

Besvarelsen skal være på maksimum ti (10) A4-sider, inkludert vedlegg, med skrifttype Times New Roman og skriftstørrelse 10.

Bakgrunnsinformasjonen skal brukes aktivt inn i besvarelsen, se Konkurransesgrunnlaget og Bilag 1 Kravspesifikasjon - Kundens beskrivelse av oppdraget.

Oppdragsoppgaven

Leverandøren skal beskrive fremgangsmåte og metodikk for gjennomføring av punktene 1 til 3 i punkt 8 "Leverandørens oppgaver og leveranser" i SSA-O Bilag 1.

Besvarelse skal minimum inneholde:

- Risikovurdering
 - *Leverandør skal svare i UDI sin mal for risikomatrise (Vedlegg 1B).*
- Onboarding ved oppstart
- Hvordan tilbudt team passer i leveransen med relevante roller
- Hvordan tilbudt team vil jobbe med leveransen
- Leverandørens konkurransefortrinn

Leverandøren står fritt til å beskrive egne forutsetninger ved uklarheter.

Del 2. Caseoppgave

Besvarelsen skal være på maksimum åtte (8) A4-sider, inkludert vedlegg, med skrifttype Times New Roman og skriftstørrelse 10.

Bakgrunnsinformasjonen skal brukes aktivt inn i besvarelsen, se Konkurransesgrunnlaget og Bilag 1 Kravspesifikasjon - Kundens beskrivelse av oppdraget.

Leverandøren står fritt til å beskrive egne forutsetninger ved uklarheter.

Beskriv hvordan dere vil tilnærme dere scenariene som er beskrevet under.

Scenarie 1:

UDI har altfor lange ventetider på tjenester vi leverer til brukerne i dag. Et virkemiddel for å få ned ventetidene kan være å jobbe systematisk med prosessforbedringer, måle og styre på flytteeffektivitet i prosessene våre, og bruke teknologi innovativt. Vi sier i strategien vår at vi skal organisere oss på en måte som understøtter flyt i prosessene. UDI har mange ulike prosesser, men kjerneprosessene våre handler om å behandle utlendingssaker og gi asylsøkere et sted å bo.

Med utgangspunkt i en tenkt prosess, beskriv hvordan dere vil tilnærme dere arbeidet med å få ned ventetidene for brukerne. Beskriv metoder dere bruker, hvilke aktiviteter dere gjennomfører, og hvor lang tid det vil ta før vi kan forvente resultater i form av kortere ventetider for brukerne.

Scenarie 2:

UDI opplever stor variasjon i saksinngangen særlig fordi antall asylsøkere har svingt fra rekordhøye ankomster i 2015 til rekordlave ankomster i årene 2016-2019. Dette påvirker kompetansebehovet i saksbehandlingen og arbeidsfordelingen mellom organisatoriske enheter. UDI er preget av relativt tette skott mellom avdelinger både hva gjelder budsjetter, ressurser, kompetanse, arbeidsmetoder og organisasjonskultur. Dette gjør at barrieren for å flytte på medarbeidere og oppgaver er høy. I en situasjon med migrasjonssvingninger er vi derimot avhengig av å ha en tilpasningsdyktig og fleksibel organisasjon som kan løse oppgavene effektivt samtidig som vi opprettholder høy faglig kvalitet.

Når vi står overfor en slik skjevfordeling av oppgaver og kompetanse, hva er en god tilnærming for raskt å kunne etablere strukturer og arbeidsformer som både gjør oss mer effektive og som sikrer at medarbeidere og ledere er involvert og bidrar med kunnskap og læring i prosessen? Beskriv konkret hvordan dere vil løse oppdraget. Rammene er at det settes av tre måneder til å få på plass en ny organisering av arbeidet. Videre er det en klar føring av produktiveten i saksbehandlingen bør i minst mulig grad påvirkes av endringen, og ventetidene for brukerne må ikke bli lengre som følge av arbeidet.

Scenarie 3:

Dere som vår eksterne samarbeidspartner blir bedt om å jobbe med utvikling av UDIs ledere. Basert på arbeidet dere har gjort i de to foregående scenariene med å kutte ventetider gjennom prosessforbedringer, og få på plass mer fleksible strukturer og arbeidsformer på tvers av avdelinger og kompetanseområder, ser dere at UDIs ledere, både toppledergruppen og mellomlederne, ikke drar i samme retning. Det er åpenbare interessekonflikter knyttet til ressurser og budsjett, og en felles prioritering og en tydelig strategisk retning mangler for å få til den fleksibiliteten og tilpasningsdyktigheten som direktøren etterspør. UDI trenger ledere som i større grad er endringsagenter, prosessdrivere og gode støttespillere for sine medarbeidere. Mange ledere i UDI er rekruttert på bakgrunn av en sterk faglig bakgrunn og dermed har en sterkere tilhørighet til utlendingsfaget en ledelsesfaget. Hvordan vil dere starte arbeidet med å bygge tillit og endringskultur hos UDIs ledere? Beskriv hvordan dere vil tilnærme dere dette arbeidet? Beskriv metoder dere bruker, hvilke aktiviteter dere gjennomfører, og hvor lang tid det vil ta før UDIs ledere blir gode endringsagenter som hele tiden jobber mot et felles mål om «*Ett UDI som leverer resultater sammen*» (ett av UDIs tre hovedmål i strategien).