



NAV ≈ en lærende organisasjon i 2021

Unio NAV-konferansen 2019

23.01.2019 / Yngvar Åsholt / Kunnskapsdirektør



NAV's omverdensanalyse:

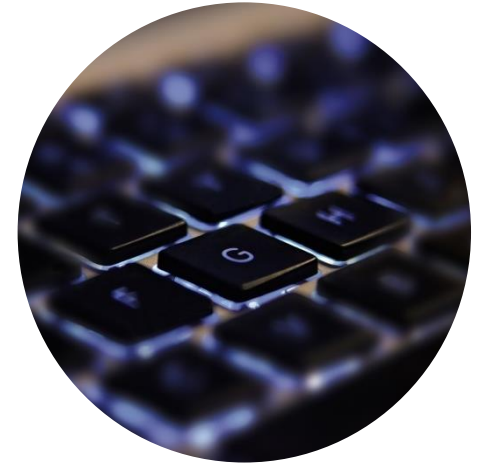
De viktigste samfunnsmessige trendene som vil påvirke arbeids- og velferdsområdet fram til 2030



Flere brukere



Raskere omstillingstakt



Digitalisering gir muligheter

NAV 2.0 - BYGGE NAV'S NYE DNA

Organisering

Styring og ledelse

Roller og ansvar

Digitale løsninger



Kunnskap om hva som skjer

Kunnskap om hva som virker

Riktige metoder og virkemidler

Gjøre det som virker

Samarbeid med andre

Riktig kompetanse

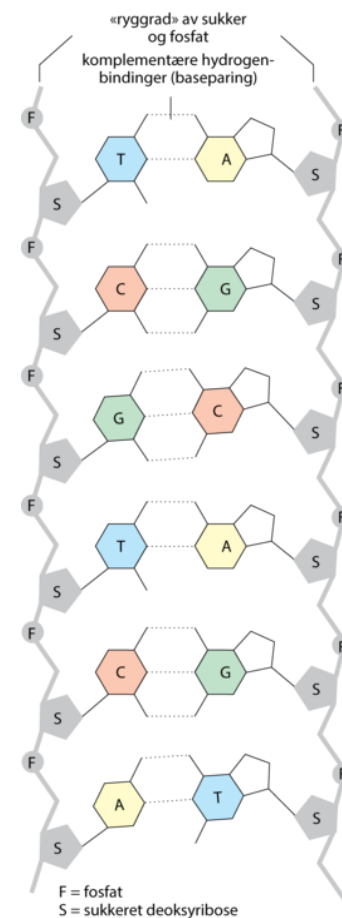
Organisering

Region-reformen i NAV

Region-reform nasjonalt - med tilhørende herligheter

Kommunereform/økt interkommunalt samarbeid

Hvordan bør disse endringene påvirke måten vi jobber på/hvem som gjør hva?



Samarbeid med andre

- Lærdom: Ingen offentlig myndighet kan redde Norge alene
- Innbyggerne fortjener etater som gjør opprør mot silo-tenkning – på en strukturert og kunnskapsbasert måte
- Samarbeid på tvers er krevende
 - Viktig med rutiner og tydelighet
 - Må ikke bli for byråkratisk

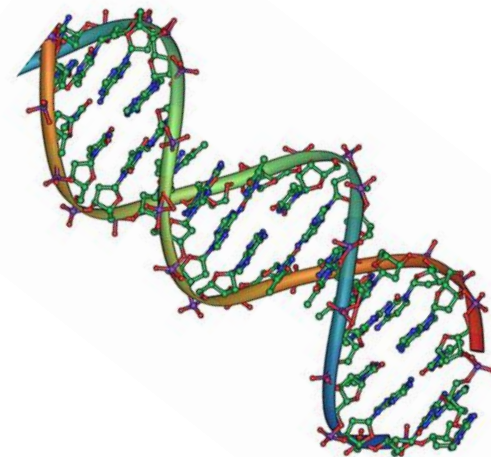


Digitale løsninger

- Vi vil oppleve store endringer for ansatte og brukere
 - Forenklinger i hverdagen
 - Myndiggjøring av brukerne
 - Automatisering
 - Bedre beslutningsstøtte og muligheter for lokale tilpasninger
- Frigjort tid og bedre prioriteringer skal frigjøre tid til de som trenger det mest.
 - Jo smartere vi jobber lokalt, jo morsommere blir jobben
 - Mer kompliserte oppgaver krever økt kompetanse
- Gevinstene kommer ikke av seg selv



Kunnskap om hva som skjer



- Forstå det som skjer – nasjonalt og lokalt
 - Arbeidsmarkedsanalyser viktig, men også utviklingen på andre viktige områder
- Nasjonal premissleverandør
 - Tillit i befolkningen
 - Påvirke politikkutforming
- Spesifikke analyser i egen kommune/region må og bør gjøres lokalt/regionalt
 - Viktig innspill til partnerskapet

Kunnskap om hva som virker

- Arbeids- og velferdspolitikken betegnes som forskningssvak
- NAV mangler systemer for å måle effekten av forsøk og å akkumulere kunnskap
- Det akademiske omlandet mangler kunnskap om hva som skjer i NAV
- MEN: Vi har tatt store steg – kunnskapsgrunnlaget er kraftig forbedret

INSIGHTS IN THE CUSTOMER DNA



Gjøre det som virker

- Fordrer kunnskap, evne og vilje
- Mindre styring betyr ikke hjemme-alene-fest
- Der en modell med presise krav til hvordan ting skal gjøres viser seg å være dokumentert effektiv
 - Da skal vi gjøre det sånn
- Utfordrer tradisjoner internt - og ofte også omgivelsene



Hvordan jobber vi med kunnskap og tjenesteinnovasjon i dag?

- Stordata, IA-lab
- Avanserte effektevalueringer
- Informasjonsforsøk, dulting
- Systematisk tjenesteinnovasjon
- Tydelige prioriteringer og samarbeid med UH-sektoren
 - bedre relevans og kvalitet
 - kunnskap og kompetanse

Effekt målet for Økt kompetanse

NAVs medarbeidere har **kunnskapene og ferdighetene** som trengs for å **få mennesker i arbeid** og **skape gode brukeropplevelser**

Hva slags kompetanse er viktig for å nå målet?

Hvordan skal kompetansen utvikles?

Hvordan skal kompetanseutviklingen organiseres?

Hvordan skal kompetansen måles og evalueres?



Innsatsområder og leveranser

Rammer og planer



Avklare roller og ansvar for kompetanseutvikling

Identifisere prioriterte kompetanseområder

Designe rammeverket

Indikatorer for kompetanseutvikling

Trefferikre metoder og modeller



Felles grunnkompetanse i NAV

Modell for læringstiltak om arbeidsinkludering og veiledning

Videreutdanningsprogram i NAV

Fra forskning og erfaring til praksis

Effektive strukturer



Koordinere kompetansetiltak fra direktoratet

Samarbeidsarena med fylker og resultatområder

Utvikle arena om kompetanseutvikling med brukere og samarbeidspartnere

Ledere og medarbeidere



Læringstiltak for kompetanseledelse i NAV

Videreutdanning for kompetanseledelse

«Gevinstkartet» - hva oppnår vi?

- Mer effektive tjenester – overgang til arbeid
 - Bedre kvalitet i møte med brukerne – økt brukertilfredshet
 - Lavere sykefravær
 - Bedre arbeidsmiljø
 - Tiltrekker kvalifisert arbeidskraft
-
- Hvis 1 ½ prosent av AAP-mottakere og langtidsmottakere av sosialhjelp under 30 år kommer i arbeid, er samfunnsgevinsten årlig 1 mrd.



Takk for meg

