



Hvordan jobber NAV med kunnskapsutvikling?

Yngvar Åsholt
kunnskapsdirektør



Hva er det store bildet?

- Arbeids- og velferdspolitikken har over år kun vært moderat suksessfull.
- Alt for mange går på passive ytelser:
 - OECD sier at politikken er dyr og mislykket.
- En rapport fra europeiske kollegaer viser at vi er midt på treet, et godt stykke bak de beste europeiske søster-
etatene.
- NAVs omverdenanalyse spår heftige utfordringer i årene som kommer.

NAV's kunnskapsstrategi 2013 - 2020

- Kunnskapsstrategien tar utgangspunkt i NAVs roller som samfunnsaktør, kunnskapsaktør og forvaltningsorgan for arbeids- og velferdstjenestene i Norge.
- NAV skal sikre at utviklingen av tjenester og virkemidler i størst mulig grad er kunnskapsbasert.
- NAV skal videre bidra til å holde offentligheten og samfunnet for øvrig informert og oppdatert om tilstanden og utviklingen i levekår, arbeidsmarkedet og velferdsordningene og medvirke aktivt i samfunnsdebatten med oppdatert kunnskap.
- NAV har også ansvar for å anvende pålitelig kunnskap i sin rådgivning overfor politiske beslutningstakere og fremme politikk og regelverksforslag som er fundert på forskning og kunnskap.

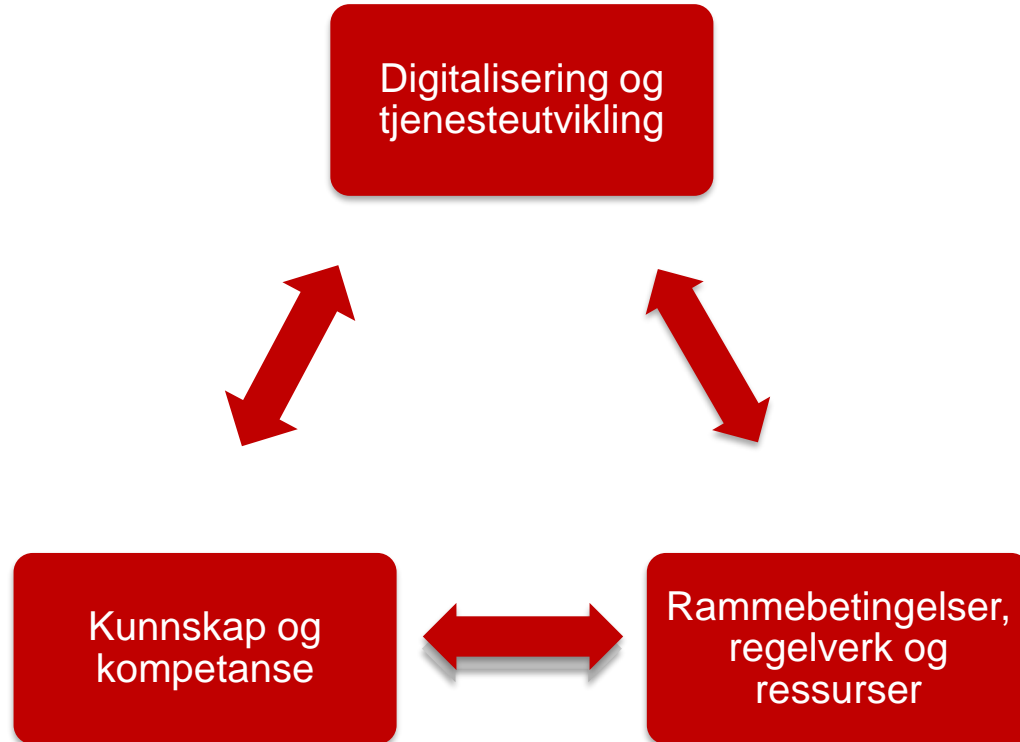
Hva har skjedd i perioden 2013 – 2017?

- En systematisk satsing på å frembringe forskningsbasert kunnskap av høy kvalitet gjennom å sette av midler til forsknings- og evalueringsprosjekter
- Tettere og mer strategisk samarbeid med Arbeids- og sosialdepartementet
- Prioritering av tematiske satsingsområder (mer på neste foil)
- Sårkornmidler til oppbygging av sterkere forskningsmiljøer i U&H-sektoren – 3 samarbeidsmiljøer pt.
- Samarbeid med Kunnskapssenteret om kunnskapsoppsummeringer
- Støtte til ansatte som ønsker å ta en phd på NAV-relaterte problemstillinger. (Samfinansiering med NFR i OFFPHD – programmet. Pt. 8 kandidater).
- Annen oppfølging av forskere/ forskningsmiljø bl.a. ved søknader om støtte fra NFR
- Forskningsformidling, workshops, konferanser www.nav.no

Tematiske satsingsområder

- **Arbeidsinkludering**
 - Ulike tilnærminger for å inkludere mennesker i arbeid
 - Markedsarbeid
 - Arbeidsgiverkontakt
- **Arbeid og helse**
 - utfordringer i skjæringspunktet mellom helse og arbeid
 - Arbeidet som helsefremmende virksomhet
- **Interaksjon med brukere**
 - Veiledning
 - Samhandling – også på digitale flater
 - Arbeidsprosesser
 - Særskilte brukergupper
- **Innovasjon og læring**
 - Innovasjon og læring som en del av organisasjons og tjenesteutvikling

Utviklingstriangelet i NAV



Strategisk kompetanseutvikling

- Økt satsing på å styrke kunnskapsgrunnlaget fordrer økt satsing på kompetanseutvikling
- Dette for å sikre at metoder, arbeidsprosesser og kunnskap blir tatt i bruk i organisasjons- og tjenesteutvikling.
- Strategisk kompetanseutvikling innebærer at utviklingen av kompetanse ses i tett sammenheng med virksomhetens behov for strategisk utvikling innen sentrale områder jf. De tematiske satsingsområdene på forskning



Erfaringer fra utprøving av læringsssystem i fire NAV-kontor

- Gjennomføringen er avhengig av at lederen spiller en aktiv rolle – lederne må samarbeide med ansatte om hva som skal læres hvordan.
- Det må være variasjon i læringsformene – formell og erfaringsbasert kunnskap må inngå med ulike pedagogiske virkemidler (foredrag, refleksjon og ferdighetstrening).
- NAV-veilederne valgte både temaer som var foreslått av NAV sentralt, men også temaer som de selv mente de hadde behov for å lære mer om.
- Samarbeidet mellom høgskole, fylkesleddet i NAV og NAV-kontor viser at det er mulig å få til mer enn når de utvikler opplæringstilbud hver for seg.

Mål og delmål for NAV 2018-2021

Flere i arbeid

Målrettet
samhandling med arbeidsgivere

Effektive virkemidler

Økt inkludering av utsatte grupper
på arbeidsmarkedet

Bedre brukermøter

Pålitelig forvaltning

Brukers behov løses gjennom
gode brukerløp

Brukerne har en aktiv rolle i dialog
med NAV

Økt kompetanse

Løsningsdyktig organisasjon

Kunnskapsbasert utvikling

NAV er en attraktiv arbeidsplass

2018

NAV har kompetanse til å lede og gjennomføre digitalisering og omstilling

Velfungerende arenaer for læring og kunnskapsdeling

2019

Styrket partnerskap med kommunene

NAV har en tydelig stemme i samfunnsdebatten

2020

Velfungerende internt arbeidsmarked

Kunnskap fra forsøk og forskning brukes i organisasjons- og tjenesteutvikling

2021

NAVs effektivitet er økt

NAV er en lærende, innovativ organisasjon

NAV er åpne og løser oppdraget i samarbeid med andre

Kunnskap og kompetanse utvikles og deles med samarbeidspartnere

Løsningsdyktig organisasjon

Kunnskapsbasert utvikling

NAV er en attraktiv arbeidsplass

Sykefraværet er redusert i tråd med IA-mål

Medarbeideres kompetanse blir sett, utviklet og brukt

Medarbeidere opplever og utnytter moderne, mobile og digitale arbeidsverktøy

Økt kompetanse

Foreløpige tanker – mellomlang sikt

- Å løfte kompetansen i NAV bør bli en politisk flaggsak.
- Vi kan ikke sende alle medarbeidere på skole.
- En fremtidig læringsmodell inkluderer UH-sektor, digitale læringsverktøy, godt utdannede coach'er og opplæring på arbeidsplass.
- Vi trenger et begrenset antall nasjonale kompetanseområder - vil trolig dekke mye av NAV-kontorets behov (både stat og kommune).
- Legge til rette for at dyktige medarbeidere kan ta videreutdanning som gir studiepoeng.
- NAV-lederskole a lá Rektorskolen?