



Lærende organisasjon - et NAVsk perspektiv

Per Inge Langeng
Prosjektleder Økt kompetanse i NAV

Lillehammer 3. mai – konferanse UH-samarbeidet

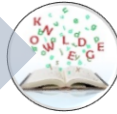


Kompetansesituasjonen i NAV

April 2018

Bygger for lite på kunnskap

Vi tar i liten grad i bruk kunnskap fra forsøk og utviklingstiltak



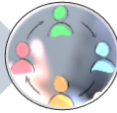
Enkeltvis og fragmentert

Kompetansetiltak ved enkelthendelser – ad hoc



Uklare roller og ansvar

Uklart ansvar i og mellom nivåer i NAV, og roller ikke felles og avklart



Lærer for lite av hverandre

Erfarings- og kunnskapsdeling er ikke systematisk og helhetlig



Manglende forankring ledelse

Ikke alle medarbeideres kompetanse blir sett og brukt



April 2022

Utdrag forskning fra NTNU (Schieffloe m.fl 2022)*

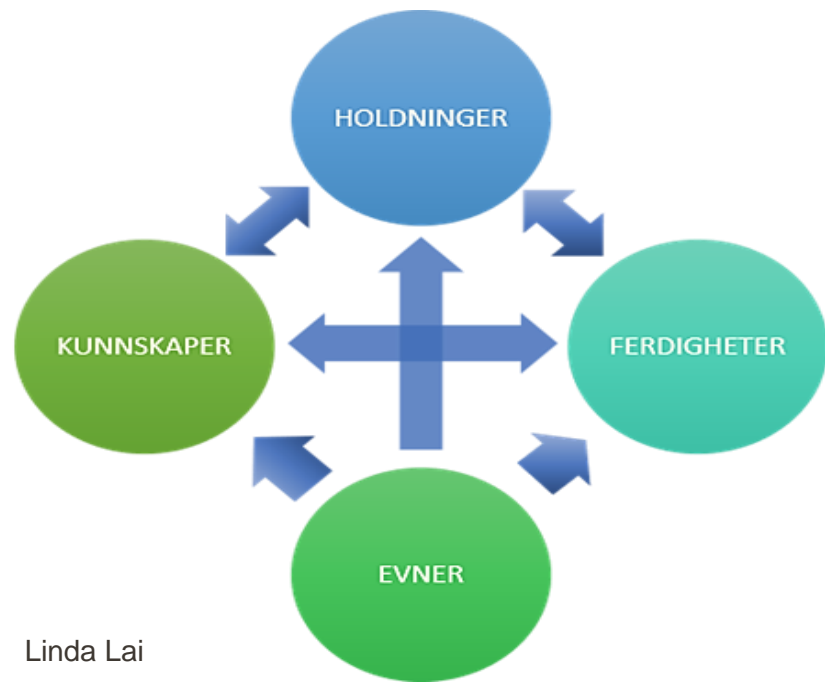
- Det har skjedd en utvikling av kompetansearbeidet de seneste årene - mer oppmerksomhet og økt bevissthet om praksislæring
- Ansatte er motiverte for læring og kompetanseheving
- NAV har mye læring på individnivå, men det gjenstår en del på systemnivå.
- Behov for bedre organisering av kompetansearbeidet med tydeligere strukturer og systemer.

**«Læringspraksis og læringskultur i NAV – Arbeids- og tjenestelinjen»,*

Utdrag hovedfunn innsiktsarbeid i Økt kompetanse – Analysedokument 2022

- Selv om mange enheter jobber godt med kompetanseutvikling, er hovedbildet fremdeles at NAV som helhet ikke jobber strategisk og systematisk kompetansearbeid
- Kompetanseutvikling blir ofte løst på individnivå
- Mangler felles forståelse for kompetansebegrepet
- Manglende felles strukturer for å støtte opp om kompetansearbeidet.
- Har ikke definerte arenaer, roller og ansvar for læring og deling
- Setter ikke av tid og rom for læring
- Ønsker samordnede signaler om hva slags kompetanseutvikling som det er behov for og hvordan arbeide med læring

Kompetanse- begrepet



Linda Lai

Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) sin definisjon av kompetanse ivaretar et relasjonelt organisasjonsperspektiv:

Kompetanse er evnen til å mobilisere kunnskap, ferdigheter, holdninger og verdier, kombinert med en refleksiv læringsprosess, for å kunne engasjere og samhandle (OECD 2016)

Kompetanseutvikling og læringsprosesser

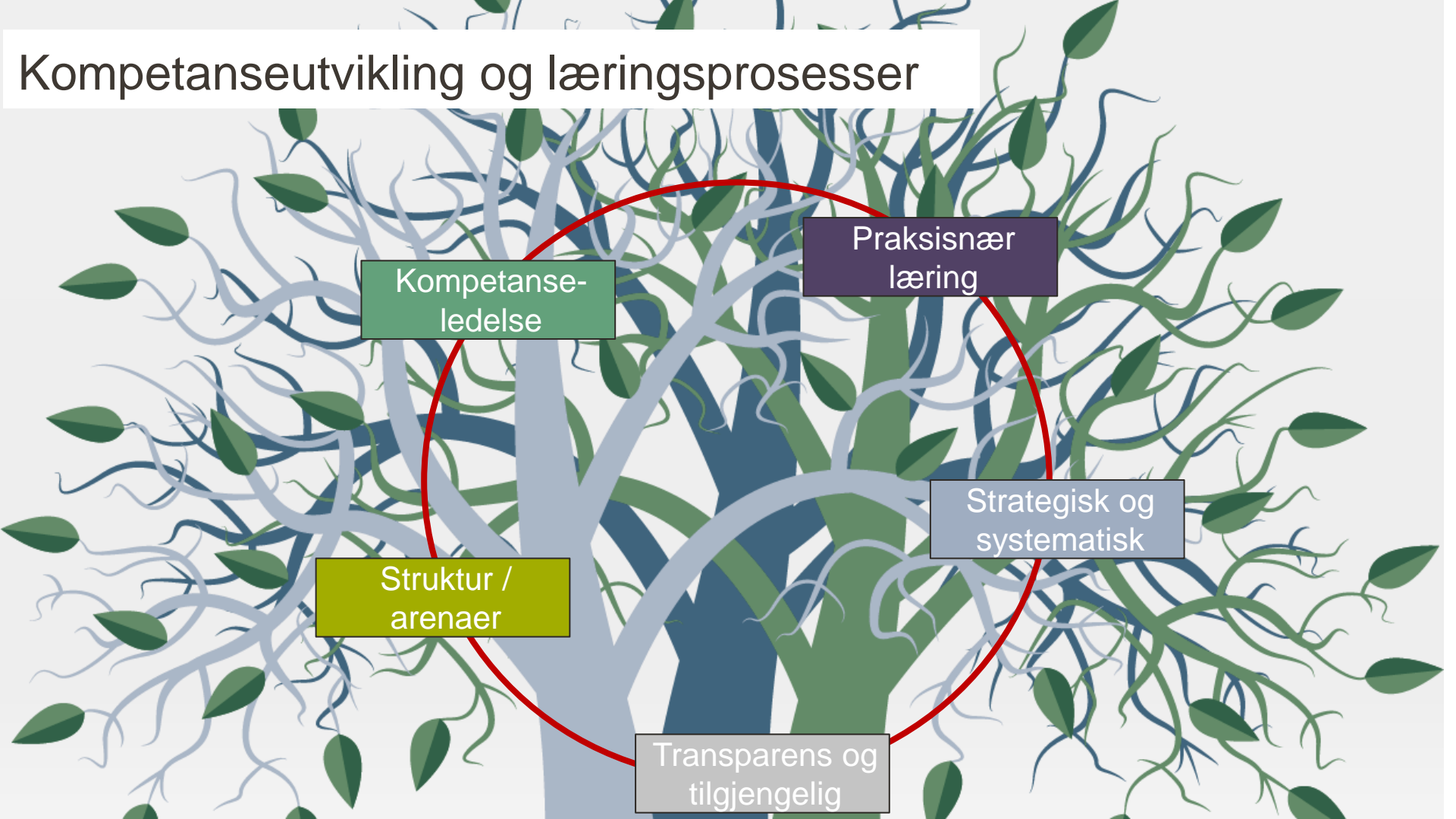
Kompetanse-
ledelse

Praksisnær
læring

Strategisk og
systematisk

Struktur /
arenaer

Transparens og
tilgjengelig



Kompetanseutvikling og læringsprosesser

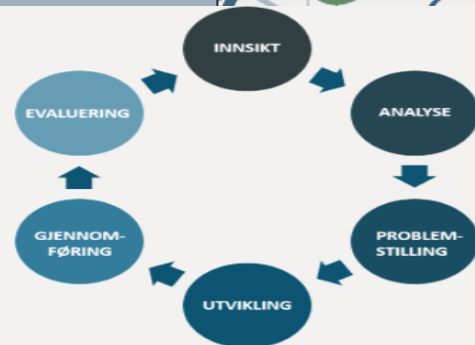
Strategisk og systematisk kompetanseutvikling

Strategisk:

- Samfunnsmandat - politiske føringer - lokal kunnskap
- Identifiser primæroppgaven
- Kunnskap – forskning og statistikk
- Innsikt
- Analyse
- Målbilder

Systematisk

- Planer – på alle nivå
- Styringsdokumenter / styringsdialog
- Utviklingsprosess



Kompetanseutvikling og læringsprosesser

Struktur / arenaer

- Organisering
- Roller og ansvar
- Prosessdrivere
- Arenaer – Nettverk
- Samhandling eksternt

Nettverk som læringsarena



Kompetanseutvikling og læringsprosesser

Transparens og tilgjengelig

- Tilrettelagt kunnskap og forskning
- Erfaringer fra utviklingsarbeid
- Kompetanseløp – karrieremuligheter (utdanninger)
- Kompetanseverktøy og læringsmetoder

Eb Erfaringsbasen [Oversikt over alle erfaringer](#) [Bruke Erfaringsbasen](#) [Dele erfaring](#) [Om Erfaringsbasen](#) [Rediger](#) [☆ Følger ikke](#) [Del](#)

[Send til](#) [Engasjerende leser](#)

Fagområder

Arbeidsrettet oppfølging	Inkludering	Veiledning
Markedsarbeid	Tiltak og virkemidler	Annen oppfølging for arbeid
Sosiale tjenester	Andre fagområder	

[Søk i hele Erfaringsbasen](#)

[Del en erfaring](#)

Kompetanseutvikling og læringsprosesser

Praksisbasert

Praksisbasert

- Kunnskap og kompetanse direkte knyttet til deltakernes praktiske hverdag gir umiddelbar overføringsverdi til den enkeltes oppgaver i daglig arbeid

Sjessplassbasert

Praktisere og erfare i selve arbeidet
Dele erfaringer – integrere kunnskap

- Refleksjon
- Ferdighetstrening

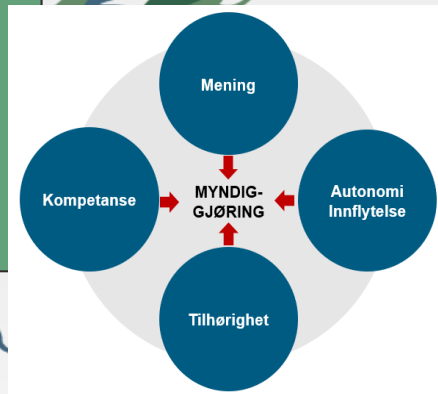


Et digitalt læringsverktøy i veiledning,
for bedre brukermøter

Kompetanseutvikling og læringsprosesser

Kompetanseledelse

- Kompetanseutvikling som en del av organisasjonsutvikling - et lederansvar
- Involvere medarbeidere - medarbeiderskap
 - Myndiggjøring
 - Selvledelse



KOMPETANSELEDELSE

ET PROSESSVERKTØY FOR KOMPETANSE -
OG UTVIKLINGSARBEID I NAV