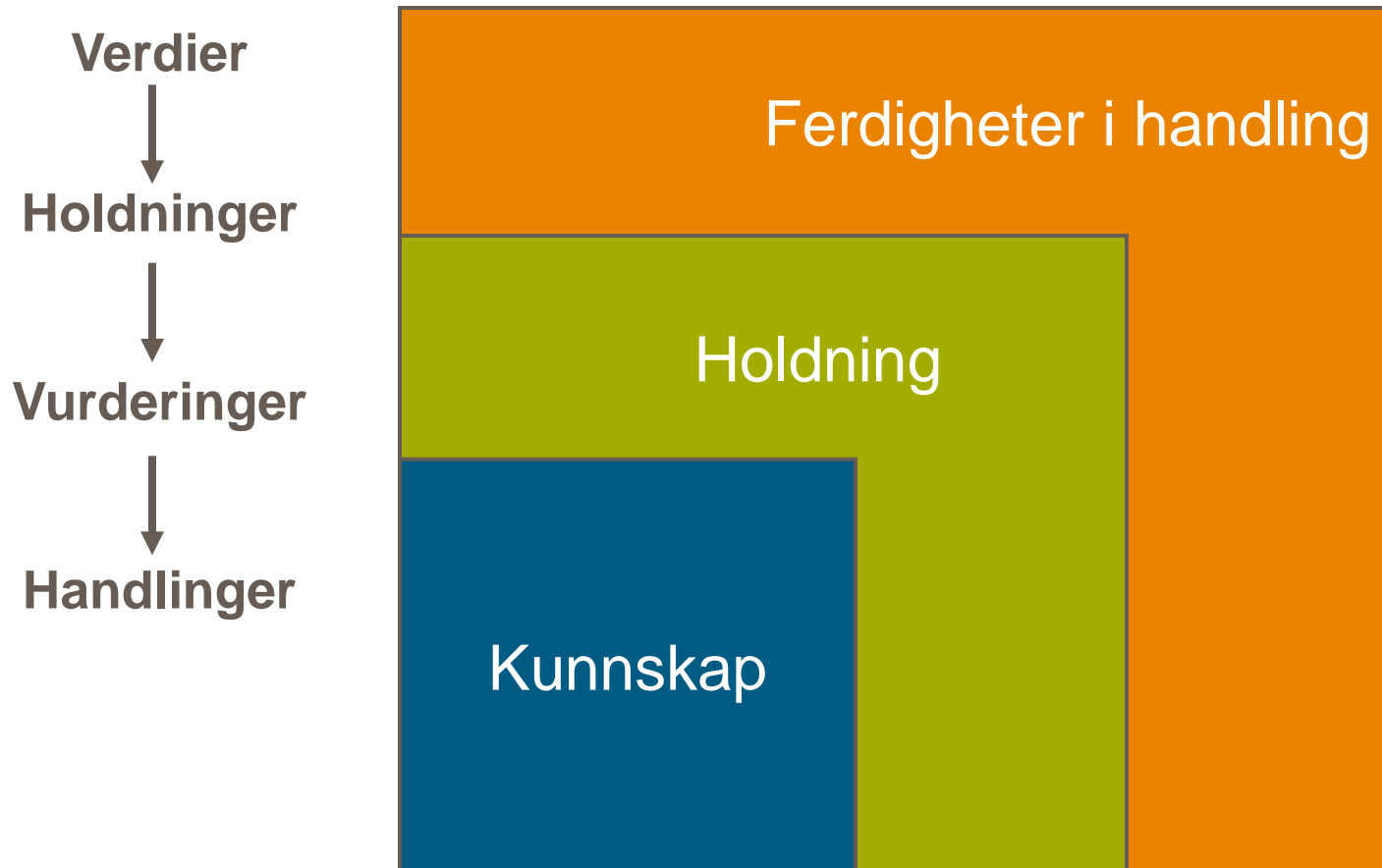




Kompetansestyring i NAV

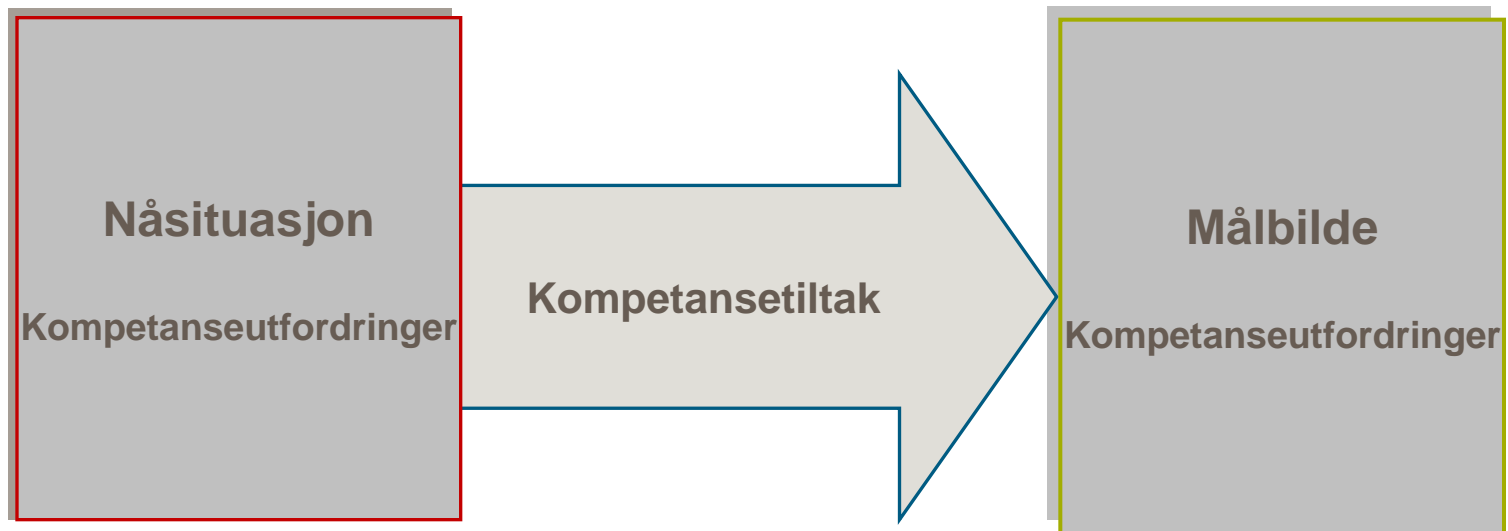
Tone Mørk

Kompetanse = kunnskap, holdninger, ferdigheter



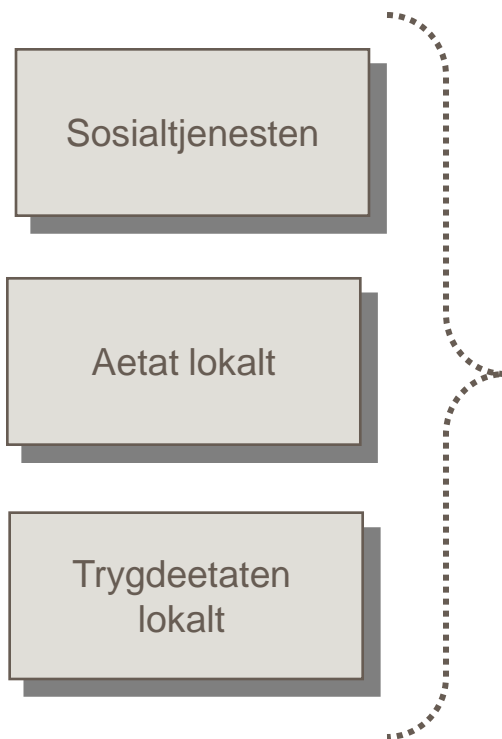
Kompetansestyring

- **Kompetanseutvikling** - et av de viktigste virkemidlene for å realisere målene med NAV-reformen
- **Strategisk kompetansestyring** - innebærer helhetlig, målrettet tilnærming til kompetanseutvikling

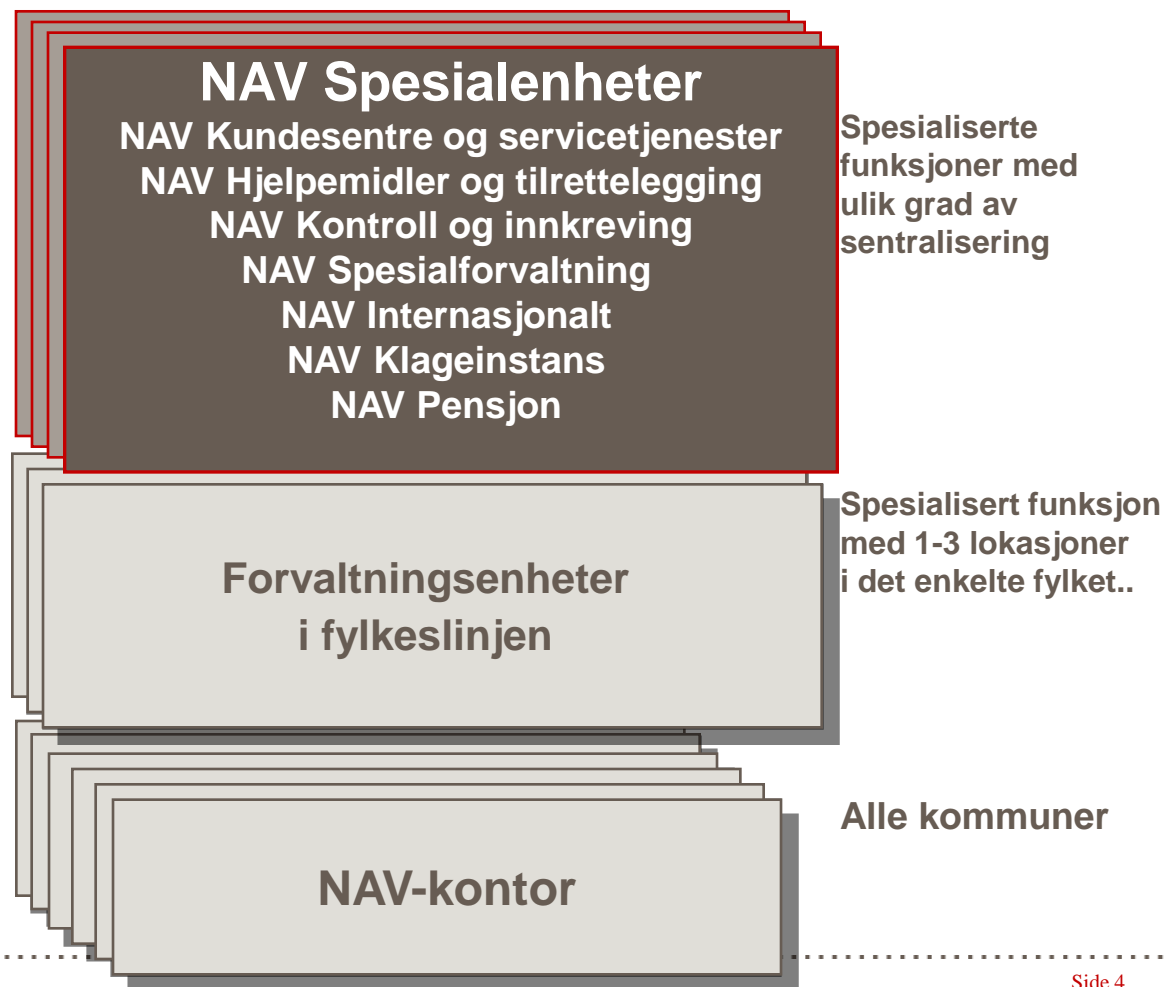


Rett kompetanse på rett plass ved etablering av ny organisasjon

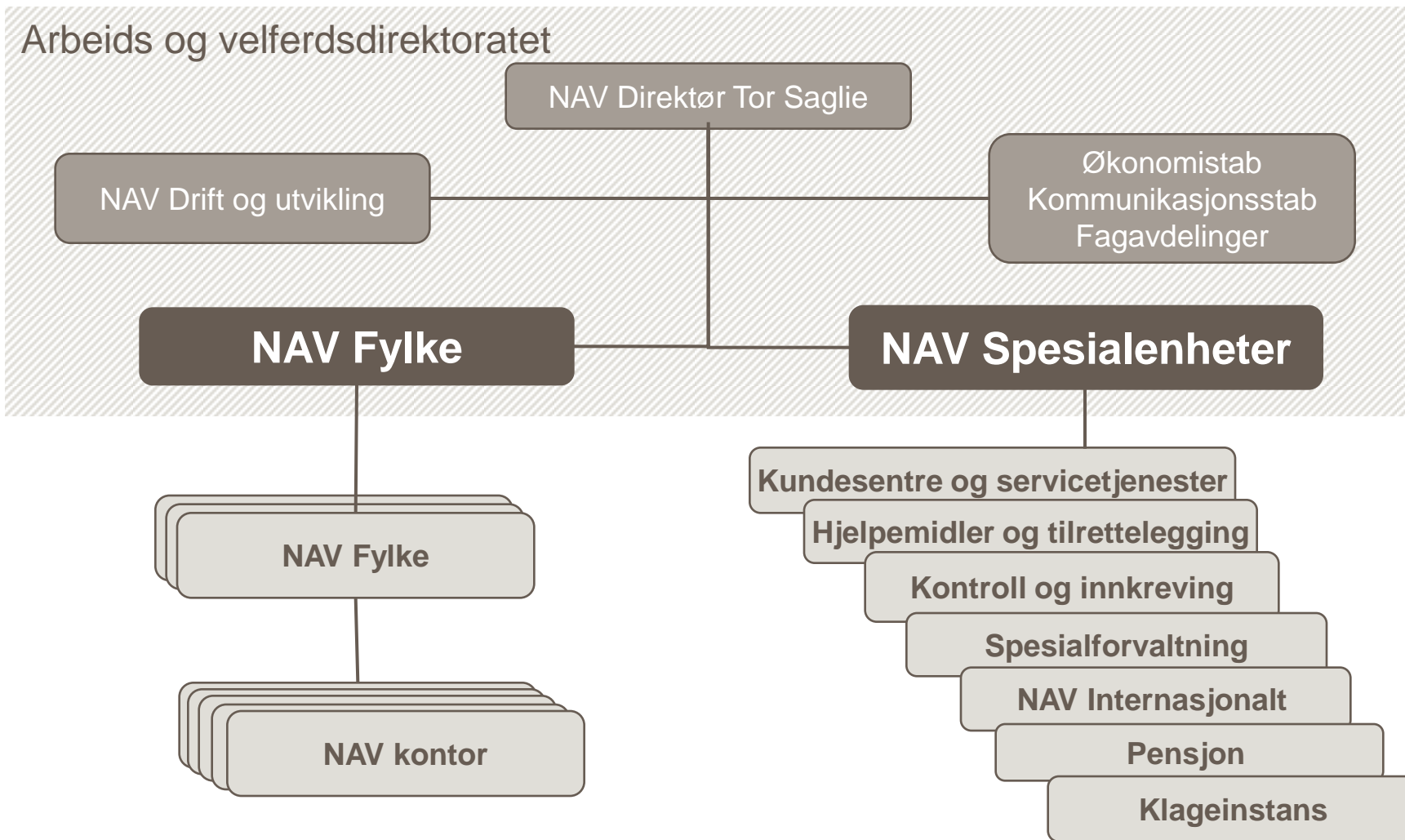
Organisering før 2006



NAV (ferdig i 2010) // Tjenesteproduserende enheter:



Arbeids- og velferdsetaten



NAVs nåsituasjon og kompetanseutfordringer

- **Mot slutten av nav-reformen**
 - Etablering av nye enheter / NAV-lokalt
 - NAV Spesialenheter er ferdig organisert. Fase for normal drift
- **NAV-reformen = kompetansereform.**
 - Et stort kompetanseløft: mange ansatte har / skal få nye oppgaver
- **Endringene og opplæringsbehovene treffer på ulik tid**
 - Kompetansetiltak må være fleksible og tilgjengelige
- **Drift og opplæring må skje samtidig**
 - Opplæring må skje samtidig som drift holdes i gang – ved ”skulder til skulder”
- **Kompetanseutfordringer for ulike situasjoner og målgrupper**
 - I endringssituasjon
 - I driftssituasjon
 - Opplæring for nytilsatte
 - Faglig oppdatering for ansatte

NAVs hovedprioriteringer i strategisk kompetansestyring 2006-2010

- **Kompetanse - kriterium ved etablering av ny organisasjon**
- **Prioritering og styring av sentrale kompetansetiltak (sentrale kompetanseplaner)**
- **Sikre kompetanse i alle vesentlige endringer i tjenester, regler, metoder og systemer**
- **Bygge nødvendig HR systemstøtte**
 - kompetansekartlegging, -utviklingsplaner og –analyser
 - e-læringsplattform til fleksibel gjennomføring av kompetansetiltak
- **Bygge kompetansestøtteapparat i organisasjonen**
 - Kompetansekoordinatorer og –veiledere for planlegging og gjennomføring

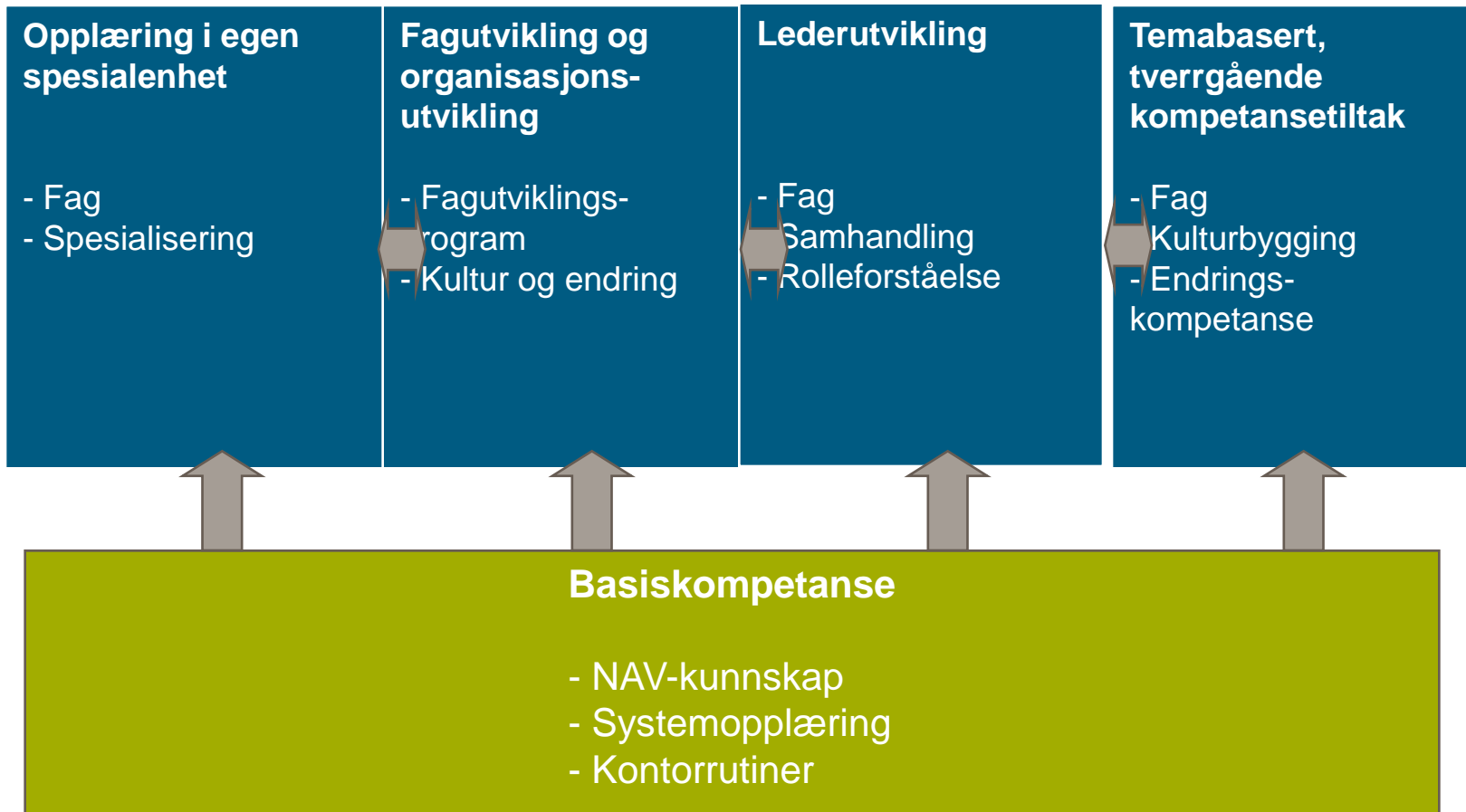
NAV Spesialenheter skal...

- **levere komplekse tjenester på sine respektive områder - krever faglig dybdekompetanse.**
- **være spesialister (de fleste enhetene) – krever oppdatert dybdekunnskap** (eks NAV Klageinstans, NAV Kontroll og innkreving, NAV Hjelpemidler og tilrettelegging)
- **i enkelte tilfeller være generalister – krever oppdatert oversikt** (eks NAV Kundesenter og servicetjenester)
- **ha en løpende og tilstrekkelig faglig kompetanseutvikling i disse enhetene – krever kontinuerlig kompetanseutvikling**
- **samarbeide godt med NAV-kontorene - krever god innsikt i arbeidsprosessene**
- **bidra med tilbakemeldinger på fylkenes regelanvendelse**

Kompetanseutviklingen i spesialenhetene må...

- sikre faglig standard slik at medarbeidere kan mestre nye roller
- forankre fagutviklingen som pågår i hele forvaltningen
- styrke etatens evne til fleksibel organisering
- sikre nødvendig kompetanse hos medarbeiderne for å utføre arbeidsoppgaver, levere tjenester til våre brukere og møte utfordringene på en effektiv og hensiktsmessig måte:
 - **Basiskompetanse**
 - **Fagkompetanse**
 - **Endringskompetanse**
 - **Rollekompetanse**

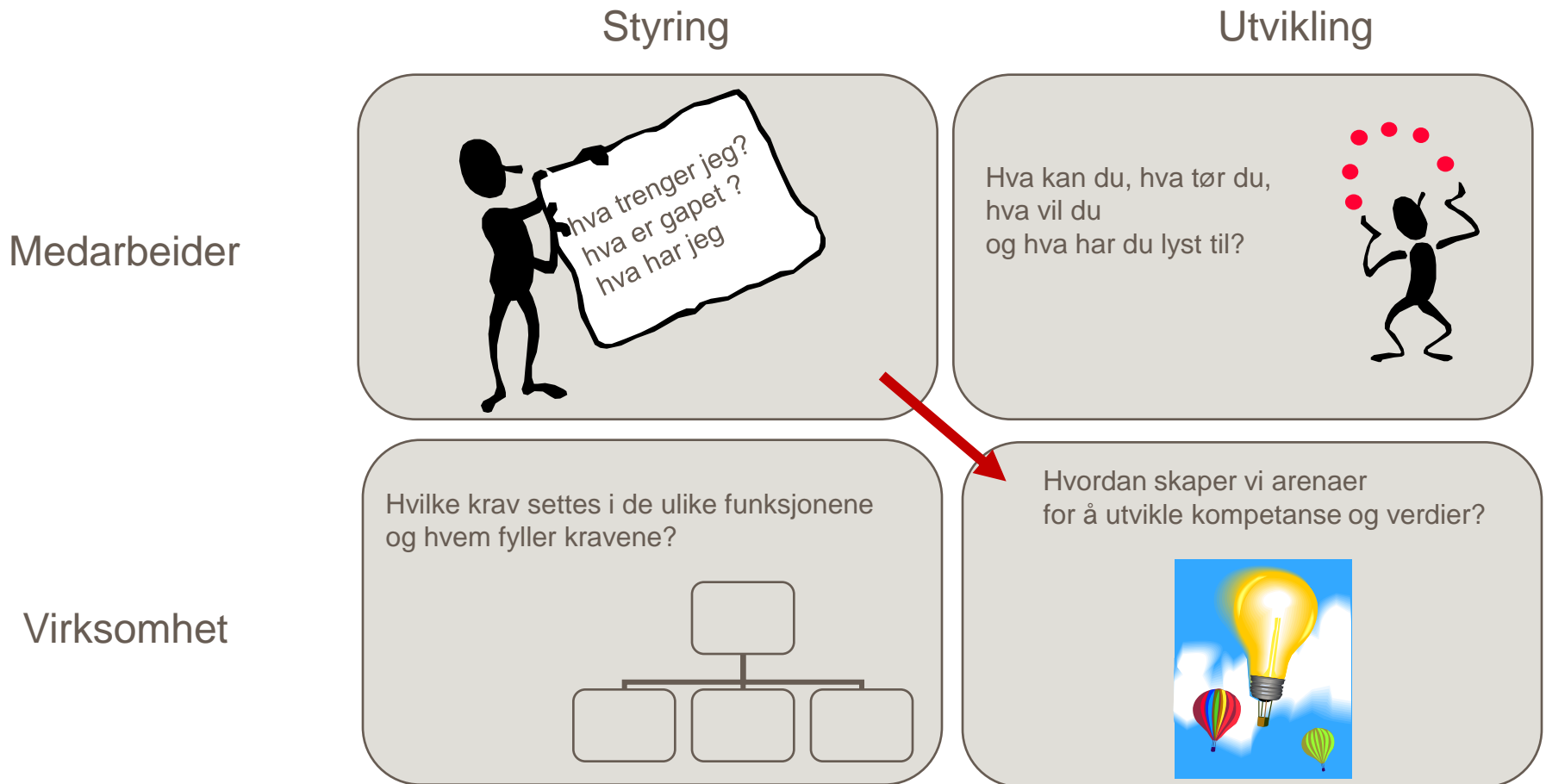
Arenaer for kompetanseheving i NAV Spesialenheter



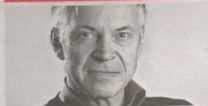
Hvordan jobber vi for å oppnå ønsket kompetanse?



Kompetanse er et lederansvar: Styring, tilrettelegging og utvikling



SIDE 3



Stein Aabø
saa@dagbladet.no

ETTER Å HA VÆRT PÅ SEMINAR om Nav-reformen fortøner Jens Stoltenbergs månelandingsprosjekt med CO2-håndtering på Mongstad og Kårstø som en tur med rutefly. Der snakker vi i det minste om konkrete størrelser som teknologi, gass, rørledninger, godt betalte ingeniører og arbeidere i kommuner som gnir seg i hendene og jubler. Når det gjelder etableringen av felleskontorer for arbeids- sosial- og trygdeetat i alle landets 431 kommuner snakker vi om å smelte sammen vidt forskjellige kulturer, med ulike avtaler og regelsett. De skal samarbeide som partnere, under samme tak, men likevel bevare sin opprinnelige identitet. Omtrent som i ekteskap. Og de fleste av oss vet hvor krevende det er når det dreier seg om omsorg, budsjetter, husregler, rettferdighet og romslighet.

I ALLE ÅR HAR SOSIALETATEN vært kommunal, mens arbeidskontoret og trygdevesenet er statlig. Men etter mange års erklært vilje fra øverste hold har politikerne bestemt seg for å samle disse tjenestene under ett tak for at se tjenestene sammen slik brukerne ikke skal bli kasteballer mellom de ulike etater og for å bruke pengene mer fornuftig. Pengene det er snakk om utgjør om lag en tredjedel av statsbudsjettet. Det tilsvarer ifølge minister Hanssen 8000 kroner i sekundet.

REFORMEN ER FOR LENGST utredet, vedtatt og under gjennomføring. Bjarne Håkon Hanssens departement og landets kommuner jobber etter en streng tidsplan for å innføre Nav-kontorer i alle kommuner innen utgangen av 2009. Og allerede tror mange brukere at slike felleskontorer eksisterer der de ikke eksisterer. Det går fram av undersøkelser som gjøres for å finne ut om brukerne er fornøyd, hvilket de som er omfattet stort sett er. Det betyr i det minste at Nav-begrepet begynner å feste seg i folks bevissthet som en gudeliknende, hjelpende, krevende og veiledende instans som

ANSVARLIG REDAKTØR:
Anne Aasheim ana@dagbladet.no
NYHETSREDAKTØR: **Peter Raaum** pra@dagbladet.no
KULTURREDAKTØR: **Hege Duckert** hdu@dagbladet.no
REDAKTØR FOR MAGASINER: **Jane Thronsdon** jano@dagbladet.no
POLITISK REDAKTØR: **Marie Simonsen** msi@dagbladet.no
REDAKTØR DAGBLADET.NO: **Even Teimansen** (konst.) ete@dagbladet.no
ADM. DIREKTØR: **Tore Stangebye** (konst.) tost@dagbladet.no



Siv er en knalldyktig politiker.

Lars Sponheim hyller Siv Jensen i Frp-organet Fremskritt.

Måneferd

I dag åpner arbeidsminister Bjarne Håkon Hanssen Nav-kontor nr. 100 i fødebyen Namsos. Da har han bare 331 igjen, skriver **Stein Aabø**.

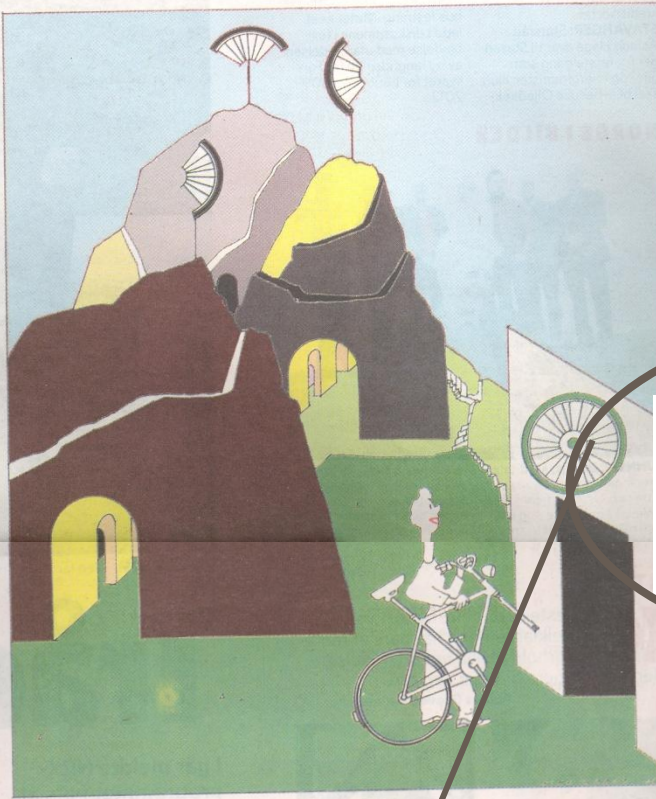
skal dømme verdige fra uverdige, trengende fra ikke-trengende.

TOTALT 2,8 MILLIONER nordmenn mottar pensjoner, trygder, sosialhjelp og annen offentlig stønad i løpet av et år. Av dem er det opp på et Nav-kontor (eller det som i framtida skal bli et) personlig. I tillegg registreres 35 millioner besøk på relevante nettsider og 10 millioner telefonsamtaler. Det sendes 22 millioner dokumenter. Så de 20 000 ansatte i de samlede etater har sitt å gjøre.

I LIKHET MED PROSJEKTENE på Mongstad og Kårstø er Nav-reformen pløying av ny mark. Den innebærer et partnerskap mellom to politiske nivåer, stat og kommune. Man kunne løst en samordning av tjenestene ved å la staten overta alt sammen. Men det ville ikke politikerne. Man mente et samarbeid ville være fruktbart. Noe liknende har ikke funnet sted i hele den vestlige verden, ifølge Nav-toppsjef Tor Saglie. Man vet for eksempel ikke hvor lang statsråd Hanssens konstitusjonelle ansvar strekker seg. Hvor kommer kommunalminister Magnhild Melveit Kleppa inn? Og ordføreren i den enkelte kommune? Skal Nav-kontorene ledes av en person eller to? Skal det være en kommunalt ansatt eller en statlig? Hvordan skal de ansatte lønnes? Etter statlig regulativ, eller etter kommunalt? Eller skal det utvikles noe helt nytt – et Nav-regulativ?

FAKTISK HAR POLITIKERNE snakket så lenge om Nav-reformen at mange lurer på hvor den blir av. Fortsatt har bare hver fjerde kommune samordnet tjenestene. Og selv om det ikke er mulig å gjennomføre reformen raskere, kan en så lang gjennomføringsperiode straffe seg rent politisk. Alt skulle bli så bra, men det meste er jo som før, vil noen hevde, med politisk akkompagnement fra misnøyeflyggen på Stortinget.

I TILLEGG KREVER REFORMEN



endringer i et vell av lover og regler som gir Nav-kontorene muligheter til å behandle brukerne individuelt. Prosjekter som Savis i Hedmark og Oppland (samordning av virkemidler i sysselsetningspolitikken) viser at mange har kommet seg på beina og gjen-

nomført utdanninger som gjør dem varig arbeidsdyktige, fordi prosjektet har fått disse og om fra visse regler om vilkår for støtte til utdanning. Og skal Nav-reformen lykkes, må myndigheter og ansatte se at de får hjelp til ikke

havner i en sosialtøstisk jungel, som til forveksling ligner på de gamle.

DESSUTEN MÅ FRAMDRIFTEN være så god at man når månen i tide, før kompetent arbeidskraft søker seg vekk eller går av.

DESSUTEN MÅ FRAMDRIFTEN være så god at man når «månen» i tide, før kompetent arbeidskraft søker seg vekk eller går av.