

Protokoll særmøtet 27. august 2012

Tilstede fra Arbeidsdepartementet: Ulf Pedersen (ekspedisjonssjef), Dagfinn J. Hansen (avdelingsdirektør), Espen Opjordsmoen (avdelingsdirektør), Odd Helge Askevold (avdelingsdirektør), Ola Ribe (avdelingsdirektør), Tone Westlie (avdelingsdirektør), [redacted] (seniorrådgiver), [redacted] (seniorrådgiver) (ref.) og [redacted] (seniorrådgiver) (ref.).

Tilstede fra Arbeids- og velferdsdirektoratet: Ingunn Midttun Godal (direktør overordnet styring), Yngvar Åsholt (assisterende arbeids- og velferdsdirektør) og Inger Johanne Stokke (HR-direktør).

Dagsorden

1. Kompetansestrategien
2. Kunnskapsfunksjonen i Arbeids- og velferdsdirektoratet
3. Eventuelt

I innkallingen til møtet var det nærmere beskrevet hvilke forhold departementet var spesielt opptatt av. Vi viser til innkallingen for en nærmere presentasjon av de spørsmålene departementet hadde reist i forkant av møtet. Oppfølgingen av stortingsmeldingen Utdanning for velferd ble behandlet under dagsordenspunkt 2 og ikke dagsordenspunkt 1 som omtalt i innkallingen.

1. Kompetansestrategien

Direktoratet orienterte om Kompetansestrategi for Arbeids- og velferdsetaten (2013-2020) som ble behandlet i Arbeids- og velferdsdirektoratets direktørmøte 21.8.2012. Strategien er ytterligere bearbeidet etter den versjonen som ble sendt på høring, og som departementet fikk på særmøtet 25.6.2012. Direktoratet orienterte om arbeidet med og innholdet i strategien, herunder kompetanseutfordringer, kompetansestrategi og strategiske kompetansegrep, samt kompetansepolicy (styring og organisering).

Etaten har brukt betydelige ressurser på kompetanseaktiviteter siden etableringen, ca. 10 % av personalressursene de siste årene. Det har med andre ord vært stor aktivitet på området, men det er nå behov for å gi en tydeligere retning på kompetansearbeidet. Etter kartleggingen viser det seg at det er behov for å styrke basiskompetanse innen bl.a. veiledning, forvaltning og ledelse. Videre er det behov for å styrke koordineringen og avklare roller og ansvar, samt forberede modernisering av IKT.

Et prioritert område de nærmeste årene er å styrke arbeidsmarkedskompetansen i arbeids- og velferdsforvaltningen, jf virksomhetsstrategien. Det er nedsatt en arbeidsgruppe bestående av deltakere fra 5 fylker, i tillegg til representanter fra direktoratet. Gruppen skal bl.a. se på hva som skal ligge i arbeidsmarkedskompetanse, hva som gjøres på området i dag, hvilke metoder som er relevante for å styrke arbeidsmarkedskompetansen, herunder hvordan kompetanseutviklingen skal organiseres, prioriterte tiltak mv. Dette arbeidet skal ferdigstilles 1. oktober.

Bedre veiledning og samhandling med brukeren er et annet prioritert kompetanseområde i virksomhetsstrategien. Det er nedsatt en arbeidsgruppe med representanter fra fem fylker,

samt NAV kontaktsenter og hjelpemidler, og med en referansegruppe i direktoratet. Spørsmål som drøftes er bl.a. hvor stort det lokale handlingsrommet skal være, skal det tydeliggjøres krav til hvordan veiledningen skal foregå, utarbeides en katalog for oppfølging mv. Arbeidsgruppen skal beskrive noen felles prinsipper for veiledning, og utvikle en modell for veiledning med utgangspunkt i brukere, samarbeidsparter, ulike situasjoner, metoder, verktøy og kanaler. Modellen skal også si noe om roller og basiskompetanse. Dette arbeidet skal ferdigstilles 1. november.

Tydelig ledelse, jf virksomhetsstrategien, er også et prioritert kompetanseområde fremover. Det er laget et forslag til utforming av lederkrav og lederplattform basert på dagens ledelsesutfordringer. Dette iverksettes for hele etaten ved årsskiftet. Lederprogrammet "hverdagsledelse" er under utvikling. Det kjøres en pilot i Akershus og Vest-Agder i høst, og programmet vil være tilgjengelig for etaten ved inngangen til 2013. Piloten Ledelse i arbeidsmarkedskunnskap er ferdig utviklet og vil testes ut for alle NAV-kontorledere i Vestfold og Telemark. Det er også satt i gang et prosjekt "Endringsledelse" for å kunne gi lederstøtte i forbindelse med omorganisering/spesialisering av ytelsesforvaltningen.

Kompetansestrategien inngår som en delstrategi under virksomhetsstrategi for NAV 2011-2020. For 2013 er følgende grep fra virksomhetsstrategien valgt: styrke arbeidsmarkedskompetansen og den arbeidsrettede brukeroppfølgingen, følge felles og tydelige krav til kvalitet og like arbeidsprosesser, styrke ferdighetene i veiledning og samhandling med brukeren, utøve tydelig ledelse og helhetlig styring, og videreutvikle partnerskapet. Kompetansestrategien skal styrke disse satsningene.

I kompetansestrategien ser en kompetanse som et virkemiddel for å nå etatens mål, i tillegg til å være et personalpolitisk virkemiddel. Den understøtter virksomhetsstrategien og skal bidra til at målbildet realiseres. Videre skal den være samlende ved at den tydeliggjør felles elementer i kompetansearbeidet i årene fremover. Strategien omhandler primært kompetansebehov relatert til etatens kjerneoppgaver – de brukerrettede tjenestene og ledelse. Den skal gjelde for hele Arbeids- og velferdsetaten, og vil være førende for Arbeids- og velferdsdirektoratets fagansvar på det sosialpolitiske området.

Strategien omtaler også prinsipper for organisering og styring av kompetanse. Her tydeliggjøres ansvarsdeling mellom ulike nivåer og enheter, hva medarbeider selv har ansvar for og hva leder har ansvar for, samt hva enheter, organisasjonsledd og linjer har ansvar for. Med hensyn til ulike roller i organisasjonen, vil en identifisere hva som er felles kompetansekrav for alle, og hva som er rollespesifikke kompetansekrav. Under målformuleringen en lærende organisasjon, vil en undersøke hvordan en sikrer læring på tvers i organisasjonen, og hva som er viktig å ha felles som nasjonale standarder, og når lokale behov er viktigst.

Operasjonalisering og implementering av kompetansestrategien skal fremover bl.a. skje gjennom nasjonale felles føringer for gjennomføring av kompetansegrep, og linjespesifikke føringer. En vil videre tydeliggjøre det lokale handlingsrommet, og hvilke krav og forventninger en skal ha til resultater av prioriterte kompetansetiltak/grep både nasjonalt og lokalt. I forbindelse med dette vil en utarbeide en tilstandsvurdering lokalt og nasjonalt, og vurdere behov for tiltak og oppfølging internt i enhetene og i linjen, samt se på forholdet mellom NAV fylke og fylkesmannen inn mot NAV-kontoret, partnerskapet mellom stat og kommune, forholdet mellom styringslinjer og direktoratet, og internt i direktoratet.

Etter orienteringen om kompetansestrategien understreket direktoratet at en nå ønsket å sette sluttstrek for selve strategidokumentet og arbeide videre med operasjonaliseringen. Det ble også opplyst at utkastet som nå foreligger er tydeligere og mer spisset enn utkastet

departementet tidligere har sett. Departementet mente det virket hensiktsmessig å gå videre i arbeidet nå, men at det også vil være nødvendig å prioritere, i tillegg til å se på forholdet/gapet mellom nåsituasjonen og ambisjonene for kompetansearbeidet. Samtidig bør det være en dialog mellom departement og direktorat om hvordan prioriteringene i strategien og påfølgende tiltak vil kunne ha betydning for ambisjonsnivå, forventede effekter, ressursbruk, styringssignaler, rapportering, og resultatvurderinger.

Kobling mellom FOU og kompetansearbeidet ble også påpekt av departementet, bl.a. med referanse til oppfølging av Meld.St. 13 (2011-2012) Utdanning for velferd. Det vises til punktet under.

Direktoratet vil foreta en kritisk gjennomgang av de ulike delstrategiene/planene som er utarbeidet de senere årene for å få en mer helhetlig og fokusert oppfølging av delstrategier under virksomhetsstrategien. Per i dag er det mer enn 25 strategidokumenter i direktoratet. Det vil også lette arbeidet med langtidsplaner, årlige planer, og lokale planer. På spørsmål fra departementet hadde ikke direktoratet bestemt hvilken status langsiktig plan for oppfølgingsarbeidet skulle ha.

Konklusjon:

- ♦ Departementet fikk i etterkant av møtet oversendt den ferdigstilte kompetansestrategien for Arbeids- og velferdsetaten (2013-2020) som hadde vært gjenstand for drøfting i møtet. Etter ny gjennomgang har ikke departementet noen ytterligere merknader til strategien.
- ♦ Den videre oppfølgingen av strategien vil være gjenstand for dialog mellom departement og direktorat.

2. Kunnskapsfunksjonen i Arbeids- og velferdsdirektoratet

Direktoratet orienterte om at de har omorganisert arbeidet med FOU/kunnskapsspørsmål, og at dette arbeidet vil ligge i en egen seksjon i kunnskapsstaben hvor det nå vil bli lyst ut fire nye stillinger. (Merknad: Direktoratet må sjekke om dette er korrekt oppfattet.)

Nedsettelse av arbeidsgrupper

For å arbeide videre med dette feltet hadde Arbeidsdepartementet i utkast til brev til direktoratet foreslått nedsatt to arbeidsgrupper i samarbeid mellom direktoratet og departementet. En arbeidsgruppe knyttet til statistikk og analyse, og en arbeidsgruppe som ser videre på rolle og arbeidsdeling mellom departement og direktorat, mellom direktorat og forskningsmiljøene og om kunnskapsbasert tjenesteyting.

Direktoratet hadde som sådan ikke merknader til det skisserte opplegget, men understreket behovet for at arbeidsgruppene ble satt sammen slik at gruppene hadde forutsetninger for å bringe arbeidet videre.

Konklusjon:

- ♦ Departementet oversender et brev med forslag om to arbeidsgrupper og hvor det settes ulike frister for de forskjellige leveransene.

Arbeids- og velferdsetatens FOU-strategi

Direktoratet orienterte om at direktoratet ønsker å arbeide videre med den FOU-strategien som departementet fikk oversendt et utkast til i september 2011, og som departementet ga tilbakemelding på i møtet mellom departementet og direktoratet 20. januar 2012.

Direktoratet ønsker å gjøre strategien mindre detaljert og mer tydelig når det gjelder forskning. Direktoratet ønsker å se dette arbeidet i sammenheng med de arbeidsgruppene som departementet har foreslått nedsatt og anslo at nytt utkast til strategi kan foreligge i løpet av et par måneder. Departementet hadde ikke merknader til at direktoratet vil arbeide videre med å presisere FOU-strategien:

Konklusjon:

- ♦ Arbeids- og velferdsdirektoratet arbeider videre med FOU-strategien.

Arbeids- og velferdsdirektoratets arbeid i oppfølgingen av Meld. St. 13 (2011-2012) Utdanning for velferd. Samspill i praksis.

Direktoratet redegjorde for følgende aktiviteter som er relevante i oppfølgingen av meldingen:

- ♦ Direktoratet har hatt to samlinger med representanter for høyskolesektoren. Der har direktoratet tatt opp både arbeids- og velferdsforvaltningens behov for fremtidig kompetanse og behov for forsknings- og utviklingsprosjekter. En ny samling skal arrangeres høsten 2012.
- ♦ Hvert fylkeskontor har egne kontaktpersoner overfor høyskolene.
- ♦ Det er opprettet et eget samarbeidsforum med Nasjonalt råd for helse og sosialfagutdanning (NHRS) og flere høyskoler. Forumet har fire møter i året. Direktoratet er sekretariat. Kunnskapsdepartementet deltar også.
- ♦ Direktoratet har uttrykt at de er positive til å åpne opp for praksisplasser for studenter innen velferdsutdanningene, jf. forslag om dette i meldingen.

Departementet opplyste at sosialarbeiderutdanningen skal evalueres og at direktoratet måtte ta initiativ til å koble seg på den.