



Vi gir mennesker muligheter

Flere i arbeid

Bedre brukermøter

Økt kompetanse



Virksomhetsplan

- statlige og kommunale tjenester

NAV Iveland

2018

Denne virksomhetsplanen er et levende dokument som kan justeres underveis ved behov.

Sist oppdatert (dato): 31.01.2018

Godkjent av kommunestyret i Iveland kommune 15.02.2018 og godkjent av NAV Aust-Agder

[Virksomhetsstrategien for NAV 2011-2020](#) definerer innsatsområder som peker ut retningen for de valg og prioriteringer som skal tas fram mot 2020 for å realisere etatens mål.

[Langtidsplan 2018-2021](#) operasjonaliserer virksomhetsstrategien, og viser de viktigste prioriteringene for etaten de neste fire årene. Mens NAVs virksomhetsstrategi forteller hvor vi skal på overordnet nivå, handler langtidsplanen om de områdene vi aktivt må jobbe mer med for å forbedre oss. Den inneholder områder det er spesielt viktig å styre på, som har høy risiko, og som vi har behov for å utvikle oss på. Dette er altså ikke en oversikt over alt NAV gjør.

[Mål og disponeringsbrev 2018 til fylkene](#) angir hovedprioriteringer for tjenestelinjen i 2018. [Fylkets virksomhetsplan for 2018](#) med tilhørende [innsatsplaner](#) og [NAV-kontorenes virksomhetsplaner](#) angir prioriterte daglige aktiviteter ved alle enheter som skal bidra til fylkets måloppnåelse.

Fra langtidsplanen - prioriterte områder og delområder 2018-2021

Flere i arbeid	Bedre brukermøter	Økt kompetanse
Mårettet samhandling med arbeidsgivere	Pålitelig forvaltning	Profesjonell tjenesteleverandør
Effektive virkemidler	Brukers behov dekkes gjennom gode brukerløp	Kunnskapsbasert utvikling
Økt inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet	Brukerne har en aktiv rolle i dialog med NAV	NAV er en attraktiv arbeidsplass

NAV Iveland vil i 2018 prioritere følgende aktiviteter

Virksomhetsplan for NAV Iveland gir en oversikt over prioriterte aktiviteter innenfor statlige og kommunale tjenester i kontoret.

Flere i arbeid		
Aktivitet	Ansvar	Når
<p>Mårettet kompetansebygging for å tilby bedre tjenester til arbeidsgiver</p> <ul style="list-style-type: none"> - Markedskontakten/rekrutteringskontakten og programrådgiver besøker kommunens bedrifter månedlig, og følger et oppsatt årshjul for å sikre at alle bedrifter følges opp. - Få god oversikt over de tilbud og tiltak NAV kan tilby arbeidsgivere. 	<p>-Markeds og rekrutteringskontakten er ansvarlig for å evaluere innentgangen av juni</p> <p>- Alle</p>	<p>Februar- juni. Evaluere effekt sett opp mot målekort og antall direkte meldte stillinger. Vurdere da om flere skal ut på bedriftsbesøk av kontorets ansatte.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Markedskontakt deler erfaringer og kunnskap 10 min på hvert kontormøte - Programrådgiver deler erfaringer og kunnskap minimum 1 gang per mnd på kontormøte 	<p>-Markedskontakt</p> <p>-Programrådgiver</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hele året - Hele året
<p>Arbeidsgiver får god støtte ved ansettelse av utsatte grupper.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Øke bruk av lønnstilskudd til personer med nedsatt arbeidsevne, NAV Iveland har avsatt 19 månedsværk a 12 000kr for hele 2018 - Aktivt benytte arbeidstrening for kvalifisering til et arbeid. Om nødvendig benytte tiltakspenger til den enkelte bruker. NAV Iveland har avsatt 44 månedsværk a 10 000kr for 2018 til dette formålet. - Tilby tilretteleggingsgaranti i <u>alle</u> saker til personer med nedsatt arbeidsevne. 	<p>-Alle ansatte, gjennom tiltaksbudsjett</p> <p>Alle</p>	<p>Alle tiltak her, gjelder for hele 2018, med forbehold om økonomiske rammer.</p>
<p>Benytte jobbspesialist til brukere som står langt fra arbeidslivet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ alle brukere under 30 år som har vært utenfor aktivitet av helsemessige eller andre årsaker ut over 8 uker skal vurderes om er aktuelle for samtale med jobbspesialist. 	<p>Alle ansatte</p>	<p>2018</p>
<p>Den kommunale satsingen «Arbeid og aktivitet for alle» søkes gjennomført hos de større bedriftene i Iveland kommune også, gjennom å tilføre dette som et tillegg til rekrutteringsavtalen.</p>	<p>Markeds og rekrutteringskontakt</p>	<p>2018</p>

Bedre brukermøter		
Aktivitet	Ansvar	Når
<p>NAV møter brukerne på riktig arena.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bruk av digitale medier: 2 nyhetssaker fra NAV hvert halvår for å yte god informasjon og/eller henwise til nyheter på nav.no på kommunens facebook side. - Bruke mobilitets pc`er i møte brukerne ute hos arbeidsgiver for å bidra til å få registrert inn all informasjon umiddelbart, samt ha all nødvendig informasjon tilgjengelig. <ul style="list-style-type: none"> ➤ ferdigstille bedriftskontaktreferat umiddelbart, for å unngå etterregistreringer eller manglende registrering. - Tilby nødvendige tjenester til ikke digitale brukere. - Fast punkt på kontormøte 4 ganger per halvår: «Hvordan yter vi service til våre brukere? Eksempel på problemstillinger: Hva er god service? Hvordan samhandler vi med samarbeidsaktører til det beste for brukere? Er vi flinke nok, hvordan kan vi bli bedre? Hva har jeg erfart den siste uken? Bruker jeg den frigjorte tiden min til å bevisst forbedre mine bedre brukermøter? 	<ul style="list-style-type: none"> -Alle bidrar med innspill til saker som kan sendes til Finn Terje Uberg. -Alle som har denne type møter -Alle ansatte, etter individuelle kartlegginger og vurderinger, både på kommunale og statlige tjenester. -NAV leder 	<p>Februar, mai, september, november</p> <p>Løpende i 2018</p>
<p>Benytte kollegaveiledning/observasjon fra september-desember 2018 for å bli dyktigere i møte med bruker. – bruke veiledningsplattformen</p>	<p>-Alle ansatte inkluder boligsosial biveileder</p>	<p>September-desember 2018, føres inn som utviklingstiltak hos den enkelte medarbeider.</p>
<p>Gruppeinnkallinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Benytte oss av Digilab ➤ Arbeidsverksted for arbeidssøkere ➤ «Ung under 30» 	<p>Rullerende på enkelte veiledere, og NAV kontor</p>	<p>I henhold til års hjul for gruppeinnkallinger</p>

➤ Informasjonsmøter for nyregistrerte Disse utføres også i samarbeid med TO Nord.		2018
--	--	------

Økt kompetanse

Aktivitet	Ansvar	Når
Medarbeideres kompetanse blir sett, utviklet og brukt <ul style="list-style-type: none"> - Ressurspersoner deler informasjon og kunnskap i fagmøter, jfr tjenestepakken leveranser og kontorets egne implementeringsplaner (eks: plan for innføring av digital aktivitetsplan 2017) - Utnevne en ressursperson på media kommunikasjon og informasjonsdeling som får økt sin kompetanse og deler dette med kontoret, samt lager 4 nyhetssaker i året, jfr punktet under «bedre brukermøter»? 	-Den enkelte melder inn fagområder de ønsker å dele kompetanse på. NAV leder utfordrer de enkelte medarbeiderne til å dele kunnskap. -Kristine Illøkken/ Janina vollset	2018 2018
Fokus på kompetanseheving med tanke på å ta ut effektiviseringsgevinster ved bruk av mobilitetsløsninger. <ul style="list-style-type: none"> - Viju Cloud (videomøter) - Mål: digitale videomøter tas i bruk ved Dialogmøte 2 på alle pasienter som har fastlege i nabokommuner, hvor legene har samtykket til denne løsningen - Referatskriving og oppdatering av digital aktivitetsplan i møter, som avholdes på arbeidsplass ved bruk av mobilitetsløsninger - Trekke frem ett eksempel på vellykket eller nyttig erfaring ved bruk av mobilitetsløsning, på kontormøte en gang i måneden. 	SYFO ansvarlig -Alle Janina Vollset/Kristin Holberg/ NAV Leder	Fra april 2018 -2018
Fokus på tverrfaglig samarbeid med kommunens øvrige tjenesteapparat, melde inn kontaktperson og vedkommende direkte kontaktinformasjon. <ul style="list-style-type: none"> - Barnekontakt inn mot skole og barnehage – Kristine Illøkken (NAV) - Kontaktperson inn mot krisesenter med ansvar for internkontroll- Kommunelege Kåre Gjermund Dale - Kontaktperson inn mot barnevern med ansvar for internkontroll- Bente Voreland (Rådmannens stab) 	NAV leder	2018

- Kontaktperson inn mot Helse & Velferd- Gyro Heia		
--	--	--

Andre relevante tiltak fra kommune- /handlings- og økonomiplan

Aktivitet	Ansvar	Når
<p>Flere i arbeid/ aktivitet:</p> <p>- «Arbeid og aktivitet for alle»</p> <p>Iveland kommune ønsker til enhver til å kunne tilby til sammen 6 arbeidstrenings/og språkpraksisplasser (ca 5% av alle ansatte), innen 30 dager, til personer som er under 30 år, har nedsatt arbeidsevne eller av andre årsaker er i oppfølging fra NAV og flyktningetjenesten.</p> <p>- «Arbeid og aktivitet for alle»</p>	-Rådmann, enhetsledere og NAV leder	2018
<p>1.Forebygge «drop-out» gjennom samhandlingsmøter med Oppfølgingstjenesten (OT) og SLT/Barnefaglig pedagogisk leder i kommune.</p> <p>2. Samarbeid NAV og Helse & Velferd, innenfor psykisk helse og helsestasjon med temamøter der fokus er «jobb er bra for helsa» innenfor alle tre tjenestene</p>	1.OT-ansvarlig v/ NAV - Enhetsleder Helse & Velferd (NAV leder)	2018 - mars, mai, september i felles helse og velferd møte
<p>Digitalisere sosialtjenesten i NAV</p> <p>- anskaffe mobilitetspc'er og tilhørende utstyr til samtlige ansatte./ fjerne fasttelefoni og tynnklienter.</p> <p>- Aktivt promotere bruk av digitalte søknadsskjema innenfor kommunale tjenester.</p> <p>- Tilføre flere digitale søknadsskjema inn mot kommunens søknadsportal</p>	NAV leder -NAV leder/ IKT ansvarlig i kommunen.	Innen utgangen av mai 2018

Vedlegg

Hovedprioriteringer for tjenestelinjen i 2018**Økt innsats for å inkludere utsatte grupper på arbeidsmarkedet**

- *Gi arbeidsrettet oppfølging med utgangspunkt i brukers behov. Brukere under 30 år og innvandrere utenfor EØS skal prioriteres særskilt.*
- *Bruken av tiltak og virkemidler skal gi best mulig resultat for inkludering og overgang til arbeid.*
- *Bidra til mer helhetlige tjenester og effektiv ressursbruk gjennom samarbeid mellom enheter og bruk av ressurser på tvers.*

Økt innsats for at flere arbeidsgivere får dekket sitt behov for tjenester

- *Styrke relasjonene og videreutvikle arbeidsgiverkontakten.*
- *Bidra til økt mobilitet og rekruttering til ledige stillinger.*
- *Bidra til et mer inkluderende arbeidsliv.*

Myndige og løsningsdyktige NAV-kontor gir et bedre tjenestetilbud

- *Endringsledelse, og kompetanseheving innen områdene arbeidsmarked, inkludering og veiledning.*
- *Kravene til aktivitet og mobilitet skal håndheves konsekvent.*
- *Mer oppfølging i egen regi fremfor kjøp fra eksterne aktører.*
- *Tilrettelegge for brukermedvirkning og bedre brukermøter.*

Kanalstrategien bedrer tjenestetilbudet, og frigjør tid til oppfølging

- *NAV-kontor skal veilede brukere til informasjon og tjenester som leveres i andre kanaler. Det skal henvises til nav.no som hovedkanal, med telefoni som støttekanal. Veilederne må sikres nødvendig kompetanse i bruken av digitale tjenester og løsninger.*
- *Realiserte gevinster skal bidra til bedre service og kvalitet i brukeroppfølgingen.*

Styringsparameterne for 2018 (må oppdateres iht. Mål- og disponeringsbrev for 2018)	Resultatkrav 2017	Resultat 2017	Resultatkrav 2018
Andel arbeidssøkere med overgang til arbeid skal øke	65 prosent	74%	Ikke klare per 31.01.2018
Andel personer med nedsatt arbeidsevne med overgang til arbeid skal øke	45 prosent	54%	Ikke klare per 31.01.2018
Antall formidlinger skal øke	1000 formidlinger i løpet av året/ 83 pr mnd.	0,9 for Iveland 107,8 for Aust Agder	Ikke klare per 31.01.2018
Andel med gradert sykmelding ved passering 12 uker skal øke	42 prosent	44%	Ikke klare per 31.01.2018
Andel gjennomførte dialogmøte 2 innen 26 uke	80 prosent	96%	Ikke klare per 31.01.2018
Andel arbeidssøkere / brukere med nedsatt arbeidsevne under 30 år med arbeidsrettet oppfølging siste 3 måneder	85 prosent	83%	Ikke klare per 31.01.2018
Andel virksomheter som har fått arbeidsmarkedsbistand fra NAV-kontorene	26,0 prosent	69%	Ikke klare per 31.01.2018
Etatens sykefravær samlet (<i>egenmeldt og legemeldt</i>) skal ikke overstige 6,3 %. Den enkelte enhet setter sitt sykefraværsmål basert på lokal situasjon.	6,3 prosent	Kun 1,7 årsverk, kommentere s ikke her	Ikke klare per 31.01.2018

Vi gir mennesker muligheter

NB: Endringer kan komme når endelig Mål & Disponeringsbrev kommer.