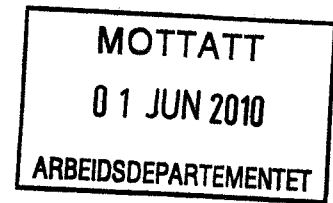




Det kongelige Arbeidsdepartement
Velferdspolitisk avdeling
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo



Deres ref: 201000809-/MAT

Vår ref: 10/395

Vår dato: 29.05.10

Utredning om hvordan høyere utdanning kan bidra til å dekke langsiktige kompetansebehov i arbeids- og velferdsforvaltningen - høring

Det vises til høringsbrev av 26. mars 2010 og Rambøll Managements sluttrapport av januar 2010.

Vi gjør oppmerksom på at vårt høringssvar, som rapporten, er begrenset til kompetansebildet og kompetansebehovet i NAV- kontorer og forvaltningsenheter.

Beskrivelse av kompetanse og kompetansebehovet i NAV-kontor og forvaltningsenheter

Vi ser at rapporten kan være farget av at undersøkelsene ble gjort i en fase preget av en kritisk restansesituasjon; hektisk kontoretablering, store innholdsreformer og et produksjonsrettet opplæringsbehov som særlig knytter seg til at mange ansatte har måttet lære seg nye ikt-systemer. I hvilken grad rapporten i tilstrekkelig grad fanger opp de mer langsiktige kompetansebehovene er derfor mer usikkert.

I tillegg tilsier funn fra datainnsamlingen at Arbeids- og velferdsforvaltningens kompetansebehov er meget sammensatt, og at det er betydelige variasjoner mellom NAV-kontorene når det gjelder hva som utgjør de største kompetanseutfordringene fremover.

Vi merker oss også at dette er en utvalgsundersøkelsen hvor kun 60% av deltakerne har besvart spørsmålene, og at det er gjort et lite utvalg av forvaltningsenheter i forhold til NAV-kontor. Rapporten berører i liten grad etatens eget kompetanseutviklingsarbeid og den innhenter ikke informasjon om hvordan de ansatte vurderer egen kompetanse.

Selv med disse begrensningene er rapporten et verdifullt bidrag til våre kommende strategiprosesser, som vi vil redegjøre nærmere for nedenfor.

Arbeids og Velferdsdirektoratet
Postadresse: Postboks 5, St. Olavs plass // 0130 OSLO

Besøksadresse: Akersgata 64-68 //
Tel: 21 07 00 00 // Faks: 21 07 00 01

www.nav.no //

Det vil imidlertid være behov for ytterligere analyser av framtidige kompetansebehov og vurderinger av ulike kompetansescenarier, og det vil derfor også være noe prematurt for oss å forholde oss til enkelthetene i rapporten på dette tidspunktet.

Dagens overordnede arbeid med kompetanse

I Arbeids- og velferdsforvaltningens overordnede kompetanseplan for 2010 har etaten knyttet særlige kompetanseutfordringer til:

1. Nye tjenester, nytt regelverk og nye administrative ordninger vil kreve ny og oppdatert kompetanse
2. Sikre mestring gjennom løpende, målrettet og tilpasset kompetanseutvikling
3. Endrings- og forbedringskompetanse i ledelse

For å kunne møte kompetanse- og utviklingsbehovene vil en styrke samhandlingen med universitets- og høyskolemiljøer. Følgende sies i kompetanseplanen:

”NAV's rolle som sentral aktør for realisering av arbeids- og velferdspolitikken, tilsier et godt sentralt samarbeid med universitets- og høyskolemiljøer innen en rekke fagområder. Vi ønsker dialog om hvordan sektorens kompetanse og faglige ressurser kan bidra til gjennomføring av reformene og videreutvikling av NAV. Profesjons- og forskningsbasert videreutvikling av regelverksforståelse, enhetlig praksis samt veilednings- og oppfølgingsmetodikk er utviklingsområder framover. I samarbeid med universiteter og høyskoler har NAV og lagt vekt på å formidle oppdatert kunnskap og faktainformasjon om NAV som organisasjon, våre arbeidsmåter og regelverk.

Lokalt er det flere steder etablert samarbeid med nærliggende høyskoler om å delta i ulike studietilbud, og det samarbeides om å skreddersy tilbud for NAV ansatte.

Når det gjelder ytterligere samarbeid ønsker NAV å styrke følgende i 2010:

- *Ressurser fra NAV underviser på NAV relevante fagområder, bl.a. om folketrygdloven*
- *Etablere nye områder for videre forskningssamarbeid, herunder masteroppgaver og doktorarbeider*
- *Samarbeid med Universitetene om fagutvikling og pensumplaner slik at fag- og utdanningstilbud møter kompetansebehovene NAV har knyttet til rekruttering framover.*
- *NAV tilbyr praksisplasser til studenter*
- *Etter- og videreutdanningstilbud ivaretas i linjene*

Det nasjonale forsøket HUSK startet opp høsten 2006 og skal vare i 5 år. Formålet er å styrke kunnskap og kvalitet i sosialtjenesten ved å:

- *Etablere strukturer og arenaer for forpliktende og likeverdig samarbeid mellom sosialtjeneste, forskning, utdanning og brukere*
- *Styrke praksisbasert forskning*
- *Styrke kunnskap som grunnlag for praksisutøvelse”*

Arbeids- og velferdsetatens videre arbeid med kompetanse på lengre sikt

En vesentlig oppgave for NAV framover vil være å sikre at medarbeiderne utvikler seg i arbeidsforholdet, og er trygge på sin kompetanse i møtet med brukerne.

Det vil imidlertid alltid være en vurdering hvilken kunnskap og hvilke ferdigheter som bør søkes tilført gjennom ekstern utdanning, og hva som kan og bør utvikles på arbeidsplassen.

Vi mener det er viktig at man i det framtidige strategiarbeidet ser denne problemstillingen under ett og avklarer hvordan intern kompetanseutvikling i NAV og utdanningsinstitusjonenes formaliserte utdanningstilbud kan supplere hverandre.

I den sammenheng peker vi på HUSK-forsøket (Høyskole- og universitetssosialkontor) som er igangsatt med fagutvikling i fem NAV-kontor. Hensikten med forsøket er å styrke utviklingen av en helhetlig, felles arbeidsmetodikk i NAV-kontorene.

Det er også et mål å styrke samarbeidet mellom HUSK-forsøket og NAV gjennom tilrettelegging for utvikling av en mer kunnskapsbasert praksis. HUSK er nå inne i siste fase av forsøket (ut 2011) og direktoratet vil vurdere hva og hvordan erfaringene fra forsøket kan videreføres inn i en strategi for arbeid med kompetanseutvikling i NAV.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil derfor i løpet av høsten, slik også Rambøll-rapporten anbefaler – og parallelt med utarbeidelsen av en generell strategi for etaten for de nærmeste årene – utarbeide en egen strategi for framtidig kompetanseutvikling i NAV.

Hensikten er – når de organisatoriske reformene og de største innholdsreformene er gjennomført - og avklare mål og virkemidler i forhold til de mer langsiktige behovene. Det må gjøres en rekke sentrale valg i forhold til videre kompetansestrategi, eksempelvis:

- avveininger mellom langsiktige retningsvalg og kortsiktige, reformkriske tiltak
- forholdet og ansvarsdeling mellom stat og kommune i partnerskapet
- profesjonalisering og/eller sertifisering av veilederrollen, herunder vurderinger av hvordan sosialfaglig arbeid skal ivaretas eller inkorporeres som en del av en generell NAV-kompetanse.

I dette arbeidet vil også etatens policy overfor universitets- og høyskolesektoren tydeliggjøres, enten som en del av den generelle kompetansestrategien eller i form av et eget dokument. Her vil bl.a. disse forhold kunne beøres:

- Forholdet og grensesnitt mellom internt gjennomført kompetanseutvikling og etatseksterne tilbud, bl.a. innen universitets- og høyskolesektoren
- Ulike NAV-nivåers roller og oppgaver ift. universitets- og høyskolesektoren
- Former for sentralt samarbeid med bl.a. NRHS.
- Samarbeid om å sikre et mer løpende etter- og videreutdanningstilbud som når geografisk bredt ut
- Samarbeid om fagutvikling og pensumplaner
- Hvordan vi kan styrke sammenhengene mellom praksis, forskning og undervisning, for eksempel i form av
 - mer NAV-innrettede prosjekter av typen HUSK
 - et mer systematisk og strukturert samarbeid om praksisplasser
 - tiltak for å sikre mer praksisrelevant undervisning (eks. NAV-ansatte som underviser, forsker på eget felt, knytter lærerkrefter nærmere inn mot NAV-kontorene, samarbeider med forskningsmiljøer med videre.

Vi vil imidlertid legge til at departementet bør vurdere om de rammer og føringer som er lagt for bl.a. studier i sosialt arbeid, er hensiktsmessige i lys av de nye omgivelser som faget nå ofte utøves i.

Det kan også være behov for en gjennomtenkning av den sentrale rådsstrukturen på utdanningsområdet for å bedre sikre en oppbygging av tilbud på arbeids- og velferdsområdene innen høyere utdanning.

Disse forholdene vil vi også ta opp i den framtidige dialogen med universiteter og høyskoler.

Oppsummering

Rambøll-rapporten har gitt oss et verdifullt bidrag i forhold til en beskrivelse av kompetansesituasjonen og kompetansebehovet, med de begrensinger som vi har påpekt i første avsnitt.

Vi slutter oss i store trekk til anbefalingene i rapporten og vil utvikle en rekke av disse i vår videre overordnede strategi for fremtidig kompetanse.

Etaten regner med at departementet vil prioritere denne saken fremover og at vi blir invitert til ett tett samarbeid i den anledning.*



Tor Saglie
Arbeids- og velferdsdirektør



Inger Johanne Stokke
HR/Adm - direktør

* Vi vedlegger et internt arbeidsnotat som tar for seg kompetansebehovet i forhold til den delen av arbeids- og velferdsforvaltningen som ikke berøres i Rambøll-rapporten, men som det vil være aktuelt å samarbeide med høyskoler og universiteter om.