



Arbeids- og velferdstilsattes yrkesorganisasjon

Arbeidsdepartementet

31.5.10

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

AVYO er positiv til fokuset på å sikre det langsiktige kompetansebehovet i NAV. Det viktigste grunnlaget for dette er å få etablert en overordnet og langsiktig kompetansestrategi i NAV, etter først å ha definert yrkesroller, spesielt i NAV-kontor.

Vi viser til Rambøll Management's utredning på oppdrag fra Arbeidsdepartementet, med formål å vurdere relevante utdanningstilbud på høyskole- og universitetsnivå sett i lys av arbeids- og velferdsforvaltningens utfordringer og framtidig kompetansebehov.

Rambøll's utredning bygger på følgende mandat fra AD:

- Beskrive og vurdere arbeids- og velferdsforvaltningens samlede behov for videreutdanning og rekruttere ny kompetanse innen høyere utdanning
- Beskrive og vurdere dagens utdanningstilbud på universitets- og høyskolenivå – både grunnutdanninger (bachelor- og masternivå) og videreutdanningstilbud – som er relevant for jobb i arbeids- og velferdsforvaltningen
- Vurdere sterke og svake sider ved universitets- og høyskolesektorens tilbud når det gjelder å møte arbeids- og velferdsforvaltningens utfordringer og kompetansebehov
- Skissere og drøfte mulige opplegg/modeller for framtidig samarbeid mellom arbeids- og velferdsforvaltningen og universitets- og høyskolesektoren som bl.a. kan ivareta viktige utdanningspolitiske hensyn og arbeids- og velferdsforvaltningens behov for kontakt og samhandling med sektoren om utvikling av kompetanse på fagfeltet

Utredningen skal belyse en rekke spørsmål/temaer til de nevnte problemstillingene, som bl.a. nåværende kompetanse til ansatte i arbeids- og velferdsforvaltningen, arbeids- og velferdsforvaltningens behov for relevant fagkunnskap og praksisnær utdanning/undervisning og hvilke utdanningstilbud som er særlig relevante for arbeid i arbeids- og velferdsforvaltningen.

- Informanter fra arbeids- og velferdsforvaltningen oppgir at gamle etatsskinner reflekteres i kompetansebehovet, og etterlyser økt kompetanse på arbeidsliv, stønader og ytelser, og at det er stort behov for å styrke de ansattes IKT-ferdigheter.
- Ledere ved de minste NAV-kontorene (færre enn 10 ansatte) etterspør særlig kompetanse på veiledning og formidling til arbeid, samt stønader og ytelser.
- Ledere ved større NAV-kontorer (11 eller flere ansatte) etterspør særlig kompetanse på kartlegging og oppfølging av brukere.
- Ledere ved både NAV-kontorer og forvaltningsenheter mener gjennomgående at det er stort behov for å styrke de ansattes IKT-ferdigheter.
- Høyere utdanning oppgis i stor grad som viktig for arbeid i NAV og rekruttering av personell med høyere utdanning fremheves som en sentral strategi i NAVs kompetansehevingsarbeid og for å utvikle NAV som fagetat/-forvaltning. Det påpekes imidlertid fra enkelte som en utfordring at NAV ikke kan tilby konkurransedyktige betingelser til denne gruppen.

AVYO's vurderinger:

Vi mener det viktigste funnet i utredningen er at det mangler en helhetlig kompetansestrategi, ikke bare i arbeids- og velferdsforvaltningen, men i hele arbeids- og velferdsetaten, NAV. Det er helt nødvendig med en slik langsiktig strategi, som legger grunnleggende føringer for hvilken kompetanse i NAV som skal bygges framover, og hvordan. Kompetansestrategien må igjen bygge på en klar definisjon av yrkesrollen i NAV. Vi mener yrkesrollen ikke er tilstrekkelig definert i dag, og spesielt viktig er det i NAV-kontorene, som må tenke helhetlig når de skal være NAV's ene dør for brukerne.

Vi er enig i at kompetansebehovet i NAV-kontorene er svært komplekst, ved at de skal arbeide på en ny måte og ved hjelp av nye arbeidsmetoder og verktøy. Som nevnt i innledningen er det helt nødvendig at de ansatte i NAV-kontorene får tilstrekkelig og riktig kompetanse til å utføre jobben sin, både for å få økt mestring og bedret arbeidsmiljø, men også for å øke kvaliteten i samhandlingen med brukerne.

For å analysere kompetansebehovet er det viktig at en grunnleggende og helhetlig kompetansestrategi er på plass først.

2.2 Utdanningstilbudet

Oppsummert viser funnene i utredningen:

- Samlet sett dekkes de mest sentrale kompetanseområdene i NAV av det samlede utdanningstilbudet. Enkelte områder, for eksempel arbeidslivskunnskap og IKT, fanges imidlertid opp dårligere enn andre.
- Velferdsvitere etterspørres i særlig stor grad, grunnet deres kjennskap til mange av de mest sentrale kompetanseområdene. Utfordringen for denne utdanningsgruppen knyttes mer til rekrutteringsutfordringer enn til selve studiets innhold.
- Det er behov for utvikling av innholdet i de mest relevante utdanningene. Mest sentralt er behovet for økt juridisk kompetanse og økt arbeidslivskunnskap. Dette nevnes både i tilknytning til for eksempel sosionomstudiet, men også i forbindelse med spesialiserte moduler på mastergradsnivå og i forbindelse med ulike etterutdanningstilbud. Modulbaserte utdanningsløp både på bachelor- og masternivå innenfor de mest etterspurte profesjonsutdanningene vil kunne ivareta behovet både for breddekunnskap, faglig spesialisering og samtidig bidra til et mer integrert NAV-kontor.
- Det er gjennomgående behov for å styrke praksisnærhet særlig i de profesjonsbaserte utdanningene.

personell. Det er viktig at NAV kontinuerlig kartlegger og evaluerer sitt kompetansebehov og kommuniserer dette til universitets- og høyskolesektoren slik at utdanningstilbudet framstår som mest mulig relevant. Det er i den forbindelse behov for noen kommunikasjonskanaler/møteplasser mellom de to sektorene.

AVYO's vurderinger:

Som tidligere nevnt, må det for aller først foreligge en klar definisjon av yrkesrollen, spesielt i NAV-kontor. Dette er nødvendig før det utarbeides noen kompetansestrategi. Vi er helt enig i at NAV trenger å få en overordnet og langsiktig kompetansestrategi, ikke bare for arbeids- og velferdsforvaltningen, men for hele NAV.

Strategiplanen må både fokusere på rekruttering av aktuell kompetanse, samt på å beholde den nødvendige kompetansen som allerede finnes, og hvordan videreutvikle den. NAV's viktigste ressurs er de ansatte med deres kompetanse, og derfor blir kompetansestrategien er svært viktig grunnlag for arbeidet med kompetansebygging i NAV.

Det blir også viktig for NAV å samordne kompetansestrategien med HR-strategien generelt, og spesielt med rekrutteringspolitikken.

- **Samarbeid mellom NAV og universitets- og høyskolesektoren må i større grad forankres sentralt i NAV, fortrinnsvis i AVdir**

Det er avdekket gode eksempler på samarbeid mellom NAV og utdanningssektoren, men samarbeidet er i betydelig grad spredt.

For å sikre at positive samarbeidsrelasjoner fremover får et bredere nedslagsfelt foreslås en større grad av forankring av samarbeidet mellom NAV og universitets- og høyskolesektoren. I tillegg anbefales etablering av hensiktsmessige samarbeidsarenaer mellom utdanningssektoren og NAV for å drøfte utfordringer, utveksle erfaringer og utvikle tiltak som kan bidra til å styrke kompetansen i arbeids- og velferdsforvaltningen.

AVYO's vurderinger:

Vi er enig i det er nødvendig med økt samarbeid mellom NAV og universitets- og høyskolesektoren, og at dette forankres i AV-direktoratet.

- **Det må stimuleres til forskning av relevans for NAV**

Utredningen mener forskning som knyttes tett opp til NAV vil sikre NAV som tema i utdanningssektoren, samt resultere i ferdigutdannede studenter som vil kunne ha innsikt i NAVs praksis. Det vises til eksempler på slik stimulering, gjennom finansiering av forskerstillinger, slik det er planer om på trygderettsområdet ved UiO og i forbindelse med trygdeforskningsprosjektene i regi av Institutt for samfunnsforskning og Institutt for økonomi ved UiB. Rambøll mener en videreføring av HUSK, eller andre satsinger på relevant erfaringsbasert forskning, vil være en viktig del av kompetansearbeidet på lengre sikt.

AVYO's vurderinger:

Vi ser at det foregår en del NAV-relatert forskning i dag som er bestilt av departementet, men er usikre på hvordan den faktisk brukes av NAV. Vi er enig i at NAV-relatert forskning rettet mot kompetanse og utdanning vil være nyttig for NAV's kompetanse på lengre sikt, men det vil være viktig også her med en sterkere forankring i AV-direktoratet.

AVYO's vurderinger:

Vi er enig i at rekruttering av personell med høyere grads utdanning er et nødvendig mål på lengre sikt. Det er også viktig å kunne tilby etter- og videreutdanning for de ansatte, som sikrer at NAV fungerer optimalt også på kort sikt, og som bidrar til å beholde dyktige medarbeidere.

Med vennlig hilsen

AVYO

Anne S. Henriksen (sign.)

Leder

Per Jørgen Halvorsen (sign.)

Rådgiver