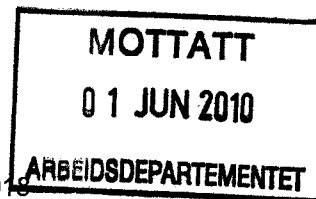




Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO



Vår fil: B09-SO018
Vårt arkiv: 401
Saksbeh: Stian Oen

Oslo, 31. mai 2010

Vedr. utredning om hvordan høyere utdanning kan bidra til å dekke langsiktige kompetanse- behov i arbeids- og velferdsforvaltningen - Høring

Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) viser til at det 26. mars ble sendt ut høringsforslag fra Arbeidsdepartementet (AD) om hvordan høyere utdanning kan bidra til å dekke langsiktige kompetansebehov i arbeids- og velferdsforvaltningen. Høringsfristen ble satt til 31. mai.

FFOs SYNSPUNKTER

FFOs synspunkter på utredningen om hvordan høyere utdanning kan bidra til å dekke langsiktige kompetansebehov i arbeids- og velferdsforvaltningen kan oppsummeres i følgende punkter:

- FFO mener utredningen for ensidig fokuserer på de formelle utdanningsløpene
- FFO mener utredningen i alt for liten grad bygger på kontakt med de brede brukermiljøene innenfor NAV
- FFO mener det må gjennomføres en tilleggsanalyse, med langt sterkere brukerinvolvering
- FFO støtter forslaget om en kompetansestrategi for arbeids- og velferdsforvaltningen
- FFO mener NAV har et kompetansebehov knyttet til brukermedvirkning på systemnivå
- FFO mener det er viktig at NAVs kompetanse- og utdanningsbehov reflekteres innenfor utdanningssektoren
- FFO er opptatt av at det kommer på plass gode rutiner for etter- og videreutdanning i NAV



GRUNNGIVELSE

For ensidig fokus på formelle utdanningsløp

FFO er overrasket over at Rambølls undersøkelse nærmest utelukkende synes å fokusere på hvilke formelle utdanningsløp som i dag finnes blant ansatte i arbeids- og velferdsforvaltningen, samt hvilke formelle utdanningsmuligheter som i dag eksisterer ved landets utdanningsinstitusjoner. En problematisering omkring hvilket kompetanse- og kunnskapsbehov som rent faktisk er påkrevd for å kunne gjøre en kvalifisert jobb innen arbeids- og velferdsforvaltningen synes ikke å være tema i utredningen. Det gjøres heller ikke en problematisering av hvilket kompetanse- og kunnskapsomfang som bør finnes ved hvert enkelt NAV-kontor.

En nærmere beskrivelse av hva slags kompetanse en ansatt innenfor arbeids- og velferdsforvaltningen bør inneha og en tilsvarende beskrivelse av hvilken kompetanse som bør finnes ved de enkelte NAV-kontorene fremgår dermed heller ikke av undersøkelsen. Dette opplever FFO som en stor svakhet ved utredningen.

FFO vil i denne sammenhengen særlig påpeke den utfordringen som arbeids- og velferdsforvaltningen står overfor knyttet til tjenestetilbudets omfang kontra tjenestetilbudets karakter. Store deler av NAVs tjenestetilbud kan karakteriseres som relativt enkle forvaltningsmessige oppgaver å utføre. I kraft av omfanget dette tjenestetilbudet utgjør, vil det likevel på mange måter være naturlig fra NAVs side å vektlegge at de fleste ansatte har god kunnskap og kompetanse innen utførelsen av disse oppgavene.

Samtidig vil en relativt begrenset del av NAVs tjenestetilbud være svært komplekst, og forutsette et sammensatt kunnskaps- og kompetansetilfang blant de ansatte. Dette vil typisk være de oppgavene som retter seg mot brukere med sammensatte og omfattende behov.

FFO er opptatt av at NAVs ansatte må ha fullt ut tilfredsstillende kunnskap og kompetanse til å kunne gi alle brukerne som er i kontakt med NAV god nok oppfølging og bistand. Dersom NAV i sin oppbygging av kunnskap og kompetanse blant ansatte i for stor grad fokuserer på hvilke oppgaver NAV må løse flest ganger – og ikke på hvilke oppgaver NAV trenger mest kompetanse for å løse – kan dette hensynet bli for dårlig ivaretatt.

Manglende involvering av brukere

Som det framgår av sluttrapporten baserer utredningen seg på

”flere runder av kvalitative intervjuer, kvantitative data fra en spørreundersøkelse blant ledere for samtlige NAV-kontorer, ledere for forvaltningsenhetene, og kompetanseskoordinatorer, samt studier av foreliggende dokumenter og statistikk”.

Det fremgår videre at miljøene utenfor NAVs egen organisasjon som er involvert i datainnsamlingen som har lagt til grunn for undersøkelsen har vært KS, Kunnskapsdepartement, NHO, Fellesorganisasjonen, UHR, Helsedirektoratet og Helse- og omsorgsdepartementet.



Den eneste kontakten som så vidt FFO kan se har vært gjennomført med representanter for brukernes organisasjoner – presentert under overskriften "Øvrige informanternes vurdering av kompetansebehovet" - er intervjuer med representanter for organisasjonene Velferdsalliansen og KREM. Disse organisasjonene representerer for det første et svært begrenset omfang av NAVs brukergrupper, og kun én av dem er representert i NAVs sentrale brukerutvalg. For det andre har disse brukerorganisasjonenes involvering i utredningen øyensynlig vært begrenset til et betydelig mindre omfang enn deltakelsen fra øvrige eksterne aktører.

Fra FFOs ståsted innebærer dette en bemerkelsesverdig liten deltakelse fra representanter for "primærbrukere" i grunnlaget for å fastslå det langsiktige kompetansebehovet i arbeids- og velferdsforvaltningen.

FFO anerkjenner fullt ut at NAVs ledere, ansatte i NAV og deres organisasjoner samt aktører som er å anse som naturlige samarbeidspartnere for NAV kan gi verdifull kunnskap og innsikt i hvilket kompetansebehov arbeids- og velferdsforvaltningen står ovenfor. At ikke også brukerne og deres organisasjoner hører med blant naturlige respondenter i en slik sammenheng framstår imidlertid som nokså underlig. Dette utgjør en stor svakhet i den gjennomførte utredningen av det langsiktige kompetansebehovet i arbeids- og velferdsforvaltningen.

FFO ber om at det gjennomføres en tilleggsanalyse

På bakgrunn av fraværet av brukerperspektivet i utredningen av det langsiktige kompetansebehovet i arbeids- og velferdsforvaltningen, ber FFO med dette om at Arbeidsdepartementet sørger for at det gjennomføres en tilleggsundersøkelse av samme tema. I denne tilleggsundersøkelsen bør et hovedfokus være på hvilke langsiktige kompetansebehov arbeids- og velferdsforvaltningen har sett fra et brukerperspektiv. FFO ser det som naturlig at spesielt organisasjonene som deltar i NAVs sentrale brukerutvalg kontaktes og dras veksler på i et slikt analysearbeid.

FFO støtter forslaget om kompetansestrategi

Rambøll anbefaler at NAV utformer en overordnet og langsiktig kompetansehevingsstrategi. Denne anbefalingen gir FFO tilslutning til. I tråd med hva som er påpekt tidligere i høringsuttalelsen, er FFO opptatt av at en slik overordnet og langsiktig kompetansehevingsstrategi tar utgangspunkt i en fullstendig og helhetlig vurdering av hvilke langsiktige kompetansebehov arbeids- og velferdsforvaltningen har. En slik samlet vurdering mener vi ikke så langt foreligger, og denne bør derfor utformes før NAVs arbeid med å utarbeide kompetansehevingsstrategien påbegynnes.

FFO er særlig opptatt av at NAV i sin kompetansestrategi gjør vurderinger knyttet til hvilke kompetanseoppgaver brukermassen, sett under ett, skaper behov for. Fra FFOs ståsted kan ikke dette behovet avdekkes fullt ut uten at tilbakemeldinger fra representantene for alle NAVs brukergrupper tas med i analysegrunnlaget.

Kompetanse på brukervedvirkning

Stortinget har lovfestet brukervedvirkning på systemnivå i NAV, og NAVs ulike nivåer er dermed forpliktet til å ta i bruk denne arbeidsformen i den daglige utførelsen



av arbeids- og velferdsforvaltningens oppgaver.

FFO mener derfor at styrket kompetanse innen brukervedvirkning er et viktig kompetansebehov i NAV, som NAV må sørge for at ansatte mottar opplæring i. Det er derfor naturlig at dette hensynet søkes ivare tatt i forbindelse med utformingen av NAVs fremtidige strategi for å skaffe til veie nødvendig kompetanse.

FFO vil påpeke at utviklingen av brukervedvirkning på systemnivå i NAV og ivaretagelsen av dette, har skjedd i nær dialog mellom NAV og ulike brukermiljøer. Slik FFO vurderer det er det derfor naturlig at opplæringen av fremtidige og nåværende NAV-ansatte i brukervedvirkning på systemnivå også drar veksler på innsikten og kunnskapen om dette temaet som finnes i de sentrale brukermiljøene.

NAVs kompetanse- og utdanningsbehov må reflekteres i utdanningssektoren

Som Rambøll berører i sin utredning, er det viktig at NAVs kompetanse- og utdanningsbehov reflekteres innen utdanningssektoren. FFO har tidligere tatt til orde for at dette kan løses ved at det etableres egne utdanningsretninger som ivaretar arbeids- og velferdsforvaltningens kompetansebehov. En særlig utfordring i så måte er naturligvis at det er vanskelig å definere all den kompetansen NAV-ansatte skal ha som én enkelt utdanning. FFO tror likevel det er fornuftig å tilnærme seg de langsiktige kompetansebehovene ved å arbeide for at det i fremtiden etableres mer enhetlige, NAV-relevante utdanninger.

Rambøll tar i sin utredning til orde for at samarbeidet mellom NAV og universitets- og høyskolesektoren i større grad må forankres sentralt i NAV. Dette synes fra FFOs ståsted å være et fornuftig grep dersom målsetningen er å bidra til en utvikling av utdanningsretninger som i større grad har et tydelig NAV-preg.

FFO er opptatt av gode rutiner for etter- og videreutdanning innen NAV

Arbeids- og velferdssektoren har vært i kraftig utvikling de seinere årene, med et sterkt fokus ikke minst fra politisk hold som en av flere drivende faktorer. Det er ikke usannsynlig at dette fortsatt vil være situasjonen i årene som kommer. Dette vil i så fall trolig gi seg utslag i at arbeids- og velferdsforvaltningen preges av endring og utvikling selv etter at NAV-reformen og de nye innholdsverktøyene i forvaltningen har fått "satt seg".

Slik FFO ser det synliggjør dette behovet for gode ordninger og rutiner for etter- og videreutdanning blant NAVs ansatte. Oppdatert og operativ kunnskap og kompetanse om arbeids- og velferdsforvaltningsmessige spørsmål vil trolig ikke kunne opprettholdes over tid utelukkende ved at ansatte har sitt daglige virke i NAV. Derfor må det på plass et etter- og videreutdanningstilbud som sett over nærmere angitte tidsperioder omfatter samtlige ansatte innenfor NAV.

FFO vektlegger i tillegg som et argument for gode rutiner for etter- og videreutdanning i NAV at særlig mange av jobbene innenfor førstelinjen kan være svært krevende for den enkelte. Da vil både motivasjon og følelsen av å mestre

arbeidshverdagen over tid være avgjørende for om de det gjelder fortsetter i jobbene de har. Også her kan et godt etter- og videreutdanningstilbud tenkes å ha positiv effekt.



Vennlig hilsen
FUNKSJONSHEMMEDES FELLESORGANISASJON

Knut Magne Ellingsen /s/
Leder



Liv Arum
Generalsekretær