



MOTTATT

7 JUN 2010

ARBEIDSDEPARTEMENTET

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 OSLO

Deres ref.  
201000809-/MAT

Vår ref.  
2010002018-1/LO - 671.0/LISA

Dato:  
Oslo, 02.06.10

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

Landsorganisasjonen i Norge viser til departementets brev av 26.03.10 angående ovennevnte.

LO kjenner seg igjen i situasjonsbeskrivelsen som gis i utredningen, og stiller seg i hovedsak bak rapportens anbefalinger. Det vurderes som særlig viktig at det blir utviklet en overordnet og langsiktig kompetansehevingstrategi, og at det tas initiativ til nærmere samarbeide mellom arbeids- og velferdsforvaltningen og utdanningssektoren. Vi vil også understreke betydningen av at videreutdanningstilbudet styrkes og at det blir en strategi også for kompetanse som ikke er relatert til høyere utdanning, jf. nærmere kommentarer nedenfor.

#### **Kompetansebehov i arbeids- og velferdsetaten**

Tatt i betraktning av at det er de langsiktige kompetansebehovene i arbeids- og velferdsforvaltningen som skal vurderes, burde det vært reflektert mer over den framtidige situasjonen i NAV. Tilbakemeldingene fra intervjuobjekter og konklusjonene i rapporten bærer preg av omstillingsperioden som NAV fortsatt er inne i. Flere forhold knyttet til organisering og oppgavedeling som er viktig for det framtidige kompetansebehovet er fortsatt under utprøving og evaluering<sup>1</sup>. Spriket i vurderingene av det framtidige kompetansebehovet mellom ulike NAV-kontorer kan tenkes å bli mindre når en større del av utprøvsfasen er avsluttet.

NAV er i dag i stor utstrekning en bestilleretat, hvor mye av avklaringen og oppfølgingen av brukere foregår utenfor NAV. Noe av denne situasjonen kan ha sammenheng med at omstillingsperioden har skapt behov for å sette ut tjenester. Avklarings- og oppfølgingstjenester er en del av kjerneaktiviteten til arbeids- og velferdsforvaltningen, og et framtidig NAV bør utføre mer av avklarings- og oppfølgingstjenestene selv. Det vil isolert sett gi økt behov for oppfølgings- og veiledningskompetanse (utførerkompetanse).

De generelle utviklingstrekkene i arbeidsmarkedet vil også ha betydning for det langsiktige kompetansebehovet. Økt andel eldre i befolkningen og store brukergrupper med sammensatte

<sup>1</sup> grensesnitt mellom forvaltningsenheter og lokalkontor, systemet med arbeidsevnevurderinger, valg av generalist- eller spesialistmodell for lokale NAV kontor, hvilke kommunale oppgaver utover minimumsløsningen som legges til det lokale NAV kontoret, i hvilken grad det legges opp til samarbeidsløsninger mellom NAV kontorene m.m.

behov er eksempler på utviklingstrekk som vil ha betydning for hvilke tjenester NAV må styrke kompetansen i forhold til.

For at NAV skal fungere bra på lang sikt er det imidlertid også viktig at en tar tak i de kortsiktige kompetanseutfordringene som avdekkes i Rambølls rapport.

### **Kompetansehevingsstrategi**

En kompetansehevingsstrategi må være langsiktig og forankret sentralt, samtidig som den åpner for lokale kompetanseplaner. Strategien bør omfatte hele utdanningsspekteret og ikke bare høyskole og universitetsutdannede. De sosialfaglige og kommunale perspektivene i NAV må ivaretas. Det er naturlig at en slik strategi også omfatter kompetanseutviklingen som skjer internt i NAV.

### **Utdanning på universitets- og høyskolenivå**

NAV er en kompleks etat, med behov for sammensatt kompetanse. Vi ønsker derfor ikke en rendyrking av utdanning direkte mot NAV. Vi ser imidlertid et stort behov for at det bør inngå mer NAV-relatert kompetanse i både sosialfaglige, samfunnsvitenskaplige og helsefaglige utdanninger. Her støtter vi fullt ut Rambøll-rapporten om at dette må skje både gjennom praksisperiode i NAV, ved at det hentes forelesere fra NAV og ved at NAV knyttes tettere opp mot forskningsmiljøene. Samtidig er det behov for å styrke studiene i forhold til veiledningskompetanse.

Sosionomstudiet og velferdsstudiet bør fortsatt være grunnbasen for rekruttering. Begge studiene har imidlertid behov for tilpasninger. Et av siktemålene med en videreutvikling bør være å få en bredere felles plattform, slik at noen av de kulturelle spenningene og utfordringene som flere steder omtales i Rambølls rapport kan bli bygget ned. En viktig forutsetning for dette er gjensidig anerkjennelse og deling av kompetanse, slik at man sammen har den kompetansen som skal til for å nå NAVs målsetninger.

Rapporten peker på behov for å rekruttere flere med høyere grads utdanning. Mastergrad i sosialt arbeid er slik relevant utdanning. Det kan også utvikles et masterprogram som er spesielt rettet mot NAV. Dette kan være et tverrfaglig masterstudie som kan bygges både på bachelor innenfor sosialfag, samfunnsvitenskaplig fag og helsefag. En mastergrad innenfor NAVs fagområde bør inneholde praksis i NAV.

Fokuset på å ha mange jurister synes å være noe overdrevet. Juridisk kompetanse kan styrkes gjennom internopplæring i NAV og ved at det legges inn modul om juridiske metoder i NAV-relaterte studier.

### **Etter- og videreutdanning**

Etter- og videreutdanning må være en viktig del av kompetansebyggingen i NAV. De som jobber i NAV og mangler nødvendig formalkompetanse bør få tilbud om å utvikle kompetansen med utgangspunkt i realkompetanse vurdering. Etter- og videreutdanningstilbudet kan styrkes gjennom opprettelse av modulbaserte høyskolestudier. Samtidig er det behov for å avsette tid og ressurser for at etter- og videreutdanning i tilstrekkelig omfang skal la seg realisere.

En betydelig del av kompetansehevingen må dessuten skje gjennom opplæring internt. Slik opplæring er sentralt for IKT-ferdigheter, kunnskap om lover og regler, lokale tiltak etc.

Rapporten tar ikke opp om det kunne vært utviklet fagskoletilbud. Ved bruk av kontorlæringer og en videre spesialisering av disse på fagskole, kunne man bygget opp en godt spesialisert sekretær/konsulentutdanning for NAV-kontorene.

### **Andre tiltak for å sikre kompetanse**

Rambøll-rapporten viser at det ikke er tilstrekkelig med et godt studietilbud tilpasset NAVs behov for å få god og riktig kompetanse til NAV. Det er også viktig med andre tiltak som bidrar til at NAV oppfattes som en attraktiv arbeidsplass for å trekke studenter til utdanningstilbudene og videre inn i NAV. Her vil både lønns- og generelle arbeidsvilkår være viktig.

### **Samarbeidsmodeller som kan ivareta kompetansebehovet**

LO støtter Rambøll sin vurdering av at Høgskole- og Universitetssosialkontor (HUSK) er en egnet modell å bygge videre på i hele NAV. Gjennom HUSK-prosjektet er det allerede utviklet en struktur som sikrer lokalt initierte utviklingsprosjekter, og som samtidig er sentralt forankret.

### **Metode**

Evalueringen av utdanningstilbudet på universitets- og høyskolenivå kunne vært gjort grundigere. Vi har erfaringer med at det er klare forskjeller mellom utdanningsinstitusjonene med tanke på hvordan den reelle utdanningen legges opp. Enkelte læresteder er kjente for å ha en særlig NAV-tilnærming, mens andre er mindre opptatt av NAV i undervisningen.

Med vennlig hilsen  
**LANDSORGANISASJONEN I NORGE**

  
Tor-Arne Solbakken

  
Stein Reegård