



Norsk Tjenestemannslag NAV

Oslo 27.05.10

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Utredning om hvordan tilbud innenfor høyere utdanning kan bidra til å dekke langsiktig kompetansebehov i arbeids- og velferdsforvaltningen - hørings svar

Rambøll-rapporten peker på mange viktige faktorer ift framtidig kompetansebehov i NAV.

NTL NAV mener imidlertid at en vurdering kompetanse i NAV ikke kan isoleres til kun å gjelde hvordan eksternt utdanningstilbud skal dekke fremtidig rekrutterings- og kompetansebehov. Det må samtidig vurderes hvordan NAV selv skal dekke kompetansebehov gjennom intern kompetanseutvikling. Vårt hørings svar omhandler derfor både eksternt og intern kompetanseutviklingsbehov.

Vurdering av kompetansebehov

Tilbakemelding fra intervjuobjektene og konklusjonene i Rambøll-rapporten bærer preg av dagens kompetansebehov i NAV. Vi savner en vurdering av hvordan fremtidens NAV vil være, og hvordan dette vil påvirke kompetansebehovet. Vi tenker her både på tjenesteinnhold og brukergrupper. Kompetansebehovet må gjenspeile de overordnede mål med NAV-reformen, hvor helhetlig brukerperspektiv og tilrettelegging for arbeid og aktivitet skal vektlegges.

Kompetansebehovet vil nødvendigvis være et annet der kommunene har gått inn med mer enn minimumsløsningen på NAV kontoret, enn i de NAV kontor der kommunen kun har lagt inn økonomisk sosialhjelp. Vi mener at intensjonen i NAV-reformen tilsier at kommunene bør gå inn med mye av det sosiale oppfølgingsarbeidet/kuratorarbeidet, og at kompetansebehovet i NAV må gjenspeile dette. Videre vil endringer i brukergrupper kunne ha påvirkning på kompetansebehovet. Her vil både demografiske og sosiale endringer kunne påvirke fremtidig kompetansebehov.

NAV er nå i stor utstrekning en bestilleretat, hvor mye av avklaring og oppfølging av brukere foregår utenfor NAV. Vi mener at et fremtidig NAV skal utføre en vesentlig del av dette arbeidet selv. Dette betyr også at NAV i større grad vil ha behov for oppfølgings- og veiledingskompetanse (utførerkompetanse). Dette vil påvirke både fremtidig kompetansebehov og etterspørsel av arbeidskraft. Utdanningsinstitusjonene må derfor

uteksaminere tilstrekkelig med studenter med riktig kompetanse til å møte et slikt økt behov fra NAV.

Universitets- og høgskolestudier

NAV er en kompleks etat, med behov for sammensatt kompetanse. NTL NAV 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. Det er behov for veiledningskompetanse i de aller fleste stillingene på NAV-kontor og ved NAV Forvaltning. Både NAV-kompetanse og veiledningskompetanse er nyttig kunnskap for personer innenfor disse yrkeskategoriene også for arbeid utenfor NAV. Vi anser derfor en justering av studiene i en slik retning vil gi en mer helhetlig og riktig kompetanse for å møte arbeidsmarkedets generelle kompetansebehov.

I tillegg til sosialfaglig-, samfunnsvitenskaplig- og helsefaglig kompetanse er det også behov for annen kompetanse for å komplettere totalbehovet i NAV. Dette kan være behov for annen universitets- og høyskoleutdanning som f.eks lærer eller ingeniør, eller behov for personer med yrkesfaglig kompetanse, lang yrkeserfaring etc. Det er viktig at NAV ikke ensidig rendyrker en utdanningsgruppe/profesjon som ”riktig” NAV-kompetanse, men tar utgangspunkt i at medarbeiderne til sammen skal utfylle hverandre og NAVs totale kompetansebehov.

Nytt studie som erstatning for sosionom- og velferdsstudiene

Vi ser likevel at det er nødvendig med en grunnbase av kompetanse som er tilpasset NAV. Denne grunnkompetansen må samtidig bidra til å skape en felles kultur på tvers av statlige og kommunale medarbeidere. Både sosionomstudiet og velferdsstudiet dekker svært relevant kompetanse for NAV, og disse fagområdene bør være sentrale for et fremtidig kompetansebehov i NAV. Ved å ta utgangspunkt i disse studiene, og videreutvikle disse, jfr behov for mer NAV involvering i praksisperioder og undervisning, bør det kunne utvikles et godt studie til å dekke mange av kjerneoppgavene i NAV.

Velferdsstudiet og sosionomstudiet rekrutterer svært mange til NAV. Begge studiene har behov for tilpasninger. Dette både for å dekke kompetansebehov i NAV, og for andre arbeidsgiveres behov for mer generell NAV-kompetanse. NTL NAV ser derfor et behov for at det utvikles ett nytt studie som tar utgangspunkt i, og erstatter, disse to studiene.

På den måten kan man få et nytt moderne studie som er tilpasset nye krav på arbeidsmarkedet etter NAV-reformen. Denne oppdateringen av studiene er nødvendig både for de som skal ansettes i NAV, og for alle de som skal jobbe i stillinger hvor NAV inngår som en samhandlingspartner. Vi vil med dette også få et utdanningstilbud som forener statlig og kommunalt ansatte, og bidrar til å bygge ned noen av de kulturelle spenningene og utfordringene som rapporten omtaler ved flere anledninger. Dette vil gi en bredere felles plattform, gjøre det mer relevant for særlig hele offentlig sektor og dermed sikre rekrutteringsgrunnlaget til studiene.

Masterstudie

Rambøll-rapporten peker også på behov for å rekruttere flere med høyere grads utdanning. Vi mener det bør utvikles et masterprogram som er spesielt rettet mot NAV. Dette bør være et tverrfaglig masterstudie som både kan bygges på bachelor innenfor sosialfag,

samfunnsvitenskaplig fag og helsefag. På den måten vil NAV og andre samarbeidspartnere få tilgang til spesifikk NAV-kompetanse på masternivå, samtidig som NAVs behov for sammensatt kompetanse blir ivaretatt. Imidlertid mener vi at en mastergrad innenfor NAVs fagområde må inneholde praksis i NAV. De som ikke har slik praksis gjennom bachelorstudiet må gjennomføre dette i masterstudiet.

Juridisk kompetanse

Det har blitt rekruttert mange medarbeidere med juridisk kompetanse til NAV. Det er behov for noe juridisk kompetanse ved NAV Forvaltning, men etter vår mening er det vært for stor fokus på nødvendigheten av å ha mange medarbeidere med utdanning innen juridiske fag. Forvaltning av regelverk krever god helhetsforståelse for NAV, innsikt i lover og regler, samt noe veiledingskompetanse. Vi mener denne kunnskapen i større grad kan tilegnes gjennom andre studier og gjennom internopplæring i NAV. Det bør legges inn modul om juridiske metoder i NAV-relaterte studier. Behovet for juridisk kompetanse vil derfor være tilstede i mer begrenset omfang.

Videreutdanning

Det vil også være behov for videreutdanning for medarbeidere i NAV, eller for personer som ønsker å spisse sin kompetanse mer mot arbeid i NAV. Vi mener det bør etableres modulbaserte høgskolestudier som dekker dette opplæringsbehovet.

Attraktiv arbeidsplass

Rambøll-rapporten viser imidlertid at det ikke er nok med et godt studietilbud tilpasset NAVs behov for å få god og riktig kompetanse til NAV. Tilbakemeldinger tilsier at det er viktig at NAV oppfattes som en attraktiv arbeidsplass for å trekke studenter til utdanningstilbudene og videre inn i NAV. Det er viktig å signalisere at det er attraktivt å jobbe i NAV. Dette går både på lønnsnivå i etaten, samt ikke minst at arbeidet er positivt og meningsfylt.

Internopplæring

Mye kompetanseheving må gjennomføres som intern opplæring. Dette gjelder bl.a. i forhold til IKT, lover og regler, lokale tiltak etc.

IKT opplæring er så spesifikk for NAV at dette er uegnet å legge inn i et eksternt studietilbud. Generelt har studenter en god IKT plattform. Dette gjør det unødvendig å legge inn IKT-opplæring som ledd i studiet, men det vil være behov for opplæring i etatens IKT-systemer ved ansettelse.

Det samme gjelder opplæring i relevante lover og regler. NAV har svært mange forskjellige stønader og det er også mange andre regelverk som forvaltes av NAV. Dette er spesifikke lover og regler man må sette seg inn i når man skal jobbe med faget. Det kan ikke forventes at dette skal kunne læres i forkant. Dessuten skjer det stadig endringer i regelverket. Ekstern utdanning bør inneholde en overordnet opplæring i relevante lover og regler, mens den spesifikke opplæringen av saksbehandlere som skal veilede eller fatte vedtak innenfor dette regelverket må få nødvendig kompetanse gjennom internopplæring i NAV.

Generelt mener vi det må fokuseres mye mer på hvordan etatens interne kompetansearbeid skal organiseres. Det må legges til rette for gode lærings- og samarbeidsarenaer, med gode lærings- og utviklingsprogram. Erfaringskompetanse, holdninger og ferdigheter må utvikles. Det er viktig å utvikle gode rammebetingelser og interne virkemidler/opplæringstilbud.

Ressurssituasjonen i etaten er nå slik at dette legger begrensninger på etatens og tilsattes evne og mulighet til å utvikle og utnytte videreutdanningsmuligheter. Det er også vanskelig å få gjennomført nødvendig internopplæring. De interne rammevilkårene og tilretteleggingen for økt bruk av etter- og videreutdanningstilbudene må styrkes.

Med hilsen
NTL NAV

Jarle Berge
Leder

Hanne Nordhaug
Nestleder