



Arbeidsdepartementet  
Dagfinn J. Hansen  
Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

*Deres referanse:*  
201000809-/MAT

*Vår referanse:*  
10/49-3

*Vår dato:*  
07.06.2010

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

### **Generell kommentar:**

For Nasjonalt Råd for helse- og sosialfagutdanninger er det nødvendig å se Rambøll-utredningen i lys av noen tall for hvilke utdanningsgrupper AV-forvaltningen rekrutterer:

I følge en delrapport fra ekspertgruppen som vurderer oppgave- og ansvarsdelingen i NAV, er det per mars 2010 ca. 13.000 årsverk i den statlige arbeids- og velferdsforvaltningen (AV-forvaltningen).<sup>1</sup> Av disse er nærmere 8.000 årsverk i førstelinjen, som er de lokale NAV-kontorene og forvaltningsenhetene. Samme rapport viser at jurister og andre med gradsutdanning fra samfunnsfag og humaniora ved universitetene er de største utdanningsgruppene i AV-forvaltningen. I tillegg er det "et rikt utvalg av spesialiserte yrkesutdanninger. Den eneste profesjonsutdanningen som framstår som en stor gruppe er sosionomene, med 227 medarbeidere i den statlige delen av NAV-kontorene"<sup>2</sup>

Dette må da bety at den statlige delen av NAV-stat (13.000 årsverk totalt, derav ca 5.200 ved NAV-kontorene) i svært liten grad rekrutterer ansatte med profesjonsrettete bachelorgrader. Disse personellgruppene kommer først inn i bildet som større grupper når man også trekker inn de over 4000 kommunale årsverkene som er tilknyttet de lokale NAV-kontorene gjennom partnerskapet der mellom stat og kommune. Ser man Rambøll-utredningens funn og anbefalinger i lys av dette, savnes en drøfting av forholdet mellom stat og kommune med tanke på hvordan kompetanseutfordringene i NAV skal møtes.

### **Om utfordringene som fremkommer og Rambøll-utredningens behandling av disse:**

- Utredningen fra Rambøll Management er i hovedsak basert på førstelinjelederens opplevde kompetansebehov ved sitt kontor/sin enhet på et tidspunkt i 2009. Hovedinntrykket er at disse lederne da primært ønsket seg (flere) ansatte med kompetanse og ferdigheter skreddersydd for mestrings av spesifikke tjenesteområder og oppgaver i NAV, slik etatsutdanningene tidligere bidro med. Slik skreddersøm fremmer ikke bred rekruttering av studenter til høyere utdanning, og er heller ikke forenlig med de krav som stilles til UH-sektorens utdanning av kandidater med gode forutsetninger for livslang læring og fagutvikling innenfor de felt de måtte velge å arbeide i.
- Respondentene ønsker samtidig at ansatte i NAV, som et minimum, skal ha en bachelorgrad, og at det bør satses på å få inn flere med mastergrad. Dette tyder på en erkjennelse i NAV-systemet av at utdanningsnivået i seg selv, uavhengig av disiplin- eller profesjonsvalg og grad, tilfører NAV viktig kompetanse, men den bør altså bli bedre tilpasset AV-forvaltningens kunnskaps- og kompetansebehov.

<sup>1</sup> NAVs organisasjon og virkemåte. Delrapport 1 fra Ekspertgruppa som vurderer oppgave- og ansvarsdelingen i NAV, AD april 2010

<sup>2</sup> Op.cit.: 99

- Denne både-og forventningen fra lokale ledere er ikke vanskelig å forstå. Men Rambøll-utredningen og andre utredninger knyttet til konsekvenser av de mange og store reformene av velferdsordningene i Norge nå, aktualiserer en mer prinsipiell debatt som må tas på høyt nivå mellom flere departementer og hovedaktørene i arbeidslivet:

I hvilken grad skal universitets- og høyskolesektorens studietilbud være fullt ut yrkeskvalifiserende? Hvor stor grad av skreddersøm eller "ferdigvare" skal UH-sektoren ha det formelle ansvaret for, i forhold til nyutdannede kandidaters mestring av roller og arbeidsoppgaver på bestemte yrkesarenaer? Hva skal være arbeidsgivers ansvar?

- Satsing på videreutdanning omtales som en "*viktig anbefaling*" fra Rambøll. NRHS støtter dette, men mener at utfordringen for det videre samarbeidet mellom NAV og UH-sektoren blir å identifisere hvilke kjerneområder av kunnskap, ferdigheter og kompetanse av relevans for NAV som hører hjemme i en bachelor- eller mastergrad fra universiteter og høyskoler, og hvilke som må dekkes gjennom et systematisk og målrettet samarbeid om videreutdanninger og mer spesialiserte kurs og etterutdanninger. En sortering på dette grunnlaget er ikke tydelig nok i Rambølls utredning.
- Oppbygging av spesifikk kompetanse og ferdigheter for arbeid i NAV gjennom etter- og videreutdanning og kursvirksomhet må det være arbeidsgivers ansvar å legge opp til, som ledd i en langsiktig kompetansestrategi for arbeids- og velferdsforvaltningen. Etter- og videreutdanning og kurs krever finansiering. Hvilket handlingsrom har NAV til å inngå avtaler om oppdragsfinansiert etter- og videreutdanning med nærliggende høyskole(r)? Kan dette inngå i utviklingen av det regionale samarbeidet, eller må slike oppdrag konkurranseutsettes på nasjonalt nivå?
- NRHS støtter Rambølls forslag om at NAV utvikler en mer overordnet kompetansehevingsstrategi for hele AV-forvaltningen, og vil anbefale at UH-sektoren trekkes inn i dette arbeidet så tidlig som mulig. Da vil bearbeiding av kulturforskjeller og forskjeller i forståelse og forventninger knyttet til innhold i ulike typer og nivåer av studier, ansvars- og oppgavefordeling osv, bli en del av løsningsmodellen heller enn å oppleves som hindre for godt samarbeid i etterkant av lanseringen av en kompetansestrategi for NAV.
- Rambølls bruk av en typologi for samarbeid ut fra nivå og intensitet er interessant, men også uoversiktlig. Slik NRHS ser det, er tydeligere føringer via lovverk og styringsdokumenter for NAVs medansvar for utdanning av relevant personell det viktigste grepet som kan tas nå, og derav en tydeligere forankring av ansvaret for samarbeid om utdanning hos ledere på alle nivåer. Gitt dette, vil mye falle på plass nedover og utover i systemene hos begge parter. Tilfeldigheten og ustabiliteten i dagens samarbeidsaktiviteter som Rambøll-utredningen avdekker, vil da kunne erstattes av gjensidig forpliktende og langsiktig samarbeid.

### **Om ropet på flere "velferdsvitere" og forholdet til sosionomutdanning**

Rambøll-utredningen kommer til at UH-sektoren tilbyr en rekke utdanninger som til sammen dekker ulike kompetanseområder av betydning for arbeid i AV-forvaltningen, men at ikke noe enkeltstudium dekker det hele. Den utdanningstypen lokale NAV-ledere tydeligst ønsket seg mer av, var "velferdsviterutdanning". Dette går som en rød tråd gjennom hele utredningen.

De fleste lokale ledere har lang fartstid fra tidligere T- og A-etat, og Rambøll mener respondentenes bakgrunn trolig påvirker deres rekrutteringspreferanse. I det lyset er ikke ropet på flere "velferdsvitere" så overraskende. Velferdsviterutdanningen og velferdsfaglige enkeltmoduler i høyskolesektoren er utdanningstilbud denne respondentgruppen trolig kjenner bedre til enn andre utdanninger: Utdanningstilbudet vokste fram som følge av et oppdrag fra Rikstrygdeverket til noen høyskoler tidlig på 2000-tallet, og gikk ut på å erstatte etatsintern opplæring i trygdesektoren med høyskolebaserte temamoduler. Målet var å utvikle et opplegg for en modulbasert bachelorgrad skreddersydd for forvaltningen. Selv om utviklingen ikke ble akkurat slik, er dagens velferdsviterutdanninger på bachelornivå det nærmeste man kommer en etatsintern utdanning som er blitt "outsourcet". Men er det mer av dette UH-sektoren skal bidra med?

Rambøll sammenligner og drøfter forholdet mellom velferdsviterstudiene og sosionomutdanningen på en interessant måte. Konklusjonen blir at ingen av studiene, verken hver for seg eller sammenslått, innholdsmessig bør skreddersys ut fra kompetansebehovene i NAV. Begrunnelsen er at det vil gjøre utdanningene for smale ("etatsutdanning") i forhold til arbeidsmarkedet til å tiltrekke seg mange nok og gode nok studenter. Anbefalingen Rambøll gir, er at velferdsstudiene bør ha som hovedstrategi

framover "å rekruttere bedre gjennom å synliggjøre studienes relevans til det bredere arbeidsmarkedet".

Dette er en anbefaling NRHS er skeptisk til, og mener det kan være viktigere nå å stille spørsmål ved om det er behov for å bygge opp eller ut flere profesjonsstudier med velferdsorientering. Kanskje er tiden heller inne til å se på om det er for mange helse- og sosialfaglige bachelorstudier allerede, gitt at man tar diskusjonen om hvilke typer kompetanse et helse- eller sosialfaglig bachelorstudium skal lede fram til.

Læringspotensialet og bruksverdien av mer koordinerte og/eller sammenslåtte utdanningsløp på tvers av profesjonsgrensene bør også utredes nærmere, og sees i sammenheng med utviklingen av læringsutbyttebeskrivelser for studentenes læring gjennom praksisstudier. Universitetet i Agder (UiA) har allerede tatt grep i den retning, blant annet fordi man ser at velferdsstudiet er for likt sosionomutdanningen både i innhold og yrkesretting. Den NAV-orienterte forvaltningsprofilen UiA-studiet har hatt til nå, vil bli tonet ned til fordel for utvikling av et mer generalisert arbeids- og velferdssosiologisk disiplinstudium, og da er heller ikke praksisstudier i NAV et aktuelt tema der.

**Veien videre:**

Det er positivt at NAV har tatt initiativ til et årlig åpent møte mellom NAV og UH-sektoren. Nasjonalt råd for helse- og sosialfagutdanning (NRHS) ønsker at det også blir etablert en noe mer tematisk avgrenset og strategisk møtearena for sitt ansvarsområde, og er i dialog med NAV om innføring av et fast kontaktmøte per år mellom NAV og UHR /NRHS fra og med våren 2011.

Med vennlig hilsen

Kjell Ivar Iversen (sign.)  
Leder, NRHS



Trine Grønn  
seniorrådgiver