



## Policy for NAVs samarbeid med universitetene og høyskolene

### Formål og bakgrunn

NAV-medarbeiderne opererer i et komplekst tjenesteområde - et politikk-, forvaltnings- og fagområde som favner både velferd, arbeid og sosiale tjenester, og som er en smeltedigel av en lang rekke tiltak, tjenester, faggrupper, arbeidsmåter og metoder. Forventningene er høye, og det er innført ambisiøse arbeidsmåter og metoder. Skal vi klare å styrke kvaliteten og sikre profesjonelle tjenester, er det helt nødvendig å utnytte kompetente miljøer også utenfor NAV. Det gjelder særlig miljøer innen universitets- og høyskolesystemet.

Å jobbe i NAV skal gi alle medarbeidere gode muligheter til karriere- og fagutvikling ved å styrke formalkompetansen gjennom NAV-relevante universitets- og høyskoletilbud som i størst mulig grad kan kombineres med heltidsjobb. Det er et mål at alle grunnutdanninger innen helse, sosial og velferd gir kunnskap om NAVs mål, rolle, tjenester og arbeidsmåter – og at utdanninger som er vesentlige rekrutteringsbaser for NAV har en tydelig forankring i NAVs kunnskapsbehov generelt, og arbeidsinkludering mer spesielt.

Denne policyen er retningsgivende for hvordan vi i NAV framover, på ulike nivåer, forholder oss til utdanningsinstitusjonene. Den angir en retning for samarbeidet og skal legge et grunnlag for å jobbe systematisk inn mot universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) de nærmeste årene. Den tar bl.a. utgangspunkt i Meld.St.Nr.13 (2011-2012) «Utdanning for velferd», som bl.a. la vekt på at aktuelle studier skal innrettes slik at de imøtekommer NAVs kompetansebehov. Policyen tar utgangspunkt i NAVs kunnskapsstrategi, og den utdyper og konkretiserer vår overordnede kompetansestrategi- og policy på dette spesielle samarbeidsområdet. Den omhandler ikke de mange spesialkompetansene som NAV er avhengig av å besitte, men sikter særlig mot utdanninger som dominerer blant de som rekrutteres til NAV. Den retter et særlig søkelys mot kompetansekravene knyttet til kjerneaktiviteter i NAV, dvs. veileder- og forvaltningsrollene (jfr. NAVs kompetansepolicy). Samlet skal policyen bidra til

- å utvikle fagmiljøer i universitets- og høyskolesektoren som tilfører oss NAV-relevant kunnskap og kompetanse, og som bidrar til mer kunnskapsbaserte tjenester
- at UH-sektoren på sin side utvikler relevant kunnskap og kompetanse om NAV
- rekruttering av medarbeidere med bedre grunnkompetanse på våre kjerneområder
- at ansatte opplever at de utvikler seg faglig og gis muligheter til karriereutvikling
- å styrke NAV som attraktiv arbeidsplass.
- at vi har akademiske partnere som kritisk kikker oss i kortene, og som ser NAV som en attraktiv arena for FoU-arbeid.

## Prinsipper for samarbeidet med universitetene og høyskolene

NAV-intern kompetanseutvikling og utdanningsinstitusjonenes formaliserte utdanningstilbud skal supplere hverandre. Det er ikke hensiktsmessig å trekke skarpe grenser i forhold til hvordan opplæringsbehov og kompetanseutviklingen best ivaretas. Det er likevel formålstjenlig å peke på noen opplæringsbehov og kompetansetiltak som klart bør ivaretas internt, og andre som med fordel kan utformes i et samarbeid med universitets- og høyskolesektoren. Noen retningsvisere for hva som bør ivaretas internt (skulder-ved-skulder, kollegaveiledning, lokale/regionale samlinger og kurs, e-læring mv.) og hva som med fordel kan formes i et samarbeid med UH-sektoren kan være følgende:

### NAV-intern kompetanseutvikling

Gjennom de fylkesvise kompetanseplanene ivaretas mer spesielle og lokalt/regionalt definerte kompetansebehov som fortrinnsvis håndteres gjennom NAV-interne tilbud. I denne kategorien finner vi bl.a.

- faktapreget kunnskap, f.eks. om det lokale arbeidsmarkedet eller regelverket NAV håndterer, og konkrete og veldig NAV-spesifikke ferdigheter, for eksempel å beherske interne IKT-verktøy
- basiskompetanse i sentrale arbeidsprosesser i NAV som standard for arbeidsrettet oppfølging, arbeidsevnevurderinger mv. gjennom eksempelvis introduksjonskurs for nyansatte, samlinger, faglige nettverk og kollegaveiledning.

### Utdanningsinstitusjonenes formaliserte utdanningstilbud

Utdanningsinstitusjonenes rolle vil særlig være å tilby formaliserte utdanningstilbud som gir kunnskap og kompetanse som fører til et generelt høyere refleksjons- og ferdighetsnivå og større faglig trygghet, dvs. rollespesifikk kjernekompetanse (jfr. roller beskrevet i NAVs kompetansepolicy):

- Kompetanse om offentlig forvaltning og regelverksforståelse, herunder skjønnsutøvelse med spesiell relevans for forvaltningsavgjørelser i NAV
- Avklaring og brukeroppløring/arbeidsinkludering, som skal bidra til en mer helhetlig, systematisk, arbeidsrettet og faglig fundert oppfølging av brukere
- Kunnskap og ferdigheter knyttet til arbeidsliv og arbeidsmarked som kan bidra til å ruste medarbeidere til å realisere NAVs målsetting om «arbeid først».

Slike tilbud bør ikke bare gi teoretiske innsikter, men også helt konkrete ferdigheter. I litt mindre format kan to andre typer tilbud tilføre spisskompetanse som kan være spesielt viktige for NAV-kontorene ut over den mer basale rollespesifikke kompetansen:

- Tilnærminger til spesielle brukergrupper (eks. rus, psykisk helse, ungdom, etnisitet)
- Mer spesifikke og avgrensede tilbud innen brukeroppløring, for eksempel karriereveiledning, motiverende intervju og lignende.

Studietilbud i regi av universitetene og høyskolene bør utformes slik at ferdighetstrening, studentprosjekter mv. skjer ved å ta i bruk arbeidsplassen som læringsarena.

## Etablering av kunnskapsmiljøer

Det skal innen 2020 bygges opp 2-4 robuste universitets- og høyskolemiljøer med meget god kunnskap om NAV, som samlet tilbyr etter- og videreutdanningstilbud av høy kvalitet, som er tilgjengelige for medarbeidere i hele landet - på følgende områder:

- Grunnleggende kunnskap på arbeids/velferdsområdet, om NAVs tjenester, arbeidsmåter og samarbeidende instanser, og om utfordringer, dilemmaer og avveininger knyttet til tjenesteutøvelse i NAV
- Kunnskap og ferdigheter mht. veiledning, avklaring og arbeidsrettet brukeroppfølgning
- Forvaltning, jus og skjønnsutøvelse

Ved hjelp av målrettet bruk av FoU-midler fra bl.a. NAV, er de samme miljøene sentrale i forhold til praksisnær forskning på NAV-relevante temaer.

## Arbeids- og velferdsdirektoratets ansvar

- Følge opp denne policyen bl.a. gjennom samarbeid med Kunnskapsdepartementet, Arbeidsdepartementet, andre direktorater og Universitets- og høyskolerådet – bl.a.
  - aktivt delta i utviklingsarbeidet knyttet til oppfølgingen av St.meld. nr.13 og delta i regjeringsnedsatt råd i oppfølgingen av meldingen (Samspillsrådet)
  - delta som observatør i Nasjonalt råd for helse- og sosialutdanning (NRHS) og videreutvikle samarbeidet med NRHS gjennom eget samarbeidsorgan og en årlig samarbeidskonferanse
- Arrangere egne nettverkssamlinger med Nav fylke, fylkesmennene og ytelseslinjen
- Utvikle og vedlikeholde informasjon om dette samarbeidsområdet på NAV.no.
- Utvikle et nasjonalt nettverk for arbeidsinkludering sammen med bl.a. Arbeidsforskningsinstituttet og universiteter og høyskoler
- Ta initiativ til å utvikle kompetansemiljø(er)- og tilbud på forvaltnings/ytelsesområdet
- Skissere rammer for videreutdanningstilbud i arbeidsmarked/arbeidsliv, veiledningsmetodikk/arbeidsinkludering, og forvaltning/regelverksforståelse og skjønnsutøvelse
- Etablere et rammeverk for praksisutveksling av studenter for bruk i fylker/resultatområder
- Monitorere utviklingen og sikre progresjon på dette samarbeidsområdet fram mot 2020, bl.a. gjennom å utforme oppdrag ut til NAVs linjer og Fylkesmannen.

## Fylkesleddets ansvar

- Inngå gjensidig forpliktende samarbeidsavtaler og etablere faste samarbeidsarenaer i alle fylker der det er viktige utdanninger for NAV – om bl.a.
  - utvikling av videreutdanningstilbud på NAVs kjerneområder, som veiledning (Aktive brukere) og arbeidsinkludering (Arbeid først)
  - å sikre NAV-relevant innhold i grunnutdanninger som er vesentlige rekrutteringsbaser for NAV
  - FoU-samarbeid som tar utgangspunkt i lokale/regionale NAV-behov
  - etablering av et avtalebasert system for samarbeidet rundt praksisplasser i NAV som gir forutsigbarhet for partene, kvalitet i praksisperiodene og kvalifisert veiledning av studentene.
  - utvekslingsordninger og gjensidig bruk av undervisningskrefter mv.

Kommunene gjennom partnerskapet og fylkesmennene inviteres inn i samarbeidet.

### **NAV-kontor**

- Systematisk vurdere og nytte videreutdanningstilbud for å styrke ansattes kompetanse
- Delta i avtaler om praksis for studenter og sikre veiledere med tilstrekkelig kompetanse
- Delta i regionale/lokale FoU-prosjekter i samarbeid med universitet eller høgskole
- Legge til rette for ferdighetstrening, prosjekter ol. underveis i studiene
- Delta i samarbeid knyttet til hospitering, undervisning, foredrag mv.