

Arbeids- og sosialdepartementet  
Pb 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres referanse  
15/1458

Vår referanse  
14/00222-16

Vår dato  
31.08.2015

## Høringssvar fra Fellesorganisasjonen (FO) til sluttrapport fra NAV ekspertutvalg

*Fellesorganisasjonen(FO) er fagforeningen og profesjonsforbundet for 27.000 barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Mange av våre medlemmer arbeider i NAV. FO har sendt rapporten fra utvalget og forslagene til intern høring i hele vår organisasjon. FO har vært del av ekspertutvalgets referansegruppe og har gitt innspill underveis i utvalgets arbeid.*

FO er svært opptatt av hva som er viktig for et bedre og sterkere NAV, og dette har vi konkretisert og beskrevet i vårt høringssvar. Hovedtankene våre er konkretisert i disse tre prinsippene:

- Nærhet til mennesker og lokalsamfunn
- Tid til kontakt og oppfølging
- Faglighet og fleksibilitet.

### Nedenfor følger en oppsummering av våre innspill:

- FO mener det er viktig og riktig at utvalget har lagt dagens partnerskapsmodell til grunn i sitt arbeid.
- FO er enig med utvalget i at mange tiltak må flyttes tilbake til NAV og bort fra eksterne tiltaksarrangører. Når eksterne arrangører blir brukt forutsetter det et svært tett samarbeid.
- FO mener at Varig tilrettelagt arbeid blir for sårbart i kommunen
- FO mener eksterne tiltaksbedrifter må ha rammevilkår som sikrer gode tilbud til de mest utsatte. Vi mener derfor at bedriftene skal forhåndsgodkjennes på faglig grunnlag, ha kommunal aksjemajoritet, og at det ikke utbetales utbytte til eiere eller tas ut fortjeneste på andre måter.
- FO er enig i at arbeidslivskompetanse i NAV er svært viktig, men vil understreke at det for mange er mer enn en ledig jobb som skal til for å komme i jobb og bli værende i den. Grunnleggende behov som forsvarlig økonomisk situasjon, nettverk, bolig, psykisk og fysisk helse, samt språkopplæring er ofte avgjørende for å være i arbeid.
- FO er ikke enig i forslaget om å redusere antall NAV-kontor. Treffsikre tjenester er helt avhengig av nærhet til brukeren og lokalt arbeidsmarked. FO mener derfor et nytt regionledd i NAV ikke er hensiktsmessig.

FO

Besøksadresse:  
Mariboestgt. 13  
0183 Oslo

Postadresse:  
Pb. 4693 Sofienberg  
0506 Oslo

Telefon:  
02380

Telefaks:  
94 76 20 18

e-post:  
kontor@fo.no

www.fo.no

Bankgiro:  
9001.06.35674

Bankgiro kontigent:  
9001.08.71394

Foretaksnr.:  
870 953 852 MVA

- FO mener en oppsplitting av den særskilte kompetansen i arbeidslivssentrene er negativt for det samlede IA-arbeidet. Kompetansen på kontorene må styrkes på annen måte. FO vil understreke at organiseringen av arbeidslivssentrene er en del av IA-avtalen og må behandles i trepartssamarbeidet.
- FO er skeptisk til at minimumsgarantien for NAV-kontor med færre enn tre ansatte fra statlig side avvikles.
- FO er skeptiske til å flytte rådgivning og veiledningsoppgaver bort fra fylkesmannen og inn til NAV fylke.
- FO er enig i at det fortsatt må være lokal handlefrihet i valg av kommunalt tjenesteinnhold i NAV-kontoret ved at andre kommunale tjenester også kan inngå i kontoret.
- FO mener at tilstrekkelig og riktig bemanning er helt sentralt
- FO mener tett oppfølging med lave terskler gir resultater
- FO vil fremheve sosialfaglig kompetanse som svært viktig for å kunne drive målrettet endringsarbeid. Denne kompetansen er det behov for på leder- og saksbehandlernivå både i kommunale- og statlige tjenester.
- FO vil understreke at spørsmål om endring av tariffavtaler er en sak mellom partene i arbeidslivet.

### **Mange gode forslag i rapporten**

FO har fulgt ekspertutvalgets arbeid gjennom å delta i referansegruppe og som høringsinstans. Den avsluttende rapporten inneholder mange gode forslag og perspektiver som FO mener er viktig for et sterkere og bedre NAV. De fem hovedpunktene som skisserer en oppsummering av utvalgets forslag (side 9 i hovedrapporten) er alle punkter FO mener er svært viktig for utvikling av NAV-kontorene. Likevel mener FO at noen forslag fra utvalget vil ha negative konsekvenser for NAV.

Ekspertgruppen legger særlig vekt på at verdien i NAVs tjenester skapes i møtet mellom NAV lokalt, brukeren og lokalt/regionalt arbeidsmarked. I rapporten kommer det også frem at sterk sentral styring og standardisering begrenser lokalt handlingsrom for prioriteringer. Utvalget understreker tydelig behov for økt lokalt handlingsrom i NAV og fremhever at dagens detaljstyring med NAV-kontorene gjør at nødvendig helhetlig oppfølging og lokal tilpasning ikke er mulig. FO mener denne innsikten er svært viktig og avgjørende for et bedre NAV. NAV er en viktig del av lokalsamfunnet og fungerer best når lokale vurderinger og tilpasning er mulig.

Utvalget ser ut til å ha vektlagt iverksetting av planlagt kommunereform når de har utarbeidet rapporten og sine forslag til endringer. FO vil understreke at en kommunereform ikke i seg selv må føre til færre kontorer enn det vi har i dag. Nærheten til lokalsamfunn er like viktig selv om vi vil se noen «storkommuner» i årene fremover. NAV må ikke være innrettet kun for brukere som trenger NAV sjelden, lite og elektronisk. NAV-kontorene må være utformet og tilpasset de med behov for tett og langvarig oppfølging. NAV-reformens opprinnelige mål var nettopp å nå de som trenger samordnede, helhetlige og langvarige tjenester fra de tre tidligere etatene.

### **Partnerskapet står sterkt**

Ressursundersøkelsen foretatt av Arbeids- og velferdsdirektoratet i 2013 viser at kontorene med god integrasjon mellom kommune og stat i størst grad klarer å sikre ressurser til oppfølgingsarbeidet. NAV-kontorene fungerer med andre ord best når man

klarer å utnytte mulighetene som ligger i partnerskapet. Kommunene har ofte følt seg som en underlegen partner sammenlignet med staten i NAV-samarbeidet. Ressursundersøkelsen viser at kommunenes bidrag er av vesentlig betydning i et velfungerende NAV-kontor, og ikke minst at kompetansen de kommunalt ansatte representerer er viktig for bedre oppfølging. De kommunale tjenestene bidrar til et mer helhetlig tilbud.

Forskning viser at likeverdighet, tillit, oppslutning og involvering er viktige suksessfaktorer for partnerskap<sup>1</sup>. Dette gjelder altså ikke bare likeverdighet i økonomiske ressurser, men også ressurser som ekspertise eller demokratisk legitimitet. Disse kan være mindre synlige<sup>2</sup>. Lik lojalitet til begge styringslinjer beskrives som et annet viktig kjennetegn for partnerskapet i NAV.

### **NAV må ta tjenestene tilbake**

Utvalget mener at NAV-kontorenes eget oppfølgingsmandat må styrkes og at NAV må ta tiltak tilbake. Dette er FO helt enig i.

En av de viktigste målsettingene med NAV-reformen har vært å skape en førstelinje hvor kompetansenivået er så høyt at brukere i størst mulig grad får veiledning og oppfølging på sitt lokale NAV-kontor for å komme i arbeid og aktivitet. FO synes derfor det er paradoksalt at NAV-reformen ser ut til å ha forsterket tendensen til at oppgaver knyttet til avklaring og oppfølging anskaffes fra eksterne tiltaksarrangører. Vi mener NAV i minst mulig grad bør kjøpe tjenester eksternt, og at denne utviklingen har gått for langt og bør reverseres gjennom:

- Forhåndsgodkjente tiltaksarrangører – ikke anbudsutsettelse
- NAVs eget avklarings- og oppfølgingsansvar må styrkes
- NAVs ansvar for å gi veiledning og oppfølging til arbeidsgivere må styrkes
- Arbeidslivet må utfordres på sitt samfunnsansvar når det gjelder inkludering. Dette gjelder for alle delmålene i IA-avtalen. Både privat og offentlig sektor og tiltaksarrangørene har et betydelig forbedringspotensial på dette området.

Eksterne tiltaksbedrifter må ha rammevilkår som sikrer gode tilbud til de mest utsatte. FO mener derfor at bedriftene skal forhåndsgodkjennes på faglig grunnlag, ha kommunal aksjemajoritet, og at det ikke utbetales utbytte til eiere. Det er fornuftig at flest mulig får tilknytning til ordinært arbeidsmarked. I tillegg er det viktig å anerkjenne at skjermet sektor gir mulighet for meningsfullt arbeid for mange som ikke hadde fått et tilsvarende tilbud i ordinært arbeidsliv.

Mennesker med svært ulike utgangspunkt og utfordringer har ikke behov for samme løsning. FO vil advare mot en «One size fits all» tankegang på tiltakssiden. De som står lengst unna arbeidslivet trenger nettopp tilpassede løsninger etter sine individuelle behov.

<sup>1</sup> Andreassen, T. A. og Fossetøl, K. (red.) (2011): *NAV VED ET VEISKILLE. Organisasjonsendring som velferdsreform*. Oslo. Gyldendal akademiske.

<sup>2</sup>Larsen, Hege; Ira Malmberg-Heimonen og Asbjørn Johannessen «Kunnskapsoppsummering og partnerskap mellom stat og kommune i NAV-kontorene». Høgskolen i Oslo og Akershus

### **Varig tilrettelagt arbeid blir for sårbart i kommunen**

Utvalget støtter forslaget i Meld. St. 14 om å utrede nærmere kommunenes ansvar når det gjelder Varig tilrettelagt arbeid/Varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift (VTA/VTO). For mange av dem det gjelder har arbeid stor betydning for livskvalitet og samfunnstilhørighet. Andelen utviklingshemmede som gis VTA-plass er betydelig redusert. Det er for få VTA-plasser generelt til de som trenger dette. De plassene som finnes er i hovedsak i skjermet virksomhet i kommunale bedrifter (Vekst/ASVO o.l.). Kun et fåtall VTA-plasser er i offentlig og privat virksomhet. Tilgang til brukerstyrt personlig assistanse (BPA) er også avgjørende for at mange skal kunne være i arbeid eller utdanning.

Etter ansvarsreformen ble skjermede arbeidsmarkedstiltak til utviklingshemmede og andre med trygd del av statlig arbeidsmarkedspolitikk, og mange utviklingshemmede fikk arbeid i bedrifter som produserer varer og tjenester. Utviklingshemmede, og andre med redusert arbeidsevne, bør ikke unntas fra samlet statlig arbeidsmarkedspolitikk. Det er diskriminerende, og gir lite fleksibilitet i tiltaksvalg. FO er svært bekymret for at en overføring av slike oppgaver og ansvar til kommuner kan føre til reduksjon i slike arbeidsplasser, fordi andre lovpålagte tjenester vil bli prioritert i trange kommunebudsjett.

Arbeidsmarkedstiltak er og skal være NAVs og et statlig ansvar - også når det gjelder utviklingshemmede. FO mener ansvaret allerede er forskjøvet fordi det ikke er tilstrekkelig kapasitet og fleksibilitet i tilrettelagt arbeid. Dermed får kommunene betydelige utfordringer når det gjelder til dag-/aktivitetstilbud for flere grupper som står et stykke fra arbeid.

### **Utdanning som tiltak må styrkes og aldersgrensen fjernes**

Uten fullført videregående utdanning eller grunnleggende kvalifikasjoner er det vanskelig å få plass i det norske arbeidsmarkedet. Det aller meste av arbeidsmarkedet krever yrkesfagkompetanse eller høyere utdanning. Bruken av utdanning som tiltak må økes dersom målet om å inkludere flere skal nås.

Det er positivt at utvalget går inn for at aldersgrensen for utdanningstiltak senkes fra 26 år til 22 år. FO beklager at utvalget kun foreslår en forsøksordning som omfatter videregående opplæring. Det finnes tilstrekkelig kunnskap om effekten av utdanning for unge generelt, og unge med helseutfordringer spesielt. FO mener aldersgrensen på 26 år bør fjernes og at dette må gjelde videregående- og høyere utdanning.

### **Behov for gode tiltak med bedre kapasitet**

FO mener tiltakene som tilbys i NAV må få bedre kvalitet og gi reell arbeidstrening og avklaring. Det er viktig at tiltakene er kvalifiserende og bidrar til å styrke enkeltpersoners mulighet til å komme i arbeid. En rekke kortvarige tiltaksplasser med varierende kvalitet, med «CV- og søknadskurs» er det mange opplever å bli tilbudt når de står utenfor arbeidslivet. Realiteten er at mange har behov for kompetanse og kvalifiserende utdanning.

Arbeidsrettede tiltak er rammefinansiert og et knapphetsgode. Det betyr at det ikke er midler til å gi flere tiltak når budsjettmidlene er brukt opp. Reell individretting av tiltakene vil ikke bli en realitet hvis de økonomiske rammene forblir like stramme som i dag, og finansieringsmodellen like rigid. I noen tilfeller har NAV kontorene problemer

med å bruke opp tiltaksbudsjettet sitt, eller tiltakene er budsjettet slik at man vanskelig kan "flytte" penger fra ett tiltak til et annet ved behov. Budsjettet bør derfor være mer fleksibelt, slik at pengene brukes der behovet er.

### **Mindre detaljstyring og måling**

Utvalget konkluderer med at det er for mye mål- og resultatstyring i NAV i dag. FO deler utvalgets bekymring. Vi mener at velferdstjenestenes suksess bare kan måles på grunnlag av om den enkelte bruker får det bedre og helhetlig samfunnsmessig gevinst. Målstyring i velferdstjenestene må bygge på resultater for individene som får bistand, ikke på telling av gjennomførte tiltak. Kvalitetsforbedringer og vurderinger bør i hovedsak skje gjennom god fagutvikling, kompetanseheving og forskning. FO støtter utvalgets forslag om å revurdere dagens innhold og bruk av målekortet gjennom en utviklingsprosess hvor NAV-kontorene er sentrale i å finne frem til endringer.

### **Færre, større kontorer gir avstand til de det gjelder**

FO vil understreke at større NAV-kontorer ikke gir mer fornøyde brukere eller flere i jobb. Vi er uenig i premisset om at det er større NAV-kontorer som vil utgjøre en positiv forskjell. Vi mener tvert imot at større NAV-kontorer, lenger fra lokalsamfunn og lokalt arbeidsmarked, skoler og lokalsamfunnet, vil gjøre tjenestene svakere, mindre treffsikre og hjelpen mindre tilgjengelig.

FO er også skeptisk til at minimumsgarantien for NAV-kontor med færre enn tre ansatte fra statlig side avvikles. Færre NAV-kontorer vil føre til at NAV går i feil retning- bort fra de som trenger NAV mest. NAV-kontoret må være godt forankret i eget lokalsamfunn. Her er jobbene og det er dette arbeidsmarkedet som er realiteten for innbyggerne. NAV er helt avhengig av god og systematisk kontakt med lokale/regional arbeidsplasser og lokalt/regionalt næringsliv for å bygge nettverk.

### **Et nytt regionledd er ikke veien å gå**

Utvalget tar som nevnt gjennomgående utgangspunkt i at kommunereformen vil resultere i få og store kommuner- og derfor også færre og større NAV-kontor. FO er uenig i dette premisset. For eksempel skal nye Sandefjord kommune (i dag Stokke, Andebu og Sandefjord kommune) beholde sine lokale NAV-kontorer til tross for at sammenslåing er vedtatt fra 2017. Begrunnelsen er behov for lokal tilpasning og nærhet til brukerne av NAV. Utvalget konkluderer for raskt med at vi de neste årene vil stå overfor et NAV der antall kontorer er betydelig redusert. Som nye Sandefjord kommune vil også andre beholde lokalt forankrede NAV-kontorer i stor grad.

Forslaget om et nytt regionledd på bekostning av fylkeskontor begrunnes i at det vil bli kraftig reduksjon i antall NAV-kontorer. I tillegg til styrings- og rapporteringsfunksjonen har fylkesnivået i NAV svært viktige oppgaver i samhandling med kommunene om utvikling av NAV-kontoret og samhandling med fylkesmenn og fylkeskommunen på fylkesnivå. FO mener det er viktig at Arbeids- og velferdsetatens mellomnivå må følge fylkesgrensene. Vi mener at store «velferdsregioner» ikke vil være hensiktsmessig i den tette samhandlingen som kreves mellom nivåene i NAV.

### **Fylkesmannens veiledning og kompetansefunksjon overfor NAV-kontorene**

Utvalget foreslår å flytte fylkesmannens veilednings- og kompetansefunksjon til Fylkeskontoret i Arbeids- og velferdsetaten (eller regionnivået etter utvalgets forslag). Fylkeskontoret har allerede i dag viktige funksjoner knyttet til veiledning og

kompetanse. FO mener det er hensiktsmessig og nødvendig at Fylkesmannen, som har ansvar for lovtolking, klagesaker, tilsyn og tvisteløser, også beholder veilednings- og kompetansefunksjonen overfor NAV-kontorene. Fylkesmannen har en rekke andre ansvarsfelt som er svært relevante når det gjelder spørsmål knyttet til NAV-kontorene. Denne helhetlige kompetansefunksjonen er viktig å bevare slik at ikke all veiledning og dialog går i et rendyrket NAV-system.

Fylkesmannen utfører viktige tilsynsoppgaver med etaten. Å drive aktivt tilsyn uten å ha veiledning og dialog på de samme områdene mener vi ikke er mulig. Tilsyn handler ikke kun om å avdekke og undersøke, men å bidra til at tjenestene blir forsvarlige

### **NAV-kontoret og samarbeid med andre enheter**

FO vil ha en helhetlig kommunal velferdspolitikkk med kompetanse nærmest mulig brukerne. Gode og integrerte velferdstjenester til befolkningen i lokalmiljøet forutsetter at kommunale tjenester i og utenfor NAV i større grad ses i sammenheng. Dette gjelder både helse, utdanning, barnehager, rusomsorg, barnevern, frivillighet med mer. FO er glad for at utvalget fremhever nettopp viktigheten av at NAV samarbeider godt med fast etablerte rutiner med andre viktige instanser i folks liv.

NAV kan blant annet være en sentral aktør og bidragsyter i kommunenes arbeid med folkehelse og bidra i kommunenes arbeid med å påvirke forhold som fremmer befolkningens helse og trivsel og bidrar til utjevning av sosiale forskjeller og forhindre fattigdomsutvikling.

### **Arbeidslivskompetanse i NAV**

Utvalget legger stor vekt på det de mener er manglende arbeidslivskompetanse i NAV. FO er enig i at dette er svært viktig. Utvalget har likevel en svært snever beskrivelse av hva som er nødvendig arbeidslivskompetanse. For folk som av ulike grunner har vanskelig for å komme inn på arbeidsmarkedet, kreves det en relasjonell innsats fra NAV for å få bedrifter til å samarbeide. Det er like viktig med relasjonelt arbeid mellom NAV og bedrifter, som koblingen mellom den enkelte bruker og bedrifter. Derfor er det helt sentralt å styrke samhandlingen mellom NAV lokalt og bedriftene i lokalsamfunnet. Markedskontaktene ved NAV-kontorene får ofte denne rollen på toppen av sitt ordinære arbeid. Det kreves mer ressurser til nettopp dette slik at det kan prioriteres. Noen NAV-kontor jobber godt mot sitt lokale arbeidsmarked. Her blir det inngått samarbeidsavtaler med bedrifter - og NAV fungerer som et bindeledd der det er behov. Noen Oslo-kontor har egne næringslivsteam - kontaktpersoner for bedrifter som bistår andre ansatte på NAV, brukere og bedrifter. Dette utgjør et slags tredelt samarbeid mellom NAV, bruker og bedrifter. De ansatte i næringslivsteamet har hospitert i hele bedriften og lærer derfor godt hele bedriften å kjenne. Kjennskap til arbeidslivet sammen med sosialfaglig kompetanse er viktig for å få flere i arbeid.

Bedriftene må kunne stole på at NAV tar de vanskelige samtalene, at NAV er tilgjengelig og for eksempel tar telefonen ved behov. Tett samarbeid mellom NAV-kontor og NAV Arbeidslivssenter bidrar også til at NAV-kontoret kan bistå bedre. Færre brukere til oppfølging per veileder er et viktig skritt på veien. Det kan frigjøre tid til å følge brukere tettere opp, for eksempel i arbeidspraksis, opplæring eller på arbeidsplass.

### **Arbeidslivssentrene må ikke forvitre**

Et forslag fra Vågeg-utvalget er å overføre ressurser fra Arbeidslivssentrene til de større NAV-kontorene i fylket. FO mener en oppsplitting av denne særskilte kompetansen vil være negativt når det gjelder det samlede IA-arbeidet. Både LO og NHO har stilt seg kritisk til dette av samme årsak, og hevdet at det vil kreve en reforhandling av IA-avtalen. Sannsynligvis er dette bare et eksempel på at ressursrokking til lokalt NAV-kontor må ta utgangspunkt i solide analyser av fordeler og ulemper. Tilførsel av ressurser og at dagens spesialenheter blir videreført og tydelig definert som støttefunksjoner for lokale enheter, kan være vel så viktig som rokking av ressurser.

### **Tilstrekkelig og riktig bemanning er helt sentralt**

Tilstrekkelig bemanning i førstelinjen er helt avgjørende for å sikre gode brukeropplevelser i NAV. Ressurser kan vurderes overført fra andre enheter i NAV til NAV-kontorene, men det vil ikke gi en styrking hvis oppgavene ikke reduseres. FO mener en veiledende nasjonal bemanningsnorm basert på en grundig analyse av visjoner, mål og oppgaver som forventes løst ved et NAV-kontor er nødvendig.

FO bistår gjerne i utviklingen av en veiledende nasjonal bemanningsnorm. Vi har erfaring fra et tilsvarende utviklingsarbeid innen kommunale barnevernstjenester.

### **Når du skal følge 250 mennesker inn i jobb**

I Oslos NAV-kontorer har de som jobber med kvalifiseringsprogrammet 20 brukere, mens de som jobber med arbeidsavklaringspenger har opp mot 250 mennesker å følge opp. Egentlig skal innholdet for de ulike mottakerne langt på vei være det samme i form av et individuelt og målrettet løp. Det sier seg selv at løpene er helt ulike og at oppfølgingen er vesensforskjellig for de to gruppene.

Dette synliggjør en svært ulik oppgaveforståelse og derigjennom kapasitetsvurdering av stat og kommune. En kvalifisert helhetlig innsats tilsier at vi er nærmere 20 enn 250 brukere. En grundig analyse er påkrevd, og bør resultere i en veiledende nasjonal bemanningsnorm.

### **Tett oppfølging med lave terskler gir resultater**

Vi vet at målrettet arbeid mot ulike grupper som ungdom, innvandrere og funksjonshemmede er helt sentralt for å oppnå resultater. Tett oppfølging, fleksible rammer og tilstrekkelig tid er forhold vi vet er viktige. Derfor får ofte midlertidige og prosjektbaserte, men målrettede satsninger god omtale og resultater. FO mener denne typen arbeid i større grad må prege det ordinære arbeidet i NAV. Det krever god sosialfaglig oppfølging og helhetlig tankegang og innsats når noen som står langt fra arbeidslivet skal inn.

### *Personer med nedsatt funksjonsevne*

Når det gjelder personer med nedsatt funksjonsevne er tett oppfølging ofte helt sentralt. Arbeidsplassen må vite at de ikke står alene, men at de kan få svar, veiledning og råd både før, underveis og ved videreføring. Når vi snakker om funksjonshemmede tenker vi ofte på fysiske funksjonshemninger, men også rus- og psykiske helseproblemer er utfordringer som trenger tilpasning og tilrettelegging.



Ved å se alle planlagte tiltak som en del av et forløp, kan det tydeliggjøres både for NAV og brukeren hvordan oppfølgingen blir best mulig. FO mener i likhet med Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon at det må legges en forløpstenkning til grunn for oppfølgingen av den enkelte.

FO er opptatt av at arbeidstaker og arbeidsgiver skal få rask og konkret bistand fra NAV når det er behov for det i en ansettelsesprosess. Tilretteleggingsgarantien er et effektivt virkemiddel for en mer målrettet oppfølging. Garantien er svært viktig og bør brukes i større grad. Den skal sikre riktige tiltak og rask og tett oppfølging både overfor arbeidstaker og arbeidsgiver. Tilretteleggingsgarantien bør følges opp med en tidsfrist som sikrer at hjelpemidler og nødvendig tilrettelegging er på plass ved arbeidsoppstart.

#### *Ungdom:*

Når det gjelder ungdom som står utenfor vet vi at samarbeid med skole og andre instanser er viktig. FOs rapport «Det positive NAVet» og Unge funksjonshemmedes «NAVigator» viser at det nettopp er lavterskeltilnærming, godt sosialfaglig arbeid og tid til god dialog som skal til for å finne løsninger for den enkelte. Dette gjelder særlig i møte med unge som ikke mottar ytelser fra NAV, men som har falt eller står nær å falle ut av utdanning eller arbeidsliv.

Vi vet at stadig flere unge har problemer med å komme seg inn i arbeidslivet. Det har vært en jevn nedgang siden begynnelsen av 2000-tallet, og enda flere har fått problemer etter finanskrisen. FO mener at for å få bukt med dette er NAV-veiledere i videregående skole et godt tiltak som kan hjelpe unge til å inkluderes i arbeidslivet. Prosjektet med NAV-veiledere blir spennende å følge videre. Gir det gode resultater bør dette bli et fast samarbeidsprosjekt mellom NAV og videregående skole.

#### *Drømmeukene*

Et godt eksempel på nært ungdomsarbeid er «Drømmeukene» fra NAV Grünerløkka i Oslo. Prosjektet retter seg mot unge som har falt ut av skolen eller som har problemer med å få eller beholde en jobb. Mange av deltakerne har vanskelige livsbetingelser og har møtt store utfordringer veldig tidlig i livet. Drømmeukene er et skreddersydd motivasjons- og mestringkurs som tar for seg flere elementer enn jobb, men jobb er nøkkelen. I løpet av de to årene kurset har hatt sin nåværende form, har omkring 100 ungdommer deltatt. De har fått møte representanter fra ulike yrkesgrupper og organisasjoner, fått undervisning om samfunn og arbeidsliv, øvd seg på å skrive CV og jobbsøknader, ledet gruppearbeid og trent på jobbintervju og presentasjon av seg selv. Drømmeukene gir resultater. Over halvparten av deltakerne kommer i ordinært arbeid. En fjerdedel går på skole eller kurs. Blant de øvrige er noen på skjærmede arbeidstreningstiltak og andre i behandling for helsemessige problemer, psykiske lidelser og/eller rusmiddelavhengighet.

#### *Innvandrere*

Innvandrere med diffuse helseproblemer og lite norskkunnskaper er et eksempel på en viktig gruppe der en del er langtidsmottakere av sosialhjelp. Å få mulighet til å lære seg norsk i praksis, og at norsklærere er tilstede på arbeidsstedet er viktig. En døråpner er å lære seg bransjenorsk. Med rett tiltak vil mange komme over terskelen til arbeidslivet. Yrkesrettet norskopplæring er ofte et langt mer treffsikkert tiltak enn ikke-kvalifiserende praksisplasser. Ofte er det behov for tiltak som i større grad kombinerer språk- og arbeidstrening. Lite meningsfull aktivitet kan tvert imot fungere og oppleves



negativt. Det ser ikke ut til at NAV får ekstra ressurser til å gjennomføre den foreslåtte aktivitetsplikten. Med mindre tid til NAVs kjerneoppgaver, vil sannsynligvis aktivitetsplikten mislykkes på grunn av for dårlig kapasitet til tett individuell tilrettelegging og oppfølging. Konsekvensene kan bli alvorlige økonomiske tilleggsbelastninger i form av trekk i stønader som allerede er langt under minimumytelse for å gi et anstendig økonomisk grunnlag. Det fører til nye søknader og behandling av supplerende ytelser, og dermed ytterligere tid på saksbehandling på bekostning av tid til oppfølging.

### **Ansatte ved NAV-kontorene må ha handlingsrom til å drive kreativt, sosialfaglig oppfølgingsarbeid**

Utvalget mener det må stilles konkrete kompetansekrav til NAV-veiledere. Etter FOs vurdering er en av de største svakhetene ved NAV som organisasjon mangel på klare krav til foretrukne profesjoner og kompetanse.

Vårt inntrykk er at det fortsatt råder holdninger om at en kan ansette "hvem som helst", gi vedkommende litt kursing i "MI" og "Standard for arbeidsrettet oppfølging", kombinert med skulder-til-skulder opplæring, og at vedkommende så er klar for å møte relativt komplekse sosiale problemer mange brukere på NAV har.

Oppfølging av brukere med særskilte behov må være en del av NAV-kontorenes kjernekompetanse. I NAVs avklarings- og oppfølgingsarbeid er den sosialfaglige, trygdefaglige, attføringsfaglige og velferdsfaglige kompetansen viktig. Dette ble også påpekt i utredningen fra Rambøll Management<sup>3</sup>. Utredningen hadde som formål å vurdere relevante utdanningstilbud på høyskole- og universitetsnivå sett i lys av NAVs utfordringer og framtidige kompetansebehov.

FO mener ansatte må få tilstrekkelig med tid til faglig påfyll, for eksempel i form av faglig veiledning, deltakelse i lokalt FoU-arbeid, kurs/seminarer, etter- og videreutdanning mv.

FO er svært glad for at utvalget foreslår mer forskning og evalueringer av tiltak, og ulike prosjekter i samarbeid med forskningsmiljøer. Utvalget etterspør mer forskning knyttet til samordnings- og samarbeidsutfordringene mellom NAV og andre instanser. FO mener også arbeidsplassforankret forskning og kunnskapsutvikling (som master og doktorgradsarbeid) er viktig for kvalifisering for den enkelte og systematisk forsknings- og utviklingsarbeid i tjenesten.

### **Et trygt og sikkert NAV-kontor**

Et trygt og sikkert arbeidsmiljø er viktig for å møte brukerne på en god måte. Brukerne skal føle seg trygge når de oppsøker NAV og ansatte skal være trygge når de utfører et arbeidet. Etter den tragiske hendelsen på NAV Grorud i 2013, opplever FO at AVdir har tatt sikkerheten i NAV på alvor. FO har deltatt aktivt i arbeidet med rapporten «Sikkerhet i arbeids- og velferdsforvaltningen». Nå skal tiltakene iverksettes av NAV direktoratet. Utfordringen blir å implementere tiltakene gjennomgående på lokalt nivå.

FO vil framheve at fysiske sikkerhetstiltak selvfølgelig er viktige, men løsningene må søkes bredt. For oss handler dette om bemanning, kompetanse, organisasjon, ledelse og

<sup>3</sup> Utredning om hvordan tilbud innenfor høyere utdanning kan imøtekomme kompetansebehov i Arbeids- og velferdsforvaltningen. Rambøll Management (2010)

fysisk sikkerhet, men også om ansvar og oppgavedeling mellom NAV og andre helse- og sosialtjenester. Å møte mennesker i krise er krevende, og stiller store krav til faglig innsikt, kommunikasjonsferdigheter, evne til å vise empati, samt god evne til refleksjon og etisk kompetanse.

FO har sammen med andre forbund som organiserer voldsutsatte yrkesgrupper arbeidet for en forskrift om vold og trusler gjennom flere år. I mars 2015 vedtok et samlet Stortinget at regjeringen, i samarbeid med partene i arbeidslivet, skal vurdere om tryggheten til arbeidstakere kan styrkes gjennom en egen forskrift om vold og trusler til arbeidsmiljøloven. Det er helt sentralt at en forskrift blir tilstrekkelig konkret slik at den blir det virkemiddelet mange arbeidstakere i Norge trenger. FO ønsker å komme i dialog med departementet om både arbeidet med forskrift, men også om øvrig arbeid for å forebygge vold og trusler på arbeidsplassen.<sup>4</sup>

Med vennlig hilsen



Mimmi Kvisvik  
Forbundsleder



Ane Lindholdt  
Rådgiver

---

<sup>4</sup> Se brev sendt statsråd Eriksson 07.08.2015