

Akademikerne

Vår ref: Oslo 20. april 2017

## Høring om forslag til fremtidig regional struktur i Arbeids- og tjenestelinjen i NAV

Tekna har de siste to årene vært i nær dialog med NAV både sentralt og regionalt. Kontakten har vært særlig knyttet til endringene i arbeidsmarkedet innenfor olje- og gassnæringen og erfaringene våre medlemmer har hatt i møte med NAV. Vi støtter de overordnede målsettingene som det pekes på i dokumentet, som samsvarer med de utfordringene våre medlemmer har i møtet med NAV:

- Behov for økt handlefrihet og (lokal og regional) myndighet
- Økt oppgavedifferensiering, samhandling og økt læring mellom regionene
- Styrket kompetanse blant ansatte

### Økt fleksibilitet

Tekna har pekt på at NAV raskere må kunne tilpasse seg endringer i arbeidsmarkedet og utforme tilbud til nye brukergrupper. I tilknytning nedgangen i olje og gass-bransjen på Sør-Vestlandet, har NAV møtt nye grupper med høy utdanning, hvor mange trenger påbygning i form av kurs/studietilbud fra universiteter og høyskoler for å kunne bevege seg inn i nye bransjer og sektorer. NAV må kunne ha stor fleksibilitet i å utforme relevante kurstilbud, og utvikle tett samarbeid med universitets- og høyskolesektoren.

Det er også behov for økt fleksibilitet med hensyn på omfordeling av budsjettmidler. Slik vi har oppfattet det, medfører aktuelle tiltak på Sør-Vestlandet en budsjettmessig belastning for NAV regionalt ut over de regelstyrte ordningene. Et eksempel på dette kan være bruken av inkluderingstilskudd og praksisplasser. Det bør også være økt budsjettmessig fleksibilitet i NAV til å kunne omfordele budsjettmidler til områder eller tiltak ved særskilte behov.

Tekna mener det er viktig at ledelsen i NAV sentralt og lokalt gis større handlefrihet til å løse utfordringer i arbeidsmarkedet for å få folk tilbake i jobb. Dagens fullmakt, ressursallokering og rapporteringssystem bør gjennomgås og sikre at det er hensiktsmessig for en moderne arbeidsmarkedstjeneste.

### **Oppgavedifferensiering, samhandling og økt læring mellom regionene**

Vi har fått tilbakemelding på at vellykkede lokale tiltak ikke er kjent eller iverksatt andre steder, selv i umiddelbar nærhet. Eksempler på dette kan være kjøp av kurstilbud fra universitet og høyskoler og bruk av inkluderingstilskudd og praksisplasser. Ny organisering av NAV må understøtte økt samhandling og læring innad og mellom regionene, slik at innovative og treffsikre tiltak raskt kan iverksettes andre steder.

### **Styrket kompetanse blant de ansatte**

Nye brukergrupper krever også ny kompetanse blant ansatte i NAV. I NAV Rogaland er det eksempelvis ansatt folk med teknisk-naturvitenskapelig bakgrunn for å møte de nye brukergruppene i regionen. Dette tiltaket har vi fått gode tilbakemeldinger på fra våre medlemmer. Kjennskap til fagbakgrunn og mulighetene for bruk av kompetansen i andre bransjer og sektorer er viktig for at ansatte i NAV skal kunne gi et godt tilbud til brukerne.

Med vennlig hilsen

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening



Ivar Horneland Kristensen  
Generalsekretær