

Yrkesroller i Nav

Modul 4

Even Nilssen
Ingrid Helgøy
Nanna Kildal

Disposisjon

- Problemstilling
- Datagrunnlaget
- Yrkesrollebegrepet
- Hovedfunn 2009
- Endringer etter 2009 – noen hovedtrekk:
 - Organisering og utførelse av arbeidsoppgaver
- Konklusjon

Hovedproblemstilling

- I hvilken grad utvikles en ny yrkesrolle på tvers av de gamle etatsskillene på det lokale NAV-kontoret?
- Hvordan foregår integreringen av tre ulike kunnskapssystemer og hvilke spenninger oppstår eventuelt i denne prosessen?
- Hvilke endringer har skjedd over tid (2009-2011)?

Datagrunnlag

- Fire Nav-kontor i ulike kommuner
- 2009: 37 intervjuer
 - Trygdetat: 10
 - Sosialetat: 11
 - Aetat: 7
 - Annet: 9
- 2011: 28 intervjuer
 - Trygdetat: 9
 - Sosialetat: 6
 - Aetat: 10
 - Annet: 3

Yrkesroller

- "Systematiske og stabile handlingsorienteringer i utøvelsen av en yrkesbasert praksis, med særlig henblikk på ansatt–klient relasjonen" (Helgøy, Kildal og Nilssen 2010; 2011).
- To sentrale aspekter: Organisering og utøvelse av arbeidsoppgaver.

Utøvelse av arbeidsoppgaver

- Veilederrolle versus saksbehandlerrolle
- Veilederrollen som ideal.

- - individualisering, tett oppfølging og aktivitetskrav.

- - sterkere kobling mellom rettigheter og plikter

Organisering av arbeidsoppgaver

- Spesialist- versus generalistmodellen
- Generalistmodellen som ideal.

- - samordning av arbeidsoppgaver og kompetanseområder på tvers av gamle etatsskiller.
- - fokus på brukernes samlede bistandsbehov
- - "en dør en veileder"

Noen funn fra forrige intervjurunde

- Generalistmodellen sentral (3 av 4 kontor)
- Spenninger mellom denne modellen og:
 - Produktivitets-/effektivitetskrav
 - De ansattes profesjons- og fagkompetanse
- Saksbehandlerrollen ennå klart fremtredende

Organisering

- Utvikling bort fra generalistmodellen
- Re-spesialisering:
 - stat – kommune
 - arbeids-/kompetanseområder (spesialister)
 - samarbeid fremfor integrering

Organisering forts

- Å organisere seg bort fra kaos:
- *”Nei, man tok det man hadde for hånd, og så prøvde man å gjøre det beste ut av det, for å si det enkelt og greit. Når man sto oppe i det, og det innebefattet ganske mye, ikke minst å prøve å avveie og skjerme medarbeidere og å finne en vei å gå og sånn... Så man har jo vært kaospilot i ordets rette forstand” (Nav leder)*
- En styrket arbeidslinje:
- *Jeg trodde aldri at det skulle komme dit, at Aetat eller arbeidsområdet ble fokusområde nummer 1. (...) Jeg trodde aldri at vi skulle komme der, jeg tenkte kanskje at det ville ta i hvert fall tjue år, men vi er der nå – heldigvis.”*

Arbeidsavklaringspenger

- Erstattet rehabiliteringsstønad, attføringsstønad og midlertidig uførestønad.
- Større rom for skjønn – mindre byråkrati
- Vektlegging av aktivitetsplikt
- Stor oppslutning blant de ansatte

Ansattes vurdering av egen yrkesrolle

- Vektlegging av veilederrollen fremfor saksbehandlerrollen
- *"Altså, vi er jo veiledere – det er jo det vi er. (...) vi skal veilede brukerne i forhold til ytelser, når det gjelder rettigheter i forhold til ytelsene, men også i forhold til dette å få jobb, og hvordan komme seg videre i livet, og hva vi kan bidra med i forhold til dette"*
- Større fokus på arbeidsretting
- *Altså, kravet om aktivitet. Det blir i større og større grad et fokus på, et krav om at alle skal ha krav på aktivitet, og at den aksepten for å motta sosialhjelp uten noen som helst krav om aktivitet, den er mindre enn hva den var tidligere. (...) Alle skal på en måte ha en oppfølging fra Nav kontoret.*

Konklusjon

- To utviklingstrekk for endring av yrkesroller i Nav:
- Organisering av arbeidsoppgaver:
 - Bort fra generalistmodellen
 - Spesialisering langs nye og gamle skillelinjer
- Utførelse av arbeidsoppgaver:
 - Mot en spesialisert veilederrolle
 - Sterkere vekt på arbeidsretting

● Takk for oppmerksomheten!