

Forsøk med fagutvikling av sosiale tjenester i NAV

NAV Songdalen

Eirin Smith

Bakgrunn

- Finansiert av Arbeids- og Velferdsdirektoratet.
- Oppstart sommeren 2009.
- Avslutning ved nyttår 2011.

Formål med forsøket

- Styrke utviklingen av en helhetlig, felles arbeidsmetodikk i NAV-kontoret.
- Styrke samarbeidet mellom HUSK-prosjektet og NAV gjennom tilrettelegging for utvikling av en mer kunnskapsbasert praksis.

Overordnede mål

- Å fremme strukturer og arenaer for forpliktende og likeverdig samarbeid mellom sosialkontortjeneste, forskning, utdanning og brukere.
- Styrke praksisbasert forskning.
- Styrke kunnskap som grunnlag for praksisutøvelse

Delmål

- Å sikre sosialt arbeids metodikk og faglige forståelse inn i NAV.
- Kulturbygging mellom ansatte fra stat og kommune.
- Å utvikle arenaer for refleksjon og kritisk vurdering av det faglige arbeidet som utføres.
- Å utvikle et lokalt basert system for kvalitetssikring/egenevaluering.

MANDAT

Delta i det daglige arbeidet...

Hva betyr nå
det da??

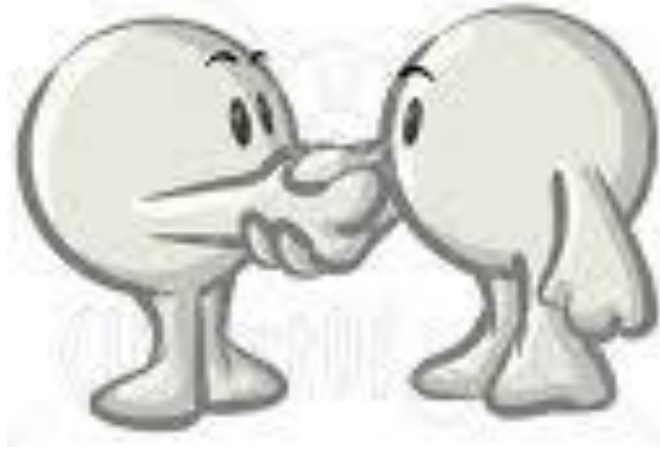


Arbeide med
videreutvikling av
sosialt arbeids praksis
og faglige forståelse
i NAV.



2

Bidra til kulturbygging
mellom ansatte fra stat og kommune.



3



Bidra til å utvikle arenaer og strukturer for refleksjon og kritisk vurdering av det faglige arbeidet som utføres.

Dokumentasjon og publisering med utgangspunkt i iverksatte aktiviteter i prosjektet.



5

Være kommunens kontaktperson
for det nasjonale nettverket
for prosjektet.



6

Ha for øye eksterne samarbeidspartnere når det er relevant i forhold til HUSK-prosjektet og NAV.



Forankring hos ledelsen

- Vesentlig for å lykkes med prosjektet.
- Planlegge handlingsplan med leder og UiA.
- Jevnlige/ukentlige møter med leder.
- Evaluere halvårsrapport med leder og UiA

Forankring hos tjenesteyterne

- ”Folk liker ikke alltid så godt at andre kommer og forteller dem hvordan de skal arbeide; de vil gjerne finne ut av ting selv og fremfor alt vil de gjerne arbeide på måter som de selv har funnet fram til.

(Nylehn, Børre. *Prosjektorganisering - Teorigrunnlag og implikasjoner*. 2002:33-34)”

Noen erfaringer

- Forankring er viktig – både hos ledelsen og hos de ansatte
- Ikke gå for fort fram – det er stort tidspress blant de ansatte...
- Arenaer for å arbeide der alle er tilstede.
- Delt stilling? Prosjekt og saksbehandler?
Må drøftes nøye!

Noen erfaringer forts.

- Svært utfordrende å drive fagutvikling i en så stor og byråkratisk organisasjon som NAV.
- Oppgaver i handlingsplanen må stadig endres.

Betydningen av fagutvikling i NAV framover...

- NAV har behov for endring framover i retning av en mer faglig, helhetlig og felles arbeidsmetodikk for å bli så gode som vi ønsker.
- Brukerne ønsker dyktige ansatte som har tid til dem og engasjement i arbeidet.
- De ansatte ønsker et sterkere faglig fokus.

Takk for oppmerksomheten!