

## **Tanker om utfordringer og muligheter for kontorfaglig ansatte**

Innlegg på avslutningsfagdag 09.10.20. Renskrevet etter foiler og stikkord

Først vil jeg takke for at dere ville komme og dele denne dagen med meg! Mange av dere har vært nære og viktige samarbeidspartnere og medspillere i arbeidet med å utvikle det kontorfaglige feltet.

Jeg vil først si noe om røttene til kontorutdanningene og det kontorfaglige feltet på RBUP. Deretter har jeg valgt å dele noen tanker om hva som er viktig for å utvikle feltet videre, både for kontorfaglige selv og for RBUP.

Dere kontorfaglige som er her er fra ulike tjenester. BUP-utdanningen har pågått i over 20 år, med oppstart i Trondheim i 1997, mens førstelinjeutdanningen er inne i sitt andre kull. Fagdager for førstelinja har pågått siden 2012/2013, fagdager for BUP siden 2015. Røttene og mye av erfaringene med selve utdanningen er knyttet til BUP. Jeg tenker imidlertid at disse erfaringene også er relevante for dere fra de andre tjenestene.

De ulike tjenestene har ulike språk og begreper. For enkelhets skyld har jeg noen ganger valgt å kalle faggruppene i tjenestene som jobber direkte med barn og familier for klinikere, f.eks. barnevernspedagoger og helsesøstre, selv om det er et begrep fra BUP der det brukes for alle behandlingsfaggruppene.

### **Kontorutdanningen har røtter i kontorfagliges eget engasjement for BUP, barna/familiene og for egen kompetanse og rolle**

De kontorfaglige i BUP har hatt sin egen organisering fra 1987. Det startet med en årlig kontorkonferanse som de selv tok initiativ til, med støtte fra Norsk forening for barne- og ungdomspsykiatriske institusjoner, NFBUI (som i dag heter NBUP). De kontorfaglige tok tidlig en strategisk avgjørelse om å knytte seg nært til resten av BUP-feltet: I 1992 valgte kontorkonferansen å gå inn i NFBUIs årlige kongress som et eget kontorforum. Alternativene var å knytte seg til medisinsk kontorfaglig forening eller gå videre på egen hånd. I dag er kongressen erstattet av Barn- og unge-kongressen annethvert år, med flere samarbeidspartnere, fortsatt med kontorforum.

Kontorforum ble også kalt BUP-datas årsmøte. Kontorfaglige i BUP fikk tidlig en sentral rolle i bruk og utvikling av pasientregistreringsprogrammet BUP-data på bakgrunn av arbeidsoppgavene de hadde i klinikkene (både skrivemaskinen og manuell registrering av inntak og pasientadministrasjon) og deres større interesse for data. De var på riktig sted til riktig tid. Mange kontorfaglige deltok på kontorforum, og ansvaret for å arrangere (i samarbeid med styret) gikk i mange år på omgang mellom fylkene.<sup>1</sup> Her var både ildsjeler og et viktig kollektivt arbeid.

I første halvdel av 90-tallet var kontorfaglige, både i Sør-Trøndelag, Hamar og Oslo, drivkrefter i etablering av en egen utdanning. Utgangspunktet var at de opplevde behovet for mer kunnskap om BUP og arbeidet i klinikkene for å kunne gjøre en bedre jobb. De fikk

---

<sup>1</sup> For mer om Kontorforum, se Jensen (2018). *Kontorforum i BUP 30 år. Historie, betydning og muligheter*. N-BUP.

støtte fra BUP-feltet og styret i NFBUI, selv om de også møtte manglende forståelse for hva denne gruppa skulle med høgskoleutdanning. I 1997 startet utdanningen opp som et samarbeid mellom RBUP Midt-Norge (i dag RKBU) og Høgskolen i Sør-Trøndelag (Hist).

## **Røtter i tverrfaglighet og utviklingsarbeid**

Utdanningen startet på RBUP i Trondheim, gikk deretter i Bergen og ble etterlyst i Oslo. Jeg ble ansatt på RBUP Øst og Sør som studieleder for å etablere utdanningen der våren 2003 av Vigdis Torsteinsson som var undervisningsleder, og første kull gikk fra 2003 til 2004. Jeg jobbet på Nic Waals institutt som på den tiden var samlokalisert med og tett knyttet sammen med det nyetablerte RBUP. Jeg var en del av NWI-miljøet og ble en del av studieledermiljøet.

Dette miljøet på NWI, videreført i RBUP, sto for en praksis der klinisk erfaring, undervisning og utviklingsarbeid/ forskning var nødvendige elementer som virket sammen og der det tverrfaglige samarbeidet sto sentralt. Kontorutdanningen fikk i dette miljøet både en modell for og del i erfaringer med praksisnær utdanning med stor vekt på refleksjon og å knytte teori til praksis. Det var utdanning som tok sikte å utvikle deltakerne som fagpersoner, ikke en utdanning til lederposisjoner.

RBUP hadde også midler til utviklingsarbeid, og dette var et miljø der det å drive utviklingsarbeid var en selvfølgelig del av arbeidet. Slik ble utviklingsarbeid også mulig for en studieleder for kontorutdanningen<sup>2</sup>.

## **Et kvinne- og samfunnspolitisk perspektiv**

I tillegg til å si noe om røttene i kontorfagliges eget engasjement for fag og gode tjenester, tverrfaglighet og utviklingsarbeid har jeg lyst til å si noe om det kvinnepolitiske perspektivet jeg hadde med meg inn i arbeidet. Jeg tror dette indirekte har hatt betydning, bl.a. for at studentene så sterkt opplever at de blir anerkjent som fagpersoner.

Kontorfaglig får til dels mye anerkjennelse i ord – dere er så viktige, hva skulle vi gjort uten dere. Mange opplever imidlertid denne rosen som begrenset og ikke alltid helt troverdig, fordi den ikke inneholder anerkjennelse av den faglige kompetansen. Usynliggjøring av kontorfagliges kompetanse henger sammen med at kvinners kompetanse i vårt samfunn ofte er og gjøres usynlig.

Jeg vil legge vekt på fire punkter i et kvinnepolitisk perspektiv

\* For det første handler det om å forstå undervurdering av kontorfagliges kompetanse som historisk og samfunnsmessig betinget, en del av kvinneundertrykkningen. Undervurderingen og usynliggjøringen er ikke kontoransatte kvinners egen feil. Dette står ikke i motsetning til at kontorfaglige selv kan og må gå sammen om å fagliggjøre arbeidet og gjøre kompetansen synlig for å styrke sin posisjon og bidra til bedre tjenester.

---

<sup>2</sup> Når det gjelder den videre utviklingen av feltet, har jeg skrevet en egen tekst som vil bli tilgjengelig fra RBUP vinteren 2020 og i Siris kommode [www.sirijensen.no](http://www.sirijensen.no)

\* For det andre handler det om å se og forstå at vanlige kvinner i vanlige jobber er avgjørende i samfunnet, noe som til dels har blitt mer synlig under coronaen. De er derfor viktige drivkrefter for forandring, også i våre tjenester, forandring som må komme nedenfra.

\* For det tredje handler det om å se kvinnedominansen i yrket som en styrke, ikke et problem. Den kanskje viktigste grunnen er at kvinners erfaringer i vårt samfunn fortsatt er preget av at de i større grad tar ansvar for relasjoner mellom mennesker. Grunnlaget for dette er oppgavene de tillegges i familien. Mye av kontorfagliges oppgaver må nettopp gjøres i relasjon, både til barn og familier og til kolleger i andre faggrupper; kontorfaget kan forstås som et samhandlings- og samarbeidsfag. Solbrække skriver i sin forskningsrapport «Noen ganger er det all right» at det kan se ut til at en kjernekompetanse for kontorfaglige kan være å kunne komme andre i møte<sup>3</sup>. Dette er ikke å si at kvinner er annerledes enn menn av natur – dette handler om at kvinner og menn fortsatt gjør seg systematisk ulike erfaringer i vårt samfunn og utvikler dermed ulik kompetanse.

\* For det fjerde kan kontorfaget også forstås som et kvinnedominert fag som bryter med stereotyper om slike yrker. Datakompetanse er f.eks. helt sentralt – selv om kontorfagliges datakompetanse i mindre grad anerkjennes enn den i IT-avdelinger. Mye arbeid kan også forstås som *logistikk*, i utgangspunktet et begrep fra forsvaret og mannlig kjønn: Riktig mengde på riktig sted til riktig tid.

Et slikt kvinnepolitisk perspektiv innebærer å forstå arbeidet med det kontorfaglige feltet som et motstrømsarbeid – som står opp mot tradisjonelle oppfatninger og undervurdering av kontorfaglige kvinner innebygd i organisering, språk og forståelse. Dette har hatt konsekvenser for arbeidet med utdanningen, selv om perspektivet i liten grad vært gjort eksplisitt. Jeg har allerede nevnt at det trolig har styrket anerkjennelsen av kontorfaglige.

Motstrømsarbeid innebærer videre å overlate minst mulig til tilfeldighetene, fordi tilfeldighetene jobber for det etablerte. I arbeidet med utdanningene betyr dette bl.a. å bruke tid på å gi innlederne forståelse for målgruppa og hva vi ønsker med forelesningen. Fordi om de er gode i eget fag, kan disse likevel ha og formidle tradisjonelle oppfatninger av kontorfaglige. Kjersti Ericsson<sup>4</sup> har pekt på «den uendelige rekken av systematiske tilfeldigheter» som skyver kvinner ut. Det er ikke ond vilje, det bare blir sånn. Jeg tenker at det også er en god beskrivelse av mange kontorfagliges erfaringer, de er ikke tenkt på fordi det bare ble sånn.

Jeg tenker også at det kvinnepolitiske perspektivet har gitt et ekstra trykk til begrunnelsen for gruppearbeid - som jeg jo er kjent for å legge vekt på. Og for presentasjonstrening. Kontorfaglige kvinner må kunne snakke om eget fag og forstå sin egen betydning for å kunne skape forandring<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Solbrække (1999). Noen ganger er det all right. Arbeidsmiljø og helse for kvinnelige kontoransatte. Perspektiver på et utviklingsforsøk. *Arbeidsnotat 2/99. Senter for kvinneforskning*. Universitetet i Oslo.

<sup>4</sup> Ericsson (1987). *Søstre, kamerater!* Oslo: Forlaget Oktober.

<sup>5</sup> For mer om kvinneperspektiv på kontorfaglige, se Jensen (2007). Jakten på kontoransatte kvinners kompetanse. *Materialisten*, 38 (4), 54-68.

[https://www.sirijensen.no/jakten\\_paa\\_kontoransatte\\_kinners\\_kompetanse.pdf](https://www.sirijensen.no/jakten_paa_kontoransatte_kinners_kompetanse.pdf)

Jeg vil nå gå over til å snakke om situasjonen for kontorfaglige i dag og hvordan utfordringene kan møtes.

## **En situasjon med muligheter - og utfordringer**

Tjenestene har et stort behov for kontorfaglig kompetanse. Den teknologiske utviklingen går stadig raskere, det er hele tiden nye datasystemer og funksjoner. Systemene blir mer komplekse, stadig flere faglige retningslinjer innarbeides, og det kreves stadig flere rutiner. Det stilles større krav til registrering, men systemene med sin standardisering stiller også krav til praksis for at registreringen skal bli riktig. Kontorfaglige kjenner både systemene og den praktiske virkeligheten, de vet hvordan rutiner og systemer fungerer i daglig drift. Dermed kan de bidra til å utvikle og drifte gode systemer som treffer behovene til klinikere (i vid forstand) og til barn og familier, og slik lette presset på andre faggrupper.

Samtidig er kontorfaglig kompetanse og behovet for den i liten grad anerkjent på systemnivå som kommune- og helseforetaksnivå. De omtales ikke i organisasjonsteorien, og anerkjennes ikke som en faggruppe med stor betydning for gjennomføring av organisasjonens planer og systemer. Kontorfaglige forstås fortsatt som en støttefunksjon utenfor det daglige arbeidet med barn og familier. Videre finnes det en utbredt tro på at bruk av dataprogrammer i praktisk drift går av seg selv og kan erstatte kontorfaglige. Steineutvalget<sup>6</sup> i 1997 konkluderte f.eks. med at det trengtes flere kontorfaglige ressurser i sykehus og bedre datasystemer. Bare det siste punktet overlevde videre politisk behandling, datasystemer framfor kontorfaglige. Samtidig skjøt utviklingen med å legge flere oppgaver på behandlerne ytterligere fart.

All arbeidsdeling krever imidlertid koordinering. Når tidligere kontorfaglige oppgaver, som ulike typer registreringer, overlates til klinikerne selv, er det noen som må sikre at dette gjøres riktig, gjennom opplæring og oppfølging. Dette er et eget arbeid og krever en egen kompetanse som hver enkelt kliniker ikke sitter på. Det er ikke tilfeldig at mange klinikere roper etter mer kontorfaglige ressurser i det daglige.

I stedet blir kontorfaglige ofte brukt som salderingspost i omorganiseringer og sparing. Flere steder blir kontorfaglige trukket ut fra de lokale avdelingene de tilhører og samlet i egne enheter, noe som gjør at de mister kjennskap til den kliniske virksomheten og muligheter for å samarbeid tett med klinikerne.

I motsetning til forståelsen oppover i kommune- og helseforetak spiller kontorfaglig ansatte en nøkkelrolle i tjenestene, og i min undersøkelse var klinikerne opptatt av hvor avhengige de var av nettopp de kontorfaglige. Behovet for kontorfaglig kompetanse åpner derfor store muligheter. Kontorfaglige kan benytte handlingsrommet som finnes lokalt til å utvikle gode løsninger, i samarbeid med klinikerne – og aktivt dele disse på tvers av tjenestestedet.

## **Bruke og utvide handlingsrommet - fagliggjøre arbeidet**

Motsetningen mellom det store behovet for kontorfaglig kompetanse og den manglende forståelsen utgjør en utfordring for denne faggruppa. I denne situasjonen er det viktig å lære

---

<sup>6</sup> NOU 1997: 2. *Pasienten først. Om ledelse og organisering av sykehus*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.

av historien: kontorfagliges eget engasjement og tverrfaglig samarbeid er avgjørende. Det er ikke noe som går av seg sjøl.

Kontorfaglige har en jobb der det er rom for å utvide arbeidsområde og funksjon. De ser hva som fungerer og ikke fungerer og kan systematisk foreslå bedre løsninger. De blir spurt om det meste og kan lære mer gjennom å finne svar de ikke har i øyeblikket. Slik blir de spurt igjen og utvider kompetansen. De kan søke informasjon f.eks. om hva som skjer på digitaliseringsfronten og sørge for å være i forkant. De kan bruke utdanningene og RBUPs fagdager og egne nettverk. Alt dette kan bidra til å erobre nye arbeidsoppgaver.

Kontorfaglige kan sammen snakke fram arbeid, kompetanse og funksjoner, slik vi gjør på utdanningene, og på den måten fagliggjøre arbeidet og gjøre det synlig. Slik blir det også lettere å se hva slags kompetanse som trengs og arbeide for (stille krav om) kompetanseheving.

Kontorfaglige kan gjøre sin stemme hørt ved organisasjonsendringer, innføring av nye systemer o.l. Selv om de ikke blir direkte spurt. Husk at hvis dere f.eks. skal være med i ulike typer arbeidsgrupper, sørg for å ha en egen gruppe av kontorfaglige i ryggen og diskuter med dem underveis i arbeidet. Det er ikke lett å ta til motmæle i en gruppe av fagfolk med høyere utdanning og status.

Kontorfaglig samarbeider mange steder med ledere om nye systemer og rutiner, kanskje særlig når det gjelder registrering og oppfølging. Ofte presenteres de andre faggruppene for resultatet uten at de får et ord med i laget. Gjennom direkte samarbeid med de andre faggruppene kan det være mulig å finne løsninger som tar hensyn til alle parter. Det kan være viktig å få et slikt samarbeid inn i faste former, slik at det ikke blir borte f.eks. med nye ledere.

Kontorfaglige møter mer forståelse lokalt enn oppover i systemene. Godt arbeid lokalt øker forståelsen av faggruppas betydning og kan bidra til at ledere i større grad motsetter seg lettvinde forslag til nedskjæringer og omorganiseringer.

Jeg skal gi noen eksempler på områder jeg tenker gir viktige muligheter framover.

## **Ta plass i nye datasystemer**

Svært mange kontorfaglige er involvert i dataprogrammene og er dermed i posisjon til også å ta plass i nye systemer og utvidet digitalisering. I BUP hadde som nevnt kontorfaglige en sentral rolle i utvikling av BUP-data over lang tid, noe som også gjorde det lettere å ta plass i arbeidet med overgang til DIPS. Jeg tenker at erfaringene derfra kan være relevant for alle tjenestene, også BUP selv. Jeg skal her nevne bare noen punkter:

- Skaffe seg informasjon slik at kontorfaglige kan være i forkant av det som skjer. Her kan RBUP spille en rolle ved å bruke utdanning og fagdager til å sørge for at kontorfaglige får direkte informasjon fra og kontakt med personer som jobber med dette i helsedirektoratet eller KS. De kan også få kontakt med kolleger som er mer involvert i arbeidet, få høre erfaringer og bruke dem som informasjonskilder. Det kan også være en del informasjon på nett.

- Delta i fora for informasjon og opplæring av ledere, disse kan være knyttet til dataprogram, til kommune, til helseforetak. Aktiv interesse og kunnskap gir autoritet til å spørre om å få være med i relevante fora i tjenesten eller kommunen/helseforetaket der en ikke blir inivert inn. I arbeidet med BUP-data ble det avholdt noen samlinger der både ledere og kontorfaglige (og ikke bare kontorledere) deltok, som spilte en viktig rolle.

- Jobbe for å få egen tidlig opplæring i nye programmer/funksjoner – NB også i funksjoner de andre faggruppene skal utføre, slik at en kan svare på spørsmål fra disse gruppene i det daglige.

- Og igjen: samarbeide lokalt både med ledere og direkte med klinikerne som gruppe om lokale rutiner, arbeidsdeling og organisering. På Nic Waal der jeg jobbet hadde vi et eget BUP-datautvalg der både kontorfaglige og klinikere var representert som jobbet med lokal bruk.

### **Kontorfaglige er et bindeledd – en faggruppe mellom ledere, klinikere, barn og familier**

Hovedpoenget mitt i dette avsnitt er at funksjonen mellom ledere, klinikere, barn og familier plasserer kontorfaglige mellom to slags logikk, styringslogikk og driftslogikk<sup>7</sup>. Styringslogikk (eller styringsrasjonalitet som det også kalles) er den tenkemåten som er knyttet til og springer ut av ledelsens behov for oversikt, kontroll og styring. I våre tjenester er tenkningen knyttet til politisk oppdrag, styringslinjer og offentlighet. Driftslogikk (driftsrasjonalitet) er knyttet til og springer ut av utførelsen av oppgavene på et operativt nivå, i vår sammenheng arbeidet det daglige arbeidet med og behovet hos det enkelte barn og den enkelte familie. Dette handler delvis om ulikt perspektiv hos ansatte og ledelse, men de to logikkene kan også forstås som ulike måter å tenke på som er mer eller mindre tilstede i alle deler av organisasjonen, knyttet til ulike sider ved oppgavene. Kontorfaglige står i spennet mellom disse to måtene å tenke på og har oppgaver knyttet til begge logikkene.

Mer registrering, rapportering og bruk av styringstall kan føre til at kontorfaglige i større grad blir nærmere knyttet til ledelsen og til styringslogikken. Det kan se ut som det å bli nærmere knyttet til ledere og lederoppgaver kan være en vei til anerkjennelse, høyere status og lønn. Samtidig kan de da risikere å fungere som ledelsens forlengede arm. Jeg har sett eksempler på at ledere bruker kontorfaglige i front for å innføre upopulære registreringsrutiner. Ett sted hadde dette ført til så mye gnisninger mellom kontorfaglige og klinikere at de laget et eget felles seminar for å ta det opp. På seminaret ble det lagt opp til å se rutinene både fra kontorfagliges perspektiv og klinikernes og prøve å finne løsninger som tok hensyn til begge parters oppgaver og arbeidssituasjon. Dette er et eksempel til etterfølgelse. Alt for ofte lages rutine av kontorfaglige og ledere i samarbeid og så forkynnes de for resten, istedenfor å trekke klinikere med i utformingen.

---

<sup>7</sup> Begrepene er fra Berg, A. M., Heen, H., & Hovde, S. (2002). *Kvalitetsbyråkratiet – mellom autonomi og kontroll*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

For at kontorfaglig skal kunne se arbeidet med registrering og rapportering også fra klinikernes ståsted, er det avgjørende at de beholder forankringen i arbeidet med barn og familier, det kan være gjennom arbeidet på telefon/ekspedisjon og/eller det indirekte arbeid med barn og familier. Ved å være tett på de andre faggruppene kan de videreføre det tverrfaglige arbeidet som har så vært så viktig for utviklingen av kontorfeltet i våre tjenester. Vår faggruppe er avhengig av at arbeidet er til nytte for klinikerne og arbeidet med barn og familier – og at vi ikke blir administrativt ansatte uten kontakt med det kliniske arbeidet.

### **Sentralisering/fjerning av ekspedisjoner og venterom/sentralisering av telefoner**

En av kontorfagliges funksjoner er å lose barn og familier inn i tjenestene. Denne funksjonen undervurderes i en tid da folk skal sjekke seg inn og gjøre alt sjøl. Fjerning av både ekspedisjoner og sentralbord rammer folk som har behov for å møte et menneske med kjennskap til tjenesten. De kan trenge praktisk støtte eller svar på spørsmål, eller bare å bli møtt på en god måte for å oppleve seg respektert og anerkjent som grunnlag for det videre møte med tjenesten. Det rammer folk som ikke kan språket og kodene og folk som føler seg usikre eller dumme overfor digitale løsninger. Jeg er opptatt av at kontorfaglig ansatte er de eneste som virkelig kjenner til alt det som spørres om, løses og skjer i en ekspedisjon, ikke bare i relasjon til barn og familier, men også andre samarbeidende tjenester. Her bygges det opp en kunnskapsbase, bl.a. om hvordan andre tjenester er organisert og hvem som skal kontaktes om hva.

Det er helt nødvendig at kontorfaglige snakker fram det som foregår i disse nøkkelposisjonene slik at ev. beslutninger om å droppe ekspedisjoner/sentralbord tas på grunnlag av kunnskap om konsekvensene. Hvilke viktige funksjoner faller da bort? Her vil klinikerne være gode samarbeidspartnere – i min undersøkelse la de stor vekt på samarbeidet med kontorfaglige om ivaretagelsen av møtene med barn og familier både i ekspedisjon og telefon. Dette er et område som kunne være aktuelt for et lite fagutviklingsprosjekt.

### **Samarbeid på tvers av tjenester, både i 1. linja og mellom 1. og 2. linja (bl.a. BUP)**

Bedre koordinering av tjenestene har veldig mye oppmerksomhet (iallfall i ord) fra myndighetenes side. Samarbeidet tar mange ulike former – og det er et felt som ikke har satt seg. Samarbeid mellom tjenestene er ikke noe nytt, men det har fått oppmerksomhet fordi det ikke fungerer så bra for brukerne. Storck og Hornstrup<sup>8</sup> er opptatt av at samarbeid med andre tjenester må være en integrert del av arbeidet, det kan ikke være slik tjenestens eget arbeid må på plass først og så kommer samarbeidet utad som noe ekstra i tillegg.

Kontorfaglige er her i posisjon til å utvikle og erobre nye oppgaver gjennom funksjonene de har i tjenestene. Koordineringsfunksjonen innad i tjenesten og kontakten utad gjennom telefon og ekspedisjon gir allerede mye kunnskap om andre tjenester og kan utvides til i

---

<sup>8</sup> Storck og Hornstrup (2018). Relationel kapasitet. Sammenheng i offentlige organisasjoner. København: Forlaget Mindspace.

større grad å omfatte kontakt med andre tjenester. Her finnes det viktige erfaringer fra samlokalisering i Familiens Hus<sup>9</sup>.

Kontorfagliges arbeid med å skape flyt og struktur i daglig praksis, bl.a arbeidet med å utvikle rutiner og gjøre dem i praksis utvides til å fungere på tvers. Rollen i datasystemene vil være viktig når samarbeid på tvers av tjenester også skal nedfelles i registrering. Både samarbeid på tvers i enkeltsaker og systemer for fellesmøter og informasjonsutveksling forutsetter tverrfaglig samarbeid.

Et aktuelt utviklingsprosjekt kunne her være å prøve ut etablering av samarbeid mellom de kontorfaglige på tvers av tjenester som en del av et styrket samarbeid? Dette må baseres på en forståelse av at tjenestene trenger både egne kontorfaglige med kjennskap til virksomheten og at disse samarbeider. Felles kontorfunksjoner utenfor de ulike tjenestene vil svekke både den enkelte tjeneste og samarbeidet. Et lite utviklingsprosjekt kunne kanskje gjøres med utgangspunkt i kontorutdanningen og RBUPs arbeid med å støtte kvalitetsarbeidet i kommunene.

## **RBUPs rolle og muligheter**

RBUP har mulighet til å bidra på flere måter. For det første kan RBUP fortsette å bygge kunnskap hos kontorfaglige ansatte gjennom utdanning og fagdager. Gjennom dette bygger de også nettverk mellom kontorfaglige og skape kontakt mellom kontorfaglige og nøkkelpersoner i KS, helsedirektoratet osv. som inviteres inn som innledere.

For det andre kan RBUP bidra til å styrke forståelsen av kontorfagliges funksjon, både hos andre faggrupper og på systemnivå. Dette kan gjøres gjennom å ta kunnskap om faggruppa inn i spesialistutdanningens tema om tverrfaglighet og samhandling. Jeg har selv et par år holdt forelesning om kontorfagliges rolle i det første møtet på spesialistutdanningen med gode tilbakemeldinger, men dette falt bort med slanking av utdanningen. RBUP kan også utvikle samarbeidet mellom kontorutdanningene og arbeidet med å styrke kvalitetsarbeidet i tjenestene i kommunene. Slik kan de bidra til at kontorfaglige integreres i kommunenes kvalitetsarbeid, og bedre kjennskap til kommunene kan styrke utdanningen. En ide kunne være å lage felles organisasjonsopplæring for alle faggrupper med fokus på betydningen av og erfaringene med tverrfaglig samarbeid og samarbeid på tvers av tjenester.

For det tredje kan RBUP fungere som senter for fagutvikling. Det vil omfatte begge de to første punktene, men i tillegg kan både fagdager og utdanning bevisst brukes til utviklingsarbeid gjennom f.eks. systematisk gruppearbeid som oppsummeres og bearbeides. Det forutsetter at det settes av ressurser til små utviklingsprosjekter, særlig i 1. linja. Det var slike ressurser som muliggjorde den utviklingen som det kontorfaglige feltet har hatt på RBUP.

## **Forankring i andre nettverk og fora**

---

<sup>9</sup> Mona Eidsvold fra Familiens Hus i Enebakk la i sitt innlegg på fagdagen stor vekt på kontorfagliges mulighet til å fungere som brobyggere mellom de ulike tjenestene, bl.a. med oversikten og kjennskapen de får til de ulike tjenestene gjennom arbeidet i skranken.



Kontorfaglige er organisert ulike fagforbund/hovedorganisasjoner og mangler en felles fagorganisasjon for fagpolitikk utad. De som er burde kanskje i større grad samarbeide, samtidig er kontorfaglige bare en av mange grupper i disse organisasjonene.

Kontorfaglige i våre tjenester har likevel en del fora de kan bruke til å få fram sitt syn. For det første har de RBUP, det har jeg snakket om.

Videre har kontorfaglige i BUP NBUP – med kontorfaglig i styret og eget Kontorforum under Barne- og familiekongressen hvert 2. år, ledet av egen kontorgruppe. På kongressen er de både en del av BUP og deltar i fellesprogrammet, og de har et eget forum. Dette er det viktig å holde fast ved, og det krever arbeid både å opprettholde og ev. utvikle videre. Kongressen omfatter også førstelinjetjenester, så her kan det være mulig for kontorfaglige derfra å skaffe seg en egen plass innenfor paraplyen kontorforum, med egen samling. Kanskje med litt støtte både fra kontorgruppa fra BUP som arrangerer Kontorforum og fra RBUP som er medarrangører i uka. Neste gang er vel i 2022, så det er litt tid.

Det er også viktig med forankring i felles fora med andre faggrupper og ledere. Mange har ulike tjenestevise fora eller nettverk i kommuner/tjenester/helseforetak der kontorfaglige deltar, som f.eks. familievernets meklingskonferanse. I andre fora kan kanskje kontorfaglige argumentere seg inn. Som f.eks. fora som informerer om digitaliseringsprosesser i kommunen eller som samkjører bruken av DIPS. Videre har mange dataleverandører former for brukerfora der kontorfaglige deltar.

Like viktig er nettverk om settes i gang og drives av kontorfaglige selv, mellom BUP-er, mellom kontorer/kommuner som utveksler erfaringer og deler god praksis. En forutsetning for fagutvikling over tid er å høre til et sted der man kan se sin egen arbeidsplass litt utenfra.

Alle disse ulike møteplassene er viktige for å drive fagutvikling og for å opprettholde og bygge kontorfaglige videre som faggruppe. Mange fora og nettverk er krevende å opprettholde på tvers over tid – så lenge de ikke er forankret på system. Til dels er dette motstrømsarbeid. Nye ledere stiller kanskje spørsmål om hvorfor kontorfaglig er med og vår funksjon og kompetanse må begrunnes på nytt og på nytt. Arbeidet må gjøres i tillegg til andre oppgaver og kommer i motsetning til det daglige arbeidet på egen arbeidsplass. Det er derfor viktig å støtte opp om de som til enhver tid driver det, med forslag, deltakelse, støtte. Det trengs både ildsjeler og kollektiv innsats. Alle kan ikke være like aktive eller like aktive alltid. Noen ganger må en kanskje legge aktiviteten lavere enn man ønsker, men det må være et overordna mål å ikke gi fra seg forane – de kan være enda vanskeligere å etablere på nytt.

Til slutt vil jeg takke for inspirerende samarbeid på mange arenaer. Jeg vil savne dere.

Oslo, desember 2020. Siri Jensen, [sijense@hotmail.no](mailto:sijense@hotmail.no)

P.S. Mine artikler om kontorfaglige ligger samlet på [www.sirijensen.no](http://www.sirijensen.no) Siris kommode