

Sosialhjelp og Arbeidsavklaringspenger

Über die soziale Sicherung in Norwegen

Claudia Kerschbaumer, so151020

Bachelorarbeit 2

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 22.04.2018

Version: 1

Begutachter*in: Pascal Laun, BA; FH-Prof. Dr. Tom Schmid

I Abstract

Die Strategie Europa 2020 legt als eines der Hauptziele die Verringerung der Zahl der von Armut¹ und sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen in der EU fest vgl. eurostat Statistics Explained (2018). Dies wird vor allem in politischen Handlungen rund um die bedarfsorientierte Mindestsicherung in Österreich bemerkbar und zeigt den Bedarf an internationalen Alternativen zum österreichischen System auf. Diese Arbeit beschäftigt sich mit der konkreten Ausführung der norwegischen Sozialleistungen sowie den damit verbundenen Schwierigkeiten und Kritiken. Sowohl die Sosialhjelp als auch das Arbeidsavklaringspenger weisen starke Defizite in der praktischen Durchführung auf. Diese beziehen sich vor allem auf die Maßnahme der Arbeidsoppgever sowie die Koordination von Klient*Innen und die Finanzierung und Auszahlung der Leistungen. Auch die Zusammenarbeit zwischen NAV Staat und NAV Kommune gestaltet sich schwierig. Dennoch besteht ein großer Bedarf an Unterstützung seitens der Bevölkerung, welche die Aufteilung der Sozialleistungen als sinnvoll erachtet. Nachfolgend sollen diese Überlegungen genauer ausgeführt werden.

¹ „Armut als relatives Phänomen bezeichnet Unterversorgung in wichtigen Lebensbereichen wie Wohnen, Ernährung, Gesundheit, Bildung, Arbeit und sozialen Kontakten. Bedürftigkeit besteht, wenn ein Haushalt die notwendigen Ressourcen für die Lebenshaltung nicht selbst aufbringen kann bzw. wenn das Haushaltseinkommen nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und der Steuern unter dem sozialen Existenzminimum liegt.“ (SKOS 2015)

II Abstract

One of the Europe 2020 strategies aims is to reduce the number of people being affected by poverty² and social exclusion in the EU vgl. eurostat Statistics Explained (2018). This is particularly noticeable in political actions about the needs-based minimum benefit system in Austria and shows the need for international alternatives to the Austrian system.

This thesis deals with the concrete performance of the Norwegian social contributions as well as the associated difficulties and criticisms. Both the Sosialhjelp and the Arbeidsavklaringspenger show grave deficits in the practical implementation. These relate mainly to the method of the Arbeidsoppgaver as well as the coordination of clients and the financing and payment of benefits. Also, the cooperation between NAV state and NAV municipality appears to be difficult. Nevertheless, there is a great need of support by the population, which considers the distribution of social contribution as useful.

In the following, these considerations will be explained in more detail.

² "Poverty as a relative phenomenon denotes shortage in important areas of life, such as housing, nutrition, health, education, work and social contacts. A need exists, when a household cannot raise the necessary resources for its own livelihood, or when the household income is after deduction of social security contributions and taxes is below the minimum subsistence level." (SKOS 2015)

III Vorwort

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Personen bedanken, welche mich mit fachlicher und persönlicher Kompetenz unterstützt haben. Hierbei möchte ich zuerst meine Studienkolleg*Innen erwähnen, welche mir bei allen Fragen mit Rat und Tat zur Seite standen. Auch Familie und Freunde haben einen wertvollen Beitrag geleistet. Hier gilt mein Dank vor allem Nora Helene Ording Andersen, welche mir nicht nur als Interviewpartnerin zur Verfügung stand, sondern auch bei Übersetzungstätigkeiten half. Auch Julia Köhler-Olsen und Frau S, welche gerne anonym bleiben möchte, haben meine Forschungsarbeit positiv beeinflusst. Durch die Gespräche erhielt ich sehr spannende und persönliche Einblicke in das norwegische Sozialsystem. Diese Interviews wurden mir von der Hochschule in Oslo und Akershus, speziell von Frau Elisabeth Grønningen, vermittelt, wofür ich mich hier bedanken möchte.

Schlussendlich möchte ich auch meine projekt- und bachelorarbeitsbetreuenden Professoren Herr Tom Schmid und Herr Pascal Laun erwähnen, welche mit ihrer großartigen Unterstützung wesentlich zur Fertigstellung dieser Arbeit beigetragen haben. Vielen Dank!

Für weiterführende Informationen zum Thema bedarfsorientierte Mindestsicherung in Österreich möchte ich gerne auf die Bachelorarbeiten meiner Projektkolleg*Innen verweisen:

'Antragsprozedere oder Antragsprozedur?' Mindestsicherungsanträge in Wien und Niederösterreich von Katharina Pointner und Tina Harant

Bist du arm? Bist du Opfer? Armut aus Sicht der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen von Magdalena Neuhauser, Marius Mandl und Yvonne Kryza

Schlagzeile Mindestsicherung - Kritische Diskursanalyse der „BMS-Debatte“ in der Österreichischen Tagespresse von Vedrana Crljic

Unabhängiges Leben? Materielle Absicherung von gewaltbetroffenen Frauen in Wien von Renata Andrea Starz

Das Fass läuft über, Deckel drauf! Mindestsicherungspolitik am Beispiel der Deckelung der niederösterreichischen Mindestsicherung von Christoph Vorwahlner und Sarah Zeisel

IV Abkürzungsverzeichnis

NAV	Arbeids- og Velferdsetaten	Arbeits- und Sozialverwaltung, Arbeits- und Wohlfahrtsdienst
NOK	norsk krone	norwegische Kronen, Währung

V Glossar

Arbeidsavklaringspenger	Arbeitsermessungsgeld	Eine Leistung, welche bei teilweiser oder vollkommener Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit ausbezahlt wird.
Arbeidsmarkedstiltak	Arbeitsmarktmaßnahmen	Maßnahmen, welche in Bezug auf den Arbeitsmarkt gesetzt werden.
Arbeids- og tjenestelinjen	Arbeits- und Servicelinie	Alle kommunalen Aufgaben werden in dieser Instanz geregelt.
Arbeids- og velferdsdirektoratet	Arbeits- und Dienstleistungsdirektoriat	Die oberste Instanz des NAV, welche die Aufgabe der Organisation und Kontrolle hat.
Arbeidsoppdrag	Arbeitsaktivitäten	Eine Maßnahme, welche bei Bezug der Sozialhilfe, für alle unter 30-Jährigen, gesetzt wird. Dies kann zB. eine Lehrstelle oder ein Praktikum sein.
Familie- og pensjonsytelser	Familien- und Ruhestandsleistungen	Alle Leistungen, welche für Pensionist*Innen und Familien zur Verfügung stehen werden hier verwaltet.
Folketrygdløven	Versicherungsgesetz	26 Paragraphen zu den verschiedenen Leistungen des staatlichen NAV.
Fylker	Verwaltungsprovinzen	Norwegen besteht aus 18 Provinzen.
Hjelpemidler	Hilfsmittel	Eine Sach- oder Geldleistung, welche als Hilfe in besonderen Lebenslagen geleistet wird.
Høgskolen i Oslo og Akershus	Hochschule in Oslo und Akershus	Eine Hochschule, welche Student*Innen unter anderem in Soziale Arbeit und Recht ausbildet.

		Sie befindet sich im Stadtzentrum von Oslo.
Innkreving	Kaution und Zahlung	Hier wird das staatliche Budget verwaltet und Gelder eingesammelt, welche über die Klageinstanz zurückgefordert wurden.
Klageinstans	Klageinstanz	Die Klageinstanz klagt bei Nicht-Einhaltung von Verträgen.
Kontaktsenter	Kontaktcenter	Hier melden sich Klient*Innen ohne Termin an und werden aufgrund von den hier angegebenen Informationen an NAV Staat oder NAV Kommune weitervermittelt.
Kontantstøtten	Geldleistungen	Geld, welches als Unterstützung für bedürftige Menschen ausbezahlt wird.
Kontor i kommuner og bydeler	Büros in Gemeinden und Bezirken	Die Verwaltung der einzelnen Regionalstellen fällt unter den Bereich „Arbeit und Leistung“.
Kontroll	Kontrolle	Hier werden Anträge und Regelungen auf Einhaltung kontrolliert.
Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen, sosialtjenesteloven	Gesetz über soziale Dienstleistungen in der Wohlfahrts- und Sozialverwaltung, Sozialdienstleistungsgesetz	Hier werden Gesetze zu kommunalen Leistungen in 6 Paragraphen geregelt.
NAV	Norwegian Labour and Welfare Administration	NAV steht einerseits für den Arbeits- und Wohlfahrtsdienst, andererseits für einen Verein, welcher 2006 gegründet wurde und für die norwegische Arbeits- und Sozialverwaltung zuständig ist.
Arbeid og ytelser	Arbeit und Leistung	Hier werden Leistungen bezogen auf Arbeit und Arbeitsaktivitäten verwaltet und organisiert.
Økonomilinjen	Wirtschaftslinie	Die Kontrollinstanz des Staates der Institution NAV gegenüber.
Økonomitjeneste	Wirtschaft: Service	Hier werden die Zahlungen aller Leistungspläne autorisiert und Betriebs- und Gewinnkonten verwaltet sowie Gehälter der NAV

		Staat Mitarbeiter*Innen ausbezahlt.
Økonomi pensjon	Wirtschaft: Rente	Die Verwaltung der Rentengelder auf staatlicher Basis.
Økonomi stønad	Wirtschaft: Nutzen	Hier wird der wirtschaftliche Nutzen NAVS erhoben.
Sosialhjelp	Sozialhilfe	Eine Leistung, welche als letztes Sicherheitsnetz dient und ausbezahlt wird, wenn eine Person den Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten kann.
Statistik sentral byrå	Statistik Norwegen	Eine offizielle Website, welche amtliche Statistiken zu Verfügung stellt. Sie ist vergleichbar mit Statistik Austria.
The Lovdata Foundation		Norwegische Gesetzestexte in der Online Ausgabe.
Ytelseslinjen	Performancelinie	Eine staatliche Instanz, welche unter anderem für Pensionen und Arbeitsaktivitäten zuständig ist.

Inhaltsverzeichnis

1	AUSGANGSLAGE	9
1.1	SOSIALHJELP UND ARBEIDSAVKLARINGSPENGER	10
2	ERKENNTNISSINTERESSE UND FORSCHUNGSDESIGN	10
2.1	RELEVANZ DES THEMAS UND ERKENNTNISSINTERESSE	10
2.2	FORSCHUNGSFRAGE	12
2.3	ERHEBUNGSMETHODEN UND AUSWAHL DER UNTERSUCHUNGSFORM	12
2.4	SWOT ANALYSE NACH WALDEMAR PELZ	14
3	DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE	15
3.1	KLIENT*INNEN DER INSTITUTION.....	15
3.2	MITARBEITER*INNEN DER INSTITUTION	15
3.3	INSTANZEN UND ORGANISATION.....	15
3.3.1	<i>Arbeids- og tjenestelinjen</i>	16
3.3.2	<i>Ytelseslinjen</i>	16
3.3.3	<i>Økonomilinj</i>	17
3.4	FINANZIERUNG UND GESETZESREGELUNG	17
3.4.1	<i>Das staatliche NAV</i>	17
3.4.2	<i>Das kommunale NAV</i>	18
3.5	AUFGABEN DES STAATLICHEN NAV	19
3.5.1	<i>Arbeidsoppgaver</i>	19
3.6	AUFGABEN DES KOMMUNALEN NAV	20
3.6.1	<i>Arbeidsoppgaver</i>	20
3.7	ZUSAMMENARBEIT STAATLICHES UND KOMMUNALES NAV	20
3.8	PROBLEME BEI SOZIALHILFE UND ARBEITSERMESSUNGSGELD	21
3.8.1	<i>Finanzierung</i>	21
3.8.2	<i>Arbeidsoppgaver</i>	22
3.9	WEITERE PROBLEME.....	23
3.9.1	<i>Beratungsdauer</i>	23
3.9.2	<i>Zusammenarbeit der Mitarbeiter*Innen</i>	23
3.9.3	<i>Instanzen und Organisation</i>	24
3.9.4	<i>Sozialräumliche Vernetzung</i>	24
3.10	VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE	25
3.10.1	<i>NAV Kommune und NAV Staat</i>	25
3.10.2	<i>Sozialhilfe</i>	25
3.10.3	<i>Instanzen und Organisation</i>	26
3.10.4	<i>Sozialräumliche Vernetzung</i>	26
4	SWOT-ANALYSE	27

1 Ausgangslage

Der Sozialstaat Norwegen regiert seine Bevölkerung unter einer konstitutionellen Monarchie mit parlamentarischem System, welches aus gewählten Mitgliedern aller Verwaltungsprovinzen besteht. Diese heißen Fylker und gliedern sich wiederum in mehrere kleine Kommunen.

Das skandinavische Wohlfahrtsstaatsmodell, zu welchem auch Norwegen zählt, ist umfassend und garantiert allen Bürger*Innen individuelles und gleiches Recht. Dabei sind Sozialleistungen großteils staatlich und weniger von Kirche und nationalen Wohlfahrtsorganisationen abhängig. Sowohl Arbeitgeber*Innen als auch Arbeitnehmer*Innen geben vergleichsweise viel Steuern ab und garantieren dadurch eine hohe soziale Sicherung für alle Bewohner*Innen Norwegens vgl. Humboldt-Universität zu Berlin (2010).

Für das durchführen und verwalten dieses Rechts ist der norwegische Arbeits- und Wohlfahrtsdienst, auch NAV genannt, zuständig. Der gleichnamige Verein besteht seit 01.06.2006 und organisiert die wichtigsten Sozialleistungen in der norwegischen Gesellschaft. Dies sind beispielsweise Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invaliden- und Altersrente sowie die Auszahlung der Sozialhilfe. Neben der Verwaltung dieser Leistungen, soll die Organisation auch einen Beitrag zu einem effizient funktionierenden Arbeitsmarkt leisten. In diesem Sinne berät NAV auch Arbeitnehmer*Innen bei Arbeitsplatzwechsel und Arbeitgeber*Innen auf der Suche nach neuen Mitarbeiter*Innen.

Alle Leistungen, welche vom Arbeits- und Wohlfahrtsdienst zur Verfügung gestellt werden, sind in staatliches und kommunales NAV eingeteilt. Im Recht wurden dafür drei Gesetze entwickelt, welche alle Leistungen regeln.

- Folketrygdsloven: Das Nationalversicherungsgesetz regelt das zentrale nationale Versicherungssystem.
- Das Arbeitsmarktgesetz, genannt Arbeidsmarkedsløven, hat ein integratives Arbeitsleben mit gut funktionierendem Arbeitsmarkt zum Ziel. Dies bedeutet, eine hohe Beschäftigung und niedrige Arbeitslosigkeit zu ermöglichen. Im Gesetz werden sowohl Pflichten als auch Rechte für Arbeitnehmer*Innen festgelegt und Arbeitsagenturen und die Einstellung von Arbeitskräften verwaltet
- Sosialtjenesteløven: Sozialleistungen, die von Gemeinden ausbezahlt werden, können im Sozialgesetz nachgeschlagen werden. Zu diesen zählen zum Beispiel Hilfe für Bedürftige und Vernetzung zu soziale Einrichtungen vgl. Arbeids- og Velferdsetaten (2017)

1.1 Sosialhjelp und Arbeidsavklaringspenger

Wenn sich eine Person legal in Norwegen aufhält und nicht für den eigenen Lebensunterhalt sorgen kann, kann ein Anspruch auf Sosialhjelp oder Arbeidsavklaringspenger geltend gemacht werden. Diese sind bedarfsorientiert und werden nach konkreter Bewertung des Bedarfs garantiert. So können bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit Arbeitsstunden reduziert und die Person durch staatliche Hilfe unterstützt werden. Wenn das Nachgehen einer Arbeit aufgrund von körperlicher oder geistiger Gesundheit gar nicht mehr möglich ist, muss auch hier ein Antrag auf Arbeidsavklaringspenger gestellt werden.

Sosialhjelp wird ausbezahlt, wenn eine Person ohne diagnostizierter psychischer oder physischer Krankheit keinerlei Arbeit nachgeht und somit das eigene Leben oder das der Familie nicht finanziert werden kann. Hierbei müssen alle unter 30 Jahren Arbeidsoppgaver, sogenannte Arbeitsaktivitäten, ausführen. Diese können zum Beispiel Lehrstellen, Praktika oder Probearbeiten sein. Für das Bemessen von Sozialleistungen gibt es staatlich und kommunal festgelegte Richtlinien. Um den Anspruch geltend zu machen, muss ein Antrag bei der zugewiesenen NAV-Regionalstelle gestellt werden vgl. Europäische Kommission (2017).

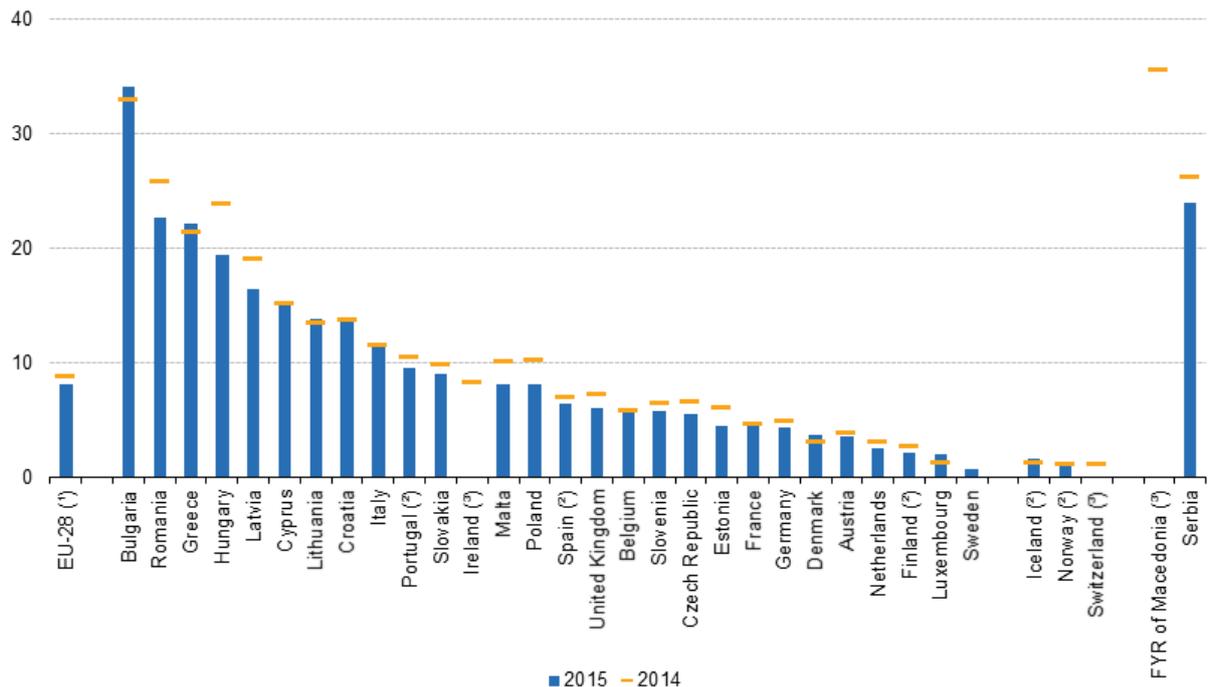
2 Erkenntnissinteresse und Forschungsdesign

2.1 Relevanz des Themas und Erkenntnissinteresse

Die derzeitigen politischen Veränderungen in Österreich werden sowohl gesellschaftlich als auch medial stark diskutiert. Hierbei rückt vor allem die Verwaltung und Auszahlung der bedarfsorientierten Mindestsicherung in den Vordergrund. Aufgrund staatlicher Einsparungen und bestehendem gesellschaftlichem Druck wird diese ständig weiterentwickelt, neu konzipiert und wieder verworfen.

Die untenstehende Abbildung 1 zeigt die Höhe der materiellen Deprivation³ der EU-28 Länder, sowie Island, Norwegen und der Schweiz. Österreich liegt dabei deutlich über dem Wert Norwegens, welcher sich – verglichen mit den anderen EU Ländern – generell als gering erweist.

³ „Materielle Deprivation ist eine unfreiwillige Unfähigkeit, unerwartete und diverse geplante Ausgaben tätigen zu können. Diese können sein: Beheizung der Wohnung, der Kauf einer Waschmaschine oder eines Farbfernsehers oder Rechnungen für Versorgungsleistungen.“ (eurostat Statistics Explained 2016)



(*) 2015: estimate.
 (?) 2015: provisional.
 (*) 2015: not available.

Abbildung 1

Ich selbst habe im Zuge meiner Ausbildung zur Sozialarbeiterin ein halbes Jahr in Norwegen gelebt und konnte so die Möglichkeit ergreifen, einen vertiefenden Einblick in das nordische Wohlfahrtssystem zu gewinnen. Hierbei habe ich die Institution NAV und das soziale Sicherungsnetz besonders genau betrachtet und die Unterschiede zwischen Sosialhjelp und Arbeidsavklaringspenger erforscht. Interessant waren für mich dabei die Verwaltung und Organisation dieser sowie die Finanzierung und bestehende Kritik und Veränderungswünsche in der Praxis. Aufgrund der ermittelten Informationen kann in weiterer Folge ein Vergleich mit dem österreichischen Sozialsystem erfolgen, um eine Optimierungen möglich zu machen. In dieser Arbeit werden also Grundbedingungen und bestehende Schwierigkeiten der norwegischen Sozialhilfe ermittelt und in Folge dessen Verbesserungsvorschläge abgegeben.

2.2 Forschungsfrage

Die Forschungsfrage der Arbeit befasst sich folgend mit dem norwegischen Sozialsystem, insbesondere mit dem letzten Sicherungsnetz des Systems und der Institution NAV:

Welches soziale Sicherungsnetz hat sich im norwegischen Sozialsystem „Arbeids- og Velferdsetaten“ etabliert und wie wird dieses in der Realität ausgeführt?

Um die Forschungsfrage unterstützen zu können, wurden folgende Unterfragen erstellt:

1. Welche sozialen Unterstützungsmöglichkeiten werden vom Staat zur Verfügung gestellt?
2. Wie gestaltet sich speziell die Sozialhilfe in Norwegen?
3. Wie werden die unterstützenden Maßnahmen von armutsbetroffenen Personen angenommen?
4. Welche Schwierigkeiten werden von Mitarbeiter*Innen und Klient*Innen wahrgenommen und welche Verbesserungsmöglichkeiten werden vorgeschlagen?

2.3 Erhebungsmethoden und Auswahl der Untersuchungsform

In diesem Kapitel werden die verwendeten Methoden sowie die Auswahl der Untersuchungsform dargestellt. Außerdem wird eine Beschreibung des Forschungsprozesses stattfinden.

Um einen Überblick über das Sozialsystem in Norwegen zu erhalten, wurde eine qualitative Erhebung in Form von Interviews ausgewählt. So wurden anfangs zwei Mitarbeiter*Innen der Organisation NAV befragt, welche in unterschiedlichen Bereichen tätig sind. Zu diesem Zweck wurden Expert*Inneninterviews nach Meuser/Nagel (1991) entworfen und durchgeführt. Zur zusätzlichen Datengewinnung konnte eine ehemalige Praktikantin und zugleich auch Nutzerin des NAV motiviert werden, an einem problemzentrierten Leitfadenterview nach Witzel (2000) teilzunehmen. Diese Form der Datengewinnung soll der interviewten Person die Möglichkeit geben, frei zu erzählen und gleichzeitig auf zentrierte Themen hinzuarbeiten. So konnten zwischendurch Fragen zum besseren Verständnis gestellt sowie von der Interviewpartnerin neue Erkenntnisse eingebracht werden.

Zusätzlich zu den Interviews wurden mir von NAV Statistiken und Diagramme zur Verfügung gestellt, welche im Ergebniskapitel näher dargestellt werden.

Die durchgeführten Interviews wurden innerhalb eines Monats aufgenommen. Für die Expert*Inneninterviews wurde ein neutraler, ruhiger Ort gewählt, welcher sich auf der

Hogskolen i Oslo og Akershus befand, um Ruhestörungen durch Klient*Innen und Arbeitskolleg*Innen zu vermeiden.

Für das dritte Interview wurde ein persönliches Setting in der Wohnung der Interviewführenden gewählt, da die gewohnte Umgebung und das zur Verfügung stellen von Snacks und Getränken die Atmosphäre auflockernd wirken sollte. Wie Haller (2001) schreibt, wird durch einen vertrauten Platz die Offenheit des Interviewpartners gefördert und die Unsicherheit der befremdlichen Situation des Interviews gehemmt.

Gewählt wurden die Interviewpartner*Innen nach ihren Qualifikationen und Funktionen in der Organisation NAV. Beide Expert*Innen sind in einer Leitungsposition in zwei verschiedenen Regionalbüros in Norwegen tätig. Die dritte Person konnte persönliche Erfahrungen mitbringen und sich, aufgrund ihrer Ausbildung, kritisch zu den Problemen des Systems äußern.

Nachfolgend werden die Personen näher beschrieben und so ihre Eignung als Interviewpartner*innen erläutert:

Interviewpartnerin 1: Juristin im NAV Büro Sagene

Julia Köhler-Olsen ist Juristin und unter anderem auf der Hochschule in Oslo als Rechtsprofessorin im Department Soziale Arbeit tätig. Weiters arbeitet sie für das NAV Büro in Sagene, wo sie eine beratende und leitende Funktion einnimmt. Sie kann einen guten Einblick in das städtische NAV in Oslo geben. Frau Köhler-Olsen wurde als erstes interviewt, da sie anbot, einen allgemeinen Einblick in das Sozialsystem Norwegens zu geben.

Interviewpartnerin 2: Sozialarbeiterin im NAV Büro Seljord

Frau S. ist 43 Jahre alt und arbeitet seit vielen Jahren im NAV Büro Seljord. Aufgrund der während des Interviews von ihr geäußerte Kritik an ihren derzeitigen Arbeitsplatz bittet sie, anonym bleiben zu können. Ihre Spezialisierung findet sich im Bereich „Sosialhjelp“, welcher der Unterstützung und Beratung von Sozialhilfebezieher*Innen verschrieben ist. Auch sie hat hier eine Leitungsposition inne. Besonders spannend waren ihre kritischen Sichtweisen, der Blick auf Probleme des Systems sowie das vertiefte Wissen ihrer Spezialisierung. Außerdem konnte mit Frau S. als Interviewpartnerin eine ländliche NAV Bürostelle miteinbezogen werden.

Interviewpartnerin 3: Praktikantin und Nutzerin im NAV Büro Porsgrunn & NAV Büro Grünerløkka

Nora Helene Ording Andersen ist 31 Jahre alt und studiert im 4. Semester Soziale Arbeit auf der Hochschule Oslo. Sie ist ursprünglich gelernte Köchin und war bereits für 2 Jahre arbeitslos, bevor sie ihren neuen Bildungsweg eingeschlagen hat. Aus diesem Grund kann sie persönliche Einblicke als Kundin der Soziale Arbeit, im Bereich Arbeitslosenunterstützung

und Bedarfsorientierte Mindestsicherung, bieten. Sie absolvierte ebenfalls ein Praktikum über 6 Wochen im NAV Büro Grünerløkka.

Alle Interviewpartnerinnen wurden über die Hochschule Oslo und Akershus kontaktiert und stellten sich freundlicherweise dazu bereit, in Interviews zu sprechen und Informationen zur Verfügung zu stellen.

Nach der Durchführung der Interviews wurden diese transkribiert und nach der Methode der strukturgeleiteten Textanalyse nach Auer-Voigtländer/Schmid (2017) ausgewertet. Diese Methode wurde gewählt, da sie die besten Vergleichsmöglichkeiten aller Interviews sowie einen guten Überblick bietet.

2.4 SWOT Analyse nach Waldemar Pelz

Die SWOT-Analyse ist ein Analyseinstrument, welches dazu verwendet wird, um sowohl interne als auch externe Faktoren eines bestimmten Systems herauszufiltern und zu kategorisieren. Dafür werden die Forschungsergebnisse in vier Bereiche eingeteilt:

Strengths	–	Stärken
Weaknesses	–	Schwächen
Opporunities	–	Chancen
Threats	–	Risiken

Für diese Methode wird zuerst ein Raster erstellt, welcher es möglich macht, alle vier Bereiche einzutragen.

Nun werden mögliche Stärken, Schwächen etc. eingefügt und nachfolgend nach Prioritäten geordnet. Abschließend können Empfehlungen zur Beibehaltung bzw. Verbesserung des Systems abgegeben werden vgl. Pelz 2004.

In nachfolgender Arbeit wurde die SWOT-Analyse konkret dazu verwendet, um Stärken und Schwächen des Systems „NAV“ aufzuzeigen und Chancen und Risiken greifbar zu machen. Mit diesen Ergebnissen, welche sich aus Literaturrecherche und Interviews ergeben haben, konnten dann Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Systems abgegeben werden.

3 Darstellung der Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel sollen die Ergebnisse der Interviews dargestellt werden. Für einen besseren Überblick werden diese in Untergruppen eingeteilt:

3.1 Klient*Innen der Institution

NAV bietet einem breiten Spektrum an Klient*Innen Unterstützung an. So werden alle Einwohner*Innen Norwegens berücksichtigt, welche offiziell gemeldet und versichert sind. Dazu zählen Migrant*Innen, arbeitslose und kranken- und unfallversicherte Menschen sowie Familien und Personen, die an der Armutsgrenze leben. Weiters werden inländische und ausländische Student*Innen und Schüler*Innen betreut, Arbeitnehmer*Innen und Arbeitgeber*Innen, Pensionist*Innen und Menschen ohne Anspruch auf Unterstützung vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 25.

3.2 Mitarbeiter*Innen der Institution

NAV-Mitarbeiter*Innen müssen eine Ausbildung im Sozialbereich haben, wie beispielsweise Sozialarbeiter*Innen und Jurist*Innen, sowie Soziolog*Innen und Politikwissenschaftler*Innen. So werden ca. 70% der staatlichen NAV-Stellen mit Sozialarbeiter*Innen besetzt, im kommunalen NAV 100%. Auch in ländlichen Regionalstellen werden ausschließlich Sozialarbeiter*Innen eingestellt vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 33/C.

„Bei uns am Land stellen wir nur Sozialarbeiter ein. Ist halt alles kleiner und da muss dann jeder alle Funktionen übernehmen können. Obwohl man immer nur für einen Teil eingestellt wird, also staatlich oder kommunal, müssen trotzdem alle Funktionen – ich sag mal - .. erfüllbar sein. Mhm ja..also von jedem. Und Politikwissenschaftler haben da wirklich nichts verloren.“ (I2: Z. 37-40, eigene Übersetzung aus dem Norwegischen)

3.3 Instanzen und Organisation

Das Arbeits- og velferdsdirektoratet ist die oberste Instanz der Institution NAV. Dieses hat die Aufgabe der Organisation, Koordination und Kontrolle der weiteren Instanzen. Aufgeteilt werden diese in Arbeits- og tjenestelinjen, Ytelseslinjen und Økonomilinen vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 34/C:

3.3.1 Arbejds- og tjenestelinjer

Diese Instanz beinhaltet alle kommunal geregelten Aufgaben, also die Verwaltung der Kommunen und die Vergabe von Sozialhilfe. Auch das Kontaktcenter fällt in diese Zuständigkeit vgl. Abbildung 2.

Um einen reibungslosen Ablauf für Klient*Innen garantieren zu können, müssen sich diese in größeren NAV-Büros zuerst im Kontaktcenter melden. Hier wird eine erste Problemanalyse durchgeführt und Klient*Innen dann entsprechend ihren Anliegen weiter zu den passenden Angestellten vermittelt. Diese befinden sich im gleichen Gebäude und erhalten ermittelte Informationen schon vorab. Falls die Klient*Innen bereits angemeldet sind und einen Termin haben, fällt der Besuch beim Kontaktcenter weg.

*„Das Kontaktcenter hat die Zuständigkeit der Vermittlung der Klienten..ahm.. bzw. Klientinnen an die jeweiligen Sozialarbeiter*Innen. Ja oder halt wer auch immer dann den Fall bearbeitet. Weil natürlich je nachdem was der Klient oder die Klientin braucht je nachdem ist ein anderer Bearbeiter zuständig. Also wenn du Sozialhilfe beantragen willst oder Fragen zu den Arbeitsaktivitäten hast kommst du zu NAV Kommune. Aber wenn du jetzt Pension brauchst oder einen Missbrauch, also der Gelder, melden möchtest ist dafür NAV Staat zuständig. Hat natürlich den Vorteil, dass jeder Berater Fachmann auf seinem Gebiet ist, allerdings werden die Klient*Innen so halt immer neu vermittelt.. genau. Wichtig ist, ..also..dass die Klient*Innen teilweise auch so Termine ausmachen, direkt mit..also mit der Beraterin und dann kann die Instanz umgangen werden.“ (I1: Z. 26-34)*

Weiters befindet sich hier eine Instanz, welche Hilfestellungen in der Finanzierung in schwierigen Lebenslagen gibt. Unterstützt werden dabei schwer erkrankte Personen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen und armutsbetroffene Personen und Familie. Diese Hilfe zeigt sich in Form von Sach- und Geldleistungen und wird meist einmalig getroffen.

“Well, the last part of the instances is also really important and used often. We call it Hjælpeidler. It is based on the fact that some people need help, but only once for something special, let's say the fridge breaks down and the family is so poor that they can't pay for it. Or someone needs a wheelchair and can't afford it. That's when NAV hops in and helps. So they get the certain amount of money they need or the thing itself. But as I said, normally only once.” (I3: Z. 21-25)

3.3.2 Ytelseslinjer

Diese zweite Instanz, genannt Performancelinie, wird von NAV Staat geleitet und beschäftigt sich mit Pensionen, Familiengeldern, und Beschaffung von Arbeitsaktivitäten. Außerdem

befindet sich hier die Kontrolle der Anträge und Ansprüche sowie die Rechtsvertretung vgl. Abbildung 2 sowie Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 34/D.

3.3.3 Økonomilinjens

Die letzte Distanz fungiert als Kontrolldistanz des Staates der Institution gegenüber. Hier werden wirtschaftlicher Nutzen der Pensionen und der Arbeit generell erörtert und die Finanzierung geklärt vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 34/D.

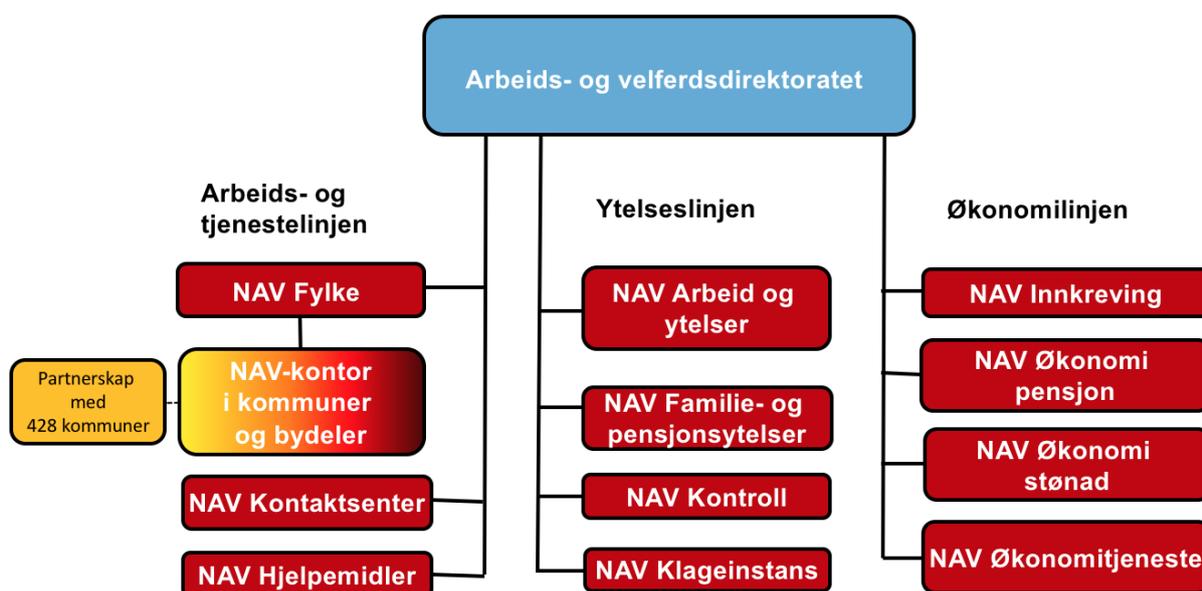


Abbildung 2

3.4 Finanzierung und Gesetzesregelung

Gesetzlich ist das gesamte NAV im „Lov av 16. juni 2006 nr. 20 om arbeids- og velferdsforvaltningen“ Gesetz verankert. Dieses unterscheidet sich wiederum in Staatliches NAV und Kommunales NAV.

3.4.1 Das staatliche NAV

Das Staatliche NAV wird im Folketrygdloven genau geregelt. Hier gehen 26 Paragraphen auf die unterschiedlichen Leistungen ein. So wird hier die Mitgliedschaft zu NAV geregelt, die Pension, Arbeitslosengeld, Krankengeld, Familienangelegenheiten, Invalidenversicherung

und Arbeitsunfälle, Schwangerschaft und Geburt, Alleinerzieher*Innen und allgemeine Finanzvorschriften vgl. Lov om Folketrygdloven, § 21-12 første ledd. Lovdata.

3.4.2 Das kommunale NAV

Das Kommunale NAV findet seine Regelung im Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen und wird in 6 Kapitel abgehandelt. Hierunter fallen allgemeine sowie individuelle Aufgaben. Die Kommune verpflichtet sich, für allgemein leistbaren Wohnplatz zu sorgen, zur Verhütung von sozialen Problemen beizutragen, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, Hilfepläne für Langzeitarbeitslose zu erstellen, sich mit anderen Institutionen zu vernetzen und Arbeitsaktivitäten zu organisieren.

Außerdem kann sie finanzielle Hilfe in Problemlagen zur Verfügung stellen und Leistungen kürzen, wenn die zu erfüllenden Aufgaben nicht wahrgenommen oder erledigt werden vgl. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen, sosialtjenesteloven. Lovdata.

Die Finanzierung des gesamten NAV Institutes beläuft sich auf ein Drittel des Staatsbudgets. Diese werden dann verhältnismäßig auf die verschiedenen Bereiche aufgeteilt. Folgende Abbildung stellt die Aufstellung in Prozent dar:

468 030 millioner kroner går til:

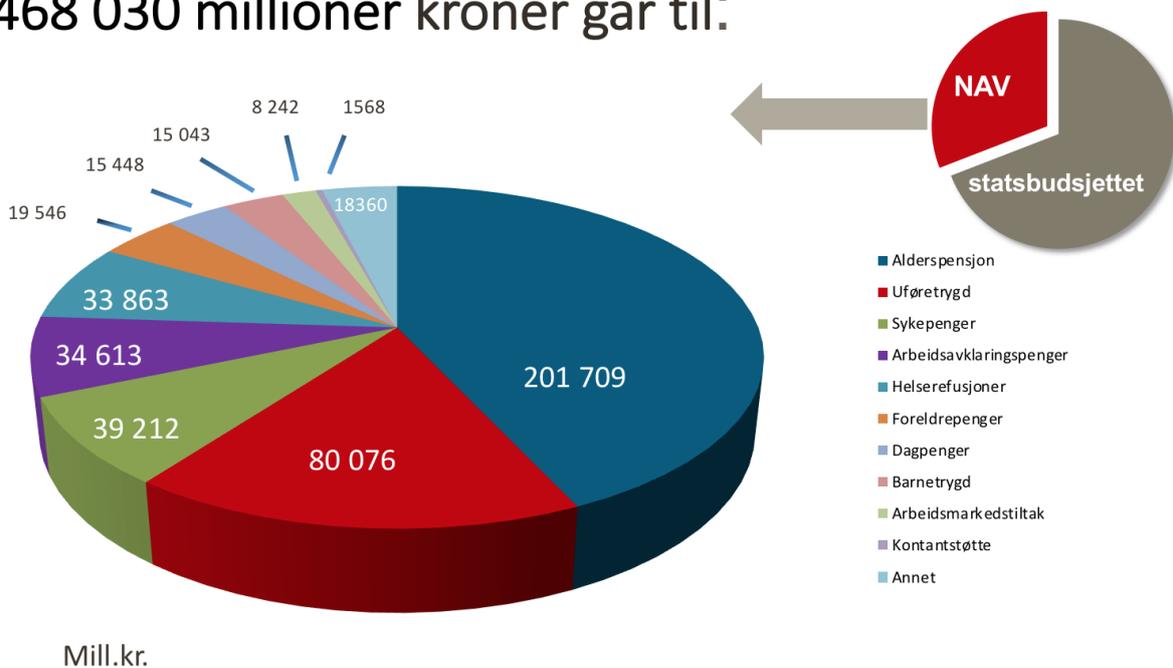


Abbildung 3

Abbildung 3 zeigt, dass insgesamt 468 030 Millionen Kronen, also ein Drittel des Staatsbudgets, für NAV-Staat zur Verfügung stehen. Dies sind umgerechnet ungefähr 48 869 Millionen Euro (Stand 26.03.18). Davon werden 34 613 Millionen Kronen (3 614 Millionen Euro) für das Arbeitsermessungsgeld und 9 810 Millionen Kronen (1 024 Millionen Euro) für sonstige Sozialhilfeleistungen (Arbeidsmarkedstiltak und Kontantstøtte) ausgegeben. Die staatlichen Sozialhilfeleistungen setzt sich aus Geldleistungen, wie zum Beispiel für geleistete Arbeitsaktivitäten, und den Ausgaben für den Arbeitsmarkt zusammen. Die restlichen Ausgaben belaufen sich auf 423 607 Millionen Kronen (44 231 Millionen Euro) und werden auf Invaliditätsleistungen, Krankengeld, Arbeitslosengeld, Familienbeihilfen und Andere aufgeteilt vgl. Köhler-Olsen (2017).

Das angegebene Budget setzt sich aus Steuern von Arbeitgeber*Innen und Arbeitnehmer*Innen zusammen vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 27.

Das kommunale NAV hat laut Statistik sentralbyrå (2018) 2016 durchschnittlich 6,2 Milliarden Kronen (0,65 Milliarden Euro) zur Verfügung. Diese Statistik wurde am 06. Juli 2017 veröffentlicht. Das Budget verteilt sich auf insgesamt 130 405 Sozialhilfeempfänger, wobei 53 155 Personen diese als Hauptlebensquelle beziehen. Die durchschnittliche Sozialhilfe pro Monat beläuft sich 2016 auf 9 314 Kronen (972€).

3.5 Aufgaben des staatlichen NAV

Das staatliche NAV beschäftigt sich neben den oben bereits erwähnten Aufgaben auch mit der staatlich verwalteten Sozialhilfe, genannt Arbeidsavklaringspenger. Diese kann von allen Einwohner*Innen Norwegens, welche aufgrund von psychischer oder physischer Erkrankung nicht mehr arbeiten können, bezogen werden. Für die Auszahlung ist eine Diagnose notwendig, sowie eine Bestätigung des Arztes, dass weiterhin gesundheitsförderliche Maßnahmen getroffen werden. Zu diesem Zweck wurde die NAV Kontroll, eine staatliche Kontrollinstanz, eingerichtet, welche unter anderem die Einhaltung besagter Regelung kontrolliert. Falls eine gesetzeswidrige Handlung zum Verlust des Arbeidsavklaringspenger führen sollte, wird dieses von der NAV Klageinstanz, der staatlichen Klageinstanz, zurückgefordert vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 28/D.

3.5.1 Arbeidsoppgever

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Organisation, Koordination und Vergabe von Arbeidsoppgever, also so genannten Arbeitsaktivitäten. Diese müssen von allen

Sozialhilfebezieher*Innen unter 30 Jahren verpflichtend durchgeführt werden. Für alle Klient*Innen über 30 Jahren sind diese freiwillig oder werden erst verpflichtend, wenn diese von der zuständigen Bearbeiter*In in NAV Kommune individuell vorgeschrieben werden.

Wenn eine Sozialhilfebezieher*In eine Arbeitsaktivität durchführen muss oder will, wird diese Information an NAV Staat übermittelt, welches dann eine möglichst passende Arbeit für die Person ausfindig macht. Auch die Überwachung folgender Arbeit wird von NAV Staat übernommen vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 32/C.

3.6 Aufgaben des kommunalen NAV

Das kommunale NAV ist für die Verwaltung und Verteilung der Sozialhilfe zuständig. Obwohl die allgemeinen Gesetze, wie beispielsweise Vergaberichtlinien, für alle Kommunen gleich gelten, gibt es auch individuelle Richtlinien, welche von Kommune zu Kommune festgelegt werden. Darunter fällt zum Beispiel die Höhe der Sozialhilfe und die Arten der Arbeitsaktivitäten vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 32/D.

3.6.1 Arbeitsoppgaver

Arbeitsoppgaver, übersetzt Arbeitsaktivitäten, sind für alle unter 30-jährigen Sozialhjelpe-Bezieher*Innen obligatorisch.

Es gibt eine große Auswahl, wie beispielsweise Praktika, Probearbeiten, das Arbeiten in großen Firmen oder Lehrstellen. Wenn eine Firma Sozialhilfebezieher*Innen aufnimmt, werden diese oft subventioniert, um einen Anreiz zu schaffen.

Das Ziel dieser Maßnahmen ist es, Sozialhilfeempfänger*Innen wieder in die Arbeitswelt zu integrieren und einen Anreiz auf Erwerbsarbeit zu schaffen. Auch die Normalisierung der Tagesstruktur von Klient*Innen soll erreicht werden.

Bei der Vergabe werden mit den zuständigen Betreuer*Innen der NAV Kommune gemeinsam Stärken, Schwächen und Interessen des Sozialhilfeempfängers erarbeitet, um die individuell am besten geeignete Arbeitsaktivität zu finden.

Besonders gefördert werden die Vergabe von Aktivitäten in Nischenberufen vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 32.

3.7 Zusammenarbeit staatliches und kommunales NAV

Obwohl staatliche und kommunale Mitarbeiter*Innen im gleichen Gebäude der jeweiligen Regionalstellen untergebracht sind, werden nur wenige Aufgaben geteilt. Besonders im

Bereich „Arbeitsoppgaver“ müssen allerdings Absprachen gehalten werden. Da das staatliche NAV für die Vergabe und Suche zuständig ist, das kommunale NAV aber mit dem/der Klient*In Fähigkeiten und Interessen erarbeitet, ist gute Zusammenarbeit und Kommunikation notwendig. Auch werden Klient*Innen, je nachdem welche Anliegen sie zu ihren Terminen mitbringen, zu den jeweiligen Sachbearbeiter*Innen weitergeleitet, welche mit allen vorhandenen Informationen weiterarbeiten müssen. Dementsprechend ist auch hier ausführliche Absprache essentiell. Gleichzeitig ist NAV Staat auch für die Kontrolle des NAV Kommune zuständig und darf auf Anfrage Einblicke in die Arbeit der kommunalen Mitarbeiter*Innen erhalten vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 30.

3.8 Probleme bei Sozialhilfe und Arbeitsermessungsgeld

3.8.1 Finanzierung

Da die Sozialhilfe kommunal verwaltet wird, kann die Höhe der Auszahlung von Kommune zu Kommune selbst entschieden werden. Obwohl der Durchschnitt bei 9314 Kronen (972€) liegt, entschließen sich viele Gemeinden, vor allem diese, die wenig finanzielle Mittel zur Verfügung haben, zu einem geringeren Betrag. Dies hat zur Folge, dass viele Bezieher*Innen weiterhin armutsbetroffen sind. Auch die Auszahlungsempfehlungen, welche vom Staat veröffentlicht werden, sind verhältnismäßig niedrig angesetzt vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 41/C.

Das durchschnittliche Einkommen norwegischer Bürger*Innen beträgt laut Statistik Sentralbyrå (2018) 44 310 Kronen (4582€). Die Sozialhilfe liegt mit 9 314 Kronen (972€) im Monat deutlich unter diesem Wert.

Da die Sozialhilfe kommunal finanziert werden muss und die Gemeinden nur ein begrenztes Budget zur Verfügung haben, wird versucht potenzielle Sozialhilfebezieher*Innen zu NAV Staat zu übermitteln. Dies kann geschehen, wenn eine psychische oder physische Krankheit diagnostiziert wird. Ein Problem besteht dann, wenn dadurch Fehldiagnosen entstehen, die das Leben eines/einer Klient*In negativ beeinflussen. Auch verursachen die zahlreichen Arztbesuche aller Sozialhilfebezieher*Innen große Kosten für den Staat vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 39/C, E.

In den Statistiken ist nachzulesen, dass 2015 127 372 Menschen Sozialhilfe in Norwegen bezogen haben und im Vergleich dazu durchschnittlich von 2010 – 2014 196 547 Personen Arbeitsermessungsgeld ausgezahlt wurde vgl. Statistik Sentralbyrå (2016). Hierbei kann man

die wesentlich höhere Klient*Innenanzahl in NAV Staat erkennen, welche sich aus ebendiesen Handlungsweisen ergibt vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 39/E.

Ein weiteres Problem ist, dass der Auszahlungsbetrag des Arbeitsermessungsgeldes höher als der Betrag der Sozialhilfe ist. Dies erleichtert den Mitarbeiter*Innen von NAV Kommune das Vermitteln der Klient*Innen zu NAV Staat. Gleichzeitig wird das Stellen von Fehldiagnosen dadurch weiter unterstützt vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 39/E.

Weiters wird kritisiert, dass Bezieher*Innen des Arbeitsermessungsgeldes keine Arbeitsaktivitäten durchführen müssen oder können. Dies gilt auch für Personen, welche geistig und körperlich (teilweise) in der Lage dazu wären. Besonders bei psychisch Erkrankten oder nicht permanent Erkrankten wird so eine Reintegration in die Arbeitswelt erschwert. Auch leidet die Tagesstruktur der Klient*Innen sowie die Motivation und Qualifikation zum Wiederantritt einer Arbeit darunter vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 39.

3.8.2 Arbeitsoppgaver

Arbeitsaktivitäten werden von Mitarbeiter*Innen des NAV vermittelt und ausgesprochen. Dies bedeutet, dass diese immer verpflichtend ausgeführt werden müssen, da eine Nicht-Einhaltung zum Verlust des Bezuges führt. Obwohl NAV die Arbeitsaktivitäten als „Chance zur Arbeit“ bezeichnet, vermittelt das eher den „Zwang zur Arbeit“ vgl. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen: §29. Qualifikations- und Arbeitsprogramm (2018) und Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 38/E.

Auch für Personen mit psychischen Problemen, welche aufgrund von Angst vor Stigmatisierung keine psychiatrische Diagnose erstellen lassen möchten und Probleme mit Einhaltung starrer Arbeitsstrukturen haben, sind diese Maßnahmen ungeeignet. Die Selbstbestimmung der Klient*Innen leidet maßgeblich, wenn Arbeitsaktivitäten ausgeführt werden müssen, welche in den Augen der Klient*Innen als sinnlos oder als Last empfunden werden. Oft können Sozialhilfebezieher*Innen nicht die gewünschte Aktivität ausführen, sondern müssen das vorhandene Angebot annehmen, um den Bezug der Sozialhilfe zu halten. Dies ist besonders in den Arbeitsaktivitäten in Nischenberufen der Fall, da oft Fähigkeit und Interesse zur Ausübung des Berufs nicht gegeben sind, aber trotzdem in diese Sparten verstärkt weitervermittelt wird. Auch bei NAV-Regionalstellen am Land gibt es häufig das Problem der begrenzten Auswahl. Viele teilnehmende Firmen haben ihren Standpunkt konzentriert in bestimmten Teilen des Landes, die Ölindustrie befindet sich praktisch bedingt vor allem in Küstennähe. Hier stellt sich das Problem der Erreichbarkeit für Klient*Innen in

ländlichen oder abgeschiedenen Gebieten. Auch, wenn die Arbeitsaktivität nicht oder nur umständlich erreichbar ist, wird der Sozialhilfebezug bei Nicht-Absolvierung eingestellt. Zusätzlich stellen sowohl Klient*Innen als auch Mitarbeiter*Innen des NAV die Frage des Nutzens, wenn Aktivitäten durchgeführt werden müssen, die die Fähigkeiten und Interessen des Nutzers/der Nutzerin nicht widerspiegeln, da das Ziel der Wiedereingliederung in die allgemeine Arbeitswelt nur mit Motivation und Wille des Klienten/der Klientin erreicht werden kann vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 38.

Eine weitere Kritik gilt der Regelung, dass ein Wechsel der Aktivität nur nach einem Jahr und mit Bewilligung der zuständigen Mitarbeiter*In möglich ist. Begründet wird dies mit der Schaffung von vergleichbaren Strukturen der realen Arbeitswelt, um die Sozialhilfebezieher*Innen optimal auf das spätere Arbeitsleben vorzubereiten. Oft ist aber der Fall, dass sich die ausgewählte Arbeitsaktivität als unpassend herausstellt und ein schnellerer Wechsel sinnvoller wäre vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 38/E.

3.9 Weitere Probleme

3.9.1 Beratungsdauer

Mitarbeiter*Innen von NAV stellen fest, dass die zur Verfügung stehende Beratungsdauer zu kurz für die verlangten Anforderungen NAV's sei. Laut Gesetz steht allen Teilnehmer*Innen der Arbeitsaktivitäten ein individueller Entwicklungsplan zu. Hier werden Fähigkeiten und Interessen zusammen ausgearbeitet und festgehalten vgl. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen: §33. Individueller Qualifizierungsplan; §43. Inhalt und Pflichten (2018). Dies sei aber mit den vorhandenen Ressourcen nur selten möglich. Oft werden Fähigkeiten nur kurz besprochen und anhand des Lebenslaufes entschieden. Auch für die Findung von Interessen wird wenig Zeit zur Verfügung gestellt, obwohl dies für die Arbeitsmotivation essentiell ist. Stattdessen werden diese oft außer Acht gelassen oder angenommen vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 42/D.

3.9.2 Zusammenarbeit der Mitarbeiter*Innen

Obwohl verschiedene Berufe auch unterschiedliche Sichtweisen einbringen, ergeben sich hier Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit. Manche Mitarbeiter*Innen haben keine einschlägige Ausbildung erhalten und können Probleme so nicht vielfältig genug beleuchten. So wird von manchen Sozialarbeiter*Innen empfunden, dass Politikwissenschaftler*Innen weniger Verständnis für für sie unwichtig erscheinende Probleme aufbringen können. Dies

führt verstärkt zu Unstimmigkeiten zwischen den Mitarbeiter*Innen vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 40/C.

Auch gibt es speziell Probleme zwischen den Mitarbeiter*Innen von NAV Kommune und NAV Staat. Diese müssen in bestimmten Bereichen zusammenarbeiten, so zum Beispiel bei der Findung und Durchsetzung von Arbeitsaktivitäten, wobei NAV Staat ebenfalls eine Kontrollfunktion gegenüber NAV Kommune übernimmt. Letzteres führt zu Missgunst im Team und belastet das Arbeitsverhältnis merklich. Auch die unterschiedlichen Gehälter der Mitarbeiter*Innen, welche sich aus unterschiedlichen Vertragsverhältnissen von NAV Staat und NAV Kommune ergeben, steuern dazu bei. Durch die unausgeglichene Arbeitsaufteilung kommt es immer wieder zu Spannungen zwischen den zusammenarbeitenden Mitarbeiter*Innen, wodurch Kommunikation und Kooperation erschwert wird. Für Mitarbeiter*Innen des NAV Kommune wird das Arbeitsklima so als unangenehm empfunden und Arbeit teilweise nicht optimal erledigt vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 40.

3.9.3 Instanzen und Organisation

Das System und die vielen verschiedenen Instanzen machen es schwer, den Überblick zu behalten. Sowohl Klient*Innen also auch Mitarbeiter*Innen empfinden es als „undurchsichtig“. Durch den ständigen Betreuer*Innenwechsel zwischen NAV Staat und NAV Kommune bei unterschiedlichen Leistungsanforderungen müssen Klient*Innen oft mehrmals zu Terminen erscheinen. Dies hält Anträge auf und wirkt zudem nicht förderlich für Klient*Innen, den Überblick zu behalten vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 40/D.

Für Mitarbeiter*Innen werden die vielfältigen Aufgabestellungen und das ständige Wechseln der Klient*Innen zur Herausforderung. Auch der Beziehungsaufbau wird dadurch eingeschränkt bzw. verhindert, wodurch intensive Betreuung nicht möglich ist vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 42/E.

3.9.4 Sozialräumliche Vernetzung

Sozialräumliche Vernetzung wird laut Heinz Altena als bewusste Beziehungsorganisation der Institutionen und Personen im gleichen Sozialraum definiert. Dabei geht es nicht um hierarchische Beziehungen, sondern um ein gleich gestelltes Miteinander von Personen oder Organisationen, welche an den gleichen Bedarfslagen arbeiten. Die Struktur ist dabei nicht vorgegeben, sondern resultiert aus gemeinsamen Vereinbarungen vgl. Altena (2003).

Laut Gesetz ist NAV Kommune verpflichtet, mit Organisationen der Nutzergruppe und Freiwilligenorganisationen zusammenzuarbeiten, die den gleichen Aufgaben wie die Gemeinde nachgehen vgl. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen: §14. Zusammenarbeit mit Organisationen (2018).

Diese Vernetzung ist laut Interviewpartner*Innen derzeit nicht vorhanden, da dafür Zeit und Ressourcen fehlen. Sowohl beispielsweise psychisch Kranke als auch schwangere und wohnungslose Menschen benötigen teilweise Unterstützung in der Lebensführung. Diese Vernetzung könnte durch Zusammenarbeit mit anderen Institutionen in der Umgebung stattfinden vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 42/E.

3.10 Verbesserungsvorschläge

3.10.1 NAV Kommune und NAV Staat

Um die Zusammenarbeit zu bessern, wird vorgeschlagen, Unterschiede zwischen dem staatlichen und den kommunalen NAV aufzuheben bzw. zu verringern. Dies könnte durch gleiche Bezahlung und bessere Aufgabenverteilung erreicht werden. Auch wäre eine einheitliche Ausbildung aller Mitarbeiter*Innen förderlich. So könnten alle Personen ohne Ausbildung zum/zur Sozialarbeiter*In einen Zusatzkurs am Anfang belegen, in dem unter anderem soziale Kompetenzen und Gesprächsführung erlernt werden. Schwierigkeiten könnten auch durch bessere Verteilung der Mitarbeiter*Innen in den jeweiligen NAV Regionalstellen beseitigt werden. So sind diese derzeit in verschiedenen Stockwerken untergebracht und in NAV Staat und NAV Kommune Büros unterteilt. Durch eine bessere Vermischung dieser würden Barrieren abgebaut und die Zusammenarbeit erleichtert werden. Auch würden gemeinsame Teamsitzungen oder Supervision zur verstärkten Kommunikation anregen vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 45.

3.10.2 Sozialhilfe

Da die Sozialhilfe derzeit kommunal verwaltet und finanziert wird, dürfen Gemeinden selbst entscheiden, wie hoch die Auszahlung dieser ist. Dies hat zur Folge, dass der Betrag in Anbetracht der Lebenserhaltungskosten durchschnittlich viel zu gering ausfällt. NAV Mitarbeiter*Innen fordern deshalb einen Mindestbetrag der Sozialhilfe. Um Gemeinden die finanzielle Last zu nehmen, könnte diese staatlich organisiert werden. So sparen sich Kommunen die Verwaltungskosten und werden vom Staat in der Auszahlung unterstützt.

Besonders armen Kommunen würde dies zu Gute kommen vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 45.

3.10.2.1 Arbeitsoppgaver

Immer wieder kommt es aufgrund von eingeschränkter Auswahl an Arbeitsaktivitäten zu Schwierigkeiten, da der Bezug bei nicht erfüllter Leistung eingeschränkt oder eingestellt wird. Deshalb wird eine bessere Auswahl und somit eine Ausweitung gefordert, da die Maßnahme prinzipiell als sinnvoll erachtet wird. Wenn mehr Firmen aktiviert werden und somit auch die Auswahlmöglichkeiten in unterschiedlichsten Arbeitsbereichen verbessert wird, können auch mehr Klient*Innen zu einer sinnvollen Arbeitsaktivität motiviert werden. Erfahrung der Sozialarbeiter*Innen haben gezeigt, dass durch die richtigen Arbeitsmaßnahmen auch die Motivation zur Wiedereingliederung der Sozialhilfebezieher*Innen in die reale Arbeitswelt steigt vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 45/C.

Durch eine Ausweitung des Systems würden auch am Land erhebliche Probleme abgeschafft werden können, wenn die Erreichbarkeit der Stellen verbessert wäre. So müssen vor allem am Land Firmen und Arbeits- und Praktikumsstellen aktiviert werden, das Stellenangebot zu erweitern. Dies könnte durch Subventionen und Vergünstigungen für diese erreicht werden vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 45/D.

Die derzeit zur Verfügung stehenden Ressourcen sind sehr gering und decken nicht die eigentlich erforderliche Arbeit ab. Für die korrekte Vermittlung von Arbeitsaufgaben wird viel Zeit benötigt, um sowohl Fähigkeiten als auch Interessen mit Klient*Innen gemeinsam abzuklären und die individuell passende Maßnahme zu treffen. Da eine falsche Vermittlung nicht die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, sondern vielmehr den Verlust des Bezuges begünstigt, werden mehr Ressourcen gefordert, um der Armutsbildung entgegen zu wirken vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 45.

3.10.3 Instanzen und Organisation

Da das System vor allem für Klient*Innen, aber auch für NAV-Mitarbeiter*Innen als sehr verwirrend gilt, wäre eine einheitliche Bildung sinnvoll. In Pflichtschulen könnte im Zuge der Allgemeinbildung die Institution NAV erklärt werden. Wenn potenzielle Klient*Innen einen besseren Überblick über Instanzen und Vorgehensweisen erhalten, werden Anträge öfter rechtzeitig gestellt und Missverständnisse vermieden. So können auch Anträge auf Sozialhilfe vermieden werden, wenn andere Unterstützungsmöglichkeiten schon zu einem früheren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 45/E.

3.10.4 Sozialräumliche Vernetzung

Obwohl im Gesetz vorgeschrieben, werden Vernetzungen zu anderen Institutionen kaum genutzt. Dies liegt laut Sozialarbeiter*Innen vor allem an der zu geringen Beratungszeit, welche pro Klient*In zur Verfügung steht. Durch aktive Vernetzung würden allerdings viele Probleme der Klient*Innen, welche nun bei NAV angebracht werden, in andere Bereiche fallen. Somit würde mehr Zeit für die Vermittlung von passenden Arbeitsaktivitäten frei werden. Auch durch die Ausweitung von Kontakten würde Vernetzung unterstützt werden. Sinnvoll wären dabei besonders Institutionen, welche sich auf psychosozialen Dienst, Wohnungslosigkeit und Alltagsunterstützung spezialisiert haben vgl. Auswertungsmatrix Kerschbaumer 2018: Z 45/C.

4 SWOT-Analyse

Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none">• Großer Bedarf nach System• Unterschied Sozialhjel্প und Arbeidsavklaringspenger• Zusammenarbeit NAV-Staat und NAV-Kommune wichtig und möglich• Bildung, kennenlernen und verstehen des Systems in der Schule lehren• Verrichtung von Arbeit, die oftmals nicht in die Hauptaufgaben der Institution fallen -> Vernetzung• Unterschiedliche Klient*Innengruppen bringen Vielfalt in die Arbeit	<ul style="list-style-type: none">• Überblick des Systems geht schnell verloren -> unübersichtlich• Fehldiagnosen von Klient*Innen (Arbeidsavklaringspenger)• Arbeitsaktivitäten Sozialhjel্প: Verlust des Bezugs wirkt armutsfördernd• Vielfalt der Klient*Innengruppen: Schwierigkeit der Organisation und Koordination• Verrichtung von Arbeit, die oftmals nicht in die Hauptaufgaben der Institution fallen -> Professionalität kann darunter leiden• Großer Bedarf nach System -> Kosten• Europaweite Kritik: Zu geringe Auszahlungsbetrag der Sozialhilfe

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaktivitäten <ul style="list-style-type: none"> ○ Finden von Perspektiven ○ Nischenbereiche fördern ○ Wechsel nicht möglich -> realitätsnah, Durchhaltevermögen stärken ○ Förderung von Tagesstruktur der Klient*Innen ○ NAV-Büros in Städten haben viele Auswahlmöglichkeiten • Finanzierung <ul style="list-style-type: none"> ○ Steuern = fixes Budget ○ Arbeitsavklaringspenger: einheitliche, staatliche Finanzierung • Diversität der Mitarbeiter*Innen: Unterschiedliche Berufe bringen verschiedene Sichtweisen ein <p>NAV-Kontaktsenter: Übersichtliche Einteilung der Klient*Innen in NAV-Staat und NAV-Kommune</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaktivitäten <ul style="list-style-type: none"> ○ Große Kosten, großer Vermittlungsaufwand ○ Eingeschränktes Angebot an Aktivitäten ○ Vermittlung an Nischenberufe oftmals gegen Wünsche und Fähigkeiten von Klient*Innen ○ Wechsel der Aktivitäten nicht möglich: Verrichtung der Arbeit gegen den Willen der Klient*Innen, weil ansonsten Verlust des Bezugs ○ Verletzung des Selbstbestimmungsrechts der Klient*Innen ○ Keine Vermittlung bei Bezug von Arbeitsavklaringspenger ○ NAV-Land: wenig Auswahl, nur nach Städten vermittelbar, deshalb oft Verlust des Bezuges -> Armutsfördernd • Finanzierung Sozialhjel্প kommunal und geringer als Arbeitsavklaringspenger • Auszahlungsbetrag Arbeitsavklaringspenger und Sozialhjel্প: zu gering, unterschiedlich hoch, Sozialhjel্প von Kommune zu Kommune verschieden • NAV-Staat und NAV-Kommune <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufwand der Kommunikation groß ○ Kommunikation funktioniert nur unzufriedenstellend ○ Unterschiedliche Gehälter NAV-Staat und NAV-Kommune-Mitarbeiter*Innen ○ Konkurrenzdenken wird gefördert -> erschwert Zusammenarbeit • Schwache Bildung bewirkt, dass Anträge nicht gestellt oder Ansprüche nicht wahrgenommen werden

	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Vernetzung mit anderen Institutionen • Sprachbarriere norwegisch
--	--

Abbildung 4

Das System NAV hat aufgrund der vielfältigen Aufgaben eine große Reichweite und einen wichtigen Stellenwert in der norwegischen Gesellschaft.

Es lassen sich Stärken des Systems erkennen, welche zu einer erfolgreichen Bearbeitung der Anträge beitragen. So beispielsweise das Kontaktsenter, welches für eine klare und übersichtliche Einteilung der Klient*Innen sorgt. Auch die staatlich einheitliche Finanzierung der Arbeidsavklaringspenger sowie die fixierte Teilsumme des Staatsbudgets, welches für NAV zur Verfügung steht, ist förderlich. Für das Konkretisieren von Fähigkeiten und Interessen sowie die Förderung von Nischenberufen bekommen die Arbeidsoppgever viel Zuspruch. Außerdem wird durch diese die Tagesstruktur der Klient*Innen unterstützt. Bei einer großen Auswahl an verschiedenen Firmen und Lehrstellen, wie beispielsweise in größeren Städten, wird diese Maßnahme als sinnvoll angesehen. Auch die Diversität der Mitarbeiter*Innen hinsichtlich der Berufe wird unter anderem als Stärke erkannt.

Die Schwächen des Systems werden vor allem bei den Arbeitsaktivitäten, der Finanzierung und Höhe der Sozialhilfe, sowie den Unterschieden zwischen NAV Staat und NAV Kommune, fehlender Bildung, schlechte Vernetzung und der Sprachbarriere Norwegisch gesehen.

Die Vermittlung von Arbeitsaktivitäten kosten sehr viel Geld und haben einen großen Vermittlungsaufwand. Für die optimale Verteilung stehen allerdings zu wenig Ressourcen zur Verfügung, weshalb oftmals der falsche Beruf oder eine unpassende Lehrstelle vermittelt wird. Dies kommt besonders oft in Vermittlung in Nischenberufen vor. Dazu kommt ein zu geringes Stellenangebot, weshalb vor allem am Land Probleme auftreten. Weiters wird auch die Verletzung des Selbstbestimmungsrechts der Klient*Innen kritisiert. Dafür spricht auch die Bestimmung, dass der Wechsel eine Aktivität erst nach einem Jahr und unter Zustimmung des Betreuers/ der Betreuerin erfolgen darf. Zusätzlich erfolgt immer wieder die Kritik, dass Bezieher*Innen des Arbeidsavklaringspenger keine Arbeitsmaßnahmen ausführen müssen, bzw. nur eingeschränkt dürfen.

In weiterer Kritik steht die Finanzierung der Sosialhjelp, welche kommunal verwaltet wird und somit geringer als das staatlich ausbezahlte Arbeidsavklaringspenger ausfällt. Außerdem sind beide Beträge generell zu gering, um die beziehenden Personen aus der Armutsgefährdung zu ziehen. Dass die Sozialhilfe von Kommune zu Kommune

unterschiedlich ist, bewirkt, dass sich vor allem ärmere Gemeinden am untersten Wert orientieren.

Der Aufwand der Kommunikation zwischen NAV Staat und NAV Kommune ist groß, weshalb sich die Zusammenarbeit als schwierig gestaltet. Auch fördert der Gehaltsunterschied der Mitarbeiter*Innen einen Konkurrenzkampf zwischen NAV Staat und NAV Kommune.

Weitere Schwächen sind die fehlende Allgemeinbildung über NAV, weshalb Anträge oftmals erst verspätet oder gar nicht gestellt werden, und die nicht vorhandene Vernetzung zu anderen relevanten Institutionen. Zu guter Letzt ist zu erwähnen, dass die meisten Informationen ausschließlich auf Norwegisch vorhanden sind, weshalb für viele vom Ausland zugezogene Personen eine Sprachbarriere zur weiteren Schwierigkeit wird.

Da das System NAV sehr vielfältig und unübersichtlich aufgebaut ist, besteht das Risiko, dass Klient*Innen den Überblick verlieren und deshalb ein Bezug eingestellt wird oder Leistungen nicht eingefordert werden. Hierzu kommt die Schwierigkeit für Mitarbeiter*Innen, Klient*Innen zeitnah und optimal zu koordinieren. Auch bei der Bearbeitung von externen Aufgaben, welche oftmals von Klient*Innen an NAV herangetragen werden, besteht die Gefahr, den Überblick zu verlieren. Dadurch kann auch die Professionalität des NAV leiden. Weiters besteht ein großer Bedarf an NAV Institutionen, was in Folge dessen zu hohen Kosten führen kann.

Die Sozialhjelp und Arbeidsavklaringspenger betreffend, entsteht ein Risiko der Armutsförderung, wenn die getroffenen Maßnahmen den Verlust des Bezuges nach sich ziehen, oder der Auszahlungsbetrag so gering ist, dass die Lebenserhaltungskosten nicht gedeckt werden können. Auch das Risiko, dass bei der Abklärung von psychischen oder physischen Krankheiten Fehldiagnosen erstellt werden, ist hoch.

Als Chance wird klar die Unterscheidung zwischen Arbeidsavklaringspenger und Sosialhjelp angesehen. So kann eine optimale Unterstützung für Bezieher*Innen beider Gelder erreicht werden, indem diese durch spezialisierte Mitarbeiter*Innen unterstützt werden. Gleichzeitig kann das System durch eine Verringerung der derzeit großen Unterschiede verbessert werden. Dazu gehören die Finanzierung der Sozialhilfe, welche derzeit kommunal erfolgt, die Höhe der Gelder und die noch nicht optimal ausgereifte Maßnahme der Arbeidsoppgever. Für diese wären eine Erweiterung der Ressourcen notwendig, sowie mehr teilnehmende Firmen und Lehrstellen. Letzteres trifft besonders für ländliche Gebiete zu.

Eine weitere, potenzielle Chance ist die Zusammenarbeit von NAV Staat und NAV Kommune. Diese ist derzeit ausbaufähig, wie durch beispielsweise verbesserte Kommunikation. Diese könnte durch Abschaffung von Rang- und Gehaltsunterschieden

sowie Verringerung des Konkurrenzdenkens zwischen NAV Staat- und NAV Kommune-Mitarbeiter*Innen erreicht werden.

Durch die sehr vielfältigen Klient*Innengruppen werden in Beratungsgesprächen unterschiedlichste Probleme behandelt. Dies bringt einerseits spannende Arbeitsbedingungen, andererseits werden so auch Aufgaben bearbeitet, welche vorrangig nicht in den Bereich des NAV fallen. Hier besteht die Chance zur Vernetzung mit anderen Institutionen, welche zur Weitervermittlung bereitstehen und speziell auf etwaige Probleme eingehen können. Um das System und die verschiedenen Instanzen kennen und verstehen zu lernen, sehe ich die Chance zur Verbesserung auch in der Bildung. Hier kann das System erklärt und ein Überblick geschaffen werden.

Aus vorher erläuterten lässt sich schließen, dass das norwegische Sozialsystem ein individuelles Angebot an sozialen Leistungen für seine Bewohner*Innen bereitstellen möchte. Um dies erreichen zu können, werden die Möglichkeiten in Sosialhjelp und Arbeidsavklaringspenger geteilt. Diese Leistungen unterscheiden sich in Finanzierung, Auszahlung und Bearbeitung der Anträge. Obwohl hier der Grundstein zu einer funktionierenden Organisation der Sozialhilfe gelegt wurde, müssen noch einige Veränderungen stattfinden, um Bezieher*Innen ein Leben ohne Armutsgefährdung gewährleisten zu können.

Quellenverzeichnis

Altena, Heinz (2003): Von sozialen Netzwerken zu institutioneller Vernetzung – über die Leichtigkeit von Begriffen und die Schwierigkeit des Handelns. Impulsreferat.

Auer-Voigtländer, Katharina; Schmid, Tom (2017): Strukturgeleitete Textanalyse zur systematischen Arbeit mit umfangreichen qualitativen Datenmaterial. Ein Beitrag zur qualitativen Auswertung vorstrukturierter Datenmaterials. Soziales_kapital. Wissenschaftliches Journal österreichischer Falschhochschul-Studiengänge Soziale Arbeit, Fachhochschule St. Pölten.

Arbeids- og Velferdsetaten (2017): Legislation. <https://www.nav.no/en/Home/About+NAV/Relatert+informasjon/legislation> [15.04.2018]

Claudia Kerschbaumer (2018): SWOT Analyse. Wien.

Europäische Kommission (2017): Beschäftigung, Soziales und Integration. Norwegen-Sozialhilfe. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=de&intPagelId=4714> [16.4.2018]

eurostat Statistics Explained (2016): Glossar: Materielle Deprivation. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Material_deprivation/de [18.04.2018]

eurostat Statistics Explained (2018): People at risk of poverty or social exclusion. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People at risk of poverty or social exclusion](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion) [18.04.2018]

GenderKompetenzZentrum (2010) Allgemeine Informationen zu Norwegen. http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/laenderstudien/Norwegen/allgemeine_informationen.html [16.4.2018]

Haller, Michael (2001): Das Interview: Ein Handbuch für Journalisten. 4. Auflage, Konstanz: UVK-Medien.

Köhler-Olsen, Julia (2017): Oversikt over folketrygdloven 2017. PowerPoint Präsentation. Oslo.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike: ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. Garz, Detlef (Ed.) ; Kraimer, Klaus(Ed.): Qualitativ-empirische Sozialforschung : Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen : Westdt.

Verl., 1991. - ISBN 3-531-12289-4, pp. 441-471. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-24025> [17.02.2018]

Prof. Dr. Pelz, Waldemar (2004): Strategisches und Operatives Marketing. Ein Leitfaden zur Erstellung eines professionellen Marketing-Plans. Auflage 1, Bad Soden am Taunus: Books on Demand GmbH.

Statistik Sentralbyrå (2018): Lønn, alle ansatte. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt> [31.03.18]

Statistik Sentralbyrå (2016): Økonomisk sosialhjelp, 2015. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/statistikker/soshjelpk/arkiv> [27.03.18]

Statistik Sentralbyrå (2016): Velferdsytelser - arbeid og stønadsmottak. Mottakere av arbeidsavklaringspenger, etter avgang og overført/ny tilgang 2010-2014. <https://www.ssb.no/statbank/table/11048/tableViewLayout1/?rxid=8e65d9d0-4ae0-4874-a585-1500df38992e> [27.03.18]

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2015): Armut und Armutsgrenze. https://skos.ch/uploads/media/2015_Armutsgrenze_SKOS-d.pdf [27.03.18]

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung, 1, Art. 22, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> [17.02.2018]

Statistik Sentralbyrå (2017): Økonomisk sosialhjelp. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/statistikker/soshjelpk/aar> [26.03.2018]

Daten

I1, Interviewpartnerin 1, Julia Köhler-Olsen, Interview geführt von Claudia Kerschbaumer, 05.11.2017

I2, Interviewpartnerin 2, Frau S, Interview geführt von Claudia Kerschbaumer, 13.11.2017

I3, Interviewpartnerin 3, Nora Helene Ording Andersen, Interview geführt von Claudia Kerschbaumer, 25.11.2017

Auswertungsmatrix erstellt von Claudia Kerschbaumer, 22.03.2018

Abbildungen

Abbildung 1	11
Abbildung 2	17
Abbildung 3	18
Abbildung 4	29

24	A Sachfragen	Jeder, der/die Teil des Sozialsystems Norwegen ist (im Stadtteil Sagene). Zum Beispiel: Arbeitslose, Ausländer*innen, Familie, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Kranken-/Unfallversicherung, ausländische Student*innen >12 Monate Aufenthalt, norwegische Student*innen etc.	Arbeitslose, Anspruchslose, Pensionisten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Familien, Versicherte	keine Einblicke bei Persgrum da selbst Klientin, gefühlt: viele Arbeitslose; Grünerløkka. Alles bunt gemischt, Arbeitslosen, Kranke, Pensionist*innen, Adoptionskinder und Eltern, generell alle Einwohner Norwegens	NAV Stadt bietet ein breiteres Klient*innenspektrum, Prinzipiell werden alle Klient*innen überall vertreten, in manchen NAV Stellen kommen aber nur bestimmte Klient*innengruppen.	Werden für diese speziellen Nav Stellen spezielle Angebote verstärkt, Ausbildung speziell auf diese Klient*innengruppen etc.?
25	1 NAV Klient*Innen des Büros	Verwaltung des gesamten Sozialsystems sowie teilweise Verwaltung NAV-/Büros Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik Arbeitsaktivitäten Sozialhilfe Kranken- und Unfallgeld Arbeitslosengeld Arbeitsermessungsgutachten Verwaltung NAV Staat und NAV Kommune NAV Kontaktcenter Auszahlung von Geldern, Stellen von Anträgen Kontrolle (Beitrag) Betreuung von Familien (Kindergeld, Heirat, Begräbnisgeld, Krankheit der Kinder, Beeinträchtigungen von Kindern, Alleinerziehende, Scheidung) Rat und Councelling Betreuung von Flüchtlinge	Abklärung Armutgefährdung, Ansprüche klären, bei Bedarf Anträge ausfüllen und Gelder gewähren. Arbeitsaktivitäten organisieren. Flüchtlingshilfe organisieren und verwalten	Taggeld, Aktivitätsorganisation, Arbeitslosenarbeit, Adoptionsvermittlung (obwohl eigentlich keine Hauptaufgabe, dennoch vermehrt in Anspruch genommen -> Zusammenarbeit mit Jugendamt)	Hauptaufgaben sehr unterschiedliche, in NAV Stadt sehr breit gefächert, mehr Klient*innen und vielfältigere Probleme. NAV Land vor allem Flüchtlinge, NAV Stadt auch Student*innen und Kontaktcenter. Kontaktcenter fehlt bei Land vollkommen, alles ist persönlicher.	Gerade bei NAV Land sehr persönlich, man kennt das Klientel viel eher -> hier Kontaktcenter sinnvoll. Adoptionsvermittlung eigentlich keine Aufgabe, wird trotzdem verrichtet -> Wieso? Sinnvoll? Keine spezielle Ausbildung dafür -> kritisch. Wenn Kommunikation nicht gut funktioniert auch gefährlich für Kinder bzw. mühsam für Adoptiveltern.
26	2 Hauptaufgaben des NAV Büros	Steuern: Arbeitgeberabgaben und Privatpersonen	Steuern: Arbeitgeberabgaben und Privatpersonen	Steuern: haben ein Drittel des Staatsbudgets zur Verfügung	Steuern, von Arbeitgeber und -nehmer. Ein Drittel des Staatsbudgets.	
27	3 Finanzierung NAV	25 Paragraphen, sehr viele Untergruppen im Gesetz: Wer ist Mitglied? Rente Heirat Versorgung Kinder Arbeitslosengeld Krankeneistungen (Psychologe, Schwangerschaft, Physiotherapie, Grundzahlungen, Begräbnis, Krankheit der Kinder, Schwerekrankte) Arbeitsakklingspenger: Durch Krankheit verhindert, zu Arbeiten Alleinerziehende = Gesamter Sozialstaat ohne Sozialhilfe, in andern Ländern oft durch verschiedene Gesetze geregelt, hier alles in einem. Alles nur auf Norwegisch	Arbeitsavklaringspenger: Diagnose von staatlichem Arzt notwendig, dass man nicht mehr arbeiten kann (psychisch oder physisch). Es gibt Unterschiede bei physischer Krankheit: Wenn nur halb krank, kann er/sie noch halb arbeiten gehen. Das wird man von NAV unterstützt. Diese Aufteilung bzw. das Berechnen der Kosten/Nutzen ist sehr aufwendig und kostet viel Arbeitszeit. Eigene Mitarbeiter*innen nur dafür abgestellt. Auch verpflichtend, dass man immer in gesundheitsfördernden Maßnahmen bleibt und an der Gesundheit arbeitet... Wenn man also Drogen nimmt und als psychisch krank gilt kann das zu Verlust des Bezuges führen. Kontrollinstanz kontrolliert diese Regelung. Klageinstanz klagt an falls Verlust des Bezuges passieren sollte.	NAV Staat hat Hauptaufgaben, alles außer Sozialhilfe. Gesetz sehr übersichtlich aufgebaut, man sieht nur 25§, dann viel Untergruppen. Gut, wenn man weiß, was man sucht, schlecht, wenn man generellen Überblick haben möchte. Alles nur auf Norwegisch. Arbeitsavklaringspenger: Menschen mit psychischen oder physischen Krankheiten, können auf und dieser nicht mehr Arbeiten: Unterstützung. Dies ist zeitaufwendig, gesundheitsfördernde Maßnahmen zählen als Pflicht. Kontrolle und Klage sind als eigene Instanz etabliert.	Norwegisch; Schlecht für Ausländer*innen, Flüchtlinge, Auslandsstudierende. Kontakt nur über NAV Online möglich, dementsprechend schlechter Bezug für nicht norwegisch Sprechende.	
28	4 Staatliches NAV					

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Claudia Kerschbaumer, geboren am 07.12.1995 in Salzburg, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Wien, am 20.4.2018

Unterschrift



Lebenslauf

Claudia Kerschbaumer

Ausbildungsweg

09.2002 – 07.2006	Alfred – Bäck Volksschule Taxham, Salzburg
09.2006 – 07.2014	Bundesgymnasium Zaunergasse, Salzburg
10.2014 – 07.2015	Ernährungswissenschaften, Universität Wien
09.2015 – 07.2018	Soziale Arbeit, Fachhochschule St. Pölten

Berufliche Erfahrungen im Sozialbereich

Seit 04.2017	FrauenWohnZentrum, Caritas Wien
04.2018 – 06.2018	180h Praktikum: Kinder und Jugendhilfe, Soziale Arbeit mit Familien, 17., 18. 19. Bezirk, Wien
07.2016 – 09.2016	240h Praktikum: Verein Daraja, Mont Zion, Kenia
01.2016	120h Praktikum: Jugend-Wg Nowi, Wien
Seit 2014	Ehrenamtliche Tätigkeit: Verein für Integrationshilfe
07.2014 – 11.2015	Ehrenamtliche Tätigkeit: Heilpädagogisches Voltigieren für traumatisierte und schwer erziehbare Kinder
2014 „JA	Sozialzeitausweis, erworben durch die Teilnahme am Projekt - Jung trifft Alt“ der YoungCaritas Salzburg
2010 – 2014	Buddy – Ausbildung des Bundesgymnasiums Zaunergasse Salzburg