

REPLIKK: HPMT- EVALUERINGEN – HVA NÅ?

Replikk til artikkelen «Evaluering av “helhetlig, prinsippstyrt, metodisk tilnærming» (HPMT). En klynge-randomisert studie

Av Terje Lillehaug, tidligere leder for HPMT-prosjektet i NAV

Hensikten med denne kommentaren er å drøfte hvordan NAV kan nyttiggjøre seg kunnskapen fra evalueringen av HPMT-metodikken. Artikkelen om evalueringen i dette nummeret av Arbeid og Velferd (Malmberg-Heimonen m.fl. 2014) gir en god sammenfatning av metodikkens hovedkomponenter, resultater og effekter. Forsknings- og utviklingsprosjektet «Helhetlig, prinsippstyrt, metodisk tilnærming» (HPMT) har vært et ambisiøst prosjekt, sett i lys av at rammene for å drive fagutvikling i NAV er krevende. Veilederne har en travel hverdag og ledere skal balansere prioriteringer mellom krav og forventninger både ovenfra og nedenfra.

Evalueringsrapporten oppsummerer resultater av utprøvingen av HPMT i arbeidet med oppfølging av brukere i Kvalifiseringsprogrammet. Prosjektet var særlig rettet mot å utvikle veiledernes kompetanse i metoder som kunne brukes i det daglige arbeidet, gjennom et eget opplærings- og veiledningsprogram. Forskningen viser god effekt av programmet på veiledernes vurdering av faglig kompetanse, relasjonell allianse med bruker og på veiledningskvalitet. Veilederne selv legger særlig vekt på betydningen av den helhetlige tilnærmingen, de metodiske prinsippene, systematikken i lærings- og arbeidsprosessene og nytten av de metodiske verktøyene (spesielt for samhandlingen med bruker). Også for brukerne viser forskningen en positiv effekt på deres overgang til arbeid og inntekt. Et av de mest interessante funnene er at brukerne som var tilknyttet kontorer der HPMT var tatt i bruk begynte å jobbe deltid i større grad og at de dermed også fikk bedre inntekt. Forskerne selv legger vekt på at effektene er resultater av en sammensatt prosess, med bruk av en strukturert helhetsmodell som inneholder evidensbaserte verktøy. Videre legges det vekt på betydningen av en fleksibel implementering og at veilederne har fått tid til å reflektere over sin praksis.

Både forskningen og erfaringene fra implementeringen har lært oss at sannsynligheten for å lykkes med å innføre spesifikke metoder øker når metoden tilpasses utøvernes/veiledernes ferdigheter og konteksten de arbeider i. Dette betyr ikke å forlate metodikkens essens eller virksomme elementer, men å forstå hvordan den kan brukes på ulike måter overfor ulike brukere, temaer og situasjoner.

Videre bekrefter denne evalueringen en rekke andre studier når det gjelder hva som skal til for å endre praksis: Metodeimplementering og læring er sammensatte prosesser som stiller spesifikke krav til systematikk og kvalitet (Fixen 2005, 2007, Joyce & Showers 2002). For implementeringsarbeidet er dessuten lederforankring og modenhet noe av det viktigste. Modenhet betyr først og fremst at de strukturelle rammene for implementeringen er på plass og at prosessen er ønsket og villet blant alle deltakerne. Det mest effektive for deltakernes læringsprosess er når ferdighetstreningen skjer i selve arbeidet, gjerne med en kyndig veileder som observatør, og/eller i gruppeveiledning der utfordringene fra hverdagen tas med inn i systematisk refleksjon og øvelse (ibid).

Kunnskap om, og vurderinger av, hva som er gode implementeringsprosesser og hva som gir virksom læring, deles av stadig flere også i NAV. Samtidig har det vært en viss treghet eller uvilje mot å ta denne typen læringsmetoder og programmer i bruk. Noen argumenterer med at det er for omfattende, for komplekst og at produksjonen i NAV ikke gir rom for å drive kompetanseutvikling på denne måten. Satsingen på korte kurs, e-læringsmoduler og fagsamlinger med liten eller ingen oppfølging og systematisk kobling til praksis i etterkant, synes mer utbredt enn den typen læringsprosesser som er anvendt blant annet i HPMT-prosjektet.

Nye muligheter?

Det er imidlertid tegn som tyder på at noe er i positiv endring i NAV. I store deler av organisasjonen jobbes det med utvikling og forbedring. Direktoratet har sammen med deltakere fra andre deler av NAV, utviklet en rekke verktøy som kan hjelpe oss videre. Eksempler på dette er standarden for arbeidsrettet brukeroppfølgning, ledelsesplattformen, arbeidsmarkedsplattformen og veiledningsplattformen. Veiledningsplattformen kan ses som et slags «paradigmeskifte», dels fordi den er basert på et solid kunnskapsgrunnlag og dels fordi den både fokuserer på veiledning og på virksomme, praksisnære læringsprosesser. Hva HPMT angår så er det besluttet at de mest virksomme delene fra dette programmet skal tas inn i en fordypningsmodul i veiledningsplattformen som NAV-kontorene etter hvert vil få tilgang til. Parallelt foregår det utviklings- og forskningsprosjekter i NAV som vil gi oss ytterligere kunnskap om virksomme metodikk og om gode læringsprosesser. Utbyttet av disse prosjektene avhenger imidlertid av hvordan, og i hvilken grad, NAV evner å omsette ny kunnskap i bedre praksis gjennom systematisk, målrettet kompetanseutvikling.

Referanser:

Fixsen Dean L., Naoom, Sandra F., Blase, Karen A., Friedman, Robert M. og Wallace, Frances (2005) *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*, University of Florida, Tampa, Florida

Tilgjengelig som PDF fra: ctndisseminationslibrary.org/PDF/nirmonograph.pdf

Malmberg-Heimonen, Ira, Natland, Sidsel, Tøge, Anne Grete, Innvær, Simon og Hansen, Helle Christine (2014) *Helhetlig oppfølging av brukere i Kvalifiseringsprogrammet*. Evaluering av «Helhetlig, prinsippstyrt, metodisk tilnærming» (HPMT). En klynge-randomisert studie. Fakultet for samfunnsfag / Sosialforsk, Høgskolen I Oslo og Akershus: Sluttrapport til Arbeids- og Velferdsdirektoratet, januar 2014: Tilgjengelig som PDF fra: <http://www.fylkesmannen.no/Documents/Dokument%20FMMR/sosiale%20tenester/Rapport%20HPMT%202014.pdf?epslanguage=nn>

Joyce, Bruce R. & Showers, Beverly (2002). *Student Achievement Through Staff Development* (3rd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.