



## Sammendrag av publikasjonen «Dette kjennetegner god inkluderingskompetanse»

Prosjektet er finansiert av NAVs forsøksmidler for arbeid og velferd (FARVE) fra 2013 til 2014. Prosjekteiere er Hovedorganisasjonen Virke og Rådet for psykisk helse. Arbeidsforskningsinstituttet har gjennomført undersøkelsen.

Internasjonal forskning har vist at integrerte arbeidsmarkedstiltak, dvs. tiltak hvor arbeidstrening skjer i ordinære virksomheter, har en langt bedre effekt enn tiltak med arbeidsforberedende arbeidstrening og praksiserfaring i skjermede bedrifter. Forskning om arbeidsgivernes holdninger, virksomhetskultur og organisasjonsteori har i Norden preget begrepet "Virksomheters sosiale ansvar" (VSA). Inkludering av utsatte grupper er ett aspekt ved virksomheters sosiale ansvar. Men selv om inkludering er satt høyt på dagsorden, ser det fortsatt ut til at virksomheters sosiale ansvar først og fremst gjør seg gjeldende med tanke på å unngå fravær og frafall, det vil si arbeidsfastholdelse av egne ansatte.

Det å bruke det ordinære arbeidslivet som hovedarena for arbeidstrening, kvalifisering og inkludering for personer med omfattende bistandsbehov på grunn av alvorlige psykiske lidelser eller andre store problemer, byr på en del utfordringer, både for den aktuelle arbeidssøkeren, vedkommendes arbeidsgivere/ledere og for det involverte støtteapparatet.

Prosjektet har blant annet bestått i en kvalitativ, eksplorerende casestudie i et lite utvalg av Hovedorganisasjonen Virke sine bedrifter som har tatt inn personer med særskilte bistandsbehov via støtteapparatet (NAV). Hensikten har vært å undersøke hvilke erfaringer arbeidsgiverne har med inkluderingsarbeidet, hva virksomhetene trenger av bistand fra støtteapparatet for at inkluderingen skal lykkes. Vi har undersøkt hvorfor arbeidsgivere ville ta imot arbeidssøkerne med bistandsbehov og hva som må til for at de er villige til det, og videre hvilke erfaringer disse arbeidsgiverne har med oppfølgingen og annen bistand fra støtteapparatets side i løpet av praksis og prøvetid og i forbindelse med ansettelsesprosessen.

Hovedinntrykket er at disse arbeidsgiverne har et sterkt sosialt engasjement, at de er dyktige i å ivareta arbeidstakere som trenger spesiell tilrettelegging, og at de er opptatt av å ha et generelt godt og inkluderende arbeidsmiljø. Dessuten virker alle nokså erfarne med tanke på å forholde seg til arbeidssøkere som blir formidlet via NAV/støtteapparatet og som har spesielle bistandsbehov. Dersom disse virksomhetene skal ta imot arbeidssøkere med omfattende bistandsbehov, er følgende vilkår viktige:



- en god jobbmatch mellom arbeidssøker og arbeidsplass/arbeidsoppgaver
- arbeidssøker og oppfølger/veileder er innforstått med hva arbeidet på den aktuelle arbeidsplassen går ut på
- arbeidssøker viser interesse for den aktuelle arbeidsplassen og de aktuelle arbeidsoppgavene
- tydelighet mellom involverte parter om hva som er hensikten med en arbeidsutprøvningsfase
- tydelig ansvarsfordeling mellom involverte parter om hvem som har ansvar for oppfølging og hvordan den skal foregå.

Arbeidsgiverne viser til at deres ansvar primært handler om opplæring i arbeidsoppgaver, mens hjelpeapparatet også må ta ansvaret for utfordringer utenom arbeidsplassen. Det kan lett bli for lite oppfølging fra støtteapparatet, men aldri for mye.

Undersøkelsen har definert tre områder med forbedringspotensial for å styrke inkluderingskompetansen og arbeidsgivernes tillit til NAV:

- **Organisering** : NAVs formidlingsbistand til arbeidssøker og rekrutteringsbistand til arbeidsgiver framstår for arbeidsgiverne som to atskilte sfærer. Arbeidsgiveroppfølgingen i NAV bør framstå som mer helhetlig, for eksempel ved bedre koordinering av arbeidsmarkedsrettede funksjoner og oppfølging av personer som av ulike grunner kan ha særlige bistandsbehov for å kunne komme i jobb.
- **Planlegging** : Tydelige avtaler og avklaring av forventninger i oppstartsfasen av et inkluderingsforløp er viktig for å unngå problemer på lengre sikt. Kontaktperson/veileder fra støtteapparatet, arbeidsgiver og arbeidssøker bør være enige om form og innhold i en slik plan.
- **Oppfølging** : Proaktiv heller enn reaktiv oppfølging av en fast kontaktperson/kompetent veileder fra støtteapparatet skaper trygghet og forutsigbarhet. Oppfølgingen bør rettes mot både arbeidssøker/arbeidstaker og virksomhet. Form og innhold på oppfølging bør avklares ved oppstart av et inkluderingsforløp og revideres underveis.

Hele rapporten: <http://www.hioa.no/content/download/58964/920098/file/r2014-5.pdf>