

Kortversjon: Arbeidsrettet brukeroppfølgning. «Place then train» ved NAV-kontoret?

Øystein Spjelkavik, Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus, 2016.

Utviklingsprosjektet varte fra våren 2013 og ut 2015 og var finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Prosjektet var et samarbeid mellom Arbeidsforskningsinstituttet, kvalifiseringsprogrammet ved NAV Tromsø og «Snart Ansatt» ved NAV Østensjø og skulle utvikle «place then train-tilnærmingen» i NAV. Med «place-train» menes at personer som har store bistandsbehov for å komme i jobb, og som har behov for det, øver og utvikler seg på vanlige arbeidsplasser, ikke på avklarings- og treningsarenaer utenfor arbeidslivet. Aktiv oppfølgingsstøtte til arbeidsgiver er et sentralt aspekt, ikke minst for å minske risikoen og for å øke inkluderingsnivået.

KVP-teamet i Tromsø skulle bruke jobbspesialistmodellen i Supported Employment uten tilførsel av ekstra ressurser og som en del av daglig drift ved NAV-kontoret. I begynnelsen var motivasjonen høy og erfaringsutvekslingen i prosjektet var til stor faglig inspirasjon. Etter hvert opplevde veilederne at de ikke hadde kapasitet til å påta seg den tette oppfølgningen som er forutsatt i «place-train-tilnærmingen». Utviklingen av jobbspesialistrollen ble etter hvert preget av at de involverte veilederne opplevde stort arbeidspress og frustrasjon. Veilederne lyktes godt i de inkluderingsforløpene som de var involvert i, de aller fleste av brukerne kom raskt i praksisplass og i jobb og arbeidsgiverne var svært fornøyd med samarbeidet. Likevel er hovederfaringen at det er vanskelig å gjennomføre en slik intensiv arbeidsrettet brukeroppfølgning ved NAV-kontoret uten endringer i ressursituasjonen og/eller i arbeidsorganiseringen.

I «Snart Ansatt» ved NAV Østensjø representerer faddermodellen «naturlig bistand» på arbeidsplassen. Her var to KVP-veilederne prosjektorganisert og kunne bruke det meste av sin tid oppfølgning. «Snart Ansatt» har oppnådd gode jobresultater og både brukere og arbeidsgivere gir gode tilbakemeldinger. Språkopplæring på arbeidsplassen er en vesentlig oppfølgingsressurs som utvikler den tradisjonelle lærerrollen i retning av jobbspesialistmodellen.

Erfaringen er at uten tydelig prioritering kan det i NAV være fare for at måltallsstyring bidrar til at kvalitetsoppfølgning som forutsettes i «place-train-tilnærmingen» ikke blir tilstrekkelig vektlagt i det daglige arbeidet. Bruk av praksisplass eller arbeidstrening i «place-train-tilnærmingen» forutsetter at det er mulig å prioritere kvalitetsoppfølgning. Erfaringene tyder på at det særlig er jobbutviklingsperspektivet servicen overfor arbeidsgiver som bør bli prioritert. Faddermodellen i «Snart ansatt» er et viktig innslag som «naturlig bistand» på arbeidsplassen, men det er behov for mer kunnskap om fadderens rolle og kompetanse. Språkopplæring på arbeidsplass utfordrer den tradisjonelle lærerrollen i retning av jobbspesialistrollen.

I sum viser erfaringene at arbeidsrettet brukeroppfølgning basert på en «place-train-tilnærming» forutsetter både organisatorisk og kompetansemessig spesialisering. Uten en slik spesialisering vil oppfølgingsinnsatsen neppe bli tilstrekkelig forutsigbar eller kvalitativt god nok. Noen ganger er det behov for støtte i et inkluderingsforløp fra andre faginstanser, men erfaringen er at det er en utfordring å mobilisere relevant fagstøtte raskt.