



Inkluderingskompetanse

KVP-samling 17. september 2020



1

Utfordringsbildet

Får inkluderingsdugnadens målgruppe den oppfølgingen de skal ha?

Etter pandemien ser vi en økt risiko for at de mest sårbare gruppene vil øke i antall og må konkurrere med et rekordhøyt antall ordinært ledige om jobbene

Mange i NAV er usikre på hva vi kan bidra med på arbeidsplassen

utover tilskudd og virkemidler. Samtidig vet vi at NAV bruker arbeidslivet mer enn tidligere og er opptatt av å møte arbeidsgivernes behov

Arbeidsgiverne går lei av problemer hvis ikke NAV tilbyr relevant oppfølging

Mange arbeidsgivere er inkluderingsvillige, men målgruppa for inkluderingsdugnaden kan ha utfordringer som ikke må overlates til arbeidsgiver alene

Fremtidsrettet innsatsområde

**Styrke
medarbeidernes
inkluderingskompetanse**

// NAV

2

3 modeller for inkluderingsarbeid

«Supply side» arbeidssøker

Styrke arbeidssøkerens konkurranseevne

«Jobbklar»
Arbeidsforberedende innsatser
Train – place

«Demand side» arbeidsgiver

*Arbeidsgivers behov, holdningspåvirkning,
sosialt ansvar og systemstøtte*

Lovverk, kvoter, sanksjoner
Økonomiske insentiver
Rekruttering, marked



«Support side» Støtteapparatet

*Støtteapparatet
Arbeidsplassen som mål og middel*

Place – train
Supported Employment,
jobbmatch, jobbutvikling

- Inkluderingskompetanse -

// NAV

*Frøyland, Schafft og Spjelkavik «Tackling increasing marginalization»
in Work and wellbeing in the Nordic contries, 2018*

3

Kjernekompetanse i NAV



Veiledningskompetanse



Inkluderingskompetanse



Markedskompetanse

// NAV

4

Hva er inkluderingskompetanse?

... ikke først og fremst noe man har.
Det er noe man gjør

«INKLUDERINGSKOMPETANSE ER IKKE NOE MAN HAR, DEN BLIR UTVIKLET I SAMSPILLET MELLOM STØTTEAPPARAT OG ARBEIDSPLASS»

// NAV

5

Inkluderingskompetanse handler om å...

Bruke arbeidsplassen som både mål og middel for at alle skal kunne delta i arbeidslivet, til tross for utfordringer.

1. Sikre brukermedvirkning gjennom å ta **utgangspunkt** i arbeidssøkerens/arbeidstakerens **interesser, ressurser og utfordringer**
2. Anerkjønne at **jobbmatch er en prosess** mellom arbeidssøkeren og arbeidsgiveren som må **utvikles over tid**
3. Bidra til at arbeidssøkerne/arbeidstakerne kan **utvikle mestring i jobben** gjennom bruk av tiltak og opplæring på arbeidsplassen
4. **Utvikle arbeidsrelasjonen** i samarbeid med arbeidsgiverne og arbeidstakerne for å **forebygge** eventuelle utfordringer i arbeidsforholdet og **sikre varig tilknytning til arbeidslivet**
5. **Samarbeide med behandler** og andre aktører i **støtteapparatet** som arbeidssøker eller arbeidstaker har behov for, fordi det gjerne foregår **helserelatert behandling og sosiale tiltak samtidig**.

// NAV

6

De aller fleste ønsker og kan jobbe

De fleste ønsker å jobbe hvis de tror de kan få det til.

De fleste kan delta i det vanlige arbeidslivet hvis de får tilpasset tilrettelegging og støtte

Bærende prinsipp i inkluderingskompetanse



* omfatter også deltidsjobb

// NAV

7

Hva innebærer det å bidra til mestring i jobben?



Veileder
og markedskontakt

- Kartlegge behov for opplæring og oppfølging på arbeidsplassen sammen med arbeidsgiver og arbeidssøker/arbeidstaker
- Bruke arbeidsplassens rutiner for opplæring og tilrettelegging
- Vurdere behov for kompetanseheving og kvalifiserende tiltak sammen med arbeidsgiver og arbeidssøker/arbeidstaker
- Trekke inn hjelpemiddelsentralen tidlig for å vurdere muligheter for tilrettelegging
- Ivareta oppfølging av forhold utenfor arbeidsplassen

// NAV

8

Hvordan sikre varig tilknytning til arbeidslivet?



Veileder
og markedskontakt

- anerkjenne at **arbeidsrelasjonen** mellom arbeidssøker/arbeidstaker og arbeidsgiver **må utvikles over tid**
- anerkjenne betydningen av å hindre frafall etter en periode i arbeid
- **bygge tillitt med arbeidsgiver** ved å anerkjenne deres behov
- ha kompetanse til å **vurdere hvilket oppfølgingsbehov** både arbeidsplassen og arbeidssøkeren har i en inkluderingsprosess
- **sikre rolleavklaring** mellom veileder, arbeidsgiver og øvrig støtteapparat i inkluderingsprosessen er ivarettatt

// NAV

9

Hvordan tilrettelegge for inkluderingskompetanse?

En jobb for ledelsen...

- prioritere å bruke inkluderingskompetanse i organisering og utvikling av NAV-kontoret
- oppfordre medarbeiderne til å samarbeide på tvers av roller for å finne gode løsninger for arbeidssøkere, arbeidstakere og arbeidsgivere
- gi rom for at veilederne kan følge opp arbeidssøkere eller arbeidstakere på arbeidsplassene i begrenset antall saker
- balansere hensyn til trygt arbeidsmiljø og forvaltning opp mot arbeidsinkludering, og prioriterer løsninger
- legge til rette for systematisk og kontinuerlig utvikling av inkluderingskompetanse gjennom arbeidsplasslæring



// NAV

10

En veiviser i inkluderingskompetanse



Skal inspirere til

å jobbe kontinuerlig og systematisk med å utvikle inkluderingskompetanse i NAV

Veilederen består av

Eksempler på hvilken kompetanse det er behov for i de ulike fagområdene og rollene som jobber med bruker- og arbeidsgiverkontakt

Det er ikke en manual i inkluderingskompetanse

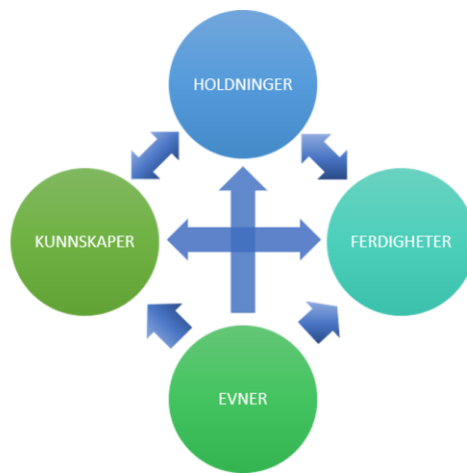
Veilederen er til for at

- man selv kan ta ansvar for sin kompetanseutvikling
- de som er ansvarlige for kompetanseaktiviteter kan se hva de skal vektlegge

// NAV

11

Hvordan utvikle inkluderingskompetansen i NAV-kontor?

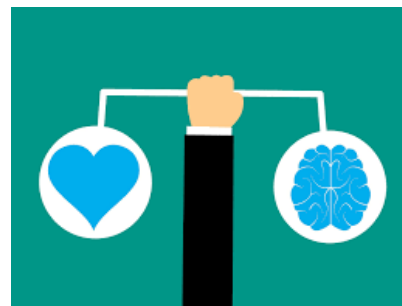


// NAV

12

Hvorfor praksisnær læring

- De fleste ønsker å jobbe hvis de tror de kan få det til. Jobbforventning veier tyngre enn diagnose.
- Sekundært er derfor vår tro som veiledere også helt avgjørende.
- For at vi skal tro det er mulig, må vi selv følge brukerne våre ut i bedrift, og **erfare** at med god jobbmatch, tilrettelegging og god støtte, er det mulig for de aller fleste og jobbe *noe*



// NAV

13

Arenaer og modeller for å utvikle inkluderingskompetanse i NAV-kontor

Veilednings-
plattformen
Modul for inkluderings-
kompetanse

Jobbe med
arbeids-
inkludering i
utvalgte saker
Hybridmodellen

Tverrfaglig
samarbeid og
møter

Videre-
utdanninger
og kurs

// NAV

14

- ✓ Har jeg troen på at alle som vil kan jobbe noe gitt riktig støtte
- ✓ Sikrer jeg høy brukermedvirkning

- ✓ Ser jeg muligheter for å utvikle en jobbmatch
- ✓ Gjør jeg en vurdering av arbeidsgivers behov for støtte fra NAV
- ✓ Trykker jeg arbeidsgiver på inkluderingsprosessen

I møte med mine brukere


I møte med arbeidsgiver

- ✓ Tar jeg utgangspunkt i brukers interesser og ressurser
- ✓ Kjenner jeg det lokale arbeidsmarkedet godt nok til å veilede bruker til å ta informerte valg

- ✓ Gir jeg proaktiv oppfølging for å sikre en god relasjon og jobbmatch mellom arbeidsgiver og arbeidssøker
- ✓ Vurderer jeg hvilken oppfølging og virkemidler som er nødvendig for å oppnå mestring og jobbfastholdelse for arbeidssøker
- ✓ Ivaretar jeg samarbeid med øvrig støtteapparat og samtidighet med andre sosiale og helsemessige tiltak

Når jeg skal vurdere brukers muligheter på arbeidsmarkedet

I oppfølgingen av et arbeidsforhold eller tiltak i ordinært arbeidsliv



Veileder i NAV-kontor

// NAV

// NAV

15

- ✓ Har jeg troen på at alle som vil kan jobbe noe gitt riktig støtte
- ✓ Har jeg god kjennskap til mulighetene for inkludering i det lokale arbeidsmarkedet

- ✓ Ser jeg muligheter for inkludering
- ✓ Kan jeg informere og trygge arbeidsgiver på hvilke muligheter som ligger i å inkludere

I samhandling med veiledere

I møte med arbeidsgiver om et rekrutteringsoppdrag

- ✓ Har jeg erfaring med formidling av brukere med bistandsbehov
- ✓ Har jeg kompetanse til å vurdere oppfølgings- og tilretteleggingsbehov
- ✓ Har jeg god kjennskap til NAV sine virkemidler

- ✓ Gjør jeg meg kjent med arbeidsgiver, arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og bruker
- ✓ Vet jeg at en jobbmatch kan utvikles over tid, og handler både om å finne frem til arbeidsoppgaver som arbeidssøker mestrer, og som arbeidsgiver trenger å få utført

Når jeg skal forhandle med arbeidsgiver om en ansettelse

I vurderingen av en jobbmatch



Markedskontakt i NAV-kontor

// NAV

// NAV

16

KVP og flyktninger

1. Mohammed (42) har vært i Norge i to år og snakker dårlig norsk. Han har jobbet i møbelbutikk i hjemlandet.

3. Vegard Veileder samarbeider med kolleger i NAV om økonomisk veiledning og bolig.

5. Mohammed vil jobbe med noe innen møbler og salg. Mette Markedsrådgiver kontakter Ikea, som NAV har samarbeidsavtale med, slik at Mohammed kan prøve seg i arbeidstrening

7. Vegard besøker Mohammed og sjefen på Ikea for å følge opp. De er begge fornøyd med utviklingen, og han blir ansatt med lønstilskudd i første omgang

10. Mohammed får videre oppfølging, og får stadig økt mestring og bedre økonomi. Nå vil han at kona også skal få seg en jobb

2. Kartlegging viser at Mohammed og familien trenger bistand på flere områder:

- Økonomi
- Bolig
- Oppfølging av barn
- Helse
- Kvalifisering og arbeid



4. Vegard og Mohammed har møte med legen sammen. Mohammed ble henvist til behandling for PTSD. Han ønsker likevel å jobbe og forsørge familien.

6. Mohammed får forsøke seg i flere avdelinger. Språket er en utfordring og han sliter med data. På kontoravdelingen får han oppfølging og støtte av en kollega med samme språkbakgrunn

8. Mohammed lærer ikke så fort som arbeidsgiver hadde forventet. Kollegaen blir lei av å forklare mange ganger.

9. Vegard Veileder har møte med arbeidsgiver og Mohammed, og forklarer hvordan PTSD kan gi lærevesker. De blir enige om Mentortilskudd og tilpasset plan for opplæring.

// NAV