

Er individualisert oppfølging og arbeidsgiveroppfølging konkurrerende metodikker eller er de komplementerende?

Siri Yde Aksnes, Institutt for sosialfag



Inkluderingsdugnaden

«Å inkludere flere mennesker i arbeidslivet er ikke en oppgave offentlige myndigheter kan gjøre alene. Derfor vil regjeringen invitere hele samfunnet til en inkluderingsdugnad – en felles innsats for å få flere i jobb – særlig de som står lengst unna arbeidslivet. Målet er ikke å få flest mulig inn på tiltak. Målet er å få flest mulig inn i faste, trygge jobber - i det ordinære arbeidslivet. Vi vil invitere arbeidsgivere, frivillige organisasjoner, bemanningsbransjen, attføringsbedrifter, sosiale entreprenører, partene i arbeidslivet, og ikke minst de som selv står på utsiden, til å bidra i dugnaden»

(Statsminister Erna Solbergs tale på NHO Arbeid & Inkluderings fagkonferanse, 18. april 2018)



Et paradigmeskifte...

- ❖ Ny politikk: bevegelse bort fra ensidig fokus på tilbudssiden. Retter innsats og oppmerksomhet mot arbeidsgiverne (etterspørselssiden) og mot tverrsektorielle samarbeid
- ❖ Ny praksis: rask utplassering i arbeid, oppfølging av både jobbsøker og arbeidsgiver
- ❖ Endret syn på forholdet mellom arbeid og helse, på arbeidstakere og på arbeidsgivere

Nye krav og forventninger:

Til de som jobber i tiltaksapparatet:

- Inkluderingskompetanse
- Markedskompetanse
- Oversettelse velferd-marked

Til arbeidsgiverne:

- Inkluderingssevne og vilje
- Tar form som frivillige forpliktelser og milde former for press

«Ringer i Vannet»

- 2012: NHOs bidrag for å oppfylle IA delmål 2
- Samarbeid mellom Arbeids- og Inkluderingsbedriftene og NHO Service og Handel
- 2019: Ringer i Vannet videreføres som samarbeidsprosjekt mellom NHO og NAV med navnet «Vi inkluderer». Arbeidsgiverorganisasjonene Virke, Spekter og KS og arbeidstakerorganisasjonen LO deltar også i prosjektet.

Ringer i Vannet

- Utgangspunkt i arbeidsgivers behov for arbeidskraft
- Grundig kartlegging av bedrift
- Metodisk bruk av praksisplasser
- Tett oppfølging og én kontaktperson

Næringslivskonsulenten

- *Relasjonsbygging*: yte service, bedriftspleie, omlegging av språk og stil
- *Forhandling*: Forsøker å skape felles forståelse og felles språk. Krever tilpasninger fra begge parter.
- *Opplæring*: av egne kollegaer (veiledere) og arbeidsgivere. Standardisering og profesjonalitet.

Nyskaping

- Formalisere og standardisere samarbeidet med arbeidsgiverne
- Synliggjøre tiltaksbedriftenes kompetanse
- Omfattende markedsføring
- Ny språkdrakt- ny praksis

Er individualisert oppfølging og arbeidsgiveroppfølging konkurrerende metodikker eller er de komplementerende?

Arbeidsgivers rolle

- Samarbeidspartner eller kunde?
- Stor variasjon i jobbsøkernes behov
- Arbeidsgiver trenger støtte og bistand i inkluderingsforløp

ARBEIDSGIVEROPPFØLGING KAN SES SOM ET SUPPLEMENT OG EN FORLENGELSE AV INDIVIDUALISERT OPPFØLGING OG IKKE EN KONKURRERENDE METODIKK.

VI TRENGER BEGGE DELER FOR Å LYKKES MED ARBEIDSINKLUDERING

OSLOMET

Takk for meg 😊

Kontaktinfo: Siriyd@oslomet.no

