

**Helhetlig oppfølging før omorganiseringen i 2011.**

Hva hemmet helhetlig oppfølging?	Organisering	Kompetanse	Kultur	Hva fremmet helhetlig oppfølging?	Organisering	Kompetanse	Kultur
1. Ytelsesfokus	x	x		1. Spesialister på sitt fagfelt gir bedre / riktigere råd og veiledning på det spesifikke område		x	
2. En veileder satte vilkår om jobb/tiltak, andre som hadde ansvar kjente ikke bruker	x	x		2. Veileder opplever mestring på sitt område		x	
3. Valgfritt å bruke Arena som oppfølgingsverktøy	x	x		3.			
4. Optatt av medisinsk dokumentasjon for å innvilge ytelse			x	4.			
5. Bruker fikk ikke oppfølging etter innvilget ytelse		x		5.			
6. Kunne lite om hverandres fagfelt		x		6.			
7. En veileder veiledet til å søke AAP /annen veileder avslø	x	x		7.			
8. Fremsto lite enhetlig	x			8.			
9. Brukerne måtte forholde seg til mange veiledere	x	x		9.			
10. Ansvarsfraskrivelse (veileder/avdeling)	x	x		10.			
11. Frustrerende grensesnitt for veileder og bruker	x	x		11.			
12. Fortsatte å jobbe på gamle måter	x	x	x	12.			
13.	Organiserin	Kompetans	Kultur	13.	Organiseri	Kompetans	Kultur
14. Store restanser, mangel på fag- og systemkompetanse	x	x		14.			
15. Kortsiktige løsninger/fulgte ikke opp bruker	x	x		15.			
16. Veileder kom stadig til «kort» i møte med	x	x		16.			

bruker/gikk mye tid til å undersøke.								
17. For store(utrygge) møtefora	x	x	x		17.			
18. Vanskelig å få lik praksis		x	x		18.			
19. Grupper ble ikke prioritert	x		x		19.			
20. Individuelle vurderinger endret til produksjon	x				20.			
21. Få tverrfaglige møtepunkt og lavt prioritert	x	x			21.			
22. Bruker gikk for lenge på sosialhjelp – veiledere kjente ikke til andre muligheter	x	x			22.			
23. Avsluttet statlig ytelse og henvist til «sosial» av veileder – førte til irritasjon	x		x		23.			
24. Samarbeidsproblematikk mer komplisert enn før NAV	x		x		24.			
25. Mer samlokalisert enn samorganisert	x	x			25.			
26. Oppfølgingen opplevdes fragmentert	x		x		26.			
27. Vanntett skott mellom fagområdene	x		x		27.			
28. Lang avlæringsprosess	x				28.			
29. Frustrerte brukere som ikke fikk kontakt	x		x		29.			
30. Skille stat/kommune					30.			
31. Høy turnover/høyt sykefravær	x	x	x		31.			
32. Så ikke brukers helhetlige behov	x	x			32.			
33. For mange krevende fokusområder	x				33.			
34. For lite ledertetthet	x				34.			
35. Dårlig samkjørt ledergruppe		x			35.			
36. Mangel på mestring			x		36.			
37. Store kulturforskjeller					37.			
38.					38.			
39.								