

Helhetlig oppfølging etter omorganiseringen 2011

Hva hemmet helhetlig oppfølging?	Organisering	Kompetanse	Kultur		Hva fremmet helhetlig oppfølging?	Organisering	kompetanse	Kultur
1. Frustrasjon over nye arbeidsoppgaver og fagområder (forbigående)/ mestringsproblematikk.		x			1. Tverrfaglige team med felles ansvar for brukerne uavhengig av ytelse	x		
2. Å jobbe med sosialhjelp kan hindre arbeidsfokus		x	X		2. Brukerne mer fornøyd	x	X	
3. Fremdeles grensesnittproblematikk/uenighet rundt innsatsområdene	x	x	X		3. Samarbeidspartnere synes det er lettere å forholde seg til NAV	x	X	
4. Eget team som følger opp ordinære arbeidssøkere og ungdom under 25. Andre behandler økonomisk sosialhjelp på de samme brukerne, (må forholde seg til 2 veiledere) samarbeidet er personavhengig og tung grodd, lengre ventetid for brukere fordi man må høre med flere veiledere (sjelden bruker har spørsmål om sosial eller arbeid)	x	x	x		4. Fokus flyttet fra ytelse til aktivitetsplaner, tiltak og jobbfokus	x	X	X
5. Krevende å implementere nye rutiner og skape felles forståelse	x		x		5. Etter kompetanseoverføring føler veileder seg rustet til å gi helhetlig oppfølging		X	
6. Mistet kunnskapsrike medarbeidere på veien		x			6. Større oversikt over brukerne	x	X	
7. Ansvarsfraskrivelse/ forskyvning/ innsatsbehov kan gjøre brukerne tilkasteball	x	x	x		7. Struktur og kontroll på «arbeidsbenker»	x	X	

	Organisering	Kompetanse	Kultur		Organisering	Kompetanse	Kultur	
8. Belastning med enormt lovverk		x			8. Fremstår nå i mye større grad enhetlig	x	X	X
9. Teammodellen ført til lang avstand mellom ledelse og team v/oppgaveløsning /sykefravær	x				9. Organisasjonsmodellen tilsier helhetlig oppfølging av brukere lengst fra arbeidslivet som trenger sammensatte og langvarige tjenester	x	X	
10. Lite snakk om dybdekompetanse og hva som menes med helhetlig oppfølging/opplæring sosialfaglig kompetanse	x	x	x		10. Økt selvtilit for veileder fører til troverdig opptreden overfor bruker		X	
11. Sliter med å komme bort fra ytelsestanken		x	x		11. Rendyrke oppfølging 12. (andre team behandler økonomi)	x	X	
12. Stort fokus på AAP på bekostning av annet	x	x			13. Nyansatte med god omstillingsevne		X	X
13. Noen veiledere ønsker ikke brukerkontakt		x	x		14. Tørre å tenke på en ny måte		X	X
14. For opptatt av «ting som skjer» internt	x		x		15. Helhetsforståelsen kommer med eierskapet av brukerne	x	X	X
15. Teamledere uten kompetanse på begge fagfelt	x	x			16. Revet barrierer/tilført kunnskap		X	X
16. Teamledere i krysspress	x				17. Benytter samme oppfølgingsverktøy for alle brukerne	x	X	X
					18. Fokus på ulike fagfelt samtidig	x	X	
					19. Teamene høster fruktene av tverrfaglig samarbeid/kompetanseoverføring	x	X	
					20. Teamledere med stor tro på organiseringen	x	X	x
					21. Mer individuell oppfølging / en veileder vurderer helheten bedre/kjenner brukerne		X	
					22. Nyttig å få bred faglig tyngde, = brukervennlig	x	X	

					løsning. Gir god og riktig råd og veiledning			