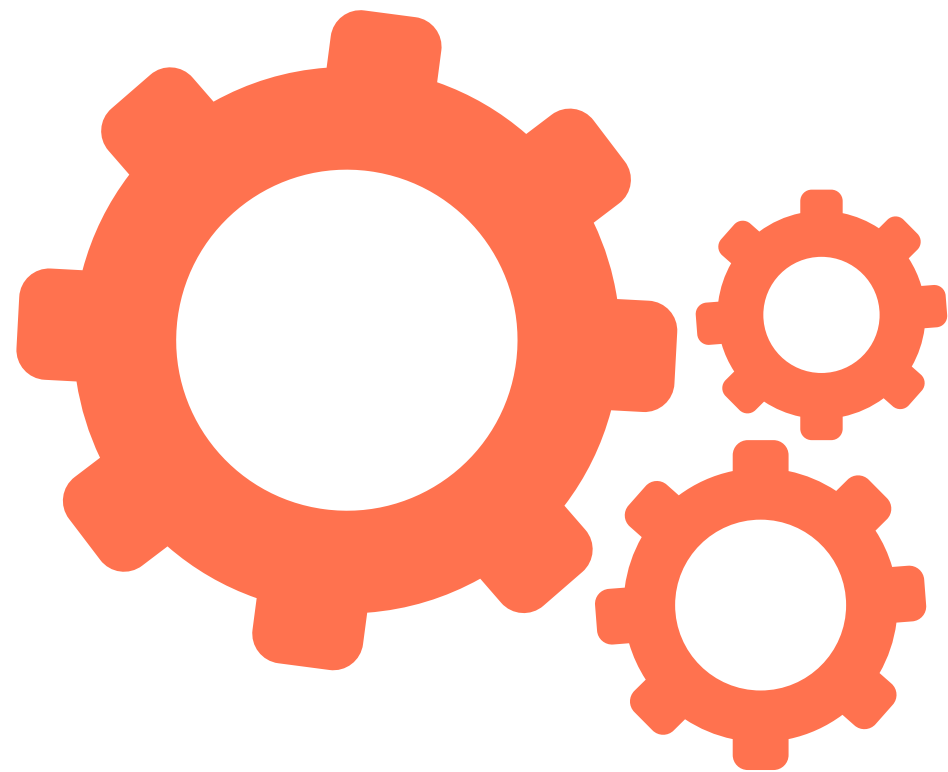


ERFARINGSKONSULENTEN: EN RESSURS I NAV

Tips til ansettelse og rolleforståelse



ERFARINGSSENTRUM
Nasjonal interesseorganisasjon for erfaringskonsulenter

ERFARINGSSENTRUM
Interesseorganisasjon for erfaringskonsulenter

www.erfaringssentrum.no

info@erfaringssentrum.no



"Erfaringskonsulenten, en ressurs i nav" er en kort sammenfatning av tips og triks delt av ledere og erfaringskonsulenter som har vært igjennom nybrottsarbeidet og oppstarten i bruk av erfaringskonsulenter i nav. En brosjyre kan aldri veie opp for en samtale. Du trenger ikke finne opp kruttet på nytt. Lytt til dem som har gjort det før.

10 TIPS TIL ARBEIDSGIVER OG ANSATT

1

Planlegg i god tid

Både ledelse og øvrige ansatte må være forberedt på hva erfaringskonsulentens formål er for å forebygge misforståelser. Ha en plan for hva du ønsker med erfaringskonsulenten i forkant av ansettelsen, men ikke vær for rigid i utlysningen, vær åpen for å sikre deg gode kandidater.

2

Avklar hvilken kompetanse du trenger

Ta stilling til om du ønsker en erfaringskonsulent med kompetanse på rus, psykiatri eller enda mer spisset. Obs! Ved rusbakgrunn bør man avklare god tid i forkant hvor mange års rusfrihet man forventer før kandidaten vurderes.

3

Sørg for at det lages en stillingsbeskrivelse

Stillingsbeskrivelsen kan gjerne utformes i samråd med erfaringskonsulenten ved ansettelse, men man må ha en oversikt i forkant over hva man ønsker med stillingen. Ikke lag den for rigid i begynnelsen, men vær åpen for endringer. En viss plan er viktig for å unngå utvanning av rollen.

4

Hold rollen unik

Gi rom for å snakke om erfaringskonsulentrollen og til å holde temaet varmt. Hva er det erfaringskonsulenten gjør som de andre ikke gjør? Sikre at erfaringskonsulenten beholder rollen sin og ikke glir inn som et ekstra par med hender.

5

Sørg for treffpunkt og dra nytte av andres erfaring

Ta kontakt med arbeidsgivere som har erfaringskonsulent ansatt og lytt til deres erfaringer. Gi erfaringskonsulenten tilsvarende mulighet til å prate med andre erfaringskonsulenter.

6

Personlig egnethet er svært viktig.

Rollen som erfaringskonsulent krever både evne til å være trygg, jobbe selvstendig og til å bruke erfaringen sin på en konstruktiv og hensiktsmessig måte. Kandidaten må vise et tydelig avklart forhold til historien sin

7

Respekter kompetansen som likeverdig

Erfaringskonsulenten har en unik kompetanse som skal sidestilles med øvrig kompetanse. Erfaringskonsulenten jobber annerledes enn øvrige ansatte. Målet er å ha en positiv rollemodell og det bør derfor være et frivillig tilbud til dem som ønsker det.

8

Still krav

Man skal forvente samme atferd fra erfaringskonsulenten som fra øvrige ansatte. Dette innebærer at erfaringskonsulenten har de samme rettighetene og pliktene som enhver ansatt.

9

Legg til rette for dialog internt

Løpende samtaler i personalgruppen er viktig for å sikre en felles forståelse. Rollen som erfaringskonsulent er ny for svært mange. Det er derfor særlig viktig at leder og erfaringskonsulent er åpen for og legger til rette for spørsmål og avklaringer

10

Sikre tilhørighet

Hvis du kan ansette to erfaringskonsulenter, er det alltid å foretrekke, men erfaring tilsier at de fleste er alene. Legg derfor til rette for at erfaringskonsulenten får en kollegial tilhørighet og blir en naturlig del av personalgruppen.

Stol på magefølelsen og form rollen i samråd med erfaringskonsulenten. Lykke til!