

AFI-rapport 16/2012

Angelika Schafft, Øystein Spjelkavik, Benedicte Brøgger
og Asbjørn Grimsmo

Arbeidsgiverlos – lederstøtte i arbeidet med psykisk helse på arbeidsplassen

Evaluering av forsøksordningen



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2012
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-314-8

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde

Mestring, arbeid og mangfold

Rapport nr.:

16/2012

Tittel:

Arbeidsgiverlos – lederstøtte i arbeidet med psykiske helse på arbeidsplassen

Dato:

Oktober 2012

Forfattere:

Angelika Schafft, Øystein Spjelkavik, Benedicte Brøgger og Asbjørn Grimsmo

Antall sider:

69 + vedlegg

Resymé:

Forsøksordningen med arbeidsgiverlos i NAV Arbeidslivssentre i syv fylker hadde oppstart i 2009 og avsluttes i 2012. Den er en del av et fagutviklingsprogram i regi av Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012). Evalueringen viser at arbeidsgivernes tilbakemeldinger er svært positive og at arbeidsgiverlosens innsats bidrar til økt interesse for temaet psykisk helse i virksomhetene.

Rapporten viser at arbeidsgiverlosen representerer en type kompetanse og funksjon som er etterspurt og som mangler både i virksomhetene og i støttesystemet. Arbeidsgiverlosens substanskunnskap skaper tillit, fordi den representerer ekspertkunnskap på psykisk helse. Leder og personalansvarlige får gjennom arbeidsgiverlosen kunnskap om hva de selv kan gjøre når ansatte får psykiske helseplager. Arbeidsgiverlosene har bidratt med kompetanseheving i arbeidslivssentrene og ved NAV lokalkontor i fagfeltet arbeid og psykisk helse og innen veiledningsmetodikk. Rapporten peker på at hovedfokus har vært rettet mot veiledning og rådgivning for å hindre utstøting og å øke kompetansen på jobbfastholdelse, mens det så langt ikke ser ut til at arbeidet med delmål 2b har blitt vesentlig styrket.

Rapporten peker på at det er en utfordring på lengre sikt å avgjøre om arbeidsgiverlos skal bestå som en egen ordning eller om kompetanse og metoder skal utvikles og implementeres i NAV generelt og i arbeidslivssentrene spesielt.

Emneord:

Arbeidsgiverlos, arbeid og psykisk helse, arbeidsgiverstøtte, inkludering, inkluderende arbeidsliv, jobbfastholdelse, NAV

Innhold

Forord.....	vii
Evaluerings hovedkonklusjoner	viii
Sammendrag	ix
1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn og mandat for forsøksordning med arbeidsgiverlos.....	1
1.2 Evaluering.....	5
1.3 Rapportens oppbygging	8
2 Arbeidsgiverlovenes fag- og kompetanseutvikling.....	9
2.1 Innledning.....	9
2.2 Hvilken kompetanse etterspørres?	10
2.3 Fagutviklingsprogram: Appreciative Inquiry (AI).....	12
2.4 Erfaringsbasert utvikling av veilednings- og samtalemetodikk.....	13
2.5 Oppsummering.....	14
3 Arbeidsgiverlos i og utenfor arbeidslivssenteret.....	16
3.1 På leting etter rolle og metodikk.....	16
3.2 System- og individrettet arbeid.....	17
3.3 Samarbeidet med IA-rådgiverne	18
3.4 Samarbeid med NAV lokal.....	20
3.5 Kompetanseheving i egen etat.....	23
3.6 Bidrag til kvalitetssystemet i arbeidslivssentret.....	25
3.7 Generell kunnskapsspredning og "Sees i morgen!"	26
3.8 Oppsummering.....	28
4 Arbeidet med IA-avtalens mål	30
4.1 Delmål 1: "Beholde ansatte og forebygge sykefravær"	30
4.2 Delmål 2 – arbeidsfastholdelse og inkludering	32
4.3 Oppsummering.....	43
5 Arbeidsgivernes erfaringer med arbeidsgiverlos.....	44
5.1 Om spørreundersøkelsen	44
5.2 Kjennetegn ved arbeidsgiverne.....	44
5.3 Kontakten mellom arbeidsgiverlos og arbeidsgiver	49
5.4 Resultater	53
5.5 Hvor fornøyde er arbeidsgiverne?	55
5.6 Konkluderende bemerkninger	56

6	Utgjør arbeidsgiverlos en forskjell?	58
6.1	Innledning.....	58
6.2	Arbeidslivssenterets arbeid med temaet ”arbeid og psykisk helse”	58
6.3	Om samarbeidet mellom NAV Arbeidslivssenter og andre.....	59
6.4	Ressurser og kompetanse til å bistå virksomhetene.....	59
6.5	”Sees i morgen!”-kurs.....	60
6.6	Ønsker lederne selv arbeidsgiverlosordningen?	60
7	Oppsummerende konklusjoner	62
7.1	Arbeidsgiverlos i et større bilde	62
7.2	Fagutvikling.....	64
7.3	Arbeidsgiverlosens kompetanse	65
7.4	Arbeidet med IA-avtalens delmål	66
7.5	Arbeidsgivernes erfaringer	67
7.6	Arbeidsgiverlosens plass i støttesystemet	68
	Litteratur	69

Tabeller

Tabell 1.	Fylkesvis fordeling av respondenter	45
Tabell 2.	Bransjevis fordeling av respondenter	46
Tabell 3.	Om virksomheten er i offentlig eller privat sektor.	46
Tabell 4.	Hvor mange ansatte er det i virksomheten?	47
Tabell 5.	Om varigheten av kontakten	47
Tabell 6.	Om virksomheten har IA-avtale.....	48
Tabell 7.	Type bedriftshelsetjeneste	48
Tabell 8.	Om person med psykiske helseproblemer ville blitt ansatt.	49

Figurer

Figur 1.	Fagutvikling arbeidsgiverlos 2011-2012	10
Figur 2.	Appreciative Inquiry - prosessen.....	13
Figur 3:	Modell for system- og individrettet arbeid	17
Figur 4.	Kompetanseheving i NAV internt.....	25
Figur 5:	Spredning av kunnskap om arbeid og psykisk helse	28
Figur 6.	Arbeidsgiverlosenes innsats for å forebygge sykefravær i 2011 og 2012	30
Figur 7.	Aktivitetene i 2011 og 2012 – delmål 2a	33
Figur 8.	Aktivitetene i 2011 og 2012 – delmål 2b.....	34

Figur 9. Første informasjon om arbeidsgiverlos. Antall.	50
Figur 10. Hvem som har vært engasjert hos arbeidsgiver. Prosent.	50
Figur 11. Arbeidsgivers kontakt med arbeidsgiverlos. Prosent.	51
Figur 12. Typer mottatte tjenester. Prosent.	52
Figur 13. Hvilke resultater kontakt med arbeidsgiverlosen har gitt. Prosent.	53
Figur 14: Ny kunnskap gjennom arbeidsgiverlosen. Prosent.	54

Forord

Forsøksordningen med arbeidsgiverlos i NAV Arbeidslivssentre i syv fylker hadde oppstart i 2009 og avsluttes i 2012. Den er en del av et fagutviklingsprogram i regi av Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012). I 2009 fikk Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i oppdrag av Arbeids- og velferdsdirektoratet å gjennomføre en prosessevaluering av dette forsøket. Den foreliggende rapporten er evalueringens sluttrapport. Evalueringens oppdrag var ikke kun å dokumentere og analysere, men også å bidra med aktive innspill i forsøkets læringsprosesser. Dette var mulig, takket være et meget godt og konstruktivt samarbeid vi hadde med alle dem som var involvert i organisasjonen for forsøksordningen og fagutviklingsprogrammet, lokalt og sentralt. Vi ble også svært godt mottatt i de fire arbeidslivssentre som vi besøkte i forbindelse med våre dybdestudier, Akershus, Nord-Trøndelag, Vest-Agder og Vestfold, og fikk god bistand med tilrettelegging og planlegging av datainnhenting. En stor takk vil vi rette også til alle dem som har stilt velvillig opp til intervjuer og i fokusgrupper.

Det er flere forskere ved AFI som har vært bidratt i evalueringens på forskjellige tidspunkt: Reidun Norvoll og Karen-Sofie Pettersen gjennomførte telefonintervjuer med arbeidsgivere tidlig i evalueringen, feltbesøk med intervjuer og fokusgrupper ble gjennomført av Øystein Spjelkavik og undertegnede, i evalueringens slutfase deltok også Benedicte Brøgger. Sistnevnte har i tillegg gjennomført og oppsummert intervjuene med lederne i ti arbeidslivssentre som ikke var med i forsøksordningen (kapittel 6) og hun har sammen med Asbjørn Grimsmo også stått for gjennomføring, analyse og rapportering av spørreundersøkelsen blant arbeidsgiverne (kapittel 5). Takk til Henrik Finsrud ved AFI for konstruktive innspill til rapporten.

Oslo i oktober 2012

Angelika Schafft

prosjektleder

Evalueringens hovedkonklusjoner

- Arbeidsgiverlos representerte en type kompetanse og funksjon som både er etterspurt og som ellers mangler, både i virksomhetene og i støttesystemet. Alt tyder på at jo mer praksis man får i gang knyttet til ordningen, jo bedre utvikles den og jo tydeligere blir den.
- Arbeidsgiverlosordningen bidrar med kompetanseheving internt i NAV Arbeidslivssenteret om hva "arbeid og psykisk helse" er og hvordan man kan yte bistand til arbeidsgivere på dette feltet. I løpet av den tiden ordningen har vart, har stadig flere av IA-rådgiverne involvert seg i arbeidsgiverlovenes arbeid.
- Erfaringene fra arbeidet med delmål 1 peker klart i retning av at arbeidsgiverloser yter en type bistand i virksomhetene som går utover enkeltsaker. Arbeidsgiverlovens innsats gir ledere og personalansvarlige kunnskap om psykisk helse i arbeidslivet og supplerer dem med verktøy som de selv kan bruke i sin lederrolle. Ledere som har samarbeidet med arbeidsgiverlos opplever ordningen som et verdifullt supplement som gir økt trygghet i å håndtere utfordringer innen fagområdet psykisk helse på arbeidsplassen. Generelt ser det ikke ut til at arbeidet med delmål 2b, inkludering, har gitt tydelige resultater som følge av arbeidsgiverlosordningen.
- Arbeidsgivernes erfaringer er at samarbeid med arbeidsgiverlos genererer ny kunnskap om "arbeid og psykisk helse" i virksomheten. Resultatene i virksomhetene skapes ikke i form av en rent mekanisk overføring av kunnskap fra arbeidsgiverlos til arbeidsgiver, men i samspillet mellom arbeidsgiverlos og arbeidsgiver/leder. Arbeidsgivere framhever arbeidsgiverlovens dialogbaserte veiledningskompetanse. Arbeidsgiverlos bidrar med substanskunnskap og tillit fordi den representerer ekspertkunnskap på psykisk helse. Arbeidsgiverlos er veiledningsekspertise fra NAV Arbeidslivssenter med dokumentert kompetanse innen faget "arbeid og psykisk helse".
- Arbeidsgiverlosrollen er utviklet i samspill med andre spesialiserte aktører på feltet og fungerer som et supplement til andre aktører innen virksomhetenes støttesystem. Arbeidsgiverlos har bidratt til mindre diagnose- og sykdomsopptatthet og mer fokus på spesifikk metodikk i veiledning av ledere med ansatte med utfordringer innen psykisk helse.
- Forsøksordningen med arbeidsgiverlos har pågått i forholdsvis kort tid, og sammenlignet med andre slike tunge nyskappingsprosesser tar det erfaringsmessig flere år før de begynner virkelig å finne sin fulle uttelling. I videreføringen av en ordning med arbeidsgiverlos bør en holde fast ved et variert tilbud av tjenester, som kan være alt fra kortvarig og lett tilgjengelig lavterskelhjelp til langvarig, tett og fokusert oppfølging.

Sammendrag

Forskning har vist at det å være i arbeid er positivt for psykisk helse og at det er behov for økt vektlegging av tema psykisk helse i arbeidslivet. Forsøksordningen med arbeidsgiverlos ved NAV Arbeidslivssentre har hatt som hensikt å utvikle gode måter å gi økt støtte til arbeidslivet, slik at en på bedre og mer effektive måter kunne arbeide med å hindre utstøting av ansatte i arbeidslivet og med å øke inkluderingen av personer med psykiske helseplager som står utenfor arbeidslivet. Den foreliggende rapporten er evalueringens sluttrapport.

Forsøket har foregått fra slutten av 2008 og ut 2012 i Vest-Agder, Vestfold, Akershus, Aust-Agder, Nord-Trøndelag, Telemark og Troms. En stilling i Arbeids- og velferdsdirektoratet knyttet til Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse har hatt fagansvaret for forsøket og for kompetansepakken "Sees i morgen!". Midler og forsøket er knyttet til Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse, men stillingen ble 2011 organisatorisk lagt til Nasjonal Koordineringsenhet for NAV Arbeidslivssentre, som er en del av kontor for arbeidslivskontakt i Seksjon Oppfølging i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Fylkeskoordinatorene for arbeid og psykisk helse har hatt ansvar for å følge opp forsøket i sine fylker.

Rammer og retningslinjer for forsøket beskriver formålet med arbeidsgiverlos slik: "Arbeidsgiverlosen skal bistå virksomheter med å beholde og ansette medarbeidere med psykiske lidelser/problemer. Arbeidsgiverlosen skal støtte arbeidsgivere med veiledning og oppfølging på dette området. Arbeidsgiverlosen skal være et supplement til øvrig arbeid i arbeidslivssentret og skal jobbe både individ- og systemrettet." Ifølge mandat for arbeidsgiverlos er målet for ordningen "å utvikle spesifikk kompetanse og metodikk til arbeidslivet slik at mennesker med psykiske helseproblemer ikke støtes ut og at flere fra målgruppen kan inkluderes."

Fagutvikling

Utviklingen av forsøksordningen med arbeidsgiverlos ble understøttet med en egen prosess-veiledning med opplæring i ulike metoder og tilnærminger, som kognitiv metodikk, generell veiledningspedagogikk, motiverende intervju (MI) og Appreciative Inquiry (AI). Fagutviklingsprogrammet i regi av Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse initierte fagdager og fagutviklingsamlinger hvor arbeidsgiverlosene og rådgivere deltok. Samarbeidet rundt "Sees i morgen!"-kurs, arbeidet med mandat og kvalitetsstandarder og opplæring fra innleide eksperter innen psykisk helse og arbeid har også vært viktige elementer i fagutviklingen. Evalueringen har dessuten hatt en aktiv rolle med fortløpende å spille inn kommentarer, både i form av delrapporter og i form av aktiv deltakelse på samlinger, organisering av arenaer for erfaringsutveksling og gjennom tett kontakt og dialog med fagansvarlig for forsøket i Arbeids- og velferdsdirektoratet.

I tillegg til kompetanseutviklingen gjennom fagutviklingsprogrammet, har arbeidsgiverlosene utviklet sin kompetanse gjennom praksis, i en erfaringsbasert læringsprosess som har vært understøttet av fora for gjensidig utveksling av erfaringer og refleksjon. Denne erfaringsbaserte tilnærmingen som strategi for kompetansebygging har vært viktig for å utvikle arbeidsgiverlosrollen som veileder og rådgiver overfor arbeidsgivere. Rapporteringene som prosjektlederen i Arbeids- og velferds-

direktoratet har samlet, systematisert og fortløpende drøftet med arbeidsgiverlosene har bidratt til viktig refleksjon blant arbeidsgiverlosene over prioriteringer av arbeidsoppgaver.

Arbeidsgiverlosens kompetanse

Allerede i oppstarten av forsøksordningen var arbeidsgivernes tilbakemeldinger svært positive. Generelt bidrar arbeidsgiverlosens innsats til økt interesse for temaet psykisk helse i virksomhetene.

Arbeidsgiverlosen representerte en type kompetanse og funksjon som er etterspurt og som mangler både i virksomhetene og i støttesystemet. Arbeidsgiverlosens substanskunnskap skaper tillit, fordi den representerer ekspertkunnskap på psykisk helse. Leder og personalansvarlige får gjennom arbeidsgiverlosen kunnskap om hva de selv kan gjøre når ansatte får psykiske helseplager.

Et viktig aspekt ved arbeidsgiverlosens relasjon til virksomhetene er at arbeidsgiverlosen er en funksjon som kommer utenfra, en aktør som ser med "andre briller" enn de bedriftsinterne, men som samtidig framstår som en tydelig og kompetent lederstøtte. I denne relasjonen framstår arbeidsgiverlosen som et supplement til for eksempel bedriftshelsetjenesten, som er en tjeneste rettet mer direkte mot den enkelte ansatte, ikke spesifikt mot arbeidsgiveren som ledelsesstøtte.

Kompetanse innen fagområdet "arbeid og psykisk helse" er en viktig ingrediens i arbeidsgiverlosfunksjonen. I tillegg er det et klart inntrykk at også egen ledererfaring og det å ha en variert yrkeserfaring har kommet godt ved i rollen som arbeidsgiverlos. I rollen som veileder stiller arbeidsgiverlosen spørsmål og skaper rom for refleksjon. I rollen som rådgiver bidrar arbeidsgiverlosen med kunnskap og forslag om tiltak. Erfaringene så langt tyder på at veiledningsmetodikk er den viktigste kompetansen for en arbeidsgiverlos, og at den er en forutsetning for å kunne gå inn i rollen som rådgiver.

Arbeidsgiverlosenes bistand går ut på å gi lederne veiledning slik at de bedre er i stand til å håndtere psykisk helserelevante problemer blant sine ansatte. Dette er en type bistand som IA-rådgivere ofte ikke har kompetanse på. Arbeidsgiverlos gir veiledning som gir arbeidsgiverne selv verktøy de kan bruke i samtale med, og i tilrettelegging for, ansatte med psykiske helseproblemer. Arbeidsgiverlosens ekspertkunnskap på psykisk helse skaper tillit og arbeidsgiverlos gir støtte og trygghet til lederens egne beslutninger. Slik framstår arbeidsgiverlosinnsatsen mer som hjelp til selvhjelp enn som ekspertrådgivning.

Kompetansespredning

Arbeidsgiverlosene er i økende grad blitt tatt med i saker som IA-rådgivere har opplevd ikke å komme videre med. Arbeidsgiverlosen kan gjennom veiledningsmetodikk gå i dybden og stille spørsmål som ledere ofte ikke hadde tenkt på, og dessuten gjøre det på en slik måte at det ikke oppleves som ubehagelig. IA-rådgivere bekrefter at de får til bedre utvikling i enkeltsaker gjennom denne type dialog, og IA-rådgivere og arbeidsgiverloser gir i stor grad uttrykk for at de opplever å utfylle hverandre.

Arbeidsgiverlosene anvender prinsipper fra "Appreciative Inquiry" (AI) når de gir veiledning til ledere ute i virksomhetene. I forbindelse med kompetansehevingen innad i arbeidslivssenteret har arbeidsgiverlosene informert om denne metoden på kontormøter og de har sørget for AI-opplæring internt på arbeidslivssenteret, blant annet ved å hente inn ekstern kompetanse som sto for denne opplæringen. Rådgivere som deltok på denne opplæringen understreker nytteverdien med AI, både metodikken og tankesettet, for sitt eget arbeid.

Flere rådgivere har også fått opplæring i "Sees i morgen!"-kurs. Rådgiverne har brukt arbeidsgiverlosen som spisskompetanse når saken krever spesiell metodikk for dialog, men de har også selv utviklet bedre kompetanse på dette området ved å samarbeide med arbeidsgiverlosen. Ledere ved arbeidslivssentrene bekrefter at arbeidsgiverlosene generelt har bidratt med mye kompetanseheving i senteret om hva arbeid og psykisk helse er. Arbeidsgiverlosens erfaring og kompetanse ble også tatt med i arbeidet med rolledokumentet, som beskriver NAV arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver med bakgrunn i de rammer som er gitt i den nye IA-avtalen.

Arbeidsgiverlosene har gitt NAV-ledere og veiledere opplæring, noe som blant annet har ført til at arbeidslivssenteret og arbeidsgiverlosen er blitt involvert i særskilte ungdomssatsinger ved NAV i et par kommuner.

Ett av målene med arbeidsgiverlosenes innsats var at de gjennom sitt arbeid skulle spre kunnskap om arbeid og psykisk helse generelt. Foredrag, opplæring i bedrifter og på samarbeidsmøter hører med til disse aktivitetene. Det gjør også utvikling av, og tilbud om, et kursopplegg om arbeid og psykisk helse for ledere, tillitsvalgte og verneombud, kalt "Sees i morgen!". Med sin fagkompetanse og erfaringskompetanse hadde arbeidsgiverlosene en sentral rolle i utviklingen av denne kurspakken.

"Sees i morgen!" er et modulbasert kursopplegg for ledere, tillitsvalgte, verneombud i virksomheter på tema arbeid og psykisk helse. I forsøksfylkene har arbeidsgiverlosene selv holdt kursene, utviklet dem videre, og kvalitetssikret dem gjennom evalueringer av hvert enkelt kurs.

Rolle og kompetansespredning

Arbeidsgiverlosene strevde i den første fasen med å finne sin rolle når det gjaldt arbeidsgiverstøtte og det å kombinere system- og individrettet arbeid. Arbeidet med mandatet, hvor erfaringer fra arbeidsgiverlosenes innsats i virksomhetene ble lagt til grunn, bidro til felles refleksjon over egen praksis, slik at arbeidsgiverlosene kunne operasjonalisere sin rolle og bli mer bevisst på forholdet mellom det systemrettede og det individrettede arbeidet. Det individrettede arbeidet er blitt tydeligere gjennom metodeutvikling for støttefunksjonen til arbeidsgivere i forbindelse med konkrete enkeltsaker i virksomhetene.

Arbeidsgiverlosene utviklet etter hvert også en økt bevissthet om sin egen rolle i relasjon til andre aktører på feltet arbeid og psykisk helse, både NAV-interne, som NAV-lokal og NAV arbeidsrådgivning, og eksterne, som bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte, arbeidsmarkedstiltak, DPS og

arbeidstilsyn. Også aktører utenfor NAV-systemet begynte å ta initiativ til å formidle kontakt med arbeidsgiverlos.

Arbeidet med egen metodeutvikling og et økt antall samarbeidsrelasjoner med ulike aktører i forbindelse med enkeltsaker og kursvirksomhet har bidratt til en bevisstgjøring og tydeliggjøring av arbeidsgiverlosrollen. Økt samarbeid med andre spesialiserte aktører på feltet har bidratt til mindre diagnose- og sykdomsopptatthet og mer fokus på spesifikk metodikk i arbeidsgiverlosens veiledning av arbeidsgivere.

Arbeidsgiverlosene har i økende grad vært ute i virksomhetene og har på den måten fått bredere erfaring med psykisk helseproblematikk relatert til arbeidsmiljø, organisering og ledelse, slik at de har utviklet oppfølgingsmetodikk på ulike nivåer og ulike mål i virksomheten. Arbeidet med mandatet for arbeidsgiverlos har bidratt til å reflektere over egen praksis og har tydeliggjort forholdet mellom det systemrettede og det individrettede arbeidet.

Arbeidsgiverlosene har bidratt med kompetanseheving i arbeidslivssentrene og ved NAV lokalkontor i fagfeltet arbeid og psykisk helse og innen veiledningsmetodikk (AI). I løpet av den tiden ordningen har vart, har stadig flere av IA-rådgiverne involvert seg i arbeidsgiverlosenes arbeid, flere IA-rådgivere er også blitt i stand til å kunne holde "Sees i morgen!" – kurs.

Intervjuer med enhetsledere ved NAV Arbeidslivssentre uten arbeidsgiverlos indikerer at det i liten grad foregår systematisk fagutvikling og kompetansebygging innen feltet "arbeid og psykisk helse" i disse enhetene. Hovedinntrykket er at disse lederne selv ønsker arbeidsgiverlosordningen. Det hører imidlertid med i dette bildet at kjennskapen til ordningen blant informantene varierer og at detaljkunnskapen om hva ordningen innebærer ut over det at den rettet seg mot ledelsesnivået i virksomheten er svak.

Arbeidet med IA-avtalens mål

Erfaringene fra arbeidet med delmål 1 peker klart i retning av at arbeidsgiverloser yter en type bistand i virksomhetene som går utover enkeltsaker. Arbeidsgiverlosens innsats gir ledere og personalansvarlige kunnskap om psykisk helse i arbeidslivet og supplerer dem med verktøy som de selv kan bruke i sin lederrolle. Ledere som har samarbeidet med arbeidsgiverlos opplever ordningen som et verdifullt supplement som gir økt trygghet i å håndtere utfordringer innen fagområdet psykisk helse på arbeidsplassen.

Hovedfokus har vært rettet mot veiledning og rådgivning for å hindre utstøting og å øke kompetansen på jobbfastholdelse. Generelt ser det ikke ut til at arbeidet med delmål 2b har blitt vesentlig styrket som følge av arbeidsgiverlosordningen. Utfordringen ser ut til å være mangel på hensiktsmessige rutiner for samarbeid med NAV lokal. Dette handler antakelig generelt om relasjonen mellom arbeidslivssentrene og NAV lokal, ikke primært om arbeidsgiverlosordningen. Arbeidsgiverlosen er avhengig av NAV-veiledere for å kunne lykkes bedre i arbeidet med inkluderingsmålene. Det finnes likevel flere eksempler som illustrerer at arbeidet med å styrke arbeidslivssentrenes arbeid med inkludering ved hjelp av arbeidsgiverlos er i gang. Disse viser at

arbeidsgiverlosen forholder seg til det aktuelle nettverket, bygger nettverk og agerer i den aktuelle situasjonen på grunnlag av sin veiledningskompetanse. Ved å bruke veiledningsteknikk med spørsmål skaper arbeidsgiverlosen dialog mellom de involverte partene, får dem aktivt involvert og til å være konkrete.

Arbeidsgivernes erfaringer

Arbeidsgiverlosordningen springer ut av IA-avtalen og er først og fremst et tilbud til virksomheter med IA-avtale, noe som materialet vårt bekrefter. Bare et svært lite antall av virksomhetene som har vært i kontakt med arbeidsgiverlos har ikke IA-avtale.

Spørreundersøkelsen blant arbeidsgivere indikerer gode betingelser for arbeidsgiverlosene til å arbeide målrettet med jobbfastholdelse og nyrekruttering av personer psykiske helseproblemer.

Spørreundersøkelsen viser at den første kontakten virksomheten har med arbeidsgiverlosen er gjennom enten ledergruppen/leder, HMS/personalavdeling eller begge disse instansene. Andre instanser blir koplet på over tid. Det viser seg også at jo flere instanser som er involvert, desto flere typer kontakter er det. Materialet indikerer at arbeidsgiverlosene bidrar mer med strategisk veiledning enn direkte intervensjon for å løse enkeltsaker og at arbeidsgiverlosene bidrar til kunnskap om arbeidsmiljøutvikling, individ og psykisk helse, ledelse/organisering og psykisk helse og virkemidler. Nærmere 80 prosent av respondentene rapporterer om resultater når det gjelder forebygging, og 70 prosent om praktiske resultater som følge av samarbeidet med arbeidsgiverlos.

Det store flertallet respondenter rapporterer at de er svært/godt fornøyd med arbeidsgiverlosordningen. Det var en markert høyere andel av dem som hadde hatt kontakt i ett år eller lengre som var svært fornøyd eller godt fornøyd, enn det var tilfelle blant dem som hadde hatt kontakt i kortere tid. Dette tyder på at arbeidsgiverlos er en ordning eller tjeneste det tar tid å innarbeide, men som arbeidsgiver ser fordelene med når den er innarbeidet.

Foreløpige analyser tyder på at det er mottatte tjenester og resultater av arbeidsgiverlos som genererer ny kunnskap, heller enn at mottatte tjenester og ny kunnskap av arbeidsgiverlos gir resultater inn i virksomheten. Altså skapes resultatene ikke i form av en rent mekanisk overføring av kunnskap fra arbeidsgiverlos til arbeidsgiver, men at det skjer i samspillet mellom dem. Arbeidsgiverlosordningen virker å ha god forankring i virksomhetene og ser ut til å ha funnet sin form i forhold til andre tjenester fra arbeidslivssenteret og fra bedriftshelsetjenester. Internt i virksomhetene følges linjen, og tjenestene benyttes av operative enheter og støttefunksjoner som er direkte involvert i personal- og kvalitetsarbeid. Arbeidsgiverlos kan vise til resultater spesielt når det gjelder forebygging og arbeidsfastholdelse.

Forsøksordningen med arbeidsgiverlos har pågått i forholdsvis kort tid, og sammenlignet med andre slike tunge nyskappingsprosesser tar det erfaringsmessig flere år før de begynner virkelig å finne sin fulle uttelling. Svarene fra de åpne spørsmålene tyder på at man i videreføringen av en ordning med arbeidsgiverlos bør holde fast ved et variert tilbud av tjenester, som kan være alt fra kortvarig og lett tilgjengelig lavterskelhjelp til langvarig, tett og fokusert oppfølging.

Arbeidsgiverlosens plass i støttesystemet

Arbeidsgiverlosrollen er blitt utviklet i samspill med andre spesialiserte aktører på feltet og fungerer som et supplement til andre aktører innen virksomhetenes støttesystem. Arbeidsgiverlos har bidratt til mindre diagnose- og sykdomsopptatthet og mer fokus på spesifikk metodikk i veiledning av ledere med ansatte med utfordringer innen psykisk helse.

Samarbeidet med NAV lokal har til en viss grad vært preget av forholdsvis svake relasjoner mellom NAV-kontorets veiledere og arbeidslivssentrets aktører, noe særlig den første fasen av arbeidsgiverlosforsøket også bar preg av. Gjennom utviklingen av arbeidsgiverlosrollen har dette samarbeidet i langt større grad gått seg til. Erfaringene tilsier at ved å bygge på de relasjonene som er utviklet mellom arbeidsgiverlos og NAV lokal kan man forvente en ytterligere styrking av samhandlingen mellom NAV lokal og NAV Arbeidslivssenter, ikke minst gjennom arbeidet med tilretteleggingsgarantien og etableringen av arbeidslivscoacher.

Etter oppstarten av ordningen er det utviklet bevissthet om arbeidsgiverlosrollen i relasjon til andre aktører på feltet arbeid og psykisk helse. Arbeidet med egen metodeutvikling og et økt antall samarbeidsrelasjoner med ulike aktører i forbindelse med enkeltsaker og kursvirksomhet har bidratt til bevisstgjøring og tydeliggjøring av arbeidsgiverlosrollen.

For rådgiverne ved NAV Arbeidslivssenter som har samarbeidet med arbeidsgiverlos, er arbeidsgiverlosens kompetanse på psykisk helse i arbeidslivet åpenbart svært nyttig. Arbeidsgiverlos både utfyller eksisterende kompetanse på arbeidslivssenteret og bidrar til økt spiss- og breddekompetanse. Arbeidsgiverlos utfyller og gir kompetansemessig trygghet til IA-rådgiver på feltet "arbeid og psykisk helse".

De fleste IA-rådgivere som har samarbeidet med arbeidsgiverlos heller i retning av at arbeidsgiverlos må opprettholdes som en egen ordning. Årsaken til dette er at rådgiverne selv mener at de ikke har tilstrekkelig kompetanse til alene å veilede ledere med ansatte med diagnoser knyttet til psykisk helse.

Samtidig er det en del rådgivere som mener at arbeidsgiverlos bør være frikoplet en bestemt diagnosegruppe. Disse mener at arbeidsgiverlos bør representere rådgivning med kompetanse på hva som fremmer god helse individuelt og organisatorisk og dermed ikke være spesifikt reservert fagområdet "psykisk helse og arbeid".

Det vil være en utfordring på lengre sikt å avgjøre om arbeidsgiverlos skal bestå som en egen ordning eller om kompetanse og metoder skal utvikles og implementeres i NAV generelt og i arbeidslivssentrene spesielt. Man bør ta stilling til hvilke konsekvenser begge muligheter vil ha, fordi det vil få betydning for hvordan man planlegger at kompetansen skal fordeles og tas i bruk.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og mandat for forsøksordning med arbeidsgiverlos

Forskning har vist at det å være i arbeid er positivt for psykisk helse og at det er behov for økt vektlegging av tema psykisk helse i arbeidslivet (Ose, Jensberg et al. 2008; Schafft 2008). I en undersøkelse som Rådet for psykisk helse gjennomførte i 2005¹ og hvor det deltok over 600 daglig ledere og personalansvarlige, var ett av spørsmålene "Hva kan myndighetene gjøre for at det skal være lettere å ansette en som har vært psykisk syk?" I alt 69 prosent svarte: "Tilby kompetente rådgivere som bedriften kan kontakte for veiledning i tilretteleggingsprosessen". I en spørreundersøkelse som NAV Arbeidslivssenter Vestfold og NAV Vestfold gjennomførte i 2008 blant virksomhetene i fylket som hadde inngått en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale), ga 95 prosent av dem som svarte uttrykk for at de hadde behov for økt kompetanse og veiledning med tanke på ansatte med psykiske lidelser.

Forsøksordningen med arbeidsgiverlos i NAV Arbeidslivssentre i syv fylker har vært en del av et fagutviklingsprogram i regi av Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012.² I denne planen inngikk at det skulle utvikles kurspakker og andre tiltak overfor arbeidslivet. Hensikten var å utvikle gode måter å gi økt støtte til arbeidslivet, slik at en på bedre og mer effektive måter kunne arbeide med å hindre utstøting av ansatte i arbeidslivet og med å øke inkluderingen av personer med psykiske helseplager som står utenfor arbeidslivet. Kompetansepakken for arbeidslivet "Sees i morgen!" (jf kap 3.7) og forsøksordningen med arbeidsgiverlos ble utviklet som del av denne planen. Arbeidsgiverlosordningen springer ut av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) og er først og fremst et tilbud til virksomheter med IA-avtale.

IA-avtalens overordnede mål på nasjonalt nivå er:

- Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

IA-avtalens tre operative delmål er:

- Delmål 1: Reduksjon i sykefraværet
- Delmål 2: Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne³
 - a) Hindre utstøting: Redusere antall personer som går fra arbeid til passive ytelser
 - b) Øke inkludering av personer med redusert funksjonsevne
- Delmål 3. Øke andelen personer i yrkesaktivitet etter fylte 50 år

¹ http://www.psykiskhelse.no/novus/upload/file/Rapport_utsendelse.pdf (lest 13.06.2012)

² <http://www.regjeringen.no/upload/HOD/Vedlegg/Planer/I-1127%20B.pdf> (lest 13.06.2012)

³ IA-avtalen har definert delmål 2 i tre ledd: a) Redusere antall personer som går fra arbeid til passive ytelser, b) Øke andelen langtidssykmeldte som starter opp arbeidsrettet tiltak i sykmeldingsperioden og c) Øke andelen med redusert funksjonsevne som går fra en trygdeytelse og over til arbeid. Det vi i rapporten omtaler under "delmål 2b" omfatter både b og c, dvs også personer som får en trygdeytelse som f eks Arbeidsavklaringspenger.

Alle IA-virksomheter skal ha en fast kontaktperson (IA-rådgiver) i NAV Arbeidslivssenter, som kan bistå virksomheten i å oppnå IA-avtalens mål. Arbeidsgiverlos er ikke en slik fast bedriftskontakt. Den kan forstås som en metodisk innretting for å styrke inkluderingskompetansen (Spjelkavik, Hagen et al. 2011; Schafft 2012) i virksomhetene, særlig rettet mot det å styrke kompetansen på ledelsesnivået når det gjelder arbeid og psykiske helse.

Arbeidsgiverlos kan også forstås som et metodisk innspill i en internasjonal satsing, "Disability Management", som tar sikte på å styrke arbeidsgiverkompetansen for så vel økt arbeidsfastholdelse som rekruttering av marginalisert arbeidskraft. Disability Management er en bevisst og koordinert arbeidsgiverinnsats for å redusere så vel forekomsten som virkningen av sykdom og skade på de ansattes arbeidshelse og produktivitet, og for å styrke de ansattes tilknytning til arbeidsplassen (Raderstorf & Kurtz 2006).

Forskere ved New York State School of Industrial and Labor Relations (ILR-School), Cornell University Ithaca, har vist at god kunnskap om forebygging, støtte for tilfriskning og tilrettelegging understøtter bestrebelsene om økt inkludering av marginalisert arbeidskraft (Bruyère, Erickson et al. 2000).⁴ I boken "Inkluderingsledelse" viser forfatterne til at skandinaviske virksomheter i liten grad har vært opptatt av å rekruttere funksjonshemmede, personer med etnisk minoritetsbakgrunn, langtidsledige og unge med avbrutt utdanning (Brandt, Hildebrandt et al. 2004). I et Disability Management-perspektiv kan vi forvente at den type lederstøtte som arbeidsgiverlos representerer, også vil kunne bidra til økt styrke i IA-avtalens delmål 2.

Forsøket med arbeidsgiverlos var i utgangspunktet tenkt etablert med to loser ved NAV Arbeidslivssenter i henholdsvis Vest-Agder og Vestfold, men partene i arbeidslivet ønsket at forsøket skulle etableres i flere fylker. Det ble derfor avsatt ytterligere øremerkede midler til forsøk med arbeidsgiverlos i NAV Arbeidslivssentrene i Akershus, Aust-Agder, Nord-Trøndelag, Telemark, og Troms. Arbeidslivssentrene i disse fem fylkene fikk én arbeidsgiverlos hver, slik at det til sammen ble ansatt ni arbeidsgiverloser i syv fylker. De første åtte arbeidsgiverlose ble tilsatt vår/sommer 2009, mens arbeidsgiverlosen i Akershus først ble tilsatt 1. mars 2010. Det har deretter også vært utskifting av loser i 2011 både i Troms og i Vest-Agder.

Et utkast til rammer og retningslinjer for arbeidsgiverlos-stillingene ble utarbeidet i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse i 2008/2009. Det ble så sendt på høring til de fylkene som hadde fått tildelt stillingene. I disse rammene ble det eksplisitt stilt krav om at stillingene skulle lyses ut eksternt, og at man skulle etterspørre kompetanse innen psykisk helse samt veiledningskompetanse. I de endelige rammer og retningslinjer som ble sendt ut til fylkene⁵ ble disse kompetansekravene imidlertid fjernet. Likevel ble stillingene i de fleste fylker utlyst eksternt med krav om den type kompetanse som var foreslått i høringsutkastet. En stilling i Arbeids- og

⁴ <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/edicollect/119>

⁵ Vedlegg 4 til NAVs mål og disponeringsbrev til fylkene 2009.

velferdsdirektoratet knyttet til Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse fikk fagansvaret for forsøket med arbeidsgiverlos og for kompetansepakken "Sees i morgen!". Midler og forsøket er knyttet til Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse, men stillingen ble 2011 organisatorisk lagt til Nasjonal Koordineringsenhet for NAV Arbeidslivssenter, som er en del av kontor for arbeidslivskontakt i Seksjon Oppfølging i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Fylkeskoordinatorene for arbeid og psykisk helse, som har hatt ansvar for fagprogrammene i regi av Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse i fylkene, fikk ansvar for å følge opp forsøket med arbeidsgiverlos i sine fylker.

Ifølge prosjektbeskrivelsen fra NAV Drift og utvikling, datert 29.10.08, skulle forsøket starte opp i løpet av høsten 2008 og vare til slutten av 2011 med mulig forlengelse ut 2012. Det kom imidlertid i gang senere enn planlagt, og i 2010 ble det besluttet å forlenge det ut 2012.

I Rammer og retningslinjer for forsøket⁶ ble formålet med arbeidsgiverlos beskrevet slik:

Arbeidsgiverlosen skal bistå virksomheter med å beholde og ansette medarbeidere med psykiske lidelser/problemer. Arbeidsgiverlosen skal støtte arbeidsgivere med veiledning og oppfølging på dette området. Arbeidsgiverlosen skal være et supplement til øvrig arbeid i arbeidslivssentret og skal jobbe både individ- og systemrettet.

Rammer og retningslinjer definerte formål, organisering, arbeidsoppgaver osv. Utover dette hadde ikke arbeidsgiverlos i utgangspunktet noen entydig definert rolle og funksjon. Arbeidsgiverlos var ikke en entydig ferdigdefinert problemløsende tilnærming til utfordringer knyttet til psykiske helseproblemer i arbeidslivet. Implementeringsstrategien må forstås slik at ordningen skulle gå seg til underveis i forsøket, understøttet av systematisk erfaringsutveksling og dialogbasert prosessveiledning i en "oppdagende" og "utforskende" tilnærming til psykiske helseutfordringer. Som grunnlag for denne oppdagende og utforskende tilnærmingen la forsøket Appreciative Inquiry for organisasjons- og metodeutvikling (Zandee and Cooperrider 2008). Et viktig aspekt ved implementeringen var dessuten at hver arbeidsgiverlos fikk en IA-rådgiver ved arbeidslivssentret som fadder, og at de i fellesskap skulle utvikle arbeidsgiverlovenes rolle gjennom å samarbeide i praksis.

Basert på erfaringene fra implementeringsfasen, som blant annet var oppsummert av evalueringen underveis (Schafft & Spjelkavik 2010), ble det i 2011 utarbeidet et mandat for forsøksordningen med arbeidsgiverlos (jf vedlegg 1). Her beskrives målet slik:

Målsettingen med forsøket er å utvikle spesifikk kompetanse og metodikk til arbeidslivet slik at mennesker med psykiske helseproblemer ikke støtes ut og at flere fra målgruppen kan inkluderes. Forsøket skal videre bidra til å styrke IA-arbeidet på temaet arbeid og psykisk helse. Betydning av integrasjon mellom arbeid og helse skal ha et særlig fokus.

Arbeidsgiverlosen skal – i samarbeid med øvrige ansatte i arbeidslivssentret - bistå virksomheter med å beholde og ansette medarbeidere med psykiske helseproblemer og rusproblematikk gjennom å støtte arbeidsplassen med holdningsarbeid, kompetanse, råd, veiledning og oppfølging. I noen tilfeller kan dette være å bidra til å finne annet egnet arbeid i

⁶ (ibid.)

eller utenfor egen virksomhet. Arbeidsgiverlosen skal være et supplement til øvrig arbeid i arbeidslivssentret og skal jobbe både individ- og systemrettet.

Forsøkets effektmål er beskrevet slik i mandatet:

Forsøket med Arbeidsgiverlos skal bidra til at:

Økt antall personer som i dag står utenfor arbeidslivet med psykiske helseproblemer skal være tilsatt i en ordinær jobb, arbeidspraksis eller lignede.

Styrke forebygging og inkludering i arbeidslivet i et psykisk helseperspektiv ved å:

iverksette bedriftsinterne prosesser

gjennomføre "Sees i morgen!" - grunnkurs

Øke den generelle kompetansen på området arbeid og psykisk helse blant rådgiverne ved sitt arbeidslivssenter slik at minimum 20 % har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre grunnkurs i "Sees i morgen!"

Bedre kompetansen på helsefremmende og forebyggende arbeid for ledere, tillitsvalgte og verneombud i prioriterte virksomheter slik at;

virksomhetenes samhandlingskompetanse med helsetjenesten styrkes

virksomheter har satt psykisk helse og rusproblematikk på dagsorden i sine virksomhetsplaner

det oppnås økt bruk av gradert sykmeldinger på psykiske diagnoser

ledere blir tryggere i å håndtere vanskelig enkeltsaker

Alle NAV Arbeidslivssenter utenom forsøksfylkene skal få tilbud om tiltak som hever kompetansen innenfor psykisk helse/rus og arbeid. Her skisseres egne tiltak som utarbeides av Arbeids- og velferdsdirektoratet i samarbeid med Arbeidsgiverlosene og partene i arbeidslivet.

Erfaringer fra forsøket trekkes inn i arbeidet med fagutvikling i Nasjonal koordineringsenhet.

Det foreligger en beskrivelse av hvordan arbeidsoppgavene blir utført og hvordan funksjonene ivaretas slik at oppgavene kan videreføres i alle NAV Arbeidslivssenter.

Nødvendig kompetanse innen arbeid og psykisk helseområdet beskrives og om bør være en del av alle Arbeidslivssentre tilbud (mandatet)

Utviklingen av forsøksordningen med arbeidsgiverlos, både rolle og metodesett, ble støttet gjennom en egen prosessveiledning⁷ og gjennom fagutviklingsprogrammet i regi av Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse, som initierte både fagdager for arbeidsgiverlosene og fagutviklingssamlinger hvor arbeidsgiverlosene og rådgivere ved arbeidslivssentrene deltok. I tillegg har evalueringen hatt en aktiv rolle med fortløpende å spille inn kommentarer, både i form av delrapporter og i form av aktiv deltakelse på samlinger, organisering av arenaer for erfaringsutveksling og gjennom tett kontakt og dialog med fagansvarlig for forsøket i Arbeids- og velferdsdirektoratet.

⁷ I regi av konsulentfirmaet Sareptas AS.

1.2 Evaluering

I 2009 fikk Arbeidsforskningsinstituttet i oppdrag av Arbeids- og velferdsdirektoratet å foreta en prosessevaluering av pilotforsøket i de to fylkene som startet opp våren 2009, Vest Agder og Vestfold. Evalueringsoppdraget ble senere utvidet til å omfatte også forsøket i fylkene Akershus og Nord Trøndelag.

Den foreliggende rapporten er evalueringens sluttrapport. Det er tidligere blitt utarbeidet to underveistrapporter (Schafft and Spjeltkavik 2010; 2011).

1.2.1 Evalueringens problemstillinger

Samarbeid og organisering

- Hvordan fungerer samarbeidet med involverte instanser i forbindelse med piloten (partene lokalt, arbeidsgivere, NAV Arbeidslivssenteret, NAV lokal, fylkeskoordinatorene for arbeid og psykisk helse, relevante tiltakspersonell, veiledere i NAV, aktører i helsetjenester)?
- På hvilken måte støtter arbeidsgiverlovenes arbeid opp om det lokale NAV-kontorets generelle markedsarbeid og sykefraværsoppfølging?

Kompetanse

- I hvilken grad opplever arbeidsgiverlovene at de har kompetanse i forhold til å utføre arbeidet som satsingen innebærer? Hva slags kompetanse gjør de bruk av, hva slags kompetanse trenger de mer av?
- Bidrar lovene til kompetanseheving i NAV Arbeidslivssentre og i andre deler av NAV-systemet? Hvilke lokale undervisningsopplegg utvikles?

Arbeidsgivere

- Hvordan etablerer og organiserer man samarbeidet med den enkelte arbeidsgiver som får oppfølging? Hvilke samarbeidsformer er hensiktsmessige?
- Opplever arbeidsgivere at tilbudet (arbeidsgiverlos) skiller seg fra det øvrige tilbudet i regi av NAV? Eventuelt på hvilken måte?
- Hvordan vurderer arbeidsgiverne lovenes innsats med tanke på tiltak som forebygger sykefravær og sikrer arbeidsfastholdelse? Medfører tilbudet kompetanseheving i virksomheten? Opplever arbeidsgivere at tilbudet gjør det lettere å håndtere inkludering/jobbfastholdelse for med personer med psykiske helseproblemer?

Resultater

- Hvilke elementer ved arbeidsgiverlovenes arbeidsmetoder ser ut til å ha effekt og hvorfor?
- Finnes det forskjeller mellom fylkene (lokale variasjoner) med tanke på metodikk, målgruppe, organisering osv? Hva kan forklare eventuelle forskjeller? Hva gir de beste resultater?

1.2.2 Datainnsamling

Intervjuer og fokusgrupper

Evalueringen har gjennomført til sammen tre feltbesøk i de to pilotfylkene, Vestfold og Vest-Agder. Første feltbesøk fant sted høsten 2009.

Andre og tredje runde med feltbesøk gjennomførte vi i 2010 og i 2011. Evalueringen var da blitt utvidet til å omfatte to fylker til, Nord-Trøndelag og Akershus, og også ved disse besøksrunder gjennomførte vi intervjuer med arbeidsgiverlosene, enhetslederne og det ble arrangert fokusgrupper.

Ved disse feltbesøkene ble det gjennomført semistrukturerte intervjuer, dvs intervjuer som bruker samtalen som metode og som er basert på en momentliste. Ved hvert besøk ble arbeidsgiverlosene, en av IA-rådgiverne og enhetslederen intervjuet. I tillegg ble det ved hvert feltbesøk gjennomført en fokusgruppe med aktører fra NAV-systemet, deres samarbeidspartnere, som for eksempel bedriftshelsetjenester, samt representanter fra arbeidsgiversiden som hadde erfaringer med arbeidsgiverlovenes innsats.

Til sammen utgjorde dette 38 individuelle intervjuer i løpet av evalueringsperioden og 7 fokusgrupper (Vedlegg 2: Intervjuguider).

Intervjuer blant arbeidsgivere

Det ble gjennomført telefonintervjuer med arbeidsgivere i to runder i de to pilotfylkene. Med utgangspunkt i en liste over alle virksomheter som har benyttet seg av tilbud om arbeidsgiverlos og som samtykker i evaluering, valgte arbeidsgiverlosene ut åtte som representerte størst mulig spredning på kjennetegn som størrelse, privat-offentlig, bransje, problemsituasjon som utløste kontakten osv. og som samtykket i å bli kontaktet av AFI til intervju. Av disse ble til sammen 14 arbeidsgivere fra Vestfold og 13 fra Vest-Agder valgt ut og intervjuet. 13 av dem i perioden oktober 2009 til januar 2010 og 14 på høsten 2010 (Vedlegg 2: Intervjuguide).

Elektronisk spørreundersøkelse blant arbeidsgivere

Utvalgte arbeidsgivere i hvert fylke har vært intervjuet, og de har også deltatt i fokusgrupper. Dette har gitt god dybdekunnskap om situasjonen i virksomheten hos den enkelte arbeidsgiver, men det var behov også for sammenlignbar kunnskap i bredden og på tvers av fylker og virksomheter. En elektronisk spørreundersøkelse ble gjennomført våren 2012 i samtlige syv forsøksfylker. Spørsmålene dekket problemstillinger knyttet til arbeidsgiveres/virksomheters erfaringer med tilbudet.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av det nettbaserte QuestBack, og den inneholdt både åpne og lukkede svar slik at både kvantitative og kvalitative data kunne samles inn (Vedlegg 3: Spørreskjema). Alle virksomhetene som har hatt kontakt med en arbeidsgiverlos i forbindelse med en konkret sak eller aktivitet, skulle bli invitert til å delta. Det er imidlertid noe usikkerhet forbundet med det totale antallet respondenter fordi kontakter ikke ble systematisk registrert i begynnelsen.

Arbeidsgiverlosene sendte en lenke til spørreskjemaet til samtlige e-postadresser i utvalget, som minus feilmeldinger og kontakter som ikke lenger var i virksomheten, var på 410 personer. Invitasjonen ble sendt den 20. januar 2012 og en påminnelse den 27. februar. Innen fristen den 3. februar var det kommet inn 254 svar. Dette utgjør en svarprosent på 61,9 prosent, altså en god svarprosent.

Samlinger - dialogkonferanser

Prosjektet har hatt en rekke samlinger i løpet av prosjektperioden. Evalueringen har brukt flere av disse til både formidling av resultater, innspill til debatt, og som virkemiddel for refleksjon og læring blant involverte aktører ved å designe dem som dialogkonferanser.

Til sammen arrangerte evalueringen to dialogkonferanser (oktober 2010 og juni 2011). Deltakerne på dialogkonferansene var arbeidsgiverløser, enhetsledere og rådgivere på arbeidslivssentrene, fylkeskoordinatorer samt representanter for andre relevante aktører i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Sammensetningen av deltakere i dialogkonferansene og tematisk opplegg ble drøftet med oppdragsgiver. Referatene fra dialogkonferansene ble sendt ut til alle som deltok.

Telefonintervjuer enhetsledere i fylker som ikke har arbeidsgiverlos

Telefonintervjuer med ledere i arbeidslivssentre uten arbeidsgiverlos skulle gi kunnskap om hvorvidt arbeidsgiverlosene utgjør en forskjell for de arbeidslivssentrene de er ansatt hos, sammenlignet med dem som ikke har denne type stillinger. Den skulle også gi kunnskap om og på hvilken måte arbeidsgiverlovenes innsats har gjort seg gjeldende også i fylker uten arbeidsgiverlos, for eksempel ved faglig å bidra inn til det generelle fokus på arbeid og psykisk helse i NAV og utarbeide kursmaterialet til bruk i samtlige fylker ("Sees i morgen!"). Disse intervjuene ble lagt til et tidspunkt sent i evalueringen. I perioden juni – august 2012 ble ledere ved ti arbeidslivssentre uten arbeidsgiverlos intervjuet (Vedlegg 2: Intervjuguide).

Dokumentstudier

Vi innhentet informasjon om arbeidsgiverlovenes rolle og utvikling gjennom å studere ulike skriftlige kilder, som lovenes rapporteringer til fylkeskoordinator, møtereferater, samarbeidsavtaler mm., samt brosjyrer og annet informasjonsmateriale som ga både bakgrunnsinformasjon og faktaopplysninger, og blant annet utgjorde supplement til individuelle intervjuer.

1.2.3 Evalueringens rolle

Evalueringens perspektiv har vært at arbeidsgiverlos er en forsøksordning hvor en skal høste erfaringer og lærdom – og gjennom kritisk selvrefleksjon eventuelt endre opplegg – underveis. Derigjennom skulle de involverte aktørene utvikle hensiktsmessig metodikk og modeller for å nå de målene man har med forsøket. Evalueringens oppdrag var ikke kun å dokumentere og analysere, men også å bidra med aktive innspill i forsøkets læringsprosesser. Dette er gjort primært gjennom evalueringens to delrapporter med påfølgende fagkritiske innspill på relevante faglige arenaer for

arbeidsgiverlosene, samt ved å arrangere dialogkonferanser for erfaringsutveksling og kunnskapsutvikling. Evalueringens observasjoner av – og kommentarer til – forskjeller fylkene imellom (lokale variasjoner) med tanke på metodikk, målgruppe og organisering er noe av det som er blitt spilt inn underveis, blant annet i forbindelse med dialogkonferanser og samlinger.

Vår vurdering er at forsøket har vært et svært læringsorientert og utforskende utviklingsprosjekt med stor vektlegging av erfaringsutveksling og konstruktive fagdiskusjoner om funksjon, roller og veivalg. Evalueringen har med sin nærhet til forsøkets utvikling på mange måter også vært en del av det, og evalueringen bærer i så måte preg av å ha vært en type følgeevaluering der evaluator har vært en del av læringsprosessen og de ulike veivalgene en har stått ovenfor. Med Olaf Foss kan vi si det sånn at evalueringen har med på ”å støtte og forbedre styring, implementering og framdrift av tiltaket, samt å vinne innsikt og bidra til læringsprosesser underveis” (Foss 2000).

Vi har erfart at evalueringens innspill er blitt veldig godt mottatt – selv om våre kritiske innspill nok også har vært kilde til irritasjon. Tema fra evalueringen som har skapt mye diskusjon, har særlig vært spørsmålet om arbeidsgiverlos som system- og/eller individrettet bistand (der evalueringen insisterte på at læringsutviklingen i større grad burde skje gjennom konkrete saker i virksomhetene) og evalueringens gjentatte påpekninger av behovet for metodeutvikling når det gjelder IA-avtalens inkluderingsmål (delmål 2) – en påpekning som delvis blir opprettholdt også i denne sluttrapporten.

For ordens skyld vil vi gjøre oppmerksom på at dette ikke er noen effektstudie og at datamaterialet er begrenset med tanke på representativitet og prediksjonsverdi.

1.3 Rapportens oppbygging

Kapittel 2 handler om arbeidsgiverlovenes fag- og kompetanseutvikling og begynner med en kort redegjørelse for hvilken kompetanse som er etterspurt i virksomhetene som har fått bistand av arbeidsgiverlos. Deretter beskrives hovedelementene for arbeidsgiverlovenes kompetansebygging gjennom fagutviklingsprogrammet og den erfaringsbaserte læring gjennom praksis

Ett av de sentrale målene med forsøksordningen er spredning av kompetanse om arbeid og psykisk helse i egen etat og spredning av kunnskap i arbeidslivet. I kapittel 3 gjør vi rede for arbeidsgiverlovenes aktiviteter knyttet til denne kompetansehevingen.

Kapittel 4 tar for seg arbeidsgiverlovenes innsats på områder knyttet til IA-avtalens delmål 1 og 2.

I kapittel 5 rapporterer vi resultatene av den nettbaserte spørreundersøkelsen blant lederne som har vært i kontakt med arbeidsgiverlosene.

Kapittel 6 er basert på telefonintervjuer blant enhetsledere i arbeidslivssentre uten arbeidsgiverlos og handler om deres synspunkter og erfaringer med utfordringer på området arbeid og psykisk helse.

Rapporten avsluttes med evalueringens hovedkonklusjoner i kapittel 7.

2 Arbeidsgiverlovenes fag- og kompetanseutvikling

2.1 Innledning

Forsøksordningen med arbeidsgiverlos har blant annet som mål "å utvikle spesifikk kompetanse og metodikk til arbeidslivet slik at mennesker med psykiske helseproblemer ikke støtes ut og at flere fra målgruppen kan inkluderes"(Mandat for arbeidsgiverlos, pkt. 2.1). Arbeidsgiverlovenes faglige utvikling og læring har foregått på ulike måter, og denne fagutviklingen har etablert en etter hvert mer tydelig kompetanse som kan knyttes til den spesifikke arbeidsgiverlos-rollen.

Fra starten av fikk arbeidsgiverlosene opplæring i ulike metoder og tilnærminger, som kognitiv metodikk, generell veiledningspedagogikk, motiverende intervju (MI) og Appreciative Inquiry (AI). Etter hvert økte arbeidsgiverlosene også sin innsats ute i virksomhetene. På denne måten fikk de bredere erfaring med psykisk helseproblematikk relatert til arbeidsmiljø, organisering og ledelse, slik at de kunne utvikle systematisk metodiske tilnærminger for lederstøtte og oppfølgingsmetodikk på ulike nivåer og med ulike mål i virksomheten. Samarbeidet rundt "Sees i morgen!"-kurs og arbeidet med kvalitetsstandarder (begge deler er nærmere omtalt i neste kapitlet) kan også ses på som viktige elementer i fagutviklingen. Referansegruppens innspill, arbeidet med mandatet, samt fagsamlingene, opplæring fra innleide eksperter innen psykisk helse og arbeid har vært viktig for arbeidsgiverlovenes faglige utvikling.

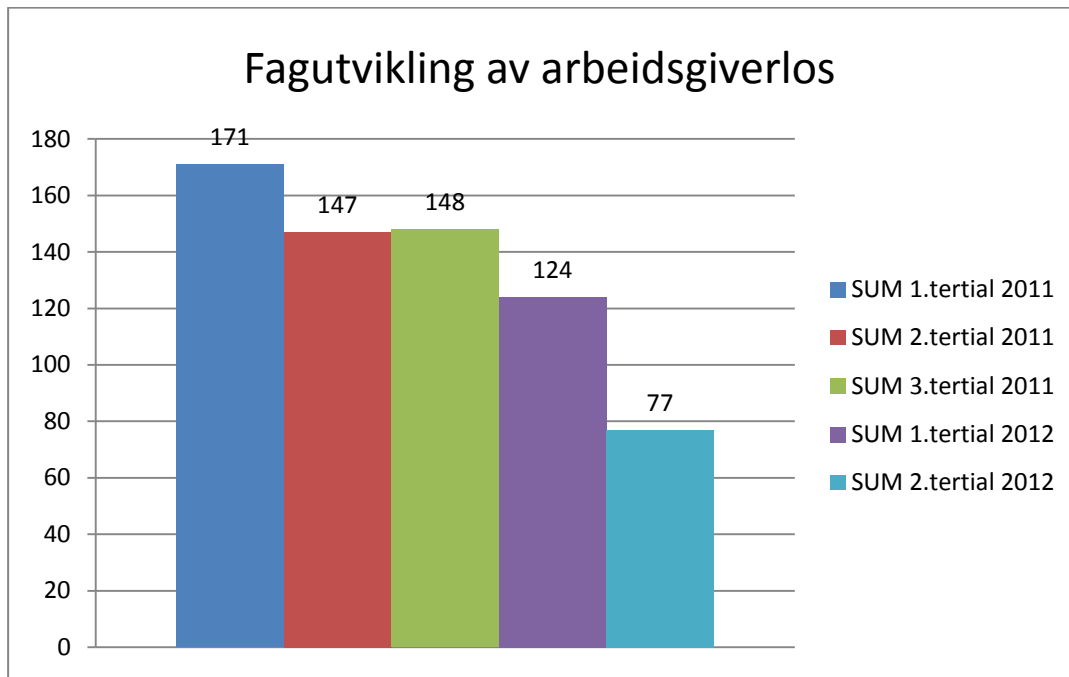
Arbeidsgiverlosene har kontinuerlig registrert aktivitetene sine. Ulike registreringsskjema ble prøvd ut og endret underveis. En felles logg for tertialvis rapportering av arbeidsgiverlovenes aktiviteter (antall forekomster) forelå fra 2011 (Vedlegg 4: Aktivitetsoversikter for 2011 og 2012).

Arbeidsgiverlosene har registrert aktiviteter knyttet til egen fagutvikling med følgende registreringspunkter:

- Samling av arbeidsgiverlos/ Nasjonal Strategiplan: Arbeidsgiverlossamlinger og samarbeid mellom arbeidsgiverlosene
- Referansegruppe/ Nasjonal Strategiplan: Deltakelse i ulike referansegruppe(r)
- Egen kompetanseheving: Kompetanseheving rettet mot arbeidsgiverlosen

Følgende figur gir en oversikt over antall forekomster av de registrerte aktivitetene i 2011 og 2012 for samtlige syv fylker.

Figur 1. Fagutvikling arbeidsgiverlos 2011-2012



Diagrammet viser at forekomsten av aktiviteter knyttet til arbeidsgiverlovenes egen fagutvikling har gått jevnt ned over tid, noe som gjenspeiler at behovet for opplæring naturligvis har avtatt etter hvert. Det viser imidlertid også at fagutvikling likevel har pågått kontinuerlig i hele forsøksperioden.

2.2 Hvilken kompetanse etterspørres?

Allerede i oppstarten av forsøksordningen var arbeidsgivernes tilbakemeldinger svært positive (Schafft & Spjelkavik 2010). De satte pris på å få konkrete innspill, ekspertråd og spørsmål til refleksjon knyttet til enkeltsaker. Arbeidsgiverlovene bidro med en type veiledning som ga arbeidsgiverne verktøy de kunne bruke i samtale med, og i tilrettelegging for, ansatte med psykiske helseproblemer. Lederne ga uttrykk for at arbeidsgiverlovene ga dem støtte og trygghet til egne beslutninger, noe som indikerer at arbeidsgiverlovens innsats var mer hjelp til selvhjelp enn løsninger som forutsetter ekspertbistand. Arbeidsgiverloven bidro med spisskompetanse knyttet til håndtering av aspekter ved tema psykisk helse og arbeid. I noen tilfeller ga arbeidsgiverloven lederstøtte når det dreide seg om å håndtere konflikter på arbeidsplassen. Generelt bidro arbeidsgiverlovens innsats til økt interesse for temaet psykisk helse i virksomhetene.

Evalueringen fant at arbeidsgiverloven representerte en type kompetanse og funksjon som både var etterspurt og som ellers manglet, både i virksomhetene og i støttesystemet. Arbeidsgiverlovens substanskunnskap skaper tillit, fordi den representerer ekspertkunnskap på psykisk helse. Leder og personalansvarlige får gjennom arbeidsgiverloven kunnskap om hva de selv kan gjøre når ansatte får psykiske helseplager.

Schafft & Spjelkavik (2010) påpekte at et viktig aspekt ved arbeidsgiverlosens relasjon til virksomhetene er at arbeidsgiverlosen er en funksjon som kommer utenfra, en aktør som ser med "andre briller" enn de bedriftsinterne, men som samtidig framstår som en tydelig og kompetent lederstøtte. I denne relasjonen framstår arbeidsgiverlosen som et supplement til for eksempel bedriftshelsetjenesten, som er en tjeneste rettet mer direkte mot den enkelte ansatte, ikke spesifikt mot arbeidsgiveren som ledelsesstøtte.

Kompetanse innen fagområdet "arbeid og psykisk helse" er en viktig ingrediens i arbeidsgiverlos-funksjonen. I tillegg er det et klart inntrykk at også egen ledererfaring og det å ha en variert yrkeserfaring har kommet godt ved i rollen som arbeidsgiverlos.

Det at arbeidsgiverlos har erfaring fra å arbeide i psykiatrien nevnes av flere som en fordel. For arbeidsgiverloser som tidligere i hovedsak har jobbet med behandling i psykisk helsevesen har både fagutviklingsprogrammet for forsøket og det praktiske arbeidet i virksomhetene gitt mye ny læring. Det handler blant annet om det å initiere og gjennomføre veiledningsprosesser i virksomheter, det å gi riktig lederstøtte og om det å erverve kunnskap om NAV lokal og etatens virkemidler.

Det har vært en tydelig utvikling når det gjelder bevissthet om kompetansebehovet: En stillingsutlysning for arbeidsgiverlos ved et arbeidslivssenter etter at den første sluttet, fokuserte mer på det systemrettete arbeidet enn ved den første utlysningen. I den første utlysningen var det et sterkt fokus på kompetanse på "psykisk uhelse". Etter hvert er det blitt mer fokus på "forebygging og psykisk helse". Denne endringen har kommet gjennom en erfaringsbasert erkjennelse. En arbeidsgiverlos sier det slik: "Man må jobbe systemmessig mot bedriftene, noe som blant annet innebærer å holde tett kontakt med dem, veilede sånn at ikke personer som er syke holder seg borte, noe de ofte gjør når de har en psykisk lidelse".

I oppstartsfasen var kompetansen som var etterspurt for arbeidsgiverlos mye knyttet til kognitiv terapi og diagnoser, men "det har vist seg at jeg sjelden kommer i posisjon til å anvende slik fagkunnskap direkte", sier en arbeidsgiverlos. Likevel kan det være en fordel med slik fagbakgrunn, blant annet fordi det gir tillit hos mange arbeidsgivere, men den sentrale kompetansen ser ut til å ligge mer innen generell psykisk helse, veiledning og kommunikasjon - "i det å stille de riktige spørsmålene og sørge for at den det gjelder eier problemet og kommer med løsningene selv", som en av arbeidsgiverlosene uttrykte det. Med tanke på sykefravær utgjør personer med depresjoner og angst en stor gruppe, og arbeidsgiverlosene har erfart at mange ledere etterspør spesifikk kunnskap knyttet til dette.

Det å ikke legge hovedvekten på diagnosekompetanse betyr ikke at kunnskap om konsekvensene av psykisk sykdom, og om hva som for eksempel påvirker og endrer adferd, er irrelevant. Likevel er det et klart inntrykk at det er veiledningskompetanse, det å kunne bistå med å finne utveier av vanskelige situasjoner og myndiggjøre ledere, som er det viktigste. En arbeidsgiver uttrykker det slik:

"I oppfølgingssamtaler sier legen noe og personen noe. Jeg trenger hjelp for å finne ut hva som er hva. Arbeidsgiverlosen har fagkunnskap til å gå inn på hvordan jeg som leder skal håndtere

slike problemer, som når en ansatt har en traume i privatlivet. De andre rådgiverne er mer på helheten i bedriften.”

Også andre arbeidsgivere framhever verdien av arbeidsgiverlosens kompetanse på dialogbasert veiledning.

I det følgende skal vi gå nærmere inn på noen sentrale områder for fag- og metodeutvikling som arbeidsgiverlosene har deltatt på – og bidratt med – i løpet av forsøksperioden.

2.3 Fagutviklingsprogram: Appreciative Inquiry (AI)

Med midler fra fagutviklingsprogrammet i regi av Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse deltok arbeidsgiverlosene i et 18-måneders utviklingsprogram.⁸ Hensikten var å få utviklet veiledningsmetodikk som skulle være særlig egnet for arbeidsgiverløser. Denne veiledningsmetodikken var basert på AI-metodikk (Appreciative Inquiry) og fokuserte på verktøy og hjelpemidler i helsefremmende arbeid spesielt tilpasset arbeidsgiverlosenes mandat og utfordringer. I utviklingsprogrammet deltok også arbeidsgiverlosenes ”faddere” (IA-rådgivere) fra arbeidslivssentrene, som både fikk opplæring og som ga innspill basert på erfaringer fra det systemrettede veiledningsarbeidet i virksomhetene. Sammen utgjorde de en gruppe på 20 personer som møttes regelmessig.

I den pedagogiske løsningsorienterte tradisjonen (LØFT jf. Langslet 1999) er det forholdsvis uinteressant å definere problemer, men desto viktigere å definere løsninger. I organisasjonsutviklings- og veiledningsprogrammer som bygger på Appreciative Inquiry (AI), eller anerkjennende undersøkelsesmetodikk (Zandee & Cooperrider 2008), er hensikten å understøtte utvikling og endring gjennom en utforskende tilnærming ved å bygge på og styrke det positive, heller enn å fokusere på svakheter og det negative, en sentral idé.

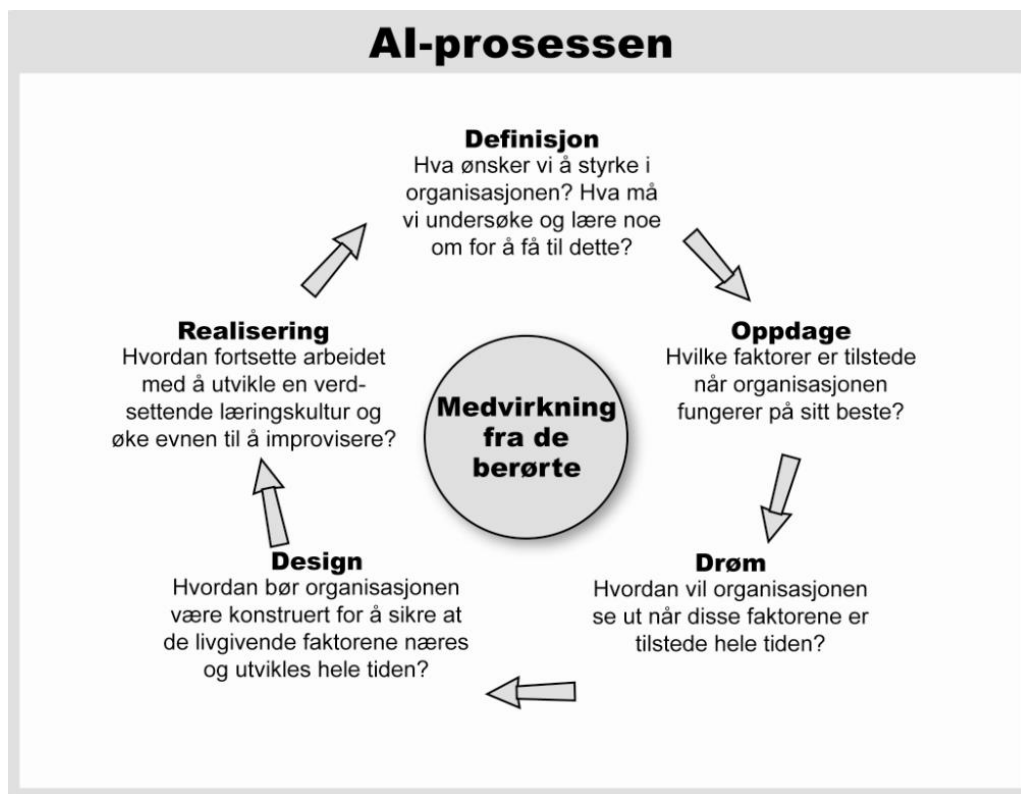
”Betegnelsen AI er utledet av to sentrale begreper. Appreciate viser til evnen til å kunne legge merke til og anerkjenne alt det som er verdifullt, både i forhold til seg selv og andre. Inquiry viser til en handling som innebærer å undersøke og oppdage gjennom å stille spørsmål.”⁹

Idealtypisk er gangen i AI-prosessen slik:

⁸ I regi av konsultentselskapet Sareptas.

⁹ <http://www.idebanken.org/Faktaark?gclid=CPTI9eG01bICFdG6zAodiy4AiA>

Figur 2. Appreciative Inquiry - prosessen



Kilde: Hauger (2009)

Hensikten med denne framgangsmåten er at løsningsforslag og endring skal være basert på de involverte aktørers situasjonsforståelse, noe som øker sjansen for at endring faktisk blir iverksatt.

Arbeidsgiverlovene anvender også andre tilnærminger som kognitiv metodikk, generell veiledningspedagogikk og kommunikasjonsteori, løsningsfokustert tilnærming (LØFT) og motiverende intervju (MI).

2.4 Erfaringsbasert utvikling av veilednings- og samtalemetodikk

I tillegg til kompetanseutviklingen gjennom fagutviklingsprogrammet, har arbeidsgiverlovene utviklet sin kompetanse gjennom praksis, i en erfaringsbasert læringsprosess som har vært understøttet av fora for gjensidig utveksling av erfaringer og refleksjon. Denne erfaringsbaserte tilnærmingen som strategi for kompetansebygging har vært viktig for å utvikle arbeidsgiverlosrollen som veileder og rådgiver overfor arbeidsgivere. En arbeidsgiverlos beskriver sin egen utvikling slik:

”Veiledningsteknikk kunne jeg fra før, men tett-på-erfaringen med arbeidsgivere har gjort meg klokere på hvor konkret man må være. Dette gjelder også i dialogen med behandlere. Empowerment, også hos arbeidsgiverne, er viktig. Det lærer man gjennom bruk av gode

veiledningsteknikker sammen med solid arbeidslivkunnskap – hva er det lederne sitter overfor i møte med ansatte som sliter? Det siste er erfaringsbasert kunnskap. Man må ha en ydmykhet i møte med ledere som har ansvar for masse folk. Veileders tilnærming, det å gjøre arbeidsgiveren trygg på at jeg skjønner og anerkjenner lederkompetansen, er viktig.”

Arbeidsgiverlosene skiller mellom rollen som veileder og rollen som rådgiver. En arbeidsgiverlos illustrerer dette slik:

”I veilederrollen kommer jeg mye raskere i posisjon til arbeidsgiverne. Det hjelper å være nysgjerrig på hele spekteret av utfordringer som en arbeidsgiver sitter med når han har et problem. Kommer jeg inn med et råd, så treffer jeg ofte på motstand veldig kjapt. Men når jeg har ”lyttet det ut”, så kan jeg etter hvert komme med noen råd underveis, men da har som regel arbeidsgiveren skjønt hvor det bærer hen og er klar for å ta imot dem.”

I rollen som veileder stiller arbeidsgiverlosen spørsmål og skaper rom for refleksjon. I rollen som rådgiver bidrar arbeidsgiverlosen med kunnskap og forslag om tiltak. Erfaringene så langt tyder på at veiledningsmetodikken er den viktigste kompetansen for en arbeidsgiverlos, og at den er en forutsetning for å kunne gå inn i rollen som rådgiver.

Arbeidsgiverlosene har erfart at det er en fordel å bruke tid på utforskning ved hjelp av veiledning og ved å være spørrende og utforskende – ikke minst fordi en slik tilnærming ser ut til å øke lederens egen refleksjon og dermed evne til å finne fram til gode løsninger. Arbeidsgiverlosene har derfor satset mye på utvikling av god samtalemetodikk i arbeidet med ledere. Samtalemetodikk er også et sentralt tema i kursopplegget ”Sees i morgen!”.

Arbeidsgiverlosenes bistand går ut på å gi lederne veiledning slik at de bedre er i stand til å håndtere psykisk helserelevante problemer blant sine ansatte. Dette er en type bistand som IA-rådgivere ofte ikke har kompetanse på. Arbeidsgiverlos gir veiledning som gir arbeidsgiverne selv verktøy de kan bruke i samtale med, og i tilrettelegging for, ansatte med psykiske helseproblemer. Arbeidsgiverlosens ekspertkunnskap på psykisk helse skaper tillit og arbeidsgiverlos gir støtte og trygghet til lederens egne beslutninger. Slik framstår arbeidsgiverlosinnsatsen mer som hjelp til selvhjelp enn som ekspertrådgivning.

2.5 Oppsummering

Arbeidsgiverlosenes faglige utvikling og læring har foregått på ulike måter, og denne fagutviklingen har etablert en etter hvert mer tydelig kompetanse som kan knyttes til den spesifikke arbeidsgiverlos-rollen: Det å kunne bistå med å finne utveier av vanskelige situasjoner og myndiggjøre ledere. Kompetanse på kognitiv terapi og diagnoser var etterspurt blant lederne – i mange tilfeller spesielt knyttet til depresjoner og angst – men arbeidsgiverlosenes kompetanse på psykisk helse, samt på veiledning og kommunikasjon, viste seg å være minst like viktig, om ikke viktigere, enn den om psykisk sykdom, når det gjaldt å takle problemer med ansatte som slet psykisk.

En sentral ingrediens i arbeidsgiverlovenes fagutvikling har vært opplæringen i AI-metodikk og det at denne ble tilpasset utfordringene i arbeidslivet, i tillegg til den praksisnære skulder-ved-skulder-opplæringen internt i arbeidslivssentrene. Rapporteringene som prosjektlederen i Arbeid- og velferdsdirektoratet samler, systematiserer og drøfter sammen med arbeidsgiverlovene, har dessuten bidratt til refleksjon over prioritering av arbeidsoppgaver.

Arbeidsgiverlovene ervervet også mye ny kompetanse gjennom erfaringer fra et stadig økende antall konkrete enkeltsaker i virksomhetene og refleksjoner rundt disse i forbindelse med prosjektets fagutviklingsprogram, samlinger og konferanser. Gjennom denne fagutviklingen ble arbeidsgiverlovene gradvis mer tydelige på hva egen kompetanse og deres bistand til arbeidsgiver faktisk består i.

3 Arbeidsgiverlos i og utenfor arbeidslivssenteret

3.1 På leting etter rolle og metodikk

Av underveisrapportene (Schafft & Spjelkavik 2010; 2011) går det fram at det tok tid å etablere rammene for arbeidsgiverlosordningen, å gjøre den kjent blant arbeidsgivere og å opparbeide tillit hos dem. Arbeidsgivere etterlyste informasjon om:

- Arbeidsgiverlosordningen generelt.
- Forskjellen på arbeidsgiverlos og andre tilbud og tjenesteytere (særlig IA-rådgiver og bedriftshelsetjeneste).
- Arbeidsgiverlosens rolle (veileder og rådgiver, samtalepartner, ekspert, støttespiller og/eller saksbehandler).
- Arbeidsgiverlosens kompetanse (psykisk helsefaglig kompetanse, arbeidslivs- og organisasjonskompetanse, veilednings- og relasjonell kompetanse).
- Typer bistand (fra kunnskapsoverføring i form av generelle kurs til samtaler veiledning og rådgivning til ledere i forbindelse med enkeltsaker).

I den første fasen var arbeidsgiverlosene generelt svært usikre på sin egen rolle vis-à-vis IA-rådgiverne ved arbeidslivssenteret. De strevde med å finne sin rolle med tanke på arbeidsgiverstøtte og med å kombinere og definere det system- og individrettede arbeidet. Evalueringens første underveisrapport påpekte at arbeidsgiverlosens rolle og metode i forhold til andre aktører på feltet måtte bli tydeligere, og etterlyste en mer entydig operasjonalisering av arbeidsgiverlosrollen, både i det interne NAV-systemet og i forhold til NAV-eksterne aktører, særlig det psykiske helsevesenet, bedriftshelsetjenesten og AKAN. Det ble argumentert at disse utfordringene kunne ses i sammenheng med problemstillinger rundt operasjonalisering og definisjon av "systemrettet" og "individrettet" innsats (Schafft and Spjelkavik 2010).

I løpet av det første året la arbeidsgiverlosene mye vekt på å utvikle og holde kurs, gi opplæring og undervisning på samlinger hvor det deltok ledere og personalansvarlige fra flere virksomheter. Hovedinnsatsen besto i generell informasjons- og kursvirksomhet, mens det var mindre aktivitet som innebar direkte kontakter med enkeltbedrifter i forbindelse med konkrete problemstillinger.

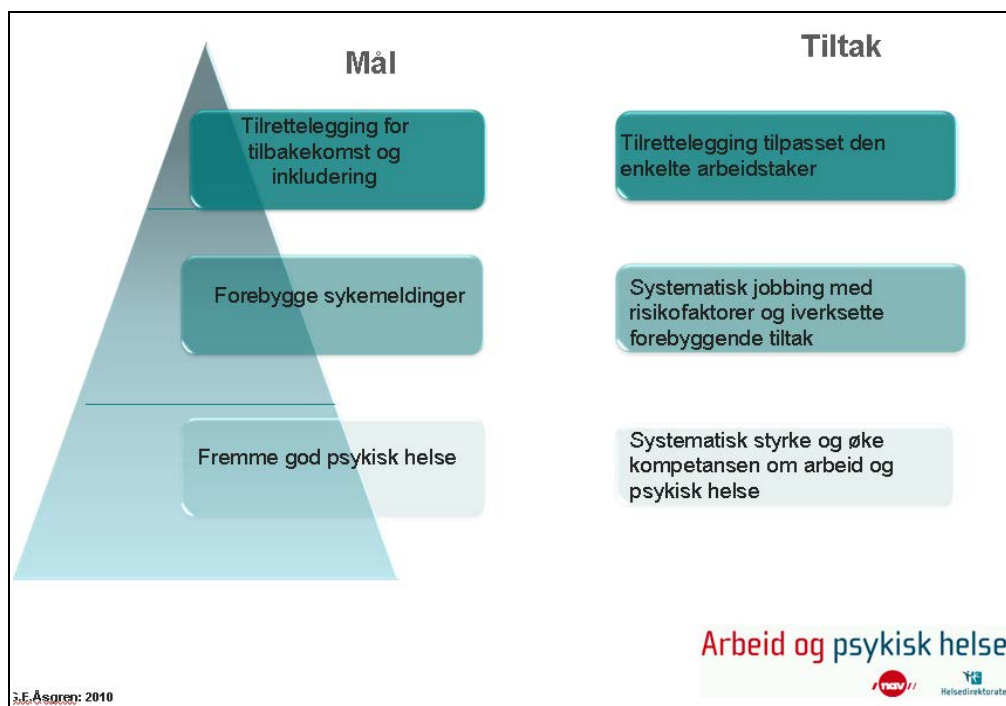
Schafft & Spjelkavik (2010) argumenterte for at mer direkte kontakt med virksomhetene ville gi arbeidsgiverlosene viktig arbeidslivskunnskap som kunne tilbakeføres til NAV og det øvrige støttesystemet. Videre påpekte evalueringen at det trengtes en bedre avgrensning og operasjonalisering av når og hvorvidt bistand i enkeltsaker kan defineres som en del av systemrettet bistand og når den er individrettet. Utfordringen besto i å få til en tydelig avgrensning av hvilken rolle arbeidsgiverlosen skulle ha, og i å utvikle relevant metodikk og rutiner i henhold til denne rollen.

3.2 System- og individrettet arbeid

Arbeidsgiverlosene strevde altså i den første fasen med å finne sin rolle når det gjaldt arbeidsgiverstøtte og det å kombinere system- og individrettet arbeid. Etter hvert var arbeidsgiverlosene i økende grad ute i virksomhetene og fikk derigjennom en bredere erfaring med psykisk helseproblematikk relatert til arbeidsmiljø, organisering og ledelse, slik at de kunne utvikle oppfølgingsmetodikk på ulike nivåer og ulike mål i virksomheten. Arbeidsgiverlosene kunne bistå med hjelp, veiledning og rådgivning til ledere i forbindelse med enkeltsaker, og disse enkeltsakene dannet gjerne inngangen til det mer generelle og systemiske bedriftsrettede arbeidet. Erfaringer fra arbeidsgiverlovenes innsats i virksomhetene ble lagt til grunn når det skulle utarbeides et klart mandat for arbeidsgiverlos (jf. vedlegg 1). Dette arbeidet, som tok til i 2010 og fortsatte fram til begynnelsen av 2011, bidro til felles refleksjon over egen praksis, slik at arbeidsgiverlosene kunne operasjonalisere sin rolle og bli mer bevisst på forholdet mellom det systemrettede og det individrettede arbeidet.

En arbeidsgruppe som var knyttet til forsøket med arbeidsgiverlos utviklet i samarbeid med prosjektledelsen i Arbeids- og velferdsdirektoratet en modell hvor forholdet mellom system- og individrettet tilnærming er anskueliggjort i form av en trekant. Modellen nedenfor er hentet fra vedlegget til mandatet. Bunnen i denne trekanten er det systemrettede arbeidet og toppen det individrettede, mens mellomsjiktet innebærer begge deler:

Figur 3: Modell for system- og individrettet arbeid



Den nederste delen i trekanten omfatter universelle mål: Innsatsen retter seg mot alle ansatte i virksomheten. "Tiltak på dette nivået handler om å øke kunnskapen og forståelsen av hva som gir

god psykisk helse og hva som kan være risikofaktorer for vår psykiske helse” (Vedlegg til Mandat for forsøket med arbeidsgiverlos: 5f). Konkret betyr dette for eksempel ”Erfaringsdeling på tvers av virksomheter, ”Sees i morgen!” grunnkurs og fordypningskurs, kompetanseheving, prosessveiledning og samhandling med bl.a. NAV Arbeidslivssenter, bedriftshelsetjenesten, AKAN og brukerorganisasjoner” (ibid.).

Mellomlaget ”omfatter de enkeltpersoner eller grupper som kan stå i fare for å bli sykemeldt. (...) God praksis vil være hvordan sette inn tiltak som reduserer risikofaktorer for hele personalgruppa så vel som grupper og enkeltpersoner i virksomheten” (ibid.). Konkret: ”Råd og veiledning for å forebygge sykmeldinger, bistand slik at en får større bruk av gradert sykemelding for personer med P-diagnoser, prosessveiledning og samarbeid med bl.a. fastlege /DPS / bedriftshelsetjeneste” (ibid.)

Toppen ”omfatter konkrete enkeltpersoner og tiltakene som iverksettes må være individuelt tilpasset. På dette nivået er samarbeid mellom flere ulike instanser avgjørende. Arbeidstaker, arbeidsgiver, NAV, fastlege/behandler og bedriftshelsetjeneste er kjernegruppen i samhandlingen” (ibid.).

”Modellen er tredelt og tydeliggjør at når virksomheten jobber godt på de to nederste nivåene i modellen vil det være enklere å kunne arbeide med tilbakeføring av sykemeldte eller inkludere personer som har stått lenge utenfor arbeidslivet. Virksomheten vil med en slik tilnærming kunne legge mer av oppfølgingen av de ansatte mot en reell nærværssatsing. Dette vil også tydeliggjøre og fremheve perspektivet med helsefremmende arbeid” (ibid.: 4).

Enkelt saker kan ende med at det åpnes opp for å gjennomføre en endringsprosess videre i flere deler eller hele virksomheten. Og et kurs rettet mot virksomheten i sin helhet, kan øke oppmerksomheten rundt psykiske problemer hos enkelte medarbeider og aktualisere behov for individrettet innsats.

3.3 Samarbeidet med IA-rådgiverne

Alle IA-virksomheter skal ha en fast kontaktperson (IA-rådgiver) i arbeidslivssentrene, som skal bistå virksomheten i å oppnå IA-avtalens mål. IA-rådgiverne har såkalt ”markedsføringsansvar” overfor virksomhetene og jobber hovedsakelig på systemnivå. Blant annet skal IA-rådgiverne bidra til at relevante økonomiske virkemidler utløses og de skal ta initiativ til tiltak overfor aktuelle etater og samarbeidsparter som kan bistå virksomhetene.

Arbeidsgiverlose involveres når det dreier seg om problemstillinger knyttet til psykisk helse/uhelse på arbeidsplassen: ”Vi er støttespillere for ledere, gir råd til virksomheter som har ansatte med andre diagnoser som er lettere å håndtere. Når vi støter på de psykiske problemene er vi på gyngende grunn og tynn is,” forteller en rådgiver.

I begynnelsen var det en viss motstand blant virksomhetslederne mot å involvere arbeidsgiverlos. En IA-rådgiver forteller:

"Enten hadde de ikke registrert at ansatte hadde psykiske problemer, eller arbeidstaker snakket ikke åpent om det, det er tabu, eller leder var redd for å få noen fra NAV inn som låste dem inn i en prosess de ikke hadde oversikt over. Det var større problemer i den første fasen, men senere ble ordningen mer kjent og populær."

I løpet av den tiden ordningen har vart, har stadig flere av rådgiverne involvert seg i arbeidsgiverlovenes arbeid: "Det er nå flere rådgivere som bruker meg. Jo mer de snakker om meg, desto mer bruker de meg, også de som tidligere var mer distansert," forteller en arbeidsgiverlos. En annen arbeidsgiverlos sier: "Nå er det flere rådgivere som bruker oss. Nesten alle bruker oss."

Arbeidsgiverlovene er stadig oftere blitt tatt med i saker som IA-rådgivere har opplevd å ikke komme videre med. Et eksempel er en sak med fysisk tilrettelegging der personen flyttet rundt i ulike jobber. Det avgjørende for å få brakt denne saken videre, var ifølge arbeidsgiverlosen gjennom veiledningsmetodikk å kunne stille de riktige spørsmålene, og å ha oppmerksomheten på relasjoner og tillit. Arbeidsgiverlosen kan gjennom veiledningsmetodikk gå i dybden og stille spørsmål som ledere ofte ikke hadde tenkt på, og dessuten gjøre det på en slik måte at det ikke oppleves som ubehagelig. Flere IA-rådgivere bekrefter at de kan få til bedre utvikling i enkeltsaker gjennom denne type dialog, og IA-rådgivere og arbeidsgiverloser gir nå i stor grad uttrykk for at de opplever å utfylle hverandre.

Likevel er det også på slutten av forsøksperioden fremdeles noen rådgivere som bruker arbeidsgiverlosen i mindre grad enn andre. Noen skaper innpass for lovene, andre gjør det nesten aldri. Men selv om den enkelte arbeidsgiverlosen ikke har like mye kontakt med samtlige rådgivere, er det etter hvert ingen arbeidsgiverlos som gir uttrykk for vansker med å samarbeide med dem.

Arbeidslivssentrene som er med i forsøksordningen skiller seg fra hverandre med tanke på hvor mye spillerom det gis til arbeidsgiverlovene og hvor selvstendige de er i sitt markedsarbeid. Følgende uttalelser fra to arbeidsgiverloser illustrerer dette:

"Jeg trodde det var en veldig selvstendig stilling, at jeg måtte være proaktiv, skulle ut i bedriftene og selge meg, men jeg var avhengig om rådgiverne tok meg med ut eller ikke. Jeg kunne gjort en helt annen type jobb hvis jeg kunne vært mer selvstendig. Det stopper opp når det hele tiden er på andres premisser."

"Når jeg får henvendelse fra leder i en virksomhet melder jeg tilbake til IA-rådgiver at jeg er inne, forteller hva jeg gjør og inviterer dem med. Dette er en typisk vei nå, mindre typisk er det at IA-rådgiver tar kontakt med meg."

I arbeidslivssenteret der den første av disse to arbeidsgiverlovene arbeider, har man i all hovedsak beholdt en organisering som innebærer at arbeidsgiverlovens kontakt skal gå via IA-rådgiverne. Først etter at rådgiveren har introdusert arbeidsgiverlosen i en virksomhet, er det fritt fram for virksomheten å ta direkte kontakt med arbeidsgiverlosen. Denne arbeidsgiverlosen opplever å ha en relativt liten kontaktflate mot virksomheter.

Den siste av de to siterte arbeidsgiverlosene har stor kontaktflate og stor frihet i sin yrkesutøvelse. Da er det ikke noe problem at ikke alle rådgiverne benytter seg av arbeidsgiverlosen. Oppdragene til denne arbeidsgiverlosen kommer ikke lenger kun via rådgiverne, men også direkte fra arbeidsgiverne eller NAV-kontor. Denne aktuelle arbeidsgiverlosen er heller ikke pålagt å delta fast på regionsmøter, fagmøter og avdelingsmøter, og står også derfor mer fritt i sitt arbeidsgiverlosarbeid.

Den samme arbeidsgiverlosen opplever at det etter hvert har kommet så mange henvendelser at saker har måttet settes på venteliste. Vedkommende setter også noen oppdrag over til andre rådgivere, men da til de rådgiverne som har fått opplæring i kurspakken "Sees i morgen!". Slike oppdrag kan være foredrag, eller bedriftsinterne prosesser som IA-rådgiverne har vært med og fått opplæring i måten arbeidsgiverlosen jobber på. Dette viser ikke bare at arbeidsgiverlos-funksjonen er blitt stadig mer populær og kjent, men også at arbeidsgiverlosen har lagt igjen en betydelig læring hos flere IA-rådgivere.

Mens noen arbeidsgiverloser får flere henvendelser enn de selv klarer å ta seg av, forteller andre om vanskeligheter med å få oppdrag og problemer med å markedsføre seg ute og med å mobilisere de andre rådgiverne. Når pilotprosjektet startet opp var ikke arbeidsgiverlovenes rolle og mandat klart definert, og forventningene både fra ledere og kolleger på arbeidslivssenteret og fra dem som søkte jobb som arbeidsgiverlos kan ha vært noe annet enn hvordan deres rolle og mandat etter hvert ble utformet.

Det at arbeidsgiverloser fra ulike fylker opplever ulike grader av handlingsrom, kan til en viss grad skyldes deres evner og interesse for utadrettet aktivitet og for å bygge relasjoner og nettverk. Det kan tenkes at noen arbeidsgiverloser har vært for lite oppsøkende og pågående med tanke på det å profilere seg og "selge seg inn". Noen av forskjellene kan henge sammen med hvilken arbeidsform den enkelte er interessert i og føler seg kompetent til. Ikke alle liker "å selge seg ute"; noen foretrekker en mer passiv rolle hvor de blir oppsøkt. Men vi skal heller ikke se bort fra at "samarbeidsklima" og særtrekk ved organiseringen av arbeidsgiverlos innad i arbeidslivssentre kan ha påvirket arbeidsgiverlovenes handlingsrom. En IA-rådgiver forteller at "de første årene var det et slags mantra at alle initiativ og henvendelser skulle gå via IA-kontakten". Vedkommende spør: "Har IA-kontakten vært til hinder for de egenbehovene arbeidsgiverlosen har hatt, med tanke på å jobbe mer dynamisk, prosessorientert og i tidvis uformelt samspill og dialog med andre ute i virksomhetene?"

3.4 Samarbeid med NAV lokal

I evalueringens første delrapport (Schafft & Spjelkavik 2010) ble det påpekt at arbeidsgiverlovens rolle og metode i forhold til andre aktører måtte bli tydeligere. Dette gjaldt blant annet forholdet til NAV lokal. I evalueringens andre delrapport (Schafft & Spjelkavik 2011) ble det påpekt at arbeidet med inkluderingsmålet i tilknytning til arbeidsgiverlosordningen forutsetter utvikling av samarbeid

med instanser der aktuelle arbeidssøkere kan identifiseres, som lokale NAV kontor og arbeidsmarkedstiltak.

Noen arbeidsgiverloser opplevde samarbeidet med noen av NAV-kontorene som vanskelig, og bra med andre. Varierende erfaringer fra samarbeidet med NAV lokal kan antakelig forklares med hvor gode relasjonene er mellom NAV-veiledere og arbeidsgiverlos og/eller at ordninger og virkemidler kan være mer og mindre aktuelle å bruke i de enkelte sakene, noe arbeidsgiverlosen og NAV-veileder kan ha divergerende oppfatninger om.

Tradisjonelt har ikke arbeidslivssentrene fokusert så mye på samarbeid med NAV lokal, fordi lokalkontorene retter sine tjenester mot enkeltbrukere, mens arbeidslivssenteret har mandat til å jobbe på systemnivå med å dyktiggjøre lederne til å bli helsefremmende ledere. Etableringen av arbeidsgiverlos ser ut til å ha aktualisert og styrket arbeidslivssentrenes samarbeid med NAV lokal.

Flere rådgiverne ved NAV Arbeidslivssentrene forteller at de har opplevd ikke å bli verdsatt og respektert i NAV lokal for den rollen, de oppgavene og det mandatet de har. Noen av dem peker på en tendens til at bemanningen ved NAV lokal bygges ned samtidig som arbeidslivssentrene styrkes, både gjennom etableringen av arbeidsgiverlos og i det siste også arbeidslivscoach, som en mulig kilde til misnøye. NAV Arbeidslivssenter i hvert fylke er tildelt midler øremerket for arbeidslivscoach, som blant annet skal være en ressursperson for NAV og andre aktører i prosessen med å identifisere potensielle arbeidsgivere til personer i målgruppen for "jobbstrategien", samt støtte arbeidsgivere i krevende enkeltsaker som omfatter personer med nedsatt funksjonsevne i jobbstrategiens målgruppe: "Dette er personell som spesielt skal drive et utadrettet arbeid, bl.a. ved å bistå arbeidsgivere som ønsker å ansette eller ta inn på tiltak personer fra strategiens målgruppe".¹⁰

Både arbeidsgiverloser og IA-rådgivere argumenterer for at utfordringen er å vise gjennom praksis at samarbeidet kan være en fordel for begge parter – og for alle deres "brukere", det vil si for både arbeidsgivere, arbeidstakere og arbeidssøkere.

I den nye IA-avtalen av 2010 fikk delmål 2 mer oppmerksomhet enn i den forrige. Økt fokus på innsatsen på inkluderingsområdet, ikke bare for arbeidsgiverlosene men for IA-arbeidet generelt, har aktualisert behovet for tettere samarbeid mellom arbeidslivssenteret og lokalkontorene. Et arbeidslivssenter med arbeidsgiverlos jobber for eksempel nå gjennom markedskoordinatoren fra alle regionene med fokus på hvordan påvirke arbeidsgiverne i disse regionene, for at de skal forstå og ville ta denne samfunnsoppgaven. Når rådgiverne ved dette arbeidslivssenteret legger en plan for IA, skal de nå ha med alle tre delmål i avtalen.

Informasjonsflyten i samarbeid med NAV lokal er imidlertid krevende. En arbeidsgiverlos peker på at når NAV møter brukerne og klarer å få dem motivert til å komme ut i arbeid, handler det om å finne den virksomheten som passer til den enkelte, og å få til den rette jobbmatchen. Men "rent teknisk har man ikke noen modell for å holde sammen lista over arbeidssøkere med lista over arbeidsgivere

¹⁰ Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Vedlegg til Prop. 1 S (2011–2012) – Statsbudsjettet 2012, s. 15.

med rekrutteringsmuligheter. Det må i tilfelle gjøres manuelt.” En rådgiver forteller: ”Virksomheter kontakter noen ganger NAV-kontoret direkte uten at jeg eller en annen rådgiver er involvert. Rådgiveren kan da sitte med informasjon om virksomheten, mens markedskoordinatoren og dermed NAV-kontorene har utilstrekkelig informasjon om den samme virksomheten.”

”Når man har funnet en passende arbeidsgiver til en person, så er spørsmålet hvordan man skal få det til å fungere”, sier en rådgiver. ”Det er da arbeidslivscoachen i jobbstrategien kommer inn. Det må være en person som kan følge opp litt tettere og som også kan være en veileder for arbeidsgiveren. I noen tilfeller kan det dreie seg om mange små skritt og i andre kan det gå raskt.” En annen IA-rådgiver sier: ”Arbeidslivscoachen kan jobbe litt som arbeidsgiverlosen. Den kan være tettere på og ha en friere stilling enn de andre; den skal ikke ha portefølje og skal kunne dekke alle, ikke bare når det gjelder psykiske helseproblemer. Coachen skal informere og veilede arbeidsgivere og samtidig sørge for å få på plass en tilretteleggingsgaranti for at det blir fulgt opp fra NAV sin side.”

Tilretteleggingsgarantien (TG) i NAV er en ordning som skal sikre arbeidstaker og arbeidsgiver trygghet for at personer med redusert funksjonsevne får nødvendige hjelpemidler, tilrettelegging og oppfølging.¹¹ ”Dette er noe som har sviktet hittil. Rådgiverne har ikke vært gode på å lage tilretteleggingsgaranti, men dette vil nå komme som et krav”, sier en av rådgiverne.

En arbeidsgiverlos forteller:

”NAV-kontorer tar nå direkte kontakt med meg når de har noen brukere hos arbeidsgivere hvor de mener at arbeidsgivere trenger min bistand, når de har arbeidstakere som har behov for bistand, både med tanke på inkludering, delmål 2b, og når de er i fare med å bli utstøtt, delmål 2a. Jeg jobber opp mot 4 NAV-kontorer i enkeltsaker. Jeg har også kontakt med et femte NAV-kontor som har et ungdomsprosjekt med inkludering, men jeg har ikke kapasitet til å følge opp flere NAV-kontor.

Grunnen til at de nå tar kontakt er at fylkeskoordinatoren for arbeid og psykisk helse i fylket besøkte NAV-kontorene for å finne ut hva de trengte av informasjon og for å gi dem informasjon. Jeg var ikke med ut, men jeg var med på å planlegge det. Lagde foiler osv. Fylkeskoordinatoren hadde behov for å informere NAV-kontorene om hele spekteret av tilbud, og for å finne ut hvilke behov de hadde. Min agenda var å komme tettere på NAV-kontorene slik at også de kan være bestillere av arbeidsgiverlos.

Veilederne som har oppfølging og markedsarbeid, de visste ennå ikke nok om vår rolle. Viktig å være tett på. Planen var å besøke alle NAV-kontor i fylket i høst. Jeg hadde for mye å gjøre og kunne ikke bli med.”

En NAV-veileder sier ”Det viktigste er å ha et supplement i det jeg ikke har kompetanse på. Jeg får tips på våre arenaer også. Mange praktiske knep på å få frem det man leter etter.”

¹¹ Jf <http://www.nav.no/805375336.cms> (lest 24.09.12).

Riktignok var det tidligere slik at arbeidsgiverløser opplevde samarbeidet med noen NAV lokal som vanskelig, men erfaringen fra forsøkets siste år er at dette samarbeidet i større grad har gått seg til og at vi kan forvente en ytterligere styrking av samhandlingen mellom NAV lokal og NAV Arbeidslivssenteret gjennom arbeidet med tilretteleggingsgarantien og etableringen av arbeidslivscoacher.

3.5 Kompetanseheving i egen etat

En viktig del av arbeidsgiverlovenes mandat var å bidra til kompetanseheving i NAV Arbeidslivssentre og i andre deler av NAV-systemet. Evalueringens første underveisrapport (Schafft & Spjelkavik 2010) konkluderte blant annet med at man i arbeidslivssenteret opplevde arbeidsgiverlovene som en styrking av egen virksomhet innen fagfeltet psykisk helse, som i utgangspunkt ble oppfattet som et fagområde med store utfordringer og svak kompetanse. Det ble vist til en tendens til at IA-rådgiverne ønsket arbeidsgiverløs som en egen ordning ved Arbeidslivssenteret, med spesiell kompetanse som også vedlikeholdes kontinuerlig, mens arbeidsgiverlovene var mer opptatt av at kompetanse og metodikk også skulle overføres til IA-rådgiverne.

Når det gjelder kompetanseheving innenfor arbeidslivssentrene, så er kolleger blitt påvirket av arbeidsgiverlovenes arbeid både direkte og indirekte. Arbeidsgiverlovene formidlet kunnskap på interne møter og de hadde samtaler og tett samarbeid med stadig flere rådgivere. Arbeidsgiverlovene er etter hvert blitt en integrert del av miljøet. En rådgiver sier:

”Jeg har brukt arbeidsgiverløs som veileder mot ledere. Arbeidsgiverløsen har lært meg at det ikke er farlig å ta fatt, stille krav. Har trygget meg noe i det at man kan stille krav til en med psykiske problemer. Det er et bredt spekter av diagnoser de er borte i disse lovene. De kommer aldri til å bli overflødig. Jeg kommer aldri til å bli like god som dem.”

Arbeidsgiverlovene anvender prinsipper fra ”Appreciative Inquiry”-metodikken (AI) når de gir veiledning til ledere ute i virksomhetene. I forbindelse med kompetansehevingen innad i arbeidslivssenteret har arbeidsgiverlovene informert om denne metoden på kontormøter og de har sørget for AI-opplæring internt på arbeidslivssenteret, blant annet ved å hente inn ekstern kompetanse som sto for denne opplæringen. Rådgivere som deltok på denne opplæringen understreker nytteverdien med AI, både metodikken og tankesettet, for sitt eget arbeid.

Flere rådgivere har også fått opplæring i ”Sees i morgen!”-kurs (jf. kap. 3.7). En av arbeidsgiverlovene forteller:

”Jeg har fått andre rådgivere med på å holde kurs, kombinere ting i kurs, f eks inkluderende ledelse og psykisk helse. De har fått mer trygghet og kompetanse. Noen kan mye om psykisk helse, men ikke så mye om psykiske helseplager.”

Det rådgiverne forteller går ut på at de har brukt arbeidsgiverløsen som spisskompetanse når saken krever spesiell metodikk for dialog, men også at de selv har utviklet bedre kompetanse på dette

området ved å samarbeide med arbeidsgiverlosen. Ledere ved arbeidslivssentrene bekrefter at arbeidsgiverlosene generelt har bidratt med mye kompetanseheving i senteret om hva arbeid og psykisk helse er. En leder forteller at man har jobbet med å overføre arbeidsgiverlosens dialogform også til andre sammenhenger og bransjer, f.eks. i helse- og skolesektoren. Ved ett arbeidslivssenter ledet arbeidsgiverlosen en intern faggruppe innen "arbeidsliv og psykisk helse" i en første fase, mens den siden drives og koordineres av rådgivere. En leder for et arbeidslivssenter forteller at arbeidsgiverlosen ble knyttet til "delmål 2-inkluderingsgruppa" fordi arbeidsgiverlosens metodikk og erfaring ble sett som svært relevant på dette innsatsområdet:

"Arbeidsgiverlosen har erfaringer fra nærkontakt med arbeidsgiverne, får tak i utfordringer, klarer å analysere en virksomhet, og kan gi en del kompetanse på det med psykisk helse. Delmål 2 handler mye om kultur og holdninger. Og det handler også om formidlingskunnskapen ute: Hvordan legge fram budskapet, hva slags kompetanse trenger vi, osv."

Arbeidsgiverlosens erfaring og kompetanse ble også tatt med i arbeidet med rolledokumentet, som beskriver NAV arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver med bakgrunn i de rammer som er gitt i den nye IA-avtalen.

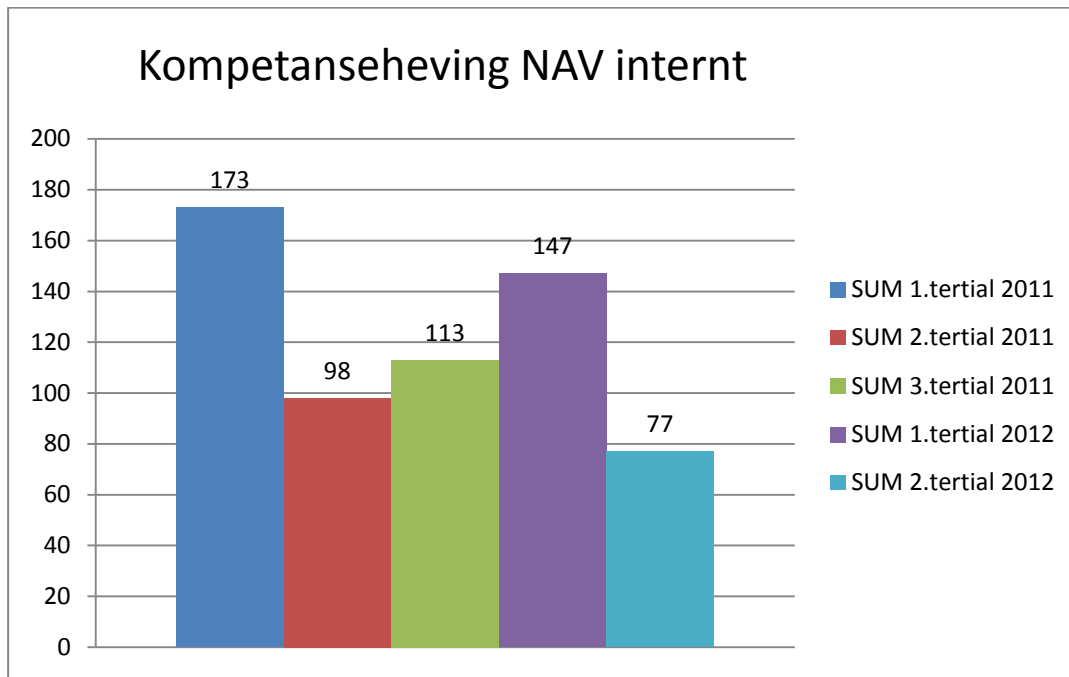
Kompetansehevingen skulle også omfatte NAV lokalkontorer. Det er de som har direkte kontakt med arbeidssøkerne. Det anses derfor som viktig – også med tanke på jobbstrategien for å få flere funksjonshemmede i arbeid – at arbeidslivssentre har tett samarbeid med lokalkontorene, og at man i lokalkontorene er klar over at arbeidslivssentret har denne arbeidsgiverloskompetansen og hva den kan brukes til. Arbeidsgiverlosene har gitt NAV-ledere og veiledere opplæring, noe som blant annet har ført til at arbeidslivssenteret og arbeidsgiverlosen er blitt involvert i særskilte ungdomssatsinger ved NAV i et par kommuner.

Når det gjelder kompetanseheving i egen etat rapporterte arbeidsgiverlosene følgende aktiviteter:

- Råd, veiledning enkeltsaker i arbeidslivssenteret: Veiledning og rådgivning til IA-rådgiver om enkeltsaker i dennes virksomhet
- Kompetanseheving i arbeidslivssenteret: Kursing og prosesser – og informasjon om tematikk innad i arbeidslivssenteret
- Råd og veiledning enkeltsaker i NAV kontor: Veiledning og rådgivning til saksbehandlere ved NAV kontor om enkeltsaker, kompetansehevingstiltak ift. saksbehandlere ved NAV kontor om tematikken

Figuren under viser omfang av disse aktivitetene for alle syv fylker samlet målt i antall forekomster i 2011 og 2012.

Figur 4. Kompetanseheving i NAV internt



Av diagrammet går det fram at aktivitetene som dreier seg om kompetanseheving i NAV internt har gått ned etter første tertial 2011, for så å ha vært økende igjen til og med første tertial 2012. I 2. tertial 2012 er disse aktivitetene igjen gått ned. Det at aktivitetsnivået er lavest i 2. tertial, både i 2011 og 2012, kan forklares med at det er både sommerferie og mange helligdager i nettopp denne perioden.

Referansegruppa kommenterer nedgangen i etatsintern kompetansebygging i 2011 i et brev (datert 29.02.12) til arbeidsgiverlosene, ledere i NAV Arbeidslivssenter og fylkeskoordinator med arbeidsgiverlos slik:

"Vi (kan) se en reduksjon under intern aktivitet med nedgang på kompetanseheving internt i NAV fra 18,6 % i første tertial til 14,9 % andre tertial og i siste tertial 13,6 %. Dette kan tyde på at det nå er mer ekstern jobbing for alle arbeidsgiverlosene selv om det fortsatt er store forskjeller fra fylke til fylke. Fagutvikling av arbeidsgiverlos ligger konstant, selv om den var noe høyere i 2. tertial, men da det i denne perioden er sommertid har losene sikkert benyttet tiden til faglig arbeid knyttet til forsøket."

Nedgangen kan antagelig også forklares med at arbeidsgiverlosen etter hvert har kunne trappe ned innsatsen rettet direkte mot kollegene i arbeidslivssentre, fordi stadig flere har fått opplæring.

3.6 Bidrag til kvalitetssystemet i arbeidslivssentret

Våren 2011 fikk den nasjonale koordineringsenhet for NAV arbeidslivssenter i Arbeids-og velferdsdirektoratet i oppgave å utvikle kvalitetsstandarder for arbeidsprosesser i alle arbeidslivs-

sentre. Det var også startet et arbeid med å utvikle arbeidsprosesser knyttet til brukeroppfølgning og sykefraværsoppfølging ved NAV kontorene. Arbeidet skulle standardiseres ved hjelp av powerpoint-basert elektronisk flytskjema for å vise prosessene, og ansvarliggjøre personer underveis. Den første skissen var klar i juni 2011.

Ifølge mandatet skulle arbeidsgiverlosene utarbeide en metodebok med beskrivelse av arbeidsprosesser. I stedet for å lage en egen metodebok, dannet koordineringsgruppens arbeid med en generell kvalitetsstandard utgangspunkt for å lage en særskilt beskrivelse av oppgavene til arbeidsgiverlosene som fulgte den samme malen. På denne måten skulle man nyttiggjøre seg og systematisere den erfaringsbaserte kunnskapen til arbeidsgiverlosene. Sammen utarbeidet arbeidsgiverlosene en kort beskrivelse av hvordan de jobbet, som samtidig skulle oppfylle kravet til å dokumentere hva de gjorde.

På en første samling diskuterte man grunnprinsippene og de ytre rammene for et kvalitetssikrings-system. Deretter utviklet man prosedyrer og arbeidsprosesser ved å operasjonalisere saksgangen. Denne starter med å identifisere og systematisere hvordan en arbeidsgiverlos får et oppdrag og videre med enkelte skritt i saksgangen med sjekkpunkter, ressurser, alternativer osv. Dette arbeidet ble lagt til grunn i det videre arbeidet med kvalitetsstandard. Arbeidsgiverlosene og prosjektledelsen i Arbeids- og velferdsdirektoratet har vært en liten gruppe, supplert med et team fra Sør-Trøndelag, som møttes månedlig i forbindelse med dette standardiseringsarbeidet fra januar til juni i 2012. Resultatet fra dette arbeidet, et flytskjema for arbeidsprosessene, er lagt ved rapporten (vedlegg 5).

Arbeidet med kvalitetssikringen innebar en betydelig læring for arbeidsgiverlosene. Kritiske fagspørsmål kom tidlig frem, f eks "hva er IA-rådgivernes rolle vs. arbeidsgiverlosenes?", noe som berører kjernen i retningslinjene og som viser grenseoppgangen mellom IA-rådgiver og arbeidsgiverlosene.

3.7 Generell kunnskapsspredning og "Sees i morgen!"

Ett av målene med arbeidsgiverlosenes innsats var at de gjennom sitt arbeid skulle spre kunnskap om arbeid og psykisk helse generelt. Foredrag, opplæring i bedrifter og på samarbeidsmøter hører med til disse aktivitetene. Det gjør også utvikling av, og tilbud om, et kursopplegg om arbeid og psykisk helse for ledere, tillitsvalgte og verneombud, kalt "Sees i morgen!". Med sin fagkompetanse og erfaringskompetanse hadde arbeidsgiverlosene en sentral rolle i utviklingen av denne kurspakken.

"Sees i morgen!" er et modulbasert kursopplegg for ledere, tillitsvalgte, verneombud i virksomheter på tema arbeid og psykisk helse. I forsøksfylkene har arbeidsgiverlosene selv holdt kursene, utviklet dem videre, og kvalitetssikret dem gjennom evalueringer av hvert enkelt kurs.¹²

Innholdet i kompetansepakken "Sees i morgen!" ble utviklet av ansatte i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse og representanter fra partene i arbeidslivet, Arbeidstilsynet og Mental helse. Gruppen utarbeidet innhold og rammer for et seks timers grunnkurs og syv fordypningsmoduler på fire timer. Arbeidslivssentrene fikk ansvar for å gjennomføre grunnkurset mens Arbeids- og velferdsdirektoratet kjøpte eksterne firmaer for å gjennomføre fordypningsmodulene. Kursledere fra alle arbeidslivssentrene fikk tilbud om tre dagers sentral opplæring hvor eksterne fagfolk bidro med foredrag og foilsett, og kursledere utviklet deretter egne foredrag. Når kursene ble gjennomført i fylkene hadde arbeidsgiverlosene en sentral rolle i arbeidet med å gjennomføre og videreutvikle dette kurstilbudet.

En av informantene forteller at "Sees i morgen!", som har ledere, tillitsvalgte og verneombud som målgruppen, ble utviklet som svar på en etterspørsel fordi man erfarte at arbeidslivet håndterer tema psykisk helse dårlig, at det er mange som faller ut, og at det er en stigende økning i uføre: "Jeg synes vi har balansert godt mellom det å åpne opp for kreativitet, og deretter strammet det inn. Og det er viktig, det at vi har hatt ressurser. Vi har samlet folk, drevet fagutvikling, hatt nær dialog, korrigert, og skrevet hefte. Den psykiske helsekompetansen i dette har vi fra arbeidsgiverlosene."

Ifølge informanter i Arbeids- og velferdsdirektoratet har "Sees i morgen!"-kursene – som startet opp i desember 2009 – hatt totalt 29 000 deltakere pr september 2012.

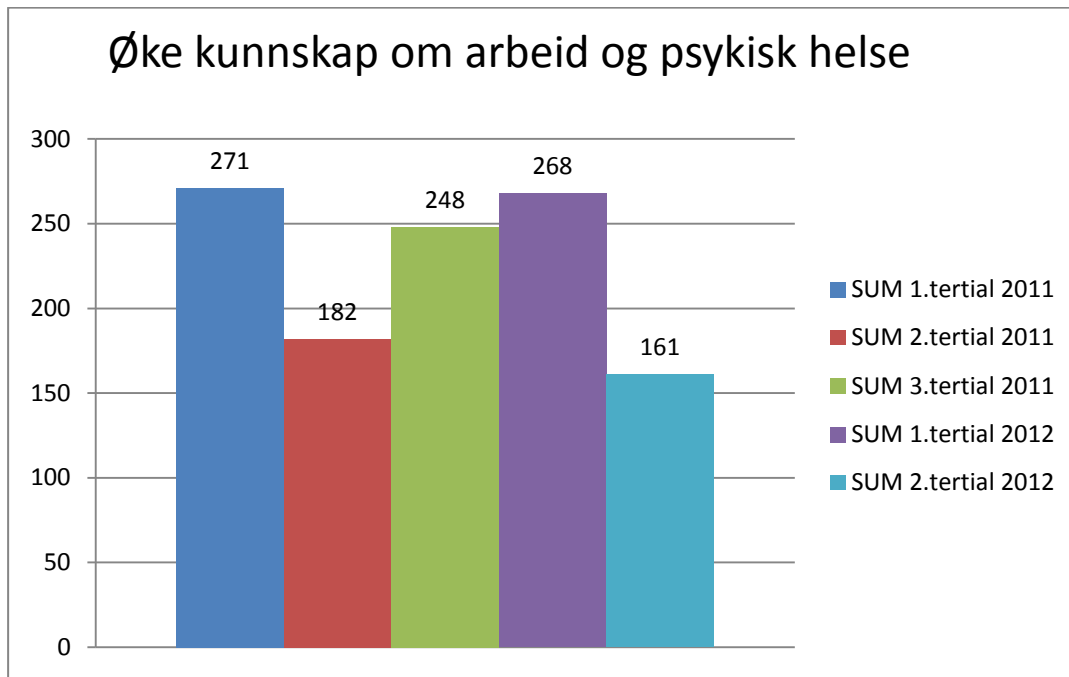
Aktivitetene som arbeidsgiverlosene har rapportert på området "Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse – generell kunnskapsspredning", er:

- "Sees i morgen!" - kurskatalogtilbud arbeidslivssenteret: Kursleder ved grunnkurs og påbygningsmoduler "Sees i morgen!" som er en del av kurstilbudet fra arbeidslivssenteret.
- Bedriftsinterne prosesser/ opplæring: Prosessveiledning generell bestilling, kursledelse som del av IA-leveranse og andre opplegg rundt tematikken om å øke kunnskapen om arbeid og psykisk helse.
- Bedriftsinterne "Sees i morgen!" kurs: Kursleder ved grunnkurs og påbygningsmoduler "Sees i morgen!" som enkelt virksomheter/ organisasjoner har bestilt.
- Foredrag annet: Andre oppdrag om å holde foredrag, innlegg osv.
- Samarbeidsmøter: Prosesser, møter osv. i forkant, underveis og etter i forbindelse med dette temaet.

Figuren nedenfor viser omfanget av disse aktivitetene samlet i 2011 og til og med august 2012.

¹² <http://www.idebanken.org/Forside/Faktaark?gclid=CPTI9eG01bICFdG6zAodjy4AiA>

Figur 5: Spredning av kunnskap om arbeid og psykisk helse



Også her ser man at innsatsen er lavest i 2. tertial, både i 2011 og 2012, noe som nok henger sammen med at det er så mange helligdager og sommerferie i løpet av disse månedene. For øvrig har innsatsen vært nokså konstant.

3.8 Oppsummering

Arbeidsgiverlosene strevde i den første fasen med å finne sin rolle når det gjaldt arbeidsgiverstøtte og det å kombinere system- og individrettet arbeid. Arbeidet med mandatet, hvor erfaringer fra arbeidsgiverlovenes innsats i virksomhetene ble lagt til grunn, bidro til felles refleksjon over egen praksis, slik at arbeidsgiverlosene kunne operasjonalisere sin rolle og bli mer bevisst på forholdet mellom det systemrettede og det individrettede arbeidet. Det individrettede arbeidet er blitt tydeligere gjennom metodeutvikling for støttefunksjonen til arbeidsgivere i forbindelse med konkrete enkeltsaker i virksomhetene.

Arbeidsgiverlosene utviklet etter hvert også en økt bevissthet om sin egen rolle i relasjon til andre aktører på feltet arbeid og psykisk helse, både NAV-interne, som NAV-lokal og NAV arbeidsrådgivning, og eksterne, som bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte, arbeidsmarkedstiltak, DPS og arbeidstilsyn. Også aktører utenfor NAV-systemet begynte å ta initiativ til å formidle kontakt med arbeidsgiverlos.

Arbeidet med egen metodeutvikling og et økt antall samarbeidsrelasjoner med disse aktører i forbindelse med enkeltsaker og kursvirksomhet hadde bidratt til en bevisstgjøring og tydeliggjøring av arbeidsgiverlosrollen. Økt samarbeid med andre spesialiserte aktører på feltet har bidratt til

mindre diagnose- og sykdomsopptatthet og mer fokus på spesifikk metodikk i arbeidsgiverlosens veiledning av arbeidsgivere.

Arbeidsgiverlosene har i økende grad vært ute i virksomhetene og har på den måten fått bredere erfaring med psykisk helseproblematikk relatert til arbeidsmiljø, organisering og ledelse, slik at de har utviklet oppfølgingsmetodikk på ulike nivåer og ulike mål i virksomheten. Arbeidet med mandatet for arbeidsgiverlos har bidratt til å reflektere over egen praksis og har tydeliggjort forholdet mellom det systemrettede og det individrettede arbeidet.

Arbeidsgiverlosene har bidratt med kompetanseheving i arbeidslivssentrene og ved NAV lokalkontor i fagfeltet arbeid og psykisk helse og innen veiledningsmetodikk (AI). I løpet av den tiden ordningen har vart, har stadig flere av IA-rådgiverne involvert seg i arbeidsgiverlosenes arbeid, flere IA-rådgivere er også blitt i stand til å kunne holde "Sees i morgen!" – kurs (grunnmodul).

4 Arbeidet med IA-avtalens mål

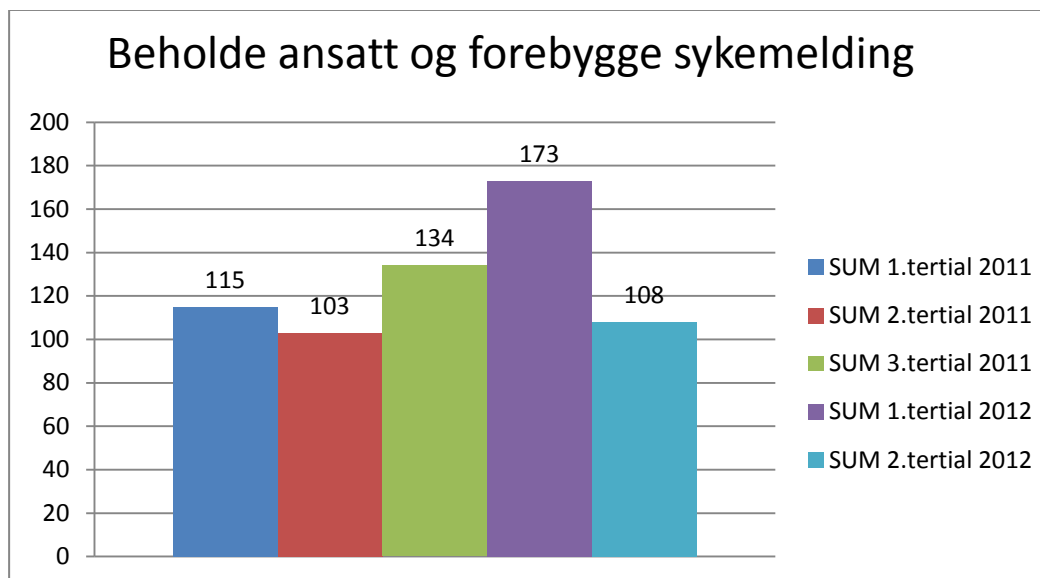
4.1 Delmål 1: "Beholde ansatte og forebygge sykefravær"

Aktivitetene som arbeidsgiverlosene rapporterer på området "Beholde ansatte og forebygge sykemelding" dreier seg om følgende:

- Lederstøtte enkeltansatte - forebygge sykemelding: Veiledning og rådgivning med leder/ tv/vo om en konkret ansatt om hvordan: forebygge, tilrettelegge, samtale og samarbeide med ift. å unngå sykemelding og fravær.
- Lederstøtte – ansattgruppe: Veiledning og rådgivning med leder/ tillitsvalgt/ verbeombud om ansattgruppe(r) om hvordan: forebygge, tilrettelegge, samtale og samarbeide med ift. å unngå sykemelding og fravær
- Samarbeidsmøter: Møter med involverte parter vedr. konkret ansatt eller ansattgruppe(r) for å forebygge sykefravær
- Målrettet kompetanseheving: Møter, prosesser, samarbeid, opplæring, kursing i bestilte tema med ansattgruppe(r) i forhold til å forebygge fravær og sykemelding.

Figuren under viser at innsatsen på området "Beholde ansatte og forebygge sykefravær" har variert over tid.

Figur 6. Arbeidsgiverlovenes innsats for å forebygge sykefravær i 2011 og 2012



Forebyggingen av uhelse på arbeidsplassen har neppe like stor prioritet hos arbeidsgiverne som det å arbeide med sykmeldte og hindre utstøting (jf. figur 7) og det knytter seg heller ikke konkrete resultatmål i IA-avtalen til dette punktet.

Arbeidsgiverlosens betydning utover bistand i enkeltsaker

Hvilken betydning har arbeidsgiverlosens innsats for resten av virksomheten utover bistanden som blir gitt til enkelte ansatte? Får virksomhetene gjennom innsatsen av en arbeidsgiverlos en merverdi utover det å få løst en vanskelig enkeltsak? Her er noen beskrivelser fra arbeidsgivere som illustrerer hvilken betydning arbeidsgiverlosens innsats har¹³:

"Vi har fått teknikker gjennom samarbeidet med arbeidsgiverlosen som vi nå kan bruke i samtaler med andre ansatte som kanskje har andre typer problemer. Etter å ha gått gjennom en slik prosess har jeg lært noe som har gitt meg mer trygghet til å kunne gå inn i en sak tidligere, som jeg ellers kanskje hadde kvidd meg for. Det er jo ømfintlige spørsmål som man er usikker på hva man skal gå inn på og hva ikke. Det at man skal fokusere på arbeidsevnen, bare det i seg selv var en kjempetrygghet for meg. Alle sliter med noe, men det å få avklart at det ikke er min rolle å gå inn i alt dette, at man er klar på de skillene er viktig. Arbeidsgiverlosen var tydelig: Bare fokusér på det som skjer på jobb. Vi gjorde det feil et par ganger før. Vi skulle forholde oss til hele mennesket og ble vi dratt inn i denne personens livsverden."

"Det er kjekt å vite at man har noen som man kan ringe noen ganger og spørre om råd, litt uformelt. Vi har hatt en del samtaler med arbeidsgiverlos, ganske korte, men helt ok. Man føler seg litt alene noen ganger."

"Vi har HR-rådgiver hos oss med på disse samtalene, og vedkommende burde også være med på disse kursene. Det er viktig at alle som driver med sykefraværsoppfølging går på samme type kurs og har samme kunnskap. Hvis jeg som personalansvarlig sitter med bedriftshelsetjeneste, HR-rådgiver, tillitsvalgt og den som er syk, og det bare er jeg som har vært på kurs, hadde det vært vanskelig."

"Vi har hatt god nytte av arbeidsgiverlos. Selv om vi nå ikke snakker sammen, vet jeg at det er noen der som man kan spørre. Jeg anbefaler at man viderefører denne ordningen. Vi trenger av og til noen litt uformelle samtaler, ikke møteinnkallinger, referater osv. IA-rådgiver er på et helt annet nivå, har hele kommunen. Det blir enda mer formelt."

"Jeg kom i kontakt med arbeidsgiverlos på grunnkurset "Sees i morgen!". Jeg kontaktet da arbeidsgiverlosen fordi jeg opplevde å ha behov for råd og veiledning mht. psykisk helse på egen arbeidsplass, som er et psykisk belastende yrke med høyt sykefravær. Arbeidsgiverlos sydde i hop et godt program som var skreddersydd til oss for å få ned sykefraværet. Mye gikk på hvordan sette grenser på en hyggelig måte."

"Jeg deltok på grunnkurs om "lettere psykiske lidelser". Synes det er ok at det er såpass uspesifisert. Arbeidsgiverlosen holdt stressmestringskurs. Det har vært en tøff nedbemanningsprosess hos oss. Det er bra at arbeidsgiverlos kan si hva som skjer i kroppen når man blir stresset. Det går nettopp på slike ting i vår prosess."

"Psykisk helseproblem er så tabubelagt. Mange arbeidsgivere er så skeptiske. Arbeidsgivere vet ikke hvordan de skal ta fatt og spørre. Usikkerhet og redsel for å gjøre feil gjør at man ikke kan gjøre noe."

"Arbeidsgiverlosen kom raskt, det var ikke noe ventetid og det ble laget et individuelt program til vår bedrift."

¹³ Beskrivelsene er hentet fra fokusgrupper der arbeidsgivere deltok.

Arbeidsgiverlosen er flink til å gjøre det aktuelt for vår bedrift. Mange kjenner arbeidsgiverlosene etter hvert. Vi har fått hjelp i enkeltsaker. Jeg føler nå at jeg har fått øynene opp for hele bredden i det losene kan brukes til. Vi har en fast psykologtjeneste, men jeg har ikke peiling på hva som foregår der. Med arbeidsgiverlosen ser jeg hva jeg kan gjøre. Det er på en måte en forsterking av bedriftshelsetjenesten.”

Disse beskrivelsene peker klart i retning av at arbeidsgiverloser yter en type bistand som går utover enkeltsaker ved å myndiggjøre arbeidsgivere. Arbeidsgiverlosens innsats gir ledere og personalansvarlige kunnskap om psykisk helse i arbeidslivet og supplerer dem med verktøy som de selv kan bruke i sin lederrolle. Til tross for at det i utgangspunktet finnes et støtteapparat, opplever ledere som har samarbeidet med arbeidsgiverlos at ordningen er et verdifullt supplement som gir økt trygghet i å håndtere utfordringer innen fagområdet psykisk helse på arbeidsplassen.

4.2 Delmål 2 – arbeidsfastholdelse og inkludering

Etter mars 2010 ble attføringspenger, rehabiliteringspenger, og tidsbegrenset uførestønad gjort om til den nye ytelsen ”arbeidsavklaringspenger” (AAP), og de som mottar denne ytelsen betegnes som ”personer med nedsatt arbeidsevne”. IA-avtalens delmål 2 er å øke yrkesdeltakelsen av personer med redusert funksjonsevne. Dette omfatter både å hindre frafall av personer med redusert funksjonsevne som er i arbeid (delmål 2a), samt at flere av dem som står utenfor arbeidslivet kommer i jobb (delmål 2b).

I Mandatet for arbeidsgiverlos heter det: ”Forsøket med Arbeidsgiverlos skal bidra til at: Økt antall personer som i dag står utenfor arbeidslivet med psykiske helseproblemer skal være tilsatt i en ordinær jobb, arbeidspraksis eller lignede,” noe som er i tråd med IA-avtalens delmål 2b. Evalueringen (Schafft & Spjelkavik 2010; 2011) påpekte at det var en utfordring å få satt inkludering av arbeidssøkere med psykiske helseproblemer mer på dagsorden. Det ble påpekt at det inngikk i arbeidsgiverlosens mandat å bidra til å øke arbeidsgivernes tilbøyelighet til å ansette personer med psykiske helseproblemer, men at arbeidsgiverlosordningen foreløpig ikke hadde bidratt til å styrke denne delen av IA-avtalen.

Det var riktignok innslag av erfaring blant arbeidsgiverlosene knyttet til inkluderingsmålet i forbindelse med at enkelte personer med nedsatt arbeidsevne ble tatt inn i virksomheten via tiltaksarrangør eller NAV lokal. Men slike tilfeller var sjeldne og arbeidsgiverlosene hadde ikke utviklet ny metodikk for å styrke arbeidet med IA-avtalens delmål 2.

Evalueringen påpekte at inkluderingsmålet forutsetter utvikling av samarbeid med instanser som lokale NAV-kontor og arbeidsmarkedstiltak, der aktuelle arbeidssøkere kan identifiseres.

Det ble i utgangspunktet lagt lite vekt på at arbeidsgiverlos skulle jobbe med inkludering (delmål 2b), selv om det tydelig var slått fast i mandatet at de skulle gjøre det. Hovedfokus var rettet mot rådgivning og veiledning for å hindre utstøting og øke kompetansen på jobbfastholdelse. Arbeidet

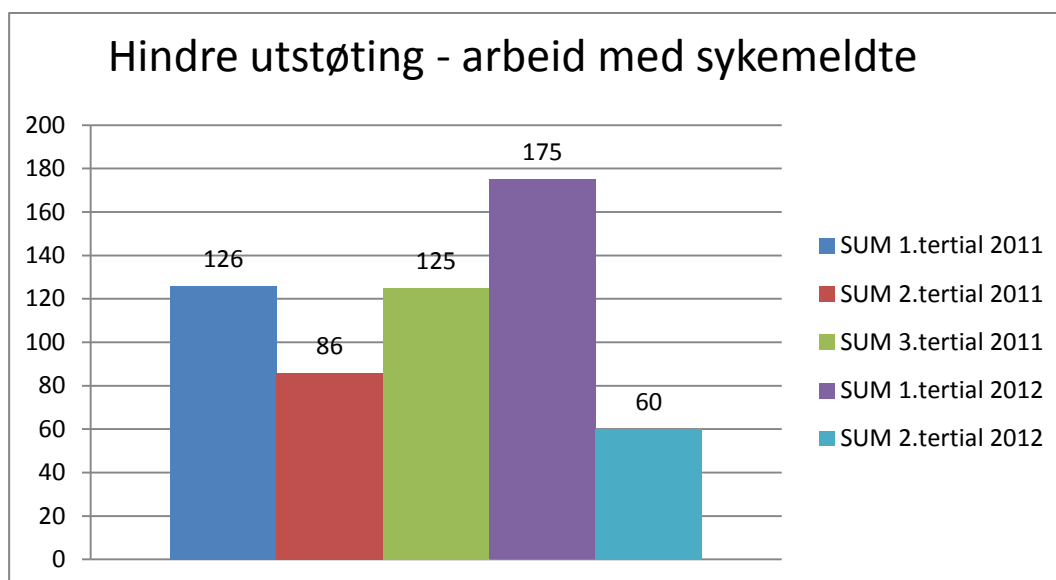
med delmål 2b innebærer å jobbe annerledes enn med dem som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Med denne målgruppen (delmål 2b) må arbeidsgiverlosen ha en større kontaktflate enn kun arbeidsgivere og NAV lokal. Dette har vært en generell utfordring IA-arbeidet rettet mot delmål 2b. En informant sier: "Arbeidslivssentrene mener de er gode på arbeidsgivere, men at de ikke har tid til å gjøre begge deler, altså også finne aktuelle personer som kan komme i arbeid."

Når det gjelder arbeidsfasholdelse, altså delmål 2a omfatter aktivitetene som registreres under hovedpunktet "Hindre utstøting – arbeid med sykmeldte" følgende:

- Lederstøtte enkeltansatt – sykmeldt: Veiledning og rådgivning med leder/ tv/ vo om en konkret ansatt og hvordan opprettholde kontakt, tilrettelegge arbeidet for tilbakekomst, Bistand i overføring til nytt arbeid eller aktivitet, Bistand til å avslutte eksisterende arbeidsforhold på en god måte
- Samtale med ansatt/ trekantsamtale: Leder, tillitsvalgt, verneombud, konkret ansatt og arbeidsgiverlossamtaler
- Samarbeidsmøter: Møter med involverte parter vedr. konkret ansatt

Samarbeidsmøter kan i denne sammenhengen være dialogmøter¹⁴ med NAV og det kan være egne møter med f eks arbeidsgiver, behandler, NAV-veileder og IA-rådgiver. Aktivitetsrapporteringene fra arbeidsgiverlosene i viser følgende tertialvise utvikling for delmål 2:

Figur 7. Aktivitetene i 2011 og 2012 – delmål 2a



Ser vi på utviklingen over tid, har det vært en viss oppgang når det gjelder aktivitetene knyttet til IA-avtalens delmål 2 a, det å hindre utstøting og arbeide med sykmeldte. En mulig forklaring for oppgangen kan være at stadig flere virksomheter har fått kjennskap til ordningen med arbeidsgiverlos og henvendt seg til arbeidsgiverlosen for å få nedgang i sykefraværet.

¹⁴ NAV skal avholde et dialogmøte mellom sykmeldt arbeidstaker og arbeidsgiver etter seks måneders sykmelding, med mindre et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig.

Lavere aktivitetsnivå i 2. tertial 2011 og 2. tertial 2012 kan skyldes helligdager og sommerferie i tiden mai til august.

Det er ingen tvil om at arbeidsgiverlosene har hatt større betydning når det gjaldt fastholdelse, altså delmål 2a, enn inkluderingsmålet (delmål 2b). Dette er antakelig et delmål det er lettere å forholde seg til. I disse tilfeller kjenner lederen den ansatte og det er vanskeligere å avvise en man kjenner. En arbeidsgiverlos sier: "Loven krever at man skal tilrettelegge så langt som mulig. Skal man ta vare på egne ansatte, setter man mål."

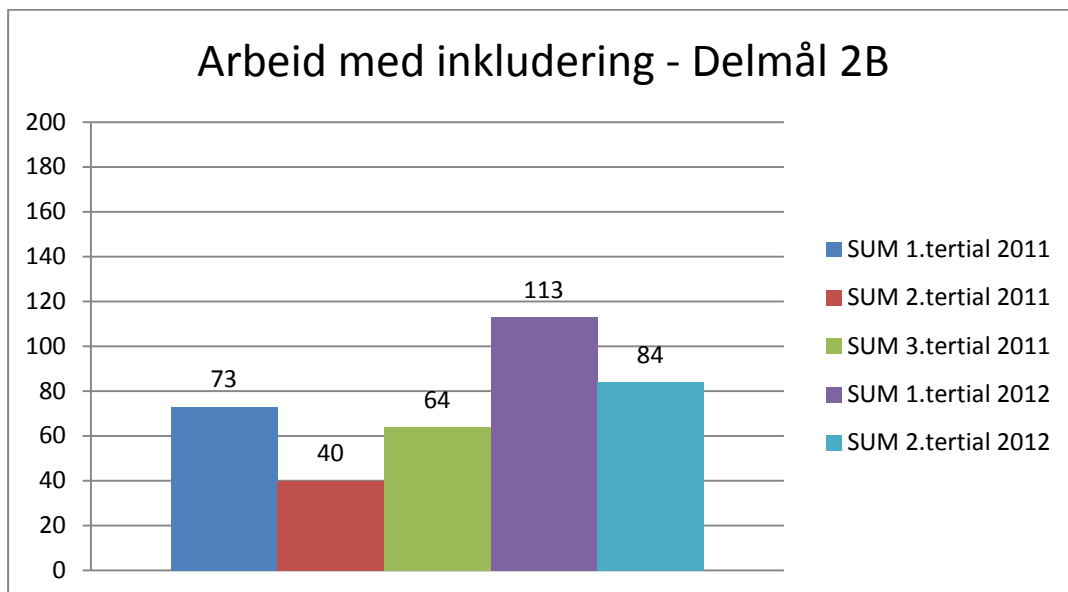
I den første fasen var det kun spredte innslag av erfaring blant arbeidsgiverlosene knyttet til inkluderingsmålet (delmål 2b), som lederstøtte eller deltakelse i trekantsamtale i forbindelse med at en person med nedsatt arbeidsevne er tatt inn i virksomheten via tiltaksarrangør eller fra NAV lokal. Disse innslagene var imidlertid sjeldne.

Aktivitetene som registreres under hovedpunktet "Inkludering" omfatter:

- Lederstøtte i enkeltsak (inkludering): Veiledning og rådgivning med leder/tillitsvalgt/verneombud om en konkret person/ bruker og hvordan inkludere, tilrettelegge, motta med mer denne på arbeidsplassen
- Samtale med ansatt/ trekantsamtale: Leder/tillitsvalgt/verneombud konkret person/ bruker og arbeidsgiverlossamtaler før og i ansettelse/arbeidspraksis el.
- Samarbeidsmøter: Møter med involverte parter vedr konkret person eller prosjekt/ prosessmøter før, under og etter ansettelse/ arbeidspraksis

Samarbeidsmøter dreier seg om møter med NAV, hvor det lages handlingsplaner, oppfølgingsplaner og initiere virkemidler.

Figur 8. Aktivitetene i 2011 og 2012 – delmål 2b



Figuren viser at det samlet sett har vært en økning i aktivitetene også når det gjelder arbeidet med delmål 2b, igjen med unntak av de fire ferie- og helligdagsmånedene som utgjør 2. tertial. Likevel er innsatsen på dette området mindre enn når det gjelder IA-avtalens øvrige delmål. Referansegruppa kommenterte dette i et brev til arbeidsgiverlosene, ledere i NAV Arbeidslivssenter og fylkeskoordinator med arbeidsgiverlos av 29.02.12 slik:

For 2011 var det tidligere gitt føringer om sterkere fokus på arbeid med delmål 2B i IA-avtalen, men dessverre kan det ikke registreres noen vesentlig økning samlet for forsøket når det gjelder aktivitet knyttet til dette delmålet. For tredje tertial er den samlede aktivitet på 11,2 %. Hovedvekten ligger fortsatt på arbeid med å øke kunnskap om psykisk helse – generell kunnskapsspredning med 43,4 %. Som nummer to finner vi aktivitet knyttet til å beholde og forebygge sykemelding med 23,5 % og som nummer tre aktivitet for å hindre utstøting – arbeide med sykemeldte med 21,9 %. Dette er alle viktige områder for forsøket, men ut fra AFI sine funn ble det for 2011 fokusert på økt aktivitet på inkluderingsområdet.

Arbeidsgiverlosene har ulike framgangsmåter når det gjelder satsingsområdet inkludering. Arbeidsgiverlosene i Vestfold har f.eks. prøvd å samarbeide med veilednings og oppfølgingslos i NAV (VO-los). Tanken var at når disse hadde bistått en arbeidssøker til å komme i jobb, skulle de også tilby lederen oppfølging fra arbeidsgiverlosen. Dette forutsetter at også VO-losene jobber med inkludering i tråd med delmål 2.¹⁵

Uansett hvilken strategi som velges, er arbeidsgiverlosen i høy grad avhengig av NAV-veiledere for å lykkes bedre med inkluderingsmålene. En arbeidsgiverlos sier: "Det er ikke enkelt. Som arbeidsgiverlos er du avhengig av NAV lokal for å finne brukere, og også avhengig av deres bistand. Og du strekker ut en hånd, men de har ikke en hånd å gi tilbake! Det er ikke vrang vilje, men organisatoriske utfordringer."

En arbeidsgiverlos forteller om en arbeidsgiver som har hatt en person på tidsbestemt lønnstilskudd (TULT) i fire år.¹⁶ Det har vært bytte av NAV-veiledere i denne perioden, men ingen av dem har fulgt opp vedkommende. Arbeidsgiverlos fikk en henvendelse fra NAV-veilederen før sommerferien, med forespørsel om å følge opp vedkommende.

En annen arbeidsgiverlos sier at mange arbeidsgivere opplever at de får formidlet en person gjennom NAV, via TULT eller til en praksisplass, men at de ikke blir fulgt opp av NAV. Arbeidsgiverlosen mener det kan skyldes at NAV-veiledere har for stor portefølje: "Dermed er det de mest sårbare, altså de som burde fått den beste oppfølgingen, som faller igjennom." En annen arbeidsgiverlos sier: "Det

¹⁵ Veilednings- og oppfølgingslos i NAV tilbyr tett, arbeidsrettet oppfølging av brukere og oppfølgingsbistanden skal i størst mulig grad nyttes på arenaer i det ordinære arbeidslivet. VO-los gir tett og godt koordinert samarbeid mellom bruker og involverte samarbeidspartnere i hjelpeapparatet, jf. <http://www.nav.no/Helse/Arbeid+og+psykisk+helse/Aktuelt/Veilednings-+og+opp%C3%B8lgingslos.187395.cms> (lest 24.09.12).

¹⁶ Med tidsbestemt lønnstilskudd (TULT) får arbeidsgiver tilskudd til lønnen fra NAV som kompensasjon for den reduserte arbeidsevnen. Tilskuddet kan utbetales så lenge det er nødvendig og hensiktsmessig. Tilskuddets størrelse og varighet vurderes hvert halvår av NAV i samarbeid med virksomheten. Jf. <http://www.nav.no/805374506.cms> (lest 24.09.12).

hadde vært bedre om vi kunne komme til arbeidsgiver med en gavepakke: Her får du en ansatt med slike midler, og oppfølging fra en arbeidsgiverlos.” En leder ved et arbeidslivssenter sier:

De private virksomhetene er mye bedre når det gjelder delmål 2. De åpner lettere opp og de har mer en ære for å være en samfunnsaktør på delmål 2. Mange virksomheter sa ja til delmål 2 i forrige IA-periode, men delmål 2 fikk alt for lite fokus og disse virksomhetene fikk aldri noen kandidater. Det kom en del reaksjoner på det fra noen virksomheter som aldri fikk noen søkere inn. Vi har ikke klart å matche disse to listene. Men dersom dette skal virke må arbeidsgiverne også ha sin egen los, altså coach, for å få disse overgangene til.

Generelt ser det så langt ikke ut til at arbeidet med delmål 2b har blitt vesentlig styrket i noen av fylkene som følge av arbeidsgiverlosen. Utfordringen ser ikke ut til å være tilgang på virksomheter. En rådgiver forteller: ”Vi har masse IA-bedrifter som sier, ’bare kom med noen.’” En arbeidslivssenterleder mener at en av utfordringene er den manglende kontakten NAV-lokal har mot virksomhetene: ”Hvis ikke arbeidslivssenteret samarbeider med NAV-kontorene får vi det ikke til. Rådgiverne har sine faste NAV-kontorer. Selv om arbeidslivscoach blir opprettet, må rådgiverne støtte opp om inkluderingsarbeidet.”

Dette indikerer også at det fremdeles er en svak relasjon mellom NAV-lokal og arbeidslivssenteret når det gjelder inkludering. NAV lokal har tradisjon for å kjøpe tiltak fra tiltaksarrangører i skjermet sektor for å få personer med redusert arbeidsevne over i jobb og ser antakelig ikke hvordan en arbeidsgiverlos skal kunne brukes i denne sammenhengen. Av den grunn henvender de seg ikke til arbeidsgiverlosene.

Kan det tenkes at samarbeid med tiltaksarrangører er mer hensiktsmessig enn samarbeid med NAV lokal med tanke på delmål 2b? Det finnes noen eksempler der tiltaksarrangører har kontaktet arbeidslivssenteret for å høre om rådgiverne kan skaffe IA-plasser til sine brukere. En rådgiver forteller:

”Vi har foreslått for en attføringsbedrift å samarbeide slik at vi kan bistå arbeidsgiverne som ansetter eller har folk med psykiske helseproblemer på praksis. Men så langt har de ikke spurt oss om vi kan følge opp arbeidsgivere i en slik sak.”

Her er noen andre eksempler:

”Vi hadde en disputt med NAV-kontorene lokalt. De ville at vi skulle spa opp en haug med bedrifter som kunne stille med IA-plasser. Vi mente det var å snu det på hodet, men vi ga etter og stilte med 30 bedrifter. NAV-leder garanterte at de skulle skaffe kandidater til disse plassene. De skaffet tre, som var så svake at de var dømt til å mislykkes. De øvrige var sendt via tiltaksarrangørene.”

”Det er lett å få noen ut på en arbeidstreningsplass, men det blir sjelden permanente jobber ut av det. Det hadde kanskje vært bedre å plassere ut folk ganske raskt og så følge opp utplasseringene i virksomhetene. Arbeidsgiverlosene kan da trygge lederne og være kvalitetskontrollører.”

”Jeg synes ikke det var hensiktsmessig at NAV betaler tiltaksarrangørene for å finne bedrifter, og så kommer tiltaksarrangørene til en annen grein av systemet for å få tilgang på bedrifter. Vi gjorde det, men da burde også tiltaksarrangørene kunne følge opp folk bedre i bedriftene. Det

ser ikke ut til å være kvalitet på oppfølgingen, ingen systematikk i hvert fall. Jeg mener at der kan arbeidsgiverlosene gjøre mye.

Generelt ser det ut til at arbeidsgiverlosene famler når det gjelder å utvikle hensiktsmessige samarbeidsrelasjoner med NAV-lokal om arbeidet med delmål 2b. Det er stor usikkerhet med tanke på hva som kan være hensiktsmessige samarbeidsformer med andre aktører, som tiltaksarrangører, for å styrke inkluderingsarbeidet. Et knippe av utsagn fra både arbeidsgiverloser og andre informanter i arbeidslivssenteret illustrerer denne usikkerheten:

De som er på AAP har ikke en arbeidsgiver ennå. Hva skal vi som arbeidsgiverloser da bidra med? Følge opp NAV-veilederen?

Veileder på et NAV-kontor tok for gitt at vi var inne på Arena og sjekket hvem som var ute pga psykiske helseproblemer i den enkelte bedrift. Se hvor de nye sykemeldingene har kommet hver uke. Men jeg har etisk motstand mot å lete slik. Det er mulig vi kunne drive mer oppsøkende, men da må vi bestemme oss for at det er slik vi skal jobbe.

Vi gjorde et stunt ved et psykiatrisk dagsenter, der vi gav informasjon om mulighetene for å kombinere arbeid og trygd. Men det er mye styr for å få NAV med. Hvis du først er uføretrygdet, er det ikke prioritet.

Hvordan komme fra praksis til jobb? Det er krevende å få folk i jobb. Man må følge opp over tid. Kontinuitet er viktigere enn alle metodene. Det er et uheldig gjennomtrekk i NAV, som slår spesielt uheldig ut for de brukerne med behov for kontinuitet.

Vi skal ikke se bort fra andre årsaker til lite innsats på dette delmålet. Det er fortsatt utfordringer i arbeidslivssentrene, da delmål 2 for dem er på systemnivå, og de må kaste ballen til NAV lokal. En arbeidsgiverlos beskriver utfordringen slik: "Utfordringen er å matche arbeidssøker og arbeidsgiver. arbeidslivssentrene jobber et stykke fra arbeidssøkerne. Her er en kobling vi ikke har fått til." En annen arbeidsgiverlos sier: "Det dalende engasjementet henger sammen med det at nå kommer arbeidslivscoachene". Det er logisk å forvente at tilførselen av en arbeidslivscoach vil styrke arbeidet med inkludering, og at de to rollene sammen vil bli den koblingen man så langt ikke har fått til. En IA-rådgiver sier:

"Jeg ser arbeidslivscoachen som mer utadrettet, jobbe i felt, bidra der til å få fremgang og løsning i enkeltsaker. Arbeidsgiverlovenes rolle kunne da være påfyll av kompetanse og metoder for arbeidsgiver. F eks ved kognitiv svikt, lese- og skrivevansker. Det er et mangfold blant dem som ønsker å komme i jobb. Arbeidsgiverlosen kunne følge opp virksomheter, gi hjelp og støtte og være et faglig miljø som man kunne trekke inn."

Generelt ser det ikke ut til at arbeidet med delmål 2b har blitt styrket i noen av fylkene som følge av arbeidsgiverlosordningen. Utfordringen ser ikke ut til å være tilgang på virksomheter, men mangel på hensiktsmessige rutiner for samarbeid med NAV lokal. Dette handler antakelig generelt om relasjonen mellom arbeidslivssentrene og NAV lokal, ikke primært om arbeidsgiverlosordningen. Arbeidsgiverlosen imidlertid er avhengig av NAV-veiledere for å kunne lykkes bedre i arbeidet med inkluderingsmålene. Flere involverte aktører forventer at de nye arbeidslivscoachene blir en hensiktsmessig aktør i så henseende. Det er fortsatt usikkerhet med tanke på hva som kan være

hensiktsmessige samarbeidsformer med andre aktører, som tiltaksarrangører, for å styrke inkluderingsarbeidet.

Eksempler på arbeidsgiverlovens innsats med delmål 2 i virksomhetene

Når vi så langt rapporterer et inntrykk av et noe famlende arbeid med inkluderingsmålene, og da i særlig grad arbeidet med delmål 2b, skal vi her ta fram noen eksempler som illustrerer at arbeidet med å styrke arbeidslivssentrene arbeid med inkludering ved hjelp av arbeidsgiverlos likevel er i gang.

Ved et arbeidslivssenter har man begynt å systematisere informasjon og å utarbeide oversikt over hva slags arbeidskraft IA-bedrifter kan trenge. Denne oversikten blir gitt til NAV lokal. I et annet arbeidslivssenter fikk en arbeidstager som "møtte veggen" tre måneder med IA-plass i en annen bedrift. Dette førte til at vedkommende ble ansatt i denne nye bedriften, i en annen type jobb der han ved hjelp av arbeidsgiverlos lærte å sette grenser. "Han deltok også på KID-kurs", forteller arbeidsgiverlosen. Arbeidsgiverlosen i et annet fylke har utviklet tette relasjoner med enkelte NAV-kontor for å komme i bedre i posisjon når det gjelder jobbsøkere med psykiske helseproblemer og for å mobilisere NAV-lokal til å støtte inkluderingsprosessen med relevante virkemidler og tilretteleggingsgaranti.

De følgende eksemplene illustrerer hvordan arbeidsgiverlosen jobber i virksomhetene. Eksemplene viser hvordan samarbeidet om inkluderingsmålene kan se ut.

Eksempel 1

Arbeidsgiverlosen forteller om arbeidet i en virksomhet som begynte med at en IA-rådgiver ba om bistand i en sak hvor en arbeidstaker hadde vært sykmeldt i over ett år og hadde begynt på AAP. Arbeidsgiveren ville ikke ha vedkommende tilbake fordi vedkommende "gjorde så mye rare ting før han ble sykmeldt" og var manisk i perioder. Psykologen på DPS mente at arbeidstakeren var klar for å komme tilbake i jobb. På oppfordring av NAV initierte DPS et møte mellom IA-rådgiver, psykolog, den ansatte, vedkommendes leder, HR-leder og arbeidsgiverlos. Arbeidsgiverlosen oppdaget på dette møtet at arbeidsgiver, psykologen og den ansatte ikke forsto hverandre godt og ikke våget å være åpne med hverandre. Arbeidsgiverlosen valgte å være mer eksplisitt og spurte lederen: "Det høres ut til at du er urolig med tanke på det arbeidet som skal utføres av den ansatte som kommer tilbake – stemmer det?" Lederen svarte bekreftende, så arbeidsgiverlosen spurte videre: "Kan du si noe om hvorfor du er urolig?", hvorpå uroen ble konkretisert. Arbeidsgiverlos henvendte seg til psykologen og den ansatte og spurte om hvor konkret de har snakket om de aktuelle arbeidsoppgavene. Møtet konkluderte med at arbeidstakeren skulle få prøve seg og det ble snakket om viktigheten av arbeidsgiverens tette oppfølging av den ansatte, med planer som man kunne evaluere underveis. Den ansatte skulle ikke utføre bestemte arbeidsoppgaver og skulle starte gradvis i jobben. Det skulle være tett kontakt mellom psykologen, arbeidsgiveren og den ansatte med fokus på utfordringer knyttet til mestring. Det ble avtalt at arbeidsgiver kunne ta direkte kontakt med psykologen.

På neste møte deltok også veileder fra NAV-kontoret for å sikre tilgang til eventuelle ytelser og for å etablere en tilretteleggingsgaranti. Arbeidsgiveren snakket konkret om sine erfaringer og ga nå uttrykk for at man helst ikke ønsket den ansatte tilbake i jobb. Også i dette møtet inntok

arbeidsgiverlosen en aktiv spørrende rolle og møtet endte med at det ble laget en mer konkret plan for videre oppfølging. NAV-veilederen skulle være oppmerksom på det som skjer videre og bruke tilretteleggingsgarantien på en så aktiv måte at arbeidsgiveren erfarer at NAV følger opp med sine tiltak.

Året etter ble situasjonen kritisk. Arbeidsgiverlosen ble kontaktet av NAV-veilederen, som fortalte at den ansatte "har begynte å gjøre rare ting igjen og gjør arbeidsoppgaver som man var blitt enige om at vedkommende ikke skulle gjøre." Arbeidsgiverlosen og NAV-veileder diskuterte om man skulle koble på andre aktører med kompetanse på området, som et kompetansemiljø, en jobb coach med erfaring i å gi tett oppfølging ute i bedrifter, psykologer ved NAV Arbeidsrådgivning osv. NAV-veileder innkalte til møte med psykologen, ledelsen, arbeidstaker, IA-rådgiver og arbeidsgiverlos. Arbeidsgiverlosen ledet møtet og la vekt på å få fram arbeidsgiverens bekymringer så konkret som mulig. Lederen var tydelig på at den ansatte ikke kunne utføre disse arbeidsoppgavene. Arbeidsgiverlosen, som så det som sin oppgave å holde folk i jobb, spurte om det er andre oppgaver vedkommende kan gjøre. Svaret fra lederen var nølende positivt, men at det i så fall er en stilling som må skapes, og at NAV da må inn med lønnstilskudd eller andre ordninger. Arbeidstakeren selv sa: "Jeg skjønner uroen. Jeg må forholde meg til det dere sier, men det er viktig for meg å være i jobb." På et møte et par dager senere ble man enige om hvilke arbeidsoppgaver og hvilken arbeidstid vedkommende skulle ha. Psykologen presiserte hva arbeidsgiver spesielt skal se etter når arbeidstakeren begynner å bli dårligere, hvordan skal de agere og hvem skal de ta kontakt med, hva slags tilbakemelding skal de gi til arbeidstakeren. Det ble også tydeliggjort hvordan psykologen skal arbeide videre med arbeidstakeren. Arbeidsgiverlosen oppsummerte at det handlet om et tillitsforhold som videreutvikles og at arbeidsgiver måtte ha tro på det. Alle var fornøyd med å kunne snakke sammen på denne måten og arbeidsgiverlosen sørget for at de ulike aktørene fikk konkret ansvar for utviklingen videre. NAV-veileder tok ansvar for spørsmål om lønn og ytelser, arbeidsgiver tok ansvar for tilrettelegging på arbeidsplassen, og IA-rådgiver tok ansvar for videre innkalling i henhold til oppfølgingsplanen og eventuelt å innkalle arbeidsgiverlosen ved behov.

Arbeidsgiverlosen oppsummerer: "Personen er syk, men har verdifull kontakt med arbeidsstedet sitt. Arbeidsgiveren er klar på at de kan leve med vedkommende som ansatt. Psykologen mener at det er bra at vedkommende er i jobbrelatert aktivitet samtidig med behandling. Arbeidstakeren fikk anledning til å gi uttrykk for anerkjennelse og aksept."

Eksempel 2

I en virksomhet har to ansatte slitt psykisk i forskjellig grad og begge har hatt lange fravær av den grunn. Det utviklet seg en konflikt mellom disse to som påvirket hele arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver og tillitsvalgt forteller:

For ett år siden fikk vi tilbud om "Sees i morgen!"-kurs fra NAV og meldte oss på, leder og tillitsvalgt. Første kurs ble holdt av IA-rådgiver. Etter det hadde vi et møte med dem det gjaldt sammen, forklarte situasjonen og hvordan det lå an, men det endte dårlig. Begge ble sinte og ville si opp jobben. Vi var langt nede i denne fasen. Så møtte vi arbeidsgiverlos på to oppfølgingskurs. Jeg snakket med arbeidsgiverlosen på telefon og fikk besøk av vedkommende. Vi fikk gode tips av arbeidsgiverlosen om hvordan vi skulle forholde oss. Vi hadde jevnlig møter med de to det gjaldt uten arbeidsgiverlosen, men begge var i psykisk ubalanse og de var i konflikt med hverandre. Ingen av dem ønsket å bli sykmeldt, men begge var kjempelangt nede og psykisk ustabile. Alle kunne se konflikten, det "gnistet" i rommet. De er begge kjempedyktige medarbeidere når de er friske. En av dem har vært gradert sykmeldt i store deler av den første perioden, men så kom hun tilbake, og var nervøs for hvordan hun ville takle

det. Vi drøftet med arbeidsgiverlosen om eventuelt å kontakte bedriftshelsetjenesten. En av dem var sterk medisiner og det ble en del problemer da hun trappet ned.

Når kurset kom, ble vi veldig optimistiske. Vi tok først grunnkurset, så kurs om konfliktløsning og så samtalekurs. Det hjalp oss mye og arbeidsgiverlosen hjalp oss mye på vei. Første kurset innfridde ikke helt våre forventninger, men de to andre kursene var kjempenyttige: "Hva er problemet?" "Hva kan du gjøre for å løse det?", var spørsmål som gikk igjen, og disse setningene bruker vi nå også hos oss i sånne samtaler. Vi lærte samtalemetodikk og hadde en runde hvor de beskrev hvorfor situasjonen var uholdbar for dem. Så drøftet vi alternativer. De ønsket seg mer konkrete oppgaver.

Det som var mest nyttig for oss var ting vi brukte på formøtene til å forberede ukentlige samtaler. Da brukte vi loggene våre: Unngå snakk om privatlivet, snakke om jobben. Så evaluerte vi etter hver samtale. Særlig nyttig var det å snakke med arbeidsgiverlosen om å bruke disse teknikkene. Arbeidsgiverlosen var veldig dyktig og fikk vist oss teknikken i rollespill, om hvordan ha kontroll.

Etter dette hadde vi samtaler med de to ansatte enkeltvis hver uke og etter hvert sjeldnere. Vi snakket om aktuelle problemstillinger, hva som er målet til neste møtet, og vi prøvde å være konkrete. Det ene målet for den ene var å komme inn på jobben med rak rygg og et smil. Før pleide vedkommende å gå nedbøyd og sutret og det irriterte hele arbeidsmiljøet. Den andre av de to var engstelig for at denne sutringen skulle bidra til å utvikle sin egen depresjon. Det var litt konkurranse om hvem av dem som var mest syk. Den andre fikk i oppgave å se positivt på ting, slutte å irritere seg. Vi flyttet dem også fysisk fra hverandre. De har ikke noe konflikt nå lenger. Et overordnet mål var at de skulle gjøre én ting sammen i løpet av året og det fikk de til. Begge er på jobb, en av dem sliter fortsatt mye, men vi har god kontakt. Sammenlignet med hvordan det var for ett år siden, er det nå utrolig bra, og ikke noen personkonflikter.

Eksempel 3

En arbeidsgiver forteller om en ansatt som har vært psykisk syk i mange år. Vedkommende er manisk depressiv, går på medisiner, og blir innlagt innimellom. "Jeg visste om diagnosen, men det nytter ikke hvis man ikke har kunnskap. Vedkommende har mellom 100 - 200 fraværsdager i året, men vi fikk ikke gjort noe med det. Det er vanskelig å forholde seg til vedkommende og jeg vet ikke hvordan jeg fortløpende skal informere teamet. Det er vanskelig å ha oppfølgingssamtaler. Man forstår den syke, men tenker ikke på at arbeidsgiveren også sliter med det på sin måte. Kolleger lurar og er litt redde, for vedkommende kan være litt aggressiv innimellom.

IA-rådgiver anbefalte arbeidsgiverlos. Etter samarbeidsmøte med NAV tok arbeidsgiverlos kontakt med meg og vi hadde en lang prat, men vi er ikke kommet særlig lengre ennå. Vi har fått TULT fra NAV-lokal. Vedkommende jobber 50 prosent og er 50 prosent ufør, og har AAP. Det er bra, for det betyr at når vedkommende er borte i lengre perioder (8-10 uker), og det er vedkommende ofte, da kan jeg sette inn en person til å ta vedkommendes jobb.

Vi hadde en kjempefin samtale med arbeidsgiverlosen. Intensjonen er å ha oppfølgingssamtale når TULT er på plass. Det er en bra dialog. Det er greit at vi som har ansatte med denne type sykdom har noen å støtte seg til som har peiling. Så kan man også være litt mer åpne når man har samarbeidsmøte med NAV-lokal, og den ansatte får også litt mer forståelse for hvorfor vi ber om disse møtene. Vi hadde veldig bra samtaler på NAV.

Jeg er usikker på om jeg får gjort noe mer for denne arbeidstakeren, enn at vedkommende kan fortsette å ha en jobb å gå til. Det er viktig for vedkommende. Vi kan ikke få tilrettelagt noe

spesielt for vedkommende. Det viktigste er at de andre forstår at det må være noe særbehandling. Det hender at vedkommende får slengbemerkinger fra kolleger og blir da satt helt ut og blir sykmeldt.

Hos oss går tillitsvalgt alltid i forsvar mot lederne, så vi motarbeider hverandre hele tiden. Det er veldig tøft. Tillitsvalgt ser ingen grunn til å ha samtale med meg før vi går i oppfølgingsmøtene. Jeg skulle gjerne hatt et bedre samarbeid. Tillitsvalgte har jo myndighet. Jeg har bedt tillitsvalgte å vurdere om vi skal slutte å ha felles møter for jeg opplever at det går ut over den som skal ha oppfølging. Jeg vil heller ha samtaler før vi går inn i oppfølgingsmøter.

Vi har tenkt å delta på disse Sess i morgen kursene. Jeg tror det er flere med psykiske vansker i mitt team, som ikke har noe diagnose, men jeg tror det kan hjelpe i forhold til mange ting. Det er sikkert lurt å ha med tillitsvalgt også.”

Arbeidsgiverlosen kommenterer at dette er en leder med en tålmodighet som var strukket veldig langt da jeg møtte vedkommende. Lederen var rådvill. Jeg lyttet lenge, var målsøkende, lurte på hva jeg kan bidra med. Jo mer vi snakket sammen, jo mer ble vi jeg klar over at det å styrke utholdenheten hos arbeidsgiveren var tiltak nr 1. Det var mye uforutsigbarhet, så det brukte vi mye tid på – styrke lederen til å holde ut relasjonen og samtidig jobbe mot TULT og AAP. NAV-veileder etablerte en tilretteleggingsgaranti for å ha noen tiltak på sikt. Det dreide seg mye om å gi lederveiledning og på sikt dreide det seg om å få i gang en bedriftsintern prosess om psykisk helse generelt. Nå er NAV i gang med denne saken. ”Hold ut”-samtalen var tiltaket. Når vi jobbet sammen var det litt som en oppdagelsesreise. ”Vi kan ikke gjøre noe med denne saken”, tenkte lederen. Men lederens frustrasjon kan dempes og da kan man gjøre noe med saken. Vi snakket også om selve diagnosen, om hva man kan gjøre i den maniske fasen av en bipolar lidelse, og de kognitive problemer som vi kan se når det går nedover. Lederen vet nå godt når den maniske fasen begynner og når fraværet begynner.

Eksempel 4

En arbeidsgiver hørte første gang om arbeidsgiverlos på dialogmøte 2 med NAV: ”Jeg har en medarbeider som sliter veldig, det er en flyktning med traumatisert barndom. Jeg snakket med personalrådgiver hos oss og vi ble enige om at vi trengte hjelp og avtalte møte med arbeidsgiverlos. Første møte med arbeidsgiverlosen opplevdes veldig behagelig. Jeg fikk snakke med en med kunnskap og ideer om hvordan jeg skal gå fram. Dette oppleves som et farlig område, der mye er usikkert. Det å ha en som guider meg følte veldig riktig. Arbeidsgiverlos og jeg har hatt tre samtaler i alt.

Vi kom fram til at jeg skulle prøve ut vedkommendes mestringsfølelse, gi enkle arbeidsoppgaver, ha et positivt møte hver dag, gi noe positivt spillerom, legge bort kravet om resultater og fokusere på det å ha vedkommende på jobb. Jeg snakket mye med vedkommende hver dag og vi hadde ukentlig samtaler om hvordan uka har vært. Vedkommende følte seg utrygg hele tiden. Men han måtte begynne på de faste oppgavene og holde seg til disse tingene. Hvis ønskelig tok vi en prat. Jeg sa vi måtte være ærlig med hverandre. Han ville tilbake på jobb, hadde lyst, men greide ikke å vise livsgnisten. Så pratet vi en del. Det tok litt energi fra meg i starten, men etter hvert fikk han mer energi og så ble det slik at han begynte å føle seg bra, og så fikk han en knekk og forsvant i en periode. Det var ifølge arbeidsgiverlosen noe som var vanlig med denne type lidelser. Det blir tilbakefall underveis, men det blir også lettere etter hvert å komme tilbake. Fra samtalen med arbeidsgiverlos noterte jeg meg flere viktige punkter, særlig dette som handlet om mestringsfølelsen, det å gi feedback om mestring, motivere når ting går bra.

Vedkommende kom på jobb nesten hver dag, ringte meg når han ble borte og kom igjen dagen etter. Vi snakker om mye mer enn bare jobb. F eks sliter vedkommende med økonomien, men jeg hjelper ham på arbeidsplassen. Vedkommende jobber utrolig hardt med seg selv. Jeg følte at vedkommende var en som virkelig kunne komme tilbake. Vedkommende kom tilbake 100 prosent. Dette med mestring fungerte veldig bra. Han smiler, han kom på julebord, kjører på og jobber veldig bra. Fra å være skikkelig dystert til å være helt oppreist. Det viser at det lar seg gjøre. Det tar mye tid og energi, men det betaler seg til slutt. Jeg må innrømme at jeg var utrolig usikker i starten. Arbeidsgiverlosen satte ord på det og viste meg hvordan jeg skal gå fram. Vedkommende skjønnte problemet sitt. Han har også vært hos psykolog, er ikke 100 prosent frisk, men det er stor forskjell fra for ett år siden. Vi vurderte å ha en samtale sammen med psykologen, men vi kom aldri så langt. De samtalene vi to hadde tok tid og jeg følte vi hadde tillit til hverandre og de samme målene.

Vi skal ta vare på hverandre i teamet. Vi jobber sammen om et felles mål og må støtte opp om hverandre. For resultatene er det viktig å ha et godt arbeidsmiljø. Det å bli tatt vare på når man sliter bidrar til et godt arbeidsmiljø. Tillitsvalgt har ikke vært involvert, men vi har et godt forhold med en åpen dialog. Men jeg har ansvaret for sykefraværsoppfølgingen og ville ha ham tilbake.”

Arbeidsgiverlosen kommenterer: ”Det var lederens egen interesse og kunnskap om vedkommende som løste det hele. Vi snakket om alle tingene som lederen har gjort bra med vedkommende, alle tingene som har gått dårlig sjekket vi ut. Vi brukte en lang prosess. Jeg stoppet opp. Snakket generelt om diagnosen posttraumatisk stressyndrom og den negative spiralen en går gjennom som går over i en depresjon. Jeg spurte om ting som gikk bra, og lederen sa at det var ved positive tilbakemeldinger til den ansatte. Lederen har faktisk funnet på løsningene selv. Vi laget en handlingsplan med fokus på mestring og kontroll. Det lederen var veldig opptatt av, var om det var forhold på jobb eller i familien som var viktigst. Jeg sa at leder måtte fokusere på jobb og arbeidsoppgaver uansett og ikke på privatlivet til den ansatte og samtidig gi veldig høy støtte og god kontroll. Det var det som var handlingsplan. Små korreksjoner underveis og lederens interesse, utholdenhet og refleksjonsevne var viktig. Lederen visste ikke om den ansatte virkelig ønsket å komme tilbake i jobb og sa ”tenk om det ikke er målet hans!” Jeg spurte: ”Er du usikker på det? Er det noe du kan gjøre som kan gi deg svar på dette spørsmålet?” Og lederen sa ”Jeg kan jo faktisk spørre ham.” ”God ide!”, sa jeg.

Evalueringsens andre delrapport (Schafft & Spjelkavik 2011) pekte på at arbeidsgiverlosene etter oppstarten av ordningen hadde utviklet bevissthet om egen rolle i relasjon til andre aktører på feltet arbeid og psykisk helse. Arbeidet med egen metodeutvikling og et økt antall samarbeidsrelasjoner med ulike aktører i forbindelse med enkeltsaker og kursvirksomhet bidro til en bevisstgjøring og tydeliggjøring av arbeidsgiverlosrollen.

Disse eksemplene illustrerer at arbeidsgiverlosens rolle er blitt langt tydeligere. De viser hvordan losen forholder seg til det aktuelle nettverket, bygger nettverk og agerer i den aktuelle situasjonen på grunnlag av sin veiledningskompetanse. Ved å bruke veiledningsteknikk med spørsmål skaper arbeidsgiverlosen dialog mellom de involverte partene, får dem aktivt involvert og til å være konkrete. Arbeidsgiverlosen er fasilitator og veileder med en klar formening om i hvilken retning det skal veiledes. Arbeidsgiverlosen har en klar bevissthet om roller og ansvarsfordeling aktørene imellom, inkludert samspill med andre aktører i NAV-systemet, som IA-rådgiveren og NAV-veilederen, og avgrensner sin egen rolle i forhold til de andre.

Eksemplene viser at arbeidsgiverlos tar i bruk den spesifikke veiledningsmetodikken i samarbeidet med arbeidsgivere i arbeidet med inkluderingsmålene.

4.3 Oppsummering

Erfaringene fra arbeidet med delmål 1 peker klart i retning av at arbeidsgiverloser yter en type bistand i virksomhetene som går utover enkeltsaker. Arbeidsgiverlosens innsats gir ledere og personalansvarlige kunnskap om psykisk helse i arbeidslivet og supplerer dem med verktøy som de selv kan bruke i sin lederrolle. Ledere som har samarbeidet med arbeidsgiverlos opplever ordningen som et verdifullt supplement som gir økt trygghet i å håndtere utfordringer innen fagområdet psykisk helse på arbeidsplassen.

I den første fasen var det kun spredte innslag av erfaring blant arbeidsgiverlosene knyttet til inkluderingsmålet (delmål 2b), som lederstøtte eller deltakelse i trekantsamtale i forbindelse med at en person med nedsatt arbeidsevne er tatt inn i virksomheten via tiltaksarrangør eller fra NAV lokal.

Generelt ser det ikke ut til at arbeidet med delmål 2b har blitt styrket i noen av fylkene som følge av arbeidsgiverlosordningen. Utfordringen ser ikke ut til å være tilgang på virksomheter, men mangel på hensiktsmessige samarbeidsrutiner med NAV lokal. Det er fortsatt usikkerhet med tanke på hva som kan være hensiktsmessige samarbeidsformer med andre aktører, som tiltaksarrangører, for å styrke inkluderingsarbeidet.

Det finnes likevel flere eksempler som illustrerer at arbeidet med å styrke arbeidslivssentrene arbeid med inkludering ved hjelp av arbeidsgiverlos er i gang. Disse viser at arbeidsgiverlosen forholder seg til det aktuelle nettverket, bygger nettverk og agerer i den aktuelle situasjonen på grunnlag av sin veiledningskompetanse. Ved å bruke veiledningsteknikk med spørsmål skaper arbeidsgiverlosen dialog mellom de involverte partene, får dem aktivt involvert og til å være konkrete. Arbeidsgiverlosen er fasilitator og veileder med en klar formening om i hvilken retning det skal veiledes. Arbeidsgiverlosen har en tydelig bevissthet om roller og ansvarsfordeling aktørene imellom, inkludert samspillet med andre etatsaktører, som IA-rådgivere og NAV-veiledere.

Arbeidet med egen metodeutvikling og et økt antall samarbeidsrelasjoner med ulike aktører i forbindelse med enkeltsaker og kursvirksomhet har bidratt til en bevisstgjøring og tydeliggjøring av arbeidsgiverlosrollen.

Arbeidet med inkluderingsmålene i tilknytning til arbeidsgiverlosordningen forutsetter utvikling av samarbeid med instanser der aktuelle arbeidssøkere kan identifiseres, som lokale NAV kontor og arbeidsmarkedstiltak. De tidligste erfaringene var at arbeidsgiverloser til dels opplevde samarbeidet med NAV lokal som vanskelig. Erfaringene nå er at dette samarbeidet i større grad går seg til. Det er en klar forventning om at satsingen på tilretteleggingsgarantien og etableringen av arbeidslivscoacher vil styrke samhandlingen mellom NAV lokal og arbeidslivssenteret på dette området.

5 Arbeidsgivernes erfaringer med arbeidsgiverlos

5.1 Om spørreundersøkelsen

Dette kapitlet baserer seg på en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere som har benyttet seg av arbeidsgiverlosordningen. Undersøkelsen ble gjennomført våren 2012 og hadde som mål å finne ut hvordan arbeidsgivere har brukt arbeidsgiverlosordningen, og med hvilke resultater. Vi skal se hva arbeidsgivere mener om den generelle kunnskapsoverføringen og om de konkrete resultater i virksomhetene som følge av samarbeidet med arbeidsgiverlos. Vi undersøker også om det er systematiske forskjeller i bruken av arbeidsgiverlos ut fra størrelsen på virksomheten, lengden på kontakten, og med tanke på hvilke instanser i virksomheten som har vært i kontakt med arbeidsgiverlos.

I dataanalysen har vi sammenstilt svarene på flere av spørsmålene for om mulig å avdekke sammenhenger mellom ulike forhold.

Basert på arbeidsgiverlovenes registreringer har fagansvarlig for arbeidsgiverlos anslått at cirka 620 virksomheter, fordelt på ni arbeidsgiverloser i de syv fylker, har fått bistand løpet av forsøket.¹⁷ Det totale antall respondenter i vår spørreundersøkelse er 410 personer, hvorav vi fikk inn 254 svar, dvs en svarprosent på 61,9 prosent. Men selv om svarprosenten er høy og antall svar stort, må funnene tolkes med stor varsomhet, for noen av tallene blir små i statistiske operasjoner og sammenhengene er ikke entydige.

5.2 Kjennetegn ved arbeidsgiverne

Ettersom forsøksordningen med arbeidsgiverlos er ny, og det ikke er gjort noen slik breddekartlegging før, er kunnskap om systematikk i kjennetegn ved arbeidsgiverne verdifull i seg selv. Denne kan så brukes som del av beslutningsgrunnlaget for vurdering av arbeidsgiverlosordningen fremover. Vi går derfor gjennom bakgrunnsvariablene en etter en nedenfor.

5.2.1 Fylkesvis fordeling

Fordeling av respondenter per fylke viser god spredning (tabell 1). Både fordi materialet er lite og fordi arbeidsgiverlosordningen har startet på ulike tidspunkt og med ulik ressursinnsats, er det ikke grunnlag for å sammenligne mellom fylkene. Vi har derfor konsentrert dataanalysen om forskjeller og likheter ved arbeidsgiverne og deres bruk av ordningen.

¹⁷ Dette tallet er ikke helt nøyaktig, fordi antall besøkte virksomheter først ble registrert systematisk fra 2011, mens antall besøk i årene før er et estimat basert på en mindre detaljert form for loggføring. (Jf. vedlegg 4: Rapportene fra 2011 og 2012.)

Antall respondenter er størst i fylkene Akershus, Nord-Trøndelag, Vest-Agder og Vestfold.

Tabell 1. Fylkesvis fordeling av respondenter

		Antall	Prosent
Valid	Akershus	42	16,5
	Aust Agder	20	7,9
	Nord Trøndelag	39	15,4
	Telemark	26	10,2
	Troms	10	3,9
	Vest Agder	60	23,6
	Vestfold	50	19,7
	Annet	2	,8
	Totalt	249	98,0
Missing	System	5	2,0
Totalt		254	100,0

5.2.2 Bransjer, sektor og bedriftsstørrelse

Fordeling av respondenter per bransje viser at arbeidsgiverløsordningen er tatt i bruk i alle bransjer, men er mer utbredt i noen. Drøyt 50 prosent av respondentene kommer fra offentlig forvaltning, og helse- og sosialsektoren. Knappe 20 prosent kommer fra undervisning og forskning, mens industrien og handel/service kombinert har omtrent like mange respondenter hver henholdsvis 10,6 prosent og 12,3 prosent (tabell 2 nedenfor).

Tabell 2. Bransjevis fordeling av respondenter

		Antall	Prosent
Valid	Industri	27	10,6
	Jordbruk/fiske	1	,4
	Varehandel	10	3,9
	Finanstjenester, forsikring, eiendomsforvaltning	2	,8
	Service/tjenesteyting	21	8,3
	Hotell- restaurantvirksomhet	2	,8
	Transport	3	1,2
	Bygg- og anlegg	8	3,1
	Undervisning/forskning	47	18,5
	Helse-/sosialtjenester	62	24,4
	Offentlig forvaltning	66	26,0
	Medier/kommunikasjon	2	,8
	Forsvar	1	,4
	Totalt	252	99,2
Missing	System	2	,8
Totalt		254	100,0

Vi har ikke grunnlag for å si noe om hvorfor fordelingen på bransjer er slik. Antagelig er det flere forhold som spiller sammen. Sannsynligvis sier disse tallene mer om hvilke bransjer og bedrifter som var i kontakt med Arbeidslivssenteret før arbeidsgiverløs kom inn, og hvilke bedrifter den enkelte arbeidsgiverløs har rettet innsatsen mot, enn om forhold som skaper psykiske helseproblemer i den enkelte bransje. Materialet er for lite til å si noe om ordningen har vært brukt på ulike måter og med ulike resultater i de forskjellige bransjene/typer virksomheter.

To tredjedeler av respondentene kommer fra offentlig sektor og 1/3 fra privat (tabell 3):

Tabell 3. Om virksomheten er i offentlig eller privat sektor.

		Antall	Prosent
Valid	Offentlig sektor	164	64,6
	Privat sektor	83	32,7
	Totalt	247	97,2
Missing	System	7	2,8
Totalt		254	100,0

Fordelingen av respondenter ut fra størrelsen på bedriften viser en liten overvekt av virksomheter med mer enn 50 ansatte (60 prosent), men det er også en stor andel både mikrobedrifter og små- og mellomstore bedrifter (Tabell 4). Dette indikerer at etterspørselen etter arbeidsgiverløs ikke ser ut til å være avhengig av størrelsen på virksomheten.

Tabell 4. Hvor mange ansatte er det i virksomheten?

		Antall	Prosent
Valid	1-19	44	17,3
	20-49	60	23,6
	50-200	76	29,9
	Over 200	72	28,3
	Totalt	252	99,2
Missing	System	2	,8
Totalt		254	100,0

Vi har også undersøkt hvor lenge virksomhetene har hatt kontakt med arbeidsgiverlos. Tabellen nedenfor viser at nær to av tre informanter (63 prosent) har hatt mindre enn ett års kontakt med arbeidsgiverlos. Kun rundt 10 prosent har mer enn 2 års erfaring.

Tabell 5. Om varigheten av kontakten

Tid mellom første og siste kontakt med arbeidsgiverlosen					
		Antall	Prosent	Valid prosent	Kumulativ prosent
Valid	< 1/2 år	86	34,7	38,2	38,2
	1/2 år	56	22,6	24,9	63,1
	1 år	35	14,1	15,6	78,7
	1 1/2 år	24	9,7	10,7	89,3
	2 år	10	4,0	4,4	93,8
	2 1/2 år	14	5,6	6,2	100,0
	Totalt	225	90,7	100,0	
Missing	System	23	9,3		
Totalt		248	100,0		

Det er en viss sammenheng mellom varighet av kontakt og størrelse på bedrift. 43 prosent av virksomhetene med 1,5 års erfaring med arbeidsgiverlosen har over 200 ansatte. 79 prosent av de minste virksomhetene, 60 prosent av de mellomstore, 69 prosent av de med 50-200 ansatte og 49 prosent av de største har under ett år erfaring med arbeidsgiverlosene. Det vil si at de største virksomhetene er også de hvor kontakten med arbeidsgiverlosen har vart lengst. Sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og varigheten av kontakt med arbeidsgiverlos forplanter seg noe i de videre analysene, spesielt med tanke på hvilke instanser som har vært involvert i samarbeidet. Kort sagt dreier det seg om at i de større bedriftene har flere instanser vært involvert.

5.2.3 Andre forhold

Arbeidsgiverlosordningen springer ut av IA-avtalen og er først og fremst et tilbud til virksomheter med IA-avtale, noe som materialet vårt bekrefter (tabell 6). Bare et svært lite antall av virksomhetene som har vært i kontakt med arbeidsgiverlos har ikke IA-avtale.

Tabell 6. Om virksomheten har IA-avtale

		Antall	Prosent
Valid	Ja	245	96,5
	Nei	6	2,4
	Totalt	251	98,8
Missing	System	3	1,2
Totalt		254	100,0

Fordelingen av respondenter etter type bedriftshelsetjeneste viser at drøyt to tredjedeler av virksomheten har ekstern bedriftshelsetjeneste (Tabell 7). Schafft & Spjelkavik (2010, 2011) viste at det i noen grad ble oppfattet slik at arbeidsgiverlosen var i konkurranse med eksterne bedriftshelsetjenester. Materialet viser at rundt to tredjedeler av dem som har benyttet seg av arbeidsgiverlostilbudet også har ekstern bedriftshelsetjeneste.

Tabell 7. Type bedriftshelsetjeneste

		Antall	Prosent
Valid	Intern	55	21,7
	Ekstern	177	69,7
	Vi har ingen bedriftshelsetjeneste	19	7,5
	Totalt	251	98,8
Missing	System	3	1,2
Totalt		254	100,0

Rundt tre fjerdedeler av respondentene svarte ja på spørsmål om de mente at det var sjans for at en person med psykiske helseproblemer og som var kvalifisert til jobben, kunne bli ansatt i virksomheten deres (Tabell 8). Holdingene er dermed i alt overveiende grad positive blant de som har besvart undersøkelsen. Vi vet ikke hvordan situasjonen var før disse respondentene kom i kontakt med arbeidsgiverlos. Det vi likevel kan si er at materialet indikerer gode betingelser for arbeidsgiverlosene til å arbeide målrettet med jobbfastholdelse og nyrekruttering av personer psykiske helseproblemer.

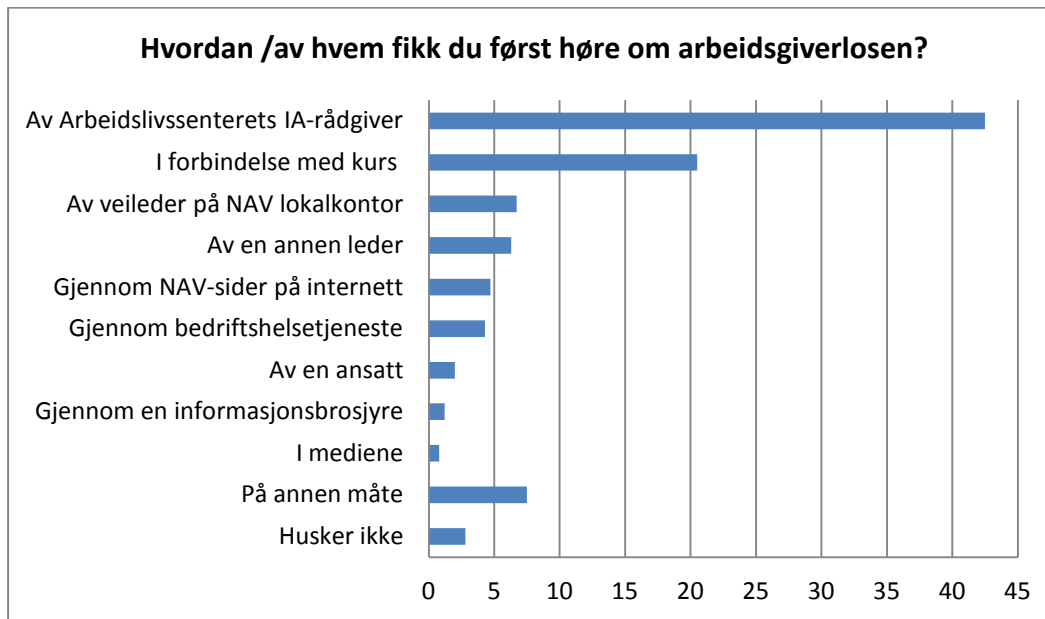
Tabell 8. Om person med psykiske helseproblemer ville blitt ansatt.

		Antall	Prosent
Valid	Ja, helt ubetinget	40	15,7
	Ja, sannsynligvis	146	57,5
	Vet ikke	40	15,7
	Sannsynligvis ikke	26	10,2
Totalt		252	99,2
Missing	System	2	,8
Totalt		254	100,0

5.3 Kontakten mellom arbeidsgiverlos og arbeidsgiver

Schafft & Spjelkavik (2010, 2011) viste at arbeidsgivere hadde behov for informasjon om arbeidsgiverlosordningen generelt. Vi spurte derfor om gjennom hvilke kanaler respondentene hadde kommet i kontakt med arbeidsgiverlos. Vi finner at den absolutt viktigste kanalen har vært IA-rådgiveren ved arbeidslivssenteret (Figur 9). Dette viser at ordningen fungerer i tråd med det mandatet som ble gitt, og at samspillet mellom IA-rådgiver og arbeidsgiverlos er en viktig del av utformingen av ordningen. Den nest viktigste kanalen var kursvirksomhet, noe som bekrefter betydningen av aktivitetene knyttet til den generelle kunnskapsoverføringen.

Figur 9. Første informasjon om arbeidsgiverlos. Antall.



Fordelingen av respondenter som har vært i kontakt med arbeidsgiverlos viser at ledelsesnivået i virksomhetene er det som i størst grad har hatt kontakt med arbeidsgiverlos (Figur 10), og deretter personer fra ulike typer stabs- og støtteavdelinger. Dette tyder på at arbeidsgiverlos når ut direkte i linjen, og dit hvor beslutningsmyndigheten og personalansvaret er. Det indikerer også at virksomhetene ikke har delegert arbeidet med forebygging og fastholdelse til organer som har relevant fagansvar, men ikke linjeansvar. Også dette betyr at arbeidsgiverlos har en god forankring i den virksomhetene de er inne i.

Figur 10. Hvem som har vært engasjert hos arbeidsgiver. Prosent.

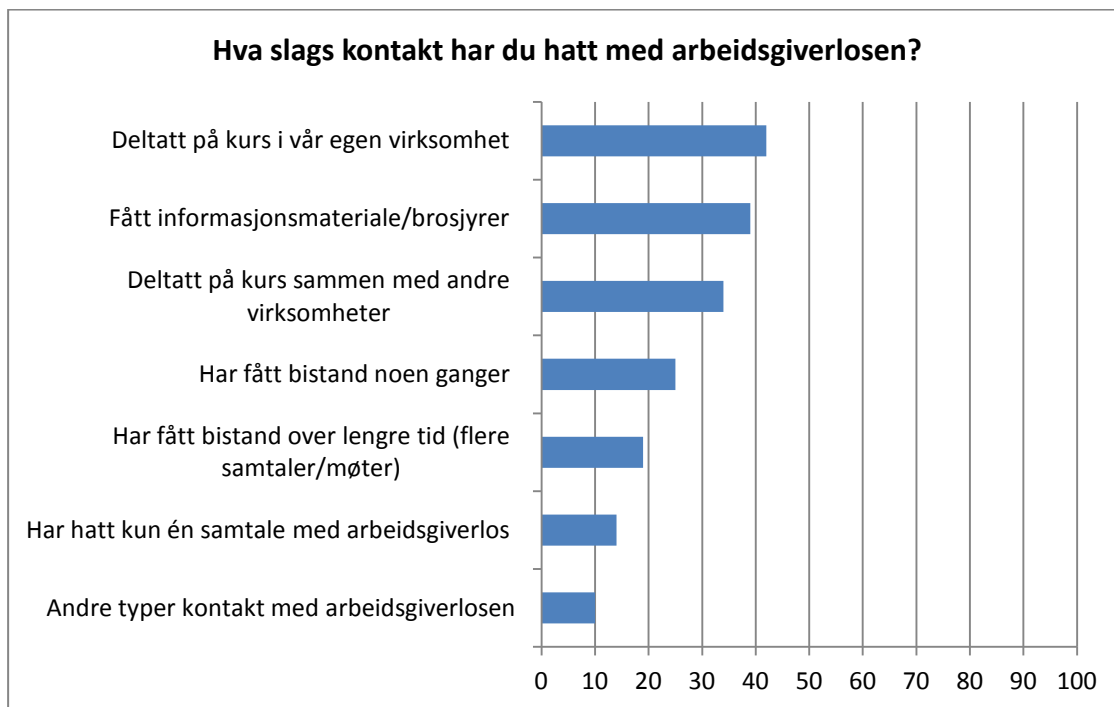


Den første kontakten virksomheten har med arbeidsgiverlosen er gjennom enten ledergruppen/leder, HMS/personalavdeling eller begge disse instansene. Andre instanser blir koplet

på over tid. Det viser seg også at desto flere instanser som er involvert jo flere typer kontakter er det. Materialet indikerer at det er noen gjennomgående mønstre når det gjelder etablering av samarbeid mellom ulike instanser hos arbeidsgiver og arbeidsgiverlos. Vi finner at startpunktet som oftest er ledelsesnivået, men at kun én type kontakt inn i virksomheten gir arbeidsgiverlosen stort sett bare mulighet til å levere én type tjeneste. Det å kunne levere flere tjenester ser ut til å forutsette at en har flere typer kontakter inn i virksomheten.

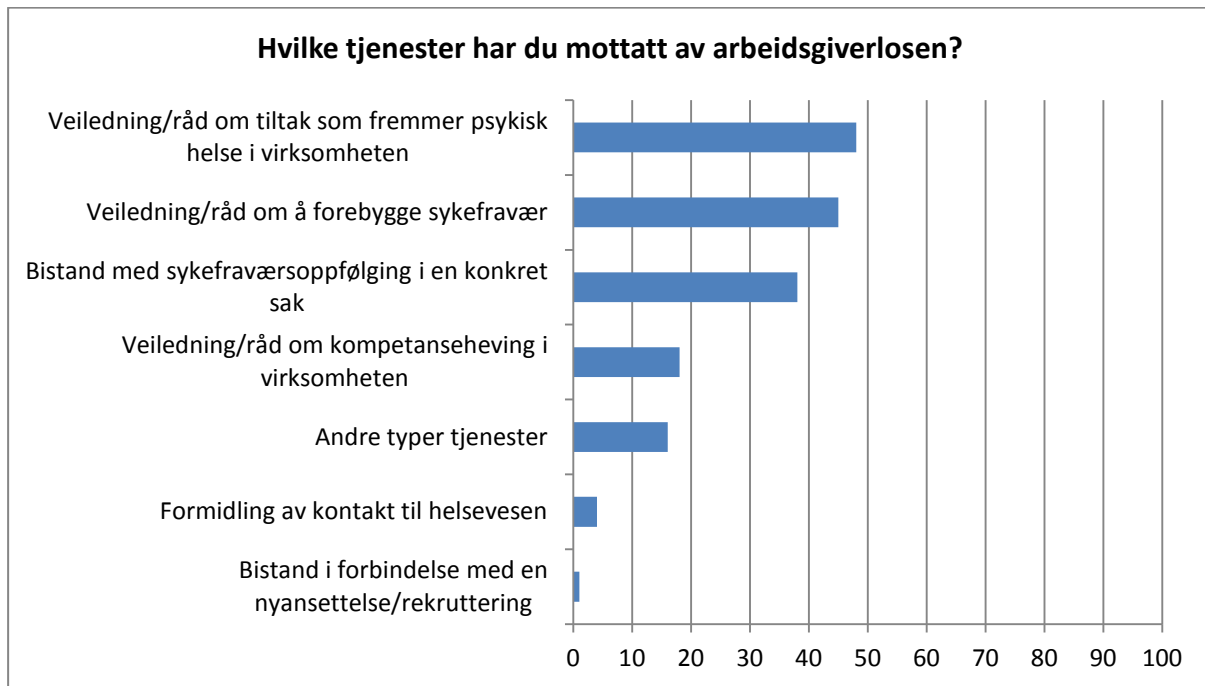
Deltagelse på bedriftsinterne kurs er den formen for erfaring de fleste av respondentene har med arbeidsgiverlos og mange har også deltatt på generelle kurs. Formidling av informasjon i form av skriftlig materiell viser seg også å være en vanlig måte arbeidsgiverloser kommer i kontakt med arbeidsgivere på (Figur 11). Arbeidsgiverlovenes mandat er å jobbe på systemnivå. Funnene tyder på at ordningen har utviklet seg i tråd med dette. Det synes som om arbeidsgiverlosene bidrar mer med strategisk veiledning enn direkte intervensjon for å løse enkeltsaker.

Figur 11. Arbeidsgivers kontakt med arbeidsgiverlos. Prosent.



Vi spurte konkret om hvilke tjenester fra arbeidsgiverlosen arbeidsgiver hadde benyttet seg av. Svarfordelingen bekrefter igjen at innsatsen alt overveiende har vært forebyggende og på systemnivå. Nesten 40 prosent av respondentene rapporterer også om at de har fått hjelp med fastholdelse (Figur 12). Når det gjelder delmål 2, inkludering, er det derimot få eksempler på at arbeidsgivere har benyttet arbeidsgiverlos i en slik sammenheng.

Figur 12. Typer mottatte tjenester. Prosent.



Vi finner et variert mønster når det gjelder hvilke og hvor mange tjenester arbeidsgiverne har mottatt fra arbeidsgiverlos. Rundt 15 prosent av respondentene hadde kun fått informasjonsmateriell, og 25 prosent hadde kun deltatt på kurs. Omkring 45 prosent hadde fått flere typer bistand, og av disse var det 15 prosent som hadde erfaring med arbeidsgiverlosordningen i sin fulle bredde.

Det ser ikke slik ut at veien til kontakt går fra informasjonsmateriell til kurs til konkret bistand. Dette viser at det er viktig for arbeidsgiverlos å fortsette å jobbe med å etablere og vedlikeholde flere typer kontaktoverflater og at det ikke ser ut til å være én enkelt vei.

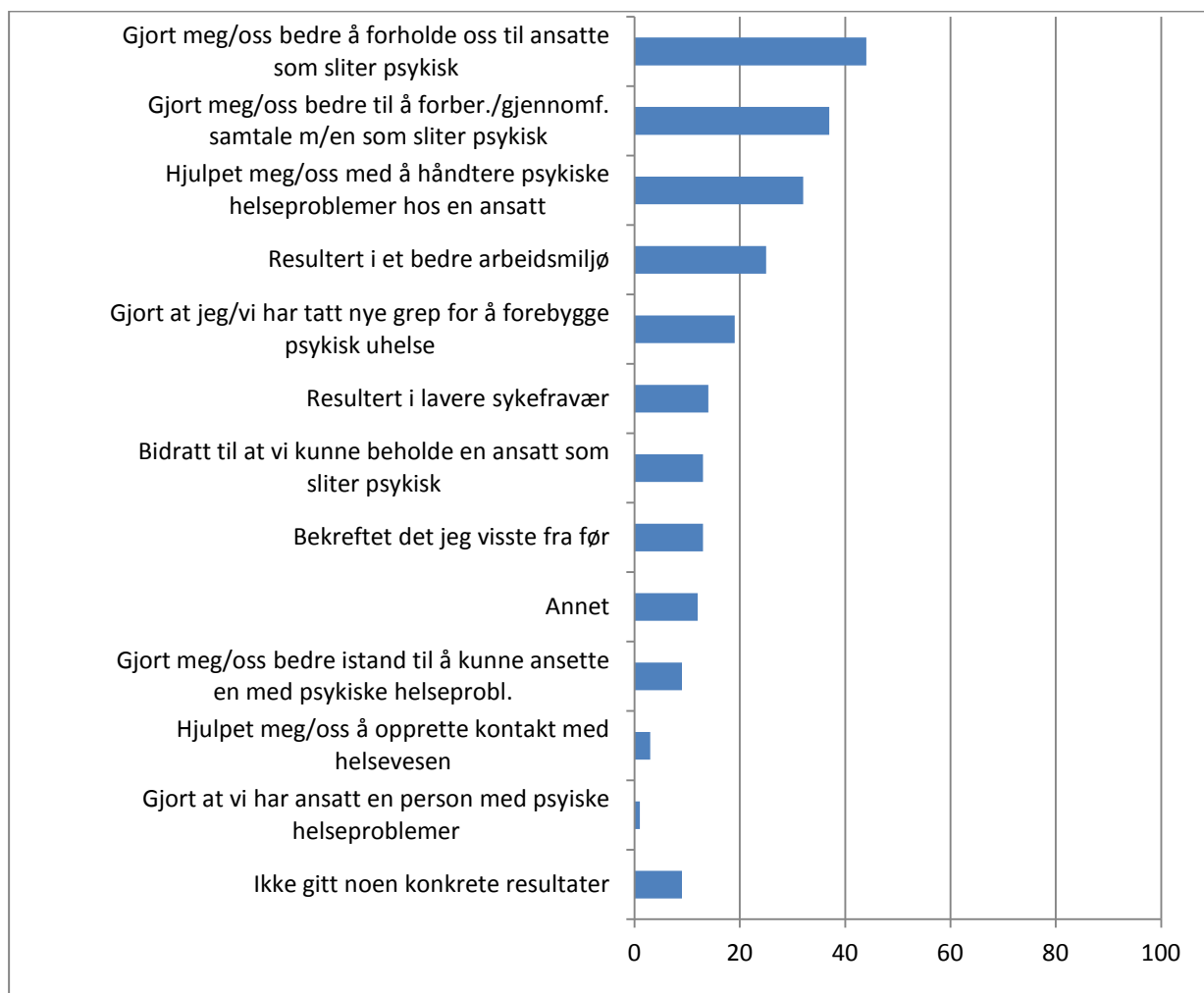
I tabell 5 så vi at rundt åtte av ti bedrifter har hatt kontakt med arbeidsgiverlos i ett år eller mindre. Det å etablere en god kontakt (jf. figur 11) og skape tillit er noe som kan ta lang tid. Det vil også ta tid å levere forskjellige typer tjenester til samme bedrift (jf. figur 12). Vi kan derfor anta at dersom arbeidsgiverlosordningen hadde hatt lengre virketid, ville bildet vært slik: Flere typer tjenester ville blitt levert til virksomhetene og kontaktoverflaten inn i virksomhetene ville vært større.

Saker som gjelder personer med psykiske helseproblemer kan være komplekse og de krever innsats over lengre tid. Noe av den korte varigheten av kontakt kan henge sammen med at arbeidsgiver kun har hatt behov for støtte eller informasjon i én konkret enkeltsak som så raskt ble løst. Hvis det er tilfelle, så fungerer arbeidsgiverlos også som et ad hoc tilbud som kan brukes i krisetilfeller, eller som en "oppslagstjeneste" som gir arbeidsgiverne den informasjonen de hadde behov for.

5.4 Resultater

Vi spurte om hvilke resultater respondentene mente kontakten med arbeidsgiverlos hadde gitt. Vi finner ikke noen spesielle svarmønstre ut over å konstatere at svarfordelingen viser at bruk av arbeidsgiverlosordningen har bidratt både til forebygging og fastholdelse, men i mindre grad til rekruttering (Figur 13).

Figur 13. Hvilke resultater kontakt med arbeidsgiverlosen har gitt. Prosent.



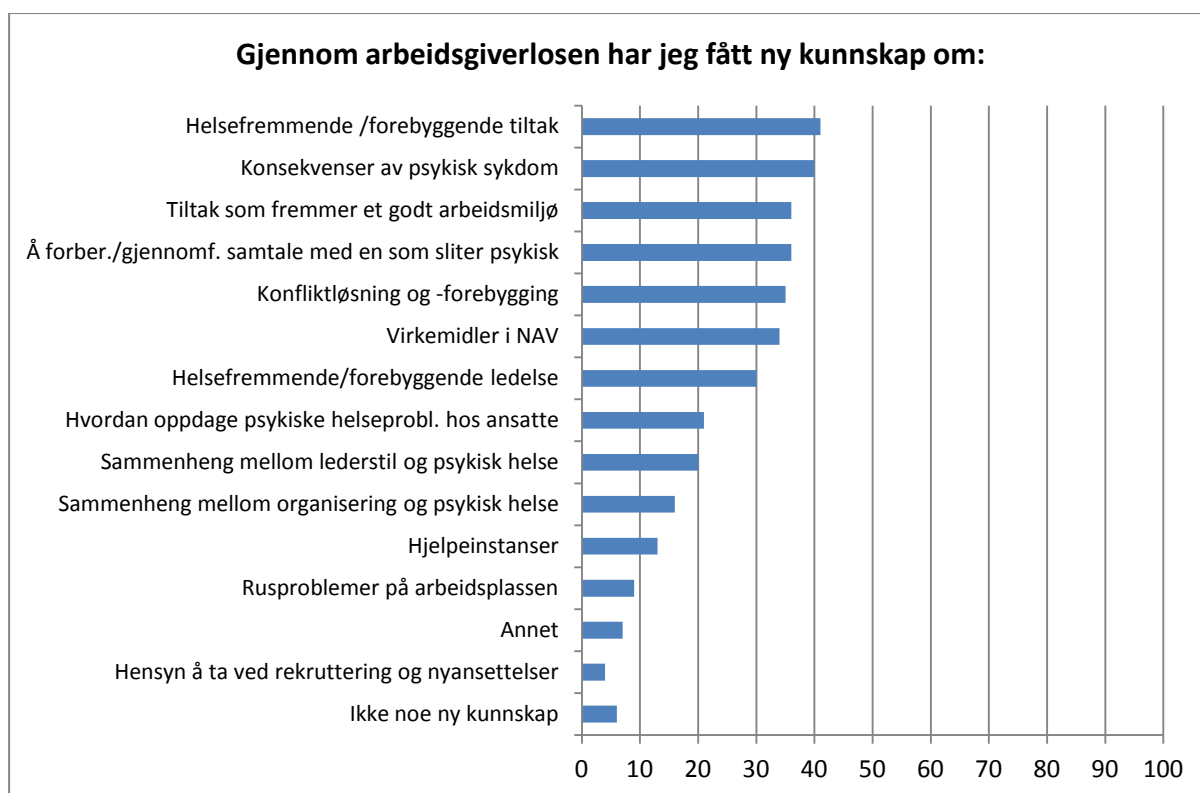
Når vi går nærmere inn på forholdet mellom antall resultater og kontakt med arbeidsgiverlos finner vi en forholdsvis jevn fordeling. Rundt 75 prosent av arbeidsgiverne rapporterer om to eller flere resultater etter kontakten med arbeidsgiverlosen.

Hva ligger så i disse tallene med tanke på den generelle kunnskapsoverføringen og konkrete resultater i virksomhetene? Det skal vi se nærmere på i det følgende.

5.4.1 Generell kunnskapsoverføring

En viktig del av arbeidsgiverlorens arbeid er å spre kunnskap. Hvilken type kunnskap er så etterspurt og verdsatt av arbeidsgiverne? Svarfordelingen viser at det er et stort spenn i hva slags type ny kunnskap arbeidsgiverne mener de har fått gjennom samarbeidet med arbeidsgiverlos.

Figur 14: Ny kunnskap gjennom arbeidsgiverlosen. Prosent.



Det ser ut til at arbeidsgiverlorens bidrar til kunnskap om arbeidsmiljøutvikling, individ og psykisk helse, ledelse/organisering og psykisk helse og virkemidler/hjelpeinstanser – i den rekkefølgen. Forskjellene er ikke store.

Hvis vi ser på det antallet emner respondentene svarer at de har fått ny kunnskap om, finner vi at arbeidsgiverlos formidler kunnskap av mange slag til samme respondent. 21 prosent oppgir at de har fått ny kunnskap på ett av disse områdene, nesten 56 prosent oppgir at de har fått ny kunnskap på to til fem områder, og 20 prosent oppgir å ha fått kunnskap på flere enn seks av emnene, og dette selv om antall tjenester de har mottatt er relativt lave. Dette kan tyde på at det formidles flere typer kunnskap gjennom hver tjeneste og til samme respondent.

Det ser ut til at arbeidsgiverlosordningen må ha en beredskap på å kunne bidra med kunnskap på en hel rekke ulike, om enn relaterte felt. Om ikke det er mulig for hver enkelt arbeidsgiverlos å dekke alle områdene, er det grunn til å tenke gjennom om ordningen skal dekke hele spekteret av kunnskapsbehov - og i så fall hvordan.

5.4.2 Konkrete resultater i virksomheten

Vi spurte om oppnådde resultater både på det forebyggende og det praktiske området. Forebyggende resultater er definert som resultater som har gjort virksomheten bedre i stand til å a) kunne ansette en person med psykiske helseproblemer, b) å forholde seg til ansatte som sliter psykisk, c) å forberede og gjennomføre samtalen med en ansatt som sliter psykisk, og d) har foretatt nye grep for å forebygge psykisk uhelse på arbeidsplassen. Praktiske resultater er definert som resultater som har hjulpet virksomhetene med a) å beholde en ansatt som sliter psykisk, b) å ansette en person med psykiske helseproblemer, c) få lavere sykefravær, d) å få et bedre arbeidsmiljø, og e) å opprette kontakt med helsevesen.

Materialet viser at nærmere 80 prosent rapporterer om resultater når det gjelder forebygging, og 70 prosent om praktiske resultater.

Når det gjelder delmål 2 b, det å ansette utenfra/rekruttering, sjekket vi nærmere de respondentene som hadde oppgitt dette som resultat. Det var kun to bedrifter som oppga at de hadde nyansatt noen med psykiske helseproblemer. Disse virksomhetene hadde til felles at de var store (mer enn 50 ansatte), de var i industrien og i privat sektor. De var ulike i det at den ene hadde hatt lang og bred, den andre kort og grunn kontakt med arbeidsgiverløs. Men såpass små tall kan ikke gi noen ytterligere indikasjoner på hva ved arbeidsgiverløsordningen som kan bidra til at arbeidsgivere rekrutterer personer med psykiske helseproblem.

Bredde er viktig, både med hensyn til arbeidsgiverlovenes kompetanse og med hensyn til hvilke typer tjenester arbeidsgiverlovene kan gi og hvilke typer kontakter de har inn til virksomhetene. Kontakten mellom arbeidsgiverløsen og virksomheten vedlikeholdes over tid og det er dermed rimelig å anta at arbeidsgiverløs skaper tillit som gjør at arbeidsgivere kan snakke om vanskelige ting, og stole på at det er et apparat tilgjengelig som gir hjelp når det trengs.

5.5 Hvor fornøyde er arbeidsgiverne?

Det store flertallet respondenter rapporterer at de er svært fornøyd eller godt fornøyd med arbeidsgiverløsordningen. Det var en markert høyere andel av dem som hadde hatt kontakt i ett år eller lengre som var svært fornøyd eller godt fornøyd, enn det var tilfelle blant dem som hadde hatt kontakt i kortere tid. Dette tyder på at arbeidsgiverløs er en ordning eller tjeneste det tar tid å innarbeide, men som arbeidsgiver ser fordelene med når den er innarbeidet.

I tre av spørsmålene i undersøkelsen hadde respondentene anledning til selv å kommentere det de mente var de mest positive og de mest negative sidene ved ordningen, samt å komme med egne forbedringsforslag. Her fikk vi 44 svar. Disse la vekt på fire typer forhold enten svarene var avgitt som positive eller negative erfaringer eller forslag til forbedringer. Disse forholdene var følgende:

- Arbeidsgiverlovenes kompetanse om psykiske lidelser
- Lederstøtte, at arbeidsgiverlos er nøytral, utenforstående og profesjonell
- Om tjenesten er gratis, gir raskt svar, tilgjengelighet, velvillighet
- Tilknytning til NAV/IA-ordninger

Når vi analyserer hva respondentene er mest fornøyd med når de skal fremheve det positive ved ordningen, så er det de to første punktene: kompetanse om psykiske lidelser og lederstøtte. Når det gjelder størrelsen på bedriften finner vi en ørliten forskjell mellom de helt små og de helt store virksomhetene. Av de små (1-19 ansatte) er det flere som legger vekt på muligheten til lederstøtte (12) enn kompetanse om psykiske lidelser (7), mens forholdet er motsatt når det gjelder de største virksomhetene (over 200 ansatte), hvor 17 legger mest vekt på kompetanse og 12 på lederstøtte.

Det er bare et lite antall respondenter (35) som har svart at de har noe negativt å bemerke, og de fleste ønsker forbedringer på det tredje av kulepunktene ovenfor: Ønsker som går igjen er at ordningen gjøres mer kjent, og at den blir mer strukturert i form og gir mer oppfølging. De ønsker også faste datoer og kontaktpersoner.

Det synes som det peker seg ut to typer rammer for ordningen. Den ene bærer preg av partnerskap og tett samarbeid. Dette gjelder særlig de respondentene som er svært fornøyd eller godt fornøyd og som har hatt kontakt over lengre tid. De som rapporterer at de hverken er fornøyd eller ikke fornøyd eller lite fornøyd legger mer vekt på formelle aspekter ved ordningen (pris, tilgjengelighet) enn de som er svært fornøyde. Også når det gjelder forbedringsforslag, legger flertallet mer vekt på forbedringer i ytre eller merkantile/kommersielle trekk ved ordningen enn på kvaliteten på relasjonen og kompetansen til arbeidsgiverlos. På dette punktet finner vi ikke særlige forskjeller mellom store og små bedrifter, hvilke instanser som svarer, eller om respondentene i utgangspunktet er mer eller mindre fornøyd. Det virker derfor som om det er på dette området det er det største potensialet for videreutvikling av tjenesten(e) som arbeidsgiverlos tilbyr.

5.6 Konkluderende bemerkninger

Foreløpige analyser tyder på at det er mottatte tjenester og resultater av arbeidsgiverlos som genererer ny kunnskap, heller enn at mottatte tjenester og ny kunnskap av arbeidsgiverlos gir resultater inn i virksomheten. Altså skapes resultatene ikke i form av en rent mekanisk overføring av kunnskap fra arbeidsgiverlos til arbeidsgiver, men at det skjer i samspillet mellom dem. Arbeidsgiverlosordningen virker å ha god forankring i virksomhetene og ser ut til å ha funnet sin form i forhold til andre tjenester fra arbeidslivssenteret og fra bedriftshelsetjenester. Internt i virksomhetene følges linjen, og tjenestene benyttes av operative enheter og støttefunksjoner som er direkte involvert i personal- og kvalitetsarbeid. Arbeidsgiverlos kan vise til resultater spesielt når det gjelder forebygging og arbeidsfastholdelse. Vi mener derfor at det er viktig i en eller annen form å holde fast ved den investeringen som allerede er gjort, i form av penger, tid og menneskelig

engasjement, både hos arbeidsgiverloser og arbeidsgivere, og pleie den videre. Forsøksordningen med arbeidsgiverlos har pågått i forholdsvis kort tid, og sammenlignet med andre slike tunge nyskappingsprosesser tar det erfaringsmessig flere år før de begynner virkelig å finne sin fulle uttelling.

Svarene fra de åpne spørsmålene tyder på at man i videreføringen av en ordning med arbeidsgiverlos bør holde fast ved et variert tilbud av tjenester, som kan være alt fra kortvarig og lett tilgjengelig lavterskelhjelp til langvarig, tett og fokusert oppfølging.

6 Utgjør arbeidsgiverlos en forskjell?

6.1 Innledning

Ved å intervjuere enhetsledere ved NAV Arbeidslivssentre uten arbeidsgiverlos, søkte vi å finne noe svar på hvorvidt arbeidsgiverlos utgjør en forskjell. På landsbasis finnes det i alt 19 NAV Arbeidslivssentre. Syv av disse er med i forsøksordningen, mens de resterende tolv ikke har arbeidsgiverlos. Lederne ved ti av dem er intervjuet. Disse er ledere for til sammen ca 226 IA-rådgivere.¹⁸ Samlet får vi gjennom intervjuene opplyst at:

- 38 av disse IA-rådgiverne har formell helsefaglig kompetanse, som psykologi og sykepleie.
- Tre av arbeidslivssentrene har IA-rådgivere med relevant realkompetanse, dvs. arbeidserfaring fra psykiatri, rusomsorg, eller tilsvarende.
- Syv av arbeidslivssentrene har IA-rådgivere med både formell helsefaglig kompetanse (som psykologi og sykepleie) og relevant realkompetanse (arbeidserfaring fra psykiatri, rusomsorg, eller tilsvarende).

6.2 Arbeidslivssenterets arbeid med temaet "arbeid og psykisk helse".

Alle enhetsledere som ble intervjuet opplyser at de har interne faggrupper på feltet "arbeid og psykisk helse" som understøtter IA-rådgivere, holder kurs og møter virksomheter. Men det er samtidig et klart inntrykk at det i liten grad foregår systematisk fagutvikling og kompetansebygging i disse enhetene.

Seks informanter gir uttrykk for behov for økt kompetanse i arbeidslivssenteret, og påpeker at temaet "arbeid og psykisk helse" er et komplekst og sammensatt felt. En av disse ønsker spesifikt en type sentralt initiert kursing/opplæring for rådgiverne.

Alle arbeidslivssentrene har ifølge informantene egne aktiviteter og ansatte med særskilt ansvar for selve temaet "arbeid og psykisk helse". Hovedinntrykket er at lederne mener at innsatsen på feltet generelt har allmenngjort kunnskap om arbeid og psykiske lidelser. De erfarer at terskelen i virksomhetene for å snakke om saker som berører den psykiske helsen er blitt lavere, og at rådgiverne kommer raskere inn i slike saker enn de gjorde tidligere. En av informantene legger vekt på at virksomhetene er blitt tryggere på at rådgiverne har tilstrekkelig kompetanse til å veilede dem, selv om de ikke er leger eller psykologer. Informantene gir også uttrykk for at virksomhetene er mer engasjerte i slike saker enn tidligere. Økt generell informasjon innen feltet "arbeid og psykisk helse",

¹⁸ Det reelle tallet er sannsynligvis noe lavere, ettersom noen informanter oppga antall ansatte og andre oppga antall årsverk.

”Sees i morgen!”-kurs og kunnskap fra arbeidsgiverloshenes innsats er faktorer som sannsynligvis har forårsaket denne endringen.

6.3 Om samarbeidet mellom NAV Arbeidslivssenter og andre

Flertallet av informantene (6 av 9) opplyser at de samarbeider med lokale NAV-kontor om temaet ”arbeid og psykisk helse”, men kun tre av disse samarbeider med lokale NAV-kontor om arbeidsrettet inkludering. Når det gjelder resultater, så gjelder det i større grad saker som handler om arbeidsfastholdelse og i langt mindre grad om nyansettelser av personer med psykiske helseproblem.

Andre samarbeidspartnere er først og fremst fylkeskoordinatorene innen arbeid og psykisk helse i NAV. Det er kun to av informantene som kan vise til at arbeidslivssenteret deltar i prosjekter knyttet til psykisk helse og arbeid, og kun ett tilfelle hvor arbeidslivssenteret har noe samarbeid med tiltaksarrangører.

Ett av sentrene har utviklet et eget arbeidsgiverlos-team, som ifølge informanten samarbeider på tvers både horisontalt innen arbeidslivssenteret og vertikalt mot fylket/fylkeskoordinatoren og hjelpemiddelsentralen.

6.4 Ressurser og kompetanse til å bistå virksomhetene

Hovedinntrykket fra intervjuene er at det i stor grad dreier seg om et ”enten-eller” når det gjelder tilgang på ressurser og kompetanse i saker som handler om arbeid og psykisk helse. Enten brukes det interne ressurser eller eksterne. På dette punktet er det ganske stor likhet mellom arbeidslivssentrene. Det er altså ikke noen av sentrene som skiller seg spesielt ut med hensyn til ressurs og kompetanseprofilen når det gjelder innsatsen mot virksomhetene.

Samtlige av dem som ble intervjuet bekrefter at arbeidslivssenteret har interne ressurser og kompetanse til:

- Å bistå virksomhetsledere som har ansatte med høyt sykefravær grunnet psykiske helseproblemer
- Å arrangere ”Sees i morgen!”-kurs

Flertallet av de spurte mener også at arbeidslivssenteret har ressurser og kompetanse internt til å bistå ledere og andre i virksomheter på følgende områder (antall som svarte bekræftende i parenteser):

- der man risikerer å miste ansatte, og med generell forebygging (9)

- ved konfliktrelaterte problemer (8)
- med ansatte med lettere psykiske helseproblemer (7)
- med bedriftsinterne kursopplegg (7)
- med ansatte med rusproblemer (6)

Der færrest NAV Arbeidslivssentre har egne ressurser og kompetanse til å bistå virksomhetsledere er:

- Ved alvorlige psykiske lidelser. Fem av informantene opplyser at de i slike tilfeller kobler inn eksterne ressurser, mens tre av informantene oppgir å ha verken interne eller eksterne ressurser tilgjengelig.
- Ved nyansettelser av personer med psykiske helseproblem. Kun fire av informantene mener at de har ressurser og kompetanse til å bistå i slike saker.

Tre av informantene oppgir at de har både interne ressurser/kompetanse til å bistå og kan trekke på eksterne ressurser ved konfliktrelaterte psykiske problemer. Like mange har tilgang til både interne og eksterne ressurser når det gjelder skreddersøm av kurs.

6.5 "Sees i morgen!"-kurs

Ved halvparten av de aktuelle arbeidslivssentrene har ansatte ifølge informantene vært med å utvikle kurspakken "Sees i morgen!", og i alt 35 av rådgiverne har fått opplæring som kursledere.

Det er et klart inntrykk at etterspørselen etter kurset varierer mellom fylkene. Flere av informantene oppgir imidlertid at etterspørselen er stigende, og at man ønsker å legge inn nye elementer i kurspakken. Alle informantene opplyser at arbeidslivssentrene i dag dekker etterspørselen.

6.6 Ønsker lederne selv arbeidsgiverlosordningen?

Hovedinntrykket er et betinget ja. Det hører imidlertid med i dette bildet at kjennskapen til ordningen blant informantene varierer. Ingen av dem har detaljkunnskap om hva ordningen innebærer ut over det at den rettet seg mot ledelsesnivået i virksomheten. "Barfotordning" er et begrep om ordningen som en av informantene brukte, mens en annen omtalte den som en "spydspiss for å ta sakene før de blir for store".

Flere av informantene ønsker å ha arbeidsgiverlos som del av arbeidslivssenterets ordinære drift. Dette begrunnes med at innsats basert på øremerkede midler til aktiviteter er vanskelig å få integrert med andre leveranser. Andre gir uttrykk for at ordningen kanskje heller skulle vært integrert i lokale NAV-kontors arbeid, begrunnet blant annet med geografiske avstander og trekk ved lokalmiljøer.

7 Oppsummerende konklusjoner

7.1 Arbeidsgiverlos i et større bilde

Arbeidsgiverlos kan forstås som en metodisk innretning for å styrke inkluderingskompetansen (Spjelkavik, Hagen et al. 2011; Schafft 2012) i virksomhetene, og da særlig ved å rette innsatsen mot det å styrke ledelsesnivåets kompetanse når det gjelder hva som hemmer og fremmer ansattes psykiske helse.

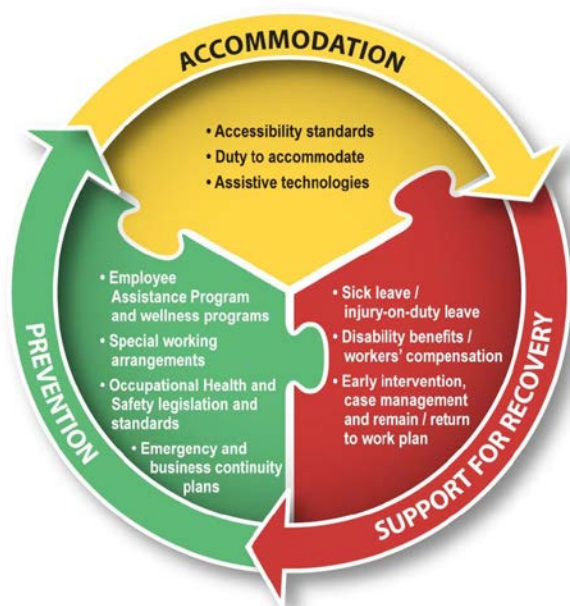
Ifølge Brandi m.fl. (2004) viser begrepet "inkluderingsledelse" til at individuelle forskjeller

"oppfattes som en ressurs og som kilde til merverdi. Det betyr at den enkelte virksomhet er nødt til å utvikle en felles mangfoldighetskultur som med grobunn i medarbeidernes ulikhet er forutsetningen for at mangfoldet faktisk kan eksistere og utgjøre en ressurs. En slik holdning til mangfold innebærer for det første en grunnleggende tro på like vilkår for medarbeiderne, uansett demografisk og annen bakgrunn, og for det andre en vilje til å utvikle individer basert på deres individuelle og unike ressurser" (Brandi, Hildebrandt et al. 2004 : 35).

Det blir samtidig vist til at norske private og offentlige virksomheter i liten grad har vært opptatt av å rekruttere og forholde seg systematisk til funksjonshemmede, personer med etnisk minoritetsbakgrunn, langtidsledige og unge med avbrutt utdanning ("drop-outs"): "Alt i alt står vi tilbake med et bilde av norske virksomheter som sinker i en europeisk sammenheng når vi ser på arbeid for å rekruttere fra spesielle og svakstilte grupper" (Brandi, Hildebrandt et al. 2004 : 21).

Inkluderingsledelse og mangfoldsledelse knytter an til internasjonale trender som Diversity Management og Disability Management, som er igangsatt for å styrke arbeidsgiverinnsatsen og kompetansen for økt arbeidsfastholdelse og rekruttering av marginalisert arbeidskraft. De kanadiske arbeidsmarkedsmyndighetene har rettet sterkt fokus på Disability Management i forhold til fravær som følge av sykdom, skade eller funksjonshemming, og på å forebygge forhold som forårsaker denne type fravær.

De tre komponentene i Disability Management er forebygging (prevention), støtte for tilfriskning (support for recovery) og tilrettelegging (accommodation).



Kilde: Treasury Board of Canada Secretariat¹⁹

Disability Management er en bevisst og koordinert innsats av arbeidsgivere for å redusere så vel forekomsten som virkningen av sykdom og skade på de ansattes arbeidshelse og produktivitet, og for å fremme de ansattes tilknytning til arbeidsplassen.

Raderstorf & Kurtz (2006) viser til at psykiske helseproblemer ofte oppstår som følge av manglende ledelses- eller kollegastøtte og ulike former for stress knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsorganisering, og påpeker:

"Remember that the key to mental health disability management requires a compassionate, supportive, yet assertive approach to sometimes awkward scenarios that, in most cases, will facilitate a successful return to full-time work" (Raderstorf and Kurtz 2006 : 58).

I vårt perspektiv er det denne støttende og samtidig offensive lederrollen knyttet til det å forebygge psykisk uhelse i arbeidsorganisasjonen, og å ivareta og nyrekruttere ansatte med psykiske helseproblemer arbeidsgiverlosen skal understøtte.

I likhet med den norske IA-avtalen – og så langt erfaringene med Arbeidsgiverlosordningen – er erfaringene fra Disability Management at det er lettere å få arbeidsgivere aktivt med på å gjøre en innsats for arbeidsfastholdelse for allerede ansatte enn aktivt å rekruttere nye ansatte med nedsatt arbeidsevne. Tidligere forskning ved Cornell University (Bruyère, Erickson et al. 2000) har imidlertid vist at tilstedeværelsen av Disability Management i virksomhetene, det vil si god virksomhetsintern kunnskap om forebygging, støtte for tilfriskning og tilrettelegging, også understøtter bestrebelsene på økt inkludering av marginalisert arbeidskraft. Det bør derfor kunne forventes at den lederstøtte som arbeidsgiverlos representerer, kan få samme funksjon.

¹⁹ <http://www.tbs-sct.gc.ca/hrh/dmi-igi/fundamentals-fondements/intro-eng.asp>

Støtteapparatet har vanligvis god kunnskap om brukere med psykiske helseproblemer, men har ofte langt mindre kunnskap om hvilke bistandsbehov arbeidsplassen har – og enda mindre om hvordan de skal få til å levere den bistanden som skal sikre en god inkluderingsprosess (Schafft 2012). Noen virksomheter har gjennom arbeidsgiverlovenes innsats skaffet seg mye erfaring og kompetanse på forebygging, tilfriskningsstøtte og tilrettelegging for å ivareta ansattes psykiske helse.

Fortsatt er det sånn at arbeidsgivere vegrer seg mot å rekruttere jobbsøkere med psykiske helseproblemer. Noen arbeidsgivere har tett og godt samarbeid med kompetente oppfølgere fra støttesystemet, mens andre har mer negative erfaringer. Forskingen om arbeidsrettet rehabilitering har vist at bruken av vanlige virksomheter for arbeidstrening og kvalifisering er viktig for å få til økt inkludering for grupper som står utenfor arbeidslivet. Inkluderingskompetanse innebærer blant annet å gjøre bruk av ordinære arbeidsplasser tidlig i rehabiliteringsarbeidet, som en viktig del av tilfriskningsprosessen (Spjelkavik, Hagen et al. 2011; Schafft 2012). Dette krever god og treffsikker oppfølgingskompetanse i de ansvarlige instansene i støtteapparatet. Arbeidsgiverlosordningen vil i dette perspektivet kunne få en svært viktig rolle i en økt satsing på bruk av ordinært arbeidsliv som middel og mål nettopp fordi dette forutsetter utvikling av ledernes inkluderingskompetanse.

Vi skal i det følgende gi evalueringens samlede vurderinger på hvor langt vi mener arbeidsgiverlosordningen er kommet i løpet av dette forsøket.

Evalueringens underveisrapporter (Schafft & Spjelkavik 2010; 2011) har vist at det har foregått en tydelig utvikling av arbeidsgiverlosordningen fra konsept til tjeneste tilpasset arbeidsgivers konkrete behov. Gjennom ordningen får arbeidsgiverne tilført en type kompetanse som mangler i virksomhetene. Støtten arbeidsgiverne mottar fra arbeidsgiverlovene er blitt mer håndfast - i den betydningen at både arbeidsgiverne/ledere og arbeidsgiverlovene er blitt mer tydelige på hva bistanden fra arbeidsgiverlos faktisk består i. Det ser ut til at denne konkretiseringen av bistanden skjedde fordi arbeidsgiverlovene etter hvert tilegnet seg både en utvidet erfaringsbasert kompetanse gjennom involvering i et økende antall konkrete enkeltsaker i virksomhetene, og økt kompetanse og bevissthet om tilnærminger og arbeidsmetoder/verktøy gjennom prosjektets metodeutvikling og mandatarbeidet.

7.2 Fagutvikling

Referansegruppens innspill og arbeidet med mandatet, samt fagsamlingene, opplæring fra innleide eksperter innen psykisk helse og arbeid har vært viktig for arbeidsgiverlovenes faglige utvikling. En viktig ingrediens i denne fagutviklingen har vært opplæringen i AI-metodikk og det at denne er blitt tilpasset de aktuelle utfordringene på arbeidsplassene. Samarbeidet rundt "Sees i morgen!"-kurs og arbeidet med kvalitetsstandarder var også viktige elementer i fagutviklingen, i tillegg til den praksisnære skulder-ved-skulder-opplæringen internt i arbeidslivssentrene.

Rapporteringene som prosjektlederen i Arbeid- og velferdsdirektoratet samler, systematiserer og fortløpende drøfter sammen med arbeidsgiverlosene har utvilsomt bidratt til viktig refleksjon blant arbeidsgiverlosene over prioriteringer av arbeidsoppgaver.

7.3 Arbeidsgiverlosens kompetanse

Arbeidsgiverlosordningen bidrar med kompetanseheving internt i NAV Arbeidslivssenteret om hva "arbeid og psykisk helse" er og hvordan man kan yte bistand til arbeidsgivere på dette feltet. I løpet av den tiden ordningen har vart, har stadig flere av IA-rådgiverne involvert seg i arbeidsgiverlosenes arbeid.

Erfaringene tyder på at en arbeidsgiverlos med fordel har en helsefaglig bakgrunn, med veiledningskompetanse og systemkompetanse i tillegg. Den helsefaglige bakgrunnen gir arbeidsgiverlos autoritet innenfor feltet psykisk helse og arbeid, mens veiledningskompetansen gir arbeidsgiverlosen konkret metodikk. Systemkompetansen gir kunnskap om NAVs virkemidler og organisatoriske utfordringer.

Arbeidsgiverlosens metodiske tilnærming er basert på dialog og samtaleteknikk, noe som innebærer kompetanse knyttet til spørrende og utforskende veiledning. En kvalitativt godt gjennomført tilnærming ser ut til å øke ledernes egen refleksjon over aktuelle vanskelige eller utfordrende situasjoner knyttet til ansattes psykiske helse og evne til selv å finne fram til gode løsninger. Arbeidsgiverlosene har satset mye på utvikling av god samtalemetodikk i arbeidet med ledere.

Arbeidsgiverlosene har satset mye på utvikling av samtalemetodikk i arbeidet med ledere, og har det inne som en egen modul i "Sees i morgen!"-kursene.

Arbeidsgiverlos bidrar med bistand innen fagfeltet "arbeid og psykisk helse" i virksomhetene. Dette er et fagfelt som IA-rådgivere ofte ikke har god nok kompetanse på. Arbeidsgiverlosene anvender ulike metoder og tilnærminger, som kognitiv metodikk, generell veiledningspedagogikk, motiverende intervju (MI) og Appreciative Inquiry (AI). Bistanden handler om lederveiledning for å håndtere psykisk helseproblematikk på arbeidsplassen. Veiledning fra arbeidsgiverlos innebærer å gi ledere verktøy de selv kan bruke i samtale med, og i tilrettelegging for, ansatte med psykiske helseproblemer. Arbeidsgiverlos bidrar med spisskompetanse knyttet til det å håndtere utfordringer som kan relateres til fagfeltet arbeid og psykisk helse i virksomheten. Arbeidsgiverlos bidrar til økt interesse for temaet psykisk helse i arbeidslivet og økt kompetanse for å forebygge - og finne løsninger på - psykiske helseproblemer på arbeidsplassen.

Arbeidsgiverlos representerer en type kompetanse og funksjon som er etterspurt fordi den mangler, både i virksomhetene og i NAV Arbeidslivssentrene. Ledere og personalansvarlige får gjennom arbeidsgiverlos kunnskap om hva de selv kan gjøre når ansatte får psykiske helseplager.

Arbeidsgiverloens veiledning retter oppmerksomheten mot relasjonelle, arbeidsmiljømessige forhold og løsninger som må skapes gjennom tilrettelegging og organisatoriske grep.

Arbeidsgiverlos gir støtte og trygghet til lederens egne beslutninger. Slik framstår arbeidsgiverlos mer som hjelp til selvhjelp enn som ekspertrådgivning. Arbeidsgiverlos representerte en type kompetanse og funksjon som er etterspurt fordi den mangler, både i virksomhetene og i NAV Arbeidslivssentrene. Ledere og personalansvarlige får gjennom samarbeid med arbeidsgiverlos kunnskap om hva de selv kan gjøre når ansatte får psykiske helseplager. Veiledning fra arbeidsgiverlos retter oppmerksomheten mot relasjonelle, arbeidsmiljømessige forhold og løsninger som må skapes gjennom tilrettelegging og organisatoriske grep. Arbeidsgiverlosordningen ved NAV Arbeidslivssenter representerer en tydelig og kompetent lederstøtte innen fagfeltet "arbeid og psykisk helse" og ordningen står i et tydelig samspill med NAVs tilretteleggingsgaranti og øvrige virkemidler.

Erfaringene så langt tilsier at en arbeidsgiverlos i utgangspunktet bør ha en psykisk helse-relatert fagbakgrunn. Viktig er også veiledningskompetanse, samtalemetodikk og systemkompetansen som arbeidsgiverlosene har utviklet gjennom sitt fagutviklingsprogram og gjennom praksis. Det er den psykisk helsefaglige bakgrunnen som gir arbeidsgiverlosen autoritet innenfor feltet psykisk helse, mens det er veiledningskompetansen som gir arbeidsgiverlosen det konkrete metodiske verktøyet. Konkret betyr dette at arbeidsgivere/ledere opplever at arbeidsgiverlos er en virksomhetsekstern veiledningsekspertise med dokumentert kompetanse innen "arbeid og psykisk helse".

7.4 Arbeidet med IA-avtalens delmål

Erfaringene fra arbeidet med delmål 1 peker klart i retning av at arbeidsgiverloser yter en type bistand i virksomhetene som går utover enkeltsaker. Arbeidsgiverloens innsats gir ledere og personalansvarlige kunnskap om psykisk helse i arbeidslivet og supplerer dem med verktøy som de selv kan bruke i sin lederrolle. Ledere som har samarbeidet med arbeidsgiverlos opplever ordningen som et verdifullt supplement som gir økt trygghet i å håndtere utfordringer innen fagområdet psykisk helse på arbeidsplassen.

Generelt ser det ikke ut til at arbeidet med delmål 2b, inkludering, har gitt tydelige resultater som følge av arbeidsgiverlosordningen. Utfordringen ser ikke ut til å være tilgang på virksomheter, men mangel på hensiktsmessige samarbeidsrutiner med NAV lokal. Det hersker fortsatt usikkerhet med tanke på hva som kan være hensiktsmessige samarbeidsformer med andre aktører, som tiltaksarrangører, for å styrke inkluderingsarbeidet.

Det finnes likevel flere eksempler som illustrerer at arbeidet med å styrke arbeidslivssentrenes arbeid med inkludering ved hjelp av arbeidsgiverlos er godt i gang. Disse viser at arbeidsgiverlosen forholder seg til det aktuelle nettverket, bygger nettverk og agerer i den aktuelle situasjonen på grunnlag av sin

veiledningskompetanse. Ved å bruke veiledningsteknikk med spørsmål skaper arbeidsgiverlosen dialog mellom de involverte partene, får dem aktivt involvert og til å være konkrete. Arbeidet med inkluderingsmålene i tilknytning til arbeidsgiverlosordningen forutsetter utvikling av samarbeid med instanser der aktuelle arbeidssøkere kan identifiseres, som lokale NAV kontor og arbeidsmarkeds-tiltak. De tidligste erfaringene var at arbeidsgiverloser til dels opplevde samarbeidet med NAV lokal som vanskelig. Erfaringene fra forsøksperioden er at dette samarbeidet i større grad går seg til

7.5 Arbeidsgivernes erfaringer

Arbeidsgivernes erfaringer er at mottatte tjenester fra arbeidsgiverlos genererer ny kunnskap om "arbeid og psykisk helse" i virksomheten. Resultatene i virksomhetene skapes ikke i form av en rent mekanisk overføring av kunnskap fra arbeidsgiverlos til arbeidsgiver, men i samspillet mellom arbeidsgiverlos og arbeidsgiver/leder.

Arbeidsgivere framhever først og fremst arbeidsgiverlosens dialogbaserte veiledningskompetanse. Arbeidsgiverlos bidrar med substanskunnskap og tillit fordi den representerer ekspertkunnskap på psykisk helse. Arbeidsgivere/ledere opplever at arbeidsgiverlos er veiledningseksperitise fra NAV Arbeidslivssenter med dokumentert kompetanse innen faget "arbeid og psykisk helse".

Ifølge arbeidsgiverne yter arbeidsgiverlos en type bistand som går utover enkeltsaker. Arbeidsgiverlosens innsats gir ledere og personalansvarlige kunnskap om psykisk helse i arbeidslivet og supplerer dem med verktøy som de selv kan bruke i sin lederrolle. Ledere som har samarbeidet med arbeidsgiverlos opplever at ordningen er et verdifullt supplement til det øvrige støtteapparatet som gir økt trygghet i å håndtere utfordringer innen fagområdet psykisk helse på arbeidsplassen.

Arbeidsgiverlosordningen ser ut til å være godt forankret i virksomhetene, og den har funnet sin form i forhold til andre tjenester fra NAV Arbeidslivssenter og bedriftshelsetjeneste/HMS. Internt i virksomhetene følges linjen, og arbeidsgiverlos benyttes av operative enheter og støttefunksjoner som er direkte involvert i personal- og kvalitetsarbeid. Arbeidsgiverlos kan vise til resultater spesielt når det gjelder forebygging og fastholdelse. Det er derfor viktig i en eller annen form å holde fast ved den investeringen som allerede er gjort, både hos arbeidsgiverloser og arbeidsgivere, og utvikle den videre. Forsøket med arbeidsgiverlos har pågått i forholdsvis kort tid, og sammenlignet med andre slike tunge nyskappingsprosesser tar det erfaringsmessig flere år før de begynner virkelig å finne sin fulle plass.

7.6 Arbeidsgiverlosens plass i støttesystemet

Arbeidsgiverlosrollen er blitt utviklet i samspill med andre spesialiserte aktører på feltet og fungerer som et supplement til andre aktører innen virksomhetenes støttesystem. Arbeidsgiverlos har bidratt til mindre diagnose- og sykdomsopptatthet og mer fokus på spesifikk metodikk i veiledning av ledere med ansatte med utfordringer innen psykisk helse.

Samarbeidet med NAV lokal har til en viss grad vært preget av forholdsvis svake relasjoner mellom NAV-kontorets veiledere og arbeidslivssentrets aktører, noe særlig den første fasen av arbeidsgiverlosforsøket også bar preg av. Gjennom utviklingen av arbeidsgiverlosrollen har dette samarbeidet i langt større grad gått seg til. Erfaringene tilsier at ved å bygge på de relasjonene som er utviklet mellom arbeidsgiverlos og NAV lokal kan man forvente en ytterligere styrking av samhandlingen mellom NAV lokal og NAV Arbeidslivssenter, ikke minst gjennom arbeidet med tilretteleggingsgarantien og etableringen av arbeidslivscoacher.

Etter oppstarten av ordningen er det utviklet bevissthet om arbeidsgiverlosrollen i relasjon til andre aktører på feltet arbeid og psykisk helse. Arbeidet med egen metodeutvikling og et økt antall samarbeidsrelasjoner med ulike aktører i forbindelse med enkeltsaker og kursvirksomhet har bidratt til bevisstgjøring og tydeliggjøring av arbeidsgiverlosrollen.

For rådgiverne ved NAV Arbeidslivssenter som har samarbeidet med arbeidsgiverlos, er arbeidsgiverlosens kompetanse på psykisk helse i arbeidslivet åpenbart svært nyttig. Arbeidsgiverlos både utfyller eksisterende kompetanse på arbeidslivssenteret og bidrar til økt spiss- og breddekompetanse. Arbeidsgiverlos utfyller og gir kompetansemessig trygghet til IA-rådgiver på feltet "arbeid og psykisk helse".

De fleste IA-rådgivere som har samarbeidet med arbeidsgiverlos heller i retning av at arbeidsgiverlos må opprettholdes som en egen ordning. Årsaken til dette er at rådgiverne selv mener at de ikke har tilstrekkelig kompetanse til alene å veilede ledere med ansatte med diagnoser knyttet til psykisk helse.

Samtidig er det en del rådgivere som mener at arbeidsgiverlos bør være frikopleet en bestemt diagnosegruppe. Disse mener at arbeidsgiverlos bør representere rådgivning med kompetanse på hva som fremmer god helse individuelt og organisatorisk og dermed ikke være spesifikt reservert fagområdet "psykisk helse og arbeid".

Det vil være en utfordring på lengre sikt å avgjøre om arbeidsgiverlos skal bestå som en egen ordning eller om kompetanse og metoder skal utvikles og implementeres i NAV generelt og i arbeidslivssentrene spesielt. Man bør ta stilling til hvilke konsekvenser begge muligheter vil ha, fordi det vil få betydning for hvordan man planlegger at kompetansen skal fordeles og tas i bruk.

Litteratur

- Brandi, S., S. Hildebrandt, et al. (2004). Inkluderingsledelse. Oslo, Universitetsforlaget.
- Bruyère, S., W. Erickson, et al. (2000). "HR's role in managing disability in the workplace " Employment Relations Today(Autumn): 47-66.
- Foss, O. (2000). Evaluering – samfunnsforskning i politikkenes tjeneste. I: Olaf Foss & Jan Mønnesland, red. Evaluering av offentlig virksomhet. Metoder og vurderinger. Oslo, NIBR.
- Hauger, B. (2009). Anerkjennende Ledelse. Appreciative Inquiry som metode. Upublisert undervisningsmateriale. Sareptas AS.
- Langslet, G. J. (1999). LØFT: løsningsfokuset tilnærming til organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og konfliktløsning. Oslo, Ad notam Gyldendal.
- Ose, S. O., H. Jensberg, et al. (2008). Kunnskapsstatus: Arbeid, psykisk helse og rus, SINTEF Helse.
- Raderstorff, M. and J. Kurtz (2006). "Managing mental health disability in the workplace." Case Manager **17**(1): 54-59.
- Schafft, A. (2008). Psykiske lidelser og arbeidsintegrering i Skandinavia: En kunnskapsstatus. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet. Rapport 4/2008.
- Schafft, A. (2012). Å komme seg i arbeid. I: . Samfunn og psykisk helse. Samfunnsvitenskapelige perspektiver på psykisk helse og psykiske helsetjenester (arbeidstittel). R. Norvoll. Oslo, Gyldendal akademisk (under utgivelse).
- Schafft, A. and Ø. Spjelkavik (2010). Arbeidsgiverløs: evaluering av pilotprosjekt : underveisrapport. Oslo, Instituttet.
- Schafft, A. and Ø. Spjelkavik (2011). Arbeidsgiverløs - Evaluering av pilotprosjekt. Underveisrapport 2. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø., B. Hagen, et al. (2011). Supported employment i Norden. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Zandee, D. P. and D. L. Cooperrider (2008). Appreciable Worlds, Inspired Inquiry. In : Reason & Bardbury (eds). The Sage Handbook of Action Research. Participatory Inquiry and Practice. London, Second edition. Sage Publications

Arbeid og psykisk helse



Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012

Mandat for forsøket

med

Arbeidsgiverlos

i NAV arbeidslivssenter

Godkjent 31.mars 2011

1. Bakgrunn for forsøket med Arbeidsgiverlos

I Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse er det beskrevet et behov for å styrke kompetansen i arbeidsliv og tjenesteapparat. I Norge har det vært satset mest på generelle forbebyggende tiltak framfor individrettede tiltak på arbeidsplassene. Studier indikerer at det siste kan være minst like effektive. Studier har også vist at det er viktig å ha fokus på holdninger blant arbeidsgivere. Se for øvrig mer om dette i kapittel 4. pkt. 4.4 Kompetanse, nettverk, informasjon og holdninger. Forsøket vil derfor være med å effektivt nå målene i IA-avtalen for å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet, bedre arbeidsmiljøet, øke inkludering samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

På bakgrunn av innspill fra partene bak IA-avtalen ble det iverksatt et forsøk med Arbeidsgiverloser ved bruk av øremerkede lønnsmidler til ni Arbeidsgiverloser i fylkene; Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark, Vestfold, Akershus, Nord-Trøndelag og Troms. Arbeidsgiverlosene skal bidra med å utvikle og systematisere metodikk for arbeidet knyttet til funksjonene som Arbeidsgiverlos innen tema arbeid og psykisk helse ved NAV arbeidslivssenter.

Erfaringer fra og evaluering av forsøket med Arbeidsgiverlos og sentrale føringer rundt arbeidslivssentrene framtidige oppgaver vil avgjøre om og hvordan denne arbeidsmetodikken skal videreføres i NAV.

Dette mandatet er en tydeliggjøring og konkretisering av vedlegg 4, i Mål og disponeringsbrev 2009 til fylkene. I tillegg har det kommet mange tilbakemeldinger gjennom Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) sin følgeevaluering og dialogkonferanse om at man ønsker en tydeliggjøring av Arbeidsgiverlosens mandat.

2. Mål for Arbeidsgiverlosforsøket

Det er utarbeidet rammer og retningslinjer for Arbeidsgiverlos, godkjent av sentral ledelse i NAV, og gjelder for alle fylker som har opprettet stillinger (vedlegg 4 i Mål og disponeringsbrev 2009).

2.1 Overordnet mål

Målsettingen med forsøket er å utvikle spesifikk kompetanse og metodikk til arbeidslivet slik at mennesker med psykiske helseproblemer ikke støtes ut og at flere fra målgruppen kan inkluderes. Forsøket skal videre bidra til å styrke IA-arbeidet på temaet arbeid og psykisk helse. Betydning av integrasjon mellom arbeid og helse skal ha et særlig fokus.

Arbeidsgiverlosen skal – i samarbeid med øvrige ansatte i arbeidslivssenteret - bistå virksomheter med å beholde og ansette medarbeidere med psykiske helseproblemer og rusproblematikk gjennom å støtte arbeidsplassen med holdningsarbeid, kompetanse, råd, veiledning og oppfølging. I noen tilfeller kan dette være å bidra til å finne annet egnet arbeid i eller utenfor egen virksomhet. Arbeidsgiverlosen skal være et supplement til øvrig arbeid i arbeidslivssentret og skal jobbe både individ- og systemrettet.

2.2 Målgruppen for Arbeidsgiverlos

Primærmålgruppen som tilbys Arbeidsgiverlos er virksomheter representert ved arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud. Ved knapphet på ressurser skal IA-virksomheter prioriteres.

Sekundærmålgruppe er rådgivere ved NAV arbeidslivssentrene og andre NAV enheter. Her rettes innsatsen mot kompetanseheving og rådgiving.

En annen sekundærmålgruppe kan være grupper av ansatte og ansatte i virksomheter med psykiske helseproblemer og rus.

Det vil i tillegg være naturlig å ha samarbeid med aktører som Hjelpemiddelsentralen, arbeidsrådgivningskontor og andre NAV-enheter, rådgivende lege, fastlegen, Distriktpsikiatriske sentra, bedriftshelsetjenester, Arbeidstilsynet og AKAN.

2.3 Effektmål

Forsøket med Arbeidsgiverlos skal bidra til at:

Økt antall personer som i dag står utenfor arbeidslivet med psykiske helseproblemer skal være tilsatt i en ordinær jobb, arbeidspraksis eller lignede.

Styrke forebygging og inkludering i arbeidslivet i et psykisk helseperspektiv ved å:

- iverksette bedriftsinterne prosesser.
- gjennomføre "Sees i morgen!" - grunnkurs

Øke den generelle kompetansen på området arbeid og psykisk helse blant rådgiverne ved i sitt arbeidslivssenter slik at minimum 20 % har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre grunnkurs i "Sees i morgen!"

Bedre kompetansen på helsefremmende og forebyggende arbeid for ledere, tillitsvalgte og verneombud i prioriterte virksomheter slik at;

- virksomhetenes samhandlingskompetanse med helsetjenesten styrkes
- virksomheter har satt psykisk helse og rusproblematikk på dagsorden i sine virksomhetsplaner
- det oppnås økt bruk av gradert sykmeldinger på psykiske diagnoser
- ledere blir tryggere i å håndtere vanskelig enkeltsaker

Alle NAV arbeidslivssenter utenom forsøksfylkene skal få tilbud om tiltak som hever kompetansen innenfor psykisk helse/rus og arbeid. Her skisseres egne tiltak som utarbeides av Arbeids- og velferdsdirektoratet i samarbeid med Arbeidsgiverlosene og partene i arbeidslivet.

Erfaringer fra forsøket trekkes inn i arbeidet med fagutvikling i Nasjonal koordineringsenhet.

Det foreligger en beskrivelse av hvordan arbeidsoppgavene blir utført og hvordan funksjonene ivaretas slik at oppgavene kan videreføres i alle NAV arbeidslivssenter.

Nødvendig kompetanse innen arbeid og psykisk helseområdet beskrives og om bør være en del av alle Arbeidslivssentre tilbud.

2.4 Resultatmål

Utvikle og beskrive metoder for å styrke kompetansen og samhandling med virksomhetene representert ved arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud, samt innad i arbeidslivssenteret slik at temaet psykisk helse og rus blir en del av det øvrige IA-arbeidet. Synliggjøre helhetlig innsats i forhold til arbeid og psykisk helse i virksomhetene ved bruk av modellen "Arbeid og psykisk helse i virksomhetene".

Utarbeidet av Arbeids og velferdsdirektoratet i samarbeid med referansegruppen knyttet til forsøket med Arbeidsgiverlos i Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012.

IA rådgiverne ved arbeidslivssentre hvor Arbeidsgiverloser er tilsatt, skal ha økt kompetanse på arbeid og psykisk helse.

Beskrive nødvendig kompetanse innen arbeid og psykisk helse området, som bør være en del av alle arbeidslivssentre.

Utvikle samarbeid med helsetjenestene.

2.5 Samarbeidsparter

I Arbeidsgiverlosens arbeid er oppgaven med å styrke kompetanse og samarbeid på tvers svært viktig for lykkens. Ettersom Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse er et samarbeid mellom Arbeids- og Velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet er det viktig å fokusere på lokale samarbeidsparter og samarbeid på tvers av etater og kompetansemiljø.

Sentrale samarbeidsparter for å nå målene i forsøket med Arbeidsgiverlos:

- ❖ Ledere og IA-rådgivere i eget arbeidslivssenter
- ❖ Fylkeskoordinator for arbeid og psykisk helse
- ❖ Kursledere for "Sees i morgen!" i andre fylker
- ❖ Fagutviklingsprogram i regi av Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse
- ❖ Interne BHT og eksterne BHT som virksomhetene samhandler med
- ❖ NAV-enheter; fagpersoner i Arbeids- og velferdsdirektoratet ved Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse og Kontoret for arbeidslivskontakt i seksjon oppfølging, Hjelpemiddelsentralen, NAV kontorene og arbeidsrådgivningstjenesten
- ❖ DPS i fylkene
- ❖ Fastleger
- ❖ Arbeidsmarkedsbedrifter
- ❖ Arbeidstilsynet
- ❖ Andre eksterne miljø som er naturlig for utvikling av forsøket for eks. AKAN, Mental helse

3. Forsøkets leveranser

Arbeidsgiverlosene skal dokumentere arbeidsprosesser og ulike metoder. Gode metoder og erfaringer skal fortløpende spres mellom deltakerne i forsøket. Følgende leveranser skal foreligge ved innen **31.12.2012**.

- Rapport hvor forsøket med Arbeidsgiverlos beskrives
- Beskrivelse av kompetansehevingstiltak til NAV arbeidslivssentrene med forslag til videre planer.
- Hefte som beskriver erfaringer fra Arbeidsgiverlosens funksjon og praksis. Dette heftet skal kunne benyttes i alle NAV Arbeidslivssentre og i virksomhetenes IA-arbeid.

4. Systemperspektiv og metodikk

Arbeidsgiverlos skal jobbe på både individ og systemnivå. Under dette punktet beskrives disse sammenhenger ved å benytte en **Modell for arbeid og psykisk helse**¹. Denne

¹ Modellen er utviklet av G.E Åsgren ved NAV arbeidslivssenter Akershus 2010.

Utarbeidet av Arbeids og velferdsdirektoratet i samarbeid med referansegruppen knyttet til forsøket med Arbeidsgiverlos i Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012.

modellen sikrer felles referanseramme og viser til sammenhenger som gir måloppnåelse. Modellen benyttes også for å beskrive arbeidsoppgaver og valg av metodikk.

Vedlegg 2 - Systemperspektiv og metodikk med modellen for arbeid og psykisk helse.

5. Oppdragsgiver til forsøket

Forsøket er initiert av partene i arbeidslivet. Eiere av forsøket er Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet ved Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse.

6. Rammebetingelser for satsingen

- Forsøket er etablert som ett av flere fagutviklingsprogram i regi av Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse.
- Forsøket med Arbeidsgiverlosene gjelder i tiden 01.04.09 til 31.12.12
- Det opprettes ni 100% stillinger knyttet til arbeidslivssentre i sju fylker.
- Alle stillingene lyses ut eksternt, med krav om minimum 3 års høyere utdanning med videreutdanning/bakgrunn/erfaring fra psykisk helsearbeid/rus og veilederkompetanse.
- NAV arbeidslivssentre har personalansvar og skal selv sikre internopplæring og bidra til kompetanseutvikling av Arbeidsgiverlosene.
- Det skal legges til rette for at Arbeidsgiverlosene er lett tilgjengelig for arbeidsgivere og samarbeidspartnere.
- Arbeidsgiverlosene får dekket mobiltelefon, reiseutgifter internt i fylket, konferanseutgifter til relevante kurs (ut over det Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse inviterer til), bærbar pc og annet nødvendig utstyr.
- Fylkeskoordinator for arbeid og psykisk helse skal gi fagstøtte og veiledning, samt koordinere og sikre samarbeidet med andre fagutviklingsprogram i fylket.
- Arbeidsgiverlosen skal ha en fadder ved sitt arbeidslivssenter som skal være en fast samarbeidspartner og veileder som bidrar til inkludering og kjennskap til NAV arbeidslivssentre og NAV generelt samt evt. delta på sentrale fagsamlinger for Arbeidsgiverlosene.
- Forsøket skal evalueres gjennom følgeforskning av AFI.
- Arbeids- og velferdsdirektoratet i regi av Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse som har det overordnede fagansvar og skal:
 - styre forsøket i tråd med mandat, risikoanalyse og milepælsplan
 - bidra med fagstøtte og nødvendig opplæring ved å gjennomføre fagsamlinger, samt sikre samhandling på tvers av øvrige fagprogram i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse.
 - bistå og sikre evaluering av forsøket som skjer i regi av AFI.
 - utarbeide sentral beskrivelse og rammer rundt forsøket, samt rapportere

7. Budsjett

Arbeids- og velferdsdirektoratet tildeler øremerkede lønnsmidler til Arbeidsgiverlos gjennom årlige mål- og disponeringsbrev til de syv fylkene som inngår i forsøket. Lønnsmidler følger direktoratets rammer for stillinger knyttet til Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse. Ubrukte lønnsmidler kan trekkes tilbake, og lønn til stillinger overføres ikke før stillingen er besatt.

8. Kritiske suksess faktorer – viktig faktorer for å lykkes

- Ledelsen ved NAV arbeidslivssenter arbeider aktivt med å inkludere Arbeidsgiverlosen og deres kompetanse om arbeids og psykisk helsearbeid inn i senterets ordinære arbeidsoppgaver.
- Arbeidsgiverlosen skal utvikle og teste ut nye metoder innen gitte retningslinjer, og ledelsen ved arbeidslivssenteret skal gi rom for dette.
- Arbeidsgiverlosen prioriterer arbeidet med å beskrive og formidle erfaringer og metoder.
- Rådgiverne ved NAV arbeidslivssenteret blir kjent med ordningen og støtter opp om den ved å aktivt inkludere losen i eget arbeid der det er behov.
- Virksomhetene blir kjent med ordningen og mottar jevnlig påminnelse om tilbudet.
- Arbeidsgiverlosen er lett tilgjengelig for virksomheter og kan kontaktes direkte.
- Arbeidsgiverlosen informerer og inkluderer virksomhetens IA rådgiver ved behov.
- Kursene om arbeid og psykisk helse må markedsføres jevnlig til arbeidslivet og Arbeidsgiverlosen er ansvarlig/medansvarlig.
- Informasjonsmateriell om Arbeidsgiverlosen er tilgjengelig.
- Samarbeid og informasjonsflyt internt i fylket mellom ledelse, Arbeidsgiverlos og fylkeskoordinator må være hensiktsmessig.
- Informasjonsflyten og samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet må være tilstrekkelig.
- Godt samarbeid med eksterne tjenesteleverandører som gir innpass i virksomhetene som for eksempel bedriftshelsetjenesten.
- Felles ramme for utviklingen av rollen til Arbeidsgiverlos og oppgaver knyttet til de tre nivåene i modellen "arbeid og psykisk helse i virksomhetene".
- Arbeidsgiverlosen deltar ikke i NAVs ordinære produksjon i NAV arbeidslivssenter og NAV-kontor.
- Stabilitet i forsøket med Arbeidsgiverlos.
- Nært samarbeid om forsøket knyttes tett opp mot arbeidet med å etablere en enhetlig tjeneste i NAV arbeidslivssentrene jfr. Rolledokumentet av 2011.

9. Satsingens risikofaktorer / risikoanalyse

Fylkene må gjennomføre en risikokartlegging. Hensikten er å identifisere hva kan hindre forsøket i å nå mål som er satt og avklare tiltak som må iverksettes for å redusere risiko.

10. Organisasjonstilknytning

Arbeidsgiverlosen er ansatt på NAV arbeidslivssenter hvor personalansvaret ivaretas. Ansvaret for den faglige oppfølgingen ligger hos Arbeids- og velferdsdirektoratet. Fylkeskoordinator har ansvar for å koordinere samarbeidet med andre fagprogram i regi av Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse i det enkelte fylket.

Forsøket med Arbeidsgiverlos er knyttet til Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012). Det er pålagt å rapportere til Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse, gjennom ordinære rapporteringsrutiner. Fagansvarlig for forsøket får også tilsendt beskrivelser av hvordan Arbeidsgiverlosen jobber metodisk samt erfaringer og utfordringer for å nå mål. Det legges til rette for god informasjonsflyt og samarbeid mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet, Arbeidsgiverlos, ledelse i NAV arbeidslivssenter, fylkeskoordinator og Nasjonal koordineringsenhet for oppfølging av NAV arbeidslivssentrene.

En referansegruppe skal følge opp forsøket og er sammensatt av representanter fra leder ved NAV arbeidslivssenter, IA-rådgivere og to Arbeidsgiverloser. Gruppen ledes av fagansvarlig for forsøket i Arbeids- og Velferdsdirektoratet.

Intern organisering i arbeidslivssenteret med Arbeidsgiverlos må være hensiktsmessig for å nå målene i forsøket. For å kunne prioritere utprøving av nye arbeidsmetoder, forutsettes det ingen av Arbeidsgiverlosene har egne virksomhetsporteføljer i forsøksperioden.

Fagsamlinger i regi av forsøket er obligatoriske, og gjennomføres for å sikre måloppnåelse, erfaringsoverføring, leveranser og faglig utvikling samt evaluering av forsøket.

For å sikre partskontakt lokalt og for å følge utvikling av forsøket har fylkesledelsen ansvaret for å etablere en lokal samarbeidsgruppe som møtes minimum to ganger i året. I denne gruppen skal Arbeidsgiverlosen, representanter fra partene i arbeidslivet og eventuelle andre lokale samarbeidsparter inviteres med. Det er en fordel å bruke eksisterende samarbeidsarenaer med partene i fylket.

11. Nettverksanalyse

Arbeidsgiverlosen må samarbeide med flere ulike aktører for å oppnå målene i forsøket. Hovedhensikten er å gjøre de ulike aktørene, spesielt virksomhetene, i stand til å utføre dette arbeidet selv. (empowermentperspektivet)

Vedlegg 3 - Nettverksanalyse

12. Kontaktpersoner i satsingen

Arbeids- og velferdsdirektoratet, Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse ved fagansvarlig for forsøket. Se vedlagt egen oversikt over deltakere i forsøket med navn, telefon og e-post adresse.

Vedlegg

1. Rammer og retningslinjer for Arbeidsgiverlos (vedlegg 4 – Mål og disponeringsbrev-2009)
2. Systemperspektiv og metodikk – modell for arbeid og psykisk helse – pkt. 4
3. Nettverksanalyse – pkt. 11
4. Oversikt over Arbeidsgiverloser og fagansvarlige for forsøket
5. Sentrale milepæler i forsøket

EVALUERING AV ORDNINGEN MED ARBEIDSGIVERLOSER

INTERVJUGUIDER (siste versjon)

Intervjuguide arbeidsgiverlos.....	2
Intervjuguide fokusgruppe	3
Intervjuguide leder NAV Arbeidslivssenteret	4
Intervjuguide rådgiver NAV Arbeidslivssenteret	5
Intervjuguide arbeidsgivere i de to pilotfylkene Vestfold og Vest-Agder.....	6
Intervjuguide ledere i NAV Arbeidslivssentre uten AG-los.....	7

Intervjuguide arbeidsgiverlos

ENDRINGER SIDEN SIST?

1. Definerings av rolle/arbeidsoppgaver

- a. Har det vært noen endringer i AG-losens rolle/funksjon siden sist?
- b. Er det enighet innad i ALS om hva din/deres rolle/funksjon er/bør være?

2. Arbeidet ditt rettet mot enkeltbedrifter – Inkludering (delmål 2)

- a. Beskriv et typisk case, en prosess i en virksomhet, når det gjelder inkludering.
- b. Hvilke elementer ved dine arbeidsmetoder ser ut til å være viktigst?
- c. Hvilke andre aktører involveres i arbeidet med enkeltbedrifter (NAV-lokal, BHT, DPS, Hjelpemidelsentralen, Veilednings- og oppfølgingslos, tiltaksarrangører, arbeidstilsynet, andre)

3. Kompetanse

- a. Hva slags kompetanse mener du er nødvendig for å kunne være en god arbeidsgiverlos?
- b. Hva opplever du er vanskeligst i jobben som arbeidsgiverlos med hensyn til integrering?
- c. På hvilken måte bidrar du som arbeidsgiverlos til kompetanseheving i NAV, har det skjedd noen endringer fra tidligere?

4. Resultater/mål

- a. Hvor langt mener du dere er kommet med tanke på å oppnå målene med pilotforsøket?
- b. Hva har fungert bra?
- c. Hva har fungert dårlig?
- d. Hva gjenstår?

5. Noe annet som evalueringen bør være oppmerksom på?

Intervjuguide fokusgruppe

ERFARINGER SÅ LANGT og ENDRINGER SIDEN SIST?

1. Samarbeid og arbeidsgiverlosens innsats generelt

a) Hvilke erfaringer har dere fra samarbeidet med arbeidsgiverlos (eksempler)?

b) Hvilke instanser har vært involvert i samarbeidet?

Internt: Tillitsvalgt, verneombud, intern BHT, AKAN, andre?

Eksternt: NAV-lokal, ARK, Veilednings- og oppfølgingslos, Hjelpemiddelsentralen, ekstern BHT, fastleger, Senter for jobbmestring, relevante tiltakspersonell, andre

Hva fungerer bra? Hva fungerer dårlig? Forbedringsbehov?

2. Samarbeid og arbeidsgiverlosens innsats rundt inkludering, nyansettelse av personer med psykiske helseproblemer?

a) Hvilke erfaringer har dere med dette samarbeidet når det gjelder inkludering, rekruttering av arbeidstakere til IA-plasser (eksempler)?

b) Hvilke er viktigste instanser når det gjelder inkludering og hva er deres rolle?

Er de blitt trukket inn?

Noen/noe som mangler?

c) Hvilke støtteordninger er av betydning for vellykket inkludering?

Erfaringer: Hva fungerer bra, hva fungerer dårlig?

3. Noe annet som evalueringen bør være oppmerksom på?

Intervjuguide leder NAV Arbeidslivssenteret

ENDRINGER SIDEN SIST.

1. Hva har AG-los betydd

- a. For ALS lederen?
- b. For de andre rådgiverne? (Arbeidsmengde, type saker, kompetanseheving)
- c. For relasjonen til andre samarbeidspartnere? (BHT, leger, AKAN, Arbeidstilsynet, ARK, andre)
- d. Vurderinger, veilvalg, lokale diskusjoner rundt AG-los-rollen
 - i. Forholdet til NAV-lokal, sykefraværsoppfølging/dialogmøter
 - ii. Delmål 2 – rekruttering, folk på AAP?

2. Rolle - funksjon

- a. Hvilket mandat/jobbinstruks har AG-los? Har det skjedd noe nytt?
- b. Arbeidsform, bedriftsportefølje, antall bedrifter, IA – ikke-IA bedrifter, mengde arbeidsoppgaver
- c. Hvilke beslutninger kan AG-losen ta selvstendig?

3. Hvorfor en særegen AG-los-ansettelse?

- a. Hva er de viktigste kvalifikasjoner/den viktigste kompetansen AG-losen bør ha? (Vest-Agder: Hva er det lagt vekt på i den siste utlysningen?)
- b. Har losene disse kvalifikasjonene?
- c. Er det en type kompetanse som også de andre rådgiverne kunne opparbeide seg?
- d. Burde AG-los ha eget portefølje på linje med andre rådgivere? Begrunnelse?

4. Med tanke på fremtiden, hva er det viktig å:

- a. Implementere?
- b. Utvikle? (Hvordan utvikle relevant kompetanse blant IA-rådgiverne?)
- c. Vedlikeholde?

5. Noe annet som evalueringen bør være oppmerksom på?

Intervjuguide rådgiver NAV Arbeidslivssenteret

ENDRINGER SIDEN SIST?

- 1. Hvilke erfaringer har du med AG-losen(e)?**
- 2. Hvordan samarbeider du/dere med losen? Hvordan fordeler dere arbeidsoppgavene?**
 - a. Markedsføring av AG-losens tjenester
 - b. Hvordan fordeler dere arbeidsoppgavene?
 - c. Når tar du initiativ, når er det AG-losen?
 - d. Hva slags beslutninger kan AG-losen ta selv? (anbefale visse NAV-tiltak, foreslå gangen i oppfølging, ...)
- 3. Hvordan foregår samarbeid med andre instanser (NAV lokal, BHT, leger, helsevesen mm) med tanke på inkludering, rekruttering?**
- 4. Hvilken forskjell har AG-losen gjort for ditt arbeid?**
 - kapasitet, arbeidsmengde
 - kompetanse – hva er viktigst?
 - hva har du lært? (om psykisk helse, metodikk (AI), perspektiv, lede Ses i morgenkurs, annet?)
- 5. Hvordan jobber du med tanke på delmål 2 – Er det noe med AG-losens framgangsmåte, metodikk, tilnærming som generelt kan være egnet når målet er inkludering av personer med redusert funksjonsevne?**
- 6. Hva tror du er de viktigste utfordringene for AG-los i framtida? Hvordan tenker du er ”livet uten aglos”?**
- 7. Noe annet som evalueringen bør være oppmerksom på?**

Intervjuguide arbeidsgivere i de to pilotfylkene Vestfold og Vest-Agder

Opplysninger om virksomheten:

- a) Bransje, offentlig/privat, størrelse
- b) Intern/ekstern BHT
- c) IA-avtale

TEMA: Samarbeidet med bedrifter/metode

- a. Hvordan fikk du/bedriften kontakt med AG-los?
 - i. Hvorfor?
 - ii. Når var dette?
 - iii. Hvor lenge varte samarbeidet?

- b. Beskriv så konkret du kan hva AG-losen har gjort i bedriften.
 - i. Tykk beskrivelse, eksempler

- c. Mener du at AG-los er/har vært nyttig for deg som leder og for bedriften?
 - i. På hvilken måte?
 - ii. Hva er det eventuelt ved den innsatsen AG-los gjør/har gjort som andre aktører (BHT, HMS, IA-rådgiver, NAV-lokal, AKAN, Psykiske helsetjenester, Helsetjenesten mm) ikke kan gjøre?

- d. Hva opplever du som svakhet ved AG-los?
 - i. Hva fungerer mindre bra?
 - ii. Hva kan forbedres – hvordan?

- e. Noe annet som evalueringen bør være oppmerksom på?

Intervjuguide ledere i NAV Arbeidslivssentre uten AG-los

Intro:

Arbeidsforskningsinstituttet har i oppdrag av Arbeids- og velferdsdirektoratet å evaluere forsøksordningen med arbeidsgiverlosene, som ble satt i gang i 2009 i syv fylker (Akershus, Aust-Agder, Nord-Trøndelag, Vest-Agder, Vestfold, Telemark og Troms). Forsøket varer ut 2012. I forbindelse med denne evalueringen er vi interessert i å få synspunkter også fra lederne i Arbeidslivssentrene som ikke har deltatt i forsøksordningen om hvordan man der håndterer utfordringene på området psykisk helse/uhelse i virksomhetene.

Fylke:

Størrelsen på Arbeidslivssenteret (antall IA-rådgivere):

Først skal jeg stille noen generelle spørsmål om hvordan du vurderer senterets kompetanse på feltet ”arbeid og psykisk helse”:

Har dere spesialkompetanse på ”arbeid og psykisk helse” inne på senteret?

Hvis ja, hvordan?

Har noen av rådgiverne spesialkompetanse på ”arbeid og psykisk helse”?

Hvis ja, hvor mange?

Hvis ja: Hvordan har de fått denne spesialkompetansen?

De følgende spørsmål skal belyse ALS' arbeid med temaet "arbeid og psykisk helse". Jeg skal nevne noen eksempler og be deg om å svare hvorvidt dette er noe som dere har etablert i senteret.

JA

NEI

Har dere intern faggruppe på feltet arbeid og psykisk helse

Har dere et særskilt opplegg for fagutvikling, kompetansebygging på feltet arbeid og psykisk helse?

Har dere samarbeid med enkeltprosjekter i fylket som dreier seg om arbeid og psykisk helse?

Hvis ja: Kan du nevne et eksempel?

Har dere samarbeid med fylkeskoordinator for arbeid og psykisk helse

Hvis ja, kan du kort beskrive hva det går ut på?.....

Har dere samarbeid med tiltaksarrangører på feltet arbeid og psykisk helse?

Hvis ja, kan du nevne et konkret eksempel ?

Annet? (Fyll inn eventuelle andre forhold her)

(Evt. Kommentarer):

I det følgende skal jeg nevne ulike områder på feltet ”arbeid og psykisk helse” hvor virksomheter kan ha utfordringer. Jeg vil be deg om å vurdere hvorvidt dere i senteret disponerer tilstrekkelig kompetanse og ressurser for å kunne bistå virksomhetene med disse utfordringene, altså **hvorvidt dere har tilgang – internt eller eksternt - til tilstrekkelig kompetanse og ressurser på følgende områder:**

Har dere (tilgang til) kompetanse/ressurser for å kunne...

Ja internt	Ja eksternt		Nei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... bistå ledere som har høyt sykefravær blant de ansatte på grunn av psykiske helseproblemer (IA-avtalens delmål 1)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... bistå ledere/tillitsvalgt/verneombud hvor man risikerer å miste ansatte på grunn av psykiske helseproblemer (delmål 2 a)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... bistå ledere i forbindelse med nyansettelse av personer med psykiske helseproblemer (delmål 2 b)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... bistå ledere i virksomheter hvor man har ansatte med <u>alvorlige</u> psykiske lidelser/diagnoser	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... bistå ledere som har ansatte med ” <u>lettere</u> ” psykiske helseproblemer (stress, depresjon)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... bistå ledere som har <u>konfliktrelaterte</u> psykiske problemer blant sine ansatte	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... bistå ledere i forbindelse med <u>rusproblemer</u> på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... holde ”Sees i morgen!”-kurs grunnmodul	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... skreddersy interne kursopplegg for bedrifter hvor man sliter med psykiske helseproblemer	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.. bistå med forebygging av psykisk uhelse, generelt helsefremmende tiltak i virksomhetene	<input type="checkbox"/>

Fyll inn eventuelle andre forhold her:

Er det noe du mener at dere mangler på dette området?

OM SAMARBEID MELLOM ALS OG LOKALE NAV-KONTORER

JA

NEI

Har senteret/rådgivere samarbeid med ett, flere eller samtlige Nav-kontor som spesielt retter seg mot arbeid og psykisk helse?

Ett

Flere

Samtlige

Har senteret/rådgivere samarbeid med Nav-kontor som spesielt retter seg mot arbeidsrettet inkludering av personer som har psykiske helseproblemer?

Hvis ja: Bidrar dette samarbeidet til

1) Fastholdelse – delmål 2a i IA-avtalen?

2) Nyansettelse – delmål 2b?

OM KURSPAKKEN FOR ARBEIDSLIVET: ”SEES I MORGEN!”- KURS:

JA Har noen fra ditt ALS deltatt i utviklingen av dette kurset?

NEI

Omtrent hvor mange av IA-kontaktpersoner/rådgivere ved ditt senter er opplært i å holde ”Ses i morgen”-kurs? **ANTALL**

Stor	Hvor stor er etterspørselen etter "Sees i morgen!"-kurset blant virksomhetene?	Liten
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

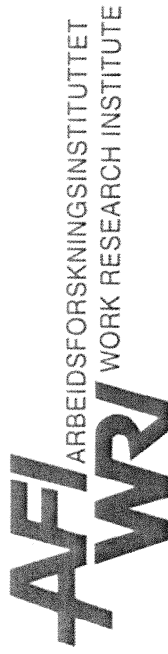
JA	Dekker dere etterspørselen etter "Sees i morgen!"-kurs?	NEI
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

LEDERENS KUNNSKAP OM ARBEIDSGIVERLOSORDNINGEN:

Hva forbinder du med ordningen arbeidsgiverlos?

Er dette en ordning du mener dere burde hatt ved senteret?

Hvorfor/hvorfor ikke?



Erfaringer med arbeidsgiverlos

Du er invitert til å delta i denne undersøkelsen fordi du har vært i kontakt med en arbeidsgiverlos i ditt fylke. Arbeidsgiverlosordningen er en prøveordning ved NAV arbeidslivssentre i noen fylker. Kunnskap om hvordan ordningen har virket er nødvendig i den videre utformingen av tjenesten. Dine erfaringer er svært verdifulle i denne sammenhengen. Det å fylle ut spørreskjemaet vil ta ca. 10-15 minutter. Det er frivillig å delta og du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen underveis. Analysen gjennomføres av forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFL). Din identitet vil holdes skjult.

Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)

Bakgrunnsspørsmål

1) Ditt fylke

Velg alternativ

2) Hvilken bransje hører virksomheten til?

- Industri
- Jordbruk/fiske
- Varehandel
- Finanstjenester, forsikring, eiendomsforvaltning
- Service/tjenesteyting
- Hotell- restaurantvirksomhet
- Transport
- Bygg- og anlegg
- Undervisning/forskning
- Helse-/sosialtjenester
- Offentlig forvaltning
- Medier/kommunikasjon
- Forsvar

3) Virksomheten er i

- offentlig sektor (offentlig forvaltning, offentlig eide eller kontrollerte foretak)
- privat sektor

4) Hvor mange ansatte er det i virksomheten?

- 1-19
- 20-49
- 50-200
- Over 200

5) Har din virksomhet en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidstiv (IA-avtale)?

- Ja
- Nei

6) Bedriftshelsetjenesten vår er

- Intern
- Ekstern
- Vi har ingen bedriftshelsetjeneste

7) Hva er din stilling/funksjon i virksomheten? (Du kan sette flere kryss)

- Toppleder
- Avdelingsleder
- Verneombud
- Tillitsvalgt
- Personalansvarlig
- HMS-ansvarlig
- Bedriftshelsetjeneste
- Annet, presiser:

8) Kan en person med psykiske helseproblemer, og som er kvalifisert til jobben, bli ansatt i din virksomhet?

- Ja, helt ubetinget
- Ja, sannsynligvis
- Vet ikke
- Sannsynligvis ikke
- Nei, det er helt utelukket

Om kontakten med arbeidsgiverlosen

Vedlegg 3

9) Hvordan / av hvem fikk du først høre om arbeidsgiverlosen?

- Gjennom en informasjonsbrosjyre
- Gjennom NAV-sider på internett
- I mediene
- I forbindelse med kurs (f.eks. "Sees i morgen")
- Av veileder på NAV lokalkontor
- Av Arbeidslivssenterets IA-rådgiver
- Gjennom bedriftshelsetjeneste
- Av en ansatt
- Av en annen leder
- Gjennom AKAN
- Husker ikke
- På annen måte, presiser: _____

10) Når omtrent var det du hadde kontakt med arbeidsgiverlosen for første gang?Velg alternativ **11) Når var det du sist hadde kontakt med arbeidsgiverlosen?**Velg alternativ **12) Hvilke instanser i virksomheten har vært engasjert i samarbeidet med arbeidsgiverlosen? (Du kan sette flere kryss)**

- Ledergruppe/leder
- HMS-/personal-/ei. tilsvarende avdeling
- Bedriftshelsetjeneste
- AMU
- Verneombud
- Bedriftsutvalg
- Tillitsvalgte
- AKAN
- Ingen
- Hvis andre, hvilke? _____

13) Hva slags kontakt har du hatt med arbeidsgiverlosen? (Du kan sette flere kryss)

- Fått informasjonsmateriale/brosjyrer
- Deltatt på kurs sammen med andre virksomheter
- Deltatt på kurs i vår egen virksomhet
- Har hatt kun én samtale med arbeidsgiverløs
- Har fått bistand noen ganger
- Har fått bistand over lengre tid (flere samtaler/møter)
- Hvis andre typer kontakt, beskriv dem kort: _____

Hvilken nytte?**14) Hvilke tjenester har du mottatt av arbeidsgiverlosen? (Du kan sette flere kryss)**

- Bistand med sykefraværsoppfølging i en konkret sak
- Formidling av kontakt til helsevesen
- Bistand i forbindelse med en nyansettelse/rekruttering
- Veiledning/råd om å forebygge sykefravær
- Veiledning/råd om tiltak som fremmer psykisk helse i virksomheten
- Veiledning/råd om kompetanseheving i virksomheten
- Hvis andre typer tjenester, beskriv dem kort: _____

15) Hvilke resultater har kontakt med arbeidsgiverløsen gitt? Den har ...

- hjulpet meg/oss med å håndtere psykiske helseproblemer hos en ansatt
- bidratt til at vi kunne beholde en ansatt som sliter psykisk
- gjort meg/oss bedre istand til å kunne ansette en person med psykiske helseproblemer
- gjort at vi har ansatt en person med psykiske helseproblemer
- resultert i lavere sykefravær
- resultert i et bedre arbeidsmiljø
- hjulpet meg/oss å opprette kontakt med helsevesen
- gjort meg/oss bedre i stand til å forholde oss til ansatte som sliter psykisk
- gjort meg/oss bedre i stand til å forberede og gjennomføre samtalen med en ansatt som sliter psykisk
- gjort at jeg/vi har tatt nye grep for å forebygge psykisk uhelse på arbeidsplassen
- bekreftet det jeg visste fra før
- ikke gitt noen konkrete resultater
- Hvis annet: Beskriv kort: _____

↕

16) Gjennom arbeidsgiverløsen har jeg fått ny kunnskap om følgende:

- Konsekvenser av psykisk sykdom
- Helsefremmende /forebyggende tiltak
- Helsefremmende/forebyggende ledelse
- Konfliktløsning og -forebygging
- Tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø
- Sammenheng mellom organisering og psykisk helse
- Sammenheng mellom lederstil og psykisk helse
- Hensyn å ta ved rekruttering og nyansettelser
- Virkemidler i NAV
- Hjelpeinstanser
- Rusproblemer på arbeidsplassen
- Å forberede og gjennomføre samtalen med en ansatt som sliter psykisk
- Hvordan man kan oppdage psykiske helseproblemer hos en ansatt
- Ikke noe ny kunnskap
- Annet, presiser: _____

17) Har du/din virksomhet anvendt konkrete virkemidler/tiltak som følge av kontakt med arbeidsgiverløsen?

- Ja
- Nei
- Ikke aktuelt

↕

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis "Har du/din virksomhet anvendt konkrete virkemidler/tiltak som følge av kontakt med arbeidsgiverløsen?" er lik "Ja"
-)

18) Hvilke virkemidler/tiltak har du/dere benyttet?

- Tilretteleggingsgaranti
- Tilretteleggingstilskudd
- Lønnstilskudd (tidsbestemt)
- Lønnstilskudd (tidsubestemt)
- BHT-tilskudd
- Bistand fra hjelpemiddelcentralen
- Bedriftsinternt kurs
- Annet: presiser: _____

↕

19) Hvor viktig for deg/din virksomhet er arbeidsgiverløsenes kompetanse på følgende:

	svært viktig	viktig	nøytral	ikke så viktig	helt irrelevant
Psykiske sykdommer/diagnoser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsekvenser av psykisk sykdom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rusrelaterte problemer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samtalenetodikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virkemidler/støtteordninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
NAV-systemet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Behandlingsapparat/helsevesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virksomhetens organisering og ledelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virksomhetens utfordringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20) Hvor viktig for deg/din virksomhet er arbeidsgiverlovens ...

	svært viktig	viktig	nøytral	ikke så viktig	helt irrelevant
... tilgjengelighet på telefon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... tilgjengelighet på e-post	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... mulighet til å stille opp på kort varsel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... opplegg/metodisk framgangsmåte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... tilknytning til Arbeidsivssenteret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... nettverk, kontakter i helsevesenet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... spesielle kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... mulighet til å gi gratis bistand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Generelle kommentarer**21) Alt i alt, hvor fornøyd er du med arbeidsgiverlovsordningen?**

- Svært fornøyd
 Godt fornøyd
 Verken spesielt fornøyd eller misfornøyd
 Lite fornøyd
 Svært misfornøyd

22) Beskriv hva du mener er mest positiv med arbeidsgiverlovsordningen.**23) Beskriv hva du mener er mest negativ med arbeidsgiverlovsordningen.****24) Hvis man skulle endre på noe i forbindelse med arbeidsgiverlovsordningen, hva ville du ha ønsket deg annerledes?****25) Har du ytterligere kommentarer, så kan du skrive dem inn her**

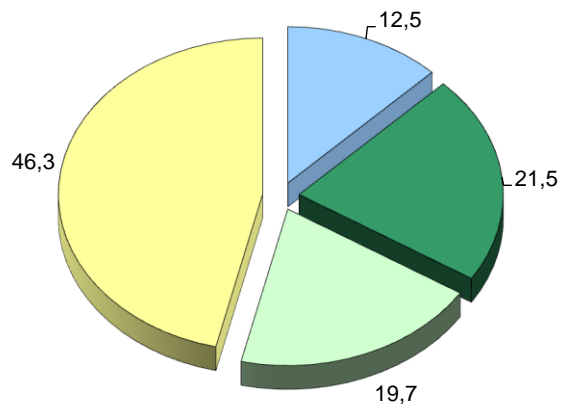
© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Aktiviteter for alle arbeidsgiverlosene		
MÅL		SUM
Arbeid med inkludering - delmål 2 B	Lederstøtte enkeltsak - inkludering	24
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	17
	Samarbeidsmøter	32
SUM		73
Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Lederstøtte enkeltansatt - sykemeldt	81
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	6
	Samarbeidsmøter	39
	SUM	126
Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Lederstøtte enkeltansatte - forebygge sykemelding	39
	Lederstøtte - ansattegruppe	35
	Samarbeidsmøter	25
	Målrettet kompetanseheving	16
	SUM	115
Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning	"Sees i morgen!" - kurskatalogtilbud ALS	21
	Bedriftsinterne prosesser / opplæring	57
	Bedriftsinterne "sees i morgen" kurs	12
	Foredrag annet	50
	Samarbeidsmøter	131
SUM	271	
Kompetanseheving NAV internt.	Råd, veiledning enkeltsaker i ALS	40
	Kompetanseheving i ALS	84
	Råd og veiledning enkeltsaker i NAV kontor	49
SUM	173	
Fagutvikling av AG-los	Samling av AG los/ Nasjonal strategiplan	21
	Referansegruppe/ Nasjonal Strategiplan	12
	Egen kompetanseheving	75
	Metodeutvikling/ AG-los	63
SUM	171	
TOTALSUM		929

Samlet rapportering alle arbeidsgiverlosene 1. tertial 2011

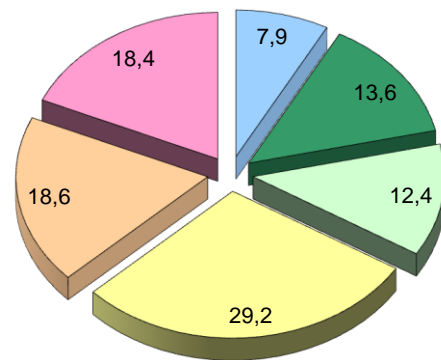
Eksternt i % : 63,0				Internt i % : 37,0		
Arbeid med inkludering - delmål 2 B	Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning	Kompetanse heving NAV internt.	Fagutvikling av AG-los	TOTALT
73	126	115	271	173	171	929
7,9	13,6	12,4	29,2	18,6	18,4	100 %

Eksternt i % :



- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning

Eksternt og Internt i % :

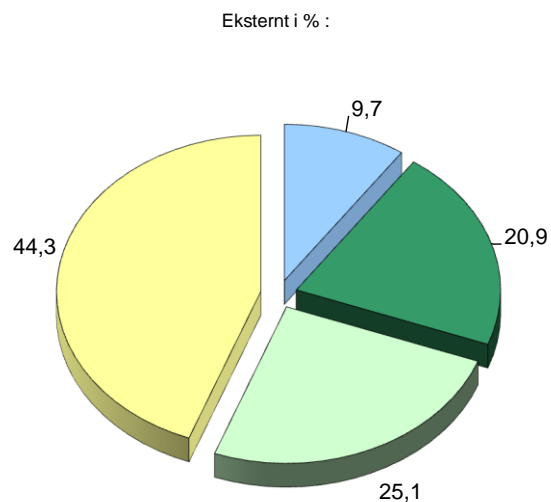


- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning
- Kompetanseheving NAV internt.
- Fagutvikling av AG-los

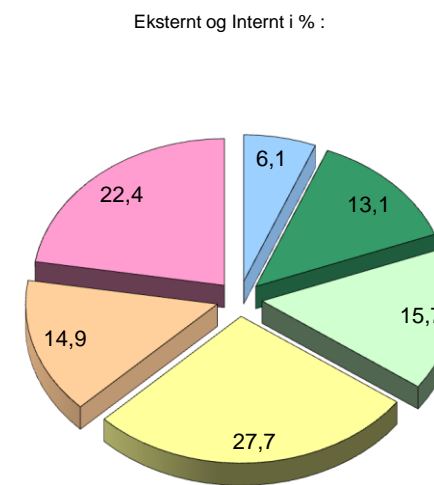
Aktiviteter for alle arbeidsgiverlosene		
MÅL		SUM
Arbeid med inkludering - delmål 2 B	Lederstøtte enkeltsak - inkludering	7
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	11
	Samarbeidsmøter	22
SUM		40
Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Lederstøtte enkeltansatt - sykemeldt	53
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	9
	Samarbeidsmøter	24
	SUM	86
Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Lederstøtte enkeltansatte - forebygge sykemelding	17
	Lederstøtte - ansattegruppe	27
	Samarbeidsmøter	35
	Målrrettet kompetanseheving	24
	SUM	103
Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning	"Sees i morgen!" - kurskatalogtilbud ALS	9
	Bedriftsinterne prosesser / opplæring	43
	Bedriftsinterne "sees i morgen" kurs	15
	Foredrag annet	38
	Samarbeidsmøter	77
SUM	182	
Kompetanseheving NAV internt.	Råd, veiledning enkeltsaker i ALS	39
	Kompetanseheving i ALS	39
	Råd og veiledning enkeltsaker i NAV kontor	20
	SUM	98
Fagutvikling av AG-los	Samling av AG los/ Nasjonal strategiplan	27
	Referansegruppe/ Nasjonal Strategiplan	9
	Egen kompetanseheving	69
	Metodeutvikling/ AG-los	42
SUM	147	
TOTALSUM		656

Samlet rapportering for alle arbeidsgiverloser 2. tertial 2011

Eksternt i % : 62,7				Internt i % : 37,3		
Arbeid med inkludering - delmål 2 B	Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning	Kompetanse heving NAV internt.	Fagutvikling av AG-los	TOTALT
40	86	103	182	98	147	656
6,1	13,1	15,7	27,7	14,9	22,4	100 %



- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning



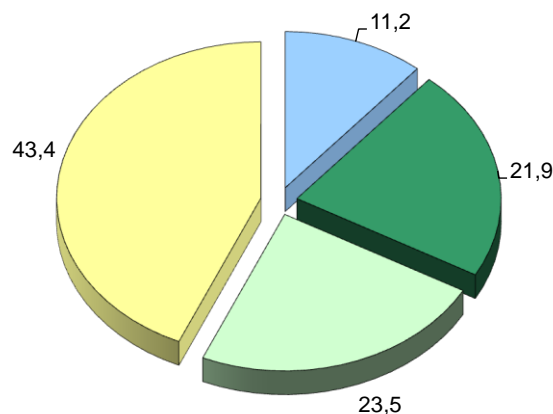
- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning
- Kompetanseheving NAV internt.
- Fagutvikling av AG-los

Aktiviteter for alle arbeidsgiverlosene		
MÅL		SUM
Arbeid med inkludering - delmål 2 B	Lederstøtte enkeltsak - inkludering	28
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	15
	Samarbeidsmøter	21
SUM		64
Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Lederstøtte enkeltansatt - sykemeldt	71
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	24
	Samarbeidsmøter	30
	SUM	125
Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Lederstøtte enkeltansatte - forebygge sykemelding	45
	Lederstøtte - ansattegruppe	18
	Samarbeidsmøter	48
	Målrettet kompetanseheving	23
	SUM	134
Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning	"Sees i morgen!" - kurskatalogtilbud ALS	12
	Bedriftsinterne prosesser / opplæring	63
	Bedriftsinterne "sees i morgen" kurs	16
	Foredrag annet	63
	Samarbeidsmøter	94
SUM	248	
Kompetanseheving NAV internt.	Råd, veiledning enkeltsaker i ALS	48
	Kompetanseheving i ALS	23
	Råd og veiledning enkeltsaker i NAV kontor	42
SUM	113	
Fagutvikling av AG-los	Samling av AG los/ Nasjonal strategiplan	23
	Referansegruppe/ Nasjonal Strategiplan	5
	Egen kompetanseheving	71
	Metodeutvikling/ AG-los	49
SUM	148	
TOTALSUM		832

3.tertialrapport for arbeidsgiverlosene 2011

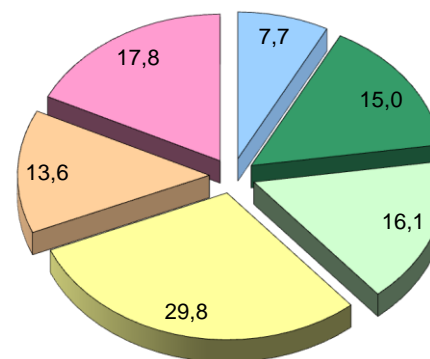
Eksternt i % : 68,6				Internt i % : 31,4		
Arbeid med inkludering - delmål 2 B	Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning	Kompetanseheving NAV internt.	Fagutvikling av AG-los	TOTALT
64	125	134	248	113	148	832
7,7	15,0	16,1	29,8	13,6	17,8	100 %

Eksternt i % :



- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning

Eksternt og Internt i % :



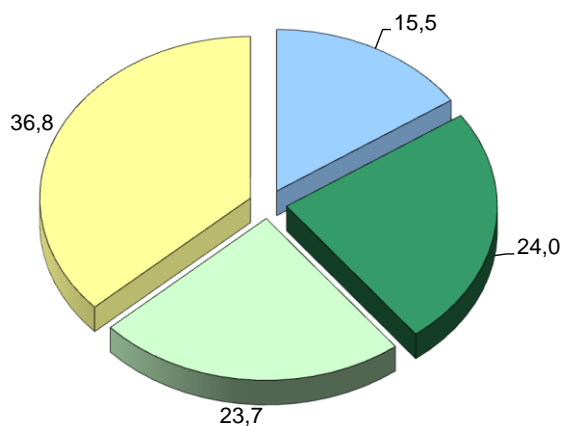
- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning
- Kompetanseheving NAV internt.
- Fagutvikling av AG-los

Aktiviteter for alle arbeidsgiverlose		
MÅL		SUM
Arbeid med inkludering delmål 2 B	Lederstøtte enkeltsak - inkludering	17
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	17
	Samarbeidsmøter	79
SUM		113
Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Lederstøtte enkeltansatt - sykemeldt	100
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	37
	Samarbeidsmøter	38
SUM		175
Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Lederstøtte enkeltansatte - forebygge sykemelding	51
	Lederstøtte - ansattegruppe	23
	Samarbeidsmøter	55
	Målrrettet kompetanseheving	44
SUM		173
Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse generell kunnskapsspredning	"Sees i morgen!" - kurskatalogtilbud ALS	6
	Bedriftsinterne prosesser / opplæring	68
	Bedriftsinterne "sees i morgen" kurs	25
	Foredrag annet	65
	Samarbeidsmøter	104
SUM		268
Kompetanseheving NAV internt.	Råd, veiledning enkeltsaker i ALS	67
	Kompetanseheving i ALS	33
	Råd og veiledning enkeltsaker i NAV kontor	47
SUM		147
Fagutvikling av AG-los	Samling av AG los/ Nasjonal strategiplan	20
	Referansegruppe/ Nasjonal Strategiplan	2
	Egen kompetanseheving	43
	Metodeutvikling/ AG-los	59
SUM		124
TOTALSUM		1000

Samlet aktivitet for alle Arbeidsgiverloser 1. tertial 2012

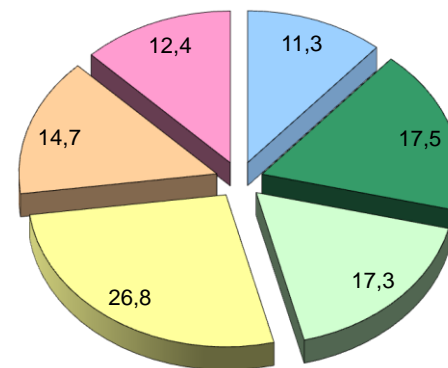
Eksternt i % : 72,9				Internt i % : 27,1		TOTALT
Arbeid med inkludering - delmål 2 B	Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning	Kompetanse heving NAV internt.	Fagutvikling av AG-los	
113	175	173	268	147	124	1000
11,3	17,5	17,3	26,8	14,7	12,4	100 %

Eksternt i % :



- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning

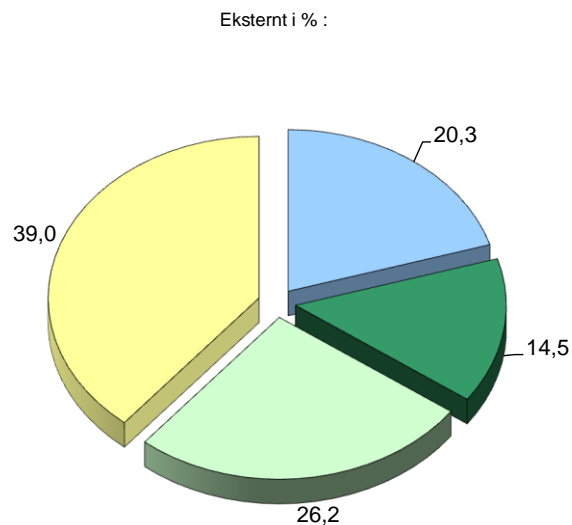
Eksternt og Internt i % :



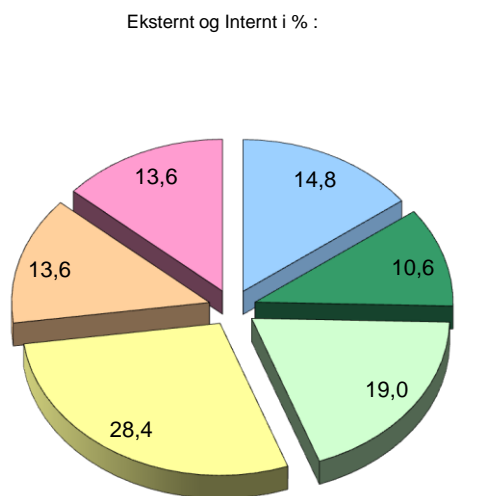
- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning
- Kompetanseheving NAV internt.
- Fagutvikling av AG-los

Aktiviteter for alle arbeidsgiverløse		
MÅL		SUM
Arbeid med inkludering delmål 2 B	Lederstøtte enkeltsak - inkludering	17
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	23
	Samarbeidsmøter	44
SUM		84
Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Lederstøtte enkeltansatt - sykemeldt	35
	Samtale med ansatt/ trekantsamtale	16
	Samarbeidsmøter	9
SUM		60
Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Lederstøtte enkeltansatte - forebygge sykemelding	30
	Lederstøtte - ansattegruppe	21
	Samarbeidsmøter	29
	Målrrettet kompetanseheving	28
SUM		108
Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse generell kunnskapsspredning	"Sees i morgen!" - kurskatalogtilbud ALS	7
	Bedriftsinterne prosesser / opplæring	36
	Bedriftsinterne "sees i morgen" kurs	17
	Foredrag annet	41
	Samarbeidsmøter	60
SUM		161
Kompetanseheving NAV internt.	Råd, veiledning enkeltsaker i ALS	25
	Kompetanseheving i ALS	17
	Råd og veiledning enkeltsaker i NAV kontor	35
SUM		77
Fagutvikling av AG-los	Samling av AG los/ Nasjonal strategiplan	25
	Referansegruppe/ Nasjonal Strategiplan	10
	Egen kompetanseheving	27
	Metodeutvikling/ AG-los	15
SUM		77
TOTALSUM		567

Samlet for alle AG-loser 2. tertial 2012						
Eksternt i % : 72,8				Internt i % : 27,2		
Arbeid med inkludering - delmål 2 B	Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte	Beholde ansatte og forebygge sykemelding	Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning	Kompetanse heving NAV internt.	Fagutvikling av AG-los	TOTALT
84	60	108	161	77	77	567
14,8	10,6	19,0	28,4	13,6	13,6	100 %



- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning



- Arbeid med inkludering - delmål 2 B
- Hindre utstøting - arbeid med sykemeldte
- Beholde ansatte og forebygge sykemelding
- Øke kunnskap om arbeid og psykisk helse - generell kunnskapsspredning
- Kompetanseheving NAV internt.
- Fagutvikling av AG-los

PROSESS 2: BISTÅ TIL MÅLRETNET OG RESULTAT-ORIENTERT IA-ARBEID (SIDE 1 AV 2)

AKTIVITETER	ARBEIDSLIVS-SENTERET	IA-VIRKSOMHET	REFERANSER
1. Avtale er inngått		1	Hva er kvalitetssystem for Nav Arbeidslivssenter? 1. Prosess 1: Rekruttering av IA-virksomheter
2. Tildel kontaktperson	2		2. Retningslinje: Tildel/skifte av kontaktperson 2. Retningslinje: Kontaktpersonrollen
3. Gjennomføre avklaringsmøte	3		2. Retningslinje: Registrering av basisinformasjon 3. Retningslinje: Avklaringsmøte med IA-virksomhet
4. Gjennomføre analyse og planlegging av IA-arbeidet		4	4. Rutine: Bistå i å analysere og planlegge IA-arbeidet 5. Retningslinje: Standard innsats eller ekstra innsats
5. Bistå med standard eller ekstra innsats?	5		5. Sjekkliste: Vurder standard innsats eller ekstra innsats 6. Rutine: Tilby utadrettet informasjons-virksomhet og åpne kurs
6. Gjennomføre IA-arbeidet med standard innsats		6	6a. Tjeneste: Bistå i vanskelige enkeltsaker 6b. Tjeneste: Informere og veilede i bruk av virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv
7. Gjennomføre IA-arbeidet med ekstra innsats		7	7a. Tjeneste: Bistå i systemrettet sykefraværsoppfølging 7b. Tjeneste: Veilede i IA-ledelse 7c. Tjeneste: Veilede i forebyggende og helsefremmende IA-arbeid 7d. Tjeneste: Bistå i å inkludere personer som står utenfor arbeidslivet. 7e. Tjeneste: Bistå i å utforme seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv
		a b	7f. Tjeneste: Bistå med tjenester innen arbeid og psykisk helse på arbeidsplassen

PROSESS 2: BISTÅ TIL MÅLRETNET OG RESULTAT-ORIENTERT IA-ARBEID (SIDE 2 AV 2)

AKTIVITETER	ARBEIDSLIVS-SENTERET	IA-VIRKSOMHET	REFERANSER
8. Måle og evaluere måloppnåelse i IA-arbeidet		a 8	8. Rutine: Bistå i å måle og evaluere måloppnåelse i IA-arbeidet
9. Har virksomheten måloppnåelse?	9		9. Sjekkliste: Vurder måloppnåelse
10. Har NAV grunnlag for å si opp avtalen, eller ønsker virksomheten å si opp avtalen?	10		10. Retningslinje: Vurder oppsigelse
11. Si opp avtale	11		11. Rutine: Si opp avtale
12. Avtale oppsagt	12		

FORSIDE TJENESTE

NAVN	BISTÅ I VANSKELIGE ENKELTSAKER
Beskrivelse	<p>Tjenesten «Bistå i vanskelige enkeltsaker» skal bidra til å sette virksomheten i stand til å oppnå målene for IA-arbeidet. jf. samarbeidsavtalen. NAV Arbeidslivssenter skal bidra til å løse vanskelige enkeltsaker vedrørende arbeidstager på arbeidsplassen som leder/tillitsvalgt og/eller verneombud i IA- virksomheter ønsker bistand til.</p> <p>Nærmeste leder skal settes bedre i stand til å mestre oppfølging av egne ansatte, gjennomføre nødvendige tiltak, ta initiativ til å bruke øvrig støtteapparat og dokumentere hva som gjøres.</p> <p>For utfyllende informasjon, se Retningslinje til forsiden</p>
Prosesseier	Fagstab Tjenester
Kvalitetsmål (nivå)	Bidra til å løse enkeltsaker og forbedre det systematiske IA-arbeidet
Indikator	Oppfølgingsplaner av god kvalitet
Referanser	Folketrygdløven kap.8 Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (pdf)
Godkjent av	
Oppdatert dato	11.05.2012
Oppdatert av	Helge Hella

FORSIDEN

RETNINGSLINJER

Denne rutinen omhandler NAV Arbeidslivssenter sitt ansvar for å følge opp enkeltsaker som leder/tillitsvalgt og/eller verneombud i IA-virksomheter ønsker bistand til vedrørende arbeidstager på arbeidsplassen.

Mer informasjon om **oppfølgingsplan og rapportering** til NAV finner du [her](#)

Informasjon om arbeidsprosessen – **Arbeidsrettet sykefraværsoppfølging** finner du [her](#)

Informasjon om **Arbeidsrettet brukeroppfølging** finner du [her](#)

Prosess:	Bistå i målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå i vanskelige enkeltsaker
Oppdatert av:	Helge Hella
Oppdatert dato:	08.11.2011

TJENESTE: BISTÅ I VANSKELIGE ENKELTSAKER (SIDE 1 AV 2)

AKTIVITETER	ARBEIDSLIVSSENTERET	ANDRE ENHETER I NAV	IA-VIRKSOMHET	REFERANSER
1. Leder/tillitsvalgt og/eller verneombud i en IA-virksomhet henvender seg til Arbeidslivssenteret vedrørende arbeidstager på arbeidsplassen			1	1. Retningslinje: Veiledning til IA-virksomhet om vanskelig enkeltsak
2. Er det en enkeltsak med behov for bistand fra NAV?	2			2. Retningslinje: Bistand i vanskelig enkeltsak 2. Arbeidsprosess: Arbeidsrettet sykefraværsoppfølging
3. Saken løses av virksomheten			3	3. Tilrettelegging for, og oppfølging av sykmeldte: Arbeidstilsynet 3. Informasjon: Nyttige lenker til informasjon om inkluderende arbeidsliv
4. Avklare type bistand fra NAV	4			4. Virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv
5. Er det behov for videre bistand fra andre enheter i NAV?	5			5. Hjelpemidler og tilrettelegging på arbeidsplassen
6. Overføre sak og dokumentere i fagsystem	a	6	b	6. Retningslinje: Overføre sak og dokumentere i fagsystem

TJENESTE: BISTÅ I VANSKELIGE ENKELTSAKER (SIDE 2 AV 2)

AKTIVITETER	ARBEIDSLIVSSENTERET	ANDRE ENHETER I NAV	IA-VIRKSOMHET	REFERANSER
7. Veilede og koordinere i enkeltsak	a 7		b	7. Forebygging og oppfølging – to sider av samme sak 7. En samtale om arbeidsmuligheter 7. Roller og ansvar IA-plass 7. Virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv 7. Retningslinje: Bistand i enkeltsaker fra Arbeidsqiverslos 7. Systemstøtte: Registrering i Arena
8. Iverksette og følge opp planlagte tiltak			8	
9. Er saken løst?			9	9. Retningslinje: Ferdigstilte oppgaver
10. Virksomheten har fått bistand i enkeltsak			10	10. Rutine: Bistå i å måle og evaluere måloppnåelse i IA-arbeidet

1. VEILEDNING TIL IA-VIRKSOMHET OM VANSKELIG ENKELTSAK

RETNINGSLINJER

Rolledokument - NAV Arbeidslivssenter: 4.2 Individrettet arbeid

NAV-kontoret har ansvaret for individoppfølging i alle typer virksomheter, også i IA-virksomheter. Dersom ledere, tillitsvalgte og/eller verneombud i en IA-virksomhet opplever behov for veiledning til å finne løsninger for enkeltpersoner på arbeidsplassen, har NAV Arbeidslivssenter ansvar for å tilby slik bistand i samarbeid med virksomheten eller koordinere oppfølging fra andre enheter i NAV. Der det er behov for bistand for kompetanse innen psykisk helse, kan bistand fra Arbeidsgiverlos benyttes.

For mer informasjon om Arbeidsgiverlosen generelt, se [her](#).

- Arbeidsgiverlosens tjenester innen *enkeltsaker* inngår som del av denne tjenestens steg 7, i Retningslinjen [Bistand i enkeltsaker fra Arbeidsgiverlos](#).
- Arbeidsgiverlosens bistand med [systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse](#) på arbeidsplassen beskrives separat.

Ved faglige behov for å kartlegge rutiner og kvalitet på arbeidsgivers oppfølging av egne ansatte, kan det være nødvendig at NAV Arbeidslivssenter går inn i saker som gjelder oppfølging av sykmeldte. NAV Arbeidslivssenter vil på denne måten få erfaring og nyttig kunnskap om hva som fungerer og hva som ikke fungerer av rutiner og systemer i virksomheten. Dette understøtter nødvendigheten av å ha kunnskap om enkeltsaker for å underbygge det systemrettede arbeidet.

Kontaktpersonens rolle er ytterligere beskrevet i [Veileder til IA-samarbeidsavtale](#)

Prosess:	Bistå i målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå i vanskelige enkeltsaker
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	22.03.2012

7. BISTAND I ENKELTSAKER FRA ARBEIDSGIVERLOS (SIDE 1 AV 2)

RETNINGSLINJER

Bistand i enkeltsaker fra Arbeidsgiverlos, innebærer veiledning og rådgivning med mål om å sette leder i stand til å håndtere og samhandle med den ansatte i det videre forløpet.

Før du tar kontakt med arbeidsgiver kan det være nyttig at Arbeidsgiverlosen innhente nødvendig tilgjengelig informasjon eks. om virksomheten, om bransje osv. Vurder hvilken informasjon du trenger før du går i møtet.

I samtalen med arbeidsgiver er det viktig å:

- Alminneliggjøre psykisk helseplager, legge vekt på vanlig sykefraværsoppfølging og virksomhetens HMS-rutiner
- Ha fokus på holdninger, grensesetting, muligheter, trygghet og mestring
- Ha fokus på tiltak, virkemidler og gode hjelpere som arbeidsgivere kan benytte seg av

For å belyse saken og å åpne opp for refleksjon tas det i bruk ulike spørreteknikker og samtalemetodikk. Aktuelle aktivitet kan være; veiledning/rådgivning over telefon, bidra med henvendelse til andre hjelpeinstanser, avklare spørsmål via mail eller delta sammen med virksomhetens leder i møter og/eller trekantsamtale/nettverksmøter.

Prosess:	Bistå i målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå i vanskelige enkeltsaker
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

7. BISTAND I ENKELTSAKER FRA ARBEIDSGIVERLOS (SIDE 2 AV 2)

RETNINGSLINJER

I samtalen mellom leder og Arbeidsgiverlosen er følgende punkter aktuelle:

- Avklare mål og utarbeide plan for aktiviteten og samt risikofaktorer for måloppnåelse
- Handler det om en konflikt? Avklar i så tilfelle at vi ikke bistår med konflikthåndtering, men veilede lederen til å forstå konflikten og hvordan dette kan jobbes videre med/hvem som kan bistå.
- Avklare leders motivasjon for å beholde arbeidstaker. Ta nødvendige steg for å veilede leder utfra leders ståsted.
- Få leder til å reflektere over egne reaksjoner for å kunne håndtere saken best mulig.
- Forbered leder på å møte medarbeider(e) som er i en sårbar/utsatt situasjon. Informer om typiske reaksjoner og handlingsmønster for mennesker med psykiske helseproblemer.
- Veilede ledere mht. å iverksette tiltak, og at utholdenhet hos ledere er avgjørende for å sikre at ansatte med psykiske problemer kan inkluderes videre.
- Informere leder om at det kan være viktig for medarbeider å ha med en fortløig/tillitsvalgt
- Leder må opplyses om viktigheten av dokumentasjon (oppfølgingsplan)

Dersom den ansatte har deltatt i møte/trekantsamtale, er det viktig å sikre at den ansatte har blitt ivarettatt. Avtal og planlegg eventuelle videre tiltak/oppfølging.

Aktuelle kilder til litteratur her er følgende:

- Kognitiv adferdsterapi. Veiledning/coaching
- AI-metodikk i enkeltsak
- Samtalemetodikk
- «Sees i morgen!» hefte
- Idébanken og samtalehjelpen
- «Arbeidsmaur med gipsset hjerte» (Arnhild Lauveng)
- Reflekterende team (Tom Andersen og Jaakko Seikkula) - Litteratur av Aaron Antonovsky

Prosess:	Bistå i målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå i vanskelige enkeltsaker
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

FORSIDE TJENESTE

NAVN	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Beskrivelse	<p>Tjenesten «Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse» skal bidra til å sette virksomheten i stand til å oppnå målene for IA-arbeidet, jf. samarbeidsavtalen</p> <p>Arbeidsgiverlos tilsatt ved Arbeidslivssenteret kan bidra r når virksomheten ber om ekstra innsats knyttet til utfordringer rundt å beholde og inkludere personer med psykiske helseproblemer. Etterspørsel må være beskrevet i virksomhetens mål- og handlingsplaner. Se også utfyllende retningslinjer til forsiden.</p> <p>Bistanden til virksomheten kan være i enkeltsak og/eller på systemnivå. Her beskrives den systemrettede innsatsen til Arbeidsgiverlos. Arbeidsgiverlos sine tjenester i <i>enkeltsaker</i> innen arbeid og psykisk helse, inngår som retningslinje i tjenesten «Bistå i vanskelig enkeltsak» (steg 7).</p>
Prosesseier	Fagstab Tjeneste
Kvalitetsmål (nivå)	Styrke virksomhetens IA-arbeid på tema arbeid og psykisk helse.
Indikator	<p>Andel IA-virksomheter som har mottatt tjenester fra Arbeidslivssentret innen arbeid og psykisk helse på arbeidsplassen.</p> <p>Andel <i>ikke-IA</i>-virksomheter som har mottatt tjenester fra Arbeidslivssentret innen arbeid og psykisk helse på arbeidsplassen.</p>
Referanser	<p>Mandat for forsøket med Arbeidsgiverlos i regi av Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse og vedlegg til Prop.1 S (2011-2012) – Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne.</p> <p>Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012, Mandat og vedlegg til mandat for Arbeidsgiverlos, «Sees i morgen!», Ressurshefte for kursledere.</p>
Godkjent av	
Oppdatert dato	04.07.2012
Oppdatert av	Janne Ursin

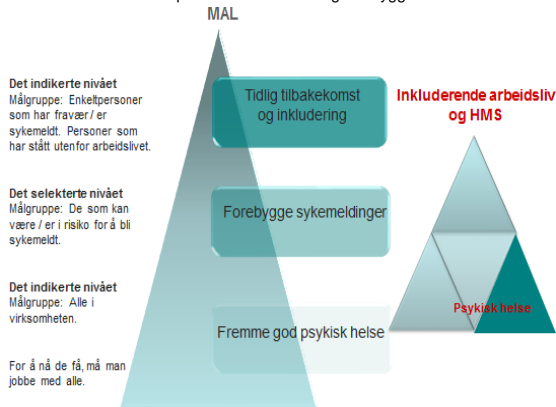
RETNINGSLINJER TIL FORSIDEN

RETNINGSLINJER

Virksomhetenes forståelse av arbeid og psykisk helse på arbeidsplassen har betydning for :

- 1) hvordan vi klarer å stå i arbeid med ulike helseplager
- 2) hvordan vi klarer å komme tilbake til arbeid etter sykmelding
- 3) at mennesker som har stått utenfor arbeidslivet inkluderes

Forskning viser at arbeid og meningsfull aktivitet er viktig for den psykiske helsen. Arbeid og behandling samtidig anbefales. Bedrifter som har fokus på helsefremmende og forebyggende arbeid har statistisk sett mindre sykefravær enn andre.

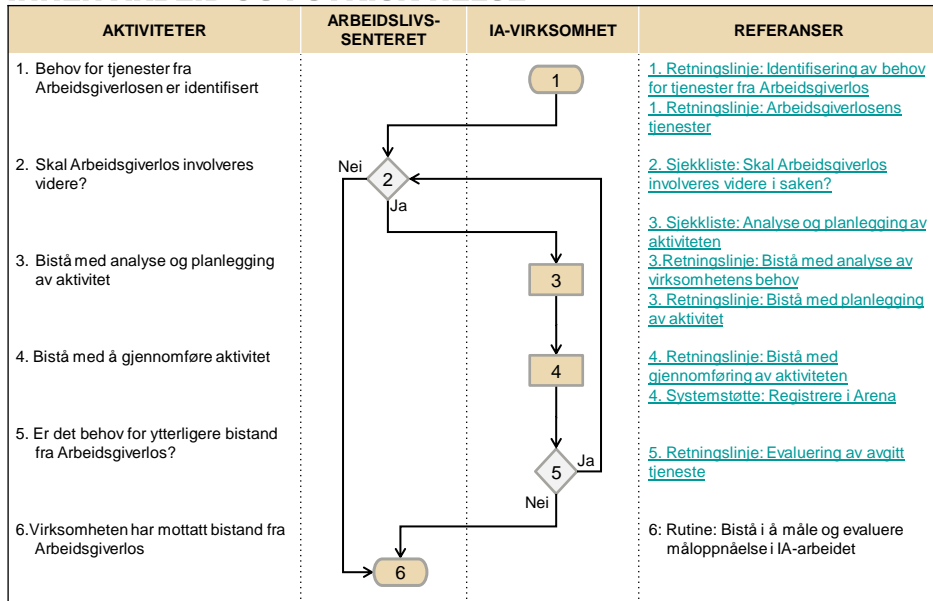


Arbeidsgiverlosen jobber ut i fra en modell for arbeid og psykisk helse. Denne viser sammenhengen mellom helsefremmende tiltak, forebyggende tiltak, tilbakeføring av enkeltpersoner fra sykefravær samt inkludering av de som har stått utenfor arbeidslivet.

Fokus må være på den ansattes mestring og arbeidsmuligheter Modellen må sees i sammenheng med et inkluderende arbeidsliv generelt og helse-, miljø- og sikkerhets-arbeidet i virksomhetene spesielt (HMS/IA).

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

TJENESTE: BISTÅ MED SYSTEMRETTEDE TJENESTER INNEN ARBEID OG PSYKISK HELSE



1. IDENTIFISERING AV BEHOV FOR TJENESTER FRA ARBEIDSGIVERLOS

RETNINGSLINJER

Arbeidsgiverlos har ikke en egen portefølje, og henvendelsen kan derfor komme både fra IA-rådgiver, NAV kontor eller fra virksomheten selv. Arbeidsgiverlos må derfor evt. informere IA rådgiver/kontaktperson om henvendelsen. Da Arbeidsgiverlos også har oppdrag å bidra overfor ikke-IA-virksomheter, kan henvendelsen også komme direkte til Arbeidsgiverlos.

Arbeidsgiverlos rolle er ytterligere beskrevet i forsøket for Arbeidsgiverlos jf. «Mandat for Arbeidsgiverlos 2009- 2012». Forsøket er det avhengig hvilken rolle og oppgave som Arbeidsgiverlos skal ha i det enkelte arbeidslivssenter. Arbeidsgiverlosens kompetanse må fortsatt være tilgjengelig overfor alle IA-virksomheter i fylker der losen er tilsatt.

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

1. ARBEIDSGIVERLOSENS TJENESTER

RETNINGSLINJER

Arbeidsgiverlosen har kompetanse innen psykisk helse, organisasjon/ledelse og på veiledning, og skal være et supplement til den øvrige kompetanse ved Arbeidslivssenteret. Arbeidet gjennomføres primært i samarbeid/samråd med IA-rådgiver.

Arbeidsgiverlosen skal bidra til at flere arbeidstakere med psykiske helseproblemer klarer å stå i jobben og at flere med psykiske helseproblemer kommer inn i arbeidslivet. Arbeidsgiverlosen skal gi veiledning og oppfølging til arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud når det gjelder medarbeidere med psykiske helseproblemer.

Arbeidsgiverlosen bistår med å:

- tilføre kompetanse til ledere, og andre samarbeidsparter, om hvordan man kan tilrettelegge for å opprettholde eller forbedre arbeidsevne og trivsel for ansatte med psykiske helseproblemer
- gi ledere veiledning til hvordan man kan gjennomføre samtaler med ansatte som sliter med psykiske helseplager
- gjennomføre undervisningsopplegg for arbeidslivet om arbeidets betydning for den psykiske helsen med fokus på helsefremmende og inkluderende tiltak
- gi virksomheten veiledning i både enkeltsaker og i systemrettet arbeid
- trygge og støtte arbeidsgivere som ønsker å ta inn nye medarbeidere
- formidle informasjon og kunnskap om NAVs virkemidler og hvordan disse kan tas i bruk

Arbeidsgiverlosen skal fortrinnsvis prioritere IA-virksomheter, men kan også brukes ut mot ikke IA – virksomheter.

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

2. SKAL ARBEIDSGIVERLOS INVOLVERES VIDERE I SAKEN?

	Behov er identifisert og bestiller (rådgiver/nav-kontor/virksomhet el) må innledningsvis avklare og kartlegge situasjonen for å vurdere om dette er en sak for Arbeidsgiverlos.
NR.	SJEKKLISTE
1	Er bestillingen forankret i virksomhetens mål- og handlingsplan?
2	Er oppdraget innenfor Arbeidsgiverlos' rollebeskrivelse og kompetanse?
3	Er annen kompetanse vurdert?
	Det er avklart at Arbeidsgiverlos skal involveres videre i saken.

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

REFERANSER
IA-handlingsplan for den enkelte bedrift

3. ANALYSE OG PLANLEGGING AV AKTIVITETEN

	Det er avklart at Arbeidsgiverlos skal involveres. Sjekklisten skal bidra til å forberede bistand i systemsaker som virksomheten har bedt om bistand til på området psykisk helse
NR	SJEKKLISTE
1	Er planlagt aktivitet forankret i ledelsen?
2	Er tillitsvalgte, verneombud og eventuelt andre aktuelle instanser informert og invitert?
3	Må det foretas vesentlige justeringer i forhold til virksomhetens mål og handlingsplan?
4	Finnes arenaer, systemer, rutiner for håndtering av aktuelle utfordringer?
5	Er det undersøkt hva som er gjort tidligere og med hvilket resultat?
6	Er valgt metodikk faglig begrunnet?
7	Er aktiviteten målbar og kan den evalueres? Er risikoanalyse foretatt? (Hva kan være til hinder for å lykkes i gjennomføring av aktiviteten? Hvilke tiltak kan iverksettes for å fremme ønsket effekt?)
Aktuelle aktiviteter/utfall:	Når punktene over er avklart, kan man starte gjennomføringen av aktiviteten.

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

REFERANSER
Modell for arbeid og psykisk helse, risikoanalyse osv. Ulike veiledningsmetoder, eksempelvis: Anerkjennende intervju, LØFT, dialogkonferanse, kognitiv tilnærming, involveringspedagogikk, psykodrama, Mal for planlegging av aktivitet

3. BISTÅ MED ANALYSE AV VIRKSOMHETENS BEHOV

RETNINGSLINJER

Ved uklar bestilling - be om en kort «Case» som beskriver situasjonen. Dette hjelper bestiller å holde seg til det konkrete i saken og arbeidsgiverlos kan benytte det i sin analyse.

Det kan være nyttig å analysere virksomhetens behov ut fra [Modell for arbeid og psykisk helse](#) for å vurdere hvilket nivå utfordringen ligger på. Gjennom dette vil man få innblikk i virksomhetens holdninger, kultur, etikk og eventuelle konfliktfylte forhold. I tillegg vil du og virksomheten få en felles oppfatning av status. Analysen vil vise om det er en individsak eller om det er utfordringer også på systemnivå.

Tema som vil være nyttige å få innblikk i vedrørende bedriftens HMS-arbeid:

- Gjennomføres det medarbeiderundersøkelser og hvordan følges de opp?
- Har virksomheten virksomhetsplaner/HMS-planer, etiske retningslinjer, hustavle etc.?
- Hvem er sykemeldt, fraværende, analyser knyttet til sykefravær (IA-WEB), er noen mer utsatt enn andre tid/ årsak?
- Har man rutiner for å forebygge og håndtere konflikter?
- Har man jevnlig medarbeidersamtaler, fokus på utsatte grupper, medarbeidere som sliter, planlegges/pågår det omorganiseringer osv. ?

Med utgangspunkt i denne felles forståelsen av utfordringene i virksomheten vil en kunne planlegge videre arbeid:

- Hva er hovedmål/delmål eller kort/langsiktig mål?
- Hvilke tiltak trenger man å iverksette for å oppnå målene?
- Hva er realistisk å oppnå, og hvordan prioriteres tiltakene?

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

3. BISTÅ MED PLANLEGGING AV AKTIVITET

RETNINGSLINJER

Ved bruk av analysen og den felles forståelse av utfordringene konkretiseres tiltak og bidragsyttere i mal for planlegging av aktiviteter. Hvem, hva, hvor, når, delmål/ mål, evaluering, og hensikt. Rollene mellom virksomheten og NAV Arbeidslivssenter avklares.

Ved gjennomføring av tiltak, er det viktig å avklare forventninger og fordele ansvar. Dette kan eksempelvis innebære :

- Avklaring av taushetsplikt
- Fordeling av ansvar mellom virksomhet / arbeidsgiverlos i forhold til plantag aktivitet
- Avklaring av de enkeltes forberedelser i forkant av aktiviteten
- Avklaring av hvordan og hvem som skal følge opp aktiviteten etter avslutning

Velg metode som fremmer fokus på arbeid og psykisk helse/ rus, inkludering og myndiggjøring. Eksempelvis kurs, informasjon, kompetanseheving, innlegg, prosess, samarbeidsmøte, veiledning/rådgivning? (ofte en kombinasjon). Hjelp virksomheten til å se hvilke tiltak som er nødvendige og hensiktsmessige i forhold til målene de har satt seg.

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

3. BISTÅ MED PLANLEGGING AV AKTIVITET

RETNINGSLINJER

Ved kursbestilling el lignende tilpasser arbeidsgiverlos innholdet virksomhetens behov (for eksempel vise til standard oppsett og tilpasse dette virksomhetens behov, få case som beskriver aktuell problemstilling og gi faglige råd om hva bør inneholde). Se Prosess 2, [Rutine: Tilby utadrettet informasjonsvirksomhet og åpne kurs](#).

Ved prosessbestilling formidler Arbeidsgiverlos hensiktsmessige metoder og psykisk helsefaglige grep som vil fremme ønsket måloppnåelse. Hva er gode grep og gevinster ved å anvende valgt metodikk og faglig ståsted. Beskrive typiske utfordringer og hvordan møte disse. Beskriv Arbeidsgiverlos som prosessveileder. Gir faglig veiledning til gruppa om håndtering av sensitiv informasjon viktigheten av overholde taushetsplikten.

Praktisk møteplanlegging, som tid, sted, rom, (grupperom), referent, møteleder, materiale, antall, gruppeinndeling, oppsett av møbler, datatilgjengelighet, stensil, overhead og ansvarsfordeling i forhold til de ulike oppgaver. Vær bevisst lokalisering av deltakere i rom (trygghet, avstand, oversikt).

Aktuelle referanser her er bl.a.

Involvering, Empowerment, Anerkjennende intervju, LØFT, Dialogkonferanse Coaching Grupperprosess Forumteater Kognitiv tilnærming, generell veiledning, involveringspedagogikk, psykodrama, rollespill, øvelser, cafedialog, bruk av [Modell for arbeid og psykisk helse](#), GAP analyse etc.

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

4. BISTÅ MED GJENNOMFØRING AV AKTIVITETEN

RETNINGSLINJER

Viktige stikkord for innholdet i gjennomføring av aktiviteten, er:

- Presentasjon og rolleavklaring av deltakerne.
- Fordeling av oppgaver (referent, prosess-, møteledelse, osv).
- Forventningsavklaring
- Minne om mål for dagen, for prosessen, for aktiviteten, etc..
- Tematiser trygghet, fortrolighetsnivå, tillit og evt. taushetsplikt.
- Vær forberedt på små og store avvik underveis og ha beredskap for det.
- Ha et øye for deltakerne, anerkjenn og bekreft dem underveis og ivaretar de som utleverer sin sårbarhet.
- Lukk aktiviteter og prosesser underveis og til slutt gjennom oppsummering/felles gjennomgang/refleksjoner (velg metode).
- For hvert stoppunkt avklar veien videre (neste trinn).

Ved gjennomføring av aktiviteten, er det viktig å sikre at man holder seg til planen, og overholder tiden. Sørge for at avvik begrunnes og beskrives, eksempelvis tid/ krise/ leder forsvinner.

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

MAL FOR PLANLEGGING AV AKTIVITET

RETNINGSLINJER

Planlegging av en prosess / tiltak i Dato Prosessveiledere

KI	ANSVAR	TEMA	INNHOOLD	METODE	MÅL / HENSIKT

Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid
Tjeneste:	Bistå med systemrettede tjenester innen arbeid og psykisk helse
Oppdatert av:	Janne Ursin
Oppdatert dato:	04.07.2012

4. REGISTRERING I ARENA

SYSTEMSTØTTE

The screenshot shows the NAV Arena system interface. The main window displays a list of services with columns for 'Fagslag', 'Oppgubestilling', 'Navn', and 'Detaljer'. A red box highlights the 'Registrer leveranse - Bistå tjeneste' option in the left-hand menu. Another red box highlights the 'Registrer leveranse' button in the top right corner. A third red box highlights the 'Registrer leveranse' button in a dialog box. A fourth red box highlights the 'Registrer leveranse' button in a dropdown menu. A fifth red box highlights the 'Registrer leveranse' button in a dropdown menu. A sixth red box highlights the 'Registrer leveranse' button in a dropdown menu.

1. Velg virksomhet som du skal registrere en leveranse/tjeneste på.

2. Velg deretter «Registrer leveranse – Bistå tjeneste» under Arbeidsprosess.

3. Velg en leveranse/tjeneste ved å trykke CTRL+L. Skriv inn «Fra dato», «Fra kl.», «Til dato» og «Til kl.». Legg også til en beskrivelse av leveransens/tjenestens innhold.

For å ha bedre oversikt over IA-aktivitetens varighet skal leveransen registreres med fra dato og klokkeslett (når NAV Arbeidslivssenter begynner å jobbe med tjenesten, inkludert forarbeid) og til dato og klokkeslett (når NAV Arbeidslivs-senteret har avsluttet leveransen, inkludert etterarbeid). Innhold (og omfang) av leveransen forklares under beskrivelsesfeltet.

5. EVALUERING AV AVGITT TJENESTE

	<p>Evalueringen har som formål å evaluere de enkelte tjenestene løpende. Det må vurderes i hvilke tilfeller det er aktuelt i gjennomføre slike evalueringer. Disse evalueringene av enkelttjenester må ikke forveksles med hovedevalueringen som skjer årlig/halvårlig. Sjekklisten er lik for tjenestene IA-ledelse, Forebyggende og helsefremmende arbeid, seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv, Inkluderende IA-arbeid og Systemrettet sykefraværsoppfølging. Spørsmålene angir hovedområder vi ønsker svar på, men kan tilpasses den enkelte evalueringen (rettet mot den enkelte tjeneste).</p>								
NR.	SJEKKLISTE								
1	I hvilken grad har du fått bistand/veiledning i tråd med forventningene dine?								
2	I hvilken grad vil dette være nyttig for ditt videre arbeid								
3	I hvilken grad er du fornøyd med tjenestene du mottok?								
4	Har du forslag til forbedringer/andre kommentarer?								
Aktuelle aktiviteter/utfall:	Evalueringene brukes både som ledd i forbedringsarbeidet av den enkelte tjenesten og som innspill til evalueringen av hovedprosessen (Prosess 2, steg 8).								
	<table border="1"> <tr> <td>Prosess:</td> <td>Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid</td> </tr> <tr> <td>Tjenester:</td> <td>Systemrettet sykefraværs-oppfølging, IA-ledelse, Forebyggende og helsefremmende arbeid, Inkluderende IA-arbeid, Seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv, Systemrettet bistand innen arbeid og psykisk helse</td> </tr> <tr> <td>Oppdatert av:</td> <td>Fred Sigve Andersen</td> </tr> <tr> <td>Oppdatert dato:</td> <td>05.07.2012</td> </tr> </table>	Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid	Tjenester:	Systemrettet sykefraværs-oppfølging, IA-ledelse, Forebyggende og helsefremmende arbeid, Inkluderende IA-arbeid, Seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv, Systemrettet bistand innen arbeid og psykisk helse	Oppdatert av:	Fred Sigve Andersen	Oppdatert dato:	05.07.2012
Prosess:	Bistå med målrettet og resultatorientert IA-arbeid								
Tjenester:	Systemrettet sykefraværs-oppfølging, IA-ledelse, Forebyggende og helsefremmende arbeid, Inkluderende IA-arbeid, Seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv, Systemrettet bistand innen arbeid og psykisk helse								
Oppdatert av:	Fred Sigve Andersen								
Oppdatert dato:	05.07.2012								
REFERANSER									
Evaluering i henhold til indikator (utkast til Quest) brukerfornøydhet									

Arbeidsforskningsinstituttet er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:
www.afi.no

Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon 23 36 92 00
www.afi.no