

Evaluering av forsøket “Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd”

Sluttrapport fra følgeforskningen

Øystein Spjelkavik og Hans Christoffer Aargaard Terjesen



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus, 2016

© Work Research Institute (AFI) Oslo and Akershus University College of Applied Sciences, 2016

© 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 rettighetshaver-nes 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 978-82-7609-381-0

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet
Høgskolen i Oslo og Akershus

Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

E-post: postmottak@afi.hioa.no

Webadresse: www.afi.no

Work Research Institute (AFI)
Oslo and Akershus University College of
Applied Sciences

P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

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

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde

Mestring, arbeid og mangfold

Rapport nr:

08/2016

Tittel/title:

Evaluering av forsøket «Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd»
Sluttrapport fra følgeforskningen.

Dato:

Oktober 2016

Forfatter(e)/Author(s):

Øystein Spjelkavik og Hans Christoffer Aargaard Terjesen

Antall sider:

114 med vedlegg

Resymé:

Forsøket «AAP som lønnstilskudd» (2013-2018) er iverksatt i 5 fylker med tre virkemidler; arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd, utvidet adgang til midlertidig ansettelse, og utvidet oppfølging fra Nav-veileder («jobbrådgiver»). Selv om AAP som lønnstilskudd forutsetter ansettelse, blir praksisplass (arbeidstrening) ofte brukt.

Rapporten viser at både deltakere og arbeidsgivere er svært fornøyd med virkemidlene i forsøket. Arbeidsgiverne legger mest vekt på betydningen av lønnstilskudd og utvidet mulighet for midlertidig ansettelse, mens deltakerne legger langt større vekt på betydningen av oppfølging. For mange av deltakerne er oppfølgingen den avgjørende faktoren for å komme i jobb. Dette kan bety at utvidet oppfølging er et vel så viktig og risikodempende virkemiddel som lønnstilskudd og midlertidig ansettelse for å få etablert og videreutviklet arbeidsforhold for denne målgruppa.

Rapporten viser at forsøket mangler lokal lederinvolvering og at innsatsen i oppfølgingsinnsatsen er uklar og ulik i og mellom fylkene. Evalueringen foreslår blant annet at det etableres en tydeligere sammenheng mellom opplæring av jobbrådgivere og praksis i oppfølgingen og at det etableres ei sentral referansegruppe bestående av ledere på kontornivå, fylkeskoordinatorer og at direktoratets koordinator. Dette kan bidra til at «utvidet oppfølging» blir tydeligere operasjonalisert og at forsøket framstår mer enhetlig.

Emneord:

Nav, arbeidsavklaringspenger, lønnstilskudd, midlertidig ansettelse, oppfølging

Forord

Forsøket Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd startet opp året 2013 og skal gå over fem år i utvalgte Nav-kontor i fem fylker i landet. Ved oppstart deltok følgende fylker og Nav-kontor i forsøket: Østfold (Nav Fredrikstad og Nav Sarpsborg), Vest-Agder (Nav Kristiansand), Hordaland (Nav Fyllingsdalen, Nav Laksevåg og Nav Bergenhus), Oslo (forsøket dekker alle bydelskontorene i byen, og er organisert som et team ved Nav Sagene), Troms (Nav Tromsø, fra 2014).

Arbeidsforskningsinstituttet fikk i 2014 oppdraget med å evaluere forsøket. Oppdragsgiver er Arbeids- og sosialdepartementet. Følgeevalueringen har tidligere levert to delrapporter; Pettersen & Spjelkavik (2014 og 2015). Denne tredje og avsluttende rapporten bygger på de to foregående rapportene samt data fra 2016. Vår samarbeidspartner Proba samfunnsanalyse leverer en effektevaluering av forsøket i 2018.

Medlemmer av evalueringens referansegruppe har vært:

- Martin Hewitt, Arbeids- og sosialdepartementet
- Nina Strømmen, Trond Wetlesen og Gro Askeland, Arbeids- og velferdsdirektoratet
- Øystein Hvenekilde Fylling, Nav Oslo
- Marte Buaas og Anette Pollen, Virke
- Tor Idar Halvorsen, LO
- Sofie Emma Bejbro Andersen, Unge funksjonshemmede
- Eva Margrethe Kvalvaag, KS
- Helene Berg, Proba samfunnsanalyse

En stor takk til alle jobbrådgivere, veiledere og ledere i Nav, deltakere og arbeidsgivere i forsøket. Ved AFI hadde Karen Sofie Pettersen ansvaret for organisering og gjennomføring av datainnsamling i følgeevalueringens første (2014) og andre (2015) fase og Hans Christoffer Aargaard Terjesen har hatt ansvaret for den siste fasen (2016). Helene Berg har deltatt i noen casebesøk og i en foreløpig analyse av registerdata i andre delrapport. Line Egeland har hatt ansvar for gjennomføring av en nettbasert arbeidsgiverundersøkelse. Katja Ma Bratseth har hatt ansvar for gjennomgang av jobbrådgivernes egenrapporteringer. Takk til Karin Tan, som har deltatt på noen samlinger i forsøket og i faglige drøftinger. En særlig takk til kollega Angelika Schafft, som har gitt verdifulle faglige innspill og kommentarer.

Oslo oktober 2016,

Øystein Spjelkavik,
prosjektleder

Innhold

Forord	iii
Sammendrag	vii
1 Bakgrunn og faglig innramming	1
1.1 Kort om forsøket	1
1.2 Ordinær arbeidsplass som tiltaksarena.....	2
1.3 Lønnstilskudd.....	2
1.4 Midlertidig ansettelse.....	3
1.5 Utvidet oppfølging.....	4
1.6 Kombinasjon av virkemidler	5
1.7. Foreløpige resultat	6
2 Evaluering av forsøket.....	7
2.1 Problemstillinger	7
2.2. Data og metode.....	7
2.3 Rapportens oppbygging	11
3 Organisering og ledelse av forsøket	12
3.1 Lokal variasjon	12
3.2 Frittstående jobbrådgivere og delvis frikoplet ledelse.....	15
3.3 Oppsummering.....	15
4 Trekk ved deltakere i forsøket.....	17
4.1 Deltakernes alder	17
4.2 Kjønnfordeling	18
4.3 Utdanning.....	18
4.4 Innvandringsbakgrunn.....	19
4.5 Deltakernes arbeidserfaring.....	19
4.6 Nav-historikk og utfordringer	21
4.7 Ansettelser	23
4.8 Sektor og bransjer	24
4.9 Oppsummering.....	27
5 Rekruttering av kandidater.....	28
5.1 Hva er «riktige kandidater»?.....	28
5.2 Dialog om kandidater forutsetter hensiktsmessig organisering og riktig kompetanse	32
5.3 To idealmodeller.....	33
5.4 Oppsummering.....	36
6 Oppfølging og deltakernes erfaringer	38
6.1 Oppfølgingen i forsøket.....	38
6.2 Utvidet oppfølging.....	39

6.3 Samarbeid med øvrig støtteapparat	41
6.4 Deltakernes erfaringer	42
6.5 Oppsummering.....	43
7 Samarbeidet med arbeidsgivere	45
7.1 Kvalitativ undersøkelse.....	45
7.2 Spørreundersøkelse.....	46
7.3 Oppsummering.....	57
8 Utskriving.....	59
8.1 Deltakernes situasjon ved utskrivning.....	59
8.2 Deltakernes situasjon tre måneder etter utskrivning	60
8.3 Deltakernes situasjon seks måneder etter utskrivning	61
8.4 Deltakernes situasjon tolv måneder etter utskrivning.....	62
8.5 Fare for innlåsing?	62
8.6 Oppsummering.....	63
9 Oppsummering og innspill.....	64
9.1 Behov for å operasjonalisere hva som er «riktig kandidat».....	64
9.2 Hva er utvidet oppfølging?	65
9.3 Relevant kompetanse.....	66
9.4 Organisering og ledelse	66
9.5 Virkemidlenes betydning.....	67
9.6 Evalueringens innspill	68
Litteratur.....	69
VEDLEGG 1: Arbeidsgivernes innspill til Nav om forbedringer	71
Byråkrati	71
Informasjon og kommunikasjon.....	72
Deltaker	73
Oppfølging	74
Om selve ordningen	75
VEDLEGG 2: Intervjuguider og spørreskjema til forsøk med Arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd	78
Intervju med avdelingsledere, NAV-leder og fylkeskoordinator	78
Intervju med veiledere ved aktuelle avdelinger ved NAV lokal	80
Intervju med jobbrådgivere.....	81
Intervju med deltakere.....	86
Spørreskjema for deltakere:.....	87
VEDLEGG 3. Spørreundersøkelse til arbeidsgivere om Arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd ..	88

Liste over figurer

Figur 1. Deltakernes alder ved rekruttering	17
Figur 2. Arbeidserfaring.....	20
Figur 3. Deltakernes hovedutfordringer i forhold til arbeidsdeltakelse.....	22
Figur 4. Type stilling.....	23
Figur 5. Deltakere i arbeid fordelt på sektor	24
Figur 6. Deltakerprosent fordelt på bransjer	25
Figur 7. Type oppfølging gitt av jobbrådgiver	38
Figur 8. Hvem som tok initiativ til å få deltakeren med i ordningen (prosent).....	47
Figur 9. Type stilling arbeidstakeren ble tilbudt (prosent).....	47
Figur 10. Grad av tilfredshet med ordningen (prosent)	49
Figur 11. Årsaker til å være fornøyd med ordningen (prosent, n=302, flere svar mulig)	49
Figur 12. Årsaker til misnøye (prosent, n=26, flere svar mulig)	50
Figur 13. Viktighet av virkemidlene i ordningen (poeng 0-100).....	52
Figur 14. Grad av tilfredshet med oppfølgingen som NAVs jobbrådgiver gir (prosent)	53
Figur 15. Den hjelp arbeidsgiverne har fått av NAVs jobbrådgivere (prosent)	54
Figur 16. Informasjon om arbeidstakeren før oppstart (prosent).....	55
Figur 17. Arbeidsgivernes kontakt med Navs jobbrådgiver (prosent)	56
Figur 18. Nåværende og ønsket kontakt med Navs jobbrådgivere (prosent, flere svar mulig).....	56
Figur 19. Situasjon ved utskriving.....	59
Figur 20. Situasjon tre måneder etter utskriving	60
Figur 21. Situasjon seks måneder etter utskriving	61
Figur 22. Situasjon tolv måneder etter utskriving.....	62

Sammendrag

Forsøket «AAP som lønnstilskudd» ble initiert i revidert nasjonalbudsjett for 2012 og presentert som et virkemiddel for å mobilisere grupper med svakt fotfeste i arbeidsmarkedet til arbeid. Forsøket ble iverksatt i januar i 2013 med varighet på fem år. I forsøket skulle personer under 30 år med arbeidsavklaringspenger få særlig prioritet. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har i samarbeid med Proba samfunnsanalyse i oppdrag av Arbeidsdepartementet å evaluere forsøket. Dette er følgeevalueringens siste og oppsummerende rapport. Effektevalueringen blir gjennomført ved utgangen av 2018 av Proba samfunnsanalyse.

Forsøkets tre virkemidler

- 1) Arbeidsavklaringspenger (AAP) som et tilskudd til arbeidsgivere for å ansette personer som mottar arbeidsavklaringspenger.
- 2) Utvidet adgang for arbeidsgivere til midlertidig ansettelse.
- 3) Utvidet oppfølging fra Nav rettet mot arbeidssøker og arbeidsgiver. AAP-mottaker og arbeidsgiver får oppfølging av en Nav-ansatt (i forsøket omtalt som «jobbrådgiver»), som samarbeider med AAP-brukerens ordinære Nav-veiledere.

Fylker og Nav-kontor som deltar i forsøket

Østfold (Nav Fredrikstad og Nav Sarpsborg), Vest-Agder (Nav Kristiansand), Hordaland (Nav Fyllingsdalen, Nav Laksevåg og Nav Bergenhus), Oslo (her dekker forsøket alle bydelskontorene, og jobbrådgiverne er organisert som et team ved Nav Sagene), Troms (Nav Tromsø, som kom med fra 2014).

Utfordringer i forsøket

De involverte Nav -kontorene hadde i oppstartsfasen (2013-2014) noen felles utfordringer, som mengdeproblematikk og et intensivt arbeid med AAP-mottakere som mistet rettigheten til ytelsen i februar 2014. Måltall som var satt for forsøksfylkene ble ikke nådd i oppstartsfasen, men de fleste fylkene er over måltall i 2016. Jobbrådgiverne rekrutterte i begynnelsen i stor grad deltakere blant AAP-mottakere som allerede var i praksisplass, enten via ekstern tiltaksarrangør eller via ordinære Nav -veileder. Selv om AAP som lønnstilskudd forutsetter en ansettelse, blir praksisplass (arbeidstrening) ofte brukt for å avklare kandidater til forsøket. Dette ser ut til å skyldes at jobbrådgiverne oppfatter det sånn at de kandidatene de får inn til forsøket ikke er klar for ansettelse og at jobbrådgiverne har vansker med å finne aktuelle stillinger. Dette har skapt uklarhet om på hvilket tidspunkt en kandidat er å regne som deltaker i forsøket: Er det på det tidspunktet jobbrådgiveren begynner å arbeide med brukeren? Eller er det på det tidspunktet lønnstilskuddet blir iverksatt (ansettelse)? Måltallene omfattet kun de sistnevnte, mens de involverte jobbrådgiverne i praksis gjerne arbeider med langt flere brukere/potensielle kandidater.

Med noen unntak er ledelsen på kontornivå og fylkeskoordinatorene i forsøksperioden blitt mindre involvert i forsøket, og generelt virker det som om de er lite orientert om den faktiske oppfølgingen som blir gitt av jobbrådgiverne. Jobbrådgiverne har hatt stort rom for selv å definere innholdet i oppfølgingsarbeidet. Ved de involverte forsøkskontorene er det etablert ulike praksiser for rekruttering av deltakere avhengig av hvor mye vekt det blir lagt på ordinær NAV-veileders avklaring av brukeren før deltakelse i forsøket. Bortsett fra at brukeren skal være motivert for arbeid, er det ikke etablert noen entydige kriterier for hva som er en riktig kandidat til forsøket blant AAP-mottakerne.

Det er ulik praksis og innhold i jobbrådgivernes oppfølging. I noen grad følger jobbrådgiver tett opp i arbeidssituasjonen, men hovedinntrykket er at oppfølgingen primært operasjonaliseres som å være tilgjengelig ved behov («beredskapsoppfølging»).

Det er likevel ingen tvil om at oppfølgingen i forsøket er mer omfattende enn hva som ellers er vanlig i NAV. Oppfølgingen i forsøket har i mange tilfeller også handlet om mer enn selve arbeidsforholdet, som det å involvere og samhandle med andre tjenester. Erfaringen er at oppfølging i forhold som ikke er direkte relatert til arbeidsplassen ofte kan være viktig for at en deltaker skal være i stand til å jobbe. Flere jobbrådgivere gir uttrykk for at det er en utfordring å involvere relevante aktører i andre deler av støtteapparatet, særlig når deltakeren i utgangspunktet ikke har en relasjon til tjenestene og der det ikke finnes en hensiktsmessig samhandlingsarena.

Deltakerne

Deltakerne er i all hovedsak godt fornøyd med forsøket. I oppstartsfasen var gjennomsnittsalderen blant deltakerne i forsøket 37 år og de hadde relativt lang fartstid i Nav. Basert på jobbrådgivernes egenrapporteringer i 2016 var i overkant av 45 prosent av deltakerne 30 år eller yngre ved rekruttering til forsøket. Dette kan indikere at forsøket etter hvert i større grad har prioritert de under 30 år. I 2016 er over to tredjedeler av deltakerne i Troms og Vest-Agder over 30 år, og i de andre fylkene er det fortsatt en overvekt av brukere over 30 år. Samtidig er det ikke satt noe eget mål for hvor stor andel den prioriterte målgruppa skal utgjøre. Deltakernes utfordringer for arbeidsdeltakelse er særlig knyttet til nedsatt fysisk og psykisk helse og flertallet har vært AAP-mottakere lenge. Over 50 prosent hadde i forsøkets oppstartsfase hatt AAP i 3 år.

I oppstartsfasen var 56 prosent av deltakerne menn, mens 44 prosent var kvinner. I 2016 viser jobbrådgivernes registreringer at Hordaland er fylket med best kjønnsbalanse blant forsøksfylkene med 51 prosent kvinner og 49 prosent menn. I oppstartsfasen hadde 25 prosent av deltakerne fullført videregående skole, mens jobbrådgivernes registreringer i 2016 viser at et litt større antall av de som rekrutteres til forsøket har gjennomført videregående skole. Jobbrådgivernes registreringer i 2016 viser at andelen deltakere i forsøket uten innvandringsbakgrunn har holdt seg nokså stabil i forsøket (83,5 prosent); av deltakerne hadde 16,5 prosent innvandringsbakgrunn.

36 prosent av deltakerne i forsøkets oppstartsfase hadde hatt et arbeidsforhold i løpet av det siste året før de kom med forsøket. 38 prosent av deltakerne hadde vært i jobb 1-5 år før forsøket, mens 25 prosent hadde siste arbeidsforhold for over fem år siden. Blant deltakerne var det i gjennomsnitt kortere tid siden siste arbeidsforhold enn AAP-mottakere ellers. Dette gav en indikasjon på at deltakerne i gjennomsnitt hadde en noe nærmere tilknytningen til arbeidslivet enn andre AAP-mottakere. Selv om de er svært usikre, indikerer jobbrådgivernes egenregistreringer i 2016 at andelen deltakere med arbeidserfaring samlet for forsøksfylkene har gått ned over tid, men det er en del variasjon mellom fylkene.

Tall fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at det per 2015 hadde vært 477 deltakere i forsøket og at av disse hadde nærmere 60 prosent fått ansettelse, med og uten ytelse/oppfølging fra Nav. Deltakerne får ansettelse i et forholdsvis bredt spekter av yrker og bransjer, men hyppigst i private virksomheter.

Arbeidsgiverne

Arbeidsgiverne er totalt sett godt fornøyd med ordningen. Årsaker til misnøye blant noen arbeidsgivere er blant annet at den økonomiske kompensasjonen er for lav, at det tar lengre tid og at det er mer ressurskrevende å følge opp deltakeren enn det de forventet, samt at deltakerens arbeidsevne og atferd ikke svarer til forventningene.

Arbeidsgiverundersøkelsen indikerer at omlag 36 prosent av deltakerne som er med i ordningen kan få en fast stilling. Undersøkelsen indikerer at midlertidig ansettelse og praksisplass har tilnærmet samme effekt, men dette bør undersøkes nærmere. Undersøkelsen indikerer at effekten kan forbedres ved en tettere oppfølgingsinnsats av jobbrådgiverne. Tettere oppfølging kan bidra til å øke inkluderingsevnen på arbeidsplassene og minimalisere risikoen for arbeidsgiverne. Rapporten påpeker at det er behov for en tydeligere definering av innholdet i «utvidet oppfølging» i forsøket. Samtidig kan det tenkes at utfordringen sett fra arbeidsgivers ståsted ikke er manglende oppfølging, men at virksomhetene ikke har midler til å betale den resterende delen av lønnen som gjenstår etter lønnstilskuddet.

Virkemidlenes betydning

Både deltakere og arbeidsgivere er svært fornøyd med virkemidlene i forsøket. Arbeidsgiverne legger mest vekt på betydningen av lønnstilskudd og utvidet mulighet for midlertidig ansettelse, men noen av dem etterlyser også mer oppfølging knyttet til utviklingen i arbeidsforholdene. Deltakerne legger langt større vekt på betydningen av oppfølgingen. Noen av deltakerne er skeptiske til midlertidig ansettelse fordi de opplever usikkerhet knyttet til om de vil få en fast ansettelse når lønnstilskuddet opphører.

For mange av deltakerne er jobbrådgiverens oppfølging den avgjørende faktoren som medfører at vedkommende kommer i jobb. Uten jobbrådgivers mulighets- og trygghetsskapende funksjon hadde flere av brukerne neppe hatt en tilknytning til arbeidslivet, til tross for den risikominimaliseringen som arbeidsgiverne opplever at lønnstilskudd og midlertidig ansettelse gir.

Dette kan bety at utvidet oppfølging er et vel så viktig virkemiddel som lønnstilskudd og midlertidig ansettelse for å få etablert og videreutviklet et arbeidsforhold med de aktuelle brukerne. Siden utvidet oppfølging er det eneste virkemiddelet som ikke kan måles, telles eller budsjetteres, oppleves det ikke som risikominimerende på samme måte som de andre virkemidlene, til tross for at det kan være det mest risikodempende virkemiddelet av dem alle.

Evalueringsinnspill:

- Praksis for rekruttering av kandidater blant AA-mottakerne til forsøket spriker mellom fylkene og mellom jobbrådgiverne ved samme Nav-kontor/i samme fylke. Dersom forsøket skal forutsette at de aktuelle kandidatene skal få midlertidig eller fast ansettelse direkte, bør det utvikles en stringent og operativ beskrivelse av hva som er «riktig kandidat».
- Forsøksdesignet forutsetter at det er mulig å identifisere AAP-brukere som raskt kan få en (midlertidig) ansettelse med lønnstilskudd. Erfaringene så langt gir imidlertid grunn til å spørre om denne forutsetningen er tilstede. Dette bør drøftes internt i forsøket. Dersom man kommer fram til at det finnes tilstrekkelig mange formidlingsklare AAP-mottakere, bør hovedinnsatsen for «utvidet oppfølging» være i overgangen mellom midlertidig og fast ansettelse. Dersom forutsetningen kun i begrenset grad er til stede, bør «utvidet oppfølging» også omfatte

tett oppfølgingsinnsats fram til midlertidig ansettelse, også i arbeidstrening der det anses som hensiktsmessig.

- «Utvidet oppfølging» er ikke er godt nok operasjonalisert og oppfølgingen ovenfor arbeidsgiver og arbeidstaker gjøres svært ulikt, både i forhold til frekvens, innhold og framgangsmåte. På bakgrunn av erfaringene så langt, bør forsøket utarbeide en operasjonalisering av hva innholdet i «utvidet oppfølging» er. Denne bør være så klar at den kan presenteres for både brukere og arbeidsgivere, slik at de vet hva oppfølgingen går ut på og hva de kan forvente.
- Det kan være grunn til å tilby jobbrådgiverne et mer omfattende opplæringstilbud i Supported Employment (SE) enn det de har fått, men en slik opplæring bør ledsages av et tydelig krav om at SE i større grad skal prege oppfølgingen. Opplæringen kan være kvalifiserende, enten ved at det gir en Nav-intern kvalifisering eller at opplæringen gir studiepoeng. Ved ansettelser av nye jobbrådgivere bør det kvalitetssikres at de har samme kompetanse.
- Forsøket mangler ledelse både lokalt og nasjonalt og aktiv involvering av fylkene. Det bør etableres ei sentral referansegruppe bestående av ledere på kontornivå og fylkeskoordinatorer, og direktoratets koordinator bør lede denne gruppa og gis beslutningsmyndighet for denne. Dette kan bidra til at forsøket i fylkene framstår mer enhetlig.

1 Bakgrunn og faglig innramming

1.1 Kort om forsøket

Forsøket «Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd» ble iverksatt i januar 2013 i utvalgte Nav-kontor i fem fylker med en varighet på fem år. Forsøket har følgende virkemidler:

- Arbeidsavklaringspenger (AAP) som et tilskudd til arbeidsgivere for å ansette personer som mottar arbeidsavklaringspenger.
- Utvidet adgang for arbeidsgivere til midlertidig ansettelse.
- Utvidet oppfølging fra Nav rettet mot arbeidssøker og arbeidsgiver.

Forsøket er designet som en tradisjonell tiltaksmodell: Ordinær Nav-veileder som har ansvaret for AAP-brukeren, søker brukeren inn i tiltaket («AAP som lønnstilskudd»). De som er ansatt i forsøket ved Nav-kontoret, jobbrådgiverne, har ansvaret for iverksettingen av lønnstilskuddet ved ansettelse og for «utvidet oppfølging». Jobbrådgiverne har omkring 30 brukere i sin portefølje til enhver tid, hvorav noen er deltakere og andre er kandidater til forsøket.

Kostnadene til AAP som lønnstilskudd dekkes gjennom de utgiftene folketrygden ellers ville hatt i form av utbetaling av AAP. I tillegg er det i forsøksfylkene ansatt jobbrådgivere ved de involverte Nav-kontorene som har ansvar for å finne aktuelle kandidater, rekruttere deltakere til forsøket og å gi «utvidet oppfølging» til deltakere og arbeidsgivere.

Forsøket skulle avgrenses og avklares lokalt og kontorledelsen ved de involverte Nav-kontorene kunne velge ulike måter å organisere forsøket på. Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger, med anslag på hvor stor andel av disse som var aktuelle for arbeidsrettede tiltak, var et viktig kriterium for direktoratets utvelgelse av fylker som skulle delta i forsøket. I tillegg ble det lagt vekt på at de aktuelle Nav-kontorene måtte ha et differensiert arbeidsmarked for å sikre tilgang på potensielle arbeidsgivere for deltakerne i forsøket. På bakgrunn av disse kriteriene¹ valgte direktoratet ut følgende Nav-kontor til forsøket:

- Østfold: Nav Fredrikstad og Nav Sarpsborg (totalt 4 jobbrådgivere).
- Vest-Agder: Nav Kristiansand (to jobbrådgivere).
- Hordaland: Nav Fyllingsdalen, Nav Laksevåg og Nav Bergenhus (totalt 7 jobbrådgivere).
- Oslo: Forsøket dekker alle bydelskontorene, og jobbrådgiverne er organisert som et team ved Nav Sagene (11 jobbrådgivere).
- Troms: Nav Tromsø ble en del av forsøket i 2014 (to jobbrådgivere).

Forsøket med AAP som lønnstilskudd ble initiert i revidert nasjonalbudsjett for 2012 og ble presentert som et politisk virkemiddel for å mobilisere grupper med svakt fotfeste i arbeidsmarkedet til arbeid. Forsøket innebærer et tilskudd til arbeidsgivere for å ansette personer som mottar arbeidsavklaringspenger: «Det vil stimulere til at personer som i en periode mottar trygd, opprettholder tilknytning til arbeidslivet. Ungdom skal prioriteres» (St. meld 2012: 2, s.10).

¹ Kriteriebeskrivelsen er basert på opplysninger fra Arbeids- og velferdsdirektoratets koordinator for forsøket.

1.2 Ordinær arbeidsplass som tiltaksarena

I Prp. L 39 (2014-2015) signaliserte regjeringen økt bruk av lønnstilskudd og økt grad av tiltak gjennomført i ordinært arbeidsliv. Dette vil kreve at Nav har et tettere samarbeid med arbeidsgivere enn nå og at oppfølgingen intensiveres. Regjeringen ønsket også å lette adgangen til midlertidige ansettelser og mente at dette vil gi økte mulighet for at unge og andre som i utgangspunktet står langt fra arbeidsmarkedet skal få en forankring i arbeidslivet.

Ekspertgruppen som har gjort en gjennomgang av Nav skriver i sin sluttrapport:

Nav-veilederen må kunne se brukeren med en potensiell arbeidsgivers øyne. Nav-veileder kan da bedre hjelpe bruker med hvordan han eller hun best møter arbeidslivets krav og forventninger. Det er også først da Nav-veileder kan ha håp om å endre krav og forventninger hos arbeidsgiver gjennom tilrettelegging, lønnstilskudd eller oppfølging. For å lykkes, må Nav være mye nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgiverne enn i dag (Ekspertgruppen 2015: 9).

Brofoss-utvalget, som gjorde en gjennomgang av Navs arbeidsmarkedstiltak, anbefalte økt bruk av ordinære virksomheter som arena for arbeidsrettede tiltak (NOU 2012:6, s. 285). Utvalgets anbefaling bygger på både utenlandske og norske studier, blant annet Proba samfunnsanalyse (2011) sin gjennomgang av evalueringer knyttet til arbeidsrettede tiltak generelt og kjeder av arbeidsrettede tiltak, samt evalueringer av enkelte tiltakstyper. Studien viser, som annen internasjonal forskning om utsatte grupper og arbeidsinkludering, at det er en klar tendens til at arbeidsmarkedstiltak som er sterkest knyttet opp mot ordinært arbeid, er mest effektive for å få deltakere over i ordinær jobb (jf f.eks. Frøyland & Spjelkavik (red) 2014).

1.3 Lønnstilskudd

Flere studier har vist at målrettet («targeted») lønnstilskudd har større effekt på jobbmulighetene for arbeidssøkere med redusert arbeidsevne enn arbeidsforberedende trening og kompetansehevende tiltak eller kurs, særlig om de kombineres med oppfølging og trening i jobben (Burns mfl 2010, Dorsett 2006, Jaenichen & Stephan 2009, Katz 1998, Larsson 2003, Sianesi 2008). En undersøkelse av avbrutte «fleksjobs» i Danmark framhever betydningen av god jobbmatch og påpeker behovet for dialog og forebygging: «Dialogen skal først og fremmest brukes som redskap til at forebygge, at fleksjobbet bliver afbrudt. Det skal være et redskap til at tage misforståelser og gensidige beskyldninger i opløbet» (Discuss 2003:153).

Lønnstilskudd har en «døråpner-effekt» (ECON 2001), men flere undersøkelser, både i Norge (Børing m.fl. 2010, ECON 2001, Spjelkavik 2004, 2008) og internasjonalt (Layard 1997, Richardson 1998), har påpekt at det ikke er noen automatikk i at lønnstilskudd fører til jobbfastholdelse. Suksesskriteriet er ikke nødvendigvis lønnstilskudd i seg selv, men oppfølging rettet mot både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Lønnstilskudd er ofte blitt kritisert, blant annet av den grunn at man ikke kontrollerer for om de som subsidieres ville ha blitt ansatt uansett («dødvectstap»), at de som subsidieres fortrenger andre ordinære ansettelser, altså at arbeidsgivere ansetter folk på lønnstilskudd fordi det gir lavere lønnsutgifter, eller at arbeidsgivere i stedet for å investere i et helsefremmende arbeidsmiljø velter kostnader forbundet med de ansattes (u)helse over på det offentlige ved å kreve tilskudd for fortsatt å ha dem

ansatt. Andre ankepunkter mot lønnstilskudd er at subsidierte ansettelser kan virke konkurransevridende, for eksempel at enkelte virksomheter baserer sin økonomi på bruk av subsidiert arbeidskraft, og at de kan virke stigmatiserende (jf. Hohnen 2000, Jaenichen & Stephan 2009, Larsen & Høgelund 2008).

I et policy-perspektiv er hensikten med målrettet bruk av lønnstilskudd å redusere køen av arbeidssøkere, styrke inkluderingen av ulike målgrupper i ordinært arbeidsliv, eller å redusere tilgangen på uførepensjonering. Dermed kan det at arbeidsgivere foretrekker å ansette arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne (positiv diskriminering) forstås som en ønsket effekt for målrettet bruk av lønnstilskudd, mens dødvectstap er bortkastet innsats fordi den som ansettes ville ha blitt det uten å bli subsidiert av offentlige midler.

Siamesi (2008), med støtte fra svenske studier (Calmfors mfl 2001), påpeker et viktig aspekt knyttet til utstrakt bruk av lønnstilskudd: Omfattende og sjenerøse økonomiske subsidieordninger kan gjøre det vanskelig for tiltak og tilnærminger til inkludering som ikke baserer seg på økonomisk kompensasjon fordi det i virksomhetene utvikles forventninger om økonomisk kompensasjon. Sluttresultatet kan fort bli generell bedriftssubsidiering og dødvectstap, heller enn at mennesker med store bistandsbehov kommer i jobb. I Sverige er det sjelden at arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne og mer omfattende bistandsbehov kommer i jobb uten lønnstilskudd, mens det har vært mer vanlig i Norge (Spjelkavik, Hagen & Härkäpää 2011).

1.4 Midlertidig ansettelse

Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, dvs. uten at arbeidsgiver må begrunne det, skal ikke overstige 12 måneder.² Midlertidig ansettelse er normalt tillatt for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av Nav, og bruk av lønnstilskudd forutsetter normalt muligheter for fast ansettelse.³ Ved at forsøket åpner opp for utvidet mulighet for midlertidig ansettelse, er antakelsen at arbeidsgivere skal oppleve mindre risiko og at bruker gjennom en midlertidig ansettelse lettere skal få en fast ansettelse:

Midlertidig sysselsetting utgjør en liten, men viktig del av det norske arbeidsmarkedet. I Norge blir midlertidige stillinger ofte sett på som mindre bra enn permanente stillinger og er derfor sterkt regulert. I mange sammenhenger vil imidlertid midlertidige stillinger fungere som en inngangsport til arbeidsmarkedet, hvor det kan opparbeides human-kapital som kan øke mulighetene for en permanent stilling. (Engebretsen, Salvanes & Vassengen 2012: 33).

Engebretsen, Salvanes & Vassengen (2012) finner i AKU-data fra midten av 1990-tallet til midten av 2000-tallet at midlertidige stillinger fungerer som et springbrett til faste stillinger og at effekten er særlig sterk blant unge og lavutdannede. Det er ikke gjort tilsvarende undersøkelser blant mottakere av arbeidsavklaringspenger, men det er ingen tvil om at mange av dem er unge og lavutdannede.

² <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966>

³Jf. Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften) § 9-2. Innhold: «Tiltaksdeltakeren ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i hel- eller deltidstilling, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver. Lønnstilskuddet skal kompensere for arbeidstakerens lavere produktivitet i denne perioden.» Jf. også § 10-9. Utvidet adgang til midlertidig ansettelse: «Dersom det er behov for en særlig utprøving av arbeidsevnen, kan arbeidstakeren tilsettes midlertidig i inntil ett år, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 bokstav d. Muligheten for fast ansettelse skal vurderes fortløpende.»

Andre mener at økt midlertidighet vil medføre at arbeidsgivere likevel vil ansette dem man ellers ville ansatt, bare at noen av dem får midlertidig ansettelse i ett år i stedet for fast.⁴ Svalund, som har studert hvordan midlertidige ansettelser er regulert i Norge, Sverige, Danmark og Finland, mener at enklere tilgang til midlertidige stillinger i Norge ikke vil bidra til at flere får en fast jobb:

De som havner bakerst i køen i dag, vil fortsatt være bakerst i køen. Det er de samme dilemmaene og diskrimineringsmekanismene som gjelder. Det koster å ha en ansatt i ett år også. Man vil jo gjerne ha den ansatte som fungerer best. (...) Enkelte analyser tyder på at strengt stillingsvern kan ha en viss utestengningseffekt, så for noen personer kan dette være viktig for å få en fot innenfor. Men kostnaden er at desto flere arbeidstakere lettere blir «sittende fast» i dårlige jobber under dårlige vilkår, uten tilbud om å utvikle seg.⁵

1.5 Utvidet oppfølging

Arbeidsavklaringspenger (AAP) er en rettighetsytelse som ble innført 1. mars 2010 som erstatning for attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad. AAP skal sikre arbeidstakere inntekt i perioder de som medlem av folketrygden er uten inntekt på grunn av sykdom eller skade og med behov for bistand til å komme i arbeid. Bistanden kan bestå av arbeidsrettede tiltak, medisinsk behandling eller annen oppfølging av Nav. Dersom AAP-mottakeren utfører inntektsgivende arbeid, skal AAP som utgangspunkt reduseres etter antall timer i lønnet arbeid. AAP-mottakere kan arbeide opp til 60 prosent av full stilling, og fortsatt motta redusert AAP. Jobbes det mer enn 60 prosent av full stilling mister man retten til AAP for den aktuelle 14-dagersperioden. AAP som lønnstilskudd innebærer at AAP-mottakere kan jobbe hel- eller deltid i inntil tre år på samme vilkår som ordinært ansatte, men samtidig være midlertidig ansatt i hele tiltaksperioden. Forsøket innebærer tett oppfølging fra Nav.

Nøkkelbegrepene i Navs markedsarbeid er rekrutteringsbistand til arbeidsgivere og formidlingsbistand til arbeidssøkere (Ekspertgruppen 2015). Ekspertgruppen (2015) viser til Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering, hvor *arbeidsformidling* blir forstått eller definert som at en arbeidssøker får informasjon eller bistand til å komme i kontakt med en aktuell arbeidsgiver, og gjennom dette oppnår ansettelse hos en arbeidsgiver. *Rekrutteringsbistand* er at en arbeidsgiver får informasjon eller bistand til å komme i kontakt med en aktuell arbeidssøker, og gjennom dette ansetter vedkommende. Markedsarbeidet i Nav skal bidra til at brukeren øker sine muligheter for å få eller beholde arbeid og omfatter både arbeidsrettede tjenester og tiltak. Formidlingstjenester kan omfatte veiledning om jobbsøking og informasjon om arbeidsmarkedet, mens de mest relevante tiltakene er tiltak i ordinært arbeidsliv, som lønnstilskudd og arbeidspraksis i ordinære virksomheter.

Forsøket skal i tillegg til lønnstilskudd og utvidete muligheter for midlertidig ansettelse også tilby «utvidet oppfølging». Det er ikke nærmere presisert om «utvidet oppfølging» betyr mer intensiv oppføl-

⁴ Jf. Mykletun: <https://www.nrk.no/norge/tviler-pa-at-flere-midlertidige-jobber-gjor-arbeidslivet-mer-inkluderende-1.12161692> (lest: 20.08.16)

⁵ Svalund sitert i Arbeidslivet.no (publisert 20. mar 2014): <http://www.arbeidslivet.no/lonn/stillingsvern/flere-midlertidige-bli-farre-fast-ansatte/> (lest: 20.09.16). Jf Svalund (2013).

ging, eller om det betyr lengre oppfølging – altså oppfølging også etter at en bruker har fått (midlertidig) ansettelse med lønnstilskudd - eller om det skal tilbys både mer intensiv og lengre oppfølging enn hva som ellers er vanlig i Nav. Det skal i løpet av forsøksperioden prøves ut ulike former for oppfølging.

En rekke studier⁶ av inkluderingsforløp har påpekt viktigheten av en målrettet og forutsigbar oppfølging som øker mulighetene for arbeidsdeltakelse for arbeidssøkere som ellers ikke klarer å skaffe seg eller beholde en jobb på egenhånd. Arbeidsrettet oppfølging handler i Nav ofte om behovsvurdering, avklaring av arbeidsevne, utarbeiding av aktivitetsplan og å finne riktig tiltak og virkemidler. Det er en erfaring at styringssystemene vanskeliggjør det arbeidsrettede oppfølgingsarbeidet på Nav-kontorene: «I noen grad kommer kompleksiteten til uttrykk i motstridende forventninger til hva kontorene skal gjøre og prioritere knyttet til oppfølging mot arbeid versus aktivitet; for eksempel på den ene siden en sterk statlig styring og standardisering rettet mot arbeid, og på den andre siden en nødvendig oppmerksomhet mot brukere med behov for oppfølging på tvers av statlige og kommunale tjenester» (Fossestøl, Breit & Borg 2016:10; jf. Spjelkavik 2016).

Spjelkavik, Mamelund & Schafft (2016) viser at de arbeidsgiverne som Nav samarbeidet med i forsøket med «Kjerneoppgaver i Nav» ofte har behov for hjelp til å håndtere ulike egenskaper og atferd ved brukerne. Det handler om hjelp til å forstå at en del av brukerne krever mye tid og oppmerksomhet og å håndtere det at arbeidsgivere, arbeidsledere og kolleger kan være usikre på hvordan de skal forholde seg til avvik og annerledeshet i arbeidsmiljøet. Det blir vist til at arbeidsgivere, mellomledere og kolleger på arbeidsplassen også trenger bistand ettersom de ofte ikke føler seg trygge på eller kompetent til å gi den nødvendige oppfølgingen til personer med mer omfattende støttebehov. Dette er en annen tilnærming til arbeidsrettet oppfølging enn «place and pay» (utplassere og betale), som ifølge Ekspertgruppen (2015) har vært mer vanlig i Nav ved bruk av lønnstilskudd. Dette er også en annerledes type oppfølging enn «place and pray» (utplassere og håpe på det beste), som har vært vanlig i store deler av tiltaksapparatet (jf. NOU 2012:6; Spjelkavik 2014). Det som er annerledes, er at oppfølgingsressursen i langt større grad er aktivt med i inkluderingsforløpet, både for å styrke mestringsevnen og for å redusere risiko.

1.6 Kombinasjon av virkemidler

I AAP som lønnstilskudd kombineres ulike virkemidler som hver for seg har vist seg å ha god effekt på overgangen til ordinært arbeidsliv for personer med nedsatt arbeidsevne. Det dreier seg om følgende virkemidler:

- *Risikoreduserende tiltak:* Lønnstilskudd til arbeidsgiver kan i forsøket være basert på midlertidig tilsetting med inntil tre års varighet. Utvidelsen av adgangen til midlertidig ansettelse i inntil tre år kan bidra til å senke terskelen for å ta inn personer med nedsatt arbeidsevne i ordinære virksomheter, og gi arbeidsgivere mulighet for å tilby ordinært arbeid i en utvidet periode uten å forplikte seg til varig tilsetting.
- *Ubyråkratisk tilpasning av lønnstilskudd:* Tiltaket skal være enkelt og ubyråkratisk ved at den prosentvise satsen er den samme for alle deltakere og gjennom hele tiltaksperioden. Satsen som refunderes arbeidsgiver er dermed ikke gjenstand for forhandling basert på brukers arbeidsevne, slik tilfellet er med andre lønnstilskuddsordninger.

⁶ Jf for eksempel Drake, Bond & Becker (2012); Frøyland & Spjelkavik (red) (2014); Harvey mfl (2013); Wehman (2012).

- *Utvidet oppfølging*: Det skal gis utvidet oppfølging av både arbeidstaker og arbeidsgiver i forsøket. Erfaring viser at god og hensiktsmessig oppfølging av deltaker og arbeidsgiver er sentralt for god måloppnåelse knyttet til integrering i ordinært arbeidsliv. Det legges til grunn at aktiv oppfølging inngår som en del av forsøket.

Forsøket bygger på en antagelse om at en sammenkobling av disse tre virkemidlene bidrar til å gjøre det enklere for arbeidsgivere å la mennesker med nedsatt arbeidsevne få prøve ut sin arbeidsevne og på den måten øke jobbfastholdelsen. Unge mennesker, det vil si personer under 30 år, skal prioriteres i forsøket, og forsøket bygger på en antakelse om at flere unge som mottar AAP får en varig forankring i arbeidslivet, i hel- eller deltidstilling, ved at disse virkemidlene blir kombinert.

1.7. Foreløpige resultat

Tabellen nedenfor er Arbeids- og velferdsdirektoratets egen statistikk på resultater i forsøket pr. 2015.

Tabell 1. AAP som lønnstilskudd. Arbeidsmarkedsstatus 6 mnd etter avgang. 2013-2015.

Tabell. AAP som lønnstilskudd. Arbeidsmarkedsstatus 6 mnd etter avgang*. 2013-2015								
	I alt		2013		2014		2015	
	Antall avganger	%	Antall avganger	%	Antall avganger	%	Antall avganger	%
I alt	477	100	28	100	182	100	267	100
Kun arbeidstaker	119	24,9	4	14,3	45	24,7	70	26,2
Arbeidstakere m. ytelse/oppf fra NAV	162	34	3	10,7	66	36,3	93	34,8
Nedsatt arbeidsevne	147	30,8	17	60,7	54	29,7	76	28,5
Annet	22	4,6	2	7,1	8	4,4	12	4,5
Ikke registrert i NAVs registre	27	5,7	2	7,1	9	4,9	16	6
*Avgangsdefinisjon: I tiltak i mnd t, men ikke i t+1 og t+2								

Tabellen viser at det per 2015 hadde vært 477 deltakere i forsøket og at av disse hadde nærmere 60 prosent fått ansettelse, med og uten ytelse/oppfølging fra Nav. Tallene for 2013 er så små at de ikke bør legges vekt på. Vi legger merke til at antall ansatte er omtrent lik i 2014 og 2015, men med en viss nedgang på arbeidstakere med ytelse/oppfølging fra Nav og en viss økning på kun arbeidstaker.

2 Evaluering av forsøket

Våren 2013 fikk Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i samarbeid med Proba samfunnsanalyse i oppdrag av Arbeidsdepartementet å evaluere forsøket. Formålet med evalueringen er å kartlegge og vurdere bruken av virkemidlene i forsøket. Evalueringen er todelt og inneholder en effektstudie og en følgeevaluering. Effektstudien skal vise om AAP som lønnstilskudd når målet med tiltaket.

2.1 Problemstillinger

Evalueringens overordnede problemstilling er: I hvilken grad fører lønnstilskudd kombinert med utvidet adgang til midlertidig ansettelse og utvidet oppfølging av arbeidstaker og arbeidsgiver til økt sjanse for å få og bli i jobb med nedsatt arbeidsevne?

Følgeevalueringen skal belyse om igangsetting, organisering og gjennomføring av forsøket er hensiktsmessig for å nå prosjektets mål. I evalueringen legges det vekt på praksis og metodeutvikling, rekruttering og løpende resultater i perioden som forsøket pågår, samt om Nav lykkes med å integrere forsøket lokalt.

Evalueringen er utformet på måter som ivaretar de formative eller prosessuelle aspektene ved forsøket. Et mål med forsøket er at det skal bidra til læring og fagutvikling i Nav, med særlig vekt på økt oppfølgingskompetanse og bedre markedskontakt. Følgeevalueringen skal bidra til å sikre en løpende kunnskapsoverføring til Arbeids- og velferdsdirektoratet i forsøksperioden gjennom rapporteringer underveis i forsøksperioden. Det er tidligere publisert to rapporter (Pettersen & Spjelkavik 2014 og 2015) og dette er følgeevalueringens siste rapport. Samarbeidspartner Proba samfunnsanalyse leverer effektevalueringen i 2018.

2.2. Data og metode

Følgeevalueringen bygger primært på fire datakilder:

- Intervjuer ved casebesøk
- Data innhentet gjennom intern rapportering fra forsøket
- En avgrenset registerstudie
- En nettbasert arbeidsgiverundersøkelse

Prosjektdokumenter, fortløpende informasjon fra ulike aktører som er involvert i forsøket og observasjon fra prosjektsamlinger er også en del av datagrunnlaget.

Casebesøk

I desember 2014, januar 2015 og i perioden januar-mars 2016 ble det gjennomført casebesøk i alle fem forsøksfylkene. Casebesøkene var i hovedsak organisert som et dagsbesøk der vi intervjuet involverte aktører i forsøket. Ut fra en bestilling fra oss la koordinator i hvert fylke sammen med jobbrådgiverne ved forsøkskontorene til rette for besøkene, både ved å invitere informanter til intervju og ved å sørge for lokaler.

Casebesøkene besto av intervjuer med følgende aktører:

- **Intervju med ledelse:** Gruppeintervju med kontaktperson for forsøket på fylkesnivå, enhetsledere ved de involverte Nav-kontorene, samt ledere for involverte avdelinger ved disse kontorene.
- **Intervju med ordinære Nav-veiledere:** Gruppeintervju med veiledere ved involverte Nav-kontor som jobbrådgivere i forsøket samarbeider med.
- **Intervju med jobbrådgivere:** Gruppeintervju med jobbrådgiverne, det vil si Nav-ansatte som har ansvaret for oppfølgingen i forsøket.
- **Intervju med AAP-mottakere:** Gruppeintervju med kandidater og tidligere kandidater til forsøket. På forespørsel ble det i noen få tilfeller gjennomført individuelt intervju eller med et enkelt spørreskjema. I alt er 57 kandidater blitt intervjuet, av disse ble 26 kandidater intervjuet i 2016 (5 i Hordaland, 4 i Vest-Agder, 5 i Oslo, 7 i Østfold og 5 i Troms).
- **Intervju med arbeidsgivere:** I 2014 ble det foretatt individuelle dybdeintervjuer og gruppeintervjuer med totalt 16 arbeidsgivere i de fem fylkene.
- **Intervju med samarbeidspartnere:** Til sammen 7 personer som representerer aktører som jobbrådgiverne har samarbeidet med, ble intervjuet i 2014. Tre av disse representerte NAV arbeidslivssenteret.

Det var en forutsetning at deltakelse i gruppeintervjuene (og individuelle) var frivillig og samtlige informanter ble lovet anonymitet. Samtlige intervjuguider finnes i Vedlegg 2.

I gruppeintervjuene ble ulike sider ved forsøket tematisert. Hensikten var å få mest mulig kunnskap om utviklingen av forsøket siden den første fasen i evalueringen, de ulike aktørenes rolle i utviklingen av forsøket, hvordan man på kontornivå og fylkesnivå har lagt til rette for utvikling og utvidelse av forsøket, det interne samarbeidet rundt prosessen med å rekruttere kandidater, forsøkets innretning mot jobbutvikling og markedsarbeid med særlig fokus på utvidet oppfølging.

I invitasjonsbrev til deltakere om å stille til intervju la vi vekt på at vi ønsket å innhente kunnskap om deltakeres erfaringer og vurderinger av forsøket, herunder hvordan virkemidlene i forsøket blir vurdert fra et brukerperspektiv. Dette innebar at vi i intervjuene tematiserte ulike sider ved det å være deltaker i forsøket og vi stilte ikke spørsmål som handlet om den enkelte informants historikk i Nav og/eller helseutfordringer. Likevel brakte enkelte av informantene inn egen Nav-historikk som en viktig referanseramme da de vurderte både egne erfaringer og vurderinger med å delta i forsøket.

Vi erfarte at gruppeintervjuene i all hovedsak fungerte godt. Metoden ga gode muligheter for å drøfte problemstillinger knyttet til utviklingen i forsøket, som aspekter ved samarbeidet, metodiske avveininger og bruk av virkemidlene i forsøket. I gruppeintervjuene var informantene både i dialog med oss og med hverandre om egne erfaringer og vurderinger av forsøket og av Navs rolle med å bistå personer med nedsatt arbeidsevne i overgangen til ordinært arbeidsliv. Gruppeintervjuet skapte en god plattform for dialog og innspill og vi erfarte at gruppene ble en arena for erfaringsutveksling og refleksjon. På den måten var gruppeintervjuene en svært god kilde til data for evalueringen. I noen få tilfeller ble deltakere som ikke ønsket å delta i gruppeintervjuene intervjuet individuelt, både direkte og per telefon. Noen få valgte å kombinere gruppeintervju med utfylling av et enkelt spørreskjema.

Det er en klar svakhet at arbeidsgivere og brukere/deltakere som er involvert i forsøket ble valgt ut av jobbrådgiverne, selv om vi ba om involverte med ulike erfaringer. Dette kan ha gitt et skjevt utvalg, med fare for at utvalget preges av involverte med positive erfaringer. Det er også en svakhet at vi ikke har intervjuet deltakere som ikke lenger deltar i forsøket og som ikke har fått ansettelse. Det er sannsynlig at vi dermed har gått glipp av en del negative erfaringer.

Egenrapporteringer fra jobbrådgiverne

Som en del av utviklingen og styringen av forsøket har evalueringen i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratets prosjektordinator utarbeidet to typer rapporteringsverktøy som jobbrådgiverne i forsøket rapporterer på en gang i halvåret. Det ene skjemaet omhandler deltakerne i prosjektet. Det andre rapporteringsverktøyet omhandler jobbrådgivernes tidsbruk.

I deltakerskjemaet er brukernes identitet anonymisert. For hver av deltakerne rapporterer jobbrådgiver følgende opplysninger:

- *Bakgrunnsopplysninger:* Kjønn, alder, eventuell minoritetsbakgrunn, utdanning, arbeidserfaring, om deltaker har ansvarsgruppe og/eller individuell plan, dato for innvilgelse av AAP og deltakers hovedutfordringer når det gjelder arbeidsdeltakelse.
- *Rekruttering inn i forsøket:* Hvem som tok initiativ til deltakelse, bruk av praksisplass forut for deltakelse, dato for oppstart i ordinært arbeid.
- *Stilling:* Privat/offentlig sektor, størrelsen på bedriften, størrelsen på stillingen, om stillingen er fast eller midlertidig.
- *Oppfølging av deltaker og arbeidsgiver:* Omfanget og innholdet i oppfølging fra prosjektet og om eventuelt hvilke andre aktører er inne og gir oppfølging.
- *Utskriving:* Jobbrådgiver gir opplysninger om deltaker (jobb, utdanning, sykemelding osv.) tre, seks og tolv måneder etter utskrivning fra forsøket, dvs. etter at AAP som lønnstilskudd opphører.

Rapporteringene gir kunnskap om ulike kjennetegn ved de som rekrutteres inn i forsøket, hvilken oppfølging de og arbeidsgiverne mottar fra forsøket, og situasjonen for deltaker etter at vedkommende har gått ut av forsøket. I den andre evalueringsfasen (2015) ble det gjort noen endringer i skjemaet for å bedre fange opp oppfølgingen som blir gitt i forsøket. I tillegg ble antall ganger jobbrådgiverne skulle sende inn oppdaterte opplysninger redusert fra fire til to ganger per år.

Utvidet oppfølging av deltakere og arbeidsgivere er et sentralt virkemiddel i forsøket. For å få mest mulig kunnskap om hvordan oppfølgingsarbeidet foregår, bisto evalueringen med å utarbeide et rapporteringsskjema om jobbrådgivernes tidsbruk. Her registrerte jobbrådgiverne hvor stor andel av sin stilling de brukte på oppfølging av deltakere og arbeidsgivere, samt andre aktiviteter som inngikk i forsøket. Data som ble innsamlet i dette skjemaet i første evalueringsfase (2014) med jobbrådgivere gjorde oss oppmerksomme på hvor mye tid og ressurser de brukte på å rekruttere aktuelle kandidater til forsøket. Tidsregistreringen ble kun foretatt en gang.

Vi understreker at dette tallmaterialet, som altså er basert på jobbrådgivernes egne rapporteringer om hver enkelt kandidat i forsøket, er svært upresist. Dette skyldes både at rapporteringen er avhengig av den enkelte jobbrådgivers innsats i en hektisk hverdag, men også at det sannsynligvis er sterk underreportering når det gjelder de brukerne jobbrådgiverne har arbeidet med før de ble en del av forsøket

(altså innsats før kandidaten får ansettelse med lønnstilskudd). Vi antar likevel at dette tallmaterialet er egnet til å fange opp tendenser i brukergruppa.

Avgrenset registerstudie

I andre delrapport presenterte vi i samarbeid med Proba samfunnsanalyse resultatene fra en avgrenset registerstudie som var utarbeidet på grunnlag av data fra arbeidssøkerregisteret (Arena) og Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret (A/A-registeret). Dataene var hentet fra de kommunene hvor forsøket pågår, og omfattet alle deltakerne i AAP som lønnstilskudd, samt alle andre AAP-mottakere i de aktuelle kommunene i perioden januar 2013 – september 2014. Fra dette datamaterialet hadde vi månedsvis informasjon om registrerings- og aktivitetsstatus i Arena. Informasjonen om deltakelse i forsøket bygde på registrert aktivitetskode og til alle de aktuelle personene var det knyttet tiltaks- og ytelses-historikk (fra Arena, samt register med rehabiliteringspenger, tidsbegrenset uførestønning, og uførepensjon) tilbake til 2004. Fra A/A-registeret har vi kvartalsvis informasjon om alle løpende arbeidsforhold. Videre hadde vi gjort en analyse av informasjon om personkjennetegn som kjønn, alder og innvanderstatus (med fødeland).

Nettbasert arbeidsgiverundersøkelse

I perioden juni til august 2016 ble det gjennomført en elektronisk undersøkelse som ble sendt ut til alle arbeidsgiverne som har deltatt i forsøket. AFI utformet spørsmålene til undersøkelsen i dialog med prosjektleder fra direktoratet. Skjemaet ble programmert i Questback (en lisensbasert software for programmering og utsending av surveys) og en link til det elektroniske skjemaet ble sendt til involverte Nav-kontor i de fem forsøksfylkene som videre distribuerte den på e-post til de arbeidsgiverne som har hatt deltakere med i ordningen. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 22. juni – 7. august, 2016. Svarene ble fortløpende registret og lagret i Questback. Deltakerne var sikret full anonymitet og det er kun AFI som har hatt tilgang til rådataene. Ingen resultater rapporteres på individnivå, kun samlet som gruppe/delgruppe.

Undersøkelsen ble sendt ut til 648 arbeidsgivere som har deltatt i ordningen. Det ble sendt to purringer underveis til de som ikke hadde svart. Vi mottok svar fra 357 arbeidsgivere, som betyr en deltakelse er på 55 prosent. Det er en akseptabel svarprosent, og i tråd med erfaringer fra tilsvarende undersøkelser. Med for stort frafall kan man få problemer med både validitet (gyldighet) og reliabilitet (pålitelighet) dersom det skulle vise seg at enkelte grupper systematisk lar være å svare, eventuelt at enkelte grupper er overrepresentert i svarene. For å sjekke for systematiske feil må man stille seg spørsmål som: Kan det være slik at de som er misfornøyde med ordningen lar være å svare fordi de opplever at det ikke har noen hensikt å delta, at deres tilbakemelding likevel ikke vil bli hørt? Kan det være slik at det kun er de som er ekstra fornøyd som ønsker å dele sine erfaringer? Kan det være en overvekt av de som er misfornøyde som deltar fordi det er en god måte å gi tilbakemeldinger på? Det er med andre ord ulike årsaker til systematisk frafall, og dersom deltagelsen er lav står man i fare for å trekke slutninger som ikke er riktige. Med en deltagelse på 55 prosent og med en tematikk som vi antar ikke er særlig sensitiv, tror vi ikke vi har hatt systematisk frafall, og at resultatene således kan betraktes som både valide og reliable.

Prosjektdokumenter og observasjon på samlinger

Evalueringen har fortløpende mottatt prosjektrelevante dokumenter fra Arbeids- og velferdsdirektoratet og fra de involverte fylkene og lokalkontorene. Evalueringen har deltatt i en rekke samlinger med jobbrådgivere i evalueringsperioden hvor vi har samlet informasjon fra fagdiskusjoner. Ved noen anledninger har evalueringen levert innspill til faglige samlingene. Evalueringen har også fått viktige innspill underveis i møter med referansegruppa.

2.3 Rapportens oppbygging

Rapportens første kapittel er en gjennomgang av forsøkets virkemidler knyttet opp til tidligere forskning. Andre kapittel presenterer evalueringens design og metode. I rapportens tredje kapittel blir forsøkets organisering og ledelse drøftet. Rapportens fjerde, femte og sjette kapittel er viet deltakerne/kandidatene i forsøket. Kapittel fire presenterer trekk ved deltakerne basert på jobbrådgivernes rapporteringer; kapittel fem handler om prosess og utfordringer knyttet til rekruttering av deltakere/kandidater til forsøket, mens kapittel seks er viet deltakernes eller kandidatenes erfaringer med forsøket. Kapittel 7 presenterer resultater fra kvalitative intervjuer og en survey-undersøkelse blant involverte arbeidsgivere. Kapittel 8 handler om hva ifølge jobbrådgivernes registreringer som skjer med deltakerne/kandidatene ved avslutning av deltakelsen i forsøket. Kapittel 9 er et oppsummerende kapittel som også presenterer evalueringens innspill til forbedringer av forsøket.

Rapporten har tre vedlegg. Vedlegg 1 er arbeidsgivernes innspill til forbedringer av forsøket, hentet fra survey-undersøkelsen. Vedlegg 2 er evalueringens intervjuguider som er blitt brukt i datainnsamlingen. Vedlegg 3 er spørreundersøkelsen som ble sendt til arbeidsgiverne.

3 Organisering og ledelse av forsøket

Kontorledelsen ved hvert kontor har valgt ulike måter å organisere forsøket. Ved noen kontor, slik som Nav Fredrikstad og Nav Fyllingsdalen, ble forsøket sterkere knyttet til kontorenes markedsarbeid enn ved andre kontor, der man valgte å legge forsøket i oppfølgingsavdelingene.

Forsøkskontorene hadde noen felles utfordringer. Ved alle kontorene ble mengdeproblematikk, det vil si et høyt antall AAP-mottakere per veileder, løftet fram som en utfordring. Mengdeproblematikken hadde, ifølge ledelsen og AAP-veiledere, konsekvenser for omfanget og innholdet i oppfølgingen som ble gitt. I siste halvdel av forsøkets oppstartsår var det ved alle forsøkskontorene et intensivt arbeid med AAP-mottakere som mistet rettigheter til ytelsen i februar 2014. Det ble imidlertid vist til at dette arbeidet i seg selv gav bedre oversikt over og kunnskap om AAP-mottakere og oppfølgingen av disse.

I oppstartsfasen (2013 – 2014) var forsøket godt forankret i kontorene som deltar. Ledelsen ved de involverte kontorene hadde oversikt over forsøket, var ved flere av kontorene aktiv for å gjøre forsøket kjent blant de øvrige ansatte, og bidro flere steder til å legge til rette for samarbeid rundt forsøket ved å løfte det fram i stabsmøter, avdelingsmøter og i andre sammenhenger (Pettersen & Spjelkavik 2014, 2015). Dette ser ut til å ha endret seg noe, slik at det i 2016 ser ut til å være langt større forskjeller i grad av lederinvolvering mellom de ulike fylkene, hvilket igjen gir utslag i tidvis svært forskjellige ledelsespraksiser.

3.1 Lokal variasjon

I Vest-Agder lå AAP som lønnskudd først i stab, det vil si under kontorledelsen, sammen med kontorets satsing mot ungdom. Bakgrunnen var at kontoret hadde fått midler til å etablere et annet prosjekt («AAP-prosjektet»), som undersøkte helseproblematikk for alle unge AAP-mottakere, og hvordan man skulle organisere kontoret på måter som fremmet arbeidslinje for målgruppa. «AAP-prosjektet» overtok brukere som ble vurdert å «ligge nærmest jobb» fra alle kontorets avdelinger

Denne satsingen har gått over til å bli en del av Jobbstrategien⁷ ved kontoret, som forsøket i dag er samlokalisert og samarbeider tett med. Fra ledelsens side var det viktig i første omgang å plassere AAP som lønnskudd i stab og ikke i linje for å sikre utviklingen i forsøket. Plasseringen var også begrunnet med at man ønsket å unngå at forsøket kom i konkurranse med andre oppgaver som ligger i avdelingene. I september 2015 ble forsøket lagt inn i linjen, inn under oppfølgingsavdelingen. Dette ble gjort slik at forsøket skulle bli tettere integrert i organisasjonen og for å skape læring internt mellom de ulike avdelingene i Nav Kristiansand. Både ledelsen i Vest-Agder og jobbrådgiverne er samstemte om at det var riktig med en totrinnsintegrering av forsøket. Ved at forsøket i Kristiansand først ble organisert i stab fikk jobbrådgiverne mulighet til å bli kjent med avdelingene, og gjøre seg selv kjent for avdelingene uten at de «ble slukt av Nav» (jobbrådgiver), hvilket igjen ga jobbrådgiverne arbeidsro til å utforme både rolle, markedskompetanse og verktøykasse. Dette medførte at overføring fra stab til linje ble vellykket.

⁷ Jobbstrategien retter seg mot de under 30 år med nedsatt funksjonsevne som har behov for hjelp til å komme i jobb: <https://www.Nav.no/no/Bedrift/Inkluderende+arbeidsliv/Relatert+informasjon/jobbstrategi-for-personer-med-nedsatt-funksjonsevne>

Jobbrådgiverne i Vest-Agder forteller om et godt konsolidert samarbeid mellom dem og sine lokale ledere, og lederne og fylkeskoordinator er sterkt involvert i utviklingen og driften av forsøket. Denne beskrivelsen samstemmer med hva lederne i Vest-Agder forteller om samarbeidet. Vårt inntrykk er at Kristiansand skiller seg positivt ut med henblikk på organisatorisk plassering av forsøket, lederstrategi og lederinvolvering. I Kristiansand har ledelsen både på fylkes- og kontornivå siden forsøkets oppstart hatt en klar strategi for hvordan de skal lykkes med forsøket og de har fulgt opp denne strategien gjennom kontinuerlig dialog med jobbrådgiverne. Lederne beskriver jobbrådgivere som motiverte og selvgående, men understreker også at jobbrådgivernes store grad av selvstendighet og frihet ikke reduserer betydningen av lederinvolvering.

Ledelsen i Vest-Agder oppfatter forsøket som vellykket og de vurderer sin egen involvering som sterk. Det er vårt inntrykk at jobbrådgiverne deler lederens oppfatning av egen rolle i forsøket i fylket.

Troms kom noe senere med i forsøket. Som ved Nav Kristiansand er både avdelingsledere ved Nav Tromsø og fylkeskoordinator tett involvert i det faglige samarbeidet med jobbrådgiverne, og er på samme måte som Vest-Agder et eksempel på positiv prosjektintegrering. Vi kan ikke se at Nav-leder har vært spesielt direkte involvert i forsøket. Noen ordinære Nav-veiledere i Troms stiller spørsmål ved hvorfor forsøket ikke er organisert som en del av jobbstrategien, slik tilfellet er i Vest-Agder.

I Oslo dekker forsøket alle Nav-kontorene i byen, men har samlokalisering på Nav Sagene. Tanken bak en slik samlokalisering var at dette skulle skape en ramme for jobbrådgiverne til å utvikle felles kompetanse, utveksle erfaringer og å utvikle forsøket i fellesskap. I forrige delrapport ble det påpekt at både ledelsen ved kontoret og jobbrådgiverne er tilfredse med at forsøket er samlokalisert på ett kontor og ikke spredt på ulike kontor, men at en slik organisering krever en ekstra innsats for å nå ut til de andre Nav-kontorene i byen. Ifølge lederne, jobbrådgiverne og veilederne i Oslo er denne problemstillingen fortsatt like aktuell i 2016:

En av de aller største utfordringene er det med lokasjon, at vi er spredt for mye. Nå er det jo forskjellige oppfatninger om dette. (...) Det fungerer godt på noen kontorer der man har kontor plass og kan jobbe seg inn og bli kjent med markedskontoret og greie å etablere en kontakt der. Med andre kontorer igjen, så er det helt perifert. (...) Det er 15 kontorer og 15 kulturer. (Jobbrådgiver)

Det er et sentralt spørsmål om det er mest hensiktsmessig med samlokalisering på Sagene slik forsøket er organisert i dag, eller om det ville ha vært bedre å spre jobbrådgiverne i Oslo rundt på 15 ulike kontor og på fast basis. Jobbrådgiverne er forholdsvis samlet i vurderingen om at dagens lokaliseringsorganiseringsform tjener formålet best. Imidlertid gir ikke alle intervjuene et like klart svar på dette spørsmålet, og det kan være betimelig å stille spørsmål om jobbrådgiverne burde vært fast lokalisert på lokalkontorene, og heller møtes fast et par ganger i måneden for å ivareta formålet om å utvikle felles kompetanse, utveksle erfaringer og å utvikle forsøket i fellesskap. Et moment som taler for at jobbrådgiverne burde ha hatt fast lokalisering lokalt, er at dette ville ha økt mulighetene for samarbeid med markedskontaktene som er forankret lokalt i Oslo – og som jobbrådgiverne med variabelt hell har lyktes å få til godt samarbeid med. En leder ved et kontor i Oslo gir et eksempel på dette:

I forhold til samarbeid mellom jobbrådgiverne og markedskontaktene i Oslo har vi nok et stykke å gå. Jeg ser jo at markedskontaktene hos meg, de sitter og holder på sine kontakter litt sånn (informanten gjør rugende bevegelser); «jeg eier disse og jeg vil ikke

dele disse», mens jobbrådgiverne har jo kommet til meg og etterlyst et tettere samarbeid med markedskontaktene. Jeg trodde frem til de kom og sa dette at dette at dette fungerte, men så viste det seg at de satt på hver sin tue. Så dette har vi bestemt oss for i år at dette må vi gjøre noe med, at markedskontaktene må begynne å dele, for markedskontaktene sitter både med arbeidsgivere som vi har et godt samarbeid med og de sitter med oppdrag som vi ikke klarer å løse, så da bør de ha den dialogen med jobbrådgiverne og si at «kan denne arbeidsgiveren være noe for dere?». (Nav-leder)

Det som også framstår som et særtrekk ved organiseringen i Oslo er at ledelsesfunksjonen er mer fraværende sammenlignet med Vest-Agder. I Oslo har forsøket en egen leder, men med samlokaliseringen med Nav Sagene, blir forsøkslederen de facto administrativt underlagt lederen for Nav Sagene. Samtidig skal lederne ved de ulike lokalkontorene sørge for at det er tilrettelagt for jobbrådgiverne når de kommer på sine ukentlige besøk, men her er erfaringene til jobbrådgiverne svært varierende. Flere av lederne ved lokalkontorene forteller at de ikke har vært sitt lederansvar bevisst og at ansvarsområdene ikke er avklart i tilstrekkelig grad.

Vi finner at det i Oslo dessuten har vært mangelfull informasjonsflyt og uklarthet knyttet til om det var mulig for veilederne å henvise kandidater over 30 år eller ikke til forsøket. Bakgrunnen er at Oslo i en periode tok inn mange over 30 år, og deretter satte inntaksstopp for personer over 30. Imidlertid viser intervjuene med veilederne at de åpnet for inntak av kandidater over 30 år igjen, men at det ikke var alle som var informert om dette. Ingen på ledernivå gikk ut med tydelig informasjon til lokalkontorene om dette, men overlot det til jobbrådgiverne å informere om endringene i inntakskriteriene på sine ukentlige besøk til lokalkontorene. Vårt inntrykk, blant annet på bakgrunn av veiledernes erfaringer, er at dette ikke ble stringent gjennomført. Dermed var det fortsatt i forsøkets tredje år usikkerhet blant veilederne om inntakskriteriene og uklart hvem som har det overordnede lederansvaret for klargjøring av dette.

I Hordaland er forsøket organisert i linjen, det vil si i avdelingene ved de ulike kontorene som er involvert. Intervjuene i Hordaland avdekker at forsøket på lik måte som i Oslo har svak forankring på ledernivå. Så lenge måltallene nås er lederne distanserte. Det er imidlertid mindre dialog og samarbeid mellom jobbrådgiverne ved forsøkskontorene i Hordaland enn i Oslo. Her er et eksempel på at jobbrådgivere blir underlagt en styringsstruktur og et tids- og tilgjengelighetsregime som ikke passer godt med deres rolle i forsøket:

Nå har vi fått beskjed hos oss om at vi ikke får lov til å ta med oss jobbtelefonen inn i møtene på avdelingen. Før har vi kunnet gå ut av møtene hvis en arbeidsgiver har ringt, men nå er ikke det lov lenger. Og så er det fastlagt en del tid i løpet av uken hvor vi ikke er tilgjengelige for arbeidsgiverne, selv om vi sier til dem at vi skal være tilgjengelige hele tiden. Vi får ikke lov til å legge møter med arbeidsgiverne for eksempel når vi har møte klokken 09 om morgenen (jobbrådgiveren henviser til internt avdelingsmøte i Nav). Det er vanskelig, for vi skal jo være fleksible for arbeidsgiverne og være i stand til å si 'ja, ja, jeg kan stille klokken 09'. Istedenfor så må jeg svare 'nei, da har jeg møte, så da kan jeg ikke komme.' (...) Jeg føler det er helt feil at jeg skal gå til min leder og fortelle hvordan ting skal være og si at: 'Jo! Jeg skal faktisk ha med den telefonen fordi jeg skal faktisk være tilgjengelig. (Jobbrådgiver)

Det oppleves som uheldig at det er opp til jobbrådgiver å informere sin lokale leder om hvordan forsøket skal gjennomføres. Både i dette tilfellet og i andre etterlyser jobbrådgiverne en tydeligere styring

og involvering fra fylkeskoordinator og felles retningslinjer for kontorene, slik at forsøket blir mer enhetlig på alle kontorene.

Også i Østfold er forsøket organisert i linjen. Det vil si i avdelingene ved de ulike kontorene som er involvert, henholdsvis i Sarpsborg og Fredrikstad. Med tanke på oppfølging fra ledelsen framstår lederinvolveringen som tettere i Østfold enn i Hordaland og Oslo, men svakere enn i Vest-Agder:

Vår nærmeste leder har gitt oss en stor frihet ved at vi får styre vår hverdag som vi ønsker, og tenker jeg er veldig viktig. Veilederne på oppfølgingsavdelingen har en helt annen arbeidshverdag med mye styring og det hadde ikke fungert for oss, tror jeg. (...) Jeg opplever at vi har en stor frihet, men er det da på grunn av at ledelsen har blikket et annet sted og ikke har tid til å følge oss opp, eller er det fordi ledelsen vet at det er vi som vet best hvordan vi skal få lagt opp hverdagene våre og hvordan vi skal nå målene våre? Jeg velger å se positivt på det og sier at det ikke er på grunn at de mener at de har viktigere ting å gjøre, men fordi at ledelsen stoler på oss. (Jobbrådgiver)

3.2 Frittstående jobbrådgivere og delvis frikoplet ledelse

Det er et klart inntrykk at jobbrådgiverne i alle forsøksfylkene står fritt i sitt daglige virke og stort sett styrer de sine egne dager, selv om de i noen tilfeller må innordne seg visse regler ved lokalkontorene som kan virke uhensiktsmessig. I faglige spørsmål vil jobbrådgiverne først og fremst konsultere hverandre og ikke sin nærmeste leder, og i den grad det er behov å innhente informasjon, råd eller beslutninger av prinsipiell art, vil det som oftest være fylkeskoordinator og ikke leder på lokalkontoret som jobbrådgiverne henvender seg til.

Denne formen for organisering av lederansvaret kan ha vært uheldig for forsøket. Med unntak av de fylkene der ledere/avdelingsledere uttrykte en klar og tydelig motivasjon for å lykkes med forsøket, og av samme årsak utarbeidet klare strategier og rammer for hvordan det skulle plasseres organisatorisk og hvilke rammer det skulle operere innenfor (som Vest-Agder og delvis Troms er eksempler på), er forsøket delvis preget av et pulverisert lederansvar og manglende involvering fra fylket. Et uttrykk for dette er forvirringen som rår blant veilederne om man kan rekruttere deltakere over eller under 30 år, og den varierende praksisen knyttet til «utvidet oppfølging» som vi finner både internt og mellom fylkene. Med unntak av Vest-Agder og delvis Troms er lederne og fylkeskoordinatorer i svært varierende grad orientert om hva jobbrådgiverne gjør i det daglige arbeidet.

3.3 Oppsummering

Kontorledelsen ved hvert kontor har valgt ulike måter å organisere forsøket. Mens forsøket i oppstartsfasen var godt forankret i kontorene som deltar, med involvert ledelse som bidro til å legge til rette for internt samarbeid rundt forsøket er det i 2016 større forskjeller i grad av lederinvolvering mellom de ulike fylkene, hvilket igjen gir utslag i tidvis svært forskjellige ledelsespraksiser.

Det ser ut til at jobbrådgiverne i alle forsøksfylkene står fritt i sitt daglige virke og stort sett styrer sine egne dager, selv om de i noen tilfeller må innordne seg visse regler ved lokalkontorene som kan virke uhensiktsmessig. I faglige spørsmål konsulterer jobbrådgiverne først og fremst hverandre, ikke nærmeste leder. I den grad det er behov å innhente informasjon, råd eller beslutninger, er det som oftest fylkeskoordinator og ikke leder på lokalkontoret som jobbrådgiverne henvender seg til.

Denne formen for organisering ser ut til å ha gitt manglende lederansvar og lederinvolvering, samt involvering fra fylket, noe som kan ha vært uheldig for forsøket som helhet. Det er sannsynlig at en

tydeligere ledelsesforankring og en sterkere involvering av fylkeskoordinatorene ville ha gitt forsøket en mer samlet profil.

4 Trekk ved deltakere i forsøket

Fra direktoratets side ble det ved oppstart lagt føringer på fordelingen av antall deltakere (måltall) i forsøket ved forsøkskontorene og kontorene la sterk vekt på å nå det planlagte måltallet. Med unntak av to kontor førte dette til at kontorene la mindre vekt på å prioritere unge AAP-mottakere (personer under 30 år) til forsøket. Måltallet ble ikke nådd i 2013, verken når det gjelder antall deltakere ved utgangen av året eller gjennomsnittlig antall deltakere i løpet av året. Evalueringen pekte på at det er rimelig å tenke seg at dette henger sammen med at man kom sent i gang med oppstarten av forsøket.

Ifølge registerdata (Arena) var det 464 deltakere i forsøket «AAP som lønnstilskudd» per utgangen av september 2014. I januar 2016 var det registrert 669 deltagere i AAP som LT, fordelt slik på fylkene⁸: Oslo: 428, Hordaland: 101, Østfold: 76, Vest-Agder: 41, Troms: 23. På samme tidspunkt var det i Arena registrert 918 personer med personforholdet «AAP som LT».

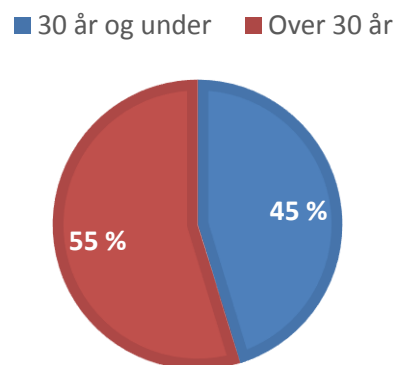
I 2016 rapporterte jobbrådgiverne for til sammen 1003 deltakere, fordelt slik på forsøksfylkene: Oslo: 376; Hordaland: 225; Troms: 37; Vest-Agder: 173; Østfold: 192. De innrapporterte tallene gjelder fra forsøksstart til januar 2016. Prosenttallene i det følgende er basert på disse tallene.

Vi understreker at dette tallmaterialet er svært upresist, men vi antar at det fanger opp tendenser i brukergruppa.

4.1 Deltakernes alder

Nav-brukere som mottar arbeidsavklaringspenger («AAP-mottakere») som er under 30 år skal prioriteres i forsøket. Det er ikke definert i hvor stor grad denne gruppa skal prioriteres.

AAP-mottakere mellom 20-29 år var i forsøkets oppstartsfasen (2013 – 2014) godt representert. Flertallet av deltakerne var likevel over 30 år, det vil si at de fleste var eldre enn den prioritert målgruppa. Registerdata (Arena) for 2015 viste at gjennomsnittsalderen blant deltakerne i forsøkets oppstartsfasen var 37 år. Den yngste deltakeren var 21, mens den eldste var 63 år. Til sammenlikning var gjennomsnittsalderen 43 år blant andre AAP-mottakere som var registrert i forsøkskommunene i samme periode (mars 2013 til september 2014). Kun 31 prosent av deltakerne var 30 år eller yngre da de startet i forsøket. Den tilsvarende andelen for andre AAP-mottakere var 18 prosent. (Pettersen & Spjelkavik 2015).



Figur 1. Deltakernes alder ved rekruttering

⁸ E-post fra Arbeids- og velferdsdirektoratet datert 19.01.16.

Figur 1 viser at for fylkene samlet var vel 45 prosent av deltakerne 30 år og yngre ved rekruttering til forsøket. Dette indikerer at forsøksfylkene har hatt en økning av den prioriterte målgruppa, men vi presiserer at det hefter stor usikkerhet ved disse registreringene.

Ifølge jobbrådgivernes egenregistreringer per januar 2016 er 36 prosent av deltakerne i Oslo 30 år og yngre idet de starter opp i forsøket. Tilsvarende tall i Hordaland er 37 prosent. Med denne aldersfordelingen er Oslo og Hordaland de forsøksfylkene som har færrest deltakere som er 30 år og yngre. I Østfold er 44 prosent av deltakerne 30 år og yngre. I Vest-Agder er 73 prosent av deltakerne 30 år og yngre. Dermed er Vest-Agder, sammen med Troms, blant de som har den største andelen av yngre deltakere på 30 år og yngre. I Troms er kun 26 prosent av deltakerne som starter opp i forsøket over 30 år. Dette er den laveste andelen av deltakere på over 30 år, sammenlignet med de andre forsøksfylkene.

4.2 Kjønnfordeling

I oppstartsfasen var 56 prosent av deltakerne menn, mens 44 prosent var kvinner. Denne kjønnsfordelingen var omtrent den samme som blant AAP-mottakere ellers (Pettersen & Spjelkavik 2014, 2015).

Ifølge jobbrådgivernes egenregistreringer i 2016 er det i Østfold blitt rekruttert 20 prosent flere menn enn kvinner til forsøket. I Oslo er det blitt rekruttert 6 prosent flere kvinner enn menn til forsøket. Tilsvarende tall for Troms er 10 prosent. I Vest-Agder er fordelingen 35 prosent kvinner og 65 prosent menn. I Vest-Agder er det dermed blitt rekruttert 30 prosent flere menn enn kvinner til forsøket, noe som gjør at Vest-Agder har den største forskjellen i forhold til kjønnsrepresentasjon sammenlignet med de andre fylkene i forsøket. I Hordaland er fordelingen 51 prosent kvinner og 49 prosent menn. Hordaland er dermed fylket med best kjønnsbalanse blant forsøksfylkene.

4.3 Utdanning

I oppstartsfasen hadde 25 prosent av deltakerne fullført videregående opplæring, og 27 prosent hadde utdanning fra høyskole/universitetet (Pedersen & Spjelkavik 2014). Jobbrådgivernes egenregistreringer i 2016 viser at 34,6 prosent av deltakerne har fullført 3-årig videregående og 24 prosent hadde utdanning fra høyskole/universitet. Dette er en indikasjon på at et litt større antall av de som rekrutteres til forsøket har gjennomført videregående skole.

Registreringene i 2016 viser at 1 prosent av deltakerne i Oslo ikke har fullført grunnskoleutdanning idet de startet opp i forsøket, 13 prosent hadde grunnskole som høyeste fullførte utdanning, 3 prosent hadde 1-årig videregående skole (VGS), 11 prosent hadde 2-årig VGS, 35 prosent hadde 3-årig VGS og 37 prosent hadde Høyskole- eller universitetsutdanning ved oppstart i forsøket. De fleste deltakerne i Oslo har høy utdanning ved rekruttering til forsøket, og Oslo er det forsøksfylket som har flest deltakere med høyskole-/universitetsutdanning.

I Hordaland er det ingen deltakere uten fullført grunnskoleutdanning, 15 prosent hadde grunnskole som høyeste fullførte utdanning, 12 prosent hadde 1-årig VGS, 19 prosent hadde 2-årig VGS, 35 prosent hadde 3-årig VGS og 19 prosent hadde høyskole- eller universitetsutdanning ved oppstart i forsøket.

I Troms er det heller ingen deltakere uten fullført grunnskoleutdanning, 13 prosent hadde grunnskole som høyeste fullførte utdanning, 26 prosent hadde 1-årig VGS, 6 prosent hadde 2-årig VGS, 36 prosent hadde 3-årig VGS og 19 prosent hadde Høyskole- eller universitetsutdanning ved oppstart i forsøket.

Heller ikke Østfold har deltakere uten fullført grunnskoleutdanning, 15 prosent hadde grunnskole som høyeste fullførte utdanning, 18 prosent hadde 1-årig VGS, 18 prosent hadde 2-årig VGS, 29 prosent hadde 3-årig VGS og 20 prosent hadde høyskole- eller universitetsutdanning ved oppstart i forsøket.

I Vest-Agder har 1 prosent av deltakerne ikke fullført grunnskoleutdanning, 8 prosent hadde grunnskole som høyeste fullførte utdanning, 20 prosent hadde 1-årig VGS, 18 prosent hadde 2-årig VGS, 43 prosent hadde 3-årig VGS og 10 prosent hadde høyskole eller universitetsutdanning ved oppstart i forsøket. Sammenlignet med de andre fylkene har Vest-Agder en lav andel deltakere med høyskole- universitetsutdanning, og en stor andel som har 3-årig videregående skole som sin høyeste fullførte utdannelse.

4.4 Innvandringsbakgrunn

I forsøkets oppstartsfase (2013-2014) var 83 prosent av deltakerne født i Norge, mens 12 prosent hadde innvandret fra tredjeland (land utenfor EU/EØS-området) og 5 prosent hadde innvandret fra land i EU/EØS. Blant øvrige AAP-mottakere var det en større andel med innvandrerbakgrunn: 73 prosent var ikke-innvandrere, mens 23 prosent hadde innvandret fra tredjeland. Andelen som var innvandret fra land i EU/EØS-området på 5 prosent var lik i de to gruppene. (Pettersen & Spjelkavik 2014, 2015). Jobbrådgivernes egenregistreringer i 2016 viser at andelen deltakere i forsøket uten innvandringsbakgrunn har holdt seg nokså stabil. Jobbrådgivernes egenregistreringer for 2016 viser at 16,5 prosent av deltakerne hadde innvandringsbakgrunn (de selv eller deres foreldre var ikke født i Norge).

Registreringene i 2016 viser at Oslo har det største innslaget av deltakere med innvandringsbakgrunn, sammenlignet med de andre forsøksfylkene, med en andel på 23 prosent. Dette er samtidig lavere enn andelen bosatte i Oslo med innvandrerbakgrunn, som var på 32 prosent i 2015.⁹ I Hordaland hadde 15 prosent av deltakerne innvandringsbakgrunn. Andelen beboere med innvandringsbakgrunn i Hordaland var sammenlignbart på 12,7 prosent i 2016.¹⁰ Troms hadde 3 prosent deltakere med innvandringsbakgrunn, noe som er vesentlig lavere enn andelen i Troms befolkningen som i 2016 var på 9,7 prosent. I Vest-Agder og Østfold hadde 13 prosent av deltakerne i forsøket innvandringsbakgrunn, som ligger tett på disse fylkenes befolkningssammensetning i 2016 (12 prosent i Vest-Agder og 13 prosent i Østfold).¹¹

4.5 Deltakernes arbeidserfaring

36 prosent av deltakerne i forsøkets oppstartsfase (2013-2014) hadde hatt et arbeidsforhold i løpet av det siste året før de kom med forsøket. 38 prosent av deltakerne hadde vært i jobb 1-5 år før forsøket, mens 25 prosent hadde siste arbeidsforhold for over fem år siden. Blant deltakerne var det i gjennomsnitt kortere tid siden siste arbeidsforhold enn AAP-mottakere ellers. Dette gav en indikasjon på at deltakerne i gjennomsnitt hadde en noe nærmere tilknytningen til arbeidslivet enn andre AAP-mottakere. (Pettersen & Spjelkavik 2014, 2015).

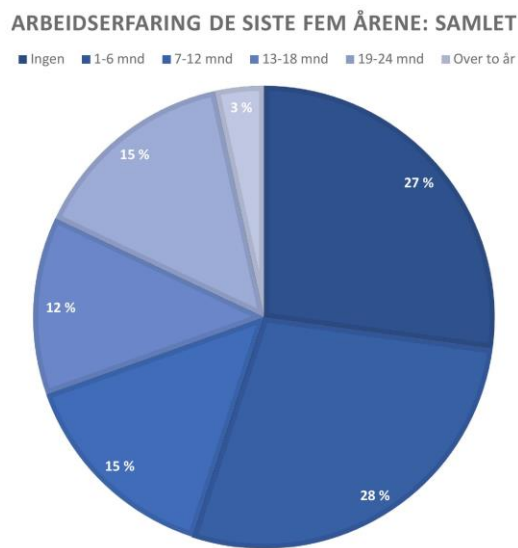
Jobbrådgivernes registrering på deltakernes arbeidserfaring de siste fem årene er svært usikre. Dette tatt i betraktning, indikerer jobbrådgivernes egenregistreringer i 2016 at andelen deltakere med ar-

⁹ www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/invandrere-pa-oslo-kartet

¹⁰ <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/folkemengde/kvartal/2016-08-18?fane=tabell&sort=nummer&tabell=275092> og <https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/saveselections.asp>

¹¹ www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/invandrere-pa-oslo-kartet

beidserfaring samlet for forsøksfylkene har gått ned over tid, men det er en del variasjon mellom fylkene.



Figur 2. Arbeidserfaring

Figuren over viser deltakernes samlede arbeidserfaring de siste fem årene innen de ble rekruttert til forsøket. På dette tidspunkt hadde 27 prosent ingen arbeidserfaring i de siste fem årene innen oppstart i forsøket, 28 prosent hadde 1-6 måneders arbeidserfaring i samme periode, 15 prosent hadde 7-12 måneders erfaring, 12 prosent hadde 13-18 måneders erfaring, 15 prosent hadde 19-24 måneders erfaring og 3 prosent hadde over to års arbeidserfaring i det foreskrevne tidsrommet. Prosenttallene baserer seg på innrapporterte opplysninger om 630 deltakere.

I Hordaland hadde 33 prosent ingen arbeidserfaring de siste fem årene før de kom med i forsøket, 13 prosent av dem hadde 1-6 måneders erfaring, 12,5 prosent hadde 7-12 måneders erfaring, 10,5 prosent hadde 13-18 måneders erfaring, 22 prosent hadde 19-24 måneders erfaring og 9 prosent hadde mer enn to års erfaring før de kom med i forsøket.

I Vest-Agder hadde i overkant av 30 prosent ingen arbeidserfaring de siste fem årene før de kom med i forsøket, 24 prosent hadde 1-6 måneders erfaring, 17,5 prosent hadde også 7-12 måneders erfaring, 14 prosent hadde 13-18 måneders erfaring, 6,5 prosent hadde 19-24 måneders erfaring, samt 7,5 prosent hadde mer enn to års erfaring før de kom med i forsøket.

I Oslo hadde 22 prosent ingen arbeidserfaring de siste fem årene før de kom med i forsøket, 29 prosent hadde 1-6 måneders erfaring, 12 prosent hadde 7-12 måneders erfaring, 14 prosent hadde 13-18 måneders erfaring, 13 prosent hadde 19-24 måneders erfaring og 10 prosent hadde mer enn to års erfaring før de kom med i forsøket. Det kan tenkes at den relativt høye andelen uten arbeidserfaring i Oslo har sammenheng med at Oslo også har et relativt høyt antall av deltakere med høyere utdanning.

I Østfold hadde 20 prosent ingen arbeidserfaring de siste fem årene før de kom med i forsøket, 37 prosent hadde 1-6 måneders erfaring, 15 prosent hadde 7-12 måneders erfaring, 7 prosent hadde 13-18 måneders erfaring, 7 prosent hadde også 19-24 måneders erfaring og 14 prosent hadde mer enn to års erfaring før de kom med i forsøket.

I Troms hadde 16 prosent ingen arbeidserfaring de siste fem årene før de kom med i AAP som lønns-tilskudd, 9,5 prosent hadde 1-6 måneders erfaring, 9,5 prosent hadde også 7-12 måneders erfaring, 13 prosent hadde 13-18 måneders erfaring, 26 prosent hadde 19-24 måneders erfaring, samt 26 prosent hadde mer enn to års erfaring før de kom med i forsøket.

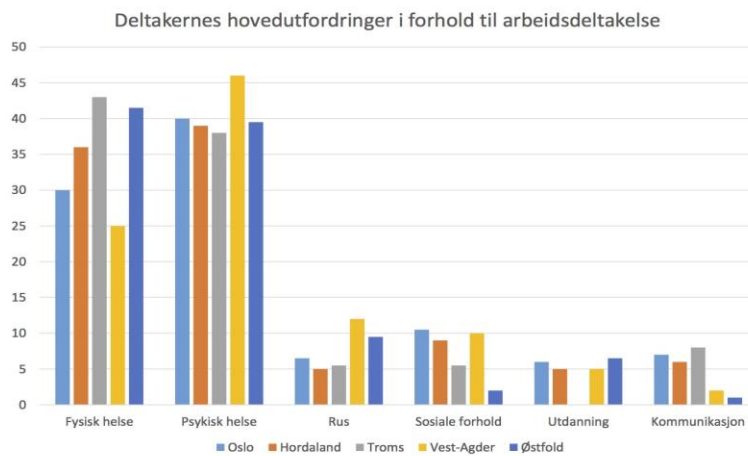
4.6 Nav-historikk og utfordringer

Flertallet av deltakerne i forsøkets oppstartsfase (2013-2014) hadde vært AAP-mottakere i en lengre periode. Godt over halvparten av dem fikk innvilget AAP i 2010, kun 6 prosent av deltakerne fikk innvilget AAP samme år som forsøket ble igangsatt, mens kun en svært liten andel av deltakerne hadde hatt tidsbegrenset uførestønning. Når det gjelder tiltakshistorikk fant Pettersen & Spjelkavik (2015) følgende om deltakerne i oppstartsfasen:

- i gjennomsnitt hadde deltakerne vært registrert med nedsatt arbeidsevne i til sammen 38 måneder de siste fem årene før de begynte i tiltaket. Til sammenlikning hadde andre AAP-mottakere vært registrert i gjennomsnittlig 28 måneder de siste fem årene. Dette tydet på at deltakerne hadde relativt lang fartstid i Nav, selv om det altså var kortere tid siden de sist hadde et arbeidsforhold.
- 11 prosent av deltakerne hadde ikke vært i noe arbeidsrettet tiltak de siste fem årene før de begynte på AAP som lønns-tilskudd. Til sammenlikning hadde 52 prosent av de øvrige AAP-mottakere ikke vært i arbeidsrettede tiltak. Det var altså langt vanligere med erfaring fra arbeidsrettede tiltak blant deltakerne enn blant andre AAP-mottakere.
- 67 prosent av deltakerne hadde vært i arbeidspraksis i løpet av de siste fem årene før deltakelse i forsøket, 45 prosent hadde vært i et oppfølgingstiltak, mens 26 prosent hadde vært i avklaringstiltak. 7 prosent hadde vært i utdanning og 13 prosent hadde vært i annet opplæringstiltak. 5 prosent hadde tidligere hatt lønns-tilskudd, og 2 prosent hadde vært i arbeidsrettet rehabilitering. Erfaring fra yrkesrettede tiltak var vanligere blant deltakerne enn blant de andre AAP-mottakere. Det var imidlertid en noe høyere andel som hadde deltatt i utdanningstiltak blant andre AAP-mottakere enn blant deltakerne.
- 30 prosent av deltakerne hadde vært i praksis måneden før de begynte i forsøket, mens 20 prosent var i oppfølgingstiltak. 44 prosent var ikke registrert med yrkesrettet tiltak i måneden før de kom inn i forsøket. De resterende deltok i opplæringstiltak, hadde lønns-tilskudd eller deltok i avklaringstiltak.

Deltakernes utfordringer for arbeidsdeltakelse ble av jobbrådgiverne beskrevet som ulike og sammensatt, og knyttet til nedsatt fysisk helse, nedsatt psykisk helse og rus. Det ble også vist til at deltakernes utfordringer framsto som vanskelige å håndtere for jobbrådgiverne (Pettersen & Spjelkavik 2014, 2015).

Figuren nedenfor viser jobbrådgivernes rapportering om deltakernes hovedutfordringer når det gjelder arbeidsdeltakelse, fordelt på fylke i 2016.



Figur 3. Deltakernes hovedutfordringer i forhold til arbeidsdeltakelse

Figur over viser at jobbrådgiverne rapporterer at psykisk- og fysisk helse er deltakernes hovedutfordringer. Mer presist meldes det at 40 prosent av Oslos deltakere, 39 prosent av Hordalands deltakere, 38 prosent av Troms deltakere, 46 prosent av Vest-Agders deltakere og 39,5 prosent av Østfolds deltakere har psykisk helse som sin største utfordring. Det vil si at hovedutfordringen til omkring 40 prosent av alle deltakerne ifølge jobbrådgiverne er psykisk helse, samt at dette også er en tilleggsutfordring for enda flere.

I Troms og Østfold rapporterer jobbrådgiverne fysisk helse som en større utfordring enn den psykiske helsen hos deltakerne, som kommer som den nest største utfordring for deltakerne. Jobbrådgiverne i Oslo rapporterer at fysisk helse er hovedutfordringen for 30 prosent av deltakerne, i Hordaland 36 prosent, i Troms 43 prosent, i Vest-Agder 25 prosent og i Østfold 41,5 prosent.

Rus meldes å være hovedutfordringen for 6,5 prosent av deltakerne i Oslo, 5 prosent i Hordaland, 5,5 prosent i Troms, 12 prosent i Vest-Agder og 9,5 prosent i Østfold.

Videre rapporteres det at 10,5 prosent av deltakerne i Oslo har sosiale forhold som sin største utfordring, det samme gjelder for 9 prosent i Hordaland, 5,5 prosent i Troms, 10 prosent i Vest-Agder og bare 2 prosent i Østfold.

Det oppgis at utdanning er hovedutfordringen for 6 prosent av deltakerne i Oslo, 5 prosent i Hordaland, ingen i Troms, 5 prosent i Vest-Agder og 6,5 prosent i Østfold.

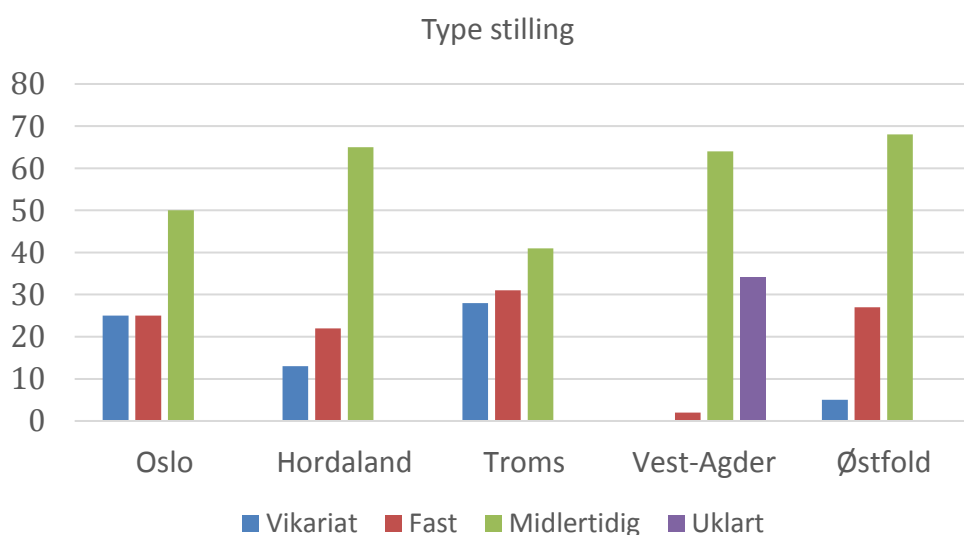
Kommunikasjon anses som å være hovedutfordring for 7 prosent i Oslo, 6 prosent i Hordaland, 8 prosent i Troms, 2 prosent i Vest-Agder og 1 prosent i Østfold.

Vi får dermed et inntrykk av at psykiske og fysiske helseutfordringer fortsatt er dominerende, at rusutfordringer er noe mer dempet, og at manglende utdanning er noe mer framtreddende.

4.7 Ansettelser

Det har vært få føringer på hvordan rekruttering av arbeidsgivere skal skje i forsøket. Det har derfor vært ganske åpent hvordan jobbrådgiverne skal etablere kontakt og rekruttere arbeidsgivere til forsøket. Flere jobbrådgivere begynte med å finne arbeidsgivere før de hadde aktuelle kandidater. Flere av dem gikk etter en tid gikk vekk fra denne tilnærmingen, og la større vekt på å ha en aktuell kandidat før aktuell arbeidsgiver ble kontaktet. Praksisplass (arbeidstrening) i ordinær virksomhet har ofte vært brukt for å avklare kandidater til forsøket og som en måte å skaffe kandidaten innpass i bedriften. Hovedvekten av deltakerne (78 prosent) i forsøkets oppstartsfasen var ansatt i privat sektor. 58 prosent av deltakerne jobbet heltid og 28 prosent var ansatt i fast stilling. (Pettersen & Spjelkavik 2014, 2015).¹²

Når type ansettelse deltakerne har fått gjennom forsøket blir omtalt i det følgende, handler det om vikariat, midlertidig stilling og fast stilling på det tidspunkt jobbrådgiverne rapporterer. Tallene er basert på jobbrådgivernes egenrapporteringer i 2016 og gjelder både deltakere som har blitt skrevet ut av forsøket og deltakere som fortsatt er med i forsøket. Vi presiserer igjen at dette er svært usikre tall.



Figur 4. Type stilling

Figuren over viser den prosentvise fordeling av type stilling som deltakerne har blitt ansatt i da de var del av forsøket AAP som lønnstilskudd.

For Oslo baserer prosenttallene seg på innrapporterte tall for 228 deltakere. 49,5 prosent ble ansatt i midlertidig stilling, 25 prosent i fast stilling og 25,5 prosent i et vikariat.

For Hordaland baserer prosenttallene seg på innrapporterte tall for 147 deltakere. 64,5 prosent ble ansatt i midlertidig stilling, 22 prosent i fast stilling og 13,5 prosent i et vikariat.

For Troms baserer prosenttallene seg på innrapporterte tall for 29 deltakere. 41 prosent ble ansatt i midlertidig stilling, 31 prosent i fast stilling og 28 prosent i et vikariat. Troms har dermed den laveste andelen deltakere i midlertidig stilling og den høyeste andelen deltakere i fast stilling.

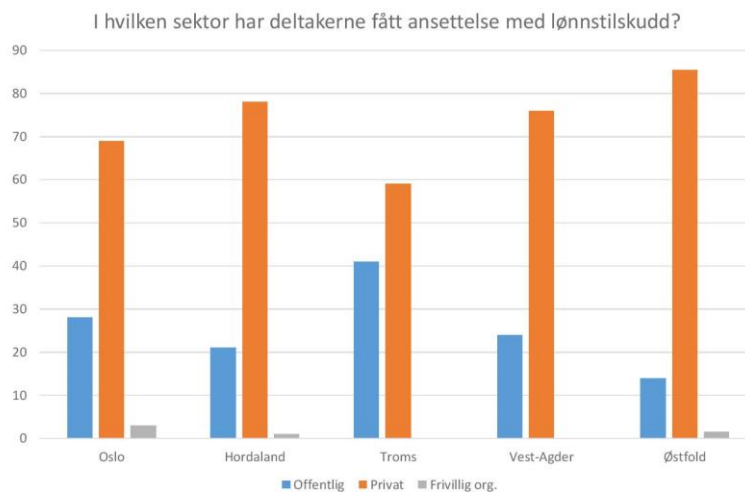
¹² Arbeidspraksis i ordinær virksomhet ble erstattet av Arbeidstrening 1. januar 2016.

For Vest-Agder baserer prosenttallene seg på innrapporterte tall for 92 deltakere. 64 prosent ble ansatt i midlertidig stilling, 2 prosent i fast stilling, 0 prosent i et vikariat, samt at det for 34 prosent av deltakerne er uklart hvilken type stilling de hadde som del av forsøket.¹³

For Østfold baserer prosenttallene seg på innrapporterte tall for 136 deltakere. 68 prosent ble ansatt i midlertidig stilling, 26,5 prosent i fast stilling og 5,5 prosent i et vikariat. Østfold har dermed den høyeste andelen av deltakere i midlertidig stilling.

4.8 Sektor og bransjer

Basert på opplysningene som fremkom i jobbrådgivernes registreringer i oppstartsfasen konkluderte Pettersen & Spjelkavik (2014) med at en typisk arbeidssituasjon for en deltaker i forsøket var en midlertidig ansettelse i hel stilling i en liten bedrift uten IA-avtale. Jobbrådgiverne opplevde at ansettelsesreglement og ansettelsesprosedyrer gjorde det vanskelig å få jobb for kandidatene i kommunale og statlige virksomheter. Figuren nedenfor viser at dette fortsatt er gjeldende i 2016.



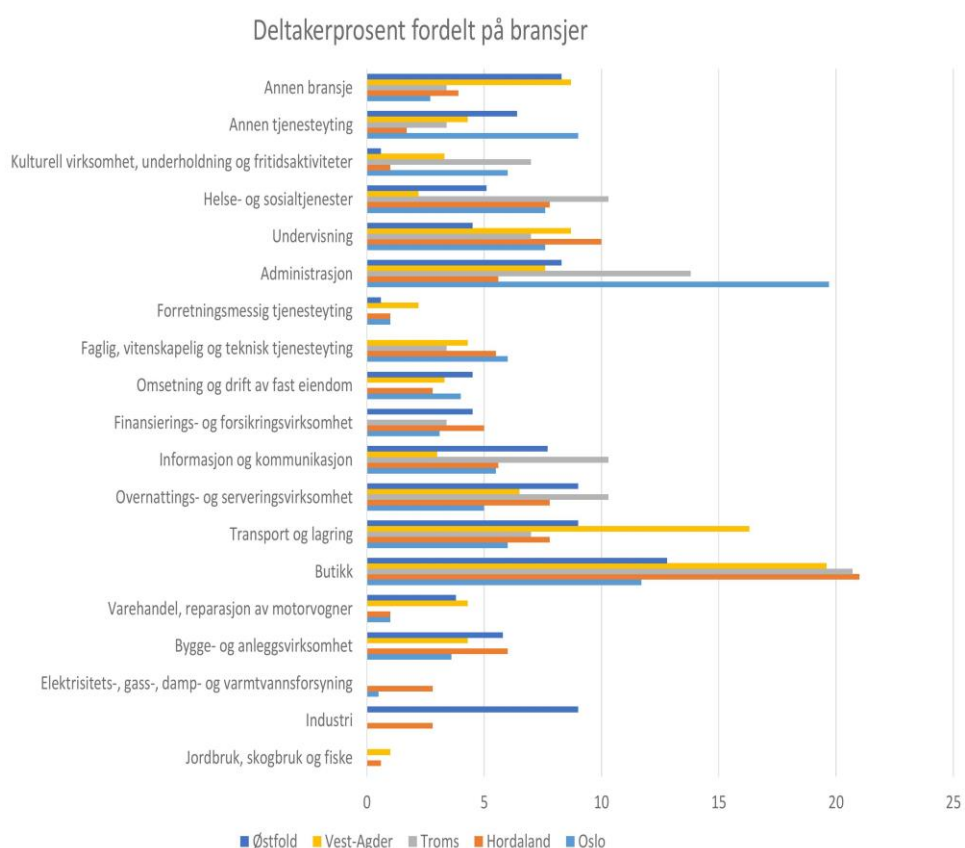
Figur 5. Deltakere i arbeid fordelt på sektor

Figuren over viser prosentfordelingen av hvilken sektor (offentlig-/privat sektor/frivillige organisasjoner) som har hatt deltakere i AAP som lønnstilskudd i de forskjellige fylkene. Størst tallmateriale kommer fra Oslo med 243 deltakere, Hordaland har rapportert inn for 145 deltakere, Troms for 29 deltakere, Vest-Agder 92 deltakere og Østfold 136 deltakere. Prosentvis er forskjellene mellom fylkene ikke så store, og det kommer tydelig fram at det er private virksomheter som blir hyppigst benyttet i forbindelse med forsøket. For Oslos deltakere er det 69 prosent som jobber i en privat virksomhet, det samme gjelder for 78 prosent i Hordaland, 59 prosent i Troms, 76 prosent i Vest-Agder og 84,5 prosent i Østfold. Det er til sammenligning 28 prosent av deltakerne som jobber med AAP som lønnstilskudd i det offentlige i Oslo, 21 prosent i Hordaland, 41 prosent i Troms, 24 prosent i Vest-Agder og 14 prosent

¹³ De uklare tallene fra Vest-Agder, når det gjelder 'type stilling' skyldes feil bruk av koder ved innrapporteringen. I stedet for å besvare type stilling med Vikariat/Fast/Midlertidig, har jobbrådgiverne delvis registrert hvilken form for jobb personen har vært ansatt i (snekker, journalist, butikkmedarbeider og lignende).

i Østfold. Kun 3 prosent av deltakerne i Oslo har jobbet i en frivillig organisasjon, 1 prosent i Hordaland og 1,5 prosent i Østfold, mens i Troms og Vest-Agder har dette ikke vært tilfelle for noen av deltakerne. Prosenttallene knyttet til type virksomhet gjenspeiler i stor grad de fylkesvise forskjellene innenfor sysselsetting i offentlig forvaltning i Norge. I Oslo var 26 prosent sysselsatt i offentlig sektor i 2015, på samme vis gjaldt dette for 30,8 prosent i Hordaland, 43,6 prosent i Troms, 31,9 prosent i Vest-Agder og 32,8 prosent i Østfold¹⁴. Om noe, kan vi si at deltakerne i Hordaland, Vest-Agder og Østfold har en noe lavere sysselsetting innenfor det offentlige enn hva som ellers er tilfellet blant befolkningen i disse fylkene. Sysselsettingen innen de frivillige organisasjonene ble i 2010 beregnet til å være 70 000 betalte årsverk¹⁵, noe som tilsvarer 2-3 prosent av de sysselsatte. De selvrappporterte tallene fra forsøksfylkene tilsvarer dermed tendensen i det norske arbeidsmarkedet.

Figuren nedenfor viser hvordan deltakerne i de fem forsøksfylkene ifølge jobbrådgivernes egenrapporteringer i 2016 har fordelt seg på bransjer.



Figur 6. Deltakerprosent fordelt på bransjer

Figur 6 viser at deltakerne i forsøket får ansettelse i et bredt spekter av bransjer.

I Oslo har en stor andel, 19,7 prosent av deltakerne arbeidet innen administrasjon, 11,7 i butikk, 7,6 prosent innen helse- og sosialtjenester, 6 prosent innen transport og lagring, 5 prosent innen overnattings- og serveringsvirksomhet, 5,5 prosent med informasjon og kommunikasjon, 3,1 prosent innen

¹⁴ www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/regsys/aar/2016-05-27

¹⁵ www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/frivillighet-norge-skaper-store-verdier

finansierings- og forsikringsvirksomhet, 4 prosent med omsetning og drift av fast eiendom (herunder vaktmester), 6 prosent innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, 1 prosent med forretningsmessig tjenesteyting, 7,6 prosent med undervisning (herunder arbeid i barnehage og skole), 7,6 innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, 9 prosent med annen tjenesteyting, 0,5 prosent innen elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning, 3,6 prosent innen bygg- og anleggsvirksomhet, 1 prosent varehandel/repasjon av motorvogner og 2,7 prosent innen andre bransjer.

I Hordaland har en stor andel, 21 prosent av deltakerne arbeidet innen butikk, 10 prosent innen undervisning, 7,8 prosent innen transport og lagring, 7,8 prosent innen overnattings- og serveringsvirksomhet, 7,8 prosent innen helse- og sosialtjenester, 5,6 prosent innen administrasjon, 5,6 prosent med informasjon og kommunikasjon, 5 prosent innen finansierings- og forsikringsvirksomhet, 2,8 prosent med omsetning og drift av fast eiendom, 5,5 prosent innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, 1 prosent med forretningsmessig tjenesteyting, 1 prosent innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, 1,7 prosent med annen tjenesteyting, 0,6 prosent innen jordbruk, skogbruk og fiske, 2,8 prosent innen industri, 2,8 prosent innen elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning, 6 prosent innen bygg- og anleggsvirksomhet, 1 prosent varehandel/repasjon av motorvogner og 3,9 prosent innen andre bransjer.

I Troms har også en stor andel, 20,7 prosent av deltakerne arbeidet innen butikk, 13,8 prosent innen administrasjon, 10,3 prosent innen helse- og sosialtjenester, 7 prosent innen undervisning, 7 prosent innen transport og lagring, 10,3 prosent innen overnattings- og serveringsvirksomhet, 10,3 prosent med informasjon og kommunikasjon, 3,4 prosent innen finansierings- og forsikringsvirksomhet, 3,4 prosent innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, 7 prosent innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, 3,4 prosent med annen tjenesteyting, motorvogner og 3,9 prosent innen andre bransjer.

I Vest-Agder har likeledes en stor andel, 19,6 prosent av deltakerne arbeidet innen butikk, 16,3 prosent innen transport og lagring, 8,7 prosent innen undervisning, 6,5 prosent innen overnattings- og serveringsvirksomhet, 7,6 prosent innen administrasjon, 3 prosent med informasjon og kommunikasjon, 3,3 prosent med omsetning og drift av fast eiendom, 4,3 prosent innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, 2,2 prosent med forretningsmessig tjenesteyting, 2,2 prosent innen helse- og sosialtjenester, 3,3 prosent innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, 4,3 prosent med annen tjenesteyting, 1 prosent innen jordbruk, skogbruk og fiske, 4,3 prosent innen bygg- og anleggsvirksomhet, 4,3 prosent varehandel/repasjon av motorvogner og 8,7 prosent innen andre bransjer.

I Østfold er det også en relativt stor andel, 12,8 prosent av deltakerne arbeidet innen butikk, noe særegent for dette fylket arbeidet 9 prosent innen industri, samt 9 prosent innen transport og lagring, 4,5 prosent innen undervisning, 9 prosent innen overnattings- og serveringsvirksomhet, 8,3 prosent innen administrasjon, 4,5 prosent innen finansierings- og forsikringsvirksomhet, 7,7 prosent med informasjon og kommunikasjon, 4,5 prosent med omsetning og drift av fast eiendom, 0,6 prosent med forretningsmessig tjenesteyting, 5,1 prosent innen helse- og sosialtjenester, 0,6 prosent innen kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, 6,4 prosent med annen tjenesteyting, 5,8 prosent innen bygg- og anleggsvirksomhet, 3,8 prosent varehandel/repasjon av motorvogner og 8,3 prosent innen andre bransjer.

Bransjene som går igjen i alle forsøksfylkene er butikk, overnattings- og serveringsvirksomhet og undervisning (herunder arbeid i barnehage og skole).

4.9 Oppsummering

I løpet av forsøksperioden har det vært få endringer i jobbrådgivernes vurderinger av hva som kjenner utfordringene for forsøkets målgruppe. Jobbrådgiverne rapporterer at psykisk- og fysisk helse er deltakernes hovedutfordringer. Sammenliknet med oppstartsfasen ser det ut til at psykiske og fysiske helseutfordringer fortsatt er dominerende blant deltakerne, mens rusutfordringer er noe dempet og at manglende utdanning er noe mer framtrædende. Hovedutfordringen til omkring 40 prosent av alle deltakerne er psykiske helse, samt at dette også er en tilleggsutfordring for enda flere.

Ifølge jobbrådgivernes registreringer er gjennomsnittsalderen blant deltakerne er 37 år. Kun 31 prosent av deltakerne var 30 år eller yngre da de startet i forsøket. Det er flere menn (56 prosent) enn kvinner (44 prosent) som deltar i forsøket. 83 prosent av deltakerne er født i Norge, 12 prosent har innvandret fra tredjeland utenfor EU/EØS-området, mens 5 prosent har innvandret fra land i EU/EØS. Oslo har det største innslaget av deltakere med innvandringsbakgrunn, men andelen er lavere enn andelen bosatte i Oslo med innvandrerbakgrunn. Kun Vest-Agder og Østfold har en andel deltakere med innvandringsbakgrunn som ligger tett på fylkets befolkningssammensetning ellers.

Jobbrådgivernes egenregistreringer i 2016 indikerer at andelen deltakere med arbeidserfaring samlet for forsøksfylkene har gått ned over tid, men det er en del variasjon mellom fylkene. Samtidig indikerer registreringene at deltakerne i forsøket har en noe nærmere tilknytning til arbeidslivet enn AAP-mottakere ellers. 36 prosent av deltakerne hadde hatt et arbeidsforhold i løpet av det siste året før de kom med i forsøket og 38 prosent var i jobb 1-5 år før forsøket. Deltakerne har relativt lang fartstid i Nav/tiltak, selv om det er kortere tid siden de hadde et arbeidsforhold enn AAP-mottakere ellers.

Troms har den laveste andelen deltakere i midlertidig stilling og den høyeste andelen deltakere i fast stilling, mens Østfold har den høyeste andelen av deltakere i midlertidig stilling.

Fordelingen mellom offentlig og privat sektor er ganske lik mellom fylkene, og det er tydelig at det er private virksomheter som blir hyppigst benyttet i forbindelse med forsøket. Deltakerne i Hordaland, Vest-Agder og Østfold har en noe lavere sysselsetting innenfor det offentlige enn hva som ellers er tilfellet blant befolkningen i disse fylkene, mens sysselsettingen innen frivillige organisasjoner tilsvarer tendensen i det norske arbeidsmarkedet ellers. Deltakerne i forsøket får ansettelser i et bredt spekter av bransjer. Bransjene som går igjen i alle forsøksfylkene er butikk, overnattings- og serveringsvirksomhet og undervisning (herunder arbeid i barnehage og skole).

5 Rekruttering av kandidater

Mottakere av arbeidsavklaringspenger er ikke en homogen gruppe. Den enkeltes kompetanse, arbeids-erfaring, helseutfordringer og ressurser varierer. Som ved oppstarten av forsøket «Kjerneoppgaver i Nav», la kontorledelsen og ordinære veiledere i forsøkets oppstartsfasen vekt på at det var vanskelig å gi tilstrekkelig oppfølging på grunn av store porteføljer (Spjelkavik, Mamelund & Schafft 2016). Dette er i tråd med en studie gjennomført av Sintef om hvordan arbeidet med AAP-mottakerne fungerer ved Nav-kontorene:

De som veileder AAP-mottakerne har ofte mange brukere å følge opp, og resultatet er at mange AAP-mottakerne blir langvarige og passive trygdemottakere. Årsaken er blant annet at Nav-kontorene pålegges en rekke oppgaver som i praksis er skrivebordsarbeid som tar ressurser bort fra oppfølging og over til registrering og rapportering som har begrenset betydning for brukerne og deres utfall (arbeid og aktivitet). (Mandal m.fl. 2015: 3).

I den første perioden etter forsøkets oppstart var rekrutteringen av deltakere sterkt preget av å fylle måltallet. Det var stor oppmerksomhet i kontorene på såkalte «konvertittsaker», det vil si brukere som hadde brukt opp rettighetene sine til AAP. Etter hvert la lederne på kontorene vekt på at arbeidet med konvertittsakene hadde gitt en bedre oversikt over brukere som mottar AAP, og at det generelle arbeidet med AAP var blitt betydelig forbedret. Pettersen & Spjelkavik (2015) påpekte at disse forbedringene kan ha medført at Nav-veiledere fikk bedre oversikt over AAP-mottakere i sin portefølje og dermed et bedre grunnlag for å sikre en god rekruttering av aktuelle kandidater til forsøket.

I forsøkets videre utvikling var måltallorienteringen fortsatt sterk, men har vært en viss dreining mot å få inn brukere som hører til forsøkets prioriterte målgruppe, det vil si AAP-mottakere under 30 år, og brukere som har større utfordringer for å beholde jobben. Som vist i kapittel 4, er det imidlertid fortsatt ulikheter mellom fylkene når det gjelder å rekruttere brukere fra den prioriterte målgruppa. Det er en rekke forhold som spiller inn og som påvirker om jobbrådgiverne får rekruttert mange nok deltakere som skal prioriteres i tiltaket og som dermed er i målgruppa for forsøket. Det kan være forhold som ikke Nav rår over (som demografi og lokalt arbeidsmarked), men det kan like gjerne handle om graden av lederinvolvering, interne prioriteringer, fortsatt uoversiktlige brukerporteføljer og tolkninger av inngangsvilkår for forsøket.

Forsøkskontorene har etablert ulike praksiser for rekruttering og det ser ut til at ulikhetene henger sammen med hvor mye vekt man legger på – og hva man forstår med - at bruker skal være «avklart» og «klar for arbeid» som vilkår for å delta i forsøket. En stor vektlegging av å rekruttere «avklarte» og «formidlingsklare» kandidater kan føre til at mye av innsatsen i forsøket rettes mot å finne «riktige kandidater». Vi skal i det følgende se nærmere på dette.

5.1 Hva er «riktige kandidater»?

I forsøkets oppstartsår (2013) var det diskusjon om hvem forsøket passer for, herunder i hvilken grad kandidater som kom inn i forsøket var klar for arbeidslivet. Jobbrådgiverne hadde i stor grad rekruttert blant AAP-mottakere som allerede var i praksisplass gjennom Nav eller eksterne tiltaksarrangører, det vil si kandidater som allerede hadde etablert en relasjon til en arbeidsgiver. Flertallet av deltakerne var i praksis i ordinær virksomhet da det ble aktuelt å delta i forsøket, 44 prosent gjennom Nav og en

fjerdedel gjennom tiltaksarrangør. En fjerdedel av deltakerne var registrert med «ingen aktivitet» og 11 prosent var registret med «annet» (blant annet utdanning og behandling).

Mange ordinære Nav-veiledere har problemer med å finne de «riktige kandidatene» i sine brukerporteføljer og jobbrådgiverne får dermed ofte brukere som de ikke oppfatter som «riktige kandidater». En konsekvens av dette kan være at jobbrådgiverne tar i bruk arbeidsforberedende innsatser utenfor ordinær arbeidsplass, som kurs i arbeidsmarkedskunnskap, gruppeveiledning og jobbverksted. En annen konsekvens kan være bruk av praksisplass/arbeidstrening og oppfølging av de brukerne som får det, noe som i denne sammenhengen må oppfattes som innsats før ansettelse med lønnstilskudd, altså før forsøksdeltakelse.

Forsøksansvarlig i Arbeids- og velferdsdirektoratet oppfordret tidlig i forsøket til å etablere samarbeid mellom de ordinære veilederne og jobbrådgiverne om rekruttering av kandidater. Pettersen & Spjelkavik (2015) viste at det likevel ikke ble utviklet noen stringent rekrutteringspraksis. En avdelingsleder ved ett av forsøkskontorene beskrev rekrutteringen i oppstartsfasen som «*en creaming der jobbrådgiverne kun overtok brukere som var i praksis hos tiltaksleverandører.*» Selv om kontorledelsen hadde sterkt fokus på måltall, ble oppmerksomheten etter hvert rettet mer mot at «riktige kandidater» skulle rekrutteres inn, i den betydning at det var ønskelig å rekruttere kandidater med større behov for oppfølging enn hva som var tilfelle i den tidlige oppstartsfasen. Den økte oppmerksomheten på å rekruttere deltakere med større oppfølgingsbehov, må ifølge noen av jobbrådgiverne og Nav-lederne også ses i lys av signaler fra Arbeids- og velferdsdirektoratets side om at dette var ønskelig.

Til å begynne med skilte Oslo seg ut som det fylket som hadde hatt mest fokus på måltall og minst fokus på den prioriterte målgruppa (Pettersen & Spjelkavik 2015) og både kontorledelsen og fylkesledet støttet denne praksisen:

Vi har hatt veldig høyt fokus på måltall og jeg har sagt at vi i første omgang nesten skal glemme prioriteringen av ungdom, rus og psykiatri slik at vi får fylt opp og det ser man på aldersfordelingen hos de som er inne i prosjektet. Prosjektet er nesten ikke i tråd med det vi skulle, for da så vi at vi aldri ville ha fylt opp i det hele tatt. Nå kan vi kanskje begynne å tenke i den banen både fordi vi har fått et redusert måltall for 2015, og vi er ikke så langt fra det nå. Da kan vi begynne å tenke på målgruppe og kvalitet. (Kontorleder).

I 2016 er Oslo fortsatt det fylket som har færrest deltakere fra den prioriterte aldersgruppa. To forklaringer for at Oslo ligger bak de andre fylkene når det gjelder rekruttering av deltakere under 30 år fremstår som plausible: Det kan for det første skyldes at Oslo over tid har hatt en svak målgruppeorientering. Det kan også forklares med at måten forsøket er organisert og ledet i Oslo gjør det vanskeligere å identifisere «riktig kandidat» gjennom tett samarbeid mellom ordinær Nav-veileder og jobbrådgiver. Disse to forklaringene er ikke gjensidig utelukkende, og kan innvirke på rekrutteringen uavhengig av hverandre. En tredje forklaring, som blir lagt vekt på av flere av informantene fra Oslo, er at det er vanskelig å rekruttere forventet volum med kandidater under 30 år fordi målgruppa har større utfordringer enn hva forsøket forventet. Denne forklaringen kan ikke avfeies som usannsynlig på generelt grunnlag, da dette er erfaringer som tydelig går igjen i alle fylkene, og blir rapportert av både jobbrådgiverne, ordinære Nav-veiledere og lokale ledere i de andre fire forsøksfylkene også. Imidlertid er ikke dette en situasjon som er unik for Oslo, hvilket medfører at generell populasjonsproblematikk i seg selv neppe forklarer hvorfor Oslo ligger bak de andre fylkene med tanke på å rekruttere mange nok deltakere fra den prioriterte aldersgruppa.

Pettersen & Spjelkavik (2015) avdekket at det i rekrutteringsprosessen ble rettet mye fokus på om brukeren var «avklart» eller «ferdig avklart». En fylkeskoordinator kommenterer dette slik:

Å snakke om ferdig avklart er en sikker måte å misforstå hverandre på. Hva betyr det? I denne sammenhengen er ferdig avklart en person som man har en relativt god kunnskap om livssituasjonen, slik at man kan gjøre en god vurdering av hva som er konsekvensene av å gå inn i tiltaket. I prinsippet bør veileder på lokalkontoret kjenne bruker så godt at den kan gjøre den vurderingen sammen med jobbrådgiver som kjenner tiltaket godt. Men slik jeg tolker det så har jobbrådgiveren måttet gjøre en god del av disse sonderingene i forhold til livssituasjonen til dette mennesket, og så har man kanskje underveis funnet andre ting som er så store i livet som må falle på plass før de kommer i tiltaket. (Fylkeskoordinator).

Pettersen & Spjelkavik (2015) fastslo at det var stor variasjon i hva man forestiller seg at «avklaring» betyr og hvordan det skal komme til uttrykk i praksis. Ordinære veiledere og jobbrådgivere fortalte at de i arbeidet med å rekruttere kandidater til forsøket ofte avdekket at aktuelle kandidater hadde flere bistandsbehov enn det som først var antatt, og at veiledere ofte ikke hadde oppdatert kunnskap om brukerne. Det ble særlig vist til at helserelaterte forhold dukket opp, og at dette medførte at potensielle kandidater ble stående på venteliste for deltakelse i forsøket.

Enkelte av kontorlederne ga uttrykk for at jobbrådgiverne var for mye orientert mot å finne det som omtales som «de riktige kandidatene», og at de hadde sett for seg at jobbrådgiverne skulle være mer ute i virksomhetene, både for å presentere kandidater for arbeidsgivere og for å følge dem opp på arbeidsplassen. Det kan ut fra dette være grunn til å anta at den sterke vektleggingen av «ferdig avklarte kandidater» er like mye et uttrykk for begrenset arbeidsrettet oppfølgingskompetanse hos jobbrådgiverne og Nav-veiledere som at brukeren ikke er klar for jobb. Dette er en kjent problemstilling i litteraturen knyttet til det å bruke den ordinære arbeidsplassen som inkluderingsarena for brukere med mer omfattende oppfølgingsbehov (jf. Frøyland & Spjelkavik 2014). Problemstillinger knyttet til begrepene «ferdig avklart», «jobbklar» og «formidlingsklar» var også framme i forsøket «Kjerneoppgaver i Nav». Her ble avklaringsproblematikken langt på vei erstattet av et sterkere fokus på metode for bruk av den ordinære arbeidsplassen (Spjelkavik, Mamelund & Schafft 2016). Det kan tenkes at det er de samme avklaringsbehovene som kan forklare det høye innslaget av praksisplass/arbeidstrening i forkant av deltakelse i dette forsøket.

Vi finner i 2016 at det for de involverte aktørene fortsatt er uklart hva som er kriteriene for å være «riktig kandidat» til forsøket. Et utdrag fra et gruppeintervju med jobbrådgivere illustrerer dette:

Intervjuer: «Har dere noen gang samlet gitt en form for liste med kriterier for de kandidatene som veilederne skal lete etter?»

Jobbrådgiver 1: «Nei...»

Jobbrådgiver 2: «Nei...»

Jobbrådgiver 3: «Nja, ja..!»

Jobbrådgiver 4: «Ja».

Jobbrådgiver 5: «Ja, vi har jo det».

Jobbrådgiver 6: «Ja, vi har gjort noen forsøk, men så er vi jo veldig pragmatiske i ettertid, synes jeg. Men vi stilte jo på en måte et krav: De skulle være klare for jobb. Er dere andre enige?» (jobbrådgiveren stiller spørsmålet til de andre jobbrådgiverne i fokusgruppen)

Jobbrådgiver 3: «De skulle i alle fall ha sagt at de ville i jobb...[...]

Jobbrådgiver 4: «De skal ha AAP, de skal ha behov for oppfølging, selv om de er klare og motiverte for jobb. Hvis de er friske og kan søke jobb, så er de ikke aktuelle for oss. De skal ha behov for oppfølging for å få og beholde jobb. Så det er jo noen kriterier [...]

Jobbrådgiver 7: «Vi har vel egentlig ikke hatt noen sånne krav... Eller de må ha arbeidsavklaringspenger, det er jo litt vesentlig. Og har de det så skal de jo også ha behov for oppfølging eller så burde de jo ikke ha den ytelsen, og så skal de jo være litt syke i alle fall, men ellers så har det vært mer sånn at hvis noen sier de har lyst til å søke jobb eller er i stand til å søke jobb, så har vi ofte tatt et fellesmøte med veileder og bruker, og så får vi høre hva de har lyst til».

Denne samtalepassasjen mellom jobbrådgiverne ved ett av forsøkskontorene viser at det ikke finnes noen felles definisjon eller oppfatning av hva som er en «riktig kandidat». Vi finner noe liknende ved andre kontor:

Det jeg har sagt når jeg har vært rundt hos veilederne nå er at det er vanskelig å gi noen fasit, men det bør være ganske avklart i forhold til funksjonsnivået i arbeidslivet, og så kan man finne ut av stillingsprosenten underveis. (Jobbrådgiver).

I Oslo forteller jobbrådgiverne at det har blitt utformet en liste som er distribuert til alle veilederne, som beskriver hvem de er på utkikk etter. Jobbrådgiverne forteller at følgende står på listen: 1) Full AAP, 2) ikke søkt uføre, 3) under 30 år, 4) noenlunde avklart helsesituasjon slik at man kan jobbe i en viss stillingsprosent, 5) avklart hvilken type arbeid kandidaten ønsker, 6) oppdatert CV i Arena, 7) motivert for arbeid og 8) ha et oppfølgingsbehov. Dette er den faktiske sjekklisen som jobbrådgiverne viser til, og som de har distribuert til de ordinære veilederne ved lokalkontorene:

- Kandidater mellom 18-30 år blir prioritert
- Kandidaten har 100 prosent AAP og står ikke oppført med aktiv arbeidsgiver i
- AA-registeret (AAP/LT vurderes skjønnsmessig ved «løs tilknytning» til arbeid, f.eks. tilkallingshjelp/ringevikar, har ikke kontraktfestet fast timeantall).
- Kandidaten kan ikke ha fremmet krav om uføre
- Ikke parallelle tiltaksløp!
- Direkte kjeding fra arbeidsmarkedsbedrifter er ikke mulig bortsett fra Vilje Viser Vei i bydelene
- Overføring fra ordinær arbeidspraksis i regi av Nav er aktuelt og vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle
- Kandidaten må ha behov for utvidet oppfølging og tilrettelegging i forhold til jobb
- At kandidaten er kvalifisert til yrket han/hun søker (f.eks. norskprøve 3)
- Kandidaten må være motivert for ordinært arbeid
- Kandidatens AAP-sak skal ikke være vurdert avsluttet når bruker henvises til AAP/LT
- Oppdatert CV og jobbønsker i Arena

Vi ser at det er noen avvik mellom kriterielisten jobbrådgiverne viste til under gruppeintervjuet og den aktuelle listen. Det er imidlertid betimelig å stille spørsmål om denne listen i god nok grad fungerer i rekrutteringsøyemed. Sammenligner vi kravene som skal stilles til potensielle kandidater, finner vi forskjeller mellom fylkene, men et felles kriterium for alle forsøkskontorene er at brukeren er motivert for arbeid:

Mange brukere sier at «jeg har faktisk litt lyst til å jobbe, men jeg har en hel drøss av helseutfordringer, alt er vanskelig og jeg kan bare jobbe 20 prosent og jeg må ha halve dagen fri og jeg kan ikke jobbe seint, men jeg har faktisk lyst til å jobbe», og de som tilkjenner en slik motivasjon, som rekker opp fingeren litt som jeg kaller det, for det er nesten ingen som rekker hånden helt opp, men hvis det er noen som rekker fingeren litt opp, og er det en sånn en, så er det det vi er på jakt etter. Så nå er det sånn at når det kommer en veileder inn på kontoret og sier «nå har jeg en sånn en» og så viser de den fingeren, da er det en som har rukket opp hånden og sagt at «jeg har litt lyst», men de har en del helseutfordringer, og så har vi overtatt derfra. (Jobbrådgiver)

Samlet kan vi si at kriteriet «motivert for arbeid» framstår som det viktigste kriteriet på tvers av fylkene.

5.2 Dialog om kandidater forutsetter hensiktsmessig organisering og riktig kompetanse

Bortsett fra at en kandidat til forsøket må være «motivert for arbeid», foreligger det altså ikke noen klar og tydelig definisjon på hva som er «riktig kandidat». I og med at kriteriene fremstår som uklare og delvis sprikende, ser det ut til at rekrutteringen til forsøket nærmest foregår gjennom kontinuerlig dialog og nært samarbeid mellom jobbrådgiverne og veilederne på lokalkontorene fra sak til sak.

Det ser ut til å være vanskelig å lage et sett entydige kriterier for utvelgelse av «riktig kandidat». Dette skyldes antakelig at AAP-brukerne er ulike, har ulike bistandsbehov og at bistandsbehovet er vanskelig å fastslå før brukeren kommer ut i en reell arbeidssituasjon. Det er dermed nærliggende å anta at det er det er i det nære samarbeidet mellom jobbrådgiverne og veilederne på lokalkontorene at løsningen for utvelgelsesproblematikken ligger. Dette kan i så fall langt på vei forklare hvorfor for eksempel Vest-Agder har bedre måloppnåelse med tanke på å rekruttere den prioriterte målgruppa enn Oslo. Jobbrådgivernes samlokalisering med *Jobbstrategien* i Vest-Agder ser ut til å gi et bedre organisatorisk utgangspunkt for å identifisere aktuelle kandidater i den prioriterte målgruppa.

Det kan derfor være grunn til å vurdere om organiseringen i Oslo er mindre hensiktsmessig med tanke på å identifisere aktuelle kandidater til forsøket. Til tross for at jobbrådgiverne i Oslo har utformet og distribuert en «kriterieliste» til veilederne på lokalkontorene, ser det ut til at det gir liten effekt i arbeidet med å finne «riktig kandidat». En grunn til dette kan være at jobbrådgiverne i Oslo sammenlignet med jobbrådgiverne i Vest-Agder mer blir en ambulant tjeneste. Sagt på en annen måte: Det ser ut til at organiseringen og arbeidsdelingen mellom jobbrådgivere og ordinære veiledere ved Nav-kontoret i Kristiansand er mer hensiktsmessig med tanke på rekruttering av deltakere til forsøket.

Som i forsøket «Kjerneoppgaver i Nav» (Spjelkavik, Mamelund & Schafft 2016), handler rekruttering av deltakere i forsøket «AAP som lønnstilskudd» i høy grad om organiseringen av samarbeidet mellom jobbrådgivere og ordinære veiledere ved Nav-kontoret, og om deres felles forståelse av hvem som er forsøkets målgruppe. Dette samarbeidet kommer til uttrykk på ulike måter og ved enkelte kontor framstår arbeidsdelingen som uklar.

Hva skal til for at det blir tatt initiativ til at en bruker blir kandidat til forsøket, hvem skal ta dette initiativet og hvem skal holde i prosessen? I praksis handler dette blant annet om hvem som skal oppdatere arbeidsevnevurderingene og aktivitetsplanene, hvem som skal innhente helseopplysninger fra for eksempel lege, hvem som skal ha kontakten med kandidaten i denne fasen og hvem som skal ha kontakt med arbeidsgiver om kandidaten er på praksisplass/arbeidstrening.

Ulike forståelser av hva «avklaring» innebærer har antakelig betydning for dette samarbeidet. Hvem som gjør hva handler om hvordan man forstår brukerens behov, hvem man oppfatter som «motivert for arbeid», «ferdig avklart» og «formidlingsklar» og hva man legger i disse begrepene. Hva som framstår som «riktig kandidat» må også – som i forsøket med Kjerneoppgaver i Nav - ses i lys av hvordan Nav-veilederne tradisjonelt har søkt inn brukere i arbeidsrettede tiltak. I forsøket med Kjerneoppgaver i Nav ble det lagt ned mye arbeid i å finne fram til en hensiktsmessig samhandling og arbeidsdeling mellom innsøkende Nav-veileder og forsøket (tiltak). Dette resulterte i et mye tettere samarbeid om brukersaken og en langt mer omforent arbeidsdeling enn hva som ellers er vanlig ved innsøking til eksternt kjøpte tiltak (jf. Spjelkavik, Mamelund & Schafft 2016).

Et annet moment som kan innvirke på at det ikke foreligger en tydeligere operasjonalisering av hva som er riktig kandidat er at jobbrådgiverne har meget ulik kompetanse og erfaring, og dermed foretar sine vurderinger på ulikt faglig grunnlag. Dette skulle det til en viss grad bli kompensert for ved opplæringen som er blitt gitt til jobbrådgiverne, men denne virker ikke å ha kompensert for jobbrådgivernes ulike innfallsporier til eget arbeid og utførelse av arbeidet. Å sikre at jobbrådgivernes yrkesutøvelse er basert på den samme kompetansen kan bidra til en mer samstemt praksis og organisering av forsøket på tvers av fylkene.

5.3 To idealmodeller

Pettersen & Spjelkavik (2015) viste til at det kan være en sammenheng mellom måten rekrutteringen av kandidater foregår på og den oppfølgingen kandidatene får: En høy terskel inn til forsøket («ferdig avklart», «formidlingsklar») gjør at jobbrådgiverne forventer brukere med lite behov for oppfølging i arbeidsrelasjonen. Det viste seg likevel at jobbrådgivere ved kontor med høy terskel inn til forsøket ofte opplevde at det dukket opp oppfølgingsbehov etter at kandidaten var kommet ut i jobb. Dette kan være en indikasjon på at forestillingen om «ferdig avklarte kandidater» er mer et ønske enn realitet og at avklaring som gjøres i forkant av et inkluderingsforløp ikke nødvendigvis avdekker behovene for oppfølging når brukeren er i jobb.

Vi skal her skissere to idealmodeller for rekruttering av deltakere der vi har rendyrket noen sentrale elementer i rekrutteringsforløpet. Modellene viser hva som kjennetegner ulike sider ved denne prosessen, hvem som samarbeider, hva man samarbeider om, men kanskje aller mest hvem man rekrutterer inn i forsøket.

I den ene modellen er jobbrådgiver aktivt inne i rekrutteringsprosessen og overtar brukeren i det øyeblikket man vurderer at en AAP-mottaker kan være aktuell for forsøket. Brukers motivasjon er det viktigste kriteriet for om en AAP-mottaker blir vurdert som kandidat. Finner man at motivasjonen er til stede, overtar jobbrådgiver ansvaret for den videre oppfølgingen. Ved ett av kontorene som jobber nært opp til en slik modell for rekruttering av kandidater, beskrives prosessen på følgende måte:

Vi er lempelig på at vi tar inn selv om flere ting ikke er på plass, slik som arbeidsevnevurderingen, aktivitetsplanen, tilretteleggingsgarantien og hvor det heller ikke er en arbeidsgiver inne. Bare det er litt motivasjon til stede så sier vi «værsågod, vi tar hud

og hår, send over alle oppgavene». Vi overtar brukerne for vi har sett at vi må ha noen insentiver til veilederne om at de skal gjøre det. Det ene er at vi klarer å finne de som har motivasjon og det er også et praktisk intensiv om at vi overtar hele brukeren fra de har lansert at de har kanskje en de har tro på. Da kan de bli kvitt en på lista si. Det har vært viktig for oss og dem at vi ikke setter opp en mur, for eksempel at vi krever arbeidsevnevurdering først, at veileder gjør sånn og sånn og skaffer arbeidsgiver. (Jobbrådgiver)

De (veilederne) får kandidatene til å rekke opp hånden og så kommer vi og overtar videre. De ser at de ikke har hatt forutsetning til å gjøre dette selv, men at vi kan dra kandidatene videre. (Jobbrådgiver)

Her der det lav terskel inn til forsøket, og det meste av den praktiske kartleggingen og karriereveiledningen er lagt til jobbrådgiverne. Bortsett fra at brukeren må ønske det selv (motivasjon), er det lite fokus på om hun eller han er «formidlingsklar» eller «avklart» for forsøket.

I denne modellen opplever de ordinære veilederne ved kontoret forsøket som ubyråkratisk. Jobbrådgiverne er tilgjengelige, løsningsorientert og samarbeidet flyter godt. De ordinære veilederne beskriver jobbrådgiverne som proaktive ved at de ser muligheter for å koble bruker til forsøket tidlig. Jobbrådgivers samarbeid med de ordinære veilederne bygger på en forståelse av arbeidssituasjonen til ordinære veiledere og en bevissthet om at rekrutteringsprosessen ikke skal skape merarbeid for dem. I stedet for å bruke tid og ressurser på å gjøre aktuelle kandidater «klare» for forsøket, gis det mye og tett oppfølging til deltakere som er på praksisplass/arbeidstrening og i ordinær jobb med lønnstilskudd. Sånn kan vi si at forsøket eller tiltaket tilpasses brukerne, i stedet for at ordinær veileder må tilpasse brukerne til tiltaket gjennom «avklaring» og «klargjøring for arbeidslivet». Forutsetningen er at jobbrådgiver har tilstrekkelig kompetanse til å gi individuelt tilpasset oppfølging for å finne fram til jobbmatch – gjerne gjennom bruk av jobbsmak og praksisplass/arbeidstrening - uavhengig av brukers bistandsbehov.

Den andre rekrutteringsmodellen kjennetegnes av at ordinær veileder har en aktiv rolle i å «avklare» og «klargjøre» AAP-mottakere til forsøket og jobbrådgiver er mer perifer i denne fasen. Følgende beskrivelse fra en ordinær veileder illustrerer hvordan dette kan foregå:

Det starter med at bruker er i praksis og at vi tenker at her er det mulighet for å 'deale' med arbeidsgiver i forhold til jobb. Og da begynner kanskje jeg å snakke litt med arbeidsgiver om det. Og så har jeg diskutert det med jobbrådgiver, etter en «lett» samtale med arbeidsgiver (ordinær veileder).

Også i denne modellen er brukers motivasjon et viktig inngangskriterium, men her må imidlertid også en rekke andre forhold være på plass før en bruker blir vurdert som aktuell kandidat til forsøket:

Med ferdig avklart mener vi for eksempel at det ikke er nødvendig med mer behandling før man kan jobbe noe i det minste. Kartleggingen i forhold til behandlingen må være ferdig. Men det kan selvsagt pågå behandling parallelt. De må være ferdig avklart i forhold til rett til AAP. Barnehageplass må være avklart, det medisinske må være avklart, og man må ha mulighet til å få en jobb som er forenelig med helsa. Jeg har en bruker som jeg måtte ta tilbake. Vi hadde hatt et løp fra tidligere, med behandling,

kvalifisering, så fikk hun barn og så var hun klar. Hun ble deltaker i forsøket, men så klarte hun det ikke, hun ble syk igjen. (Ordinær veileder)

I denne modellen er det en belastning for forsøket å rekruttere kandidater som «står langt fra» arbeidslivet, som ikke er «formidlingsklare», og mye av oppmerksomheten handler om å klargjøre brukeren for forsøket. Etablering av jobbklubb for potensielle kandidater er et eksempel på en slik klargjøring. Det er de ordinære veilederne som har ansvaret for å gjøre disse vurderingene og avklaringene underveis, og jobbrådgiverne tar imot bruker når dette arbeidet er ferdigstilt, enten som kandidat eller som deltaker.

En grunn til at rekruttering av deltakere til forsøket skjer etter en slik modell kan være et ønske om å unngå en opphopning hos jobbrådgiver av kandidater som trenger ekstra oppfølging, for eksempel på en praksisplass/arbeidstrening, noe som kan gå på bekostning av så vel resultater (ansettelse med lønnstilskudd) som tiden og ressursene som opprinnelig er tiltenkt deltakerne i forsøket. En slik form for rekruttering gjør at jobbrådgiver får tid til å konsentrere seg om å få på plass ansettelser og å følge opp deltakere som er i jobb. Det er en forutsetning for denne modellen at de ordinære veilederne kjenner brukerne godt, at de kjenner til vedkommendes utfordringer, at de har tid og kompetanse til karriereveiledning for å identifisere hvilke tiltak som er mest egnet, at de er orientert mot arbeidslivet, tar kontakt med aktuelle arbeidsgivere, og følger brukerne opp i eventuell praksisplass/arbeidstrening. Svakheten ved en slik modell for rekruttering er at en for stor oppmerksomhet blir rettet mot både veilederes og deltakernes begrensninger, og at det lett kan bli rekruttert for mange deltakere til forsøket som har lite behov for utvidet oppfølging. Modellen kan også generere uavklarte roller mellom jobbrådgivere og ordinære veiledere der man ikke makter å etablere et felles grunnlag for rekrutteringssamarbeidet. Det er grunn til å anta at et omfattende arbeid med å avklare aktuelle brukere, der oppmerksomheten er rettet mot vurderinger om bruker er «formidlingsklar» og «ferdig avklart», eller innsats for at brukeren skal bli det, lett kan bli en belastning for ordinære veiledere.

Det er vanskelig å beskrive eller fastslå rekruttering til tiltak med fastlåste modeller. Ved iverksetting av ordinært lønnstilskudd er det stort sett formidlingsmodellen som brukes, selv om det ofte kan ha foregått mye karriereveiledning, utprøving, forhandling og jobbutvikling både før og i tiltaket. Pettersen & Spjelkavik (2015) fant at vektleggingen av det å finne «riktige kandidater» i forsøket hadde konsekvenser for den oppfølgingen som ble gitt i forsøket. Jobbrådgivere som la stor vekt på at deltakere måtte være «ferdig avklart» syntes å være mindre orientert mot oppfølging av arbeidsforhold på arbeidsplassen og mer opptatt av formidling av arbeidskraft.

Vi finner elementer av begge modellene i de involverte forsøksfylkene. Ved enkelte av kontorene er det en felles forståelse hos jobbrådgiver og de ordinære veilederne at bruker må være avklart før de vurderes som aktuelle for forsøket. Ved noen kontor er man enige om at mye av denne jobben ligger hos de ordinære veiledere, samtidig som jobbrådgiver gradvis kobles på. En jobbrådgiver beskriver det slik:

Jeg føler at vi har et godt samarbeid med veileder fram til vi får brukerne ut i jobb. Når vi setter dem ut i jobb så tar vi over enda mer av kandidaten ved at vi flytter dem mer ut av veileders portefølje. Det er jeg som skriver aktivitetsplan osv. Da løfter jeg bruker vekk fra veileder. Bruker står på begge benk i Arena. (Jobbrådgiver)

Ved andre kontor er jobbrådgiver tidligere inne og overtar brukere, og her er motivasjon – i betydningen «et ønske om» eller «må ville det selv» - det viktigste kriteriet for deltakelse i forsøket. Det

skjer også justeringer og endringer i hvordan man samarbeider og fordeler oppgaver i rekrutteringsprosessen: Ledelsen ved ett av kontorene forteller at man ønsker endringer i retning av at de ordinære veilederne i større grad klargjør kandidaten for forsøket:

Vi ser at vi kanskje var litt sånn rause i forsøket i starten og jobbet med personer som ikke er avklart. Vi har kanskje tidligere prøvd å få disse ut i en lang periode, fra ett til tre år og ikke klart det. Og så kommer AAP som lønnstilskudd og da lar vi de overta, så går det kanskje. Men egentlig er kanskje dette personer som står langt fra arbeidslivet og som det ikke er realistisk å få ut, og så har vi brukt veldig mange krefter på dem og så hopper den gjengen som vi jobber med å få ut i forsøket seg opp og det blir en sånn byrde, og du ser at restansene på de du skal få ut vokser. Det har vi begynt å jobbe videre med nå, nemlig at bruker skal være ferdig avklart fra veiledere ved lokalkontoret når AAP som lønnstilskudd kommer. (Avdelingsleder)

Disse variasjonene går ikke kun mellom de involverte kontorene, men også mellom jobbrådgivere og mellom de ordinære veilederne. Jobbrådgiver på ett og samme kontor har utviklet egne måter å rekruttere kandidater på, og de opplever at det er lettere å få til et godt samarbeid med enkelte av de ordinære veilederne ved kontoret enn med andre. Mens den siste modellen krever at ordinære veiledere gjør en noenlunde treffsikker innsats for at kandidatene skal være «ferdig avklart» og «formidlingsklare», krever den første modellen i langt større grad brukerfaglig kunnskap og kunnskap om bruk av den ordinære arbeidsplassen uavhengig av bistandsbehov blant jobbrådgiverne. Den siste modellen vektlegger «avklaring» på forhånd, før et inkluderingsforløp, mens den første modellen vektlegger «avklaring» som en del av inkluderingsforløpet.

Erfaringsmessig krever arbeidsinkludering for mennesker med sammensatte bistandsbehov god samhandling med øvrige deler av støtteapparatet, særlig innen helse (Frøyland & Spjelkavik 2014), noe vi senere skal se er en utfordring i forsøket. Vi ser at begge modellene forutsetter en sterk innsats i brukeroppfølgingen, men at de vektlegger ulikt hvem som skal gjøre hovedinnsatsen. Den første modellen vektlegger jobbrådgivernes innsats og inkluderingskompetanse, både før og etter ansettelse; den andre vektlegger ordinære veilederes innsats og avklaringskompetanse før ansettelse og jobbrådgivernes innsats etter ansettelse.

5.4 Oppsummering

Utfordringen med å finne «riktig kandidat» og ulikhetene i rekrutteringspraksiser forsøkskontorene imellom, handler i stor grad om hvordan jobbrådgivere og ordinære veiledere samarbeider om å identifisere potensielle deltakere. Vårt inntrykk er at det mellom forsøkskontorene er ulike forståelser av hvordan dette samarbeidet bør være og hvordan det praktiseres. I og med at kriteriene fremstår som uklare og delvis sprikende, fremstår det som om rekrutteringen til forsøket nærmest foregår gjennom kontinuerlig dialog og nært samarbeid mellom jobbrådgiverne og veilederne på lokalkontorene fra sak til sak.

Hva skal til for at det blir tatt initiativ til at en bruker blir kandidat til forsøket, hvem skal ta dette initiativet og hvem skal holde i prosessen? I praksis handler dette blant annet om hvem som gjør hva, hvordan man forstår brukerens behov, hvem man oppfatter som «ferdig avklart» og «formidlingsklar».

Vi har skissert to idealtypiske modeller for rekruttering til forsøket. I den ene modellen er jobbrådgiver aktivt inne i rekrutteringsprosessen og overtar brukeren i det øyeblikket vedkommende vurderes som aktuell for forsøket. Brukers motivasjon er det viktigste kriteriet og jobbrådgiver overtar ansvaret for

den videre oppfølgingen, inkludert den praktiske kartleggingen og karriereveiledningen, og det er lite fokus på om vedkommende er «formidlingsklar» eller «avklart» for forsøket. I stedet for at ordinær veileder skal bruke tid og ressurser på å gjøre aktuelle kandidater «klare» for forsøket, gir jobbrådgivere mye og tett oppfølging til deltakere som er på praksisplass/arbeidstrening og i ordinær jobb med lønnstilskudd. Forsøket tilpasses brukerne, i stedet for at ordinær veileder må tilpasse brukerne til tiltaket gjennom «avklaring». Forutsetningen for denne modellen er at jobbrådgiver har tilstrekkelig kompetanse til å gi individuelt tilpasset oppfølging for å finne fram til jobbmatch – gjerne gjennom bruk av jobbsmak og praksisplass/arbeidstrening - uavhengig av brukerens bistandsbehov.

I den andre modellen har de ordinære veiledere en aktiv rolle i å «avklare» og «klargjøre» brukeren til forsøket, mens jobbrådgiver er mer perifer. Også i denne modellen er brukers motivasjon et viktig inngangskriterium, men her må ordinær veileder sørge for at kandidaten ikke blir en belastning for forsøket, det vil si avklare at brukeren er «formidlingsklar». Jobbrådgiverne tar imot bruker når denne avklaringen er ferdigstilt, enten som kandidat eller som deltaker. I modellen ligger et ønske om å unngå opphopning av kandidater i forsøket som trenger ekstra oppfølging, for eksempel på en praksisplass/arbeidstrening, noe som kan gå på bekostning av så vel resultater (ansettelse med lønnstilskudd) som tiden og ressursene som opprinnelig er tiltenkt deltakerne i forsøket. En slik form for rekruttering gjør at jobbrådgiver får tid til å konsentrere seg om å få på plass ansettelser og å følge opp deltakere som er i jobb. Det er en forutsetning for denne modellen at de ordinære veilederne kjenner brukerne godt, at de kjenner til vedkommendes utfordringer, at de har tid og kompetanse til karriereveiledning for å identifisere hvilke tiltak som er mest egnet og at de er orientert mot arbeidslivet og tar kontakt med aktuelle arbeidsgivere. Begge modellene forutsetter en sterk innsats i brukeroppfølgingen, men de vektlegger ulikt hvem som skal gjøre hovedinnsatsen.

6 Oppfølging og deltakernes erfaringer

Evalueringer av ulike lønnstilskuddsordninger har vist at oppfølgingen rettet mot bruker/arbeidstaker og arbeidsgiver kan være vel så viktig som selve lønnstilskuddet (Børing mfl 2010, ECON 2001, Spjelkavik 2008). I forsøket AAP som lønnstilskudd er det en intensjon om å legge større vekt på oppfølging enn det som ellers er vanlig ved bruk av lønnstilskudd («utvidet oppfølging»).

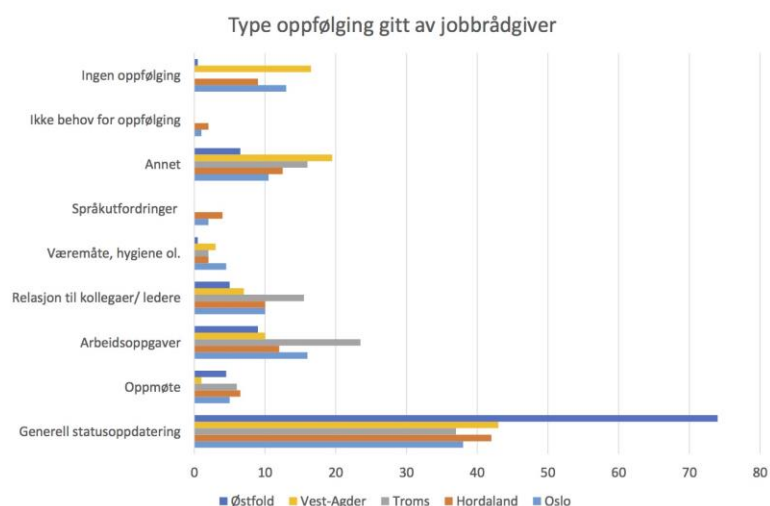
Innebærer «utvidet oppfølging» primært oppfølging etter (midlertidig) ansettelse med lønnstilskudd fram til fast ansettelse uten lønnstilskudd? Eller innebærer «utvidet oppfølging» at det gis oppfølging både fram til (midlertidig) ansettelse med lønnstilskudd og fram til fast ansettelse uten lønnstilskudd?

Vi skal i det følgende se nærmere på den oppfølgingen som blir gitt. Deretter skal vi se på deltakernes erfaringer med oppfølgingen.

6.1 Oppfølgingen i forsøket

Jobbrådgiverne legger vekt på at god oppfølging forutsetter at det er gjort gode avklaringer på forhånd, at man gjør tydelige avtaler, at oppfølgingen rettes mot å trygge deltaker i arbeidssituasjonen, og at jobbrådgiver følger opp andre forhold ved deltakerens situasjon. Oppfølging av arbeidsgiver er praktisk innrettet mot å hjelpe til med å fylle ut søknader og lignende, og i noen grad å mobilisere arbeidsgiver til å innta en aktiv rolle i jobbutvikling og tilrettelegging. Jobbrådgiverne legger vekt på at oppfølgingen er individuelt tilpasset og fleksibel, innrettet mot hver enkelt brukers og arbeidsgivers behov og etter de utfordringene som dukker opp underveis i arbeidsrelasjonen.

Oversikten nedenfor viser hva slags type oppfølging jobbrådgiverne i egenregistreringene har opplyst at de utfører.



Figur 7. Type oppfølging gitt av jobbrådgiver

Figuren over viser at oppfølgingen i stor grad handler om «generell statusoppdatering», det vil si å holde seg orientert om hvordan det går i arbeidsforholdet. Ifølge jobbrådgiverne skjer den tettteste oppfølgingen i oppstartsfasen av et inkluderingsforløp (enten det er direkte i en ansettelse eller i praksisplass/arbeidstrening) og er rettet mot å trygge deltaker i arbeidsforholdet. Ved oppstart av et arbeidsforhold inviterer gjerne jobbrådgiveren til et trekantmøte med arbeidsgiver og deltaker der

praktiske ting rundt arbeidsforholdet og hvordan oppfølgingen skal foregå videre blir avklart. Mange jobbrådgivere beskriver mobilen som det viktigste oppfølgingsverktøyet, med bruk av telefonsamtaler og SMS i tillegg til e-post. Noen jobbrådgivere møter enkelte deltakere ute i bedriften to-tre ganger i uka i en periode, mens de møter andre deltakere sjeldnere. Flere av jobbrådgiverne gir uttrykk for at de synes det er vanskelig å møte deltaker på arbeidsplass, blant annet med den begrunnelsen at deltakerne ikke liker det.

Mye av oppfølgingen av deltakerne i forsøket handler om å gjøre dem kjent med de formelle og uformelle reglene som er i arbeidslivet, som å møte opp til riktig tidspunkt, utføre arbeidet på en ordentlig måte, hvordan man skal opptre i forhold til kollegaer og ledere, og hvilke rettigheter og plikter man har.

6.2 Utvidet oppfølging

Jobbrådgiverne har fått opplæring/blitt kjent med ulike metode knyttet til oppfølging, som Supported employment (SE), Individual placement and support (IPS) og Motiverende intervju (MI). Samtidig har det vært få føringer på hva «utvidet oppfølging» innebærer i praksis, men likevel forventninger om at jobbrådgiverne skal bruke deler av de metodiske tilnærmingene de har fått opplæring i. Det har vært vanskelig for de involverte i forsøket å gi en mer samlet definisjon på det metodiske grunnlaget for oppfølgingen som skjer i forsøket.

Pettersen & Spjelkavik (2015) viste til at enkelte av jobbrådgiverne ønsket klarere retningslinjer for oppfølgingen. I 2016 er det fortsatt stor forskjell på hvordan jobbrådgiverne arbeider innenfor det som omtales som «utvidet oppfølging», og for forsøket samlet kan det være uheldig at man ikke har klart å samle seg om en felles måte å jobbe på som innebærer «utvidet oppfølging», hva som blir gjort og hvordan det blir gjort - et felles metodisk rammeverk som gjør det tydelig for brukere og arbeidsgivere hva de kan forvente av «utvidet oppfølging». Under følger et lengre avsnitt fra et av gruppeintervjuene med jobbrådgiverne som belyser denne mangelen ved forsøket:

Intervjuer: «Hvor ofte snakker dere med arbeidsgivere og arbeidstakere? Skjer dette med en fast frekvens eller er dette helt individuelt fra sak til sak?»

Jobbrådgiver 1: «Det varierer veldig for min del, og med noen av virksomhetene har jeg kontakt med i andre sammenhenger også, så bruker jeg de anledningene til å høre hvordan det går med brukeren også. [...] Jeg har ingen fast frekvens, men jeg prøver jo å ha en dialog en gang i måneden, enten det er med en SMS til bruker og høre hvordan det går eller med arbeidsgiver».

Jobbrådgiver 2: «Med brukerne så prøver jeg å holde det på rundt hver fjerde uke. Mens det jeg prøver å legge opp i forhold til arbeidsgiver er i hvert fall hver tredje måned, men med mange av dem blir det jo noe uformelt med eller at det dukker opp noe mellom dette, men i hvert fall hver tredje måned».

Intervjuer: «Er det hyppig nok til å plukke opp om det går galt, før det går galt?»

Jobbrådgiver 2: «Jeg mener det. Altså, vi må jo hvile litt på den erfaringsamlingen vi hadde i høst med arbeidsgivere, og vårt klare inntrykk etter den samlingen er at det viktigste for arbeidsgiverne, det er at vi er tilgjengelige. Så vi har jo snakket litt om dette i etterkant; det med tilgjengeligheten kontra det å føle at man maser, det er en evig diskusjon».

Jobbrådgiver 1: «Jeg tenker, vi har jo et tilfelle med en som vi byttet arbeidsgiver på, som vi oppdaget tilfeldig ved en oppfølging da jeg var inne og så på saken, at han tilfeldigvis var sykemeldt. I den saken kunne jeg ikke ha vært tydeligere enn det jeg hadde vært med SMSer som jeg hadde sendt til ham og sendt til arbeidsgiver, men i løpet av den ene måneden vi ikke hadde kontakt så skjer det en ting som jeg ikke blir varslet om, og det erfarer jeg at skjer, på tross av at vi har dialog. Jeg snakket og snakket med ham da, men så kommer likevel ikke all informasjon like godt frem. Og så kan det være sånn som med ham da, som tenkte at «ja, men jeg er jo tilbake om en måned, så jeg trengte jo ikke informere deg», selv om jeg hadde vært kjempe tydelig».

Intervjuer: «Er det litt slik at dere er trygge på at de fleste arbeidsgivere ringer dere hvis noe skulle skje og at det nesten blir litt masete om dere tar for mye kontakt med arbeidsgiverne?»

Jobbrådgiver 2: «Jeg føler det sånn med ganske mange av dem, ja».

Jobbrådgiver 1: «Ja, jeg gjør det. Men så er det selvfølgelig unntak. Noen er flinke til å ringe med en gang når man har gjort en avtale om det, mens andre ikke ringer hvis det skjer noe, selv om man har gjort en avtale om det. Så det er vanskelig å gi et fasitsvar på hvor ofte det er fornuftig å følge opp, men man bør i alle fall tenke en gang i måneden slik man gjør med arbeidspraksis, for det er jo det det gunstigste, for da fanger man jo opp de variasjonene som måtte være. Men så tenker jeg også at hvis brukeren fungerer tålelig, og at man ser at man trenger mer tid og variasjonene er ikke så store mellom hver gang man ringer, at man da øker frekvensen litt mellom hver gang man tar kontakt. Og så får man se hvordan det går uten «mas»».

Jobbrådgiver 2: «Og det gjelder spesielt for en del av dem jeg følger opp nå, hvor det tilsynelatende går veldig bra, men at man må la det gå tre år, og da trenger man ikke snakke med dem hele tiden. Så man må ta det fra sak til sak hvordan du skal legge opp oppfølgingen».

Intervjuer: «Men sånn metodisk, når dere jobber der ute: Jobber dere etter noen spesiell metodikk? Jobber dere to likt for eksempel?»

Jobbrådgiver 2: «Nei... Metodikk... Det blir jo veldig generelt; en prat om hvordan ting går... Jeg vet ikke, jeg har ikke noen metodikk jeg følger».

Jobbrådgiver 1: «Vi hadde jo diskusjon om dette på siste samling og foredragsholderen ville da at vi skulle antyde om vi var i den ene eller den andre leiren, men jeg tror vi er en samling av mye forskjellig, og jeg tror nok vi ofte eller i stor grad bruker Supported employment som en tanke når vi starter i måten vi kontakter arbeidsgiver på, i måten vi tenker om brukeres muligheter for å arbeide og alt sånn, men jeg tror ikke vi følger den like slavisk etterpå» (informanten refererer til alle jobbrådgiverne i landet).

Det finnes naturligvis ikke noen «fasit», som en av informantene over påpeker, for dialogfrekvens eller type oppfølgingsmetode for det enkelte inkluderingsforløp. Men det at det ikke finnes retningslinjer for f.eks. minimum av oppfølgingsfrekvens eller hvordan man skal jobbe innen «utvidet oppfølging» kan være en årsak til at flere av jobbrådgiverne først og fremst inntar en beredskapsrolle: Arbeidsgiverne og arbeidstakerne får beskjed om å ta kontakt hvis noe går galt, og hvis noe går galt – eller hvis det dukker opp noe som krever deres involvering, så rykker jobbrådgiverne ut. Konsekvensen av denne

måten å innrette «utvidet oppfølging» på er at kontrollen over situasjonen – og vurderingen av oppfølgingsbehovet – blir overlatt til henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker, og ikke til jobbrådgiverne selv, som skal være fagekspertisen i oppfølging. Når beslutningen om oppfølgingsinnsats blir overlatt til andre enn jobbrådgiverne, så medfører dette at når de først rykker ut, så er det i mange tilfeller allerede for sent – og det blir vanskelig å redde arbeidsforholdet i etterkant:

Jeg prøver å holde tett kontakt, etter det behovet arbeidsgiver og arbeidstaker har. Men så har jeg opplevd noen ganger at både arbeidsgiver og arbeidstaker sier «ja, det er greit og sånne ting», men så viser det seg i ettertid at de kanskje burde ha tatt kontakt litt før (jobbrådgiver)

Et argument som går igjen er at denne beredskapsrollen reduserer sjansen for at arbeidsgiver vil oppleve at de blir «mast på». I tillegg blir det pekt på at beredskapsrollen reduserer sjansen for at arbeidstakeren opplever å bli stigmatisert ved å være den som «får besøk av Nav på jobben». Problemstillinger knyttet til det å stigmatisere arbeidstaker og å «mase» på arbeidsgiver går igjen i intervjuene med både lederne og jobbrådgiverne og bidrar langt på vei til å legitimere beredskapsstrategien. Med tanke på at jobbrådgiverne har fått opplæring i SE, IPS og MI, er det påfallende få som viser til teknikker eller tilnærminger som gjør jobbrådgiverne i stand til å være mer ute på arbeidsplasser uten at det blir opplevd som mas eller stigmatisering. Det kan synes som om dette er en kompetanse som det er behov for blant jobbrådgivere som skal operere på grunnlag av begrepet «utvidet oppfølging». I tillegg til at manglende felles metodisk praksis gir utslag i uheldige eksempler som det som nettopp ble gitt, er manglende felles praksis og kompetanse problematisk fordi det medfører at brukerne ikke får tilgang til den samme tjenestekvaliteten på tvers av fylkene.

Det kan tenkes at det hadde vært en fordel om det var et mer tydelig «oppfølgingsregime» som skulle prøves ut i forsøket, altså at jobbrådgiverne skulle utøve et nærmere definert innhold i «utvidet oppfølging». Samtidig er det viktig å påpeke at en nærmere definert «utvidet oppfølging» må ta hensyn til at den enkeltes oppfølgingsbehov ofte endrer seg underveis, noe følgende sitat illustrerer:

Jobben min fantes ikke. Men nå har jeg skapt den. Tilskuddet hjelper meg til å skape en arbeidsplass. Jeg har bevist for dem at det er behov for stillingen min. Nå etter ett år kan man redusere oppfølgingen, men det er viktig at det er oppfølging i starten. (Deltaker)

Vi skal i kapittel 7 se at det blant arbeidsgiverne er en erfaring at jobbrådgiver i liten grad har bistått med hjelp i forbindelse med opplæring i jobben, til å tilrettelegge arbeidsoppgaver og hjelp til hvordan man kan forholde seg til psykiske utfordringer på arbeidsplassen. Dette er et inntrykk som befestes av figuren ovenfor. Også arbeidsgiverne rapporterer om at mye av kontakten med jobbrådgiverne foregår på telefon og e-post. Det er en del formelle møter i bedriftene, men flere arbeidsgivere kan tenke seg mer uformell oppfølging ved at jobbrådgiver stikker innom.

6.3 Samarbeid med øvrig støtteapparat

Utvidet oppfølging har i forsøket også handlet om mer enn selve arbeidsforholdet, som for eksempel gjeldsrådgivning, barnetilsyn, hjelp til å komme seg til lege eller tannlege og liknende. For deltakere med psykiske problemer, og der disse problemene griper inn i arbeidsforholdet, har det vært en del av oppfølgingen å involvere og samhandle med andre tjenester, som fastlege og behandlere i spesialisthelsetjenesten, og ikke minst å få utviklet et samordnet fokus på det å være i arbeid. Det finnes flere

eksempler på at jobbrådgivere samarbeider med DPS og andre instanser innen psykiatri eller psykiske helsetjenester når det er behov for det.

Flere deltakere og arbeidsgivere, i tillegg til jobbrådgiverne selv, viser til at oppfølging i forhold som ikke er direkte relatert til arbeidsplassen ofte kan være viktig for at en deltaker skal være i stand til å jobbe. At jobbrådgiverne er fleksible i forhold til å møte brukernes behov, både når det gjelder arbeidsplassrelaterte utfordringer og andre utfordringer som begrenser brukerens muligheter til å arbeide, fremstår som meget positivt.

Samtidig gir flere jobbrådgivere uttrykk for at det ofte er en utfordring å involvere relevante aktører i andre deler av støtteapparatet. Dette gjelder særlig når deltakeren i utgangspunktet ikke har en relasjon til tjenestene og der det ikke finnes en hensiktsmessig samhandlingsarena som jobbrådgiveren umiddelbart kan bruke. Av dette kan vi slutte at jobbrådgiverne opplever at det øvrige systemet ikke er godt nok på plass for brukere med mer sammensatte bistandsproblemer. Det er for eksempel få av deltakerne som har Individuell plan og det er sjelden at jobbrådgiverne er involvert i ansvarsgrupper.

6.4 Deltakernes erfaringer

Pettersen & Spjelkavik (2014, 2015) viser at deltakerne i oppstartsfasen generelt var svært fornøyd med forsøket og de gav uttrykk for at det brøt med deres tidligere erfaringer med Nav og arbeidsrettede tiltak:

Jeg har lengta ut i jobb så den største gleden er å komme ut i jobb igjen og jobbe. Jeg får ikke skrytt nok av jobbrådgiver, opplegget har fungert så bra. Det er også måten det fungerer på, måten de har gulrøtter ute i bedriften og jeg mener at det kommer til å gå veldig bra. Jeg føler meg trygg. Det er litt sånn fra å være oversett til å bli virkelig sett, rett og slett. (Deltaker)

Jeg syns dette er veldig bra. Jeg har vært i mange praksisplasser før og har ofte følt meg brukt av arbeidsgivere. Det blir ingenting av en praksisplass, de sier at jeg gjør en god jobb uten at det blir til noe mer. Dette er et mer ordentlig prosjekt, og det er bedre sannsynlighet for at jeg kommer i fast jobb. (Deltaker)

At majoriteten av deltakerne er meget fornøyde er et inntrykk som klart holder seg i 2016:

[Jobbrådgiveren] har hjulpet meg med søknader til hjelpemiddelsentralen og har også hjulpet meg med å holde orden på at jeg faktisk får det utstyret jeg trenger. [Jobbrådgiver] har tatt telefoner for meg som jeg ikke har orket å ta i forhold til å mase på at utstyr blir i orden, hjulpet meg med å fylle ut skjemaer. [Jobbrådgiver] har rett og slett hjulpet meg med mye av det praktiske arbeidet. Men [jobbrådgiver] har også vært der når jeg har trengt å sparre med noen, når jeg har sagt at 'hei, jeg sitter nå i den og den situasjonen, hvordan skal jeg løse det?' (Deltaker)

Sitatet ovenfor er fra en særdeles fornøyd deltaker som har et relativt omfattende bistandsbehov. Og til tross for at de færreste deltakerne har like omfattende bistandsbehov som denne deltakeren er majoriteten av deltakerne som ble intervjuet i 2016 meget fornøyd med forsøket og med jobbrådgivernes innsats og svært få uttrykte misnøye. Intervjuene utført i 2016 bekrefter dermed funnene fra de foregående rapportene som fastslo at deltakerne i forsøket peker på jobbrådgivers rolle som viktig. De opplever jobbrådgiverne som hjelpsomme, profesjonelle og tilstedeværende, og som personer som

er der når deltakerne har behov for det. Noen av deltakere legger vekt på at det er jobbrådgiver, og ikke Nav, som har vært nøkkelen til suksess.

Fornøyde deltakere er likevel ikke synonymt med høy dialogfrekvens med jobbrådgiver:

Deltaker: «*Han som fikk meg ut i dette prosjektet (informanten henviser til jobbrådgiveren sin), han har jeg nesten ikke pratet med i det hele tatt. Han er veldig dyktig person og alt det der, men jeg har kanskje hatt maks fem samtaler med ham i løpet av hele perioden» (informanten hadde vært to år i prosjektet).*

Intervjuer: «*Så du fikk ikke så mye oppfølging i løpet av perioden altså?»*

Deltaker: «*Nei, men jeg følte heller ikke at jeg trengte det. Jeg trengte bare hjelp med det første skrittet: å bli dyttet på en måte. Men det var jo bare å ringe ham hvis jeg lurte på noe, men jeg hadde liksom ikke noen spørsmål å komme med. Jeg vet at han hadde kontakt med min daglige leder, men sånn i forhold til meg så føler jeg ikke at jeg fikk så innmari mye oppfølging, men så hadde jeg ikke så veldig stort behov for det heller».*

Dette sitatet er representativt for flere av deltakerne som ble intervjuet i 2016: Mange er fornøyde, men de har ikke nødvendigvis så mye kontakt med sine jobbrådgivere. Dette kan være litt paradoksalt, fordi man kan stille spørsmål om hva deltakere som har lite kontakt med jobbrådgiverne egentlig er fornøyde med. Svaret er i disse tilfellene – som sitatet ovenfor også handler om – at jobbrådgiveren lykkes med riktig jobbmatch og bidrar med å gi det avgjørende «dyttet» inn i et arbeidsforhold. Intervjuene utført både i 2015 og 2016 avdekker også at SMS er en utbredt kommunikasjonsform mellom jobbrådgivere og deltakere. Til tross for at dette i mange tilfeller har vist seg å fungere bra, kan det være grunn til å spørre om dette er en kommunikasjonsform som er faglig forsvarlig. Spørsmålet stilles med utgangspunkt i den kritikken som rettes fra et fåtall misfornøyde deltakere som vi har intervjuet, som viser til at dialogen er for overflatisk og at oppfølgingen på arbeidsplassen ikke er tilstrekkelig. Det var svært få av de brukerne vi intervjuet som uttrykte misnøye, men det er likevel grunn til å merke seg at oppfølging som er ikke-personlig, som SMS og e-post, i noen tilfeller kan skape misnøye og risiko for at jobbrådgiverne ikke får tatt tak i utfordringer før det er for sent, jamfør vår tidligere diskusjon om det å stå i beredskap kontra en mer proaktiv oppfølging.

Ordinær jobb og god og tett oppfølging blir vurdert som viktige elementer av deltakerne i forsøket. Samtidig blir midlertidig ansettelse ansett som et usikkerhetsmoment for noen av deltakere. De er usikre på om arbeidsforholdet vil vedvare når lønnstilskuddet og perioden med midlertidig ansettelse er over. Det er rimelig å anta at det særlig er i denne perioden «utvidet oppfølging» kan ha sin berettigelse, som understøttelse for den ansatte og arbeidsgiver til å utvikle arbeidsforholdet til en fast ansettelse (jobbfastholdelse).

6.5 Oppsummering

I forsøket AAP som lønnstilskudd er det en intensjon om å legge større vekt på oppfølging enn det som ellers er vanlig ved bruk av lønnstilskudd («utvidet oppfølging»). Det er uklart om «utvidet oppfølging» primært skal være oppfølging etter (midlertidig) ansettelse med lønnstilskudd fram til fast ansettelse uten lønnstilskudd eller om det skal gis oppfølging både fram til (midlertidig) ansettelse med lønnstilskudd og fram til fast ansettelse uten lønnstilskudd. Det har vært vanskelig for de involverte å gi en mer samlet definisjon på det metodiske grunnlaget for oppfølgingen i forsøket og det har vært få føringer fra sentralt hold om hva «utvidet oppfølging» i Nav skal innebære i praksis. Evalueringen peker

på at jobbrådgiverne først og fremst inntar en beredskapsrolle: Arbeidsgiverne og arbeidstakerne får beskjed om å ta kontakt hvis noe går galt, og hvis noe går galt – eller hvis det dukker opp noe som krever deres involvering, så rykker jobbrådgiverne ut. Det pekes på at en konsekvens kan være at jobbrådgiverne overlater kontrollen over situasjonen til henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker, og ikke til jobbrådgiverne selv, som skal være fagekspertisen i oppfølging. Evalueringen vurderer det slik at det kanskje hadde vært en fordel om det var et mer tydelig definert «utvidet oppfølging» som ble prøvd ut i forsøket.

Samtidig er det ingen tvil om at oppfølgingen i forsøket er langt mer intensiv enn hva som ellers er vanlig i Nav. Den tetteste oppfølgingen skjer i oppstartsfasen av et inkluderingsforløp og er rettet mot å trygge deltaker i arbeidsforholdet. Ved oppstart av et arbeidsforhold inviterer gjerne jobbrådgiveren til et trekantmøte med arbeidsgiver og deltaker der praktiske ting rundt arbeidsforholdet og hvordan oppfølgingen skal foregå videre blir avklart. Noen av jobbrådgiverne beskriver mobilen som det viktigste oppfølgingsverktøyet, med bruk av telefonsamtaler og SMS i tillegg til e-post. Noen jobbrådgivere møter enkelte deltakere ute i bedriften to-tre ganger i uka i en periode, mens de møter andre deltakere sjeldnere. Flere av jobbrådgiverne gir uttrykk for at de synes det er vanskelig å møte deltaker på arbeidsplass. Mye av oppfølgingen handler om å gjøre deltakerne kjent med formelle og uformelle regler er i arbeidslivet, som å møte opp til riktig tidspunkt, utføre arbeidet på en ordentlig måte, hvordan man skal opptre i forhold til kollegaer og ledere, og hvilke rettigheter og plikter man har.

Utvidet oppfølging har i forsøket også handlet om mer enn selve arbeidsforholdet, som for eksempel gjeldsrådgivning, barnetilsyn, hjelp til å komme seg til lege eller tannlege og liknende. For deltakere med psykiske problemer, og der disse problemene griper inn i arbeidsforholdet, har det vært en del av oppfølgingen å involvere og samhandle med andre tjenester, som fastlege og behandlere i spesialisthelsetjenesten, og ikke minst å få utviklet et samordnet fokus på det å være i arbeid. Erfaringen er at oppfølging i forhold som ikke er direkte relatert til arbeidsplassen ofte kan være viktig for at en deltaker skal være i stand til å jobbe. Flere jobbrådgivere gir uttrykk for at det er en utfordring å involvere relevante aktører i andre deler av støtteapparatet, særlig når deltakeren i utgangspunktet ikke har en relasjon til tjenestene og der det ikke finnes en hensiktsmessig samhandlingsarena.

Deltakerne som er blitt intervjuet er svært fornøyd med forsøket og gir uttrykk for at oppfølgingen de får bryter med deres tidligere erfaringer med Nav og arbeidsrettede tiltak. Deltakerne opplever jobbrådgiverne som hjelpsomme, profesjonelle og tilstedeværende. Samtidig viser intervjuer med en del deltakere at de ikke nødvendigvis har så mye kontakt med sine jobbrådgivere. En kritikk fra et fåtall misfornøyde deltakere er at de opplever at dialogen er for overflatisk og at oppfølgingen på arbeidsplassen ikke er tilstrekkelig.

Ordinær jobb og god og tett oppfølging blir vurdert som viktige elementer av deltakerne i forsøket. Samtidig blir midlertidig ansettelse ansett som et usikkerhetsmoment for noen av deltakere. «Utvidet oppfølging» kan understøtte den ansatte og arbeidsgiver til å utvikle arbeidsforholdet til en fast ansettelse.

7 Samarbeidet med arbeidsgivere

Pettersen & Spjelkavik (2015) fant at jobbrådgiverne ikke har noen felles metode ovenfor deltakerne. Det samme gjelder oppfølgingen av arbeidsgiverne. Vi finner i 2016 at oppfølgingen jobbrådgiverne gir først og fremst handler om å stå i beredskap. Vi skal i dette kapitlet rette fokuset mot arbeidsgivernes erfaringer.

7.1 Kvalitativ undersøkelse

I oppstartsfasen av forsøket (2014) ble 16 arbeidsgivere spurt om å rangere virkemidlene i forsøket: Lønnstilskudd, midlertidig ansettelse og utvidet oppfølging (Pettersen & Spjelkavik 2014). De fleste arbeidsgiverne trakk fram selve lønnstilskuddet som det viktigste virkemidlet og oppfølgingen fra jobbrådgiver som minst viktig. Enkelte av arbeidsgiverne ga imidlertid uttrykk for at lønnstilskuddet ikke dekker de reelle utgiftene med å ansatte en deltaker.

Flere av arbeidsgiverne gav uttrykk for at utvidet adgang til midlertidig ansettelse var viktig som «enkel returbillett for deltaker tilbake til Nav» om det viser seg at arbeidsforholdet ikke fungerer:

Vi måtte gå noen runder internt for å sjekke om vi turte å gjøre dette, men så ligger det jo litt i opplegget i seg sjøl at dette kan avsluttes om det ikke fungerer uten de helt store rundene. Dermed så ville vi være med på dette. (Arbeidsgiver, privat virksomhet)

Når vi er i rekrutteringsprosessene så ønsker vi de beste. Kandidaten vår er som en bil; han går fremover, men han har ikke maksfart, om det kan være en sammenligning. Hadde det ikke vært for den muligheten for å komme oss fri om dette hadde gått skeis, så veit jeg ikke om jeg hadde fått med meg mine overordnet på det. (Arbeidsgiver, privat virksomhet)

Jeg er ikke helt sikker ennå. Vi har avtalen i ett år. Vi vil jo lære ham å kjenne, han har allerede styrket aksjene sine, og vil få en god attest uansett. Han ville ikke nådd opp i utlysningen av en fast stilling. Så det var avhengig av midlertidig ansettelse. (Arbeidsgiver, privat virksomhet)

Det er helt klart at det er det at vi har mulighet til å avslutte uten lange prosedyrer som gjør at vi binder oss til et år. (Arbeidsgiver, privat virksomhet)

Det var også noen av de 16 arbeidsgiverne som viste til positive erfaringer med deltakere i praksisplass:

Vi fikk prøve oss med en måned som praksis først, og vi ville ikke ha takket ja om det ikke hadde vært for den måneden for å bli trygge og det at vi kan avslutte. For vi må kunne avslutte det om det ikke fungerer. (Arbeidsgiver)

Men det vi gjorde av tilpasninger [i praksisplassperioden] var at vi dempet landingen, slik at vi fikk forhåndshistorien. Det ble en «slureperiode» før vi fikk en normal arbeids-situasjon. Vi forventet nå det samme av henne som andre. Den slureperioden gjorde at vi fikk en landing. I dag er det ingen forskjell, jeg forlanger det samme av henne som av andre. Alt bunner i at vi visste hvor skoen trykket før vi gikk inn i dette. (Arbeidsgiver, privat virksomhet)

Når lønnstilskuddet trår i kraft, så er deltaker, ifølge enkelte arbeidsgivere, å regne som ordinært ansatt i betydning av at arbeidsgiver stiller de samme kravene til deltaker som til andre arbeidstakere i virksomheten.

Da han var i tiltak gjorde vi mange tilpasninger, så tilpasningene var gjort fra før. Samtidig var vi klar over at når han startet hos oss med lønn, så forventet vi det samme av han som av de andre. Tilpasningene var i forhold til daglige gjøremål, hvilke typer oppgaver han følte han mestret for være selvgående. (Arbeidsgiver, privat virksomhet)

Tilgjengeligheten og jobbrådgivernes løsningsorienterte tilnærming er faktorer som arbeidsgivere legger vekt på når de beskriver oppfølgingen i forsøket. Samtidig ser vi at mange arbeidsgivere legger vekt på å kjenne kandidaten forut for ansettelse, gjerne etter en periode med praksis i bedriften.

7.2 Spørreundersøkelse

I 2016 gjennomførte evalueringen en elektronisk spørreundersøkelse blant arbeidsgivere for kartlegge deres erfaringer med ordningen.¹⁶

Undersøkelsen viser at arbeidsgiverne som samarbeider med jobbrådgivere er representert i flere bransjer, men hovedtyngden kommer fra privat sektor. Fordelingen mellom privat og offentlig sektor er henholdsvis 70 prosent og 22 prosent. 7 prosent av arbeidsgiverne kommer fra frivillige organisasjoner. Bransjene helse- og sosialtjenester, varehandel, undervisning og offentlig administrasjon er aller best representert. En tredel er bedrifter med under 10 ansatte, 47 prosent har 11-100 ansatte og 20 prosent har mer enn 100 ansatte.

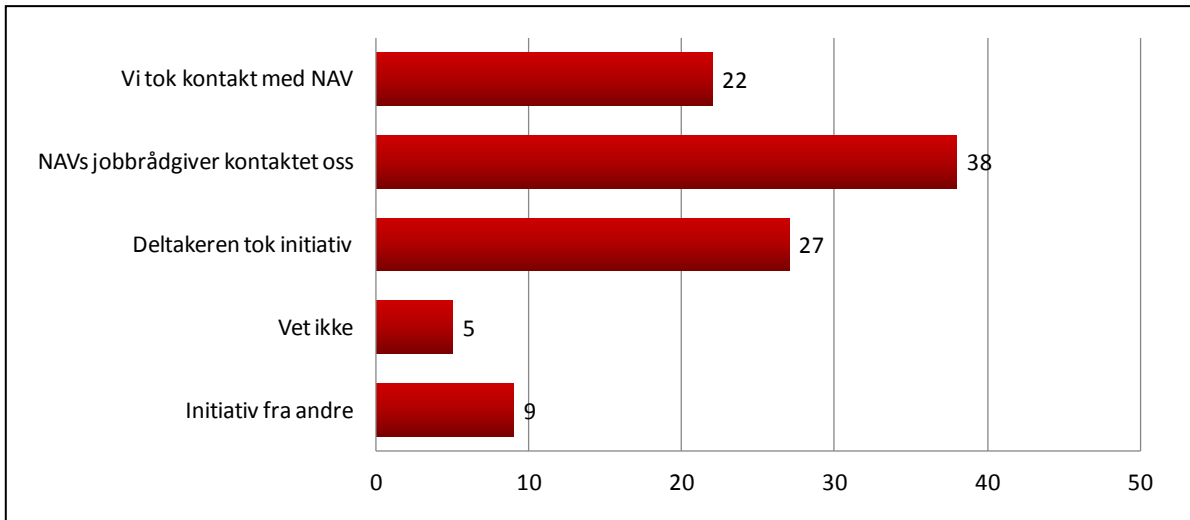
66 prosent av arbeidsgiverne har kun hatt med én deltaker fra ordningen, 22 prosent har hatt med 2-3 deltakere og 8 prosent har hatt med 4 eller flere deltakere. Dette indikerer at det ikke er mye «gjennbruk» av virksomheter, for eksempel som utslag av at jobbrådgiverne foretrekker å oppsøke virksomheter de kjenner framfor å ta utgangspunkt i brukerens interesser.

Hvem som tok initiativ til å få deltakeren med i ordningen

Figuren nedenfor viser at arbeidsgiverne selv, NAVs jobbrådgivere og brukerne/arbeidstakerne har vært pådrivere for å bli med i ordningen, det vil si å etablere et arbeidsforhold. I 38 prosent av tilfellene var det Navs jobbrådgiver som kontaktet bedriften for å få dem til å bli med i ordningen. 22 prosent av arbeidsgiverne tok kontakt med Nav og 27 prosent av deltakerne/arbeidstakerne tok initiativet selv overfor arbeidsgiver til å bli med. Her gir arbeidsgiverne et sterkere inntrykk av å selv ta initiativet enn hva jobbrådgiverne gir uttrykk for. Årsaken til dette kan være at brukeren i utgangspunktet har hatt en praksisplass eller en annen form for tilknytning til virksomheten, og at arbeidsgiver så tar initiativ overfor Nav for å få til en ansettelse med lønnstilskudd.

Som vi ser av figuren under er det 9 prosent som oppgir at initiativet kom fra «andre». Her er det flere som nevner tidligere kollegaer og bekjente av deltakeren, samt ulike tiltaksarrangører.

¹⁶ Arbeidsgiverne fordeler seg på de ulike Nav-kontorene med 146 svar fra Oslo, 26 fra Troms, 24 fra Vest-Agder, 80 fra Østfold og 81 fra Hordaland. Se ellers kapittel 2 hvor det blir gjort rede for hvordan spørreundersøkelsen ble gjennomført.

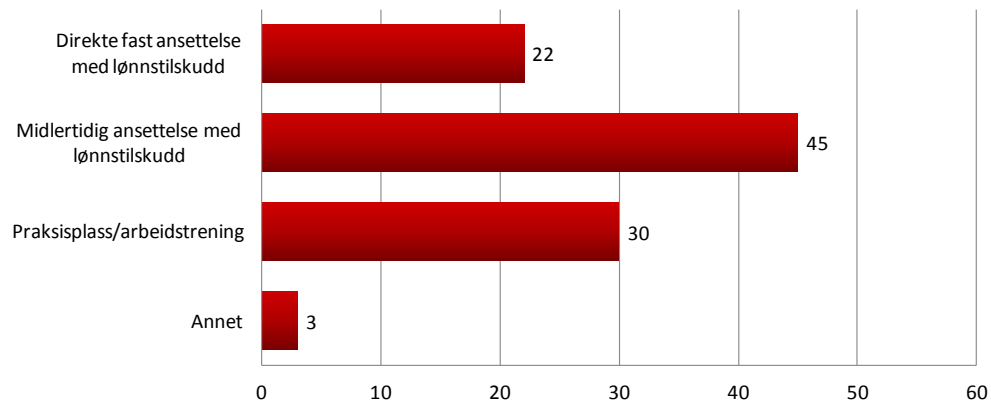


Figur 8. Hvem som tok initiativ til å få deltakeren med i ordningen (prosent)

Nav-kontoret i Oslo skiller seg noe ut sammenliknet med de andre. Flere arbeidstakere her har selv kontaktet bedriften (32 prosent), mens færre har opplevd at Navs jobbrådgiver har tatt kontakt (29 prosent). I Vest-Agder har Navs jobbrådgiver tatt kontakt i 46 prosent av tilfellene, mens kun 8 prosent har blitt kontaktet av brukeren/arbeidstakeren. Andelen der initiativet har kommet fra «andre» er høyest i Vest-Agder med 21 prosent. Her nevnes flere tiltaksarrangører.

Fast ansettelse?

Av figuren under ser vi at 22 prosent fikk tilbud om direkte fast ansettelse. 45 prosent av deltakerne ble tilbudt en midlertidig ansettelse, mens 30 prosent ble tilbudt praksisplass/arbeidstrening. Blant de som svarer «annet» oppgir de fleste at det var en prosjektstilling/sesongarbeid.



Figur 9. Type stilling arbeidstakeren ble tilbudt (prosent)

Av de ulike Nav-kontorene er det Østfold som i størst grad har hatt brukere/arbeidssøkere som har fått tilbud om en direkte fast ansettelse (30 prosent), mens brukerne i Vest-Agder i minst grad (17 prosent) har fått et slikt tilbud tilbudt dette i minst grad. I Vest-Agder har brukerne i større grad enn andre fått praksisplass/arbeidstrening (42 prosent), mens både Troms og Oslo har brukt dette i mindre grad (27 prosent).

Der hvor deltakeren ble tilbudt en midlertidig ansettelse oppgir 21 prosent av arbeidsgiverne at planen er at det skal bli en fast ansettelse. Der hvor deltakeren ble tilbudt praksisplass/arbeidstrening

oppgir 17 prosent av arbeidsgiverne at planen er en fast ansettelse. Av dette ser vi at totalt 36 prosent av deltakerne som er med i ordningen blir tilbudt en fast stilling, 17 prosent blir ikke tilbudt dette, mens 47 prosent av arbeidsgiverne ser det an.

Der hvor bedriften eller brukeren selv tok initiativ til å bli med i ordningen førte dette, ikke overraskende, i større grad til en direkte fast ansettelse (24 prosent og 26 prosent), enn der Navs jobbrådgiver tok kontakt (17 prosent). Praksisplass/arbeidstrening ble i større grad tilbudt der hvor Navs jobbrådgiver tok initiativ (34 prosent) enn der bedriften og deltakeren tok initiativ (24 prosent og 25 prosent).

Der hvor deltakeren ble tilbudt en direkte fast ansettelse, var hovedårsaken til en slik ansettelse ordningen med lønnstilskudd (67 prosent). Andre årsaker var at bedriften hadde bruk for deltakerens arbeidskraft (51 prosent), at deltakeren hadde gode kvalifikasjoner (43 prosent) og at Nav kunne tilby god oppfølging (28 prosent).

Over halvparten av disse som fikk direkte fast ansettelse med AAP som lønnstilskudd ble ansatt i full stilling, mens 6 prosent ble ansatt i under halv stilling.

Av de som ble tilbudt midlertidig ansettelse, var hovedårsaken ordningen med lønnstilskudd (66 prosent). Andre årsaker var at bedriften hadde bruk for deltakerens arbeidskraft (51 prosent), at deltakeren hadde gode kvalifikasjoner (31 prosent) og at Nav kunne tilby god oppfølging (23 prosent).

54 prosent av de deltakerne som fikk midlertidig ansettelse har vært i bedriften i mer enn 12 måneder. Kun 6 prosent har vært der under 3 måneder.

For 23 prosent av arbeidstakerne var tanken at dette skulle bli en fast ansettelse. For 17 prosent var det uaktuelt med en fast ansettelse, mens for 61 prosent ønsket man å se det an. Årsakene til at det ikke ble en fast ansettelse var primært bedriftens økonomi, samt at stillingen var et vikariat. 3 av 27 arbeidsgivere oppga også at deltakeren hadde utfordringer med fysisk helse, noe som gjorde fast ansettelse uaktuelt.

Praksisplass/arbeidstrening

Bruk av praksisplass/arbeidstrening har vært mye omdiskutert i forsøket. Hovedårsakene til at det ble brukt praksisplass/arbeidstrening var ifølge arbeidsgiverne at bedriften ikke hadde noen ledige stillinger (48 prosent), samt at jobbrådgiver foreslo det (35 prosent). 30 prosent oppga også at deltakeren ønsket det selv, 29 prosent at de var usikre på deltakernes arbeidsevne og 26 prosent ønsket å se an deltakeren først.

I Oslo oppgir over halvparten av arbeidsgiverne at de ikke hadde noen ledige stillinger, mens fire av ti oppgir at arbeidstakeren selv ønsket det selv. I Troms oppgir nesten seks av ti at de ikke hadde ledige stillinger, mens drøyt fire av ti oppgir at Navs jobbrådgiver foreslo det, samt at de var usikre på deltakerens arbeidsevne. I Vest-Agder er den viktigste årsaken at Navs jobbrådgiver foreslo det (44 prosent). I Østfold er viktigste årsak at de ikke hadde ledige stillinger (57 prosent). I Hordaland oppgir fire av ti at Navs jobbrådgiver foreslo det, samt at de ikke hadde ledige stillinger.

Vi ser altså at over halvparten av bedriftene i Oslo, Troms og Østfold ikke hadde ledige stillinger å tilby. I Troms, Vest-Agder og Hordaland var det i større grad enn i Oslo og Østfold jobbrådgiver som foreslo praksisplass/arbeidstrening.

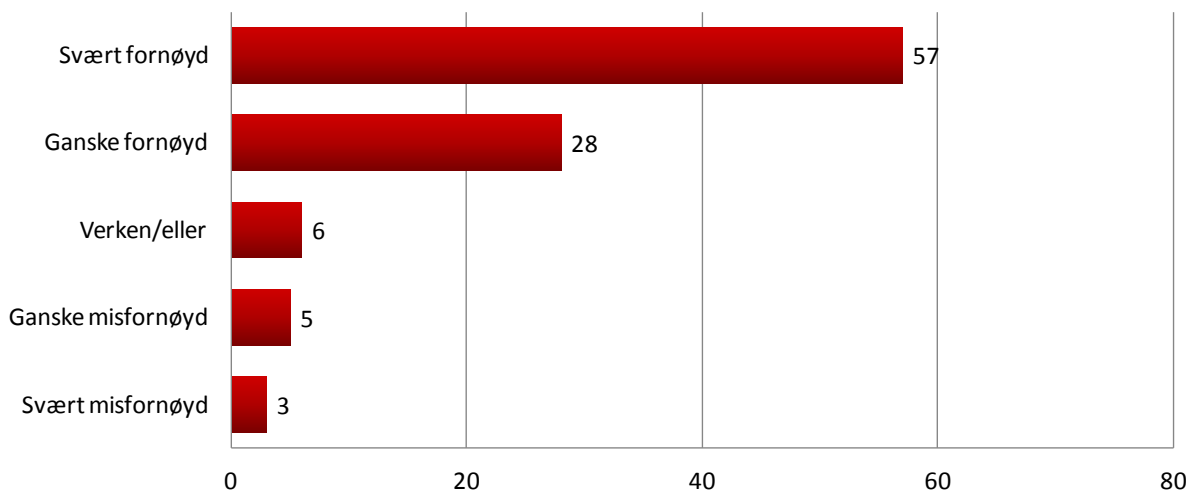
42 prosent av deltakerne har vært i bedriften i mer enn 12 måneder, mens 15 prosent har vært der under 3 måneder. Deltakerne i Vest-Agder og Troms har i størst grad vært ansatt i mer enn ett år, 56

prosent og 55 prosent mens det er 29 prosent i Troms og 24 prosent i Hordaland som har hatt praksis-
plass/arbeidstrening så lenge.

For 17 prosent av dem var planen at det skulle bli en fast ansettelse, mens 16 prosent oppga at det ikke ville bli en fast ansettelse. Dette skyldes primært bedriftens økonomi og at de ikke hadde noen ledig stilling å tilby. 3 av 17 oppgir dessuten at arbeidstakeren viste svak arbeidsinnsats, samt dårlig sosial fungering. En arbeidsgiver som har ansatt kommenterer: «Veldig flott opplegg. Det gir folk muligheter. Etter praksisplass, ble det lønnstilskudd og til slutt fast stilling for vedkommende.»

Tilfredshet med ordningen

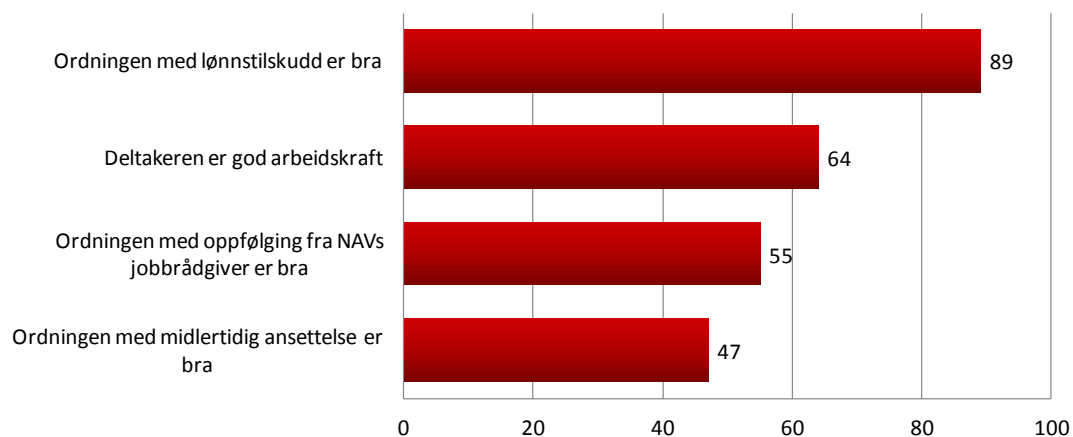
Arbeidsgiverne er overordnet meget godt fornøyd med ordningen. Totalt svarer 85 prosent at de er «svært» eller «ganske fornøyd» med ordningen, mens 8 prosent er misfornøyd.



Figur 10. Grad av tilfredshet med ordningen (prosent)

Arbeidsgivere som er knyttet til Nav-kontoret i Vest-Agder er de aller mest fornøyde, og hele 75 prosent oppgir å være «svært fornøyd». Kun 4 prosent er misfornøyd. Andelen som er svært fornøyde er også høy i Troms med 65 prosent etterfulgt av Østfold med 58 prosent samt Oslo og Hordaland med 54 prosent.

Majoriteten av arbeidsgiverne er altså fornøyd med ordningen, og hovedårsaken er at de opplever ordningen med lønnstilskuddet som bra. I tillegg oppgir to tredeler at deltakeren er god arbeidskraft. Over halvparten oppgir at ordningen med oppfølging fra Navs jobbrådgiver er bra, mens 47 prosent oppgir at ordningen med midlertidig ansettelse er bra.



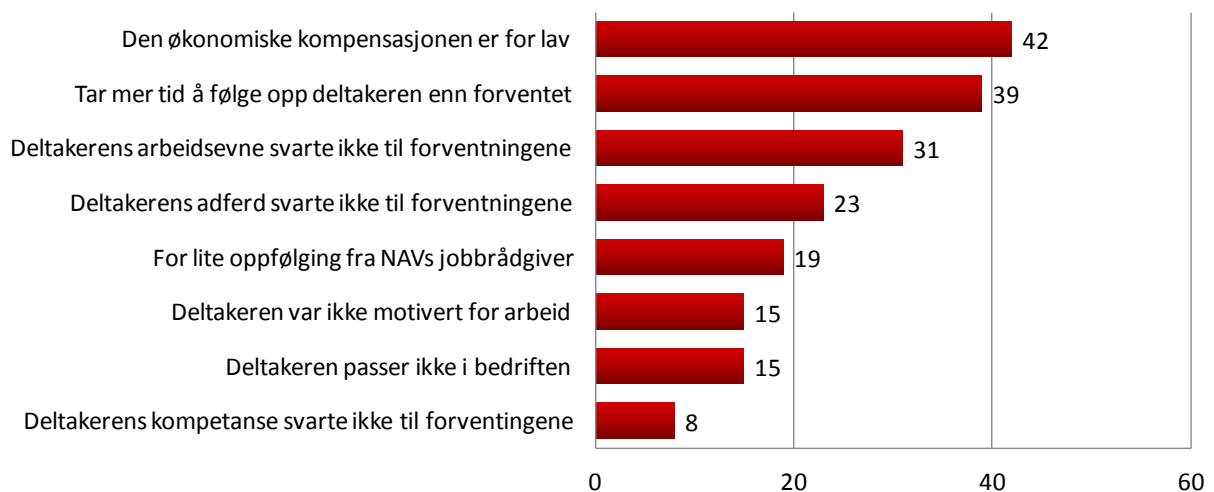
Figur 11. Årsaker til å være fornøyd med ordningen (prosent, n=302, flere svar mulig)

I tillegg oppgir flere arbeidsgivere at de verdsetter muligheten til å være med på noe positivt, å gi noen en mulighet til å komme ut i arbeidslivet på en god måte. Noen av tilbakemeldingene er:

- «Det er tilfredsstillende å se at vi har vært med på en prosess som har fått en ungdom bort fra rus og i fast jobb»
- «Bidra til at personer får tilbake arbeidslyst, mestringsfølelse og økt selvrespekt»
- «Gi folk en mulighet. «Vår» deltaker har fått annen jobb nå. Med basis i erfaring fra denne arbeidsplassen»
- «Hvis kun 1 av 100 som får denne muligheten til å bli til et nyttig menneske for seg, sine og samfunnet er dette positivt. NN, som fikk ordningen hos meg, danset på linjen til å bli kriminell rett og slett. Han har nå stiftet familie, fått orden på sine ting og ønsker et godt liv. Alt dette fikk han til med kun å få positivt miljø og støtte»

Når vi ser på resultatene for de ulike Nav-kontorene finner vi at årsakene til å være fornøyd med ordningen varierer noe. Det er for eksempel flere i Troms enn i andre fylker som oppgir at deltakeren er god arbeidskraft (79 prosent). I Vest-Agder nevnes dette i langt mindre grad (41 prosent). Oppfølgingen fra Navs jobbrådgiver oppgis i størst grad i Troms (67 prosent) og minst i Hordaland (42 prosent). Muligheten i ordningen med midlertidig ansettelse oppgis i størst grad i Troms (58 prosent) og i minst grad i Vest-Agder (36 prosent). Lønnstilskudd nevnes hyppig av alle, men i aller størst grad i Troms og Østfold (92 prosent) og minst i Vest-Agder (86 prosent).

Blant de 8 prosent som er misfornøyd med ordningen, oppgis årsaker som at den økonomiske kompensasjonen er for lav, at det tar mer tid å følge opp deltakeren enn forventet, samt at deltakerens arbeidsevne og adferd ikke svarte til forventningene.



Figur 12. Årsaker til misnøye (prosent, n=26, flere svar mulig)

De (få) som oppga at de har fått for lite oppfølging fra NAVs jobbrådgiver ble bedt om å utdype dette. Tilbakemeldingene her var:

- «Har ikke hatt kontakt med rådgiver utenom avtale om AAP»
- «For liten informasjon om deltakerens sosiale utfordringer»

- *«Forståelse for at det er viktig med rette folk også i jobber med enkle arbeidsoppgaver. Liten forståelse for at det var et ønske om å finne en som kunne fungere i en fast stilling for meg som arbeidsgiver, og ikke være utprøverbedrift for en rekke tilfeller hvor utfallet på mange måter var gitt på forhånd fordi deltakerne hadde for lite motivasjon, eller for store psykiske lidelser (eller fysiske lidelser)»*

De som oppga at deltakeren ikke passet i bedriften ble også bedt om å utdype dette:

- *«Butikkjobb er en fysisk krevende jobb, helsen til personen er ikke god nok. Og lønns-tilskuddet går bare til å dekke kostnader rundt sykefravær, i forhold til problemer med rygg, armer, utfordringer på hjemmebane (alenumor) alltid problemer når sønnen skal til faren osv.»*
- *«For store sosiale utfordringer»*
- *«Flere av deltakerne har vært tiltaksløse og umotiverte. Ikke vært i stand til å gjøre noe uten å bli fortalt hva de skal gjøre (dette er svært enkle arbeidsoppgaver). Dette gjelder dog ikke alle deltakerne. Noen har hatt rusproblemer og store psykiske lidelser.»*

De som oppga at det tar mer tid å følge opp deltakeren enn forventet utdypet dette med:

- *«Det gikk mer på deltagerens holdning til arbeid. Jeg var nok litt naiv, trodde hun gjorde som hun skulle etc., men det ble ganske mye opprydningsarbeid i etterkant. I tillegg var hun ganske upålitelig og ikke helt til å stole på. Vi følte vi ga henne en sjanse som hun sløste bort. Hva problemene hennes var, vet jeg fortsatt ikke. Hun var tilsynelatende veldig «normal», men noe var det jo. Dette kunne vært kommunisert bedre fra Nav»*
- *«Klienten har større psykiske problemer enn forventet. Mer konfliktsky enn forventet. For detaljorientert. Ser etter skjulte agendaer over alt. Trenger en som kan håndtere «bagasjen» han har med i arbeidssituasjonen!»*
- *«Flere av deltakerne vi har hatt har vært svært vanskelig i forhold til å lære de enkleste ting. Noen har hatt utfordringer med korttidshukommelsen, andre rett og slett ikke i stand til å forstå arbeidsforklaringer etter gjentatte forsøk. Noen deltakere vil ikke gjøre det de oppfatter som de mindre attraktive rutinejobbene, og har derfor sluntret unna (eks vaske gulv etc.)»*

Fordi det totalt sett er få som er misfornøyd med ordningen, er det vanskelig å se på de ulike Nav-kontorene separat. I Oslo, der 11 arbeidsgivere er misfornøyd, oppgis årsaker som at den økonomiske kompensasjonen er for lav, at det tar mer tid å følge opp deltakeren enn forventet og at arbeidstakerens arbeidsevne ikke svarte til forventningene. I Østfold er 7 arbeidsgivere misfornøyd med ordningene og viser til at det tar mer tid å følge opp deltakeren enn forventet, at den økonomiske kompensasjonen er for lav, at deltakerens atferd ikke svarte til forventningene, at det er for lite oppfølging fra Navs jobbrådgiver og at deltakeren ikke er motivert for arbeid. I Hordaland var 6 arbeidsgivere misfornøyd med ordningen. Av disse nevnes at den økonomiske kompensasjonen er for lav, det tar mer tid å følge opp deltakeren enn forventet, at arbeidsevnen ikke svarte til forventningene og at det var for lite oppfølging fra Nav. Kun én arbeidsgiver er misfornøyd i Troms og Vest-Agder. Begge oppgir som årsak at arbeidstakerens arbeidsevne ikke svarte til forventningene.

Avhengig av hva man legger i begrepet «oppfølging», kan det påpekes at flere av svaralternativene og årsakene som arbeidsgiverne peker på, kan oppfattes å være en del av de inkluderingsutfordringene som jobbrådgiverne strengt tatt skulle gjøre noe med under benevnelsen «utvidet oppfølging», som er en av de tre hovedelementene i forsøket. Vi har tidligere (kapittel 6) vist at det er høyst uklart hva som blir lagt inn i begrepet «utvidet oppfølging» og at det er svært ulikt blant jobbrådgiverne i hvor stor grad de faktisk er inne i virksomheten og følger opp arbeidsforhold. Vi kommer tilbake til oppfølgingstemaet nedenfor.

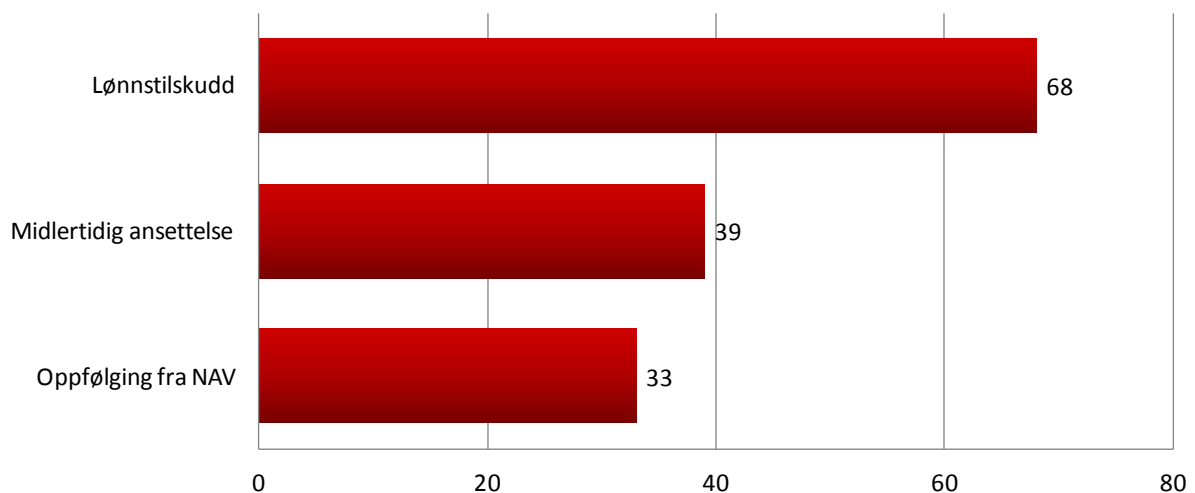
Vurdering av forsøkets tre virkemidler

Forsøket med AAP som lønnstilskudd har tre virkemidler:

- 1) Brukerens ytelse (AAP) gjøres om til et lønnstilskudd med fast sats
- 2) Arbeidsgiver får mulighet til midlertidig ansettelse i inntil 3 år
- 3) Navs kontaktperson (jobbrådgiver) skal gi utvidet oppfølging

For å kartlegge hvordan arbeidsgiverne vurderer disse virkemidlene har vi bedt dem om å rangere dem etter grad av viktighet. Vi har valgt et rangeringsformat som gjør at vi får en poengvis fordeling og ikke bare en rangering av nummer en, nummer to og nummer tre.

Figuren under viser tydelig at arbeidsgiverne oppfatter lønnstilskuddet som det aller viktigste, etterfulgt av mulighet for midlertidig ansettelse og utvidet oppfølging fra Nav.¹⁷



Figur 13. Viktighet av virkemidlene i ordningen (poeng 0-100)

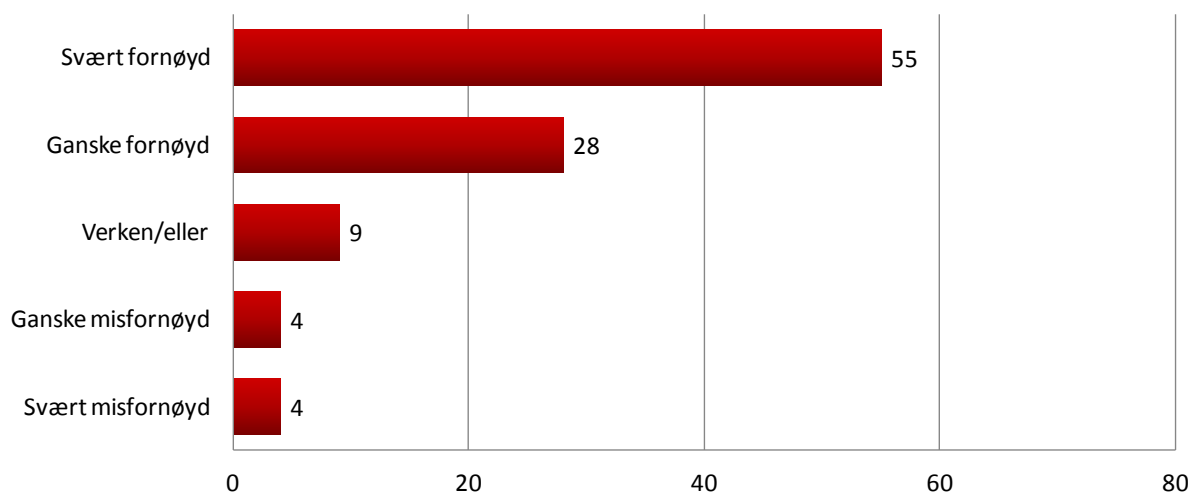
I alle fylker ser vi den samme rangeringen, men med noen variasjoner for grad av viktighet. Lønnstilskuddet får aller flest poeng i Hordaland (74 poeng) og færrest i Vest-Agder (62 poeng). Midlertidig ansettelse får flest poeng i Vest-Agder og Østfold (begge med 41 poeng) og færrest i Troms (33 poeng). Utvidet oppfølging fra Nav får omtrent samme antall poeng i alle fylker, men med noen flere poeng i Østfold (35 poeng) enn i Hordaland (31 poeng).

¹⁷ Årsaken til at summen for alle tre virkemidlene blir mer enn 100, er at enkelte har fordelt poengene noe overlappende. Dette har imidlertid ingen betydning for resultatet.

Vurdering av oppfølgingen fra Navs jobbrådgiver

Selv om utvidet oppfølging fra Nav ikke er det viktigste virkemidlet, vet vi at oppfølging (i dette tilfellet fra Navs jobbrådgiver) har stor betydning for inkluderingsforløp. Arbeidsgiverne fikk et spørsmål om hvor fornøyd de var med jobbrådgiverens oppfølging.

Overordnet er arbeidsgiverne meget godt fornøyd med oppfølgingen fra Navs jobbrådgiver. 55 prosent svarer at de er «svært fornøyd», mens 28 prosent svarer at de er «ganske fornøyd». 8 prosent er misfornøyd. En arbeidsgiver kommenterer: «Det er veldig bra at saksbehandler hos Nav ikke har så mange arbeidstakere å forholde seg til, da blir det mer personlig oppfølging.» En annen arbeidsgiver kommenterer: «Oppfølging har vært god og jeg som arbeidsgiver er blitt vist stor grad av tillit. Deltager virket å være godt forberedt og var oppfordret til å engasjere seg i arbeidsoppgavene og søke veiledning i bedriften.»

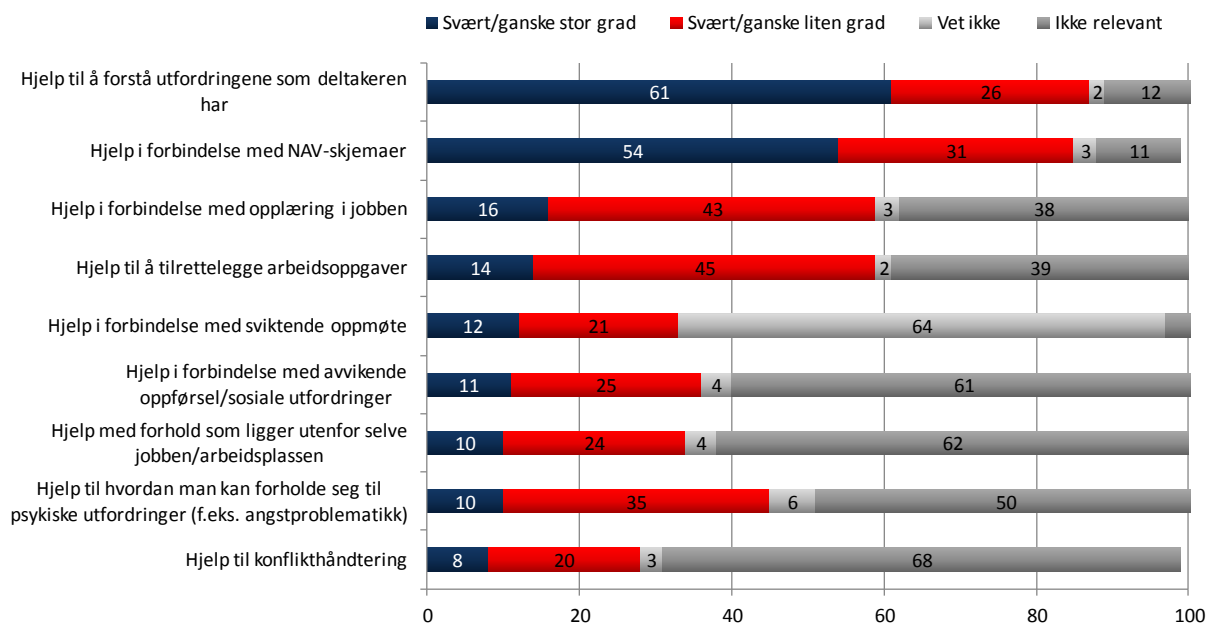


Figur 14. Grad av tilfredshet med oppfølgingen som NAVs jobbrådgiver gir (prosent)

Tilfredsheten med jobbrådgiverne varierer noe mellom de ulike Nav-kontorene. De aller mest fornøyd er arbeidsgivere knyttet til Nav-kontoret i Troms. Der oppgir 62 prosent at de er «svært fornøyd» med Navs jobbrådgiver, etterfulgt av Oslo med 59 prosent. Minst fornøyd er man i Vest-Agder, der 21 prosent svarer at de er «svært» eller «ganske misfornøyd» med jobbrådgiveren.

Årsakene til misnøyen dreier seg både om at Navs jobbrådgiver tar for sjelden kontakt og gir for lite oppfølging, samt at de ikke ga nok informasjon om deltakeren innledningsvis.

Figuren på neste side viser at arbeidsgiverne i varierende grad opplever å få hjelp og informasjon av Navs jobbrådgivere.



Figur 15. Den hjelp arbeidsgiverne har fått av NAVs jobbrådgivere (prosent)

Navs jobbrådgivere har i størst grad bistått med hjelp til å forstå utfordringer som deltakeren har. Over halvparten har også fått hjelp i forbindelse med Nav-skjemaer.

Navs jobbrådgiver har i mindre grad bistått med hjelp i forbindelse med opplæring i jobben, til å tilrettelegge arbeidsoppgaver og hjelp til hvordan man kan forholde seg til psykiske utfordringer på arbeidsplassen.

Mange arbeidsgivere oppgir at det ikke har vært relevant å få hjelp til konflikthåndtering, med forhold som ligger utenfor selve jobben/arbeidsplassen og med avvikende oppførsel/sosiale utfordringer. Vi vil likevel påpeke at det er over 20 prosent av arbeidsgiverne som ikke har fått hjelp på disse områdene, og som mest sannsynlig kunne tenkt seg bistand fra Navs jobbrådgiver.

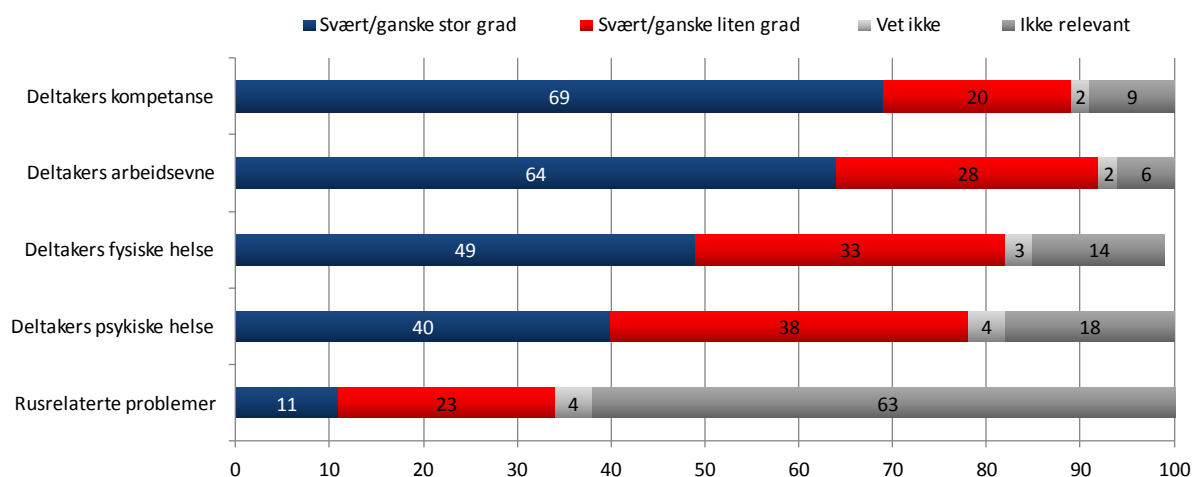
Det er til dels store forskjeller mellom de ulike Nav-kontorene. Arbeidsgivere i Hordaland, Østfold og Oslo har i minst grad fått hjelp til å tilrettelegge arbeidsoppgaver, med opplæring i jobben og til hvordan man kan forholde seg til psykiske utfordringer. I Vest-Agder ser det ut til at de har fått mer hjelp enn i andre fylker, både til forhold som ligger utenfor selve jobben/arbeidsplassen og med konflikthåndtering.

Informasjon om arbeidstakeren før jobbstart

Enkelte deltakere/arbeidstakere har behov for spesiell tilrettelegging, noen av dem har vært ute av arbeidslivet i en lengre periode og noen av dem har fysiske eller psykiske helseproblemer som kan få betydning for jobbutførelsen. I slike tilfeller vil det være viktig at arbeidsgiver får relevant informasjon.

Vi finner at arbeidsgiverne i varierende grad opplever å få tilstrekkelig informasjon fra Navs jobbrådgiver og 38 prosent oppgir at de kunne tenke seg mer informasjon om deltakeren på forhånd.

Figuren øverst på neste side viser at det er særlig informasjon om deltakerens fysiske og psykiske helse som blir etterlyst, men også om deltakers arbeidsevne og kompetanse, samt om rusrelaterte problemer.



Figur 16. Informasjon om arbeidstakeren før oppstart (prosent)

Andre områder der arbeidsgiverne har opplevd manglende informasjon er:

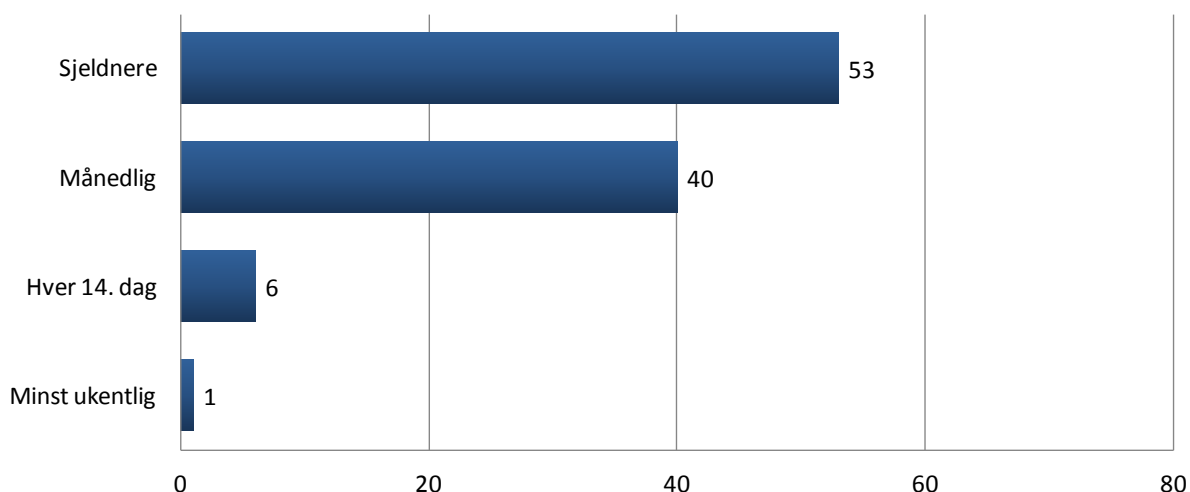
- «Vi savner en mer helhetlig tilnærming til den enkelte sak fra Nav, dvs et langsiktig program (5 til 10 år +) for å få arbeidstakere tilbake i yrkesaktivitet - og sørge for at de blir der. Dagens tilnærming er i alt for stor grad preget av at man skal oppfylle målbare kvoter enn av enkeltmennesket»
- «Kunne tenke meg en forklaring til hvorfor deltakeren trenger oppfølging»
- «Religion»
- «Utfordringer i tidligere arbeidsliv/ livet forøvrig som kan ha betydning for kompetanse, arbeidsevne og relasjonskompetanse»

Også på dette området ser vi noen forskjeller mellom de ulike Nav-kontorene. I Hordaland har arbeidsgiverne i mindre grad enn i andre fylker fått informasjon om deltakeren før oppstart, mens bedrifter i Troms ser ut til å ha fått informasjon i størst grad. I Oslo og Østfold har arbeidsgiverne i liten grad fått informasjon om deltakers psykiske og fysiske helse og i Vest-Agder har arbeidsgiverne i liten grad fått informasjon om deltakers psykiske og fysiske helse, samt om arbeidsevne.

Kontakten med Navs jobbrådgiver

Majoriteten av arbeidsgiverne opplever at kontakten med Navs jobbrådgivere er passe frekvent (90 prosent), mens 9 prosent mener at den er for sjelden.

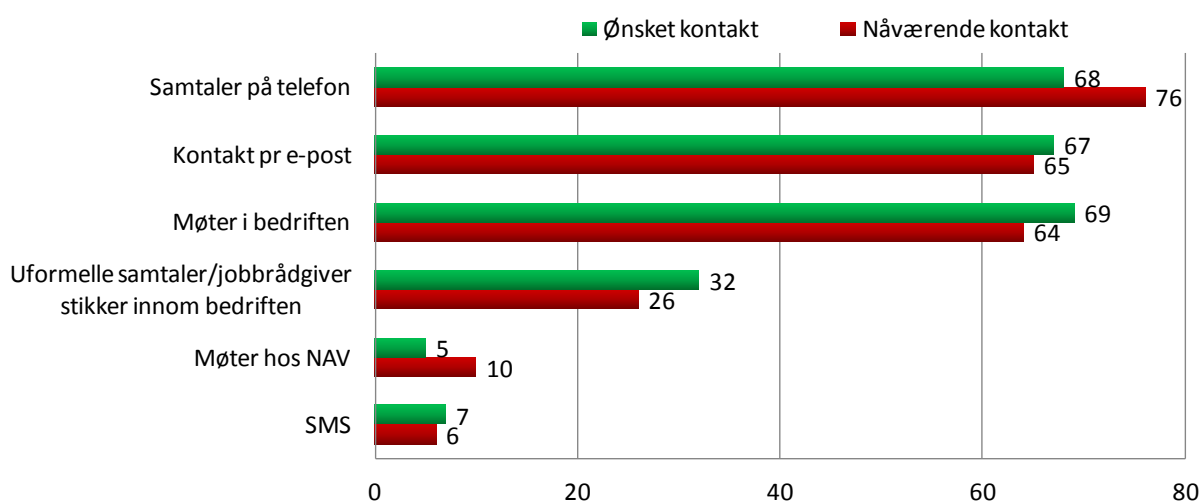
Hvor ofte har arbeidsgiver en eller annen form for kontakt med jobbrådgiver? Kun 1 prosent av arbeidsgiverne opplyser at de har kontakt med Navs jobbrådgiver minst hver uke. 6 prosent opplyser at de har kontakt hver 14. dag, 40 prosent månedlig, mens 53 prosent har sjeldnere kontakt enn hver måned.



Figur 17. Arbeidsgivernes kontakt med Navs jobbrådgiver (prosent)

Måten arbeidsgiverne har kontakt med Navs jobbrådgivere varierer, men majoriteten av dem opplyser å ha kontakt både på telefon, pr e-post og møter i bedriften. Rundt en firedel opplyser at det er kontakt ved uformelle samtaler ved at jobbrådgiver stikker innom bedriften. Det er mindre vanlig å ha kontakt pr SMS og møter hos Nav.

Vi stilte også spørsmål om på hvilken måte arbeidsgiveren ønsket å ha kontakt med Navs jobbrådgiver på, og det er stort samsvar mellom den måten de har kontakt i dag og det som er ønskelig.



Figur 18. Nåværende og ønsket kontakt med Navs jobbrådgivere (prosent, flere svar mulig)

Flertallet av arbeidsgiverne opplyser at de både har – og foretrekker - kontakt med Navs jobbrådgiver på telefon, pr e-post og møter i bedriften. Noen flere enn de som faktisk har det i dag, kunne tenke seg uformelle samtaler ved at jobbrådgiver stikker innom. Særlig i Vest-Agder kunne man tenke seg dette; 54 prosent svarer at de kunne tenke seg slike uformelle samtaler, mens 36 prosent i Troms, 32 prosent i Oslo, 30 prosent i Østfold og 27 prosent i Hordaland kunne tenke seg dette.

Arbeidsgivernes innspill om forbedringer

Vi ba arbeidsgiverne komme med forslag til hva som kunne gjøres bedre i forbindelse med ordningen. Det har kommet mange tilbakemeldinger og innspill. Arbeidsgivernes innspill til forbedringer dreier

seg hovedsakelig om at de ønsker mindre byråkrati knyttet til ordningen, mer informasjon om utfordringer ved brukeren, samt bedre kommunikasjon med jobbrådgiver. Vi tar i Vedlegg 1 med omtrent alle innspill fordi de sier noe om hvilke erfaringer arbeidsgiverne har gjort seg og hva de ønsker å gi innspill om.

Vi tar her med dette mer generelle innspillet fra en arbeidsgiver i en offentlig virksomhet og som tar opp utfordringer og dilemmaer knyttet til offentlig sektor når det gjelder arbeidsinkludering:

Når vi inngikk et samarbeid med Nav om å ta inn en deltaker på en inkluderende arbeidslivsplass, var det viktig å komme i kontakt med en person som i utgangspunktet var kvalifisert for å arbeide hos oss. Det lyktes vi med, og vi hadde en god dialog/intervju i forkant av oppstart. Det var dog et dilemma underveis at deltaker ønsket å bli ansatt på ordinære vilkår. Vi er en statlig virksomhet, og lyser ut våre ledige stillinger - men da det dukket opp et kort vikariat hos oss, som deltakeren var kvalifisert for - kunne vi tilby dette i 6 måneder uten å lyse det ut. Vi hadde i utgangspunktet ikke tenkt å søke om AAP som lønnstilskudd, men ble på en måte anbefalt å gjøre dette av Nav. Deltaker var godt kvalifisert, gjorde en utmerket jobb og det følte rett og slett uriktig å søke om tilskudd. I ettertid ser vi at vi skulle hatt en mye tettere kontakt med Nav underveis, da vi møtte utfordringer på det vi i utgangspunktet hadde avtalt - å gi deltaker riktig praksis og arbeidserfaring slik at deltaker kunne søke på ordinære jobber i perioden deltaker var hos oss. Vi ønsket ikke å benytte oss av ordningen AAP som lønnstilskudd i en lengre periode, da deltaker ikke krevde noe mer tilrettelegging enn andre i virksomheten - og arbeidsinnsatsen var høy. Dette ble til slutt en konflikt som endte med at deltaker ble sykemeldt de siste månedene av vikariatet. Tilskuddsordninger fra Nav er ikke alltid forenelig med kvalifikasjonsprinsippet i staten - at den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes. Det bygde seg opp en klar forventning fra deltaker ettersom tiden i arbeidspraksis gikk, og deretter over i et vikariat - om at deltaker skulle kunne tilbys en fast stilling. Vi kunne kanskje avverget og forebygget noen misforståelser og forventninger om kontakt med Nav hadde vært jevn og noe hyppigere. Det er vanskelig å si. Selve ordningen med AAP som lønnstilskudd kan være riktig og bra for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Praksis fra ordinært arbeidsliv i en stilling som deltaker er kvalifisert for, eller kan bli det i løpet av perioden er viktig - og det er viktig at arbeidsgivere åpner opp virksomheten sin for arbeidspraksis eller for stillinger hvor det er riktig med AAP som lønnstilskudd. Om dette er en vei inn til en fast tilknytning til arbeidslivet for noen er det bra. Det hadde vært interessant å se hvilke erfaringer andre statlige virksomheter har med denne ordningen, fordi vi møtte i hvert fall på flere dilemmaer underveis.

7.3 Oppsummering

Arbeidsgiverne er totalt sett godt fornøyd med ordningen; hele 85 prosent svarer at de er «meget» eller «svært fornøyd» med ordningen. Arbeidsgiverne som er knyttet til Vest-Agder og Troms er mest fornøyd. Kontaktformen med Navs jobbrådgiver og hyppigheten av denne oppleves som relevant og tilstrekkelig for de fleste. Det er dog enkelte som kunne tenke seg flere uformelle møter ved at jobbrådgiver stikker innom.

Andelen som er misfornøyd med ordningen er jevnt over lav. Årsaker til misnøye er blant annet at den økonomiske kompensasjonen er for lav, at det tar lengre tid og det er mer ressurskrevende å følge

opp deltakeren enn det de forventet, samt at deltakerens arbeidsevne og atferd ikke svarte til forventningene. Årsakene til misnøye med Navs jobbrådgiver handler om at de tar for sjelden kontakt, gir for lite oppfølging, samt at de ikke ga nok informasjon om deltakeren innledningsvis. 38 prosent kunne tenkt seg mer informasjon om deltakeren på forhånd, blant annet om deltakers fysiske og psykiske helse, kompetanse og arbeidsevne.

Av de tre virkemidlene som er med i ordningen er det lønnstilskuddet som oppfattes som det viktigste, etterfulgt av midlertidig ansettelse og utvidet oppfølging fra Nav. Rangeringen er lik i alle fylker.

Resultatene viser at 36 prosent av arbeidstakerne har blitt tilbudt en fast stilling. 17 prosent har ikke fått tilbud om fast jobb, mens nesten halvparten er til vurdering og ses an.

Der hvor deltakeren ble tilbudt en midlertidig ansettelse oppgir 21 prosent av arbeidsgiverne at planen er at det skal bli en fast ansettelse. Der hvor deltakeren ble tilbudt praksisplass/arbeidstrening oppgir 17 prosent av arbeidsgiverne at planen er en fast ansettelse. Av dette ser vi at totalt 36 prosent av deltakerne som er med i ordningen blir tilbudt en fast stilling, 17 prosent blir ikke tilbudt dette, mens 47 prosent av arbeidsgiverne ser det an. Dette indikerer at midlertidig ansettelse og praksisplass har tilnærmet samme effekt. Hvis dette stemmer, noe som bør undersøkes nærmere, kan det tenkes at effekten av midlertidig ansettelse kan forbedres ved «utvidet oppfølging». Dette funnet styrker behovet for en tydeligere definering av innholdet i «utvidet oppfølging». Samtidig kan det tenkes at en årsak til at midlertidig ansettelse ikke fører til fast ansettelse er at virksomhetene ikke har midler til å betale den resterende delen av lønnen som gjenstår etter lønnstilskuddet.

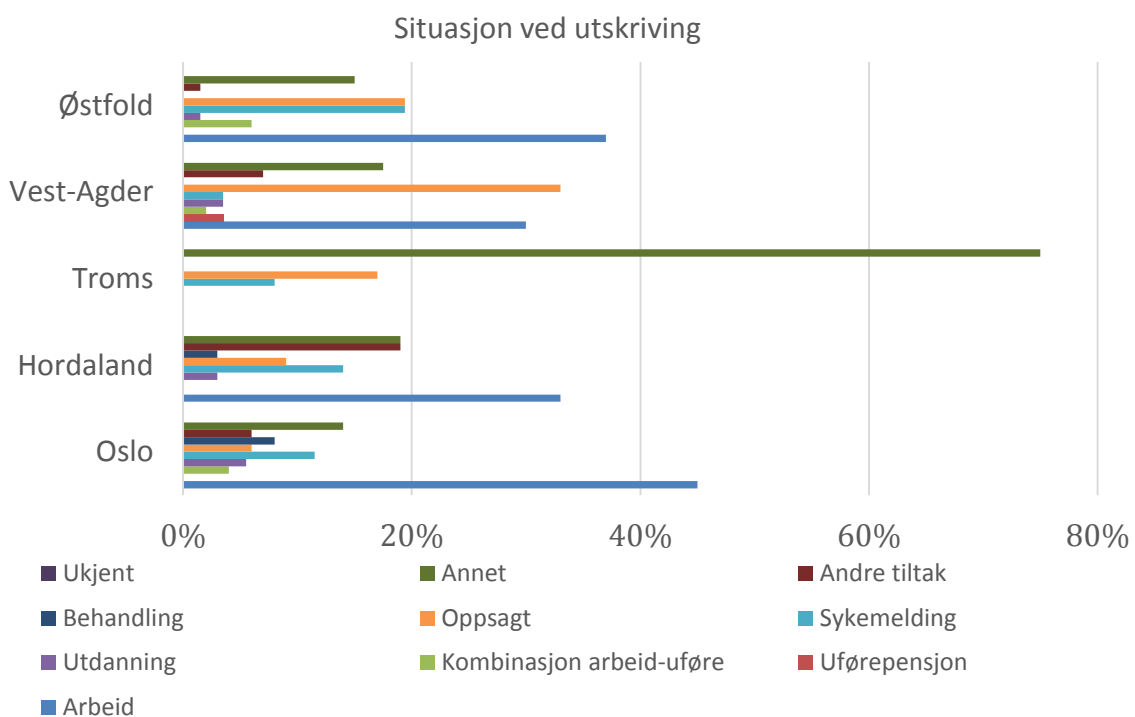
8 Utskriving

I dette kapitlet vil vi med utgangspunkt i prosjektinterne registreringer utført av jobbrådgiverne presentere status for deltakerne ved utskrivning, samt 3, 6 og 12 måneder etter. Vi legger fram tallene fra jobbrådgiverne for de fem fylkene samlet.

Vi understreker at tallmaterialet i jobbrådgivernes egne registreringer er svært usikre.

8.1 Deltakernes situasjon ved utskrivning

Jobbrådgivernes egenregistreringer viser at 6 deltakere ble skrevet ut i forsøkets første år (i 2013). I 2014 ble 109 deltakere skrevet ut og de fleste (66 deltakere) ble skrevet ut siste halvdel i 2014. I 2015 ble det skrevet ut 241 deltakere og hittil i 2016 er det skrevet ut 3.¹⁸



Figur 19. Situasjon ved utskrivning

Figuren over viser situasjon for deltakerne i de fem forsøksfylkene ved utskrivning, i prosentvis fordeling. Prosenttallene baserer seg på opplysninger om 113 deltakere i Oslo, 67 deltakere i Hordaland, 12 deltakere i Troms, 57 deltakere i Vest-Agder og 67 deltakere i Østfold.

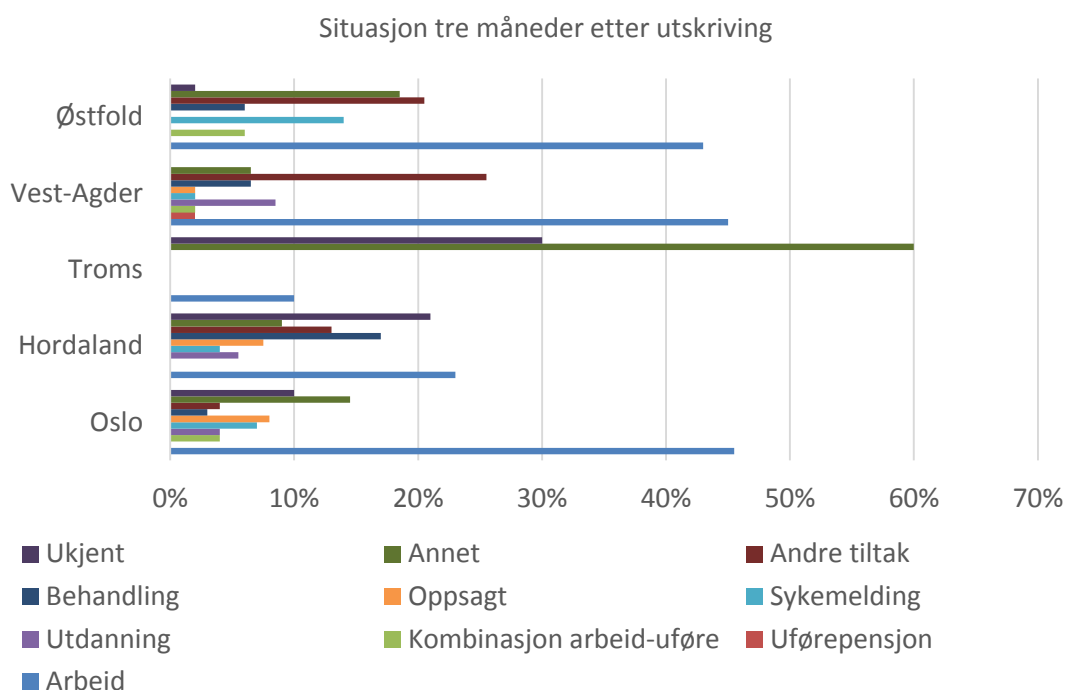
¹⁸ Tall innhentet for 2014 viste at det var skrevet ut 121 deltakere, mens registreringene i 2016 gir tallet 109 for 2014. Vi kjenner ikke til hva som er feilkilden, men benytter 109 i denne presentasjonen.

Tabell 2. Andel deltakere i jobb ved utskrivning måned 0 – 12 (prosent)

	Oslo	Hordaland	Troms	Vest-Agder	Østfold	Samlet
Utskrivning	45	33	0	30	37	36
3 mnd	46	23	10	45	43	39
6 mnd	40	23	0	40	35	35
12 mnd	35	25	0	55	39	36

Jobbrådgivernes selvrapportering for 2016 viser at i overkant av 36 prosent av deltakerne var i arbeid ved utskrivning fra forsøket, samtidig var 18,4 prosent rapportert som «annet» som for eksempel svangerskaps-/foreldrepermisjon, konkurs, permisjon, arbeidssøking, mistet retten til AAP, dårlig helse, død eller fortsatt behov for tett oppfølging. Videre, hadde 0,6 prosent fått uførepensjon, 2, 8 var i kombinasjon arbeid-uføre, 3,5 prosent under utdanning, 12 prosent sykemeldt, 14,9 prosent oppsagt, 3,5 prosent i behandling, 7,9 prosent i behandling.

8.2 Deltakernes situasjon tre måneder etter utskrivning

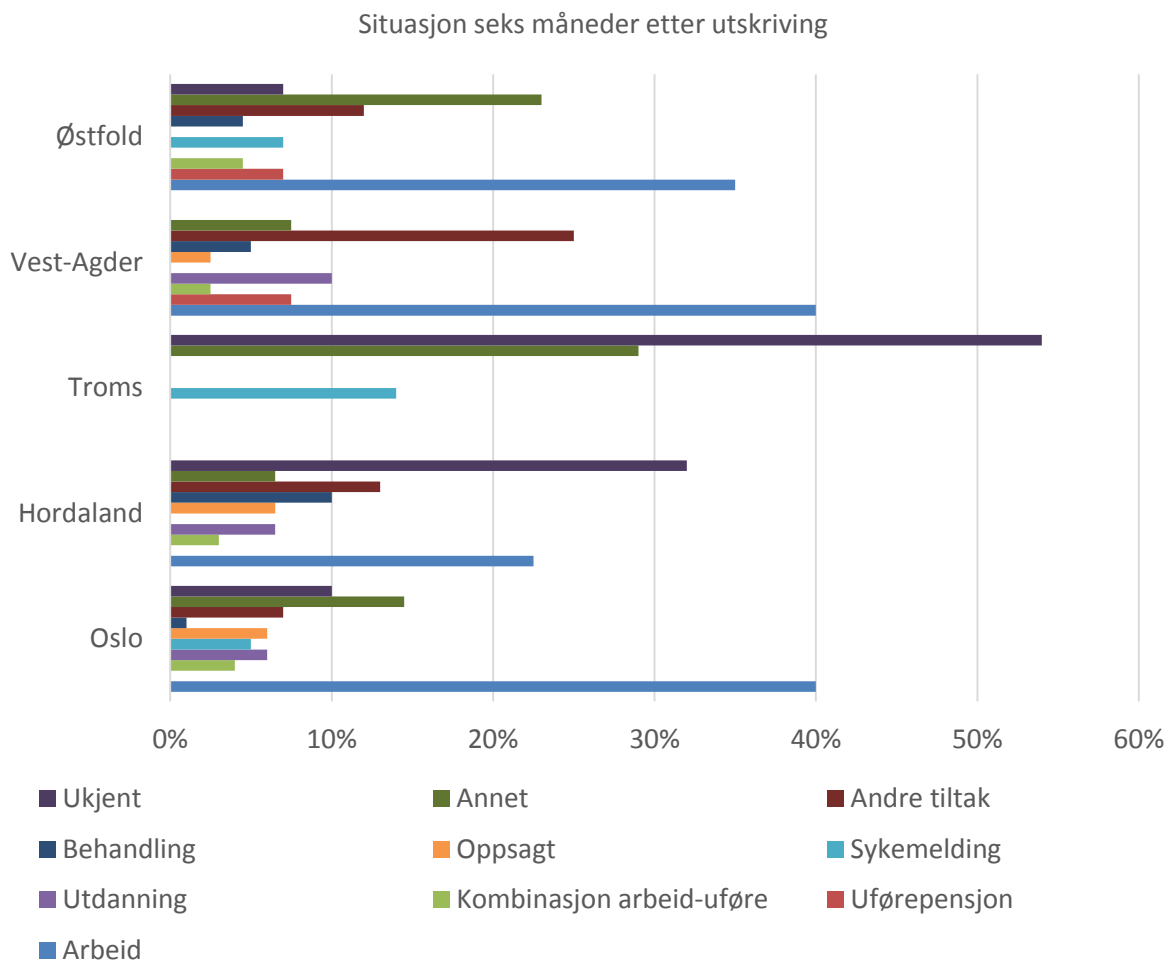


Figur 20. Situasjon tre måneder etter utskrivning

Figuren over viser situasjonen for deltakerne i de fem forsøksfylkene tre måneder etter utskrivning fra forsøket, i prosentvis fordeling. Prosenttallene baserer seg på opplysninger om 101 deltakere i Oslo, 53 deltakere i Hordaland, 10 deltakere i Troms, 47 deltakere i Vest-Agder og 49 deltakere i Østfold.

Tre måneder etter utskrivning var 38,8 prosent av deltakerne i jobb, 14,6 prosent i annet (som beskrevet for deltakerne ved utskrivning), 10,8 prosent i andre tiltak, 6,9 prosent i behandling, 5 prosent oppsagt, 6,5 prosent sykemeldte, 4,2 prosent under utdanning, 3,10 prosent i kombinasjon arbeid-uføre og 0,4 prosent uførepensjonert. Det ble tre måneder etter utskrivningen rapportert ukjent situasjon for 9,6 prosent av deltakerne.

8.3 Deltakernes situasjon seks måneder etter utskrivning

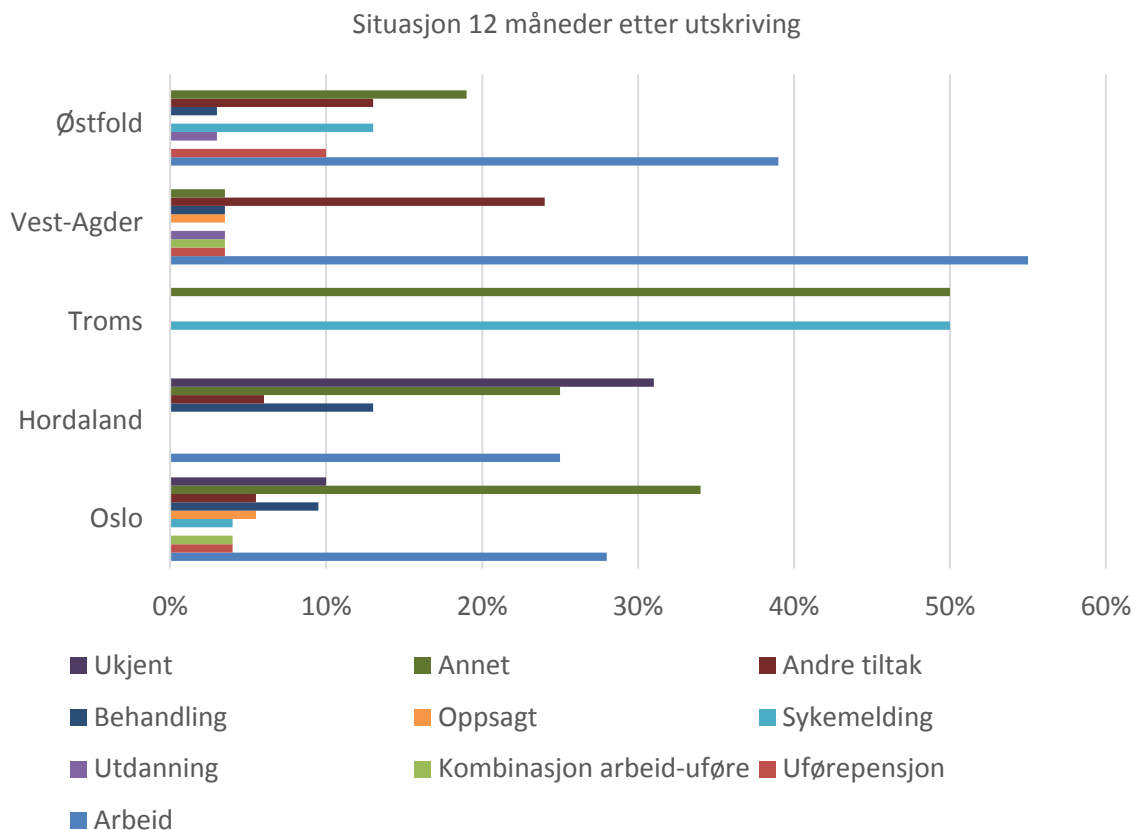


Figur 21. Situasjon seks måneder etter utskrivning

Figuren over viser situasjon for deltakerne i de fem forsøksfylkene seks måneder etter utskrivning fra forsøket, i prosentvis fordeling. Prosenttallene baserer seg på opplysninger om 82 deltakere i Oslo, 31 deltakere i Hordaland, 7 deltakere i Troms, 40 deltakere i Vest-Agder og 43 deltakere i Østfold.

Seks måneder etter utskrivning var 35 prosent av deltakerne i arbeid, 12,8 prosent i annet, 12,3 prosent i andre tiltak, 4 prosent i behandling, 4 prosent oppsagt, 4 prosent sykemeldt, 5,4 prosent under utdanning, 3,4 prosent i kombinasjon arbeid-uføre og 3 prosent uførepensjonert. Situasjonen for 16,3 prosent av deltakerne var ukjent seks måneder etter de ble utskrevet fra forsøket.

8.4 Deltakernes situasjon tolv måneder etter utskrivning



Figur 22. Situasjon tolv måneder etter utskrivning

Figuren over viser situasjon for deltakerne i de fem forsøksfylkene ett år etter utskrivning fra forsøket, i prosentvis fordeling. Prosenttallene baserer seg på opplysninger om 53 deltakere i Oslo, 16 deltakere i Hordaland, 2 deltakere i Troms, 29 deltakere i Vest-Agder og 31 deltakere i Østfold.

Ett år etter utskrivning fra forsøket var fortsatt 35,9 prosent av deltakerne i arbeid, 4,6 prosent uførepensjonert, 2,3 prosent i kombinasjon arbeid-uføre, 1,5 prosent under utdanning, 5,3 prosent sykemeldt, 3,1 prosent oppsagt, 5,3 prosent i behandling, 13 prosent i andre tiltak, 11,5 prosent rapportert som annet, og situasjonen for 17,6 prosent av deltakerne var nå ukjent for Nav-veilederne.

8.5 Fare for innlåsing?

Med forsøket følger det et fast lønnstilskudd, utvidet oppfølging og muligheter til å ansette i midlertidig stilling over lengre tid. I tillegg åpner forsøket for å kombinere med andre virkemiddel i Nav, for eksempel mentorstøtte, tilretteleggingstilskudd og fritak for arbeidsgiverperioden ved sykdom. Jobbrådgiverne vurderte disse virkemidlene som svært gunstige (Pettersen & Spjelkavik 2015). Flere deltakere legger stor vekt på lønnstilskuddet fordi det gir arbeidsgivere bedre muligheter til å ansette personer med nedsatt arbeidsevne:

Lønnstilskuddet er viktig, særlig for små bedrifter som trenger litt hjelp. Uten lønnstilskudd så hadde ikke dette blitt noe av. Det er nesten blitt sånn nå at det er helt umulig å få arbeidsgivere til å ansette uten at det er et lønnstilskudd som følger med. (Deltaker)

Det er imidlertid grunn til å være oppmerksom på at virkemidlene kan bidra til at deltakere forblir lenger i forsøket enn nødvendig. Noen deltakere mener at de ville ha beholdt jobben selv om de hadde blitt skrevet ut av forsøket:

Jeg vet at om lønnstilskuddet blir stoppet så vil arbeidsgiver si «greit da overtar vi herfra». Når de blir tilbudt dette, så vil de selvfølgelig ha det, det er trang økonomi i virksomheten. (Deltaker).

Noen deltakere hadde erfaring med at arbeidsgiver ble tilbudt forlengelse av forsøket, selv der deltaker mente at de ikke hadde var behov for det. En av dem sier:

Jobbrådgiver kontaktet sjefen om å forlenge lønnstilskuddet. Sjefen sa jo at det ikke er noen nødvendighet for han får hundre prosent tilbake om det er lønnstilskudd eller ikke. Det ble forlenget i en måned for arbeidsgiver sier ikke nei til det. (Deltaker)

Vi har ikke grunnlag for å fastslå at virkemidlene i seg selv kan føre til at deltakerne holdes fast i forsøket lengre enn nødvendig, men vi ser at det er trekk ved anvendelsen av virkemidlene og oppfølgingen underveis som kan bidra til dette. Spørsmålet er hvorvidt jobbrådgiver følger opp i de arbeidsrelasjonene som inngår i forsøket på en sånn måte at de er i stand til å fange opp når behovet for tiltakets virkemidler avtar eller faller bort.

8.6 Oppsummering

Jobbrådgivernes egenrapporteringer er en indikasjon på at antallet som er i jobb ved utskrivning holder seg relativt stabilt. Det er få overraskelser i materialet bortsett fra at andelen hvor status for deltakeren ved utskrivning er ukjent er forholdsvis høyt.

Evalueringen stiller spørsmål ved om oppfølgingen i forsøket er så tett på utviklingen i arbeidsrelasjonene at den fanger opp når behovet for tiltakets virkemidler avtar eller faller bort.

9 Oppsummering og innspill

Det er viktig å understreke at *til tross for at evalueringen drøfter en del forbedringsområder*, så har forsøket en klar overvekt av fornøyde arbeidsgivere og deltakere.¹⁹ Dette tilsier at jobbrådgiverne og andre medarbeidere i Nav gjør mye riktig. Det er dessuten mer enn sannsynlig at oppfølgingen i forsøket er langt mer innholdsrik og tett enn hva som ellers er vanlig i Nav ved bruk av lønnstilskudd. Innspill fra evalueringen til forbedringer må derfor ikke leses som en tilbakemelding fra deltakerne eller arbeidsgiverne. Hensikten er å gi faglig funderte innspill som kan bidra til å forsterke innsatsen med å få flere AAP-brukere i jobb. Hvorvidt forsøket faktisk lykkes vil vi først kunne si noe om med den senere effektevalueringen.

I de neste avsnittene skal vi oppsummere de viktigste trekkene ved forsøket så langt og komme med noen forslag til forbedringer.

9.1 Behov for å operasjonalisere hva som er «riktig kandidat»

Rekrutteringspraksisen spriker mellom fylkene og den spriker også mellom jobbrådgiverne ved samme Nav-kontor/i samme fylke. Det mangler en stringent og operativ beskrivelse av hva som er «riktig kandidat» blant AAP-mottakerne i forsøket, hvilket medfører at de ordinære veilederne på ulike måter samarbeider tett med jobbrådgiverne fra sak til sak for å bli enige om hva som er en «riktig kandidat». I Vest-Agder fungerer denne «fra sak til sak»-praksisen fordi jobbrådgiverne er samlokalisert med *Jobbstrategien* og ordinære veiledere, mens dette i mindre grad fungerer i Oslo. Her varierer kvaliteten på samarbeidet mellom jobbrådgiverne, ordinære veiledere og lokale markedskontakter fra lokalkontor til lokalkontor. Det ser også ut til at der måltall over tid har blitt prioritert framfor prioritert brukergruppe (personer under 30 år) har gitt overheng som permanent fortrenger den prioriterte målgruppa. Samtidig er det ikke definert nærmere i hvor stor grad AAP-mottakere under 30 år skal prioriteres i forsøket.

At jobbrådgiverne og de involverte veiledere ved Nav-kontorene har vansker med å rekruttere tilstrekkelig mange brukere i den prioriterte målgruppa (under 30 år) som er antatt formidlingsklare, kan i tillegg til å handle om en manglende stringent og operasjonaliserbar beskrivelse, også skyldes en kombinasjon av følgende forhold:

- Det er ikke så mange blant AAP-brukerne som er «formidlingsklare»
- Ordinære Nav-veiledere har ikke god nok oversikt over sine brukerporteføljer
- Ordinære Nav-veiledere klarer ikke å få gjort god nok avklaring (herunder arbeidsevnevurdering, aktivitetsplan, yrkeskartlegging, hjelp til jobbsøking og innsats for kontakt med aktuelle arbeidsgivere)
- Både internt blant jobbrådgiverne og mellom jobbrådgiverne og Nav-veilederne mangler det en felles faglig basert enighet om hva som menes med en «ferdig avklart» og «formidlingsklar» bruker, og dermed hva som er «riktig kandidat»
- Det er en uklar arbeidsdeling mellom jobbrådgiverne og ordinære Nav-veiledere

¹⁹ Med forbehold om at de brukerne vi har intervjuet er representative. Det er sånn sett en svakhet at vi ikke har intervjuet brukere som ikke har fått ansettelse og som er skrevet ut av forsøket.

Vi finner også at jobbrådgiverne i utstrakt grad bruker tid på brukere som ikke er en del av forsøket, det vil si brukere som man antar ikke kan ansettes umiddelbart, men som kan bli det på sikt. Jobbrådgiverne gir imidlertid uttrykk for at de har oppfattet signalene fra direktoratet slik at dette ikke er legitimt, det vil si ikke etter forsøkets intensjon.

Overordnet fremstår det som at forsøket har en klar, men ulik forankring ved de involverte Nav-kontorene. Forsøket er generelt tatt godt imot av de Nav-veilederne som har vært involvert. Mens forsøket i Vest-Agder og Troms er organisert slik at det kontinuerlig har vært present for de ordinære Nav-veilederne, sliter forsøket i større grad med å få nok oppmerksomhet i «konkurransen» med andre tiltak i de andre forsøksfylkene.

Det er usikkerhet i forsøket knyttet til hvor høy terskelen skal være for deltakelse, hvor «formidlingsklar» brukeren skal være, hvor mye «avklaring av brukeren» skal vektlegges før deltakelse i forsøket blir aktuelt, hvor mye jobbrådgiverne skal følge opp arbeidsforholdet og hvordan jobbrådgiverne skal samarbeide med arbeidsgivere.

Slik forsøket er innrettet, forutsetter selve forsøksdesignet at det er mulig å identifisere AAP-brukere som raskt kan få en (midlertidig) ansettelse med lønnstilskudd. Imidlertid gir erfaringene fra forsøket så langt grunn til å stille spørsmål om denne forutsetningen faktisk er tilstede. Denne forutsetningen bør drøftes internt i forsøket og vi foreslår at en slik drøfting samtidig forholder seg til de to idealmodellene vi har beskrevet i kapittel 5.3 (side 33-36): Dersom man kommer fram til at forutsetningene for forsøket holder, at det finnes tilstrekkelig mange «formidlingsklare» AAP-mottakere, så bør hovedinnsatsen for «utvidet oppfølging» settes inn i overgangen mellom midlertidig og fast ansettelse. Dersom man kommer fram til at forutsetningen kun i begrenset grad er tilstede, bør «utvidet oppfølging» også omfatte tett oppfølgingsinnsats fram til midlertidig ansettelse, også i arbeidstrening der det anses som hensiktsmessig.

9.2 Hva er utvidet oppfølging?

Jobbrådgivernes beskrivelse av egen praksis avdekker at oppfølgingen ovenfor arbeidsgiver og arbeidstaker gjøres svært ulikt, både i forhold til frekvens og fremgangsmåte. Dette bekreftes også av intervjuene med deltakerne og gjennom spørreundersøkelsen til arbeidsgiverne. Det som imidlertid fremstår som et fellestrekk for oppfølgingen er at jobbrådgiverne ofte instruerer både arbeidstakerne og arbeidsgiverne til å ta kontakt med dem hvis det skulle oppstå behov for hjelp. Vi har pekt på at et problem med denne måten å innrette oppfølgingen på er at kontrollen ikke blir værende hos jobbrådgiveren, som skal være den fremste ekspert på oppfølging, men at den blir overført til henholdsvis bruker og arbeidsgiver, som takket ja til å delta i forsøket blant annet fordi de skulle få tett ekspertoppfølging. Ved en slik innretning av oppfølgingen fremstår jobbrådgiverne i større grad å være en beredskapstropp enn som en proaktiv oppfølgingsavdeling. Dette kan være uheldig dersom det medfører at jobbrådgiverne ikke får anledning til å intervensere før det er for sent.

I dokumentet «Rollebeskrivelse for Nav-veiledere – forsøket med AAP som lønnstilskudd og utvidet oppfølging fra Nav», som ble gjengitt i kapittel 5, var det listet opp 9 kriterier som jobbrådgiverne presumptivt skulle innfri. Vår analyse indikerer at jobbrådgivernes oppfølgingspraksis ikke innfrir alle punktene. Jobbrådgiverne har eller tar ikke i alle tilfeller hovedansvaret for at det blir rekruttert brukere fra den prioriterte målgruppa til forsøket. De strever tidvis med å finne aktuelle arbeidsgivere og å kartlegge arbeidsgivernes behov. Det er uklart i hvor stor grad og i hvilket omfang jobbrådgiverne gir

utvidet oppfølg til arbeidstaker og arbeidsgiver gjennom hele tiltaksperioden. Vi finner også at jobbrådgivernes oppfølging på arbeidsplassene varierer og i hvor stor grad det blir gitt tett oppfølging av arbeidstaker og arbeidsgiver.

Til tross for at jobbrådgiverne har fått opplæring i ulike metoder knyttet til oppfølging, finner vi at denne i flere tilfeller ikke har vært tilstrekkelig for å tilfredsstille føringene som ble gitt av direktoratet for hvilken kompetanse jobbrådgiverne i forsøket skal ha. Jobbrådgiverne har ikke i alle tilfeller nok kompetanse eller kjennskap til hvor det finnes muligheter i det lokale arbeidsmarkedet for de aktuelle kandidatene. I disse tilfellene ser det ut til å handle både om at man mangler kompetanse på å formidle brukere med nedsatt arbeidsevne til stillinger i ordinært arbeidsmarkedet, og på å følge opp arbeidstaker og arbeidsgiver for å legge til rette for at arbeidstaker beholder arbeidet. Dette underbygger vår påstand om at begrepet «utvidet oppfølging» fortsatt ikke er godt nok operasjonalisert.

Vi forslår at forsøket på bakgrunn av erfaringene så langt, utarbeider en operasjonalisering av hva innholdet i «utvidet oppfølging» er. Denne bør være så klar at den kan presenteres for både brukere og arbeidsgivere, slik at de vet hva oppfølgingsmetoden går ut på og hva de kan forvente.

9.3 Relevant kompetanse

Pettersen & Spjelkavik (2014 og 2015) dokumenterer at man ved forsøkets begynnelse valgte å ansette jobbrådgivere som hadde sprikende bakgrunn og kompetanse. Dette medførte naturlig nok at jobbrådgiverne begynte i jobbene med svært ulikt utgangspunkt. Skal AAP-LT implementeres nasjonalt anbefales det at det utformes spesifikke kompetansekrav til jobbsøkere som etterleves i ansettelsesprosessen.

Fordi jobbrådgiverne har ulike bakgrunn, både faglig og erfaringsmessig, fikk alle jobbrådgiverne to dager opplæring i SE i 2013 og i 2014, samt 2 dager opplæring i IPS i 2014. I tillegg har alle jobbrådgiverne gjennomgått EUSEs Supported Employment femtrinnsprosess i 2015. På bakgrunn av de utfordringene jobbrådgiverne selv rapporterer at deltakerne i forsøket har, fremstår det som at dette var riktige opplæringstiltak. Samtidig kan det se ut til at disse kompetansehevingstiltakene ikke har vært tilstrekkelige. Det kan derfor være grunn til tilby jobbrådgiverne et mer omfattende opplæringstilbud i SE, men dette bør i så fall samtidig ledsages av et tydeligere krav om at SE-metoden skal prege oppfølgingen. Det kan også være på sin plass å vurdere om opplæringen, når den blir såpass omfattende, også skal være kvalifiserende, enten ved at det gir en Nav-intern kvalifisering eller at opplæringen skjer i regi av et universitet eller en høyskole, slik at opplæringen gir studiepoeng.

Dersom forsøket velger å styrke kompetansen til jobbrådgiverne gjennom kvalifiserende tiltak som er skissert ovenfor vil det være naturlig at man ved ansettelser av nye jobbrådgivere kvalitetssikrer at de har samme kompetanse.

9.4 Organisering og ledelse

Drøye tre år etter oppstart er organiseringen av forsøket fortsatt svært ulik fra fylke til fylke, og i tre av fem fylker mener vi forsøket lider av mangel på en samordnet ledelse. Mens forsøket fremstår som godt integrert og tett fulgt opp av ledelsen og fylkeskoordinatoren i Vest-Agder og Troms, fremstår forsøket som svakere integrert og med et underskudd på ledelse og involvering av fylkeskoordinatoren i Østfold, Hordaland og Oslo. Dette reflekterer seg blant annet i ulike rekrutteringspraksis (prioritering av brukere over og under 30 år), forskjellige kommunikasjonsstrategier, store ulikheter for lokal integrasjon og samarbeid. Dette er faktorer som påvirker jobbrådgivernes arbeidshverdag og mulighet til å løse

sine arbeidsoppgaver på best mulig måte, og som til syvende og sist er med på å påvirke kvaliteten i tjenesten som tilbys både brukerne og arbeidsgiverne som er involvert i forsøket.

I tillegg til at det i flere fylker har vært svak ledelsesinvolvering og svak involvering av fylkeskoordinator, har det også vært få føringer fra Arbeids- og velferdsdirektoratet i forbindelse med dette forsøket, med unntak av å nå måltallet. Dette har vært en bevisst strategi fra direktoratets side, men vi mener denne strategien fra sentralt hold kan ha vært med på å skape et mindre samlet forsøk i de involverte fylkene.

I forsøket har AV-direktoratet hatt en person med koordineringsfunksjon, men som ikke har hatt mandat til å ta lederansvar for forsøket. AFI vil anbefale at det til denne stillingen blir delegert videre fullmakter, slik at forsøket med større kraft får virke likt i de ulike fylkene. På fylkesnivå har det vært en koordinator, men det har vært stor variasjon i hvordan denne koordinatorrollen har vært utført og hvor involvert den har vært i selve forsøket. Også på lokalt nivå har det vært stor variasjon i hvor involvert kontorledelsen har vært i forsøket,

Vi oppsummerer at forsøket lider under mangel av ledelse, både lokalt og nasjonalt. Vest-Agder og i noen grad Troms framstår som unntak i og med at ledelsen og fylkeskoordinator der i større grad har involvert seg i forsøket – og har dermed i større grad støttet opp om det, og hatt en tydeligere strategi for hvordan forsøket skal implementeres lokalt. En slik aktiv involvering av ledere og fylkeskoordinatører kan fremmes som en modell for alle forsøksfylkene med tanke på at ledelsesnivået lokalt og fylkesleddet bør være med på å forme forsøket.

I tillegg til ledelsesutfordringene lokalt og manglende fylkesinvolvering, lider forsøket av en manglende nasjonal lederfunksjon. Vi foreslår at det etableres ei sentral referansegruppe bestående av ledere på kontornivå og fylkeskoordinatører, og at direktoratets koordinator leder denne gruppa og gis beslutningsmyndighet. Dette kan bidra til at forsøket i fylkene framstår mer enhetlig.

9.5 Virkemidlenes betydning

Både deltakere og arbeidsgivere er svært fornøyd med virkemidlene i forsøket. Arbeidsgiverne legger mest vekt på betydningen av lønnstilskudd og utvidet mulighet for midlertidig ansettelse, men noen av dem etterlyser også mer oppfølging knyttet til utviklingen i arbeidsforholdene. De deltakerne vi har intervjuet legger også vekt på betydningen av lønnstilskudd, men de legger langt større vekt på betydningen av oppfølgingen. Noen av deltakerne er skeptiske til midlertidig ansettelse fordi de opplever usikkerhet knyttet til om de vil få en fast ansettelse når lønnstilskuddet opphører.

Dette kan i utgangspunktet tale for at det er lønnstilskuddet og muligheten for midlertidig ansettelse som er nøkkelen til å trygge arbeidsgiver, men legger vi deltakernes erfaringer til grunn blir bildet mer sammensatt: For mange av deltakerne er jobbrådgiverens oppfølging den avgjørende faktoren som medfører at vedkommende kommer i midlertidig jobb - og i alle fall for en del av dem – at de også beholder den. Uten jobbrådgivers mulighets- og trygghetsskapende funksjon hadde flere av brukerne neppe hatt en tilknytning til arbeidslivet i dag, til tross for den risikominimaliseringen som arbeidsgiverne opplever at lønnstilskudd og midlertidig ansettelse gir.

Dette kan bety at utvidet oppfølging er et vel så viktig virkemiddel som lønnstilskudd og midlertidig ansettelse for å få etablert og videreutviklet et arbeidsforhold med de aktuelle brukerne. Siden utvidet oppfølging er det eneste virkemiddelet som ikke kan måles, telles eller budsjetteres, oppleves det ikke som risikominimerende på samme måte som de andre virkemidlene, til tross for at det ifølge deltakerne kan være det mest risikodempende virkemiddelet av dem alle.

9.6 Evalueringens innspill

- Rekrutteringspraksisen spriker mellom fylkene og mellom jobbrådgiverne ved samme Nav-kontor/i samme fylke. Det bør utvikles en stringent og operativ beskrivelse av hva som er «riktig kandidat».
- Forsøksdesignet forutsetter at det er mulig å identifisere AAP-brukere som raskt kan få en (midlertidig) ansettelse med lønnstilskudd. Erfaringene så langt gir grunn til å spørre om denne forutsetningen er tilstede. Dette bør drøftes internt i forsøket. Dersom man kommer fram til at det finnes tilstrekkelig mange «formidlingsklare» AAP-mottakere, bør hovedinnsatsen for «utvidet oppfølging» være i overgangen mellom midlertidig og fast ansettelse. Dersom forutsetningen kun i begrenset grad er til stede, bør «utvidet oppfølging» også omfatte tett oppfølgingsinnsats fram til midlertidig ansettelse, også i arbeidstrening der det anses som hensiktsmessig.
- «Utvidet oppfølging» er ikke er godt nok operasjonalisert: Jobbrådgivernes beskrivelse av egen praksis avdekker at oppfølgingen ovenfor arbeidsgiver og arbeidstaker gjøres svært ulikt, både i forhold til frekvens og framgangsmåte. På bakgrunn av erfaringene så langt, bør forsøket utarbeide en operasjonalisering av hva innholdet i «utvidet oppfølging» er. Denne bør være så klar at den kan presenteres for både brukere og arbeidsgivere, slik at de vet hva oppfølgingsmetoden går ut på og hva de kan forvente.
- Det kan være grunn til tilby jobbrådgiverne et mer omfattende opplæringstilbud i SE, men dette bør i så fall samtidig ledsages av et tydeligere krav om at SE i større grad skal prege oppfølgingen. Opplæringen kan være kvalifiserende, enten ved at det gir en Nav-intern kvalifisering eller at opplæringen gir studiepoeng. Ved ansettelser av nye jobbrådgivere bør det kvalitetssikres at de har samme kompetanse.
- Forsøket mangler ledelse både lokalt og nasjonalt og aktiv involvering av fylkene. Det bør etableres ei sentral referansegruppe bestående av ledere på kontornivå og fylkeskoordinatorer, og direktoratets koordinator bør lede denne gruppa og gis beslutningsmyndighet for denne. Dette kan bidra til at forsøket i fylkene framstår mer enhetlig.

Litteratur

- Burns J., L. Edwards & K. Pauw (2010) Wage subsidies to combat unemployment and poverty. International Food Policy Research Institute (IFPRI).
- Børing, P., T. B. Hansen, T. Neset & Ø. Spjelkavik (2010) Forblir i job: Evaluering av forsøk med tid-subestemt lønnstilskudd (TULT). Kristiansand: Oxford research AS.
- Calmfors, A. Forslund & M. Hemström (2001) Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences. *Swedish Economic Policy Review* 8 (2001), pp. 61–124.
- Discuss AS (2003) Undersøgelse af fleksjob i København med fokus på de afbrudte fleksjob. København: Discuss AS.
- Dorsett, R. (2006) The new deal for young people: effect on the labour market status of young men. *Labour Economics*, 13, 405–22.
- Drake, R. E., G. Bond, & D.R. Becker (2012) Individual Placement and Support: An Evidence-Based Approach to Supported Employment. New York: Oxford University Press.
- Econ (2001) Gir lønnstilskudd jobb? Oslo: Econ.
- Ekspertgruppen (2015) Et Nav med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet. Gjennomgang av Nav. Sluttrapport.
- Engbretsen, L.S., K.G. Salvanes & J.F. Vassengen (2012): Midlertidige stillinger - et springbrett til permanente stillinger? *Økonomisk analyse* 5/2012 (33-37) Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften). Arbeids- og sosialdepartementet.
- Fossestøl, K., E. Breit, E. Borg (2016): Hvorfor lykkes ikke Nav-kontorene med å jobbe mer arbeidsrettet? *Søkelys på arbeidslivet*. Vol. 33.
- Frøyland, K. & Ø. Spjelkavik (red) (2014) Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel. Oslo: Gyldendal.
- Harvey, J., R. Szoc, M. D. Rosa, M. Pohl & J. Jenkins (2013). Understanding the competencies needed to customize jobs: A competency model for customized employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38: 77-89.
- Hohnen, P. (2000) Fleksjob. En vej til et rummeligere arbeidsmarked? København: SFI.
- Jaenichen, U. & G. Stephan (2009) The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to place workers. *Applied Economics* 24. September 2009.
- Katz, L. F. (1998) 'Wage Subsidies for the Disadvantaged', in: Freeman, R. & P. Gottschalk (eds) *Generating Jobs*. New York: Russell Sage Foundation, 1998.
- Larsen, B. & J. Høgelund (2008) Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellom 2002 og 2008. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Larsson, L. (2003) Evaluation of Swedish youth labour market programmes. *The Journal of Human Resources*, 38, 891–927.
- Layard, R. (1997) 'Preventing Long-term Unemployment: An Economic Analysis', in: Snower, D. & de la Dehesa, G. (Eds) *Unemployment Policy: Government options for the labour market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meld. St. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering. Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- Meld. St. 2 (2011–2012) Revidert nasjonalbudsjett 2012. Finansdepartementet.
- NOU (2012:6) Arbeidsrettede tiltak. Utredning for utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 29. januar 2010. Oslo: Arbeidsdepartementet.

- Pettersen & Spjelkavik (2014) Evaluering av Forsøket Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd, delrapport 1. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Pettersen & Spjelkavik (2015) Evaluering av Forsøket Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd, delrapport 2. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Prop. 39 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold) Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 5. desember 2014, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Solberg).
- Proba samfunnsanalyse (2011) Virkninger av arbeidsrettede tiltak for personer med nedsatt arbeids-evne. En litteraturstudie. Oslo: Proba.
- Richardson, J. (1998) Do Wage Subsidies Enhance Employability? Evidence from Australian Youth. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Sianesi, B (2007) Differential effects of active labour market programs for the unemployed Labour. *Economics* Volume 15, Issue 3, June 2008, Pages 370-399.
- Spjelkavik (2004) Inkludering i arbeidslivet ved bruk av lønnstilskudd og oppfølging. Underveisanalyse av fleksibel jobb. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø. (2008) Nye muligheter for jobb med tidsbestemt lønnstilskudd? Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø. (2012) Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries. *Journal of Vocational Rehabilitation*. Vol. 37.
- Spjelkavik, Ø. (2014) 'Ordinært arbeidsliv som metode og mål', i: Frøyland & Spjelkavik (red) (2014).
- Spjelkavik, Ø. (2016) Arbeidsrettet brukeropfølging. "Place then train" i Nav? Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø., B. Hagen & K. Härkäpää (2011) Supported Employment i Norden. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø., S-E. Mamelund & A. Schafft (2016) Inkluderingskompetanse i Nav. Evaluering av forsøket Kjerneoppgaver i Nav. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Svalund, J. (2013) The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries. Oslo: Fafo-report 2013:56.
- Wehman, P. (2012) Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37 (3): 139-142.

VEDLEGG 1: Arbeidsgivernes innspill til Nav om forbedringer

Vi ba arbeidsgiverne komme med forslag til hva som kunne gjøres bedre i forbindelse med ordningen. Det har kommet mange tilbakemeldinger og innspill. Vi tar her med omtrent alle innspill fordi de sier noe om hvilke erfaringer arbeidsgiverne har gjort seg og hva de ønsker å gi innspill om.²⁰ Vi har gruppert innspillene under tematiske overskrifter: Innspill som handler om å redusere «byråkratiske trekk» ved ordningen, innspill som handler om forbedring av «informasjon og kommunikasjon», innspill som handler om trekk ved «deltakeren», trekk ved «jobbbrådgivers oppfølging» og kommentarer og innspill som handler mer generelt «om selve ordningen». Selv om vi har gjort denne oppdelingen, vil man kunne hevde at de aller fleste innspillene i bunn og grunn berører temaet «utvidet oppfølging»:

Byråkrati

- Mer info ved kronisk sykdom, lettere å fylle ut papirer. Jeg måtte selv finne ut av det. I en liten bedrift blir det dyrt når arbeidstaker er borte noen dager hver mnd.
- Tungvint saksbehandling.
- Ja, at det skal vare lett å fylle skjema for arbeidsgiver.
- Det burde vært enklere å søke refusjon på lønnstilskudd. Er tungvint at man må vente til etter vedtaksperiode. I tillegg så følger ikke vedtakene lønnsøkning, noe som tilsier at barnehagen går i tap ift. tilskuddet som gis.
- Elektronisk signering av alle skjemaer - sende skjemaer rett til veileder, ikke til felles scanning. Min veileder er veldig god - hun tilbød å motta skjemaer på mail. Likviditet er utfordring for små virksomheter - vi kan bruke dette mer om refusjon skjer fortløpende og månedlig (hente info fra A-registeret feks så vi slipper fylle ut alle disse skjemaene). Snakke mer med oss fra sentralt hold, heller ta en telefon enn å sende mail og spørreundersøkelser...
- På bekreftelsen av tiltaket kan dere skrive hvilket nummer de forskjellige skjemaene vi skal sende tilbake har. Ikke bare skrive at dere finner skjemaet på NAVs hjemmeside. Det er UMULIG å finne noen fornuftige skjemaer der uten hjelp fra noe på Nav.
- Automatisering av Nav's rapporterings systemer. Kanskje en utlysningsordning av kandidater?
- Elektroniske skjemaer som lett kan resendes hver gang man skal søke om forlengelse.
- Skjemaet som skulle fylles inn for å motta lønnstilskuddet er alt for komplisert. Det var heller ikke tydelig hvor det skulle sendes, så vi brukte i overkant av 2,5 måneder for å få penger tilbake. Det var også tilfeldig at vi ikke visste at alt var i orden.
- AAP (som lønnstilskudd) fungerer bra. Vanskelig å fylle ut skjemaer.

²⁰ I noen få av sitatene har vi gjort små språklige endringer, blant annet for å ivareta anonymiteten. Noen av kommentarene var ikke innspill til forbedringer, men mer generell vurdering – noen av disse er i stedet tatt med i teksten tidligere.

Informasjon og kommunikasjon

- Ærligere informasjon fra Nav i forkant.
- Bedre informasjon mellom Nav rådgiver og arbeidsgiver før oppstart.
- Viktig med mer informasjon rundt hvorfor personen har redusert arbeidsevne, og eventuelle forhold utenfor arbeidsplassen, som vil påvirke arbeidsutførelsen.
- Noe mer informasjon om vedkommendes utfordringer i forkant av arbeidet i vår virksomhet, relasjonskompetanse.
- Arbeidssøkeren har en kronisk lidelse som medfører sykefravær. Vi burde fått vite FØR ansettelse at Nav kan avvike fra sykepenger på arbeidsgivers hånd (16 dager) at vi kan søke dispensasjon.
- Bedre kommunikasjon. For vår del ble det mer jobb enn nytte og vi kommer nok ikke til å benytte oss av ordningen igjen.
- Litt mer info om historikken til personen hadde vært ok.
- Ønskelig å få en mer utfyllende informasjon om vedkommendes helsetilstand og gjerne også litt om vedkommendes innstilling og fremferd. Vi har vært heldige med tanke på god kompetanse, men medarbeider er f.eks. svært lite mottakelig for rettleiding og har svært lav arbeidskapasitet. Dette kunne med fordel kommet bedre frem i samtaler med Nav.
- I samråd med arbeidstaker noe mer informasjon (gjelder ikke alle deltakere) om hva som gjorde at deltakeren var lengre tid ikke i arbeid slik at man kan tilrettelegge / vurdere arbeidsoppgaver på best mulig måte.
- Har hatt flere inne som trenger arbeidserfaring, og synes informasjonen rundt eventuelle problemstillinger har vært for liten. I våre tilfeller har det vært svært krevende. Grunnen er at vi gjerne vil tilrettelegge og være til hjelp, men samtidig er effektivitet svært viktig. Mye ressurser er brukt for å få dem vi har hatt inne til å fungere, og det koster. Derfor er det flott med en åpen dialog mellom Nav og bedrift på hvordan få samarbeidet til å fungere.
- Litt mer informasjon om deltaker. Mye hinting fra oppfølger gjorde meg litt usikker.
- Informasjon og opplysning om ordningen for å gi både arbeidsgivere og arbeidstakere kjennskap til hvordan ordningen fungerer og hvem som kan komme inn under ordningen.
- Jeg er veldig for å hjelpe mennesker ut i jobb men forutsetningene for å kunne hjelpe via lønns-tilskudd har vært utfordrende. Jeg kunne ønske at det ble gitt mer informasjon om deltakeren før oppstart. Hvilke utfordringer har vedkommende, hva må tilrettelegges og avklaring av oppfølging.

Deltaker

- Ordningen er sikkert bra nok - vi som var «uheldige» med deltakeren.
- Vi har både gode og mindre gode erfaringer med å ta inn folk via Nav. I et tilfelle forsvant arbeidstaker ut av vårt system etter kort tid, mens i et annet tilfelle endte det med fast ansettelse.
- Jeg har hatt en mann på min avdeling. Han avsluttet arbeidsforholdet selv, grunnet han ikke klarte å komme seg på jobb. Her planla vi med hans arbeidskraft etter 6 uker for så at han sluttet. Dette er ikke optimalt, grunnet mye overtid.
- Ønskelig med større åpenhet fra starten. I den grad arbeidstakeren samtykker, bør det være naturlig for bedre å kunne tilrettelegge.
- Når det gjelder deltakere som har annen etnisk bakgrunn og morsmål, så mener jeg det er viktig at Nav kan tilby dem yrkesretta språkopplæring. Det er vanskelig å fungere godt som saksbehandler og utreder i den norske sentralforvaltningen hvis det skorter på norskkunnskaper. Dårlige norskkunnskaper er også en viktig grunn til at folk som søker praksisplass/arbeidstrening hos oss, ikke får tilbud. Så et tilpasset språkopplæringsopplegg som kan tas før og underveis i praksisperioden hadde vært veldig nyttig å få på plass hvis vi skal få til økt inkludering i arbeidslivet av personer med annen etnisk og språklig bakgrunn.
- Sjekke gjerne om deltakers CV stemmer. Grunnen til at vi ikke lenger har vedkommende ansatt, er at det ble påstått en utdanning som ikke var ferdig utført. Og dermed var ikke kvalifikasjoner slik som først antatt.
- Vedkommende som jobbet hos oss (passet ikke) inn sosialt, og hadde problemer med å skjønne hvordan det sosiale fungerte hos oss. Dette hadde ikke nødvendigvis noe med at hun kom til oss gjennom Nav å gjøre - og heller ikke psykiske problemer.
- Viktig med de rette medarbeiderne som har potensiale til å bruke sine ferdigheter hos oss
- Forbedringer som kan gjøres må være å fortelle de unge enda bedre om hva en arbeidsplass krever i en liten bedrift hvor egentlig alle er avhengige av hverandre
- LA ALLE SNAKKE NORSK. Det må være et MUST for å få penger og være aktive i Nav. Mye problemer med språk.
- Arbeidstakeren bør ansvarliggjøres og gjøres mer selvstendig. I dette tilfellet skal bedriften avvikles, og arbeidstakeren vil stå uten arbeid. Det er viktig at man kommer i nytt arbeid fort. Her kan Nav bidra.

Oppfølging

- Opplever at bare de får deltagerne ut i bedrift så har de gjort sin jobb og resten er opp til bedriften. Dårlig oppfølging fra Nav rådgivere.
- Bedre oppfølging, bredere info om kandidaten i forkant samt litt klarere linjer på hva Nav forventer av oss som arbeidsgiver.
- Vi tror at fremdriften kunne vært raskere og mer treffsikker med kontakt mellom arbeidstaker/fastlege/psykolog og arbeidsgiver. Her har det vært tette skott. Vi følt at mye har strandet på dette.
- Bedre oppfølging fra Nav under praksistiden Større muligheter for kompetanseheving der Nav er mer imøtekommende med tanke på kostnadene dette medfører. Selvsagt når dette øker sjansen for muligheten til å ansette fast på lenger sikt. Større forståelse fra Nav sin side når det gjelder forutsigbarhet for arbeidsgivere. Å ta imot personer som sliter psykisk tar tid og krever ressurser. Dette kan være helt avgjørende for om bruker får en god opplevelse og igjen finner tilbake til troen på seg selv som en nyttig og verdifull arbeidstaker. Får de en dårlig opplevelse kan dette ende med større grad av uførhet. Nav bør på lik linje med helsesektoren innføre obligatorisk brukermedvirkning på samtlige nivåer. Dette er helt essensielt for at Nav skal utvikle seg i riktig retning. Brukerrepresentanter bør inviteres med via de nasjonale brukerorganisasjoner i Norge.
- Om det er noe som kan gjøre enda bedre, er at de Nav-tilsatte kan sette seg enda mer inn i bedriften de samarbeider med. Da vil både arbeidstaker og arbeidsgiver treffe rett, enda enklere.
- Savner mer metodisk oppfølging, med faste punkter som gjennomgås jevnlig og at utfordringer som dukker opp underveis tas tak på en tydeligere måte.
- Ved fravær pga. kurs, etc. som dukker opp i perioden, ikke fast eller avklart ved oppstart - få beskjed i god tid slik at planlegging av arbeidet er mulig. Erfaring - beskjed kom samme dag eller dagen før fravær.
- Bedre tilpassing deltaker-bedrift. Lytte også litt til bedrift, og ikke bare deltakere. Strengere oppfølging av deltakere. Mer oppfølging i bedrift.
- Større hjelpeapparat rundt personlige og private problemer.
- At deltaker får litt mer kontakt med Nav. Hun savner å ha en kontaktperson som kommer innom.
- Enda tetter oppfølging fra Nav.
- Den kunne gå gradvis ned men ikke på en dag (støtten).
- Vi bruker forholdsvis mye tid og krefter på ordningen når vedkommende har utfordringer som går på kommunikasjon og det psykiske. Kunne ønske mer informasjon og åpenhet rundt vedkommendes utfordringer når det gjelder dette område, slik at vi kunne bli enig om en plan for

oppfølging i forkant av praksis/ansettelsesperioden. Vi bruker ellers tid på møter med Nav underveis som tar vekk fra tiden vi bør bruke til oppfølging av våre andre ansatte. Oppfølgingen er viktig for den enkelte, men da må lederen prioritere vekk noe annet. Når det er sagt har vi gitt fast ansettelse til flere etter endt periode, og det har fungert utmerket. Vi setter også pris på hjelpen vi får med skjemaer.

- Veldig viktig med nær og god kontakt med Nav sin jobbrådgiver samt enkel tilgjengelighet til Nav systemet med avklaring av ulike spørsmål som for eksempel støttepersoner/ jobbassistenter.
- Det var nok noen utfordringer i starten av dette arbeidsforholdet. Men har vært en fantastisk utvikling etterhvert. Skulle kanskje ønsket meg litt mer hjelp i starten, både økonomisk og råd. Det tok relativt lang tid før arbeidstaker ble produktiv og pålitelig. Men nå er det veldig bra!!!
- Vi har en ansatt som tilhører Nav (lokalkontor), men de er svært lite behjelpelige.
- Nei er vel ikke så lett å jobbe i Nav tror jeg. Få mennesker som tør å ta en beslutning.
- Tilgang til bredere kompetanse hos Nav og mer forhåndsinformasjon om klienten.
- (...) (Nav må) kjenne til hvor lang tid det tar å få en person opp å gå, selv med utdanning. Når dette tas hensyn til og Nav rådgiver forstår kompleksiteten og bredden i oppgavene vi utfører, går dette veldig fint å samarbeide om. Målet er for bedriften å få en velfungerende arbeidstaker, samtidig som Nav ved tilskudd bidrar på veien slik at bedriften har anledning til å ikke gå i 0 i forhold til tidsforbruk, opplæring osv.
- Tett oppfølging fra Nav ved oppstart. Det kan løse mange problemer.
- Vår arbeidstaker hadde trolig hatt nytte av kurs/støttetilbud som kunne styrke selvtillit og selvbilde ut over det som vår bedrift kan bidra med. Hvis det fins noe innenfor dette via Nav-systemet, kunne det med fordel ha blitt informert om av rådgiver.
- Analysere menneskene, hva liker de å gjøre, evner - samt legge til rette arbeid som de føler seg kompetente til. Ikke la alle gå på kurs for å bli regnskap og sekretærer.

Om selve ordningen

- Mer langsiktighet i tiltakene og større fokus på måloppnåelse for det enkelte individ, og ikke for Nav som organisasjon.
- Utvidet opplæring med kompensasjon for dette vil være av det gode
- At det ble utvidet til langsiktig avtale var positivt og har medført til at arbeidstaker har fått fast ansettelse.
- Vi har ansatt vår medarbeider og han har jobbet her siden, så dette var en bra ordning. Kanskje la flere få den ordningen, jeg vet om de som har fått avslag også og det er synd for det kan gi arbeidsplasser.

- Ja, at ordningen kan fortsette og at man får tilskudd til lønnen til vedkommende utover et år. I vårt tilfelle er personen inne noen timer hver dag (...). Vedkommende trenger arbeidstrening og å komme seg ut blant andre mennesker. Personen jobber omstendelig og sakte og uten lønnstilskudd fra AAP kunne vi ikke tilbudt denne stillingen til vedkommende.
- Vår bedrift er relativt stor - og jeg har bare oversikt over bruk av AAP i egen enhet, men totalt er det sikkert mange personer involvert. Kanskje Nav i samarbeid med bedriften kunne arrangere kurs for ledere slik at vi blir enda bedre rustet til å ivareta arbeidstakere på AAP-ordning og andre beslektede ordninger? Inkludert i dette: Informere om hva Nav for øvrig har av tilbud/kurs/rådgivning/ordninger som kan komme til nytte både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Også: Hva som forventes av en IA-bedrift. Som tidligere nevnt, kunne det også forbedre ordningen om rådgiver systematisk ga tilbud om separate møter med henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiver - i tillegg til de møtene hvor alle tre parter møter hverandre. Etter det jeg kjenner til, har rådgiver og arbeidstaker bare hatt ett separat møte, og rådgiver og arbeidsgiver har ikke hatt noen separate møter mht. det AAP-tilfellet jeg refererer til i denne undersøkelsen.
- Jeg tenker at ordningen er veldig bra. Vi har fått en arbeidstaker som håndterer arbeidet meget bra og vi håper at det åpner seg muligheter for fast ansettelse etter hvert. Det som er bra er at lønnstilskuddet gjør at vi kan lære henne opp over tid, slik at hun stiller langt fremme i køen ved en utlysning av fast stilling.
- Lønnstilskudd er bra fordi hans ustabile kapasitet i forbindelse jobben gjør at vi alltid må ha en backup til hans jobb. Dette koster oss selvfølgelig penger.
- Burde være lengre enn 3 år, da arbeidstaker har en kronisk lidelse er det stor risiko for tilbakefall utover gitt periode. Ordningen kompenserer for risikoen, men risikoen forsvinner ikke etter det 3 årene
- Ordningen har vært helt nødvendig for å få en høykompetent arbeidstaker tilbake i jobb. Og det har vært nødvendig med såvidt lang rehabiliteringstid (nå ca 2,2 år), og trolig nødvendig enda en periode. Etter å ha vært langt nede, trengs det lang tid til å komme tilbake. Ingen forslag til forbedringer, kun at dere beholder muligheten til såvidt lang tid til rehabilitering.
- En fordel kunne ha vært om kontaktpersonen deltakeren har i Nav ikke skiftes ut så mye. Det gir bedre og tettere oppfølging dersom bedrift og deltaker har samme person å forholde seg til hele tiden. Ellers er vi veldig fornøyd med ordningen.
- Den økonomiske kompensasjonen var altfor lav i forhold til arbeidsevnen til deltakeren.
- Gjør den mer kjent der ute. Det er mange som kan tenke seg å bidra for å få folk ut i arbeid, men de kvier seg for den interne "kostnaden" i form av ekstra tid bedriften må bruke på personen. Lønnstilskuddet fungerer da som en motivasjon for den ansatte ("Trenger ikke prestere 100 prosent når Nav støtter opp med penger") og for bedriften ("Denne ansatte koster ikke så mye som det ser ut til, så det er helt OK å bruke litt tid på å få personen opp og i gang")
- Vi som bedrift er opptatt av at vi ikke skal tape penger på å ha folk inne på jobbtrening osv. I vår bransje må vi legge stor vekt riktig opplæring og det koster mye penger. Vi følger opp tett, og kunne ønske det var en ordning som er lit mer skreddersydd for en bedrift som jobber mye med dette.

- Sykefravær under tiltaket skulle vært dekket av Nav i sin helhet. Personer i slike tiltak har gjerne forskjellige problem de sliter med, for mye utgifter ved egenmelding / sykemelding kan føre til at arbeidsgiver vil avslutte ordningen tidligere, før personen evt. kanskje har funnet seg til rette i et arbeidsliv
- Det kunne vært enda tydeligere krav til oss som arbeidsgiver på forpliktelser
- Jeg skulle ønske at ikke så mange arbeidsgivere bruker denne ordningen til å skaffe seg midlertidig gratis arbeidskraft. Dette resulterer i at de personene som har vært lenge i Nav-systemet, mister tro både på seg selv og oss som potensiell arbeidsgiver. Midlertidig ansettelse kan benyttes i de tilfellene personene trenger språkopplæring. Utover det bør det stilles krav til at arbeidsgiver ansetter kandidaten om denne er skikket og ønsker fast ansettelse. Nav bør heller dekke større del av kostnadene om det er grunnen til at så mange bruker tilbudet om gratis midlertidig arbeidskraft.
- I noen tilfeller der ungdom har store utfordringer kunne lønnstilskuddet vært noe høyere. Vi har svært god erfaring med mentorrolle i tillegg til AAP. Denne ordningen er glimrende måte å få ungdom klargjort til arbeidslivet. Vi trenger ressursene som de unge innehar og samfunnet trenger alle hoder og hender til å bli gode bidragsyttere istedenfor stønadsmottakere.
- Tilgang til personer over 30 år til samme ordningen.
- Forbedringspunkter hos arbeidstaker skal følges opp av både arbeidsgiver og Nav
- Ordningen kan nok bli mer kjent for flere.
- Ordningen er dessverre ikke tilpasset de som ikke har en historikk i Nav, men som eksempelvis har endret funksjonsevne grunnet alder.

VEDLEGG 2: Intervjuguider og spørreskjema til forsøk med Arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd

Casebesøk, januar/februar 2016

Intervju med avdelingsledere, NAV-leder og fylkeskoordinator.....	78
Intervju med veiledere ved aktuelle avdelinger ved NAV lokal	80
Intervju med jobbrådgivere.....	81
Intervju med deltakere.....	86
Spørreskjema for deltakere:.....	87

Intervju med avdelingsledere, NAV-leder og fylkeskoordinator

- Kort info om evalueringen, taushetsplikt
- Husk samtykke for opptak, anonymisering og at opptak slettes!

Presentasjonsrunde: Stilling, arbeidssted

Generell statusoppdatering

1. Hvordan vil dere beskrive forsøket nå sammenlignet for ca. ett år siden?
 - Hvilke endringer har skjedd?
 - Endringer i deltakere (økning i måltall, ressurser per deltakere, oppfølgingsbehov, alderssammensetning)

- Ble måltallet nådd i 2015 (dersom nei, spør hvorfor)
- Endringer i virkemidlene? (praksisplass, lønnstilskudd, oppfølging, midlertidig ansettelse)

AAP ved kontoret

1. Er det gjort noen endringer i det siste året i hvordan er arbeidet med AAP-mottakere er organisert ved NAV-kontoret?

- Antall brukere med AAP
- Antall brukere med AAP per veileder
- Spesielle utfordringer for unge med AAP under 30 år
 - Vanligste tiltak og virkemidler for disse

AAP som lønnstilskudd - organisering

1. Har det skjedd endringer i hvordan forsøket ved kontoret er organisert i løpet av det siste året?
 - Beskriv eventuelt hvilke og bakgrunnen for disse
2. Hvor mye ressurser brukes i stillingen som jobbrådgiver?
3. Om utvidelsen av forsøket
 - Har det blitt gitt mer opplæring eller kompetansetilbud til rådgiverne siden sist? Eventuelt hva
 - Er det noen opplæring/kompetanse dere savner i forsøket?
4. Fylket: Har det skjedd endringer siden sist i måten forsøket er organisert på fylkesnivå? (Beskriv eventuelt hvilke og bakgrunnen for disse)

Rekruttering og oppfølging av deltakere

1. Har ledelsen gitt innspill på rekruttering av deltakere? (endring i hvem som skal prioriteres og hvordan)
2. Har ledelsen vært involvert i oppfølging av deltakere (eks utarbeiding av rutiner, dokumentering av oppfølgingsarbeid og lignende)
3. Har NAV fylke gitt innspill på rekruttering og oppfølging av deltakere?

Rekruttering og oppfølging av arbeidsgivere

1. Er det noen endringer i løpet av det siste året i hvordan rekruttering og samarbeid med arbeidsgivere foregår i forsøket?
 - Eventuelt hvilke og hvorfor
2. Har ledelsen gitt innspill til hvordan rekruttering av arbeidsgivere skal foregå?
3. Har ledelsen vært involvert i hvordan oppfølging av arbeidsgivere skal foregå? – eventuelt på hvilken måte og hvorfor
4. Fylket: Har det skjedd endringer underveis i måten forsøket er organisert på fylkesnivå? (Beskriv hvilke og bakgrunnen for disse)

Generelt om forsøket

1. Vurdering av samarbeid, metode og resultater så langt i forsøket – styrker og utfordringer
2. Oppfattes forsøket som viktig for NAV-kontoret/ NAV fylket
 - Hvorfor – på hvilken måte/hvorfor ikke?
3. Vurderinger av forsøket så langt: styrker og utfordringer (resultater, metode, annet)
4. Ser dere noen viktige endringer eller veivalg som må foretas i løpet av førstkomende år?

Intervju med veiledere ved aktuelle avdelinger ved NAV lokal

Informanter er NAV-veiledere som samarbeider med jobbrådgivere om deltakere i forsøket.

- Kort info om evalueringen, taushetsplikt
- Husk samtykke for opptak, anonymisering og at opptak slettes!

Presentasjonsrunde: Avdeling ved NAV-kontor (hvilket)

AAP og AAP som LT

Beskriv arbeidet med AAP:

Har dere registrert noen endringer i AAP som lønnskudd i løpet av det siste året?

Hvor mange brukere har hver enkelt av dere samarbeidet med jobbrådgiver om?

Hvilke utfordringer i arbeidet med AAP-mottakere mener dere «AAP som lønnskudd» vil løse?

Rekruttering av kandidater

Beskriv hvordan rekrutteringen kandidater til forsøket foregår:

- Hvem tar først initiativ om AAP som LT for en aktuell kandidat?
- Er det vanlig å samarbeide med jobbrådgiverne i rekrutteringsfasen?
 - Hva samarbeider dere eventuelt om
 - Hvem gjør hva?
 - Hvordan gjør dere det
 - Har dere og jobbrådgiverne noen felles møteplasser? (struktur)
- Samarbeid med andre instanser om aktuelle kandidater (internt og eksternt NAV)

Hvilke faktorer tenker dere må være på plass for at en AAP-mottaker skal være aktuell for forsøket?

Stiller jobbrådgiverne noen krav til dette forarbeidet? (eventuelt hvilke)

- Hva er det som gjør at dere ikke vurderer en AAP-mottaker som aktuell kandidat?

Oppfølging

Beskriv hvordan dere arbeider med oppfølging av deltakere og arbeidsgivere for de som er med i forsøket – er det noen endringer her i løpet av det siste året?

- Er dere involvert i oppfølgingen av deltakerne, ev. arbeidsgivere, etter at deltaker har startet i forsøket?
 - Hva og hvordan?

Er dere involvert i prosessen der deltakere skrives ut fra forsøket og der det ikke har vært måloppnåelse («varig tilknytting til arbeidslivet»)

- Beskriv når/hvordan dere trekkes inn prosessen der det er aktuelt med en tilbakeføring til ordinær AAP

Vurdering:

Har forsøket/jobbrådgiver vært nyttig for deg i arbeidet med brukerne? – på hvilken måte?

Har det vært/er det noen faglig uenighet mellom deg/veileder og forsøket/jobbrådgiver? – beskriv

Bli «AAP som LT» prioritert og håndtert eller ansett som et viktig forsøk ved NAV-kontoret?

Avsluttende:

Hvilket arbeid må gjøres med kandidatene FØR de kan gå videre til jobbrådgiverne?

- Hvilke faktorer legges det vekt på for at en aktuell kandidat blir deltaker i forsøket?
- Hvem samarbeider dere med på kontoret om dette?
- Hvordan foregår dette samarbeidet?
- Opplever dere at det er ulike forståelser om hvem forsøket passer for?
- Hender det at det kommer kandidater i retur? I så fall, hva gjør dere da med tanke på at det ikke skal gjenta seg?

Er det noe dere ønsker å tilføye om forsøket/jobbrådgiverne?

Intervju med jobbrådgivere

- Kort info om evalueringen, taushetsplikt
- Husk samtykke for opptak, anonymisering og at opptak slettes!

Generell statusoppdatering

1. Hvordan vil dere beskrive forsøket nå sammenlignet for ca. ett år siden?

- Hvilke endringer har skjedd?
- Endringer i deltakere (Flere? Andre utfordringer? Oppfølgingsbehov? Alder)
- Endringer i virkemidlene

Tema 1: rekruttering

Deltakere: Rekruttering, kjennetegn, bistandsbehov

1. Har det skjedd endringer i måten deltakere har blitt rekruttert siden forsøkets oppstart?
2. Beskriv hvordan dere jobber med å finne aktuelle kandidater for forsøket:
 - Hvilke faktorer legges det vekt på for at en aktuell kandidat blir deltaker i forsøket?
 - Hva må veilederne ha gjort med kandidatene før de kan komme til dere?
 - Hvordan foregår samarbeidet med veilederne?
3. Opplever dere at det er ulike forståelser om hvem forsøket passer for? (Beskriv disse)
4. Rekrutterer dere aktuelle kandidater som er i tiltak?
 - Eventuelt i hvilke tiltak? Hvordan skjer overgangen fra annet tiltak til AAP som lønnstilskudd?
 - Har det skjedd endringer i måten deltakere har blitt rekruttert siden forsøkets oppstart?
5. Hvilke av de tre virkemidlene i forsøket (lønnstilskudd, midlertidig ansettelse, tett oppfølging) mener dere har mest betydning for rekrutteringen av deltakere? «What's in it» for de som deltar?
6. Nå skal vi prate om kandidater i perioden før det blir aktuelt med en (midlertidig) ansettelse med AAP som lønnstilskudd: Beskriv arbeidet dere gjør FØR kandidaten får (midlertidig) ansettelse).
 - Hvor mye vet du om deltakers bistandsbehov ved oppstart?
 - Er det noen bistandsbehov som avdekkes etter at deltaker har startet i forsøket?
 - Er det noen behov som deltakerne har som du synes det er vanskelig å gi – eller få på plass - bistand til?
 - Hvor mye av tida med en kandidat vil dere anslå brukes i denne perioden før ansettelse blir aktuelt? (Få eksempel på hva som er MYE og hva som er LITE)
 - Hvis det må gjøres mye arbeid i forkant av en (midlertidig) ansettelse med AAP som lønnstilskudd – er det da riktig kandidat?
 - Ved hvor stor andel av kandidatene som tas inn i forsøket vil dere anslå at det er behov for mer innsats i denne fasen enn det å finne fram til en aktuell (midlertidig) ansettelse?

Stikkord: praksisplass, «jobbsmak», karlegging, samtaler, finne jobb, etc.

7. Hva må veilederne ha gjort med kandidatene før de kan komme til dere?

- Hvis dere mener at en kandidat viser seg å ikke være klar eller passe inn i forsøket: Hva gjøres i så fall?
- Skjer dette ofte?
- Hva gjør dere for å unngå at det skjer ofte?

Tema 2: Oppfølging når deltakere får (midlertidig) ansettelse

Deltakere: Oppfølging og tilrettelegging

1. Hvor mange deltakere har dere hatt i løpet av det siste året?
 - Totalt
 - I (midlertidig) ansettelse
 - Hvor mange er avsluttet
 - Hvor mange er registrert som deltakere i dag?
2. Runde: Hvor mange følger du opp i dag som er i ansettelse med AAP som lønnstilskudd?
3. Vi har tidligere snakket om oppfølgings-/bistandsbehov før ansettelse. Nå skal vi konsentrere oss om konkrete oppfølgings-/bistandsbehov de som får ansettelse med AAP som lønnstilskudd har:
 - Hva formidler du til deltakeren/arbeidstakeren om oppfølgingen som gis i forsøket etter ansettelse?
 - Hvor mye vet du om deltakers bistandsbehov ved oppstart?
 - - Er det noen bistandsbehov som avdekkes etter at deltaker har startet i forsøket?
 - Er det noen behov som deltakerne har som du synes det er vanskelig å gi – eller få på plass - bistand til?

Stikkord: Oppmøte; Arbeidsoppgaver; Relasjonen til kollegaer og ledere i virksomheten; Væremåte; hygiene ol.; Språkutfordringer; Kultur; Religion; Rus; Psykiatri, Økonomi; Bølig; Private forhold

- Får deltakerne oppfølging av andre enn jobbrådgiver?
 - Hvilke andre former for oppfølging får deltakerne (behandling, tiltak)?
 - Hvordan fungerer det med ansvarsgruppe? Er det mange av deltakerne som er del av en slik gruppe?
 - Hvordan relateres oppfølging til deltakernes IP?
1. Er det vanlig at dere samarbeider med andre instanser i oppfølgingen av deltakere (NAV-interne, NAV-eksterne)

- Få en **oppramsing** av hvilke instanser de har samarbeidet med og om hva
 - Hvilke av disse samarbeider dere mest/minst med?
 - Er det noen av disse dere gjerne skulle samarbeidet mer med?
 - Hva er det som hindrer samarbeid?
 - Hva formidler du til deltakeren om oppfølgingen som gis i forsøket?
4. Hva vil du si er de viktigste virkemidlene i oppfølgingen av deltakere?
- Er det noen virkemidler i oppfølgingen som du savner?
5. Kan dere så konkret som mulig beskrive hvordan oppfølging i forhold til arbeidsplass/av arbeidsrelasjonen foregår?
- Hvor ofte (eksempel på der det har vært sjelden/ofte)
 - Planlagt eller ikke-planlagt?
 - Hvordan
 - Oppmøte, telefon/sms, e-post?
 - Hvor mye?
 - Hvem
 - Deltaker
 - Arbeidsgiver
 - Trekantsamtaler
 - Andre (kollegaer, mellomledere, osv)
 - Hva
 - Hva handler oppfølgingen om?
6. Kan dere så konkret som mulig beskrive hvordan oppfølging i forhold til andre ting enn arbeidsplass foregår?
- Hvor ofte?
 - Planlagt eller ikke-planlagt?
 - Hva
 - Hva handler oppfølgingen om?
 - Hvordan
 - Oppmøte, telefon, e-post?
 - Hvem
 - Jobbrådgivers rolle (eks i ansvarsgrupper, Individuell plan)
 - Deltaker
 - Andre NAV-veiledere
 - Eksterne samarbeidsparter (hvem, oppramsing, hvem er ofte/sjelden inne i bildet)

- Hva handler oppfølgingen om? (konkrete utfordringer, samhandling mellom tjenester (ansvarsgruppe, Individuell plan)

Arbeidsgivere: Oppfølging og tilrettelegging

1. Hva formidles om oppfølgingen av forsøket til arbeidsgivere før deltaker starter i forsøket?
2. Beskriv hva slags behov for oppfølging arbeidsgiverne har i forbindelse med de aktuelle deltakerne/arbeidstakerne
 - Gi konkrete eksempler på innsats overfor arbeidsgivere som du/dere gjort i forbindelse med en deltaker/arbeidstaker på arbeidsplass/i jobb.
 - Hvilke av behovene til arbeidsgiver har det vært vanskeligst å gi oppfølging på?
 - Har arbeidsgiver behov for bistand til andre forhold enn det som handler om deltaker/arbeidstaker og forsøket? Hvem gir denne bistanden?

Kompetanse – opplæring

1. Hva slags oppfølgingskompetanse er viktig i jobben som jobbrådgiver?
 - Hva slags oppfølgingskompetanse mangler eventuelt?
 - Hva opplever du konkret som de største utfordringene med tanke på å få deltakerne i jobb?
2. Hva slags opplæring, kurs osv har du fått i forbindelse med denne jobben?
 - Hvordan vurderer du nytten av disse?
3. Hva slags type lederstøtte har du fått i forsøket så langt?
 - Hva savner du eventuelt?

Generelt om forsøket

1. Hvordan vurderer du oppfølgingsmetode og egne resultater så langt lokalt i forsøket?
2. Har du registrert noen faglig uenighet/ulike praksiser om oppfølging som gis i forsøket mellom:
 - jobbrådgivere i dette lokalprosjektet?
 - jobbrådgivere i dette lokalprosjektet og øvrig lokalt NAV (leder, avdelingsleder, NAV-veiledere)?
 - deg/dere/ditt lokale NAV-kontor og fylket?
 - deg/dere/ditt lokale NAV-kontor og direktoratet?

3. Skiller forsøket her på dette kontoret seg fra forsøket ved de andre kontorene/fylkene i forsøket?

Avslutning:

Hva kjennetegner de som avslutter forsøket?

Er det noe jeg har glemt å spørre om?

Informert om oppfølging pr tlf. Be om kontakinfo.

Intervju med deltakere

- Kort info om evalueringen og AFI, uavhengig av NAV, taushetsplikt
 - Husk samtykke for opptak, anonymisering og at opptak slettes!
1. Runde: Hva er din situasjon nå (i søkefase/praksisplass/midlertidig ansettelse/fast ansettelse) og hvor lenge har du vært deltaker i ordningen «AAP som LT»?
 2. Ny runde (motsatt vei): Da du ble med i ordningen...?
 - ... hvordan hørte du om ordningen?
 - ... hva var det som gjorde at du valgte å være med på ordningen?
 3. Oppfølging – Erfaring og vurdering
 - Hvilken informasjon fikk dere om oppfølgingen før dere ble med?
 - Har oppfølgingen blitt som dere forventet ut fra denne informasjonen?
 - Hvordan vil dere beskrive oppfølging som jobbrådgiverne gir?
 - Hvor mye?
 - Hvordan og hvor foregår oppfølgingen
 - På arbeidsplass
 - På NAV
 - SMS
 - E-post
 - Andre måter
 - Har dere ofte møter med jobbrådgiver sammen med arbeidsgiver?
 - Har oppfølgingen endret seg underveis? – eventuelt hvordan?
 - Hva kjennetegner en god oppfølging?

- Hva er det som gjør oppfølgingen god?
 - Er det noen ting som gjør oppfølgingen mindre god?
1. Er det noen ting dere savner i oppfølgingen
 4. Hva er viktigst i forsøket: Lønnstilskudd, oppfølging, midlertidig ansettelse?
 5. Kan dere peke på tre ting som er mest positivt med å delta i forsøket?
 - Og tilsvarende; er det tre ting dere syns er mindre bra med å delta i forsøket, eventuelt ting dere savner når det gjelder oppfølgingen i forsøket...

Spørreskjema for deltakere:

Alder:

Kjønn:

Formell utdanning:

Ikke fullført VGS:

VGS:

Fagbrev:

Høgskole-universitet/annet (hva?):

Arbeidserfaring siste 5 år:

Har du hatt tiltak fra NAV (f.eks i attføringsbedrift eller lignende) tidligere? (ja/nei)

Ansvarsgruppe? (Ja/nei/vet ikke):

Individuell plan? (Ja/nei/vet ikke):

Andre utenom NAV som gir noen type hjelp/støtte (eks i forhold til bolig, barn, behandling, opplæring osv?)

VEDLEGG 3. Spørreundersøkelse til arbeidsgivere om Arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd



Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd

Velkommen til undersøkelse om "**Arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd**"

Din identitet vil holdes skjult.

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

Dersom bedriften har, eller har hatt, flere deltakere fra NAV med i denne ordningen, ber vi deg svare for den siste deltakeren, også hvis vedkommende fortsatt er i bedriften.

Det vi her omtaler som «deltaker» er brukeren/ arbeidssøkeren/ arbeidstakeren som kommer fra NAV i forbindelse med ordningen, «Arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd».

Arbeidsavklaringspenger (AAP) er den ytelsen deltakeren får fra NAV. Det vi omtaler som «jobbbrådgiver» er kontaktpersonen i NAV.

1) Hvilket av disse NAV-kontorene har du hatt samarbeide med?

- NAV-kontor i Oslo
- NAV-kontor i Troms
- NAV-kontor i Vest-Agder
- NAV-kontor i Østfold
- NAV-kontor i Hordaland

2) Hvor mange deltakere i ordningen "AAP som lønnstilskudd" har dere hatt i bedriften?

- 1
- 2-3
- 4 eller flere
- Vet ikke

3) Hvem tok initiativ til å få deltakeren med i din virksomhet? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste)

- Vi tok kontakt med NAV
- NAVs jobbrådgiver kontaktet oss
- Deltakeren tok initiativet
- Initiativ fra andre. Beskriv hvem:
- Vet ikke

4) * Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste)

- Direkte fast ansettelse med lønnstilskudd
- Midlertidig ansettelse med lønnstilskudd
- Praksisplass/arbeidstrening
- Annet, beskriv:



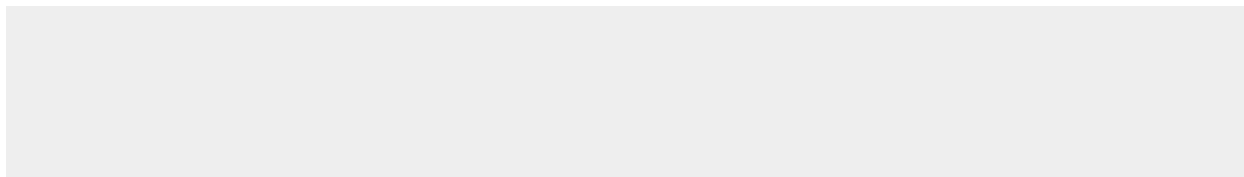
Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste) er lik Direkte fast ansettelse med lønnstilskudd
-)

5) Hvor lenge har deltakeren vært i bedriften? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste)

- Under 3 måneder
- 3-6 måneder
- 7-12 måneder
- Over 12 måneder
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste) er lik Direkte fast ansettelse med lønnstilskudd
-)

6) Hvilken stillingsprosent ble tilbudt deltakeren?

- 100% (full stilling)
- 80%
- 60%
- 50%
- Mindre enn 50%

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste) er lik Direkte fast ansettelse med lønnstilskudd
-)

7) Hva var årsaken til at bedriften kunne tilby en direkte fast ansettelse? Du kan svare på flere alternativer

- Deltakeren hadde gode kvalifikasjoner
- Bedriften hadde bruk for deltakerens arbeidskraft
- NAVs jobbrådgiver kunne tilby god oppfølging
- Ordningen med lønnstilskudd
- Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- ()
 - Hvis Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste) er *lik* Midlertidig ansettelse med lønnstilskudd
-)

8) Hvor lenge har deltakeren vært i bedriften? (Dersom dere har hatt flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste)

- Under 3 måneder
- 3-6 måneder
- 7-12 måneder
- Over 12 måneder
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- ()
 - Hvis Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste) er *lik* Midlertidig ansettelse med lønnstilskudd
-)

9) Hva var årsaken til at bedriften tilbød en midlertidig stilling? Du kan svare på flere alternativer

- Deltakeren hadde gode kvalifikasjoner
- Bedriften hadde bruk for deltakerens arbeidskraft
- NAVs jobbrådgiver kunne tilby god oppfølging
- Ordningen med lønnstilskudd
- Annet
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste) *er lik* Midlertidig ansettelse med lønnstilskudd
-)

10) * Siden deltakeren ble tilbudt en midlertidig ansettelse, var planen at dette skulle bli en fast ansettelse?

- Ja
- Kanskje, vi måtte se det an
- Nei
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Siden deltakeren ble tilbudt en midlertidig ansettelse, var planen at dette skulle bli en fast ansettelse? *er lik* Nei
-)

11) Hva var årsaken til at dette ikke ble en fast ansettelse? (Du kan svare på flere alternativer)

- Deltakeren viste svak arbeidsinnsats
- Deltakeren viste dårlig sosial fungering
- Deltakeren hadde utfordringer med psykisk helse
- Deltakeren hadde utfordringer med fysisk helse
- Deltakeren hadde utfordringer med rus
- Bedriftens økonomi
- For lite oppfølging fra NAV
- Annet, notér:
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste) er *lik*Praksisplass/arbeidstrening
-)

12) Hvor lenge har deltakeren vært i bedriften? (Dersom dere har hatt flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste)

- Under 3 måneder
- 3-6 måneder
- 7-12 måneder
- Over 12 måneder
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste) er *lik*Praksisplass/arbeidstrening
-)

13) Hva var årsaken til at det ble brukt praksisplass/arbeidstrening? (Du kan svare på flere alternativer)

- Jobbrådgiver foreslo det
- Deltakeren ønsket det selv
- Vi ønsket det
- Vi var usikre på deltakerens arbeidsevne
- Vi ønsket å se an deltakeren først
- Vi hadde ingen ledige stillinger/vi hadde ikke behov for å ansette nye medarbeidere
- Annet, beskriv:

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Hva slags type stilling ble tilbudt deltakeren ved oppstart? (Dersom dere har flere deltakere med fra ordningen, svar for den siste) *er lik*Praksisplass/arbeidstrening
-)

14) * Siden deltakeren ble tilbudt praksisplass/arbeidstrening, var planen at dette skulle bli en fast ansettelse?

- Ja
- Kanskje, vi måtte se det an
- Nei
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Siden deltakeren ble tilbudt praksisplass/arbeidstrening, var planen at dette skulle bli en fast ansettelse? *er lik* Nei
-)

15) Hva var årsaken til til at dette ikke ble en fast ansettelse? (Du kan svare på flere alternativer)

- Deltakeren viste svak arbeidsinnsats
- Deltakeren viste dårlig sosial fungering
- Deltakeren hadde utfordringer med psykisk helse
- Deltakeren hadde utfordringer med fysisk helse
- Deltakeren hadde utfordringer med rus
- Bedriftens økonomi
- For lite oppfølging fra NAV
- Annet, notér:
- Vet ikke



Det er tre virkemidler som tas i bruk i denne ordningen:

1) Utvidet oppfølging

2) Lønnstilskudd

3) Muligheter for midlertidig ansettelse.

16) Hvor viktig er disse virkemidlene for deg og din bedrift for å delta i ordningen? Ta utgangspunkt i at du har 100 poeng å fordele på disse tre virkemidlene og at du skal fordele poengene slik at summen blir 100

Utvidet oppfølging fra jobbrådgiver

Lønnstilskudd

Midlertidig ansettelse

17) * Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med oppfølgingen som NAVs jobbrådgiver gir?

- Svært misfornøyd
- Ganske misfornøyd
- Verken/eller
- Ganske fornøyd
- Svært fornøyd
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (
 - Hvis Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med oppfølgingen som NAVs jobbrådgiver gir? er *lik* Svært misfornøyd
 - eller
 - Hvis Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med oppfølgingen som NAVs jobbrådgiver gir? er *lik* Ganske misfornøyd)

18) Hva er årsaken til at du er misfornøyd med oppfølgingen som NAVs jobbrådgiver gir? (Du kan svare på flere alternativer)

- NAVs jobbrådgiver tar for sjelden kontakt
- NAVs jobbrådgiver gir for lite oppfølging til bedriften
- NAVs jobbrådgiver gir for lite oppfølging til deltakeren
- NAVs jobbrådgiver ga ikke nok informasjon om deltakeren
- NAVs jobbrådgiver er vanskelig å få tak i
- NAVs jobbrådgiver har ikke riktig kompetanse
- Annet, notér:

19) Hvor ofte har du kontakt med NAVs jobbrådgiver?

- Minst ukentlig
- Hver 14. dag
- Månedlig
- Sjeldnere

20) Synes du kontakten med NAVs jobbrådgiver er...

- For sjelden
- Passe
- For ofte

21) På hvilken måte har du kontakt med NAVs jobbrådgiver (Du kan svare på flere alternativer)

- Møter med jobbrådgiver på NAV-kontoret
- Møter med NAVs jobbrådgiver i bedriften
- Uformelle samtaler/jobbrådgiver stikker innom bedriften
- Samtaler på telefon
- Kontakt pr e-post
- SMS
- Annen måte, beskriv:

22) Hvilken måte foretrekker du å ha kontakt med NAVs jobbrådgiver? (Du kan svare på flere alternativer)

- Møter hos NAV
- Møter i bedriften
- Uformelle samtaler/jobbrådgiver stikker innom bedriften
- Samtaler på telefon
- Kontakt pr e-post
- SMS
- Annen måte, beskriv:

23) Hvem tar som regel initiativ til kontakt mellom dere og NAVs jobbrådgiver?

- Vi/bedriften
- NAVs jobbrådgiver
- Begge tar like mye/lite kontakt



24) I hvilken grad har du fått følgende hjelp fra NAVs jobbrådgiver i forbindelse med deltakeren?

	Svært liten grad	Ganske liten grad	Ganske stor grad	Svært stor grad	Vet ikke	Ikke relevant
Hjelp i forbindelse med NAV-skjemaer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelp til å forstå utfordringene som deltakeren har	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelp i forbindelse med opplæring i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelp til å tilrettelegge arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelp til hvordan man kan forholde seg til psykiske utfordringer (f.eks. angstproblematikk)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelp i forbindelse med sviktende oppmøte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelp i forbindelse med avvikende oppførsel/sosiale utfordringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelp til konflikthåndtering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelp med forhold som ligger utenfor selve jobben/arbeidsplassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



25) I hvilken grad fikk du tilstrekkelig informasjon om deltakeren på disse områdene før oppstart?

	Svært liten grad	Ganske liten grad	Ganske stor grad	Svært stor grad	Vet ikke	Ikke relevant
Deltakers fysiske helse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deltakers psykiske helse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deltakers kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deltakers arbeidsevne	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>

26) * Kunne du ønsket deg mer informasjon om deltakeren før oppstart?

- Ja
 Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Kunne du ønsket deg mer informasjon om deltakeren før oppstart? er lik Ja)

27) Hva kunne du ønsket deg mer informasjon om? (du kan svare på flere alternativer)

- Deltakers fysiske helse
 Deltakers psykiske helse
 Deltakers kompetanse
 Deltakers arbeidsevne
 Rusrelaterte problemer
 Annet, notér



28) * Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med denne ordningen du har deltatt i ("AAP som lønnstilskudd")?

- Svært misfornøyd
- Ganske misfornøyd
- Verken/eller
- Ganske fornøyd
- Svært fornøyd
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (
 - Hvis Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med denne ordningen du har deltatt i ("AAP som lønnstilskudd")? er lik Svært fornøyd
 - eller
 - Hvis Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med denne ordningen du har deltatt i ("AAP som lønnstilskudd")? er lik Ganske fornøyd)

29) Hva er årsaken til at du er fornøyd med ordningen? (Du kan svare på flere alternativer)

- Ordningen med oppfølging fra NAVs jobbrådgiver er bra
- Ordningen med lønnstilskudd er bra
- Ordningen med midlertidig ansettelse er bra
- Deltakeren er god arbeidskraft
- Annet, beskriv:



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (
 - Hvis Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med denne ordningen du har deltatt i ("AAP som lønnstilskudd")? er lik Ganske misfornøyd
 - eller
 - Hvis Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med denne ordningen du har deltatt i ("AAP som lønnstilskudd")? er lik Svært misfornøyd)

30) * Hva er årsaken til at du er misfornøyd? (Du kan svare på flere alternativer)

- For lite oppfølging fra NAVs jobbrådgiver
- Deltakeren passer ikke i bedriften
- Deltakeren var ikke motivert for arbeid
- Deltakerens atferd svarte ikke til forventningene
- Deltakerens kompetanse svarte ikke til forventningene
- Deltakerens arbeidsevne svarte ikke til forventningene
- Tar mer tid å følge opp deltakeren enn forventet
- Den økonomiske kompensasjonen er for lav
- Annet, notér:



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Hva er årsaken til at du er misfornøyd? (Du kan svare på flere alternativer) er lik For lite oppfølging fra NAVs jobbrådgiver
-)

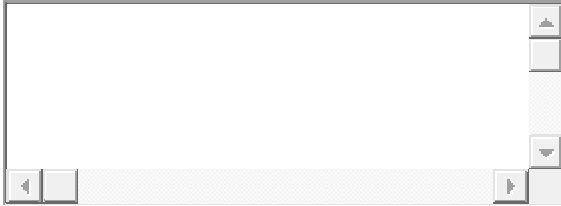
31) Siden du opplever å få for lite oppfølging fra NAVs jobbrådgiver, hva mener du mangler?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (Hvis Hva er årsaken til at du er misfornøyd? (Du kan svare på flere alternativer) er lik Deltakeren passer ikke i bedriften
-)

32) Siden du opplever at deltakeren ikke passer i bedriften, kan du utdype dette litt mer?



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (
 - Hvis Hva er årsaken til at du er misfornøyd? (Du kan svare på flere alternativer) er lik Tar mer tid å følge opp deltakeren enn forventet)

33) Siden du opplever at det tar mer tid å følge opp deltakeren enn forventet, hva slags oppfølging er det snakk om?



34) Har du noen innspill om hva som kan forbedre denne ordningen?



Helt til slutt noen bakgrunnsspørsmål:

35) I hvilken bransje eller næring er bedriften?

- Jordbruk, skogbruk og fiske
- Bergverksdrift og utvinning
- Industri
- Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning
- Bygg- og anleggsvirksomhet
- Varehandel, reparasjon av motorvogner
- Transport og lagring
- Overnattings- og serveringsvirksomhet
- Informasjon og kommunikasjon
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet
- Omsetning og drift av fast eiendom
- Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting
- Forretningsmessig tjenesteyting
- Offentlig administrasjon
- Undervisning
- Helse- og sosialtjenester
- Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter
- Annen tjenesteyting
- Annen bransje



36) Hvor mange ansatte er det i bedriften?

- Under 10
- 10-19
- 20-29
- 30-49
- 50-69
- 70-100
- Over 100

37) Er bedriften en offentlig eller privat virksomhet?

- Privat
- Offentlig
- Frivillig organisasjon
- Annet

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.

Arbeidsforskningsinstituttet

Høgskolen i Oslo og Akershus

Postboks 4 St. Olavs plass

0130 Oslo

Telefon 23 36 92 00

www.afi.no