

Individuell Oppfølging

Sluttevaluering av et forsøksprosjekt i Østfold

av

Kjetil Frøyland og Øystein Spjelkavik

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Oslo, januar, 2006

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCATIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet AS, 2006

© The Work Research Institute

© Forfattere/Authors

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

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

ISBN 82-7609-169-5

ISSN 0801-7816

Trykkeri: Nordberg Aksidenstrykkeri A/S

Notatet kan bestilles fra:
Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

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

Telefon: +47 23 36 92 00

Telefax: +47 22 56 89 18

E-post: afi@afi-wri.no

Webadresse: afi-wri.no

Temaområde:
Arbeidsmiljø, integrering og mestring

Notat nr.:
1 / 06

Tittel:
Individuell Oppfølging
Sluttevaluering av et forsøksprosjekt i Østfold

Dato:
januar 2006

Forfattere:
Kjetil Frøyland og Øystein Spjelkavik

Antall sider:
48
+ 12 sider med vedlegg

Resymé:

Individuell Oppfølging (IO) var et 2-årig prosjekt (2003-2005) for å prøve ut en modell som skulle øke overgangen til jobb blant yrkeshemmede arbeidssøkere. Prosjektet ble ledet av Aetat Sarpsborg, hovedkontor for Østfold.

Arbeidsforskningsinstituttets har i 2005 gjennomført en sluttevaluering av IO og som bygger på intervjuer og fokusgrupper med IO-konsulenter og andre nøkkelpersoner, samt en spørreundersøkelse blant samtlige 12 IO-konsulenter i Østfold (2005). Det er også benyttet statistikk fra prosjektet og fra Aetats database ARENA.

Nærmere 800 personer har vært henvist til prosjektet i den perioden det har pågått. Omtrent 700 har deltatt. IO-konsulentene arbeidet i 2005 gjennomsnittlig med 25 deltakere til enhver tid. I 2005 ble totalt 46 % formidlet til jobb (38 % til ordinær jobb, 5 % til ordinær jobb med lønnstilskudd, 3 % til egen næring).

IO-prosjektet har dokumentert behov for et tilbud som gir yrkeshemmede arbeidssøkere med noe bistandsbehov veiledning, for at de selv skal kunne være hovedaktører i forhold til å få og beholde en jobb i det ordinære arbeidslivet. Evalueringen drøfter om IO bør utvikles som et selvstendig, ordinært tiltak for yrkeshemmede, eller om det heller bør knyttes til det etablerte tiltaket Arbeid med bistand, som det har felles perspektiv og idégrunnlag med i ”Supported Employment”-tradisjonen.

Emneord:

Inkluderende arbeidsliv, attføring, Supported Employment, Arbeid med bistand, individuell oppfølging, Aetat, arbeidsmarkedstiltak, yrkeshemmede, funksjonshemming.



FORORD

Arbeidsforskningsinstituttet fikk høsten 2005 i oppdrag av Aetat Sarpsborg, hovedkontor for Østfold å gjennomføre en sluttevaluering av prosjektet Individuell Oppfølging (IO). Evalueringen har hatt en økonomisk ramme på kr 180 000 (ekskl. mva.), noe som tilsvarer omtrent 2 månedsverk.

IO var et 2-årig prosjekt ledet av Aetat Sarpsborg, hovedkontor for Østfold. Prosjektet ble startet høsten 2003, og avsluttet ved utgangen av 2005. Målet med prosjektet var å prøve ut en modell for kjøp av tjenester med sikte på å øke overgangen til jobb blant yrkeshemmede arbeidssøkere gjennom en personlig, kunnskapsbasert og problemløsende oppfølging av arbeidssøkere, som omfatter hjelp til å skaffe og beholde en jobb i det ordinære arbeidsmarkedet. Grunnet prosjektets rammer og Statskonsults allerede foreliggende underveis-evaluering (Kvalvåg og Bakli 2005), har sluttevalueringen i liten grad berørt prosjektets organiseringsformer. I tråd med oppdragsgivers ønsker har sluttevalueringen i større grad vært rettet mot IO-prosjektets metodebruk og resultater knyttet til målet om å ”få flere personer raskere ut i jobb ved å tilby tilpasset personlig veiledning og oppfølging til arbeidssøkere med behov for bistand” (Aetat Sarpsborg). Vår datainnsamling har foregått i perioden oktober-november 2005.

Vi retter en særskilt takk til IO-konsulentene for et velvillig samarbeid. Kollega Angelika Schafft har gitt verdifulle kommentarer i slutfasen av prosjektet, Knut Fossetøl har vært intern kvalitetssikrer, og Mette Stenberg har ferdigstilt notatet.

Oslo, 10 januar 2006

Kjetil Frøyland
Prosjektleder



INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord	
Sammendrag	
English Summary	
1	Innledning..... 1
1.1	Bakgrunn..... 1
1.2	Evalueringsoppdraget og problemstillinger..... 1
1.3	Metode..... 2
1.4	Notatets oppbygning..... 4
2	Individuell oppfølging (IO) som idé..... 5
2.1	Supported Employment..... 5
2.2	Individuell Oppfølging (IO) – ny norsk versjon av Supported Employment..... 6
3	Deltakere og aktører i IO – henvisning og inntak..... 9
3.1	IO-konsulentene..... 9
3.2	Målgruppe – Hvem er deltakerne?..... 9
3.3	Inntak og henvisning..... 12
4	Arbeidsmetoder..... 15
4.1	Fokus på ordinært arbeid..... 15
4.2	Én til én kontakt..... 19
4.3	Praktiske løsninger på reelle arbeidshindringer..... 20
4.4	Høy intensitet – høyt tempo..... 21
4.5	Langvarig oppfølging..... 24
4.6	Parallellitet i tiltak og behandling..... 25
4.7	Forskjeller og likheter i måloppfatninger og arbeidsmetoder..... 27
5	Resultater, sammenligninger og gode praksiser..... 31
5.1	Formidlingstall og andre resultater..... 31
5.2	IO sammenlignet med andre tiltak..... 34
5.3	Vurdering av ”best practice” innen IO..... 40
6	Oppsummerende konklusjon..... 45
6.1	Noen problemstillinger i kjølvannet av evalueringen..... 46
Litteratur 47
Vedlegg 49

Tabeller:

Tabell 1: Alders- og kjønnsfordeling på IO-deltakere registrert i ARENA 2005 (prosent) ...	10
Tabell 2: IO-deltakernes utdanningsnivå 2005	11
Tabell 3: IO-deltakernes arbeidshindringer	11
Tabell 4: Hyppigst benyttede framgangsmåter for å finne jobb	17
Tabell 5: Tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver (antall avkryssninger)	23
Tabell 6: Formidling av deltakere som avsluttet IO-deltakelse i 2004 og 2005 (antall og prosent)	31
Tabell 7: Formidling til arbeid fordelt på varighet i tiltaket, IO-konsulenter med lang fartstid (prosent)	32
Tabell 8: Oversikt over type yrke deltakere i IO er formidlet til i 2005 (antall)	34
Tabell 9: Utdanningsnivå for deltakere i IO, AMB fase 2 og AB (prosent)	35
Tabell 10: Diagnosesammensetning deltakere i IO 2005 og i AB sep. og okt. 2002. Prosent.	36
Tabell 11: Resultater fra fase II i Østfold sammenlignet med IO for 2. og 3. kvartal 2005	38
Tabell 12: Noen gjennomsnittsvARIABLER knyttet til de ulike resultatgruppene	41
Tabell 13: Resultatgruppens totale formidling i 2005 (prosent)	42
Tabell 14: Metoder for å få jobb – svar fra IO-konsulenter med høyest formidlingstall	43

Figurer:

Figur 1: Bistandstrappa	7
Figur 2: Bruk av lønnstilskudd og arbeidspraksis (antall avkryssninger)	18
Figur 3: Gjennomsnittlig antall deltakere pr IO-konsulent ved inngangen av hver måned i 2005	22
Figur 4: Tid i tiltaket for IO-deltakere tilhørende IO-konsulenter med lang fartstid (N=176).	24
Figur 5: Formidling til arbeid fordelt på varighet i tiltaket, IO-konsulenter med lang fartstid (N=86)	32
Figur 6: Deltakernes alder i IO, AMB-fase 2, og AB (prosent)	36



SAMMENDRAG

Individuell Oppfølging (IO) var et 2-årig prosjekt ledet av Aetat Sarpsborg, hovedkontor for Østfold. Prosjektet ble startet høsten 2003, og avsluttet ved utgangen av 2005. Målet med prosjektet har vært å prøve ut en modell for å øke overgangen til jobb blant yrkeshemmede arbeidssøkere. I kravspesifikasjonen til prosjektet defineres målgruppen som ”arbeidssøkere som har behov for bistand i jobbsøkerprosessen. Søkerne bør ha et ønske om og tro på fungering i et ordinært arbeid. Bistandsbehovet skal ikke være for omfattende”. IO-prosjektet har etter vår oppfatning dokumentert at det er behov for et tilbud som gir arbeidssøkere med noe bistandsbehov veiledning, slik at de selv kan være hovedaktør i forhold til å få og beholde en jobb i ordinært arbeidsliv.

IO og Arbeid med bistand (AB) har felles idégrunnlag i Supported Employment (SE). Vi finner også flere likhetstrekk i IO-konsulentenes og tilretteleggerens (i AB) arbeidsformer. Disse har fellestrekk med ”job coaches”, ”job finders” og ”job advisors” i SE internasjonalt. IO bygger på følgende prinsipper:

1. Fokus på ordinært arbeid
2. Én til én kontakt
3. Praktiske løsninger på reelle arbeidshindringer
4. Høy intensitet – høyt tempo
5. Langvarig oppfølging
6. Parallellitet i tiltak og behandling

Målgruppen var personer som skiller seg fra ordinære arbeidssøkere ved å ha noe mer bistandsbehov, men som ut over det er godt fungerende. Totalt har nærmere 800 personer vært henvist til prosjektet i løpet av prosjektperioden, omtrent 700 har deltatt. 3 av 5 IO-deltakere har utdanning fra videregående skole, 1 av 5 fra universitet eller høyskole, mens den resterende femtedelen kun har fullført grunnskole. Deltakernes viktigste arbeidshindre er psykiske lidelser, muskel/ledd/skjelettplager og manglende motivasjon. Et lite flertall av deltakerne er menn.

Det har vært en viss forekomst av henvisninger av personer med relativt store bistandsbehov, men andelen av deltakere som pr definisjon ikke tilhører målgruppa for IO, har vært synkende gjennom prosjektperioden. Samarbeidet mellom IO-konsulentene og Aetat var uklart i oppstartsfasen, blant annet på grunn av uklarheter tilknyttet IO-prinsippene og definisjonen av målgruppa. Ved prosjektslutt opplever et flertall av IO-konsulentene at samarbeidet med Aetats saksbehandlere er konstruktivt.

IO-konsulentene har i 2005 gjennomsnittlig arbeidet med 25 deltakere hver. Det har likevel vært store variasjoner mellom IO-konsulentene når det gjelder antall deltakere. IO-konsulentene bruker i gjennomsnitt 3 dager i uken sammen med eller i telefonkontakt med arbeidssøkere, og en dag i uken enten til stede i virksomheter eller i kontakt med virksomheter pr

telefon. IO-konsulentene er i hovedsak fornøyde med tidsbruken, men 1 av 3 IO-konsulenter opplever å ha for lite tid til å lete etter jobber/arbeidsgivere.

IO-konsulentene har valgt ulike måter å forholde seg til arbeidsgivere/næringslivet på: Noen har vært aktivt ute i bedrifter for å knytte kontakt og bygge relasjoner. Andre har prøvd å leve opp til IO-prosjektets ideal om å være en ”usynlig hånd” i arbeidsgiverkontakten og latt det aller meste av arbeidet gå gjennom, og i regi av, den enkelte arbeidssøker. Lønnstilskudd og arbeidspraksis er blitt brukt av samtlige IO-konsulenter, men relativt sjelden.

Prosjektet har lagt opp til en gjennomstrømningstid (innskriving – utskrivning) på 10 måneder, og 2 av 3 deltakere har deltatt innenfor denne tidsrammen. Deltakerne skrives i mange tilfeller ikke ut når de får jobb, men følges opp både etter at de har fått jobb og etter at de er utskrevet av prosjektet (lavintensiv oppfølging). IO-konsulentene anslår i gjennomsnitt at det har tatt omtrent 5 måneder fra oppstart i prosjektet til deltakerne har startet i ordinær jobb, men dette varierer mye (fra få dager til over et år).

I løpet av 2004 og 2005 har 35 % av deltakerne i prosjektet blitt formidlet til ordinært arbeid (uten lønnstilskudd). I 2005 ble 46 % av deltakerne formidlet til ordinært arbeid, ordinært arbeid med lønnstilskudd, eller egen næring. Deltakerne formidles både til heltids- og deltidsstillinger, men antakelig mest heltidsstillinger. Mange deltakere går inn i assistent eller medarbeiderstillinger.

Våre data antyder at IO-konsulentene med best resultater er mer aktive i forhold til arbeidsgivere/næringsliv enn de øvrige. Dersom arbeidssøker ikke selv greier å finne jobb gjennom egen oppsøking og eget nettverk, ser IO-konsulentene med best resultater ut til å være raskere på banen med hjelp til arbeidssøkere via deres eget nettverk/bedriftskontakt.

Deltakerne i IO har noe høyere utdanning og noe høyere alder enn deltakere i AB og fase 2 i arbeidsmarkedsbedrifter i Østfold (AMB fase 2). Diagnosebildet avviker fra AB blant annet ved en høyere andel sykdommer i ledd, muskulatur og skjelett, og ved fravær av deltakere med utviklingshemming. IO formidler klart flere arbeidstakere enn AMB fase 2 i Østfold, vi har ikke tilsvarende tall for AB. Våre data indikerer også at gjennomstrømningstiden i IO er lavere enn både i AB og AMB fase 2.

Dersom det nye regelverket for Arbeid med bistand i større grad vektlegger avklaring av deltakere i forkant av tiltaket, kan dette føre til at det i praksis blir vanskelig å trekke grenser mellom IO og AB. Spørsmålet må derfor reises om IO bør utvikles som et selvstendig tiltak i stor skala, eller om det heller bør knyttes til et mer mangfoldig AB. IO har en interessant faglig begrunnelse og tidvis svært gode resultater å vise til. En for sterk AB-dominans kan føre til at IOs særtrekk kan reduseres.



ENGLISH SUMMARY

Individual Follow-Up (IO) was a 2-year project led by the Aetat County Employment Office of Østfold. The project commenced in the autumn of 2003, and was concluded by the end of 2005. The goal of the project has been to test a model aimed at increasing the number of people with work-related limitations entering the work force. In the project's stated objective, the target group is defined as "employment seekers who require assistance in the application process. The applicants should have a desire for, and faith in, their ability to function in an ordinary work context. The need for assistance must not be too extensive." The IO project has, as we see it, documented the need for such a programme that provides employment seekers who require it with some assistance, in order to enable them to become the main actors themselves in gaining and retaining a job in the ordinary work life.

IO and "Arbeid med bistand" (AB) both have Supported Employment (SE) as the fundament for their ideas. We also find several similarities in the IO consultants' and the AB coaches' way of working. They resemble the "job coaches", "job finders" and "job advisors" in SE internationally. IO is built on the following principles:

1. Focus on ordinary work
2. Tête-à-tête contact
3. Practical solutions to genuine hindrances
4. High intensity - high tempo
5. Long-term monitoring and follow-up
6. A parallelism of measures/programmes and treatment

The target group was people who differ from ordinary employment seekers by requiring a somewhat greater degree of assistance, but who beyond that function well. During the course of the project period, almost 800 people in total were referred to the project; around 700 actually did participate. 3 out of every 5 participants in the IO project have educational qualifications equivalent to secondary school, 1 out of every 5 have university or college education, while the remainder have only completed primary school. The participants' main work-related limitations are mental health problems, muscle/joint/skeletal pain, and a lack of motivation. A small majority of the participants are male.

People with relatively high requirements for assistance have, to some extent, been referred to the project, but the number of participants that per definition do not belong to the IO target group, has been sinking during the course of the project period. The collaboration between the IO consultants and the Local Employment Office was unclear when the project began, partly because of lack of clarity in connection with the IO principles and the definition of the target group. As the project concludes, a majority of the IO consultants perceive that the collaboration with the Local Employment Office is constructive and fruitful.

In 2005, the IO consultants each worked with 25 participants on average. There have, however, been major differences between the IO consultants when it comes to the number of participants with whom they work. The IO consultants, on average, spend three days a week talking in person or on the phone to job seekers, and one day a week either present in person at enterprises or talking to enterprises on the phone. The IO consultants are in the main satisfied with the way they spend their time, but 1 in 3 think they have too little time to look for jobs/employers.

The IO consultants have chosen different approaches when it comes to their relationship with the employers/the industry. Some have actively approached businesses to create contacts and build networks. Others have attempted to live up to the IO ideal of being an “invisible hand” when it comes to employer contact, and have let most of the work be initiated by each individual employment seeker. Wage subsidies and work experience placement have been used by all IO consultants, but generally fairly rarely.

The project has aimed at a length of participation (referral - discharge) equivalent to 10 months, and 2 out of every 3 participants have participated within this time frame. The participants, in many cases, are not discharged from the project after they have obtained a job, but are followed up on both after they have got a job and after they have been discharged from the project (low intensity follow-up). The IO consultants estimate that, on average, it has taken 5 months from referral to the project until the participants have obtained an ordinary job, but this varies a great deal (from a few days to more than a year).

During 2004 and 2005, 35 % of the participants in the project have been aided in finding ordinary work (with no wage subsidies). In 2005, 46 % of the participants have been aided in finding ordinary work, ordinary work with wage subsidies, or their own business. The participants are assisted in finding both full-time and part-time employment, but probably mostly full-time employment. Many of the participants get assistant or co-worker positions.

Our data suggest that the IO consultants who get the best results are those who are more active in relation to employers/the industry than the others. If the employment seeker does not find a job through own initiatives and own network, it would appear that the IO consultants with the best results are quicker in initiating assistance for the employment seeker via their own network/contacts.

The participants in IO have a slightly higher level of education and are slightly older than the participants in AB and phase 2 in labour market enterprises in Østfold (AMB phase 2). The presence of diagnoses differs from that of AB by, among other things, a higher degree of joint/muscle/skeletal diseases, and an absence of learning disabilities. IO is aiding a significantly higher number of employment seekers than AMB phase 2; we do not have similar numbers for AB. Our data also indicate that the length of participation in IO is shorter than in both AB and AMB phase 2.

If the new rules for AB to a greater extent emphasise a clarification of participants prior to the measure being initiated, this may mean that it becomes difficult to differentiate between IO

and AB in practice. The question therefore needs to be addressed as to whether IO should be developed as an independent programme on a major scale, or whether it should rather be connected to a more diverse AB. IO has an interesting theoretical justification, and the results are on occasion exceptional. A too strong AB dominance might cause the special features of IO to be reduced.

1.1 Bakgrunn

Prosjektet Individuell Oppfølging (IO) ble igangsatt høsten 2003 og utvidet i 2004 til å omfatte alle Aetatdistriktene i Østfold. Prosjektet har hatt en egen prosjektgruppe og vært ledet av assisterende fylkesarbeidssjef i Østfold. I 2004 ble en egen prosjektkoordinator ansatt. Prosjektet ble avsluttet ved utgangen av 2005.

Målet med prosjektet har vært å prøve ut en modell med sikte på å øke overgangen til jobb blant arbeidssøkere. I kravspesifikasjonen til prosjektet defineres målgruppen som ”arbeidssøkere som har behov for bistand i jobbsøkerprosessen. Søkerne bør ha et ønske om og tro på fungering i et ordinært arbeid. Bistandsbehovet skal ikke være for omfattende.” Innholdet i IO er en personlig, kunnskapsbasert og problemløsende oppfølging av arbeidssøkere, som omfatter hjelp til å skaffe og beholde en jobb i det ordinære arbeidsmarked.¹ Egne IO-konsulenter har hatt som oppgave å yte denne bistanden.

1.2 Evalueringsoppdraget og problemstillinger

Arbeidsforskningsinstituttet fikk i oppdrag å gjennomføre en sluttevaluering av IO-tiltaket med vekt på sammenligning av de enkelte IO-konsulenters arbeidsmetoder internt, samt en sammenligning med øvrige tiltak eksternt (som AB, fase 2, jobbklubb for yrkeshemmede og eventuelt andre). Evalueringsoppdraget har i tråd med oppdragsgivers bestilling i liten grad vært rettet mot de organisatoriske sidene ved prosjektet og selve modellen for kjøp av tjenester.

Det ble ikke lagt opp til brukerundersøkelser da dette allerede var gjort i Statskonsults underveisevaluering (Kvalvåg og Bakli 2005). Da det ikke var mulig innenfor evalueringens rammer å gjennomføre en effektevaluering/fullverdig komparativt studie, har evalueringen nødvendigvis fått en viss eksplorativ karakter. Dette medfører at et av formålene også har vært å reise nye problemstillinger om tiltaksbruk og formidling til ordinært arbeidsliv, samt hvordan IO plasserer seg i denne sammenhengen.

Evalueringen har rettet oppmerksomheten mot følgende hovedpunkter:

1. Beskrivelse av brukere av IO (målgruppe)
2. IO-konsulentenes arbeidsmetoder
3. Tiltakets resultater (kvalitative og kvantitative)

Evalueringen er gjennomført ut fra følgende problemstillinger:

¹ Jfr. kravspesifikasjon for prosjektet.

1. Mål og implementering:

I hvilken grad har prosjektet nådd de mål som var satt?

Hvordan tolkes målene for IO av sentrale aktører, som IO-konsulentene, saksbehandlere i Aetat og i medlemmer av prosjektgruppa?

Har man gjennomført IO som planlagt i prosjektet?

Har det skjedd noen endring underveis?

Hva består eventuelle avvik i og hvordan kan disse forklares?

2. Resultater:

Hva er tiltakets resultater og arbeidsmåter sammenlignet med andre tiltak? Kostnader ved IO vurderes i forhold til andre tiltak med henblikk på forhold som antall personer formidlet til ordinær jobb, hvor raskt deltakerne kommer ut i jobb, hvem deltakerne er, og arbeidsmetoder.

3. Arbeidsmetoder:

Hva menes med ”fokus på ordinært arbeid” og hvilke atferdsfaglige konsekvenser får dette?

I hvilken utstrekning brukes lønnstilskudd og arbeidspraksis og hvilke fordeler/ulempes har man erfart gjennom dette?

Hva kjennetegner en ”god relasjon” mellom konsulent og bruker?

Hva består langvarig oppfølging i?

Hva innebærer ”høy intensitet – høyt tempo”?

Hvilke erfaringer har IO-konsulentene gjort om gode og dårlige metoder?

4. ”Best practice” innen IO:

Identifisering av og variasjoner i arbeidsmetoder.

Hvilke arbeidsformer gir best resultater?

På hvilken måte skiller metodene i IO seg fra andre sammenlignbare arbeidsformer?

5. Brukere av IO:

Helse-/livssituasjon, restarbeidsevne og diagnoser.

Tiltakserfaring.

Har det skjedd endringer i brukergruppa underveis i prosjektet?

1.3 Metode

Vi har kombinert kvalitative og kvantitative metoder. Prosjektet ble startet med en forundersøkelse basert på samtaler med noen medlemmer av prosjektgruppa (IO-koordinator og faglig ansvarlig) og telefonintervjuer med 4 IO-konsulenter (vedlegg 2). Dette la grunnlag for gjennomføring av spørreskjemaundersøkelse og fokusgrupper (en variant av gruppeintervju).

Det er gjennomført en spørreskjemaundersøkelse med både åpne og lukkede spørsmål/svarmuligheter blant samtlige IO-konsulenter (vedlegg 1). 11 av 12 IO-konsulenter svarte på undersøkelsen. IO-konsulenten som ikke svarte på spørreskjemaet har vi intervjuet på telefon. I tillegg har en jobbkonsulent som tidligere var IO-konsulent også svart på spørreskjemaet.

I etterkant av spørreundersøkelsen gjennomførte vi 2 fokusgrupper (vedlegg 3), en hvor samtlige IO-konsulenter var invitert (9 møtte), og en hvor både noen IO-konsulenter, saksbehandlere fra Aetat lokal, representanter fra Arbeid med bistand og representanter fra AMB fase 2/formidling deltok (totalt 10 deltakere).

I tillegg har litteratur og forskningsbaserte dokumenter om Aetat-tiltak som er sammenlignbare med IO blitt trukket inn for komparative analyser. Vi ønsket i utgangspunktet å foreta sammenligninger mellom tiltakene IO, AB, AMB fase 2 og jobbklubb for yrkeshemmede. Vi har ikke funnet gode nok data om jobbklubb for yrkeshemmede og har derfor utelatt dette tiltaket fra sammenligningen.

Vi har benyttet oss av følgende kilder for statistikk:

- Statistikk fra Aetat Sarpsborg om IO-prosjektet basert på IO-konsulentenes månedlige innrapporteringer til prosjektkoordinator. Dette omfatter data om IO-deltakere og formidling for 2005, samt delvis for 2004 (jfr nedenfor).
- Statistikk fra Aetat Sarpsborg om antall deltakere og formidling fra arbeidsmarkedsbedriftene i Østfold i 2005.
- Statistikk fra Aetat Sarpsborg/ARENA: Data om IO-deltakere som i 2005 er blitt registrert under AMO. Omfatter totalt 395 IO-deltakere.
- Data hentet fra en spørreundersøkelse blant samtlige (86) tiltaksansatte i AMB fase 2 i Østfold medio 2005, med en svarprosent på 61 (Andresen 2005). Disse dataene omfatter blant annet utdanningsnivå og alder på de tiltaksansatte.
- Statistikk fra vår egen spørreundersøkelse blant 12 IO-konsulenter om IO-konsulentene, deres arbeidsformer og IO-deltakerne.

Vi har fått overlevert statistikk fra Aetat Sarpsborg av ulik art for ulike faser av prosjektet. For månedene juni – september 2004 har vi fått tilsendt statistikk i word-format med oversikt over blant annet antall deltakere som startet i prosjektet hver enkelt måned, samt antall som startet i ordinært arbeid, lønnstilskudd, arbeidspraksis mv. For månedene oktober til og med desember 2004 har vi fått statistikk i excel-filer med oversikt over hva deltakere som har sluttet i prosjektet er formidlet til. Fra 01.01.2005 har vi også fått statistikk i excel i form av formidlingstall, men kategoriene er noe endret fra de siste månedene av 2004.

Disse forholdene har gjort det vanskelig å sammenfatte statistikken for hele prosjektperioden. Vi har derfor hovedsakelig valgt å konsentrere oss om tall fra 2005, med unntak av noen oppsummerte formidlingstall for hele 2004. Vi har kun foretatt enkle analyser av det statistiske materialet i form av frekvens- og krysstabeller.

Prosjektet er tilmeldt Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD).

1.4 Notatets oppbygning

I kapittel 2 presenterer vi idébakgrunnen til IO og plasserer den i Supported Employment tradisjonen. Kapittel 3 omhandler aktører og deltakerne i IO, samt henvisning og inntak. I kapittel 4 ser vi nærmere på IO-konsulentenes arbeidsmetoder før vi i kapittel 5 presenterer resultater i IO, sammenligner prosjektet med andre tiltak, og vurderer gode praksiser. Rapporten avsluttes med hovedkonklusjoner i kapittel 6.

Alle sitater fra informanter er gjennomført med liten skrift og med innrykk i teksten. Sitater fra bakgrunnsdokumentene til IO står i kursiv.

Aetat Østfold startet høsten 2003 forsøk med individuell oppfølging for personer på yrkesrettet attføring. Oppfølgingen skulle være personlig, kunnskapsbasert og problemløsende, og den skulle være rettet mot det ordinære arbeidsmarkedet. Bakgrunnen for forsøkene var blant annet resultater innen internasjonal forskning med spesiell vekt på ”Individual Placement and Support” (Bond et al. 1998), samt erfaringer blant annet i prosjektet ”Fleksibel Jobb” (Spjelkavik 2004). Disse forholdene plasserer IO tydelig inn i en Supported Employment-tradisjon.

2.1 Supported Employment

Supported Employment (SE) bygger på den overbevisningen at enhver person, uavhengig av type eller grad av yrkeshemming skal vurderes ut fra egen evne, styrke og interesser istedet for ut fra yrkeshemmingen (Wehman et al. 2002). SE-perspektivet bygger videre på kunnskapen om at muligheter for arbeidskarriere skapes lettere dersom yrkeshemmede selv regulerer og kontrollerer den bistanden de trenger. Personer med yrkeshemming skal selv definere sine ønsker og mål. Utfordringen er å utforme praktiske tilnærminger – eller metoder – som øker mulighetene for at yrkeshemmede når målene sine.

Finding a job in the normal labour market is the first step in the process. After that, keeping the job becomes the main goal of the client and his or her job coach; together they try to find out what kind of adaptations are necessary in the workplace, what kind of training is recommended for the client and how natural support (support by colleagues) can be organized. If necessary, the job coach him/ herself provides training at the work site (Lissens & Van Audenhove 2000:30).

Supported Employment defineres gjerne i motsetning til skjermet eller segregert sysselsetting (OECD 2003:13). Supported Employment ble utviklet i USA og Canada på 1970- og 80-tallet. Bakgrunnen var at rehabiliteringsarbeidet var dominert av skjermete virksomheter, aktivitetssentre og statlige institusjoner (Rush 1990). I dette rehabiliteringssystemet tenkte man seg at klienten først måtte trenes og rustes opp for å bli i stand til å gå ut i det vanlige arbeidslivet: *”After completing vocational preparation services, the client is ready for appropriate job placement assistance”*, som Rubin & Roessler (1987:251) uttrykker det.

Mot slutten av 1970-årene erkjente man i økende grad at denne gradvise tilnærmingen til arbeidslivet (”train then place”) i attføringen ikke bidro i særlig grad til integrasjon av yrkeshemmede arbeidstakere i det ordinære arbeidslivet (Melvyn 1993). Det viste seg at det å ha gode arbeidsferdigheter i seg selv ikke var nok for å sikre at en person fikk og beholdt en jobb. Derfor ble konseptet ”job coach” introdusert. En ”job coach” (”tilrettelegger” på norsk) var en som skulle tilby godt strukturert støtte til en yrkeshemmet i en ordinær jobb. Denne støtten kunne omfatte trening på jobben når det gjaldt arbeidsmessige og sosiale ferdigheter, hjelp til å komme seg til og fra jobben, og eventuelt annen støtte som var nødvendig for å

gjøre arbeidsforholdet vellykket for både den yrkeshemmede arbeidstakeren og arbeidsgiveren.

Utover 1990-tallet ble Supported Employment i økende grad preget av tanken om den yrkeshemmede som *konsument* med tilhørende vektlegging av *prinsipper for brukervedvirkning* og i det praktiske attføringsarbeidet ble metoder for å fremme ”naturlig” (bedriftsintern og kollegabasert) støtte og samarbeid med det lokale næringslivet vektlagt. Også i Europa er det blitt en stadig sterkere vektlegging av Supported Employment-perspektivet gjennom prinsippet om inkludering og ordinært arbeid (”real jobs”). Situasjonen er likevel fortsatt slik at det finnes langt flere skjermete enn integrerte tilbud for yrkeshemmede (Spjelkavik og Frøyland et al. 2003, OECD 2003).

Wehman et al. (2002) peker på at forskyvningen fra bruk av skjermete arbeidstilbud til integrerte arbeidsplasseringer har bidratt til å redusere ”mystikken” rundt yrkeshemminger. Ved at yrkeshemmede i større grad tar del i arbeidslivet blir de i større grad også sett på og verdsatt som produktive arbeidstakere. Wehman et al. mener at rehabiliteringssystemer må utformes slik at de sikrer den yrkeshemmede selv kontroll over rehabiliteringsprosessen, og de må utformes slik at tjenester som anvender Supported Employment blir sikret integritet som rehabiliteringsvirksomhet. Målet for arbeidet framover bør ifølge Wehman et al. (2002) være å minske antallet spesialiserte virksomheter og skjermete arbeidsplasser for på den måten å oppfordre de yrkeshemmede til å nyttiggjøre seg integrerte tiltak.

”Job coach”-modellen er og har vært dominerende i Supported Employment, men Bond et al. (1997) framhever at det i praksis har vokst fram hybride tilnæringsmåter. Det er utviklet flere arbeidsformer (metoder) som naturlig bistand, ”job finders” og ”job advisers”. Målene har allikevel vært entydige - permanent ordinær jobb, og minimalt fokus på trening og vurdering av arbeidsevne før jobbplasseringen. Den yrkeshemmede tilbys jobb ut fra individuelt baserte vurderinger, støtten gis uten begrensninger i tid, og jobbalternativene vurderes ut fra arbeidssøkers egne preferanser.

2.2 Individuell Oppfølging (IO) – ny norsk versjon av Supported Employment

Arbeid med bistand ble etablert i 1996 og har vært viet stor oppmerksomhet som Supported Employment i Norge (Blystad & Spjelkavik 1996, Hernes og Stiles et al. 1996, Schafft mfl 1999, ECON 2004 og 2005). IO framstår som en ny versjon av Supported Employment i Norge, og bygger på IPS-modellen ”Individual Placement and Support”, utviklet av Drake og Becker i USA på 90-tallet (Drake og Becker 1996 og 1999, Drake 1998). IPS-modellen er utviklet i relasjon til personer med psykiske lidelser og bygger på seks hovedprinsipper (Bond 1998):

1. Ordinært arbeid er målet
2. Rask jobbsøking
3. Integrering av yrkesrettet attføring og behandling (mentale helseproblemer/psykiske lidelser)

4. Oppmerksomhet mot konsumentens (arbeidssøkers) preferanser
5. Kontinuerlig og omfattende kartlegging
6. Tidsbegrenset bistand

IOs seks prinsipper er inspirert av hovedprinsippene i IPS-modellen:²

1. Fokus på ordinært arbeid
2. Én til én kontakt
3. Praktiske løsninger på reelle arbeidshindringer
4. Høy intensitet – høyt tempo
5. Langvarig oppfølging
6. Parallellitet i tiltak og behandling

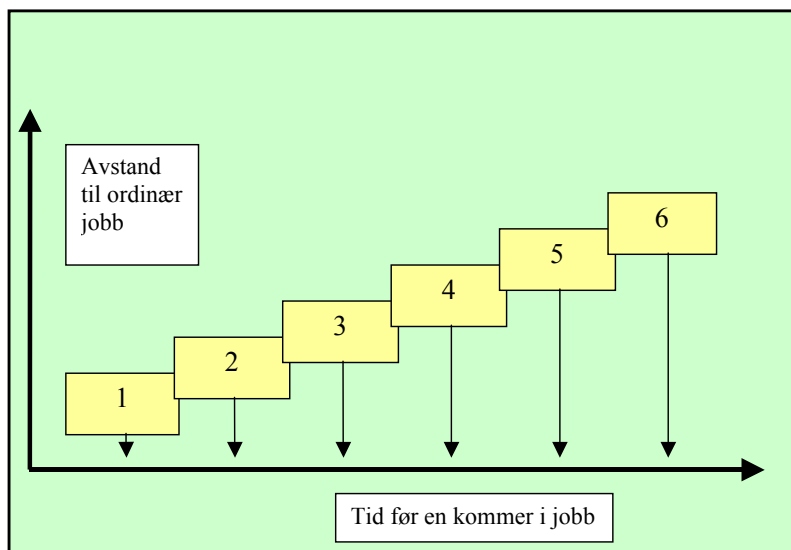
Selv om flere av punktene fra IPS-modellen er endret i IOs prinsipper, finner vi mange felles-trekk mellom IPS-modellen og IO når vi ser nærmere på innholdet i IO. Vi skal gå nærmere inn på IO-prinsippene i kapittel 4.

Initiativtakerne til IO hevder at attføring i Norge i større grad bør være basert på prinsippet om at en person med sykdom, skade eller lyte tilbys sterkt individualisert, kunnskapsbasert og problemløsende oppfølging, for å få eller beholde en mest mulig ordinær jobb.

Individualisert oppfølging skal være førstevalget, ikke sistevalget når folk kommer inn på attføring. I dag er individualisert oppfølging sistevalget og forbeholdt de tyngste gruppene gjennom tiltak som Fleksibel jobb og Arbeid med bistand. (Bakgrunnsdokumentet for IO)

Initiativtakerne til IO argumenterer for at denne type assistanse må kunne tilbys også til andre og større grupper av arbeidssøkere enn deltakere i Arbeid med bistand og Fleksibel jobb. På bakgrunn av dette har initiativtakerne til IO laget følgende ”bistandstrapp”:

Figur 1: Bistandstrappa



² Se Bakgrunnsdokument for IO.

Bistandstrappen er en modell som tar utgangspunkt i arbeidssøkers behov for bistand. De ulike trinnene i trappen henspiller på følgende attføringstiltak og/eller aktiviteter:

1. Aetat lokal: Veiledningssamtaler og tjenester ved jobbsenteret
2. Individuell hjelp til å skaffe og beholde ordinær jobb (IO)
3. Individuell hjelp til å skaffe og beholde ordinær jobb hjelp ved bruk av lønnstilskudd og arbeidspraksis
4. Arbeidstreningsplasser i ordinært arbeidsliv i regi av arrangører som AMB etc.
5. Institusjonaliserte plasser utenfor ordinært arbeidsliv, avklaringsopplegg, APS, Fase 1 og 2 i AMB etc.
6. Mer varig pregede tiltaksplasser som ASVO, fase 3 i AMB osv.

Arbeid med bistand nevnes ikke i tilknytning til modellen. IO beskrives som et tiltak som består i å ”etablere nivå 2 og 3 som førstevalg i tiltaksapparatet dersom faglige vurderinger ikke tilsier noe annet”:

Det største omfanget av tiltak i fremtiden bør ligge på nivå 2 og 3, hvor stigmatiseringsproblemer er minst og målrettetheten i forhold til å komme i ordinær jobb er størst. Dette innebærer at nåværende tiltaksmiddelbruk omprioriteres og at ulike tilbud på nivå 2 og 3 utvikles og bygges ut. (Bakgrunnsdokument for IO)

Initiativtakerne til IO legger opp til flest tiltak på lavest mulig nivå, mest mulig nær et ordinært arbeidsliv.

3

DELTAKERE OG AKTØRER I IO – HENVISNING OG INNTAK

Vi skal i dette kapitlet se på hvem som har deltatt i IO-prosjektet og beskrive rutine for henvisning og inntak i prosjektet. Aller først retter vi oppmerksomheten mot IO-konsulentene.

3.1 IO-konsulentene

12 IO-konsulenter har i 2005 arbeidet i 100 % stillinger med IO-prosjektet. 5 av disse startet i løpet av året. I 2004 arbeidet 9 personer som IO-konsulenter, noen av dem bare deler av året. IO-konsulentene har samarbeidet med 5 ulike Aetat lokal og arbeidet under 7 ulike tiltaksarrangører. 9 av konsulentene har i 2005 hatt sitt virke i tilknytning til en utførelsesbedrift (KIAS, Unikom, Masvo, ØKS, FAS), mens 3 konsulenter har arbeidet mer frittstående (tiltaksarrangørene Yaktiv og AOF). Samtlige IO-konsulenter arbeider med IO-prosjektet på fulltid. Halvparten av IO-konsulentene arbeider i par eller i team, mens de øvrige hovedsakelig arbeider alene.

Samtlige IO-konsulenter har fått innføring i IO-metodikken gjennom et tredagers IO-sertifiseringskurs, og de har deltatt i månedlig IO-forum og mottatt regelmessig IO-veiledning av fagansvarlig i prosjektgruppa. 7 av IO-konsulentene har yrkespraksis fra sosialfaglig/psykiatrisk arbeid. 4 IO-konsulenter har erfaring fra utførelsesarbeid, like mange fra pedagogisk arbeid og ledelse/administrasjon. 3 IO-konsulenter har salgs- og markedsførings erfaring.

Halvparten av konsulentene har sosialfaglig eller pedagogisk utdanning (vernepleier, sosiolog, homeopat, gestaltterapeut, pedagog, adjunkt), og 5 av IO-konsulentene har økonomisk eller administrativ utdanning. 3 IO-konsulenter oppgir at de har samfunnsvitenskapelig utdanning, en har kursutdanning fra salg/markedsføring, en er elkraftingeniør. Foruten en, har alle IO-konsulentene høyskole- eller universitetsutdanning. Vi kan slå fast at IO-konsulentene er en høyt utdannet arbeidstakergruppe i tiltakssammenheng. Konsulentgruppen har felles trekk i kompetansebakgrunnen med tilretteleggere i AB (Spjelkavik og Frøyland et al. 2003).

3.2 Målgruppe – Hvem er deltakerne?

I kravspesifikasjonen til prosjektet defineres målgruppen som ”Arbeidssøkere som har behov for bistand i jobbsøkerprosessen. Søkerne bør ha et ønske om og tro på fungering i et ordnært arbeid. Bistandsbehovet skal ikke være for omfattende.”³

Det finnes ved prosjektets avslutning ingen enhetlig og fullstendig statistikk over samtlige IO-deltakere fra prosjektets oppstart til dags dato. Når vi i det følgende beskriver IO-deltakerne gjøres det med bakgrunn i flere enkeltstående kilder. For det første har vi IO-konsulentenes

³ Kravspesifikasjon – Individuell Oppfølging (IO), udatert.

beskrivelser av deltakerne, foruten Statskonsults underveisevaluering (Kvalvåg og Bakli 2005) og en brukerundersøkelse utført av Aetat Sarpsborg i 2005 (Aetat Sarpsborg). Vi har i tillegg brukt Aetat Sarpsborgs registrerte data om de deltakerne som har sluttet i prosjektet i løpet av 2005, og data om arbeidssøkere som i løpet av 2005 er registrert som IO-deltakere i ARENA.⁴

Våre beregninger viser at i alt 510 personer har vært henvist til, eller har deltatt i, IO-prosjektet i 2005 (til og med oktober).⁵ Vi vet ikke hvor mange som har vært henvist til, eller har deltatt i, prosjektet i 2004, men basert på de tall som vi har fått oversendt, finner vi at 180 personer avsluttet prosjektet i 2004. I tillegg kommer personer som ble henvist til IO, men som ble returnert til Aetat etter en IO-avklaringsfase (ca 1 mnd/3-4 samtaler). Disse personene er med i tallene for 2005, men ikke i formidlingstallene for 2004. Dersom vi også tar hensyn til nye deltakere for november og desember 2005, kan vi alt i alt anslå at nærmere 800 personer har vært henvist til IO-prosjektet i løpet av 2004 og 2005. Vi regner med at omtrent 10 % av disse ble returnert til Aetat etter IO-avklaringsfase.⁶ Disse regner vi ikke med som deltakere i prosjektet. Vi anslår på denne bakgrunn at omtrent 700 personer har deltatt i IO-prosjektet i løpet av prosjektperioden. På grunn av enkelte mangelfulle rapporteringer er det usikkerhet knyttet til disse tallene.

Følgende tabell gir et bilde av IO-deltakernes alders- og kjønnsfordeling.

Tabell 1: Alders- og kjønnsfordeling på IO-deltakere registrert i ARENA 2005 (prosent)

Prosent Alder	Alders-grupper	Prosent Menn	Prosent Kvinner	Sum
19	20-29 år	59	41	100
31	30-39 år	54	46	100
31	40-49 år	53	47	100
18	50-59 år	53	47	100
1	60 eller eldre	50	50	100
100	N=395	54	46	100

Kilde: IO-deltakere registrert i ARENA under AMO fra 2005.

Hovedtyngden av IO-deltakere er mellom 30 og 50 år gamle, med et gjennomsnitt på 39/40 år, hvilket samsvarer med hva IO-konsulentene rapporterer.

Basert på IO-konsulentenes vurderinger har vel halvparten av IO-deltakerne tidligere tiltaksfering. IO-konsulentene vurderer deltakernes restarbeidsevne til i de aller fleste tilfeller å ligge over 70 %. Halvparten av IO-konsulentene oppgir 100 % restarbeidsevne som det vanligst forekommende. Samtlige IO-konsulenter har samtidig opplevd å få henvist deltakere som, etter deres vurdering, har hatt en restarbeidsevne på 50 % eller mindre.

⁴ Det er registrert informasjon om i alt 395 IO-deltakere i ARENA fra 2005. Dette utgjør omtrent halvparten av deltakerne i IO-prosjektet så langt.

⁵ 2 av IO-konsulentene hadde ikke innrapportert nye deltakere i oktober da vi startet analysene.

⁶ Tall fra Aetat Sarpsborg viser at dette i hvert fall var tilfelle for de som ble henvist til prosjektet i 2005.

IO-konsulentenes beskrivelser av deltakerne gir generelt et inntrykk av en arbeidssøkergruppe med begrenset/stram økonomi og lav utdanning. Følgende tabell gir en oversikt over utdanningsnivået til deltakerne basert på registreringer i Aetats database ARENA:

Tabell 2: IO-deltakernes utdanningsnivå 2005

Høyeste utdanning	Prosent N = 377
Ikke fullført grunnskole	0
Fullført grunnskole/ungdomsskole	22
Grunnkurs videregående skole (1.klasse)	20
Videregående kurs på vg. skole	37
Fagbrev/mesterbrev	0
Utdanning fra høyskole/universitet	20
Total	100

Kilde: Tabellen omfatter bare de IO-deltakerne som er registrert i ARENA fra 2005. Vi har plassert hver enkelt deltaker inn i kategoriene ovenfor basert på foreliggende informasjon i ARENA.

Tabellen viser at en av fem IO-deltakere har grunnskole som høyeste fullførte utdanning, mens omtrent 3 av fem har videregående skole (grunnkurs eller fullført) som høyeste utdanning. Hver femte IO-deltaker har utdanning fra universitet eller høyskole.

IO-konsulentene peker oftest på psykiske lidelser som angst eller depresjoner, samt fysiske plager som fibromyalgi eller rygg-/nakke-/muskelsmerter når IO-deltakernes helsesituasjon beskrives. Følgende tabell gir en oversikt over hvilke hindre i forhold til det å få og beholde en jobb som IO-konsulentene oppfatter som de viktigste for IO-deltakerne.

Tabell 3: IO-deltakernes arbeidshindringer

Viktigste arbeidshindre	Antall avkryssninger
Psykiske lidelser	9
Fysiske funksjonshemminger	6
Manglende motivasjon	6
Manglende yrkeserfaring	4
Manglende utdanning	3
Sosiale hemninger	3
Atferdsproblemer	2
Familie-/boforhold	1
Økonomiske problemer	1
Annet	1

Kilde: Spørreundersøkelse blant IO-konsulentene høsten 2005. Hver IO-konsulent har krysset av for det de mener er de 3 viktigste arbeidshindringer.

Data registrert i ARENA bekrefter i stor grad IO-konsulentenes beskrivelser av hvor deltakerne kan plasseres med tanke på diagnose (jfr tabell nr 17).

3.3 Inntak og henvisning

Inntakskriterier og inntaksprosedyre

I prosjektdokumentene⁷ står følgende inntakskriterier for IO beskrevet:

Arbeidssøker må selv ha et ønske om ordinært arbeid og tro på fungering i ordinært arbeidsliv. Personen må selv ønske å begynne i IO tiltaket.

Arbeidssøker/IO konsulent/saksbehandler Aetat må vurdere bistandsbehovet til ikke å være for omfattende. Personen må vurderes å være nokså nær fungering i et ordinært arbeidsliv.

Mer omfattende problemer i livssituasjonen som kan være til hinder for fungering i ordinært arbeidsliv må håndteres før inntak i IO. (For eksempel problemer med bosituasjon, omsorgssituasjon eller gjeldsproblemer).

Mange har arbeidshindringer knyttet til psykiske lidelser eller andre helsemessige begrensninger. Hvis arbeidssøker/IO konsulent/saksbehandler ikke tror dette kan avhjelpes med den generelle tilnærmingen i IO, må parallell behandling igangsettes dersom deltakelse i IO.

IO tiltaket opererer i prinsippet ikke med begrensninger av målgruppe ut fra diagnoser eller funksjonshemminger. Mange personer med alvorlige diagnoser kan være nokså nær fungering i ordinært arbeidsliv. Personer med: aktivt rusmisbruk, aktiv psykoseproblematikk og enkelte utviklingsforstyrrelser (f.eks autisme) vil ofte trenge et mer omfattende oppfølgingstilbud enn det IO kan gi

Inntaksprosedyren for IO er beskrevet som følger:

- 1. Saksbehandler drøfter IO tiltaket med arbeidssøker. IO tiltaket presenteres i tråd med brosjyret og IO prinsipper.*
- 2. Saksbehandler drøfter sak med IO konsulent (gjerne telefonisk)*
- 3. Trekantsamtale med IO konsulent, saksbehandler og arbeidssøker dersom dette er nødvendig*
- 4. Saksbehandler sender en svært kort skriftlig henvisning med informasjon om bestilling og kort informasjon om arbeidshindringer som må arbeides med eller tas hensyn til. CV Vedlegges.*
- 5. Personen skrives inn i IO etter trekantsamtale og/eller drøfting. Kontakten begynner med 1-3 avklaringsamtaler mellom arbeidssøker og IO konsulent. Dersom arbeidssøker, IO konsulent og saksbehandler på Aetat etter avklaringsamtalene ikke vurderer IO som hensiktsmessig, avsluttes personen etter avklaring*

Maksimal tid innskrevet i tiltaket er som en hovedregel 10 mnd. Arbeidssøker skrives ut av tiltaket når en stabil løsning er på plass. Arbeidssøker kan imidlertid tilbys lavintensiv oppfølging (f.eks kunne ringe til IO konsulent når situasjon oppstår) over lang tid når en løsning har kommet på plass uten å være innskrevet i tiltaket.

Ulik henvisningspraksis fra ulike Aetat lokal?

Statskonsult gjennomførte i årsskiftet 2004-2005 en underveisevaluering av IO basert på en spørreundersøkelse blant IO-deltakere, samt (gruppe)intervjuer med deltakere, IO-konsulenter og representanter fra Aetat lokal i Østfold (Kvalvåg og Bakli 2005). Statskonsult peker blant annet på at IO framstår som et kostnadseffektivt tiltak hvor brukerne er svært fornøyde med tiltaket og oppfølgingen de får fra IO-konsulentene. Statskonsult framhever at Aetat lokal har

⁷ Versjon 06/05.

ulik ”policy” for utvelging av deltakere til prosjektet og stiller spørsmål ved bestiller-utfører-modellen som prosjektet følger, fordi denne modellen kan gi incentiver i retning av å henvise de mest ”ressurskrevende brukerne til IO, ikke nødvendigvis de brukerne som er mest motivert og/eller har best forutsetninger for å kunne nyttiggjøre seg et slik tiltak” (Kvalvåg og Bakli 2005, s 18). Statskonsult peker videre på at det er viktig å avklare og skape forståelse for hvem som er i målgruppa til tiltaket, blant annet for å få til bedre og mer enhetlige ”silingsmekanismer” hos Aetat lokal.

Også vi finner at det har vært uklarheter rundt definisjonen av målgruppa, og inntakskriteriene har blitt endret undervegs i prosjektet. Vansker i samarbeidet med Aetat i oppstartfasen samt en mulig manglende aksept av IO-prosjektet i deler av Aetat-systemet, har blant annet medført problemer knyttet til henvisninger av arbeidssøkere. IO-konsulentene har fått henvist såkalte ”skuffesaker” med for eksempel personer med større bistandsbehov enn den målgruppen som er tiltenkt prosjektet.

Noen er sjuke hele tida, og jeg må bare skvise dem inn på en arbeidspraksis for å få avklaring. Noen av de jeg har fått, har vært helt klare AB-kandidater. (IO-konsulent)

Noen IO-konsulenter har også erfart vanskeligheter knyttet til selve organiseringsformen i den forstand at IO-konsulentene deltar i et prosjekt samtidig som de er ansatt hos en tiltaksarrangør eller samarbeider med et Aetat lokal og som ikke deltar i prosjektet:

Det har vært vanskelig periodevis å på den ene siden være ansatt hos en tiltaksarrangør og samtidig til hver tid rette seg etter Aetat med prosjektkoordinator i spissen. (IO-konsulent)

Har opplevd spenningsfeltet mellom Aetat lokalt og styringsgruppa som utfordrende. Aetat lokal har gitt tilbakemeldinger på at de får det de ønsker fra oss som tiltaksarrangør, styringsgruppa synes vi jobber med for tunge saker under vårt IO tiltak. (IO-konsulent)

Vi går ikke nærmere inn på disse vanskelighetene her, men lar IO-konsulentenes uttalelser stå for seg selv. Utfordringer knyttet til organiseringen av prosjektet er nærmere omtalt i Statskonsults underveisevaluering (Kvalvåg og Bakli 2005).

Noen IO-konsulenter forteller om endringer i inntakskriterier underveis i prosjektet:

Det har vært endring av hvilke personer prosjektgruppa ser for seg har best nytte av IO. Den gruppen man har inne endrer seg jo ikke over natta. Det har for eksempel skjedd en endring bort fra å bistå og følge opp skoleløp, plutselig skulle man jo ikke det. De man da hadde inne nettopp for å avklare og følge opp skole vil man jo fortsatt ha lenge i tiltaket. Når de til slutt blir skrevet ut så får man jo dårlig resultat i forhold til gjennomstrømming (utdanning tar jo noen år) og i forhold til hva man er skrevet ut til. (IO-konsulent)

3 av 4 IO-konsulenter forteller at brukergruppa i løpet av prosjektets periode har endret seg i retning av en økende andel henvisninger av arbeidssøkere med lavere bistandsbehov. Ved avslutningen av prosjektet ligger IO-konsulentenes egne vurderinger av andel henviste personer som har passe bistandsbehov, mellom 60 % og 100 %. Gjennomsnittlig vurderer IO-konsulentene det slik at 3 av 4 personer som henvises til prosjektet, passer inn i målgruppen mens hver fjerde deltaker har for store bistandsbehov for dette tiltaket.

IO-konsulentene hevder likevel at henvisningspraksisen varierer mellom de ulike Aetat lokal og også mellom saksbehandlere ved hver enkel Aetat lokal. Tallmaterialet fra Aetat viser imidlertid kun små (ubetydelige) forskjeller mellom de ulike Aetat lokals henvisningspraksiser når det gjelder alders-, kjønns- og diagnosefordeling. Både kjønns- og aldersfordelingen blant IO-deltakerne ved de ulike Aetat lokal ligger nær totalgjennomsnittet. Sykdommer i ledd, muskulatur og skjelett, samt psykiske lidelser er de to største diagnosegruppene blant IO-deltakere ved samtlige Aetat lokal. Hovedtrekkene er altså de samme. Samlet har vi inntrykk av at samtlige Aetat lokal har henvist personer som ikke passer i målgruppa, men at dette gjelder et mindretall av de henviste arbeidssøkerne, og stadig færre av henvisningene.

4

ARBEIDSMETODER

Vi vil i dette kapitlet beskrive og drøfte IO-konsulentenes arbeidsformer. Vi vil gjøre dette ved å relatere funn fra evalueringen til hvert enkelt av de 6 prinsippene IO er bygget rundt.

4.1 Fokus på ordinært arbeid

Hvordan fokuserer IO-konsulentene på ordinært arbeid? I IO-dokumentene utdypes prinsippet om fokus på ordinært arbeid på følgende måte:

Arbeidsevnen er situasjonsbetinget. Funksjonsevnen ligger i samhandlingen mellom en bestemt person og et bestemt miljø. Det har derfor ingen hensikt å prøve ut arbeidsevnen på noe annet sted enn i en ordinær jobb. Først da kommer reelle arbeidshindre fram. Og arbeidsevnen må prøves ut på nytt hver gang man bytter omgivelser. IO fokuserer derfor på ordinært arbeid fra dag en.

Tiltak som arbeidspraksis og lønnstilskudd kan unntaksvis brukes i tillegg, dersom en målrettet jobbsøkerperiode med tett oppfølging ikke fører frem til ordinært arbeid. Det skal da legges vekt på å bruke arbeidsplasser med muligheter for ordinær ansettelse i etterkant.

I forlengelsen av dette pekes det av flere aktører (både i prosjektgruppa og blant IO-konsulentene) at IO-konsulentene skal ha så lite arbeidsgiverkontakt som mulig. Det er arbeidssøker som i hovedsak skal stå for arbeidsgiverkontakten. IO-konsulenten skal, for å unngå stigmatisering, være en ”usynlig hånd” i den delen av attføringsarbeidet som er rettet mot arbeidsgivere: ”Vi skal ikke gå foran, men støtte bak” (IO-konsulent).

Hva er en ordinær jobb?

IO-konsulentenes forståelse av hva som regnes som en ordinær jobb kan i hovedtrekk beskrives som ”en helt vanlig jobb, en jobb i det ordinære arbeidslivet der deltaker mottar lønn fra arbeidsgiver, og ikke er i lønnstilskudd eller arbeidspraksis”. Det er likevel forskjeller mellom hvordan konsulentene definerer en ordinær jobb.

Fast arbeid i stillingsprosent som er tilstrekkelig for kandidaten (til å avslutte sin attføring) eller vikariat av minimum 12 måneders varighet i tilstrekkelig stillingsprosent for kandidaten. (IO-konsulent)

Ethvert lønna arbeid der arbeidsgiver betaler lønn til arbeidstaker. I forhold til når en deltaker er ”ferdig attført”, er etter min mening når arbeidssøker har kommet i et arbeidsforhold som gir tilfredsstillende inntekt, eventuelt i kombinasjon med trygd. Får arbeidssøker tilkallingsvikariater og har fått det over en periode som gjør at det er det arbeidssøker ønsker å ha som inntektskilde, er det godt nok, og det samme gjelder i forhold til vikariater/engasjementer. (IO-konsulent)

Et vanlig arbeid i et vanlig yrke med ordinær lønn der arbeidstaker greier seg selv og arbeider uten bistand fra utenforstående. Arbeidsgivers tilrettelegging og nettverkets støtte er en del av det ordinære arbeidsliv. (IO-konsulent)

Jobb i næringslivet uten tilskudd i noen form fra Aetat. (IO-konsulent)

Fast eller midlertidig ansettelse (ikke lønnstilskudd og ikke praksis plass). (IO-konsulent)

Betalt arbeid med varighet over seks måneder. (IO-konsulent)

Der arbeidssøkeren har en ansettelseskontrakt eller arbeider mer en tre måneder. (IO-konsulent)

IO-konsulentene har altså ulikt syn på hvilken varighet på arbeidsforholdet som bør legges til grunn for at det skal kunne defineres som ordinær jobb. Noen peker på tolv måneders varighet, mens andre mener tre måneder er nok for å kunne karakterisere jobber som "ordinære". Det er heller ikke entydig om en ordinær jobb betyr midlertidig eller fast.

Å finne jobber – kontakten med arbeidsgivere

IO-konsulentene har brukt ulike måter å forholde seg til arbeidsmarkedet på. Noen prøver å leve opp til ideen om å være en "usynlig hånd" og begrenser kontakten med arbeidsgivere så mye som mulig, og i praksis til formalitetene ved eventuell bruk av arbeidspraksis eller lønnstilskudd:

Kun ordinær jobbsøking som arbeidssøker gjør sjøl. Jeg veileder og gir råd, de skriver CV'er og blir i stand til å søke sjøl. Det likner på jobbklubb for ordinære arbeidssøkere. Jeg har lite kontakt med arbeidsgivere, er lite aktiv ut i markedet. Jeg har prøvd det, men har fått negative tilbakemeldinger fra arbeidsgivere som påpeker at dette ikke er en ordinær måte å få seg jobb på. (IO-konsulent)

Jeg bruker utlyste stillinger og det "grå" markedet (ikke-utlyste stillinger). Lager gjerne en åpen søknad som arbeidssøker distribuerer til for eks. alle butikker av den typen han/hun kan tenke seg å jobbe i. Så følges det opp ved å ringe i etterkant enten gjennom brev eller telefonisk kontakt avhengig av metode den enkelte velger. Det er arbeidssøker selv som er aktiv. Det er forskjellen på IO og AB. De deltakerne som klarer å holde aktiviteten i forhold til arbeidsmarkedet selv, passer inn i IO, de andre i AB. Jeg som IO-konsulent går bare unntaksvis i kontakt med arbeidsgivere. Dersom arbeidssøker ser at han kan bruke tilleggstiltak (arbeidspraksis, lønnstilskudd, kurs teknisk tilrettelegging etc), kan jeg som IO-konsulent gå inn for å holde fokus på at det skal bli lønnet arbeid. Men det aller meste går gjennom arbeidssøker. (IO-konsulent)

Andre IO-konsulenter arbeider mer proaktivt i forhold til næringslivet og bruker mye tid ute i bedrifter eller på telefon for å pleie kontakter, finne nye potensielle arbeidsgivere, og knytte bånd.

Jeg bruker 50 % av egen tid på å finne jobber, pleie kontakter med arbeidsgivere, leser aviser, følger med og har mange kontakter. Jeg kontakter arbeidsgiver allerede før de har tenkt å ansette noen. (IO-konsulent)

Jeg reiser rundt en gang i uka ute blant arbeidsgivere. Oppretter nye kontakter. Jeg har mange kontakter fra før, og bruker dem. Personer skal matches, jeg stikker kanskje innom på vei hjem fra jobben, driver oppsøkende virksomt. Jeg kjenner veldig mange mennesker gjennom mine mange tidligere jobber. (IO-konsulent)

Vi har bedt IO-konsulentene i prioritert rekkefølge å angi hvilken framgangsmåte som oftest brukes i deres veiledning av deltakerne mot en ordinær jobb. Følgende tabell gir en oversikt over prioritert rekkefølge samlet for IO-konsulentene som en gruppe:

Tabell 4: Hyppigst benyttede framgangsmåter for å finne jobb

Framgangsmåte for å få jobb	
1	Jobb ved at arbeidssøker selv oppsøker bedrifter
2	Jobb gjennom arbeidssøkers nettverk
3	Jobb gjennom vanlige offentlige stillingsannonser
4	Jobb gjennom IO-konsulents nettverk
5	Jobb ved at IO-konsulent oppsøker bedrifter
6	Jobb ved at bedrifter tar kontakt
7	Jobb gjennom bedriftsoversikter (f.eks gule sider)

Kilde: Spørreundersøkelse blant IO-konsulenter høsten 2005 (N=11). IO-konsulentene har rangert framgangsmåtene fra 1 og oppover. Rekkefølgen i tabellen er basert på gjennomsnittlig rangering for hver av framgangsmåtene.

Samtlige IO-konsulenter oppgir at deres arbeidssøkere selv oppsøker bedrifter. Denne framgangsmåten gis fra første til tredjeprioritering (et flertall gir førsteprioritering). De fleste gir også det at arbeidssøker finner jobb gjennom eget nettverk en høy prioritering. Prioriteringsnivået varierer likevel mer her. Én IO-konsulent har ikke krysset av for at denne framgangsmåten brukes, mens andre gir denne måten en 4. eller 6.prioritering.

Samtlige IO-konsulenter oppgir at offentlige stillingsannonser brukes i attføringsarbeidet, men prioriteringene varierer fra førsteprioritering (3) til 6.prioritet (3).

Flertallet av IO-konsulentene gir bruken av eget nettverk eller egen oppsøking av bedrifter en ”midt-på-treet”-prioritering. Vi finner likevel noen som aldri benytter seg av disse framgangsmåtene, og noen som gir dem en førsteprioritering:

Noen tar kontakt med arbeidsgivere sjøl, men de fleste vil at jeg skal gjøre det og være med på første møte. Uansett om de drar alene, er arbeidsgiver forberedt på at de kommer gjennom at jeg har opparbeidet kontakten. Prinsippet mitt er: a) jeg selger meg selv, b) derigjennom selger jeg arbeidssøkere. (IO-konsulent)

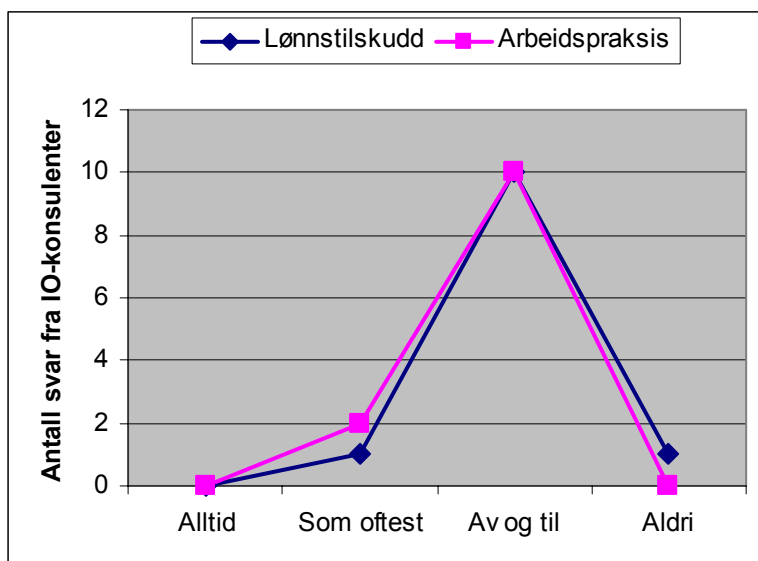
Det er forskjeller også når det gjelder å finne jobb gjennom bruk av bedriftsoversikter og ved at bedrifter selv tar kontakt, men det ser ut til å være et generelt trekk at disse framgangsmåtene brukes i noe mindre grad.

De to framgangsmåtene som får høyest prioritet samlet er altså de framgangsmåtene som tar utgangspunkt i arbeidssøkers egen aktivitet og nettverk, noe som er i tråd med IO-prinsippene. Samtidig ser vi at konsulentene samlet sett gir eget nettverk og egen oppsøking av bedrifter en høyere prioritering enn man kanskje kunne forvente ut fra IO-prinsippene.

Bruk av lønntilskudd og arbeidspraksis

Noen av IO-konsulentene gir uttrykk for at de i flere tilfeller har erfart at Aetat lokal har ønsket, eller lagt press i retning av, bruk av lønntilskudd eller praksisplass. Med unntak av en IO-konsulent oppgir samtlige at de bruker både lønntilskudd og arbeidspraksis i forhold til noen av IO-deltakerne:

Figur 2: Bruk av lønnstilskudd og arbeidspraksis (antall avkryssninger)



Kilde: Spørreundersøkelse blant IO-konsulenter høsten 2005. Tabellen gjenspeiler IO-konsulentenes vurdering av egen bruk, ikke faktisk bruk basert på registrert bruk.

To av IO-konsulentene svarer at de som oftest bruker disse tiltakene, men det vanlige er at disse tiltakene brukes av og til:

Jeg bruker begge, men forsøker å ikke bruke for mye. Lengde varierer fra 1 uke til 1 år. Den siste var med langt lønnstilskudd, som var et spesielt tilfelle. Prøver å ha 3 måneder som grense, vanligvis sier arbeidsgivere ja etter en prøveperiode. Men det kan vise seg at arbeidshindringen er annerledes enn hva man trodde. Har hatt noen tilfeller av helt klar avklaring – på grunn av venteliste i AB. (IO-konsulent)

Arbeidspraksis brukes hvis arbeidssøker skifter til nytt yrke, for eksempel etter sykdom, endt kurs eller skole gang. Lønnstilskudd brukes ofte hvis Aetat og jeg er usikre på arbeidssøkers arbeidsevne, sykdom, motivasjon eller overgang til et nytt yrke. (IO-konsulent)

Et flertall av IO-konsulentene oppgir at vanlig tidsperiode for bruk av lønnstilskudd er 3 mnd. Noen bruker det inntil 6 mnd, noen i 50 % stilling.

Arbeidspraksis brukes også av flere i om lag 3 måneder, men her er det flere som åpner for bruk inntil 6 måneder. IO-konsulentene ser både fordeler og ulemper med tiltaksbruken.

Fordeler ved bruk av lønnstilskudd og arbeidspraksis:

Lønnstilskudd er kun positivt da det stilles krav om ansettelseskontrakt. Det har derfor gitt 100 % resultat. Praksisplass er tredelt: Gode resultater der deltakeren får vist seg frem. Godt for enkelte deltakere å få prøve seg i et yrke og se at de duger. Godt tiltak for å holde deltakeren i aktivitet parallelt med jobbsøkeaktivitet. (IO-konsulent)

Arbeidspraksis kan fungere som en sikkerhet for arbeidsgiver til å sjekke ut ”varen” før de kjøper. (IO-konsulent)

Arbeidssøkere som vanskelig kan dokumentere sine bidrag i bedriften, har lettere for å kunne få en arbeidspraksis hvor de kan vise hva de faktisk kan. (IO-konsulent)

Ulemper ved bruk av lønnstilskudd og arbeidspraksis:

Deltakerne kan passiviseres av praksisplass og håpe at det ordner seg selv om arbeidsgiver er tydelig på at det er midlertidig og plassen blir benyttet til å gi arbeids-erfaring. Kan bli passive jobbsøkere. (IO-konsulent)

Opplever ofte utnyttelse eller forsøk på dette i forbindelse med lønnstilskudd. (IO-konsulent)

Arbeidsgivere kan utnytte stønadene og det tar lengre tid før arbeidssøker får lønnet arbeid (gjelder arbeidspraksis). IO forlanger fast arbeidskontrakt ved inngåelse av Lønnstilskudd. (IO-konsulent)

De aller fleste IO-konsulentene oppgir altså at de bruker lønnstilskudd og arbeidspraksis, men kun ”av og til”. Noen få ser ut til å bruke disse tiltakene oftere. Vi kommer nærmere inn på bruk av lønnstilskudd og arbeidspraksis i forhold til formidlingsresultater i kapittel 5.

4.2 Én til én kontakt

Hvordan arbeider IO-konsulentene med prinsippet én til én kontakt? I IO-dokumentene utdypes én til én kontakt som følger:

Tjenesten består av oppfølging av en jobbkonsulent som hele tiden er tilgjengelig for jobbsøker. Dette sikres ytterligere ved bruk av mobiltelefon. Hovedformen i kontakten vil være uformelle møter. I veiledningsfasen vil det vanligste være timeavtaler. Det skal ikke være daglig oppmøte, kursing eller lignende, men avtaler etter behov. I jobbsøkerfasen og oppfølgingsfasen vil kontakten variere mellom kontakt på telefon og personlige møter. Kontakten vil være tettest i veiledningsfasen og jobbsøkerfasen. Oppfølgingsfasen vil være preget av mindre tett kontakt, men tett nok til at forhold som setter ansettelsesforholdet i fare, kan oppdages tidlig.

Dette er et prinsipp IO-konsulentene i stor grad følger. Det betyr at det er tett kontakt mellom IO-konsulent og arbeidssøker i prosessen. Arbeidssøker og IO-konsulent har gjerne idédugnad sammen, man møtes på kontor eller på kafé og snakker sammen i telefon. IO-konsulenten samarbeider ikke med arbeidssøkerne samlet. Slik beskriver en IO-konsulent sitt samarbeid med deltakerne, noe som illustrerer hvordan en-til-en-relasjonen kan utformes:

1. Bli kjent samtale: Samtaler med gjennomgang av CV og jobbønsker. Formålet er å etablere en god relasjon med arbeidssøker samt finne hvilke type jobber som skal søkes. Bruker LØFT-metodikk og ser på muligheter i arbeidsmarkedet. Viktig å være realistisk. Finpuss av CV for å gjøre den mer selgende er ofte et viktig tema. En del har ikke CV fra før. Hvis arbeidshindre er relevant i forhold til den type jobb som skal søkes, drøftes mulige løsninger på dette.

2. Jobbsøket. De fleste vil den første tiden (2 – 4 mnd) selv søke på aktuelle jobber samt ta kontakt med potensielle arbeidsgivere. Jeg følger opp med samtaler og gir tilbakemeldinger på kvantitet og kvalitet. Der hvor det etter 2- 4 mnd ser ut til at dette ikke fører frem, vil andre virkemidler bli vurdert som for eksempel praksisplass eller lønnstilskudd.

3. Starter i jobb. Når en arbeidssøker har fått seg jobb vurderes det i samråd med arbeidssøker om det er behov for videre oppfølging, hvilket det ofte er av forskjellige årsaker. Hyppighet og varighet er avhengig av hva som er problemet. Mange trenger kun å holde kontakten, ha noen å snakke med den første tiden til de er trygg i sin nye jobb. Andre har arbeidshindre som de må jobbes videre med i samarbeide med meg og med arbeidsgiver.

4.3 Praktiske løsninger på reelle arbeidshindringer

Hvordan arbeider IO-konsulentene med prinsippet om praktiske løsninger på reelle arbeidshindringer? I IO-dokumentene utdypes dette som følger:

Sentralt i veiledningsarbeidet vil være:

- *Klargjøring av yrkesinteresser*
- *Gjennomgang av karrierehistorie (hva har fungert og hva har ikke fungert?)*
- *Analyse av arbeidshindrende adferd*
- *Analyse av hvilke situasjoner personen har mestret, og hva som kjennetegner arbeidssituasjoner der personen har mestret arbeidshindringene*
- *Oppgaver som veiledningsverktøy*

Arbeidssøker skal i utgangspunktet ha en handlingsplan laget i samarbeid med saksbehandler på Aetat lokal. Det kan imidlertid komme nye avklaringer i samarbeidet med jobbkonsulent som kan endre den opprinnelige planen. Da bør saksbehandler på Aetat lokal informeres om dette. Forskningen har kommet fram til at en god relasjon er en av de sterkeste enkeltfaktorene som bevirker endring. Intensjonen er derfor å søke å oppnå en god relasjon mellom jobbkonsulent og arbeidssøker basert på faglig kunnskap og effektiv og hensiktsmessig veiledning. Den første delen av kontakten vil ofte bestå i å finne løsninger på arbeidshindre slik de oppleves av arbeidssøker. Videre å finne en samarbeidsform mellom jobbkonsulent og arbeidssøker som er motiverende og tilpasset den enkelte.

Vi fanger opp to nivåer i arbeidet med praktiske hindringer blant IO-konsulentene. Det ene er avklaring av arbeidshindringer som del av kartleggingsprosessen mellom deltaker og IO-konsulent. Det andre er tilrettelegging ute i arbeidssituasjon når deltakeren er kommet i jobb. IO-konsulentene peker i størst grad på tilretteleggingen ute i bedriftene:

Det kan være av praktisk art, sånt som kan skaffes - stoler, rullemus, vernesko. Ofte handler det om atferd eller om å redusere bekymringer, særlig økonomiske, for eksempel knyttet til gjeld. Stor diskusjon internt i IO om vi skal ta initiativ til gjeldssanering. (IO-konsulent)

Jeg har lite fokus på hindringer i veiledningen, det er et poeng å trekke fram det som er positivt og bruke det aktivt. Men også dette er det mye diskusjon om i IO. Hindringer er rygg/muskelpåslag, psykisk/depresjoner/utbrenthet. Løsninger kan være å unngå tunge løft, unngå fysisk eller psykisk slitasje, men poenget er at dette varierer med type jobb. Så jobbmatch står helt sentralt. (IO-konsulent)

Vi prøver å tilrettelegge på arbeidsplassen, det går nesten over i AB. Vi skal ikke ha så syke mennesker, da blir det en byrde for arbeidsplassen, de skal klare en vanlig jobb uten for mye hjelp. Vi følger opp slik at dersom noen ikke klarer noe, har vi dialog med arbeidsgiver. Dersom vedkommende for eksempel ikke kan stå oppreist så lenge om gangen, forsøker vi å legge om arbeidsoppgaver. (IO-konsulent)

Arbeidet med praktiske løsninger på reelle arbeidshindre handler også om å bygge opp varige systemer eller ordninger rundt den enkelte deltaker:

Det handler om å finne ut hva som gjør at personen ikke er i jobb. Hvorfor har han ikke greid å beholde jobben? Handler det om sykdom, skade eller personlige trekk? Målet er å stable på beina et apparat som kan være der når IO er borte? Det kan dreie seg om sosialkontor, psykiatri eller trygdekontor. Det kan handle om å strekke regelverket. Jeg som IO-konsulent er kortvarig, jobben er å stable på beina noe som varer..... (IO-konsulent)

4.4 Høy intensitet – høyt tempo

Hva ligger i IO-prinsippet om høy intensitet og høyt tempo? I IO-dokumentene utdypes dette som følger:

Det er avgjørende med høyt tempo og høy intensitet i arbeidet med arbeidssøker. Når arbeidssøker kommer i kontakt med IO settes det krav til en kontinuerlig, aktiv prosess mot ordinær jobb, både fra arbeidssøker og jobbkonsulent. En aktiv prosess vil vanligvis forutsette kontakt flere ganger i uken. Arbeidssøkere skal tilbys IO når de er motiverte og ønsker dette. IO må derfor til enhver tid være tilstrekkelig utbygd slik at det i praksis ikke opereres med ventelister.

Arbeidet med IO-deltakerne beskrives av IO-konsulenter tidsvis som intenst og preget av høyt tempo:

Hyppige møter, ting skjer raskt, særlig i oppstartfasen – det er i den fasen det er mest arbeid for meg. (IO-konsulent)

Jeg jobba med en deltaker i en hel uke. Det kan bli intensivt i perioder. (IO-konsulent)

Ideelt møter jeg arbeidssøker 1 gang per uke, men noen kan det være større intensitet, flere møter. (IO-konsulent)

Formålet er å skape framdrift i den enkelte deltakers jobbsøkeprosess:

At arbeidssøker opprettholder en aktivitet i retning av arbeid. Skal ikke gå mange uker uten at det skjer noe, det er oppgaver hele tiden. (IO-konsulent)

Det handler om å få opp jobbsøkeaktiviteten. Noen teller antall søknader, for eks 50 på en uke, jeg mener 10 gode søknader er bedre... (IO-konsulent)

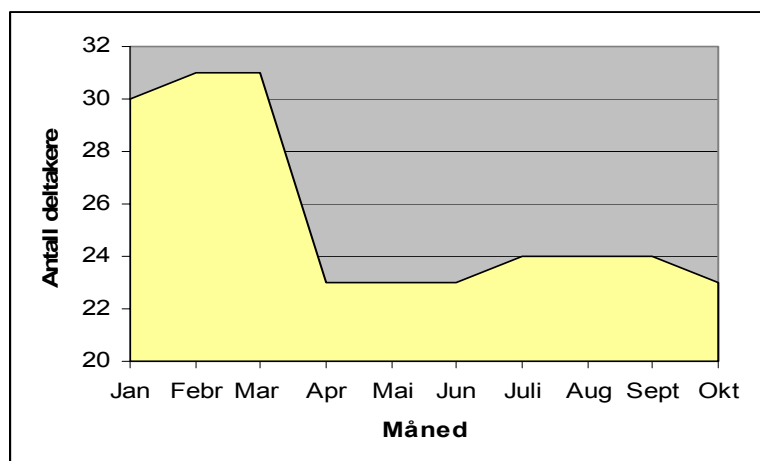
Antall deltakere

I IO-prinsippene legges det opp til at konsulentene skal arbeide med 25-40 deltakere samtidig. Med utgangspunkt i antall deltakere ved inngangen til hver måned, finner vi at bare 5 av de 12 IO-konsulentene i 2005 gjennomsnittlig har arbeidet med så mange deltakere. I 3.kvartal 2005 hadde bare 4 av 12 IO-konsulenter 25 eller flere deltakere.

Årsgjennomsnittet på antall deltakere for hver enkelt IO-konsulent varierer fra 12 til 34 i 2005.⁸ Samlet har IO-konsulentene gjennomsnittlig arbeidet med 25 deltakere samtidig i 2005. I tredje kvartal var gjennomsnittet 24 deltakere pr IO-konsulent.

⁸ Vi ser her bort fra IO-konsulenter som skiller seg klart ut fra flertallet. Dette for å presentere gjennomsnittstall som ikke er skjeve på grunn av enkeltavvik.

Figur 3: Gjennomsnittlig antall deltakere pr IO-konsulent ved inngangen av hver måned i 2005



Kilde: Basert på IO-konsulentenes månedlige rapporteringer til Aetat Sarpsborg.

Gjennomsnittet pr måned har variert mellom 31 som høyest i februar og mars, og 23 som lavest i perioden april-juni og oktober. Grunnen til at årsgjennomsnittet er høyere enn gjennomsnittet i 3. kvartal er antakelig at de IO-konsulentene som var aktive i første kvartal 2005, både hadde lang fartstid som IO-konsulent og opparbeidet seg en stor deltakergruppe. Gjennomsnittlig antall deltakere var dermed høyt i første kvartal. I løpet av 2005 har det kommet 5 nye IO-konsulenter som naturlig nok har brukt noe tid på å komme i gang. Gjennomsnittlig antall deltakere har dermed sunket i løpet av 2005.

Vi kan slå fast at som samlet gruppe, så ligger IO-konsulentene ved inngangen til november 2005 klart i underkant av formålet om å ha mellom 25 og 40 deltakere til enhver tid.

Tidsbruk

Det er store forskjeller når det gjelder hvordan IO-konsulentene bruker arbeidstida. Mens noen ikke bruker noe tid i bedrifter, anslår andre IO-konsulenter at de bruker 8 timer i uken til dette. IO-konsulentenes vurderinger av egen ukentlig tidsbruk på telefonkontakt med ansatte/ledelse i bedrifter varierer fra 0,2 til 8 timer.

Det er et generelt trekk at mye av arbeidstiden går med til samarbeid med arbeidssøkere i form av møter eller pr telefon. Samlet oppgir IO-konsulentene gjennomsnittlig at de bruker 15 timer sammen med arbeidssøkere ukentlig, og 4 timer til telefonkontakt med arbeidssøkere. Tid brukt på samvær med arbeidssøkere varierer fra 6 til 25 timer ukentlig mellom IO-konsulentene, og tiden brukt til ukentlig telefonkontakt varierer fra 1 til 10 timer.

Oppgitt tid brukt til kontakt med Aetat varierer fra 1 til 8 timer i uken, mens tiden IO-konsulentene bruker på kontakt med deltakernes profesjonelle og personlige nettverk spenner fra 0 til 4 timer.

Tabell 5: Tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver (antall avkryssninger)

Vurder tidsbruk på følgende arbeidsoppgaver	For mye tid	Passe tid	For lite tid
a) Administrasjon/kontorarbeid	3	7	1
b) Samarbeid med tiltaksarrangør		11	
c) Kontakt med deltakeres arbeidsgivere		9	2
d) Samarbeid med/oppfølging av arbeidssøkere		10	1
e) Lete etter jobber	1	6	4

Kilde: Spørreundersøkelse blant IO-konsulenter høsten 2005

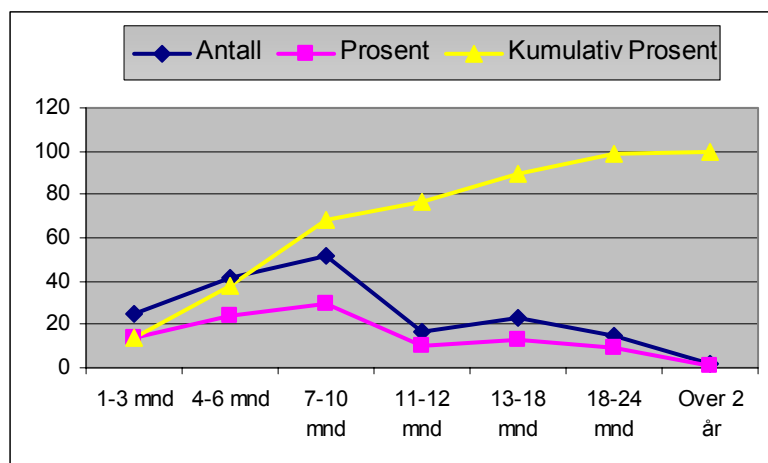
IO-konsulentene er minst fornøyde med tidsbruk når det gjelder å lete etter jobber. 4 av IO-konsulentene mener at de bruker for lite tid på dette, mens en mener han/hun bruker for mye tid. Det er også noe misnøye med tidsbruk på administrasjon og kontorarbeid, hvor 3 IO-konsulenter opplever at de bruker for mye tid på det. IO-konsulentene er i all hovedsak fornøyde med tidsbruken og ønsker stort sett ikke å bruke tiden annerledes.

Gjennomstrømning – tid i tiltaket

Det tilstrebes en høy gjennomstrømning i tiltaket. Maksimal tid innskrevet i tiltaket legges i retningslinjene opp til å være 10 måneder. Vi finner at 74 % av deltakerne som hadde avsluttet tiltaket i perioden januar-oktober 2005, hadde deltatt i prosjektet 10 mnd eller kortere. Vi kan konkludere med at de deltakerne som avsluttet IO-tiltaket i 2005, i hovedsak lå innenfor den anbefalte tidsgrensa for tiltaket. 1 av 4 gjorde det ikke.

5 av de 12 IO-konsulentene startet i jobben i løpet av 2005 og hadde på undersøkelsestidspunktet kortere fartstid som IO-konsulent enn anbefalt gjennomstrømningstid for deltakere. Disse IO-konsulentene hadde dermed ikke hatt mulighet til å ha deltakere i tiltaket lenger enn anbefalt tid. For å få et mer realistisk bilde av faktisk gjennomstrømningstid for deltakerne i tiltaket har vi tatt ut disse IO-konsulentenes deltakere i følgende tabell:

Figur 4: Tid i tiltaket for IO-deltakere tilhørende IO-konsulenter med lang fartstid (N=176).



Kommentar: Figuren viser varighet i tiltaket for deltakere som hadde avsluttet prosjektet i løpet av de 10 første månedene av 2005.

Figuren indikerer at 2 av 3 IO-deltakere deltar i prosjektet innenfor den tiden som anbefales.

Legg likevel merke til at dette bare gjelder deltakere som har avsluttet tiltaket. Dersom vi tar med også de deltakerne som fremdeles er med i tiltaket, vil fordelingen sannsynligvis endres noe. Dette fordi enkelte av deltakerne antakelig er arbeidssøkere som ikke vil finne jobb gjennom prosjektet, som vil bli værende i prosjektet noe lenger tid mens de leter etter jobb, eller i påvente av overgang til annet tiltak. Vi har informasjon fra IO-konsulenter om at de ”ikke slipper deltakerne før de har noe å gå til”. Deltakere som er feilhenviste og som passer bedre inn i AB, kan for eksempel bli værende i IO-tiltaket i påvente av overføring til AB, fordi det er ventetid i AB-tiltaket. Det er derfor mulig at den gjennomsnittlige gjennomstrømmingstiden kan være noe høyere enn figuren over viser. Vi har ikke fått tilgang til data som gjør det mulig å gjennomføre en slik analyse.

4.5 Langvarig oppfølging

Hva betyr prinsippet om langvarig oppfølging? I IO-dokumentene utdypes dette som følger:

Forskning viser at oppfølging også etter at arbeidssøker er begynt i jobb ofte er avgjørende for om vedkommende greier å beholde jobben. Deltakerne i IO kan ha arbeidshindringer som gjør at de ønsker å slutte eller at de blir bedt om å slutte i jobb. Jobbkonsulentens oppgave er å arbeide systematisk for å oppdage dette, og å bidra med løsninger slik at dette ikke skjer. Hvor tett oppfølgingen skal være, vil variere mye. For mange vil oppfølgingen være lavintensiv.

Oppfølging retter seg i første omgang til arbeidssøker:

Identifisere arbeidshindrende adferd som gjør at personen ikke greier å stå i jobb eller ikke når opp til kravene som forventes fra arbeidsgiver

Praktisk løsning av reelle arbeidshindre (Intervensjoner for å endre arbeidshindrende adferd)

Oppfølgingen kan i prinsippet være langvarig (men med svært lav intensitet) hvis det er behov for det. Arbeidsgiver trekkes inn i løsningen av reelle arbeidshindre, bare dersom

det er nødvendig. Jobbkonsulent kan ha en viktig oppgave i å holde arbeidsgiver godt orientert om tilgjengelige virkemidler for arbeidsgiver, som kan hjelpe arbeidssøker til å beholde en ordinær jobb (tekniske hjelpemidler, fritak fra arbeidsgiverperiode etc.)

Med unntak av 2 av IO-konsulentene oppgir alle at de følger opp deltakere som er utskrevet av tiltaket med såkalt "lavintensiv oppfølging". Denne oppfølgingen foregår oftest gjennom telefon, men noen IO-konsulenter stikker også innom bedrifter for samtaler:

Der det er avtalt lavintensiv oppfølging tar jeg kontakt pr. telefon en gang i måneden og arbeidssøker tar kontakt med meg hvis behov. (IO-konsulent)

Jeg følger opp til de naturlig ikke trenger meg mer. Dette har ikke vært noe problem ennå. For det meste skjer dette gjennom telefonsamtaler. De har også stukket innom kontoret for en rask samtale. (IO-konsulent)

Etter at de har fått jobb følger vi fortsatt opp, også etter at de er utskrevet. Dette er ingen rutine, men jeg føler personlig ansvar. Jeg kan hjelpe noen også om de mister jobben, eller slutter, men ikke nødvendigvis ved at de skrives inn i tiltaket igjen. Det varierer hvordan oppfølgingen skjer. Etter at de har fått jobb kan de ringe meg, eller jeg kan stikke innom. (IO-konsulent)

Varigheten på oppfølginga varierer alt etter behov, for noen inntil et halvt år, for andre frem til de føler seg sikre på at det vil fungere bra. En IO-konsulent oppgir at han ikke har satt noen klar grense for hvor lenge han skal følge opp med lavintensiv oppfølging.

Hvordan bestemmes tidspunkt for utskriving?

Flere av IO-konsulentene gir uttrykk for et visst press fra Aetat om å avslutte noen av sakene. Dette kan være en indikasjon på liten interesse for oppfølging av deltaker etter at jobb er etablert. IO-konsulentene oppgir i hovedsak at de finner tidspunkt for utskriving av tiltaket i samråd med deltaker og saksbehandler ved Aetat. Dette foregår for mange en god stund etter at jobben er etablert, og først når løsningen ser ut til å bli varig:

Vi avslutter når jeg og arbeidssøker ser på det som er varig god løsning, eller når saksbehandler på Aetat bestemmer det. (IO-konsulent)

Når arbeidssøker er i fast ordinær jobb vil tiltaket avsluttes. Som vanlig praksis holdes kontakten til prøvetiden er utgått. Dersom det over tid viser seg at vedkommende har større hjelpebehov enn vi kan gi, blir vedkommende overført til andre tiltak. (IO-konsulent)

Vi avslutter når de har fått fast jobb og det er tydelig at de fungerer. Ved annen årsak tilpasses det eventuelt nye tiltak og avtales med Aetat. (IO-konsulent)

Stort sett avslutter vi etter mitt skjønn, men også etter avklaring med kandidaten. (IO-konsulent)

Deltakeren avsluttes når han/hun vurderes å kunne klare seg på egen hånd. Dette gjøres i samråd med vedkommende og med saksbehandler på Aetat. (IO-konsulent)

4.6 Parallellitet i tiltak og behandling

Hva betyr prinsippet om parallellitet i tiltak og behandling? I IO-dokumentene utdypes dette som følger:

Dersom arbeidssøkere har et helseproblem som del av en arbeidshindring og det ikke er nok med generell oppfølging fra Jobbkonsulent, skal det tilstrebes å sette i gang parallell behandling. Det er viktig at denne behandlingen er målrettet i forhold til å mestre jobb. (Det å få igangsatt dette kan være et delt ansvar mellom Jobbkonsulent, saksbehandler på Aetat lokal og fastlege.) Jobbkonsulent har et ansvar for nødvendig dialog med Aetat lokal og fastlege for å igangsette et slikt tilbud.

Halvparten av IO-konsulentene oppgir at de ikke har arbeidet med parallellitet i tiltak og behandling. En IO-konsulent forteller at vedkommende tenker lite i de baner og at vedkommende tenker mer i retning av arbeidsevne og hvor vedkommende kan passe inn. ”Jeg går kanskje de veiene jeg er vant til. Jeg har ikke brukt dette prinsippet i det hele tatt.” Andre peker på at det er vanskelig å jobbe med dette prinsippet på grunn av vanskelig tilgjengelig hjelpeapparat. Noen har ikke jobbet i særlig grad med dette fordi slike forhold har vært ordnet før henvisning, eller fordi man mener at det er Aetat som skal gjøre denne delen av jobben:

Parallelliteten i behandlinga har som regel vært på plass før arbeidet har startet. Jeg ordner opp i den grad man for eksempel må ta opp fag fra videregående skole, men ikke helse og økonomi, bare ting som er relatert til jobb. (IO-konsulent)

Det er ikke diskutert og gjennomført parallellitet i tiltak/behandling. Vi kan ikke hjelpe brukerne med å få til en behandling, for eksempel psykolog. De må vente i køen som alle andre. Dette kan være meget hemmende for en IO-bruker. (IO-konsulent)

Prinsipp om parallellitet er i praksis vanskelig å følge på grunn av blant annet lange køer i forhold til behandling og på grunn av arbeidssøkerens økonomi. (IO-konsulent)

Det er Aetat som skal søke om parallellitet i bistanden, ikke jeg. Men det er vanskelig, de fleste som trenger parallell bistand havner på venteliste og blir derfor ikke reelle arbeidssøkere. (IO-konsulent)

Prinsippet om parallellitet i bistanden erfares likevel som et viktig felt blant IO-konsulentene fordi mange av deltakerne har behov for parallelle tiltak. Ifølge IO-konsulenter finnes det eksempler på at deltakere har blitt skrevet ut av prosjektet fordi de ikke har fått nødvendig parallell behandling.

Den andre halvparten av IO-konsulentene jobber med parallellitet i bistanden rundt IO-deltakerne. En IO-konsulent forteller at vedkommende blir involvert i behandlinga rundt den enkelte ved å skrive brev til aktuelle eksterne instanser blant annet for å informere om at vedkommende er på utføring. Slik blir IO-konsulentene med på å legge føringer i forhold til støtteapparatet rundt den enkelte ved å få ned ventetida. Flere IO-konsulenter har erfaringer med dette:

Jeg jobber ofte med parallell bistand. Ringer lege, får hjelp til psykolog, hjelp til medisiner, alt mulig, sitter i kontakt med poliklinikk, jeg støtter opp. Dersom folk allerede har et støtteapparat rundt seg involverer vi også disse. Samordning er viktig. (IO-konsulent)

Du hiver deg inn og er aktiv. Det er oppklarende for IO-deltaker. Noen ganger motiverer jeg til bytte av fastlege eller psykolog. Det kan ta tid. Vi skriver brev med konkret bestilling på det vi tror skal til... Det handler også om bevisstgjøring hos den enkelte IO-deltaker. (IO-konsulent)

En IO-konsulent understreker at det å arbeide med parallell bistand er jobbrelatert. Vedkommende peker likevel på at det er viktig å støtte den enkelte i dette arbeidet, ikke ta over arbeidet for han/henne.

Jeg går ikke til fastlegen, men har samtaler med vedkommende og sier jeg kan støtte ham. Kommer det fram at fastlegen ikke er god, så spør jeg hvordan vi da kan bidra. Jeg tar ikke over. I stedet for at jeg går foran, så støtter jeg bak. Dette er forskjellen på IO og AB. (IO-konsulent)

Samarbeid

IO-konsulentene samarbeider med mange instanser. Foruten Aetat lokal og tiltaksarrangør nevnes både trygdeetat, sosialetat, hjelpemiddelsentral, DPSer, psykologer, fastleger, bemanningsselskaper, arbeidsgivere, advokater, fagforeninger, økonomiske rådgivere, fysioterapeuter og flere instanser som aktuelle samarbeidsinstanser.

De fleste IO-konsulentene er fornøyde med samarbeidet med Aetat lokal slik det etter hvert har utviklet seg. Det fortelles om et samarbeid i form av møter og telefonsamtaler der det i fellesskap diskuteres og avklares. Flere oppgir at de benytter seg av trekantsamtaler.

Det som har fungert bra er samarbeidet med de saksbehandlerne som har det samme ”tenkesettet” i forhold til bruk av IO. Dette sikrer at vi har samme mål og det er lettere å enes om virkemidlene, tidsbruk og annet. (IO-konsulent)

Vi har møter og telefonsamtaler der vi i fellesskap diskuterer saken. Jeg opplever at både Aetat og jeg føler disse kontaktene som nyttig. Det skaper en helhet rundt saken og de som har den formelle myndighet til vedtak, får god kjennskap rundt faktiske forhold. Jeg opplever også den enkelte saksbehandler på Aetat til å være en god sparringspartner i de saker hvor en er i tvil om hvilke beslutninger som skal fattes i forhold til for eksempel utskriving til andre tiltak. (IO-konsulent)

Jeg har dialog med Aetat før oppstart. Vi har dialog vedrørende hensiktsmessige tiltak: kurs, praksisplasser og lønnstilskudd, samt vedrørende historikk, oppfølging, helse-situasjon for enkelte kandidater når det oppstår utfordringer i form av manglende oppmøte, manglende aktivitet, helsemessige hindringer. (IO-konsulent)

Vi har 3-kantsamtaler og drøfter med saksbehandlerne. Enkelte saksbehandlere er flinke til å sende aktuelle søkere. Enkelte saksbehandlere formidler ikke IO-søkere eller har sendt søkere som ikke har oppfylt kriteriene for IO. (IO-konsulent)

Vi har inntrykk av at samarbeidet med Aetat lokal er personavhengig og at IO-konsulentene ikke klarer å etablere et godt samarbeid med alle saksbehandlere. Flere IO-konsulenter peker på at det er lettere å samarbeide med yngre saksbehandlere i Aetat lokal som også i større grad kjenner prinsippene som IO følger.

4.7 Forskjeller og likheter i måloppfatninger og arbeidsmetoder

Vi oppsummerer at IO-prinsippene som hovedregel blir fulgt av IO-konsulentene. Avvik fra IO-prinsippene er imidlertid ganske vanlige. Målet for prosjektet formuleres i prosjektbeskrivelser som å ”få flere personer raskere ut i jobb ved å tilby tilpasset personlig veiledning og oppfølging til arbeidssøkere med behov for bistand” (Aetat Sarpsborg). Selv

om IO-konsulentenes måloppfatninger i hovedtrekk er i tråd med dette målet, finner vi også mindre forskjeller:

Jeg tror det finnes en jobb for alle, men alle kan ikke gjøre alt. Å bistå den enkelte med å redusere hindringer for å komme inn i arbeidsmarkedet og beholde en jobb, er en spennende utfordring. Mitt mål er å ligge over gjennomsnittet i IO når de gjelder resultater av antall kandidater i jobb. (IO-konsulent)

Gjøre en best mulig jobb for deltakere gjennom å lære de å bruke et sett med verktøy/virkemidler for å komme seg i jobb og beholde den. (IO-konsulent)

Mitt mål er å få flest mulig ut i en jobb de kan like og mestre, og beholde jobben! (IO-konsulent)

Det er et mål for meg at arbeidssøkerne blir møtt med respekt og at de føler seg ordentlig behandlet uansett situasjon og at flest mulig kommer i ordinært arbeid. (IO-konsulent)

Mitt mål er å hjelpe flest mulig tilbake til arbeid. Jeg har visjoner for å sette fokus på at det ikke er noen som helst sammenheng mellom sykdom, skade eller lyte og trygd / ikke jobb. Jeg ønsker videre å avsløre deltakere som misbruker systemet, bidra til økt sysselsetting og bedre drift for AS Norge, samt mer fornuftig bruk av skattepengene. (IO-konsulent)

Noen IO-konsulenter peker på uklarhet rundt telling av resultater og oppfatter noen av målene som motstridende:

Det skal skje noe positivt i løpet av 6 måneder og de skal helst ikke være inne i tiltaket lengre enn 1 år, minimum 50 % i jobb, ikke avklaringstiltak. Men i IO har vi ulike oppfatninger om hvordan resultater skal telles, dette er uklart, ønsker klar beskjed! Lengden på 1 år er ok, gitt at de har IO-nivå, ikke AB-nivå. (IO-konsulent)

Det er en del motstridende mål, for eksempel kombinasjonen av langvarig oppfølging og kort gjennomstrømmingstid, samt et ønske om å få på plass parallellitet i tiltak og behandling samtidig som man skal ha en effekt i forhold til arbeid på kort tid. (IO-konsulent)

Det har vært en del endringer i prosjektet i forhold til hvilke mål som styringsgruppa har satt. Resultatkrav oppstod underveis i prosjektet. (IO-konsulent)

Ulike måloppfatninger og opplevelsen av uklare resultatkrav og motstridende mål er forhold som kan medvirke til ulike arbeidsformer hos IO-konsulentene. Vi finner både tydelige forskjeller og likheter mellom de ulike IO-konsulentenes arbeidsmetoder. Størst er likheten når det gjelder én-til-én kontakten, det individuelle fokuset, og at det klart blir fokusert på ordinært arbeidsliv. Våre data antyder også at IO-konsulentene – med enkelte unntak – forholder seg relativt likt til bruk av lønnstilskudd og arbeidspraksis.

Vi finner tydelige forskjeller mellom IO-konsulentene når det gjelder kontakten med arbeidsgivere og arbeidsplasser. Mens noen prøver å leve opp til ideen om å være en ”usynlig hånd” og begrenser kontakten med arbeidsgivere så mye som mulig, arbeider andre IO-konsulenter mer proaktivt i forhold til næringslivet og bruker mye tid ute i bedrifter eller på telefon for å pleie kontakter, finne nye potensielle arbeidsgivere, og knytte bånd.

Det er store forskjeller når det gjelder hvordan IO-konsulentene bruker arbeidstida. Mens noen ikke bruker noe tid i bedrifter, anslår andre IO-konsulenter at de bruker 8 timer i uken til

dette. Det er et generelt trekk at mye av arbeidstiden går med til samarbeid med arbeidssøkere i form av møter eller pr telefon. IO-konsulentene er i all hovedsak fornøyde med tidsbruken og ønsker stort sett ikke å bruke tiden annerledes. IO-konsulentene er minst fornøyde med tidsbruk når det gjelder å lete etter jobber.

Det er forskjeller i hvordan konsulentene definerer en ordinær jobb. IO-konsulentene har altså ulikt syn på hvilken varighet på arbeidsforholdet som bør legges til grunn for at det skal kunne defineres som ordinær jobb. Noen peker på tolv måneders varighet, mens andre mener tre måneder er nok for å kunne karakterisere jobber som ”ordinære”. Det er heller ikke entydig om en ordinær jobb betyr midlertidig eller fast.

IO-konsulentene forholder seg ulikt til arbeidet med parallellitet i tiltak og behandling. Halvparten av IO-konsulentene oppgir at de ikke har arbeidet med dette. Prinsippet om parallellitet i bistanden erfares likevel som et viktig felt blant IO-konsulentene; mange av deltakerne har behov for parallelle tiltak. Det finnes i følge IO-konsulenter eksempler på at deltakere har blitt skrevet ut av prosjektet fordi de ikke har fått nødvendig parallell behandling.

Det er også store variasjoner mellom de ulike IO-konsulentene når det gjelder hvor mange deltakere de til enhver tid følger opp. Dette kan antakelig blant annet skyldes ulik fartstid hos IO-konsulentene, Aetats henvisningspraksis, bistandsbehovene til deltakerne, og den enkelte IO-konsulents arbeidsmetode.

Vi kan konkludere med at det – med utgangspunkt i IO-prinsippene – ikke er et rendyrket IO som er praktisert gjennom prosjektet.

5

RESULTATER, SAMMENLIGNINGER OG GODE PRAKSISER

Hvilke resultater kan IO-prosjektet så langt vise til? Hvilke erfaringer har konsulentene gjort om gode og dårlige metoder? Hvilke arbeidsformer har gitt best resultater? I dette kapitlet skal vi forsøke å gi svar på blant annet disse spørsmålene.

5.1 Formidlingstall og andre resultater

Vi har anslått at omtrent 700 personer har deltatt i prosjektet i løpet av prosjektperioden. På grunn av enkelte mangelfulle rapporteringer er det noe usikkerhet rundt dette tallet. Usikkerheten knyttet til dette anslaget representerer imidlertid ingen feilkilde når det gjelder formidlingen fra prosjektet, hvor det foreligger gode oversikter.⁹

For 2005 hadde 228 avsluttet prosjektet ved utgangen av oktober, hvorav 87 hadde gått til ordinær jobb, 12 til ordinær jobb med lønnstilskudd, og 7 til egen næring. I 2004 har vi funnet at totalt 180 deltakere avsluttet prosjektet. Følgende tabell gir en oversikt over formidlingsresultatene fra IO-prosjektet for 2004 og 2005 (til og med oktober):

Tabell 6: Formidling av deltakere som avsluttet IO-deltakelse i 2004 og 2005 (antall og prosent)

Formidlet til:	2004		2005		Totalt	
	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall
Ordinært arbeid	30	54	38	87	35	141
Lønntilskudd	9	17	5	12	7	29
Egen næring			3	7	-	7
AMB fase 1 eller 2	2	3	2	4	2	7
APS	5	9	3	7	4	16
AB	3	5	4	9	3	14
Utdanning	9	16	10	22	9	38
Ufør/syk	30	53	19	43	24	96
Tilbakeført Aetat			16	37	-	37
Annet/ andre tiltak	13	23			-	23
Totalt	101	180	100	228	84	408

Kilde: Tall fra Aetat Sarpsborg, IO-prosjektet. Vi mangler tall fra en IO-konsulent for desember 2004. Tallene for 2005 gjelder til og med oktober (2 konsulenter hadde ikke innmeldt tall for oktober). Vi har bare totalsummert de kategoriene som både ble registrert i 2004 og 2005.

Den totale formidlingen til ordinært arbeid er samlet 35 %, noe høyere for 2005 enn for 2004. I forhold til 2004 er det en økende tendens i formidling til ordinært arbeid. Økningen kan kanskje skyldes bedre henvisninger av deltakere til prosjektet, eller bedre arbeidsmetoder blant IO-konsulentene. Vi legger merke til at 24 % av deltakerne som har avsluttet prosjektet enten har blitt sykemeldt eller har søkt/fått innvilget uføretrygd.

⁹ De personene som er avsluttet etter IO-avklaringsfase er ikke med i formidlingstallene.

I 2005 ble totalt 46 % av de deltakerne som avsluttet prosjektdeltakelse formidlet til enten ordinær jobb, jobb med lønnskudd eller egen næring. 35 % av deltakerne ble avsluttet til sykemelding, uføresøknad eller tilbakeført Aetat. Nesten hver tiende deltaker gikk til et av tiltakene AMB, APS eller AB, og en like stor andel gikk til utdanning.

Følgende tabell viser hvor lenge deltakerne som i 2005 ble formidlet til jobb hadde vært med i IO-prosjektet. Vi har bare tatt med deltakerne til de IO-konsulentene som hadde jobbet lenger enn 10 måneder i prosjektet:

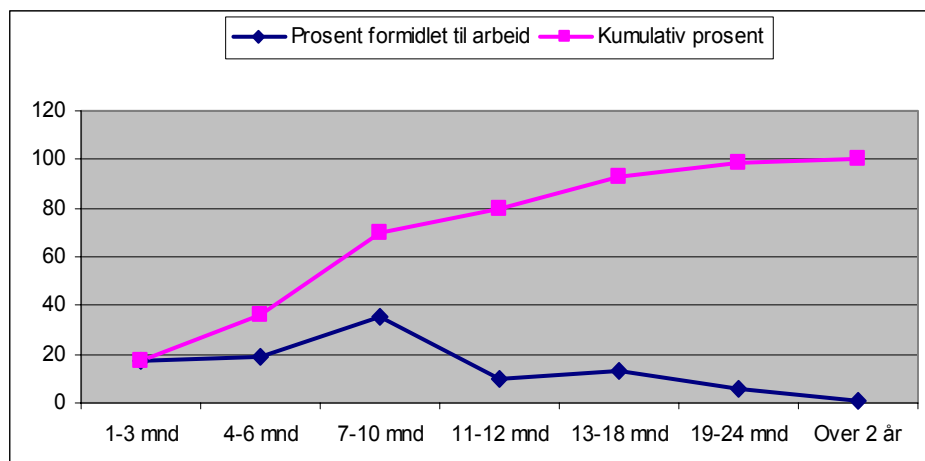
Tabell 7: Formidling til arbeid fordelt på varighet i tiltaket, IO-konsulenter med lang fartstid (prosent)

	Ordinært Arbeid	Lønnskudd	Egen Næring
1-3 mnd	17	20	0
4-6 mnd	21	10	0
7-10 mnd	38	20	25
11-12 mnd	8	20	25
13-18 mnd	13	10	25
19-24 mnd	3	20	25
Over 2 år	1	0	0
	100 (N=72)	100 (N=10)	100 (N=4)

Kilde: Tabellen er basert på data om deltakere som har avsluttet IO-tiltaket i løpet av de 10 første månedene av 2005 hos de IO-konsulenter med lengre enn 10 mnd fartstid.

Figuren under viser den totale formidlingen langs samme tidsakse som tabellen ovenfor:

Figur 5: Formidling til arbeid fordelt på varighet i tiltaket, IO-konsulenter med lang fartstid (N=86)



Kilde: Figuren er basert på data om deltakere som har avsluttet IO-tiltaket i løpet av de 10 første månedene av 2005 hos de IO-konsulenter med lengre enn 10 mnd fartstid.

Vel 2 av 3 IO-deltakere som ble formidlet til arbeid (ordinært arbeid, lønnskudd eller egen næring) og avsluttet prosjektet deltok i 10 måneder eller kortere. 4 av 5 formidles til arbeid i løpet av 1 år. Bare 6 % av disse deltakerne var med i prosjektet lenger enn 1,5 år, men en så

lav prosent kunne også forventes da prosjektet ved undersøkelsestidspunktet ennå ikke hadde vart 2 år.

Deltakere i IO skrives ikke ut når de starter i ordinært arbeid, men følges opp til arbeidsforholdet har stabilisert seg. Det presiseres at oppfølging etter jobb er ett av grunnprinsippene ved IO. Vi kan derfor ikke lese ut fra tallene ovenfor hvor raskt deltakerne kommer i arbeid.

Ifølge IO-konsulentene har enkelte deltakere kommet svært raskt i arbeid, noen i løpet av få dager fra oppstart til jobbforholdet var etablert. For de aller fleste har det imidlertid tatt lengre tid. IO-konsulentene anslår at det vanligvis tar fra 3-4 mnd til 7 måneder før jobb er etablert. IO-konsulentenes anslag samler seg om et gjennomsnitt på omtrent 5 måneder.

Hva slags jobber får IO-deltakere?

IO-konsulentene forteller at deltakerne hovedsakelig får en jobb i et yrke uten krav til utdanning. Deltakere med høy utdanning har, ifølge flere IO-konsulenter, hatt vansker med å finne jobb på samme nivå som de er kvalifisert for, eller tidligere har vært ansatt på. Det er både snakk om heltids- og deltidsstillinger, ifølge IO-konsulentene flest i heltid. Dette finnes det imidlertid ingen oversikt over. Følgende tabell gir en oversikt over hva slags yrke IO-deltakere som gikk til ordinær jobb, ble formidlet til:

Tabell 8: Oversikt over type yrke deltakere i IO er formidlet til i 2005 (antall)

Stilling/yrke	Antall
Assistent/medarbeider (bl.a. drift/IT)	11
Butikkmedarbeider/ekspeditør/kasse	8
Vekter/vakt	7
Lagerarbeid	5
Miljøarbeid/omsorg/aktivitør	5
Service/kundebehandler	3
Regnskapskonsulent/kontor/merkantil	3
Mekaniker/sveiser/produksjon	3
Fagarbeider/konsulent	2
Selger	2
Sjåfør	2
Eier	1
Kurator/veileder	1
Sykepleier	1
Syremann	1
Stasjonsarbeider	1
Transportleder	1
Telefonintervjuer	1
QA/HMS ansvarlig	1
Renholder	1
Ikke oppgitt	26
Totalt	87

Kilde: Aetat Sarpsborg. Gjelder for de IO-deltakerne som i løpet av de 10 første måneder av 2005 ble formidlet til ordinær jobb.

Det foreligger ikke informasjon om yrke/stilling for 30 % av deltakerne. Vi ser ut over dette at mange IO-deltakere går inn i ulike typer assistent eller medarbeiderstillinger. Vekterstillinger, lagerarbeid, butikkarbeid og omsorgsarbeid er blant de yrkene som det hyppigst refereres til. Vi legger merke til at enkelte har fått jobb som transportleder, regnskapskonsulent, sykepleier, kurator eller selger, yrker som kan kreve noe høyere kompetanse enn de yrkene flertallet av IO-deltakerne ser ut til å få ansettelse i.

5.2 IO sammenlignet med andre tiltak

Hvilke likheter og forskjeller knyttet til resultater og arbeidsmåter kan vi finne mellom IO-tiltaket og andre tiltak? Vår datainnsamling har kun vært rettet mot IO-prosjektet. Vi har dermed måttet støtte oss til henholdsvis andres data om andre tiltak, og våre egne data hentet fra tidligere forskning på området for å kunne sammenligne. Dataene som foreligger er ikke gode nok til å foreta en grundig komparativ analyse av IO og andre tiltak. Men vi har noen holdepunkter for å kunne sammenligne IO med AMB fase 2 og AB. Mens våre data om IO og fra AMB fase 2 bare omfatter Østfold fylke, er dataene fra AB basert på hele landet (Spjelkavik et al. 2003, ECON 2004 og 2005, samt en pågående internasjonal komparativ studie av Supported Employment ved AFI).

Aktører fra både IO, AB og AMB fase 2 påpeker at det å arbeide i fellesskap med flere andre ”formidlingsarbeidere”, er en fordel. Man blir mindre sårbar i forhold til sykdom eller annet fravær, man får noen å spille på lag med rundt de aktuelle sakene, og ikke minst får man mulighet til å velge hvilken ”hjelper” som passer best til hver enkelt arbeidssøker. Dette ble også slått fast i evalueringen av ABs forsøksperiode (Blystad og Spjelkavik 1996). Det er gjort gode erfaringer der hvor Aetat lokal har hatt mulighet til å sende de ”letteste” deltakerne til en IO-konsulent og de med større bistandsbehov til en annen konsulent (i et annet tiltak) med spesialkompetanse på dette. Matching av hjelper og arbeidssøker framstår slik som et suksesskriterium. Det snakkes om IO-lett og IO-tung. I AB-sammenheng er begrepet AB-light blitt brukt. Det dreier seg med andre ord både om Aetats henvisningspraksis, kompetanse, avklaringsmuligheter, og om å kunne velge mellom konsulenter/tilretteleggere/hjelpere/tiltak med ulike kompetanse og metoder.

Målgruppe

Skiller deltakerne i de tre utvalgte tiltakene seg fra hverandre? Følgende tabell gir en oversikt over utdanningsnivået til deltakerne i de ulike tiltakene:

Tabell 9: Utdanningsnivå for deltakere i IO, AMB fase 2 og AB (prosent)

Utdanningsnivå for deltakere i IO, AMB fase 2 og AB	IO ¹⁰ N = 377	AMB fase 2 ¹¹ N = 48	AB ¹² N = 429
Ikke fullført grunnskole	0	2	2
Fullført grunnskole/ ungdomsskole	22	17	27
Grunnkurs videregående skole (1. klasse)	20	67	23
Videregående kurs på vg. skole	37	10	31
Fagbrev/mesterbrev	0	0	8
Utdanning fra høyskole/universitet	20	4	10
Total	100	100	100

Kommentar: Vi har sortert foreliggende data om IO og AMB fase 2 etter kategoriene i tabellen. Det er usikkerhet knyttet til en slik sortering blant annet på grunn av mangelfulle registreringer av diagnose.

Tabellen viser at utdanningsnivået er høyere blant deltakere i IO enn i AMB fase 2 og AB. 1 av 5 IO-deltakere har utdanning fra høyskole eller universitet, mens det samme er tilfelle for 1 av 10 AB-deltakere og 1 av 20 AMB fase 2 ansatte. Vi finner også en høyere andel IO-deltakere som har fullført videregående skole. Deltakerne i IO ser likevel ut til å få omtrent samme type jobber som deltakere i AB får, altså ikke jobber som krever høyere utdanning (jfr tabell 12, samt Spjelkavik og Frøyland et al. 2003).

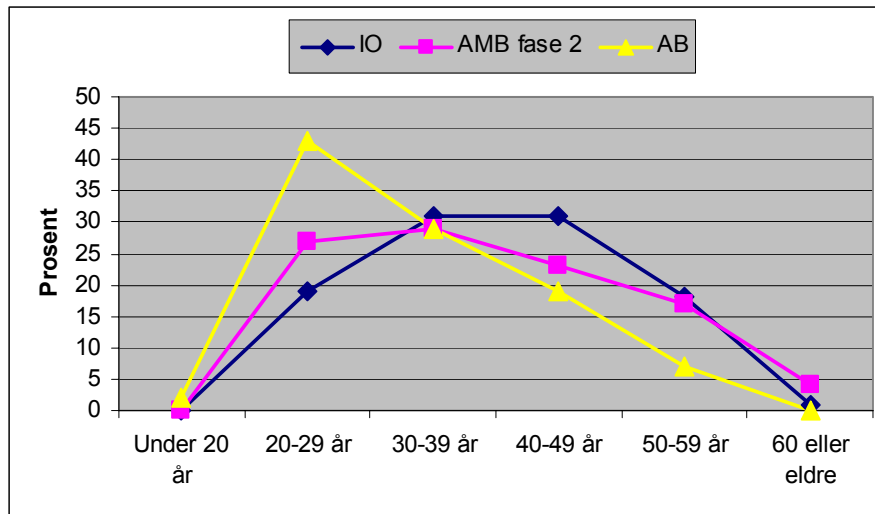
Det deltar flere menn enn kvinner i samtlige tiltak. Kvinneandelen er høyest i IO¹⁰ med 46 % og lavest i AMB fase 2¹¹ med 38 %. I AB¹² var kvinneprosenten 43 i 2002. Aldersfordelingen er som følger:

¹⁰ IO-deltakere registrert i ARENA 2005. Vi har sortert Aetats data på kategoriene i tabellen.

¹¹ Dataene er hentet fra spørreundersøkelse blant AMB fase 2-deltakere (61 % svar) i samtlige AMB'er i Østfold (Andresen 2005). Vi har sortert informasjonen om deltakernes utdanning etter samme kategorier som IO og AB.

¹² Tall hentet fra Spjelkavik, Frøyland et al. (2003). Tallene baseres på svar fra arbeidssøkere i AB fra hele landet på spørsmål om høyeste fullførte utdanning.

Figur 6: Deltakernes alder i IO, AMB-fase 2, og AB (prosent)



Kommentar: Vi har sortert foreliggende data om IO og AMB fase 2 etter kategoriene i figuren. Det er svakheter knyttet til en slik sortering blant annet på grunn av mangelfulle registreringer av diagnose.

Figuren viser at AB-deltakerne er noe yngre enn både deltakerne i IO og AMB fase 2. En større andel IO-deltakere er mellom 30 og 50 år enn det vi tilsvarende finner hos AMB fase 2 og AB.

Andresen påviser at mange av deltakerne i fasesystemet i AMB i Østfold har psykiske lidelser og/eller rusproblemer, og at det er en økende andel fremmedspråklige deltakere (Andresen 2005). Vi ser også disse trekkene i IO og AB. Følgende tabell gir en oversikt over diagnose-sammensetningen i IO-tiltaket og i AB:

Tabell 10: Diagnosesammensetning deltakere i IO 2005 og i AB sep. og okt. 2002. Prosent.

Diagnose	IO 2005 (N=395)	AB 2002 (N=1833)
Sykdommer i ledd, muskulatur og skjelett	34	14
Rusmisbruk eller psykiske problemer	29	30
Ukjent sykdom	10	10
Forskjellige sykdommer og skader	9	5
Nevrologiske lidelser og skader	8	12
Sosial misstilpasning	3	9
Lungelidelser/allergier	3	2
Hjerte/karsykdommer	3	1
Sansedefekter	2	5
Psykisk utviklingshemming	0	12
I alt	100	100

Kilde: AB: Spjelkavik, Frøyland et al 2003. IO: Tabellen omfatter bare de IO-deltakerne som er registrert i ARENA under AMO fra 2005. Det foreligger ikke tilsvarende tall for AMB fase 2.

Vi finner både likheter og forskjeller mellom diagnosesammensetningen i AB og IO. I begge tiltakene er innslaget av psykiske lidelser/misbruksproblemer stort. I IO-tiltaket er likevel

sykdommer i ledd, muskulatur og skjelett den største diagnosegruppen, og den ser ut til å være klart større i IO enn i AB. Vi finner ellers ikke innslag av deltakere med utviklingshemming i IO, mens disse utgjør en relativt stor (men minkende) gruppe i AB (Spjelkavik, Frøyland et al. 2003). Diagnosefordelingen til IO-deltakerne ligner mer på diagnosefordelingen blant yrkeshemmede generelt enn hva AB-deltakernes diagnosefordeling gjør (ECON 2004).

Vi kan konkludere med at det er forskjeller mellom brukergruppene i tiltakene IO, AB og AMB fase 2. Deltakerne i IO har høyere utdanning og et litt annet diagnosebilde enn deltakere i AB og AMB fase 2. Deltakere i AMB fase 2 og AB har generelt et større bistandsbehov enn deltakere i IO.

Arbeidsmetoder

Vi finner klare paralleller mellom IO og AB når det gjelder arbeidsform. Begge innfallsvinklene hører idémessig hjemme i en Supported Employment-tenkning, med sterkt fokus på individuell oppfølging på ordinære arbeidsplasser.

Det er likevel klare idémessige forskjeller i disse to tiltakenes arbeidsinnretning. Det legges i IO i langt større grad enn i AB opp til at arbeidssøker selv skal være den aktive personen i attføringsløpet. IO-konsulentene skal ha en tilbaketrukket rolle, være en "usynlig hånd" som veileder arbeidssøkeren i forløpet. IO-konsulentene skal ha liten eller begrenset kontakt med arbeidsgiver, og innslag av tiltak som lønnstilkudd og arbeidspraksis skal være minimal. IO-konsulentene skal arbeide med mange flere deltakere samtidig enn hva som har vært normen for tilretteleggere i AB.

I praksis ligner IO-metodene likevel mer på det som foregår i AB enn hva som var tenkt i utgangspunktet. Flere av IO-konsulentene benytter seg i stor grad av metoder som også brukes i AB. Dels skyldes nok dette at de har fått henvist deltakere som har noe større bistandsbehov enn IO-deltakerne var tiltenkt, noe som blant annet kan skyldes mangel på tilgjengelige AB-plasser eller upresise henvisninger fra Aetat lokal. Det ser likevel ut som om noen IO-konsulenter inntar en proaktiv tilretteleggerrolle fordi de har erfart at det gir resultater. Dette er særlig tilfelle når det gjelder kontakten med arbeidsgivere/næringsliv.

Vi finner også antydning til en høyere bruk av tiltak som lønnstilkudd og arbeidspraksis enn hva vi skulle forvente ut fra idégrunnlaget til IO-prosjektet.

Vi har ikke det samme datagrunnlaget å spille på når vi skal sammenligne arbeidsformene i IO med AMB fase 2. Våre inntrykk fra fokusgrupper og foreliggende litteratur (Spjelkavik og Enehaug et al. 1999, Widding 2000, Andresen 2005) er at man i AMB fase 2 i større grad arbeider gruppebasert, selv om det i formidlingsarbeidet også inngår samtaler og oppfølging av den enkelte. Vi har videre inntrykk fra fokusgrupper at overgangen fra AMB fase 2 til ordinært arbeidsliv, i større grad enn IO går via bruk av praksisplass.

Resultater

Arbeidssøkere kan delta i AB i inntil 3 år. I AMB-tiltakene kan man etter fase 1 på 8 uker delta i inntil 2 år i fase 2. Deltakere i IO skal fortrinnsvis ikke være med lenger enn 10 måneder. Våre data indikerer at 3 av 4 IO-deltakere heller ikke er i tiltaket mer enn 10 måneder. Tall fra AB viser at 42 % av fremdeles aktive AB-deltakerne hadde vært med i tiltaket lenger enn 1 år (Spjelkavik, Frøyland et al. 2003). Vi har ikke tilsvarende tall for AMB fase 2. Det er på bakgrunn av dette rimelig å anta at deltakerne i AB og AMB fase 2 er lenger tid i tiltaket før de skrives ut.

Datamaterialet er heller ikke egnet til å foreta nøyaktige sammenligninger av de tre tiltakene når det gjelder formidling til arbeid. Spjelkavik, Frøyland et al. (2003) fant at 35 % av deltakerne i AB gikk til heltids- eller deltidsarbeid ved avslutning av tiltaket (basert på sluttmeldekort). Ifølge statistikk fra Aetat Sarpsborg for Østfold fylke i 2005 ligger IO og AMB fase 2 prosentmessig ikke så langt unna dette.

Tabell 11: Resultater fra AMB fase II i Østfold sammenlignet med IO for 2. og 3. kvartal 2005

Tidsperiode	2. kvartal 2005		3. kvartal 2005	
Tiltak	AMB fase 2	IO	AMB fase 2	IO
Antall deltakere gjennomsnittlig	112	242	97	264
Antall deltakere avsluttet	21	72	26	74
Antall deltakere formidlet til ordinær jobb	7	33	13	24
Prosent deltakere formidlet til ordinær jobb	33	46	50	32
Prosent deltakere formidlet til ordinær jobb, lønnstilskudd, eller egen næring	33	56	50	42
Prosent deltakere til ordinær jobb av totalt antall deltakere	6	14	13	9

Kilde: Aetat Sarpsborg. Tabellen er basert på data om personer som er utskrevet av tiltakene.

Tabellen viser at antall deltakere gjennomsnittlig har vært mye høyere i IO enn i AMB fase 2 i Østfold i 2005. Vi ser også at antall personer formidlet til arbeid er mye høyere for IO enn for AMB fase 2. Prosentmessig er forskjellene ikke så store, men noe høyere for IO. Vi har ikke tilsvarende tall for Østfold når det gjelder AB. Vi vet lite om hva slags ansettelsesforhold deltakerne i AMB fase 2 går til og kan følgelig ikke vite om vi sammenligner likt med likt tabellen ovenfor.

Vi vet imidlertid at IO-deltakerne i mange tilfeller ikke skrives ut av tiltaket når de starter i arbeid, men i stedet følges opp inntil en varig løsning foreligger. Vi kan derfor med stor sikkerhet si at andelen av IO-deltakere som faktisk er i ordinær jobb, er høyere enn tallene i tabellen ovenfor viser.

Noen refleksjoner om kostnader og kostnadseffektivitet

En kost-nytteanalyse er primært en komparativ metode. Å foreta en kost-nytteanalyse vil si å sammenligne et tiltaks kostnader og nytteverdi med et alternativt tiltak som har sammenlignbare mål (Coker 1997 i Helle og Widding 2000).

Vi har ikke gode nok data til å foreta grundige sammenligninger mellom tiltakene på generelt grunnlag. Vi har også vist at brukergruppene i AB, AMB fase 2 og IO ikke er de samme, selv om det forekommer overlapping. IO-deltakerne har jevnt over høyere utdanning og lavere/andre bistandsbehov. Dette taler mot mulighetene for sammenligning og vurdering av kostnadseffektivitet på tvers av tiltak.

Dersom man forutsatte at AB, IO og AMB fase 2 var sammenlignbare tiltak og vi gjennomførte en kost-nytteanalyse, ville det være rimelig å anlegge et samfunnsperspektiv. Hva koster mest alt i alt av tiltakene IO, AB og AMB fase 2? Hvilket tiltak er mest lønnsomt i et samfunnsperspektiv? En slik analyse ville måtte omfatte oversikt over ytelser fra både Aetat, folketrygd og sosialtjeneste, samt eventuelt andre. Denne evalueringen har ikke hatt et slikt datatilfang. Vi har imidlertid data om *Aetats kostnader* knyttet til bruk av disse ulike tiltakene.¹³

IO: Månedsværkpris ved 25 deltakere pr. jobbkonsulent er på $\text{kr } 44000/25 = \text{kr } 1760,-$.

AB: Månedsværkpris ved 6 deltakere pr. tilrettelegger er $\text{kr } 37200/6 = \text{kr } 6200,-$.

AMB fase II: Månedsværkpris $\text{kr. } 19700$ som består av lønnstilskudd på $\text{kr } 13030,-$ og attføringstilskudd på $\text{kr } 6670,-$.

Fra Aetats ståsted er AMB fase 2 klart det dyreste tiltaket målt i pris pr deltaker pr måned, mens IO er det billigste. Dersom antallet deltakere pr AB-tilrettelegger økes – noe det legges opp til fra og med 2006 – vil AB økonomisk sett bli billigere for Aetat og nærme seg kostnadsnivået til IO.

Enda tydeligere blir kostnadsforskjellen mellom disse tiltakene dersom vi tar hensyn til gjennomstrømningstida i tiltakene. Vi har fått opplyst fra Aetat Sarpsborg at deltakere i AMB fase 2 ofte står i tiltaket tiden ut, dvs 2 år. Selv har vi dokumentert at de fleste IO-deltakere avslutter tiltaket i løpet av 10 måneder. Vi har ikke hatt tilgang til data gjennomstrømningstid i AB, men Spjelkavik og Frøyland et al. (2003) dokumenterte at 42 % av aktive AB-deltakere i 2002 allerede hadde deltatt i over 1 år. Vi kan derfor anta at gjennomstrømningstiden er lavere i IO enn i AB og AMB. Dette gjør IO tiltaket ytterligere interessant rent økonomisk i et Aetat-perspektiv.

Dersom man skal se dette fra et samfunnsperspektiv, blir derimot regnestykket annerledes. Aetats tilskudd til AMB fase 2 er i stor grad lønnstilskudd og dekker deltakernes avlønning. For deltakere på IO og AB er det andre enn Aetat som har ”lønnsutgiftene”. Her har Aetat hovedsakelig utgifter knyttet til den enkelte tilrettelegger/IO-konsulent (med unntak av individstønad for et mindretall av deltakerne). AB- og IO-deltakere har som regel rettigheter knyttet til folketrygden og får utbetalt attføring derifra ved deltakelse i disse tiltakene. Vi har ikke i dette prosjektet hatt tilgang til data som gjør en kostnadsanalyse av disse tiltakene mulig, men det er åpenbart at Aetats utgifter ikke gir et representativt bilde av de faktiske samfunnsmessige kostnadene ved bruk av disse tiltakene.

¹³ Informasjon fra Aetat Sarpsborg.

Formidlingen til ordinært arbeid er også en faktor med betydning for kostnadene sett både fra Aetats ståsted og i et samfunnsperspektiv. Jo høyere formidling til lønnet arbeid, jo lavere kostnader og høyere kostnadseffektivitet. Selv om våre data er noe mangelfulle med tanke på komparativ analyse av disse tiltakenes formidling, har vi en indikasjon på en høyere formidlingsprosent i IO enn i AB og AMB fase 2. Dette er også noe man kunne forvente med bakgrunn i IO-deltakernes lavere bistandsbehov. Siden deltakere i IO hovedsakelig ser ut til å formidles til heltidsjobber, er det også grunn til å anta at lønnskomponenten til tidligere IO-deltakere er høyere enn fra tidligere AB-deltakere.

Vi må konkludere med at det foreligger klare økonomiske incentiver for Aetat i retning av økt bruk av tiltak som IO og kanskje AB, og mindre bruk av tiltak som AMB fase 2. Vi kan ikke på bakgrunn av denne evalueringen si noe om hva som er lønnsomt i et samfunnsøkonomisk perspektiv. Det er også viktig å minne om at brukergruppene i disse tiltakene ikke er de samme. Vi har derfor påpekt at det i utgangspunktet er vanskelig å foreta en kost-nytteanalyse av IO i forhold til AB og AMB fase 2. IO-evalueringens rammer har heller ikke gitt rom for grundige vurderinger av totale kostnader i de ulike tiltakene.

5.3 Vurdering av "best practice" innen IO

Noen av problemstillingene for evalueringsoppdraget har vært å identifisere IO-konsulentenes arbeidsmetoder og eventuelle variasjoner i disse, samt å vurdere om noen arbeidsformer gir bedre resultater enn andre. Det er en slik vurdering som nå følger. Vi minner om at vi har for få informanter til å uttale oss med sikkerhet (beregne signifikans) om disse forholdene. I tillegg har flere av IO-konsulentene arbeidet kort tid i prosjektet. Diskusjonen som følger må derfor forstås som eksplorativ og hypotesegenererende, mer enn dokumenterende.

Vi har delt IO-konsulentene inn i 3 resultatgrupper basert på følgende 4 variabler:

1. Prosent IO-deltakere formidlet til jobb for hele 2005
2. Prosent IO-deltakere formidlet til jobb for hele 2004 (for de som ikke var IO-konsulent i 2004 ble 2005 brukt om igjen)
3. Antall IO-deltakere formidlet til jobb i 3. kvartal 2005
4. Prosent IO-deltakere formidlet til jobb 3. kvartal 2005

Vi har fokusert spesielt på 3. kvartal 2005 fordi flere av IO-konsulentene startet i jobben i løpet av 2005; de hadde ikke startet eller var i oppstartfasen i 1. og 2. kvartal.

Vi har sortert IO-konsulentene i 3 grupper for hver av disse variablene og hvor gruppa med best resultater har fått karakteren 1, gruppa med nest best resultater har fått karakter 2, og den tredje gruppa har fått karakter 3. Vi har deretter dividert summen med fire og kommet fram til en gjennomsnittskarakter for hver enkelt IO-konsulent. På bakgrunn av dette er konsulentgruppen delt inn i 3 resultatgrupper (A, B, C), hvor A er gruppen med best formidlingsresultater, B nestbest formidlingsresultater, og C, svakest formidlingsresultater.

Det er mange usikkerhetsmomenter i en slik inndeling. For det første har vi valgt formidlingstall som kriterier for "god" og "dårlig". Resultatfordelingen kan godt tenkes å være en annen

dersom vi hadde basert oss på tall over hvor mange som fremdeles var i jobb etter for eksempel et halvt eller et år. Dessuten gjenspeiler ikke formidlingstallene bare den enkelte IO-konsulents arbeidsmetode, men også andre forhold som for eksempel deltakernes bistandsbehov. Bistandsbehovene kan variere systematisk når de ulike Aetat lokal velger forskjellige kriterier for innsøking. Det kan også være tilfeldige ulikheter som gir utslag på formidlingsresultatene. Vi finner riktignok ikke tydelige forskjeller mellom IO-deltakerne som henvises fra de ulike Aetat lokal i statistikken, men statistikken er ikke god nok til å fastslå dette sikkert. Dessuten har flere av våre informanter pekt på at de har opplevd forskjeller mellom de ulike Aetat lokal og også mellom de enkelte saksbehandlerne. Gruppeinndelingen gir, på tross av dette, et redskap i å analysere resultatene fra evalueringen med.

IO-konsulentene i resultatgruppe A formidlet i 2005 gjennomsnittlig annenhver IO-deltaker til ordinært arbeid. IO-konsulentene i gruppe B formidlet gjennomsnittlig hver tredje IO-deltaker til ordinært arbeid, mens jobbkonsulentene i gruppe C formidlet omtrent hver fjerde IO-deltaker til ordinært arbeid. Vi finner ikke indikasjoner på grupperelaterte forskjeller mellom de ulike resultatgruppene når det gjelder samarbeidsforhold (om de arbeider i team), ønsker om endringer i tidsbruk eller erfaringer knyttet til dårlige samarbeidsforhold. Det ser imidlertid ut til at ulike resultater kan knyttes til IO-konsulentenes alder og ansiennitet:

Tabell 12: Noen gjennomsnittsvARIABLER knyttet til de ulike resultatgruppene

Sammenligningsvariabel, gjennomsnitt	Resultatgruppe A	Resultatgruppe B	Resultatgruppe C
Alder	48 år	37 år	43 år
Ansiennitet	20 mnd	17 mnd	16 mnd
Antall deltakere pr mnd (for hele 2005/for 3.kvartal 2005)	28/28	24/25	14/14
Tid i IO for deltakerne	7,5 mnd	7 mnd	9 mnd
Antall deltakere formidlet til ordinært arbeid 3.kvartal 2005	3,75	2,5	0,75
Formidlingsprosent til ordinært arbeid 3.kvartal 2005	46	31	13
Formidlingsprosent til ordinært arbeid 2005	51	36	25

Kommentar: Tallene for 2005 er gjennomsnittstall som gjelder perioden januar til og med oktober.

Gruppen av IO-konsulenter med de beste resultatene har noe høyere alder og lengre ansiennitet i IO-tiltaket enn de øvrige deltakerne.

Følgende tabell gir en oversikt over resultatgruppenes totale formidling i 2005 til og med oktober:

Tabell 13: Resultatgruppenes totale formidling i 2005 (prosent)

	Resultatgruppe A	Resultatgruppe B	Resultatgruppe C	Totalt
Ordinært arbeid	51	36	25	38
Lønnstilskudd	4	6	5	5
Egen næring	3	3	4	3
AMB, fase 1 og 2	0	3	2	2
APS	1	6	0	3
AB	3	6	2	4
Utdanning	8	11	11	10
Ufør/syk	22	12	27	19
Tilbakeført Aetat	9	17	25	16
	100 (N=77)	100 (N=95)	100 (N=56)	100 (N=228)

Kommentar: Tallene for 2005 gjelder perioden januar til og med oktober. Deltakere som ble returnert til Aetat etter IO-avklaringsfase er ikke med i tabellen.

Resultatgruppe A har den klart høyeste formidlingsprosenten til ordinært arbeid, men gruppene er relativt like når det gjelder formidlingsprosent til ordinært arbeid med lønnstilskudd og egen næring. Dersom vi tar utgangspunkt i *antall* formidlete personer, er ikke forskjellen stor mellom resultatgruppe A og B. Resultatgruppe A formidlet i denne perioden 39 personer til ordinært arbeid, mens resultatgruppe B formidlet 34. Dersom vi legger til de som ble formidlet til lønnstilskudd eller egen næring, finner vi at resultatgruppe A kun formidlet en person mer enn resultatgruppe B (44-43).

Tabellen over viser ellers klare forskjeller mellom resultatgruppene når det gjelder andelen deltakere som ble tilbakeført til Aetat (ikke etter avklaringsfase). I resultatgruppe C ble hver fjerde deltaker tilbakeført til Aetat, mens det samme skjedde for hver sjettede deltaker i resultatgruppe B og hver tiende i resultatgruppe A. Vi ser også at det var klart minst andel deltakere tilhørende resultatgruppe B som ble formidlet ut av prosjektet på grunn av uførhet/sykdom.

Forskjellige arbeidsmåter innenfor de ulike resultatgrupper?

Finnes det metodiske forskjeller mellom de ulike resultatgruppene, og kan disse forskjellene eventuelt si noe om ulike arbeidsmetoder eller såkalt "best practice" i IO? Vi minner om at datagrunnlaget er for lite og informantene for få til at vi kan uttale oss med sikkerhet om dette.

Vi finner en indikasjon på at bruk av lønnstilskudd og praksisplass kan være noe høyere i resultatgruppe C enn i A og B. Vi finner også indikasjoner på at IO-konsulentene i gruppe C arbeider noe hyppigere med parallellitet i bistanden enn IO-konsulenter i de øvrige resultatgruppene. Begge disse forholdene kan være en indikasjon på at IO-konsulentene i gruppe C arbeider med IO-deltakere med høyere bistanndsbehov, men det kan også være en indikasjon på ulike metoder internt i IO.

IO-konsulenter i gruppe A og B ser ut til å være noe mer fornøyde med samarbeidet med Aetat enn IO-konsulentene i gruppe C, men her kan det være mangler i dataene våre. I

svarene til konsulenter i gruppe A og B går det tydeligere fram at de opplever saksbehandler ved Aetat som en god sparringspartner; en man kan diskutere og avklare sammen med, en som tenker i samme baner som man selv. Konsulentene i gruppe C er mer sparsomme i karakteristikken av samarbeidet med Aetat.

Kontakten med arbeidsgivere – hvordan får deltakerne jobb?

Vi finner store likheter mellom IO-konsulentene i gruppe A når det gjelder hvordan deres deltakere vanligvis får jobb. Følgende tabell viser hvordan IO-deltakerne til resultatgruppe A vanligvis får jobb.

Tabell 14: Metoder for å få jobb – svar fra IO-konsulenter med høyest formidlingstall

Prioritering	Hvordan deltakerne vanligvis får jobb
1	Jobb ved at arbeidssøker selv oppsøker bedrifter
2	Jobb gjennom arbeidssøkers nettverk
3	Jobb gjennom IO-konsulents nettverk
4/5	Jobb ved at IO-konsulent oppsøker bedrifter
5/4	Jobb ved at bedrifter tar kontakt
6	Jobb gjennom vanlige offentlige stillingsannonser
7	Jobb gjennom bedriftsoversikter (f.eks gule sider)

Kilde: Data fra spørreundersøkelse blant IO-konsulenter høsten 2005. Tabellen er basert på svarene til IO-konsulentene i resultatgruppe A.

IO-konsulentene i resultatgruppe A skiller seg ut fra de andre ved å ha en tilnærmet lik prioriteringsrekkefølge. Ingen av de andre IO-konsulentene skisserer samme framgangsmåte som gruppe A, og både gruppe B og C er heterogene med henhold til sine prioriterte veiledningsmetoder.

Prioriteringsrekkefølgen ovenfor er svært lik den gjennomsnittlige prioriteringsrekkefølgen blant IO-konsulentene som gruppe (se kap 4, tabell 8) med unntak av bruk av offentlige stillingsannonser. IO-konsulenter i gruppe B og C gir generelt bruk av offentlige stillingsannonser en høyere prioritet enn IO-konsulenter i gruppe A. IO-konsulentene i gruppe C ser ut til, basert fra våre data, å ha færre fellestrekk når det gjelder spørsmålet om hvordan deltakerne deres får seg jobber.

Det ser også ut som om gruppe A i større grad enn de andre benytter seg av alle tilnærmingene som er gitt i spørsmålet. Dette kan være en indikasjon på at de varierer mer i framgangsmåtene enn de øvrige IO-konsulentene.

Et flertall av IO-konsulentene i gruppe A gir inntrykk av å bruke mer tid på å pleie og bygge relasjoner i forhold til arbeidsgivere enn IO-konsulenter i de andre gruppene gjør. De er klare på at IO-deltaker selv helst skal oppsøke arbeidsplasser og bruke sitt eget nettverk, men dersom dette ikke fører fram, trekker IO-konsulentene i gruppe A raskt veksler på eget nettverk eller egne bedriftsbesøk. Noen av IO-konsulentene i gruppe A beskriver at de enkelte ganger også går foran arbeidssøkerne: ”prinsippet mitt er: a) jeg selger meg selv, b) derigjennom selger jeg arbeidssøkere”. Dette er ikke i tråd med IO-prinsippene, som legger opp

til minst mulig arbeidsgiverkontakt. Våre data kan altså være en indikasjon på at de IO-konsulentene som legger vekt på noe mer arbeidsgiverkontakt enn IO-prinsippene legger opp til, har bedre formidlingsresultater.

En åpenbar feilkilde her kunne være at de IO-konsulentene som formidler flest deltakere også må være mer ute i bedriftene for å kunne følge deltakerne opp, og at dette i så fall var forklaringen på deres ”tettere” kontakt med arbeidsgivere. Dette er likevel neppe tilfelle da oppfølging av deltakere ute i bedrifter foregår mye over telefon, og et flertall av IO-konsulentene i gruppe A er eksplisitte på at de bruker tid blant arbeidsgivere for å bygge nettverk og finne aktuelle arbeidsplasser både for nåværende og framtidige IO-deltakere.

De IO-konsulentene som er klare på at de følger arbeidsgiverkontaktformen som er angitt i IO-prinsippene, befinner seg hovedsakelig i resultatgruppe B. I deres beskrivelser av arbeidet med typiske IO-case går det klart fram at IO-deltaker er den aktive parten i jobbsøkeprosessen. Det er arbeidssøker som arbeider mot sitt nettverk, som leter opp aktuelle arbeidsgivere, som skriver søknader og CV, og som tar kontakten med arbeidsgiver. Jobbkonsulenten framstår i disse beskrivelsene som en samtalepartner og veileder for IO-deltaker. Lønntilskudd og arbeidspraksis brukes i liten grad i disse casene. Det vises til bruk av kartleggingsverktøy (SIC¹⁴) utformet i forbindelse med IO-prosjektet. Vi finner også bruk av dette i resultatgruppe A og C, men ikke så hyppig formulert og påpekt som i resultatgruppe B.

Når det gjelder bruk av tid ute i bedrifter finner vi også et tydelig skille mellom resultatgruppene. Denne tiden brukes både til oppfølging av deltakere og til å lete opp/finne jobber. IO-konsulentene i resultatgruppe A oppgir at de bruker mer tid ute i bedriftene enn konsulentene i resultatgruppe B, men vi finner at resultatgruppe C ser ut til å bruke omtrent like mye tid ute i bedriftene som konsulentene i gruppe A.

Det er altså når det gjelder *arbeidsgiverkontakten* våre data tydeligst viser forskjeller i arbeidsmåter mellom IO-konsulentenes framgangsmåter.

¹⁴ SIC står for ”Structured Career Interview” og er en av kartleggingsmetodene det undervises om i sertifiseringskurset alle IO-konsulenter går gjennom i forbindelse med engasjement i prosjektet.

IO-prosjektet har en interessant faglig begrunnelse og tidvis svært gode resultater å vise til. Det er etter vår oppfatning dokumentert gjennom prosjektet at det er behov for et tilbud (av typen IO) som gir arbeidssøkere med noe bistandsbehov veiledning, slik at de selv kan være hovedaktør i forhold til å få og beholde en jobb i det ordinære arbeidslivet.

Vi oppsummerer at IO-prinsippene som hovedregel blir fulgt av IO-konsulentene. Avvik fra IO-prinsippene er imidlertid ganske vanlige. Vi finner både tydelige forskjeller og likheter mellom de ulike IO-konsulentenes arbeidsmetoder. Tydeligst er forskjellene når det gjelder kontakten med arbeidsgivere og arbeidsplasser. Størst er likheten når det gjelder én-til-én kontakten, det individuelle fokuset og fokuset på ordinært arbeidsliv.

Vi finner at det har vært endringer underveis og at det har blitt satt ulike krav til resultater i prosjektperioden. I et prosjekt med det formål å teste ut en bestemt tilnærming, så kan for ensidige resultatkrav føre til at man gjør mye for å oppnå resultater uten at det nødvendigvis handler om uttesting av den bestemte tilnærmingen. Det er kanskje dette vi ser antydninger til når vi finner at de IO-konsulentene som har best resultater, har en større tilbøyelighet til å arbeide utenfor IO-prinsippene for å hjelpe sine deltakere i arbeid. Samtidig kan vi ikke underslå at IO har begrensninger, og at tilnærmingen er designet for de som kun trenger veiledning for å selv skaffe seg og beholde en ordinær jobb.

Selv om tiltakene ligger nært hverandre både faglig og organisatorisk, finner vi likevel ikke så mange likhetstrekk mellom IO og AMB fase 2. IO og AB har derimot felles idégrunnlag i Supported Employment, særlig tydelig er dette i bistandsstigen presentert i bakgrunnsdokumentet for IO og i praksisformene i IO som vi har dokumentert her. Spørsmålet må derfor reises om IO bør utvikles som et selvstendig tiltak i stor skala, eller om det heller bør knyttes til AB. Vi finner at IO og AB har flere likhetstrekk. I alle fall om vi forutsetter et AB med deltakere med både små og store bistandsbehov, slik vi for eksempel finner det i enkelte Supported Employment tiltak i utlandet. Vi er også kjent med at det nye regelverket for AB i større grad vil vektlegge avklaring av deltakere i forkant av tiltaket, hvilket kanskje vil medføre en deltakergruppe i AB hvor bistanden i større grad gis i forhold til det å få og beholde en jobb, og i mindre grad til avklaringsaktiviteter. Dette kan føre til at det i praksis blir vanskelig å trekke grenser mellom IO og AB. På den andre side, en for sterk AB-dominans kan føre til at IOs særtrekk lett forsvinner.

Med utgangspunkt i IO-prinsippene er det ikke et rendyrket IO som er praktisert gjennom prosjektet. Selv om prosjektet må kunne sies å ha nådd en del av målene, er mangelen på rendyrking av en attføringsfaglig metode i gjennomføringen av prosjektet, en svakhet.

6.1 Noen problemstillinger i kjølvannet av evalueringen

Funn i undersøkelsen indikerer at kontaktformen med arbeidsgivere som den enkelte IO-konsulent anvender, har betydning for utfallet av attføringsprosessen. Vi finner også i andre rapporter at arbeidsgiverkontakten er vesentlig (Schafft, Frøyland og Spjelkavik 2005, Spjelkavik og Frøyland et al. 2004, Spjelkavik 2004). Hvordan utformes og praktiseres denne rollen? Hvilke suksesskriterier kan man finne? Hvilke utfordringer knyttes til rollen? Hva slags kompetanse bør ligge til grunn for en innehaver av denne rollen?

Vi vet selvsagt lite om langtidseffekten av IO-tiltaket. Undersøkelser har vist at mange AB-deltakere faller ut av jobb relativt raskt etter at bistanden har opphørt (ECON 2004). ECON viser også at de AB-deltakerne som raskest fikk jobb, også hadde bedre langtidseffekt med hensyn til å beholde jobben. Hvordan stiller dette seg i forhold til IO-deltakerne? Er det forskjeller i langtidseffekten i de tilfellene der IO-konsulent har vært proaktiv og i de tilfellene IO-deltakeren selv har vært den aktive?



LITTERATURLISTE

Aetat Østfold:

Individuell Oppfølging – Bakgrunnsdokument. Upublisert og udatert.

Kravspesifikasjon – Individuell Oppfølging

Brukerundersøkelse 2005

Andresen, R (2005): *Evaluering av fasesystemet ved arbeidsmarkedsbedriftene i Østfold*. Høgskolen i Østfold, Senter for kompetanseutvikling – SKUT, Halden.

Blumberger, W. (2002): *Arbeitsassistenz Österreich. Entwicklung und Perspektiven*. Österreich: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG).

Blystad, R. og Ø. Spjelkavik (1996): *Integrering av yrkeshemmede i arbeidslivet. Evaluering av Arbeid med Bistand*. AFIs Rapportserie nr 5/96. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Bond, G.R., R.E. Drake, K.T. Mueser & D.R. Becker (1997): "An Update on Supported Employment for People With Severe Mental Illness". *Psychiatric Services*, March 1997 Vol 48 No 3, s 335-346.

Coker, C.C (1997): *Methodologies for Evaluating the Cost Effectiveness of Employment programs for Persons with Disabilities*. Research Solutions International, Wisconsin, i Helle & Widding (2000)

Drake, R. E. (1998). "A brief history of the Individual Placement and Support model." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 22(1): 3-7.

Drake, R. E. og D. R. Becker (1996). "The individual placement and support model of supported employment." *Psychiatric Services* 47(5): 473-475.

Drake, R. E., D. R. Becker, et al. (1999). "Research on the individual placement and support model of supported employment." *Psychiatric Quarterly* 70(4): 289-301.

Econ Analyse (2004): *Arbeid med bistand – hva skjer når bistanden opphører?* ECON-rapport nr. 2004-102

Econ Analyse (2005): *Arbeidsmarkedstiltak i motbakke. En kvalitativ undersøkelse av Arbeid med bistand*. ECON-rapport nr. 2005-054.

Forskrift om arbeidsmarkedstiltak

Frøyland, K. & K.M. Helle (2002): *Metodar og virkemiddel for inkludering av arbeidssøkarar med redusert funksjonsevne i arbeidslivet*". Notat 7/02. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Helle, K.M. og S.Widding (2000): *Funksjonsassistent – brukerstyrt bistand til sterkt bevegelseshemmede arbeidstakere*. Notat 10/2000. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.

- Hernes, T., K. Stiles & G. Bollingmo (red) (1996): *Veien til en vanlig jobb. Nytt perspektiv på utføring*. Oslo: Ad Notam Gyldendal. Svensk utgave: *Vägen till arbete. Nytt perspektiv på rehabilitering*. Stockholm: Johansson & Skyttmo Förlag.
- Jenaro, C., D. Mank, J. Bottomley, S. Doose & P. Tuckerman (2002): "Supported Employment in the International Context: An Analysis of Process and Outcomes." *Journal of Vocational rehabilitation* Vol 17 No 5 (5 – 21)
- Kvalvåg, M.I. og O.Bakli (2005): Individuell oppfølging (IO). Underveisevaluering. Statskonsult.
- Lissens, G.& C. Van Audenhove (2000): Supported Employment for people with mental health problems: the practices in four European organisations. Jyväskylä, Finland: Gummerus Printing.
- Melvyn, P.(1993): *Social Integration and Vocational Rehabilitation for Persons with Mental Disabilities*. International Expert Meeting Velm, Austria 6-11 December 1991, Conference Report. Eurosocial report 44/1993. Horn, Osterreich: Druckerei Berger.
- OECD (2003): Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People. Paris Cedex: OECD Publications Service.
- Rubin, S.E. & R.T. Roessler (1987): *Foundations of the Vocational Rehabilitation Process*. Austion: PRO-ED. Third Edition.
- Schafft A m. fl. (1999): *Arbeidsmarkedsetatens tilbud til personer med psykiske lidelser*. AFIs Rapportserie nr. 1/99. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Schafft, A. , K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (2005): *Evaluering av arbeidsmarkedssatsingen for sosialhjelpsmottakere. Delrapport 2*. Notat 1/2005. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik Ø. & H. Enehaug mfl.(1999): *Fra brikke til aktør?*, Oslo: AFIs rapportserie nr. 4/99.
- Spjelkavik, Ø., K.Frøyland i samarbeid med T.Skardhamar (2003): *Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet – inkludering gjennom Arbeid med bistand*. Rapport 3/03. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø. Frøyland, K., Evans, Mike (2004): *Supported Employment in Norway -a National Mainstream Programme*. Oslo, Work Research Institute: Occasional paper 6/2004.
- Wehman, P. &J. Bricout (2002): "Supported Employment: Critical Issues and New Directions" " Manuals – SE Handbook, The Impact of Supported Employment for People with Significant Disabilities: Preliminary Findings from the National Supported Employment Consortium. www.worksupport.com
- Widding, S. (2000): *På rett kurs. Saumfaring av arbeidsmarkedbedriftene*. Rapport 4/2000. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.



Vedlegg

Vedlegg 1:

Spørreundersøkelse IO-konsulenter

Bakgrunn:

1. Ditt navn:

Svar:

2. Din alder:

Svar:

3. Hva er din stillingsprosent i dag?

Svar: %

4. Hva slags utdanning har du?

Svar:

5. Hva slags tidligere arbeidserfaring har du?

Svar:

6. Har du arbeidet i andre tiltak tidligere? Hvilke?

Svar:

7. Hvor lenge har du vært IO-konsulent?

Svar: ... år måneder

8. Hvilken Aetat lokal samarbeider du med?

Svar:

9. Hvem er tiltaksarrangør for tiltaket du arbeider i?

Svar:

10. Arbeider du alene eller i team?

Svar:

11. Hvem bestemmer hvilke oppgaver du som IO-konsulent skal ha og hva du skal gjøre?

Svar:

12. Hva mener du selv er dine viktigste kvaliteter som IO-konsulent?

Svar:

Eksempler fra din arbeidspraksis:

Vi vil kartlegge ulike praksiser i IO. Derfor ber vi deg om å beskrive 2 eksempler fra din egen praksis. Det skal være reelle eksempler som vi ved behov kan gå nærmere inn i. Vi vil at du skal presentere:

1. Et eksempel hvor du etter din mening arbeidet etter IO-prinsippene.
2. Et eksempel hvor du etter din mening ikke arbeidet etter IO-prinsippene

Beskriv hvert av disse eksemplene på følgende punkter:

1. Avklaringsfase:

- Inntaksdato – kontakten med Aetat,
- Hvordan foregikk kartleggingen av deltaker
- Beskriv deltaker kort på følgende variabler (kjønn, alder, helsesituasjon, livssituasjon, restarbeidsevne)
- Handlingsplan
- Deltakers:
 - jobbønske,
 - motivasjon,
 - arbeidsevne,
 - bistandsbehov,
 - tiltakserfaring
- Hva har din veiledning bestått i?
 - hvor møtes dere,
 - hvor ofte,
- Hvor lenge varte denne (avklarings-) fasen?

2. Jobbsøkefase

- Hvordan foregikk jobbsøkingen?
- Hvordan fikk vedkommende jobb?
- Hvordan arbeidet du med praktiske løsninger på reelle arbeidshinder?
- Bruk av arbeidspraksis eller lønnstilskudd? Tid og lengde?
- Arbeidskontrakt, stillingsprosent, lønn, kombinasjon med uføretrygd?
- Type jobb
- Din kontakt med arbeidsgiver, tid og mengde.

3. Etter at deltaker har fått jobb.

- Når ble deltaker utskrevet? Dato:
- Oppfølging etter jobb?
 - Hvordan?
 - Varighet?

13. Eksempel 1 – Etter IO-prinsippene

Svar:

14. Eksempel 2 – Ikke etter IO-prinsippene

Svar:

Fokus på ordinært arbeid

Spørsmålene i det følgende går på gruppenivå. Prøv å beskrive hva som er vanligst ut fra din egen praksis som IO-konsulent.

15. Hvordan definerer du en ordinær jobb?

Svar:

16. Hvordan får dine deltakere oftest jobb?

(NB! Sett 1-tall ved det som brukes oftest, 2-tall ved nest oftest osv. La stå åpent det som aldri brukes.) (NB! Sett 1-tall ved det som brukes oftest, 2-tall ved nest oftest osv La stå åpent det som aldri brukes.)

?	Gjennom vanlige offentlige stillingsannonser
?	Gjennom arbeidssøkers nettverk
?	Gjennom dine kontakter og nettverk
?	Ved at arbeidssøker selv oppsøker bedrifter
?	Ved at du oppsøker bedrifter
?	Gjennom bedriftsoversikter (f.eks. gule sider)
?	Ved at bedrifter tar kontakt med IO
?	Annet. Spesifiser:

Tidsbruk

17. Anslå hvor mye tid du.....

- ..er til stede i bedrifter i en normal arbeidsuke. (Se bort fra telefonkontakt).

Svar: ca. Timer

- **..bruker på telefonkontakt med folk i bedrifter i en normal arbeidsuke. (Unntatt med deltakere).**

Svar: ca. Timer

- **..bruker sammen med arbeidssøkere i en normal arbeidsuke.**

Svar: ca. Timer

- **..bruker på telefonkontakt med arbeidssøkere i en normal arbeidsuke.**

Svar: ca. Timer

- **..bruker på kontakt med Aetat i en normal arbeidsuke (telefon og besøk).**

Svar: ca. Timer

- **..bruker på kontakt med deltakeres profesjonelle og personlige nettverk i en normal arbeidsuke (telefon og besøk).**

Svar: ca. Timer

18. Vurder tidsbruk på følgende arbeidsoppgaver? (Sett kryss under riktig rute)	For mye tid	Passe tid	For lite tid
a) Administrasjon/kontorarbeid			
b) Samarbeid med tiltaksarrangør			
c) Kontakt med deltakeres arbeidsgivere			
d) Samarbeid med/oppfølging av arbeidssøkere			
e) Lete etter jobber			
f) Annet:			

19. Ønsker du å kunne bruke din arbeidstid som IO-konsulent på en annen måte?

Ja

Nei

Sett kryss

- **Hvis ja – hvordan?**

Svar:

Tiltaksbruk

20. I hvilken utstrekning bruker du lønnstilskudd og arbeidspraksis i forhold til dine deltakere?

(Sett kryss under riktig rute) →	Alltid	Som oftest	Av og til	Aldri
• Lønnstilskudd				
• Arbeidspraksis				

20a Hvis bruk av lønnstilskudd eller arbeidspraksis, hvilken varighet har bruken?

- **Lønnstilskudd:**

Svar:

- **Arbeidspraksis:**

Svar:

- **Hvis bruk av arbeidspraksis, hvor lang tid tar det fra inntak til dine deltakere kommer i arbeidspraksis?**

Svar:

20b Hvis bruk, hvilke erfaringer har du med bruk av lønnstilskudd og arbeidspraksis?

- **Fordeler:**

Svar:

- **Ulemper:**

Svar:

Oppfølging

21. Hvordan arbeider du med dine deltakere fram til de får en jobb?

Svar:

22. Hvordan arbeider du med å hjelpe deltakere til å beholde jobben de har fått?

Svar:

23. Hvordan bestemmes tidspunktet for at deltakere skrives ut av prosjektet?

Svar:

24. Følger du opp personer som er formelt utskrevet av IO?

Ja

Nei

Sett kryss _____ →

- **Hvis ja – antall i dag?**

Svar:

- **Hvis ja – Hvor lenge følger du opp deltakere som er utskrevet?**

Svar:

- **Hvis ja – Hvordan følger du opp deltakere som er utskrevet?**

Svar:

Samarbeid


25. Hvilke instanser og aktører samarbeider du med i ditt arbeid som IO-konsulent?

Svar:

26. Har du opplevd at dårlige samarbeidsforhold har skapt hindringer i ditt arbeid som IO-konsulent?

Ja

Nei

Sett kryss 

- **Hvis ja – hvordan?**

Svar:

27. Samarbeidet med Aetat:

- Hva består samarbeidet i?

Svar:

- **Hva mener du har fungert bra?**

Svar:

- **Hva mener du ikke har fungert bra?**

Svar:

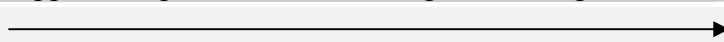
28. Hvordan vurderer du forholdet mellom ditt IO-tiltak og tiltaksarrangør med tanke på utviklingen av IO-tiltaket?

Svar:

29. Har du i ditt arbeid som IO-konsulent arbeidet etter prinsippet om ”parallelitet i tiltak og behandling”?

Ja,
betydelig

Nei,
ubetydelig

Sett kryss 

- **Hvis ja – beskriv hvordan og med hvilke instanser**

Svar:

Arbeidssøkere

30. Hva er dine deltakeres vanligste hindre for....:

- å få en jobb?

Svar:

- **å beholde en jobb?**

Svar:

31. Beskriv dine deltakere som gruppe ut fra følgende variabler:

• **Alder**

Svar:

- Yngst:....år,
- Eldst:år,
- Hva er vanligst:.....år
- Utfyllende kommentarer:

• **Helsesituasjon, beskriv (psykisk, fysisk/somatisk, diagnoser, generelt):**

Svar:

• **Livssituasjon, beskriv (familieforhold, personlig/profesjonelt nettverk, økonomi, utdanning):**

Svar:

• **Restarbeidsevne (0 – 100 %)**

Svar:

- Lavest: ... %
- Høyest:.... %
- Vanligst:... %
- Utfyllende kommentarer:

32. Hvordan mener du dine arbeidssøkere skiller seg ut fra..

• ..ordinære arbeidssøkere?

Svar:

• **..arbeidssøkere i AB**

Svar:

• **..arbeidssøkere i AMB fase2?**

Svar:

• **..arbeidssøkere i jobbklubb for yrkeshemmede?**

Svar:


33. Anslå hvor stor andel av dine deltakere som har tiltakserfaring fra før.

Prosent:

Utfyllende kommentarer:

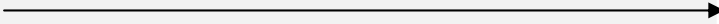
34. Hvordan mener du arbeidssøkerne du får henvist passer inn i IO? Angi omtrent hvor mange prosent som er

- For lette: %
- Passe:..... %
- For tunge: %
- Utfyllende kommentarer:

35. Har det skjedd endringer i brukergruppa i den tiden du har vært IO-konsulent?	Ja	Nei
Sett kryss 		
• Hvis ja – hvordan?		
Svar:		

36. Hva vurderer du som de tre viktigste hindre for at dine arbeidssøkere skal få/beholde en jobb i ordinært arbeid?
 (Sett inntil tre kryss)

<input type="checkbox"/>	Manglende utdanning
<input type="checkbox"/>	Manglende yrkeserfaring
<input type="checkbox"/>	Fysiske funksjonshemninger
<input type="checkbox"/>	Lærevansker
<input type="checkbox"/>	Atferdsproblemer
<input type="checkbox"/>	Rusproblemer
<input type="checkbox"/>	Psykiske lidelser
<input type="checkbox"/>	Familie-/boforhold
<input type="checkbox"/>	Økonomiske problemer
<input type="checkbox"/>	Manglende motivasjon
<input type="checkbox"/>	Sosiale hemninger
<input type="checkbox"/>	Annet. Spesifiser:

37. Hvor lang tid har det tatt før dine deltakere har fått en ordinær jobb?			
Svar:			
<ul style="list-style-type: none"> • Kortest tid: • Lengst tid: • Vanligst: • Utfyllende kommentarer: 			
38. Er de første deltakerne som du arbeidet med og som fikk jobb, fortsatt i jobb?	Ja	Nei	Vet ikke
Sett kryss 			

Sammenligning og vurdering

IO er bygd opp rundt følgende 6 prinsipper:

1. Fokus på ordinært arbeid
2. Én til én kontakt
3. Praktiske løsninger på reelle arbeidshindringer
4. Høy intensitet – høyt tempo
5. Langvarig oppfølging
6. Parallellitet i tiltak og behandling

39. Dersom du ikke følger alle IO-prinsippene, hvor mener du din praksis avviker fra IO-prinsippene?

Svar:

- **Hvordan begrunner du i så fall dine avvik fra IO-prinsippene?**

Svar:

40. På hvilken måte skiller IO slik du jobber med det seg fra andre sammenlignbare arbeidsformer som..

- ..Arbeid med bistand

Svar:

- **..AMB, fase 2**

Svar:

- **..Jobbklubb for yrkeshemmede**

Svar:

41. Hvilke forhold opplever du som vanskelig i ditt arbeid med deltakere i IO-prosjektet?

Svar:

42. Hvilke mål har du for ditt arbeid som IO-konsulent?

Svar:

43. Andre forhold, erfaringer eller vurderinger som du ønsker å fortelle om?

Svar:

TAKK FOR HJELPEN!

Vedlegg 2:

Intervjuguide IO-konsulenter – eksplorativt

IO-konsulentens bakgrunn:

- Hvilken bakgrunn, erfaring, opplæring og kompetanse har du?
 - AB-erfaring eller AMB fase2?

Arbeidsmetoder:

- Hva menes med ”fokus på ordinært arbeid” (prinsipp 1) og hvilke utførelsesfaglige konsekvenser får dette?
 - Hvordan finner du jobber til deltakere?
 - Hvilken kontakt har du med arbeidsgivere?
- Hvordan blir ordinær jobb definert?
- I hvilken utstrekning brukes lønnstilskudd og arbeidspraksis og hvilke fordeler/ulempene har man erfart gjennom dette?
- Hva ligger i prinsippet ”en til en kontakt” (prinsipp 2), og hvordan arbeider du etter det?
- Hvor mange deltakere har du (min – maks – gjennomsnitt, variasjoner)?
- Hva innebærer prinsippet ”praktiske løsninger på reelle arbeidshindringer” (prinsipp 3), og hvordan arbeider du med det i praksis?
- Hva kjennetegner en ”god relasjon” mellom konsulent og bruker?
- Hva består kontakt/langvarig oppfølgingen i (metoder, definisjon, før og etter jobb)?
- Hva innebærer ”høy intensitet – høyt tempo” (prinsipp 4)?
- Hvordan defineres gjennomstrømning?
- Hvor lenge arbeider du med hver arbeidssøker?
- Hva er ”langvarig oppfølging” (prinsipp 5) (hva regnes som langvarig, hvilke metoder brukes)?
- Hva ligger i prinsipp 6 ”parallelitet i tiltak og behandling”, og hvordan arbeider du med det?

- Hvilke erfaringer har du gjort om hva som er gode og dårlige metoder?
- På hvilken måte skiller metodene i IO seg fra andre sammenlignbare arbeidsformer (AB, fase 2, jobbklubb etc.)?

Brukere av IO:

- Kan du beskrive deltakerne dine som gruppe ut fra følgende variabler (hva er vanligst?, Eksempler)
 - Helsesituasjon
 - Livssituasjon
 - Restarbeidsevne
 - Diagnoser
- Hvilken tiltakserfaring har deltakerne dine?
- Hvor henvises deltakerne fra?
- Har det skjedd endringer i brukergruppa underveis i prosjektet?

Resultater:

- Hvilke resultater har du hatt så langt?
- Hvor raskt kommer deltakerne ut i jobb (varighet på tiltaket)
- Hva vet du om hvor lenge deltakerne dine blir i jobb?

Vedlegg 3:

Intervjuguide fokusgrupper

A Fokugruppe med IO-konsulenter

1. Henvisningspraksis og kartlegging

Hvilke deltakere henvises til IO? Hvilke kriterier gjelder?
Er det ulik henvisningspraksis ved de forskjellige Aetat lokal?

Hvordan foregår kartlegginga? Følges bestemte maler/rutiner?

Er deltakerne tilstrekkelig avklart på forhånd?

Trekk ved arbeidssøkerne

Hva slags arbeidsevne har deltakerne? Varierer dette mellom de ulike Aetat lokal? Hvem definerer arbeidsevnen? Hvor bør deltakerne ligge arbeidsevnemessig for å passe inn i IO?

Er deltakerne jobbaktuelle? Hvordan arbeider dere med de som ikke er jobbaktuelle?

Et av prinsippene i IO er parallellitet i tiltak og behandling. Flere sier at de ikke arbeider med dette, mens noen gjør det. Hva gjør dere når dere ikke arbeider med dette prinsippet?

2. Å finne og beholde en jobb?

Arbeidsgiverkontakten

Hvordan skaffes jobber?

Er det forskjell mellom hvordan man jobber for å finne en jobb og hvordan man jobber for å beholde en jobb? Hvilke forskjeller?

Oppfølging

Hvordan følger dere opp for at deltakerne skal beholde jobben? Hva gjør dere konkret?

Hvem bestemmer hva som er oppfølgingsbehovet? Finnes det kriterier for oppfølgingen? I så fall hvilke?

Hva vil det si å ha telefonkontakt? Hvordan bruker dere telefonen? Hva sier dere?

Tiltaksbruk

Når bruker dere lønnstilskudd? Når arbeidspraksis?

Når starter dere å tenke på bruken av disse tiltakene? Hvor stor andel av deltakerne deres er på lønnstilskudd eller arbeidspraksis?

Hvorfor brukes disse tiltakene så mye når de fortrinnsvis ikke skal brukes i IO?

Resultater

Hva slags jobber får deltakerne? Skapes jobber spesielt til deltakerne? Går de inn i ledige stillinger? 100 % stillinger? Eller i kombinasjon med trygd?

Forskjellige arbeidsmåter

Dere kjenner hverandre blant annet gjennom deltakelse i IO-forum og samarbeid for øvrig. Hvilke forskjeller i arbeidsmåter mellom dere har dere selv lagt merke til?

Hva er avgjørende for at deltakerne skal få en jobb?

Dersom man tar bort alt det som ikke har med IO å gjøre: Hva ved IO er det som gjør at folk kommer i jobb? Hva er det som ligger i IO-veiledningen som er avgjørende?

B Fokusgruppe IO-konsulenter, saksbehandlere ved Aetat, representanter for Arbeid med bistand og AMB fase 2/formidling.

Henvising og forløp

Hvem henvises til dere? Hvem er brukerne? Restarbeidsevne, livssituasjon, bakgrunn. Hva slags restarbeidsevne bør man ha for å passe inn i tiltaket?

Hvilke kriterier gjelder for henvising?

Hva er et typisk forløp? Hvor lenge er deltakerne inne i tiltaket?

Formidling

Hvordan arbeides det med formidling? Hva gjør dere konkret? Eksempel.

Hva slags kontakt har dere med arbeidsliv/næringsliv? Hvordan skaffes jobber?

Er det forskjell mellom hvordan man jobber for å finne en jobb og hvordan man jobber for å beholde en jobb? Hva slags forskjell?

Oppfølging

Hvordan følges deltakerne opp? Individuelt eller gruppe? Eksempler

Resultater

Hva slags jobber får deltakerne? Skapes jobber spesielt til deltakerne? Går de inn i ledige stillinger? 100 % stillinger? Eller i kombinasjon med trygd?