

Rapport 2009-051

**Evaluering –
Utdanningspermisjoner
og utdanningsvikarer**

Evaluering – Utdanningspermisjoner og utdanningsvikarer

Utarbeidet for
NAV Drift og utvikling

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	7
1.1 Nærmere om forsøket	7
Ordringen	7
Økonomiske rammer	8
Roller og ansvar i forsøksfylkene	8
Bakgrunn for tiltakene	8
1.2 Problemstillinger	9
1.2.1 Drøfting	10
1.3 Metode og gjennomføring av evalueringen	11
1.3.1 Presentasjon av evalueringsopplegget for forsøksfylkene	11
1.3.2 Dagsbesøk til hvert forsøksfylke	11
1.3.3 Casestudie av ti utdanningspermisjoner/-vikariater	12
1.3.4 Spørreundersøkelser	12
1.4 Utvidelse av oppdraget	14
2 GJENNOMFØRING AV FORSØKET	15
2.1 Organisering av forsøket	15
2.1.1 Markedsføring av ordningen	15
2.1.2 Hvordan formidles en seniorer til en utdanningspermisjon?	16
2.1.3 Hvordan formidles en vikar til et utdanningsvikariat?	17
2.2 Omfang av forsøket	17
3 UTDANNINGSPERMISSJONER	19
3.1 Hvor er utdanningspermisjonene?	19
3.2 Rekruttering av seniorer til utdanningspermisjonene	20
3.3 Hvem har utdanningspermisjon?	21
3.4 Hvorfor søke utdanningspermisjon?	22
3.5 Kjennetegn ved utdanningspermisjonene	25
3.6 Dialog og avtaler forut for utdanningspermisjonen	27
3.7 Oppfølging av utdanningspermisjonene	29
4 UTDANNINGSVIKARER	33
4.1 Bruk av utdanningsvikarer	33
4.2 Rekruttering av vikarer til utdanningsvikariatene	35
4.3 Hvem får utdanningsvikariatene?	37
4.4 Erfaringene med utdanningsvikariatene	40
5 EFFEKTER AV FORSØKET	43
5.1 Effekt av utdanningspermisjoner	43
5.1.1 Vil senioren stå lenger i arbeid?	43
5.1.2 Dødvekttap	45
5.2 Effekt av utdanningsvikariater	48
5.2.1 Får arbeidssøkere i utdanningsvikariat arbeidstrening?	48
5.2.2 Dødvekttap	49
6 VIDEREFØRING AV ORDNINGEN?	51
6.1 Utdanningspermisjoner	51
6.1.1 Vurdering av utdanningspermisjoner	51
6.1.2 Innspill til eventuell videreføring av ordningen	51

6.2	Utdanningsvikariater.....	53
6.2.1	Vurdering av utdanningsvikariater	53
6.2.2	Innspill til eventuell videreføring av tiltaket.....	54
VEDLEGG:	SPØRRESKJEMAER.....	57

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

NAV gjennomfører et forsøk med utdanningspermisjoner og utdanningsvikariater. Utdanningspermisjoner skal bidra til at seniorer blir stående lenger i jobb, mens vikariatene skal gis til arbeidsledige som sliter med å komme i arbeid. Vi finner at seniorene i permisjon og deres arbeidsgivere er positive til tiltaket, men det er for tidlig å konkludere med om målet med ordningen innfries. Utdanningsvikariatet har i liten grad truffet målgruppen. Vi anbefaler at tiltaket opphører som eget tiltak. Det kan være hensiktsmessig at arbeidsgiver gir en "gjenyttelse" for finansieringen av utdanningspermisjoner, men det kan skje ved at de bidrar med tiltaksplass(er) innenfor de tiltakene som allerede inngår i NAVs tiltaksportefølje.

Bakgrunn

NAV gjennomfører i perioden fra 01.09.2007 til 31.12.2009 et forsøk med utdanningspermisjoner og utdanningsvikariater i fem fylker. Forsøket er et virkemiddel i trepartssamarbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, der et av målene er å hindre utstøting fra arbeidslivet.

Utdanningspermisjoner skal bidra til at seniorer blir stående lenger i jobb ved at de får oppdatert eller tilført ny kompetanse, mens utdanningsvikariat skal bidra til at arbeidssøkere som har vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet få prøve seg i et arbeid. Fra oppstart og frem til februar 2009 har anslagsvis 85 seniorer mottatt utdanningspermisjon, mens ordningen har gitt mulighet til anslagsvis 39 utdanningsvikariater.

Forsøket er finansiert av statlige tiltaksmidler. NAV dekker full lønn og sosiale utgifter for seniorene som får utdanningspermisjon, i maksimalt 12 måneder. Som hovedregel skal det tilsettes en utdanningsvikar når en ansatt får utdanningspermisjon. Målgruppen for utdanningsvikariatene er registrerte arbeidsledige som etter NAVs vurdering har behov for arbeidspraksis for å komme i arbeid. Vikaren kan ha andre arbeidsoppgaver enn den ansatte som går ut i permisjon. Vikaren skal ha vanlige lønns- og arbeidsbetingelser, og NAV gir et fast månedlig tilskudd på 13.830,- til arbeidsgiver for vikaren.

Econ Pöyry har fått i oppdrag fra NAV Drift og utvikling å evaluere ordningen per vinteren 2009.

Problemstilling og metode

I evalueringen dokumenterer vi hvordan forsøket har vært implementert, hvem som har deltatt, og aktørenes vurderinger/erfaringer med forsøket. I tillegg belyser vi effekter av de to tiltakene.

Vi bygger på følgende:

- ✓ gjennomgang av søknadene om utdanningspermisjon
- ✓ intervjuer med ansvarlige i NAV forsøksfylker

- ✓ Vi valgte to case i hvert av de fem fylkene; Vi gjennomførte separate telefonintervjuer med i alt ti seniorer som var i utdanningspermisjon, deres arbeidsgivere, samt tillitsvalgt i virksomhetene. Der det var ansatt vikar, intervjuet vi også vikaren og en representant fra NAV lokal
- ✓ Ytterligere intervjuer med ti arbeidsgivere som har ansatt vikarer
- ✓ Spørreundersøkelser med alle som har deltatt i forsøket, dvs. seniorenene i utdanningspermisjon, deres arbeidsgivere og vikarene.

Konklusjoner og tilrådinger

NAV arbeidslivssenter har hatt det operative ansvaret for ordningen i forsøksfylkene. Praktiseringen av utdanningspermisjonene har variert betydelig, både i og mellom forsøksfylkene. Det har vært forskjeller i hvilke grupper seniorer som fikk tilbud om å delta i forsøket, og det har vært ulik praksis når det gjelder bruk av utdanningsvikariater. En viktig forklaring på ulikheten er at den begrensede økonomiske rammen gjorde det nødvendig for fylkene å prioritere mellom en rekke målgrupper, hvilket igjen ga ulik praksis.

Utdanningspermisjoner

Om lag halvparten av seniorenene i utdanningspermisjon er ansatt i fylkeskommuner, mens en tredjedel er ansatt i kommuner. Få av deltakerne kommer med andre ord fra statlig og privat sektor. To tredjedeler av seniorenene er kvinner. Nesten halvparten er over 59 år; de to yngste er 48 år, mens den eldste er 67 år.

Svært få av seniorenene i forsøket har lavere enn 3 års høyskole-/universitetsstudium. For de fleste av dem var motivasjonen for å delta et ønske om et generelt "løft" og endring i jobbsituasjonen. Det at arbeidsgiver hadde behov for kompetansen som de skulle tilegne seg gjennom utdanningen, ble også vurdert som viktig av de fleste. Det at seniorenene fikk mulighet til å gjøre noe annet i en periode, trekkes også frem av flere. Et siste forhold som trekkes frem er bedre muligheter til å få arbeidsoppgaver som gir mindre stress og færre psykiske belastninger. Svært få fikk permisjon på grunn av dårlig arbeidsmiljø og/eller konflikter på jobben.

De konkrete utdanningene ble i de fleste tilfeller valgt fordi de ville gi seniorenene flere år som yrkesaktive. Personlig utvikling og det å få en stilling med andre arbeidsoppgaver trekkes også frem som viktig for valget. De fleste valgte utdanning innenfor et arbeidsfelt som de har erfaring med og/eller innen et fagfeltet der de hadde en formell utdanning fra før. Det var svært få som valgte utdanning for å få bedre muligheter til å få jobb hos en annen arbeidsgiver. Utdanningspermisjonene benyttes dermed ikke til å gi seniorenene en alternativ karrierevei.

De fleste har fått permisjon i om lag et år, men det er betydelig variasjon når det gjelder størrelsen på permisjonen. Om lag halvparten har fått 20 prosent permisjon, men dette gjelder i stor grad lærere i Vestfold som deltok på et kurs innen IKT. I de andre fylkene har om lag halvparten fått 100 prosent permisjon.

Om lag halvparten av seniorenene i utdanningspermisjon svarte at de ville vært ansatt i samme stilling og hatt samme arbeidsgiver hvis de *ikke* hadde fått utdanningspermisjon. Når vi spurte seniorenene om hva de tror vil være den mest sannsynlige situasjonen for dem i 2012, svarte de fleste at de vil være i samme stilling hos samme arbeidsgiver som

før utdanningspermisjonen. Nesten alle tror likevel at utdanningspermisjonen bidrar til at de vil stå lenger i arbeid. Seniorene anser også at de er blitt sikrere i den jobben de skal tilbake til, og mange tror de vil få nye og spennende arbeidsoppgaver.

Siden svært få av seniorene er ferdige med permisjonen, kan vi ikke si noe om effekter av ordningen på den faktiske situasjonen etter gjennomført tiltak. Vi kan heller ikke si noe empirisk om seniorene i forsøket vil stå lenger i arbeid, i og med at en slik vurdering først kan gjøres etter at det har gått noen år. I en vurdering av mulige effekter må vi bygge på seniores og arbeidsgivernes subjektive og hypotetiske vurderinger av ordningen med utdanningspermisjoner.

Det er flere eksempler på at utdanningspermisjonen kan bidra til at seniorer står lenger i arbeid, men det er også eksempler på permisjoner der det er en lite sannsynlig effekt. Det er også eksempler på dødvekttap, dvs. at seniorene ville fått permisjon og gjennomført utdanningen uten støtte fra NAV, enten finansiert av arbeidsgiver, egne midler eller andre kilder. Vi anser imidlertid dødvekttapet i forsøket som relativt lite.

Ordningen med utdanningspermisjoner er en kostbar ordning, noe som må tas med i vurderingen dersom den skal videreføres. Det er i så fall viktig å målrette tiltaket mot seniorer som faktisk har behov for utdanningspermisjon, og hvor permisjonen ellers ikke ville kommet i stand. Hvis NAV i samarbeid med arbeidsgiver klarer å velge ”de rette” seniorene, vil det bidra til økt lønnsomhet av tiltaket, siden både virksomhetene og samfunnet potensielt kan spare betydelig beløp i ytelser knyttet til sykefravær, uførepensjonering og eventuelt AFP.

Hvis tiltaket skal videreføres, anbefaler vi en klarere presisering av hvem som er i målgruppen, og det bør skje en mer målrettet og aktiv rekruttering av disse. Vi anbefaler også at arbeidsgiver må ha bedre oppfølging av seniorer i utdanningspermisjon. Mer bruk av deltidspermisjoner vil bidra til dette. Vi anser også at det bør stilles krav om en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som synliggjør deres forventninger og planer.

I retningslinjene for tiltaket er det ikke satt noen begrensninger på lønnskompensasjonen som går til arbeidsgiver. Det bør være en øvre grense, og vi mener at NAV bør kreve en viss medfinansiering fra arbeidsgiver og/eller arbeidstaker. I tillegg til at dette reduserer NAVs kostnader, vil det gi et incentiv til arbeidsgiver/arbeidstaker om å vurdere tiltaket mer inngående, i og med at de også selv tar en større risiko.

Erfaringen i forsøket hittil, er at utdanningspermisjonene i hovedsak er gitt til seniorer med høy utdanning. Vi tror at mer bruk av deltidspermisjoner, samt økt oppmerksomhet på at utdanningene kan være fagbrev og kortere kurs, vil kunne øke deltakelsen blant seniorer med lav utdanning. Vi anbefaler også en tydeligere avgrensning av ordningen opp mot arbeidsgivers plikt til kompetanseutvikling som blant annet følger av arbeidsmiljøloven. Det er viktig at utdanningspermisjoner vurderes på individuelt grunnlag, og ikke ut fra arbeidsgivers behov alene.

Utdanningsvikariatet

I noen forsøksfylker ble det stilt som krav at arbeidsgiver måtte tilby et utdanningsvikariat hvis de fikk finansiert en utdanningspermisjon, mens retningslinjene ikke ble praktisert like strengt i andre fylker. Om lag 80 prosent av arbeidsgiverne sa ja til et vikariatet, og av disse var det rundt 80 prosent som faktisk ansatte en vikar. At ikke alle

som ønsket det ansatte en vikar, kan skyldes flere forhold. Vi vet at NAV lokal i noen tilfeller ikke har funnet aktuelle kandidater. Det er også eksempler på at NAV leverte en liste over potensielle kandidater til arbeidsgiver, men der arbeidsgiver etter å ha snakket med kandidatene anså at ingen var egnet.

Kunnskap om ordningen med vikariatene har imidlertid vært mangelfull, både hos NAV lokal, arbeidsgiverne og hos vikarene. I noen forsøksfylker har heller ikke NAV kommunisert en tydelig målgruppe for utdanningsvikariatene ovenfor arbeidsgiverne. Arbeidsgiverne har dermed fått stor frihet med hensyn til hvilke arbeidsoppgaver vikariatet kan omfatte, og hvem de kan ansette. Det er eksempler på arbeidsgivere som har ”overtalt” NAV til å gi etter for deres ønske om vikarer med en bestemt type kompetanse og/eller egenskaper.

Av de vikarene som arbeidsgiverne rekrutterte, var det flere som ikke var registrerte arbeidsledige og som dermed var utenfor målgruppen for ordningen. Av de som NAV rekrutterte, var de fleste riktignok registrerte ledige, og hadde nytte av arbeidstrening, men også her anser vi at flere ikke ville hatt store vanskeligheter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet på egenhånd. Vi anser derfor at en del av vikarene er utenfor målgruppen for ordningen.

De fleste vikariatene er ansatte på deltid mellom 51 og 99 prosent stilling. Vikariatets størrelse kan avhenge både av vikarens egne ønsker og deres arbeidskapasitet. Det er dessuten flere eksempler på at arbeidsgiver dimensjonerer vikariatet ut fra NAVs økonomiske støtte.

Det har ikke vært en entydig praksis i og mellom forsøksfylkene når det gjelder tilskuddet til vikar. Ifølge retningslinjene får arbeidsgiverne et fast månedlig tilskudd på 13.830 kroner for vikaren. Dette praktiseres imidlertid svært forskjellig. I noen tilfeller avkortes beløpet i forhold til stillingsprosenten, mens det i andre tilfeller blir utbetalt fullt beløp selv om vikariatet er på deltid. Det er også flere tilfeller der arbeidsgivere får et lavere eller høyere beløp enn tilskuddet, uten at det kan forklares med stillingsprosenten. Det er dermed også stor variasjon med hensyn til om arbeidsgivere har egne utgifter til vikarene eller ikke.

Vikarene gir positive tilbakemeldinger om tiltaket. De trives generelt godt med arbeidsoppgavene, de synes det er nok utfordringer i arbeidet, arbeidsoppgavene er relevante for den type jobb de ønsker for fremtiden, og oppgavene er godt tilpasset det de klarer å gjøre. De anser også at vikariatet kan bidra til at de lettere får en fast jobb i fremtiden. Vurderingene sammenfaller i stor grad med hva arbeidsgiverne svarer. Det er riktignok få arbeidsgivere som har oppfordret til og hjulpet vikarene med jobbsøking på det ordinære arbeidsmarkedet. Det kan imidlertid ha sammenheng med at mange har flere måneder igjen av vikariatet.

Selv om en del arbeidsgivere synes at en kobling mellom utdanningspermisjon og utdanningsvikariat er fornuftig, stiller vi spørsmål ved dette kravet. Mye tyder på at tiltaket i flere tilfeller har blitt praktisert etter arbeidsgivers premisser alene, og ikke ut fra hva som er best for arbeidssøkere som sliter med å komme i arbeid. Kanskje har NAV lokal i enkelte tilfeller vært mer opptatt av å fylle vikariatet, enn å finne den rette kandidaten? Krav om utdanningsvikariat kan også virke unødvendig siden det ikke er lagt opp til at vikaren skal overtar arbeidsoppgavene til senioren i utdanningspermisjon.

Arbeidsledigheten har steget siden 2008, og forventes å stige ytterligere i 2009. Det betyr at det trolig vil være et større behov for tiltaket, og enklere å finne aktuelle deltakere, i tiden fremover. På den annen side kan det bli en utfordring for NAV å finne virksomheter som kan bidra med tiltaksplasser. Det kan derfor være fornuftig at arbeidsgiver må gi en ”gjenytelse” for å få finansiert utdanningspermisjon for en ansatt.

Det er likevel ikke nødvendig å ha et eget tiltak (utdanningsvikariat), som utelukkende kobles til en utdanningspermisjon. NAV har en rekke arbeidsmarkedstiltak for å gi arbeidspraksis til arbeidsledige, både i skjermet sektor og i det ordinære arbeidsmarkedet. Vi tenker for eksempel på Arbeid med bistand, lønnstilskudd, IA-plass, vikarplass og lignende.

Flere hensyn taler derfor for at utdanningsvikariat opphører som et eget tiltak: Enklere kommunikasjon overfor arbeidsgivere og arbeidssøkere, mulighet for lokale tilpasninger, og enklere regelverk. Arbeidsgivere med seniorer i utdanningspermisjon kan istedenfor forplikte seg til å bidra med tiltaksplass(er) innenfor et av de andre tiltakene som allerede inngår i NAVs tiltaksportefølje.

Skal utdanningsvikariatet videreføres som et eget tiltak, anbefaler vi klarere retningslinjer for hvem som er i målgruppen, at det stilles krav om at NAV lokal rekrutterer vikarene, og en nærmer presisering av tilskuddet til arbeidsgiver. Vi anser også at det bør være et klarere fokus på at vikariatet er et arbeidsmarkedstiltak hos de involverte aktørene, dvs. NAV lokal, arbeidsgiver og vikaren.

1 Innledning

Den 1. september 2007 igangsatte NAV et begrenset forsøk med utdanningspermisjoner og utdanningsvikariater i fem fylker. Utdanningspermisjon er et tiltak som skal bidra til at arbeidstakere blir stående lenger i jobb gjennom oppdatering eller tilføring av ny kompetanse, mens utdanningsvikariat skal bidra til at arbeidssøkere som har vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet få prøve seg i et arbeid.

Forsøket er et virkemiddel i trepartssamarbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, der et av målene er å hindre utstøting fra arbeidslivet. Forsøket skal vare ut 2009. I denne rapporten evalueres forsøket så langt.

1.1 Nærmere om forsøket

Forsøket er hjemlet i *Forskrift om forsøk med statlig finansiering av utdanningspermisjoner/-vikariater*. I tillegg har NAV utviklet retningslinjer for forsøket og ordningen, samt laget en brosjyre. Forsøket er forankret i NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet og NAV Drift og utvikling (NDU). Sistnevnte har hatt det operative ansvaret for forsøket.

Forsøksfylkene er Oppland, Vestfold, Telemark, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal. Det er NAV fylke og/eller NAV arbeidslivssenter som har fått det operative ansvaret for forsøket.

Fra oppstart og frem til februar 2009 har anslagsvis 85 seniorer¹ mottatt utdanningspermisjon, mens ordningen har gitt mulighet til anslagsvis 39 utdanningsvikariater.

Vi skal nedenfor beskrive forsøket nærmere.

1.1.1 Ordningen

Tiltaket med *utdanningspermisjoner* er rettet mot seniorer i arbeidslivet som trenger påfyll av kompetanse for å kunne stå lenger i arbeid. Permisjonen gir mulighet for ansatte til å ta utdanning eller kurs på heltid eller deltid. NAV dekker full lønn og sosiale utgifter for arbeidstakerne, som får tilsagn om finansiering av utdanningspermisjon, mens arbeidsgiver/arbeidstaker må dekke eventuelle skoleutgifter, reisekostnader m.v. Den statlige finansieringen kan maksimalt være i 12 måneder. Som hovedregel skal det tilsettes en utdanningsvikar når en ansatt får utdanningspermisjon.

Målgruppen for *utdanningsvikariatene* er registrerte arbeidsledige som etter NAVs vurdering har behov for arbeidspraksis for å komme i arbeid. Vikariatet bør ha en varighet på minst seks måneder for at vikaren skal få erfaring og øke sine jobbmuligheter, men det kan ikke vare lenger enn 12 måneder. Vikaren kan ha andre arbeidsoppgaver enn den som går ut i permisjon. Vikaren skal ha vanlige lønns- og arbeidsbetingelser. NAV gir et fast månedlig tilskudd på 13.830,- til arbeidsgiver for vikaren.

¹ Det knytter seg noe usikkerhet til antallet, siden det er eksempler på avtaler som ble inngått men som ikke ble effektuert.

1.1.2 Økonomiske rammer

Forsøket er finansiert av statlige tiltaksmidler. I 2007 ble 17 millioner kroner fordelt på de fem forsøksfylkene, mens de årlige tildelingene i 2008 og 2009 var på 19,5 millioner. Midlene til det enkelte fylke ble fordelt etter en nøkkel som var avhengig av antall ansatte i IA-virksomheter i de respektive fylkene.

Siden forsøksfylkene ikke har brukt opp sine rammer, særlig ikke det første året, ble det åpnet opp for en viss omfordeling av midler, både mellom år og mellom fylker. Endelig omfordeling er ikke avklart pr. april 2009.

1.1.3 Roller og ansvar i forsøksfylkene

NAV arbeidslivssenter og NAV lokal har ansvaret for å informere arbeidsgivere om ordningen i forsøksfylkene. Arbeidsgivere som ønsker å benytte ordningen skal ta kontakt med NAV arbeidslivssenter. I prosessen skal arbeidsgiver fylle ut et registreringsskjema (søknad) og sende det til NAV arbeidslivssenter.

NAV arbeidslivssenter kan bistå arbeidsgiver ved vurdering av en eventuell søknad om utdanningspermisjon. Arbeidsgiver skal finne aktuelle kandidater i samarbeid med tillitsvalgt i bedriften og i et eventuelt samarbeid med et arbeidslivssenter. Søknaden om permisjon skal utarbeides sammen med arbeidstaker.

NAV arbeidslivssenter skal kvalitetssikre at registreringsskjemaet (søknaden) er innenfor regelverket. NAV arbeidslivssenter skal holde oversikt over brukte og disponerte midler. Når søknaden er vurdert og i orden, skal NAV arbeidslivssenter sende den til NAV lokal.

Når NAV lokal mottar søknaden registreres tilsagnet og vedtaksbrevet sendes arbeidsgiver sammen med skjema for refusjonskravet. Arbeidsgiver skal så sende refusjonskravet til NAV lokal som foretar anvisning.

Dersom søknaden inneholder informasjon om en eller flere ledige stillinger (utdanningsvikariater), skal dette også registreres av NAV lokal. NAV lokal skal starte arbeidet med å rekruttere utdanningsvikar. Dersom dette ender med avtale om et vikariat, registreres tilsagn for vikar. Arbeidsgiver skal så motta et brev om tilsagnet med skjema for refusjonskrav for utdanningsvikariatet. Informasjonsbrev skal også sendes til vikar.

1.1.4 Bakgrunn for tiltakene

I NOU 2001:25 *Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon* ble finansiering av utdanningspermisjon innen arbeidslivet problematisert. I tillegg til å vurdere utviklingen av arbeidsmarkedet og behovet for arbeidskraft framover drøftes ulike ordninger for finansiering av etter- og videreutdanning og hvordan en ordning skal gjøres gjeldende for hele arbeidslivet.

Overnevnte NOU ble senere fulgt opp av myndighetene og partene i arbeidslivet, blant annet ved justeringer i arbeidsmiljøloven. Arbeidstakere som ønsker videreutdanning har nå rett til utdanningspermisjon i inntil tre år hvis A) de har jobbet i minst tre år og har vært hos samme arbeidsgiver de siste to årene, B) de skal delta i et organisert studietilbud og C) utdanningen har relevans for yrkeslivet generelt.

Selv om arbeidsgiver ikke har plikt til å betale lønn under utdanningspermisjoner, er det ikke uvanlig at slik støtte forekommer. Noen permisjoner finansieres direkte av arbeidsgiver (ofte med en bindingstid), mens andre får støtte fra fond/legater eller liknende som er opprettet til slikt formål.

I Norge har det de siste årene vært satt i gang flere tiltak for kompetanseoppbygging innen arbeidslivet, for eksempel Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) 2000-2006. I SNF rapport nr. 32/2006 blir programmet sluttevaluert. Rapporten tar blant annet opp hvilke implikasjoner KUP hadde på kompetansepolitikken i Norge, og hvilke utfordringer denne står overfor i en situasjon med mindre offentlig oppmerksomhet om etter- og videreutdanning.

Myndighetene og partene i arbeidslivet har de siste årene rettet et stadig sterkere søkelys på seniorer i arbeidslivet. Et eksempel er IA-avtalen, hvor også den evaluerte ordningen har sitt utspring fra.

Koblingen mellom utdanningspermisjoner og utdanningsvikariater er ikke ny. I Norge hadde vi på 90-tallet ordninger som vikarplass og lignende som skulle bidra til at arbeidsledige fikk arbeidstrening. Internasjonalt er det også liknende ordninger. I Danmark har man for eksempel satset på *Job rotation* der ansatte får andre arbeidsoppgaver og/eller utdanning finansiert av staten, mens arbeidsledige kommer inn i de samme stillingene i vedkommendes fravær.

1.2 Problemstillinger

I evalueringen dokumenteres forsøket og aktørenes vurderinger/erfaringer og vi vurderer effekter av forsøket. Vi gjengir her de enkelte spørsmålene som skal belyses:

1. Dokumentasjon av forsøket og aktørenes vurdering/erfaringer med forsøket:

- Beskrive:
 - hvem som benytter ordningen med utdanningspermisjon; dvs. alder, kjønn, utdanningsbakgrunn, yrkesbakgrunn, lønnsnivå og motivasjon for å søke
 - hvilke kompetansehevingstiltak som velges i forbindelse med utdanningspermisjon, utdanning på heltid/deltid, hvordan eventuelle videre studier utover tilsagnsperioden finansieres
 - hvilke mål deltager og arbeidsgiver har med utdanningspermisjon
- I hvilken grad tas det inn vikarer der det innvilges utdanningspermisjon, til hvilke oppgaver?
- Beskrive utdanningsvikarene dvs. type problemer med å komme i arbeid, samt alder, kjønn, yrkesbakgrunn
- Beskrive den kvalitative opplevelsen av forsøket for personer i utdanningspermisjon, for vikaren og for virksomheten de er ansatt i
- Hvem får avslag på søknader om utdanningspermisjon og hvordan er avslagene begrunnet?

2. Effekter av forsøket:

- Dokumentere om og hvordan forsøket med utdanningspermisjon/-vikariat bidrar til at flere seniorer står lenger i arbeid, og at flere arbeidssøkere med vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet kommer i arbeid
 - Får personer som har fullført utdanningspermisjonen alternative arbeidsoppgaver hos samme arbeidsgiver?
 - Får vikarene tilbud om videre arbeid etter at vikariatet utløper?
- Kartlegge sannsynligheten av at personene i utdanningspermisjon ville hatt en tidligere avgang fra yrkeslivet dersom de ikke hadde deltatt i forsøket.

1.2.1 Drøfting

Evalueringen skal gi et grunnlag for beslutning om forsøket bør videreføres og/eller utvides etter utløp av forsøksperioden, og i så fall gi forslag til eventuelle justeringer av rammene for en slik ordning.²

Tiltaket med utdanningsvikariater må sees i sammenheng med allerede eksisterende tiltak ovenfor arbeidssøkere med vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet. Vi tenker her for eksempel ulike arbeidsmarkedstiltak innen attføring. I vurderingene om forsøket bør videreføres og/eller utvides ser vi også på om utdanningsvikariater passer spesielt godt for noen grupper arbeidssøkere, som ikke får et godt nok tilpasset tilbud fra NAV i dag, eller om vikariatene primært er et alternativ til allerede eksisterende ordninger.

En evaluering av hvorvidt ordningen med utdanningspermisjon og utdanningsvikariat virker etter intensjonene, bør belyse to spørsmål: 1) Har utdanningspermisjon og vikariat ønsket effekt på deltakernes senere tilpasning til arbeidslivet, og 2) er offentlig finansiering nødvendig for at permisjon og vikariat skal komme i stand?

Effekt av permisjon og vikariat

Å vurdere hvorvidt flere seniorer står lenger i jobb som følge av utdanningspermisjonen, og flere arbeidsledige kommer i jobb som følge av utdanningsvikariatet, er svært vanskelig. I en tradisjonell effektevaluering kartlegger man situasjonen for deltakerne en stund etter tiltaket, og sammenlikner med situasjonen for en kontrollgruppe av ikke-deltakere. Slik kan man sannsynliggjøre hvorvidt deltakerne ville ha vært i en annen situasjon etterpå dersom de ikke hadde deltatt i tiltaket.

Det er flere forutsetninger for å kunne trekke slutninger på grunnlag av en slik analyse³, men i dette tilfellet er det særlig følgende faktorer som gjør det umulig å gjennomføre en statistisk effektevaluering:

- *Tidsaspektet*: Det viste seg at svært få av senioren er ferdige med permisjonen, og svært få av vikarene har fullført sin vikarperiode. Vi kan altså ikke si noe om effekter av ordningen på den faktiske situasjonen deres *etter* tiltaket.

² Vi skulle også vurdere i hvilken grad og eventuelt på hvilken måte den samfunnsøkonomiske høykonjunkturperioden kan tenkes å påvirke erfaringene i forsøket. Etter at oppdraget startet kom imidlertid finanskrisen, hvilket medførte at denne problemstillingen ikke lenger var like relevant.

³ Blant annet er spørsmålet om eventuelle seleksjonseffekter sentralt

- *Forsøkets omfang*: Det er få personer som har deltatt i forsøket, noe som ikke ville gjøre en statistisk analyse meningsfull – vi ville ikke få utsagnskraftige resultater.
- *Kontrollgruppe*: Målgruppen for forsøket er lite entydig definert, slik at det vanskelig kan identifiseres en relevant kontrollgruppe.

Som en følge av disse faktorene har vi valgt en metode for evalueringen der vi bygger på aktørens egne subjektive (og til dels hypotetiske) vurderinger av effekten. Konklusjonene må ses i lys av dette.

Dødvekttap

Kan det tenkes at personer i målgruppen ville fått permisjon og gjennomført utdanningen uten støtte fra NAV, enten finansiert av arbeidsgiver, egne midler eller andre kilder? Eller at arbeidsledige i målgruppen ville blitt ansatt i vikariater uten finansiering fra NAV? I så fall oppstår et dødvekttap, det vil si at man ikke oppnår noe mer eller annet med ressursbruken enn det man ville oppnådd uten. NAVs finansiering innebærer i slike tilfeller en ren økonomisk overføring.

Heller ikke dette spørsmålet lar seg belyse på grunnlag av objektive ”fakta” – vi kan ikke observere hva som hadde skjedd uten finansieringen fra NAV. Vi har valgt å belyse spørsmålet indirekte ved å stille de involverte aktørene ulike spørsmål om bakgrunn, erfaring i tiltaket og tanker om fremtiden.

1.3 Metode og gjennomføring av evalueringen

I evalueringen har vi gjennomført en systematisk gjennomgang av søknader, dybdeintervjuer med relevante aktører og spørreskjemaundersøkelser med arbeidsgivere, deltakere og tillitsvalgte. Nedenfor presenteres opplegget for evaluering.

1.3.1 Presentasjon av evalueringsopplegget for forsøksfylkene

I oktober 2008 hadde NAV en samling med involverte i forsøksfylkene i Molde. I tillegg til at Econ Pöyry presenterte evalueringsoppdraget, ble rammene for forsøket og erfaringer så langt diskutert.

1.3.2 Dagsbesøk til hvert forsøksfylke

I november gjennomførte vi et dagsbesøk i hvert forsøksfylke der vi gjennomgikk søknader og intervjuet de ansvarlige i NAV. I noen fylker var dette ansatte i NAV fylke, mens det i andre var NAV arbeidslivssenter (evt. informanter fra begge instanser). I to av forsøksfylkene ble det også gjennomført intervjuer med NAV lokal.

Gjennomgang av søknader

Vi gjennomgikk alle søknader⁴ og vedtak som var fattet av NAV pr. oktober 2008⁵. Søknadsgjennomgangen ga oss kunnskap om hvilke kriterier som ble lagt til grunn for

⁴ I ett av fylkene gikk vi ikke igjennom de konkrete søknadene, men en oppsummering utarbeidet av NAV.

⁵ Deltakerne hadde gitt sitt samtykke til NAV for at vi kunne se på deres søknader.

innstilling og vedtak om utdanningspermisjon. I den grad det forelå formelle avslag ble også disse gjennomgått.

Intervjuer med aktører i NAV

I intervjuene som ble gjennomført med representanter fra NAV rettet vi søkelys på Arbeidslivssenters rolle og ansvar. Vi var også opptatt av å identifisere hvordan NAV vurderer de andre aktørenes (arbeidsgivere, seniorer og tillitsvalgte) erfaringer og synspunkter på ordningen. Søknadsgjennomgangen var grunnlag for vår samtale.

I to av forsøksfylkene gjennomførte vi også intervjuer/gruppeintervjuer med representanter fra NAV lokal. Søkelyset i intervjuet var rettet mot NAV lokals rolle og ansvar, men også hvordan NAV vurderte arbeidsgivers og deltakerens erfaringer og hvordan disse ser på ordningen.

Intervjuene med representantene fra NAV ga oss god innsikt både i ordningens innhold og virkemåte, herunder samhandlingen mellom de ulike aktørene. Denne innsikten var blant annet nødvendig for å lage gode intervjuguider til bruk i casestudien.

1.3.3 Casestudie av ti utdanningspermisjoner/-vikariater

I samarbeid med NAV valgte vi ut to case i hvert fylke, det vil si virksomheter som har en arbeidstaker som har fått innvilget utdanningspermisjon og som har tatt inn minst én vikar⁶. For å sikre forståelse og innsikt i årsakssammenhenger, valgte vi både ”typiske” case og case som synliggjorde variasjonen i praksis så langt.

Med utgangspunkt i de ti casene gjennomførte vi i desember/januar separate telefonintervjuer med senioren som var i utdanningspermisjon, vedkommendes arbeidsgiver, samt vikar og tillitsvalgt i virksomheten. Der det var ansatt en vikar ble også representanter fra NAV lokal intervjuet.

1.3.4 Spørreundersøkelser

I februar/mars 2009 gjennomførte vi fire spørreundersøkelser rettet mot henholdsvis:

- Arbeidsgivere
- Seniorer med utdanningspermisjon
- Vikarer
- Tillitsvalgte

Alle som har hatt erfaring med forsøket frem til januar 2009 skulle få tilsendt undersøkelsen. Undersøkelsene ble gjennomført ved hjelp av internettverktøyet QuestBack.

Forsøksansvarlige i de fem fylkene skulle fremskaffe kontaktinformasjon. Navn og e-postadresse til de fleste arbeidsgiverne ble rapport samlet fra hvert av de fem forsøksfylkene. I de fleste tilfeller fikk vi navn på senioren som var i utdanningspermisjon. Vi

⁶ Det viste seg at NAV fylke/arbeidslivssenter ikke hadde full oversikt over om det var rekruttert utdanningsvikarer, noe som medførte at vi fikk et par case hvor det ikke var ansatt en vikar.

fikk imidlertid i liten grad informasjon om det var koblet et utdanningsvikariat til utdanningspermisjonen, og eventuelt involvering av tillitsvalgte.

I de tilfeller vi manglet informasjon om utdanningspermisjonen, utdanningsvikaren og/eller involverte tillitsvalgte var vi dermed avhengig av at arbeidsgiverne rapporterte disse til oss. Siden en del arbeidsgivere ikke svarte på vår henvendelse, har vi noe frafall. Det gjelder spesielt kontaktinformasjon om tillitsvalgte, men også til en viss grad utdanningsvikarer. Om frafallet skyldes manglende vilje til å svare, gal kontaktinformasjon eller at utdanningspermisjonen ikke ble iverksatt har vi ikke grunnlag til å vurdere nærmere.

En utvidelse av oppdraget (se 1.4 nedenfor) vinteren 2009 bidro imidlertid til at vi fikk identifisert de fleste utdanningsvikariatene i forsøket.

Vikarer og seniorer i utdanningspermisjon

Formålet med undersøkelsen til vikarer og seniorer i utdanningspermisjon var å få informasjon om innholdet i ordningen, hvordan de vurderer ordningen, og hvilken betydning den har for at de stå lenger i arbeid/kommer i ordinært arbeid. Respondentene vurderte både dialogen og samhandlingen med NAV og samarbeidet med arbeidsgiver om ordningen. Vi stilte både spørsmål om søknadsprosessen og tiden etter at tilsagnet om støtte ble gitt.

I følge NAVs rapportering skulle 85 seniorer ha vært eller var i utdanningspermisjon. Spørreundersøkelsen ble sendt til de 57 seniorer vi fikk rapport e-postadresser til. Av disse har 41 svart, noe som gir en svarprosent på 72.

I følge den informasjonen det har vært mulig å fremskaffe har vi kunnskap om at det pr februar 2009 skal ha vært til sammen 39 utdanningsvikariatstillinger. Vi ser imidlertid ikke bort fra at antallet kan ha vært noe høyere, siden vi ikke oppnådde kontakt med alle arbeidsgiverne.

Spørreundersøkelsen til vikarene ble sendt til de 30 personene vi fikk rapportert e-postadresser til⁷. Av disse har 23 svart, noe som gir en svarprosent på 77.

Arbeidsgivere

Formålet med undersøkelsen rettet mot arbeidsgiverne var å få kunnskap om hvordan de opplever ordningen. Vi stilte i stor grad de samme spørsmålene som til personene i utdanningspermisjon og vikarene, men med et spesielt søkelys på arbeidsgivers ansvar. Vi bruker også svarene fra arbeidsgiverundersøkelsen til å vurdere i hvilken grad ordningen bidrar til å nå målsetningene som er satt til de to tiltakene.

Vi har delt arbeidsgivere i to grupper ut fra om de har én eller flere seniorer ute i utdanningspermisjon. De som har én i permisjon skulle for en rekke spørsmål vurdere situasjonen for vedkommende, men arbeidsgivere med flere seniorer i utdanningspermisjon i større grad skulle svare samlet for alle i permisjon.

⁷ Vi prøvde å oppnå kontakt med resterende 9 vikarer via telefon, men disse lyktes vi ikke å komme i kontakt med.

Til sammen ble arbeidsgiverundersøkelsen sendt til 53 arbeidsgivere. Dette skal være alle arbeidsgivere som har inngått avtaler om utdanningspermisjoner i 2008. Etter flere purrerunder fikk vi svar fra 34 arbeidsgivere, som gir en svarprosent på 64.

Tillitsvalgte

Formålet med undersøkelsen til tillitsvalgte var å få informasjon om hvordan de har blitt involvert i forsøket. Det gjelder dialogen med arbeidsgiver, (potensielle) personer i utdanningspermisjon, vikarer og NAV. Vi ba dem også vurdere samhandling med arbeidsgiver og NAV og eventuelt forbedringspotensial for ordningen.

Som nevnt ovenfor var vi avhengig av at arbeidsgiverne rapporterte kontaktinformasjon til tillitsvalgt, siden NAV ikke hadde oversikt over dette. Vi fikk etter hvert rapportert e-postadresser til 20 tillitsvalgte, men kun seks svarte på undersøkelsen, selv om vi purret flere ganger. Den lave svarprosenten gjør at vi ikke anser det som faglig forsvarlig å presentere tillitsvalgtes svar i denne rapporten.

Vi tror det er flere grunner til at så få tillitsvalgte svarte. Inntrykk fra casestudien og samtalene med NAV er at de tillitsvalgte i liten grad har vært involvert i forsøket, ut over at de måtte signere den formelle avtalen mellom NAV og arbeidsgiver. Trolig er det mange som mente de ikke hadde nok kunnskap til å svare på undersøkelsen.

1.4 Utvidelse av oppdraget

Under gjennomføringen av QuestBack-undersøkelsene oppdaget vi at svært få utdanningsvikarer ble rapportert. Siden vikarene inngår som en sentral målgruppe for forsøket tok vi opp vår bekymring med oppdragsgiver. Vi fikk bevilget ytterligere midler til å gjennomføre en ekstra datainnsamling rettet mot utdanningsvikarene.

Utvidelsen innbefattet en ringerunde til alle arbeidsgivere (om lag 35) som ikke hadde svart entydig på om det var ansatt en utdanningsvikar eller ikke. I tillegg gjennomførte vi ti kvalitative telefonintervjuer med arbeidsgivere som hadde ansatt vikarer.

Tema i intervjuene var rekruttering av vikaren, om vikaren var innenfor målgruppen for ordningen, erfaringer med ordningen og vurdering av eventuelle effekter. Det vil si om vikariatet kan bidra til at vedkommende i fremtiden kommer i ordinært arbeid (evt. allerede har kommet i fast arbeid).

Gjennom intervjuene ble også flere respondenter rekruttert til den kvantitative vikarundersøkelsen. Gjennom denne utvidelsen klarte vi dermed å forbedre svarprosenten på spørreundersøkelsen betydelig.

2 Gjennomføring av forsøket

Forsøket ble formelt igangsatt 1. september 2007 i fylkene Oppland, Vestfold, Telemark, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal. Forsøket skal vare ut 2009. I dette kapitlet gjør vi rede for hvordan forsøket er organisert av NAV og omfanget som forsøket har hatt.

2.1 Organisering av forsøket

De fem forsøksfylkene etablerte sine lokale prosjektorganisasjoner høsten 2007, men blant annet på grunn av omstillingen i NAV tok det noe tid før de lokale prosjektorganisasjonen ble fullt ut operative. I noen fylker ble det dessuten gjennomført enkelte utskiftninger/endringer i løpet av 2008.

I noen av forsøksfylkene har lokalt prosjektlederansvar blitt lagt til NAV arbeidslivssenter, mens man i andre har delt ansvaret mellom NAV fylke og NAV arbeidslivssenter. I alle fylkene er imidlertid det operative ansvaret for forsøket lagt til NAV arbeidslivssenter.

Årsakene til at ansvaret ble lagt til NAV arbeidslivssenter er flere. Den viktigste forklaringen er trolig at ordningen med utdanningspermisjon (og dermed utdanningsvikariat) er forbeholdt IA-virksomheter. Siden Arbeidslivssenteret har ansvar for å følge opp IA-virksomhetene, er det naturlig at de også har det operative ansvaret for forsøket. Ifølge retningslinjene skal Arbeidslivssenteret både kvalitetssikre at søknaden er innenfor regelverket og de skal holde oversikt over brukte og disponerte midler.

NAV lokal har imidlertid ansvaret for å registrere tilsagnet og skrive vedtaksbrev på alle utdanningspermisjoner. Kravet om refusjon skal anvises av NAV lokal. Dersom arbeidsgiver har signalisert et ønske om utdanningsvikariater er det også NAV lokal som har ansvaret for å rekruttere vikar(/er).

Vi skal nedenfor kort oppsummerer hvordan forsøksfylkene har implementert forsøket. Vi gjør oppmerksom på at det er en del variasjon mellom forsøksfylkene, hvilket gjør at oppsummeringen nedenfor ikke gir et en grundig fremstilling av alle aktiviteter som er gjennomført i forsøksfylkene. Vårt søkelys har vært lagt på å gi en overordnet beskrivelse av forsøket.

2.1.1 Markedsføring av ordningen

Ordningen ble markedsført aktivt av Arbeidslivssentrene i alle fem fylker. Det ble distribuert egne brosjyrer, lagt ut informasjon på hjemmesiden, og informert i informasjonsbrev til IA-virksomhetene i fylke. Det ble også informert om ordningen på egne møter/samlinger med IA-virksomheter, med fagforeninger, arbeidsgiverforeninger og lignende.

Enkelte aktører, for eksempel Utdanningsforbundet, har i noen av forsøksfylkene vært svært aktive med å informere om ordningen ovenfor sine interessenter, mens andre interessegrupper på arbeidstaker- og/eller arbeidsgiversiden har vist liten interesse for forsøket. Her har det også vært store forskjeller mellom forsøksfylkene og til dels også innen det enkelte fylke. Det kan imidlertid forklares med at Arbeidslivssentrene, for å

hindre for stor pågang, var selektive i sin markedsføring av ordningen. De har dermed til en viss grad gått ut med informasjon til begrensede miljøer (for eksempel til virksomheter innen industrien for å rekruttere seniorer fra privat sektor med lav utdannelse).

Når det gjelder markedsføringen av utdanningsvikariatene møtte Arbeidslivsentrene noe større utfordringer både internt og i dialogen med aktuelle arbeidsgivere. Både fra intervjuene med NAV og i casevirksomhetene har vi fått signaler om at ordningen med utdanningsvikariater til en viss grad har vært underkommunisert.

I noen forsøksfylker satt de i utgangspunktet et krav om at virksomhetene måtte ta et inn en utdanningsvikar når de fikk en utdanningspermisjon, mens det i andre ikke ble sagt like entydig. Her har det også vært en viss variasjon gjennom forsøksperioden. Flere av informantene i vår casestudie⁸ ga uttrykk for at de ikke var klar over ordningen med utdanningsvikariat, noe vi også fikk bekreftet av våre informanter hos NAV.

Omstillingene som har skjedd i NAV under forsøksperioden har også gitt betydelig lokale utfordringer, ikke minst i NAV lokal. I tillegg til at omorganiseringer og skifte av personale har skapt utfordringer, har omfanget av forsøket vært såpass lite at man på forhånd viste at de fleste av fylkets NAV lokal ikke ville bli involvert. Det å gjennomføre et omfattende informasjonsarbeid ovenfor NAV lokal, hvor kanskje noen ikke ville få én eneste søknad, ble av NAV arbeidslivssenter oppfattet som svært ressurskrevende, både for egne ansatte og for det enkelte NAV lokal.

I enkelte fylker ble ansvaret lagt til ett (eller noen få) NAV lokal. De utvalgte kontorene skulle følge opp alle utdanningspermisjoner og -vikariater i fylket (selv om arbeidsgiver formelt tilhørte et annet NAV lokal). Under forsøksperioden har det imidlertid i enkelte fylker blitt gjennomført visse justeringer når det gjelder oppgavefordelingen mellom NAV lokal og NAV arbeidslivssenter.

Rekruttering av utdanningsvikarene ble også gjort noe ulikt i fylkene. Blant annet ble ansvaret i Møre og Romsdal først lagt til fylkets bykontorer, men det viste seg etter hvert at dette var upraktisk siden en del av virksomhetene tilhørte andre NAV lokal. Derfor ble ansvaret overført til det enkelte NAV lokal. I Telemark valgte man en annen løsning. Der fikk NAV Jobbservice i Skien ansvaret for å rekruttere alle vikarene.

2.1.2 Hvordan formidles en seniorer til en utdanningspermisjon?

Seniorene til utdanningspermisjoner ble rekruttert på en rekke måter. Noen tok selv kontakt med NAV, mens andre ble rekruttert gjennom fagforening eller arbeidsgiver. Det er også eksempler på at virksomhetens kontaktperson hos NAV arbeidslivssenter tok initiativ, fordi vedkommende gjennom sin kontakt med virksomheten ble klar over at de hadde en senior som kunne ha nytte av en utdanningspermisjon.

Gjennom kontakten (møter/telefon/e-post) mellom partene, samt en presentasjon av søker og utdanningsplaner, vurdert partene om en utdanningspermisjon kunne være aktuelt. I noen fylker er det eksempler på formelle avslag, men i de fleste tilfeller ble et eventuelt avslag avklart i dialog med aktørene før en formell søknad ble sent. Det betyr

⁸ I utgangspunktet skulle hvert av de ti casene innbefatte både en utdanningspermisjon og et utdanningsvikariat. Underveis i studien viste det seg imidlertid at tre av casene var uten ansatte utdanningsvikarer.

at de aller fleste formelle søknader ble innvilget, fordi det forelå en ”uformell” avklaring før søknad ble sent.

Siden forsøket har begrensede økonomiske rammer, har man ikke lagt til rette for tradisjonell saksbehandling (etter NAVs interne rutiner om enkeltvedtak), selv om det også er eksempler på det. Det vanlige var at IA-kontaktpersonen i NAV arbeidslivssenter gikk i direkte dialog med arbeidsgiver, og som regel den aktuelle arbeidstaker, for å vurdere om en utdanningspermisjon kunne være aktuelt.

Den formelle søknaden var på en side der arbeidsgiver skulle informere kort om den aktuelle senioren (alder og lønn), hvilken utdanning/kurs vedkommende ønsket å ta, og hvordan dette kan bidra til at vedkommende står lenger i jobb. I tillegg skulle arbeidsgiver gi tilbakemelding om de ønsket en utdanningsvikar og eventuelle krav/forventninger til vedkommende.

Den formelle søknaden skulle signeres av arbeidsgiver og én tillitsvalgt. I tillegg inkluderte som regel søknaden ulike vedlegg som for eksempel e-postkorrespondanse mellom NAV og arbeidsgiver, brev/søknad fra arbeidstaker og/eller arbeidsgiver, dokumentasjon av utdanningen/kurset, samt evt. opptaksbrev fra utdanningssted.

2.1.3 Hvordan formidles en vikar til et utdanningsvikariat?

I utgangspunktet var det NAV lokal som skulle rekruttere vikarer blant registrerte arbeidsledige som hadde behov for arbeidspraksis for å komme i arbeid. Erfaringene i forsøket er imidlertid at praksis har variert, både innen forsøksfylkene og mellom fylkene. Utdanningsvikarene er formidlet på en rekke måter.

I den formelle søknaden om utdanningspermisjon skulle arbeidsgiver formulere ønsker og kompetansekrav til vikaren. I mange tilfeller var kravene relativt høye, hvilket medført at NAV arbeidslivssenter og/eller NAV lokal måtte gå i dialog med arbeidsgiver om forventningene. I noen tilfeller ble kravene redusert, mens det i andre tilfeller ikke ble ansatt en vikar fordi arbeidsgivers krav ikke kunne innfris. I en del tilfeller har også arbeidsgiver selv rekruttert vikaren.

2.2 Omfang av forsøket

Forsøksfylkene skulle i januar/februar 2009 rapportere til evaluator alle avtaler om utdanningspermisjoner (og utdanningsvikar) som var inngått fra oppstart og frem til rapporteringstidspunkt.

Det viste seg imidlertid vanskelig å skaffe oversikt, spesielt når det gjaldt informasjon om eventuelt utdanningsvikariatene. Det er en rekke tilfeller der arbeidsgiver signaliserte et ønske om vikar, men der det av ulike grunner ikke ble ansatt noen. I den grad NAV hadde kunnskap om selve vikariatet var dette som hovedregel kun kjent hos NAV lokal. Det er også eksempler på at vikarer sluttet etter få dager uten at dette nødvendigvis ble kommunisert til NAV lokal.

Et annet aspekt er at mange avtaler ble inngått lenge før utdanningspermisjonen skulle tre i kraft, for eksempel er det mange som startet opp høsten 2008 fordi det er da nye opptak til utdanningsinstitusjoner skjer. Søknaden kunne dermed ha blitt innvilget mange måneder før den trådte i kraft, og endringer kan dermed ha skjedd uten at NAV arbeidslivssenter er blitt løpende oppdatert. Det er også eksempler på at utdannings-

permisjonen og -vikariatet ikke løper parallelt, for eksempel at vikariatet starter opp før permisjonen og/eller at andre tilpasinger ble gjort til den enkelte arbeidsgiver.

Tabell 2.1 Oversikt over omfang av utdanningspermisjoner og utdanningsvikarer i forsøket fra 01.09.2007 til 15.02.2009.⁹

	Antall		
	(1)	(2)	(3)
	Utdanningspermisjoner (personer)	Utdanningsvikariater (stillinger)	Unike arbeidsgivere
Møre og Romsdal	16	5	13
Oppland	11	10	10
Sogn og Fjordane	8	4	6
Telemark	14	7	7
Vestfold	36	13	4 ¹⁰
Sum:	85	39	40

Note:

1. Utdanningspermisjoner: Viser til antall avtaler som Arbeidslivssentrene har rapportert at de har inngått i perioden. Det er mulig at enkelte av disse avtalene ikke er realisert, for eksempel fordi vedkommende senere takket nei el.l. Antallet utdanningspermisjoner kan dermed i realiteten ha vært noe lavere
2. Vikarstillinger: Antall vikarstillinger der det har vært ansatt en vikar. I noen stillinger har det vært ansatt flere vikarer etter hverandre, for eksempel fordi den første som ble ansatt sluttet. Det har dermed deltatt noen flere enn antall vikariater.
3. Unike arbeidsgivere. I flere av forsøksfylkene har samme arbeidsgiver (ikke minst gjelder dette kommuner) inngått flere avtaler. I tabellen rapporteres hver kommune som én arbeidsgiver. Siden personalansvar og ansettelsesmyndighet i enkelte kommuner kan være delegert til ytre etat (for eksempel en ungdomskole, hjemmetjenesten osv.), vil NAV kunne oppfatte hver av dem som unike arbeidsgivere. Antallet arbeidsgiverrepresentanter er dermed noe høyere enn de 40 som angis her.

Som vi kan se av Tabell 2.1, er det for perioden 01.09.2007 til 15.02.2009 rapportert om 85 utdanningspermisjoner og 39 utdanningsvikarer. Utdanningspermisjonene er knyttet til 40 unike arbeidsgivere.

Vestfold har i alt 36 utdanningspermisjoner, men 31 av disse er seniorlærere i videregående skole som hver har 20 prosent permisjon i ett år for å delta på et kurs i praktisk pedagogisk bruk av IKT. Sogn og Fjordane har færrest med 8 i permisjon. Antall vikariater varierer også, blant annet avhengig av om NAV i forsøksfylket satte krav om vikariat.

⁹ Det knytter seg betydelig usikkerhet til tallene i tabellen. Tallene er å anse som anslag over omfang.

¹⁰ I alt 9 videregående skoler deltar fra fylkeskommunen.

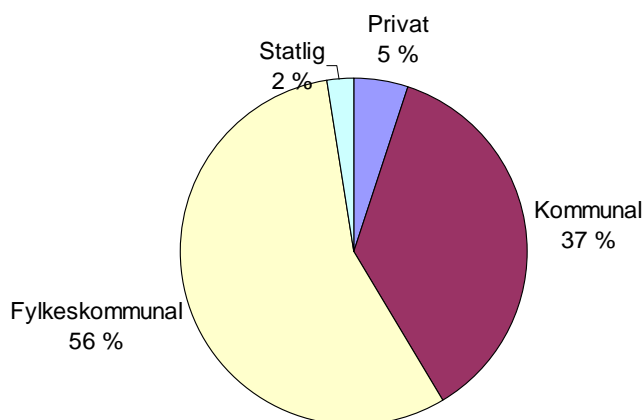
3 Utdanningspermisjoner

Vi skal nedenfor dokumentere ulike kjennetegn ved utdanningspermisjonene. Vi beskriver hvem som benytter ordningen og hvorfor, samt hvilke erfaringer de ulike aktørene har når det gjelder samhandlingen rundt ordningen og oppfølging etter at de er ute i permisjon.

3.1 Hvor er utdanningspermisjonene?

Forsøksfylkene ønsket å rekruttere seniorer til utdanningspermisjonene fra flere deler av norsk arbeidsliv. Selv om de informerte bredt om forsøket på lokale IA-seminar, informasjonsskriv og lignende, ble det primært satset på målrettet informasjon til utvalgte grupper arbeidsgivere. En grunn til dette var at forsøksfylkene forventet en større pågang enn hva som var mulig innenfor den begrensede økonomiske rammen de hadde til rådighet.

Figur 3.1 Fordeling på sektor blant senioren i utdanningspermisjon (N=41)



Som vi kan se av Figur 3.1, er om lag halvparten av senioren i utdanningspermisjon ansatt i fylkeskommuner. En grunn til dette er at NAV Vestfold inngikk en avtale med fylkeskommunen om at ordningen skulle brukes på lærere ansatt i videregående skole. Til sammen 31 seniorer har fått 20 prosent permisjon (én dag i uken) til å ta videreutdanning innen IKT. Om lag en tredjedel av senioren i utdanningspermisjon er dermed ansatt i kommunal sektor.

Svært få deltakere jobber i statlig og privat sektor. Spesielt sistnevnte skapte bekymring hos forsøksfylkene, i og med ansatte i skoleverket viste så stor interesse for forsøket. I flere av forsøksfylkene ble det derfor etter en stund lagt begrensninger på hvem som kunne delta. Blant annet satt de som krav at kun én ansatt hos den enkelte arbeidsgiver fikk delta i forsøket. I tillegg satt NAV i verk tiltak for å markedsføre ordningen bedre ovenfor privat sektor.

På grunn av den økonomiske rammen ble det også etter hvert gitt avslag på søknader fra kommunal sektor – ikke fordi søknaden var utenfor rammene for ordningen - men fordi man ønsket å ha en økonomisk mulighet til å kunne rekruttere eventuelt nye fra privat sektor.

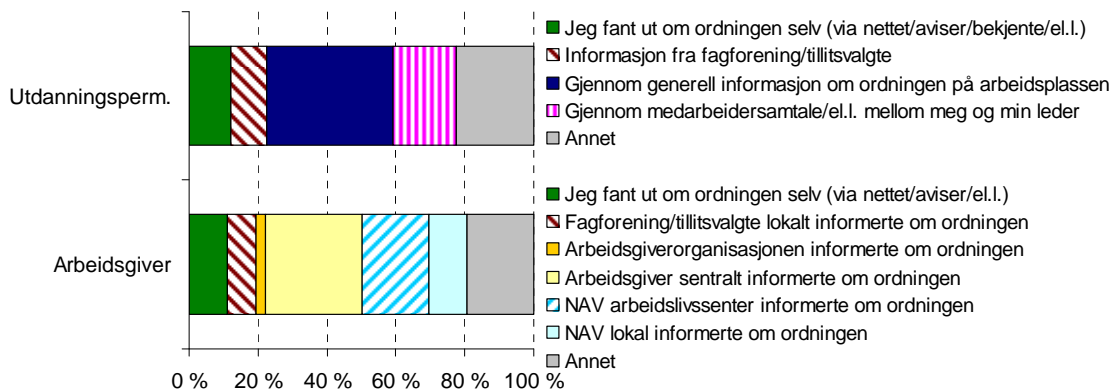
3.2 Rekruttering av seniorer til utdanningspermisjonene

Som nevnt tidligere er det ikke sagt noe annet enn at målgruppen for utdanningspermisjoner skal være seniorer i arbeidslivet som trenger påfyll av kompetanse for å kunne stå lenger i arbeid. Det var dermed ganske åpent hvordan arbeidsgivere og NAV skal vurdere hvem som får delta i forsøket.

I noen virksomheter er utdanningspermisjon brukt i en situasjon der vedkommende sliter psykisk eller fysisk og der permisjonen kan anses som et IA-tiltak. I andre virksomheter er det ressurssterke mennesker uten andre behov enn ønske om faglig oppdatering. Det er dermed ikke bare ”de sterkeste” eller bare ”de svakeste” som har fått utdanningspermisjoner innvilget. Begge grupper seniorer er representert og det ser dermed ikke ut til at det er noen entydig seleksjonsmekanisme i valg av utdanningspermisjoner.

Et vesentlig poeng i utvelgelsen av seniorer til utdanningspermisjonen, er at de i stor grad kan ha påvirket eller initiert deltakelsen selv. Noen har selv funnet ut om ordningen og gått til arbeidsgiver eller NAV for å høre mer om muligheten for deltakelse. Vi har derfor spurt både arbeidsgivere og seniorer i utdanningspermisjon om hvordan de ble kjent med ordningen.

Figur 3.2 *Hvordan ble seniorene i utdanningspermisjon og arbeidsgiverne kjent med ordningen*



Note: Utdanningspermisjon (N=41) og arbeidsgiver (N=32)

Som vi ser i Figur 3.2 fant 10 prosent av seniorene i utdanningspermisjon ut om ordningen selv – omtrent det samme som hos arbeidsgiverne. 10 prosent av seniorene oppgir å ha fått informasjonen fra fagforening eller tillitsvalgte, mens nesten 40 prosent oppgir at de ble kjent med ordningen gjennom generell informasjon på arbeidsplassen. Nesten 20 prosent oppgir at de ble kjent med ordningen gjennom medarbeidersamtale med leder.

Om lag 30 prosent av arbeidsgiverne oppgir å ha fått informasjon om ordningen via arbeidsgiver sentralt (for eksempel at rådhuset informerte rektor), mens om lag 30 prosent oppgir at det er NAV arbeidslivssenter eller NAV lokal som informerte om ordningen.

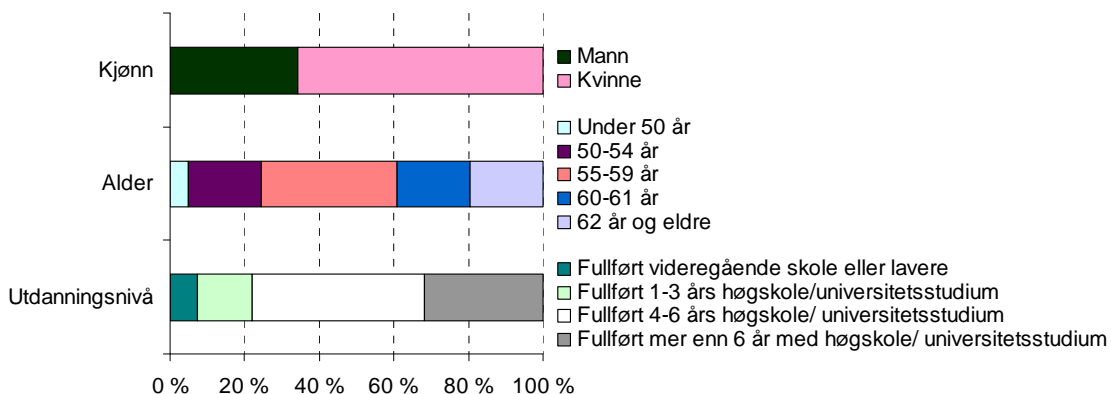
Av de som svarer ”annet” er det stort sett presiseringer eller variasjoner av de allerede angitte kategoriene, som at det har vært kurs for seniorer på arbeidsplassen eller personlig kontakt med venner, kollegaer eller personalansvarlige. Enkelte seniorer har

også hatt direkte kontakt med NAV-ansatte eller en studierådgiver ga informasjonen om ordningen.

3.3 Hvem har utdanningspermisjon?

Nedenfor ser vi nærmere på hvem som faktisk benytter ordningen med utdanningspermisjon.

Figur 3.3 Kjennetegn ved seniorene i utdanningspermisjon (N=41)



Vi ser i Figur 3.3 at om lag to tredjedeler av utdanningspermisjonene er gitt til kvinner. Nesten 40 prosent er mellom 55-59 år, omlag 20 prosent er yngre, mens 40 prosent er over 60 år.

Nesten 80 prosent av seniorene har fullført 4 år eller mer av et høyskole- eller universitetsstudium. Forsøksfylkene prøvde etter hvert bevisst å rekruttere seniorer med lavere utdanning, men erfaringen var at interessen for å delta var størst hos de som hadde mest utdanning fra før. Det er trolig flere grunner til det.

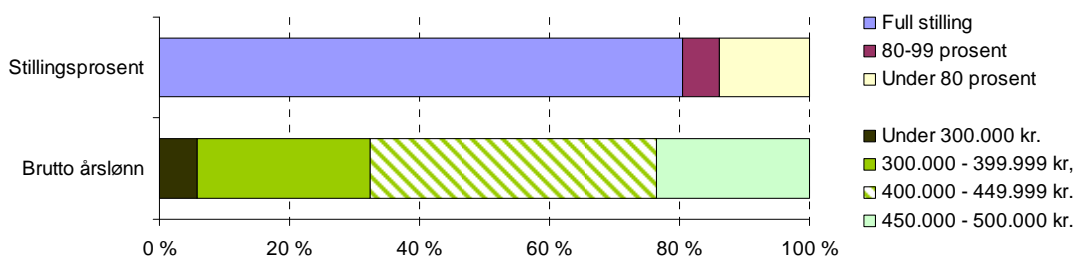
Det er mulig at begrepet *utdanningspermisjon* i seg selv kan ”skremme” seniorer med lav utdanning. Begrepet kan gi signaler om at permisjonen må fylles med kompetanseheving som er mer omfattende enn hva mange med lav utdanning vil oppfatte som aktuelt. Selv om seniorene i følge forskriften kan ”ta utdanning eller kurs heltid eller deltid” kan det ha festet seg et inntrykk av at man primært ønsket fulltidsstudium. Hadde man i større grad fokusert på og lagt til rette for at permisjonen kunne brukes til fagbrev og mindre kurs, er det grunn til å tro at andelen av deltakere med lav utdanning ville ha økt.

Samtidig vet vi fra flere studier at denne gruppen arbeidstakere er vanskeligst å nå. Nyen, Hagen og Skule 2004¹¹ viser blant annet til at interessen for utdanning, og det å lære noe nytt, var minst hos seniorer med lav utdanning. Samme studie viser også at virksomhetsintern opplæring er viktigst for denne gruppen. Også andre studier peker i samme retning. Tilrettelegging for videreutdanning for seniorer med lav utdanning er derfor betydelig mer utfordrende enn ovenfor seniorer med høy formell utdanning fra før.

¹¹ Torgeir Nyen, Anna Hagen og Sveinung Skule 2004; Livslang læring i norsk arbeidsliv – Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003. Fafo

Nedenfor ser vi nærmere på stillingsprosent og lønnen til de senioren som har fått utdanningspermisjon.

Figur 3.4 Stillingsprosent og lønn til senioren i utdanningspermisjon (N=41)



Som vi kan se av Figur 3.4, hadde 80 prosent av senioren full stilling før de gikk ut i utdanningspermisjon, men det var også noen som hadde mindre enn 80 prosent. Nesten halvparten av senioren i utdanningspermisjon hadde en årslønn på mellom 400.000 og 449.999 kroner. Høyeste årslønn var 500.000, mens få tjener mindre enn 300.000 kroner.

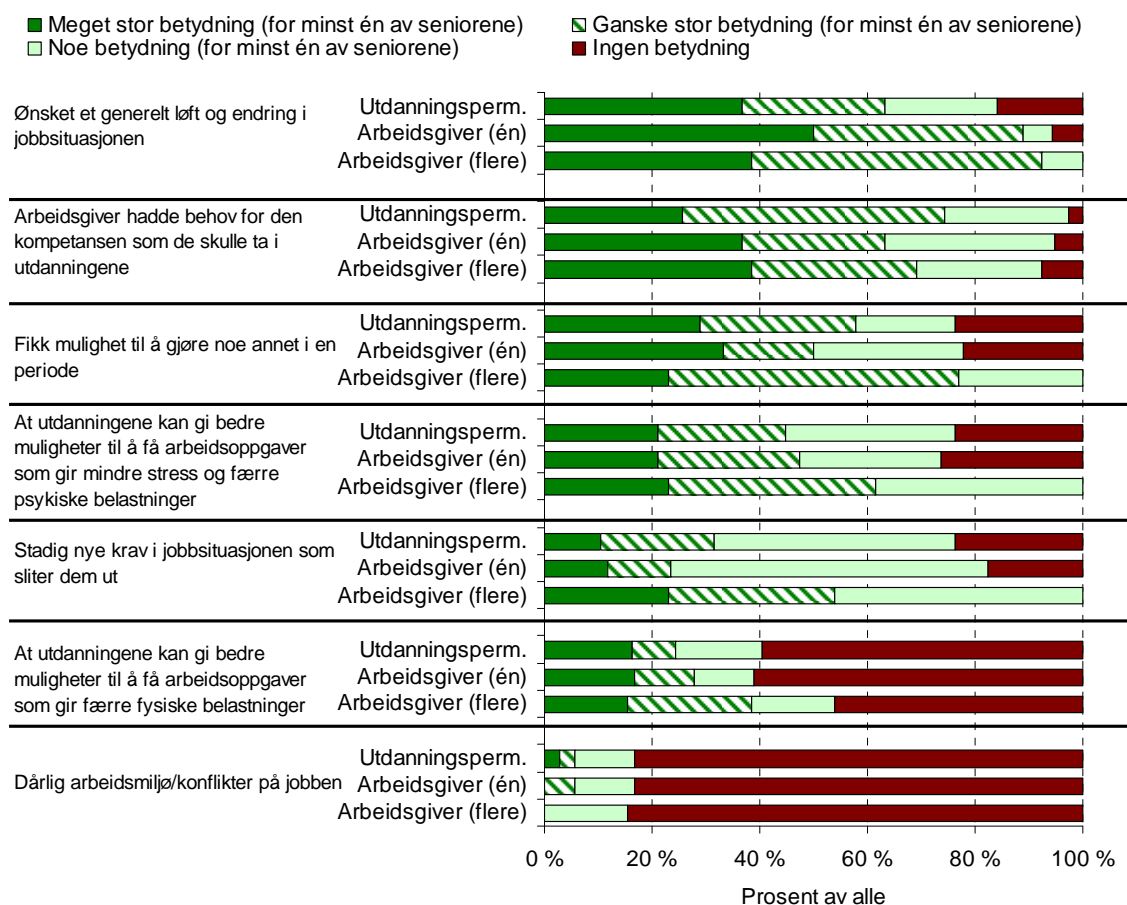
Som vi så tidligere er det en betydelig overrepresentasjon av deltakere fra offentlig sektor. 95 prosent av alle senioren som har fått innvilget utdanningspermisjon jobber i kommune eller fylkekommune. I tillegg til en stor andel lærere, finner vi for eksempel deltakere fra omsorgsyrker, i hovedsak ufaglærte og hjelpepleiere som skal ta tilleggstudium innen omsorgssektoren. Blant deltakere er det imidlertid også noen få eksempler på topledere, rektor, renholder og butikkansatte.

3.4 Hvorfor søke utdanningspermisjon?

Vi spurte i spørreundersøkelsen både den ansatte i permisjon og arbeidsgiverne om motivasjonen til å søke utdanningspermisjon. Vi anga syv ulike årsaker og ba dem angi hvor viktig disse var for at de søkte om en utdanningspermisjon.

I Figur 3.5 viser vi svarene til senioren i utdanningspermisjon og arbeidsgiverne. Arbeidsgiverne er fordelt på de som har én senior i permisjon og de arbeidsgivere som har flere seniorer i permisjon. Den første gruppen arbeidsgivere skulle svare på hvor viktig de mente årsakene var for å søke deltakelse for personen som er i permisjon, mens arbeidsgivere med flere deltakere skulle angi om hver enkelt årsak hadde betydning for minst én av senioren i permisjon.

Figur 3.5 Årsaker til å benytte ordningen med utdanningspermisjon



Note: Utdanningspermisjon (N=41), Arbeidsgiver (én) (N=19) og Arbeidsgiver (flere) (N=13)

Som vi kan se er det ønsket om et generelt ”løft” og endring i jobbsituasjonen som vurderes som viktigst, både av senioren selv og av arbeidsgiverne. Det at arbeidsgiver hadde behov for kompetansen som de skulle få gjennom utdanningen vurderes også som viktig av de fleste.

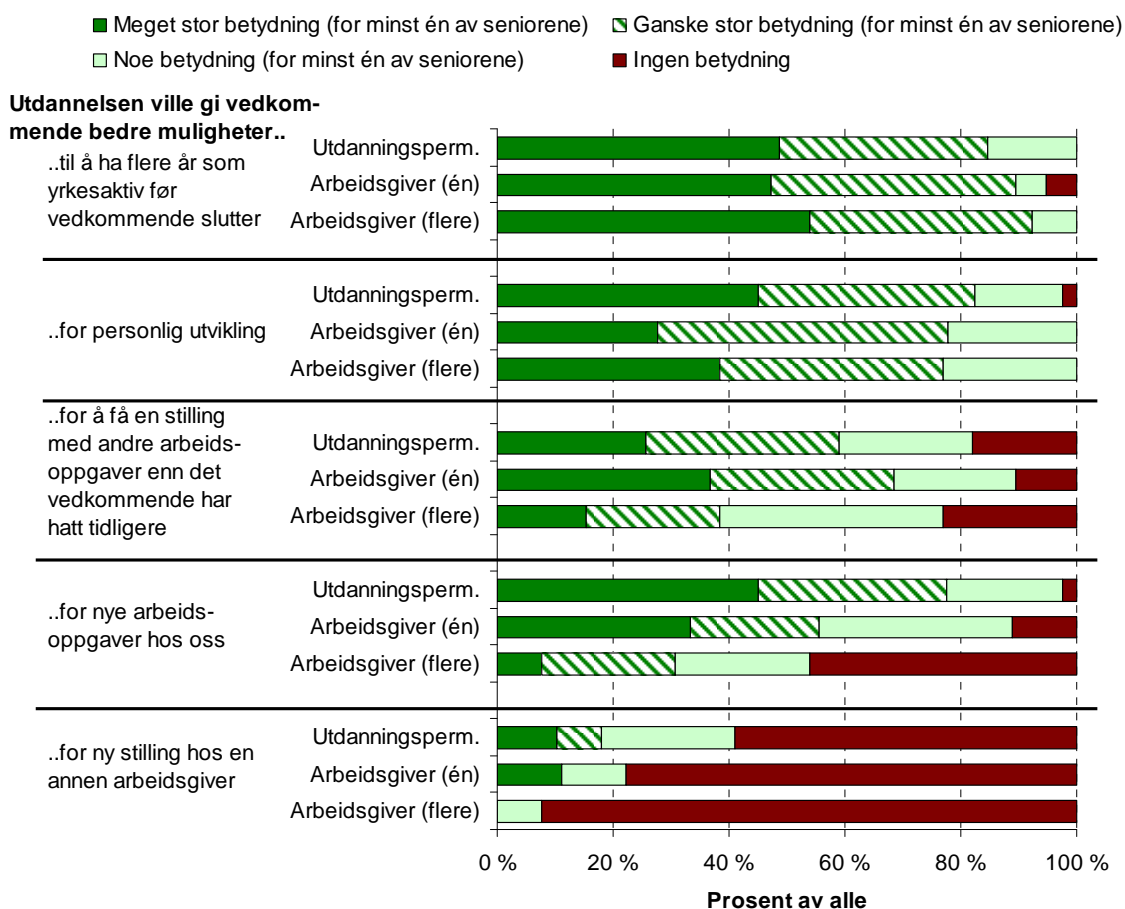
Mange mener også det er en viktig motivasjon at senioren gjennom permisjonen fikk mulighet til å gjøre noe annet i en periode og/eller at utdanningene kan gi dem bedre muligheter til å få arbeidsoppgaver som gir mindre stress og færre psykiske belastninger i fremtiden.

Enkelte legger vekt på at stadig nye krav i jobbsituasjonen som sliter dem ut bidro til søknaden, eller at utdanningene kan gi senioren bedre muligheter til å få arbeidsoppgaver som gir færre fysiske belastninger.

Som vi kan se er det svært få som mener at deltakelsen i forsøket skyldes dårlig arbeidsmiljø og/eller konflikter på jobben. Fra våre intervjuer med casevirksomhetene og NAV fikk vi informasjon om at dette var tilfelle i enkelte saker, men svarene i spørreundersøkelsen tyder altså på at dette har hatt relativt lite omfang.

Av senioren i utdanningspermisjon vurderte kun 20 prosent flere utdannelse. Resten hadde kun et alternativt som aktuelt. I Figur 3.6 ser vi nærmere på hvilke vurderinger som lå til grunn for den utdannelsen som ble valgt.

Figur 3.6 Årsaker til å velge den konkrete utdanningen



Note: Utdanningspermisjon (N=41), Arbeidsgiver (én) (N=19) og Arbeidsgiver (flere) (N=13)

Det som ble lagt vekt på at flest deltakere og arbeidsgivere er at utdanningen vil gi senioren flere år som yrkesaktiv før de slutter. Som vi kan se, er både senioren og arbeidsgiverne enige om dette. Personlig utvikling og det å få en stilling med andre arbeidsoppgaver trekkes også frem som viktig.

Mulighetene for å få nye arbeidsoppgaver hos arbeidsgiver ser imidlertid ut til å være viktigere for senioren, enn for arbeidsgiverne – ikke minst for arbeidsgiverne som har flere ansatte i utdanningspermisjon. I den siste gruppen er det mange videregående skoler og for dem vil IKT kurset gi generell kompetanseheving uten at dette nødvendigvis gir nye arbeidsoppgaver.

Det er få som har svart at utdanningen er valgt for gi senioren bedre muligheter til å få ny stilling hos en annen arbeidsgiver. Utdanningspermisjonene benyttes dermed i liten grad til å gi senioren et alternativ karrierevei.

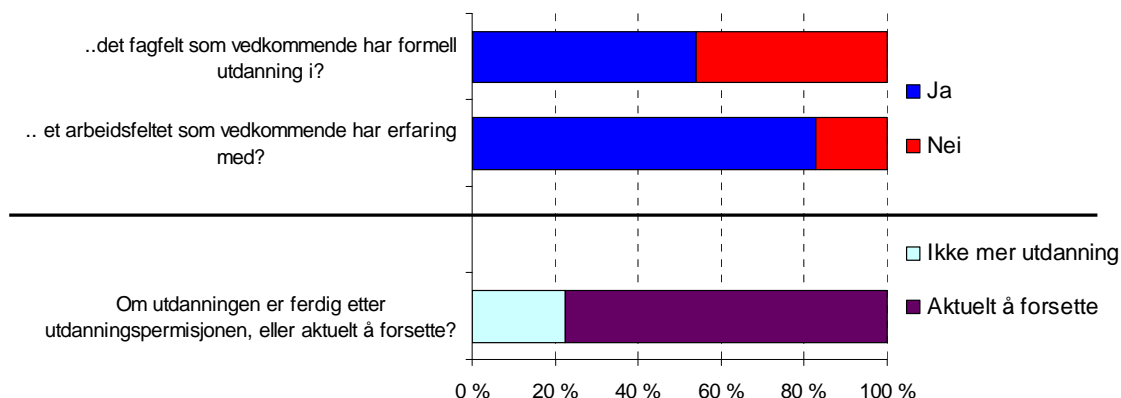
Vi stilte ikke senioren direkte spørsmål om hvilken utdanning de tok. Fem av de ti seniorer vi snakket med i casestudien jobbet imidlertid i skolen. De tok alt fra ett år med språkopplæring utenlands til én dag i uken med IKT-opplæring.

Vi snakket også med tre personer som jobbet i pleie- og omsorgssektoren. Det er eksempler på at en hjemmehjelper utdannes til helsefagarbeider, en hjelpepleier utdannes til sykepleier og en renholder utdannes til hjelpepleier osv. Selv om noen av permisjonene dermed blir brukt til å komme et hakk opp i utdanningshierarkiet, noe

som på sikt kan gi dem en annen jobb og/eller arbeidsoppgaver, er det en rekke eksempler der kompetansehevingen trolig ikke gir grunnlag for nye arbeidsoppgaver.

Ikke alle senioren vil kunne gjennomføre studiet som helhet innenfor rammene av utdanningspermisjonen (som maksimalt kan være ett år). Som vi ser i Figur 3.7, har hele 80 prosent av senioren svart at det kan være aktuelt med mer utdanning etter at permisjonstiden er over.

Figur 3.7 Om utdanningen er innen et fagfelt vedkommende har formell utdanning innen og/eller erfaring med (N=41)



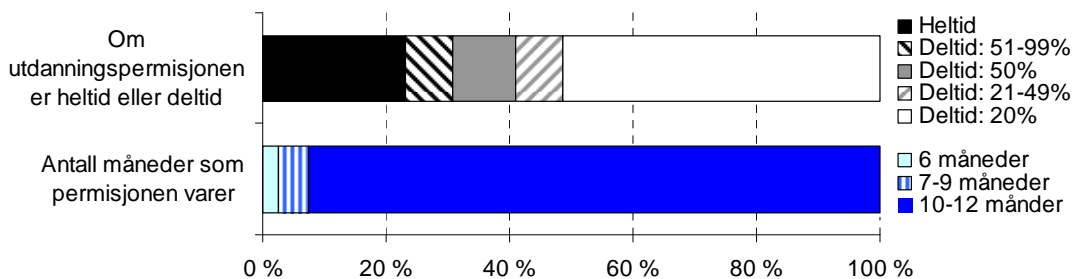
For langt de fleste, vel 80 prosent, er utdanningen innenfor et arbeidsfelt som vedkommende har erfaring med, mens om lag halvparten av senioren tar en utdanning som er innenfor det fagfeltet som vedkommende har formell utdanning i fra før.

Utdanningene ser dermed ikke ut til å bli brukt for å gi senioren en alternativ karrierevei, men gi dem økt kompetanse innen områder som de kjenner og jobber innen fra før. Dette stemmer også godt overrens med inntrykket fra våre intervjuer i case-studiene og med NAV.

3.5 Kjennetegn ved utdanningspermisjonene

I retningslinjene for utdanningspermisjonen heter det at den statlige finansieringen maksimalt kan vare i 12 måneder. Det åpnes opp for at permisjonen både kan være heltid eller deltid. I Figur 3.8 ser vi nærmere på utdanningspermisjonenes varighet.

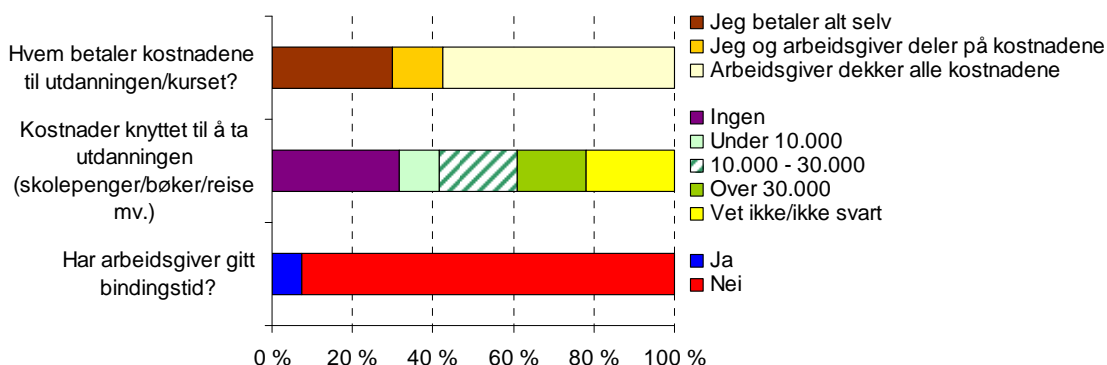
Figur 3.8 Utdanningspermisjonenes varighet (N=41)



Som vi kan se varierer omfang og varighet på utdanningspermisjonene en del. Relativt mange seniorer har utdanningspermisjon på deltid, men dette er i stor grad lærerne innen videregående skole som har 20 prosent. Ser man bort fra disse har om lag halvparten av deltakerne permisjonen på heltid, mens resten har mellom 20 og 99

prosent permisjon. Over 90 prosent har fått innvilget permisjon i mellom 10 og 12 måneder.

Figur 3.9 Kostnader ved utdanningspermisjonen (N=41)



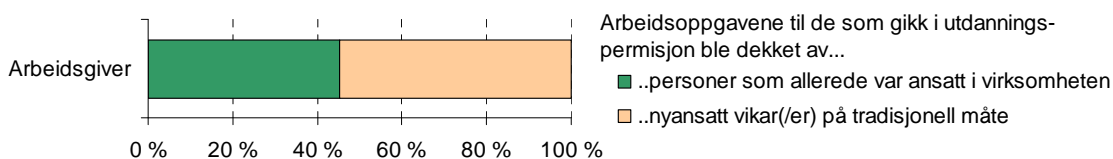
I forsøket kompenseres NAV seniorennes lønn fullt ut, men eventuelle kostnader til skolepenger/bøker/reise/osv. Må finansieres av andre. Som vi kan se av Figur 3.9, er det ulik praksis med hensyn til hvem som betaler disse kostnadene. Nesten 60 prosent av seniorenne svarer at arbeidsgiverne dekker disse, 25 prosent svarer at de dekker dem selv, mens 15 prosent svarer at de deler utgiftene med arbeidsgiver.

De færreste oppgir høye kostnader knyttet til utdanningen. Nesten en tredjedel oppgir at det ikke er noen kostnader, en tredjedel oppgir kostnader på inntil 30.000 kroner, mens rundt 20 prosent angir kostnader på over 30.000 kroner. Høyeste kostnad som er rapportert er 80.000 kroner.

Som vi kan se gir få arbeidsgivere bindingstid for ansatte i permisjon. Dette er kun tilfelle i vel 5 prosent av sakene (3 personer) og da er det gjerne forhold utenfor selve ordningen med utdanningspermisjon som forklarer dette. Vi kjenner fra casestudien til tilfeller der vedkommende i permisjon i utgangspunktet hadde en avtale om permisjon uten lønn for å ta en bestemt utdannelse. Vedkommende hadde bundet seg til arbeidsgiveren for to år i forbindelse med dette. Da ordningen med utdanningspermisjon kom, ble bindingstiden beholdt.

Som tidligere beskrevet er det ikke lagt opp til at utdanningsvikarene erstatter senioren som er i utdanningspermisjon, selv om det også er eksempler på det i forsøket. I den grad arbeidsgiver må erstatte arbeidsinnsatsen til senioren som er i permisjon, kan de velge å bruke NAVs lønnkompensasjon til å ansatte en "vanlig" vikar, la andre ansatte fylle arbeidsoppgavene og/eller en kombinasjon av begge alternativer. Figur 3.10 oppsummerer praksis.

Figur 3.10 Hvordan ble stillingen/arbeidsoppgavene til den som gikk ut i utdanningspermisjon dekket inn? (N=31)

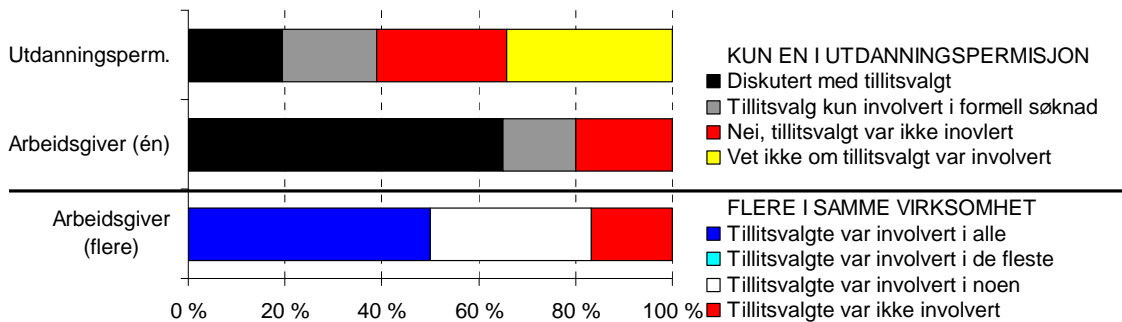


Nesten halvparten av arbeidsgiverne med utdanningspermisjoner svarer at oppgavene til den som går ut i permisjon overtas av personer som allerede er ansatt i bedriften, mens om lag halvparten ansetter vikarer på ”tradisjonell” måte.

3.6 Dialog og avtaler forut for utdanningspermisjonen

I følge retningslinjene skal arbeidsgiver finne aktuelle kandidater i samarbeid med tillitsvalgt i bedriften. I tillegg skal tillitsvalgte signere på den formelle søknaden som skal gå til NAV. I Figur 3.11 ser vi nærmere på involvering av tillitsvalgte. Vi gjør oppmerksom på at arbeidsgivere fikk ulike svaralternativ, avhengig av om de hadde én eller flere utdanningspermisjoner.

Figur 3.11 Involvering av tillitsvalgte



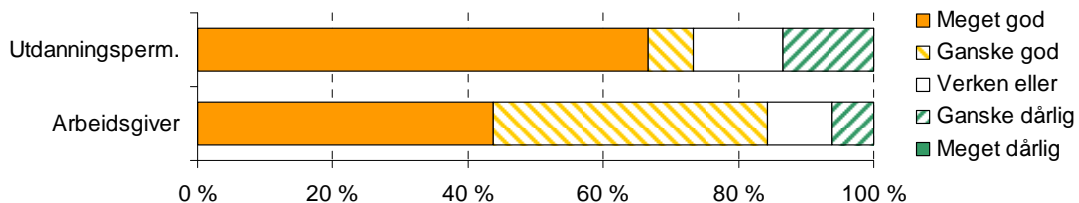
Note: Utdanningspermisjon (N=41), Arbeidsgiver (én) (N=22) og Arbeidsgiver (flere) (N=12)

En femtedel av arbeidsgiverne svarer at tillitsvalgte ikke var involvert. Når det gjelder arbeidsgivere med flere seniorer i utdanningspermisjon, ser vi at kun halvparten involverte tillitsvalgte i alle permisjonene. Vi finner også to arbeidsgivere som ikke har involverte tillitsvalgte overhodet.

Som vi ser er det også her er et visst avvik mellom hva arbeidsgiverne og seniorene i utdanningspermisjonen svarer. Vi ser at kun 20 prosent av seniorene i utdanningspermisjon svarte at de diskuterte permisjonen med tillitsvalgte. Omtrent like mange svarte at de vet at tillitsvalgte kun ble involvert i den formelle søknaden, mens 60 prosent ikke vet eller svarer at tillitsvalgte ikke ble involvert.

I tillegg til dialog internt i virksomhetene, har det i alle sakene vært en dialog med NAV arbeidslivssenter. I Figur 3.12 nedenfor ser vi nærmere på hvordan dialogen har fungert.

Figur 3.12 Dialog med NAV arbeidslivssenter - avklaringen av rammene for ordningen



Note: Utdanningspermisjon (N=15), Arbeidsgiver (N=34)

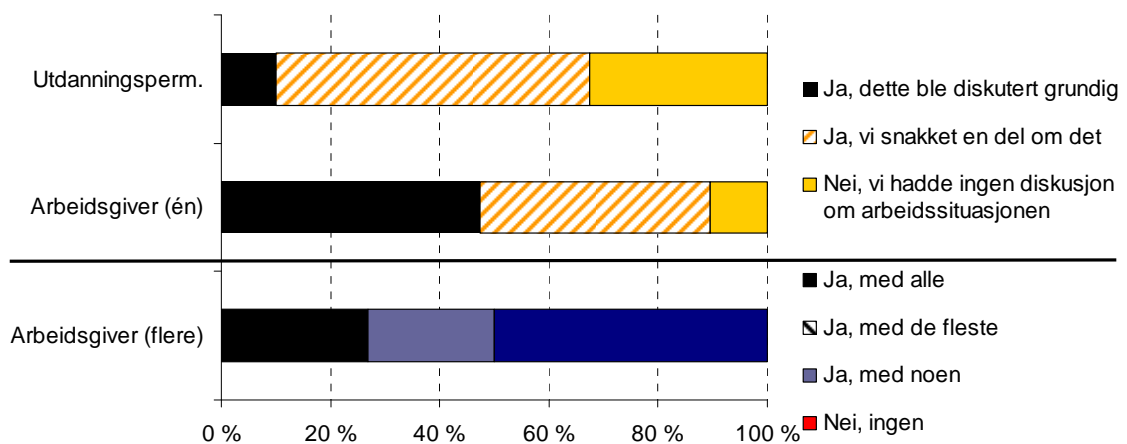
Dialogen med NAV arbeidslivssenter blir vurdert som ganske god eller meget god av 85 prosent av arbeidsgiverne. Av de 15 senioren som hadde direkte kontakt med NAV svarer 10 personer meget god, mens et par svar ganske dårlig.

Vi ba arbeidsgiverne om å utdype hvorfor dialogen var god. De trakk fram gode råd og raske tilbakemeldinger og avklaringer generelt, men også det at flere fikk et godt forhold til egen saksbehandler. Det som ble trukket frem av de som opplevde dialogen som dårlig, var at det kunne være vanskelig å treffe rett person og få svar, og at det kunne være en del uklarheter rundt ordningen med vikar. Senioren trakk stort sett fram det samme som arbeidsgiverne; Flere hadde én person de forholdt seg til, og de opplevde å få raske og gode svar og avklaringer.

Når det gjelder grunner til at dialogen ble oppfattet som dårlig, ble det pekt på forvirring og feilkommunikasjon rundt hvilken status senioren som fikk utdanningspermisjon hadde i relasjon til NAV. Fra caseintervjuene og intervjuer med NAV fikk tilbakemelding om at NAV lokal krevde at senioren i utdanningspermisjon måtte registrere seg som arbeidssøker hos NAV, selv om dette ikke var nevnt som forutsetning i avtalen. Årsaken lå i systemkrav i NAVs saksbehandlingssystem. Dette skapte en del ubehagelig situasjoner og forvirring hos senioren som fikk innvilget utdanningspermisjon. Etter hvert ble dette håndtert mer bevisst av NAV, selv om praksisen måtte forsette.

I forskriften heter det at ”Utdanningspermisjon skal være en del av en plan for at arbeidstakere skal forbli i arbeidslivet.” Vi spurte derfor både arbeidsgiverne og senioren om dialogen som foregikk forut for permisjonen: Vi spurte både om de diskuterte hva som skulle skje etter ferdig utdanningspermisjon og om det forelå en konkret avtale om hva som skulle skje. Nedenfor vises tilbakemeldingene.

Figur 3.13 Om arbeidsgiver og den ansatte som gikk ut i utdanningspermisjonen diskuterte hvordan utdanningen skulle påvirke arbeidssituasjon når permisjonen avsluttes?

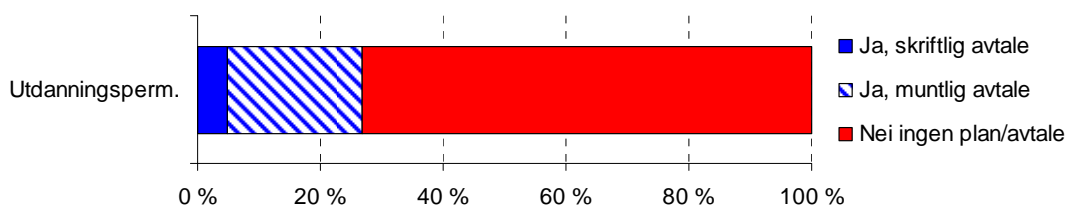


Note: Utdanningspermisjon (N=41), Arbeidsgiver (én) (N=20) og Arbeidsgiver (flere) (N=12)

Som vi kan se av Figur 3.13, svarer nesten halvparten av arbeidsgiverne at arbeidssituasjonen etter avsluttet permisjon ble grundig diskutert, mens tilsvarende for senioren i utdanningspermisjon er vel 10 prosent. Forskjellene mellom de to gruppernes svar blir imidlertid redusert dersom vi slår sammen de som svarer at det ble *grundig* diskutert og de som svarer at det ble snakket en del om det.

Det er imidlertid betydelig forskjell på hvor mange som har svart at det *ikke* var noe diskusjonen om arbeidssituasjonen i det hele tatt. Mens 30 prosent av senioren i utdanningspermisjon svarer at det ikke var noen diskusjon om arbeidssituasjonen, svarer kun 10 prosent av arbeidsgiverne det samme.

Figur 3.14 Eksisterer det en plan/avtale med arbeidsgiver om hva som skal skje etter ferdig utdanningspermisjon? (N=41)



Senioren i utdanningspermisjon ble også spurt om det eksisterer en plan/avtale med arbeidsgiver om hva som skal skje etter ferdig permisjon. Som vi kan se av Figur 3.14, har svært få arbeidsgivere utformet en skriftlig avtale, mens det i om lag 20 prosent av tilfellene ble inngått en muntlig avtale. I over 70 prosent av tilfellene var det ifølge senioren ingen plan eller avtale om hva som skulle skje etter at vedkommende var ferdig med permisjonen.

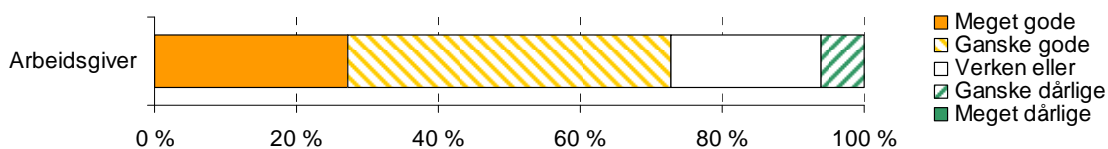
Når det gjelder det konkrete innholdet i de avtalene som ble inngått, ble det i de fleste avtalt at vedkommende skulle komme tilbake til samme stilling, mens noen få har avtale om en annen stilling.

Når det gjelder arbeidsoppgaver for de som inngikk en avtale, oppgir de fleste av senioren i utdanningspermisjon og omtrent halvparten av arbeidsgiverne at det ble avtalt at arbeidsoppgavene skulle være de samme. I et par permisjoner ble det imidlertid også avtalt endrede arbeidsoppgaver.

3.7 Oppfølging av utdanningspermisjonene

Etter at senioren har gått ut i utdanningspermisjon må de følges opp. I tillegg til at arbeidsgiver har sitt ordinære arbeidsgiveransvar ovenfor senioren, skal NAV lokal følge opp arbeidsgivers refusjonskrav og at den enkelte permisjonen praktiseres som avtalt. Dette ser vi nærmere på nedenfor.

Figur 3.15 Praktiske/administrative erfaringer med NAV etter at permisjonen startet (N=34)



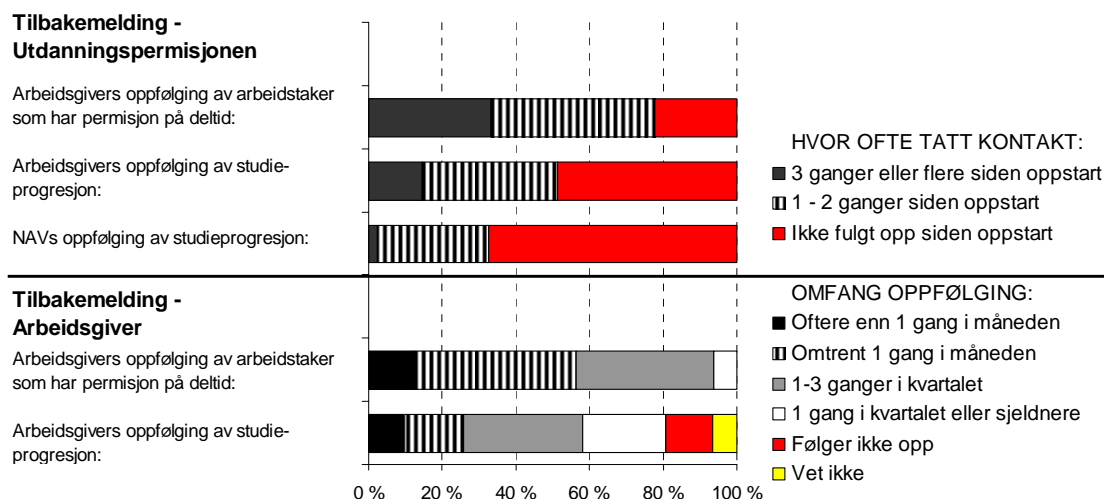
Når det gjelder arbeidsgivernes vurdering av de praktiske / administrative erfaringene med NAV etter at permisjonsperioden startet, er dette vurdert omtrent likt som dialogen med NAV arbeidslivssenter i forkant av permisjonen (se Figur 3.15.). Et stort flertall har meget gode eller ganske gode erfaringer, men et lite mindretall har ganske dårlige erfaringer.

De som har besvart spørreundersøkelsen trekker frem raske avklaringer og god dialog med NAV-ansatte. De som har hatt dårlige erfaringer, nevner problemer med refusjon og mangelfull oppfølging av søknad om vikar.

I intervjuene vi foretok i casene fikk vi kjennskap til at noen opplevde utfordringer i forhold til uforutsette hendelser, f. eks hvorvidt det var NAV eller arbeidsgiver som skulle betale sykepengene ved sykdom og uenighet om hvilket NAV kontor de skulle forholde seg til. Arbeidsgiverne som har nevnt disse forholdene, er imidlertid bevisste på at de har deltatt i et forsøk og at det nødvendigvis vil gi noen flere utfordringer.

Når det gjelder oppfølging av de som er i utdanningspermisjon, har vi sett på tre dimensjoner: Hvordan arbeidsgiver generelt følger opp arbeidstaker (enhver form for kontakt), hvordan arbeidsgiver følger opp studieprogresjon, og hvordan NAV følger opp studieprogresjon. Resultatet viser i Figur 3.16.

Figur 3.16 Seniorene om oppfølgingen



Note: Utdanningspermisjon (N=15 på øverste og N=41 på de to nederste) og Arbeidsgiver (N=16 på øverste og N=31 på den nederste)

En tredjedel av seniorene som har utdanningspermisjon som deltid svarer at arbeidsgiver har tatt kontakt tre ganger eller mer siden oppstart (som for de fleste var tidlig høst 2008). En del svarer at arbeidsgiver har tatt kontakt 1-2 ganger, og noen få oppgir at de ikke er blitt fulgt opp siden oppstart.

Når det gjelder oppfølging av studieprogresjon, oppgir nesten 50 prosent at alle seniorene som har utdanningspermisjon at de på dette området ikke har blitt fulgt opp av arbeidsgiver siden oppstart, og nesten 70 prosent oppgir at de ikke har blitt fulgt opp fra NAVs side. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at NAV i følge retningslinjene ikke har ansvar for å følge opp seniorene i utdanningspermisjon.

Arbeidsgiverne vurderer sin rolle når det gjelder oppfølging som noe mer aktiv enn hva seniorene gjør. Ingen svarer at de ikke følger opp på generelt grunnlag, og kun 10 prosent oppgir at de ikke følger opp studieprogresjonen. Nesten 60 prosent oppgir at de følger opp én eller flere ganger i måneden, mens 40 prosent oppgir å følge opp 1-3 ganger i kvartalet. Nesten 60 prosent av arbeidsgiverne oppgir at de følger opp studieprogresjonen minst en gang i kvartalet.

Svarene fra senioren og arbeidsgiverne samlet sett bygger opp under det inntrykket vi fikk i caseintervjuene: Oppfølging av utdanningspermisjonene oppleves som ordningens svake punkt både av seniorer i utdanningspermisjon og av arbeidsgiverne. En av senioren hadde inngått fast avtale med arbeidsgiver om hvor mange ganger de skulle ha oppfølgingssamtaler i løpet av permisjonstiden. Avtalen ble imidlertid ikke holdt. I etterkant mener vedkommende at det ville vært bedre om permisjonen var på deltid, fordi da ville hun ha hatt kontakt med arbeidsplassen og blitt fulgt opp på en annen måte.

Også noen av de tillitsvalgte vi har snakket med, var kritiske til oppfølgingen i ordningen. En svarte at han opplevde at det ikke er satt noen klare mål for hva utdanningspermisjonen skal føre til. Trass i at han var svært positiv til ordningen, pekte han på at det burde ha vært noe mer enn kun et "løsrevet studieår" for at ordningen skulle kunne fungere etter hensikten.

Det virker imidlertid som om en del av senioren i utdanningspermisjon verken forventer eller ønsker tett oppfølging. Her går det et tydelig skille mellom dem som fikk utdanningspermisjonen i forbindelse i en konkret IA-situasjon og de som primært ønsket "faglig påfyll". Sistnevnte gruppe er ikke like opptatt av at de blir fulgt opp av arbeidsgiver.

4 Utdanningsvikarer

Målgruppen for utdanningsvikariatene er registrerte arbeidsledige som etter NAVs vurdering har behov for arbeidspraksis for å komme i arbeid. Vikaren kan ha andre arbeidsoppgaver enn den ansatte som går ut i permisjon.

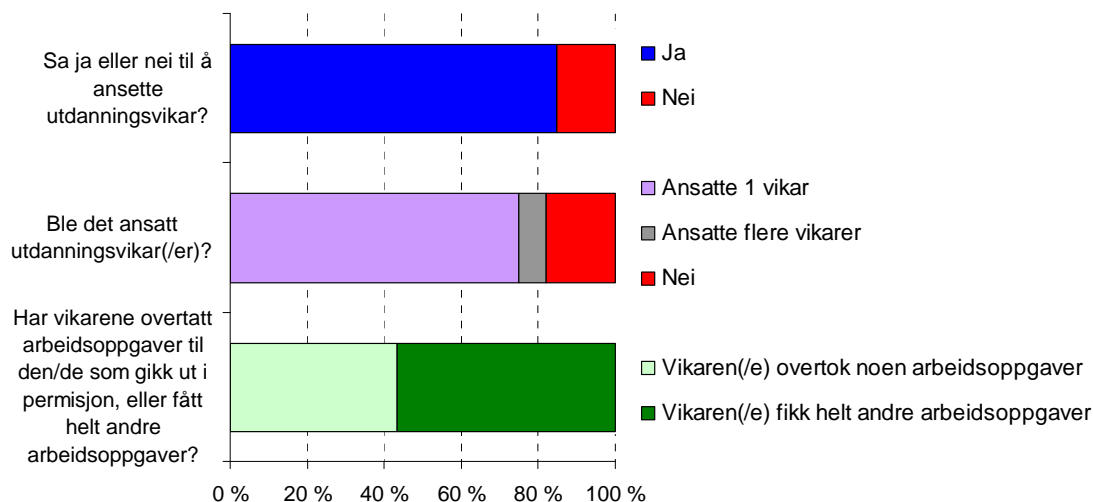
I det følgende presenteres kjennetegn ved vikarene. Av de 39 vikariatene som er registrert, fikk vi e-postadresser til 32. Av disse har 23 svart på undersøkelsen. Vi har nedenfor valgt å benytte prosentandeler selv om antallet respondenter er forholdsvis lavt.¹²

Vi kjenner ikke egenskaper ved frafallet i undersøkelsen, men det er grunn til å tro at det er størst blant de som ikke lenger er i utdanningsvikariatet, enten fordi de har fått annet arbeid, eller fordi de har blitt arbeidssøker, student, trygdet og/eller deltar på et annet arbeidsmarkedstiltak.

4.1 Bruk av utdanningsvikarer

Ifølge retningslinjene skal det som hovedregelen benyttes et utdanningsvikariatet når en senior får utdanningspermisjon. Vi har imidlertid sett ulik praksis i fylkene med hensyn til dette. I noen forsøksfylker ble ansettelse av vikar kommunisert som en mulighet, mens det i andre ble stilt som et krav. Det er også en rekke eksempler på at NAV lokal ikke klarte å rekruttere vikarer, selv om arbeidsgiverne ønsket det.

Figur 4.1 Arbeidsgivernes bruk av utdanningsvikarer



Note: Utdanningsvikarer (N=34 på den øverste, N=27 på midterste og N=20 på den nederste)

Figur 4.1 viser at 85 prosent av arbeidsgiverne med en senior i utdanningspermisjon sa ja til å ansette utdanningsvikar. Om lag 80 prosent av de som ønsket et vikariat ansatte faktisk en vikar. At ikke alle som ønsket fikk ansatte en vikar kan skyldes flere forhold. Vi vet at NAV lokal i noen tilfeller ikke har funnet aktuelle kandidater. Det er imidlertid

¹² En del steder sammenstiller vi informasjon fra vikarer og arbeidsgivere i samme figur, Bruk av antall (i stedet for prosentandeler) ville ikke gi noen sammenliknbare tall.

også eksempler på at NAV leverte en liste over potensielle kandidater til arbeidsgiver, men der arbeidsgiver etter å ha snakket med kandidatene anså at ingen var egnet.

Et eksempel er en videregående skole som hadde en lærer ute i utdanningspermisjon og som selv ordnet med ordinær vikar for ham, men som ville ha en utdanningsvikar til å utføre renhold på skolen. Skolen fikk en liste på fire navn fra NAV, men ingen av disse ville ha en jobb som krevde oppmøte klokken 06.

Det er opp til arbeidsgiver å bestemme om seniorens arbeidsoppgaver under utdanningspermisjonen skal dekkes av eksisterende ansatte, ”ordinære” vikarer og/eller ved at hele eller deler av arbeidsoppgavene skal dekkes av en utdanningsvikar. Som vi så i Figur 4.1 har utdanningsvikaren i omlag 40 prosent av virksomhetene overtatt noen arbeidsoppgaver etter senioren som er ute i permisjon. Det er interessant hvorvidt dette er vikarer innenfor eller utenfor den opprinnelige målgruppen for NAV. Fra caseintervjuene og intervjuene med NAV fant vi imidlertid betydelige variasjoner i hvordan de fem forsøksfylkene målretter ordningen.

I noen fylker kommuniserer NAV veldig tydelig at målgruppen for utdanningsvikarene er personer som er registrerte arbeidsledige og som etter NAVs vurdering har behov for arbeidspraksis for å komme i arbeid. Det vil selvsagt være en begrensning mht hvilke arbeidsoppgaver arbeidssøkeren kan ta. Det vil for eksempel være vanskelig å ansette en person i et utdanningsvikariat i samme stilling som personen som er ute i permisjon dersom stillingen krever høy utdanning og/eller høy kompetanse i faget. I slike tilfeller må utdanningsvikaren ha andre arbeidsoppgaver enn den som er ute i permisjon.

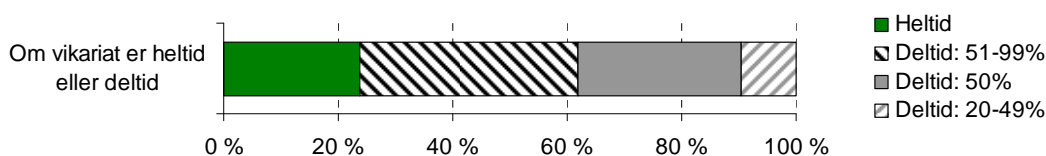
Vi har sett flere eksempler på ledere som går ut i utdanningspermisjon og der utdanningsvikaren får en stilling et helt annet sted i organisasjonen. Typiske eksempler på det er kommuner der stillinger som barnehageassistent og vaktmester er blitt dekket av en utdanningsvikar, men personen i utdanningspermisjon har hatt en helt annen stilling.

Det er selvsagt flere tilfeller der personen som er ute i utdanningspermisjon ikke har en jobb der det kreves spesielt høy utdanning. Renhold, oppfølging av personer med psykisk utviklingshemning og pleie og omsorg er blant arbeidsoppgaver vi kjenner til at vikarene har overtatt fra de som gikk ut i permisjon. De fleste som har gått ut utdanningspermisjon har imidlertid høy utdanning.

I noen forsøksfylker har ikke NAV kommunisert en tydelig målgruppe for utdanningsvikariatene. Arbeidsgiverne har dermed fått friere spillerom med hensyn til hvilke arbeidsoppgaver vikariatet kan omfatte og hvem de kan ansette. Vi ser at det både finnes arbeidsgivere som aldri har blitt presentert for at det skulle være en bestemt målgruppe, og arbeidsgivere som i større grad har ”overtalt” NAV til å gi etter for deres ønske om en bestemt type vikar.

Som vi har sett tidligere er det svært mange lærere som har fått innvilget utdanningspermisjon i dette forsøket. Flere av skolene har argumentert med at de må ha en vikar for læreren for at undervisningen skal kunne gå som før, og mange har fått lov til å sette inn ordinære lærervikarer med støtte fra NAV.

Figur 4.2 Om vikariatet er heltid eller deltid (N=23)



Som vi kan se av Figur 4.2, er vikariatene kun i begrenset grad heltidsvikariater. Kun knappe 30 prosent svarer at vikariatene er på heltid. De fleste vikariatene er deltid på mellom 51 og 99 prosent stilling, vel 20 prosent av vikariatene er på 50 prosent stilling, og rundt 10 prosent er på mellom 20 og 49 prosent stilling.

I utgangspunktet er det ikke nødvendigvis sammenheng mellom størrelsen på vikariatet og størrelsen på utdanningspermisjonen. Det er eksempler på utdanningspermisjoner på 100 prosent, der vikariatet kun er deltid, og det er eksempler på at vikariatets prosentandel er større enn utdanningspermisjonen. I de videregående skolene i Vestfold er for eksempel utdanningsvikarene ansatt på heltid, mens den enkelte lærer har 20 prosent permisjon.

I tillegg til at vikariatets størrelse kan avhenge av både vikarens egne ønsker og arbeidskapasitet, er det flere eksempler på at arbeidsgiver dimensjonerer vikariatet ut fra NAVs økonomiske støtte. Ifølge retningslinjene får arbeidsgiverne et fast månedlig tilskudd på 13.830 kroner for vikaren. Dette praktiseres imidlertid svært forskjellig. I noen tilfeller avkortes beløpet i forhold til stillingsprosenten, mens det i andre utbetales fullt beløp selv om vikariatet er deltid. For det andre er det flere tilfeller der arbeidsgivere får et lavere eller høyere beløp enn 13.830, uten at det kan forklares med stillingsprosenten. Det er åpenbart at det her ikke har vært en entydig praksis i og mellom forsøksfylkene.

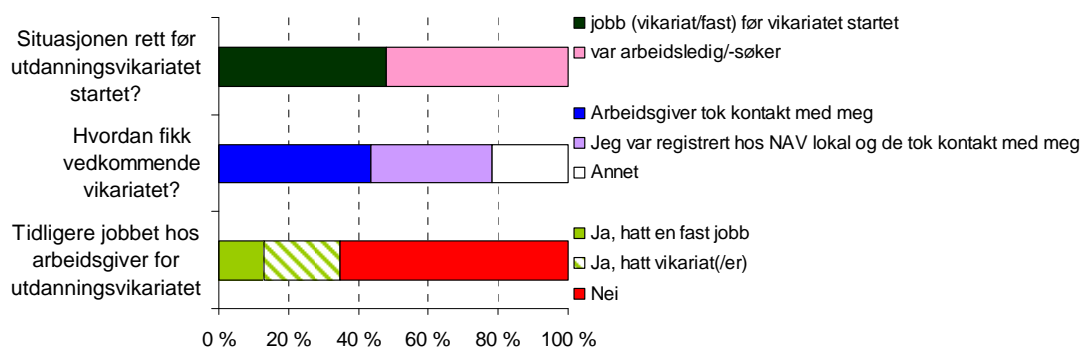
Det er dermed også stor variasjon med henhold til om arbeidsgivere har egne utgifter til vikarene eller ikke. Mange har det, men noen arbeidsgivere har også valgt å gi vikaren den stillingsprosenten som pengene fra NAV rekker til. Hvor mange prosent det er, vil variere ut fra NAVs støtte samt lønns- og arbeidsbetingelser som gjelder på den aktuelle arbeidsplassen.

4.2 Rekruttering av vikarer til utdanningsvikariatene

Når vi skal se på seleksjon, må vi se på både hvordan vikarene har blitt valgt og på hvem de er. Mens utvelgelsen av seniorer til utdanningspermisjon til en stor del kan ha blitt påvirket av at senioren selv tok kontakt, er det lite trolig at samme mekanisme gjelder for vikarene.

Et av de viktigste spørsmålene angående måten vikarene har blitt valgt på, er dermed hvorvidt arbeidsgiverne har funnet vikarene via NAV eller om de har gått utenom. Vi har derfor spurt vikarene om hvordan de ble kontaktet.

Figur 4.3 Jobbsituasjon rett før vikariatet (N=23)



Som vi kan se i Figur 4.3 har omtrent 45 prosent av vikarene svart at arbeidsgiver tok direkte kontakt med dem. 35 prosent svarer at de var registrert hos NAV lokal og at NAV tok kontakt med dem, mens 20 prosent har krysset av for "annet". Samtlige av svarene innenfor sistnevnte kategori gjelder varianter av kontakt med NAV. Ett tilfelle dreier seg imidlertid om at en arbeidsgiver ønsket å beholde en person som var på et arbeidsmarkedstiltak.

Om lag halvparten av vikarene mener at dialogen med NAV lokal i forbindelse med vikariatet var god. De opplever at NAV ga god informasjon og bidro til at utplasseringen gikk bra. De få negative trekker blant annet frem at NAV ikke viste så mye om ordningen.

Vi stilte også spørsmål om vikarenes jobbsituasjon rett før vikariatet. Som Figur 4.3 viser, oppgir halvparten av vikarene at de hadde jobb rett før vikariatet startet, mens den andre halvparten oppgir at de var arbeidsledige. 40 prosent oppgir å ha hatt enten fast jobb eller vikariat(er) hos samme arbeidsgiver før.

Omtrent halvparten av arbeidsgiverne oppga at utdanningsvikaren var blant de arbeidssøkere som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet (ref Figur 4.4). Dette stemmer godt overens med at rundt halvparten av vikarene har vært arbeidsledige mer enn seks måneder, og at omtrent like mange har erfaring med arbeidsmarkedstiltak.

Det at en tredjedel av vikarene ikke har vært registrerte arbeidsledige illustrerer imidlertid at forsøket ikke bare har rekruttert vikarer *blant de med vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet*, men også blant de arbeidssøkere som trolig kunne fått arbeid uten et slikt tiltak fra NAV. Enkelte av vikarene faller dermed klart utenfor målgruppen for tiltaket.

Dersom vi ser på de 18 caseintervjuene vi har gjort blant arbeidsgivere som har ansatt vikarer, ble 12 av dem rekruttert fra NAV. I ett av disse tilfellene ba arbeidsgiver om en spesiell utdanning (hjelpepleier) og i noen av tilfellene ba de om spesielle kunnskaper, som ordinære sekretærkunnskaper eller praktiske kunnskaper som trengs for en vaktmester.

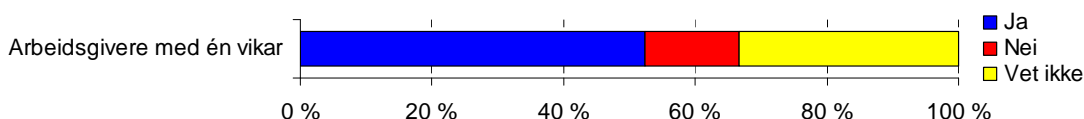
Vårt inntrykk er at de fleste av de som NAV rekrutterte, faller innenfor den generelle målgruppen om at de var registrerte ledige og hadde nytte for arbeidstrening, men flere var trolig i den kategorien at de ikke ville hatt store vanskeligheter for å komme seg inn på arbeidsmarkedet.

Seks av arbeidsgiverne fra caseintervjuene våre hadde funnet vikaren selv. To av disse faller inn under målgruppen, mens fire av dem ikke gjør det. Sistnevnte er personer som både hadde en utdanning det er etterspørsel etter, og som var i arbeid i tiden før utdanningsvikariatet. Caseintervjuet støtter dermed inntrykket om at det har vært en seleksjon der mange av vikarene ikke er blant de som har de største problemene med å komme inn på arbeidsmarkedet, men ikke i fullt så sterk grad som den kvantitative undersøkelsen gir uttrykk for.

4.3 Hvem får utdanningsvikariatene?

Som nevnt er målgruppen for utdanningsvikariatene registrerte arbeidsledige som etter NAVs vurdering har behov for arbeidspraksis for å komme i arbeid. Vi spurte derfor arbeidsgiverne om utdanningsvikarene var blant de arbeidssøkerne som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet, ref Figur 4.4.

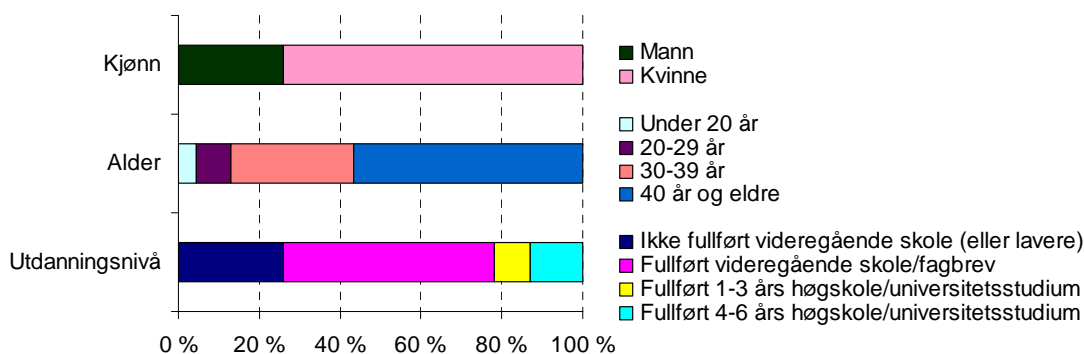
Figur 4.4 Var utdanningsvikaren blant de arbeidssøkere som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet? (N=20)



Omtrent 50 prosent av arbeidsgiverne med én vikar oppgir at utdanningsvikaren tilhørte gruppen arbeidssøkere som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Om lag 15 prosent oppgir at det ikke har vært tilfelle, mens en tredjedel ikke har noen formening om dette. En viktig problemstilling er om det stilles (for) høye kvalifikasjonskrav til vikarene, og om det i tilfelle kommer i konflikt med målgruppen for utdanningsvikarene.

I figuren nedenfor ser vi nærmere på utdanningsvikariatenes kjønn, alder og utdanningsnivå.

Figur 4.5 Utdanningsvikarenes kjønn, alder og utdanningsnivå (N=23)



Vi ser at det er flere kvinner enn menn i utdanningsvikariatene og at over halvparten er 40 år eller eldre. Om lag 10 prosent av vikarene er under 29 år. Vikariatene er svært sjeldent blitt gitt til de helt unge som skal inn på arbeidsmarkedet for første gang.

Når det gjelder utdanningsnivået, har de fleste fullført videregående opplæring som høyeste utdanning, det gjelder om lag halvparten. Om lag 15 prosent har imidlertid

fullført 4-6 års høyskole / universitetsstudium eller mer, mens nesten 10 prosent har 1-3 år på høyskole eller universitet.

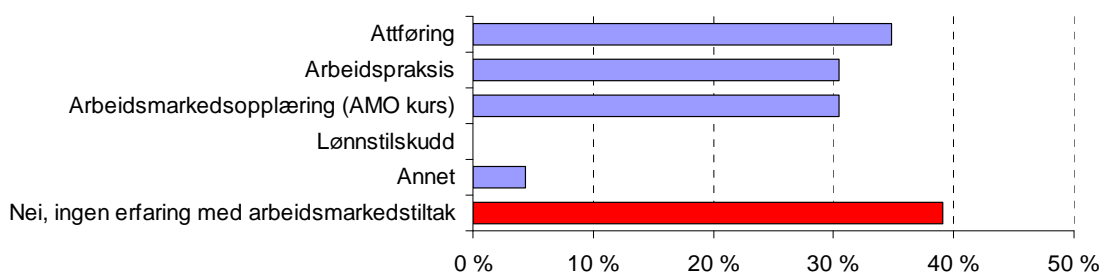
Vårt inntrykk fra intervjuene, er at vikarenes kvalifikasjoner i mange tilfeller var nokså viktig for at arbeidsgiver ønsket å ansette vedkommende, men det er store variasjoner. Som vist i Figur 4.1, var det en ganske stor andel av vikarene som overtok arbeidsoppgavene til den eller de som gikk ut i permisjon. Når det gjelder disse, er det flere tilfeller der vikaren også var registrert arbeidsledig med behov for arbeidspraksis. I noen av tilfellene kunne imidlertid grunnen være at personen var arbeidsledig fordi det ikke var ledige stillinger i det geografiske nedslagsfeltet når det gjaldt den type arbeid vedkommende ville ha eller er utdannet til. Det kan stilles spørsmål ved om disse er innenfor målgruppen for tiltaket. Det er også tilfeller der vikaren fra før av hadde jobb, men der stillingsbrøken vedkommende hadde var for lav.

I de fleste tilfellene hvor vikaren fikk andre arbeidsoppgaver enn de ansatte som gikk ut i permisjon, handlet kvalifikasjonskravene kun om personlig egnethet. Flere av vikarene har fremmedspråklig bakgrunn og kan dermed ha hatt utfordringer i vanlige ansettelsesprosessene på grunn av språket. Det er også eksempler på vikarer med redusert funksjonsevne og som dermed har behov for ekstra tilrettelegging.

Vi finner imidlertid også eksempler der utdanningsvikaren hverken overtok arbeidsoppgavene til den som gikk ut i permisjon eller var blant de som trengte arbeidspraksis for å komme i arbeid. Arbeidsgiverne ansatte isteden en vikar til arbeidsoppgaver som krever både spesifikk og høy kompetanse.

I tillegg til at vi stilte arbeidsgiverne spørsmål om hvorvidt vikarene var blant de med problemer på arbeidsmarkedet, har vi forsøkt å finne ut i hvilken grad og hvordan vikarene hadde erfart slike problemer. En relevant opplysning i så måte er hvorvidt de har noen erfaring med arbeidsmarkedstiltak. Vikarene kunne sette kryss for fire ulike typer tiltak (samt skrive annet). De kunne sette flere kryss, så erfaring med ett arbeidsmarkedstiltak utelukker dermed ikke et annet.

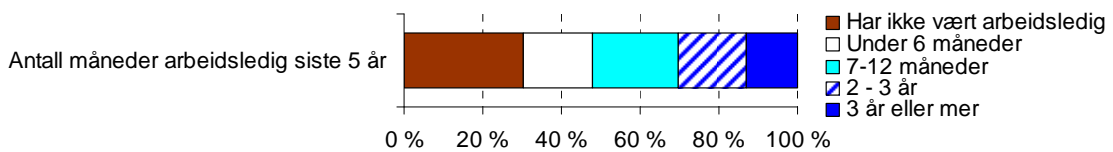
Figur 4.6 Vikarenes erfaring med andre arbeidsmarkedstiltak fra NAV/Aetat (N=23)



Som vi ser i Figur 4.6 svarer nesten 40 prosent av vikarene at de ikke har noen erfaring med andre arbeidsmarkedstiltak fra NAV. 35 prosent av vikarene har vært på attføring, og 30 prosent har erfaring med tiltak som arbeidspraksis og arbeidsmarkedsopplæring.

Hvorvidt de som er utdanningsvikarer har vært arbeidsledige eller ikke, er også høyst relevant for å vurdere om man treffer målgruppen. Nedenfor ser vi nærmere på det.

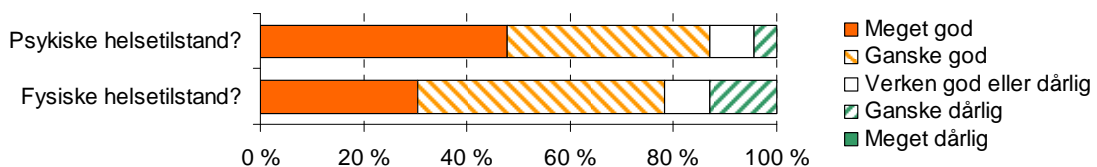
Figur 4.7 Vikarenes situasjon på arbeidsmarkedet før vikariatet (N=23)



Vi ser i Figur 4.7 at om lag 35 prosent av dem som har fått utdanningsvikariat ikke har vært arbeidsledige i det hele tatt, og at 20 prosent har vært arbeidsledige i under seks måneder. Det er imidlertid også en del som har vært arbeidsledige i lengre tid. Om lag 20 prosent har vært arbeidsledige i syv måneder eller mer i løpet av de siste 5 årene, 10 prosent har vært arbeidsledige i mellom 2 og 3 år, mens 15 prosent har vært arbeidsledige i 3 år eller mer.

Ut fra antakelsen om at flere av de som har problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet har helseproblemer, spurte vi vikarene om deres fysiske og psykisk helsetilstand. Svarene vises i Figur 4.8 nedenfor.

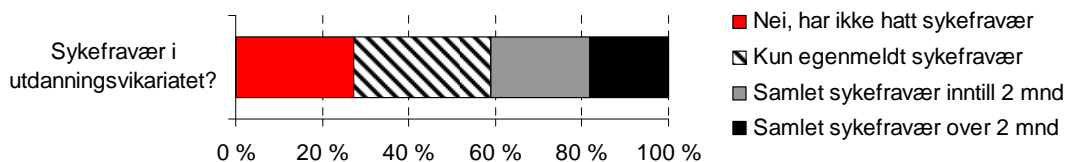
Figur 4.8 Vikarenes helsetilstand (N=23)



Over halvparten av vikarene vurderer den psykiske helsetilstanden som meget god, og de øvrige vurderer den som ganske god eller verken god eller dårlig. Når det gjelder den fysiske helsetilstanden, er det omkring 35 prosent som vurderer denne som meget god. De fleste vurderer den som ganske god, mens svært få vurderer den som ganske dårlig. Alt i alt er vårt inntrykk at personene i utdanningsvikariatene i liten grad har helseproblemer.

Siden vi forventet at mange av de som fikk utdanningsvikariater hadde hatt lengre perioder uten jobb, stilte vi ikke spørsmål om sykefraværet før utdanningsvikariatet. Vi spurte imidlertid om sykefraværet under vikariatet.

Figur 4.9 Utdanningsvikarenes sykefravær (N=23)



Vi vet at det er tilfeller der utdanningsvikaren har måttet slutte i vikariatet på grunn av sykdom, så det er grunn til å tro at andelen som har hatt sykefravær er noe høyere enn det Figur 4.9 viser¹³. Som vi ser oppgav over 30 prosent at de ikke har hatt sykefravær

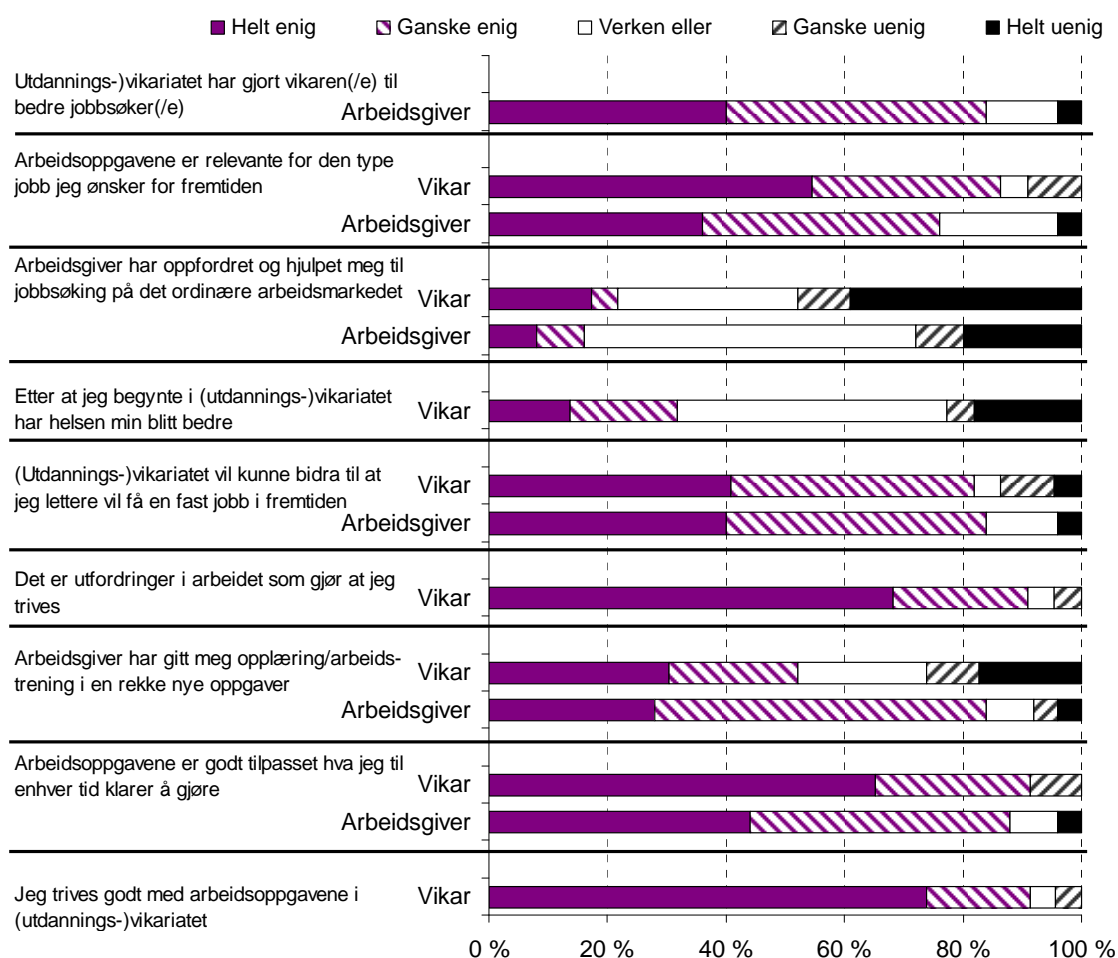
¹³ Som drøftet tidligere er det grunn til å tro at frafallet er størst blant de som ikke var i vikariatet ved undersøkelsestidspunktet.

og 30 prosent at de kun har hatt egenmeldt sykefravær. Nesten 30 prosent av utdanningsvikarene oppgav imidlertid å ha hatt et samlet sykefravær i inntil 2 måneder mens 10 prosent oppgav å ha hatt mer enn det.

4.4 Erfaringene med utdanningsvikariatene

I det følgende vil vi se på innholdet i vikariatene, det vil si hvordan vikarene og arbeidsgiverne vurderer relevans, trivsel og utbytte. I Figur 4.10 viser vi svarene på en rekke spørsmål om deres erfaringer og vurderinger.

Figur 4.10 Innholdet i utdanningsvikariatet



Note: Utdanningsvikarer (N=23) og Arbeidsgiver (N=25)
 I figuren er utsagnene formulert slik de ble gitt vikaren. Arbeidsgiver ble bedt om å vurdere seks av de samme aspektene, men utsagnene ble omformulert for å tilpasse arbeidsgivers ståsted ("jeg" ble endret til "vikaren", osv.)

Samtlige av vikarene er helt eller ganske enige i utsagnene om at de trives godt med arbeidsoppgavene generelt, at det er utfordringer i arbeidet som gjør at de trives, at arbeidsoppgavene er relevante for den type jobb de ønsker for fremtiden, og at oppgavene er godt tilpasset det de klarer å gjøre.

Omtrent 90 prosent av vikarene er helt eller ganske enige i at vikariatet vil kunne bidra til at de lettere vil få en fast jobb i fremtiden. Kun et par av vikarene er helt uenig i dette. 60 prosent er helt eller nesten enig i utsagnet at arbeidsgiver har gitt opplæring / arbeidstrening i en rekke nye oppgaver, mens 20 prosent er helt eller ganske uenige.

Når det gjelder utsagnet om at helsen er blitt bedre, er det kun i underkant av 40 prosent som er helt eller ganske enige i dette. 15 prosent er helt uenige, mens en stor andel, omtrent halvparten, verken er enige eller uenige. Den relativt store andelen som verken er enige eller uenige er ikke overraskende siden mange vurderer helsen sin som god.

Det utsagnet som færrest er enige i, er utsagnet om at arbeidsgiver har oppfordret og hjulpet med jobbsøking på det ordinære arbeidsmarkedet. Kun 25 prosent er helt eller ganske enige i dette, og 40 prosent er helt eller ganske uenige. Det er heller ikke mange vikarer som er blitt kontaktet av NAV lokal etter utplassering. Kun 5 av de 23 vikarene som har svart på undersøkelsen har blitt kontaktet siden vikariatet deres startet.

Når det gjelder arbeidsgivere, er et stort flertall enige i at utdanningsvikariatet har gjort vikarene til bedre jobbsøkere. Når det gjelder de spørsmålene som omhandler samme forhold som vikarene er blitt spurt om, er det noen forskjeller. Arbeidsgiverne synes i noe mindre grad enn vikarene at arbeidsoppgavene er godt tilpasset hva de klarer å gjøre, og de synes i mindre grad at oppgavene er relevante for den type jobb vikaren ønsker i fremtiden. De to utsagnene som omhandler arbeidsgiver og hva de har bidratt med, viser også noen små nyanser. Arbeidsgiver synes selv de har gitt vikaren mer opplæring / arbeidstrening enn hva vikaren synes, men på den annen side er de mindre enige i at de har hjulpet noe særlig til med jobbsøking på det ordinære arbeidsmarkedet.

Informasjon fra caseintervjuene kan utdype overnevnte funn. Når det gjelder arbeidsoppgavens relevans for det vikarene ønsker å jobbe med i fremtiden, er det særlig arbeidsoppgavene i pleie- og omsorgssektoren og undervisning som oppfattes som relevante.

Det er noe ulikt hvorvidt vikarene innenfor disse yrkene har stått utenfor arbeidsmarkedet eller trenger arbeidspraksis for å komme inn i arbeidslivet. For de som har stått utenfor arbeidsmarkedet finner vi at det å jobbe i barnehage scorer høyt når det gjelder relevans for fremtidig arbeid. Mange av vikarene i slike stillinger ønsker en stilling som barnehageassistent, og ser det som nyttig med praksis eller en fot innenfor.

Når det gjelder hvorvidt vikariatet vil kunne bidra til at vikarene lettere vil få en fast jobb i fremtiden, vil det kunne være tilfelle selv om arbeidsoppgavene ikke føles relevante for det de ønsker. Flere nevner at all arbeidserfaring er god erfaring, og mange nevner også det verdifulle med å ha et vikariat i forhold til regelverket om at vikariater med en viss varighet til sammen gjør at en får fortrinnsrett til eventuelle nye stillinger, noe som i følge våre informanter er praksis hos en del arbeidsgivere.

Opplæringen som gis vikarene er sjelden noe annet enn eller mer enn det som gis enhver ny arbeidstaker, og som regel skjer opplæringen ved at vikaren jobber sammen med mer erfarne i begynnelsen. I noen tilfeller kan det være slik at vikaren har en kompetanse arbeidsgiveren ikke har, og opplæring vil dermed ikke være relevant. Et eksempel gjelder flere skoler som nå deler på en IT-konsulent som er ansatt som utdanningsvikar, mens lærerne er ute i utdanningspermisjon. Denne personen jobber også i kommunens sentraladministrasjon og har en IKT-kompetanse skolene trenger.

Hjelp til jobbsøking oppleves fremmed eller irrelevant for de fleste av de vi har intervjuet. For det første er det slik at vikariatene for en stor grad pågår ennå. Kun én av de 23 som har svart på undersøkelsen er ferdige.

For det andre virker det å være som i ethvert annet ansettelsesforhold: Arbeidsgiver tar verken initiativ til eller blir trukket med i søknadsprosesser som gjelder andre arbeidsgivere. I de tilfellene der det kan være aktuelt å fortsette et engasjement eller bli ansatt i samme virksomhet, er dette noe som det snakkes om, men slike tilfeller er relativt sjeldne.

En av arbeidsgiverne i våre caseintervjuer sa imidlertid at de godt kunne ha hjulpet til med jobbsøking dersom dette hadde vært en klar forventning. Det virker med andre ord å være slik at arbeidsgivere kunne være åpne til flere/tydeligere krav fra NAV i forbindelse med ordningen enn det som har vært ser ut til å være praksis (selv om det er betydelig variasjoner både i og mellom fylkene).

5 Effekter av forsøket

De siste tiårene har arbeidslinjen vært et viktig mål og middel i det norske samfunnet, både for politikerne og hos aktørene innen arbeidslivet. En rekke tiltak er iverksatt for å inkludere svake grupper i arbeidslivet og/eller for å hindre utstøting. Ordningen med utdanningspermisjon og utdanningsvikariatet må sees i sammenheng med denne satsingen.

Evalueringen av forsøket skal søke å gi innsikt i om intensjonene med de to ordningene innfris. Vi skal vurdere om og hvordan forsøket med utdanningspermisjon/-vikariat bidrar til at flere seniorer står lenger i arbeid, og om flere arbeidssøkere med vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet kommer i arbeid.

5.1 Effekt av utdanningspermisjoner

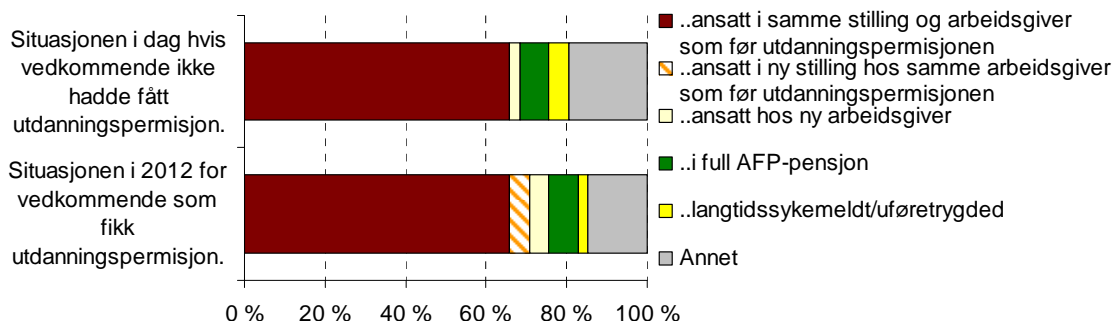
I dette kapitlet vurderer vi hvorvidt utdanningspermisjonene fører til at flere står lenger i arbeid, det vil si om seniorene i utdanningspermisjon ville hatt en tidligere avgang fra yrkeslivet dersom de ikke hadde deltatt i forsøket. Vi ser også på andre mulige effekter av utdanningspermisjonene, for eksempel på arbeidsoppgavene.

Vi belyser også om personene i utdanningspermisjon ville ha fullført utdannelsen også uten støtten fra NAV.

5.1.1 Vil seniorene stå lenger i arbeid?

Seniorene i utdanningspermisjon ble spurt om hvilken situasjon de tror de hadde vært i (i dag) hvis de ikke hadde vært i utdanningspermisjon og hvordan de tror situasjonen om tre år blir. Dette er et kontrafaktisk spørsmål, og adskillig mer utfordrende å svare på, og beheftet med mange flere usikkerhetsmomenter, enn spørsmålet om hvorvidt de hadde tatt utdannelsen dersom de ikke hadde fått støtte fra NAV. I Figur 5.1 vises tilbakemeldingen.

Figur 5.1 Situasjon hvis seniorene ikke fikk utdanningspermisjon og situasjonen i 2012 (N=41)



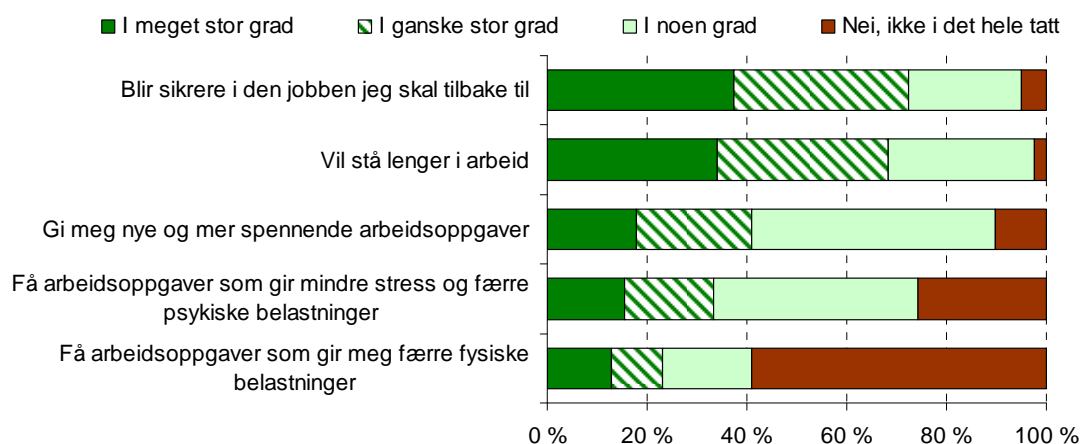
Som vi ser svarer over 60 prosent av seniorene i utdanningspermisjon at de (i dag) vil vært ansatt i samme stilling og ha samme arbeidsgiver hvis de ikke hatt dette fått utdanningspermisjon. Vi ser imidlertid at i underkant av 10 prosent svarer at de ville vært i full AFP-pensjon. Sistnevnte er en av de primære målgruppene for ordningen med utdanningspermisjon.

Vi spurte også senioren om hva de tror vil være den mest sannsynlige situasjonen for dem i 2012. Som vi ser tror flertallet at de vil være i samme stilling og arbeidsgiver som før utdanningspermisjonen.

Vi kan ikke med overnevnte slutte om senioren vil stå lenger i arbeid på grunn av permisjonen, men tilbakemeldingen gir en indikasjon på at de fleste ikke har planer om å slutte frem til 2012. Det at et par seniorer forventer å være i full AFP i 2012, kan imidlertid indikere at permisjonen for disse har hatt liten effekt på deres avgangsalder.

Vi har også spurt senioren i utdanningspermisjon om hva de selv tror om permisjonens effekter på situasjonen når de er tilbake i jobb. Figur 5.2 viser resultatet.

Figur 5.2 *Hvordan vil utdanningspermisjonen påvirke arbeidet når de er tilbake i jobb? (N=41)*



Nesten alle som har svart tror at de vil stå lenger i arbeid enn hva de ellers ville ha gjort. Også når det gjelder det at de skal bli sikrere i den jobben de skal tilbake til, og når det gjelder det å få nye og spennende arbeidsoppgaver, er det mange som forventer en endring.

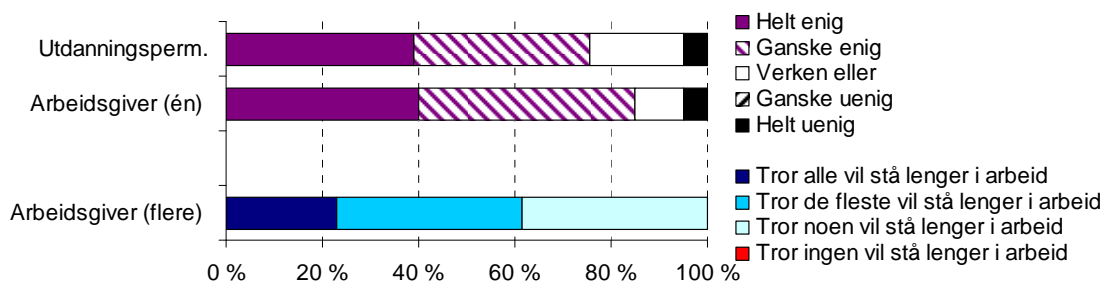
Det er imidlertid relativt lave forventninger knyttet til at utdanningspermisjonen vil føre til at de får arbeidsoppgaver som vil gi mindre fysiske eller psykiske belastninger. Det kan ha sammenheng med at senioren generelt er i "tradisjonell" funksjonærstillinger uten fysiske belastninger. Forventningene knyttet til en forbedring på det psykiske planet er imidlertid langt høyere enn forventningene knyttet til endringer som gjør arbeidet mindre fysisk krevende. Dette henger nok sammen med at såpass mange forventer at de skal bli sikrere i den jobben de skal tilbake til og at arbeidsoppgavene i noen grad vil være nye og spennende.

Vi har også spurt de som er ferdige med utdanningspermisjonen om å vurdere eventuelle endringer i arbeidssituasjonen etter at de kom tilbake. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at kun fire seniorer har fullført permisjonen og dermed svart. Siden dette er en stor del av de som har sluttet er det imidlertid faglig forsvarlig å vise resultatet, selv om overføringsverdien er forholdsvis liten.

To av de fire som har fullført utdanningspermisjonen (og svart) synes at mulighetene til å få interessante arbeidsoppgaver er blitt mye bedre, mens én svarer "litt bedre". Ellers rapporteres det om få endringer. Ingen av senioren rapporterer imidlertid om at noe har blitt dårligere.

Vi spurte både arbeidsgivere og seniorer konkret om de trodde at utdanningspermisjonen ville bidra til at seniorene som har deltatt i forsøket ville stå lenger i arbeid. Nedenfor i Figur 5.3 vises resultatet.

Figur 5.3 Om utdanningspermisjonen vil bidra til at seniorene som deltar i forsøket vil stå lenger i arbeid

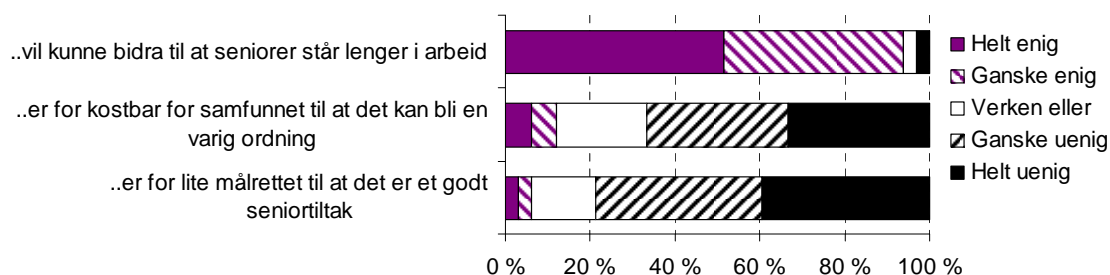


Note: Utdanningspermisjon (N=41), Arbeidsgiver (én) (N=20) og Arbeidsgiver (flere) (N=13)

Som vi ser har både arbeidsgiverne og seniorene i utdanningspermisjon stor tro på ordningen. Om lag 40 prosent er helt enig i at seniorene som deltar i forsøket vil stå lenger i arbeid, mens andelen som er enig øker til rundt 90 prosent når man også tar med de som er ganske enig. Også blant arbeidsgiverne med flere seniorer i utdanningspermisjon tror om lag 60 prosent av dem at de fleste seniorene som har deltatt i forsøket vil stå lenger i arbeid.

Som redegjort for tidligere innebærer ordningen at NAV dekker full lønn og sosiale utgifter for arbeidstakere i utdanningspermisjon, mens arbeidsgiver/arbeidstaker må dekke evt. skoleutgifter m.v. Vi ba arbeidsgiverne også vurdere ordningen uavhengig av de konkrete seniorene som deltar i forsøket. I hvilken grad når ordningen, slik den er praktisert, de seniorer i arbeidslivet som trenger påfyll av kompetanse for å kunne stå lenger i arbeid? Resultatet vises i Figur 5.4 nedenfor.

Figur 5.4 Vurdering av ordningen med utdanningspermisjoner (N=34)



De fleste arbeidsgiverne er enig i at ordningen med utdanningspermisjoner vil kunne bidra til at seniorer står lenger i arbeid. Om lag to tredjedeler av arbeidsgiverne er uenig i at ordningen er for kostbar for samfunnet til at det kan bli en varig ordning, men svært få mener at ordningen er for lite målrettet til at det er et godt seniortiltak.

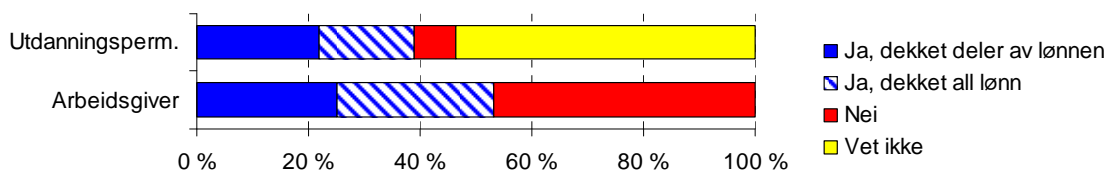
5.1.2 Dødvekttap

”Dødvekttap” oppstår dersom noen med utdanningspermisjon ville ha gjennomført utdanningen uten støtte fra NAV og at støtten dermed blir å regne som en ren økonomisk overføring.

Gjennom vår casestudie fant vi flere tilfeller der det allerede var avtalt at vedkommende skulle ta en utdanning og få permisjon uten lønn underveis. Ordningen medførte at arbeidstaker fikk full lønn under permisjonen. Vedkommende slapp dermed å ta undervisningen på deltid, og arbeidsgiver fikk fordelen av å få økonomisk støtte til en vikar i samme stilling betalt av NAV. Det er imidlertid ikke grunn til å tro at slike tilfeller utgjør en svært stor andel i forsøket.

I spørreundersøkelsen har vi berørt problemstillingen ved å spørre om hvilke muligheter det er på arbeidsplassen når det gjelder lønnskompensasjon ved videreutdanning. I Figur 5.5 vises resultatet.

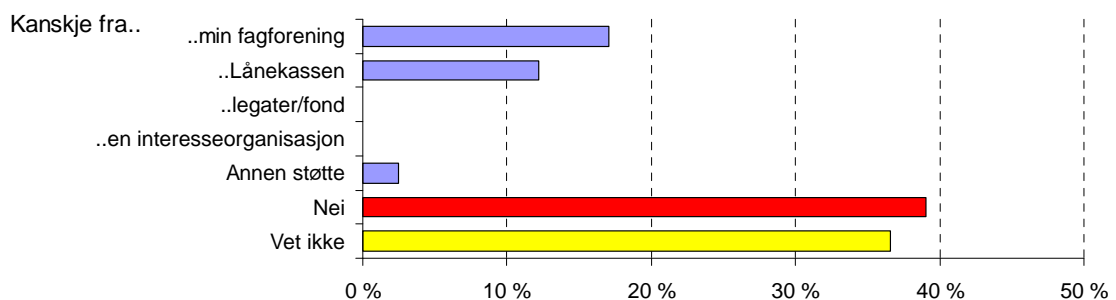
Figur 5.5 Muligheter for å få lønnskompensasjon ved videreutdanning



Note: Utdanningspermisjon (N=41) og arbeidsgiver (N=32)

Ikke overraskende svarer over 50 prosent av senioren i utdanningspermisjon at de ikke vet om det er mulig å ta videreutdanning med lønnskompensasjon. Om lag 20 prosent svarer imidlertid at de kunne fått delvis lønnskompensasjon, mens nesten 15 prosent kunne fått full lønnskompensasjon. En noen større andel blant arbeidsgiverne svarer at dette er mulig, men halvparten svarer at det ikke er rom for noen form for lønnskompensasjon.

Figur 5.6 Mulighet for støtte til utdanning fra andre kilder (N=42)



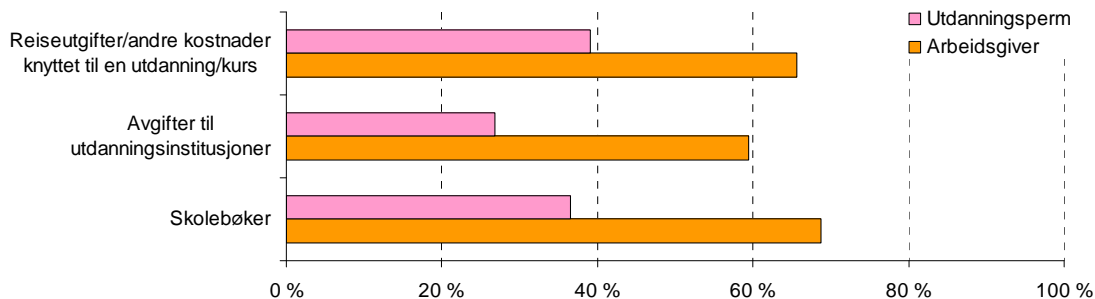
Når det gjelder muligheten for støtte til utdanning fra andre kilder, er dette spørsmålet kun rettet til senioren i utdanningspermisjon. Som vi kan se av Figur 5.6 svarer nesten 40 prosent at det ikke er noen slike muligheter, mens 15 prosent nevner både Lånekassen og fagforeningen som mulige finansieringskilder. Nesten 40 prosent svarer "vet ikke" på spørsmålet.

Deltakernes yrke og arbeidsplass har betydning for svarene. For eksempel er svært mange av deltakerne offentlig ansatte, og de fleste av disse er lærere. Svarene her vil gjenspeile dette. Andre yrkesgrupper kan ha andre, lettere eller vanskeligere, muligheter for å få støtte fra andre kilder.

Hittil har vi sett på mulighet for å få lønnskompensasjon eller annen støtte som gjør det mulig å ta en utdanning uten ordinær lønn. Vi har også spurt om mulighetene for å få

støtte til konkrete kostnader som reiseutgifter, ”skolepenger” eller skolebøker. Figur 5.7 viser resultatet.

Figur 5.7 Muligheter for å få arbeidsgiver til å dekke konkrete kostnader ved videreutdanning



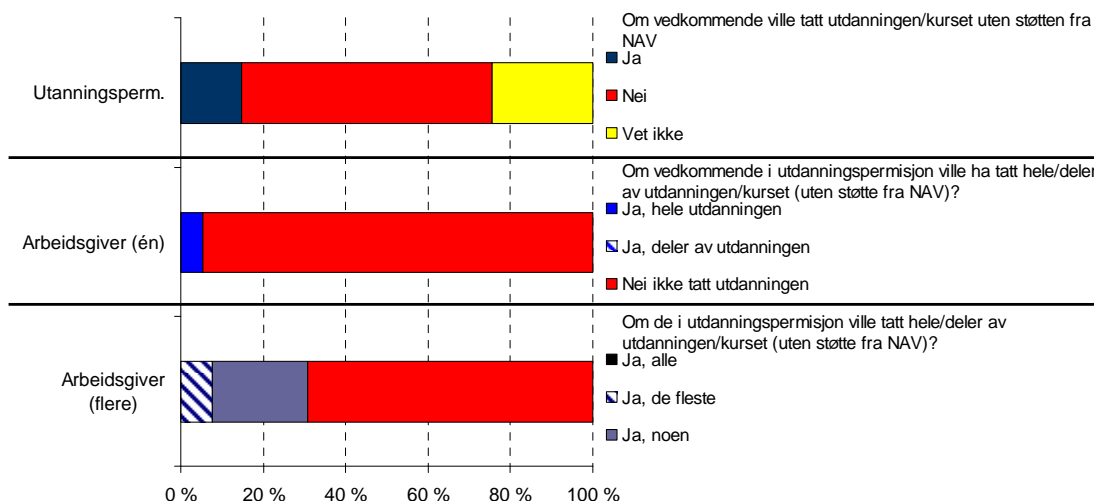
Note: Utdanningspermisjon (N=41) og arbeidsgiver (N=32)

Når det gjelder reiseutgifter, sier 40 prosent av senioren i utdanningspermisjon og 70 prosent av arbeidsgiverne at dette er mulig. Andelen som tror de kan få støtte til avgifter til utdanningsinstitusjoner er noe mindre; 25 prosent av senioren i utdanningspermisjon og 60 prosent av arbeidsgiverne. Skolebøker er det noe mer vanlig å få dekket av arbeidsgiver.

Vi ser at det er et mønster der arbeidsgiver gir de mest ”optimistiske” svarene og senior gir de mest ”pessimistiske” svarene. Forskjellene kan både bygge på ulikt kunnskapsnivå og på ulik vurdering av den faktiske situasjonen.

Hva ville ha skjedd dersom disse senioren ikke hadde fått innvilget utdanningspermisjon, ville de da ha tatt utdannelsen? I Figur 5.8 ser vi nærmere på deltakernes vurdering av spørsmålet.

Figur 5.8 Om senioren ville tatt utdanningen uten støtte fra NAV



Note: Utdanningspermisjon (N=41), Arbeidsgiver (én) (N=20) og Arbeidsgiver (flere) (N=12)

Vi har spurt både arbeidsgiver og arbeidstaker om de tror vedkommende som er ute i permisjon ville ha tatt utdanningen uten støtte fra NAV. Som vi ser er det svært få som ser seg økonomisk i stand til å stå uten inntekt den tiden utdanningen varer, og det er også få som ser seg i stand til å ta utdanningen ved siden av jobb.

Når det gjelder kompetanseheving som ikke fører en inn i en annen yrkesgruppe eller stilling, som f eks 20 prosent utdanningspermisjon for å ta en dag i uken med IKT-opplæring, har vi ikke fått kjennskap til at noen ville gjort det samme uten støtten fra NAV.

Vi anser derfor at det er få eksempler på dødvekttap i forsøket, dvs. utdanningspermisjoner der arbeidsgiver og/eller arbeidstaker i fellesskap ville finansiert utdanningen. Hvor stort omfang som er dødvekttap i forsøket har vi imidlertid ikke grunnlag for å vurdere nærmere.

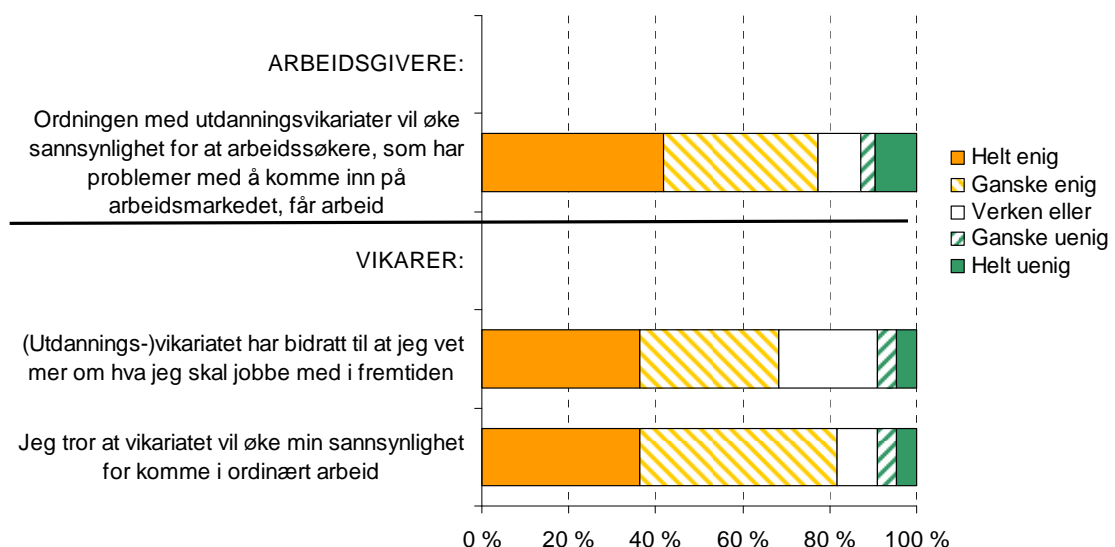
5.2 Effekt av utdanningsvikariater

En vurdering av effekten av ordningen med utdanningsvikariater burde helst kunne si noe om både hvorvidt det er flere av arbeidssøkerne, med vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet som kommer i arbeid, og om de også får tilbud om videre arbeid etter at vikariatet utløper. Siden vikariatene for de færreste er avsluttet, er det kun mulig å si noe om hvem som er i et vikariat. Når det gjelder fremtiden, må evalueringen bygge på hva utdanningsvikarene selv tror, hva arbeidsgiverne tror og hva det er mulig å utlede ut fra tilgjengelig informasjon.

5.2.1 Får arbeidssøkere i utdanningsvikariat arbeidstrening?

Som Figur 5.9 viser, er rundt 80 prosent både av arbeidsgiverne og vikarene helt eller ganske enig i at vikariatet vil øke vikarens sannsynlighet for å komme i ordinært arbeid. Vikarene er så vidt litt mer positive enn arbeidsgiverne. Vel 70 prosent av vikarene svarer dessuten at vikariatet har bidratt til at de vet mer om hva de vil jobbe med i fremtiden.

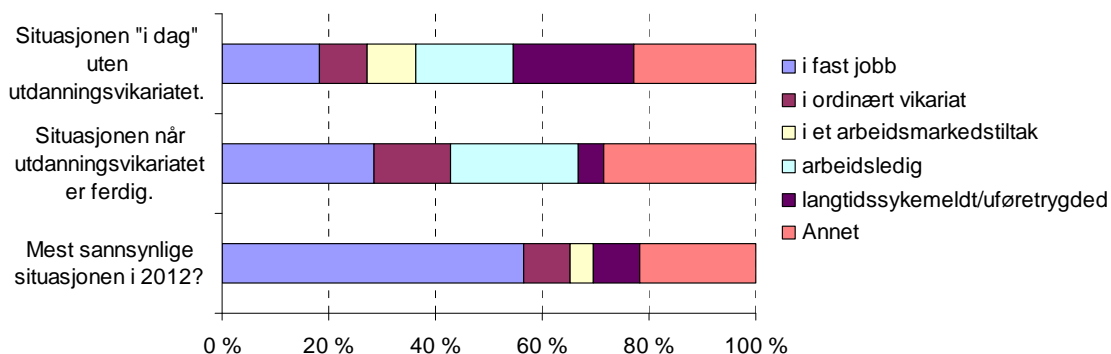
Figur 5.9 Vurdering av utdanningsvikariatet generelt



Note: Vikar (N=22) og arbeidsgiver (N=31)

Vi har forsøkt å konkretisere eventuell effekt av vikariatet på kort og lang sikt. Dette har vi gjort ved å spørre vikarene om betydningen av vikariatet i dagens situasjon, situasjonen rett etter at utdanningsvikariatet er ferdig og situasjonen om tre år. Resultatet vises i Figur 5.10.

Figur 5.10 Betydningen av vikariatet nå, situasjonen når vikariatet er ferdig og om tre år (N=23)



Når det gjelder hvilken situasjon vikarene ville ha vært i "i dag" dersom de ikke hadde fått utdanningsvikariatet, er det så vidt over 20 prosent som svarer at de ville ha hatt en fast jobb, mens fem prosent svarer at de ville hatt et ordinært vikariat. Omtrent 20 prosent svarer at de ville vært arbeidsledige, og nesten like mange at de ville ha vært langtidssykemeldte.

Nesten 30 prosent har svart "annet" når de skal vurdere egen situasjon i dag uten vikariatet. Disse respondentene angir for en stor del en lavere stillingsprosent enn 100 prosent, samt refleksjoner om egen helse. Vi ser dermed at andelen som tror de ville ha vært i jobb er høyere enn figuren i første omgang viser.

Ser vi på situasjonen når utdanningsvikariatet er ferdig, har vikarene høyere forventninger. Andelen som tror at de vil være i fast jobb er vel 30 prosent, mens 20 prosent tror at det er sannsynlig at de er arbeidsledige.

Når det gjelder den mest sannsynlige situasjonen om tre år, altså i 2012, tror om lag halvparten at de vil være i fast jobb. Ingen tror at de vil være arbeidsledige, og få tror at de vil være langtidssykemeldte.

Den foreløpige konklusjonen vi kan trekke ut fra dette er at vikarene selv ser ut til å mene at vikariatet har stor betydning. Dette ser vi for det første ut fra at såpass mange mener de ville ha vært arbeidsledige eller langtidssykemeldte uten utdanningsvikariatet. For det andre er det flere som tror de vil være i fast jobb når utdanningsvikariatet er ferdig, enn de som tror de ville ha vært i fast jobb i dag uten utdanningsvikariatet. For det tredje tror om lag halvparten at de vil være i fast jobb i 2012.

Det er nødvendig å understreke at det er det vikarene har svart på "situasjonen i dag uten utdanningsvikariatet" som er tettest knyttet til selve vikariatet. For situasjonen når vikariatet er ferdig, samt i 2012, kan vikarenes tro at eventuelle endringer i situasjonen skyldes andre ting enn selve utdanningsvikariatet. Det kan være alt fra situasjonen på arbeidsmarkedet til private forhold. Vi kan dermed ikke uttale oss for sikkert mht hva vikarene tror angående vikariatets effekt på sikt.

5.2.2 Dødvекttap

Som nevnt i innledningen i dette kapittelet, er det kun ved en bevisst vurdering av dødvекttap at det er mulig å vurdere effekten av forsøket. Vi skal nedenfor drøfte eventuelt dødvекt.

Når vi snakker om dødvekttap, krever det at forsøket har en effekt. I tilfellet med utdanningsvikarer vil det si at vi må kunne konkludere med at vikariatet har ført til at flere har kommet i arbeid, og at denne situasjonen også vedvarer utover forsøksperioden med støtte fra NAV. Hvis det imidlertid er slik at utdanningsvikarene ville blitt ansatt også uten støtte fra NAV eller at de kun har ”sneket i køen” og fortrenget andre vikarer fra å bli ansatt av arbeidsgiverne, snakker vi om dødvektstap. Da vil NAVs støtte bare være en økonomisk overføring til arbeidsgiverne.

Ville vikarene vært ansatt uten støtte fra NAV? Omtrent halvparten av vikarene svarer at de ville ha vært arbeidsledige, langtidssykemeldte/uføretrygdet eller på tiltak dersom de ikke hadde fått dette utdanningsvikariatet (ref. Figur 5.10). Omtrent halvparten tror de ville ha hatt jobb, enten fast jobb eller vikariat, i stor eller liten stillingsprosent. Noen av disse stillingsprosentene har vært svært lave i forhold til hva de får i utdanningsvikariatet. Vi konkluderte med at noe under halvparten ville ha hatt jobb uansett, etter dere egen vurdering.

Spørsmålet om hvor mange som ville ha blitt ansatt uten støtte fra NAV, avhenger selvsagt også av om arbeidsgiverne ville ha gitt seniorenne permisjon dersom ordningen ikke var slik at vikar var ”inkludert”. Selv om NAV dekker lønnen til seniorenne som er ute i permisjon, svarer enkelte av arbeidsgiverne at det ikke ville ha gått dersom de ikke hadde fått tilskudd til vikar.

6 Videreføring av ordningen?

I dette kapitlet drøfter vi en eventuell videreføring av ordningen. I tillegg til overordnede betraktninger om forsøket, kommer vi med konkrete innspill til på de to tiltakene.

6.1 Utdanningspermisjoner

Som redegjort for i kapittel 3 og 5, har praktiseringen av utdanningspermisjonene variert betydelig, både i og mellom forsøksfylkene, blant annet når det gjelder hvem som fikk tilbud om å delta i forsøket. I tillegg varierer praksis når det gjelder bruk av utdanningsvikariat.

Det er store variasjoner mht seniorenens alder, valgt utdanningsomfang (heltid vs. deltid), yrkesgruppe og sektortilknytning. I tillegg til at det gjenspeiler at målgruppen for tiltaket var relativt bred, skyldes det ulike prioriteringer av forsøksfylkene.

Vi oppsummerer nedenfor vår vurdering av ordningen med utdanningspermisjoner, for deretter å gi noen innspill om forsøket/ordningen bør videreføres.

6.1.1 Vurdering av utdanningspermisjoner

Det er flere eksempler på at den konkrete utdanningspermisjonen kan bidra til at vedkommende står lenger i arbeid, men det er også eksempler på permisjoner der det er lite sannsynlig at dette er tilfelle. Så lenge retningslinjene for forsøket har vært såpass vide og praktiseringen såpass ulik, er det ikke mulig å komme med en entydig konklusjon om utdanningspermisjoner som ordning har hatt de ønskede effekter.

Det viste seg også at svært få av seniorenne er ferdige med permisjonen. Vi kan dermed ikke si noe om effekter av ordningen på den faktiske situasjonen etter gjennomført tiltaket. Vi kan heller ikke si noe empirisk om seniorenne i forsøket vil stå lenger i arbeid, i og med at en slik vurdering først kan gjøres etter at det har gått noen år.

Utdanningspermisjon er en kostbar ordning. Det er derfor særlig viktig å målrette den mot seniorer som faktisk har behov for utdanningspermisjon, og hvor permisjonen ellers ikke ville kommet i stand. Hvis NAV i samarbeid med arbeidsgiver klarer å velge ”de rette” seniorenne, vil det bidra til økt lønnsomhet av tiltaket, siden berørte virksomheter og samfunnet potensielt kan spare betydelig beløp i ytelses knyttet til sykefravær, trygdeytelser og eventuelt AFP.

6.1.2 Innspill til eventuell videreføring av ordningen

Nedenfor følger våre innspill til justeringer som bør gjennomføres hvis ordningen med utdanningspermisjoner skal videreføres.

Avgrensning av hva som er en senior og aktiv rekruttering av disse

Målgruppen for utdanningspermisjoner er seniorer, men det er ikke definert nærmere hva en senior er. Som vi har sett varierer deltakernes alder fra 48 til 67 år. Vi anbefaler ikke at det settes aldersbegrensninger til en slik ordning, siden behovet må sees i

sammenheng med vedkommendes yrke/sector og personlig situasjon/egenskaper. Det er stor variasjon mellom yrkesgrupper når det gjelder belastninger og gjennomsnittlig avgangsalder, samt mulighet for kompetanseutvikling i arbeidet. En nærmere konkretisering av målgruppene for ordningen tror vi likevel er fornuftig.

Effekten av ordningen avhenger av at det gis et tilbud til de "rette" personene. Vi tror det kan være hensiktsmessig å gjennomføre en mer aktiv rekruttering fra yrkesgrupper som forventes å ha størst nytte av en "omskoling" i de siste årene i arbeidslivet.

Bedre oppfølging av seniorer i utdanningspermisjon; bruk av deltidspromisjon

Tilbakemeldingene fra seniorene tyder på at en stor andel av dem blir fulgt opp for dårlig av arbeidsgiverne. Ikke minst er dette en utfordring for de som har 100 prosent permisjon. Dersom tiltaket skal ha effekt, er det viktig at arbeidsgiver sørger for at senioren ikke mister sin tilknytning til arbeidsgiver.

Selv om det for enkelte seniorer kan være best med 100 prosent permisjon, tror vi at permisjonen som hovedregel bør være deltid. Det sikrer en tilknytning til arbeidslivet og arbeidsgiver under permisjonstiden som flere av seniorene har etterlyst. Det vil i tillegg legge til rette for at flere kan få tiltaket innenfor den økonomiske rammen.

Ikke fullfinansiering fra NAV

I retningslinjene der det ikke lagt noen begrensninger for lønnskompensasjonen som går til arbeidsgiver. I tillegg til at det bør være en øvre grense (for eksempel i antall G) anser vi at NAV bør kreve en viss medfinansiering fra arbeidsgiver-/arbeidstakersiden. I tillegg til at dette reduserer NAVs kostnader, vil et slikt krav gi et incentiv til arbeidsgiver/arbeidstaker om å vurdere tiltaket mer inngående, i og med at de også selv tar en "større risiko".

Mer avklaring av mål for den enkelte senior

Som vi så, har få av seniorene i utdanningspermisjon og deres arbeidsgivere diskutert hva som skal skje etter at permisjonen er ferdig. Vi anser at man i forkant av en søknad bør lage en avtale som synliggjør arbeidsgivers og arbeidstakers forventninger. En slik avtale bør være inngått før NAV tar endelig beslutning om søknaden skal innvilges.

Redusere inntrykket av at det må være en "tung" og lang utdanning

Erfaringen i forsøket hittil er at utdanningspermisjonene i hovedsak er gitt til seniorer med høy utdanning. Vi ser ikke bort fra at begrepet *utdanningspermisjon* i seg selv kan "skremme" seniorer med lav utdanning. Begrepet kan gi signaler om at permisjonen må fylles med kompetanseheving som er mer omfattende enn hva som oppfattes som aktuelt for seniorer med lav utdanning. Vi tror at et sterkere fokus på deltidspromisjoner, samt økt oppmerksomhet på at utdanningene kan være fagbrev og kortere kurs, vil kunne øke deltakelsen blant seniorer med lav utdanning. Vi ser heller ikke bort fra at det er innen denne gruppen at behovet for ordningen er størst.

Konkretisering av hvilke utdannelse som kan gi rett til permisjon

Hvilke utdannelse som skal gi grunnlag for permisjon må vurderes både i forhold til den enkelte senior og sees i sammenheng med andre ytelse fra NAV (for eksempel

yrkesrettet attføring). Det er i forsøket også eksempler på at seniorer har fått en utdanning som de ikke makter å fullføre.

Vi stiller spørsmål ved om det er riktig å gi støtte til utdannelser som ikke kan gjennomføres i løpet av ett studie år, som er NAVs maksimale varighet for tiltaket. Som vi så er flere av seniorene usikre på om de forsetter med utdannelsen etter at NAVs støtte opphører. I en slik situasjonen er det ikke åpenbart at kompetansehevingen gir senioren nye muligheter i arbeidsmarkedet, selv om permisjonen i og for seg kan ha gitt vedkommende økt motivasjon til å stå lenger i arbeid.

Avgrensning av ordningen opp mot arbeidsgivers plikt til kompetanseutvikling

Vi har ikke inngående kjennskap til vurderingen som lå bak IKT-kurset i Vestfold, men omfanget kan tyde på at dette er en kompetanse som var vel så viktig for arbeidsgiver, som for den enkelte senior. Selv om seniorene åpenbart har nytte og glede av kurset, er ordningen med utdanningspermisjon primært lagt opp som en individuell ordning til seniorer med "særskilte behov". Det å tilby dette som en "universell ordning" hos en arbeidsgiver til alle eller mange over en viss alder, kan både stride mot arbeidsgivers generelle plikt til å sørge for kompetanseutvikling (ifølge blant annet arbeidsmiljøloven) og ved at søknaden skal vurderes individuelt.

6.2 Utdanningsvikariater

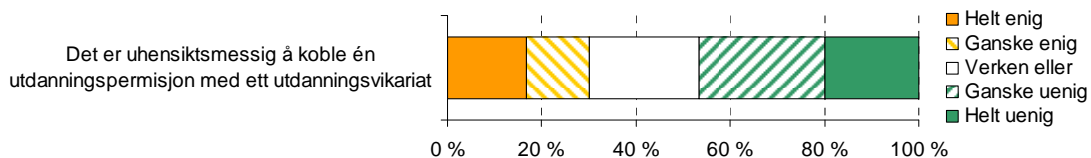
Som redegjort for i kapittel 4 og 5, har praktiseringen av utdanningsvikariatene variert mye, både i og mellom forsøksfylkene. Det gjelder blant annet om det ble satt som betingelse at det skulle være et vikariat knyttet til permisjonen, informasjon om hvilken målgruppe vikariatet var myntet på, hvordan vikarene ble rekruttert, og hvordan den økonomiske kompensasjonen fra NAV har vært.

Vi oppsummerer her vår vurdering av tiltaket med utdanningsvikarer, og gir noen innspill til justeringer hvis forsøket/ordningen skal videreføres.

6.2.1 Vurdering av utdanningsvikariater

Som redegjort for tidligere skal det i følge retningslinjene som hovedregel tilsettes en utdanningsvikar når en ansatt får utdanningspermisjon. Vi har spurt arbeidsgiverne om de mener at denne koblingen er hensiktsmessig.

Figur 6.1 Kobling av et utdanningsvikariat til en utdanningspermisjon (N=32)



Som vi kan se av Figur 6.1, er rundt halvparten av arbeidsgiverne enig i at en slik kobling er hensiktsmessig, mens rundt 30 prosent er uenig.

Som vi har redegjort for, har det vært stor variasjon i rekruttering av vikarer, og flere av dem er utenfor målgruppen for tiltaket. Selv om en del arbeidsgivere synes at en kobling mellom utdanningspermisjon og utdanningsvikariat er fornuftig, stiller vi spørsmål ved dette kravet. Mye tyder på at tiltaket i flere tilfeller har blitt praktisert etter arbeidsgivers

premisser, og ikke ut fra hva som er best for arbeidssøkere som sliter med å komme i arbeid.

Det er en rekke eksempler på at NAV lokal hadde store utfordringer med å finne aktuelle vikarer. Det kan virke som at NAV i enkelte tilfeller har vært mer opptatt av å fylle vikariatet, enn å finne den rette kandidaten. Når det i tillegg ikke nødvendigvis er en kobling mellom arbeidsoppgavene til senioren i utdanningspermisjon og vikaren, virker et krav om utdanningsvikariat i en del eksempler fra forsøket uhensiktsmessig.

Arbeidsledigheten har imidlertid steget siden 2008, og forventes å stige ytterligere i 2009, så det vil trolig bli enklere å finne aktuelle kandidater i tiden fremover. På den annen side kan det bli en utfordring for NAV å finne virksomheter som kan bidra med tiltaksplasser. Vi ser dermed ikke bort fra at det kan være fornuftig at arbeidsgiver må gi en ”gjenytelse”. Det er derfor mulig at en kobling mellom permisjoner og tiltaksplass er fornuftig i tiden fremover.

Uavhengig av en eventuell kobling stiller vi imidlertid spørsmål ved at NAV skal ha et eget tiltak (utdanningsvikariat¹⁴), som utelukkende kobles til en utdanningspermisjon. NAV har en rekke arbeidsmarkedstiltak for å gi arbeidspraksis til arbeidsledige, både i skjermet sektor og i det ordinære arbeidsmarkedet. Vi tenker her for eksempel på Arbeid med bistand, lønnstilskudd, IA-plass, vikarplass og lignende.

Både hensynet til kommunikasjon, som har vært utfordrende og mangelfull når det gjelder utdanningsvikariatene, mulighet for tilpassinger lokalt og enklere regelverk, taler for at utdanningsvikariat opphører som et eget tiltak. I stedet bør arbeidsgivere med seniorer i utdanningspermisjon forplikte seg til å bidra med tiltaksplass(er) for et eller flere av de andre tiltakene som (allerede) inngår i NAVs tiltaksportefølje i dag.

6.2.2 Innspill til eventuell videreføring av tiltaket

Nedenfor følger våre innspill til justeringer som bør gjøres hvis tiltaket med utdanningsvikariater skal videreføres.

Klarere føringer på hvem som er i målgruppen

I forsøket er en del av vikarene utenfor målgruppen for vikariatene. Vi tror at noe av forklaringen ligger i at både NAV og arbeidsgiverne har følt et ”press” om å rekruttere vikar, ikke minst fordi tiltaket inngår i et forsøk. Det kan ha resultert i at NAV i for stor grad aksepterte arbeidsgivers krav og/eller at NAV lokal var mer opptatt av å finne vikar, enn at vedkommende var innen målgruppen.

Vi tror imidlertid også at forklaringen kan ligge i at målgruppen var for dårlig kommunisert til NAV lokal, som er de som i følge retningslinjene skulle rekruttere vikarer. Også arbeidsgiverne og vikarene ser ut til å ha for liten kunnskap om hvilke forventninger som ligger i tiltaket. Skal utdanningsvikariatet videreføres, tror vi at retningslinjene om målgrupper må være tydeligere, og de må kommuniseres bedre ovenfor aktørene (NAV lokal, arbeidsgiver og vikar).

¹⁴ Vi anser også at utdanningsvikariat er det problematiske begrep, i og med at det ikke ligger noen utdanning i tiltaket. Arbeidstreningsvikariat el.l. ville gitt et riktigere forståelse av hva som ligger i tiltaket.

NAV lokal må rekruttere vikarene

Som vi har sett har en rekke av vikarene blitt rekruttert av arbeidsgiverne og det forklarer delvis hvorfor en del ikke er i målgruppen. Vi anser at NAV lokal må ha ansvaret for rekrutteringen. Som i andre saker må NAV på selvstendig grunnlag gjøre en individuell vurdering av om tiltaket er nødvendig og hensiktsmessig, og om tiltaket vil bidra til at vedkommende kommer et steg nærmere ordinært arbeid. Vi tror man også må være tydeligere på at det ikke må ansettes vikar hvis ikke NAV lokal finner noen innen målgruppen.

Avklaring av tilskudd til utdanningsvikariater

Som vi har illustrert tidligere, knyttet det seg betydelig usikkerhet, og ulik praksis, når det gjelder NAVs tilskudd til utdanningsvikariatet. Vi har ikke inngående kjennskap til de faktiske overføringene, så vi kan ikke se bort fra at noen av arbeidsgiverne tar feil i rapporteringen til oss. Enkelte aspekter ved praktisering oppfattes imidlertid som uklare.

NAV skal gi et fast månedlig tilskudd på 13.830,- til arbeidsgiver for vikaren. Om dette forutsetter at vikaren er på heltid eller deltid knyttet det seg imidlertid usikkerhet til. Vi identifiserte ulik praksis i forsøksfylkene. Siden rundt 75 prosent av vikariatene er på deltid, og en del kun fikk en stillingsbrøk tilsvarende NAVs overføring, anser vi at retningslinjene på dette området må klargjøres bedre. Dersom tiltaket utgår som et eget tiltak, slik vi anbefaler, vil ikke dette lenger være noe problem.

Mer oppmerksomhet på at vikarene er i et arbeidsmarkedstiltak

Selv om vi kom i kontakt med kun et par vikarer som hadde sluttet, er vårt inntrykk av at vikarene og arbeidsgiverne er lite bevisste at utdanningsvikariatet er et arbeidsmarkedstiltak. Mange praktiserte vikariatet som et tradisjonelt vikariat, uten annen oppfølging enn hva en arbeidsgiver ville gjort ovenfor en "vanlig" vikar. Skal tiltaket videreføres bør NAV sikre at hensikten med tiltaket og NAVs forventninger kommuniseres på en tydeligere måte ovenfor både arbeidsgiver og vikar.

VEDLEGG: Spørreskjemaer

Arbeidsgiver 1

1) Var opplysningen om senior(/er) i utdanningspermisjon riktig i mailen?

- Ja
 Nei, spesifiser her (navn og epostadresse):

2) Var opplysningen om (utdannings-)vikar(/er) riktig i mailen?

- Ja
 Nei, spesifiser her (navn og epostadresse):

3) Var opplysningen om tillitsvalgte riktig i mailen?

- Ja
 Nei, spesifiser her (navn og epostadresse):

→

4) Hvordan fikk du kjennskap til ordningen med utdanningspermisjon og utdanningsvikarer?

- Jeg fant ut om ordningen selv (via nettcy/aviser/ell.)
 Fagforening/tillitsvalgte lokalt informerte om ordningen
 Arbeidsgiverorganisasjonen informerte om ordningen
 Arbeidsgiver sentralt (for eksempel sentraladministrasjonen) informerte om ordningen
 NAV arbeidslivssenter informerte om ordningen
 NAV lokalt informerte om ordningen
 Annet, spesifiser her

→

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvordan fikk du kjennskap til ordningen med utdanningspermisjon og utdanningsvikarer?
 - NAV lokalt informerte om ordningen
 or
 Hvordan fikk du kjennskap til ordningen med utdanningspermisjon og utdanningsvikarer?
 - NAV arbeidslivssenter informerte om ordningen.

5) Informerte NAV Arbeidslivssenter gjennom

- Generelle informasjonskriv

- Gjennom seminar/informasjonsmøter for IA-virksomheter
 I ett konkret møte mellom Arbeidslivssenter og dere

6) Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007?

- 1 ansatte i utdanningspermisjon hittil
 Flere ansatte i utdanningspermisjon hittil; Noter antallet:

7) Vurderte dere (evt. i dialog med Arbeidslivssenteret) flere seniorer som aktuelle til utdanningspermisjon(/er) enn de som fikk tilbud?

- Nei, vi vurderte kun den/de som fikk utdanningspermisjon(/er)
 Ja, vi vurderte flere som aktuelle, Noter omtrent antallet som ble vurdert totalt

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007? - 1 ansatte i utdanningspermisjon hittil.

8) Har vedkommende utdanningspermisjon som heltid eller deltid?

- Heltid
 Deltid, Noter permisjonsandel:

→

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007? - 1 ansatte i utdanningspermisjon hittil.

9) Hvordan ble stillingen/arbeidsoppgavene til den som gikk ut i utdanningspermisjon dekket inn? Ble arbeidsoppgavene dekket av...

- .personer som allerede var ansatt i virksomheten
 .nyansatt vikar til ordinære vikår (dvs. ikke en såkalt utdanningsvikar) - Noter stillingsprosenten til vikaren her:

→

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007? - 1 ansatte i utdanningspermisjon hittil.

10) Ta utgangspunkt i den erfaringen som dere har med utdanningspermisjonene så langt. Hvor stor betydning hadde følgende forhold for at dere søkte om utdanningspermisjon?

- Ganske Meget

	Ingen betydning	Noe betydning	stor betydning
Arbeidsgiver hadde behov for den kompetansen som vedkommende skulle ta i utdanningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dårlig arbeidsmiljø/konflikter på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stadig nye krav i jobbsituasjonen som sliter ut vedkommende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vedkommende ønsket et generelt løft og jobbsituasjonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vedkommende fikk mulighet til å gjøre noe annet i en periode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At utdanningen kan gi vedkommende bedre muligheter til å få arbeidsoppgaver som gir færre fysiske belastninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At utdanningen kan gi vedkommende bedre muligheter til å få arbeidsoppgaver som gir mindre stress og færre psykiske belastninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

→

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forskokt startet høsten 2007? - <#other#>Fleire ansatte i utdanningspermisjon hittil. Noter antallet.

11) Hvor mange av de som fikk utdanningspermisjonen har permisjon på HELTID?

→

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forskokt startet høsten 2007? - <#other#>Fleire ansatte i utdanningspermisjon hittil. Noter antallet.

12) Hvordan ble stillingene/arbeidsoppgavene til de som gikk ut i utdanningspermisjon dekket inn? Ble arbeidsoppgavene dekket av...

- ..personer som allerede var ansatt i virksomheten
- ..nyansatt vikarer til ordinære vikår (dvs. ikke en såkalt utdanningsvikar) - Noter antall nyansatte vikarer her:

	Ingen betydning	Noe betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning
Arbeidsgiver hadde behov for den kompetansen som disse seniorene skulle ta i utdanningene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dårlig arbeidsmiljø/konflikter på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stadig nye krav i jobbsituasjonen som sliter ut disse seniorene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disse seniorene ønsket et generelt løft og jobbsituasjonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disse seniorene fikk mulighet til å gjøre noe annet i en periode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At utdanningene kan gi disse seniorene bedre muligheter til å få arbeidsoppgaver som gir færre fysiske belastninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At utdanningene kan gi disse seniorene bedre muligheter til å få arbeidsoppgaver som gir mindre stress og færre psykiske belastninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

→

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forskokt startet høsten 2007? - <#other#>Fleire ansatte i utdanningspermisjon hittil.

Hvor stor betydning hadde følgende forhold for at dere søkte om akkurat den KONKRETE utdanningen?

Ville gi vedkommende bedre muligheter..

- betydning betydning betydning betydning
- ..for personlig utvikling
 - ..for nye arbeidsoppgaver hos oss
 - ..for ny stilling hos en annen arbeidsgiver
 - ..for å få en stilling med andre
 - arbeidsoppgaver enn det vedkommende har hatt tidligere
 - ..til å ha flere år som yrkesaktiv for vedkommende slutter

This box is shown in preview only..
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden foresøket startet høsten 2007? - <#other>:Flere ansatte i utdanningspermisjon hittil. **Nei**, **Nei**, **antallet**:
 Hvor stor betydning hadde følgende forhold for at dere søkte om de KONKRETE utdanningene for minst én av de i utdanningspermisjon?

- Ville gi bedre muligheter..
- | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| | | Ganske | Meget |
| | Noe | stor | stor |
| | betydning | betydning | betydning |
| | for minst | for minst | for minst |
| | én av | én av | én av |
| | Ingen | seniorene | seniorene |
| | betydning | seniorene | seniorene |
- ..for personlig utvikling
 - ..for nye arbeidsoppgaver hos oss
 - ..for ny stilling hos en annen arbeidsgiver
 - ..for å få en stilling med andre arbeidsoppgaver enn det vedkommende har hatt tidligere
 - ..til å ha flere år som yrkesaktiv for vedkommende slutter

This box is shown in preview only..
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden foresøket startet høsten 2007? - I ansatte i utdanningspermisjon hittil

- 16) Var en tillitsvalgt involvert i forbindelse med søknaden om utdanningspermisjonen?**
- Ja, aktuell utdanningspermisjon ble diskutert med tillitsvalgte
 - Ja, men tillitsvalgte var kun involvert ved det formelle vedtaket (de signerte søknaden).

- Nei, tillitsvalgt var ikke involvert
- This box is shown in preview only..**
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden foresøket startet høsten 2007? - I ansatte i utdanningspermisjon hittil
- 17) Diskuterte dere med den ansatte som gikk ut i utdanningspermisjonen hvordan utdanningen skulle påvirke arbeidssituasjon når permisjonen avsluttes?**
- Ja, dette ble diskutert grundig
 - Ja, vi snakket en del om det
 - Nei, vi hadde ingen diskusjon om arbeidssituasjonen når vedkommende er ferdig med permisjonen

This box is shown in preview only..
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Diskuterte dere med den ansatte som gikk ut i utdanningspermisjonen hvordan utdanningen skulle påvirke arbeidssituasjon når permisjonen avsluttes? - Ja, vi snakket en del om det
 Diskuterte dere med den ansatte som gikk ut i utdanningspermisjonen hvordan utdanningen skulle påvirke arbeidssituasjon når permisjonen avsluttes? - Ja, dette ble diskutert grundig

- 18) Avtalt dere at vedkommende skal tilbake i samme stilling eller en annen stilling?**
- samme stilling
 - annen stilling
 - ikke avtalt konkret

This box is shown in preview only..
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Diskuterte dere med den ansatte som gikk ut i utdanningspermisjonen hvordan utdanningen skulle påvirke arbeidssituasjon når permisjonen avsluttes? - Ja, vi snakket en del om det
 Diskuterte dere med den ansatte som gikk ut i utdanningspermisjonen hvordan utdanningen skulle påvirke arbeidssituasjon når permisjonen avsluttes? - Ja, dette ble diskutert grundig

- 19) Avtalt dere at vedkommende skal ha tilnærmet de samme arbeidsoppgavene som før permisjonen eller har dere avtalt endrede arbeidsoppgaver?**
- tilnærmet de samme arbeidsoppgavene som før permisjonen
 - avtalt endrede arbeidsoppgaver
 - ikke avtalt konkret

This box is shown in preview only..
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden foresøket startet høsten 2007? - <#other>:Flere ansatte i utdanningspermisjon hittil. **Nei**, **antallet**:

- 20) Diskuterte dere med de ansatte som gikk ut i utdanningspermisjon hvordan utdanningen skulle påvirke arbeidssituasjon når permisjonene avsluttes?**
- Ja, med alle
 - Ja, med de fleste
 - Ja, med noen
 - Nei, ingen

This box is shown in preview only...

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forskokt startet høsten 2007? - <= 2 eller > 2. Flere ansatte i utdanningspermisjon. Inntil. Nei, antallet.

21) Var tillitsvalgte involvert i diskusjonene av søknadene om utdanningspermisjonene utover å signere avtalene?

- Ja, med alle
 Ja, med de fleste
 Ja, med noen
 Nei, ingen

This box is shown in preview only...

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forskokt startet høsten 2007? - <= 2 eller > 2. Flere ansatte i utdanningspermisjon. Inntil. Nei, antallet.

22) Hvor omfattende kontakt hadde dere med NAV arbeidssesenter i forbindelse med søknaden om utdanningspermisjon? Diskuterte dere ordningen i:

- Møter
 Telefon
 E-post

23) Hvor godt/dårlig var dialog med NAV arbeidssesenter når det gjelder avklaringen av rammene for ordningen?

- Meget godt
 Ganske godt
 Verken eller
 Ganske dårlig
 Meget dårlig

This box is shown in preview only...

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvor godt/dårlig var dialog med NAV arbeidssesenter når det gjelder avklaringen av rammene for ordningen? - Meget dårlig
or
Hvor godt/dårlig var dialog med NAV arbeidssesenter når det gjelder avklaringen av rammene for ordningen? - Ganske dårlig

24) Hvorfor var den dårlig?

This box is shown in preview only...

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvor godt/dårlig var dialog med NAV arbeidssesenter når det gjelder avklaringen av rammene for ordningen? - Ganske godt
or
Hvor godt/dårlig var dialog med NAV arbeidssesenter når det gjelder avklaringen av rammene for ordningen? - Meget godt

25) Hvorfor var den god?

This box is shown in preview only...

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forskokt startet høsten 2007? - <= 2 eller > 2. Flere ansatte i utdanningspermisjon. Inntil.

26) Eksisterer det en plan/avtale mellom dere og vedkommende om hva som skal skje etter ferdig utdanningspermisjon?

- Ja, skriftlig avtale
 Ja, muntlig avtale
 Nei, ingen plan/avtale

This box is shown in preview only...

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forskokt startet høsten 2007? - <= 2 eller > 2. Flere ansatte i utdanningspermisjon. Inntil. Nei, antallet.

27) Foreligger det en skriftlig/muntlig avtale mellom dere og valgte seniorer om KONKRETE endringer av arbeidsoppgaver etter at utdanningspermisjon avsluttes?

- Ja, alle
 Ja, de fleste
 Ja, noen
 Nei, ingen

28) Hvordan gode/dårlige er de praktiske/administrative erfaringene med NAV etter at permisjonen startet (for eksempel refusjoner og lignende)?

- Meget gode
 Ganske gode
 Verken eller
 Ganske dårlige
 Meget dårlige

This box is shown in preview only...

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvordan gode/dårlige er de praktiske/administrative erfaringene med NAV etter at permisjonen startet (for eksempel refusjoner og lignende) - Meget dårlige
or
Hvordan gode/dårlige er de praktiske/administrative erfaringene med NAV etter at permisjonen startet (for eksempel refusjoner og lignende) - Ganske dårlige.

29) Hvorfor er de dårlige?

This box is shown in preview only...

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvordan gode/dårlige er de praktiske/administrative erfaringene med NAV etter at permisjonen startet (for eksempel refusjoner og lignende) - Ganske gode
or
Hvordan gode/dårlige er de praktiske/administrative erfaringene med NAV etter at

Hvordan gode/dårlige er de praktiske/administrative erfaringene med NAV etter at

..... permisjonen startet (for eksempel refusjoner og lignende) - Måget gode

30) Hvorfor er de gode?

→

31) Er det i din virksomhet eksempler på at ansatte som har videreutdannet seg har fått lønnskompensasjon i forbindelse med permisjon?

- Ja, dekket deler av lønnen
 Ja, dekket all lønn
 Nei

32) Er det i din virksomhet eksempler på at ansatte som har videreutdannet seg har fått dekket noe av det følgende, sett kryss:

- Skolebøker
 Avgifter til utdanningsinstitusjoner
 Reiseutgifter/andre kostnader knyttet til en utdanning/kurs
 →

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har du virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forløpet startet høsten 2007? - 1=ansatte i utdanningspermisjon hittil

33) Tror du at vedkommende som fikk utdanningspermisjon ville ha tatt hele/deler av utdanningen/kurset (uten støtte fra NAV)?

- Ja, hele utdanningen
 Ja, deler av utdanningen
 Nei ikke tatt utdanningen

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har du virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forløpet startet høsten 2007? - 2=other=2 flere ansatte i utdanningspermisjon hittil...Neier antallet...

34) Tror du at noen av de som er i utdanningspermisjon ville tatt hele/deler av utdanningen/kurset (uten støtte fra NAV)?

- Ja, alle
 Ja, de fleste
 Ja, noen
 Nei, ingen
 →

35) Betsom en eller flere hos dere har hatt permisjon på heltid: Hvor ofte har dere hatt kontakt?

- Ingen har utdanningspermisjon på heltid
 Oftere enn 1 gang i måneden
 Omtrent 1 gang i måneden
 1-3 ganger i kvartalet
 1 gang i kvartalet eller sjeldnere

36) Hvor ofte har dere fulgt opp studieprogresjonen til de som er i utdanningspermisjon?

- Oftere enn 1 gang i måneden
 Omtrent 1 gang i måneden
 1-3 ganger i kvartalet
 1 gang i kvartalet eller sjeldnere
 Har ikke fulgt opp
 Vet ikke
 →

37) Vet du om representanter fra NAV har fulgt opp de som er i utdanningspermisjonen? I tilfelle hvor ofte:

- Ja, oftere enn 1 gang i måneden
 Ja, omtrent 1 gang i måneden
 Ja, 1-3 ganger i kvartalet
 Ja, 1 gang i kvartalet eller sjeldnere
 Har ikke fulgt opp
 Vet ikke

38) Har noen av seniorenne avsluttet utdanningspermisjonen?

- Ja
 Nei
 →

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Har noen av seniorenne avsluttet utdanningspermisjonen? - Ja

39) Fikk vedkommende/seniorene som kom tilbake..

- ..samme stilling
 ..annen stilling
 Varierte mellom seniorenne som kom tilbake
 →

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Fikk vedkommende/seniorene som kom tilbake... ..Samme stilling

40) Fikk vedkommende/seniorene...

- ..tilnærmet de samme arbeidsoppgavene som før permisjonen
 ..endrede arbeidsoppgaver

- Varierte mellom seniorene som kom tilbake
 Vet ikke

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007? - <=0 eller >2 flere ansatte i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007? - <=0 eller >2 flere ansatte i utdanningspermisjon helt. Near: antallet.
 and
 Har noen av seniorene avsluttet utdanningspermisjonen? - Nei.

41) Hva tror du skjer når utdanningspermisjonene avsluttes. Er det mest sannsynlig at vedkommende skal tilbake i ...

- ..samme stilling
 ..annen stilling
 Vet ikke

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hva tror du skjer når utdanningspermisjonene avsluttes. Er det mest sannsynlig at vedkommende skal tilbake isamme stilling

42) Vil vedkommende få...

- ..tilhærmert de samme arbeidsoppgavene som før permisjonen
 ..endrede arbeidsoppgaver
 Vet ikke

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007? - <=0 eller >2 flere ansatte i utdanningspermisjon helt.

Hvordan tror du utdanningspermisjon vil påvirke vedkommende i fremtiden. Svar på en skala fra "Helt uenig" til "Helt enig"

43) Utdanningspermisjonen vil bidra til at vedkommende står lenger i arbeid

- Helt enig
 Ganske enig
 Verken eller
 Ganske uenig
 Helt uenig

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007? - <=0 eller >2 flere ansatte i utdanningspermisjon helt. Near: antallet.

44) Hva tror du skjer når utdanningspermisjonene avsluttes. Skal de tilbake i samme stilling eller i en annen stilling?

- Alle skal tilbake i samme stilling
 De fleste skal tilbake i samme stilling
 Noen skal tilbake i samme stilling
 Alle skal tilbake i annen stilling

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007? - <=0 eller >2 flere ansatte i utdanningspermisjon helt. Near: antallet.

45) Vil de som kommer tilbake få endrede arbeidsoppgaver?

- Ja, alle skal få endrede arbeidsoppgaver
 Ja, de fleste skal få endrede arbeidsoppgaver
 Ja, noen skal få endrede arbeidsoppgaver
 Nei, ingen - Alle skal ha de samme arbeidsoppgavene

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor mange ansatte har din virksomhet hatt i utdanningspermisjon siden forsøket startet høsten 2007? - <=0 eller >2 flere ansatte i utdanningspermisjon helt. Near: antallet.

46) Ta utgangspunkt i den erfaringen som dere har med utdanningspermisjonene så langt. I hvilken grad tror du at utdanningspermisjonene vil bidra til at berørte seniorer vil stå lenger i arbeid?

- Tror alle vil stå lenger i arbeid
 Tror de fleste vil stå lenger i arbeid
 Tror noen vil stå lenger i arbeid
 Tror ingen vil stå lenger i arbeid

Tiltaket med utdanningspermisjon er rettet mot seniorer i arbeidslivet som trenger påfyll av kompetanse for å kunne stå lenger i arbeid. Ordningen innebærer at NAV dekker full lønn og sosiale utgifter for arbeidstakere i utdanningspermisjon, mens arbeidsgiver/arbeidstaker må dekke evt. skoleutgifter m.v.

Hvordan vurderer du følgende aspekter ved ordningen. Svar på en skala fra "Helt uenig" til "Helt enig"

47) Ordningen med utdanningspermisjoner...

- | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Helt uenig | Ganske uenig | Verken eller | Ganske enig | Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..vil kunne bidra til at seniorer står lenger i arbeid | | | | |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..er for kostbar for samfunnet til at det kan bli en varig ordning | | | | |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..er for lite målrettet til at det er et godt senioriltak | | | | |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

I tillegg til at arbeidsgiver i de fleste tilfeller ansetter vikarer til å fylle de arbeidsoppgaver som faller fra under utdanningspermisjonen, blir arbeidsgiver oppfordret til å ta inn som vikar en arbeidssøker som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Vedkommende kalles utdanningsvikar og skal/kan gjøre andre arbeidsoppgaver enn den som er i utdanningspermisjon. Lønnen blir delvis økonomisk kompensert fra NAV.

Var du klar over dette?

- Ja
 Nei
 →

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Spørsmål nr. 45 > Ja

49) Hvor god/dårlig var dialogen med Arbeidsvisseenteret om kravet/muligheten for å ansette en utdanningsvikar?

- Meget god
 Ganske god
 Verken eller
 Ganske dårlig
 Meget dårlig
 →

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor god/dårlig var dialogen med Arbeidsvisseenteret om kravet/muligheten for å ansette en utdanningsvikar? - Meget dårlig
 or
 Hvor god/dårlig var dialogen med Arbeidsvisseenteret om kravet/muligheten for å ansette en utdanningsvikar? - Ganske dårlig

50) Hvorfor var den dårlig?

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor god/dårlig var dialogen med Arbeidsvisseenteret om kravet/muligheten for å ansette en utdanningsvikar? - Ganske god
 or
 Hvor god/dårlig var dialogen med Arbeidsvisseenteret om kravet/muligheten for å ansette en utdanningsvikar? - Meget god

51) Hvorfor var den god?

→

52) Så dere ja eller nei til å ansette utdanningsvikar?

- Ja
 Nei
 →

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Så dere ja eller nei til å ansette utdanningsvikar? - Ja

53) Ble det ansatt utdanningsvikar(/er)?

- Nei
 Ja, vi ansatte 1 vikar
 Ja, vi ansatte flere enn 1 vikar - noter antallet:

→

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Ble det ansatt utdanningsvikar(/er)? - Ja, vi ansatte 1 vikar

54) Overtok utdanningsvikaren noen av arbeidsoppgavene til den som gikk ut i permisjon, eller har vedkommende fått helt andre arbeidsoppgaver?

- Overtok noen av arbeidsoppgavene til den som gikk ut i permisjon
 Vikaren fikk helt andre arbeidsoppgaver
 →

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Ble det ansatt utdanningsvikar(/er)? - Ja, vi ansatte 1 vikar

55) Var den ansatte utdanningsvikaren blant de arbeidssøkere som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet?

- Ja,
 Nei
 Vet ikke

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Ble det ansatt utdanningsvikar(/er)? - <#other>>Ja, vi ansatte flere enn 1 vikar - noter antallet

56) Har vikarene overtatt noen av arbeidsoppgavene til den/de som gikk ut i permisjon, eller har de fått helt andre arbeidsoppgaver?

- Overtatt noen av arbeidsoppgavene til de som gikk ut i permisjon
 Vikarene har fått helt andre arbeidsoppgaver

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Ble det ansatt utdanningsvikar(/er)? - <#other>>Ja, vi ansatte flere enn 1 vikar - noter antallet

57) Var de ansatte utdanningsvikarene blant de arbeidssøkere som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet?

- Ja, alle
 Ja, de fleste
 Ja, noen
 Nei, ingen
 Vet ikke

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Ble det ansatt utdanningsvikar(/er)? - Ja, vi ansatte 1 vikar

58) Er (utdannings)-vikaren i dag..

- fortsatt ansatt i (utdannings)-vikariatet

- ansatt i ordinært vikariat/engasjement i din virksomhet
 blitt fast ansatt i din virksomhet
 Annet, spesifiser her

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Bie det ansatt utdanningsvikar(er)? - <<others>>Ja, vi ansatte flere enn 1 vikar - noter
 antall:1

59) Hva er situasjonen for vikarene i dag? Er de fortsatt ansatt som utdanningsvikarer?, har de sluttet? Beskriv kort nedentor

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Så deice ja eller nei til å ansatte utdanningsvikar? - Ja

60) Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal om kvalifikasjonskravene til utdanningsvikar(e)?

- Meget god
 Ganske god
 Verken eller
 Ganske dårlig
 Meget dårlig
 →

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal om kvalifikasjonskravene til utdanningsvikaren
 (e)? - Meget dårlig
 or
 Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal om kvalifikasjonskravene til utdanningsvikaren
 (e)? - Ganske dårlig

61) Hvorfor var den dårlig?

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal om kvalifikasjonskravene til utdanningsvikaren
 (e)? - Ganske god
 or
 Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal om kvalifikasjonskravene til utdanningsvikaren
 (e)? - Meget god

62) Hvorfor var den god?

→

This box is shown in preview only...

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Så deice ja eller nei til å ansatte utdanningsvikar? - Ja

63) Hvordan vurderer du følgende forhold ved (utdannings-)vikariatet?

Helt Ganske Verken Ganske Helt
 uenig uenig eller enig enig

- Arbeidsoppgavene er godt tilpasset til hva vikaren(/e) til enhver tid klarer å gjøre
- Vi har gitt vikaren(/e) opplæringen/arbeids-treningen i en rekke nye oppgaver
- (Utdannings-)vikariatet vil kunne bidra til at vikaren(/e) lettere vil få en fast jobb i fremtiden
- Vi har oppfordret og hjulpet vikaren(/e) til jobbsøking på det ordinære arbeidsmarkedet
- Arbeidsoppgavene er relevante for den type jobb som vikaren (/e) kan få i fremtiden
- (Utdannings-)vikariatet har gjort vikaren(/e) til bedre jobbsøker(/e)
-

64) Ta utgangspunkt i din erfaring med (utdannings-)vikariatet. Hvordan vurderer du følgende aspekter ved ordningen?

Helt Ganske Verken Ganske Helt
 uenig uenig eller enig enig

- Ordningen med utdanningsvikarater vil øke sannsynlighet for at arbeidssøkere, som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet, får arbeid
- Det er u hensiktsmessig å koble en utdanningspermisjon med ett utdanningsvikariat

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

Utdanningspermisjon

1) Hva er din alder?

2) Kjønn:

- Mann
 Kvinne

3) Arbeidsgiver før du begynte i utdanningspermisjonen:

- Privat
 Kommunal
 Fylkeskommunal
 Statlig
→

4) Hvilket utdanningsnivå hadde du før du fikk utdanningspermisjonen?

- Grunnskole
 Videregående skole som ikke er fullført
 Fullført videregående skole
 Fullført 1-3 års høgskole/universitetsstudium
 Fullført 4-6 års høgskole/universitetsstudium
 Fullført mer enn 6 år med høgskole/ universitetsstudium

5) Hva var din brutto årslønn (før skatt) før du fikk utdanningspermisjon?

→

6) Hva var din stillingsprosent før du begynte i utdanningspermisjon?

7) Har du siste 12 måneder før du startet i utdanningspermisjonen hatt sykefravær?

- Nei, har ikke hatt sykefravær
 Ja, men har kun hatt egenmeldt sykefravær (uten sykemelding fra lege)
 Ja, har hatt et samlet sykefravær (både egen- og legemeldt) på inntil 2 måneder
 Ja, har hatt et samlet sykefravær (både egen- og legemeldt) på 2-6 måneder
 Ja, har hatt mer enn 6 måneders sykefravær (både egen- og legemeldt)

8) Hvordan fikk du kjennskap til ordningen med utdanningspermisjon?

- Jeg fant ut om ordningen selv (via nettet/aviser/bekjente/el.l.)
 Informasjon fra fagforening/tillitsvalgte
 Gjennom generell informasjon om ordningen på arbeidsplassen
 Gjennom medarbeidersamtale/el.l. mellom meg og min leder
 Annet, spesifiser her

→

9) Hvor stor betydning hadde følgende forhold for at arbeidsgiver søkte om utdanningspermisjon for deg?

	Ingen betydning	Noe betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning
Arbeidsgiver hadde behov for den kompetansen som jeg skulle ta i utdanningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dårlig arbeidsmiljø/konflikter på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stadig nye krav i jobbsituasjonen som sliter meg ut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsket et generelt løft og endring i jobbsituasjonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gå meg mulighet til å gjøre noe annet i en periode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At utdanningen kan gi meg bedre muligheter til å få arbeidsoppgaver som gir færre fysiske belastninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At utdanningen kan gi				

meg bedre muligheter til å få arbeidsoppgaver som gir mindre stress og færre psykiske belastninger →

10) Når startet du med utdanningspermisjonen (MÅNED/ÅR):

11) Hvor mange måneder utdanningspermisjon fikk du innvilget?

12) Fikk du utdanningspermisjonen som heltid eller deltid. Hvis deltid angitt prosent av full stilling?

Heltid
 Deltid - Noter permisjonsandel:

→

13) Anser du at utdanningen er ferdig etter utdanningspermisjonen, eller kan det være aktuelt å forsette med ytterligere fag/kurs?

Ikke mer utdanning etter utdanningspermisjonen
 Kan være aktuelt å forsette med ytterligere fag/kurs

14) Er utdanningen/kurset du tar innenfor det fagfelt som du har din formelle utdanning i?

Ja
 Nei

15) Er utdanningen/kurset du tar innenfor et arbeidsfeltet som du har erfaring med?

Ja
 Nei
→

Hvor stor betydning hadde følgende forhold for at du søkte akkurat den konkrete utdanningen?

16) Utdannelsen ville gi meg bedre muligheter..

Ingen betydning Noe Ganske stor Meget stor

..for personlig utvikling

..for nye arbeidsoppgaver hos min nåværende arbeidsgiver

..for ny stilling hos en annen arbeidsgiver

..til å ha flere år som yrkesaktiv før jeg går av med pensjon

..til å gjøre min nåværende jobb på en bedre måte

→

17) Vurderte du andre utdanninger/kurs enn den du fikk støtte til?

Ja
 Nei

18) Hvor store kostnader er det knyttet til å ta utdanningen (skolepenger/bøker/reise mv.?)

→

19) Hvem betaler disse kostnadene?

Jeg betaler alt selv
 Jeg og arbeidsgiver deler på kostnadene
 Arbeidsgiver dekker alle kostnadene

20) Har arbeidsgiver gitt deg bindingstid (det vil si at dere har avtalt at du m jobbe et vist antall måneder/år hos din arbeidsgiver etter at permisjonen er avsluttet)?

Ja
 Nei
→

21) I hvilken grad tror du at utdanningspermisjonen vil

påvirke følgende forhold når du er tilbake i jobb?

- | | Nei, ikke i det hele tatt | I noen grad | I ganske stor grad | I meget stor grad |
|---|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Blir sikrere i den jobben jeg skal tilbake til | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gi meg nye og mer spennende arbeidsoppgaver | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vil stå lenger i arbeid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Få arbeidsoppgaver som gir meg færre fysiske belastninger | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Få arbeidsoppgaver som gir mindre stress og færre psykiske belastninger | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

22) Diskuterte du med arbeidsgiver hvordan kompetansen fra utdanningen/kurset skulle påvirke arbeidssituasjonen din etter ferdig permisjon?

- Ja, dette ble diskutert grundig
 Ja, vi snakket noe om det
 Nei, vi hadde ingen diskusjon om dette

23) Eksisterer det en plan/avtale med arbeidsgiver om hva som skal skje etter ferdig utdanningspermisjon?

- Ja, skriftlig avtale
 Ja, muntlig avtale
 Nei ingen plan/avtale

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Eksisterer det en plan/avtale med arbeidsgiver om hva som skal skje etter ferdig utdanningspermisjon? - Ja, muntlig avtale
 or
 Eksisterer det en plan/avtale med arbeidsgiver om hva som skal skje etter ferdig utdanningspermisjon? - Ja, skriftlig avtale.

24) Avtalt dere at du skal tilbake i samme stilling eller en annen stilling?

- samme stilling
 annen stilling
 ikke avtalt konkret

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Avtalt dere at du skal tilbake i samme stilling eller en annen stilling? - samme stilling

25) Avtalt dere at du skal ha tilnærmet de samme arbeidsoppgavene som for permisjonen eller har dere avtalt endrede arbeidsoppgaver?

- tilnærmet de samme arbeidsoppgavene som for permisjonen
 avtalt endrede arbeidsoppgaver
 ikke avtalt konkret

26) Var en tillitsvalgt involvert i forbindelse med søknaden om utdanningspermisjon?

- Ja, jeg diskutert min situasjon/søknad med tillitsvalgte
 Ja, men tillitsvalgte var kun involvert ved det formelle vedtaket (signerte søknaden).
 Nei, tillitsvalgte var ikke involvert
 Vet ikke om tillitsvalgte var involvert

27) Hadde du dialog/møte med representanter fra NAV i forbindelse med søknaden om utdanningspermisjon?

- Ja, jeg hadde direkte kontakt med representanter fra NAV flere ganger
 Ja, jeg hadde direkte kontakt med representanter fra NAV én gang
 Nei, jeg hadde ikke direkte kontakt representanter fra NAV

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hadde du dialog/møte med representanter fra NAV i forbindelse med søknaden om utdanningspermisjon? - Ja, jeg hadde direkte kontakt med representanter fra NAV én gang
 or
 Hadde du dialog/møte med representanter fra NAV i forbindelse med søknaden om utdanningspermisjon? - Ja, jeg hadde direkte kontakt med representanter fra NAV flere ganger.

28) Hvor god/dårlig var dialog med NAV arbeidssvtsenter når det gjelder avklaringen av rammene for ordningen?

- Meget god
 Ganske god
 Verken eller
 Ganske dårlig
 Meget dårlig

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor god/dårlig var dialog med NAV arbeidssvtsenter når det gjelder avklaringen av rammene for ordningen? - Meget dårlig
 or
 Hvor god/dårlig var dialog med NAV arbeidssvtsenter når det gjelder avklaringen av rammene for ordningen? - Ganske dårlig.

29) Hvorfor var den dårlig?

This box is shown in preview only...
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hvor god/dårlig var dialog med NAV arbeidssvtsenter når det gjelder avklaringen av rammene for ordningen? - Ganske god

Hvor god/dårlig var dialog med NAV arbeidssøsterer når det gjelder avklaringen av pensjonene for studien? - Vist god

30) Hvorfor var den god?

→

31) Er det i din virksomhet eksempler på at ansatte som har videreutdannet seg har fått lønnskompensasjon i forbindelse med permisjon?

- Ja, dekket deler av lønnen
 Ja, dekket all lønn
 Nei
 Vet ikke

32) Er det i din virksomhet eksempler på at ansatte som har videreutdannet seg har fått dekket noe av det følgende (sett evt. flere kryss):

- Skolebøker
 Avgifter til utdanningsinstitusjoner
 Reiseutgifter/andre kostnader knyttet til en utdanning/kurs
 Vet ikke

33) Ville du tatt utdanningen/kurset som du tar i utdanningspermisjonen uten støtten fra NAV? (NB Svar ut fra at du ville fått forventet støtte fra arbeidsgiver)?

- Ja
 Nei
 Vet ikke

34) Tror du at du kunne fått økonomisk støtte til videreutdanning/kompetanseheving fra andre kilder? Hvilke av følgende kilder kunne i tilfelle være aktuelle?

- Nei
 Ja, kanskje fra min fagforening
 Ja, kanskje fra en interesseorganisasjon
 Ja, kanskje fra legater/fond
 Ja, kanskje Lånkassen
 Annen støtte, spesifisert:

- Vet ikke

This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown: Fikk du utdanningspermisjonen som heitid eller deltid, hvis deltid angir prosent av full stilling? - Heitid

35) Omtrent hvor mange ganger har arbeidsgiver tatt kontakt med deg under utdanningspermisjonen?

- Ikke hatt kontakt under utdanningspermisjonen
 1 - 2 ganger
 3 ganger eller flere

36) Omtrent hvor mange ganger har arbeidsgiver fulgt opp din studieprogresjonen siden du gikk ut i permisjon?

- Ikke fulgt opp min studieprogresjon
 1 - 2 ganger
 3 ganger eller flere

37) Omtrent hvor mange ganger har representanter fra NAV fulgt opp at du følger studieprogresjonen siden du gikk ut i permisjon?

- Ikke fulgt opp min studieprogresjon
 1 - 2 ganger
 3 ganger eller flere

38) Er du ferdig med utdanningspermisjon?

- Ja
 Nei

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown: Er du ferdig med utdanningspermisjon? - Ja

39) Har du byttet arbeidsgiver?

- Ansatt hos samme arbeidsgiver som for utdanningspermisjonen
 Ansatt hos ny arbeidsgiver

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown: Har du byttet arbeidsgiver? - Ansatt hos samme arbeidsgiver som for utdanningspermisjonen

40) Er du tilbake i samme stilling eller en annen stilling?

- samme stilling
 annen stilling

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:

Er du tilbake i samme stilling eller en annen stilling? - samme stilling

41) Har arbeidsoppgavene endret seg etter at du kom tilbake fra permisjonen. Har du...

- tilnærmet de samme arbeidsoppgavene som før permisjonen
- en del av de samme arbeidsoppgavene og en del nye
- i hovedsak ny arbeidsoppgaver

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Er du ferdig med utdanningspermisjon? - Ja

42) Har noen av følgende forhold endret seg siden du kom tilbake i jobb?

- | | Bliitt
mye | Bliitt
litt | Er
dårligere | Bliitt
mye
bedre | Bliitt
litt
bedre |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|
| ..arbeidsmotivasjon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..fysiske belastninger | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..stress / psykiske belastninger | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..utfordringene i arbeidet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..ditt forhold til kollegaene | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..dine muligheter til å få interessante arbeidsoppgaver | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..dine muligheter til å få lønnsøkning | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Er du ferdig med utdanningspermisjon? - Nei

43) Hvilket av følgende alternativer tror du er mest realistisk rett etter at permisjonen opphører. Skal tilbake i...

- samme stilling
- annen stilling

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvilket av følgende alternativer tror du er mest realistisk rett etter at permisjonen opphører. Skal tilbake i... - samme stilling

44) Tror du at du vil tilnærmet de samme arbeidsoppgavene som før permisjonen eller i hovedsak andre arbeidsoppgaver?

- tilnærmet de samme arbeidsoppgavene som før permisjonen
- i hovedsak andre arbeidsoppgaver

→

45) Hva ville situasjonen din vært hvis du ikke hadde fått utdanningspermisjon? Tror du at du ville vært ...

- ..ansatt hos samme arbeidsgiver som før utdanningspermisjonen
- ..ansatt hos ny arbeidsgiver
- ..i full AFP-pensjon
- ..langtidssykemeldt/uføretrygded
- Annet, spesifiser her

→

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hva ville situasjonen din vært hvis du ikke hadde fått utdanningspermisjon? Tror du at du ville vært ... - ..ansatt hos samme arbeidsgiver som før utdanningspermisjonen

46) Ville mest sannsynlig vært i..

- ..samme stilling
- ..annen stilling

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hva ville situasjonen din vært hvis du ikke hadde fått utdanningspermisjon? Tror du at du ville vært ... - ..ansatt hos ny arbeidsgiver

Hva ville situasjonen din vært hvis du ikke hadde fått utdanningspermisjon? Tror du at du ville vært ... - ..ansatt hos samme arbeidsgiver som før utdanningspermisjonen

47) Ville mest sannsynlig vært i..

- ..full stilling
- ..reduert stilling (evt. med delvis AFP)

48) Hva tror du vil være den mest sannsynlige situasjonen for deg i 2012. Vil du være..

- ..ansatt hos samme arbeidsgiver som før utdanningspermisjonen
- ..ansatt hos ny arbeidsgiver
- ..i full AFP-pensjon
- ..langtidssykemeldt/uføretrygded
- Annet, spesifiser her

→

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hva tror du vil være den mest sannsynlige situasjonen for deg i 2012. Vil du være... - ..ansatt hos samme arbeidsgiver som før utdanningspermisjonen

49) Vil du i 2012 mest sannsynlig være i..

- ..samme stilling
- ..annen stilling

This box is shown in preview only.
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
 Hva tror du vil være den mest sannsynlige situasjonen for deg i 2012. Vil du være... -
 ..ansatt hos ny arbeidsgiver
 or
 Hva tror du vil være den mest sannsynlige situasjonen for deg i 2012. Vil du være... -
 ..ansatt hos samme arbeidsgiver som for utdanningspermisjonen

50) Vil du i 2012 mest sannsynlig være i..

- ..full stilling
 ..reduisert stilling (evt. med delvis AFP)

Hvordan vurderer du følgende aspekt ved utdanningspermisjon for deg.

Svar på en skala fra "Helt uenig" til "Helt enig"

51) Utdanningspermisjonen vil bidra til at jeg står lenger i arbeid.

- Helt enig
 Ganske enig
 Verken eller
 Ganske uenig
 Helt uenig

Tiltaket med utdanningspermisjoner er rettet mot seniorer i arbeidslivet som trenger påfyll av kompetanse for å kunne stå lenger i arbeid. Ordningen innebærer at NAV dekker full lønn og sosiale utgifter for arbeidstakere i utdanningspermisjon, mens arbeidsgiver/arbeidstaker må dekke evt. skoleutgifter m.v.

Hvordan vurderer du følgende aspekter ved ordningen.

Svar på en skala fra "Helt uenig" til "Helt enig"

52) Ordningen med utdanningspermisjoner...

- | | Helt uenig | Ganske uenig | Verken eller | Ganske enig | Helt enig |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ..vil kunne bidra til at seniorer står lenger i arbeid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..er for kostbar for samfunnet til at det kan bli en varig ordning | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ..er for lite målrettet til at det er et godt senioriltak | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vikar

1) Hva er din alder?

2) Kjønn?

- Mann
 Kvinne

3) Hvilket utdanningsnivå har du?

- Grunnskole
 Videregående skole som ikke er fullført
 Fullført videregående skole/fagbrev
 Fullført 1-3 års høgskole/universitetsstudium
 Fullført 4-6 års høgskole/universitetsstudium
 Fullført mer enn 6 år med høgskole/universitetsstudium

Som du kanskje er klar over fikk du vikariatet som vi refererte til i mailen fordi arbeidsgiver også har en senter som har utdanningspermisjon. Vikariatet kalles derfor et (utdannings-)vikariat.

4) Hvordan fikk du dette vikariatet?

- Arbeidsgiver tok kontakt med meg
 Jeg var registrert hos NAV lokal og de tok kontakt med meg
 Annet, spesifiser her

5) Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal i forbindelse med (utdannings-)vikariatet?

- Meget god
 Ganske god
 Verken eller
 Ganske dårlig
 Meget dårlig

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal i forbindelse med (utdannings-)

vikariatet? - Meget dårlig
or
Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal i forbindelse med (utdannings-)vikariatet? - Ganske dårlig

6) Hvorfor var den dårlig?

→

This box is shown in preview only.
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal i forbindelse med (utdannings-)vikariatet? - Ganske god
or
Hvor god/dårlig var dialogen med NAV Lokal i forbindelse med (utdannings-)vikariatet? - Meget god

7) Hvorfor var den god?

→

8) Arbeidsgiver for (Utdannings-)vikariatet?

- Privat
 Kommunal
 Fylkeskommunal
 Statlig

9) Har du tidligere jobbet hos arbeidsgiveren for (utdannings-)vikariatet?

- Ja, hatt en fast jobb
 Ja, hatt vikariat(/er)
 Nei
→

10) Hva var situasjonen din rett før du begynte i (utdannings-)vikariatet. Hadde du jobb (vikariat/fast) rett før vikariatet startet opp eller var du arbeidsledig?

- Jobb (vikariat/fast) før vikariatet startet
 var arbeidsledig/-søker

11) Hvor lenge var du sammenhengende arbeidsledig (siste gang) før du fikk (utdannings-)vikariatet? Noter antall måneder nedenfor:

→

12) Har du erfaring med andre arbeidsmarkedstiltak fra NAV/Aetat? Sett kryss for de du har deltatt på siste fem år:

- Nei, ingen erfaring med arbeidsmarkedstiltak
 Arbeidsmarkedsopplæring (AMO kurs)
 Attføring
 Arbeidspraksis
 Lønnstilskudd
 Annet, spesifiser her

13) Fra hvilket år var du ferdig med skole eller utdanning og dermed klar for arbeidslivet? Noter året nedenfor:

14) Hvor mange måneder har du vært arbeidsledig siste 5 år?

- Har ikke vært arbeidsledig
 Under 6 måneder
 7-12 måneder
 2 - 3 år
 3 år eller mer

15) Hvordan oppfatter du din fysiske helse/tilstand? Er den...

- Meget god
 Ganske god
 Verken god eller dårlig
 Ganske dårlig
 Meget dårlig

16) Hvordan oppfatter du din psykiske helse/tilstand? Er den...

- Meget god
 Ganske god
 Verken god eller dårlig
 Ganske dårlig
 Meget dårlig

17) Er ditt vikariat heltid eller deltid. Hvis deltid skriv prosent av full tid.

- Heltid
 Deltid – Hvor stor stillingsprosent har du:

18) Har du hatt sykefravær mens du har vært i (utdannings-)vikariatet?

- Nei, har ikke hatt sykefravær
 Ja, men har kun hatt egenmeldt sykefravær (uten sykemelding fra lege)
 Ja, har hatt et samlet sykefravær (både egen- og legemeldt) på inntil 2 måneder
 Ja, har hatt et samlet sykefravær (både egen- og legemeldt) på over 2 måneder

19) Hvordan vurderer du følgende forhold ved (utdannings-)vikariatet?

- | | Helt uenig | Ganske uenig | Verken uenig eller enig | Ganske enig | Helt enig |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Jeg trives godt med arbeidsoppgavene i (utdannings-)vikariatet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Arbeidsoppgavene er godt tilpasset hva jeg til enhver tid klarer å gjøre | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Arbeidsgiver har gitt meg opplæring/arbeidstrening i en rekke nye oppgaver | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Det er utfordringer i arbeidet som gjør at jeg trives | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (Utdannings-)vikariatet vil kunne bidra til at jeg lettere vil få en fast jobb i fremtiden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Etter at jeg begynte i (utdannings-)vikariatet har helsen min blitt bedre | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Arbeidsgiver har oppfordret og hjulpet meg til jobbsøking på det ordinære arbeidsmarkedet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Arbeidsoppgavene er relevante for den type jobb jeg ønsker for fremtiden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

20) Omtrent hvor mange ganger har representanter fra

NAV fulgt opp hvordan det går i (utdannings-)vikariatet?

- Ikke hatt spørsmål fra NAV
 1 gang
 2 ganger
 3 ganger eller flere

21) Er du ferdig med (utdannings-)vikariatet?

- Ja
 Nei
 ...

This box is shown in preview only...
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Er du ferdig med (utdannings-)vikariatet? = Ja

22) Er du nå...

- i fast jobb
 i ordinært vikariat
 i et arbeidsmarkedstiltak
 atfering
 arbeidsledig
 langtidssykemeldt/uføretrygded
 Annet, spesifiser her

→

This box is shown in preview only...
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Er du nå... - i ordinært vikariat
or
Er du nå... - i fast jobb

23) Er du hos...

- samme arbeidsgiver som i (utdannings-)vikariatet
 annen arbeidsgiver

→

This box is shown in preview only...
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Er du nå... - i ordinært vikariat
or
Er du nå... - i fast jobb

24) Hvordan vurderer du følgende forhold?

Helt Ganske Verken Ganske Helt
uendig uendig eller enig enig

Jeg har hatt stor nytte av erfarningene jeg fikk fra (utdannings-)vikariatet i den jobben jeg gjør nå

Hovedgrunnen til at jeg fikk jobben var at jeg

hadde hatt (utdannings-)vikariatet

This box is shown in preview only...
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Er du ferdig med (utdannings-)vikariatet? = Nei

25) Hvilke av følgende alternativer tror du er mest realistisk når (utdannings-)vikariatet er ferdig. Jeg vil være..

- i fast jobb
 i ordinært vikariat
 i et arbeidsmarkedstiltak
 arbeidsledig
 langtidssykemeldt/uføretrygded
 Annet, spesifiser her

→

This box is shown in preview only...
The following criteria must be fulfilled for this question to be shown:
Hvilke av følgende alternativer tror du er mest realistisk når (utdannings-)vikariatet er ferdig. Jeg vil være... - i ordinært vikariat
or
Hvilke av følgende alternativer tror du er mest realistisk når (utdannings-)vikariatet er ferdig. Jeg vil være... - i fast jobb

26) Tror du at det blir hos...

- samme arbeidsgiver som i (utdannings-)vikariatet
 annen arbeidsgiver

27) Hva ville situasjonen din vært hvis du ikke hadde fått (utdannings-)vikariatet? Tror du at du ville vært ...

- i fast jobb
 i ordinært vikariat
 i et arbeidsmarkedstiltak
 arbeidsledig
 langtidssykemeldt/uføretrygded
 Annet, spesifiser her

28) Hva vil være den mest sannsynlige situasjonen for deg i 2012. Vil du være..

- i fast jobb
 i ordinært vikariat
 i et arbeidsmarkedstiltak
 arbeidsledig
 langtidssykemeldt/uføretrygded
 Annet, spesifiser her

12/

29) Ta utgangspunkt i din erfaring med (utdannings-) vikariatet. Hvordan vurderer du følgende aspekter ved ordningen?

Helt Ganske Verken Ganske Helt
uendig uendig eller enig enig

Jeg tror at vikariatet vil øke min sannsynlighet for komme i ordinært arbeid

(Utdannings-)vikariatet har bidratt til at jeg vet mer om hva jeg skal jobbe med i fremtiden

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