

Rapport 2006-095

**Arbeidsevne-
vurdering i Aetat**

Arbeidsevne- vurdering i Aetat

Utarbeidet for
NAV Drift og utvikling

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 PROBLEMSTILLING OG METODER	7
1.1 Bakgrunn.....	7
1.2 Problemstillinger.....	8
1.3 Metoder	9
1.4 Kjennetegn ved utvalgene.....	11
1.5 Disposisjon.....	13
2 OM ARBEIDSEVNEVURDERING	15
2.1 Prinsipper	15
2.2 Ulike modeller	15
2.3 Arbeidsevnevurdering i NAV	17
2.4 Arbeidsevnevurdering i Aetat	17
3 RETNINGSLINJER, ORGANISERING OG KOMPETANSE	23
3.1 Lokale retningslinjer	23
3.2 Organisering av arbeidet	28
3.3 Veiledning/opplæring	30
4 PRAKSIS I AETAT	33
4.1 Statistikk	33
4.2 Overfor hvilke grupper brukes arbeidsevnevurderinger	34
4.3 Hvordan gjennomføres vurderingen	38
4.4 Årsaker til ulik praksis	46
5 POTENSIAL OG VIDEREUTVIKLING	49
5.1 Nytte av arbeidsevnevurdering	49
5.2 Vurdering av hjelpemidlene.....	53
5.3 Videreutvikling i NAV	56
VEDLEGG 1: SPØRRESKJEMA KONTORLEDERE	59
VEDLEGG 2: SPØRRESKJEMA SAKSBEHANDLERE	67

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Arbeidsevnevurdering er en arbeidsmetode som ble innført i Aetat i 2004, for å behandle krav om yrkesrettet attføring. Metoden kan imidlertid benyttes overfor flere brukere av arbeids- og velferdsetaten, for å avklare muligheter og begrensninger i forhold til arbeidslivet, og gi grunnlag for å tilby hensiktsmessig bistand. Vi har sett på hvordan metoden har fungert i Aetat. En hovedkonklusjon er at arbeidsevnevurdering kan være nyttig overfor mange grupper og til flere formål. Innføringen av arbeidsevnevurdering har bidratt til en mer systematisk kartlegging og dokumentasjon av arbeidssøkeres muligheter og begrensninger på arbeidsmarkedet. Metoden blir benyttet i hele etaten, men bare i noen typer saker, og på ulike måter. Vår vurdering er at det er behov for mer konkrete felles retningslinjer for bruken av arbeidsevnevurderinger overfor ulike grupper.

Bakgrunn

Personer som på grunn av sykdom, skade eller lyte har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid varig nedsatt, eller har fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket, har rett til ytelser under yrkesrettet attføring. Yrkesrettet attføring tilbys i den grad det er nødvendig og hensiktsmessig for at personen skal komme tilbake til arbeidslivet eller beholde arbeidet. For å vurdere hvorvidt en person oppfyller de medisinske kravene til attføring, har saksbehandlere i Aetat (NAV arbeid) siden 2004 kunnet benytte en metode som går under betegnelsen arbeidsevnevurdering.

Metoden bygger på prinsipper som gradvis har blitt innført i velferdsforvaltningen i flere land: At man skal legge vekt på arbeidssøkerens ressurser og muligheter så vel som begrensninger, og at mulighetene og begrensningene skal ses i relasjon til arbeidslivets forventninger og krav. Man skal unngå et ensidig sykdomsfokus. Samtidig kan en dermed vurdere hvilke tilpasninger og virkemidler som kan bidra til å gi arbeidssøkeren innpass på arbeidsmarkedet. En arbeidsevnevurdering innebærer en skjønnsmessig vurdering innenfor et felles rammeverk.

Aetat (NAV arbeid) har flere brukergrupper enn attføringssøkere som har behov for bistand, for eksempel i form av kvalifisering eller arbeidstrening. Den nye Arbeids- og velferdsetaten (NAV) vil dessuten ha flere typer brukere enn Aetat hadde, og arbeidsrettede tilbud i ulike utforminger kan være aktuelt for mange. Arbeidsevnevurdering er en aktuell metode i den nye etaten, både for å avklare brukeres behov for bistand, og for å kunne utforme tilbudene i forhold til den enkeltes behov.

På oppdrag for NAV Drift og utvikling har vi evaluert hvordan arbeidsevneevaluering har fungert i Aetat. Formålet har blant annet vært å skaffe et kunnskapsgrunnlag som kan brukes i utviklingen av et felles metodeverktøy for hele Arbeids- og velferdsetaten.

Problemstilling

Vi har undersøkt følgende temaer:

- *Hvor mye, overfor hvilke grupper og i hvilke situasjoner har arbeidsevneevaluering blitt benyttet i Aetat?*
- *Hvordan anvendes metodikken og hvordan er arbeidet organisert ved de lokale kontorene?*
- *Hva er årsakene til når og hvordan metodikken brukes?*
- *Hvilken nytte kan arbeidsevneevaluering ha i forhold til ulike grupper og ulike formål?*
- *Hvilket forbedringspotensial og utviklingsmuligheter finnes for bruk av metoden i NAV?*

Vi har belyst disse spørsmålene ved hjelp av intervjuer av noen utvalgte saksbehandlere i NAV arbeid og to spørreundersøkelser, én til lederne ved alle de lokale NAV arbeidkontorene, og én til et utvalg saksbehandlere ved alle kontorene. Den siste undersøkelsen var rettet mot to grupper: Et tilfeldig utvalg saksbehandlere ved alle kontorene, samt et utvalg av én erfaren attføringssaksbehandler ved hvert kontor.

Konklusjoner

En hovedkonklusjon fra undersøkelsen er at arbeidsevneevaluering blir oppfattet som et verktøy som kan være nyttig overfor mange grupper og til flere formål. Erfaringene fra Aetat gir et godt utgangspunkt for å utvikle en felles metode for hele den nye arbeids- og velferdsetaten. Bruken av arbeidsevneevaluering er utbredt i hele NAV arbeid, men likevel bare for noen typer saker, og med noe ulik anvendelse av metodikken. Selv om metoden i dag brukes etter intensjonen, er vår vurdering at det er behov for mer konkrete felles retningslinjer.

Hvor mye og når brukes arbeidsevneevaluering?

Metoden for arbeidsevneevaluering ble innført i Aetat i forbindelse med at etaten overtok ansvaret for å behandle krav om yrkesrettet attføring (Folketrygdlovens paragraf 11-5). Arbeidsevneevaluering skal benyttes i behandlingen av kravene, mens det ikke er gitt noen bestemte føringer for bruk av metoden overfor andre brukere. Arbeidsdirektoratet har imidlertid formidlet at dette er en arbeidsmetode som med fordel kan benyttes overfor flere grupper.

Undersøkelsen viser at de fleste lokale NAV arbeid kontorene ikke har noen retningslinjer utover de nevnte: Arbeidsevneevaluering *skal* benyttes ved behandling av krav om yrkesrettet attføring, i andre tilfeller er det opp til den enkelte saksbehandler. Konsekvensen er at metoden faktisk blir brukt i de fleste tilfeller hvor man skal vurdere krav om attføring, mens den sjelden benyttes i andre tilfeller.

Tre fjerdedeler av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne oppgir at de selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering, blant de erfarne attføringssaksbehandlerne er andelen 96 prosent.

Nesten alle saksbehandlerne svarer i spørreundersøkelsen at de ofte eller alltid bruker arbeidsevnevurdering i forbindelse med vedtak om yrkesrettet attføring. Et flertall bruker også arbeidsevnevurdering i forbindelse med vedtak om attføringstiltak (Folketrygdlovens paragraf 11-6) og for sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere¹. Det er få saksbehandlere som oppgir at de ofte benytter arbeidsevnevurdering for ordinære arbeidssøkere.

Enkelte steder er praksis annerledes. Noen fylker har sin egen "policy" om at metoden skal benyttes for flere grupper arbeidssøkere, og enkelte lokale kontorer har det samme. De fleste kontorlederne som svarte dette, oppga at retningslinjene går ut på at alle yrkeshemmede, også de som ikke har rett til yrkesrettet attføring, skal få en arbeidsevnevurdering. Noen få svarte at arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for flest mulig av *alle* arbeidssøkere som registrerer seg.

Særlig Telemark skiller seg ut på dette området. Alle kontorlederne og en stor andel av saksbehandlerne i Telemark oppgir at det er en egen policy i fylket om at det skal gjennomføres arbeidsevnevurdering også for ordinære arbeidssøkere. I Vest-Agder og Rogaland er det om lag en tredel som oppgir at de har en egen policy i fylket, mens i Oppland, Vest-Agder, Aust-Agder og Nord-Trøndelag er det en tredel av kontorledere som svarer at de har en policy på *kontoret* med hensyn til hvilke grupper de skal gjennomføre arbeidsevnevurdering for.

Saksbehandlerne svarer på hvor ofte de i praksis gjennomfører arbeidsevnevurdering for ulike grupper, bekrefter at slike lokale retningslinjer i stor grad er bestemmende for deres praksis.

Selv om de fleste saksbehandlerne i etaten som helhet bare bruker arbeidsevnevurderinger i forbindelse med attføring, er det mange som mener at metoden kan være nyttig i flere sammenhenger. De erfarne attføringssaksbehandlerne er de som i størst grad ser nytte av metoden i forbindelse med oppfølging av ordinære arbeidssøkere.

Hvordan brukes arbeidsevnevurderinger?

Det er litt ulik praksis med hensyn til hvordan saksbehandlerne gjennomfører selve arbeidsevnevurderingen. Noen av kontorene/fylkene har også utviklet egne rutiner på dette området. 19 prosent av kontorlederne svarte at de har slike lokale retningslinjer – utviklet i fylket eller på kontoret. Blant saksbehandlerne er det en større andel enn blant kontorlederne som oppgir at de har egne rutiner som er utviklet på *kontoret* (20 prosent).

Variasjonene vi har avdekket i bruken av metoden, dreier seg først og fremst om hvor stor vekt som blir lagt på formell dokumentasjon på den ene siden, og hvor stor vekt som blir lagt på kommunikasjon med arbeidssøkeren på den andre siden. Saksbehandlerne deler seg i to grupper med hensyn til hvilken innfallsvinkel de

¹ Dette er personer som ikke oppfyller de medisinske kravene til rett til yrkesrettet attføring i folketrygden, men som har behov for attføringstiltak.

foretrekker. Dette synes å bero på personlige preferanser/egne erfaringer med hva som fungerer best.

Det er også en del variasjon i hvorvidt saksbehandlerne gjennomfører arbeidsevneevalueringen like grundig i alle situasjoner. Det er en klar tendens til at arbeidsevneevalueringer gjennomføres mest grundig for yrkeshemmede arbeidssøkere og minst grundig for ordinære arbeidssøkere uten særlige bistandsbehov (blant de relativt få som gjør arbeidsevneevalueringer for denne gruppa).

De aller fleste saksbehandlere oppgir at de dokumenterer arbeidsevneevalueringer i saksbehandlerverktøyet Arena, og omfanget av dokumentasjon av systematiske kartlegginger av attføringssøkere har økt betraktelig etter innføringen av metoden.

Organisering av arbeidet

I organiseringen av de lokale NAV-kontorene er det som regel et klart skille mellom saksbehandlere som jobber med yrkesrettet attføring på den ene siden og de som jobber med ordinære arbeidssøkere på den andre. Likevel oppgir noe over halvparten av kontorlederne at de fleste saksbehandlerne på kontoret gjennomfører arbeidsevneevalueringer, det er med andre ord ikke noen få saksbehandlere som har et særlig ansvar for det. Som nevnt over bekreftes dette av saksbehandlerne.

I underkant av 70 prosent av kontorlederne oppgir imidlertid at noen på kontoret har ansvar for å følge opp at en arbeidsevneevaluering *blir gjennomført* i de tilfellene det skal skje, og i overkant av 60 prosent at noen har ansvar for å følge opp at arbeidsevneevalueringene blir godt *dokumentert* i saksbehandlerverktøyet Arena.

Et flertall av saksbehandlerne har fått opplæring eller veiledning av noe slag. 66 prosent av de tilfeldig valgte saksbehandlerne og 92 prosent av de erfarne attføringssaksbehandlerne har fått opplæring i form av kurs. Det er likevel en del som mener at de har behov for mer opplæring – henholdsvis 51 og 39 prosent.

Nytte av arbeidsevneevalueringer og potensial for videreutvikling

Innføring av metoden for arbeidsevneevaluering har ifølge saksbehandlerne medført at attføringssøkere langt oftere enn før får en systematisk kartlegging av sine muligheter og begrensninger på arbeidsmarkedet. Det er i denne sammenhengen at flest oppfatter metoden som nyttig.

En høy andel av saksbehandlerne oppfatter dessuten arbeidsevneevaluering som nyttig når det gjelder å gi et grunnlag for å gjøre vedtak om attføringstiltak, samt å velge/planlegge tiltak eller utarbeide handlingsplan for alle typer arbeidssøkere. Blant de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne er det dessuten et flertall (58 prosent) som mener at arbeidsevneevaluering er nyttig i forbindelse med å lette formidling av personer som er ferdig på tiltak.

Saksbehandlerne mener at arbeidsevneevaluering har en rekke fordeler: Metoden gjør det lettere for andre saksbehandlere å sette seg inn i en sak, den bidrar til å systematisere arbeidssøkerens arbeidsevne, og den gjør det lettere å finne hensiktsmessige tiltak. Få ser noen ulemper ved metoden.

En del er imidlertid kritiske til utformingen av hjelpemidlene, i hovedsak til hvordan metoden er implementert i saksbehandlerverktøyet Arena. En god del mener at man i for liten grad tvinges til å gjennomføre arbeidsevnevurderinger, og at det er for mye dobbeltregistreringer av informasjon i Arena.

Videreutvikling i NAV

Det er helt klart mange i NAV arbeid som ser et stort potensial for videre utvikling av metoden for arbeidsevnevurdering til bruk i NAV, også for flere brukergrupper enn de Aetat har hatt. 85 prosent av de tilfeldig utvalgte saksbehandlere er enig i at arbeidsevnevurdering i større grad bør brukes i forbindelse med oppfølging av sykemeldte, og omtrent en like stor andel (84 prosent) er enig i at arbeidsevnevurdering vil være nyttig for nye brukere med lav arbeidsevne. Begge disse andelene er noe høyere blant de erfarne attføringssaksbehandlerne.

Det forbedringsområdet som oftest blir nevnt, er at metoden bør utvides med flere spørsmål om sosiale forhold som medfører begrensninger på arbeidsmarkedet. Mange mener dessuten at det i større grad bør være obligatorisk bruk av arbeidsevnevurdering i NAV, for å sikre en mest mulig standardisert saksbehandling. Noen mener også at arbeidsevnevurdering bør være påkrevd ved førstegangssamtale med arbeidssøkere.

1 Problemstilling og metoder

1.1 Bakgrunn

Arbeidsevnevurdering er en systematisk metode for å vurdere en arbeidssøkers muligheter og begrensninger i relasjon til arbeidslivets forventninger og krav. Med denne metoden skal man se arbeidsevnen/funksjonsevnen som et resultat av relasjonen mellom den enkeltes ressurser og begrensninger på den ene siden, og omgivelsenes/arbeidslivets krav og forventninger på den andre siden. I Aetat ble metoden først lansert i forbindelse med saksbehandling på attføringsfeltet.

Personer som på grunn av sykdom, skade eller lyte har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid varig nedsatt, eller har fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket, har rett til ytelser under yrkesrettet attføring. Yrkesrettet attføring innvilges i den grad det er nødvendig og hensiktsmessig for at personen skal komme tilbake til arbeidslivet eller beholde arbeidet. Det er to paragrafer i Folketrygdloven som er sentrale i saksbehandlingen av attføringskrav. Paragraf 11-5 omhandler de medisinske vilkårene for attføring, mens paragraf 11-6 omhandler nødvendigheten og hensiktsmessigheten av attføringstiltak for å få og beholde arbeid.

Tidligere hadde trygdeetaten ansvar for å vurdere krav om yrkesrettet attføring etter paragraf 11-5, mens Aetat deretter vurderte saken etter paragraf 11-6. I juli 2004 ble vedtaksmyndighet for paragraf 11-5 flyttet fra trygdeetaten til Aetat. Formålet var:

- å sikre at flere kommer raskere i arbeid ved å redusere ventetiden på attføring og rette fokus mot arbeidsrettede tiltak på et tidlig tidspunkt
- å sikre en raskere avklaring av om yrkesrettet attføring er aktuelt
- å forenkle og effektivisere saksbehandlingen for den enkelte
- å hindre fokus på medisinske vilkår og passiv mottak av trygd, og i større grad legge vekt på den enkeltes muligheter i arbeidslivet

I denne forbindelse utarbeidet Arbeidsdirektoratet nye rutiner, arbeidsprosesser, metodeveiledninger og IKT-verktøy som støtte for saksbehandlerne i vurderingene. Denne nye arbeidsmetodikken går under betegnelsen arbeidsevnevurdering. Kort sagt handler en arbeidsevnevurdering om at saksbehandler i samarbeid med brukeren systematisk kartlegger ulike muligheter og begrensninger i forhold til arbeidslivet, og gjør en samlet vurdering av brukerens arbeidsevne.

Selv om arbeidsevneevaluering først og fremst er introdusert som et verktøy i vurderingen av attføringskrav etter paragraf 11-5, har direktoratet formidlet at dette er en arbeidsmetodikk som med fordel kan benyttes i andre sammenhenger og for andre grupper arbeidssøkere. Det kan gjelde ved vurdering av nødvendighet og hensiktsmessighet av attføringstiltak, til å utarbeide handlingsplaner og identifisere hensiktsmessige tiltak, og i planleggingen av bistand til andre grupper enn attføringssøkere.

Fra 1. juli 2006 ble arbeids- og velferdsetaten (NAV) etablert, og nye muligheter for samarbeid på tvers av arbeid, trygd og sosialtjeneste har åpnet seg. En form for arbeidsevneevaluering eller funksjonsvurdering har vært praktisert av alle de tre etatene, i ulik grad og med noe ulik forståelse av begrepet. Med sammenslåingen er det behov for å utarbeide et felles metodegrunnlag for arbeidsevneevalueringer. I St.meld. nr. 9 (2006-2007) *Arbeid, velferd og inkludering* blir det lagt stor vekt på arbeidsevneevalueringer som et felles verktøy for NAV i forbindelse med avklaring av behov, valg av tjenester/tiltak og stønadstype.

NAV Drift og utvikling ønsker å få evaluert arbeidsevneevaluering slik den har blitt praktisert i Aetat, og få mer kunnskap om bruken av arbeidsevneevaluering som metode.

1.2 Problemstillinger

Formålet med evalueringen er å samle erfaring fra bruken av arbeidsevneevaluering i Aetat, som man kan dra nytte av i videreutvikling av metoden i NAV. Vi har undersøkt følgende fem temaer:

1. Bruken av arbeidsevneevaluering i Aetat

Vi har gjort en bred kartlegging av bruken av arbeidsevneevaluering. Vi har undersøkt omfanget av arbeidsevneevaluering og bruken av arbeidsevneevaluering i forhold til ulike grupper og i ulike situasjoner.

2. Hvordan anvendes metodikken og hvordan er arbeidet organisert?

Når arbeidsevneevaluering brukes, blir metodikken benyttet slik den er tenkt? I hvilken grad blir en systematisk og samlet vurdering gjort? I hvilken grad blir de enkelte elementene i vurderingen synliggjort? I hvilken grad vurderes de enkelte elementene i forkant av den helhetlige vurderingen? Hvordan er arbeidet organisert lokalt?

3. Begrunnelser for bruk av arbeidsevneevaluering

Hvorfor brukes metodikken i noen sammenhenger og ikke i andre, overfor noen grupper og ikke andre? Hva utløser bruk av arbeidsevneevaluering? Hvorfor anvendes metodikken slik den faktisk gjør?

4. Nytte av arbeidsevneevaluering i forhold til ulike grupper og ulike formål

Som nevnt kan arbeidsevneevaluering også være aktuelt å benytte i andre situasjoner enn ved vedtak etter paragraf 11-5, og overfor andre grupper enn

attføringssøkere. Hvordan vurderer saksbehandlerne nytten av metoden i ulike situasjoner og for ulike grupper?

5. Muligheter for videreutvikling i NAV

Hvilke forbedringspotensial finnes, og hvordan kan erfaringene fra Aetat benyttes til en videreutvikling av metoden i NAV?

1.3 Metoder

Vi har benyttet flere metoder for datainnsamling: Dokumentanalyse, dybdeintervjuer og to kvantitative spørreundersøkelser – én rettet mot ledere ved de lokale NAV arbeidkontorene og én rettet mot et representativt utvalg saksbehandlere ved de samme kontorene. Det siste er den viktigste enkeltkilden i evalueringen.

Dokumentanalyse

Vi har gjennomgått tilgjengelig dokumentasjon om Aetats arbeidsmetodikk for arbeidsevnevurdering. Dette inkluderer en veiledning i arbeidsevnevurdering som er tilgjengelig på etatens intranett, sjekkliste for vedtak etter Folketrygdlovens paragraf 11-5 og 11-6, et notat utarbeidet av NAV Drift og utvikling (datert 1. september 2006), samt en presentasjon utarbeidet til opplæring av saksbehandlere.

Vi har i tillegg gått gjennom det som ligger av føringer og muligheter i Arena (Aetats saksbehandlerverktøy), og fått tilgang til statistikk fra Arena.

Dybdeintervjuer

I etterkant av dokumentanalysen gjennomførte vi dybdeintervjuer over telefon med åtte saksbehandlere ved sju ulike NAV arbeidkontorer. Kontorene ble valgt ut i samarbeid med oppdragsgiver. Valget av kontorer ble gjort for å få best mulig innblikk i hvordan arbeidsevnevurdering gjennomføres. Det ble derfor valgt ut kontorer hvor vi antok at det er høy bevissthet rundt dette, blant annet basert på statistikken fra Arena.

Vi intervjuet både erfarne saksbehandlere på attføringsfeltet og saksbehandlere som i hovedsak har erfaring med oppfølging av ordinære arbeidssøkere. Vi tok utgangspunkt i en felles intervjuguide for alle intervjuene, men intervjuene foregikk dels som en fri samtale. Alle temaene i evalueringen ble imidlertid dekket.

Intervjuene ga oss kunnskap om praksis som fungerte som input i arbeidet med å utvikle et spørreskjema til kontorlederne og saksbehandlerne. Vi anså det som viktig å relatere spørsmålene til deres konkrete arbeidssituasjon og benytte begreper som de kjenner seg igjen i. Kunnskap fra dybdeintervjuene har dessuten vært nyttig i tolkningen av de kvantitative dataene.

Spørreundersøkelse til kontorledere

Vi gjennomførte en enkel spørreundersøkelse til alle lederne for de lokale NAV arbeid kontorene (samt pilotkontorene). Vi anvendte QuestBack, som er et internettbasert datainnsamlingsverktøy, til å distribuere spørreskjemaet.

Skjemaet ble sendt per e-post til 121 kontorledere, og det ble purret en gang. I alt fikk vi 105 svar, en svarprosent på 87 prosent.

I denne undersøkelsen stilte vi spørsmål om hvordan arbeidsevnevurderingen er organisert lokalt, hvilke føringer saksbehandlerne jobber etter, ledernes vurdering av nytten av metoden i ulike sammenhenger og hvordan den kan forbedres og videreutvikles i NAV. Spørreskjemaet er vedlagt.

Vi benyttet dessuten undersøkelsen til å innhente e-postadresser til de personene som skulle inngå i saksbehandlerundersøkelsen (se under). Alle kontorlederne ble bedt om å rapportere e-postadresser til relevante saksbehandlere, valgt ut på følgende måte: Vi ba om e-postadresse til en erfaren saksbehandler som jobber med attføring, samt to tilfeldig valgte saksbehandlere uansett arbeidsområde. Vi spesifiserte en konkret metode for tilfeldighetsutvelging.²

Spørreundersøkelse til saksbehandlere

Basert på tilbakemeldingene fra dybdeintervjuene og informasjon fra dokumentstudien, utarbeidet vi et spørreskjema som ble distribuert til saksbehandlere i NAV arbeid. Spørreskjemaet ble kvalitetssikret ved at vi fikk to av saksbehandlerne som tidligere hadde blitt intervjuet til å teste det.

Alle problemstillingene i evalueringen ble berørt i denne spørreundersøkelsen. Vi stilte dessuten noen spørsmål om bakgrunnskjennetegn, som saksbehandlernes ansvar/oppgaver og arbeidserfaring. Spørreskjemaet besto i hovedsak av spørsmål med faste svaralternativer, men etter avtale med oppdragsgiver inkluderte vi også noen åpne spørsmål. Det har ikke vært rom for å analysere disse nærmere innenfor rammen av denne evalueringen, men svarene er formidlet til oppdragsgiver slik at de kan brukes i det videre utviklingsarbeidet. Spørreskjemaet er vedlagt.

Det ble sendt ut spørreskjema til i alt 307 saksbehandlere, hvorav 106 er erfarne attføringssaksbehandlere og 201 tilfeldig valgte. Det ble purret en gang. Vi fikk inn i alt 263 svar, noe som utgjør 86 prosent av bruttoutvalget. Svarprosenten blant erfarne attføringssaksbehandlere er 91 prosent (96 svar) og blant det tilfeldige utvalget 83 prosent (167 svar).

Representativitet og sammenliknbarhet

Vi har som nevnt svar fra 105 kontorledere. Dette representerer en stor andel av populasjonen, som er *alle* kontorledere i NAV arbeid, slik at svarene gir et representativt bilde av kontorledernes oppfatning av arbeidsevnevurdering.

Det ene utvalget av saksbehandlere ble trukket tilfeldig fra alle de kontorene hvor vi har svar fra lederne. Svarene fra dette tilfeldige utvalget av saksbehandlere blir benyttet til å gi et totalbilde av bruken av arbeidsevnevurderinger i Aetat. Svarprosenten er høy totalt sett, men relativt lavere i enkelte fylker (lavest i Oslo og Hordaland). Ved enkelte kontorer har vi svar fra lederne, men mangler svar fra tilfeldig utvalgte saksbehandlere. Det gjelder 8 kontorer fordelt på 8 fylker. Dette betyr at svarene fra saksbehandlerne ikke fullt ut representerer de samme kontorene som lederne. En høy samlet svarprosent gjør at vi likevel har tolket

² Vi ba dem sortere alle saksbehandlere på kontoret alfabetisk etter navn, og velge den første og den siste.

svarene fra hver av de to gruppene som sammenliknbare og representative for etaten.

Et moment som innebærer en mulig skjevhet i det tilfeldige utvalget av saksbehandlerne, er at vi har svar fra en mindre andel av saksbehandlerne ved store enn ved små kontorer.³ Dersom praksis er systematisk forskjellig ved små og store kontorer, vil vi få et bilde som tenderer til å overvurdere praksis hos saksbehandlere ved små kontorer, i forhold til det faktiske totalbildet for alle saksbehandlere i etaten. Vi har undersøkt mulige sammenhenger mellom enkelte spørsmål som ble stilt i undersøkelsen og kontorstørrelse, og finner at kontorstørrelse har liten betydning.

Til slutt ligger en mulig risiko for skjevhet i svarene, i at de som ikke har svart, i mindre grad enn andre er engasjert i arbeidsevnevurdering som metode. Det betyr at vi kan overvurdere bruken av arbeidsevnevurdering. Siden svarprosenten er så høy, ser vi heller ikke det som noe stort problem.

Det andre utvalget av saksbehandlere – erfarne attføringssaksbehandlere, kan uansett ikke anses å være representativt, ettersom saksbehandlerne er valgt ut spesielt blant de som har mye erfaring. Dette utvalget hadde nettopp som formål å sikre at vi fikk tilbakemeldinger om hvordan arbeidsevnevurderinger fungerer, fra de saksbehandlerne som har mest erfaring med verktøyet. Definisjonen av en erfaren saksbehandler er kontorledernes tolkning av vår spesifikasjon: ”En erfaren saksbehandler som jobber med attføring”. I neste avsnitt viser vi hvordan disse fordeler seg på noen bakgrunnskjennetegn.

I rapporten henviser vi noen ganger til svarene fra begge utvalgene av saksbehandlere, andre ganger rapporterer vi bare svarene fra det tilfeldige utvalget. I enkelte tilfeller har vi slått sammen de to utvalgene, for å få et tilstrekkelig antall svar når vi fordeler dem på mindre grupper.

1.4 Kjennetegn ved utvalgene

I tabellene Tabell 1.1 - Tabell 1.3 viser vi hvordan respondentene i spørreundersøkelsene fordeler seg på noen bakgrunnskjennetegn.

Vi ser at respondentene fordeler seg relativt jevnt mellom små, middels og store NAV arbeid kontorer, med en viss overvekt på kontorer med mellom 10 og 29 årsverk. Fordelingen på kontorstørrelse er så å si lik blant kontorlederne og de erfarne attføringssaksbehandlerne, mens det er noe større andel av de tilfeldig valgte saksbehandlerne som jobber på mellomstore kontorer.

Saksbehandlerne ble stilt spørsmål om hvor lenge de har jobbet i Aetat/NAV. Svarene fordeler seg som vist i Tabell 1.2. Det er en stor andel av saksbehandlerne som har jobbet i Aetat i 5 år eller mer – hele 71 prosent av de tilfeldig valgte saksbehandlerne og 80 prosent av de erfarne attføringssaksbehandlerne. Bare 2 prosent av det tilfeldige utvalget har jobbet i Aetat/NAV i under ett år.

³ Dette er basert på et bevisst valg, om å sende undersøkelsen til like mange saksbehandlere ved hvert kontor.

Tabell 1.1 Fordeling på kontorstørrelse for de tre utvalgene: Kontorledere, tilfeldig valgte saksbehandlere og erfarne attføringssaksbehandlere. Prosent

	Kontorledere	Tilfeldig valgte saksbehandlere	Erfarne attførings-saksbehandlere
Under 10 årsverk	29,9	26,5	29,2
10 – 29 årsverk	43,9	48,2	43,8
30 eller flere årsverk	26,2	25,3	27,1
Sum	100	100	100
N	107	166	96

Tabell 1.2 Saksbehandlerne i de to utvalgene, etter hvor lenge de har jobbet i Aetat/NAV. Prosent

	Tilfeldig valgte saksbehandlere	Erfarne attførings-saksbehandlere
Under 1 år	2,4	0,0
1-3 år	19,3	15,6
4-5 år	7,8	4,2
5 år eller mer	70,5	80,2
Sum	100	100
N	166	96

I Tabell 1.3 viser vi svarene på spørsmålet: ”Hvilke av følgende arbeidsoppgaver har du jobbet med i Aetat/NAV i løpet av de siste 2 årene?”. Vi ser at mange har hatt flere oppgaver i løpet av denne tiden. Alle de erfarne attføringssaksbehandlerne har naturlig nok jobbet med attføring. Rundt en fjerdedel av dem har også jobbet i jobbsenter, omrent like mange med arbeidsformidling/bedriftskontakt, og om lag en femtedel har også jobbet med oppfølging av ordinære arbeidssøkere de siste to årene.

Blant de tilfeldig valgte saksbehandlerne er det en mindre konsentrasjon av arbeidsoppgaver. I overkant av 60 prosent har jobbet i henholdsvis jobbsenter og oppfølging av ordinære arbeidssøkere, noe flere har jobbet med attføring, og halvparten har jobbet med arbeidsformidling/bedriftskontakt. Vi har med andre ord god representasjon av ulike typer erfaringer i utvalget.

Tabell 1.3 Arbeidsoppgaver de siste 2 årene. Prosent av saksbehandlerne som har jobbet med hver av arbeidsoppgavene

	Tilfeldig valgte saksbehandlere	Erfarne attførings-saksbehandlere
Jobbsenter/førstegangssamtale	61,7	27,1
Oppfølging av ordinære arbeidssøkere	62,3	21,9
Formidling av arbeidssøkere/bedriftskontakt	50,9	26,0
Yrkesrettet attføring og/eller yrkeshemmede arbeidssøkere generelt	68,9	100,0
N	167	96

1.5 Disposisjon

Rapporten er disponert på følgende måte.

I kapittel 2 beskriver vi nærmere prinsippene og ulike metoder for arbeidsevnevurdering, og dokumenterer hvordan metoden er tatt i bruk i Aetat/NAV arbeid. Så vidt vi vet er det ikke tidligere laget noen tilsvarende samlet dokumentasjon. Beskrivelsen er derfor relativt omfattende.

I kapittel 3-5 gjengir vi resultatene fra spørreundersøkelsen, tematisk inndelt: Kapittel 3 omhandler de overordnede faktorene, som organisering, retningslinjer og opplæring/kompetanse, kapittel 4 omhandler når og hvordan arbeidsevnevurdering faktisk gjennomføres, og i kapittel 5 gjengir vi respondentenes vurderinger. Vi har samlet svar fra saksbehandlerne og kontorlederne innenfor hvert tema, og gjengir dessuten informasjon fra intervjuene der det er naturlig.

Resultatene er i hovedsak rapportert i figurer. En del av spørsmålene er stilt til underutvalg av saksbehandlerne. I de tilfellene størrelsen på underutvalgene ikke framgår andre steder, gjengir vi N i figuren.

2 Om arbeidsevnevurdering

2.1 Prinsipper

Begrepene arbeidsevnevurdering eller funksjonsvurdering blir brukt i noe ulike betydninger. Rapporten *Arbeidsmetoder i NAV-kontor* (godkjent 1.6.2006) beskriver innholdet i begrepene slik:

Med arbeidsevne eller funksjonsevne forstås den enkeltes evne til å møte de krav som stilles i utførelsen av et arbeid eller deltakelse i dagliglivet. Enkelt uttrykt beskrives arbeidsevne eller funksjonsevne som brukerens nåværende avstand til arbeid eller deltakelse.

Det blir videre understreket at arbeidsevnen/funksjonsevnen må ses som et resultat av relasjonen mellom den enkeltes ressurser og begrensinger på den ene siden og omgivelsenes/arbeidslivets krav og forventninger på den andre siden. Arbeidsevne og funksjonsevne bør altså ikke forstås ut fra individet eller omgivelsene alene, men ut fra individet sett i forhold til omgivelsene (et relasjonelt perspektiv).

I vurderingen av arbeidsevnen skal det tas hensyn til så vel hva brukeren kan og ikke kan, som hvilke muligheter vedkommende har i forhold til arbeidslivet, og samtidig hvilke tilpasninger og virkemidler som kan bidra til at de kan møte kravene i arbeidsmarkedet. På denne måten kan man unngå et ensidig sykdomsfokus. En arbeidsevnevurdering innebærer en skjønnsmessig vurdering, men skal skje innenfor et felles rammeverk. Ulike typer fakta skal kartlegges, deretter skal faktaene sammenstilles, og man skal gjøre en helhetsvurdering av brukerens muligheter og begrensninger i forhold til arbeidslivet.

Siden arbeidsevnevurderinger kan inngå i flere ulike sammenhenger og for ulike brukergrupper, vil imidlertid rammeverket og metodikken også kunne variere noe. I dag eksisterer det fra de tre etatene som inngår i NAV en rekke ulike begreper som i større eller mindre grad omhandler beskrivelsen av individets evne eller muligheter til å delta i arbeid eller aktivitet. Verktøyene som benyttes varierer også, både mellom etatene og innen samme etat.

2.2 Ulike modeller

Vi omtaler her noen andre modeller enn den som er blitt benyttet i Aetat.

Kartlegging i sosialtjenesten (KIS)

KIS er et annet arbeidsevnevurderingsverktøy som er utviklet av Sosial- og Helsedirektoratet. KIS er et kartleggingsverktøy for avklaring av arbeidsevne hos brukere av sosialtjenestens førstelinje, først og fremst personer som har sosialhjelp som hovedinntektskilde.

I Sosial- og Helsedirektoratets omtale av KIS heter det at KIS må sees som et støtteverktøy for at sosialtjenesten bedre skal kunne fokusere på og følge opp personer som står i fare for varig å miste tilknytning til arbeidsmarkedet. Målsettingene er å styrke brukerens forutsetninger for å vurdere egen arbeidsevne, myndiggjøre brukeren gjennom aktiv brukermedvirkning, tydeliggjøre sosialtjenestens rolle og ansvarsområder, samt styrke samordning og koordinering av innsatsen overfor brukerne.

Verktøyet består av et skjema for egenkartlegging og et dataverktøy hvor informasjonen fra egenkartleggingen skal registreres, og som gir en rapport på individnivå, en egenprofil. Egenkartleggingsskjemaet inneholder spørsmål om status når det gjelder inntekt/arbeid, familie/bosituasjon, nettverk, kontakt med offentlige instanser, utdanning og kvalifikasjoner, arbeidserfaring, tiltaksdeltakelse, interesser, helse, samt en vurdering av egne utfordringer og muligheter i forhold til arbeid og arbeidsønsker.

KIS er innført i en rekke kommuner. Rambøll evaluerer for tiden verktøyet på vegne av Sosial- og Helsedirektoratet.

Funksjonsvurdering i trygdeetaten

I forbindelse med Inkluderende Arbeidsliv og trygdeetatens overtakelse av ansvaret for bedriftsintern attføring, ble begrepet funksjonsvurdering tatt i bruk av trygdeetaten. Funksjonsvurdering betyr i denne sammenheng en vurdering av sykemeldte ansattes muligheter for arbeid i samme bedrift. Vurderingen skal ta utgangspunkt i hva arbeidstakeren kan og ikke kan utføre av arbeidsoppgaver.

Begrepet funksjonsvurdering er innført i skjemaet for legenes sykemelding, og brukes både om legenes medisinske vurdering i forhold til de aktuelle arbeidsoppgavene, og om den vurderingen som skal skje i dialog mellom ansatt og nærmeste leder. Også her står mulighetene for tilrettelegging av arbeidet/arbeidsplassen sentralt.

Andre land

Work Readiness Profile (WRP) fra Australia, *Arbejdsevne metode* fra Danmark og *SASSAM* fra Sverige er eksempler på andre verktøy som er i bruk i dag. Noen av disse vurderer også NAV å bruke og/eller hente inspirasjon fra i sitt planlagte utviklingsarbeid.

WRP er et kriteriebasert verktøy, det vil si at man plasserer brukeren i forhold til en forhåndsdefinert standard for fungering i arbeid. Verktøyet er blitt prøvd ut i to år, etter at Arbeidsdirektoratet kjøpte rettighetene for en femårsperiode. Erfaringene er gode, men verktøyet egner seg trolig best i NAVs spesialtjenester, som et supplement til enklere metoder i de lokale NAV-kontorene.

Den danske Arbejdsevneметоден tar utgangspunkt i en ressursprofil som omfatter 12 elementer. I ressursprofilen skal de relevante ressursene beskrives i forhold til arbeidsmarkedets krav. Brukerne skal tas aktivt med i å beskrive arbeidsevnen. Ressursprofilen består av utdanning, arbeidserfaring, interesser, sosial kompetanse, omstillingsevne, læringsevne, arbeidsrelevante ønsker, prestasjonsforventninger, arbeidsidentitet, bolig og økonomi, sosiale nettverk, helse og "annet".⁴

2.3 Arbeidsevnevurdering i NAV

I St.meld. nr. 9 (2006-2007): *Arbeid, velferd og inkludering* heter det at NAV vil bli bedt om "å legge en bred og systematisk arbeidsevnevurdering til grunn for avklaring av tiltak og oppfølging av den enkelte stønadsmottaker". Dette understrekes i en rekke sammenhenger: Som grunnlag for helserelevante ytelser, i forbindelse med forslag om nytt avklaringstiltak, i forbindelse med ny midlertidig inntektssikring i folketrygden, og kvalifiseringsprogram for utsatte grupper med svake rettigheter i folketrygden. Det heter videre:

Mange av de tiltakene som varsles vil medføre behov for økt og annerledes kompetanse og arbeidsmåter i arbeids- og velferdsforvaltningen. Det gjelder bl.a. utvikling og implementering av arbeidsevnevurdering som systematisk metode for avklaring og bruk av tiltak og tjenester.

Ifølge notatet *Arbeidsmetoder i NAV kontor* er Arena valgt som NAVs saksbehandlingssystem for oppfølging av brukerne. De skriver videre at "ettersom arbeidsevnevurderinger forutsettes å bli gitt en mer sentral rolle som fordelingsnøkkel i forvaltningen og som et gjennomgripende verktøy på tvers av brukergrupper og fagområder, er det også et mål å videreutvikle denne funksjonaliteten".

Blant annet har det – fortsatt ifølge notatet – vært nedsatt en arbeidsgruppe mellom NAV-interim og SHdir som har hatt som mandat å vurdere mulighetene for å innpasse KIS i Arena. Arbeidsgruppen "anbefaler at det utvikles en egen arbeidsprosess i Arena for å ivareta den metodikken som ligger til grunn for KIS, samt at denne støttes av en selvbetjeningsløsning som benyttes for å åpne opp for at brukeren selv kan registrere hele eller deler av underlaget for kartleggingen".

Arbeidsmetoden videreutvikles nå i NAV. Det arbeides mot tre ulike varianter rettet mot de tre hovedmålene; "Skaffe arbeid", "Beholde arbeid" og "Øke deltakelse". De tre variantene vil med andre ord være relevante for brukere med ulike behov og i ulike situasjoner i forhold til et ordinært arbeidsliv.

2.4 Arbeidsevnevurdering i Aetat

Som nevnt utarbeidet Arbeidsdirektoratet nye rutiner og arbeidsprosesser i forbindelse med at etaten overtok ansvaret for vedtak etter paragraf 11-5 (vilkårsvurderingen for attføring). Aetat har tidligere benyttet ulike

⁴ Metoden er beskrevet i detalj i Socialministeriet: *Arbejdsevneметоден*, 2001

arbeidsmetoder i forhold til valg av hensiktsmessig tiltak mv – også for andre grupper enn de som framsetter krav om yrkesrettet attføring.

I Aetat er det ikke omgivelsene generelt, men arbeidslivet spesielt, som individets ressurser og begrensninger blir relatert til. Siden arbeidslivet ikke er homogent, men tvert om består av et stort mangfold av ulike jobber, med svært ulike krav og forventninger, vil individenes muligheter måtte ses i forhold til en rekke ulike omgivelser. Dette kan bidra til et større fokus på muligheter enn begrensninger, slik formålet var med ansvarsreformen, og slik man har lagt til grunn i arbeidet med Inkluderende arbeidsliv (IA). Tilpasnings- og tilretteleggingsmulighetene vil dessuten kunne støtte opp om dette.

Historikk⁵

På bakgrunn av signaler gitt i intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv, ble det i januar 2003 holdt en ekspertkonferanse om funksjonsvurdering, finansiert av Sosialdepartementet og med STAMI som arrangør. Formålet var å klargjøre behov for bruk av funksjonsvurdering til ulike formål, vurdere eksisterende metoder for funksjonsvurdering og gi anbefalinger om bruk av disse ved arbeidsrettede tiltak, rehabilitering og trygdevurderinger, samt peke på eventuelle behov for videre forskning.

Det ble dessuten gjennomført studiebesøk til den danske Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) og Brøndby kommune i Danmark. Formålet var å få innblikk i de overordnede premisser og praktisk innretning av den danske *Arbejdsevne metode*, som AMS hadde ansvar for å implementere i alle danske kommuner.

I oktober 2003 nedsatte Arbeidsdirektoratet en arbeidsgruppe for å vurdere behovet for og eventuelt utvikle funksjonsbaserte arbeidsmetoder i Aetat. Representanter fra Aetat lokal, hovedkontor, Aetat arbeidsrådgivning og Aetat Senter for yrkesrettet attføring deltok i gruppen. På et seminar samme året ble ulike funksjonsbaserte metoder med arbeidsvinklinger presentert.

Implementering og opplæring

Arbeidsgruppas forslag ble trukket inn i direktoratets prosjekt for implementering av overføringen av vedtaksmyndighet for paragraf 11-5. Arbeidsmetoden ble også gitt datastøtte ved funksjonalitet i Arena (se under). Metoden inngikk i direktoratets opplæringsopplegg i forbindelse med overføringen av vedtaksmyndighet, og en veiledning i arbeidsevnekartlegging ble samtidig gjort tilgjengelig på Aetats intranett.

I forbindelse med revisjon av fagopplæringen i skjønnsutøvelse i 2005, utarbeidet man en egen modul om arbeidsevne, som ble presentert på samling for skjønnsinstruktører i september 2005.

Arbeidsmetoden ble gjort tilgjengelig for Aetats medarbeidere uten at det ble gitt stramme føringer for bruk. I Mål og strategier for 2006 understreket man at arbeidsevnevurdering skal gjennomføres på grunnlag av samtale med søker ved vurderinger av 11-5.

⁵ Framstillingen i dette avsnittet er basert på informasjon formidlet av NAV Drift og utvikling

I en sjekklister for vedtak om attføring (paragrafer 11-5 og 11-6), som er laget til hjelp for saksbehandlere i Aetat, har arbeidsevnevurdering en sentral plass. Blant punktene i sjekklister, er spørsmål om det er foretatt en arbeidsevnevurdering i Arena, om det er foretatt en vektet konklusjon ut fra en sammenstilling av faktagrunnlaget i saken, hvilke føringer arbeidsevnevurderingen gir og om vurderingen er dokumentert på en måte som gjør det lett for en annen saksbehandler å sette seg inn i saken.

Ut over dette er det ikke gitt føringer i tildelingsbrev for hvilke typer saker arbeidsevnevurdering skal benyttes i. Det er imidlertid blitt formidlet at dette er en arbeidsmetodikk som ikke trenger å begrenses til attføringssaker, men at den med fordel kan benyttes i andre typer saker.

Veileder

På Aetats (NAV arbeids) intranett ligger en veiledning i arbeidsevnevurdering. I innledningen heter det:

I utgangspunktet er veiledningen tilpasset de vurderinger som må gjøres ifht vilkårsvurderingen etter Folketrygdlovens § 11-5 [...] – men arbeidsevnevurderinger vil også være aktuelle i andre faser i attføringsprosessen, blant annet for godkjenning av handlingsplaner og vedtak etter § 11-6. Ved planlegging av bistand til andre arbeidssøkere enn de som framsetter krav om yrkesrettet attføring vil også arbeidsevnevurdering være aktuelt, blant annet ved vurdering av søkerens servicebehov.

Veilederen går deretter gjennom de ulike elementene i arbeidsevnevurderingen.

Kartlegging av faktagrunnlaget

Faktagrunnlaget skal bestå av en kartlegging av individuelle faktorer og forhold på arbeidsmarkedet. Blant de individuelle faktorene listet det opp følgende: Helse, utdanning, yrkeserfaring, alder, evner og ferdigheter, interesser og ønsker, lese- og skriveferdigheter og "andre personforhold". Under forhold på arbeidsmarkedet nevnes arbeidsmuligheter lokalt og arbeidsmuligheter regionalt og nasjonalt. Innholdet i hvert element er beskrevet i noe mer detalj, sammen med informasjonskilder, som kan være formelle papirer, egenvurdering eller en veiledningssamtale. Det kan også være uttalelser fra andre. Tabellen inneholder en liste over hvordan de enkelte elementene skal registreres i Arena, og en liste over andre hjelpemidler og støtte fra 2.-linjetjenester som kan være til hjelp i vanskelige kartlegginger. Arbeidsmulighetene skal framkomme gjennom en egenvurdering og i veiledningssamtale.

Kartlegging av helse

Kartlegging av helse blir utdypet i et eget avsnitt, idet loven stiller en del vilkår for at en person skal bli tilkjent attføring etter paragraf 11-5. Det blir likevel understreket:

I vilkårsvurderingen og arbeidsevnevurderingen vil imidlertid diagnosen isolert sett være underordnet. Vesentlig i denne sammenhengen er hvilke konsekvenser helsetilstanden har for den enkeltes muligheter og

begrensninger i arbeidslivet. Hvilke arbeidsoppgaver kan man utføre og hvilke kan man ikke utføre, både i nåsituasjonen og på sikt.

Sammenstilling av faktagrunnlaget

Etter at faktagrunnlaget er kartlagt, skal det sammenstilles. I veilederen heter det at faktorer som øker mulighetene for arbeid skal ses opp mot faktorer som reduserer mulighetene for arbeid. Faktorene kan trekke i flere retninger samtidig, og dette må vektes i det enkelte tilfellet.

Saksbehandleren blir rådet til å sortere faktorene i tre kategorier:

- A. Individuelle forhold som øker muligheter for arbeid
- B. Individuelle forhold som reduserer muligheter for arbeid
- C. Arbeidsmarkedets krav og forventninger

Det blir gitt en rekke eksempler innenfor hver av de tre kategoriene.

Arbeidsevnevurdering

Veilederen gir til slutt en beskrivelse av hvordan selve arbeidsevnevurderingen gjøres. De tre hovedkategoriene av faktagrunnlaget skal ses opp mot hverandre slik at man på den ene siden kan konkretisere arbeidsmulighetene – de individuelle forholdene som øker mulighetene for arbeid opp mot arbeidsmarkedets krav og forventninger, og på den andre siden arbeidsmulighetene – de individuelle forholdene som reduserer mulighetene for arbeid sett opp mot arbeidsmarkedets krav og forventninger.

Arenafunksjonalitet

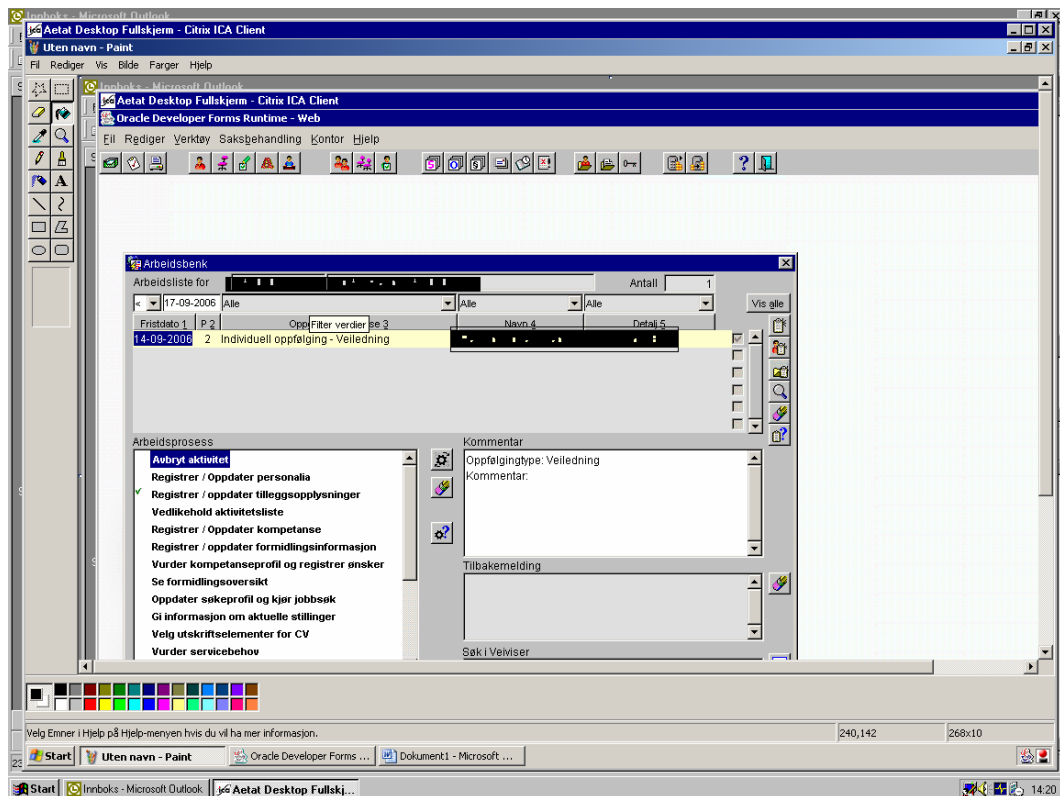
Saksbehandlerverktøyet Arena er en prosessuell saksbehandlerstøtte i utførelsen av de enkelte arbeidsoppgaver i Aetat (NAV arbeid). Siden dette er et verktøy som benyttes i så å si alle arbeidsoppgaver, er funksjonaliteten svært viktig for hvordan saksbehandlerne jobber.

Dokumentasjon av arbeidsevnevurderinger inngår i Arena på følgende måte. Bildet som er vist i Figur 2.1 – arbeidsbenken – er saksbehandlerens utgangspunkt for de ulike arbeidsoppgavene. Herfra kan man starte arbeidsoppgaven ”Individuell oppfølging” og velge arbeidsprosessen ”Registrer/oppdater tilleggsopplysninger”, der arbeidsevnevurdering er en av fanene, se Figur 2.2.

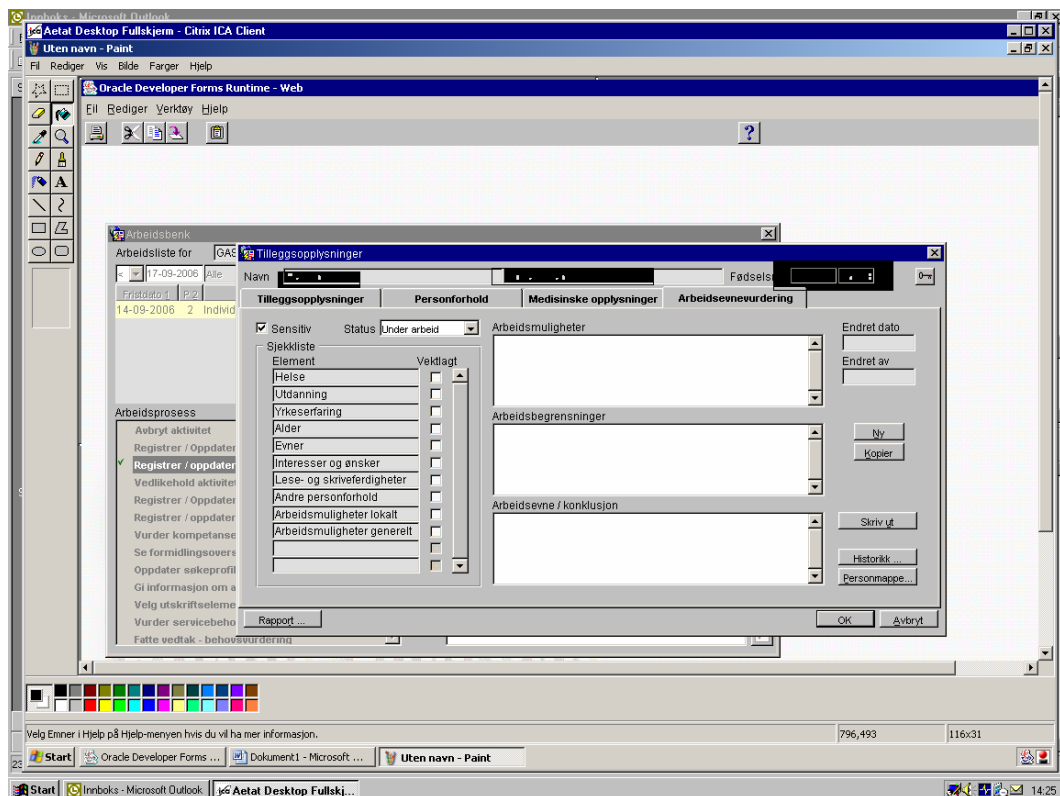
Dette bildet inneholder en liste over de 10 momentene i faktagrunnlaget, hvor man kan krysse av. Etter at disse hver for seg er sett opp mot arbeidsmarkedets krav og forventninger, skal man fylle ut feltene til høyre med arbeidsmuligheter, arbeidsbegrensninger og konklusjon.

En ferdig arbeidsevnevurdering skal registreres som ”fullført”. De tekniske begrensningene er få, det er mulig å registrere en arbeidsevnevurdering som fullført dersom minst ett av elementene på individnivå og ett for arbeidsmarked er kryssset av. Helseopplysninger utdypes i et eget bilde.

Figur 2.1 Arbeidsbenken i Arena



Figur 2.2 Dokumentasjon av arbeidsevnevurdering i Arena



3 Retningslinjer, organisering og kompetanse

3.1 Lokale retningslinjer

Som tidligere nevnt har det ikke blitt gitt noen sentrale føringer for bruk av arbeidsevnevurderinger, ut over at det skal brukes i forbindelse med behandling av 11-5-krav. I intervjuene fikk vi inntrykk av at man ved noen kontorer og/eller i noen fylker har innført egne retningslinjer. På noen kontorer synes det å være en felles oppfatning av hvilke grupper arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for (flere enn attføringssøkere), og på noen har de utarbeidet egne rutiner for metoden.

I Telemark kunne en saksbehandler fortelle at de gjennomfører arbeidsevnevurdering for alle som melder seg, i alle fall i de tilfellene man får indikasjoner på at vedkommende har behov for bistand. En av saksbehandlerne som vi intervjuet, fortalte at de på hennes kontor hadde innarbeidet en rutine med først å gjøre en ”kort kartlegging” i forbindelse med 11-5, mens man deretter gjorde en grundigere arbeidsevnevurdering når handlingsplanen ble lagt. En saksbehandler i Nord-Trøndelag fortalte at man på hennes kontor har laget et eget skjema som de tar utgangspunkt i. Dette inneholder underpunkter i forhold til de momentene i faktagrunnlaget som finnes i Arena, for eksempel boforhold, livssituasjon, familie, hvorfor man eventuelt tidligere har skiftet jobb, hvordan tidligere arbeidsoppgaver har fungert, mv.

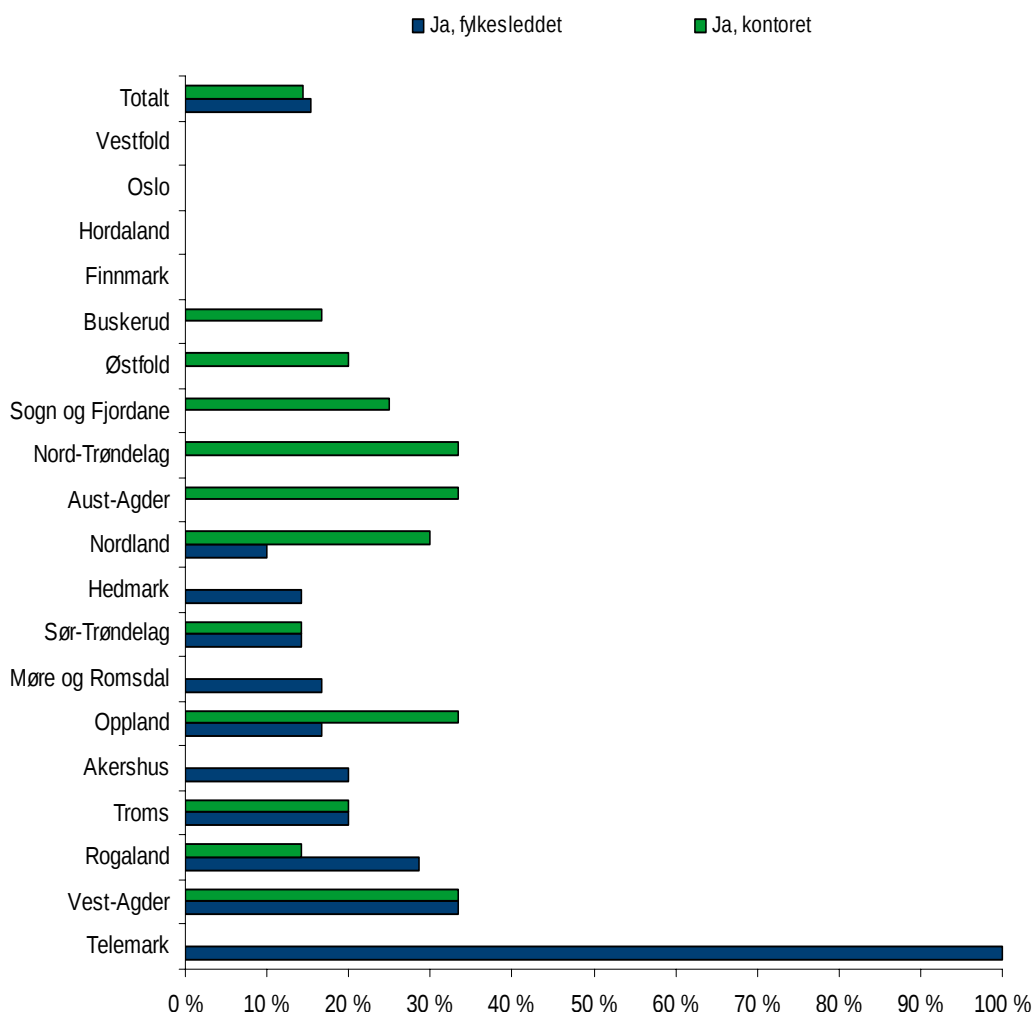
I spørreundersøkelsen spurte vi kontorlederne om kontoret har en ”policy” med hensyn til hvilke grupper arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for, utover det som er anbefalt fra sentralt hold. 15 prosent av dem svarte at *fylkesleddet* har gitt føringer på bruken av arbeidsevnevurdering, og 14 prosent svarte at *kontoret* har sin egen ”policy” med hensyn til hvilke grupper arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for. To kontorledere svarte ja på begge.

I Figur 3.1 viser vi hvordan svarene fordeler seg i hvert fylke. Selv om antall ledere i hvert fylke er få, har vi svar fra nesten alle kontorlederne i NAV arbeid, noe som gjør at vi kan ha høy tillitt til resultatene. Det er store forskjeller fylkene imellom. I Telemark svarte alle lederne at de har en egen policy på dette feltet i *fylket*, i Vest-Agder og Rogaland er det om lag en tredel som svarte det. Man kunne kanskje forvente at i de fylkene man har en egen policy, ville alle kontorlederne bekrefte det. Svarene her tyder på at en eventuell policy på

fylkesnivå ikke er godt kommunisert til alle lederne, eller at det er kommunisert signaler som av noen er tolket som en policy uten at det er ment slik.

I Oppland, Vest-Agder, Aust-Agder og Nord-Trøndelag er det en av tre kontorledere som svarte at de har en policy på *kontoret* med hensyn til hvilke grupper de skal gjennomføre arbeidsevnevurdering for. I den andre enden av skalaen finner vi Vestfold, Oslo, Hordaland og Finnmark hvor alle svarte nei på spørsmålet.

Figur 3.1 *Kontorledere: Har dere en policy med hensyn til hvilke grupper arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for, utover det som er anbefalt fra sentralt hold? I hvert fylke*



De som svarte at fylkesleddet eller kontoret hadde en egen policy, ble spurt hva den går ut på. De fleste av dem svarte at arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for alle yrkeshemmede arbeidssøkere (også sosialt yrkeshemmede). 11 prosent av alle kontorlederne svarte det. 6 kontorledere svarte at arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for flest mulig av *alle* arbeidssøkere som registrerer seg. Fem av dem er ledere i Telemark.

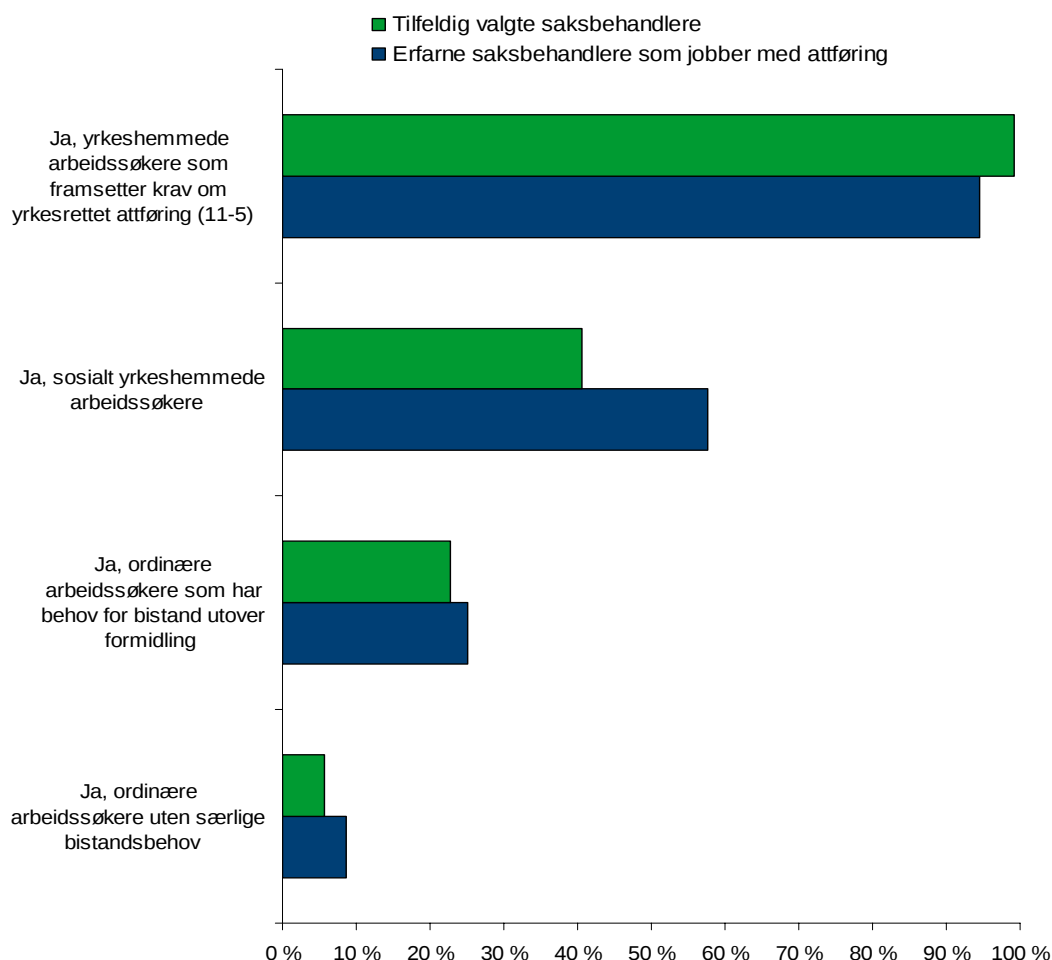
De saksbehandlerne som selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering, ble stilt et liknende spørsmål. Svarene er vist i Figur 3.2. Nesten alle – 99 prosent i det

tilfeldige utvalget – svarte at arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for yrkeshemmede arbeidssøkere som framsetter krav om yrkesrettet attføring. 41 prosent av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne oppgir at de bør gjennomføre arbeidsevnevurdering for sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere. Dette er med andre ord betydelig flere enn kontorlederne, der andelen var 11 prosent. Andelen som svarer dette er imidlertid betydelig høyere blant de erfarne attføringssaksbehandlerne – 58 prosent.

Om lag en fjerdedel svarte at arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for arbeidssøkere med et bistandsbehov generelt, mens 6-9 prosent av saksbehandlerne mener at de bør eller skal gjennomføre arbeidsevnevurdering for ordinære arbeidssøkere uten spesielle bistandsbehov. Dette er om lag samme andel som kontorlederne.

Det er store variasjoner mellom fylkene i hva saksbehandlere oppfatter som gjeldende "policy" for arbeidsevnevurderinger for ordinære arbeidssøkere. I fylkene Vest-Agder og Telemark oppgir henholdsvis 86 og 85 prosent av saksbehandlerne som har gjennomført en arbeidsevnevurdering, at det foreligger en "policy" om at det skal gjennomføres en arbeidsevnevurdering for ordinære arbeidssøkere som har behov for bistand. Også fylkene Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Hedmark skiller seg ut med tilsvarende andeler på over 30 prosent. I fylkene Østfold, Troms, Oslo, Oppland og Hordaland var det til sammenligning ingen saksbehandlere som oppga at det foreligger en "policy" om at det skal gjennomføres en arbeidsevnevurdering for ordinære arbeidssøkere som har behov for bistand.

Figur 3.2 *Saksbehandlere som selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering: Oppfatter du at det er en "policy" på ditt kontor om at saksbehandlere skal eller bør gjennomføre arbeidsevnevurdering for bestemte grupper?*



Vi stilte også spørsmål til kontorlederne om de på deres kontor bruker egne rutiner for *hvordan* arbeidsevnevurdering skal gjennomføres, ut over det som er anbefalt fra sentralt hold. 19 prosent av dem svarte ja på det, de fordelte seg omtrent likt på de som oppga at dette er rutiner utarbeidet i fylkesleddet og de som svarte at det er utarbeidet på kontoret (ingen svarte begge deler). Som vist i Figur 3.3, er det også her betydelige forskjeller fylkene imellom.

Også her skiller Telemark seg ut, ved at halvparten av kontorlederne svarte at *fylket* har utarbeidet egne rutiner for hvordan arbeidsevnevurderinger skal gjennomføres. I Nord-Trøndelag var det like mange som svarte at de har egne rutiner utarbeidet på *kontoret*. I Akershus og Troms er summen av de to andelene relativt høy, det vil andelen av lederne som svarte at de enten bruker egne rutiner som er utarbeidet på kontoret eller i fylkesleddet.

I spørreundersøkelsen ble saksbehandlerne som selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering bedt om å svare på om det er en policy på deres kontor om *hvordan* arbeidsevnevurderingen blir gjennomført. Denne formuleringen er noe forskjellig fra den lederne ble stilt overfor. Til sammenligning ble lederne spurt om de bruker egne rutiner utover det som er anbefalt fra sentralt hold.

Svarfordelingene er derfor ikke helt sammenlignbare, selv om begge resultatsettene bidrar til å belyse den samme problemstillingen.

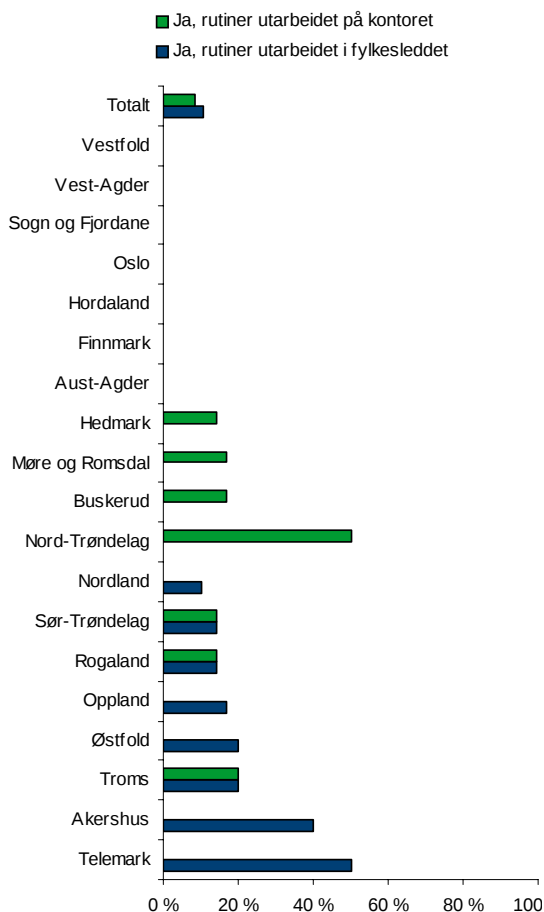
I det tilfeldige utvalget av saksbehandlere var det 8 prosent som oppga at det er utarbeidet egne rutiner i *fylket*, og 20 prosent som oppga at det er utarbeidet egne rutiner ved *kontoret*. De tilsvarende andelene blant lederne var 10 og 9 prosent. Det er med andre ord en vesentlig større andel av saksbehandlerne enn av lederne som oppfatter at kontoret har sine egne rutiner for hvordan arbeidsevnevurderinger skal gjennomføres. En mulig tolkning av dette, er at det har dannet seg en egen praksis saksbehandlerne imellom, uten at dette er kontorledelsens ”offisielle politikk”.

Figur 3.4 viser at det er store fylkesvise variasjoner i saksbehandlerne oppfatning av om det foreligger egne retningslinjer for fylket eller kontoret de jobbet på. I Telemark har 62 prosent av de spurte saksbehandlerne oppgitt at det foreligger retningslinjer som er utarbeidet for hele *fylket*. I fylkene Troms og Rogaland er tilsvarende andel på over 30 prosent. I halvparten av landets fylker er det ingen saksbehandlere som oppgir at det er utarbeidet egne rutiner i fylkesleddet for hvordan en arbeidsevnevurdering skal gjennomføres.

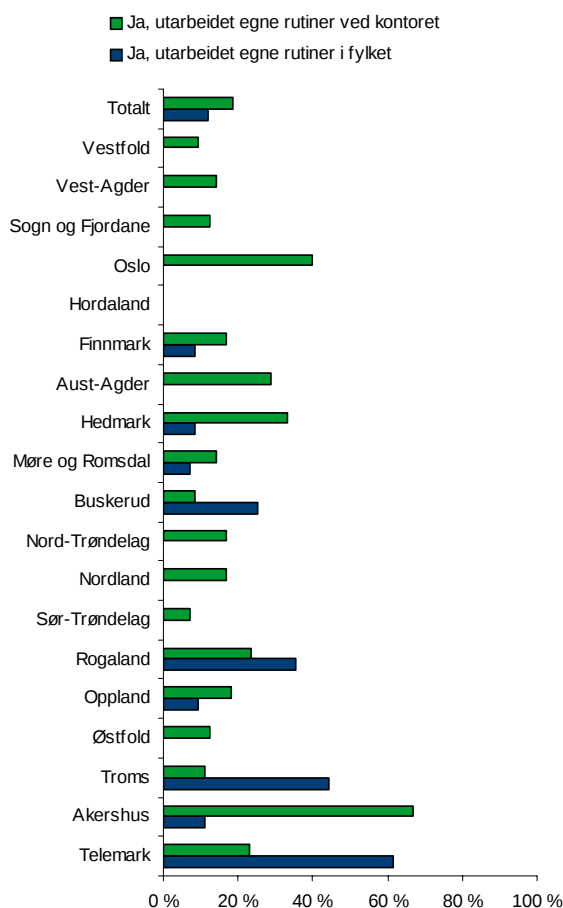
Det er også fylkesvise variasjoner i saksbehandlerne oppfatninger av om det er utarbeidet egne rutiner ved *lokalkontoret*. Akershus skiller seg ut ved at 67 prosent av saksbehandlerne oppga at det er utarbeidet egne rutiner ved kontoret om hvordan arbeidsevnevurderingen skal gjennomføres. Rutiner utarbeidet ved kontoret er også mer vanlig i fylkene Oslo og Hedmark, hvor tilsvarende andel var henholdsvis 40 og 33. I de fleste fylkene har noen av saksbehandlerne oppgitt at det foreligger rutiner som er utarbeidet ved kontoret de jobber ved.

Selv om det ikke er helt samsvar mellom kontorlederne og saksbehandlerne i svarene på dette spørsmålet, er det stort sett de samme fylkene som skiller seg særlig ut med hensyn til andelen som oppgir at de har sine egne rutiner.

Figur 3.3 *Kontorledere: Bruker dere egne rutiner for hvordan arbeidsevnevurdering skal gjennomføres, ut over det som er anbefalt fra sentralt hold? Andel i hvert fylke*



Figur 3.4 *Saksbehandlere som har gjennomført en arbeidsevnevurdering: Andel i hvert fylke som svarte at det er utarbeidet egne rutiner for hvordan den skal gjennomføres⁶*



3.2 Organisering av arbeidet

Et stort flertall av kontorene har ifølge kontorlederne en viss arbeidsdeling på kontoret generelt. Denne vil ha betydning for hvordan arbeidet med arbeidsevnevurderinger er organisert. I Figur 3.5 viser vi ulike beskrivelser av arbeidsdelingen ved kontorene. Vi ser at en stor andel av kontorene har organisert seg slik at bare noen bestemte saksbehandlere gjør vedtak etter paragraf 11-5. Ved de aller fleste kontorene følger de samme saksbehandlerne opp attføringssøkerne videre. Det er også slik de fleste steder at de som jobber i jobbsenter/mottak også arbeider med å følge opp ordinære arbeidssøkere videre. På den annen side er det

⁶ I denne figuren har vi slått sammen tilfeldig utvalgte saksbehandlere og erfarne saksbehandlere som jobber med attføring. Dette for å sikre nok respondenter på fylkesnivå.

svært få kontorer hvor saksbehandlere som jobber i jobbsenter/mottak også arbeider med attføring.

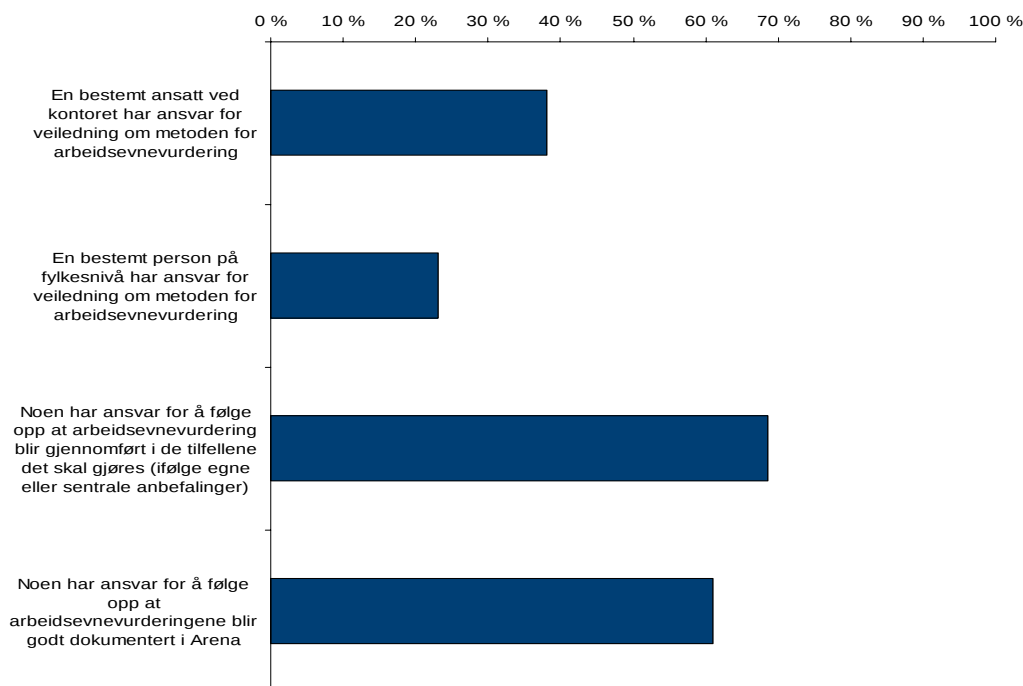
Figur 3.5 *Kontorlederne: Kjennetegn ved kontorets arbeidsdeling*



Den dominerende formen for arbeidsdeling på kontorene er med andre ord å skille klart mellom arbeid i forhold til ordinære arbeidssøkere og attføringsøkere. Dette vil trolig føre til at bare noen saksbehandlere ved et kontor gjennomfører arbeidsevnevurderinger. På spørsmål om arbeidet med arbeidsevnevurderinger er dedikert til bestemte saksbehandlere, eller om de fleste gjennomfører det, er det likevel en viss overvekt av kontorlederne (54 prosent) som oppgir at de fleste saksbehandlere på kontoret gjennomfører arbeidsevnevurderinger.

Som vist i Figur 3.6, er det i underkant av 70 prosent av kontorlederne som oppgir at noen på kontoret har ansvar for å følge opp at arbeidsevnevurderinger blir gjennomført i de tilfellene det skal gjøres, og i overkant av 60 prosent oppgir at noen har ansvar for å følge opp at det blir godt dokumentert i Arena. Det er færre som oppgir at noen ved kontoret eller i fylket har ansvar for veiledning om metoden for arbeidsevnevurdering.

Figur 3.6 *Kontorlederne: Ansvarsfordeling for veiledning om og oppfølging av arbeidet med arbeidsevnevurderinger*



3.3 Veiledning/opplæring

I intervjuene med utvalgte saksbehandlere fikk vi inntrykk av en viss variasjon i hvordan de selv hadde utviklet kompetanse på arbeidsevnevurderinger. Noen har vært på kurs på fylkesnivå, andre har fått en viss veiledning fra kolleger på kontoret, andre har samarbeidet om å gjennomføre vurderingene til å begynne med. En hadde fått sentral opplæring og reiste rundt i fylket for å gi opplæring i forbindelse med ansvarsoverføringen av 11-5-vurderingene. Et par brukte veiledningen som er tilgjengelig på intranettet til å begynne med.

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål til saksbehandlere som selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering, om i hvilken grad de har fått opplæring eller veiledning. Nesten alle saksbehandlere kjenner til veilederen for arbeidsevnevurdering som ble utarbeidet ved Aetat Arbeidsdirektoratet. Kjennskap til veilederen er noe vanligere blant erfarne attføringssaksbehandlere (90 prosent) enn blant tilfeldig utvalgte saksbehandlere (79 prosent). Dette indikerer en viss felles forståelse blant saksbehandlere i metoden for å gjennomføre en arbeidsevnevurdering.

De fleste erfarne attføringssaksbehandlere oppga i spørreundersøkelsen at de har fått opplæring i å gjennomføre en arbeidsevnevurdering. Bare 9 prosent svarte at de ikke har fått en opplæring. Tilsvarende andel var en del høyere blant tilfeldig utvalgte saksbehandlere (20 prosent).

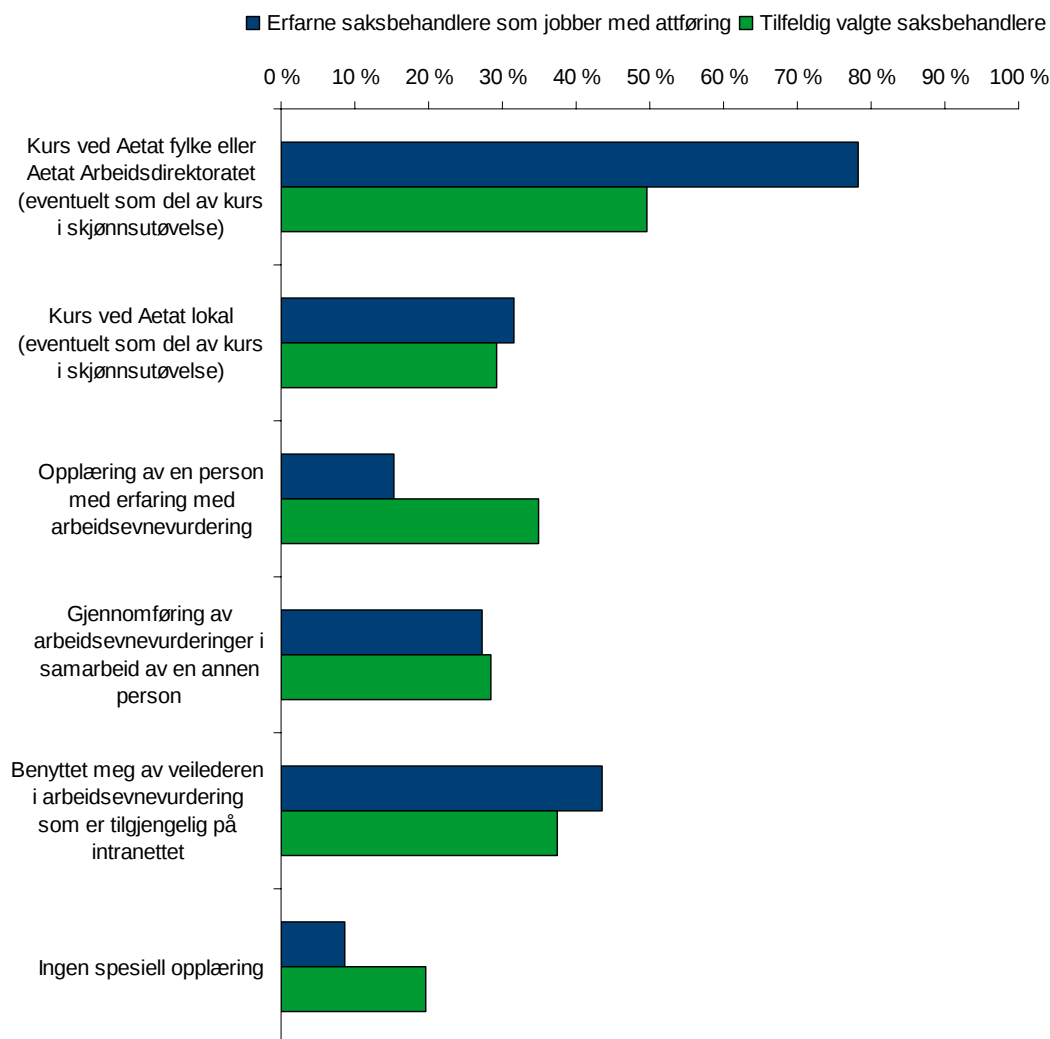
Av de erfarne attføringssaksbehandlere, er det 78 prosent som har vært på kurs ved Aetat fylke eller Aetat Arbeidsdirektoratet, se Figur 3.7. Tilsvarende andel er en del lavere blant tilfeldig valgte saksbehandlere (50 prosent). Ut fra besvarelsene er det grunn til å tro at mange av disse saksbehandlere har fått

opplæring av en kollega som har deltatt på kurs ved Aetat fylke eller Aetat Arbeidsdirektoratet. 35 prosent av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne oppgir at de har fått opplæring av en person med erfaring fra arbeidsevnevurdering. Til sammenligning er tilsvarende andel bare 15 prosent for erfarne attførings-saksbehandlere.

For de øvrige opplæringsmetodene er det lite som skiller de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne fra de erfarne attføringssaksbehandlerne. Litt over en tredjedel av saksbehandlerne oppgir at de har benyttet veilederen i forbindelse med opplæring. Det er imidlertid grunn til å tro at den totale bruken av veilederen ligger en del over denne andelen. Dette fordi veilederen kan benyttes underveis i en arbeidsevnevurdering, og ikke nødvendigvis bare i forbindelse med opplæring. Litt under en tredjedel av saksbehandlerne oppgir at de har deltatt på et kurs ved Aetat lokal. Dette er omtrent like høy andel saksbehandlere som har fått opplæring ved å gjennomføre en arbeidsevnevurdering i samarbeid med en annen saksbehandler.

Totalt er det 66 prosent av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne og 92 prosent av de erfarne attføringssaksbehandlerne som har fått opplæring i arbeidsevnevurdering i forbindelse med kurs, enten i regi av Arbeidsdirektoratet, fylket, eller kontoret.

Figur 3.7 Saksbehandlere som har gjennomført en arbeidsevnevurdering:
Typer opplæring i å gjennomføre arbeidsevnevurdering



Resultatene fra undersøkelsen viser at det er behov for at NAV tilbyr mer opplæring til saksbehandlere i å gjennomføre arbeidsevnevurdering. Til tross for at de fleste erfarne attføringsaksbehandlere har fått opplæring/veiledning (91 prosent), mener 39 prosent at de har behov for mer opplæring. Blant tilfeldige utvalgte saksbehandlere mener litt over halvparten av saksbehandlere at det er behov for mer opplæring.

Saksbehandlerne ble spurt om hva de ønsker mer opplæring i. Dette var et åpent spørsmål, og tre typer kommentarer går igjen: For det første blir det uttrykt et behov for mer opplæring i bruk av skjønnsutøvelse i forbindelse med arbeidsevnevurdering, for det andre et behov for økt kunnskap om hva som er passende arbeid for forskjellige typer av helseplager, og for det tredje et behov for å bedre forstå hva som er relevant informasjon i faktagrunnlaget. Saksbehandlerne opplever det som vanskelig å bestemme hvor detaljerte opplysningene skal være.

4 Praksis i Aetat

I dette kapitlet rapporterer vi de resultatene som omhandler praksis: Omfanget av arbeidsevnevurdering og bruken av arbeidsevnevurdering i forhold til ulike grupper og i ulike situasjoner, og hvordan metoden benyttes. Vi vurderer også hva som utløser bruk av arbeidsevnevurdering, og hvorfor metodikken anvendes slik den faktisk gjør.

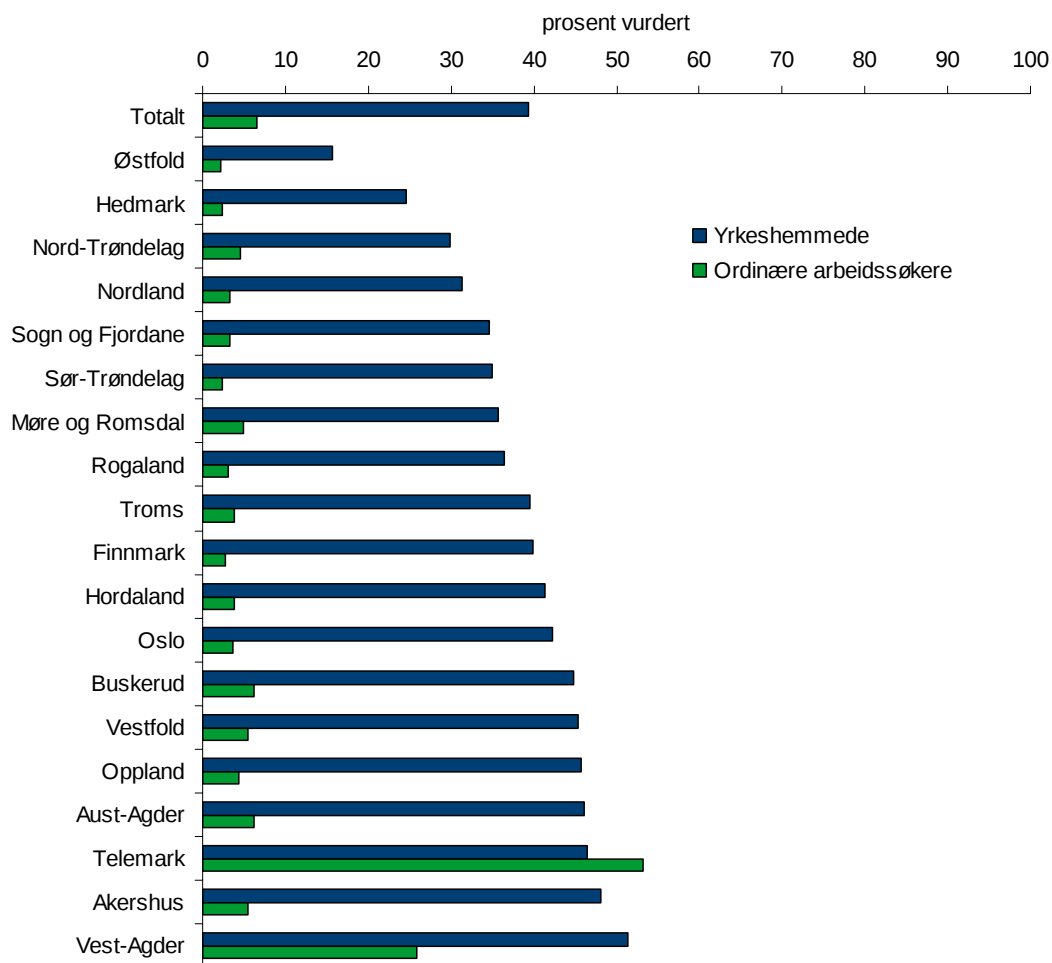
4.1 Statistikk

Gjennomført arbeidsevnevurdering registreres i Arena, og vi har fått tilgang til statistikk som er tatt ut herfra. Statistikken sier ikke noe om hva en fullført arbeidsevnevurdering innebærer, i og med at det er opp til den enkelte saksbehandler å registrere "fullført" uavhengig av hva som er fylt ut i feltene for arbeidsevnevurdering (minstekravet er at man må ha krysset av minst ett av momentene i faktagrunnlaget). Det kan imidlertid være av interesse å se statistikken i forhold til svarene i spørreundersøkelsen, noe som kan gi et inntrykk av kvaliteten på tallene.

I Figur 4.1 viser vi andelen av registrerte yrkeshemmede og ordinære arbeidssøkere per juli 2006, som har fått en vurdering ifølge registreringen i Arena. Vi ser at det med et par unntak er lite forskjell mellom fylkene i andelen av de ordinære arbeidssøkerne som er registrert med arbeidsevnevurdering. Unntakene er Telemark og Vest-Agder, med en høy andel arbeidsevnevurderte ordinære arbeidssøkere. Dette stemmer svært godt overens med hva lederne og saksbehandlerne har svart på spørsmålet om de har en egen policy for hvilke grupper som skal arbeidsevnevurderes (se kapittel 3.1).

Andelen av yrkeshemmede som er registrert med arbeidsevnevurdering varierer mer blant alle fylkene. Noe av forskjellene kan skyldes ulik praksis med hensyn til å registrere en arbeidsevnevurdering som "fullført". Andelen av yrkeshemmede som er registrert med fullført arbeidsevnevurdering er 39 prosent på landsbasis. Dette kan synes lavt, men tallet ville være betydelig lavere enn 100 prosent selv om alle som framsetter krav om yrkesrettet attføring (11-5) fikk en arbeidsevnevurdering. Årsakene er flere: En del av de registrerte yrkeshemmede framsetter ikke krav om attføring, de er registrert som sosialt yrkeshemmede. En del av personene på attføring vil dessuten ha blitt registrert før 2004, da ansvaret for vedtak etter paragraf 11-5 ble overført til Aetat. I tillegg er det trolig en del av de registrerte personene som ennå ikke har kommet så langt at de har fått en arbeidsevnevurdering.

Figur 4.1 *Andel av registrerte arbeidssøkere per juli 2006, som er arbeidsevnevurdert ifølge Arena*



Kilde: NAV drift og Utvikling

4.2 Overfor hvilke grupper brukes arbeidsevnevurderinger

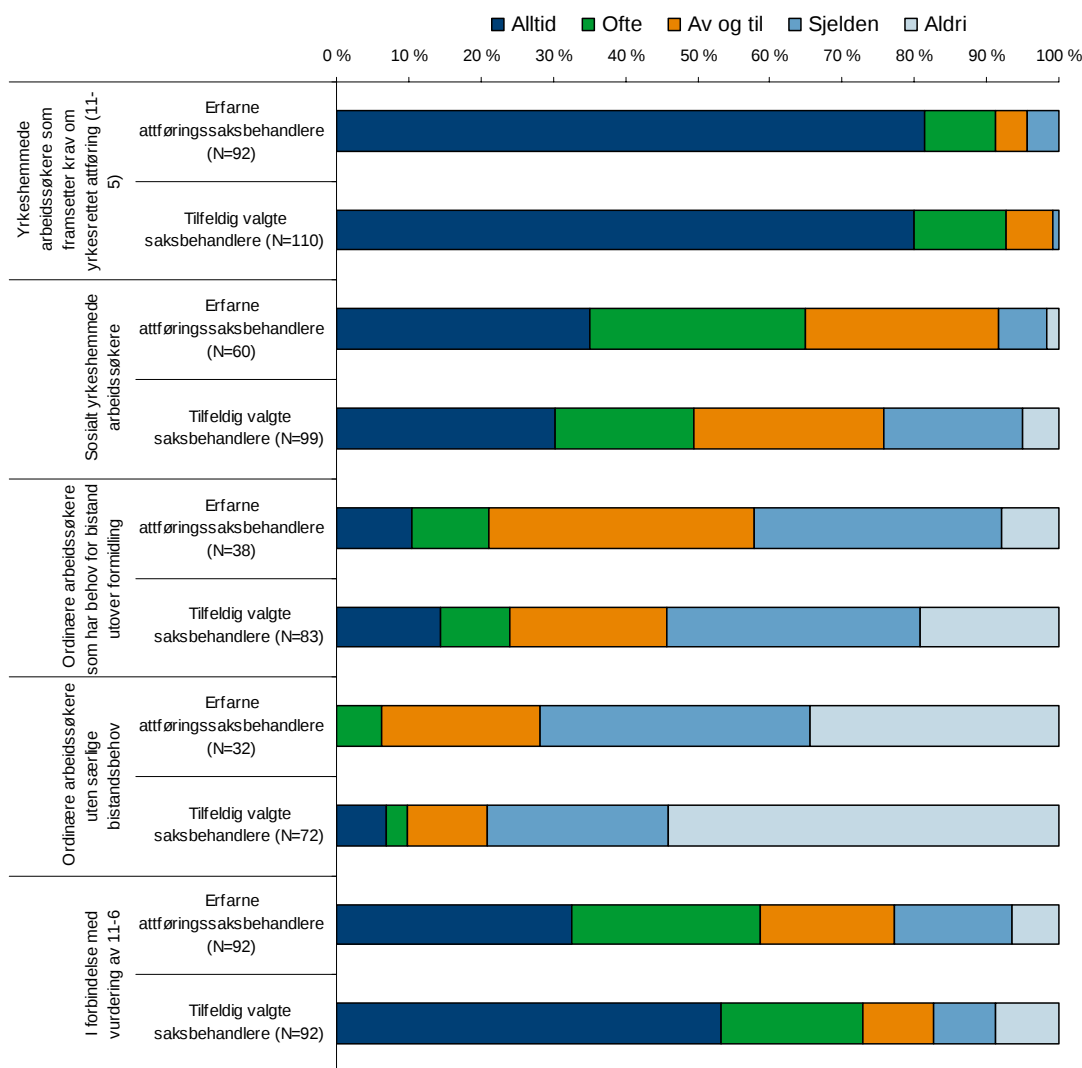
Fra intervjuene fikk vi bekreftet at det er ulik praksis, særlig med hensyn til om man gjennomfører arbeidsevnevurdering kun for personer som framsetter krav om yrkesrettet attføring, eller om man gjør det for flere grupper. Noen gjennomfører arbeidsevnevurdering for alle yrkeshemmede, og vi snakket med noen som gjennomfører arbeidsevnevurdering for en stor andel av alle ordinære arbeidssøkere som registrerte seg. Det var også forskjeller i hvordan saksbehandlere benyttet metoden til ulike formål, for eksempel for å bistå personer som er ferdig attførte med formidling til jobb, tilsvarende for personer som er "friskmeldt til Aetat"⁷, mv.

⁷ Dette er personer som er blitt sykemeldt fra sin opprinnelige jobb, og hvor det er åpenbart at de ikke kan fortsette hos nåværende arbeidsgiver, men hvor de trolig kan formidles til en annen type jobb uten ytterligere tiltak.

I spørreundersøkelsen stilte vi saksbehandlerne spørsmål om de selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering. Hele 96 prosent av de erfarne attføringssaksbehandlerne og 74 prosent av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne svarte ja på det. Denne andelen varierer lite etter størrelsen på kontorene. Dette viser at metoden er kjent og godt utbredt i hele NAV arbeid.

De som har gjennomført en arbeidsevnevurdering fikk spørsmål om hvor ofte de gjør en slik vurdering overfor ulike grupper arbeidssøkere. I Figur 4.2 viser vi svarene for de ulike hovedgruppene av arbeidssøkere. (Vi har her tatt ut de som svarte at de *ikke* jobber med den aktuelle gruppa.) Vi ser at svarene i høy grad samsvarer med hva saksbehandlerne oppfatter som gjeldende "politikk" – se kapittel 3.1.

Figur 4.2 Saksbehandlere som selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering: Hvor ofte gjennomfører du arbeidsevnevurdering for følgende grupper?

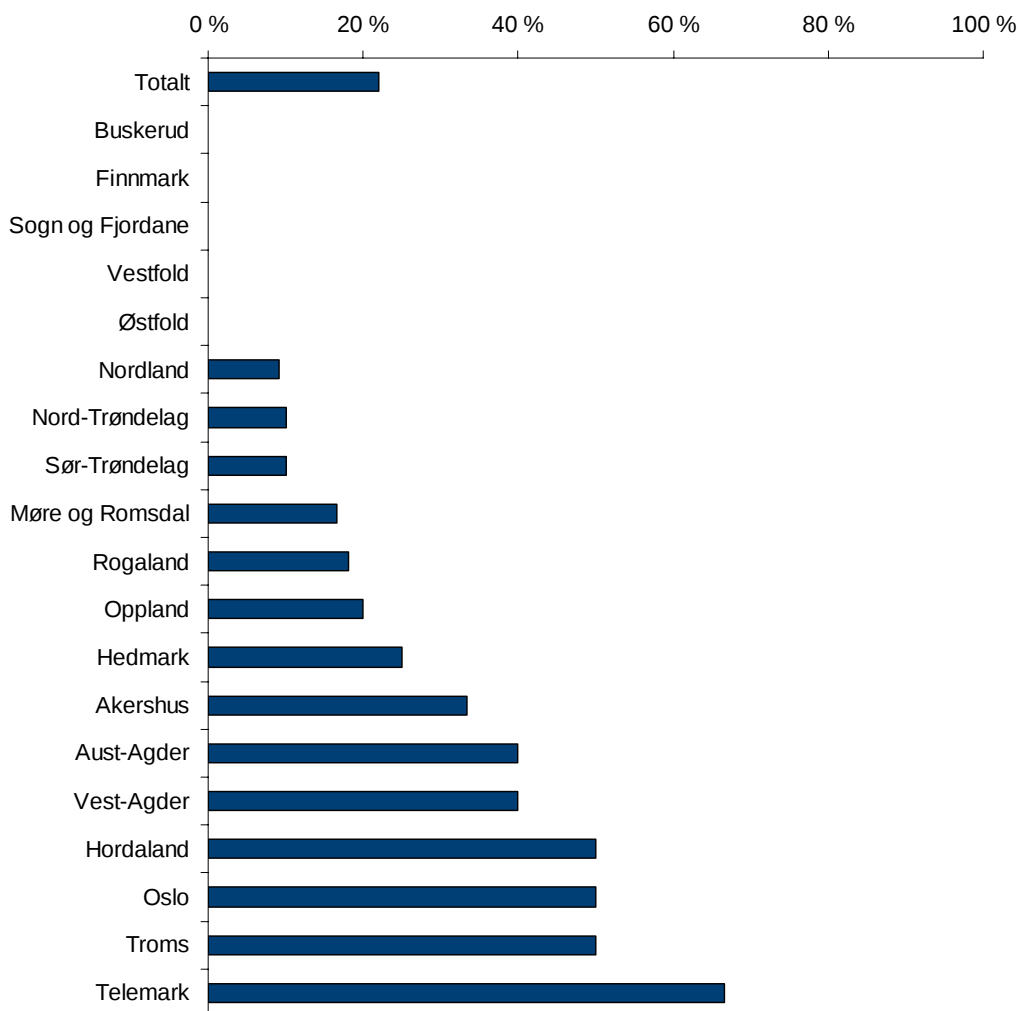


Over 90 prosent av saksbehandlerne i begge gruppene svarte at de alltid eller ofte gjennomfører arbeidsevnevurdering i forbindelse med 11-5. Andelen som svarte alltid på dette spørsmålet er særlig høy – rundt 80 prosent. Omtrent halvparten av de tilfeldig valgte saksbehandlerne gjør det alltid eller ofte for sosialt

yrkeshemmede arbeidssøkere, men her er det en større andel av de erfarne attføringssaksbehandlerne som svarer det – 65 prosent. Det er mange som oppgir at de alltid eller ofte gjennomfører arbeidsevnevurdering i forbindelse med vurdering av 11-6. Bare 10 prosent av de tilfeldig valgte saksbehandlerne oppgir at de alltid eller ofte gjennomfører arbeidsevnevurderinger for arbeidssøkere uten spesielt bistandsbehov.

Det er store fylkesvise variasjoner i hvor ofte det gjennomføres arbeidsevnevurdering for ordinære arbeidssøkere, med eller uten bistandsbehov. Figur 4.3 viser at det i Telemark var 2/3-deler av saksbehandlerne som svarte at de ofte eller alltid gjennomfører en arbeidsevnevurdering for ordinære arbeidssøkere (blant de som jobber med disse gruppene). Tilsvarende andel er 50 prosent i fylkene Hordaland, Oslo og Troms (i Oslo og Hordaland er det imidlertid et relativt stort frafall blant respondentene). Til sammenligning er det ingen saksbehandlere i fylkene Buskerud, Finnmark, Sogn og Fjordane, Vestfold og Østfold som oppgir at de ofte eller alltid gjennomfører en arbeidsevnevurdering for ordinære arbeidssøkere.

Figur 4.3 Saksbehandlere: Hvor ofte gjennomfører du arbeidsevnevurdering for ordinære arbeidssøkere med og uten bistandsbehov? Andel som svarte alltid eller ofte, blant de som jobber med de aktuelle gruppene⁸



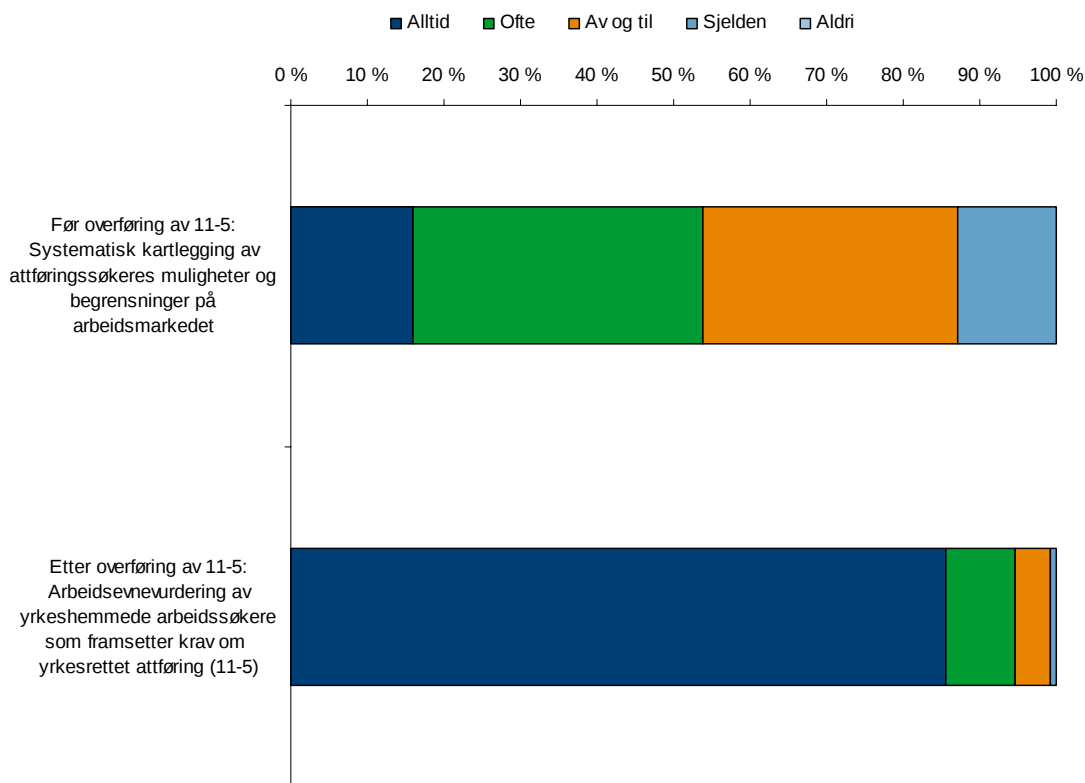
Etter overføringen av 11-5-vedtaket er det blitt vanligere å kartlegge muligheter og begrensninger hos personer som setter fram krav om yrkesrettet attføring. De som hadde jobbet med attføring før ansvarsoverføringen ble stilt spørsmål om hvor ofte de tidligere gjorde en slik systematisk kartlegging. I Figur 4.4 sammenlikner vi svarene på dette spørsmålet med svarene på spørsmålet om hvor ofte de nå gjennomfører en arbeidsevnevurdering for attføringsøkere. Her har vi bare tatt med de som jobbet med attføring *både* før og etter overføringen av 11-5-vedtaket, uavhengig av om de er trukket ut i det tilfeldige utvalget eller ikke.

Figuren viser at 54 prosent av saksbehandlerne svarer at de *før* overføringen av ansvaret for 11-5-vedtaket alltid eller ofte gjennomførte en systematisk kartlegging av muligheter og begrensninger for personer som framsatte krav om yrkesrettet attføring. Omtrent samtlige (95 prosent) oppgir at de *etter* overføringen

⁸ Felles andel for tilfeldig utvalgte saksbehandlere og erfarne saksbehandlere som arbeider med attføring. Gruppene er slått sammen for å sikre utsagnskraftige svar på fylkesnivå.

av 11-5-vedtaket alltid eller ofte gjennomfører arbeidsevnevurdering for yrkeshemmede arbeidssøkere som framsetter krav om yrkesrettet attføring (11-5).

Figur 4.4 *Alle saksbehandlere som har jobbet med attføring både før og etter 11-5-overføringen: Hvor ofte gjennomførte du en systematisk kartlegging av muligheter og begrensninger for attføringssøkere (N=132)*



4.3 Hvordan gjennomføres vurderingen

I intervjuene av utvalgte saksbehandlere fikk vi inntrykk av at det er ulike måter å gjennomføre en arbeidsevnevurdering på, innenfor de gitte rammene. Både gjelder det at ulike saksbehandlerne gjør det på sin måte – eller etter de retningslinjene som er utarbeidet i det aktuelle fylket/kontoret, og at det gjøres på litt ulik måte for ulike grupper arbeidssøkere. Metoden kan også avhenge av situasjonen: Noen steder blir arbeidsevnevurdering gjort i jobbsenteret, noen steder ved telefonoppfølging av selvregistrerte, og andre steder ved 3-månedsoppfølging.

Faktagrunnlaget

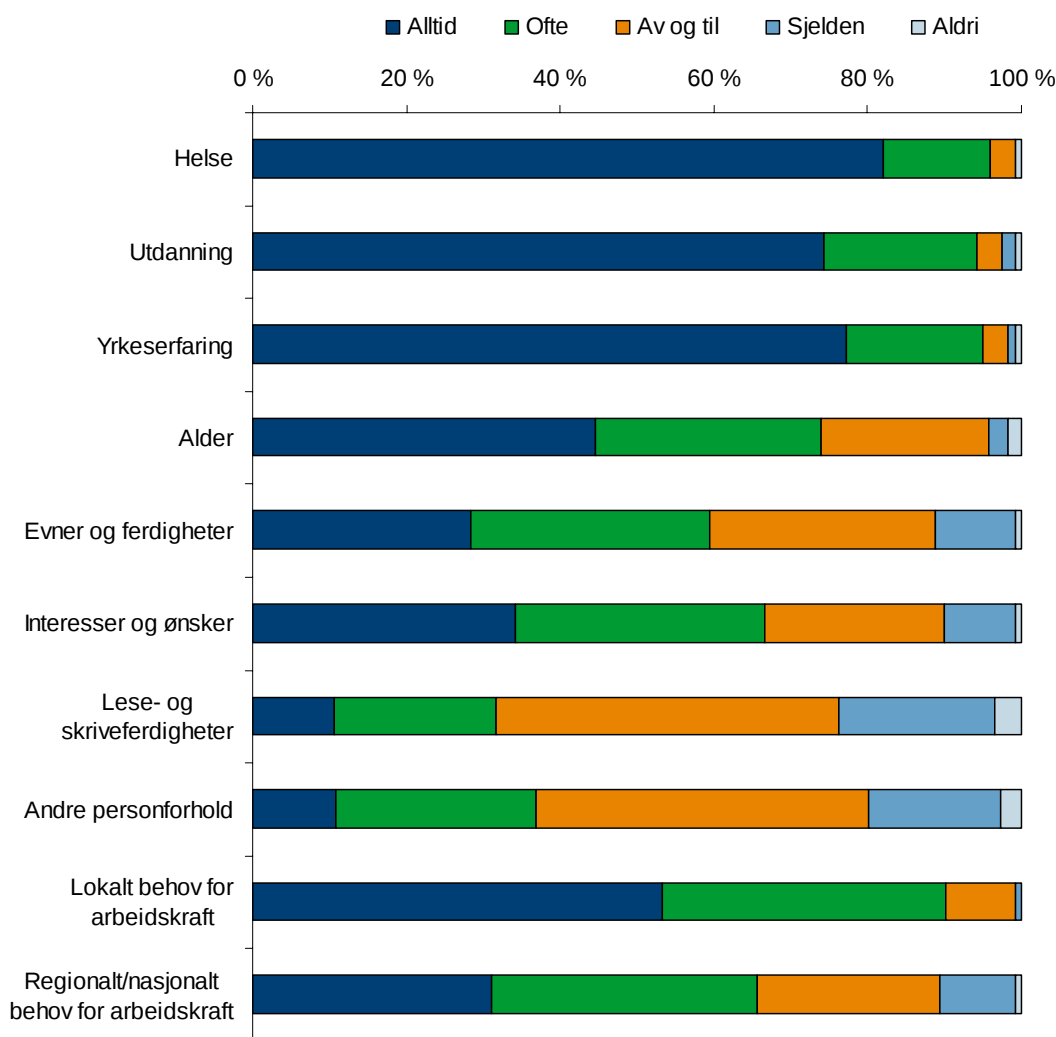
I veilederen for arbeidsevnevurdering og i Arena er det listet opp 10 elementer som bør/kan inngå i faktagrunnlaget som skal kartlegges før selve arbeidsevnevurderingen. I spørreundersøkelsen spurte vi de saksbehandlerne som selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering, om hvor ofte de kartlegger hvert av disse momentene. I Figur 4.5 viser vi svarere blant de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne for hvert av de 10 momentene. I svarene på dette spørsmålet er

det svært liten forskjell mellom det tilfeldige utvalget av saksbehandlere og det spesielle utvalget av erfarne attføringssaksbehandlere.

Vi ser at det er tre av de individuelle faktorene som svært ofte kartlegges: Helse, utdanning og yrkeserfaring. Deretter kommer alder, og interesser og ønsker. Når det gjelder forholdene på arbeidsmarkedet, er det 90 prosent av saksbehandlerne som oppgir at de alltid eller ofte kartlegger det lokale behovet for arbeidskraft, mens 66 prosent kartlegger alltid eller ofte det nasjonale og/eller regionale behovet for arbeidskraft. Det er en høyere andel saksbehandlere som oppgir at de *alltid* kartlegger det lokale arbeidsmarkedet (53 prosent) enn andelen som *alltid* kartlegger det regionale arbeidsmarkedet (31 prosent).

Det er lite vanlig at saksbehandlere jobber videre basert på kartlegging av arbeidsevne som er utført i sosialtjenesten, for eksempel ved hjelp av KIS-verktøyet. 1/5-del av saksbehandlerne oppgir at det hender de arbeider videre med en kartlegging av arbeidsevne utført i sosialtjenesten.

*Figur 4.5 Saksbehandlere som har gjennomført en arbeidsevnevurdering:
Hvor ofte kartlegger du følgende momenter som del av
fakta grunnlaget? Prosent av tilfeldig utvalgte saksbehandlere*



Tilnærminger/kommunikasjon

I intervjuene med utvalgte saksbehandlere, fant vi at det kan være ulike tilnærminger til arbeidsevnevurderingene. Variasjonen dreide seg først og fremst om involvering av arbeidssøkeren i prosessen, og om vektleggingen på formell dokumentasjon. Selv om formalitetene er viktig i forbindelse med vedtak etter paragraf 11-5, var det noen saksbehandlere som startet arbeidsevnevurderingen uten å sette seg inn i helseopplysningene først, for å unngå å la disse styre samtalen for mye.

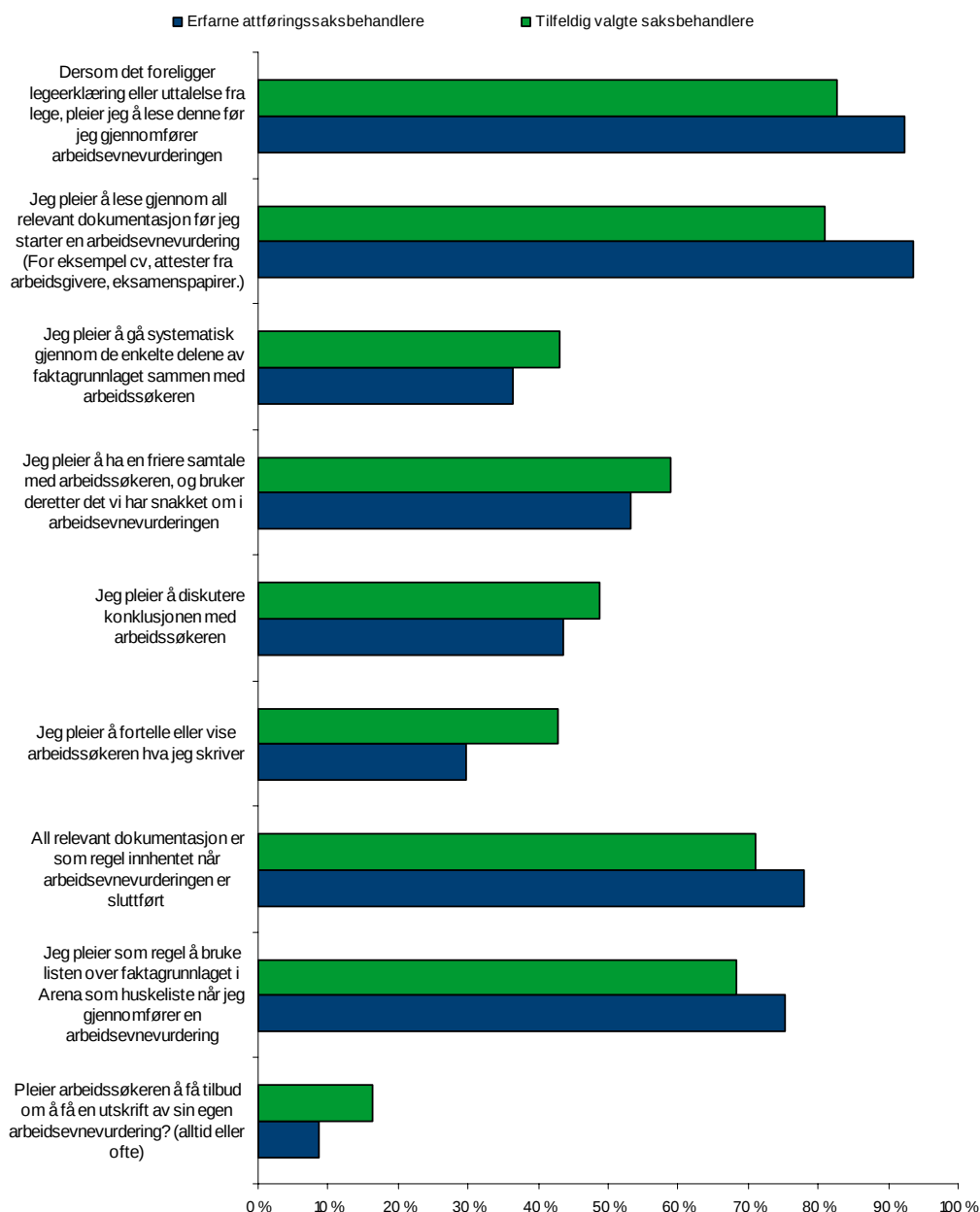
I spørreundersøkelsen satte vi opp noen utsagn om metoder for arbeidsevnevurderinger, utarbeidet på grunnlag av de ulikhetene vi avdekket i intervjuene. Vi ba saksbehandlere som har gjennomført en arbeidsevnevurdering å angi hvor godt hver av beskrivelsene passer for deres praksis. I Figur 4.6 viser vi svarene.

Vi ser av figuren at de fleste legger stor vekt på formell dokumentasjon. Over 80 prosent pleier å lese så vel legeerklæring som annen relevant dokumentasjon før de starter vurderingen. 68 prosent av de tilfeldig valgte saksbehandlerne oppga at de som regel har innhentet all relevant dokumentasjon når arbeidsevnevurderingen er fullført. Denne vekten på de formelle delene av kartleggingen gjelder i ennå større grad de erfarne attføringssaksbehandlerne enn de tilfeldig valgte saksbehandlerne. Årsaken kan være at attføringssaksbehandlere oftere enn andre behandler krav om attføring, hvor formalitetene er viktigere enn i andre saker.

I intervjuene fant vi også forskjeller i saksbehandlerne syn på om arbeidsevnevurderingen er å anse som etatens interne arbeidsdokument, eller et felles produkt av samtalen mellom saksbehandler og arbeidssøker. I svarene fra spørreundersøkelsen er det en viss tendens til at de tilfeldig valgte saksbehandlerne oftere enn de erfarne attføringssaksbehandlerne har dialog med arbeidssøkeren om konklusjonene (forskjellene er ikke store). 49 prosent av de tilfeldig valgte saksbehandlerne, sammenliknet med 43 prosent av de erfarne attføringssaksbehandlerne sier seg enig i at de "pleier å diskutere konklusjonen med arbeidssøkeren". 43 prosent av de tilfeldig valgte saksbehandlerne og 30 prosent av de erfarne attføringssaksbehandlerne "pleier å fortelle eller vise arbeidssøkeren hva jeg skriver". Videre oppgir 16 prosent av de tilfeldig valgte saksbehandlerne at de alltid eller ofte pleier å tilby arbeidssøkeren å få utskrift av sin egen arbeidsevnevurdering. Attføringssaksbehandlerne gjør det i mindre grad – 9 prosent av dem svarer bekreftende på det.

Selve samtalen er det en større andel av saksbehandlerne som gjennomfører på enn friere måte, enn på en systematisk måte. 59 prosent av de tilfeldig valgte saksbehandlerne oppgir at følgende beskrivelse passer godt: "Jeg pleier å ha en friere samtale med arbeidssøkeren, og bruker deretter det vi har snakket om i arbeidsevnevurderingen", mens 43 prosent svarer at de "pleier å gå systematisk gjennom de enkelte delene av faktagrunnlaget sammen med arbeidssøkeren".

Figur 4.6 Saksbehandlere som har gjennomført en arbeidsevnevurdering:
Hvordan pleier du å gjennomføre arbeidsevnevurderingen?
Andel som svarte at beskrivelsen passer svært godt eller godt



Vi har gjennomført en nærmere analyse av spørsmålene som er gjengitt i Figur 4.6, for å vurdere hvorvidt svarene indikerer at det er noen "hovedtyper" av måter å gjennomføre en arbeidsevnevurdering på, som ulike saksbehandlere benytter.⁹ Vi finner da at saksbehandlerne i hovedsak sverger til én av to måter å gjennomføre en arbeidsevnevurdering på – den ene med vekt på formalitetene (A), den andre med vekt på kommunikasjon med arbeidssøkeren (B). I Tabell 4.1 viser vi hvilke svar som er typiske for de to gruppene. I tabellen er de satt opp i rekkefølge, slik at de øverste er de som i størst grad kjennetegner den aktuelle måten å gjennomføre arbeidsevnevurderingen på.

⁹ Det er benyttet faktoranalyse.

På den ene siden har vi saksbehandlere som legger vekt på formalitetene (type A). De har høy sannsynlighet for å svare at de ser på en eventuell legeerklæring og annen relevant dokumentasjon før de starter en arbeidsevnevurdering. Videre oppgir de ofte at arbeidssøkeren pleier å få tilbud om å få utskrift av arbeidsevnevurderingen, at all relevant dokumentasjon som regel er innhentet når arbeidsevnevurderingen er slutført, og at de som regel pleier å bruke listen over faktagrunnlaget i Arena som huskeliste. Disse saksbehandlerne svarer sjelden på samme måte som saksbehandlere som legger vekt på kommunikasjon med arbeidssøkeren.

På den andre siden har vi saksbehandlere som legger vekt på kommunikasjon med arbeidssøkeren (type B). De har høy sannsynlighet for å svare at de pleier å fortelle eller vise arbeidssøkeren hva de skriver. Videre svarer de ofte at de pleier å diskutere konklusjonen med arbeidssøkeren, at de pleier å gå systematisk gjennom de enkelte delene av faktagrunnlaget sammen med arbeidssøkeren, samt at de pleier å ha en friere samtale med arbeidssøkeren, og deretter bruker dette i arbeidsevnevurderingen. Disse saksbehandlerne, type B, svarer sjelden som type A.

Disse ulike innfallsvinklene synes å bero på saksbehandleres personlige preferanser, deres "måte å jobbe på", og ikke så mye hvilke arbeidsoppgaver de har eller hva som er vanlig på kontoret. I intervjuene ble dette uttrykt på liknende måte av flere av intervjuobjektene: "Jeg synes det er det beste / det fungerer best å gjøre det sånn".

Tabell 4.1 To ulike vektlegginger i arbeidsevnevurdering

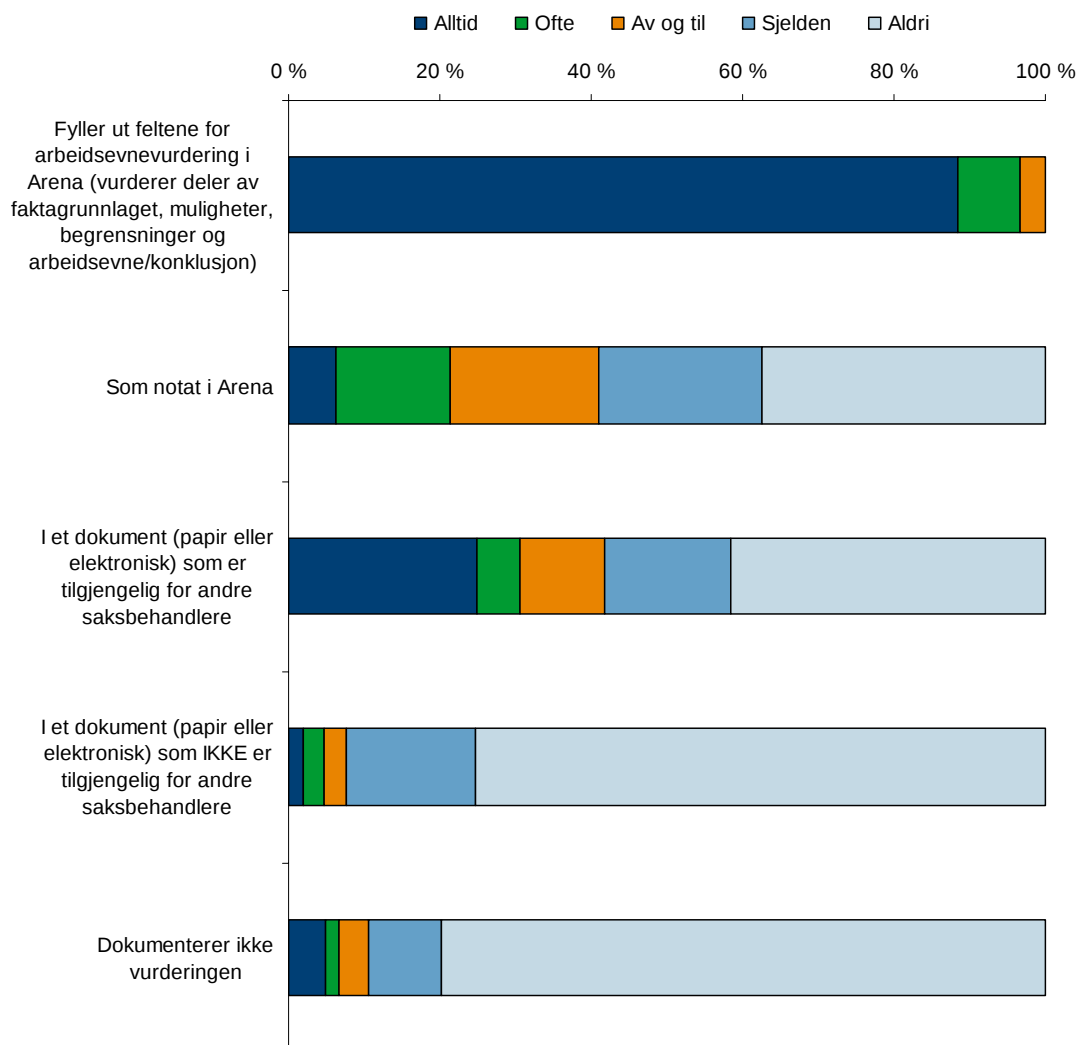
A: Vekt på formaliteter	B: Vekt på kommunikasjon
- Jeg pleier å lese gjennom all relevant dokumentasjon før jeg starter en arbeidsevnevurdering	- Jeg pleier å fortelle eller vise arbeidssøkeren hva jeg skriver
- Dersom det foreligger legeerklæring eller uttalelse fra lege, pleier jeg å lese denne før jeg gjennomfører arbeidsevnevurderingen	- Jeg pleier å diskutere konklusjonen med arbeidssøkeren
- Arbeidssøkeren pleier å få tilbud om å få en utskrift av sin egen arbeidsevnevurdering	- Jeg pleier å gå systematisk gjennom de enkelte delene av faktagrunnlaget sammen med arbeidssøkeren
- All relevant dokumentasjon er som regel innhentet når arbeidsevnevurderingen er slutført	- Jeg pleier å ha en friere samtale med arbeidssøkeren, og bruker deretter det vi har snakket om i arbeidsevnevurderingen
- Jeg pleier som regel å bruke listen over faktagrunnlaget i Arena som huskeliste når jeg gjennomfører en arbeidsevnevurdering	.

Dokumentasjon

Som vist i Figur 4.7, er det svært mange som dokumenterer arbeidsevnevurderingen i de angitte feltene i Arena. Vi viser her svarene for det tilfeldige utvalget av saksbehandlere. De erfarne attføringssaksbehandlerne svarer svært likt. I underkant av 90 prosent svarer alltid på dette, og nærmere alle svarer alltid eller ofte. Det forekommer at arbeidsevnevurderingene dokumenteres på andre

måter som er tilgjengelig for andre saksbehandlere. Rundt 1/3-del av saksbehandlerne svarer at de dokumenterer arbeidsevnevurderingen som et dokument som er tilgjengelig for andre saksbehandlere. Om lag 1/5-del av saksbehandlerne dokumenterer arbeidsevnevurderingen som notat i Arena. Det er få som svarer at de ikke dokumenterer arbeidsevnevurderingen eller at dokumentasjonen ikke er tilgjengelig for andre saksbehandlere.

Figur 4.7 Tilfeldlig valgte saksbehandlere som selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering: Hvordan pleier du å dokumentere arbeidsevnevurderingen?

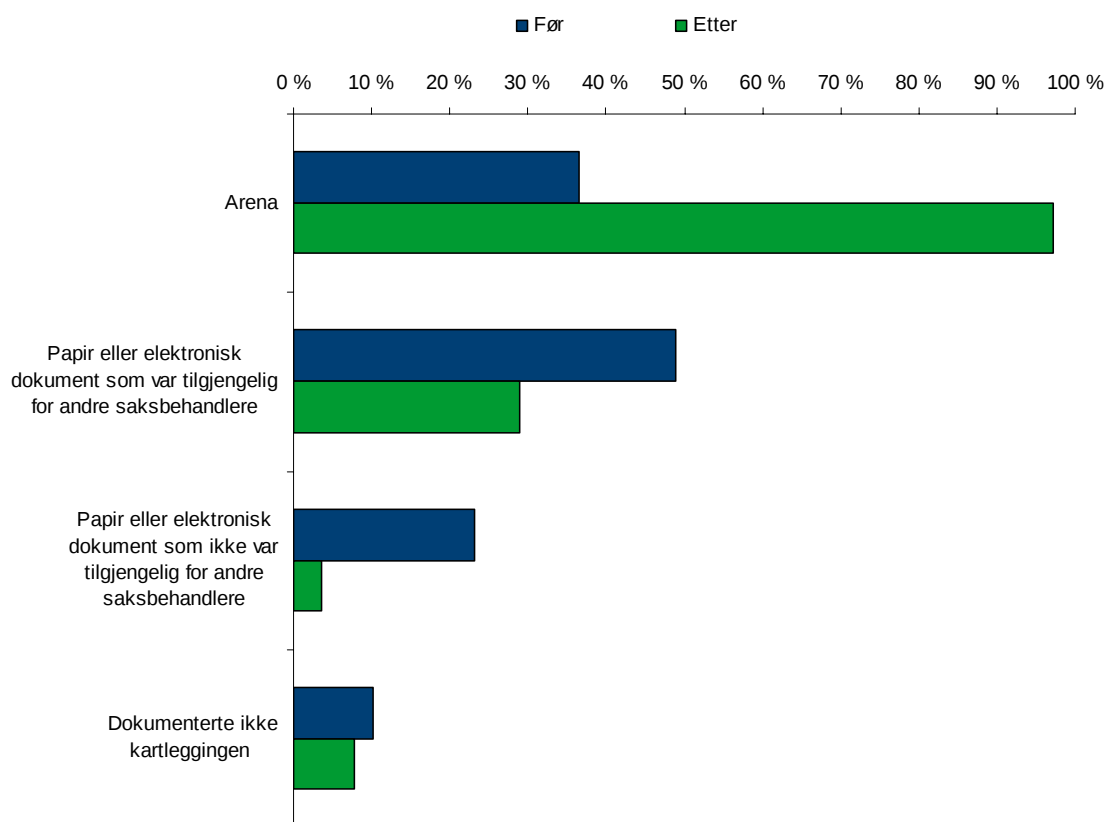


Etter overføringen av 11-5-vedtaket har det blitt en langt mer systematisk dokumentasjon av kartleggingen av muligheter og begrensninger hos personer som framsetter krav om yrkesrettet attføring, se Figur 4.8. I første rekke gjelder dette økt bruk av Aetats saksbehandlersystem, Arena. Før overføringen av 11-5-vedtaket benyttet bare 37 prosent av saksbehandlerne Arena til å dokumentere kartlegging av muligheter og begrensninger for personer som framsatte krav om yrkesrettet attføring. Etter overføringen benytter nesten samtlige av saksbehandlerne Arena til å dokumentere arbeidsevnevurdering for

yrkeshemmede som fremsetter krav om yrkesrettet attføring. Vi viser her bare svarene for de som jobbet med attføring både før og etter overføringen av 11-5-vedtak.

Arena har i løpet av denne perioden overtatt for andre måter å dokumentere slike kartlegginger på. Dette er trolig en direkte følge av at det ble opprettet egne felter for dokumentasjon av arbeidsevnevurderinger i Arena. Bruken av dokumenter som ikke var tilknyttet Arena, men samtidig var tilgjengelig for andre saksbehandlere, har avtatt fra 49 til 29 prosent. Det er nå nesten ingen som dokumenterer arbeidsevnevurderinger på en slik måte at det ikke lenger er tilgjengelig for andre saksbehandlere.

Figur 4.8 *Alle saksbehandlere som har jobbet med attføring både før og etter 11-5-overføringen: Andel som ofte eller alltid har dokumentert kartleggingen på ulike måter¹⁰*



Kvalitet og grundighet

Ettersom de fleste saksbehandlere benytter Arena til å dokumentere en arbeidsevnevurdering, er det mulig for andre saksbehandlere å arbeide videre med en påbegynt arbeidsevnevurdering. Over 1/3-del av de erfarne attføringssaks-

¹⁰ I denne figuren varierer N mellom 104 og 78, fordi en del ikke har svart på de to siste spørsmålene. Vi har valgt å beregne prosent av de som har svart på hvert av de fire spørsmålene.

behandlerne oppgir at det hender de gjør dette. Tilsvarende andel er noe lavere blant tilfeldig utvalgte saksbehandlere (25 prosent).

På spørsmål om kvaliteten på arbeidsevnevurderingen som er utført av en annen saksbehandler, svarer 68 prosent av dem at kvaliteten er god. Det er veldig få som har svart at kvaliteten er *svært god*. Det er liten forskjell mellom besvarelsene til tilfeldig utvalgte saksbehandlere og erfarne attføringssaksbehandlere.

Intervjuene med utvalgte saksbehandlere tydet på at noen av dem som gjennomførte arbeidsevnevurderinger for flere grupper enn attføringssøkere, gjør dette med ulik grad av grundighet eller systematikk. Ved de kontorene hvor arbeidsevnevurdering blir gjennomført for mange ordinære arbeidssøkere, og eventuelt gjennomført i jobbsenteret, blir slike vurderinger i første omgang mer overfladiske. Som en av dem sa: "Da blir det basert på et førsteinntrykk. Vi har ikke prestasjonsangst for å gjøre det perfekt."

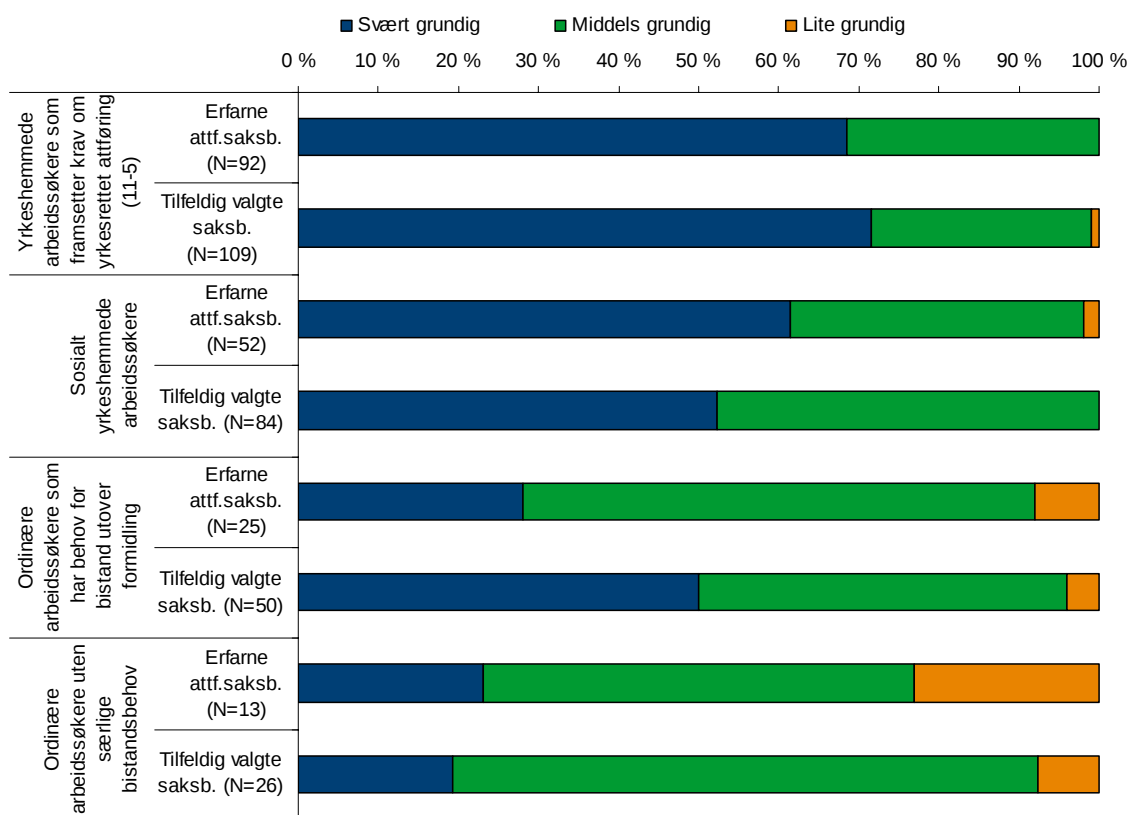
Som nevnt viste undersøkelsen at nesten alle saksbehandlerne oppfatter at det er en "policy" om at det skal utarbeides en arbeidsevnevurdering for yrkeshemmede som fremsetter krav om yrkesrettet attføring. På bakgrunn av dette er det rimelig å forvente at saksbehandlerne også er mer grundige når de gjennomfører en arbeidsevnevurdering for denne gruppen arbeidssøkere. På spørsmål om dette, oppga om lag 70 prosent av saksbehandlerne, som jobber med denne gruppa, at de på en svært grundig måte gjennomfører en arbeidsevnevurdering for yrkeshemmede arbeidssøkere som fremsetter krav om yrkesrettet attføring, se Figur 4.9. På dette spørsmålet er det små forskjeller mellom tilfeldig utvalgte saksbehandlere og erfarne attføringssaksbehandlere.

For de øvrige arbeidssøkergruppene er det forskjeller mellom tilfeldig utvalgte og erfarne attføringssaksbehandlere, i hvor grundig de utfører en arbeidsevnevurdering. Omtrent halvparten av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne svarer at de på en svært grundig måte gjennomfører arbeidsevnevurdering for både sosialt yrkeshemmede og ordinære arbeidssøkere med behov for bistand. Til sammenligning oppgir 62 prosent av erfarne attføringssaksbehandlere at de gjennomfører en svært grundig arbeidsevnevurdering av sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere, mens tilsvarende andel for ordinære arbeidssøkere er 28 prosent for den samme saksbehandlergruppen.

Det kan tenkes at erfarne attføringssaksbehandlere har innarbeidet en grundig metode for arbeidsevnevurderinger i forbindelse med 11-5-vedtak, som de også gjennomfører for sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere, mens saksbehandlerne som jobber med andre grupper, hvor de oppfatter at kravet til systematikk/grundighet ikke er så stort, bruker en enklere versjon også når de har å gjøre med sosialt yrkeshemmede.

Når det gjelder ordinære arbeidssøkere uten behov for bistand svarer om lag 20 prosent av saksbehandlerne som jobber med denne gruppa at de gjennomfører en grundig arbeidsevnevurdering.

Figur 4.9 *Saksbehandlere: Hvor grundig vil du si at du gjennomfører arbeidsevnevurderinger for de ulike gruppene arbeidssøkere? Andel av de som jobber med den aktuelle gruppa*



4.4 Årsaker til ulik praksis

Vi har sett at arbeidsevnevurderinger i hovedsak benyttes når det framsettes krav om attføring. Det er likevel mange saksbehandlere som vurderer at metoden kunne vært nyttig overfor andre grupper, noe vi skal se nærmere på i neste kapittel. På spørsmål om hvorfor de ikke bruker arbeidsevnevurderinger i flere tilfeller, hadde ingen av de vi intervjuet noen klare svar på det. Det synes som om få ser noen grunn til å *ikke* bruke det, men at man heller ikke har fått noen signaler om hyppigere bruk, noe som selvsagt påvirker prioriteringene.

Fylkesresultatene kan tyde på at det er en sammenheng mellom den policy som er i fylket, og saksbehandlernes praksis. Vi har analysert nærmere hvordan hver enkelt saksbehandlers praksis varierer med den policy vedkommende oppfatter. Vi finner at saksbehandlere som svarer at det er en policy om at arbeidsevnevurdering skal gjennomføres for sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere, i langt større grad enn andre oppgir at de gjennomfører arbeidsevnevurderinger for denne gruppa. Det samme gjelder for ordinære arbeidssøkere med bistandsbehov.

Det er med andre ord en nær sammenheng mellom de anbefalinger som er formidlet fra fylket eller kontorledelsen og bruken av arbeidsevnevurderinger.

Dette gjelder både hvilke grupper saksbehandlerne benytter metoden for, og rutiner for hvordan vurderingen gjennomføres.

Hvilke andre faktorer har betydning for når og hvordan man gjennomfører arbeidsevnevurderinger? I intervjuene var det flere som ikke identifiserte bestemte *grupper* som aktuelle for arbeidsevnevurdering, men svarte at de gjør en vurdering i de tilfellene det avdekkes et kompetansebehov, at det altså er et avdekket behov som utløser bruk av arbeidsevnevurderinger.

Ved kontorer hvor man følger et prinsipp om å gjennomføre en arbeidsevnevurdering for flest mulig av de som registrerer seg, må disse nødvendigvis bli mer overfladiske. Man går ikke like dypt ned i faktagrunnlaget, og kartlegger trolig færre deler av faktagrunnlaget¹¹. Intervjuene tyder på at arbeidsevnevurdering i en slik "light-versjon" likevel anses som et nyttig verktøy i den videre kanaliseringen av arbeidssøkerne/fastsettelsen av servicebehov.

Resultatene fra undersøkelsen viser at tidsbruk kan være en viktig årsak til kvalitetsnivået på en del arbeidsevnevurderinger. 47 prosent av saksbehandlerne oppga tidspress som en årsak til at en arbeidsevnevurdering blir gjennomført mindre grundig i noen sammenhenger. Dette er et resultat som ikke bør vektlegges for sterkt, ettersom en saksbehandler trolig ofte føler at det er mulig å heve kvaliteten på en arbeidsevnevurdering gjennom økt tidsbruk. Det er en avveining mellom antall utførte arbeidsevnevurderinger og kvalitetsnivået til én enkelt arbeidsevnevurdering.

I spørreundersøkelsen ble saksbehandlerne også spurt om det var andre grunner, utover tidspress, som medførte at en arbeidsevnevurdering blir gjennomført mindre grundig. En del av svarene tyder på at manglende dokumentasjon til faktagrunnlaget er én årsak. Dersom arbeidssøkeren ikke har interesse av bistand fra NAV, kan dette medføre en mindre grundig gjennomføring av arbeidsevnevurderingen. En annen forklaring er at arbeidssøkeren åpenbart tilfredsstiller kravene for 11-5.

I tillegg til variasjoner i når og hvor grundig arbeidsevnevurderinger gjennomføres, har vi identifisert to ulike tilnærminger: Noen legger stor vekt på formell dokumentasjon, andre legger mer vekt på kommunikasjon med arbeidssøkeren. Her ser det ut til at det er mer personlige preferanser som har betydning for hvilken innfallsvinkel man har.

¹¹ I evalueringen har vi lite grunnlag for å vurdere nøyaktig hva en mindre grundig arbeidsevnevurdering innebærer, da vi ikke har kunnet sammenlikne eksempler, med kun fått en beskrivelse fra saksbehandlere.

5 Potensial og videreutvikling

I dette kapitlet gjengir vi resultatene fra spørsmål om hvordan kontorlederne og saksbehandlerne vurderer ulike sider ved arbeidsevnevurderinger: Nytten av å benytte vurderingene i like sammenhenger, hensiktsmessigheten ved hjelpemidlene, og potensialet for en videreutvikling av metoden i NAV.

5.1 Nytte av arbeidsevnevurdering

Bruk av arbeidsevnevurdering til ulike formål

En arbeidsevnevurdering representerer en systematisering av arbeidssøkerens muligheter og begrensninger som kan benyttes i ulike situasjoner for å tilpasse den bistanden arbeidssøkeren bør få. Selve vurderingen gjennomføres gjerne for et bestemt formål – som vi har sett skjer det særlig i forbindelse med at saksbehandlerne skal gjøre vedtak etter paragraf 11-5. Når vurderingen først er dokumentert, kan den imidlertid benyttes i flere sammenhenger, av samme eller andre saksbehandlere.

Resultatene fra undersøkelsene bekrefter at arbeidsevnevurderingene blir benyttet i den videre oppfølgingen av arbeidssøkere. En betydelig andel av de erfarne attføringssaksbehandlerne (68 prosent) og av de tilfeldig utvalgte saksbehandlere (74 prosent), svarte at de har benyttet arbeidsevnevurderinger de selv har gjennomført i forbindelse med videre oppfølging av arbeidssøkeren. Det er også vanlig å benytte arbeidsevnevurderinger som er utført av andre saksbehandlere i forbindelse med oppfølging av arbeidssøkeren. 58 prosent av de erfarne attføringssaksbehandlerne oppgir at de har benyttet arbeidsevnevurderinger som er utført av andre saksbehandlere. Tilsvarende andel er 68 prosent for tilfeldig utvalgte saksbehandlere. Undersøkelsen avdekker ikke hvor ofte slik videre bruk av arbeidsevnevurderinger forekommer.

I intervjuene med de utvalgte saksbehandlerne uttrykte mange at arbeidsevnevurderinger kan være svært nyttig i forbindelse med å planlegge tiltak for alle typer arbeidssøkere. Spesifikke grupper/situasjoner som ble nevnt, er avklaring av sosialt yrkeshemmede med sammensatte problemer, arbeidssøkere med sosiale problemer generelt, avklaring av ordinære arbeidssøkere når de har gått ledige en stund, og attføringssøkere med psykiske lidelser, der søkeren kan ha tilleggsp problemer som ikke fanges opp av lege. Også i forbindelse med å formidle personer som er ferdige på attføring/tiltak, etter ”friskmeldt til Aetat” kan arbeidsevnevurdering være nyttig.

I spørreundersøkelsen spurte vi både kontorlederne og saksbehandlerne om hvordan de vurderer nytten av å benytte arbeidsevnevurderinger i ulike sammenhenger – uavhengig av om den er gjennomført tidligere eller i forbindelse med den aktuelle problemstillingen. Dette spørsmålet ble stilt til alle saksbehandlerne. Vi hadde satt opp ulike formål for en arbeidsevnevurdering, og ba respondentene svare på en skala fra 1 (svært lite nyttig) til 5 (svært nyttig).

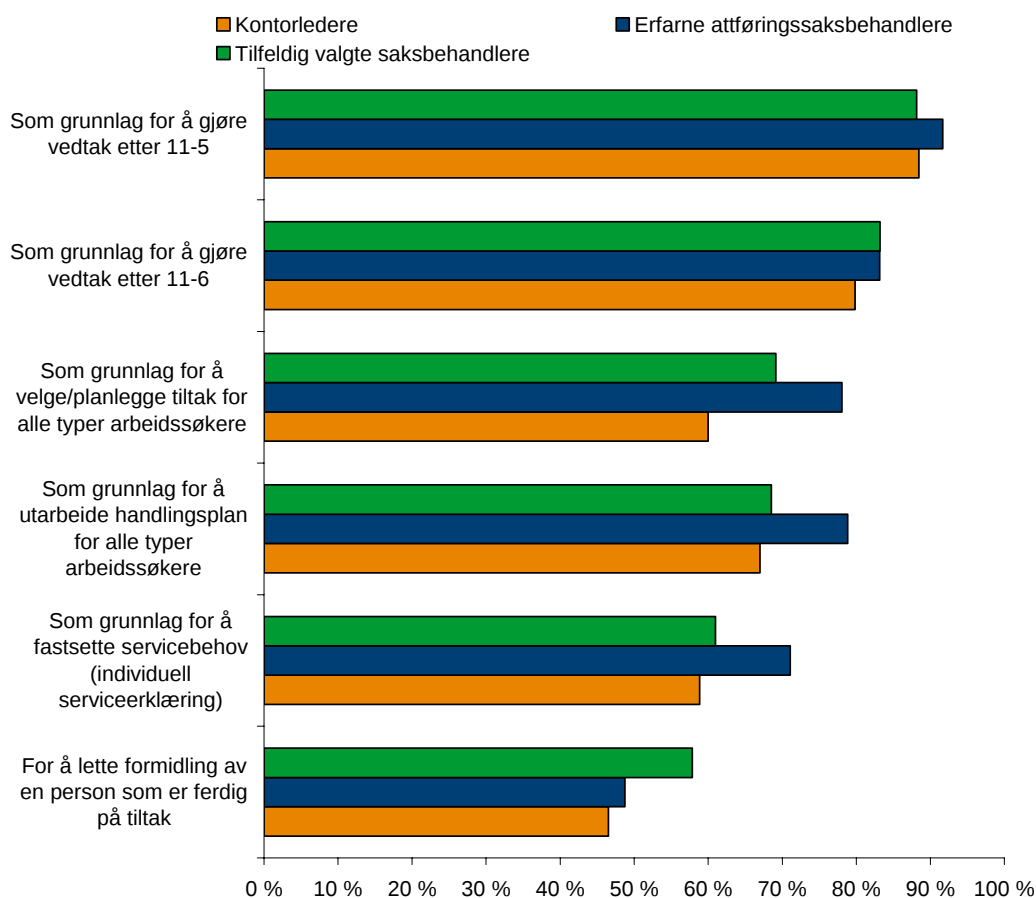
I Figur 5.1 viser vi resultatene blant kontorlederne og saksbehandlerne. Her viser vi andelen som mener at arbeidsevnevurderingen er nyttig i de ulike sammenhengene (summen av alternativ 4 og 5). Vi ser at det er stort samsvar mellom svarene til kontorlederne og det tilfeldige utvalget av saksbehandlerne, selv om kontorlederne ofte bare vil ha annenhånds kjennskap til bruken av arbeidsevnevurderingene. De erfarne attføringssaksbehandlerne ser imidlertid større nytte av metoden i forbindelse med oppfølging av alle typer arbeidssøkere.

Et stort flertall av alle mener at arbeidsevnevurderinger er nyttig som grunnlag for å gjøre vedtak etter paragraf 11-5 (88 og 90 prosent). De aller fleste saksbehandlerne mener arbeidsevnevurderingen er *svært nyttig* i dette tilfellet (ikke vist i figuren), mens det gjelder noe over halvparten av kontorlederne. Et stort flertall mener også at arbeidsevnevurderinger er nyttig som grunnlag for å gjøre vedtak etter paragraf 11-6 (80-83 prosent). For disse to situasjonene er det liten forskjell i besvarelsene til de erfarne attføringssaksbehandlerne og de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne. Dette tyder på at arbeidsevnevurderingen tjener hensikten den i første rekke har vært ment å fylle, nemlig som et som et verktøy til å kartlegge muligheter og begrensninger for personer som framsetter krav om yrkesrettet attføring.

De tilfeldig utvalgte saksbehandlerne mener det er stor nytte av arbeidsevnevurdering også i situasjoner som ikke direkte kan knyttes til arbeidssøkere under attføring. Om lag 70 prosent av denne gruppen mente at arbeidsevnevurdering er nyttig som grunnlag for å velge/planlegge tiltak eller utarbeide handlingsplan for alle typer arbeidssøkere, altså noe mer enn blant kontorlederne. Andelen som mener arbeidsevnevurderinger er nyttige når det gjelder å fastsette servicebehov (individuell serviceerklæring) er noe lavere (61 prosent). I disse tre tilfellene vurderer de erfarne attføringssaksbehandlerne arbeidsevnevurdering som noe mer nyttig enn det tilfeldig utvalgte saksbehandlere gjør.

Det er også et flertall av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne (58 prosent) som mener arbeidsevnevurdering er nyttig i forbindelse med å lette formidling av personer som er ferdig på tiltak. Tilsvarende andel er noe lavere blant erfarne attføringssaksbehandlere (49 prosent). Årsaken til dette kan være at det er flere i det tilfeldige utvalget som faktisk jobber med formidling, og at de dermed har mer erfaring med nytten av arbeidsevnevurderinger i denne sammenhengen.

Figur 5.1 *Andel av kontorlederne og saksbehandlerne som mener arbeidsevnevurdering er nyttig i ulike sammenhenger (4 eller 5 på en skala fra 1 (svært lite nyttig) til 5 (svært nyttig))*



Vurderingene av nytten av arbeidsevnevurdering til andre formål enn som grunnlag for 11-5-vedtak, er svært lik blant de som selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering og de som ikke har gjort det. Ett unntak er at de som *ikke* selv har gjennomført en arbeidsevnevurdering, faktisk ser større potensiell nytte i forbindelse med arbeidsformidling, enn de som har gjennomført en arbeidsevnevurdering. Bakgrunnen kan være at disse saksbehandlerne oftere jobber med formidling, og at de i den forbindelse ser et behov for bedre dokumentasjon av arbeidssøkerens muligheter og begrensninger.

Saksbehandlerne vurdering av hvor nyttig arbeidsevnevurdering er i andre situasjoner enn for å gjøre vedtak etter paragraf 11-5, varierer imidlertid med hvor ofte de selv bruker arbeidsevnevurdering overfor sosialt yrkeshemmede og ordinære arbeidssøkere. Jo oftere de bruker arbeidsevnevurdering for disse gruppene, desto mer nyttig mener de at metoden er i forbindelse med å velge/planlegge tiltak og utarbeide handlingsplan for alle typer arbeidssøkere. Det er to mulig tolkninger av dette: At saksbehandlerne ser nytten fordi de bruker arbeidsevnevurdering mye, eller at saksbehandlere bruker det mye fordi de ser stor nytte av det.

Fordeler og ulemper med arbeidsevnevurderinger

I intervjuene fikk vi en rekke innspill om hvilke fordeler en arbeidsevnevurdering kan ha. Flere oppga at det gjør det lettere å fokusere på muligheter framfor begrensninger, og at det er en stor fordel at arbeidssøkeren slipper å få de samme spørsmålene flere ganger av ulike saksbehandlere. Noen mente at arbeidsevnevurdering har betydning for arbeidssøkerens motivasjon, idet han eller hun blir klar over sine muligheter. En av saksbehandlerne kunne fortelle at det hender at noen trekker kravet om attføring, idet vedkommende erkjenner at attføring ikke er nødvendig/hensiktsmessig. I de tilfellene vedkommende har blitt sykemeldt fra en IA-virksomhet, mente denne saksbehandleren dessuten at en arbeidsevnevurdering gjør det lettere å gå tilbake til arbeidsgiveren og legge press for dem for å tilrettelegge. Et annet innspill var at arbeidsevnevurdering hjelper saksbehandleren å tenke nytt – ”Når du har jobbet med attføring lenge er det lett å komme inn i et spor.”

For å kartlegge ulike positive og negative sider ved arbeidsevnevurderingen, slik metoden er praktisert i Aetat, ble saksbehandlerne i spørreundersøkelsen bedt om å vurdere en del utsagn, og angi hvor enige de var, på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Besvarelsene tyder generelt på at saksbehandlerne på flere måter opplever arbeidsevnevurderingen som nyttig for arbeidsprosessene i organisasjonen. Det er generelt små forskjeller i svarene fra tilfeldig utvalgte saksbehandlere og de erfarne attføringssaksbehandlerne på disse spørsmålene.

I Figur 5.2 viser vi andelene som svarte 4 eller 5 (helt eller delvis enig) for hvert av utsagnene. Figuren viser at 4 av 5 saksbehandlere er enig i at arbeidsevnevurderingen bidrar til å systematisere arbeidssøkerens arbeidsevne. En av intensjonene med innføringen av arbeidsevnevurderingen var nettopp å sørge for en systematisering av kartleggingen av arbeidssøkerens muligheter og begrensninger. Det er derfor å forvente at de fleste saksbehandlerne også er enig i at arbeidsevnevurderingen fyller en slik funksjon. Saksbehandlerne er imidlertid ikke like entydige når det gjelder om arbeidssøkerne opplever arbeidsevnevurdering som er en god måte å jobbe på. I underkant av 60 prosent var enige i dette, mange vet trolig lite om det.

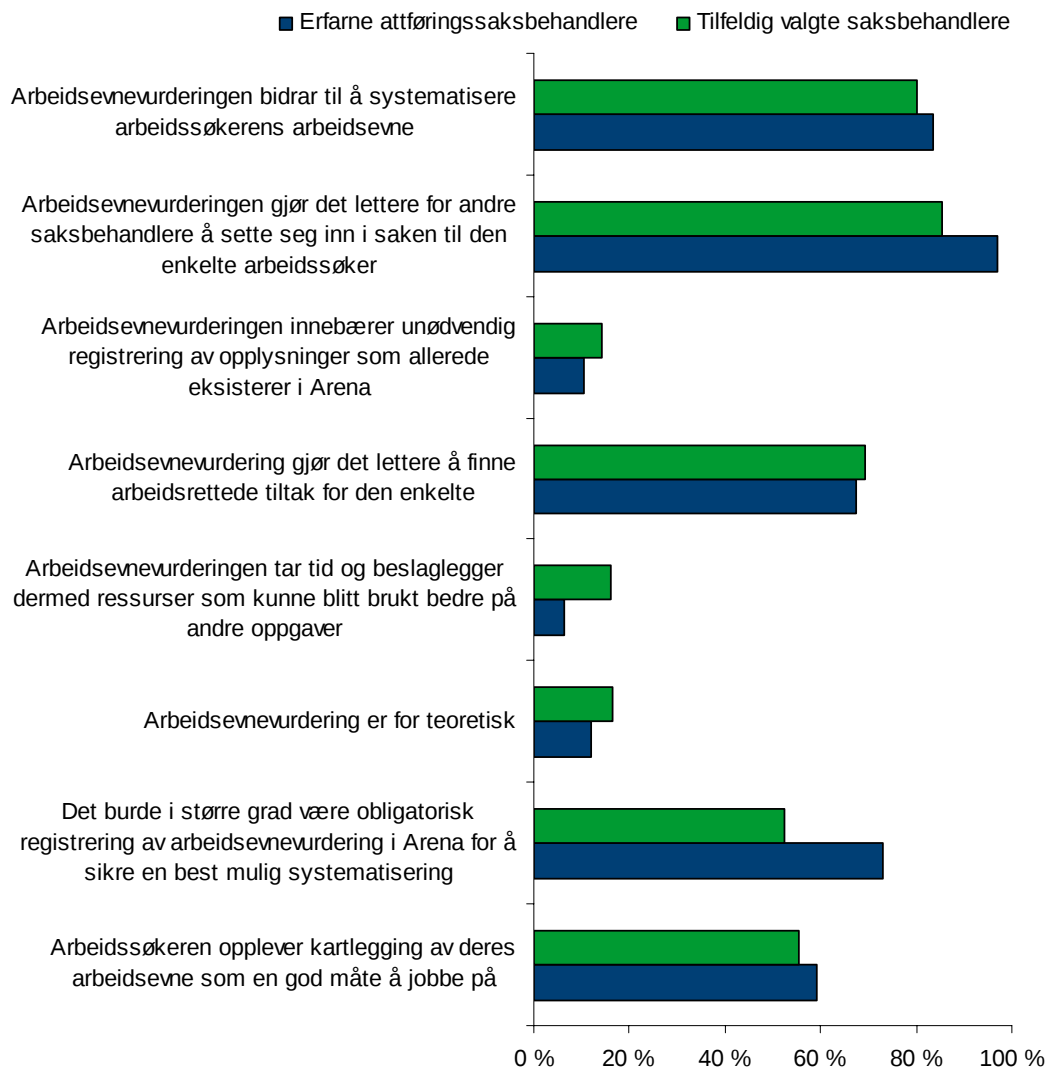
Nesten samtlige erfarne attføringssaksbehandlere er enig i at arbeidsevnevurderingen gjør det lettere for andre saksbehandlere å sette seg inn i saken til den enkelte arbeidssøker. Tilsvarende andel var 85 prosent for tilfeldig utvalgte saksbehandlere. Om lag 2/3-deler av samtlige saksbehandlere mener arbeidsevnevurderingen gjør det lettere å finne arbeidsrettede tiltak for arbeidssøkeren.

Tre av utsagnene er negative påstander om arbeidsevnevurderingens rolle i arbeidsprosessen. Disse påstandene er i) at arbeidsevnevurderingen innebærer unødvendig registrering av opplysninger som allerede eksisterer i Arena, ii) at arbeidsevnevurderingen tar tid som kunne blitt brukt på andre oppgaver og iii) at arbeidsevnevurderingen er for teoretisk. Det er godt under 20 prosent av saksbehandlerne som var enige hvert av disse utsagnene.

Slik Arena i dag er utformet er det rom for å øke bruken av obligatoriske felter i forbindelse med registrering av arbeidsevnevurderingen. Nesten tre av fire erfarne attføringssaksbehandlere mener det ville være nyttig å øke graden av obligatorisk

registrering for å sikre en best mulig systematisering. Bare litt over halvparten av de tilfeldig utvalgte saksbehandlere er enig i samme utsagn.

Figur 5.2 *Saksbehandlere: Fordeler og ulemper ved arbeidsevnevurderinger. Andel som er enig (alternativ 4 og 5)*



5.2 Vurdering av hjelpemidlene

Vi stilte spørsmål både til kontorlederne og saksbehandlerne om hvordan de tilgjengelige hjelpemidlene fungerer – dette gjelder først og fremst Arena-funksjonaliteten og den sentralt utarbeidede veilederen. Fra intervjuene hadde vi fått ulike innspill om dette. Flere mente at så vel veilederen som Arena inneholder for få detaljer/eksempler. Særlig sosiale forhold, som boforhold, sosialt nettverk og stabilitet ble nevnt som eksempler på viktige deler av faktagrunnlaget. Noen mente dessuten at man i større grad burde tvinges til å gjøre vurderingen mer systematisk (noe vi også fikk bekreftet av resultatene i Figur 5.2).

Sentralt utarbeidet veiledningsmateriell

69 prosent av kontorlederne oppga i spørreundersøkelsen undersøkelsen at de kjenner til veilederen for arbeidsevnevurdering som ligger på intranettet i NAV

(tidligere Aetat). Vi ba dem ta stilling til tre påstander om denne veilederen, og svare på en skala fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig). Svarene er vist i Figur 5.3.

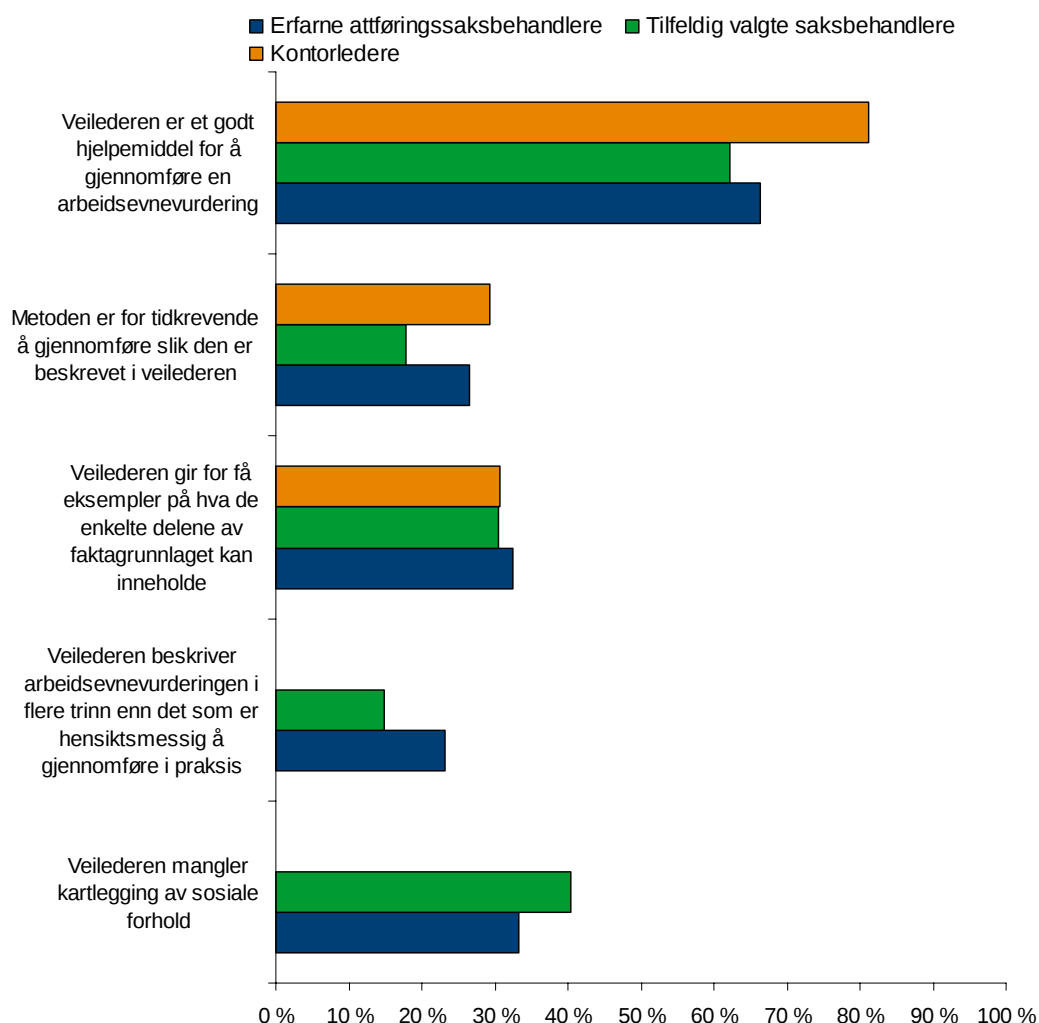
Som tidligere nevnt kjenner de fleste saksbehandlerne til denne veilederen, en noe større andel av de erfarne attføringssaksbehandlerne enn av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne. De saksbehandlerne som oppga at de har kjennskap til veilederen, ble på samme måte som kontorlederne presentert for noen utsagn – positive og negative – om denne. Siden saksbehandlerne i større grad vil ha førstehåndskjennskap til veilederen, ble de stilt overfor noe flere utsagn enn kontorlederne.

Så mange som 81 prosent av kontorlederne oppfatter veilederen som et godt hjelpemiddel for å gjennomføre arbeidsevnevurderinger. En god del færre, men likevel et flertall, av saksbehandlerne (62-66 prosent) mener veilederen er et godt hjelpemiddel. Det er dessuten svært få som sier seg uenig i dette.

Det er et mindretall av alle de tre gruppene som er enig i de mer kritiske utsagnene. Det er imidlertid en god del av de tilfeldig valgte saksbehandlere (40 prosent) som er enig i at veilederen mangler kartlegging av sosiale forhold. Årsaken til at færre attføringssaksbehandlere mener det, kan være at de i en større andel av sakene står overfor mer entydige medisinske problemstillinger. Om lag en tredjedel av så vel saksbehandlerne som kontorlederne mener at veilederen gir for få eksempler på hva faktagrunnlaget kan inneholde.

Til påstanden om at arbeidsevnevurdering er for tidkrevende å gjennomføre slik den er beskrevet i veilederen, er andelen enige størst blant kontorlederne, minst blant de erfarne attføringssaksbehandlerne. Det er relativt få saksbehandlere som er enige i at veilederen beskriver arbeidsevnevurderingen i flere trinn enn det som er hensiktsmessig å gjennomføre i praksis.

Figur 5.3 *Andel av kontorlederne og saksbehandlerne som kjenner veilederen, som er enige i ulike utsagn om den. (4 eller 5 på en skala fra 1 (svært lite enig) til 5 (svært enig))*



Arena

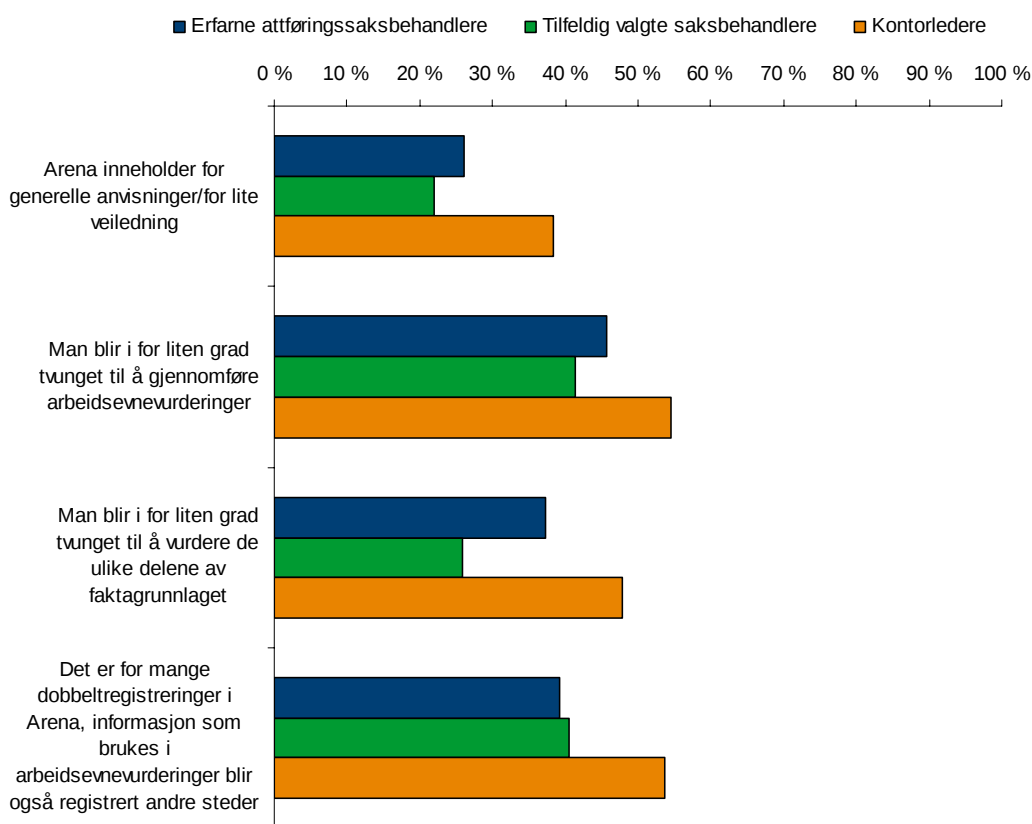
På samme måte som for veilederen, stilte vi både kontorlederne og saksbehandlerne spørsmål om hvordan de vurderer Arena som hjelpemiddel for arbeidsevnevurderinger. Vi satte opp en del kritiske utsagn og ba dem angi hvor enige de var, på en skala fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig). I Figur 5.4 viser vi andelen av kontorlederne og saksbehandlerne som sa seg enig i hvert av utsagnene (alternativ 4 og 5). Generelt er kontorlederne mer kritiske enn saksbehandlerne, og de erfarne attføringssaksbehandlerne er noe mer kritisk enn de tilfeldig valgte saksbehandlerne.

Tidligere, i Figur 5.2, presenterte vi resultater som viser at nesten tre av fire erfarne attføringssaksbehandlere er enig i en generell påstand om at det burde være større grad av obligatorisk registrering av arbeidsevnevurdering i Arena for å sikre en best mulig systematisering. Denne andelen var litt lavere for de tilfeldig utvalgte saksbehandlere (52 prosent). I Figur 5.7 viser vi svarene på en påstand om at man i for liten grad blir tvunget til å *gjennomføre* en arbeidsevnevurdering. 41 prosent av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne er enig i dette, noe flere av de

erfarne attføringssaksbehandlere. Dette er likevel den påstanden som flest er enige i. Bare en fjerdedel av de tilfeldig valgte saksbehandlerne er enig i at man i for liten grad blir tvunget til å vurdere de ulike delene av *fakta grunnlaget*. En god del flere av de erfarne attføringssaksbehandlerne er imidlertid enige i det (37 prosent).

40 prosent av saksbehandlerne er enig i at det er for mange dobbeltregistreringer i Arena. Bare om lag en fjerdedel saksbehandlerne er enige i at det er for generelle anvisninger/for lite veiledning i Arena.

Figur 5.4 *Andel av kontorlederne og saksbehandlere som har gjennomført en arbeidsevnevurdering som er enige i ulike utsagn om Arena. (4 eller 5 på en skala fra 1 (svært lite enig) til 5 (svært enig))*



5.3 Videreutvikling i NAV

Så vel ulik praksis i ulike deler av etaten, som en del av de vurderingene som er presentert over, indikerer at de ansatte i NAV arbeid mener det er et forbedringspotensial ved metoden for arbeidsevnevurdering slik den brukes i dag. Vi har imidlertid også dokumentert at de ansatte oppfatter at metoden er svært nyttig i flere deler av arbeidet. Vi stilte saksbehandlerne overfor en del utsagn om nytten av arbeidsevnevurdering i den nye etaten, og behovet for videreutvikling i NAV, se Figur 5.5.

Saksbehandlerne mener at arbeidsevnevurdering bør benyttes for flere typer brukere av NAV sine tjenester. 85 prosent av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne er enig i at arbeidsevnevurdering i større grad bør brukes i forbindelse med

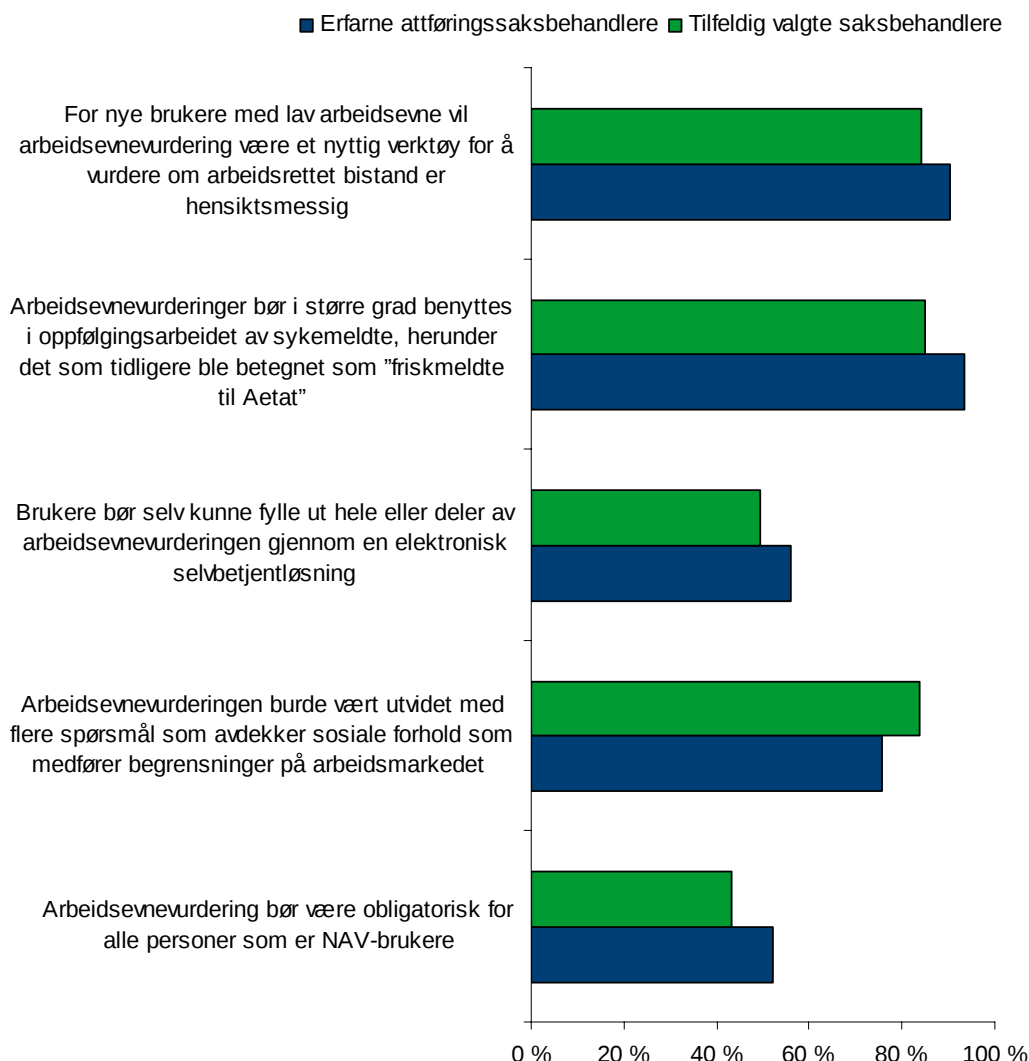
oppfølging av sykemeldte, og omtrent en like stor andel (84 prosent) er enig i at arbeidsevnevurdering vil være nyttig for nye brukere med lav arbeidsevne. Begge disse andelene er noe større blant de erfarne attføringssaksbehandlerne.

Omtrent halvparten av saksbehandlerne var enige i at brukerne selv bør kunne fylle ut deler av arbeidsevnevurderingen gjennom en elektronisk selvbetjent-løsning.

Besvarelsene tyder på at sosiale forhold bør inkluderes i faktagrunnlaget. Hele 84 prosent av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne er enig i at arbeidsevnevurderingen burde vært utvidet med flere spørsmål som avdekker sosiale forhold som medfører begrensninger på arbeidsmarkedet. Til sammenligning er tilsvarende andel 76 prosent for de erfarne attføringssaksbehandlerne. I Figur 5.3 viste vi at 40 prosent av de tilfeldig valgte saksbehandlerne var enig i at veilederen som blir brukt i dag mangler kartlegging av sosiale forhold. De svarene vi viser her, kan tolkes som at inkludering av sosiale forhold oppfattes som langt viktigere i framtida.

Vi viste tidligere (Figur 5.4) at 41 prosent av de tilfeldig utvalgte saksbehandlerne er enig i at man i for liten grad blir tvunget til å gjennomføre arbeidsevnevurdering. Det er omtrent en like stor andel (43 prosent) som er enig i at det bør være obligatorisk arbeidsevnevurdering for alle som er NAV-brukere.

Figur 5.5 *Saksbehandlere: Potensial og behov for videreutvikling i NAV.
Andel som er enig (alternativ 4 og 5)*



I spørreundersøkelsen stilte vi et åpent spørsmål til kontorlederne: "Med tanke på å innføre metoden i NAV som helhet, har du noen innspill til hvordan metoden bør videreutvikles?" En rask gjennomgang av svarene, viser at det er en del ledere som mener at det i større grad bør være obligatorisk bruk av arbeidsevnevurdering i NAV. Dette for å sikre en mest mulig standardisert saksbehandling.

Det er også en oppfatning at arbeidsevnevurdering med fordel kan benyttes for flere arbeidssøkergrupper enn det som er vanlig i dag. Noen mener også at arbeidsevnevurdering bør være påkrevd ved førstegangssamtale. Videre er det en del ledere som argumenterer for at faktagrunnlaget kunne vært mer detaljert. Dette gjelder i hovedsak opplysninger om sosiale forhold og opplysninger som knytter seg til arbeidsmarkedet. Det er imidlertid ingen som kommer med eksempler på hva slike opplysninger kan være.

Vedlegg 1: Spørreskjema kontorledere

Arbeidsevnevurdering - Kontorleder

1) Er kontoret et pilotkontor?

- ☐ Ja
☐ Nei


Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
 Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Er kontoret et pilotkontor? - Ja

Siden kontoret er et pilotkontor ber vi om at alle svarene blir gitt for det som gjaldt i Aetat lokal FØR sammenslåingen.

Først ønsker vi litt bakgrunnsinformasjon om kontoret.

3) Hvor mange årsverk er sysselsatt ved kontoret, inkludert eventuelle underliggende avdelingskontorer?

- ☐ Under 10
☐ 10 - 29
☐ 30 eller flere


4) Har dere en arbeidsdeling mellom saksbehandlerne ved kontoret?

- ☐ Det er ingen spesiell arbeidsdeling mellom saksbehandlerne, "alle gjør alt"
☐ Vi har en arbeidsdeling mellom saksbehandlerne


Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
 Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har dere en arbeidsdeling mellom saksbehandlerne ved kontoret? - Vi har en arbeidsdeling mellom saksbehandlerne

5) Hvilke av følgende beskrivelser passer for arbeidsdelingen ved ditt kontor. For hver av beskrivelsene, oppgi om denne passer eller ikke.

	Passer	ikke
Det er en viss arbeidsdeling, men saksbehandlere som jobber i jobbsenter/mottak jobber også med videre oppfølging av ordinære arbeidssøkere som har behov for det	☐	☐
Det er en viss arbeidsdeling, men saksbehandlere som jobber i jobbsenter/mottak jobber også med videre oppfølging av arbeidssøkere under yrkesrettet	☐	☐

attføring



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har dere en arbeidsdeling mellom saksbehandlerne ved kontoret? - Vi har en arbeidsdeling mellom saksbehandlerne

6) Hvilke av følgende beskrivelser passer for arbeidsdelingen ved ditt kontor. For hver av beskrivelsene, oppgi om denne passer eller ikke.

	Passer	Passer ikke
Saksbehandlere som jobber i jobbsenter/mottak gjør også vedtak etter §11-5	☐	☐
Saksbehandlere som jobber i jobbsenter/mottak gjennomfører kun førstegangssamtale	☐	☐
Det er bare noen bestemte saksbehandlere som gjør vedtak etter §11-5	☐	☐
Saksbehandlere som gjør vedtak etter §11-5 jobber også med videre oppfølging av attføringssøkere	☐	☐
Det er forskjellige saksbehandlere som gjør vedtak etter §11-5 og 11-6	☐	☐



Om arbeidsevneevaluering

7) Har dere en "policy" med hensyn til hvilke grupper arbeidsevneevaluering skal gjennomføres for, utover det som er anbefalt fra sentralt hold?

- ☐ Nei, vi følger kun sentrale anbefalinger
- ☐ Ja, fylkesleddet har gitt føringer på bruken av arbeidsevneevaluering
- ☐ Ja, kontoret har sin egen "policy" med hensyn til hvilke grupper arbeidsevneevaluering skal gjennomføres for



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har dere en "policy" med hensyn til hvilke grupper arbeidsevneevaluering skal gjennomføres for, utover det som er anbefalt fra sentralt hold? - Ja, kontoret har sin egen "policy" med hensyn til hvilke grupper arbeidsevneevaluering skal gjennomføres for
 eller
 Har dere en "policy" med hensyn til hvilke grupper arbeidsevneevaluering skal gjennomføres for, utover det som er anbefalt fra sentralt hold? - Ja, fylkesleddet har gitt føringer på bruken av arbeidsevneevaluering

Hva er gjeldende "policy" med hensyn til hvilke grupper arbeidsevneevaluering skal gjennomføres for? Kryss av for den beskrivelsen som passer best.

8) Arbeidsevneevaluering skal gjennomføres

- ☐ ..for flest mulig av alle arbeidssøkere som registrerer seg
- ☐ ..for alle arbeidssøkere som har behov for bistand utover ren formidling
- ☐ ..for alle yrkeshemmede arbeidssøkere (også sosialt yrkeshemmede), i andre saker er det opp til den enkelte

saksbehandler

☐ ..i forbindelse med 11-5, i andre saker er det opp til den enkelte saksbehandler



9) Bruker dere egne rutiner for HVORDAN arbeidsevnevurdering skal gjennomføres, ut over det som er anbefalt fra sentralt hold?

- ☐ Nei
- ☐ Ja, rutiner utarbeidet i fylkesleddet
- ☐ Ja, rutiner utarbeidet på kontoret

10) Er arbeidet med arbeidsevnevurdering dedikert til bestemte saksbehandlere, eller gjennomfører de fleste saksbehandlere slike vurderinger i de tilfellene det er aktuelt?

- ☐ Noen få saksbehandlere har ansvar for å gjennomføre arbeidsevnevurderinger
- ☐ De fleste saksbehandlere gjennomfører arbeidsevnevurderinger



11) Er det en bestemt ansatt ved kontoret som har ansvar for veiledning om metoden for arbeidsevnevurdering?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

12) Er det en bestemt person på fylkesnivå som har ansvar for veiledning om metoden for arbeidsevnevurdering?

- ☐ Ja
- ☐ Nei



13) Er den noen som har ansvar for å følge opp at arbeidsevnevurdering blir gjennomført i de tilfellene det skal gjøres (ifølge egne eller sentrale anbefalinger)?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

14) Er den noen som har ansvar for å følge opp at arbeidsevnevurderingene blir godt dokumentert i Arena?

- ☐ Ja
- ☐ Nei



Hvilken oppfatning har du av nytten av arbeidsevnevurdering i ulike sammenhenger? Under har vi satt opp ulike formål for

en arbeidsevnevurdering.

For hver av dem ber vi deg svare på en skala fra 1 (svært lite nyttig) til 5 (svært nyttig).

	1	2	3	4	5	Ingen oppfatning
Som grunnlag for å gjøre vedtak etter 11-5	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Som grunnlag for å gjøre vedtak etter 11-6	☐	☐	☐	☐	☐	☐

**Nedenfor følger flere ulike formål for en arbeidsevnevurdering.**

For hver av dem ber vi deg svare på en skala fra 1 (svært lite nyttig) til 5 (svært nyttig).

	1	2	3	4	5	Ingen oppfatning
Som grunnlag for å velge/planlegge tiltak for alle typer arbeidssøkere	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Som grunnlag for å utarbeide handlingsplan for alle typer arbeidssøkere	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Som grunnlag for å fastsette servicebehov (individuell serviceerklæring)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
For å lette formidling av en person som er ferdig på tiltak	☐	☐	☐	☐	☐	☐

**17) Er det andre sammenhenger hvor du mener at arbeidsevnevurdering kan være særlig nyttig? I tilfelle hvilke..****18) Kjenner du til veilederen for arbeidsevnevurdering som ligger på intranettet?**

- ☐ Ja
- ☐ Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Kjenner du til veilederen for arbeidsevnevurdering som ligger på intranettet? - Ja

I hvilken grad er du enig i følgende utsagn om veilederen?

For hvert utsagn ber vi deg svare på en skala fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig).

	1	2	3	4	5	Ingen oppfatning
Veilederen er et godt hjelpemiddel for å gjennomføre en arbeidsevnevurdering	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Metoden er for tidkrevende å gjennomføre slik den er beskrevet i veilederen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Veilederen gir for få eksempler på hva de enkelte delene av faktagrunnlaget kan inneholde	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Kjenner du til veilederen for arbeidsevnevurdering som ligger på intranettet? - Ja

20) Ser du andre svakheter eller styrker ved veilederen? I tilfelle hvilke...



I hvilken grad er du enig i følgende utsagn om Arena som hjelpemiddel for arbeidsevnevurderinger?

For hvert utsagn ber vi deg svare på en skala fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig).

	1	2	3	4	5	Ingen oppfatning
Arena inneholder for generelle anvisninger/for lite veiledning	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Man blir i for liten grad tvunget til å gjennomføre arbeidsevnevurderinger	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Man blir i for liten grad tvunget til å vurdere de ulike delene av faktagrunnlaget	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det er for mange dobbeltregistreringer i Arena, informasjon som brukes i arbeidsevnevurderinger blir også registrert andre steder	☐	☐	☐	☐	☐	☐



22) Ser du andre svakheter eller styrker ved Arena som hjelpemiddel for arbeidsevnevurderinger? I tilfelle hvilke...



23) Med tanke på å innføre metoden i NAV som helhet, har du noen innspill til hvordan metoden bør videreutvikles?



Vi skal i neste omgang gjennomføre en spørreundersøkelse til saksbehandlere ved alle kontorene. Vi ber derfor om at du oppgir e-postadressen til tre saksbehandlere ved ditt kontor (NAV-arbeid), etter den framgangsmåten vi har beskrevet under.

Først skal du velge 1 **erfaren saksbehandler som jobber med attføring.**

Dersom kontoret er et pilotkontor, vennligst velg en saksbehandler som kommer fra Aetat.

24) Saksbehandler innen attføring, e-postadresse 1:



To personer **trukket tilfeldig blant alle kontorets saksbehandlere, uavhengig av arbeidsområde (unntatt interne støttefunksjoner). For at det skal bli tilfeldig, ber vi deg oppgi den saksbehandleren som kommer **først** i alfabetet og den som kommer **sist** i alfabetet, sortert etter etternavn.**

Dersom kontoret er et pilotkontor, vennligst velg saksbehandlere som kommer fra Aetat.

25) Tilfeldig saksbehandler, e-postadresse 2

26) Tilfeldig saksbehandler, e-postadresse 3

Vedlegg 2: Spørreskjema saksbehandlere

Undersøkelse om arbeidsevnevurdering

1) Hvor lenge har du arbeidet i Aetat/NAV?

- ☐ Under 1 år
☐ 1-3 år
☐ 4-5 år
☐ 5 år eller mer



2) Hvilke av følgende arbeidsoppgaver har du hatt siden du begynte i Aetat/NAV? Sett eventuelt flere kryss

- ☐ Jobbsenter/førstegangssamtale
☐ Oppfølging av ordinære arbeidssøkere
☐ Formidling av arbeidssøkere/bedriftskontakt
☐ Yrkesrettet attføring og/eller yrkeshemmede arbeidssøkere generelt

3) Hvilke av følgende arbeidsoppgaver har du jobbet med i Aetat/NAV i løpet av de siste 2 årene? Sett eventuelt flere kryss

- ☐ Jobbsenter/førstegangssamtale
☐ Oppfølging av ordinære arbeidssøkere
☐ Formidling av arbeidssøkere/bedriftskontakt
☐ Yrkesrettet attføring/vedtak etter § 11-5 og/eller yrkeshemmede arbeidssøkere generelt



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvilke av følgende arbeidsoppgaver har du hatt siden du begynte i Aetat/NAV? Sett eventuelt flere kryss - Yrkesrettet attføring og/eller yrkeshemmede arbeidssøkere generelt

Jobbet du med attføring før overføringen av § 11-5 til Aetat (juli 2004)?

- ☐ Ja
☐ Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvilke av følgende arbeidsoppgaver har du hatt siden du begynte i Aetat/NAV? Sett eventuelt flere kryss - Yrkesrettet attføring og/eller yrkeshemmede arbeidssøkere generelt

5) Hvor lenge har du samlet arbeidet med yrkesrettet attføring og/eller yrkeshemmede arbeidssøkere?

- ☐ under 1 år
☐ 1-3 år
☐ 4-5 år

☐ 5 år eller mer



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Q4 - Ja

Tenk tilbake på arbeidet med attføringssøkere før overføringen av § 11-5 til Aetat (juli 2004).

6) Hvor ofte vil du si at du gjennomførte en systematisk kartlegging av attføringssøkeres muligheter og begrensninger på arbeidsmarkedet?

- ☐ Alltid
☐ Ofte
☐ Av og til
☐ Sjelden
☐ Aldri



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor ofte vil du si at du gjennomførte en systematisk kartlegging av attføringssøkeres muligheter og begrensninger på arbeidsmarkedet? - Alltid
eller
Hvor ofte vil du si at du gjennomførte en systematisk kartlegging av attføringssøkeres muligheter og begrensninger på arbeidsmarkedet? - Sjelden
eller
Hvor ofte vil du si at du gjennomførte en systematisk kartlegging av attføringssøkeres muligheter og begrensninger på arbeidsmarkedet? - Av og til
eller
Hvor ofte vil du si at du gjennomførte en systematisk kartlegging av attføringssøkeres muligheter og begrensninger på arbeidsmarkedet? - Ofte

Hvordan pleide du å dokumentere slike kartlegginger før overføringen av § 11-5?

	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri
I Arena	☐	☐	☐	☐	☐
På papir eller elektronisk dokument som var tilgjengelig for andre saksbehandlere	☐	☐	☐	☐	☐
På papir eller elektronisk dokument som IKKE var tilgjengelig for andre saksbehandlere	☐	☐	☐	☐	☐
Dokumenterte ikke kartleggingen	☐	☐	☐	☐	☐



Gjennomføring av arbeidsevnevurdering

Begrepet *arbeidsevnevurdering* ble tatt i bruk av Aetat i forbindelse med overføringen av § 11-5-vedtak i juli 2004

8) Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet?

- ☐ Ja
☐ Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

9) Hvor ofte vil du si at du gjennomfører en arbeidsevnevurdering for følgende grupper?

	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Jobber ikke med dette
Yrkeshemmede arbeidssøkere som framsetter krav om yrkesrettet attføring (11-5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ordinære arbeidssøkere som har behov for bistand utover formidling	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ordinære arbeidssøkere uten særlige bistandsbehov	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

10) Hvor ofte vil du si at du gjennomfører en arbeidsevnevurdering i forbindelse med vurdering av 11-6?

- ☐ Alltid
☐ Ofte
☐ Av og til
☐ Sjelden
☐ Aldri
☐ Jobber ikke med dette



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

11) Oppfatter du at det er en "policy" på ditt kontor om at saksbehandlere skal eller bør gjennomføre en arbeidsevnevurdering for bestemte grupper? Hvis ja, hvilke grupper gjelder det? Sett gjerne flere kryss

- ☐ Nei, det er ingen bestemt policy om dette
☐ Ja, yrkeshemmede arbeidssøkere som framsetter krav om yrkesrettet attføring (11-5)
☐ Ja, sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere
☐ Ja, ordinære arbeidssøkere som har behov for bistand utover formidling
☐ Ja, ordinære arbeidssøkere uten særlige bistandsbehov

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

Oppfatter du at det er en "policy" på ditt kontor om *hvordan* arbeidsevnevurderingen skal gjennomføres?

12) Sett gjerne flere kryss

- ☐ Nei, det er ingen bestemt policy om dette
- ☐ Ja, vi skal følge veilederen som er utarbeidet av Arbeidsdirektoratet
- ☐ Ja, det er utarbeidet egne rutiner i fylkesleddet
- ☐ Ja, det er utarbeidet egne rutiner ved kontoret



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

Hvor ofte vil du si at du kartlegger følgende momenter som del av faktagrunnlaget?

13) Individuelle faktorer

	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri
Helse	☐	☐	☐	☐	☐
Utdanning	☐	☐	☐	☐	☐
Yrkeserfaring	☐	☐	☐	☐	☐
Alder	☐	☐	☐	☐	☐
Evner og ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Interesser og ønsker	☐	☐	☐	☐	☐
Lese- og skriveferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Andre personforhold	☐	☐	☐	☐	☐

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

14) Kartlegging av arbeidsmarkedet:

	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri
Lokalt behov for arbeidskraft	☐	☐	☐	☐	☐
Regionalt/nasjonalt behov for arbeidskraft	☐	☐	☐	☐	☐



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

15) Er det i tillegg andre elementer du ofte kartlegger som en del av faktagrunnlaget?

- ☐ Ja
☐ Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Er det i tillegg andre elementer du ofte kartlegger som en del av faktagrunnlaget? - Ja

16) I så fall, hvilke (skriv kort)



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

Hvordan pleier du å gjennomføre arbeidsevnevurdering?

Under har vi satt opp noen beskrivelser. For hver av dem ber vi deg angi hvor godt beskrivelsen passer, på en skala fra 1 (passer svært dårlig) til 5 (passer svært godt)

	Svært dårlig 1	2	3	4	Svært godt 5
Dersom det foreligger legeerklæring eller uttalelse fra lege, pleier jeg å lese denne før jeg gjennomfører arbeidsevnevurderingen	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg pleier å lese gjennom all relevant dokumentasjon før jeg starter en arbeidsevnevurdering (For eksempel cv, attester fra arbeidsgivere, eksamenspapirer.)	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg pleier å gå systematisk gjennom de enkelte delene av faktagrunnlaget sammen med arbeidssøkeren	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg pleier å ha en friere samtale med arbeidssøkeren, og bruker deretter det vi har snakket om i arbeidsevnevurderingen	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg pleier å diskutere konklusjonen med arbeidssøkeren	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg pleier å fortelle eller vise arbeidssøkeren hva jeg skriver	☐	☐	☐	☐	☐
All relevant dokumentasjon er som regel innhentet når arbeidsevnevurderingen er sluttført	☐	☐	☐	☐	☐

Jeg pleier som regel å bruke listen over faktagrunnlaget i Arena som huskeliste når jeg gjennomfører en arbeidsevnevurdering

☐ ☐ ☐ ☐ ☐


Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

18) Hvordan pleier du å dokumentere arbeidsevnevurderingen?

	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri
Fyller ut feltene for arbeidsevnevurdering i Arena (vurderer deler av faktagrunnlaget, muligheter, begrensninger og arbeidsevne/konklusjon)	☐	☐	☐	☐	☐
Som notat i Arena	☐	☐	☐	☐	☐
I et dokument (papir eller elektronisk) som er tilgjengelig for andre saksbehandlere	☐	☐	☐	☐	☐
I et dokument (papir eller elektronisk) som IKKE er tilgjengelig for andre saksbehandlere	☐	☐	☐	☐	☐
Dokumenterer ikke vurderingen	☐	☐	☐	☐	☐



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

19) Pleier arbeidssøkeren å få tilbud om å få en utskrift av sin egen arbeidsevnevurdering?

- ☐ Alltid
☐ Ofte
☐ Av og til
☐ Sjelden
☐ Aldri

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

I hvilken grad er du enig i følgende utsagn om Arena som hjelpemiddel for arbeidsevnevurderinger?

For hvert utsagn ber vi deg svare på en skala fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig)

Svært
uenig

Svært
enig

	1	2	3	4	5
Arena inneholder for generelle anvisninger/for lite veiledning	☐	☐	☐	☐	☐
Man blir i for liten grad tvunget til å gjennomføre arbeidsevnevurderinger	☐	☐	☐	☐	☐
Man blir i for liten grad tvunget til å vurdere de ulike delene av faktagrunnlaget	☐	☐	☐	☐	☐
Det er for mange dobbeltregistreringer i Arena, informasjon som brukes i arbeidsevnevurderinger blir også registrert andre steder	☐	☐	☐	☐	☐

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

21) Har du forslag til endringer som vil forbedre funksjonaliteten i Arena?



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Yrkeshemmede arbeidssøkere som framsetter krav om yrkesrettet attføring (11-5) - Alltid
 eller
 Yrkeshemmede arbeidssøkere som framsetter krav om yrkesrettet attføring (11-5) - Sjelden
 eller
 Yrkeshemmede arbeidssøkere som framsetter krav om yrkesrettet attføring (11-5) - Av og til
 eller
 Yrkeshemmede arbeidssøkere som framsetter krav om yrkesrettet attføring (11-5) - Ofte

Når du gjennomfører en arbeidsevnevurdering for yrkeshemmede arbeidssøkere som søker yrkesrettet attføring (11-5), hvor grundig vil du si at du pleier å gjøre den?

- ☐ Lite grundig
☐ Middels grundig
☐ Svært grundig
☐ Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere - Alltid
 eller
 Sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere - Sjelden
 eller
 Sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere - Av og til
 eller
 Sosialt yrkeshemmede arbeidssøkere - Ofte

Når du gjennomfører en arbeidsevnevurdering for sosialt yrkeshemmede, hvor grundig vil du si at du pleier å gjøre den?

- ☐ Lite grundig
☐ Middels grundig

☐ Svært grundig

☐ Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Ordinære arbeidssøkere som har behov for bistand utover formidling - Alltid
 eller
 Ordinære arbeidssøkere som har behov for bistand utover formidling - Sjelden
 eller
 Ordinære arbeidssøkere som har behov for bistand utover formidling - Av og til
 eller
 Ordinære arbeidssøkere som har behov for bistand utover formidling - Ofte

Når du gjennomfører en arbeidsevneevaluering for ordinære arbeidssøkere som har behov for bistand utover formidling, hvor grundig vil du si at du pleier å gjøre den?

☐ Lite grundig

☐ Middels grundig

☐ Svært grundig

☐ Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Ordinære arbeidssøkere uten særlige bistandsbehov - Alltid
 eller
 Ordinære arbeidssøkere uten særlige bistandsbehov - Sjelden
 eller
 Ordinære arbeidssøkere uten særlige bistandsbehov - Av og til
 eller
 Ordinære arbeidssøkere uten særlige bistandsbehov - Ofte

Når du gjennomfører en arbeidsevneevaluering for ordinære arbeidssøkere uten særlige bistandsbehov, hvor grundig vil du si at du pleier å gjøre den?

☐ Lite grundig

☐ Middels grundig

☐ Svært grundig

☐ Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevneevaluering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

26) Hvis du av og til gjennomfører en arbeidsevneevaluering mindre grundig for enkelte grupper, hva er årsaken til dette? Sett gjerne flere kryss

☐ Tidspress

☐ Annet (du kan spesifisere dette på neste spørsmål)



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Hvis du av og til gjennomfører en arbeidsevneevaluering mindre grundig for enkelte grupper, hva er årsaken til dette? Sett gjerne flere kryss - Annet (du kan spesifisere dette på neste spørsmål)

27) Kan du beskrive kort andre grunner til at du gjør en mindre grundig arbeidsevneevaluering for enkelte grupper arbeidssøkere?



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

28) Hender det at du jobber videre med en arbeidsevnevurdering som en annen saksbehandler har begynt på?

- ☐ Ja
☐ Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

29) Kjenner du til veilederen for arbeidsevnevurdering som ble utarbeidet av Arbeidsdirektoratet (ligger på intranettet)?

- ☐ Ja
☐ Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Kjenner du til veilederen for arbeidsevnevurdering som ble utarbeidet av Arbeidsdirektoratet (ligger på intranettet)? - Ja

**30) I hvilken grad er du enig i følgende utsagn om veilederen?
 For hvert utsagn ber vi deg svare på en skala fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig)**

	Svært uenig 1	2	3	4	Svært enig 5
Veilederen er et godt hjelpemiddel for å gjennomføre en arbeidsevnevurdering	☐	☐	☐	☐	☐
Metoden er for tidkrevende å gjennomføre slik den er beskrevet i veilederen	☐	☐	☐	☐	☐
Veilederen gir for få eksempler på hva de enkelte delene av faktagrunnlaget kan inneholde	☐	☐	☐	☐	☐
Veilederen beskriver arbeidsevnevurderingen i flere trinn enn det som er hensiktsmessig å gjennomføre i praksis	☐	☐	☐	☐	☐
Veilederen mangler kartlegging av sosiale forhold	☐	☐	☐	☐	☐



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Kjenner du til veilederen for arbeidsevnevurdering som ble utarbeidet av Arbeidsdirektoratet (ligger på intranettet)? - Ja

31) Ser du andre svakheter eller styrker ved veilederen?

- ☐ Ja
☐ Nei


Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Ser du andre svakheter eller styrker ved veilederen? - Ja

32) Hvilke?



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

33) Hva slags opplæring har du fått i å gjennomføre arbeidsevnevurderinger? (sett gjerne flere kryss)

- ☐ Kurs ved Aetat fylke eller Aetat Arbeidsdirektoratet (eventuelt som del av kurs i skjønnsutøvelse)
☐ Kurs ved Aetat lokal (eventuelt som del av kurs i skjønnsutøvelse)
☐ Opplæring av en person med erfaring med arbeidsevnevurdering
☐ Gjennomføring av arbeidsevnevurderinger i samarbeid av en annen person
☐ Benyttet meg av veilederen i arbeidsevnevurdering som er tilgjengelig på intranettet
☐ Ingen spesiell opplæring



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

34) Har du behov for mer opplæring enn du har fått til nå?

- ☐ Ja
☐ Nei


Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du behov for mer opplæring enn du har fått til nå? - Ja

35) Hva trenger du mer opplæring i? (skriv kort)



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

Nytte av arbeidsevnevurdering

36) Har du benyttet arbeidsevnevurderinger du tidligere har gjennomført i forbindelse med videre oppfølging av arbeidssøkeren?

- ☐ Ja
☐ Nei


37) Har du benyttet arbeidsevnevurderinger som er utarbeidet av andre saksbehandlere i forbindelse med videre oppfølging av arbeidssøkere?

- ☐ Ja
☐ Nei


Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 Har du benyttet arbeidsevnevurderinger som er utarbeidet av andre saksbehandlere i forbindelse med videre oppfølging av arbeidssøkere? - Ja

38) Hvordan vil du vurdere kvaliteten på de arbeidsevnevurderingene du har benyttet?

- ☐ Svært dårlig
☐ Ganske dårlig
☐ Verken eller
☐ Ganske god
☐ Svært god


Hvilken oppfatning har du av nytten av en arbeidsevnevurdering i ulike sammenhenger?

Under har vi satt opp ulike situasjoner hvor en arbeidsevnevurdering (gjennomført av deg selv eller andre saksbehandlere) kan benyttes som grunnlag. For hver av dem ber vi deg svare på en skala fra 1 (svært lite nyttig) til 5 (svært nyttig).

	Svært lite nyttig	1	2	3	4	Svært nyttig	Vet ikke
Som grunnlag for å gjøre vedtak etter 11-5	☐		☐	☐	☐	☐	☐
Som grunnlag for å gjøre vedtak etter 11-6	☐		☐	☐	☐	☐	☐
Som grunnlag for å velge/planlegge tiltak for alle typer arbeidssøkere	☐		☐	☐	☐	☐	☐

Som grunnlag for å utarbeide handlingsplan for alle typer arbeidssøkere	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Som grunnlag for å fastsette servicebehov (individuell serviceerklæring)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
For å lette formidling av en person som er ferdig på tiltak	☐	☐	☐	☐	☐	☐



40) I hvilken grad er du enig i følgende utsagn? (grader 1 til 5, der 1 indikerer at du er helt uenig og 5 indikerer at du er svært enig)

	Helt uenig 1	2	3	4	Svært enig 5	Vet ikke
Arbeidsevnevurderingen bidrar til å systematisere arbeidssøkerens arbeidsevne	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsevnevurderingen gjør det lettere for andre saksbehandlere å sette seg inn i saken til den enkelte arbeidssøker	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsevnevurderingen innebærer unødvendig registrering av opplysninger som allerede eksisterer i Arena	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsevnevurdering gjør det lettere å finne arbeidsrettede tiltak for den enkelte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsevnevurderingen tar tid og beslaglegger dermed ressurser som kunne blitt brukt bedre på andre oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsevnevurdering er for teoretisk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det burde i større grad være obligatorisk registrering av arbeidsevnevurdering i Arena for å sikre en best mulig systematisering	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidssøkeren opplever kartlegging av deres arbeidsevne som en god måte å jobbe på	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

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

Har du selv gjennomført en arbeidsevnevurdering etter den metoden som ble anbefalt fra Arbeidsdirektoratet? - Ja

Hender det at du jobber videre basert på arbeidsevnevurderinger gjennomført i sosialetat, eksempelvis ved bruk av KIS-verktøyet?

KIS

Brukere i sosialtjenestens førstelinje benytter seg av et

kartleggingsverktøy for avklaring av arbeidsevne hos brukere av sosialtjenestens førstelinje. Verktøyet benevnes KIS, Kartlegging i sosialtjenesten. KIS må sees som et støtteverktøy for at sosialtjenesten bedre skal kunne følge opp personer som står i fare for varig å miste tilknytning til arbeidsmarkedet.

- ☐ Ja
☐ Nei

42) Med tanke på å innføre metoden (arbeidsevnevurdering) i NAV som helhet, har du noen innspill til hvordan metoden bør forbedres eller videreutvikles?

Med tanke på å innføre metoden i fremtidige NAV kontorer, i hvilken grad er du enig i følgende utsagn?

Grader 1 til 5, der 1 indikerer at du er helt uenig og 5 indikerer at du er svært enig

	Helt uenig	1	2	3	4	Svært enig	Vet ikke
For nye brukere med lav arbeidsevne vil arbeidsevnevurdering være et nyttig verktøy for å vurdere om arbeidsrettet bistand er hensiktsmessig	☐		☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsevnevurderinger bør i større grad benyttes i oppfølgingsarbeidet av sykemeldte, herunder det som tidligere ble betegnet som "friskmeldte til Aetat"	☐		☐	☐	☐	☐	☐
Brukere bør selv kunne fylle ut hele eller deler av arbeidsevnevurderingen gjennom en elektronisk selvbetjentløsning	☐		☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsevnevurderingen burde vært utvidet med flere spørsmål som avdekker sosiale forhold som medfører begrensninger på arbeidsmarkedet	☐		☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsevnevurdering bør være obligatorisk for alle personer som er NAV-brukere	☐		☐	☐	☐	☐	☐

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