

Bente Aina Ingebrigtsen
Arne Moe

Evaluering av NAV Arbeidslivssenters bidrag til måloppnåelse innen delmål 2 og 3 i IA- avtalen



Bente Aina Ingebrigtsen og Arne Moe

Evaluering av NAV Arbeidslivssenters bidrag til måloppnåelse innen delmål 2 og 3 i IA- avtalen

NTNU Samfunnsforskning
Trøndelag Forskning og Utvikling

NTNU Samfunnsforskning
Dragvoll Allé 38 B
7491 Trondheim, Norway
Tel: 73 59 63 00

E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no
Web: www.samforsk.no

Foretaksnr. NO 986 243 836

ISBN 978-82-7570-458-8 (trykk)
ISBN 978-82-7570-459-5 (web)

Omslagsfoto: Thinkstockphotos
Grafisk utforming og produksjon: NTNU Grafisk senter

Forord

Dette er sluttrapporten fra et forskningsprosjekt som er utført på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Rapporten omhandler NAV Arbeidslivssentrenes bidrag til IA-virksomhetenes resultater innen delmål 2 og 3 i IA- avtalen.

Prosjektet består av to delstudier. I den første studien ble det sendt spørreskjema til kontaktpersoner i IA-virksomhetene. Denne studien har Arne Moe ved Trøndelag Forskning og Utvikling hatt hovedansvaret for. Skjemaet ble sendt til et stort utvalg IA-virksomheter i Norge.

Den andre delstudien er gjennomført av Bente Aina Ingebrigtsen ved NTNU Samfunnsforskning, og er en spørreskjemaundersøkelse blant alle rådgivere og ledere ved NAV Arbeidslivssenter i alle fylker.

Begge forskerne har deltatt i møter med oppdragsgiver og den nedsatte referansegruppen. De har også hatt oppfølgende samtaler med ansatte ved tre av sentrene. De tre sentrene ble plukket ut i samråd med oppdragsgiver.

Referansegruppen har bestått av følgende personer:

Anita Ingebrigtsen, NAV
Hafsa Elkam, NAV
Helge Hella, NAV
Gry Gundersen, LO
Elin Lexander, Parat
Roger Moen, Senter for seniorpolitikk
Anette Pollen, Virke
Kari Saastad, Spekter

Vi takker både oppdragsgiver og referansegruppen for gode innspill gjennom alle faser i prosjektet, og for meget godt samarbeid.

Trondheim, desember 2015

Bente Aina Ingebrigtsen

NTNU Samfunnsforskning

Arne Moe

Trøndelag Forskning og Utvikling

Innhold

Forord.....	3
Sammendrag	9
Anbefalinger	11
Samarbeid mellom arbeidslivssenter og NAV-kontor	11
Forlengelse av yrkesaktivitet.....	12
Arbeidsform rettet mot virksomhetene	12
Intern arbeidsform ved sentrene.....	13
Arbeidslivssentrenes plass i NAV-systemet	14
Om IA-arbeidet	15
DEL 1	17
IA-virksomhetenes vurdering av egen måloppnåelse og arbeidslivssentrenes bidrag	17
1. Innledning	17
2. Metode	19
2.1 Måloppnåelse og effekt: Begrepsavklaring og avgrensning	19
2.2 Analytisk tilnærming	21
2.3 Metodiske svakheter.....	23
2.4 Datainnsamlingsmetode	24
2.5 Datakilde, utvalg og svarprosent	24
2.6 Feilmarginer	26
2.7 Analyseenheter	28
3. Måloppnåelse for delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne	29
3.1 Hva er en person med nedsatt funksjonsevne?	29
3.2 Omfang (måloppnåelse).....	30
3.3 Mål for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne	31
3.4 Hva kjennetegner personene som er rekruttert?.....	31
3.5 Endringer over tid	32

3.6 Tilrettelegging for nytilsatte medarbeidere med nedsatt funksjonsevne.....	32
3.7 Motivasjon bak rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne	33
3.8 Erfaringer med de nyrekruttede personene med nedsatt funksjonsevne	34
3.9 Hvorfor rekrutteres ikke personer med nedsatt funksjonsevne?	35
3.10 Måloppnåelse for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne	37
3.11 Variasjoner mellom ulike segmenter av IA-virksomheter	39
3.12 Oppsummering: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.....	40
4. Måloppnåelse for delmål 2: Hindre frafall blant personer med nedsatt funksjonsevne	41
4.1 Mål for arbeidet med å hindre frafall blant personer med nedsatt funksjonsevne.....	41
4.2 Måloppnåelse for å hindre frafall blant personer med nedsatt funksjonsevne.....	42
4.3 Hvilke typer av tilrettelegging bruker virksomhetene for sine ansatte med nedsatt funksjonsevne?	44
4.4 Måloppnåelse for ulike segmenter av virksomheter	45
4.5 Oppsummering: Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne	47
5. Måloppnåelse for delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år	49
5.1 Mål for arbeidet med økt yrkesaktivitet etter fylte 50 år	49
5.2 Måloppnåelse for økt yrkesaktivitet etter fylte 50 år	50
5.3 Variasjoner mellom segmenter av virksomheter	52
6. Oppsummering: Måloppnåelse for IA-avtalens tre delmål	55
7. Samarbeid mellom IA-virksomheter og NAV Arbeidslivssenter.....	59
7.1 Kjennskap til NAV Arbeidslivssenter	59
7.2 Kontakt og samarbeidsform mellom virksomheter og NAV Arbeidslivssenter:	61
7.2.4 Hvilke tema har NAV Arbeidslivssenter hjulpet virksomhetene med?	65
8. Effekter av NAV Arbeidslivssenter	71
8.1 Effekt på delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne	72
8.2 Effekt på delmål 2: Inkludering av ansatte med nedsatt funksjonsevne	79

8.2.2 Tilfredshet med hjelp i forhold til behov.....	80
8.3 Effekt på delmål 3: Innsatsen for å få senioransatte til å stå lenger i jobb.....	85
8.4 Effekt på delmål 1: Sykefravær.....	91
8.5 Effekt av Arbeidslivssentrene på virksomhetenes generelle fokus for et mer inkluderende arbeidsmiljø.....	93
8.6 Mulige forklaringer på variasjoner i effekt	95
9. Ansatterepresentanter vs. ledelse:	
Ulik vurdering av effekt og måloppnåelse?	103
9.1 Delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.....	105
9.2 Delmål 2: Innsatsen for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne.....	107
9.3 Delmål 3: Innsatsen for å få senioransatte til å stå lenger i jobb.....	108
10. Oppsummering, utfordringer og anbefalinger	111
10.1 Innen hvilke delmål oppnås best resultater?	112
DEL 2	115
Undersøkelse blant ledere og rådgivere ved NAV Arbeidslivssenter	115
1. Innledning	115
1.1. Respondentene i undersøkelsen	115
2. Organisering av arbeidet	121
3. Kommunikasjon med virksomhetene	131
4. Arbeidsform	143
4.1. Systemrettet eller individrettet	144
4.2. Omfanget av enkeltsaker.....	149
4.3. Korrelasjonsanalyse	156
5. Informasjon om tiltaksordninger.....	159
5.1. Sentrenes kursvirksomhet	160
6.1. Endringer siden 2014	173
7.1. Teamarbeid	184
7.2. Samarbeid med arbeidslivsorganisasjoner	186
8.1. Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne	189
8.2. Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne	192

8.3. Forlengelse av yrkesaktivitet.....	194
8.4. Sykefravær	196
8.5. Korrelasjonsanalyse	198
Litteraturliste.....	201
Vedlegg fra Del 1	203
Vedlegg fra Del 2	207

Sammendrag

I avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen) heter det at NAV Arbeidslivssenter er myndighetenes virkemiddel overfor virksomheter med IA-avtale. Sentrene skal jobbe systemrettet og koordinere samarbeid med øvrige NAV for å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

I denne rapporten presenteres resultater fra en evaluering basert på to undersøkelser som belyser sentrenes bidrag til målene om å rekruttere og beholde ansatte med nedsatt funksjonsevne, samt å bidra til forlenget yrkesaktivitet for ansatte over 50 år. Dette er IA-avtalens delmål 2 og 3. Resultater fra undersøkelsene presenteres hver for seg, mens sammendrag og konklusjoner baseres på en samlet vurdering.

IA-avtalens delmål henger tett sammen. Innsatsen innen delmål 2 og 3 handler i stor grad om tilrettelegging som også er gunstig med hensyn til den enkeltes sykefravær (delmål 1). Samtidig kan delmålene tenkes å komme i konflikt, ved at f. eks. rekruttering av ansatte med nedsatt funksjonsevne kan medføre høyere sykefravær. Dette vil selvsagt avhenge av hvilken funksjonsnedsettelse det dreier seg om.

I evalueringens ene undersøkelse er kontaktpersoner i IA-virksomhetene bedt om å vurdere egen måloppnåelse og sentrenes bidrag til resultatene. I den andre undersøkelsen er ledere og rådgivere ved arbeidslivssentrene bedt om å svare på spørsmål om senterets aktiviteter og å vurdere resultatet av disse.

Begge undersøkelsene viser at NAV Arbeidslivssenter lykkes best med tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne som allerede er ansatt. En klar majoritet av virksomhetene realiserer delmålet, i den forstand at de er bevisste og jobber aktivt med tematikken. Over halvparten av disse realiserer riktignok målet på egen hånd, men 39 prosent oppgir at sentrene har hatt effekt. Dette må betraktes som et solid resultat, det store antallet virksomheter og arbeidsplasser tatt i betraktning.

Resultatet samsvarer med rådgivernes egne vurderinger, hvor arbeidet med tilrettelegging anses å være delmålet man bruker mest tid på, sammenlignet med de øvrige to. Det er også her man mener å lykkes best. Rådgiverne vurderer likevel sentrenes betydning mer positivt enn det virksomhetene gjør. Sentrenes effekt for dette delmålet er størst i kommunal/fylkeskommunal administrasjon og i helse/

omsorgssektoren, mens den er relativt svak innen grunnskole og videregående opplæring.

NAV Arbeidslivssenter lykkes i mindre grad med innsatsen for å få senioransatte til å stå lengre i jobb og rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. De bruker heller ikke mye tid på disse delmålene, sammenlignet med nevnte tilretteleggingsarbeid. Bare én av ti virksomheter oppgir at sentrene har hatt betydning for forlengelse av yrkesaktiviteten.

Det bør i denne sammenheng nevnes at mange virksomheter ser begrenset behov for ekstern bistand mht. arbeidet med seniorpolitikk. Relativt sett lykkes sentrene noe bedre i kommunal og statlig sektor, og særlig i helsesektoren.

Selv om sentrene ikke har lyktes godt i arbeidet med rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, så har nær en fjerdedel av virksomhetene foretatt denne type ansettelser i perioden 2014/15. Motivet for slik rekruttering oppgis i større grad å være samfunnsansvar enn strengt «forretningsmessige kriterier» som f.eks. kompetansebehov og økonomi. Bare en av ti IA-virksomheter mener at arbeidslivssentrene har hatt effekt for slik rekruttering. Sentrenes effekt er noe større i statlig administrasjon enn i andre bransjer og sektorer.

Begge undersøkelsene viser at NAV Arbeidslivssenter i størst grad vektlegger arbeidet med sykefravær. Det er dette delmålet sentrene har brukt mest tid på i 2014 og 2015, og de alle fleste ledere og rådgivere ved sentrene mener at de har lyktes godt med dette arbeidet. En fjerdedel av virksomhetene mener at arbeidslivssentrene har hatt betydning for måloppnåelsen innen arbeidet med å redusere sykefravær.

Arbeidslivssentrenes rådgivere mener at deres aktiviteter påvirker flere av delmålene. De er opptatt av å jobbe systemrettet for å bidra til et inkluderende arbeidsliv i et langsiktig perspektiv. Det er derfor interessant at 43 prosent av virksomhetene oppgir at arbeidslivssentrene har meget eller ganske stor betydning for det generelle IA-arbeidet.

En av evalueringens oppgaver var å beskrive sentre som oppnår gode resultater. De to delstudiene viser at enkelte sentre lykkes noe bedre enn andre. Dette gjelder blant annet sentrene i Nord- og Sør-Trøndelag. Gjennom gruppeintervju med rådgivere ved arbeidslivssenteret i Sør-Trøndelag får vi inntrykk av at deres tilnærming til systemrettet arbeid ser ut til å gi gode resultater. Her har man i tillegg etablert en solid «strukturkapital», det vil si felles arbeidsformer som gjør senteret noe mindre personavhengig (og dermed mindre sårbar). Vi kommer tilbake til dette under avsnittet «anbefalinger». Senteret jobber også meget systematisk med oppfølging av større virksomheter med mange enheter.

Også arbeidslivssenteret i Rogaland oppnår gjennomgående gode resultater. Det er imidlertid vanskelig å se tydelige felles kjennetegn ved de tre sentrene som lykkes best.

Anbefalinger

Nedenfor følger noen anbefalinger basert på undersøkelsene. Anbefalingene er gruppert etter et sett sentrale, men ikke gjensidig utelukkende tema:

Samarbeid mellom arbeidslivssenter og NAV-kontor

Godt samarbeid mellom sentre og NAV-kontor kan bidra til økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette har blitt bedre over tid. Både gruppesamtaler med sentrenes ansatte og kommentarer fra rådgivere og virksomheter avdekker likevel forbedringspotensial. I mange tilfeller er IA-virksomhetene klare til å ta inn personer med nedsatt funksjonsevne via tiltak/tilskudd, men NAV klarer ikke å fremskaffe kandidater. Vi har ikke grunnlag for å vurdere i hvilken grad dette skyldes at potensielle kandidater ikke finnes, eller om utfordringen ligger i måten NAV jobber på.

Det kan være hensiktsmessig med en gjennomgang av erfaringer med arbeidsformer for å bidra til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Flere av sentrene har prøvd ut nye arbeidsformer for å sikre god og rasjonell kommunikasjon mellom senteret og NAV-kontorene. Dette omfatter blant annet møter hvor arbeidssøkeres kompetanse knyttes opp mot virksomhetenes behov, som ofte gir gode resultater. Over tid kan det virke som om det har blitt så mange ulike arbeidsformer at det vil være hensiktsmessig med en samlet gjennomgang for å settes disse metodene i system, eventuelt velge ut de som har gitt best resultater. Dette er særlig aktuelt i en situasjon hvor sentrene oppnår relativt lave effekter i rekrutteringsarbeidet knyttet til delmål 2.

Gjennom sin kunnskap om arbeidsgiveres behov kan arbeidslivssentrene gi gode spesifikasjoner av hvilke kriterier som må være oppfylt for at en kandidat skal passe inn i en virksomhet. Slik kan man lette NAV-kontorenes arbeid med å fremskaffe gode kandidater. Sentre som lykkes med dette er de som ser ut til å oppnå best effekter mht. rekruttering. Felles møter mellom NAV-kontor og rådgivere eller felles kontakt med virksomhetene er framgangsmåter som ser ut til å fungere bra i denne sammenheng.

Rådgivere har vist til at arbeidsavklaring før utplassering i tiltak kan ekskludere enkelte personer fra arbeid. Som alternativ blir det vist til metoden «Place and train», hvor NAV-kontoret i mindre grad avklarar arbeidsevne i forkant, men følger tettere opp

med veiledning og trening på arbeidsplassen for personen med funksjonsnedsettelse.

Ved å bruke positive erfaringer fra virksomheter som har rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne, bør det være mulig å motivere flere til å gjøre det samme. En klar majoritet av virksomheter som har rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne i 2014/15, har positive erfaringer med disse personenes utføring av oppgaver og tilpasning til arbeidsmiljøet. Dette kan brukes i «innsalg» av nye tiltaksplasser.

Rekrutteringen vil også kunne øke ved mer systematisk oppfølging av virksomheter som rekrutterer personer med nedsatt funksjonsevne – både med rådgivning og økonomisk støtte. Her avdekker evalueringen forbedringspotensiale.

Forlengelse av yrkesaktivitet

Arbeidet for å forlenge yrkesaktiviteten er delmålet som rådgiverne oppgir at de jobber minst med. Virksomhetene sier samtidig at de selv har noe mindre fokus på forlengelse enn på tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Utfordringene knyttet til forlenget yrkesaktivitet vil angå stadig flere virksomheter, særlig om vi går inn i en periode med økende arbeidsledighet (ref. utstøting av senioransatte). Det kan derfor være fruktbart med en dialog mellom senter og virksomheter om behovet for økt fokus på dette delmålet. Kanskje er det i den anledning aktuelt å legge vekt på livsfaseperspektivet.

Arbeidsform rettet mot virksomhetene

NAV Arbeidslivssenter kan øke sin samlede effekt dersom noen av sentrene som oppnår best resultater, deler sine strategier og metoder med andre. Som nevnt trekker vi frem trøndelagsfylkene og Rogaland som sentre med gode effekter i denne evalueringen.

Arbeidslivssentre som lykkes særlig godt evner å få IA-arbeidet til å bli en del av virksomhetens ordinære aktiviteter. I stedet for å etablere stadig nye «eksterne fora», får sentrene innpass i virksomhetenes ordinære møtearenaer (ledermøter, AMU, etc). Vi har ingen systematisk kjennskap til hvor utbredt dette er, men vil anbefale at man arbeider for slik integrering der dette ikke er oppnådd allerede.

Det kan være behov for en gjennomgang internt rundt sammenhengen mellom delmålene og det systemrettede, langsiktige arbeidet for et inkluderende arbeidsliv. Sentrene ser ut til å ha ulike perspektiver på sammenhengen mellom IA-avtalens

delmål. Mens enkelte går så langt som å si at delmålene er unødvendige, siden man har et overordnet mål å strekke seg etter, mener andre at inndelingen er viktig for å synliggjøre alle målgrupper relatert til IA-avtalen. Få opplever at delmålene er i direkte konflikt med hverandre.

Flere arbeidslivssentre bør oftere ta initiativ mot virksomhetene i sin region (økt proaktivitet). Her kan det etableres bedre systemer og rutiner som sikrer jevnlig oppfølging av flere (eller alle) IA-virksomheter. Det kan være fruktbart å hente inspirasjon fra sentrene i Oppland, Sør-Trøndelag og Rogaland.

Det kan gjerne legges inn en innsats for å få flere virksomheter til å formalisere gode mål og handlingsplaner. Vi avdekker at en betydelig andel virksomheter ikke har dokumentert eller formalisert mål for arbeidet med delmål 2 og 3. Det viktigste er selvsagt innsatsen som faktisk nedlegges, men mangelen på formalisering kan medføre at engasjementet blir personavhengig og dermed sårbart for gjennomtrekk blant IA-kontaktene. Dette handler ikke bare om kvantitet – også planenes kvalitet kan bli bedre. Forbedringer på dette området er viktig, siden mål- og handlingsplaner kan være gode innganger til konstruktive møter mellom virksomheter og arbeidslivssentre.

Intern arbeidsform ved sentrene

Sentrenes organisering er ikke studert inngående i denne evalueringen. Vi avdekker likevel noe ulike arbeidsformer. Mens noen sentre i hovedsak setter sammen porteføljen basert på geografi, så legges det andre steder mer hensyn til kompetanse og erfaring. Dette har selvfølgelig sammenheng med avstander i fylket, men er like fullt et aktuelt tema for drøfting. Ved et av de sentrene som oppnår best resultater, anvendes geografi som primært kriterium, dvs. at rådgivere har ansvar for virksomheter innen et gitt geografisk område. Samtidig er hver rådgiver medlem av grupper med særlig kompetanse innen bestemte fagområder av IA. Kompetansegruppene møtes jevnlig og mottar «bestilling» fra de «geografiske» gruppene ved behov. Dette ser ut til å fungere godt, men selvsagt vil geografiske avstander legge ulike rammer i fylkene.

NAV Arbeidslivssenter bør i større grad etablere mål og prosesser som gjør drift og aktivitet mindre personavhengig. Med andre ord bør sentrenes «strukturkapital»¹ styrkes. Sentrenes ansatte besitter høy formal- og realkompetanse, og deres utfoldelse forutsetter et betydelig handlingsrom for den enkelte. Likevel har vi inntrykk av at sentrene totalt sett kan levere bedre resultater ved å etablere flere felles systemer og prosesser. Dette er selvsagt ikke et mål i seg selv, men kan bidra til bedre

¹ Strukturkapital: Kunnskap, prosesser, rutiner, etc som eies og kontrolleres av virksomheten. Enkelt sagt – det som «blir igjen» når ansatte slutter.

erfaringsutveksling, mindre tid brukt på søken etter beste praksis og styrket «kollektiv hukommelse». Eksempler på dette er tilnærminger for å sikre jevnlig oppfølging av IA-virksomheter, samarbeidsform mot øvrige NAV og anvendelsen av Arena-systemet. Blant sentrene vi har vært i dialog med tyder mye på at Sør-Trøndelag har kommet langt på dette området.

Arbeidslivssentrenes plass i NAV-systemet

Kompetansen ved arbeidslivssentrene bør tas vare på. Rådgiverne ved arbeidslivssentrene har gjennomgående høy kompetanse. Flere av sentrene er organisert slik at de utveksler kompetanse etter behov. Dette representerer et viktig tilskudd for den enkelte rådgiver i tillegg til den erfaringen den enkelte rådgiver opparbeider seg i dialog med virksomhetene.

Arbeidslivssentrene besitter en kompetanse som skiller seg fra øvrige NAV. Dette gjelder særlig forståelse for arbeidsgiveres behov, markedsinnsikt og evnen til å jobbe på systemnivå. Dette i motsetning til øvrig NAV, som i stor grad jobber på individnivå. Som egen enhet samles denne kompetansen, og den videreutvikles kontinuerlig gjennom erfaringsutveksling.

Ved å ha en viss avstand til lokale NAV-kontor, «vernes» sentrenes ansatte fra mange av enkeltsakene som preger hverdagen her. Dette frigjør tid og kapasitet til å jobbe på virksomhets/systemnivå, hvilket er en forutsetning for å oppnå langsiktige effekter i IA-arbeidet.

Arbeidslivssentrene bør fortsette med fast kontaktperson for den enkelte IA-virksomhetene da flere sentre uoppfordret trekker fram dette som viktig for eget IA-arbeid. Den lille gruppen virksomheter som ikke opplever å ha en fast kontaktperson/faste kontaktpersoner, mener at sentrene bidrar betydelig mindre enn andre.

Om IA-arbeidet

Arbeidet for å fremme inkludering i arbeidslivet ble satt på dagsorden for fullt da partene i arbeidslivet signerte en avtale om dette i 2001. Avtalen ble signert av alle de større arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene på nasjonalt nivå samt det departementet som har ansvar for dette samfunnsområdet. De tre partene forpliktet seg i avtalen til å jobbe aktivt for et inkluderende arbeidsliv og satte seg 3 delmål; redusere sykefraværet, bidra til rekruttering til arbeidslivet av personer med nedsatt funksjonsevne og bidra til tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne samt bidra til forlenget yrkesaktivitet, for på den måten å bidra til en økning av pensjonsalderen.

Som ledd i forpliktelsen mellom arbeidslivspartene og det aktuelle departementet etablerte NAV et arbeidslivssenter i hvert fylke som skulle inngå i dialog med virksomhetene i eget fylke, og oppmuntre de til å inngå en IA-avtale og forplikte seg til inkluderende arbeid i egen virksomhet med utgangspunkt i IA-avtalen som ble inngått på nasjonalt nivå.

IA-avtalen er senere blitt reforhandlet, sist i 2014 uten at det ble gjort større endringer i intensjoner og innhold. Den nye IA-avtalen har forsterket innsats for personer med nedsatt funksjonsevne, samtidig som det har blitt mindre byråkratisk. For virksomhetene betyr dette at det ikke lenger er krav om å sette måltall på alle delmålene, men der de selv vurderer det som hensiktsmessig.

NAV Arbeidslivssenter har som eneste oppgave å bidra til et inkluderende arbeidsliv i dialog med IA-virksomhetene. I tillegg er det flere som bidrar til samme formål. Innenfor NAV har NAV-kontorene en viktig rolle i forhold til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Enkelte virksomheter har dessuten på eget initiativ etablert aktiviteter med samme formål som delmålene i IA-avtalen. Mange virksomheter har dessuten egne avtaler med bedriftshelsetjeneste hvor formålet er relativt lik målene i IA-avtalen.

I tillegg gjennomfører fra tid til annen både offentlige myndigheter, frivillige organisasjoner og konsulenter særskilte prosjekter eller kampanjer som har til formål å fremme et inkluderende arbeidsliv.

Dette mangfoldet av aktiviteter og aktører gjør at det kan være vanskelig å vurdere den isolerte effekten av det enkelte tiltaket eller den enkelte aktøren. Det kan også være vanskelig å isolere de enkelte delmålene fra hverandre. Både rekruttering og tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne kan påvirke sykefraværet, og rekruttering kan kreve etterfølgende tilrettelegging.

Formålet med den foreliggende studien er å finne en slik isolert effekt, og da av arbeidslivssentrene arbeid på de enkelte delmålene. Det redegjøres nedenfor for framgangsmåten som er valgt for å oppnå dette.

DEL 1

IA-virksomhetenes vurdering av egen måloppnåelse og arbeidslivssentrenes bidrag

1. Innledning

Foreliggende delrapport dokumenterer måloppnåelse og effekt for NAV Arbeidslivssenter innen IA-avtalens delmål 2 og 3, dvs:

- Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne (delmål 2)
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder i forhold til 2009 (delmål 3)

Selv om begge disse målene er viktige for et inkluderende arbeidsliv, så kan de også komme i konflikt med hverandre, siden inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne kan bidra til høyere sykefravær (ref. fraværstatistikk fra SSB). Tidligere forskning viser at arbeidslivssentrenes ledelse har ulike perspektiver på dette (Sintef 2013, s. 305-306). Delmålene henger sammen, men vi har likevel valgt å analysere måloppnåelse og effekt for det enkelte delmål separat. Her avdekkes betydelige forskjeller. Dette gir klare signaler om hvor sentrene og IA-virksomhetene lykkes godt, samt hvor utfordringene er størst.

Vi har operasjonalisert delmålene i et brukerperspektiv, det vil si på grunnlag av IA-virksomhetenes vurdering av hvor godt arbeidslivssentrene lykkes. Konkrete evalueringskriterier er vanskelig å etablere, men vi besitter et solid grunnlag for å vurdere følgende:

- Innen hvilke delmål lykkes NAV Arbeidslivssenter mest (og minst)?
- Hvilke arbeidslivssentre oppnår best effekt?
- Innen hvilke markedssegmenter oppnås best effekt?
- Hvilke metoder og samarbeidsformer ser ut til å gi best effekt?

Analysen av arbeidet med IA-avtalens delmål er blitt gjennomført, men her har man i begrenset grad belyst arbeidslivssentrene rolle og bidrag (Midtsundstad 2014, Svalund og Skog Hansen 2013, Dakem 2010)². Det foreligger riktignok undersøkelser av sentrenes aktivitet, organisering og arbeidsmiljø (Econ 2005, Sintef 2013)³. I tillegg har Riksrevisjonen (2009) utført en effektstudie med hensyn til delmål 1. Til tross for sin sentrale rolle, har sentrenes betydning innen delmål 2 og 3 ikke blitt evaluert tidligere, verken i de nevnte eller øvrige evalueringer.

Evalueringsens overordnede formål er å analysere måloppnåelse og effekter av arbeidslivssentrene i et brukerperspektiv. I tillegg etterspør oppdragsgiver analyser som bidrar til å forklare det som avdekkes. Her er det særlig interessant å belyse eventuelle sammenhenger mellom måten sentrene jobber på og variasjoner i effekter.

Evalueringsdesignet er forankret i samfunnsvitenskapelig metode og bygger på tidligere forskning innen feltet. I tillegg anvender vi enkelte tilnærminger fra andre fagfelt (markedsanalytiske metoder).

Foreliggende delrapport baseres på en omfattende spørreundersøkelse mot virksomheter som er med i avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA). Spørreskjema ble distribuert i september 2015, mens analyse og rapportering er utført fra september til november samme år.

² Midtsundstad, T.: Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv. FAFO-rapport 2014:30; Svalund, J. og Skog Hansen, I.L.: Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. FAFO-rapport 2013:54; Dakem, E./Synnovate: Undersøkelse om oppfølgingspraksis av sykmeldte i statlige virksomheter. 2010.

³ Econ, 2005. 16 IA-virksomheter to år etter. ECON-rapport nr. 2005-051; Ose, Dyrstad, Slettebak, Lippestad, Mandal, Brattlid, Jensberg 2013. Evaluering av IA-avtalen (2010-13). Sintef-rapport 2013

2. Metode

2.1 Måloppnåelse og effekt: Begrepsavklaring og avgrensning

Forskningsdesignet bak denne evalueringen er basert på at *måloppnåelse* er noe annet enn *effekt*. Dette er begreper som ofte behandles lite konsekvent. Vi innleder derfor med en begrepsavklaring, hvor vi forholder oss til en forståelse som er vanlig i forskningslitteraturen innen evaluering, samt i veiledere fra SSØ (Senter for statlig økonomistyring).

En analyse av *måloppnåelse* belyser utviklingen innen IA-avtalens delmål 2 og 3. Måloppnåelsen er god dersom IA-virksomhetene tilsetter og beholder flere med redusert arbeidsevne (delmål 2), samt øker den reelle pensjonsalderen (delmål 3).

En god måloppnåelse trenger imidlertid ikke bety at arbeidslivssentrene har hatt en *effekt*. Begrepet «effekt» handler om kausalforholdet mellom arbeidslivssenterets virksomhet og måloppnåelse, med andre ord: *I hvilken grad kan utviklingen innen delmål 2 og 3 tilskrives aktiviteten ved arbeidslivssentrene?* Vi siterer fra SSØ (Veileder for evaluering av statlige tilskuddsordninger 2007:11, s.10):⁴

«En sentral oppgave for evaluator er å undersøke i hvilken grad måloppnåelsen eller mangel på sådan kan tilskrives tilskuddet. For å kunne måle eller sannsynliggjøre en slik sammenheng, må det gjennomføres en analyse av effektene av tilskuddet.»

Med andre ord kan et scenario være at måloppnåelsen ikke realiseres, til tross for at arbeidslivssentrene leverer gode effekter. Motsatt kan måloppnåelsen være god, selv om sentrene ikke har noen effekt. Årsaken er at mange andre forhold enn arbeidslivssentrenes aktiviteter påvirker måloppnåelse. Viktige eksempler er konjunkturer og utviklingen av et stadig mer intensivt arbeidsliv (Molden og

⁴ Sitatet er hentet fra en veileder for evaluering av tilskuddsordninger, men samme logikk gjelder for evaluering av andre offentlige tiltak/virkemidler.

Tøssebro 2012). For delmål 3 (forlenget yrkesaktivitet) vil selvsagt en ekstern faktor som pensjonsreformen påvirke måloppnåelsen, uavhengig av sentrenes effekt.

Innen evalueringslitteraturen defineres ofte effekt som «differansen mellom faktisk og kontrafaktisk utvikling» (f.eks Mohr 1995, Dye 2008, Halvorsen/Madsen/Jentoft 2013, Campbell/Stamley 1966). I denne sammenheng vil faktisk utvikling være IA-virksomhetenes status for delmål 2 og 3 ved et gitt måletidspunkt, mens kontrafaktisk utvikling er et estimat på hvordan statusen ville vært i en tenkt situasjon uten arbeidslivssentrene. Den metodiske utfordringen består selvsagt i å estimere den kontrafaktiske utviklingen, som per definisjon ikke er observerbar. Denne forståelsen av begrepene «måloppnåelse» og «effekt» til grunn for vårt evalueringsdesign.

I sin veileder for resultatmåling for mål- og resultatstyring, presenterer SSØ (2010) en såkalt *resultatkjede*, som bidrar til å konkretisere og avgrense evalueringens tema:⁵



I korte trekk innebærer resultatkjeden følgende: *Innsatsfaktorer* er ressurser som NAV Arbeidslivs-senter må bruke i sin drift, som arbeidskraft, kompetanse, ledelse, IT, etc. Disse faktorene («investeringene») brukes til å gjennomføre *aktiviteter*, som fører til (og ofte overlapper med) deres *produkter og tjenester*. Dette kan være veiledning, kurs, analyse, produksjon av publikasjoner, etc. Produktene og tjenestene resulterer i *brukereffekter*, som er effekter for målgruppen i form av kunnskap, holdninger og atferd – med andre ord faktorer som kan ha betydning for IA-virksomhetenes innsats knyttet til delmål 2 og 3. I måling av brukereffekt er det viktig å presisere at dette skal være effekter som direkte kan relateres til sentrenes aktiviteter.⁶ Positive brukereffekter kan i siste instans skape *samfunnseffekter*. Dette er gjerne effekter som er nært knyttet til virksomhetens overordnede mål på nasjonalt nivå. I evalueringsammenheng er det som regel en stor utfordring å skille effekter av f.eks arbeidslivssentrene fra andre forhold av betydning for målet på samfunnsnivå (makronivå).

- Evalueringen fokuserer på *brukereffekter* i nevnte resultatkjede, siden datakilden er en omfattende spørreundersøkelse mot IA-virksomheter. Dette innebærer at vi *ikke* belyser følgende forhold:
- Kostnadssiden (ref. «innsatsfaktorer» i resultatkjeden). En konsekvens er at vi ikke måler sentrenes produktivitet, siden dette forutsetter informasjon om kostnader. Derimot kan evalueringen – med sin fokus på nyttesiden- senere

⁵ Vår utheving av «brukereffekter».

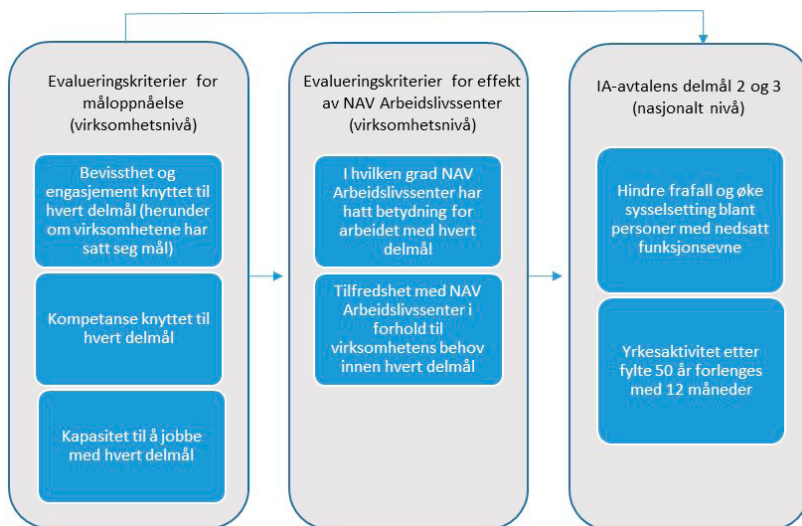
⁶ I litteraturen knyttet til evalueringsforskning omtales gjerne produkter eller tjenester som «output» fra offentlig virksomhet, mens brukereffekter benevnes «outcomes» (f.eks Winter/Nielsen 2010 og Mohr (1995). Siktemålet med effektmåling er som regel å måle effekter av nevnte output på slike outcomes.

- inngå som element i en effektivitetsanalyse.⁷
- Samfunnseffekter, siden dette krever omfattende analyser på makronivå.

Vektleggingen av brukereffekt er i tråd med senere års signaler om at styring og rapportering i større grad må vektlegge resultater for brukerne og mindre på telling av gjennomførte aktiviteter.⁸

2.2 Analytisk tilnærming

IA-avtalen og dens mål er etablert på *nasjonalt nivå*, basert på aggregerte størrelser (for eksempel «yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med 12 måneder»). På *virksomhetsnivå* etableres aktivitetsmål mht inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne og senioransatte. I vår evaluering har vi kartlagt (a) i hvilken grad virksomhetene har satt slike mål og (b) om de gjennom handling og holdning realiserer disse målene. Selv om analysen foretas på virksomhetsnivå, er den definitivt relevant i en vurdering av sentrenes effekter på nasjonalt nivå. Årsaken er følgende: *En forutsetning for at arbeidslivssentrene bidrar til IA-avtalens nasjonale mål er at de har bidratt til avtalens mål på virksomhetsnivå (brukereffekter)*. Kausalkjeden for arbeidslivssentrenes effekt – slik dette måles i vår evaluering- kan noe forenklet illustreres slik:



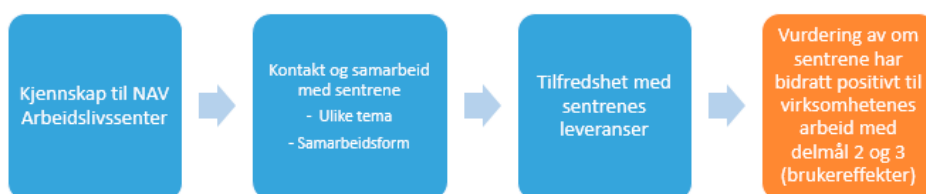
⁷ I effektivitetsanalyser analyseres effekten (f.eks brukereffekter) i lys av de totale kostnadene forbundet med Arbeidslivssentrenes virksomhet.

⁸ Dette er en generell trend innen New Public Management.

Figuren illustrerer at realisering av delmål 2 og 3 på nasjonalt nivå forutsetter at mål realiseres på virksomhetsnivå. Den viser også at mål på virksomhetsnivå kan realiseres (evt. forsterkes) både gjennom effekter av NAV Arbeidslivssenter og helt uavhengig av sentrenes aktiviteter. Med dette om grunnlag kan to sentrale begreper fra avsnitt 2.1 konkretiseres:

- *Måloppnåelse: Andel virksomheter som har realisert aktivitetsmålene iht IA-avtalen (for delmål 2 og 3), nærmere bestemt som er bevisste og jobber aktivt for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og senioransatte.*
- *Effekt: Andel virksomheter som oppgir at NAV Arbeidslivssenter har hatt betydning for deres innsats og engasjement knyttet til delmål 2 og 3.*

Den analytiske tilnærmingen er inspirert av metoder som ofte brukes i næringslivet, i forbindelse med måling av merkestyrke eller effekter av markedsføringstiltak:



Spørreskjemaet er disponert med utgangspunkt i dette. Først bes virksomhetene om å oppgi sin kjennskap til NAV Arbeidslivssenter. Deretter oppgir de sin erfaring med sentrene – herunder hvordan samarbeidet foregår, hvem i virksomhetene som har mest kontakt med sentrene, hvor ofte man har kontakt, hvilke tema, osv. De som ikke har hatt kontakt med sentrene bes om å oppgi årsaker til dette. Deretter bes virksomheter som faktisk har jobbet med sentrene om oppgi sin tilfredshet med hjelpen de har fått, før de til slutt vurderer hvor stor betydning de mener sentrene har hatt for virksomhetenes innsats innen delmål 2 og 3.

Ideelt sett burde et mer konkret effektmål blitt anvendt. Vår vurdering er imidlertid at tilnærmingen er hensiktsmessig, både med tanke på problemstillingens natur (ref. utfordringen med å isolere effekt av sentre fra andre forhold som påvirker inkludering) og sentrenes arbeidsform, som i stor grad handler om kunnskaps- og holdningsarbeid.⁹

Innledningsvis i kapitlene om måloppnåelse og effekt vender vi kort tilbake til evalueringsmetode, siden operasjonaliseringen må tilpasses hvert enkelt delmåls innhold og utforming.

⁹ Flere informanter har omtalt Arbeidslivssentrenes bidrag som «holdningsarbeid» - blant annet ansatte ved sentrene.

2.3 Metodiske svakheter

Selv om vår analytiske og metodiske tilnærming er godt egnet for prosjektets formål, har den også enkelte svakheter. I det følgende påpekes noen av disse:

For det første kan informantenes hukommelse i noen grad medføre «feil» svargivning (hvilket kan skade reliabilitet). Det store utvalget skal i utgangspunktet redusere dette problemet. Det samme gjelder undersøkelsens relativt «smale» tidshorisont, hvor respondentene er bedt om å vurdere måloppnåelse og effekt basert på sine erfaringer fra 2014/15. Spørreskjemaet ble sendt ut i september 2015 og respondentene har svart på grunnlag av sine erfaringer fra og med 2014 og frem til tidspunkt for besvaring av skjemaet.

En annen innvending er at respondentene av egeninteresse kan svare «strategisk» (Halvorsen et. al. 2013). Vi har vanskelig for å se at dette er en alvorlig svakhet i målingen av sentrenes effekt, siden undersøkelsen er anonym. Dessuten har neppe den enkelte virksomhet noen grunn til å gi NAV Arbeidslivssenter overdreven «ris eller ros». Anonymiteten bør redusere virksomhetenes eventuelle motivasjon til å «skryte på seg» høy måloppnåelse (i hvilken grad virksomheten er bevisst og jobber aktivt med et delmål), men her er nok problemet større enn tilfellet er mht effekt. Som vi senere skal se, er måloppnåelsen relativt høy, slik begrepet er operasjonalisert her. Det kan nok hevdes at høy måloppnåelse i noen grad er påvirket av selve spørsmålsformuleringen («som man spør får man svar», osv). Vi skal derfor være forsiktige med bastante konklusjoner mht det absolutte nivået på måloppnåelse. I analysene har vi forsøkt å redusere problemet gjennom å evaluere måloppnåelse som andel virksomheter som oppgir at de er *helt enig* i en påstand om at de er bevisste og jobber aktivt for å realisere hvert enkelt delmål. Kategorien *noe enig* betraktes med andre ord ikke som sterkt nok til å «telle» som måloppnåelse. Uavhengig av dette gir analysene gode målinger av relative variasjoner – for eksempel forskjeller i måloppnåelse mellom ulike delmål, mellom ulike fylker, sektorer og virksomhetsstørrelser. Denne metodiske problematikken gjelder i langt mindre grad evalueringen av sentrenes effekt, hvor spredningen i svargivning meget høy.

En mulig feilkilde er også knyttet til at mål og effekter er basert på subjektive vurderinger. I en tidlig fase av prosjektet¹⁰ ble andre tilnærminger vurdert, blant annet bruk av registerdata og kvasiekperimentelle metoder (anvendelse av kontrollgruppe). Disse ble valgt bort av flere årsaker – blant annet (i) at tilgjengelige registre i liten grad inneholder informasjon om kontakt mellom IA-virksomheter og arbeidslivssentre og (ii) at de i liten grad inneholder variabler som representerer gode operasjonaliseringer av sentrale begreper som «tilrettelegging» og «inkludering».

¹⁰ Da vårt tilbud til oppdragsgiver ble utformet.

2.4 Datainnsamlingsmetode

Spørreskjemaet mot representanter fra IA-virksomheter er distribuert digitalt, nærmere bestemt via e-mail med tjenesten QuestBack. Flere metoder kunne vært aktuelle, men denne ble valgt av flere årsaker:

- *Svarrespons*: Skjemaet henvender seg i stor grad til personer på ledernivå. Ved bruk av e-mail har disse kunnet besvare skjemaet når det har passet dem, noe som har bidratt til en relativt god svarrespons.
- *Effektivitet*: De lave distribusjonskostnadene medførte at vi kunne sende skjema til et stort utvalg respondenter.
- *Fleksibilitet mht utvalg*: Digital distribusjon har gjort det mulig for respondenter å videresende skjema til kolleger som har bedre grunnlag for å svare. Dette styrker undersøkelsens validitet.
- *Fleksibilitet mht skjemaets utforming*: Digitale spørreskjema muliggjør utstrakt bruk av såkalt «ruting» (filtre),¹¹ som bidrar til at spørsmålene oppleves mer relevant. For eksempel er det bare virksomheter som har vært i kontakt med NAV Arbeidslivssenter om et bestemt tema, som har vurdert sentrenes betydning på dette feltet.
- *Semikvalitativ metode*. Vi har stilt noen åpne spørsmål, hvor respondentene svarer med egne ord i stedet for å krysse av predefinerte svaralternativer. Dette erstatter ikke dialogen i et personlig intervju, men har gitt oss kvalitative innspill som kan bidra til å forstå og forklare de kvantitative resultatene. Mange respondenter har besvart de åpne spørsmålene.

Datainnsamlingen har fungert som planlagt. Det er kun foretatt en runde med purring og datamaterialet er godt egnet for analyse av prosjektets problemstillinger.

2.5 Datakilde, utvalg og svarprosent

Undersøkelsens respondenter er de såkalte «IA-kontaktene» ved virksomheter i offentlig og privat sektor. Disse har ansvar for overordnet koordinering av virksomhetens IA-arbeid.

Respondentene er registrert som kontaktpersoner i NAVs registre. Av utvalgets 4715 respondenter, oppga 800 at de ikke lenger var IA-kontakt. Disse ble bedt om å oppgi e-postadresse til ny kontaktperson – deretter ble skjema sendt til disse.

¹¹ Routing: En respondent får presentert et bestemt spørsmål som følge av at han/hun har oppgitt bestemte svar på tidligere spørsmål i skjemaet.

To registre er brukt for å identifisere respondentene:

- Arbeid- og velferdsdirektoratets sentrale register over IA-virksomheter (via systemet «Arena»). Det er selvsagt bare virksomheter med registrert e-post som har mottatt spørreskjema. Dersom disse skiller seg fra andre på faktorer av betydning for IA-arbeid, kan det stilles spørsmål ved utvalgets representativitet. Vi har imidlertid ingen indikasjoner på at så er tilfelle. Registerne inneholder informasjon om den enkelte virksomhets størrelse og bransje, noe som er lagt til som bakgrunnsvariabler i analysefilene.

I sum innebærer dette at bruttoutvalget¹² besto av 15 417 virksomheter. Flere forhold har imidlertid bidratt til å redusere bruttoutvalgets størrelse:

- a) Mange e-postadresser var ugyldige (dvs skrevet inn med feil, slik at distribusjon av skjema ikke var mulig). Disse ble fjernet fra utvalget.
- b) Andre e-postadresser ble ikke distribuert som følge av at en del virksomheter har lagt inn sperre på mottak av massedistribusjoner som dette.

Etter denne avgrensningen ble bruttoutvalget redusert til 13 500. Skjemaet ble sendt til disse, men etter dette har ytterligere virksomheter falt fra:

- c) En del registrerte IA-kontakter hadde sluttet i jobben, var sykemeldt, på ferie, etc. Dette ble avdekket gjennom fraværsmarkeringer («out of office», etc). Etter dette ble bruttoutvalget redusert til ca. 11 000.
- d) Flere virksomheter har registrert firmaadresse («post@bedrift.no») som IA-kontakt. Det er grunn til å tro at en del av disse skjemaene aldri kom frem til riktig person, siden det er stor variasjon i virksomhetenes betjening av slike e-postkasser. Omfanget av dette er umulig å tallfeste, siden det berører den enkelte virksomhets «indre liv».

Nevnte utfordringer er vanlig i digitale spørreundersøkelser og innebærer at vi ikke kan angi bruttoutvalgets størrelse helt nøyaktig. Dette skaper en viss usikkerhet mht svarprosent, siden denne regnes som andel innkomne svar i prosent av bruttoutvalget.

Vi vet imidlertid at 4 700 har svart på undersøkelsen, som ble sendt til 13 500 virksomheter etter avgrensningene (a), (b) og (c) ovenfor. Dette betyr at svarprosenten garantert er minst 35%. Når vi i tillegg hensyntar (d), er et estimat at reell svarprosent

¹² Antall virksomheter som i utgangspunktet skulle motta spørreskjema.

er i intervallet 37-45%.¹³ Vi betrakter dette som et solid grunnlag for analyse. I avsnitt 2.6 spesifiseres hva dette betyr for resultatenes feilmarginer.

2.6 Feilmarginer

Resultatenes feilmarginer er betinget av utvalgsstørrelse, populasjonsstørrelse og svarfordelingen på spørsmålet som analyseres. Store utvalg reduserer feilmarginene, mens svarfordelinger med stor spredning øker disse (dersom et svaralternativ har en oppslutning nær 50%). Rapportens nasjonale resultater har meget små feilmarginer. Her kan vi med 95% sikkerhet konkludere at den «sanne verdien» i populasjonen for et svaralternativ (f.eks prosentandel som mener at NAV Arbeidslivssenter har hatt effekt på et delmål), ligger i et intervall som er +/- 2.5% rundt verdien som fremkommer i utvalget - når denne verdien er 50% (det er ved en slik svarfordeling at feilmarginen er på sitt høyeste). For de fylkesvise resultatene er feilmarginene større. Følgende tabell viser fylkesfordeling i utvalget i forhold til populasjonen av IA-virksomheter, samt feilmarginer for hvert enkelt fylke for et svaralternativ med 50% oppslutning:

¹³ Det bør nevnes at lignende utfordringer også gjelder andre metoder for datainnsamling, som telefon; her er reell svarprosent en funksjon av hvor mange i bruttoutvalget som har riktig telefonnummer, hvor stor andel man får svar hos og hvor mange av disse som er villige til å svare.

*Fylkesvis fordeling og feilmarginer:*¹⁴

	% av IA- virksomhetene som er fra dette fylket i populasjonen	% av IA- bedriftenene som er fra dette fylket i utvalget	Feilmargin for svaralternativ med 50% oppslutning (%)
Østfold	5 %	2 %	10,8
Akershus	10 %	6 %	6,8
Oslo	14 %	19 %	3,7
Hedmark	4 %	1 %	13,5
Oppland	4 %	8 %	5,8
Buskerud	5 %	9 %	5,4
Vestfold	5 %	3 %	8,8
Telemark	3 %	7 %	6,1
Aust-Agder	2 %	3 %	8,9
Vest-Agder	4 %	2 %	12,9
Rogaland	8 %	4 %	8,6
Hordaland	9 %	12 %	4,7
Sogn og Fjordane	3 %	2 %	11,2
Møre og Romsdal	5 %	3 %	9,2
Sør-Trøndelag	6 %	7 %	6,3
Nord-Trøndelag	3 %	5 %	6,9
Nordland	5 %	3 %	8,6
Troms	3 %	2 %	10,2
Finnmark	2 %	2 %	12,0

I Østfold, Hedmark, Vest-Agder, Sogn og Fjordane, Troms og Finnmark er feilmarginene så store at resultatene er beheftet med relativt stor usikkerhet.

Som ventet er det avvik mellom fylkesfordeling i utvalg og populasjonen av IA-virksomheter. Dette skyldes primært at vi fikk tilgang til større og oppdaterte virksomhetslister fra 10 av fylkene. De *fylkesvise resultatene* påvirkes ikke av dette. Derimot har vi vurdert å vekto utvalget når *nasjonale resultater* presenteres, hvilket

¹⁴ Følgende tre forhold bør påpekes mht. feilmarginer: (i) Feilmarginene er som nevnt beregnet for et svaralternativ med 50% oppslutning. Det er da feilmarginene er på sitt største. Siden de fleste svaralternativer har en oppslutning som avviker betydelig fra 50%, er reelle feilmarginer (og dermed usikkerhet) for det enkelte resultat lavere enn det som fremkommer i tabellen. (ii) Beregningen av feilmarginer er basert på formler som anvendes i befolkningsundersøkelser. Siden populasjonen av IA-virksomheter selvsagt er mye lavere enn tilfellet er i befolkningsundersøkelser, er dette konservative estimater (med andre ord viser tabellen feilmarginer som er noe større enn det som reelt sett er tilfelle for hvert resultat. (iii) Mange av spørsmålene stilles kun til deler av utvalget – f.eks kun til virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Her er utvalget bak det enkelte resultat naturlig nok lavere, hvilket øker feilmarginene. Dette innebærer at feilmarginene varierer mellom ulike spørsmål. Av hensyn til leservennlighet presenteres ikke marginer for alle resultater, men våre kommentarer tar høyde for disse. I sum vurderer vi utvalgets representativitet som god.

innebærer å la hver virksomhet fra underrepresentert fylker telle mer enn andre. Vi har valgt ikke å gjøre dette, siden også vekting kan skape skjevheter.¹⁵

Totalt sett er vår vurdering at utvalget er rimelig representativt for populasjonen og at det derfor gir gode indikasjoner på måloppnåelse og effekt.

2.7 Analyseenheterne

IA-virksomheter, det vil si arbeidsplasser i offentlig og privat sektor, er analyseenhet i denne evalueringen. Utfordringen har vært å få svar fra riktig person i den enkelte virksomhet (såkalte «IA-kontakter»). Ved små arbeidsplasser er dette uproblematisk, siden en navngitt kontaktperson følger opp hele virksomhetens IA-arbeid.

Store organisasjoner – både i offentlig og privat sektor – inngår ofte en overordnet IA-avtale, som dekker IA i hele organisasjonen. Her har gjerne en person overordnet ansvar for underavdelinger, enheter, datterselskaper og lignende. Dette er ofte representanter fra sentrale personal/HR-avdelinger. Deres funksjon vil i stor grad være ledelse og koordinering av IA-arbeid i hele organisasjonen, mens den enkelte enhet/avdeling har egne personer som står for operativ oppfølging.

I evalueringen har vi primært søkt svar fra IA-kontakter som jobber operativt med IA. Dette er personer som selv er involvert i rekruttering av og tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne, eventuelt som selv følger opp senioransatte. Vi har derfor brukt følgende presisering i spørreskjemaets innledning:

Vi ber deg om å svare på vegne av virksomheten/arbeidsplassen som du er IA-kontakt for. Dersom du har ansvar for en stor organisasjon, ber vi deg svare for avdelingen du er i til daglig (dvs din “nære krets” av kolleger/medarbeidere).

I forkant av undersøkelsen ble skjemaet testet på et knippe representanter fra store, landsdekkende organisasjoner. Testene viste at respondentene i stor grad skjønner hva vi mente. For eksempel vil en personalsjef i en kommune (med overordnet ansvar for kommunens IA-arbeid) svare på vegne av sine nærmeste medarbeidere, dvs avdelingen hvor han eller hun jobber til daglig. Med andre ord svarer man ikke på vegne av hele kommunen i slike tilfeller. I tillegg kan enhetsledere i den samme kommunen svare på vegne av sitt eget miljø. Dette innebærer at vi får flere svar fra samme organisasjon (kommune eller konsern). Vi mener at dette riktig, gitt IA-arbeidets struktur.

¹⁵ For eksempel: Dersom utvalget fra Hedmark (som er underrepresentert i forhold til populasjonen) er skjevt og vi i tillegg vekter opp disse svarene, risikerer vi å forsterke skjevhetens betydning.

3. Måloppnåelse for delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Før re-signeringen av IA-avtalen 4. mars 2014 besto avtalens delmål 2 av to underkategorier: *Rekruttering* av personer med nedsatt funksjonsevne og å *beholde* ansatte med nedsatt funksjonsevne. I den nye avtalen er disse kategoriene slått sammen og det nye delmål 2 er «å hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne». I denne evalueringen foretas likevel separate analyser av måloppnåelse og effekt for hhv. rekruttering og det å beholde personer med nedsatt funksjonsevne.

Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne er dimensjonen som er «enklest» å operasjonalisere. Her har vi bedt virksomhetene om å oppgi hvorvidt de har ansatt eller tatt inn personer i denne kategorien i 2014/15.

Selv om vi spør konkret om rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, har vi i tillegg bedt respondentene om å oppgi hvor bevisste og aktive man er i arbeidet med slik rekruttering. Dette gjøres for å muliggjøre sammenligning av måloppnåelse mot andre delmål.

3.1 Hva er en person med nedsatt funksjonsevne?

«Personer med nedsatt funksjonsevne» er ikke entydig definert i offentlige dokumenter. Også i forskningen legges ulike forståelser til grunn. I vårt prosjekt har uklarheten kommet til syne i innledende faser, hvor ulike aktører har hatt ulike perspektiver på begrepets innhold. I en evaluering av delmål 2 representerer dette en utfordring.

Begrepet «funksjonsevne» er beslektet med «arbeidsevne». Uklarheten handler derfor i stor grad om hvor nært definisjonen skal relateres til arbeidslivet. Om vi forbinder «funksjon» med noe som kreves for å utføre en bestemt jobb, vil definisjonen være relativ og dynamisk. For eksempel vil en gitt fysisk nedsettelse –som det å sitte i rullestol– medføre en betydelig funksjonsnedsettelse i enkelte yrker, mens det er uproblematisk i andre. I offentlig forvaltning har SSB og NAV vektlagt ulike forhold. SSB bruker en definisjon basert på subjektive oppfatninger

og selvrapportering, mens NAV har en avgrensning som er knyttet til regelverket (Folketrygdloven). Forskningslitteraturen har etterhvert lagt vekt på en relasjonell forståelse av funksjonsevne, det vil si at dette er en konsekvens av samspillet mellom individ og omgivelser (Hansen & Svalund 2007).

Testintervjuer i forkant av undersøkelsen gir grunn til å tro at de fleste respondenter har en rimelig felles oppfatning av «funksjonsevne», slik det presenteres i spørreskjemaet. Her sees begrepet i lys av oppgavene som skal løses i jobbsammenheng.

3.2 Omfang (måloppnåelse)

Totalt har 23% av virksomhetene tilsatt personer med nedsatt funksjonsevne i perioden 2014/15. Dette kan betraktes som en indikator på måloppnåelse for denne dimensjonen av delmål 2. Andelen omfatter 7% som har foretatt ordinære tilsetninger (med ordinære betingelser) og 16% som har tatt inn medarbeidere via tiltak hvor NAV er involvert.¹⁶ Sistnevnte dekker både tiltak i regi av NAV og/eller andre tiltaksarrangører, samt ulike tilskuddsordninger.

En opplagt barriere mot slik rekruttering er virksomhetens generelle vekst i perioden. Historisk har inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne blitt svekket ved økende arbeidsledighet. Sammenhengen er beslektet med den tradisjonelt sterke korrelasjonen mellom sykefravær og arbeidsledighet, hvor sykefravær har gått ned i perioder med økende ledighet. Dette skjer i stor grad som følge av at personer med svak helse og nedsatt funksjonsevne – som gjerne har noe høyere sykefravær enn andre- faller ut av arbeidslivet. På dette grunnlag forventet vi at virksomheter som «krymper», i mindre grad enn andre har rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne i 2014/15. Sammenhengen er imidlertid overraskende svak: I virksomheter som har blitt *noen færre ansatte* enn i perioden 2014/15 har 24% rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne. Andelen er den samme for virksomheter som *ikke har endret antall ansatte* i perioden, mens den stiger til 26-28% blant virksomheter som *har blitt flere*. Med andre ord er ikke virksomhetens generelle bemanningssituasjon en tydelig forklaring på variasjoner i rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

¹⁶ Merk at kategoriene ikke er gjensidig utelukkende; en virksomhet kan både ha foretatt ordinære ansettelser og tatt inn personer gjennom tiltaksordninger.

3.3 Mål for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Før re-signeringen av IA-avtalen i mars 2014 skulle virksomhetene sette egne mål for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne (det gamle delmål 2a). Siden delmål 2 nå er endret, gjelder ikke dette i dag.

Det er likevel interessant å registrere at over halvparten (52%) av virksomhetene *ikke* hadde satt seg mål for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne for perioden 2014/15. Blant de som har satt opp mål oppgir de aller fleste at dette var på nivå med 2012/13. Svært få oppgir at målet er redusert, mens ca. 10% har oppjustert målet for slik rekruttering.

Det at virksomheter ikke har satt seg mål er problematisk dersom det indikerer manglende evne og vilje til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Som vi senere skal se oppgir nær halvparten at de heller ikke har satt mål for å *beholde* medarbeidere med nedsatt funksjonsevne, og det er da kun virksomheter med medarbeidere i denne kategorien som er spurt. I sum betyr dette at en stor andel av IA-virksomheter ikke har satt seg mål knyttet til IA-avtalens delmål 2.

3.4 Hva kjennetegner personene som er rekruttert?

Virksomheter som har tatt inn personer med nedsatt funksjonsevne i perioden er bedt om å oppgi hva som kjennetegner disse. Her anvendes fire brede kategorier, som ikke er gjensidig utelukkende.

Personer med fysiske (59%) og psykiske (54%) helseplager utgjør de største gruppene av nyrekrutterte med nedsatt funksjonsevne. Deretter følger ungdom som står utenfor utdanning og yrkesliv (28%). 8% oppgir at de har rekruttert personer med rusproblematikk.

I den nye IA-avtalen fra 2014 understrekes behovet for å målrette innsatsen mot unge. Vektleggingen skyldes blant annet det relativt store omfanget av unge som faller ut av arbeidsstyrken og det vedvarende høye frafallet fra videregående skole. I en situasjon kjennetegnet ved manglende formalkompetanse og yrkeserfaring, samt nedsatt funksjonsevne, står mange unge overfor høye barrierer mot ordinær ansettelse. Det å få erfaring fra yrkeslivet gjennom tiltaks/tilskuddsordninger kan derfor være et viktig bidrag. Rammene rundt en slik satsning kan imidlertid bli mer krevende i årene fremover, siden økt konjunkturledighet har en tendens til å ramme særlig unge arbeidstakere.

3.5 Endringer over tid

Blant de som har rekruttert eller tatt inn personer med nedsatt funksjonsevne i 2014/15, oppgir 44% at omfanget er på samme nivå som i 2012/13. 35% har ansatt flere, mens 4% har rekruttert færre enn i 2012/13. Vi har dessverre ikke data til å måle konkret utvikling over tid.¹⁷ Resultatene gir likevel klare indikasjoner på at tidligere rekruttering bidrar til gjentakelse.

3.6 Tilrettelegging for nytilsatte medarbeidere med nedsatt funksjonsevne

Virksomhetene er bedt om å oppgi hvor omfattende tilretteleggingen har vært for de *nytilsatte* med nedsatt funksjonsevne – uavhengig av om de er tilsatt ordinært eller via tiltaks/tilskuddsordninger. Spørsmålet er selvsagt bare stilt de som har foretatt slik rekruttering:

- Kun 3% mener at dette har krevd svært mye tilrettelegging,
- 16% mener det har vært mye tilrettelegging.
- 58% oppgir at det har vært noe tilrettelegging.
- 20% oppgir at rekrutteringen har krevd lite eller ingen tilrettelegging.

Respondentene har nok ulike perspektiver på hva «lite og mye» tilrettelegging innebærer, men resultatene indikerer at det for majoriteten ikke følger omfattende tilrettelegging knyttet til disse tilsettingene. Dette henger naturlig nok sammen med graden av nedsatt funksjonsevne blant de nytilsatte. Dersom virksomhetene i enda større grad hadde tilsatt personer med betydelig nedsatt funksjonsevne, kunne tilretteleggingen vært mer ressurskrevende. Vi har ikke datagrunnlag til å vurdere dette, men fra velferdsforskning er det kjent at personer uten jobb – med betydelige utfordringer knyttet til ressurser og problembelastning- er særlig krevende å tilby hjelp gjennom tiltaksordninger, selv om det foreligger kriterier som er ment å prioritere disse. Begrepet «creaming» er ofte brukt i slike sammenhenger (Lipsky 1980, Moe 2000).

Virksomhetene anvender et bredt spekter av tilretteleggingsformer for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Dette presenteres nærmere i avsnitt 4.3.

¹⁷ Dette skyldes at vi ikke har spurt virksomheter som ikke har rekruttert i 2014/15 om de gjorde dette i 2012/13.

3.7 Motivasjon bak rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Virksomheter som har rekruttert medarbeidere med nedsatt funksjonsevne er bedt om å oppgi sin motivasjon til dette.

Tabell 1. Motivasjon for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne (ordinært eller via tiltak). Prosent.

	Vi trengte en bestemt type kompetanse/ferdigheter og mente at vi fikk denne ved å rekruttere disse medarbeiderne	Tiltaksordninger var en fin måte å prøve ut om disse personene fungerte i arbeid	Vi så at tilskuddsordninger e.l gjorde at vi her fikk tilgang på arbeidskraft til relativt lave kostnader	Vi ønsket å utøve samfunnsansvar ved å rekruttere medarbeidere med nedsatt funksjonsevne.
Helt uenig	25	9	28	1
Ganske uenig	15	3	13	1
Verken enig eller uenig	26	13	24	14
Ganske enig	17	32	19	32
Helt enig	14	40	11	50
Vet ikke	3	3	5	2
Total	100	100	100	100

Det er lite hensiktsmessig å rangere motivene i tabellen, siden de omhandler ulike dimensjoner. Mange er bevisste på at slik rekruttering er en måte å vise samfunnsansvar på. 50% er helt enig i denne påstanden, mens ytterligere 32% er noe enig. Dette er i samsvar med tidligere studier av sammenhengen mellom virksomheters orientering mot CSR (Corporate social responsibility) og rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne (Mandal/Ose 2015).

En stor andel oppgir at tiltaksordninger var en fin måte å prøve ut om disse personene fungerte i arbeid (40% helt enig og 32% ganske enig). På denne måten kan tiltaksordninger fungere som en kanal eller vei mot ordinær tilsetning.

Andelen som er motivert av «forretningsmessige» kriterier – som kompetansebehov og økonomiske insentiver – er betydelig lavere. Bare 14% er helt enig i at motivasjonen var behovet for en bestemt type kompetanse eller ferdigheter, mens 11% er helt enig i at rekrutteringen skyldtes muligheter for arbeidskraft til lave kostnader.

3.8 Erfaringer med de nyrekruttede personene med nedsatt funksjonsevne

Virksomheter som har rekruttert eller tatt inn personer med nedsatt funksjonsevne i perioden 2014/15 er bedt om å oppgi sine erfaringer med disse.

Tabell 2. Erfaring med personer som er rekruttert eller tatt inn i perioden 2014/15 (ordinært eller via tiltak). Prosent.

	Personene vi rekrutterte har utført sine oppgaver på en god måte, selv om de har nedsatt funksjonsevne	Personene med nedsatt funksjonsevne har passet godt inn i vårt arbeidsmiljø.	Det har ikke vært problematisk med høyt sykefravær og tilhørende oppfølgingskrav blant disse	Det har ikke vært problematisk å følge opp disse medarbeiderne mens de er på jobb mht vår kapasitet	Vi har fått god informasjon og oppfølging fra hjelpeapparatet mht oppfølging av disse person	De økonomiske tilskudsordninger knyttet til personer med nedsatt funksjonsevne er gode nok
Helt uenig	1	1	6	4	8	7
Ganske uenig	5	3	14	16	11	17
Verken enig eller uenig	14	17	19	19	30	32
Ganske enig	40	34	28	32	32	23
Helt enig	38	43	28	26	12	9
Vet ikke	2	2	4	4	7	11
Total	100	100	100	100	100	100

En klar majoritet har positive erfaringer med de nyrekruttedes *utføring av oppgaver* (38% er helt enig og 40% ganske enig) og deres *tilpasning i arbeidsmiljøet* (43% helt enig og 34% ganske enig). Selv om motivasjonen for rekrutteringen i stor grad var preget av et ønske om å vise samfunnsansvar –og noe mindre på det vi har kalt forretningsmessige kriterier- har de nye medarbeiderne overveiende fungert bra med mht. ferdigheter/kompetanse og arbeidsmiljø.

En hypotese er at høyt *sykefravær* med tilhørende oppfølging og *oppfølging av arbeidstakere i hverdagen* er barrierer mot rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Hypotesen får forholdsvis sterk støtte; en av fem mener at dette har vært utfordrende, mens en like stor andel svarer «midt på treet».

Bistand og støtte fra hjelpeapparatet knyttet til denne rekrutteringen får en blande vurdering. Under halvparten mener at de har fått god *informasjon og oppfølging fra hjelpeapparat* (12% er helt enig og 32% er ganske enige). Følgende sitater fra to virksomheter er typisk for dette:

«Føler ikke at vi får noen løsning, og må allikevel gjøre hele jobben selv i forhold til skjemaer, søknader og refusjoner.»

«Tiltaksregelverket er uoversiktlig og kontakten mellom arbeidsgiver, NAV lokal og tiltaksøkonomi er lite strømlinjeformet. Vi snakker ikke samme språk»

Bare en av tre mener at de økonomiske tilskuddsordningene relatert til slike ansettelser er gode nok (9% er helt enig og 23% ganske enig). Slike vurderinger får nok aldri «toppscore», siden det berører økonomisk egennytte. Likevel bør den lave andelen tilfredse tas alvorlig; mange opplever at sykefravær og oppfølging har vært krevende, og det er rimelig at man ønsker god støtte fra hjelpeapparatet – både økonomisk og annen bistand.

3.9 Hvorfor rekrutteres ikke personer med nedsatt funksjonsevne?

Virksomheter som ikke har rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne i perioden 2014/15 – med andre ord den store majoriteten- er bedt om å oppgi hvorfor så ikke har skjedd.

Tabell 3. Hvorfor har man ikke rekruttert eller tatt inn personer med nedsatt funksjonsevne i perioden 2014/15 (ordinært eller via tiltak). Prosent.

	Ikke hatt behov for flere medarbeidere i perioden	Har ikke oppgaver som passer for personer som ikke kan yte 100%	Ikke kapasitet til å følge opp medarbeidere med nedsatt funksjonsevne mens de er på jobb	Kan skape høyt sykefravær, med tilhørende oppfølgingskrav	Arbeidsmiljøet passer dårlig for slike ansettelser	Vi opplever ikke at det å rekruttere/ta inn medarbeidere med nedsatt funksjonsevne er vårt ansvar	Vi får for lite informasjon og oppfølging fra hjelpeapparatet mht slik rekruttering	For dårlige økonomiske tilskuddsordninger for slik rekruttering
Helt uenig	14	13	12	33	24	29	15	9
Ganske uenig	13	18	21	21	21	29	18	10
Verken enig eller	11	23	28	27	27	33	39	36
Ganske enig	21	29	26	10	16	4	15	18
Helt enig	41	16	12	5	10	2	6	13
Vet ikke	1	1	1	4	2	3	8	14
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Den viktigste grunnen til manglende rekruttering er så enkel som at virksomheten *ikke har hatt behov for flere medarbeidere* i perioden. Dette gjelder 62% (41% helt enig og 21% ganske enig). Nær halvparten mener at de *ikke har oppgaver som passer for personer som ikke kan yte 100%*. I mange tilfeller er selvsagt dette tilfelle, men vi har tidligere sett at de nyrekruttede medarbeiderne i hovedsak har utført oppgavene sine på en god måte. Kanskje kan informasjon om slike gode erfaringer påvirke forventningen blant de som foreløpig ikke har rekruttert? «Det går gjerne bedre enn man tror».

Nær fire av ti tror ikke de har *kapasitet til å følge opp* slike medarbeidere mens de er på jobb. Svarene fra de som har rekruttert tyder på at denne «frykten» i en viss grad er berettiget. Med tanke på passende «oppgaver» og «kapasitet» er følgende kvalitative svar fra to av virksomhetene representative:

«Vi veit at vi ikkje er flinke til å ta inn folk med nedsatt funksjonshemming. Dette fordi det er mykje farleg arbeid (straum) som krev diverse kvalifikasjonar, fagbrev og kurs,. Vi har til ei kvar tid 4-5 lærlingar (av totalt 32 tilsette) og det er begrensa kor mange dei fast tilsette kan ta seg av og rettleie i det daglege arbeidet.»

«Våre ansatte har et tungt fysisk arbeide. Dette medfører dessverre at de på sikt får nedsatt funksjonsevne/slitasje. Å ansette nye medarbeidere med allerede nedsatt funksjonsevne vil gjøre hverdagen enda tyngre for de som er, og har vært ansatt i mange år. Det er derfor ikke aktuelt for oss.»

Relativt få betrakter høyt sykefravær med tilhørende oppfølgingskrav som en barriere mot slik rekruttering. Andelen som frykter dette er marginalt lavere enn andelen som faktisk erfarte dette da de tok inn personer med nedsatt funksjonsevne.

En av fire tror at slike tilsetninger kan være problematisk med tanke på arbeidsmiljøet. Jobbenes innhold og kontekst preger selvsagt dette, men som vi har sett er det meget få som mener at personer med nedsatt funksjonsevne ikke har passet inn i arbeidsmiljøet (blant de som faktisk har rekruttert). Kanskje overvurderes forventede utfordringer knyttet til dette.

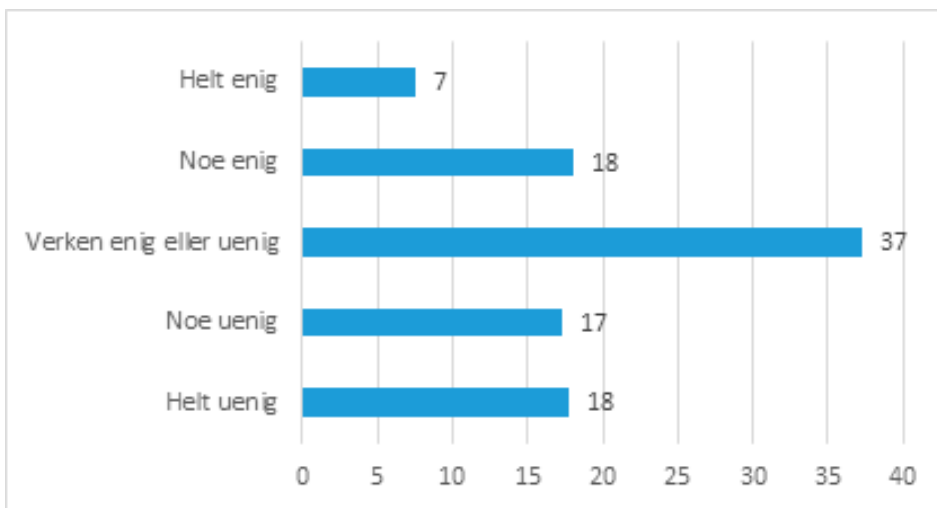
Få svarer at det å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne *ikke er deres ansvar*. Med andre ord virker «samfunnsansvar-dimensjonen» å være godt dekket i vårt materiale. Dette samsvarer ikke med Nordrik (2008), som skriver at problemet med manglende rekruttering i stor grad ligger i holdninger på arbeidsgiversiden. Derimot hevder Skapraas/Svare (2014) at arbeidsgiveres holdninger ikke kan stå som en hovedforklaring på manglende rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne – problemet er snarere at stillingenes utforming ofte ekskluderer slike grupperinger. Dette støttes langt på vei i våre analyser; lederne er bevisst sitt samfunnsansvar, men mange oppgir at de ikke har oppgaver som passer. Følgende kvalitative svar fra en virksomhet er typisk for dette:

«Vi har standard utlysningstekst som oppfordrer alle til å søke jobb hos oss - uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonal eller etnisk bakgrunn. Eventuelle søkere med nedsatt funksjonsevne vurderes på lik linje med andre i søknadsprosessen»

Vi har tidligere sett at mange virksomheter som har rekruttert, ikke er tilfreds med oppfølging og (økonomisk) støtte fra hjelpeapparatet. Dette harmonerer med at 20-30% av de som ikke har rekruttert, oppgir dette som barrierer mot slik rekruttering.

3.10 Måloppnåelse for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Vi har så langt sett på virksomhetenes faktiske rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne i perioden 2014/15. Dette kan betraktes som evaluering av måloppnåelse for en av dimensjonene knyttet til delmål 2. I det følgende presenteres måloppnåelse med samme operasjonalisering som for de andre delmålene (ref. redegjørelsen i avsnitt 2.1). Respondentene er her bedt om oppgi hvor enig eller uenig de er i følgende påstand: *Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt for å rekruttere nye medarbeidere med nedsatt funksjonsevne (som ordinær ansettelse eller via tiltak).*



Figur 1. Grad av enighet i påstanden «Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt for å rekruttere NYE medarbeidere med nedsatt funksjonsevne (som ordinær ansettelse eller via tiltak).

Bare 7% er helt enig i at virksomheten er bevisst og jobber aktivt for å rekrutter nye medarbeidere med nedsatt funksjonsevne (som ordinær ansettelse eller via tiltak). Ytterligere 18% er noe enige. Med andre ord har en av fire IA-virksomheter realisert dette målet, noe som er rimelig i samsvar med at 23% faktisk har rekruttert eller tatt inn personer med nedsatt funksjonsevne i perioden.

Tabell 4 viser fylkesvis variasjoner i måloppnåelse. Her måles både andelen som har rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne og respondentenes generelle vurdering (ref. figuren ovenfor).

Tabell 4. Andel virksomheter som har rekruttert eller tatt inn personer med nedsatt funksjonsevne i 2014/15, samt grad av enighet i påstanden «Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt for å rekruttere NYE medarbeidere med nedsatt funksjonsevne (som ordinær ansettelse eller via tiltak).

	Har rekruttert i perioden	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke	Andel enige	Antall
Nord-Trøndelag	33%	14%	15%	35%	23%	11%	2%	34%	213
Rogaland	30%	16%	14%	31%	28%	10%	1%	38%	134
Troms	29%	20%	13%	52%	8%	6%	1%	14%	97
Oppland	28%	18%	22%	31%	20%	5%	3%	25%	296
Østfold	26%	15%	18%	39%	25%	2%	0%	27%	84
Sør-Trøndelag	25%	13%	20%	36%	20%	9%	1%	29%	251
Vest-Agder	25%	12%	13%	50%	17%	5%	3%	22%	60
Hordaland	24%	19%	19%	36%	18%	6%	2%	24%	446
Oslo	23%	16%	17%	36%	18%	10%	2%	27%	724
Akershus	22%	15%	16%	38%	17%	9%	4%	26%	219
Møre og Romsdal	21%	15%	16%	40%	17%	8%	4%	24%	119
Buskerud	21%	22%	15%	40%	16%	5%	2%	21%	341
Sogn og Fjordane	20%	6%	16%	48%	18%	9%	3%	27%	79
Finnmark	19%	21%	16%	33%	19%	6%	6%	24%	70
Aust-Agder	19%	23%	11%	42%	15%	8%	2%	23%	124
Nordland	18%	19%	19%	38%	14%	7%	2%	22%	134
Hedmark	15%	13%	24%	33%	19%	6%	6%	24%	54
Telemark	14%	26%	20%	33%	15%	4%	2%	19%	270
Vestfold	14%	19%	17%	40%	18%	5%	1%	23%	129
Totalt	23%	18%	17%	37%	18%	7%	2%	25%	3872

Det er relativt stor variasjon mellom fylkene mht hvor stor andel som har rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne i perioden. Siden det neppe er grunn til å tro at virksomheter fra ulike fylker systematisk har ulik oppfatning av hva en person med nedsatt funksjonsevne er, gjenspeiler dette med stor sannsynlighet reelle variasjoner i slik rekruttering. Dette er variasjoner som dels kan skyldes ulik bransje- og næringssammensetting, men også ulike bidrag fra NAV Arbeidslivssenter kan være en del av bildet. Vi kommer tilbake til dette senere.

Nord-Trøndelag topper lista, fulgt av Rogaland, Troms og Oppland. De to førstnevnte har også den største andelen virksomheter som oppgir at man er bevisst og jobber aktivt med slik rekruttering. I motsatt ende finner vi Telemark og Vestfold. De fylkesvise variasjonene viser at arbeidslivssentrene står overfor ulike utfordringer for denne dimensjonen av delmål 2.

3.11 Variasjoner mellom ulike segmenter av IA-virksomheter

I tabell 5 avdekkes betydelige variasjoner mellom segmenter av IA-virksomheter mht faktisk rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Tabell 5. Andel virksomheter som har rekruttert eller tatt inn personer med nedsatt funksjonsevne i 2014/15, fordelt på ulike segmenter.¹⁸

	Har rekruttert i perioden
1-5 ansatte	12%
6-10 ansatte	12%
11-20 ansatte	17%
21-50 ansatte	20%
51-100 ansatte	23%
Over 100 ansatte	37%
<i>Sektor</i>	
Privat	21%
Stattlig	25%
Fylkeskommunal	27%
Kommunal	23%
Medlems og/eller interesseorganisasjon	18%
Annet	34%
<i>Hvor i offentlig sektor er virksomheten?</i>	
Stattlig forvaltning/administrasjon (f.eks departement, direktorat,	29%
Kommunal eller fylkeskommunal forvaltning/administrasjon	35%
Helse- og omsorgssektoren: Andre enheter enn sykehus	21%
Undervisning i grunnskole eller videregående skole	20%
Barnehage/SFO	13%
Tekniske tjenester	22%
Utvøende offentlige tjenester	18%
Annet, spesifiser her:	15%
Andre	26%
<i>Bransje (fra registerdata; på tvers av offentlig/privat sektor)</i>	
Industri (bransje)	22%
Undervisning (bransje)	20%
Omsetning og drift av fast eiendom (bransje)	18%
Overnattings- og serveringsvirksomhet (bransje)	31%
Helse- og sosialtjenester (bransje)	23%
Offentlig forvaltning (bransje)	30%
Kultur og fritid (bransje)	24%
Varehandel, reparasjon av motorvogner (bransje)	24%
Transport og lagring (bransje)	8%
Bygge- og anleggsvirksomhet (bransje)	15%
Finans- og forsikringsvirksomhet (bransje)	9%
Elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (bransje)	14%
Andre	18%

¹⁸ For bransjene «overnattings- og serveringsvirksomhet» og «elektrisitet/gass/damp/varmtvann» er utvalgene så små (hhv. 48 og 36) at resultatene har relativt store feilmarginer.

Det er selvsagt en positiv sammenheng mellom *virksomhetens størrelse* (antall ansatte) og sannsynligheten for å ha rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne i perioden 2014/15. Store virksomheter har flere oppgaver og større kapasitet til dette.

Det er relativt små forskjeller mellom *sektorer* mht slik rekruttering. Derimot er det betydelige variasjoner mellom *ulike kategorier av offentlig virksomhet*. Kommunal eller fylkeskommunal administrasjon rekrutterer oftest, etterfulgt av statlig forvaltning.

Som nevnt besitter vi registerbasert informasjon om *bransje, på tvers av offentlig og privat sektor*. Her er andelen som rekrutterer klart høyest i offentlig administrasjon, hvilken samsvarer godt med resultatene nevnt forrige avsnitt.

3.12 Oppsummering: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Kort oppsummert avdekkes følgende for perioden 2014/15 med hensyn til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne:

- 23% har tilsatt personer med nedsatt funksjonsevne i perioden 2014/15. Andelen omfatter 7% som har foretatt ordinære tilsetninger (med ordinære betingelser) og 16% som har tatt inn medarbeidere via tiltak hvor NAV er involvert.
- 25% oppgir at de er bevisste og jobber aktivt mht. dette delmålet.¹⁹
- Halvparten (52%) har ikke satt seg mål for dette delmålet i perioden 2014/15.
- Det avdekkes til dels store forskjeller mellom fylker og mellom sektorer/bransjer mht omfang av slik rekruttering. Dette kan betraktes som en «markedsanalyse» for NAV Arbeidslivssentre, siden vi får innsikt om hvilke segmenter av virksomheter som bidrar minst med slik rekruttering.

Dette danner en del av bakteppet for arbeidslivssentrene utfordring med å påvirke virksomhetenes vilje og muligheter til å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. I avsnitt 8.1 ser vi nærmere på om sentrene lykkes i dette arbeidet.

¹⁹ Vi anvender begrepet «delmål» her, selv om dette strengt tatt kun er en del av delmål 2 i IA-avtalen.

4. Måloppnåelse for delmål 2: Hindre frafall blant personer med nedsatt funksjonsevne

IA-avtalens delmål 2 er som nevnt å «hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne». Mens kapittel 3 var en analyse av nyrekruttering, skal vi her belyse en annen dimensjon ved dette delmålet, nemlig arbeidet med å *beholde* medarbeidere med nedsatt funksjonsevne.

Temaet er selvsagt bare relevant for virksomheter som allerede har medarbeidere med nedsatt funksjonsevne, hvilket gjelder 75%. Den høye andelen er ikke overraskende, siden dette kan være noe av motivasjonen for å signere IA-avtalen. De nevnte 75% fordeler seg slik:

- 5% har både ansatte med «betydelig nedsatt» og «noe nedsatt» funksjonsevne.
- 31% har ansatte med *betydelig nedsatt funksjonsevne* (dvs. ingen med «noe nedsatt» funksjonsevne).
- 39% har ansatte med *noe nedsatt funksjonsevne* (dvs ingen med «betydelig nedsatt» funksjonsevne).

For den enkelte respondent er det selvsagt et vurderingsspørsmål hva man betrakter som «betydelig» og «noe» nedsatt funksjonsevne. Det store utvalget medfører imidlertid at usikkerheten reduseres når ulike segmenter av IA-virksomheter sammenlignes.

4.1 Mål for arbeidet med å hindre frafall blant personer med nedsatt funksjonsevne

57% av virksomheter som har medarbeidere med nedsatt funksjonsevne, satte seg mål for arbeidet med å forhindre frafall i perioden 2014/15. 26% gjorde ikke dette, mens ytterligere 17% svarer «vet ikke» eller «ikke relevant». Vi vet ikke hva som ligger bak de to sistnevnte kategoriene. Det er likevel grunnlag for å konkludere at en

betydelig andel virksomheter –som har ansatte i målgruppen- ikke har satt seg mål for dette arbeidet. Sintef (2013) finner at bare 38% av virksomhetene har satt seg slike mål (her var spørsmålet stilt noe annerledes og derfor ikke direkte sammenlignbart med våre analyser). I sum bekrefter uansett dette at mange ikke setter seg mål for delmål 2. Blant de som har satt seg et mål, oppgir de aller fleste at dette er på nivå med 2012/13.

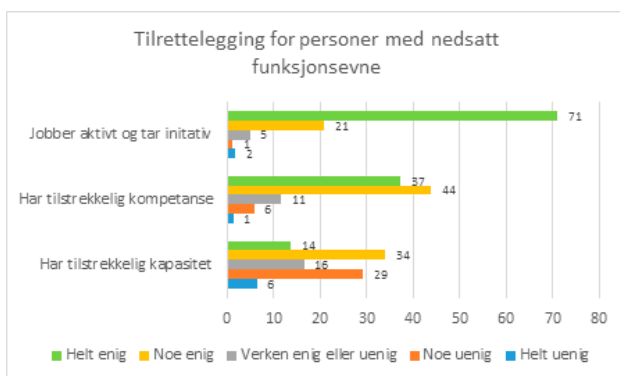
Mange av virksomhetene har ikke satt seg mål, men jobber likevel bevisst og aktivt med å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Mål er ikke nedfelt skriftlig, men man har likevel fokus på utfordringen. Det kan derfor diskuteres hvor alvorlig manglende målformulering egentlig er. Kanskje betrakter mange virksomheter slike dokumenter som unødvendig og byråkratisk rapportering. Likevel bør flere formalisere sine mål, siden det kan bidra til en sterkere forpliktelse av virksomhetens innsats på området. Det kan også gjøre innsatsen mindre personavhengig.

4.2 Måloppnåelse for å hindre frafall blant personer med nedsatt funksjonsevne

I det følgende evalueres måloppnåelse for denne dimensjonen av delmål 2, basert på følgende spørsmål (ref. redegjørelsen i avsnitt 2.2):

- Om virksomheten er *bevisst og jobber aktivt* med delmålet (primært kriterium for måloppnåelse).
- Om virksomheten mener å ha *kompetansen* som kreves for å realisere delmålet.
- Om virksomheten mener å ha *kapasiteten* som kreves for å realisere delmålet.

Figur 2 viser at måloppnåelsen er betydelig høyere enn tilfellet er for rekruttering. Dette er som ventet, siden virksomhetenes ledere selvsagt opplever større ansvar for personer som allerede er ansatt.



Figur 2. Måloppnåelse for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne.

71% av virksomhetene er helt enig i påstanden «Vår virksomhet jobber aktivt og tar initiativ for å forhindre at ansatte med redusert funksjonsevne må slutte i jobben». Resultatene forteller at norske virksomheter er opptatt av tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne, men vi skal ikke bastant konkludere at alle som er enige i påstanden jobber godt nok på dette feltet. Tabell 6 avdekker fylkesvis variasjoner.

Tabell 6. Måloppnåelse for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne. Grad av enighet i påstanden «Vi er bevisste og jobber aktivt for at ansatte med nedsatt funksjonsevne faller ut av arbeidslivet. Fylkesvis fordeling.

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke	Antall
Sogn og Fjordane	0%	0%	0%	17%	83%	0%	58
Østfold	2%	0%	8%	11%	79%	0%	63
Nordland	0%	1%	7%	14%	79%	0%	103
Sør-Trøndelag	1%	1%	4%	18%	77%	0%	184
Aust-Agder	4%	1%	9%	10%	76%	0%	91
Hedmark	3%	0%	0%	23%	75%	0%	40
Troms	1%	0%	1%	22%	75%	0%	72
Rogaland	0%	2%	2%	22%	75%	0%	102
Vestfold	1%	1%	5%	17%	74%	1%	93
Møre og Romsdal	1%	0%	4%	21%	73%	1%	85
Buskerud	2%	1%	5%	19%	73%	0%	262
Vest-Agder	2%	2%	0%	23%	72%	0%	47
Hordaland	2%	1%	3%	22%	72%	0%	358
Nord-Trøndelag	1%	2%	6%	19%	72%	0%	161
Akershus	1%	2%	4%	25%	68%	0%	158
Telemark	3%	2%	2%	25%	67%	0%	204
Oppland	2%	2%	8%	21%	67%	1%	229
Finnmark	2%	0%	5%	26%	67%	0%	42
Oslo	3%	2%	6%	25%	63%	1%	535
Totalt	2%	1%	5%	21%	71%	0%	2915

Siden virksomheter i ulike fylker neppe har systematisk ulike oppfatninger av hva det betyr «å være bevisst og jobbe aktivt», reflekterer forskjellene i stor grad reelle variasjoner. Sogn og Fjordane og Østfold toppe lista, men for disse fylkene er feilmarginene relativt store. Blant fylkene med større utvalg (og mindre feilmarginer) kommer Nordland, Sør-Trøndelag og Aust-Agder godt ut. Også i Oslo er en stor andel enige i nevnte påstanden, men måloppnåelsen er noe lavere her enn i andre fylker.

Åtte av ti (37% er helt enige, mens ytterligere 44% er noe enig) mener å ha tilstrekkelig *kompetanse* i dette tilretteleggingsarbeidet. Det er likevel mange som kan ha behov for ytterligere kompetanse, siden det tross alt bare er 37% som er helt enig i påstanden.

Potensialet for forbedring kommer enda sterkere til uttrykk mht. *kapasiteten* til slik tilrettelegging. Bare 14% er helt enig i at de har kapasiteten som kreves, mens ytterligere 34% er noe enig. Med andre ord mener under halvparten at de har tilstrekkelig kapasitet i dette arbeidet.

I sum fremtrer et bilde som viser at virksomhetene i stor grad er bevisst og jobber aktivt for å forhindre at ansatte med nedsatt funksjonsevne faller ut av yrkeslivet. Dette indikerer høy måloppnåelse, men det er ingen tvil om at mange har behov for ekstern støtte til slik tilrettelegging – delvis som følge av begrenset kompetanse og definitivt som følge av manglende kapasitet. De fylkesvise variasjonene viser at NAV Arbeidslivssenter i noen grad har ulike utfordringer på dette feltet.

4.3 Hvilke typer av tilrettelegging bruker virksomhetene for sine ansatte med nedsatt funksjonsevne?

Virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne er bedt om å oppgi hvilke typer av tilrettelegging som er anvendt for disse. Figur 3 viser at et bredt spekter av tiltak anvendes.



Figur 3. Typer av tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne (alle ansatte, ikke bare de nyrekruttede).

4.4 Måloppnåelse for ulike segmenter av virksomheter

Måloppnåelsen for denne dimensjonen av delmål 2 er høy i alle segmenter, men enkelte utslag avdekkes.

Tabell 7. Måloppnåelse for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne. Grad av enighet i påstanden «Vi er bevisste og jobber aktivt for at ansatte med nedsatt funksjonsevne faller ut av arbeidslivet. Segmentvis fordeling.

	Helt uenig	Noe uenig	eller uenig	Noe enig	Helt enig
Privat sektor	1%	1%	5%	21%	71%
Statlig	2%	1%	4%	22%	72%
Fylkeskommunal	3%	1%	5%	18%	73%
Kommunal	2%	2%	5%	21%	71%
Medlems og/eller interesseorganisasjon	3%	2%	4%	27%	64%
Annet, spesifiser her:	2%	2%	4%	23%	69%
<i>Hvor i offentlig sektor er virksomheten?</i>					
Statlig forvaltning/administrasjon	2%	1%	5%	19%	73%
Kommunal eller fylkeskommunal forvaltning/administrasjon	1%	2%	4%	19%	73%
Helse- og omsorgssektoren: Andre enheter enn sykehus	3%	1%	7%	28%	61%
Undervisning i grunnskole eller videregående skole	2%	1%	4%	20%	74%
Barnehage/SFO	3%	1%	7%	19%	70%
Tekniske tjenester	2%	0%	14%	14%	69%
Utvøende offentlige tjenester	4%	2%	0%	8%	87%
Annet, spesifiser her:	2%	2%	3%	20%	74%
Andre	0%	0%	4%	28%	68%
<i>Bransje (fra registerdata, på tvers av sektor)</i>					
Industri (bransje)	1%	2%	5%	17%	75%
Undervisning (bransje)	2%	0%	5%	17%	75%
Omsetning og drift av fast eiendom (bransje)	1%	1%	8%	30%	59%
Overnattings- og serveringsvirksomhet (bransje)	6%	3%	0%	31%	61%
Helse- og sosialtjenester (bransje)	2%	1%	4%	23%	70%
Offentlig forvaltning (bransje)	2%	1%	5%	18%	75%
Kultur og fritid (bransje)	3%	1%	6%	25%	64%
Varehandel, reparasjon av motorvogner (bransje)	2%	2%	8%	26%	62%
Transport og lagring (bransje)	0%	2%	8%	14%	76%
Bygge- og anleggsvirksomhet (bransje)	1%	3%	1%	24%	71%
Finans- og forsikringsvirksomhet (bransje)	0%	2%	2%	18%	78%
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (bransje)	0%	0%	3%	20%	77%
Andre	2%	0%	4%	20%	75%
<i>Antall ansatte</i>					
1-5 ansatte	6%	0%	6%	19%	69%
6-10 ansatte	2%	1%	8%	12%	78%
11-20 ansatte	2%	1%	3%	20%	74%
21-50 ansatte	1%	1%	4%	21%	73%
51-100 ansatte	0%	0%	4%	20%	76%
Over 100 ansatte	1%	2%	5%	24%	68%

Det er små forskjeller mellom offentlig og privat sektor mht måloppnåelse. Innad i offentlig sektor er måloppnåelsen lavest i helsesektoren.²⁰ Det er relativt små forskjeller mellom virksomheter av ulik størrelse.

²⁰ Kategorien «utøvende offentlig virksomhet» er så liten at feilmarginene er relativt store.

4.5 Oppsummering: Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne

Kort oppsummert fremtrer følgende bilde med hensyn til virksomhetenes innsats for å forhindre frafall av ansatte med nedsatt funksjonsevne:

- Omtrent halvparten har satt konkrete mål for arbeidet med å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Med andre ord har en betydelig andel virksomheter ikke gjort dette.
- Likevel er det langt flere som oppgir å være bevisst og som jobber aktivt for å realisere dette delmålet. 71% er helt enig i påstanden «vi er bevisst og jobber aktivt for å forhindre at ansatte med nedsatt funksjonsevne faller ut av arbeidslivet. Mange har fokus på tematikken, selv om målene ikke er formalisert.
- En betydelig andel virksomheter ser ut til å ha behov for ekstern bistand mht. slik oppfølging, særlig som følge av begrenset kapasitet.
- Det avdekkes fylkesvise variasjoner i måloppnåelse for denne dimensjonen av delmål 2.

Selv om måloppnåelsen er betydelig høyere for tilrettelegging for ansatte enn tilfellet er for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, er det opplagt potensiale til at NAV Arbeidslivssenter kan bidra. I avsnitt 8.2 evalueres sentrenes effekter for dette delmålet i 2014/15.

5. Måloppnåelse for delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år

IA-avtalens delmål 3 er formulert som følger: «Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med 12 måneder». Det er i hovedsak to årsaker til at vi ikke anvender denne formuleringen i evalueringen av måloppnåelse på virksomhetsnivå. For det første er observasjonsperioden (2014/15) for kort til at betydelige endringer kan påvises. Det er dessuten mange andre forhold enn IA generelt og NAV Arbeidslivssenter spesielt som påvirker yrkesaktivitet utover 50 år.

Vi fokuserer derfor på en *forutsetning* for at NAV Arbeidslivssenter skal ha betydning for dette delmålet: Virksomhetene må selv erkjenne at de har et ansvar for å jobbe for forlenget yrkesaktivitet blant sine ansatte over 50 år. Siden det er et poeng å sammenligne måloppnåelse på tvers av delmål, anvendes samme tilnærming som for delmål 2:

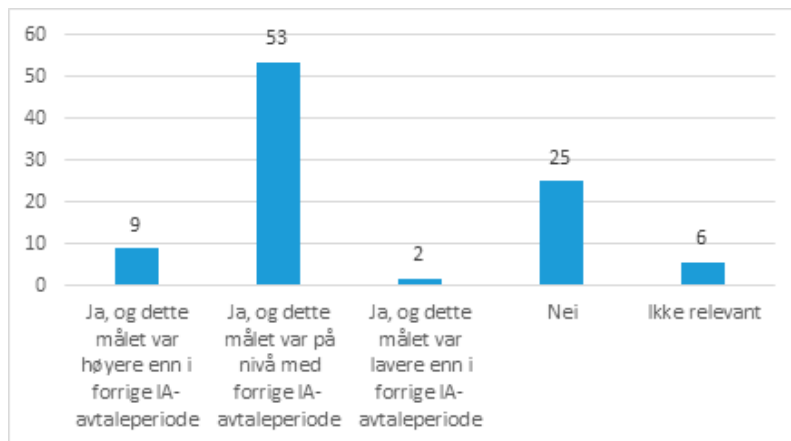
1. Om virksomheten er bevisst og jobber aktivt med delmålet (primært kriterium for måloppnåelse).
2. Om virksomheten mener å ha kompetansen som kreves for å realisere delmålet.

71% av virksomhetene hadde i perioden senioransatte som kunne tenkes å stå overfor valget om å avslutte yrkeskarrieren eller stå lenger i jobb. Begrepet «senioransatte» er bevisst ikke definert mer konkret enn dette, men kvalitative testintervjuer viser at respondentene i stor grad har en felles oppfatning av hvem dette er: Ansatte som er i en alder og livssituasjon hvor det å avslutte yrkeskarrieren kan være et alternativ. Disse 71% har fått spørsmål som omhandler virksomhetens arbeid overfor denne målgruppen.

5.1 Mål for arbeidet med økt yrkesaktivitet etter fylte 50 år

Blant de virksomhetene det er aktuelt for, har 62% satt seg mål for arbeidet med å få senioransatte til å stå lenger i jobb. De resterende har enten ikke satt opp slike

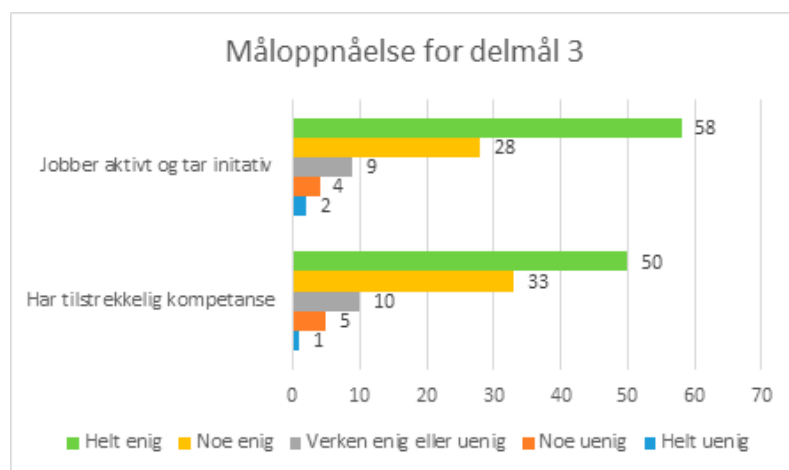
mål (25%) eller oppgir «vet ikke/ikke relevant» (6%). Blant de som har satt opp mål oppgir de fleste at målet er på nivå med 2012/13.



Figur 4. Andel som har satt seg mål for arbeidet med å få senioransatte til å stå lengre i jobb.

5.2 Måloppnåelse for økt yrkesaktivitet etter fylte 50 år

Figur 5 viser måloppnåelse for delmål 3, gitt vår operasjonalisering. For dette delmålet har vi ikke bedt virksomhetene om å vurdere sin kapasitet, men spør om initiativ og kompetanse.



Figur 5. Måloppnåelse for å få senioransatte til å stå lenger i jobb.

58% er helt enig i påstanden «Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt for at senioransatte kan være i jobb så lenge som mulig». Ytterligere 28% er noe enige i påstanden. Med andre ord oppgir en klar majoritet å være engasjert i dette delmålet. Dette indikerer at virksomhetene i stor grad jobber med IA-avtalens delmål. Måloppnåelsen er likevel noe lavere enn tilfellet var for delmål 2. Delmål 2 og 3 er selvsagt ikke gjensidig utelukkende,²¹ men resultatene indikerer at seniorpolitikk står noe lavere på agendaen enn den generelle innsatsen for å beholde ansatte med nedsatt funksjonsevne. En klar majoritet mener å ha tilstrekkelig *kompetanse* i dette arbeidet.

Forholdet mellom formaliserte mål og reell innsats er ulik for delmål 2 og 3. Relativt sett har flere satt konkrete mål for delmål 3 enn for 2, men måloppnåelsen er likevel høyere for delmål 2.

Tabell 8 avdekker visse fylkesvise variasjoner i måloppnåelse for delmål 3.

Tabell 8. Måloppnåelse for å få senioransatte til å stå lenger i jobb. Fylkesvis fordeling.

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Antall
Finnmark	0 %	2%	4%	16%	76%	45
Rogaland	0 %	2%	3%	25%	70%	96
Vest-Agder	0 %	5%	5%	21%	68%	38
Østfold	0 %	8%	9%	15%	68%	53
Nordland	1%	3%	5%	23%	67%	103
Troms	2%	5%	4%	25%	65%	57
Akershus	0 %	3%	6%	29%	61%	142
Sør-Trøndelag	1%	2%	8%	29%	61%	190
Nord-Trøndelag	1%	1%	7%	31%	60%	147
Buskerud	2%	5%	5%	28%	59%	238
Sogn og Fjordane	0 %	2%	13%	27%	59%	56
Oppland	1%	5%	7%	29%	58%	222
Hordaland	2%	4%	13%	25%	56%	325
Hedmark	0 %	5%	3%	38%	54%	39
Vestfold	5%	0 %	9%	33%	53%	87
Oslo	4%	4%	11%	29%	53%	542
Aust-Agder	6%	4%	13%	24%	53%	78
Møre og Romsdal	2%	2%	6%	36%	52%	81
Telemark	1%	6%	13%	30%	50%	181
Totalt	2%	4%	9%	28%	58%	2748

²¹ Mange senioransatte vil selvsagt også tilhøre kategorien «ansatte med nedsatt funksjonsevne».

Også for delmål 3 er det liten grunn til å tro at virksomhetene systematisk legger ulikt meningsinnhold i spørsmålsformuleringen. Derfor speiler fylkesvise variasjoner i stor grad reelle variasjoner i vektleggingen av seniorpolitikk.

Blant fylkene med små feilmarginer oppnår Rogaland og Nordland best måloppnåelse, men resultatene indikerer at også Finnmark, Vest-Agder og Østfold kommer godt ut. Avstanden fra nevnte fylker til nedre del av lista er relativt stor og viser at NAV Arbeidslivssenter har ulike utfordringer i ulike deler av landet.

5.3 Variasjoner mellom segmenter av virksomheter

Det avdekkes enkelte variasjoner mellom segmenter i måloppnåelse for delmål 3.

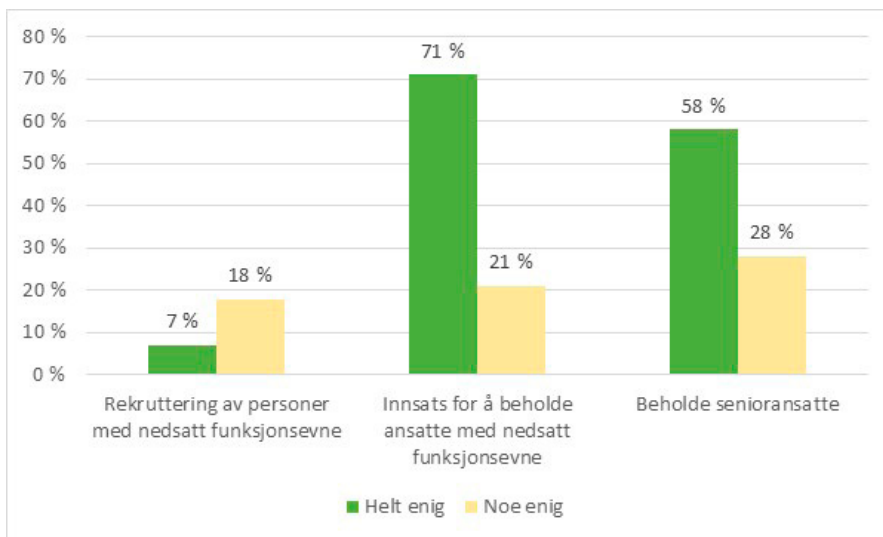
Tabell 9. Måloppnåelse for å få senioransatte til å stå lenger i jobb. Segmentvis fordeling.

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig
Privat sektor	2%	4%	12%	27%	55%
Statlig	2%	4%	8%	23%	63%
Fylkeskommunal	1%	0%	4%	39%	56%
Kommunal	1%	4%	6%	30%	59%
Medlems og/eller interesseorganisasjon	3%	5%	9%	26%	57%
Annet	3%	5%	5%	31%	57%
<i>Hvor i offentlig sektor er virksomheten</i>					
Statlig forvaltning/administrasjon	3%	3%	8%	22%	64%
Kommunal eller fylkeskommunal forvaltning/administrasjon	1%	3%	4%	33%	59%
Helse- og omsorgssektoren: Andre enheter enn sykehus	0%	5%	8%	26%	62%
Undervisning i grunnskole eller videregående skole	1%	1%	6%	35%	57%
Barnehage/SFO	1%	6%	7%	24%	62%
Tekniske tjenester	0%	5%	2%	27%	66%
Utvævende offentlige tjenester	2%	9%	6%	21%	62%
Annet, spesifiser her:	3%	3%	10%	27%	57%
Andre	1%	3%	6%	30%	60%
<i>Bransje (fra register, på tvers av sektor)</i>					
Industri (bransje)	3%	4%	12%	32%	49%
Undervisning (bransje)	1%	1%	7%	32%	59%
Omsetning og drift av fast eiendom (bransje)	0%	8%	11%	24%	57%
Overnattings- og serveringsvirksomhet (bransje)	0%	16%	6%	25%	53%
Helse- og sosialtjenester (bransje)	1%	3%	7%	23%	66%
Offentlig forvaltning (bransje)	2%	4%	6%	28%	61%
Kultur og fritid (bransje)	4%	2%	6%	27%	62%
Varehandel, reparasjon av motorvogner (bransje)	1%	4%	18%	31%	46%
Transport og lagring (bransje)	4%	2%	12%	46%	37%
Bygge- og anleggsvirksomhet (bransje)	4%	0%	3%	24%	70%
Finans- og forsikringsvirksomhet (bransje)	8%	8%	12%	20%	51%
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (bransje)	0%	0%	3%	38%	59%
Andre	2%	4%	2%	41%	51%
<i>Antall ansatte</i>					
1-5 ansatte	8%	0%	6%	27%	58%
6-10 ansatte	0%	1%	11%	24%	63%
11-20 ansatte	2%	4%	7%	21%	65%
21-50 ansatte	1%	3%	9%	28%	59%
51-100 ansatte	2%	4%	6%	30%	58%
Over 100 ansatte	2%	4%	9%	30%	54%

Det er små forskjeller i måloppnåelse mellom virksomhetenes med ulik størrelse. Det samme gjelder offentlig og privat sektor, selv om det er en tendens til høyere måloppnåelse i statlig virksomhet. Enkelte bransjevise variasjoner avdekkes, blant annet er resultatene gode innen bygg og anlegg (her er riktignok feilmarginene relativt store).

6. Oppsummering: Måloppnåelse for IA-avtalens tre delmål

I figur 6 sammenlignes realiseringen av delmålene, slik disse er operasjonalisert her.



Figur 6. Andel IA-virksomheter som er helt eller noe enig i påstanden «Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt for å realisere» hhv. delmål 2 og 3.

Et relativt tydelig mønster fremtrer:

- *IA-virksomhetene arbeider mest med tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne.* Her er bevissthet og aktivitet høy. Det at 71% er «helt enig» i påstanden som måler dette, indikerer høy måloppnåelse. Likevel foreligger et forbedringspotensial også for dette delmålet.
- *Måloppnåelsen for arbeidet med senioransatte er betydelig lavere,* til tross for at flere har formalisert målsettinger for delmål 3 enn for delmål 2. 58% er helt enig i påstanden om at man er bevisst og jobber aktivt for at senioransatte skal stå lenger i jobb.

- *Måloppnåelsen er klart lavest med hensyn til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. 7% er helt enig i påstanden om at man er bevisst og aktivt med dette. Det bør riktignok nevnes at 23% har tilsatt personer i denne kategorien i perioden 2014/15.*

Tabell 10 oppsummerer målrealisering for det enkelte fylke.

Tabell 10. Andel IA-virksomheter som er helt enig i påstanden «Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt for å realisere» hhv. delmål 2 og 3.

	Andel "Helt enig" mht rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne	Andel "Helt enig" mht å beholde ansatte med nedsatt funksjonsevne	Andel "Helt enig" mht å få senior-ansatte til å stå lenger i jobb
Østfold	2%	79%	68%
Akershus	9%	68%	61%
Oslo	10%	63%	53%
Hedmark	6%	75%	54%
Oppland	5%	67%	58%
Buskerud	5%	73%	59%
Vestfold	5%	74%	53%
Telemark	4%	67%	50%
Aust-Agder	8%	76%	53%
Vest-Agder	5%	72%	68%
Rogaland	10%	75%	70%
Hordaland	6%	72%	56%
Sogn og Fjordane	9%	83%	59%
Møre og Romsdal	8%	73%	52%
Sør-Trøndelag	9%	77%	61%
Nord-Trøndelag	11%	72%	60%
Nordland	7%	79%	67%
Troms	6%	75%	65%
Finnmark	6%	67%	76%
Annet, spesifiser her:	14%	68%	57%
Totalt	7%	71%	58%

For alle delmål er det relativt store variasjoner mellom fylker og segmenter av IA-virksomheter mht måloppnåelse.

I de to neste kapitlene vendes oppmerksomheten mot NAV Arbeidslivssenter, hvor vi analyserer om sentrene har hatt betydning for måloppnåelsen som så langt er presentert.

7. Samarbeid mellom IA-virksomheter og NAV Arbeidslivssenter

I dette kapitlet kartlegges kjennetegn ved samarbeidsformen mellom IA-virksomheter og NAV Arbeidslivssenter. Det foreligger retningslinjer for hvordan samarbeidet skal foregå, men det er selvsagt et handlingsrom som kan skape fylkesvise variasjoner. I senere kapitler belyses sammenhengen mellom samarbeidsform og effekter av NAV Arbeidslivssenter, hvilket er nyttig i vår søken etter praksis med gode resultater. Følgende tema belyses i dette kapitlet:

- Virksomhetenes kjennskap til NAV Arbeidslivssenter.
- Kontakt og samarbeidsform mellom virksomheter og NAV Arbeidslivssenter:
 - Har virksomhetene en fast kontaktperson ved sentrene?
 - Kontakthypighet.
 - Årsaker til manglende kontakt.
 - Hvem i den enkelte virksomhet har mest kontakt med sentrene?
 - Hvem tar initiativ til kontakt?
- Hvilke tema har NAV Arbeidslivssenter hjulpet virksomhetene med?

7.1 Kjennskap til NAV Arbeidslivssenter

41% av virksomhetene er godt kjent med NAV Arbeidslivssenter, mens ytterligere 46% har en viss kjennskap til sentrenes funksjon. Det er få virksomheter som ikke kjenner til sentrenes funksjon. Vi kan derfor konkludere at NAV Arbeidslivssenter er en relativt godt kjent «merkevare» i målgruppen.

Tabell 11. Kjennskap til NAV Arbeidslivssenter fordelt på fylke.

	Jeg er godt kjent med NAV Arbeidslivssenter	Jeg kjenner NAV Arbeidslivssenter og har en viss kjennskap til deres funksjon	Jeg har hørt om NAV Arbeidslivssenter, men kjenner ikke forskjellen på dette og øvrige NAV	Jeg kjenner et arbeidslivssenter, men visste ikke at dette var en del av NAV	Jeg har aldri hørt om NAV Arbeidslivssenter
Vest-Agder	63%	32%	5%	0%	0%
Annet	61%	32%	7%	0%	0%
Sogn og Fjordane	58%	33%	6%	0%	3%
Rogaland	52%	40%	7%	0%	1%
Østfold	48%	44%	5%	1%	2%
Vestfold	47%	39%	13%	0%	1%
Sør-Trøndelag	46%	43%	9%	0%	2%
Troms	44%	45%	9%	0%	1%
Finnmark	44%	43%	11%	0%	1%
Nordland	44%	44%	12%	0%	0%
Nord-Trøndelag	43%	46%	8%	0%	2%
Hedmark	43%	48%	7%	0%	2%
Akershus	42%	48%	9%	0%	0%
Oppland	41%	46%	12%	0%	1%
Buskerud	40%	43%	14%	0%	3%
Møre og Romsdal	39%	49%	7%	1%	4%
Telemark	39%	49%	10%	0%	2%
Hordaland	36%	56%	6%	0%	1%
Aust-Agder	35%	56%	7%	0%	2%
Oslo	34%	45%	17%	0%	3%
Totalt	41%	46%	11%	0%	2%

Arbeidslivssentrene i Vest-Agder og Sogn og Fjordane er mest kjent i målgruppen. Variasjonene i kjennskap kan skyldes ulikt aktivitetsnivå, men årsaker kan også blant annet være sentrenes ressurser eller størrelse i forhold til markedet som skal betjenes. Det sistnevnte forklarer muligens at Oslo kommer relativt svakt ut, men generelt er det ingen entydig sammenheng mellom markedsstørrelse og kjennskap. Variasjonene skal ikke overdramatiseres, men blant de største fylkene er det opplagt at sentrene i f.eks Rogaland og Sør-Trøndelag er mer kjent enn sentrene i Hordaland og Oslo.

Effektevalueringen baseres utelukkende på svar de 87% (41%+46%) som mener å ha kjennskap til NAV Arbeidslivssenter og deres funksjon.

7.2 Kontakt og samarbeidsform mellom virksomheter og NAV Arbeidslivssenter:

I følgende avsnitt kartlegges ulike dimensjoner knyttet til samarbeidsformen mellom IA-virksomheter og sentrene. Kartleggingen er i første omgang deskriptiv, men som nevnt analyserer vi senere sammenhenger mellom samarbeidsform og effekter av NAV Arbeidslivssenter.

7.2.1 Fast kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter

I IA-avtalen heter det at alle IA-virksomheter skal ha en fast kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter. Undersøkelsen bekrefter dette; blant de 90% av virksomhetene som har kjennskap til NAV Arbeidslivssenter, oppgir 92% at de har en fast kontaktperson/kontaktpersoner.

Det er små fylkesvise variasjoner mht dette. Vi finner det derfor lite hensiktsmessig å presentere det enkelte fylkes resultater, siden variasjonene stort sett ligger innenfor de statistiske feilmarginene. Sintef (2013) finner at sentrene har noe ulik organisering med hensyn til om virksomhetene forholder seg til en bestemt kontaktperson eller et team ved sentrene. Vi har ikke differensiert mellom disse to løsningene, men svar på åpne spørsmål viser at mange forbinder NAV Arbeidslivssenter med en konkret person.

7.2.2 Kontakthypighet

Majoriteten av virksomhetene har jevnlig kontakt med NAV Arbeidslivssenter. Tabell 12 viser fylkesvise variasjoner.

Tabell 12. Kontakthyppekhet mellom IA-virksomhet og NAV Arbeidslivssenter, fordelt på fylke.

	Ofte enn månedlig	Månedlig	Kvartalsvis	Halvårlig	Årlig	Sjeldnere	Aldri	Vet ikke	Andel kvartalsvis eller oftere
Hedmark	15 %	17 %	38 %	8 %	8 %	6 %	2 %	6 %	69 %
Oppland	11 %	20 %	32 %	18 %	12 %	4 %	1 %	3 %	63 %
Aust-Agder	7 %	16 %	35 %	22 %	8 %	4 %	3 %	4 %	58 %
Telemark	12 %	16 %	28 %	22 %	14 %	4 %	1 %	3 %	55 %
Sør-Trøndelag	7 %	14 %	35 %	28 %	9 %	3 %	1 %	4 %	55 %
Vest-Agder	13 %	11 %	31 %	29 %	7 %	5 %	0 %	4 %	55 %
Østfold	9 %	22 %	23 %	26 %	12 %	5 %	3 %	1 %	54 %
Rogaland	7 %	17 %	29 %	24 %	12 %	4 %	2 %	3 %	54 %
Nord-Trøndelag	5 %	13 %	32 %	24 %	14 %	8 %	3 %	2 %	50 %
Oslo	8 %	12 %	29 %	20 %	15 %	7 %	3 %	7 %	49 %
Vestfold	9 %	14 %	26 %	18 %	18 %	9 %	1 %	5 %	49 %
Buskerud	7 %	10 %	31 %	19 %	14 %	11 %	4 %	4 %	48 %
Troms	1 %	18 %	29 %	29 %	13 %	7 %	2 %	1 %	48 %
Akershus	5 %	11 %	31 %	28 %	15 %	7 %	2 %	1 %	47 %
Nordland	8 %	10 %	28 %	29 %	11 %	8 %	4 %	1 %	47 %
Finnmark	14 %	5 %	27 %	31 %	12 %	8 %	3 %	0 %	46 %
Møre og Romsdal	1 %	10 %	34 %	31 %	13 %	7 %	1 %	3 %	45 %
Sogn og Fjordane	1 %	14 %	26 %	29 %	18 %	7 %	3 %	1 %	42 %
Hordaland	3 %	10 %	28 %	28 %	14 %	8 %	3 %	6 %	41 %
Total	7 %	13 %	30 %	24 %	13 %	6 %	2 %	4 %	51 %

En av fem virksomheter er i dialog med NAV Arbeidslivssenter månedlig eller oftere (7%+13%), mens ytterligere 30% har kontakt kvartalsvis. Med andre ord har nøyaktig halvparten av virksomhetene kontakt med sentrene kvartalsvis eller oftere. Tatt i betraktning det store antall virksomheter, må dette betraktes som en høy andel.

Tre av de mindre fylkene topper lista mht kontakthyppekhet, men variasjonene er relativt små. Blant større fylker kan det nevnes at virksomheter i Hordaland oppgir å ha sjeldnere kontakt med arbeidslivssenteret enn tilfellet er i Sør-Trøndelag og Rogaland.

Blant de relativt få (8%) som sjelden eller aldri har kontakt med NAV Arbeidslivssenter, oppgis følgende årsaker:

- 77% hadde ikke behov for slik kontakt.
- 15% har ikke blitt kontaktet av sentrene.
- 11% vet ikke hva de kan bruke kontaktpersonen til.
- 5% vet ikke hvem kontaktpersonen er.
- 3% synes kontaktpersonen er vanskelig å treffe

Tabell 13 avdekker relativt store variasjoner i kontakthyppekhet mellom ulike segmenter av virksomheter.

Tabell 13. Kontakthypighet fordelt på ulike segmenter.²²

	Andel som har kvartalsvis kontakt eller offere
1-5 ansatte	19 %
6-10 ansatte	27 %
11-20 ansatte	40 %
21-50 ansatte	44 %
51-100 ansatte	51 %
Over 100 ansatte	73 %
<i>Sektor</i>	
Privat	50 %
Statlig	48 %
Fylkeskommunal	46 %
Kommunal	56 %
Medlems og/eller interesseorganisasjon	31 %
Annet	53 %
<i>Hvor i offentlig sektor er virksomheten</i>	
Statlig forvaltning/administrasjon	44 %
Kommunal eller fylkeskommunal forvaltning/administrasjon	74 %
Sykehus/Spesialisthelsetjeneste	69 %
Helse- og omsorgssektoren: Andre enheter enn sykehus	61 %
Sosialtjenester	42 %
Undervisning i grunnskole eller videregående skole	38 %
Undervisning/forskning i høyere utdanning	54 %
Barnehage/SFO	39 %
Samferdsel	58 %
Kultursektoren (kulturskole, bibliotek, museum, etc)	44 %
Tekniske tjenester	52 %
Utøvende offentlige tjenester	49 %
Annet	44 %
<i>Bransje (fra register; på tvers av sektor)</i>	
Industri (bransje)	55 %
Undervisning (bransje)	40 %
Omsetning og drift av fast eiendom (bransje)	34 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet (bransje)	59 %
Helse- og sosialtjenester (bransje)	50 %
Offentlig forvaltning (bransje)	59 %
Kultur og fritid (bransje)	38 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner (bransje)	49 %
Transport og lagring (bransje)	57 %
Bygge- og anleggsvirksomhet (bransje)	46 %
Finans- og forsikringsvirksomhet (bransje)	36 %
Elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (bransje)	29 %
Andre	41 %

²² For bransjene «overnattings- og serveringsvirksomhet» og «elektrisitet/gass/damp/varmtvann» er utvalgene så små (hhv. 48 og 36) at resultatene har relativt store feilmarginer.

Som ventet øker kontakthypighet med virksomhetens *størrelse*, siden det selvsagt er flere tema og saker å jobbe med i større organisasjoner. Dette samsvarer med en undersøkelse fra 2013 blant små og mellomstore virksomheter i privat sektor (Proba 2013, s. 3). Forskjellene mellom privat og offentlig sektor er små, men kommunal virksomhet er noe oftere i kontakt med sentrene enn andre. *Innad i offentlig sektor* er kontakthypigheten klart høyest i kommunal og fylkeskommunal administrasjon, samt helsesektoren. Kontakthypigheten er lavest innen undervisning i grunn- og videregående skole, samt barnehage/SFO. Med hensyn til *bransje* skiller industrien seg ut med relativt hyppig kontakt.

7.2.3 Hvem i den enkelte virksomhet har mest kontakt med sentrene?

I følge IA-avtalen skal inkluderende arbeidsliv to ganger i året settes på agendaen som en integrert del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid, hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert. Med andre ord skal flere aktører i virksomhetene ha jevnlig kontakt med arbeidslivssentrene.

Det kan tenkes å være en sammenheng mellom samarbeidets kvalitet og hvilken aktør i virksomheten som i størst grad jobber med sentrene. En hypotese er at samarbeidet fungerer best i virksomheter hvor HR/personalavdeling er tungt involvert, siden IA ligger innenfor deres kjerneområde. Andre vil hevde at samarbeidet fungerer vel så bra når leder er primær kontaktperson, som følge av muligheten til raskere beslutninger og den generelle betydningen av lederforankring (i avsnitt 8.7 analyseres slike sammenhenger). Kartleggingen viser følgende:

- 42% av virksomhetene oppgir at lederen har mest kontakt med NAV Arbeidslivssenter.
- 22% oppgir at leder for personal/HR-avdeling har mest kontakt.
- 12% oppgir personalkonsulent/rådgiver.
- 16% oppgir at oppfølgingen er jevnt fordelt mellom flere aktører i virksomheten.

Størrelse er selvsagt en bakenforliggende forklaring i denne sammenheng, siden små virksomheter i mindre grad har egne HR-avdelinger enn andre. Uavhengig av dette viser kartleggingen at personer i lederposisjon følger opp samarbeidet i to av tre virksomheter. Tabell 14 viser fylkesvise variasjoner:

Tabell 14. Hvilken rolle ved IA-virksomhetene har mest kontakt med NAV Arbeidslivssenter. Fylkesvis fordeling

	Virksomhetens leder	Personal/HR-leder	Personal-rådgiver/konsulent	Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	Jevnt fordelt mellom flere aktører hos oss	Andre
Nord-Trøndelag	53%	17%	9%	2%	16%	2%
Buskerud	49%	22%	7%	0%	17%	4%
Nordland	49%	27%	13%	0%	7%	5%
Aust-Agder	47%	28%	6%	0%	12%	7%
Akershus	42%	25%	11%	0%	14%	8%
Troms	42%	18%	14%	0%	18%	9%
Rogaland	41%	23%	17%	1%	9%	8%
Telemark	40%	23%	15%	1%	16%	5%
Østfold	39%	21%	13%	0%	18%	8%
Møre og Romsdal	39%	31%	13%	0%	12%	5%
Hordaland	39%	25%	17%	1%	11%	8%
Finnmark	38%	13%	17%	0%	23%	8%
Sogn og Fjordane	38%	36%	8%	3%	9%	6%
Vest-Agder	36%	32%	14%	0%	14%	4%
Vestfold	35%	33%	14%	2%	12%	3%
Oppland	33%	27%	12%	2%	19%	8%
Sør-Trøndelag	32%	30%	16%	1%	13%	7%
Hedmark	29%	15%	37%	0%	12%	7%
Oslo	22%	31%	25%	0%	15%	6%
Totalt	37%	26%	15%	1%	14%	6%

Oslo er fylket hvor det i minst grad er virksomhetens leder som har kontakt med NAV Arbeidslivssenter. En sannsynlig forklaring er at dette er regionen med flest store IA-virksomheter, hvilket innebærer at andre roller følger opp IA-arbeidet. Det er her vi finner den største andelen som oppgir at HR/personalavdeling har mest kontakt med sentrene.

7.2.4 Hvilke tema har NAV Arbeidslivssenter hjulpet virksomhetene med?

En forutsetning for å forstå hvordan NAV Arbeidslivssenter har bidratt til eventuelle effekter, er å få et bilde av hvilke *tema* som samarbeidet har omhandlet.²³

²³ Merk at disse spørsmålene kun stilles til de 88% av virksomhetene som har kontakt med sentrene årlig eller oftere.

To tema skiller seg klart ut:

- 60% har mottatt informasjon om økonomiske virkemidler i IA-arbeidet relatert til personer med nedsatt funksjonsevne. Blant de som har ansatte med nedsatt funksjonsevne har 65% mottatt slik informasjon.
- 66% har mottatt hjelp om *enkeltsaker* (enkelpersoner) i perioden 2014-sep 2015. Dette gjelder bare virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Andre tema:

- Arrangert kurs/seminarer hvor flere andre virksomheter har deltatt: 37%
- Evaluering/forbedring av IA-arbeidet i virksomheten: 37%
- Hjulpet med å forstå lovverk og retningslinjer: 33%
- Bevisstgjøring om leders rolle i IA-arbeidet: 35%
- Arrangert kurs/seminarer kun for den enkelte virksomhet: 29%
- Bevisstgjøring om tillitsvalgte/ansatterepresentanters rolle i IA-arbeidet: 28%
- Utarbeiding av mål og handlingsplaner for IA-arbeidet relatert til personer med nedsatt funksjonsevne: 26% (kun blant virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne).
- Utarbeiding av mål og handlingsplaner for IA-arbeidet relatert til seniorpolitikk (kun blant virksomheter som har ansatte som kan tenkes å stå overfor valget om å avslutte yrkeskarrieren): 18%
- Bistand med å utforme strategi for å beholde senioransatte lengst mulig i jobb (kun blant virksomheter som har ansatte som kan tenkes å stå overfor valget om å avslutte yrkeskarrieren): 6%
- Annet: 6%

Vi har tidligere sett at en stor andel av virksomhetene ikke har satt seg mål for delmål 2 og 3. Når vi her ser at kun 24% og 18% har fått hjelp til utarbeiding av mål og handlingsplaner for hhv. delmål 2 og 3, tyder mye på at sentrene i liten grad bidrar på dette området.

Blant virksomheter med ansatte som kan tenkes å stå overfor valget om å fortsette eller avslutte yrkeskarrieren, har bare 6% mottatt bistand med å utforme en strategi for å beholde senioransatte så lenge som mulig. Noe av årsaken kan selvsagt ligge i virksomhetenes manglende motivasjon og/eller ønske om formaliserte strategier, men resultatene levner liten tvil om at arbeidslivssentrene bidrar lite på dette området. Vi kommer tilbake til dette i effektmålingen.

Ifølge retningslinjene skal sentrene fordele sin tid mellom såkalt «systemrettet arbeid»

og «krevende enkeltsaker», med størst vekt på førstnevnte. Tabell 15 viser hvordan denne fordelingen er blant virksomhetene, fordelt på fylke. Her betraktes «hjelp fra NAV Arbeidslivssenter om enkeltsaker (enkeltpersoner)» som individnivå, mens alle andre tema kategoriseres som «systemnivå»:

Tabell 15. Fordeling av systemrettet arbeid og bistand i krevende enkeltsaker, fordelt på fylke.

	Kun individnivå	Kun systemnivå	Både individ- og systemnivå
Hedmark	2%	20%	78%
Vest-Agder	2%	24%	74%
Østfold	4%	28%	68%
Rogaland	3%	30%	67%
Oppland	1%	35%	64%
Telemark	2%	36%	63%
Aust-Agder	5%	33%	61%
Buskerud	4%	37%	59%
Nord-Trøndelag	5%	37%	58%
Nordland	8%	34%	58%
Oslo	6%	37%	57%
Troms	7%	37%	56%
Sør-Trøndelag	1%	45%	54%
Akershus	7%	39%	54%
Møre og Romsdal	8%	38%	54%
Vestfold	5%	44%	52%
Sogn og Fjordane	0%	48%	52%
Hordaland	3%	46%	51%
Finnmark	8%	58%	35%
Totalt	4%	38%	58%

Det trenger selvsagt ikke være et sterkt samsvar mellom antall saker og tid brukt på enkeltsaker, men resultatene indikerer at sentrene har en vektlegging som samsvarer rimelig med retningslinjene.

Respondentene er bedt om å skrive – med egne ord- hva arbeidslivssentrene har bistått med. De kvalitative svarene bekrefter at fordelingen mellom system- og individnivå er rimelig i tråd med intensjonene. De fleste viser til orienteringsmøter, planmøter, kurs (systemnivå), men en mindre andel nevner bistand i enkeltsaker.

7.2.4 Hvem tar initiativ til kontakt – NAV Arbeidslivssenter eller virksomheten?

NAV Arbeidslivssenter skal være proaktive, det vil si at man på eget initiativ kontakter IA-virksomhetene. Dette samsvarer med Vågenutvalgets anbefalinger, hvor det heter at «NAV må få en tettere kontakt med arbeidsgiver og i større grad kontakte arbeidsgivere for å tilby tjenester knyttet til arbeid». ²⁴ På denne bakgrunn er det interessant å kartlegge om det er sentrene eller virksomhetene som oftest tar initiativ til kontakt. Tabell 16 viser dette, fordelt på fylke. Tabellen er sortert etter «andel proaktive arbeidslivssentre» (kolonnen helt til høyre).²⁵

²⁴ «Et NAV med muligheter: Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet. Gjennomgang av NAV. Sluttrapport fra Ekspertgruppen, april 2015».

²⁵ Dette er summen av svaralternativene «NAV Arbeidslivssenter kontakter oss jevnlig på eget initiativ for å tilby sin bistand» og «En kombinasjon: Vi kontakter dem når vi trenger bistand, men de kontakter også oss på eget initiativ».

Tabell 16. Kartlegging av hvem som tar initiativ til kontakt, fordelt på fylke.

	NAV Arbeidslivssenter kontakter oss jevnlign på eget initiativ for å tilby sin bistand	Vi kontakter NAV Arbeidslivssenter når vi trenger bistand. Bortsett fra dette hører vi lite fra dem.	En kombinasjon: Vi kontakter dem når vi trenger bistand, men de kontakter også oss på eget initiativ	Kontakten med NAV Arbeidslivssenter er så sjelden at det er vanskelig å svare	Vet ikke	Andel proaktive sentre
Oppland	8%	10%	73%	5%	4%	81%
Sør-Trøndelag	10%	14%	69%	6%	0%	79%
Aust-Agder	13%	13%	66%	8%	0%	79%
Telemark	10%	17%	67%	4%	2%	77%
Sogn og Fjordane	11%	14%	65%	8%	1%	76%
Vest-Agder	9%	18%	65%	5%	2%	75%
Rogaland	14%	19%	59%	7%	2%	73%
Hedmark	8%	19%	63%	4%	6%	71%
Finnmark	19%	19%	51%	12%	0%	69%
Annet, spesifiser her:	15%	23%	54%	8%	0%	69%
Østfold	1%	23%	67%	9%	0%	68%
Troms	8%	24%	60%	8%	0%	68%
Buskerud	11%	21%	55%	12%	1%	66%
Nordland	10%	23%	55%	12%	1%	64%
Nord-Trøndelag	7%	25%	56%	12%	0%	63%
Vestfold	8%	25%	52%	13%	2%	60%
Møre og Romsdal	8%	30%	52%	10%	1%	60%
Hordaland	8%	24%	51%	11%	5%	59%
Akershus	6%	33%	51%	8%	1%	57%
Oslo	7%	27%	48%	12%	6%	55%
Totalt	9%	22%	57%	9%	3%	66%

To av tre virksomheter opplever sentrene som proaktive. Dette dekker de 57% som mener at initiativet er jevnt fordelt mellom senter og virksomhet og 9% som oppgir at det primært er sentrene som initierer kontakt.

Det avdekkes relativt store variasjoner mellom fylkene. Oppland, Sør-Trøndelag og Aust-Agder er på topp, mens store fylker som Oslo, Akershus og Hordaland kommer på nedre del lista. Også her kan regional markedsstørrelse påvirke resultatene, men det er ingen entydig sammenheng mellom dette og proaktivitet. Med andre ord er det grunn til å tro at mye av variasjonen skyldes ulik praksis ved sentrene. Det er neppe bare markedsstørrelse- og struktur som forklarer at virksomheter i Sør-Trøndelag, Vest-Agder og Rogaland langt oftere opplever et «proaktivt arbeidslivssenter» enn tilfellet er i Hordaland, Oslo og Akershus.

8. Effekter av NAV Arbeidslivssenter

Resultatene som så langt er presentert gir visse antydninger om hvilke sentre som lykkes best, men det er for tidlig med konklusjoner om variasjoner i effekt.

Som nevnt kan virksomheter realisere IA-avtalens mål, uavhengig av NAV Arbeidslivssenter. Det kan også tenkes at sentrene bidrar positivt, selv om måloppnåelsen er begrenset. I dette kapitlet vendes oppmerksomheten mot evalueringens viktigste problemstilling: *I hvilken grad har NAV Arbeidslivssenter hatt effekt på virksomhetenes innsats knyttet til IA-avtalens delmål?*

Som nevnt i kapittel 2 er ulike metoder for effektmåling vurdert. Valget falt på en tilnærming hvor IA-virksomhetene selv vurderer sentrenes bidrag. Denne har sine svakheter, men gir likevel gode indikasjoner på hva de ulike sentrene har oppnådd. Metoden er dessuten i samsvar med Vågenutvalgets anbefaling om at «...styring og rapportering i større grad må legge vekt på resultater for brukerne og mindre på telling av gjennomførte aktiviteter». Effekten av NAV Arbeidslivssenter på delmål 2 og 3 måles via følgende kriterier:

A. *Vurdering av NAV Arbeidslivssenters betydning for virksomhetens innsats innen hvert delmål*

Respondentene bes her om å vurdere hvor stor betydning de mener NAV Arbeidslivssenter har hatt for det man har oppnådd innen hvert delmål. Dette er vårt primære effektkriterium, siden positiv vurdering forutsetter både at sentrene har vært i dialog med virksomheten om delmålet og at denne dialogen har bidratt positivt.

B. *Tilfredshet med hjelpen fra NAV Arbeidslivssenter*

Her bes respondentene om å ta stilling til en påstand som omhandler tilfredshet med hjelpen fra NAV Arbeidslivssenter, i forhold til virksomhetens behov. Dette er en formulering som ofte anvendes i bruker- eller kundetilfredshetsundersøkelser. Kriteriet bygger på tanken om at tilfredshet (med NAV Arbeidslivssenter) er en funksjon av virksomhetens behov, forventninger og det som faktisk leveres. Det kan derfor tenkes at en virksomhet er godt fornøyd med arbeidslivssenterets hjelp innen et område, selv om hjelpen har vært marginal – dersom behovet for hjelp er relativt lite. Sentrene skal imidlertid gjøre mer enn å dekke virksomhetenes behov for råd og

veiledning – man skal også jobbe med bevisstgjøring og holdningspåvirkning, noe som kan endre virksomhetenes erkjente behov. Kriteriet er noe mindre presist enn (A) og anvendes derfor som sekundært evalueringskriterium.

Vurderingen av sentrenes effekt på delmål 2 og 3 er bare gjort blant virksomheter som har ansatte i aktuelle målgrupper.

I det følgende presenteres resultater på effektkriteriene for hvert delmål, fordelt på fylke og segment (sektor, bransje og størrelse). I tillegg kartlegges kontakthypighet mellom senter og virksomhet innen hvert delmål, siden dette kan bidra til å forklare eventuelle variasjoner.

8.1 Effekt på delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Vi har tidligere sett at bare 7% av virksomhetene jobber aktivt og systematisk med rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, mens 23% har rekruttert eller tatt inn personer i denne kategorien (i perioden 2014/15). Måloppnåelsen er forholdsvis lav for denne dimensjonen av delmål 2. I dette avsnittet vurderes NAV Arbeidslivssenters bidrag i denne sammenheng.

8.1.1 Kontakt med NAV Arbeidslivssenter om temaet

Kun 3% er helt enig i påstanden «Vi har jevnlig kontakt med NAV Arbeidslivssenter om rekruttering av nye medarbeidere med nedsatt funksjonsevne», mens ytterligere 13% er noe enig. Med andre ord har bare 16% jevnlig kontakt med sentrene om dette.

Som ventet er det hyppigere kontakt blant den relativt lille andelen virksomheter som faktisk har rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne i perioden. Her er andel enige 31% (8% helt enig + 23% noe enig).

Tabell 17. Grad av enighet i følgende påstand: Vi har jevnlig kontakt med NAV Arbeidslivssenter om dette temaet (rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne).

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke	Andel helt enig + noe enig
Rogaland	22%	15%	29%	26%	4%	3%	31%
Sør-Trøndelag	28%	18%	26%	16%	6%	6%	22%
Vest-Agder	29%	16%	25%	18%	2%	9%	20%
Finnmark	38%	20%	13%	13%	5%	10%	18%
Nordland	40%	16%	21%	16%	3%	5%	18%
Oslo	34%	15%	23%	15%	3%	11%	18%
Nord-Trøndelag	24%	24%	30%	13%	5%	4%	18%
Hedmark	27%	23%	23%	13%	4%	10%	17%
Møre og Romsdal	32%	23%	23%	14%	2%	6%	16%
Oppland	33%	19%	26%	13%	3%	7%	16%
Sogn og Fjordane	32%	12%	35%	13%	3%	6%	16%
Aust-Agder	31%	17%	31%	8%	7%	6%	16%
Telemark	34%	20%	24%	12%	4%	7%	15%
Annet	46%	19%	12%	4%	12%	8%	15%
Buskerud	43%	14%	24%	9%	4%	6%	14%
Troms	43%	20%	19%	12%	1%	5%	13%
Hordaland	37%	18%	23%	10%	3%	9%	13%
Akershus	46%	13%	21%	9%	2%	9%	11%
Vestfold	43%	16%	27%	8%		5%	8%
Østfold	48%	16%	22%	7%	1%	5%	8%
Totalt	35%	17%	24%	13%	3%	7%	16%

Store fylkesvis variasjoner avdekkes på dette feltet. Rogaland skiller seg positivt ut, hvor nær en av tre virksomheter har vært i dialog med arbeidslivssenteret om rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Bak Rogaland er det mindre variasjoner. Blant større fylker kommer Sør-Trøndelag høyt opp, mens Hordaland og Akershus er på nedre del av lista.

8.1.2 Tilfredshet med hjelp i forhold til behov

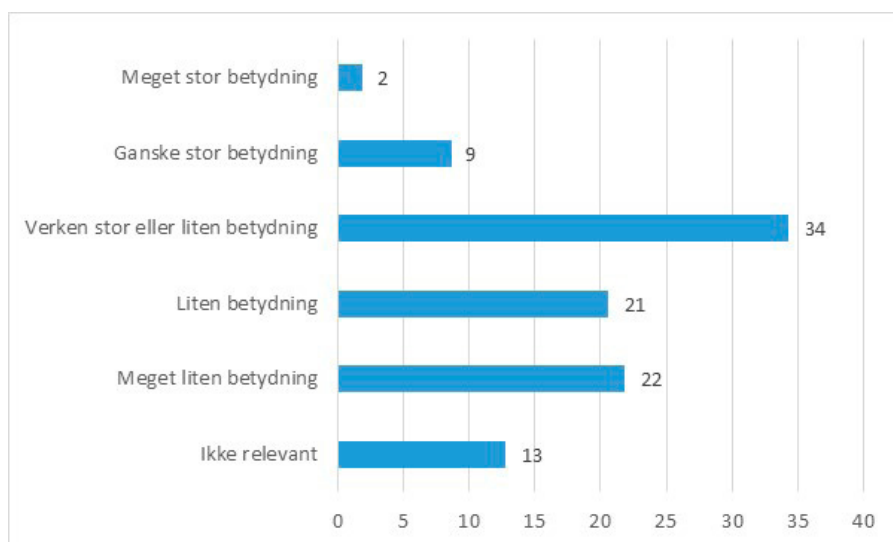
30% er helt enig i påstanden «I forhold til vårt behov er vi tilfredse med hjelpen vi har fått fra NAV Arbeidslivssenter om dette temaet», mens ytterligere 15% er noe enig. Med andre ord opplever 45% av virksomhetene at de får hjelpen de har behov for mht rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Blant de som faktisk har rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne, er 60% enige i påstanden (36% helt enig + 24% noe enig). Dette indikerer at arbeidslivssentrene har hatt effekt for disse, men som kjent har relativt få foretatt slik rekruttering.

Andelen tilfredse er forholdsvis høy, men vi har tidligere sett at majoriteten har lite fokus på slik rekruttering. Mye tyder derfor på at virksomhetene mener å ha lite behov for slik hjelp fra sentrene. For NAV Arbeidslivssenter er det derfor en utfordring å øke virksomhetenes motivasjon og bevissthet rundt dette.

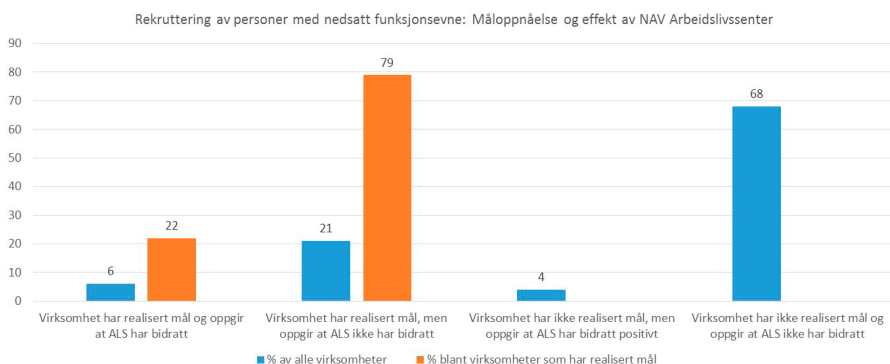
8.1.3 Hvor stor betydning har NAV Arbeidslivssenter hatt for virksomhetenes innsats for å rekruttere eller ta inn personer med nedsatt funksjonsevne?

Figur 7 viser at effekten av NAV Arbeidslivssenter på virksomhetens innsats for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne er meget beskjeden.



Figur 7. Effekt av NAV Arbeidslivssenter på delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Av alle virksomheter oppgir bare 2% at NAV Arbeidslivssenter har hatt meget stor betydning for deres innsats for slik rekruttering, mens ytterligere 9% oppgir at sentrene har hatt ganske stor betydning. Figur 8 gir en samlet fremstilling av måloppnåelse og effekt knyttet til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.



Figur 8. Måloppnåelse og effekt innen delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. ²⁶

Resultatene er som følger:

- Blant alle virksomheter oppgir 6% at de både har realisert målet og at arbeidslivssenteret har bidratt til dette. Dette er «suksesskategorien» med hensyn til sentrenes effekt – som dessverre er liten.
- I tillegg har 4% ikke realisert målet, men mener likevel at Arbeidslivssenteret har hatt positiv betydning.
- Blant de som har realisert målet, har arbeidslivssentrene hatt effekt hos 22% av virksomhetene.

I sum betyr dette at NAV Arbeidslivssenter har hatt effekt for 10% av virksomhetene med tanke på rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Ytterligere 21% har realisert målet, men dette har skjedd uavhengig av arbeidslivssentrene. Det er selvsagt bra at virksomheter jobber aktivt og systematisk mht rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, men dette kan ikke krediteres sentrene aktiviteter.

69% har ikke realisert målet og man oppgir heller ikke at arbeidslivssentrene har hatt noen påvirkning. Dette er selvsagt den mest «nedslående» kategorien i evalueringen av måloppnåelse og effekt. Flere kvalitative svar fra virksomhetene indikerer at sentrene kunne vært mer «på banen» i denne sammenheng:

²⁶ I denne fremstillingen har vi «lempet» litt på definisjonen av måloppnåelse i forhold til det som tidligere er presentert: Dersom en respondent er helt eller noe enig i påstanden om at virksomheten er bevisst og jobber aktivt for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, betraktes målet som realisert (i tidligere kapitler har vi kun betraktet andel som oppgir «helt enig» som målrealisering). Effekt av NAV Arbeidslivssenter: Dersom en respondent oppgir at arbeidslivssenteret har hatt «meget stor» eller «ganske stor» betydning for virksomhetens innsats innen delmålet, tas det til inntekt for effekt av senterets bidrag.

«Vi har bedt om få tilsendt kandidater med nedsatte funksjonsevner for jobb hos oss, men har så langt ikke mottatt en eneste kandidat til vurdering.»

«Er litt overrasket over at de ikke er mer «på» for å få arbeidssøkende ut i jobb. Har henvendt meg til de flere ganger og gitt beskjed om innenfor hvilke yrkesgrupper det kan være aktuelt for oss å ta imot medarbeidere. Liten respons tilbake.»

«Det oppleves som litt vanskelig å nå frem. I saker hvor personer ellers ville stått utenfor arbeidslivet burde det vært mye enklere å få på plass økonomiske virkemidler og ikke minst er det NAV som burde foreslått hvilke muligheter vi har og ikke vi som må finne ut og be om hjelp.»

«Det har vært NAV, ikke NAV Arbeidslivssenteret, som har kontaktet oss for å høre om vi kan ta inn noen med nedsatt funksjonsevne»

«Savner kontakt fra arbeidslivssenteret i den forbindelse - har aldri hørt noe.»

I tabell 18 sammenlignes effekt av NAV Arbeidslivssenter mellom fylker. Resultater er rangert etter effekt, nærmere bestemt prosentandel som oppgir at NAV Arbeidslivssenter har bidratt positivt til virksomhetens arbeid med rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Tabell 18. Effekt for delmål 2. Svarfordeling på spørsmål om hvor stor betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt på virksomhetens innsats for rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne.²⁷

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning	Ikke relevant	Andel som oppgir "meget stor" + "ganske stor" betydning	Snitt for effekt	N	Snitt for tilfredshet i forhold til behov
Troms	28%	15%	29%	15%	6%	8%	21%	2,53	80	3,57
Rogaland	18%	24%	32%	11%	4%	12%	15%	2,54	108	3,84
Nord-Trøndelag	17%	17%	40%	11%	4%	11%	15%	2,62	170	3,67
Hedmark	4%	29%	33%	12%	2%	20%	14%	2,74	39	3,83
Sør-Trøndelag	14%	20%	41%	12%	2%	12%	14%	2,65	198	3,96
Vest-Agder	19%	21%	33%	12%	2%	12%	14%	2,50	50	3,72
Oslo	25%	16%	35%	11%	1%	12%	12%	2,41	508	3,69
Annet	19%	31%	27%	8%	4%	12%	12%	2,39	23	3,45
Finnmark	25%	13%	36%	11%		15%	11%	2,40	52	3,82
Oppland	20%	22%	37%	9%	1%	11%	11%	2,44	227	3,83
Aust-Agder	22%	17%	37%	7%	3%	14%	10%	2,43	97	3,90
Hordaland	21%	25%	30%	8%	1%	14%	10%	2,34	356	3,49
Buskerud	27%	20%	30%	6%	3%	14%	9%	2,28	244	3,61
Telemark	21%	25%	33%	7%	1%	12%	8%	2,35	208	3,82
Møre og Romsdal	25%	20%	36%	7%	1%	12%	8%	2,31	93	3,54
Akershus	21%	21%	34%	6%	1%	17%	6%	2,31	163	3,69
Nordland	27%	19%	39%	5%	1%	9%	6%	2,27	107	3,75
Sogn og Fjordane	17%	26%	40%	3%	3%	11%	6%	2,42	64	3,75
Østfold	29%	23%	24%	3%	3%	18%	5%	2,09	64	3,65
Vestfold	29%	15%	36%	5%		15%	5%	2,19	94	3,51
Totalt	22%	20%	34%	9%	2%	13%	10%	2,40	2945	3,70

Flere interessante fylkesvise variasjoner avdekkes:

- Arbeidslivssenteret i Troms har størst effekt, dvs. den største andelen som mener at senteret har hatt betydning for innsatsen knyttet til rekruttering (21%). Det er imidlertid stor spredning blant virksomhetene i dette fylket (relativt mange svarer negativt), hvilket gjør at gjennomsnitteffekten (2.53) ikke er helt på topp. Faktisk ligger Troms noe under landsgjennomsnittet mht kontakthypighet for dette temaet (avsnitt 8.1.1). Utslagene er ikke store, men indikerer at senteret i Troms oppnår relativt mye når de først er i kontakt med virksomheter om slik rekruttering.
- Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag og Rogaland kommer nest best ut mht effekt (14-15%).²⁸ Som vi tidligere har sett er Rogaland i «egen klasse» med hensyn til kontakthypighet om dette temaet, noe som kan forklare den relativt sterke effekten.
- En rekke sentre har meget svak effekt på dette delmålet.
- Sør-Trøndelag og Aust-Agder kommer best ut på vårt sekundære effektkriterium - tilfredshet med hjelpen man mottar i forhold til sine behov.

²⁷ Kolonnen «snitt for effekt» viser gjennomsnittlig score på en skala fra 1-5, hvor 1=svært liten betydning og 5= meget stor betydning (her er andelen som svarer «ikke relevant» utelatt). Fylkene er rangert etter andel som svarer «meget stor» + «ganske stor» betydning. Kolonnen «snitt for tilfredshet i forhold til betydning» viser gjennomsnitt på en skala fra 1-5 for hvor tilfreds virksomheten er med hjelpen fra NAV Arbeidslivssenter i forhold til behovet. Kolonnen N viser hvor mange respondenter som ligger bak resultatene i hvert fylke.

²⁸ Hedmark og Vest-Agder rangerer høyt, men her er feilmarginene relativt store.

Samlet sett må resultatene for denne dimensjonen av delmål 2 betraktes som svak; virksomhetenes bevissthet og aktive jobbing for slik rekruttering er lav, kontakthypiggheten med sentrene er lav og effekten av sentrene er begrenset.

8.1.4 Variasjoner i effekt mellom ulike segmenter

Vi avdekker relativt store variasjoner i effekter av NAV Arbeidslivssenter på dette delmålet blant ulike segmenter av virksomheter.

Tabell 19. Effekt knyttet til delmål 2, fordelt på segment.²⁹

	Effekt (andel meget stor+stor betydning)	Gjennomsnitt	Antall
1-5 ansatte	7%	2,26	107
6-10 ansatte	8%	2,22	249
11-20 ansatte	10%	2,43	605
21-50 ansatte	9%	2,35	762
51-100 ansatte	11%	2,36	447
Over 100 ansatte	14%	2,52	819
Sektor			
Privat	12%	2,45	1670
Statlig	11%	2,32	458
Fylkeskommunal	9%	2,33	109
Kommunal	9%	2,35	818
Medlems og/eller interesseorganisasjon	8%	2,35	139
Annet	8%	2,51	178
Hvor i offentlig sektor er virksomheten			
Statlig forvaltning/administrasjon	15%	2,46	223
Kommunal eller fylkeskommunal forvaltning/administrasjon	9%	2,50	293
Helse- og omsorgssektoren: Andre enheter enn sykehus	8%	2,29	160
Undervisning i grunnskole eller videregående skole	8%	2,18	194
Barnehage/SFO	6%	2,35	127
Tekniske tjenester	10%	2,13	42
Utværende offentlige tjenester	9%	2,30	54
Annet, spesifiser her:	9%	2,26	140
Andre	9%	2,28	143
Bransje (fra register; på tvers av sektor)			
Industri (bransje)	9%	2,36	146
Undervisning (bransje)	7%	2,21	207
Omsetning og drift av fast eiendom (bransje)	13%	2,49	99
Overnattings- og serveringsvirksomhet (bransje)	20%	2,75	41
Helse- og sosialtjenester (bransje)	10%	2,36	650
Offentlig forvaltning (bransje)	12%	2,42	340
Kultur og fritid (bransje)	10%	2,40	187
Varehandel, reparasjon av motorvogner (bransje)	12%	2,52	121
Transport og lagring (bransje)	6%	2,19	67
Bygge- og anleggsvirksomhet (bransje)	13%	2,36	88
Finans- og forsikringsvirksomhet (bransje)	12%	2,42	59
Elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (bransje)	9%	2,27	35
Andre	12%	2,22	75

²⁹ For bransjene «overnattings- og serveringsvirksomhet» og «elektrisitet/gass/damp/varmtvann» er utvalgene så små at resultatene har relativt store feilmarginer.

Effekten er ikke stor i noen av segmentene, men det er en tendens til at den øker med *virksomhetens størrelse*. Det er små variasjoner i effekt mellom *privat og offentlig sektor*. *Innad i offentlig sektor* er effekten klart størst innen statlig forvaltning, hvor 15% mener har sentrene har hatt betydning. I andre deler av offentlig sektor er andelen 8-10%, med unntak av en lavere andel innen barnehage/SFO (6%).

8.2 Effekt på delmål 2: Inkludering av ansatte med nedsatt funksjonsevne

Vi har tidligere sett at 75% av virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne og at 71% av disse er bevisst og jobber aktivt for å beholde medarbeidere i denne kategorien.³⁰ I dette avsnittet analyseres NAV Arbeidslivssenters bidrag til denne innsatsen.

8.2.1 Kontakt med NAV Arbeidslivssenter om temaet

14% er helt enig i påstanden «Vi har jevnlig kontakt med NAV Arbeidslivssenter om dette temaet», mens ytterligere 28% er noe enig. Med andre ord har 42% jevnlig kontakt med sentrene om å tilrettelegge for ansatte med nedsatte funksjonsevne. Andelen er betydelig større for denne dimensjonen knyttet til delmål 2 enn tilfellet er med rekruttering (ref. avsnitt 8.1.1). Dette er som forventet, da det er naturlig at eksisterende ansatte vies mer oppmerksomhet enn potensielle.

³⁰ 71% er «helt enig» i påstanden.

Tabell 20. Grad av enighet i følgende påstand: Vi har jevnlig kontakt med NAV Arbeidslivssenter om dette temaet (tilrettelegging for å hindre frafall blant personer med nedsatt funksjonsevne. Kun blant virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne.

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke	Andel helt enig + noe enig
Hedmark	6%	12%	15%	38%	24%	6%	62%
Vest-Agder	12%	16%	16%	30%	23%	2%	53%
Sør-Trøndelag	11%	13%	24%	28%	20%	4%	48%
Sogn og Fjordane	15%	13%	25%	31%	16%	0%	47%
Rogaland	10%	13%	29%	32%	15%	1%	47%
Oppland	13%	19%	19%	32%	13%	4%	46%
Vestfold	21%	13%	19%	26%	19%	3%	45%
Telemark	13%	12%	27%	22%	23%	4%	44%
Aust-Agder	22%	11%	21%	26%	18%	2%	44%
Møre og Romsdal	18%	14%	22%	35%	8%	4%	43%
Akershus	16%	17%	20%	30%	13%	4%	43%
Nordland	22%	13%	21%	27%	16%	1%	42%
Østfold	23%	9%	25%	25%	16%	2%	41%
Oslo	19%	14%	20%	28%	12%	6%	40%
Annet	12%	12%	32%	24%	16%	4%	40%
Hordaland	20%	18%	20%	29%	9%	3%	38%
Nord-Trøndelag	14%	17%	29%	23%	14%	3%	37%
Buskerud	26%	15%	21%	25%	11%	2%	36%
Finnmark	21%	21%	21%	29%	5%	3%	34%
Troms	18%	24%	21%	22%	10%	4%	33%
Totalt	17%	15%	22%	28%	14%	4%	42%

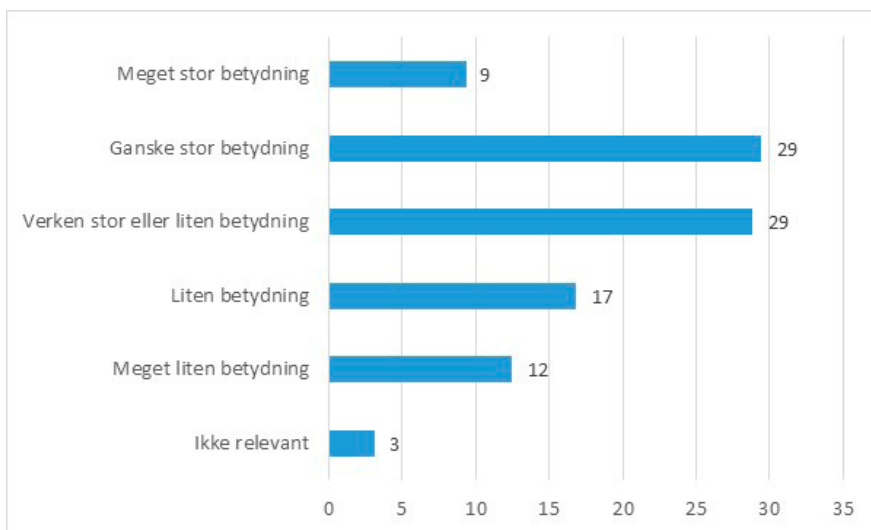
Det avdekkes små fylkesvise variasjoner. Hedmark og Vest-Agder troner øverst, men feilmarginerne er relativt store for disse fylkene. Bak disse er det forholdsvis små forskjeller i kontakthypighet, selv om det er en viss avstand mellom topp og bunn.

8.2.2 Tilfredshet med hjelp i forhold til behov

36% er helt enig i påstanden «I forhold til vårt behov er vi tilfredse med hjelpen vi har fått fra NAV Arbeidslivssenter om dette temaet», mens ytterligere 24% er noe enig. Med andre ord opplever 60% av virksomhetene at de får hjelpen de har behov for mht tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Blant de resterende er 24% «verken enig eller uenig», mens 10% er uenige.

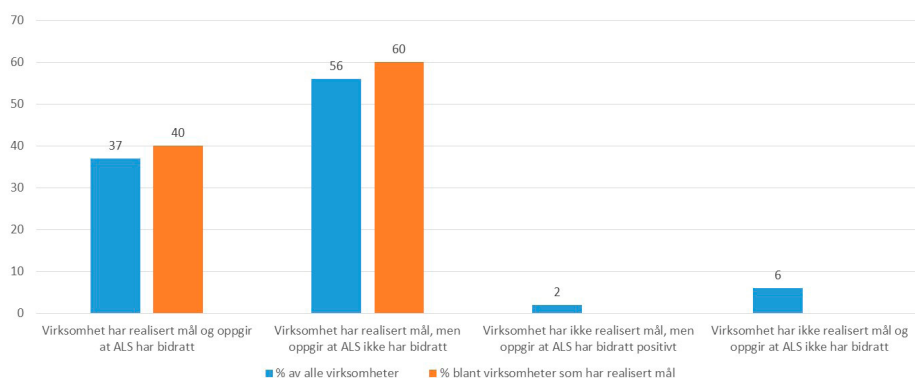
8.2.3 Hvor stor betydning har NAV Arbeidslivssenter hatt for virksomhetenes innsats for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne?

Vi har sett at dette er delmålet hvor IA-virksomhetenes måloppnåelse er høyest; langt høyere enn tilfellet er for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne og betydelig høyere enn tilfellet er for delmål 3. I det følgende kartlegges arbeidslivssentrenes bidrag til denne måloppnåelsen.



Figur 9. Effekt av NAV Arbeidslivssenter på delmål 2: Innsatsen for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne. Kun blant virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne.

9% mener sentrene har hatt meget stor betydning i dette arbeidet, mens ytterligere 29% oppgir «ganske stor betydning». Med andre ord arbeidslivssentrene hatt effekt for nær fire av ti virksomheter. Figur 10 gir en samlet fremstilling av måloppnåelse og effekt.



Figur 10. Måloppnåelse og effekt innen delmål 2: Innsatsen for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne.³¹

- Blant alle virksomheter oppgir 37% at de har realisert målet og at arbeidslivssenteret har bidratt til dette. Dette er «suksesskategorien» med hensyn til sentrenes effekt.
- I tillegg har 2% ikke realisert målet, men mener likevel at Arbeidslivssenteret har hatt positiv betydning.
- Blant de som har realisert målet, har arbeidslivssentrene hatt effekt hos 40% av virksomhetene.

I sum betyr dette at NAV Arbeidslivssenter har hatt en effekt for 39% (37%+2%) av virksomhetenes innsats for å hindre frafall blant personer med nedsatt funksjonsevne.

Ytterligere 56% har realisert målet, men dette har skjedd uavhengig av arbeidslivssentrene. Det er selvsagt bra at virksomheter jobber aktivt og systematisk med tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne, men dette kan ikke krediteres sentrene.

I sum fremtrer et bilde hvor en klar majoritet av virksomhetene jobber med tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. NAV Arbeidslivssenter har en betydelig effekt, siden 4 av 10 virksomheter mener at sentrene har bidratt. Gitt det store antall virksomheter man her står overfor, må effekten betraktes som solid. Tabell 21 viser fylkesvise resultater.

³¹ I denne fremstillingen har vi «lempet» litt på definisjonen av måloppnåelse i forhold til det som tidligere er presentert: Dersom en respondent er helt eller noe enig i påstanden om at virksomheten er bevisst og jobber aktivt for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, betraktes målet som realisert (i tidligere kapitler har vi kun betraktet andel som oppgir «helt enig» som målrealisering). Effekt av NAV Arbeidslivssenter: Dersom en respondent oppgir at arbeidslivssenteret har hatt «meget stor» eller «ganske stor» betydning for virksomhetens innsats innen delmålet, tas det til inntekt for effekt av senterets bidrag

Tabell 21. Effekt knyttet til delmål 2. Svarfordeling på spørsmål om hvor stor betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt på virksomhetens innsats for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne (kun blant virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne).³²

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning	Ikke relevant	Andel som oppgir "meget stor" + "ganske stor" betydning	Snitt for effekt	N	Snitt for tilfredshet i forhold til behov
Aust-Agder	13%	9%	22%	39%	16%	1%	55%	3,4	87	4,1
Hedmark	6%	11%	31%	44%	8%	3%	50%	3,3	36	4,2
Sør-Trøndelag	8%	14%	30%	33%	15%	1%	48%	3,3	170	4,1
Rogaland	10%	16%	23%	35%	12%	2%	47%	3,2	97	4,1
Oppland	8%	15%	25%	37%	10%	3%	47%	3,3	201	4,0
Vest-Agder	9%	26%	19%	36%	11%		47%	3,1	47	4,1
Nord-Trøndelag	8%	14%	31%	34%	10%	3%	45%	3,3	148	4,0
Nordland	14%	16%	25%	27%	14%	2%	41%	3,1	93	4,0
Sogn og Fjordane	12%	16%	30%	32%	9%		40%	3,1	57	4,0
Troms	10%	18%	29%	21%	19%	3%	40%	3,2	68	3,8
Østfold	14%	12%	34%	31%	8%	2%	39%	3,1	59	3,8
Telemark	8%	19%	31%	29%	9%	3%	38%	3,1	185	4,1
Hordaland	16%	19%	25%	28%	8%	5%	36%	2,9	337	3,7
Vestfold	15%	15%	32%	29%	7%	1%	36%	3,0	84	3,9
Akershus	11%	17%	34%	25%	9%	5%	34%	3,0	149	3,8
Oslo	16%	16%	30%	27%	6%	4%	33%	2,9	454	3,7
Buskerud	16%	16%	32%	23%	9%	4%	33%	2,9	226	3,8
Finnmark	24%	11%	32%	24%	8%	3%	32%	2,8	38	3,9
Annet	15%	19%	23%	31%		12%	31%	2,8	26	3,7
Møre og Romsdal	8%	21%	41%	25%	3%	3%	28%	2,9	76	3,8
Totalt	13%	17%	29%	29%	9%	3%	39%	3,1	2638	3,9

Relativt store fylkesvise variasjoner avdekkes. Arbeidslivssenteret i Aust-Agder kommer best ut mht effekt på dette delmålet. Fylket er også langt fremme mht vårt sekundære effektkriterium, «tilfredshet i forhold til behov». Dette til tross for at fylket er omtrent på landsgjennomsnittet mht. kontakthypighet.

Rett bak følger Sør-Trøndelag, Rogaland og Oppland.³³ Disse er også blant fylkene som oftest er i dialog med virksomhetene om temaet. Blant store fylker kommer Akershus, Oslo og Buskerud relativt langt ned på lista.

8.2.4 Variasjon i effekt mellom segmenter av virksomheter

Tabell 22 viser variasjoner i effekt av NAV Arbeidslivssenter på denne dimensjonen av delmål 2, fordelt på markedssegment.

³² Kolonnen «snitt for effekt» viser gjennomsnittlig score på en skala fra 1-5, hvor 1=svært liten betydning og 5= meget stor betydning (her er andelen som svarer «ikke relevant» tatt vekk). Fylkene er rangert etter andel som svarer «meget stor» + «ganske stor» betydning. Kolonnen «snitt for tilfredshet i forhold til betydning» viser gjennomsnitt på en skala fra 1-5 for hvor tilfreds virksomheten er med hjelpen fra NAV Arbeidslivssenter i forhold til behovet. Kolonnen N viser hvor mange respondenter som ligger bak resultatene i hvert fylke.

³³ Hedmark og Vest-Agder kommer også godt ut, men her er som nevnt feilmarginene noe større.

Tabell 22. Effekt av NAV Arbeidslivssenter på delmål 2 (tilrettelegging for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne) fordelt på segment. Kun blant virksomheter som har ansatte i denne kategorien.

	Andel meget stor+stor betydning	Antall
1-5 ansatte	36%	50
6-10 ansatte	37%	139
11-20 ansatte	43%	437
21-50 ansatte	38%	593
51-100 ansatte	35%	379
Over 100 ansatte	40%	745
<i>Sektor</i>		
Privat	41%	1270
Statlig	34%	364
Fylkeskommunal	36%	88
Kommunal	39%	690
Medlems og/eller interesseorganisasjon	36%	84
Annet, spesifiser her:	34%	152
<i>Hvor i offentlig sektor er virksomheten</i>		
Statlig forvaltning/administrasjon (feks departement, direktorat, tilsyn,	33%	175
Kommunal eller fylkeskommunal forvaltning/administrasjon	47%	269
Helse- og omsorgssektoren: Andre enheter enn sykehus (feks	45%	129
Undervisning i grunnskole eller videregående skole	25%	162
Barnhage/SFO	37%	102
Tekniske tjenester	37%	35
Utvendige offentlige tjenester	32%	47
Annet, spesifiser her:	33%	99
Andre	37%	117
<i>Sektor (fra registre, på tvers av sektor)</i>		
Industri (bransje)	35%	117
Undervisning (bransje)	26%	167
Omsetning og drift av fast eiendom (bransje)	39%	70
Overnattings- og sengevirksomhet (bransje)	45%	31
Helse- og sosialtjenester (bransje)	42%	526
Offentlig forvaltning (bransje)	38%	280
Kultur og fritid (bransje)	33%	125
Varehandel, reparasjon av motorvogner (bransje)	33%	80
Transport og lagring (bransje)	48%	46
Bygge- og anleggsvirksomhet (bransje)	35%	72
Finans- og forsikringsvirksomhet (bransje)	37%	41
Elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (bransje)	30%	30
Andre	39%	51

Det er ingen variasjon av betydning med hensyn til arbeidslivssentrenes effekt i virksomheter av ulik *størrelse*. Det samme gjelder ulike *sektorer*, men det er en svak tendens til at effekten er størst i privat og kommunal sektor. *Innad i offentlig sektor* er effekten størst i kommunal/fylkeskommunal administrasjon og i helse- og omsorgssektoren (utenom sykehus), mens den er svakest i undervisning innen grunnskole og videregående opplæring. I den *registerbaserte bransjeinndelingen* bekreftes at effekten relativt sett er stor i helsesektoren, mens man i mindre grad lykkes i undervisningssektoren.

8.3 Effekt på delmål 3: Innsatsen for å få senioransatte til å stå lenger i jobb

I dette avsnittet analyseres NAV Arbeidslivssenters bidrag til å få senioransatte til å stå lenger i jobb. Som nevnt stilles disse spørsmålene kun de 71% som har ansatte som kan tenkes å stå overfor valget om å fortsette eller avslutte yrkeskarrieren. Vi har tidligere sett at måloppnåelsen er forholdsvis høy for delmål 3, men noe lavere enn for delmål 2 (tilrettelegging for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne).

8.3.1 Kontakt med NAV Arbeidslivssenter om temaet

3% er helt enig i påstanden «Vi har jevnlig kontakt med NAV Arbeidslivssenter om dette temaet», mens ytterligere 14% er noe enig. Med andre ord er dette langt sjeldnere tema for dialog enn tilfellet er med tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Fylkesvise variasjoner avdekkes.

Tabell 23. Grad av enighet i følgende påstand: Vi har jevnlig kontakt med NAV Arbeidslivssenter om dette temaet (innsatsen for at senioransatte skal stå lengre i jobb). Kun blant virksomheter som har ansatte i denne kategorien.

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke	Andel helt enig + noe enig
Sør-Trøndelag	22%	18%	31%	21%	5%	3%	26%
Finnmark	35%	14%	23%	16%	9%	2%	26%
Troms	33%	21%	21%	19%	6%	0%	25%
Rogaland	33%	9%	30%	16%	9%	3%	25%
Sogn og Fjordane	23%	19%	34%	19%	6%	0%	25%
Oppland	27%	18%	27%	23%	2%	4%	25%
Nord-Trøndelag	24%	21%	29%	20%	4%	2%	24%
Hedmark	29%	20%	23%	17%	3%	9%	20%
Nordland	40%	12%	28%	17%	1%	1%	18%
Telemark	31%	20%	28%	10%	8%	3%	18%
Østfold	22%	20%	37%	8%	8%	4%	16%
Vest-Agder	24%	24%	32%	11%	5%	3%	16%
Oslo	36%	17%	25%	13%	3%	7%	16%
Akershus	43%	18%	19%	12%	2%	5%	15%
Vestfold	41%	22%	22%	12%	0%	3%	12%
Møre og Romsdal	33%	23%	29%	12%	0%	3%	12%
Annet	23%	35%	31%	12%	0%	0%	12%
Hordaland	39%	22%	24%	10%	1%	4%	11%
Aust-Agder	46%	17%	21%	7%	4%	6%	11%
Buskerud	44%	15%	30%	8%	2%	0%	10%
Totalt	34%	18%	27%	14%	3%	4%	17%

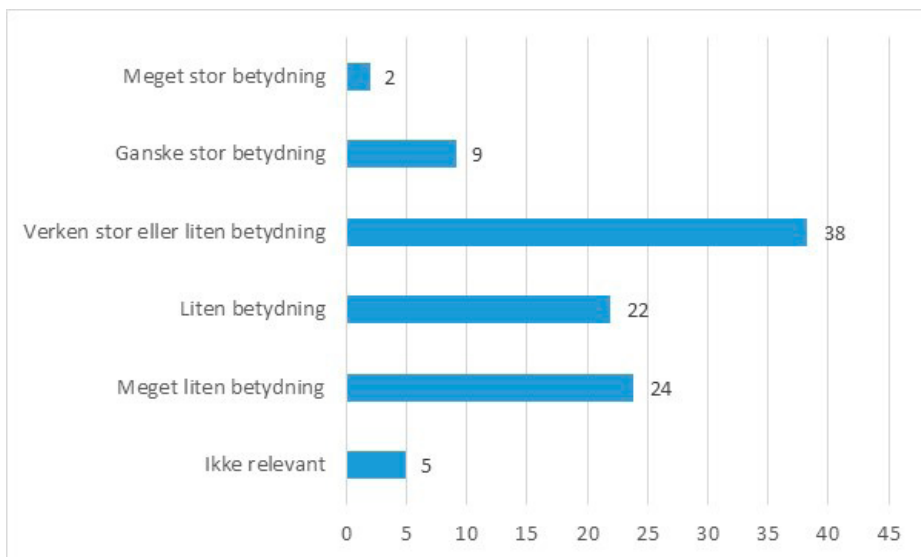
I åtte av fylkene oppgir over 20% at man jevnlig har kontakt med arbeidslivssentrene om delmål 3. I motsatt ende av lista finner vi flere fylker hvor andelen såvidt overstiger 10%. De store variasjonene kan neppe bare tilskrives strukturelle og demografiske variasjoner mellom fylkene – med andre ord er det stor grunn til å tro at noen arbeidslivssentre har seniorpolitikk høyere på sin dagsorden enn andre.

8.3.2 Tilfredshet med hjelp i forhold til behov

23% er helt enig i påstanden «I forhold til vårt behov er vi tilfredse med hjelpen vi har fått fra NAV Arbeidslivssenter om dette temaet», mens ytterligere 16% er noe enig. Andelen tilfredse er høyere enn andelen som har jevnlig kontakt med arbeidslivssentrene om delmål 3. Dette betyr at en relativt stor gruppe virksomheter (i underkant av 20%) ikke mottar mye hjelp, men at det likevel betraktes som tilstrekkelig. I sum fremtrer likevel et bilde som indikerer at svært mange virksomheter kunne fått bedre oppfølging enn tilfellet er i dag.

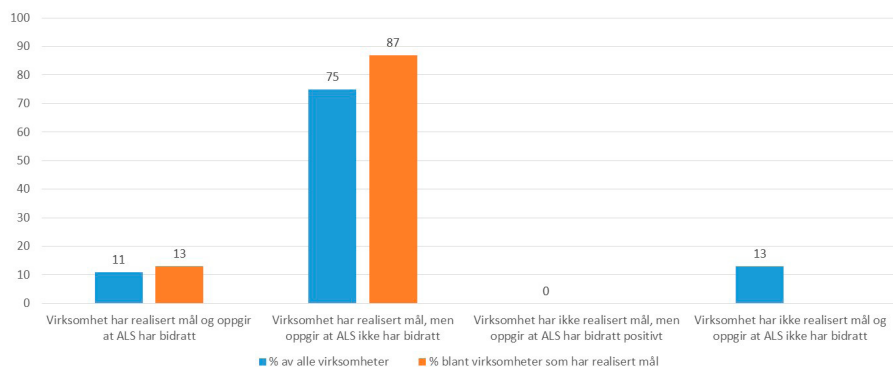
8.3.3 Hvor stor betydning har NAV Arbeidslivssenter hatt for virksomhetenes innsats for å senioransatte til å stå lenger i jobb

Respondentene er bedt om å vurdere hvor stor betydning de mener NAV Arbeidslivssenter har hatt i deres innsats for å få senioransatte til å stå lenger i jobb. Resultatet bekrefter at sentrene bidrar lite for dette delmålet.



Figur 11. Effekt på delmål 3: Innsatsen for å få senioransatte til å stå lenger i jobb. Kun blant virksomheter med ansatte som kan tenkes å stå overfor valget om å fortsette eller avslutte yrkeskarrieren.

Bare 2% mener at arbeidslivssentrene har hatt «meget stor betydning» for virksomhetenes innsats på dette område, mens 9% mener at betydningen er «ganske stor». Figur 12 gir en samlet fremstilling av måloppnåelse og effekt.



Figur 12. Måloppnåelse og effekt innen delmål 3: Innsatsen for å få senioransatte til å stå lenger i jobb.³⁴

Et tydelig bilde fremtrer for delmål 3: Majoriteten oppgir at de jobber aktivt og systematisk med å få senioransatte til å stå lenger i jobb (måloppnåelse), men bare en av ti mener at NAV Arbeidslivssenter har hatt noen betydning for dette (effekt). Følgende kvalitative svar er representative for disse:

«Vi har fokus på og gode rutiner for seniorpolitikk, og har så langt ikke hatt behov for bistand fra NAV Arbeidslivssenter på dette området.»

«Ingen grunn til kontakt med arbeidslivssenteret om dette. Ivaretas gjennom egen organisasjon»

«Den viktigste rollen til kontaktpersonen er å etterspørre i hvilken grad vi som arbeidsgiver jobber med IA-spørsmål/avtalen. Vi føler ikke behov for bistand ved Arbeidslivssenterets prosesskompetanse, da vi internt sitter på nødvendig kompetanse. Vi støtter opp om IA-avtalen, men foretrekker å jobbe på vår måte.»

Mange kommentarer går i samme retning; virksomhetene mener å ha god kontroll på arbeidet med seniorpolitikk selv og etterspør derfor i begrenset grad hjelpe fra arbeidslivssentrene. Hvorvidt virksomhetene *burde* hatt ekstern bistand mht. slike perspektiver, har vi ikke grunnlag for å analysere her. Tabell 24 viser fylkesvise resultater for effekt av sentrene på delmål 3.

³⁴ I denne fremstillingen har vi «lempet» litt på definisjonen av måloppnåelse i forhold til det som tidligere er presentert: Dersom en respondent er helt eller noe enig i påstanden om at virksomheten er bevisst og jobber aktivt for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, betraktes målet som realisert (i tidligere kapitler har vi kun betraktet andel som oppgir «helt enig» som målrealisering). Effekt av NAV Arbeidslivssenter: Dersom en respondent oppgir at arbeidslivssenteret har hatt «meget stor» eller «ganske stor» betydning for virksomhetens innsats innen delmålet, tas det til inntekt for effekt av senterets bidrag

Tabell 24. Effekt knyttet til delmål 3: Svarfordeling på spørsmål om hvor stor betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt på virksomhetens innsats for tilrettelegge for at senioransatte kan stå lengre i jobb (kun blant virksomheter som har ansatte i kategorien).³⁵

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning	Ikke relevant	Andel som oppgir "meget stor" + "ganske stor" betydning	Snitt for effekt	N	Snitt for tilfredshet i forhold til behov
Finnmark	23%	16%	33%	16%	9%	2%	26%	2,71	43	3,73
Sør-Trøndelag	17%	19%	43%	14%	4%	3%	18%	2,68	175	3,75
Nord-Trøndelag	14%	19%	45%	16%	1%	4%	17%	2,70	135	3,56
Rogaland	32%	16%	32%	13%	2%	4%	15%	2,34	91	3,75
Troms	25%	21%	30%	9%	6%	9%	15%	2,46	53	3,75
Nordland	25%	27%	32%	11%	3%	2%	14%	2,39	92	3,44
Vest-Agder	19%	22%	41%	8%	5%	5%	14%	2,57	37	3,62
Sogn og Fjordane	11%	28%	44%	9%	4%	4%	13%	2,65	54	3,61
Telemark	20%	24%	40%	9%	4%	4%	12%	2,49	162	3,61
Oppland	19%	24%	40%	11%	1%	5%	12%	2,49	203	3,78
Hedmark	8%	24%	49%	11%	0%	8%	11%	2,68	37	3,69
Vestfold	32%	21%	33%	11%	0%	4%	11%	2,23	76	3,33
Østfold	27%	22%	39%	6%	4%	2%	10%	2,36	51	3,44
Oslo	28%	21%	36%	9%	1%	6%	10%	2,30	450	3,44
Buskerud	33%	18%	33%	7%	1%	6%	9%	2,21	201	3,36
Hordaland	25%	26%	38%	7%	1%	4%	8%	2,30	303	3,34
Akershus	25%	21%	37%	5%	1%	10%	7%	2,30	134	3,41
Aust-Agder	26%	16%	46%	5%	0%	7%	5%	2,33	74	3,77
Møre og Romsdal	16%	28%	53%	3%	0%	0%	3%	2,43	75	3,16
Annet	35%	23%	31%	4%	0%	8%	4%	2,04	26	3,59
Totalt	24%	22%	38%	9%	2%	5%	11%	2,40	2472	3,52

Finnmark kommer best ut for delmål 3 mht andel som svarer «meget stor» og «ganske stor» betydning. Her er imidlertid utvalget så lite at resultatene er beheftet med store feilmarginer. Ingen fylker oppnår sterk effekt, men relativt sett kommer trøndelagsfylkene noe bedre ut enn de fleste andre. Dette er også blant fylkene som oftest er i dialog med virksomhetene om seniorpolitikk.

8.3.4 Variasjoner i effekt mellom ulike segmenter av virksomheter

Tabell 25 viser variasjoner i effekt mellom ulike segmenter av virksomheter. Effekten av arbeidslivssentrene er overveiende svak i alle segmenter, men enkelte utslag avdekkes.

³⁵ Kolonnen «snitt for effekt» viser gjennomsnittlig score på en skala fra 1-5, hvor 1=svært liten betydning og 5= meget stor betydning (her er andelen som svarer «ikke relevant» tatt vekk). Fylkene er rangert etter andel som svarer «meget stor» + «ganske stor» betydning. Kolonnen «snitt for tilfredshet» viser gjennomsnitt på en skala fra 1-5 for hvor tilfreds virksomheten er med hjelpen fra NAV Arbeidslivssenter i forhold til behovet. Kolonnen N viser hvor mange respondenter som ligger bak resultatene i hvert fylke.

Tabell 25. Effekt på delmål 3. Svarfordeling på spørsmål om hvor stor betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt på virksomhetens innsats for tilrettelegge for at senioransatte kan stå lengre i jobb (kun blant virksomheter som har ansatte i kategorien).

	Andel meget stor + ganske stor betydning	Antall (N)
1-5 ansatte	17%	35
6-10 ansatte	13%	115
11-20 ansatte	18%	324
21-50 ansatte	10%	551
51-100 ansatte	9%	388
Over 100 ansatte	10%	770
<i>Sektor</i>		
Privat	12%	1068
Statlig	7%	403
Fylkeskommunal	11%	101
Kommunal	13%	663
Medlems og/eller interesseorganisasjon	8%	101
Annet	10%	144
<i>Hvor i offentlig sektor er virksomheten?</i>		
Statlig forvaltning/administrasjon	7%	202
Kommunal eller fylkeskommunal forvaltning/administrasjon	12%	263
Helse- og omsorgssektoren: Andre enheter enn sykehus (f.eks sykehjem, tannhelse)	20%	134
Undervisning i grunnskole eller videregående skole	7%	168
Barnehage/SFO	14%	78
Tekniske tjenester	11%	37
Utvøende offentlige tjenester	15%	47
Annet, spesifiser her:	10%	107
Andre	7%	122
<i>Bransje (fra register; på tvers av sektor)</i>		
Industri (bransje)	9%	118
Undervisning (bransje)	7%	168
Omsetning og drift av fast eiendom (bransje)	8%	64
Overnattings- og serveringsvirksomhet (bransje)	7%	28
Helse- og sosialtjenester (bransje)	16%	400
Offentlig forvaltning (bransje)	11%	299
Kultur og fritid (bransje)	9%	138
Varehandel, reparasjon av motorvogner (bransje)	14%	76
Transport og lagring (bransje)	10%	48
Bygge- og anleggsvirksomhet (bransje)	10%	71
Finans- og forsikringsvirksomhet (bransje)	6%	53
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (bransje)	10%	31
Andre	11%	47

Med hensyn til virksomhetenes *størrelse* er effekten av NAV Arbeidslivssenter noe større i kategorien med 11-20 ansatte enn i andre (effekten måles enda større blant de aller minste virksomhetene, men her er feilmarginene betydelige). Det er en svak tendens til at effekten avtar med virksomhetens størrelse. Kanskje skyldes dette at små virksomheter er ekstra sårbare for frafall av erfarne medarbeidere og at bistand fra hjelpeapparatet derfor etterspørres. Det er nok også slik at store virksomheter «ordner dette selv», uten behov for ekstern hjelp.

Effektene er svakere i statlig enn kommunal og privat *sektor*. *Innad i offentlig sektor* er effekten klart størst innen helsesektoren (utenom sykehus). I motsatt ende finner vi statlig administrasjon og undervisning i grunnskole/videregående opplæring, hvor effekten er beskjedent. Nevnte variasjoner bekreftes i analysen av bransje fra registerdata.

8.4 Effekt på delmål 1: Sykefravær

Tidligere studier har påpekt at sykefravær får klart mest oppmerksomhet i IA-arbeidet og at dette kan «skygge for» delmål 2 og 3. Som en sammenligning er derfor virksomhetene bedt om å vurdere NAV Arbeidslivssenters betydning for innsatsen knyttet til sykefravær. Resultatene gjennomgås kortfattet i det følgende.

8.4.1 Kontakt med NAV Arbeidslivssenter om temaet

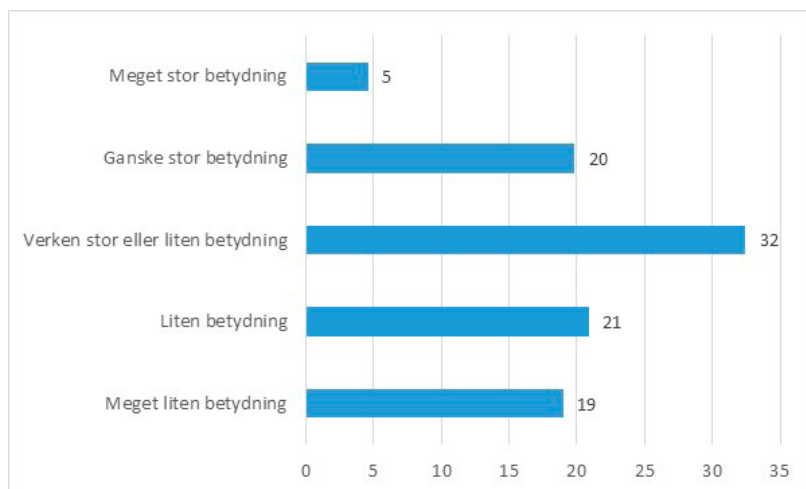
49% av virksomhetene har jevnlig kontakt med arbeidslivssentrene om sykefravær. Andelen dekker 22% som er helt enig i påstanden «Vi har jevnlig kontakt med NAV Arbeidslivssenter om dette temaet» og 27% som er noe enig. Dette innebærer –som ventet– at sykefravær er delmålet hvor det er hyppigst kontakt mellom virksomheter og sentrene.

8.4.2 Tilfredshet med hjelp i forhold til behov

43% er helt enig i påstanden «I forhold til vårt behov er vi tilfredse med hjelpen fra NAV arbeidslivssenter om sykefravær», mens ytterligere 21% er noe enig. Med andre ord opplever 64% at de får hjelpen de trenger innen dette delmålet.

8.4.3 Hvor stor betydning har NAV Arbeidslivssenter hatt for virksomhetenes innsats for å holde sykefravær på et akseptabelt nivå

Respondentene er bedt om å vurdere hvor stor betydning de mener NAV Arbeidslivssenter har hatt for deres innsats for å holde sykefravær på et akseptabelt nivå.



Figur 13. Effekt knyttet til delmål 1: Sykefravær. Svarfordeling på spørsmål om hvor stor betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt på virksomhetenes innsats for å holde sykefravær på et akseptabelt nivå.

25% av virksomhetene mener at NAV Arbeidslivssenter har hatt effekt for delmål 1. Dette er noe lavere enn for delmål 2 (tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne). Her må det tas i betraktning at delmål 1 gjelder *alle* virksomheter, mens resultatene for delmål 2 kun gjelder virksomheter som har ansatte i målgruppen. Dette kan tolkes som at sentrene har noe svakere effekt for den enkelte virksomhets sykefraværarbeid enn tilfellet er for delmål 2, men at denne effekten gjelder flere virksomheter.

Tabell 26. Effekt knyttet til delmål 1: Sykefravær. Svarfordeling på spørsmål om hvor stor betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt på virksomhetens innsats for å holde sykefravær på et akseptabelt nivå.³⁶

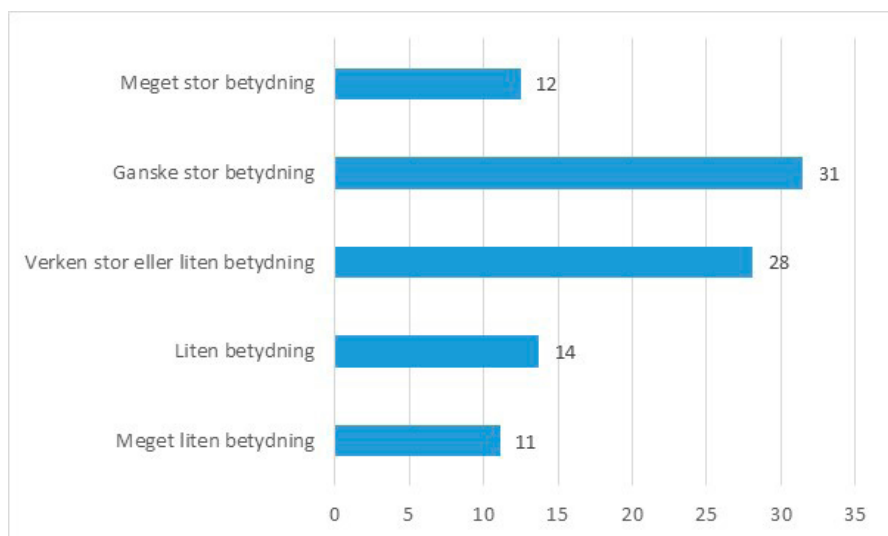
	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning	Ikke relevant	Andel som oppgir "meget stor" + "ganske stor" betydning	Snitt	N
Hedmark	4%	18%	33%	31%	4%	10%	35%	3,14	44
Vestfold	24%	16%	23%	28%	6%	2%	34%	2,75	109
Rogaland	24%	18%	24%	24%	7%	2%	32%	2,72	121
Aust-Agder	20%	17%	30%	21%	9%	3%	30%	2,81	110
Vest-Agder	11%	19%	39%	25%	5%	2%	30%	2,95	56
Oppland	14%	22%	33%	26%	3%	2%	29%	2,81	251
Troms	21%	18%	28%	20%	9%	5%	29%	2,77	83
Sør-Trøndelag	13%	17%	39%	22%	6%	3%	28%	2,92	217
Buskerud	21%	18%	30%	18%	8%	4%	27%	2,73	273
Telemark	13%	22%	37%	20%	6%	2%	25%	2,82	231
Nordland	20%	26%	26%	21%	3%	3%	25%	2,60	115
Nord-Trøndelag	13%	21%	39%	22%	3%	3%	24%	2,79	187
Akershus	18%	24%	31%	19%	4%	3%	23%	2,65	191
Finnmark	26%	18%	26%	21%	2%	7%	23%	2,51	57
Oslo	24%	20%	31%	17%	4%	4%	21%	2,55	552
Sogn og Fjordane	14%	22%	40%	17%	4%	3%	21%	2,74	70
Østfold	17%	23%	38%	14%	5%	3%	19%	2,67	76
Møre og Romsdal	19%	24%	38%	18%	1%	1%	19%	2,58	105
Hordaland	21%	25%	33%	15%	2%	4%	17%	2,50	397
Annet	35%	15%	31%	12%	4%	4%	15%	2,32	25
Totalt	19%	21%	32%	20%	5%	3%	24%	2,69	3270

Hedmark og Vestfold topper lista for effekter innen delmål 1, men som nevnt er antall respondenter fra Hedmark lavt. Med få unntak er det relativt små fylkesvis variasjoner mht disse effektene. Av de største fylkene kommer Oslo og Hordaland relativt langt ned på lista.

8.5 Effekt av Arbeidslivssentrene på virksomhetenes generelle fokus for et mer inkluderende arbeidsmiljø

Overordnet skal NAV Arbeidslivssenter jobbe for et mer inkluderende arbeidsmiljø i IA-virksomhetene. Virksomhetene er derfor også bedt om å vurdere sentrenes bidrag på generelt nivå. Dette er en funksjon av arbeidet med alle tre delmål og kan betraktes som en samlet vurdering av sentrenes effekt.

³⁶ Kolonnen «snitt» viser gjennomsnittlig score på en skala fra 1-5, hvor 1=svært liten betydning og 5= meget stor betydning (her er andelen som svarer «ikke relevant» tatt vekk). Fylkene er rangert etter andel som svarer «meget stor» + «ganske stor» betydning. Kolonnen N viser hvor mange respondenter som ligger bak resultatene i hvert fylke.



Figur 14. Effekt av NAV Arbeidslivssenter på virksomhetens generelle fokus på et inkluderende arbeidsmiljø.

Av alle virksomheter oppgir 12% at NAV Arbeidslivssenter har hatt meget stor betydning for deres generelle fokus på et inkluderende arbeidsmiljø, mens ytterligere 31% oppgir at sentrene har hatt ganske stor betydning. Med andre ord har sentrene hatt effekt i 43% av virksomhetene.

Tabell 27. Effekt av NAV Arbeidslivssenter på virksomhetens generelle fokus på et inkluderende arbeidsmiljø.³⁷

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning	Ikke relevant	Andel som oppgir "meget stor" + "ganske stor" betydning	Snitt for effekt	N
Vest-Agder	4 %	11 %	19 %	51 %	14 %	2 %	65 %	3,63	56
Hedmark		6 %	29 %	41 %	18 %	6 %	59 %	3,76	46
Sør-Trøndelag	9 %	8 %	29 %	30 %	21 %	3 %	51 %	3,48	218
Oppland	6 %	13 %	28 %	35 %	15 %	3 %	50 %	3,42	249
Sogn og Fjordane	6 %	14 %	29 %	35 %	15 %	1 %	50 %	3,41	71
Nord-Trøndelag	6 %	13 %	29 %	35 %	15 %	3 %	50 %	3,42	187
Rogaland	9 %	20 %	20 %	33 %	17 %	2 %	50 %	3,29	121
Buskerud	13 %	14 %	24 %	31 %	15 %	2 %	46 %	3,21	276
Annet	15 %	12 %	23 %	38 %	8 %	4 %	46 %	3,12	25
Aust-Agder	14 %	12 %	24 %	34 %	12 %	4 %	46 %	3,19	108
Vestfold	12 %	15 %	26 %	31 %	14 %	2 %	45 %	3,21	109
Telemark	10 %	14 %	28 %	32 %	12 %	3 %	44 %	3,24	229
Nordland	11 %	14 %	25 %	32 %	12 %	5 %	44 %	3,21	112
Troms	11 %	14 %	30 %	24 %	17 %	3 %	41 %	3,23	84
Akershus	11 %	15 %	31 %	30 %	10 %	2 %	41 %	3,13	193
Østfold	12 %	17 %	28 %	31 %	9 %	4 %	40 %	3,09	75
Møre og Romsdal	6 %	18 %	36 %	31 %	8 %	1 %	40 %	3,19	105
Hordaland	13 %	15 %	29 %	30 %	9 %	4 %	39 %	3,07	394
Oslo	17 %	13 %	30 %	29 %	8 %	3 %	37 %	2,98	557
Finnmark	15 %	13 %	33 %	21 %	13 %	5 %	34 %	3,05	58
Totalt	11 %	14 %	28 %	32 %	12 %	3 %	44 %	3,21	3273

Vest-Agder og Hedmark topper lista, men igjen må det påpekes at feilmarginene er noe større for disse to fylkene. Mange fylker har forholdsvis like resultater, men det er en viss avstand fra «topp til bunn». Blant de som kommer godt ut er Sør-Trøndelag, Oppland, Nord-Trøndelag og Rogaland. Her oppgir minst 50% av virksomhetene at NAV Arbeidslivssenter har hatt god effekt. Hordaland og Oslo er de eneste fylkene hvor denne andelen er lavere enn 40%.³⁸

8.6 Mulige forklaringer på variasjoner i effekt

I dette avsnittet søkes mulige forklaringer på variasjoner i effekt av NAV Arbeidslivssenter, nærmere bestemt sammenhengen mellom kjennetegn ved samarbeidet mellom senter og virksomhet og hvor stor betydning sentrene har hatt for virksomhetenes generelle fokus på et mer inkluderende arbeidsmiljø. Analysene

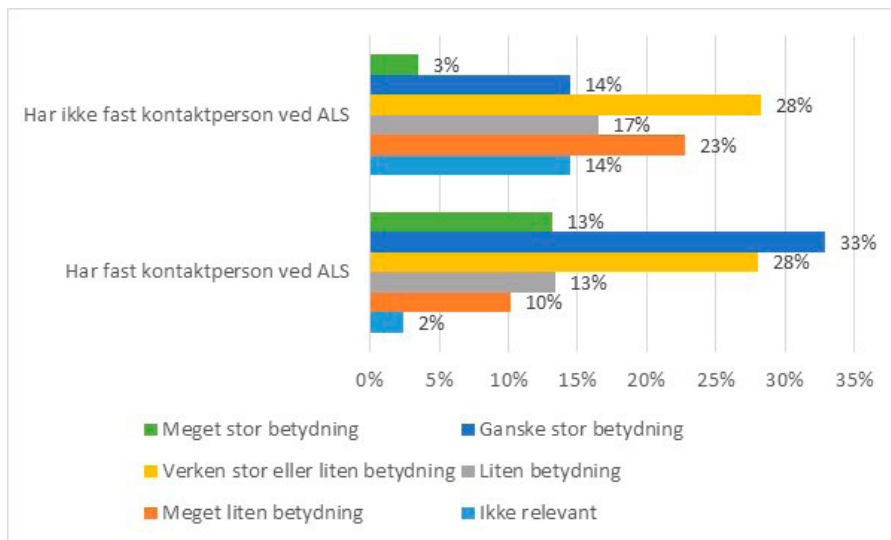
³⁷ Kolonnen «snitt» viser gjennomsnittlig score på en skala fra 1-5, hvor 1=svært liten betydning og 5= meget stor betydning (her er andelen som svarer «ikke relevant» tatt vekk). Fylkene er rangert etter andel som svarer «meget stor» + «ganske stor» betydning. Kolonnen N viser hvor mange respondenter som ligger bak resultatene i hvert fylke.

³⁸ Dette gjelder også Finnmark, men som nevnt er feilmarginene er relativt store her.

kan være et bidrag til forståelse av hvilke samarbeidsformer som gir best effekt.

8.6.1 Betydningen av å ha en fast kontaktperson

Som nevnt har hele 92% av virksomhetene en fast kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter (formelt sett skal 100% ha kontaktperson, men 8% opplever av en eller annen grunn at de ikke har dette). Figur 15 viser som ventet at sentrenes effekt er klart lavere blant de få som ikke har en fast kontaktperson.



Figur 15. Sammenheng mellom hvilken betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt for virksomhetens generelle fokus på et mer inkluderende arbeidsmiljø og om virksomheten har en fast kontaktperson ved senteret.

Analysen viser at strategien med å etablere en fast kontaktperson for hver virksomhet er riktig. Dette understøttes av respondentenes åpne svar, hvor mange refererer til konkrete personer når de vurderer samarbeidet med NAV Arbeidslivssenter. Følgende svar er typisk for dette:

«Vi er heldige og har hatt samme IA kontakt i mange år. Nå får vi dessverre en ny på grunn av omorganisering i NAV. Vi har fått bistand og hjelp i mange enkeltsaker vedr. tilretteleggingstilskudd. IA kontakten har og vært med på møter vedr. hvordan følge opp den sykemeldte på god måte, hvilke rettigheter og muligheter som finnes. Vi har vært kjempeforfornøyd med vår person som var N.N»

«Veldig bra med ein fast kontaktperson å forholde seg til som kjenner bedrifta.»

«Først og fremst har vi en positiv kontaktperson. De har vært hjelpelige med å etablere kontakt med fysioterapeut.»

«Det er alltid lett å få kontakt- vår kontakt ringer eller mailer tilbake om ho ikkje er til stades når eg tar kontakt. Kjem med konstruktive innspel og forslag.»

«Kontakten ble kjent med virksomheten og kjenner våre behov, kapasitet og begrensninger.»

Svarene ovenfor kommer på et åpent spørsmål om hva som fungerer godt med NAV Arbeidslivssenter. Med andre ord er ordningen med fast kontaktperson blant kvalitetene som virksomhetene verdsetter høyest.

8.6.2 Betydningen av kontakthypighet

Vi har i tidligere kapitler avdekket sammenhenger mellom kontakthypighet og sentrenes effekt, på fylkesnivå. I tabell 29 konkretiseres denne sammenhengen, ved at vi på virksomhetsnivå – uavhengig av fylke- avdekker en sterk sammenheng mellom kontakthypighet og effekt av NAV Arbeidslivssenter.

Tabell 28. Sammenheng mellom hvilken betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt for virksomhetens generelle fokus på et mer inkluderende arbeidsmiljø og hvor ofte virksomheten har kontakt med senteret.

	Ikke relevant	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning
Oftere enn månedlig	1%	3%	8%	17%	46%	25%
Månedlig	1%	3%	7%	22%	43%	24%
Kvartalsvis	1%	6%	12%	29%	38%	14%
Halvårlig	3%	10%	16%	34%	28%	9%
Årlig	3%	21%	21%	29%	22%	5%
Sjeldnere	7%	35%	22%	26%	9%	1%
Aldri	20%	35%	9%	22%	11%	3%
Vet ikke	16%	12%	13%	32%	17%	10%
Totalt	3%	11%	14%	28%	31%	12%

Det går et markant skille mellom virksomheter som har kontakt kvartalsvis eller oftere og andre.

8.6.3 Betydningen av hvem i virksomheten som har mest kontakt med NAV Arbeidslivssenter

Tabell 30 viser at effekt av NAV Arbeidslivssenter i liten grad er betinget av hvilken aktør i virksomheten som har mest kontakt med sentrene. Det eneste unntaket er virksomheter hvor tillitsvalgte/ansatterepresentanter har mest kontakt. Her er sentrenes effekt noe svakere, men dette gjelder så få virksomheter at resultatene er beheftet med usikkerhet.

Tabell 29. Sammenheng mellom hvilken betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt for virksomhetens generelle fokus på et mer inkluderende arbeidsmiljø og hvem i virksomheten som har mest kontakt med senteret.

	Ikke relevant	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning
Virksomhetens leder	2%	10%	12%	28%	32%	15%
Personal/HR-leder	1%	9%	15%	28%	34%	12%
Personalerådgiver/konsulent	2%	7%	14%	29%	36%	13%
Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	0%	0%	26%	30%	39%	4%
Jevnt fordelt mellom flere	1%	6%	13%	28%	38%	14%
Andre	2%	11%	12%	28%	33%	13%
Totalt	2%	9%	13%	28%	34%	14%

Tilsvarende mønster avdekkes når vi betrakter sammenhengen mellom hvem som har besvart undersøkelsen og vurdering av sentrenes effekt (tabell 31). Dette er som ventet, siden undersøkelsen er sendt til den enkelte virksomhets IA-kontakt (som vanligvis har mest kontakt med NAV Arbeidslivssenter). Også her skiller tillitsvalgte seg ut med en svakere vurdering av sentrenes effekt – og her er utvalget så stort at resultatene er til å stole på for denne gruppen.

Tabell 30. Sammenheng mellom hvilken betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt for virksomhetens generelle fokus på et mer inkluderende arbeidsmiljø og hvilken rolle IA-kontakten (som besvarer spørreskjemaet) har i virksomheten.

	Ikke relevant	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning
Daglig leder/Virksomhetens leder	3%	13%	13%	27%	31%	12%
Avdelingsleder/Leder med personalansvar	4%	9%	13%	30%	30%	13%
HR-leder/Personalavdelingens leder	1%	9%	16%	27%	34%	12%
Personalerådgiver/konsulent	1%	10%	13%	28%	32%	15%
Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	8%	6%	13%	30%	34%	8%
Verneombud	8%	8%	10%	32%	24%	18%
Annet	3%	11%	14%	30%	32%	11%
Totalt	3%	11%	14%	28%	31%	13%

8.6.4 Betydningen av hvem som tar initiativ til kontakt/samarbeid (proaktivitet)

Effekten er klart størst når NAV Arbeidslivssenter er «proaktive», det vil si at man på eget initiativ kontakter virksomhetene. Dette har sikkert flere årsaker, men det er opplagt at mange virksomheter periodevis har begrenset fokus på IA-avtalens delmål 2 og 3. Proaktive sentre bidrar til å forkorte slike perioder.

Tabell 31. Sammenheng mellom hvilken betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt for virksomhetens generelle fokus på et mer inkluderende arbeidsmiljø og hvem som oftest tar initiativ til kontakt/samarbeid.

	Ikke relevant	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning
NAV Arbeidslivssenter kontakter oss jevnlig på eget initiativ for å tilby sin bistand	4%	9%	11%	24%	35%	16%
Vi kontakter NAV Arbeidslivssenter når vi trenger bistand. Bortsett fra dette hører vi lite fra dem.	2%	18%	20%	31%	22%	7%
En kombinasjon: Vi kontakter dem når vi trenger bistand, men de kontakter også oss på eget initiativ	1%	4%	11%	28%	39%	16%
Kontakten med NAV Arbeidslivssenter er så sjelden at det er vanskelig å svare	9%	37%	16%	26%	10%	2%
Vet ikke	21%	14%	17%	20%	21%	8%
Totalt	3%	11%	14%	28%	32%	12%

Som vi tidligere har sett er det store variasjoner mellom fylkene mht. opplevelse av sentrenes initiativ eller proaktivitet. Analysene viser at dette forklarer en del av variasjonene i effekt. Dette utsagnet fra en virksomhet er symptomatisk:

«Skulle ønske de som aldri hører noe fra Arbeidslivssenteret ble kontaktet og at de fikk en positiv opplevelse. De som aldri hører noe snakker Arbeidslivssenteret ned.

Siden virksomhetene opplagt verdsetter sin kontaktperson og at effekten av sentrene påvirkes positivt av proaktivitet, er det viktig med systemer som sikrer jevnlig kontakt – uavhengig av den enkelte rådgivers rutiner. Vi har ikke grunnlag for å si om slike systemer fungerer godt eller dårlig i dag, men flere virksomheter oppgir at de savner systematisk og proaktiv oppfølging:

«Det jeg savner mest med arbeidslivssentrene er at de tok initiativ til møte minst en gang i året, slik at vi fikk en tettere kontakt og lå i forkant i forhold til hvilke muligheter det finnes for oss å søke på /i systemet....Nå er det vi som tar kontakt og vi har erfart at vi har mistet muligheter pga har kommet på etterskudd».

«Hva ligger i et «forpliktende samarbeid»? Det må legges opp til faste og hyppige møter for å fange opp problemstillinger i bedriften. Vi i det private næringsliv er så selvstendige at vi ordner opp i det meste selv - på vår måte - nesten uten å tenke på at det finne noe som heter Nav Arbeidslivssenter. De må være mer synlige for at vi skal huske på at de er der.»

«Alt fungerer bra, men det er helt avhengig av hvem IA-rådgiveren er.»

«Lite fornøyd med vår IA kontakt som aldri tar kontakt selv, og er vanskelig å få kontakt med per mail.»

«Synes at Nav Arbeidslivssenter skulle tatt jevnligere kontakt.»

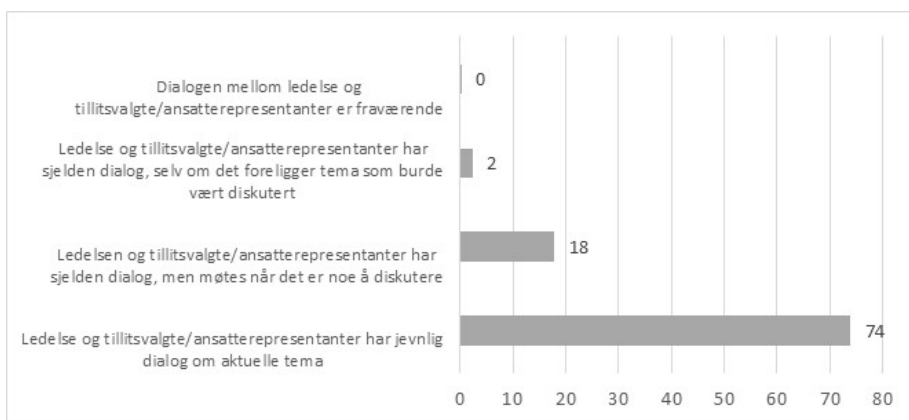
8.6.5 Betydningen av om virksomheten har avtale med en ekstern bedriftshelsetjeneste eller interne ressurser med lignende kompetanse

Gjennom intervjuer i forkant av denne undersøkelsen nevnte enkelte informanter følgende poeng: Deres aktive bruk av en ekstern bedriftshelsetjeneste medførte at NAV Arbeidslivssenter hadde begrenset betydning for dem. Holdningen ble uttrykt fra informanter i to større selskaper i privat sektor. Det kan også tenkes at virksomheter som besitter interne ressurser med lignende kompetanse (f.eks en HR-avdeling) opplever det samme. I spørreundersøkelsen ble derfor dette temaet fulgt opp, men hypotesen får begrenset støtte. 87% av virksomhetene har enten avtale med ekstern bedriftshelsetjeneste eller besitter interne ressurser med lignende kompetanse. Majoriteten (80%) av disse mener likevel at det er viktig for dem å samarbeide med NAV Arbeidslivssenter. Noen få virksomheter påpeker at dette kan være utfordrende:

«Arbeidslivssenteret oppleves å ville drive organisasjons og lederutvikling. Det oppleves som negativt. Kommer i konflikt med å benytte BHT som vi har innkjøpsavtale med. Samarbeidsavtalen med IA og BHT kan bli et dilemma. Hvem skal vi bruke?»

8.6.6 Betydningen av samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte i virksomheten

Samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte er sentralt for en rekke tema relatert til IA-avtalen. I undersøkelsen ble respondentene bedt om å beskrive hvordan dette foregår i sin virksomhet.



Figur 16. Samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte i virksomhetene.

I tre av fire virksomheter er det jevnlig kontakt mellom ledelse og ansattererepresentanter. Svært få har ingen eller liten kontakt. Tidligere studier har vist at et godt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte har positive effekter på inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne (Mandal/Ose 2015). Her kan imidlertid kausalretningen diskuteres: På den ene siden er det nok slik at et godt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte fremmer inkluderingsarbeidet. Motsatt kan det tenkes at det å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne – som dermed fremtvinger mer fokus på inkluderingsbidrar til å skape et godt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte. Uavhengig av kausalretning har vi en hypotese om at sammenhengen også gjelder IA-virksomhetene i vårt datamateriale.

I likhet med tidligere studier finner vi en viss sammenheng mellom slikt samarbeid og måloppnåelse for delmål 2 og 3: I virksomheter hvor ledelse og ansattererepresentanter har jevnlig dialog, oppgir 88% at man er bevisst og jobber aktivt for å få senioransatte

til å stå lengre i jobb.³⁹ Andelen er 77% blant virksomheter som «sjelden har dialog, men som møtes når det er noe å diskutere».

Tabell 32 avdekker en viss tendens til at effekten av NAV Arbeidslivssenter er sterkest i virksomheter hvor ledelse og tillitsvalgte har jevnlig dialog. Utslagene er imidlertid små.

Tabell 32. Sammenheng mellom hvilken betydning NAV Arbeidslivssenter har hatt for virksomhetens generelle fokus på et mer inkluderende arbeidsmiljø og samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte/ansattrepresentanter i virksomhetene.

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning	Ikke relevant
Ledelse og tillitsvalgte/ansattrepresentanter har jevnlig dialog om aktuelle tema	10%	11%	26%	34%	16%	2%
Ledelsen og tillitsvalgte/ansattrepresentanter har sjelden dialog, men møtes når det er noe å diskutere	11%	13%	30%	34%	11%	2%

³⁹ Sum av andel «helt enige» og «noe enige» i påstanden om at man er bevisst og jobber aktivt for delmålet.

9. Ansatterrepresentanter vs. ledelse: Ulik vurdering av effekt og måloppnåelse?

IA-avtalen forutsetter et utstrakt samarbeid mellom ansatterrepresentanter og ledelsen i virksomhetene. Som vi har sett virker dette å være godt etablert; i 74% av virksomhetene har ledelse og tillitsvalgte jevnlig dialog, mens ytterligere 18% oppgir at «dialogen er sjelden, men vi møtes når det er noe å diskutere».

Det er imidlertid ikke gitt at ledelse og ansatterrepresentanter har felles oppfatning av arbeid og innsats med delmål 2 og 3. I sin evaluering av IA-avtalen fra 2013 finner Sintef nettopp dette (f.eks s. 215). I vår undersøkelse har 163 ansatterrepresentanter/tillitsvalgte besvart skjemaet. Dermed kan vi sammenligne svar fra disse mot ledelsens vurderinger.

Tabell 33 viser at ansatterrepresentanter og ledelsen har forholdsvis lik vurdering av nevnte interne samarbeid. Det er aktører fra HR/personal som i størst grad oppgir at samarbeidet er tett, noe som sikkert skyldes at HR er sentral og ofte delaktig i tilretteleggingen av for eksempel AMU o.l.

Tabell 33. Sammenheng mellom rolle i virksomheten og vurdering av samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.

	Ledelse og ansatte-representanter har jevnlig dialog om aktuelle tema	Ledelsen og ansatte-representanter har sjelden dialog, men møtes når det er noe å diskutere	Ledelse og ansatte-representanter har sjelden dialog, selvom det foreligger tema som burde vært diskutert
Daglig leder/Virksomhetens leder	72%	21%	1%
Avdelingsleder/Leder med personalansvar	70%	20%	3%
HR-leder/Personalavdelingens leder	83%	13%	1%
Personalerådgiver/konsulent	81%	13%	3%
Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	70%	19%	5%
Verneombud	69%	13%	11%

Vi har tidligere sett at det oftest er virksomhetens leder som er primær kontaktperson mot arbeidslivssentrene. Det er derfor ikke overraskende at ledere har langt bedre kjennskap til sentrene enn ansatterepresentanter (tabell 34):

Tabell 34. Sammenheng mellom rolle i virksomheten og kjennskap til NAV Arbeidslivssenter.

	Jeg er godt kjent med NAV Arbeidslivssentre	Jeg kjenner NAV Arbeidslivssenter og har en viss kjennskap til deres funksjon	Jeg har hørt om NAV Arbeidslivssenter, men kjenner ikke forskjellen på dette og øvrige NAV	Jeg kjenner et arbeidslivssenter, men visste ikke at dette var en del av NAV	Jeg har aldri hørt om NAV Arbeidslivssenter
Daglig leder/Virksomhetens leder	35%	51%	12%	0%	2%
Avdelingsleder/Leder med personalansvar	33%	51%	14%	0%	2%
HR-leder/Personalavdelingens leder	60%	36%	4%	0%	0%
Personalerådgiver/konsulent	64%	33%	3%	0%	0%
Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	19%	47%	28%	1%	6%
Verneombud	19%	48%	21%	0%	12%
Totalt	41%	46%	11%	0%	2%

Gitt IA-avtalens sterke vektlegging av samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte er det verdt å merke seg at bare en av fem ansatterepresentanter er godt kjent med NAV Arbeidslivssenter. Som ventet er kjennskap til sentrene høyest i HR/ personalavdelinger.

I det følgende presenteres variasjoner mellom ledelse og ansatterepresentanter i vurdering av virksomhetenes måloppnåelse og arbeidslivssentrene effekt.

9.1 Delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Tabell 35 viser at det ikke er store avvik mellom ledelse og ansatterepresentanter i vurderingen av virksomhetenes innsats for å rekruttere eller ta inn personer med nedsatt funksjonsevne (ordinært eller via tiltak).

Tabell 35. Sammenheng mellom rolle i virksomheten og vurdering av måloppnåelse for delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Grad av enighet i påstanden «Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt med dette delmålet».

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke
Daglig leder/Virksomhetens leder	20 %	17 %	40 %	15 %	7 %	1 %
Avdelingsleder/Leder med personalansvar	20 %	18 %	36 %	17 %	6 %	4 %
HR-leder/Personalavdelingens leder	12 %	19 %	35 %	24 %	8 %	1 %
Personalrådgiver/konsulent	10 %	18 %	36 %	26 %	10 %	1 %
Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	26 %	18 %	30 %	14 %	6 %	6 %
Verneombud	16 %	18 %	32 %	20 %	4 %	9 %
Totalt	18 %	17 %	37 %	18 %	7 %	2 %

Det er et åpent spørsmål hvor engasjert ansatterepresentanter faktisk er i dette spørsmålet. Mandal/Ose (2015) finner tvert imot at virksomheter med sterke fagforeningssamarbeid har lavere sannsynlighet for å forsøke rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Lignende tendenser avdekkes av Hammer (2007). I tidligere evalueringer av 90-tallet arbeidsmarkedstiltak ble beslektede mønstre analysert – her erfarte man ofte at tillitsvalgte «bremset» inntak av personer på tiltak,

i frykt for at disse skulle fortrenge ordinært ansatte. Flere av nevnte studier forklarer dette med at tillitsvalgte primært tar ansvar for medlemmer som allerede er ansatt – og i mindre grad for (uorganiserte) personer utenfor virksomheten. Vi mangler data til å vurdere dette her, men det kan tenkes at fagforeninger har engasjert seg mer i slik rekruttering senere år – et nytt eksempel er kampanjen #giensjanse som ble lansert november 2015 (kampanje som oppfordrer ledere til å ta inn unge personer som står uten utdanning og jobb).

I tabell 36 sammenlignes ansatterepresentanter og andre aktørers vurdering av arbeidslivssentrene effekt på innsatsen for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne.

Tabell 36. Sammenheng mellom rolle i virksomheten og vurdering av NAV Arbeidslivssenters betydning for virksomhetens innsats innen delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning	Ikke relevant
Daglig leder/Virksomhetens leder	25%	19%	33%	7%	2%	14%
Avdelingsleder/Leder med personalansvar	22%	22%	32%	9%	2%	15%
HR-leder/Personalavdelingens leder	21%	22%	37%	8%	2%	10%
Personalrådgiver/konsulent	18%	22%	37%	13%	1%	8%
Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	17%	19%	37%	8%	2%	17%
Verneombud	14%	19%	38%	9%	3%	17%
Totalt	22%	21%	34%	9%	2%	13%

Det avdekkes ingen betydelige forskjeller mellom ledelse og ansatterepresentanters vurdering av arbeidslivssentrene effekt innen dette temaet. Merk at det kun er respondenter som kjenner til sentrene som har vurdert effekt (som vi tidligere har sett er kjennskapen betydelig lavere blant ansatterepresentanter).

9.2 Delmål 2: Innsatsen for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne.

For denne dimensjonen av delmål 2 avdekkes betydelige avvik mellom ledelsens og ansatterepresentanters vurdering av virksomhetens måloppnåelse.

Tabell 37. Sammenheng mellom rolle i virksomheten og vurdering av måloppnåelse for delmål 2: Innsatsen for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne. Grad av enighet i påstanden «Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt med dette delmålet».

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig
Daglig leder/Virksomhetens leder	2%	1%	5%	20%	73%
Avdelingsleder/Leder med personalansvar	3%	1%	5%	20%	71%
HR-leder/Personalavdelingens leder	1%	1%	6%	20%	71%
Personalrådgiver/konsulent	1%	1%	2%	22%	74%
Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	4%	8%	10%	34%	41%
Vereombud	3%	3%	8%	32%	52%
Totalt	2%	1%	5%	21%	71%

Det er riktignok bare 12% av ansatterepresentantene som er uenige i påstanden om at virksomheten er bevisst og jobber aktivt med delmålet, men andelen «helt enige» er betydelig lavere enn blant ledelse og HR/personal.

I tabell 38 sammenlignes ansatterepresentanter og andre aktørers vurdering av arbeidslivssentreneffekt på innsatsen for hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Tabell 38. Sammenheng mellom rolle i virksomheten og vurdering av NAV Arbeidslivssenters betydning for virksomhetens innsats innen delmål 2: Innsatsen for å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne.

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning	Ikke relevant
Daglig leder/Virksomhetens leder	16%	15%	30%	23%	9%	7%
Avdelings leder/Leder med personalansvar	14%	18%	27%	25%	8%	8%
HR-leder/Personalavdelingens leder	13%	19%	33%	25%	6%	5%
Personalerådgiver/konsulent	12%	19%	27%	30%	8%	3%
Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	11%	15%	30%	29%	3%	13%
Verneombud	10%	13%	31%	32%	3%	12%
Totalt	14%	17%	29%	25%	8%	7%

Blant de som kjenner NAV Arbeidslivssenter, vurderer ansatterepresentanter deres betydning som noe lavere enn tilfellet er blant ledelse og HR/Personal. Forskjellene er imidlertid ikke store.

9.3 Delmål 3: Innsatsen for å få senioransatte til å stå lenger i jobb

Også for delmål 3 avdekkes store variasjoner mellom ledelse og ansatterepresentanters vurdering av måloppnåelse.

Tabell 39. Sammenheng mellom rolle i virksomheten og vurdering av måloppnåelse for delmål 3: Innsatsen for å få senioransatte til å stå lenger i jobb. Grad av enighet i påstanden «Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt med dette delmålet».

	Helt uenig	Noe uenig	Verken enig eller uenig	Noe enig	Helt enig
Daglig leder/Virksomhetens leder	1%	2%	7%	25%	64%
Avdelingsleder/Leder med personalsvar	2%	3%	9%	26%	59%
HR-leder/Personalavdelingens leder	2%	3%	10%	29%	56%
Personalerådgiver/konsulent	1%	4%	8%	34%	54%
Tillitsvalgt/Ansattrepresentant	8%	11%	14%	26%	41%
Verneombud	6%	13%	13%	25%	39%
Totalt	2%	4%	9%	28%	58%

Mens rundt 60% av lederne er helt enig i påstanden om at virksomheten er bevisst og jobber aktivt med delmålet, er andelen bare 41% blant ansattrepresentanter. Her er faktisk en av fem direkte uenig i påstanden.

I tabell 40 sammenlignes ansattrepresentanter og andre aktørers vurdering av arbeidslivssentrenes effekt på innsatsen å få senioransatte til å stå lenger i jobb.

Tabell 40. Sammenheng mellom rolle i virksomheten og vurdering av NAV Arbeidslivssenters betydning for virksomhetens innsats innen delmål 3: Innsatsen for å få senioransatte til å stå lenger i jobb.

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken stor eller liten betydning	Ganske stor betydning	Meget stor betydning	Ikke relevant
Daglig leder/Virksomhetens leder	23%	16%	34%	8%	2%	17%
Avdelings leder/Leder med personalansvar	20%	19%	36%	10%	2%	13%
HR-leder/Personalavdelingens leder	25%	22%	38%	7%	0%	7%
Personlrådgiver/konsulent	24%	24%	40%	6%	1%	5%
Tillitsvalgt/Ansatterepresentant	19%	19%	36%	10%	2%	13%
Verneombud	13%	17%	40%	14%	3%	14%
Totalt	22%	20%	36%	8%	2%	12%

Blant de som kjenner NAV Arbeidslivssenter er det små forskjeller mellom ledelse og ansatterepresentanter i vurderingen av sentrenes effekt på delmål 3: De aller fleste er enige om at denne er beskjedne. Det er interessant å registrere at HR/Personal, som jobber mest med seniorpolitikk, er de som mener at sentrenes effekt er lavest.

10. Oppsummering, utfordringer og anbefalinger

Evalueringen har dokumentert måloppnåelse og effekt for NAV Arbeidslivssenter innen delmål 2 og 3. Vi står nå overfor en kvalitativ vurdering: *Hvor gode er egentlig disse resultatene?* Alt er selvsagt relativt og tilsvarende evaluering er ikke utført tidligere - noe som utelukker sammenligning over tid. Det er lite hensiktsmessig å etablere en «karakterskala», som angir hvor sterk effekten må være for bli betraktet som «god». Derimot har vi et solid grunnlag for å vurdere følgende:

- Innen hvilke delmål lykkes NAV Arbeidslivssenter mest (og minst)?
- Hvilke sentre oppnår best effekt?
- Innen hvilke markedssegmenter oppnås best effekt?
- Hvilke samarbeidsformer mellom sentre og virksomheter ser ut til å gi best effekt?⁴⁰

Avslutningsvis foretas derfor en kort oppsummering, hvor nevnte spørsmål gjennomgås.

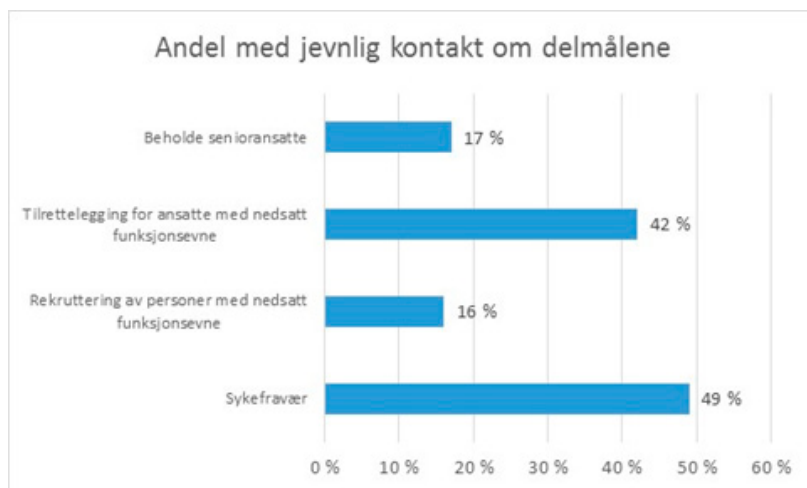
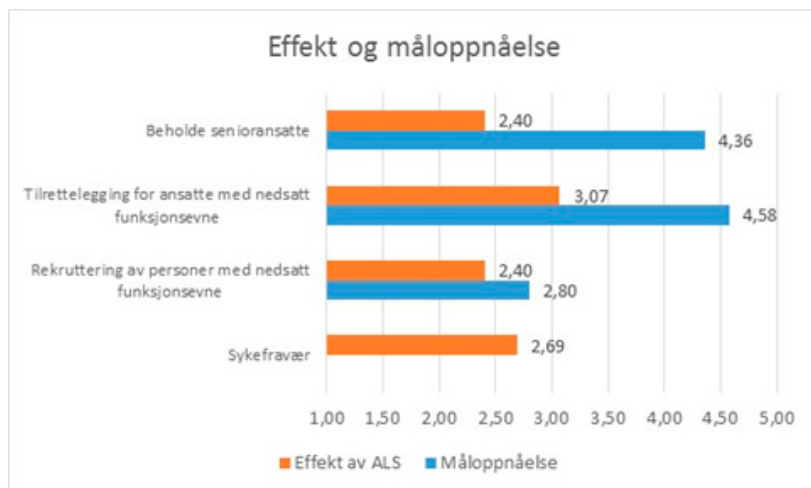
IA-avtalens delmål henger tett sammen; senioransatte kan være blant de som har nedsatt funksjonsevne, sykefravær er korrelert med ansattes alder og funksjonsevne, osv. Evalueringen avdekker likevel store forskjeller mellom delmålene mht. måloppnåelse og effekt. Dette gir klare signaler om hvor sentrene lykkes godt, samt hvor utfordringene er størst.

Det bør nevnes at sentrenes effekt selvsagt avhenger av samarbeidet med andre aktører, ikke minst øvrige NAV enheter. Virksomhetene baserer sin vurdering på opplevd «output» (sluttleveransen) fra sentrenes aktiviteter – og dette er en funksjon av både det enkelte senters kompetanse, organisering og konteksten de opererer innenfor.

⁴⁰ I denne delrapporten avgrenses dette spørsmålet til seks variabler knyttet til samarbeidsform. I prosjektets andre delrapport, samt i prosjektsammendraget, trekkes flere kvalitative forhold inn i dette (basert på survey og samtaler med sentrenes ansatte).

10.1 Innen hvilke delmål oppnås best resultater?

Figur 17 sammenligner måloppnåelse og effekt for hvert av delmålene, mens figur 18 viser kontakthypighet mellom arbeidslivssentre og virksomheter om hvert av disse.



Figur 17 og 18. Måloppnåelse og effekt for delmålene i IA-avtalen.⁴¹

⁴¹ Effekt måles som gjennomsnitt på en skala fra 1 til 5, hvor 1 betyr at arbeidslivssenteret har hatt meget liten betydning for det virksomheten har fått til innen et delmål, mens 5 betyr at senteret har hatt meget stor betydning. Måloppnåelse måles som gjennomsnitt på en skala fra 1 til 5, hvor 1= helt uenig og 5= helt enig i påstanden «Vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt for å realisere delmålet».

NAV Arbeidslivssenter lykkes best med «tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne», som er en sentral dimensjon innen delmål 2 (resultatene gjelder bare virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne). En klar majoritet av virksomhetene realiserer delmålet, i den forstand at de er bevisste og jobber aktivt med tematikken (71% er «helt enig» i at de gjør dette). Over halvparten av disse realiserer riktignok målet på egen hånd, men 39% oppgir at sentrene har hatt effekt. Dette må betraktes som et solid resultat, det store antallet virksomheter og arbeidsplasser tatt i betraktning. 42% av virksomhetene har jevnlig kontakt med sentrene om temaet, noe som vitner om stor aktivitet. Arbeidslivssentrene i Aust-Agder, Sør-Trøndelag, Rogaland og Oppland skiller seg positivt ut. Sentrenes effekt er størst i kommunal/fylkeskommunal administrasjon og i helse/omsorgssektoren, mens den er relativt svak innen grunnskole og videregående opplæring.

NAV Arbeidslivssenter lykkes i mindre grad med delmål 3: Innsatsen for å få senioransatte til å stå lengre i jobb (resultatene gjelder bare virksomheter med ansatte som kan tenkes å stå overfor valget om å fortsette eller avslutte sin yrkeskarriere). Måloppnåelsen er riktignok relativt høy (58%), men det foreligger et betydelig forbedringspotensial. Sentrene bidrar i begrenset grad til nevnte måloppnåelse; bare en av ti virksomheter oppgir at sentrene har hatt effekt. Bare 17% av virksomhetene har jevnlig kontakt med sentrene om temaet. Det bør nevnes at mange virksomheter ser begrenset behov for ekstern bistand mht. seniorpolitikk. Likevel er sentrenes svake effekt verdt å merke seg, all den tid vi vet at utstøting av senioransatte forekommer. Det bør være rom for å ta en tydelig rolle mht. bevisstgjøring og holdningsendring. I den grad sentrene lykkes med dette delmålet, skiller Finnmark og trøndelagsfylkene seg noe ut i positiv retning. Relativt sett lykkes sentrene noe bedre i kommunal og statlig sektor, samt i helsesektoren. Det er interessant å registrere at HR/Personal, som nok jobber mest med seniorpolitikk, er de som mener at sentrenes effekt er lavest innen dette delmålet.

NAV Arbeidslivssenter lykkes i liten grad med den andre dimensjonen knyttet til delmål 2: Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Riktignok har 23% tilsatt personer med nedsatt funksjonsevne i perioden 2014/15, men bare 7% er helt enige i påstanden om at man er bevisst og jobber aktivt for å rekruttere personer i denne kategorien (ordinær tilsetting eller via tiltak). Motivasjonen bak slik rekruttering er i større grad samfunnsansvar enn strengt «forretningsmessige kriterier» (f.eks. kompetansebehov og økonomi). Erfaringene med slik rekruttering er overveiende gode med hensyn til de tilsattes utføring av oppgaver og tilpassing i arbeidsmiljøet. Derimot har sykefravær og oppfølging i hverdagen vært utfordrende for mange. Dette skaper behov for ekstern oppfølging og økonomisk støtte, men mange er lite fornøyd med dette. Bare en av ti mener at arbeidslivssentrene har hatt effekt, mens kun 16% har jevnlig kontakt med sentrene om temaet. Arbeidslivssentrene i Troms, Rogaland og trøndelagsfylkene skiller seg noe ut i positiv retning. Sentrenes effekt er noe større i statlig administrasjon enn i andre bransjer/sektorer.

NAV Arbeidslivssenter vektlegger i størst grad arbeidet med sykefravær. 49% har jevnlig kontakt om dette temaet, noe som umiddelbart kan virke lavt sammenlignet med de 42% som jevnlig har kontakt om tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Her må det tas i betraktning at sistnevnte kun gjelder virksomheter som faktisk har ansatte med nedsatt funksjonsevne, mens sykefravær gjelder alle virksomheter. Med andre ord: Effekten av NAV Arbeidslivssenter er noe lavere innen sykefravær enn for nevnte dimensjon av delmål 2, men «fraværseffekten» gjelder for langt flere virksomheter. Derfor bekreftes tidligere funn om at sykefravær preger mye av sentrenes virksomhet. Det er likevel ikke grunnlag for å hevde at sykefravær dominerer totalt, gitt den solide effekten som avdekkes for delmål 2 (mht. å beholde ansatte med nedsatt funksjonsevne).

Som nevnt avdekkes betydelige variasjoner i effekt mellom ulike fylker. Det foreligger derfor potensiale til å «lære av de beste». Dette bekreftes kvalitativt av denne virksomhetslederen:

«Vår virksomhet er representert i mange fylker/kommuner. Det er stor forskjell fra fylke til fylke når det gjelder Arbeidslivssenterets engasjement. Noen hører vi aldri fra og får heller ikke tak i dem.»

Det avdekkes også variasjoner i effekt mellom ulike markedssegmenter (størrelse, sektor, bransje, etc). Virksomhetens størrelse er interessant i denne sammenheng. Proba (2013) stiller spørsmål ved om IA-avtalen er best tilpasset større virksomheter, som ofte har mer omfattende utfordringer knyttet til sykefravær og utstøting, samt bedre muligheter for inkludering. Vi avdekker imidlertid ingen klar tendens til at arbeidslivssentrenes effekt innen delmål 2 og 3 øker med virksomhetens størrelse. Sentrenes effekt varierer også mellom ulike sektorer/bransjer. Ulike «rangeringer» av effekt mellom sektorer avdekkes for de ulike delmålene. Det er ikke grunnlag for å hevde at effekten generelt er lavere i privat enn offentlig sektor.

Ulik effekt for hvert delmål samsvarer med flere tidligere studier av IA, som har funnet at delmål 1 (sykefravær) i vesentlig grad har skygget for delmål 2 – særlig med hensyn til rekruttering. Sintef har avdekket at arbeidslivssentrenes ansatte relativt sett bruker lite tid på utforming av seniorpolitikk og inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet (Sintef 2013, s. 300). Econ (2003, 2005) hevdet at «ordningen med IA-virksomheter neppe vil bedre sysselsettingen for personer med nedsatt funksjonsevne». Olsen 2004 skriver at «det er potensial i delmål 2, men potensialet er fortsatt relativt uutnyttet». Lien et. al (2004) mener at «avtalen i sin nåværende form ikke ser ut til å være særlig egnet til å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne til arbeidslivet». 11 år senere består flere av de samme utfordringene mht. rekruttering og seniorpolitikk, men vi finner som nevnt at NAV Arbeidslivssenter oppnår gode effekter mht. å hindre frafall blant ansatte med nedsatt funksjonsevne.

DEL 2

Undersøkelse blant ledere og rådgivere ved NAV Arbeidslivssenter

1. Innledning

Nedenfor presenteres resultater fra spørreskjemaundersøkelsen blant ansatte ved NAV Arbeidslivssenter i alle fylker. Skjemaet ble sendt til alle som faglig jobber med inkluderende arbeid rettet mot IA-virksomheter i eget fylke. Det ble spurt om aktiviteter og tidsbruk knyttet mot IA-virksomhetene. Det ble også stilt noen spørsmål om samarbeid innen NAV-systemet og med de lokale partene samt hvilken betydning rådgiverne mener senteret har hatt for måloppnåelse av IA-avtalens delmål. På den måten vil vi få et godt bilde om hvilke aktiviteter sentrene retter mot virksomhetene, resultatene av denne aktiviteten, og forskjeller mellom sentrenes arbeidsform. Formålet med dette er å kunne si noe om hvilke arbeidsformer som synes mest vellykket.

Vi så ovenfor at resultatene fra undersøkelsen blant IA-virksomhetene viser at det tre senter som oppnår større effekt av IA-arbeidet enn de øvrige sentrene. De tre er Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag og Rogaland. Resultater fra disse tre sentrene kommenteres derfor kort der det er aktuelt.

1.1. Respondentene i undersøkelsen

Vi sendte ut skjema til 435 personer og har fått svar fra 359. Det gir en svarprosent på 82,5%, noe som må betegnes som veldig bra. Den reelle svarprosenten er sannsynligvis en del høyere da enkelte ansatte nok ikke har kunnet svare på undersøkelsen av ulike grunner. Oversikten nedenfor viser antall svar fra IA-rådgivere i hvert fylke.

Tabell 1: Oversikt over respondenter fordelt etter fylke. Antall og prosent.

	Antall	Prosent
Akershus	25	7,2
Aust-Agder	10	2,9
Buskerud	20	5,8
Finnmark	10	2,9
Hedmark	17	4,9
Hordaland	26	7,5
Møre og Romsdal	17	4,9
Nordland	25	7,2
Nord-Trøndelag	12	3,5
Oppland	20	5,8
Oslo	29	8,4
Rogaland	23	6,6
Sogn og Fjordane	10	2,9
Sør-Trøndelag	25	7,2
Telemark	17	4,9
Troms	12	3,5
Vest-Agder	14	4,0
Vestfold	12	3,5
Østfold	23	6,6
Total	347	100,0

De innkomne svarene viser at 83 prosent av respondentene er rådgivere. Andelen varierer imidlertid en del mellom sentrene.

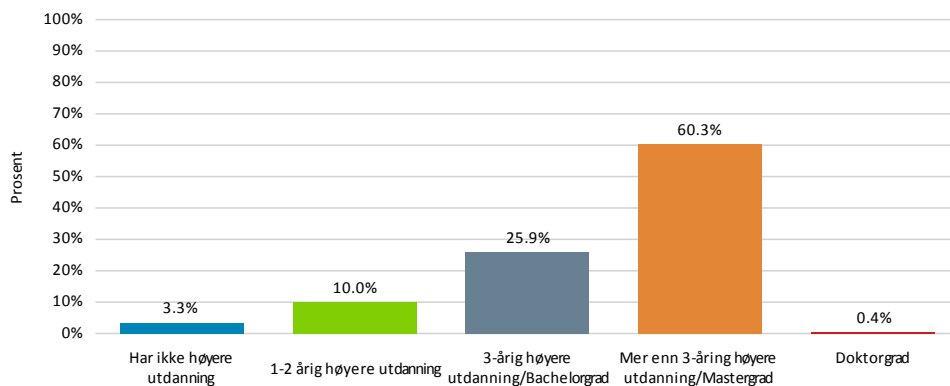
Tabell 2: IA-rådgivere som er fast kontaktperson for IA-virksomheter fordelt etter fylke. Antall og prosent.

	Ja	Nei	SUM
Akershus			25
	80,0	20,0	100,0
Aust-Agder			10
	70,0	30,0	100,0
Buskerud			20
	90,0	10,0	100,0
Finnmark			10
	90,0	10,0	100,0
Hedmark			17
	88,2	11,8	100,0
Hordaland			26
	92,3	7,7	100,0
Møre og Romsdal			17
	82,4	17,6	100,0
Nordland			25
	88,0	12,0	100,0
Nord-Trøndelag			12
	75,0	25,0	100,0
Oppland			20
	85,0	15,0	100,0
Oslo			29
	82,8	17,2	100,0
Rogaland			23
	91,3	8,7	100,0
Sogn og Fjordane			10
	70,0	30,0	100,0
Sør-Trøndelag			25
	84,0	16,0	100,0
Telemark			17
	82,4	17,6	100,0

Troms		3	12
	75,0	25,0	100,0
Vest-Agder			14
	71,4	28,6	100,0
Vestfold			12
	58,3	41,7	100,0
Østfold			23
	91,3	8,7	100,0
ALLE	289	58	347
	83,3	16,7	100,0

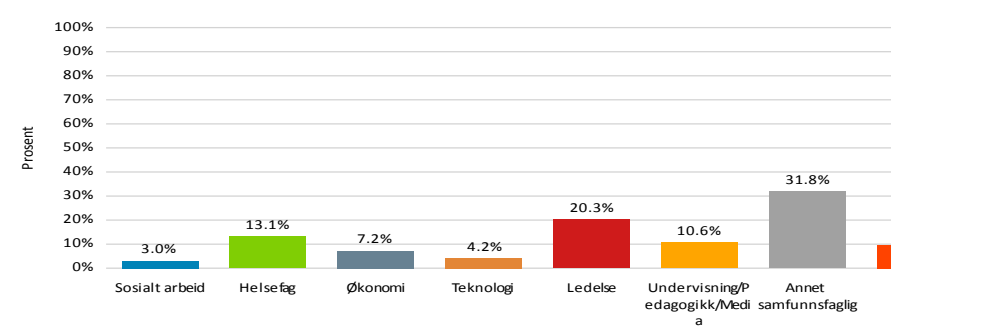
Tabellen over viser at andelen kontaktpersoner ligger mellom 80 og 90 prosent ved fleste sentrene, mens det senteret med lavest andel kontaktpersoner ligger på 58 prosent. Blant de resterende var 9 prosent ledere, mens de fleste av de øvrige 8 prosent var arbeidslivscoach, arbeidsgiverlos, rådgiver med særskilt ansvarsområde eller hadde en faglig administrativ stilling.

Oversikten nedenfor viser at de aller fleste ansatte ved et arbeidslivssenter har høyere utdanning.



Figur 1: Ansatte ved NAV Arbeidslivssenter fordelt etter utdanningsbakgrunn. Prosent.

Faglig sett er det god bredde. De fleste har en samfunnsvitenskapelig faglig bakgrunn, men mange har også kompetanse fra ledelsesfag, helsefag og pedagogikk.



Figur 2: Ansatte ved NAV Arbeidslivssenter fordelt etter faglig utdanningsbakgrunn. Prosent.

Mange av de ansatte har lang ansiennitet, og det er ikke uvanlig at man tidligere har vært ansatt i en annen del av NAV. Gjennomsnittlig ansiennitet ved NAV Arbeidslivssenter er 7,4 år, og for ansettelse i NAV er det tilsvarende tallet 11,6 prosent. Gjennomsnittlig antall år ansettelse ved henholdsvis senteret og NAV totalt er gjengitt i tabellen nedenfor.

Tabell 3: Gjennomsnittlig antall år ansettelse ved senteret og i NAV totalt etter fylke.

		Antall år ved senteret	Antall år totalt i NAV
Akershus	Gjennomsnitt	7,88	12,17
	N	25	24
Aust-Agder	Gjennomsnitt	7,00	7,80
	N	10	10
Buskerud	Gjennomsnitt	7,35	9,70
	N	20	20
Finnmark	Gjennomsnitt	9,40	20,40
	N	10	10
Hedmark	Gjennomsnitt	6,76	7,88
	N	17	17
Hordaland	Gjennomsnitt	6,88	12,62
	N	26	26
Møre og Romsdal	Gjennomsnitt	7,71	10,65
	N	17	17

Nordland	Gjennomsnitt	7,72	11,58
	N	25	24
Nord-Trøndelag	Gjennomsnitt	6,75	10,75
	N	12	12
Oppland	Gjennomsnitt	7,35	10,80
	N	20	20
Oslo	Gjennomsnitt	6,68	12,07
	N	28	28
Rogaland	Gjennomsnitt	6,57	11,39
	N	23	23
Sogn og Fjordane	Gjennomsnitt	7,70	8,30
	N	10	10
Sør-Trøndelag	Gjennomsnitt	7,36	13,40
	N	25	25
Telemark	Gjennomsnitt	6,59	11,65
	N	17	17
Troms	Gjennomsnitt	6,42	13,08
	N	12	12
Vest-Agder	Gjennomsnitt	5,93	7,21
	N	14	14
Vestfold	Gjennomsnitt	8,67	10,17
	N	12	12
Østfold	Gjennomsnitt	9,30	15,22
	N	23	23
Total	Gjennomsnitt	7,35	11,57
	N	346	344

Det er gjennomsnittlig relativt høy ansiennitet ved alle sentrene, men Finnmark, Østfold og Vestfold skiller seg noe ut med ekstra høye tall. Samlet ansiennitet i NAV er klart høyest i Finnmark.

2. Organisering av arbeidet

Nær en fjerdedel av norske virksomheter har inngått IA-avtale. Det er en overvekt av større virksomheter, slik at over halvparten av norske arbeidstakere er ansatt i virksomheter med IA-avtale. Hver IA-virksomhet tildeles en egen kontaktperson, som er rådgiver ansatt ved et arbeidslivssenter. Det er i underkant av 450 personer som skal være rådgiver for alle IA-virksomhetene. Det innebærer at hver rådgiver skal gi råd til svært mange virksomheter. Vi var derfor interessert i hvilke prinsipper som ble lagt til grunn for sammensetningen av den enkelte rådgivers portefølje.

Nedenfor følger svar på en del spørsmål som gjelder organiseringen av IA-virksomheter rundt hver rådgiver. Senere vil vi også vise hvordan rådgiverne jobber sammen med virksomhetene. I slutten av rapporten vurderes dette i forhold til virksomhetenes egne utsagn om samarbeidet.

Vi spurte respondentene hvilke kriterier som legges til grunn for sammensetning av virksomheter for hver rådgiver. Her var vi særlig opptatt av om det tas hensyn til bransje. Vi fant det aktuelt å spørre om dette i og med at mye organisering av både virksomheter og ansatte ofte følge bransjetilknytning.

Tabellen nedenfor viser andelen rådgivere som har opplyst at virksomheter i egne portefølje er organisert etter bransje. Vi ser at vel halvparten av rådgiverne oppgir at virksomhetene i egen portefølje tilhører samme bransje. Det kan virke som det er mer vanlig å gruppere etter bransje ved de større sentrene. Dette kan ha sammenheng med at det neppe er mange nok rådgivere til bransjevis organisering ved de mindre sentrene. Ved flere av sentrene er det ingen som oppgir at «egne» IA-virksomheter i stor grad tilhører samme bransje.

Tabell 4: Rådgivernes svar på om IA-virksomhetene de har ansvar for tilhører samme bransje. Antall og prosent.

	Stemmer ikke	Stemmer i noen grad	Stemmer i stor grad	SUM
Akershus	7	5	7	19
	36,8	26,3	36,8	100,0
Aust-Agder	3	2	0	5
	60,0	40,0	0,0	100,0
Buskerud	12	4	1	17
	70,6	23,5	5,9	100,0
Finnmark	2	5	2	9
	22,2	55,6	22,2	100,0
Hedmark	7	7	0	14
	50,0	50,0	0,0	100,0
Hordaland	6	11	3	20
	30,0	55,0	15,0	100,0
Møre og Romsdal	3	5	2	10
	30,0	50,0	20,0	100,0
Nordland	14	6	0	20
	70,0	30,0	0,0	100,0
Nord-Trøndelag	5	4	0	9
	55,6	44,4	0,0	100,0
Oppland	7	10	0	17
	41,2	58,8	0,0	100,0
Oslo	7	9	6	22
	31,8	40,9	27,3	100,0
Rogaland	11	7	0	18
	61,1	38,9	0,0	100,0
Sogn og Fjordane	4	1	1	6
	66,7	16,7	16,7	100,0
Sør-Trøndelag	13	4	3	20
	65,0	20,0	15,0	100,0

Telemark	3	3	6	12
	25,0	25,0	50,0	100,0
Troms	4	4	1	9
	44,4	44,4	11,1	100,0
Vest-Agder	8	2	0	10
	80,0	20,0	0,0	100,0
Vestfold	0	4	3	7
	0,0	57,1	42,9	100,0
Østfold	6	5	8	19
	31,6	26,3	42,1	100,0
ALLE	122	98	43	263
	46,4	37,3	16,3	100,0

Ansatte ble også spurt om de organiserte ansvaret for virksomhetene på grunnlag av geografisk nærhet. Tabellen nedenfor viser at det synes mer utbredt å benytte geografi som kriterium enn bransje.

Tabell 5: Ansattes svar på om IA-virksomhetene de har ansvar for har geografisk nærhet. Antall og prosent.

	Stemmer ikke	Stemmer i noen grad	Stemmer i stor grad	SUM
Akershus	0	4	16	20
	0,0	20,0	80,0	100,0
Aust-Agder	2	3	1	6
	33,3	50,0	16,7	100,0
Buskerud	3	5	9	17
	17,6	29,4	52,9	100,0
Finnmark	4	3	1	8
	50,0	37,5	12,5	100,0
Hedmark	0	3	11	14
	0,0	21,4	78,6	100,0
Hordaland	1	2	20	23
	4,3	8,7	87,0	100,0

Møre og Romsdal	1	5	5	11
	9,1	45,5	45,5	100,0
Nordland	1	8	11	20
	5,0	40,0	55,0	100,0
Nord-Trøndelag	1	3	5	9
	11,1	33,3	55,6	100,0
Oppland	3	7	7	17
	17,6	41,2	41,2	100,0
Oslo	4	12	6	22
	18,2	54,5	27,3	100,0
Rogaland	1	10	7	18
	5,6	55,6	38,9	100,0
Sogn og Fjordane	0	0	7	7
	0,0	0,0	100,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	5	16	21
	0,0	23,8	76,2	100,0
Telemark	0	0	11	11
	0,0	0,0	100,0	100,0
Troms	0	5	4	9
	0,0	55,6	44,4	100,0
Vest-Agder	1	2	7	10
	10,0	20,0	70,0	100,0
Vestfold	1	3	0	4
	25,0	75,0	0,0	100,0
Østfold	5	8	6	19
	26,3	42,1	31,6	100,0
ALLE	28	88	150	266
	10,5	33,1	56,4	100,0

Ved de aller fleste sentrene er geografisk nærhet det eneste eller ett av flere kriterier som legges til grunn for fordeling av virksomheter mellom IA-rådgiverne. Samtidig er det en viss variasjon å spore ved at enkelte respondenter har oppgitt at geografi ikke legges til grunn for organisering av virksomhetene for deres egen del.

Vi spurte også om virksomhetene i rådgiverens portefølje i det hele tatt hadde flere felles utfordringer enn de øvrige virksomhetene knyttet til senteret.

Tabell 6: Ansattes svar på om IA-virksomhetene har felles utfordringer. Antall og prosent.

	Det stemmer ikke	Det stemmer i noen grad	Det stemmer i stor grad	SUM
Akershus	5	8	6	19
	26,3	42,1	31,6	100,0
Aust-Agder	0	5	0	5
	0,0	100,0	0,0	100,0
Buskerud	2	12	3	17
	11,8	70,6	17,6	100,0
Finnmark	1	3	4	8
	12,5	37,5	50,0	100,0
Hedmark	2	8	3	13
	15,4	61,5	23,1	100,0
Hordaland	4	14	2	20
	20,0	70,0	10,0	100,0
Møre og Romsdal	1	7	1	9
	11,1	77,8	11,1	100,0
Nordland	3	14	3	20
	15,0	70,0	15,0	100,0
Nord-Trøndelag	4	4	1	9
	44,4	44,4	11,1	100,0
Oppland	6	9	1	16
	37,5	56,3	6,3	100,0
Oslo	6	11	4	21
	28,6	52,4	19,0	100,0
Rogaland	6	11	0	17
	35,3	64,7	0,0	100,0
Sogn og Fjordane	3	2	1	6
	50,0	33,3	16,7	100,0
Sør-Trøndelag	5	11	2	18
	27,8	61,1	11,1	100,0
Telemark	2	7	3	12
	16,7	58,3	25,0	100,0

Troms	1	6	2	9
	11,1	66,7	22,2	100,0
Vest-Agder	6	3	0	9
	66,7	33,3	0,0	100,0
Vestfold	0	3	2	5
	0,0	60,0	40,0	100,0
Østfold	2	10	8	20
	10,0	50,0	40,0	100,0
ALLE	59	148	46	253
	23,3	58,5	18,2	100,0

For tre av fire rådgiver er det slik at virksomhetene i egen portefølje enten helt eller delvis deler utfordringene innen IA-arbeidet når de sammenlignes med de øvrige virksomhetene som senteret jobber med. Vi har ikke spurt hvilke utfordringer det gjelder, så dette kan i og for seg være en gjenspeiling av at flere virksomheter viser seg å ha samme utfordringer, selv om ikke fordelingen av virksomheter er fordelt ut fra dette hensynet.

Til slutt spurte vi om virksomhetene rådgiverens portefølje hadde noen felles kjennetegn i det hele tatt. Tabellen nedenfor avspeiler at dette varierer mye mellom sentrene. Andelen som svarer at det ikke stemmer varierer fra null til 75 prosent. I den andre enden varierer andelen som oppgir at det i stor grad er slik at virksomhetene i egen portefølje ikke har felles kjennetegn fra null til 60 prosent. Samtidig er det stor variasjon innenfor flere av sentrene.

Spørsmålene knyttet til kriterier for organisering av arbeidet mot virksomhetene viser stor variasjon. Det kan være lokale variasjoner som avgjør hvilke kriterier man tar utgangspunkt i. Det kan også hende at enkelte sentre har prøvd seg fram med ulike former for organisering, eller at dette ikke er et tema man er opptatt av. En oppfølgende samtale med ansatte ved enkelte sentre bekrefter at virksomhetene ofte fordeles etter geografi på grunn av store avstander. Samtidig kan sentrene ha faggrupper hvor bransjekunnskap tillegges mer vekt. Det er ikke uvanlig at rådgivere innen samme senter bidrar med kompetanse og erfaring overfor hverandre. På den måten vil en rådgiver med portefølje basert på geografi også ha tilgang til, og vil tilegne seg, kunnskap om bransje og eventuelle særskilte utfordringer knyttet til de virksomhetene som man har kontakt med.

Tabell 7: Fylkesvis fordeling av rådgivernes svar på om virksomheter i egen portefølje mangler felles kjennetegn i forhold til andre IA-virksomheter. Antall og prosent.

	Stemmer ikke	Stemmer i noen grad	Stemmer i stor grad	SUM
Akershus	9	7	2	18
	50,0	38,9	11,1	100,0
Aust-Agder	0	3	4	7
	0,0	42,9	57,1	100,0
Buskerud	4	11	3	18
	22,2	61,1	16,7	100,0
Finnmark	7	1	0	8
	87,5	12,5	0,0	100,0
Hedmark	6	3	5	14
	42,9	21,4	35,7	100,0
Hordaland	6	9	6	21
	28,6	42,9	28,6	100,0
Møre og Romsdal	9	3	0	12
	75,0	25,0	0,0	100,0
Nordland	6	7	9	22
	27,3	31,8	40,9	100,0
Nord-Trøndelag	2	5	2	9
	22,2	55,6	22,2	100,0
Oppland	4	6	6	16
	25,0	37,5	37,5	100,0
Oslo	8	8	7	23
	34,8	34,8	30,4	100,0
Rogaland	6	4	8	18
	33,3	22,2	44,4	100,0
Sogn og Fjordane	3	1	2	6
	50,0	16,7	33,3	100,0
Sør-Trøndelag	8	8	3	19
	42,1	42,1	15,8	100,0

Telemark	8	2	2	12
	66,7	16,7	16,7	100,0
Troms	4	4	1	9
	44,4	44,4	11,1	100,0
Vest-Agder	2	2	6	10
	20,0	20,0	60,0	100,0
Vestfold	2	2	0	4
	50,0	50,0	0,0	100,0
Østfold	12	5	2	19
	63,2	26,3	10,5	100,0
ALLE	106	91	68	265
	40,0	34,3	25,7	100,0

Undersøkelsen blant IA-virksomhetene, som er gjengitt i delrapport 1 foran, inneholdt spørsmål som gjorde det mulig å finne effekten av IA-sentrenes arbeid. Denne undersøkelsen viste at det ble oppnådd størst effekt av sentrenes arbeid i Nord- Trøndelag, Sør-Trøndelag og Rogaland. I undersøkelsen blant ansatte ved sentrene ser vi derfor etter tegn til at disse tre sentrene skiller seg ut fra de andre på aktuelle tema. Vi finner ingen gjennomgående forskjeller mellom de tre sentrene som har oppnådd størst effekt hos IA-virksomhetene og de andre sentrene når det gjelder sammensetningen av porteføljen for den enkelte rådgiveren. Dette kan bety at organisering av IA-virksomhetene ikke har noen stor betydning for hvor stor effekt sentrenes arbeid oppgis å gi hos virksomhetene. Samtidig vil, som tidligere nevnt, valg av organiseringsprinsipp være avhengig av antall rådgivere, antall virksomheter og hvilken organisering som er gjennomførbar.

Vi har også undersøkt om det er et mønster i sammensetningen av porteføljen på den måten at enkelte kriterier oftere kombineres enn andre. Tabellen nedenfor viser at hensynet til felles utfordringer ofte går sammen med organisering etter bransje og felles utfordringer. Dette innebærer at i den grad man organiserer rådgivingen til virksomhetene etter bransje, så vil man også i stor grad samle virksomheter med felles utfordringer.

Tabell 8: Sammenheng mellom ulike kriterier for organisering av IA-virksomheter

		Organisering - Felles utfordringer	Organisering - Geografisk nærhet i region	Organisering - Ingen spesielle felles kjennetegn
Organisering - Samme sektor/ bransje	Pearson Correlation	,441**	,139*	-,427**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,000
	N	260	265	259
Organisering - Fel- les utfordringer	Pearson Correlation		,043	-,400**
	Sig. (2-tailed)		,486	,000
	N		260	256
Organisering - Geografisk nærhet i region	Pearson Correlation			-,099
	Sig. (2-tailed)			,113
	N			259

3. Kommunikasjon med virksomhetene

IA-rådgiverne skal gi virksomhetene råd knyttet til IA-avtalens hovedintensjon og delmål. De har også i oppgave å koordinere arbeidet innen NAV mot virksomhetene. Dette innebærer at rådgiverne både skal jobbe på generelt nivå, dvs systemrettet, men at de også kan komme i dialog om utfordringer knyttet til enkeltpersoner.

Den systemrettede dialogen skal føres med begge partene. Rådgiving knyttet til enkeltpersoner vil i hovedsak skje overfor arbeidsgiversiden, men kan også inkludere arbeidstakersiden. Det kan i tillegg også tenkes at rådgiveren inviteres til møter med tillitsvalgte om både generelle og mer spesielle saker. Det er derfor å forvente at rådgiverne har kontakt med arbeidsgiver- og arbeidstaker-representanter både hver for seg samlet. Tabellene nedenfor viser hvordan kontakten med virksomhetene fordeler seg i forholdet til arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter. I tillegg er det tatt med spørsmål om hyppigheten av kurs eller andre arrangementer for alle eller større grupper av ansatte i virksomhetene. Vi har også spurt hvor vanlig det er å sende skriftlig informasjon til IA-virksomhetene i egen portefølje. Tabellen nedenfor viser at denne informasjonsformen ikke særlig utbredt.

Tabell 9: Ansattes svar på hvor vanlig det er at de sender skriftlig informasjon til virksomhetene. Prosent og antall.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Svært ofte	SUM
Akershus	0	9	7	5	2	23
	0,0	39,1	30,4	21,7	8,7	100,0
Aust-Agder	0	1	4	4	0	9
	0,0	11,1	44,4	44,4	0,0	100,0
Buskerud	1	3	11	3	1	19
	5,3	15,8	57,9	15,8	5,3	100,0
Finnmark	0	3	6	0	0	9
	0,0	33,3	66,7	0,0	0,0	100,0
Hedmark	1	4	10	1	1	17
	5,9	23,5	58,8	5,9	5,9	100,0
Hordaland	0	5	15	2	2	24
	0,0	20,8	62,5	8,3	8,3	100,0
Møre og Romsdal		4	6	5	1	17
	5,9	23,5	35,3	29,4	5,9	100,0
Nordland		9	10	3	2	24
	0,0	37,5	41,7	12,5	8,3	100,0
Nord-Trøndelag		4	5	2	1	12
	0,0	33,3	41,7	16,7	8,3	100,0
Oppland		6	10	2	0	18
	0,0	33,3	55,6	11,1	0,0	100,0
Oslo		1	17	6	3	28
	3,6	3,6	60,7	21,4	10,7	100,0
Rogaland		8	11	3	0	22
	0,0	36,4	50,0	13,6	0,0	100,0
Sogn og Fjordane		3	4	2	1	10
	0,0	30,0	40,0	20,0	10,0	100,0
Sør-Trøndelag	2	7	10	2	0	21
	9,5	33,3	47,6	9,5	0,0	100,0
Telemark	0	3	10	3	1	17
	0,0	17,6	58,8	17,6	5,9	100,0

Troms	1	3	6	1	0	11
	9,1	27,3	54,5	9,1	0,0	100,0
Vest-Agder	0	3	9	2	0	14
	0,0	21,4	64,3	14,3	0,0	100,0
Vestfold	1	4	4	2	0	11
	9,1	36,4	36,4	18,2	0,0	100,0
Østfold	1	1	15	5	0	22
	4,5	4,5	68,2	22,7	0,0	100,0
ALLE	9	81	170	53	15	328
	2,7	24,7	51,8	16,2	4,6	100,0

Tabellen viser at det er en viss forskjell mellom sentrene når det gjelder hyppigheten av skriftlig informasjon. Andelen som svarer at de sender informasjon ofte eller svært ofte varierer fra null til 44 prosent. Tabellen nedenfor avdekker at det også er stor variasjon når det gjelder hvor vanlig det er å ha direkte kontakt med arbeidsgivers representant alene i virksomhetene.

Tabell 10: IA-rådgivernes svar på hvor vanlig det er at de har direkte kontakt med arbeidsgivers representant i virksomhetene. Antall og prosent.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Svært ofte	SUM
Akershus	0	2	5	8	10	25
	0,0	8,0	20,0	32,0	40,0	100,0
Aust-Agder	0	1	3	5	1	10
	0,0	10,0	30,0	50,0	10,0	100,0
Buskerud	0	0	5	9	6	20
	0,0	0,0	25,0	45,0	30,0	100,0
Finnmark	1	0	4	3	2	10
	10,0	0,0	40,0	30,0	20,0	100,0
Hedmark	1	1	1	8	5	16
	6,3	6,3	6,3	50,0	31,3	100,0
Hordaland	0	1	1	18	4	24
	0,0	4,2	4,2	75,0	16,7	100,0

Møre og Romsdal	0	0	6	10	1	17
	0,0	0,0	35,3	58,8	5,9	100,0
Nordland	1	2	3	10	8	24
	4,2	8,3	12,5	41,7	33,3	100,0
Nord-Trøndelag	0	0	0	8	4	12
	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	100,0
Oppland	0	0	4	11	4	19
	0,0	0,0	21,1	57,9	21,1	100,0
Oslo	0	0	7	10	11	28
	0,0	0,0	25,0	35,7	39,3	100,0
Rogaland	1	0	5	10	6	22
	4,5	0,0	22,7	45,5	27,3	100,0
Sogn og Fjordane	0	1	4	3	2	10
	0,0	10,0	40,0	30,0	20,0	100,0
Sør-Trøndelag	1	0	5	11	7	24
	4,2	0,0	20,8	45,8	29,2	100,0
Telemark	0	0	3	10	3	16
	0,0	0,0	18,8	62,5	18,8	100,0
Troms	0	0	5	5	2	12
	0,0	0,0	41,7	41,7	16,7	100,0
Vest-Agder	0	1	4	7	2	14
	0,0	7,1	28,6	50,0	14,3	100,0
Vestfold	0	3	2	5	1	11
	0,0	27,3	18,2	45,5	9,1	100,0
Østfold	0	2	5	8	8	23
	0,0	8,7	21,7	34,8	34,8	100,0
Alle	5	14	72	159	87	337
	1,5	4,2	21,4	47,2	25,8	100,0

De aller fleste sentrene har relativt hyppig kontakt med representant for arbeidsgiver i virksomhetene. Det er svært få som oppgir at de aldri eller sjelden har slik kontakt. Dette indikerer at det er tilstrekkelig kontakt for en dialog knyttet til arbeidet med inkluderende arbeidsliv, og også de enkelte delmålene. Det er tydelig forskjell mellom sentrene om vi ser på andelen som har oppgitt at de svært ofte har kontakt med arbeidsgiver. Andelen varierer fra 6 til 40 prosent, men dette bildet endrer seg dersom vi tar inn hele bredden i svarene. Det er slik sett ikke grunnlag for å si at det

er tydelig variasjon mellom sentrene når det gjelder kontakten med arbeidsgiver.

Tabellen nedenfor viser at det kan være noe større forskjell mellom sentrene når det gjelder kontakt med arbeidstakernes representant alene. Ifølge svarene er det om lag halvparten av kontaktpersonene som ofte eller svært ofte har kontakt med representant for arbeidstaker alene. Vi har ikke spurt hvem som har initiert denne kontakten, så det kan være både på ansattes og kontaktpersonens initiativ. Prosentandelen varierer fra 10 til 58 prosent mellom sentrene.

Det er Nord-Trøndelag som kommer ut med den høyeste andelen som har mye eller ofte kontakt med arbeidstakers representant alene. Ved dette senteret oppga også alle at de ofte eller svært ofte har kontakt med arbeidsgivers representant alene. Dette kan være en indikasjon på at rådgiverne i Nord-Trøndelag gjennomgående har en tett dialog med de lokale partene i virksomhetene. Dette kan i så fall være noe av grunnen til at arbeidet deres har vist seg å gi god effekt.

Tabell 11: IA-rådgivernes svar på hvor vanlig det er at de har direkte kontakt med arbeidstakernes representant i virksomhetene. Antall og prosent.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Svært ofte	SUM
Akershus	0	4	14	4	2	24
	0,0	16,7	58,3	16,7	8,3	100,0
Aust-Agder	0	3	2	3	1	9
	0,0	33,3	22,2	33,3	11,1	100,0
Buskerud	0	4	10	4	1	19
	0,0	21,1	52,6	21,1	5,3	100,0
Finnmark	2	1	4	2	0	9
	22,2	11,1	44,4	22,2	0,0	100,0
Hedmark	1	1	11	3	1	17
	5,9	5,9	64,7	17,6	5,9	100,0
Hordaland	1	2	13	5	1	22
	4,5	9,1	59,1	22,7	4,5	100,0
Møre og Romsdal	0	7	7	2	1	17
	0,0	41,2	41,2	11,8	5,9	100,0
Nordland	2	4	9	7	2	24
	8,3	16,7	37,5	29,2	8,3	100,0

Nord-Trøndelag	1	1	3	6	1	12
	8,3	8,3	25,0	50,0	8,3	100,0
Oppland	0	4	11	3	1	19
	0,0	21,1	57,9	15,8	5,3	100,0
Oslo	2	3	15	4	4	28
	7,1	10,7	53,6	14,3	14,3	100,0
Rogaland	1	6	10	4	0	21
	4,8	28,6	47,6	19,0	0,0	100,0
Sogn og Fjordane	0	3	6	1	0	10
	0,0	30,0	60,0	10,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	2	2	7	11	2	24
	8,3	8,3	29,2	45,8	8,3	100,0
Telemark	0	5	10	2	0	17
	0,0	29,4	58,8	11,8	0,0	100,0
Troms	1	3	4	4	0	12
	8,3	25,0	33,3	33,3	0,0	100,0
Vest-Agder	0	4	4	6	0	14
	0,0	28,6	28,6	42,9	0,0	100,0
Vestfold	2	5	1	3	0	11
	18,2	45,5	9,1	27,3	0,0	100,0
Østfold	1	5	8	7	2	23
	4,3	21,7	34,8	30,4	8,7	100,0
Alle	16	67	149	81	19	332
	4,8	20,2	44,9	24,4	5,7	100,0

Selv om vi ovenfor har sett at de fleste rådgiverne oppgir at de har kontakt med både arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter separat, så er det en stor andel som har kontakt med begge de lokale arbeidslivspartene sammen. Dette kommer fram i tabellen nedenfor.

Tabell 12: Ansattes svar på hvor vanlig det er at de har direkte kontakt med representanter for både arbeidsgiver og arbeidstakere i virksomhetene. Antall og prosent.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Svært ofte	SUM
Akershus	0	3	8	9	5	25
	0,0	12,0	32,0	36,0	20,0	100,0
Aust-Agder	0	1	3	3	3	10
	0,0	10,0	30,0	30,0	30,0	100,0
Buskerud	0	1	8	9	2	20
	0,0	5,0	40,0	45,0	10,0	100,0
Finnmark	1	1	5	3	0	10
	10,0	10,0	50,0	30,0	0,0	100,0
Hedmark	1	0	8	6	2	17
	5,9	0,0	47,1	35,3	11,8	100,0
Hordaland	0	1	6	15	4	26
	0,0	3,8	23,1	57,7	15,4	100,0
Møre og Romsdal	1	1	6	9	0	17
	5,9	5,9	35,3	52,9	0,0	100,0
Nordland	2	2	7	11	2	24
	8,3	8,3	29,2	45,8	8,3	100,0
Nord-Trøndelag	0	0	4	7	1	12
	0,0	0,0	33,3	58,3	8,3	100,0
Oppland	0	0	8	8	3	19
	0,0	0,0	42,1	42,1	15,8	100,0
Oslo	2	1	11	10	4	28
	7,1	3,6	39,3	35,7	14,3	100,0
Rogaland	1	0	11	9	1	22
	4,5	0,0	50,0	40,9	4,5	100,0
Sogn og Fjordane	1	1	3	4	1	10
	10,0	10,0	30,0	40,0	10,0	100,0
Sør-Trøndelag	2	0	3	16	3	24
	8,3	0,0	12,5	66,7	12,5	100,0

Telemark	1	0	11	4	1	17
	5,9	0,0	64,7	23,5	5,9	100,0
Troms	0	3	3	6	0	12
	0,0	25,0	25,0	50,0	0,0	100,0
Vest-Agder	0	0	3	8	3	14
	0,0	0,0	21,4	57,1	21,4	100,0
Vestfold	0	5	2	3	2	12
	0,0	41,7	16,7	25,0	16,7	100,0
Østfold	0	2	8	8	5	23
	0,0	8,7	34,8	34,8	21,7	100,0
Alle	12	22	118	148	42	342
	3,5	6,4	34,5	43,3	12,3	100,0

Det er 56 prosent som oppgir at de ofte eller svært ofte har kontakt med partene samlet. Selv om dette er flere enn de som kun har kontakt med arbeidstakernes representant, så er det en lavere andel enn tilsvarende tall når det gjelder kontakt med arbeidsgivers representant alene.

Undersøkelsen viser at det også er ganske utbredt med informasjonsmøter for personalet ved IA-virksomhetene. Noe mer enn en av tre oppgir at de holder slike møter ofte eller svært ofte. I den andre enden av skalaene finner vi at kun 4 prosent av rådgiverne oppgir at de aldri holder slike møter.

Det er ikke spurt direkte om tema for direkte kontakt med hhv arbeidstaker- og arbeidsgiver-representanter, men en samlet vurdering av svarene gir grunn til å anta at direkte kontakt med arbeidsgiver ofte dreier seg om tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne eller andre saker som angår enkeltpersoner i virksomheten. Som vi senere skal se, jobber flere av rådgiverne med mange slike saker i løpet av et år.

Vi ser videre at det er vanlig at IA-rådgivere også deltar på møter for ansatte hvor det informeres om IA-arbeidet. Dette gjelder ca tre fjerdedeler av rådgiverne. Det er heller ikke uvanlig at direkte kontakt suppleres med skriftlig informasjon.

Det kan antas at hyppigheten av den direkte kontakten med virksomhetene kan ha betydning for hva som kommer ut av rådgiverens IA-arbeid. Det vil derfor være interessant å se om de tre sentrene som oppnår størst effekt ute i virksomheten har mer kontakt med virksomhetene enn gjennomsnittet for alle.

I tillegg til kontakten med arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentantene, så holder rådgiverne også informasjonsmøter med alle, eller store grupper av ansatte. Alle rådgiverne oppgir at de holder slike informasjonsmøter noen ganger eller oftere. Det ser ut til å være mest utbredt med slike informasjonsmøter i Oslo og Nord-Trøndelag. Der oppgir over halvparten at de holder denne type kurs svært ofte eller ofte.

Tabell 13: Ansattes svar på hvor ofte de holder informasjonsmøte for personalet i virksomhetene. Antall og prosent.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Svært ofte	SUM
Akershus	2	3	8	7	4	24
	8,3	12,5	33,3	29,2	16,7	100,0
Aust-Agder	0	4	4	0	2	10
	0,0	40,0	40,0	0,0	20,0	100,0
Buskerud	0	5	6	7	2	20
	0,0	25,0	30,0	35,0	10,0	100,0
Finnmark	0	2	3	4	1	10
	0,0	20,0	30,0	40,0	10,0	100,0
Hedmark	1	2	9	4	1	17
	5,9	11,8	52,9	23,5	5,9	100,0
Hordaland	2	8	9	7	0	26
	7,7	30,8	34,6	26,9	0,0	100,0
Møre og Romsdal	1	2	11	2	1	17
	5,9	11,8	64,7	11,8	5,9	100,0
Nordland	2	1	13	6	3	25
	8,0	4,0	52,0	24,0	12,0	100,0
Nord-Trøndelag	0	0	5	6	1	12
	0,0	0,0	41,7	50,0	8,3	100,0
Oppland	1	6	9	3	0	19
	5,3	31,6	47,4	15,8	0,0	100,0
Oslo	1	4	8	6	10	29
	3,4	13,8	27,6	20,7	34,5	100,0
Rogaland	1	3	11	5	2	22
	4,5	13,6	50,0	22,7	9,1	100,0

Sogn og Fjordane	1	5	2	2	0	10
	10,0	50,0	20,0	20,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	2	1	12	8	1	24
	8,3	4,2	50,0	33,3	4,2	100,0
Telemark	0	3	7	5	2	17
	0,0	17,6	41,2	29,4	11,8	100,0
Troms	1	3	3	4	1	12
	8,3	25,0	25,0	33,3	8,3	100,0
Vest-Agder	0	4	6	2	2	14
	0,0	28,6	42,9	14,3	14,3	100,0
Vestfold	0	4	4	2	2	12
	0,0	33,3	33,3	16,7	16,7	100,0
Østfold	0	7	8	8	0	23
	0,0	30,4	34,8	34,8	0,0	100,0
Alle	15	67	138	88	35	343
	4,4	19,5	40,2	25,7	10,2	100,0

Svarene fra rådgiverne ved arbeidslivssentrene viser at de har bred kontakt innenfor virksomhetene. Det er mest kontakt med arbeidsgivers representant, men også svært vanlig å ha kontakt med både arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter samtidig. Dette er også i tråd med forventningene til kontakt i IA-avtalen.

I og med variasjonen i kommunikasjon med virksomhetene, vil det være av interesse å undersøke om det er noe mønster i kontaktformer, at ved at én type kontakt ofte kombineres med en annen form. Tabellen nedenfor viser at det til en viss grad er slik. På den ene siden er det en positiv sammenheng mellom alle kontaktformene, slik at de IA-rådgiverne som oppgir å praktisere en viss type kommunikasjon, også anvender andre kommunikasjonsformer. I tillegg ser vi at det er mest vanlig å kombinere direkte kontakt med både partene hver for seg og sammen. Det er mindre sammenheng mellom skriftlig informasjon og direkte kontakt.

Tabell 14: Sammenheng mellom ulike kontaktformer blant rådgiverne.

		Direkte kontakt med arbeidsgiver	Direkte kontakt med ansattes representant	Direkte kontakt med begge parter	Informasjon/vei-ledning/kurs for alle ansatte
Skriftlig informasjon	Pearson Correlation	,229**	,247**	,175**	,156**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,004
	N	336	333	338	338
Direkte kontakt med arbeidsgiver	Pearson Correlation		,551**	,545**	,328**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N		341	348	347
Direkte kontakt med ansattes representant	Pearson Correlation				,317**
	Sig. (2-tailed)				,000
	N				343
Direkte kontakt med begge parter	Pearson Correlation				,438**
	Sig. (2-tailed)				,000
	N				352

4. Arbeidsform

Arbeidslivssentrene arbeider både på systemnivå og i forhold til enkeltindivider. På systemnivå består arbeidet i informasjon og bistand som gjelder hele virksomheten. Dette kan være utforming av målformuleringer samt policy og tiltak innenfor ulike IA-områder. Som ledd i det individrettede arbeidet informeres det om ordninger som kan anvendes på individnivå, og rådgiverne skal også formidle videre kontakt til de deler av NAV som har ansvar for individrettede tiltak. På den måten skal arbeidet som utføres av ansatte ved et arbeidslivssenter kunne bidra til oppnåelse av delmål 2 og 3 i IA-avtalen, dvs rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne, og tiltak som gjør at ansatte står lengre i jobben.

Det kan være til dels store forskjeller mellom sentrene når det gjelder strategi for å oppnå målene i IA-avtalen. Enkelte sentre kan ha en strategi med sterk vekt på forebygging og holdningsendring, og mindre fokus på oppfølging av enkeltavtaler, mens andre kan jobbe aktivt med å etablere strukturelle møteplasser mellom ulike deler av NAV-systemet.

Sentrene er altså noe ulike når det gjelder perspektivet på enkeltmål i forhold til det overordnede målet om inkludering. Mens enkelte rådgivere og sentre er opptatt av å sikre resultater på alle delmål, har andre mer fokus på den langsiktige virkningen av IA-arbeidet, og en endring i retning av mindre fokus på den enkelte. Tiltak for å avklare enkeltpersoner med nedsatt funksjonsevne før de inkluderes i arbeidslivet blir en noe mindre aktuell tilnærming i et slikt perspektiv. Oppmerksomheten rettes heller mot hvordan arbeidsplasser kan innrettes for å kunne nyttiggjøre seg enkeltpersoners kompetanse.

Nedenfor følger informasjon om arbeidslivssentrenes arbeidsform. Her inngår informasjon om systemrettet versus individrettet arbeid, antall enkeltsaker og omfanget av teamarbeid samt hvilke tiltaksordninger det informeres om. Det vil også bli gitt en oversikt over sentrenes kursvirksomhet

4.1. Systemrettet eller individrettet

Rådgiverne ble bedt om å angi hvordan tiden de jobbet med henholdsvis delmål 2 og 3 fordelte seg mellom systemrettet arbeid og arbeid med enkeltsaker. De kunne angi tidsbruken i kategoriene 0, 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90 og 100. Summen av tid mellom hver av arbeidsformene skulle summere seg til 100 prosent for hvert av delmålene. Tabellen nedenfor viser hvordan rådgivere innen hvert fylke har oppgitt tidsbruken på henholdsvis systemrettet arbeid og arbeid med enkeltsaker.

For å gjøre det lettere å lese resultatene, har vi i tabellen nedenfor inndelt svarene i grovere kategorier. Eventuelle forskjeller mellom sentrene fremkommer mest tydelig om man ser på andelen i hver ytterkategori som jobber henholdsvis system- og individrettet, altså andelen som har svart 0 versus andelen som har svart minst 50 prosent.

Tabell 15: Fordeling av henholdsvis systemrettet og individrettet arbeid innen hvert fylke blant rådgiverne når det gjelder arbeid med delmål 2. Prosent.

		0	10-20	30-40	Minst 50	SUM
Akershus	Enkeltsaker	8,0	32,0	20,0	40,0	100,0
	Systemnivå	4,0	8,0	12,0	76,0	100,0
Aust-Agder	Enkeltsaker	10,0	0,0	0,0	90,0	100,0
	Systemnivå	10,0	0,0	40,0	50,0	100,0
Buskerud	Enkeltsaker	0,0	35,0	25,0	40,0	100,0
	Systemnivå	0,0	5,0	20,0	75,0	100,0
Finnmark	Enkeltsaker	0,0	11,1	22,2	66,7	100,0
	Systemnivå	0,0	11,1	11,1	77,8	100,0
Hedmark	Enkeltsaker	5,9	5,9	17,6	70,6	100,0
	Systemnivå	6,3	18,8	25,0	50,0	100,0
Hordaland	Enkeltsaker	4,3	21,7	30,4	43,5	100,0
	Systemnivå	0,0	16,0	24,0	60,0	100,0
Møre og Romsdal	Enkeltsaker	6,3	31,3	25,0	37,5	100,0
	Systemnivå	0,0	5,9	23,5	70,6	100,0
Nordland	Enkeltsaker	4,0	8,0	8,0	80,0	100,0
	Systemnivå	4,0	20,0	56,0	20,0	100,0
Nord-Trøndelag	Enkeltsaker	0,0	25,0	16,7	58,3	100,0
	Systemnivå	0,0	25,0	16,7	58,3	100,0
Oppland	Enkeltsaker	0,0	21,1	42,1	36,8	100,0
	Systemnivå	0,0	0,0	26,3	73,7	100,0
Oslo	Enkeltsaker	0,0	20,7	10,3	69,0	100,0
	Systemnivå	0,0	10,7	28,6	60,7	100,0
Rogaland	Enkeltsaker	0,0	9,1	18,2	72,7	100,0
	Systemnivå	0,0	9,1	45,5	45,5	100,0
Sogn og Fjordane	Enkeltsaker	10,0	50,0	40,0	0,0	100,0
	Systemnivå	0,0	10,0	0,0	90,0	100,0
Sør-Trøndelag	Enkeltsaker	4,2	20,8	12,5	62,5	100,0
	Systemnivå	8,3	16,7	29,2	45,8	100,0
Telemark	Enkeltsaker	11,8	11,8	29,4	47,1	100,0
	Systemnivå	5,9	11,8	11,8	70,6	100,0

Troms	Enkeltsaker	0,0	41,7	25,0	33,3	100,0
	Systemnivå	8,3	16,7	16,7	58,3	100,0
Vest-Agder	Enkeltsaker	0,0	7,1	35,7	57,1	100,0
	Systemnivå	0,0	7,1	35,7	57,1	100,0
Vestfold	Enkeltsaker	27,3	0,0	18,2	54,5	100,0
	Systemnivå	8,3	8,3	16,7	66,7	100,0
Østfold	Enkeltsaker	4,3	21,7	13,0	60,9	100,0
	Systemnivå	0,0	17,4	30,4	52,2	100,0
ALLE	Enkeltsaker	4,4	19,8	20,7	55,0	100,0
	Systemnivå	2,6	11,8	26,5	59,1	100,0

Tabellen avspeiler en noenlunde jevn fordeling av andelen som jobber mye eller lite på systemnivå eller individnivå for alle rådgiverne samlet. Om vi ser på hvert av sentrene, så finner vi at det er relativt markante forskjeller. Ved ett av sentrene oppgir 90 prosent at de i minst 50 prosent av tiden jobber systemrettet med delmål 2, mens ingen ved dette senteret har svart at de jobber minst halvparten av tiden med enkeltsaker. Til sammenligning oppgir 80 prosent og 20 prosent av rådgiverne ved et annet senter at de jobber med hhv enkeltsaker og systemrettet arbeid i minst halvparten av tiden de bruker på dette delmålet.

Tabellen nedenfor viser at det er mindre forskjeller mellom fylkene når det gjelder hvordan man jobber med delmål 3.

Tabell 16: Fordeling av henholdsvis systemrettet og individrettet arbeid innen hvert fylke blant rådgiverne når det gjelder arbeid med delmål 3. Prosent.

		0	10-20	30-40	Minst 50	SUM
Akershus	Enkeltsaker	21,7	47,8	8,7	21,7	100,0
	Systemnivå	8,0	12,0	0,0	80,0	100,0
Aust-Agder	Enkeltsaker	40,0	40,0	10,0	10,0	100,0
	Systemnivå	30,0	20,0	0,0	50,0	100,0
Buskerud	Enkeltsaker	15,8	57,9	5,3	21,1	100,0
	Systemnivå	0,0	5,3	5,3	89,5	100,0
Finnmark	Enkeltsaker	33,3	22,2	11,1	33,3	100,0
	Systemnivå	0,0	11,1	11,1	77,8	100,0
Hedmark	Enkeltsaker	20,0	40,0	0,0	40,0	100,0
	Systemnivå	6,3	6,3	18,8	68,8	100,0
Hordaland	Enkeltsaker	17,4	39,1	17,4	26,1	100,0
	Systemnivå	4,0	12,0	8,0	76,0	100,0
Møre og Romsdal	Enkeltsaker	31,3	43,8	12,5	12,5	100,0
	Systemnivå	0,0	0,0	11,8	88,2	100,0
Nordland	Enkeltsaker	4,3	43,5	21,7	30,4	100,0
	Systemnivå	12,5	8,3	25,0	54,2	100,0
Nord-Trøndelag	Enkeltsaker	25,0	75,0	0,0	0,0	100,0
	Systemnivå	8,3	0,0	0,0	91,7	100,0
Oppland	Enkeltsaker	21,1	47,4	21,1	10,5	100,0
	Systemnivå	10,5	5,3	0,0	84,2	100,0
Oslo	Enkeltsaker	15,4	34,6	15,4	34,6	100,0
	Systemnivå	3,6	17,9	14,3	64,3	100,0
Rogaland	Enkeltsaker	4,8	47,6	9,5	38,1	100,0
	Systemnivå	4,8	9,5	9,5	76,2	100,0
Sogn og Fjordane	Enkeltsaker	37,5	37,5	25,0	0,0	100,0
	Systemnivå	10,0	10,0	0,0	80,0	100,0
Sør-Trøndelag	Enkeltsaker	13,6	31,8	13,6	40,9	100,0
	Systemnivå	4,5	18,2	4,5	72,7	100,0
Telemark	Enkeltsaker	17,6	35,3	35,3	11,8	100,0
	Systemnivå	5,9	11,8	11,8	70,6	100,0

Troms	Enkeltsaker	33,3	41,7	25,0	0,0	100,0
	Systemnivå	8,3	16,7	0,0	75,0	100,0
Vest-Agder	Enkeltsaker	0,0	41,7	33,3	25,0	100,0
	Systemnivå	0,0	8,3	0,0	91,7	100,0
Vestfold	Enkeltsaker	27,3	27,3	18,2	27,3	100,0
	Systemnivå	16,7	16,7	0,0	66,7	100,0
Østfold	Enkeltsaker	14,3	19,0	33,3	33,3	100,0
	Systemnivå	8,7	13,0	8,7	69,6	100,0
ALLE	Enkeltsaker	18,5	40,8	16,6	24,1	100,0
	Systemnivå	6,9	10,8	7,8	74,5	100,0

I de aller fleste fylkene er det langt flere som jobber systemrettet enn individrettet med delmål 3. Dette ser vi ved at det er en større prosentandel som har angitt at de jobber systemrettet i over 50 prosent av tiden enn de som oppgir at de har jobbet så mye med enkeltsaker innen delmål 3.

Tabellene over viser en oppsummering av de tidsangivelsene som er angitt av hver enkelt rådgiver. Det sier slik sett ingenting om hva den enkelte har oppgitt av tidsbruk for den ene og andre arbeidsformen. Dette kan vi derimot få vite noe om i tabellen nedenfor. Denne tabellen avspeiler om det er en systematisk sammenheng i den enkeltes svargiving når det gjelder tid brukt til hhv systemrettet og individrettet arbeid for delmål 2 og 3.

Tabell 17: Sammenhenger mellom rådgivernes arbeid på systemrettet og individrettet arbeid med delmål 2 og 3.

		DELMÅL 2 Enkeltsaker	DELMÅL 2 Systemrettet	DELMÅL 3 Enkeltsaker	DELMÅL 3 Systemrettet
DELMÅL 2 Enkeltsaker	Pearson Correlation		-,605**	,415**	-,148**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006
	N		347	330	341
DELMÅL 2 Systemrettet	Pearson Correlation			-,219**	,459**
	Sig. (2-tailed)			,000	,000
	N			330	342
DELMÅL 3 Enkeltsaker	Pearson Correlation				-,419**
	Sig. (2-tailed)				,000
	N				330
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Korrelasjonstabellen viser en signifikant positiv sammenheng mellom systemrettet arbeid på delmål 2 og 3, og også for arbeid med enkeltsaker på delmål 2 og 3. Samtidig er det en negativ sammenheng mellom systemrettet og individrettet arbeid for hvert av delmålene. Dette reflekterer nok en praksis der noen rådgivere i hovedsak jobber systemrettet, mens andre arbeider mer med enkeltsaker. Dette kan dels skyldes at de er gitt ulike ansvarsområder ved senteret. Det kan også være en indikasjon på at enkelte sentre, eller enkelte rådgivere, gjennomgående jobber mer systemrettet enn andre. Sammenhengene vi finner kan også gjenspeile ulike prioriteringer blant rådgiverne, eller at virksomhetene de jobber med har ulike utfordringer.

4.2. Omfanget av enkeltsaker

Rådgiverne ble bedt om å svare på hvor mange enkeltsaker de vanligvis jobber med innenfor hvert delmål. Svarene viser at dette varierer mye innen det enkelte senter, mellom sentrene og mellom delmålene.

De fleste oppgir at de årlig jobber med 1-5 enkeltsaker knyttet til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Tabell 18: Antall enkeltsaker som IA-rådgivere jobber med årlig knyttet til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Antall og prosent.

	Ingen	1-5	6-9	10-14	15-19	20 eller flere	SUM
Akershus	2	10	3	1	0	3	19
	10,5	52,6	15,8	5,3	0,0	15,8	100,0
Aust-Agder	0	4	1	1	0	1	7
	0,0	57,1	14,3	14,3	0,0	14,3	100,0
Buskerud	0	6	7	3	1	1	18
	0,0	33,3	38,9	16,7	5,6	5,6	100,0
Finnmark	1	8	0	0	0	0	9
	11,1	88,9	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Hedmark	0	4	2	4	4	1	15
	0,0	26,7	13,3	26,7	26,7	6,7	100,0
Hordaland	4	13	4	1	2	0	24
	16,7	54,2	16,7	4,2	8,3	0,0	100,0
Møre og Romsdal	0	10	0	2	1	1	14
	0,0	71,4	0,0	14,3	7,1	7,1	100,0
Nordland	0	7	4	5	3	3	22
	0,0	31,8	18,2	22,7	13,6	13,6	100,0
Nord-Trøndelag	1	4	2	1	0	1	9
	11,1	44,4	22,2	11,1	0,0	11,1	100,0
Oppland	1	8	4	2	0	2	17
	5,9	47,1	23,5	11,8	0,0	11,8	100,0
Oslo	2	6	2	1	4	7	22
	9,1	27,3	9,1	4,5	18,2	31,8	100,0
Rogaland	1	8	3	6	1	2	21
	4,8	38,1	14,3	28,6	4,8	9,5	100,0
Sogn og Fjordane	1	3	3	0	0	0	7
	14,3	42,9	42,9	0,0	0,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	1	7	6	6	1	0	21
	4,8	33,3	28,6	28,6	4,8	0,0	100,0
Telemark	1	6	3	1	1	2	14
	7,1	42,9	21,4	7,1	7,1	14,3	100,0

Troms	2	2	2	0	2	1	9
	22,2	22,2	22,2	0,0	22,2	11,1	100,0
Vest-Agder	1	5	3	1	0	0	10
	10,0	50,0	30,0	10,0	0,0	0,0	100,0
Vestfold	1	3	1	2	0	0	7
	14,3	42,9	14,3	28,6	0,0	0,0	100,0
Østfold	0	13	5	1	2	0	21
	0,0	61,9	23,8	4,8	9,5	0,0	100,0
ALLE	19	127	55	38	22	25	286
	6,6	44,4	19,2	13,3	7,7	8,7	100,0

Det er flere enheter innenfor NAV som jobber med rekruttering av ansatte med nedsatt funksjonsevne. Arbeidslivssentrenes arbeid med enkeltsaker kan derfor ikke vurderes uavhengig av aktiviteter som utføres av andre deler av NAV, og av andre aktører.

Et interessant aspekt ved dette spørsmålet, er kommentarene fra respondentene. Det var nemlig svært mange som benyttet anledningen til å kommentere samarbeidet med NAV-kontor i fylket. Flere ga uttrykk for at de hadde et godt samarbeid, men en del påpekte også at det tok for lang tid før NAV-kontoret fulgte opp virksomheter som ønsket å bidra til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Denne utfordringen gjenspeiles også i undersøkelsen blant virksomhetene. Samtidig gir en del av kommentarene inntrykk av at virksomhetene forventer av arbeidslivssenteret skal bidra til å finne kandidater rekruttering av enkeltpersoner til virksomhetene, mens dette er lagt til NAV-kontorene. Flere sentre arbeider derfor aktivt med strukturelle møteplasser mellom NAV-kontor og arbeidslivssenter. Det er også ansatt koordinatorene som har til oppgave å bidra til slik kontakt internt i NAV i fylket.

Tabellen nedenfor viser at det er langt flere rådgivere som arbeider med enkeltsaker som gjelder tilrettelegging for ansatte i virksomhetene. De fleste oppgir at de jobber med minst 20 tilfeller i løpet av et år når det gjelder tilrettelegging. Hele 80 prosent oppgir at de årlig jobber med minst 10 enkeltsaker knyttet til tilrettelegging. Dette resultatet er godt i samsvar med resultatet fra undersøkelsen blant virksomhetene.

Tabell 19: Antall enkeltsaker som IA-rådgivere jobber med årlig knyttet til tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Antall og prosent.

	Ingen	1-5	6-9	10-14	15-19	20 eller flere	SUM
Akershus	1	0	4	2	4	9	20
	5,0	0,0	20,0	10,0	20,0	45,0	100,0
Aust-Agder	0	0	0	1	4	2	7
	0,0	0,0	0,0	14,3	57,1	28,6	100,0
Buskerud	0	3	0	6	3	6	18
	0,0	16,7	0,0	33,3	16,7	33,3	100,0
Finnmark	0	1	1	3	0	4	9
	0,0	11,1	11,1	33,3	0,0	44,4	100,0
Hedmark	0	0	3	4	3	5	15
	0,0	0,0	20,0	26,7	20,0	33,3	100,0
Hordaland	0	3	5	5	3	8	24
	0,0	12,5	20,8	20,8	12,5	33,3	100,0
Møre og Romsdal	0	1	1	5	1	6	14
	0,0	7,1	7,1	35,7	7,1	42,9	100,0
Nordland	0	1	4	8	1	7	21
	0,0	4,8	19,0	38,1	4,8	33,3	100,0
Nord-Trøndelag	0	0	0	3	1	5	9
	0,0	0,0	0,0	33,3	11,1	55,6	100,0
Oppland	1	2	3	3	5	3	17
	5,9	11,8	17,6	17,6	29,4	17,6	100,0
Oslo	1	1	4	2	2	14	24
	4,2	4,2	16,7	8,3	8,3	58,3	100,0
Rogaland	0	1	2	7	2	9	21
	0,0	4,8	9,5	33,3	9,5	42,9	100,0
Sogn og Fjordane	0	1	1	3	1	1	7
	0,0	14,3	14,3	42,9	14,3	14,3	100,0
Sør-Trøndelag	0	2	3	8	6	2	21
	0,0	9,5	14,3	38,1	28,6	9,5	100,0
Telemark	0	2	0	3	1	8	14
	0,0	14,3	0,0	21,4	7,1	57,1	100,0

Troms	0	2	1	3	0	3	9
	0,0	22,2	11,1	33,3	0,0	33,3	100,0
Vest-Agder	0	1	0	1	2	6	10
	0,0	10,0	0,0	10,0	20,0	60,0	100,0
Vestfold	1	0	0	2	2	2	7
	14,3	0,0	0,0	28,6	28,6	28,6	100,0
Østfold	0	1	3	1	1	15	21
	0,0	4,8	14,3	4,8	4,8	71,4	100,0
ALLE	4	22	35	70	42	115	288
	1,4	7,6	12,2	24,3	14,6	39,9	100,0

Tabellen nedenfor viser at de færreste rådgiverne jobber med mer enn 5 saker årlig når det gjelder forlengelse av arbeidsaktiviteten. Dette er dermed det delområdet som omfatter det laveste antall enkeltsaker for ansatte ved sentrene.

Tabell 20: Antall enkeltsaker som IA-rådgivere jobber med årlig knyttet til å få ansatte til å stå lenger i jobb. Antall og prosent.

	Ingen	1-5	6-9	10-14	15-19	20 eller flere	SUM
Akershus	4	10	3	1	0	0	18
	22,2	55,6	16,7	5,6	0,0	0,0	100,0
Aust-Agder	0	5	1	0	0	0	6
	0,0	83,3	16,7	0,0	0,0	0,0	100,0
Buskerud	3	11	2	2	0	0	18
	16,7	61,1	11,1	11,1	0,0	0,0	100,0
Finnmark	5	3	0	1	0	0	9
	55,6	33,3	0,0	11,1	0,0	0,0	100,0
Hedmark	4	7	2	1	0	0	14
	28,6	50,0	14,3	7,1	0,0	0,0	100,0
Hordaland	8	11	2	0	2	1	24
	33,3	45,8	8,3	0,0	8,3	4,2	100,0
Møre og Romsdal	4	7	0	1	2	0	14
	28,6	50,0	0,0	7,1	14,3	0,0	100,0

Nordland	3	15	1	1	1	1	22
	13,6	68,2	4,5	4,5	4,5	4,5	100,0
Nord-Trøndelag	3	4	0	1	0	1	9
	33,3	44,4	0,0	11,1	0,0	11,1	100,0
Oppland	4	10	2	0	0	0	16
	25,0	62,5	12,5	0,0	0,0	0,0	100,0
Oslo	4	11	5	0	1	3	24
	16,7	45,8	20,8	0,0	4,2	12,5	100,0
Rogaland	3	10	3	2	1	1	20
	15,0	50,0	15,0	10,0	5,0	5,0	100,0
Sogn og Fjordane	1	6	0	0	0	0	7
	14,3	85,7	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	2	14	4	1	0	0	21
	9,5	66,7	19,0	4,8	0,0	0,0	100,0
Telemark	1	8	3	0	1	1	14
	7,1	57,1	21,4	0,0	7,1	7,1	100,0
Troms	1	5	1	1	0	0	8
	12,5	62,5	12,5	12,5	0,0	0,0	100,0
Vest-Agder	1	6	2	0	0	1	10
	10,0	60,0	20,0	0,0	0,0	10,0	100,0
Vestfold	1	6	0	0	0	0	7
	14,3	85,7	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Østfold	1	9	3	3	2	3	21
	4,8	42,9	14,3	14,3	9,5	14,3	100,0
ALLE	53	158	34	15	10	12	282
	18,8	56,0	12,1	5,3	3,5	4,3	100,0

Spørsmål om arbeid med sykefravær avdekker at det arbeides med langt flere enkeltsaker på dette området enn når det gjelder de øvrige delmålene i IA-avtalen. Dette er i tråd med resultatet fra undersøkelsen blant virksomhetenes kontaktpersoner.

Tabell 21: Antall enkeltsaker som IA-rådgivere jobber med årlig knyttet til reduksjon av sykefraværet. Antall og prosent.

	Ingen	1-5	6-9	10-14	15-19	20 eller flere	SUM
Akershus	1	0	1	1	2	14	19
	5,3	0,0	5,3	5,3	10,5	73,7	100,0
Aust-Agder	0	1	0	0	2	4	7
	0,0	14,3	0,0	0,0	28,6	57,1	100,0
Buskerud	0	2	0	2	1	13	18
	0,0	11,1	0,0	11,1	5,6	72,2	100,0
Finnmark	1	0	0	0	1	7	9
	11,1	0,0	0,0	0,0	11,1	77,8	100,0
Hedmark	0	1	1	2	3	8	15
	0,0	6,7	6,7	13,3	20,0	53,3	100,0
Hordaland	0	0	2	6	3	13	24
	0,0	0,0	8,3	25,0	12,5	54,2	100,0
Møre og Romsdal	0	0	0	1	5	8	14
	0,0	0,0	0,0	7,1	35,7	57,1	100,0
Nordland	0	0	2	1	3	16	22
	0,0	0,0	9,1	4,5	13,6	72,7	100,0
Nord-Trøndelag	0	0	0	0	1	8	9
	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1	88,9	100,0
Oppland	0	2	1	2	1	11	17
	0,0	11,8	5,9	11,8	5,9	64,7	100,0
Oslo	0	1	0	1	0	22	24
	0,0	4,2	0,0	4,2	0,0	91,7	100,0
Rogaland	0	0	1	0	1	19	21
	0,0	0,0	4,8	0,0	4,8	90,5	100,0
Sogn og Fjordane	0	1	0	1	1	4	7
	0,0	14,3	0,0	14,3	14,3	57,1	100,0
Sør-Trøndelag	1	0	1	6	1	12	21
	4,8	0,0	4,8	28,6	4,8	57,1	100,0
Telemark	0	0	0	0	1	13	14
	0,0	0,0	0,0	0,0	7,1	92,9	100,0

Troms	0	2	0	1	2	4	9
	0,0	22,2	0,0	11,1	22,2	44,4	100,0
Vest-Agder	0	0	0	0	1	9	10
	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	90,0	100,0
Vestfold	0	1	0	0	0	6	7
	0,0	14,3	0,0	0,0	0,0	85,7	100,0
Østfold	0	0	0	1	0	20	21
	0,0	0,0	0,0	4,8	0,0	95,2	100,0
ALLE	3	11	9	25	29	211	288
	1,0	3,8	3,1	8,7	10,1	73,3	100,0

4.3. Korrelasjonsanalyse

Analysen av sammenhenger viser at rådgivere som bruker mye tid på enkeltsaker knyttet til tilrettelegging, også bruker mye tid på enkeltsaker for å redusere sykefraværet. Dette bekrefter det man kunne anta, at tilrettelegging kan betraktes som et tiltak mot sykefravær. Resultatene i tabellen nedenfor viser at det er de sammen rådgiverne som jobber med enkeltsaker ut fra ulike delmål.

Tabell 22: Sammenhengen mellom antall enkeltsaker innenfor ulike delmål.

	Antall enkeltsaker årlig: Tilrettelegging	Antall enkeltsaker årlig: Forlenget yrkesaktivitet	Antall enkeltsaker årlig: Sykefravær
Antall enkeltsaker årlig:	,278**	,130*	,208**
	,000	,028	,000
Rekruttering	293	287	293
Antall enkeltsaker årlig:		,193**	,447**
		,001	,000
Tilrettelegging		288	295
Antall enkeltsaker årlig:			,165**
			,005
Forlenget arbeidsaktivitet			288
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

5. Informasjon om tiltaksordninger

Vi spurte rådgiverne ved NAV Arbeidslivssenter hvilke tiltak de informerer IA-virksomhetene om. Resultatene viser at dette varierer noe fra senter til senter, men at alle sentrene i hovedsak informerer mye eller lite om de samme tiltakene. Svarfordelingene for hver av tiltakene det informeres om ligger i vedlegget. Det er spurt hvor mye de informerer om følgende tiltak:

- Tilskudd for forebygging og tilretteleggings
- Lønnstilskudd
- Tilretteleggingsgarantien
- «Raskere tilbake»
- Hjelpemiddelsentralen
- Praksisplass via NAV
- IA-plass
- Arbeidstrening via tiltaksarrangør
- Andre typer arbeidstrening
- Andre tiltak

De aller fleste rådgiverne informerer virksomhetene om tilskudd for forebygging og tilrettelegging. Det er også lite variasjon mellom sentrene på dette punktet. Det er noe mindre vanlig å informere om lønnstilskudd og tilretteleggingsgarantien. Det er sjelden det informeres om disse tiltakene, og det er kun små forskjeller mellom sentrene, men noe mer utbredt å informere om «Raskere tilbake», idet rundt halvparten informerer ofte eller svært ofte om dette tiltaket. I kommentarfeltene er det en del som oppgir at de har et godt samarbeid med Hjelpemiddelsentralen. Det informeres likevel sjelden om dette tiltaket, men det kan ha sammenheng med at det sjelden er behov for tiltaket.

Det informeres noe oftere om ordningen med praksisplass. Det er omtrent like utbredt å informere om IA-plass som praksisplass. Dette kan være skyldes at dette er tiltak rettet mot samme gruppe personer med nedsatt funksjonsevne.

NAV har inngått avtale med tiltaksarrangører som kan følge opp personer som jobber i ulike type virksomheter. Vi ser at IA-rådgivere sjelden informerer om dette tiltaket. Dette kan ha sammenheng med at IA-rådgivere er tillagt en rolle som kontaktperson mellom virksomhetene og NAV-senter, men ikke i forhold til tiltaksarrangørene.

5.1. Sentrenes kursvirksomhet

Ledelsen ved hvert senter ble spurt hvor mange kurs senteret arrangerer knyttet til delmålene. Tabellen nedenfor viser at de fleste arrangerer 6-9 kurs knyttet til delmål 2, mens noen har færre eller flere. Spørsmålet er stilt til de som har krysset av for at de er leder ved senteret. Der det er mer enn ett svar, så skyldes dette respondentenes avkrysning for funksjon ved senteret. Det at ledere ved samme senter har avgitt ulikt svar kan følgelig også bety at lederne sitter inne med ulik informasjon om kursvirksomheten.

Tabell 23: Oversikt over antall kurs som arrangeres årlig av hvert senter angående rekruttering og/eller tilrettelegging for personer/ansatte med nedsatt funksjonsevne. Antall og prosent.

	15-19	10-14	6-9	1-5	SUM
Akershus	0	1	0	1	2
	0,0	50,0	0,0	50,0	100,0
Aust-Agder	0	0	1	0	1
	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Buskerud	0	0	1	0	1
	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Finnmark	0	0	1	0	1
	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Hordaland	0	1	0	0	1
	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Møre og Romsdal	0	0	0	1	1
	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Nord-Trøndelag	0	0	1	0	1
	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Oppland	0	1	0	0	1
	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Oslo	0	1	0	1	2
	0,0	50,0	0,0	50,0	100,0
Rogaland	1	0	1	0	2
	50,0	0,0	50,0	0,0	100,0

Sogn og Fjordane	0	1	0	0	1
	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	0	2	0	2
	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Telemark	0	0	2	1	3
	0,0	0,0	66,7	33,3	100,0
Troms	0	1	0	0	1
	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Vest-Agder	0	0	2	0	2
	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Vestfold	0	0	2	1	3
	0,0	0,0	66,7	33,3	100,0
Østfold	0	0	1	1	2
	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
ALLE	1	6	14	6	27
	3,7	22,2	51,9	22,2	100,0

Tabellen nedenfor viser at det holdes færre kurs om delmål 3 enn om delmål 2. Det er kun 15 prosent av lederne som oppgir at de holder mer enn 5 kurs i året angående delmål

Tabell 24: Oversikt over antall kurs som arrangeres årlig av hvert senter angående forlengelse av yrkesaktiviteten. Antall og prosent. 3.

	6-9	1-5	Ingen	SUM
Akershus	1	1	0	2
	50,0	50,0	0,0	100,0
Aust-Agder	0	0	1	1
	0,0	0,0	100,0	100,0
Buskerud	0	1	0	1
	0,0	100,0	0,0	100,0
Finnmark	1	0	0	1
	100,0	0,0	0,0	100,0
Hordaland	1	0	0	1
	100,0	0,0	0,0	100,0
Møre og Romsdal	0	1	0	1
	0,0	100,0	0,0	100,0
Nord-Trøndelag	0	1	0	1
	0,0	100,0	0,0	100,0
Oppland	0	1	0	1
	0,0	100,0	0,0	100,0
Oslo	0	2	0	2
	0,0	100,0	0,0	100,0
Rogaland	1	1	0	2
	50,0	50,0	0,0	100,0
Sogn og Fjordane	0	1	0	1
	0,0	100,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	2	0	2
	0,0	100,0	0,0	100,0
Telemark	0	3	0	3
	0,0	100,0	0,0	100,0
Troms	0	1	0	1
	0,0	100,0	0,0	100,0
Vest-Agder	0	2	0	2
	0,0	100,0	0,0	100,0

Vestfold	0	2	1	3
	0,0	66,7	33,3	100,0
Østfold	0	2	0	2
	0,0	100,0	0,0	100,0
ALLE	4	21	2	27
	14,8	77,8	7,4	100,0

6. Tidsbruk

Vi har benyttet den enkeltes tidsbruk som indikasjon på faktiske prioriteringer mellom delmålene. Svarene på spørsmål om tidsbruk blir derfor en av flere indikasjoner på hvilke prioriteringer som gjøres mellom delmålene. Vi ba rådgiverne angi hvor stor andel av arbeidstiden sin de bruker på hvert av delmålene samt på interne aktiviteter. Summen skulle bli 100 prosent.

Det er langt fra gitt at det er full overensstemmelse mellom oppgitt tidsbruk og faktisk tidsbruk. Dette skyldes dels at det kan være vanskelig å skille mellom arbeid knyttet til hvert av delmålene. Angivelsen av tidsbruk kan også bli upresis fordi den er basert på hukommelse. Angivelsen kan ikke minst bli upresise fordi det ikke gir mening for rådgiverne å kategorisere arbeidet ut fra hvilket delmål det er knyttet til. Dette gjelder f.eks. der man fokuserer på forebygging og holdningsendring knyttet til inkludering i mer generell forstand.

Den første tabellen viser tid brukt for å bidra til rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Vi ser at de fleste rådgiverne bruker 10-20 prosent av tiden til arbeid med dette delmålet. Det er ingen store forskjeller mellom sentrene, men en del variasjon innenfor hvert senter.

Tabell 25: Tid brukt til arbeid med rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne blant IA-rådgivere. Prosent.

	0%	10-20%	30-40%	Minst 50%	SUM
Akershus					25
	4,0	72,0	12,0	12,0	100,0
Aust-Agder					10
	20,0	70,0	10,0	0,0	100,0
Buskerud					18
	5,6	83,3	0,0	11,1	100,0
Finnmark					9
	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Hedmark					16
	12,5	56,3	25,0	6,3	100,0
Hordaland					26
	7,7	84,6	3,8	3,8	100,0
Møre og Romsdal					17
	5,9	88,2	5,9	0,0	100,0
Nordland					25
	16,0	72,0	12,0	0,0	100,0
Nord-Trøndelag					12
	8,3	75,0	8,3	8,3	100,0
Oppland					19
	0,0	89,5	5,3	5,3	100,0
Oslo					28
	3,6	71,4	14,3	10,7	100,0
Rogaland					22
	4,5	86,4	9,1	0,0	100,0
Sogn og Fjordane					9
	0,0	88,9	0,0	11,1	100,0
Sør-Trøndelag					24
	12,5	66,7	16,7	4,2	100,0

Telemark					17
	5,9	82,4	11,8	0,0	100,0
Troms					11
	18,2	63,6	9,1	9,1	100,0
Vest-Agder					14
	14,3	71,4	14,3	0,0	100,0
Vestfold					10
	20,0	70,0	0,0	10,0	100,0
Østfold					23
	17,4	82,6	0,0	0,0	100,0
ALLE					335
	9,0	77,3	9,0	4,8	100,0

De fleste bruker også 10-20 prosent av tiden på arbeid med tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne, men på dette området er det også en god del som bruker 30-40 prosent. Dette stemmer god overens med arbeidsdelingen innenfor NAV-systemet. Arbeidslivssentrene skal i hovedsak jobbe med rådgiving om generelle tiltak knyttet til inkludering i arbeidslivet, mens NAV-kontorene har et hovedansvar for å bidra til inkludering av enkeltpersoner som står utenfor arbeidslivet.

Tabell 26: IA-rådgiveres tidsbruk knyttet til arbeid med tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Prosent.

	0%	10-20%	30-40%	Minst 50%	SUM
Akershus					24
	4,2	62,5	29,2	4,2	100,0
Aust-Agder					9
	0,0	44,4	44,4	11,1	100,0
Buskerud					20
	5,0	80,0	10,0	5,0	100,0
Finnmark					10
	10,0	70,0	20,0	0,0	100,0
Hedmark					17
	11,8	64,7	23,5	0,0	100,0

Hordaland					26
	3,8	73,1	19,2	3,8	100,0
Møre og Romsdal					16
	0,0	87,5	12,5	0,0	100,0
Nordland					24
	4,2	58,3	33,3	4,2	100,0
Nord-Trøndelag					12
	0,0	66,7	33,3	0,0	100,0
Oppland					18
	0,0	50,0	27,8	22,2	100,0
Oslo					28
	3,6	57,1	25,0	14,3	100,0
Rogaland					21
	4,8	76,2	19,0	0,0	100,0
Sogn og Fjordane					8
	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag					24
	8,3	66,7	25,0	0,0	100,0
Telemark					17
	5,9	64,7	17,6	11,8	100,0
Troms					11
	9,1	63,6	18,2	9,1	100,0
Vest-Agder					14
	0,0	57,1	42,9	0,0	100,0
Vestfold					10
	10,0	50,0	40,0	0,0	100,0
Østfold					23
	0,0	65,2	34,8	0,0	100,0
ALLE					332
	4,2	64,8	26,2	4,8	100,0

På spørsmål om tid brukt til å forlenge yrkesaktiviteten svarer også de fleste 10-20 prosent. På dette spørsmålet er det imidlertid en god del rådgivere ved enkelte sentre som svarer at de ikke bruker noe tid på dette.

Tabell 27: IA-rådgiveres tidsbruk knyttet til arbeid for å forlenge yrkesaktiviteten blant ansatte. Prosent.

	0	10-20	30-40	Minst 50	SUM
Akershus					23
	26,1	69,6	0,0	4,3	100,0
Aust-Agder					8
	37,5	62,5	0,0	0,0	100,0
Buskerud					19
	21,1	73,7	5,3	0,0	100,0
Finnmark					10
	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Hedmark					17
	23,5	76,5	0,0	0,0	100,0
Hordaland					25
	24,0	76,0	0,0	0,0	100,0
Møre og Romsdal					16
	18,8	81,3	0,0	0,0	100,0
Nordland					24
	16,7	75,0	4,2	4,2	100,0
Nord-Trøndelag					11
	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Oppland					17
	17,6	76,5	5,9	0,0	100,0
Oslo					29
	31,0	48,3	10,3	10,3	100,0
Rogaland					22
	13,6	77,3	9,1	0,0	100,0
Sogn og Fjordane					8
	37,5	62,5	0,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag					24
	16,7	79,2	0,0	4,2	100,0
Telemark					17
	5,9	88,2	5,9	0,0	100,0

Troms					11
	27,3	72,7	0,0	0,0	100,0
Vest-Agder					13
	15,4	84,6	0,0	0,0	100,0
Vestfold					11
	27,3	63,6	9,1	0,0	100,0
Østfold					22
	22,7	72,7	4,5	0,0	100,0
ALLE					327
	20,2	74,6	3,4	1,8	100,0

Det ser ut til at det brukes minst tid samlet sett på delmålet som gjelder forlengelse av yrkesaktiviteten. Dette stemmer overens med virksomhetenes tilbakemelding om sentrenes aktiviteter. Ved enkelte sentre oppgir noen av rådgiverne at de bruker mer enn 50 prosent på dette delmålet. Dette skyldes sannsynligvis at de har et særskilt ansvar for dette delområdet.

Av hensyn til sammenligningen av arbeid med delmål 2 og 3, har vi også spurt om tid brukt til arbeid for å redusere sykefraværet, som gjelder delmål 1. Vi har en forventning om at de fleste har brukt mest tid på dette delmålet da det har vært sterkt fokus på sykefraværet fra flere hold gjennom mange år. Dette bekreftes av tabellen nedenfor. De fleste rådgiverne oppgir at de bruker 30-40 prosent på arbeidet med sykefravær.

Tabell 28: IA-rådgiveres tidsbruk knyttet til arbeid for å redusere sykefraværet i virksomhetene. Prosent.

	0%	10-20%	30-40%	Minst 50%	SUM
Akershus					24
	4,2%	37,5 %	33,3 %	25,0 %	100,0%
Aust-Agder					9
	0,0%	11,1 %	77,8 %	11,1 %	100,0%
Buskerud					20
	0,0%	15,0 %	45,0 %	40,0 %	100,0%
Finnmark					10
	0,0%	10,0 %	30,0 %	60,0 %	100,0%
Hedmark					17
	11,8%	23,5 %	64,7 %	0,0 %	100,0%
Hordaland					26
	3,8%	7,7 %	76,9 %	11,5 %	100,0%
Møre og Romsdal					17
	0,0%	35,3 %	47,1 %	17,6 %	100,0%
Nordland					25
	8,0%	24,0 %	40,0 %	28,0 %	100,0%
Nord-Trøndelag					12
	8,3%	25,0 %	50,0 %	16,7 %	100,0%
Oppland					16
	6,3%	18,8 %	50,0 %	25,0 %	100,0%
Oslo					28
	0,0%	21,4 %	32,1 %	46,4 %	100,0%
Rogaland					22
	0,0%	13,6 %	50,0 %	36,4 %	100,0%
Sogn og Fjordane					9
	0,0%	22,2 %	55,6 %	22,2 %	100,0%
Sør-Trøndelag					24
	12,5%	29,2 %	45,8 %	12,5 %	100,0%

Telemark					16
	6,3%	43,8 %	12,5 %	37,5 %	100,0%
Troms					12
	0,0%	25,0 %	25,0 %	50,0 %	100,0%
Vest-Agder					13
	0,0%	23,1 %	46,2 %	30,8 %	100,0%
Vestfold					12
	16,7%	25,0 %	25,0 %	33,3 %	100,0%
Østfold					22
	0,0%	4,5 %	59,1 %	36,4 %	100,0%
ALLE					334
	4,2%	21,9 %	45,8 %	28,1 %	100,0%

Svarene angående tidsbruk viser at de ansatte ved arbeidslivssentrene i gjennomsnitt bruker mest tid på arbeid rettet mot å redusere sykefraværet i IA-virksomhetene og minst tid på arbeid for å få seniorer til å stå lengre i jobb.

Vi finner et interessant mønster når det gjelder sammensetningen av tidsbruk. De som oppgir å ha brukt mye tid på rekruttering, bruker også mye tid på tilrettelegging. Vi ser også at det er en liten tendens til at de som bruker mye tid på sykefravær, bruker mindre tid på rekruttering, men mer tid til tilrettelegging.

Tabell 29: Sammenhenger mellom den tid rådgiverne har brukt til ulike delmål

		Rekruttering	Tilrettelegging	Forlengelse av yrkesaktivitet	Interne aktiviteter
Sykefravær	Pearson Correlation	-,150**	,241**	,139*	-,188**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,011	,001
	N	339	336	331	329
Rekruttering	Pearson Correlation		,407**	,024	-,114*
	Sig. (2-tailed)		,000	,669	,039
	N		338	329	331

Tilrettelegging	Pearson Correlation			,126*	-,022
	Sig. (2-tailed)			,022	,693
	N			332	330
Forlengelse av yrkesaktivitet	Pearson Correlation				,018
	Sig. (2-tailed)				,753
	N				322
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

6.1. Endringer siden 2014

IA-avtalen ble revidert i 2014. Tidspunktet har nok vært noe ulikt for virksomhetene, men vi ville uansett få vite noe om hvorvidt dette hadde påvirket arbeidet med delmålene. Vi finner at sentrene ser ut til å ha fått større betydning når det gjelder oppfølging av de aktuelle delmålene. De to tabellene nedenfor viser fordelingen av svarene når det gjelder arbeidet med rekruttering og tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne.

Vi ser at de fleste respondentene gir uttrykk for å ha benyttet noe mer tid enn tidligere når det gjelder rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Samtidig finner vi relativt stor variasjon mellom sentrene, idet andelen som oppgir at de bruker mer tid enn før for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne varierer fra 90 til 10 prosent. Det er samtidig totalt kun 3 rådgivere som svarer at de bruker mindre tid enn tidligere tid på dette delmålet.

Tabell 30: IA-rådgiveres vurderinger av om det jobbes mer enn før med rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Antall og prosent.

	Mindre enn før	Som før	Mer enn før	Vet ikke	SUM
Akershus	0	7	16	1	24
	0,0	29,2	66,7	4,2	100,0
Aust-Agder	0	4	5	1	10
	0,0	40,0	50,0	10,0	100,0
Buskerud	0	4	16	0	20
	0,0	20,0	80,0	0,0	100,0
Finnmark	1	7	2	0	10
	10,0	70,0	20,0	0,0	100,0
Hedmark	1	1	14	1	17
	5,9	5,9	82,4	5,9	100,0
Hordaland	0	5	20	1	26
	0,0	19,2	76,9	3,8	100,0
Møre og Romsdal	0	6	9	2	17
	0,0	35,3	52,9	11,8	100,0
Nordland	0	11	13	1	25
	0,0	44,0	52,0	4,0	100,0
Nord-Trøndelag	0	2	10	0	12
	0,0	16,7	83,3	0,0	100,0
Oppland	0	6	9	5	20
	0,0	30,0	45,0	25,0	100,0
Oslo	0	8	19	2	29
	0,0	27,6	65,5	6,9	100,0
Rogaland	0	6	12	3	21
	0,0	28,6	57,1	14,3	100,0
Sogn og Fjordane	0	0	9	1	10
	0,0	0,0	90,0	10,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	5	18	2	25
	0,0	20,0	72,0	8,0	100,0
Telemark	1	3	12	1	17
	5,9	17,6	70,6	5,9	100,0

Troms	0	6	5	1	12
	0,0	50,0	41,7	8,3	100,0
Vest-Agder	0	4	9	1	14
	0,0	28,6	64,3	7,1	100,0
Vestfold	0	3	9	0	12
	0,0	25,0	75,0	0,0	100,0
Østfold	0	10	11	2	23
	0,0	43,5	47,8	8,7	100,0
Alle	3	98	218	25	344
	,9	28,5	63,4	7,3	100,0

Vi finner samme tendens til økt tidsbruk når det gjelder arbeidet med tilrettelegging for ansatte med redusert funksjonsevne.

Tabell 31: IA-rådgiveres vurderinger av om det jobbes mer enn før med tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Antall og prosent.

	Mindre enn før	Som før	Mer enn før	Vet ikke	SUM
Akershus	0	5	18	1	24
	0,0	20,8	75,0	4,2	100,0
Aust-Agder	0	3	6	1	10
	0,0	30,0	60,0	10,0	100,0
Buskerud	0	6	14	0	20
	0,0	30,0	70,0	0,0	100,0
Finnmark	1	4	5	0	10
	10,0	40,0	50,0	0,0	100,0
Hedmark	0	7	9	1	17
	0,0	41,2	52,9	5,9	100,0
Hordaland	0	7	18	1	26
	0,0	26,9	69,2	3,8	100,0
Møre og Romsdal	0	7	9	1	17
	0,0	41,2	52,9	5,9	100,0

Nordland	0	11	14	0	25
	0,0	44,0	56,0	0,0	100,0
Nord-Trøndelag	0	7	5	0	12
	0,0	58,3	41,7	0,0	100,0
Oppland	1	6	8	5	20
	5,0	30,0	40,0	25,0	100,0
Oslo	0	10	16	3	29
	0,0	34,5	55,2	10,3	100,0
Rogaland	0	6	12	3	21
	0,0	28,6	57,1	14,3	100,0
Sogn og Fjordane	0	3	7	0	10
	0,0	30,0	70,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	8	13	3	24
	0,0	33,3	54,2	12,5	100,0
Telemark	0	5	11	1	17
	0,0	29,4	64,7	5,9	100,0
Troms	0	3	8	1	12
	0,0	25,0	66,7	8,3	100,0
Vest-Agder	0	4	9	1	14
	0,0	28,6	64,3	7,1	100,0
Vestfold	0	4	8	0	12
	0,0	33,3	66,7	0,0	100,0
Østfold	0	7	15	1	23
	0,0	30,4	65,2	4,3	100,0
ALLE	2	113	205	23	343
	,6	32,9	59,8	6,7	100,0

Det arbeides også noe mer ved enkelte sentre for å få senioransatte til å forlenge arbeidsaktiviteten, men dette gjelder en mindre andel av sentrene enn når det gjaldt IA-arbeidet knyttet til personer med nedsatt funksjonsevne.

Tabell 32: IA-rådgiveres vurderinger av om det jobbes mer enn før med forlengelse av yrkesaktiviteten. Antall og prosent.

	Mindre enn før	Som før	Mer enn før	Vet ikke	SUM
Akershus	0	7	15	2	24
	0,0	29,2	62,5	8,3	100,0
Aust-Agder	1	6	2	1	10
	10,0	60,0	20,0	10,0	100,0
Buskerud	2	11	3	4	20
	10,0	55,0	15,0	20,0	100,0
Finnmark	1	6	3	0	10
	10,0	60,0	30,0	0,0	100,0
Hedmark	3	10	2	2	17
	17,6	58,8	11,8	11,8	100,0
Hordaland	2	17	5	2	26
	7,7	65,4	19,2	7,7	100,0
Møre og Romsdal	2	8	5	2	17
	11,8	47,1	29,4	11,8	100,0
Nordland	0	8	14	3	25
	0,0	32,0	56,0	12,0	100,0
Nord-Trøndelag	1	6	4	1	12
	8,3	50,0	33,3	8,3	100,0
Oppland	4	8	3	5	20
	20,0	40,0	15,0	25,0	100,0
Oslo	3	10	13	3	29
	10,3	34,5	44,8	10,3	100,0
Rogaland	3	11	4	3	21
	14,3	52,4	19,0	14,3	100,0
Sogn og Fjordane	0	9	1	0	10
	0,0	90,0	10,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	1	17	5	2	25
	4,0	68,0	20,0	8,0	100,0
Telemark	2	8	6	1	17
	11,8	47,1	35,3	5,9	100,0

Troms	0	7	4	1	12
	0,0	58,3	33,3	8,3	100,0
Vest-Agder	1	6	6	1	14
	7,1	42,9	42,9	7,1	100,0
Vestfold	2	6	1	3	12
	16,7	50,0	8,3	25,0	100,0
Østfold	0	10	8	5	23
	0,0	43,5	34,8	21,7	100,0
ALLE	28	171	104	41	344
	8,1	49,7	30,2	11,9	100,0

Vi har også undersøkt om endringer knyttet til ett delmål har bidratt til en tilsvarende reduksjon i arbeidet på andre områder, eller om det har vært en generell styrking av arbeidet med flere delmål. Tabellen nedenfor forteller oss at det helst er det siste som har skjedd. Vi ser at jo mer endring på ett område, jo mer endring har det også vært på andre områder. Tilsvarende oppgis liten endring på flere områder av samme rådgivere.

Tabell 33: Sammenheng mellom endringer siden 2013 innenfor flere delmål.

	Endringer: Tilrettelegging	Endringer: Forlengelse av arbeidsaktiviteten
Endringer: Rekruttering	,549**	,401**
	,000	,000
	355	356
Endringer: Tilrettelegging		,416**
		,000
		355

7. Internt og eksternt samarbeid

Ansatte ved sentrene ble bedt om å uttale seg om samarbeidet internt ved egen arbeidsplass samt samarbeidet med andre sentra og andre NAV-enheter i fylket. Lederne ble i tillegg spurt om samarbeidet med arbeidslivsorganisasjonene. Nedenfor følger tabeller som viser fordelingen av svar når det gjelder internt samarbeid ved senteret, samarbeid mellom sentrene og samarbeidet med NAV-kontorene i fylket.

Generelt sett er ca 85 prosent svært eller ganske tilfreds med det interne samarbeidet ved senteret, hvorav halvparten oppgir å være svært tilfreds. Samtidig er det en del variasjon i svarene. Andelen som er svært fornøyd varierer eksempelvis fra 100 prosent til 20 prosent. Variasjonen gjelder imidlertid først og fremst fordelingen mellom de som oppgir at de er hhv ganske og svært fornøyd.

De aller fleste er dermed godt fornøyd med det interne samarbeidet ved eget senter. Dette bekreftes også gjennom kommentarene. Generelt sett kan vi på dette grunnlag si at det i all hovedsak synes å være et svært godt samarbeidsklima ved arbeidslivssentrene. Enkelte sentre peker seg ut som noe mindre harmoniske. Dette kommer til uttrykk ved at det er større bredde i svarene, og at det finnes en mindre andel som er svært lite tilfreds med samarbeidet internt.

Tabell 34: IA-rådgiveres tilfredshet med det interne samarbeidet. Antall og prosent.

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Verken tilfreds eller utilfreds	Ganske tilfreds	Svært tilfreds	SUM
Akershus	0	1	2	11	11	25
	0,0	4,0	8,0	44,0	44,0	100,0
Aust-Agder	0	0	0	0	10	10
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Buskerud	0	1	2	10	7	20
	0,0	5,0	10,0	50,0	35,0	100,0
Finnmark	2	2	1	3	2	10
	20,0	20,0	10,0	30,0	20,0	100,0
Hedmark	0	0	1	4	12	17
	0,0	0,0	5,9	23,5	70,6	100,0
Hordaland	1	1	2	14	8	26
	3,8	3,8	7,7	53,8	30,8	100,0
Møre og Romsdal	1	0	0	9	7	17
	5,9	0,0	0,0	52,9	41,2	100,0
Nordland	2	0	3	12	8	25
	8,0	0,0	12,0	48,0	32,0	100,0
Nord-Trøndelag	0	0	1	4	7	12
	0,0	0,0	8,3	33,3	58,3	100,0
Oppland	0	0	2	9	9	20
	0,0	0,0	10,0	45,0	45,0	100,0
Oslo	1	1	3	11	13	29
	3,4	3,4	10,3	37,9	44,8	100,0
Rogaland	0	2	3	10	7	22
	0,0	9,1	13,6	45,5	31,8	100,0
Sogn og Fjordane	0	0	0	1	9	10
	0,0	0,0	0,0	10,0	90,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	1	3	8	13	25
	0,0	4,0	12,0	32,0	52,0	100,0
Telemark	0	2	2	11	2	17
	0,0	11,8	11,8	64,7	11,8	100,0

Troms	1	1	2	6	2	12
	8,3	8,3	16,7	50,0	16,7	100,0
Vest-Agder	0	0	0	6	8	14
	0,0	0,0	0,0	42,9	57,1	100,0
Vestfold	0	2	0	7	3	12
	0,0	16,7	0,0	58,3	25,0	100,0
Østfold	0	1	2	11	9	23
	0,0	4,3	8,7	47,8	39,1	100,0
ALLE	8	15	29	147	147	346
	2,3	4,3	8,4	42,5	42,5	100,0

Når det gjelder samarbeidet med andre sentre, så oppgir vel halvparten at de ikke har noen spesiell oppfatning om dette. De øvrige 40 prosent fordeler seg relativt likt mellom de som er fornøyd og de som ikke er det. Det er også relativt store forskjeller mellom sentrene på dette punktet, ved at andelen som er tilfreds varierer fra 80 prosent til 13 prosent. Ved tre av sentrene er det mellom 10 og 15 som er tilfreds med samarbeidet med andre sentre, mens tallet er over 50 prosent ved tre andre sentre.

Tabell 35: IA-rådgiveres tilfredshet med samarbeidet med andre arbeidslivssentre. Antall og prosent.

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Verken tilfreds eller utilfreds	Ganske tilfreds	Svært tilfreds	SUM
Akershus	2	4	12	3	4	25
	8,0%	16,0%	48,0%	12,0%	16,0%	100,0%
Aust-Agder	0	0	2	5	3	10
	0,0%	0,0%	20,0%	50,0%	30,0%	100,0%
Buskerud	1	1	12	4	2	20
	5,0%	5,0%	60,0%	20,0%	10,0%	100,0%
Finnmark	3	1	5	1	0	10
	30,0%	10,0%	50,0%	10,0%	0,0%	100,0%
Hedmark	0	0	9	4	3	16
	0,0%	0,0%	56,3%	25,0%	18,8%	100,0%
Hordaland	4	2	14	6	0	26
	15,4%	7,7%	53,8%	23,1%	0,0%	100,0%

Møre og Romsdal	1	1	12	3	0	17
	5,9%	5,9%	70,6%	17,6%	0,0%	100,0%
Nordland	3	2	17	3	0	25
	12,0%	8,0%	68,0%	12,0%	0,0%	100,0%
Nord-Trøndelag	1	0	2	6	2	11
	9,1%	0,0%	18,2%	54,5%	18,2%	100,0%
Oppland	0	3	11	5	0	19
	0,0%	15,8%	57,9%	26,3%	0,0%	100,0%
Oslo	6	2	16	4	0	28
	21,4%	7,1%	57,1%	14,3%	0,0%	100,0%
Rogaland	0	4	13	2	2	21
	0,0%	19,0%	61,9%	9,5%	9,5%	100,0%
Sogn og Fjordane	1	2	5	2	0	10
	10,0%	20,0%	50,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Sør-Trøndelag	0	5	7	6	7	25
	0,0%	20,0%	28,0%	24,0%	28,0%	100,0%
Telemark	2	4	9	2	0	17
	11,8%	23,5%	52,9%	11,8%	0,0%	100,0%
Troms	2	1	6	2	0	11
	18,2%	9,1%	54,5%	18,2%	0,0%	100,0%
Vest-Agder	0	3	8	2	1	14
	0,0%	21,4%	57,1%	14,3%	7,1%	100,0%
Vestfold	0	3	4	3	2	12
	0,0%	25,0%	33,3%	25,0%	16,7%	100,0%
Østfold	1	4	12	3	2	22
	4,5%	18,2%	54,5%	13,6%	9,1%	100,0%
ALLE	27	42	176	66	28	339
	8,0%	12,4%	51,9%	19,5%	8,3%	100,0%

Tabellen nedenfor viser rådgivernes uttalte tilfredshet med samarbeidet med andre NAV-enheter i eget fylke. I hovedsak gjelder dette NAV-kontorene. Vi ser at noe over halvparten er tilfreds med dette samarbeidet.

Tabell 36: IA-rådgiveres tilfredshet med samarbeidet med andre NAV-enheter i fylket. Antall og prosent.

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Verken tilfreds eller utilfreds	Ganske tilfreds	Svært tilfreds	SUM
Akershus	1	4	7	9	3	24
	4,2	16,7	29,2	37,5	12,5	100,0
Aust-Agder	0	0	1	5	4	10
	0,0	0,0	10,0	50,0	40,0	100,0
Buskerud	2	2	4	7	5	20
	10,0	10,0	20,0	35,0	25,0	100,0
Finnmark	2	3	2	1	2	10
	20,0	30,0	20,0	10,0	20,0	100,0
Hedmark	0	2	4	9	2	17
	0,0	11,8	23,5	52,9	11,8	100,0
Hordaland	1	7	8	9	1	26
	3,8	26,9	30,8	34,6	3,8	100,0
Møre og Romsdal	1	1	3	11	1	17
	5,9	5,9	17,6	64,7	5,9	100,0
Nordland	1	3	6	14	1	25
	4,0	12,0	24,0	56,0	4,0	100,0
Nord-Trøndelag	1	2	4	4	1	12
	8,3	16,7	33,3	33,3	8,3	100,0
Oppland	1	3	6	5	5	20
	5,0	15,0	30,0	25,0	25,0	100,0
Oslo	3	4	11	8	3	29
	10,3	13,8	37,9	27,6	10,3	100,0
Rogaland	2	4	7	8	1	22
	9,1	18,2	31,8	36,4	4,5	100,0
Sogn og Fjordane	0	0	5	4	1	10
	0,0	0,0	50,0	40,0	10,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	3	4	12	6	25
	0,0	12,0	16,0	48,0	24,0	100,0

Telemark	0	2	7	6	2	17
	0,0	11,8	41,2	35,3	11,8	100,0
Troms	1	4	2	4	0	11
	9,1	36,4	18,2	36,4	0,0	100,0
Vest-Agder	0	1	5	4	4	14
	0,0	7,1	35,7	28,6	28,6	100,0
Vestfold	0	3	3	5	1	12
	0,0	25,0	25,0	41,7	8,3	100,0
Østfold	0	2	6	14	1	23
	0,0	8,7	26,1	60,9	4,3	100,0
ALLE	16	50	95	139	44	344
	4,7	14,5	27,6	40,4	12,8	100,0

Vi ser at det er stor forskjell mellom sentrene når det gjelder oppfatninger om samarbeidet med andre NAV-enheter i fylket. Andelen som er tilfreds varierer fra 30 til 90 prosent. Det er riktignok svært få som oppgir at de er misfornøyd med dette samarbeidet, men for enkelte sentre er det likevel ganske høye tall. Undersøkelsen avdekker dermed et forbedringspotensial når det gjelder samarbeidet mellom arbeidslivssentrene og øvrige NAV i fylket sett ut fra rådgivernes ståsted.

Det er til en viss grad de samme sentrene som har den høyeste andelen tilfredse når det gjelder alle typer samarbeid det er spurt om. Svarene gjenspeiler derfor til dels den generelle tilfredsheten ved senteret.

7.1. Teamarbeid

Teamarbeid innebærer samarbeid med andre deler av NAV eller andre som deltar i arbeidet med inkluderende arbeidsliv. Vi ville vite om dette var en kjent arbeidsform. Tabellen nedenfor bekrefter at de alle fleste har deltatt i teamarbeid ved at det er mer enn tre av fire kontaktpersoner som oppgir at de har arbeidet i team i forbindelse med IA-målene.

Tabell 37: Antall og prosentandel IA-rådgivere som har jobbet i team fordelt etter fylke.

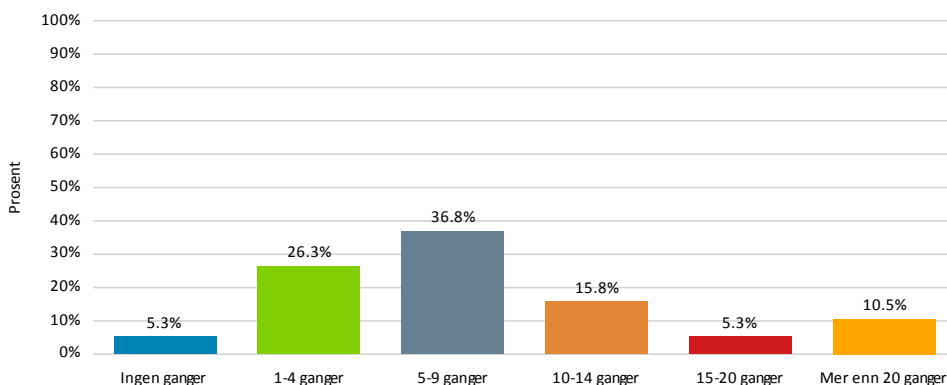
	Ja	Nei	SUM
Akershus	15	7	22
	68,2	31,8	100,0
Aust-Agder	9	1	10
	90,0	10,0	100,0
Buskerud	16	4	20
	80,0	20,0	100,0
Finnmark	6	4	10
	60,0	40,0	100,0
Hedmark	14	1	15
	93,3	6,7	100,0
Hordaland	19	6	25
	76,0	24,0	100,0
Møre og Romsdal	16	1	17
	94,1	5,9	100,0
Nordland	16	8	24
	66,7	33,3	100,0
Nord-Trøndelag	11	1	12
	91,7	8,3	100,0
Oppland	14	6	20
	70,0	30,0	100,0
Oslo	14	15	29
	48,3	51,7	100,0
Rogaland	13	10	23
	56,5	43,5	100,0
Sogn og Fjordane	7	3	10
	70,0	30,0	100,0
Sør-Trøndelag	18	5	23
	78,3	21,7	100,0

Telemark	12	2	14
	85,7	14,3	100,0
Troms	8	4	12
	66,7	33,3	100,0
Vest-Agder	9	4	13
	69,2	30,8	100,0
Vestfold	9	2	11
	81,8	18,2	100,0
Østfold	15	8	23
	65,2	34,8	100,0
ALLE	241	92	333
	72,4	27,6	100,0

Tabellen over avdekker altså at det er ganske utbredt med teamarbeid i alle fylkene. Det er likevel en viss variasjon i andelen som jobber på denne måten, fra i underkant av halvparten til godt over 90 prosent. Omfanget av teamarbeid kan ha en sammenheng med sentrenes overordnede strategi for arbeidet. Temaarbeid kan være mer aktuelt for sentre som tar direkte utgangspunkt i delmålene enn for de som legger til grunn en mer generell strategi for forebygging og inkludering.

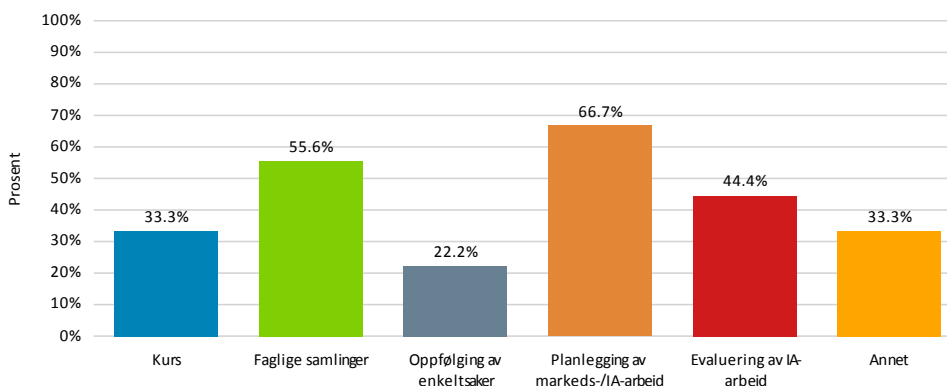
7.2. Samarbeid med arbeidslivsorganisasjoner

Lederne ved sentrene inngår i et samarbeid med arbeidslivsorganisasjonene i fylket. Dette kommer blant annet til uttrykk gjennom deltakelse i fylkesvise IA-råd. Vi ville vite litt om hyppigheten av og innholdet i disse møtene. Figuren nedenfor viser antall møter med de lokale partene. Vi ser at det er relativt stor spredning i møtehyppigheten.



Figur 3: Antall ganger ledere ved NAV Arbeidslivssenter er på møter med de lokale partene i arbeidslivet.

Det er også stor spredning på tema som blir tatt opp i møtene med arbeidslivsorganisasjonene. De aller fleste tar opp planlegging av IA-arbeidet og deltar på faglige samlinger. Det er også vanlig å evaluere IA-arbeidet og planlegge kursaktivitet på møtene i IA-rådet. Det er mindre vanlig at enkeltsaker tas opp i disse møtene.



Figur 4: Oversikt over tema for møtene mellom leder ved Nav Arbeidslivssenter og partene i arbeidslivet. Prosent.

Vi har foretatt en analyse av sammenhengen mellom hvilke saker som tas opp i møtene mellom arbeidslivssenteret og partene i arbeidslivet. Vi finner da at det er lite sammenhenger å finne, bortsett fra en viss sammenheng mellom planlegging og evaluering av IA-arbeidet.

Tabell 38: Sammenheng mellom tema som tas opp i møter med arbeidsgiverorganisasjonene lokalt.

		Faglige samlinger	Oppfølging av enkeltsaker	Planlegging av IA-arbeidet	Evaluering av IA-arbeidet	Annet
Kurs	Pearson Correlation	,135	,177	,077	,081	,105
	Sig. (2-tailed)	,512	,387	,708	,695	,609
	N	26	26	26	26	26
Faglige samlinger	Pearson Correlation		-,228	,159	,333	-,159
	Sig. (2-tailed)		,262	,438	,096	,438
	N		26	26	26	26
Oppfølging av enkeltsaker	Pearson Correlation			-,079	,000	,285
	Sig. (2-tailed)			,701	1,000	,158
	N			26	26	26
Planlegging av IA-arbeidet	Pearson Correlation				,434*	-,023
	Sig. (2-tailed)				,027	,913
	N				26	26
Evaluering av IA-arbeidet	Pearson Correlation					-,087
	Sig. (2-tailed)					,674
	N					26

8. Resultater av sentrenes IA-arbeid

Tidligere i rapporten har vi presentert en analyse av virksomhetenes vurderinger av sentrenes arbeid. Vi så der at sentrene ble vurdert å ha liten betydning for både rekruttering av personer med nedsatt arbeidsevne og for forlengelse av yrkesaktiviteten. Det var en noe mer positiv vurdering av sentrenes innsats for å legge til rette for ansatte med nedsatt funksjonsevne, og for å redusere sykefraværet.

Det vil være interessant å se om det er samsvar i svarene fra virksomhetene og rådgiverne. Samtidig kan det være at virksomhetene og rådgiverne har ulike mål på resultatene. Dette skal vi komme nærmere inn på nedenfor.

8.1. Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Respondentene ble bedt om å oppgi hvor stor betydning de mente sentrenes arbeid hadde for de ulike delmålene i IA-avtalen. Vi ser at det kun er 6 prosent som oppgir at senteret har hatt meget stor betydning, og 38 prosent som mener at de har hatt stor betydning. Det er videre mindre enn 20 prosent av respondentene som oppgir at senteret ikke har hatt betydning for arbeidet med å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne.

Når det gjelder betydningen av sentrenes arbeid for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, så kommer det fram større variasjon i svarene internt ved senteret enn mellom sentrene. Samtidig er det også forskjeller mellom sentrene. Andelen som mener senteret har hatt stor eller meget stor betydning varierer fra 63 prosent til 20 prosent.

Tabell 39: Vurderinger av betydningen av senterets arbeid for å rekruttere ansatte med nedsatt funksjonsevne til IA-virksomhetene fordelt etter fylke. Ansatt og prosent.

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken eller betydning	Stor betydning	Meget stor betydning	SUM
Akershus	1	4	7	11	2	25
	4,0	16,0	28,0	44,0	8,0	100,0
Aust-Agder	0	2	4	3	1	10
	0,0	20,0	40,0	30,0	10,0	100,0
Buskerud	1	3	5	7	4	20
	5,0	15,0	25,0	35,0	20,0	100,0
Finnmark	2	4	2	2	0	10
	20,0	40,0	20,0	20,0	0,0	100,0
Hedmark	0	2	4	7	2	15
	0,0	13,3	26,7	46,7	13,3	100,0
Hordaland	0	6	12	7	1	26
	0,0	23,1	46,2	26,9	3,8	100,0
Møre og Romsdal	0	1	8	3	1	13
	0,0	7,7	61,5	23,1	7,7	100,0
Nordland	1	2	6	12	3	24
	4,2	8,3	25,0	50,0	12,5	100,0
Nord-Trøndelag	0	2	3	5	1	11
	0,0	18,2	27,3	45,5	9,1	100,0
Oppland	0	4	11	5	0	20
	0,0	20,0	55,0	25,0	0,0	100,0
Oslo	0	4	13	11	1	29
	0,0	13,8	44,8	37,9	3,4	100,0
Rogaland	2	2	10	8	0	22
	9,1	9,1	45,5	36,4	0,0	100,0
Sogn og Fjordane	0	1	4	5	0	10
	0,0	10,0	40,0	50,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	3	8	14	0	25
	0,0	12,0	32,0	56,0	0,0	100,0

Telemark	0	2	9	4	0	15
	0,0	13,3	60,0	26,7	0,0	100,0
Troms	1	2	4	3	2	12
	8,3	16,7	33,3	25,0	16,7	100,0
Vest-Agder	0	1	5	6	2	14
	0,0	7,1	35,7	42,9	14,3	100,0
Vestfold	1	2	2	7	0	12
	8,3	16,7	16,7	58,3	0,0	100,0
Østfold	0	7	8	7	1	23
	0,0	30,4	34,8	30,4	4,3	100,0
ALLE	9	54	125	127	21	336
	2,7	16,1	37,2	37,8	6,3	100,0

Det er en større andel av rådgiverne som mener senteret har hatt betydning for rekruttering, enn det sammenlignbare tallet fra virksomhetenes kontaktpersoner. Blant virksomhetene var det bare 11 prosent som oppga at senterets arbeid hadde hatt betydning for rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne. Videre var det 43 prosent som oppga at senteret hadde liten eller meget liten betydning.

Blant de virksomhetene som hadde rekruttert personer med nedsatt funksjonsevne var det 31 prosent som mente at senteret hadde hatt noen eller stor betydning. Dette er bedre i samsvar med rådgivernes vurderinger. Generelt sett kan vi si at det er et visst samsvar i svargivingen mellom virksomhetene og rådgiverne når det gjelder sentrenes betydning for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Undersøkelsen blant virksomhetene viste at virksomhetene i Troms, Rogaland og Nord- og Sør-Trøndelag mente at sentrene hadde hatt størst betydning. Ved å sammenholde dette med tabellen over, kan vi vurdere om dette samsvarer med rådgivernes vurderinger.

Vi finner ingen slik sammenheng når det gjelder dette delmålet. De fire sentrenes rådgivere er riktignok ikke blant de rådgiverne som vurderer betydningen av eget senter lavest, men det er samtidig rådgivere ved flere andre sentre som vurderer egen betydning like høyt som de som jobber i Troms, Rogaland og Nord- og Sør-Trøndelag.

8.2. Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne

Etter rådgivernes vurderinger har sentrene hatt stor betydning for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er hele 80 prosent som oppgir at senterets arbeid har hatt betydning, og det er kun en svært liten andel som oppgir at senteret ikke har hatt noen betydning i forhold til dette delmålet. Det er heller ikke store forskjeller mellom sentrene når det gjelder dette spørsmålet.

Tabell 40: IA-rådgivernes vurderinger av betydningen av senterets arbeid for å legge til rette for ansatte med nedsatt funksjonsevne i IA-virksomhetene.

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken eller	Stor betydning	Meget stor betydning	SUM
Akershus	0	0	6	12	7	25
	0,0	0,0	24,0	48,0	28,0	100,0
Aust-Agder	0	0	1	5	4	10
	0,0	0,0	10,0	50,0	40,0	100,0
Buskerud	1	0	4	11	4	20
	5,0	0,0	20,0	55,0	20,0	100,0
Finnmark	0	0	2	8	0	10
	0,0	0,0	20,0	80,0	0,0	100,0
Hedmark	0	0	5	8	2	15
	0,0	0,0	33,3	53,3	13,3	100,0
Hordaland	0	0	4	20	2	26
	0,0	0,0	15,4	76,9	7,7	100,0
Møre og Romsdal	0	1	2	6	3	12
	0,0	8,3	16,7	50,0	25,0	100,0
Nordland	0	0	7	9	8	24
	0,0	0,0	29,2	37,5	33,3	100,0
Nord-Trøndelag	0	1	0	9	1	11
	0,0	9,1	0,0	81,8	9,1	100,0
Oppland	1	0	3	10	6	20
	5,0	0,0	15,0	50,0	30,0	100,0
Oslo	1	2	6	10	10	29
	3,4	6,9	20,7	34,5	34,5	100,0

Rogaland	0	0	7	12	3	22
	0,0	0,0	31,8	54,5	13,6	100,0
Sogn og Fjordane	0	0	2	7	1	10
	0,0	0,0	20,0	70,0	10,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	0	3	17	5	25
	0,0	0,0	12,0	68,0	20,0	100,0
Telemark	0	0	0	12	4	16
	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	100,0
Troms	0	0	2	6	4	12
	0,0	0,0	16,7	50,0	33,3	100,0
Vest-Agder	0	0	1	8	5	14
	0,0	0,0	7,1	57,1	35,7	100,0
Vestfold	0	1	2	4	5	12
	0,0	8,3	16,7	33,3	41,7	100,0
Østfold	0	0	1	12	10	23
	0,0	0,0	4,3	52,2	43,5	100,0
ALLE	3	5	58	186	84	336
	,9	1,5	17,3	55,4	25,0	100,0

Svarene fra rådgiverne samsvarer med svar fra virksomhetene på den måten at sentrene har hatt større betydning for tilretteleggingen enn for rekrutteringen. Dette er også i tråd med sentrenes hovedoppdrag, idet det er NAV-kontorene som har hovedansvaret for rekrutteringen.

Andelen som oppgir at senteret har hatt betydning for tilretteleggingen varierer likevel mye mellom sentrene og virksomhetene. Blant virksomhetene er det kun 38 prosent som mener at sentrene har hatt meget eller ganske stor betydning for dette arbeidet. Dette er langt lavere enn det sammenlignbare tallet på 80 prosent for rådgiverne. Videre er det 42 av virksomhetenes representanter som svarer at de jevnlig kontakt med sentrene om å tilrettelegge for ansatte med nedsatte funksjonsevne.

Det var sentrene i Aust-Agder, Sør-Trøndelag, Rogaland og Oppland som ble vurdert å ha størst betydning i undersøkelsen blant virksomhetene. Dette stemmer rimelig bra med rådgivernes egne vurderinger. Det er ingen gjennomgående forskjell mellom rådgiverne ved disse fire sentrene og de øvrige, men rådgiverne ved disse sentrene har alle gitt en god vurdering av egen innsats når det gjelder arbeidet med tilrettelegging. Samtidig er det som sagt også rådgivere ved flere av de øvrige sentrene som har ment at senteret har betydning innenfor dette delmålet.

8.3. Forlengelse av yrkesaktivitet

Det er svært få av rådgiverne som mener at sentrene har hatt meget stor betydning for at seniorer skal forlenge yrkesaktiviteten. Dette stemmer godt med svarene fra virksomhetene. Det er ingen stor variasjon mellom sentrene når det gjelder andelen som oppgir at senteret har hatt meget stor betydning for dette delmålet. Om vi ser på andelen som enten har svart stor eller meget stor betydning, så kommer det imidlertid fram en variasjon fra 80 prosent til 7 prosent.

Tabell 41: IA-rådgivernes vurderinger av betydningen av senterets arbeid for å bidra til forlenget arbeidsaktivitet i IA-virksomhetene fordelt etter fylke. Ansatt og prosent.

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken eller	Stor betydning	Meget stor betydning	SUM
Akershus	0	5	12	8	0	25
	0,0	20,0	48,0	32,0	0,0	100,0
Aust-Agder	1	0	8	0	1	10
	10,0	0,0	80,0	0,0	10,0	100,0
Buskerud	2	5	11	2	0	20
	10,0	25,0	55,0	10,0	0,0	100,0
Finnmark	2	2	3	3	0	10
	20,0	20,0	30,0	30,0	0,0	100,0
Hedmark	0	3	11	1	0	15
	0,0	20,0	73,3	6,7	0,0	100,0
Hordaland	4	3	10	9	0	26
	15,4	11,5	38,5	34,6	0,0	100,0
Møre og Romsdal	1	3	4	5	0	13
	7,7	23,1	30,8	38,5	0,0	100,0
Nordland	1	1	3	16	4	25
	4,0	4,0	12,0	64,0	16,0	100,0
Nord-Trøndelag	0	0	4	7	0	11
	0,0	0,0	36,4	63,6	0,0	100,0
Oppland	3	5	9	2	1	20
	15,0	25,0	45,0	10,0	5,0	100,0

Oslo	2	10	5	10	2	29
	6,9	34,5	17,2	34,5	6,9	100,0
Rogaland	0	7	8	6	0	21
	0,0	33,3	38,1	28,6	0,0	100,0
Sogn og Fjordane	0	3	3	4	0	10
	0,0	30,0	30,0	40,0	0,0	100,0
Sør-Trøndelag	1	2	6	15	1	25
	4,0	8,0	24,0	60,0	4,0	100,0
Telemark	0	5	2	9	0	16
	0,0	31,3	12,5	56,3	0,0	100,0
Troms	0	2	4	4	2	12
	0,0	16,7	33,3	33,3	16,7	100,0
Vest-Agder	0	2	7	4	1	14
	0,0	14,3	50,0	28,6	7,1	100,0
Vestfold	0	3	4	5	0	12
	0,0	25,0	33,3	41,7	0,0	100,0
Østfold	1	2	12	7	1	23
	4,3	8,7	52,2	30,4	4,3	100,0
ALLE	18	63	126	117	13	337
	5,3	18,7	37,4	34,7	3,9	100,0

Virksomhetene uttrykker heller ikke en oppfatning om at sentrene har hatt betydning når det gjelder arbeidet med å forlenge yrkesaktiviteten. Det er bare 2 av virksomhetenes representanter som mener at arbeidslivssenteret har hatt meget stor betydning for virksomhetens innsats på dette område, mens 9 mener at betydningen er ganske stor. Rådgiverne og virksomhetene er dermed samstemte om at dette er en del av IA-avtalen hvor sentrene har hatt liten betydning. Samtidig ser vi den samme tendensen til at rådgiverne gjennomgående vurderer betydningen som noe større enn det virksomhetene gjør.

Det var sentrene i Aust-Agder, Nord- og Sør-Trøndelag som ble vurdert å ha størst betydning for forlengelse av yrkesaktiviteten i IA-virksomhetene. Sammenholdt med tabellen over, ser vi at dette stemmer bra for trøndelagsfylkene. Rådgivere i Aust-Agder er derimot ikke blant de sentrene som har gitt best vurdering av egen innsats når det gjelder dette delmålet.

8.4. Sykefravær

Svarene fra IA-rådgiverne avdekker at nær sagt alle mener at senterets arbeid for å redusere sykefraværet har stor eller meget stor betydning. Det er dermed tydelig det er dette delmålet man både har brukt mest tid på, og som man mener å ha hatt størst effekt i forhold til. Dette fremgår av tabellen nedenfor.

Tabell 42: IA-rådgiveres vurderinger av betydningen av eget arbeid med å redusere sykefraværet fordelt etter fylke. Antall og prosent.

	Meget liten betydning	Liten betydning	Verken eller betydning	Stor betydning	Meget stor betydning	SUM
Akershus	0	0	2	13	10	25
	0,0	0,0	8,0	52,0	40,0	100,0
Aust-Agder	0	0	0	5	5	10
	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
Buskerud	0	0	0	8	12	20
	0,0	0,0	0,0	40,0	60,0	100,0
Finnmark	0	0	1	4	5	10
	0,0	0,0	10,0	40,0	50,0	100,0
Hedmark	1	0	1	8	5	15
	6,7	0,0	6,7	53,3	33,3	100,0
Hordaland	0	0	2	21	3	26
	0,0	0,0	7,7	80,8	11,5	100,0
Møre og Romsdal	0	0	1	9	3	13
	0,0	0,0	7,7	69,2	23,1	100,0
Nordland	0	1	4	13	7	25
	0,0	4,0	16,0	52,0	28,0	100,0
Nord-Trøndelag	0	0	0	7	4	11
	0,0	0,0	0,0	63,6	36,4	100,0
Oppland	2	0	1	10	7	20
	10,0	0,0	5,0	50,0	35,0	100,0
Oslo	0	2	0	11	16	29
	0,0	6,9	0,0	37,9	55,2	100,0

Rogaland	0	0	1	9	11	21
	0,0	0,0	4,8	42,9	52,4	100,0
Sogn og Fjordane	0	0	1	5	4	10
	0,0	0,0	10,0	50,0	40,0	100,0
Sør-Trøndelag	0	0	3	15	7	25
	0,0	0,0	12,0	60,0	28,0	100,0
Telemark	0	0	0	12	4	16
	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	100,0
Troms	0	0	0	6	6	12
	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
Vest-Agder	0	0	0	5	9	14
	0,0	0,0	0,0	35,7	64,3	100,0
Vestfold	0	0	0	6	6	12
	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
Østfold	1	0	0	11	11	23
	4,3	0,0	0,0	47,8	47,8	100,0
ALLE	4	3	17	178	135	337
	1,2	,9	5,0	52,8	40,1	100,0

Virksomhetene og rådgiverne er samstemte i at sentrene har hatt større betydning for reduksjons av sykefraværet enn for de øvrige delmålene. Som for de øvrige delmålene er det imidlertid langt fra samsvar i andelen som oppgir at sentret har betydning. Det er bare 25 av virksomhetene mener at NAV Arbeidslivssenter har hatt effekt for sykefraværet, mens 93 prosent av rådgiverne mener dette.

Undersøkelsen blant IA-virksomhetene viser videre at 64 prosent er tilfreds med hjelpen fra NAV arbeidslivssenter om sykefravær. Godt over halvparten er altså fornøyd med sentrenes bidrag, men bare en av fire mener at sentrene har hatt betydning for måloppnåelsen.

Vi har dermed sett at det gjennomgående er slik at rådgiverne og virksomhetene har samme oppfatning om hvilke delmål sentrene har bidratt mest innenfor. Det er samtidig til dels stor variasjon når det gjelder hvor stor betydning sentrene har hatt for det enkelte delmålet. Dette kan skyldes manglende kommunikasjon mellom rådgivere og virksomheter om hva man anset som resultater av arbeidet. Det kan også være at sentrene ikke har gode nok indikasjoner på resultater av arbeidet.

Hedmark og Vestfold blir av virksomhetene vurdert å ha størst betydning for arbeidet med sykefraværet. Rådgivere ved begge disse sentrene har oppgitt at senteret har hatt betydning for arbeidet med sykefraværet, men dette gjelder også flesteparten av de øvrige sentrene.

8.5. Korrelasjonsanalyse

En analyse av sammenhenger viser at de som oppgir at sentret har betydning for oppnåelse av ett av delmålene i IA-avtalen også har en tendens til å mene at sentret har en positiv betydning for resultater for de øvrige delmålene. Det er sterkest korrelasjon mellom oppfatninger om betydningen av arbeid med hhv tilrettelegging og sykefravær, men sammenhengen er signifikant for alle spørsmålene i tabellen nedenfor.

Dette kan tolkes som at rådgiverne mener at arbeidet de gjør påvirker flere delmål fordi de henger sammen. Dersom man bidrar til en holdning i virksomhetene i retning av økt tilrettelegging, så vil dette også kunne bidra til redusert sykefravær for de personene som det legges til rette for. Samtaler med rådgivere bekrefter at dette er en aktuell tolkning av de sammenhengene vi finner når det gjelder arbeidet med de ulike delmålene.

Tabell 43: Sammenheng mellom rådgivernes oppfatning av sentrenes betydning for oppnåelse av delmålene i I-A-avtalen.

Senterets betydning: Tilrettelegging		Senterets betydning: Forlenget yrkesaktivitet	Senterets betydning: Sykefravær
Senterets betydning: Rekruttering	,276**	,400**	,198**
	,000	,000	,000
	353	354	354
Senterets betydning: Tilrettelegging		,346**	,458**
		,000	,000
		355	355
Senterets betydning: Forlenget arbeids- aktivitet			,298**
			,000
		357	356

Det kan være vanskeligere å tolke sammenhengen mellom arbeid for å øke

rekrutteringen av ansatte til virksomheten og de øvrige delmålene, som i hovedsak gjelder personer som allerede er ansatt. Delmålet om forlenget yrkesaktivitet kan i enkelte tilfeller gå sammen med rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, men det vil langt fra alltid være slik da rekruttering i hovedsak gjelder unge med nedsatt funksjonsevne.

En mulig alternativ tolkning av sammenhengene som fremgår i tabellen over kan skyldes at rådgiverne i liten grad synes det er meningsfullt å skille mellom de ulike delmålene. Dette kan skyldes at de har hovedfokus på hovedformålet med IA-avtalen, nemlig å bidra til et inkluderende arbeidsliv generelt sett. I dette ligger at man arbeider for en generell dreining av forståelsen av både funksjonsevne og arbeidsevne, og da slik at fokus rettes mot virksomhetenes holdninger til inkludering og styrker og evner hos enkeltpersoner i og utenfor arbeidslivet.

Vi ville også undersøke om det er samsvar mellom tiden man bruker på et delmål og oppfatning om at arbeidet har betydning for resultatet. Tabellen nedenfor viser at vi finner et slikt samsvar innenfor enkelte delmål, men ikke for alle.

Tabell 44: Sammenhenger mellom oppgitt betydning og tidsbruk innenfor de ulike delmålene.

		Betydning Rekrut- tering	Betydning Forlen- gelse	Betydning Syke- fravær	Tid Syke- fravær	Tid Rekrut- tering	Tid Tilrette- legging	Tid Forlenget yrkesak- tivitet	Tid Interne aktiviteter
Betydning Til rette- legging	Pearson Correla- tion	,276**	,346**	,458**	,020	-,014	,208**	-,089	-,112*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,708	,798	,000	,106	,041
	N	353	355	355	344	345	342	335	336
Betydning Rekrutte- ring	Pearson Correla- tion		,400**	,198**	-,089	,088	-,013	,012	-,045
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,101	,104	,807	,823	,409
	N		354	354	343	344	341	334	335
Betydning Forlengelse	Pearson Correla- tion			,298**	-,082	-,007	-,021	,258**	,033

	Sig. (2-tailed)			,000	,129	,901	,692	,000	,552
	N			356	345	346	343	336	337
Betydning Sykefravær	Pearson Correla- tion				,168**	,029	,039	,022	-,076
	Sig. (2-tailed)				,002	,596	,470	,684	,162
	N				345	346	344	336	338
Tid Syke- fravær	Pearson Correla- tion					-,150**	,241**	,139*	-,188**
	Sig. (2-tailed)					,006	,000	,011	,001
	N					339	336	331	329
Tid Rre- kruttering	Pearson Correla- tion						,407**	,024	-,114*
	Sig. (2-tailed)						,000	,669	,039
	N						338	329	331
Tid Tilret- te-legging	Pearson Correla- tion							,126*	-,022
	Sig. (2-tailed)							,022	,693
	N							332	330
Tid Forlen- gelse	Pearson Correla- tion								,018
	Sig. (2-tailed)								,753
	N								322

Vi finner en signifikant sammenheng mellom tidsbruk og oppgitt betydning når det gjelder arbeidet med tilrettelegging og forlenget yrkesaktivitet, men ikke når det gjelder rekruttering. Det er også en signifikant sammenheng mellom tidsbruk og uttrykte resultater når det gjelder sykefravær, men denne sammenhengen er ikke like sterk som for tilrettelegging og forlenget yrkesaktivitet. Det kan være vanskelig å tolke årsaken til denne variasjonen i sammenhenger. En mulig tolkning kan være at resultatet av arbeidet med rekruttering vurderes ut fra hva NAV har oppnådd samlet, i og med at flere deler av NAV har en aktiv rolle i dette arbeidet. Tabellen kan ellers være et mulig utgangspunkt for videre drøftinger internt i NAV.

Litteraturliste

- Campbell, D./Stanley, J 1966. Experimental and quasi-experimental designs for research. Houghton Mifflin Company.
- Dakem, E./Synnovate: Undersøkelse om oppfølgingspraksis av sykmeldte i statlige virksomheter. 2010.
- Dye, T. 2008 "Understanding public policy" Pearson: Prentice Hall.
- Econ, 2003. Inkluderende arbeidslivsvirksomheter – plass til alle? ECON-rapport nr. 2003-047.
- Econ, 2005. 16 IA-virksomheter to år etter. ECON-rapport nr. 2005-051.
- Halvorsen, A/Madsen, E.L/Jentoft, N 2013. Evaluering – Tradisjoner, praksis, mangfold. Fagbokforlaget.
- Hammer, T 2007. The Inclusive Working Life Agreement in Practice. HR Policy in Enterprises With and Without an IA Agreement. NOVA.
- Hansen, I/Svalund, J 2007. Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde. FAFO-notat 2007:04.
- Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. 4. mars 2014-31. desember 2018 (IA-avtalen)
- NAV Arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver 2010-13. NAV 2011.
- Lipsky, Michael 1980. Street-level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services. Russel Sage Foundation.
- Mandal, R/Ose, S.O. 2015. Social responsibility at company level and inclusion of disabled persons: the case of Norway. Scandinavian Journal of Disability Research, 2015 Vol 17, NO. 2, 167-187.
- Moe, A 2000. Aktiv arbeidsmarkedspolitik 1989-1995. Tidsskrift for Samfunnsforskning 2000:1.
- Midtsundstad, T.: Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv. FAFO-rapport 2014:30
- Molden, TH og T Tøssebro, 2012. Yrkesdeltakelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne 1973-2010. I doktoravhandling Funksjonshemming - definisjoner, operasjonserliseringer og konsekvenser i empirisk forskning. Trondheim: NTNU.
- Mohr, L 1995. Impact analysis for program evaluation. Sage Publications.
- Nordrik, B, 2008. Curriculum Vitae: Ung og ufør. Om unge uføres erfarte avgang fra arbeidslivet og deres fremtidsvurderinger. Rapport, DeFacto Kunnskapssenter for fagorganiserte
- Olsen, T/Jentoft, N/Jensen, H 2009. Et liv jeg ikke valgte. Om unge uføre i fire fylker. FoU-rapport nr.9. Universitetet i Agder og Agderforskning.
- Proba Samfunnsanalyse 2013. IA-avtalen i praksis. Små og mellomstore virksomheter. Proba-rapport 2013:11.
- Senter for statlig økonomistyring 2010. Resultatmåling. Mål og resultatmåling i staten.

- Sintef 2013 (Ose, S.O/Dyrstad, K/Slettebak, R/Lippestad, J/Mandal, R/Brattlid, I/Jensberg, H). Evaluering av IA-avtalen (2010-2013). Sintef-rapport 2013.
- Sintef 2014 (Dyrstad, K/Mandal, R./Ose, S.). Evaluering av jobbstrategien for personer med nedsatt funksjonsevne. Sintef-rapport.
- Skarpaas, I/Svare, H. 2014. Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne – på ordinær måte. AFI-rapport 2014:9.
- Svalund, J. og Skog Hansen, I.L.: Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. FAFO-rapport 2013:54
- Vågen, S 2015 (leder for ekspertutvalg). Et NAV med muligheter: Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet. Gjennomgang av NAV. Sluttrapport fra Ekspertgruppen, april 2015.
- Winter, S./Nielsen, V. 2010: Implementering af politik. Aarhus: Academica

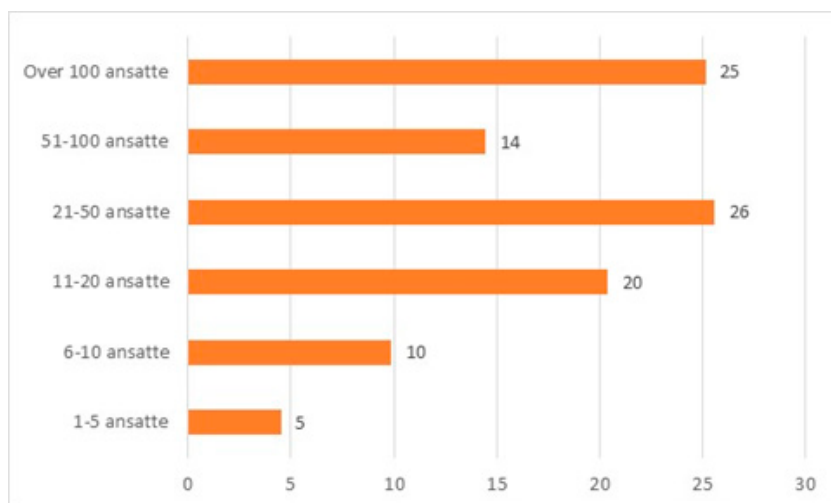
Vedlegg fra Del 1

For hvert IA-virksomhet i utvalget foreligger flere bakgrunnsvariabler. Disse brukes i segmenteringsanalyser, det vil si analyser hvor vi kartlegger variasjoner i effekt og måloppnåelse mellom ulike kategorier av virksomheter. Variablene hentes både fra spørreskjemaet og fra NAVs registre. I det følgende gis en kort presentasjon av variablene.

Antall ansatte

Vi besitter to kilder til informasjon av antall ansatte. NAVs sentrale register (Arena) viser antall ansatte i hver IA-virksomhet. I vår evaluering blir denne informasjonen upresis, siden det er uklart om antall ansatte gjelder virksomheten som respondenten svarer på vegne av. For eksempel kan en risikere at en respondent svarer på vegne av en kommunal enhet med 20 ansatte, men i registrene fremkommer det totale antall ansatte i hele kommunen. Vi anvender derfor ikke denne informasjonen, men baseres i stedet analysene på respondentenes egne svar om antall ansatte i virksomheten man svarer på vegne av.

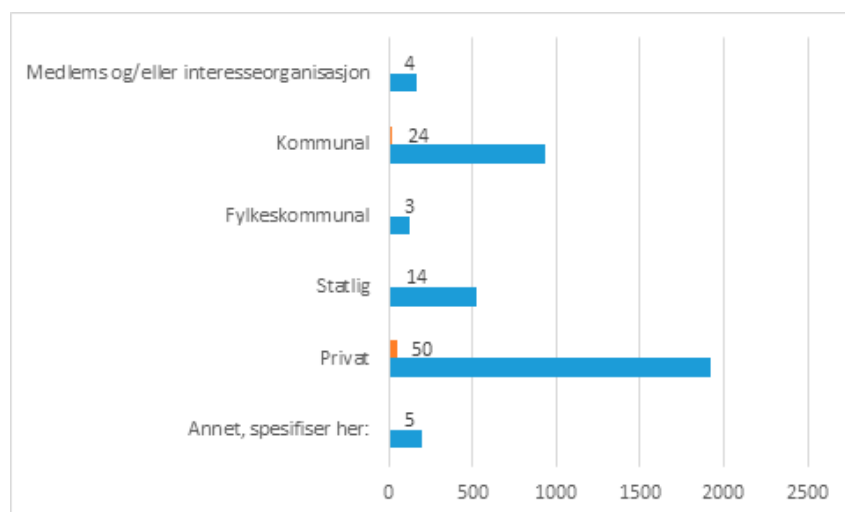
Antall ansatte i virksomhetene i utvalget. Basert på survey. Prosent.



Sektor

Her anvendes informasjon både fra NAVs registre og fra survey. *Sektortilhørighet* baseres på respondentenes egne svar (privat, statlig, fylkeskommunal, kommunal, organisasjon eller annet).

Sektortilhørighet i utvalget. Basert på survey. Prosent.

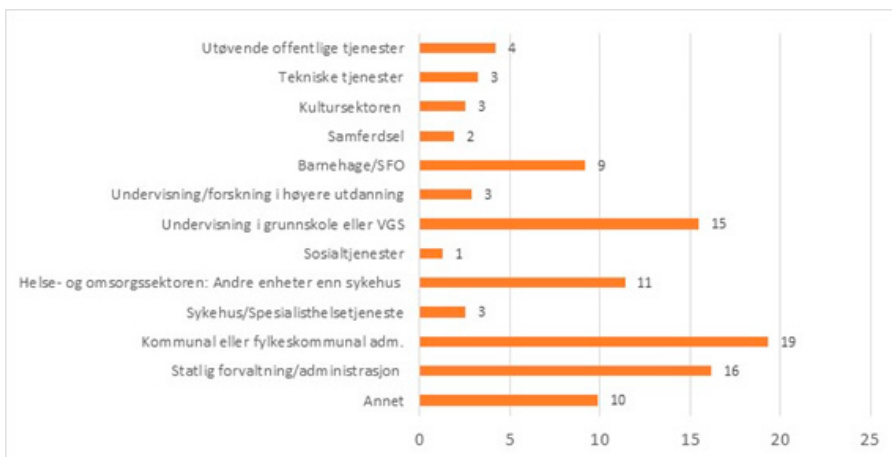


Nøyaktig halvparten av respondentene kommer fra privat sektor, mens omtrent 40 er offentlig virksomhet.

Bransje/Fagfelt

Respondenter i offentlig sektor bedt om å oppgi *hvor i offentlig sektor man jobber*, mens registerdata anvendes til å kartlegge *bransjetilhørighet*. Dette er en variabel som dekker både offentlig og privat sektor. Den baseres på standard bransjeinndeling hos SSB, men vi har slått sammen små bransjer til en «annet-kategori».

Hvor i offentlig sektor jobber respondentene. Basert på survey. Prosent.



I analysene er de minste grupperingene slått sammen til en «annet-kategori».

Bransjetilhørighet. Hentet fra Arena-registeret. Prosent.



Også her slås enkelte små kategorier slått sammen til en «annet-kategori» i analysene.

Vedlegg fra Del 2

Tabell V.1: Omfanget av informasjon om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd som gis til virksomhetene fordelt etter fylke. Antall og prosent.

	Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd				Total
	Aldri	Sjelden	Ofte	Svært ofte	
Akershus	0	2	9	11	22
	0,0%	9,1%	40,9%	50,0%	100,0%
Aust-Agder	0	1	2	5	8
	0,0%	12,5%	25,0%	62,5%	100,0%
Buskerud	0	1	9	9	19
	0,0%	5,3%	47,4%	47,4%	100,0%
Finnmark	0	1	5	3	9
	0,0%	11,1%	55,6%	33,3%	100,0%
Hedmark	1	0	10	6	17
	5,9%	0,0%	58,8%	35,3%	100,0%
Hordaland	0	1	4	19	24
	0,0%	4,2%	16,7%	79,2%	100,0%
Møre og Romsdal	0	0	4	11	15
	0,0%	0,0%	26,7%	73,3%	100,0%
Nordland	1	5	7	11	24
	4,2%	20,8%	29,2%	45,8%	100,0%
Nord-Trøndelag	0	1	4	5	10
	0,0%	10,0%	40,0%	50,0%	100,0%
Oppland	0	0	7	12	19
	0,0%	0,0%	36,8%	63,2%	100,0%
Oslo	0	2	6	17	25
	0,0%	8,0%	24,0%	68,0%	100,0%
Rogaland	1	1	6	13	21
	4,8%	4,8%	28,6%	61,9%	100,0%
Sogn og Fjordane	0	1	2	6	9
	0,0%	11,1%	22,2%	66,7%	100,0%
Sør-Trøndelag	1	3	6	13	23
	4,3%	13,0%	26,1%	56,5%	100,0%
Telemark	0	0	3	10	13
	0,0%	0,0%	23,1%	76,9%	100,0%
Troms	0	1	9	1	11
	0,0%	9,1%	81,8%	9,1%	100,0%
Vest-Agder	0	1	2	9	12
	0,0%	8,3%	16,7%	75,0%	100,0%
Vestfold	0	2	1	6	9
	0,0%	22,2%	11,1%	66,7%	100,0%
Østfold	0	2	7	12	21
	0,0%	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%
ALLE	4	25	103	179	311
	1,3%	8,0%	33,1%	57,6%	100,0%

Tabell V.2: Omfanget av informasjon om lønnstilskudd som gis til virksomhetene fordelt etter fylke. Antall og prosent.

	Lønnstilskudd				Total
	Aldri	Sjelden	Ofte	Svært ofte	
Akershus	2 8,7%	14 60,9%	4 17,4%	3 13,0%	23 100,0%
Aust-Agder	0 0,0%	5 62,5%	3 37,5%	0 0,0%	8 100,0%
Buskerud	0 0,0%	16 84,2%	1 5,3%	2 10,5%	19 100,0%
Finnmark	0 0,0%	8 88,9%	1 11,1%	0 0,0%	9 100,0%
Hedmark	3 17,6%	10 58,8%	4 23,5%	0 0,0%	17 100,0%
Hordaland	2 8,3%	17 70,8%	4 16,7%	1 4,2%	24 100,0%
Møre og Romsdal	0 0,0%	10 66,7%	4 26,7%	1 6,7%	15 100,0%
Nordland	3 12,5%	18 75,0%	3 12,5%	0 0,0%	24 100,0%
Nord-Trøndelag	2 20,0%	6 60,0%	2 20,0%	0 0,0%	10 100,0%
Oppland	3 15,8%	11 57,9%	4 21,1%	1 5,3%	19 100,0%
Oslo	1 3,8%	13 50,0%	10 38,5%	2 7,7%	26 100,0%
Rogaland	3 14,3%	16 76,2%	2 9,5%	0 0,0%	21 100,0%
Sogn og Fjordane	1 11,1%	7 77,8%	1 11,1%	0 0,0%	9 100,0%
Sør-Trøndelag	3 13,0%	14 60,9%	6 26,1%	0 0,0%	23 100,0%
Telemark	2 15,4%	7 53,8%	3 23,1%	1 7,7%	13 100,0%
Troms	0 0,0%	7 70,0%	2 20,0%	1 10,0%	10 100,0%
Vest-Agder	3 25,0%	5 41,7%	3 25,0%	1 8,3%	12 100,0%
Vestfold	2 22,2%	3 33,3%	3 33,3%	1 11,1%	9 100,0%
Østfold	5 23,8%	12 57,1%	4 19,0%	0 0,0%	21 100,0%
ALLE	35 11,2%	199 63,8%	64 20,5%	14 4,5%	312 100,0%

Tabell V.3: Omfanget av informasjon om tilretteleggingsgarantien som gis til virksomhetene fordelt etter fylke. Antall og prosent.

	Tilretteleggingsgarantien				Total
	Aldri	Sjelden	Ofte	Svært ofte	
Akershus	2	14	5	2	23
	8,7%	60,9%	21,7%	8,7%	100,0%
Aust-Agder	1	5	1	1	8
	12,5%	62,5%	12,5%	12,5%	100,0%
Buskerud	1	10	6	2	19
	5,3%	52,6%	31,6%	10,5%	100,0%
Finnmark	0	8	1	0	9
	0,0%	88,9%	11,1%	0,0%	100,0%
Hedmark	1	6	7	3	17
	5,9%	35,3%	41,2%	17,6%	100,0%
Hordaland	5	16	1	2	24
	20,8%	66,7%	4,2%	8,3%	100,0%
Møre og Romsdal	1	6	7	1	15
	6,7%	40,0%	46,7%	6,7%	100,0%
Nordland	3	17	4	0	24
	12,5%	70,8%	16,7%	0,0%	100,0%
Nord-Trøndelag	0	5	3	2	10
	0,0%	50,0%	30,0%	20,0%	100,0%
Oppland	5	10	2	2	19
	26,3%	52,6%	10,5%	10,5%	100,0%
Oslo	7	18	1	0	26
	26,9%	69,2%	3,8%	0,0%	100,0%
Rogaland	3	7	10	1	21
	14,3%	33,3%	47,6%	4,8%	100,0%
Sogn og Fjordane	0	6	3	0	9
	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
Sør-Trøndelag	4	16	3	0	23
	17,4%	69,6%	13,0%	0,0%	100,0%
Telemark	0	8	4	1	13
	0,0%	61,5%	30,8%	7,7%	100,0%
Troms	0	7	1	2	10
	0,0%	70,0%	10,0%	20,0%	100,0%
Vest-Agder	2	6	3	1	12
	16,7%	50,0%	25,0%	8,3%	100,0%
Vestfold	1	6	2	0	9
	11,1%	66,7%	22,2%	0,0%	100,0%
Østfold	4	13	4	0	21
	19,0%	61,9%	19,0%	0,0%	100,0%
ALLE	40	184	68	20	312
	12,8%	59,0%	21,8%	6,4%	100,0%

Tabell V.4: Omfanget av informasjon om tiltaket «Raskere tilbake» som gis til virksomhetene fordelt etter fylke. Antall og prosent.

	Raskere tilbake				Total
	Aldri	Sjelden	Oftre	Svært ofte	
Akershus	0	9	13	1	23
	0,0%	39,1%	56,5%	4,3%	100,0%
Aust-Agder	0	2	4	2	8
	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Buskerud	0	5	9	5	19
	0,0%	26,3%	47,4%	26,3%	100,0%
Finnmark	0	4	5	0	9
	0,0%	44,4%	55,6%	0,0%	100,0%
Hedmark	3	11	3	0	17
	17,6%	64,7%	17,6%	0,0%	100,0%
Hordaland	2	7	8	6	23
	8,7%	30,4%	34,8%	26,1%	100,0%
Møre og Romsdal	0	4	9	2	15
	0,0%	26,7%	60,0%	13,3%	100,0%
Nordland	4	10	8	1	23
	17,4%	43,5%	34,8%	4,3%	100,0%
Nord-Trøndelag	0	5	5	0	10
	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Oppland	4	4	7	4	19
	21,1%	21,1%	36,8%	21,1%	100,0%
Oslo	2	11	8	5	26
	7,7%	42,3%	30,8%	19,2%	100,0%
Rogaland	2	13	2	3	20
	10,0%	65,0%	10,0%	15,0%	100,0%
Sogn og Fjordane	1	6	2	0	9
	11,1%	66,7%	22,2%	0,0%	100,0%
Sør-Trøndelag	5	10	8	0	23
	21,7%	43,5%	34,8%	0,0%	100,0%
Telemark	1	2	7	3	13
	7,7%	15,4%	53,8%	23,1%	100,0%
Troms	0	2	7	2	11
	0,0%	18,2%	63,6%	18,2%	100,0%
Vest-Agder	1	2	7	2	12
	8,3%	16,7%	58,3%	16,7%	100,0%
Vestfold	1	3	4	1	9
	11,1%	33,3%	44,4%	11,1%	100,0%
Østfold	0	7	10	4	21
	0,0%	33,3%	47,6%	19,0%	100,0%
ALLE	26	117	126	41	310
	8,4%	37,7%	40,6%	13,2%	100,0%

Tabell V.5: Omfanget av informasjon om tilrettelegging fra Hjelpemiddelsentralen
Antall og prosent.

	: Tilrettelegging fra Hjelpemiddelsentralen				Total
	Aldri	Sjelden	Oft	Svært ofte	
Akershus	2 8,7%	18 78,3%	2 8,7%	1 4,3%	23 100,0%
Aust-Agder	0 0,0%	4 50,0%	4 50,0%	0 0,0%	8 100,0%
Buskerud	0 0,0%	14 73,7%	3 15,8%	2 10,5%	19 100,0%
Finnmark	0 0,0%	9 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	9 100,0%
Hedmark	2 11,8%	8 47,1%	7 41,2%	0 0,0%	17 100,0%
Hordaland	7 29,2%	12 50,0%	4 16,7%	1 4,2%	24 100,0%
Møre og Romsdal	0 0,0%	11 73,3%	3 20,0%	1 6,7%	15 100,0%
Nordland	2 8,3%	13 54,2%	7 29,2%	2 8,3%	24 100,0%
Nord-Trøndelag	0 0,0%	6 60,0%	3 30,0%	1 10,0%	10 100,0%
Oppland	4 21,1%	10 52,6%	5 26,3%	0 0,0%	19 100,0%
Oslo	0 0,0%	19 73,1%	4 15,4%	3 11,5%	26 100,0%
Rogaland	1 4,8%	13 61,9%	7 33,3%	0 0,0%	21 100,0%
Sogn og Fjordane	1 11,1%	6 66,7%	2 22,2%	0 0,0%	9 100,0%
Sør-Trøndelag	3 14,3%	13 61,9%	5 23,8%	0 0,0%	21 100,0%
Telemark	1 7,7%	5 38,5%	5 38,5%	2 15,4%	13 100,0%
Troms	0 0,0%	6 60,0%	4 40,0%	0 0,0%	10 100,0%
Vest-Agder	0 0,0%	5 41,7%	5 41,7%	2 16,7%	12 100,0%
Vestfold	1 11,1%	6 66,7%	1 11,1%	1 11,1%	9 100,0%
Østfold	1 4,8%	14 66,7%	4 19,0%	2 9,5%	21 100,0%
ALLE	25 8,1%	192 61,9%	75 24,2%	18 5,8%	310 100,0%

Tabell V.6: Omfanget av informasjon om praksisplass via NAV fordelt etter fylke. Antall og prosent.

	Praksisplass/arbeidstrening via NAV				Total
	Aldri	Sjelden	Oftre	Svært ofte	
Akershus	0 0,0%	5 21,7%	11 47,8%	7 30,4%	23 100,0%
Aust-Agder	0 0,0%	5 62,5%	2 25,0%	1 12,5%	8 100,0%
Buskerud	0 0,0%	6 31,6%	6 31,6%	7 36,8%	19 100,0%
Finnmark	0 0,0%	6 66,7%	3 33,3%	0 0,0%	9 100,0%
Hedmark	1 5,9%	2 11,8%	8 47,1%	6 35,3%	17 100,0%
Hordaland	2 8,3%	5 20,8%	11 45,8%	6 25,0%	24 100,0%
Møre og Romsdal	0 0,0%	2 13,3%	9 60,0%	4 26,7%	15 100,0%
Nordland	3 12,5%	8 33,3%	11 45,8%	2 8,3%	24 100,0%
Nord-Trøndelag	0 0,0%	5 50,0%	5 50,0%	0 0,0%	10 100,0%
Oppland	1 5,3%	5 26,3%	9 47,4%	4 21,1%	19 100,0%
Oslo	3 11,5%	8 30,8%	8 30,8%	7 26,9%	26 100,0%
Rogaland	1 4,8%	3 14,3%	15 71,4%	2 9,5%	21 100,0%
Sogn og Fjordane	0 0,0%	2 22,2%	5 55,6%	2 22,2%	9 100,0%
Sør-Trøndelag	2 9,1%	3 13,6%	15 68,2%	2 9,1%	22 100,0%
Telemark	1 7,7%	3 23,1%	6 46,2%	3 23,1%	13 100,0%
Troms	0 0,0%	2 22,2%	5 55,6%	2 22,2%	9 100,0%
Vest-Agder	0 0,0%	5 41,7%	4 33,3%	3 25,0%	12 100,0%
Vestfold	1 11,1%	1 11,1%	5 55,6%	2 22,2%	9 100,0%
Østfold	1 4,8%	12 57,1%	7 33,3%	1 4,8%	21 100,0%
ALLE	16 5,2%	88 28,4%	145 46,8%	61 19,7%	310 100,0%

Tabell V.7: Omfanget av informasjon om IA-plass fordelt etter fylke. Antall og prosent.

	IA-plass				Total
	Aldri	Sjelden	Ofte	Svært ofte	
Akershus	8	12	2	1	23
	34,8%	52,2%	8,7%	4,3%	100,0%
Aust-Agder	0	2	6	0	8
	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
Buskerud	0	8	8	3	19
	0,0%	42,1%	42,1%	15,8%	100,0%
Finnmark	0	3	6	0	9
	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
Hedmark	1	7	6	3	17
	5,9%	41,2%	35,3%	17,6%	100,0%
Hordaland	2	2	11	9	24
	8,3%	8,3%	45,8%	37,5%	100,0%
Møre og Romsdal	0	2	6	6	14
	0,0%	14,3%	42,9%	42,9%	100,0%
Nordland	2	4	10	7	23
	8,7%	17,4%	43,5%	30,4%	100,0%
Nord-Trøndelag	0	4	6	0	10
	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%
Oppland	5	5	7	2	19
	26,3%	26,3%	36,8%	10,5%	100,0%
Oslo	0	3	6	16	25
	0,0%	12,0%	24,0%	64,0%	100,0%
Rogaland	1	3	13	2	19
	5,3%	15,8%	68,4%	10,5%	100,0%
Sogn og Fjordane	0	3	6	0	9
	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
Sør-Trøndelag	4	7	12	0	23
	17,4%	30,4%	52,2%	0,0%	100,0%
Telemark	3	4	5	0	12
	25,0%	33,3%	41,7%	0,0%	100,0%
Troms	0	3	5	3	11
	0,0%	27,3%	45,5%	27,3%	100,0%
Vest-Agder	1	5	5	1	12
	8,3%	41,7%	41,7%	8,3%	100,0%
Vestfold	0	3	4	2	9
	0,0%	33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
Østfold	0	7	12	2	21
	0,0%	33,3%	57,1%	9,5%	100,0%
ALLE	27	87	136	57	307
	8,8%	28,3%	44,3%	18,6%	100,0%

Tabell V.8: Omfanget av informasjon om arbeidstrening via tiltaksarrangør. Antall og prosent.

	Arbeidstrening via tiltaksarrangør				Total
	Aldri	Sjelden	Ofte	Svært ofte	
Akershus	3 13,0%	9 39,1%	9 39,1%	2 8,7%	23 100,0%
Aust-Agder	1 12,5%	6 75,0%	1 12,5%	0 0,0%	8 100,0%
Buskerud	2 10,5%	15 78,9%	1 5,3%	1 5,3%	19 100,0%
Finnmark	5 55,6%	4 44,4%	0 0,0%	0 0,0%	9 100,0%
Hedmark	5 31,3%	9 56,3%	2 12,5%	0 0,0%	16 100,0%
Hordaland	4 16,7%	16 66,7%	4 16,7%	0 0,0%	24 100,0%
Møre og Romsdal	2 13,3%	12 80,0%	1 6,7%	0 0,0%	15 100,0%
Nordland	6 25,0%	13 54,2%	5 20,8%	0 0,0%	24 100,0%
Nord-Trøndelag	2 20,0%	8 80,0%	0 0,0%	0 0,0%	10 100,0%
Oppland	4 21,1%	9 47,4%	5 26,3%	1 5,3%	19 100,0%
Oslo	5 19,2%	15 57,7%	5 19,2%	1 3,8%	26 100,0%
Rogaland	8 38,1%	10 47,6%	3 14,3%	0 0,0%	21 100,0%
Sogn og Fjordane	2 22,2%	6 66,7%	1 11,1%	0 0,0%	9 100,0%
Sør-Trøndelag	4 17,4%	13 56,5%	6 26,1%	0 0,0%	23 100,0%
Telemark	3 23,1%	6 46,2%	3 23,1%	1 7,7%	13 100,0%
Troms	3 30,0%	5 50,0%	2 20,0%	0 0,0%	10 100,0%
Vest-Agder	4 33,3%	5 41,7%	2 16,7%	1 8,3%	12 100,0%
Vestfold	1 11,1%	5 55,6%	1 11,1%	2 22,2%	9 100,0%
Østfold	3 14,3%	11 52,4%	7 33,3%	0 0,0%	21 100,0%
ALLE	67 21,5%	177 56,9%	58 18,6%	9 2,9%	311 100,0%

Tabell V.9: Omfanget av informasjon om andre typer arbeidstrening. Antall og prosent.

0	Andre typer arbeidstrening				Total
	Aldri	Sjelden	Ofte	Svært ofte	
Akershus	5 21,7%	11 47,8%	5 21,7%	2 8,7%	23 100,0%
Aust-Agder	1 12,5%	6 75,0%	1 12,5%	0 0,0%	8 100,0%
Buskerud	4 21,1%	15 78,9%	0 0,0%	0 0,0%	19 100,0%
Finnmark	4 44,4%	4 44,4%	1 11,1%	0 0,0%	9 100,0%
Hedmark	6 35,3%	8 47,1%	3 17,6%	0 0,0%	17 100,0%
Hordaland	8 33,3%	15 62,5%	1 4,2%	0 0,0%	24 100,0%
Møre og Romsdal	3 20,0%	10 66,7%	2 13,3%	0 0,0%	15 100,0%
Nordland	6 25,0%	15 62,5%	2 8,3%	1 4,2%	24 100,0%
Nord-Trøndelag	4 40,0%	4 40,0%	2 20,0%	0 0,0%	10 100,0%
Oppland	7 36,8%	11 57,9%	1 5,3%	0 0,0%	19 100,0%
Oslo	5 20,0%	17 68,0%	2 8,0%	1 4,0%	25 100,0%
Rogaland	8 38,1%	11 52,4%	1 4,8%	1 4,8%	21 100,0%
Sogn og Fjordane	1 11,1%	7 77,8%	1 11,1%	0 0,0%	9 100,0%
Sør-Trøndelag	7 30,4%	13 56,5%	3 13,0%	0 0,0%	23 100,0%
Telemark	3 23,1%	7 53,8%	2 15,4%	1 7,7%	13 100,0%
Troms	3 27,3%	7 63,6%	1 9,1%	0 0,0%	11 100,0%
Vest-Agder	5 41,7%	4 33,3%	2 16,7%	1 8,3%	12 100,0%
Vestfold	2 22,2%	5 55,6%	2 22,2%	0 0,0%	9 100,0%
Østfold	4 19,0%	10 47,6%	6 28,6%	1 4,8%	21 100,0%
ALLE	86 27,6%	180 57,7%	38 12,2%	8 2,6%	312 100,0%

Tabell V.10: Omfanget av informasjon om andre tiltak fordelt etter fylke. Antall og prosent.

0	Andre typer arbeidstrening				Total
	Aldri	Sjelden	Ofte	Svært ofte	
Akershus	5 21,7%	11 47,8%	5 21,7%	2 8,7%	23 100,0%
Aust-Agder	1 12,5%	6 75,0%	1 12,5%	0 0,0%	8 100,0%
Buskerud	4 21,1%	15 78,9%	0 0,0%	0 0,0%	19 100,0%
Finnmark	4 44,4%	4 44,4%	1 11,1%	0 0,0%	9 100,0%
Hedmark	6 35,3%	8 47,1%	3 17,6%	0 0,0%	17 100,0%
Hordaland	8 33,3%	15 62,5%	1 4,2%	0 0,0%	24 100,0%
Møre og Romsdal	3 20,0%	10 66,7%	2 13,3%	0 0,0%	15 100,0%
Nordland	6 25,0%	15 62,5%	2 8,3%	1 4,2%	24 100,0%
Nord-Trøndelag	4 40,0%	4 40,0%	2 20,0%	0 0,0%	10 100,0%
Oppland	7 36,8%	11 57,9%	1 5,3%	0 0,0%	19 100,0%
Oslo	5 20,0%	17 68,0%	2 8,0%	1 4,0%	25 100,0%
Rogaland	8 38,1%	11 52,4%	1 4,8%	1 4,8%	21 100,0%
Sogn og Fjordane	1 11,1%	7 77,8%	1 11,1%	0 0,0%	9 100,0%
Sør-Trøndelag	7 30,4%	13 56,5%	3 13,0%	0 0,0%	23 100,0%
Telemark	3 23,1%	7 53,8%	2 15,4%	1 7,7%	13 100,0%
Troms	3 27,3%	7 63,6%	1 9,1%	0 0,0%	11 100,0%
Vest-Agder	5 41,7%	4 33,3%	2 16,7%	1 8,3%	12 100,0%
Vestfold	2 22,2%	5 55,6%	2 22,2%	0 0,0%	9 100,0%
Østfold	4 19,0%	10 47,6%	6 28,6%	1 4,8%	21 100,0%
ALLE	86 27,6%	180 57,7%	38 12,2%	8 2,6%	312 100,0%



Grafisk utforming og produksjon: NTNU Grafisk senter

ISBN 978-82-7570-458-8 (trykk)
ISBN 978-82-7570-459-5 (web)

NTNU Samfunnsforskning
Dragvoll Allé 38 B
7491 Trondheim, Norway
Tel: 73 59 63 00

E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no
Web: www.samforsk.no