



Kvalitativ undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Arbeidstrening

*Delrapport 1 i Evaluering av Arbeidstrening
Utarbeidet for Arbeids- og velferdsdirektoratet*

Om Oslo Economics

Oslo Economics utreder samfunnsfaglige problemstillinger og gir råd til bedrifter, myndigheter og organisasjoner. Våre analyser kan være et beslutningsgrunnlag for myndigheter, et informasjonsgrunnlag i rettslige prosesser, eller for interesseorganisasjoner. Vi forstår problemstillingene som oppstår i skjæringspunktet mellom marked og politikk.

Oslo Economics er et samfunnsfaglig rådgivningsmiljø med erfarne konsulenter med bakgrunn fra offentlig forvaltning og ulike forsknings- og analysemiljøer. Vi tilbyr innsikt basert på bransjeerfaring, fagkompetanse og et nettverk av samarbeidspartnere.

Arbeid og velferd

Oslo Economics jobber med en rekke forsknings- og utredningsprosjekter innen arbeidsliv, velferdstjenester og relaterte områder. Vi jobber for departementer, direktorater, kommuner, organisasjoner og private virksomheter.

Vi har konsulenter med doktorgrad i arbeidsmarkedsøkonomi og helseøkonomi, og samarbeider ofte med forskningsmiljøer på disse områdene. Våre medarbeidere har ekspertise i analyse av registerdata, gjennomføring og analyse av intervjuer og spørreundersøkelser på arbeids- og velferdsområdet.

Kvalitativ undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Arbeidstrening /OE-rapport 2023-58

© Oslo Economics, 27. september 2023

Kontaktperson:

Erik Magnus Sæther / Partner

ems@osloeconomics.no, Tel. 940 58 192

Foto: iStock.com/ Liubomyr Vorona

Innhold

Sammendrag og konklusjoner	5
1. Innledning	8
1.1 Mandat	8
1.2 Informasjonsgrunnlag	8
1.3 Leseveiledning	10
2. Om Arbeidstrening	11
2.1 Regelverk og rammer	11
2.2 Formålene med Arbeidstrening	11
2.3 Bruk av Arbeidstrening	12
2.4 Forskning på Arbeidstrening	12
3. NAVs bruk av Arbeidstrening	15
3.1 Kjennetegn ved deltakerne	15
3.2 Avklaringer	15
3.3 Deltakelse	18
3.4 Utfall	20
3.5 Barrierer og suksesskriterier	22
4. Ulike måter å bruke Arbeidstrening	23
4.1 Utprøving i arbeidslivet	24
4.2 Utprøving i spesifikk bransje	26
4.3 Arbeidserfaring	27
4.4 Få jobb i bedriften	28
4.5 Oppnå fagbrev/kompetansebevis	31
4.6 Språkopplæring	32
5. Resultater fra vignettstudie	34
5.1 Ung, lite motivert bruker uten fullført videregående	34
5.2 Ung bruker med påbegynt fagbrev	35
5.3 Tidligere flyktning og arbeidssøker	35
5.4 Innvandrere uten grunnskole og med dårlig norsk	36
5.5 Bruker med lang arbeidserfaring, men helseutfordringer	37
5.6 Arbeidssøker med uavklart arbeidsevne	37
6. Bruk av og erfaringer med Arbeidstrening blant arbeidsgivere	39
6.1 Ulike måter å bruke Arbeidstrening	39
6.2 Erfaringer med Arbeidstrening	41
6.3 Samarbeid med NAV	42
6.4 Konsekvenser av Arbeidstrening for øvrige ansatte	42
6.5 Suksessfaktorer	43

6.6 Er tiltaksdeltakere på Arbeidstrening mindre attraktive jobbsøkere? _____	43
7. Oppsummerende drøfting og foreløpige vurderinger _____	44
8. Referanser _____	47

Sammendrag og konklusjoner

Denne rapporten presenterer resultatene fra en kvalitativ undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket *Arbeidstrening*. Rapporten utgjør første del av en evaluering av tiltaket, og beskriver hvordan tiltaket brukes, hva som kjennetegner deltakere i tiltaket og innhold og oppfølging i tiltaket. Undersøkelsen er basert på intervjuer og arbeidsmøter med ansatte i NAV og arbeidsgivere som har hatt deltakere på *Arbeidstrening*.

Mandat og metode

Arbeidstrening er et arbeidsmarkedstiltak med tidsavgrenset arbeidsutprøving hos ordinære arbeidsgivere. Formålet er å prøve ut tiltaksdeltakernes muligheter på arbeidsmarkedet, gi relevant arbeidserfaring og bidra til å styrke deltakerens muligheter til å få ordinær ansettelse. Tiltaket retter seg mot arbeidssøkere med begrenset arbeidserfaring, og personer med nedsatt arbeidsevne som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i inntektsgivende arbeid.

Oslo Economics har, i samarbeid med Frischsenteret, fått i oppdrag av Arbeids- og velferdsdirektoratet å gjennomføre en evaluering av *Arbeidstrening*. Evalueringen er todelt. Del 1 er en kvalitativ kartlegging av innholdet i tiltaket og hvordan tiltaket brukes. Formålet er å belyse hvilke behov *Arbeidstrening* dekker, opp mot behovene tiltaket er ment å dekke. Del 2 er en kvantitativ analyse av resultater og effekter samt kostnads-effektiviteten av tiltaket. Denne rapporten presenterer funn fra del 1.

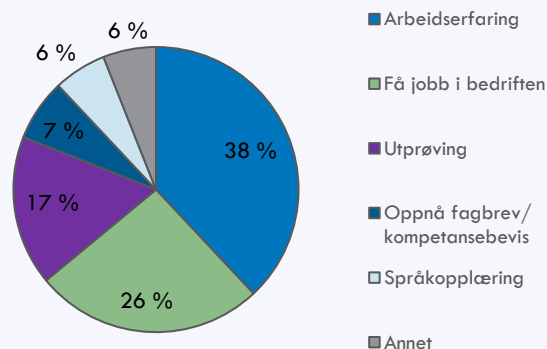
Rapporten er basert på intervjuer og arbeidsmøter med NAV-veiledere og arbeidsgivere. Vi har intervjuet og hatt arbeidsmøter med 25 veiledere fra 14 kontorer, som representerer NAV-kontor av varierende størrelse og med varierende andel brukere i *Arbeidstrening*. Vi har også intervjuet 22 arbeidsgivere, som har eller har hatt deltakere i *Arbeidstrening* i løpet av de siste to årene, samt arbeidsgiverforeninger og enkelte tidligere deltakere. Arbeidsgiverne er delvis rekruttert via NAV-kontorene og gjennom direkte kontakt med større virksomheter i bransjer som bruker tiltaket mest. Vi har grunn til å tro at utvalget av informanter er noe skjevt i retning av en overrepresentasjon av veiledere og arbeidsgivere som bruker tiltaket i tråd med formålet og har positive erfaringer. Det har særlig vært utfordrende å rekruttere arbeidsgivere som ikke har positive erfaringer med tiltaket.

Hvordan brukes *Arbeidstrening* av NAV?

Arbeidstrening ble innført i 2017 og erstattet det tidligere tiltaket *Arbeidspraksis* i ordinært arbeidsliv. Forskning har vist ingen eller negative effekter av *Arbeidspraksis* på overgang til arbeid. På bakgrunn av dette ble det gjort en rekke endringer i overgangen til *Arbeidstrening*, blant annet med krav om avklaring av formål og tettere oppfølging av deltakeren underveis. Siden den gang har antall deltakere på *Arbeidstrening* falt med over 60 prosent, og i 2022 var det i snitt 5 500 deltakere i *Arbeidstrening* hver måned. To tredjedeler av tiltaksdeltakerne har nedsatt arbeidsevne, mens en tredjedel er arbeidssøkere. Bruken er redusert mest blant arbeidssøkere. I underkant av halvparten av tiltaksdeltakerne i 2022 var under 30 år (42 prosent).

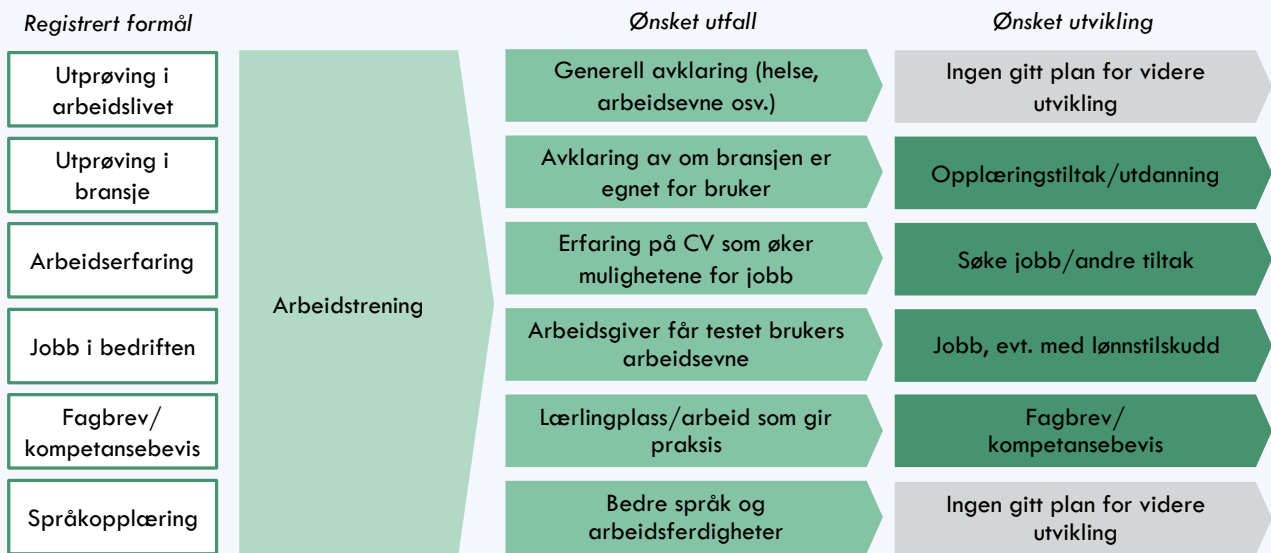
Arbeidstrening brukes for svært ulike brukere, og kan ha ulike formål (se Figur 1-1 og Figur 1-2). Hva som er de planlagte kortsiktige utfallene og utvikling på sikt vil derfor variere. Mange av deltakerne står i utgangspunktet ikke så langt unna arbeidslivet, og for disse deltakerne er formålet at de skal få jobb kort tid etter tiltaket, enten der de gjennomfører *Arbeidstrening* eller hos en annen arbeidsgiver. Det kan også være at tiltaket brukes for å prøve ut om en bransje eller et yrke er egnet for deltakeren, slik at vedkommende deretter kan begynne med en form for kompetanseheving som kvalifiserer til relevant arbeid. For brukere som står lenger unna arbeidslivet kan *Arbeidstrening* brukes for å avklare arbeidsevne eller andre behov, slik at NAV eventuelt kan tilby mer

Figur 1-1: Fordeling av deltakere etter formålet med *Arbeidstrening* (2021)



Kilde: NAV (2023)

Figur 1-2: Formål og ønskede utfall ved seks typiske brukerforløp i Arbeidstrening



spissede tiltak i etterkant. NAV-veileder avgjør hva som registreres som formålet med Arbeidstreningen, i samråd med deltakeren og arbeidsgiveren.

Det vanligste formålet er at deltakeren skal få arbeidserfaring. Dette er formålet ved i underkant av 40 prosent av tilfellene. I intervjuene forteller veiledere at dette formålet gjerne settes for brukere som ikke nødvendigvis står så langt unna arbeidslivet, men som har vanskeligheter med å få seg jobb på grunn av manglende erfaring. Ofte vet disse brukerne hva slags arbeid de ønsker. Arbeidstrening kan dermed bidra til at bruker får både praktisk erfaring og en referanse på CV-en. Typiske brukere kan være unge som ikke har rukket å opparbeide seg erfaring fra arbeidslivet, med behov for en referanse, eller brukere med innvandrerbakgrunn, som mangler arbeidserfaring fra Norge.

Omtrent 25 prosent av deltakerne har formål å få jobb i bedriften. Ofte har disse et konkret jobbønske. Det er en del overlapp på kjennetegnene mellom disse og brukere med formål om arbeidserfaring. I mange tilfeller er det hvorvidt man finner en arbeidsgiver som signaliserer mulighet for ansettelse eller ikke, som avgjør hvilket av de to formålene som settes.

I underkant av 20 prosent har formål om utprøving. I praksis er dette formålet todelt; det kan enten brukes om utprøving i arbeidslivet generelt, eller som utprøving i en spesifikk bransje. Formål om generell utprøving settes gjerne på brukere som vurderes å stå langt fra arbeidslivet. De kan ha behov for å avklare sin evne til å stå i jobb. Typiske brukere kan for eksempel være unge som har falt ut av videregående opplæring, som ikke har erfaring fra arbeidslivet og som har utfordringer med struktur og rammer i hverdagen. For denne gruppen kan hensikten være å avklare og trene brukers evne til oppmøte, sosiale ferdigheter og gjennomføring av oppgaver. Hvilken bransje som velges kan ha mindre betydning, men det viktigste er at arbeidsgiver har mulighet til oppfølging. Arbeidstrening med formål om utprøving i en spesifikk bransje, brukes for å teste hvordan bruker trives og fungerer i ønsket yrke eller bransje, før en eventuell opplæring eller utdanning i faget. I bransjer med mindre behov for formell kompetanse kan det også være aktuelt med direkte overgang til ordinært arbeid, fortrinnsvis hos samme arbeidsgiver.

I tillegg til disse tre mest brukte formålskategoriene, brukes Arbeidstrening også med mer spesifikke formål om å oppnå fagbrev/kompetansebevis over tid, språkopplæring eller annet. Det er en del variasjon mellom hvordan ulike NAV-veiledere bruker tiltaket. For eksempel er det noen veiledere som i forkant planlegger å kjede Arbeidstrening med midlertidig lønnstilskudd, mens andre bevisst ikke kjeder med lønnstilskudd i det hele tatt. Noen veiledere bruker nesten utelukkende arbeidsgivere som indikerer mulighet for ansettelse, for andre er dette mye mindre viktig. Det er også enkelte veiledere som har opprettet egne rutiner for hvor ofte man følger opp brukere på Arbeidstrening, og hvor lenge tiltaket kan vare.

Hvordan brukes Arbeidstrening av arbeidsgiverne?

Også arbeidsgivere bruker tiltaket på ulike måter. Enkelte store virksomheter bruker Arbeidstrening gjennom etablerte programmer for kompetansehevinge løp, i samarbeid med NAV og eventuelt andre aktører. I disse programmene kan mange deltakere tas opp samtidig og de tilbys et program som består av kompetanseheving, arbeidspraksis og jobbsøking. Disse virksomhetene har til dels formål å rekruttere ansatte, men formidler også

kandidater til andre virksomheter. Andre virksomheter har deltakere i Arbeidstrening mer eller mindre sporadisk, når NAV eller NAVs tiltaksleverandører tar kontakt med aktuelle kandidater. Noen av disse bruker tiltaket primært med ønske om rekruttering, og kan ha et fast samarbeid med NAV og deltakere i relativt like løp. Andre virksomheter har deltakere helt sporadisk, og da er det ikke gitt at virksomheten har ledige stillinger å tilby kandidatene i ettertid. For de fleste virksomhetene er samfunnsansvar en del av motivasjonen for å ta inn deltakere i Arbeidstrening.

Arbeidsgiverne vi har intervjuet forteller om både gode og dårlige enkelterfaringer. Mange forteller om gode erfaringer, for eksempel om tilfeller der deltakeren kommer fort inn i arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene på arbeidsplassen og tidlig anses som en ressurs. Flere forteller også om erfaringer der deltakerne har brukt lenger tid til å finne seg til rette på arbeidsplassen, men som etter en stund har fungert godt. Noen av disse har fått fast stilling i etterkant. Enkelte forteller også om mindre gode erfaringer. Dårlige erfaringer handler ofte om deltakere som ikke er motivert for oppgavene, deltakere som av ulike årsaker ikke møter opp, deltakere som har andre forventninger til tiltaksdeltakelse enn arbeidsplassen kan tilby, eller om deltakere som av andre årsaker ikke fungerer på arbeidsplassen. Flere nevner at dårlige erfaringer ofte skyldes språkutfordringer, som vanskeliggjør opplæring og kommunikasjon med tiltaksdeltaker. De opplever at Arbeidstrening fungerer mindre godt som språkpraksis fordi de andre ansatte på arbeidsplassen ikke har tid og ressurser til å lære opp deltakeren i språk. Flere nevner også at det kan være utfordrende situasjoner dersom deltakeren har store fysiske begrensninger som ikke er forenelig med arbeidsoppgavene.

Mange arbeidsgivere påpeker at samarbeidet med NAV og NAVs oppfølging av deltakeren underveis, er avgjørende for å lykkes med tiltaket. Det er særlig viktig at NAV kjenner godt til både arbeidsgiver og bruker, slik at de kan sørge for god jobbmach. Mange av arbeidsgiverne forteller om godt samarbeid med NAV, men det er også mange som forteller om mindre godt samarbeid, der NAV er vanskelig å få tak i og generelt gir dårlig oppfølging av deltakerne.

Drøfting og foreløpige vurderinger

Arbeidstrening fremstår som et variert tiltak som i praksis brukes for å dekke ulike formål. For mange av deltakerne er hensikten med Arbeidstrening å undersøke hva slags arbeid som kan være aktuelt for dem, eller om ordinært arbeid er realistisk i det hele tatt. Tiltaket brukes både for brukere som virker å ha relativt kort vei til arbeid, men som primært trenger arbeidserfaring, og for brukere som virker å ha lang vei til arbeid, som kanskje har prøvd andre tiltak før og som NAV er usikre på hva de bør tilby. Det er å forvente at en betydelig andel av deltakerne har andre utfall enn direkte overgang til ordinært arbeid. Mange vil ikke fungere godt i arbeidet, og NAV må da vurdere annen oppfølging. Slike «mislykkede» forsøk i arbeidslivet kan virke demotiverende og potensielt negativt på arbeidsevnen til bruker, særlig hvis bruker har opplevd flere slike utprøvinger som ikke har fungert. Andre fungerer godt i arbeidstreningen, og vil da kunne få relevant opplæring eller ordinært arbeid i etterkant, eventuelt i kombinasjon med midlertidig lønnstilskudd. I slike tilfeller kan arbeidstreningen altså betegnes som vellykket, selv om bruker ikke går direkte over til ordinært arbeid i etterkant. For NAV-veileder er det ikke lett å spå i forkant hvilke brukere som vil fungere og utvikle seg godt under arbeidstrening, og hvilke som ikke vil det. Noen ganger må man altså bare prøve seg frem i samarbeid med arbeidsgiver. Arbeidstrening er en arena for dette.

Den betydelige reduksjonen i bruken av Arbeidstrening siden tiltaket ble endret i 2017, tilsier at NAV har blitt strengere med tildeling av tiltaket; i tråd med hensiktene ved endring av tiltaket. Det synes å ha blitt mer bevissthet om at tiltaket må brukes med et spesifikt formål, at det krever oppfølging fra NAV underveis og at det krever god kjennskap til arbeidsgiver. Intervjuene tilsier at tiltaket i hovedsak brukes i tråd med det som er formålet med tiltaket og at Arbeidstrening i mindre grad enn tidligere brukes som «oppbevaring», uten gitte mål. Samtidig viser undersøkelsen at målgruppen er ganske diffus, at treffsikker bruk krever tett oppfølging fra NAV både i forkant og underveis og et tett samarbeid med arbeidsgivere, og at ulike veiledere bruker tiltaket ulikt. Det er grunn til å tro at NAV ikke alltid lykkes med å bruke tiltaket slik det er ment.

Vår foreløpige vurdering basert på den kvalitative undersøkelsen, er at Arbeidstrening fremstår som et nyttig tiltak i NAVs samlede tiltaksportefølje. Tiltaket bidrar til å dekke reelle behov blant NAV sine brukere og arbeidsgivere. Arbeidstrening utgjør også en viktig arena for samarbeid mellom NAV og arbeidsgivere, som kan være nyttig for begge parter. Samarbeidet gjennom tiltaket øker NAVs kompetanse om arbeidsgivere og knytter NAV nærmere til arbeidslivet. De viktigste årsakene til at Arbeidstrening ikke fungerer etter hensikten er antakeligvis utilstrekkelig oppfølging fra NAV-veiledere og mangelfullt samarbeid med arbeidsgivere. Bruken av Arbeidstrening ser altså ut til å måtte vurderes tett opp mot oppfølgingen som tilbys parallelt.

1. Innledning

Arbeidsmarkedstiltaket Arbeidstrening er rettet mot personer med lite arbeidserfaring, som har behov for bistand til å komme i arbeid. Tiltaket innebærer at deltakeren i en periode er på arbeidsutprøving hos en ordinær arbeidsgiver. På oppdrag for Arbeids- og velferdsdirektoratet har Oslo Economics gjennomført en evaluering av Arbeidstrening. Denne rapporten utgjør delrapport 1 og inneholder en kvalitativ evaluering av tiltaket.

Det kan være flere årsaker til at personer i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidsstyrken eller har redusert arbeidsdeltakelse. Arbeids- og velferdsetaten (NAV) tilbyr dem som av ulike grunner trenger bistand for å skaffe eller beholde arbeid, en bred portefølje av arbeidsmarkedstiltak. Ett av arbeidsmarkedstiltakene er Arbeidstrening (AT), som sammen med Arbeidsforberedende trening (AFT) erstattet tiltaket Arbeidspraksis i 2017. Arbeidstrening innebærer at deltakerne får arbeidserfaring hos en ordinær arbeidsgiver i en begrenset periode. Målgruppen er brukere som har lite arbeidserfaring, eller redusert arbeidsevne, og som trenger hjelp til å komme i arbeid (NAV, 2022).

1.1 Mandat

På oppdrag for Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomfører Oslo Economics, i samarbeid med Frischsenteret og førstemanuensis Ragnhild C. Schreiner, en evaluering av arbeidsmarkedstiltaket Arbeidstrening. Arbeidstrening har ikke tidligere blitt evaluert.

Kunnskap fra evalueringen skal brukes inn i Arbeids- og velferdsdirektoratet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet sine vurderinger av hvordan Arbeidstrening skal innrettes, og hvordan NAV bruker Arbeidstrening. Oppdraget skal inngå i kunnskapsgrunnlaget for å se arbeidsmarkedstiltakene og satsingsområdene i NAV i en helhetlig sammenheng.

Oppdraget er delt inn i to deler som leveres som to separate rapporter. Del 1 skal kartlegge innholdet i tiltaket og undersøke hvordan tiltaket brukes, gjennom etablering av virkningskjeder. Formålet er å vurdere hvilke behov Arbeidstrening faktisk dekker opp mot

behovene tiltaket er ment å dekke i henhold til forskrift. Del 2 er en analyse av resultater og effekter av tiltaket, og skal undersøke hvordan tiltaket bidrar til overgang til arbeid eller andre utfall, og undersøke kostnadseffektiviteten av tiltaket. Del 1 skal understøtte del 2, blant annet gjennom etableringen av virkningskjeder som synliggjør hvordan Arbeidstrening kan brukes på ulike måter, og hvilke forutsetninger som ligger til grunn for at man oppnår de ønskede effektene. Denne rapporten utgjør del 1 av oppdraget. Følgende overordnede temaer dekkes i denne rapporten:

- Innsøking og oppstart i tiltaket
- Samsvar mellom brukerens behov og hva de blir tilbudt
- Alternative tilbud og tiltak
- Gjennomføring og innhold i tiltaket
- Oppfølging på arbeidsplassen underveis
- Kombinasjon med andre virkemidler og tiltakskjeding
- Holdninger til deltakerne

1.2 Informasjonsgrunnlag

Til grunn for del 1 av oppdraget har vi gjennomført en omfattende informasjonsinnhenting gjennom kvalitative informasjonskilder. Vi har gjennomført dokumentstudier, analysert offentlig tilgjengelig statistikk, og gjennomført intervjuer og workshops med flere ulike aktører. Samlet belyser informasjonsgrunnlaget de ulike perspektivene rundt hvordan Arbeidstrening blir benyttet og fungerer.

Dokumentstudier

Innledningsvis i prosjektet og i informasjonsinnhenting har vi gjennomført en gjennomgang av relevant dokumentasjon og litteratur. Vi har også gjennomgått styrings- og rolleavklaringsdokumenter som tiltaksforskriften og rundskrivet om Arbeidstrening. I tillegg har vi gått gjennom tidligere forskning knyttet til effekter av arbeidsmarkedstiltak.

Intervjuer

Hovedinformasjonskilden til rapportens innhold er intervjuer med NAV-veiledere, arbeidsgivere og tiltaksdeltakere.

Vi har gjennomført 24 intervjuer med veiledere ved 14 ulike NAV-kontorer.¹ De intervjuede veilederne representerer NAV-kontorer fra alle de 12 NAV-fylkene, og er av varierende størrelse. Videre har vi

¹ Av disse jobber de fleste med tildeling av tiltak, men vi har også intervjuet et fåtall jobbspesialister som følger opp brukere i tiltaket Utvidet oppfølging. En del av disse

brukerne har Arbeidstrening parallelt med Utvidet oppfølging.

gjennomført intervjuer med 22 virksomheter, og tre arbeidsgiverorganisasjoner, samt to brukere som har erfaring med Arbeidstrening.

NAV-kontorene som ble intervjuet i prosjektet ble valgt ut av Oslo Economics. I utvelgelsen av kontorer ble det vektlagt at alle fylkene skulle representeres, og at kontorene skulle dekke arbeidsmarked av ulik størrelse. Veilederne ble rekruttert gjennom ledere ved de respektive kontorene.

Det har vært utfordrende å rekruttere virksomheter og brukere til intervju. For å komme i kontakt med virksomheter og deltakere, ba vi i første omgang NAV-veilederne ved kontorene om å ta kontakt med aktørene på vegne av oss. Det ble deretter gjennomført intervjuer med virksomheter og brukere som samtykket til å delta i prosjektet. På denne måten fikk vi rekruttert to deltakere, og seks arbeidsgivere. De øvrige virksomhetene ble stort sett rekruttert ved at vi gikk bredt ut og kontaktet hovedsakelig store virksomheter i bransjer der Arbeidstrening blir mye brukt. Vi kontaktet over 100 virksomheter på telefon eller e-post. De fleste virksomhetene svarte ikke. Blant dem som svarte var det utfordrende å komme i kontakt med de personene i virksomheten som har hatt noe med Arbeidstrening å gjøre direkte. I tillegg var det utfordrende å få virksomheter som hadde hatt få personer på Arbeidstrening til å uttale seg.

Intervjuene med NAV-veiledere ble gjennomført i to omganger. Vi gjennomførte først ordinære intervjuer med halvparten av NAV-veilederne, der vi diskuterte blant annet hvilke vurderinger som blir gjort når det antas at en bruker er aktuell for arbeidstrening, hvilke brukere som typisk deltar på Arbeidstrening og hvilke ulike formål brukerne kan ha med deltakelse, samt hvilke erfaringer NAV-veileder har med virkninger av tiltaket. Vi undersøkte også hvilke vurderinger veilederne gjør om andre tiltak; hvilke tiltak er nærliggende/alternativer for de samme brukergruppene.

I de resterende intervjuene med NAV-veiledere ba vi om veilederens vurderinger av seks ulike konstruerte brukercaser som vi sendte i forkant av intervjuet. Mer informasjon om disse casene beskrives senere.

Intervjuene med virksomheter som har erfaring med å ha deltakere på Arbeidstrening ble gjennomført for å innhente erfaringer om hvordan tiltaket fungerer i praksis, herunder blant annet hvordan virksomheter følger opp deltakeren, i hvilken grad innhold og utforming av tiltaket justeres underveis, hvilke formål virksomhetene har med å ha deltakere på Arbeidstrening, og hvordan de opplever virkningene av tiltaket.

Intervjuer med tiltaksdeltakere er viktig for å kunne belyse deltakerperspektivet. Gjennom disse

intervjuene har vi innhentet deltakeres erfaringer med tiltaket, herunder hvem som har tatt initiativ til tiltaksdeltakelse, innhold og innretting av tiltaket, oppfølging underveis av NAV og arbeidsgiver, kombinerings med andre tiltak, formål og forventninger til tiltaksdeltakelse og virkninger. Det var utfordrende å rekruttere tiltaksdeltakere til intervju. Dette skyldtes blant annet at NAV måtte finne passende kandidater og rekruttere disse til intervju før vi kunne ta kontakt. Siden det kun ble gjennomført intervjuer med to tidligere deltakere i Arbeidstrening har vi ikke gjengitt funn fra disse intervjuene direkte i rapporten.

Intervjuene ble gjennomført som semistrukturerte intervjuer. Dette innebærer at vi i forkant av intervjuene sendte ut en intervjuguide som ble brukt som utgangspunkt. Intervjuguiden ble ikke fulgt slavisk, men sikret at vi belyste alle relevante temaer i intervjuene som ble gjennomført. Gjennom bruk av åpne spørsmål åpnet vi også for at informantene kunne ta opp andre temaer de opplever som relevante. Intervjuene ble primært gjennomført over Microsoft Teams, men enkelte intervjuer ble gjennomført over telefon dersom informanten ønsket det. Alle intervjuene ble gjennomført i perioden februar–juni 2023.

Brukercaser

Basert på funn fra de innledende intervjuene med veiledere utarbeidet vi seks hypotetiske brukercaser om brukere som kan være aktuelle for Arbeidstrening. Etter utarbeidelsen av brukercasene gjennomførte vi intervjuer med veiledere der brukercasene ble diskutert. Hensikten med brukercasene var å kartlegge hvilke vurderinger veilederne gjør i valg av tiltak, og logikken bak hvem som får hvilke tilbud.

Slike brukercaser er nyttige for å belyse hvordan mål og innhold i tiltak kan variere for ulike deltakere. Når en veileder har vurdert en brukercase som aktuell for Arbeidstrening har vi blant annet diskutert hva det er som har gjort at brukeren vurderes som aktuell, hvordan veileder ville gått frem for å finne en passende virksomhet og hvordan oppfølgingen ville vært underveis.

Det ble utarbeidet seks brukercaser, hvorav to var brukere under 30 år, to hadde innvandrerbakgrunn og to var brukere over 30 år. Halvparten av brukerne hadde helseutfordringer og nedsatt arbeidsevne, mens halvparten ikke hadde nedsatt arbeidsevne. Brukercasene ble utviklet med formål om å reflektere ulike virkningskjeder og potensielle formål med arbeidstrening.

Arbeidsmøter

Vi har gjennomført tre arbeidsmøter med syv veiledere fra fem ulike NAV-kontorer. Veilederne ble rekruttert blant de kontorene som hadde deltatt i

intervjuer, og bestod hovedsakelig av veiledere som også hadde deltatt i intervju (med unntak av én veileder, som ikke hadde deltatt i intervju, men kun på arbeidsmøte). Hensikten med arbeidsmøtene var å drøfte ulike virkningskjeder som ble utarbeidet basert på de hypotetiske brukercasene. Virkningskjedene tar utgangspunkt i de ulike formålene som registreres ved deltakelse på Arbeidstrening (utprøving, arbeidserfaring, få jobb i bedriften, fullføre fagbrev/kompetansebevis, språkopplæring eller annet). I arbeidsmøtene ble det diskutert hvorvidt de ulike virkningskjedene reflekterer faktiske brukerforløp, hvordan stegene i virkningskjedene henger sammen, og hvilke forutsetninger som ligger til grunn for sammenheng mellom stegene.

1.3 Leseveiledning

Kapittel 2 tar for seg rammene til Arbeidstrening, samt den eksisterende forskningen på Arbeidstrening og lignende tiltak.

Kapittel 3 beskriver overordnede kjennetegn på NAV sin bruk av Arbeidstrening, hovedsakelig basert på intervjuer med ansatte i NAV. I kapitlet beskriver vi kjennetegn ved deltakere, og hvordan tiltaksforløpet foregår fra de første avklaringene og frem til utfall etter at tiltaket er avsluttet.

Kapittel 4 beskriver hvordan Arbeidstrening brukes på ulike måter gjennom bruk av formålsspesifikke virkningskjeder. Virkningskjedene illustrerer hvordan både kjennetegn ved deltakerne og gjennomføringen av tiltaket varierer når Arbeidstrening gjennomføres med ulike formål. Virkningskjedene baserer seg hovedsakelig på intervjuer med ansatte i NAV.

Kapittel 5 presenterer resultater fra caseundersøkelsen som ble gjennomført med ansatte i NAV, med hensikt å kartlegge variasjonen i hvordan Arbeidstrening brukes. Kapitlet viser hvordan ulike veiledere vurderer i hvilke situasjoner og for hvilke brukere Arbeidstrening kan brukes, og hva som eventuelt settes som formålet med Arbeidstrening.

Kapittel 6 beskriver arbeidsgivernes bruk og erfaringer med Arbeidstrening, basert på intervjuer med arbeidsgivere som har brukt tiltaket.

Kapittel 7 oppsummerer og drøfter overordnede funn og foreløpige vurderinger av Arbeidstrening, basert på det kvalitative informasjonsgrunnlaget.

2. Om Arbeidstrening

Arbeidstrening har som formål å bidra til å styrke deltakerens muligheter til å få ordinær ansettelse. Tiltaket ble innført i 2017 og erstattet det tidligere tiltaket Arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv. Forskning har vist ingen eller negative effekter av Arbeidspraksis på overgang til arbeid. På bakgrunn av dette ble det derfor gjort en rekke endringer i overgangen til Arbeidstrening, blant annet med krav om avklaring av formål og tettere oppfølging av deltakeren. Siden den gang har antall deltakere på Arbeidstrening falt med over 60 prosent.

2.1 Regelverk og rammer

Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften) legger rammene for hvordan Arbeidstrening skal gjennomføres. Tiltaksforskriften definerer at formålet med Arbeidstrening er «(...) å prøve ut tiltaksdeltakernes muligheter på arbeidsmarkedet, gi relevant arbeidserfaring og bidra til å styrke deltakerens muligheter til å få ordinær ansettelse.». Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidet et rundskriv, «Utfyllende regler til Arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak», for å veilede etaten i anvendelse av tiltaksforskriften, herunder tolkning og skjønnsutøvelse.

Rundskrivet beskriver at Arbeidstrening kan ha ulike formål, som arbeidsutprøving, få arbeidserfaring eller tilegne seg bransjespesifikk kompetanse. Det presiseres at formålet med Arbeidstrening for den enkelte tiltaksdeltaker skal defineres før oppstart. Dette er for å sikre at arbeidstreningen blir målrettet og bidrar til å styrke mulighetene for å komme jobb.

I henhold til rundskrivet kan Arbeidstrening brukes for ordinære arbeidssøkere og personer med nedsatt arbeidsevne. Tiltaket retter seg særlig mot arbeidssøkere med lite eller manglende erfaring fra arbeidslivet, som ungdom og nyankomne innvandrere, og arbeidssøkere som har vært lenge utenfor arbeidslivet. Rundskrivet presiserer at innholdet skal tilpasses den aktuelle kandidat, slik at individuelle behov ivaretas. I tillegg skal Arbeidstrening foregå i ordinært arbeidsliv hvor arbeidsgiver har ansvaret for å sikre varierte og tilpassede arbeidsoppgaver med tilpasset oppfølging. Innholdet i Arbeidstrening skal skriftliggjøres i en avtale. Avtalen skal spesifisere formålet med tiltaksdeltakelsen, hvilke

arbeidsoppgaver det skal inneholde, hvilken opplæring som skal gis, forventninger til hva som skal oppnås og eventuelt hvilken annen bistand som skal tilbys.

I tillegg til arbeidsgivers oppfølging, skal NAV gi oppfølging som er tilpasset deltaker og arbeidsgivers behov. Det skal også vurderes om det er hensiktsmessig å benytte oppfølgingstjenester, mentor eller tilrettelegging for å sikre at arbeidstreningen blir målrettet.

I tiltaksforskriften avgrenses varigheten for tiltaket. Overordnet skal varigheten tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov, og vurderes regelmessig minst hver tredje måned av Arbeids- og velferdsetaten. I utgangspunktet kan Arbeidstrening vare i inntil ett år. Unntak kan gjøres for personer med nedsatt arbeidsevne; her kan varigheten forlenges med ytterligere seks måneder.

Overgang fra Arbeidspraksis til Arbeidstrening

Gjennom Prop. 39 L (2014-2015) fremkommer det at regjeringen ønsket å øke bruken av ordinært arbeidsliv for å styrke utsatte gruppers muligheter til å komme i arbeid, blant annet gjennom å målrette arbeidstreningstiltaket i ordinært arbeidsliv og styrke oppfølgingen av tiltaksdeltaker og arbeidsgiver. Bakgrunnen er at forskning viser at arbeidsmarkedstiltak som gjennomføres med mest mulig ordinære arbeidsforhold og med tett oppfølging har bedre effekt på overgang til arbeid enn tiltak der Arbeidstrening foregår i skjermede virksomheter.

I 2017 ble det gjort endringer i tiltaket Arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv, og tiltaket endret navn til Arbeidstrening. Endringene innebar

- Bedre avklaring av tiltakets formål
- Tettere og bedre oppfølging
- Redusert varighet av arbeidstreningssperioden
- Bortfall av dagens driftstilskuddsordning

2.2 Formålene med Arbeidstrening

Før oppstart av Arbeidstrening skal NAV-veiledere registrere hva som er formålet med tiltaket, etter forankring med deltaker og virksomhet. I den digitale avtaleløsningen kan NAV-veileder registrere forhåndsdefinerte kategorier av formål utover de formålene som er definert i tiltaksforskriften og rundskrivet. Disse fungerer i praksis som delmål, men defineres som formål. De ulike formålene er:

- Utprøving



- Arbeidserfaring
- Få jobb i bedriften
- Oppnå fagbrev/kompetansebevis
- Språkopplæring
- Annet

Av de avtalene om Arbeidstrening som ble registrert i den digitale løsningen i 2021, var det flest som hadde arbeidserfaring som formål (38 prosent), etterfulgt av få jobb i bedriften (26 prosent), og utprøving (17 prosent) (Figur 2-1). Vi har imidlertid ikke tall for hvor

stor andel av de totale avtalene om Arbeidstrening som ble registrert i denne løsningen.

2.3 Bruk av Arbeidstrening

Siden oppstart av tiltaket i 2017 og frem til 2022 har det vært en nedgang i antall tiltaksdeltakere på over 60 prosent (Figur 2-2). I 2017 var det 14 986 tiltaksdeltakere i snitt hver måned, mens det i 2022 var 5 515. I 2022 hadde to tredjedeler av tiltaksdeltakerne nedsatt arbeidsevne, mens en tredjedel var arbeidssøkere. Begge disse to gruppene har hatt redusert bruk av tiltaket siden 2017, men bruken er mest redusert blant arbeidssøkere.

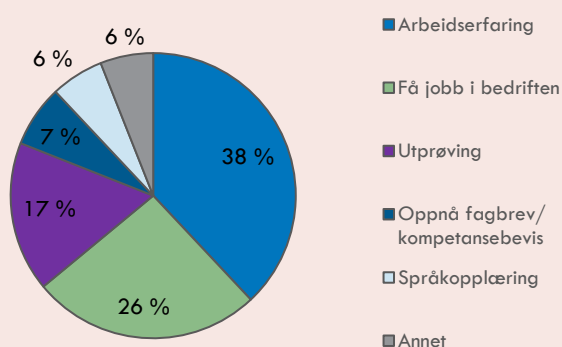
Det har vært liten forskjell mellom andelen menn og kvinner som deltar på Arbeidstrening, og i 2022 var det en liten overvekt av kvinner blant tiltaksdeltakerne (53 prosent). I underkant av halvparten av tiltaksdeltakere i 2022 var under 30 år (42 prosent).

2.4 Forskning på Arbeidstrening

Det foreligger svært begrenset forskning på Arbeidstrening etter at tiltaket ble innført i 2017.

En kvalitativ studie undersøker signaleffekten av deltakelse i Arbeidstrening (Hyggen, 2017). Resultatene fra et vignett-eksperiment viser at arbeidsgivere systematisk vurderer unge deltakere i

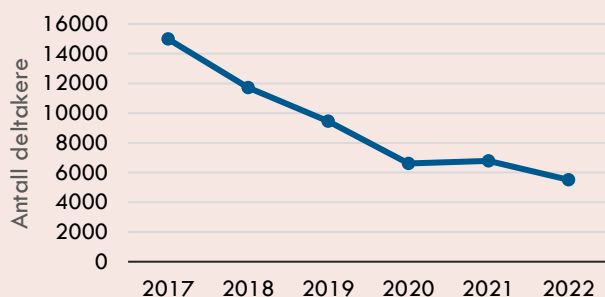
Figur 2-1: Andel deltakere med ulike formål på Arbeidstrening (2021)



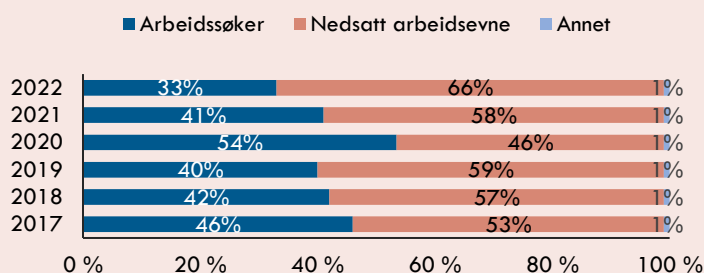
Kilde: NAV (2023)

Figur 2-2: Deltakere på Arbeidstrening

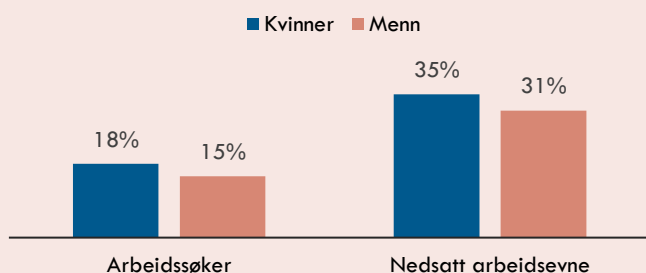
Antall deltakere på Arbeidstrening 2017-2022



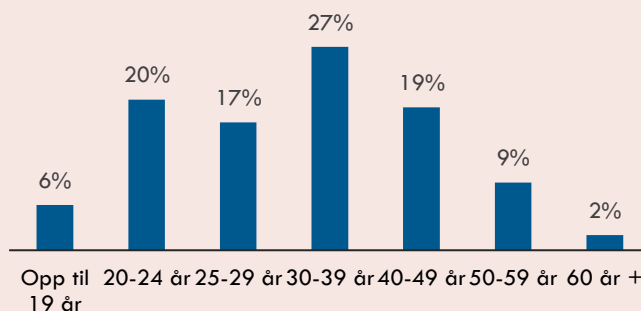
Andel deltakere på Arbeidstrening med status arbeidssøker, nedsatt arbeidsevne og annet (2022)



Andel deltakere på Arbeidstrening fordelt på kjønn og status arbeidssøker og nedsatt arbeidsevne (2022)



Andel deltakere på Arbeidstrening fordelt på aldersgrupper (2022)



Kilde: NAV (2023)

Arbeidstrening som mindre attraktive jobbsøkere enn arbeidsledige som ikke har deltatt i tiltak. Det kan dermed tenkes at deltakelse på Arbeidstrening gir en negativ signaleffekt for arbeidstakere. Artikkelen peker på at aktivitet under ledighet kan være positivt for deltakerne, men at man må jobbe mer med for eksempel presentasjon av innholdet i tiltaket, og synliggjøre kompetansen deltakerne opparbeider seg.

Studien til Hyggen (2017) har imidlertid mottatt kritikk. Rygh (2018) peker på at det kan være noen utfordringer knyttet til studiens validitet. Vignettene som arbeidsgivere blir presentert for, viser arbeidsperioden med Arbeidstrening kun ved ordet «arbeidstrening», og oppgir ikke informasjon om det faktiske arbeidsforholdet, noe som ville vært tilfelle i en ordinær situasjon. Resultatene fra vignettene kan derfor være basert på en noe urealistisk vurderingssituasjon.

En annen studie undersøker hva som påvirker arbeidsgivernes muligheter og motivasjon til å inkludere personer som befinner seg utenfor arbeidslivet (Mandal, et al., 2019). Svar på en spørreundersøkelse viser at to av tre virksomheter som har hatt personer inne på arbeidstrening, har endt opp med å ansette i etterkant. Dette viser at Arbeidstrening i ordinært arbeidsliv kan være en døråpner til arbeidslivet. Nesten tre av fem oppgir at kandidatene på Arbeidstrening hovedsakelig utfører ordinære arbeidsoppgaver. Spørreundersøkelsen viser imidlertid også at svært mange bedrifter som ikke har erfaring med arbeidstrening, heller ikke har planer om dette med det første. Arbeidstrening fungerer som et risikodempende tiltak for virksomhetene, samtidig som arbeidssøkere som står langt fra arbeidslivet kan øke sin konkurransedyktighet i arbeidsmarkedet. Mange virksomheter peker på samfunnsansvar som motivasjon for å ta inn personer på arbeidstrening. Samtidig er manglende rekrutteringsbehov og kompetanse hos kandidaten vanlige årsaker til at Arbeidstrening ikke ender i fast ansettelse. Private virksomheter tilbyr i større grad reell arbeidstrening (ordinære arbeidsoppgaver), sammenliknet med offentlige virksomheter.

Det er gjennomført flere studier av forgjengeren til Arbeidstrening, Arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv. Denne forskningen viser generelt dårlige resultater. Arbeidspraksis innebar tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging, der målet var å skaffe eller beholde arbeid, både i ordinær og skjermet sektor. Målgruppen var arbeidsledige og personer med nedsatt arbeidsevne, der arbeidspraksis i skjermet virksomhet var forbeholdt personer med nedsatt arbeidsevne. Varigheten var ett år, og to år for personer med nedsatt arbeidsevne (von Simson, 2019).

Nossen, et al., (2021) finner at deltakere i arbeidspraksis i større grad går over til status nedsatt arbeidsevne enn deltakere i opplæringstiltak eller oppfølgingstiltak. Dette kan være fordi arbeidspraksis i større grad brukes til å avklare en deltakers arbeidsevne. Videre viser studien at andelen som går over til heltidsjobb er relativt lik for dem som har deltatt i arbeidspraksis og andre tiltak. Studien finner også at unge under 30 år skiller seg lite fra andre tiltaksdeltakere når det gjelder løpebaner de følger.

En studie evaluerer kausale effekter av arbeidspraksis og opplæringstiltak for ordinære jobbsøkere i perioden 2003-2012 (Zhang, 2016). Arbeidspraksis har moderate positive effekter på sannsynligheten for å komme i ordinært arbeid, men det er betydelige innlåsningseffekter når tiltaket pågår. Innvandrere har mest utbytte av arbeidspraksistiltak, fortrinnsvis kombinert med opplæring. Studien finner også at det første tiltaket man deltar på i ledighetsforløpet, har størst betydning for hvilken effekt man kan oppnå etter tiltaksdeltakelse. Opplæring, deretter arbeidspraksis har større effekt enn omvendt. Det som pekes på som mulige årsaker til at arbeidspraksis viser begrensede effekter på overgang til arbeid er at arbeidspraksis kanskje ikke samsvarer med deltakernes forventninger, og at deltakerne derfor er lite motiverte. Det kan også være mismatch mellom deltaker og tiltak, eller mangel på tett oppfølging fra arbeidsgiver. I tillegg kan arbeidspraksis virke mer som en avklaringsprosess, enn et tiltak som bidrar med arbeidserfaring. Det kan også hende at det brukes til å avklare arbeidsevne.

En annen studie undersøker effekten av arbeidsmarkedstiltak for innvandrere (Hardoy & Zhang, 2013). Studien finner ingen effekt av arbeidspraksis på overgang til jobb, herunder verken at det bidrar til at arbeidsledige kommer seg i jobb, eller at det øker sannsynligheten for overgang til jobb for innfødte eller innvandrere. Sannsynligheten for overgang til utdanning er positiv etter 8 måneder for innfødte, men ikke for ikke-vestlige innvandrere.

Videre undersøker Hardoy & Zhang (2019) om deltakelse på ordinære arbeidsmarkedstiltak øker flyktingers sjanser til å få jobb, utdanning eller trygd. Studien finner ingen innlåsningseffekt ved deltakelse i tiltak. Resultatene viser også at deltakere på arbeidspraksis avbryter for å gå over på trygd. Dette kan indikere at saksbehandlere og deltakere bruker tiltaket som en sorteringsmekanisme som skiller ut de med helseutfordringer som man ikke vet om påvirker arbeidsevnen. Arbeidspraksis ser ut til å redusere overgangen til trygd etter at tiltaket er ferdig. Det er noe positiv effekt på jobbsannsynlighet etter tiltak.

Von Simson (2012) undersøker overgangen fra skole til jobb for unge som ikke har fullført videregående

opplæring, og om jobb i vikarbyrå eller deltakelse på arbeidsmarkedstiltak kan være inngangsport til arbeidslivet for denne gruppen. Studien finner at arbeidspraksis har en innlåsningseffekt for deltakerne. Det er heller ikke signifikante effekter etter at tiltaket er over. Ungdom som kommer i jobb etter å ha deltatt på Arbeidspraksis har kortere sysselsettingsforløp.

Von Simson (2023) har gjennomført en oppsummering av forskning om effekter av arbeidsmarkedstiltak på sysselsetting. I rapporten fremkommer det at arbeidspraksis jevnt over har dårligere resultater på sysselsetting for ordinære arbeidssøkere. Svært få av studiene finner positive effekter av arbeidspraksis, med unntak for innvandrere. Effektene er særlig dårlige for ungdom. De fleste av studiene som finner negative effekter, undersøker arbeidspraksis i skjermet sektor. Arbeidspraksis i ordinær sektor ser ut til å ha positive effekter på overgang til arbeid for personer med nedsatt arbeidsevne.

En kvalitativ studie finner at tiltak som arbeidspraksis som innebærer subsidiert stilling, kan føre til fortregning av enten andre ansatte i bedriften eller andre arbeidssøkere (Saltkjel & Steen, 2017). Arbeidsgivere kan overføre kostnader til staten. Kostnadsoverføring og fortregning er vanskelig å måle empirisk. Å ha tiltaksdeltakere kan gi fordeler for bedriftene.

Nicolaisen (2017) finner at mange arbeidsgivere ønsker å inkludere unge i arbeidstrening, og at de motiveres delvis av samfunnsansvar og delvis av billig arbeidskraft. En hindring for fast ansettelse er at de unge ikke er like produktive som andre arbeidere, og at de kan bli en belastning for arbeidsgiver. Ulike yrker og bransjer har ulike forutsetninger for å lykkes som arena for arbeidsinkludering av unge. Forutsetningene er bedre i yrker der kravene til formell utdanning er relativt lave. Årsaken er at disse yrkene ofte har systemer for opplæring på arbeidsplassen, og unge deltar i større grad i et arbeidsfellesskap med kollegaer på slike arbeidsplasser.

3. NAVs bruk av Arbeidstrening

Arbeidstrening er et tiltak som brukes for personer med liten eller mangelfull arbeidserfaring, eller personer med nedsatt arbeidsevne som har behov for bistand til å komme i arbeid. Deltakeren kan ha ulike formål med tiltaksdeltakelse, som for eksempel arbeidsutprøving, erfaring, språkpraksis eller å få jobb i bedriften. Innretting og innhold i tiltaket avhenger av deltakerens situasjon og formålet med tiltaksdeltakelse. NAV-veilederne opplever Arbeidstrening som et nyttig tiltak, som på ulike måter bidrar til å styrke brukernes muligheter til ordinært arbeid.

I dette kapitlet beskriver vi hvordan NAV bruker Arbeidstrening, i hovedsak basert på intervjuer med NAV-veiledere. Vi beskriver overordnede kjennetegn på brukere som NAV vurderer som aktuelle for Arbeidstrening, og kjennetegn ved hele prosessen for å igangsette, gjennomføre og avslutte et tiltaksløp. En gjennomgående beskrivelse fra veilederne vi har intervjuet er at Arbeidstrening brukes på mange forskjellige måter, og at brukerforløpene i Arbeidstrening er veldig individuelle. Vi beskriver derfor også hvordan tiltaksforløpene typisk varierer. I kapittel 4 går vi dypere inn i detaljene på hvordan Arbeidstrening varierer når det brukes med ulike formål.

3.1 Kjennetegn ved deltakerne

I henhold til tiltaksforskriften kan Arbeidstrening tilbys arbeidssøkere med liten eller mangelfull arbeidserfaring, og personer med nedsatt arbeidsevne som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i inntektsgivende arbeid. Dette er også kjennetegnene som går igjen når NAV-veilederne og jobbspesialistene vi har intervjuet har beskrevet hva som kjennetegner deltakerne på Arbeidstrening. Deltakerne med liten eller mangelfull arbeidserfaring er typisk unge brukere som aldri har vært i arbeid, eldre brukere som over lenger tid har vært i NAV-systemet og stått utenfor arbeidslivet, eller brukere med innvandrerbakgrunn som ikke har erfaring fra norsk arbeidsliv og med svake språkkunnskaper. Deltakerne med nedsatt arbeidsevne kan derimot ha betydelig arbeidserfaring fra tidligere. Dette er som regel enten brukere som ikke har helse til stå i samme type arbeid som tidligere, eller brukere som av helsemessige årsaker har stått utenfor arbeidslivet en

periode, men som nå ønsker å komme tilbake til arbeid.

Deltakerne i Arbeidstrening har utfordringer med å skaffe seg jobb på egenhånd, i likhet med de fleste av NAV sine brukere som er aktuelle for arbeidsmarkedstiltak. I NAV-veilederne sine beskrivelser av hva som gjør at en bruker er mer aktuell for Arbeidstrening enn andre tiltak, var det flere som trakk frem at de ofte er motiverte for å komme i ordinært arbeid. De har ofte et ønske om, eller er nysgjerrige på arbeid i en konkret bransje eller hos en konkret arbeidsgiver.

NAV-veiledere og jobbspesialister vi har intervjuet beskriver deltakerne i Arbeidstrening som en heterogen gruppe. Dette skyldes at tiltaket kan ha flere forskjellige formål, og at gjennomføringen av tiltaket kan tilpasses deretter. I praksis brukes tiltaket i stort omfang både for arbeidssøkere og brukere med nedsatt arbeidsevne, og det varierer derfor også hvilke ytelser brukerne mottar når de deltar på Arbeidstrening. Deltakerne i Arbeidstrening er brukere i ulike aldersgrupper, med ulike livssituasjoner og historikk, og med variert oppfølgingsbehov og helsetilstand. Tiltaket brukes både for brukere som står relativt nærme og ganske langt unna ordinært arbeidsliv.

3.2 Avklaringer

Oppfølgingen av brukere i NAV avhenger av brukernes innsatsbehov. Deltakere i Arbeidstrening kan enten ha situasjonsbestemt eller spesialtilpasset innsatsbehov, og omfanget av oppfølgingen er som regel større for brukere med spesialtilpasset innsatsbehov. Likevel er det felles for brukere med begge disse innsatsbehovene at de vanligvis følges opp av en veileder som kartlegger brukernes behov, forutsetninger og ønsker, ofte gjennom en innledende kartleggingsamtale. Basert på denne og eventuelt flere samtaler, legges det en plan for oppfølging og eventuell deltakelse i aktivitet og tiltak. Utfallet av en slik oppfølging kan være at brukeren deltar på Arbeidstrening. Veilederne skal i utgangspunktet vurdere hvilke aktiviteter og tiltak som er relevante basert på brukernes behov, og i samråd med bruker. Hvilke tiltak og ressurser som kan vurderes som aktuelle avhenger også av hva det aktuelle NAV-kontoret eller kommunen har tilgjengelig.

Kartlegge brukerens behov og motivasjon

For at NAV-veileder skal kunne vurdere hvilke arbeidsmarkedstiltak som eventuelt kan være aktuelle for en bruker, kartlegger de brukernes behov og

motivasjon. Dette gjøres typisk gjennom samtaler med brukeren, kombinert med informasjon om brukerens historikk. Det kan også være enkelte arbeidsmarkedstiltak som brukes nettopp for å avklare denne informasjonen. Flere veiledere har påpekt at denne kartleggingen kan være utfordrende, for eksempel fordi brukeren kan være usikker på egen arbeidsevne og motivasjon. Samtidig var det flere veiledere som var bevisste på at denne kartleggingen er et viktig suksesskriterium for både Arbeidstrening og andre tiltaksløp.

Ettersom Arbeidstrening kan ha mange formål, kan det være et tiltak som er aktuelt for brukere med ulike behov. Generelt kan Arbeidstrening være aktuelt for brukere som har behov for bistand til å skaffe seg arbeid på egenhånd, og brukere som har behov for hjelp til å finne ut av hva slags type jobber, arbeidsplasser eller arbeidsomfang som kan være aktuelle for dem.

Initiativ til tiltaksdeltakelse

De fleste NAV-veilederne og jobbspesialistene beskrev i intervjuene at det som regel er de som foreslår konkrete tiltak for brukere. Veilederne var samtidig tydelige på at brukeren selv må ønske å gjennomføre tiltaket dersom det skal gjennomføres. Som regel presenterer veilederne ulike tiltak som de vurderer at kan være aktuelle for brukeren, og deretter diskuterer de hva som kan være aktuelt.

Noen ganger kan veileder vurdere Arbeidstrening som aktuelt før man har identifisert en aktuell bransje eller arbeidsgiver. I slike tilfeller vil typisk veileder foreslå Arbeidstrening for brukeren, diskutere med brukeren hvorvidt tiltaket er aktuelt og hva som i så fall kan være formålet med tiltaket. Dersom brukeren basert på dette er interessert i å delta i Arbeidstrening, går man i gang med å identifisere og kontakte aktuelle arbeidsgivere.

I andre tilfeller kan det at veileder foreslår Arbeidstrening henge sammen med at brukeren har et ønske om arbeid i en konkret bransje eller hos en konkret arbeidsgiver. Det kan for eksempel være at brukeren, enten på eget initiativ eller etter oppfordring fra veileder, har søkt jobb hos en arbeidsgiver, men ikke nådd opp i ansettelsesprosessen. I etterkant av dette kan veileder foreslå Arbeidstrening som et aktuelt tiltak hos arbeidsgiveren som brukeren søkte jobb hos. Det er heller ikke uvanlig at veileder vurderer Arbeidstrening som aktuelt fordi veilederen har kjennskap til arbeidsgivere som kan være egnet som tiltaksplass for akkurat den brukeren.

Det var også enkelte veiledere som beskrev at NAV noen ganger blir kontaktet av arbeidsgivere som ønsker å ha brukere på Arbeidstrening. I disse

tilfellene vil som regel veilederne ved det aktuelle NAV-kontoret vurdere om noen av brukerne deres kan passe til den aktuelle arbeidsplassen, og i så fall foreslå Arbeidstrening for brukeren. Dette er typisk virksomheter som har eller har hatt flere deltakere på Arbeidstrening tidligere.

Identifisere og kontakte arbeidsgivere

Når både veileder og bruker har vurdert Arbeidstrening som et aktuelt tiltak begynner prosessen med å identifisere aktuelle arbeidsgivere, med mindre dette allerede var gjort da Arbeidstrening ble vurdert som aktuelt. Prosessen med å identifisere arbeidsgivere varierer mellom ulike veiledere og kontorer. Noen veiledere og jobbspesialister beskrev at de hadde god kjennskap til det lokale arbeidsmarkedet, og at de hadde tidligere erfaring med virksomheter gjennom Arbeidstrening eller andre tiltak, som de kan foreslå for brukeren. Ved flere av de større NAV-kontorene kan veilederne henvende seg til markedsavdelingen for å få forslag til virksomheter som kan være aktuelle for brukeren. Det kan også være at brukeren, eventuelt sammen med veilederen, jobber med å lete etter arbeidsgivere som kan være aktuelle.

Når man har identifisert en arbeidsgiver som kan være aktuell må enten NAV-veileder eller brukeren ta kontakt med arbeidsgiveren. Veilederne virker å ha noe ulike holdninger knyttet til hvorvidt brukerne selv skal ta kontakt. Flere av veilederne vi intervjuet påpekte at de som regel oppfordrer brukerne til å selv opprette kontakt med arbeidsgiveren. Formålet med dette kan være å ansvarliggjøre og utfordre brukeren, og la brukeren selv gjøre det vedkommende er i stand til. Det er også enkelte som mener det øker sannsynligheten for at arbeidsgiverne takker ja til å ha brukeren på Arbeidstrening, fordi det blant annet viser at brukeren kan ta initiativ. Samtidig virker veilederne å være bevisste på at det kan oppleves krevende for enkelte brukere å ta kontakt med arbeidsgiver, og at dette ikke nødvendigvis er hensiktsmessig for alle. Dette kan for eksempel være brukere med sosiale eller psykiske utfordringer. Det fremstår likevel som at enkelte veiledere i mye større grad enn andre har som hovedregel at brukerne selv skal kontakte arbeidsgiver, og enkelte mener at det oppleves tryggere for arbeidsgiver dersom det er NAV som tar kontakt.

Veilederne virker også å ha ulike holdninger knyttet til hvorvidt de igangsetter Arbeidstrening hos arbeidsgivere som har hatt flere deltakere på Arbeidstrening tidligere, og å bruke arbeidsgivere som ikke indikerer mulighet for ansettelse i etterkant av tiltaksløpet. Veiledere som er skeptiske til å bruke slike arbeidsgivere er bekymret for at arbeidsgiverne bruker tiltaket for å skaffe seg gratis arbeidskraft, for

eksempel som sesongarbeidere. Enkelte av veilederne vi har intervjuet har vært tydelige på at de sjeldent setter i gang en Arbeidstrening uten at det er håp om ordinær jobb i etterkant. Vårt inntrykk er likevel at de fleste veilederne bruker Arbeidstrening med flere formål enn kun at brukeren skal bli ansatt i virksomheten. Mange veiledere har gode erfaringer med virksomheter som har hatt flere deltakere på tiltaket tidligere, og har ingen problemer med å bruke arbeidsgivere som ikke indikerer mulighet for ansettelse – så lenge det ikke er formålet med tiltaket.

Enkelte veiledere har trukket frem eksempler på at det kan være vanskelig å rekruttere arbeidsgivere til Arbeidstrening. Dette er typisk tilfelle i mindre områder der brukeren har et konkret ønske om å jobbe i en bransje med begrenset tilstedeværelse lokalt, eller bransjer med høye kompetansekrav. De fleste veilederne har likevel påpekt at de ikke opplever det som utfordrende å rekruttere arbeidsgivere til Arbeidstrening.

Alternative tiltak og forutsetninger for at Arbeidstrening vurderes som aktuelt

Felles for dem som deltar på Arbeidstrening er at de kan ha behov for å prøve seg i ordinært arbeidsliv på en skjermet måte, uten de samme forpliktelsene og kravene til produktivitet som en ordinær arbeidstaker. Derfor er en forutsetning for at Arbeidstrening er aktuelt normalt sett at veileder vurderer at deltakelse i ordinært arbeidsliv enten bidrar til å styrke brukerens muligheter for ordinært arbeid, eller bidrar til å avklare eller øke brukerens arbeidsevne. Hva som er de mest nærliggende alternative tiltakene, henger tett sammen med hva Arbeidstrening brukes til. Hvordan valget av Arbeidstrening versus andre tiltak varierer med ulike formål for Arbeidstreningen behandles nærmere i kapittel 4, men i det videre drøfter vi mer generelle forutsetninger for hvorvidt Arbeidstrening vurderes som aktuelt.

Omfanget av brukerens behov for oppfølging, og veilederens kapasitet til å følge opp brukeren, har mye å si for hvorvidt Arbeidstrening vurderes som aktuelt. Tiltaksforskriften spesifiserer at oppfølgingen fra NAV skal tilpasses tiltaksdeltakerens og arbeidsgiverens behov, og at NAV skal vurdere tiltakets varighet regelmessig minst hver tredje måned. Utover dette legger ikke tiltaksforskriften faste rammer for omfanget av NAV sin oppfølging av deltakerne i Arbeidstrening. Intervjuene med NAV-veilederne indikerer likevel at mange NAV-veiledere har et bevisst forhold til viktigheten av NAV sin oppfølging. Flere påpekte at Arbeidstrening ofte krever relativt mer omfattende oppfølging fra veileder for å være sikker på at tiltaket fungerer godt, sammenlignet med andre tiltak i ekstern regi. Selv om NAV-veileder også må følge opp brukere

som gjennomfører tiltak hos en ekstern tiltaksarrangør, vil normalt tiltaksarrangøren ta på seg deler av den oppfølgingen som NAV-veileder selv må gjøre for deltakere i Arbeidstrening.

De fleste NAV-veilederne opplever at de har en stor portefølje av brukere, og begrenset med tid til å følge opp hver enkelt bruker.. Det er flere som har påpekt at de har et underforbruk av Arbeidstrening på grunn av egen kapasitet, og mener at det beste for flere brukere egentlig ville vært å delta på Arbeidstrening med relativt tett oppfølging fra NAV-veileder. Dette kan henge sammen med at enkelte veiledere har mindre gode erfaringer med de lokale tiltaksarrangørene. Når disse NAV-veilederne foreslår Arbeidstrening som det eneste, eventuelt første, tiltaket som en bruker skal delta på, vurderer typisk veilederen at brukeren ikke har alt for omfattende oppfølgingsbehov, og ikke behov for tettere oppfølging enn det de selv har mulighet til å tilby. Veiledere som opplever at de har bedre kapasitet vil i større grad kunne sende brukere med større oppfølgingsbehov på Arbeidstrening uten at det kombineres med andre tiltak som innebærer ytterligere oppfølging.

Hadde jeg mer tid hadde jeg gjerne hatt flere av mine brukere på Arbeidstrening for å følge de opp tettere. Og hadde vi bedre tid til å jobbe mot arbeidsgivere hadde vi også hatt mer kompetanse til å veilede.

Tiltakene oppfølging, utvidet oppfølging og Arbeidsforberedende trening (AFT) er nærliggende alternativer til Arbeidstrening for brukere som har et relativt omfattende oppfølgingsbehov. Mange av tiltakene kan ha de samme formålene som Arbeidstrening, men skal innebære tettere oppfølging enn det som kreves ved Arbeidstrening. For en del brukere velges disse tiltakene fremfor Arbeidstrening fordi veileder mener brukeren har behov for denne ekstra oppfølgingen. Det er likevel ikke uvanlig at de samme brukerne senere begynner på Arbeidstrening. Gjennom tiltaket utvidet oppfølging blir deltakeren fulgt opp av en jobbspesialist i NAV, og det kan være at jobbspesialisten vurderer Arbeidstrening som aktuelt. I så fall får deltakeren tettere oppfølging av jobbspesialisten under arbeidstreningen enn vedkommende ville fått av NAV-veileder. Det kan også være at man i løpet av Arbeidstreningen avdekker at brukeren har behov for tettere oppfølging, og at brukeren deretter får tildelt en jobbspesialist.

Enkelte kontorer og fylker tilbyr brukere med relativt omfattende oppfølgingsbehov tilpassede tiltak. En del av disse tiltakene dekker lignende behov som Arbeidstrening, og kan være nærliggende alternativer. Dette kan for eksempel være tiltak rettet mot unge, eller brukere med innvandrerbakgrunn.

For brukere med mindre omfattende oppfølgingsbehov er midlertidig lønnstilskudd et nærliggende alternativ til Arbeidstrening, eller som del av en tiltakskjede. Flere veiledere pekte på at man ofte først prøver å få til midlertidig lønnstilskudd hos en arbeidsgiver, men man ender opp med Arbeidstrening. Det kan for eksempel skyldes at arbeidsgiver er usikker på kandidaten og ikke ønsker forpliktelsen som et lønnstilskudd innebærer, fordi det innebærer et ansettelsesforhold. Da kan Arbeidstrening bli tatt i bruk som et alternativ til midlertidig lønnstilskudd. I mange tilfeller er det i så fall en forventning om at brukeren relativt raskt skal gå over til midlertidig lønnstilskudd eller et ordinært ansettelsesforhold hos den arbeidsgiveren, dersom brukeren fungerer godt på arbeidsplassen. Det kan også være at Arbeidstrening velges fordi brukeren har behov for å begynne i et mindre forpliktende arbeidsforhold enn det som er tilfellet ved midlertidig lønnstilskudd. Arbeidstrening innebærer mindre forventninger, og kan derfor oppleves som en «tryggere» start for bruker i arbeidslivet. Det var også flere som pekte på at man i perioder bruker Arbeidstrening fremfor midlertidig lønnstilskudd fordi kontoret har begrensede midler å bruke på midlertidig lønnstilskudd. Flere trakk frem at dette spesielt var tilfellet høsten 2022, da det mange steder var full stans i bruk av midlertidig lønnstilskudd på bakgrunn av styringssignaler. Flere av veilederne påpekte at de i slike tilfeller kan bruke Arbeidstrening selv om de mener midlertidig lønnstilskudd er mest hensiktsmessig.

Enkelte veiledere har også trukket frem at Arbeidstrening brukes i noen tilfeller fordi det er lange ventelister på enkelte tiltak, typisk tiltak som AFT, utvidet oppfølging og oppfølging. I slike tilfeller brukes Arbeidstrening som et slags ventetiltak, hvor formålet med Arbeidstreningen er at brukeren skal være i aktivitet mens man venter på oppstart i et annet tiltak. Det fremstår som at det er varierende praksis blant NAV-veiledere når det kommer til å bruke Arbeidstrening som et ventetiltak, og flere av veilederne vi intervjuet påpekte at de ikke gjør dette.

3.3 Deltakelse

Før en bruker starter opp i Arbeidstrening skal det inngås en avtale mellom tiltaksdeltakeren, arbeidsgiveren og NAV. Avtalen skal ta for seg arbeidstreningens formål, innhold, plan for opplæring på arbeidsplassen og eventuelt annen bistand. Når

brukeren starter opp i tiltaket skal brukeren følges opp av arbeidsgiveren, men NAV skal også jevnlig følge opp og vurdere om formålet med tiltaket er oppnådd.

Oppstart og innretting av tiltaket

De fleste veilederne oppga at de som regel gjennomfører et oppstartsmøte kort tid etter man har vært i kontakt med en arbeidsgiver som kan være aktuell for Arbeidstrening. I møtet deltar som regel NAV-veileder, bruker og arbeidsgiver. Før møtet er det ikke nødvendigvis bestemt om bruker skal delta på Arbeidstrening hos den konkrete arbeidsgiveren eller ikke. I møtet vil veileder forsøke å avklare hvorvidt det kan være aktuelt å gjennomføre Arbeidstrening hos arbeidsgiveren. Flere av veilederne trakk frem at de prøver å gjennomføre disse møtene fysisk, av flere grunner. Det kan oppleves tryggere for bruker å møte arbeidsgiver fysisk før tiltaket eventuelt starter opp. Det kan være nyttig for veileder og bruker å faktisk se arbeidsplassen og hvordan bruker kommer til å jobbe for å bedre forstå om arbeidsplassen kan være egnet. I tillegg pekte enkelte veiledere på at det er nyttig å observere dynamikken mellom bruker og arbeidsgiver.

Hvis partene kommer frem til at det er aktuelt for brukeren å gjennomføre Arbeidstrening hos den arbeidsgiveren, blir gjerne avtalen mellom partene inngått i dette møtet. Som en del av å avklare om det er aktuelt å gjennomføre tiltaket, og utarbeide avtalen, vil partene typisk avklare og forankre formålet med arbeidstreningen, og legge en plan for oppfølgingen og innholdet.

Å forankre hva som skal være formålet med arbeidstreningen med arbeidsgiver er særlig viktig for at arbeidsgiver kan tilpasse arbeidsoppgaver og innhold i tiltaket, samt tilrettelegging og oppfølging, slik at deltakeren kan nå sine mål. Enkelte veiledere pekte på at man må være ekstra tydelig på hva som skal være formålet når arbeidsgiveren har hatt andre deltakere på Arbeidstrening tidligere.

Møtet brukes også til å avklare hvilke arbeidsoppgaver deltakeren skal gjennomføre, og behovet for tilrettelegging på arbeidsplassen. Deltakere på Arbeidstrening skal være et supplement på arbeidsplassen, og ikke erstatte ordinær arbeidskraft. Innenfor disse grensene opplyser veiledere imidlertid at det som oftest er ønskelig at arbeidet samsvarer med ordinært arbeid på arbeidsplassen så langt det lar seg gjøre, slik at bruker får en så reell arbeidsutprøving som mulig.

Det fremkommer fra mange av veilederne at det er viktig med åpenhet rundt potensielle utfordringer og

tilretteleggingsbehov, for at Arbeidstrening skal innrettes på best mulig måte.

De fleste veilederne trakk frem at oppstartsmøtet, avtaleinngåelse og oppstart i tiltaket som regel skjer raskt etter første kontakt med arbeidsgiver, for eksempel en uke, eller inntil en måned etter inngått avtale. Flere trakk frem at Arbeidstrening som regel kan igangsettes raskere enn de fleste andre tiltak.

Tiltaksdeltakelse

Etter at Arbeidstrening er igangsatt, vil det ofte være flere møtepunkter underveis der det kan avklares behov for justeringer i tiltaket, for eksempel endringer i arbeidsmengde, innhold i tiltaket og varighet på tiltaket. Mange av veilederne vi har snakket med forteller at det ofte legges opp til kort varighet av tiltaket og begrenset arbeidstid innledningsvis, men at dette kan justeres underveis i tiltaket dersom brukers situasjon tilsier det. Kort varighet er gjerne i inntil tre måneder. I tråd med tiltaksforskriften skal tiltaket i utgangspunktet ha varighet på inntil ett år, med mulighet for utvidelse til ytterligere seks måneder for personer med nedsatt arbeidsevne. Varighet og arbeidsmengde avhenger imidlertid av brukers forutsetninger til å stå i jobb, og formålet med arbeidstreningen. Dette kan utvikle seg over tid, etter at deltakeren får mer trening i å stå i arbeid. Når planlagt varighet utløper, vil veileder, arbeidsgiver og bruker møtes for å vurdere veien videre. I noen tilfeller kan varigheten være kort fordi brukeren står nærmere arbeidslivet, og arbeidsplassen ønsker å ansette brukeren etter kort tid. Andre brukere kan ha behov for å forlenge varigheten, fordi de trenger tid til å bli komfortable, trygge og bygge tillitt på arbeidsplassen. Andre veiledere informerer om at det kan settes lengre varighet fra start, dersom det er trolig at bruker vil ha behov for lengre tid i arbeidstrening, for eksempel 6 måneder eller lenger.

Arbeidsmengde vil også variere etter brukers situasjon. Brukere som står nærmere arbeidslivet vil ofte starte opp i det som er full arbeidsmengde for den aktuelle deltakeren, som ofte tilsvarer fulltidsarbeid. For andre vil man heller starte med lavere arbeidsmengde, og deretter vurdere om dette kan oppjusteres. Dette kan ofte være tilfelle for brukere med nedsatt eller usikker arbeidsevne. Ofte er formålet å øke arbeidsmengden gradvis, til den tilsvarer full mengde. Full mengde innebærer imidlertid ikke alltid fulltidsstilling, men at brukeren utnytter sin fulle arbeidsmengde. Mange kan ha mål om gradert stilling.

Kombinasjon med andre tiltak

Dersom brukere har behov for særskilt tilrettelegging på arbeidsplassen, kan arbeidsplassen motta inkluderingsstilskudd. Dette innebærer at arbeidsgiver mottar ekstra midler for å kunne tilrettelegge for

brukers behov. Det kan være ulike årsaker til at det er behov for ekstra tilrettelegging. For eksempel kan det være brukere med nedsatt arbeidsevne som har behov for spesielle hjelpemidler eller utstyr for å utføre arbeidsoppgavene. Andre brukere har behov for ekstra oppfølging på arbeidsplassen. Arbeidsgiver kan da motta mentorstilskudd, slik at en person på arbeidsplassen følger opp og bistår brukeren. Mentor er ofte særlig relevant for personer som står lenger fra arbeidslivet, og har behov for ekstra opplæring eller oppfølging for å stå i arbeid. Behov for mentor- og/eller inkluderingsstilskudd kan både avklares før oppstart av tiltaket, eller underveis.

I noen tilfeller kan Arbeidstrening kombineres med korte yrkesrettede kurs (AMO-kurs / arbeidsmarkedsopplæring). Dette er for eksempel i tilfeller der bruker har behov for økt kompetanse innenfor et spesifikt fagområde, for å kunne få ordinær jobb i en virksomhet innenfor dette fagområdet. AMO-kurs kan også være språkkurs, dersom deltaker har behov for både praktisk og teoretisk trening for å bedre sine språkferdigheter.

Blant veilederne vi har snakket med informerer flere om at Arbeidstrening ofte også brukes i forbindelse med tiltaket *utvidet oppfølging*. Utvidet oppfølging er et arbeidsrettet tiltak der bruker får tett oppfølging av en jobbspesialist. Arbeidstrening kan brukes som en del av tiltaket, der bruker kan følges opp tett av jobbspesialisten mens de er i arbeidstrening.

Oppfølging fra NAV

Veilederne vi har snakket med opplyser om hyppige oppfølgingspunkter mellom veileder og bruker underveis i arbeidstreningen. Noen veiledere trakk frem at de synes det er hensiktsmessig å avtale fremtidige møtepunkter allerede i oppstartsmøtet, og på denne måten forplikte bruker til å holde jevnlig kontakt. Det er imidlertid noe ulik praksis blant veiledere, og oppfølging kan variere etter brukers og arbeidsplassens behov, samt veilederens kapasitet. Enkelte brukere har behov for tettere oppfølging, mens andre ikke har det. Videre kan det fremkomme ny informasjon underveis, som gjør at det er behov for møtepunkter med veileder for å justere innholdet i tiltaket. For eksempel kan brukers situasjon eller forutsetninger endres, eller det avdekkes mer informasjon om brukeren gjennom tiltaket, og dermed må også tiltakets innhold justeres. Dette kan for eksempel være endringer i arbeidsmengde eller arbeidsoppgaver, forlenging av varighet eller valg om å avslutte tiltaket. I tilfeller der arbeidstreningen ser ut til å fungere mindre bra, må veileder vurdere om tiltaket bør avbrytes, eller om bruker har behov for lengre tid for å oppnå fremgang. For noen brukere kan det ta tid før de lærer seg og mestrer arbeidsoppgaver, kommer inn i arbeidsmiljøet og

fungerer i arbeidet. Enkelte tiltaksforløp kan være krevende, og kreve tålmodighet fra bruker, veileder og arbeidsgiver.

Veilederne oppgir at det stort sett er hyppigst oppfølging i begynnelsen av tiltaket. Enkelte veiledere informerer om at de som regel har et første møtepunkt senest etter én uke, andre etter to uker, og noen etter én måned. Deretter kan oppfølging være hver andre uke, hver måned eller sjeldnere. Noen veiledere følger et fast systematisk opplegg for når de gjennomfører første møtepunkt. For andre veiledere avhenger det av deltakernes behov. Ofte vil oppfølgingspunkter innebære fysiske møter mellom veileder, bruker og arbeidsgiver. Flere trekker frem at de ofte gjennomfører det første møtet på arbeidsplassen. Enkelte veiledere informerer om at de i tillegg kan ha løpende oppfølging underveis, gjennom kortere telefonsamtaler og lignende. Flere av veilederne oppgir at hyppig kontakt med bruker og arbeidsplass er viktig for å sørge for at tiltaket er innrettet hensiktsmessig, og at bruker ikke blir gående i en Arbeidstrening uten særlig nytte. Tett oppfølging kan bidra til å redusere sjansene for at deltakeren blir «utnyttet» på arbeidsplassen. Intervjuer med NAV-veiledere tyder på at flere har hatt erfaring med, eller hørt om deltakere som har blitt «utnyttet» på arbeidsplassen, men at dette ikke er et utbredt problem. Oppfølgingspunkter kan også være for å sørge for dokumentasjon av deltakelsen, med hensikt om å bruke dokumentasjonen senere, for eksempel i søknad om ytelser.

Enkelte veiledere informerer om at de også besøker bruker på arbeidsplassen for å følge opp og observere hvordan bruker fungerer i arbeidet. På denne måten kan de identifisere behov for justeringer, for eksempel tilrettelegging og eventuelle hjelpemidler. Noen veiledere foretrekker å både gjennomføre felles oppfølgingsmøter med bruker og arbeidsgiver, og separate møter. I de separate møtene kan bruker og arbeidsgiver informere om forhold de kanskje ikke ville nevnt dersom det var et felles møte. For eksempel kan brukere informere om at de ikke opplever å få relevante arbeidsoppgaver eller tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver. Veileder kan da følge opp dette med bruker og arbeidsgiver, og gjøre justeringer i tiltaket, eller velge å avslutte tiltaket. Felles møter kan være nyttig for at partene kan diskutere fremgang og sammen vurdere behov for endringer.

Oppfølging fra arbeidsgiver

I tillegg til at veileder følger opp bruker og arbeidsgiver, skal arbeidsgiver følge opp bruker på arbeidsplassen. I noen tilfeller er arbeidsgiver en aktiv

part og har tett oppfølging av bruker underveis. Dette kan gjøre at det er mindre behov for tett oppfølging fra veileder, særlig dersom det er tett samarbeid mellom arbeidsgiver og veileder. Det kan for eksempel være at arbeidsgivere har erfaring med å ha deltakere på tiltak, og etablerte systemer for å følge opp tiltaksdeltakere, som veileder også kjenner til at arbeidsgiver har. I andre tilfeller kan oppfølgingen hovedsakelig være gjennom felles møter mellom veileder, bruker og arbeidsgiver.

Flere av veilederne vi har snakket med informerer om at det har skjedd endringer i bruken av tiltaket og hvordan oppfølgingen av tiltaksdeltakere er organisert etter at Arbeidstrening ble innført i 2017.² For eksempel opplever veiledere en tydeliggjøring av arbeidsgivernes ansvar for oppfølging. Dette har medført mer målrettet bruk av tiltaket, mer involvering av arbeidsgiver, og tettere og bedre oppfølging underveis fra arbeidsgiver.

3.4 Utfall

Tiltak avsluttes før planlagt

En Arbeidstrening kan avsluttes av ulike årsaker, og årsaken henger ofte tett sammen med utfallet. I noen tilfeller avsluttes arbeidstreningen før planlagt, for eksempel fordi man har oppnådd formålet med arbeidstreningen. I andre tilfeller avsluttes tiltaket før planlagt fordi bruker, arbeidsplassen eller veileder ikke ønsker å fortsette. For eksempel kan det være at bruker eller veileder ikke opplever at arbeidstreningen bidrar til fremgang og oppleves nyttig, og det ikke kan endres ved å gjøre justeringer på arbeidsplassen. Det kan også være at bruker eller veileder ikke opplever arbeidsplassen som riktig. Arbeidsgiver kan ønske å avslutte arbeidstreningen dersom de opplever at de ikke klarer å få bruker til å gjennomføre arbeidet i henhold til planen og arbeidsplassens standarder, for eksempel dersom bruker ikke møter opp til avtalte tider eller ikke gjør arbeidsoppgavene. I noen tilfeller kan tiltaket avbrytes fordi Arbeidstreningen bidrar til å avdekke at deltakeren ikke vurderes å stå så nært arbeid som først antatt, og at de har behov for andre tiltak eller tjenester.

Overgang til arbeid/utdanning

Etter at Arbeidstreningen avsluttes, kan brukeren ha ulike utfall. Noen av veilederne vi har snakket med informerer om at det overordnede formålet på sikt alltid er overgang til arbeid, og at det derfor alltid er ønskelig med overgang til arbeid, uavhengig av det formålet som registreres ved oppstart av Arbeidstreningen. De registrerte formålene settes

² I det nye tiltaket Arbeidstrening stilles det strengere krav til at formålet presiseres, det skal planlegges bedre, og

være tydeligere krav til oppfølging (Saltkjel & Steen, 2017).

imidlertid med utgangspunkt i brukers situasjon, og det vil ikke være realistisk for alle brukere med overgang til arbeid direkte etter Arbeidstrening. For brukere som i utgangspunktet står nærmere arbeidslivet, er overgang til arbeid/utdanning mer realistisk. For brukere som står lengre fra arbeidslivet, vil formålet ofte være andre ting enn overgang til arbeid.

Tror få arbeidstreninger settes i gang uten håp om arbeid hos bedriften. Det er i så fall de aller svakeste, de som er langt unna.

I oppfølgingen av deltakeren vil veileder, sammen med deltaker og arbeidsplass, vurdere fremgang underveis. Dersom det virker som at deltakeren fungerer godt i arbeidet, og er klar for ordinært arbeid, vil veileder forsøke å realisere dette, enten på den samme arbeidsplassen som deltaker har Arbeidstrening på, eller på en annen arbeidsplass.

Noen veiledere informerer om at de som oftest forsøker å finne en arbeidsgiver som signaliserer at det kan være aktuelt å ansette deltakeren, uavhengig av om jobb i bedriften i utgangspunktet er formålet til brukeren. Veilederne forteller at dette kan bidra til at veien til ordinært arbeid kan bli enklere for deltakeren, dersom deltakeren gjennom Arbeidstrening viser seg å fungere godt i jobben. Deltakeren kan dermed ha overgang til ordinært arbeid på arbeidsplassen der deltakeren hadde arbeidstrening.

I andre tilfeller kan Arbeidstrening bidra til at deltakeren blir klar for ordinært arbeid, og deltaker har overgang til ordinært arbeid på en annen arbeidsplass. Dette kan for eksempel være fordi deltakeren selv ønsker å arbeide et annet sted enn der Arbeidstreningen ble gjennomført, for eksempel kan deltaker ha personlige preferanser om beliggenhet og andre forhold ved arbeidsplassen. Det kan også skyldes at arbeidsplassen ikke har mulighet til fast ansettelse på det aktuelle tidspunktet. Enkelte veiledere informerer om at i noen tilfeller kan arbeidsplassen der deltakeren har Arbeidstrening signalisere mulighet for fast ansettelse i fremtiden, og dersom bruker ønsker kan Arbeidstreningen forlenges frem til det er mulig med fast ansettelse på arbeidsplassen. Dersom bruker ikke går over i arbeid på arbeidsplassen der bruker har hatt arbeidstrening, kan veileder og bruker forsøke å finne arbeid hos en annen lignende arbeidsgiver.

Flere av veilederne vi har snakket med informerer om at de ofte kan bruke tiltaket Midlertidig lønnstilskudd etter Arbeidstrening, som et ledd i kjeden på vei mot

ordinær ansettelse. Lønnstilskudd innebærer ordinær ansettelse og lønn for bruker, men arbeidsplassen får kompensasjon for lønnen, slik at det ikke innebærer like mye forpliktelse for arbeidsplassen.

Arbeidsplassen kan derfor oppleve at overgang til Lønnstilskudd etter Arbeidstrening er «tryggere», og gir arbeidsplassen mer tid til å vurdere om deltakeren er egnet for fast ansettelse. Dersom det er knyttet usikkerhet til om deltakeren er klar for ordinært arbeid, kan lønnstilskudd være et nyttig tiltak å bruke først. Flere veiledere forteller at det også kan oppleves som «tryggere» med overgang fra Arbeidstrening til Lønnstilskudd for deltakeren, fordi Lønnstilskudd ikke innebærer like mye forpliktelse og ansvar for ordinær ansettelse. Fra intervjuene med NAV-veiledere fremkommer det at det er varierende praksis mellom ulike NAV-veiledere i bruk av Lønnstilskudd etter Arbeidstrening. Enkelte veiledere er mindre villige til å bruke Lønnstilskudd etter Arbeidstrening, særlig i tilfeller der veileder vurderer at det i utgangspunktet ikke er noe i veien for å ansette ordinært. Andre veiledere informerer om at de kan bruke Lønnstilskudd dersom dette uttrykkes som nødvendig fra arbeidsplassen sin side, for at de skal ønske å ansette deltakeren.

Flere av veilederne informerer om at deltakere på Arbeidstrening også kan ha overgang til utdanning etter tiltaksdeltakelse, og dette gjelder ofte særlig unge brukere som ikke har fullført videregående opplæring. Arbeidstrening bidrar til at de får erfaring innen yrket de ønsker å teste ut, og de kan finne ut om de trives og egner seg for jobben. Dersom dette er tilfelle, kan brukeren gå over til utdanning innenfor fagfeltet, slik at de på sikt kan få jobb i denne bransjen. Ofte kan brukere gå over til å ta fagbrev innenfor fagfeltet, og har lærlingplass på arbeidsplassen der de hadde Arbeidstrening. Noen av disse kan ha overgang til ordinært arbeid etter at de har fullført utdanningen.

Avklaring som utfall

For enkelte veiledere er det ikke nødvendigvis muligheter for fast ansettelse som er bakgrunnen for valg av arbeidsplasser til Arbeidstrening. Arbeidsgivere velges heller ut fra hvorvidt de egner seg for den aktuelle brukeren, og brukers behov og formål. Mange av deltakerne på Arbeidstrening har ikke overgang til arbeid som formål. Deltakelse på Arbeidstrening bidrar imidlertid til å gi veileder og bruker informasjon om brukers situasjon, og avdekker eventuelle behov for andre tiltak eller tjenester. På denne måten har Arbeidstrening bidratt til avklaring for bruker, og kan være et springbrett for overgang til andre tiltak/aktiviteter. I noen tilfeller er avklaring i seg selv formålet med Arbeidstreningen, mens i andre tilfeller oppnås avklaring som en konsekvens av det som skjer i Arbeidstreningen. For

eksempel kan det avdekkes behov for helsebehandling, kompetansehevende tiltak, språktiltak, arbeidsrettede tiltak, avklaringstiltak eller tiltak med forsterket oppfølging. I noen tilfeller kan brukere ha et inntrykk av et yrke eller en bransje som de ønsker å prøve ut. Gjennom arbeidstreeningen finner de ut at yrke ikke er slik som de så for seg. Arbeidstreening bidrar dermed til avklaring, og bruker kan heller prøve ut et annet yrke.

Veilederne vi har snakket med informerer om at Arbeidstreening stort sett oppleves som nyttig, fordi det bidrar til at både bruker og veileder opplever avklaring rundt brukerens situasjon. Arbeidstreening kan derfor være nyttig, selv i tilfeller der bruker har formål om overgang til arbeid, men ikke oppnår dette. Avklaring av brukerens situasjon gjør at veileder har mer informasjon om hvilke tiltak og tjenester bruker kan ha behov for, for å styrke sine muligheter til å komme i jobb. Det kan dermed bidra til fremgang og raskere overgang til arbeid, og forhindre at brukere blir gående i passive løp.

3.5 Barrierer og suksesskriterier

Generelt opplyser veilederne vi har snakket med at Arbeidstreening oppleves som nyttig i de fleste tilfeller. Det er imidlertid ikke alltid at Arbeidstreening bidrar til positive utfall. Tiltaket oppleves som mindre nyttig dersom det ikke oppleves som en reell arbeidserfaring for bruker, for eksempel ved at bruker ikke opplever å få gjennomføre ordinære arbeidsoppgaver eller ikke blir inkludert i arbeidsmiljøet. Videre kan brukere oppleve at de utnyttes som «gratis arbeidskraft», fordi de ikke mottar lønn. Dette kan for noen oppleves som demotiverende, og påvirke hvordan bruker forholder seg til arbeidstreeningen. Slike tilfeller fremstår imidlertid som sjeldne. Dersom dette skjer, kan veileder vurdere om bruker heller har nytte av lønnstilskudd, slik at de mottar lønn.

Videre vil Arbeidstreening stort sett være mindre nyttig i de tilfeller der bruker ikke er motivert for arbeid. Brukere med lav motivasjon vil trolig ikke fungere like godt på arbeidsplassen, og det kan være behov for andre aktiviteter/tiltak for å øke motivasjonen for arbeid før Arbeidstreening kan være nyttig. Det kan dermed være et suksesskriterium at bruker er motivert og ønsker å ha Arbeidstreening på arbeidsplassen. På den annen side forteller noen veiledere at det kan være slik at erfaring bidrar til motivasjon, og at det kan være behov for lengre tid i Arbeidstreeningen før motivasjonen kommer.

Videre trekker veilederne vi har snakket med frem at det er viktig at det gjøres en god kartlegging av brukerens situasjon før Arbeidstreening igangsettes, for at det skal føre til positive utfall for brukeren. Slik kan veileder finne den beste jobbmachen, og gjøre den nødvendige tilretteleggingen som bruker har behov for å kunne stå i arbeid. Jobbmach synes å være den viktigste faktoren for vellykket arbeidstreening. Videre er det viktig å sørge for god forankring av formål og forutsetninger, fra oppstart av tiltak, til det avsluttes. At både bruker og arbeidsplass vet hva tiltaket skal innebære, og forankrer formålet med arbeidstreeningen, bidrar til at tiltaksgjennomføringen blir mer treffsikker og nyttig.

4. Ulike måter å bruke Arbeidstrening

Arbeidstrening brukes på mange ulike måter. For en del av tiltaksdeltakerne er det ønskede resultatet at Arbeidstreningen på ulike måter har bidratt til å styrke deltakerens mulighet for å skaffe seg varig, ordinært arbeid. Det betyr ikke at det er forventet at de fleste brukerne kommer i arbeid kort tid etter Arbeidstreningen. Arbeidstreningen kan for eksempel bidra til at deltakeren finner ut om en bransje er aktuell, slik at brukeren kan starte opp i riktig kvalifiserende tiltak. Arbeidstrening brukes også for å avklare hvorvidt en bruker kan stå i ordinært arbeid.

I dette kapitlet beskriver vi hvordan Arbeidstrening kan brukes på forskjellige måter, avhengig av hva som er formålet med Arbeidstreningen. Vi gjør dette ved bruk av formålsspesifikke virkningskjeder, som er utarbeidet basert på intervjuer og arbeidsmøter vi har gjennomført med NAV-veiledere. Virkningskjeder er et nyttig verktøy for å beskrive sammenhengen mellom forutsetninger, innhold og innretning av tiltaket, og utfall. På denne måten kan virkningskjeder brukes til å belyse hvordan Arbeidstrening best kan brukes og innrettes for at brukere med ulike behov skal dra nytte av tiltaket.

Tilbakemeldingene fra NAV-veiledere er at de forhåndsdefinerte formålene de kan bruke når de registrerer deltakere i Arbeidstrening, stort sett er

dekkende for å beskrive variasjonen i hvordan Arbeidstrening brukes. Virkningskjedene tar derfor utgangspunkt i kategoriene for registrerte formål. Dette gjør også at vi kan studere i hvilken grad deltakerne faktisk oppnår resultater i tråd med de ønskede virkningskjedene, med bruk av registerdata i evalueringens del 2.

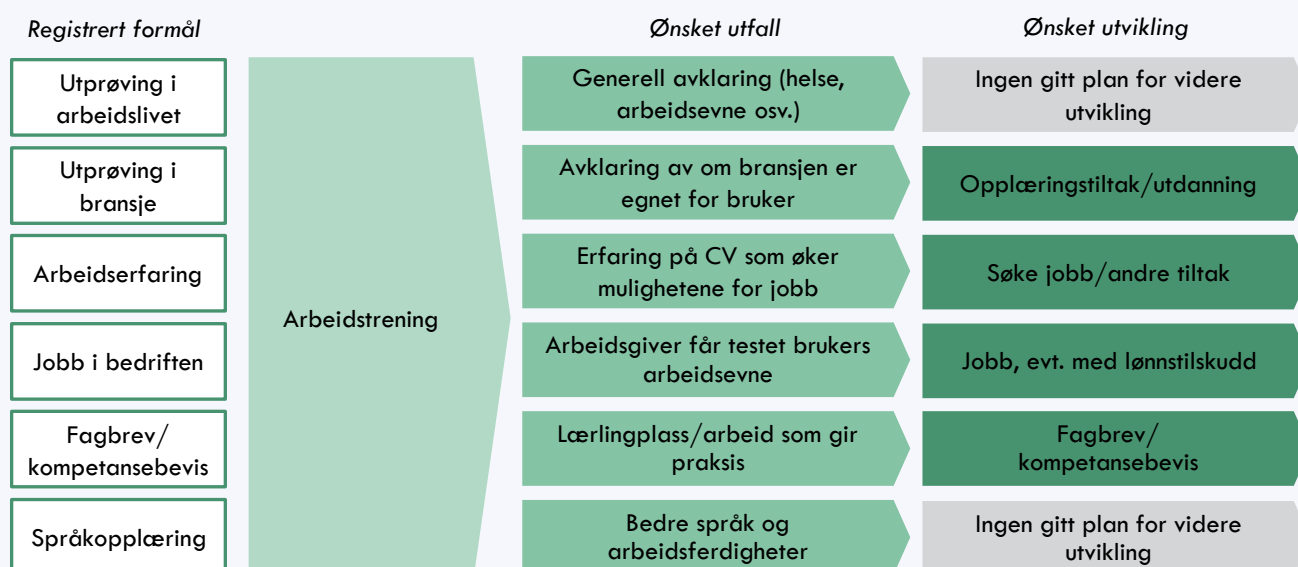
Vi har utarbeidet en virkningskjede for hvert av disse formålene, med unntak av når formålet registreres som *Annet*. I tillegg har vi delt formålet *Utprøving* inn i to ulike virkningskjeder: *Utprøving i arbeidslivet* og *Utprøving i spesifikk bransje*. Det er stort sett et av disse to som er det reelle formålet når det registreres som *Utprøving*, men det er store forskjeller på typiske kjennetegn ved tiltaksgjennomføringen avhengig av hvilket av disse to som er det reelle formålet.

En overordnet illustrasjon av alle de ulike virkningskjedene vises i Figur 4-1. Figuren viser sammenhengen mellom det NAV-veilederne registrerer som formålet med Arbeidstreningen for en enkelt deltaker, hva som er det ønskede utfallet av Arbeidstreningen og eventuelt hva som er den ønskede utviklingen for deltakeren i etterkant. I dette kapitlet går vi gjennom hver av disse virkningskjedene, og utdypes i tillegg hvordan tiltaksforløpene typisk varierer når Arbeidstrening brukes med ulike formål.

Virkningskjedene i kapitlet består av fem ledd:

1. **Kjennetegn:** Typiske kjennetegn på brukere som er aktuelle for Arbeidstrening.
2. **Avklaringer:** Aktiviteter som gjennomføres for å kunne vurdere om Arbeidstrening er et aktuelt

Figur 4-1: Oversikt over ulike måter å bruke Arbeidstrening



- tiltak, og forutsetninger for at Arbeidstrening vurderes som aktuelt.
3. **Gjennomføring:** Aktiviteter i selve gjennomføringen av tiltaket, og forutsetninger for ulike utfall av Arbeidstreningen.
 4. **Ønsket utfall:** De umiddelbare ønskede utfallene etter gjennomføring av Arbeidstrening
 5. **Ønsket utvikling:** Utviklingen man ønsker at Arbeidstreningen skal bidra til på sikt

For hver av virkningskjedene beskriver vi hva som kan være typiske brukere som har de ulike formålene med Arbeidstrening, samt hvordan deres brukerforløp kan se ut. Dette inkluderer en beskrivelse av forutsetninger for deltakelse i Arbeidstrening, innhold og innretning av tiltaket, og ønskede utfall. Tilbakemeldingene fra NAV-veilederne er at brukerforløpene i Arbeidstrening er veldig individuelle, og gjennom disse virkningskjedene beskriver vi kjennetegn ved et utvalg av «typiske» brukerforløp og logikkene som ligger bak. Det er viktig å understreke at disse beskrivelsene ikke nødvendigvis er dekkende og representative for alle typer brukerforløp. For eksempel kan det være slik at formålet som registreres ved starten av et forløp, endres over tid på bakgrunn av erfaringer og informasjon som kommer frem gjennom tiltaksforløpet. Noen veiledere har blant annet fortalt om brukere som har hatt formål om arbeidsutprøving eller arbeidserfaring ved oppstart av tiltaket, der formålet over tid endret seg til å få jobb i bedriften fordi det oppstod et rekrutteringsbehov i virksomheten, og deltakeren fungerte godt i arbeidet. Det er heller ikke uvanlig at en deltaker i realiteten har flere formål med tiltaket, selv om det kun er ett formål som registreres.

4.1 Utprøving i arbeidslivet

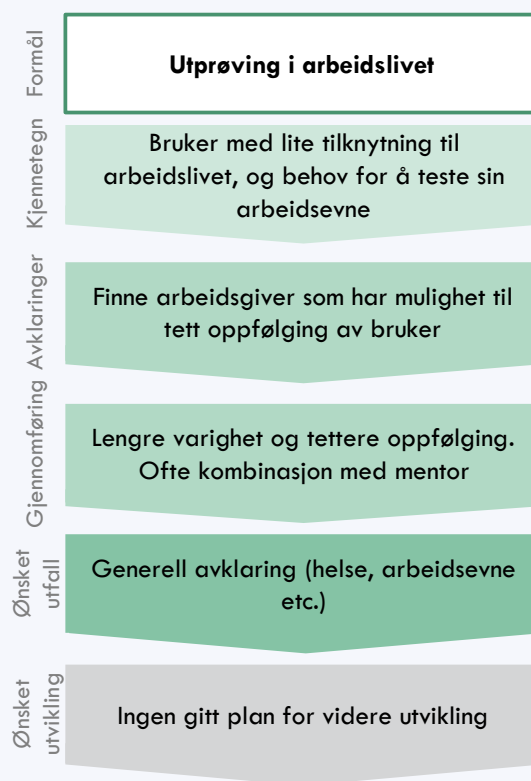
Noen brukere kan ha behov for å teste ut sin evne til å stå i arbeidslivet, herunder for eksempel sin evne til å møte opp regelmessig, gjennomføre pålagte oppgaver og samarbeide med medarbeidere. For disse brukerne kan det være aktuelt med Arbeidstrening med formål om utprøving i arbeidslivet.

Figur 4-2 gir en beskrivelse av typiske brukere som har Arbeidstrening med utprøving i arbeidslivet som formål, og hvordan brukerforløpet kan se ut for disse.

Kjennetegn ved typiske brukere

Brukere som deltar på Arbeidstrening med formål om utprøving i arbeidslivet er ofte brukere som står særlig langt fra arbeidslivet, som enten har svært lite eller ingen arbeidserfaring. Mange har ofte behov for å avklare sin evne til å stå i jobb. Typiske brukere kan for eksempel være unge brukere som har droppet ut av videregående skole, og som ikke har ruppet å opparbeide seg erfaring fra arbeidslivet. Mange av

Figur 4-2: Virkningskjede for deltakere i Arbeidstrening med formål om utprøving i arbeidslivet



disse unge brukerne trenger stabile rammer og en strukturert hverdag. Arbeidstrening kan være aktuelt for denne gruppen, fordi det kan gi tryggere rammer og føles mer overkommelig enn ordinært arbeid.

Andre typiske brukere som har utprøving i arbeidslivet som formål med Arbeidstreningen kan være personer som nylig har flyttet til Norge og/eller ikke har erfaring fra det norske arbeidslivet. Det kan for eksempel være innvandrere som har behov for å teste ut sin arbeidsevne i det norske arbeidsmarkedet. Det kan også være aktuelt for brukere som av ulike grunner har stått lenge utenfor arbeidslivet, og som har usikker arbeidsevne. Felles for mange av brukerne er at de har behov for økt motivasjon og selvtillit.

Noe som kjennetegner en del av brukerne som har formål om utprøving i arbeidslivet, er at de ofte har Arbeidstrening som et av de første tiltakene i brukerforløpet.

Avklaring og planlegging

Når det bestemmes at bruker skal delta på Arbeidstrening med utprøving i arbeidslivet som formål, har NAV-veileder ofte en tanke om en arbeidsgiver som kan være aktuell. Fordi brukerne ofte har lite erfaring og står langt fra arbeidslivet, kan det stilles høyere krav til oppfølging og forståelse

fra arbeidsgiver sin side. Arbeidstrening kan ofte velges over andre tiltak eller aktiviteter når veileder kjenner til en arbeidsplass som fremstår egnet for brukere som har behov for stabile rammer og tålmodighet fra arbeidsgiver.

I enkelte tilfeller kan det også være at bruker har ønske om Arbeidstrening hos en konkret arbeidsgiver. Dette kan i så fall være arbeidsgivere som ikke har erfaring med å ha deltakere på arbeidsrettede tiltak. Da er det spesielt viktig å forberede arbeidsgiver på brukers situasjon, og forankre at formålet med Arbeidstreningen er at brukeren skal prøve seg i arbeidslivet. Ofte kan deltakere som står langt fra arbeidslivet ha behov for tid til å komme i gang. For at det skal lykkes kan det kreve tålmodighet og forståelse fra arbeidsgiver, og det er derfor viktig å forberede arbeidsgiver på dette før oppstart. Ofte kan disse brukerne ha behov for særlig tett oppfølging underveis, og det må legges en plan for dette med arbeidsgiver før oppstart.

Bakgrunnen for at man velger Arbeidstrening med formål om utprøving i arbeidslivet, er ofte et behov for avklaring, og å finne ut om og hvordan bruker fungerer i arbeidslivet. Nærliggende alternative tiltak kan derfor være avklaringstiltak. Andre nærliggende tiltak kan være AFT eller oppfølgingstiltak, fordi disse brukerne ofte har behov for tett oppfølging. Årsaken til at Arbeidstrening velges fremfor disse andre tiltakene, kan være at NAV-veileder vurderer det som hensiktsmessig for bruker å prøve seg på en normal arbeidsplass.

Deltakelse

Når formålet med Arbeidstreningen er utprøving i arbeidslivet legges det typisk opp til litt lenger varighet sammenlignet med andre formål, fordi brukerne anses å stå lenger unna arbeidslivet. Det er ikke uvanlig at varigheten er seks måneder eller lengre. I mange tilfeller vil man starte med en lav arbeidsmengde, for eksempel noen timer om dagen enkelte dager i uken. Dersom bruker klarer seg greit på jobb, økes mengden gradvis over tid.

Bruk av mentor- og inkluderingstilskudd kan være særlig relevant for brukere med formål om utprøving i arbeidslivet, da disse kan ha behov for særlig tett oppfølging og tilrettelegging. For brukere med svake språkferdigheter, kan det være relevant å kombinere Arbeidstrening med språkkurs eller annen språkopplæring.

I gjennomføringen vil det typisk være tett kontakt mellom bruker og veileder, og arbeidsgiver og veileder, for å avklare hvorvidt utprøvingen faktisk bidrar til avklaring av brukers evne til å stå i arbeid. NAV-veileder vil fortløpende vurdere, gjerne sammen med bruker og arbeidsgiver, om tiltaket er

hensiktsmessig, om det bør avsluttes, eller om det er behov for justeringer i gjennomføringen.

Ønsket utfall og utvikling

Arbeidstrening med formål om utprøving i arbeidslivet bidrar forhåpentligvis i første omgang til avklaring rundt brukers evne til å stå i arbeid. Den videre utviklingen i etterkant av Arbeidstreningen er mer usikker, fordi den avhenger av hva Arbeidstreningen har bidratt til å avklare.

For brukere som fungerer på arbeidsplassen kan Arbeidstrening bidra til at bruker får styrket sin motivasjon og selvtillit. Brukere med lite arbeidserfaring kan teste og bevise sin evne til å møte opp på arbeidsplassen, gjennomføre arbeidsoppgaver, bygge relasjoner og være en ansvarlig arbeidstaker. Gjennom å teste ut arbeidslivet i forutsigbare rammer kan Arbeidstreningen bidra til at bruker selv blir klar over sin evne til å stå i arbeid. Slik kan Arbeidstrening bidra til at brukeren får økt selvtillit og tro på seg selv, og i større grad blir klar for overgang til ordinært arbeid. Det kan også være brukere med lite arbeidserfaring fra norsk arbeidsliv, som får testet ut og forbedret sin evne til å fungere i norsk arbeidsmarked. I de tilfeller der det er aktuelt med overgang til ordinært arbeid for disse brukerne, vil det ofte være etter lengre varighet i Arbeidstrening (ofte rundt ett år), og med overgang til lønnsstilskudd først.

For en del av brukerne på Arbeidstrening med formål om utprøving i arbeidslivet er det lite sannsynlig at Arbeidstreningen bidrar til overgang til arbeid, direkte(?). Dette er naturlig å forvente, ettersom Arbeidstreningen blir brukt for å avklare brukers evne til å stå i arbeidet. Siden Arbeidstrening ofte er et tiltak som brukes tidlig for disse brukerne, kan tiltaket bidra til å gi kunnskap om hvilke andre tiltak og aktiviteter som kan være aktuelt videre for brukeren. I mange tilfeller vil NAV-veileder gjennom Arbeidstrening se at bruker ikke har helsetilstand til å stå i jobb, og at det kan være behov for helsebehandling. I andre tilfeller kan man gjennom Arbeidstrening avdekke at brukeren har behov for enda tettere oppfølging og bistand, og det kan da være aktuelt med tiltak som AFT eller utvidet oppfølging. Det kan også være aktuelt med overgang til Avklaring dersom Arbeidstreningen avdekker at personen kan ha rett på uføretrygd.

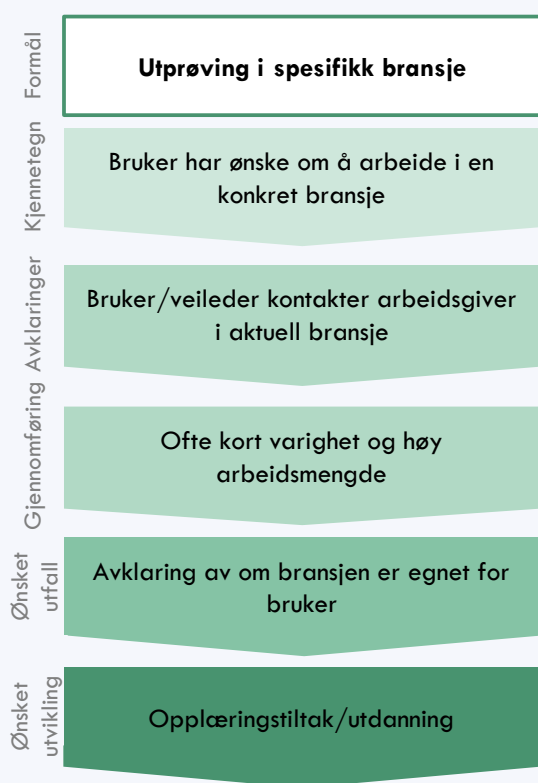
Hvis man ser det er behov for veldig tett oppfølging og [Arbeidstrening] ikke fungerer, så avslutter vi. Da ville vi heller prøvd AFT. Noen som er tettere på. Tett på bruker og

arbeidsgiver. Kan også se at helse ikke fungerer i jobb, da må man kanskje koble på behandling, helseavklaring.

4.2 Utprøving i spesifikk bransje

Arbeidstrening med formål om utprøving i en spesifikk bransje innebærer at brukere kan teste ut hvordan det er å arbeide i et spesifikt yrke eller i en spesifikk bransje. Figur 4-3 gir en beskrivelse av typiske brukere som har Arbeidstrening med utprøving i spesifikk bransje som formål, og hvordan brukerforløpet kan se ut for disse brukerne.

Figur 4-3: Virkningskjede for deltakere i Arbeidstrening med formål om utprøving i spesifikk bransje



Kjennetegn ved typiske brukere

Arbeidstrening med utprøving i en spesifikk bransje som formål, er aktuelt for brukere som har et konkret ønske om en bransje eller et yrke som de ønsker å teste. Ofte kan det være brukere som i utgangspunktet ikke står så langt fra arbeidslivet, men som mangler erfaring og er usikre på om de trives eller om de mestrer arbeid i en spesifikk bransje/yrke. Det kan også være aktuelt for brukere som ønsker å teste ut arbeidsevnen i den spesifikke jobben, for eksempel brukere med nedsatt arbeidsevne. I disse

tilfeller kan Arbeidstrening med utprøving i en spesifikk bransje være et tiltak som iverksettes etter at brukeren har vært i et avklaringstiltak, der vedkommende har fått avklart sin arbeidsevne og/eller motivasjon, og nå ønsker å teste ut arbeid.

Typiske brukere kan være unge brukere som enten har droppet ut av utdanning, eller fullført utdanning, men sliter med å skaffe seg arbeid. De har imidlertid et ønske eller en tanke om hva de ønsker å arbeide med, uten at de har tidligere arbeidserfaring fra bransjen. Arbeidstrening kan gi de unge brukerne mulighet til å teste et yrke, før de eventuelt søker ordinær jobb i bransjen, eller går videre med utdanning som er nødvendig for å få jobb.

En annen brukergruppe er eldre brukere som har lang arbeidserfaring innenfor en bransje, og som av ulike grunner har behov for å bytte arbeid. Det kan for eksempel være helseutfordringer som gjør at de ikke kan fortsette i arbeidet, eller nedbemanning i virksomheten de arbeider i. Arbeidstrening kan bidra til at brukeren kan teste ut en bransje eller et yrke, før de finner seg nytt arbeid.

Avklaring og planlegging

Ofte vil Arbeidstrening være et relevant tiltak å iverksette når brukeren har et ønske om å prøve ut en spesifikk bransje eller yrke, fordi Arbeidstrening er et relativt fleksibelt tiltak som innebærer lite forpliktelse for bruker og arbeidsgiver. NAV-veileder gjør normalt en kartlegging og vurderer hvorvidt det er realistisk at brukeren kan arbeide innenfor den aktuelle bransjen. I tillegg må veileder eller bruker finne en arbeidsgiver innen den aktuelle bransjen, som kan ha brukeren på Arbeidstrening.

Arbeidstrening med formål om utprøving i spesifikk bransje kan være særlig aktuelt etter at bruker har deltatt i andre tiltak, som for eksempel avklaringstiltak. Andre tiltak kan bidra til at brukeren får økt motivasjon og selvtillit, og føler seg klar for overgang til arbeid. Neste steg er dermed å finne ut hvilken bransje de vil/kan arbeide i, og da kan Arbeidstrening være relevant.

Et nærliggende alternativ til Arbeidstrening med formål om utprøving i spesifikk bransje er andre tiltak som kan innebære korte *jobbsmaker*, som avklaring eller oppfølging. Jobbsmakingen i disse tiltakene kan være mer uforpliktende og av kortere varighet enn ved Arbeidstrening, men ha samme hensikt.. Arbeidstrening kan være mer aktuelt enn disse tiltakene i tilfellene der bruker er mer sikker på bransjen/yrket de ønsker å arbeide i, og har mindre behov for ytterligere avklaring eller oppfølging.

Gjennomføring

Ofte kan intensjonen være at Arbeidstreeningen skal ha kort varighet, ettersom det ofte ikke kreves lang tid før brukeren finner ut om vedkommende trives i og mestrer arbeidet. Varigheten utvides ved behov, for eksempel dersom brukeren har behov for lengre tid til å finne ut om vedkommende trives og mestrer arbeidet. Ettersom typiske brukere ofte ikke står så langt fra arbeidslivet, kan arbeidsmengden være tilnærmet heltidsarbeid. Dette gjør at brukeren får et så realistisk inntrykk av å arbeide på arbeidsplassen som mulig. Ofte er disse brukerne relativt selvgående, med mindre behov for tett og hyppig oppfølging underveis sammenlignet med andre deltakere på Arbeidstreening. Det er imidlertid viktig at veileder følger opp for å passe på at deltakeren får en reell utprøving på arbeidsplassen, herunder at de får passende arbeidsoppgaver.

For brukere med nedsatt arbeidsevne starter gjerne arbeidsmengden redusert, og justeres gradvis opp dersom det er mulig på sikt. For disse brukerne er det ofte tettere oppfølging underveis, særlig dersom det er en hensikt å finne ut hva som kreves av tilrettelegging for at bruker skal kunne stå i arbeidet.

Ønsket utfall og utvikling

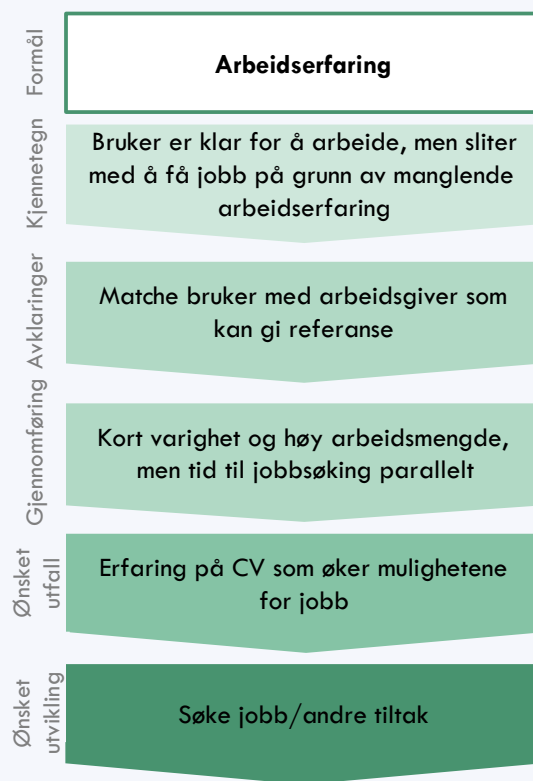
Arbeidstreeningen bidrar forhåpentligvis til at brukeren får testet sin evne og motivasjon til å arbeide innenfor bransjen eller yrket. Dersom brukeren har trivdes i arbeidet, er det ofte aktuelt at brukeren starter opp i noe form for kompetanseheving som er nødvendig for å få ordinær jobb i bransjen, for eksempel gjennom et opplærings tiltak, kurs eller utdanning. I bransjer med mindre behov for formell kompetanse kan det være aktuelt med direkte overgang til ordinært arbeid, fortrinnsvis hos arbeidsgiveren som bruker har gjennomført Arbeidstreening hos. Dersom dette ikke er aktuelt, kan det være overgang til arbeid i en annen virksomhet innenfor bransjen. I noen tilfeller kan dette skje gjennom lønnskudd eller en ny arbeidstreening.

Noen ganger avsluttes Arbeidstreeningen etter kort tid, fordi det avklares at bruker ikke er egnet til eller ønsker å arbeide i den aktuelle bransjen. Avhengig av brukerens situasjon vil i så fall NAV-veileder vurdere om det er aktuelt med andre tiltak, eller med Arbeidstreening i en annen bransje.

4.3 Arbeidserfaring

Arbeidstreening med formål om arbeidserfaring har som hensikt å gi brukere erfaring fra arbeidslivet som skal styrke deres muligheter for å kunne skaffe seg ordinært arbeid. Figur 4-4 beskriver typiske brukere som har Arbeidstreening med arbeidserfaring som formål, og hvordan et brukerforløp kan se ut for disse brukerne.

Figur 4-4: Virkningskjede for deltakere i Arbeidstreening med formål om arbeidserfaring



Kjennetegn ved typiske brukere

Typiske brukere som har Arbeidstreening med formål om arbeidserfaring, er brukere som ikke nødvendigvis står så langt unna arbeidslivet, men som har vanskeligheter med å få seg jobb på grunn av manglende erfaring. Ofte vet disse brukerne hva slags arbeid de ønsker. Arbeidstreening kan dermed bidra til at bruker får arbeidserfaring og en referanse på CV-en.

Typiske brukere kan for eksempel være unge brukere som ikke har rukket å opparbeide seg erfaring fra arbeidslivet, og som har behov for å få en referanse på CV-en for å kunne skaffe seg ordinært arbeid. Det kan også være brukere med innvandrerbakgrunn, som mangler arbeidserfaring fra Norge. Gjennom Arbeidstreening kan de få erfaring fra norsk arbeidsliv, som kan gjøre det enklere å skaffe seg ordinært arbeid. Det kan også være andre som av ulike årsaker sliter med å få seg jobb, for eksempel fordi de har hull i CV-en etter å ha sonet i fengsel, vært sykmeldt i en periode eller hjemmeværende med barn. Brukerne er som regel helt friskmeldte, uten nedsatt arbeidsevne.

Arbeidstreening er gjerne det første tiltaket for mange av disse brukerne. Årsaken er at brukerne ofte anses

å stå nærme arbeidslivet, og hovedsakelig kun har behov for en referanse og erfaring å vise til.

[De er] jobbklare, vet hva de vil og kan jobbe med. De som ikke når opp i vanlig søkeprosess, men har egentlig ikke andre utfordringer. De er ofte helt friskmeldte.

Avklaring og planlegging

For di brukere med arbeidserfaring som formål ofte er selvgående og anses å stå relativt nærme arbeidslivet, kan det være mindre viktig å finne en arbeidsgiver som kan følge opp bruker tett. Ofte vil veileder forsøke å finne en arbeidsgiver innenfor den bransjen som bruker ønsker å arbeide i, slik at Arbeidstreningen er mest mulig relevant. I enkelte tilfeller kan det imidlertid være mindre nødvendig å finne en arbeidsgiver innenfor riktig bransje, for eksempel dersom bransjen bruker ønsker å jobbe i, ikke krever spesiell kompetanse, eller dersom det er særlig vanskelig å finne en arbeidsgiver innenfor den spesifikke bransjen. I noen tilfeller har brukere ønsker om jobb hos en konkret arbeidsgiver som ikke har ledige stillinger eller fremtidige ansettelsesplaner. I slike tilfeller kan det være at det gjennomføres Arbeidstrening med formål om arbeidserfaring hos denne arbeidsgiveren, som et alternativ til Arbeidstrening med formål om å få jobb i bedriften.

Enkelte veiledere har opplyst om at Arbeidstrening kan være et relevant tiltak å iverksette når en bruker står i kø for andre tiltak, eller venter på avklaringer. Årsaken til at Arbeidstrening brukes som ventetiltak av enkelte veiledere er blant annet at det kan være enkelt å igangsette tiltaket, varigheten kan tilpasses, og tiltaket kan gi brukeren erfaring som er nyttig å ha på CV-en.

Deltakelse

Ettersom formålet med Arbeidstrening er å få en referanse og erfaring fra arbeidslivet, vil tiltaket ofte være av relativt kort varighet, for eksempel inntil tre måneder. Deltakerne gjennomfører ofte Arbeidstrening på deltid, slik at de har tid til å søke jobber parallelt med arbeidstreningen. Det kan for eksempel settes av én dag i uken til jobbsøking. Utover dette vil arbeidsmengden være relativt nære fulltidsarbeid.

NAV-veileder og arbeidsgiver skal alltid følge opp bruker undervis i tiltaksforløpet. For brukere med formål om arbeidserfaring, kan det være mindre behov for tett oppfølging underveis, ettersom disse brukerne ofte er relativt selvgående.

Ønsket utfall og utvikling

For brukerne som gjennomfører Arbeidstrening med formål om arbeidserfaring, er det ønskede utfallet at brukerne får arbeidserfaring og en referanse på CV-en, som igjen skal gjøre at brukeren klarer å skaffe seg jobb gjennom vanlig jobbsøking. Det kan for eksempel være at brukeren får en relevant referanse på CV-en, som gjør det enklere å få arbeid innen en spesifikk bransje.

I andre tilfeller kan det gjennom Arbeidstrening avdekkes at brukeren ikke står så nærme arbeidslivet som først antatt, og at de har behov for andre tiltak eller aktiviteter for å komme nærmere arbeid. For eksempel kan det være brukere som har større helsemessige utfordringer enn først antatt, eller innvandrere med større språkutfordringer enn antatt. Det kan også være at det viser seg at innvandrere med utdanning fra utlandet ikke har så god utdanning som først antatt, og har behov for å tilegne seg mer kompetanse før de kan gå over i arbeid.

Noen ganger kan det for eksempel vise seg å være større språkutfordringer, eller helseting som ikke er avklart som man ikke visste om. For eksempel ikke klarer å ta instruksjoner, mer enn vi klarer å avdekke. Også at utdanning fra utlandet ikke er så god som man tror, eller at det ikke stemmer.

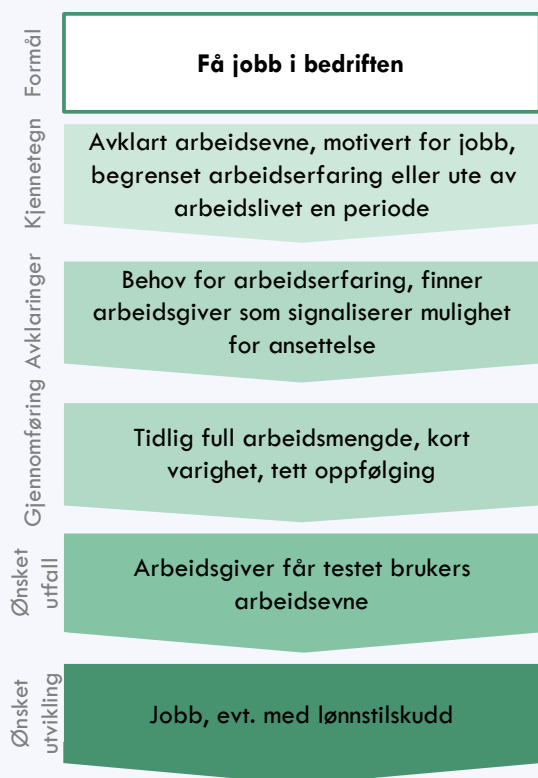
4.4 Få jobb i bedriften

Når Arbeidstrening gjennomføres med formål om å få jobb i bedriften er målet at deltakeren i etterkant av Arbeidstrening skal bli ansatt hos arbeidsgiveren der arbeidstreningen gjennomføres (Figur 4-5).

Kjennetegn ved brukere

Av alle brukerne som deltar på Arbeidstrening er de som har formål om å få jobb i bedriften stort sett brukere som har kortest avstand til arbeidslivet. Arbeidsevnen deres er som regel avklart uten at det nødvendigvis er 100 prosent arbeidsevne. Ofte har brukerne et konkret jobbønske, enten om en konkret bransje eller arbeidsgiver. Det er en del overlapp på kjennetegnene mellom brukere som har formål om jobb i bedriften, og brukere som har formål om arbeidserfaring. I mange tilfeller er det hvorvidt man finner en arbeidsgiver som signaliserer mulighet for ansettelse eller ikke, som avgjør hvilket av de to formålene man har med Arbeidstreningen.

Figur 4-5: Virkningskjede for deltakere i Arbeidstrening med formål om å få jobb i bedriften



Av andre kjennetegn på brukerne er det særlig to grupper som går igjen. En av gruppene er relativt unge brukere med begrenset arbeidserfaring. Den andre gruppen er eldre brukere som gjerne har noe arbeidserfaring, men som har vært ute av arbeidslivet en stund, for eksempel på grunn av helseutfordringer.

Avklaringer

Felles for deltakerne på Arbeidstrening med formål om å få jobb i bedriften er at NAV-veileder i kartleggingen av brukerens behov har vurdert at det i hovedsak er manglende arbeidserfaring som gjør det utfordrende for brukeren å skaffe seg jobb på egenhånd. Blant brukere som vurderes å ha dette behovet kan det være flere årsaker til at brukeren ender opp i Arbeidstrening med formål om jobb i bedriften.

Et arbeidstreningsforløp med formål om å få jobb i bedriften starter ofte med at bruker selv har kontaktet en arbeidsgiver som de ønsker å jobbe hos. I første omgang tar gjerne bruker kontakt med arbeidsgiveren for å forsøke å få ordinær jobb, enten på eget initiativ, eller etter oppfordring fra veileder. Arbeidstrening kan være aktuelt dersom arbeidsgiver ikke ønsker å ansette brukeren direkte, men åpner for at ansettelse kan være aktuelt dersom de får testet brukerens arbeidsevne gjennom Arbeidstrening.

Begrunnelsen for at arbeidsgiver ikke ønsker å ansette brukeren direkte kan være usikkerhet rundt brukerens stabilitet og arbeidsevne, som gjør at arbeidsgiver ønsker å se hvordan brukeren fungerer på arbeidsplassen før de binder seg til et arbeidsforhold. I disse tilfellene er midlertidig lønnstilskudd et nærliggende alternativ til Arbeidstrening. Hvorvidt brukeren begynner i Arbeidstrening eller midlertidig lønnstilskudd avhenger i stor grad av arbeidsgiveren sin usikkerhet rundt brukeren, og villighet til å forplikte seg til et formelt arbeidsforhold. Det kan også være NAV-kontoret har begrensede midler til å sette i gang midlertidig lønnstilskudd. En annen årsak til at Arbeidstrening velges fremfor fast ansettelse eller midlertidig lønnstilskudd kan være at virksomheten ikke har et rekrutteringsbehov på det aktuelle tidspunktet.

En annen vei inn i Arbeidstrening med formål om jobb i bedriften kan være at NAV-veileder kontakter markedsavdelingen eller arbeidsgivere direkte, med forespørsel om enten fast jobb eller Arbeidstrening som kan lede til fast jobb for en bruker. Det skjer også at arbeidsgivere selv tar kontakt med NAV fordi de vil rekruttere brukere fra NAV-systemet, men de ønsker å starte med en Arbeidstrening.

At man finner en arbeidsgiver som signaliserer at det er realistisk at brukeren kan ansettes etter endt Arbeidstrening, er i mange tilfeller det som skiller Arbeidstrening med formål om jobb i bedriften fra Arbeidstrening med formål om arbeidserfaring. I møte mellom NAV-veileder, bruker og virksomhet er det derfor sentralt for NAV å avklare hvorvidt det faktisk er realistisk å ansette brukeren i etterkant, dersom brukeren fungerer godt på arbeidsplassen. Det er sjelden arbeidsgiver kan garantere ansettelse selv om brukeren fungerer godt, men det avgjørende er at ansettelse fremstår realistisk. Dette kan for eksempel være arbeidsgivere med et stort rekrutteringsbehov, og som har et løpende samarbeid med NAV. Mange veiledere har lang erfaring med enkelte arbeidsgivere, og vet derfor om det er realistisk at arbeidsgiveren ansetter deltakere i etterkant. Noen veiledere informerer også arbeidsgiver om at lønnstilskudd kan være en mulighet etter endt Arbeidstrening, som et mellomsteg mot ordinær ansettelse.

I alle tiltaksforløp med Arbeidstrening er det viktig for veileder å sikre at arbeidsgiveren er en god jobbmatch for brukeren, men enkelte har pekt på at dette er spesielt viktig når man har formål om jobb i bedriften.

Deltakelse

Siden deltakerne som har formål om jobb i bedriften vurderes å ikke stå så langt unna arbeidslivet, vil deltakerne ved oppstart, eller kort tid etter, stort sett

gjennomføre tiltaket med forventet full arbeidsmengde. Full arbeidsmengde vil ofte tilsvare fulltid, men det kan også være lavere dersom brukeren har mål om fast deltidsstilling.

Som regel vil arbeidstreningsforløpet ha kort varighet, normalt ikke lenger enn tre måneder og ofte kortere. At Arbeidstreningen skal ha kort varighet vil gjerne være noe veileder avtaler med virksomheten i forkant av oppstart. Årsaken til at forløpet skal være kort er at bruker i mange tilfeller er så godt som klar for fast ansettelse ved oppstart, og dermed skal ikke arbeidsgiver måtte bruke lang tid på å vurdere om de er villige til å ansette brukeren. Kort varighet bidrar også til å minimere risikoen for at arbeidsgivere kan utnytte ordningen ved å få gratis arbeidskraft.

Det kan være flere faktorer som påvirker varigheten på tiltaksforløpet. Det skjer for eksempel at varigheten blir forlenget fordi arbeidsgiver fortsatt ikke har ledige stillinger etter at tiltaksforløpet har vart en stund, men mener at de kommer til å ha ledige stillinger innen kort tid. En slik justering kan skyldes reelle endringer i virksomhetens rekrutteringsbehov, men det kan også være at arbeidsgiver ikke har vært ærlig om mulighetene for ansettelse. NAV-veilederne vi har intervjuet har stort sett oppgitt at slik utnyttelse av Arbeidstrening ikke er utbredt, men at det forekommer. Samarbeid med disse virksomheten blir i så fall kuttet. Flere veiledere er bevisste på at tett og hyppig oppfølging av bruker og arbeidsgiver underveis er viktig for å redusere risikoen for at dette forekommer.

En annen årsak til at varigheten på Arbeidstreningen kan forlenges er at NAV er tomme for midler til midlertidig lønnstilskudd, eller at de ikke prioriterer midler til lønnstilskudd til en gitt deltaker på Arbeidstrening. En del veiledere prioriterer korte arbeidstreningsforløp og kjeder nesten alltid med midlertidig lønnstilskudd så lenge man har midler. Dersom det ikke er anledning til å tilby midlertidig lønnstilskudd, som flere veiledere påpekte var tilfelle høsten 2022, er det flere arbeidstreningsløp som blir forlenget. Mål- og disponeringsbrevene fra 2023 har videre gitt styringssignaler om at bruken av midlertidig lønnstilskudd skal strammes inn sammenlignet med tidligere. Det medfører at enkelte deltakere på Arbeidstrening som i utgangspunktet kunne hatt overgang til midlertidig lønnstilskudd forholdsvis tidlig, antakelig går lenger på Arbeidstrening.

Så lenge vi har midler på lønnstilskudd blir det nesten alltid kjedet med det – og da prøver å redusere AT-tiden og heller bruke

lønnstilskudd. Men i høst kunne vi ikke bruke det, da måtte vi forlenge AT i stedet. Det var bra for arbeidsgiver, men ikke for bruker.

Ønsket utfall og utvikling

Dersom brukeren fungerer godt i tiltaket kan Arbeidstreningen føre til at brukeren får fast ansettelse i virksomheten. Blant mange NAV-veiledere er det vanlig å kjede Arbeidstrening med midlertidig lønnstilskudd relativt kort tid etter oppstart, så lenge man har midler til det. Dette henger sammen med at veileder mener det er hensiktsmessig at både deltaker og arbeidsgiver får et mer forpliktende forhold når deltakeren har vist at vedkommende fungerer godt i jobben. Dette kan også bidra til å redusere mulighetene for at arbeidsgivere utnytter ordningen. Etter en periode med lønnstilskudd vil man ofte forvente overgang til fast ansettelse hos arbeidsgiveren. Bruk av lønnstilskudd i etterkant av arbeidstreningen kan også henge sammen med hvorvidt veileder har informert arbeidsgiver om dette som en mulighet ved oppstart i tiltaket, eller underveis. Noen ganger går derfor brukere over fra Arbeidstrening til lønnstilskudd fordi arbeidsgiveren foreslår eller etterspør det.

Noen veiledere er likevel mer skeptiske til å kjede Arbeidstrening med midlertidig lønnstilskudd. Disse veilederne mener at det ikke burde være behov for lønnstilskudd så lenge deltakeren har vist at vedkommende fungerer godt på arbeidsplassen, og at man heller må kunne forvente at arbeidsgiveren kan ansette deltakeren rett etter gjennomført arbeidstrening.

Selv om brukeren har fungert godt på arbeidsplassen kan det være de ikke får ansettelse hos arbeidsgiveren. Dette kan for eksempel skyldes at virksomhetens rekrutteringsbehov har endret seg. I disse tilfellene vil deltakeren ofte fortsette i arbeidstreningen, men veileder vil legge opp til at deltakeren også får tid til å søke andre jobber. Arbeidserfaringen fra arbeidstreningen kan ha bidratt til at deltakeren stiller sterkere enn tidligere i andre ansettelsesprosesser, slik at deltakeren blir ansatt i en annen bedrift. Alternativt finner veileder eller deltaker en ny virksomhet for å gjennomføre arbeidstrening, slik at deltakeren har mulighet til å ansettes der.

Selv om NAV-veileder i utgangspunktet vurderte at manglende arbeidserfaring var brukerens største hinder for å skaffe seg jobb, kan arbeidstreningen avdekke at brukeren egentlig hadde større oppfølgingsbehov enn først antatt. Det kan for eksempel hende at brukeren ikke dukker opp til

avtalte tidspunkter, har helseutfordringer som ikke var avdekket, eller ikke evner å gjøre jobben på en god måte. I så fall har arbeidstreeningen bidratt til å avdekke at brukeren har behov for andre tiltak eller aktiviteter for å komme seg i arbeid. Det kan for eksempel være at bruker har behov for kompetansehevende tiltak, sertifiseringer eller behandling.

4.5 Oppnå fagbrev/kompetansebevis

Arbeidstreening med formål om å oppnå fagbrev/kompetansebevis brukes som regel for å skaffe brukeren erfaring som gjør at vedkommende kan få læreplass, eller arbeid som kan godkjennes som praksisarbeid til et fagbrev eller kompetansebevis (Figur 4-6).

Figur 4-6: Virkningskjede for deltakere i Arbeidstreening med formål om å oppnå fagbrev/kompetansebevis



Typiske kjennetegn på brukere

Arbeidstreening med formål om å oppnå fagbrev eller kompetansebevis brukes både for unge og eldre brukere. Blant unge brukere er dette typisk aktuelt for dem som tidligere har påbegynt et løp for å få fagbrev, men som av ulike grunner ikke har fullført dette. Dette kan for eksempel være brukere som ikke har fullført opplæring i videregående skole på et yrkesrettet løp, eller brukere som ikke har fått

læreplass etter fullført opplæring i videregående skole. Psykiske helseutfordringer kan være en årsak til at bruker ikke har fullført fagbrevet tidligere. Det kan også være personer med høyere utdanning som mangler arbeidspraksis for å få godkjent utdanningen.

Dette formålet er også aktuelt for brukere over 30 år. Det gjelder spesielt personer med utenlandsk bakgrunn som for eksempel har påbegynt voksenopplæring og tar teori mot et fagbrev, men som mangler arbeidserfaring som er nødvendig for å kunne gå opp til fagprøven. Det kan også være aktuelt for andre eldre personer som mangler formell kompetanse, men som har noe tidligere arbeidserfaring. Det er mange måter å oppnå fagbrev eller kompetansebevis på, og for disse brukerne er det ikke nødvendigvis så mye som mangler for at de skal kunne oppnå fagbrev eller kompetansebevis.

4.5.1 Avklaring og planlegging

For brukere som ikke har fullført et påbegynt fagbrev vil NAV-veileder forsøke å kartlegge hvorvidt bruker ønsker å fullføre det påbegynte fagbrevet eller ikke. Arbeidstreening kan være spesielt aktuelt hvis bruker er motivert for å gjennomføre et fagbrev, men det kan også brukes for å kartlegge om det fremdeles er aktuelt å fortsette med det opprinnelige faget.

I utgangspunktet vil man begynne med å forsøke å finne en virksomhet der brukeren kan starte direkte i læreplass. Arbeidstreening kan bli aktuelt hvis man finner en relevant virksomhet som har læreplasser, men som ikke er villig til å ta inn brukeren på læreplass med en gang. Det kan for eksempel være at virksomheten ønsker å teste om brukeren fungerer i arbeidet, og faktisk møter opp, før de forplikter seg til en læreplass. Dette kan være en arbeidsgiver som brukeren tidligere har hatt læreplass hos. Det kan også være aktuelt å gjennomføre Arbeidstreening i en virksomhet i relevant bransje, men som ikke er godkjent som lærebedrift.

Når man har funnet en virksomhet vil det avtales at formålet med Arbeidstreeningen er at brukeren skal få læreplass i den virksomheten. I tilfellet der virksomheten ikke er godkjent lærebedrift, må bedriften godkjennes som lærebedrift når de vurderer at brukeren er aktuell for læreplass.

For eldre brukere som ikke nødvendigvis har påbegynt et formelt løp for å ta fagbrev tidligere, vil NAV-veileder vurdere hvorvidt brukerens manglende formelle kompetanse er en av de sentrale hindringene for at vedkommende ikke kommer i arbeid. Hvis det er tilfelle, vil veileder undersøke hva som skal til for at vedkommende kan oppnå formell kompetanse. Arbeidstreening kan være aktuelt hvis arbeidspraksisen

man får gjennom arbeidstreeningen kan bidra til at brukeren oppnår formell kompetanse. For noen kan for eksempel deltidsstillinger eller tilkallingsvakter bidra til at de raskere oppnår timeantallet som er nødvendig for å få godkjent fagbrev. En Arbeidstreening kan i så fall bli godskrevet som praksistimer i denne sammenheng.

Deltakelse på arbeidstreening

For unge som bruker arbeidstreeningen for å skaffe seg læreplass er det gjerne ønskelig at arbeidstreeningen ikke skal være spesielt lenge, helst ikke lenger enn tre måneder. Dette vil som regel avtales med arbeidsgiver i forkant. Underveis vil NAV-veileder følge opp med virksomhet og bruker for å drøfte om Arbeidstreening fortsatt er nødvendig, eller om brukeren har bevist at vedkommende er klar for å starte i læreplass med tilhørende lønn fra virksomheten.

For eldre deltakere, som for eksempel kan få godskrevet nødvendige praksistimer gjennom deltakelse på Arbeidstreening, kan tiltaksperioden være betydelig lenger. Dersom disse tar noe teori ved siden av vil Arbeidstreening innebære redusert arbeidsmengde.

Dersom bruker har usikre forutsetninger, kan det være aktuelt å kombinere Arbeidstreening med bruk av mentortiltaket.

Ønsket utfall og utvikling

Dersom brukeren har fungert godt i bedriften kan arbeidstreeningen føre til at brukeren får læreplass i bedriften. Dersom virksomheten ikke ønsker eller har mulighet til å tilby brukeren en læreplass kan arbeidstreeningen ha bidratt til å gi brukeren arbeidserfaring som gjør at andre virksomheter er villige til å tilby brukeren læreplass. På sikt er målet at brukeren oppnår fagbrev.

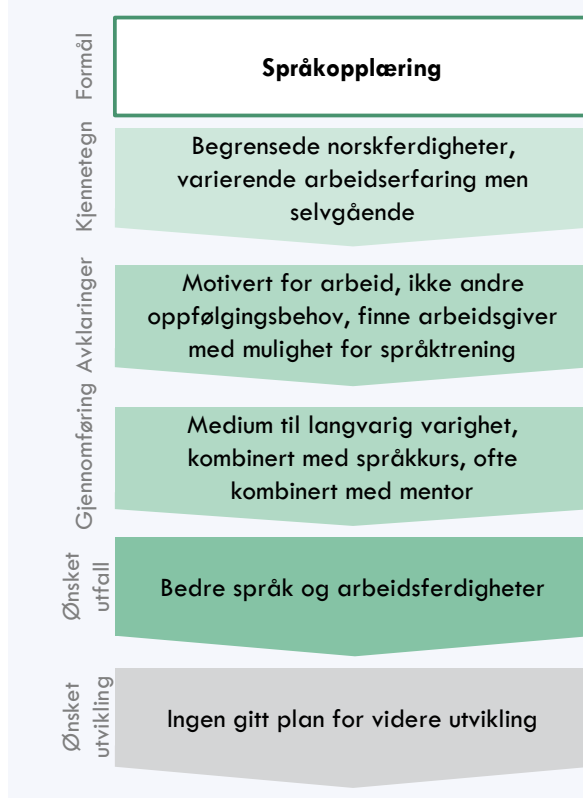
Arbeidstreeningen kan også bidra til å avdekke at brukeren likevel ikke ønsker å fullføre fagbrevet. Det kan for eksempel være at brukeren oppdager at vedkommende heller ønsker å jobbe i en annen bransje. I så fall avsluttes arbeidstreeningen, og brukeren får ny oppfølging fra NAV.

For eldre ufaglærte brukere kan arbeidstreeningen bidra med direkte overgang til arbeid. I noen tilfeller kan dette være deltidsstillinger i kombinasjon med at brukeren tar nødvendig teori. Stillingen som deltakeren har fått vil da kunne bidra til at vedkommende på sikt kan oppnå fagbrev eller kompetansebevis.

4.6 Språkopplæring

Arbeidstreening med formål om språkopplæring kan både bidra til at brukere får økt sine språkferdigheter gjennom praktisk utøvelse, og at de får trening i å være i norsk arbeidsliv (Figur 4-7).

Figur 4-7: Virkningskjede for deltakere i Arbeidstreening med formål om språkopplæring



Typiske brukere

Brukere som er aktuelle for Arbeidstreening med formål om språkopplæring er ofte brukere med innvandrerbakgrunn som har dårlige norskerferdigheter. Brukermassen kan være relativt heterogen. En aktuell gruppe kan for eksempel være brukere som relativt nylig har fullført introduksjonsprogrammet, men som har ytterligere behov for språkkompetanse, for eksempel i relevant bransje. Disse brukerne har kanskje noe arbeidserfaring enten fra Norge eller utlandet, og kanskje også noe formell kompetanse fra utlandet som ikke nødvendigvis er godkjent i Norge. Det kan også være aktuelt for innvandrere fra EØS-land med språklige utfordringer, og som ikke har rettigheter til introduksjonsprogram.

Arbeidstreening kan også være aktuelt for brukere med mer begrenset arbeidserfaring. For eksempel kan det være brukere med innvandrerbakgrunn som har oppholdt seg i Norge over lang tid, men som i

begrenset grad har praktisert norsk, og ikke vært i arbeid.

Disse brukerne har ikke nødvendigvis andre større oppfølgings- og avklaringsbehov knyttet til for eksempel arbeidsevne, utover manglende språkkompetanse og arbeidserfaring. Brukerne er gjerne ganske selvgående og motiverte for å komme i arbeid, gjerne med et konkret jobbønske.

Avklaring og planlegging

Det er sjeldent at språkopplæring er det eneste reelle formålet med arbeidstrening. I realiteten vil et av de andre definerte formålene med Arbeidstrening også kunne være gjeldende, for eksempel utprøving eller få jobb i bedriften. Brukernes øvrige forutsetninger utover språkutfordringene, og dermed også andre formål med tiltaket, påvirker hvilke avklaringer som må gjøres og hvordan tiltaket planlegges.

Arbeidstrening vurderes gjerne som mer aktuelt enn andre tiltak dersom brukeren er motivert for arbeid, og har konkrete jobbønsker. En del kan være mett på ordinær språkopplæring, og ønsker mer praktisk erfaring. I tilfeller der veileder vurderer at Arbeidstrening med formål om språkopplæring kan være aktuelt, vil typisk veileder vurdere at bruker ikke har betydelige utfordringer utover dårlig språk. For brukere med for eksempel uavklart arbeidsevne og svakt språk vil mange vurdere at det er behov for tiltak med tettere oppfølging enn Arbeidstrening. Det er samtidig enkelte veiledere som har påpekt at de opplever at NAV ikke har gode nok tiltak for personer som har behov for språkopplæring på de laveste nivåene (A1 og A2). Det kan innebære at enkelte deltakere på Arbeidstrening får dårligere formell språkopplæring ved siden av Arbeidstreningen enn NAV-veileder mener er hensiktsmessig.

Det varierer hvorvidt veilederne selv tar kontakt med arbeidsgivere som kan være aktuelle, eller om bruker gjør dette. En del av brukerne kommer fra andre tiltak som kombinerte en form for arbeidsutprøving hos en arbeidsgiver og språkopplæring, og i så fall kan det være aktuelt å forlenge arbeidsforholdet gjennom en arbeidstrening. Dette kan for eksempel være deltakere fra Avklaring eller AFT som ikke lenger har behov for like tett oppfølging. I vurderingen av hvilke arbeidsgivere som kan være aktuelle, vil typisk NAV-veileder forsøke å finne en arbeidsplass som innebærer at brukeren må snakke, og dermed får trent på språkferdighetene.

Deltakelse

Arbeidstreningen kan normalt sett vare en liten stund, for eksempel seks måneder eller mer. Bakgrunnen for varigheten er at det tar tid for brukeren å opparbeide seg språklig kompetanse slik at de fungerer godt på arbeidsplassen. Veileder vil normalt

sett drøfte med arbeidsgiver og bruker i forkant at dette kan være en forventet varighet på tiltaket. Samtidig følger veileder opp tidligere for å vurdere brukerens fremgang, og om det kan være grunnlag for å avslutte tiltaket.

Ofte vil Arbeidstreningen kombineres med et formelt språkkurs. Aller helst deltar bruker på et bransjespesifikt språkkurs som gjør at brukeren får opplæring i språk som deretter kan brukes på arbeidsplassen.

Flere veiledere har trukket frem at det er nyttig å kombinere Arbeidstrening med mentortiltaket for personer med svake språkferdigheter. Det kan bidra til å unngå passive forløp der deltakeren lærer lite, og sørge for et større fokus på språkopplæring, fordi mentoren kan følge opp deltakeren tettere på arbeidsplassen.

Ønsket utfall og utvikling

Ønskede utfall av Arbeidstreningen avhenger av andre reelle formål Arbeidstreningen har hatt. Det kan dermed være mange ulike forventede utfall i tilfeller der språkopplæring er det definerte formålet med Arbeidstreningen.

I tilfeller der brukeren i utgangspunktet hadde noe relevant arbeidserfaring og har hatt god språkprogresjon gjennom tiltaket, vil overgang til ordinært arbeid være et mulig forventet utfall av tiltaket. Dersom bruker i utgangspunktet hadde begrenset arbeidserfaring, eller ingen formell kompetanse, kan lønnskudd være aktuelt. Det kan også være at brukeren har fungert godt på arbeidsplassen, men at vedkommende har behov for formell opplæring for å få jobb i bransjen. I så fall kan utdanning være et utfall.

Det kan også være at Arbeidstreningen avdekker at brukeren har større oppfølgingsbehov enn først antatt, enten i form av språk eller andre utfordringer. Det kan være vanskelig for NAV-veileder å ha et ordentlig bilde på språkferdighetene til en bruker. Det kan for eksempel være at NAV-veileder i den tidlige dialogen med bruker har fått inntrykk av at brukeren forstår noe norsk, og kan ta imot enkle instruksjoner. Arbeidstreningen kan vise at dette ikke er tilfellet likevel, og at brukeren har behov for mer språkopplæring enn det man får gjennom Arbeidstreningen. Det kan også være at de begrensede språkferdighetene har gjort det utfordrende for veileder å kartlegge om brukeren har ytterligere oppfølgingsbehov, men at disse avdekkes gjennom Arbeidstreningen. I så fall kan andre tiltak som innebærer språkopplæring og tettere oppfølging være aktuelt.

5. Resultater fra vignettstudie

For å kartlegge nærmere i hvilke situasjoner NAV vurderer Arbeidstrening som et aktuelt tiltak, har vi gjennomført en vignettstudie blant et utvalg veiledere. Veilederne ble bedt om å ta stilling til hvorvidt de ville anbefalt Arbeidstrening eller ikke, i seks fiktive brukersituasjoner. Funnene viser at veilederne vurderer behovet for Arbeidstrening ulikt i brukersituasjonene, og vektlegger ulike opplysninger i beslutningen.

I dette kapittelet presenterer vi de seks brukersituasjonene som veilederne ble presentert i vignettstudien og gir en oppsummering av veiledernes vurderinger i hver situasjon.

Brukersituasjonene ble utarbeidet for å kartlegge i hvilke situasjoner og for hvilke brukere Arbeidstrening kan brukes, og hva som eventuelt settes som formålet med Arbeidstrening. Hensikten var å kartlegge variasjonen i hvordan Arbeidstrening brukes. I intervjuene ble veilederne spurt om hvordan de vurderte bistandsbehovet til brukeren, om brukeren kunne være aktuell for Arbeidstrening, hvilket formål med Arbeidstrening brukeren eventuelt kunne ha, hvordan de ville utforme tiltaket og hva slags virkninger de så for seg at tiltaket kunne ha.

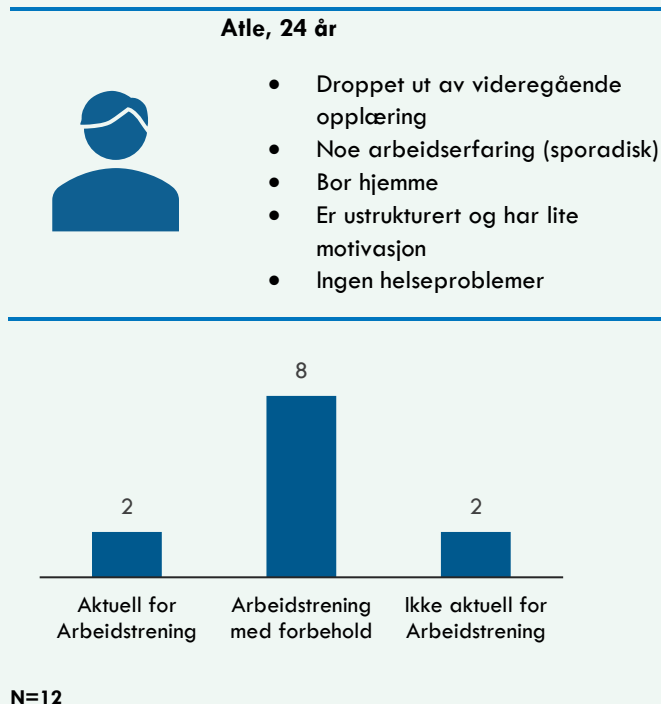
Tilbakemeldinger fra veilederne er at brukersituasjonene fremstår som realistiske og kan gjenspeile virkelige brukersituasjoner. Veilederne mener også at disse brukersituasjonene er relativt dekkende for de ulike typer brukerne som kan være aktuelle for Arbeidstrening. Veilederne opplyser også om at de typisk ville hatt mer informasjon tilgjengelig i virkeligheten, enn den informasjonen som foreligger i vignettstudien. I situasjoner der det er mangelfullt informasjonsgrunnlag, ville veilederne startet med å innhente mer informasjon. Vurderingene veilederne har gjort i vignettstudien er dermed ikke nødvendigvis en refleksjon av virkeligheten, men det gir et innblikk i hvordan veilederne vurderer ulike situasjoner. Ikke alle veilederne har vurdert alle brukersituasjonene.

5.1 Ung, lite motivert bruker uten fullført videregående

Bruker 1 er Atle på 24 år. Han har droppet ut av videregående opplæring, og har noe sporadisk arbeidserfaring. Atle bor hjemme, og beskrives som ustrukturert og med lite motivasjon. Han har ingen helseproblemer. Øverst i Figur 5-1 vises

opplysningene som ble forelagt veilederne om denne brukeren. Med denne fiktive brukeren ønsket vi å teste om brukeren kunne vært aktuell for Arbeidstrening med formål om utprøving i arbeidslivet. Vi ønsket også å kartlegge hvorvidt denne brukeren hadde for lite motivasjon til å stå i arbeid, til å være aktuell for Arbeidstrening. Nederst i Figur 5-1 vises veiledernes vurderinger av hvorvidt bruker 1 er aktuell for Arbeidstrening.

Figur 5-1: Beskrivelse av bruker 1 og veiledernes vurdering av bruker 1



De fleste av veilederne oppgir at denne brukeren ville fått situasjonsbestemt innsats, med mindre det fremkommer opplysninger i kartleggingssamtalen som tyder på at brukeren har helseutfordringer eller annet som tilsier behov for spesielt tilpasset innsats. En veileder vurderer at denne brukeren ville fått standardinnsats og er ordinær arbeidssøker. Flere nevner at denne brukeren ville blitt fulgt opp av kontorets ungdomsteam, og fått mer oppfølging enn en bruker i samme situasjon som er over 30 år.

Flere av veilederne opplyser om at de ville startet med å finne ut om brukeren ønsker å fullføre utdanning. Dersom dette er tilfelle, kan brukeren få bistand fra oppfølgingstjenesten til å fullføre utdanning. Hvis det ikke er aktuelt med utdanning, kan Arbeidstrening være aktuelt.

Flere av veilederne vurderer at denne brukeren kan ha behov for oppfølgingstiltak eller avklaringstiltak, før det eventuelt kan være aktuelt med Arbeidstrening. Noen veiledere nevner AFT som aktuelt. Dersom deltakelse i disse tiltakene ikke leder til overgang til arbeid, kan Arbeidstrening være aktuelt.

Andre veiledere opplyser om at Arbeidstrening kan være aktuelt dersom brukeren har ønske om å prøve ut en spesifikk bransje og virker klar for arbeid, samt blir motivert av lønn. Én veileder peker på at Arbeidstrening i skjermet virksomhet da kan være aktuelt. Formålet kan være å få arbeidserfaring, sjekke om bruker møter opp, eller å få jobb i bedriften.

Noen av veilederne mener brukeren kan ha nytte av karriereveiledning, og muligens gå rett i ordinær jobb. Én veileder mener brukeren ikke er aktuell for Arbeidstrening, fordi det kan bli en unødvendig hvilepute. Brukeren bør heller komme seg i ordinært arbeid utenom tiltak. Én annen veileder mener Arbeidstrening kun er aktuelt dersom det er en arbeidsgiver som er en god jobbmatch og som signaliserer mulighet for fast ansettelse.

5.2 Ung bruker med påbegynt fagbrev

Bruker 2 er Anita på 19 år. Hun har droppet ut av videregående opplæring, men har påbegynt fagbrev. Hun har ingen arbeidserfaring, og sliter med sosial angst. Opplysningene som ble forelagt veilederne om bruker 2 er presentert øverst i Figur 5-2. Med denne

brukeren ønsket vi å teste om brukeren kunne være aktuell for Arbeidstrening for å fullføre fagbrev. Vi ønsket også å teste hvordan brukers psykiske lidelse påvirket veiledernes vurderinger. Veiledernes vurderinger er presentert nederst i Figur 5-2.

Flere av veilederne vurderer at denne brukeren plasseres i behovskategorien spesielt tilpasset innsats. Én veileder vurderer imidlertid at brukeren har situasjonsbestemt bistandsbehov. Mange forteller at brukeren ville blitt fulgt opp av kontorets ungdomsteam.

Noen av veilederne informerer om at brukeren har skolerett, og at de derfor ville forsøkt å få brukeren til å fullføre fagbrev gjennom skolesystemet først. På denne måten kan man unngå at brukeren kommer inn i NAV-systemet. Andre veiledere informerer om at de ville brukt Arbeidstrening for å skaffe praksisplass slik at brukeren kan fullføre fagbrev.

Noen veiledere vurderer at denne brukeren har behov for tettere oppfølging og bistand, og derfor er aktuell for oppfølgingstiltak, for eksempel utvidet oppfølging eller IPS. Andre nevner at det er viktigst å få helsebehandling og avklare arbeidsevne før tiltak kan være aktuelt. Arbeidstrening kan være aktuelt etter dette. Andre veiledere opplyser om at de ville brukt Arbeidstrening til å kartlegge og avklare arbeidsevne. Arbeidstrening kunne da blitt kombinert med mentor, og med tett oppfølging og helsebehandling ved siden av.

5.3 Tidligere flyktning og arbeidssøker

Bruker 3 er Josef på 35 år. Han er tidligere flyktning og har bodd i Norge i 2 år. Josef snakker dårlig norsk (nivå A2). Han har utdanning som tannlegesekretær fra hjemlandet, som ikke er godkjent i Norge. Han er i dag arbeidssøker med dagpenger, men ønsker å komme i arbeid. Opplysningene som ble forelagt veilederne om bruker 3 er presentert øverst i . Vi ønsket å teste om denne brukeren kunne være aktuell for Arbeidstrening med formål om språkopplæring, arbeidsutprøving, eller å få jobb i bedriften. Vi ønsket også å teste hvordan veilederne ville håndtert utdanning som ikke er godkjent i Norge. Veiledernes vurderinger er presentert nederst i Figur 5-4.

De fleste av veilederne vurderer at Josef har situasjonsbestemt innsatsbehov. Flere av veilederne ville kartlagt hvilke ønsker brukeren har, og dersom brukeren ønsker å jobbe innenfor det han er utdannet som, ville de forsøkt å få godkjent utdanningen.

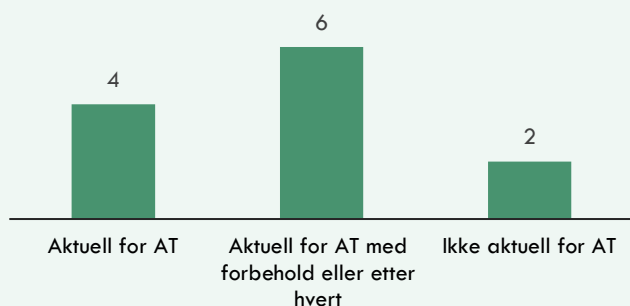
Flere peker på at språkferdighetene er det som er viktigst å forsøke å forbedre først. Flere av veilederne nevner at de har ulike lokale tiltak som kombinerer

Figur 5-2: Bruker 2 og veiledernes vurdering av bruker 2



Anita, 19 år

- Droppet ut av videregående opplæring, men har påbegynt fagbrev
- Ingen arbeidserfaring
- Sliter med sosial angst



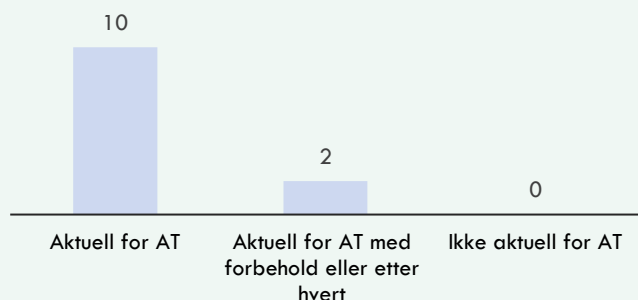
N=12

Figur 5-4: Bruker 3 og veilederne vurdering av bruker 3

Josef, 35 år



- Tidligere flyktning
- Bodd i Norge i 2 år, snakker dårlig norsk (nivå A2)
- Utdanning som tannlegesekretær fra utlandet som ikke er godkjent i Norge
- Arbeidssøker med dagpenger, ønsker å arbeide



N=12

språkopplæring og arbeidstrening, som kunne vært aktuelt for brukeren.

Alle veilederne mener at Arbeidstrening også kan være aktuelt for at brukeren skal få trening i å være i arbeidslivet og forbedre sine språkkunnskaper. Flere mener at brukeren trolig vil ha nytte av tett oppfølging. Det kan være aktuelt å kombinere Arbeidstrening med andre norskkurs eller kompetansehevende kurs, eventuelt utdanning. Noen av veilederne ville kombinert Arbeidstrening med utvidet oppfølging.

To av veilederne ville først satt brukeren på et norskkurs og deretter på Arbeidstrening. Arbeidstrening kan da være med formål om å få jobb i bedriften.

Flere av veilederne mener det kan være aktuelt med overgang til ordinært arbeid etter endt Arbeidstrening, og noen nevner det kunne vært aktuelt å bruke lønnstilskudd i overgangen. En veileder mener imidlertid at overgang til ordinært arbeid trolig ikke vil være formålet med Arbeidstrening for denne brukeren.

5.4 Innvandrere uten grunnskole og med dårlig norsk

Bruker 4 er Marja på 42 år. Hun har innvandrerbakgrunn, men har bodd i Norge i 10 år. Hun snakker dårlig norsk. Marja har ikke fullført grunnskole, og er i dag arbeidssøker uten rett til

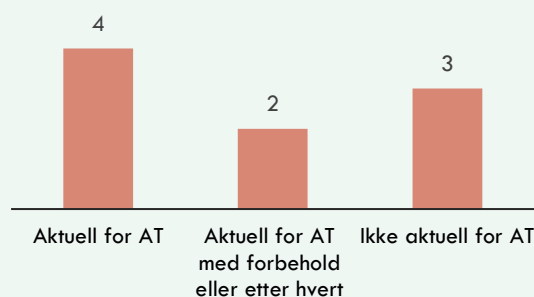
dagpenger. Hun ønsker å jobbe i barnehage, men mangler erfaring. I dag forsørger hun dels av ektefelle, og dels av sosialhjelp. Opplysningene som ble forelagt veilederne om bruker 4 er presentert i Figur 5-3. Med denne brukeren ønsket vi å teste om brukeren kunne være aktuell for Arbeidstrening med formål om språkopplæring, sosial trening og arbeidsutprøving. Vi ønsket også å teste om veilederne vurderte at brukeren er for langt unna arbeidslivet, til at Arbeidstrening kan være aktuelt. Veilederens vurderinger er presentert nederst i Figur 5-3.

Figur 5-3: Bruker 4 og veilederne vurdering av bruker 4

Marja, 42 år



- Innvandrerbakgrunn, bodd i Norge i 10 år, men snakker dårlig norsk
- Ikke fullført grunnskole
- Arbeidssøker, men får ikke dagpenger
- Ønsker å jobbe i barnehage, men mangler erfaring
- Forsørger dels av ektefelle, dels av sosialhjelp



N=9

Tre av veilederne opplyser om at denne brukeren trolig kvalifiseres til Kvalifiseringsprogrammet, og at de ville satt brukeren på dette. Arbeidstrening kan brukes som en del av Kvalifiseringsprogrammet.

Andre veiledere opplyser om at brukeren er aktuell for Arbeidstrening, for å forbedre norskerferdigheter, og få erfaring i arbeidslivet. Arbeidstrening kan brukes til å teste hvordan brukeren fungerer i arbeid i barnehage, og dersom brukeren klarer seg bra, kan det være aktuelt med en ordinær stilling i barnehagen som tilkallingsvakt. Flere nevner at brukeren trolig vil ha behov for tett oppfølging, og det kan være aktuelt å kombinere med utvidet oppfølging, AFT eller mentor. Noen av veilederne ville satt brukeren på norskkurs før Arbeidstrening er aktuelt.

To av veilederne opplyser om at de ville satt lengre varighet (minst seks måneder) på Arbeidstreningen for denne brukeren, fordi det kan ta tid før brukeren blir komfortabel i arbeidet og klar for overgang til arbeid. Én annen veileder ville satt brukeren på en kort Arbeidstrening (én måned), for å teste evnen til å stå i arbeid.

5.5 Bruker med lang arbeidserfaring, men helseutfordringer

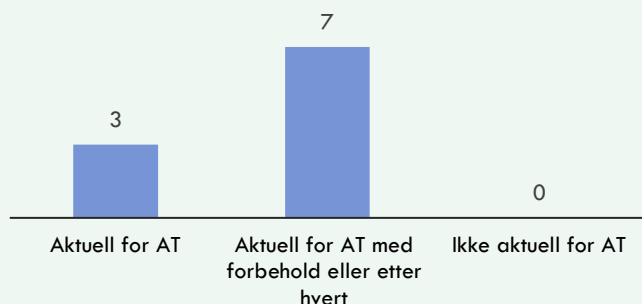
Bruker 5 er Kenneth på 50 år. Han har lang arbeidserfaring som murer, men har helseproblemer og mottar i dag arbeidsavklaringspenger. Han kan ikke fortsette å jobbe som murer, men har vanskeligheter med å se for seg en ny karriere. Opplysningene som ble forelagt veilederne om bruker 5 er presentert øverst i Figur 5-5. Vi ønsket å teste om det kunne være aktuelt å bruke Arbeidstrening for denne brukeren, med formål om utprøving av andre typer jobber. Vi ønsket også å teste hvordan veilederne ville håndtert at brukeren har vanskeligheter med å se for seg en ny karriere. Veiledernes vurderinger er presentert nederst i Figur 5-5.

Figur 5-5: Bruker 5 og veiledernes vurdering av bruker 5

Kenneth, 50 år



- Lang arbeidserfaring som murer
- Har helseutfordringer og får AAP, og kan derfor ikke fortsette som murer
- Har vanskeligheter med å se for seg en ny karriere



N=10

Denne brukeren har spesielt tilpasset innsats fordi brukerne mottar AAP. Flere av veilederne vurderer at det er mest aktuelt å starte med avklaringstiltak. Hensikten med dette er å kartlegge helseutfordringene og arbeidsevnen til brukeren innenfor ulike jobber, samt for å bevisstgjøre brukeren

rundt muligheter for andre typer jobber og for å motivere. Det kan være aktuelt med Arbeidstrening etter avklaringstiltak. Flere nevner at det kan være aktuelt å kombinere Arbeidstrening med kurs eller utdanning, slik at brukeren blir kvalifisert til annet type arbeid. Arbeidstrening kan brukes slik at brukeren får testet nytt arbeid. Det kan også bidra til at brukeren får økt selvtillit til å stå i ny jobb.

Andre nevner at brukeren kan ha behov for karriereveiledning, og deretter kan gå rett ut i ordinært arbeid. To av veilederne opplyser om at brukeren kan være aktuell for AFT.

5.6 Arbeidssøker med uavklart arbeidsevne

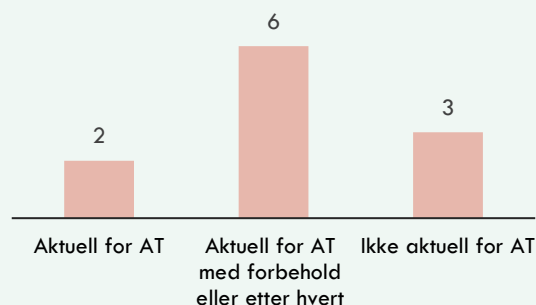
Bruker 6 er Silje på 33 år. Hun er tidligere rusmisbruker og har vært innsatt flere ganger. Hun har noe arbeidserfaring, men sliter med å få seg jobb. Silje har uavklart arbeidsevne, men har et ønske om å arbeide. Opplysningene som ble forelagt veilederne om bruker 6 er presentert øverst i Figur 5-6. Med denne brukeren ønsket vi å teste om brukeren kunne være aktuell for Arbeidstrening med formål om utprøving eller å få jobb i bedriften. Vi ønsket også å teste hvordan motivasjon til å arbeide virket inn på veiledernes vurderinger. Veiledernes vurderinger er presentert nederst i Figur 5-6.

Figur 5-6: Bruker 6 og veiledernes vurdering av bruker 6

Silje, 33 år



- Tidligere rusmisbruker, og har vært innsatt flere ganger
- Noe arbeidserfaring, men sliter med å få jobb (arbeidssøker)
- Uavklart arbeidsevne
- Har ønske om å arbeide



N=11

Flere av veilederne vurderer at brukeren ville fått spesielt tilpasset innsats. Mange ville startet med å forsøke å avklare arbeidsevnen til brukeren.

Flere vurderer at brukeren er aktuell for avklaringstiltak eller oppfølgingstiltak. Flere nevner AFT eller jobbspesialist. Tre av veilederne mener at brukeren har behov for tett oppfølging, og at Arbeidstrening derfor ikke er aktuelt; det er heller aktuelt med AFT. Andre mener at det kan være aktuelt med Arbeidstrening etter, eller som en del av, avklarings- og oppfølgingstiltak. Flere peker på at motivasjon til å stå i arbeid er viktig for at de vurderer Arbeidstrening som relevant.

6. Bruk av og erfaringer med Arbeidstrening blant arbeidsgivere

Også arbeidsgivere bruker Arbeidstrening på ulike måter og med ulike formål. Noen har et systematisk samarbeid med NAV og bruker Arbeidstrening som en fast rekrutteringskanal. Andre tar inn deltagere på Arbeidstrening mer sporadisk, når NAV kontakter dem fra gang til gang, gjerne fordi de ønsker å bidra til inkludering i arbeidslivet. Arbeidsgiverne har varierende erfaringer, men generelt opplever mange at tiltaket er nyttig dersom det er en god jobbmatch, og når NAV og arbeidsgiver følger opp deltakeren tett.

Gjennom intervjuer med en rekke arbeidsgivere og tiltaksarrangører som har erfaring med Arbeidstrening, har vi kartlagt ulike måter arbeidsgiverne bruker tiltaket på, og erfaringer med tiltaket. Arbeidsgiverne vi har snakket med er innenfor ulike bransjer, herunder blant annet hotellbransjen, restaurantbransjen, renhold, mekaniker, dagligvare, lager, kjøpesenter, barnehage, sykehjem, tele, produksjon, samt enkelte tiltaksarrangører. Hvordan de ulike arbeidsgiverne bruker Arbeidstrening og hva slags erfaringer de har, avhenger av hva slags type arbeidsplass det er, størrelse, samarbeid med NAV, samt andre faktorer.

Det har vært krevende å rekruttere arbeidsgivere til intervjuundersøkelsen. Enkelte av arbeidsgiverne vi har snakket med har blitt rekruttert gjennom NAV-veilederne vi har intervjuet. De fleste har vi rekruttert ved å ta direkte kontakt med virksomheter i de bransjene som bruker tiltaket mest. Gjennom denne rekrutteringen har vi kommet i kontakt med mange arbeidsgivere som oppgir at de har hatt negative erfaringer med Arbeidstrening og dermed har sluttet å tilby dette. Disse har ikke ønsket å stille til intervju. Det er derfor grunn til å tro at de som har stilt opp til intervju i hovedsak er arbeidsgivere som har i hvert fall noen positive erfaringer med tiltaket, gitt at de fortsetter å bruke tiltaket, og at dette innebærer at arbeidsgivere med negative erfaringer er underrepresentert i utvalget.

En del av arbeidsgiverne vi har snakket med forteller at de ikke har fullstendig kjennskap til om tiltaksdeltakere de har erfaring med har vært der gjennom tiltaket Arbeidstrening, eller om det kan være andre tiltak. I tolkningen må vi derfor ta høyde for at enkelte av erfaringene også kan knytte seg til

samarbeid med NAV også på andre områder enn gjennomføring av Arbeidstrening.

6.1 Ulike måter å bruke Arbeidstrening

Arbeidsgiverne vi har snakket med forteller om ulike måter å bruke Arbeidstrening på. Enkelte arbeidsgivere bruker Arbeidstrening i stor grad, har mange deltagere til enhver tid, og har etablerte samarbeidsprosjekter om tiltaket med NAV. Andre bruker tiltaket mer sporadisk, og kan ha deltagere på Arbeidstrening når NAV tar kontakt og har en passende kandidat. Noen arbeidsgivere har deltagere på Arbeidstrening gjennom samarbeid med tiltaksbedrifter.

Store bedrifter med etablert samarbeidsprosjekt med NAV

Enkelte av arbeidsgiverne vi har snakket med er store virksomheter i Norge som har etablerte samarbeidsprosjekter om inkludering i arbeidslivet sammen med NAV og eventuelle andre aktører. IKEA og Telenor har egne programmer som er eksempler på slikt samarbeid (se tekstboks på denne og neste side). Disse arbeidsgiverne har ofte inntak av mange kandidater samtidig, én eller flere ganger årlig. Kandidatene gjennomgår det samme kompetansehevende programmet i løpet av en fastsatt tidsperiode. Ofte varer programmet i flere måneder,

IKEAs Broen til jobb

«Broen til jobb» er et nasjonalt samarbeidsprosjekt mellom IKEA, NAV og Voksenopplæringen, og har som formål å integrere og inkludere flyktninger og innvandrere raskere inn i arbeidslivet. Prosjektet startet opp i 2017 og er per 2023 utvidet til alle IKEAs varehus. En stor andel av deltakerne kommer inn i programmet etter at de har fullført Introduksjonsprogrammet. Mange rekrutteres også gjennom NAV og elevlistene til Voksenopplæringen.

Programmet starter med åtte måneder praksis hos IKEA, med språkopplæring hos Voksenopplæringen ved siden av. Deltakerne følges opp av en mentor, og har jevnlig utviklingssamtaler. De får i tillegg bistand til å lage CV og intervju trening. Mot slutten av programmet tar deltakerne språkprøve. En stor andel av deltakerne får fast ansettelse i IKEA etter programmet. De som ikke settes i IKEA får oppfølging i inntil seks måneder etter prosjektslutt, og bistand til å komme i arbeid på andre arbeidsplasser.

Telenor Open Mind

Telenor Open Mind er et arbeidstreningprogram med to målgrupper, personer med nedsatt funksjonsevne, og personer med innvandrerbakgrunn fra ikke-EU-land. Det er krav om høyere utdanning (bachelor/master). Felles for alle deltakere er at de har utfordringer med å komme i arbeid. Tiltaket har pågått i mange år, og har de siste årene vært et samarbeid med NAV gjennom tiltaket Arbeidstrening. Det er inntak på våren og høsten, og ulike innsøkningsprosesser ut fra hvilken målgruppe søkeren tilhører. Deltakere rekrutteres gjennom NAV eller gjennom søknadsportal på Telenor sine sider.

Programmet har varighet på ett år. De første åtte ukene består av et felles program for alle deltakere, og har som hensikt å gjøre deltakerne kjent med Telenor sin organisasjon. Deretter er det ulike kurs som deltakere kan delta på etter behov. Kursene kan være selvutviklings- og kommunikasjonskurs, eller kurs i norsk arbeidslivskultur. Programmet avsluttes med ti måneder i praksis, enten internt hos Telenor eller eksternt hos andre arbeidsgivere som Telenor samarbeider med. Deltakerne i programmet har ofte svært ulike livssituasjoner og erfaring, og både kurs og praksis tilpasses etter det hver enkelt deltaker har behov for å trene på. På praksisplassene kan deltakerne få tilpassede arbeidsoppgaver. Dette er ofte varierende for personer som har fysiske funksjonsnedsettelse, psykiske lidelser og innvandrerbakgrunn.

Omfang av oppfølging varierer også etter deltakernes behov, hvorav noen har behov for tettere oppfølging og andre er mer selvstendige. Det er lederne på arbeidsplassen som har ansvar for opplæring i programmet, og egne jobbcoacher som har ansvar for oppfølging av deltaker og samarbeid med NAV. Underveis i programmet gjennomføres det jevnlig samtaler med NAV og fastlege. Videre sendes det jevnlig rapporter til NAV.

Deltakerne er ikke garantert fast ansettelse i Telenor etter at programmet er fullført, og jobbsøking er derfor en integrert del av programmet underveis. Deltakere søker jobber internt i Telenor og eksternt hos andre arbeidsgivere som Telenor har samarbeid med.

og arbeidsgiveren har ansatte som kun jobber med dette programmet. Enkelte av arbeidsgiverne har programmer som er målrettet mot spesifikke grupper, som flyktninger/innvandrere eller personer med nedsatt arbeidsevne.

Sporadisk tiltak gjennom samarbeid med NAV

Andre arbeidsgivere har mer eller mindre tett samarbeid med NAV og tilbyr Arbeidstrening mer sporadisk. Enkelte av disse virksomhetene har erfaring med deltakere på Arbeidstrening over flere år, mens andre har mindre erfaring.

Flere av arbeidsgiverne vi har snakket med forteller at de jobber aktivt med å inkludere personer som står

utenfor arbeidslivet, og at de har dette som en del av den interne policyen. Mange av disse arbeidsgiverne har fastsatte mål for inkludering av personer gjennom tiltak, og ansettelse i ettertid. For eksempel forteller en arbeidsgiver at de har mål om 10 prosent lærlinger og personer på tiltak til enhver tid. Disse samarbeider ofte tett med NAV. Hos disse arbeidsgiverne er det ofte formaliserte opplegg for opplæring og trening for tiltaksdeltakerne.

Noen av arbeidsgiverne forteller at Arbeidstrening er en viktig rekrutteringskanal og at deltakere alltid rekrutteres med formål om fast ansettelse etter tiltaksdeltakelse. For eksempel forteller én av arbeidsgiverne at de generelt sliter med å rekruttere nok ansatte, og at Arbeidstrening er en av de viktigste rekrutteringskanalene for dem. Andre arbeidsgivere forteller at deltakerne ikke kan forvente fast stilling etter tiltaksdeltakelse, men at det heller er et springbrett inn i arbeidslivet. Mange av arbeidsgiverne forteller at de kan ha deltakere på Arbeidstrening med formål om sosial trening, språktrening, eller å få en referanse på CV-en. Det kan også være at deltakerne ønsker å teste bransjen/yrket før de går videre med utdanning innenfor det aktuelle fagområdet, eller at de har som formål å teste sin arbeidsevne/kapasitet.

Mange av arbeidsgiverne vi har snakket med forteller at de stort sett får tiltaksdeltakere ved at NAV tar kontakt når de har kandidater som kan passe til arbeidsplassen. Noen forteller at det også kan være deltakere som tar kontakt direkte, fordi de selv kjenner til og ønsker å ha Arbeidstrening hos arbeidsgiveren. De fleste av arbeidsgiverne forteller at det som regel avholdes et oppstartsmøte sammen med NAV-veilederen og deltakeren. I møtene avtales

Eksempel på systematisk bruk i transportfirma

Én av arbeidsgiverne vi har snakket med er et transportfirma som bruker Arbeidstrening systematisk og regelmessig, gjennom et tett samarbeid med NAV over tid. Firmaet har behov for sjåførere med førerkort for lastebil, og bruker Arbeidstrening for å teste ut om deltakerne er egnet i bransjen før de eventuelt tar førerkortet og får tilbud om fast jobb. Arbeidstreningen varer omtrent tre måneder. Tiltaksdeltakeren blir plassert ute i bil sammen med en erfaren sjåfør og følger arbeidsdagen til sjåføren. Dette innebærer å møte opp på terminalen, bistå med å fylle bilene med varer, skanne varer, og følge hele ruten. Tiltaksdeltakeren fungerer dermed til dels som en ekstra hjelp for sjåføren, og får samtidig opplæring i arbeidsoppgavene. Gjennom et slikt opphold får både deltaker og arbeidsgiver en forståelse av om dette er et egnet yrke for deltakeren eller ikke. Firmaet har ansatt flere kandidater gjennom ordningen, men det er også flere som har vist seg å ikke fungere i jobben.

innretning og omfang av tiltaksdeltakelsen. Det avklares hva slags arbeidsoppgaver deltakeren kan utføre, hvordan arbeidsgiver kan tilpasse for deltakeren, og hvordan NAV bør følge opp.

Flere av arbeidsgiverne forteller at de har egne mentorer/faddere på arbeidsplassen som har ansvar for å opplære og følge opp tiltaksdeltakerne underveis. Hos enkelte arbeidsgivere innebærer dette at tiltaksdeltakeren følger med mentoren/fadderens i de arbeidsoppgavene som mentoren/fadderens utfører.

På andre arbeidsplasser gjennomfører tiltaksdeltakeren arbeidsoppgaver alene, men får bistand og oppfølging fra mentor/fadder. Enkelte arbeidsgivere har også ansatte med særskilt ansvar for koordinering og kontakt/samarbeid med NAV. Flere forteller at det gjennomføres jevnlig oppfølgingsmøter med NAV og tiltaksdeltaker. En arbeidsgiver forteller at de bruker et evaluerings skjema som fylles ut, der deltaker kan gi tilbakemelding til arbeidsgiver, for eksempel om de har behov for mer opplæring i enkelte ting, eller om det er ting de mestrer særlig godt.

Bedrifter med fast samarbeid med tiltaksarrangør

Noen av arbeidsgiverne vi har snakket med har deltakere på Arbeidstrening jevnlig, men arbeidsgiver er ikke involvert i opplæring eller oppfølging av deltakerne. Det er heller en ekstern tiltaksleverandør som rekrutterer deltakere og som gjennomfører opplæring og oppfølging.

Arbeidsgivere vi har snakket med forteller at de har hatt etablerte samarbeid med tiltaksbedrifter over lang tid. Det er arbeidsgivere som har gode muligheter for å ha deltakere på Arbeidstrening, men som selv ikke har kapasitet til å drive med opplæring og oppfølging. Gjennom samarbeid med tiltaksbedrift, kan arbeidsgiveren ha mange deltakere på tiltak. En arbeidsgiver forteller at tiltaksdeltakerne ikke er garantert fast stilling hos dem etter tiltaksdeltakelse, men at mange tidligere tiltaksdeltakere har blitt fast ansatt i ettertid. En annen arbeidsgiver forteller at deltakerne i utgangspunktet ikke skal få tilbud om fast stilling hos arbeidsgivere, men at tiltaksbedriften bistår disse deltakerne til å finne fast arbeid hos andre arbeidsgivere innen samme bransje. De får hjelp til å lage CV-er, og får intervju trening. I tillegg utnytter tiltaksbedriften sitt nettverk for å finne andre passende arbeidsgivere som tiltaksdeltakeren kan søke fast jobb hos.

Arbeidsgiverne vi har snakket med som har tiltaksplasser gjennom tiltaksbedrifter forteller om varierende erfaringer. En arbeidsgiver forteller at det kan være utfordrende dersom tiltaksdeltakeren har et annet funksjonsnivå enn det som er forespeilet på

forhånd. At tiltaksdeltaker er motivert oppleves som viktig for at det skal være vellykket. Arbeidsgiverne forteller at det for dem også er avgjørende at opplæring og oppfølging av tiltaksdeltakerne er overlatt til tiltaksbedrift, ettersom arbeidsgiver selv ikke har tid og kapasitet til dette.

Tiltaksarrangørene vi har snakket med forteller at det i noen tilfeller kan være utfordrende å forholde seg til saksbehandlerne i NAV. For eksempel har det hendt at det er vanskelig å komme i kontakt med NAV. Det fremheves som nyttig dersom det er få saksbehandlere i NAV å forholde seg til, slik at det blir kontinuitet i samarbeidet.

6.2 Erfaringer med Arbeidstrening

Blant arbeidsgiverne vi har snakket med forteller mange om varierende erfaringer med Arbeidstrening. Mange arbeidsgivere har både hatt gode erfaringer og dårlige erfaringer.

Flere forteller om gode erfaringer, for eksempel der deltakeren kommer fort inn i arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene på arbeidsplassen, og tidlig anses som en ressurs. Flere forteller også om gode erfaringer der deltakerne har hatt behov for lengre tid til å finne seg til rette på arbeidsplassen, men som etter en stund har blitt verdifulle ressurser i faste stillinger på arbeidsplassen.

Flere av arbeidsgiverne forteller også om mindre gode erfaringer. Flere nevner at dårlige erfaringer ofte kan være knyttet til at arbeidsgiver ikke har tilstrekkelig informasjon om deltakeren. Dette kan være informasjon om tilretteleggingsbehov og begrensninger, og ulike forventninger mellom arbeidsgiver, NAV og deltaker. Ofte har dårlige erfaringer sammenheng med språkutfordringer, som vanskeliggjør opplæring og kommunikasjon med tiltaksdeltaker. Flere mener at Arbeidstrening fungerer mindre godt som språkpraksis, fordi de andre ansatte på arbeidsplassen ikke har tid og ressurser til å lære opp deltaker i språk. Flere nevner også at det kan være utfordrende situasjoner dersom deltakeren har store fysiske begrensninger som ikke er forenelig med arbeidsoppgavene. Dette gjelder særlig på de arbeidsplassene der arbeidsoppgavene er fysisk krevende. Andre årsaker til mindre gode erfaringer som nevnes er at deltakeren har andre forventninger til tiltaksdeltakelse enn arbeidsplassen, og at deltakeren i utgangspunktet ikke ønsker å arbeide på arbeidsplassen. For eksempel forteller en arbeidsgiver om en tiltaksdeltaker som hadde mye motivasjon i begynnelsen av tiltaket, men som etter hvert innstilte seg på å bli ufør, og som dermed ble mindre og mindre motivert (se tekstboks om eksempel på negativt utfall på neste side). Videre forteller noen arbeidsgivere at enkelte deltakere er særlig

vanskeligstilt, og det er vanskelig å holde dem i arbeid uansett hvor hardt arbeidsplassen og deltaker prøver. Én av arbeidsgiverne forteller at de har hatt flere erfaringer der deltakeren har sluttet på Arbeidstrening etter kort tid, og at de har opplevd oppfølgingen fra NAV som dårlig. Dette har gjort at de har blitt mindre positive til å ha tiltaksdeltakere.

6.3 Samarbeid med NAV

Arbeidsgiverne vi har snakket med forteller om varierende erfaringer med samarbeid med NAV. Mange av arbeidsgiverne forteller at de stort sett har hatt et godt samarbeid. Ofte innebærer samarbeidet at det gjennomføres jevnlig samtaler med NAV og tiltaksdeltaker underveis i tiltaksforløpet for å diskutere fremgang og behov for justeringer i tiltaket. Flere av arbeidsgiverne forteller om positive opplevelser der NAV tar initiativ for å bli kjent med arbeidsplassen og etablere en god relasjon. Én arbeidsgiver forteller at NAV-veileder tidligere har besøkt arbeidsplassen for å observere arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver, slik at veilederen enklere kan finne de kandidatene som kan passe inn på arbeidsplassen. På denne måten kan man lettere unngå situasjoner der arbeidsgiver får kandidater som slutter etter kort tid fordi de ikke passer inn.

Eksempel på positivt utfall fra arbeidsgiver innen kraftsektoren

En av arbeidsgiverne forteller om en tiltaksdeltaker som hadde vært ute av arbeid i mange år og slet med psykiske lidelser. I begynnelsen av tiltaksforløpet var det svært vanskelig for deltakeren å stille på arbeid, på grunn av sosial angst. NAV-veileder fulgte imidlertid tett opp og motiverte deltakeren til å gjøre nye forsøk. Ifølge arbeidsgiver hadde veilederen en tett relasjon til tiltaksdeltakeren, kjente godt til styrker, svakheter og utfordringer, og formidlet dette til arbeidsgiver. Veilederens oppfølging av deltakeren i denne perioden var, ifølge arbeidsgiver, avgjørende for at deltakeren skulle klare å møte opp i starten. Etter hvert ble tiltaksdeltaker mer selvgående og trivdes i arbeidet. Deltaker fikk etter en stund fast stilling. Denne stillingen var ikke ledig før noen måneder etter at deltakerens opprinnelige Arbeidstrening skulle vært avsluttet. NAV forlenget da Arbeidstreningen tilsvarende, slik at deltakeren kunne bli i bedriften i perioden.

Mange av arbeidsgiverne forteller at de jevnlig rapporterer til NAV, herunder at de informerer om oppstart og deler planen for tiltaksdeltakelsen, gir statusrapporter etter 3, 6, 9 og 12 måneder, samt avslutningsrapport. Andre informerer om at de ikke kjenner til om arbeidsplassen rapporterer til NAV, men utelukker ikke at dette skjer. Noen forteller også at de ikke rapporterer til NAV underveis.

Det er også flere av arbeidsgiverne som forteller om tilfeller der det har vært mindre godt samarbeid med veiledere i NAV. Enkelte forteller om hyppige utskiftninger av saksbehandlere, som gjør det krevende med godt samarbeid. Dette fører til at det blir lite kontinuitet i samarbeidet, og vanskelig å etablere en god relasjon der veiledere kjenner arbeidsgiver godt. Andre forteller om situasjoner der det har vært mindre god dialog med veilederne i NAV. Én aktør trekker frem eksempler der NAV har gitt uklare beskjeder om deltakerens situasjon, både informasjon som viser seg å ikke stemme, og generelt mangelfull informasjon om deltaker som ville vært nyttig for arbeidsgiver å kjenne til. Et slikt eksempel er beskrevet i tekstboksen over. Enkelte forteller om situasjoner der NAV-veileder er dårlig til å følge opp, og deltakeren overlates fullstendig til arbeidsgiver.

Eksempel på negativt utfall fra arbeidsgiver innen bilbransjen

En arbeidsgiver forteller om en mindre vellykket erfaring med en tiltaksdeltaker. Personen tok kontakt med arbeidsplassen direkte og ønsket Arbeidstrening. Deretter fulgte NAV opp for å få på plass en avtale. Arbeidsgiver forteller at de var positive i utgangspunktet, deltakeren virket oppegående og hadde motivasjon, og arbeidsgiver hadde kapasitet og ønsket å bidra til å hjelpe folk tilbake i arbeid. Arbeidsgiver forteller at det kort tid etter oppstart ble utfordrende. Deltakerens motivasjon var kortvarig, og det fremkom etter hvert at det for brukeren kun var formål om å slutføre prosessen for å bli ufør. Arbeidsgiver opplevde at NAV ikke informerte om hele situasjonen til deltakeren. Arbeidsgiver trodde deltakeren hadde vært ute av arbeid i en kort periode, og at det var potensial for at deltakeren kunne fått fast arbeid etter tiltaksdeltakelsen. Fra NAV og deltakeren sin side var det imidlertid ikke aktuelt med ordinært arbeid, men behov for dokumentasjon i prosessen for å få innvilget uføretrygd.

6.4 Konsekvenser av Arbeidstrening for øvrige ansatte

De fleste av arbeidsgiverne vi har snakket med forteller at å ha deltakere på Arbeidstrening hovedsakelig oppleves som positivt for øvrige ansatte. Mange forteller at det bidrar positivt til arbeidsmiljøet, og at oppleves som givende at arbeidsplassen bidrar til samfunnet.

Enkelte arbeidsgivere nevner at det er tid- og ressurskrevende for øvrige ansatte å gi opplæring til tiltaksdeltakere, og at det kan oppleves som frustrerende dersom deltakeren ikke er motivert for å lære og dermed viser liten innsats. Én arbeidsgiver forteller at det kan skape noe støy og frustrasjon for

Øvrige ansatte på arbeidsplassen når det kommer nye tiltaksdeltakere, fordi opplæring og oppfølging er tidkrevende og kan føre til trege prosesser på arbeidsplassen. Det påpekes imidlertid at dette hovedsakelig var en utfordring tidligere, og at det ikke anses som en utfordring etter at arbeidsplassen har hatt flere tiltaksdeltakere og de øvrige ansatte kjenner til hvordan prosessen fungerer.

Det er varierende hvorvidt arbeidsgiverne vi har snakket med opplever at tiltaksdeltakere medfører fortrenningseffekter av annen arbeidskraft. Enkelte forteller at dette ikke er tilfelle, mens andre mener at det kan være fortrenningseffekter. Blant sistnevnte påpekes det at fortrenningseffekter ikke anses som problematisk fordi arbeidsgiveren har bestemt at tiltaksplasser er en del av virksomhetens policy, på bakgrunn av virksomhetens ønske om å bidra til inkludering i arbeidslivet og ta samfunnsansvar. En arbeidsgiver forteller at deres vurdering er at de som eventuelt blir fortrent, trolig er de som fint klarer å finne seg annen jobb på egenhånd.

6.5 Suksessfaktorer

Flere av arbeidsgiverne vi har snakket med anser det som et suksesskriterium at deltakeren er motivert og ønsker å arbeide på arbeidsplassen. Dette krever at det er en god jobbmismatch mellom deltakeren og arbeidsplassen. Videre oppleves det av mange som viktig at formålet med arbeidstreningen forankres med deltaker og arbeidsgiver i forkant av oppstart, slik at alle parter er enige om dette. Det må også være åpenhet rundt potensielle utfordringer, slik at tiltaket kan innrettes og tilpasses etter situasjon og formål. Det må også legges en tydelig plan for arbeidstreningen, herunder arbeidsmengde og arbeidsoppgaver, og plan for oppfølging.

Tror man må ha en realistisk plan for kandidaten, og det er jo NAV sitt ansvar. De må være åpne i forkant, hvor skal man legge lista?

Informant fra intervju

Mange av arbeidsgiverne vi har snakket med forteller at det oppleves som nyttig at deltakerne på Arbeidstrening har en mentor/fadder på arbeidsplassen som kan gi opplæring og følge opp, for eksempel gjennom at deltaker gjennomfører arbeidsoppgaver sammen med en annen ansatt. En av arbeidsgiverne forteller at det hos dem anses som særlig nyttig at mentorene selv er tidligere deltakere, særlig for deltakere med innvandrerbakgrunn med behov for innføring i norsk arbeidslivskultur.

Enkelte av arbeidsgiverne vi har snakket med trekker frem at det er viktig å gi deltakeren tid og mulighet til å gjøre ting i eget tempo. Mange trenger å tilvenne seg over tid og tilegne seg motivasjon og selvtillit, uten å føle på press.

6.6 Er tiltaksdeltakere på Arbeidstrening mindre attraktive jobbsøkere?

Blant arbeidsgiverne vi har snakket med forteller de fleste at de ikke anser deltakere på Arbeidstrening som mindre attraktive jobbsøkere enn øvrige jobbsøkere. Mange forteller at de kan forstå stigma, men selv har de stort sett positive erfaringer, og har derfor en positiv innstilling til jobbsøkere som har deltatt på Arbeidstrening. Mange forteller at de tror at dersom arbeidsgivere kjente til tiltaket, ville de ikke hatt en negativ holdning til tiltaksdeltakere.

Noen av arbeidsgiverne forteller at tiltaksdeltakerne hos dem ikke opplyser i CV-en at ansettelsesforholdet er gjennom tiltak hos NAV. I CV-ene opplyses kun arbeidsforhold hos den aktuelle arbeidsgiveren. Potensielle fremtidige arbeidsgivere vil dermed ikke få kjennskap til at søkeren tidligere har deltatt på Arbeidstrening. Flere forteller at de imidlertid kan se for seg at andre arbeidsgivere kan se negativt på deltakere med mange kortvarige opphold hos ulike arbeidsgivere på CV-en.

7. Oppsummerende drøfting og foreløpige vurderinger

Arbeidstrening er et tiltak som brukes til ulike formål og til brukere med ulike forutsetninger, og det er naturlig å forvente at tiltaksdeltakerne har en del andre utfall enn direkte overgang til jobb. Det kan for eksempel brukes for å avklare om en bransje er riktig for deltakeren, eller for å avklare deltakerens arbeidsevne. Intervjuene tilsier at NAV-veilederne i større grad enn tidligere har et avklart formål med tiltaket, at de samarbeider tettere med arbeidsgivere og at de er bevisste på at tiltaket krever oppfølging underveis. Dette fremstår som hovedårsaken til at bruken er redusert. Med disse endringene fremstår Arbeidstrening som et nyttig tiltak i NAVs samlede portefølje av virkemidler.

Arbeidstrening er et variert tiltak

I praksis er Arbeidstrening et tiltak som brukes på mange ulike måter, for brukere med vidt forskjellige behov og kjennetegn. Selv om tiltaket enkelt forklart går ut på at deltakerne jobber hos en ordinær arbeidsgiver uten å motta lønn, kan denne arbeidsutprøvingen ha ulike hensikter. En del av deltakerne står i utgangspunktet ikke så langt unna arbeidslivet, og for disse brukes Arbeidstrening stort sett for å bidra til at de kan komme i ordinært arbeid kort tid etter tiltaksdeltakelsen. Det er også en betydelig andel av deltakerne på Arbeidstrening som står lengre unna arbeidslivet, eller som NAV-veilederne er usikre på hva de skal gjøre med, for eksempel fordi de har begrenset arbeidserfaring eller har usikre helsemessige forutsetninger. For mange av disse deltakerne er hensikten med Arbeidstrening å undersøke hva slags arbeid som kan være aktuelt for dem, eller om ordinært arbeid fremstår realistisk i det hele tatt. Kortvarig deltakelse i Arbeidstrening kan gi verdifull informasjon om brukerens ressurser og videre oppfølgingsbehov. I slike tilfeller er det naturlig å forvente at en betydelig andel av deltakerne starter opp i noe form for kompetanseheving eller et annet arbeidsmarkedstiltak i etterkant av Arbeidstreningen.

NAV har strammet inn bruken av Arbeidstrening

Bruken av Arbeidstrening er mer enn halvert siden tiltaket ble endret i 2017. Dette henger trolig sammen med at NAV-veilederne har blitt mer bevisste på bruken av tiltaket etter endringen. I intervjuene forteller veiledere at de nå, i større grad enn før, gjør grundigere kartlegginger og vurderinger i forkant, og at de er bevisste på at god bruk av tiltaket også

krever en del oppfølging av deltakeren underveis. Det tilsier at bruken av Arbeidstrening begrenses av veilederens ressurser til oppfølging. Dette kan tyde på at Arbeidstrening i mindre grad enn før brukes til «oppbevaring», og at det brukes mer tid og ressurser på å avklare formålet med tiltaket for den enkelte bruker før oppstart. Samarbeidet mellom NAV-kontor og arbeidsgivere er i mange tilfeller langt tettere enn tidligere, noe som gjør at veilederne har mer kjennskap til arbeidsgivernes behov.

Konkretiseringen av de ulike formålene som Arbeidstrening kan ha fremstår fornuftig, og har antakeligvis bidratt til at Arbeidstrening etter hvert har blitt brukt mer bevisst. Det er også flere veiledere som har pekt på at man fra NAV sin side over tid har gått fra å få brukere så raskt som mulig ut i arbeid, til å i større grad finne varige arbeidsforhold. Denne endringen har antakeligvis bidratt til at NAV-veiledere er mer tilbakeholdne med å ta i bruk Arbeidstrening med mindre de opplever at de har funnet god match mellom bruker og arbeidsgiver. Det er også en del veiledere som har trukket frem bevisstgjøringen av arbeidsgivernes ansvar for oppfølging. Dette har medført mer målrettet bruk av tiltaket, mer involvering av arbeidsgiver, og tettere og bedre oppfølging underveis fra arbeidsgiver.

Stort sett synes Arbeidstrening å brukes i henhold til formålet

I henhold til tiltaksforskriften er formålet med Arbeidstrening å prøve ut tiltaksdeltakernes muligheter på arbeidsmarkedet, gi relevant arbeidserfaring og bidra til å styrke deltakerens muligheter til å få ordinær ansettelse. Vår vurdering er at Arbeidstrening stort sett brukes til å dekke de behovene som tiltaket er ment å dekke. De fleste tiltaksløpene som igangsettes bidrar til at deltakeren enten får prøvd ut sin arbeidsevne, eller styrket sine muligheter i arbeidslivet. Noen ganger er NAV-veilederne usikre på hva som passer for en bruker, og de må ta noen sjanser for å se hva som fungerer. For en del av tiltaksdeltakerne brukes Arbeidstrening til en form for avklaring, og i situasjoner der tiltaksdeltakeren av ulike grunner ikke har fungert godt i tiltaket, har tiltaket bidratt til at det kommer frem nyttig informasjon som for eksempel gjør at et eventuelt påfølgende tiltak blir mer treffsikkert.

Sammenlignet med mange andre tiltak kan Arbeidstrening være billig for NAV-kontorene, og enkelt å igangsette. Derfor er det en risiko for at Arbeidstrening blir brukt som et ventetiltak for deltakere som venter på andre tiltak, eller til oppbevaring av deltakere som NAV-veilederne ikke

vet hva de skal gjøre med. Vår vurdering er likevel at både risikoen og omfanget av dette er begrenset. Vi vet likevel at enkelte veiledere bruker Arbeidstrening som et ventetiltak. Dette er ikke i tråd med intensjonene med tiltaket. Samtidig har NAV-veilederne en reell utfordring med aktivisering av brukere som venter på andre tiltak. Sånn sett kan Arbeidstrening bidra til å løse enkelte av NAV-veiledernes utfordringer. I så fall er det viktig at både virksomhet og deltaker er kjent med at formålet med Arbeidstreningen er at deltakeren skal være i aktivitet mens vedkommende venter på andre tiltak.

NAV-veilederne er imidlertid også avhengige av å ha et godt samarbeid med virksomhetene. Dette reduserer sannsynligheten for at NAV-veilederne sender deltakere på Arbeidstrening som det er stor sannsynlighet for at ikke kommer til å fungere, som ikke er motiverte eller hvor formålet ikke er godt avklart. Det er heller ingenting i informasjonsgrunnlag vårt som tyder på at omfanget av slik oppbevaring er stort.

Blant arbeidsgiverne som forteller om dårlige erfaringer, henger dette ofte tett sammen med at deltakeren ikke er egnet for å arbeide på arbeidsplassen, for eksempel fordi deltakerens funksjonsnivå ikke er forenelig med arbeidsoppgavene eller fordi deltakeren har svake språkferdigheter og dermed er vanskelig å opplære og kommunisere med. Ofte opplever arbeidsgiverne at NAV i forkant ikke har vært tydelige med arbeidsgiver om deltakerens behov og intensjonen med arbeidstreningen, og at det dermed ender som en dårlig erfaring for både deltakeren og arbeidsgiveren. Arbeidsgiverne påpeker at god dialog og samarbeid med NAV er viktig for at Arbeidstrening skal fungere godt. At NAV gjennomfører en grundig kartlegging av kandidaten i forkant, og følger opp både deltakeren og arbeidsgiveren tett underveis, fremstår i mange tilfeller som en forutsetning for at Arbeidstrening skal fungere i henhold til formålet.

Arbeidsgivere motiveres av rekruttering og samfunnsansvar

De fleste arbeidsgiverne har vært tydelige på at det er ressurskrevende å ta imot deltakere på Arbeidstrening. Tiltaksdeltakerne må få opplæring for at de skal fungere, og en del av deltakerne har utfordringer som gjør at det tar tid før de kan regnes som ressurser på arbeidsplassen. Den innledende dialogen og papirarbeid knyttet til kontakten med NAV er også tidkrevende. Arbeidsgiverne forteller at de er motivert av samfunnsansvar, og at det oppleves som givende for arbeidsplassen å bidra til at personer som står utenfor arbeidslivet kan få hjelp til å bli klare for arbeid. For mange utgjør tiltaket også en viktig

rekrutteringskanal, og når arbeidsgiver bruker mye tid og ressurser på å lære og følge opp deltakeren, ønsker de at tiltaksdeltakerne etter hvert kan bli ordinært ansatt. Denne form for samarbeid mellom arbeidsgivere og NAV er dermed positivt for begge parter.

Risikoen for at tiltaket skal utnyttes av arbeidsgivere som primært ønsker seg gratis arbeidskraft fremstår derfor som relativt liten, gitt at NAV gjør den nødvendige kartleggingen i forkant og følger opp underveis. Ved bruk av nye arbeidsgivere kan det være vanskelig for NAV-veilederne å kjenne til arbeidsgivers egentlig intensjoner ved å bruke tiltaket, selv med god oppfølging. Med nye arbeidsgivere er det derfor større risiko for at arbeidsgivere kan utnytte seg av ordningen. For eksempel kan det være arbeidsgivere som ved oppstart indikerer mulighet for ansettelse, men som egentlig aldri tenker å ansette deltakeren. Når arbeidsgiver underveis ber om utvidelse av tiltaksperioden, kanskje flere ganger, med begrunnelse at de ikke har mulighet til å ansette akkurat nå, kan det være vanskelig for NAV-veileder å vurdere om arbeidsgiver faktisk har tenkt til å ansette. Slik utnyttelse vil alltid kunne være en risiko. Samtidig har NAV mulighet til å avslutte samarbeidet med virksomheter som over tid ikke fungerer. Flere veiledere har trukket frem at det ikke er vanskelig å finne virksomheter som kan ha personer på Arbeidstrening, så NAV trenger ikke bruke arbeidsgivere som fungerer dårlig.

Arbeidstrening fremstår som et nyttig tiltak – men oppfølgingen fra NAV er viktig for å lykkes

Arbeidstrening fremstår som et nyttig tiltak i NAV sin tiltaksportefølje, som bidrar til å dekke reelle behov blant NAV sine brukere. Både NAV-veiledere og arbeidsgivere vi har intervjuet er stort sett veldig fornøyde med Arbeidstrening, og har troen på at tiltaket bidrar til å styrke mange av deltakernes tilknytning til arbeidslivet. Tiltaket oppleves som allsidig og kan dermed være et tiltak som passer for mange ulike brukere og bidra til at de kommer nærmere arbeidslivet. Tiltaket bidrar til at personer får arbeidserfaring og kommer direkte ut i jobb, at personer får testet ut hva slags arbeid som kan passe for dem slik at de starter opp i relevant kompetanseheving og til at NAV opparbeider informasjon om personenes arbeidsevne slik at de eventuelt kan igangsette mer spissede tiltak.

Det er likevel noen mulige fallgruver ved bruk av Arbeidstrening. Utilstrekkelig oppfølging fra NAV-veiledere fremstår som den største risikoen for at Arbeidstrening ikke fungerer. Virkningskjedene som ble beskrevet i kapittel 4 illustrerer at både avklaringene som NAV-veileder gjør før tiltaket eventuelt igangsettes, og oppfølgingen fra NAV

underveis i gjennomføringen, ofte er viktige forutsetninger for at tiltaket skal bidra til ønsket utfall. Flere av informantene har trukket frem eksempler på at NAV sin innledende kartlegging av brukernes behov har vært for knapp, slik at det har blitt igangsatt Arbeidstreninger i yrker som åpenbart ikke passer for brukeren. Dette kan også henge sammen med at NAV-veilederne har manglende kunnskap om hvilke arbeidsoppgaver som faktisk finnes på de ulike arbeidsplassene. I så fall kan det igangsettes Arbeidstreninger som i praksis passer brukeren dårlig, for eksempel dersom brukeren egentlig ikke har helse til å utføre arbeidsoppgavene som jobben innebærer eller dersom arbeidsoppgavene ikke innebærer den treningen brukeren har behov for. Det er derfor viktig at NAV-veilederne bruker tid på å kartlegge brukernes behov, og mulighetene hos arbeidsgiver, og avklarer forventinger til tiltaket med både deltaker og arbeidsgiver, før man setter i gang en Arbeidstrening.

Manglende oppfølging fra NAV underveis i tiltaksgjennomføring kan også bidra til at Arbeidstrening ikke fungerer etter hensikten. I begynnelsen av et tiltaksløp er det ekstra viktig med oppfølging, blant annet for å vurdere om det er behov for justeringer eller andre støttetiltak. Mange NAV-veiledere og arbeidsgivere har pekt på at man ofte tidlig kan se hvor godt et tiltaksløp kommer til å fungere. Manglende oppfølging fra NAV underveis kan også øke risikoen for at deltakere som egentlig er klare for ordinær jobb går lenger på tiltaket enn nødvendig. God oppfølging fra NAV, og tilhørende tillitsfullt samarbeid med arbeidsgiver er viktig for å sikre at tiltaket skal fungere.

Både NAV-veilederne og arbeidsgiverne vi har intervjuet, har stort sett gode erfaringer med Arbeidstrening, og er bevisste på hvordan det burde brukes. Samtidig må vi understreke at vårt utvalg av informanter trolig er lite representativt. Vi har grunn til å tro at NAV-veiledere som har stilt til intervju er blant dem med høyest bevissthet til bruken av tiltaket. Blant arbeidsgiverne som ikke ønsket å stille på intervju var det flere som ikke lenger brukte Arbeidstrening fordi de hadde dårlige erfaringer med tiltaket. Vi ønsket gjerne å snakke med disse arbeidsgiverne, men det var stort sett arbeidsgivere med gode erfaringer som ønsket å stille på intervju. Det kan tyde på at vi i mindre grad har klart å plukke opp negative erfaringer.

Slik Arbeidstrening er utformet i dag er det fortsatt en risiko for at tiltaket brukes til oppbevaring, og at deltaker og arbeidsgiver ikke følges godt nok opp av NAV-veileder underveis. Dette skjer nok også i praksis, men omfanget er vanskelig å si noe om. Basert på informasjon fra våre informanter er det likevel mye som tyder på at det også igangsettes mange Arbeidstreninger som fungerer godt, og etter hensikten. De fleste NAV-veilederne vi har intervjuet er bevisste på at deres oppfølging ofte er viktig for at Arbeidstrening skal fungere godt. Det er flere som har trukket frem at de gjerne skulle tilbudt Arbeidstrening til flere av sine brukere, men at de ikke gjør det fordi de ikke ville hatt kapasitet til å følge opp disse brukerne slik de mener er hensiktsmessig. Bruken av Arbeidstrening ser altså ut til å måtte vurderes tett opp mot oppfølgingen som tilbys parallelt, både i form av oppfølging fra veileder, og gjennom andre tiltak i kombinasjon med Arbeidstrening.

8. Referanser

Arbeids- og velferdsetaten, 2023. *Arkiv - Tiltaksdeltakere*. [Internett]

Available at: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/arkiv-tiltaksdeltakere.2022>

Hardoy, I. & Zhang, T., 2013. *Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak?*, s.l.: s.n.

Hardoy, I. & Zhang, T., 2019. *Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet. Søkelys på arbeidslivet*.

Hyggen, C., 2017. *Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgivernes beslutninger ved ansettelser av unge i Norge. Søkelys på Arbeidslivet*.

Mandal, R., Midtgård, T. & Mordal, S., 2019. *Arbeidsinkludering. Med arbeidsgiverne på laget*, s.l.: Sintef.

NAV, 2022. *Arbeidstrening*. [Internett]

Available at: <https://www.nav.no/arbeidstrening#kort-om>

Nicolaisen, H., 2017. *Inkludering av unge på AAP - et arbeidsgiverperspektiv*, s.l.: Arbeid og velferd nr. 2-2017.

Nossen, J. P., Gjerde, A., Kalstø, Å. M. & Lorentzen, T., 2021. *Kort vei fra tiltak til jobb? Løpebaner for arbeidssøkere som deltar i tiltak. Arbeid og velferd nr. 1-2021*.

Rygh, G., 2018. *Viser Hyggen hvorfor arbeidstrening påvirker jobbsøking negativt?. Søkelys på arbeidslivet*.

Saltkjel, T. & Steen, J. R., 2017. *Arbeidsrettede tiltak. Oversikt og erfaringer fra varehandelen*, s.l.: Fafo.

Saltkjel, T. & Steen, J. R., 2017. *Arbeidsrettede tiltak. Oversikt og erfaringer fra varehandelen*, s.l.: FAFO.

von Simson, K., 2012. *Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidslivet?*, s.l.: s.n.

von Simson, K., 2019. *Kunnskapsoversikt: Effekter av arbeidsmarkedstiltak mv på arbeidstilbud og sysselsetting, norske erfaringer.*, s.l.: s.n.

von Simson, K., 2023. *Hva virker for hvem? Oppsummering av forskning om effekter av arbeidsmarkedstiltak på sysselsetting.. Arbeid og velferd*.

Zhang, T., 2016. *Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål?. Søkelys på Arbeidslivet*.

oslo**economics**

www.osloeconomics.no

E-post og telefon:
post@osloeconomics.no
+47 21 99 28 00

Besøksadresse:
Klingenberggata 7
0161 Oslo

Postadresse:
Postboks 1562 Vika
0118 Oslo