

# **Kvinner til deltid, menn til heltid**

**Kvinner og menns atferingsløp  
Levanger og Stjørdal 2004-2006**

**Av Karin Hovde og Lindis Sloan**



**senter for kunnskap  
og likestilling**

## Innholdsfortegnelse:

1	Bakgrunn .....	3
1.1	Problemstilling .....	4
1.2	Metode.....	4
2	Sammendrag av rapporten, med tiltak: .....	5
3	Hvem er under attføring: Hele utvalget.....	7
3.1	Omsorgsansvar .....	7
3.2	Flytting/pendling .....	8
3.3	Utdanningsnivå.....	8
3.4	Funksjonstilstand.....	9
4	Tiltak .....	9
4.1	Ventetid .....	9
4.2	Møter med saksbehandler.....	10
4.3	”Tester” .....	10
4.4	Veiledningsverktøy .....	11
4.5	Handlingsplan.....	11
4.5.1	Tradisjonell/utradisjonell .....	11
4.5.2	Avbrudd i handlingsplan .....	12
4.5.3	Antall handlingsplaner .....	13
4.5.4	Kostnad.....	13
4.6	Tiltaksvalg .....	14
4.6.1	Tiltaksvalg Levanger.....	14
4.6.2	Tiltaksvalg Stjørdal .....	15
4.7	Utvalg: De som får jobb: .....	19
5	Drøfting .....	22
5.1	Utvalget: .....	22
5.2	Attføringsløpet .....	22
5.3	Verktøybruken.....	23
5.4	Avgang, resultat .....	24
5.5	Alder.....	24
6	Tiltak .....	27
7	Vedlegg .....	28
7.1	Litteraturliste: .....	28
7.2	Følgetabeller til figurer i tekst:.....	29
7.2.1	Vedlegg: Spørreskjema. ....	33

# Kvinner til deltid, menn til heltid

## Kvinner og menns attføringsløp – Levanger og Stjørdal 2004-2006

### 1 Bakgrunn

Andelen av den totale befolkningen som er i yrkesaktiv alder vil avta sterkt framover, og gjennomsnittsalderen blant personer i yrkesaktiv alder vil også øke. Dette betyr at vi vil ha behov for å øke yrkesdeltakelsen og hindre at personer støtes ut av arbeidsmarkedet. Dette gir viktige utfordringer for arbeidsmarkedspolitikken og den nye arbeids- og velferdsetaten, NAV.

NAV's målsetting er ”å redusere utstøtingen fra arbeidsmarkedet og inkludere personer som står i utkanten av det etablerte arbeidsliv, slik at det blir tilstrekkelig arbeidskraft til å produsere de varer og tjenester samfunnet har behov for.” Yrkesrettet attføring er et viktig virkemiddel for å nå dette målet. Det er derfor viktig å sikre at denne tjenesten er så god som mulig.

Arbeidsmarkedet er kjønnsdelt, både på fagfelt og yrkesdeltakelse. Flere kvinner er i arbeid nå enn for bare noen tiår siden, men fremdeles jobber en stor andel av dem deltid. De siste årene har yrkesdeltakelsen blant menn gått ned, men mest blant menn over 60. Det er også i denne aldersgruppen forskjellen mellom menn og kvinners yrkesdeltakelse er størst.

Menn og kvinners helsehistorie er også forskjellig. Kvinner har dårligst helse, men lever lengre. Det er flere kvinner enn menn som har mistet tilknytningen til arbeidsmarkedet på grunn av ”sykdom, skade eller lyte” de siste ti årene, og det er forskjeller mellom kjønnene med hensyn til uføreårsak, uføregrad og hvilken sivilstand de har (BLD 2008).

Yrkesdeltakelsen varierer dermed med yrker, alder og kjønn. Dette gir ulike utfordringer for fagpersonene som skal legge individuelle planer for hvordan personer med yrkeshemming skal komme tilbake i jobb.

I følge likestillingsloven skal offentlige myndigheter arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. Dette innebærer også at menn og kvinner skal ha et likeverdig tilbud. For NAV betyr dette at tiltak som tilbys skal være effektive virkemidler for å få både menn og kvinner ut i jobb. Det må da tas hensyn til de forskjellige forholdene som ligger til grunn både på individ- og samfunnsnivå, dette må inngå i planleggingen av attføringsløp for den enkelte og når de større linjene trekkes.

Dette var bakgrunn for at KUN senter for kunnskap og likestilling tok kontakt med NAV for å diskutere attføringstjenester i et kjønns- og likestillingsperspektiv. Resultatet ble dette prosjektet, som bunner i en erkjennelse av at en trenger mer kunnskap om dette temaet for å

- kvalitetssikre tjenestene,
- utvikle virkemiddelbruk og
- heve fagkompetansen på attføringsområdet.

## **1.1 Problemstilling**

Statistikken viser at menn og kvinner har ulike atførlingsløp og deltar på ulike atførlingstiltak. Er de virkemidlene en tilbyr gode og tilstrekkelige for både kvinner og menn? Hva er effektive metoder innen atførling?

## **1.2 Metode**

Test av atførlingsarbeidet ble gjennomført ved to ulike arbeidskontor. Formålet var å:

- Dokumentere menn og kvinners ulike atførlingsløp og hvilke vurderinger som ligger til grunn for valgene.
- Gi grunnlag for faglige diskusjoner og utviklingsarbeid på atførlingsområdet.
- Øke kompetansen på betydning av kjønn

I nært samarbeid med to arbeidskontor som ble valgt ut til å delta utviklet KUN et spørreskjema. Dette ble fylt ut av en person på hvert av kontorene. Datamateriellet ble sammenstilt og analysert av KUN, som også presenterte tallene for prosjektgruppen og for ledergruppen.

I disse seminarere diskuteres årsaken til de funn som er gjort og forslag til utviklingstiltak blir foreslått. Dette finnes integrert i denne rapporten.

Det er tatt utgangspunkt i avsluttede saker fra 2004-2006, basert på Arenaprogrammet. Brukerinformasjon er hentet fra Levanger og Stjørdal, og diagnosegruppene "muskel- og skjelettsykdommer", "psykiske lidelser" og "andre sykdommer". Det ble i undersøkelsen fokusert på atførlingsløp, lengde, avgangsårsak, type tiltak, handlingsplaner og handlingsplansforløp, alt sett i forhold til brukers kjønn. Hovedutgangspunktet for analysen var om man kunne se noen forskjell i hvilke forløp menn og kvinner hadde.

I alt ble 316 brukere registrert, 137 menn og 179 kvinner, men det er ikke svart på alle spørsmål for alle brukere. Det var også en del dobbeltregistreringer som er fjernet fra materialet. Antall brukere i materialet er oppgitt for hver tabell. For figurene er følgetabeller samlet i vedlegg bakerst i rapporten. Her finnes også kopi av spørreskjemaet som ble brukt i undersøkelsen.

## **2 Sammendrag av rapporten, med tiltak:**

### **Bakgrunn**

Statistikken indikerer at menn og kvinner har ulike attføringsløp og deltar på ulike attføringstiltak. På bakgrunn av denne problemstillingen har NAV Nord-Trøndelag og KUN senter for kunnskap og likestilling analysert attføringsløp og resultater for et utvalg brukere fra to distriktskontorer av NAV. Målet var å se om man kunne se noen forskjell i hvilke forløp menn og kvinner hadde. Er de virkemidlene en tilbyr gode og tilstrekkelige for både kvinner og menn? Hva er effektive metoder innen attføring for kvinner og menn, er det forskjeller?

Det er tatt utgangspunkt i avsluttede saker fra 2004-2006, basert på Arenaprogrammet. Brukerinformasjon er hentet fra Levanger og Stjørdal, og diagnosegruppene ”muskel- og skjelettsykdommer”, ”psykiske lidelser” og ”andre sykdommer”. Det ble i undersøkelsen fokusert på attføringsløp, lengde, avgangsårsak, type tiltak, handlingsplaner og handlingsplansforløp, alt sett i forhold til brukers kjønn. I alt ble 316 brukere registrert, 137 menn og 179 kvinner, med en kjønnsfordeling som er noenlunde tilsvarende snittet for diagnosegruppene.

### **Funn**

#### **Brukerne**

Funnene viser at det i denne undersøkelsen ikke er særlig store forskjeller mellom kjønnene hva angår alder, anslått grad av funksjonsnedsettelse eller diagnose. Kvinnene har et noe høyere utdanningsnivå enn mennene, i tråd med norsk gjennomsnitt, dette er særlig tydelig i Levanger. Kjønnsforskjellene er størst når det gjelder brukernes yrkesbakgrunn, en overvekt av kvinnene i attføringsløp har bakgrunn fra helse- og omsorgssektoren samt skoleverket. Mennene i utvalget har større variasjon hva yrkesbakgrunn angår, noe som speiler det sterkt kjønnsdelte norske arbeidsmarkedet.

#### **Attføringsløpet**

I selve attføringsløpet viser det seg at menn og kvinner tilsynelatende får samme typen tilbud, her er forskjellene mellom NAV-kontorene større enn mellom kjønnene. Dette gjelder både typen tiltak, varighet, antall handlingsplaner og kostnader. Unntaket er flytting i attføringsløpet, det viser seg at flere menn enn kvinner flytter, særlig menn med handlingsplaner som går over lengre tidsrom. Unntak er også ventetid til aktivt vedtak. Jevnt over var det kort ventetid, men 36,6% av kvinnene på Stjørdal måtte vente inntil 6 mnd. Til sammenligning fikk 81,6% av mennene svar i løpet av 2 mnd.

#### **Resultat av attføringsløp**

Det mest påfallende funnet i undersøkelsen er resultatet av attføringsløpet. Sett under ett ender yrkesrettet attføring i faktisk arbeid for noe under halvparten (47,8%) av brukerne. Resten fordeler seg hovedsakelig på sykemelding, uføre- eller alderspensjon.

Det er imidlertid klare kjønnsforskjeller på utfallet av attføringen, selv om brukerne i utgangspunktet ser ut til å ha forholdsvis like forutsetninger (bakgrunn, diagnose, anslått funksjonsnivå). 54,8 % av mennene gikk fra yrkesrettet attføring til jobb, men bare 42,4% av kvinnene.

Det er også forskjeller i graden av tilknytning til arbeidslivet, 30,4 % av brukerne ender i heltidsarbeid (mer enn 30 t/uke), 17,4% i deltidsstillinger. Her er også kjønnsforskjellene meget markerte:

- Heltidsarbeid: 43,1 % av mennene og 20,6% av kvinnene
- Deltidsarbeid: 11,7 % av mennene og 21,8% av kvinnene

Vi definerer et atføringsløp som vellykket når det fører til jobb. Til tross for få signifikante forskjeller i et utvalg på 319 er det altså klart kjønnet hvem som oppnår dette. Klart flere menn får jobb gjennom atføringsløpet. I tillegg ender altså flere kvinner i deltidsstilling enn i heltidsstilling. For mennene er dette sjeldent, - det er nesten fire ganger så mange som får heltidsstilling som deltid.

### **Tiltak**

Kvinner og menn tilbys i stor grad samme type atføringsløp og tiltak, men mens mennenes tiltakshistorie er jevnt fordelt på de ulike tiltakene, har kvinnene klare "clusters", en overrepresentasjon av enkelte tiltakstyper. Undersøkelsen viser også at forskjellen i praksis mellom de to kontorene som deltok i undersøkelsen er større enn forskjellene mellom kjønnene på de to kontorene. Likevel finner vi at begge kontor har tilnærmet samme forskjell i resultat, og at denne er klart kjønnsavhengig. Kvinner har mindre sjanse for å gå fra yrkesrettet atføring til jobb, og blant de som får jobb er det klart flest som jobber deltid.

Dette tyder på at virkemidlene en tilbyr ikke er like gode for kvinner og menn, og at praksis slik vi finner den hos de deltagende NAV-kontorene (som også varierer mellom kontorene) er tilpasset menns behov. Dette er forhold som det må tas tak i.

Ut fra diskusjoner som er ført med NAV er det noen umiddelbare tiltak som utmerker seg. Gjennomføring av disse vil generere videre utviklingsarbeid.

- Det er nødvendig å ta tak i de ulike vurderingene, den ulike tiltaksbruken og ulike resultatene av atføring for kvinner og menn som denne undersøkelsen viser.
- For å hindre ufordelaktig forskjellsbehandling bør det utvikles konkrete målsettinger for likestilling, som følges opp av resultatmålinger.
- Forskjellene mellom kontorene kan minskes gjennom etableringen av faglige diskusjonsforum hvor saksbehandlerne får utveksle erfaringer og diskutere sine praksiser.
- Forskjellene mellom inntak av kvinner og menn til atføring må diskuteres i fora hvor beslutningstakerne møtes. Utviklingen bør følges gjennom utvikling av indikatorer.
- Den høye andelen kvinner som atføres til deltid bør undersøkes nærmere. Hvis deltid er en del av handlingsplanen bør dette framgå.
- Det bør vurderes å gjennomføre et pilotprosjekt hvor en søker å endre det kjønnsdelte mønsteret i atføringsplanene. Kvinnedominerte arbeidsplasser ønsker menn, mannsdominerte arbeidsplasser ønsker kvinner.

### 3 Hvem er under attføring: Hele utvalget

Utvalget består av 197 brukere fra Levangerdistriktet og 119 fra Stjørdalsdistriktet. Aldersspennet var fra 20 til 67 år, med en snittalder på i overkant av 40 år, kvinnene noe yngre enn mennene.

Tabell 1: Oversikt over brukere i undersøkelsen:

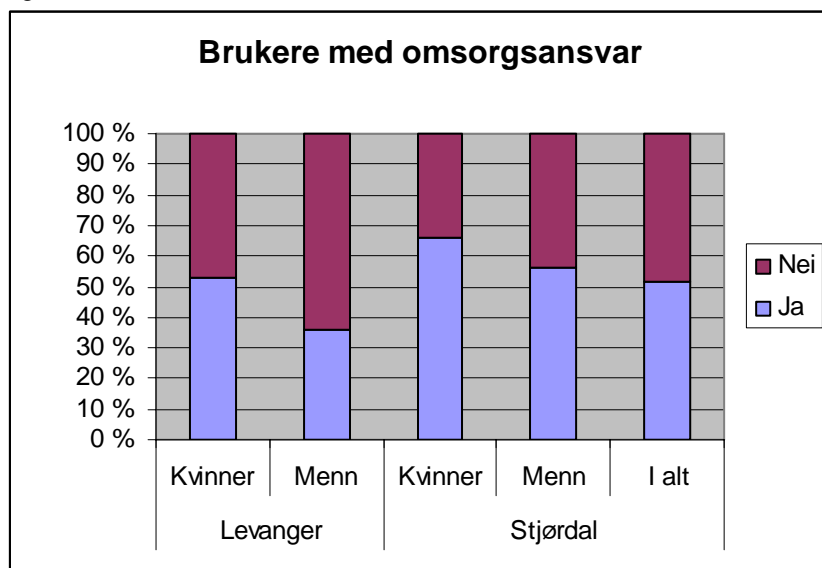
	Levanger		Stjørdal,		I alt
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Muskel	64	53	43	19	179
Psykisk	24	22	12	13	71
Andre	15	19	21	11	66
I alt	103	94	76	43	316

I følge en undersøkelse om menns og kvinners helse og bruk av helsetjenester utført av Barne- og Likestillingsdepartementet (2007) er sykdommer i muskel-skjelettsystemet og bindevev vanligste årsak til uførhet blant kvinner, mens det hos menn er psykiske lidelser (BLD 2007:36). Blant brukerne i denne undersøkelsen fordeler kvinnene seg med 60% på "muskel- og skjelettlidelser", 20% "psykiske lidelser" og 20% "andre". For mennene er fordelingen henholdsvis 52%, 26% og 22%. Det er altså en svak overvekt av kvinner i gruppen "muskel- og skjelettlidelser" og av menn i gruppen "psykiske lidelser", noe som tilsier at utvalget er representativt.

#### 3.1 Omsorgsansvar

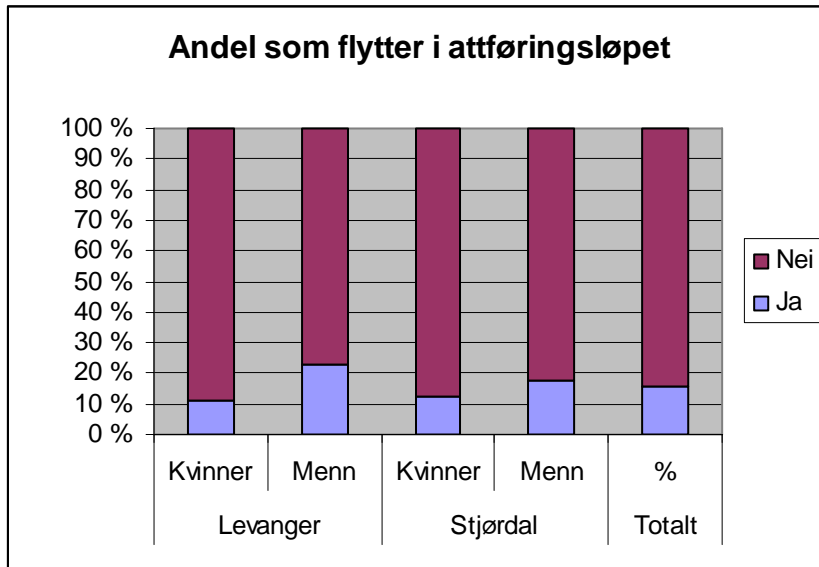
Omsorgsansvar kan være en faktor som virker inn på valg av attføringsløp. Figur 1 viser oversikt over antall brukere som oppgir å ha omsorg for barn eller andre familiemedlemmer. Det er like mange med som uten omsorgsansvar i gruppen, og det er en liten overvekt av kvinner (58%) som har omsorgsansvar. Kvinnene på Stjørdal drar denne andelen opp.

Figur 1:



### 3.2 Flytting/pendling

Figur 2:

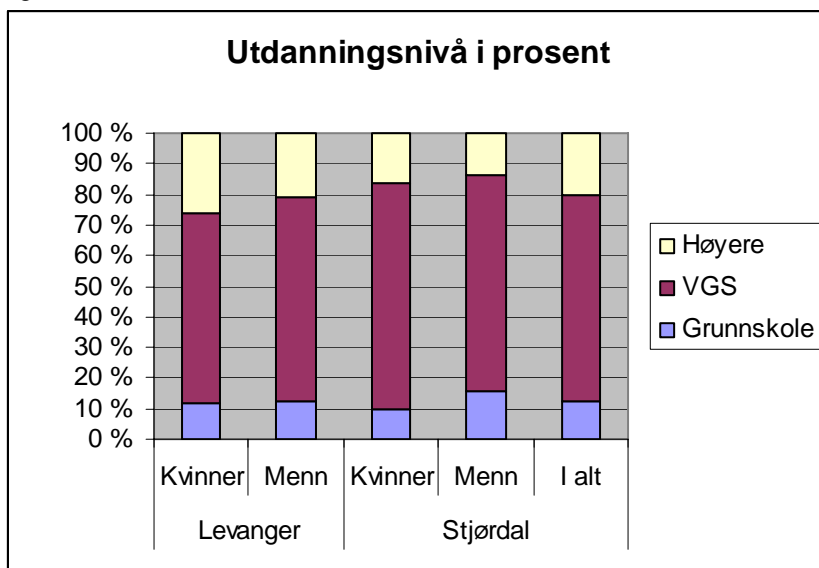


Av totalt 277 var det kun 43 av brukerne som flytter eller pendler i attføringsløpet. Av disse var det flere menn enn kvinner. Dette har ingen åpenbar sammenheng med omsorgsansvar eller lengde på attføringsløp, men flytting i attføringsløpet er vanligere hos de som har handlingsplaner som varer over lengre tid, typisk 1-3 år.

### 3.3 Utdanningsnivå

Figur 3 viser brukernes utdanningsnivå ved avsluttet attføringsløp. Den viser den høyeste utdanning som er fullført også som en del av attføringsløpet. Selv om det er en høyere andel menn på Stjørdal med kun grunnskole utgjør ikke dette mange i antall (7), Levanger har flere (11).

Figur 3:

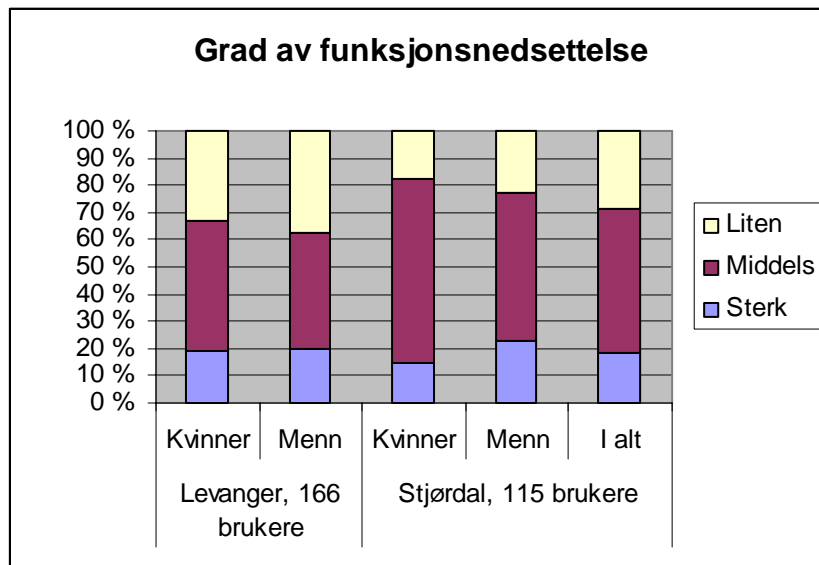




### 3.4 Funksjonstilstand

Det er foretatt en skjønnsmessig vurdering av funksjonstilstand med bakgrunn i de opplysninger som foreligger i den enkelte brukers saksmappe. Her var det ikke påtagelige forskjeller mellom diagnosegruppene, så tallene er slått sammen:

Figur 4:

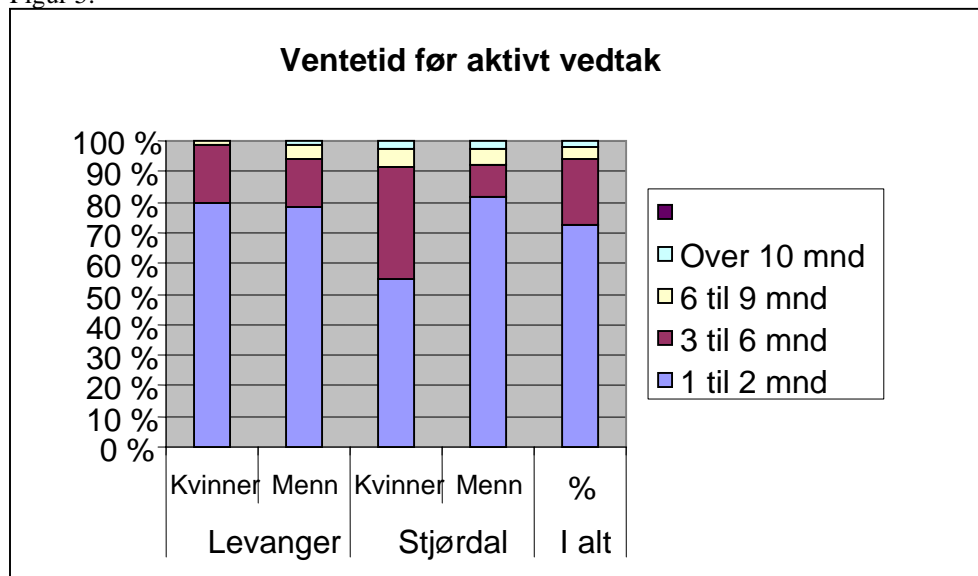


Et flertall har altså nedsatt funksjon i liten eller middels grad. Kvinnene vurderes å ha bedre funksjonsevne enn mennene.

## 4 Tiltak

### 4.1 Ventetid

Figur 5:



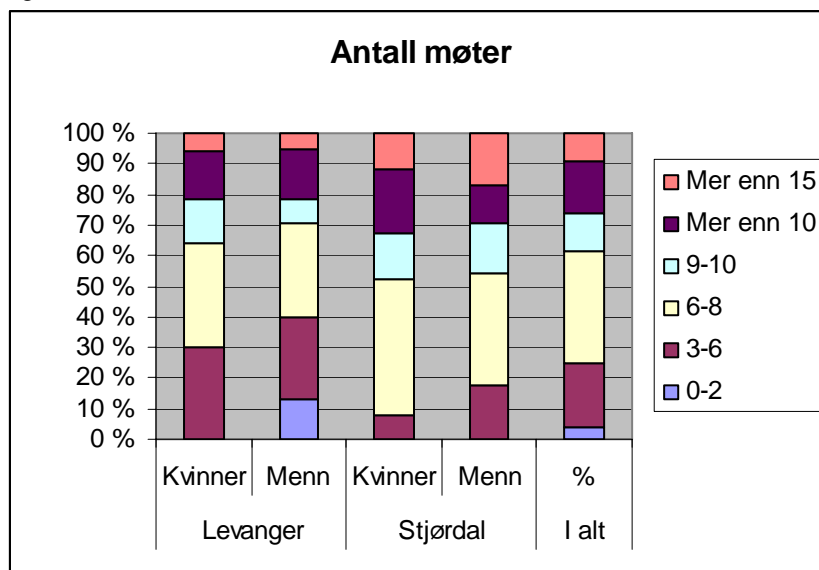
Ventetiden "fra 11-5 til aktivt vedtak" fordeler seg som vist i figur 5.

Som vi ser er det syv av ti som får aktivt vedtak i løpet av 0-2 mnd (det var i flere skjema påpekt kortere ventetid enn de ”1-2 mnd” som var svaralternativ). Unntaket er kvinner på Stjørdal, hvor hele 36,6% må vente i inntil 6 mnd, mens hele 81,6% av mennene får svar i løpet av 2 mnd.

## 4.2 Møter med saksbehandler

Tiltakshistorikken behandles i egen del, da sett i forhold til avgangsårsak. Figur 6 viser hvordan brukerne blir fulgt opp under attføringsløpet.

Figur 6:



Her er det forskjeller mellom kontorene mer enn mellom kjønnene. Stjørdalskontoret har flere møter med sine brukere enn Levangerkontoret har.

## 4.3 ”Tester”

Bruk av tester varierer. Når tallene for både ”interessetest” og ”evnetest”, slås sammen finner vi at 14,1% av kvinnene og 16,7% av mennene i Levanger og 9,2% av kvinnene og 12,2% av mennene på Stjørdal har brukt dette verktøyet for å komme fram til en attføringsplan.

Av saksmappen er det vanskelig å se hvorvidt tester er brukt eller ikke. ”Vet ikke”-prosenten er rundt 9 hos mennene, 2,6% på kvinnene på Stjørdal og hele 14,1% i Levanger. Da man også spurte spesifikt om evne- og interessetest økte ”vet ikke”-prosenten til mellom 23,9 og 55,3.

Det er også vanskelig å se av saksmappen om den handlingsplanen en har kommet fram til er i tråd med resultatet fra evnetesten (spm 27).

Kvinnene ser ut til å testes i noe mindre grad enn mennene, og at Levanger bruker dette som verktøy i attføringsløpet noe oftere enn på Stjørdal. Slår man sammen menn og kvinner finner vi at mens 10,3% av brukerne på Stjørdal blir testet gjelder det hele 15,3% i Levanger.

#### 4.4 Veiledningsverktøy

Det er ikke klare kjønnsforskjeller i bruken av veiledningsverktøy, forskjellene varierer mellom kontorene heller enn mellom kjønn.

Intervju/rådgivning er klart mest brukt som veiledningsverktøy. Mer enn 2/3 har vært med på dette én eller flere ganger. En del flere kvinner enn menn i Levanger har gjennomført intervju (hhv 68,5% og 53,2%), men dette er motsatt på Stjørdal (hhv 78,9% og 87,9%).

Vi ser også at mange flere kvinner har vært med på fellesmøte med NAV og lege/andre etater i Levanger (hhv 33,3% og 18,2%), men på Stjørdal er forholdstallene 31,6% kvinner og 43,9% menn. I alle tilfellene er ”vet ikke”-prosenten så høy at den muligens maskerer reelle forhold.

For punkt 4.3 og 4.3 finnes følgetabell for kjønn/kontor i vedlegg.

#### 4.5 Handlingsplan

Det ble i undersøkelsen spurt om hvor lang tid siste handlingsplan går over. Det var i en del skjema ikke svart på dette, og det framkom i noen av disse tilfellene at det ikke var noen handlingsplan – enten pga avslag eller fordi bruker ikke hadde samarbeidet. Disse er utelatt fra videre analyse.

Fordelingen (kjønn/kontor) er som følger:

Tabell 2: Tidsrom siste handlingsplan, i prosent og hele tall:

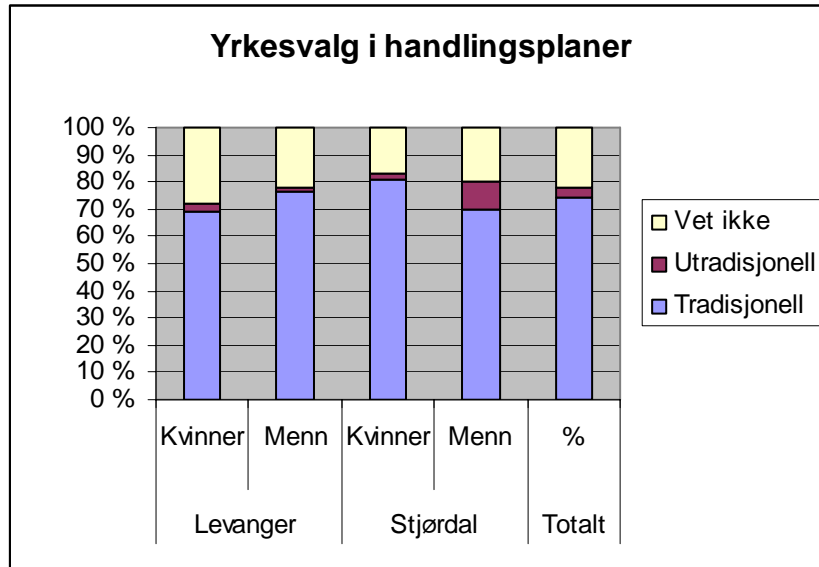
Handlingsplan	Levanger		Stjørdal		I alt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Tall	%
0 til 6 m	27,6%	26,7%	34,2%	57,5%	92	33,5%
7 til 12 m	16,1%	18,7%	17,8%	17,5%	48	17,5%
1 til 2 år	19,5%	14,7%	21,9%	10,0%	48	17,5%
2 til 3 år	17,2%	12,0%	15,1%	7,5%	38	13,8%
Over 3 år	19,5%	28,0%	11,0%	7,5%	49	17,8%
Sum (tall)	87	75	73	40	275	

Vi ser her at mennene på Stjørdal peker seg ut med klart kortest tidsrom, over halvparten (57,5%) har handlingsplaner som strekker seg over mindre enn 6 mnd. I Levanger, derimot, er et flertall av mennene i ”Over 3 år”- kategorien. 21 stykker eller nærmere 1/3 av utvalget har lange løp over 3 år, men vi finner også 20 (26,7%) i ”0-6 mnd”. Tallene gir en pekepinn om hvilke type tiltak som er planlagt (kortvarig jobbpraksis, langvarig utdanning etc).

##### 4.5.1 Tradisjonell/utradisjonell

På spørsmålet om hvorvidt tiltakene i den siste handlingsplanen var i tråd med tradisjonell arbeidsdeling mellom kvinner og menn, er besvarelsene som vist i figur 7.

Figur 7:



Jevnt over har altså i overkant av 2/3 av brukerne gjort tradisjonelle yrkesvalg i siste handlingsplan. Her ser vi at mennene på Stjørdal skiller seg ut, her har hele 10% valgt en utradisjonell yrkesvei. Det reelle tallet er imidlertid lite, bare 4 stykker, men det er da også bare 10 i hele utvalget på 275 oppgitte svar (3,6%) som har gjort dette valget.

Fjernes "vet ikke"-prosent (61 tilfeller, 22,2%), er 4,6% utradisjonelle og hele 95,3% i tråd med vanlig oppfatning om menns og kvinners arbeidsområder. Blant menn på Stjørdal blir det da hele 12,5% som har valgt utradisjonelt, mot 87,5% tradisjonelt, blant kvinnene 96,7% tradisjonelt og 3,3% utradisjonelt. I Levanger blir "tradisjonelt"-prosenten for menn og kvinner da hhv 98,2% og 95,4%.

#### 4.5.2 Avbrudd i handlingsplan

156 handlingsplaner ble avbrutt, utvidet eller endret i løpet av utførelsesløpet. De ulike årsakene til dette er synliggjort i tabell 4 (det understrekes at prosenttallene henspiller på prosentandelen av de endrede, ikke av alle handlingsplanene):

Tabell 3: Handlingsplan forløp m årsak:

Handlingsplan	Årsak	Levanger		Stjørdal		I alt			
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Avbrutt	Helse	60,0%	33,3%	64,7%	60,0%	49	62%	25	39,7%
	Arb.m	2,2%	2,1%	5,9%	33,3%	3	3,8%	6	9,5%
	Omsorg	2,2%		23,5%		9	11,4%	0	
	Motivasjon	2,2%	14,6%	5,9%	6,7%	3	3,8%	8	12,7%
	Flytting		2,1%					1	1,6%
	Annet	33,3%	47,9%			15	19,0%	23	36,5%
I alt		45	48	34	15	79		63	
Endret	Helse	55,3%	34,0%	45,5%	33,3%	31	51,7%	17	34,0%
	Arb.m	13,2%	10,6%	31,8%	33,3%	12	20,0%	6	12,0%
	Omsorg			4,5%		1	1,7%	0	
	Motivasjon	15,8%	38,3%	9,1%		8	13,3%	18	36,0%
	Flytting		4,3%		33,3%	0		2	4,0%

	Annet	15,8%	12,8%	9,1%		8	13,3%	7	14,0%
I alt		38	47	22	3	60		50	
Utvidet	Helse	57,1%	37,5%	42,6%	40,7%	44	49,4%	26	38,8%
	Arb.m	26,2%	20,0%	38,3%	37,0%	29	32,6%	18	26,9%
	Omsorg			2,1%		1	1,1%	0	
	Motivasjon	14,3%	35,0%	2,1%	3,7%	7	7,9%	15	22,4%
	Flytting		5,0%			0		2	3,0%
	Annet	2,4%	2,5%	14,9%	18,5%	8	9,0%	6	9,0%
I alt		42	40	47	27	89		67	

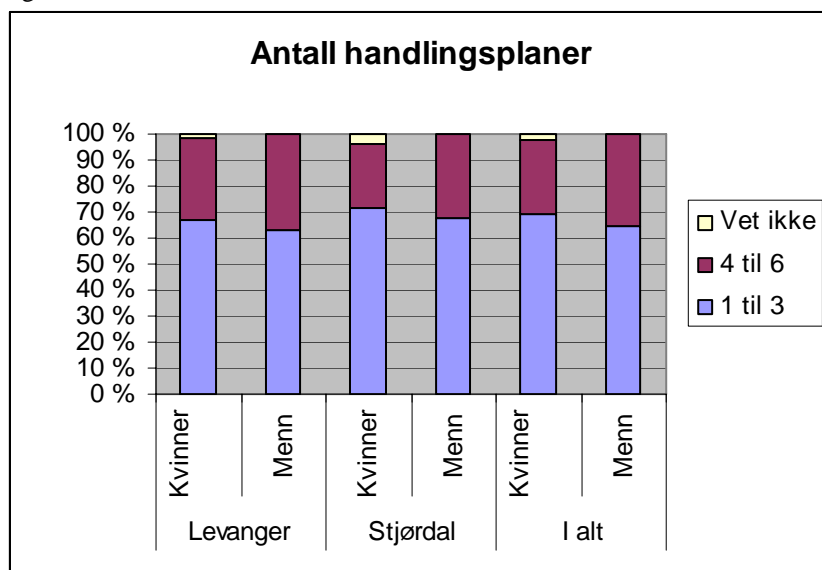
De mest påfallende forholdet er den høye andelen av avbrudd, endring og utvidelse av handlingsplanene på grunn av helse.

På ”motivasjon” peker mennene i Levanger seg veldig ut (14,6% avbrudd, 38,3% endring, 35% utvidet), dette er de som underveis skifter ønske og vil ha ny plan. 23,5% av avbruddene for kvinner på Stjørdal er ”omsorg”, da særlig svangerskap/fødsel. Hos mennene på Stjørdal er ”arbeidsmarkedssituasjonen” oppgitt som årsak til avbrudd hos hele 33,3% (5 av 15)

#### 4.5.3 Antall handlingsplaner

Det er ikke påfallende forskjeller mellom kjønnene hva angår antall handlingsplaner.

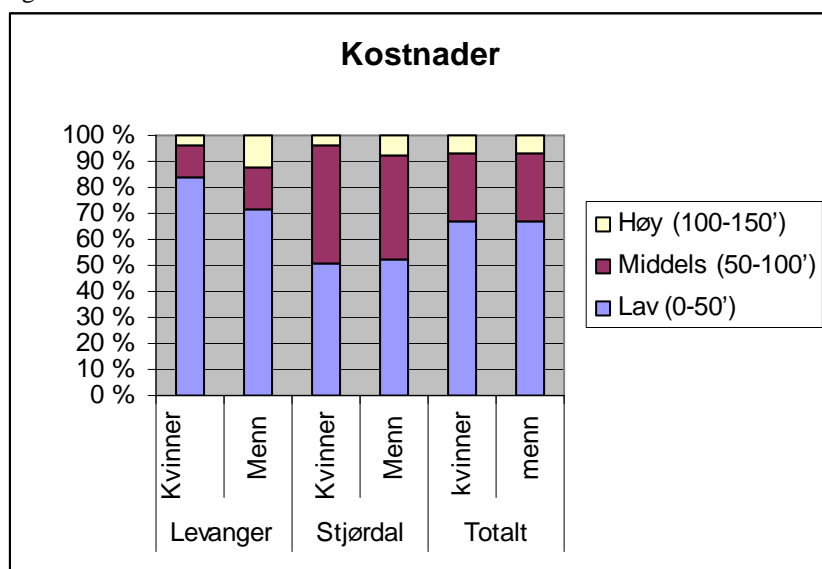
Figur 8:



#### 4.5.4 Kostnad

Kostnadene på tiltakene ble vurdert på en skala fra lav (under kr 50 000) til høy (kr 100 000 – 150 000). Dette ga en fordeling som vist i figur 9.

Figur 9:



Det er store forskjeller mellom Stjørdal og Levanger, og de to kontorene har også markerte kjønnsforskjeller. I Levanger er det klart flere kvinner enn menn i den laveste kategorien, og flere menn enn kvinner i den høyeste. På Stjørdal finner vi også flere menn enn kvinner i høyeste kategori, men et flertall av kvinner i middels-kategorien. Totalt bruker Stjørdal dyrere tiltak enn Levanger, men i snitt er tiltakskostnadene jevnt fordelt på menn og kvinner.

## 4.6 Tiltaksvalg

Hvilken type tiltak er det som virker best for å få brukerne ut i jobb? Type tiltak (slik denne er oppgitt i tiltakshistorikken) er registrert. Det er her ikke oppgitt data for alle brukere og oversikten kan derfor ikke sies å være definitiv, antall registreringer finnes i nederste linje i hver tabell. Tabellene under viser hvordan tiltakene fordeler seg på brukerne ut fra kjønn og det er mulig å se hva som var siste tiltak før jobb (hel- eller deltid). Det er ikke sett på brukers grad av funksjonsnedsettelse.

Stjørdal og Levanger behandles separat:

### 4.6.1 Tiltaksvalg Levanger

Tabell 4a: Tiltak og kjønn, Levanger, i hele tall og prosent:

Levanger Tiltakstype	Kvinner				Menn			
	Tiltak brukt		Siste før jobb		Tiltak brukt		Siste før jobb	
Arb.praksis Ord	50	32,5%	17	45,9%	24	14,9%	3	6,8%
Arb.praksis Skj	15	9,7%	0	0	18	11,2%	3	6,8%
Lønnstilskudd	10	6,5%	9	24,3%	26	16,1%	18	40,9%
Utdanning	42	27,3%	9	24,3%	38	23,6%	14	31,9%
AMO	5	3,2%	1	2,7%	18	11,2%	2	4,5%
Etabl.kurs	1	0,6%	0	0	2	1,2%	0	0
AMB	13	8,4%	0	0	9	5,6%	0	0
Kurs	2	1,3%	1	2,7%	4	2,5%	1	2,3%

Avklaring	16	10,4%	0	0	17	10,6%	1	2,3%
Fører kort	0	0	0	0	2	1,2%	2	4,5%
Kvalifisering	0	0	0	0	3	1,9%	0	0
Antall (tall)	154		37		161		44	

### Generell tiltakshistorie

Vi ser her at kvinner i mye større grad enn menn har arbeidspraksis i ordinær virksomhet og utdanning i sin tiltakshistorie. Mennene er også ofte innenfor disse tiltakene, men på langt nær i så stor grad som kvinnene. Mennenes tiltakshistorie er jevnt fordelt på de ulike tiltakene, kvinnene har klare "clusters", en overrepresentasjon av enkelte tiltakstyper. Spesielt blant de som har utdanning ser det ut til at kvinnene trenger arbeidspraksis (spesielt i ordinær virksomhet) i tillegg før de får jobb, mennene går i større grad rett fra utdanningsløp til jobb.

### Siste tiltak før jobb

Siste tiltak før jobb for kvinnene er arbeidspraksis i ordinær virksomhet (45,9%) og lønnstilskudd (24,3%), hos mennene er dette lønnstilskudd (40,9%) og utdanning (31,9%).

Lønnstilskudd er brukt for 10 kvinner og i 9 av disse tilfellene var dette siste tiltak før jobb. Når det gjelder menn er tiltaket brukt i 26 tilfeller og i 18 av disse var dette siste tiltak før jobb. Dette tyder på at lønnstilskudd i større grad brukes som virkemiddel for å få menn ut i jobb, men at en lykkes dårligere med å oppnå resultat for disse mennene enn for kvinnene.

## 4.6.2 Tiltaksvalg Stjørdal

### Generell tiltakshistorie

På Stjørdal ser vi også at mennene er jevnere fordelt over de ulike tiltakene, og at arbeidspraksis i ordinær virksomhet og utdanning er mest brukt for begge kjønn, hos kvinner i litt større grad enn hos menn.

Tabell 4b: Tiltak og kjønn, Stjørdal, i hele tall og prosent:

Stjørdal Tiltakstype	Kvinner				Menn			
	Tiltak brukt		Siste før jobb		Tiltak brukt		Siste før jobb	
Arb.praksis Ord	38	24,5%	10	30,3%	15	19,0%	4	19,0%
Arb.praksis Skj	6	3,9%	0	0	6	7,6%	1	4,8%
Lønnstilskudd	10	6,5%	7	21,2%	6	7,6%	3	14,3%
Utdanning	40	25,8%	8	24,2%	20	25,3%	7	33,4%
AMO	19	12,3%	1	3,0%	9	11,4%	1	4,8%
Etabl.kurs	3	1,9%	3	9,1%	0	0	0	0
AMB	11	7,1%	0	0	10	12,7%	3	14,3%
Kurs	0	0	0	0	1	1,3%	0	0
Avklaring	23	14,8%	1	3,0%	8	10,1%	0	0
Fører kort	0	0	0	0	0	0	0	0
Kvalifisering	5	3,2%	3	9,1%	4	5,1%	2	9,5%
Antall (tall)	155		33		79		21	

### Siste tiltak før jobb

For kvinnene er siste tiltak før jobb arbeidspraksis i ordinær virksomhet (30,3%), utdanning (24,2%) og lønnstilskudd (21,2%). Mennenes siste tiltak før jobb er utdanning (33,4%), arbeidspraksis i ordinær virksomhet (19%) lønnstilskudd og arbeid med bistand (begge

14,3%). Hos de som får lønnstilskudd er ”suksessraten” (siste tilskudd før jobb) 70% for kvinnene mot bare 50% for mennene. Dette er et noe dårligere resultat enn i Levanger.

### Varighet og avgangsårsak

Antall dager fra registrering i Arena til innsendt sluttmeldekort viser også klare forskjeller.

Tabell 5: Antall dager fra registrering i Arena til innsendt sluttmeldekort:

Varighet attføring	Levanger, 197 brukere		Stjørdal, 119 brukere		I alt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Snitt	1090	1037	1065	909	1077	973
Median	850	772	876	755	872	760
Lavest	122	33	155	303		
Høyest	4206	2860	3970	2770		

Forskjellene er store innad i gruppene, men det framgår at kvinnene jevnt over har et noe lengre løp enn mennene, i snitt for hele utvalget 104 dager lengre. Forskjellen i gjennomsnittstid gjenspeiles i forskjell i median (det midterste tallet i utvalget), så selv om det er store variasjoner fra korteste til lengste løp ser forskjellen ut til å være gjennomgående.

### Avgangsårsak:

Sett under ett ender yrkesrettet attføring i faktisk arbeid for noe under halvparten av brukerne i undersøkelsen.

Tabell 6: Avgangsårsak, i prosent og hele tall:

Årsak	Levanger, 197 brukere				Stjørdal, 119 brukere				I alt	
	Kvinner		Menn		Kvinner		Menn		I alt	
	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%
SM/ rehab	24	23,3	24	25,5	21	27,6	14	32,6	83	26,3
Heltidsarb	19	18,4	42	44,7	18	23,7	17	39,5	96	30,4
Deltidsarb	23	22,3	12	12,7	16	21,1	4	9,3	55	17,4
Ufør/alder	17	16,5	11	11,7	12	15,8	7	16,3	47	14,9
Skole/utd	1	1,0	1	1,1	2	2,6	0	0	4	1,2
Oms/fødsel	7	6,8	0	0	6	7,9	0	0	13	4,1
Annet	12	11,7	4	4,3	1	1,3	1	2,3	18	5,7
I alt	103		94		76		43		316	

For brukerne under ett finner vi at 26,3% går fra attføringsløpet og over i langvarig sykemelding m/rehabilitering. Forskjellene spenner fra 23,3% av kvinnene i Levanger til 32,6% av mennene på Stjørdal.

### Heltid eller deltid?

30,4% går ut i heltidsarbeid (mer enn 30 t/uke) og 17,4% deltidsarbeid (mindre enn 30 t/uke), her er imidlertid kjønnsforskjellene meget markerte. I Levanger finner 44,7% av mennene heltidsarbeid, mot bare 18,4% av kvinnene. For deltidsarbeid er tendensen den motsatte, 22,3% av kvinnene mot 12,7% av mennene. Det samme finner vi på Stjørdal, også her er tendensen at mennene får heltidsarbeid (39,5%, mot 23,7% av kvinnene) og kvinnene deltid (21,1%, mot 9,3% av mennene). Det ser ikke ut til at graden av funksjonsnedsettelse spiller inn i særlig grad her, se tabell 2.



I kategorien ”annet” ligger det for Levangers del flere tilfeller hvor det er notert ”arbeidsledig”, man må derfor gå ut fra at disse søker jobb etter ferdig attføringsløp. Dette forekommer klart flest ganger hos kvinnene.

For å ta utvalget under ett, finner vi at i underkant av 50% av brukerne (42% av kvinnene, 55% av mennene) går fra attføringsløpet og ut i jobb, hel- eller deltid. Av utvalget på 316 brukere, 137 menn og 179 kvinner, finner vi at 37 kvinner og 59 menn gikk til hel stilling, mens 39 kvinner og 16 menn gikk til deltidsstilling. I prosentandeler betyr det at 20,6% av kvinnene gikk til heltidsstilling og 21,8% til deltid, mens 43,1% av mennene gikk til heltidsstilling, 11,7% til deltid. Det er altså klare kjønnsforskjeller, men i hvilken grad ligger egenskaper hos brukerne til grunn?

### Funksjonsgrad og utfall av attføringsløp

Hvis vi ser på fordelingen ut fra anslått grad av funksjonsnedsettelse, finner vi følgende forhold mellom kjønn, funksjonsgrad og resultat av attføringsløp:

Tabell 7a: Menn:

Funksjonsnedsettelse	sterk	%	middels	%	Liten	%	Sum	%
Sykemelding m/rehab	8	44,4%	16	29,6%	7	18,9%	31	28,4%
Heltidsarbeid (>30 t/uke)	3	16,7%	23	42,6%	23	62,2%	49	45,0%
Deltidsarbeid (<30 t/uke)	3	16,7%	7	13,0%	4	10,8%	14	12,8%
Uførr/alderspensjon	4	22,2%	6	11,1%	0		10	9,2%
Skole/kurs	0		0		1	2,7%	1	0,9%
Omsorg/barsel	0		0		0		0	
Annet	0		2	3,7%	2	5,4%	4	3,7%
	18		54		37		109	

Tabell 7b: Kvinner:

Funksjonsnedsettelse	sterk	%	middels	%	liten	%	Sum	%
Sykemelding m/rehab	7	25,0%	29	30,5%	8	16,3%	44	25,6%
Heltidsarbeid (>30 t/uke)	2	7,1%	18	18,9%	14	28,6%	34	19,8%
Deltidsarbeid (<30 t/uke)	7	25,0%	20	21,1%	9	18,4%	36	20,9%
Uførr/alderspensjon	12	42,9%	13	13,7%	9	18,4%	34	19,8%
Skole/kurs	0		2	2,1%	0		2	1,2%
Omsorg/barsel	0		5	5,3%	7	14,3%	12	7,0%
Annet	0		8	8,4%	2	4,1%	10	5,8%
	28		95		49		172	

Av brukerne med sterk grad av funksjonsnedsettelse finner vi at 2/3 går til sykemelding med rehabilitering og til uføre- eller alderspensjon. Det er imidlertid flere menn som får sykemelding og flere kvinner som får pensjon, i forholdstall 2:1. Av de ca 1/3 som går til jobb er det klare kjønnsforskjeller markert ved hel- eller deltidsjobbing, mens like mange menn jobber hel- som deltid er det hos kvinnene bare 2 heltid og hele 7 deltid.

For de med middels grad av funksjonsnedsettelse finner vi ikke samme kjønnsdelte forskjell på sykemelding versus pensjon (til sammen ca 40%). I denne gruppen går klart flere menn til jobb fra attføringsløpet (40% av kvinnene, 55,6% av mennene), og også her er forskjellene mellom de som jobber hel- og deltid klart kjønnsdelte.

For de med minst grad av funksjonsnedsettelse er det fortsatt en ganske stor andel som får avbrutt attføringsløpet pga sykemelding, uføre- eller alderspensjon. 57,8% av mennene og 40,7% av kvinnene går til jobb, igjen en mye større andel av mennene til heltidsjobb.



## 4.7 Utvalg: De som får jobb:

Hvis vi konsentrerer oss om de brukerne i undersøkelsen som går fra yrkesrettet attføring og ut i hel- eller deltidsjobb, finner vi en del interessante trekk. For å gi mest mulig av tallgrunnlaget er det her i større grad oppgitt både hele tall og prosent, dels for å lette sammenligning med hele undersøkelsen og dels for å gjøre det klart hvor stort det faktiske grunnlaget er.

### Varighet

Varigheten på attføringsløpet viser omtrent samme variasjon som for hele utvalget (tallene for alle i parentes).

Tabell 8: Varighet attføring, brukere som går ut i hel- eller deltidsjobb. Antall dager fra registrering i Arena til innsendt sluttmeldekort, tall for hele undersøkelsen i parentes:

Varighet attføring	Levanger, 96 brukere		Stjørdal, 55 brukere	
	Kvinner (n=42)	Menn (n=54)	Kvinner (n=34)	Menn (n=21)
Snitt	1364 (1090)	1117 (1037)	1355 (1065)	861 (909)
Median	1268 (850)	877 (772)	983 (876)	755 (755)
Lavest	122	33	242 (155)	303
Høyest	4206	2795 (2860)	3970	2345 (2770)

Med unntak av mennene på Stjørdal, hvor de som får jobb har kortere løp enn de som går ut av andre årsaker, finner vi at disse jevnt over har lengre løp. Kvinnene både i Levanger og Stjørdal som går fra attføring til jobb har nærmere 300 dager lengre attføringsløp enn snittet for hele utvalget, mennene i Levanger 80 dager lenger og på Stjørdal altså ca 50 dager kortere.

### Heltid eller deltid?

Blant mennene går flertallet ut i heltidsjobb (Stjørdal 81,0%, Levanger 77,8%), hos kvinnene er det bare ca halvparten (Stjørdal 52,9%, Levanger 45,2%). Denne markerte kjønnsforskjellen understrekes av tallene for deltidsarbeid, som er resultatet for 19% av mennene på Stjørdal og 22,2% av mennene i Levanger, men 47,1% av kvinnene på Stjørdal og 54,8% Levanger. I Levanger ender altså mer enn halvparten av kvinnene som går fra yrkesrettet attføring og ut i jobb i en deltidsjobb (23 av 42), mot en femtedel (12 av 54) av mennene.

### Funksjonsnivå

Tabell 9: Funksjonstilstand hos brukere som går ut i hel- eller deltidsjobb, i prosent og hele tall:

Grad av funksjonsnedsettelse	Levanger, 79 brukere		Stjørdal, 54 brukere		I alt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		
Sterk	13,5%	9,5%	12,1%	9,5%	15	11,3%
Middels	43,2%	45,2%	66,7%	52,4%	68	51,1%
Liten	43,2%	45,2%	21,2%	38,1%	50	37,6%
I alt (antall)	37	42	33	21	133	

For brukerutvalget som helhet var det 18,5% som ble anslått å ha nedsatt funksjon i ”sterk” grad, 53% i ”middels” grad og 28,5% i ”liten” grad. Vi ser dermed at det i noen grad er de friskere som går fra attføring til jobb, men blant disse brukerne er det faktisk flere kvinner enn menn som ble anslått å ha sterk grad av nedsatt funksjon. Kanskje ligger det her en sammenheng med den høyere andelen deltidsarbeid vi også finner hos kvinnene.

## Utdanningsnivå

Tabell 10: Utdanningsnivå hos brukere som går ut i hel- eller deltidsjobb, i prosent og hele tall:

Utdannelse, høyeste fullførte:	Levanger, 92 brukere				Stjørdal, 55 brukere				I alt	
	Kvinner		Menn		Kvinner		Menn			
	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%
Grunnskole	1	2,3%	6	12,0%	2	5,9%	1	4,8%	10	6,8%
VGS	26	61,9%	34	68,0%	25	73,5%	16	76,2%	101	68,7%
Høyere	15	35,7%	10	20,0%	7	20,6%	4	19,0%	36	24,5%
I alt (tall)	42		50		34		21		147	

Tabell 11: Utdanningsnivå, hele undersøkelsen:

Utdannelse, høyeste fullførte:	Hele utvalget, 304 brukere				I alt	
	Kvinner		Menn			
	Tall	%	Tall	%	Tall	%
Grunnskole	19	11%	18	13,8	37	12,2%
VGS	117	67,2	88	67,7	205	67,4%
Høyere	38	21,8	24	18,5	62	20,4%
I alt (tall)	174		130		304	

Her har de som har gjort registreringene registrert brukers høyeste fullførte utdanning etter avsluttet løp. Vi ser her at brukerne i dette utvalget har noe høyere utdanningsnivå enn i hele undersøkelsen sett under ett, ca 5% færre har grunnskole som høyeste utdanning og ca 5% flere har høyere utdanning etter VGS. Prosentandelen som har VGS er relativt konstant, det ser ut til å være en liten sideveis forflytning. Ser vi derimot på de rene tallene ser vi at over halvparten av de som har høyere utdanning går fra attføring til jobb (36 av 62, eller 58,1%), og ca halvparten av de med avsluttet VGS (101 av 205, eller 49,3%). Derimot er det bare 10 av de 37 som har grunnskole eller tilsvarende som høyeste fullførte utdanning som får jobb, altså 27%.

## Varighet av handlingsplan

Tabell 12: Tidsrom siste handlingsplan hos brukere som går ut i hel- eller deltidsjobb, i prosent og hele tall:

Handlingsplan	Levanger				Stjørdal				I alt	
	Kvinner		Menn		Kvinner		Menn			
	Tall	%	tall	%	tall	%	Tall	%	Tall	%
0 til 6 m	8	22,2	13	30,2	9	28,1	13	61,9	43	32,6
7 til 12 m	4	11,1	5	11,6	7	21,9	2	9,5	18	13,6
1 til 2 år	6	16,7	7	16,3	6	18,8	3	14,3	22	16,7
2 til 3 år	10	27,8	7	16,3	6	18,8	1	4,8	24	18,2
Over 3 år	8	22,2	11	25,6	4	12,5	2	9,5	25	18,9
Sum (tall)	36		43		32		21		132	

Sett i forhold til tallene for hele undersøkelsen (tabell 13) er det ikke veldig påfallende forskjeller, bortsett fra at det forholdsvis er det litt færre i gruppen ”7 til 12 mnd”. På kjønnsnivå ser vi derimot en klar overrepresentasjon på at mennene går fra korte handlingsplaner til jobb, på Stjørdal ligger hele 61,9% av mennene i denne gruppen. Dette sammenfaller med at 57,5% av alle mennene fra Stjørdal hadde en handlingsplan på ”0 til 6 mnd” som siste, men er likevel påfallende. Kvinnene i Levanger har overrepresentasjon på de lengste løpene, halvparten av de som går fra attføring til jobb hadde handlingsplan på ”2 til 3 år” eller ”over 3 år” som siste. Det ser ut som at de kvinnene som får lange løp altså lykkes i

større grad. Mennene i Levanger har ”over 3 år” på 25,6% av de som får jobb, men vi finner også her en større prosent i ”0 til 6 mnd” (30,2%).

## Kostnader

Tabell 13: Kostnad, prosent og hele tall, hos brukere som går ut i hel- eller deltidsjobb:

Handlingsplan	Levanger				Stjørdal				I alt	
	Kvinner		Menn		Kvinner		Menn			
	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%
Lav (0-50')	28	75,7	28	66,7	11	34,4	8	42,1	75	57,7
Middels (50-100')	7	18,9	7	16,7	20	62,5	9	47,4	43	33,1
Høy (100-150')	2	5,4	7	16,7	1	3,1	2	10,5	12	9,2
I alt (tall)	37		42		32		19		130	

Sammenligner vi med figur 9 ser vi at den mest påfallende forskjellen er andelen kvinner på Stjørdal med middels kostbar handlingsplan, hele 62,5% av Stjørdalskvinnene som får jobb havner i denne kategorien, mot 45,1% av Stjørdalskvinnene sett under ett. For Levanger er det samlet (menn og kvinner) klart flest i ”lav kostnad”-kategorien, men ikke så mange som i hele utvalget til sammen, også der er det en glidning mot ”middels”. Det kan altså se ut som at de som får jobb er de som det investeres en del i.

## Antall handlingsplaner

Tabell 14: Antall handlingsplaner hos brukere som går ut i hel- eller deltidsjobb, i prosent og hele tall:

Handlingsplaner	Levanger				Stjørdal				I alt			
	Kvinner		Menn		Kvinner		Menn		Kvinner		Menn	
	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%
1 til 3	23	63,9	25	67,6	23	69,7	15	71,4	46	66,7	40	69,0
4 til 6	13	36,1	12	32,4	8	24,2	6	28,6	21	30,4	18	31,0
Vet ikke	0		0		2	6,1	0		2	2,9	0	
I alt (tall)	36		37		33		21		69		58	

Sammenlignet med figur 8, ser vi at der det i hele utvalget var klart flere menn i prosentandel som hadde 4 til 6 handlingsplaner, er denne forskjellen på langt nær utjevnet i utvalget av de som gikk fra attføring til jobb. I overkant av 2/3 av de som fikk jobb etter endt yrkesrettet attføring gjorde dette ved hjelp av 1 til 3 handlingsplaner. Sett i forhold til brukergruppen som helhet er inntrykket at de mennene som får jobb klarer det på forholdsvis få handlingsplaner, med andre ord at de får målrettede tiltak. Materialet er ikke stort nok til å trekke veldig bastante konklusjoner, men det framstår altså slik ut fra vurderingene over sett under ett.

## 5 Drøfting

### 5.1 Utvalget:

I oversikten over brukerne (kap 3) finner vi at det i utvalget på 316 brukere er en viss overvekt av kvinner, 56,6% kvinner og 43,4% menn. Som nevnt fordelte de seg over de valgte diagnosegruppene i forhold til forventningene, med litt flere kvinner i gruppen ”muskel- og skjelettlidelser” og litt flere menn i ”psykiske lidelser”, og er et etter forholdene representativt utvalg for et studie av attføringsløpet i et kjønnsperspektiv.

#### Omsorg

Ca halvparten av deltakerne hadde omsorgsansvar, litt flere kvinner enn menn. Her var det store forskjeller mellom kjønn og mellom kontorer, men det framgår ikke av materialet at omsorgsansvar var en avgjørende faktor for attføringsløpet. De som flyttet/pendlet i attføringsløpet hadde noe mindre sannsynlighet for å ha omsorgsansvar, men det var ikke store forskjeller her.

#### Utdannelse

Utdannelsesmessig finner vi større forskjeller mellom kontorene enn mellom kjønnene. Brukerne i Levanger har oftere høyere utdannelse enn brukerne på Stjørdal, og kvinnene ligger i begge tilfeller noe høyere enn mennene. Høgskolen i Nord-Trøndelag avd Røstad, Levanger kan være forklaringen på dette.

#### Funksjonsevne

Et flertall har nedsatt funksjon i liten eller middels grad. Kvinnene vurderes å ha noe bedre funksjonsevne enn mennene. Dette er en tendens som går igjen i lignende undersøkelser og er en generell holdning som finnes hos oss. For eksempel blir menn som kommer til legevakten vurdert som sykere enn kvinner, og kvinner som har behov for rehabilitering etter sykehusopphold blir sendt hjem etter kortere tid enn menn. Vurdering av funksjonsgrad ser derimot ut til å ha liten sammenheng med avgangsårsak, flere av de ”friskere” går til uførepensjon eller sykemelding, mens de med mer nedsatt funksjonsgrad går til jobb.

#### Yrkesbakgrunn

Det ble også sett på brukernes bakgrunn slik denne var registrert på skjemaet, her er registreringene ikke gjennomført sammenlignbare, men det er likevel en tendens til at kvinnene har bakgrunn fra skoleverket, pleie og omsorg samt salg/administrasjon. Mennenes yrkesbakgrunn ser mer variert ut, og dekker i tillegg diverse anleggsarbeid, yrkesfag som rørlegger/elektriker etc. Brukernes kjønnsdelte arbeidsbakgrunn er særlig interessant sett i forhold til lokale forhold fordi man antakelig vil kunne se ”konjunktursvingninger”. Utstøting fra en spesiell bransje vil dermed ofte ramme ett av kjønnene. Overvekt av attføringsaker fra spesielle bransjer vil også si noe om arbeidsforholdene her.

### 5.2 Attføringsløpet

Forskjellene er store innad i gruppene, men det framgår at kvinnene jevnt over har et noe lengre løp enn mennene, i snitt for hele utvalget 104 dager lengre. Forskjellen i snitt gjenspeiles i forskjell i median (det midterste tallet i utvalget), så selv om det er store variasjoner fra korteste til lengste løp ser forskjellen ut til å være gjennomgående.

Antall handlingsplaner pr bruker, kostnader og ventetid viser gjennomgående kjønnsforskjeller, detaljene finnes i teksten over. Det er også store forskjeller mellom kontorene på en del områder, noe som tyder på at de etablerte praksiser fører til ulike tilbud til brukerne.

Punkt 4.5.2. diskuterte de 156 handlingsplanene som ble avbrutt, utvidet eller endret underveis i attføringsløpet, og også her finner vi en del interessante forskjeller mellom kjønnene. Av de 74 avbruddene som skyldes helse er det 49 kvinner og 25 menn, altså tilnærmet dobbelt så mange kvinner som menn. Cirka samme forholdstall finner vi på endringer og utvidelser pga ”helse”. Dette indikerer at kvinnene likevel har dårligere helse enn mennene når de blir overført til attføring, selv om de ble vurdert til noe bedre funksjonsgrad. Dette betyr at attføring i høyere grad blir tilbudt kvinner og at en også til en viss grad bruker tiltakene som en utprøving av funksjonsnivå før uførepensjon innvilges.

11 kvinner har avbrudd, utvidelse eller endring i handlingsplanene pga ”omsorg”, ingen menn. Hele 23,5% av avbruddene for kvinner på Stjørdal er ”omsorg”, da særlig svangerskap/fødsel. I dette ligger en utfordring i å legge til rette for at disse kommer inn i systemet igjen etter avsluttet barselpermisjon. At mange kvinner på Stjørdal avbryter attføringsløpet sitt p.g.a. svangerskap indikerer også at disse er forholdsvis unge. En nærmere undersøkelse av dette kan være nyttig.

### **5.3 Verktøybruken**

Det ble i registreringen etterspurt bruk av forskjellige verktøy, tester og tiltakstyper. Her var registreringene ufullstendige, det var derfor vanskelig å se noe konkret om bruk av ulike tester på bakgrunn av kjønnsforskjeller. Det var vanskelig å se sammenheng mellom funn fra ulike tester og handlingsplanens innhold, noe som førte til at dette bare unntaksvis var besvart. En konsekvens av denne oversikten bør derfor være å stille spørsmål ved bruken av slike tester. Hvis attføringssøkerne bruker mye tid og energi på å gjennomføre disse må man stille spørsmål ved hvilken nytte de har, hva de brukes til, og hvorfor det er så liten påviselig sammenheng mellom verktøybruk og handlingsplan?

Når det gjelder brukernes tiltakshistorie var forskjellene større mellom kjønnene enn mellom kontorene. Mennenes tiltakshistorie er jevnt fordelt på de ulike tiltakene mens kvinnene har klare ”clusters”, en overrepresentasjon av enkelte tiltakstyper. Kvinner har i mye større grad enn menn arbeidspraksis i ordinær virksomhet og utdanning i sin tiltakshistorie. Mennene er også ofte innenfor disse tiltakene, men på langt nær i så stor grad som kvinnene.

Spesielt blant de som har utdanning ser det ut til at kvinnene trenger arbeidspraksis (spesielt i ordinær virksomhet) i tillegg før de får jobb, mennene går i større grad rett fra utdanningsløp til jobb. Kan dette tyde på at mennenes utdanningsløp er mer målrettet, mer direkte jobbrelevante, har høyere/annen status? En annen forklaring kan være at mennene har en relevant praksis fra tidligere.

Lønnstilskudd er i Levanger brukt for 10 kvinner og i 9 av disse tilfellene var dette siste tiltak før jobb. Når det gjelder menn er tiltaket brukt i 26 tilfeller og i 18 av disse var dette siste tiltak før jobb. Dette tyder på at lønnstilskudd i større grad brukes som virkemiddel for å få menn ut i jobb, men at en lykkes dårligere med å oppnå resultat for disse mennene enn for

kvinnene. Den større suksessraten hos kvinnene kan kanskje tyde på at terskelen er høyere for dem? At det skal mer til for at de får lønnstilskudd?

## **5.4 Avgang, resultat**

En tendens beskrevet av NAV selv er at andelen som lykkes med attføring avhenger hvor lav/høy terskelen er for inntak. Tradisjonen er at terskelen er lav, en skal få prøve seg. De forholdsvis små forskjellene mellom brukerne slik de ble beskrevet i spørreskjemaene ga ikke forventninger om store forskjeller i utfall av attføringsløpene, men i grove trekk kan funnene sammenfattes til at

- kvinnene med lengst løp går til jobb, mens de med kortest løp får sykemelding/uførepensjon.
- mennene med lengst løp går til sykemelding/uførepensjon, mens mennene med kortest løp får jobb.

Kvinnene blir tydeligvis utprøvd gjennom attføringsløpet og det kan se ut som at attføring blir brukt som et verktøy for å vurdere om deres diffuse plager er reelle og at de dermed har ”krav på” uførepensjon.

### **Heltid eller deltid?**

Vi finner også forskjeller mellom kjønnene i hvilken tilknytning de har til arbeidslivet etter ”vellykket” attføring. Av utvalget på 316 brukere, 137 menn og 179 kvinner, finner vi at

- 37 kvinner og 59 menn gikk til hel stilling
- 39 kvinner og 16 menn gikk til deltidsstilling
- 20,6% av kvinnene gikk til heltidsstilling, 21,8% til deltid
- 43,1% av mennene gikk til heltidsstilling, 11,7% til deltid

I Levanger ender mer enn halvparten av kvinnene som går fra yrkesrettet attføring og ut i jobb i en deltidsjobb (23 av 42), mot en femtedel (12 av 54) av mennene. Er denne store tendensen til deltidsarbeid hos kvinnene et utslag av eget ønske? Og siden det er skilt mellom de uføretrygdede (også delvis) og de som får jobb, må man stille spørsmålet om en deltidslønn er ”til å leve av”? Hvordan ”fyller de på” til full inntekt?

## **5.5 Alder**

SSB kommenterer i en artikkel i ”Samfunnsspeilet” (U.Greni, nov 2005) at:

Sannsynligheten for å bli ufør øker med alder, og er tilnærmet dobbelt så høy for kvinner som for menn. Vi finner at utdanning er avgjørende for hvorvidt en er uføretrygdet eller ikke. Seniorer med høyere utdanning har 60 prosent lavere sannsynlighet for å bli uføretrygdet enn seniorer med videregående som høyeste utdanning.

Også i problemstillingen er alder nevnt som en interessant variabel, og man skilte derfor ut de av brukerne i undersøkelsen som var 50 år eller eldre ved registreringen, 56 brukere av det opprinnelige utvalget på 316, eller 17,7%. Tallene er presentert i en samletabell i kapittelet med følgetabeller bakerst i rapporten.

### **Brukerne**

Snittalderen på de eldre brukerne i utvalget var 56, med spenn fra kvinnene på Stjørdal (54,4 år) til kvinnene i Levanger (57,4 år). Diagnosemessig er fordelingen omtrent den samme som



for utvalget som helhet, men de vurderes som noe dårligere. Hele 22,6% vurderes som å ha funksjonsnedsettelse i ”sterk” grad, mot 18,5% i hele utvalget. 58,1% mot 53% i ”middels” grad, og bare 19,4% i ”liten” grad (28,5% av hele brukergruppen). Her er det imidlertid store forskjeller mellom kjønnene og kontorene i utvalget. 35% av Levangerkvinnene er i kategorien ”sterk grad av funksjonsnedsettelse”, men bare 11,8% av Stjørdalskvinnene. Ingen av mennene fra Stjørdal har fått denne vurderingen, men 27,8% av Levangermennene. Forskjellen i snittalder mellom gruppene er ikke så stor, så det er vanskelig å anslå om det er forskjellig vurderingsnivå som ligger til grunn eller faktiske forskjeller. Ca halvparten av brukerne fra Levanger anslås å ha nedsatt funksjonsnivå i ”middels” grad, men det samme gjelder 70,6% av kvinnene og hele 85,7% av mennene fra Stjørdal.

### **Avgang**

Den samme forskjellen ser ikke ut til å følge med over til **avgangsårsak**. ”Sykemelding med rehabilitering” og ”Ufør- eller alderspensjon” er avgangsårsak for henholdsvis 27,3% og 29,5% i Levangerutvalget, og henholdsvis 16,0% og 40,0% i Stjørdalsutvalget.

Med andre ord, av brukerne som er 50 år og eldre går 56,8% i Levanger og 56,0% på Stjørdal fra yrkesrettet attføring til sykemelding eller pensjon. For utvalget som helhet er det henholdsvis 26,3% og 14,9% som har dette som avgangsårsak. Man har som eldre attføringsbruker dobbelt så stor sannsynlighet for ufør- eller alderspensjon og halvparten så stor sannsynlighet for sykemelding med rehabilitering som i hele gruppen. Ser man på kjønnsforskjeller ser vi at mennene i Levanger er klart største gruppe i ”sykemelding med rehabilitering”, prosentvis mer enn dobbelt så mange som fra de andre i denne gruppen.

### **Kjønnsdimensjonen**

Vi finner også at kvinnene (både i Levanger og Stjørdal) er klart overrepresentert blant de som har ufør- eller alderspensjon som avgangsårsak, med 40,9% av Levangerkvinnene og nesten halvparten av Stjørdalskvinnene (8 av 17). De tilsvarende tallene for mennene er 18,2% og 25%. Kvinnene har altså dobbelt så stor sannsynlighet for å ende opp med ufør- eller alderspensjon etter yrkesrettet attføring. Dette understøttes også av den før omtalte rapporten om menns og kvinners helse (Barne- og Likestillingdepartementet 2007), hvor det kommenteres at det særlig i de eldre aldersgruppene er en overvekt av kvinner med varig uførepensjon. BLD trekker fram yrkesbakgrunn som mulig forklaringsvariabel (2007: 39), og ut fra det tilgjengelige materialet ser det også her ut til at de kvinnene som uførepensjoneres har bakgrunn fra pleie/omsorgssektoren og undervisning. Kombinasjonen muskel-/skjelettsykdom og fysisk belastende arbeid i pleie/omsorg kan være en årsak til lav gjenopptakelse av opprinnelig yrke, men det ser ikke ut som at omskolering eller ny yrkestilknytning i særlig grad brukes som alternativ.

### **Heltid eller deltid?**

Ser vi på hvor mange som har ”hel- eller deltidsjobb” som avgangsårsak, ser vi også klare forskjeller fra resultatene for hele utvalget. Mens 30,4% av alle brukerne endte opp i heltidsjobb (mer enn 30 t/uke) er tallet for brukerne som er 50 år og eldre bare 17,4%. Derimot endte 21,7% av disse opp i deltidsstillinger (mindre enn 30 t/uke), mot 17,4% av alle i undersøkelsen.

Eldre brukere har altså langt mindre sannsynlighet for heltidsjobb og noe større sannsynlighet for deltid, i forholdet 12 heltidsstillinger mot 15 deltidsstillinger i materialet. Også her er imidlertid kjønnsforskjellene svært påfallende. Av de 12 kvinnene og 15 mennene i utvalget som gikk fra yrkesrettet attføring til jobb, endte 11 menn og 1 kvinne i heltidsjobb,

henholdsvis 73,3% og 8,3%. 4 menn og 10 kvinner tok deltidsstillinger, eller 26,7% og 91,7%. Andelen menn som jobber deltid er dermed i dette utvalget markert høyere enn i undersøkelsen som helhet, og den før nevnte rapporten om menns og kvinnes helse (Barne- og Likestillingsdepartementet 2007) kommenterer da også at deltidsarbeid hos menn i Norge i stor grad forekommer mot slutten av arbeidslivet (2007:50).

### **Ressursbruk**

Ser vi på ressursbruk, i form av varighet av handlingsplaner, kostnad og antall handlingsplaner pr bruker, ser vi at de eldre brukerne har kort siste handlingsplan, havner i ”lav kostnad”-kategorien og jevnt over har få handlingsplaner sammenlignet med tallene for undersøkelsen som helhet (hhv tabell 3, figur 9 og figur 8).

## 6 Tiltak

Undersøkelsen viser at de virkemidlene en tilbyr ikke er like gode for kvinner og menn og at praksis også varierer mellom kontor. Dette er forhold som det må tas tak i.

Ut fra diskusjoner som er ført med NAV er det noen umiddelbare tiltak som utmerker seg. Gjennomføring av disse vil generere videre utviklingsarbeid.

- Det er nødvendig å ta tak i de ulike vurderingene, den ulike tiltaksbruken og ulike resultatene av utføring for kvinner og menn som denne undersøkelsen viser. For å hindre ufordelaktig forskjellsbehandling bør det utvikles konkrete målsettinger for likestilling som følges opp av resultatmålinger.
- Forskjellene mellom kontorene kan minskes gjennom etableringen av faglige diskusjonsforum hvor saksbehandlerne får utveksle erfaringer og diskutere sine praksiser.
- Forskjellene mellom inntak av kvinner og menn til utføring må diskuteres i fora hvor beslutningstakerne møtes. Utviklingen bør følges gjennom utvikling av indikatorer.
- Den høye andelen kvinner som utføres til deltid bør undersøkes nærmere. Hvis deltid er en del av handlingsplanen bør dette framgå.
- Det bør vurderes å gjennomføre et pilotprosjekt hvor en søker å endre det kjønnsdelte mønsteret i utføringsplanene. Kvinnedominerte arbeidsplasser ønsker menn, mannsdominerte arbeidsplasser ønsker kvinner.

## 7 Vedlegg

### 7.1 Litteraturliste:

Barne- og Likestillingdepartementet (2007): Helse og bruk av helsetjenester – forskjeller mellom kvinner og menn. Rapport.

[http://www.regjeringen.no/pages/2014554/Helse\\_og\\_bruk\\_av\\_helsetjenester -  
\\_forskjeller\\_mellom\\_kvinner\\_og\\_menn.pdf](http://www.regjeringen.no/pages/2014554/Helse_og_bruk_av_helsetjenester_-_forskjeller_mellom_kvinner_og_menn.pdf)

Lohne, Ylva og Pål Sletten (2006): ”Avgang fra arbeidslivet, tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen, 1. kvartal 2006”

[http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik\\_lever\\_vi/art-2006-06-30-01.html](http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik_lever_vi/art-2006-06-30-01.html)

Ugreninov, Elisabeth (2005): ”Dessertgenerasjonen; lever lenger og jobber kortere”.

<http://www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/200505/02/art-2005-11-08-01.html>

## 7.2 Følgetabeller til figurer i tekst:

Tabell til figur 1, omsorgsansvar:

Omsorg	Levanger, 169 brukere				Stjørdal, 114 brukere				I alt	
	Kvinner		Menn		Kvinner		Menn			
	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%
Ja	48	52,7%	28	35,9%	48	65,8%	23	56,1%	147	51,9%
Nei	43	47,3%	50	64,1%	25	34,2%	18	43,9%	136	48,1%
I alt	91		78		73		41		283	

Tabell til figur 2, flytting/pendling:

Flytting/pendling	Levanger		Stjørdal		I alt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Tall	%
Ja	11,3%	22,7%	12,2%	17,5%	43	15,5%
Nei	88,7%	77,3%	87,8%	82,5%	234	84,5%
Sum (tall)	88	75	73	40	277	

Tabell til figur 3, utdanningsnivå:

Utdannelse, høyeste fullførte:	Levanger, 187 brukere				Stjørdal, 117 brukere				I alt	
	Kvinner		Menn		Kvinner		Menn			
	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%
Grunnskole	12	12,0%	11	12,6%	7	9,5%	7	16,0%	37	12,2%
VGS	62	62,0%	58	66,7%	55	74,3%	30	70,0%	205	67,4%
Høyere	26	26,0%	18	20,7%	12	16,2%	6	14,0%	62	20,4%
I alt (tall)	100		87		74		43		304	

Tabell til figur 4, grad av funksjonsnedsettelse:

Grad av funksjonsnedsettelse	Levanger, 166 brukere		Stjørdal, 115 brukere		I alt (antall)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		
Sterk	18,7%	20,0%	14,7%	22,5%	52	18,5%
Middels	47,3%	42,7%	68,0%	55,0%	149	53,0%
Liten	33,0%	37,7%	17,3%	22,5%	80	28,5%
I alt (antall)	91	75	75	40	281	

Tabell til figur 5, ventetid før aktivt vedtak:

Handlingsplan	Levanger		Stjørdal		I alt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Tall	%
1 til 2 mnd	79,8%	78,5%	54,9%	81,6%	176	72,4%
3 til 6 mnd	18,8%	15,4%	36,6%	10,5%	53	21,8%
6 til 9 mnd	1,4%	4,6%	5,6%	5,3%	10	4,1%
Over 10 mnd	0%	1,5%	2,8%	2,6%	4	1,7%
I alt (tall)	69	65	71	38	243	

Tabell til figur 6, møter med saksbehandler:

Antall møter	Levanger		Stjørdal		I alt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Tall	%
0-2	0%	12,8%	0%	0%	10	3,6%
3-5	30,1%	26,9%	7,9%	17,7%	59	21,2%

6-8	33,7%	30,8%	44,7%	36,6%	101	36,3%
9-10	14,5%	7,7%	14,5%	17,1%	36	12,9%
Mer enn 10	15,7%	16,7%	21,1%	12,2%	47	16,9%
Mer enn 15	6,0%	5,1%	11,8%	17,1%	25	9,0%
I alt (antall)	83	78	76	41	278	

Tabell til figur 7, yrkesvalg i handlingsplaner:

Handlingsplan	Levanger		Stjørdal		I alt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Tall	%
Tradisjonell	68,9%	76,7%	80,6%	70,0%	204	74,2%
Utradisjonell	3,3%	1,4%	2,8%	10,0%	10	3,6%
Vet ikke	27,8%	21,9%	16,7%	20,0%	61	22,2%
I alt (tall)	90	73	72	40	275	

Tabell til figur 8, antall handlingsplaner:

Handlingsplaner	Levanger		Stjørdal		I alt			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner		Menn	
1 til 3	67,1%	63,2%	71,6%	67,5%	110	69,2%	70	64,8%
4 til 6	31,8%	36,8%	24,3%	32,5%	45	28,3%	38	35,2%
Vet ikke	1,2%		4,1%		4	2,5%		
I alt (tall)	85	68	74	40	159		108	

Tabell til figur 9, kostnad:

Handlingsplan	Levanger		Stjørdal		I alt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Tall	%
Lav (0-50')	83,7%	71,6%	50,7%	52,6%	181	67,3%
Middels (50-100')	12,8%	16,2%	45,1%	39,5%	70	26,0%
Høy (100-150')	3,5%	12,2%	4,2%	7,9%	18	6,7%
I alt (tall)	86	74	71	38	269	

Tabell: Veiledningsverktøy

Type verktøy	Frekvens	Levanger		Stjørdal		I alt	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Tall	%
"Testet"	Ja	13,0%	12,8%	7,9%	12,2%	33	11,5%
	Nei	72,8%	76,9%	88,2%	78,0%	226	78,7%
	Vet ikke	14,1%	9,0%	2,6%	9,8%	26	9,1%
	Flere ganger	0%	1,3%	1,3%	0%	2	0,7%
I alt (tall)		92	78	76	41	287	
Interestet	Ja	6,5%	3,9%	3,9%	4,9%	14	4,9%
	Nei	44,6%	58,4%	42,1%	43,9%	136	47,6%
	Vet ikke	48,9%	37,7%	52,6%	51,2%	135	47,2%
	Flere ganger	0%	0%	1,3%	0%	1	0,3%
I alt (tall)		92	77	76	41	286	
Evnetest	Ja	4,3%	5,2%	2,6%	4,9%	12	4,2%
	Nei	71,75	66,2%	42,1%	48,8%	169	59,1%
	Vet ikke	23,9%	28,6%	55,3%	46,3%	105	36,7%
	Flere ganger	0%	0%	0%	0%	0	0%
I alt (tall)		92	77	76	41	286	

Intervju	Ja	65,2%	53,2%	65,8%	65,9%	178	62,2%
	Nei	10,9%	18,2%	1,3%	2,4%	26	9,1%
	Vet ikke	20,7%	28,6%	19,7%	9,8%	60	21,0%
	Flere ganger	3,3%	0%	13,1%	22,0%	22	7,7%
I alt (tall)		92	77	76	41	286	
Fellesmøte	Ja	31,1%	13,0%	21,1%	36,6%	69	24,3%
	Nei	46,7%	49,4%	39,5%	29,3%	122	43,0%
	Vet ikke	17,8%	32,5%	28,9%	26,8%	74	26,0%
	Flere ganger	2,2%	5,2%	10,5%	7,3%	19	6,7%
I alt (tall)		90	77	76	41	284	

Tabell: Tallmateriale, brukere som er 50 år eller eldre, i prosent og hele tall:

	Levanger				Stjørdal				I alt	
	Kvinner (n=22)		Menn (n=22)		Kvinner (n=17)		Menn (n=8)		Snitt (n=69)	
<b>Alder</b>	57,4		56		54,4		55,6		56	
<b>Varighet</b>	904		775		857		936			
	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%	Tall	%
<b>Utdanning</b>										
Grunnskole	6	28,6	5	23,8	4	26,7	2	25	17	26,2
VGS	11	52,4	10	47,6	11	73,3	5	62,5	37	56,9
Høyere	4	19,0	6	28,6	0	0	1	12,5	11	16,9
sum	21		21		15		8		65	
<b>Diagnose</b>										
Muskel	14	63,6	9	40,9	14	82,4	3	37,5	40	58,0
Psyk	6	27,3	7	31,8	0	0	2	25	15	21,7
Andre	2	9,1	6	27,3	3	17,6	3	37,5	14	20,3
sum	22		22		17		8		69	
<b>Avgangsårsak</b>										
SM/rehab	4	18,2	8	36,4	3	17,6	1	12,5	16	23,2
Heltid	0	0	8	36,4	1	5,9	3	37,5	12	17,4
Deltid	6	27,3	2	9,1	5	29,4	2	25	15	21,7
Ufør/alder	9	40,9	4	18,2	8	47,1	2	25	23	33,3
Annet	3	13,6	0		0		0		3	4,3
Sum	22		22		17		8		69	
<b>Grad av funksjonsnedsettelse</b>										
Sterk	7	35,0	5	27,8	2	11,8	0	0	14	22,6
Middels	10	50,0	8	44,4	12	70,6	6	85,7	36	58,1
Liten	3	15,0	5	27,8	3	17,6	1	14,3	12	19,4
Sum	20		18		17		7		62	
<b>Varighet siste handlingsplan</b>										
0 til 6 m	6	30,0	6	35,3	10	58,8	3	42,9	25	41,0
7 til 12 m	5	25,0	5	29,4	3	17,6	1	14,3	14	23,0
1 til 2 år	3	15,0	0	0	4	23,5	2	28,6	9	14,8
2 til 3 år	4	20,0	4	23,5	0		0	0	8	13,1
over 3 år	2	10,0	2	11,8	0		1	14,3	5	8,2
Sum	20		17		17		7		61	
<b>Kostnad siste handlingsplan</b>										

Lav	19	95,0	14	82.4	12	75	3	42.9	48	80,0
Middels	0	0	2	11.8	3	18.6	3	42.9	8	13,3
Høy	1	5,0	1	5.9	1	6.3	1	14.3	4	6,7
Sum	20	100	17		16		7		60	
<b>Antall handlingsplaner</b>										
1 til 3	12	63.2	16	94.1	14	82.4	6	85.7	48	80,0
4 til 6	7	36.8	1	5.9	3	17.6	1	14.3	12	20,0
Sum	19	100	17	100	17		7		60	



## **7.2.1 Vedlegg: Spørreskjema.**

**Kvalitetssikring og videreutvikling av atferingsarbeidet ved NAV-kontorene i Nord-Trøndelag. Spørreundersøkelse for å avdekke likheter/ulikheter mellom kjønn, og avdekke praksis for å gi grunnlag for utvikling av atferingsfeltet.**

Skjemanummer.....

**Ved utfylling av skjema skal situasjonen ved siste vedtatte handlingsplan legges til grunn for svarene, dersom ikke annet er presisert.**

## 11) Omsorgsansvar

- Ansvar for barn mellom 0 – 5 år
- Ansvar for barn mellom 6 – 15 år
- Ansvar for barn mellom 16 – 18 år
- Ansvar andre familiemedlemmer

## 12) Privat/ikke offentlig fagutdanning

Idrettsfag  
Musikk, dans og drama  
Håndverk og tekniske fag  
Design- og kroppspleiestudier  
Medier og kommunikasjon  
Naturbruk  
Restaurant- og matfag  
Service og samferdsel  
Datateknikk & industriell produksjon  
Prosjektarbeid  
Annet, spesifiser

## 13) Kurs

- |   |            |
|---|------------|
| <input type="checkbox"/> idrett                       | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> musikk, dans og drama        | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> håndverk og tekniske områder | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> design, hår, hud og negler   | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> kommunikasjon                | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> landbruk                     | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> fiskeri                      | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> reindrift                    | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> restaurant- og matproduksjon | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> service og samferdsel        | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> data                         | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> industriell produksjon       | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> administrasjon               | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> ledelse                      | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> prosjektarbeid               | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> etablereropplæring           | antall mnd |
| <input type="checkbox"/> økonomi og regnskap          | antall mnd |

- maritime fag antall mnd  
 annet, spesifiser antall mnd

**14) Tidligere praksis ut over nevnt på side 1 av mer enn 4 ukers varighet**

- ja  nei

**Hvilke områder har bruker erfaring fra – og hvilket tidsrom**

- helse og omsorg antall mnd  
 landbruk antall mnd  
 fiskeri antall mnd  
 administrasjon og ledelse antall mnd  
 servicearbeid antall mnd  
 håndverk antall mnd  
 selvstendig næringsdrivende antall mnd  
 Maritimt arbeid antall mnd  
 annet, spesifiser antall mnd

**15) Funksjonstilstand (skjønnsmessig vurdering av diagnose)**

- Nedsatt funksjon i sterk grad  
 Nedsatt funksjon i middels grad  
 Nedsatt funksjon i liten grad

**16) Hvor mange registrerte møter/samtaler har kunden hatt med saksbehandler under attføringsløpet?**

- 0 – 2 møter/samtaler  
 3 – 5 møter/samtaler  
 6 – 8 møter/samtaler  
 9 – 10 møter/samtaler  
 Over 10 møter/samtaler  
 Over 15 møter/samtaler

**17) Hvem har tatt kontakt for møter/samtaler**

- Kunden
- Saksbehandler
- Begge to
- Vet ikke
- Andre, spesifiser

**18) Er kunden blitt testet av NAVs/a-etats arbeidsrådgiving?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Flere ganger

**19) Har kunden gjennomført interessedetest?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Flere ganger

**20) Har kunden gjennomført evnetest?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Flere ganger

**21) Har kunden gjennomført intervju/veiledningssamtale?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Flere ganger

**22) Er det gjennomført fellesmøte mellom kunde/a-etat/lege/trygdekontor?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Flere ganger

**23) Tiltakshistorikk;**

Tiltaksvariant	<i>varighet</i>

**24) Handlingsplan**

Inngått	avsluttet	<i>Status: (fullført, avbrutt.endret...)</i>

**25) Aktiviteter i handlingsplan utenom tiltakshistorikken, ARK og testing;**

Aktivitet	varighet	

**26) Har kunden klaget på 11- 06 vedtaket?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

**27) Er handlingsplanen i tråd med resultatene fra evnetesten?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

**28) Hvordan vil du vurdere handlingsplan/tiltak i forhold til likestilling?**

- Tradisjonell i forhold til oppfatning av kvinners og menns arbeidsområder
- Utradisjonell i forhold til oppfatning av kvinners og menns arbeidsområder
- Vet ikke

**29) Hvor lang tid går handlingsplan over?**

- 0 – 6 mnd
- 7 – 12 mnd
- 1 – 2 år
- 2 – 3 år
- Over 3 år
- Annet, spesifiser

**30) Har handlingsplanen medført at kunden måtte flytte / pendle?**

- Ja
- Nei

**31) Har enkelttiltak medført at kunden måtte bo borte fra hjemmet?**

- Ja
- Nei

**32) Hvilke utgifter er dekket i tiltaket?**

- arbeidstrening/hospitering
- skolemateriell
- reiseutgifter
- hjemreiser
- boutgifter
- flytteutgifter
- stønad til barnetilsyn
- fadder/praktisk hjelp
- tekniske hjelpemidler

**33) Hvilke utgifter ble avslått dekket?**

**Årsak**

- arbeidstrening/hospitering
- skolemateriell
- daglige reiseutgifter
- hjemreiser
- flytteutgifter
- stønad til barnetilsyn
- fadder/praktisk hjelp
- boutgifter
- tekniske hjelpemidler

**34) Hvordan vurderes kostnaden av kundens handlingsplan/tiltak?**

- Lav kostnad (0 – 50 000)
- Middels kostnad (50 000 – 100 000)
- Høy kostnad (100 000 – 150 000)
- Over 150 000, spesifiser

**35) Hvor lenge måtte kunden vente fra 11- 5 til aktivt vedtak?**

- 1 – 2 mnd
- 3 – 6 mnd
- 6 – 9 mnd
- Over 10 mnd

**36) Dersom handlingsplanen besto av flere tiltak, hvor lenge måtte kunden vente mellom tiltakene?**

- 1 – 2 mnd
- 3 – 6 mnd
- 6 – 9 mnd
- over 10 mnd

**37) Dersom handlingsplanen ble avbrutt, hvilken begrunnelse ble gitt?**

- helse
- arbeidsmarkedssituasjon
- omsorgsansvar
- motivasjon
- flytting
- annet, spesifiser

**38) Dersom handlingsplanen ble endret ved nytt vedtak, hvilken begrunnelse ble gitt?**

- helse
- arbeidsmarkedssituasjon
- omsorgsansvar
- motivasjon
- flytting
- annet, spesifiser



**39) Dersom handlingsplanen ble utvidet, hvilken begrunnelse ble gitt?**

- helse
- arbeidsmarkedssituasjon
- omsorgsansvar
- motivasjon
- flytting
- annet, spesifiser

**40) Hvor mange handlingsplaner har kunden fått utviklet i løpet av  
attføringsperioden som undersøkelsen omfatter?**

<input type="checkbox"/>	1 – 3
<input type="checkbox"/>	4 - 6
<input type="checkbox"/>	Vet ikke

**41) Tidligere handlingsplaner**

Inngått	avsluttet	Status: (fullført, avbrutt.endret)	Årsak:

**42) Var saksbehandler som innvilget siste handlingsplan**

- mann
- kvinne

**Tusen takk for hjelpen!**