

Hva betyr Kvalifiseringsprogrammet for de kommunale utgiftene til sosialhjelp?

Data og metode

Kvantitative analyser av registerdata på kommunenivå

- KOSTRA data, innrapporteringer fra kommunene til AV-dir
- Deskriptiv statistikk
- Regresjonsanalyser

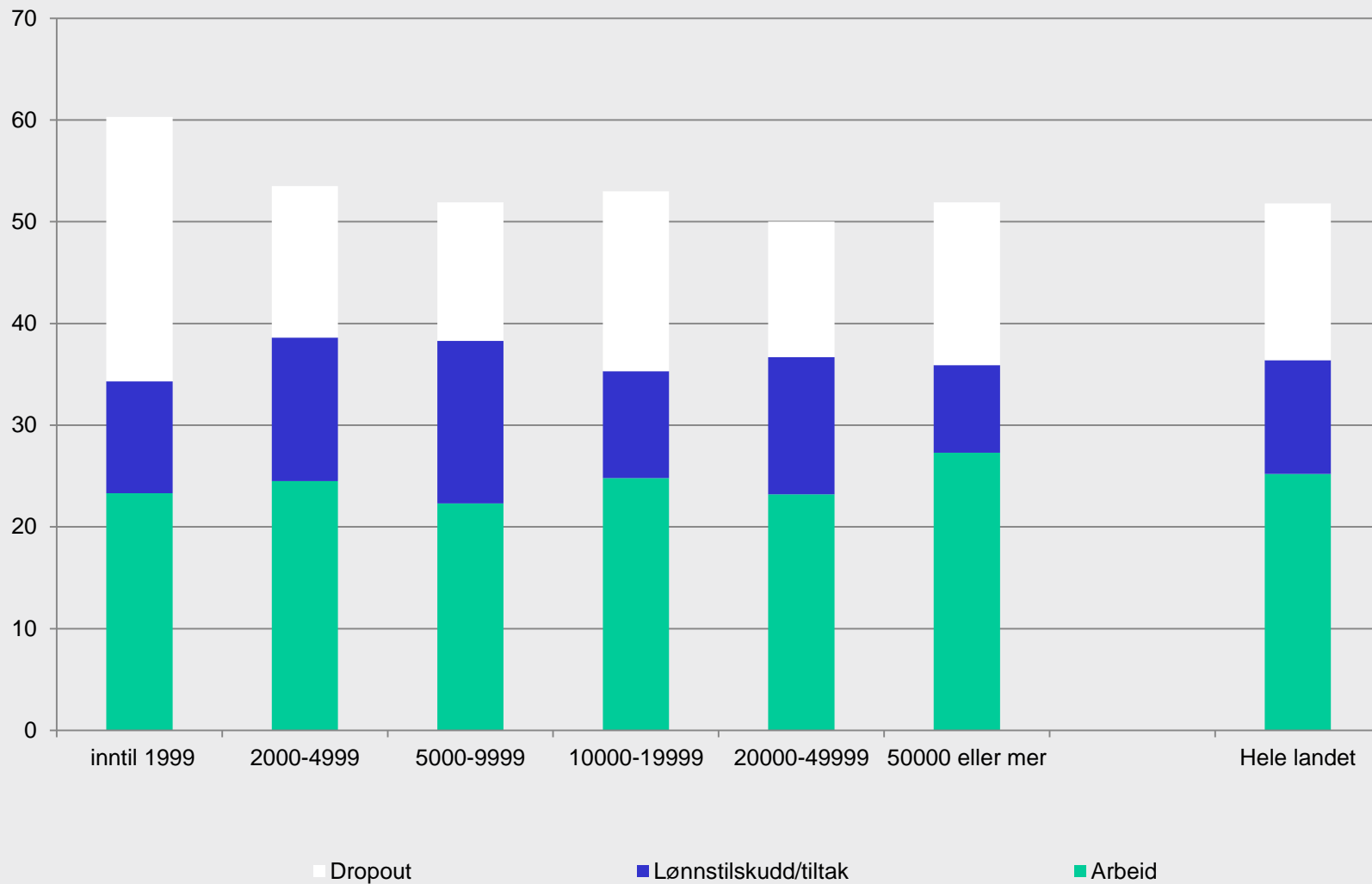
Kvalitative intervjuer

- 6 ulike NAV kontor (i byer, store tettsteder)
- 24 personer
- KVP veiledere, avdelingsledere og NAV ledere, samt noen NAV rådgivere

KVPs betydning for sosialhjelpsutgifter per innbygger samme år

- Sosialhjelpsutgifter per innbygger er høyest der KVP per innbygger er høy: begge fordeles etter omfang av levekårsproblemer
- Et stort antall deltakere på KVP og AAP relativt til antall på sosialhjelp gir lavere sosialhjelpsutgifter: flyttes over på annen stønad
- Levekårsvariable som andel ledige, flyktninger, skilte, uføre og langtidsklienter har mye større betydning for sosialhjelpsutgiftene enn det bruken av KVP har
- Overgangen til arbeid fra KVP har ingen effekt på sosialhjelpsutgifter per innbygger samme år – men vil åpenbart ha betydning over tid dersom arbeidstilknytningen er varig

Hvor går KVP-deltakerne?



Hvem *bør* delta på KVP?

- Egnede deltagerer
 - Motivert person
- Uenighet om disse er egnede
 - Personer med store rus/psykiske problemer
 - Minoritetsspråklige med dårlige norskkunnskaper
- Prioriterte grupper (i noen kommuner)
 - Unge personer med spesielle oppfølgingsbehov
 - “Godt voksne” sosialhjelpsmottakere
 - Familieforsørgere
- Ønsket på KVP
 - Personer på AAP med lettere psykiske problemer

Ulik forståelse av KVP

Orientering	Arbeidslinje orientering	Sosialfaglig orientering
NAV sin rolle	Hjelpe sos.hj mottakere over i arbeid	Hjelpe sos.hj. mottakere over i et annet løp
NAV ytelse	Midlertidig	Midlertidig eller permanent
KVP innhold	Avklaring, tett oppfølging, praksisplass (og kurs)	Avklaring, tett oppfølging, behandling, kurs og praksisplass
Hensikt KVP	Arbeid	Arbeidsavklaring
Hvem bør delta i KVP?	Motiverte brukere, (unge)	«Gamle» sosialhjelpsbrukere
Rekruttering av deltagere	Proaktiv	Reaktiv

Rekruttering av deltagere til KVP

Proaktiv

- “Snu bunken” av sos.hj.mottakere
- Ledelsen aktiv rolle
- KVP godt kjent blant veiledere på sos.hj.
- Rutiner for å oppfordre brukere til å søke
- Sterk arbeidslinjeorientering, sanksjonering

Reaktiv

- Selvrekruttering
- Mangel på oversikt over egnede kandidater
- Lite kommunikasjon mellom KVP veiledere og veiledere på sosialhjelp
- Veiledere på sos.hj. utredningsansvar
- Ledelsen mindre involvert i rekruttering
- Sterk sosialfaglig orientering

Hva oppfatter de ansatte som et godt KVP?

- Systematisk rekruttering
 - Motiverte deltakere
 - Finne fram til aktuelle deltakere
- Individuell oppfølging – KVP veileder
 - Bygge motivasjon og holdninger
 - Være “brobygger” til arbeidmarkedet
 - Koordinere aktører knyttet til KVP deltageren
 - Kontinuitet og oppfølging (også etter arbeid)
- Innhold i program
- Myk start/lavterskeltilbud, tett oppfølging, praksisplass

Konklusjoner

- Antall på KVP betyr noe for sosj. utgifter – ikke resultater. For tidlig – for mange andre forhold som påvirker?
- Stor oppslutning om metodene i KVP – selv om et par kontorer mener metodene kan løsrives fra programmet. Tid til tett oppfølging oppfattes som avgjørende
- Kontorene plasserer seg på en akse fra sosialfaglig orientering til en mer tydelig arbeidslinjeorientering – men arbeidsmetoder og innhold i program er likevel langt på vei det samme
- Praksisplass dominerende tiltak, kursing mer brukt i mer sosialfaglig orienterte kommuner
- Ulike oppfatninger om hva som er den beste organiseringen. Ingen entydig sammenheng mellom resultater og organisering/orientering
- Individuell tilpasning og kontinuitet i program en utfordring
- De ansatte påpeker store gevinster i livskvalitet som ikke nødvendigvis kan måles i overgang til arbeid
- Brukerperspektiv ikke dekket i denne undersøkelsen