



Holdninger til "naving"

**Et kvalitativt studie av bedrifiers hoved
rekrutteringskanal for ufaglært arbeidskraft i
Sandefjords regionen.**

Høgskolen i Vestfold

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

MASTEROPPGAVE

TVERRFAGLIG MASTER I SAMFUNNSVITENSKAP

Kandidatens navn: Camilla Bigset Henriksen

August 2014

Forord

En lang og lærerik prosess er nå ved veis ende.

Jeg vil benytte denne anledningen til å takke de personene som har gjort det mulig for meg å gjennomføre denne masteroppgaven. Først vil jeg takke min samboer for hans tålmodighet og oppmuntrende ord i denne prosessen. Videre vil jeg takke mamma og pappa for deres hjelp og støtte igjennom disse, til tider krevende, årene som student. Til slutt vil jeg si takk til min veileder Trond Løyning, for alle de hjelpsomme rådene og tilbakemeldingene jeg har fått.

En ekstra takk vil jeg gi til forskningsmedarbeiderne fra HIVE i pilotprosjektet "*Unge utenfor Arbeidsmarkedet i Sandefjord*" for en unik og lærerik innsikt i deres arbeid.

Denne innsikten har gitt meg uvurderlig inspirasjon og pågangsmot.

Sammendrag

Tema for denne oppgaven bygger på et prosjekt mellom NAV Sandefjord og Høgskolen i Vestfold (heretter HIVE) Dette prosjektets innhold presenteres på side 14 i oppgaven.

Oppgaven er en kvalitativstudie av arbeidsgiveres oppfattelse og holdning til fenomenet "naving" i Sandefjords regionen. Målet er å kunne se hvilke effekter disse holdningene har for deres rekrutteringsprosess og samarbeidet med NAV i denne sammenheng.

Hensikten med oppgaven er å kunne si noe spesifikt om arbeidsgiveres hoved rekrutteringsmetoder til stillinger uten spesielle krav til utdanning og hvorvidt NAV er en del av denne, eventuelt i hvilken grad. Samtidig ble ulike overraskende funn, som en høy bruk av vikarbyråer som rekrutteringskanal, med på å forme oppgavens gang og derfor også hva oppgaven kunne konkludere med.

Oppgaven kan derfor oppsummeres som en diskusjon av grunnlaget for negative holdninger til naving, både på bakgrunn av teoretiske poenger, den pågående velferdsdebatten i media og egeninnsamlet data. Samtidig søker oppgaven å si noe om hvilke konsekvenser begrepet har hatt for brukere av velferdsgodene og velferdsstatens legitimitet. I den sammenheng er de tiltakene NAV Sandefjord har satt inn de siste årene presentert og diskutert med basis i teori om velferdsstatens overlevbarhet og eksempler på mulige konsekvenser av disse med Sandefjord som eksempel. De poengene som kommer frem i denne sammenheng er med på å definere mulighetene for videre forskning på tema og mulige konsekvenser av de politiske endringer vi ser klare tendenser til i dag på velferdsstatens fremtid.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	3
Innholdsfortegnelse	4
Oversikt over tabeller og figurer	6
1. Innledning.....	8
1.1. Avgrensninger.....	10
1.2. Oppgavens disponering og mål.....	12
1.3. Prosjektet mellom HIVE og NAV Sandefjord.....	14
2. Teori.....	15
2.1. NAV i et samfunnsperspektiv.....	16
2.1.1. Hva er NAV.....	16
2.1.2. Hva er Naving.....	17
2.1.3. Er naver'n en gratispassasjer.....	19
2.2. Velferdsstatens legitimitet.....	21
2.2.1. Fokus på arbeidslinja.....	22
2.2.2. Velferdsstatens utfordringer og mulige fall.....	23
2.2.3. Er begrepet naving et problem for velferdsetatens overlevbarhet?.....	25
2.3. NAV og arbeidsgiverne.....	26
2.3.1. Investering i arbeidskraft.....	27
2.3.2. En tidligere naver = en risiko for bedriften.....	29
2.3.3. Naverne – en ny gruppe marginaliserte?.....	30
2.3.4. Er begrepet naving med på å skape et todelt arbeidsmarked.....	32
2.4. Avsluttende poenger.....	34
3. Metode.....	35
3.1. Generelt om undersøkelsens mål.....	35
3.2. Valg av metode, på bakgrunn av tematikk og forskningsspørsmål.....	35
3.2.1. Et semi-strukturerte forskningsintervju.....	36
3.3. Utvalget og gjennomføring av innsamlingsprosessen.....	39
3.3.1. Opplevelser under intervjuprosessen.....	40
3.3.2. Ethiske betraktninger.....	42
3.4. Resultatenes pålitelighet og gyldighet.....	42

4. Hoveddel.....	44
4.1. Arbeidsledighet i Sandefjord.....	45
4.1.1. Arbeidsmarkedet i Sandefjord og næringsstruktur.....	46
4.1.2. Navning i Sandefjord.....	50
4.1.3. Konkret om Sandefjord.....	53
4.2. Rekruttering av arbeidskraft i Sandefjord.....	54
4.2.1. NAV som rekrutteringsverktøy.....	57
4.2.2. Arbeidstrenings som inngangsport.....	59
4.2.3. Effekten av Arbeidstrening vs. Vikararbeid.....	62
4.2.4. Er det "naving" i Sandefjord?.....	66
4.2.5. Frykten for "naverne".....	67
4.2.6. Hva sier begrepet "naving" om NAV.....	70
4.2.7. Oppsummering så langt.....	73
4.3. Tiltak mot navning vs. Tiltak mot ledighet.....	75
4.3.1. Mulige konsekvenser.....	78
4.3.2. Velferdsstatens overlevbarhet.....	81
4.3.3. Effekten av tiltakene oppsummert.....	83
5. Avslutning.....	85
5.1. Konklusjon.....	87
6. Viktige poenger til videre forskning.....	89
6.1. Avsluttende tanker.....	91
Litteraturliste.....	92
Vedlegg 1: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet.....	96
Vedlegg 2: Intervjuguide.....	98
Ordtelling.....	101

Oversikt over tabeller og figurer:

Tabell 1: Tilgang på ledige i prosent av ledige stillinger etter næring 2012.....	47
Tabell 2: Kommunene rangering etter lønnsomhet.....	48
Tabell 3: Bruk av rekrutteringsverktøy fordelt etter størrelse.....	55
Tabell 4: Oppfattelser av fenomenet "naving".....	66
Tabell 5: Oppfattelsen av naving som reelt og ønsker om å bruke NAV som rekrutteringsverktøy i fremtiden.....	71
Tabell 6: Nåværende hoved rekrutteringsverktøy og ønsker om å bruke NAV som rekrutteringsverktøy.....	71
Figur 1: Andelen ledige i prosent i perioden 2005 – 2011.....	45
Figur 2: Andel helt ledige i aldersgruppen 15- 29 år fra 2006 til 2012.....	50
Figur 3: Frafall i videregående opplæring i perioden 2002 – 2012.....	51
Figur 4: Andel i alderen 18 – 24 år som mottar sosialstønad 2005 – 2012.....	52
Figur 5: Et mulig negativ hendelsesforløp som følge av tiltak mot naving.....	78

1. Innledning

Tidlig i 2012 ble begrepet naving nevnt i media for første gang, begrepet refererte til et fenomen blant ungdom i videregående alder som dropper ut av skolen for å ta et friår på NAVs regning. I følge ansatte på NAV var fenomenet spesielt høyt utviklet i områder med høy arbeidsledighet, lavt utdanningsnivå og høy andel sosialhjelpsmottakere. (Rikoll, 2012) Reaksjonene lot ikke vente på seg og i påsken 2012 ble en kronikk kalt; "En "trygdesnylter" bekjennelse" trykket i Dagbladet.

Kronikkens forfatter var en ung mann som hadde levd på arbeidsavklaringspenger i 3 år, til tross for at han i sin egen kronikk påstod at han kunne ha jobbet. (Skjervheim, 2012) Kronikken er delt og referert til i det uendelig. Selv om intensjonen med kronikken nok var å gi et annet perspektiv på hva som kunne være årsaken til den manglende arbeidsmotivasjonen man mente begrepet naving viste til, har konsekvensene blitt noe helt annet. Uavhengig av kronikkens intensjon kan det virke som om det var å kaste bensin på bålet i den pågående trygdedebatten. Når problemet med naving ble først fremstilt var det de sosiale og miljømessige faktorene man fokuserte på. Det var hos ungdommer fra lavere sosiale lag og i miljøer med et gjennomsnittlig lavt utdanningsnivå man mente å se tendenser til naving. Utover året skiftet fokuset, sosial bakgrunn og miljø var nok faktorer som kunne bidra, men det var noe galt med velferdssamfunnet som kunne gjøre at dette var en mulighet for ungdom.

Holdningene som begrepet naving viste til ble deretter overført til alle aspekter ved debatten; de uføre manglet arbeidsmoral, ungdommene var umotiverte og de sykemeldte var late. (Elstad, 2013) Politikerne og samfunnsdebattantene fra høyresiden var kjapt ute med kritikk mot velferdsstatens sjenerøsitet, velferden hadde godt for langt, det var blitt like lønnsomt å gå på trygd som å arbeide. Det å være trygda var i større grad sosialt akseptert og forskningen viste til en større aksept blant folket for å velge trygd fremfor lønnet arbeid. Stigmatiseringen av de på trygd, som tidligere hadde vært tydelig i samfunnet, var i øyne til velferdskritikerne nå på vei bort.

Hva kom dette av, var trygd smittsomt eller var arbeidsmarkedet for krevende for visse grupper, mediene er ennå uenige. Fenomenet naving er ikke definitivt empirisk bevist, men begrepet i seg selv har gitt debatten om velferdsstatens sjenerøsitet en ny vinkling. Kan man se tendenser til en sviktende oppslutning rundt velferdsstatens politiske

legitimitet og kan bruken av begrepet naving være det som har bidratt til denne eventuelle endringen? Oppgaven skal senere diskutere den økende tendens til at lokale NAV kontorer setter krav til brukerne, er velferdsordningenes universalitet på vei bort? Er begrepet naving i sentrum av disse endringene, eller en perifer debatt uten forankring i de "virkelige" problemene?

Det overordnede tema for denne oppgaven er derfor *fenomenet* naving og hvilke holdninger det nye begrepet skaper, samt mulige konsekvenser begrepet kan ha for velferdssamfunnet og velferdsstatens ideologi.

Helt fra starten av prosjektet var det klart at arbeidsgivere skulle spille en større rolle i forhold til oppgavens vinkling, ettersom feltet for undersøkelsen er Sandefjord vil arbeidsgivere i Sandefjords regionen være respondenter for oppgavens undersøkelse. Naving kommer derfor til å bli diskutert fra arbeidsgivers synspunkt med basis i innsamlet data og fra velferdssystemets perspektiv med basis i teoretiske betraktninger.

Problemstilling oppgaven ønsker å svare på er;

" Oppfatter arbeidsgivere "naving" som et reelt fenomen?

Hvilke konsekvenser har holdninger til fenomenet for deres valg av rekrutteringsverktøy og samarbeid med NAV i rekrutteringen av arbeidskraft?"

Med litt andre ord vil derfor oppgavens hovedmål sikte til å bekrefte eller avkrefte NAV som rekrutteringsverktøy for arbeidsgivere i Sandefjord. Hvordan arbeidsgiverne ser på NAV i forhold til rekruttering, samt deres holdninger til begrepet naving, vil deretter legge grunnlag for en diskusjon av velferdsordningenes legitimitet i samfunnet. Både problemstillingen og oppgaven er derfor todelt, men med et felles mål, å studere hvilke eventuelle konsekvenser begrepet naving skaper i samfunnet. Grunnlaget for å fokusere på arbeidsgiverne kommer av velferdsstatens mål og forutsetning om full sysselsetning.

I oppstarten av masterstudiet, når tematikk og vinkling på denne oppgaven skulle bestemmes, ble det presentert en del problemstillinger fra ulike oppdragsgivere. En av de som presenterte alternativer til mulig tematikk var NAV Sandefjord. HIVE skulle ha et prosjekt i samarbeid med NAV Sandefjord og vi som studenter ble gitt muligheten til å skrive masteroppgave med utgangspunkt i dette prosjektet. Som uerfaren forsker valgte

jeg derfor å bruke denne muligheten, både for den faglige støtten det å være med i en slik gruppe gir, men også for å ha et tydelig utgangspunkt til tema.

Ettersom en slik oppgave er et større prosjekt var det viktig at tematikken var interessant for meg som forsker, så den største motivasjonen og begrunnelsen for valget av tema og problemstilling er min interesse innen samfunnsforskning.

Velferdsforskning er det fagfeltet som har størst tiltrekningskraft for meg. Dette har nok bakgrunn i både mitt politiske syn og det at jeg har vokst opp mens de store velferdsreformene, som skal diskuteres her, har pågått. Jeg håper derfor å kunne bidra til velferdsdebatten, ikke med løsninger, men med beskrivelser av en tendens til holdningsendring mot velferdsstaten som helhet.

1.1. Avgrensninger

Oppgavens felt vil derfor være Sandefjord kommune, på bakgrunn av prosjekt mellom kommunens NAV kontor og HIVE. Sandefjord kommune er den kommunen i Vestfold med høyest arbeidsledighet, NAV Sandefjord tok derfor kontakt med HIVE for å kartlegge problematikken i kommunen. De presenterte i tillegg flere problemstillinger som man ønsket forskning på fra masterstudentene, denne oppgaven sikter ikke til å løse de presenterte problemstillingene, men tar utgangspunkt i disse. Ved å forske innenfor dette tema har jeg fått innspill fra prosjektet mellom NAV Sandefjord og HIVE, blant annet har jeg deltatt på en minikonferanse for prosjektet der NAV, kommunen og arbeidsgivere i Sandefjords regionen deltok.

Oppgavens forskningsspørsmål, og derfor også problemstilling, ble utviklet på bakgrunn av utspill fra deltakerne på denne minikonferansen og egen interesse innenfor tema.

Med hensyn til utformingen av problemstillingen og tema for denne oppgaven var det viktig for meg å være tydelig og konsekvent fra starten av prosjektet og derfor hele tiden se empirien og teorien i sammenheng med de innledende forskningsspørsmålene oppgaven er bygget på. Ved å bruke de innledende forskningsspørsmålene som rammer har dette hjulpet meg å holde den røde tråden gjennom utviklingen av oppgaven både i forberedelsene, innsamlingen av data samt refleksjonen rundt funnene.

For å avgrense oppgavens innhold vil derfor forskningsspørsmålene presenteres her:

1. Hvordan er arbeidsmarkedet i Sandefjord, finnes det jobbmuligheter for de med lavere utdannelsesnivå?
2. Er det aktuelt å snakke om "naving" i Sandefjordsregionen og er dette eventuelt ett nytt fenomen eller kan man se tendenser til naving før begrepet ble plukket opp av media?
3. Hvilke rekrutteringskanaler benytter arbeidsgiverne i Sandefjord seg av og er NAV sett på som et aktuelt alternativ i rekrutteringsprosessen?
4. Kan det å formidle brukere til arbeidstrening være en inngangsport til å være et attraktivt rekrutteringsverktøy?
5. Mener bedrifter i Sandefjordsregionen at det er mange som naver?
6. Skaper bruken av begrepet naving i media en negativ effekt for samarbeidet mellom NAV og arbeidsgivere?
7. Er prosjekter som *Tiltak på Timen* og *Arbeid Først* med på å luke ut de eventuelle naverne og hva er konsekvensen av slike tiltak?
8. Hvilke konsekvenser har det å sette krav til brukerne på velferdsordningenes universalitet og legitimitet?

Disse åtte forskningsspørsmålene skal tilsammen gi svaret på problemstillingen oppgaven ønsker å løse, de er derfor delt inn i tre grupper. De to første forskningsspørsmålene sikter til å gi en presentasjon av hvordan situasjonen er i Sandefjord i forhold til ledighet og muligheter på arbeidsmarkedet for "naverne", for derfor å kunne si noe om fenomenet navings eksistens. Spørsmål 3 til og med 6 handler mer konkret om de dataene som ble innsamlet via oppgavens undersøkelse og derfor også problemstillingen. Spørsmål 7 og 8 har mer fokus på de tiltakene som brukes i Sandefjord, og hvilke konsekvenser disse kan ha for velferdsstatens utvikling. Fokuset vil hele tiden være på begrepet naving og feltet for undersøkelsen er Sandefjord som region og arbeidsmarked i denne regionen.

1.2. Oppgavens disponering og mål

Den empiriske delen av oppgaven er i korte trekk et kvalitativt studie av rekruttering av arbeidskraft i Sandefjordsområdet, mens oppgaven som helhet er en diskusjon av hvorvidt holdninger til begrepet naving har en effekt på holdningene til NAV og velferdssamfunnet som helhet, med basis i empiri og teoretiske perspektiver. Målet er å kunne si noe om NAVs rolle på arbeidsmarkedet og hvorvidt denne har endret ved inntoget av begrepet naving og om dette i det lengere løp kan skade gyldigheten til velferdsstatens universalitet.

Tema for oppgaven var med på å bestemme hvordan oppbygningen av oppgaven skulle bli, det er derfor lagt my vekt på å skape et teoretisk grunnlag for diskusjonen.

Begrunnelsen for dette var at begrepet naving er foreløpig lite forsket på, derfor ville etableringen av begrepets posisjon på et teoretisk nivå være viktig for mulighetene til å reflektere rundt resultatene undersøkelsen ville gi. De teoretiske perspektivene vil være basert på teorien om gratispassasjerer, kjent fra den klassiske utilitarismen.

Innledningsvis vil den aktuelle samfunnsdebatten vise til temaets aktualitet. Deretter vil egeninteresse og medias vinkling av temaet bli presentert i sammenheng med oppgavens problemstilling. Bakgrunnen for utformingen av forskningsspørsmål og avgrensninger i forhold til tema vil også være en del av dette innledende kapittelet. Ettersom oppgaven bygger på et prosjekt mellom HIVE og NAV Sandefjord vil dette prosjektet kort presenteres.

De teoretiske perspektivene som presenteres i kapittel 2 fokuserer på å forankre begrepet naving på tre nivåer, både NAV som institusjon og begrepet naving presenteres i lys av teorier om både velferdsstatens overlevbarhet, sysselsettingsproblematikk og marginalisering på arbeidsmarkedet. Med andre ord vil teorien fokusere på å forklare begrepets konsekvenser for; brukere av velferdssystemet, arbeidsmarkedet og samfunnet som helhet.

I kapittel 3 vil metoden for den empiriske undersøkelsen presenteres og diskuteres ved hjelp av metodelitteratur, opplevelsene jeg hadde som forsker vil også bli inkludert. Noen av de dataene som er samlet inn i forbindelse med prosjektet mellom NAV Sandefjord og HIVE kommer til å bli brukt i oppgavens hoveddel, og bruken av disse vil presenteres innledningsvis i sammenheng med presenteringen av prosjektet som helhet.

Oppgavens hoveddel vil diskutere forskningsspørsmål og problemstillingen på bakgrunn av egeninnsamlet data, teoretiske perspektiver og tidligere innsamlet data fra prosjektet mellom NAV Sandefjord og HIVE. Kapittelet vil innledningsvis kartlegge "problemet" i Sandefjord ved hjelp av statistikk for ledighet og en kartlegging av arbeidsmarkedet i regionen. Videre vil de empiriske dataene fra arbeidsgiverne diskuteres med utgangspunkt i forskningsspørsmålene, dette vil være hoveddelen av kapittelet og vil derfor ha som mål å kunne svare på problemstillingens hovedspørsmål. Avslutningsvis vil kapittelet se på de konsekvensene som tiltakene NAV Sandefjord i disse dager prøver ut kan ha for deres rolle og samarbeid med arbeidsgiverne, samt konsekvensene dette kan føre til for velferdsstaten generelt.

De avsluttende kapitlene i oppgaven vil sikte til å gjenta og oppsummere de viktigste hovedpoengene som diskuteres i oppgaven, samtidig som problemstillingen skal svares på i et eget underkapittel. Helt til slutt vil oppgaven, i tråd med Flyvbjergs refleksjoner rundt samfunnsfagenes mening, skal jeg trekke frem de poengene som stod frem som spesielt viktige i forhold til videre forskning på dette temaet. *(Flyvbjerg, 2001)* Jeg mener det er viktig med en refleksjon rundt resultatene i lys av de nåværende politiske endringene vi ser tendenser til, noen av poengene som kommer frem i oppgaven er vanskelig å diskutere på bakgrunn av undersøkelsens innsamlede data og utvalgt teori. Den avsluttende delen av oppgaven er derfor ment å beskrive muligheter for videre forskning.

1.3. Prosjektet mellom HIVE og NAV Sandefjord

Prosjektet mellom HIVE og NAV Sandefjord¹ var et pilotprosjekt som ønsket å se på bakgrunnen for den høye ledigheten i Sandefjord kommune, ved å se på ulike trekk ved Sandefjord som kunne gi en forklaring på den høye ledigheten. Det ble fokusert spesielt på ungdom, ettersom NAV Sandefjord så denne gruppen som spesielt problematisk og ettersom det så ut til å være spesielt høy langtidsledighet blant unge i Sandefjord sammenliknet med resten av landet. I første omgang søkte pilotprosjektet til, som tittelen på forskningsrapportene tilsier, å øke kunnskapen rundt: *“Unge utenfor arbeidsmarkedet i Sandefjord” (Løyning & Arntzen, 2013a).*

Målene i prosjektet har derfor vært å kartlegge og øke kunnskapen rundt ulike demografiske trekk ved kommunen og NAVs arbeid- og organiseringen av arbeidet med målgruppen. I forbindelse med temavalg for oppgaven har jeg som masterstudent fått innsikt i prosjektet, i den sammenheng fikk jeg også delta på en minikonferanse mellom; NAV Sandefjord, prosjektlederne fra HIVE, ulike tiltaksleverandører og utvalgte arbeidsgivere i oppstarten av denne oppgaven. Innholdet i denne minikonferansen ble styrende for utformingen av forskningsspørsmålene.

Prosjektet mellom HIVE og NAV Sandefjord var derfor styrende for utformingen av denne undersøkelsen som helhet, i og med at feltet for denne undersøkelsen er det samme som feltet til pilotprosjektet finnes det allerede en del empiri som kunne brukes i denne masteroppgaven. Det er gjort dybdeintervjuer med flere aktører i NAV og hos samarbeidspartnerne til NAV i forhold til å kartlegge feltet, i tillegg er det gjort flere statistiske analyser som sikter til å beskrive “problemet” i Sandefjord på et mer demografisk nivå basert i eksisterende data. *(Løyning & Arntzen, 2013a)*

Prosjektet har foreløpig laget to rapporter basert på analyser av eksisterende data på feltet og intervjudata som er samlet inn til prosjektet, disse er derfor referert til gjennomgående i oppgavens hoveddel, spesielt i innledningen og avslutningen for å forankre denne oppgaven til de eksisterende funnene på feltet.

¹ Presentasjonen av prosjektet er basert på innledningen fra delrapport 1 fra prosjektet *(Løyning & Arntzen, 2013)* direkte link vil føres opp i litteraturlisten.

2. Teori

Målet med de teoretiske perspektivene som tas opp i dette kapitlet er å kunne legge grunnlaget for oppgavens diskusjon, ettersom temaet "naving" er lite forsket på vil kapitlet bruke mye tid på å forankre temaet i teori som kan relateres til problemstillingen. Kapitlet vil derfor søke å gi et bilde av problematikken rundt naving i velferdsstaten Norge, på bakgrunn av sysselsettingsproblematikk og teorier om velferdsstatens overlevbarhet. De teoretiske perspektivene som ligger til grunn for diskusjonen senere i oppgavene er forankret i de teoretiske perspektivene som tas opp her, derfor vil fokuset være på navings innvirkning på samfunnet, bruken av begrepet i media vil derfor bli tatt opp.

Kapitlet vil være to deler, i første del av kapitlet vil NAVs rolle bli presentert og problematisert på et samfunnsnivå med fokus på begrepet naving og betydningen av inntoget av begrepet i media for NAV som institusjon. De teoretiske overveiningene av dilemmaene og problematikken begrepet naving kan skape vil settes i et samfunns perspektiv. Det kan være aktuelt å tenke at denne misnøyen som begrepet naving skaper i følge media ikke kun skaper en effekt for de som naver, men en effekt på samfunnets og velferdsstatens ideologi. Derfor vil mulige effekter av begrepet for samfunnet som helhet presenteres med hjelp av teorier om velferdsstatens overlevbarhet og hvorvidt naving kan være en trussel mot opprettholdelsen av velferdsstatens legitimitet. Diskusjonen vil ta utgangspunkt i påstanden om at naverne er samfunnets gratispassasjerer, denne påstanden og eventuelle konsekvenser av denne blir presentert tidlig i kapitlet.

Andre del av teori kapitlet vil ha fokus på arbeidsgiverne. De teoretiske perspektivene som presenteres her er forankret i arbeidslivsforskning og sysselsettingsproblematikk, målet er å kunne legge grunnlag for diskusjonen rundt arbeidsgivernes holdninger til naving senere i oppgaven. Eventuelle konsekvenser begrepet naving skaper for samarbeidet mellom NAV og arbeidsgivere vil diskuteres, samt hvorvidt begrepet kan skade den eventuelle naverens muligheter på arbeidsmarkedet med bakgrunn i sysselsettings- og marginaliseringsteori. Både teoretiske og empiriske perspektiver vil være med på å gi en forståelse av arbeidsgivers dilemma i en ansettelsesprosess, forskning og teorier fra arbeidslivsfeltet vil bli tatt i bruk for å gi et bilde av naverne ansettbarhet og arbeidsgivers ansettelsesprosess og problematikk.

2.1. NAV i et samfunnsperspektiv

NAV-reformen har skapt ett av de mest sammensatte offentlige kontorene, i norsk historie, i forhold til både arbeidsoppgaver og ansatte. Trygdeetaten, Aetat og sosialkontorene ble ett felles tjenestekontor der den samlede kunnskapen mellom etatene samarbeider for å gi brukerne ett brukervennlig og effektivt system, men hvilke oppgaver er det NAV egentlig har i samfunnet. Hvilke oppgaver har de nye kontorene, og hvordan fokuseres det på oppgavene rettet mot arbeidslivet.

2.1.1. Hva er NAV

Arbeid og velferdsforvaltningen, eller NAV, er underlagt arbeids og velferdsdepartementet og er en offentlig institusjon som har ansvar for gjennomføringen av arbeidsmarkedspolitikken. NAV skal dekke de tjenester som tidligere var spredd på tre statlige og kommunale etater; trygdeetaten, Aetat og den kommunale sosialtjenesten. NAV kontorene skal være tilstedeværende i alle kommuner og drives på bakgrunn av et samarbeid mellom stat og kommune, tjenestetilbudet skal minimum inneholde økonomisk sosialhjelp fra kommunen og hele det statlige tjenesteaspektet som tidligere ble gitt av trygdeetaten og Aetat. Tjenestetilbudet utover dette er derfor forskjellig fra kommune til kommune og bestemt ut i fra en samarbeidsavtale mellom staten og den aktuelle kommunen.

Bakgrunnen for utarbeidingen av NAV-reformen var å forsøke å løse problemet med kommunikasjon mellom etatene, mange brukere mente de ble en kasteball mellom etatene og mange stod utenfor arbeidslivet i lengere tid. Så i en stortingsmelding i 2002 ble målene for samordningen av de tre etatene utarbeidet;

1. Flere i arbeid og aktivitet – færre på stønad og sosialhjelp
2. En brukerrettet velferdsforvaltning
3. En effektiv velferdsforvaltning *(Arbeids- og velferdsdepartementet, 2003)*

I 2006 ble de konkrete planene lagt frem og reformen satt i gang, alle landets kommuner skulle ha et eget kontor og det ble tatt i bruk ny metodikk og innført nye tiltak og regler. Det skulle bli enklere å tilby brukerne ytelser og tjenester som var tilpasset den individuelle problematikken brukeren opplevde. Nye tiltak ble utformet og tatt i bruk

underveis i oppstarten bl.a. Kvalifiseringsprogrammet i 2007, og arbeidsavklaring i 2010 og arbeidsevneavklaring også i 2010, diverse arbeidsmarkedstiltak er også satt inn, primært som forebyggende middel. Man kan på bakgrunn av tiltakene og prinsippene for reformen se at arbeidsformidling er et mål man "på papiret" jobber mot, men hva med praksisen. (*Arbeidsdepartementet, 2012*) Hvilke arbeidsoppgaver blir prioritert i en hektisk hverdag, er det rom for en effektiv arbeidsformidling?

Alle har tilknytning til NAV, enten det gjelder pensjonsforvaltning, arbeidsformidling, stønadsutbetaling ved fødsel, ledighet eller andre trygdeordninger. De fleste av disse oppgavene er NAV alene om å tilby, unntaket er kanskje arbeidsformidling, på dette området har NAV spesielt mye konkurranse. Vikar- og bemanningsbyråer har den markedskunnskapen og de kontaktene som NAV kanskje mangler. NAV må samarbeide med mange statlige og private etater og bedrifter i forhold til sine arbeidsoppgaver og kjøper i mange tilfeller opp tjenester av andre bedrifter, jf. *Tiltak på timen* i Sandefjord. Kjøp av slike tjenester er med på å lette kontorets arbeidsoppgaver og gi brukerne et bredere tilbud, men hvordan samarbeider NAV og arbeidsmarkedet.

2.1.2. Hva er "naving"?

Naving eller å nave er et relativt nytt begrep, i følge uttalelser fra språkrådet skal begrepet ha dukket opp i media i mars 2012, for deretter å bli kåret til årets nyord 2012. Språkrådet uttaler til Aftenposten at det er et godt norsk ord som kommer til og slå rot i språket og bli en del av dagligtalen til nordmenn, videre påpeker de at ordet hadde en sentral rolle i debatten om "holdninger til velferdsordninger". (*NTB, 2012*) Både som begrep og som handling blir det "å nave" stort sett omtalt som negativt, til og med et skjellsord, men hva er egentlig det å nave?

Den allmenne oppfatningen om hva det er å nave er; "å drive dank på statens regning", det gjelder først og fremst ungdommer som tar et friår fra skole og lever på trygd fra NAV. I et innlegg fra Joakim Lystad (arbeids- og velferdsdirektør) i aftenposten 25. april 2012 uttaler han at "naving" er et marginalt problem, NAV tilbyr ikke trygd til ungdommer som tar seg et friår fra skolen. (*Lystad, 2012*) Likevel blir begrepet som nevnt sentralt i debatten om holdninger til velferdsordninger, noe som kan tyde på at selve begrepet skaper sterke reaksjoner hos mennesker selv om det er uklart, rent empirisk sett, hvorvidt begrepet sikter til et faktisk fenomen.

Det er primært unge mennesker som snakker om å nave hvis vi skal tro på det mediene skriver, men er det ikke kun ungdommer som naver eller blir anklaget for naving? Trygdesnylting har blitt problematisert i velferdssamfunnet siden oppstarten, kanskje er naving det samme som trygdesnylting? Selv om man ikke lyver for å kunne motta trygd, vil kanskje det å velge og ikke bidra til velferdsstaten når man kan, være en form for snylting. Tidlig i velferdsstatens historie skilte staten mellom verdige og uverdige trengende (*Seip, 1984*), dette gikk man bort fra til fordel for den skandinaviske velferdsmodellen, spørsmålet er om denne universalismen har gått for langt. Ordninger som skulle virke som et sikkerhetsnett for arbeideren blir brukt som hengekøyer av de som ikke ønsker å jobbe. Er de kravene flere kommuner nå setter til brukerne av NAV et forsøk på å luke ut de uverdige brukerne?

Den skandinaviske velferdsmodellen er bygget på ideer om universale løsninger og høy sysselsetting, det er staten som har ansvaret for og fange opp de som faller utenfor, men begreper som naving kan gi motstandere av velferdssystemet argumenter for å sette krav til velferdsmottakerne eller og gjeninnføre et skille mellom verdige og uverdige. (*Seip, 1984*) I Norge er det og har alltid vært ett høyt fokus på arbeidslinja, så det og ikke å bidra til fellesskapet når man har mulighet skaper misnøye blant de som bidrar.

Forvirringen rundt begrepet har ikke vært så fremtredende i media, men for de som ikke har fulgt debatten så nøye er det en del forvirring angående begrepets betydning, eksempelvis uttalte en bekjent av meg; *"Ja, så nå skal jeg være en sånn naver i 4 uker"* i forbindelse med en 4 ukers sykemelding. Selv om denne uttalelsen alene ikke kan si noe i retning av en generell misoppfatning av begrepet, så fikk det meg til og tenke: I hvilken grad har begrepet ført til en holdningsendring ovenfor NAV som institusjon og kan dette kunne påvirke også de "verdige" mottakerne av stønader?

NAV-reformen har fått mye kritikk i media, personlige opplevelser fra brukere som ikke har fått det de "har krav på" har tidligere vært dominerende, mens vi nå ser flere eksempler på unge som ikke ønsker å jobbe (*jf. miniserien oljebarna på VG.no²*). Hva er bakgrunnen for det skiftede fokuset i debatten? Kan vi se en tendens til en generell misnøye til velferdsstatens ideologi og hvilke konsekvenser kan en slik misnøye skape for velferdsstatens legitimitet.

² En miniserie laget til VGTV.no, direkte link er oppført i litteraturlisten.

2.1.3. Er naver'n en gratispassasjer

Teorien om gratispassasjergang er basert i de økonomiske vitenskapene, teorien forklarer hvordan kollektive goder kan skape et miljø der en eller flere ønsker å nyte godt av disse godene uten å bidra til opprettholdelsen av dem. En veldig visuell forklaring på teorien som ofte trekkes frem er fra kollektivtrafikken: En bussrute blir til dels finansiert av inntektene fra salget av billetter. En passasjer som ikke betaler for billetten, men fortsatt bruker bussen for og komme seg fra A til B, nyter av det kollektive gode uten å bidra til finansieringen av dette. (Collins, 1994) På en større skala er det ofte problematisert i forhold til fagforbundene og lønnsforhandlinger: en arbeider som ikke er organisert og derfor ikke betaler medlemskontingent, får like mye igjen for arbeidet fagforeningen gjør under lønnsforhandlinger som de organiserte betalende medlemmene får.

I den klassiske utilitaristiske fagtradisjonen er teorien brukt som et motargument til en stor stat med kollektive goder, poenget i utilitaristisk tradisjon er at mennesket er grunnleggende rasjonelt, hvis man kan få et gode gratis, hvorfor vil rasjonelle individer bidra til å opprettholde disse godene. Utilitarismens rasjonelle individ har blitt problematisert i sosiologien av mange og måtte til slutt vike for begrenset rasjonalitet, mens teorien om gratispassasjeren fortsatt er like aktuell. (Collins, 1994) I mer moderne perspektiver på teorien sees det i sammenheng med kollektiv handling, når individer samhandler for å oppnå et gode er det alltid en eller flere som får mer ut av samarbeidet enn resten. Elster peker på at gratispassasjergang er en ikke-intendert konsekvens av samhandling mellom individer, i alle samhandlingssituasjoner kan man finne en vinner og en taper. Det vil si for å kunne oppnå noe som er til det felles beste må man kanskje jobbe mot sin egen interesse og noen må få lov til å være gratispassasjer. (Elster, 1989)

I et samfunn der godene individene utnytter er institusjonaliserte goder som trygd, sosialstønad og sykepengar blir det naturligvis viktig å sikre et minimum av gratispassasjergang, dette opprettholdes ved regler, sanksjoner og normer. Dette ser man tydelig i media ved at de som blir tatt i trygdesnylting trekkes frem som usolidariske og konsekvensene av dette er kraftige økonomiske sanksjoner.

Problemene med gratispassasjergang har eskalert hvis vi skal tro mediene, men i forhold til begrepet naving er ikke dette noe som kan sidestilles med trygdesnylting, naving er ikke ulovlig. En trygdesnylter gir uærlige informasjon for å kunne oppnå mer

inntekt fra utbetalingen den får, mens en navers utbetalinger er utbetalinger han eller hun har krav på. En som naver utfører derfor ikke noe ulovlig for å kunne motta stønad, men de negative uttalelsene rundt naving kommer som følge av at navernes egentlige normative plikt og evner til å bidra til opprettholdelsene av velferdsordningene er tilstede, men naverne velger "å sitte på benken" og motta ytelse gratis. Sanksjoner mot dette finnes derfor ikke i lovverket, negative uttalelser rundt naving er derfor basert i samfunnets felles normer.

Det finnes derfor ingen lover og regler som kan forhindre naverne og motta ytelse, kun normer og sosiale sanksjoner kan brukes som et motangrep. I likhet med teorien om gratispassasjerer er derfor naver'n et individ som utnytter et felles gode uten å bidra til finansieringen av denne. I debatten rundt naving har det ikke vært en tydelig distinksjon mellom snylting og naving, man kan si at trygdesnylting er en ulovlig handling, mens naving kun er sett ned på. Dette har ført til at debatten om velferdssamfunnet har et litt skjevt fokus, der flere brukere blir satt i samme bås. Ved at naverne ikke gjør noe ulovlig kan ikke samfunnet straffe dem, dette skaper en debatt om hvorvidt man må sette krav til de som mottar økonomiske ytelse fra NAV. Mengden gratispassasjerer må i følge Elster holdes til et minimum, men de må godtas (*Elster, 1989*), ved at distinksjonen mellom snylterne og gratispassasjerene ikke er tydelig i debatten eskaleres inntrykket av mengden gratispassasjerer betraktelig. Noe som gir motstanderne av velferdsstatens universalitet større legitimitet for sine meninger.

Ved å beskrive naverne som en gratispassasjer i velferdssamfunnet ligger det også en antakelse om at det alltid vil finnes naving så lenge det finnes velferdsgoder, gratispassasjerer er nemlig en naturlig del av kollektive goder. (*Elster, 1989*) Undersøkelsen som er gjort i forbindelse med oppgaven er derfor basert på at naving finnes, fokuset i undersøkelsen ble heller å se på hvilke holdninger til begrepet respondentene hadde og hvilke konsekvenser dette hadde for de eventuelle naverne og arbeidsgivernes samarbeid med NAV.

Videre skal vi se på hvilke problemer som kan oppstå i samfunnet som en konsekvens av debatten, kan velferdsstatens legitimitet bli angrepet, vil den politiske retningen bli en refleksjon av dette. Videre vil derfor effekten av begrepet naving bli diskutert i kontekst av velferdsstatens legitimitet. Hvilke endringer er blitt innført for å opprettholde den politiske oppslutningen rundt velferdsstaten?

2.2. Velferdsstatens legitimitet

Norges velferdspolitik er et uttrykk for den skandinaviske velferdsmodellen der høy omfordeling og en sammenpresset lønnsstruktur er hoved premissene for suksess, den norske velferdsstaten har vært i utvikling siden tidlig 1900 tallet, men man kan se røttene til utformingen gjennom hele norgeshistorien. Til tross for dette er det vanlig å se på velferdsstaten som et etterkrigsfenomen (*Seip, 1984*) ettersom de fleste institusjonaliserte godene velferdsstaten yter har kommet på plass i etterkrigstiden, på 2000 tallet har disse godene fått en kraftig oppussing og utviklet seg til det vi i dag kjenner som NAV.

De universelle godene den skandinaviske modellen skaper er gjort mulig ved å opprettholde en sentralisert styreform, frontfagsmodellen og en solidarisk lønnspolitikk. Frontfagsmodellen er et resultat av hovedavtalen som ble forhandlet frem på 1930 tallet da arbeidsledigheten var høy og arbeiderklassens rettigheter få, dette gir de utkonkurrerendefagene mulighet til og forhandle om lønn før andre fag og derfor sette standarden for forhandlingene til de resterende fagene. (*Reiersen, 2011*) Noe som gir Norges lønnsnivå konkurransevne på det globale markedet samt opprettholde den sammenpressede lønnsstrukturen velferdsstatens opprettholdelse er avhengig av.

På 2000 tallet har det skjedd mange reformer i velferdssystemet og man har begynt å stille krav til de som faller utenfor. Den politiske oppslutningen rundt velferdsmodellen, som har gitt velferdsstaten sin legitimitet, er i endring og den sterke velferdsstaten møter på problemer man ikke kunne forutse.

Størrelsen på velferdsstaten påvirker også maktforholdene på arbeidsmarkedet fordi velferdsstatens mulighet til å skape et sikkerhetsnett for arbeiderne er større. Ett kraftigere sikkerhetsnett gir arbeideren mindre risiko for eventuelle tap av inntekt, noe som fører til at disse har en bedre posisjon i forhold til å forhandle om lønn enn tidligere. Dette er med på å øke det generelle lønnsnivået, men samtidig skape en sammenpresset lønnsstruktur ettersom alle stiller likt i forhandlingene. Et annet resultat av en sammenpresset lønnsstruktur er at gjennomsnittslønnen stadig øker, gjennomsnitts arbeideren ønsker seg større forsikringer via skattebetaling og velferdsstaten vokser seg derfor større, dvs. ordningene utfyller hverandre. (*Barth & Moene, 2010*)

De finansielle forutsetningene for legitimiteten til velferdsstaten handler om måtehold fra politikernes side, ved at disse holder seg på en gylden middelvei. Oppslutning fra befolkningen avhenger av at alle som kan, bidrar via skatteinnbetaling til å finansiere godene. Viktigheten av at alle som kan bidra skal bidra er tydeliggjort via samfunnets fokus på arbeidslinja. Målet om full sysselsetting har stått sentralt i det politiske bilde siden 1900 tallet, selv om full sysselsetning ikke nødvendigvis er mulig, har det å jobbe mot dette målet kanskje en effekt i seg selv. Siden 1900 tallet har ledighetstallene sunket dramatisk, men vi ser nå en tendens til en svak økning. Har fokuset endret seg, eller er ikke målet om full sysselsetting like effektivt lengere?

2.2.1. Fokus på arbeidslinja

I henhold til velferdsstatens premisser er oppgavene til arbeids og velferdsetaten å skape høy sysselsetting samt å sikre en rettferdig og effektiv omfordeling, samtidig som arbeidernes rettigheter ivaretas. En av premissene for høy sysselsetting er at arbeidsmarkedet beholder sin konkurransevne på det internasjonale markedet. Næringenes overlevbarhet på det globale markedet avhenger av denne konkurransevnen og sikrer arbeidsplasser for nordmenn, men er dette nok for å stimulere til høy sysselsetting? Arbeids og velferdsetaten skal være et sikkerhetsnett for de som faller utenfor og ta vare på arbeideren som av ulike grunner ikke er arbeidsfør, samtidig som de skal ha ansvar for omfordelingen av velferdsstatens goder å gjøre målet om full sysselsetting mulig. Fokuset på høy sysselsetting henger direkte sammen med opprettholdelsen av velferdsgodene og velferdsstatens legitimitet. Fokuset på arbeidslinja er derfor en viktig oppgave for arbeid og velferdsdepartementet.

NAV's rolle på arbeidsmarkedet handler primært om økonomisk hjelp ved tap av arbeidskraft og å stimulere til høy sysselsetting ved å skape sikkerhet hos bedrifter i ansettelsesprosessen, slik at investering i arbeidskraft er mindre risikofylt. Oppgavene på arbeidsmarkedet har derfor direkte sammenheng med opprettholdelsen av velferdsordningene NAV forvalter, ettersom de er ment å stimulere til vekst på arbeidsmarkedet.

Velferdsstaten har møtt på mange endringer og utfordringer, men hva kan felle ordningene? Er velferdsstaten usårbar?

2.2.2. Velferdsstatens utfordringer og mulige fall

Den skandinaviske velferdsmodellen er unik når det gjelder sjenerøsitet og universalitet, den påvirker det politiske bildet som har vært realiteten siden etterkrigstiden, samtidig som den forsterkes av politikken som føres (*Seip, 1984*). De nordiske landene har en lavere sosial skjevhet enn andre land som baserer seg på private forsikringstjenester, noe som underbygges av den høye omfordelingen velferdsordningene skaper. Denne omfordelingen er i følge mange ikke underbygd av rasjonelle valg, men av verdivalg, både av samfunnet og den enkelte innbygger. (*Kjølsrød, 2010*) I manges øyne er den oppslutningen rundt velferdsstaten de nordiske landene har derfor litt uforståelig og det spås stadig at velferdsstaten vil falle, men velferdsmodellen viser seg gang på gang å være robust, så hva kan knekke den?

De klassiske truslene mot velferdsstatens legitimitet er mye diskutert av forskere som *Kjølsrød (2010)*, *Freeman (1997)* og *Barth og Moene (2010)*, mulige problemer som oftest tas opp i denne sammenheng er globalisering og opprettholdelsen av konkurransedyktigheten til næringer på et globalt marked, middelklassens opprør og de demografiske endringene vi ser i samfunnet med fokus på eldrebølgen. Disse truslene er reelle, men i forhold til oppgavens tema er det mer aktuelt å diskutere de mer moderne truslene som kommer av trygddebatten vi ser i media.

Disse truslene handler om samfunnets oppslutning rundt godene og hvordan fortsette finansieringen av disse. Mange mener vi i Norge nå opplever en trygdebølge, alle snakker om trygd, navning og hvor mye velferdsstaten koster skattebetalerne. En grunn til dette er medias fokus på problematikken, men er dette fokuset begrunnet i realiteten?

Et utgangspunkt til diskusjonen er at velferdsgodene har skapt et samfunn der det lønner seg å gå på trygd og at dette skaper en "råtten" arbeidsmoral blant nordmenn. Som følge av dette er det naturlig å tenke at velferdsordningene i seg selv fører til "trygdebølgen", men tallene underbygger ikke denne utviklingen, selv om antallet trygdede har økt, er denne utviklingen forankret i befolkningsveksten (*Elstad, 2013*). De siste 10 årene har prosentandelen trygdede holdt seg relativt stabil og er lav i forhold til de fleste land vi vanligvis sammenlikner oss med. Unntaket her er de i aldersgruppen 18-24 år, (*Elstad, 2013*) blant disse har antallet uføre økt og dette kan ikke forklares ved befolkningsvekst. Hovedforklaringen som fremstilles i media er at det er for lett å bli

uføretrygdet, men vi vet jo at det i dag stilles strenge krav for å kunne få en varig uførepensjon fra NAV, så i følge Lotta Elstad (2013) insinuerer denne påstanden at; *“det per i dag begås store tjenestefeil i NAV-systemet.”* (Elstad, 2013 s.98) Til tross for dette er det ungdommens latskap som får fokuset i media og dette har skapt en debatt om velferdsgodenes universalitet. I tråd med denne uttalelsen trekkes det frem 3 punkter hun mener er trusler mot velferdsstaten i dag;

- Den konstante mistenkeliggjøringen av de som mottar offentlige ytelser: Diskursen i media i dag handler om ungdommene som naver, de sykemeldte som er friske nok og de uføre som mangler arbeidsmoral. Disse beskyldningene gjelder nok en marginal del av brukerne av systemet, men ikke alle, det “å sette alle i en bås” er en trussel mot velferdsordningenes legitimitet.
- Erstatningene av de universelle ordningene med ordninger som er behovsprøvde: Dersom ordningene ikke skal være universelle kan man risikere at viljen til å finansiere disse i fellesskap minsker. En ytterste konsekvens kan være at noen melder seg ut av fellesskapet for å satse på private ordninger.
- Misvisende fremstillinger av hvordan det faktisk står til: Her er media katalysatoren, overskrifter om en økning i andel på uføretrygd, når dette ikke er tilfelle, gir motstanderne støtte i sine argumenter for en nedbygging av velferdsordningene. (Elstad, 2013 s. 101-103)

Skapelsen av disse truslene ser vi tilløp til av debatten som begrepet naving var med på å skape, debattens vinkling kan derfor være med på å styre de politiske tiltakene som gjøres for å gi velferdsgodene tilbake sin legitimitet, men er fremstillingen i media realistisk? Velferdssystemet produserer gode resultater hittil, men holdningene til systemet må opprettholdes for at denne effekten skal fortsette å være positiv. De politiske tiltakene som fremmes i dag viser kanskje til en svekkelse av tilliten til systemet som helhet. Så hva vil være gode løsninger, i følge Elstad (2013) bør fokuset være på å forbedre systemet slik at; *“Alle som trenger det, bør få best mulig oppfølging av det offentlige og arbeidslivet bør organiseres slik at det faktisk inkluderer dem som ønsker å jobbe.”* (Elstad 2013 s. 102) Kan vi se tilløp til slike former for tilretteleggelser i dagens politikk, eller er vi på vei bort fra en slik tilretteleggelser? Hvis man tenker seg at velferdsstatens legitimitet er truet, vil det derfor være aktuelt og tenke at NAV bør bruke flere av sine ressurser på arbeidsmarkedstiltak i fremtiden.

2.2.3. Er naving et problem for velferdsstatens overlevbarhet?

Det er ikke slik at begrepet naving satte i gang en ny debatt i samfunnet, siden velferdsstatens oppstart har dens universalitet og overlevbarhet blitt diskutert, men begrepet var kanskje med på å vende debatten. Begrepet dukket opp i en tid der de trykte mediene hadde en mer sympatisk vending mot brukerne av NAV systemet, historier om de som ikke hadde fått den hjelpen de har krav på eller som møtte en vegg av byråkrati florerte, selv om debatten var negativ til NAV-reformen var vinklingen en annen enn den vi ser i dag.

Den vinklingen av debatten begrepet har ført til er, ifølge Elstads (2013) teorier om hva som truer velferdsstaten i dag, en mye farligere vinkling. Istedenfor en sympatiserende holdning ovenfor brukerne av systemet, ser vi en mistenkeliggjøring av brukerne, bruken av begrepet naving har nok vært med på å skape denne holdningen. Vi ser også en endring av universaliteten til visse ordninger, det settes stadig flere krav til brukerne for å kunne motta den stønaden de har krav på. Disse endringene er i høy grad satt inn for å luke ut de uverdige mottakerne, det vil si naverne. Faren med å innføre slike krav til brukerne er at velferdsordningene ikke lenger er universelle goder, men goder som kun er oppnåelige hvis en bruker oppfyller alle kravene det lokale NAV kontoret stiller. Hvis ikke godene er universelle kan dette skape en motvilje mot å finansiere disse i fellesskap via skatter, finansieringen av velferdsstaten i fellesskap er det som fører til dens legitimitet, når alle bidrar får alle høste av godene. (Elstad, 2013)

Begrepet naving i samarbeid med mediene har siden begrepets fremtreden vært med på å gi allmenheten en skjev fremstilling av hvordan det faktisk står til i velferds Norge. Debatten har gitt et inntrykk av en lat nasjon med lav arbeidsmoral, begrepets negative vridning har smittet over på andre grupper mottakere, sykemeldte og uføre blir nå også fremstilt som late individer med manglende arbeidsmoral.

Det er tydelig at begrepet naving har vært med på å fyre opp under debatten rundt velferdsstatens sjenerøsitet, men er velferdsstatens legitimitet det eneste som har blitt "skadet" av begrepet, hva med de som naver, hvilke konsekvenser kan disse møte? Og hva med NAV som institusjon, vil deres muligheter til og samarbeid med arbeidsmarkedet påvirkes negativt?

2.3. NAV og arbeidsgiverne

Arbeidsformidlingen er som nevnt den eneste av NAVs samlede tjenester som ser ut til å ha konkurranse på det åpne markedet. Rekrutteringsbyråer, vikarbyråer og nettstedet som finn.no ser ut til å være alternativer bedrifter lener mot i en ansettelsesprosess. Så hvis NAV skal kunne konkurrere med disse som arbeidsformidler vil de måtte ha en bred markedskunnskap, god informasjonsstrøm mellom veiledere og næringslivet og et renommé som gjør at arbeidsgiver kan stole på anbefalinger fra NAV. Arbeidsgiverne i Sandefjord uttalte (*på minikonferansen*) at de ønsker en personlig kontakt i NAV som kan være arbeidsformidler og ha ansvaret for eventuelle utplasserte brukere som er på arbeidstrening i bedriften. En slik kontakt mellom arbeidsgiver og NAV gir muligheten for en konstant informasjonsstrøm som det er behov for. Samarbeidet kan også føre til en tillitsøkning, hvis ansettelser på anbefaling av NAV er gode investeringer for arbeidsgiver vil anbefalingene fra NAV få betydelig vekt etterhvert som tilliten bygges.

En slik kontakt mellom NAV og arbeidsmarkedet er ikke umulig og vil naturligvis måtte forholde seg til og behov utprøves med bakgrunn i næringsstrukturen i det aktuelle området, slik at en mal på gjennomføringen av et slikt forsøk vil være vanskelig å utarbeide på sentralt nivå. Derfor vil det være de lokale NAV kontorenes ansvar og ta initiativ til en slik kontakt mellom NAV og arbeidsgivere. Er dette en kontakt NAV ønsker å skape, er deres rolle som arbeidsformidler en rolle man ønsker å utvikle.

Tilstedeværelsen av konkurranse på dette feltet kan tyde på at denne oppgaven ikke er en oppgave NAV ønsker å ha enerett på, en rapport fra NOU (*Arbeidsdepartementet, 2012*) viser også til en slik effekt og sier at man ser en endring fra Aetat til dagens NAV. Mye av oppfølgingen og tjenesteytelsen er skjøvet over på ulike tiltaksleverandører, mens NAV kontorene konsentrerer seg om inntektssikring og vedtaksklareringer. (*Arbeidsdepartementet, 2012*) Er arbeidsformidling en oppgave for mye for NAV, premissen om høy sysselsetting er viktig for opprettholdelsen av legitimiteten til velferdsstaten, men for og kunne nå dette målet er det kanskje nødvendig å dele på oppgaven som rekruteringsverktøy for næringslivet med andre aktører.

Kunnskap og kontakter fra arbeidsmarkedet er viktig for og kunne være en god og trygg arbeidsformidler for brukerne, men tilliten fra arbeidsgivere er instrumentell for muligheten til å gi brukerne en effektiv arbeidsformidling.

Som arbeidsformidler skal NAV, i likhet med gamle Aetat, gi brukerne veiledning, kvalifikasjons avklaringer og informasjon om krav og rettigheter i henhold til mottak av trygdeordninger og attføring. Tiltak som kompensasjon ved tap av arbeidskraft over lang tid er forefallende tiltak som er lovfestede og skal "gå av seg selv". Slike tiltak er til for å sikre vekst og gi mulighet til etablering av nye arbeidsplasser, mens arbeidsformidling er som nevnt noe som krever en informasjonsstrøm mellom marked og NAV. (*Arbeidsdepartementet, 2012*) For å opprette og opprettholde denne informasjonsstrømmen kreves det en ekstra innsats fra de ansatte i NAV, men gis det rom til dette?

I forhold til problemstillingen i denne oppgaven kan man snu på dette spørsmålet; ønsker arbeidsgiverne denne type samarbeid med NAV? Eller er det andre arbeidsformidlere som er mer attraktive å samarbeide med, vikar- og rekrutteringsbyråer har muligheten til å vie mer tid til og opprettholde denne informasjonsstrømmen og får derfor muligens et bedre forhold til arbeidsgiverne.

2.3.1. Investering i arbeidskraft

I Norge har en arbeidstaker flere rettigheter og vern for å sikre seg mot oppsigelse og arbeidsledighet, som arbeidsmiljøloven, oppsigelsestid og ulike fagforeninger, dette fører til at en bedrift må se på alle ansettelse med et langt tidsperspektiv.

Nyansettelser kan derfor sammenliknes med en investering i arbeidskraft for bedriften, hvis man kan anta dette er det også belegg for og anta at denne investeringen, som andre investeringer, er noe en arbeidsgiver vil være forsiktig med å inngå uten full informasjon. (*Colbjørnsen, 1982*)

Fra arbeidsgivernes side vil det derfor være viktig å bruke et rekrutteringsverktøy de har god kommunikasjon med og som har et godt renommé. Det å bruke en tredjepart i en ansettelsesprosess vil for bedriften derfor ha positive og negative sider, men er NAV en aktuell tredjepart her?

En del jobber, spesielt i de yrkene som er aktuelle for den gruppen vi her snakker om, krever en opplæringsperiode. I følge Colbjørnsen er nytteverdien av arbeidssøkeren et av aspektene som kompliserer rekrutteringsprosessen ytterligere for en arbeidsgiver. "I begynnelsen av ansettelsesperioden vil bedriftene på grunn av opplæringskostnader o.l. ha negativt utbytte av ansettelsen." (*Colbjørnsen, 1982 avsnitt 2.3.1.*) Den nyansatte vil

derfor kunne betegnes som en investering for bedriften, som etter en kort periode bør begynne å gi avkastning i form av nytteverdi. Avkastingsforholdet for bedriften i form av økonomisk utbytte for ansettelsen er på nullpunktet kort etter opplæringsperioden, investeringskostnadene har utlignet seg i forhold til opplæringskostnadene. I en periode etter dette har den ansatte sin høyeste avkastning, deretter synker stadig avkastningen av investeringen som et resultat av alderdom eller redusert produktivitet. Ettersom man ikke har den konstante faren for oppsigelse kan man tenkes at arbeidstaker ikke yter maks som et resultat av frykt for oppsigelse, (Colbjørnsen, 1982) i tillegg til den normale nedgangen i produktiviteten som kommer som følge av aldring spesielt i fysiske yrker. På et punkt i arbeidsforholdet vil derfor nytteverdien av ansettelsen igjen være på nullpunktet. Hvis arbeidsforholdet fortsetter utover dette punktet er det i følge Colbjørnsen igjen slik at investeringen ikke gir noen avkastning, men igjen fører til at bedriften begynner å tape på arbeidskraften. (Colbjørnsen, 1982)

Ut ifra dette resonnementet kan man se at en nyansettelse uansett karakter vil være kostbart for bedriften, legger man da til de økte kostnadene ved og ansette en kandidat som ikke er riktig for jobben, kan utfallet være katastrofalt for bedriften. Faren for og ansette en kandidat som enten trenger lenger opplæringstid enn normal arbeideren, slutter før investeringen begynner å gi avkastning eller er mye fraværende fra arbeidsplassen er derfor noe en bedrift ønsker og minimere. Denne faren minimeres kun ved full informasjon i forkant av beslutningen, men selv da er det vanskelig og forutse ansettelsesforholdets verdi for bedriften. Vikarbyråer og bemanningsbyråer får gjerne oppdrag fra næringslivet med spesifiserte kvalifikasjoner de ønsker hos en arbeidstaker, arbeidsgiverne lar derfor en tredjepart plukke ut de aktuelle kandidatene til stillingen. Dette skaper mindre arbeid for bedriftene i en ansettelsesprosess samtidig som man får en liten gruppe søkere som er klarert for et første intervju. Hvis bedriften i tillegg stoler på bemanningsbyråets vurderinger gir dette også mer informasjon enn det en søknad ville gitt, ettersom bemanningsbyråets vurdering av arbeidstakeren vil kunne bli brukt for og nå en avgjørelse.

Som nevnt er forutsetningen om full informasjon for og kunne gjøre det beste et krav som kommer fra ideen og det rasjonelle individet, noe som er et problematisk område innenfor utilitarismen. Derfor er det i moderne vinklinger nedskalert til en ide om å kunne gjøre det mest rasjonelle valget ut ifra de forutsetningene og informasjonen man

har. Det ligger også i dette at mengden informasjon man samler inn også må være en rasjonell mengde. Et eksempel på informasjonsproblemet; En lege må samle inn nok bevis for og kunne diagnostisere pasienten før han begynner behandlingen, slik at behandlinger er riktig og effektiv, men må ikke bruke for lang tid på å samle inn bevis for en diagnose ettersom pasientens situasjon kan forverres og i verste fall ende i at pasienten dør. (Elster, 1989 s.26)

Eksempelet er ikke direkte overførbart til arbeidslivet, men vi kan anta at i en ansettelsesprosess er hurtighet og full informasjon motsetninger. På en side ønsker bedriften å fylle en aktuell stilling raskt for og unngå tap i produksjon, mens på en annen side ønsker man og finne den beste kandidaten for stillingen ved å samle inn informasjon om søkerne i form av referanser, vitnemål og intervjuer. Denne motsetningen skaper et dilemma for arbeidsgiver, skal man stole på egne instinkter etter samtaler med arbeidssøker eller skal den tilgjengelige informasjonen fra vitnemål og referanser veie tyngst når beslutningen skal tas. I de fleste tilfeller er det nok en balanse mellom disse som bestemmer hvorvidt kandidaten får jobben eller ikke, men hvilke konsekvenser har dette for en arbeidssøker som har uforklart ledighet.

Ved å bruke annonsering av stillinger på nett eller i avis må arbeidsgiver selv som plukker ut aktuelle kandidater. Søkerens oppgave er å selge seg selv ved å svare på annonsen med relevant informasjon. Den informasjonen de har til rådighet fra dette er kun den informasjonen søker mener er relevant, derfor blir hull i CV og mangel på referanser desto mer tellende for søkerens ansettbarhet.

2.3.2. En tidligere naver = en risiko for bedriften

En tidligere naver vil i henhold til teorien om gratispassasjeren være en rot til misnøye blant de ordinære arbeiderne i samfunnet, vil denne misnøyen gi en negativ effekt på en tidligere navers ansettbarhet og i en forlengelse en negativ effekt på NAVs rolle som rekruteringsverktøy for næringslivet. Sett fra en arbeidsgivers side er det ikke sikkert at det er tanken på naverne som gratispassasjerer som er hovedårsaken for skepsis mot naverne, en eventuell misnøye mot naverne kan også komme av en misnøye til NAV som institusjon, eller en generell skepsis mot hull i CV-en.

Ettersom misnøyen mot begrepet naving har vært med på å skape en mistenkeliggjøring av andre brukere av NAV vil det være aktuelt å anta at begrepet i seg selv skaper sterke

reaksjoner hos mennesker. Kombinert med risikoen en arbeidsgiver tar ved å ansette en ny arbeider generelt, kan det å ansette en tidligere naver virke spesielt risikofylt, det er aktuelt å tenke at arbeidsgiverne i søken etter full informasjon ser på en kandidat med uforklart ledighet som et rødt flagg. Naverne slik de er fremstilt i media har lav arbeidsmoral og er late, dette er ikke kvaliteter en arbeidsgiver ønsker hos arbeiderene, men er dette tilfelle? Ettersom de empiriske bevisene for at naving er et reelt fenomen foreløpig er fraværende, er det kun de holdningene begrepet i seg selv skaper som kan gi innsikt i hvordan en arbeidsgiver forholder seg til uforklart ledighet.

Tidligere forskning på feltet som kan være til hjelp og omhandler den samme aldersgruppen som naverne finner vi hos bl.a. Grøgaard (2006) og Simonsen (2012) deres studier av ungdomsledighet gir oss innsikt i hva en som har uforklart ledighet kan møte på arbeidsmarkedet. En økning i krav om utdanning og profesjonalisering av mange yrkesgrupper fører til at fler har falt utenfor skolesystemene og arbeidsmarkedet og forskningen viser at det er vanskelig å komme tilbake når man faller fra tidlig.

Så hva kan være en løsning, arbeidstrening ser ut til å være effektivt for å gi brukerne erfaring og referanser til videre jobbsøking, men hvilke konsekvenser har det for arbeidsmarkedet hvis alle "naverne" har behov for arbeidstrening?

2.3.3. Naverne – en ny gruppe marginaliserte?

De marginaliserte er et begrep som brukes om individer som av ulike grunner er eller beveger seg mot utkanten av de sentrale områdene i et samfunn, marginalisering er en prosess som kan ha ulike utfall, men i mange tilfeller er veien til utenforskap kort for de marginaliserte. Det finnes mange områder der det er aktuelt å snakke om marginalisering; på arbeidsmarkedet, boligmarkedet, familieetablering og sosiale relasjoner og i forhold til naverne er alle disse områdene aktuelle. (Sletten & Hyggen, 2013) I forhold til oppgavens tema er det derimot marginalisering på arbeidsmarkedet det skal fokuseres på.

Marginalisering av unge er ofte en prosess som starter når individet frafaller under videregående opplæring, grunnene for frafall kan være mange, men i forhold til den marginaliserte ungdommen er det oftest snakk om ufrivillig frafall. (Sletten & Hyggen, 2013) Når vi ser på definisjonen av begrepet naving er det derimot ikke snakk om ufrivillig frafall, det er et valg individet gjør av egen fri vilje.

Så kan frivillig avslutning av videregående opplæring føre til en marginaliseringsprosess? Det er mange legitime grunnlag for å avslutte et videregående opplæringsløp, enten det handler om å bytte opplæringssted eventuelt linje eller et ønske om å jobbe. (Sletten & Hyggen, 2013) Felles for disse er at individet har et videre mål med å avslutte opplæringen, for en naver er målet å ha fri, noe som på bakgrunn av velferdsstatens mål om full sysselsetting og norm om at all skal bidra ikke kan sees på som legitimt. Videre er de konsekvensene ufrivillig frafall skaper ofte basert på individets status som ledig, i den aldersgruppen vi fokuserer på har individene ofte ingen rettigheter på stønad utover sosialhjelp, det vil si at for de som ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet er sosialhjelp eneste form for inntekt disse har krav på.

“... en undersøkelse av tillit over livsløpet, altså i hvor stor grad den enkelte opplever å kunne stole på sine medmennesker, finner man at mottak av arbeidsledighetstrygd ikke reduserer tillit, mens sosialhjelpsmottak fører til et lavere tillitsnivå.” (Sletten & Hyggen, 2013 s.19)

Ettersom både de ufrivillige ledige og naverne i denne sammenhengen har sosialhjelp som eneste mulige stønad er denne tendensen urovekkende og kan vise til at tidlig frafall, enten det er selvvalgt eller påtvunget, kan føre til marginalisering senere i livsløpet. Individets sjanser for ansettelser baseres nemlig ofte på den informasjonen arbeidsgiver kan se på papiret, hull i CV-en, eller uforklart ledighet vil teoretisk sett derfor ikke være en positiv egenskap hos en søker. Unge med hull i CV-en uten fullført utdanning kan derfor sies å ha en lavere ansettbarhet enn andre søkere i samme alderskategori. Vanskeligheter med å få innpass på arbeidsmarkedet kan igjen føre til lengere ledighetsperioder, som igjen gir individet laver sjanser på arbeidsmarkedet senere i livet, (Rønning, 2011) å droppe ut fra videregående opplæring kan derfor være starten på en marginaliseringsprosess.

Ved at naverne selv velger dette, kan man si at de velger å bli marginaliserte eller å falle helt utenfor, men dette er nok ikke tilfelle, det å ta seg et friår virker jo helt harmløst for en tenåring. Det å la NAV betale for at man går ledig virker nok, for noen, som en bedre løsning enn å skrubbe toalettet på et utested, eller stå i kassa på dagligvarebutikken. Konsekvensene av dette valget kan være større enn man kan tenke seg når man velger å nave, sosialhjelp er jo lett å få.

Kravet om aktivitet til disse mottakerne kan være med på å snu denne tendensen, i tillegg til generelle tiltak mot frafall i videregående opplæring, men fra det vi vet om marginalisering er det å komme seg inn på det ordinære arbeidsmarkedet igjen vanskelig når man først har falt fra. (Normann & Ugreninov, 2007) Marginaliserte har ofte dårligere levekårsforhold enn majoriteten og forskjellene ser ut til å øke jo lengere prosessen pågår, derfor er det viktig å stoppe prosessen tidlig for å unngå å falle utenfor.

Litteratur om marginalisering fokuserer ofte på hvilke grupper i samfunnet som blir utsatt for marginalisering, naverne skiller seg ut fra de "vanlige" gruppene ved at disse har valgt den innledende ledigheten selv, den er ikke et resultat av noen spesifikke samfunnsmessige utstøtingsmekanismer vi kjenner til. Så kan naverne bli marginalisert? Marginalisering handler om at individets mulighet for deltakelse i de sentrale områdene i samfunnet minskes, de marginaliserte blir skjøvet stadig lengere utover mot utenforskap (Rønning, 2011). I denne forstand vil naving være en handling som kan føre til marginalisering, mens individene som naver ikke kan omtales som marginaliserte.

En mulig konsekvens av å nave er derfor å bli marginalisert på arbeidsmarkedet, å ha tiltak som øker ansettbarheten til individet som går ledig uten fullført utdanning vil derfor gi brukeren muligheten til å komme seg "på beina igjen" og minske muligheten for å bli marginalisert. Arbeidsrettede tiltak kan derfor være viktig for å skape en tilknytning til arbeidsmarkedet for individer som går ledige. Tiltakene er ofte en form for arbeidstrening eller kvalifiseringskursing, men hvilke effekter har slike tiltak egentlig på individets ansettbarhet?

2.3.4. Er begrepet naving med på å skape et todelt arbeidsmarked

Bruken av tiltak som arbeidstrening er utbredt i Sandefjord, samtidig som man har satt et aktivitetskrav for unge søkere av sosialstønad, både mottakere av sosialtrygd og de individene som er på arbeidsrettede tiltak vil derfor være brukere som er lønnet av NAV mens de blir introdusert/re-introdusert til ordinært arbeid. I begge tilfellen vil brukerne ha en plikt til oppmøte og gjennomføring av aktivitet eller praksis for å kunne ha rett på utbetalinger fra NAV. I følge Biniam (Antirasistisk senter, 2010) opplever mange ungdom som har vært i arbeidstrening seg utnyttet av arbeidsgivere og denne formen for arbeid mot stønad er hos noen sett på som sosial dumping (Elstad, 2013). Kan denne formen for tiltak skape et delt arbeidsmarked?

På en side kan man se at arbeidstrening i bedrift gir individet en fot innenfor på arbeidsmarkedet og noe å referere til på eventuelle fremtidige jobbsøknader, men på et visst punkt er det mer skadelig for individet å bli i en slik arbeidssituasjon enn å avslutte denne. (Simonsen, 2012) En lengere tilværelse som den ansatte på tiltak gir ikke individet en mestringfølelse eller tillit til seg selv som arbeider. Colbjørnsen(1982) poengterer at i et todelt arbeidsmarked vil de primære ansatte ha bedre vilkår og avanseringsmuligheter enn de sekundære arbeiderne, de sekundære arbeiderne vil heller ikke stilles krav til på samme måte som de primære. (Colbjørnsen, 1982) Tendenser til dette ser vi i dag, hvis en bedrift har noen på arbeidstrening skal ikke denne "ansatte" settes krav til, de skal ikke regnes som en av de ordinære ansatte, men være der i tillegg til de primære arbeiderne. Disse tiltakene er foreløpig tidsbestemt, men hvis tiltakene skulle omformuleres særlig i retningen av en mer permanent løsning for arbeidsgiverne med større statlig støtte for å ansette de som faller utenfor uten behovet for NAVs arbeidstreningstiltak, kan tendensene til en deling mellom primær og sekundær ansatte bli en realitet.

Bruken av begrepet naving i media har vært med på å skape en mistenkeliggjøring av både de uføre og sykemeldte brukerne hos NAV, som følge av blant annet dette er det i dag mer vanlig å sette krav til disse, arbeidstrening er derfor blitt mer og mer vanlig. Før man kan få et varig tiltak må arbeidsevnen utredes og arbeidstrening ser ut til å være løsningen på dette fra NAVs side. Hvilke krav skal settes til de potensielle naverne, aktivitetsprosjektet som *Arbeid Først* i Sandefjord er en av flere i denne kategorien, der brukerne blir satt til å gjøre fysiske oppgaver for kommunen for å kunne motta stønad.

Ved en økning av slike tiltak kan veien til et todelt arbeidsmarked bli kort, derfor bør kanskje et alternativt mål for NAV være å integrere brukeren på det primære arbeidsmarkedet. Både Simonsen (2012) og funnene i denne undersøkelsen peker til at vikarbyråene kan være et alternativ for å få de brukerne som er klare for dette ut i jobb hurtig, men er ikke vikarene også sekundære ansatte? Vikararbeid har egne former for stillingsvern som gjør at man ikke skal ha muligheten til å være vikar "for alltid", men senere i oppgaven vil vi se på hvordan arbeidsgivere bruker denne formen for rekruttering for å unngå faste ansettelser.

2.4. Avsluttende poenger

De teoretiske perspektivene kapittelet belyser har som mål å sette rammene rundt diskusjonen, valget av teoretiske perspektiver er vinklet av tema på bakgrunn av gruppen oppgaven valgte å studere. De slutningene kapittelet forespeiler er derfor gode rammer for diskusjonen av empiri for å svare på oppgavens problemstilling;

“ Oppfatter arbeidsgivere “naving” som et reelt fenomen?

Hvilke konsekvenser har holdninger til fenomenet for deres valg av rekrutteringsverktøy og samarbeid med NAV i rekrutteringen av arbeidskraft?”

De slutningene som er spesielt viktige i denne sammenheng er;

- Ettersom begrepet naving ser ut til å ha bidratt til å skape velferdsdebatten som de siste årene har vært sentral i mediene, kan holdningene denne oppgaven ønsker å se på være påvirket av media. Det ser ut til at begrepet har vært styrende for velferdsdebattens vinkling i media og derfor også samfunnets holdninger til velferdsordningene.
- Vi ser at de endringer i velferdsordningene som er blitt utført på bakgrunn av debatten, i økt grad kan sies å sikte mot en mindre universell form for velferd og at begrepet har vært styrende for å kunne sette krav til brukerne. Det er derfor aktuelt å se på holdningene bedriftene i undersøkelsen har til disse kravene.
- Bruken av arbeidsrettede tiltak er ment å gi brukerne større sjanser for å inkluderes på det ordinære arbeidsmarkedet, det er derfor viktig å se hvilken effekt de tiltakene NAV har å tilby har på individets ansettbarhet. Og hvilke erfaringer bedriftene har fra tiltak som arbeidstrening, er dette en aktuell form for rekruttering?
- En arbeidsgivers dilemma i en ansettelsesprosess er en motsetning til kravene om full informasjon, hull i CV-en blir derfor viktigere å unngå, dette påvirker navernes ansettbarhet. Det å nave kan derfor ha en negativ effekt på individers mulighet for ansettelse på det ordinære arbeidsmarkedet. Mener arbeidsgiverne i undersøkelsen at naving er et negativt ledighetsgrunnlag hos en aktuell kandidat og vil dette påvirker deres samarbeid med NAV i rekrutteringen av arbeidskraft.

Disse fire poengene skal tas med videre i diskusjonen av forskningsspørsmålene og problemstillingen.

3. Metode

Kapittelet har som mål å informere og argumentere for de metodiske valgene som ble gjort omtrent midtveis i prosjektet, resultatene av undersøkelsen vil bli analysert underveis i sammenheng med oppgavens hoveddel, og vil derfor ikke presenteres for seg selv. Undersøkelsens validitet vil argumenteres for og diskuteres gjennomgående i kapittelet, men tas opp spesielt mot avslutningen.

3.1. Generelt om undersøkelsens mål

Oppgaven bygger som nevnt på et allerede påbegynt prosjekt mellom NAV Sandefjord og HIVE, hvis mål var å forklare Sandefjords høye arbeidsledighet i forhold til resten av fylket, spesielt blant de unge arbeidsledige. Det er i denne sammenheng gjort statistiske undersøkelser som sikter til å beskrive Sandefjords demografi og arbeidsmarkedstilbud, samt en innledende intervjurunde med representanter fra NAV Sandefjord og NAVs samarbeidspartnere i området for å kartlegge hvordan det arbeides for å motvirke denne trenden.

Vinklingen denne oppgaven ønsker å tilføre prosjektet er ideelt sett en diskusjon rundt arbeidsgivernes syn på NAV som institusjon, særlig med bakgrunn i bruken av begrepet naving og om begrepet har ført til en endret oppfatning av NAV som potensiell samarbeidspartner for bedriften. I henhold problemstillingen kunne undersøkelsen vært gjort i en hvilken som helst kommune, men valget falt på å bruke det feltet som allerede var åpnet av prosjektet mellom NAV Sandefjord og HIVE. Med disse forutsetningene var det neste skrittet å få arbeidsgivernes synspunkt inn i oppgaven og valget falt derfor på å bruke disse som respondenter for oppgavens empiriske undersøkelse. For å sette denne empirien i kontekst med feltet var de dataene prosjektet mellom HIVE og NAV Sandefjord samlet inn essensielle.

3.2. Valg av metode, på bakgrunn av tematikk og forskningsspørsmål

De tematiske forutsetningene for valg av metode som oppgavens tema gir er mange, både kvalitative og kvantitative data har mulighet til å svare på forskningsspørsmålene oppgaven ønsker å diskutere. Det som viste seg å være mest førende for valg av metode var derfor respondentene.

For å kunne si noe om arbeidsgivernes holdninger til naverne og samtidig gi et bilde av NAV som arbeidsformidler sett fra utsiden var det klart at arbeidsgivere i Sandefjords regionen måtte være respondenten i denne undersøkelsen. Innledningsvis var ønsket å gjøre en survey over nett, dette ville gitt oppgaven et bredt empirisk grunnlag, der man kunne analysert dataene kvantitativt ved å se på årsaksforklaringer og effekter mellom variablene, en slik undersøkelse ville også gitt et grunnlag for generalisering av funnene på et kommunalt nivå. I metodelitteratur sier man at hensikten med en slik kvantitativ undersøkelse er ofte å finne en årsaks-virknings sammenheng, der ett sett variabler er årsaken til en annen variabel, den avhengige variabelen. (Skog, 2010) En slik modell ville kunne gi svar på mange av forskningsspørsmålene i oppgaven, samt gi et bilde av arbeidsgivernes syn på NAV som rekrutteringsverktøy.

Faren ved slike store surveys og kvantitative analyser er det at dataene kan mistolkes og årsaksforklaringene eller sammenhengene man finner kan være spuriøse, men den faren som var mest avgjørende for å velge bort en slik innfallsvinkel i dette prosjektet var faren for frafall av utvalget. (Skog, 2010) Utvalget som var tenkt i en slik undersøkelse var relativt stort, ved en eventuell lav respons fra feltet ville dataene bli usikre og i verste fall ubrukelige.

Med disse fallgruvene i bakhodet falt valget på å gjøre en mindre, kvalitativt orientert undersøkelse, men fortsatt brukte strukturen fra en surveyundersøkelse. Selv om det å nedskalere antall respondenter vil gjøre det umulig å kunne generalisere resultatene på et kommunalt nivå mener jeg dette var det rette valget for prosjektet ettersom det ga meg mer kontroll over selve undersøkelsen og en større forklaringsevne rundt forskningsspørsmålene som blir diskutert i oppgaven. Ettersom jeg er relativt uerfaren som forsker var et strukturert intervju noe som appellerte til meg, på den måten ville dataene jeg samlet inn være sammenliknbare uavhengig av respondentene og selve intervjuprosessen var også mer forutsigbar.

3.2.1. Et semi-strukturerte forskningsintervju

Hovedmålene for intervjuene er å samle inn ferdig strukturert data. Når denne surveyen ble utformet var det med tanke på at denne skulle kunne gjennomføres av mange respondenter over nett, men ettersom denne type innfallsvinkel ble valgt bort, til for del for kontroll over utvalg og respons på undersøkelsen, åpnet det seg en mulighet for en

mer kvalitativ tilnærming. Resultatet ble derfor en blanding av disse metodene, den type spørsmål som ble stilt er derfor en blanding av introduksjonsspørsmål, åpne spørsmål, survey spørsmål med alternativer og oppfølging spørsmål.

Ettersom formen for innhenting av dataene endret seg, var det også en endring i formen for intervjuet. Selv om flere av spørsmålene var utviklet til å være i den nettbasert surveyen falt valget på å la disse bli inkludert i intervjuguiden og derfor var de også formende for guiden ved at disse ble behandlet som en inngang til diskusjon av temaet spørsmålet dreide seg om. Det å beholde svaralternativene på disse spørsmålene var kanskje et utradisjonelt valg med tanke på antall respondenter og intervjuformen. Valget med å beholde disse viste seg å være effektivt, den konkrete informasjonen dette ga meg var lik for alle respondentene og resultatene var "ferdig" kodet, uten en personlig tolkning av svarene fra forsker. Dette mener jeg øker påliteligheten til undersøkelsens resultat.

I forhold til utviklingen og gjennomføringen av intervjuet fulgte jeg en kombinasjon av retningslinjer for strukturerte og semi-strukturerte intervjuer, om de strukturerte intervjuene sier Bryman (2012) at det å lage gode spørsmål krever mer arbeid enn man skulle tro, spørsmålene ble formulert med tanke på en respondent med varierende utdanningslengde og forståelse av feltet og temaet. (Bryman, 2012) Strukturerte intervjuer er oftest forbundet med kvantitative forskningsopplegg, men ettersom jeg ønsket å gjennomføre en mer kvalitativ intervjuform for innsamlingen av dataene var det også aktuelt å se på de semi-strukturerte intervjuformene.

Om semi-strukturerte intervjuer sier Bryman (2012) at fokuset er på å finne dybde og detaljer i respondentenes synspunkt og at dette er en mer fleksibel intervjuform, innledningsvis i utformingen skulle dette være ivaretatt ved oppfølgingsspørsmålene. Undersøkelsen falt nok på den tiden mer under kategorien strukturerte intervjuer i sin form, men oppfølgingsspørsmålene og fleksibiliteten rundt disse ga de innsamlede dataene samme innholdsmessige detaljer som de semi-strukturerte intervjuene Bryman beskriver. (Bryman, 2012) For og gi undersøkelsen ytterligere dybde valgte jeg derfor å legge inn noen mer åpne spørsmål som ga respondenten mulighet til å svare uavhengig av svaralternativer, disse hadde en fenomenologisk tilnærming og var mer rettet mot individet personlig, enn til bedriften.

Resultatene fra de mer åpne spørsmålene her vil bli brukt i diskusjonen der det viser seg å kunne understreke eller motsi et teoretisk poeng. Det å tolke og kode et transkribert intervju i kvalitativ forskning finnes det flere analysemetoder for. Ved å bruke en form for undersøkelse der respondentenes konkrete svar rundt et aktuelt spørsmål allerede kom klart frem, via hvilket svaralternativ respondenten valgte, kunne fokuset i analysen av dataene handle om *hvorfor* isteden for *hvilket* syn respondenten uttrykker.

Generelt innen samfunnsforskningen er det å bruke "blandede metoder" eller "mixed methods" et kontroversielt tema. Forskjellige metoder er forskjellige verktøy, som søker å svare på forskjellige spørsmål: "... *kvalitative metoder handler om hva slags og kvantitative metoder handler om hvor mye av en slags.*" (Kvale & Brinkmann, 2012 s.132) Selv om disse uttalelsene viser til klare forskjeller mellom målene til ulike metoder, mener jeg det finnes argumenter for å kunne se på resultatene av de primært kvalitative dataene i denne undersøkelsen med kvantitative øyne. (Kvale & Brinkmann, 2012)

Eksempelvis er et av målene med undersøkelsen å se hvorvidt arbeidsgivere så på NAV som en aktuell rekruteringskanal på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført, dette ble undersøkt gjennom et enkelt spørsmål: "Er det aktuelt for deres bedrift å bruke NAV som rekruteringskanal" med svaralternativene: ja eller nei. Ved at undersøkelsen ble gjennomført som et kvalitativt intervju, ga dette muligheten for å se på respondentenes grunnlag for svaret via oppfølgingsspørsmål. Resultatet er da at oppgaven kan si noe om antall respondenter som mener det er aktuelt å bruke NAV som rekruteringskanal, eller eventuelt ikke mener dette er aktuelt og si noe om grunnlaget for dette. Det vil si både *hva slags* holdning til NAV som rekruteringskanal arbeidsgiverne har og *hvor mange slags* like holdninger det er blant respondentene.

Det å velge bort en av disse tilnærmingene til fordel for metoderenhet vil begrense det empiriske grunnlaget for undersøkelsens analyse, resultatene er derfor gjennomgående presentert i tabeller for å kunne se på variasjon og fordelinger mellom bedriftene, samt som sitater i teksten som argumentasjonsverktøy.

Med tanke på utformingen av undersøkelsen var det viktig at spørsmålene jeg stilte kunne gi innsikt og eventuelle svar på forskningsspørsmålene som er presentert innledningsvis, disse er utformet med tanke på å kunne skape en mulighet til å svare på

oppgavens problemstilling. I tillegg var det viktig at spørsmålene i seg selv var gode, metodisk sett, og ikke kunne misforstås av respondenten.

Etter mine opplevelser på feltet er det helt klart at sitatet Kvale og Brinkmann (2012) trekker frem fra Kinsey og medarbeiderne hans på side 147: *“at standardiserte spørsmål ikke gir standardiserte svar, fordi det samme spørsmålet betyr forskjellige ting for forskjellige personer”* (Kvale & Brinkmann, 2012 s 147) nok er tilfellet i mange intervjusituasjoner. Det var et par situasjoner der det kunne vært store misforståelser hvis undersøkelsen var på nett, som ble løst av det at intervjuene ble gjennomført personlig med oppfølgingsspørsmål. Disse spesifikke spørsmålene diskuteres i kapittel 3.3.1. Det var derfor klare fordeler ved å velge en mer kvalitativ intervjuform, med personlig tilstedeværelse og muligheten for å stille oppfølgingsspørsmål, ulempene ved å gjennomføre undersøkelsen slik var derimot omfanget av undersøkelsen. Dette vises i utvalget og begrensningene som måtte gjøres i forhold til antall respondenter.

3.3. Utvalget og gjennomføring av innsamlingsprosessen

I tråd med det kvalitative intervjuets ånd er utvalget ikke trukket tilfeldig, men spesielt oppsøkt på bakgrunn av noen av de spesifikke kvalitetene bedriften har. I forhold til tema var det viktig at bedriftene som deltok i undersøkelsen var bedrifter som vanligvis ansatte søkere uten å stille noe krav til formell utdanning, videre var bransjetilhørighet en viktig faktor, bedriftene i undersøkelsen tilhører alle enten produksjons og distribusjonsnæringen eller salg og servicenæringene. De kriteriene bedriftene ble oppsøkt på bakgrunn av ble derfor:

- Under bransjen produksjon og distribusjon eller salg og service
- Maksimum 50 ansatte under butikksjef/dagligleder (4 av bedriftene)
- Minimum 50 ansatte under dagligleder (6 av bedriftene)
- Ansetter søkere uten formell utdanning

Selve utvalget er gjort ved å bruke nettsiden bedriftsdatabasen.no³ (Denne siden var nok ikke helt ideell som database, men min egen kjennskap til regionene og bedriftene som holder til der førte til at denne prosessen foregikk relativt effektivt, ingen av bedriftene er valgt på bakgrunn av et kjent samarbeid med NAV Sandefjord, eller kjente negative

³ Bedriftsdatabasen.no – en samleside for AS registrerte bedrifter, gir mulighet for å søke opp bedrifter på bakgrunn av; sted, næring og størrelse.

holdninger til slike former for samarbeid.). Resultatet var at 15 bedrifter ble valgt ut som aktuelle å kontakte, men kun 10 av disse hadde tid og mulighet til å bli med i undersøkelsen.

Utvalget består derfor av 10 bedrifter fordelt på to bransjer; 5 produksjons og distribusjons bedrifter og 5 salg og service bedrifter. Utvalget var ideelt sett planlagt å inneholde 12 bedrifter, men det ble det klart etter disse 10 intervjuene at det ikke var nødvendig og utvide undersøkelsen noe utover disse, da jeg følte at et metningspunkt var nådd. Et alternativ som ble vurdert var å utvide undersøkelsen med en bransje til, dette ville antageligvis gitt ny informasjon, men p.g.a. tidsbegrensninger ble dette alternativet valgt bort.

Problemene ved å ha et lite utvalg i en slik undersøkelse er at den tallbaserte informasjonen som kommer frem i diskusjonen ikke er representativ for bransjen som helhet, eller Sandefjord som region. Derimot kan dataene, som diskusjonen poengterer, vise til tendenser for ufaglærte arbeidere på arbeidsmarkedet i regionen. Fordelene ved dette lille utvalget er at mulighetene for å innhente de mer fenomenologiske dataene fra intervjuene. Disse er med på å gi en mer helhetlig forståelse av samarbeidet mellom disse bedriftene og NAV Sandefjord, som vil gi diskusjonene rundt forskningsspørsmålene en mer kasuistisk form enn de tallbaserte dataene ville gjort.

Flyvbjergs (2001) beskrivelse av målene med kasuistiske studier sammenfatter på mange måter oppbygningen av denne oppgaven. Ved å diskutere de samfunnsmessige problemstillingene utbredelsen av begrepet naving skaper, vil dette gi diskusjonen rundt arbeidsgivernes holdninger til begrepet en klarere kontekst. (Flyvbjerg, 2001)

3.3.1. Opplevelser under intervjuprosessen

Selve intervjuprosessen var en ny opplevelse for meg og jeg brukte derfor litt tid på å utforme en intervjuguide (*vedlegg 2*) og alternativer til oppfølgingsspørsmål, disse viste seg å være spesielt viktige under intervjuprosessen. Intervjuene ble designet slik at de varte mellom 20 og 30 minutter avhengig av informanten, noe som var en god inngangsbillett for mange av de mindre bedriftene der det å ha tid til å være med på undersøkelsen var problematisk. Etersom hovedspørsmålene var formet ut fra en survey modell med svaralternativer ga dette meg muligheten til å samle inn den konkrete informasjonen jeg var ute etter mer effektivt, uten behov for fortolkning.

I starten av intervjuene valgte jeg å bruke en mer åpen spørsmålsform der informanten kunne snakke fritt om bedriften, dette var for og skape en mer åpen dialog og bli litt kjent med informanten, målet var å skaffe informasjon om utdanningsnivået til de ansatte som de oftest rekrutterte. Dette ble som oftest nevnt i denne samtalen, men de gangene de ikke ble det, stilte jeg oppfølgingsspørsmål konkret om dette.

Spørsmålene om rekruttering var for de fleste informantene en veldig rett frem affære, det oppstod derimot litt problemer når det gjaldt spørsmålene rundt naving. Flere av informantene hadde en skjev oppfatning av begrepets betydning, dette måtte adresseres i forhold til å kunne svare på spørsmålene om hvilke ledighetsgrunnlag bedriften fant mest problematisk hos en jobbsøker. Derfor måtte jeg ofte gå tilbake til dette spørsmålet avslutningsvis i intervjuet. Bedriftenes oppfattelse av begrepets betydning var spennende i forhold til oppgaven i seg selv og er inkludert i oppgavens hoveddel.

Faren ved å gi en slik informasjon under intervjuet er i følge Bryman (2012) at man kan påvirke svaret og variasjon i undersøkelsen ved å forklare et fenomen, i dette tilfelle naving (Bryman, 2012). Naving i seg selv er et negativt ladet begrep, ved å forklare til respondenten at; "å nave er det samme som å ha ferie på statens regning" kunne dette muligens påvirke deres svar på spørsmål som gjelder ledighetsgrunnlag. Ved å gå tilbake til dette spørsmålet avslutningsvis i undersøkelsen, ble noen respondenter spurt spørsmålet om ledighetsgrunnlag både før og etter begrepet ble forklart. Derfor kunne jeg kontrollere for eventuell endring i svarene. Det viste seg at ingen av respondentene endret svar som følge av forklaringen på begrepet noe som verifiserer at variasjonen i undersøkelsen ikke ble skadet av dette.

Ett annet spørsmål som viste seg å være problematisk var spørsmålet om hvorvidt bedriften hadde ansatt en ordinær arbeidstaker via NAV tidligere, mange svarte ja på dette, men når det ble snakk om hvordan denne prosessen hadde foregått viste det seg at informantene snakket om å ha personer på arbeidstrening, ikke ordinære ansettelser. Ved å bruke oppfølgingsspørsmålene ble dette avdekket, spørsmål om arbeidstrening var originalt ikke tenk å være en del av undersøkelsen, men på bakgrunn av denne misforståelsen ble dette en viktig del av oppgavens diskusjon.

Alt i alt følte jeg selve innsamlingen av data gikk veldig bra, jeg var fokusert på å innhente den informasjonen intervjuguiden var designet for å skaffe meg, men var allikevel fleksibel i forhold til å gjøre endringer underveis når dette var nødvendig.

3.3.2. Etiske betraktninger

Prosjektet er meldt inn til og godkjent av NSD, informantene svarte på undersøkelsen på vegne av bedriften og egne erfaringer, derfor var det viktig at disse individene ikke kunne gjenkjennes både for å ivareta personene og bedriftenes anonymitet. De transkriberte intervjuene ble derfor anonymisert med tallkoder og de digitale opptakene som ble gjort under intervjuene ble destruert etter transkriberingen av lydopptakene var ferdigstilt. Alle deltakerne i undersøkelsen fikk presentert en formell forespørsel om deltakelse (*vedlegg 1*) der de kunne samtykke til bruk av lydopptak.

3.4. Resultatenes pålitelighet og gyldighet

Undersøkelsen er et kvalitativt opplegg, det å bruke et kvalitativt forskningsintervju i innhentningen av data viste seg å være veldig fordelaktig. Denne metoden åpnet for en mer åpen samtale rundt intervjuguiden og derfor også mulighet til å fokusere på de viktige poengene som kom frem under intervjuprosessen. Informantenes erfaringer og opplevelser i samarbeidet med NAV kom derfor tydeligere frem enn det ville gjort hvis undersøkelsen hadde blitt gjennomført over nett. Ved å gjennomføre intervjuene på denne måten mener jeg derfor de innhentede dataene har en større mulighet til å svare til oppgavens problemstilling, men dette førte med seg de samme begrensningene som tradisjonelt er forbundet med kvalitative metoder.

Analyseringen av dataen vil bli presentert gjennomgående i diskusjonen av forskningsspørsmålene og vil derfor ikke bli presentert for seg selv. I forhold til undersøkelsens validitet mener jeg, på bakgrunn av undersøkelsens form, at denne skal vurderes som et kvalitativt opplegg. "*Validitet betyr rett og slett gyldighet*" (Skog, 2012) og i kvalitativ forskning er en diskusjon om validitet en diskusjon om gyldighet. Validering av et kvalitativt forskningsopplegg vil derfor handle om å se på gyldigheten til bl.a.; tema, planlegging, intervju og analyse. (Kvale & Brinkmann, 2012)

Undersøkelsen er ikke ment å kunne brukes for å tolke den enkelte arbeidsgiver eller bedrifts uttalte mening eller holdning. Spørsmålene er derfor designet for å innhente

informasjon som kan forklare de tendensene teorien viser til, dataene fra undersøkelsen skal derfor ikke analyseres for å finne underliggende meninger eller holdninger hos informantene. Det er derfor ikke gjennomført noen fortolkning av datamaterialet, arbeidsgivernes stemme er beholdt intakt, noe som er med på å øke gyldigheten til undersøkelsen.

Tema til oppgaven er basert på prosjektet mellom HIVE og NAV, samt den pågående samfunnsdebatten. Tema er derfor både aktuelt og allerede et etablert forskningsfelt, gyldigheten kommer derfor fra vinklingen av tema. Ved å fokusere på arbeidsgiverne gir dette en ny stemme til feltet, en stemme som har et nytt perspektiv på begrepet som studeres. Dette perspektivet er etter min mening viktig, i stede for å se på bakgrunnen for handlingen ser vi her på mulige konsekvenser av fenomenet "naving" fra arbeidsmarkedets side.

4. Hoveddel

Oppgavens hoveddel er tredelt, del en vil fokusere på å svare på eller belyse disse forskningsspørsmålene;

1. Hvordan er arbeidsmarkedet i Sandefjord, finnes det jobbmuligheter for de med lavere utdannelsesnivå?
2. Er det aktuelt å snakke om "naving" i Sandefjordsregionen og er dette eventuelt ett nytt fenomen eller kan man se tendenser til naving før begrepet ble plukket opp av media?

For å svare på disse vil Sandefjords arbeidsmarked og ledighets statistikk presenteres, med spesielt fokus på aldersgruppen 18 – 29 år. Del to vil fokusere på dataene som ble samlet inn fra arbeidsgivere i regionen, disse vil diskuteres med basis i de teoretiske perspektivene i kapittel 2 og konklusjonene fra del en av hoveddelen. De forskningsspørsmålene som skal diskuteres i denne delen av oppgaven er;

3. Hvilke rekruteringskanaler benytter arbeidsgiverne i Sandefjord seg av og er NAV sett på som et aktuelt alternativ i rekrutteringsprosessen?
4. Kan det å formidle brukere til arbeidstrening være en inngangsport til å være et attraktivt rekruteringsverktøy?
5. Mener bedrifter i Sandefjordsregionen at det er mange som naver?
6. Skaper bruken av begrepet naving i media en negativ effekt for samarbeidet mellom NAV og arbeidsgivere?

Del tre av hoveddelen vil ta utgangspunkt i den aktuelle velferdsdebatten, de tiltakene som NAV Sandefjord har satt i gang på bakgrunn av ledighetstall og politisk press vil presenteres og diskuteres med bakgrunn i litteratur om velferdsstatens overlevbarhet. De forskningsspørsmålene som er utgangspunktet for denne diskusjonen er;

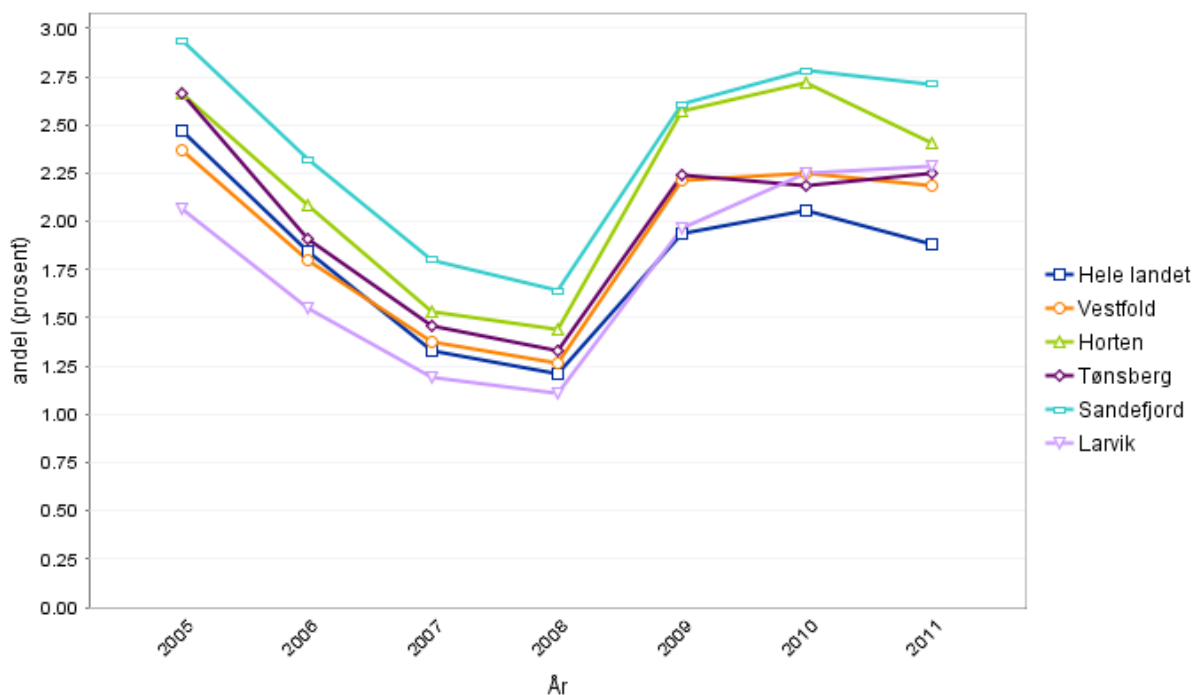
7. Er prosjekter som *Tiltak på Timen* og *Arbeid Først* med på å luke ut de eventuelle naverne og hva er konsekvensen av slike tiltak?
8. Hvilke konsekvenser har det å sette krav til brukerne på velferdsordningenes universalitet og legitimitet?

Konklusjonen på forskningsspørsmålene vil være et gjennomgående tema i hoveddelen, men ha en endelig presentasjon avslutningsvis for hver av de tre delene i hoveddelen.

4.1. Arbeidsledighet i Sandefjord

Sandefjord er Vestfold fylkes største kommune i innbyggertall, med over 45 000 innbyggere og som nevnt er det den kommunen i fylket med høyest arbeidsledighet. (Sandefjord kommune, u.å.) På bakgrunn av den relativt lave ledigheten i landet generelt figur 1 viser til er ikke tallene fra kommunen høye, men det var allikevel et behov for en utredelse av problemet.

Figur 1: Figuren viser andelen ledige i prosent i de 4 største kommunene i Vestfold, Vestfold som helhet og Norge som helhet i perioden 2005 – 2011.



Kilde; Folkehelsa

Figur 1 viser at ledigheten i Sandefjord ligger på henholdsvis 2,7 % i 2011 noe som er 0,5 % over gjennomsnittet for Vestfold og 0,9 % over landsgjennomsnittet i 2011. Vi ser i tillegg at Sandefjord ser ut til å ha fulgt konjunktorene som figuren viser til, men ligger hele tiden litt over Vestfold og landet som helhet. Vi ser også at forskjellen ser ut til å øke mot slutten av perioden. Det er mulig de demografiske og sosiale forholdene i Sandefjord kan være en pekepinn i retning av hvor "problemet" kommer fra og derfor også hvilke motvirkende tiltak man kan bruke for å løse problemet.

I delrapport 1 (*Løyning & Arntzen, 2013a*) blir flere av de demografiske og sosiale forholdene i Sandefjord undersøkt og oppsummert, der finner man en rekke karakteristika ved Sandefjord som kan være en forklaring på den høye arbeidsledigheten sammenliknet med landet generelt. Blant annet en høyere andel innvandrere fra ikke OECD- land som er ledige og mer omfattende levekårs problemer enn andre Vestfold kommuner, kombinert med en lengere ledighetsperiode for de arbeidsledige i kommunen.

I forhold til å finne grunnlag for den høye ledigheten i Sandefjord er disse punktene aktuelle å forske videre på, men i forhold til denne oppgavens tema er det de problemene som trekkes frem i forhold til næringsstruktur og arbeidsmarkedet som er mest aktuelle.

4.1.1. Arbeidsmarkedet i Sandefjord og næringsstruktur

Sandefjord har, som mange andre mellomstore kommuner i Norge, en bred næringsstruktur med spesiell stor vekt på industri og tjenestenæringer. Etterspørselen etter arbeidskraft er til stede i kommunen til en vis grad, men i forhold til landet som helhet viser tallene til en reduksjon i antall sysselsatte. Landet som helhet har en økning på 1 % i andel sysselsatte i perioden 2008 – 2011, som en motsetning har Sandefjord en reduksjon på 5 % i andel sysselsatte. (*Løyning & Arntzen, 2013a s.25*) Dette viser til en nedgang i etterspørsel fra arbeidsmarkedets side i Sandefjord. Bakgrunnen for denne utviklingen kan være en sammensetning av ulike faktorer, næringene som viste seg å være spesielt utsatt var finans og forsikring. Ettersom dette er en relativt liten næring sammenliknet med andre vil ikke denne alene forklare den negative tendensen, til tross for en reduksjon i andel sysselsatte med 46 % i løpet av perioden. Denne reduksjonen kan til dels tilskrives finanskrisen som kom i 2008.

Nedgangen i andre næringer er mer moderat, ved for eksempel en reduksjon i andel sysselsatte i varehandel på 9 %, men med tanke på hvor mange som er sysselsatt innen denne næringen er en reduksjon med 9 % betydelig. I tillegg har både transport og lager næringen og overnattings og servicevirksomheter opplevd store reduksjoner i andel sysselsatte, henholdsvis 21 % og 13 % (*Løyning & Arntzen, 2013a s.24 – 25*) Disse næringene er tradisjonelt de ungdommer bruker som inngangsport til arbeidsmarkedet. Disse er også næringer som ikke har sett noe betydelig nedgang i andel sysselsatte på

landsbasis, overnattings og service virksomhetene kan faktisk vise til en økning på andel sysselsatte på 2 % på et landsgjennomsnitt. (Løyning & Arntzen, 2013a s.24 – 25)

Disse tallene viser til en tendens til nedgang i etterspørselen etter arbeidskraft og bekrefter til dels medias uttalelser om at det er et vanskelig arbeidsmarked som møter ungdommen. Bakgrunnen for den negative tendensen er uklar, men konsekvensene av dette er et arbeidsmarked som er vanskelig og få innpass på. Tilgangen på ledige stillinger i forhold til antall arbeidssøkere i Sandefjord er i følge tabell 2 negativ, det vil si at det er flere arbeidssøkere enn ledige stillinger i kommunen generelt.

Tabell 1: Tilgang på ledige i prosent av ledige stillinger etter næring 2012

	Sandefjord	Vestfold	Landet
Akademiske yrker	66	41	25
Barne- og ungdomsarbeid	333	255	104
Butikk- og salgsarbeid	151	159	107
Bygg og anlegg	94	146	108
Helse, pleie og omsorg	52	57	31
Industriarbeid	229	183	141
Ingen yrkesbakgrunn eller uoppgitt	1283	1276	1369
Ingeniør- og ikt-fag	27	51	26
Jordbruk, skogbruk og fiske	767	330	313
Kontorarbeid	261	199	109
Ledere	87	88	48
Meglere og konsulenter	76	71	49
Reiseliv og transport	165	125	101
Serviceyrker og annet arbeid	209	148	108
Undervisning	62	52	24
Totalt	128	130	82

Kilde: NAV, kommunerapport Sandefjord 2012 (hentet hos Løyning & Arntzen, 2013a)

Tabell 1 viser til andel ledige med aktuell nærings bakgrunn mot antall ledige stillinger i den aktuelle næringen i prosent. Det vil si at i f.eks. serviceyrker og annet arbeid der tallet for Sandefjord er 209 % er det ca. 2 potensielle søkere per ledige stilling innen næringen og jo høyere tallet er, desto vanskeligere er det for arbeidssøkerne å skaffe seg jobb. Der tallene er under 100 % vil det være flere stillinger enn kandidater og derfor lettere for søkeren å få jobb. Vi ser fra tabellen at Sandefjord ligger over landet og til dels

Vestfold, gjennomgående med unntak av to næringer; bygg og anlegg samt ingeniør- og ikt-fag.

I disse næringene ser vi fra tabellen at Sandefjord ligger under eller rett på landsgjennomsnittet, dette kan vise til en vekst i disse næringene i kommunen noe som generelt skaper en høyere etterspørsel. Både nedgangen i sysselsetning og den negative tilgangen på ledige stillinger kan forklare den høye ledigheten, men ikke hvorfor Sandefjord har høyere ledighet enn andre Vestfold kommuner eller Vestfold generelt.

En mulig årsak til den reduserte andelen sysselsatte og det krevende klima for arbeidssøkere uten utdanning, er næringenes lønnsomhet. En eventuell nedgang i næringenes lønnsomhet er skadelig for sysselsettingen, når næringslivet er i vekst stimulerer også dette til nyetableringer og nyansettelser, som igjen skaper en høyere sysselsetting generelt.

For å se mer direkte på lønnsomheten og næringslivet i Sandefjord ser vi på NHOs kommune rangeringer for 2013 med fokus på Vestfold:

	Kommune	Rangering i landet
1	Lardal	38
2	Andebu	67
3	Svelvik	73
4	Stokke	104
5	Sande	109
6	Hof	154
7	Re	159
8	Larvik	200
9	Horten	209
10	Nøtterøy	232
11	Tønsberg	243
12	Sandefjord	264
13	Tjøme	278
14	Holmestrand	281

Tabell 2:

Tabellen viser Vestfold kommunene rangert etter lønnsomhet, vi ser at Sandefjord ligger langt nede, på 12 plass i fylket.

I kolonne 2 viser tabellen kommunenes landsplassering, vi ser at Sandefjord er på 264 plass, noe som er litt under midten.

NHO om lønnsomhet: "... Kommuner med mange overskuddsbedrifter vil ha færre nedleggelse og større vekstkraft. Rangeringen bygger tall som måler lønnsomhet og egenkapital i bedriftene."

Kilde: NHO Kommunerangering

I forhold til vekst i næringslivet viser tallene fra NHO til en liknende tendens, der ligger Sandefjord på 8 plass i fylket og 238 plass i landet, disse rangeringene bygger på tall for omsetningsvekst og verdiskapningsvekst i kommunen. *(NHO Kommunerangering)*

Disse tallene kan ikke si noe om en positiv eller negativ utvikling for næringslivet i Sandefjord, kun at i forhold til lønnsomhet og vekst for næringer i kommunen ligger Sandefjord under medianen for landet generelt. Denne observasjonen har ingen forklaringskraft i spørsmålet om hvorfor Sandefjord opplever en høyere arbeidsledighet en hele landet generelt, men det kan si noe om tilstanden på arbeidsmarkedet i Sandefjord i dag.

Ut i fra andel sysselsatte, tilgangen på ledige stillinger og kommunerangeringen for vekst og lønnsomhet ser det ut til at arbeidsmarkedet i Sandefjord, med spesiell vekt på noen næringer, har hatt en viss nedgangsperiode fra 2008 til 2012. Tendensen til en slik nedgang bekreftes til dels av figur 16 i delrapporten 1 fra Løyning og Arntzen *(2013a)*, der nyetableringer i næringslivet sees på over tid. Sandefjord ser her ut til å ha en negativ utvikling i nyetablering fra 2008 – 2012, der de andre kommunene som sammenliknes opplever vekst, delrapporten 1 konkluderer derfor med;

“Figurene indikerer imidlertid at næringslivet i Sandefjord ikke er inne i en positiv utvikling; dermed er det ikke noe ved den generelle situasjonen i næringslivet i kommunen som tilsier at arbeidsledighetssituasjonen vil bli lettere de nærmeste årene.” (Løyning & Arntzen, 2013a s. 30)

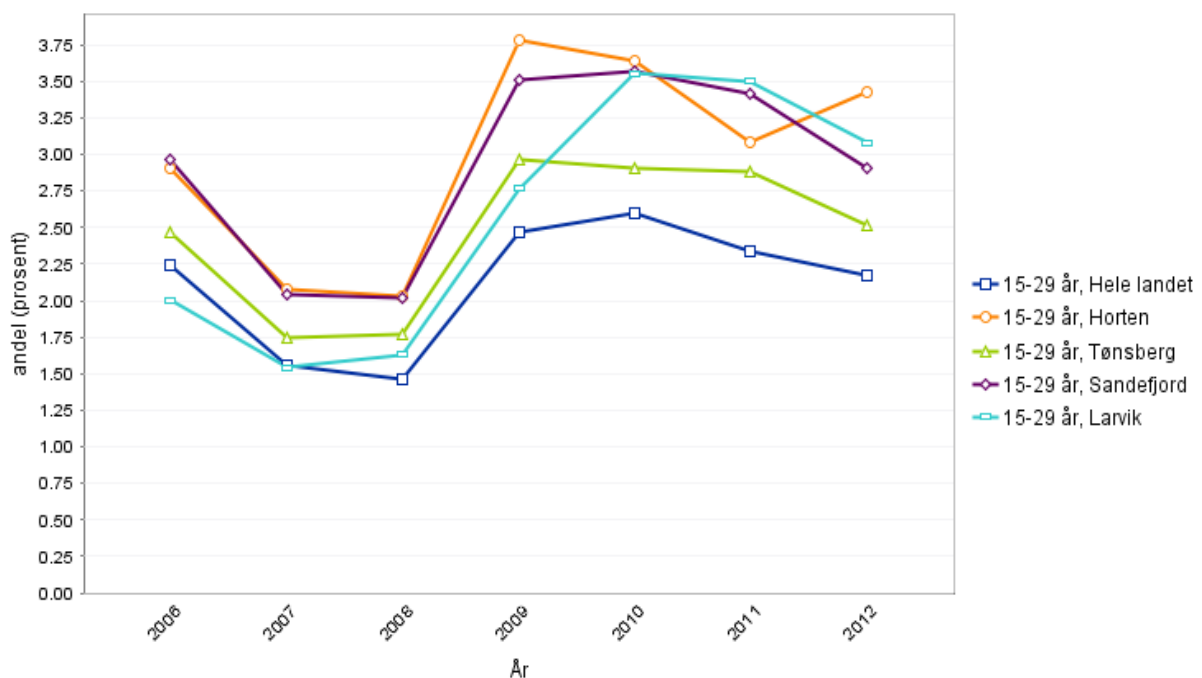
Det som kan trekkes frem som spesielt interessant for oppgavens tema i henhold til både ledighetstallene og tilgang på stillinger etter næring er at de næringene som ikke krever noen spesiell utdannelse viser til en større nedgang i andel sysselsatte, samt en større konkurranse om stillinger enn næringer som krever yrkesutdanning eller høyere utdanning. Dette er spesielt problematisk for ungdom og de som ønsker et friår fra utdanningsløpet, eller dropper ut av opplæring, det vil si naverne.

Situasjonen på arbeidsmarkedet i Sandefjord er spesielt vanskelig for individer med lavt utdanningsnivå, jobbmulighetene er der, men det er etter tallene å dømme stor konkurranse om stillingene. Det kan tenkes løsningen på den høye arbeidsledigheten handler mer om å stimulere til vekst i næringene enn å sette krav til naverne.

4.1.2. Naving i Sandefjord

Når man snakker om naving er begrepet definert som ungdommer som tar et friår fra videregående med intensjon om å leve på NAV. Det å ta et friår fra utdanningsløpet er jo ikke et nytt fenomen, det som er oppsiktsvekkende ved begrepet er jo nettopp dette med "å leve på NAV". Spørsmålet vi kan stille er jo, hvorvidt dette friåret er et valg, eller om det gjelder en form for dropout eller utpressingsmekanikk, men viktigere enn dette; er det en etterspørsel på arbeidsmarkedet etter disse ungdommene? Hvis det viser seg at det er en mangel på etterspørsel kan det tenkes at det å nave ikke er et valg, men en nødvendighet. Som forrige underkapittel viste til ser man en tendens til nedgangstider for arbeidsmarkedet i Sandefjord spesielt for de individene uten utdanning, kan det derfor være tilfelle at navingen man refererer til ikke er naving, men en utestengelse på bakgrunn av utdanningsnivå og et svekket arbeidsmarked?

Figur 2: Andel helt ledige i et utvalg av Vestfold kommuner og landet som helhet i aldersgruppen 15- 29 år fra 2006 til 2012.

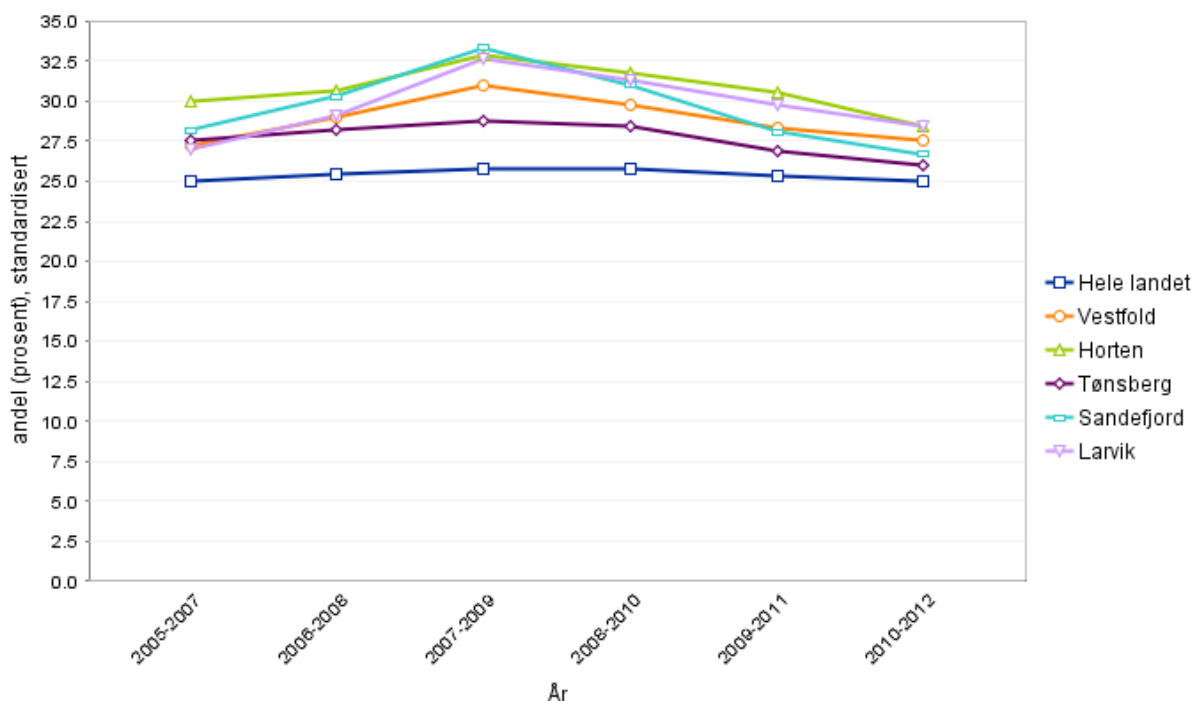


Kilde: Folkehelse

Figuren viser at ungdomsledigheten i de utvalgte Vestfold kommunene gjennom hele tidsserien ligger over landsgjennomsnittet og at Sandefjord ligger blant toppen av disse. Figuren viser også til en svak nedgang i ungdomsledigheten i Sandefjord etter 2010 og i

følge mediene ble naving et fenomen blant ungdom i 2012, tallene i denne figuren kan ikke si noe om utviklingen etter 2012 her må vi se på nyere data, men fra 2010 til 2012 viser figur 2 til en reduksjon i andelen helt ledige i den aktuelle alderskategorien. Hvorvidt denne nedgangen har fortsatt etter 2012 er usikkert, derfor er det på bakgrunn av disse tallene ikke mulig å si noe om hvorvidt naving er et reelt fenomen i Sandefjord. Videre skal vi derfor se nærmere på andelen som ikke fullfører videregående skole i den samme aldersgruppen og tidsperioden:

Figur 3: Frafall i videregående opplæring i perioden 2002 – 2012 i et 3 års gildene gjennomsnitt for utvalgte Vestfold kommuner samt landet som helhet.



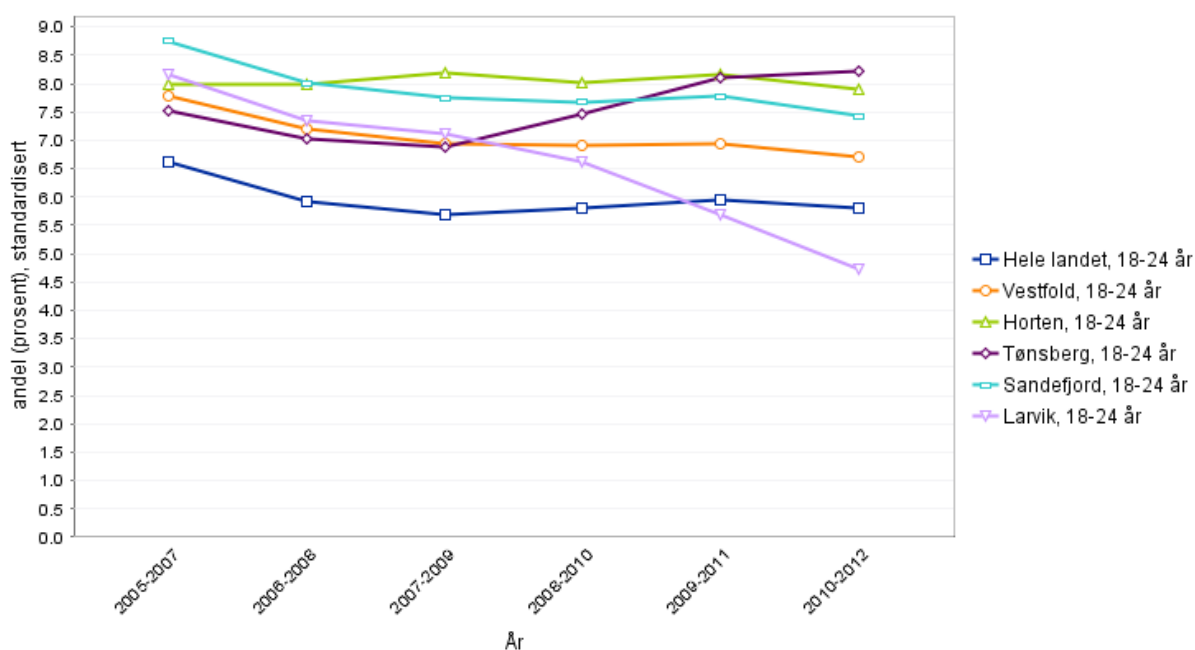
Kilde: Folkehelse

Figuren viser til en høyere andel frafall fra videregående opplæring i Vestfold og de utvalgte kommunene, enn i landet som helhet gjennom hele tidsserien. Videre kan vi se at frafallet ser ut til å toppe seg i perioden 2007 – 2009 for flere av Vestfold kommunene for deretter å synke betraktelig, spesielt i Sandefjord som er på vei ned mot landsgjennomsnittet. Vi ser at andelen som frafaller under videregående opplæring er relativt høy i hele Norge, variasjonene i figuren viser heller ikke til en endring i dette. Vestfold som fylke ser ut til å ha et over gjennomsnittet høyt frafall, selv om dette ikke direkte peker mot naving, kan dette ha en innvirkning på de unges ansettbarhet. Spesielt i lys av det som ser ut til å være et vanskelig arbeidsmarked i Sandefjord. Tidligere

forskning viser til at mange av de som frafaller under videregående opplæring til slutt ender opp med en kompetanse fra videregående, enten det er yrkesfaglig eller studiekompetanse, de bruker bare noen år ekstra. Grøgaard (2006) nevner i den sammenheng at konsekvensene for å droppe ut og prøve igjen, som er tilfelle for mange av disse unge, er at man ender opp med "hull i CV-en" som virker negativt inn på ansettbarheten. (Grøgaard, 2006)

Det finnes oppfølgingstjenester for de elevene som faller fra og mange velger også å jobbe, men hvis dette ikke er en mulighet eller ønskelig for individet er den eneste formen for økonomisk stønad de har krav på, sosialstønad. Etter definisjonen av naving å dømme vil de som naver søke sosialstønad etter å ha frafalt videregående opplæring, derfor skal vi de litt nærmere på andelen unge som søker denne type stønad.

Figur 4: Andel i alderen 18 – 24 år som mottar sosialstønad i perioden 2005 – 2012 i et 3 års glidende gjennomsnitt av utvalgte Vestfold kommuner samt landet som helhet.



Kilde: Folkehelse

Som figuren viser har Sandefjord opplevd en reduksjon på andelen som mottar sosialstønad fra perioden 2005 – 2007 til perioden 2010 – 2012, selv om de ligger over Vestfold og landsgjennomsnittet gjennom hele perioden. Når vi ser på den generelle ledigheten og sysselsettingen i Sandefjord i tidsperioden som her presenteres finner man ikke noen konkret forklaring på denne nedgangen, selv om det er muligheter for at

det har sammenheng med at frafall i videregående opplæring ser ut til å synke. Både Sandefjord og andre kommuner har etter 2010 satt i gang ulike tiltak spesielt rettet mot den aldersgruppen som presenteres her, bruken av tiltaksleverandører gjør at man kan plassere brukerne i andre kategorier enn sosialhjelpsmottaker, denne utviklingen kan være en mulig forklaring på nedgangen i andel sosialhjelpsmottakere i kommunen, denne teorien vil diskuteres senere i oppgaven.

4.1.1. Konkret om Sandefjord

Som svar på de to forskningsspørsmålene vi har sett på så langt kan man med bakgrunn i statistikken som er presentert her se at arbeidsmarkedet i Sandefjord kommune ser ut til å være i en vanskelig periode. Antall ledige per nye stilling viser til et tøft arbeidsmarked for de ledige i Sandefjord, spesielt for dem med lavere utdanningsnivå eller ingen yrkesbakgrunn. Dette er problematisk for de unge arbeidsledige i kommunen og vi ser også at andelen unge på sosialstønad i kommunen er høyere enn i landet for øvrig.

I forhold til forskningsspørsmål to finnes det ingen konkrete beviser på "naving" blant unge i Sandefjord, tvert imot ser man nedgang i både ledighet, andel på sosialstønad og frafall ved videregående opplæring frem til og gjennom 2012. Det at kommunen ser ut til å ligge på topp i mange av disse kategoriene som er fremstilt her kan heller ha en forklaring i situasjonen på arbeidsmarkedet i regionen. Det ser ut til at fallet i sysselsetningen som er tilskrevet finanskrisen på 2008 tallet har rammet Sandefjord hardt og veksten har etter dette vært tregere enn i andre regioner.

Ettersom den sammenliknbare statistikken avslutter i 2012 er det ikke mulig å fastslå et svar på om "naving" er et reelt fenomen i Sandefjord, men i forhold til oppgavens problemstilling er ikke dette spesielt problematisk ettersom det er arbeidsgivernes oppfattelse av fenomenet "naving" og hvilke konsekvenser dette skaper som studeres. Det er allikevel verd å merke seg at lokal aviser og media generelt benytter seg av begrepet uten empiriske grunnlag for å si om fenomenet eksisterer, denne bruken kan tenkes å ha vært førende for hvilke tiltak kommunen setter inn for å forsøke å løse ledighetsproblemet. De mulige effektene, eller konsekvensene, av disse tiltakene vil diskuteres avslutningsvis i oppgaven.

4.2. Rekruttering av arbeidskraft i Sandefjord

På bakgrunn av den empiriske undersøkelsen som er gjennomført i forbindelse med oppgaven, fant man at det er variasjon i hvilke rekrutteringskanaler bedriftene bruker. Svarene som kommer frem av undersøkelsen viser de rekrutteringskanalene bedriftene oftest tar i bruk når de skal rekruttere kandidater til stillinger som ikke krever noen spesiell utdanning eller erfaring. Flere av bedriftene tok bruk av flere rekrutteringskanaler ettersom hvilken type stilling de utlyste, men svarene reflekterer hoved rekrutteringskanalen til bedriften. Stillinger uten krav til utdanning var den type stilling bedriftene oftest rekrutterte til og hadde flest ansatte i.

Undersøkelsen viser at de to rekrutteringskanalene som gikk igjen hos bedriftene var vikarbyråer eller annonsering på nett eller lokalavis. Dataene som ble samlet inn viste til en 50- 50 fordeling mellom disse to rekrutteringskanalene blant bedriftene som ble kontaktet, ettersom spørsmålet søkte til å si noe om en spesifikk gruppe kandidater er resultatene ikke sammenliknbare med andre lignende studier. Allikevel er det verdt å nevne at i NAVs bedriftsundersøkelse høsten 2012 kunne vise til at det var kun 7 % av bedriftene som ble spurt som brukte vikarbyråer eller rekrutteringsfirmaer i rekruttering av arbeidskraft, mens det var 23 % som brukte nettbaserte stillingsutlysninger og 33 % som brukte trykte medier. *(Sørbø & Ørbog, 2013 s. 42)*

Variasjonene mellom undersøkelsen gjort til denne oppgaven og undersøkelsen gjennomført av NAV i 2012 kan forklares av de metodiske begrensingene denne oppgaven hadde i forhold til utvalg. Det kan derfor ikke konkluderes med om vi ser en eventuell økning i bruken av vikar- og bemanningsbyråer i rekrutteringsprosessen, men på bakgrunn av de teoretiske perspektivene som ble presentert tidligere i oppgaven vil en slik utvikling ikke nødvendigvis være utenkelig. De kostnadene som bedriften utsetter seg for i forbindelse med ny ansettelser blir betydelig redusert ved å bruke midlertidige ansettelser, noe som er vanlig praksis for vikarbyråene. *(Colbjørnsen 1982)* I tillegg til de reduserte kostnadene vil selve søkingen etter kandidater forenkles, slik at bedriften ikke bruker ressurser på denne oppgaven, men har en tredjepart som kjenner deres behov nok til å gjøre jobben for dem. Det ble også klart under intervjuene at flere av bedriftene hadde avtaler med NAV Sandefjord, som gikk ut og henvist eventuelle kandidater til de vikarbyråene bedriften hadde avtale med.

Bedriftene uttrykte at samarbeidet med vikarbyråene var en god hjelp for dem i rekrutteringsfasen, særlig på bakgrunn av den type stillinger de brukte vikarbyråene til å fylle. Denne type stillinger er ofte en midlertidig situasjon for kandidatene og det er derfor mye "gjennomtrekk" av ansatte. bedriftene mente derfor en forenkling av rekrutteringsprosessen var fordelaktig;

"... vi har satt våre kriterier og etterhvert som de (vikarbyråene) lærer oss og kjenne ... så vet de akkurat hva slags mennesker vi trenger, og kan tenke at; nei Kari kan vi ikke ha der, hun må vi ha på et annet sted."

Som en motsetning til denne oppfattelsen av vikarbyråene var det en bedrift der man tidligere utelukkende hadde brukt vikarbyråer som nå hadde gått over til å styre rekrutteringsprosessen selv;

"... det følte vi var veldig kostnadskrevende, og mange ganger når det var fredag eller lørdag så dukka faktisk ikke disse folka opp og da var det ikke noe kanal som vi kunne melde fra til, så da stod vi i beita, uten folk."

Kostnadene ved å bruke vikarbyråer må veie opp for de kostnadene bedriften selv ville brukt på en slik rekrutteringsprosess, dette handler ofte om hyppighet i behovet for nyansatte, noe som kan være korrelert med størrelsen på bedriften.

Tabell 3: fordelingen av bruk av rekrutteringsverktøy blant bedriftene i undersøkelsen, bedriftene er fordelt etter størrelse

Spørsmål	Svaralternativer	Små bedrifter						Store bedrifter			
		1-4	1-5	2-1	2-2	2-4	2-5	1-1	1-2	1-3	2-3
Når bedriften søker etter nye arbeidstaker skjer det oftest via	Annonse i avis eller finn.no og tilsvarende	x			x	x			x		x
	Via vikarbyråer		x	x			x	x		x	
	Via headhunter/ bemanningsbyråer										
	Via Nav										
	Via venner/bekjente til ansatte i bedriften										

Definisjonen små bedrifter = under 50 ansatte, store bedrifter = 50 ansatte.

Denne fordelingen viser at størrelsen på bedriften ikke er en faktor som påvirker bruken av vikarbyråer. Bakgrunnen for den høye bruken av vikarbyråene undesøkelsen fant kan derfor kanskje heller forklares av selve ansettelsesforholdet og de godene det å bruke slike midlertidige ansettelser har for bedriften. Denne praksisen vil diskuteres nærmere senere i kapittelet.

De bedriftene som brukte nett- eller annonserings baserte løsninger i rekrutteringen av kandidater til stillinger, brukte i hovedsak nettbaserte løsninger som finn.no. Bedriftene som brukte denne formen for rekruttering uttrykte et ønske om og kunne kontrollere utvelgelsesprosessen selv for å finne den beste kandidaten til jobben. I kombinasjon med ønsket om å kontrollere prosessen var det mange som også mente kostnadene for bedriften, ved å bruke vikarbyråer i rekrutteringen, var for høye:

“... vi ønsker en stabil arbeidsplass da, ikke sant. Jo mer det er inn og ut jo mer kostnader, jo mer jobb er det rett og slett.”

Det ser ut til at bedriftene i undersøkelsen har hatt en litt ulik opplevelse med vikarbyråer, det viste seg i tillegg at ingen av de som brukte eller tidligere hadde brukt vikarbyråer/bemanningsbyråer brukte de samme byråene. I en liten kommune som Sandefjord var dette overraskende. Det ser ut til å være over 10 bedrifter i Sandefjord som driver med bemanning, uavhengig av type bemanning, det kan tyde på en sterk konkurranse i bransjen og et vanskelig marked for NAV å komme inn på. Hos Sørbø og Ørbog (2013) diskuteres også den økte bruken av finn.no til fordel for nav.no sin egen stillingsdatabase. De påpeker at det jevnt over ligger flere ledige stillinger ute på finn.no enn på nav.no sine sider, en tendens vi også ser i dag. På finn.no den 20. juli 2014 ligger det 11 542 ledige stillinger, mens det på nav.no den samme datoen kun ligger 6 261 ledige stillinger. (Tallene hentet fra finn.no og nav.no 20. juli 2014) Denne trenden kan muligens påvirke NAVs evne til å formidle ledige til næringslivet, samtidig kan det gi et skjevt bilde av den etterspørselsstatistikken NAV presenterer. (Sørbø & Ørbog, 2013)

Det kan se ut til at NAV opplever sterk konkurranse i oppgavene som omhandler rekruttering, samtidig ser vi at bedriftene i undersøkelsen ikke bruker NAV når det gjelder rekruttering av ordinær arbeidskraft.

4.2.1. NAV som rekruteringsverktøy

Ut ifra tabell 3 og de uttalelsene bedriftene kom med i forhold til dette spørsmålet kan vi si med sikkerhet at det ikke er vanlig praksis å se til NAV når det gjelder rekruttering av ny arbeidskraft blant bedriftene i denne undersøkelsen. Til tross for dette kunne 4 av bedriftene tenke seg å bruke NAV som rekrutteringsverktøy i fremtiden, med betingelser om en endring i effektivitet fra NAVs side.

I forhold til hvilken opplevelse de hadde av NAVs måte å drive med arbeidsformidling var det svært få som hadde opplevd en henvendelse fra NAV om en ordinær arbeidstaker, de fleste henvendelsene dreide seg om arbeidstrening;

“Vi opplever NAV som engasjerte og pro aktiv og at de jobber aktivt med bedriften for å få vist frem folk og få folk i arbeidstrening. Å vise at de også er en leverandør av mulig kvalifisert arbeidskraft.”

Det kan se ut til at NAV, i samarbeid med tiltaksleverandører, har gjort et valg om å konsentrere ressursene sine i forhold til arbeidsformidling mot de brukerne som har behov for arbeidstrening. I tillegg kom det som nevnt frem at det er vanlig praksis å henvise arbeidssøkende til vikar- eller bemanningsbyråene. Denne måten å behandle oppgaver NAV har i forhold til arbeidsformidling, er ikke spesielt for Sandefjord. I Aftenposten den 20. juli 2014 skriver Lars Molteberg Glomnes om Hege (51) som fikk ny jobb på en uke ved hjelp av vikarbyrået Manpower, i forbindelse med artikkelen er det også en uttalelse fra stortingsrepresentant Stefan Heggelund:

“Når saksbehandlerne i NAV ser kandidater som relativt enkelt kan hjelpes, kan deres informasjon sendes over til bemanningsbyråer de har avtale med. Da kan Nav prioritere å bruke ressurser på dem som har lengre vei tilbake, sier Heggelund, som sitter i arbeidskomiteen på Stortinget for Høyre.” (Glomnes, 2014)

Dette er vanlig praksis i mange kommuner allerede, blant annet Sandefjord, en formalisering av samarbeidet ville helt klar vært lønnsomt for vikar og bemanningsbyråene, men en representant fra NAV mener en formalisering av prosessen vil skape mer byråkrati å vanskeliggjøre prosessen. (Glomnes, 2014)

Det ser ut til at et samarbeid med vikar- eller bemanningsbyråer er en attraktiv løsning på arbeidsformidlingsoppgavene til NAV. En av bedriftene i undersøkelsen hadde allerede en avtale med NAV om å la vikarbyrået være mellomledd i arbeidsformidlingen;

“... de sender de listene til de vikarbyråene vi bruker, også kaller de igjen inn disse personene på intervju. I fjor satte NAV opp 40 personer så de to byråene var nede på NAV og intervjuet og plukket ut 20 av de som de fant ut at kunne virke veldig bra.”

Listene som det her refereres til er noe bedriften kalte “arbeidslister” som NAV sendte ut, med aktuelle kandidater, ingen av de andre bedriftene hadde sett disse listene eller hørt om dem og ettersom undersøkelsen ikke omfattet NAV har oppgaven dessverre ingen forklaring på hva disse listene innebærer.⁴ Likevel kan dette peke til et forsøk på arbeidsformidling fra NAVs side, men ettersom kun en av bedriftene i undersøkelsen hadde informasjon om dette er det vanskelig å si noe om omfanget av denne praksisen.

Konklusjonen man kan trekke fra dette er at NAV Sandefjord ikke jobber direkte med arbeidsformidling, men at dette er en oppgave der de kjøper inn tjenester fra tiltaksleverandører og andre samarbeidspartnere. Det er derfor tydelig å se at NAV Sandefjord ikke jobber som et aktivt rekrutteringsverktøy for bedriftene denne oppgaven omhandler, men heller kjøper inn disse oppgavene fra andre aktører. Arbeidsgiverne i denne undersøkelsen opplevde, i tillegg til henvendelser fra tiltaksleverandørene NAV bruker, henvendelser om utplassering av brukere direkte fra NAV. Denne type henvendelser hadde økt kraftig de siste 3 årene, noe som kan være et tegn på en økning i antall kandidater som trenger arbeidstrening eller en økende interesse fra NAVs side om og gjøre denne formidlingen på egenhånd.

Uansett hvilke grunnlag denne utviklingen har kan man se at bruken av arbeidstrening som tiltak ser ut til å øke. Kan det å formidle kandidater til arbeidstrening være en vei mot å få flere i arbeid og er dette egentlig arbeidsformidling?

⁴ I delrapport 2 fra prosjektet mellom NAV og HIVE refererer informanter fra NAV om bruken av disse listene, men på bakgrunn av denne oppgavens undersøkelse blir bruken av disse irrelevant, ettersom ingen av informantene hadde noen erfaring med bruken av disse.

4.2.2. Arbeidstrening som inngangsport

Arbeidstrening og praksis i bedrifter har to konkrete bruksområder i NAV systemet, målgruppen for denne formen for tiltak er brukere som står på utsiden av arbeidslivet og ikke klarer å komme seg tilbake igjen på egenhånd.

- Det første bruksområdet handler om en introduksjon/re-introduksjon til arbeidslivet for brukere med ingen eller lite erfaring på arbeidsmarkedet, det er et lavterskeltilbud med mål om rehabilitering og inkludering i samfunnet. Kandidatene er ofte langtidsbrukere av systemet, personer med psykiske problemer eller funksjonshemninger, tidligere rusavhengige eller personer som har vært innsatt i fengsel. *(Arbeidsdepartementet, 2012)*
- Det andre bruksområdet handler om en avklaring av brukerens arbeidsevne og brukes ofte som en metode for å avklare om brukeren er arbeidsufør eller ikke. I disse situasjonene er det langtidssykemeldte eller brukere på arbeidsavklaringspenger som er målgruppen. *(Arbeidsdepartementet, 2012)*

Etter undersøkelsen å dømme er det en økning i antall henvendelser om arbeidstrening i bedrift i Sandefjord området. På bakgrunn av de levekårsproblemene delrapport 1 av forskningsprosjektet mellom NAV og HIVE påpeker er det ikke utenkelig at flere brukere har behov for slike type tiltak, men det kan også være en utvikling som har bakgrunn i en utvidet bruk av arbeidstrening fra NAVs side. I sammenheng med de økende kravene NAV setter til søkere av sosialhjelp er begrepet arbeidstrening under endring, de brukerne mellom 18 – 25 år som nå søker sosialhjelp blir sendt til en tiltaksleverandør for avklaring. Målet er å luke ut de søkerne som "naver" ved å sette krav til søkerne om å arbeide for å kunne motta stønad. Konsekvensene av denne type tiltak vil bli presentert og diskutert mot slutten av kapitlet.

Denne formen for krav vil føre til en økning i antall individer som vil ha behov for arbeidstrening/aktivisering i bedrift, men vil det være med på å senke ledigheten, fungere arbeidstrening som en inngangsport til arbeidslivet?

Ettersom mange av bedriftene i undersøkelsen hadde opplevd å bli kontaktet av NAV eller tiltaksleverandører i forhold til arbeidstrening hadde disse naturligvis også ulike oppfattelser av tiltaket. Opplevelsene er farget av de individene de har hatt i praksis, men også av oppfølgingen og henvendelsene fra NAV eller tiltaksleverandøren.

Mange av bedriftene opplevde å bli solgt det å ha individer i arbeidstrening som et alternativ til vikarbyråer, ekstra arbeidskraft uten de ekstra kostnadene som følger det å ansette flere. En slik tilnærming til arbeidstrening er en motsetning til hva arbeidstrening er ment å være. Dette fører til en del frustrasjon hos arbeidsgiverne;

“En del av de som jobber der (på NAV) begynner faktisk og forstå en arbeidsgivers problemer, mens en del av de som jobber der gjør faktisk ikke det. De har vanskeligheter med å se det, de sier “jammen du får jo gratis arbeidskraft”, men så lenge de kommer innenfor dørene hos meg, så er de en av mine ansatte og jeg må ta like mye hensyn til de som de jeg har fast ansatt.”

Det var altså en utbredt oppfatning blant arbeidsgiverne at det innebærer en del merarbeid å ha noen i arbeidstrening, samtidig var det i mange tilfeller en mangel på oppfølging fra NAV eller tiltaksleverandørens side. På bakgrunn av tilstanden på arbeidsmarkedet i Sandefjord opplevde flere av bedriftene manglene kapasitet til å kunne ta på seg en slik oppgave;

“... ofte er det for eksempel noen som ønsker å prøve seg på ett lager eller lignende. Men det har ofte vært litt vanskelig, altså bemanninga er jo skjært ned til beinet og du skal ha litt ekstra kapasitet, men vi gjør det der vi har kapasitet.”

Alle som hadde erfaring fra dette så på oppgaven som samfunnsnyttig og uttrykte et ønske om å kunne bidra med det de hadde mulighet til. Det å ha individer på arbeidstrening er både økonomisk gunstig for bedriften, samtidig som det skal gi individet relevant erfaring og øke ansettbarheten deres. I tillegg er det attraktivt for NAV å bruke dette verktøyet ved at individet da er på et konkret tiltak, ikke kun ledig. Vi kan ut i fra dette si at bedriftene opplever en økning i bruk av slike tiltak, spørsmålet blir da om det fører til faste ansettelser for brukerne.

Blant bedriftene i undersøkelsen hadde 9 av 10 hatt en eller flere personer i arbeidstrening via NAV eller tiltaksleverandører. Hos 7 av disse 9 hadde en eller flere av kandidatene blitt gitt tilbud om fast stilling etter den fastsatte perioden. De som ikke hadde fått tilbud om ansettelse hadde fått papirer og attester på gjennomføringen av praksisen og stod derfor sterkere stilt enn tidligere i søken etter fast jobb.

Ut ifra denne gruppen arbeidsgivere vil det derfor være aktuelt å si at arbeidstrening er et effektivt verktøy for å gi de som står utenfor en mulighet for inkludering på arbeidsmarkedet og derfor også høyere ansettbarhet.

Arbeidstrening gir arbeidsgiver de samme fordelene som vikarbyråene gir, det vil si en prøvetid for å se nytteverdien individet vil gi til bedriften, uten en forpliktelse om et langt ansettelsesforhold. Det er denne likheten tiltaksleverandørene bruker for å få innpass hos bedriftene, i tillegg til de samfunnsnyttige aspektene arbeidstrening har for bedriften som gir god reklame i lokalsamfunnet. Mange av bedriftene i undersøkelsen brukte vikarbyråer nettopp på grunnlag av å prøve de ansatte ut, før man tilbudte disse faste stillinger;

“... så man ikke ansetter noen, å finner man ut etter hvert at det her var jo veldig dumt. Da har man et problem, det er jo ikke så lett å bli kvitt noen igjen.”

“Vi bruker “try and hire”. Vi forteller (vikarbyråene) rett og slett hva behovet vårt er og type oppgaver vi trenger folk til og også hva slags type mennesker vi er på jakt etter. Men nå kjenner de oss godt så de vet hva slags type mennesker vi er på jakt etter og skal ha. Det er rett og slett for å få inn aktuelle kandidater på intervju og ansetter dem som vikar først for å se om de liker å leke med oss og om vi liker å leke med dem.”

Denne formen for rekruttering av arbeidskraft ser ut til å være vanlig blant de utvalgte bedriftene i Sandefjord, men kan arbeidstrening være et alternativ til vikarbyråene. Til tross for at arbeidstrening er et lavterskeltilbud for spesielt utsatte brukere, opplever arbeidsgivere at tiltaksleverandører markedsfører tiltaket som et godt alternativ til vikarbyråene. I forhold til rammen for slike tiltak er denne markedsføringen bekymringsverdig, kandidater i arbeidstrening skal ikke regnes som en ordinær ansatt og skal derfor ikke kunne sees på som en erstatning for ordinær arbeidskraft. Dette er både for å sikre at tiltaket ikke går på bekostning av arbeidsplasser, samtidig som det skal gi individet på tiltak en “myk” introduksjon til arbeidet.

Dessverre finnes det alltid de som utnytter systemet, bruken av midlertidig engasjement og vikariater er økende og det er kø for å komme med på arbeidstrenings tiltak hos NAV. Så hvilke konsekvenser kan det å være i arbeidstrening eller å bruke vikarbyråene som inngangsport til arbeidsmarkedet ha for arbeiderens ansettbarhet?

4.2.3. Effekten av arbeidstrening vs. vikararbeid

Vikar og bemanningsbyråene har i dag en funksjon som mellomledd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, de letter den prosessen det er å finne rett person til rett stilling, både på vegne av arbeidsgiver og arbeidstaker. De skal minske risikoen som medfølger nyansettelser for arbeidsgiverne ved å la disse prøve ut kandidater og de skal gi arbeidserfaring til arbeidstakeren, samt hjelpe disse å skape et større nettverk på arbeidsmarkedet. *(Simonsen, 2012)*

Den høye bruken av vikar og bemanningsbyråer blant bedriftene i undersøkelsen kan ha en sammenheng med den type næringer undersøkelsen fokuserte på. Hvorvidt bruken av disse verktøyene er like utbredt i andre næringer, kan man på bakgrunn av denne undersøkelsen ikke si noe om. Mens hvorvidt effekten av denne ansettelsesmetoden er fordelaktig for bedriftene kan man, på bakgrunn av de teoretiske betraktningene i kapittel 2, si at det er. Som en av bedriftene påpekte kommer dette ann på samarbeidet mellom bedriften og vikarbyrået. De økonomiske kostnadene ved å bruke en tredjepart under rekrutteringsprosessen er høy, men fordelene en slik rekrutteringsmetode gir, ser ut til å trumfe disse for flere av bedriftene.

Så hva med de som søker arbeid? Er denne metoden for rekruttering fordelaktig for de som står utenfor arbeidsmarkedet. Ettersom oppgaven fokuserer på den gruppen ledige som "naver" er det spesielt interessant å se på fordeler eller ulemper ved å jobbe for vikarbyråer for unge uten fullført videregående. Denne gruppen har, som tidligere undersøkelser viser, spesielt store problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet. Konsekvensene av det lave utdanningsnivået og perioder med ledighet over lengere tid viser seg å gi denne gruppen høyere sannsynlighet for å ende delvis eller helt utenfor arbeidsmarkedet senere i livet. Disse individene har derfor en høyere sannsynlighet for marginalisering på arbeidsmarkedet og kan, som konsekvens av dette, ende opp med en lavere livskvalitet enn majoriteten. *(Grøgaard, 2006)*

Å komme i arbeid raskt er derfor viktig for å unngå lange ledighetsperioder og hull i CV-en, for de som sliter med å skaffe seg jobb på egenhånd er vikarbyråene et mulig alternativ. Et annet alternativ som vi har sett på tidligere er arbeidsmarkedstiltak levert av NAV. Hovedsakelig er det her snakk om arbeidstrening, men ettersom dette er et lavterskeltilbud for individer med mer omfattende levekårsproblematikk, er det en

naturlig logikk i å bruke vikarbyråene for å hjelpe de brukerne som ikke har behov for så mye oppfølging. Vi har allerede sett at NAV Sandefjord samarbeider med arbeidsgiverne ved å sende aktuelle kandidater til det vikarbyrået bedriften har avtaler med, samtidig viser det seg at det å henvise brukerne av NAV til vikarbyråer er vanlig praksis i mange kommuner, inkludert Sandefjord. Hva så med arbeidstakerne, de som jobber for vikarbyråene, hvilke effekter kan et slikt arbeidsforhold gi på individets ansettbarhet senere i livet?

Tidligere forskning på vikararbeid viser til at målet til de som bruker vikarbyråer for å finne arbeid, er å få fast jobb. De som jobber via et vikarbyrå gjør det fordi de slet med å finne jobb på egenhånd, eller fordi de ønsket å komme i arbeid raskt. (*Simonsen, 2012*) Vikarbyråene møter i de fleste tilfeller forventningene til brukerne, det vil si de fleste kandidatene får tilgang på midlertidige stillinger raskt. Hvorvidt dette ender i fast ansettelse er avhengig av både individet og bedriften, det vil si at vikarbyråene ikke kan gi arbeidstakerne noen garanti om fast stilling. Det de kan er å gi arbeidstakerne tilgang på den type stillinger som passer best for dem, samtidig som de får relevant arbeidserfaring som skal gi en høyere ansettbarhet i fremtiden.

I en undersøkelse gjort av Simonsen (*2012*) skulle man se på veiene til jobb for ungdommer uten fullført videregående skole, et av målene med undersøkelsen var å se om vikarbyråene kunne lette overgangen der mange ufaglærte stoppet opp. Undersøkelsen ser på hvilken effekt på individets sjanse til å bli sysselsatt, det å arbeide via vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak gir, mens tiltaket eller vikariatet pågår og etter det er avsluttet⁵. Simonsen (*2012*) fant at mens vikariatet pågikk hadde det ingen effekt på individets sjanse for å bli sysselsatt, mens etter vikariatet var avsluttet økte individets sjanser for å få ordinært arbeid med 34 %. Som en motsetning påpeker hun at tiltak som arbeidsmarkedstiltak ikke så ut til å gi noen effekt i form av høyere sannsynlighet for ordinær sysselsetting, hverken mens tiltaket er pågående eller etter det er avsluttet. (*Simonsen, 2012*) Vi kan derfor se en positiv effekt for individets ansettbarhet ved å bruke vikarbyråer som en inngangsport til arbeidsmarkedet. Vikarbyråene ser derfor ut til å være gode samarbeidspartnere for NAV Sandefjord for å senke den høye ledigheten i kommunen. En slik rekrutteringsform kan gi en effekt der

⁵ Undersøkelsen er bygget på registerdata over all ungdom som startet videregående opplæring fra 1996-2000 og ikke fullfører i løpet av 5 år (*dropouts*) og følger disse og deres tilknytning til arbeidsmarkedet videre frem til 2007. (*Simonsen, 2012*)

man frigir ressurser hos NAV kontorene (økonomisk og arbeidsmengde), samtidig som nyansettelser vil være mindre risikofylt for bedriftene og øke sjansene for ordinær sysselsetting for de ledige.

Bruken av vikarbyråer kan derfor sees på som en "vinn, vinn" situasjon for NAV, arbeidsmarkedet og de ledige. Denne formen for arbeidsformidling ser derfor ut til å være et godt supplement til de arbeidsrettede tiltakene NAV kan tilby, men noen ulemper er det også ved å promotere en økt bruk av midlertidige vikariater og engasjement. I mange næringer er denne praksisen spesielt utbredt, vi har sett at media trekker frem helse- og omsorgsnæringen som et eksempel på dette, men her mest i forhold til problemene de ansatte har med å få full stilling. De negative effektene ved slike vikariater eller midlertidige engasjement rammer arbeidstakeren.

I en velferdsstat der lønnsnivå og generelle kostnader bygger på en to-inntekts husstand, kan det og ikke få en fast ansettelse være skadelig for husholdningens økonomi. Dette både i forholdt til muligheter for å skaffe fast bopel og en gjennomsnitts levestandard, men også for individets psykiske helse. Studier viser til en tendens der man ser på arbeid som en plikt i store velferdsstater, det og ikke få innpass til å kunne bidra, i tillegg til de økonomiske komplikasjonene slik midlertidige arbeidsforhold skaper, kan slå negativt ut på humør og generell psykisk helsetilstand. (Esser, 2012)

Disse konsekvensene er satt på spissen, selv om det i noen næringer har blitt kritisert for måten de bruker midlertidig engasjement på, er ikke dette noe man med sikkerhet kan si vil skje. De fleste av bedriftene opplyste om gode rutiner i forhold til vikarbruk, der man hadde en fastsatt periode med vikariat. En periode som enten resulterte i fast ansettelse av personen eller en avslutning av engasjementet, men man kan fremdeles lure på om dette er en rutine som blir fulgt i alle tilfeller.

I Simonsens (2012)undersøkelse konkluderes det med å påpeke at vikarbyråer kan være et godt supplement til de ordinære arbeidsrettede tiltakene NAV kan gi, ettersom et slikt vikariat økte individets ansettbarhet i fremtiden. Samtidig viser undersøkelsen frem effektene av de andre arbeidsrettede tiltakene NAV tilbyr, (Simonsen, 2012)disse skal nå kort oppsummeres med størst fokus på arbeidstrening, ettersom arbeidstrening var den formen form tiltak de fleste bedriftene hadde erfaring med.

De tiltakene som sammenlignes med vikarbyråene i undersøkelsen er; kvalifiseringsprogram, lønnstiltak og arbeidstrening. Konklusjonen er at arbeidstrening er det minst effektive av disse i forhold til å øke brukernes sjans for sysselsetting i ordinært arbeid senere, (*Simonsen, 2012*) til tross for dette er det det mest brukte tiltaket av de tre. Bakgrunnen for dette kan være økonomiske og tilgjengelighetsbaserte, for eksempel er kompetansekurs tjenester NAV kjøper fra private aktører, derfor vil tilgjengeligheten av slike tjenester variere fra kommune til kommune.

I forhold til arbeidstrening er dette det vanligste av de arbeidsrettede tiltakene NAV tilbyr, i Sandefjord er denne tjenesten kjøpt inn og drevet av tiltaksleverandører. Simonsens undersøkelse viste til en negativ effekt på kandidatens ansettbarhet under tiltakets pågang og ingen effekt etter avsluttet tiltak. (*Simonsen, 2012*) Det vil si at individer på arbeidstrening ikke øker sin ansettbarhet ved å delta på tiltaket og under tiltakets løp reduseres deres sjans for ordinær ansettelse i bedrift. Den negative effekten mens tiltaket foregår er ikke overaskende. Ettersom individet er i et ansettelsesforhold som oppleves som gratis for arbeidsgiver er det usannsynlig at man ønsker å tilby brukeren en ordinær stilling som bedriften selv må betale for. Det at man ikke finner noen effekt etter avsluttet tiltak er problematisk ettersom dette tiltaket særlig prioriterer unge i køen for å komme på slike tiltak.

Ettersom effekten er lik null eller negativ kan det tenkes at målet ikke er å øke kandidatenes sjanser på arbeidsmarkedet, men å sette krav til brukerne om aktivisering. Simonsen (*2012*) påpeker at målene med arbeidstrening ikke kun er ordinær jobb, men å forbygge kriminalitet og forhindre utstøtning og marginalisering. (*Simonsen, 2012*)

Den høye ledigheten i Sandefjord, kombinert med et vanskelig arbeidsmarked, skaper et klima der bruken av vikarbyråer for å komme inn på arbeidsmarkedet kan være en aktuell metode for å skaffe seg jobb for ungdom uten fullført videregående. Denne løsningen er spesielt gunstig ettersom så mange av bedriftene aktivt benytter seg av denne rekrutteringskanalen når de søker ny arbeidskraft. Vi vet at NAV er klar over denne situasjonen, ettersom flere av bedriftene i undersøkelsen har bedt NAV henvise aktuell kandidater til vikarbyråene. Likevel er det mange som står utenfor arbeidslivet i Sandefjord. Er dette et tegn på umotiverte ungdom og naving, eller et symptom av arbeidsmarkedstilstanden? Hva mener arbeidsgiverne, er det mange som "naver" i Sandefjord?

4.2.4. Er det "naving" i Sandefjord?

Så mange som 7 av 9 bedrifter mente det var tendenser til "naving" i Sandefjord, en av bedriftene valgte ikke å svare på dette, ettersom man mente det ikke var belegg for å kunne si ja eller nei. Selv om majoriteten av bedriftene svarte ja på spørsmålet om naving var et reelt fenomen i Sandefjord, var de usikre på om dette skyltes egne valg og noen hadde en oppfatning av fenomenet som en nødvendighet for ungdom, ikke et valg:

"Jeg har hørt masse om naving og jeg tenker vel at i Sandefjord så har man veldig mange ungdommer, spesielt de som detter ut av skolen, de har jo ikke noe annet valg, hvis ikke de prøver å finne seg en jobb da."

I forhold til statistikken som er presentert i første del av dette kapittelet kan det "å prøve å finne seg jobb" være vanskelig for mange av de ungdommene i den kategorien som det her er snakk om. Arbeidsgiverne uttrykte også en oppfattelse av arbeidsmarkedet som spesielt vanskelig for de uten relevant erfaring eller utdanning. Selv om begrepet naving ble forklart, på bakgrunn av den definisjonen vi ser i media og denne oppgaven, var noen av bedriftene altså usikre på om "navingen" var selvvalgt.

I forhold til oppgavens problemstilling er det interessant å påpeke bedriftenes oppfatning av hva "naving" er, ettersom det er holdningene begrepet skaper, ikke fenomenet i seg selv som står i fokus. Oppfatningen av begrepets betydelse som kom frem i denne oppgaven har jeg valgt å dele inn i 3 kategorier:

Tabell 4: Oppfattelse av begrepets betydning, blant de 9 bedriftene som uttalte seg om "naving" i Sandefjord.

1	De som mente begrepet viste til et faktisk fenomen der ungdommer sluttet på skolen for å leve på NAV.	5/9
2	De som mente begrepet var et motebegrep uten forankring i virkeligheten.	2/9
3	De som mente begrepet viste til et faktisk fenomen, men at ungdommene ikke valgte å leve på NAV, de måtte.	2/9

De forkunnskapene bedriftene hadde om begrepet naving var, som man ser ut ifra tabellen, ikke så langt fra den definisjonen oppgaven har. Selv om det var litt variasjoner rundt hvorvidt de mente det var et faktisk fenomen, eller kun et motebegrep, hadde 7 av 9 den samme forståelsen av begrepet som oppgavens definisjon.

Ut ifra undersøkelsen kan vi se at det er en utbredt oppfatning, blant de arbeidsgiverne som deltok i undersøkelsen, om at det finnes "naving" i Sandefjordsregionen selv om statistikken ikke kunne bekrefte eller avkrefte denne oppfatningen. Ettersom denne oppfattelsen ikke er basert på faktiske forhold kan denne oppfattelsen komme av medias dekning av velferdsdebatten eller eventuelt Sandefjordspolitiske grep for å forebygge "naving". Uansett er det i forhold til oppgavens problemstilling spesielt interessant å se hvordan oppfattelsen har påvirket bedriftenes forhold til rekruttering og samarbeid med NAV.

Derfor blir spørsmålet om bedriftene mener denne tendensen er problematisk er det risikofylt og ansette en tidligere naver, eller er dette helt uproblematisk for bedriften? Ved å se på bedriftenes holdninger til å ansette tidligere langtidsledige og hvilke ledighetsgrunnlag de ser på som mest risikofylt for bedriften, skal vi se på konsekvensene av å nave for individets ansettbarhet.

4.2.5. Frykten for "naverne"

For å se på hvilke konsekvenser det å nave kan ha for individets ansettbarhet, ble arbeidsgiverne i undersøkelsen spurt om de mente lengere ledighetsperioder var negativt for individets mulighet for å bli ansatt i deres bedrift. 2 av bedriftene opplyste at hvis de så uforklart ledighet eller hull i CV-en var dette så negativt at denne kandidaten antageligvis ikke ble tatt inn på intervju. Mens for 8 av de 10 bedriftene som deltok i undersøkelsen, var grunnlaget for ledigheten viktigere enn ledigheten i seg selv.

"Vi prøver som sagt å finne personen uavhengig av hvor de har vært og hva de har gjort. Så vi forsøker å se forbi det, det kan være tilfeldigheter som gjør at noen har vært utenfor arbeidslivet."

I denne forbindelse var spørsmålet om hvilke ledighetsgrunnlag bedriftene så på som de mest negative for individets mulighet til å få ansettelse i deres bedrift viktig. Ettersom majoriteten av bedriftene uttrykte at de undersøkte grunnlaget for ledigheten i stedet for å avvise søkeren umiddelbart. Under intervjuet ble det snakket litt rundt hvert av de ledighetsgrunnlagene intervjuguiden hadde som alternativer, i tillegg til å snakke om det bedriften mente var mest negativt i forhold til deres bedrift.

De ledighetsgrunnlagene som presenteres her er derfor de ledighetsgrunnlagene som bedriftene opplyste var mest negativ for søkerens mulighet til ansettelse:

Psykisk sykdom – 4 av de 10 bedriftene som var med i undersøkelsen opplyste at psykisk sykdom ville vært det ledighetsgrunnlaget som var mest negativt for individets mulighet til ansettelse i deres bedrift. Når det gjelder psykisk sykdom finnes det mange vern for individet og for bedriften som skal gi et sikrer arbeidsforhold, men som en av bedriftene påpekte så er dette også taushetsbelagt;

“I forhold til psykisk helse er det et felt som er taushetsbelagt, så der er det opp til hvor åpen personen ønsker å være selv. Så den er jo litt ullen og forholde seg til, så hvis man ikke er åpen om det og velger å ansette personen så kan man møte på utfordringer man ikke ville møtt på hvis man hadde vært åpen rundt det.”

Det var ikke overraskende at psykisk sykdom var på topp blant ledighetsgrunnlagene, i litteratur som omhandler marginalisert ungdom ser vi en tendens til en utstøtingsmekanisme som spesielt rammer de med dårligere psykiskhelses tilknytning til arbeidsmarkedet. (Jensen & Hedum, 2007)

Navning – 4 av de 10 bedriftene som var med i undersøkelsen opplyste at navning ville vært det ledighetsgrunnlaget som var mest negativt for individets mulighet for ansettelse i deres bedrift. Dette kommer nok av den manglende forklaringen på ledighet navning kan gi. Det er ikke sannsynlig at en arbeidssøker vil opplyse arbeidsgiver om at han/hun har navet de siste 10 månedene og at det er derfor de er ledige. Man kan tenke seg at de ville oppgitt et annet grunnlag for ledigheten, hadde de blitt spurt, eller ikke hatt noen forklaring i det hele tatt. Dette kan skape en usikkerhet hos arbeidsgiver og skaper problemer i forhold til deres muligheter om full informasjon.

“... navning det er jo mest negativt da, hvis det er sånn at de har gått lenge uten å kunne forklare hvorfor liksom.”

“I og med at vi har mye fokus på vilje er det, altså det jeg legger i begrepet navning er å ta seg et friår å få det offentlige til å betale for seg, det er jo helt klart negativt ”

Ettersom “navning” er en selvvalgt handling i motsetning til for eksempel psykisk sykdom finnes det ingen vern for individet som kan sikre deres muligheter til å delta på arbeidsmarkedet. Det vil si at å nave kan skape store konsekvenser for individets

levekår og livssituasjon senere i livet. Bruken av tiltak som arbeidstrening og det å sette krav til brukerne er derfor viktige virkemidler for å unngå "unødvendig" lediggang. Det å ha aktiviseringskrav til mottakere av sosialstønad mellom 18 og 25 år kan kanskje stoppe en del av de som tenker at de skulle have et år. Ved å få disse ut i ordinært arbeid kan man gi dem bedre forutsetninger for å bli inkludert på arbeidsmarkedet i fremtiden.

Fysisk sykdom – 2 av de 10 bedriftene som var med i undersøkelsen opplyste at fysisk sykdom ville vært det ledighetsgrunnet som var mest negativt for individets mulighet til ansettelse i deres bedrift. Dette var bedrifter der tungt fysisk arbeid var hovedoppgavene.

"... altså det kan slå i negativ retning hvis det er fysisk for det er ganske mye fysisk jobbing her, så altså hvis man har en søker som ikke kan gjøre jobben fullt ut, så vil jo det kunne trekke ned."

I sum kan vi se at ledighet som ikke har en forklaring, eller i forhold til psykisk sykdom der forklaringen for ledighet kan være litt diffus, er det ledighetsgrunnet arbeidsgiverne mener er mest negativt i forhold til individets mulighet for ansettelse i deres bedrift. I forhold til Sandefjords vanskelige arbeidsmarked, spesielt på de stillingene med lite krav til utdanning, vil dette si at det å have antageligvis har en negativ effekt på individets ansettbarhet hos de bedriftene undersøkelsen har inkludert.

Vi kan se at bedriftenes bruk av rekrutteringsverktøy i stor grad gir dem mulighet til å "prøve ut" potensielle arbeidere for å finne den rette. Bruken av denne formen for rekruttering kan gi muligheter til individer med lav ansettbarhet på papiret. I tillegg kan den høye bruken av vikarbyråer som hoved rekrutteringskanal blant bedriftene gi en positiv effekt for individets ansettbarhet i form av arbeidsmarkedserfaring (Simonsen, 2012). Det å formidle brukere til vikarbyråene kan derfor være et godt alternativ for NAV når det gjelder deres oppgaver om arbeidsformidling. Bedriftene i undersøkelsen ga ikke uttrykk for at NAV var en aktuell rekrutteringskanal for dem, de hadde heller ikke en opplevelse av at NAV ønsket å drive med arbeidsformidling utover arbeidstrening, en oppgave som de i dag kjøper inn av flere ulike tiltaksleverandører. På bakgrunn av disse uttalelsene er det derfor aktuelt å tenke at en økt bruk av vikarbyråene som støttespiller i oppgaven om arbeidsformidling vil være gunstig. Både for brukerens muligheter, aktivisering og senere ansettbarhet.

Dette vil også frigjøre ressurser innenfor NAV slik at de selv kan jobbe mer aktivt med de brukerne som har behov for en tettere oppfølging.

Hvis bruken av vikarbyråer i rekrutteringsprosessen fortsetter å være en aktuell måte for bedriftene å skaffe arbeidskraft på, vil en formalisering av videreformidlingen av brukere til vikarbyråene være en god metode for NAV å drive arbeidsformidling på.

4.2.6. Hva sier begrepet "naving" om NAV

Bruken av begrepet naving i media kan si oss noe om hva slags holdninger til velferdsstaten samfunnet har i dag, men har det påvirket arbeidsgiverne negativt i forhold til samarbeidet de har med NAV? 9 av de 10 bedriftene som deltok i undersøkelsen mente bruken av begrepet naving i media ikke endret deres syn på NAV som institusjon. De fleste mente også at medias fremstilling ikke gjenspeilet den oppfatningen de selv hadde av NAV. For den bedriften som mente begrepet hadde gitt dem en endret oppfatning av NAV, viste det seg å være personlig opplevelser som var bakgrunnen for denne endrede oppfattelsen:

"De som kommer derfra nå, jeg må bruke mye energi for å løfte de menneskene ... de er jo bare plassert, for da fikk vi plassert ut et menneske. Og de sliter med humøret, jeg har jo det nå, noen som er vanskeligstilte og plundrer litt, og det de trenger er litt humør og tilrettelegging og ha det litt gøy i hverdagen."

På bakgrunn av dette mener jeg at det for denne gruppen ikke er aktuelt å si at medias dekning av debatten rundt naving kan være grunnlaget for en eventuelt endret mening om NAV, det ser heller ut til at det er personlig opplevelser som kan skape en holdningsendring til NAVs arbeid. De bedriftene som hadde gode opplevelser med samarbeid med NAV hadde en oppfatning av at NAV fikk ufortjent mye "pepper", til tross for at de så problemene bruken av begrepet naving i media kunne føre med seg:

"Ja jeg vil jo si at dette smitter litt over på dem, en slags bevissthet rundt hva de gjør, en litt ukritisk utbetaling av penger til folk som sier at dette gjør vi for å slippe, eller bare for å ha fri,... men de personlige erfaringene jeg har fra NAV er jo ikke sånn at jeg tror det er så ukritisk da, jeg tror jo det er mer en type motebegrep da, som nødvendigvis ikke har så veldig stor forankring i virkeligheten."

Hvorvidt bedriftene mente det var aktuelt å snakke om naving i Sandefjord eller ikke, så heller ikke ut til å påvirke NAV negativt i forhold til å være et aktuelt rekruteringsverktøy for arbeidsgiverne.

Tabell 5: Sammenhengen mellom oppfattelsen av naving som fenomen i Sandefjord og muligheter for å bruke NAV som rekruteringsverktøy i fremtiden.

Spørsmål		Lager og produksjon					Salg og service				
		1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5
Mener du det er aktuelt å snakke om naving i Sandefjords regionen	Ja	x	x			x	x	x	x	x	
	Nei			x							x
Er det aktuelt for bedriften å bruke Nav som rekruteringsverktøy i fremtiden?	Ja					x		x	x	x	
	Nei	x	x	x	x		x				x

Ut ifra tabell 5 ser vi at, blant de 7 bedriftene som mener naving er et reelt fenomen i Sandefjord er det 4 av disse som kunne tenke seg å rekruttere fra NAV i fremtiden. Det kan vise til at oppfattelsen av hvorvidt naving er et reelt fenomen ikke påvirker NAVs muligheter til å bli en aktuell rekruteringskanal i fremtiden. Vi ser også at av de 2 bedriftene som ikke mente naving var aktuelt å snakke om i Sandefjord, kunne ingen av disse tenke seg å rekruttere fra NAV i fremtiden, noe som kan forsterke gyldigheten til denne observasjonen. Det vil si at det ser ikke ut til at "naving" er bakgrunnen for at bedriftene ikke bruker NAV som et rekruteringsverktøy.

Tabell 6: Sammenhengen mellom foretrukket rekruteringsverktøy og fremtidig ønske om å bruke NAV som rekruteringsverktøy

Spørsmål		Lager og produksjon					Salg og service				
		1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5
Når bedriften søker etter nye arbeidstakere skjer det oftest via	1		x		x			x	x	x	
	2	x		x		x	x				x
Er det aktuelt for bedriften å bruke Nav som rekruteringsverktøy i fremtiden?	Ja					x		x	x	x	
	Nei	x	x	x	x		x				x

Første sp.m. – 1 = via nett eller avis og 2 = via vikarbyråer

Her er de bedriftene som oppga vikarbyråer som sin hoved rekruteringskanal uthevet, vi kan se at måten bedriften foretrekker å rekruttere på kan være en påvirkningsfaktor i forhold til hvorvidt de kunne tenke seg å rekruttere fra NAV i fremtiden. Av de 4 bedriftene som kunne tenke seg å rekruttere via NAV i fremtiden var det kun en av disse som brukte vikarbyråene som hoved rekruteringskanal. Dette vil si at av de 6 bedriften

som ikke så for seg å kunne bruke NAV som rekrutteringsverktøy i fremtiden var det 4 av disse som brukte vikarbyråene som hoved rekrutteringskanal. Ut ifra dette kan man se at valget av hoved rekrutteringskanal for bedriftene i dag kan se ut til å være en faktor, som påvirker i hvilken grad, de kan se for seg å bruke NAV i rekrutteringen i fremtiden. De som bruker vikarbyråene hyppig ser ut til å like denne formen for prøveansettelser. En av respondentene, som utelukkende brukte vikarbyråer i sin rekruttering, uttalte i forhold til spørsmålet om mulighetene for å bruke NAV som rekrutteringsverktøy;

“Nei det er ikke å anbefale, nei altså problemet er at da må jo vi ansette personen, tar man det via vikarbyråer så leier man i en periode og ser ann åssen personen er.”

Mens respondenter som tok seg av rekrutteringen på egenhånd, via annonsering på nett og i avisen, ikke så for seg å kunne bruke NAV som rekruttering i fremtiden sa;

“... hvis vi skal ha inn en gruppe med folk, så ville vi hatt det i går da kan vi ikke vente i 14 dager liksom.”

For bedrifter som bruker vikarbyråer ser det ut til å være “frykten” for å ansette noen fast, uten mulighet for prøvetid, som gjør at de ikke kunne tenke seg å rekruttere fra NAV i fremtiden. For de som tar seg av rekrutteringen på egenhånd er det mangel på effektivitet som ser ut til å være grunnlaget.

Ut ifra disse opplysningene kan vi si at begrepet naving ikke har hatt en direkte innvirkning på hva slags holdninger til NAV bedriftene i undersøkelsen har, heller ikke hvorvidt de ser på NAV som en aktuell fremtidig rekrutteringskanal. Det undersøkelsen derimot kan vise til er at frykten for naverne på ulike måter har påvirket hvilke rekrutteringskanaler bedriftene i dag bruker. Enten de har valgt “ å ta saken i egne hender ” eller om de velger kanaler der utprøving av arbeidskraften før fast ansettelse er mulig, kan disse valgene til dels forklares av en frykt for ansatte med negativ nytteverdi for bedriften. Det faktum at naving ser ut til å være et av de ledighetsgrunnlagene bedriftene ser på som mest negativt for individets sjanse for ansettelse i bedriften, kan vise til en holdning til naving som skader individene som naver mer enn det skader NAV som institusjon. Bedriftene ser derfor ut til å mene at det er brukeren som er syndebukken i velferdsdebatten, mens NAV er et uskyldig offer for utnyttelse. Kravene om aktivisering er nemlig sett på som en positiv utvikling blant alle bedriftene.

4.2.7. Oppsummering så langt

For å oppsummere de slutningene som kom fra oppgavens empiriske undersøkelse vil forskningsspørsmålene som undersøkelsen ønsket å besvare her bli presentert:

Hvilke rekrutteringskanaler benytter arbeidsgiverne i Sandefjord seg av og er NAV sett på som et aktuelt alternativ i rekrutteringsprosessen?

Undersøkelsen som ble gjennomført i forbindelse med oppgaven viser at blant de 10 bedriftene som ble inkludert opplyste 50 % av disse at de brukte vikar eller bemanningsbyråer som et hovedverktøy i rekrutteringsprosessen. Resterende 50 % opplyste at de la ut ledige stillinger på nett eller i avis for å rekruttere arbeidskraft. Undersøkelsen viste også til at denne fordelingen ikke var forklart av type næring eller størrelsen på bedriften. I tillegg er det et poeng at ingen av bedriftene brukte NAV som et rekrutteringsverktøy når det gjelder ordinære ansettelser, den eneste form for arbeidsformidling de opplevde fra NAV var forespørsler om å ha brukere i arbeidstrening eller en form for arbeidspraksis i bedriften.

I forhold til om NAV ble sett på som et rekrutteringsverktøy er det klart fra et teoretisk perspektiv at arbeidsformidling er en av de oppgavene NAV har, men bedriftene i undersøkelsen opplevde i liten grad kontakt med NAV på dette punktet. En bedrift nevner arbeidslister som NAV på et tidspunkt sendte ut til bedrifter med aktuelle kandidater, men ingen av de andre bedriftene i undersøkelsen ser ut til å ha sett disse listene. Noen bedrifter hadde også avtaler om at NAV sendte aktuelle kandidater til vikarbyråene, i stedet for å kontakte dem direkte, dette kan tyde på at NAV på et tidspunkt ønsket å drive en mer aktiv arbeidsformidling, men fikk en heller laber mottagelse fra bedriftene.

Kan det å formidle brukere til arbeidstrening være en inngangsport til å være et attraktivt rekrutteringsverktøy?

Alle bedriftene i undersøkelsen med unntak av 1 hadde erfaringer fra å ha stønadsmottakere i arbeidstrening. De uttalte seg positivt om NAV og tiltaksleverandører i forhold til hvordan dette samarbeidet ble gjennomført, selv om det til tider var lite oppfølging. Mange av bedriftene hadde også erfaringer med at en periode med arbeidstrening hadde ført til en ordinær ansettelse av personen.

Mange av bedriftene så derfor på det å ha personer i arbeidstrening som en aktuell rekrutteringskanal, ettersom arbeidstrening har mange av de samme fordelene som vikarbyråene har når det gjelder å teste ut en person før man ansetter denne.

Mener bedrifter i Sandefjordsregionen at det er mange som naver?

I forhold til selve handlingen å nave mente majoriteten av bedriftene at dette var et fenomen i Sandefjord, men de oppfattet begrepet litt forskjellig. En konsekvens av denne oppfattelsen er at 4 av de 10 arbeidsgiverne så på naving som det mest negative ledighetsgrunnet hos en arbeidssøker med "hull i CV-en".

Skaper bruken av begrepet naving i media en negativ effekt for samarbeidet mellom NAV og arbeidsgivere?

Ut ifra de bedriftene som var med i undersøkelsen ser det ikke ut til at bruken av begrepet naving i media har påvirket deres forhold til NAV. Bedrifter har jevnlig kontakt med NAV i henhold til mange oppgaver og det ser heller ut til at de opplevelsene de har i møte med NAV kan ha en negativ effekt på samarbeidet. Har de dårlige opplevelser i forhold til et samarbeid får dette en effekt på deres holdninger til NAV. Arbeidsgiverne uttrykte også en form for empati for saksbehandlerne i NAV, på grunn av deres store arbeidsmengde og kritikken de fikk i media.

Andre poenger som kom frem:

Den høye bruken av vikarbyråer som rekrutteringsverktøy var veldig overraskende, andre undersøkelser som ser på rekrutteringskanaler viser til en mye lavere bruk av denne metoden. Denne variasjonen kan muligens forklares av type næring som var inkludert i undersøkelsen, men det førte til at fokuset på bruken av vikarbyråene måtte bli større enn antatt. Fokus på likheter ved denne rekrutteringsmetoden og arbeidstrening er derfor inkludert, samtidig som poenger i forhold til effekten av disse metodene for individets ansettbarhet. Slutningen kan sies å bli at både arbeidstrening og formidling av brukere til vikarbyråene er meget aktuelle måter for NAV å gjennomføre de oppgavene de på papiret har, i forhold til arbeidsformidling. Til tross for at effektene av disse, på individets ansettbarhet, var ulike.

Videre skal vi se nærmere på de tiltakene Sandefjord har satt inn siden begrepet naving kom frem i media, mulige effekter av slike tiltak skal diskuteres i et samfunnsperspektiv.

4.3. Tiltak mot navning vs. tiltak mot ledighet

Det er stort fokus i Sandefjord på å få ned ledigheten, særlig fokus blir det derfor på den yngste gruppen ledige i kommunen. Forskning viser til at de som faller utenfor arbeidsmarkedet tidlig har vanskeligere for å komme inn i ordinært arbeid igjen og større sjans for å falle på utsiden av samfunnet som helhet enn majoriteten (*Simonsen, 2012*). Det å forebygge et tidlig frafall og å re-introdusere de unge som allerede har falt fra er derfor viktig for å unngå langtidsledighet og en fremtidig hovedinntekt basert på offentlige ytelser. Økt fokus på oppgaver som fokuserer på denne gruppen er derfor en naturlig respons til høye ledighets tall fra NAVs side, men i lys av medias bruk av begrepet navning kan vi spørre; er dette tiltak for å forebygge og senke ledigheten, eller er dette tiltak for å få slutt på navning, er disse egentlig en og samme sak?

I 2012 ble det gjennomført en omorganisering av NAV Sandefjord, i tillegg ble det opprettet en del nye tiltak som skulle gi bedre oppfølging og sette krav til de som søkte sosialstønad. Her følger en presentasjon av disse endringene på bakgrunn av beskrivelser fra delrapport 2 i prosjektet mellom NAV Sandefjord og HIVE:

- Omorganiseringen av NAV kontorets struktur

Våren 2012 ble det gjennomført en omorganisering av NAV Sandefjord, intensjonen var å være bedre rustet til å møte ungdom utenfor arbeidsmarkedet, dette resulterte i et eget Ungdomsteam. Ungdomsteamet er organisert under avdelingene som tar seg av oppfølgingen av korttidsbrukere, sammen med arbeidssenteret, tiltaksteamet og rekrutteringsteamet, på denne måten skal veien til aktivisering via tiltak eller sysselsetting være kort. (*Løyning & Arntzen, 2013b*)

- Tiltak på timen

Dette er et tiltak som er levert av en tiltaksleverandør, tiltaket har som hensikt å gi umiddelbar oppfølging til ungdom som søker sosialstønad. Det skal gis en vurdering av brukerens behov og settes krav til brukeren for at de skal kunne motta sosialhjelp. Tiltaket handler først og fremst om en kortsiktig utredning av brukeren, samtidig skal det gjøres avtaler om videre oppfølging der det er et krav om å følge denne planen for og motta innvilget støtte. (*Løyning & Arntzen, 2013b*)

- Arbeid Først

Er et kommunalt drevet prosjekt som har som mål å gi unge mottakere av sosialstønad arbeidsoppgaver i kommunen. Disse arbeidsoppgavene skal, på lik linje med arbeidstrening, gi brukerne aktivitet under oppfølging. Det stilles krav om oppmøte for å kunne motta den innvilgede støtten, men det skal ikke være ordinært arbeid eller gå på bekostning av andre ordinære stillinger. I følge delrapport 2 har dette prosjektet dessverre hatt en mangel på ansatte som kan følge opp brukeren har skapt problemer i forhold til hvilken form for arbeid man kan gi brukeren. (*Løyning & Arntzen, 2013b*)

Ut ifra disse endringene og nye tiltakene ser det ut til at man ønsker å gi ungdommen tettere oppfølging og sette krav til unge som søkte sosialhjelp. Tettere oppfølging av ungdommen som faller fra kan være motivert av å senke ledighet og raskere få ungdommen ut i ordinært arbeid. Mens det å sette krav til brukerne kan tenkes å ha motiver i forhold til å få slutt på unødig lediggang, som naving. Så hva var intensjonen fra NAV Sandefjord sin side?

I delrapport 2 for prosjektet mellom NAV Sandefjord og HIVE gis det en beskrivelse av de politiske forutsetningene for de tiltakene som ble satt inn. Kort oppsummert var det et krav om og få ned sosialbudsjettet i kommunen, ettersom dette var relativt høy og mulighetene for innsparinger var store. Sandefjord er en kommune med totalt sett dårlig økonomi, rammene for innsparingen var styrt av et prosjekt i Åmli kommune.

Åmli kommune var den kommunen i Norge med høyest trygdeutgifter og hadde mange brukere på sosialhjelp. Det ble derfor startet opp et prosjekt som gikk ut på å stille krav til mottakerne av sosialhjelp, i form av aktivitet. Prosjektet ble utformet slik at dersom sosialklientene motsatte seg aktivitetsplikt, i form av for eksempel vedhogging og snømåking, fikk de redusert utbetaling. Det finnes ingen rapporter fra prosjektet, men man kan se på kommunenes budsjett at ordningen har ført til at kommunens utgifter til sosialhjelp ble redusert med 70 prosent. (*Løyning & Arntzen, 2013b s.13*) Det finnes ingen mulighet for å se hva som skjedde med de tidligere mottakerne, spørsmålet er ble de flyttet til andre tiltak eller kom de i ordinært arbeid.

Prosjektet i Åmli var allerede avsluttet når begrepet naving ble introdusert i media. Vi ser fra resultatene prosjektet kan vise til at det er aktuelt å anta at naving slik vi definerer det i denne oppgaven var et problem i Åmli. Om denne selvvalgte lediggangen

skyldtes, manglende motivasjon, manglende arbeidsplasser eller "latskap" kan vi ikke si noe om, men effektene av prosjektet ser ut til å ha ført til at et høyt antall mottakere gikk bort fra stønaden og fant andre løsninger. Man kan si at motivasjonen og intensjonen med prosjektet i Sandefjord var styrt av politiske krav om innsparing, men ønsket om å følge Åmlimodellen viser til et ønske om å få ned den unødvendige lediggangen, med andre ord; navingen.

Det har vist seg at prosjektet *tiltak på timen* kan ha hatt en forebyggende effekt, mange ungdommer som kommer til *tiltak på timen* har stoppet opp der, for deretter å bli veiledet til andre løsninger i forhold til de problemene de har. Samtidig ser man en tendens til at mange ikke møte opp, disse finner muligens andre løsninger på egenhånd. (Løyning & Arntzen, 2013b) Tiltaket kan derfor tenkes å sile ut de ungdommene som er der for å nave, dette sparer NAV for penger og forhindrer en utbredelse av at holdningen til at sosialstønad er et "lett alternativ" til å jobbe.

Det trekkes i delrapport 2 frem ulike problemer ved "Sandefjordsmodellen". De politiske kravene ble beskrevet som urealistiske innenfor den tidsrammen som ble gitt, samt at en mangel på ressurser og planlegging av prosjektet *Arbeid Først* skapte problemer. (Løyning & Arntzen, 2013b) I forhold til denne oppgavens tema er ikke spørsmålet om prosjektene fungerer viktig, det er heller hvilke effekter slike tiltak og krav til mottakerne har på velferdsstatens legitimitet. Det å sette krav til brukerne av velferdssystemet er nytt, behovet for å gjøre dette kommer av en oppfattelse av at noen misbruker systemet. Konsekvensene som kommer av å sette slike krav, på bakgrunn av denne mistilliten, kan være store for velferdssamfunnet.

Ved å sette inn tiltak som skal forhindre naving gis det en oppfatning av at det er brukerne som er problemet med velferdsstaten, konsekvensene av denne oppfattelsen kan smitte over på de brukere som ikke misbruker systemet. Forskjellen mellom tiltak mot naving og tiltak mot høy ledighet er derfor viktig å poengtere. Tiltakene som har som mål å stoppe naving kan ha en negativ effekt på samfunnets oppfattelse av velferdsordninger og brukerne av disse, mens tiltak mot høy ledighet heller skaper en oppfatning av et vanskelig arbeidsmarked.

4.3.1. Mulige konsekvenser

Vi så at undersøkelsens respondenter hadde delte oppfatninger av betydningene av begrepet naving og at 7 av de 9 som ønsket å uttale seg om fenomenets aktualitet i Sandefjord mente naving var et reelt problem i Sandefjord, selv om to av bedriftene uttrykte at dette kunne være en konsekvens av det vanskelige arbeidsmarkedet i regionen. Denne oppfattelsen av at naving er et aktuelt fenomen i Sandefjord er til dels støttet opp av de uttalelsene fra tiltaksleverandørene og NAV ansatte som kommer frem i delrapport 2, (Løyning & Arntzen, 2013b) til tross for at ledighetsstatistikken ikke kan si noe konkret om dette. Selve oppfattelsen av begrepet naving som reelt og derfor problemet i forhold til den høye ledigheten, kan derfor være bakgrunnen for ønske om en Åmlimodell i Sandefjord.

Oppfattelsen av begrepet naving som et reelt problem har skapt en situasjon der man setter inn tiltak mot naving. Konsekvensene av disse tiltakene er at man kan gi samfunnet generelt en oppfattelse av at naving er et større problem enn det muligens er.

Figur 5: Et eksempel på et mulig negativ hendelsesforløp som kan følge tiltak mot naving.



Handlingsforløpet figuren viser til er et eksempel på den ytterste konsekvens av det å sette inn tiltak mot navning, som har basis i undersøkelsen til denne oppgaven og de teoretiske perspektivene fremstilt i kapittel 2. På bakgrunn av den undersøkelsen som ble gjort i forbindelse med oppgaven kan vi se at de eventuelle naverne kan få en negativ effekt på sin ansettbarhet som følge av navingen. Det er derfor ikke utenkelig at de som velger å nave vil ha større sjanse til å forbli i systemet enn en som er ledig som følge av mer "gyldige" forhold. Dette kan være med på å skape en effekt der man ser en større gruppe langtidsledige og derfor en økning i utgiftene og ressursene NAV bruker på disse.

For brukernes del kan man derfor argumentere for at denne formen for tiltak skaper en positiv effekt, ettersom navning handler om å ta seg fri kan trusselen om aktivitetsplikt føre til at færre velger å nave. Man kan faktisk argumentere for at aktivitetsplikten gjør det umulig å nave, noe som vil stoppe fenomenet helt og derfor stopper de potensielle brukerne fra å havne utenfor samfunnet og bli langtidsbrukere av systemet. Begrepet navning er med på å skape en holdning blant unge om at det er lett å få sosialstønad. Aktivitetsplikten virker derfor positivt i retning av å stoppe denne utviklingen, men et krav om aktivitetsplikt til de som søker sosialstønad innebærer en form for arbeidsformidling fra NAVs side.

I forhold til de uttalelsene denne gruppen arbeidsgivere kommer med kan det se ut som både arbeidstrening og videreformidling av brukere til vikarbyråer er aktuelle måter for NAV å få gjennomført de oppgavene de har i forhold til arbeidsformidling.

Aktivitetskravene krever derimot mer av NAV som institusjon, de eksemplene på aktivisering av mottakerne man ser blir trukket frem i media, samt de oppgavene *Arbeid Først* var ment å skaffe brukerne kan være; rydding av offentlig eiendom, snømåking eller rengjøring. Som Elstad (2013) påpeker er disse jobber i yrker som allerede har mange ansatte. Elstad går så langt som å kalle en slik ordning som arbeid for sosialstønad for en form for sosial dumping, ettersom man får inn en gruppe som gjør det samme arbeidet som ordinære ansatte, for mindre lønn enn den ordinære arbeideren. Intensjonen med aktiviseringen er å gi brukeren et sted å gå og en mening i hverdagen, det er derfor ikke snakk om ordinært arbeid. Aktiviseringen skal på lik linje med arbeidstrening ikke gå på bekostning av ordinære arbeidsplasser, men som vi ser med tiltak som arbeidstrening er muligheten for og utnytte en slik ordning tilstede.

Tiltaksleverandørene markedsfører seg, som undersøkelsen viste til, allerede som et gratis alternativ til vikarbyråene, veien kan derfor være kort til å markedsføre sosialhjelpsmottakerne som et alternativ til ordinær arbeidskraft.

Fra arbeidslivets side kan et mulig eksempel på dette være de kommunale oppdragene som *Arbeid Først* er ment å skaffe. De aktuelle jobbene for de som må delta på aktivitets tiltak er oppgaver som kommunene ofte leier inn eksterne aktører til, eksempelvis; rydding, flytting eller nedvasking. Det kan derfor tenkes at de mener de kan unngå de ekstra kostnadene det er å leie inn arbeidskraft til disse oppgavene, ved å bruke deltakerne på aktiviseringskrav til disse oppgavene. Ved et slikt hendelsesforløp vil aktivitetskravene gå på bekostning av ordinære arbeidsplasser samtidig som det er en form for sosial dumping. (*Elstad, 2013*)

Fra oppstarten av velferdsstaten har sosialhjelpens intensjon vært *hjelp til selvhjelp*, (*Seip, 1984*) stønadene skal gi brukere den økonomiske sikkerheten de trenger for å kunne komme seg på beina igjen. Sosialstønad er på en side universell, men på en annen side er den kun aktuell for en liten gruppe individer, de som ikke har opparbeidet seg grunnlag for andre former for stønad. (*Heløe, 2010*) Allmenhetens vilje til å bidra økonomisk, gjennom skatter, for å opprettholde denne formen for stønad er ikke nødvendigvis basert i allmenhetenes behov for et sikkerhetsnett, slik som andre velferdsordninger. Etersom majoriteten av allmenheten ikke kommer til å oppleve behovet for denne formen for økonomisk hjelp. Det å bidra til denne formen for stønad kan derfor for mange, sees på som en udiskuterbar del av velferdspakka. Noen opprettholder legitimiteten til bidragene på bakgrunn av plikt, mens andre føler dette som en form for veldedighet. Uansett kan det tenkes at det å misbruke denne ordningen skaper store reaksjoner blant allmenheten.

Gratispassasjergang er noe man, i følge Elster, må tolerere i et samfunn der man samhandler for å oppnå fellesgoder. (*Elster, 1989*) Har begrepet navning skapt en for sterk reaksjon for allmenheten, er navning en form for gratispassasjergang vi ikke kan tolerere? Misnøyen mot begrepet ser ikke ut til å minke, kan navning være med på å true oppslutningen rundt velferdsordningene og hvilke konsekvenser kan dette ha for velferdsstatens overlevbarhet?

4.3.2. Velferdsstatens overlevbarhet

Hvis vi ser tilbake på de truslene Elstad (2013) trekker frem som mulig skadelige for velferdsordningenes overlevbarhet er det tydelig at alle tre, i en form eller en annen, kan sies å ha kommet frem i media de siste 3 årene. Enten disse er en respons til mediedekningen av begrepet naving eller et resultat av et ønske om endring blant allmenheten, kan det sies å vise til et ønske om endring i velferdspolitikken.

Mistenkelligjøringen av de som mottar offentlige ytelser.

Denne tuslen kan direkte kobles til begrepet naving, ettersom naverne er selve manifestasjon av gratispassasjeren i velferdssystemet, har de åpnet øynene til allmenheten. Det ser ut til at bruken av begrepet naving i media har skapt et skifte i fokus når det gjelder velferdsdebatten generelt. Tidlig på 2010 tallet var NAV reformen fortsatt ny og media fokuserte på å få frem feil i systemene, det florerte av historier fra brukerne som følte seg oversett og kun en del av papir mølla. I dag er det et større fokus på brukerens mangel på arbeidsvilje. Begrepet naving kan se ut til å ha startet denne trenden og effektene ser ut til å smitte over på alle brukerne av NAV. Som tidligere nevnt; "de unge naver, de sykemeldte er friske nok til å jobbe og de uføre mangler arbeidsmoral". Dette viser til en overføring av de negative holdningene begrepet naving ser ut til å skape til andre brukere av velferdsordningene, det vil si en generell mistenkelighet mot alle mottakerne av offentlige ytelser. Dette gir en større oppslutning rundt å endre på velferdsordningene for å hindre muligheten for gratispassasjergang.

Erstatningen av de universelle ordningene, med behovsutprøvde ordninger.

De ny innførte ordningene i Sandefjord som *Tiltak på Timen* og *Arbeid Først* er eksempler på dette, i Elstads beskrivelse av denne trusselen sier hun at hvis ordningene ikke er universelle lenger kan man risikere at befolkningen ikke ønsker å være med på å finansiere ordningen lenger. (Elstad, 2013) Med andre ord vil en mangel på universalitet i ordningene være med på å skape en oppfattelse av at disse godene ikke er for alle, det er derfor en reel sjanse for at "alle" ikke ønsker å bidra til opprettholdelsen av disse godene. Hvis dette skjer med flere av godene og forsikringene kan dette gi en effekt der individer velger å melde seg ut av velferdssamfunnet og heller å investere i mer spesialiserte forsikringer som er rettet mot deres behov. (Elstad, 2013) Vi ser allerede at mange flere forsikringsselskaper tilbyr ulike former for uføreforsikring i dag enn

tidligere. Som en motsetning til dette kan vi, i forhold til oppgavens undersøkelse, påpeke av det virker som at mange av bedriftene ønsket at de ble satt krav til brukerne. En arbeidsgiver uttalte, i forbindelse med spørsmålet om naving:

“... hvis de bare går der, så burde det vært krav om at de må f.eks. ut å jobbe 5 dager i uka, skal du kunne få stønad må du faktisk kunne bidra litt, jeg mener det er sunt, det bare å gå hjemme da, altså det kan jo være mange plager men, jeg tror at hvis du vil komme deg ut (i arbeidslivet) så er det fint å kunne vise til at jeg har faktisk har vært et sted, selv om det ikke er min utdannelse, så gjorde jeg noe aktivt. ”

Denne uttalelsen kan vise til at ordninger som aktivitetskrav ikke nødvendigvis er negativt for velferdsstaten, fokuset i media har skapt en oppfattelse av en gruppe som ikke ønsker å bidra, det å sette krav om å bidra til denne gruppen kan muligens være med på å beholde legitimiteten til ordninger som sosialhjelp. Sosialhjelp er jo som nevnt ikke en allmenn stønad på lik linje med f.eks. sykelønn (Elstad, 2013) og hjelp til selvhjelp stempelet er fremdeles forbundet med ordningen, så når brukerne ikke “hjelper” seg selv, kan et slikt krav være med på å gi ordningen sin legitimitet tilbake. Faren blir heller hvis andre ordninger får samme behandling, selv om et aktivitetskrav til sykemeldte er usannsynlig, kan man se muligheter for liknende krav til for eksempel mottakere av arbeidsledighetstrygd eller dagpenger.

En misvisende fremstilling av hvordan det faktisk står til.

Som den første delen av dette kapittelet viser til er det vanskelig å si med sikkerhet om naving er et faktisk fenomen basert på tilgjengelige tall, Sandefjord har til tross for dette valgt å sette inn tiltak mot naving. Den høye ledigheten i kommunen kan jo teoretisk sett være et resultat av naving, men ut ifra tallene presentert her er det mer sannsynlig at ledigheten skyldes et tøft arbeidsmarked og opphopningen av levekårsproblematikk som delrapport 1 viser til (Løyning & Arntzen, 2013a). Tiltakene som er satt inn vil gi befolkningen en oppfattelse av at naving er problemet. Dette vil være med på å øke de negative holdningene begrepet skaper og derfor gi media større grunnlag for å fokusere på naverne. Medienes rolle i dette er viktig, overskrifter som provoserer er med på å selge aviser, men informasjonen leserne tar med seg fra disse er med på å skape et skjevt bilde av tilstanden i velferds Norge.

Både media og NAV Sandefjord kan sies å ha vært med på å gi en skjev fremstilling av "problemet" i Sandefjord. Bedriftenes holdning til naving, er nok til en hvis grad, et resultat av dette. Det ser derimot ikke ut til at NAVs samarbeid med arbeidsgiverne har blitt skadet av dette. Den gruppen det har gått ut over ser ut til å ha vært "naverne".

I forhold til disse truslene Elstad (2013) trekker frem ser det ut til at alle disse, til en hvis grad, er tilstede i Sandefjord. De som taper på dette er naturligvis brukerne i form av å bli; mistenkeliggjort av samfunnet som helhet, stilt krav til for å kunne motta de ytelsene som tidligere var universelle og en negativ effekt i forhold til deres egen ansettbarhet i fremtiden. Er velferdsordningene på vei bort fra ideene de ble bygget på om universalitet og høy omfordeling. Fra politisk hold er det å sette krav til brukerne noe man ønsker å se mer av, nå i sommer kom det frem at fra nyttår vil alle kommuner bli lovpålagt å innføre slike krav, (NTB, 2014) noe som til nå har vært valgfritt. I spørsmålet om velferdsstaten vil overleve en slik ny retning har denne oppgaven ingen svar og det ser ut til at å sette krav til "snylterne" gjør velferden mindre universell, men i tråd med Elsters uttalelser om forutsetninger for å oppnå felles goder (Elster, 1989) vil kanskje det å minimere antall gratispassasjerer være med på å sikre oppslutningen rundt de felles godene velferdsordningene ennå er.

4.3.3. Effekten av tiltakene oppsummert

De avsluttende poengene i oppgavens hoveddel skal her oppsummeres ved å svare på forskningsspørsmålene denne delen av oppgaven er bygget på.

Er prosjekter som Tiltak på Timen og Arbeid Først med på å luke ut de eventuelle naverne og hva slags konsekvenser kan slike tiltak ha?

Tiltakene er som nevnt bygget på "Åmlimodellen" og motivene for prosjektet var i hovedsak økonomiske, resultatene fra Åmli var derfor motiverende. Tiltakene er i hovedsak ment å gi kjappere oppfølging og aktivitetskrav til søkere av økonomisk sosialhjelp og på papiret vil slike tiltak være med på å luke ut naverne. Hvis ønsket er å motta stønad for å ha fri vil aktivitetskrav og oppmøteplikt stoppe de søkerne med andre alternativer, ettersom det de ønsker ikke lenger er mulig. Det er ennå for tidlig å vise til en målbar effekt, prosjektet er fremdeles i en oppstartsfasen, målbare resultater kan derfor ikke forventes på dette tidspunktet.

Oppgavens diskusjon trekker frem en rekke konsekvenser slike tiltak kan ha, men konsekvensene av tiltakene vil kanskje tenkes å være størst for de som ikke naver, der behovet er reelt vil det og ikke følge opp de kravene kommunene setter være katastrofalt. Ettersom det ikke finnes noen rapport for Åmli prosjektet har vi heller ingen svar på hva som skjedde med de brukerne som ikke lenger er mottakere av sosialstønad som følge av prosjektet. Er disse fortsatt brukere av NAV, men på andre tiltak eller er disse i ordinært arbeid eller en ytterste konsekvens; er de på utsiden av systemet?

Hvilke konsekvenser har det å sette krav til brukerne på velferdsordningenes universalitet og legitimitet?

På bakgrunn av teorien som ble presentert i kapittel to kan det være en mulighet for at denne formen for krav vil ha en effekt på velferdsstatens legitimitet i samfunnet.

De endringene som er utført og planlagt på velferdsordningene etter 2013 viser til at den politiske retningen i dag ønsker en mindre sjenerøs velferdsstat, det å sette krav til mottakerne av sosialstønad var tidligere opp til kommunene, men skal nå bli obligatorisk. Samtidig uttaler arbeids- og velferdsministeren at det også vil bli satt krav til andre grupper ledige. I forhold til medias vinkling av debatten kan det se ut til at det er et ønske om å kunne sette krav til "de late brukerne" og at opprettholdelsen av godene ikke kan være mulig i fremtiden dersom disse kravene ikke kommer på plass.

Velferdsstatens fremtid kan derfor se ut til å være usikker, ett ønske om å stoppe misbruket av systemet er en kontrast til ønsket om å opprettholde universaliteten som teoretikerne mener skaper høy oppslutning og opprettholder godenes legitimitet. Selv om man, på bakgrunn av velferdsdebattens vinkling, nå kan se et grunnlag for og "måtte" sette krav til brukerne for å minimere problemet med gratispassasjeren, er det fortsatt problematisk for velferdsstatens overlevbarhet å bruke slike virkemidler.

Historisk sett har den nordiske velferdsmodellen vist seg å ha høy overlevbarhet i møte med mange av de ytre truslene skeptikerne har fokusert på (*Freeman, 1997*), men hva skjer i møtet med disse indre truslene, vil velferdsmodellen bestå?

5. Avslutning

Som oppgavens innledende kapittel og problemstilling forespeiler har oppgavens mål vært todelt, på den ene siden ønsket den å si noe konkret om arbeidsgiverne i Sandefjords rekruttering av arbeidskraft, mens det på den andre siden er et ønske om å kunne si noe om hvilke konsekvenser bruken av begrepet "naving" har. Både for naverne og øvrige brukere av velferdstjenestene og velferdsstatens overlevbarhet samt for arbeidsgivernes samarbeid med NAV. Oppgavens undersøkelse ble derfor gjennomført som et kvalitativt intervju av arbeidsgivere i området, undersøkelsen siktet til å si noe konkret om rekruttering av arbeidskraft i Sandefjordsområdet samtidig som holdninger til begrepet "naving" ble diskutert.

De teoretiske perspektivene som ble presentert i kapittel to var med på å sette rammen rundt diskusjonen av forskningsspørsmålene og hadde derfor fokus på å etablere begrepet naving på et teoretisk plan. Samtidig som å forberede hoveddelens diskusjon av de effektene naving ser ut til å ha på de som naver, NAV som institusjon og velferdsstatens legitimitet. Avslutningsvis ble de teoretiske poengene som kom frem oppsummert og man kan konkludere med at begrepet naving ser ut til å ha bidradd til å styre den vinklingen velferdsdebatten har hatt i media de siste 2 årene og derfor også samfunnets holdninger til velferdsordningene.

På bakgrunn av disse poengene har hoveddelen av oppgaven fokusert på å diskutere fenomenet navings faktiske tilstedeværelse i Sandefjord og bedriftenes oppfattelse av begrepets forankring i virkeligheten. Fenomenet naving diskuteres ut ifra de forskningsspørsmålene som presenteres innledningsvis i oppgaven og på bakgrunn av egeninnsamlet data, teoretiske perspektiver og tidligere innsamlet data fra prosjektet mellom NAV Sandefjord og HIVE.

Hvorvidt fenomenet naving hadde en negativ effekt på NAVs muligheter til å kunne oppfattes som et aktuelt rekruteringsverktøy for bedriftene i Sandefjords regionen, var et viktig spørsmål i forhold til oppgavens problemstilling. Teori om sysselsettingsproblematikk poengterer at, en arbeidsgivers dilemma i en ansettelsesprosess viser til en motsetning mellom kravene om full informasjon og hurtighet, hull i CV-en blir derfor viktigere å unngå. Dette kan påvirke naverne

ansettbarhet. Det å nave kan derfor ha en negativ effekt på individers mulighet for ansettelse på det ordinære arbeidsmarkedet.

Målsetningen med de empiriske dataene fra arbeidsgiverne var derfor å ha mulighet til å si noe om deres rekrutteringsprosess og holdninger til uforklart ledighet, dette ble gjort ved å se på hvordan informantene forholdt seg til ulike ledighetsgrunnlag og hull i CV-en. Under denne innsamlingsprosessen kom det frem et par uventede poenger som er inkludert i oppgavens diskusjon. Det viste seg å være en aktiv bruk av vikarbyråer som rekrutteringsverktøy. Dette førte til et økt fokus på likheter ved denne rekrutteringsmetoden og arbeidstrening og hvilke effekter på individets ansettbarhet disse rekrutteringsmetodene hadde. Slutningen fra denne delen av diskusjonen viser til at arbeidstrening og formidling av brukere til vikarbyråene er meget aktuelle måter for NAV å gjennomføre de oppgavene de på papiret har i forhold til arbeidsformidling. Dette er særlig viktige poenger i spørsmålet om NAVs posisjon som rekrutteringsverktøy, spesielt ettersom ingen av bedriftene hadde erfaring med å rekruttere ordinær arbeidskraft via NAV.

Avslutningsvis har oppgaven sett på tiltakene som NAV Sandefjord har satt inn de siste 2 årene, disse viste seg å være økonomisk motivert, men det å stoppe naving kan ha vært et uuttalt motiv. Bruken av tiltak mot naving ble derfor diskutert som en motsetning til tiltak mot ledighet, for å si noe om hvilke konsekvenser de spesifikke tiltakene NAV Sandefjord satt inn kan ha for samarbeid med arbeidsgiverne, samt konsekvensene dette kan føre til for velferdsstaten generelt.

Diskusjonen av konsekvensene av begrepet naving er hovedsakelig basert i de teoretiske perspektivene som presenteres i teorikapittelet, med innspill fra de holdningene undersøkelsen fant på feltet. Begrepet naving er foreløpig lite forsket på, derfor har etableringen av begrepets posisjon på et teoretisk nivå blitt viktig for mulighetene til å reflektere rundt resultatene undersøkelsen ga. Sandefjord som felt er brukt som eksempel i beskrivelsen av de mulige konsekvensene "naving" kan skape for velferdsstatens overlevbarhet og legitimitet.

5.1. Konklusjon

Konklusjonen for oppgavens problemstilling vil kort og konsist presenteres her. Alle åtte forskningsspørsmålene er besvart og oppsummert i løpet av oppgavens hoveddel, denne konklusjonen fokuserer derfor kun på problemstillingen:

“ Oppfatter arbeidsgivere “naving” som et reelt fenomen?

Hvilke konsekvenser har holdninger til fenomenet for deres valg av rekrutteringsverktøy og samarbeid med NAV i rekrutteringen av arbeidskraft?”

Svaret på den første delen av problemstillingen er ja, majoriteten av arbeidsgiverne som deltok i undersøkelsen hadde en oppfattelse av at begrepet representerte et reelt fenomen i Sandefjord. Disse oppfattelsene er ikke mulig å verifisere med den statistikken som er presentert i oppgaven, antageligvis vil ikke naving kunne fanges opp av statistiske analyser av ledighet. Oppfattelsen av fenomenet som reelt er derfor viktig, konsekvensene av holdninger til naving er ikke nødvendigvis avhengig av empiriske eller vitenskapelige bevis, konsekvensene av naving er reelle hvis allmenheten oppfatter fenomenet som reelt. Oppfattelsen av fenomenet som reelt har, som vist, ført til at 4 av de 10 bedriftene som deltok i undersøkelsen, mener naving er det ledighetsgrunnlaget som er mest negativt for søkerens sjanse for ansettelse i deres bedrift.

I forhold til rekruttering av arbeidskraft viser undersøkelsen til en fordeling der 5 av de 10 bedriftene i hovedsak bruker annonsering på nett eller i lokalavis som hoved rekrutteringskanal, mens resterende 5 bruker vikarbyråer som hoved rekrutteringskanal (*se tabell 3, s. 55*) Bakgrunnen for valget av rekrutteringsverktøy er nok et ønske om å sikre seg mot og ansett feil kandidat, enten dette ble gjort ved å ta rekrutteringsansvaret i egne hender eller ved å bruke “try and hire” for å kunne teste ut kandidater før de inngikk en fast ansettelse. Etersom mange også uttalte at “naving” var et negativt ledighetsgrunnlag, er det gyldig å anta at det er et ønske om å beskytte seg mot naverne som kan være bakgrunnen for valg av rekrutteringskanal. Det er også mulig at dette valget er en respons til de sterke stillingsvernene vi har i Norge, det vil si hvor vanskelig det er å kvitte seg med ansatte med negativ nytteverdi. Ut ifra de innsamlede dataene og teorien som er presentert i oppgaven er det ikke grunnlag for å si at holdningene til naving er bestemmende for bedriftenes valg av rekrutteringsverktøy, selv om metodene for rekruttering i høy grad vil kunne hjelpe dem å avsløre en kandidats tidligere naving.

Samarbeidet mellom arbeidsgiverne og NAV, i rekruttering av arbeidskraft, var hovedsakelig i form av forespørsler om å ha kandidater i arbeidstrening. disse forespørslene kom i hovedsak fra de tiltaksleverandørene NAV kjøpte inn tjenester fra. Dette var et forventet funn, evalueringer av NAV-reformen viser til en tendens der NAV kontorene prioriterer oppgaver som handler om inntektssikring og enkel oppfølging, mens oppgaver utover dette blir kjøpt inn ved å bruke tiltaksleverandører.

(Arbeidsdepartementet, 2012) Det viste seg at 9 av de 10 bedriftene hadde erfaringer med å ha individer i arbeidstrening i bedriften og de uttalte seg positivt om denne ordningen. I mange tilfeller førte en slik arbeidstrening periode til ordinære ansettelser av disse individene. Ut ifra dette kan tiltaket sees på som en alternativ rekrutteringskanal for arbeidsgiverne, som har de samme goder bruken av vikarbyråer har i forhold til "try and hire" metoden. Flere av bedriftene hadde også avtaler med NAV om å sende aktuelle kandidater til stillinger til det vikarbyrået bedriften hadde avtale med. På den måten mener jeg NAV kan sies å drive en form for arbeidsformidling, om ikke direkte til bedriften, så er de iallfall et ledd i prosessen.

Holdninger til naving så ikke ut til å påvirke arbeidsgivernes oppfattelser eller ønsker om å samarbeide med NAV. Arbeidsgiverne hadde ingen endret oppfatning av NAV som følge av bruken av begrepet naving i media, de negative uttalelsene de kom med om NAV handlet heller om deres opplevelser i kontakt med NAV. Mange så på NAV som lite effektive, noe som var grunnlaget for mangelen på bruk av disse som rekrutteringsverktøy. Kun 4 av de 10 bedriftene kunne tenke seg å bruke NAV som rekrutteringsverktøy i fremtiden.

I sum kan vi derfor si at holdningene til naving ikke har hatt en direkte påvirkning på bedriftenes valg av rekrutteringsverktøy, eller deres samarbeide med NAV i rekrutteringsprosessen. Begrunnelsen for valget av rekrutteringsmetode og uttalelser om naving som et negativt ledighetsgrunnlag kan tyde på at naving kan være med på å opprettholde legitimiteten til rekrutteringsmetodene bedriften ønsker å bruke.

Opplevelsene av naving som et reelt fenomen, sammen frykten for å ansette kandidater som viser seg å ha negativ nytteverdi, kan være med på å øke bedriftens ønske om å sikre seg mot tap, dette kan være med å skape en økning i bruken av vikarbyråer som hoved rekrutteringskanal til stillinger med ingen krav om utdanning.

6. Viktige poenger for videre forskning

De tre poengene som presenteres her, er mulige temaer for videre forskning, disse er funn som undersøkelsen ikke fullt ut kunne diskutere på bakgrunn av manglende data, eller utvalgets begrensinger:

1. Den høye bruken av vikarbyråer som rekrutteringskanal, kan dette ha vært en tilfeldighet som følge av utvalget til undersøkelsen, eller er dette en utvikling vi kan finne igjen i andre regioner og næringer?

Det var overaskende at vikarbyråene ble brukt som en egen rekrutteringskanal, ikke som et hjelpemiddel for å dekke opp når ansatte var syke. Det er et ønske fra politisk hold at samarbeidet mellom NAV og vikarbyråene skal formaliseres (*Glomnes, 2014*) og denne formen for rekruttering vil da antagelig øke. En mulig negativ effekt av en slik utvikling kan være;

- Arbeidsgiver får i økt grad mulighet for å utnytte arbeiderne uten å forplikte seg til faste ansettelser.
- Vikarene har ikke samme privilegier som kollegaene f.eks. ikke rettigheter til lønn ved sykdom, ingen ferieopparbeiding og ingen inntekts sikkerhet som kreves for å få fast bopel.
- Dette kan skape et B-arbeidsmarked og derfor et større classeskille.

Alle disse effektene er satt på spissen, men hvis funne i denne undersøkelsen viser seg å være overførbar til andre næringer og områder, så peker dette mot en tendens til en økning i bruken av vikarbyråer i rekrutteringsprosessen. Disse endringer er spesielt interessant å følge fra et samfunnsvitenskapelig perspektiv, fordi endringene kan skape en ubalanse på arbeidsmarkedet. Utvidet bruk av arbeidstrening og lengere perioder med vikararbeid kan gi en effekt av større forskjeller og et todelt arbeidsmarked, ettersom det kan være med på å øke forskjellen mellom individers inntekt og levekår.

Ytterligere forskning på dette temaet vil derfor kunne være med på å bekrefte eller avkrefte den tendensen undersøkelsen fant og eventuelt være med på å finne metoder for å verne individet mot disse mulige konsekvensene.

2. Arbeidstrening ser ut til å ha ingen eller negativ effekt på brukernes ansettbarhet, men er fortsatt ett av de mest brukte tiltakene NAV tilbyr unge utenfor arbeidslivet. Hva er bakgrunnen for denne høye bruken av slike tiltak?

Det ser ikke ut til at en negativ effekt på brukernes ansettbarhet har fått NAV til å revurdere bruken av arbeidstrening som tiltak, dette ser vi på utformingen av aktivitetskravene de setter til mottakerne av sosialhjelp, som likner modellen for arbeidstrening. Kan deltakelse på aktivitetskravene ha samme negative effekt på ansettbarheten som man fant blant deltakerne på arbeidstrening? Effekten av slike tiltak bør sees på med andre mål enn økonomi. Konsekvenser for individene som deltar på tiltakene kan sees på som en marginaliserings effekt og eventuelt ende med utenforskap.

3. Konsekvensene av medias fremstillinger av "tilstanden". Er dette en refleksjon av en lavere oppslutning rundt velferdsstatens goder?

Tema for oppgaven ble presentert via den pågående velferdsdebatten i media, innspill fra denne debatten er brukt gjennomgående i oppgaven, noe som viser til temaets aktualitet, men også til medias valg av vinkling i denne debatten. Debatten om naving kunne like gjerne omhandlet skolesystemets manglende evne til å fange opp de som falt utenfor eller manglende oppfølging og stimulering til fullføring av utdanning. Det kunne også gitt en diskusjon om ungdommens generelle miljø og oppvekstvilkårs betydning for motivasjon til å bidra til velferdssamfunnet. Til tross for dette ble det en debatt om velferden som hadde gått for langt og late ungdommer med puter under armene.

Kommentarfelt og debattinnlegg i de digitale mediene kan nok ha noe av skylden for denne vinklingen, det er nemlig lettere for mediene å se hva leserne er provosert av og ønsker å lese mer om nå, enn tidligere. Intensjonen til media kan derfor være å øke egen inntekt, men det er også mulig at det er underliggende politiske motiver for denne vinklingen. I tråd med Elstads (2013) slutninger ang. skjeve fremstillinger av tilstanden i Norge er de eventuelle underliggende politiske motivene viktige å sette fokus på. Effekten av medias vinkling, bør derfor studeres. Gjenspeiler medias vinkling samfunnets holdninger, eller er det ment å provosere. Kan vinklingen media har på slike saker ha en påvirkningskraft på allmennhetens oppfatning og er den politiske retningen en refleksjon av lavere oppslutning rundt velferdens universelle og sjenerøse goder?

6.1. Avsluttende tanker

På bakgrunn av informasjonen som har kommet frem i denne oppgaven kan ikke "naving" som fenomen bekreftes eller avkreftes, men i forhold til holdningene begrepet skaper vil jeg si at realiteten av fenomenets eksistens viste seg å være irrelevant. Undersøkelsen viste til at man i stor grad oppfattet naving som et reelt fenomen, holdningene dette fører til vil ha konsekvenser uavhengig av fenomenets faktiske eksistens. I denne oppgaven har jeg koblet den misnøyen begrepet naving ser ut til å skape til teorien om gratispassasjeren, denne koblingen førte med seg en teoretisk antakelse om at gratispassasjergang er en nødvendig reaksjon på kollektive goder. (Elster, 1989) Naving kan i denne sammenheng derfor sies å være en nødvendig konsekvens av en stor velferdsstat. Forsøkene på å minimere denne formen for gratispassasjergang vil derfor, fra et teoretisk perspektiv, være viktig for å kunne opprettholde velferdsstatens legitimitet.

Det er derfor, etter min mening, konsekvensene av de tiltakene som blir satt inn som er viktige å fokusere på i videre forskning. Det å minimere gratispassasjergang er en nødvendighet, men går tiltakene som er satt inn på bekostning av velferdsstatens ideologi? Hva fremtiden bringer for velferdsstaten og dens overlevbarhet, har denne oppgaven ingen svar på, men som samfunnsforsker er det allikevel interessant å se hvordan media og politikken nå ser ut til å uttrykke et ønske om større endringer i systemet.

På bakgrunn av uttalelser fra politikkene og de funnene denne oppgaven kan vise til, vil jeg si at den skandinaviske velferdsmodellen er i en endringsprosess. Konsekvensene av disse endringene er usikre og de poengene som trekkes frem avslutningsvis i oppgaven er derfor, etter min mening, viktige punkter for videre forskning på velferdsstatens utvikling og overlevbarhet.

Litteraturliste

Antirasistisk senter (2011) *Ungdom og Arbeidsmarkedstiltak II – et kvalitativt studium på hvordan langtidsledig ungdom opplever situasjonen som deltaker på arbeidsmarkedstiltak*. Oslo: Antirasistisk senter. Hentet fra www.antirasistisk-senter.no.

Arbeids- og velferdsdepartementet. (2003). Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten. (St.meld. nr. 14 (2002-2003)). Oslo: Arbeids- og velferdsdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/>.

Arbeidsdepartementet. (2012). *Arbeidsrettede tiltak: Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 29. januar 2010: Avgitt til Arbeidsdepartementet 9. februar 2012 (NOU 2012:6)* Oslo: Arbeidsdepartementet. Hentet fra <http://regjeringen.no/>.

Barth, E. og Moene, K. (2010). Små forskjeller og store velferdsstater. *Søkelys på arbeidslivet*, Årgang 27 (1-2), 77-86

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press

Colbjørnsen, T. (1982). *Sysselsettingsproblemer. Påtvunget eller selvvalgt?* Oslo: Universitetsforlaget

Collins, R. (1994). *Four Sociological Traditions*. New York: Oxford University Press

Elstad, L. (2013). *Fellesskapet fungerer 1 Om velferdsordningene våre å mytene som truer dem*. Oslo: Forlaget Manifest AS

Elster, J. (1989). *Nuts And Bolts for The Social Sciences*. Cambridge: Cambridge University Press

Esser, I. (2012). "Ikke bare for pengene? Arbeidsmotivasjon, pensjonspreferanser og pliktfølelse i forskjellige velferdsstater." I: Stjernø, S og Øverbye, E (red.) *Hva får folk til å arbeide? Lyst, plikt eller insentiver*. Oslo: Universitetsforlaget,

Flyvbjerg, B. (2001). *Making Social Science Matter*. New York: Cambridge University Press.

Freeman, R. (1997) "Are Norway's Solidaristic and Welfare State Policies Viable in the Modern Global Economy?" I: Dølvik, J.E. og Steen, A. H. (red.) *Making Solidarity Work? The Norwegian Labor Market Model In Transition*. Oslo: Scandinavian University Press.

Glomnes, L. M. (2014) Vil la vikarbyråer ta over Nav-oppgaver. *Aftenposten, Politikk*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/>.

Grøgaard, J. B. (2006) "Yrkesutdannende ungdommers overgang til arbeid: jevne overganger og midlertidig avbrudd". I: Grøgaard, J. B. og Støren, L. A. (Red.): *Kunnskapssamfunnet tar form. Utdanningseksplasjonen og arbeidsmarkedsstruktur*. 225-263. Oslo: Cappelen Akademisk.

Heløe, L. A. (2010). *Velferd på avveier? Utviklingslinjer og dilemmaer i helse- og sosialpolitikken*. Oslo: Abstrakt forlag AS

Jensen, A. og Hedum, A. (2007) Marginalisert ungdom og helse - dårligere helse, mer usunne levevaner. I: T.M. Normann (Red.), *Ungdoms levekår* (s. 80-105) Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå

Kvale, S. og Brinkmann, S. (2012). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag

Kjølsrød, L.(2010) "Velferdsstaten under press" I: Frønes, I. og Kjølsrød, L. (red) *Det Norske Samfunn*. 214-236. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Lystad, J. (2012 25. april). Naving – et margint problem. *Aftenposten, Meninger*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no>

Løyning, T. & Arntzen, A. (2013a). *Unge utenfor arbeidsmarkedet i Sandefjord. Delrapport 1: Sandefjords demografi og arbeidsmarkedstilbud. Hva kan forklare den høye arbeidsledigheten?*

<http://www.hive.no/getfile.php/Bilder/Aktuelt%20HiVe/2013/Delrapport%201.pdf>

Løyning, T. & Arntzen, A. (2013b). *Unge utenfor arbeidsmarkedet i Sandefjord. Delrapport 2: Resultater fra intervjuene. Hvem samarbeider NAV med om målgruppen? Hvordan foregår samspillet med arbeidsgiverne? Hva er prosjektet «Arbeid først»?*

<http://www.hive.no/getfile.php/Bilder/Aktuelt%20HiVe/2013/Delrapport%202.pdf>

Moene, K. (2009). *Den skandinaviske modellen og økonomisk ulikhet*. Vedlegg 3 i NOU 2009:10 Fordelingsutvalget. Oslo: Departementets servicesenter.

Normann, T.M. og Ugreninov, E. (2007) Arbeidsmarginalisering og levekårsproblemer. I: T.M. Normann (Red.), *Ungdoms levekår* (s. 63-79) Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå

NTB. (2012 5. desember). Naverne leverte årets ord. *Aftenposten, Nyheter*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no>

NTB. (2014 28. juli) Frp-minister varsler strengere krav til sosialhjelp. *Aftenposten, Nyheter*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no>

Reiersen, J. (2011). Fra konflikt til samarbeid. *Samfunnsøkonomen*, 5, 34-44.

Rikoll, M. (2012, 28. mars). «Naver» seg til skolefri, *NRK, Hedmark og Oppland*. Hentet fra <http://www.nrk.no/>.

Rønning, E. (2011). *Marginaliseres tilknytning til arbeidslivet*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå

Sandefjord kommune. (u.å.) *Om oss, Fakta om Kommunen*. Hentet 20. mai, 2014. fra <http://www.sandefjordkommune.no/>.

Seip, A.L. (1984). *Sosialhjelpstaten blir til*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag

Simonsen, K. (2012) Veien til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? *Søkelys på Arbeidslivet*, 29(1-2), 77-96

Sletten, M. A. og Hyggen, C. (2013). *Ungdom, frafall og marginalisering*. Oslo: Norges forskningsråd. Hentet fra <http://www.forskningsrådet.no/publikasjoner>.

Skjervheim, V. (2012, 31. mars). En «trygdesnylter» bekjennelser, *Dagbladet, Debatt*. Hentet fra <http://www.dagbladet.no/>.

Skog, O. J. (2012). *Å forklare sosiale fenomener*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag

Sørbo, J. og Ørbog, K. M. (2013) Hvilke rekrutteringskanaler benytter bedriftene? *Arbeid og velferd*, 2. 39-44.

Datakilder:

Bedriftsdatatabasen. Bransjesøk. Internett: <http://www.bdb.no/Bransjesok.aspx>

Folkehelseinstituttet. Kommnehelsa statistikkbank. Internett: <http://khs.fhi.no/>.

NHO Kommunedatabasen. Kommunekåringer 2014. Internett: <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Offentlig-sektor-og-naringslivet/Kommunekaringer/>.

Direktelink:

VGTV. Serier. Oljebarna. Internett: <http://www.vgtv.no/#!/video/80935/oljebarna-blogger>

Vedlegg 1 - Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

"NAVING OG ARBEIDSGIVERE I SANDEFJORD"

Bakgrunn og formål

Formålet med studien er å se på hvorvidt inntoget og bruken av begrepet naving skader NAVs posisjon som rekruteringsverktøy for arbeidsmarkedet. Problemstillinger er;

„ Kan (begrepet) Naving skade Navs posisjon som rekrutteringsselskap”.

Videre håper jeg å kunne svare på spørsmål som f.eks.

- Hvilke rekruteringskanaler benytter bedrifter i Sandefjords regionen seg oftest av.
- Mener Sandefjords bedriftene selv at det er mange som naver, og får det en effekt på hvilke rekruteringskanal de velger å bruke
- Naving skaper en negativ effekt på individets ansettbarhet i større grad enn ”gyldig ledighet” som for eksempel langtidssykdom el. Liknende.

Studien er en Masteroppgave i tverrfaglig samfunnsvitenskap ved HBV (Høyskolen i Buskerud og Vestfold)

Utvalget er ikke tilfeldig trukket, det er et utvalg av bedrifter i Sandefjordsområdet som er valgt på bakgrunn av bransje og aktualitet i forhold til aktuelle arbeidstakere.

Hva innebærer deltakelse i studien?”

Studien vil i hovedsak gjennomføres som et kvalitativt spørreskjema, deltakerne skal intervjues med et spørreskjema som intervjuguide tanken er at intervjuet skal ta omtrent 20 – 30 minutter, dette vil gi data som kan kategoriseres i tabeller og sitater som skal brukes på samme måte man ville etter et dybde intervju. Ingen annen informasjon enn den som kommer frem under intervjuet vil bli innhentet om bedriften. Spørsmålene i undersøkelsen vil i hovedsak handle om bedriften som helhet, ikke personen som blir intervjuet, med fokus på bedriftens rekruteringskanaler, ansettelsesbehov og kontakt med NAV i den sammenheng. I tillegg er det spørsmål om respondenten ser tendenser til naving i Sandefjords regionen. Lydopptaker vil bli brukt på intervjuene i samsvar med notering.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, det er kun meg som forsker som vil ha tilgang til disse. Intervjuene vil transkriberes slik at lydfilen slettes og kontakt informasjonen vil bli lagret uten identifiserbare tegn adskilt fra øvrig data.

Deltakerne vil ikke kunne bli gjenkjent i publikasjonen, i eventuelle sitater vil de henvendes til som arbeidsgiver (uten annen identifikasjon), og hvis et er relevant vil bransjetilhørighet nevnes.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1 september 2014. Lydopptakene slettes derfor senest denne dagen og de transkriberte intervjuene er anonymisert.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert. Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Camilla Bigset Henriksen

camilla@live.no

91807198

Studien er meldt til og godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

- Jeg samtykker til at det blir brukt lydopptak under intervjuet

Vedlegg 2 - Intervjuguide

Beskrivelse av bedriften

Næring

Beskrivelse av typer arbeidsoppgaver

Hvilke arbeidsoppgaver rekrutteres det oftest til?

Rekruteringsansvar i bedriften

Ansetter bedriften ansatte uten fullført utdanning?

- Ja
- Nei

Gjennomtrekk av ansatte osv.

Hvilke kriterier ser dere etter hos en arbeidstaker?

Når bedriften søker etter nye arbeidstakere skjer det oftest via

- Annonse i avis eller finn.no og tilsvarende
- Via vikarbyråer
- Via bemannings/headhunter byråer – fast eller etter behov?
- Via Nav
- Via venner/bekjente til andre ansatte i bedriften

Fordeler ved denne metoden

Hvis en arbeidssøker har vært arbeidsledig over lengre tid er dette negativt i forhold til han eller hennes mulighet for ansettelse i din bedrift

- Ja
- Nei
- Grunnlaget for ledigheten er viktig

Hvilket av de følgende ledighets grunnlag ville, for din bedrift, vært mest negativt i forhold til individets mulighet for ansettelse

- Psykisk sykdom
- Fysisk sykdom eller skade
- Naving
- Ikke klart å finne aktuell jobb i forhold til utdanning
- Ikke klart å finne jobb uten tanke på utdanning
- Permisjon p.g.a. familien

Snakke litt rundt hvert av grunnlagene

Har bedriften tidligere ansatt en ordinær arbeidstaker via NAV

- Ja
- Nei

Erfaringer fra arbeidstrening

Hvis ja, skjedde dette ved

- Bedriften tok kontakt med nav for og finne aktuell kandidat
- Nav tok kontakt med bedriften med en aktuell kandidat
- Bedriften tok kontakt med individet som følge av hans/hennes status som arbeidssøkende innenfor aktuell næring

Og hadde bedriften kontakt med Nav under ansettelses prosessen

- Ja
- Nei

Generell oppfølging av individer på arbeidstrening

Mener du det er aktuelt å snakke om naving i Sandefjords regionen

- Ja
- Nei

Hvorfor?

Utdyp?

Bakgrunn?

Har bruken av begrepet naving i media gjort at bedriftens syn på å ansette fra nav har endret seg

- Ja
- Nei

Syn på NAV som institusjon

Opplevelser i møte med NAV

Er det aktuelt for bedriften å bruke Nav som rekrutteringsverktøy i fremtiden?

- Ja
- Nei

Hvorfor?

Hvilket inntrykk har du av NAV som arbeidsformidler?

Er dette noe NAV ønsker?

Ordtelling:

Antall ord: 29 782