

# Årsrapport for Ringer i Vannet 2017



Her ser vi glade vinnere av Ringer i Vannet prisen 2017 som ble overrakt Norsk Gjenvinning av Anniken Hauglie på NHO sin HR – konferanse 21. september.

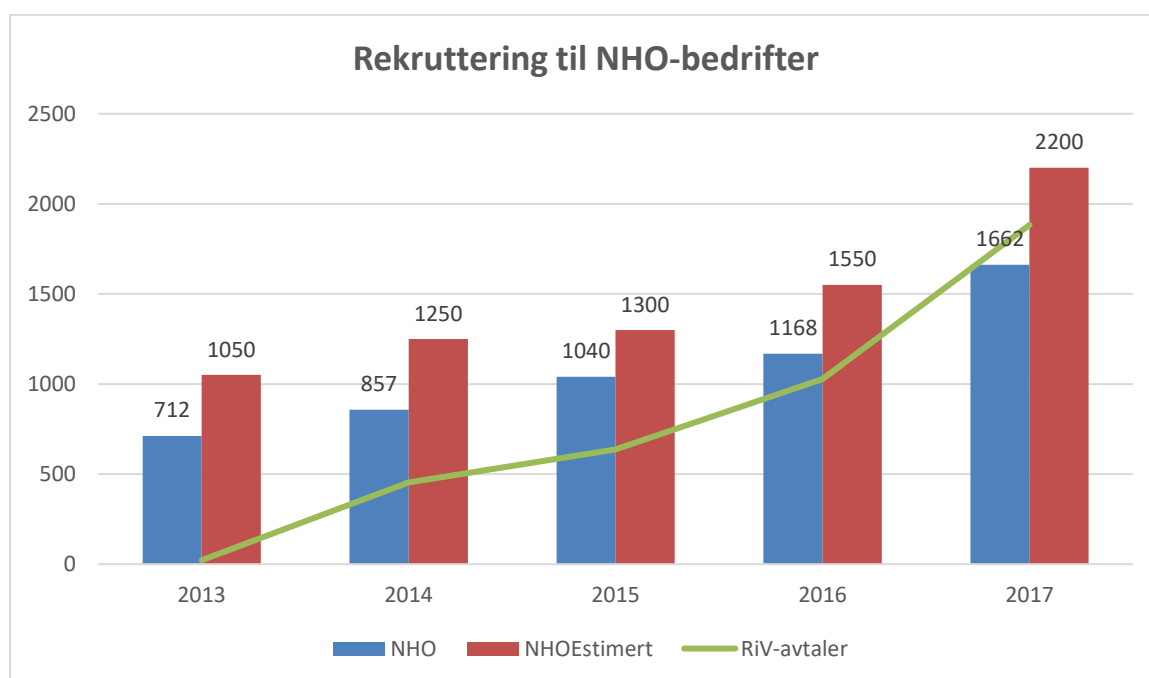
Fra venstre; Nina Melsom - direktør i NHO, Erik Osmundsen - konsernsjef i Norsk Gjenvinning, Lisen Ydse Christiansen - Personal- og Kvalitetsleder Region Øst Oslo i Norsk Gjenvinning, Anniken Hauglie - Arbeids- og sosialminister og Hans Kristian Gabrielsen - LO - leder

Året 2017 var et viktig år for Ringer i Vannet prosjektet. NTNU Samfunnsforskning leverte sin evalueringsrapport i november som gav oss et svært positivt bilde av prosjektets metode, innretting og resultater. Videre fikk vi rekordmange rekrutteringsavtaler og aldri har vi fått så mange ansatt fra arbeid- og inkluderingsbedrifter til NHO bedrifter, med eller uten avtaler. RiV har også fått mye verdifull omtale i media.

## 1. Resultater for 2017

Sekretariatet til bransjeforeningen Arbeid og inkluderingsbedriftene samler inn tall om *Ringer i vannet* på vegne av NHO. Det er ca 85 % av bedriftene som sender inn tallmateriale. Resultatene er som følger:

- Av de 7439 personer som har fått jobb, og som vi har informasjon om hvor har blitt ansatt, har NHO bedrifter ansatt 1662 personer fra arbeid- og inkluderingsbedrifter. Dette er NHO-bedrifter med og uten Ringer i Vannet avtale.
- Til andre bedrifter i det private næringsliv har 3 533 fått jobb
- Det innebærer at av de som slutter fra en arbeid- og inkluderingsbedrift går om lag 70% til det private næringsliv
- Det er viktig å understreke at arbeid- og inkluderingsbedriftene benytter Ringer i Vannet metoden i stor grad selv om man ikke har en rekrutteringsavtaler.



Som figuren overfor viser, har det vært en sterk økning i antallet ansettelser i NHO-bedrifter i perioden 2013 til 2017. Særlig sterk har økningen vært det siste året. Fra 2016 til 2017 alene er økningen på 54,4 prosent. Tar vi høyde for den manglende innrapportering av tall fra Arbeid- og inkluderingsbedriftene, samt manglende innrapportering av arbeidsgiver for deltakere som har fått jobb, kan det reelle antallet ansettelser i NHO-bedrifter for 2017 estimeres til i overkant av 2200. Andelen av arbeidssøkere som går til NHO-bedrifter har

også vært økende og ligger nå på 22,3 prosent. At andelen øker er indikasjon på en effekt av RiV-satsingen. Måltallet for prosjektet ved utgangen av 2018 er 30%.

Før 2017 har det ikke vært mulig å skille i tallmaterialet mellom NHO-bedrifter og NHO-bedrifter med Ringer i vannet-avtale. Etter omleggingen av statistikkinnrapportering i 2017, som blant annet innebar at det ble registrert organisasjonsnummer for arbeidsgivere ved ansettelse, kan vi nå for første gang også se hvor mange rekrutteringer som har skjedd i NHO-bedrifter som faktisk har undertegnet en RiV-avtale. Dessverre er det ennå ikke alle som gjennomfører denne registreringen, noe som innebærer at vi bare har organisasjonsnummer for 4347 av de 8471 ansettelsene som er registrert. For 2017 var det derfor bare 381 registrerte ansettelser i NHO-bedrifter med RiV-avtale. Med utgangspunkt i andelen ansettelser i bedrifter med RiV-avtale vi har data for kan vi anslå det reelle tallet ansettelser til rundt 760.

Antall rekrutteringsavtaler fordelt på NHO Regioner pr 31.12.2017

Region	Totalt	Avtaler	Prosent
NHO Østfold	1044	131	12,55
NHO Agder	1421	159	11,19
NHO Telemark	887	90	10,15
NHO Oslo og Akershus	5757	444	7,71
NHO Vestlandet	3148	242	7,69
NHO Trøndelag	2400	181	7,54
NHO Vestfold	1029	76	7,38
NHO Buskerud	1203	76	6,32
NHO Nordland	1525	92	6,03
NHO Møre og Romsdal	1542	92	5,97
NHO Rogaland	2248	108	4,80
NHO Innlandet	2105	101	4,80
NHO Arktis	1701	58	3,41
	26011	1848	7,10 %

## 2. Kort oppsummering av NTNU Samfunnsforskning sine funn

Først er det viktig å nevne at denne evalueringen er bestilt og betalt av Arbeids- og sosialdepartementet, men det skjedde først etter innspill fra NHO som igjen førte til at det ble akseptert av de andre IA-partene. NHO, prosjektleder og en representant fra Arbeid & Inkludering har deltatt i referansegruppen og kommet med innspill. Prosjektgruppen og bransjeforeningen har tilrettelagt for datainnsamling, gjennomført dybdeintervjuer mm .

Evalueringen ble offentlig i månedsskiftet november/desember og generelt gir den et meget positivt bilde av Ringer i Vannet-metodikken og prosjektet som helhet. Forskerne konkluderer med at Ringer i Vannet har klart å få flere personer i arbeid. "Arbeidsgiverne opplyser i 57% av tilfellene at den aktuelle personen ikke ville fått jobb uten RiV, men 27% er usikre. Kun et lite mindretall ville fått jobb uten". Videre konkluderes det med at

"Beregninger... indikerer en mer-rekruttering til RiV bedrifter på 3,3 ganger sammenliknet med andre NHO-bedrifter".

Dette er svært gode tall som godt dokumenterer at metodikken gir gode resultater, men hva er det som gjør at arbeidsgiverne er så positive?

NTNU Samfunnsforskning finner at av de NHO-bedriftene som bruker Ringer i Vannet som rekrutteringsmetode stoler 84 % på at arbeid- og inkluderingsbedriftene går god for kandidatene og 77% sier at kandidatene matchet godt bedriftens behov. Arbeidsgivere melder spesielt at metoden senker risikobarrieren ved ansettelse og det er svært viktig for dem. Dette vitner om en trygg rekrutteringsmetode. Forskningen viser også at har man ansatt først en person gjennom Ringer i Vannet, ansetter man gjerne flere. Et godt tegn på at NHO-bedriftene er fornøyde.

Faktorene Tillit, Trygghet og Tilgjengelighet, de tre T-er, er helt sentrale. Hva er det som skaper disse faktorene? De som blir ansatt har tross alt såkalt redusert arbeidsevne, eller det mer folkelige begrepet "hull i CV-en"?

Det er arbeid - og inkluderingsbedriftene som "leverer" kandidater til Ringer i Vannet, kandidater som Nav betaler arbeid- og inkluderingsbedriftene for å få ut i arbeid. Disse bedriftene er unike i Norge ved at de har et spesielt kvalifisert personale som blir godt kjent med kandidatene gjennom veiledningssamtaler og karriereveiledning, utprøving av arbeidsevne, ulike former for arbeidstrening og kvalifiseringsløp internt på arbeid- og inkluderingsbedriften eller hos eksterne bedrifter som man har særlige samarbeidsavtaler med. På denne måten klarer man ofte å "tette hullene i CV-en". Det å ha redusert arbeidsevne betyr ikke at du ikke kan få god arbeidsevne igjen, gjerne kombinert ved at du finner en ny jobb hvor du fungerer utmerket. Essensen er at de kandidater som presenteres for arbeidsgivere kan arbeid- og inkluderingsbedriften gå god for.

NTNU Samfunnsforskning konkluderer med at "alt i alt synes suksessfaktoren for Ringer i Vannet særlig å være knyttet til et tillitsforhold mellom arbeid- og inkluderingsbedrift for Riv-bedrift, noe som er bygd på faste kontaktpersoner og relasjoner, og en pakke av elementer for at arbeidsgivere ikke skal oppleve det som risikabelt å ansett en som har stått utenfor arbeidslivet en stund". NTNUs forskning viser også at 85 % av dedikerte ressurser i arbeid og inkluderingsbedriftene opplever sterk støtte fra prosjektets regionsansvarlige i NHO.

Når forskerne løfter blikket og vurderer "veien videre" for Ringer i Vannet er det på grunnlag av at prosjektet har lyktes med å utvikle en metode som gjør at arbeidsgivere ansetter flere personer med nedsatt arbeidsevne. De er derfor opptatt av å ikke gjøre endringer av selve metodikken, men å diskutere "hva en kan gjøre for å gi den et bredere nedslagsfelt". De kommer med tre hovedpunkter:

1. Å se utover NHO, dvs. inkludere også andre arbeidsgiverorganisasjoner, som f.eks. Virke og KS
2. Å generalisere arbeidsmåten, men her er de skeptiske til om Nav er i stand til å jobbe etter denne metode fordi: "Det at arbeidsformen krever god kjennskap til både

kandidat og bedrift, at en kan drive aktivt markedsarbeid, og at bedriftene skal oppfatte rekruttering som trygt, kan kanskje være vanskelig å kombinere med det å være en stor byråkratisk organisasjon som jobber etter rimelig faste regler og rutiner. I et slikt lys virker det lettere å tenke i baner av et formidlende ledd mellom Nav og næringslivet". Et slikt ledd har i Ringer i Vannet prosjektet vært arbeid- og inkluderingsbedriftene.

3. Å utvide målgruppen ved at man ved ytterligere bruk av Navs ulike virkemidler kan få kandidater med enda større hull i CV-en ut i arbeidslivet.

### 3. Omfang og verdi av medieomtalen av Ringer i Vannet

Antall medieoppslag om Ringer i Vannet landet på 272 i 2017, som er en minimal nedgang fra 287 i 2016. Verdien har likevel økt betydelig. Annonseverdien av oppslagene økte fra 6,7 millioner kroner i 2016 til 8.4 millioner kroner i 2017 i Retrievers oversikt. Ser man de to årene samlet er medieoppmerksomheten nær like stor over hele landet, med Trøndelag på topp og Oslo og Finnmark på bunn.

Retriever dekker de fleste medier i Norge, med unntak av Dagens Næringsliv. Vi har hatt to store oppslag i DN i 2017, blant annet forsiden den 18. september 2017.

### 4. Aktiviteter i 2017

Prosjektet holdt styremøter; 31. januar, 1. mars, 29. mars, 9. mai, 7. juni, 20. september, 3. november og 13. desember. Vi holdt to referansegruppemøter; 9. mai og 13. desember. Ellers har prosjektgruppa Skype-møter stort sett hver mandag ettermiddag fra kl. 14.00 til ca. 15.30.



I tillegg kjører vi KAM-møter i regionene hvor møtehyppigheten varierer sterkt, men minst en gang i kvartalet. Fagforumsmøter er arrangert samlet for flere regioner med fokus på erfaringsutveksling. RiV utvalgsmøter i regionene hvor daglige ledere i arbeid- og inkluderingsbedrifter, NHO leder i regionen, Nav på fylkesnivå samt gjerne LO og representanter fra lokale bedrifter møter normalt 2 ganger årlig.

I 2017 produserte vi 5 filmer og brukte Eivind Lie Nitter i Nittermedia as. Filmene ligger tilgjengelige på prosjektets hjemmeside: <https://www.nho.no/Prosjekter-og-programmer/ringer-i-vannet1/>

Av andre særlige aktiviteter vil vi særlig nevne den nasjonale KAM samlingen som vi arrangerte 7. september. Her samlet vi de fleste KAM'er fra arbeid- og inkluderingsbedriftene. Samlet var vi om lag 100 deltakere på seminaret som hadde innlegg av bl.a. Kristin Skogen Lund og Øystein Dørum.

Oslo 12. mars 2018.

Prosjektleder

Paal Haavorsen

