

INTERVJUGUIDE

Rolle/bakgrunn;

1. Hva er din alder?
2. Hvilken utdanning har du?
3. Hva er din stilling i NAV og hvilke arbeidsoppgaver har du?
4. Hvor lenge har du jobbet i NAV?
5. Har du bakgrunn fra noen av de gamle etatene, så fall hvilken?

Konseptet;

1. Når hørte du første gang om arbeidsevnevurderinger?
2. Hva er arbeidsevnevurdering etter din oppfatning?
3. Hva er formålet med å foreta arbeidsevnevurderinger slik du oppfatter det?
4. Mener du at arbeidsevnevurderinger er noe dere må gjøre eller noe dere bør gjøre?
5. Dersom arbeidsevnevurdering er noe dere må gjøre, hva er det formelle grunnlaget for det?
6. Hvem foretar arbeidsevnevurderinger i ditt kontor?
7. I hvilke typer saker foretar du arbeidsevnevurderinger?
8. Har du fått egenervering fra bruker når du gjør arbeidsevnevurderinger?
9. Har du samtale med bruker om arbeidsevnevurderingen?
10. Sender du arbeidsevnevurderingen til bruker?
11. Hender det at du endrer/videreutvikler en arbeidsevnevurdering eller er den et endelig dokument?

Innføring/opplæring;

1. Hvilke aktiviteter ble gjennomført som forberedelse til at metodikken skulle tas i bruk?
2. Hvilken rolle stilte du selv i forbindelse med innføringen?
3. Hvem gjennomførte aktivitetene og hvordan var de organisert?
4. Fikk dere opplæring i metodikken og hvilken bakgrunn/erfaring hadde de som foretok opplæringen?
5. Hva syns du om opplæringen? var den tilstrekkelig?
6. Hvilke hjelpemidler/verktøy finnes for å foreta arbeidsevnevurderinger og hva synes du om de?
7. I hvilken grad bruker du intranettet til å få kunnskap/støtte i arbeidet ditt?
8. Det er lagd en sjekkliste for kvalitetssikring av arbeidsevnevurderinger hvor en bruker søker om varig uførepensjon – er du kjent med denne sjekklisen?
9. Syns du at denne sjekklisen bidrar til å sikre korrekt konklusjon når det gjelder type tiltak eller type stønad som en bruker har behov for?
10. Det er innført en ordning med «besluttere» som skal sikre arbeidsevnevurderinger hvor man har konkludert med varig tilpasset innsats – hva syns du om denne ordningen?
11. Har du opplevd å få arbeidsevnevurderinger i retur fra beslutter?

12. Hvilken læringseffekt ser du av å få arbeidsevnevurderinger i retur?
13. Trenger man sjekklister for å gjennomføre arbeidsevnevurderinger?
14. Har innføringen og bruken av denne metodikken hatt noen betydning for arbeidsmiljøet i kontoret; hvis ja, på hvilken måte?
15. Prates det mye om arbeidsevnevurderinger i kontoret?

Leders rolle;

16. Hvilken rolle har din leder hatt i forbindelse med innføring av denne metodikken?
17. Hvilken fremgangsmåte brukte leder sa arbeidsevnevurderinger som metodikk ble introdusert i kontoret?
18. Hvilke aktiviteter ble iverksatt av leder i forbindelse med innføringen?
19. Hvilken rolle har din leder nå i forhold til oppfølging av innføringen?

Evaluering av innføring;

20. Hva syns du har fungert godt i forbindelse med innføringen?
21. Hva har fungert mindre godt?
22. Hvordan burde man gjort det for å ev. lykkes bedre ?
23. Hvilken kompetanse trengs for å foreta arbeidsevnevurderinger?
24. Hva hindrer deg å utføre arbeidsevnevurderinger etter intensjonen?
25. Hva kunne vært gjort for å legge til rette for at man kan jobbe godt og målrettet med metodikken?

Mål;

1. Hva er etter din oppfatning målet med NAV reformen?
2. Syns du NAV har oppnådd målene?
3. Hva er de største utfordringene i ditt fylke?
4. Tror du at bruk av arbeidsevnevurderinger kan bidra til å realisere NAV sine mål?
5. Er det noe som jeg ikke har spurt om og som du syns er viktig å få frem?