

ØF-rapport nr. 12/2004

**KAT-prosjekt i Hamarregionen
–privat formidlingstjeneste eller
jobbklubb i privat regi?**

En evaluering av KAT-prosjektet for
langtidsledige over 50 år

av

**Svein Frydenlund, Espen Køhn
og Jorid Vaagland**

Østlandsforskning

er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984 med Oppland, Hedmark og Buskerud fylkeskommuner samt Kommunaldepartementet som stiftere, og har i dag 31 ansatte.

Østlandsforskning er lokalisert i høgskolemiljøet på Lillehammer. Instituttet driver anvendt, tverrfaglig og problemorientert forskning og utvikling.

Østlandsforskning er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

Regional- og næringsforskning
Offentlig forvaltning og tjenesteyting

Østlandsforsknings viktigste oppdragsgivere er departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

Østlandsforskning har samarbeidsavtaler med Høgskolen i Lillehammer, Høgskolen i Hedmark og Norsk institutt for naturforskning. Denne kunnskapsressursen utnyttes til beste for alle parter

ØF-rapport nr. 12/2004

**KAT-prosjekt i Hamarregionen
–privat formidlingstjeneste eller
jobbklubb i privat regi?**

En evaluering av KAT-prosjektet for langtidsledige over 50 år

av

**Svein Frydenlund, Espen Køhn
og Jorid Vaagland**



Tittel: KAT-prosjekt i Hamarregionen – privat formidlingstjeneste eller jobbklubb i privat regi?

Forfattere: Svein Frydenlund, Jorid Vaagland og Espen Køhn

ØF-rapport nr.: 12/2004

ISBN nr.: 82-7356-546-7

Prosjektnummer: K-197

Prosjektnavn: KAT-prosjektet i Hedmark

Oppdragsgiver: Aetat Hamar hovedkontor Hedmark

Prosjektleder: Espen Køhn

Referat: Evaluering av KAT-prosjektet (kjøp av formidlingsrettede tjenester) i Hamarregionen for langtidsledige personer over 50 år. Rapporten fokuserer på selve anbudsprosessen og brukernes erfaring med forskjellige tilbydere. Konklusjonen er at formidling av arbeidskraft i dagens arbeidsmarked krever målrettet arbeid i markedet fordi det er en synkende andel stillinger som utlyses offentlig. Oppfølging, rådgivning og realitetsorientering er viktige elementer i formidlingsprosessen, men ansvaret må ligge på den enkelte arbeidssøker. Utfordringen for en del av målgruppen er at veksten i arbeidsplasser i hovedsak kommer innenfor de mer kunnskapsintensive næringene.

Sammendrag: Norsk

Emneord: KAT- prosjekt

Dato: 25. oktober 2004

Antall sider: 64

Pris: Kr. 120,-

Utgiver: Østlandsforskning
Postboks 1066 Skurva
N-2601 Lillehammer
Telefon 61 26 57 00
Telefax 61 25 41 65
e-mail: oef@ostforsk.no
<http://www.ostforsk.no>

□ Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo
1. Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale og strid med
åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

Forord

Østlandsforskning har gjennomført en evaluering av forsøksprosjektet ”Kjøp av formidlingsrettede arbeidssøker tjenester” (KAT) i Hamarregionen. I forhold til de tre andre KAT prosjektene i Norge har dette prosjektet vært spisset mot langtidsledige arbeidssøkere over 50 år. Oppdragsgiver har vært Aetat.

Fra evaluator sin side har dette vært et interessant prosjekt av flere grunner. For det første er det spennende å jobbe med et tema som er viktig for enkeltmennesker og kan være med på å bedre livskvaliteten for disse. Det andre er at det er samfunnsnyttig i den forstand at vi trenger flest mulige hender i produktivt arbeid. Samtidig er det interessant å jobbe med prosjekter som er knyttet opp til moderniseringsprosesser i offentlig sektor. Nettopp fordi dette er et prosjekt som skal danne grunnlag for organisasjonsmessig læring, og dermed være et bidrag i en verdiskapingsprosess, har det vært inspirerende å arbeide med.

Denne evalueringen er basert på en metodetriangulering (spørreskjema, intervjuer og registerbaserte data). For oss som forskere er det alltid tilfredsstillende å oppleve at forskjellige metodiske tilnærminger støtter opp under hverandre. I den anledning må vi særlig få takke alle representanter fra målgruppen som har bidratt, enten ved å besvare spørreskjemaer eller ved å la seg intervjuer eller begge deler. Vi må også få takke representanter fra Aetat som velvillig har gitt oss den nødvendige informasjon, både når det gjelder detaljspørsmål om selve prosjektet og aggregert statistikk.

Denne evalueringen er gjennomført av Svein Frydenlund, Jorid Vaagland og Espen Køhn.

Hamar/Lillehammer, oktober 2004

Lene Nyhus
Forskningsleder

Espen Køhn
Prosjektleder

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	7
1 Innledning	9
2 Metode og datagrunnlag	11
2.1 Kvalitative og kvantitative forskningsmetoder.....	11
3 Aetat og bakgrunn for KAT prosjektet.....	15
3.1 Aetats lovhjemmel, tjenesteproduksjon og organisering.....	15
3.2 Bakgrunn for KAT prosjektet.....	18
4 Utviklingen på arbeidsmarkedet	21
4.1 Utvikling i næringslivet	21
4.2 Ledighetsutvikling	24
5 Evaluering av anbudsprosessen	27
6 Funn fra evalueringen	33
6.1 KAT-deltakernes erfaringer.....	33
6.2 Erfaringene til Aetats brukere.....	44
6.3 Tilbydernes erfaring med prosjektet.....	51
6.4 Arbeidsgivernes erfaring fra KAT-prosjektet.....	55
6.5 Lokale Aetats erfaring med prosjektet.....	56
7 Effekter av prosjektet.....	59
8 Konklusjon.....	61
Litteraturliste:	63

Sammendrag

Denne rapporten er en evaluering av et KAT-prosjekt. (Kjøp av formidlingsrettede arbeidssøkertjenester). KAT prosjektet i Hamarregionen er rettet mot langtidsledige over 50 år. Bakgrunnen for dette prosjektet ligger i Stortingets dokument nr 8:14 (2000-2001). Stortinget vedtok i februar 2001 å be regjeringen om å "... etablere en prøveordning med konkurranse om arbeidsformidling av personer som krever ekstra tilrettelegging og oppfølging i arbeidsmarkedet". I forsøket skal det legges vekt på å imøtekomme brukernes individuelle behov og ønsker og de står fritt mht til å velge tilbyder. Dvs enten å forbli hos Aetat eller bruke en privat tilbyder. Prosjektet kan ses som et element i regjeringenes moderniseringsarbeid rettet mot offentlig sektor. Fokus for KAT-prosjektet er at private tilbydere skal bistå Aetat i å få formidlingsklare arbeidssøkere ut av en passiv stønadssituasjon og over i "produktivt arbeid".

Sysselsettingsloven av 1947 regulerer og gir det lovmessige grunnlaget for Aetat og arbeidsmarkedspolitikken. Det er også den samme loven som styrer organiseringen av etaten, hovedoppgavene, virkemidler og saksbehandlingsregler.

Aetat Hamar ble kjent med ordningen etter at tre fylker hadde fått midler gjennom direktoratet til et KAT-prosjekt. Aetat Hamar så et spesielt behov for å prøve ordningen mot langtidsledige over 50 år og søkte av denne bakgrunn departementet om midler til et avgrenset KAT-prosjekt.

Evalueringer har vist at prosjektet ikke har nådd målet med å formidle langtidsledige over 50 år. Årsaken er at arbeidssøkerne er en heterogen gruppe og at en stor andel taper i kampen om jobb grunnet manglende kvalifikasjoner, bl.a. fordi veksten i stillinger i hovedsak er å finne innen mer kunnskapsintensive næringer. Samtidig ser vi en tendens til at stadig flere stillinger formidles i det "grå" markedet, det vil si at de ikke utlyses offentlig.

Prosjektet har lidd under to forhold. Det ene er at det er skapt kunstig høye forventninger til jobbmulighet for de som har valgt private tilbydere, samtidig som markedskunnskapen hos de private tilbyderne ikke har vært god nok. I tillegg har en av tilbyderne slitt med ressursallokering i forhold til å jobbe med målgruppen.

Når det gjelder årsaken mht. valg av private tilbydere versus å forbli i Aetat er det vanskelig å trekke helt klare konklusjoner. Vi finner enkelte indikasjoner på at noen av de mest ressurssterke kandidatene kanskje velger private tilbydere, men denne sammenhengen er ikke helt klar og entydig.

For mange arbeidssøkere har valget av tilbyder vært basert på en avveining av hvorvidt tilbudet fra private er kvalitativt mye bedre enn å forbli hos Aetat. Den største effekten av å velge en privat tilbyder er kanskje at kandidatene/arbeidssøkerne blir noe mer realitetsorienterte, og at de kommer ut av en passiv tilværelse og treffer likesinnede. De private tilbyderne påpeker at de kanskje får relativt mange personer som ikke er reelle arbeidssøkere, og at Aetat også av egeninteresse i større grad bør intensivere eget arbeidet med avklaring og oppfølging.

Evalueringen viser også at markedsarbeidet fra de private tilbyderne ikke har vært god nok.

Evalueringen viser at anbudsrunder har fungert godt med hensyn til de mer tekniske sidene av prosessen. Utfordringen for Aetat videre i forbindelse med anbudsrunder rundt tjenester av denne typen må i mye større grad fokusere på markedskunnskap hos potensielle tilbydere, og Aetat må utvikle mekanismer/metoder for å teste denne kunnskapen.

Etter vår vurdering er det en styrke i prosjektet at relasjonen og samhandlingen mellom oppdragsgiver og tilbyder fra begge sider vurderes å ha vært god. Undersøkelsen viser også at tilbyderne har vært svært "læringsorienterte" i prosjektperioden. Med det menes at de har endret sin arbeidsmetodikk /konsept for å øke resultatoppnåelsen mht. å få målgruppen over i fast arbeid.

1 Innledning

Denne rapporten er en evaluering av et prosjekt vedrørende kjøp av formidlingsrettede tjenester (KAT) som har foregått i Hamarregionen fra november 2003 og fram til idag. Målgruppen for prosjektet i Hedmark har vært langtidsledige over 50 år. På landsbasis har det vært gjennomført tre andre KAT prosjekter, men disse har ikke vært rettet mot bestemte aldersgrupper.

Bakgrunnen for dette prosjektet ligger i Stortingets dokument nr 8:14 (2000-2001). Stortinget vedtok i februar 2001 å be regjeringen om å "... etablere en prøveordning med konkurranse om arbeidsformidling av personer som krever ekstra tilrettelegging og oppfølging i arbeidsmarkedet". I forsøket skal det legges vekt på å imøtekomme brukernes individuelle behov og ønsker, blant annet ved at brukerne selv kan velge om de vil delta i prosjektet og hvilken av de aktuelle tilbydere de evt. også ønsker å delta hos. Arbeidssøkerne skal fortsatt ha mulighet til å bruke eller benytte Aetat som sin "formidlingskanal".

Dette prosjektet kan settes inn i en større kontekst. Bjarne Øvrelid (1996) peker på det paradoks at mens arbeidsledighet er noe som det ikke synes mulig å bekjempe og som rammer stadig flere grupper i samfunnet, så er yrkesaktivitet likevel det som samfunnet (og det enkelte samfunnsmedlem) mer eller mindre eksplisitt definerer som en norm og som en forutsetning for "det gode liv". Han påpeker det paradoks at vi ukritisk tror på den "store forteljinga om arbeid, den objektive sanninga", som forvaltes av politikere og arbeidslivsforskere, og som sier at lønnsarbeid er det beste for oss og en forutsetning for å tilfredsstille viktige livsbehov, samtidig som vi i hverdagslivet forteller både oss selv og andre at lønnsarbeidet godt kan være både en pest og en plage. Øvrelid frykter at denne retorikken kanskje bidrar til å forverre situasjonen for de arbeidsledige, og blir en barriere mot nytenkning omkring hva som gir livet mening. Så lenge det finnes bare én sosialt akseptert måte å få tiden til å gå på, framstår lediggang og tragedie som de eneste alternativene til lønnsarbeid. Halvorsen (1994) påpeker at det er *arbeidsetikken* som gir lønnsarbeidet den sentrale betydningen i samfunnet: arbeid er ofte kjedelig, men det er nødvendig. I et arbeidsetisk samfunn gir arbeid ikke bare pengeinntekt men også *moralisk* inntekt, mens arbeidsledighet kan bety tap av sosial posisjon. I et samfunn der andres oppfatning av en selv er svært viktig for identiteten vil en slik arbeidsetikk dessuten virke truende på den arbeidslediges oppfatning av seg selv

En aktiv arbeidsmarkedspolitikk er viktig også av andre grunner. For det første er det vesentlig at flest mulig blir en del av det ordinære arbeidslivet. Dette er vesentlig både av hensyn til den demografiske utviklingen for nasjonen (synkende andel yrkesaktive) og veksten i trygdeutgifter. Dette prosjektet kan også ses som et element i regjeringens bestrebelser på modernisering av offentlig sektor.

Hovedfokus i denne evalueringen er å se på de forskjellige aktørers erfaring med dette prosjektet. Med aktører menes arbeidssøkere, både de som har valgt private tilbydere og de som har valgt å forbli i Aetat, de to private tilbyderne, Aetat lokal og næringslivet. I tillegg til erfaringskartlegging har det vært en målsetting å analysere de mer prosessuelle elementene i prosjektet og dokumentere effekter. Fra oppdragsgivers side har det også vært en uttalt målsetting om at evalueringen skal brukes som et element i den organisasjonsmessige læringen.

Den metodiske tilnærmingen som ligger til grunn for denne evalueringen er presentert i kapittel 2. Bakgrunn for prosjektet og mer prinsipielle utfordringer som Aetat står ovenfor diskuteres i kapittel 3. En effektevaluering av dette prosjektet må vurderes opp i mot utviklingen i arbeidsmarkedet (kap.4.). Kapittel 5 og 6 presenterer funn fra evalueringen (anbudsrunden og brukernes erfaring med de forskjellige tilbyderne). Måloppnåelsen for prosjektet presenteres i kapittel 7. I kapittel 8 trekkes konklusjonene mht. KAT prosjektet i Hamar-regionen.

2 Metode og datagrunnlag

Hensikten med dette kapitlet er å redegjøre for det metodiske grunnlaget for denne undersøkelsen. Innledningsvis kan det være konstruktivt å se på vesentlige forskjeller mellom de valgte metodiske tilnærmingene.

2.1 Kvalitative og kvantitative forskningsmetoder

I det praktiske forskningsarbeidet er det problemstillingen som bestemmer hvilken type data man trenger, hvordan datainnsamlingen skal foregå og hvilken analysemetode man velger. Kvalitative metoder er velegnet for å skaffe kunnskaper om et felt hvor vi vet lite, men også for å få mer nyansert kunnskap og detaljer om et felt der vi allerede vet en del.

Hensikten eller målet med kvalitative tilnærminger er altså å få økt forståelse snarere enn å finne forklaringer. De er hensiktsmessige når en er opptatt av å få innblikk i personers eller gruppers opplevelser, erfaringer, meninger eller holdninger.

Styrken i den kvalitative tilnærmingen ligger ikke i bredden eller mengden av data, men i dybden – nemlig i informantenes egne fortellinger om det opplevde og erfarte. Et kvalitativt forskningsintervju kjennetegnes derfor ved at forskeren stiller åpne spørsmål uten forhåndsdefinerte svarkategorier. Intervjuet styres på mange måter av informantens egne forståelser av et tema eller et problemområde og av hva som er viktige eller betydningsfulle sammenhenger, i informantens øyne. Materialet grupperes og analyseres deretter på en systematisk måte slik at en på den ene side får fram gjennomgående fellestrekk eller mønstre i materialet, og på den andre side avvik og nyanser i forhold til mønsteret.

I motsetning til kvantitative studier er ikke statistisk representativitet og generaliserbarhet fra et utvalg enheter til en større populasjon noe mål i kvalitative studier. En er snarere opptatt av å få fram forskjellige, men relevante erfaringer og erfaringssammenhenger som kan gi en så bred belysning av problemstillingen som mulig.

Kvantitativ metode har sin styrke i at det i større grad er mulig å tallfeste eller måle endringer og gi et tallmessig uttrykk for sammenhengen mellom forskjellige variable. Denne metodiske tilnærmingen har ikke samme mulighet til å gå i dybden som kvalitativ metode, men gir et bilde av bredden, ettersom informasjon innhentes fra et større antall respondenter.

Metodiske valg i dette prosjektet

Både kvantitative og kvalitative datainnsamlingen er brukt i denne evalueringen.

Når det gjelder den kvantitative delen av undersøkelsen har vi basert oss på spørreskjemaer utsendt til brukerne, data fra Aetat og registerbasert statistikk fra PANDA. For det første har det vært sendt ut spørreskjemaer til samtlige deltakere hos de private tilbydere. Fokus her har vært å kartlegge de enkeltes bakgrunn mht. praksis, utdanning, ledighetsperiode, mobilitet, jobbønske osv. samt forventninger til prosjektet. Svarprosenten for denne delen av spørreundersøkelsen ligger på ca. 75 %. I tillegg ble det sendt ut et eget spørreskjema for å kartlegge brukernes erfaring med de private tilbyderne. Dette spørreskjemaet ble sendt ut til alle prosjektdeltakere som hadde begynt i KAT-prosjektet før 1. juni 2004. Svarprosenten for denne delen av undersøkelsen ble 71 %. Dette er ikke et helt tilfredsstillende resultat, men vi mener at dette oppveies ved at det også er gjennomført personlige intervjuer med et mindre utvalg av den samme gruppen. For alle postale undersøkelser er det også gjennomført en purrerunde.

I forbindelse med bruk av spørreundersøkelser vil det alltid være noen problemer mht. validitet og reliabilitet. Sistnevnte kan minimeres i forbindelse med nøyaktighet i forbindelse med bearbeiding av data. Validitetsproblematikk knyttes opp til om spørsmålene er utformet på en slik måte at de fanger opp, eller er en god indikator på relevante problemstillinger. I tillegg kommer hvordan respondentene leser spørsmålet. Vi har valgt å droppe presentasjon av svargivning hvor vi i etterkant har sett at spørsmålene er for upresise, og hvor det er mange som ikke har svart eller som har ”knotet” på spørreskjemaet. En annen usikkerhetsfaktor er i hvilken grad respondentene er utsatt for erindringsforskyvninger. Dette er et forhold som kan være vanskelig å kontrollere. I forbindelse med at det er kjørt to runder til prosjektdeltakere som begynte før 1. juni har vi hatt mulighet til å kjøre samme spørsmål i to omganger og dermed kunne kjøre disse opplysningene mot hverandre. Styrken ved dette er at man får en test på reliabilitet og konsistens i datamaterialet.

Når det gjelder de mer registerbaserte dataene (Aetat og PANDA) har vi ikke noen mulighet til å påvirke verken reliabilitet eller validitet.

Som nevnt er det, i tillegg til spørreskjemaundersøkelse, også gjennomført personlige intervjuer med arbeidssøkere som har valgt private tilbydere. Dette er gjort for å få utdypet de temaene som er undersøkt i spørreskjemaene som er utsendt. Totalt sett er det gjennomført 16 personlige intervjuer. Vi har bevisst valgt å kjøre disse intervjuene relativt sent i evalueringsperioden. For det første ønsket vi at erfaringsgrunnlaget hos deltakerne skulle være best mulig, for det andre hevdet tilbyderne at resultatene ikke kunne forventes før mot slutten av evalueringsperioden. Intervjuene har derfor vært gjennomført i september og oktober 2004.

Det er også brukt personlige intervjuer med arbeidssøkere som har valgt å bruke Aetat istedenfor de private tilbyderne. Ved inngangen til 2. kvartal 2004 var det 21 ledige som hadde valgt å bli i Aetat, dette tallet er senere økt til 48. 18 av de 21 som sto i Aetat ved kvartalsskiftet ble intervjuet. Intervjuene foregikk på telefon i perioden mai – august 2004.

Vi har også intervjuet representanter for de private tilbydere (ved oppstart og ved avslutning av evalueringsperioden), utvalgte arbeidsgivere og representanter for Aetat lokalt. I tillegg har vi vært representert, eller vært til stede som observatør, på orienteringsmøter som de private tilbydere har holdt for potensielle deltakere.

Vår vurdering er at de metodiske valg vi har gjort gir et godt grunnlag for å evaluere KAT-prosjektet på et faglig grunnlag.

3 Aetat og bakgrunn for KAT prosjektet

Dette prosjektet kan settes inn i en større sammenheng. For det første kan dette tolkes som ledd i regjeringens moderniseringsarbeid. Det andre elementet er av mer økonomisk karakter og skyldes at utgiftene til trygdesektoren vokser relativt sterkt. Samtidig vil den demografiske utviklingen medføre at Norge vil være avhengig av å importere arbeidskraft hvis en skal klare å opprettholde velferdsstatens tjenesteproduksjon. I denne sammenheng vil det være av stor betydning at flest mulig kan være med på å yte til fellesskapet. Ved siden av at dette er samfunnsøkonomisk nødvendig er det ikke minst av stor betydning for den enkelte at han eller hun får muligheten til å kunne være med på å yte til fellesskapet.

3.1 Aetats lovhjemmel, tjenesteproduksjon og organisering

Aetats lovgrunnlag og formål

Målsettingen med den til enhver tid gjeldende arbeidsmarkedspolitikken er å sikre et godt fungerende arbeidsmarked som bidrar til høy yrkesdeltaking ved at arbeidssøkere sikres jobb og næringslivet kvalifisert arbeidskraft. "Mismatchen", eller den manglende sammenhengen mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, søkes løst enten gjennom formidling eller etter ved et målrettet kvalifiseringsløp. Arbeidssøkere defineres som personer som er helt ledige, nykommere på arbeidsmarkedet, innvandrere, eller personer som av ulike årsaker er i ferd med å falle utenfor arbeidsmarkedet.

Sysselsettingsloven av 1947 regulerer og gir det lovmessige grunnlaget for Aetat og arbeidsmarkedspolitikken. Det er også den samme loven som styrer organiseringen av etaten, hovedoppgavene, virkemidler og saksbehandlingsregler.

Arbeidsmarkedstiltak er hjemlet i loven og forskrifter. Bruken av type tiltak og tiltaksnivået styres av utviklingen på arbeidsmarkedet samt de prioriteringer og beslutninger som skjer i de årlige budsjettene

Ansvarlig departement arbeider med en revisjon av sysselsettingsloven. Hovedhensikten er å avklare og styrke brukernes samhandling med Aetat, samt foreta en modernisering av lovbestemmelsene og rydde opp i forholdet mellom saksbehandlingsregler i sysselsettings- og folketrygdloven.

Aetats tjenesteproduksjon

Aetat skal gjennomføre arbeidsmarkedspolitikken i samarbeid med andre aktører. Aetat er delegert ansvaret for å styre og fatte beslutninger på hovedområdene innenfor arbeidsmarkedspolitikken. Etaten skal sørge for aktive og kvalifiserte arbeidssøkere, sikre god tilgang på arbeidskraft og drive en effektiv forvaltning av økonomiske ytelser.

Aetat har i utgangspunktet to roller. På den ene siden skal de være med på å sikre inntektssikring gjennom dagpenger eller støtte til livsopphold. I tillegg har de en funksjon mht. til å skaffe jobb til folk eller arbeidskraft til bedrifter. Dette kan enten skje gjennom direkte formidling, målrettede kvalifiseringsløp basert på utarbeidede handlingsplaner, eller gjennom arbeidstrening.

Aetatens virkemidler kan oppsummeres som følger:

- informasjon og veiledning til arbeidssøkere og arbeidsgivere
- formidling av arbeidskraft,
- opplæring/kvalifisering av arbeidstakere, arbeidsledige og personer med redusert arbeidsevne kan få arbeid gjennom ulike former for arbeidsmarkedstiltak. Dette omfatter også reaktivisering av uføretrygdede.

I et helhetlig perspektiv kan det sies at etaten har et fokus hvor man på den ene siden skal forvalte et regelverk (likhetsprinsipp) samtidig med at man skal drive individuell tjenesteproduksjon (ulik behandling). Disse "produktene" kan i enkelte tilfelle komme i konflikt med hverandre. Eksempel på dette er forholdet mellom dagpengeregulverkets krav til disponibilitet og mulighet for kvalifisering (utdanning/skolegang). Ved siden av disse "systemkravene" vil etaten være avhengig av politiske beslutninger/prioriteringer, konjunkturelle og strukturelle endringer og avhengighet av samarbeidspartenes leveranser (arbeidssøkernes evne, trygdeetat, kursleverandører med mer). Fokus på bestemte målgrupper, som f.eks ungdomsgarantien, er en annen type målkonflikt som medfører at arbeide mot andre grupper kanskje må nedprioriteres. Selv om den formelle beslutningsstrukturen gir arbeidskontorene lokal autonomi vil handlefriheten være sterkt påvirket av ovennevnte faktorer.

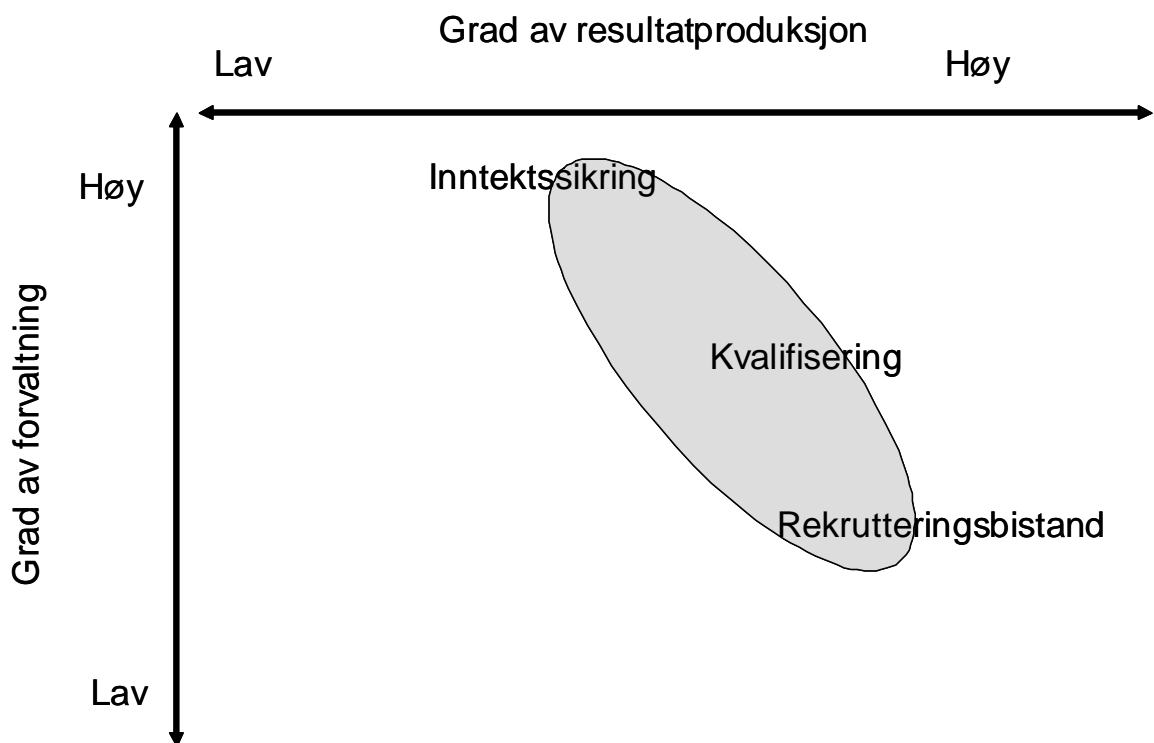


Fig.3.1. Illustrasjon av Aetats "kjerneprodukter" og målkonflikter

Figur 3.1 er et forsøk på å illustrere Aetats produksjons- eller tjenstedimensjoner. Hovedpoenget er at Aetats tjenester er komplekse og at en stor del av produksjonen skjer i grensesnittet mellom forvaltning og resultatbaserte aktiviteter. Aetats produksjonskjede er illustrert i figur. 3.2.

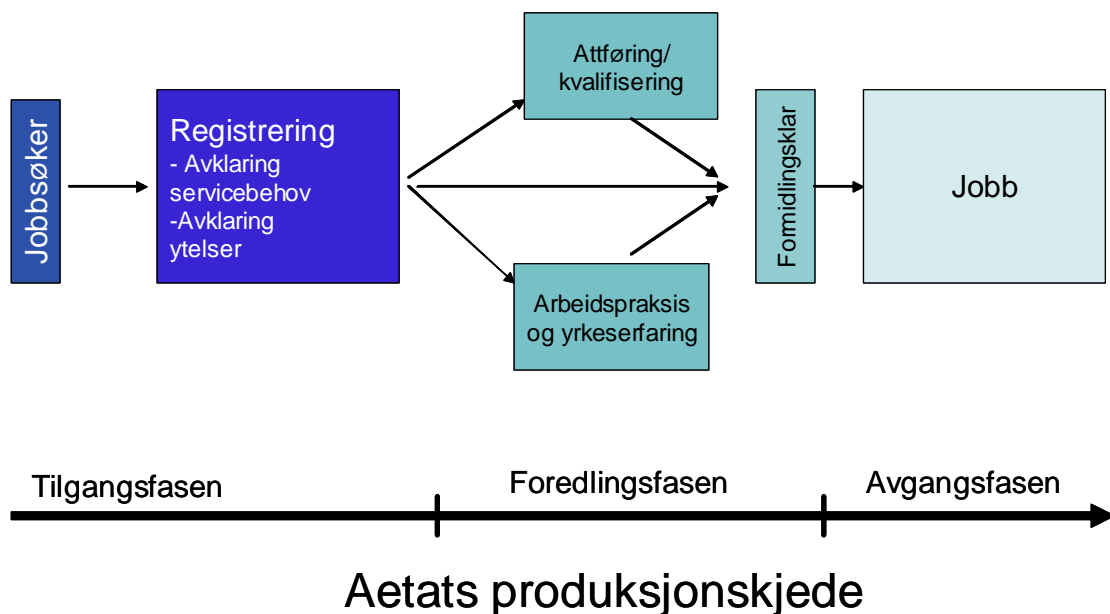


Fig.3.2. Aetats produksjonskjede

Produksjonskjeden kan deles inn i tre faser. *Tilgangsfasen* kjennetegnes ved registrerings samtalen, hvor servicebehov og behov for evt. kvalifisering med mer kartlegges, og søknad om økonomiske ytelser skjer. Personer som er formidlingsklare ”overføres” direkte til fase tre, *avgangsfasen*. Målet for *foredlingsfasen* (fase to) er at jobbsøkere skal bli formidlingsklare. Dette kan skje gjennom attføring, kompetanseheving og arbeids eller yrkeserfaring. I denne fasen administrerer Aetat i stor grad utviklingstiltak kjøpt av eksterne tilbydere. Alle tiltak som iverksettes i denne fasen skal bidra til at arbeidssøker blir formidlingsklar.

Mange arbeidssøkere vil normalt bare ha behov for kompetansekartlegging, jobbsøking og formidling (og eller veiledning). Men stadig større grupper har et bredere bistandsbehov som må dekkes gjennom avklaring, arbeidstrening, kvalifisering og/eller tilrettelagt formidlingsbistand. Langtidsledige og yrkeshemmede har ofte betydelige arbeidshindre og trenger mer bistand (St.melding 14 2002-2003).

I arbeidet med ovennevnte målgrupper skal det utarbeides individuelle handlingsplaner og etter behov kjøpes kvalifiserings- og/eller arbeidstreningstjenester.

Aetats organisering

Aetat lokal

Aetat lokal (vanligvis arbeidskontor) er etatens operative ledd. Arbeidsmarkedsetaten har valgt tilgjengelighet istedenfor at hvert kontor skal kunne gi service innenfor hele tjenestespekteret. Dette medfører at ikke alle arbeidskontor kan tilby ”fullservice”. Et fullstendig produktspekter gis evt. i samarbeid med annet arbeidskontor. Dette er tilfellet for Aetat i Hamarregionen, hvor alle tjenester tilbys på Hamar, mens det er en avdeling i Brumunddal med et snevrere servicetilbud. I tillegg ytes det service til arbeidssøkere via velferdskontor i Løten. I Hedmark er tjenester i forhold til beregning og utbetaling av økonomiske ytelser sentralisert til Aetat hovedkontor.

Aetat lokal har fått delegert myndighet mht. beslutninger om ytelser, arbeidsmarkedstiltak og eventuelt andre tjenester. Oppgavene som er nevnt nedenfor er områder hvor de lokale arbeidskontorene har beslutnings- og gjennomføringsansvar:

- Registrere ledige stillinger og ha kontakt med arbeidsgivere
- Registrere arbeidssøkere
- Forvalte dagpengeordningen og andre livsoppholdsytelser samt fatte beslutninger om tildeling og utmåling av ytelser, avstenging, klage osv. (I Hedmark sentralisert til Forvaltningsenheten)
- Iverksette arbeidsmarkedstiltak for arbeidssøkere (inklusive yrkeshemmede), og fatte beslutninger om blant annet inntak av deltakere
- Formidle arbeidssøkere til ledige stillinger
- Informere arbeidssøkere
- Følge opp arbeidssøkere
- Kontakt med samarbeidspartnere
- Gi rekrutteringsbistand til arbeidsgivere

Aetat lokal hovedkontor

Omorganiseringen av Aetat medførte at fylkesarbeidskontorene ble erstattet med Aetat hovedkontor i alle fylker. Hovedkontoret skal:

- Operasjonalisere målsettingene med arbeidsmarkedspolitikken, og følge opp virksomhet og resultater for de forskjellige enhetene i fylket
- Drive ressurs- og oppgaveallokering mellom de ulike enhetene i fylket
- Rapportere til Aetat Arbeidsdirektoratet
- Tilsette ledere ved Aetat lokal

3.2 Bakgrunn for KAT prosjektet

St. meld. 14 – prøveordning med konkurranse om arbeidsformidling

Forsøksordningen med kjøp av formidlingsrettede arbeidssøkertjenester (KAT) har sitt utspring i Stortingets dokument nr 8:14 (2000-2001). Stortinget vedtok i februar 2001 å be regjeringen om å ”.. etablere en prøveordning med konkurranse om arbeidsformidling av personer som krever ekstra tilrettelegging og oppfølging i arbeidsmarkedet”. I forsøket er det lagt vekt på å imøtekomme brukernes individuelle behov og ønsker, blant annet ved

at brukerne selv kan velge om de vil delta i KAT og hvilken av de aktuelle tilbydere de ønsker å delta hos.

I St. meld. nr. 14 (2002-2003) signaliserer regjeringen følgende:

”For å nå målene om å lede flere mot jobb og gjøre tjenestene bedre for brukerne, er omorganisering et viktig virkemiddel. Det er dessuten nødvendig å videreføre gjennomgangen av de stønadsordningene og tjenestene etatene har ansvar for. Regjeringen ønsker å styrke velferdssamfunnet gjennom å bedre den enkeltes insentiver for å komme i arbeid og sikre tjenester som effektivt bidrar til kvalifisering for arbeidslivet og en aktiv tilværelse. I etatene må også kompetansen styrkes.”

Et sentralt element i St. meld. nr. 14 (2002- 2003) er økt brukervennlighet i velferdsproduksjonen eller tjenestene. Dette medfører økt fokus på:

- brukertilpasset og brukervedvirket tjenesteproduksjon basert på individuell tilrettelegging gjennom bruk av målrettet informasjon og kommunikasjon.
- raskere avklaring og målrettet oppfølging
- lokal tilgjengelighet
- kompetent veiledning
- utnyttelse av faktiske handlingsrom

Aetat Hamars involvering i KAT-prosjektet

Aetat Hamar ble kjent med ordningen etter at tre fylker hadde fått midler gjennom direktoratet til KAT. Aetat Hamar så et spesielt behov for å prøve ordningen mot langtidsledige over 50 år og søkte av denne bakgrunn departementet om midler til et avgrenset KAT-prosjekt. Søknaden fra Aetat- Hamar ble godt mottatt og det ble innvilget et prøveprosjekt fra direktoratet med en kostnadsramme på NOK 4,3 mill. for perioden 01.11.2003 – 31.12.2004. Forsøket er knyttet til langtidsledige over 50 år, herunder ferdig utførte arbeidssøkere som har stått ledig i over 26 uker etter avsluttet yrkesrettet utføring, og som er hjemmehørende i Hamar, Løten, Ringsaker og Stange.

Ideen bak KAT prosjektet, og et vesentlig element i dette prosjektet, er å evaluere hvorvidt private tilbydere har større måloppnåelse i avgangsfasen, dvs klarer å få flere ut i arbeid. Dette reiser flere interessante problemstillinger:

1. Hva er forskjellene i metodikk mellom de forskjellige tilbyderne på den ene siden og Aetat mht avgangsfasen?
2. Er det systematiske forskjeller mellom arbeidssøkere mht til å velge henholdsvis Aetat og private tilbydere?
3. I hvilken grad er brukerne formidlingsklare før de går over i avgangsfasen ?

Lokal organisering for en effektiv drift av KAT-prosjektet

KAT-prosjektet ble iverksatt av Aetat Hamar i samarbeid med Aetats Hovedkontor. Av praktiske og kompetansemessige hensyn var det naturlig for Aetat Hamar å se KAT-prosjektet i sammenheng med andre liknende tiltak, og det var dermed naturlig å samorganisere KAT og VALS-prosjektet¹ under samme prosjektleder. Bakgrunnen for

¹ VALS-prosjektet skal bidra til at flere arbeidssøkere med ventelønn kommer i fast eller midlertidig arbeid over 6 måneder, ved å kjøpe oppfølgingsbistand og formidlingstjenester fra eksterne leverandører.

dette er at KAT-prosjektet er et forsøksprosjekt, og at det er behov for tett oppfølging for å sikre en effektiv oppstart og gjennomføring. En prosjektleder har derfor ansvaret for alle praktiske elementer i prosessen, dvs. anbudsrunder, Aetats rekruttering av arbeidssøkere og alle avklaringer rundt prosjektet overfor arbeidssøkere og tilbydere. Som et resultat av denne beslutningen ble det iverksatt en intern utlysning til stillingen som prosjektleder for både KAT og VALS-prosjektet.

4 Utviklingen på arbeidsmarkedet

Fokus i kapittel 4 er å se på hvordan arbeidsmarkedet har utviklet seg de siste åra. Vi mener det er rimelig å anta at det vil være vanskeligere å formidle langtidsledige over 50 år i et marked med økende ledighet. Slik situasjonen på arbeidsmarkedet er nå, med økt etterspørsel etter arbeidskraft, bør prosjektets målgruppe ha bedre muligheter. Spørsmålet da er hvorvidt det dreier seg om en generell bedring eller om det kun gjelder bestemte segment, og i hvilken grad langtidsledige over 50 år har kvalifikasjoner som er tilpasset denne utviklingen.

4.1 Utvikling i næringslivet

Manglende tilpasning i arbeidsmarkedet kan løses enten gjennom flytting, pendling eller arbeidsledighet. Årsaken til ”mismatch” mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft kan skyldes konjunkturelle forhold, strukturelle problemer eller pga friksjonsledighet. Historisk sett har Hedmark hatt en ledighet som har ligget lavere enn på landsbasis, konjunkturskiftene har også kommet seinere og svingningene har vært mindre. En viktig forklaringsfaktor i denne sammenheng er at næringsstrukturen har vært dominert av skjermede næringer og leveransene har i stor grad vært til ”hjemmemarkedet”. Gjennom hele 1990 tallet har fylket hatt en svakere arbeidsplassutvikling enn hva man finner på landsbasis. F.eks økte antall arbeidsplasser i Norge fra 1990 til 2001 med i overkant av 12% mens det for Hedmarks vedkommende var stabilt og for Hamar-regionen en økning på i underkant av 3 prosent (Grefsrud & Køhn 2002). Hovedforklaringen på denne utviklingen er at fylket har en næringsstruktur med overrepresentasjon innen næringer i generell tilbakegang og underrepresentasjon innen næringer med vekst nasjonalt og internasjonalt. De siste årene har arbeidsplassutviklingen vist en annen trend. På nasjonalt nivå har det vært en nedgang i antall arbeidsplasser på en prosent, for Hedmark en tilnærmet nullvekst og for Hamarregionen en svak vekst. På Hedmarken har det spesielt vært en sterk vekst innenfor kategorien privat, finansiell og forretningsmessig tjenesteyting. Samtidig har det vært en svakere vekst innenfor offentlig tjenesteyting enn hva man finner på landsbasis og en svakere tilbakegang for industrien samlet sett (jfr tabell 4.1).

I tillegg til utviklingen i antall arbeidsplasser vil forhold som befolkningsutvikling (tilgang og avgang av yrkesaktive), flytting og pendlingsfrekvens påvirke arbeidsmarkedet. Når det gjelder Hamarregionen har for eksempel pendlingsfrekvensen økt gjennom hele 1990 tallet (Køhn 2003). Det interessante med dette i forhold til prosjektet er at det har vært en svak positiv arbeidsplassutvikling i Hamarregionen de siste årene. Det problematiske er kanskje at den sterkeste veksten har kommet innenfor de mer kunnskapsintensive næringene. Dette er på områder hvor den ”gjennomsnittlige” KAT-deltaker ikke har de største fortrinn.

Tab.4.1.: Prosentvis endring arbeidsplasser 2001-2003 (4.kv) i Norge, Hedmark og Hamarregionen for forskjellige næringer og totalt

	Endring arbeidsplasser 2001-2003		
	Norge	Hedmark	Hamarregionen
Primærnæringer	1,5 %	1,1 %	0,6 %
Trebearbeidende industri	-7,7 %	-4,4 %	-2,7 %
Næringsmiddelindustri	-3,3 %	-7,7 %	-0,8 %
Industri for øvrig	-11,0 %	-12,4 %	-9,8 %
Olje og gassutvinning	-3,4 %	0,0 %	0,0 %
Bygg og anlegg Kraft og vannforsyning	-2,1 %	-3,7 %	-11,8 %
Varehandel, hotell og restaurant	0,2 %	2,6 %	3,7 %
Samferdsel	-3,6 %	-0,1 %	0,8 %
Privat, finansiell og forretningsmessig tj.yting	0,5 %	5,3 %	10,2 %
Offentlig tj.yting	2,8 %	0,6 %	0,8 %
Ufordelt og uoppgitt	-11,4 %	-33,0 %	0,0 %
Totalt antall arbeidsplasser	-0,7 %	-0,2 %	1,1 %

Kilde: PANDA og bearbeidet av Østlandsforskning

En annen indikasjon på hvordan utviklingen og situasjonen for næringslivet faktisk har vært er å se på tilgangen av stillinger, eller antall stillinger som er registret i Aetats databaser. Styrken ved å bruke disse tallene som en indikasjon på næringsutvikling er mulighetene for å få oppdaterte tall. I tillegg vil disse tallene også fange opp erstatninger (nyrekruttering på grunn av at personer slutter i arbeidslivet). Den tredje sentrale grunnen til å bruke stillingstilgang er at de også beskriver hvilke markeder Aetat har å forholde seg til i forbindelse med rekrutteringsprosesser. Den store svakheten med å bruke stillingstilgang er at dette kun gjelder utlyste stillinger. Dvs at stillinger i grå-markedet ikke er med i tallgrunnlaget. Et anslag på hvor store mørketallene faktisk er ville kreve en egen undersøkelse og det ligger utenfor rammen for dette prosjektet. Til tross for denne svakheten mener vi at det er forsvarlig å bruke tallene som en beskrivelse av utviklingen i arbeidsmarkedet. Vi har ingen informasjon som skulle tilsi at det grå stillingsmarkedet er verken større eller mindre i Hamarregionen sammenliknet med hva en finner på nasjonalt eller fylkesnivå. I Norge i 2002 ble det i løpet av de ni første månedene utlyst totalt 247 000 stillinger. For tilsvarende periode i 2004 var dette antallet redusert til 150 000 (-40 prosent). I Hedmark var det en nedgang på 50 prosent i samme periode (9200 til 4600). I Hamar-regionen var det i 2002 en tilgang på 3 400. I 2004 var tilsvarende tall 2 250 (-34 prosent). Hvis en sammenlikner tall for stillingsgang med tidligere nevnte arbeidsplassutvikling viser disse forskjellig utvikling. Dette kan være et uttrykk for at grå-markedet er i vekst og at formidlingsarbeid krever målrettet arbeid med bedriftskontakt og nettverksarbeid. En annen mulighet er at antallet utlyste midlertidige jobber er redusert pga bedringen i arbeidsmarkedet og fordi bedrifter i større grad satser på faste ansettelser. Tallmaterialet som ligger til grunn her gir ingen muligheter til å teste holdbarheten av sistnevnte tolkning. Hvis en ser på fordelingen på stillingstilgangen (STYRK fordelt) de ni første månedene av 2004 viser det seg at Hamarregionen har en klart svakere andel av stillinger innenfor helse, pleie og omsorg sammenliknet med nasjonalt nivå. Regionen har en større andel innenfor undervisningsarbeid, transportarbeid, merkantile yrker og handelsarbeid (jfr. fig. 4.1.1). Hvis en ser på volum er det helse, pleie og omsorg samt handelsarbeid som er de viktigste sektorene. Til sammen utgjorde de nesten 40 prosent av tilmeldte stillinger. For øvrig viser underlagsmaterialet at de næringene som har en andel med et visst volum ofte er næringer hvor det kreves formalkompetanse på nivå høyere

enn videregående skole. M.a.o. er ikke det offisielle stillingsmarkedet noe som favoriserer arbeidssøkere med svak formalkompetanse.

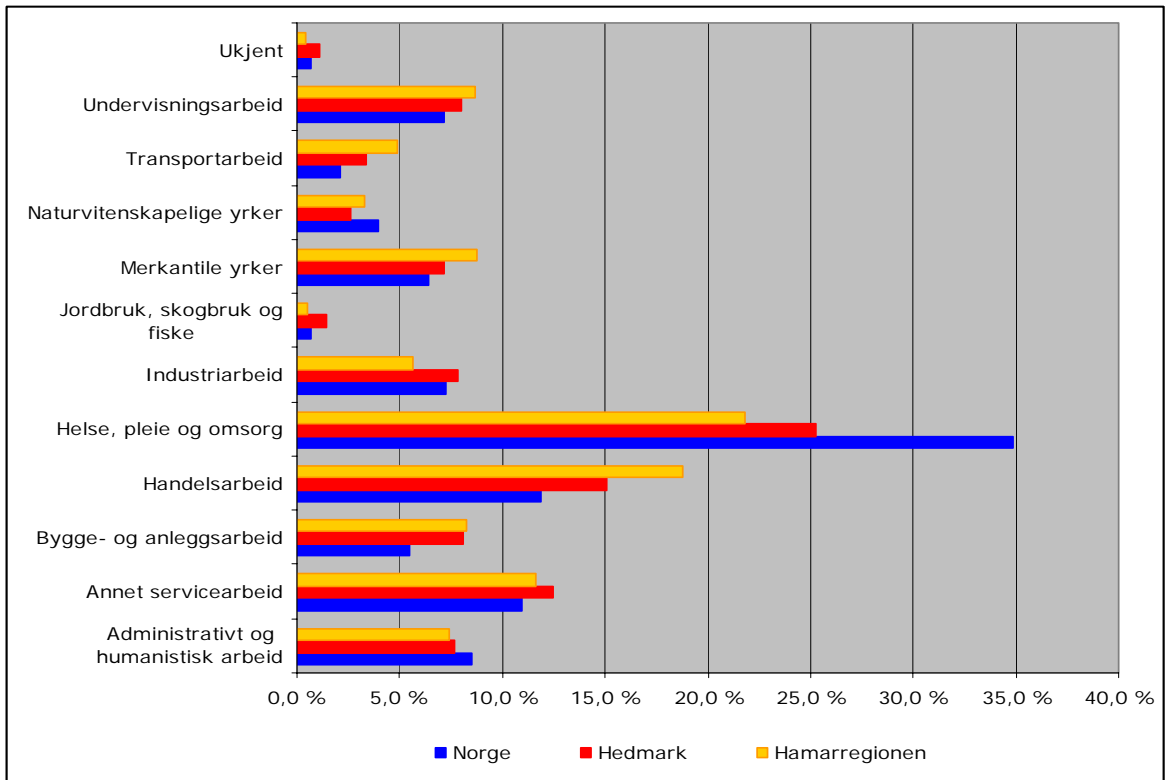


Fig.4.1.1. Tilgang stillinger jan- sept 2004 for Norge, Hedmark og Hamarregionen fordelt etter STYRK-kategori. Kilde: Aetat, bearbejdet av Østlandsforskning

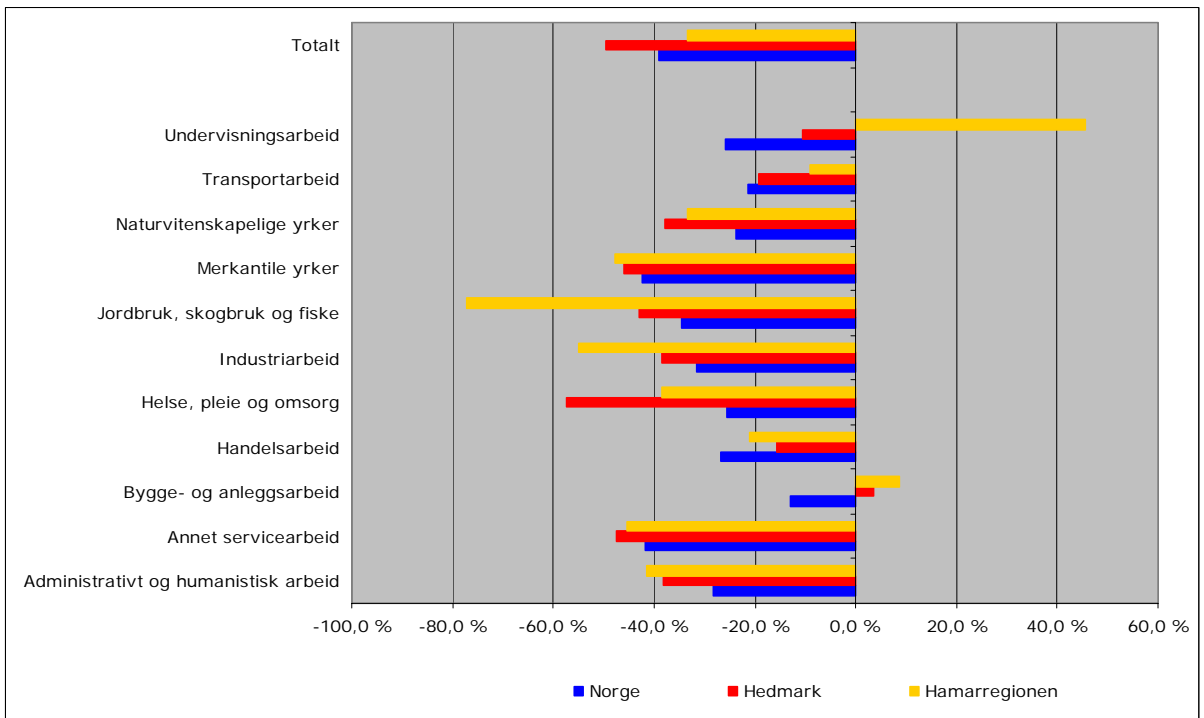


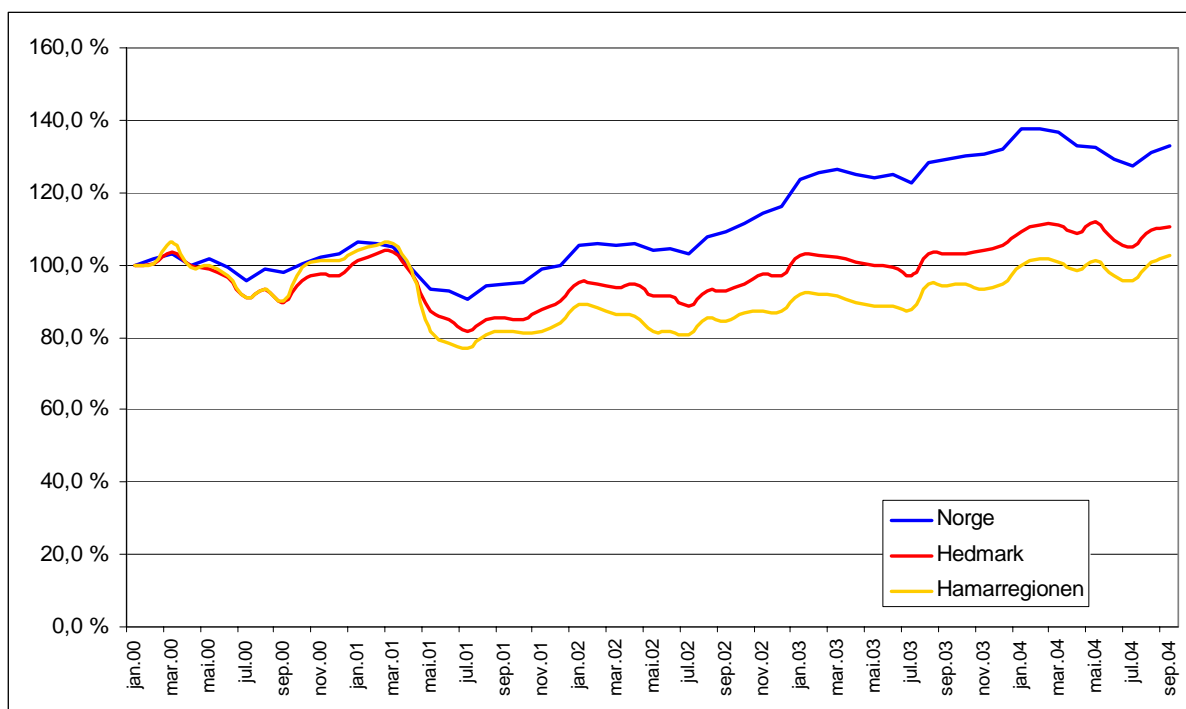
Fig.4.1.2. Prosentvis endring tilgang stillinger 2002- 2004 (jan- sept) for Norge, Hedmark og amarregionen fordelt etter STYRK- kategori. Kilde: Aetat, bearbejdet av Østlandsforskning

Hvis en ser på prosentvis endring for de forskjellige næringene fra 2002 til 2004 er det kun to næringer som har hatt vekst i Hamarregionen. Det er for det første undervisningsarbeid som har vokst med nesten 45 prosent og bygg og anlegg som har økt med 7-8 prosent.

4.2 Ledighetsutvikling

Ledighetsutviklingen kan utvikle seg annerledes enn hvordan utviklingen i antall arbeidsplasser i samme periode. Dette kan skyldes demografiske forhold eller en økt utpendling. Den kunnskapsbaserte økonomien medfører endrede kommunikasjonsmuligheter og en større integrasjon mellom regioner. Løsningen i en slik sammenheng er økt pendlingsfrekvens. Sentrale spørsmål i denne sammenheng er om ledighetsutviklingen har vært mer negativ i Hamarregionen enn på landsbasis generelt og om den har vært mer negativ for personer over 50 år?

Innledningsvis kan det være konstruktivt å se på utviklingen i arbeidssøkere totalt sett. Med arbeidssøkere menes alle grupper (helt ledige, delvis sysselsatte, personer på attføring osv) som Aetat skal yte service i forhold til. Utviklingen i antall arbeidssøkere skyldes i hovedsak markedsutviklingen, men påvirkes også av hvordan Aetat lokal organiserer egen virksomhet mot de forskjellige målgruppene. Figur 4.1.3. viser en indeks for utvikling i antall arbeidssøkere fra 2000 og fram til utgangen av september 2004. Tendensen i datamaterialet er at Hamarregionen har en tilnærmet nullvekst for perioden sett under ett, men utviklingstrenden fra mai 2001 og fram til i dag er en økning på ca. 20 prosent. På landsbasis var økningen i samme periode på i underkant av 35 prosent. I prosjektperioden har det vært en økning i Hamar-regionen på ca. 9 prosent (på landsbasis en økning på ca. 3 prosent).



Figur 4.1.3. Indeks for utvikling i antall arbeidssøkere fra jan 2000 til september 2004 for Norge, Hedmark og Hamarregionen

Kilde: Aetat hovedkontor Hedmark

Underlagsmaterialet viser at i perioden mars- september 2004 sank antall helt ledige personer med tre prosent i Hamarregionen, mens antall yrkeshemmede økte med nesten 16 prosent. Sammenliknet med landet som helhet er det 1 prosentpoeng lavere når det gjelder helt ledige, men seks prosentpoeng høyere for yrkeshemmede enn for landet som helhet. Utviklingen for helt ledige over 50 år følger samme utviklingstrend som for gruppen helt ledige totalt sett, men for Hamarregionen har den vært noe mindre negativ for personer over 50 år. Det siste halve året har antall helt ledige over 50 år i Hamarregionen vist en positiv trend med en nedgang på 39 personer fra mars til utgangen av september. Hvorvidt nedgangen skyldes overgang til fast arbeid, attføring eller andre trygdeytelser er ikke undersøkt.

Konklusjon: Etter vår vurdering har utviklingen på arbeidsmarkedet vært positiv de siste årene i Hamarregionen og bør ikke ha hatt en negativ effekt i forhold til KAT prosjektets måloppnåelse. Det har vært en vekst som er sterkere enn på landsbasis når det gjelder arbeidsplasser. Utfordringen for KAT- prosjektet er at veksten i hovedsak har kommet innenfor de mer kunnskapsintensive næringene. Samtidig viser statistikk for stillingstilgang en synkende tendens mht til tilmeldte stillinger. Dette er en indikasjon på at det må jobbes målrettet med bedriftskontakt hvis man skal klare å formidle arbeidskraft.

Utviklingen i antall arbeidssøkere har vært mindre negativ for Hamarregionen enn landet som helhet. Størst vekst har det vært innenfor attføringsområdet. Vi tolker dette som om at ressursene for Aetat lokal ikke er vesentlig redusert sammenliknet med landet som helhet når det gjelder det å drive formidlingsrettet virksomhet

5 Evaluering av anbudsprosessen

Nedenfor er det gitt en gjennomgang og evaluering av det anbudsarbeidet som ble gjort for å få KAT - prosjektet på plass, inkludert en kort redegjørelse for innhold og metodikk i de anbudene som ble foretrukket. Vurderingen tilsier at det er en solid og profesjonell prosess fra både bestiller og tilbyder som ligger bak KAT- prosjektet.

Organisering og gjennomføring

Sentrale ressurspersoner i Aetat gir uttrykk for at Aetat hadde et behov for å øke sin kompetanse innen anbudsarbeid og derfor valgte å kjøre en prosess som ville styrke den interne kompetansen innen dette feltet. Helt fra ideen ble lansert høsten 2002 og gjennom hele prosessen med utarbeidelse av konkurransegrunnlag til utlysning av anbudet på forsommeren 2003 ble det lagt til rette for et godt samarbeid og deltakelse fra Aetat Hamar og Aetat Hamar hovedkontor for Hedmark.

Anbudsprosessen som ble iverksatt av Aetat i Hedmark etter at prosjektet ble godkjent av departementet bærer preg av å ha blitt gjennomført både effektivt og profesjonelt. Dette viser seg ikke bare i en gjennomgang av alt det skriftlige materialet som en slik anbudsprosess medfører, men også på bakgrunn av tilbakemeldinger på anbudsprosessen mottatt fra anbudsgivere.

Gjennomføring av anbudsrundene

Anbudsarbeidet som ble igangsatt tok utgangspunkt i de erfaringer man hadde gjort i forbindelse med VALS- prosjektet samt konkurransegrunnlaget som hadde blitt utarbeidet fra sentralt hold for de andre KAT- prosjektene. Det var i første omgang Aetat hovedkontor som stod bak utarbeidelse av det endelige konkurransegrunnlaget.

Anbudsrunden ble kjørt etter at konkurransegrunnlaget var ferdigstilt våren 2003. Ved første utlysning viste fire tilbydere interesse for oppdraget. Etter gjennomgangen av anbudene ble imidlertid kun én vurdert som kvalifisert i henhold til konkurransegrunnlaget. En analyse av situasjonen i forhold til målsettingen med prøveprosjektet, og ikke minst for å bygge opp under Stortingets krav om å sikre arbeidssøkerne en reell valgmulighet mellom ulike tilbydere, var det ikke formålstjenlig å iverksette prosjektet med kun en tilbyder. Derfor valgte å Aetat å gjennomføre en ny anbudsrunde. Utlysingsrunde to resulterte i et langt bedre grunnlag for gjennomføring av prosjektet, da totalt seks tilbydere sendte inn anbud. Av disse var det tre som også hadde sendt inn anbud i første runde.

Evalueringen av anbudene viste både faglig og prismessig sprik mellom tilbyderne. Innholdsmessig var det tegn til at enkelte av tilbyderne ikke helt hadde forstått det underliggende konseptet som konkurransegrunnlaget la opp til. Det var flere som så oppgaven som en forsterkning av Aetats egen virksomhet i stedet for å representere et nytt tilbud til de arbeidssøkende utenfor Aetats apparat. Blant annet la flere av tilbyderne opp til å ta i bruk Aetats egne virkemidler (AMO-kurs etc.). Man kan i den sammenheng spørre seg om konkurransegrunnlaget var for uklart. Etter vår oppfatning kan dette ikke mistolkes. Mye tyder heller på at de tilbyderne som la seg på en strategi hvor de ville ta rollen som Aetats forlengede arm hadde basert seg på antakelser og ikke konkret analyse av konkurransegrunnlaget.

Det viser seg også at det var stor spredning mellom anbudene med hensyn til organisering og hvordan de så for seg den faktiske oppfølgingen av arbeidssøkerne i forhold til andre aktiviteter (dvs anbudsgiverens totale portefølje). Kostnadsbildet som lå til grunn virket i enkelte anbud uklart og kan tolkes som et tegn på at enkelte var usikre på hvilke kostnader en slik tjenesteleveranse ville innebære. Laveste anbud tok utgangspunkt i en totalpris på kroner NOK 32 500 per person ut i arbeid, mens dyreste anbud estimerte NOK 93 000 per person ut i arbeid (beløpene er inkl. moms)

På bakgrunn av en analyse av anbudene ble 3 av 6 anbudsgivere invitert inn til tilbudskonferanse. Det resulterte i at Personalhuset og Aktiv Læring nådde opp og til slutt inngikk kontraktsforhandlinger med Aetat om KAT-prosjektet. Begrunnelsen for valget av disse var at begge hadde levert faglige og strukturerte opplegg som ivaretok målgruppens ulike behov, samt at de kunne levere til konkurransedyktig pris. Tilbyderne hadde i tillegg kunnskap om arbeidsmarkedet og grundige planer for nettverksbygging. Det ble videre lagt vekt på at tilbydernes instruktører/veiledere hadde den nødvendige kompetanse i forhold til målgruppen. Tilbyderne som ikke ble valgt, tilfredsstilte enten ikke de faglige kriterier i konkurransegrunnlaget og/eller de kunne ikke konkurrere på pris. En anbudsgiver ble vurdert til ikke å være kvalifisert, mens to anbud ble forkastet da skatteattest eller regnskap ikke forelå. Siden innsending av skatteattest og regnskap lå som et krav i henhold til konkurransegrunnlaget er det prinsipielt holdbart å forkaste et anbud av denne grunn. Sett i forhold til målsettingen med prosjektet kan man imidlertid stille spørsmålsteget ved hvorvidt det er riktig ikke å ta disse anbudene opp til faglig vurdering, med henvisning til mangler av en heller teknisk karakter.

Aetats analyse av de to anbudene som til slutt ble valgt viser at begge har god forståelse av hva konkurransegrunnlaget etterspør og har nødvendig faglig og ressursmessig bakgrunn til å kunne levere tjenesten i henhold til målgruppens ulike behov. Det er flere fellestrekk i disse anbudene. Det vesentligste er en *trinnsvis tilnærming* til fast ansettelse, og stor fokus på *nettverksbygging* mot næringslivet. Forskjellene ligger i at den ene (Personalhuset) legger opp til en større gruppevis tilnærming og forholdsvis faste oppmøtetider, mens den andre (Aktiv Læring) legger opp til en større individuell tilnærming men færre faste felles møtepunkt for deltakerne. Prismessig er det klare forskjeller mellom tilbyderne, noe som reflekterer kostnadsstrukturen i de respektive oppleggene.

Når det gjelder kontraktsforhandlingene gir både Aetat og tilbyderne uttrykk for at disse gikk greit. I denne fasen ble det brukt tid til å avklare innholdet i tilbyderens tilbud for å sikre at begge parter hadde samme detaljforståelse om hva tilbudene gikk ut på. I tillegg til metode avklarte man her også rapporteringskrav og samarbeidsform mellom Aetat og tilbyderne. De samtaler som foregikk i denne prosessen la grunnlaget for et godt samarbeid mellom bestiller og leverandør. Den første stedsansvarlige for Personalhuset på Hamar, som personlig ikke hadde deltatt i kontraktsforhandlingene, uttrykte i en tidlig fase av prosjektet at det opplevdes uheldig at vedkommende ikke hadde deltatt i kontraktsforhandlingene med Aetat. Dette hadde bidratt til at flere misforståelser i det praktiske arbeidet og rollefordelingen mellom Aetat og tilbyder ville vært unngått.

De valgte tilbyderne og deres anbud

Aktiv Læring AS

Selskapet ble stiftet i 1998 i Lillehammer på bakgrunn av en forretningsidé om å levere spesialtilpassede utviklingsprogrammer for organisasjoner i offentlig og privat sektor. Ut

over dette leverer de utdanningstjenester innenfor informasjonsteknologi og webteknologi, foruten at de er franchisetaker for Teknologisk Utdanningscenter og Sonans Privat Gymnas i Hedmark og Oppland. På høgskolenivå har selskapet et samarbeid med Høgskolen i Sør-Trøndelag om vekttallbaserte nettstudier innen IT og økonomi. Selskapet har 5 ansatte og har sitt hovedkontor på Lillehammer i tillegg til kontor og klasserom på Gjøvik og Hamar.

Tilbudet fra Aktiv Læring ble levert i samarbeid med selskapet Ressurs 50+. Dette er et selskap med hovedbase på Gjøvik og som har blitt etablert med målsetting å bistå voksen og erfaren arbeidskraft over 50 år med å komme tilbake til arbeidslivet, gjennom formidling av arbeidskraft til næringslivet. Selskapet har opplevd en sterk vekst og har i dag, i tillegg til hovedkontoret på Gjøvik, kontorer i Sandvika, Lillestrøm, Holmestrand og Grålum. KAT-prosjektet har medført at de også er representert på Hamar.

Aktiv Læring har i sitt anbud et resultatmål som sier at 90% av deltakerne i løpet av en 12 måneders periode skal være tilbake i fast jobb. Tilbudets metodikk/konsept innebærer at deltakerne skal nyte godt av en trinnvis tilnærming til fast arbeid, gjennom følgende tre strategiske komponenter:

Oppbyggingsfase

Her vil det bli brukt god tid til å bli kjent med jobbsøker gjennom samtaler som går på å kartlegge grunnleggende behov, hvilke referansegrupper vedkommende har, kulturen han/hun tilhører, behov og ønsker mht. jobb. Deretter vil det bli gjennomført coaching av den enkelte gjennom individuelt arbeid eller gruppearbeid. Målsettingen med dette er å få god oversikt over kompetanseprofilen til den enkelte arbeidssøker. I denne fasen legger man opp til sosiale samlinger for å forsterke nettverket av personer som er i samme situasjon. Hovedmålet i denne fasen er å gi den enkelte troen på at dette skal man få til. I denne fasen vil hver enkelt gjennomgå et jobbplankurs over 3 uker som gir den enkelte muligheten til å legge sin individuelle plan for hvordan han/hun skal komme tilbake til jobb.

Formidlingsfase

I formidlingsfasen trekkes ressurs 50+ mer inn i bildet. Her vil tilbyder legge vekt på å få til møter med potensielle arbeidsgivere for å promotere gruppen. Videre vil de bli lagt opp til bedriftsbesøk og/eller orienteringer fra bedrifter som potensielt rekrutterer fra denne gruppen arbeidssøkere. Hovedmålsettingen i denne fasen er å få til arbeidsavtaler av kortere eller lengre varighet.

Oppfølgingsfase

Oppfølging på arbeidsplassen i form av å være støtte for arbeidssøker og bindeledd til arbeidsgiver, med hovedmålsetting å legge til rette for fast ansettelse.

Konseptet til Aktiv Læring går på individuell tilrettelegging. En jobbplan vil bli utarbeidet av den enkelte deltaker i samarbeid med tilbyder og det er denne planen som ligger til grunn for kandidatens progresjon hos tilbyder. Det er ikke faste oppmøtetider hos tilbyder utenom i kursperioder, men det legges opp til fellessamlinger med seminar/foredrag/bedriftsbesøk, etc. hver 14. dag.

Selskapets lokale og regionale tilhørighet innebærer kjennskap til markedet og næringslivet i regionen. Derimot er selskapet litt svakere når det gjelder formidling av

arbeidskraft, og spesielt når det gjelder ressurser i den aktuelle målgruppen. Samarbeidet med ressurs 50+ gjør tilbudet godt egnet.

Personalhuset AS

Personalhuset ble etablert i 2001 og tar mål av seg til å være en totalleverandør av personaltjenester innenfor den store bredden av fagfolk og eksperter som utgjør kjernen i alle virksomheter. Med avdelinger i Oslo og Akershus, Østfold, Vestfold, Agder, Rogaland og Trondheim og pågående etablering i Bergen og Tromsø i tillegg til Hamar, ønsker selskapet å tilby en tjenesteportefølje som inkluderer følgende:

- Rekruttering
- Personalutleie
- Omstilling/outplacement
- Tjenester knyttet til rådgivning og god ledelse

Selskapet hadde i 2003 en omsetning på NOK 85 mill og hadde 32 ansatte. Personalhuset AS var ikke representert i Mjøsregionen før KAT- prosjektet ble lansert, og selskapet har brukt dette prosjektet som et springbrett inn i markedet i Innlandet.

Personalhuset har i sitt anbud gitt et resultatmål på at 70% av deltakerne skal inn i ny fast jobb i løpet av perioden de deltar i prosjektet. Videre er det en målsetting at kandidatene får ny jobb innen 4 måneder, etter et gruppebasert program etterfulgt av individuell oppfølging. Kandidatene går inn i programmet etter hvert som de blir klarert, enten på gruppebasert eller individuelt nivå, avhengig av antall deltakere på opptakstidspunktet. Kandidater som ikke har fått tilbud innen 4 måneder, følges opp utover programmets normale varighet av Personalhusets rådgivere i deres jobbsenter. Dette skal være tilgjengelig for kandidatene hele tiden.

Elementene i Personalhusets program for målgruppen inkluderer:

- Kartlegging av kompetanse
- Tilbud om yrkesrettet personlighetstest
- Karriereveiledning basert på individuelle samtaler og utvikling av karriereplaner
- Trening i kvalifiseringsprosessen for ny jobb med fokus på søknaden, CV, intervjuet, og hvordan markedsføre egen kompetanse
- Praktisk jobbsøking, bedriftsbesøk, livs- og karriereplanlegging
- Motivere, bidra til utvikling av økt selvtillit og mestring av jobbsøkerrollen
- Informasjon om Aetatstiltak
- Orientering om dagens arbeidsmarked
- Opplæring i EDB inkludert bruk av internett
- Arbeidstrening – kontakt og bindeledd med aktuelle bedrifter.

Personalhuset har erfaring med restruktureringsarbeid og formidlingsarbeid mot denne målgruppen. De har derimot ingen lokal tilhørighet siden de tidligere ikke har vært etablert i regionen. Selskapet blir avhengig av å knytte til seg ressurser som kjenner næringslivet i regionen og som kan fungere som døråpner mot potensielle arbeidsgivere.

Tilbydernes vurdering av anbudsprosessen

Tilbyderens tilbakemelding på selve anbudsprosessen tilsier at Aetat er blitt oppfattet som en profesjonell bestiller. Aetat Hedmark har begrenset erfaring fra bestillerrollen i forhold til denne typen tjenester, men arbeidet med bl.a. konkurransegrunnlaget viser at dette har

blitt gjort profesjonelt. Tilbyderne hevder at de ikke har brukt vesentlig mer tid på dette anbudet enn andre anbud. Ut fra målsettingen med prosjektet har de sett det som riktig at det ble foretatt en ny utlysning da det ikke var tilstrekkelig med kvalifiserte tilbydere i første runde.

Aetat mener også at arbeidet med anbudsprosessen gikk greit. Gjenbruk av erfaringer fra andre prosjekter lokalt (bl.a VALS), første "KAT-runde" og andre KAT-prosjekt i Norge gjorde at prosessen gikk lett. Representanter fra Aetat opplyser at de i forhandlingene stilte spørsmål om hvor reelle formidlingsresultatene fra tilbyderne var. Derfor er det fra oppdragsgivers side ikke overraskende at resultatene ikke er helt i samsvar med målsettingen i forhold til antall formidlinger.

6 Funn fra evalueringen

Hensikten med dette kapitlet er å vise de forskjellige aktørenes erfaringer med prosjektet. Aktører i denne sammenheng er arbeidssøkerne (både hos de private tilbyderne og hos Aetat), de private tilbyderne, arbeidsgivere og Aetat. Når det gjelder KAT-deltakernes erfaringer med prosjektet er det kartlagt gjennom å se på hvordan de har vurdert et bredt spekter av forhold rundt tilbydernes leveranse. Etter vår vurdering skal dette i sum gi et godt bilde av formidlingsvirksomheten. I kapitlet som omhandler arbeidssøkere som har blitt hos Aetat fokuseres det på problemstillinger rundt det å være arbeidsledig og på arbeidssøkernes "tilpasninger" til ledigheten og det å få seg arbeid. I tillegg utdypes grunnene som arbeidssøkerne har hatt i forhold til valg av tilbyder og holdningene/forventningene arbeidssøkerne har til Aetat. Funnene fra denne analysen samsvarer svært godt med hva brukere av private tilbydere har gitt uttrykk for. Resten av dette kapitlet er viet de øvrige aktørenes erfaringer og utfordringer i dette prosjektet. Når det gjelder arbeidssøkere som har valgt å bli i Aetat så er materialet innsamlet gjennom kvalitative intervjuer, mens det er brukt både spørreskjema og intervjuer overfor dem som har valgt private tilbydere. Informasjon fra de øvrige aktørene er også i hovedsak innhentet gjennom intervjuer.

6.1 KAT-deltakernes erfaringer

Innledningsvis i dette kapitlet, som fokuserer på KAT-deltakernes erfaringer med prosjektet, presenteres en del karakteristika ved brukerne av disse tjenestene. Hensikten med dette er å presentere målgruppen i forhold til bakgrunnsvariable som utdanning, yrkespraksis, mobilitet osv., og kople dette mot valg av tilbyder. Denne type bakgrunnsinformasjon kan ha betydning for å forklare valget og eventuell måloppnåelse for de private tilbyderne. Dataen er basert på spørreskjemaet som ble sendt ut til deltakene ved oppstart av prosjektet (utsendt januar og februar) og i august til de som begynte i prosjektet etter 1.kvartal 2004. Funn vedrørende erfaringer med prosjektet er basert på spørreskjema sendt ut til personer som var deltakere pr. utgangen av mai 2005.

Karakteristika ved de som har valgt private tilbydere

Kjønnsdimensjonen

Resultatet fra spørreundersøkelsen viser at menn i større grad velger Personalluset, i overkant av 60 prosent har gjort det. Når det gjelder kvinner fordeler de seg likt mellom de to tilbyderne.

Aldersdimensjonen

Underlagsmaterialet viser at sjansene for å velge Aetat øker med økende alder.

Utdanningsdimensjonen

Av de som har valgt Aktiv Læring som samarbeidspartner er det 39 prosent som har høgskole/universitetsutdanning, mens andelen er på 23 prosent blant dem som har valgt

Personalhuset. Tendensen er altså at Personalhuset i større grad har brukere med lavere formalkompetanse eller med yrkesfaglig bakgrunn (fagbrev og videregående skole unntatt allmennfag). Hvis en ser på respondenter som valgte Aetat i forhold til utdanningsbakgrunn er den relativt sammenfallende med fordelingen man ser hos brukere som har valgt Personalhuset.

Yrkespraksis

Når det gjelder antall år som brukerne har vært i inntektsgivende arbeid² viser det seg at over halvparten av målgruppen har vært i arbeid i mellom 26 og 35 år. 17 prosent har en yrkeskarriere på over 35 år. Hvis en ser antall år i arbeidslivet i forhold til valg av tilbyder er bildet at det er de med mer enn 35 års eller mindre enn 20 års yrkeskarriere som velger Personalhuset. Et forhold er antall år, men det interessante er om det er noen sammenheng mellom hvilke næring arbeidssøkerne har erfaring fra og valg av tjenestetilbyder. Underlagsmaterialet viser at Personalhuset i stor grad har ”rekruttert” brukere fra handel, kontor og restaurant og industrisektoren. 68 prosent av deltakerne kommer fra disse to næringene. Dette sammenfaller til en viss grad med hva vi fant i forhold til utdanningsbakgrunn. Når det gjelder Aktiv Læring er det en større andel med bakgrunn i fra tjenesteyting og da spesielt personlig tjenesteyting.

Ledighetsperiode

Når det gjelder sammenhengen mellom ledighetsperiode og valg av tilbyder viser det seg at personer med en ledighetsperiode på mindre enn ett år velger Personalhuset. 75 prosent av de som har denne ledighetsperioden har valgt denne tilbyderen. 62 prosent av Personalhusets brukere har vært ledige i mindre enn ett år.

Mobilitet

I hvilken grad er målgruppen mobil, eller oppgir at det ikke har noen betydning om jobben ligger utenfor det lokale arbeidsmarkedet (egen eller nabokommuner)? Av de som har valgt privat tilbyder er det kun 20 prosent som oppgir at dette ikke har betydning. Materialet viser ingen forskjell mht til tilbydere når det gjelder spørsmål om mobilitet.

Stillingsbrøk og type jobb

Andelen brukere som oppgir at de har klare ideer om hva slags type jobb de ønsker seg eller som tror at de vet det men er åpen for det meste, utgjør 80- 90 prosent hos begge tilbyderne. På spørsmålet om brukerne ønsker deltids- eller fulltidsarbeid er det 20 prosent som oppgir at de primært ønsker et deltidsarbeid. I forhold til valg av tilbydere er tendensen at det er en større andel som ønsker redusert stilling som velger Aktiv læring. Det er rimelig å anta at dette har sammenheng med at denne tilbyderen har en større andel kvinner enn Personalhuset.

Oppsummeringsvis viser analysen at det er enkelte forskjeller mht. ”bakgrunnsvariable” og valg av tilbyder. Det er en tendens til at personer med lavere formell utdanning og som kommer fra varehandel, hotell og restaurant samt industri velger Personalhuset. Dette medfører at man kanskje jobber noe mer i motbakke mht hvilke næringer som har vokst de siste årene. På den annen side har Personalhuset en større andel med brukere som har en kortere ledighetsperiode bak seg og som av den grunn kan være lettere å formidle.

² Basert på informasjon fra arbeidssøkernes CV registrert hos Aetat. Gjelder både antall år og i forhold til næringsbakgrunn

KAT-deltakernes vurdering av de private tilbyderne

I spørreskjemaet har respondentene fått presentert et antall påstander og har vurdert disse i forhold til en skala fra 1-5 hvor verdien 1 vil si at man her helt enig og verdien 5 helt uenig.

Forventninger og samsvar med mottatt tilbud

Et sentralt element i en evaluering av hvordan et formidlingstilbud som dette har fungert er hva slags forventninger deltakerne har hatt og i hvilken grad det reelt sett er oppfylt. For det første vil stor sprik mellom forventninger og faktisk tilbud medføre et metodisk problem fordi ”skuffelsen” kan være med på å påvirke svargivningen. Den andre interessante problemstillingen er knyttet til om tilbyderne har ”solgt” et produkt som faktisk ikke leveres. I spørreskjemaet er det i denne sammenhengen to påstander som skal fange opp dette. Figur 5.7.1. viser svarfordelingen når det gjelder påstanden ”Tilbyders opplegg er helt i samsvar med mine forventninger”. Figur 5.7.2. gjelder påstanden ”Tilbyders opplegg er i henhold til tilbudet jeg mottok fra dem”.

Ingen av respondentene er helt enige i påstanden ”Tilbyders opplegg er helt i samsvar med mine forventninger”. Sju av ti deltakere hos Personalhuset svarer at de er delvis eller helt uenige i dette utsagnet, mens det for Aktiv Læring sin del er noe større tilfredshet med 38 prosent som er delvis enig i ovennevnte utsagn. I forhold til om opplegget er i samsvar med mottatt tilbud ser man noe av det samme mønsteret. Hos Personalhuset er det 20 prosent som mener opplegget samsvarer med tilbudet, mens det hos Aktiv Læring er rundt 50% som er helt eller delvis enig i uttalelsen.

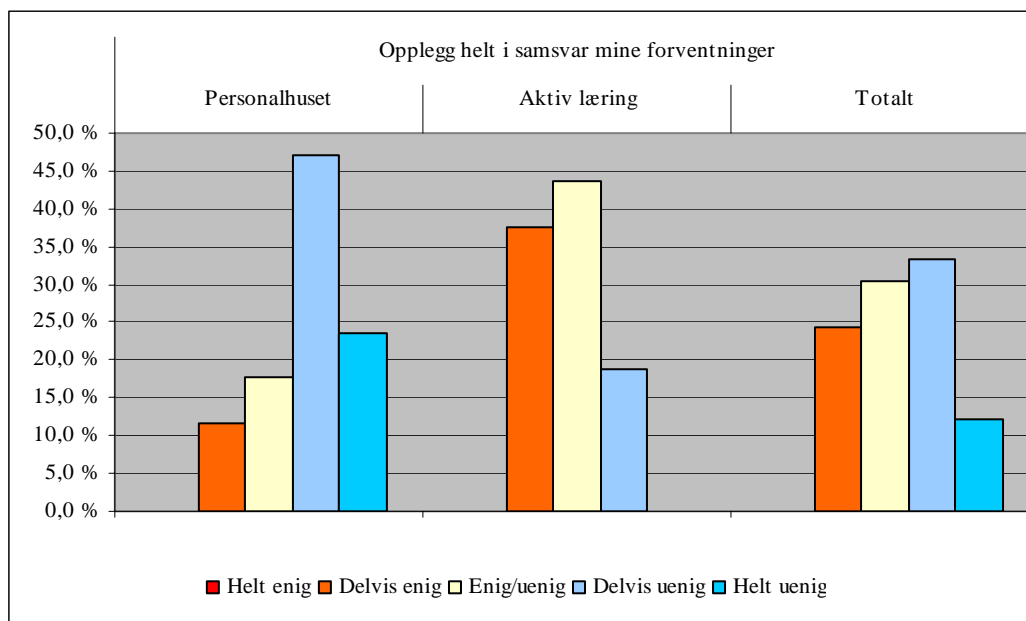


Fig. 5.7.1. Svarfordeling på påstanden ”Tilbyders opplegg er helt i samsvar med mine forventninger”, fordelt etter tilbyder og totalt.

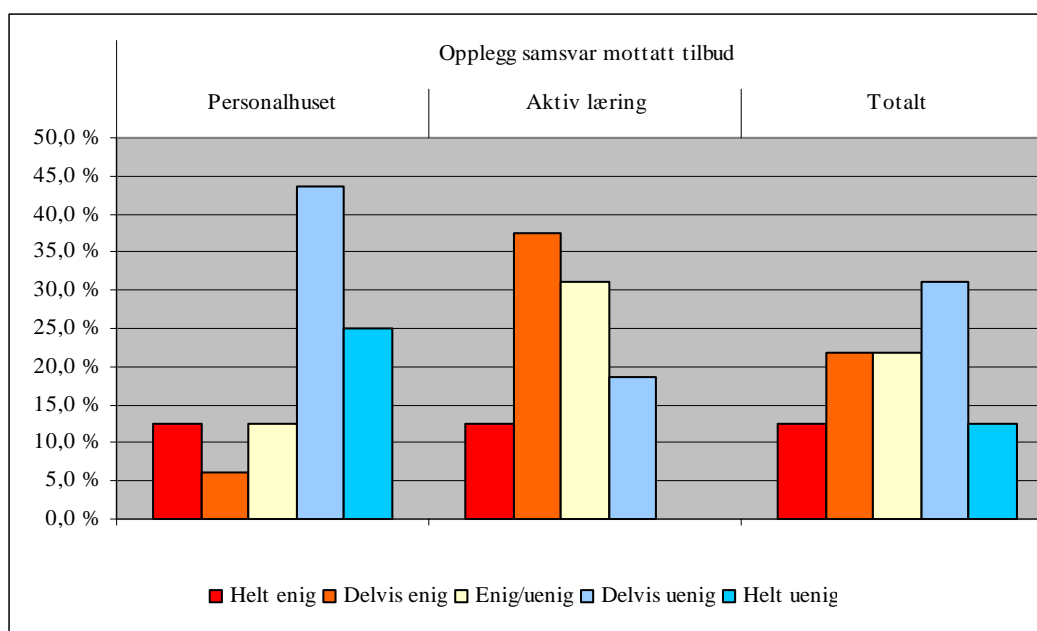


Fig. 5.7.2. Svarfordeling på påstanden "Tilbyders opplegg er i henhold til tilbudet jeg mottok fra dem", fordelt etter tilbydere og totalt

Oppsummeringsvis kan en si at deltakernes vurderinger av samsvar mellom opplegg og forventninger og opplegg i forhold til mottatt tilbud varierer, men hovedtendensen er at brukerne opplever en svak forventningsbrist og noe sviktende leveringsdyktighet. Det er også forskjeller mellom tilbyderne, og tendensen er at en større andel av deltakere hos Aktiv Læring er tilfredse. En forklaringsfaktor er at respondentene har hatt forventninger til at prosjektet skulle bidra til at de kom ut av en passiv stønadstilværelse. Når dette faktisk ikke skjer vil de oppleve en skuffelse og en mer kritisk holdning til hele prosjektet. Gjennom å se på hvordan respondentene har vurdert andre forhold rundt prosjektet er det mulig å peke på faktorer som evt. har sviktet i prosjektet og dermed noe av lærings- eller utviklingspotensialet. Samtidig kan en kanskje få avklart hvorvidt en evt. forventningsbrist har virket inn på svargivningen.

Det bør i denne sammenheng nevnes at personlige intervju med deltakere hos begge tilbydere indikerer variasjoner når det gjelder grunnen til at forventninger ikke har blitt tilfredsstillende. Selv om begge tilbydere i oppstartsfasen var opptatt av å sikre rekruttering av deltakere, er det tydelig at Personalhuset i langt større grad har "oversolgt" seg selv overfor kandidatene. Etter kort tid møtte de problemer med å nå sine egne målsettinger, både grunnet interne ressursproblemer samt at de har møtt et marked som var langt mindre ansettelsesvillig enn de hadde trodd på forhånd. Aktiv Læring har nok også vært gode til å selge seg inn til kandidatene, men de har antakeligvis vært mer bevisste når det gjelder å understreke at det er deltakeren selv som må sitte i førersetet dersom man skal få resultater fra prosjektet. Etter hvert har begge tilbyderne følt (i varierende grad) at de mer eller mindre har tatt på seg en "umulig" oppgave. Derfor har også fallhøyden og frustrasjonen økt i prosjektperioden.

Prosjektets effekt i forhold til jobbsøkerprosessen

Det er tidligere i denne rapporten vært fokusert på de utfordringene Aetat har med bl.a. målkonflikter, prioriterte grupper og bakgrunn for prosjektet. Noe av begrunnelsen for

dette prosjektet har vært å utprøve andre metodikker i forsøket på å få målgruppen over i inntekstgivende arbeid. I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å ta stilling til følgende påstander, som kan knyttes enten direkte eller indirekte til jobbsøkerprosessen:

- Tilbyder jobber aktivt mot potensielle arbeidsgivere for å bistå meg i jobbletingen
- Prosjektet har gjort meg til en bedre kvalifisert arbeidssøker
- Jeg har blitt mer realistisk hva gjelder mulige jobber
- Jeg har blitt mer bevisst på hva jeg vil og hva jeg kan
- Prosjektet har gjort at søknadene mine har blitt mye bedre
- Prosjektet har gjort meg mye tryggere i intervjusituasjonen
- Tilbyders assistanse har vært helt avgjørende når det gjelder å komme på intervju
- Tror ikke jeg stiller sterkere nå enn om jeg hadde blitt i Aetat
- Jeg har fått meg jobb i løpet av prosjektperioden
- Jeg har vanskelig for å tro at jeg snart skal ut i vanlig jobb

Selvillit og tro på at man får seg jobb er viktige element for å komme seg ut av ledighetskøen. Målgruppen for dette prosjektet har en ledighetsperiode på mer enn et ½ år og har antakeligvis søkt mange jobber og fått avslag. Et sentralt spørsmål er om prosjektdeltakerne har tro på at de vil få seg jobb i løpet av prosjektperioden og om de tror de snart skal ut i vanlig jobb. Når det gjelder påstanden, eller utsagnet om, at ”jeg har fått meg jobb i løpet av prosjektperioden” viser underlagsmaterialet at nesten 60 prosent av deltakerne hos Personallhuset er helt eller delvis uenig (Aktiv læring 40 prosent). M.a.o. viser materialet at flere deltakere hos Aktiv Læring enn hos Personallhuset har tro på at de vil få seg jobb. Årsaken til dette kan enten være tilbyders metodikk (arbeidsmåte, oppfølging, kontakt med bedrifter og evt. holdninger til brukerne) eller det at Aktiv Læring har flere brukere med en bakgrunn som er bedre tilpasset næringslivets krav/behov (f.eks utdanning og praksis). Hovedtendensen i dette støttes når vi spør respondentene har tro på at vedkommende snart skal ut i vanlig jobb. Svarfordelingen på påstanden ”Jeg har vanskelig for å tro på at jeg snart skal ut i vanlig jobb” er vist i figur 5.7.3.

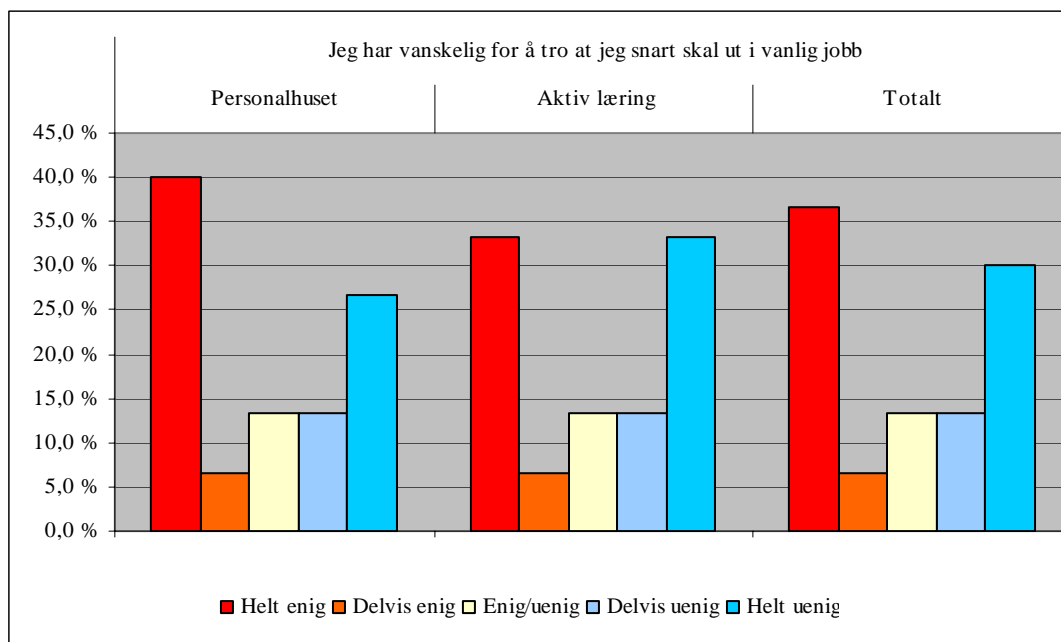


Fig.5.7.3. Svarfordeling på utsagnet om respondenten har tro på at vedkommende skal ut i vanlig jobb.

For begge tilbyderne sett under ett er det 43 prosent som er enig/delvis enig i påstanden. Deltakere hos Personalhuset har noe mindre tro på at de snart skal ut i vanlig jobb, sammenlignet med Aktiv Læring (dvs større andel som støtter utsagnet/påstanden).

En vesentlig faktor i jobbsøkningsprosessen er å ha mulighet til å kople bedrifter og arbeidssøkere/jobbskiftere. For eksempel hevder Personalhuset at ca. 70 prosent av stillinger/jobber ikke utlyses. (Personalhuset på orienteringsmøte for målgruppen våren 2004). Dette forutsetter enten et godt etablert nettverk hvor personer kan selges inn, eller at man kommer i posisjon for å kople arbeidstagere og arbeidsgivere. Deltakernes vurdering av påstanden ”Tilbyder jobber aktivt mot potensielle arbeidsgivere for å bistå i jobbletingen” viser for det første at rundt 25 prosent av de som har valgt private tilbydere er helt eller delvis enig i dette utsagnet. Imidlertid er det relative store forskjeller mellom de to private tilbyderne, og tendensen er at deltakere hos Aktiv Læring i større grad støtter påstanden (jfr. figur 5.7.4).

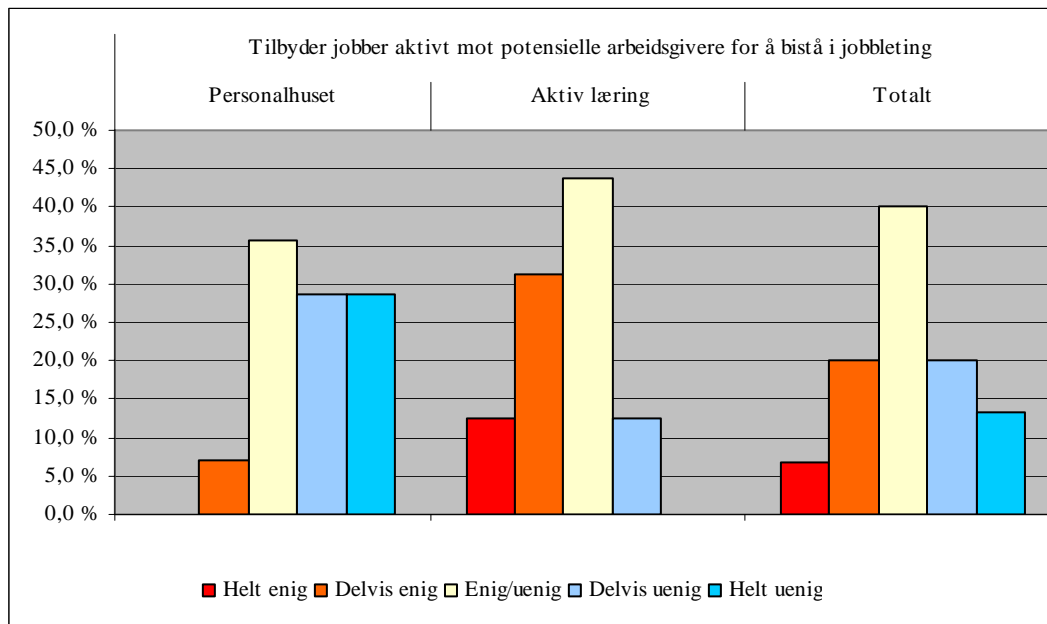


Fig.5.7.4. Svarfordeling på påstanden ”Tilbyder jobber aktivt mot potensielle arbeidsgivere for å bistå i jobbletingen”.

I denne sammenheng må det understrekes at dette ikke er et mål på hva tilbyderne faktisk gjør, men hva deltakerne opplever. I direkte intervju med deltakerne har vi bla. fått følgende tilbakemelding: ”De (tilbyder) sier at de stadig er ute og møter næringslivet, men vi hører aldri noe om hvorvidt vi er interessante for dem eller ikke, - og det er jo ingen som får seg jobb”. Tilbyderne sier også selv at utfordringen ligger i å tilrettelegge for en kontinuerlig og proaktiv nettverksbygging mot mulige arbeidsgivere. Det er all grunn til å tro at aktiviteten er forholdsvis høy, men dette bør eventuelt formidles til kursdeltakerne på en mer målbevisst måte hvis det er tilfellet. Et relevant spørsmål rundt denne problemstillingen, og som er noe mer konkret og mer målbar for respondentene,

gjelder tilbyders innsats for at deltakere skal komme på intervju. I denne sammenheng er respondentene bedt om å vurdere påstanden ”Tilbyders assistanse har vært helt avgjørende når det gjelder å komme på intervju”. 59 prosent er delvis eller helt uenig i denne påstanden. Hvis man bryter det ned og ser på den enkelte tilbyder kommer Aktiv Læring bedre ut enn Personalhuset. For førstnevnte er det 43 prosent som er helt eller delvis uenig i påstanden, mens resultatet for Personalhuset ligg 30 prosentpoeng høyere (73% uenig). Interessant i denne sammenheng er en intervjurunde med et tilfeldig utvalg av arbeidsgivere som har rekruttert KAT-deltakere for kortere eller lengre oppdrag. Denne viste at det i vesentlig grad var KAT-deltakerne selv og ikke tilbyderne som hadde initiert kontakten. Kun i ett tilfelle var det mulig å spore tilbake til direkte kontakt fra tilbyder. Det kan selvfølgelig tenkes at det tilfeldige utvalget av arbeidsgivere ikke ga et riktig bilde. På den annen side viste det seg vanskelig for tilbyderne å navngi arbeidsgivere man kunne intervju i forbindelse med denne evalueringen. Dette styrker oppfatningen av at markedsarbeidet ikke har blitt gitt nok fokus og prioritet.

En jobbsøkningsprosess er satt sammen av mange elementer. For det første må det være et sammenfall mellom hva som etterspørres og hva som tilbys. Dette stiller krav i forhold til at man er realistisk i jobbsøkningsprosessen. Det andre elementet gjelder beherskelse av intervjusituasjonen. Viktig i denne sammenheng er da at man er bevisst på hva man vil og hva man kan. Tabell 5.1. viser hvor stor andel som oppgir at de er helt eller delvis enig i utsagn rundt disse problemstillingene.

Tab.5.1. Andel av respondentene som oppgir at de er helt eller delvis enig i de forskjellige utsagnene

	Personalhuset	Aktiv læring	Totalt
Prosjektet har gjort meg til en bedre kvalifisert arbeidssøker	52,9 %	50,0 %	51,5 %
Jeg har blitt mer realistisk hva gjelder mulige jobber	31,3 %	50,0 %	40,6 %
Jeg har blitt mer bevisst på hva jeg vil og hva jeg kan	47,1 %	56,3 %	51,5 %
Prosjektet har gjort at søknadene mine har blitt mye bedre	52,9 %	56,3 %	54,5 %
Prosjektet har gjort meg mye tryggere i intervjusituasjonen	31,3 %	50,0 %	40,6 %

Funnene i undersøkelsen gir indikasjoner på at prosjektet har hatt en viss positiv effekt i forhold til realitetsorientering, bevissthet og søknadsskriving, dessuten mener halvparten av deltakerne fra Aktiv Læring at de er blitt tryggere i jobbsituasjonen. Det kan da tolkes som at prosjektet har medført at rundt halvparten føler at de i større grad mestrer selve jobbsøkningsprosessen. Ved siden av utviklingen av ovennevnte mener vi at et prosjekt som dette kan ha forskjellige sosiale mekanismer som kan ha positiv effekt i forhold til å komme seg ut av ledighetskøen.

Sosiale og miljømessige forhold

Det å være arbeidsledig over lengre periode påvirker den enkeltes livssituasjon, både på det personlige plan, i forhold til familien og antakeligvis også i andre sosial relasjoner. På bakgrunn av faktorer som dette mener vi at et prosjekt som KAT kan ha en positiv effekt. Det at jobbsøkerprosessen i større grad institusjonaliseres gjennom en felles møteplass for personer i samme situasjon kan være ”energi- utløsende”. KAT- arenaen bør gi mulighet for erfaringsutveksling, nettverksetableringer, økt følelse av fellesskap osv. Denne type mekanismer er antakeligvis vanskeligere å utløse når man er arbeidssøker i regi av Aetat.

Selv om det gjennomføres informasjonsmøter i regi av Aetat vil det ikke skape samme type fellesskap som KAT-prosjektet kan gjøre.

I denne evalueringen har vi valgt å fokusere på følgende forhold:

- Jeg har fått et større nettverk gjennom prosjektet
- Min livskvalitet har økt som et resultat av prosjektet
- Mine nærmeste er glad for at jeg valgte dette prosjektet
- Jeg vil helt sikkert anbefale dette opplegget til andre
- Jeg har fått nye venner som resultat av prosjektet

Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt de har fått et større nettverk gjennom prosjektet så svarer 45 prosent av deltakerne at de er helt eller delvis enig dette utsagnet, mens 20 prosent er delvis eller helt uenig. Hvis en ser hvorvidt prosjektet har vært med på å øke livskvaliteten får man omtrent samme svarfordeling, men deltakere fra Aktiv læring er noe mer positive (større andel som støtter utsagn). Metodisk kan det også være et problem fordi respondentene antakeligvis er usikre på hva som legges i livskvalitet. Når dette temaet har blitt tatt opp i dybdeintervjuer med deltakerne har vanlige tilbakemeldinger blant annet vært: ”Det er så godt å ha en fast ting å gå til” og ”Dagene bare forsvinner hvis jeg ikke har jobbplanen eller noe annet fornuftig å fokusere på”.

Hva så med spørsmålet om prosjektet har ”knyttet nye vennskapsbånd”? I forhold til dette har Personalhuset en mer positiv effekt. 65 prosent av deltakerne hos Personalhuset er helt eller delvis enig i denne påstanden, mot 30% av deltakerne hos Aktiv læring. Det å skape en fellesskapsfølelse blant KAT-deltakerne blir sett på som viktig for begge tilbyderne. Spesielt sterkt kommer dette frem i Personalhusets konsept som er basert på at deltakerne møtes jevnlig flere ganger i uken. Hos Aktiv Læring er det fellessamlinger hver 14. dag. Generelt sett så bekrefter deltakerne i undersøkelsen at de setter pris på muligheten til å treffe andre i samme situasjon, men hvorvidt det har blitt utviklet vennskapsbånd er en annen diskusjon.

Mens Aktiv Læring legger opp til at deltakerne i større grad selv må ta initiativet til å bli kjent med andre deltakere, tilsier Personalhusets metodikk at deltakerne blir en del av et kollegialt arbeidsmiljø som møtes flere ganger i uken. For enkelte har dette kollegiet vært en viktig motivasjon i arbeidet med å finne seg jobb, og mange deltakerne opplever det som hyggelig å møtes. Problemet er at det fort kan bli for hyggelig, slik at det oppleves som en barriere å ta steget ut av dette miljøet og inn i vanlig arbeidsmiljø.

Personalhuset har vært bevisst denne faren, og ser tendenser til at enkelte betrakter Personalhusets lokaler som en ”kaffeklubb”. I dybdeintervju bekrefter flere deltakere at ”Vi har det koselig sammen”, ”Vi er blitt en fin gjeng”, etc. Andre derimot sier ”Nei, jeg går ikke dit hvis jeg ikke har konkrete ting jeg jobber med”, eller ”Venner har jeg nok av fra før, - det er jobb jeg er ute etter”.

Andelen som er enig (helt og delvis) at de nærmeste er glad for at respondenten er med på prosjektet ligger på samme nivå hvis en ser på svargivningen fra respondentene samlet. Splittet opp i forhold til tilbyder er andelen som støtter opp under utsagnet noe høyere for deltakere hos Aktiv læring. Årsaken til dette kan være at deltakerne hos Aktiv læring jevnt over er mer tilfreds og dermed har en større positiv effekt i forhold til familiære relasjoner.

Siste måleparameter når det gjelder det sosiale og miljømessige er spørsmålet om man helt sikkert vil anbefale dette opplegget til andre. Svarene her kan tolkes i flere retninger. Dels kan de være en indikasjon på om deltakerne opplever dette prosjektet som et godt virkemiddel for å komme seg ut i jobb, dels på om deltakerne er stolte av å være med på prosjektet, dvs. som uttrykk for at prosjektet har lyktes i å skape en gruppe med selvtillit. Figur 5.7.5. viser en grafisk framstilling av svarfordeling mht. hvorvidt man vil anbefale dette til andre.

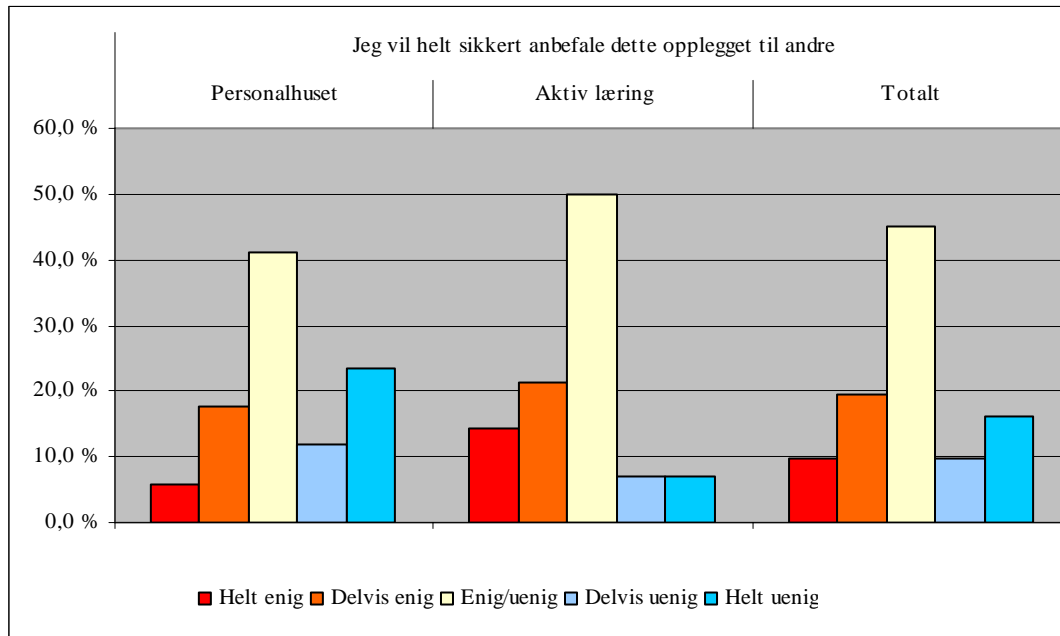


Fig. 5.7.5. Svarprosent på påstanden ”Jeg vil helt sikkert anbefale dette opplegget til andre”, etter tilbyder

Resultatene i denne sammenheng er at nesten halvparten legger seg i den midterste kategorien, dvs at de verken er enig eller uenig i utsagnet. Hvorvidt dette skal tolkes som om de er positive til prosjektet men at det må videreutvikles, eller om de er direkte negative til prosjektet eller til det tilbudet de får, er usikkert. Basert på hva figuren viser er deltakere som har valgt Aktiv Læring mer positive, mens deltakere hos Personalhuset er mer skeptiske. I tolkningen av dette resultatet bør det vektlegges at svarene er ”ferskware”. Med det menes at begge tilbydere har slitt langt mer enn de hadde regnet med for å få folk ut i jobb. Mens Aktiv Læring den siste tiden har begynt å få på plass et tilbud av kortere eller lengre varighet for flere deltakere og dermed kan vise litt mer optimisme, sliter fortsatt Personalhuset med å få sine deltakere kanalisert ut i jobb.

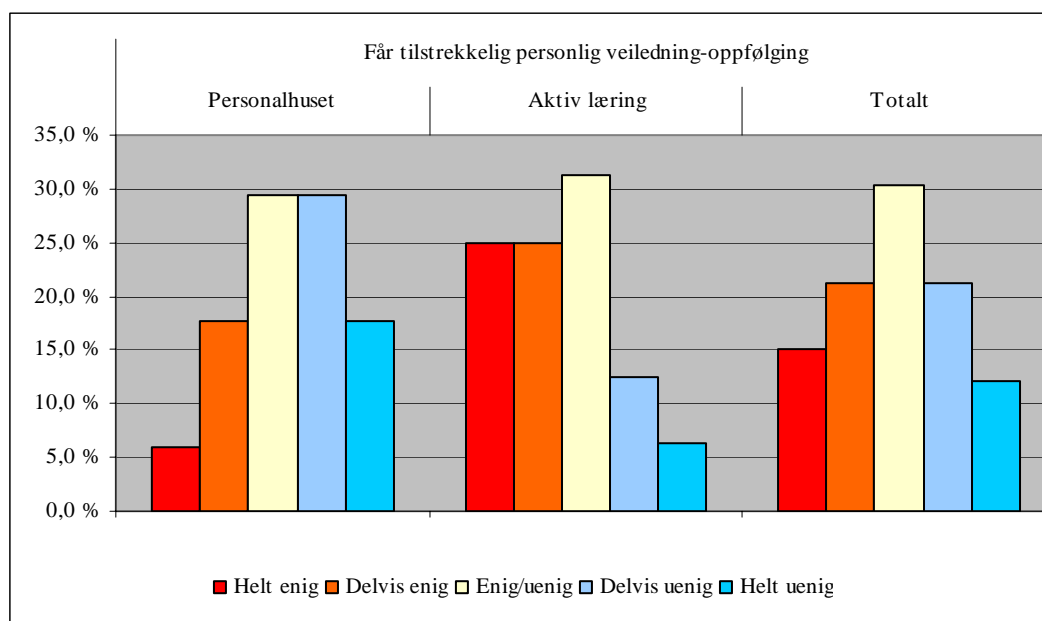
Fysisk struktur og oppfølging

I organisasjonslitteraturen opererer man ofte med begrepet fysisk struktur for en organisasjon. Det henspiller til forhold som bl.a. lokaler og teknisk utstyr. Disse elementene vil være sentrale i forhold til det å skape trivsel og muligheter for å bl.a. kunne jobbe effektivt. I tillegg til det fysiske vil forhold som personlig veiledning (mengde og tilgjengelighet) være sentrale faktorer. I spørreundersøkelsen har vi prøvd å fange opp disse elementene gjennom å få respondentene til å vurdere følgende utsagn:

- Får tilstrekkelig personlig veiledning-oppfølging

- Personalet er tilgjengelig når jeg trenger dem
- Fast kontaktperson hos tilbyder
- Jeg har faste oppmøtetider
- Tilbyder har nok PC'er o.l. tilgjengelig
- Det er hyggelig å være hos tilbyder og arbeide

Når det gjelder ”tilgjengelighet” viser underlagsmaterialet at halvparten av deltakerne hos Personalhuset er enig eller delvis enig dette. Andelen for Aktiv Læring ligger 20 prosentpoeng høyere. Svarfordelingen på spørsmålet om man får tilstrekkelig personlig veiledning – oppfølging er vist i figur 5.7.5.



Figur 5.7.5. Svarprosent på påstanden ” Får tilstrekkelig personlig veiledning-oppfølging”, etter tilbyder

Deltakerne hos Aktiv Læring støtter i større grad enn deltakerne i Personalhuset påstanden om at man får tilstrekkelig veiledning- oppfølging. Dette resultatet kan tolkes på minst to måter. For det første kan det være uttrykk for at Personalhuset faktisk svikter mht personlig veiledning. For det andre kan det avspeile det faktum at tilbyderne bevisst vektlegger den enkeltes ansvar for egen situasjon og at en må jobbe mer selvstendig på bakgrunn av de gruppeveiledningene som skjer. Den informasjonen vi har fra de personlige intervjuene tilsier følgende årsaker til at Personalhuset kommer dårligere ut:

- de har i større grad oversolgt seg selv med hensyn til hva de kan gjøre for den enkelte kandidat,
- de har vært underbemannet i lengre perioder grunnet sykdom og andre personalhensyn,
- de har ikke i stor nok utstrekning lagt til grunn at det er KAT-deltakerne selv som må lede an i arbeidet med å skaffe seg jobb. Hos Aktiv Læring ligger det også store forventninger til tilbyders rolle som døråpner inn mot mulige arbeidsgiverne, men deltakerne virker i større grad å være mer initiativrike og selvgående.

På spørsmålet om man har faste oppmøtetider viser underlagsmaterialet at rundt 60 prosent har dette. Når det gjelder fast kontaktperson er det 50 prosent som har dette hos Personalhuset og 62 prosent hos Aktiv Læring³. Det er nok interne personellforhold, som bytte av kontaktperson, sykdom blant ansatte, etc. som ligger til grunn for dette resultatet når det gjelder Personalhuset.

Tilgangen til PC og teknisk utstyr er god hos begge tilbyderne (rundt 80-85 prosent støtter denne påstanden). Tilfredsheten er noe større hos Personalhuset enn hos Aktiv Læring. Tilgangen til PC'er må sies å være tilfredsstillende, men vi har i denne undersøkelsen kartlagt det tekniske eller type programvare og lignende. For eksempel fortalte deltakere hos Personalhuset at en av deltakerne hadde tenkt å lære de andre i gruppa Microsoft Excel, men at dette ikke lot seg gjøre fordi PCene ikke har dette standardprogrammet.

I overkant av 70 prosent støtter utsagnet om at det er hyggelig å være hos tilbyder og jobbe.

Oppsummeringsvis kan en si at de fysiske forholdene hos begge tilbydere jevnt over er gode. Hovedutfordringene for prosjektet, og da kanskje spesielt for Personalhuset, er at det bør brukes mer ressurser i forhold til veiledning, oppfølging og avklaring når det gjelder deltakernes egen rolle i jobbsøkningsprosessen. Fra dybdeintervjuer med deltakerne viser det seg at mange er forholdsvis kritiske, og da spesielt hos Personalhuset, til hva som skjer og hva de får ut av prosjektet. På direkte spørsmål i intervjusituasjon på "hva har prosjektet gitt deg?", er det ikke uvanlig å få tilbakemeldinger som:

- "ingenting"
- "grunnen til at jeg møter opp her er at jeg har gått inn på en avtale om det, men det skjer jo ingenting her"
- "å sette opp en CV kunne jeg før jeg kom hit, så det vil være direkte urettferdig dersom tilbyder skal få økonomisk uttelling for at jeg kommer meg i jobb"

I et komparativ perspektiv, med spørsmål om man tror man stiller sterkere på jobbmarkedet nå enn om man hadde blitt i Aetat, er det vanskelig å få et klart bilde hvis en ser på svarene fra deltakerne samlet. Fordelt etter tilbyder svarer nesten halvparten fra Personalhuset i midtkategorien, dvs. verdi 3 på spørreskjemaet. Dette kan tolkes som om de er usikre. Årsaken til dette kan være at de i utgangspunktet hadde sterk tro på modellen, men at foreløpig har ikke disse forventningene blitt innfridd. Alternativt at man ikke har opplevd noen endring i forhold til det å være aetats bruker. Hos Aktiv læring er det en større andel som mener at de har tjent på å begynne hos privat tilbyder.

Et element i arbeidssøkernes vurdering av om de hadde stått sterkere om de hadde valgt Aetat, kan være at de da også har "tilgang" til andre av Aetats virkemidler. Ut over CV-skriving, trening i å skrive jobbsøknader og eventuelt jobbintervjutrening er det kun i et meget begrenset omfang deltakerne gis muligheten til å bl.a. å delta på kompetansegivende kurs. Begge tilbydere bekrefter at kostnader til kurs vil bli vurdert dekket på individuell basis dersom det ligger en form for garanti for arbeid som et resultat av kurset. Kurs som pr i dag har blitt dekket er: taxisjåførkurs, datakurs (MSCE), coaching opplæring og vekterkurs.

³ Gjelder personer som har svart at de her helt enig eller delvis enig i påstanden om de har fast kontaktperson hos tilbyder.

6.2 Erfaringene til Aetats brukere

Arbeidssøker og bruker av Aetat

Totalt 48 personer har valgt Aetat framfor å delte i det tilbudet som gis av Aktiv læring eller Personallhuset. Av disse var 21 registrert på forsommeren 2004, og 18 av disse ble intervjuet i forbindelse med evalueringsarbeidet. Hensikten med intervjuene var å få innblikk i deres begrunnelser for valget, deres erfaringer med Aetats tilbud og oppfølging og deres forventninger med hensyn til det å komme i arbeid.

Av de 21 som var registrert hos Aetat sommeren 2004 var 15 menn og 6 kvinner mellom 50 og 66 år. På intervjutidspunktet hadde omtrent halvparten av de intervjuete vært arbeidsledig i to år eller mindre, resten i mellom to og fem år.

To av de intervjuede kvinnene viser seg å ha vært i jobb i et halvt år eller mer, i tidsavgrensede engasjementer eller vikariater. En mannlig informant var ledig i ca halvannet år, og har deretter fått beholde dagpenger under etablering i til sammen 9 måneder. Alle disse tre hører vel strengt tatt hjemme i en annen kategori enn "helt arbeidsledige".

Tilpasning og tilknytting til arbeidsmarkedet

Intervjuene med dem som har valgt å bli i Aetat viser at de forholder seg temmelig ulikt til det å være ledig og også i ulik grad er motivert for arbeid. Disse ulikhetene kommer også til uttrykk ved at de i varierende grad selv er aktive på arbeidsmarkedet og har ulike forventninger til de ulike leverandørene av tjenester overfor arbeidssøkende.

Grovt sett kan informantene plasseres i følgende kategorier:

A. De som ønsker arbeid og som tror at det er mulig å få det, men som mener at de greier dette best selv, uten den bistand de kan få fra Aetat eller andre.

Enkelte av informantene i denne kategorien har vært eller er svært aktive selv for å finne seg arbeid. Dette innebærer ikke bare det å følge med på stillingsmarkedet og skrive søknader på jobber som lyses ut, men også langt mer proaktive strategier. Den ene av de to nevnte kvinnene som har vært i jobb i en stund kan eksemplifisere dette:

"- Jeg drev og sonderte markedet på egen hånd, var relativt aktiv. Hadde for eksempel skaffet meg lister over industribedrifter i området og tok direkte kontakt."

Både denne informanten og andre viser sin vilje til å komme i arbeid ved å ta det som byr seg av engasjementer og vikariater. Mens det å gå fra den ene kortvarige jobben til den andre kanskje oppleves som en lite attraktiv nødløsning for mange, viser følgende utsagn fra en kvinnelig informant at det også kan være en tilpasning som passer godt for noen:

"- Har gått fra vikariat til vikariat i flere år, siden 1997. Det startet med et tre ukers vikariat som Aetat skaffet meg, men jeg ble der i halvannet år. Var ledig i to måneder i fjor sommer, så fikk jeg jobb igjen, et to måneders vikariat i 60%. Deretter hadde jeg to 50% vikariater i to forskjellige avdelinger. Nå har jeg et vikariat i 90%. Det varer egentlig ut året men jeg regner med at det blir forlenget til sommeren. (...) Jeg tar et år om gangen, dekker permisjoner i vinterhalvåret og har mye fri om sommeren. Trives med det - må stadig lære nye ting og synes det er fint."

Andre gjør andre grep for å komme ut av ledigheten, for eksempel å prøve å etablere egen virksomhet. En informant er kommet langt i denne prosessen i løpet av perioden som arbeidsledig, men opplever nå at det ikke er så enkelt å fullføre det når en er arbeidsledig.

- ”Har dratt i gang et enmannsforetak, men har ikke nok oppdrag enda til å leve av det. Må ha en dialog med Aetat om det å kunne beholde dagpengene en stund til. Kjenner ikke reglene, er redd de er helt firkantete. Skal også orientere meg om etableringsstøtteordninger – kanskje i fylkeskommunen eller Innovasjon Norge? Har også behov for et kurs, men nå i etableringsfasen kan jeg ikke være borte på dagtid i flere dager i strekk for å gå på Aetats kurs. Har søkt Aetat for å få dem til å betale kveldskurs. Tilbakemeldingen viser at det er vanskelig, men jeg kan kanskje få noe støtte.”

Informantene i denne kategorien gir også inntrykk av å være ganske fleksible med hensyn til type arbeid og arbeidssted, i alle fall innen visse grenser. Det viktigste for dem er å få inntektsgivende arbeid, og de strekker seg langt for å få realisert dette.

En informant er sysselsatt innen idrettsarbeid for barn og unge, og har fått Aetats godkjenning for å drive med dette og samtidig heve dagpenger, istedenfor å bruke det siste året før han går av med pensjon til å lete etter annet (betalt) arbeid. I dette tilfellet oppleves Aetats godkjenning som det å komme seg ut av ledighetskøen og føle at en gjør noe som blir satt pris på av samfunnet, helt vesentlig.

B. De som betrakter arbeidslivet som et mer eller mindre tilbakelagt stadium for dem, og som ser på sine muligheter i arbeidslivet med stor grad av resignasjon. Samtidig er det varierende i hvilken grad de er fornøyd med situasjonen som arbeidsledig. Vi har både informanter som ønsker arbeid men som av ulike grunner ikke tror de kan få det, og andre som sannsynligvis egentlig ikke er interessert i arbeid og som finner seg godt til rette med å være ledig.

Flere av informantene i denne kategorien opplever at det er begrenset hva slags arbeid de kan gjøre. Noen har sykdom og/eller fysiske plager som gjør det vanskelig å finne noe som passer for dem.

- ”Jobbet i malerbutikk, men fikk kronisk trøbbel med armer og hofter, og er også operert i beinet, så jeg er litt låst mht hva jeg kan gjøre.”

Alderen oppleves av en del som er en reell hindring for å få arbeid. Dette gjelder særlig de som nærmer seg pensjonsalderen.

- ”Har vært i noen intervjuer, tror det var bare alderen som sto i veien.”

Flere informanter peker på at alderen alene ikke nødvendigvis gjør det umulig å finne jobb, men at det å være over 50 år er et ekstra drawback når situasjonen på arbeidsmarkedet er generelt vanskelig.

I noen tilfeller er arbeidsledigheten tydeligvis en situasjon som de finner seg godt til rette i. For disse fungerer alderen muligens som en faktor som legitimerer det å være uten arbeid. Særlig i en situasjon med generelt høy ledighet kan alderen brukes som et godt argument for at de distanserer seg fra arbeidslivet. Enkelte argumenterer for eksempel med at de unge må ha førsteprioritet når det er dårlig med jobber:

- ”Jeg står ikke fremst i køen når det likevel er for lite jobber i forhold til dem som trenger dem. Vil ikke ta jobbene fra de unge.”

To av informantene underbygger argumentet om at de unge må gå foran ved å referere til at dette også er Aetatens prioritering:

- "Tror de (Aetat) jobber mer overfor de unge, og synes det er riktig."
- "Jeg sa til konsulenten på Aetat at jeg synes det var viktigere å få ungdommen ut i jobb, og han var enig i det."

For andre oppleves imidlertid ikke alderen som den største hindringen, men heller mangelen på nettverk og kontakter:

- "Jeg opplever ikke at 50+ er noen hindring, tror det er i ferd med å snu. Men det går mye på bekjentskaper, det er det som avgjør om en får jobb."
- "60% er innside-jobber, det går på bekjentskaper og kontakter."

En del av informantene i denne kategorien er også lite fleksible med hensyn til hva slags jobber de kan tenke seg. De fleste er lite innstilt på å sette seg inn i nye og ukjente ting og ønsker derfor primært samme type arbeid som de har hatt tidligere. Dette gjelder også i tilfeller der både den enkeltes situasjon og arbeidsmarkedet tilsier at slikt arbeid er temmelig uaktuelt.

- "Har vært baker og ønsker noe av det samme, men har operert ryggen..."
- "Holdt på i verkstedindustrien og som reparatør i handelsflåten. Det jeg helst vil ha er maskinarbeid i verkstedindustrien, men det fins ikke i Innlandet. Alle skal klippe håret på hverandre her."
- "Jeg følger med i aviser og på internett, men det er lite kontorjobber å søke på. Er ikke så fleksibel som jeg var før, har ikke lyst til å ta andre jobber."

Også det å ta arbeid som ikke innebærer reisetid og/eller ubekvem arbeidstid er uaktuelt for flere:

- "Jeg tar ikke hva som helst, jeg vil ha fast arbeidstid, ikke jobbe på netter og helger slik jeg gjorde før."

Noen av disse har negative opplevelser fra tidligere arbeidsforhold som gjør det vanskelig å motivere seg for nytt arbeid:

- "Jeg møtte veggen, gikk sur. De så at jeg begynte å bli gammel og akterutseilt og ville ikke satse mer på meg. Jeg ble skjøvet ut på sidelinja, de var ikke interessert i å ha meg der. Disse opplevelsene har nok ført til litt motstand mot å begynne med noe, det går litt på psyken."

Generelt er de fleste i denne kategorien informanter relativt lite aktive i det å skaffe seg jobb. De følger kanskje med på stillingsannonser osv men sender ikke så ofte jobbsøknader, og de synes i mange tilfeller å finne seg godt til rette uten arbeid.

- "Har forresten vært hjemme i lange perioder hele livet og er vant med det, og jeg synes det er greit å være hjemme også."
- "Er på utkikk etter samme type jobb som jeg hadde. Har kontakter og regner vel med å få noe etter hvert, men jeg er ikke desperat."
- "Har ikke søkt jobber – finner ikke noe som faller i min smak. Kan jo fly rundt og mase men tror ikke det hjelper særlig. Tar ikke hva som helst og er usikker på hva jeg vil begynne med. Kunne godt tenke meg å jobbe, men har så mye annet å tenke på. Mye å drive med ute nå om sommeren."

Alle de intervjuete har fått informasjon om de tre alternative tilbyderne av formidlingstjenester. De fleste har vært på informasjonsmøte der Personalhusets og Aktiv

Lærings tilbud ble presentert, mens enkelte har fått informasjon enten gjennom Aetat eller i individuelle møter med de andre leverandørene. Noen få er også blitt oppringt av den ene eller begge de private tilbyderne og har fått konkrete tilbud på denne måten.

Begrunnelse for valg av tilbyder

Alle informantene har vært registrert som ledige i Aetat på det tidspunkt da det ble aktuelt å velge mellom ulike tilbydere av formidlingstjenester. Valget har altså stått mellom på den ene side det en har og det som en kjenner, og på den andre side noe som er mer ukjent. Videre er det et faktum at det uansett er Aetat som står for alt som har med ledighetstrygd og andre forvaltningsoppgaver overfor de arbeidssøkende. Ved å velge en av de private tilbyderne må en dermed i realiteten forholde seg til to ulike instanser, både Aetat og den private. Selv om dette ikke nevnes eksplisitt av informantene, ser vi ikke bort fra at dette kan ha virket inn på valget.

Materialet vårt tyder på at det som Aetat står for og det som Aetat kan tilby utgjør en slags målestokk som alternativene måles etter. Vi antar derfor at valget mellom Aetat og de private tilbyderne i stor grad gjenspeiler de erfaringer og vurderinger som de arbeidssøkende har gjort seg av Aetat. Dette innebærer, slik vi ser det, at de som har ”valgt vekk” Aetat må ha følt seg temmelig sikker på at den private tilbyderens tilbud ligger nærmere vedkommendes behov og ønsker, totalt sett. De som har valgt å bli i Aetat har ikke nødvendigvis vært overbevist om at Aetats tilbud er bedre enn de private tilbydernes, men de har heller ikke vurdert det som så mye dårligere at det har vært grunn til å forkaste det.

Når relativt mange av arbeidssøkerne har valgt å bli i Aetat så tolker vi det, utfra det foregående, som uttrykk for at de i alle fall ikke har følt seg sikre på at de private leverandørene hadde noe klart bedre å tilby dem enn Aetat. For det første har de to private leverandørene i utgangspunktet vært ukjente for de aller fleste av informantene på forhånd, mens de fleste har et slags forhold til Aetat og vet mer eller mindre sikkert hva de kan forvente derfra. For det andre har ikke den informasjonen de fikk om leverandørene og deres tilbud bidratt til å overbevise dem om at de burde velge en av disse framfor Aetat. Intervjumaterialet viser også at en god del har valgt å bli i Aetat uten å ha reflektert seriøst over de alternative tilbyderne. Det synes altså som om terskelen for å velge vekk det kjente er relativt høy.

Noen har sannsynligvis vært skeptiske til de andre leverandørene i utgangspunktet, og ville kanskje uansett ikke latt seg overbevise til å velge disse. Andre informanter gir uttrykk for at de stilte med et ”åpent sinn” på orienteringsmøtet om de to andre aktørene, men ble skuffet og skeptisk.

- ”Var på orienteringsmøte om det som 50+ og Personalhuset hadde å tilby, men synes det virket rotete, bare prat.”
- ”Så fort hva det dreide seg om - ser ingen grunn til å sitte og se på en dataskjerm for at andre skal tjene gode penger.”

En informant møtte en av de private tilbyderne alene, og opplevde det som avskrekkende snarere enn attraktivt:

- ”Jeg ble tatt rett inn på ”forhør”. Fikk mye informasjon, men det var litt voldsomt.”

Etter det første møtet med de private leverandørene har mange av informantene dessuten fått inntrykk av at det er mye av det samme som tilbys både fra disse og fra Aetat, og at

det i all hovedsak dreier seg om å lære å skrive søknader og sette opp CV. I denne situasjonen ser de ingen grunn til å velge en av de to ukjente.

- "Forsto det som det var mye av det samme hos alle tre – det dreier seg om informasjon og veiledning i forbindelse med søknadsskriving osv."
- "Det eneste konkrete de kunne tilby var at jeg skulle lære å skrive CV på data. Det ville ikke ført til noe for min del. Interesser meg ikke for data – det er ingenting som angår den bransjen jeg har holdt på i."
- "Hadde nettopp gått på jobbklubb i Aetat, og det de andre hadde å tilby var mye det samme."

Flere av informantene har valgt å bli i Aetat fordi de ikke så de to andre tilbydernes tilbud som nyttig eller relevant for dem. For eksempel mener mange at de allerede kan skrive søknader og sette opp en CV, eller at de lett kan tilegne seg denne kunnskapen på egen hånd.

- "Har ordnet meg sjøl og kan sende søknader på kort varsel, trenger ikke kurs eller annen bistand for å greie det. Andre trenger sikkert hjelp. Noen kan knapt å sette opp en CV."
- "Søknads- og CV-skriving synes jeg ikke jeg trenger å lære, kan det fra før etter å ha tatt imot søknader i alle år."

En del informanter sier at de valgte å bli i Aetat fordi de ikke så det som sannsynlig at de private tilbyderne skulle være bedre når det gjaldt konkret hjelp til å finne en jobb.

- "Forsto at det de kunne gjøre var å hjelpe oss i hvordan gå fram, ikke gi formidling til konkrete jobber."
- "Er det grunn til å tro at de kan skaffe meg noe mer enn Aetat?"

Intervjuene viser ellers at mange er skeptiske også til Aetats evne til å få folk ut i jobb:

- "Aetat er ikke lenger arbeidskontoret der en går for å få jobb. De tilbyr ikke jobber, er bare en instans som registrerer arbeidsledige for å få offentlige penger."

En del informanter sier at de har fått klar beskjed fra Aetat om ikke å forvente at Aetat skaffer dem jobb og om at de må være aktive selv for å finne noe. Aetats terskel når det gjelder egeninnsats synes å bli oppfattet som langt lavere enn de private tilbyderne. Som allerede nevnt er da også flere av informantene temmelig passive når det gjelder det å søke jobber, uten at dette synes å ha konsekvenser. De private tilbyderne oppleves dessuten som mye mer krevende når det gjelder regelmessig frammøte og deltakelse i et "opplegg".

Inntrykket av at Aetat krever mindre egeninnsats fra den enkelte enn de private leverandørene kan for noen av informantene ha vært blant begrunnelsene til at de valgte å bli i Aetat. Særlig kan dette ha vært tilfelle for dem som finner seg godt til rette i ledigheten og ikke er så opptatt av å få seg jobb.

- "Hadde inntrykk av at det var mye samme stilen som Næringsakademiet - de hang på oss som klegger for å være mer aktiv. Det er lett for andre å si."
- "Har forstått det slik at det er mest mannfolk som følger de andre tilbyderne, og at en må jobbe veldig mye på egenhånd. Det er ikke aktuelt for meg å være med på noe mer slikt nå."

Svært få av informantene kjenner andre som har deltatt i tilbudet fra Personalhuset eller Aktiv Læring eller har hørt noe gjennom andre om hvordan opplegget har fungert. De har derfor verken fått bekreftet eller avkreftet det inntrykket de først fikk. Bare en informant

kjenner noen som har deltatt i en av de private leverandørenes tilbud, og det har ikke fått ham til å ønske at han hadde valgt annerledes:

- ”Jeg kjenner en som har fulgt Personalhusets opplegg, men det har ikke ført fram til noe. Tror ikke de er bedre enn Aetat og føler dem fortsatt ikke som aktuelle for meg.”

Oppsummering

De arbeidsledige som har valgt å bli i Aetat begrunner det i stor grad med at de ikke så de private tilbyderne som vesentlig annerledes eller bedre enn Aetat. For svært mange av informantene har altså Aetat vært sammenligningsgrunnlaget, det som de andre tilbyderne er blitt satt opp mot. Hva de konkret har lagt vekt på i sammenligningen varierer sansynligvis en del. Vi kan relatere dette til de to typene som vi tidligere delte arbeidssøkerne i Aetat inn i: Type A (de som stoler mest på seg selv) mangler tillit både til Aetats og de private leverandørenes evne til å hjelpe dem med å finne arbeid, og har derfor ikke sett noen grunn til å skifte fra Aetat til Personalhuset eller Aktiv Læring. Type B (som mer eller mindre har resignert når det gjelder det å finne jobb) opplever det utvilsomt som relativt meningsløst å søke jobber og være aktive på arbeidsmarkedet, og det er i denne kategorien vi finner dem som finner seg godt til rette med å være arbeidsledig og som oppfatter de private tilbyderne som mer krevende enn Aetat når det gjelder de arbeidssøkendes egen innsats.

Arbeidssøkernes erfaringer og forventninger til Aetat

Hvordan informantene ser på Aetat og tilbudet derfra må naturlig nok ses i lys av forventningene og hvor realistiske disse er. Vi har tidligere vært inne på motivene og begrunnelsene for valget av tilbyder og vist at de som har valgt Aetat i de fleste tilfeller ikke har gjort det fordi de mente Aetat hadde et tilbud som var klart bedre. Snarere er det slik at noen ser tilbudene fra de ulike tilbyderne oppleves som lite forskjellig fra hverandre, mens andre opplever mulighetene for å holde en lav profil som bedre i Aetat enn hos de andre tilbyderne.

Det virker som om det er noe variasjon i oppfølgingen av arbeidssøkerne og tilbudene de får. En informant har fått to vikariater gjennom Aetat (og flere andre som hun selv har skaffet seg) siden hun første gang ble registrert som arbeidsledig. Andre har fått tilbud om kurs, og noen av dem har takket ja til slike tilbud. En informant forteller at han blir innkalt til Aetat med jevne mellomrom for å fortelle hva slags jobber han søker etc., og et par andre nevner at Aetat har tatt kontakt noen ganger og fortalt at de har fått inn noe som de mener kan være aktuelt for dem.

Mange av informantene forteller om lite eller ingen oppfølging fra Aetats side og om kontakt på minimumsnivå:

- ”Får meldekort når jeg trenger det, og brev om mulighetene for forskudd, ellers ingen annen oppfølging.”
- ”Har ikke mye kontakt med Aetat, sender meldekort og får utbetalt pengene mine.”
- ”Jeg blir innkalt til orienteringsmøte en gang i året, det er det eneste. Jeg har oppsøkt dem sjøl, men det har ikke ført til noe.”
- ”Er innom der og registrerer meg hver 14.dag, og har fått informasjon om registrering på nettet, det er det eneste. Ingen oppfølging derfra.”

Relativt mange er frustrerte over manglende oppfølging og har generelt liten tiltro til Aetat. En oppfatning som går igjen i materialet er at Aetat er (blitt) kun en

registreringsinstans, og ikke fungerer som en hjelpeinstans for arbeidsledige. Enkelte refererer til konkrete løfter og tilbud som ikke er blitt fulgt opp fra Aetats side:

- ”Har nettopp tatt kontakt og bedt om et møte med dem – de antydde en gang jeg var der at jeg kanskje kunne bli med på et prosjekt der, men jeg har ikke hørt mer fra dem.”
- ”Aetat hører jeg ikke mye til. De ringte før påske, sa at de var formelt pålagt å holde kontakt men at de ikke hadde noe å tilby meg. De skulle ta kontakt igjen etter påske, har ikke hørt mer fra dem. Hadde ventet at de i det minste ringte innimellom og spurte hvordan det gikk, men det skjer ikke.”
- ”Ikke tilbud fra Aetat, verken om jobb eller annet.”
- ”Har ikke fått noen tilbud. Føler at de går ut fra at jeg ikke kan få noe.”

Noen av informantene er tilbøyelige til å unnskyldte Aetat og ser manglende oppfølging som uttrykk for at det er en håpløs oppgave de har:

- ”De har vel for mye å gjøre, det er i alle fall helt dødt derfra.”
- ”Tror de gjør det de kan, de rår vel ikke med alt.”
- ”Det er ikke Aetats skyld at jeg ikke har fått noe, de relevante arbeidsplassene vokser ikke på trær. Det ville vel være et mirakel om det dukket opp noe.”

Enkelte gir også uttrykk for at selv om ikke Aetat gjør så mye for dem, så går det an å be om hjelp hvis en trenger det:

- ”Jeg vet jo at jeg kan gå dit og få hjelp hvis jeg ser en annonse som jeg vil søke på..”
- ”Har snakket med formidler en gang og blir kalt inn til orienteringsmøte om kurstilbudene omtrent en gang i året – det er alt. Men jeg har muligheter til å ta kontakt når jeg ønsker det.”

Noen mener også at Aetats tjenester ikke er tilpasset dagens behov og at det er behov for nytenking og andre typer bistand enn det som tilbys:

- ”Vil ikke bare søke på jobber, når det likevel er for lite jobber i forhold til dem som trenger dem. Er interessert i å videreutvikle meg slik at jeg blir bedre kvalifisert, eventuelt til å begynne for meg sjøl. Ville likt at de (Aetat) sammenkalte likesinnede slik at vi kunne utvikle oss sammen. De har opplegg som jeg kunne vært med på å videreutvikle.”
- ”Har tenkt på å kontakte Aetat og si at en bør lære å søke jobber på nett, det er slik det foregår nå. Jeg var nødt til å lære meg det selv, og fikk jobb.”

De som er mest fornøyd med Aetat er de som har fått aksept for å ha dagpenger selv om de har en tilpasning som sannsynligvis er på grensen til det som kan betraktes som å være reell arbeidssøker. To av disse har vi allerede nevnt, nemlig en som har funnet sysselsetting i frivillig idrettsarbeid for barn og unge og en som har brukt ledighetsperioden til arbeid med å etablere egen bedrift. Dessuten er det som nevnt noen som opplever at Aetat har gitt dem aksept for å forholde seg svært rolig i forhold til arbeidsmarkedet, for eksempel med henvisning til at ”ungdommen må gå først”.

Materialet tyder på at Aetats oppfølging av arbeidssøkere over 50 år er varierende men for det meste ligger på det som informantene opplever som et lavt nivå. Informantenes reaksjoner på dette varierer fra misnøye og frustrasjon over lite hjelp, via overbærenhet og respekt for Aetats vanskelige oppgave, og til tilfredshet med at det er gå an å være passive arbeidsledige.

6.3 Tilbydernes erfaring med prosjektet

Dette kapitlet setter fokus på hvordan tilbyderne har angrepet utfordringen de har tatt på seg og hvilke erfaringer de har høstet i løpet av det året de har vært involvert i prosjektet. Datagrunnlaget er hentet fra personlige intervjuer med ansvarlige for KAT prosjektet hos de to tilbyderne. Først presenteres funn som er felles for de to tilbyderne og deretter erfaringer som er spesifikke for den enkelte tilbyder.

Tilbydernes sammenfallende erfaringer fra prosjektet

Ved at man gikk inn for to tilbydere og ikke bare én har man lagt grunnlag for en sammenligning både av metodikk og erfaringer som er viktig for framtidig tjenesteproduksjon i forhold til målgruppen. Erfaringene som tilbyderne har høstet i løpet av prosjektperioden viser at begge sliter med å oppnå det målresultatet de hadde lagt til grunn i tilbudet. Begge bekrefter at arbeidet med målgruppen er mer krevende enn de hadde forventet, og i perioder har de følt at de har tatt på seg en oppgave som det er umulig å lykkes med. Spesielt var dette fremtredende på vårparten 2004 da man følte at arbeidsmarkedet lå helt nede, fullstendig stopp i rekruttering og det var få lyspunkt å se. Begge tilbydere har nedjustert sine forhåpninger ikke bare til å nå sin målsetting ovenfor brukerne men også til økonomisk resultat av prosjektet.

Statistikken som vi har presentert i kap. 4 viste at det faktisk har vært en nedgang i antall utlyste stillinger. Samtidig viste statistikken over arbeidsplassutvikling at det hadde vært en vekst gjennom 2003. Etter vår vurdering er dette med på å støtte opp under antakelsen om at ”markedsarbeidet” fra tilbyderne side i stor grad har vært knyttet opp mot det offisielle stillingsmarkedet og i mindre grad ute i markedet.

Med tanke på rekruttering av arbeidssøkere til KAT- prosjektet gir begge tilbyderne uttrykk for at de i utgangspunktet hadde forventet at langt flere enn 60 % ville ha valgt en av tilbyderne fremfor Aetat. Når det gjelder oppfatning av hvilke arbeidssøkere som velger å bruke en privat tilbyder fremfor Aetat er begge aktørene av den oppfatning av at det er de mest ressurssterke som velger en privat tilbyder, mens de mer ressursvake og de som egentlig ikke er reelle arbeidssøkere velger å forbli i Aetat. Denne observasjonen er kun basert på antakelse og ikke på bakgrunn av tilgjengelig statistikk eller annen dokumentasjon. Etter vår vurdering er nok dette bildet for enkelt. I denne sammenheng henviser vi til de funn vi har gjort når det gjelder begrunnelse for å fortsatt velge Aetat og det faktum at f.eks mange av dem som valgte Personalhuset har relativt lik bakgrunn med personer som ønsket å være hos Aetat, f.eks. når det gjelder yrkesbakgrunn.

Det som tilbyderne har opplevd som mest utfordrende er å få etablert dialog med et næringsliv som er villig til å rekruttere. Selv om Aktiv Læring er en lokal operatør med et stort nettverk inn mot potensielle arbeidsgivere fant de fort ut at det å få åpnet dører for denne målgruppen krevde helt andre arbeidsmetoder enn de opprinnelig hadde forestilt seg. Personalhuset har ikke tidligere vært etablert her så for dem ble det helt avgjørende å rekruttere en lokal ressursperson med et stort næringslivsnettverk til å fungere som døråpner. Selv med kunnskap om næringslivet og de riktige ressursene på plass har det vist seg at det har vært vanskelig å komme i inngrep med næringslivet. I tillegg oppleves målgruppen i seg selv som mer krevende å få solgt inn enn forventet.

Samarbeidet med Aetat er begge tilbydere fornøyde med, og ikke minst gis prosjektleder god omtale. Dersom man skulle sette fingeren på noe så er det et ønske om at Aetat kunne

være en mer proaktiv diskusjonspartner i forhold til å vurdere alternative løsninger for personer som har signert kontrakt men som på et tidlig stadium viste seg å ikke være reelle arbeidssøkere. Dette har gått greit i tilfeller hvor enkeltpersoner har hatt tydelig behov for en helt annen assistanse, f. eksempel fordi de har konkrete planer om egenetablering, er blitt langtidssykmeldte eller er blitt meldt til soning, etc. Det er derimot en del som har meldt seg hos tilbyderne som er såpass ressursvake at de har lite å tilby i et konkurranseutsatt arbeidsmarked. Sett i forhold til tilbyderne behov for å lykkes og sikre et visst omløp blant arbeidssøkerne som kommer inn i prosjektet, hadde de foretrukket at prosjektet gav noe uttelling for å formidle arbeid til korttidsoppdrag og faste stillinger fra 50% og oppover. Tilbyderne opplever at for mange i den aktuelle målgruppen er en 50% stilling et mer reelt alternativ enn 60% eller mer, når de har vært ledige i mange år og skal tilbake til arbeidslivet. I tillegg er det også slik at det innenfor enkelte segmenter i arbeidsmarkedet mest vanlig med 50%, 80% eller 100% stillinger. Med et krav på minimum 60% stilling opplever de at muligheten for full utbetaling er liten da mange av de arbeidssøkende ikke er klare for 100% stillinger og det er få stillinger i kategorien 60% - 80%.

Tilbyderne legger ikke skjul på at det har vært behov for å gjøre enkelte justeringer i konseptet etter hvert som de har fått mer erfaring. Felles for begge har nok vært behovet for å styrke markedsarbeidet og se etter alternative kanaler for å etablere nettverk blant potensielle arbeidsgivere.

Når det gjelder det konkrete arbeidet mot de arbeidssøkende opplever tilbyderne at de fleste som har meldt seg har et realistisk forhold til sine muligheter i arbeidsmarkedet, og også til tilbyders rolle med å bistå dem i jobbsøking. De aller fleste har sendt søknad på søknad uten å lykkes, og et flertall har opplevd både en og flere nedturer når det gjelder forventninger til å få seg en jobb. Det ligger derfor mye *håp* i beslutningen om å arbeide sammen med en tilbyder. Tilbyderne på sin side har etter hvert også fått et langt mer realistisk forhold til sin rolle, og innrømmer nok at de i oppstartsfasen la for stor vekt på rekruttering av arbeidssøkere til prosjektet fremfor oppbyggingen av en infrastruktur internt som ga maksimal effekt i forhold til arbeidssøkernes behov.

I jobben med å forberede og klargjøre kandidatene for arbeidslivet inngår også en avklaring om hvorvidt vedkommende kandidat er en reell arbeidssøker i henhold til rammevilkårene for prosjektet. Gjennom regelmessig dialog med kandidatene får tilbyderne et kjennskap til vedkommende og kan dermed avklare motivasjon, kompetanseprofil og hvorvidt vedkommende er reell arbeidssøker, sannsynligvis på en bedre måte enn Aetat (pga den totale tjenesteporteføljen til etaten). Begge tilbyderne opplyser at de har hatt kandidater som har vist seg ikke å være reelle arbeidssøkere og/eller kandidater som bør inn i et attføringsløp. Denne avklaringsprosessen er tidkrevende, tar mye ressurser fra KAT-prosjektet og kan i enkelte tilfeller sees som en outsourcing av en avklaringsprosess som hører hjemme hos Aetat og som tilbyderne ikke får betalt for. Tilbyderne tar likevel noe selvkritikk her og vil prøve å bli mer tydelige på forventningene til kandidatens motivasjon og egeninnsats ved oppstart, før de eventuelt inngår kontrakt.

Videre bør det nevnes at begge tilbydere er sterkt opptatt av å lykkes med den oppgaven de har tatt på seg. Begge vurderer KAT-prosjektet som et meget viktig referanseprosjekt, men har innsett at et godt økonomisk resultat fra prosjektet er usannsynlig, gitt dagens arbeidsmarked og de rammebetingelser som ligger til grunn for prosjektet.

Erfaringer fra Aktiv Læring AS

Aktiv Læring ser KAT-prosjektet som viktig i forhold til utvidelse av sin egen portefølje innenfor aktiviteter som er relevante for en kompetanseleverandør. Sammen med Ressurs 50+ har totalt 5 personer vært delaktig i arbeidet med KAT, hvorav en har fungert som prosjektleder på vegne av Aktiv Læring og Ressurs 50+. Konseptet har vært basert på utnyttelse av eksisterende infrastruktur i Aktiv Lærings egne lokaler, hvor det til daglig kjøres ulike kompetanseutviklingsprogrammer innen et vidt spekter. De enkelte KAT-deltakerne har vært tiltenkt sin personlige ressursperson hos Aktiv Læring, og lokalene har vært tilgjengelige for den enkelte bruker etter behov. Det har ikke vært faste oppmøtetider utenom i perioder hvor KAT-deltakerne har deltatt på relevante kurs eller deltatt på fellessamlinger. Fellessamlinger kjøres 2 ganger i måneden og består av gruppesamtaler, bedriftsbesøk, oppdateringsmøter, seminarer, etc.

Totalt sett har Aktiv Læring færre KAT-kandidater enn Personalhuset. I en kort periode tidligere i år opplevde de at svært få ønsket å gå inn på en kontrakt med Aktiv Læring, og at de fleste valgte Personalhuset. Aktiv Læring har analysert situasjonen men har ikke fått et klart bilde av hvorfor det plutselig er så store variasjoner i preferansefordelingen. Tilbakemeldingen fra brukerne tyder imidlertid på at Aktiv Læring i begynnelsen av året manglet ressurser til å ta seg av den enkelte bruker. Flere brukere har kommentert at de følte seg nærmest uønsket når de til avtalt tid kom til samtale om et mulig samarbeid.

Aktiv Læring opplever at kandidatene er utålmodige etter å komme ut i jobb, og at mange forventer mye av tilbyder med hensyn til å finne aktuelle jobber. Kandidatene forventet, som tidligere vist, at tilbyder kunne arbeidet mer overfor markedet enn det som faktisk er tilfelle, og de etterspør mer informasjon om hva som egentlig blir gjort når det gjelder dette. Tilbyder tar selvkritikk på at de var vel optimistiske i begynnelsen og at de kanskje ikke har signalisert tydelig nok at kandidatene selv må sitte i førersetet for å finne en arbeidsplass. De oppgir også at det har vært tungt og meget ressurskrevende å komme i dialog med næringslivet og mulige arbeidsgivere. Derfor er det også lagt ekstra ressurser inn i markedsarbeidet, og det begynner nå å gi synlige resultater. Ufordringene har, i følge informanten, vært at markedet har vært lite ansettelsesvillig, og at korttidsengasjement ofte går igjennom vikarbyråer.

Rent organisatorisk har Aktiv Læring vært nødt til å bruke alternative ressurser i prosjektet da prosjektlederen sluttet i løpet av perioden og behovet for økt markedsfokus medførte større ressursbruk enn opprinnelig tiltenkt.

I løpet av høsten 2004 ser de derimot tegn til bedringer i markedet og de begynner nå å se resultater av de investeringene i markedsbearbeiding som de begynte med på våraparten. I tillegg har de hatt drahjelp av at organisasjonen *Ressurs 50+* er blitt en del av selskapet *Jobzone* som kjører omstrukturingsprosesser for selskaper som må nedbemanne. Gjennom dette selskapet har Aktiv Læring fått en utvidet kompetansebase og nettverk innen arbeidsformidling. I store trekk opplever de nå at de begynner å ha et tilbud (kortere eller lengre arbeidsavtaler) for de kandidatene som er reelle arbeidssøkere. Slike oppdrag gir i første omgang ikke noen økonomisk uttelling for Aktiv Læring. Den pessimismen som rådet tidligere på året er i ferd med å avta, og de ser faktisk muligheten for at de kan komme i en situasjon der de ikke har nok kandidater å ta av.

Erfaringer fra Personalhuset AS

Konseptet til Personalhuset har i motsetning til Aktiv Læring vært langt mer gruppebasert for å sikre fellesskapsfølelsen blant deltakerne i prosjektet. Her har deltakerne hatt muligheten til å komme daglig og de har av den grunn klart å etablere et sosialt miljø som mange opplever som verdifullt og godt. Dette har også vært mulig kapasitetsmessig, ettersom Personalhuset har etablert seg på Hamar som resultat av KAT og prosjektet har vært hovedaktiviteten i denne perioden.

Personalhuset bekrefter også at de har en god dialog med Aetat og Aetats prosjektleder, og at man har hatt en fruktbar dialog rundt utfordringer som man ikke har maktet å avklare på egenhånd. Stedsansvarlig for Personalhuset på Hamar i første del av prosjektet opplyser derimot at det var beklagelig at hun ikke deltok i sluttforhandlingene med Aetat før prosjektet ble igangsatt, da det i oppstartsfasen oppsto et par hendelser av praktisk og prosessmessig karakter som eventuelt kunne ha vært unngått. De opplever rapporteringsstrukturen som grei, men i første del av prosjektet etterspurte de en større mulighet til flere og jevnligere møter for å diskutere erfaringer og tiltak for å forbedre prosesser og produkt i løpet av forsøksperioden. De føler at det har blitt mer rom for dette etter hvert, ikke minst nå mot slutten hvor det har vært møter for å se på endringer i Personalhusets konsept. De føler at det er nødvendig for å tilrettelegge for en god gjennomføring av prosjektet.

I sitt anbud har Personalhusets oppgitt som målsetting at 70 % av kandidatene skal ut i jobb i løpet av prosjektperioden. I løpet av prosjektperioden har de innsett at dette var overoptimistisk. Referansebakgrunnen til Personalhuset før de gikk inn i KAT har i stor utstrekning vært formidling av arbeidstakere som har vært overtallige, men i jobb på det tidspunktet Personalhuset har tatt tak i dem. De opplever at barrierene er langt større for de som har vært langtidsledige, og den aktuelle aldersgruppen har også vist seg ekstra krevende.

Det å være en ny og ukjent aktør i et marked med en krevende tjenesteportefølje har vist seg tøffere enn Personalhuset hadde innsett. De så tidlig behovet for å få inn en ressursperson med god kjennskap til det lokale næringslivet til å utvikle åpne dører inn mot mulige arbeidsgivere. De fant denne personen blant KAT-kandidatene og vedkommende ble engasjert på deltid til å ta seg av markedsbearbeidningen. Dette har i ettertid ikke vist seg tilstrekkelig i forhold til de forventningene brukerne har, og kandidatene uttrykker i stadig større grad skepsis til Personalhusets evne til å være en reell støtte i forhold til målsettingen med prosjektet. Det faktum at personell hos Personalhuset ble langtidssykmeldte og noen ansatte fikk andre oppgaver, resulterte i at Personalhuset opplevde store utfordringer i løpet av sommerhalvåret 2004. Personen som ble leid inn for å ta hånd om markedsarbeidet fikk i en lengre periode også ansvaret for både rekrutteringssamtalene med kandidatene, rapporteringen til Aetat og i stor grad den daglige driften av kontoret på Hamar. Resultatet ble at mange kandidater følte de ikke fikk den oppfølgingen de forventet, og de mistet entusiasmen.

Det er forholdsvis mange som har valgt Personalhuset som tilbyder, og selskapet opplever at kandidatene setter pris på sosiale nettverket som kandidatene får gjennom å møtes flere ganger i uken. Man ser likevel utfordringer i å sikre en jevn gjennomstrømning slik at kandidatene ikke føler seg for bekvemme og mister motivasjonen for å jobbe proaktivt med å finne seg jobb. Også Personalhuset opplever at mange har svært store forventninger til selskapet når det gjelder å identifisere mulig ledige jobber. Mye av

denne forventningen innser Personalhuset at de selv har ansvaret for da de har vært vel optimistiske i sitt innsalg ovenfor kandidatene. Flere kandidater opplyser at de på informasjonsmøtet med tilbydereren ble fortalt at 70 % av alle stillinger aldri blir annonsert, og at selskapet ville bidra med å ha en oversikt over mulige ledige jobber. Personalhuset rapporterer at selv om de stadig fokuserer på å utvikle sitt nettverk mot mulige arbeidsgivere så opplever de flere faktorer som skaper barrierer i forhold til målgruppen for KAT. For det første har det vært få ledige stillinger i markedet, for det andre er det lav villighet til å ansette folk som er langtidsledige, og for det tredje opplever man at vikarbyråene er meget proaktive. Mange bedrifter i regionen har nylig tegnet samarbeidsavtaler med vikarbyråer.

Når et gjelder profilen på kandidatene så opplever tilbyder at det er forholdsvis mange som er for lite selvgående og som trenger langt mer assistanse enn man hadde antatt. Optimalt sett hadde man ønsket seg fastere rutiner og siling av kandidater fra Aetats side for å sikre at tilbyder ikke må bruke mye ressurser på kandidater som ikke kvalifiserer til utbetaling (for eksempel kandidater som ikke er reelle arbeidssøkere, ikke er arbeidsføre eller som eventuelt ønsker egen etablering). Tilbyder innser at man har stilt alt for lite krav til kandidatenes motivasjon i rekrutteringsfasen, og man ser at det er få som kommer ut i arbeid som gir økonomisk uttelling for selskapet (tilbyder). Personalhuset mener det er liten sannsynlighet for at flere av deltakerne vil kunne få jobb i løpet av prosjektperioden, det vil si at de må tilbakeføres til Aetat etter 12 måneder. Allerede i første del av prosjektet innså Personalhuset at deres hovedutfordring ville bli å ”sikre logistikken i konseptet” ved at mange nok valgte Personalhuset samtidig med at man klarte å sikre en rask avgang av kandidater ut i fast jobb. En forholdsvis stor tilførsel av nye kandidater og samtidig få ansettelser har ført til at logistikken ikke fungerer og man opplever plassmangel. Personalhuset søker nå Aetats godkjenning for å forandre konseptet på en måte som betyr en noe forandret gruppeinndeling og at enkelte kandidater får en noe mer begrenset tilgang til Personalhusets fasiliteter. For å styrke sin posisjon og for å kunne bistå kandidatene ytterligere utvider Personalhuset i disse dager sin tjenesteportefølje til å inkludere vikarformidling. Dette kan bl.a. bety at KAT-kandidater kan dra nytte av Personalhusets vikartjeneste også utenfor Hamar-regionen gjennom bla Personalhusets kontorer i Oslo/Akershus.

6.4 Arbeidsgivernes erfaring fra KAT-prosjektet

På bakgrunn av en intervjurunde blant flere arbeidsgivere som har rekruttert arbeidstakere for kortere eller lengre oppdrag, (eller fast ansettelse) fra KAT-prosjektet, har vi gjort et forsøk på å avdekke om det materialiserer seg effekter av KAT-prosjektet og som kan bidra til styrking av tjenestene som tilbys de langtidsledige over 50 år.

I kartleggingen som er gjennomført har vi blant annet prøvd å avklare om arbeidsgiverne opplever at KAT-prosjektet tilbyr arbeidssøkere med en annen kompetanse enn Aetat. Undersøkelsen vår viser at svært få arbeidsgivere visste at den de rekrutterte deltok på prosjekt for ledige over 50 år.

Et selskap som vi kontaktet hadde leid inn en KAT-kandidat gjennom et vikarbyrå. Dette vikarbyrået (Vikann) bekreftet overfor oss at de var blitt kontaktet av Aktiv Læring og forespurte om man hadde behov for ressurser. Da det viste seg at det var behov for

regnskapskyndig personell ble aktuelle CVer oversendt og vedkommende kandidat ble utleid. Tilsvarende var det et tilfelle der Personalhuset gjennom sitt markedsarbeid fikk arrangert et møte med Gilde Hed- Opp der både Personalhuset og kandidaten deltok og som resulterte i en midlertidig ansettelse.

På spørsmål om hvorvidt arbeidsgiverne hadde eldre arbeidstakere som målgruppe i sin rekrutteringspolicy viser det seg at eldre/godt voksne arbeidstakere gjerne rekrutteres til yrker hvor kundebehandling er et element i jobben (butikk, servering, etc.). Dette begrunnes med at denne aldersgruppen er mer pålitelige og mer erfarne enn yngre arbeidstakere, og de har gjerne et bedre øye for hva som må gjøres på arbeidsplassen til enhver tid. Enkelte arbeidsgivere uttalte imidlertid at det var forholdsvis dyrt å rekruttere fra denne gruppen og at man av den grunn helst ville ha yngre arbeidstakere. For det første henviste de til at timeprisen for godt voksne arbeidstakere ofte er langt høyere enn hos yngre. I tillegg er det en risiko knyttet opp mot en eventuell AFP (avtalefestet pensjon), som dersom den ble effektivert, ville medføre en kostnad for arbeidsgiver tilsvarende ca. 25% av årsinntekt.

Blant de fleste arbeidsgiverne var det vanlig å bruke vikarbyråer for oppdrag av både kortere og lengre varighet. Enkelte hadde også vært i kontakt med Aetat med forespørsel om mulige ressurser, uten at dette hadde resultert i ansettelse. Alle som ble kontaktet var positive i forhold til å rekruttere fra Aetat og tilbyderne dersom kompetansen man trengte var tilgjengelig ved behov.

På bakgrunn av den undersøkelsen som har blitt gjennomført blant arbeidsgivere som har rekruttert KAT-kandidater, og sett i forhold til det begrensede antallet av kandidater som har blitt rekruttert fra prosjektet, er det ikke mulig å avdekke hvorvidt deltakelse i KAT-prosjektet gir en tilleggskompetanse som øker mulighetene for jobb. Kartleggingen viser også at det i hovedsak er KAT-deltakerne selv som tar kontakt med mulige arbeidsgivere og at det i svært liten grad er tilbyderne som er pådrivere ovenfor arbeidsmarkedet.

6.5 Lokale Aetats erfaring med prosjektet

På bakgrunn av intervju med personer involvert i KAT-prosjektet både hos Aetat Hamar og Aetat Hamar hovedkontor for Hedmark, kan forventningene til KAT-prosjektet oppsummeres som følgende:

- Permanent nedgang i antall langtidsledige arbeidssøkere over 50 år i regionen.
- Benchmarking mot Aetats eget arbeid mot denne målgruppen.
- På nasjonalt plan er det en forventning om å måle Aetats egne resultater opp mot det de eksterne tilbyderne kan vise til av resultater.
- Den økonomiske rammen som ligger til grunn tilsier at 35 personer skal delta i prosjektet per måned og at 50% av disse skal motta permanent jobbtillbud. Aetat lokal vil likevel være fornøyd om man klarer å få 25 personer med per måned.
- Profilmessig er dette et nytt faglig område for Aetat lokal og derfor er det også forventet at prosjektet vil resultere i økt kompetanse knyttet til bestillerrollen.

Når det gjelder hvilke kriterier som skal ligge til grunn for at man i ettertid skal kunne si at man har lyktes med prosjektet, har det blitt signalisert at i tillegg til overnevnte forventninger bør følgende kriterier inkluderes:

- Aetat har via tjenesteleverandørene klart å gi en bestemt gruppe god service.
- At prosjektet blir etablert som en fast ordning (gjærne med en større målgruppe) etter prøveperioden.

Ressursbruk

Aetat bruker på sentralt hold forholdsvis mye ressurser til tilrettelegging for innkjøp av formidlingstjenester. På lokalt nivå, og i forhold til dette KAT- prosjektet, er ressursene begrenset til en prosjektleder som lønnes via prosjektet. I tillegg kommer noen ressurser i forbindelse med administrasjon og ledelse.

Erfaringer fra prosjektet

Etter vår vurdering har prosessen med KAT- prosjektet hatt positiv effekt i forhold til å utvikle Aetat i forhold til kjøp av denne type tjenester og som samarbeidspartner i denne typen prosjekter. I denne sammenheng henvises det til kap. 5 vedr. anbudsprosessen.

Av praktiske og kompetansemessige hensyn var det naturlig å se KAT- prosjektet i sammenheng med VALS prosjektet. Denne koordineringen av to prosjekter under en og samme prosjektleder har vist seg vellykket da det har sikret en fokusert satsing og en nyansert konkretisering av de to prosjektene. Dette skal ifølge informanten ha gitt synergieffekter i gjennomføringen på tvers av prosjektene. Verdien av samorganiseringen har internt i Aetat lokal vist seg ved økt forståelse for de behov deltakere i KAT og VALS har, videre er oppfølgingen blitt forenklet ved at én person har den totale oversikten. Ikke minst har direkte kontakt og samarbeid mellom prosjektleder og de i Aetat som har potensielle KAT- kandidater i sin portefølje, sikret en mer fokusert rekruttering til prosjektene fra ulike geografiske nedslagsfelt.

Når det gjelder selve prosjektgjennomføringen så indikerer Aetats prosjektleder at arbeidet har vært svært interessant men samtidig krevende, da prosjektlederrollen på mange måter er altomfattende. Man skal ikke seg både bestillerrollen og i enkelte tilfeller også rådgiverrollen ovenfor tilbyderne, være rådgiver for og ivareta en enkelte KAT- deltakers interesser i rekrutteringsfasen, sikre informasjonsspredning om prosjektet internt, følge opp tilbyderne og om nødvendig iverksette korrigerende tiltak relatert til den enkelte KAT- deltaker (inkl. tilbakeføring til Aetat ved behov for utføring, etc.). Aetat er godt fornøyd med samarbeidet som de har utviklet med tilbyderne, og man opplever at tilbyderne bestreber seg på å tilfredsstille de krav Aetat har satt når det gjelder rapportering og administrativ oppfølging.

Man har innsett at *tilbyderne* har problemer med å innfri *måloppnåelsen de selv hadde lagt opp* til med hensyn til hvor mange de skulle få ut i arbeid. Av den grunn er Aetat ikke forundret over at det kommer henstillinger fra tilbyderne om enkelte justeringer i sin metodikk for å øke effekten og dermed måloppnåelsen.

Videreutvikling av prosjektkonseptet

Nå som prosjektet har pågått nesten ett år og man begynner å se effekten av det, er det også grunn til å se på muligheter for å styrke prosjektets funksjon internt i Aetat. Fra samtaler med personer som arbeider tett opp mot prosjektet ser man at utfordringen fremover ligger i å få prosjektet inn som en integrert del av Aetats arbeid i regionen. I

dag er det opp til prosjektlederen på egenhånd å identifisere kandidater og sluse dem inn i prosjektet. Dersom man evner å legge det inn som en integrert del av arbeidet ville læringseffekten av prosjektet bli større og prosjektlederen ville få flere å spille ball med. På den annen side er det kostnads- og ressurskrevende å få prosjektet forankret ute i organisasjonen og nytteverdien i dette bør diskuteres i lys av at det er et forsøksprosjekt med begrenset levetid.

Selv om man ikke ser den store effekten av prosjektet på arbeidsledighetsstatistikken, så opplever man at prosjektet rent profilmessig har vært meget vellykket. Ikke minst er det verdifullt at man gjennom dette prosjektet har klart å tilby en bestemt målgruppe et utvidet tjenestetilbud.

7 Effekter av prosjektet

På bakgrunn av Stortingets ønsket om bistå flere med å få jobb og gjøre offentlige tjenester bedre for brukerne, har målsettingen med KAT- prosjektet vært å teste ut en prøveordning med konkurranse om arbeidsformidling av langtidsledige over 50. I KAT-prosjektet har man lagt til rette for å imøtekomme brukernes individuelle behov og ønsker i bestrebelsene med å komme tilbake i arbeidslivet, gjennom å gi dem en reell valgmulighet til å søke assistanse gjennom private tilbydere av formidlingstjenester.

Dersom man skal oppsummere effekten av KAT -prosjektet så har det gitt resultater på flere områder:

1) Konkrete formidlingsresultater:

Informasjon innhentet fra Aetats prosjektleder og tilbyderne gir følgende tall på jobbtilbud og andre sluttårsaker i prosjektperioden:

Antall KAT-deltakere	Aktiv Læring	Personalhuset
Antall inngått avtale med tilbyder (ihht krav for delutbetaling 1)	31	39
Antall med avtale om arbeid (ihht krav for delutbetaling 2)	4	4
Antall tilbake i fast jobb (ihht krav for delutbetaling 3) ⁴	2	1
Antall inne på oppdrag men som ikke kvalifiserer til delutbetaling	6	5
Antall sluttet av andre årsaker enn jobb	3	4

Noe av intensjonen med evalueringen av dette prosjektet er å se i hvilken grad samarbeid med en tilbyder øker sjansen for å komme tilbake i jobb i forhold til de som velger å stå i Aetats system. Totalt har 118 personer fått tilbud om å delta i prosjektet. Av disse har 70 valgt å inngå avtale med en av de private tilbyderne mens 48 har valgt å bli i Aetat. På bakgrunn av informasjon innhentet fra Aetat er måloppnåelsen for de som valgte å bli hos Aetat:

- 4 personer har gått ut av arbeidssøkerlisten, da de har fått arbeid
- 3 er på kortere oppdrag men står fortsatt som arbeidssøkere
- 3 er inaktive arbeidssøkere av ukjent årsak
- 4 har sluttet (gått ut av systemet) grunnet andre årsaker (atføring, alderspensjon, sykmelding, uførepensjon)
- 11 har fått oppfølging via Aetat ved at de enten har fått godkjent egenetablering, tilbud om jobbklubb eller mottatt en oppfølgingsamtale per telefon.
- 23 arbeidssøkere har ikke fått noen form for oppfølging

⁴ Det er ikke samsvar mellom tallene for delutbetaling 3 oppgitt av tilbyderne og tall over antall delutbetalinger oppgitt av Aetat. Tallene i tabellen viser tallene oppgitt av Aetat.

Det bør her merkes at tallene ikke nødvendigvis er sammenlignbare med resultattallene for de private tilbyderne.

2) Økt kunnskap om arbeidsmarkedet og målgruppen:

- I den perioden prosjektet har vært gjennomført har det vært en generell økning i antall arbeidsplasser samtidig som det har vært en nedgang i antall utlyste stillinger. Dette indikerer at et aktivt markedsarbeid gjennom nettverksarbeid mot mulige arbeidsgivere er avgjørende for å sikre målgruppens innpass i arbeidslivet.
- Det er tilsynelatende et gap mellom de kvalifikasjoner målgruppen representerer og de behovene for kompetanse arbeidsmarkedet etterspør.
- De private tilbyderne har som døråpner for målgruppen har ikke blitt gitt nok fokus. Derfor har man ikke oppnådd de resultater man forespeilet seg da prosjektet ble igangsatt.

3) Andre relevante effekter:

- Aetat har fått økt kompetanse om rollen som bestiller av formidlingstjenester for denne målgruppen.
- Aetat og de private tilbyderne har fått bedre kunnskap om hvilke ønsker og behov som kjennetegner målgruppen samt hvilke utfordringer som ligger i det å formidle langtidsledige over 50 år tilbake i arbeidslivet.
- Aetat har gjennom KAT-prosjektet økt sin tjenesteportefølje ved å gi målgruppen større valgmuligheter.

8 Konklusjon

Prosjektet har ikke nådd målet med å formidle langtidsledige over 50 år.

Årsaken er at arbeidssøkerne er en heterogen gruppe og at en stor andel taper i kampen om jobb grunnet manglende kvalifikasjoner, bl.a. fordi veksten i stillinger i hovedsak er å finne innen mer kunnskapsintensive næringer. Samtidig ser vi en tendens til at stadig flere stillinger formidles i det ”grå” markedet, det vil si at de ikke utlyses offentlig. På bakgrunn av dette vil formidling av arbeidskraft kreve stor innsats i forhold til bedriftskontakt og evne til å vedlikeholde nettverk mot potensielle arbeidsgivere.

Prosjektet har lidd under to forhold. Det ene er at det er skapt kunstig høye forventninger til jobbmulighet for de som har valgt private tilbydere, samtidig som markedskunnskapen hos de private tilbyderne ikke har vært god nok. I tillegg har en av tilbyderne slitt med ressursallokering i forhold til å jobbe med målgruppen.

Når det gjelder årsaken mht valg av private tilbydere versus å forbli i Aetat er det vanskelig å trekke helt klare konklusjoner. Vi finner enkelte indikasjoner på at noen av de mest ressurssterke kandidatene kanskje velger private tilbydere, men denne sammenhengen er ikke helt klar og entydig.

For mange arbeidssøkere har valget av tilbyder vært basert på en avveining av hvorvidt tilbudet fra private er kvalitativt mye bedre enn å forbli hos Aetat. Den største effekten av å velge en privat tilbyder er kanskje at kandidatene/arbeidssøkerne blir noe mer realitetsorienterte, og at de kommer ut av en passiv tilværelse og treffer likesinnede. Disse elementene kan skape grobunn for økt selvtilitt i forhold til fortsatt aktivitet med å få seg jobb. Samtidig kan det være en fare for at enkelte kan få redusert fremtidstro hvis de ikke lykkes hos tilbyder.

De private tilbyderne påpeker at de kanskje får relativt mange personer som ikke er reelle arbeidssøkere, og at Aetat også av egeninteresse i større grad bør intensivere eget arbeidet med avklaring og oppfølging. Undersøkelsen kan heller ikke dokumentere at sjansene for å få jobb blir større ved bruk av private tilbydere. I denne sammenheng må en ta hensyn til de momenter som ble trukket frem mht. manglende måloppnåelse.

Evalueringen viser også at markedsarbeidet fra de private tilbyderne ikke har vært god nok. Dette kommer til uttrykk gjennom både brukernes vurdering og informasjon fra intervjuede arbeidsgivere. Uten en målrettet interaksjon mot lokalt næringsliv og andre potensielle arbeidsgivere vil dette konseptet kun fungere som en jobbklubb i privat regi.

Evalueringen viser at anbudsrunder har fungert godt med hensyn til de mer tekniske sidene av prosessen. Utfordringen for Aetat videre i forbindelse med anbudsrunder rundt tjenester av denne typen må i mye større grad fokusere på markedskunnskap hos potensielle tilbydere, og Aetat må utvikle mekanismer/metoder for å teste denne kunnskapen.

Etter vår vurdering er det en styrke i prosjektet at relasjonen og samhandlingen mellom oppdragsgiver og tilbyder fra begge sider vurderes å ha vært god. En annen styrke i prosjektet er at de private tilbyderne har vært læringsorienterte. Med det menes at de har

endret arbeidsmetodikk/ konsept for å bedre resultatoppnåelsen mht. å få deltakerne ut i jobb.

Dersom formidling av arbeidstjenester mot denne målgruppen skal implementeres i ordinær drift i Aetat bør det utvikles en metodikk som sikrer a) overføring av formidlingsklare kandidater og b) at samarbeidspartnere har god nok markedskunnskap til å drive denne form for rekrutteringsbistand. I tillegg bør Aetat vektlegge arbeidet/aktiviteten i forhold til oppfølging av arbeidssøkere. Manglende oppfølging fra Aetats side kan være med på å legitimere at personer kan heve stønad uten at det gjøres forsøk på å komme seg ut av en passiv stønadssituasjon.

Gitt at man klarer å iverksette en modell basert på overnevnte elementer kan Aetat lokal kanskje få større ansvar for (og ressurser til) oppfølging av arbeidssøkere, mens arbeid med rekrutteringsbistand i sin helhet overføres til private. Ulempen med dette er at Aetat ved å outsource formidlingstjenester vil miste mye av bedriftskunnskapen og etablerte nettverk som er nødvendig å ha i forbindelse med et målrettet kvalifiserings- og jobbtreningstilbud.

Hva så med veien videre? Ferdinand Finne sa at ”veien blir til mens man går”. Dette gjelder til en viss grad også dette prosjektet. Aetat Hamar har fått midler til å kjøre prosjektet ut 2005. I denne sammenheng er det vesentlig at man opprettholder den læringsorienterte tilnærmingen som er vist i prosjektet det siste halve året. Videre bør man vurdere å institusjonalisere en arena hvor oppdragsgivere og tilbydere møtes for å løse ”grensesnitt- problematikk” og skaper vinn- vinn situasjoner for alle parter. For å øke trykket på bedriftskontakt og bearbeidingen av markedet kan det vurderes at denne typen aktiviteter skal rapporteres til oppdragsgiver månedlig for eksempel. I forhold til brukerne, eller de langtidsledige, er det av helt avgjørende betydning at alle er inneforstått med det ansvaret den enkelte har for å få seg en jobb. Dette stiller krav både til de orienteringer som blir gitt fra tilbyderne og den faktiske atferden i prosjektet. Konkret vil dette si at de private tilbyderne må selge et realistisk produkt og Aetat Hamar må øke sin oppfølging av arbeidssøkere som velger den tradisjonelle modellen. Hvis man gjør disse relativt enkle grepene mener vi at prosjektet kan dokumentere større måloppnåelse ved utgangen av 2005.

Litteraturliste:

Grefsrud, R & Køhn, E (2002): *Regionale analyser for Hedmark ved hjelp av modellsystemet PANDA*. ØF-rapport nr 17/2002. Østlandsforskning

Halvorsen, K (1994): *Arbeidsløshet og arbeidsmarginalisering*. Oslo

Køhn, E (2003): *Universitet i Innlandet – en drivkraft for regional utvikling? En kartlegging av arbeidsmarked, rekrutteringsgrunnlag og forventninger*. ØF-rapport nr 25/2003, Østlandsforskning

St.melding 14 (2002-2003): *Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten*.

Stortingets Dokument nr 8:14 (2000-2001): Forslag fra stortingsrepresentantene Sverre J Hoddevik, Sonja Irene Sjøli og Erna Solberg om å iverksette forsøk med konkurranse om tiltak og arbeidsformidling av funksjonshemmede, yrkeshemmede, sosialklienter og andre personer som krever ekstra tilrettelegging og oppfølging i arbeidsmarkedet

Øvrelid, B (1996): *Arbeidslina frå Moses til Arbeidsdirektoratet: På tide med alternativ?* Kronikk i GLT, Lillehammer 5.oktober 1996

**KAT-prosjekt i Hamarregionen
– privat formidlingstjeneste eller
jobbklubb i privat regi?**

Evaluering av KAT-prosjektet (kjøp av formidlingsrettede tjenester) i Hamarregionen for langtidsledige personer over 50 år. Rapporten fokuserer på selve anbudsprosessen og brukernes erfaring med forskjellige tilbydere. Konklusjonen er at formidling av arbeidskraft i dagens arbeidsmarked krever målrettet arbeid i markedet fordi det er en synkende andel stillinger som utlyses offentlig. Oppfølging, rådgivning og realitetsorientering er viktige elementer i formidlingsprosessen, men ansvaret må ligge på den enkelte arbeidssøker. Utfordringen for en del av målgruppen er at veksten i arbeidsplasser i hovedsak kommer innenfor de mer kunnskapsintensive næringene.

**ØF-rapport nr.: 12/2004
ISBN nr.: 82-7356-546-7**