



Det kongelige fornyings-  
og administrasjonsdepartement

Postboks 8004 Dep.  
0030 Oslo

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
04 SEPT. 2006
ARKIVKODE: 411
SAKSNR: 200602037-27

Deres ref.: 200602037

Var ref.

Dato: 01.09.06

## Innspill til regjeringens fornyingsarbeid

NAV Oslo har to spesialenheter som driver utstrakt grad av oppfølging ovenfor arbeidsgivere; NAV Arbeidslivsentret Oslo og NAV Jobbservice Oslo.

Med utgangspunkt i vår markedsrettede fokus i arbeidet og service overfor arbeidsgiverne, ønsker vi å spille inn noen ideer knyttet til deres invitasjon. Ideene baserer seg på erfaringer vi har gjort når det gjelder å få utsatte grupper i arbeid. Det markedsrettete arbeidet er, sett fra vårt ståsted, et viktig supplement til den service og bistand som NAV lokal arbeid - kontorene yter overfor arbeidssøkerne.

Vi ønsker her først å presentere et konsept som NAV Jobbservice Oslo har utviklet, og som vi opplever at åpner dørene for søkere som ellers ikke når fram ovenfor potensielle arbeidsgivere.

### "Attraktiv arbeidsplass"

- kvalifisering og rekruttering av arbeidssøkere fra utsatte grupper
- gi arbeidsgiver større trygghet i rekrutteringsprosessen

NAV Arbeid har i de senere år hatt mye fokus på selvbetjening og tilrettelegging av informasjon slik at ledige jobber og muligheter på arbeidsmarkedet er tilgjengelig for alle. I tillegg tilvises registrerte arbeidssøkere til ledige jobber av konsulenter i NAV. Flere kan nå hjelpe seg selv, og det offentlig bruker mindre ressurser i denne fasen. Dette fungerer godt – for veldig mange.

Det er likevel noen grupper arbeidssøkere som alltid har høyre ledighet enn gjennomsnittet – selv i tider når ledigheten synker. Noen har behov for en mer aktiv medvirkning fra det offentlige apparatet i formidlingsprosessen for å få økte sjanser på arbeidsmarkedet. Mengdeproblematikken skaper raskt uoversiktighet. Vi mener at et opplegg som "Attraktiv arbeidsplass" vil kunne systematisere behovet for møteplasser og dermed gi mer personlig formidlingsbistand til flere med behov for det.

Arbeidsgivere vil nødige ta sjansen på en "gal" ansettelse. Det kan bli dyrt. Flere forhold kan skape usikkerhet knyttet til ansettelsesprosessen. Vedkommende mangler for eksempel den faglige kompetansen som etterspørres. Da må kompetansen styrkes, og NAV har mange kvalifiserende tiltak. Arbeidsgiver kan også være usikker overfor noen arbeidssøkergrupper av andre årsaker enn spørsmål knyttet til fagkompetansen. Denne usikkerheten kan bestå av ulike komponenter, men vi kan nevne noen:

NAV OSLO

Postadresse: Pb. 8168 Dep // 0034 Oslo

Besøksadresse: Mariboegate 8 // 0183 Oslo  
Tlf: 22987100 // Faks: 22987101

www.nav.no

- Langtidsledighet skaper usikkerhet om vedkommende fungerer med hensyn til å følge arbeidslivets regler (arbeidstid), om kompetansen har blitt foreldet osv.
  - Arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn møter ofte skepsis til hvorvidt de kjenner norsk arbeidsliv godt nok, om de kan "gli inn i" kollegiet, om norskkunnskapene er tilstrekkelig for å fungere på arbeidsplassen osv.
  - Yrkeshemmede eller "personer med redusert funksjonsevne" fremkaller usikkerhet om de kan fungere godt nok helsemessig og om de vil få stort sykefravær osv.
- Dersom dette er årsakene til ledighet, er det ikke nødvendig med kompetanseheving som ofte tar lengre tid. De trenger en "døråpner".

Målet med "Attraktiv arbeidsplass" er å skaffe jobbmuligheter for disse arbeidssøkerne, men modellen forsøker også å skape større forutsigbarhet og trygghet i rekrutteringsprosessen for arbeidsgiverne. Det er viktig å skape møteplasser hvor arbeidssøker og arbeidstaker treffer hverandre og kan bli litt kjent før ansettelse. "Attraktiv arbeidsplass" er et rekrutteringskonsept for grupper arbeidssøkere som stort sett har kompetansen de trenger, men har behov for et lite tillegg og mulighet til å vise hva man kan for en arbeidsgiver.

Gjennom det ordinære markedsarbeidet ved NAV Jobbservice Oslo har vi kontakt med arbeidsgivere og innhenter kontinuerlig ledige stillinger. Det er også opprettet et samarbeidsforum med de viktigste aktørene i arbeidslivet, Bedriftsrådet. Medlemmer her er representanter fra viktige bransjeorganisasjoner, LO, NHO og NAV. Bedriftsrådet benyttes for å informere og å foreslå løsninger på behov i markedet. Jobbservice ønsker å utnytte sin kunnskap om behovet for arbeidskraft til beste for arbeidssøkere som møter ekstra barrierer i jobsøkingen. Noen trenger kun en liten støtte i "formidlingsøyeblikket", men dette lille ekstra kan bety forskjellen på ledighet og å være i jobb. Hensikten med "Attraktiv arbeidsplass" er å tilby den lille ekstrastøtten.

Modellen er fleksibel og kan variere en del både i innhold og lengde. Modellen forsøker å ivareta behovet arbeidsgiverne har i forhold til rekruttering til konkrete jobber. Innholdet i modellen vil derfor variere med situasjonen på arbeidsmarkedet, hvilken bransje det er osv. I tillegg må opplegget tilpasses de aktuelle arbeidssøkergruppene. Vi har allerede benyttet modellen for innvandrere, og mener at dette er en god metodikk for å formidle utsatte grupper arbeidssøkere. Rambøll Management har evaluert metoden. Evalueringen kan ettersendes ved forespørsel.

I utgangspunktet består "Attraktiv arbeidsplass" av NAV Arbeid sine arbeidsmarkedstiltak, enten av en kursleverandør med tett kontakt med arbeidsgivere eller en stor arbeidsgiver som har opplæringskapasitet.

Noen kjennetegn for arbeidsmetodikken i "Attraktiv arbeidsplass":

- Jobbgaranti. Kursleverandøren og/eller arbeidsgiver, garanterer en avtalt andel av deltagerne jobb i etterkant av opplegget.
- Arbeidsgivere som skal ansette, kan og bør påvirke innholdet i opplæringen. Opplæringen skal være tett knyttet til arbeidsplassen og arbeidsoppgavene, praksis og teori integreres. For innvandrere kan det knyttes opplæring i relevant bransjenorsk når dette er nødvendig. Språkopplæringen kan eventuelt også følges opp hos arbeidsgiver etter ansettelse i en avtalt periode.
- Dersom arbeidsgiver er kjent ved oppstart av "Attraktiv arbeidsplass", bør arbeidsgiver være med å velge ut de arbeidssøkerne som skal starte siden disse skal ansettes etterpå.
- Etter en periode, som kan variere i lengde, skal arbeidsgiver gjennomføre et avsluttende intervju og bli enige om en arbeidsavtale. Dersom det er noen deltagere arbeidsgiver ikke ønsker å ansette, må

arbeidsgiver begrunne dette skriftlig. Denne tilbakemeldingen er utgangspunkt for videre oppfølging av arbeidssøker hos NAV.

- Arbeidsgiver vil gjennom opplegget få en sjanse til å bli litt kjent med deltagerne og få kunnskap om hvordan de ulike deltagerne fungerer i jobben og på arbeidsplassen før endelig avgjørelse om ansettelse tas.

Like selvfølgelig som ny teknologi gjør det mulig med gode "hjelp-til-selvhelp"-systemer, burde NAV ha tilbud om personlig og aktiv formidlingshjelp til flere arbeidssøkere enn i dag.

### **Virkemidler for å hindre utstøting**

NAV Jobbservice Oslo har oppgaver knyttet til IA-avtalen. Vi har jobbet aktivt sammen med Arbeidslivssenteret i Oslo for å få arbeidsgivere til å stille arbeidstreningsplasser til disposisjon, knyttet til delmål 2 i IA-avtalen. I sammenheng med dette arbeidet har vi fått tilbakemeldinger fra mange arbeidsgivere om at virkemidlene for å hindre utstøting i mange tilfeller oppleves som utilstrekkelige. Alle parter er enige om at det er viktig å gripe inn med tiltak tidligst mulig for å hindre at så mange mister tilknytningen til arbeidslivet av helsemessige årsaker. Stadig økende antall ender opp med uføretrygd. Det er sannsynligvis behov for nye og annerledes metoder og virkemidler. Vi har derfor et forslag til nye metoder for arbeidssøkere som befinner seg i randsonen, gjerne i form av et prosjekt. Vi har gitt det navnet "Skyen". Her ønsker vi å utprøve en helhetlig tiltaksmetode som næringslivet og arbeidsgiversiden etterspør. God arbeidsgiverforankring og imøtekommelse av deres behov, tror vi er viktig for suksess og resultatoppnåelse. Vår prosjektskisse er vedlagt.

Vi har allerede prøvet ut ett element i konseptet, kurset "Se mulighetene", i samarbeid med Arbeidslivssenteret i Oslo, og med støtte fra Rikstrygdeverket og fylkesarbeidskontoret for Oslo og Akershus. Evalueringen av kurset, som vi gjorde i samarbeid med Arbeidslivssenteret i Oslo, dokumenterte gode resultater for deltagerne. For noen var utbyttet umiddelbart, for andre kom det etter hvert som de tok fatt i utfordringer og målsettinger som ble tydeliggjort og bearbejdet gjennom kurset.

Med vennlig hilsen

  
Torild Lien Utvik  
Fylkesdirektør  
NAV Oslo

  
Tom Daniel Ø. Sunde

Kopi til: NAV Jobbservice Oslo

Vedlegg: Prosjektbeskrivelse "Skyen"