

Tema:
Nordisk
håndsrækning
til unge
udenfor

03

Innhold

Leder: Blikk for individet	3
Brobygning til uddannelse hjælper unge på vej.....	4
Brobygning til Uddannelse rulles ud i hele Danmark	7
Motivation skaffer udsatte unge uddannelse.....	8
Nytt konsept på arbeidsfórmedlingen väcker förtroende hos unga.....	10
Jobbtorget på Island: Hälften fick arbete eller började plugga	14
Ekspertter tilrår et mer arbeidsrettet og brukervennlig NAV	16
Ingrid Ihme, utvalgt til å få skikk på NAV	19
Medlare behövs för besked om arbetsvillkoren för utstationerade.....	22
Ännu en seger för finska facket i EU-domstolen ..	23
Estländare vänder hemåt	24
Arbetsfórmedlingen i EU ska förstärkas	27



ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs Plass
NO-0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, på oppdrag fra Nordisk ministerråd.

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

EMAIL

redaksjonen@arbeidslivinorden.org

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave, som kan bestilles gratis fra www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i Norden (online)



Leder: Blikk for individet

Hvordan hjelper man ungdom som mister fotfestet på veien ut i livet? Hvordan kan man motivere unge som ikke er i jobb, aktivitet eller utdanning til å komme på sporet av en fremtid? Slike spørsmål sto i sentrum da Norden nylig diskuterte hvordan man kan bekjempe ungdomsledigheten.

KOMMENTAR

14.04.2015

BERIT KVAM

Ungdomsledigheten er den store utfordringen som fortsatt griper tak i politikere og politikere, forskere og andre som prøver å finne gode løsninger. Nå begynner det å avtegne seg noen mønstre for hva som kan gi resultater.

Slike mønstre kan innebære 'det gode møtet', 'brobygning', 'mentorstøtte', 'motivasjon', eller rett og slett et blikk for individet.

Når mennesker blir sett og møtt og får hjelp til å finne ut av sine interesser, skjer det noe. Det gode møtet kan vise seg å få avgjørende betydning for unge mennesker som er på vei ut i livet. Den gode samtalen kan hindre at en faller utenfor, og hjelpe den enkelte til å finne en meningsfylt tilværelse.

'Brobygning til utdanning' er et eksempel hentet fra Danmark. Prosjektet har gode resultater og handler om å gi mentorstøtte, undervisning og hjelp til en praksisplass som kan lette overgangen fra studier til jobb.

- Mye tyder på at et møte med en mentor en gang i uken kan hjelpe unge som har gått ut av grunnskolen med dårlige karakterer, sier den ansvarlige for prosjektet i Styrelsen for Arbeidsmarked og Rekruttering.

Personlig rådgivning var også et av elementene da Islands ungdom ble hjulpet til aktivitet da krisen rammet.

Den gode samtalen har dessuten avgjørende betydning i prosjektet som arbeidsformidlingen i Sverige har satt i gang i samarbeid med kommunene rundt om i landet. På Fryshuset i Stockholm samarbeider arbeidsformidlingen og Stockholm by om å hjelpe unge som står langt fra arbeidsmarkedet. Det er ofte ungdommer som har mistet tilliten til samfunnet, til skolen, arbeidsgiverne og til myndighetene. De gode erfaringene viser at når de blir sett og hørt og møtt der de er, og selv kan fortelle hva de ønsker, kan de komme videre. Men den gode samtalen er ikke nok alene. Innsatsen er mer omfattende og krever mange kompetente hjelpere, som psykologer, yrkesveiledere, arbeidsformidlere og folk med annen kunnskap hvis det trengs, kommer det frem i månedens tema: Nordisk håndrekning til unge utenfor.

Det som likevel viser seg å ha grunnleggende betydning for endring, er at den innsatsen som skal hjelpe utsatte unge til en jobb eller en utdanning, må støtte opp om den unges egne indre motivasjon. Det krever blikk for at utsatte unge er vidt forskjellige, sier den danske forskeren og forfatter til en ny bok om motivasjon, Noemi Katznelsons.

Et blikk for endring krever blikk for forskjelligheten, også blant utsatte unge, et blikk for individet i fellesskapet.



Brobygning til uddannelse hjælper unge på vej

Dansk succes med at støtte sårbare unge til at få en uddannelse. Mentorstøtte, undervisning og hjælp til praktikplads letter den svære overgang til studie og job.

TEMA

14.04.2015

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: TOMAS BERTELSEN

25-årige Simon Bondorff Rasmussen har prøvet at kikke ned i et sort hul. I dag ser han lyst på fremtiden. Han er del af det statslige danske projekt Brobygning til uddannelse, og det har hjulpet ham i gang med en uddannelse til VVS-montør.

- Det er fantastisk at være kommet i gang, og jeg er rigtig glad for den uddannelse, jeg nu er ved at tage, siger Simon Bondorff Rasmussen.

Han har været del af projekt Brobygning til Uddannelse via et delprojekt, Way2Go på Teknisk Erhvervsskole Center, TEC, på Frederiksberg i København. Da Simon Bondorff Rasmussen startede i Way2Go, var hans mod på livet ikke

særlig stort. Han var på kontanthjælp og lå med egne ord mest på sofaen og røg meget hash.

- Jeg mistede sin mor for et par år siden og fik en mindre depression og et hashmisbrug. Det var et sort hul, der bare blev dybere og dybere.

Fik mentorhjælp til praktikplads

Projektet er målrettet unge ledige mellem 18 og 29 år på uddannelseshjælp, det vil sige ikke de stærkeste og heller ikke de mest udsatte unge. Simon Bondorff Rasmussen er en af de 3000 unge i denne gruppe, som projektet har støtte til uddannelse i kraft af et unikt tæt samarbejde mellem den unge, jobcentret, erhvervsskolen og

arbejdsmarkedet og med mentorer som bindeled.



Simon Bondorff Rasmussens mentor i projektet har både hjulpet ham med at afklare sine ønsker til uddannelse og erhverv, og da han fortalte sin mentor, at han godt kunne tænke sig at arbejde i et VVS-firma, skaffede mentoren ham kontakt til et VVS-firma.

- Min mentor har været utroligt god til at få mig ud og i gang. Et kvarter efter at jeg fortalte, at jeg var interesseret i VVS, havde min mentor fået kontakt til et konkret VVS-firma, og han har også støttet mig til at give den en skalle og gøre et godt indtryk.

I første omgang var Simon Bondorff Rasmussen i VVS-firmaet i en uge for at få indblik i, hvad det er i praksis indebærer at arbejde på den type arbejdsplads. Simon Bondorff Rasmussen var begejstret, og glæden var gensidig: VVS-firmaet inviterede ham til at være der en uge mere og tilbød ham derefter en læreplads. Uden en mentor havde Simon Bondorff Rasmussen næppe fået den succesoplevelse, vurderer han selv:

- Jeg mødte ti minutter før arbejdstid for at gøre et godt indtryk, og det må jeg have gjort, for jeg er nu ansat som voksenlæring.

VVS-uddannelsen består dels af praktisk, dels af skoleforløb, og Simon Bondorff Rasmussen var især spændt på mødet med VVS-montørerne i det firma, han nu er ansat. Han var lidt bange for, om han kunne leve op til forventningerne, for han havde ikke haft et arbejde længe.

En anden hurdle for mange unge i projekt Brobygning er at skulle på skolebænken igen. Mange har ikke gode erfaringer med skole, og

har svært ved at komme op om morgenen eller rager uklar med lærere og andre elever. Simon Bondorff Rasmussen er netop startet på skoledelen af sin uddannelse, og har ikke oplevet overgangen som svær. Men hans mentor har også været med ham henne på skolen, og de har sammen talt med studievejledere og lærere.

- Jeg var nok ikke kommet så langt uden en mentor, der kunne give mig det sidste skub til at komme ud og tale med folk, og jeg vil varmt anbefale mentorhjælp til unge som mig. Det har været en kæmpe hjælp.

Fra gaden til skolen



Den vurdering deler 20-årige Simon Slott May, der også har været del af projekt Brobygning til Uddannelse og nu er halvvejs i en uddannelse til elektriker:

- Uden projektet ville jeg nok stadig rende rundt med vennerne på gaden uden at tage en uddannelse og bare have småjobs, når jeg manglede penge.

Han blev del af projektet, da han på et tidspunkt manglede penge til husleje og gik ned på jobcenteret. Her blev han tilbudt et konkret brobygningsforløb, Way2Go, og sagde ja.

Simon Slott May har været i andre projekter for unge uden job og uddannelse, og synes bedst om Way2Go på grund af den måde, brobygningsforløbet bruger mentorer:

- Mentorerne i Way2Go ser mig ikke bare som en sten i muren. De bekymrer sig om mig og hjælper med alt muligt, der ellers ville være uoverskueligt, eksempelvis at skrive en ordentlig ansøgning og at tage kørekort, som jeg var nødt til for at få min læreplads.

En anden fordel ved Way2Go-forløbet er, det har hjulpet ham til at sætte jobmål for sig selv:

- Jeg har altid arbejdet meget, men jeg har aldrig vidst, hvad jeg lavede. Det gør jeg nu, og det giver en helt anden motivation i hverdagen til at stå op og gå på arbejde eller i skole.

Han føler sig nu så godt på vej, at han kun har marginal kontakt med sin mentor. Indimellem kører han forbi mentorens kontor og siger hej, og det er vigtigt at kunne:

- Jeg klarer mig selv nu og har endda et ekstra job ved siden af uddannelsen. Jeg er telefonsælger og har i flere måneder været den bedst sælgende medarbejder i min afdeling. Men det er rart at vide, at min mentor stadig er der, indtil jeg er helt færdig med min uddannelse.

De svære overgange

Både Simon Slott May og Simon Bondorff Rasmussen bor alene uden familie i egen lejlighed, og de fortæller begge, at de tidligere har haft svært ved at få klaret de praktiske dagligdags udfordringer, der følger med voksenlivet, eksempelvis at komme op om morgenen. Det er de ikke ene om. Mange sårbare unge behøver ret basal støtte til lavpraktiske ting i en overgangsfase, indtil de er godt i gang med uddannelse, vurderer en mentor i På TEC-Way2Go, Brian Carmohn Späth.

- Ofte er helt konkret støtte vigtig i den sårbare fase, når den unge starter på uddannelse. At jeg ringer om morgenen, og jeg går tit med hen på skolen i starten. Det bidrager til at gøre den unge tryk, så han eller hun hurtigt falder til på skolen og vænner sig til det at være studerende, siger Brian Carmohn Späth.

Brian Carmohn Späth er fastholdelsesmentor i Way2Go. Titlen fastholdelsesmentor er valgt med omhu, synes Brian Carmohn Späth. For det er præcis hjælp til fastholdelse, den unge behøver mest, oplever han.

- Det er typisk overgangene til noget nyt, denne gruppe unge har svært ved, og hvor de har brug for støtte for ikke at give op på halvvejen.

Projektet afskiller sig fra andre projekter for unge ledige ved, at mentorerne har skarpt fokus på at hjælpe den unge med de ting, der hjælper til at færdiggøre en uddannelse, hvor mange andre projekter har et bredere sigte. Det er en del

af forklaringen på projektets succes, tror Brian Carmohn Späth.

- Jeg har været mentor i andre projekter, og det her projekt udmærker sig ved, at mentorrollen er så specifik. Jeg har et konkret mål at styre imod, og den målrettethed er også rigtig god for de unge i projektet.

Fra projekt til permanent tilbud

Han skønner, at fire ud af fem af de unge, han har været mentor for i projektet, ender med at blive selvhjulpne. Den femte er typisk ikke skoleparat, ofte på grund af personlige problemer. En et eksempel er en ung mand, som viste sig at have et massivt misbrug. Efter selvmordsforsøg kom han i psykiatrisk behandling, men Brian Carmohn Späth har den unge mand skrevet op til en skolepraktikplads, som venter på ham efter sommerferien, når han er færdig med et behandlingsforløb med samtaleterapi og medicin.

Resultaterne i Way2Go er så gode, at det er blevet et permanent tilbud til kommunerne, oplyser Ulla-Birgitte Nies, faglig pædagogisk leder på TEC, der samarbejder med ti jobcentre. Det betyder, at kommunerne i dag betaler for at få unge igennem et brobygningsforløb med henblik på, at få dem i gang med og fastholdt på en uddannelse.

Brobygning til Uddannelse rulles ud i hele Danmark

Erfaringerne med at bygge bro til uddannelse for sårbare unge er så lovende, at modellen gøres permanent og landsdækkende.

TEMA

14.04.2015

TEKST: MARIE PREISLER

Det er så gode resultater i projekt Brobygning til Uddannelse, at modellen vil blive del af den fremtidige danske beskæftigelsesindsats. 3000 unge har deltaget i projektet, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har finansieret, og ifølge de foreløbige erfaringer har fire ud af fem unge i brobygningsforløbet oplevet, at forløbet var relevant og et tiltrængt skub til at komme videre med deres liv.

Erfaringerne er så lovende, at regeringen og STAR vil have landets erhvervsskoler og jobcentre til at etablere brobygningsforløb efter den model, som er brugt i projektet. 19 mio. kr. er afsat til at få erhvervsskoler og jobcentre i gang, og der er udarbejdet et værktøj til formålet, oplyser Jens Erik Zebis, kontorchef, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

- Der er al god grund til at tro, at det her virker, sagde Jens Erik Zebis i en præsentation af projektet ved den danske regering og Nordisk Ministerråds konference om bekæmpelse af ungdomsledighed 25. marts 2015 i København.

Projektet er målrettet unge ledige mellem 18 og 29 år på uddannelseshjælp, det vil sige ikke de stærkeste og heller ikke de mest udsatte unge. Kontorchefen betegner projektmålet som "ultra ambitiøst", idet succeskriteriet er at denne målgruppe, som ofte både har faglige eller sociale udfordringer, ikke alene starter på en uddannelse, men at de også gennemfører. Og det klarer de ikke uden hjælp.

Projektet er ikke afsluttet og evalueret, og der er derfor endnu ikke håndfast evidens for, at det virker, men en midtvejsevaluering viser ret valid evidens, oplyser Jens Erik Zebis. Ti procentpoint flere unge i projektet kommer i gang med en uddannelse end tilsvarende unge, der ikke har været i projektet, og 10 af de 12 delprojekter i projektet har opnået signifikant gode resultater.

De vigtigste virkemidler i projektet er mentorstøtte, undervisning, støtte til praktik og at få unge i gang på erhvervsskole. Kontorchefen peger især på mentorrollen som en forklaring på projektets succes:

- Noget tyder på, at mentorer for denne gruppe er vejen frem. Der er signifikant positiv effekt ved at give den unge en times mentorhjælp hver uge – især for de unge som har forladt grundskolen med dårlige karakterer.

Der er hårdt brug for indsatser, der virker: Næsten 40.000 unge danske uddannelseshjælpsmodtagere har ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse – svarende til at mellem 90 og 95 procent af kontanthjælpsmodtagere under 30 år ikke har gennemført en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det udfordrer regeringens målsætning om, at 95 procent af alle unge i en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse.

Motivation skaffer udsatte unge uddannelse

Indsatser der skal hjælpe udsatte unge i job og uddannelse skal understøtte den unges egen indre motivation, og det kræver blik for, at udsatte unge er vidt forskellige, fastslår dansk ungdomsforsker og forfatter til ny bog om motivation.

TEMA

14.04.2015

TEKST: MARIE PREISLER

Selvom alle unge i dag er klar over, at uddannelse er meget vigtig, er der en forholdsvis stor gruppe, som hverken har uddannelse eller job, og alle nordiske lande har derfor diverse indsatser og projekter, der skal få unge uden uddannelse i gang med uddannelse. For at lykkes med det, skal projekter og indsatser arbejde med den unges indre motivation og tage højde for, at udsatte unge har vidt forskellige udfordringer, fastslår Noemi Katznelson, der er lektor, ph.d. og leder af Center for Ungdomsforskning på Aalborg Universitet-København og en af Danmarks førende eksperter i udsatte unge.

- Den unges motivation har signifikant betydning for, om det lykkes at få en uddannelse, og i dag ved unge godt, at det er vigtigt, at få en uddannelse. Alle unge har en høj grad af ydre motivation for uddannelse. Til gengæld mangler mange udsatte unge indre motivation, og denne indre motivation er det nødvendigt at understøtte, siger Noemi Katznelson.

Hun er involveret i adskillige forskningsprojekter om barrierer og veje til at få udsatte unge i uddannelse og job. Hun er også medforfatter til flere bøger om unges motivation og læring, og hun var inviteret oplægsholder ved en nordisk konference om bekæmpelse af ungdomsledighed 25. marts 2015 med den danske

Beskæftigelsesministeriet og Nordisk Ministerråd som værter.

Her slog Noemi Katznelson til lyd for at have arbejde med den unges indre motivation som central ingrediens, når de nordiske lande iværksætter indsatser for at hjælpe udsatte unge i gang med og gennem en uddannelse.

- Man kan komme langt ved at pålægge unge at tage en uddannelse, men motivation er de unges drivkraft. Der er evidens for, at unges motivation har stor betydning, og der er behov for at arbejde med kvaliteten af motivationen.

Se kritisk på begrebet motivation

Hun opfordrer til at se kritisk på begrebet motivation. Mange opfatter motivation som en individuel egenskab. Derfor er der tidligere i ungeindsatser brugt mest energi på at undersøge, hvilke uddannelser og erhverv den unge har motivation for. Det udgangspunkt skal vi væk fra, mener Noemi Katznelson. Motivation er snarere en sum af erfaringer. Eksempelvis kan viden og relevans virke motiverede, når eksempelvis en ung oplever, at matematikkundskaber er nøgle til at komme videre. Relationer kan også motivere, eksempelvis vil nogle unges være motiverede for at deltage i et uddannelsesprojekt, hvis de møder søde mennesker i projektet.

- Motivation er en sammensat størrelse, og det er vigtigt, at fagprofessionelle arbejder med forskellige aspekter af det til forskellige unge.

Fem profiler på udsatte unge

Indsatser for at få udsatte unge i uddannelse og job må ikke anskue udsatte unge som en homogen gruppe. De er meget forskellige og det skal afspejles i indsatsens arbejde med den unges motivation, fastslår Noemi Katznelson. Den store forskel på udsatte unge illustrerede hun ved konferencen ved at præsentere fem profiler på udsatte unge:

1. Jeg kan bare ikke klare presset:

En ny gruppe udsatte unge, der har faglige kompetencer men er psykisk sårbar og oplever forventningspresset som så stort, at de måske dropper ud af flere ungdomsuddannelser. Ser kun barrierer inde i sig selv.

2. Jeg er ikke vant til at gå i skole:

Har arbejdet som ufaglært og skal overvinde barrierer i forhold til uddannelse.

3. Jeg er vant til at klare mig selv:

Har fraværende forældre, måske med misbrug, og klarer sig selv fra dag til dag. Overnatter måske hos venner og er kompetent problemløser på den korte bane men uden uddannelsesorientering.

4. Jeg vil bare være normal:

Har måske været indlagt på en psykiatrisk afdeling og har en dyb længsel efter normalitet og drømme om uddannelse og arbejde, der ikke er forankrede i realiteterne. Det giver nederlag og splittelse.

5. Tatovør eller tømrer?

Er meget uafklaret om uddannelse og identitet. Udfordres af, at uddannelse er mere end adgang til arbejde. Det er også svar på søgen efter identitet og mening.

Hun ser tre tendenser i tiden, der skaber øget polarisering i ungegruppen, og som indsatser og projekter for at nedbringe ungdomsledigheden er nødt til at forstå og tackle for at lykkes:

- De fleste har større opbakning hjemmefra end tidligere, og hvor

unge uden den opbakning får endnu sværere ved at klare sig.

- Øget sårbarhed på grund af en øget individualisering og forventningsekspllosion i ungegruppen, der gør det til norm at være perfekt.
- Unge lever ungdomsliv i længere tid end før, og dermed bliver det vanskeligere at opdage unge, der er ikke klarer voksenlivets krav og bliver marginaliserede.



Elin och RS är två av ungdomarna som fått hjälp på UNGKOMP. Till vänster Petra Jansson och Anna Caballero från Arbetsförmedlingen. Mobiltelefonen används för att få struktur på vardagen - och uppmuntrande SMS.

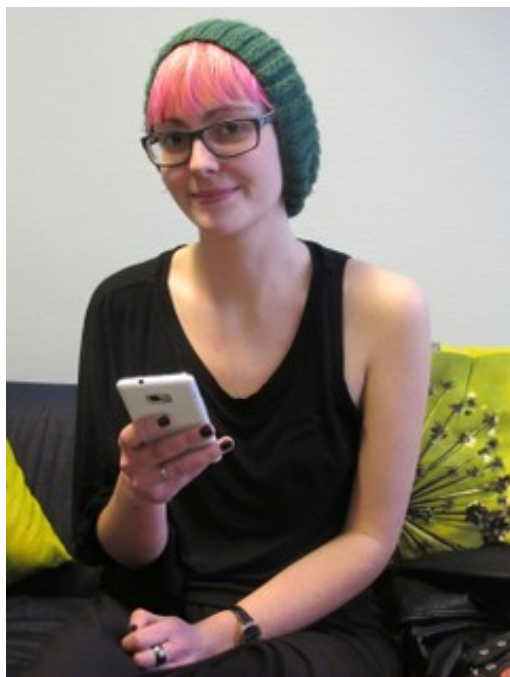
Nytt koncept på arbetsförmedlingen väcker förtroende hos unga

Bra bemötande och snabba insatser utifrån unga arbetslösas behov, samt samordning och samlokalisering mellan kommun och arbetsförmedling, är ett beprövat sätt att nå framgång. Konceptet utvecklades i projektet Unga in och förs nu vidare i UNGKOMP.

TEMA

14.04.2015

TEXT OCH FOTO: GUNHILD WALLIN

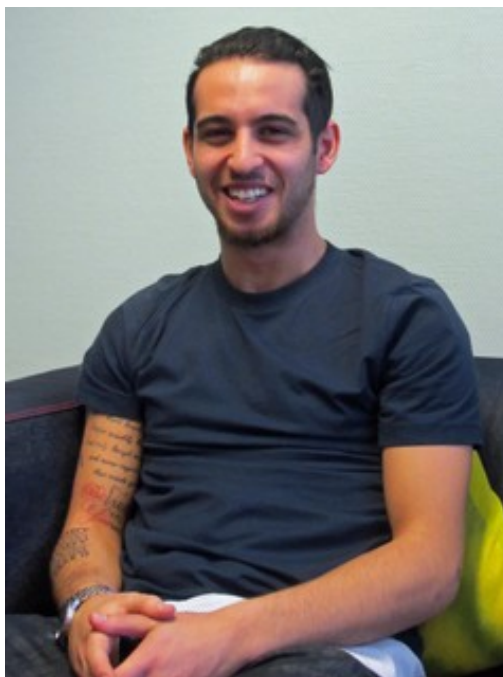


- Hade jag inte fått den hjälp jag har fått här, hade jag aldrig mått så bra som jag gör idag. Jag är glad varje gång jag går till jobbet, säger Elin Stor, 22 år, som med stöd av Unga in fått drömjobbet som biblioteksassistent.

Hon är anslående med rosa lugg som sticker fram under grön, stickad baskermössa. Ögonen glittrar bakom glasögonen, trots allvaret när hon delar med sig av sin långa, ofta smärtsamma och krokiga väg till arbete.

Vid hennes sida sitter en ung man som ber att bli kallad RS. Han är 23 år gammal och vill inte stå fram med sitt namn eftersom han arbetar med barn och ungdomar i en förstaklass och på fritidshem – ett jobb han tycker är underbart.

- Hade du frågar mig för fyra år sedan att jag skulle göra det jag gör idag, hade jag inte trott det. Jag var mer imponerad av det jag såg i filmerna om Gudfadern, säger han.



Petra Jansson och Anna Caballero, båda från Arbetsförmedlingen, lyssnar intensivt, flikar ibland in kommenterar till ungdomarnas berättelser. "Det är ni som gör jobbet, vi erbjuder bara verktygen", är budskapet. Anna Caballero, som är arbetsförmedlare, är väl känd med dem båda, Petra Jansson, som varit nationell projektledare för projektet Unga in, vars erfarenheter nu implementeras i UNGKOMP, möter dem för första gången.

Uppgiften är att skapa tilltro

Vi möts en trappa ner i UNGKOMP:s lokaler i Fryshuset i Stockholm, där både arbetsförmedlingen och Stockholms stad finns i samma lokaler. Stämningen är vänlig och lättfattad, långt från byråkrati och officiell kontorsmiljö. Hit kommer ungdomar som står långt från arbetsmarknaden och här får de på ett enkelt sätt kontakt med allt vad arbetsförmedlingen och kommunen, har att erbjuda för att hjälpa dem till arbete eller studier. Syftet är också att förbättra arbetssättet i kontakten med de många unga som har svårt att få jobb eller att komma i utbildning.

Problemet är stort. Enligt Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF, fanns under 2012 i Sverige 117 025 personer i åldersgruppen 16-25 år som varken hade arbete, praktik eller studier. Risken att hamna utanför är större för utrikes födda, de som inte har klarat sig genom skolan och som har föräldrar med ko-

ta utbildningar. De ungdomar som är registrerade som arbetslösa är också många. Sverige har också internationellt sett en hög ungdomsarbetslöshet och det är framför allt till dem som varit inskrivna länge vid arbetsförmedlingen som UNGKOMP riktar sig.



- De vi träffar har inget förtroende för samhället, för skolan, för arbetsgivarna och för myndigheterna. Jag ser därför som vår största uppgift att skapa en tilltro till samhället hos de unga och en vilja att vara en del av det. Det ska vara kul att vara vuxen och inget man som ung ska vara rädd för, säger Anna Caballero.

Att bli sedd där man är

Utgångspunkten i det koncept som idag används är ungdomarna själva. De fick helt enkelt berätta hur de ville de ha det och vilken hjälp de efterlyste.

- De frågar ofta efter enkla saker. De vill bli sedda där de befinner sig och önskar att besök på Arbetsförmedlingen ska ge mervärde. De vill heller inte kastas in i åtgärder som de upplever att de inte har nytta av, summerar Petra Jansson.

För de unga som står långt från arbetsmarknad och utbildning fungerar den vanliga arbetsförmedlingen ofta dåligt, man försvinner lätt i mängden, tycker RS. Förr hängde han med sitt gäng och gjorde "dumma saker", som han beskriver det.

- Vad ni inte förstår är att gå till arbetsförmedlingen kan vara det samma som att tappa anseendet. Det är "skämmigt" är gå dit och att be om hjälp är ett misslyckande, man har för mycket stolthet för det. Men om ni erbjuder nå-

got som motiverar mig, så kan jag gå för att jag vill, säger han.

Mötet med Unga in, numera UNGKOMP, förändrade allt. Här finns arbetspsykolog, socialkonsultent, yrkesvägledare, arbetsförmedlare och unga anställda med liknande bakgrund som målgruppen. Här finns också de samlade resurserna som kommunen och arbetsförmedlingen tillsammans kunde erbjuda. "Lägg gärna till att samarbetet med Stockholms stad varit viktigt för mig", skriver han i ett mail.

-Wow, här finns all hjälp jag behöver och det ger trygghet och skapar förtroende. Det har gått otroligt bra sedan jag kom hit, säger RS.

Personlig support

Den första kontakten sker inte bakom en dator i kontorsmiljö. Istället har man ett inledande samtal i en soffa, där den unge får veta vilka resurser som finns, men också vad som förväntas.

- Det spelar ingen roll hur mycket vi som arbetar här vill, om ungdomen själv inte är villig att vara en del av arbetet som krävs, säger Anna Caballero.

Hela arbetsgruppen arbetar med metoden personlig support. Det innebär att man kan följa med till andra myndigheter för att skapa en samplanering runt ungdomarna, så att de känner att de har kontroll över och är delaktiga i sin egen utveckling. Samtliga anställda stöttar också ungdomarna vid behov.

Genom Unga In fick RS en ungdomsanställning som trygghetsvärd.

- Att få ett jobb, en lön. Det underlättar allt. Jag visste också att om jag gjorde det bra så skulle jag kunna gå vidare. Man mognar och inser konsekvenserna av att göra dumma saker, inte bara för sig själv utan också för andra människor som är viktiga, säger RS vars dröm numera är att bli socionom och öppna boende för ungdomar.

Många av de ungdomar som hamnar, eller riskerar hamna utanför, kan ha en funktionsnedsättning som aldrig diagnostiserats. Så var det för Elin Stor. Allt sedan hon lärde sig läsa har hennes passion i livet varit svenska språket och ända fram till gymnasiet hade hon höga betyg. I gymnasiet blev det annorlunda med

starkare krav på inlämningsoppgifter og betygen stötdök. Riktigtd dåligtd mådde hon när hon fick ett slätstruket G i favoritämnet svenska.

- Då sjunker man. Det var så hårt. Jag älskar att vara intelligent, jag läser jämt og så får jag bara G i svenska som är min största grej. Vad är mitt värde då, säger Elin Stor.

Hon började på skrivarinjen på Fryshuset, men hoppade av under andra året. Under några år hankade hon sig fram med dagisjobb og ett jobb med dåliga villkor i garderoben på ett stort hotell. Elin Stor mådde allt sämre, orkade inte fortsätta jobba, hade inga pengar og dessutom en högt älskad katt med kostsamma tandproblem.

- Jag var arbetslös med ett sjukt djur. Det gick inte ihop. Jag tänkte att min katt inte ska ha ont för att jag mår dåligtd. Det blev en drivkraft, berättar Elin Stor.

Hon sökte sig till en Mäster Olofsgården i Stockholm som hjälper ungdomar att komma igång i arbete og som också ordnar ateljéer i kreativa ämnen. Hon fick praktik på en Science Fiction-bokhandel i Gamla Stan, fick hålla i en skrivarkurs og blev erbjuden att hålla skrivarateljé på Mäster Olofsgården.

”Hur mår du idag?”

När hon mådde som sämst var hon i kontakt med psykiatrin og fick diagnosen ADD. Plötsligt förstod hon varför hon inte kunnat koncentrera sig og klarat inlämningsoppgifterna på gymnasiet. Det var inte hennes fel, hon hade helt enkelt inte fått rätt förutsättningar för att bemästra sin funktionsnedsättning. Nu har hon gått kurs för att bemästra det som ADD innebär og använder sig av sin diagnos när hon söker jobb. Hennes ADD är både hennes bästa og sämsta sida. Den hjälper henne att fokusera, men kan också bidra till att hon vill för mycket og blir för trött.

Elin Stor sökte sig till Unga in, skrev in sig där og började arbeta mer långsiktigtd på sin framtid. Hennes uppskattning av den hjälp hon fått är enorm. Det handlar om jobb, framtidspplaner og försörjning. Det handlar om att få peppning og stöd, inte minst att bli uppringd og få frågan ”Hur mår du idag?”. Den korta frågan kan förändra en dag, konstaterar hon. Hennes plan är att läsa upp betygen, gå på Bib-

liotekshögskolan og så småningom starta en second hand bokhandel med vegancafé.

- Jag vill vara realistisk og ta en bit dröm i taget, säger hon.

Stolta arbetsförmedlare

De båda ungdomarna ger sig iväg og vi andra rundar av det långa samtale.

- Jag brinner för samverkan. Vi är ett arbetslag, ett multikompetent team. Vi har också förmånen att ha en arbetssituation där jag kan säga att jag kommer från arbetsförmedlingen og känna mig stolt över det, säger Anna Caballero.



- Samordning og samlokalisering med kommunen är en avgörande del när vi arbetar med multikompetenta team. Tack vare en bred kompetens kan vi samla resurserna runt den unges behov. Det ger korta ledtider og är kostnadseffektivt. Det vi gör är att satsa på bemötande og att paketera om allt som finns inom arbetsförmedlingen på ett annat sätt, påpekar Petra Jansson.



Det var inte lätt för unga i åldern 20-25 år att hitta ett jobb. 620 personer deltog i Jobbtorget under 2012, drygt två tredjedelar var män. För flickorna var det lättare än för pojkarna.

Jobbtorget på Island: Hälften fick arbete eller började plugga

Finanskrisen blev svår för unga islänningar. Många gick arbetslösa så länge att de inte längre fick någon arbetslöshetsersättning utan bara socialbidrag. De skickades till Jobbtorget 2012-2014. Drygt hälften av de unga som deltog i Jobbtorget fick ett fast arbete eller började studera.

TEMA

14.04.2015

TEXT OCH FOTO: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR

De unga hade stora problem med att hitta jobb efter finanskraschen på Island hösten 2008. Arbetslösheten var bara 1,6 procent 2008 men hade stigit till åtta procent 2009 och drygt åtta procent 2010. Under 2012 var arbetslösheten knappt 6 procent.

Det var inte lätt för unga i åldern 20-25 år att hitta ett jobb. De hade liten erfarenhet av arbetslivet. Många hade varit borta från arbetsmarknaden under en längre tid. Speciellt hade de unga männen det svårt. 620 personer deltog i Jobbtorget under 2012, drygt två tredjedelar var män.

- Läget var jobbigt, säger projektledare Tryggvi Haraldsson på arbetsförmedlingen Vinnumálastofnun.

- Nya jobb var sällsynta. De unga som grupp riskerade bli uteslutna från arbetsmarknaden innan vi ingrep med projektet Jobbtorg för unga, fortsätter han.

Förebild från Stockholm

Reykjaviks stadsfullmäktige fattade beslutet att aktivera unga arbetslösa som fick socialbidrag. Staden samarbetade med kommunerna i huvudstadsregionen samt arbetsförmedlingen. De unga skulle stöttas till rekrytering eller utbildning genom ett jobbtorg hos arbetsförmedlingen i Reykjavik och runt omkring i huvudstadsregionen. Jobbtorget samarbetade med näringslivet.

Förebilden fick Island från Stockholm. Kommunernas socialarbetare skickade unga långtidssarbetslösa till arbetsförmedlingen. De unga var tvungna att komma till arbetsförmedlingen två till fyra gånger i veckan för att träffa sin personliga rådgivare. Det var de tvungna att göra om de ville få fortsatt socialbidrag från kommunen.

För dem var det precis som att komma till en arbetsplats.

Spelade rollspel

Tryggvi Haraldsson förklarar att sex rådgivare på arbetsförmedlingen egentligen fungerade som personliga tränare i arbetssökandet. Arbetsförmedlingen hade som uppgift att hitta arbetsplatser för alla åldersgrupper, men i det här fallet speciellt för de unga. De unga skulle få extra service eftersom de inte saknade bara arbete utan också utbildning och erfarenhet. En del av dem hade även problem med missbruk.

Socialarbetarna träffade de unga, pratade med dem och kartlade deras privata förhållanden, informerade och hjälpte dem att hitta vettiga kurser och utveckla sin arbetsförmåga. Ibland spelade man även rollspel för att förbereda de unga och göra det lättare för dem när de skulle söka ett jobb på riktigt.

Tre pojkar fick jobb

Företaget Áberandi som producerar skyltar har samarbetat med Jobbtorget. Áberandi har gett tre pojkar i åldern 17-19 år jobb under ett år

eller längre. Pojkarna deltog i productionen av skyltar av olika slag.

- Vi tyckte att vi hade ett samhälleligt ansvar att aktivera de unga när Jobbtorget representanter kontaktade oss. Därför bestämde vi oss för att delta i projektet, säger Áberandis ledare Jón Ásgeir Einarsson.

- Pojkarna gjorde ett bra jobb. Vi kan säga att det var en slags jobbträning som pågick, åtminstone till en början. Det tog tid att lära upp dem, fortsätter Jón Ásgeir Einarsson.

- Jobbtorget får gärna kontakta oss igen. Det var roligt att se hur pojkarna utvecklades till bra medarbetare, säger han.

Rekommenderar Jobbtorget

Tryggvi Haraldsson är nöjd med resultatet av Jobbtorget. Svaren på Jobbtorget's frågeformulär visar att 92 procent av de unga skulle rekommendera Jobbtorget för sina vänner. Tryggvi säger att 60 procent av dem som slutförde projektet fick ett arbete eller började studera.

- Det är ett bra resultat om gruppen är helt omotiverad, säger Tryggvi Haraldsson.

- Det är en grupp som inte genast får jobb, säger han.

Hälften jobbar

85 procent av dem som deltog i Jobbtorget utnyttjar inte längre servicen. Drygt hälften har som sagt fått jobb eller börjat studera och 14 procent är inte arbetsföra. De övriga har antingen flyttat bort eller går på rehabilitering av något slag.

Tryggvi Haraldsson anser att lärdomen av jobbtorgsprojektet är att det alltid lönar sig att fokusera på den svagaste gruppen bland arbetslösa. Jobbtorget fortsätter numera som en del av arbetsförmedlingen på Island.



Leder for utvalget, Sigrun Vågeng, og arbeidsminister Robert Eriksson presenterer Vågengutvalgets sluttrapport

Ekspertene tilrår et mer arbeidsrettet og brukervennlig NAV

Det er ett år siden Norges arbeids- og sosialminister Robert Eriksson oppnevnte ekspertgruppen som skulle foreta en helhetlig gjennomgang av arbeids- og velferdsetaten NAV. Nå er rapporten her: «Et NAV med muligheter».

NYHET

14.04.2015

TEKST BERIT KVAM, FOTO: ØYVINN MYGE/ASD

- En modig rapport og spennende forslag, sa ministeren da han 13. april 2015 tok imot Ekspertgruppens sluttrapport, og lovet at politikerne også skal foreta modige handlinger. Men først skulle han tenke seg om.

Dagen etter måtte arbeids- og velferdsdirektøren gå fra stillingen som toppsjef.

- NAV går inn i en ny fase, var begrunnelsen fra ministeren, som understreker at vi står ved et viktig veiskille når det gjelder utviklingen av NAV fremover.

NAV er organisert som et partnerskap mellom stat og kommune. Denne uken har ministeren også fornyet partnerskapsavtalen med kommunene om NAV kontorene.

- Å få til en bedre fungerende arbeids- og velferdsetat er min viktigste politiske prioritering, sier arbeids- og sosialminister Robert Eriksson (Frp).

Det står også eksplisitt i regjeringsplattformen til den blåblå samarbeidsregjeringen mellom Høyre (H) og Fremskrittspartiet (Frp) at "det skal foretas en helhetlig gjennomgang av NAV med sikte på å avbyråkratisere etaten for brukerne, for å hjelpe flere fra trygd til arbeid."

Muligheten for en felles etat for arbeid, trygd og sosialtjenester ble satt på tegnebrettet i 2001. I 2006 ble etaten offisielt etablert under navnet NAV. Frem til våren 2011 ble NAV organisert med større og mindre kontorer i alle kommuner og større bydeler, til sammen 457 NAV kontorer. Det enkelte NAV kontor skulle være døren inn til alle arbeids- og velferdsoppgaver.

NAV-reformen av 2006 hadde tre hovedmål:

- flere i arbeid og aktivitet - færre på stønad
- enklere for brukerne og tilpasset brukernes behov
- en helhetlig og effektiv arbeids- velferdsforvaltning

De samme målene ble lagt til grunn for den helhetlige gjennomgangen av NAV som arbeids- og sosialministeren rekvirerte og for Ekspertgruppens forslag.

Utvalgets forslag oppsummert i fem punkter:

- NAV må ha bedre kontakt med arbeidsmarkedet og arbeidsgiverne
- Tjenestene må bli bedre tilpasset de enkelte brukernes behov
- Det krever mindre styring og bedre ledelse av de lokale NAV kontorene
- Det må legges større vekt på brukeren enn systemet
- En må sikre kunnskapsbaserte tjenester og kompetanse i møte med brukerne

Mer rettet mot arbeidsmarkedet

NAV og arbeid har i altfor stor grad skilt lag etter Ekspertgruppens mening. Uten bedre kontakt med arbeidsgiverne vil ikke flere komme i arbeid, advarte Sigrun Vågeng, leder for Ekspertgruppen, under fremleggelsen av Sluttrapporten: et NAV med muligheter Bedre

Brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet.

Det ga respons hos arbeids- og sosialministeren som sier at A:en i NAV må bli større, og kontakten med arbeidsmarkedet bedre.

For å få til en bedre kobling mellom arbeidssøker og arbeidsgiver og større transparens i arbeidsmarkedet, forslår Vågengutvalget å utvikle NAVs stillingsdatabase.

- NAV må få bedre oversikt over arbeidsmarkedet, og det må utvikles en database for å kunne gi bedre tjenester for dem som søker arbeid og dem som vil rekruttere folk. Det kan også gi bedre arbeidslivskompetanse til NAV kontoret.

Bedre arbeidslivskunnskap

NAV Arbeidslivssenter bistår virksomheter som har inngått trepartsavtale om et inkluderende arbeidsliv, IA, og har en betydelig kontaktflate mot arbeidsgivere, der siktemålet blant annet er å bistå i arbeidet for å få ned sykefraværet. Ansatte i arbeidslivssentrene har god kunnskap om arbeidslivet, mens NAV kontoret etter hvert har blitt en bestiller av formidlingstjenester fra private tjenesteytere. Det har gitt dårligere kontakt med arbeidsgivere og dårligere arbeidslivskunnskap. Dette mener utvalget at det må endres på. En mulighet er å legge Arbeidslivssentrene under NAV kontorene.

Mer ledelse

- Det er nok styring, det må bli bedre ledelse på NAV-kontoret, sier Ekspertgruppen. De foreslår at NAV kontoret får større frihet og myndighet til selv å bestemme nødvendige tiltak lokalt, og at det utvikles egne lederprogrammer for ledere ved NAV kontorene som setter lederne i stand til å ta selvstendige beslutninger.

Mer individrettet hjelp til brukerne

Ekspertutvalget legger videre stor vekt på møtet med den individuelle brukeren.

- Det må bli økt oppmerksomhet på brukeren ikke på system.

- Ungdom bør være i utdanning ikke i arbeid, i dagens Norge, sier Sigrun Vågeng, og peker på at retten til videregående utdanning kan glippe for enkelte og føre til at ungdom faller ut av arbeidsmarkedet.

- Ungdom mellom 20 og 24 kan gå glipp av retten til videregående opplæring ved at de havner i et hull mellom retten til videregående opplæring til ungdom og retten til videregående opplæring for voksne. Unge som er motivert til å fullføre videregående utdanning kan derfor bli stående å vente i tre år på å få fullført utdanningen sin.

Mer kunnskap og bedre tjenester

Ekspertutvalget fremhever at det trengs bedre kompetanse og mer kunnskap i møtet med personer med nedsatt funksjonsevne.

- Arbeidsevnevurderingen som gjøres, må bli bedre og fokusere mer på den enkeltes muligheter, og de som skal gjøre denne arbeidsevnevurderingen må være spesielt utdannet til dette.

Det trengs også økt kunnskap om hva som virker, og mer utprøving og forsøk i samarbeid med kompetente forskningsmiljøer.



Frp opptatt av NAVs fremtid

- Det har alltid vært en viktig sak for Framskrittspartiet å se på hvordan det går an å ruste NAV for fremtiden, sier arbeids- og sosialminister Robert Eriksson.

Han fremhevet tre forslag i Ekspertgruppens 250 siders sluttrapport som særdeles spennende. Å redusere antallet kontorer er ett spørsmål som opptar ham.

- Ved små kontorer med tre ansatte i små bygder kan det bli for tette forhold og for liten kompetanse.

Samtidig har regjeringen lagt frem forslag til kommunereform. Regjeringen ønsker større kommuner og flere oppgaver lagt til kom-

munene og "flytte makt og myndighet nærmere innbyggerne".

Arbeids- og sosialministeren sier at NAV må bli mer rettet mot brukerne enn systemet, og lederne lokalt må få større frihet til å virke lokalt.

- Flere må komme i arbeid. Da er det nødvendig at NAV kontoret får bedre kontakt med arbeidsmarkedet, og at de har kompetanse og mulighet til å iverksette tiltak for å hjelpe folk ut fra det lokale arbeidsmarkedet.

Det er et spørsmål om arbeidslivsentrene som i dag besitter kunnskapen om arbeidsmarkedet skal legges under NAVkontorene. Dette må drøftes med partene i arbeidslivet fordi arbeidslivsentrene er opprettet som en del av den felles avtalen om et inkluderende arbeidsliv.

NAV står ved et veiskille, sier arbeids- og sosialminister Robert Eriksson. Han vil at NAVkontoret skal bli mer arbeidsrettet, mer lokalt styrt og mer brukervennlig.

- Vi må utvikle et regelverk som setter folk først, og forran system, er hans mantra.

Les mer om ekspertutvalgets sluttrapport

Les mer om organiseringen av NAV



Ingrid Ihme, utvalgt til å få skikk på NAV

- Dette må være tiårets mest krevende og spennende utvalg. Jeg er stolt over å ha vært med. Det sier Ingrid Ihme, direktør i Telenor Open Mind, og en av arbeids- og sosialministerens syv utvalgte i Ekspertgruppen som har vurdert mulige endringer i arbeids- og velferdsforvaltningen, NAV.

PORTRETT

14.04.2015

TEKST OG FOTO BERIT KVAM

Nå er arbeidet levert: "Et NAV med muligheter" er Ekspertgruppens sluttrapport datert april 2015, med undertittelen "Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet.

Tittelen går rett til kjernen på det Ingrid Ihme fremhever som hovedbudskapet fra Ekspertgruppen: NAV må bli mer rettet mot arbeids-

markedet, NAV-kontorene må få mer myndighet og brukerne må få bedre hjelp.

Jeg er på besøk hjemme hos. I det jeg ringer på klokka for andre gang, går inngangsdøren opp, og der er hun. Smilende og rett fra jobb tar hun meg med inn i sine private rom, en lun og hyggelig leilighet midt i et moderne boligkompleks i sentrum av Oslo. Vi tar plass rundt spisebordet i et stort åpent rom med kjøkken og stue

kombinert, får servert kaffe og sjokolade og jeg lar båndopptakeren gå.

- Jeg glemmer ikke da telefonen ringte. Jeg kan nesten se hvordan hjertet gjør et hopp til halsen når hun forteller:

- Jeg hadde heldigvis akkurat lest om utvalget da telefonen ringte og en mann som presenterte seg som statssekretær i Arbeids- og sosialdepartementet, spurte om jeg kunne tenke meg å være medlem av Ekspertgruppen.

Sa ja uten betenkningstid

- Jeg tror jeg var den eneste i gruppen som sa ja uten betenkningstid. Jeg bare følte at dette oppdraget gikk det ikke an å si nei til.

Sånn ble hun en av seks medlemmer i det som arbeids- og sosialminister Robert Eriksson nå kaller Vågegutvalget etter lederen for utvalget, Sigrun Vågeng, direktør for Statens institutt for forbruksforskning. Etter ett år med hardt arbeid er Ingrid Ihme overveldet ikke bare over sin egen innsats, «det har vært som å ha to fulle jobber», men hele gruppens arbeidskapasitet og ikke minst er hun imponert over Sigrun Vågeng som hun karakteriserer som en tydelig og kompetent leder.

Det var selvfølgelig ingen tilfeldighet at Ingrid Ihme ble spurt. Telenor Open Mind, der hun er direktør, er et vellykket arbeidstreningsprogram for unge med funksjonsnedsettelse. En evaluering av programmet som ble gjort av forskere ved SINTEF Helse på oppdrag fra Ingrid Ihme i 2006, konkluderer med at programmet har lyktes i å nå hovedmålsettingen om å være et springbrett ut i samfunnet for personer med funksjonsnedsettelse. Senere er programmet utvidet, til også å omfatte Telenor Integration som gir arbeidspraksis for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn og med høyere relevant kompetanse.

Kunne tatt en mastergrad på NAV

- Jeg var jo ingen ekspert, men nå kunne jeg tatt en mastergrad i NAV, sier Ingrid Ihme som ikke vil underspille sin egen kompetanse som bruker av NAV, tidligere stønadsmottaker og senere samarbeidspartner ved at Open Mind er støttet av NAV og samarbeider med NAV Arbeidslivssenteret.

Ingrid Ihme var selv deltaker på det første programmet i Telenor Open Mind i 1996. Da hun var ferdig med den toårige utdanningen ble hun utnevnt til leder for programmet. Open Mind har til enhver tid 25 deltakere i programmet. Fem nye tas opp hvert semester. Mens programmet tidligere først og fremst hadde deltakere med fysiske funksjonshemninger, har de nå flere med psykiske vansker. Telenor Integration har det samme antallet deltakere. Programmet er nå blitt en eksportartikkel, Telenor Open Mind er etablert i fire flere land: Bulgaria, India, Pakistan, Sverige og har også en avdeling i Kristiansand.

- Det har vært så mye arbeid, så mye å sette seg inn i, så mye å lese og så vanskelig, sier Ingrid Ihme om arbeidet i Ekspertgruppen.

- Mandatet var så bredt at det tok enormt mye tid å finne ut av ting og sette seg inn i NAV. Heldigvis var også ekspertgruppen bredt sammensatt av personer med helt forskjellig kompetanse.

Sitter selv i rullestol

Du trenger ikke gå på jobben, bare du kommer... er Ingrid Ihme sitt slagord. Hun er funksjonshemmet, sitter i rullestol, har utstrakt behov for personlig assistanse og tilrettelegging, men i gruppen representerte hun arbeidsgiverne, et annet medlem representerte brukergruppene. I gruppen var også to forskere, en pensjonist med erfaring fra NAV kontor, en velferdsdirektør hos Fylkesmannen og lederen selv med erfaring blant annet som direktør i Kommunenes interesseorganisasjon KS og Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO.

- De som har satt sammen dette utvalget har vært utrolig dyktig, alle har hatt ulik kompetanse å bidra med inn i gruppen. Jeg har lært så mye av de andre.

I tillegg har Ekspertgruppen trukket på kompetansen i to referansegrupper, hatt et sekretariat i departementet og hatt møter med forskere og andre som har bidratt med sin kompetanse underveis.

- Det har vært to møter med referansegruppene der vi har fått innspill fra partene i arbeidslivet og fra organisasjonene. De har vært veldig konstruktive og kommet med mange gode innspill,

og vi har hørt veldig mye på dem, sier Ingrid Ihme.

- Vi har også brukt møtene i referansegruppen som en sjekk på at vi har vært opptatt av de rette tingene. Veldig ofte hadde vi sammenfallende synspunkter. Når man ser på NAV er det ting som er ganske åpenbare. Det har vi sett, og det har mange av organisasjonene sett.

Det har vært en reise i bokstavelig og overført betydning. Utvalget har besøkt 8 NAV kontor fra Kristiansand i sør til Trondheim i nord. Det som slår henne er ulikheten i måten å jobbe på.

- Alle jobber ulikt, noen har fokus på arbeid, men prioriteringene varierer, forteller Ingrid Ihme.

Et myndig NAV

Kjernen i budskapet fra Ekspertgruppen er at NAV må bli mer rettet mot arbeidsmarkedet.

- Det enkelte NAV-kontor må få større lokal frihet og få mer kunnskap om arbeidsmarkedet i området. Alt handler om å lage et myndigere NAV-kontor, som ikke som nå er bundet til å oppfylle statlige målkrav.

- NAV kontoret må få bedre lokal ledelse, som må få lov å ta avgjørelser og som vil sette brukerne og brukermøtene i høysetet. De må få lov til å handle. De som er nærmest brukerne vet hva som skal til. Det krever mye av lederne og det krever gode prosedyrer.

- Minister etter minister har tidligere bare økt antallet tiltaksplasser hos private tiltaksleverandører og gjort NAV til en bestiller av tjenester.

Det foreslår utvalget å endre på.

- NAV må få tilbakeført kjernekompetansen som er å sørge for at folk kommer i jobb. Det betyr at Arbeidslivssentrene som har vært bindeleddet mellom NAV og arbeidsmarkedet, og som sitter med kunnskapen om arbeidslivet, blir integrert i NAV.

- De som jobber i NAV gjør en kjempejobb. All kritikk handler om systemet. Vi i utvalget er opptatt av å gi dem som jobber i NAV myndigheten tilbake, passe på at de har mulighet til å gjøre jobben sin og bruke sin egen dømmekraft.

- Det har vært en stor ære. Jeg føler at jeg har blitt hørt. Nå er jeg ekspert, smiler Ingrid Ihme, direktør i Telenor Open Mind til Arbeidsliv i Norden.

På kornet

Hva leser du nå?

Et norsk hus av Vigdis Hjort

Hva er ditt favorittredskap på jobben?

Kaffekoppen

Har du er skjult talent?

Nei, jeg er veldig flink til å synliggjøre mine talenter, så jeg har ikke noe skjult talent.

Hva ønsket du å bli da du var barn?

Da jeg var fem, ville jeg bli sykepleier, for det var min tante. siden ville ville jeg bli jurist. jeg begynte på juss i 1992, men synes det var kjedelig og begynte på idehistorie i stedet.

Medlare behövs för besked om arbetsvillkoren för utstationerade

Den svenska regeringen bör tillsätta en medlare eller en arbetsgrupp som kan hjälpa parterna i vissa branscher att enas om vilka villkor i deras kollektivavtal som ska gälla för utstationerade arbetstagare.

NYHET

14.04.2015

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

Det föreslår Utredningen om nya utstationeringsregler, som lämnade sitt slutbetänkande den 31 mars. Ett annat förslag är att ett entreprenörsansvar för underleverantörers skulder till utstationerade arbetstagare ska införas i byggbranschen.

Utredningen handlar om hur det så kallade tillämpningsdirektivet som EU antog 2014 ska genomföras i Sverige. Syftet med direktivet är att förbättra tillämpningen och efterlevnaden av det gamla utstationeringsdirektivet från 1996.

Bland annat ska arbetsgivare enkelt kunna få information om vilka arbets- och anställningsvillkor som de måste tillämpa när de utstationerar arbetstagare till ett annat land. I Sverige har detta inte alls fungerat hittills, konstaterar utredningen. En orsak är att fackförbund och arbetsgivarorganisationer har helt olika uppfattningar om vad i deras kollektivavtal som är "minimilön" i utstationeringsdirektivets mening och vad som ingår i "den hårda kärnan" av skyddsregler som utstationerande företag är skyldiga att följa. Utredningen påpekar att Danmark har ett system där parterna kommer överens om villkoren för utstationerade, och att det kanske behövs något liknande i Sverige för att EU-rättens krav på förutsebarhet, tillgänglighet och öppenhet ska vara uppfyllda. Regeringen bör därför överväga att tillsätta en

medlare eller arbetsgrupp i de relevanta branscherna, rekommenderar utredningen.

Ett annat förslag är att ett entreprenörsansvar för underleverantörers skulder till utstationerade arbetstagare ska införas i byggbranschen. På två sätt ska ansvaret vara strängare än vad som är minimum enligt tillämpningsdirektivet:

- Dels ska den arbetstagare som inte fått betalt av sin arbetsgivare kunna vända sig till vilken entreprenör som helst högre upp i kedjan.
- Dels blir ansvaret strikt, dvs. entreprenören ska inte kunna slippa undan ansvar även om den har försökt kontrollera att underentreprenören är seriös.

På så sätt skulle det svenska entreprenörsansvaret likna det som finns i Norge. Till skillnad från i Norge ska ansvaret dock enbart gälla för utstationerade arbetstagares lönefordringar, inte för inhemska arbetstagare. Det beror delvis på den korta tid som utredningen har haft på sig, men utredaren hänvisar också till det kollektivavtal om huvudentreprenörsansvar som Byggnadsarbetareförbundet och Sveriges Bygginstrumentindustrier slöt förra året.

Ännu en seger för finska facket i EU-domstolen

Det finska facket haft ännu en stor framgång i EU-domstolen. Denna gång handlar det om kollektivavtalsregler som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag. Domen är betydelsefull också ur svenskt perspektiv.

NYHET

14.04.2015

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETS RÄTT

Sedan 1997 innehåller kollektivavtalen för olika branscher i Finland regler som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att utnyttja inhyrd arbetskraft. Det får göras bara vid arbetstoppar eller för begränsade arbetsuppgifter som inte kan utföras av företagets egen personal. Det är inte heller tillåtet att hyra in arbetstagare för den vanliga verksamheten under längre tid.

När så EU:s direktiv om uthyrning av arbetstagare från bemanningsföretag skulle genomföras i Finland 2011 ansåg arbetsgivarna att de här reglerna måste avskaffas. Direktivet säger nämligen att det bara är tillåtet att begränsa eller förbjuda inhyrning av arbetskraft om det är motiverat av allmänintresset – och så var det inte i detta fall, menade arbetsgivarna. De fackliga organisationerna ansåg tvärtom att begränsningarna var förenliga med direktivet, och därför finns de fortfarande kvar i kollektivavtalen.

I linje med sin uppfattning har en del arbetsgivare i stället helt enkelt låtit bli att följa kollektivavtalet. En av dessa, Shell Aviation Finland OY, stämde då av fackförbundet AKT för kollektivavtalsbrott, och så hamnade frågan i EU-domstolen : Är begränsningarna tillåtna eller inte?

Den finska Arbetsdomstolen, som har ställt frågan, tycktes själv luta åt att de strider mot re-

glerna om fri rörlighet för tjänster. Arbetsdomstolen frågade också om Finland verkligen har genomfört bemanningsdirektivet på rätt sätt. Den frågan var betydelsefull också ur svenskt perspektiv, eftersom Sverige har gjort likadant som Finland.

På den punkten kan båda länderna nu pusta ut. EU-domstolen riktade ingen kritik mot hur direktivet hade genomförts.

Men vad sa den om den mest spännande frågan – om de begränsningar som kollektivavtalen innehåller är tillåtna eller inte? Den tog EU-domstolen inte ställning till! Och det är kanske det viktigaste med domen: EU-domstolen lade sig helt enkelt inte i och anser att det inte heller är den finska Arbetsdomstolens sak. Den praktiska konsekvensen blir att kollektivavtalsbestämmelserna får leva kvar.

Frågan om vilka begränsningar och förbud mot inhyrning av arbetskraft som i direktivets mening är motiverade av allmänintresset är alltså fortfarande obesvarad. Men EU-domstolens generaladvokat, som faktiskt svarade på den i sitt förslag till dom, ansåg att de finska reglerna var förenliga med EU-rätten.



Estländare vänder hemåt

De baltiska länderna töms på aktiva invånare i snabb takt, men i Estland har myndigheterna börjat notera en inflyttning.

NYHET

14.04.2015

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN FOTO: TERJE LEPP/NORDEN.EE

Vi sitter i auditoriet i det utmärkta konstmuseet Kumu i Estlands huvudstad Tallinn. Temat för diskussionen är arbetskraft och migration runt Östersjön. Arrangörerna har tvingats sätta lapp på luckan för tredje året i rad, vilket visar hur stort intresset för ämnet är. Efter att de baltiska länderna Estland, Lettland och Litauen blev självständiga 1991 har tiotusentals medborgare sökt sig utomland för att skapa sig materiellt sett bättre liv. I det estniska riksdagsvalet tidigare i år var migration en av de hetaste frågorna.

För de baltiska länderna handlar dagens diskussion om avfolkning, om människor i sina bästa år som bryter upp och kanske aldrig kommer tillbaka. Ur ett nordiskt perspektiv handlar mi-

gration om att hantera utmaningarna med invandring.



Foto: Wikipedia

Jag hade åkt över från Helsingfors kvällen innan med det estniska rederiet Tallinks färja Superstar. Överallt satt män och kvinnor på väg hem efter att ha jobbat veckan i grannlandet.

Resan över tar bara två timmar och tiotusentals estländare vecko- eller månadspendlar över Finska viken. Många är byggjobbare, andra städer eller sysslar med jordbruksarbete. Det handlar övervägande om relativt lågt betalda jobb, men i ett land där medellönen är drygt ettusen euro per månad lockar möjligheten att tjäna tre-fyra gånger mera. Förutom dessa omkring 30 000 pendlare har nästan 50 000 estländare bosatt sig i Finland.

Det beräknas att uppemot 100 000 estländare arbetar helt eller delvis i Finland vilket motsvarar var tionde person i arbetsför ålder. Resorna mellan Helsingfors och Tallinn är så många att myndigheterna på allvar utreder möjligheten att gräva en tunnel som skulle skapa en metropol, ”Talsinki”.

Även inflyttning

Vid seminariet förklarade Tiit Tammaru, professor vid universitetet i Tartu, att skillnaden i levnadsstandard två länder och tillgången på personer med lämplig utbildning och bakgrund är de faktorer som förklarar arbetskraftsmigration.

- Alla är ju inte beredda att flytta till ett annat land.

Han påpekade att Estland efter många år av utflyttning nu också kan uppvisa en ökande inflyttning. I takt med att levnadsstandard och tillgången på välbetalda jobb förbättras flyttar folk hem igen. Antalet personer som återvänder motsvarar utvandringen efter att finanskrisen slog till 2008.

- Estland är ett exempel på ett emigrantland, men också ett immigrantland, sade Tammaru.

Utflyttningen från de tre baltiska länderna ser inte likadan ut. Estlänarna flyttas nästan enbart till det kulturellt och geografiskt närliggande Finland medan litauer och letter framför allt åker till Storbritannien, med Norge som toppdestination bland de nordiska länderna.

Lettland illa ute

Lettland förlorade en tiondel av sin befolkning i flyttvägen efter 2000. Nu har forskare fått tag på 14 000 av de 260 000 personer som lämnade landet och svaren i en enkät visar att få har planer på att flytta tillbaka.



Bara 17 procent flyttar ”säkert” eller ”troligen” hem inom fem år medan en lika stor andel räknar med att leva sina liv som pensionärer i Lettland, visar forskningsresultaten som presenterades av professor Mihails Hazans från Lettlands universitet.

Befolkningsmässigt är Lettland är det mest utsatta landet av alla nya EU-medlemmar med ofördelaktig demografisk utveckling och utflyttning som riskerar socialskyddssystemen och den ekonomiska tillväxten.

Rasmus Ole Rasmussen, forskare vid Nordregio i Sverige, sade att de baltiska migrationsrörelserna är intressanta ur ett EU-perspektiv. Erfarenheterna visar till exempel att folk mycket väl kan ha multipla identiteter och kopplingar till två, tre eller fyra olika mentala världar.

Innovationsprofessorn Rainer Kattel från universitetet i Tallinn underströk att innovationer är starkt kopplade till migration och diversitet. Dessutom påpekade han att diasporor är viktiga för exportföretag på flera sätt, bland annat för att medlemmarna förstår målgrupperna.

Välfärden problem

Medborgarna i EU rör sig fritt över gränserna för att jobba, men socialskyddet hänger inte med. Välfärdssystem är svåra att upprätthålla i en värld där arbetskraften blir alltmer mobil.

Annika Forsander, utvecklingschef vid Arbets- och näringsministeriet i Helsingfors, konstaterade under seminariet att arbetskraftsrörligheten över gräns ökar mycket snabbare än försöken att mobilitetsanpassa socialskyddet, till exempel pensioner. Problemet är inte nytt. I Finland pågår som bäst en kampanj för att få finländare som jobbade i Sverige på

1960-talet men flyttade tillbaka till Finland att ansöka om den pensjon de har rätt till. Det handlar om oppemot tjugotusen personer.

- Det här är en kompleks fråga och den utmanar hela grunden för välfärdsstaten.

EU-kommissionen diskuterar för tillfället hur reglerna för socialbidrag ska oppdateras för att anpassas till verkligheten, ett så kallat mobilitetspaket som ska främja rörlig arbeidskraft och samtidigt förhindra missbruk. Bland annat i Danmark har debatten gått het om EU-medborgare som har rätt till barnbidrag och arbetslöshetsersättning samma dag de anländer. Det finns ändå inte mycket bevis för att välfärdsturismen är ett stort fenomen i EU.

Många kategorier

I dagens värld är kategorierna av immigranter så många att en modell aldrig kan passa alla. I Sverige tas till eksempel hälften av de nya svenskarna emot av humanitära skäl. I Finland, däremot, utgör flyktingar och andra utsatta personer en marginell del av den totala inflyttningen. De största grupperna består av utlänningar som bildat familj med finländska medborgare, eller folk som kommer för att jobba och studera.

I Sverige finns en stark övertygelse om att invandrare i något skede blir nyttiga och 2008 beslöt regeringen att slopa behovsprövningen av arbetstillstånd för sökande utanför EU. Arbetsgivarna gavs alltså full rätt att bestämna vilken typ av arbetstagare de behövde. Avsikten var att fylla på med invandring där det rådde arbeidskraftsbrist och att locka högt utbildade utländska experter till Sverige, dataspecialister, läkare, VVS-tekniker, ingenjörer.

En utvärdering som gjorts vid Malmö universitet presenterades vid seminariet i Tallinn. Den visar att resultatet står långt från förväntningarna. Det framkom att flyktingar från länder utanför Europa passade på att utnyttja möjligheten att få ett arbetstillstånd. Tidigare flyktingar anställde nya flyktingar som redan bodde i Sverige till sina företag i branscher där det redan rådde överskott på arbeidskraft, som restauranger och städning. De experter som anlände för att jobba inom sektorer där arbeidskraftsbrist rådde var tvärtom färre än innan reformen trädde i kraft. Forskningsrönen är publicerade i rapporten "The world's most open country".

Seminariet i Tallinn ordnades av Nordiska ministerrådet i samarbeite med myndigheter, högstskolor och nordiska ambassader.

Arbetsförmedlingen i EU ska förstärkas

EU-kommissionen vill bygga ut det så kallade Euresnätverket för arbetsförmedling över gränserna. Syftet är att förbättra matchningen och öka rörligheten över gränserna. Förslaget ska inom kort behandlas av EU-parlamentets sysselsättningsutskott.

NYHET

14.04.2015

TEXT: BENGT ROLFER

– Det här är ett steg i rätt riktning, men vi har vissa ändringsförslag som jag hoppas att parlamentet och arbetsmarknadsministrarna kan enas om, säger utskottsledamoten Ole Christensen, som representerar de danska socialdemokraterna.

Kommissionens förslag är en del av EU:s sysselsättningsstrategi. Det går ut på att förstärka det befintliga nätverket mellan EU-ländernas offentliga arbetsförmedlingar (även Norge och Island ingår i nätverket).

Målet är att alla lediga platser inom nätverket ska utannonseras på en jättestor portal där de ska finnas tillgängliga på alla berörda språk. Andra aktörer som till exempel privata bemanningsföretag ska kunna bli Eurespartners och ingå i nätverket. Arbetssökande ska kunna lägga in sina CV i portalen. Tanken är också att utarbeta ett klassificeringssystem för automatisk matchning mellan lediga jobb och arbetssökande.

– Målet är att portalen ska innehålla ett nästan komplett utbud av lediga platser, skriver EU-kommissionen i förslaget.

"Kommissionen går för långt"

Men där tycker Ole Christensen och många andra att kommissionen går för långt.

– Jag har diskuterat detta med arbetsgivare och fackföreningar i Danmark och lagt in ett par ändringsförslag. Jag tycker att bara permanenta jobb ska läggas in. Annars finns det risk att det blir ökad konkurrens om låglönejobben och det kan inte vara avsikten. Det blir som att skjuta småfågel med kanoner, säger han.

Ole Christensen vill att arbetsmarknadens parter ska spela en större roll inom Eures för att garantera kvaliteten på de jobb som läggs in i portalen. Han har gott hopp om att det kommer att bli så.

– Dessutom vill jag att det ska vara frivilligt för arbetsgivarna att lägga ut sina lediga jobb på portalen – något som inte klart framgår av förslaget, säger han.

Även utskottets ordförande, den svenska socialdemokraten Marita Ulvskog, stödjer huvuddragen i förslaget. Men också hon tycker att kommissionen tar i för mycket.

– EU-kommissionen spinner alltid stora vävar, men i grunden är det ingen orimlig tanke att de lediga platser som finns i Europa förmedlas gemensamt, säger hon.

Ändå har det kommit in flera hundra ändringsförslag som ska behandlas av utskottet den 11 maj.

– Det är klart att det finns olika uppfattningar, men jag ser ändå ingen större dramatik i detta. Det mesta handlar om att man vill skapa ordning och reda och ökad öppenhet, säger Marita Ulvskog.