

Årsmelding for Aetat

2003





Innhold:

Om Aetat	4
Flere brukere – mer fornøyde brukere	5
En framtidrettet (A)etat	6
Tett oppfølging – raskere i jobb	8
Arbeid mot fattigdom	12
Kvinnebasen – en styrking av Aetats service- og tjenestetilbud	13
Ledigheten økte kraftig i 2003	14
Arbeidssøkere og arbeidsgivere registrerer seg selv	16
Et grenseløst arbeidsmarked	17
Aetat får samlet ansvar for yrkesrettet attføring	18
Flere i arbeid, færre på trygd	20
Lettere å få jobb i 2004	22
Arbeidsmiljø, likestilling og rekrutteringspolitikk	24
Tabeller	26
Aetats hovedkontorer	30

For mer informasjon om Aetat og vår virksomhet, gå inn på www.aetat.no.
Her vil du også finne flere nøkkeltall for 2003.

Om Aetat

Aetats hovedoppgaver

Aetat skal følge utviklingen i arbeidsmarkedet og gjennomføre den arbeidsmarkeds-politikken som politiske myndigheter har fastsatt.

I 2003 har Aetat fokusert på å styrke sin rolle som tjenesteyter overfor arbeidssøkerne med sikte på raskere avgang til arbeid.

Våre satsingsområder var:

- Tettere oppfølging, økt kvalifisering og formidling til arbeid
- Tilrettelegging for aktiv jobbsøking
- Godt fornøyde brukere
- God informasjon om arbeidsmarkedet
- Rask og riktig utbetaling av økonomiske ytelser
- Samarbeid med andre aktører
- Utvikling av Aetat som organisasjon

Nøkkeltall

Aetat forvaltet rundt 26,4 milliarder kroner i 2003:

- Ca. 4,4 milliarder til arbeidsmarkedstiltak, herav 1,7 milliarder i ordinære arbeidsmarkedstiltak og 2,6 milliarder i arbeidsmarkedstiltak for yrkeshemmede
- Ca. 8,9 milliarder til attføringsytelser
- Ca. 11,1 milliarder til dagpenger
- Ca. 2 milliarder til Aetats administrasjon

I 2003 disponerte Aetat 3177 årsverk.



Aetats lokalkontorer

Aetats lokalkontorer er etatens førstelinjetjeneste. Lokalkontorene yter service til arbeidssøkere ved å informere om ledige stillinger, rettlede i spørsmål om yrker og utdanning, tilby og iverksette aktuelle tiltak og administrere dagpengeordningen. Lokalkontorene samarbeider tett med arbeidsgivere i distriktet for å formidle arbeidskraft. Totalt finnes det 175 lokalkontorer rundt om i landet. Aetat service-senter gir service til arbeids- og utdannings-søkere og arbeidsgivere via telefon, behandler meldekort og registrerer ledige stillinger på www.aetat.no. Senteret gir også brukerstøtte på www.aetat.no.

Spesialtjenester

Aetat intro gir utvidet bistand til arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn i Oslo, Bergen, Trondheim og Kristiansand, og

bistår Aetat for øvrig med kompetanse-spredning. Aetat klage- og ankekontor behandler klager på avgjørelser knyttet til dagpenger, attføring og andre ytelser. Aetat arbeidsrådgivning er representert i alle fylker og bistår Aetats lokalkontorer med spesialkompetanse i innsatsen for arbeidssøkere som opplever spesielle hindringer og avgrensninger i forbindelse med arbeid og utdanning. Aetat senter for yrkesrettet attføring gir service til arbeidssøkere med redusert funksjonsevne, som for eksempel konsentrasjonsvansker, og syns- og hørselshemminger. Aetat ventelønnssek-sjonen administrerer ventelønnsordningen som utbetales til tjenestemenn i staten som blir arbeidsledige.

Sentralt

Aetat Arbeidsdirektoratet har ansvar for å styre Aetats virksomhet, følge utviklingen på

arbeidsmarkedet og gi informasjon og råd til Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Fylkesvis

Aetats hovedkontorer har det administrative ansvaret i sitt fylke, og følger utviklingen på arbeidsmarkedet innen regionen.

Interne enheter

Aetat lønnsentral kjører lønn for alle ansatte i Aetat. Aetat dagpengekontroll avdekker og forebygger misbruk av dagpenger ved arbeidsledighet. Aetat drift- og brukerstøtte drifter interne systemer, som IT-infrastruktur, standardapplikasjoner og Aetats saksbehandlingssystem.

Flere brukere – mer fornøyde brukere



En sterk økning i ledigheten og færre ledige jobber gjorde at Aetat i fjor betjente langt flere brukere enn året før. Likevel klarte vi å styrke oppfølgingen av både arbeidssøkere og yrkeshemmede, kutte ventetider og bidra til at flere kom i jobb. Svært gledelig er det også å kunne registrere at brukerne ble mer fornøyd med Aetat i 2003.

Arbeidsledigheten steg i løpet av fjoråret med 23 prosent, og i gjennomsnitt var det i fjor 92 600 helt ledige. Men mange flere opplevde å bli ledige i 2003: I løpet av året var 335 000 personer inntatt av Aetat for å registrere seg som ledige. Medregnet yrkeshemmede og personer som var delvis sysselsatte blir tallet enda høyere, rundt 447 000 arbeidssøkere.

Svært mange av disse kom seg raskt over i nytt arbeid. På tross av den vanskelige situasjonen på arbeidsmarkedet var det stor gjennomstrømning blant arbeidssøkerne. Det viser at målbevisst arbeid – både fra arbeidssøkerne selv og fra Aetat – nytter.

Den økende ledigheten førte til at bruken av arbeidsmarkedstiltak ble trappet opp, og i løpet av året deltok 56 200 personer på tiltak. Tallet på arbeidssøkere som fikk hjelp av Aetat til å finne egnede stillinger å søke på ble fordoblet, og arbeidsgivere som meldte stillinger direkte til Aetat, fikk tilvist arbeidssøkere i betydelig større grad enn i 2002. Samtidig har Aetat trappet opp den personlige oppfølgingen av hver enkelt arbeidssøker. Etaten ble i fjor styrket med 420 nye årsverk, og det er satset målbevisst på mer effektiv organisering, opplæring av medarbeiderne, økt kontakt med arbeidsgivere og styrking av formidlingsvirksomheten. Målet er at de ledige gjennom tettere oppfølging fra Aetat og mer aktiv jobbsøking skal komme seg raskere over i nytt arbeid.

Også når det gjelder utbetaling av dagpenger og attføringspenger har Aetat i løpet av fjoråret oppnådd gode resultater. Over 90 prosent av alle søknader om dagpenger og attføringspenger blir nå behandlet innen 14 dager.

Aetat har videre arbeidet målbevisst for å bedre arbeidsmiljøet, og dette har allerede ført til lavere sykefravær i etaten. Blant annet er det satset på styrking av den HMS-faglige kompetansen og en klargjøring av lederansvaret.

Alt dette har gitt resultater. Fjorårets brukerundersøkelser viser at rundt 70 prosent av arbeidssøkerne nå er fornøyd med servicen de mottar fra Aetat. Det er fem prosentpoeng flere enn året før. Enda mer positiv er tilbakemeldingen fra arbeidsgiverne, der nærmere 80 prosent svarer at de er fornøyd.

Dette er positive resultater å ta med seg inn i 2004. Da skal Aetats tjenester utvikles videre. I løpet av året overtar etaten et større ansvar for yrkesrettet attføring, og nye tjenester for arbeidssøkere og arbeidsgivere skal settes i drift på www.aetat.no. Innsatsen for å følge opp arbeidssøkerne skal videreføres og forsterkes. Samtidig ønsker vi å forbedre vår kontakt med arbeidsgiverne ytterligere og styrke medarbeidernes kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet. Aetat skal videre aktivt følge opp arbeidet med samordning av Aetat, trygdeetaten og den kommunale sosialtjenesten, på en måte som bidrar til å få flere i arbeid og færre på stønader.

I løpet av 2004 skal Aetat bli et enda bedre redskap for arbeidssøkerne!

Inger-Johanne Stokke
Arbeidsdirektør

Målet er at de ledige gjennom tettere oppfølging fra Aetat og mer aktiv jobbsøking skal komme seg raskere over i nytt arbeid

En framtidstrettet (A)etat

Aetat har de siste årene foretatt flere organisatoriske grep. Antall forvaltningsnivåer er redusert, og ansvar og myndighet er delegert fra sentralt til lokalt nivå.

Etatens kjernevirksomhet er definert, stab og støttefunksjoner profesjonalisert, og styremøter, nettverk og prosjektarbeid har blitt en del av hverdagen. Alt dette gjør etaten godt rustet til å møte en fremtid full av endringer.

Moderniseringsprogrammet i staten handler om brukerroretting, effektivisering og forenkling. Dette – sammen med egne mål og strategier – er rettesnorene for moderniseringsgrepene Aetat selv har tatt. Etatens mål for 2004 retter seg inn mot arbeidsmarkedspolitikken, brukeroorientering og service, og utvikling av Aetat som organisasjon.

Helhetlig ledelse

Gjennom endringer i sysselsettingsloven som ble vedtatt 14. juni 2002, fikk Aetat selv fullmakter til å bestemme hvordan etaten skal organiseres. Hensikten var å legge ansvar og myndighet nærmest mulig den som har faglige forutsetninger for å finne frem til de beste løsningene. Aetat har brukt fullmaktene aktivt, og har i dag en organisering som preges av lokalt ansvar og nærhet til brukerne.

Aetat Arbeidsdirektoratet har ansvar for å styre etatens virksomhet, støtte de operative enhetene i deres oppfølging av arbeidssøkere og arbeidsgivere, og gi råd og innspill til Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Dette arbeidet foregår i et nært samarbeid med Aetat i fylkene. Lokalt handlingsrom er et viktig prinsipp for en brukeroorientert etat. En struktur med utvidet ledergruppe og egne styrer for sentraliserte enheter sikrer etaten en helhetlig styring.

Aetat har færre forvaltningsledd enn mange andre offentlige etater. I 2002 ble fylkesarbeidskontorene lagt ned, til fordel for en modell der ett lokalkontor også har rollen som hovedkontor i fylket. Ved å fjerne et forvaltningsledd har styringen av etaten fått en mer operativ fokusering, og det er kortere vei mellom brukere og beslutningstakere. Fylkesarbeidssjefene – som leder hovedkontorene – inngår i arbeidsdirektørens utvidede ledergruppe og er sentrale i utviklingen av Aetats mål og strategier. De har nærhet til det som faktisk skjer på arbeidsmarkedet, og kan derfor bidra aktivt til at Aetat ledes på en måte som gir mening for både arbeidssøkere og arbeidsgivere.

Fylkene bruker sitt lokale handlingsrom til å vurdere hvordan egen organisasjon skal utformes og fungere. Fylkets størrelse og den lokale arbeidsmarkedssituasjonen er forhold som tillegges vekt.

Kjernevirksomhet

Modellen med større lokalt handlingsrom for fylkene har forsterket behovet for aktiv strategisk rådgivning og tilrettelegging av tjenester sentralt. Aetat Arbeidsdirektoratet er derfor organisert med tre tjenesteområder som reflekterer Aetats kjernevirksomhet.

Arbeidsmarkedsservice tilrettelegger for at arbeidssøkere og arbeidsgivere finner hverandre, og legger særlig vekt på å utvikle strategier for grupper som trenger ekstra hjelp for å komme i arbeid. Avdelingen trekker opp retningslinjer og rammer for lokalt skjønn, og utvikler og forbedrer verktøy som støtter etatens tjenesteyting.

Inntektssikring legger til rette for en effektiv og stabil utbetaling av dagpenger og attføringsstønader. Dette skal frigjøre tid til å fokusere på jobbsøking.

Analyse produserer analyser, statistikk og rapporter om utviklingen på arbeidsmarkedet og gjennomføringen av arbeidsmarkedspolitikken. Informasjonen gir et godt

grunnlag for styring av virksomheten, og for å kunne forutsi og forebygge arbeidsledighet.

Direktoratets ledelse følger opp fylkenes resultater totalt sett og sikrer at tilgjengelige ressurser settes inn der det er størst behov. Tjenesteområdene følger opp resultatene innen sine fagområder på tvers av etaten. Deres ansvar for oppfølging gir en tett kobling mellom etatens resultatoppnåelse og utviklingen av arbeidsmarkedspolitikken og konkrete tilbud til brukerne. Fylkene har oppnevnt egne kontaktpersoner for hvert av tjenesteområdene, og sammen utgjør disse et nettverk som bidrar til å utvikle etatens tjenestetilbud.

Aetats IKT-systemer er integrert i kjernevirksomheten, hvilket sikrer at det er brukernes behov som styrer hvordan systemene videreutvikles.

Stab og støtte

Direktoratets øvrige avdelinger består av strategiske staber og operative støttefunksjoner som har som mål å styre og rådgive, eller å understøtte kjernevirksomheten. Stadig flere av Aetats tjenester utvikles med et teknologisk grensesnitt, slik at de blir mer tilgjengelige for brukerne. IKT har ansvar for å sikre stabile, fleksible og kostnadseffektive informasjons- og kommunikasjonsløsninger. Kommunikasjon informerer om Aetats virksomhet, og arbeider for å styrke etatens omdømme. Aetat vil kommunisere slik at brukere, myndigheter, presse og samfunn oppfatter etaten som vennlig, kompetent og tilgjengelig. HR (Human Resources) fokuserer på Aetats organisasjons- og personaleeffektivitet, ledelse og kompetanse, og er et prioritert innsatsområde i 2004. Økonomi og planlegging tilrettelegger og koordinerer etatens økonomistyring og -forvaltning. Gjennom effektive rutiner for resultatoppfølging har etaten god tilgang på viktig styringsinformasjon, både sentralt og i fylkene. I tillegg har Aetat Arbeidsdirektoratet enheter for internrevisjon, juridisk rådgivning, sikkerhet og beredskap og intern drift.



Styres av styrer

I løpet av 2003 ble det for første gang opprettet interne styrer for sentraliserte felles støttestrukturer. Hensikten er å sikre at enhetene drives ut fra de prioriterte saksområdene som samlet sett gir størst gevinst – på både kort og lang sikt. Enheter som Aetat servicesenter og Aetat klage- og ankekontor rapporterer nå til et styre som ledes av assisterende arbeidsdirektør, eller den lederen som er funksjonens største bruker. De øvrige styremedlemmene er ledere for enheter med eierskap til tjenestene, blant dem en fylkesarbeidssjef. Styringsformen er godt egnet for enheter som skal ivareta flere interessenters behov, og fylkesarbeidssjefenes deltagelse tilfører mangfold og kunnskap om lokale behov. Styrearbeidet i Aetat videreutvikles i 2004; blant annet vil det bli opprettet et styre for brukerrettede IKT-systemer i forbindelse med at saksbehandlingssystemet Arena gjøres tilgjengelig for arbeidssøkere og arbeidsgivere gjennom www.aetat.no.

Nye arbeidsformer

Flere av Aetats nye satsingsområder organiseres i prosjekter. Etaten har utviklet en egen metodikk for prosjektstyring, og kan på kort varsel nedsette grupper som tar tak i nye utfordringer som etaten møter eller blir pålagt å ivareta. Nye tjenester på www.aetat.no er utviklet i et prosjekt med representanter fra flere fagmiljøer og

Lokalt handlingsrom er et viktig prinsipp for en brukerorientert etat

mange lokalkontorer rundt om i landet. Et forprosjekt ble startet så snart det var bestemt at Aetat skulle overta et større ansvar for yrkesrettet attføring fra trygde-etaten, og innen kort tid ble det etablert et etatsovergrepene prosjekt. Arbeidet med

samordning av arbeids- og velferdsetatene er også internt i Aetat organisert i prosjekter og nettverk. Prosjektene gir ledere og medarbeidere erfaring med å håndtere flere rapporteringsveier samtidig. I 2004 vil direktoratet satse på å styrke teamarbeid og lagånd – nettopp for å sikre en god kultur for utvikling av etatens tilbud.

Aetat er en moderne offentlig etat. Helhetlig ledelse, strategiutvikling gjennom nettverk, skille mellom kjernevirksomhet og stab/støtte, lokalt handlingsrom og bruk av internstyrer er ord som beskriver styringsformen. En samordning av arbeids- og velferdsetatene vil bety store endringer for Aetat i tiden fremover. Etatens lange tradisjon for å tilpasse organisasjonen etter et skiftende arbeidsmarked – sammen med de fremtidsrettede grep som er tatt de siste årene – gjør at Aetat står godt rustet til å håndtere disse endringene.



Jobbsøkerkurs ga jobb for Grace

Grace Reyes deltok på jobbsøkerkurs for innvandrere og fikk jobb i blomsterbutikk.

Grace Reyes kom til Norge fra Filippinene 1989. Etter et par år som au pair, begynte hun som stuepike og serveringshjelp ved den japanske ambassaden. Men jobben medførte mye kveldsarbeid, og Grace begynte å se seg om etter arbeid som bedre lot seg forene med to små barn og forpliktelser på hjemmebane. Etter en språktest på Aetat intro (Aetats spesialenhet for innvandrere med behov for utvidet bistand) fikk hun tilbud om jobbsøkerkurs. Disse kursene er beregnet på innvandrere som er over den første avklaringsfasen, men som ikke er så selvhjulpne at de kan klare seg uten bistand fra Aetat. Aetat intro Oslo kjører sju slike kurs i året, med inntil 32 deltakere per gruppe. Teoridelen varer i åtte uker, og de som ikke kommer ut i jobb på ordinære vilkår eller via lønnstilskudd i løpet av denne perioden, går over på praksisplass.

Steinar Danielsen, som er daglig leder ved Aetat intro Oslo, forteller at kursene kan vise til gode resultater tross i stigende ledighet. På et av kursene i vår ble 75 prosent av deltakerne formidlet til jobb eller lønnstilskudd. – Dette viser at systematisk arbeid nytter. Det finnes fortsatt jobber, og metoden med tett oppfølging der Aetat opptrer som manager eller coach gir resultater. Når arbeidsgiverne vet de har Aetat i ryggen, tør de i større grad ta sjanser, sier han.

Grace Reyes selv sier det slik:

– Aetat hjalp, men man må være interessert og gjøre jobben selv.

Tett oppfølging –

Jobbsøkerrettet bistand og tettere oppfølging skal føre til at arbeidssøkerne kommer raskere i jobb.

I 2003 ble det utviklet en ny strategi for å møte en høy arbeidsledighet. I statsbudsjettet for 2003 ble det lagt opp til et moderat tiltaksnivå, kombinert med økt vekt på aktiv jobbsøking og tett oppfølging av arbeidssøkerne fra Aetat. Tiltakene skulle i større grad enn før rettes mot de av arbeidssøkerne som hadde problemer med skaffe seg arbeid på egen hånd. For å klare det økte ambisjonsnivået knyttet til oppfølging, fikk Aetat tilført 420 nye årsverk i 2003 (220 årsverk fra 1. januar, og ytterligere 200 fra 1. april).

I 2004 blir innsatsen med systematisk oppfølging av arbeidssøkerne videreført og forsterket. Aetat skal legge større vekt på jobbsøkerrettet bistand. Etaten skal bruke mest ressurser på de arbeidssøkerne som har størst behov for hjelp, og bruken av arbeidsmarkedstiltak skal målrettes mot de prioriterte gruppene: langtidsledige, innvandrere, ungdom og yrkeshemmede. Samlet skal dette føre til at arbeidssøkerne raskere kommer ut i jobb.

Arbeidsgiverkontakt

Aetats oppdrag er å få arbeidssøkere og yrkeshemmede i jobb så raskt som mulig. En forutsetning for at etaten skal klare å innfri disse forventningene, er at medarbeiderne har grundig kjennskap til arbeidsmarkedet og nær kontakt med lokale arbeidsgivere. Dette er en forutsetning for at Aetat skal kunne gi riktig informasjon til arbeidssøkerne og at etaten får inn de ledige stillingene. Også for at Aetat skal klare å etablere gode tiltaksplasser, er det nødvendig med tett samarbeid med lokale virksomheter. Et av Aetats viktigste satsingsområder i 2004 er å bedre så vel arbeidsmarkedskunnskapen som kontakten med arbeidsgivere.

Hovedprinsippene

Aetat skal gi tett oppfølging til alle arbeidssøkere som ikke klarer å skaffe seg arbeid på egen hånd. Det forventes at både dagpenge-mottakere og mottakere av attføringspenger driver aktiv jobbsøking. Dersom en periode med egenaktivitet ikke resulterer i jobb, forsterker Aetat innsatsen. Jo lenger tid en arbeidssøker har vært ledig, desto mer bistand får vedkommende. Aetat er særlig opptatt av å forhindre langtidsledighet, det vil si ledighet utover seks måneder (fortsetter på side 10).

raskere i jobb



Trengte hjelp tilbake til arbeidslivet

– Folk i min situasjon får seg jobb hvis de får den hjelpen de trenger, sier Morten Helgesen. Han er deltaker i Arbeid med bistand, som er et av Aetats viktigste virkemidler for å hjelpe arbeidssøkere med alvorlige yrkeshemninger ut i ordinær jobb.

Morten Helgesen har problemer med angst. Det er verst når han er sammen med andre. Det var nerver og alkohol i flere år, og til slutt skar det seg med jobben på Dyno industrier. I tre år var han ut og inn til psykiatrisk behandling. Nå jobber han som sjåfør i Norsk Gjenvinning, hvor han har ansvar for å reparere og skifte ut ødelagte avfallsdunker i sju kommuner i Buskerud. Rett som det er hender det at de store søppelbilene raserer en plen eller tar med seg en takrenne. Da er det Mortens oppgave å utbedre skaden.

Det som skiller Morten Helgesen fra andre arbeidstakere, er at han har et støtteapparat i ryggen. Støtteapparatet heter Tor Kristensen, som er tilrettelegger ved AB-enheten ved Eiker ASVO. Det er Tor som har avtalt med arbeidsgiveren at Morten slipper å ta matpause sammen med andre eller gå på møter der det er mange mennesker til stede. Det er Tor som ordner opp når arbeidsgiveren tøyer strikken og gir Morten flere oppdrag enn hva som lar seg presse inn på en arbeidsdag fra åtte til halv tre.

Til å begynne med hadde Morten Helgesen kontakt med tilretteleggeren sin hver dag. Det var ikke selve jobben han trengte bistand til, det han trengte var en å snakke med. Nå er kontakten mindre hyppig.

Tilrettelegger Tor Kristensen er raus med rosen.

– Morten har evne til å bidra selv, og arbeidsgiveren er veldig fornøyd med jobben han gjør. At det har gått bra er et samspill mellom Morten, arbeidsgiver og meg. Vi har jobbet mot ett og samme mål, men uten Mortens stå-på-vilje hadde det ikke gått.

Morten oppsummerer slik:

– Jeg hadde ikke klart meg uten Arbeid med bistand, sier han.

Arbeid med bistand er et arbeidsmarkedstiltak som skal bidra til at yrkeshemmede får stabile og varige jobber i det ordinære arbeidsmarkedet. Tiltaket er forbeholdt personer med så omfattende yrkeshemninger at de har særlig behov for tett og bred oppfølging for å få eller beholde arbeid. Ideologien bak tiltaket er å plassere deltakerne i jobb først og trene på oppgavene etterpå. Aetat organiserer Arbeid med bistand gjennom tiltaksarrangører. De aller fleste tiltaksarrangørene er attføringsbedrifter eller arbeidssamvirker, og søkingen skjer via Aetats lokalkontorer. I 2003 var det 129 AB-enheter, 410 tilretteleggere og 2 460 tiltaksplasser i Arbeid med bistand.



Hjelper innvandrere inn på arbeidsmarkedet

– Med et lite unntak for de som går på skole i dag, kommer ikke våre innvandrere i arbeid uten arbeidsmarkedstiltak, fastslår Reidun Haugen ved Aetat Furuset.

Reidun Haugen leder markedsavdelingen ved Aetat Furuset i Oslo. Innvandrere utgjør mer enn en tredjedel av befolkningen i bydelen, og de aller fleste har lite utdanning. 60 prosent av de som er registrert som helt ledige ved Aetat Furuset er innvandrere fra ikke-vestlige land. Haugen anslår at arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn utgjør mellom 80 og 90 prosent av tiltaksdeltakerne ved Aetat Furuset.

Haugen har ti års erfaring fra arbeid med innvandrere, og hun har en klar formening om hvordan tiltak bør utformes for at de skal gi maksimal effekt.

– Det viktigste er at vi styrer folk inn på noe som arbeidsmarkedet har behov for. Arbeidsgivere må være med på å plukke ut aktuelle kandidater. Helst bør det være tiltak der arbeidspraksis og språkopplæring går hånd i hånd.

Det var denne oppskriften som ble fulgt i AMO-kurset High Five, som ble avsluttet våren 2004. Kurset var et samarbeid mellom arbeidsgiveren Radisson SAS Plaza Hotel, tiltaksarrangøren Berlitz og Aetat. 13 av de mest motiverte deltakerne på de kommunale tiltakene som drives i regi av bydel Furuset ble plukket ut, dette var kvinner som snakket svært dårlig norsk.

Tre dager i uka ble brukt til språkundervisning, mens deltakerne hadde praksis på hotellet de to siste. Seks av deltakerne fikk foten innenfor som ekstrahjelp ved hotellet. Reidun Haugen er strålende fornøyd.

– Det er flott at kvinnene på kurset får bekreftet at de er arbeidskraft som noen har bruk for selv i tider med stigende arbeidsledighet, sier hun.

(fortsettelse fra side 8).

Aetats oppfølging av arbeidssøkerne bygger på følgende hovedprinsipper:

- I første del av ledighetsperioden skal arbeidssøkeren søke jobb på egen hånd, mens Aetat gir bistand og veiledning etter behov. I førstegangssamtalen informerer Aetat om arbeidssøkerens rettigheter og plikter, og det blir gjort søk etter ledige jobber i Aetats jobbdatabase. Arbeidssøkeren får tips og råd om jobbsøking, og det avtales hvilke jobbsøkningsaktiviteter som skal gjennomføres frem til neste møte.
- Senest tre måneder etter førstesamtalen kalles arbeidssøkeren inn til oppfølgingssamtale. Tema for dette møtet er jobb, og fokuset ligger på arbeidssøkerens muligheter på arbeidsmarkedet. Arbeidssøkeren oppfordres til å være yrkesmessig og geografisk mobil. Eventuelle ytterligere behov for veiledning og kvalifisering avklares, og arbeidssøkere som har behov for det får intensivert oppfølging i form av jobbkubb eller andre kvalifiseringstiltak.
- Dersom det viser seg at verken veiledning, kvalifisering eller videre jobbsøking fører frem, kommer arbeidsmarkedstiltak inn i bildet. De mest benyttede tiltakene er arbeidsmarkedsoplæring (AMO-kurs), praksisplass og lønnstilskudd. Innvandrere, ungdom, langtidsledige og yrkeshemmede har førsteprioritet til plassene. Tiltakene skal tilpasses den enkelte arbeidssøkers behov og forutsetninger, etter prinsippet riktig tiltak til rett person.

Jobbkubb

Målet med jobbkubb er å gi deltakerne kunnskap og selvtillit nok til at de blir aktive jobbsøkere. Deltakerne får blant annet innføring i stillingsanalyse, søknads- og CV-skriving, bruk av personlig nettverk, telefonkontakt med arbeidsgivere, intervjuutøring og bruk av dataverktøy i jobbsøkingen.

Jobbkubbmotodikken, som ble utviklet i USA på 1970-tallet, ble introdusert i Norge i 1983. Under lavkonjunkturen først på 1990-tallet drev nær sagt alle Aetats lokalkontorer sin egen jobbkubb, men i perioden som fulgte, dabbet aktiviteten av. I fjor tok aktiviteten seg kraftig opp igjen, og denne satsingen fortsetter i 2004.

Jobbkubbene drives i all hovedsak i regi av eksterne arrangører, og i langt større grad enn tidligere er jobbkubbene nå tilpasset ulike målgrupper. I 2003 ble det arrangert jobbkubb for arbeidssøkere med høyere utdanning, langtidsledige og personer som har gjennomført attføring. Det er også gjort forsøk med jobbkubb for arbeidssøkere med lese- og skrivevansker. I år skal tre fylker sette i gang forsøk med jobbkubb for yrkeshemmede. Åtte fylker har satt i gang forsøk der det utbetales bonus ved formidling av deltakere til jobb.

www.aetat.no

Aetats nettsted www.aetat.no er et viktig redskap i jobbsøkingen. Alle utlyste stillinger i Norge er lagt inn i jobbdatabasen, og i tillegg kan arbeidsgiverne selv registrere ledige stillinger direkte i basen. www.aetat.no inneholder også en oversikt over jobber i EØS-området. I tillegg finner arbeidssøkerne informasjon om ulike temaer som er aktuelle for den som søker jobb, blant annet flere ulike veiledningsprogrammer for brukere som er usikre på valg av yrke eller utdanning. Siste skudd på denne stammen er karriereveiledningsprogrammet Akademia. Det ble lansert i 2003 og er beregnet på personer med høyere utdanning.

I løpet av fjoråret ble det foretatt flere forbedringer på www.aetat.no. Nettstedet fikk ny design og ny informasjonsstruktur, og fremstår nå i enda større grad enn før som landets ledende internettportal til alt som har med jobb og utdanning å gjøre. Samtidig ble www.aetat.no flyttet over på ny, fremtidsrettet plattform som åpner for flere internettbaserte selvbetjeningsløsninger. I 2003 var det 142 millioner oppslag (sidevisninger) på www.aetat.no, over 19 millioner flere enn året før. I årets siste tertial økte tallet på sidevisninger med 25 prosent.

Mer fornøyde

I 2003 var oppfølgingsarbeidet ekstra krevende fordi Aetat hadde en stor gruppe registrerte arbeidssøkere som ikke hadde hatt kontakt med etaten på lang tid. Likevel gir fjorårets brukerundersøkelse blant arbeidssøkerne klare indikasjoner på at arbeidssøkerne har blitt mer tilfredse med Aetat. 69 prosent av brukerne er fornøyd med servicen, en økende andel brukere (74 prosent) opplever å bli møtt med respekt når de henvender seg til Aetat, mens 79 prosent mener de blir møtt med vennlighet og imøtekommenhet. Dette er Aetats beste brukerresultat noensinne, og dette henger trolig sammen med at Aetat har fått flere medarbeidere og dermed bedre evne til å betjene brukerne.

I året som gikk har Aetat arbeidet målbevisst for å bedre etatens servicenivå, blant annet har samtlige nyansatte deltatt på et tredagers introduksjonskurs der serviceaspektet ble viet stor oppmerksomhet. Arbeidet med å lage lokale serviceerklæringer ble også satt i gang i 2003. Arbeidet med å heve kvaliteten på Aetats tjenester fortsetter i 2004. Målet er at brukerne skal oppleve Aetat som en tilgjengelig og fleksibel organisasjon med kompetente medarbeidere og et godt tjenestetilbud.



AMO-kurs gir Snøhvit-jobb

Nesten hver tredje person Aetat har formidlet til jobb under utbyggingen av Snøhvit, har vært yrkeshemmet eller langtidsledig.

AMO-kurs rettet mot Aetats målgrupper er et av tiltakene for å dekke entreprenørens arbeidskraftbehov under Snøhvit-utbyggingen på Melkøya utenfor Hammerfest.

I februar 2002 opprettet Aetat i Finnmark et eget Snøhvit-prosjekt. Prosjektets mandat er å forsyne entreprenørene med kvalifisert arbeidskraft når behovene melder seg, og et av tiltakene er korte og spissede AMO-kurs spesielt rettet mot arbeidsgivernes behov.

I 2003 ble det gjennomført seks AMO-kurs for henholdsvis kantine- og renholdsarbeidere, brannvakter/vektene og stillasbyggere. Av de 115 personene som gjennomførte kursene, har 71 personer fått jobb.

Ytterligere elleve kurs er planlagt frem til 30. september 2004. Dette er kurs i stillasbygging, overflatebehandling, isolasjon, logistikk, kontor og administrasjon, samt kantine og renhold. Langtidsledige, innvandrere og yrkeshemmede har førsteprioritet til plassene.

Arbeid mot fattigdom

Gjennom satsing på arbeidsmarkedstiltak får personer som har mottatt sosialhjelp over lang tid ekstra hjelp til å komme i jobb. Slik bidrar Aetat til å nå målene i Regjeringens tiltaksplan mot fattigdom, som ble lagt frem i Stortingsmelding nr 6 (2002-2003) i oktober 2002.

Målet med satsingen er at de som har fått sosialhjelp i lang tid kommer i arbeid, og at tilveksten av nye sosialhjelpsmottakere stopper opp. Det er særlig et mål at ungdom ikke blir gående i lang tid før de får prøvd seg i arbeidslivet. Og det vises til gode resultater. I 2003 fikk 5 074 personer i målgruppen hjelp fra Aetat. Av disse har 3 406 personer eller 67 prosent deltatt på arbeidsmarkedstiltak. Frem til november 2003 var 600 personer ferdig med tiltak. En spørreundersøkelse blant disse viser at ca. 60 prosent deretter har begynt i arbeid eller utdanning.

Skreddersydde tiltak

Det deltar 31 kommuner i det som bygger på et nært samarbeid mellom Aetat og sosialtjenesten i kommunen, samt andre instanser. Tett oppfølging og en omforent holdning overfor brukeren er viktig for å

Det er særlig et mål at ungdom ikke blir gående i lang tid før de får prøvd seg i arbeidslivet

lykkes. I dette samarbeidet har Aetat ansvar for at hensiktsmessige og skreddersydde arbeidsmarkedstiltak gjennomføres. Ca. 1 000 tiltaksplasser rettes nå spesielt mot langtids sosialhjelpsmottakere som enten er ungdom under 25 år, enslige forsørgere eller innvandrere. I tillegg er ytterligere 300 tiltaksplasser øremerket innvandrere. I 2003 fikk Aetat bevilget 175 millioner kroner til å

gjennomføre sin del av satsingen. 150 av disse brukes til tiltaksplasser og 25 millioner til personell som følger opp sosialhjelpsmottakerne.

Sosialtjenesten varsler

Aetat varsles av sosialtjenesten om hvilke sosialhjelpsmottakere som kan ha nytte av arbeidsmarkedstiltak. Ut fra den enkelte personens utdanning, erfaring, interesser og behov, vurderer Aetat hva som er et hensiktsmessig tiltak. Aetats hovedansvar er å sikre at den enkelte får bistand til kvalifisering eller kursing, arbeidstrening og jobbsøking. Sosialtjenesten har først og fremst ansvar for å følge opp tiltaksdeltakerne i forhold til bolig, økonomisk rådgivning og koordinering med det øvrige hjelpeapparatet. Arbeidsmarkedsopplæring (AMO) og arbeidspraksis er de tiltakene som er mest benyttet.





Kvinnebasen – en styrking av Aetats service- og tjenestetilbud

Kvinnebasen er et godt rekrutteringsverktøy for arbeids- og oppdragsgivere som søker topp kvalifiserte kandidater til styreverv og lederstillinger. Aetat overtok driften av Kvinnebasen fra Likestillings-senteret 1. juli 2003.

Kandidatene som registrerer seg i Kvinnebasen synliggjør sine kvalifikasjoner og stiller seg til disposisjon for henvendelser om lederposisjoner. I tillegg er basen en portal for temaet kvinner i ledelse. Ved utgangen av 2003 var over 2 700 kvinner registrert i Kvinnebasen, en økning på 500 kandidater siden Aetat overtok. De som

registrerer seg har høy kompetanse; 80 prosent av kandidatene har ledererfaring, 63 prosent har styreerfaring og 56 prosent har både styre- og ledererfaring.

Forbedret funksjonalitet

Aetat har fornyet Kvinnebasen og gjort den mer effektiv gjennom forbedret funksjonalitet og ny design. Forbedret funksjonalitet gjør at kandidatene selv kan oppdatere informasjon i en egen kompetanseprofil. Hurtigere søk gjør det enklere for arbeids- og oppdragsgivere å finne aktuelle kandidater.

Kvinnebasen er en styrking av Aetats service- og tjenestetilbud overfor arbeidsgivere. Dessuten er basen et nyttig redskap for alle

offentlig eide foretak og privateide allmennaksjeselskaper som jakter på kandidater for å oppfylle regjeringens krav om minst 40 prosent representasjon av begge kjønn i styrene innen 2005.

Arbeid for økt bruk

Framover vil Aetat særlig arbeide for å øke bruken av basen blant arbeids- og oppdragsgivere. Samtidig vil Aetat sørge for at portalen med nyheter og informasjon om kvinner i ledelse blir videreført.

Kvinnebasen er lett tilgjengelig. Den er lenket fra forsiden på www.aetat.no og har også sin egen nettside: www.kvinnebasen.no

Ledigheten økte kraftig i 2003

Det var sterk vekst i ledigheten i 2003. Årsgjennomsnittet ble 92 600 helt ledige – en økning på 17 400 eller 23 prosent flere enn i 2002. Hovedtyngden av ledighetsveksten kom i første halvår, mens det var beskjeden økning i annet halvår. Antall registrerte ledige arbeidssøkere utgjorde 3,9 prosent av arbeidsstyrken i 2003. Den tilsvarende andelen for 2002 var 3,2 prosent.

Ledighetsøkningen i 2003 var sterkest blant personer i aldersgruppen 20-24 år med inntil fire års høyere utdanning etter videregående skole. Naturvitenskapelige yrker hadde den høyeste stigningen i ledigheten. Andre yrker med stor vekst i ledigheten var industri, bygge- og anleggsarbeid og administrativt og humanistisk arbeid. Gjennomsnittlig var det registrert 54 000 helt ledige menn og 38 600 helt ledige kvinner. Arbeidsledigheten blant menn og kvinner utgjorde henholdsvis 4,3 og 3,5 prosent av arbeidsstyrken.

Utviklingen i norsk økonomi

Verdensøkonomien var lenge preget av svake konjunkturer, men aktiviteten tok seg noe opp i løpet av høsten 2003. Norges Bank senket renten flere ganger i løpet av året. Dette bidro til vekst i det private konsumet, og denne veksten medvirket til å drive Norge opp fra konjunkturbunnen. I tillegg til rentenedgang bidro lønnsoppgjøret til å øke det private konsumet. Rentenedgangen førte videre til en svekkelse av den norske kronen, noe som resulterte i bedre vilkår for konkurranseutsatte næringer. Rentenedgang og den sterke veksten i oljeinvesteringene gjennom 2003 var de viktigste drivkreftene bak omslaget i norsk økonomi.

Trang kommuneøkonomi førte i 2003 til svak utvikling i offentlig sysselsetting, spesielt innen helse, pleie og omsorg og

undervisningsarbeid. Sysselsettingen gikk relativt mye ned innen industrien. Den svake situasjonen for industrien må ses i sammenheng med ettervirkninger av høy kronekurs og en sterkt svekket kostnadsmessig konkurransevne. Lønnskostnadene i norsk industri har i løpet av flere år økt mer enn hos Norges handelspartnere. I tillegg har den negative konjunktursituasjonen internasjonalt virket dempende på norsk eksportindustri.

Stor gjennomstrømning

De fleste arbeidssøkerne kom seg raskt over i nye jobber. Dette er årsaken til at det gjennomsnittlige ledighetsnivået ble mye lavere enn totalt antall personer som opplevde å miste jobben. Bak årsgjennomsnittet på 92 600 helt ledige arbeidssøkere,

De fleste arbeidssøkerne kom seg raskt over i nye jobber

skjuler det seg hele 335 000 enkeltpersoner. Dette viser at utskiftningen blant de ledige er stor. Til tross for høy grad av gjennomstrømning av arbeidsledige, har mange av de som står registrert ved Aetat vært ledige over lengre perioder. Det har vært en økning i antall langtidsledige på 27 prosent fra 2002, til 26 300 personer.

Størst vekst i første halvår

Ledigheten passerte 100 000 arbeidssøkere i august 2003, hvilket også utgjorde toppunktet for ledigheten dette året. August er vanligvis en måned med høy ledighet, blant annet som følge av lav etterspørsel etter arbeidskraft i løpet av sommermånedene. I tillegg melder mange ungdommer seg hos Aetat når de avslutter skolegangen sin.

Økningen i ledigheten var større i første enn i andre halvår 2003. Det var i gjennomsnitt 20 300 flere arbeidssøkere i første halvår av 2003 i forhold til samme periode i 2002. I andre halvår var denne endringen på 14 600 personer.

Økte i hele landet

Målt i prosent av arbeidsstyrken hadde Finnmark og Oslo høyest ledighet, mens Sogn og Fjordane, Oppland og Akershus hadde den laveste ledigheten. I løpet av 2003 har ledigheten økt mest i Akershus (39 prosent) og Møre og Romsdal (38 prosent). Ledigheten har økt minst i Nord-Trøndelag, med 10 prosent.

Ledighetsveksten i ulike yrker

Målt i prosentvis endring fra 2002 har ledigheten innen naturvitenskapelige yrker økt mest i 2003. Innen denne gruppen har sivilarkitekter, sivilingeniører og tilsvarende yrker hatt størst vekst i ledigheten. Sett i forhold til arbeidsstyrken er likevel ledigheten lav for disse gruppene. Andre yrker som har hatt stor økning i ledigheten er industri, bygge- og anleggsarbeid og administrativt og humanistisk arbeid. Innen industrien er det elektrikere, elektronikere og liknende som har den største økningen i ledighet. Innen bygge- og anleggsarbeid er det bygningstekniske arbeidere som har den største veksten. Yrker som ledere i interesseorganisasjoner, konservatorer, universitetsbibliotekarer og religiøse yrker står for den største veksten innen administrativt og humanistisk arbeid.

Yrker innen salg hadde størst ledighet i prosent av arbeidsstyrken i 2003. Også mange yrker innen industrien hadde høy ledighet. De fleste yrker innen helsesektoren opprettholdt lav ledighet i 2003.

Fire av fem ledige uten høyere utdanning

Arbeidsledigheten har i 2003 økt mest blant personer med inntil fire års høyere utdanning etter videregående utdanning, med en vekst på 38 prosent. Veksten har også vært

sterk for personer med avsluttet videregående utdanning, hvor økningen har vært på 26 prosent fra 2002.

Selv om arbeidsledigheten har økt sterkest blant personer med inntil fire års utdanning etter videregående skole, er det kun om lag 20 prosent av alle ledige som har høyere utdanning.

Størst vekst blant 20-24-åringene

Fra 2002 til 2003 økte den registrerte ledigheten blant personer i alderen 20-24 år med 28 prosent. For personer i aldersgruppen 40-49 år, økte ledigheten med 26 prosent.

20-24-åringene utgjorde 15 prosent av helt ledige arbeidssøkere, mens 40-49-åringene utgjorde 18 prosent.

I 2003 var det personer i aldersgruppen 30-39 år som var den største gruppen av arbeidsledige, med 30 prosent av helt ledige arbeidssøkere. Denne gruppen hadde en vekst i ledigheten på 24 prosent.

Målt i prosent av arbeidsstyrken hadde aldersgruppen 20-24 år høyest ledighet med 7 prosent. 50-59-åringene hadde lavest ledighet med 2,4 prosent.

Innvandrere

Det var i gjennomsnitt 17 300 helt ledige arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn registrert ved Aetat i 2003. Innvandrere utgjorde 39 prosent av helt ledige arbeidssøkere i Oslo i 2003. På landsbasis var andelen helt ledige innvandrere 19 prosent. Oslo skiller seg her klart ut fra resten av landet. Fylkene som etter Oslo har størst andel helt ledige arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn, er Akershus, Østfold og Buskerud.

Økt tiltaksnivå

Den sterke veksten i ledigheten i 2003 førte til opptrapping i arbeidsmarkedstiltakene for ordinære arbeidssøkere. Det var i gjennomsnitt 14 300 deltagere på arbeidsmarkedstiltak i 2003. Dette er 5 000 flere, eller 54 prosent mer, enn i 2002.

Færre ledige stillinger

I 2003 registrerte Aetat 235 900 ledige stillinger. Det er 65 300 eller 21 prosent færre enn året før. I de siste månedene av 2003 stoppet nedgangen i tallet på ledige stillinger, hvilket tydet på at etterspørselen etter arbeidskraft var i ferd med å ta seg opp.

Flere yrkeshemmede

De fire siste årene har det vært en betydelig økning i tallet på yrkeshemmede arbeidssøkere. Dette skyldes særlig at det nå stilles strengere krav om at yrkesrettet attføring skal være forsøkt før eventuell innvilgning av uføretrygd. I 2003 var det gjennomsnittlig registrert 77 600 yrkeshemmede hos Aetat. Det er 23 000 flere enn i 1999 og 5 200 flere enn i 2002.



Arbeidssøkere og arbeidsgivere registrerer seg selv

Fra våren 2004 kan arbeidssøkere som skal registrere seg hos Aetat gjøre jobben selv, uten å være avhengige av etatens åpningstider. Arbeidsgivere kan registrere stillinger og søke etter kandidater blant alle arbeidssøkere, ikke bare blant de som selv har valgt å legge sin CV på nettet. Nye tjenester på www.aetat.no betyr spart tid, og det skal komme arbeidssøkerne til gode.

Lanseringen av de nye tjenestene på www.aetat.no er en historisk milepæl for en offentlig etat. Aetat er først ute med å gi brukerne muligheten til selv å registrere og endre opplysninger i et offentlig register som inneholder personopplysninger. Dette er gjort ved å koble tjenestene på www.aetat.no sammen med etatens saksbehandlingssystem. Målet er å få flere personer i arbeid.

Mer tid til å snakke jobb

De nye tjenestene vil resultere i mer fornuftig tidsbruk – både for brukerne og saksbehandlerne. I stedet for at arbeidssøkeren ser på mens saksbehandleren registrerer opplysninger ved det første møtet hos Aetat, kan arbeidssøkeren ha gjort dette før møtet, på et tidspunkt som passer ham eller henne. Dermed får de mer tid til å snakke jobb. Saksbehandleren henter frem opplysninger som arbeidssøkeren har registrert på forhånd på www.aetat.no. Basert på disse opplysningene kan det første møtet brukes til veiledning om arbeidssøkers muligheter på arbeidsmarkedet og et eventuelt krav om dagpenger. Tiden som spares inn ved at arbeidssøkerne registrerer seg selv, skal altså brukes til å rådgi og hjelpe arbeidssøkerne slik at de raskere kommer ut i jobb. De som har størst behov skal få mest hjelp.

De nye tjenestene for arbeidssøkere

Arbeidssøkerne registrerer selv sin kompetanse, og kan derfor påvirke hvordan de

fremstår overfor arbeidsgiverne. De kan velge å anonymisere sine personopplysninger, men all kompetanse som er registrert hos Aetat vil bli synlig for arbeidsgivere. Registrerte arbeidssøkere får sin egen side – "Min side" – på www.aetat.no. De som var registrert i saksbehandlingssystemet før de nye tjenestene ble lansert, kan logge seg på www.aetat.no og få tilgang til sin kompetanseoversikt.

Tjenestene gjør det også enklere for arbeidssøkere å strukturere sin jobbsøking. De nye tjenestene inneholder bedre søkemuligheter. Ved å lagre aktuelle stillinger, lage søkeprofiler som gjør automatiske søk i stillingsbasen, og legge til flere jobbønsker, kan arbeidssøkere lettere få tak på jobbsøkingen, som igjen vil gjøre det lettere å komme seg ut i arbeidslivet.

De nye tjenestene for arbeidsgivere

For arbeidsgivere er det også flere muligheter som åpner seg. Tidligere inneholdt CV-databasen på www.aetat.no kun personer som selv valgte å legge ut sin CV, men som ikke nødvendigvis var uten jobb. Fra våren 2004 vil også arbeidssøkere som er registrert hos Aetat ligge der. Det gjør www.aetat.no til landets mest interessante nettsted for arbeidsgivere som trenger folk. Arbeidsgivere kan sende melding til kandidater med interessant kompetanse for å opprette kontakt. Meldingen sendes til kandidatens "Min side", på e-post, eller eventuelt til det Aetat-kontoret arbeidsgiver hører til.

Åpningen av Aetats saksbehandlingssystem krever strengere kontroll av arbeidsgivere som skal ha tilgang til CV-basen. For å få tilgang til å søke i arbeidssøkerbasen kreves en individuell godkjenning. Dette er for å sikre arbeidssøkerne at det bare er reelle arbeidsgivere som bruker basen.

Åpent system gir utfordringer

I den nye løsningen blir opplysninger fra arbeidssøkere og arbeidsgivere registrert direkte i saksbehandlingssystemet. Dette er



unikt og har fordret store endringer i både IT-systemer og arbeidsform. Det at etaten ikke lenger alene har oversikt over dataene om ledige stillinger og arbeidssøkere, medfører en mental omstilling og gjør at den gjensidige tilliten mellom etaten og brukerne blir enda viktigere. Det er likevel klart at etaten har sett frem til å ta de nye tjenestene i bruk. De er brukervennlige, og de vil effektivisere etatens hverdag. Alle ledere og saksbehandlere har fått opplæring i hva de nye tjenestene medfører.

Forventer stort besøk på www.aetat.no

Mange arbeidssøkere finner jobb på egen hånd, for eksempel ved å bruke tjenestene på www.aetat.no. Andre arbeidssøkere har behov for en tettere oppfølging fra etatens side. Ved å gi de som kan greie seg selv de verktøyene de trenger, kan Aetat bruke mer tid på å hjelpe de som har større problemer på arbeidsmarkedet.

I januar 2004 var www.aetat.no på 15. plass på Norsk Gallups oversikt over landets mest besøkte nettsteder. Aetat tror at de nye tjenestene vil øke trafikken ytterligere. I så fall har etaten gjort virkelighet av brukervennlige løsninger på Internett som gjør hverdagen enklere for både brukere og saksbehandlere.

Et grenseløst arbeidsmarked

Cathrine Holter begynte som EURES-konsulent i Telemark i 2000. Hun har en variert hverdag med få rutiner og mye ansvar.

Cathrine Holter tar imot oppdrag fra lokale arbeidsgivere, samarbeider med andre EURES-konsulenter i inn- og utland, holder foredrag og deltar på jobbmesser i utlandet sammen med kolleger fra andre land. Hver dag følger hun med på Telemarksidene på www.aetat.no for å se hvilke arbeidsgivere som ikke får tak i folk. Hun spør om de kan tenke seg å rekruttere fra utlandet, og hvis svaret er ja, legger hun stillingene inn i EURES-databasen. Der blir de tilgjengelige for alle arbeidssøkere i hele EØS-området. Hun sørger også for at stillingen blir registrert i jobbdatabasen i det landet arbeidsgiveren er interessert i å rekruttere fra. Mye tid går med til å rekruttere arbeidskraft til reiselivsbedrifter i Vest-Telemark.

– Før vi fikk EURES-konsulent i fylket, ble disse stillingene ofte stående lenge i systemet både lokalt og nasjonalt

Seks kommuner

Kurt Wrålid har jobbet ved Aetat Dalen siden 1989. Kontoret dekker seks kommuner med mange reiselivsbedrifter, som ærverdige Dalen Hotel, Quality Straand Hotel i Vrådal og Rauland høyfjellshotel. Behovet for arbeidskraft er særlig stort i vinterhalvåret, og som regel annonserer bedriftene først i lokalpressen. Hvis de ikke får nok søkere på denne måten, tar de kontakt med Kurt, som setter dem i forbindelse med EURES-konsulenten i Porsgrunn.

– Før vi fikk EURES-konsulent i fylket, ble disse stillingene ofte stående lenge i systemet både lokalt og nasjonalt. Og selv om vi hadde skaffet oss egne kontakter i arbeidsmarkedsetaten i Danmark og Sverige, brukte vi mye tid på å rekruttere sesongarbeidskraft til hotellene i distriktet. Hvis vi ikke hadde fått Cathrine, hadde vi vel drevet på gamlemåten ennå, mener han.

Cathrine Holter prøver alltid å motivere arbeidsgiverne til å rekruttere fra andre land enn Danmark og Sverige, men hun innrømmer at det ikke er lett. Mange arbeidsgivere vegrer seg for å snakke engelsk eller tysk.

Fra mange land

Hos Mattias Grapenfelt, en av Cathrine Holters mest trofaste kunder, er det ingen skepsis å spore. Haukeliseter Fjellstove er en typisk sesongbedrift som tar inn medarbeidere to ganger i året, 17 om vinteren og 30 i sommersesongen. Det første året annonserte han bare innenlands etter arbeidskraft. Responsen var dårlig. Så begynte han å søke i et større område, og nå har det blitt en filosofi på Haukeliseter at dette skal være en arbeidsplass med medarbeidere fra mange forskjellige land.

– Det er slik vi vil ha det, fastslår Grapenfelt, som har seks forskjellig nasjonaliteter i staben denne vinteren. Sist gang han annonserte etter folk, fikk han 210 søknader. Bare tolv var fra nordmenn.

Cathrine Holter forteller at det er en generell mangel på kokker i hele Europa, men denne vinteren har Grapenfelt vært heldig: På kjøkkenet jobber to svensker, én nordmann, én afrikaner og én kineser. Til sommeren trenger han ytterligere fem, og han har allerede begynt å lete. Han vet at det blir vanskelig.

– Der har Cathrine fått en utfordring, sier han.

Fakta

EURES

Gjennom EØS-avtalen er Norge en del av det felles europeiske arbeidsmarkedet. De 16 EURES-konsulentene er Aetats bindeledd til arbeidsmarkedet i 28 europeiske land.

EURES (European Employment Services) har som oppgave å fremme fri flyt av arbeidskraft innenfor EU/EØS-området. Fra 1. mai 2004 er EURES et samarbeidsnettverk mellom de 28 medlemslandene i EU/EØS, og består av 1 000 spesialutdannede konsulenter med førstehåndskjennskap til arbeidsmarkedet i Europa. Oppgaven deres er å informere, veilede og gi råd til arbeidssøkere om jobbmuligheter og arbeids- og levevilkår i EØS-området. De bistår også arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra EØS-land. EURES-samarbeidet omfatter felles databaser med informasjon om ledige stillinger i de ulike land. I CV-databasen kan arbeidssøkere registrere sin kompetanse mens arbeidsgivere kan lete etter arbeidskraft.

De 16 EURES-konsulentene i Aetat er ansatt i fylkene. Aust-Agder og Troms kom på banen 1. januar 2004, og nå er det bare Finnmark, Oppland, Vest-Agder og Østfold som ikke har egen EURES-tjeneste. Konsulentene betjener arbeidssøkere og arbeidsgivere i sine respektive fylker, og samarbeider tett med kolleger i inn- og utland.

EURES-manager Berit Alfsen i Aetat Arbeidsdirektoratet er faglig leder for de nasjonale EURES-aktivitetene i Norge. Hun forteller at EURES frem til 2003 i all hovedsak var et redskap for rekruttering av arbeidskraft til deler av norsk næringsliv. Men da arbeidsledigheten begynte å stige, ble den nasjonale innsatsen konsentrert mot arbeidssøkerne. I 2003 var aktivitetene på nasjonalt plan hovedsakelig rettet mot å hjelpe arbeidsledige til å finne arbeid i et annet EØS-land, og det ble arrangert flere ulike jobbmesser; tyske dager i Trondheim, franske dager i Stavanger og britiske/irske dager i Oslo og Bergen.

Aetat får samlet ansvar for yrkesrettet attføring



1. juli 2004 overtar Aetat trygdeetatens ansvar for å praktisere folketrygdlovens § 11-5. Endringen innebærer at det nå blir Aetat som vurderer om en søker har krav på yrkesrettet attføring – i tillegg til å avgjøre hvordan attføringen skal gjennomføres. En samlet praktisering av reglene vil få flere tilbake i arbeidslivet.

Når Aetat i 2004 får nye oppgaver på attføringsfeltet innebærer dette at etaten får en tydeligere rolle. Det betyr også at arbeidslinjen styrkes, og at attføring nå i økende grad blir arbeidsmarkedspolitikk utøvd gjennom Aetat.

Hovedmålene med overføringen av ansvaret til Aetat er

- raskere overgang til arbeid gjennom redusert ventetid
- fokus på arbeidsrettede tiltak tidlig i attføringsprosessen
- raskere avklaring av om yrkesmessig attføring er aktuelt

Samlet ansvar

Før 1994 var Aetat kun en rådgivende instans i attførings saker. Som ledd i en reform som ble gjennomført dette året overtok etaten ansvaret for å forvalte folketrygdlovens § 11-6, som hjemler bruk av tiltak som er "nødvendige og hensiktsmessige" for at en person skal bli i stand til å "skaffe seg eller beholde høvelig arbeid" – eksempelvis tiltak som arbeidstrening eller utdanning. Spørsmålet om søkeren fyller de medisinske vilkårene for yrkesrettet attføring avgjøres imidlertid etter § 11-5. Når praktiseringen av denne bestemmelsen nå overføres fra trygde-etaten til Aetat, blir hele ansvaret for yrkesrettet attføring samlet i ett organ.

Se muligheter

Bakgrunnen for reformen er at personer som er passive mottakere av syke- eller rehabiliteringspenger over lengre tid erfaringsmessig ofte får redusert sine muligheter til å komme tilbake i arbeid. Ensidig fokus på medisinske vilkår vil kunne lede til passiv mottagelse av trygd. Ved å flytte ansvaret for § 11-5 til Aetat oppnår man at de sykmeldte kommer i kontakt med etaten på et tidlig tidspunkt, slik at oppmerksomheten i større grad kan rettes mot den enkeltes muligheter. Målet er å få flest mulig som ellers ville endt opp med uføretrygd tilbake i arbeidslivet.

De to punktene i paragrafen vil fortsatt være grunnlag for separate vedtak. Ved å samle ansvaret i én etat oppnår man imidlertid at planleggingen av de konkrete tiltakene etter § 11-6 kan skje i tilknytning til vurderingen av selve attføringskravet etter § 11-5. Begge vedtakene kan dermed treffes med bakgrunn i Aetats kjennskap til arbeidsmarkedet, noe som er en avgjørende forutsetning for at intensjonen bak reformen skal bli oppfylt. Brukeren vil på sin side få en raskere saksbehandling og en høyere grad av forutsigbarhet, mens samfunnet kan spare store beløp på en effektivisering av attføringsarbeidet.

Målet er å få flest mulig som ellers ville endt opp med uføretrygd tilbake i arbeidslivet

Så tidlig som mulig

Fra 1. januar 2004 er det også innført en lovfestet plikt for trygdeetaten til å vurdere om yrkesrettet attføring kan være aktuelt. Denne vurderingen skal skje på et tidlig

tidspunkt, eventuelt med ny vurdering etter seks måneder med rehabiliteringspenger dersom bedriftsinterne virkemidler ennå ikke har fått den sykmeldte tilbake i arbeid. Vedkommende skal da henvises til Aetat for videre oppfølging. Aetat har en rekke virkemidler som vurderes i hvert enkelt tilfelle, som kurs, tiltaksmidler – og yrkesrettet attføring. I de tilfellene hvor det siste er aktuelt skal Aetat bistå søkeren i å sette frem krav, og deretter fatte vedtak etter § 11-5.

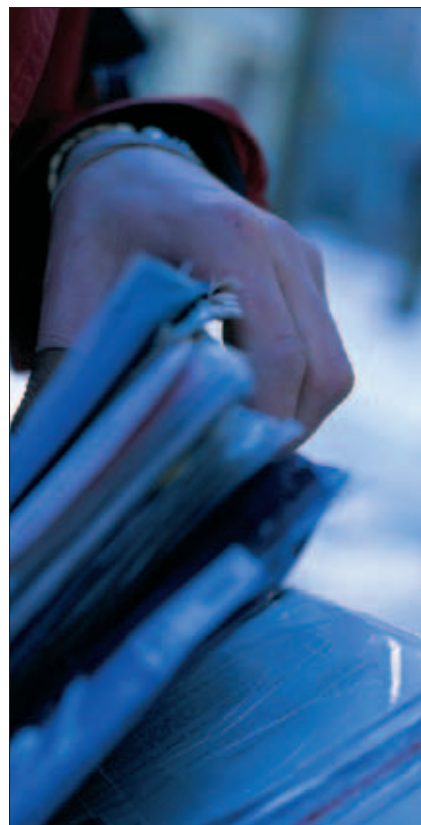
Endringen i ansvarsfordeling innebærer at Aetat, trygdeetaten og den sykmeldte nå vil samarbeide fra et tidligere tidspunkt og på en mer meningsfull og effektiv måte. De overordnede prinsippene for samarbeid mellom etatene fastsettes på direktoratsnivå, mens det praktiske samarbeidet utformes lokalt.

Flere attføringssaker

Det ventes en vesentlig økning i antall attføringssaker i 2004. Tidligere oppfølging av sykmeldte, endringer i lovverket om rehabiliteringspenger og overføringen av ansvaret for å praktisere § 11-5 til Aetat betyr i sum at langt flere personer vil komme under yrkesrettet attføring. Innføringen av tidsbegrenset uførestønad fra 1. januar 2004 vil kanalisere ytterligere et antall personer inn i yrkesrettede attføringsløp.

Behov for opplæring

Aetat har kompetanse når det gjelder forvaltningen av § 11-6, og solid erfaring med å kartlegge den enkeltes arbeidsevne og muligheter i arbeidsmarkedet. Etaten har derfor et godt utgangspunkt. Med ansvaret for § 11-5 i tillegg oppstår imidlertid et behov for ytterligere kompetanse. Vedtak etter denne bestemmelsen forutsetter kvalifisert bruk av skjønn og systematisk dialog med behandlende lege, og 800 saksbehandlere og ledere skal derfor få opplæring i skjønnsutøvelse og forståelse av medisinske vurderinger. Samtidig får Aetat en praktisk utfordring ved at saksbehandlingssystemet må utvikles for å kunne ivareta de nye oppgavene etter 1. juli 2004.



Fakta

Om § 11-5. Sykdom, skade eller lyte – nedsatt inntektsevne

Bestemmelsen omfatter de medisinske inngangsvilkårene for yrkesmessig attføring, i første rekke helsetilstandens konsekvenser for arbeidsevnen. En person kan ha rett til ytelser hvis inntektsevnen eller mulighetene til å velge yrke eller arbeidsplass er varig nedsatt på grunn av sykdom, lyte eller skade.

Om § 11-6. Nødvendige og hensiktsmessige tiltak

Når en person fyller vilkårene for yrkesmessig attføring i § 11-5, skal arbeidsmuligheter og aktuelle tiltak vurderes. Mens § 11-5 tar for seg nåsituasjonen, handler § 11-6 om hvordan man skal oppnå en forbedret fremtidig situasjon, det vil si hvordan man gjennom eksempelvis arbeidstrening, utdanning eller andre tiltak skal bli i stand til å "skaffe seg eller beholde høvelig arbeid."

Flere i arbeid, færre på trygd

Regjeringen har satt ned et utvalg som utreder hvordan en ny arbeids- og velferdsforvaltning kan organiseres. Aetat ønsker velkommen regjeringens målsetting om flere i arbeid og færre på trygd. Utvalget skal konkludere i 2004.

Som svar på regjeringens Stortingsmelding nr. 14 (2002-2003) om Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten, ba Stortinget om en ytterligere utredning av ulike organisasjonsmodeller. Utredningsutvalget skal levere sin rapport sommeren 2004. Hovedprosjektet for samordning ligger i Sosialdepartementet, med et bredt spekter av involverte instanser representert. Aetat deltar aktivt i prosjektarbeidet, og vil bruke sin kunnskap om hva som skal til for å få folk i arbeid på en konstruktiv og offensiv måte.

Effektiv og brukerrettet forvaltning

Med samlokalisering og samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten ønsker regjeringen blant annet en mer effektiv og brukerrettet velferdsforvaltning. Tjenestene skal bli lettere tilgjengelig og mer brukervennlige. Særlig vil brukere som samtidig eller over tid mottar tjenester og ytelser fra flere av dagens instanser, merke forskjell.

Tanken er at møtet mellom den enkelte bruker og arbeid- og velferdsetatene, og den videre oppfølgingen av brukeren skal samordnes. Det skal bli enklere for etatene å tilby skreddersydde handlingsplaner til hver enkelt. Brukeren på sin side skal oppleve å få en helhetlig vurdering og en rask avklaring av hva slags tilbud han eller hun kan få.

Regjeringens målsetninger om god brukerservice og effektiv ressursbruk samsvarer med Aetats mål. Aetat jobber kontinuerlig

med å øke brukernes tilfredshet både med hensyn til måten de blir behandlet på og når det gjelder etatens tjenestetilbud. En samordning av etatene kan gi bedre tjenester og tiltak for grupper med større problemer på arbeidsmarkedet, som langtidsledige og yrkeshemmede.

Arbeid og velferd

Regjeringens hovedmål for samordningen er å få flere i arbeid og aktiv virksomhet og færre på trygd og sosialhjelp. Dette er i tråd med Aetats mål og strategier. Under samordningsarbeidet vil Aetat vektlegge en innretning og utforming som har fokus på arbeid, og en arbeidsretting av alle tjenester og stønadsordninger.

Når mange av de mest utsatte arbeidssøkerne benytter seg av tjenester fra både Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten, vil en samordning gjøre det lettere å lede brukere fra stønad til arbeid, og man vil nå flere som befinner seg i ytterkanten av arbeidsmarkedet.

Aetat vil jobbe for at reformen bidrar til at flere kommer raskt i arbeid

Aetat vil videreføre det tilbudet som i dag ytes overfor ordinære arbeidssøkere. Etaten vil jobbe for at kommende reformer skal bidra til at flere kommer raskt i arbeid, og at ingen av Aetats målgrupper skal oppleve at endringene medfører et dårligere tilbud. Arbeidsledigheten svekker velferden for den enkelte, og en offentlig forvaltning som evner å få flere i arbeid vil lønne seg og bidra til et mer velfungerende arbeidsmarked.

Fakta

Samordning av Aetat, trygdeetaten og den kommunale sosialtjenesten

- vil berøre over 15 000 ansatte,
- vil angå alle norske borgere,
- vil omfatte offentlige tjenester med et totalbudsjett på 200 milliarder kroner.

Forsøksvirksomhet

Samordning av arbeids- og velferdsetatene vil kreve omfattende omorganiseringer. Utvalget utreder ulike organisasjonsløsninger som kan føre frem til de oppsatte målene. I tillegg er det opprettet en referansegruppe tilknyttet utvalget, med bred deltakelse fra blant annet bruker- og arbeidstakerorganisasjoner.

Reformarbeidet vil imidlertid trenge konkrete erfaringer gjennom samordningsforsøk i mindre skala. Det er allerede iverksatt flere forsøk med samlokalisering og ulike former for samordning mellom Aetat, trygdeetaten og den kommunale sosialtjenesten. Gjennom forsøkene vil utredningsutvalget, Regjeringen og ikke minst de berørte etatene høste erfaringer som kan nyttes både i valget av fremtidig modell og i gjennomføringen av reformen.

Aetat deltar i en rekke samordningsforsøk, og er en pådriver for å underbygge arbeidslinjen. Aetat er særlig aktiv i forsøk i Skien og Kristiansand. Målet for reformforsøket i Skien er å gjøre veien til å forsørge seg selv kortere. Ung-etaten i Kristiansand gir ungdom tilbud om jobbsøking, kompetanseheving eller utredning om restarbeidsevne eller trygd på ett og samme sted. Også i Verdal spiller Aetat en sentral rolle. Her skal et nytt servicekontor – en samlokali-

sering og samarbeid mellom etatene - effektivt lede brukere fra passive stønader til aktiv virksomhet.

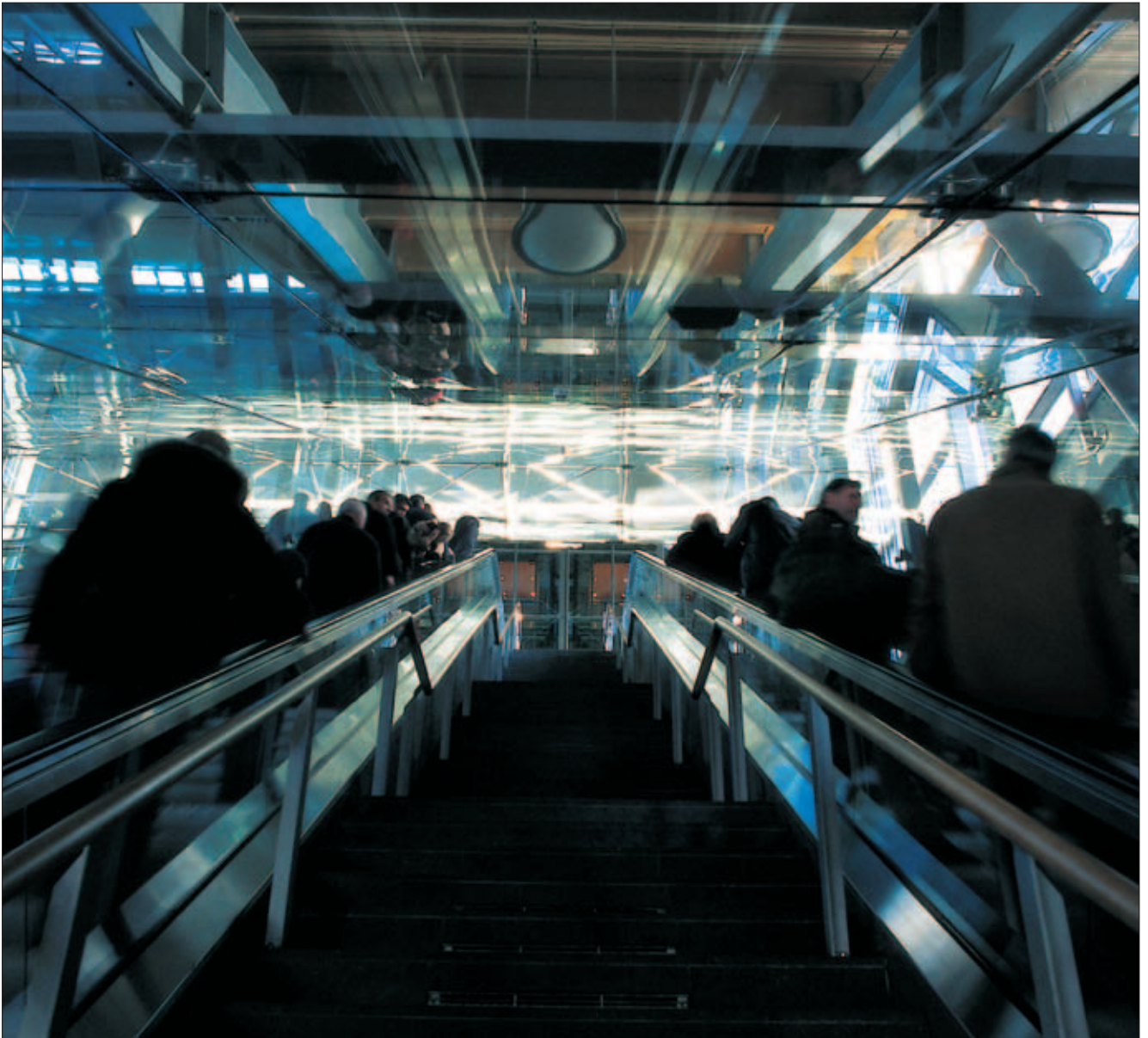
Utfordringer

En ny arbeids- og velferdsforvaltning vil innebære mange utfordringer. Tjenester, regelverk og virkemidler må gjennomgås for å sikre en samordning mot felles mål. En interdepartemental arbeidsgruppe skal identifisere behovet for endring av regel-

verket for ytelser og tjenester. Et annet prosjekt utreder spørsmål knyttet til sikring av taushetsplikt og personvern. Aetat arbeider aktivt i samtlige delprosjekter, som blant annet også omfatter en samordning av IKT-systemer, styrking av medarbeidernes kompetanse og utvikling av en felles kultur i etatene.

Etater med ulike holdninger og perspektiv skal samordnes og skape noe nytt. I en omlegging vil Aetat arbeide for å utvikle en felles forståelse av samfunnsoppdrag, oppgaver og virkemidler – og hele tiden med hovedmålet for øye: Flere i arbeid og færre på passive stønader.





Lettere å få jobb i 2004

Ifølge Aetats prognoser vil arbeidsledigheten i gjennomsnitt endre seg lite fra 2003 til 2004, det vil si at det ventes 90 000 arbeidsledige i gjennomsnitt i 2004. Det antas imidlertid at arbeidsledigheten vil gå noe ned utover året.

Samlet sett tyder utviklingstendensene på at det vil bli lettere å få jobb i 2004 enn i 2003. Et lavt rentenivå og lav inflasjon har bidratt til at husholdningenes økonomi er styrket, og at norske bedrifter har bedret konkurranseevnen i forhold til våre handelspartnere. Svak økonomi i helseforetakene og i kommunene vil fortsatt gi begrenset vekst i den offentlige sysselsettingen.

Arbeidsmarkedet forverret seg relativt mye i første halvår av 2003. Mot slutten av 2003 sluttet arbeidsledigheten å øke. Aetat forventer at arbeidsledigheten vil bevege seg noe nedover utover året, slik at det i gjennomsnitt vil bli omtrent like mange arbeidsledige i 2004 som i 2003.

Mer ressurser til Aetat

De siste to årene har Aetat fått tilført mer ressurser. Dette har gjort det mulig for etaten å prioritere aktiv veiledning og oppfølgingsamtaler med arbeidssøkerne. Slik kan de arbeidsledige komme raskere ut i jobb når arbeidsmarkedet trolig snur i 2004. En økning i antall tiltaksplasser i første halvår 2004 medfører at flere vil få et kvalifiseringstilbud som bedrer deres muligheter på arbeidsmarkedet.

Et bedret tilbud for arbeidssøkerne vil sammen med økt etterspørsel etter arbeidskraft bidra til en reduksjon i antall langtidsledige i løpet av 2004.

Aetat prioriterer aktiv veiledning og oppfølgingsamtaler med arbeidssøkerne. Slik kan de arbeidsledige komme raskere ut i jobb når arbeidsmarkedet trolig snur i 2004

Økt aktivitet i serviceyrker

I løpet av det siste året har Norges Bank satt ned renten flere ganger, blant annet som følge av lav inflasjon. Lavere rente og liten vekst i prisene har styrket økonomien i mange husholdninger, og mange har fått bedre råd som forbrukere. Dette bidrar til økt etterspørsel etter arbeidskraft innenfor handels- og andre serviceyrker i privat virksomhet.

Bedre i IKT og bygg/anlegg

Aetat forventer at bedrede konjunkturer vil medføre økt aktivitet innenfor IKT-virksomhet og bygg/anlegg.

Veksten i arbeidsledigheten var lenge spesielt kraftig innenfor IKT-sektoren, men det var tegn til bedring i andre halvår av 2003. Veksten i arbeidsledigheten hadde

sammenheng med en rekke konkurser, i tillegg til et generelt behov for nedbemanning i store deler av IKT-sektoren.

Den største delen av IKT-sektorens nedbemanning har kommet innenfor konsulent-tjenester. Det er grunn til å tro at denne delen av sysselsettingen er spesielt følsom overfor bedriftenes interne investeringer. Bedre inntjening hos bedriftene og bedre fremtidsutsikter vil ha en positiv innvirkning på IKT-relaterte investeringer. Aetat forventer at etterspørselen etter IKT-tjenester vil ta seg raskt opp i forbindelse med en konjunkturoppgang.

Igangsettingen av bygging av nye boliger viste i 2003 lenge en svak utvikling, men tok seg opp mot slutten av året. Aetat forventer at lave renter vil bidra til en moderat økning i boligprisene, noe som etter hvert også vil stimulere til økt boligbygging og sysselsetting.

Bedre rammevilkår for industrien

Det lave rentenivået har også bidratt til at den norske kronen er blitt svekket, det vil si at norske varer og tjenester er blitt rimeligere sammenlignet med prisene hos våre handelspartnere. En oppgang i verdensøkonomien vil også stimulere norsk eksportindustri. Et høyt nivå på oljeinvesteringene bidrar til å holde oppe aktiviteten i oljerelatert industri. Vi forventer derfor at nedgangen i sysselsettingen innenfor industrien blir mindre i 2004 enn hva den har vært de siste årene. Arbeidsledigheten vil etter hvert også kunne stabilisere seg.

Norsk eksportindustri vil imidlertid fortsatt slite med ettervirkningene av flere år med høyere lønnsvekst enn hos våre handelspartnere.

Trang kommuneøkonomi

Det var nedgang i sysselsettingen innenfor offentlig sektor i 2003, og mange yrker innenfor helse og undervisning opplevde økning i arbeidsledigheten. Kommunenes inntekter vil trolig forbedres noe i år, men mange kommuner og helseforetak vil fortsatt slite med en presset økonomisk situasjon. Veksten i offentlig sektor blir derfor fortsatt beskjeden, slik at sysselsettingen vil øke klart mindre der enn det som har vært vanlig de siste 20 årene.





Arbeidsmiljø

Aetat arbeidet med å øke kompetansen innen helse- miljø- og sikkerhet. Nye styrende HMS-dokumenter ble utarbeidet og det ble gjennomført en kartlegging av bedriftshelsetjenesten. Resultatet har allerede vist seg i form av lavere sykefravær i 2003. Etatens rekrutteringspolitikk gjenspeiles i en mangfoldig gruppe ansatte, hva gjelder kjønn, alder og etnisk bakgrunn.

Aetat har satt følgende overordnede mål for det langsiktige HMS-arbeidet:

- Arbeidsmiljøet i Aetat skal være preget av trivsel og utvikling på arbeidsplassen
- Sykefraværet skal reduseres
- Etatens HMS-dokumenter skal være tydelige og lettfattelige
- Ansvar for arbeidsmiljøutvikling forankres hos ledere i alle ledd i organisasjonen
- Et bedre arbeidsmiljø skal bidra til å øke Aetats produktivitet og servicen til etatens brukere

I 2003 har arbeidsgrupper med representanter fra de ulike organisatoriske nivåene og vernetjenesten i Aetat arbeidet for å styrke HMS-arbeidet på flere ulike måter. Det er bygget opp HMS-faglig rådgivning og strategi i linjen, og det er arbeidet med å forenkle HMS-dokumenter og rutiner slik at de skal bli enklere å bruke for både ledere og medarbeidere.

Aetat har i løpet av fjoråret også kartlagt hvilke tjenester etaten kjøper når det gjelder bedriftshelsetjeneste.

Når det gjelder sykefravær, ble det satt som mål å redusere dette til 7,5 prosent.

likestilling og rekrutteringspolitikk

HMS-resultater i 2003

Resultatet av HMS-arbeidet i Aetat i 2003 kan oppsummeres slik:

- Opprettelse av HMS-koordinator-stillinger innebærer at det er avsatt ressurser til HMS-faglig strategi og rådgivning i alle driftsenhetene
- Det er utarbeidet nye styrende HMS-dokumenter, og brukervennlige versjoner er lagt ut på Aetats intranett
- Det er gjennomført fagsamlinger for HMS-koordinatorene og hovedverneombudet for å øke den HMS-faglige kompetansen i Aetat. I tillegg er det gitt informasjon på samlinger i driftsenhetene
- Etter kartleggingen av Aetats bedriftshelsetjenester er det utarbeidet et forslag til nye krav til kjøp av slike tjenester
- Sykefraværet i Aetat sank både blant kvinner og menn i 2003

Rekrutteringspolitikk

Gjennom en målrettet rekrutteringspolitikk skal Aetat rekruttere ledere og medarbeidere som bidrar til at Aetats mål og verdier virkeliggjøres. Dette innbefatter rekruttering

av medarbeidere som bidrar til en balansert alders- og kjønns sammensetning, samt rekruttering av flere personer med innvandrerbakgrunn og yrkeshemmede. Som en virksomhet tilknyttet prosjektet "Et mer inkluderende arbeidsliv" (IA) arbeider Aetat aktivt med å tilrettelegge arbeidsforholdene for yrkes- og funksjonshemmede som rekrutteres til etaten.

Sykefraværet er redusert – fra 9,56 prosent i 2002, til 8,36 prosent i fjor

Det er igangsatt kartlegging av styringsdata som blant annet beskriver den demografiske sammensetningen av arbeidsstokken i Aetat. Dette arbeidet vil tidligst være sluttført i løpet av 2004.

Likestilling

Kvinner er i flertall blant de ansatte i Aetat med 63 prosent, mens 37 prosent er menn. I toppledergruppen er 28 prosent kvinner.

I mellomledergruppe 1 (hvor distriktsarbeidsjefer med flere inngår) utgjør kvinnene 39 prosent, mens de utgjør 46 prosent i mellomledergruppe 2 (avdelingsledere og fagledere).

Totalt sett har altså Aetat en høy andel lederposisjoner besatt av kvinner, men etaten ønsker seg en høyere andel kvinner i toppledersjiktet. Her er målet å raskt nå en kvinneandel på 40 prosent.

Det er liten lønsmessig forskjell mellom kvinner og menn innen de ulike stillingsgruppene. For ledergruppene er det ingen forskjell, mens menn i snitt har 1,5 lønns-trinn mer innen saksbehandler-/rådgivergruppen. Aetat har hatt fokus på denne stillingsgruppen i flere år og har indikasjoner på at gapet minker.

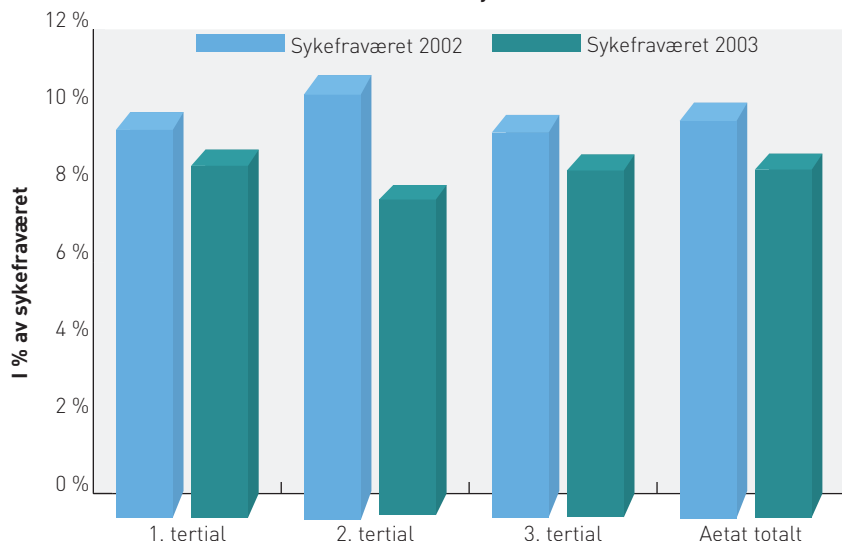
I Aetat jobber 83 prosent av kvinnene og 97 prosent av mennene heltid. 10 prosent av kvinnene jobber mindre enn 80 prosent, mens dette kun gjelder drøye 1 prosent av mennene. Vesentlig flere kvinner enn menn tar utdanningspermisjon i Aetat. Når det gjelder fødselspermisjon er bildet ikke så ulikt samfunnet ellers. Kvinner tar i hovedsak ut 10,5 måneder og menn 1,5 måneder. Det vil si at menn tar ut noe mer enn bare fedrekvoten, noe Aetat som arbeidsgiver vil oppmuntre til.

I 2003 har likestillingsarbeidet i Aetat fokusert på likelønn og lederrekruttering. Etaten har blant annet deltatt i likelønnsprosjektet "Likestilt kvinnelønn – et prosjekt for norsk arbeidsliv". I året som gikk har etaten også jobbet bredt med å skaffe en situasjonsforståelse for de utfordringer Aetat har når det gjelder rekruttering av kvinnelige ledere, særlig toppledere.

For 2003 som for 2004 har Aetat rapporteringskrav for alle driftsenheter om likestilling innen områdene lønn, lederrekruttering og aktiviteter som skal fremme likestilling i enheten. Etaten arbeider i tillegg med å inkludere likestillingsaspekter i de retningslinjer og avtaler som inngås i Aetat.

Sykefraværsutviklingen i Aetat

Tertialoversikt over sykefraværet i Aetat



Arbeidssøkere fordelt på arbeidsmarkedsstatus. Årsgjennomsnitt.

Arbeidsmarkedsstatus	2002	2003	Absolutt endring 2002-2003	Prosentvis endring 2002-2003
Helt arbeidsledige	75 201	92 631	17 430	23 %
Herav helt permitterte	6 488	9 968	3 480	54 %
Ordinære tiltaksdeltakere	9 285	14 309	5 024	54 %
Delvis sysselsatte	35 590	41 409	5 819	16 %
Herav delvis permitterte	4 963	6 349	1 386	28 %
Andre ordinære arbeidssøkere ¹⁾	1 818	2 752	934	51 %
Ordinære arbeidssøkere i alt	121 893	151 100	29 207	24 %
Yrkeshemmede	72 444	77 645	5 201	7 %
Arbeidssøkere i alt	194 337	228 745	34 408	18 %

1) Består av jobbskiftesøkere, arbeidssøkere i skole/utdanning, vikararbeidssøkere og personer som mottar dagpenger under etablering av egen virksomhet.

Registrerte helt ledige, fordelt på kjønn. Årsgjennomsnitt.

Kjønn	2002	2003	I prosent av arbeidsstyrken	Absolutt endring 2002-2003	Prosentvis endring 2002-2003
Menn	42 579	54 045	4,3 %	11 466	27 %
Kvinner	32 622	38 586	3,5 %	5 964	18 %
Helt ledige i alt	75 201	92 631	3,9 %	17 430	23 %

Registrerte helt ledige, fordelt på alder. Årsgjennomsnitt.

Alder	2002	2003	I prosent av arbeidsstyrken	Absolutt endring 2002-2003	Prosentvis endring 2002-2003
Under 20 år	2 795	3 116	2,8 %	321	11 %
20-24 år	11 023	14 133	7,0 %	3 110	28 %
25-29 år	12 864	15 399	6,1 %	2 535	20 %
30-39 år	22 178	27 442	4,5 %	5 264	24 %
40-49 år	12 934	16 361	2,9 %	3 427	26 %
50-59 år	9 258	11 435	2,4 %	2 177	24 %
60 år og over	4 149	4 744	3,1 %	595	14 %
Helt ledige i alt	75 201	92 631	3,9 %	17 430	23 %

Registrerte helt ledige, fordelt på yrkesbakgrunn. Årsgjennomsnitt.

Yrkesbakgrunn	2002	2003	I prosent av arbeidsstyrken	Absolutt endring 2002-2003	Prosentvis endring 2002-2003
Naturvitenskapelige yrker	3 654	5 030	2,5 %	1 376	38 %
Helse, pleie og omsorg	6 412	7 963	2,2 %	1 551	24 %
Undervisningsarbeid	2 097	2 712	1,7 %	615	29 %
Administrativt og humanistisk arbeid	6 474	8 471	2,7 %	1 997	31 %
Merkantile yrker	10 419	12 739	3,8 %	2 320	22 %
Handelsarbeid	6 738	7 966	4,4 %	1 228	18 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	1 669	1 863	2,1 %	194	12 %
Transportarbeid	2 317	2 816	4,2 %	499	22 %
Bygge- og anleggsarbeid	5 640	7 386	5,2 %	1 746	31 %
Industriarbeid	11 936	15 664	6,3 %	3 728	31 %
Annet servicearbeid	10 110	12 630	5,1 %	2 520	25 %
Andre yrker	1 419	2 014	-	595	42 %
Uoppgitt/ingen yrkesbakgrunn	6 316	5 377	-	-939	-15 %
Helt ledige i alt	75 201	92 631	3,9 %	17 430	23 %

Registrerte helt ledige, fordelt på ledighetsperiodens varighet. Årsgjennomsnitt.

Varighet	2002	2003	Prosentvis fordeling 2003	Absolutt endring 2002-2003	Prosentvis endring 2002-2003
Under 4 uker	21 554	25 139	27 %	3 585	17 %
4-7 uker	10 805	13 195	14 %	2 390	22 %
8-12 uker	8 723	11 357	12 %	2 634	30 %
13-25 uker	13 463	16 678	18 %	3 215	24 %
26-39 uker	7 349	9 263	10 %	1 914	26 %
40-52 uker	4 143	5 080	5 %	937	23 %
53-80 uker	4 577	6 061	7 %	1 484	32 %
81 uker og mer	4 581	5 858	6 %	1 277	28 %
Helt ledige i alt	75 201	92 631	100 %	17 430	23 %
Langtidsledige (26 uker og over)	20 650	26 262	28 %	5 612	27 %

Totalt antall personer som har vært arbeidssøkere i løpet av året, fordelt etter arbeidsmarkedsstatus.

Arbeidsmarkedsstatus	2002	2003	I prosent av befolkning 16-66 år	Absolutt endring 2002-2003	Prosentvis endring 2002-2003
Helt ledige	296 925	334 828	11,2 %	37 903	13 %
Delvis sysselsatte	146 420	168 882	5,7 %	22 462	15 %
Ordinære tiltaksdeltakere	37 706	56 207	1,9 %	18 501	49 %
Yrkeshemmede	102 745	113 854	3,8 %	11 109	11 %
Registrerte arbeidssøkere i alt¹⁾	399 991	446 669	15,0 %	46 678	12 %

1) Registrerte arbeidssøkere i alt blir lavere enn totalsum for ulike arbeidssøkerstatuser. Dette skyldes at samme person kan ha vært innom flere arbeidssøkerstatuser samme år.

Personer på ordinære arbeidsmarkedstiltak, fordelt på type tiltak. Årsgjennomsnitt.

Type tiltak	2002	2003	Prosentvis fordeling 2003	Absolutt endring 2002-2003	Prosentvis endring 2002-2003
Arbeidspraksis	3 166	5 256	37 %	2 090	66 %
Lønnstilskudd	1 547	2 665	19 %	1 118	72 %
Midlertidig sysselsettingstiltak	23	69	0 %	46	-
Opplæring	4 520	6 042	42 %	1 522	34 %
Forsøks- og andre tiltak	28	277	2 %	249	-
Ordinære tiltaksdeltakere i alt	9 285	14 309	100 %	5 024	54 %

Ordinære arbeidssøkere som har sluttet å melde seg til Aetat, fordelt etter avgangsårsak.

Avgangsårsak	Prosentvis fordeling 2002	Prosentvis fordeling 2003
Heltidsarbeid	57 %	57 %
Deltidsarbeid	13 %	13 %
Skole/utdanning/kurs	9 %	9 %
Langvarig sykmelding/medisinsk rehabilitering	6 %	6 %
Uføretrygd/alderspensjon	1 %	1 %
Arbeidsledig	8 %	7 %
Annet	6 %	6 %
I alt	100 %	100 %

Registrerte yrkeshemmede under yrkesrettet attføring, fordelt på attføringsårsak og diagnose. Årsgjennomsnitt.

Årsak og diagnose	2002	2003	Prosentvis fordeling 2003
Blind / svaksynt	581	538	1 %
Døv / hørselshemmet	879	868	1 %
Hjerte- og karsykdommer	923	1 044	1 %
Hudsykdommer	1 683	1 750	2 %
Lunge- og luftveissykdommer	1 498	1 507	2 %
Muskel- og skjelettsykdommer	28 169	28 817	37 %
Nervologiske sykdommer og hodeskader	4 051	4 177	5 %
Psykisk utviklingshemming	4 428	4 753	6 %
Psykiske lidelser	14 711	16 511	21 %
Rusmisbruk	2 155	2 388	3 %
Stoffskiftesykdommer	533	737	1 %
Sosial yrkeshemming	3 675	4 659	6 %
Andre sykdommer	3 583	4 106	5 %
Ukjente sykdommer	5 576	5 789	7 %
I alt	72 444	77 645	100 %

Yrkeshemmede arbeidssøkere under yrkesrettet attføring som har sluttet å melde seg til Aetat, fordelt etter avgangsårsak.

Avgangsårsak	Prosentvis fordeling 2002	Prosentvis fordeling 2003
Heltidsarbeid	32 %	28 %
Deltidsarbeid	12 %	12 %
Skole/utdanning/kurs	6 %	3 %
Langvarig sykemelding/medisinsk rehabilitering	23 %	26 %
Uføretrygd/alderspensjon	12 %	17 %
Arbeidsledig	6 %	5 %
Annet	8 %	8 %
I alt	100 %	100 %

Tilgang av ledige stillinger etter kilde. Sum for året.

Kilde	2002	2003	Absolutt endring 2002-2003	Prosentvis endring 2002-2003
Annonser i media	192 573	130 611	-61 962	-32 %
Meldt til Aetats lokalkontorer	74 236	75 758	1 522	2 %
Registrert av arbeidsgiver på www.aetat.no	34 354	29 523	-4 831	-14 %
Sum tilgang ledige stillinger	301 163	235 892	-65 271	-22 %

Tilgang av ledige stillinger, fordelt på yrke. Årsgjennomsnitt.

Yrke	2002	2003	Prosentvis fordeling 2003	Absolutt endring 2002-2003	Prosentvis endring 2002-2003
Naturvitenskapelige yrker	9 772	8 362	4 %	-1 410	-14 %
Helse, pleie og omsorg	90 755	84 803	36 %	-5 952	-7 %
Undervisningsarbeid	18 479	16 681	7 %	-1 798	-10 %
Administrativt og humanistisk arbeid	22 581	20 764	9 %	-1 817	-8 %
Merkantile yrker	20 672	15 800	7 %	-4 872	-24 %
Handelsarbeid	31 654	29 755	13 %	-1 899	-6 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	1 831	1 727	1 %	-104	-6 %
Transportarbeid	4 990	4 376	2 %	-614	-12 %
Bygge- og anleggsarbeid	11 049	10 616	5 %	-433	-4 %
Industriarbeid	18 709	14 085	6 %	-4 624	-25 %
Annet servicearbeid	34 158	27 564	12 %	-6 594	-19 %
Uoppgitt	36 524	1 359	1 %	-35 165	-96 %
Tilgang ledige stillinger i alt	301 174	235 892	100 %	-65 282	-22 %

Aetats hovedkontorer:

**Aetat Arendal,
hovedkontor for Aust-Agder**

Postboks 245, 4802 Arendal
Telefon: 37 00 29 00
Telefaks: 37 00 29 01

Fylkesarbeidssjef: Øivind Svensen

**Aetat Drammen,
hovedkontor for Buskerud**

Haugesgt. 3, 3019 Drammen
Telefon: 32 27 75 00
Telefaks: 32 27 70 01

Fylkesarbeidssjef: Helge Skatvedt (fung.)

**Aetat Vadsø,
hovedkontor for Finnmark**

Rådhusgt. 4, Postboks 609, 9800 Vadsø
Telefon: 78 94 12 20
Telefaks: 78 94 12 90

Fylkesarbeidssjef: Arnold Eliseussen

**Aetat Hamar,
hovedkontor for Hedmark**

Seminargata 1, Postboks 412,
2303 Hamar
Telefon: 62 53 81 00
Telefaks: 62 53 80 01

Fylkesarbeidssjef: Tore Nybakk

**Aetat Bergen,
hovedkontor for Hordaland**

Olav Kyrresgt.22, Postboks 279,
5804 Bergen
Telefon: 55 54 33 00
Telefaks: 55 54 33 01

Fylkesarbeidssjef: Tommy Johansen

**Aetat Molde,
hovedkontor for Møre og Romsdal**

Romsdalsgt. 7, 6415 Molde
Telefon: 71 20 26 10
Telefaks: 71 20 26 12

Fylkesarbeidssjef: Lotte Ekornes

**Aetat Bodø,
hovedkontor for Nordland**

Sjøgata 15, 8002 Bodø
Telefon: 75 54 76 00
Telefaks: 75 54 76 01

Fylkesarbeidssjef: Harald Jentoft Strand

**Aetat Steinkjer,
hovedkontor for Nord-Trøndelag**

Statens hus, 7734 Steinkjer
Telefon: 74 14 74 00
Telefaks: 74 14 74 01

Fylkesarbeidssjef: Jostein Solberg

**Aetat Lillehammer,
hovedkontor for Oppland**

Elvegt. 19, Serviceboks, 2626 Lillehammer
Telefon: 61 28 77 00
Telefaks: 61 28 77 01

Fylkesarbeidssjef: Magne Søvik

Aetat Oslo og Akershus

Mariboegate 8,
Postboks 8168 Dep., 0034 Oslo
Telefon: 22 98 71 00
Telefaks: 22 98 71 01

Fylkesarbeidssjef: Elisabeth Nilsen

**Aetat Stavanger,
hovedkontor for Rogaland**

Sverdrupsgt. 27, Postboks 119,
4001 Stavanger
Telefon: 51 50 10 00
Telefaks: 51 50 10 01

Fylkesarbeidssjef: Truls Nordahl

**Aetat Sogndal,
hovedkontor for Sogn og Fjordane**

Fossetunet 3, Postboks 233,
6852 Sogndal
Telefon: 57 67 77 20
Telefaks: 57 67 77 21

Fylkesarbeidssjef: Frode Henden

**Aetat Trondheim,
hovedkontor for Sør-Trøndelag**

Statens Hus, 7468 Trondheim
Telefon: 73 83 10 00
Telefaks: 73 83 10 01

Fylkesarbeidssjef: Bente Wold Wigum

**Aetat Grenland,
hovedkontor for Telemark**

Postboks 1012, 3905 Porsgrunn
Telefon: 35 57 33 00
Telefaks: 35 57 33 41

Fylkesarbeidssjef: Terje Tønnessen

**Aetat Tromsø,
hovedkontor for Troms**

Kaigata 4, Postboks 503, 9255 Tromsø
Telefon: 77 75 15 00
Telefaks: 77 75 15 01

Fylkesarbeidssjef: Jan Henry T. Olsen

**Aetat Kristiansand,
hovedkontor for Vest-Agder**

Henrik Wergelandsgt. 29, Serviceboks 502,
4605 Kristiansand
Telefon: 38 12 48 88
Telefaks: 38 12 48 50

Fylkesarbeidssjef: Hilde E.T. Høyenes

**Aetat Tønsberg,
hovedkontor for Vestfold**

Statens Park, Postboks 2193 Postterm.,
3103 Tønsberg
Telefon: 33 37 43 00
Telefaks: 33 37 43 01

Fylkesarbeidssjef: Trine Heibø Holm

**Aetat Sarpsborg,
hovedkontor for Østfold**

St. Mariegt. 88, Postboks 182,
1701 Sarpsborg
Telefon: 69 16 29 00
Telefaks: 69 16 29 01

Fylkesarbeidssjef: Kristian H. Hansen



jobb til mennesker, mennesker til jobben



Utgitt av: Aetat Arbeidsdirektoratet

C.J Hambros pl. 2 A 1
Postboks 8127
0032 Oslo

www.aetat.no

PB-0023 april 2004