



Vestlandsforskning

Boks 163, 6851 Sogndal

Tlf. 57 67 61 50

Internett: www.vestforsk.no

VF-rapport 3/2002

Evaluering av det norske EURES-nettverket

Av Winfried Ellingsen og Torbjørn Årethun

VF Prosjektrapport

Rapport tittel Evaluering av det norske EURES-nettverket	Rapportnr. 3/2002
	Dato mars 2002
	Gradering Open
Prosjekttittel Evaluering av det norske EURES-nettverket	Tal sider 85
	Prosjektnr
Forskarar Torbjørn Årethun, Winfried Ellingsen	Prosjektansvarleg Torbjørn Årethun
Oppdragsgjevar Arbeids- og administrasjonsdepartementet	Emneord EURES, ressurskartlegging brukerundersøkelse evaluering
Samandrag I denne rapporten gjennomføres det en analyse som viser hvor stor andel av arbeidstiden de norske EURES-formidlerne og EURES-konsulentene bruker på å utføre EURES-relaterte arbeidsoppgaver og hvordan de fordelte den EURES-relaterte arbeidstiden på bistand til ulike kundegrupper. Rapporten inneholder også en analyse av i hvilken grad kundene mottok de tjenestene de hadde behov for fra det norske EURES-nettverket og hvor godt fornøyd de var med tjenestenes innhold og omfang.	
Andre publikasjoner frå prosjektet	
ISBN nr 82-428-0214-9 ISSN: 0803-4354	Pris 200,-

Innhold:

Summary	2
Sammendrag	3
1. Bakgrunn	13
1.1 Oppdraget	13
1.2 EURES-nettverket. Innhold og organisering.....	14
1.3 EURES-nettverket i Norge. Oppgaver og organisering.....	16
Kapittel 2: Populasjon og datagrunnlag.....	19
2.1 Populasjon	19
2.2 Datagrunnlag og utvalg	19
2.3 Representativitet	22
2.4 Populasjon og utvalg i brukerundersøkelsen.....	23
2.5 Representativitet for utvalget i brukerundersøkelsen	24
Kapittel 3. Ressurskartlegging blant EURES-konsulenter.....	26
3.1 Innledning.....	26
3.2 Inndeling av EURES-konsulenter og arbeidsoppgaver.....	26
3.3 Faktisk arbeidede og normerte timeverk med EURES-relaterte arbeidsoppgaver...26	
3.4 Timeverk fordelt på EURES-relaterte oppgaver i forhold til det normerte timetallet 28	
3.5 EURES-konsulentenes ressurser fordelt på hovedarbeidsoppgaver.....	30
3.6 EURES-konsulentenes bistand til arbeidsgivere	33
3.7 EURES-konsulentenes bistand til arbeidssøkere.....	36
3.8 EURES-konsulentenes tidsbruk knyttet til norskopplæring av utenlandske arbeidssøkere	37
3.9 EURES-konsulentenes tidsbruk på EURES-interne oppgaver.....	37
3.10 Sammendrag	38
Kapittel 4. Ressurskartlegging blant EURES-formidlerne.....	40
4.1 Innledning.....	40
4.2 Tid brukt på EURES-relatert arbeid	41
4.3 Tid brukt på ulike EURES-relaterte arbeidsoppgaver.....	41
4.4 Tid brukt på bistand til arbeidssøkere som ønsker arbeid i et annet EØS-land.....	44
4.5 Tid brukt på bistand til arbeidsgivere	45
4.6 Tid brukt på bistand til arbeidssøkere og arbeidsgivere som hhv ønsker jobb/rekruttere arbeidskraft utenfor EØS-området.....	47
4.7 Tid brukt på EURES-nettverket	48
4.8 Sammendrag	49
Kapittel 5. Brukerundersøkelse av arbeidsgivere	50
5.1 Innledning.....	50
5.2 Rekruttering av arbeidskraft fra EØS-området.....	50
5.3 Arbeidsgivernes vurdering av EURES sine tjenester	54
5.4 Konklusjon.....	63
Kapittel 6. Brukerundersøkelse av arbeidssøkere.....	64
6.1 Innledning.....	64
6.2 Å søke jobb i et annet EØS-land	64
6.3 Arbeidssøkernes vurdering av EURES sine tjenester.....	67
6.4 Konklusjon.....	73
Tabellvedlegg til kapittel 3.....	74
Tabellvedlegg til kapittel 4.....	80
Tabellvedlegg til kap.5.....	83
Tabellvedlegg til kap.6.....	85

Summary

The main purpose of this report is to reveal the time resources devoted to different kind of operations done by the norwegian EURES-network and to reveal the customers view upon the services provided by the Norwegian part of the network.

The survey conducted among the EURES-advicers showed that they used approximately 40 percent of their EURES-time assisting norwegian employers in their recruitment for labour in other EEA-countries and in assisting employers based in EEA-countries beside Norway in their recruotment of Norwegian labour. Just above 20 percent of the EURES-advicers time devoted to EURES-related tasks was targeted on jobseekers who wanted a job in another EEA-country.

The survey conducted among the EURES-assistants showed that they used approximately 20 percent of their working hours on EURES-related tasks. 60 percent of their time spent on EURES-activities, was equally divided between Norwegian jobseekers who wanted a job in another part of the EEA and jobseekers from other EEA-countries seeking a job in Norway. 7 percent of their EURES-activities was devoted to assist Norwegian employers in their effort to recruite labour from other EEA-countries.

Spain, England, Scotland, Ireland, Sweden and Denmark are the most popular countries for norwegians who make contact with the EURES-network. Norwegian employers are eager to recruit labour from Sweden, Denmark, UK and Germany.

A telephone interview conducted among jobseekers and employers who used the norwegian EURES-network, shows that two out of three employers and jobseekers were to some degree satisfied with the services provided for them. The survey, revealed however, that the supply of nearly all services falls short of the needs. This is the case for both employers and jobseekers. The employers have a certain excess demand for information about laws and regulations concerning hiring foreign labour. The jobseekers want more information about the situation for labour with their kind of skills in other EEA-countries.

Sammendrag

EURES-nettverket – Oppgaver og organisering

Internt i Aetat er det en gruppe ansatte som har til hovedoppgave å betjene norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land og norske arbeidssøkere som ønsker å søke jobb i andre EØS-land. De har også som hovedoppgave å betjene arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsker arbeid i Norge, i tillegg til å gi basisinformasjon til arbeidsgivere fra andre EØS-land som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra Norge. Disse medarbeiderne er inndelt i to grupper, EURES-formidlere og EURES-konsulenter, der den førstnevnte gruppen bl.a. skal gi førstehåndsinformasjon til aktuelle jobbsøkere og arbeidsgivere, dvs informasjon om hhv ledige stillinger og ledig arbeidskraft i andre EØS-land og hvor de kan finne mer utdypende informasjon. EURES-konsulentene skal bl.a gi mer utdypende informasjon, veiledning og hjelpetjenester til aktuelle arbeidssøkere og arbeidsgivere, og har en faglig rådgiverrolle overfor EURES-formidlere i sitt distrikt. EURES-konsulentene har også ansvaret for å markedsføre EURES-nettverkets tjenester til eksterne samarbeidspartnere, spesielt arbeidsgivere, samt vedlikeholde relevant informasjon vedrørende tilbud av arbeidskraft i EØS-landene og om arbeids- og levevilkår i alle EØS-land.

I tillegg til EURES-konsulenter og EURES-formidlere består det norske EURES-nettverket også av en koordineringsenhet som er bemannet med EURES Manager og 2 koordinatorene. Denne enheten er lokalisert til Arbeidsdirektoratet, og har det koordinerende og det faglige ansvaret for nettverket i Norge.

Tilsvarende nettverk av EURES-formidlere, EURES-konsulenter og en nasjonal koordineringsenhet er også etablert i alle andre EØS-land, og disse nasjonale EURES-nettverkene samarbeider både om arbeidsmarkedsinformasjon og om utveksling av arbeidskraft.

De 11 norske EURES-konsulentene er dels lokalisert på fylkesnivå og dels ved Aetat lokal, mens de om lag 60 EURES-formidlerne er lokalisert til forskjellige Aetat lokal rundt om i landet.

Formålet med rapporten

I denne rapporten gjennomføres det en analyse som viser hvor stor andel av arbeidstiden de norske EURES-formidlerne og EURES-konsulentene bruker på å utføre EURES-relaterte arbeidsoppgaver og hvordan de fordelte den EURES-relaterte arbeidstiden på bistand til ulike kundegrupper. Grunnlaget for denne analysen er en ressurskartlegging blant EURES-konsulenter og EURES-formidlere foretatt i de to første ukene av oktober 2001.

Rapporten inneholder også en analyse av i hvilken grad kundene mottok de tjenestene de hadde behov for fra det norske EURES-nettverket og hvor godt fornøyd de var med tjenestenes innhold og omfang. Grunnlaget for disse analysene er en brukerundersøkelse blant to av kundegruppene; norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land og norske arbeidssøkere som ønsket jobb i et annet EØS-land. Brukerundersøkelsen ble gjennomført i desember 2001 og januar 2002 blant de som hadde hatt kontakt med EURES-nettverket i løpet av september 2001.

Hovedresultater – EURES-konsulenter

Datatilfanget fra ressurskartleggingen blant EURES-konsulenter og EURES-formidlere gav et meget godt utgangspunkt for å analysere tidsbruken blant ansatte i det norske EURES-nettverket. Alle EURES-konsulentene og om lag 75 prosent av de EUROPA-formidlerne som var aktive på undersøkelsestidspunktet besvarte ressurskartleggingskjemaet.

Kartleggingen viser at EURES-konsulentene samlet sett brukte 97 prosent av den normerte tiden til EURES-relaterte arbeidsoppgaver i løpet av undersøkelsesperioden. Det er relativt store variasjoner mellom de enkelte EURES-konsulentene når det gjelder forholdet mellom det normerte antallet timeverk til EURES-relaterte oppgaver og hvor mye tid den enkelte faktisk bruker på slike oppgaver i løpet av undersøkelsesperioden. Den viktigste årsaken til at noen brukte mindre tid enn normert, var at de hadde arbeidsfri deler av undersøkelsesperioden, mens den gruppen som benyttet mer enn normert tid på EURES-relaterte oppgaver brukte mer ressurser enn ellers på arbeidsgiverrettede oppgaver i undersøkelsesperioden. Noen av EURES-konsulentene som hadde en normert EURES-stilling på 50 prosent ga uttrykk for at de over året bruker noe mer enn halvparten av sin arbeidstid på EURES-relaterte oppgaver.

Vel 1/3-del av tiden brukt på ulike EURES-relaterte arbeidsoppgaver ble benyttet til å utføre interne oppgaver, mens vel ¼-parten av ressursene ble rettet mot å bistå norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land. En betydelig andel av den arbeidsgiverrettede bistanden ble brukt på planlegging og gjennomføring av rekrutteringsreiser til andre EØS-land. Når vi også legger til bistanden rettet mot arbeidsgivere i andre EØS-land som ønsker å rekruttere norsk arbeidskraft, brukes nesten 40 prosent av arbeidstiden rettet mot arbeidsgivere eller arbeidsgiverrelaterte aktiviteter.

Om lag 21 prosent av EURES-konsulentenes arbeidstid ble benyttet til enten å bistå norske arbeidssøkere som ønsket jobb i et annet EØS-land eller til å bistå arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsket jobb i Norge. EURES-konsulentene bruker dermed nesten dobbelt så mye tid på bistand til arbeidsgivere som til arbeidssøkere.

Vel 40 prosent av EURES-konsulentenes timeverk brukes enten til å bistå norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land eller til å bistå arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsket jobb i Norge.

Hovedresultater – EURES-formidlere

Ressurskartleggingen blant EURES-formidlerne viste at det var store variasjoner både når det gjelder den andelen av timeverkene som er benyttet til EURES-relaterte oppgaver og fordelingen av disse timeverkene på de ulike oppgavene.

Når vi kun betrakter den tiden EURES-formidlerne bruker på EURES-relaterte arbeidsoppgaver, så gikk vel 60 prosent av denne tiden med til arbeidssøkerrettet bistand. Den arbeidssøkerrettede bistanden var omtrent likelig fordelt mellom arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsket jobb i Norge og norske arbeidssøkere som vurderte å søke jobb i andre EØS-land.

Kun sju prosent av timeverkene blir benyttet på arbeidsgiverrettet bistand. Dette har sammenheng med at kravene til bistand fra arbeidsgivernes side ofte er noe større enn det behovet arbeidssøkerne har. En arbeidsgiver som henvender seg til EURES-nettverket har ofte bestemt seg for å forsøke å rekruttere arbeidskraft med spesifikke kvalifikasjoner, og krever i den sammenheng tjenester som kun EURES-konsulentene kan imøtekomme. Dette kan dreie seg om rekrutteringsreiser til utlandet eller bistand i rekrutteringsprosessen.

Vel 1/10-del av tiden brukes på hver av de tre følgende arbeidsoppgavene:

- bistand til norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft utenfor EØS-området, samt bistand til norske arbeidssøkere som ønsker jobb utenfor EØS-området og til arbeidssøkere hjemmehørende utenfor EØS-området som ønsker jobb i Norge.
- kontakt med det øvrige EURES-nettverket
- arbeidet med andre EURES-relaterte oppgaver.

Det norske EURES-nettverket (både EURES-konsulenter og EURES-formidlere) hadde i løpet av 2001 kontakt med omlag 10.000 arbeidssøkere og omlag 4.500 arbeidsgivere. Dette var kontakter som foregikk enten via telefon, post eller ved personlig oppmøte. Flere kontakter med samme arbeidssøker eller arbeidsgiver er inkludert i tallene.

Kundegruppene - datagrunnlag

Brukerundersøkelsen blant kundegruppene ga et noe mer begrenset datagrunnlag for de analysene som skulle gjennomføres enn det som var tilfellet for ressurskartleggingen blant EURES-formidlere og EURES-konsulenter.

Selv om det var om lag 10.000 arbeidssøkere og 4.500 arbeidsgivere som i løpet av 2001 henvendte seg til det norske EURES-nettverket for å få ulike former for bistand, var kun de færreste av disse aktuelle for deltagelse i brukerundersøkelsen. Dette skyldes at mange av henvendelsene skjer på en slik måte at det ikke er aktuelt å innhente de bakgrunnsopplysningene som er nødvendige for at de senere kan bli kontaktet; som adresse, postnummer, telefonnummer o.l. Det ble derfor lagt til grunn at EURES-konsulentene skulle innhente nødvendig bakgrunnsinformasjon om noen av de arbeidssøkerne og arbeidsgiverne som henvendte seg til dem i løpet av september 2001. Dette gav et materiale på 40 arbeidsgivere, og av dem var det 29 som besvarte spørreskjemaet. Tatt i betraktning at svarprosenten ble hele 75, kan utvalget, rent størrelsesmessig, sies å være meget tilfredsstillende dersom en legger til grunn at det kun er de som oppgir nødvendige bakgrunnskjennetegn som er den aktuelle populasjonen. Hovedproblemet var imidlertid at utvalget var geografisk, skjevt sammensatt, fordi den overveiende delen av utvalget var arbeidsgivere som hadde henvendt seg til EURES-nettverket i Sør-Trøndelag og Møre og

Romsdal. Den skjeve geografiske sammensetningen av utvalget kan ha konsekvenser for representativiteten både når det gjelder forholdet mellom behov og tilbud av de enkelte tjenestene og når det gjelder graden av fornøydhhet. Konsekvensene for representativiteten blir større, desto større forskjeller det er mellom tjenestenes omfang og innhold i Møre og Romsdal og Sør-Trøndelag på den ene siden og tjenestene i det øvrige norske EURES-nettverket.

Utvalget blant arbeidssøkere har de samme geografiske skjevheter som for arbeidsgivere, men utvalget av arbeidssøkere var noe mindre (17 respondenter som besvarte spørreskjemaet) og en betydelig lavere svarprosent (43). Dette har dels sammenheng med at nettoutvalget ble skjevt i forhold til bruttoutvalget fordi de fleste av arbeidssøkerne som hadde fått jobb i et annet EØS-land var svært vanskelig å få kontakt med. Underrepresentasjon av arbeidssøkere som hadde fått jobb i utlandet og reist ut, kan føre til at brukerundersøkelsen blant arbeidssøkere underestimerer graden av fornøydhhet. Det er grunn til å forvente at noen av de som har fått en jobb i et annet EØS-land har fått tilbudet gjennom EURES-nettverket, og at de dermed også i stor grad er fornøyd med de tjenestene de mottok. Det kan imidlertid også være slik at denne gruppen i utgangspunktet hadde store muligheter for å få en jobb i utlandet og at de derfor ikke etterspurte så mange tjenester som andre arbeidssøkere. Denne faktoren drar i retning av at denne gruppen i mindre grad enn øvrige arbeidssøkere hadde behov for de forskjellige tjenestene som EURES-nettverket kan tilby. Vi kan derfor ikke konkludere med at denne skjevheten bidrar til å forsterke misforholdet mellom behov og tilbud på de enkelte tjenestene.

Den skjeve geografiske sammensetningen av bruttoutvalget blant arbeidssøkerne (og dermed også av nettoutvalget) kan ha konsekvenser for representativiteten både når det gjelder forholdet mellom behov og tilbud av de enkelte tjenestene og når det gjelder graden av fornøydhhet. Konsekvensene for representativiteten blir større, desto større forskjeller det er mellom tjenestenes omfang og innhold i Møre og Romsdal og Sør-Trøndelag på den ene siden og tjenestene i det øvrige norske EURES-nettverket.

Resultater fra brukerkartleggingen

Telefonintervjuene av de norske arbeidsgiverne som vurderte eller ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land og som hadde benyttet EURES-nettverkets tjenester viste at 70 prosent av bedriftene oppgir mangel på relevant arbeidskraft i Norge som hovedårsak til at

de søker arbeidskraft fra andre EØS-land, mens 19 prosent svarte at virksomheten har gjort gode erfaringer med utenlandske arbeidstakere.

Arbeidsgivere ønsker primært å rekruttere arbeidskraft fra andre skandinaviske land og fra Tyskland. De aller fleste som ønsket å rekruttere fra disse to områdene fikk sine ønsker oppfylt. De yrkesgruppene som ønskes, avhenger av hvor arbeidsgiver er lokalisert. I områder av landet der turisme er av stor betydning, er det også stor etterspørsel etter resepsjonister, kokker og servitører, mens det på Sør-Vestlandet er ingeniører og annet teknisk personell til olje- og oljerettet virksomhet som det er størst behov for.

Når det gjaldt Aetats ulike tjenester rettet mot denne gruppen av arbeidsgivere, viser kartleggingen at mellom 65 og 80 prosent av de som hadde behov for de ulike tjenestene, fikk et tilbud. Mellom 75 og 100 prosent av dem som fikk tilbudet, var enten noe eller meget godt fornøyd. Blant dem som benyttet en eller flere av tjenestene, sa om lag 2/3-deler at de alt i alt var noe eller meget fornøyd med tjenestene, samlet sett.

Et telefonintervju blant norske arbeidssøkere som vurderer eller ønsker en jobb i et annet EØS-land, viser at det særlig er Spania, England, Skottland, Irland og det øvrige Skandinavia som lokker, og da i stor grad unge med videregående skole som høyeste utdanning. Disse søker i første rekke jobber knyttet til hotell- og restaurantnæringen og deler av industrien, men også sykepleiere og hjelpepleiere som ønsker arbeid på spanske helse- og omsorgsinstitusjoner der nordmennene utgjør en vesentlig del av kundegrunnlaget er blant EØS-arbeidssøkerne. I tillegg er det en del ingeniører som ønsker seg til de britiske øyer.

Også blant arbeidssøkere som vurderer eller ønsker å søke jobb i et annet EØS-land, er om lag 2 av 3 noe eller meget fornøyd med tjenestene alt i alt. For de aller fleste tjenester får 60 – 80 prosent dekket sitt behov. Med unntak av stillingsinformasjon klarer ikke Aetat å dekke behovet for ulike former for bistand til arbeidssøkere, samtidig som responstiden blir oppfattet som å være for lang. Søkerne var særlig misfornøyd med den orienteringen de fikk vedrørende arbeidsmarkedssituasjonen i andre EØS-land og med måten Aetats database over ledige stillinger var tilrettelagt på. Når det gjelder Aetats database mente en del arbeidssøkere at det tok lang tid å finne stedet for utenlandske stillinger og at dette stedet var dårlig merket.

Rapportens hovedkonklusjoner

Bidrar EURES-nettverket til å øke rekrutteringen av utenlandsk arbeidskraft til Norge?

En hovedmålsetting med EURES-nettverket, er at det skal bidra til å øke mobiliteten av arbeidskraft mellom de enkelte EØS-land. Ved å spre informasjon om ledige jobber og ledige arbeidssøkere i det enkelte EØS-landet samt å gi veiledning til arbeidsgivere og arbeidssøkere som hhv ønsker å rekruttere arbeidskraft fra/søke jobb i et annet EØS-land, skal EURES-nettverket bidra til å oppfylle intensjonene ved det frie arbeidsmarkedet i EØS-området.

70 prosent av de arbeidsgiverne som henvender seg til det norske EURES-nettverket oppgir at de ønsker å rekruttere utenlands fordi det er mangel på den aktuelle typen arbeidskraft i Norge. Tatt i betraktning av at det til sammen var om lag 4.500 henvendelser fra arbeidsgivere i 2001, de aller fleste norske, så indikerer dette at det er en mangel på arbeidskraft i deler av det norske arbeidsmarkedet, og at mange arbeidsgivere derfor benytter det norske EURES-nettverket for å få bistand til utenlandsrekruttering. En del av disse arbeidsgiverne ville trolig forsøkt å rekruttere arbeidskraft fra utlandet også i fravær av et EURES-nettverk, enten på egen hånd eller gjennom andre rekrutteringskanaler. Men det er særlig tre forhold som viser at norske arbeidsgivere har et stort behov for EURES-nettverket, og at dette nettverket i vesentlig grad stimulerer til at norske arbeidsgivere ved behov rekrutterer utenlandsk arbeidskraft.

For det første viser kartleggingen at de fleste arbeidsgivere uttrykker et behov for mange av de tjenestene som EURES-nettverket yter. Dette gjelder i særlig grad informasjon om rekrutteringsmulighetene for den aktuelle arbeidskraften, informasjon om lover og regler for ansettelse av arbeidskraft fra EØS-området utenom Norge, bistand og veiledning i forbindelse med registrering av ledige stillinger og bistand til å koordinere og arrangere rekrutteringsreiser. Over 60 prosent av arbeidsgiverne har behov for minst en av disse tjenestene fra EURES-nettverket.

For det andre viser kartleggingen at 65 prosent av de som nå ønsker å rekruttere utenlands på grunn av mangel på arbeidskraft i Norge, også tidligere har rekruttert arbeidskraft fra andre EØS-land. Dette viser at når en arbeidsgiver med rekrutteringsbehov først har gått til det skrittet å rekruttere fra utlandet en gang, så er terskelen betydelig mindre for å prøve det samme ved en senere anledning.

For det tredje så viser kartleggingen at mulighetene for å lykkes gjennom å bruke EURES-nettverket er gode, siden om lag 60 prosent av bedriftene som var med i kartleggingen fikk rekruttert arbeidskraft fra utlandet, i tillegg til de 17 prosent som til slutt fikk rekruttert den ønskede arbeidskraften fra Norge.

Undersøkelsen har dermed vist at arbeidsgivere uttrykker et stort behov for EURES-nettverkets tjenester, at de fleste rekrutterer utenlands på grunn av mangel på relevant arbeidskraft i Norge, at resultatene på rekrutteringssiden er gode og at dette stimulerer arbeidsgivere til igjen å forsøke utenlandsrekrutteringer når behovet er tilstede. EURES-nettverket bidrar derfor til at norske arbeidsgivere i større grad utnytter rekrutteringsmulighetene i andre EØS-land og at mobiliteten av arbeidskraft over landegrensene i EØS-området blir større.

Bidrar EURES-nettverket til at flere nordmenn tar jobb i andre EØS-land?

Kartleggingen blant norske arbeidssøkere viste at det i liten grad var arbeidsmarkedsrelaterte begrunnelser som lå til grunn for deres ønsker om å søke jobb i et annet EØS-land. Tre av fem som vurderte å søke jobb i utlandet gjorde dette fordi de ønsket en forandring i bo- og levekår og en oppgradering av sine språkkunnskaper, mens en av fire hadde tidligere feriert i søkerlandet.

Bare vel halvparten av de som vurderte å søke arbeid i et annet EØS-land, sendte en søknad i løpet av de neste tre månedene. Dette gir et inntrykk av at det er mange som kun vurderer mulighetene uten at de egentlig ønsker å ta en jobb i utlandet på det nåværende tidspunkt.

En del av dem som ønsker jobb i et annet EØS-land er unge med lav utdanning og liten yrkeserfaring, men mange har kvalifikasjoner som også er etterspurt på det norske arbeidsmarkedet (for eksempel hjelpepleiere, sykepleiere, ingeniører).

Blant dem som søkte og fikk en jobb i et annet EØS-land, var det svært få som tilla bistanden de mottok fra EURES-nettverket i søkeprosessen noen betydning. 3 av 4 oppga at de ble kjent med den jobben de søkte på gjennom andre stillingsdatabaser på Internett enn Aetats. Dette innebærer at de kan ha fått kjennskap til stillingen gjennom EURES-sidene på Internett eller via databaser som lenkes opp mot disse sidene.

På den annen side uttrykker norske arbeidssøkere, i likhet med norske arbeidsgivere, et større behov for de fleste av tjenestene enn det EURES-nettverket kunne tilby og de fleste som fikk et tilbud var fornøyd med tjenestens innhold.

Det er imidlertid viktig å legge vekt på at undersøkelsen viser at mange av dem som bruker EURES-nettverket ikke har arbeidsmarkedsrelaterte grunner til å ønske seg en jobb i utlandet, og at en del som vurderer å søke jobb i andre EØS-land har kvalifikasjoner som også er etterspurt på det norske arbeidsmarkedet. De som får jobb i andre EØS-land tillegger også EURES-nettverket liten betydning for at de fikk denne jobben. Samlet sett, så indikerer dette at EURES-nettverket har en moderat betydning for mobiliteten blant norske arbeidssøkere, og at det er liten grunn til å stimulere til mobilitet blant arbeidssøkere med en yrkesbakgrunn som også er etterspurt på det norske arbeidsmarkedet.

Har EURES-nettverket tilstrekkelig med ressurser til å dekke behovet hos arbeidsgivere og arbeidssøkere?

Som tidligere nevnt, uttrykker både arbeidsgivere og arbeidssøkere et større behov for de fleste av EURES-nettverkets tjenester enn det som er tilgjengelig. Og begge kundegruppene er gjennomgående godt fornøyd med innholdet i tjenestene.

Ressurskartleggingen blant EURES-konsulentene viste at deres arbeidstid, samlet sett, ble fullt utnyttet til arbeid rettet mot EURES-relaterte oppgaver. Blant de kunderettede arbeidsoppgavene, var det særlig bistand til arbeidsgivere som krevde mye ressurser, og da spesielt arbeid knyttet til å fremskaffe relevant arbeidskraft til norske arbeidsgivere (deltagelse på messer, stands, koordinering av rekrutteringsreiser og lignende).

Blant dem som hadde en normert arbeidstid på 50 prosent, arbeidet de fleste mer enn dette med EURES-relaterte oppgaver, og de ga uttrykk for at det særlig var den arbeidsgiverrettede bistanden som var tidkrevende.

Som tidligere vist, får de fleste arbeidsgivere som henvender seg til det norske EURES-nettverket fordi det mangler relevant norsk arbeidskraft rekruttert utenlandske arbeidstakere. Samtidig er tilgang på relevante tjenester fra EURES-nettverket begrenset, og EURES-konsulentene har nådd kapasitetsgrensen når det gjelder arbeidsgiverrettet bistand. Dette tilsier at det bør settes inn flere ressurser for å øke tilbudet på noen av de arbeidsgiverrettede

tjenestene som ytes av EURES-konsulenter. Dette gjelder i særlig grad informasjonen til arbeidsgivere om lover og regler knyttet til det å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land, om rekrutteringsmulighetene i EØS-området og bistand til å fremskaffe relevant arbeidskraft gjennom planlegging/koordinering/deltagelse på rekrutteringsreiser.

Når det gjelder norske arbeidssøkere, viser kartleggingen at deres motiver for å søke arbeid i utlandet i liten grad er arbeidsmarkedsrelaterte og blant dem som har fått jobb er det få som tillegger EURES-nettverket stor betydning. Dette indikerer at det ikke er noe behov for å utvide tjenestene rettet mot norske arbeidssøkere. Det må imidlertid tas et forbehold om at denne konklusjonen ikke er bastant, sett på bakgrunn av et utilstrekkelig datamateriale.

1. Bakgrunn

1.1 Oppdraget

EURES-samarbeidet har to sentrale målsettinger:

- Gi informasjon, veiledning og råd til arbeidssøkere som ønsker arbeid i et annet EØS-land
- Bistå arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra et annet EØS-land.

Det er to viktige betingelser som må være tilstede for at disse to målsettingene skal kunne oppnås:

- De personalressursene som er avsatt til EURES-relatert arbeid i de enkelte arbeidsmarkedsetater (EURES-konsulenter og EURES-formidlere) må brukes optimalt og
- brukerne (kundene) må være fornøyde med den service de får fra EURES-konsulentene, EURES-formidlerne og de verktøyene som er bygget opp i Aetat for lettere å kunne koble arbeidskraft med ledige stillinger over landegrensene innenfor EØS-området.

Oppdraget fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet bestod av to hovedkomponenter. For det første skulle det gjennomføres en ressurskartlegging blant EURES-konsulenter og EURES-formidlere med sikte på å kartlegge hvor stor andel av arbeidstiden den enkelte medarbeider i det norske EURES-nettverket benyttet til å utføre EURES-relaterte arbeidsoppgaver og hvordan de fordelte den EURES-relaterte arbeidstiden på bistand til ulike kundegrupper og på interne oppgaver.

For det andre skulle det gjennomføres en brukerundersøkelse blant de gruppene av arbeidsgivere og arbeidssøkere som benytter tjenestene til det norske EURES-nettverket. Denne brukerundersøkelsen skulle kartlegge hvilke grupper som benyttet EURES-nettverket, i hvilken grad kundene mottok de tjenestene de hadde behov for og hvor godt fornøyd de var med tjenestenes innhold og omfang. Kundegruppene kan bestå både av norske arbeidsgivere som vurderer eller ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land og norske arbeidssøkere som vurderer eller ønsker å søke arbeid i et annet EØS-land, samt arbeidssøkere fra det øvrige EØS-området som vurderer eller ønsker å søke jobb i Norge.

I tillegg får både EURES-konsulenter og EURES-formidlere henvendelser både fra norske arbeidsgivere som vurderer eller ønsker å rekruttere arbeidskraft fra land utenfor EØS-området og fra norske arbeidssøkere som vurderer/ønsker å søke jobb utenfor EØS-området. Også arbeidsgivere utenfor EØS-sonen som vurderer/ønsker å rekruttere norsk arbeidskraft og arbeidssøkere fra ikke-EØS-land som vurderer/ønsker arbeid i Norge henvender seg til det norske EURES-nettverket for bistand.

Datatilfanget fra ressurskartleggingen gav et meget godt utgangspunkt for å analysere tidsbruken blant ansatte i det norske EURES-nettverket. Brukerundersøkelsen blant kundegruppene ga et noe mer begrenset datagrunnlag for de analysene som skulle gjennomføres. Dette skyldes dels at det var vanskelig å få et representativt utvalg av hele populasjonen, fordi mange av de norske arbeidssøkerne som hadde fått jobb i et annet EØS-land var utilgjengelige for intervju. Det har også sammenheng med at det ikke var standardiserte rutiner for registrering av person- og arbeidsgiveropplysninger på norske arbeidssøkere som ønsket/vurderte å søke jobb i et annet EØS-land og på norske arbeidsgivere som vurderte å rekruttere arbeidskraft fra EØS-land utenom Norge. Mangelen på standardiserte rutiner skyldes bl.a at de aktuelle kundegruppene henvender seg til EURES-nettverket i mange ulike sammenhenger, som for eksempel på messer, stands og lignende. I slike tilfeller blir ofte registreringen av sentrale kjennetegn ved arbeidssøkere og arbeidsgivere noe mangelfull. Samlet bidro dette til at utvalget til brukerundersøkelsen ble lite og geografisk skjevt fordelt.

1.2 EURES-nettverket. Innhold og organisering.

Den europeiske union (EU) startet på midten av 1980-tallet en prosess som skulle bidra til en gradvis nedbygging både av de tariffære og de tekniske tollmurene som hindret fri flyt av varer, tjenester, kapital og arbeidskraft mellom EU-landene. Denne prosessen ble fullført ved årsskiftet 1992/93, og ett år senere ble EURES-nettverket etablert som et virkemiddel for å kunne bidra til en friere flyt av innsatsfaktoren arbeidskraft i EUs indre marked. I tillegg til de 15 EU-landene er også EFTA-landene Island, Liechtenstein og Norge omfattet av det indre markedet. Blant EFTA-landene er det imidlertid bare Island og Norge som er fullverdige partnere i EURES-nettverket, mens Sveits som ikke er part i EØS-avtalen har assosiert medlemskap i EURES-nettverket.

Bak opprettelsen av EURES-nettverket stod arbeidsmarkedsetatene i de enkelte EØS-landene og EU-kommisjonen sammen med partene i arbeidslivet. Dette nettverket skal bidra til å øke det tilgjengelige arbeidskraftpotensialet i hvert av EØS-landene og samtidig kunne gi de arbeidssøkende et bredere stillingsspekter å velge blant. En slik utvidelse av arbeidsmarkedet antas å gi en bedre tilpasning, færre ledige og en høyere økonomisk vekst enn det en ellers ville hatt.

EURES-nettverket (European employment services sitt nettverk) består av en teknisk del og en personellmessig del. Den tekniske delen består av to databaser, hvorav den ene er fysisk plassert i Kommissjonsbygningen i Brussel. EURES-konsulenter fra alle EØS-land kan knytte seg opp mot denne databasen, benevnt BEC, som inneholder informasjon om ledige stillinger i hele EØS-området. Dette er informasjon om arbeidsgivers navn, stillingens yrke, stillingens lokalisering, krav til utdanning og/eller praksis samt krav til språkkunnskaper. I de fleste EØS-land, deriblant Norge, kan aktuelle stillinger for EØS-området som er registrert inn i de nasjonale arbeidsmarkedsetaters databaser, leses automatisk inn i BEC. I den resterende delen av EØS-området må den enkelte EURES-konsulent selv overføre stillinger manuelt. I år 2000 var det i gjennomsnitt registrert inn over 200.000 ledige stillinger i BEC til enhver tid.

Kopi av BEC-databasen finnes på EURES-området på internett

(http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/eures/) og inneholder informasjon om arbeidsgivere som søker arbeidskraft fra et annet EØS-land. I motsetning til BEC kan arbeidssøkere her selv gå inn å søke etter ledige stillinger. I tillegg til informasjon om ledige stillinger, inneholder også denne databasen noe bakgrunnsinformasjon om levekår og bo- og arbeidsforhold i det enkelte EØS-land, herunder arbeidsmarkedssituasjonen i ulike deler av EØS-området, samt linker til de nasjonale A-etaters jobbdatabaser.

I 2001 ble det også åpnet for at arbeidssøkere selv kan registrere seg på EURES-område på Internett med aktuelle bakgrunnsopplysninger. Denne delen av databasen betegnes CV-search. Foreløpig er det arbeidssøkere som ønsker å arbeide innenfor IKT, helse- og omsorg, hotell, catering eller luftfart som kan registrerer seg.

Den personalmessige delen av EURES-nettverket i Norge består av EURES-konsulenter (EURES- advisers), EURES-formidlere (EURES assistant) og EURES Manager (med

tilhørende koordineringsenhet). EURES-Manager har det øverste, faglige ansvaret for EURES-nettverket i det enkelte medlemslandet.

Også arbeidstagerorganisasjoner og sammenslutninger av arbeidsgivere kan være partnere i EURES-nettverket. Disse er representert, ofte sammen med lokale arbeidsmarkedsmyndigheter, i det såkalte grenseoverskridende, regionale EURES-samarbeidet (EURES-T). Norge deltar ikke i denne delen av EURES-samarbeidet.

1.3 EURES-nettverket i Norge. Oppgaver og organisering.

Det norske EURES-nettverket består pr.31.01.2002 av om lag 60 EURES-formidlere, 11 EURES-konsulenter og en koordineringsenhet bestående av EURES Manager og 2 koordinatorene. EURES-formidlerne er lokalisert til forskjellige Aetat lokal rundt om i landet.

Eures Manager

Hovedoppgavene til Eures Manager i Norge og koordineringsenheten for EURES i Arbeidsdirektoratet kan oppsummeres slik:

- Representere Aetat i EURES Working Party og evt. i andre relevante arbeidsgrupper. Working Party er en arbeidsgruppe sammensatt av representanter fra Kommisjonen, arbeidsmarkedsmyndighetene og deres partnere fra de ulike medlemsland. Den har det overordnede ansvaret for driften av EURES-nettverket.
- Samordne EURES formål og prioriteringer med nasjonale arbeidsmarkedspolitiske mål og prioriteringer.
- Fungere som mellom-mann mellom EURES databaser og interne systemer.
- Fremme integreringen av EURES og den europeiske dimensjon i Aetat, gjennom intern samordning av Eures nettverket, (EURES konsulenter, EURES formidlere og linjeledere på alle nivåer), herunder opplæring av nye EURES formidlere, nasjonal opplæring av nye EURES konsulenter.
- Utarbeide fireårige policyplaner, årlige aktivitetsplaner og årlige nasjonale budsjetter og budsjettsøknader til Kommisjonen. Rapportere årlig og halvårlig på gjennomføring av planer og aktiviteter.
- Samarbeide tett med Arbeidsdirektøren og hans stab vedr. arbeidet i Arbeidsdirektørgruppene i Kommisjonen.

- Samordne diverse informasjons- og markedsføringsaktiviteter som utføres av EURES nettverket.
- Holde EURES nettverket informert om aktivitetene i Working Party og arbeidsgrupper samt generelle aktuelle saker i EURES og EØS. EURES Manager skal også bistå EFTA via Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) om aktuelle saker som fremmes i Working Party.

Eures konsulenter

EURES-konsulentene betegnes som ”drivkraften” i EURES nettverket. De har en nøkkelrolle når det gjelder å gi informasjon, veiledning og hjelpetjenester for formidling og rekruttering. EURES-konsulentenes rolle har i løpet av det siste året endret seg – fra å være en ”altmuligperson” til en ressursperson som samordner og fremmer EURES tjenestene på lokalt/regionalt nivå.

Hovedoppgavene kan oppsummeres slik:

- Følge opp de ledige stillingene de er ansvarlige for
- Bistå med å løse flaskehalsproblematikk gjennom et aktivt rekrutteringsarbeid i nettverket. EURES-konsulentene skal også samarbeide tett med arbeidsgivere
- Markedsføre EURES til eksterne samarbeidspartnere – spesielt arbeidsgivere
- Utvikle og vedlikeholde relevant informasjonsmateriell, både presentasjonsmateriell om Norge, om bransjer, yrker og informasjon om tilbud av arbeidskraft i EØS-landene
- Gi relevant informasjon til arbeidssøkere og i særskilte tilfeller også grundig veiledning
- Utvikle og vedlikeholde informasjon om arbeids- og levevilkår i alle EØS-land
- Gi informasjon om leve- og arbeidsvilkår i Norge til EURES kollegaer, arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsker jobb i Norge, norske arbeidssøkere som ønsker å jobbe i EØS-området og til helsepersonell som er deltakere på norskkurs
- Markedsføre EURES internt i Aeat og bidra med relevant informasjon til kollegaer
- Være ansvarlig for nasjonale prosjekter, som for eksempel videreopplæringsseminarer for EURES-konsulenter fra andre land samt forestå opplæring av nasjonale EURES-formidlere
- Være faglig ansvarlig for et lokalt EURES nettverk, bestående av EURES-formidlere og linjeledere

Det er forutsatt at EURES-konsulentene har høyere utdanning, erfaring fra Aetat og gode kunnskaper i språk. Videre er det et krav fra EU at de som gjennomfører den obligatoriske grunnopplæringen (basic-training) som EURES-konsulent skal arbeide minst 50 prosent med EURES-relaterte oppgaver.

EURES-konsulentene er dels lokalisert på fylkesnivå og dels ved Aetat lokal.

Eures formidlere

EURES-formidlere (EURES assistants) er den nyeste gruppen i det norske EURES-nettverket. Kravet om økt integrering av EURES i Aetat og økt etterspørsel etter tjenesten gjør det påkrevet å øke antallet personer i det norske EURES-nettverket.

EURES-formidlernes hovedoppgaver:

- Gi førsthåndsinformasjon til jobbsøkere og arbeidsgivere
- Sørge for at ledige stillinger blir lagt inn i EURES databasen
- Sørge for at informasjon om EURES og EØS-land er tilgjengelig i Jobbsentrene
- Gi løpende informasjon til kollegaer ved Aetat lokal
- Bistå EURES Norge ved informasjons-/rekrutteringsreiser til EØS-land
- Delta på nasjonale- og internasjonale rekrutteringsmesser
- Delta i det lokale/regionale EURES-nettverket ledet av en EURES-konsulent

Det er ingen formelle krav fra Kommisjonen til EURES-formidlere. I Norge er det lagt opp til at deltakerne på opplæring har god almenutdanning, erfaring fra Aetat og behersker engelsk som et minimum. Det er også forutsatt at EURES-formidlerne skal kunne brukes til noen nasjonale oppgaver, som jobbmesser etc.

EURES-formidlerne er lokalisert til forskjellige Aetat lokal rundt om i landet.

Kapittel 2: Populasjon og datagrunnlag

2.1 *Populasjon*

Ressurskartleggingen tar sikte på å undersøke noen kjennetegn ved følgende to populasjoner:

Populasjon 1: Alle de som var EURES-konsulenter i Aetat i hele eller deler av perioden 1. – 14.oktober 2001.

Populasjon 2: Alle de som var EURES-formidlere i Aetat i hele eller deler av perioden 1. – 14.oktober 2001.

I hele den perioden EURES-nettverket har vært representert i Norge, har antallet personer som har vært knyttet til dette nettverket variert meget. Dette skyldes normal ”turn over”, men også at arbeidsoppgavene og organiseringen av EURES-arbeidet har endret seg. Størrelsen på de årlige bevilgningene til Aetat har også betydning for størrelsen på det nasjonale EURES-nettverket.

Under forutsetning av at perioden 1. – 14.oktober 2001 (undersøkelsesperioden) er representativ også for hele året 2001 når det gjelder de aktuelle kjennetegn, så kan vi generalisere resultatene fra undersøkelsesperioden til å gjelde for hele året sett under ett. Spørsmålet om representativitet i forhold til året 2001 skal vi komme tilbake til litt senere i kapitlet.

2.2 *Datagrunnlag og utvalg*

I løpet av undersøkelsesperioden var det 18 EURES-formidlere og 11 EURES-konsulenter i den norske delen av EURES-nettverket. I tillegg kommer de tre personene som arbeidet i koordineringsenheten. EURES-konsulentene fordelte seg på følgende måte:

EURES-konsulenter:

<i>Antall</i>	<i>Lokalisering</i>	<i>Ansvarsområde</i>
3	Oslo	Oslo/Akershus/Østfold/Vestfold
1	Drammen	Buskerud
1	Porsgrunn	Telemark

1	Stavanger	Rogaland
1	Bergen	Hordaland
1	Molde	Møre og Romsdal
1	Trondheim	Sør-Trøndelag
1	Steinkjer	Nord-Trøndelag
1	Sandnessjøen	Nordland

I Sør-Trøndelag fungerte EURES-konsulentene mesteparten av undersøkelsesperioden i en annen, ikke-EURES, stilling. I Nord-Trøndelag var EURES-konsulentene helt ny i denne stillingen, og hadde på tidspunktet for undersøkelsen ikke gjennomgått den obligatoriske opplæringen som EURES-konsulent. Derfor var det heller ikke aktuelt for henne å delta i undersøkelsen.

Fylkene Hedmark, Oppland, Vest-Agder, Troms og Finnmark er ikke dekket av EURES-konsulenter.

EURES-formidlerne fordelte seg på følgende måte:

EURES-formidlere:

<i>Antall</i>	<i>Lokalisering</i>
1	Østfold
1	Akershus
3	Oslo
1	Buskerud
1	Vestfold
1	Telemark
2	Rogaland
1	Hordaland
2	Møre og Romsdal
1	Sør-Trøndelag

1	Nordland
1	ASS
1	Troms
1	Finnmark

De to gruppene av EURES-medarbeidere mottok hvert sitt ressurskartleggingsskjema i slutten av september 2001. Gjennom undersøkelsesperioden 1. – 14.oktober 2001 registrerte både EURES-konsulenter og EURES-formidlere i et regneark det antallet timeverk som daglig ble benyttet på ulike arbeidsoppgaver, både EURES-relaterte arbeidsoppgaver og arbeid på andre områder av Aetats virksomhet.

Alle de 10 EURES-konsulentene besvarte ressurskartleggingsskjemaet. Blant 18 EURES-formidlere som var i aktivitet i løpet av undersøkelsesperioden fikk Vestlandsforskning svar fra 9. Etter å ha tatt nærmere kontakt med de aktuelle deler av EURES-nettverket viste det seg at 6 av de 9 EURES-formidlerne som ikke besvarte ressurskartleggingsskjemaet var midlertidig fraværende på grunn av permisjon, mens de 3 øvrige ikke hadde mottatt skjemaet. Disse 3 ga muntlig uttrykk for at de i undersøkelsesperioden hadde lagt ned små ressurser i EURES-relatert arbeid.

Vestlandsforskning hadde dermed til disposisjon et utvalg som tilsvarte populasjonen av EURES-konsulenter, samt et utvalg på 9 av de 12 EURES-formidlerne (dvs de 9 som besvarte spørreskjemaet og de 3 som skulle ha mottatt spørreskjemaet). Dette innebærer at 75 prosent av EURES-formidlerne som arbeidet med EURES-relaterte arbeidsoppgaver i løpet av undersøkelsesperioden besvarte spørreskjemaet.

Utvalget av EURES-formidlere var ment å tilsvare populasjonen, men frafallet (på tre potensielle respondenter) kan ikke sies å være tilfeldig generert. Dette skyldes at årsaken til frafallet er relatert til selve gjennomføringen av undersøkelsen. På den annen side, ga de uttrykk for at de utførte svært lite EURES-relatert arbeid i undersøkelsesperioden. Dermed kan vi konkludere med at nettutvalget er representativt i forhold til populasjonen bestående av EURES-formidlere som utførte EURES-relatert arbeid undersøkelsesperioden.

2.3 Representativitet

Undersøkelsesperioden 1. – 14.oktober 2001 ble ikke tilfeldig valgt. Valget ble styrt av tre forhold:

- Prosjektets ferdigstillelse
- Belastningen på respondentene og
- Hensynet til representativitet for året 2001.

Av hensyn til det samlede prosjektets ferdigstillelse, måtte undersøkelsen gjennomføres en eller annen gang i løpet av perioden juli – oktober 2001. Sommermånedene juli og august ble vurdert til å være lite representative med hensyn både til samlet aktivitet og til fordeling av arbeidstiden på ulike aktiviteter. Det kom også frem at september kunne være lite representativ, fordi det da skulle avholdes en rekke kurs og samlinger for begge grupper i EURES-nettverket.

Etter å ha vurdert belastningen på respondentene, ble det enighet om å gjennomføre en kartlegging over to uker, og det ble bestemt at første halvdel av oktober ville være den mest representative to-ukersperioden innenfor det tidsintervallet undersøkelsen kunne gjennomføres.

Vi har tidligere sannsynliggjort at både utvalget av EURES-konsulenter og EURES-formidlere er representativt i forhold til hhv populasjon 1 og populasjon 2. Et viktig spørsmål som gjenstår, er om populasjonene 1 og 2 er representative i forhold til året 2001 som helhet. Kan vi tolke resultatene fra undersøkelsesperioden til også å gjelde for året 2001 under ett? Svaret på dette spørsmålet er avhengig av hvorvidt fordelingen av arbeidstiden for hhv EURES-formidlere og EURES-konsulenter i undersøkelsesperioden tilsvarer fordelingen av arbeidstiden gjennom 2001 og om samlet arbeidstid i de to gruppene i denne perioden tilsvarer om lag den gjennomsnittlige arbeidstiden i en fjorten dagers periode i 2001. Når det gjelder representativitet, må vi skille mellom samlet aktivitet og fordelingen av aktiviteten på ulike oppgaver og vi må skille mellom representativitet for EURES-konsulentene og for EURES-formidlerne.

Vi har tidligere i kapittelet nevnt de store endringer som har vært gjennom årene når det gjelder antallet personer, og antallet årsverk, i det norske EURES-nettverket. I 2001 ser det ut til å ha vært særlig store variasjoner blant EURES-formidlerne, noe som gjør det svært

vanskelig å estimere et årsgjennomsnittstall for antall EURES-formidlere og for antall årsverk av denne typen på basis av en undersøkelsesperiode på to uker. Det tallmaterialet som blir presentert senere i rapporten, fremviser store variasjoner mellom de ulike fylkene når det gjelder tidsanvendelsen blant EURES-formidlere fordelt på forskjellige oppgaver og totalt. Denne store variasjonen gjør det vanskelig å gi estimater på gjennomsnittsandeler over året 2001 uten at disse blir svært usikre. En telefonundersøkelse gjennomført blant et stort flertall av EURES-formidlerne i januar 2002, gir støtte til denne konklusjonen.

Antallet EURES-konsulenter, og dermed også antall årsverk, har vært betydelig mer stabilt gjennom 2001 enn de tilsvarende størrelser for EURES-formidlere. Selv om variasjonene i resultatene fra ressurskartleggingen er store også for EURES-konsulentene, innebærer stabiliteten i antallet av dem gjennom året at resultatene kan tolkes som gjennomsnittstall for året 2001. Også denne slutningen styrkes av de resultatene som fremkom ved et telefonintervju av EURES-konsulentene i januar 2002.

Dermed kan vi konkludere med at resultatene fra ressurskartleggingen er meget representative for populasjon 1 og populasjon 2, altså både for EURES-konsulenter og for EURES-formidlere i undersøkelsesperioden (1. – 14.oktober 2001). Når det gjelder EURES-konsulentene kan resultatene med stor grad av sikkerhet også tolkes som årsgjennomsnitt for året 2001. Vestlandsforskning vil peke på den store usikkerheten det innebærer å tolke resultatene for EURES-formidlerne som årsgjennomsnitt 2001. Disse bør istedenfor tolkes som et bilde på situasjonen slik den var i første halvdel av oktober 2001.

2.4 Populasjon og utvalg i brukerundersøkelsen

Brukerundersøkelsen tar sikte på å undersøke noen kjennetegn ved følgende to populasjoner:

Populasjon 3: Alle arbeidssøkere bosatt i Norge som kontaktet det norske EURES-nettverket i løpet av 2001 fordi de ønsket eller vurderte å søke jobb i et annet EØS-land.

Populasjon 4: Alle arbeidsgivere som kontaktet det norske EURES-nettverket i løpet av 2001 fordi de ønsket eller vurderte å rekruttere arbeidskraft fra et annet EØS-land til stillinger i Norge.

I løpet av 2001 var det om lag 10.000 arbeidssøkere i populasjon 3, og om lag 4.500 arbeidsgivere i populasjon 4. Men det var kun de færreste av disse som var aktuelle for deltagelse i brukerundersøkelsen, fordi mange av henvendelsene skjer på en slik måte at det ikke er aktuelt å innhente de bakgrunnsopplysningene som er nødvendige for at de senere kan bli kontaktet; som adresse, postnummer, telefonnummer o.l. Dette skyldes delvis de varierende registreringsrutinene mellom de enkelte EURES-enhetene, men det har også sammenheng med at kontakten mellom EURES-nettverket og kundene foregår på ulike arenaer. Noen av disse arenaene, som messer og stands, gjør det vanskelig å registrere detaljerte bakgrunnsopplysninger.

Brukerundersøkelsen ble gjennomført ved at EURES-konsulentene skulle registrere inn navn, adresse og telefonnummer på de arbeidssøkerne som henvendte seg for første gang i løpet av september 2001, samt navn, adresse og telefonnummer på de arbeidsgiverne som tok kontakt i den samme perioden. Basert på disse opplysningene skulle Vestlandsforskning trekke et tilfeldig utvalg av arbeidssøkere og arbeidsgivere, som så skulle undergå et telefonintervju i løpet av desember 2001 og januar 2002. Ved å la det gå 3 – 4 måneder fra de kontaktet EURES-nettverket til de ble intervjuet, ville de fleste ha fått avklart situasjonen med hensyn på jobb/rekruttering.

Materialet fra EURES-konsulentene utgjorde 40 arbeidsgivere, og av dem var det 29 som besvarte spørreskjemaet samt 40 arbeidssøkere hvorav 17 besvarte spørreskjemaet. Tatt i betraktning at svarprosenten ble hele 75 i utvalget av arbeidsgivere, kan utvalget, rent størrelsesmessig, sies å være tilfredsstillende dersom en legger til grunn at de som oppgir nødvendige bakgrunnskjennetegn er representative for hele populasjonen.

Hovedproblemet var imidlertid at utvalgene, både blant arbeidssøkere og arbeidsgiver, var geografisk skjevt sammensatt. Dette skyldes at den overveiende delen av utvalgene besto av arbeidsgivere og arbeidssøkere som hadde henvendt seg til EURES-nettverket i Sør-Trøndelag og Møre og Romsdal.

2.5 Representativitet for utvalget i brukerundersøkelsen

Det var særlig forhold omkring utvalgsskjevhet som fikk store konsekvenser for representativiteten. Dette skyldes dels at i det utvalget som Vestlandsforskning mottok fra EURES-konsulentene var arbeidssøkere og arbeidsgivere fra Sør-Trøndelag og Møre og

Romsdal sterkt overrepresentert i forhold til arbeidssøkere og arbeidsgivere som hadde kontaktet det øvrige EURES-nettverket. Utvalgsskjevheten blant arbeidssøkerne har også sammenheng med at nettoutvalget ble skjevt i forhold til bruttoutvalget fordi de fleste av arbeidssøkerne som hadde fått jobb i et annet EØS-land var svært vanskelig å få kontakt med. Ingen kjente deres nåværende adresse og søk på utenlandske telefonnummer er vanskelig å gjennomføre. Siden disse kun hadde oppholdt seg i utlandet noen få måneder, hadde de heller ikke meldt flytting ut av landet til det norske Folkeregisteret.

Underrepresentasjon av arbeidssøkere som hadde fått jobb i utlandet og reist ut, medfører trolig at brukerundersøkelsen blant arbeidssøkere underestimerer graden av fornøydhet. Det er grunn til å forvente at noen av de som har fått en jobb i et annet EØS-land har fått tilbudet gjennom EURES-nettverket, og at de dermed også i stor grad er fornøyd med de tjenestene de mottok. Det kan imidlertid også være slik at denne gruppen i utgangspunktet hadde store muligheter for å få en jobb i utlandet og at de derfor ikke etterspurte så mange tjenester som andre arbeidssøkere. Denne faktoren drar i retning av at denne gruppen i mindre grad enn øvrige arbeidssøkere hadde behov for de forskjellige tjenestene som EURES-nettverket kan tilby. Vi kan derfor ikke konkludere med at denne skjevheten bidrar til å forsterke misforholdet mellom behov og tilbud på de enkelte tjenestene.

Den skjeve geografiske sammensetningen av bruttoutvalget (og dermed også av nettoutvalget) kan ha konsekvenser for representativiteten både når det gjelder forholdet mellom behov og tilbud av de enkelte tjenestene og når det gjelder graden av fornøydhet. Konsekvensene for representativiteten blir større, desto større forskjeller det er mellom tjenestenes omfang og innhold i Møre og Romsdal og Sør-Trøndelag på den ene siden og tjenestene i det øvrige norske EURES-nettverket.

Kapittel 3. Ressurskartlegging blant EURES-konsulenter

3.1 Innledning

I henhold til oppdraget fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet skulle det gjennomføres en kartlegging av hvordan EURES-konsulentenes arbeidstid fordeles på ulike arbeidsoppgaver.

Av de 10 EURES-konsulentene som mottok ressurskartleggingsskjemaet besvarte alle.

3.2 Inndeling av EURES-konsulenter og arbeidsoppgaver

EURES-konsulentenes arbeidsoppgaver ble i ressurskartleggingen delt i ti grupper:

1. Bisto norske arbeidsgivere og arbeidsgivere fra andre EØS-land som kun ønsker *informasjon* om arbeidskraft og rekrutteringsmulighetene i hhv andre EØS-land og i Norge. Disse arbeidsgiverne ønsker på det nåværende tidspunktet ikke å lyse stillinger ledig på det europeiske markedet.
2. Bisto norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land.
3. Bisto arbeidsgivere i andre EØS-land som ønsket å rekruttere norsk arbeidskraft, samt den tiden som gikk med til samarbeid med det øvrige EURES-nettverket.
4. Bisto norske arbeidssøkere og arbeidssøkere fra andre EØS-land som kun ønsker *informasjon* om arbeidsmuligheter og levekår i hhv andre EØS-land og i Norge. Disse arbeidssøkerne ønsker på det nåværende tidspunktet ikke å søke jobber i andre EØS-land.
5. Bisto norske arbeidssøkere som ønsket jobb i et annet EØS-land.
6. Bisto arbeidssøkere i andre EØS-land som ønsket jobb i Norge.
7. Bisto med informasjon om norske forhold på norsk kurs for utenlandsk arbeidskraft.
8. Ressursbruk rettet mot interne, EURES-relaterte oppgaver
9. Bisto med rekruttering og formidling av arbeidskraft utenfra og/eller ut av EØS-området.
10. Ressursbruk på ikke EURES-relaterte arbeidsoppgaver.

3.3 Faktisk arbeidede og normerte timeverk med EURES-relaterte arbeidsoppgaver

Aetat Arbeidsdirektoratet kan tildele Aetat fylke ressurser som skal finansiere deler av eller en hel aktivitet som EURES-konsulentene gjennomfører. Tildeling skjer på bakgrunn av søknad

fra en eller flere fylkesenheter der behovet for denne aktiviteten må begrunnes, med mindre det dreier seg om planlagte aktiviteter eller prosjekter initiert av koordineringsenheten. I det siste tilfellet finansieres EURES-konsulentene av sentrale midler.

Av tabell 3.1 går det frem at blant de 10 EURES-konsulentene som var aktive i undersøkelsesperioden, hadde 5 normert full tid med EURES-relaterte arbeidsoppgaver, mens 4 hadde en normert tid med EURES-oppgaver på minst 50 prosent og en hadde en normert tid på 10 prosent. EURES-konsulentene i Trondheim har kun normert ett dagsverk på EURES-arbeid i undersøkelsesperioden, på grunn av at vedkommende vikarierte i en annen, ikke-EURES-stilling, i resten av denne perioden.

Den faktiske ressursbruken blant EURES-konsulentene knyttet til EURES-relaterte arbeidsoppgaver tilsvarer 510,3 timeverk. Den normerte ressursbruken i undersøkelsesperioden var 526,2. Dette tilsvarer et avvik på 15,9 timer, eller 3 prosent, noe som er svært lite i nasjonal sammenheng.

Det er EURES-konsulentene i Porsgrunn, Molde og Oslo som har et negativt avvik, dvs at de i løpet av undersøkelsesperioden arbeidet mindre med EURES-relaterte arbeidsoppgaver enn det den normerte arbeidstiden skulle tilsi. I Porsgrunn er ressursbruken om lag halvparten av den normerte, mens den i Molde ligger på vel 60 prosent av den normerte. Årsaken til den lave ressursbruken i Porsgrunn, skyldes at EURES-konsulentene hadde vel 3 dager arbeidsfri i løpet av undersøkelsesperioden. Disse timene anvendes normalt til EURES-relatert arbeid. EURES-konsulentene i Molde hadde om lag 20 timer arbeidsfri i løpet av undersøkelsesperioden, og har en gjennomsnittlig arbeidstid på mellom 65 og 70 timer rettet mot EURES-relaterte oppgaver i løpet av en 2-ukers periode.

Siden det er tre EURES-konsulenter i Oslo, er det gjennomsnittlige avviket på hver konsulent om lag 8 timer i løpet av undersøkelsesperioden. Tiden brukt på EURES-relaterte oppgaver i undersøkelsesperioden, tilsvarer om lag gjennomsnittet over året.

Tabell 3.1 Faktiske og normerte timeverk utført på EURES-relaterte oppgaver i perioden 1. – 14.oktober 2001.

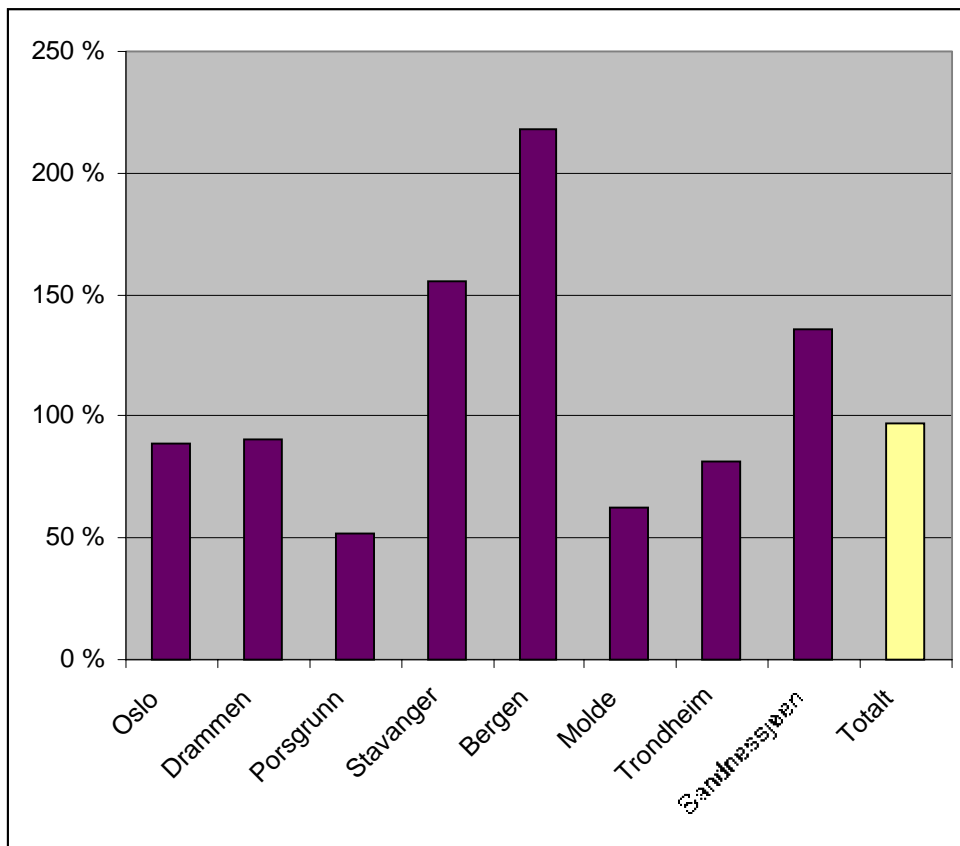
<i>Faktisk og normert tidsbruk/EURES-enhet</i>	<i>Antall faktiske timeverk. EURES-relatert arbeid.</i>	<i>Antall normerte timeverk. EURES-relatert arbeid.</i>	<i>Andele normert arbeidstid på EURES-oppgaver</i>	<i>Antall faktiske timeverk i EURES-relatert arbeid i forhold til det normerte.</i>
Oslo	197,3	222,0	100%	-24,7
Drammen	33,6	37,1	50%	-3,5
Porsgrunn	38,4	74,2	100%	-35,8
Stavanger	57,8	37,1	50%	20,7
Bergen	80,7	37,1	50%	43,6
Molde	46,1	74,2	100%	-28,1
Trondheim	6,0	7,4	10%	-1,4
Sandnessjøen	50,4	37,1	50%	13,3
Totalt	510,3	526,2		-15,9

I Bergen arbeides det mer enn full stilling med EURES-relaterte arbeidsoppgaver (vel 80 timer), mens det var normert en stilling til minst 50 prosent for å kunne håndtere disse oppgavene. Dette skyldes delvis at det var flere henvendelser, særlig fra arbeidsgivere, i undersøkelsesperioden enn ellers i året og at det i løpet av perioden ble gjennomført en ressurskrevende rekrutteringsreise. Men gjennomgående så brukes det en 50 – 60 timeverk på EURES-relatert arbeid i en to-ukers periode. EURES-konsulenten i Stavanger brukte også noe mer tid på rekrutteringsreiser i undersøkelsesperioden enn ellers i året, men den gjennomsnittlige arbeidstid ligger også der noe over 37 timer i løpet av en to-ukers periode. Ved kontoret i Sandnessjøen representerer undersøkelsesperioden et gjennomsnitt når det gjelder EURES-relatert arbeid.

3.4 Timeverk fordelt på EURES-relaterte oppgaver i forhold til det normerte timetallet

Tabell V3.1 viser at innpå halvparten av EURES-konsulentenes arbeidskraft i undersøkelsesperioden ble benyttet i Oslo og Drammen (47 prosent), dvs i det sentrale østlandsområdet. Deretter følger Bergen som har vel 23 prosent av EURES-konsulentenes ressurser, mens om lag 13 prosent av EURES-konsulentenes arbeidsinnsats ble lagt ned av EURES-konsulenten i Stavanger. Sandnessjøen benyttet knappe 9 prosent av EURES-konsulentenes tilgjengelige arbeidskraftressurser på landsplan.

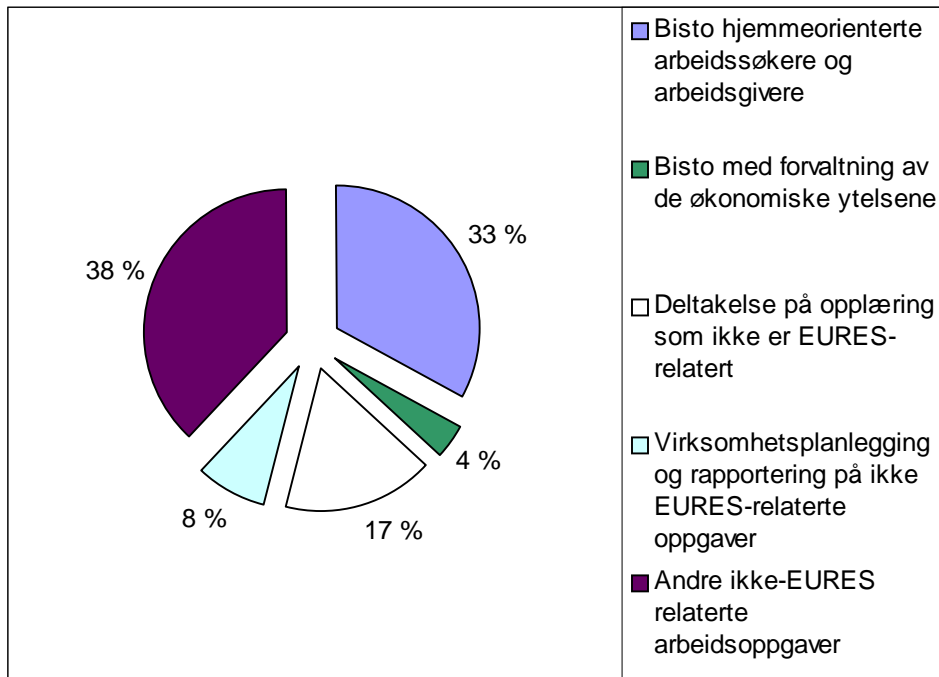
Figur 3.1 Antall timeverk fordelt på EURES-relaterte arbeidsoppgaver i forhold til normert tid på denne type oppgaver. De enkelte EURES-konsulentene og landet.



Samlet sett benyttet EURES-konsulentene 97 prosent av den normerte tiden til EURES-relaterte arbeidsoppgaver i løpet av undersøkelsesperioden. Tre av dem brukte mer enn normert tid, mens resten brukte noe under det som var avsatt til denne typen oppgaver.

EURES-konsulentene benyttet 38 prosent av den tiden de ikke var opptatt med EURES-relaterte oppgaver på kontor- og avdelingsmøter, medarbeidersamtaler, arbeid knyttet til vernetjeneste eller tjenestemannsorganisasjon og kontakt med kolleger i forbindelse med aktuelle saker. 33 prosent av den ikke EURES-relaterte tiden ble brukt på å bistå arbeidssøkere bosatt i Norge som primært ønsket jobb her hjemme og å bistå norske arbeidsgivere med å rekruttere norsk arbeidskraft. 17 prosent av den ikke-EURES-relaterte arbeidstiden benyttet EURES-konsulentene til deltagelse på seminarer, konferanser eller opplæring som ikke er relatert til deres EURES-arbeid.

Figur 3.2 Fordelingen av EURES-konsulentenes arbeidstid anvendt på forskjellige ikke-EURES-relaterte arbeidsoppgaver.



EURES-konsulentene bruker praktisk talt ikke ressurser på arbeid knyttet til forvaltning av de økonomiske ytelsene til arbeidssøkere og arbeidsgivere. Dette kan skyldes at mange av EURES-konsulentene er lokalisert til et Aetat fylke, mens ytelsesforvaltningen foregår ved Aetat lokal.

3.5 EURES-konsulentenes ressurser fordelt på hovedarbeidsoppgaver

Vi vil nå se på hvordan EURES-konsulentene fordelt sin tidsbruk på ulike EURES-relaterte arbeidsoppgaver. Det viser seg da at vel 1/3-del av tiden (34%) brukes på interne oppgaver som utarbeidelse av materiell, gjennomføring av markedsføringskampanjer for egne tjenester, utarbeidelse av rapporter i etterkant av rekrutteringsreiser, utarbeidelse av landrapporter, samt gjennomgang av informasjonsmateriell fra og om EURES.

29 prosent av ressursene blir rettet mot å bistå norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land, og en stor del av denne tiden ble brukt på planlegging og gjennomføring av rekrutteringsreiser til andre EØS-land. Når vi også legger til bistanden rettet mot arbeidsgivere i andre EØS-land som ønsker å rekruttere norsk arbeidskraft samt samarbeidet med andre i EURES-nettverket (9%), brukes 38 prosent av arbeidstiden på

bistand rettet mot arbeidsgivere hjemmehørende i EØS-området som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land eller andre arbeidsgiverrelaterte aktiviteter.

Tabell 3.3 EURES-konsulentenes ressurser fordelt på ulike EURES-relaterte hovedarbeidsoppgaver.

Arbeidsoppgaver	Antall timeverk	Andel timeverk
1. Bisto EØS-arbeidsgivere, inkl. norske, som kun ønsker informasjon	3,3	1%
2. Bisto norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere fra andre EØS-land	147,6	29%
3. Bisto EØS-arbeidsgivere utenfor Norge som ønsket å rekruttere norsk arbeidskraft, samt bistand til det øvrige EURES-nettverket	44,4	9%
4. Bisto EØS-arbeidssøkere, inkl. norske, som kun ønsker informasjon	10,6	2%
5. Bisto norske arbeidssøkere som ønsket jobb i et annet EØS-land	42,0	8%
6. Bisto EØS-arbeidssøkere utenfor Norge som ønsket jobb i Norge	63,6	12%
7. Bisto med informasjon om norske forhold på norskkurs for utenlandsk arbeidskraft	17,2	3%
8. Ressursbruk på interne, EURES-relaterte oppgaver	176,0	34%
9. Bisto med rekruttering og formidling av arbeidskraft utfra og inn til EØS-området	5,6	1%
10. Total ressursbruk på EURES-relaterte arbeidsoppgaver	510,3	99%

Om lag 20 prosent av EURES-konsulentenes arbeidstid ble benyttet til å bistå norske arbeidssøkere som ønsket jobb i et annet EØS-land (8%) eller til å bistå arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsket jobb i Norge (12%).

EURES-konsulentene bruker dermed nesten dobbelt så mye tid på bistand til arbeidsgivere hjemmehørende i EØS-området som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land som til arbeidssøkere hjemmehørende i EØS-området som ønsker arbeid i et annet EØS-land. Dette har sammenheng med at arbeidssøkere i stor grad stimuleres til egenaktivitet, der bruk av IT-baserte løsninger for informasjonsinnhenting står sentralt, og at EURES-formidlerne i stor grad dekker arbeidssøkernes servicebehov.

Vel 40 prosent av EURES-konsulentenes timeverk brukes enten til å bistå norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land eller til å bistå arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsket jobb i Norge. Dette er i tråd med de

retningslinjene som den norske delen av EURES-nettverket arbeider etter, der bistand til rekruttering av utenlandsk arbeidskraft skal prioriteres i et stramt norsk arbeidsmarked.

Om lag ¾-deler av bistanden til arbeidsgivere er rettet mot norske arbeidsgivere, mens dette kun gjelder om lag 40 prosent av bistanden til arbeidssøkerne. Dette skyldes de retningslinjene som gjelder for samarbeidet mellom EURES-nettverket i de ulike deltagerland, som tilsier at arbeidsgivere skal henvende seg til nettverket i eget hjemland.

Kun 1 prosent av EURES-konsulentenes arbeidstid utenom ikke EURES-relaterte aktiviteter, gikk med til betjene:

- Norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft utenfor EØS-området,
- arbeidsgivere utenfor EØS-området som ønsket å rekruttere nordmenn,
- norske arbeidssøkere som ønsket jobb i land utenfor EØS-området og
- arbeidssøkere utenfor EØS-området som ønsket jobb i Norge.

Denne lave andelen kan skyldes at disse gruppene ikke hører inn under EURES-nettverkets ansvarsområde, og de blir derfor ofte besvart med egne standardbrev.

Det er store variasjoner mellom de enkelte EURES-konsulentene når det gjelder fordelingen av ressurser på de ulike hovedoppgavene, se tabell V3.4. Mens EURES-konsulentene i Porsgrunn, Drammen og Sandnessjøen bruker over halvparten av sine ressurser på interne oppgaver (hovedoppgave nr.8), bruker Oslo og Molde kun 1/5-parten av sine ressurser til denne typen oppgaver.

Det er også betydelige variasjoner EURES-konsulentene imellom når en sammenligner andelen av ressursene som brukes på bistand til norske arbeidsgivere med rekrutteringsbehov fra andre EØS-land (hovedoppgave 2). EURES-konsulenten i Bergen bruker over halvparten av sine ressurser på dette området, mens EURES-konsulentene i Drammen og Molde bruker om lag 1/3-del av ressursene på bistand til arbeidsgivere. Sandnessjøen bruker kun 4 prosent av sin EURES-arbeidstid på denne gruppen.

Den store andelen av ressursene brukt i Bergen til å bistå norske arbeidsgivere med rekrutteringsønsker fra andre EØS-land skyldes at EURES-konsulenten deltok på en

omfattende rekrutteringsreise i undersøkelsesperioden. Dette førte til at denne andelen ble høyere i ressurskartleggingen enn det som representerer et gjennomsnitt over året.

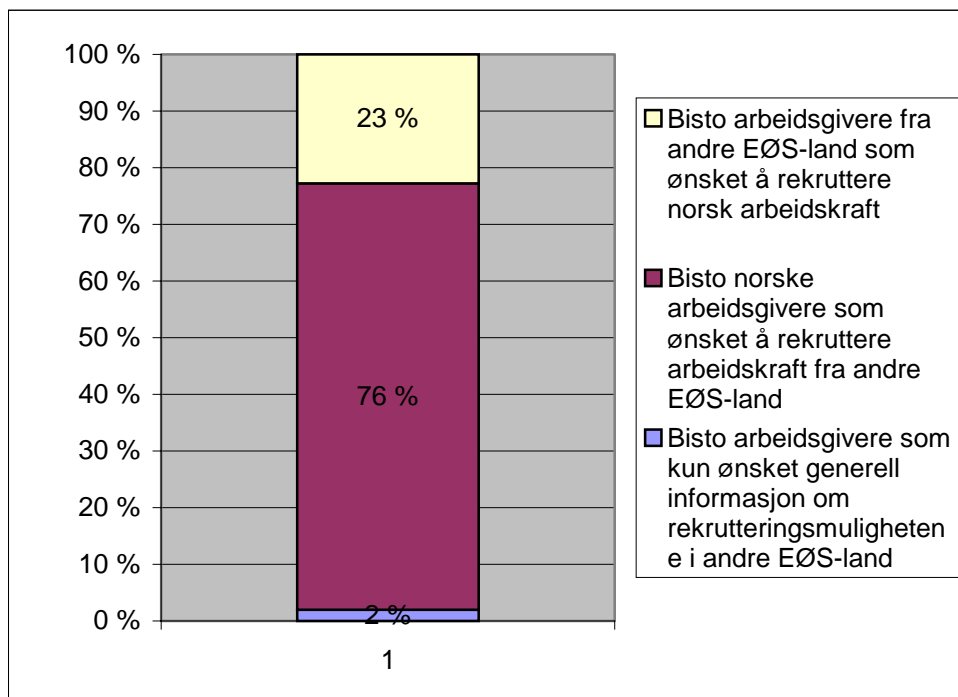
I Molde ble 37 prosent av de EURES-relaterte timeverkene brukt til å bistå norske og utenlandske EØS-arbeidssøkere som ønsket jobb i et annet EØS-land, mens Oslo benyttet 29 prosent av sine ressurser og Stavanger 27 prosent. I Bergen og Drammen ble det brukt svært små ressurser for å bistå EØS-arbeidssøkere. Disse forskjellene skyldes dels at Bergen og delvis Drammen brukte mye av ressursene sine på arbeidsgivere i undersøkelsesperioden og dels at tilgangen på denne typen arbeidssøkere varierer mellom de enkelte enhetene både når det gjelder størrelse og sammensetning og at informasjonsbehovet som den enkelte arbeidssøker har varierer etter kjennetegn som landbakgrunn, alder, yrkes- og utdanningsbakgrunn.

3.6 EURES-konsulentenes bistand til arbeidsgivere

Av de arbeidskraftressursene som EURES-konsulentene bruker på arbeidsgivere, går vel ¾-deler med til å bistå norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land. De resterende arbeidskraftressursene (23 prosent) rettes mot å gi informasjon til arbeidsgivere fra andre EØS-land som ønsker å rekruttere norsk arbeidskraft samt å kommunisere med det øvrige EURES-nettverket. Det norske EURES-nettverket kan gi utenlandske arbeidsgivere generell informasjon om rekrutteringsmulighetene i Norge og bidra til at ledige stillinger utlyses på Aetat internetsider, Aetat.no. Dersom de utenlandske arbeidsgiverne ønsker service utover dette, blir de henvist til å kontakte EURES-nettverket i sitt hjemland.

Meget små ressurser (2 prosent) medgår til å gi enkel og standard informasjon til norske og utenlandske arbeidsgivere som på det nåværende tidspunkt ikke har bestemt seg for om de ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land. Dette er også som forventet, da oppgaven med å betjene EØS-arbeidsgivere med standard førstehåndsinformasjon i stor grad er blitt overført til EURES-formidlerne.

Figur 3.3 Fordeling av den tiden EURES-konsulentene anvender på arbeidsgivere.

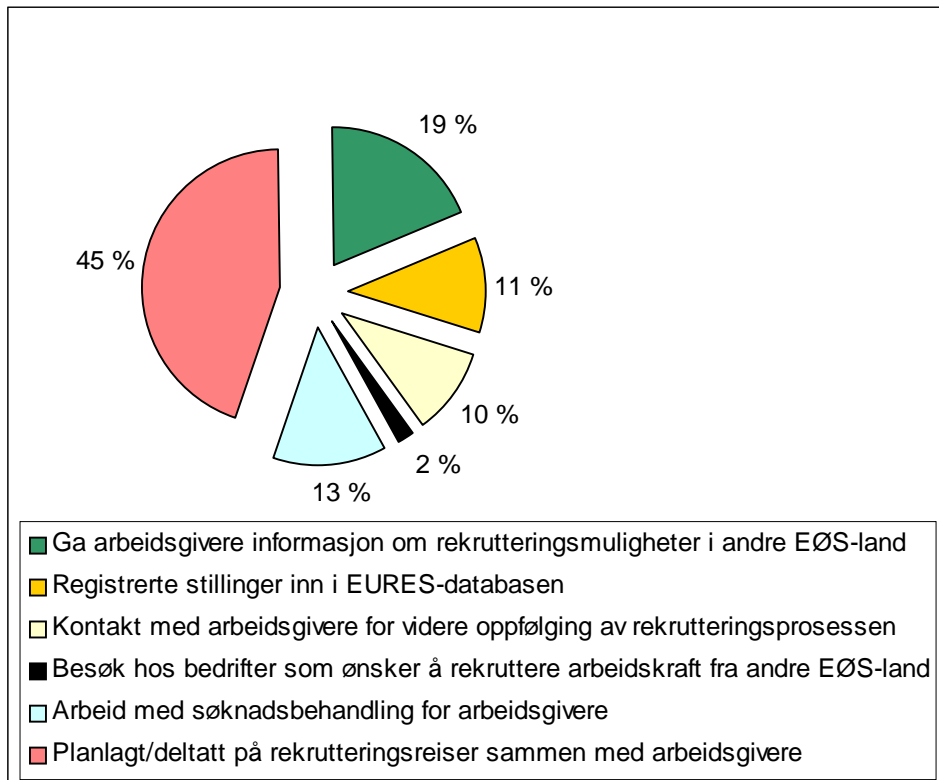


Det er store forskjeller mellom de enkelte EURES-konsulentene når det gjelder fordelingen av arbeidskraftressurser benyttet på arbeidsgivere hjemmehørende i EØS-området som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra et annet EØS-land, se tabell V3.5. EURES-konsulentene i Oslo bruker 38 prosent av sine ressurser på arbeidsgivere fra andre EØS-land som ønsker å rekruttere norsk arbeidskraft samt på kontakt med det øvrige EURES-nettverket, og 60 prosent på norske arbeidsgivere som vil ha arbeidskraft fra andre EØS-land.

I Porsgrunn, Bergen og Drammen brukes mer enn 90 prosent av bistanden til arbeidsgivere på norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra et annet EØS-land. De øvrige EURES-konsulentene bruker også betydelig flere ressurser på å bistå norske arbeidsgivere med å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land enn det brukes på å bistå arbeidsgivere fra det øvrige EØS-området med å fremskaffe norske arbeidstagere.

Fra figur 3.3 fremgår det at av de 75 prosentene som gikk til ressursbruk rettet mot norske arbeidsgivere, så ble nesten halvparten av disse (45%) brukt til å planlegge og/eller delta på rekrutteringsreiser i utlandet i den hensikt å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land. Dette er en ressurskrevende oppgave, både fordi det tar tid å planlegge og gjennomføre aktiviteten samt at selve reisen er tidkrevende.

Figur 3.3 Andel av EURES-konsulentenes arbeidstid som anvendes på ulike oppgaver rettet mot norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land.

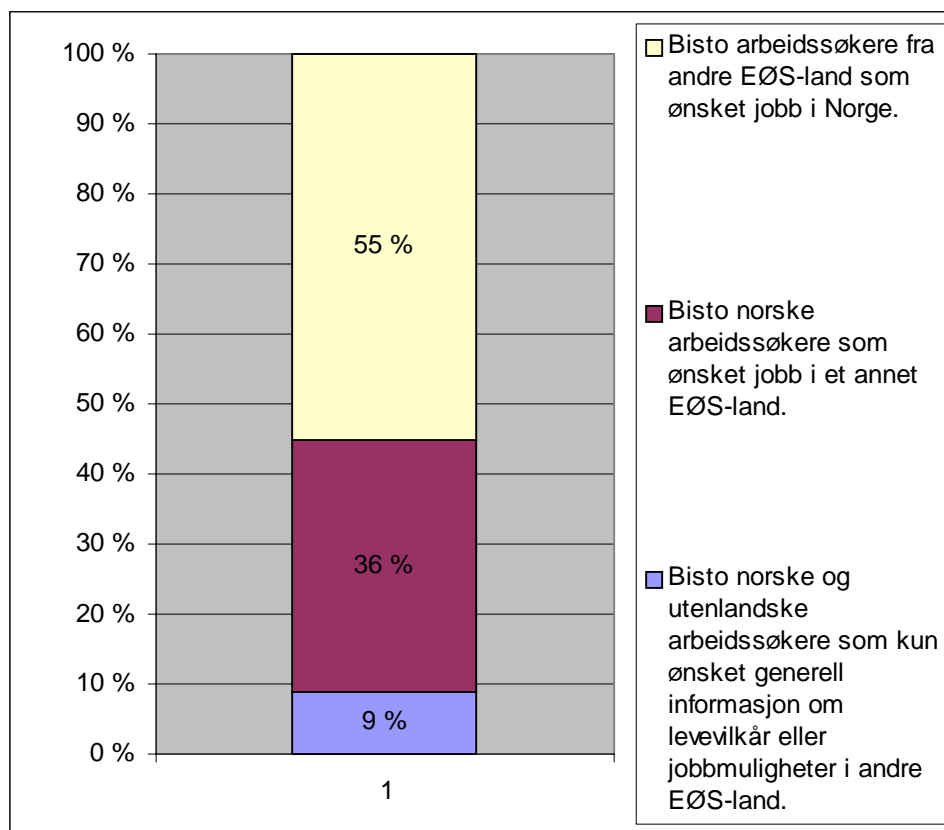


Hver femte timeverk brukt på norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land, går med til å informere om rekrutteringsmulighetene i øvrige EØS-land og å bistå i bruken av web-baserte verktøy i den forbindelse. De resterende ressursene brukt på denne gruppen er om lag likelig fordelt mellom registrering/ajourhold av stillingsinformasjon i de administrative registrene, oppfølging av arbeidsgivere med rekrutteringsbehov samt bistand i selve rekrutteringsprosessen. Svært få ressurser blir brukt til å besøke arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land. Dette skyldes at denne arbeidsoppgaven skal utføres ved Aetat lokal, mens EURES-konsulentene i større grad brukes som 2.linjetjeneste pga økt grad av spesialisering. EURES-konsulentene blir først trukket inn dersom arbeidsgiver ønsker bistand utover den 1.linjen kan yte.

3.7 EURES-konsulentenes bistand til arbeidssøkere

Over halvparten av den tiden EURES-konsulentene bruker på bistand til arbeidssøkere (55%), rettes inn mot arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsker jobb i Norge. Dette har trolig sammenheng med det stramme, norske arbeidsmarkedet og at mange arbeidssøkere fra andre land derfor trekkes til Norge. Andre årsaker kan være det gjennomgående høye lønnsnivået og de gode arbeidsbetingelsene i norsk næringsliv sammenlignet med de fleste andre vest-europeiske land. Vel 1/3-del av ressursene som brukes på norske arbeidssøkere som ønsker jobb i et annet EØS-land og på arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsker jobb i Norge går med til å bistå norske arbeidssøkere med informasjon og veiledning, bl.a i bruk av IT-baserte stillingsdatabaser.

Figur 3.4 Andel av konsulentenes arbeidstid som anvendes på ulike grupper av EØS-arbeidssøkere.



Også når det gjelder bistanden til ulike grupper av EØS-arbeidssøkere¹, er det store forskjeller mellom de enkelte EURES-konsulentene (se tabell V3.7). I Drammen og Bergen går alle

¹ Arbeidssøkere bosatt i Norge som ønsker å søke jobb i et annet EØS-land og arbeidssøkere bosatt i et annet EØS-land som ønsker jobb i Norge.

ressurser rettet mot arbeidssøkere med til å betjene arbeidssøkere bosatt i andre EØS-land som ønsker arbeid i Norge, men disse konsulentene har svært liten ressursbruk rettet mot arbeidssøkere totalt sett. EURES-konsulentene i Molde og i Oslo bruker under halvparten av sin bistand til arbeidssøkere på arbeidssøkere bosatt i andre EØS-land som ønsker jobb i Norge. Det er kun i Oslo at mer enn 10 prosent av den arbeidssøkerrettede bistanden brukes på personer som kun ønsker generell informasjon om forholdene i andre EØS-land, og som enda ikke har bestemt seg for å søke jobb i et annet EØS-land. Den relativt store ressursbruken i Oslo på dette området kan skyldes at en stor andel av personer med denne typen informasjonsbehov først havner i hovedstaden på sin reise til Norge, og at Aetatssenter i Oslo ligger sentralt og lett tilgjengelig.

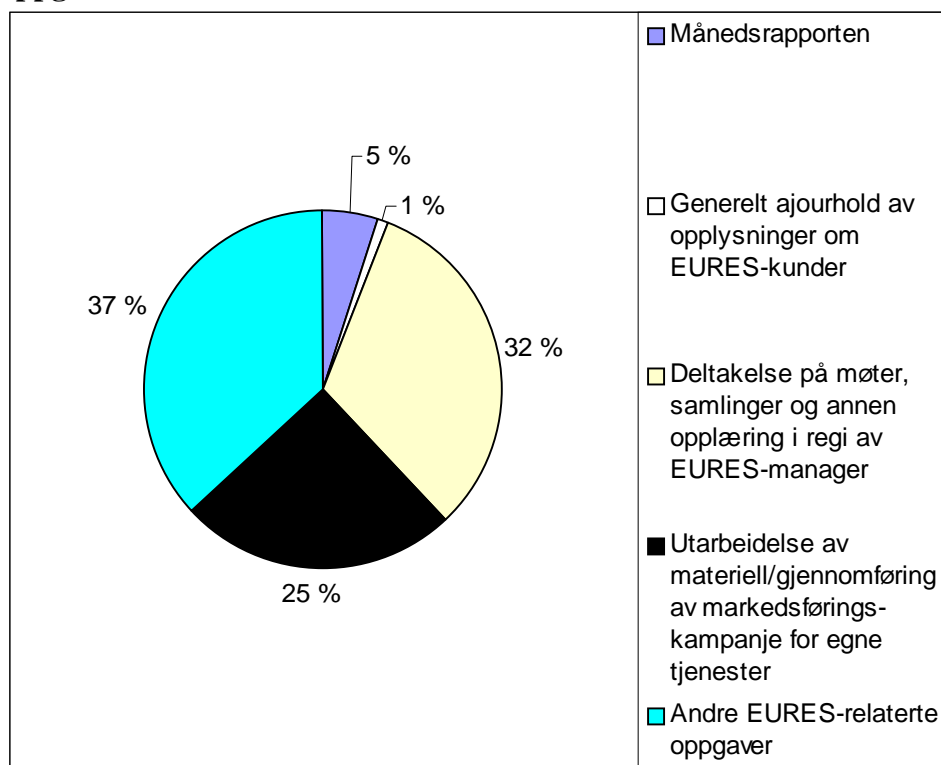
3.8 EURES-konsulentenes tidsbruk knyttet til norskopplæring av utenlandske arbeidssøkere

Når Aetat arrangerer kurs for utenlandske arbeidssøkere, har EURES-konsulentene i oppgave å informere om bo- og levekår i Norge. Som vi har sett tidligere, bruker EURES-konsulentene kun om lag 3 prosent av sine EURES-timeverk på denne oppgaven. Dette tilsvarer vel 17 timeverk i løpet av perioden 1. – 14. oktober 2001, og legger således beslag på en meget beskjeden del av arbeidskraftressursene. Mange EURES-konsulenter gir uttrykk for at den gjennomsnittlige tidsbruken over året på dette området er noe høyere enn det disse resultatene skulle tilsi.

3.9 EURES-konsulentenes tidsbruk på EURES-interne oppgaver

Noen av EURES-konsulentenes timeverk er avsatt til interne oppgaver. Fra tidligere i rapporten vet vi at EURES-konsulentene i gjennomsnitt brukte vel 1/3-del av EURES-timeverkene sine på denne arbeidsoppgaven. Fra figur 3.6 ser vi at av den tiden som det ble arbeidet med EURES-interne oppgaver, gikk vel 1/3-del med til kategorien ”Andre EURES-relaterte oppgaver”, mens en knapp 1/3-del av tiden ble benyttet til ”Deltagelse på møter, samlinger, seminarer eller til annen opplæring”. Fjerdeparten av tiden brukt til EURES-interne aktiviteter, gikk med til å utarbeide materiell eller å gjennomføre markedsføringskampanjer for egne tjenester.

Figur 3.5 Andel av konsulentenes arbeidstid som anvendes på ulike EURES-interne oppgaver.



Kategorien ”andre EURES-relaterte arbeidsoppgaver” inneholdt for det meste oppgaver som rapportering fra rekrutteringsreiser og søk etter relevant arbeidssøker- og arbeidsgiverinformasjon fra ulike kilder.

3.10 Sammendrag

Samlet sett benyttet EURES-konsulentene 97 prosent av den normerte tiden til EURES-relaterte arbeidsoppgaver i løpet av undersøkelsesperioden. Tre av dem brukte mer enn normert tid, mens resten brukte noe under det som var avsatt til denne typen oppgaver.

Om lag 36 prosent av EURES-konsulentenes arbeidskraft er lokalisert til Oslo. Deretter følger Bergen som stod for vel 14 prosent av EURES-konsulentenes samlede timeverk på EURES-relaterte oppgaver i undersøkelsesperioden, mens om lag 13 prosent av den samlede arbeidsinnsatsen ble lagt ned i Stavanger.

Vel 1/3-del av tiden brukt på ulike EURES-relaterte arbeidsoppgaver, ble i undersøkelsesperioden benyttet til å utføre interne oppgaver som utarbeidelse av materiell, gjennomføring av markedsføringskampanjer for egne tjenester, utarbeidelse av rapporter i etterkant av rekrutteringsreiser samt gjennomgang av informasjonsmateriell fra og om

EURES. Vel ¼-parten av ressursene ble rettet mot å bistå norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land, og mye av denne tiden ble brukt på planlegging og gjennomføring av rekrutteringsreiser til andre EØS-land. Når vi også legger til bistanden rettet mot arbeidsgivere i andre EØS-land som ønsker å rekruttere norsk arbeidskraft samt samarbeidet med andre i EURES-nettverket (9%), brukes nesten 40 prosent av arbeidstiden på bistand rettet mot arbeidsgivere eller arbeidsgiverrelaterte aktiviteter.

Om lag 21 prosent av EURES-konsulentenes arbeidstid ble benyttet til enten å bistå norske arbeidssøkere som ønsket jobb i et annet EØS-land (8%) eller til å bistå arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsket jobb i Norge (13%).

EURES-konsulentene bruker dermed nesten dobbelt så mye tid på bistand til arbeidsgivere som til arbeidssøkere.

Vel 40 prosent av EURES-konsulentenes timeverk brukes enten til å bistå norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land eller til å bistå arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsket jobb i Norge. Dette er i tråd med de retningslinjene som den norske delen av EURES-nettverket arbeider etter, der bistand til rekruttering av utenlandsk arbeidskraft skal prioriteres i et stramt norsk arbeidsmarked.

Kapittel 4. Ressurskartlegging blant EURES-formidlerne

4.1 Innledning

I ressurskartleggingen blant EURES-formidlerne var deres arbeidsoppgaver delt inn i 6 hovedgrupper, avhengig av hvilke grupper kontakten og bistanden var rettet mot:

1. Bisto arbeidsgivere i EØS-området som ønsket informasjon om arbeidskraft og rekrutteringsmuligheter i andre EØS-land.
2. Bisto arbeidssøkere i EØS-området som ønsket informasjon om bo- og arbeidsvilkår i andre EØS-land.
3. Kontakt med eller opplæring fra EURES-konsulent.
4. Øvrige EURES-relaterte oppgaver enn de som er nevnt i punktene 1 – 3.
5. Bisto med rekruttering og formidling av arbeidskraft utenfra og/eller ut av EØS-området. Bistanden besto i informasjon om rekrutteringsmuligheter til arbeidsgivere og informasjon om bo- og arbeidsvilkår til arbeidssøkere.
6. Ikke-EURES-relaterte arbeidsoppgaver.

Oppgavene 1 og 2 ble begge delt i to underpunkt (a) og (b) ettersom bistanden var rettet mot hhv nordmenn eller andre EØS-borgere, mens oppgave 3 også ble delt i to underpunkter (a) og (b) ettersom relasjonene med EURES-konsulenten omhandlet hhv kontakt eller deltagelse i opplæring, seminarer og lignende.

Oppgave 5 ble delt i to underpunkt (a) og (b) ettersom bistanden var rettet mot hhv arbeidsgivere og arbeidssøkere.

Vi fikk svar fra om lag 75 prosent av populasjonen.

I analysene nedenfor har vi skilt ut Aetat servicesenter (ASS) som egen enhet. Dette er en av Aetats spesialenheter, og har som hovedoppgave å besvare telefonisk, pr. telefax eller på e-post, henvendelser fra arbeidsgivere om ledig arbeidskraft (både i Norge og i andre EØS-land) og henvendelser fra arbeidssøkere vedrørende ledige stillinger (både i Norge og i andre EØS-land) og aktuelle AMO-kurs. Det er grunn til å vente at denne enheten har et kundegrunnlag med et større innslag av arbeidssøkere enn den gjennomsnittlige EURES-formidleren, og at henvendelsene er av en noe annen karakter.

4.2 Tid brukt på EURES-relatert arbeid

I motsetning til mange av EURES-konsulentene, har ikke EURES-formidlerne avsatt en bestemt andel av sin arbeidstid som de kan benytte til EURES-relatert arbeid. Dermed er det ikke mulig å normere antallet timeverk som EURES-formidlere bruker på disse oppgavene

Tabell 4.1 Timeverk brukt på EURES-relaterte oppgaver (oppg.1-5) og på ikke EURES-relaterte oppgaver (oppg.6). Målt i antall timeverk og som andel av total timeverksbruk.

Fylker/Ressurser	EURES-relaterte oppgaver (oppg.1-5). Antall timeverk	Ikke EURES-relaterte oppgaver (oppg.6). Antall timeverk	EURES-relaterte oppgaver som andel av total ressursbruk	Ikke-EURES-relaterte oppgaver som andel av total ressursbruk	Total ressursbruk. I timeverk
Buskerud	4,0	79,8	5%	95%	83,8
Oslo/Akershus	99,3	191,3	34%	66%	290,6
Østfold	10,0	65,0	13%	87%	75,0
ASS	44,1	178,8	20%	80%	222,9
Sør-Trøndelag	10,8	138,5	7%	93%	149,3
Landet	168,3	653,2	20%	80%	821,5

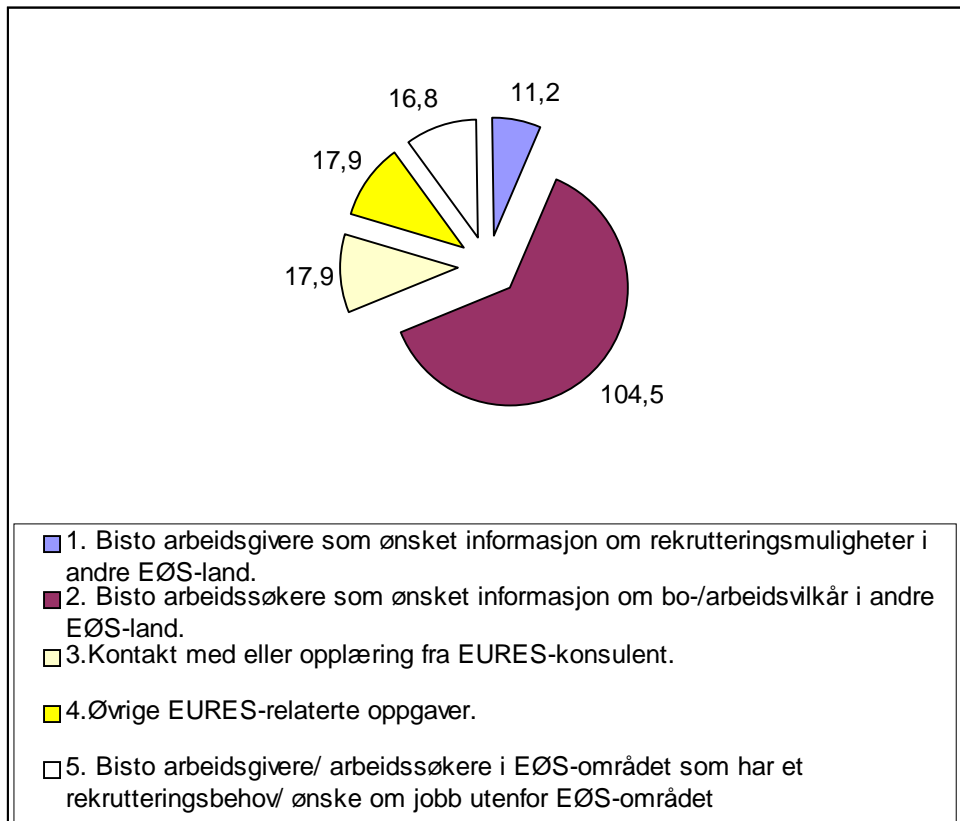
Fra tabell 4.1 ser vi at EURES-formidlerne brukte 168,3 timer til EURES-relaterte arbeidsoppgaver i undersøkelsesperioden. Dette er oppgaver som dreier seg om å gi førstehåndsinformasjon til arbeidssøkere som ønsker eller vurderer å søke jobb i et annet EØS-land og til norske arbeidsgivere som ønsker eller vurderer å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land. Denne ressursbruken innebærer en betydelig avlastning for EURES-konsulentene som før ordningen med EURES-formidlere ble innført hadde ansvaret også for dette arbeidet.

Det er store variasjoner mellom de enkelte EURES-formidlerne når det gjelder den tiden som blir benyttet på EURES-relaterte arbeidsoppgaver, noe som skyldes forskjeller i kundetilstrømning i undersøkelsesperioden.

4.3 Tid brukt på ulike EURES-relaterte arbeidsoppgaver

EURES-formidlernes tidsbruken knyttet til det EURES-relaterte arbeidet og fordelingen av tiden på ulike EURES-oppgaver, varierer betydelig fra dag til dag. Resultatene fra ressurskartleggingen kan derfor ikke generaliseres utover selve undersøkelsesperioden.

Figur 4.1. Timeverk brukt på ulike EURES-relaterte oppgaver (oppg.1-5).



Når vi kun betrakter den tiden EURES-formidlerne bruker på EURES-relaterte arbeidsoppgaver i løpet av undersøkelsesperioden, så fremgår det av figur 4.1 at vel 104 timeverk av denne tiden medgår til å bistå norske arbeidssøkere som ønsker informasjon om bo- og arbeidsvilkår i andre EØS-land og arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsker informasjon om bo- og arbeidsvilkår i Norge. Om lag 16 – 17 timeverk brukes på hver av de tre følgende arbeidsoppgaver:

- bistand til norske arbeidssøkere og arbeidsgivere som hhv ønsker jobb og arbeidskraft utenfor EØS-området og på arbeidssøkere og arbeidsgivere utenfor EØS-området som ønsker hhv arbeid i Norge og arbeidskraft fra Norge.
- kontakt med det øvrige EURES-nettverket
- arbeidet med andre EURES-relaterte oppgaver enn de som spesifikt er nevnt i de andre kategoriene.

Når det gjelder arbeidet med andre EURES-relaterte oppgaver, dreier dette seg i første rekke om arbeidet med månedsrapporten og generell gjennomgang av relevant stillings- og søkerinformasjon på Aetats IT-systemer.

Timefordelingen på de enkelte EURES-relaterte oppgavene, slik denne fremkommer i figur 4.1, er sterkt preget av timefordelingen blant EURES-formidlere i Oslo/Akershus. Dette har sammenheng med at EURES-formidlerne fra Oslo/Akershus sto for om lag 60 prosent av timeverkene som de norske EURES-formidlerne brukte på EURES-relaterte oppgaver i undersøkelsesperioden.

Fra tabell V4.1 ser vi at andelen timeverk brukt både på å bistå arbeidssøkere og arbeidsgivere, varierer til dels betydelig mellom Aetats servicesenter (ASS) på den ene siden og de øvrige kontorene med EURES-formidlere på den andre siden. ASS er en spesialenhet i Aetat som bl.a. har ansvar for å besvare telefoniske henvendelser fra arbeidssøkere vedrørende ledige stillinger og kursmuligheter. Arbeidsoppgavene ved ASS er i meget stor grad rettet mot å bistå arbeidssøkere, og det er derfor naturlig at det nesten utelukkende er denne kundegruppen som henvender seg også spørsmål om jobbmuligheter i utlandet.

Selv om vi ser bort fra ASS, så er det allikevel store kontorvise forskjeller i fordelingen av de EURES-relaterte timeverkene. EURES-formidlerne i Sør-Trøndelag har i undersøkelsesperioden brukt vel ¼-del av sin tid på kontakt med og opplæring i regi av EURES-konsulent, samtidig som det ikke er brukt ressurser på norske arbeidsgivere som ønsker informasjon om rekrutteringsmulighetene i andre EØS-land og på arbeidsgivere i andre EØS-land som ønsker informasjon om rekrutteringsmulighetene i Norge. Nærmere informasjon fra EURES-formidler viser at det i undersøkelsesperioden ble brukt mer tid enn ellers på opplæring, noe som førte til at det ble brukt mindre tid enn vanlig på bistand til arbeidsgivere. Derimot brukes det mye ressurser i undersøkelsesperioden på bistand til norske arbeidssøkere som ønsker informasjon om bo- og arbeidsvilkår i andre EØS-land og på arbeidssøkere i andre EØS-land som ønsker informasjon om bo- og arbeidsvilkår i Norge. Dette indikerer at det var et stort behov for bistand til disse gruppene. Også for EURES-formidlerne i Oslo og Akershus går en meget liten andel av timeverkene med til å bistå arbeidsgivere, mens en betydelig del av den samlede tidsbruken anvendes til å bistå arbeidssøkerne. Dette har sammenheng med at flere søkere er hjemmehørende i Oslo og Akershus slik at EURES-formidlerne her må bruke relativt mer tid på denne oppgaven enn de andre formidlerne.

Oslo/Akershus og Østfold er de eneste fylkene der EURES-formidlerne bruker ressurser på informasjon til norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra land utenfor

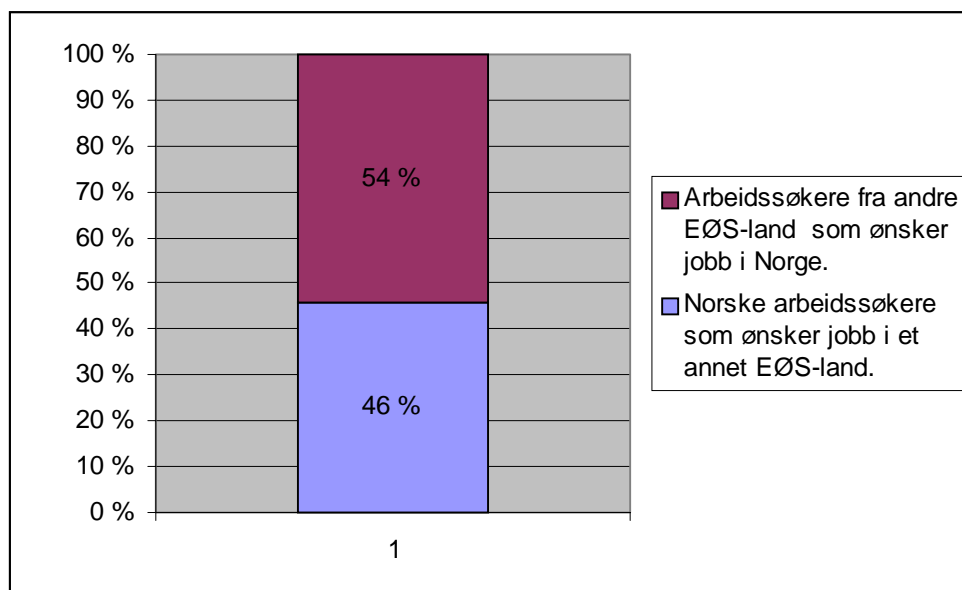
EØS-området, på norske arbeidssøkere som ønsker å søke jobb utenfor EØS-området og på arbeidssøkere utenfor EØS-området som ønsker jobb i Norge. Nærmere informasjon fra de aktuelle EURES-formidlerne viser at dette har sammenheng med at en stor del av de norske arbeidssøkerne som ønsker seg ut av EØS-området er bosatt i det sentrale østlandsområdet, i tillegg til at disse EURES-formidlerne også håndterer mange henvendelser fra arbeidssøkere som er bosatt i andre deler av landet. Det er også et klart inntrykk at EURES-formidlerne i Oslo/Akershus og delvis Østfold mottar mange henvendelser fra arbeidsgivere/arbeidssøkere utenfor EØS-området som søker informasjon om norske forhold på grunn av at disse gruppene forventer at rekrutteringsmulighetene/jobbmulighetene er størst i det sentrale østlandsområdet. I tillegg er det også slik at Oslo er det første ankomststedet for mange utlendinger, og det vil da være naturlig for dem å oppsøke EURES-nettverket i dette området. En av grunnene til at EURES-formidleren i Østfold håndterer mange henvendelser fra arbeidsgivere, kan også skyldes at det ikke er en egen EURES-konsulent plassert i Østfold.

4.4 Tid brukt på bistand til arbeidssøkere som ønsker arbeid i et annet EØS-land

Vi vet fra tidligere at 61 prosent av arbeidstiden rettet mot EURES-relaterte oppgaver gikk med til å bistå arbeidssøkere. 54 prosent av tidsbruken knyttet til arbeidssøkerbistand er rettet mot arbeidssøkere fra andre EØS-land, mens de resterende 46 prosent brukes til å informere og veilede norske arbeidssøkere som ønsker jobb i andre EØS-land. EURES-formidlerne gir uttrykk for at andelen av tiden som brukes til å informere og veilede arbeidssøkere fra andre EØS-land om Norge, varierer relativt lite fra et år til et annet. Den øker imidlertid noe i tider med et stramt norsk arbeidsmarked og når norske myndigheter intensiverer arbeidet med å hente særskilte typer av arbeidskraft til Norge.

Også når det gjelder tallet på timeverk benyttet på bistand til ulike grupper av arbeidssøkere, er det variasjon mellom de enkelte EURES-formidlerne (se tabell V4.2). Det er EURES-formidlerne i Oslo/Akershus og ved ASS som benytter flest ressurser på bistand til norske arbeidssøkere som ønsker informasjon om bo- og arbeidsvilkår i andre EØS-land og på arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsker informasjon om norske bo- og arbeidsvilkår. Ved disse enhetene er også ressursbruken på de to gruppene av arbeidssøkere relativt jevnt fordelt, men med en noe større bistand til arbeidssøkere fra andre EØS-land.

Figur 4.2. Timeverk brukt på bistand til arbeidssøkere som ønsker arbeid i et annet EØS-land (oppg.2(a) og 2(b)). Målt som andel av total timeverksbruk rettet mot arbeidssøkere.



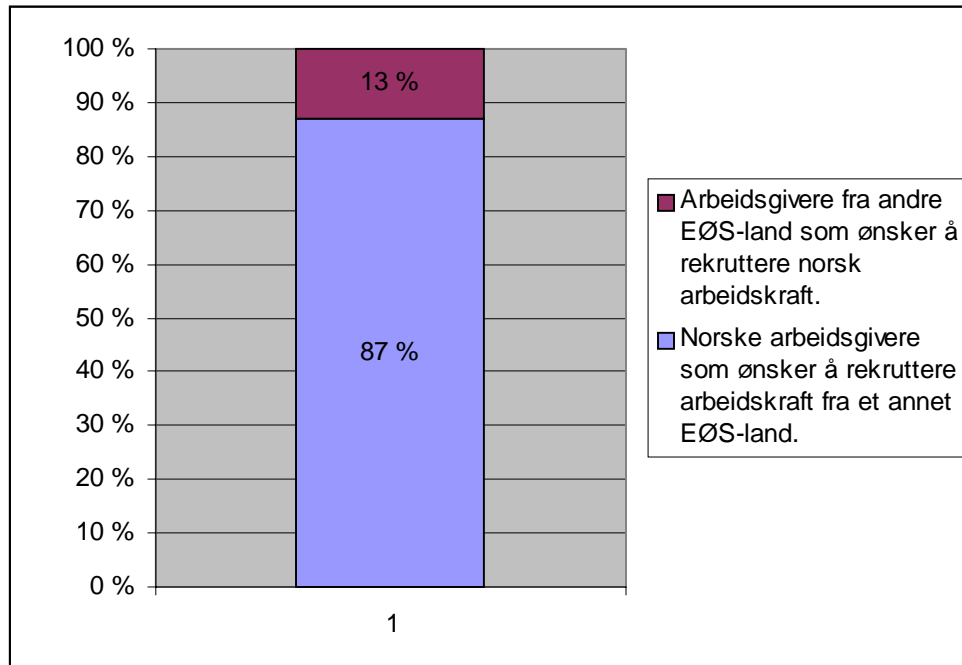
Som det også fremgår av kapittel 6, er det særlig Spania, England, Skottland, Eire og det øvrige Skandinavia som lokker norske arbeidssøkere som ønsker eller vurderer å søke jobb i et annet EØS-land. Denne gruppen av arbeidssøkere er gjennomgående yngre enn gjennomsnittet av arbeidssøkerne ved Aetat lokal, og det er relativt flere med videregående skole som høyeste utdanning. De søker i første rekke jobber knyttet til hotell- og restaurantnæringen og deler av industrien, men også sykepleiere og hjelpepleiere som ønsker arbeid på spanske helse- og omsorgsinstitusjoner der nordmennene utgjør en vesentlig del av kundegrunnet er godt representert i gruppen av nordmenn som ønsker jobb i et annet EØS-land. I tillegg er det en del ingeniører som ønsker seg til de britiske øyer.

4.5 Tid brukt på bistand til arbeidsgivere

EURES-formidlerne bruker om lag 11 timeverk på bistand til enten norske arbeidsgivere som ønsket informasjon om rekrutteringsmulighetene i et annet EØS-land eller arbeidsgivere i et annet EØS-land som ønsket informasjon om rekrutteringsmulighetene i Norge. Sett i forhold til samlet ressursbruk på EURES-relaterte oppgaver, bruker EURES-formidlerne en betydelig lavere andel på arbeidsgiverrettet bistand enn det som er tilfellet for EURES-konsulentene. Dette har sammenheng med at kravene til bistand fra arbeidsgivernes side ofte er noe større enn arbeidssøkernes. En arbeidsgiver som henvender seg til EURES-nettverket har ofte bestemt seg for å forsøke å rekruttere arbeidskraft med spesifikke kvalifikasjoner, og krever i

den sammenheng tjenester som kun EURES-konsulentene kan imøtekomme. Dette kan dreie seg om rekrutteringsreiser til utlandet, bistand i rekrutteringsprosessen osv.

Figur 4.3 Andel av timeverk brukt på bistand til ulike grupper av arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra et annet EØS-land (oppg.1(a) og 1(b)).



En meget stor andel av de timeverkene som EURES-formidlerne bruker på arbeidsgivere, er bistand til norske arbeidsgivere med rekrutteringsbehov fra andre EØS-land (87%). Dette har sammenheng med den lave etterspørselen etter norske arbeidskraft fra land utenom Norden og at retningslinjene for EURES-arbeidet tilsier at bistand til norske arbeidsgivere med rekrutteringsbehov skal prioriteres.

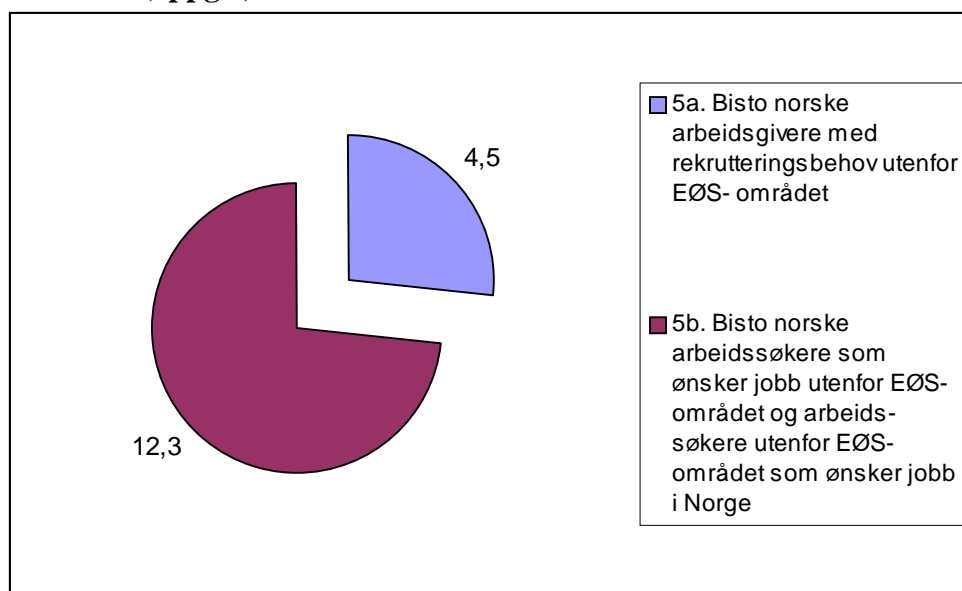
Norske arbeidsgivere som ønsker eller vurderer å rekruttere arbeidskraft fra et annet EØS-land, ønsker i stor utstrekning å rekruttere svensk eller dansk arbeidskraft, dernest britisk og noen ønsker tyskere. De yrkesgruppene som ønskes, avhenger av hvor arbeidsgiver er lokalisert. I områder av Norge der turisme er av stor betydning, er det også stor etterspørsel etter resepsjonister, kokker og servitører, mens det på Sør-Vestlandet er ingeniører og annet teknisk personell til olje- og oljerettet virksomhet som det er størst behov for. Over hele landet er det mange arbeidsgivere som ønsker å rekruttere snekkere og tømrere fra andre EØS-land.

Blant dem som har brukt ressurser på bistand til arbeidsgivere i undersøkelsesperioden, er det kun EURES-formidlerne i Oslo og Akershus som har brukt tid på å yte bistand til arbeidsgivere i andre EØS-land som ønsker å rekruttere arbeidskraft i Norge. Dette skyldes at det kun er disse som får henvendelser fra arbeidsgivere i andre EØS-land som ønsker nordmenn. Bakgrunnen for dette er at de utenlandske etterspørerne av norsk arbeidskraft oppfatter Oslo-området som det største, geografiske delarbeidsmarkedet i Norge eller at Oslo er det stedet i Norge som de kjenner best.

4.6 Tid brukt på bistand til arbeidssøkere og arbeidsgivere som hhv ønsker jobb/rekruttere arbeidskraft utenfor EØS-området

EURES-formidlerne brukte om lag 17 timeverk på bistand til norske arbeidssøkere som ønsket jobb utenfor EØS-området, på arbeidssøkere fra land utenom EØS-området som ønsket jobb i Norge, på norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft utenfor EØS-området og på arbeidsgivere i land utenfor EØS-området som ønsket å rekruttere norsk arbeidskraft. Det var imidlertid kun EURES-formidlerne i Østfold og Oslo/Akershus som brukte ressurser på disse kundegruppene.

Figur 4.4. Antallet timeverk brukt på bistand til arbeidssøkere som ønsker jobb utenfor EØS-området og til arbeidsgivere med ønsker å rekruttere arbeidskraft utenfor EØS-området². (oppg.5).



² Gruppe 5a består både av norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft utenfor EØS-området og av arbeidsgivere i land utenfor EØS-området som ønsket å rekruttere norsk arbeidskraft. Gruppe 5b består både av norske arbeidssøkere som ønsket jobb utenfor EØS-området og av arbeidssøkere fra land utenom EØS-området som ønsket jobb i Norge.

Resultatene er gjengitt i figur 4.4, og de viser at EURES-formidlerne brukte 12,4 timeverk på bistanden til arbeidssøkere og om lag 4,5 timeverk på å bistå arbeidsgivere.

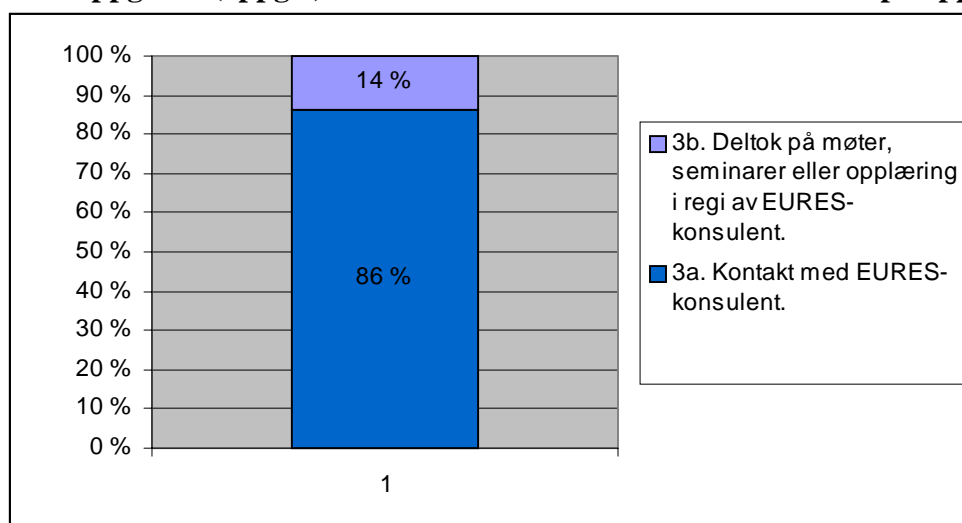
Bistand til disse gruppene av arbeidssøkere og arbeidsgivere inngår imidlertid ikke som en del av EURES-formidlernes særskilte arbeidsoppgaver.

4.7 Tid brukt på EURES-nettverket

EURES-formidlerne bruker om lag 11 prosent av sine ressurser på ulike typer av samhandling med andre i EURES-nettverket. Den alt overveiende del av samhandlingen foregikk i form av kontakt mellom EURES-formidleren og EURES-konsulent(e) i samme område (86%).

Dette kan være kontakt pr. telefon, telefaks, e-post eller brev, og kontakten omhandler ofte problemstillinger knyttet til enkeltsaker og faste rapporteringer.

Figur 4.5. Timeverk brukt på samhandling med det øvrige EURES-nettverket fordelt på ulike oppgaver (oppg.3). Målt som andel av total timeverksbruk på oppg.3.



4.8 Sammendrag

EURES-formidlerne brukte 168,3 timer til EURES-relaterte arbeidsoppgaver i undersøkelsesperioden. Dette er oppgaver som dreier seg om å gi førstehåndsinformasjon til arbeidssøkere som ønsker eller vurderer å søke jobb i et annet EØS-land og til norske arbeidsgivere som ønsker eller vurderer å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land.

Det er store variasjoner mellom de enkelte EURES-formidlerne når det gjelder den tiden som blir benyttet på EURES-relaterte arbeidsoppgaver, noe som skyldes forskjeller i kundetilstrømning i undersøkelsesperioden.

Når vi kun betrakter den tiden EURES-formidlerne bruker på EURES-relaterte arbeidsoppgaver, så gikk vel 104 timeverk med til å bistå norske arbeidssøkere som ønsker informasjon om bo- og arbeidsvilkår i andre EØS-land og arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsker informasjon om bo- og arbeidsvilkår i Norge. Om lag 16 – 17 timeverk brukes på hver av de tre følgende arbeidsoppgaver:

- bistand til norske arbeidssøkere og arbeidsgivere som hhv ønsker jobb og arbeidskraft utenfor EØS-området og på arbeidssøkere og arbeidsgivere utenfor EØS-området som ønsker hhv arbeid i Norge og arbeidskraft fra Norge.
- kontakt med det øvrige EURES-nettverket
- arbeidet med andre EURES-relaterte oppgaver enn de som spesifikt er nevnt i de andre kategoriene.

Kun vel 11 timeverk ble benyttet til arbeidsgiverrettet bistand. Dette har sammenheng med at kravene til bistand fra arbeidsgivernes side ofte er noe større enn det behovet arbeidssøkerne har, slik at mange av henvendelsene fra arbeidsgivere håndteres av EURES-konsulentene.

Kapittel 5. Brukerundersøkelse av arbeidsgivere

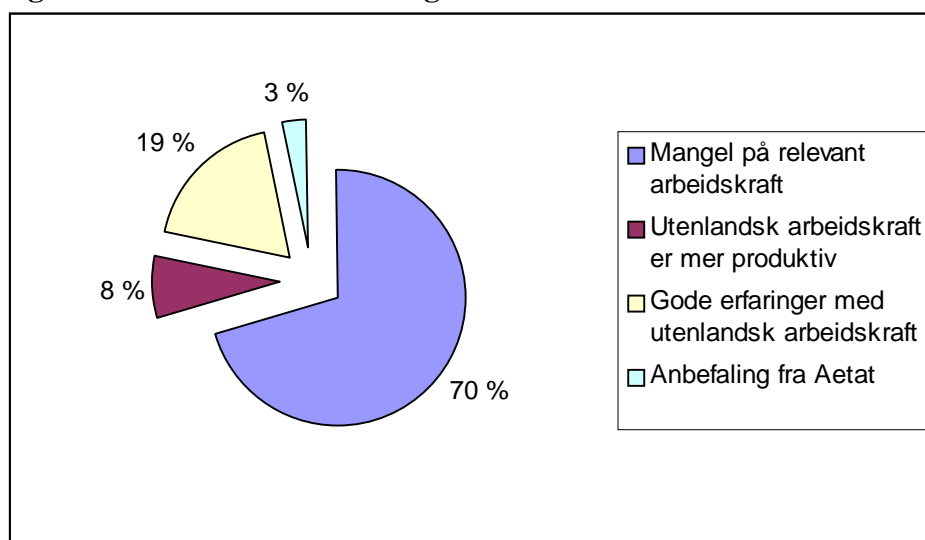
5.1 Innledning

Vestlandsforskning gjennomførte i løpet av november og desember 2001 en telefonisk kartlegging blant norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land for å få deres vurderinger av de tjenestene som det norske EURES-nettverket yter overfor denne gruppen. Respondentenes navn og telefonnummer ble oversendt Vestlandsforskning fra de enkelte EURES-konsulentene, og besto av et utvalg norske arbeidsgivere som meldte et rekrutteringsbehov fra EØS-området i løpet av perioden september 2001. På grunn av at henvendelsen ikke ble besvart like utfyllende fra alle EURES-konsulentene ble utvalget av arbeidsgivere skjevt med hensyn på region. Sør-Trøndelag, Møre og Romsdal og Nordland er overrepresentert i utvalget. Av 40 kontaktede arbeidsgivere valgte 29 å delta i undersøkelsen, en svarprosent på om lag 75. Kundegruppen omfatter i all hovedsak private bedrifter av ulik størrelse innen produksjon og service.

5.2 Rekruttering av arbeidskraft fra EØS-området

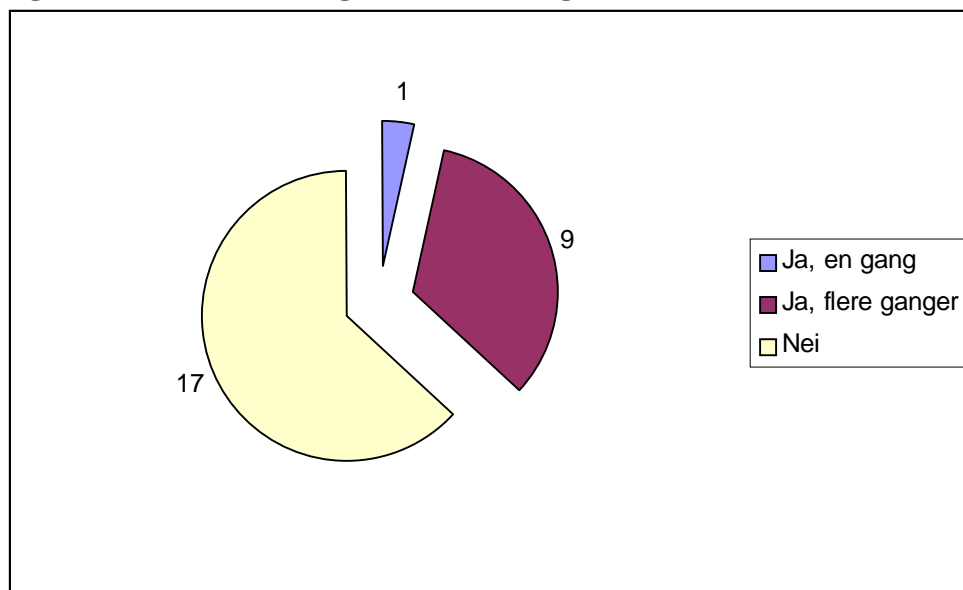
Behovet for arbeidskraft innenfor mange næringer og yrker i Norge er stort. Mangelen på tilgjengelig arbeidskraft gir seg bl.a. utslag i at mange arbeidsgivere søker etter arbeidskraft fra andre EØS-land.

Figur 5.1 Årsaker til at arbeidsgivere ønsket å rekruttere EØS-arbeidskraft



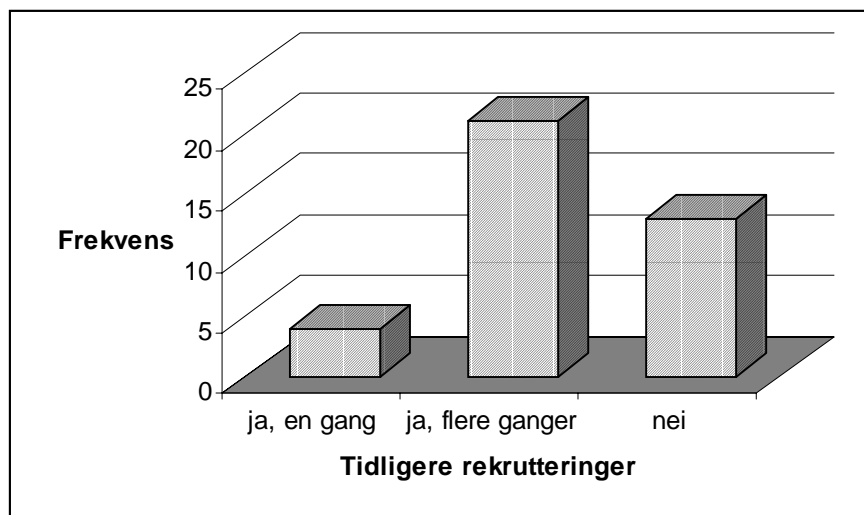
70 prosent av bedriftene oppgir mangel på relevant arbeidskraft i Norge som hovedårsak til at de søker arbeidskraft fra andre EØS-land. 19 prosent svarte at virksomheten har gjort gode erfaringer med utenlandske arbeidstakere, mens 8 prosent av bedriftene ga uttrykk for at utenlandsk arbeidskraft er mer produktiv enn den norske.

Figur. 5.2 Antall tidligere rekrutteringer av EØS-arbeidskraft



Samlet sett har 37 prosent av kundegruppen minst en gang tidligere rekruttert utenlandsk arbeidskraft. Dette innebærer at vel 1/3-parten av de norske bedriftene som ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land hadde erfaring med dette fra tidligere.

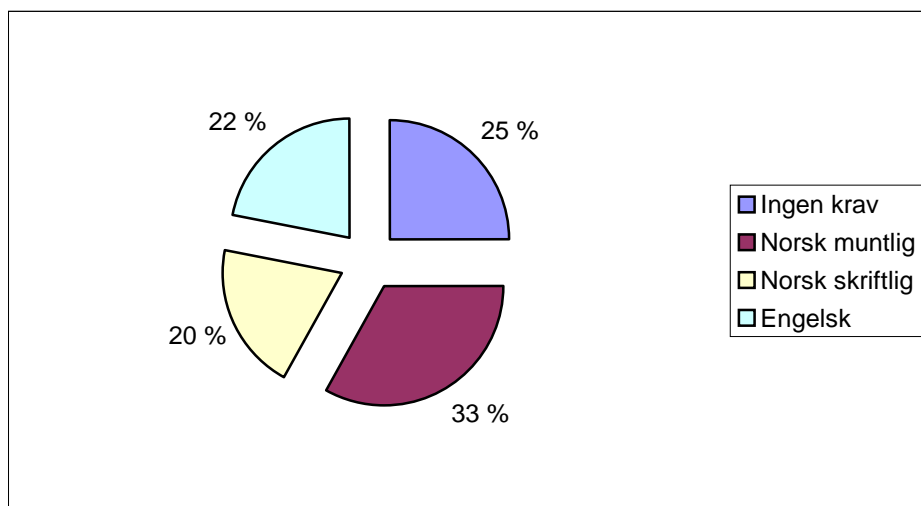
Figur 5.3 Tidligere rekrutteringer av EØS-arbeidskraft grunnet mangel på arbeidskraft i Norge



Av figur 5.3 framgår det at 65 prosent av de som nå ønsker å rekruttere utenlands på grunn av mangel på arbeidskraft i Norge, også tidligere har rekruttert arbeidskraft fra andre EØS-land. Dette skyldes at de har gode erfaringer med utenlandsk på arbeidskraft fra tidligere.

Arbeidsgivere stiller krav til utenlandske arbeidstakere. I tillegg til et generelt krav om kompetanse til den utlyste stillingen fremsettes ulike krav til språkferdigheter i stillingsutlysningen. Disse kravene vil i stor grad være avhengig av det arbeidet som skal utføres. For en sykepleier vil det som oftest være påkrevet å kunne kommunisere på norsk med pasienter og ansatte, mens en arkitekt eller kokk må trolig som et minimum kunne kommunisere på engelsk.

Figur 5.4 Krav til språkferdighet

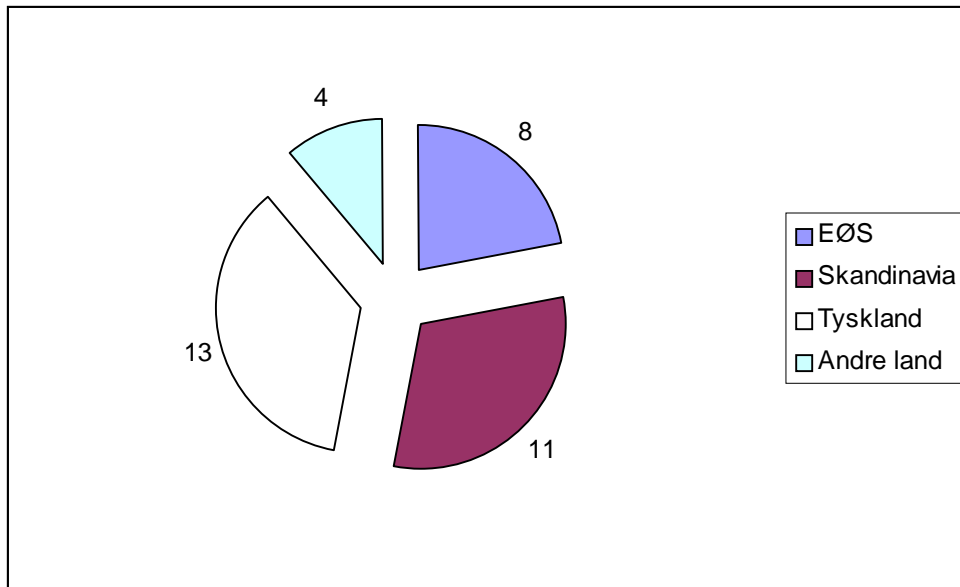


Den relativ jevne fordelingen mellom de ulike krav til språkferdigheter kan ved første øyeblikk være overraskende. Kommunikasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker synes å være en forutsetning for et vellykket ansettelsesforhold. At en fjerdedel av arbeidsgiverne ikke stiller noen form for krav kan ha to årsaker. En del søker eksplisitt arbeidskraft fra Skandinavia og forventer ingen språkproblemer, mens andre er innstilt på at utenlandske søkere må innrømmes en overgangsperiode med organisert språkopplæring. For en betydelig del av arbeidsgivere synes det å være viktigere å få ansatt en person i den ledige stillingen enn å stille for strenge krav til søkerens norskkunnskaper. Noen arbeidsgivere påpekte den positive rollen "Arbeidsamt Rostock" (Tysk EURES i Rostock) spilte i forhold til språkferdigheter, fordi norskopplæring der er et organisert tilbud til tyske arbeidssøkere forut for selve formidlingen. Selv om en fjerdedel av arbeidsgiverne ikke stiller noen krav til språkferdigheter, forventer et flertall at arbeidstakerne skal kunne kommunisere på norsk. For 20 prosent av arbeidsgiverne kommer i tillegg et krav om at de også skal beherske norsk skriftlig. Dette tyder på at satsing på norskopplæring er en viktig faktor for EØS-arbeidskraft som ønsker jobb i Norge.

Arbeidsgivere har selvfølgelig muligheter til å rekruttere arbeidskraft fra hele EØS-området, men kun 22 prosent (8 virksomheter) av virksomhetene så på hele dette området som rekrutteringsgrunnlag. Virksomheter ønsker i overveiende grad å rekruttere arbeidskraft fra bestemte land. Skandinaviske land (11 bedrifter) kom i denne undersøkelsen overraskende på

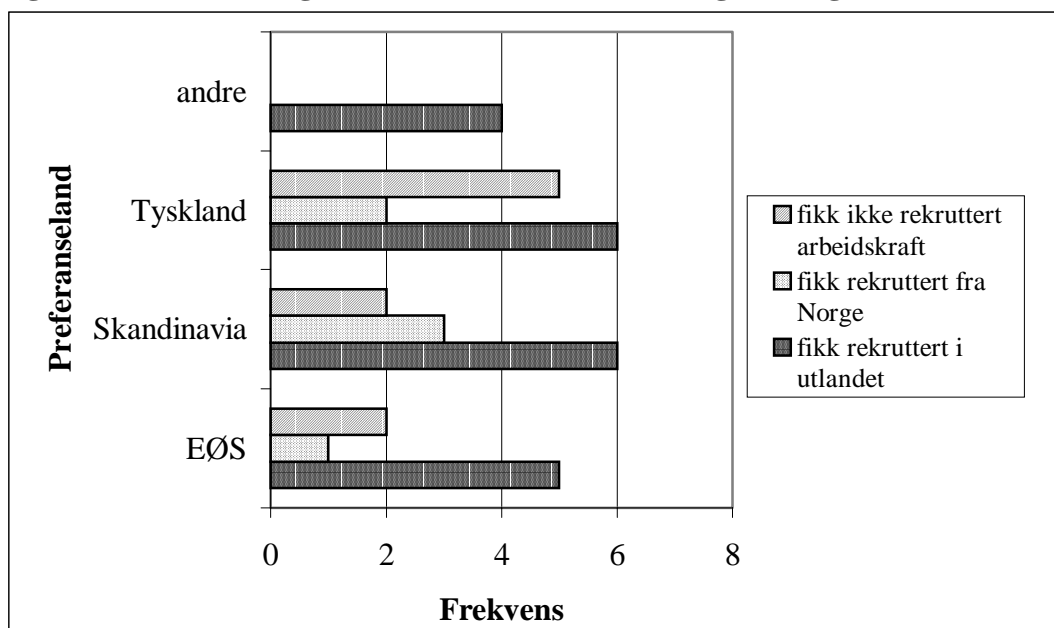
andre plass etter Tyskland (13 bedrifter), noe som kan skyldes at arbeidsgivere som ønsker å rekruttere fra arbeidskraft fra andre Skandinaviske land gjør dette utenom EURES eller via Aetats ordinære virksomhet. Et annet land som bedriftene har preferanse for er Storbritannia med 4 bedrifter.

Figur 5.5. Ønsket rekrutteringsland



Fra figur 5.6 går det frem at flertallet av bedriftene som var med i denne undersøkelsen fikk rekruttert arbeidskraft fra utlandet (21 av 36 bedrifter). 6 av bedriftene fikk ikke rekruttert den ønskede arbeidskraften fra utlandet, men derimot i Norge, og dermed fikk dem tilfredsstilt sitt behov for arbeidskraft. De resterende 9 bedriftene som besvarte dette spørsmålet fikk ikke rekruttert arbeidskraft i det hele tatt.

Figur 5.6 Sammenhengen mellom ønsket rekrutteringsland og faktisk rekruttering



Sammenhengen mellom ønsket rekrutteringsland og faktisk rekruttering er også vist i figur 5.6. Der fremgår det at rekrutteringen både fra Skandinavia og fra andre land (i hovedsak Storbritannia) var meget vellykket, men det var også mange som fikk rekruttert arbeidskraft fra Tyskland selv om en del som ønsket tysk arbeidskraft ikke fikk det.

Alt i alt fikk de fleste bedrifter rekruttert arbeidskraft i det landet de ønsket.

Av årsakene til at norske arbeidsgivere ikke fikk rekruttert arbeidskraft fra et annet EØS-land svarte halvparten at søker tok jobb hos en annen arbeidsgiver. Dette er til dels relatert til praksis ved Tysk Aetat der de sender arbeidssøkere som har gjennomgått norsk kurs på reise til Norge medbrakt en liste av potensielle arbeidsgivere som de kan velge blant. Det har imidlertid også sammenheng med at arbeidsgivere ofte bruker lang tid på selve ansettelsesprosessen.

Foruten at søkeren tok jobb hos en annen arbeidsgiver, var mangelfull bistand fra EURES og mangel på arbeidskraft i rekrutteringsland de viktigste årsakene til at norske arbeidsgivere ikke fikk rekruttert arbeidskraft fra et annet EØS-land. Den mangelfulle bistanden fra EURES bestod i at arbeidsgiverne mente de ikke fikk bistand til å finne frem til relevante arbeidssøkere og at de ikke fikk tilstrekkelig med informasjon om rekrutteringsmulighetene i de aktuelle EØS-landene.

5.3 Arbeidsgivernes vurdering av EURES sine tjenester

At flertallet av bedriftene fikk rekruttert den ønskete arbeidskraften er i seg selv positivt. Alle de virksomhetene som fikk rekruttert arbeidskraft, mente at EURES sin innsats hadde hatt betydning for utfallet av rekrutteringsprosessen. 10 prosent av bedriftene tillia EURES noe betydning, mens hele 90% vurderte EURES sin bistand i rekrutteringsprosessen som meget betydningsfull.

I forbindelse med rekrutteringen av utenlandsk arbeidskraft til norske bedrifter kan EURES-konsulenter og EURES-formidlere yte ulike typer bistand. Følgende liste omfatter de mest sentrale typer av bistand og danner grunnlaget før undersøkelsen.

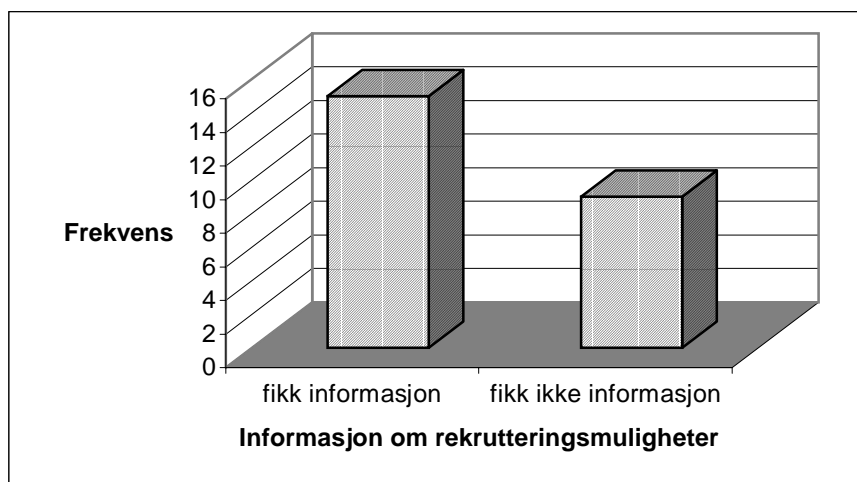
1. Gi informasjon om rekrutteringsmulighetene for den aktuelle arbeidskraften i ulike deler av EØS-området.
2. Registrere – eller informere om muligheten til å registrere - den ledige stillingen i en database (www.aetat.no, EURES-databasen) slik at den blir søkbar for arbeidssøkere i hele eller utvalgte deler av EØS-området.
3. Gi informasjon (eventuelt veiledning) i lover og regler for ansettelse av arbeidskraft fra EØS-området utenom Norge

4. Gi veiledning i forbindelse med stillingsutlysingen
5. Besøke bedrifter i forbindelse med rekrutteringsoppdraget
6. Ta kontakt med bedriften (regelmessig/sporadisk) for å gi opplysninger om relevant arbeidskraft, herunder oversendelse av aktuelle, utenlandske CV-er; eller for å sjekke om stillingen fremdeles skulle utlyses.
7. Behandle de innkomne søknadene i form av en grovsiling eller rangering.
8. Foreta intervjuer – eller assistere under intervjuer – av aktuelle søkere.
9. Planlegge og gjennomføre rekrutteringsreiser.

Arbeidsgivere fikk spørsmål om de har mottatt hver enkel av de nevnte bistandstypene og om de har hatt behov for denne type bistand. Arbeidsgivere vil ha ulike behov for bistand. Noen vil for eksempel ha tilstrekkelige rutiner til å foreta intervjuer av søkere uten assistanse fra EURES, mens andre forventer bistand. Bedrifter som hadde behov for de enkelte bistandstyper ble i tillegg bedt om å angi hvor fornøyd eller misfornøyd de var med bistanden.

Informasjon om rekrutteringsmulighetene for den aktuelle arbeidskraften i ulike deler av EØS-området er en integrert del av EURES sin service. Det vil si at alle bedrifter, også arbeidsgivere som henvender seg til EURES-konsulent eller EURES-formidler med spørsmål om arbeidskraft men som ikke ønsker bistand utover dette, kan forventes å få denne informasjonen.

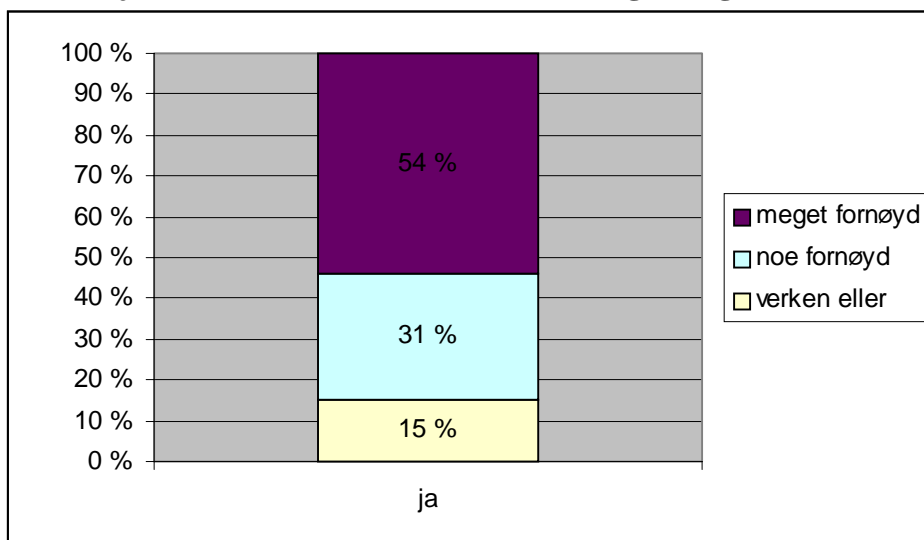
Figur 5.7 EURES sin informasjon om rekrutteringsmuligheter til EØS-arbeidsgivere som ønsket bistand



Hele 22 av 39 respondenter svarte at de hadde behov for informasjon om rekrutteringsmulighetene vedrørende arbeidskraft i hele eller deler av EØS-området, 14 av disse fikk denne informasjonen, mens 8 fikk den ikke. Det var altså kun om lag 60 prosent av de som hadde behov for bistand, som også fikk det.

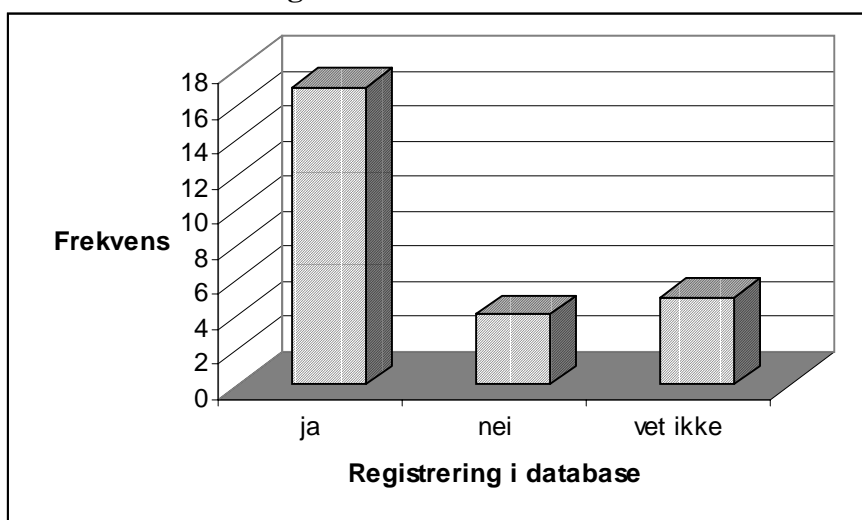
85 prosent av de som mottok bistand var noe eller meget fornøyd med bistanden. Alle arbeidsgivere som følte behov for informasjon om rekrutteringsmuligheter og ikke fikk denne fra EURES, var naturlig nok enten misfornøyd eller meget misfornøyd med EURES sine tjenester på dette punktet.

Figur 5.8 Arbeidsgivere som fikk bistand. Fordelt etter hvor godt fornøyd de var med informasjonen de fikk vedrørende rekrutteringsmuligheter i EØS-området

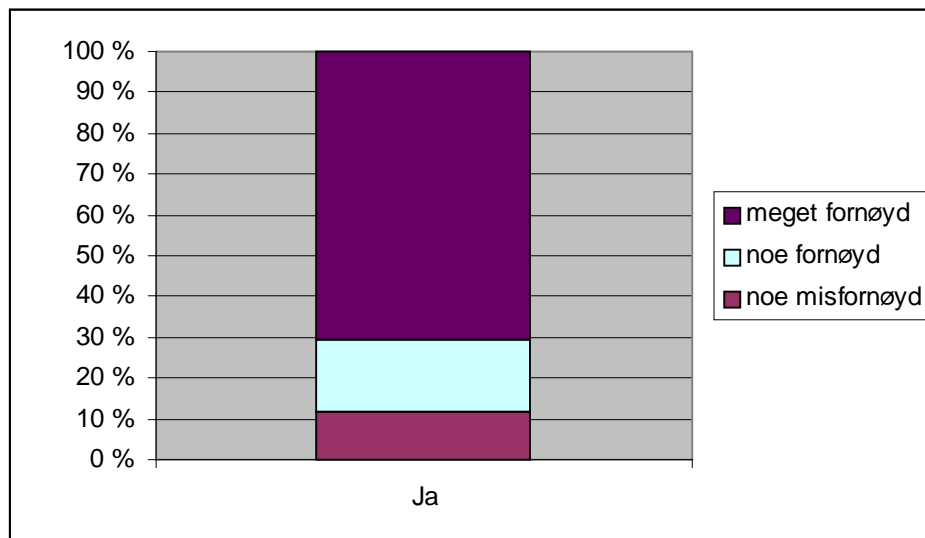


Med Internett som globalisert redskap er det viktig at norske bedrifter har mulighet til å registrere ledige stillinger i databaser som er tilgjengelige for potensielle EØS-arbeidssøkere.

Figur 5.9 Bistand til registrering av ledige stillinger på Internett til EØS-arbeidsgivere som ønsket dette



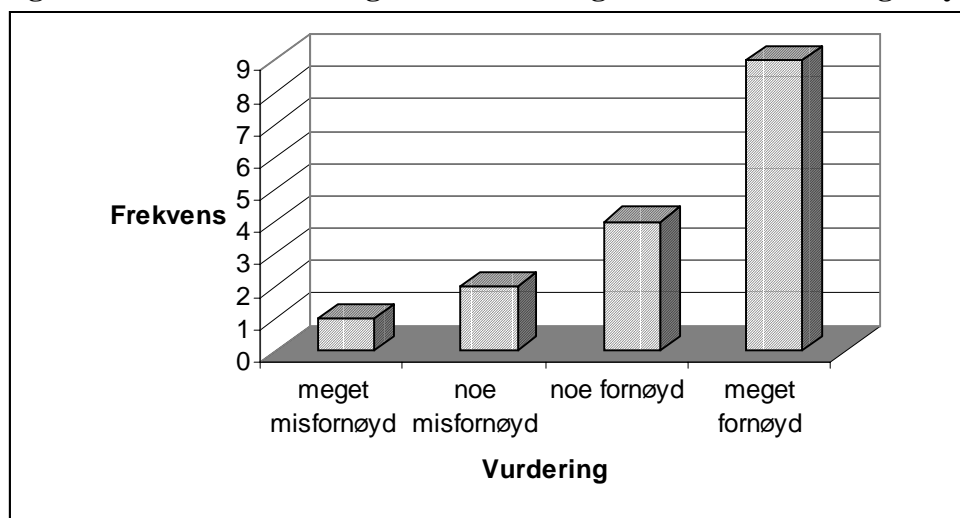
Figur 5.10 Vurdering av tjenesten blant de som fikk bistand til registrering av ledige stillinger



EURES viser seg å være noe flinkere til å bistå arbeidsgivere å registrere ledige stillinger i databaser enn å gi informasjon om rekrutteringsmuligheter i ulike deler av EØS-området. Av de 23 som ønsket bistand til å registrere ledige stillinger på Internett, mottok 16 respondenter denne bistanden. Behovet er følgelig heller ikke helt dekket på dette punktet.

Vurderingen av EURES sin innsats på dette området er gjennomgående meget positiv, selv om noen få blant de arbeidsgiverne som mottok tjenesten var noe misfornøyd. Dette dreier seg imidlertid om noen enkeltstående tilfeller. 90 prosent av de som mottok tjenesten var enten fornøyd eller meget fornøyd med bistanden til registreringen av ledige stillinger.

Figur 5.11 EØS-arbeidsgiveres vurdering av bistand til stillingsutlysning

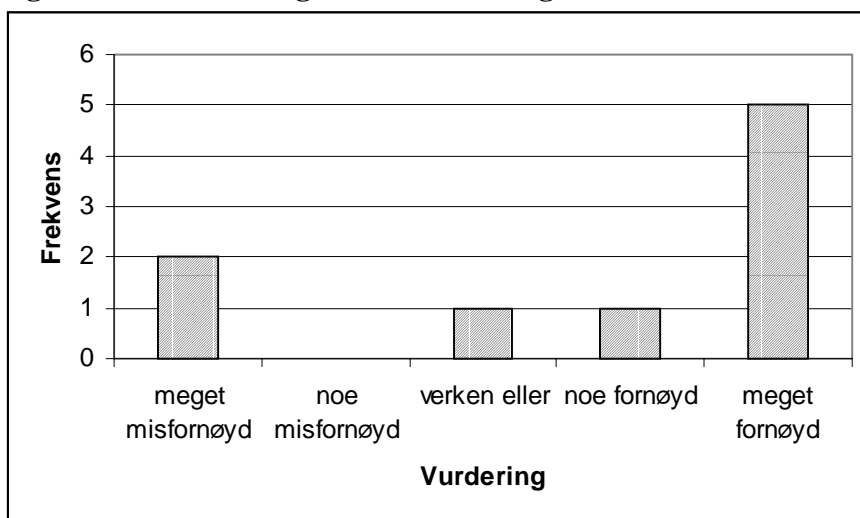


EURES-medarbeidere kan gi informasjon og veiledning i lover og regler for ansettelse av arbeidskraft fra EØS-området i Norge. 66 prosent av arbeidsgiverne var interessert å få informasjon om lover og regler knyttet til ansettelse av EØS-arbeidssøkere i Norge. Bare en knapp tredjedel av bedriftene (32%) som hadde behov for informasjon mottok denne typen bistand og alle disse var enten noe fornøyd eller meget fornøyd med EURES sin innsats.

EURES kan bistå arbeidsgivere i forbindelse med stillingsutlysningen, dvs. at utover registreringen i en database kan EURES-medarbeidere gi informasjon om formuleringer i utlysningen og henvise til relevant instans dersom arbeidsgiver ønsker å få stillingsutlysningen oversatt til et annet språk. Av de 18 bedriftene som ønsket bistand fra EURES på dette punktet fikk 16 den bistanden de ønsket. Dette kan vi si er et godt resultat hvor bistanden nesten tilsvarende behovet. Arbeidsgivernes vurdering (Figur 5.11) er gjennomgående positiv, da om lag 80 prosent av de som fikk bistand til stillingsutlysningen er noe fornøyd eller meget fornøyd med bistanden.

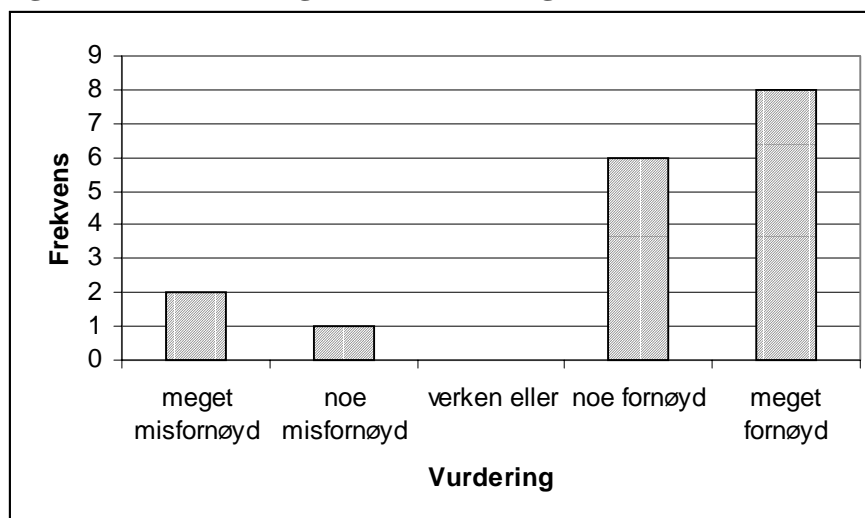
Over halvparten av bedriftene (59%) forventet ikke besøk av en EURES-medarbeider i forbindelse med et rekrutteringsoppdrag. Likevel er det mange virksomheter som oppfatter dette som positivt og tillitskapende. Direkte kontakt mellom EURES og arbeidsgivere vil kunne klargjøre flere forhold. Det gir arbeidsgivere anledning til å utdype nærmere hvilken type arbeidskraft (kvalifikasjoner, etc.) som ønskes og hvilke spesifikke former for bistand de forventer fra EURES. EURES på sin side har mulighet til direkte å formidle ulike typer av informasjon og utforme stillingsutlysningen på best mulig måte.

Figur 5.12 Arbeidsgivernes vurdering av bedriftsbesøk



¼ del av arbeidsgivere som meddelte et ønske om besøk fikk ikke sitt behov dekket. 6 av de 9 arbeidsgiverne som fikk besøk fra EURES var enten noe fornøyd eller meget fornøyd, noe som er en god måloppnåelse. De to som uttrykte stor misnøye med EURES sin innsats ga uttrykk for at når EURES først hadde brukt ressurser på et besøk økte deres forventninger til at rekrutteringsforsøket skulle lykkes.

Figur 5.13 Arbeidsgivernes vurdering av kontakten mellom bedriften og EURES



I rekrutteringsprosessen vil det ofte være nødvendig med regelmessig kontakt mellom EURES og arbeidsgiver. EURES kan sjekke om stillingen fremdeles skulle utlyses og kan gi opplysninger om relevant arbeidskraft og oversende aktuelle, utenlandske CV-er. Behovet for dette fra arbeidsgivernes side er tydelig til stede. 90 prosent av arbeidsgiverne ønsket en eller annen form for kontakt med EURES gjennom rekrutterings- og ansettelsesprosessen, mens 80 prosent av dem som ønsket det mottok denne tjenesten.

Figur 5.13 viser at 14 av 17 arbeidsgivere som mottok denne bistanden enten var noe eller meget fornøyd med bistanden.

De neste to formene for bistand, at EURES behandler innkomne søknader i form av grovsiling eller rangering og at EURES foretar intervjuer eller assisterer under intervjuer av utenlandske arbeidssøkere, er i mindre grad etterspurt av arbeidsgivere. De aller fleste ønsker selv å ha kontroll over dette og gjøre denne oppgaven på egenhånd. Likevel ønsker noen disse tilbudene fra EURES velkommen. Når det gjelder behovet for bistand til å behandle innkomne søknader dreier det seg om 38 prosent, og 34 prosent når det gjelder bistand til å

intervjue aktuelle EØS-arbeidssøkere. Nesten alle av disse fikk bistand. Noen arbeidsgivere opplyste at de ikke var klar over at EURES kan tilby denne formen for bistand. EURES bør derfor opplyse arbeidsgivere om muligheten til å motta denne form for assistanse.

Når det gjelder arbeidsgivernes vurdering av disse tjenestene, er tallmaterialet for lite til å kunne gi meningsfulle resultater.

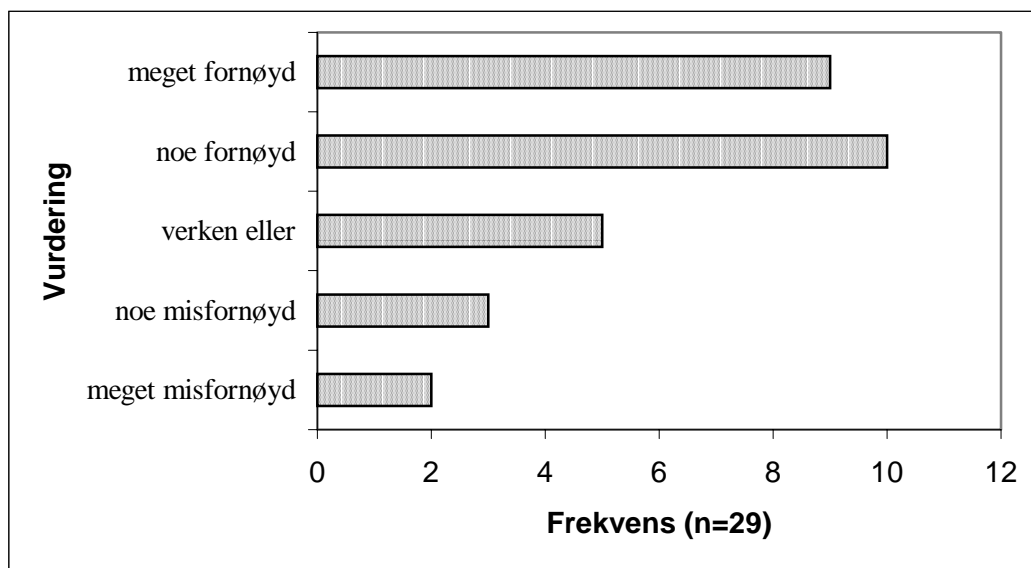
EURES planlegger og gjennomfører rekrutteringsreiser til enkelte EØS-land i samarbeid med noen norske bedrifter som har rekrutteringsbehov. De enkelte regionale EURES-konsulenter samler noen bedrifter med felles rekrutteringsbehov og reiser til et sted for å presentere seg for potensielle arbeidssøkere. Arbeidsgivere vil da ha mulighet til å ta direkte kontakt med utenlandske arbeidssøkere og eventuelt skrive kontrakter og ansette arbeidskraft på stedet. Behovet blant norske arbeidsgivere når det gjelder rekrutteringsreiser vil variere. Generelt vil trolig større bedrifter ha et bedre utbytte enn mindre som bare skal ansette en person. Mindre virksomheter som vi var i kontakt med ga uttrykk for en bekymring over kostnadene knyttet til rekrutteringsreiser, som bedriftene selvsagt må finansiere selv. Til tross for dette, viser kartleggingen at det var flere bedrifter som ønsker at EURES planlegger og deltar på en rekrutteringsreise sammen med dem enn det var bedrifter som fikk dette behovet oppfylt. Behovet er dermed større enn tilbudet fra EURES. Tilbudet ble gitt til kun 14 prosent av bedriftene i denne undersøkelsen, mens hele 59 prosent stadfestet et behov for denne tjenesten. Planleggingen av rekrutteringsreiser er et ressurskrevende tiltak for EURES-konsulenter uten at målet, rekruttering av arbeidskraft, kan garanteres. Dette forklarer nok det relativt store gapet mellom behov og tilbud.

På spørsmålet om arbeidsgivere savner en eller flere typer bistand fra EURES i forbindelse med at de søkte etter utenlandsk arbeidskraft, svarte 59 prosent at det gjorde de ikke. Resten etterlyste en mer aktiv rolle fra EURES side og flere tiltak som for eksempel:

- bedre (mer) informasjon/orientering om rekrutteringsmuligheter
- flere tilbakemeldinger til bedriftene om status for rekruttering
- søknader fra arbeidssøkere bør først behandles av EURES
- Det burde settes mer fokus på søkerens kvalifikasjoner (utdanning, arbeidserfaring etc.)
- oppfølging etter første kontakt med søker og etter rekruttering (evaluering)
- dekning av flere land i EØS-området og dermed få flere tilbud

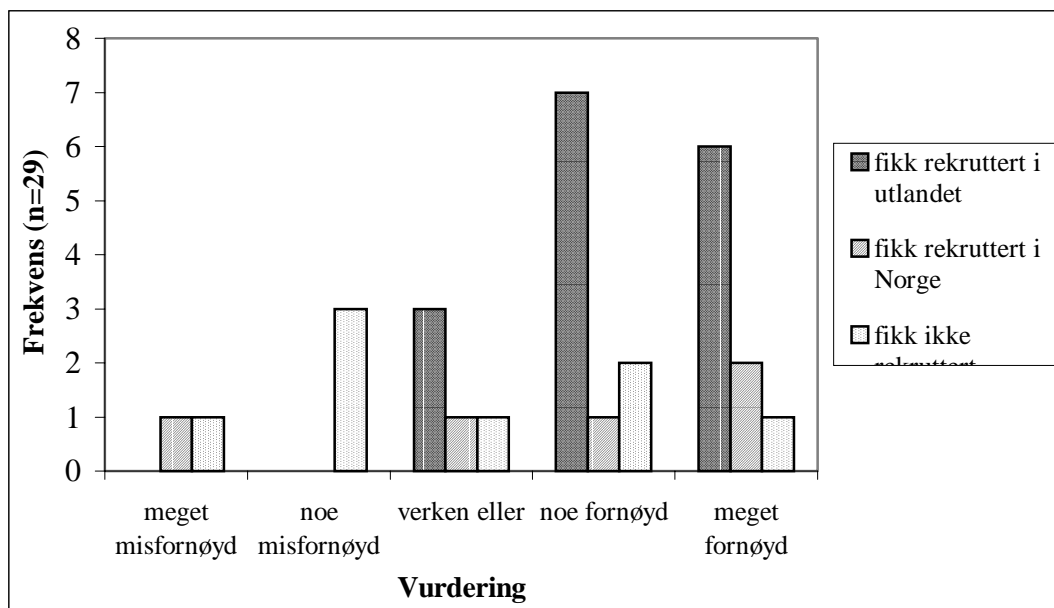
Til tross for kritikken som ble fremsatt i forhold til enkelte typer av bistand er den generelle vurderingen av EURES sine tjenester stort sett positiv. Bare 17 prosent av arbeidsgiverne i denne undersøkelsen ytrer misnøye (verdiene noe misfornøyd og meget misfornøyd) med bistanden fra EURES. En like stor andel vurderer innsatsen fra EURES som middels (verken eller), mens flertallet (66%) er noe fornøyd eller meget godt fornøyd (Figur 5.14). Dermed kan det konkluderes at EURES-nettverket i Norge fungerer meget tilfredsstillende, men at det finnes potensial for forbedringer på enkelte områder.

Figur 5.14 Vurdering av bistanden fra EURES alt i alt

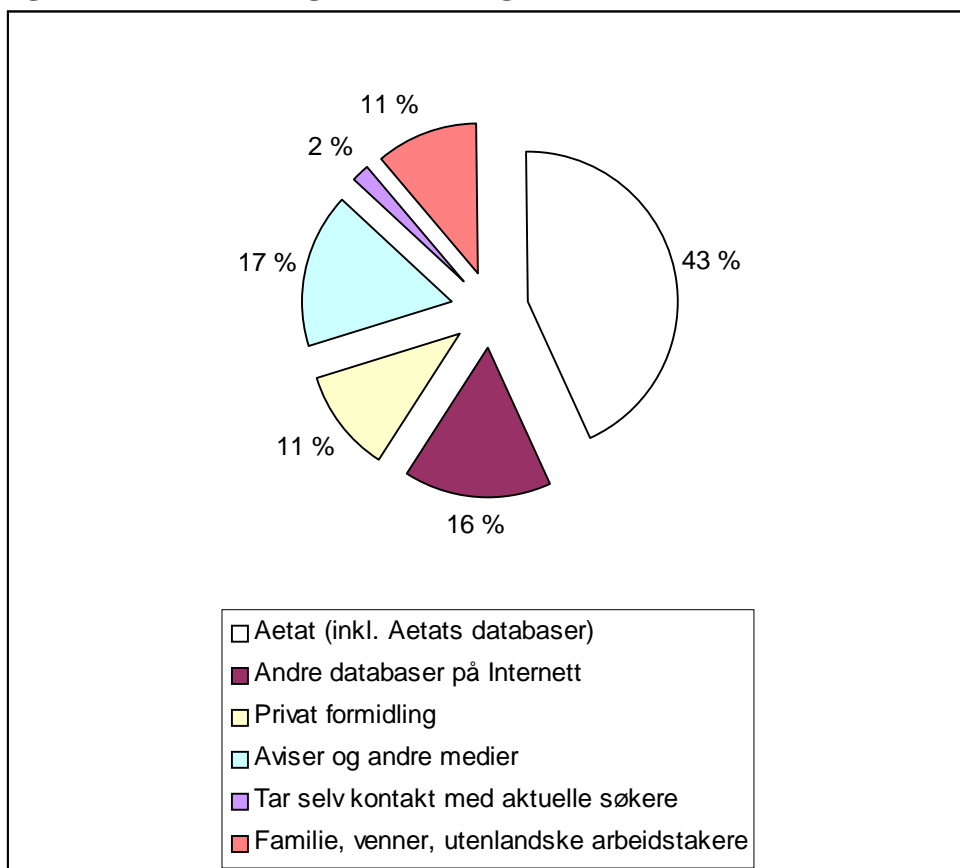


Graden av fornøydhet kan tenkes å være avhengig av om arbeidsgivere fikk rekruttert den arbeidskraften de ønsket. Selv om bildet ikke er helt entydig, kan vi fastslå at samlet sett er fornøydheten størst i den gruppen som fikk rekruttert arbeidskraft (Figur 5.15).

Figur 5.15 Sammenhengen mellom utfallet av rekrutteringsforsøket og graden av fornøydhets med EURES sine tjenester



Figur 5.15 Fremtidige rekrutteringskanaler



Til sist undersøkte vi hvilke kanaler arbeidsgivere i fremtiden vil benytte dersom de igjen skulle ha behov for å rekruttere arbeidskraft fra utlandet. Nesten halvparten vil igjen benytte EURES, mens om lag 1/3-del enten vil benytte aviser og andre medier eller bruke andre databaser på Internett (utenom Aetats).

5.4 Konklusjon

70 prosent av bedriftene oppgir mangel på relevant arbeidskraft i Norge som hovedårsak til at de søker arbeidskraft fra andre EØS-land, mens 19 prosent svarte at virksomheten har gjort gode erfaringer med utenlandske arbeidstakere.

Arbeidsgivere ønsker primært å rekruttere arbeidskraft fra andre skandinaviske land og fra Tyskland. De aller fleste som ønsket å rekruttere fra disse to områdene fikk sine ønsker oppfylt.

Når det gjaldt EURES sine ulike tjenester rettet mot denne gruppen av arbeidsgivere, viser kartleggingen at mellom 65 og 80 prosent av de som hadde behov for de ulike tjenestene, fikk et tilbud. Mellom 75 og 100 prosent av dem som fikk tilbudet, var enten noe eller meget godt fornøyd. Blant dem som benyttet en eller flere av tjenestene, sa om lag 2/3-deler at de alt i alt var noe eller meget fornøyd med tjenestene, samlet sett.

Unntakene gjelder informasjonen til arbeidsgivere om lover og regler knyttet til å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land, der kun 1/3-del av de som hadde behov for tjenesten mottok denne. Undersøkelsen avdekket dermed at behovet er større enn tilbudet for samtlige tjenester, og arbeidsgiverne savner i særlig grad mer og bedre informasjon om de regler som gjelder ved rekruttering av arbeidskraft fra det øvrige EØS-området og til Norge. I tillegg savnet mange arbeidsgivere en mer aktiv og oppfølgende tjeneste under selve rekrutteringsprosessen.

Kapittel 6. Brukerundersøkelse av arbeidssøkere

6.1 Innledning

Vestlandsforskning har gjennomført en brukerkartlegging av norske arbeidssøkere som søkte bistand fra EURES til å få arbeid i et annet EØS-land. Også norske arbeidssøkere som henvender seg til EURES-medarbeidere med spørsmål om arbeid og sosiale forhold i andre EØS-land men som ikke ønsker bistand utover dette, er i begrenset grad del av kartleggingen. Registreringen hos det enkelte Aetat lokal skiller ikke mellom disse to gruppene. Den regionale fordelingen av populasjonen tilsvarer den for arbeidsgivere, dvs. at også her er enkelte fylker overrepresentert. I tillegg har det vært problematisk å få tak i norske arbeidssøkere som har fått arbeid i andre EØS-land og som fremdeles oppholder seg i utlandet, fordi disse ikke har noen meldeplikt til Aetat. Arbeidssøkere som ikke fikk arbeid i det ønskede landet, utgjør dermed flertallet i denne undersøkelsen. I løpet av september 2001 var det i underkant av 25 EØS-arbeidssøkere registrert ved hver EURES-enhet. Av det samlede utvalget på 40 EØS-arbeidssøkere som vi fikk tilsendt fra de enkelte EURES-enhetene svarte 17 (43 %) på våre henvendelser. Mangelen på et tilstrekkelig utvalg begrenser våre muligheter til å foreta generaliseringer, men det vil til tross for dette gi oss en pekepinn på hvilke erfaringer denne kundegruppen har gjort med EURES og hvordan de vurderer innholdet i EURES sine tjenester.

6.2 Å søke jobb i et annet EØS-land

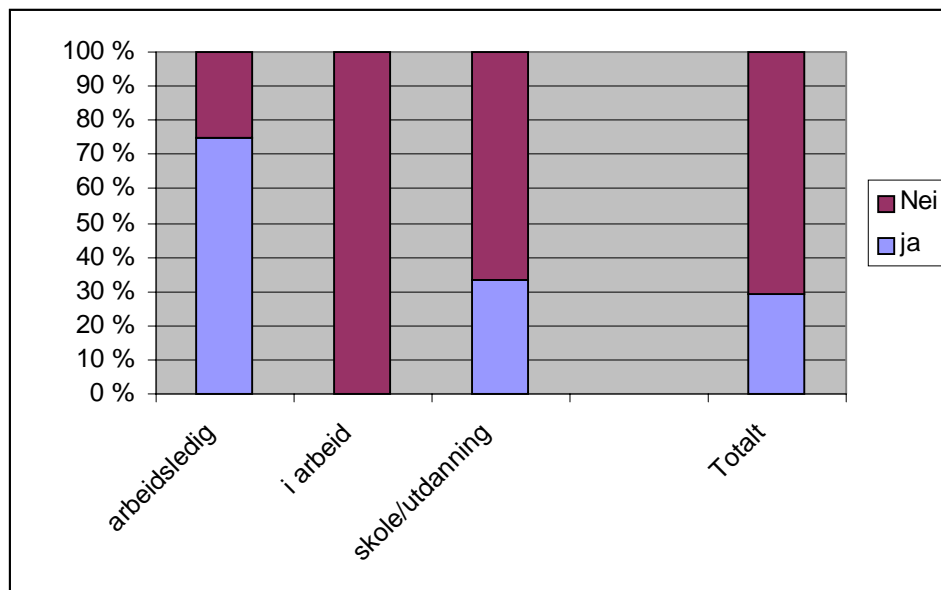
Av de 17 EØS-arbeidssøkerne som er med i undersøkelsen søkte 53 prosent på jobb i utlandet. Men på spørsmål om de søkte på en eller flere bestemte jobber hos navngitte arbeidsgivere var svarprosenten for ja nede i 30 prosent. Differansen kan forklares ved at noen søkere tolket spørsmålet om de søkte jobb i utlandet som mer generelt, dvs. at intensjonen var tilstede uten at det førte til en konkret handling. For kun 30 prosent av respondentene førte intensjonen til et konkret søk. Årsakene til at potensielle søkere ikke søkte jobb er meget varierte. I tillegg til dem som kun ønsket en generell orientering ble følgende nevnt:

- Ønsker først å få høre synspunkter fra andre som har jobbet/jobber i utlandet
- feil tidspunkt, dvs ikke aktuelt nå, men kanskje senere
- fikk for kort betenkningstid før jeg måtte besvare jobbtilbudet
- fikk jobb i Norge

- de ledige jobbene passet ikke til mine kvalifikasjoner
- fikk ingen tilbud

Det faktum at så få i vårt utvalg oppga at de søkte konkrete jobber må sees på bakgrunn av den skjeve fordelingen i utvalget, dvs. at utvalget besto av for få arbeidssøkere som fikk jobb i utlandet. Men det kan også tenkes at arbeidssøkernes hovedbeskjeftigelse på det tidspunktet de søkte jobb spiller en rolle. Figur 6.1 støtter den konklusjonen at personer som er i arbeid i Norge av ulike årsaker kan være interessert i få informasjon om ledige stillinger i EØS-området uten at det nødvendigvis fører til konkrete henvendelser til navngitte arbeidsgivere. Alle de som var i arbeid, mens de orienterte seg mot jobber i andre EØS-land, valgte tilslutt ikke å søke konkrete stillinger. Blant de som var i utdanning, valgte om lag en tredjedel å søke konkrete jobber. Blant de arbeidsledige søkte hele tre fjerdeparter jobb i et annet EØS-land.

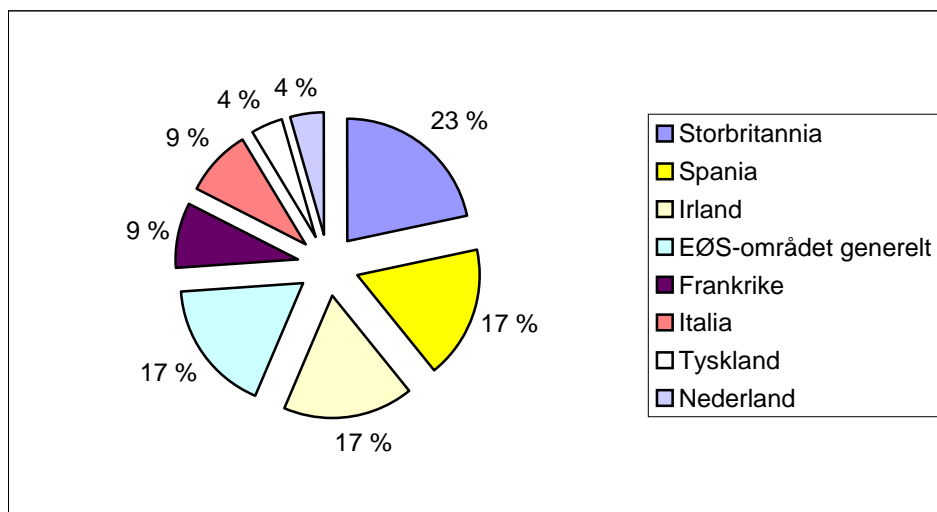
Figur 6.1 Hvorvidt personene søkte på en konkret jobb i et annet EØS-land eller ei. Fordelt på arbeidssøkerstatus på søketidspunktet.



Grunnen for å søke arbeid i utlandet fordeler seg på 3 hovedområder. Bedre lønns- og/eller arbeidsbetingelser i søkerlandet er angitt av 16 prosent. Men hovedgrunnen til å søke arbeid i utlandet er basert på et ønske om forandring og oppgradering av språkkunnskaper (60%). De resterende 24 prosentene har tidligere vært på ferie i søkerlandet. Bare en av søkerne har tidligere jobbet i EØS-området. Dette innebærer at det i liten grad dreier seg om tidligere gode erfaringer som frister personer til å søke jobb i utlandet igjen.

ECON – Senter for økonomisk analyse – har i sin rapport ”I Europa for å søke jobb” analysert virkningene av ordningen med at registrerte arbeidssøkere kan reise til et annet EØS-land for å søke jobb, samtidig som de mottar dagpenger fra hjemlandet i inntil tre måneder. Denne undersøkelsen viste bl.a. at de fleste arbeidssøkerne reiser til utlandet fordi de ønsker å jobbe et annet sted enn hjemme. Dette stemmer også godt overens med resultatene fra vår undersøkelse, da flertallet der oppgav at de ønsket å reise ut på grunn av forandring og for å få oppgradert sine språkkunnskaper. Men i motsetning til i ECONs undersøkelse, var det ingen som oppgav at de ønsket å reiste ut på grunn av at ektefelle/samboer/kjæreste hadde fått jobb i et annet EØS-land. Dette kan ha sammenheng med at respondentene i vår undersøkelse er yngre og at mange av dem som henvendte seg til EURES-nettverket trolig ikke dro ut allikevel. Utvalget i vår undersøkelse er også såpass lite, at det ikke kan trekkes for bastante konklusjoner med hensyn på denne sammenligningen.

Figur 6.2 Preferanseland for arbeidssøkere



Arbeidssøkerne har størst preferanse for Storbritannia, dernest følger Spania og Irland. 17 prosent av arbeidssøkerne har ikke noe preferert land, men ønsker jobb et eller annet sted i EØS-området. Skandinavia er overhodet ikke nevnt fra arbeidssøkernes side, noe som kan ha sammenheng med grunnen til å søke arbeid i utlandet. Forandringen er kanskje for liten og det er ikke behov for en oppgradering av språkkunnskapene. På den annen side kjenner norske arbeidssøkere forholdene i andre skandinaviske land svært godt og har derfor ofte ikke behov for bistand fra EURES-nettverket til jobbsøking i dette området.

ECONs undersøkelsen viste bl.a. at det mest populære landet for norske arbeidssøkere å dra til var Spania, dernest fulgte Sverige og Danmark, mens på de neste plassene fulgte

Storbritannia og Tyskland. Dette er omtrent de samme landene som i vår undersøkelse, med den forskjellen at de nordiske land blir noe mindre etterspurt i EURES-nettverket.

Som nevnt tidligere, var oppgradering av språkferdighetene et viktig argument for mange norske arbeidssøkere som ønsket om å jobbe i et annet EØS-land. Dette styrkes også av søkerens egenvurdering av språklig kompetanse. Søkerne hadde følgende vurdering av egne språkferdigheter i forhold til førstepreferanseland: Mindre bra (43%), tilfredsstillende (36%) og meget bra (21%).

Av de 17 intervjuede arbeidssøkerne var det 4 som hadde fått jobb i EØS-området. Det ser ikke ut til å være noen sammenheng mellom språkferdighet og det å få jobb, fordi dem som vurderte sine språkferdigheter som mindre bra eller bra fikk jobb, mens dette ikke var tilfellet for dem som vurderte sin språklige kompetanse som meget bra. Å bli kjent med et annet land trekkes frem som den viktigste årsaken til at de norske arbeidssøkerne takket ja til jobbtilbudet fra utlandet. Av betydning for deres valg var også at stillingen representerte et relevant yrkesområde og, i mindre grad, høy lønn/gode arbeidsforhold. Det er således en god overensstemmelse mellom de faktorene som var bestemmende for om en person skulle søke arbeid i utlandet og den betydningen disse faktorene hadde for søkere som takket ja til et konkret jobbtilbud.

6.3 Arbeidssøkernes vurdering av EURES sine tjenester

Søkere som fikk jobb tillå bstanden de mottok fra EURES i søkeprosessen mindre betydning. 3 av 4 ble kjent med den jobben de søkte på gjennom andre stillingsdatabaser på Internett enn den EURES opererer eller er lenket opp til. Aetat databaser som søkerne har tilgang til beskrives som "vanskelig". Det kan imidlertid hende at arbeidssøkerne forveksler Aetats database på Internett med baser som opereres av andre virksomheter, noe som innebærer at en i dette tilfellet må tolke respondentenes svar med forsiktighet.

Orientering om stillingsinformasjon på Internett (aetat.no, EURES-database, o.l.) er en av de tjenestene EURES kan yte til arbeidssøkere som ønsker arbeid i et annet EØS-land. Nedenfor følger en liste over andre mulige bstandsformer som arbeidssøkerne skulle ta stilling til om de fikk:

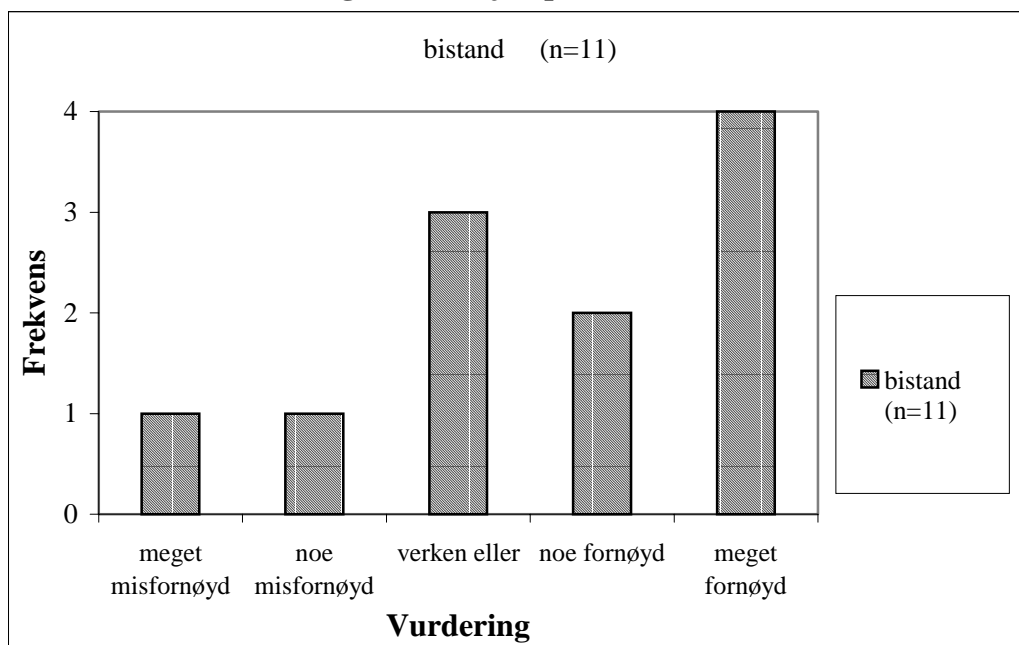
- Bistand til å finne stillingsinformasjon på Internett (aetat.no, EURES-database, o.l.).

- Orientering om bo- og arbeidsforhold generelt i EØS-området eller i et bestemt EØS-land.
- Orientering om arbeidsmarkedssituasjonen for ditt yrke i ulike deler av EØS-området eller i et bestemt EØS-land.
- Bistand til utforming av CV/jobbsøknad.
- Orientering om ledige stillinger i søkerlandet (sporadisk/regelmessig).
- Anbefaling om å søke en, eller flere, bestemte jobber.

Arbeidssøkere ble bedt om å svare på om de mottok en eller flere av disse bistandstypene og om de hadde behov for dem. Søkere som uttrykte behov kunne så rangere graden av fornøydhet med EURES sine tjenester. I tillegg ble søkerne bedt om rangere responstiden, dvs. tiden fra henvendelse til de fikk svar.

Orientering om stillingsinformasjon på Internett kan med rette betraktes som en elementær tjeneste EURES yter til arbeidssøkere. På dette punktet er det også nesten fullstendig samsvar mellom bistandsyting og arbeidssøkernes behov.

Figur 6.3 **Arbeidssøkernes vurdering av EURES sin bistand til å finne stillingsinformasjon på Internett**



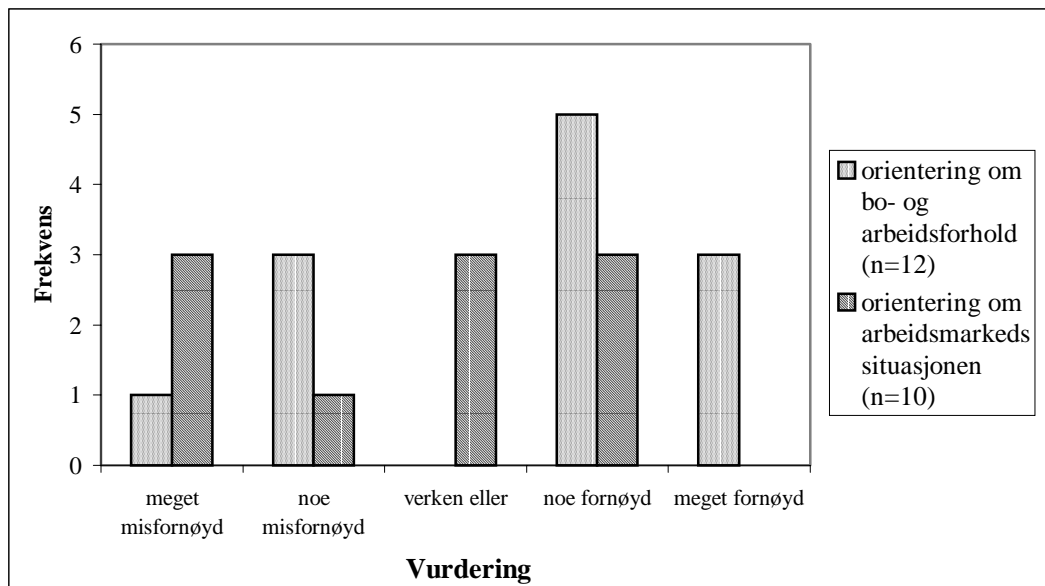
En uttalelse går på at det er vanskelig å finne frem på Aetat sine databaser, noe som indikerer et behov for ytterlig bistand til å finne stillingsinformasjon på Internett utover dagens veiledning. Av 14 arbeidssøkere som meldte behov, fikk 11 bistand til å finne

stillingsinformasjon på nettet, dvs 79 prosent. Blant disse var 6 noe eller meget fornøyde, mens 2 var noe eller meget misfornøyde.

Orientering om bo- og arbeidsforhold i EØS-området eller i ett bestemt EØS-land finnes delvis på EURES-området på Internett

(http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/eures) som bakgrunnsinformasjon om levekår og sosiale forhold. Til tross for dette vil det finnes behov for ytterligere, mer spesifikk informasjon, så som opplysninger om rettigheter i utlandet. 3 av de 15 søkerne som ønsket å få denne informasjonen fikk den ikke. Blant de 12 som mottok bistanden var 8 noe eller meget fornøyd, mens 4 var noe eller meget misfornøyd.

Figur 6.4 Arbeidssøkernes vurdering av EURES sin orientering om bo- og arbeidsforhold, og arbeidsmarkedssituasjonen

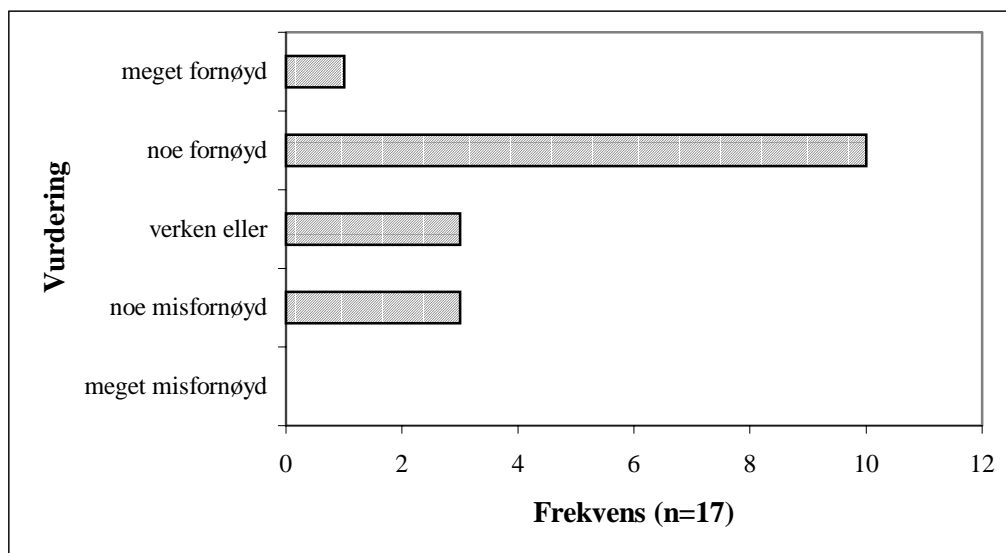


For arbeidssøkere som søker bistand fra EURES til å få arbeid i et annet EØS-land er en orientering om arbeidsmarkedssituasjonen for søkerens yrke i ulike deler av EØS-området en grunnleggende informasjon. Behovet er dermed stort for 15 respondenter, men bare 10 opplyste at de fikk denne formen for bistand. Av disse var bare 3 noe fornøyd, mens 4 var noe eller meget misfornøyd. Selv om utvalget er lite, kan dette resultatet indikere at det norske EURES-nettverket mangler kunnskaper om arbeidsmarkedssituasjonen i andre EØS-land. Samtaler med EURES-konsulenter og EURES-formidlere bekrefter dette inntrykket.

Behovet for å bli informert om ledige stillinger enten sporadisk eller regelmessig er tilstede hos 14 av søkerne. Dette innebærer at arbeidssøkere utover den stillingsinformasjonen som finnes på nettet uttrykker et behov for at EURES-medarbeidere gjør dem oppmerksom på ledige stillinger. Bare halvparten av de søkerne som ga uttrykk for et slikt behov, fikk dette tilfredsstillt. Med kun 7 respondenter som mottok tjenesten, er tallgrunnlaget for lite til å si noe om graden av fornøydhhet, men dekningsgraden er for liten.

De siste to formene for bistand, anbefaling fra EURES om å søke bestemte jobber og bistand til utforming av jobbsøknader, er i mye mindre grad etterspurt av arbeidssøkerne. Behovet for at EURES anbefaler å søke bestemte jobber er tilstede hos 53 prosent av populasjonen og 24 prosent mottok et tilbud om jobb etter at de ble anbefalt å søke av EURES. Kun 3 av 17 følte behov for hjelp til utforming av jobbsøknad og bare 1 søker mottok denne bistanden.

Figur 6.5 Samlet vurdering av EURES sine tjenester



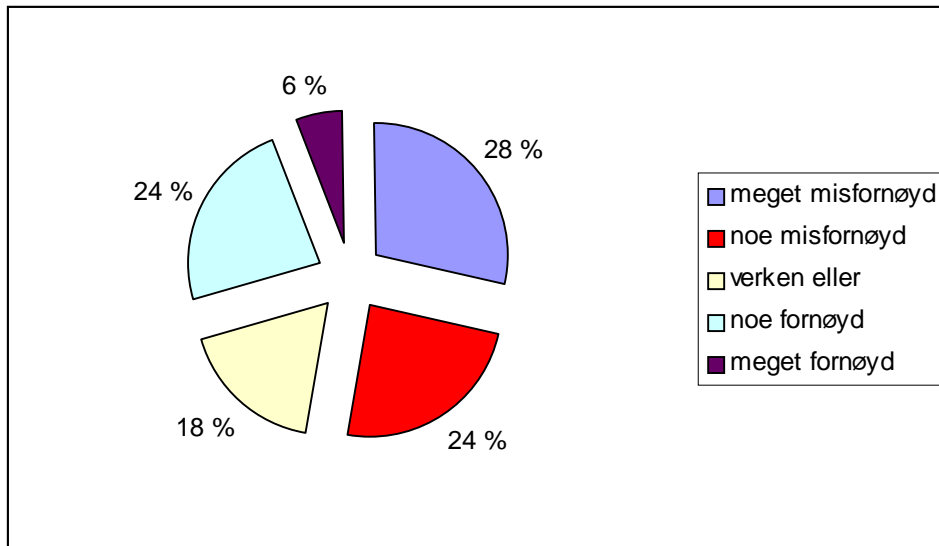
Vurderingene som arbeidssøkerne gjør i forhold til EURES sine samlede tjenester tilsier at de er mer fornøyd enn de er misfornøyd med bistanden (Figur 6.5). Om lag 2 av 3 er fornøyd med den bistanden de mottok, mens om lag 1 av 6 var misfornøyd. Dette er gjennomgående et godt resultat, selv om en på bakgrunn av det smale utvalget skal være forsiktig med å trekke for bastante slutninger.

Blant de faktorene som mindretallet bestående av de misfornøydte la vekt på var:

- Manglende informasjon og kunnskap om yrkestitler i utlandet.
- Manglende opplysninger om rettigheter i utlandet.

- Manglende bistand til å fylle ut CV beregnet på utenlandske arbeidsgivere.
- Manglende bistand til å finne ledige stillinger og oversikter over ledige stillinger i andre EØS-land.
- Manglende oppfølging fra EURES sin side gjennom søkeprosessen.

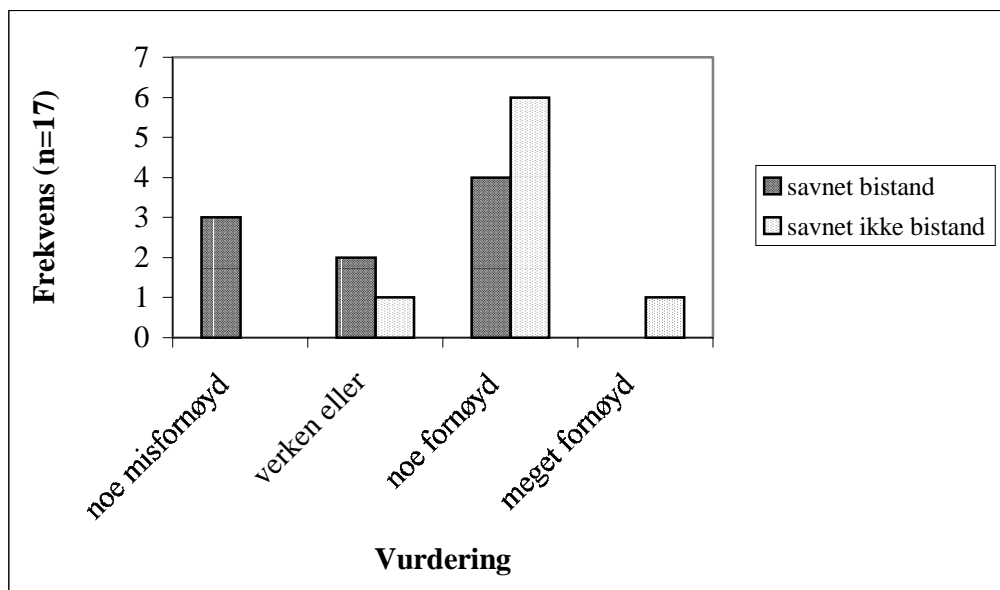
Figur 6.6 Arbeidssøkernes vurdering av responstiden hos EURES



Responstiden, dvs tiden fra henvendelse til svar, varierer med oppdraget som skal utføres av EURES-medarbeiderne. Arbeidssøkerne i utvalget ga uttrykk for at henvendelser der de ba om orientering om stillingsinformasjon ble besvart omgående, mens henvendelser om bistand til å finne informasjon eller orienteringer om arbeidsmarkedsforhold i et annet EØS-land naturlig nok tok noe lengre tid. Om lag 1/3 part av søkerne var enten noe eller meget godt fornøyd med responstiden, mens halvparten var noe eller meget misfornøyd. Dette viser også at det norske EURES-nettverket har for få ressurser til å bistå kundegruppene.

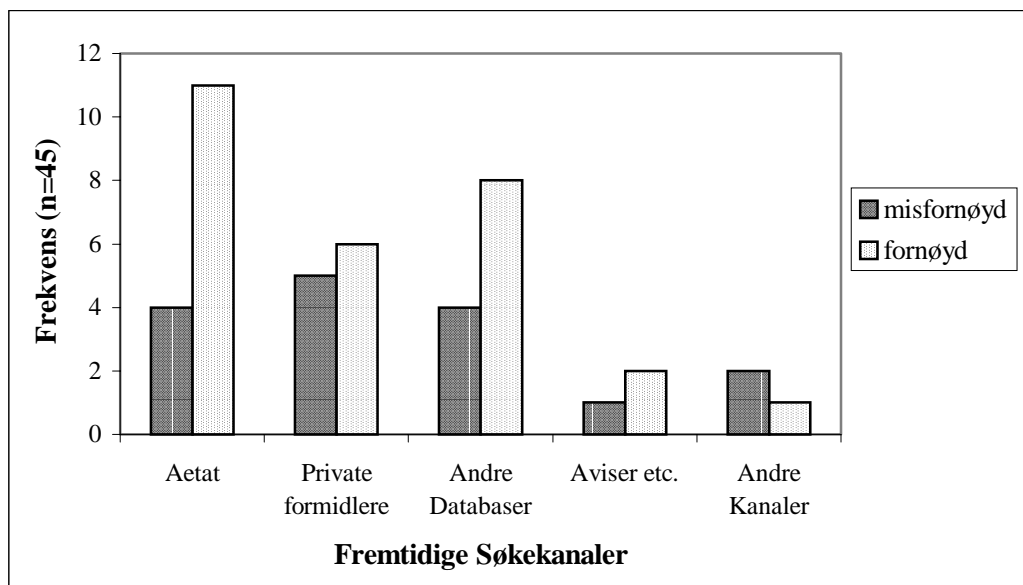
Arbeidssøkernes vurdering av EURES sine tjenester er til en viss grad avhengig av hvorvidt de fikk den bistanden de hadde behov for. De som mottok den bistanden de hadde behov for, var gjennomgående mer fornøyd med tjenestene enn andre. Det er også verdt å legge merke til at ingen av de spurte var meget misfornøyd med EURES sin bistand og at noen arbeidssøkere var fornøyd med tjenestene selv om de ikke fikk all den bistanden de hadde behov for (Figur 6.7).

Figur 6.7 Arbeidssøkere fordelt etter samlet vurdering av bistanden fra EURES



Arbeidssøkernes vurdering av bistanden fra EURES er uavhengig av om de fikk en jobb eller ei. Uansett tilla de ikke EURES noen stor betydning for resultatet. Vurderingen er også uavhengig av om de fortsatt søker jobb i utlandet. Årsaken til at en del ikke lengre søker jobb i utlandet skyldes hovedsakelig at de fikk jobb i Norge (5 personer).

Figur 6.8 Arbeidssøkernes bruk av søkekanaler i fremtiden. Fordelt på om de er fornøyd med EURES sin bistand eller ei.



Personer som fortsatt ønsker å søke jobb i utlandet er villige til å prøve diverse søkekanaler (Figur 6.8) uansett hvor fornøyd eller misfornøyd de er med EURES sin bistand. Vi kan konstatere at søkere som er noe misfornøyd med EURES viser noe større tendens til å bruke

private formidlere og andre databaser og eventuelt andre kanaler (familie, venner etc.) i fremtiden. EURES, private formidlere og andre databaser ser ut til å være prioriterte søkekanaler i fremtiden. Men det er for få respondenter i utvalget til å kunne trekke bastante slutninger.

6.4 Konklusjon

Også blant arbeidssøkere som vurderer eller ønsker å søke jobb i et annet EØS-land, er om lag 2 av 3 noe eller meget fornøyd med tjenestene alt i alt. Med unntak av stillingsinformasjon klarer ikke EURES å dekke behovet for ulike former for bistand til arbeidssøkere, samtidig som responstiden blir oppfattet som å være for lang. Søkerne var særlig misfornøyd med den orienteringen de fikk vedrørende arbeidsmarkedssituasjonen i andre EØS-land og med måten Aetats database over ledige stillinger var tilrettelagt på.

Tabellvedlegg til kapittel 3.

Tabell V3.1 Antall timeverk utført av EURES-konsulentene i perioden 1. – 14.oktober 2001 fordelt på EURES-relatert og ikke-EURES-relatert arbeid.

<i>Arbeidsoppgaver/ EURES-enhet</i>	<i>Antall faktiske timeverk. Ikke EURES-relatert arbeid.</i>	<i>Antall faktiske timeverk. EURES- relatert arbeid.</i>	<i>Antall timeverk totalt.</i>	<i>Andel timeverk Totalt.</i>
Oslo	14,1	197,3	211,4	36%
Drammen	32,3	33,6	65,9	11%
Porsgrunn	3,3	38,4	41,7	7%
Stavanger	15,3	57,8	73,1	13%
Bergen	2,0	80,7	82,7	14%
Molde	4,8	46,1	50,9	9%
Trondheim	1,4	6,0	7,4	1%
Sandnessjøen	0,0	50,4	50,4	9%
Totalt	73,2	510,3	583,5	100%

Tabell V3.2 Andel av EURES-konsulentenes samlede arbeidstid anvendt på hhv EURES-relaterte og ikke-EURES-relaterte arbeidsoppgaver.

<i>EURES-enhet</i>	<i>Andel timeverk. EURES-relatert arbeid.</i>	<i>Andel timeverk. Ikke EURES-relatert arbeid.</i>	<i>Andel timeverk totalt.</i>
Oslo	93%	7%	100%
Drammen	51%	49%	100%
Porsgrunn	92%	8%	100%
Stavanger	78%	21%	99%
Bergen	98%	2%	100%
Molde	90%	9%	99%
Trondheim	80%	20%	100%
Sandnessjøen	100%	0%	100%
Totalt	87%	13%	100%

Tabell V3.3. Andel av EURES-konsulentenes samlede arbeidstid anvendt på forskjellige ikke-EURES-relaterte arbeidsoppgaver.

<i>EURES-kontor/ Ikke-EURES- relaterte arbeidsoppgaver</i>	<i>Bisto arbeids- søkere som ikke ønsket arbeid utenfor Norge eller arbeids- givere som ikke ønsket å rekruttere arbeidskraft utenfor Norge</i>	<i>Bisto med forvaltning av de økonomiske ytelsene</i>	<i>Deltakelse på intern eller ekstern opplæring som ikke er direkte relatert til EURES- oppgaver, inkl møter, seminarer og lignende</i>	<i>Virksom- hetsplan- legging og rapportering på andre oppgaver enn de du har i EURES- nettverket</i>	<i>Andre arbeids- oppgaver som ikke direkte er relatert til de du har som EURES- konsulent</i>	<i>Total ressurs- bruk på ikke EURES- relaterte arbeids- oppgaver</i>
Oslo	0%	1%	2%	1%	2%	7%
Drammen	36%	0%	6%	0%	7%	49%
Porsgrunn	0%	0%	0%	2%	6%	8%
Stavanger	0%	0%	1%	0%	20%	21%
Bergen	0%	0%	0%	0%	2%	2%
Molde	0%	0%	8%	1%	0%	9%
Trondheim	20%	0%	0%	0%	0%	20%
Sandnessjøen	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totalt	4%	0%	2%	1%	5%	12%

Tabell V3.4 EURES-konsulentenes ressurser fordelt på EURES-enheter og 9 ulike EURES-relaterte hovedarbeidsoppgaver.

	<i>Oslo</i>	<i>Drammen</i>	<i>Porsgrunn</i>	<i>Stavanger</i>	<i>Bergen</i>	<i>Molde</i>	<i>Trondheim</i>	<i>Sandnessjøen</i>
1.	1%	0%	0%	0%	0%	2%	17%	0%
2.	22%	37%	29%	26%	54%	31%	83%	4%
3.	14%	2%	1%	10%	3%	7%	0%	9%
4.	5%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
5.	14%	0%	3%	3%	0%	20%	0%	5%
6.	15%	3%	5%	24%	1%	17%	0%	15%
7.	5%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	12%
8.	22%	58%	63%	34%	41%	21%	0%	54%
9.	2%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	1%
10.	100%	100%	101%	100%	99%	101%	100%	101%

Tabell V3.5. Andel av konsulentenes EURES-ressurser som anvendes på EØS-arbeidsgivere.

<i>Arbeidsoppgaver/ EURES-enheter</i>	<i>Bisto norske og uten- landske arbeids- givere som kun ønsket generell informasjon om rekrutterings mulighetene i hhv andre EØS-land og i Norge</i>	<i>Bisto norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land</i>	<i>Bisto arbeidsgivere fra andre EØS-land som ønsket å rekruttere norsk arbeidskraft samt ressurser brukt til kontakt med det øvrige EURES- nettverket</i>	<i>Total ressurs- bruk rettet mot arbeids- givere og det øvrige EURES- nettverket. I prosent.</i>	<i>Total ressurs- bruk rettet mot arbeids- givere og det øvrige EURES- nett- verket. Målt i timer.</i>
Oslo	2%	60%	38%	100%	73,0
Drammen	0%	94%	6%	100%	13,3
Porsgrunn	0%	96%	4%	100%	11,5
Stavanger	0%	73%	27%	100%	20,7
Bergen	0%	95%	5%	100%	46,2
Molde	4%	79%	17%	100%	18,0
Trondheim	17%	83%	0%	100%	6,0
Sandnessjøen	0%	33%	67%	100%	6,6
Totalt	2%	76%	23%	101%	195,3

Tabell V3.6 Andel av EURES-konsulentenes arbeidstid som anvendes på ulike oppgaver rettet mot norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land.

<i>Bistand til norske arbeidsgivere/ EURES-enheter</i>	<i>Ga arbeidsgivere informasjon om rekrutteringsmuligheter for ulike typer arbeidskraft fra andre EØS-land, herunder informasjon/veiledning i bruk av web-baserte arbeidssøkerbaser</i>	<i>Registrerte stillinger inn i EURES-databasen (BEC)</i>	<i>Kontakt med arbeidsgivere for videre oppfølging av rekrutteringsprosessen</i>	<i>Besøk hos bedrifter som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land</i>	<i>Arbeid med søknadsbehandling for arbeidsgivere</i>	<i>Planlagt/koordinert eller deltatt på rekrutteringsreiser sammen med en eller flere arbeidsgivere</i>	<i>Bisto norske arbeidsgivere som ønsket å rekruttere arbeidskraft fra andre EØS-land</i>
Oslo	35%	2%	21%	0%	16%	25%	99%
Drammen	2%	38%	8%	0%	12%	40%	100%
Porsgrunn	0%	61%	5%	27%	7%	0%	100%
Stavanger	0%	2%	0%	0%	0%	98%	100%
Bergen	9%	1%	3%	0%	14%	74%	101%
Molde	16%	14%	19%	0%	26%	25%	100%
Trondheim	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Sandnessjøen	46%	31%	23%	0%	0%	0%	100%
Totalt	19%	11%	10%	2%	13%	45%	100%

Tabell V3.7 Andel av EURES-konsulentenes arbeidstid som anvendes på ulike grupper av EØS-arbeidssøkere.

<i>Arbeidsoppgaver rettet mot EØS-arbeidssøkere/ EURES-enheter</i>	<i>Bisto norske og utenlandske arbeidssøkere som kun ønsket generell informasjon om bo- og levevilkår eller jobbmulighetene i hhv andre EØS-land og i Norge. Ingen av gruppene ønsket bistand utover dette.</i>	<i>Bisto norske arbeidssøkere som ønsket jobb i et annet EØS-land. Ressursbruket inkluderer også veiledning i bruk av stillingsdatabaser</i>	<i>Bisto arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsket jobb i Norge. Ressursbruket inkluderer også veiledning i bruk av stillingsdatabaser</i>	<i>Total ressursbruk rettet mot arbeidssøkere</i>	<i>Total Tidsbruk. I timer.</i>
Oslo	14%	41%	44%	99%	68:05
Drammen	0%	0%	100%	100%	01:00
Porsgrunn	0%	36%	64%	100%	02:45
Stavanger	0%	10%	90%	100%	15:30
Bergen	0%	0%	100%	100%	01:00
Molde	3%	51%	46%	100%	17:30
Trondheim	0%	0%	0%	0%	00:00
Sandnessjøen	7%	22%	70%	99%	10:25
Totalt	9%	36%	55%	100%	116:15

Tabell V3.8 Andel av konsulentenes arbeidstid som anvendes på ulike EURES-interne oppgaver.

<i>EURES-enhet/ EURES-interne arbeidsoppgaver</i>	<i>Månedss- rapporten</i>	<i>Generelt ajourhold av registeret over EURES- kunder</i>	<i>Deltakelse på møter, samlinger og seminarer i regi av EURES- manager, inkl. annen form for opplæring</i>	<i>Utarbeidelse av materiell og/eller gjennomføring av markeds- førings- kampanje for egne tjenester</i>	<i>Andre EURES- relaterte opp- gaver</i>	<i>EURES- interne arbeids- oppgaver</i>
Oslo	16%	2%	19%	26%	36%	99%
Drammen	1%	0%	0%	57%	42%	100%
Porsgrunn	0%	0%	0%	52%	48%	100%
Stavanger	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Bergen	0%	0%	87%	0%	13%	100%
Molde	3%	0%	0%	38%	58%	99%
Trondheim	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Sandnessjøen	4%	0%	0%	22%	74%	100%
Totalt	5%	1%	32%	25%	37%	100%

Tabell V3.9 Fordeling av timeverkene i undersøkelsesperioden til Assistant EURES Manager

<i>Oppgaver/ressurser</i>	<i>Ressurser i timeverk</i>	<i>Ressurser i prosent.</i>	<i>Kummulativ andel</i>
1a. Planlegging og deltagelse på rekrutteringsreiser.	5,2	14%	14%
1b. Koordinering av EURES-nettverket i Norge og kontakt med EURES-konsulenter i utlandet	4,1	11%	25%
1c. Kontakt med og arbeid for EURES-Brussel samt AAD	16,5	44%	69%
1d. Øvrige EURES-relaterte oppgaver	2,3	6%	75%
2a. Planlegging og deltagelse i møter i Adir	6,1	16%	91%
3a. Gi informasjon til norske arbeidssøkere og arbeidsgivere som hhv ønsker jobb utenfor EØS-området/ønsker å rekruttere arbeidskraft utenfor EØS-området.	0,2	1%	92%
3b. Gi informasjon til arbeidssøkere og arbeidsgivere som er bosatt i andre EØS-land som hhv ønsker jobb i Norge/ønsker å rekruttere norsk arbeidskraft	0,2	1%	93%
4a. Andre arbeidsoppgaver.	2,5	7%	100%
Totalt	37,1	100%	100%

Tabellvedlegg til kapittel 4.

Tabell V4.1 Timeverk brukt på ulike EURES-relaterte oppgaver (oppg.1-5). Målt som andel av total timeverksbruk.

<i>Oppgaver/Fylker</i>	<i>Buskerud</i>	<i>Oslo/Akershus</i>	<i>Østfold</i>	<i>ASS</i>	<i>Sør-Tr.lag</i>	<i>Landet</i>	<i>Antall timer</i>
1. Bisto arbeidsgivere som ønsket informasjon om rekrutteringsmuligheter i andre EØS-land.	35%	7%	25%	0%	0%	7%	11,2
2. Bisto arbeidssøkere som ønsket informasjon om bo- og arbeidsvilkår i andre EØS-land.	50%	58%	30%	79%	60%	62%	104,5
3. Kontakt med eller opplæring fra EURES-konsulent.	6%	7%	0%	18%	27%	11%	17,8
4. Øvrige EURES-relaterte oppgaver enn de som er nevnt i punktene 1 – 3.	8%	17%	0%	3%	0%	11%	18,1
5. Bisto arbeidsgivere/ arbeidssøkere i EØS-området som har et rekrutteringsbehov/ informasjonsbehov utenfor området og arbeidsgivere/ arbeidssøkere utenfor EØS-området som har et rekrutteringsbehov/ informasjonsbehov innenfor.	0%	11%	45%	0%	12%	10%	16,8
Totalt i fylket	2%	59%	6%	26%	6%	101%	168,2

Tabell V4.2 Timeverk brukt på bistand til arbeidssøkere som ønsker arbeid i et annet EØS-land (oppg.2(a) og 2(b)). Målt i antall timeverk og som andel av total timeverksbruk rettet mot arbeidssøkere.

<i>Fylker/ressurser</i>	<i>Norske arbeidssøkere som ønsker jobb i et annet EØS-land (oppg.2(a). Antall timeverk</i>	<i>Arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsker jobb i Norge (oppg.2(b). Antall timeverk</i>	<i>Norske arbeidssøkere som ønsker jobb i et annet EØS-land. Som andel av total ressursbruk mot EØS-arbeidssøkere</i>	<i>Arbeidssøkere fra andre EØS-land som ønsker jobb i Norge. Som andel av total ressursbruk mot EØS-arbeidssøkere</i>	<i>Total ressursbruk på EØS-arbeidssøkere. I timeverk</i>
Buskerud	2,0	0,0	100%	0%	2,0
Oslo/Akershus	23,5	34,5	42%	58 %	58,0
Østfold	1,0	2,0	33%	67%	3,0
ASS	16,1	18,8	46%	54%	34,9
Sør-Trøndelag	5,1	1,4	77%	23%	6,6
Landet	47,7	56,7	46%	54%	104,5

Tabell V4.3 Timeverk brukt på bistand til arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra et annet EØS-land (oppg.1(a) og 1(b)). Målt i antall timeverk og som andel av total timeverksbruk på EØS-arbeidsgivere.

<i>Fylker/ressurser</i>	<i>Norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra et annet EØS-land (oppg.1(a)). Antall timeverk</i>	<i>Arbeidsgivere fra andre EØS-land som ønsker å rekruttere norsk arbeidskraft (oppg.1(b)). Antall timeverk</i>	<i>Norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere arbeidskraft fra et annet EØS-land. Som andel av total ressursbruk mot EØS-arbeidsgivere</i>	<i>Arbeidsgivere fra andre EØS-land som ønsker å rekruttere norsk arbeidskraft. Som andel av total ressursbruk mot EØS-arbeidsgivere</i>	<i>Total ressursbruk på EØS-arbeidsgivere. I timeverk</i>
Buskerud	1,4	0,0	100%	0%	1,4
Oslo/Akershus	5,8	1,5	79%	21%	7,3
Østfold	2,5	0,0	100%	0%	2,5
ASS	0,0	0,0	0%	0%	0,0
Sør-Trøndelag	0,0	0,0	0%	0%	0,0
Landet	9,7	1,5	87%	13%	11,2

Tabell V4.4 Timeverk brukt på bistand til arbeidssøkere og arbeidsgivere med ønsker utover eller utenfra EØS-området (oppg.5). Målt i antall timeverk og som andel av total timeverksbruk.

<i>Fylker/Ressurser</i>	<i>5a. Bisto norske arbeidsgivere med rekrutteringsbehov utenfor EØS-området og arbeidsgivere utenfor EØS-området som har et rekrutteringsbehov i Norge. Antall timeverk.</i>	<i>5b. Bisto norske arbeidssøkere som har et informasjonsbehov utenfor EØS-området og arbeidssøkere utenfor EØS-området som har et informasjonsbehov om Norge. Antall timeverk.</i>	<i>5a. Bisto norske arbeidsgivere med rekrutteringsbehov utenfor EØS-området og arbeidsgivere utenfor EØS-området som har et rekrutteringsbehov i Norge. Andel av timeverk.</i>	<i>5b. Bisto norske arbeidssøkere som har et informasjonsbehov utenfor EØS-området og arbeidssøkere utenfor EØS-området som har et informasjonsbehov om Norge. Andel timeverk</i>	<i>5. Totalt antall timeverk</i>
Buskerud	0,0	0,0	0%	0%	0,0
Oslo/Akershus	2,5	8,5	23%	77%	11,0
Østfold	2,0	2,5	44%	56%	4,5
ASS	0,0	0,0	0%	0%	0,0
Sør-Trøndelag	0,0	1,3	0%	100%	1,3
Landet	4,5	12,3	27%	73%	16,8

Tabell V4.5 Timeverk brukt på samhandling med det øvrige EURES-nettverket (oppg.3) fordelt på. Målt som andel av total timeverksbruk.

<i>Oppgaver/Fylker</i>	<i>Buskerud</i>	<i>Oslo/ Akershus</i>	<i>Østfold</i>	<i>ASS</i>	<i>Sør- Tr.lag</i>	<i>Landet</i>
3a. Kontakt med EURES-konsulent. Timeverk.	0,3	6,5	0,0	8,0	0,5	15,3
3b. Deltok på møter, seminarer eller opplæring i regi av EURES-konsulent. Timeverk.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	2,5
3a. Kontakt med EURES-konsulent. Andel Timeverk.	100%	100%	0%	100%	17%	86%
3b. Deltok på møter, seminarer eller opplæring i regi av EURES-konsulent. Andel timeverk.	100%	0%	0%	0%	83%	14%
3. Totalt antall timeverk.	0,3	6,5	0,0	8,0	3,0	17,8

Tabell V4.6 Timeverk brukt på andre EURES-relaterte oppgaver (oppg.4). Fordelt etter EUROPA-formidlernes lokalisering.

<i>Oppgaver/Fylker</i>	<i>Buskerud</i>	<i>Oslo/ Akershus</i>	<i>Østfold</i>	<i>ASS</i>	<i>Sør- Tr.lag</i>	<i>Landet</i>
4. Andre EURES-relaterte oppgaver enn de som har vært nevnt tidligere	0,3	16,5	0,0	1,3	0,0	18,1
4. Andre EURES-relaterte oppgaver enn de som har vært nevnt tidligere	2%	93%	0%	7%	0%	102%

Tabellvedlegg til kap.5.

TabellV 5.1 Årsaker til at arbeidsgivere ønsket å rekruttere EØS-arbeidskraft

	Antall	Prosent
Mangel på relevant arbeidskraft	26	70%
Utenlandsk arbeidskraft er mer produktiv	3	8%
Gode erfaringer med utenlandsk arbeidskraft	7	19%
Anbefaling fra Aetat	1	3%
Totalt	37	100%

(n=37, flere svaralternativer)

Tabell V5.2 Krav til språkferdighet

	Ingen krav	Norsk muntlig	Norsk skriftlig	Engelsk
Antall	10	13	8	9
Prosent	25	33	20	22

(n=40, flere svaralternativ)

TabellV 5.3 Arbeidsgivere fordelt etter hvor godt fornøyd de var med informasjonen de fikk vedrørende rekrutteringsmuligheter i EØS-området

Bistand	meget misfornøyd	noe misfornøyd	verken eller	noe fornøyd	meget fornøyd
ja			2	4	7
nei	4	3	2		
vet ikke			1		

TabellV 5.4 Vurdering i forhold til bistand til registrering (n=25)

Bistand	meget misfornøyd	noe misfornøyd	verken eller	noe fornøyd	meget fornøyd
Ja		2		3	12
Nei		2	1	1	
vet ikke	1		2	1	

TabellV 5.5 Fremtidige rekrutteringskanaler (n=29)

Aetat (inklusive Aetat's databaser)	28	43%
Andre databaser på Internett	10	16%
Privat formidling	7	11%
Aviser og andre medier	11	17%
Tar selv kontakt med aktuelle søkere	1	2%
Familie, venner, utenlandske arbeidstakere	7	11%
Totalt	64	100%

Tabellvedlegg til kap.6.

Tabell V6.1 Hvorvidt personene søkte på en konkret jobb i et annet EØS-land eller ei. Fordelt på arbeidssøkerstatus på søketidspunktet.

	søkte jobb hos navngitt arbeidsgiver		Totalt
	ja	Nei	
arbeidsledig	3	1	4
i arbeid	0	7	7
skole/utdanning	2	4	6
Totalt	5	12	17

Tabell V6.2 Preferanseland for arbeidssøkere

Storbritannia	5	21%
Spania	4	17%
Irland	4	17%
EØS-området generelt	4	17%
Frankrike	2	9%
Italia	2	9%
Tyskland	1	4%
Nederland	1	4%
Totalt	23	98%

Tabell V6.3 Arbeidssøkernes vurdering av responstid hos Aetat

	meget misfornøyd	noe misfornøyd	verken eller	noe fornøyd	meget fornøyd
Frekvens	5	4	3	4	1
Prosent	29,4	23,5	17,6	23,5	6