



Bacheloroppgave

ADM650 Jus og administrasjon

Anskaffelser som et virkemiddel for å bekjempe utenforskap i arbeidslivet

Sofie Louise Rodrigues Berge

Totalt antall sider inkludert forsiden: 66

Molde, 02.06.20



Høgskolen i Molde
Vitenskapelig høgskole i logistikk

Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å betrakte som fusk og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høyskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i URKUND, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Personvern

Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht. Personopplysningsloven skal meldes til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av NSD?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer: 724072

- Hvis nei:

Jeg/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Turid Aarseth

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Dato: 02.06.20

Antall ord: 8752

Forord

En spesiell takk til veilederen min Turid Aarseth for gode og raske tilbakemeldinger gjennom hele arbeidet med denne oppgaven. Jeg vil også takke de tre personene som stilte til intervju og bidro til at denne bacheloroppgaven kunne gjennomføres etter mine ambisjoner.

Sammendrag

Denne bacheloroppgave utforsker implementering av en instruks om inkluderende kontrakt som ble vedtatt i 2019 i Larvik kommune. Instruksen skal gjøre det mulig å redusere utenforskap i arbeidslivet, ved at kommunen bruker sin makt som innkjøper. Dette kan gjøres ved at kommunen ber leverandøren som vinner en kontrakt med kommunen om å forplikte seg til å ta imot et visst antall funksjonshemmede eller vanskeligstilte personer i praksisplass. Dette kan også gjøres ved at kommunen ber alle leverandører som legger inn et tilbud om å si noe om hva de kan tilby en funksjonshemmet eller vanskeligstilt person i praksisplass dersom de vinner kontrakten. Gjennom en kvalitativ tilnærming med individuelle intervjuer viser denne oppgaven erfaringene, utfordringene og læringsprosessene sett fra sentrale aktører som har jobbet med å iverksette instruksene, sin utsiktspost. Arbeidet med oppgaven har trukket veksler på både iverksettings- og evalueringsteori, noe som har bidratt til en nyansert tolkning av funnene fra intervjumaterialet.

Innholdsfortegnelse

1.0	Innledning.....	1
2.0	Formelle rammer for instruks om inkluderende kontrakt	2
3.0	Problemstilling.....	4
4.0	Teori	5
4.1	Iverksettingsteori.....	5
4.2	Evalueringsteori, modell og kriterier	6
5.0	Metode	7
5.1	Kvalitative intervju.....	8
5.2	Utvalg	9
5.3	Analyse av materialet	10
5.4	Ethiske vurderinger	11
6.0	Presentasjon og drøfting av resultater	11
6.1	Politisk kontekst og tidslinje	11
6.2	Initiativ og etablering av arbeidsgruppe	13
6.3	Samarbeid og arbeidsfordeling	15
6.4	Egnede kontrakter	18
6.5	Vilkår og kriterier	20
6.6	Prioritering av brukere	22
6.7	Uforutsette utfordringer	23
7.0	Konklusjon og forslag til videre forskning	25
8.0	Litteraturliste	27
9.0	Vedlegg.....	29
9.1	Intervjuguide	29
9.2	Informasjonsskriv	32
9.3	Konkurransesgrunnlag.....	35
9.4	Tilbudsmappe	42
9.5	Intensjonsavtale mellom Leverandør og NAV	56
9.6	Svar fra NSD.....	58

1.0 Innledning

Arbeidsledighet er en nasjonal utfordring. Ikke alt av utenforskap i samfunnet vårt er like lett å se på statistikker og det er ulike grunner til at noen enkeltmennesker havner utenfor arbeidslivet og/eller faller av utdanning. Det er hele tiden en politisk debatt om hvordan man kan løse disse samfunnsutfordringene. De som står nærmest til å hjelpe og tilrettelegge for menneskene som har falt utenfor arbeidslivet, er de lokale NAV-kontorene og kommunene. Hvordan problemene løses varierer, men noen reformtrender kan identifiseres når det gjelder hvilke løsningsstrategier som velges. Organisasjonsreformer i offentlig sektor har de siste 20-25 årene blitt preget av reformbevegelsen New Public Management (NPM) (Christensen mfl. 2017,59). NPM er ikke en enhetlig teori men ett sett med overordnede reformideer og tiltak som til dels kan være motsetningsfylte (Christensen mfl. 2017,59). NPM går ut på at offentlig sektor skal ha fokus på resultater, ledelse, konkurranse, marked og brukerne, det sentrale er kostnadseffektivitet (Østerud 2001, 25). Kontrakter er ett av NPM-virkemidlene og blir brukt for å gi offentlige organisasjoner mer autonomi og rom for skjønnsutøving i daglig drift samtidig som det kan føre til mer kontroll fra overordnet myndighet (Christensen mfl. 2017, 189). De ulike effektene av kontrakter og resultatrapporteringssystemer har blitt mye diskutert i organisasjonslitteraturen, eksempelvis de to bøkene referert til i dette avsnittet. I denne oppgaven vil fokuset være på hvordan kommuner kan bruke kontrakter til å bekjempe utenforskap i arbeidslivet ved å legge vekt på «myke» krav eller velferdspolitiske mål fremfor mål som effektivitet og økonomi, som har vært lagt mye fokus på i offentlige anskaffelser.

Kommunestyret i Larvik vedtok i 2012 under sak 208/12 at Rådmannen skulle utarbeide en handlingsplan mot levekårsforskjeller og barnefattigdom. Denne planen sier at ett innsatsområde skal være å "videreføre og videreutvikle arbeidet med kvalifiseringsprogrammet, slik at det gir brukerne kompetanse som sikrer varig tilknytning til arbeidslivet."¹ Larvik kommune innførte i 2019 en instruks som skal gjøre det mulig å redusere utenforskap i arbeidslivet med bakgrunn i dette vedtaket fra kommunestyret.

¹ <https://www.larvik.kommune.no/media/3157/handlingsplan-mot-elevekaarsforskjeller-og-barnefattigdom.pdf>

Dette gjøres ved å stille krav til at leverandøren skal benytte seg av et visst antall funksjonshemmede eller vanskeligstilte personer i praksisplass, i den type kontrakter det lar seg gjennomføre. Bergen var den første kommunen i Norge til å innføre en slik instruks i 2017. Etter det jeg kjenner til, er det bare disse to kommunene som har forsøkt å benytte strategiske anskaffelser til å bekjempe utenforskap, heretter omtalt som instruks om inkluderende kontrakt.² På denne bakgrunn vil jeg utforske hvordan ordningen med instruks om inkluderende kontrakt fungerer i praksis, hvilke utfordringer det kan ha vært ved innføring av instruksen og om det har blitt noen effekter så langt. Oppgaven er avgrenset til å se på bruk av inkluderende kontrakt i Larvik kommune.

2.0 Formelle rammer for instruks om inkluderende kontrakt

En instruks skaper som utgangspunkt bare plikter innenfor forvaltningsapparatet selv, det vil si at en utenforstående ikke kan påberope seg "instrukser" til egen fordel (Smith 1999). Instruks om inkluderende kontrakt handler om hvordan kommunen skal foreta saksbehandling i anskaffelsessaker. Instruksen supplerer krav som følger av anskaffelsesforskriften (FOR-2016-08-12-974) og annen lovgivning. Det betyr at forvaltningen i kommunen skal spørre om kontrakten kan gjennomføres som inkluderende, før det treffes vedtak.

Kommunens myndighet til å opprette interne instruksjoner må ses i lys av den hierarkiske organisering av forvaltningsapparatet. Grunnlovens §3 gir uttrykk for at et forvaltningsorgan ikke kan gi avkall på sitt ansvar ved delegering, som er et viktig prinsipp og som gjør at bestemmelsen dermed er et ankerfeste for den hierarkiske organisering av forvaltningsapparatet i Norge (Smith 1999). Kommunes myndighet er forankret i delegering der loven ikke har lagt myndighet spesifikt til "Kongen i statsråd" eller andre i statsforvaltningen. Det er altså delegering fra den utøvende makt som har gitt kommunene instruksjonsmyndighet. Den nye kommuneloven som ble kunngjort 22.06.2018, styrker det kommunale selvstyret ved å si at det bare kan begrenses med hjemmel i lov, § 2-2. Videre åpnes for delegasjon der loven ikke legger myndigheten til "kommunestyret selv". I loven

² Jeg har også sett at Verdal kommune har inkluderende kontrakt som et punkt på deres innkjøpspolitikk for 2019-2023, men jeg kan ikke se at det har blitt vedtatt noe offisiell instruks i kommunen enda (Verdal kommune 2019).

står det i § 5-3 første ledd at kommunestyret er det øverste organet i kommunen og tredje leddet sier at kommunestyret kan delegerer myndighet til å treffe vedtak til andre folkevalgte organer, ordføreren eller kommunedirektøren innenfor rammene av denne loven eller annen lov. Instruksen denne oppgaven skal ta for seg, er resultat av en slik delegasjon, ved at instruksen er vedtatt av rådmannens ledergruppe i Larvik kommune. Rådmann tilsvarer betegnelsen kommunedirektør i loven.

Rådmannens ledergruppe i Larvik kommune vedtok den 24.04.2019 under sak 62 ”instruks om prosedyre for å inkludere personer med utfordringer på arbeidsmarkedet ved gjennomføring av kontrakter for Larvik kommune”(Instruks om prosedyre for å inkludere personer, 2019). Det første som må presiseres er forskjellen mellom reservert kontrakt og inkluderende kontrakt. Anskaffelsesforskriften inneholder tre identiske bestemmelser om reserverte kontrakter, jf. anskaffelsesforskriften §§§ 8-8, 16-9 og 30-3. Disse bestemmelsene gir oppdragsgiver rett til å begrense konkurransen til virksomheter eller programmer som har som hovedformål å integrere funksjonshemmede eller vanskeligstilte personer i arbeidslivet. Vilkåret i bestemmelsen er at minst 30 prosent av de ansatte i virksomheten eller programmet har en funksjonshemming eller er vanskeligstilte.

Hovedforskjellene mellom reservert kontrakt og inkluderende kontrakt er at reservert kontrakt er et lovfestet unntak i anskaffelsesforskriften, samt at inkluderende kontrakt kan gis til alle bedrifter. Inkluderende kontrakt er en kommunal instruks som vil si at den kun gjelder for Larvik kommune, det er en retningslinje og spesifisering av hvordan ansatte i kommunen skal vektlegge ulike faktorer i arbeid med anskaffelser. Instruksen åpner for konkurranse ved bruke av ansatte som har nedsatt funksjonsevne eller arbeidsevne, eller som av andre grunner har spesielle utfordringer på arbeidsmarkedet. Hvis vilkårene for reservert kontrakt i anskaffelsesforskriften §§§ 8-8, 16-9 og 30-3 ikke er oppfylt eller at kontrakten ikke egner seg som reservert kontrakt, sier instruksen at det skal gjøres en vurdering av om kontrakten egner seg som inkluderende kontrakt. Anskaffelsesforskriften § 8-11 (2) sier at tildelingskriteriene som settes skal ha tilknytning til leveransen. Videre lister bestemmelsen opp at eksempel på slike kriterier kan være pris, kvalitet, livssyklus kostnader, miljø, sosiale hensyn og innovasjon. Likevel står det i bestemmelsen at "Tildelingskriteriene skal ikke være så skjønnspregede at de gir oppdragsgiveren en ubegrenset valgfrihet". Ut fra dette vil det være lovlig at kommunen vedtar en instruks om

at sosiale hensyn skal vurderes som et kriterium sammen med andre hensyn, slik Larvik kommune har gjort.

Inkluderende kontrakt kan gjennomføres på to måter. Den første måten er at det stilles et definert krav i kontrakten om at det skal benyttes arbeidskraft av personer med nedsatt funksjonsevne, arbeidsevne eller andre som har spesielle utfordringer på arbeidsmarkedet. Den andre måten å benytte inkluderende kontrakt på, er at slik arbeidskraft som nevnt anvendes som et tildelingskriterium, som vil si at det gir uttelling å inkludere personer med spesielle utfordringer i gjennomføringen av kontrakten.

3.0 Problemstilling

Erfaringer med inkluderende kontrakt er begrenset både i tid og omfang. Jeg har valgt å se på hvordan instruks er tatt i bruk i Larvik kommune, og har videre avgrenset meg til i hovedsak å fokusere på forvaltningsinterne forhold. Det vil si vurderingene og erfaringene til de som jobber med å gjennomføre kontraktene i Larvik. Dersom det har oppstått problemer eller vanskeligheter med å følge instruks, er målet å få en forståelse av hvordan utfordringene forstås sett fra de ansattes utsiktspost. Tanken bak instruks er at hovedreglene for anskaffelse skal være ”Hvis det konkluderes med at anskaffelsen ikke kan gjennomføres som en reservert kontrakt, skal det vurderes hvordan en «inkluderende kontrakt» kan benyttes ved gjennomføringen av kontrakten.”³

Larvik kommune har til nå (april 2020) bare inngått en inkluderende kontrakt, den omfatter en rammeavtale for rørleggertjenester. Jeg vil avgrense problemstillingen til å gjelde fra instruks om inkluderende kontrakt ble vedtatt 24.04.2019 og frem til april 2020 hvor gjennomføring av denne ene kontrakten pågår. Denne avgrensningen i tid er gjort da det ville blitt for omfattende å belyse hele den politiske og den administrative prosessen i forkant av instruks. Det ville krevd en større mengde dokumentanalyse og trolig flere intervjuer for å få med en mer fullstendig kontekst og innhold i politikktutforming.

Problemstillingen er som følger:

Hvordan har instruks om inkluderende kontrakt blitt iverksatt i Larvik kommune?

³ <https://www.larvik.kommune.no/media/3770/inkluderende-kontrakt-larvik-kommune.pdf>
side 3

Jeg har utformet en beskrivende problemstilling som er konsentrert rundt å kartlegge innhold og iverksetting av fenomenet inkluderende kontrakt. Med innhold menes det hvem som er deltagere, hva som er innholdet i kontraktene og hvilke vilkår som blir satt i kontraktene med mer. Med iverksetting forstås hvordan arbeidet med inkluderende kontrakt har utviklet seg over tid.

4.0 Teori

Jeg vil trekke veksler på teori som åpner opp for å belyse hva som skjer i prosessen gjennom å bruke iverksettingsteori. I tillegg trekker oppgaven veksler på teori som gir grunnlag for å vurdere nytten av et tiltak gjennom evalueringsteori. Teoriene er ikke gjensidig utelukkende, iverksettingsstudier og evalueringstudier er sammenvevd i interessen for hva som skjer når mål og vedtak skal realiseres. Dermed vil teoriene kunne utfylle hverandre i dette studiet.

4.1 Iverksettingsteori

Iverksettingsteori retter seg mot hva som skjer, om noe, etter at politiske vedtak er fattet (Offerdal 2000, 219). Iverksettingsstudier har vist at det kan være stor avstand mellom et ideal og realiteten i offentlig politikk. Mye av norsk politikk utformes på sentralt nivå og iverksettes gjennom lokale organer. I praksis betyr dette at et fåtall folkevalgte beslutningstakere er avhengig av et stort antall profesjonelle funksjonærer til å iverksette den politikken som er vedtatt. En følge av dette som iverksettingsteori er opptatt av, er da at det blir vanskelig både for politikere og for innbyggere å danne seg et bilde av hva som har skjedd med den vedtatte politikken (Offerdal 2000, 221). For å kartlegge skjebnen den vedtatte politikken har fått, trengs det dermed systematiske undersøkelser av iverksettingsfasen.

Iverksettingsstudier ser på den fasen der politikken blir gitt innhold, det må dermed foreligge et politisk vedtak eller utsagn fra offentlige myndigheter som legitimerer en viss politikk (Offerdal 2000, 222). Altså har iverksettingsstudier fokus på om iverksettingen er legitim ut fra den opprinnelige politikken. I denne oppgaven vil sentrale politiske og administrative beslutninger danne grunnlag for en nærmere undersøkelse av hvordan ulike offentlige organisasjoner i Larvik kommune har handlet i iverksettingen av inkluderende

kontrakt. Iverksettingsprosessen kan sees fra en ovenfra-og-ned-tilnærming og en nedenfra-og-opp-tilnærming, jeg vil ta utgangspunkt i en nedenfra-og-opp-tilnærming hvor spørsmålet er hvem de faktiske iverksetterne er (Offerdal 2000, 227).

4.2 Evalueringsteori, modell og kriterier

Iverksettingsteori fordrer systematiske undersøkelser for å kartlegge skjebnen politikken har fått, og i utgangspunktet vil et evalueringsteoretisk inntak være opptatt av det samme. Forskjellen er at en evaluering bygger på eksplisitte kriterier for å vurdere hva som har skjedd i etterkant. Evaluering blir gjerne definert som forskningsbasert, systematisk innhenting og vurdering av kunnskap (Tornes 2012, 15). Evaluering har som formål å både beskrive og vurdere en aktivitet (Tornes 2012, 19), og evalueringslitteraturen tilbyr et mangfold av modeller for hvordan dette kan skje.

En evalueringsmodell er en forenklet fremstilling av opplegget for en undersøkelse. En slik modell skal illustrere hvilke spørsmål man ønsker å få svar på, hvilke sammenhenger som kan forventes å finne ut fra det materialet man evaluerer og hvordan evalueringen kan gjennomføres (Tornes 2012, 101). Man kan gjennomføre både summativ og formativ evaluering. Summativ evaluering ”er opptatt av å summere opp og vurdere resultatene av et tiltak *etter* at det er avsluttet”, mens formativ evaluering fokuserer på gangen i gjennomføringen (Tornes 2012, 50). Jeg har vurdert at en formativ prosessevaluering er mest aktuell i denne studien da tiltaket inkluderende kontrakt fortsatt er i en tidlig fase av iverksettingsprosessen. Tiltaket må være satt ut i livet før vi kan summere opp og se mulige effekter (Tornes 2012, 49). I en formativ evaluering vil en se på samspillet mellom målsettingen for tiltaket og midlene som står til rådighet i gjennomføringsprosessen, for å få frem læringsprosessene (Tornes 2012, 52).

I en iverksettingsprosess er det ulike grupper som vil prøve å påvirke innholdet, og i slike tilfeller vil en interessentmodell være aktuell. Dette er en modell innenfor aktørmodeller som tar utgangspunkt i personer som har en interesse i eller blir berørte av tiltaket (Tornes 2012, 129). Siden jeg skal undersøke instruksene ut fra synspunkter og oppfatninger blant ansatte, vil en slik modell være hensiktsmessig. I følge Tornes (2012, 126) er prosessevaluering særlig aktuell i de tilfeller der en ønsker å lære og endre på etablerte måter og arbeide på. I kartleggingen av aktuelle aktører kom jeg frem til at det er to ansatte

i kommunen som har vært viktige i prosessen, samt en statlig ansatt i NAV. De tre aktørene er dermed respondenter i studien, noe som blir nærmere redegjort for i metodekapittelet.

Jeg vil forsøke å se vurderinger fra ansatte i lys av kontraktene som er inngått (se vedlegg 10.4 og 10.5) og ellers dokumenter fra den kommunale konteksten. De tre respondentene kan ses som representanter for interessentgrupper, samtidig som dokumentmaterialet gir en bredere forståelse for hva som var tenkt politisk og hva som har blitt gjennomført i praksis.

All evaluering skal i teorien bygge på eksplisitte evalueringskriterier (Tornes 2012, 53). Kriterier brukes for å vurdere hva som kan anses som et positivt eller negativt resultat (Tornes 2012, 53). I denne undersøkelsen er det en instruks om inkluderende kontrakt som er bakgrunn for undersøkelse, med fokus på hvordan administrasjonen som interessenter har opplevd iverksettingsprosessen. Siden jeg har valgt en interessentmodell mener jeg at det vil passe best å bruke en induktiv tilnærming til kriterier. Ved bruk av denne tilnærmingen er jeg åpen for å bestemme kriterier ut fra den kunnskapen jeg får om sterke og svake sider av tiltaket etter de vurderinger interessentene legger til grunn. En slik tilnærming betyr at en ikke er bundet av bestemte målsetninger som kan stå i veien for andre funn (Tornes 2012, 53). I stedet for forhåndsdefinerte kriterier blir det på denne bakgrunn mer snakk om å stille åpne spørsmål for å kunne vurdere hvordan iverksettingen har skjedd og hvilke kriterier interessentene har lagt til grunn for sine vurderinger:

- Hvordan har samarbeidet og kommunikasjonen mellom de ulike interessentene vært?
- Hvilke mål vektlegges av interessentene?
- Har det vært noe prioritering mellom ulike mål?
- Hvilke valg av virkemidler har blitt gjort for å gjennomføre inkluderende kontrakt?

5.0 Metode

Selv om instruksjonen bare har vært i bruk under ett år, fremstår Larvik kommune som et oversiktlig og egnet empirisk nedslagsfelt. Teoretisk rammeverk og problemstilling er orientert mot det formative, og her vil en avgrenset tidslinje gjøre det mulig å studere oppstart og iverksetting i tidsmessig nærhet.

Med utgangspunkt i en interessentmodell har jeg identifisert tre aktører, heretter omtalt som respondenter, som jobber med å lage, utdele og gjennomføre inkluderende kontrakt.

En slik avgrensning innebærer et intensivt design. Når fokus er å gå i dybden av beslutningsprosessene, er enkeltcase-studie det beste undersøkelsesdesignet (Jacobsen 2016, 99). Det er iverksettingsprosessen bak inkluderende kontrakt som er caset. Studiet vil bli gjennomført som et tverrsnitt, som vil si at jeg samler inn data innenfor en relativt kort tidsramme (Jacobsen 2016, 108). Likevel har studien som ambisjon å beskrive utvikling over tid, dette gjøres gjennom at respondentene beskriver utviklingslinjer i arbeidet, samt gjennom bruk av dokumenter fra ulike faser.

Dokumentene det vises til er den tilbudsmappen til den ene inkluderende kontrakten som er inngått og kontrakten mellom Larvik kommune og leverandøren som vant, samt en egen kontrakt mellom leverandøren som vant konkurransen og NAV. Kontraktene vurderes som et resultat av iverksettingsprosessen. Dokumentene har jeg fått tilsendt av kommunen etter forespørsel om å få innsyn. Jeg har fått tillatelse til å legge disse dokumentene inn i oppgaven i sensurert form (se vedlegg 10.3, 10.4 og 10.5).

5.1 Kvalitative intervju

Kvalitative intervjuer er godt egnet i intensive design når det ønskes å få frem den enkelte respondentens holdninger og oppfatninger (Jacobsen 2016, 146). En slik innsamlingsmetode krever nærhet mellom den som gjennomfører undersøkelsen og respondenten, og det vil være viktig at møtet foregår på respondentenes premisser.

Jeg har utarbeidet en intervjuguide som tar utgangspunkt i de spørsmålene som bidrar til å besvare problemstillingen (se punkt 11.1). Intervjuguiden ligger et sted mellom middels og sterk strukturingsgrad (Jacobsen 2016, 151). Grunnen til at jeg har valgt å strukturere intervjuguiden på denne måten, er i tilfelle respondenten selv ikke tar opp temaer. Jeg vil ha fokus på å ikke være bundet av intervjuguiden, men bruke den som en støtte til å stille oppfølgende spørsmål dersom respondenten selv ikke fører samtalen videre. Ved å legge få føringer vil det være respondenten som definerer hva som er relevant informasjon (Jacobsen 2016, 127). Åpenhet i kvalitativ innsamling er avgjørende og derfor er det ingen svaralternativer knyttet til intervjuene, respondenten skal gi frie svar.

Respondentene snakket i hovedsak fritt og jeg brukte intervjuguiden lite. Respondentene tok opp temaer som førte samtalen naturlig samtidig som de tok opp temaer jeg ikke hadde

tenkt på da intervjuguiden ble skrevet. På grunn av koronasituasjonen var det ikke mulig å ha intervjuene ansikt til ansikt. Jeg sendte ut en mail til respondentene og spurte den enkelte om det var ønskelig med telefonsamtale eller videosamtale. To av respondentene sa det fungerte fint over telefonen og den tredje foreslo selv møte på Google Meet. Jeg ga respondentene mulighet til å si en dato og tid det passet for dem å gjennomføre intervjuene. Første gang jeg tok kontakt med dem for å avtale tidspunkt, var alle veldig opptatte på grunn av koronasituasjonen. Oppgaven ble dermed satt på vent en periode, men heldigvis fikk jeg gjennomført alle intervjuene som var planlagt til slutt. Intervjuene varte mellom 45 minutter og 70 minutter.

Jeg meldte inn oppgaven til NSD i forkant av intervjuene. Vurderingen som ble gitt av NSD, var at det ikke direkte eller indirekte skulle behandles opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner, dermed trenger ikke prosjektet en vurdering fra NSD (vedlegg 10.6, referansekode 724072). For at oppgaven ikke skulle behandle opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner, kunne jeg ikke ta lydopptak, dermed måtte jeg notere for hånd.

5.2 Utvalg

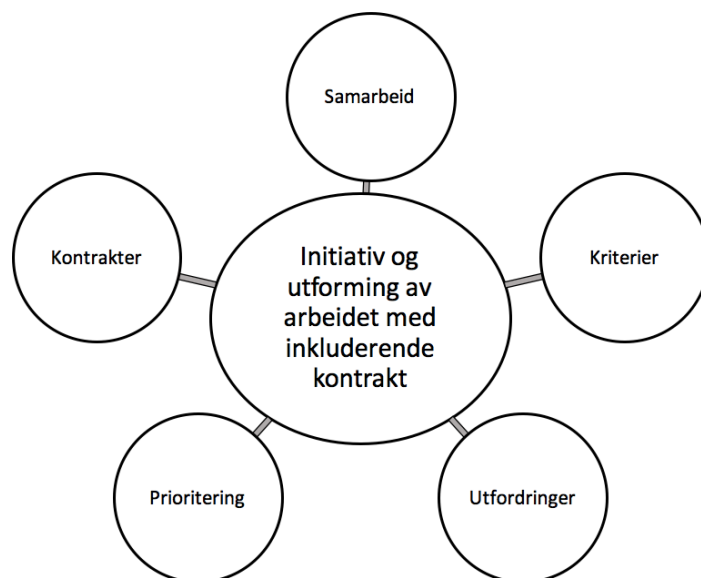
Problemstillingen handler om arbeidet med iverksetting av inkluderende kontrakt, vurdert fra ansattes utsiktspost. Utvalg av enheter bygger på en kartlegging av hvilke personer som har jobbet med den første og så langt den eneste inkluderende kontrakten i kommunen. For å se implementering av inkluderende kontrakt fra ulike ståsted, ble det valgt å bruke tre respondenter med ulik organisatorisk forankring. De omtales som respondenter siden de er personer som har direkte kjennskap til iverksettingsprosessen ved at de har deltatt i den (Jacobsen 2016, 178).

For å finne aktuelle respondenter tok jeg kontakt med assisterende Rådmann i Larvik kommune. Deretter kontaktet jeg personene jeg fikk anbefalt via e-post. Jeg fikk råd om å snakke med tre personer hvor to av dem er ansatt i Larvik kommune og en av dem er ansatt i NAV. Siden instruksen er ganske ny og det til nå bare er inngått en inkluderende kontrakt, er det ikke mange personer som har jobbet med instruksen. Det er en del personer som ble presentert for prosjektet inkluderende kontrakt helt i oppstartsfasen, men etterhvert har det hovedsakelig vært de tre personene jeg intervjuet som har jobbet med inkluderende kontrakt. De tre har til vanlig helt ulike stillinger og arbeidsoppgaver. Den

ene respondenten jobber i NAV. De to som er ansatt i Larvik kommune jobber i ulike avdelinger, Psykisk helse og avhengighet avdelingen og Innkjøpsavdelingen. For å sikre respondentene anonymitet vil de bli kalt R1, R2 og R3.

5.3 Analyse av materialet

I arbeidet med analysen har jeg kommet frem til å kategorisere datamaterialet etter data som ligner hverandre eller omhandler det samme, dette kalles åpen koding (Jacobsen 2016, 207). Det er gjort en vurdering av hva som besvarer problemstillingen, hvilke funn som er å anse som sterke og hvilke temaer respondentene hadde felles eller ulik forståelse av. Arbeidet med analysen har vært noe utfordrende da datamaterialet ble ganske stort, det har dermed vært vanskelig å gjøre presentasjonen av datamaterialet oversiktlig. Etter å ha jobbet frem og tilbake med datamaterialet er det laget ett hovedtema og fem underkategorier, som er basert på data hvor minst to av respondentene har snakket om det samme eller data som ligner (Jacobsen 2016, 211). Hovedtema er ”Initiativ og utforming av arbeidet med inkluderende kontrakt”, da jeg anser dette som et sterkt funn som kom frem i intervjuene. De fem underkategoriene henger alle sammen med hovedtema da dette er kategorier som har tilknytning til beslutningstakerne. I figur 1 nedenfor er det illustrert hvordan hovedtema og de fem underkategoriene er knyttet sammen:



Figur 1 Datamaterialet organisert tematisk

5.4 Etiske vurderinger

All forskning krever at man tar stilling til etiske vurderinger. I arbeidet med denne oppgaven har jeg fulgt de tre grunnleggende kravene til forskning: informert samtykke, krav til privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt (Jacobsen 2016, 47). Jeg laget et informasjonsskriv (se punkt 10.2) som gir respondentene informasjon undersøkelsens hensikt, anonymisering, frivillig deltagelse og respondentenes rettigheter. I informasjonsskrivet står det at jeg vil navngi Larvik kommune og NAV som deres arbeidsplass. Og gjør respondentene oppmerksom på at det finnes en mulighet for å bli gjenkjent, selv om jeg i presentasjonen av data vil legge vekt på å anonymisere ved ikke å angi spesifikk stillingsbenevnelse. Jeg vil gjøre det jeg kan for å anonymisere og opplysningene knytter seg ikke til personlige forhold, men kommunens praksis. Dette ble gått igjennom sammen med respondenten før intervjuet startet. Samtykke ble gitt muntlig, da det ligger noe paradoksalt i å be om signatur i en anonym prosess.

Jeg var opptatt av å ordrett skrive ned setninger underveis i intervjuet. Dette tok noe mer tid og var mer krevende enn om jeg hadde notert i stikkordsform. Likevel var det viktig for å sikre at respondentene skulle bli korrekt gjengitt (Jacobsen 2016, 51). En annen etisk utfordring var at jeg ikke kunne forsikre respondentene om at prosessen var anonym, da det var mulig å ta lydopptak og filmer uten at respondentene kunne få med seg dette siden intervju ikke foregikk ansikt til ansikt. Respondentene selv var derimot ikke bekymret for dette, alle sa de hadde stilt til intervju selv om det ikke hadde vært anonymt.

6.0 Presentasjon og drøfting av resultater

Jeg vil først presentere den politiske konteksten og deretter resultatene fra de kvalitative intervjuene. Videre vil jeg drøfte resultatene opp mot teori for å besvare problemstillingen: *Hvordan har instruks om inkluderende kontrakt blitt iverksatt i Larvik kommune?*

6.1 Politisk kontekst og tidslinje

I denne delen vil jeg ikke legge vekt på alle de politiske målene som danner konteksten for instruksjonen om inkluderende kontrakt, men avgrense meg til å se på de målene som fremstår som mest relevante for at instruksjonen ble vedtatt og iverksatt.

Det ble i 2012 av kommunestyret i Larvik under sak 208/12 vedtatt at Rådmannen skulle utarbeide en handlingsplan mot levekårsforskjeller og barnefattigdom. Denne planen sier at ett innsatsområde skal være å ”videreføre og videreutvikle arbeidet med kvalifiseringsprogrammet, slik at det gir brukerne kompetanse som sikrer varig tilknytning til arbeidslivet”.⁴ Inkluderende kontrakt kan ses som et virkemiddel for å realisere målet om arbeidslivstilknytning, og åpner for at personer som har falt utenfor skal kunne ta fagbrev hos en bedrift, få yrkeserfaring og annen kompetanse gjennom praksisplass som åpner for varig tilknytning til arbeidslivet. Sett i lys av iverksettings- og evalueringsteori, vil måten instruksen blir satt ut i livet på, ha betydning for i hvilken grad inkluderende kontrakt bidrar til at målet om arbeidstilknytning for utsatte grupper, blir ivarettatt.

I 2017 ble det vedtatt av kommunestyret i Larvik en ny anskaffelsesstrategi for 2017-2020.⁵ I denne strategien er det listet opp 6 politiske hensyn som innkjøperne i Larvik kommune skal ta hensyn til. Det hensynet som er relevant for inkluderende kontrakt, er hensyn nummer tre. Det står her at Larvik kommune skal bruke sitt innkjøpsvolum til å fremme miljøriktige og samfunnsansvarlige innkjøp. Det er ikke klarhet i hvordan innkjøperne skal fremme samfunnsansvarlige innkjøp, og dokumentet sier ikke noe spesifikt om inkluderende kontrakt. Likevel kan inkluderende kontrakt ses som en måte å operasjonalisere det overordnede politiske målet om samfunnsansvarlige innkjøp. Samtidig er målet i seg selv uklart. Hva som ligger i samfunnsansvarlige innkjøp kan være mangt, samtidig som et slikt mål ikke følges av avklarte løsningsstrategier. Ett av tre iverksettingsproblemer som Offerdal (2000, 225) presenterer, er mangel på klare mål. Hvorvidt en slik uklarhet har preget arbeidet med iverksettingen, er et sentralt spørsmål som de kvalitative intervjuene antas å kunne belyse: Har respondentene opplevd at iverksettingen har blitt preget av uklarheter om hva som ligger i samfunnsansvarlige innkjøp?

⁴ <https://www.larvik.kommune.no/media/3157/handlingsplan-mot-elevekaarsforskjeller-og-barnefattigdom.pdf>

⁵ <https://www.larvik.kommune.no/media/1965/larvik-kommune-anskaffelsesstrategi-2017-2020-1.pdf>

6.2 Initiativ og etablering av arbeidsgruppe

I det første intervjuet kom det frem at initiativet for inkluderende kontrakt kom fra innkjøpsavdelingen⁶ i Larvik kommune (R1). Avdelingen så behov for å forandre måten man jobber med anskaffelser på i kommunen, ved å bruke strategiske anskaffelser. Strategiske anskaffelser handler om å bruke anskaffelser for å oppnå kommunale målsetninger som ikke direkte ligger i ett tjenesteområde eller som er hovedhensikten til anskaffelsen (R1). R3 kunne bekrefte at initiativet kom fra Innkjøp.

Videre fortalte R1 at det neste steget i prosessen var å ta kontakt med assisterende rådmann, for å løfte prosjektet opp på ledelsens nivå. ”Det enkle er å få toppledelsen til å bite på gode ideer”, dermed tok det ikke så lang tid før Rådmannens ledergruppe hadde vedtatt en instruks om inkluderende kontrakt (R1).

Det forelå politiske målsetninger i Larvik kommune som dreide seg om å bekjempe utenforskap og at Larvik kommune skulle bruke sitt innkjøpsvolum til å fremme samfunnsansvarlige innkjøp (Anskaffelsesstrategi Larvik kommune, 2017, 8). Det var likevel et uventet funn at initiativet til å realisere denne målsetningen, kom nedenfra i organisasjonen og ikke fra Rådmannens ledergruppe. Dette funnet viser relevansen av et nedenfra og opp perspektiv på iverksetting, gjennom å fange opp at politikkenes initiativ og innhold bestemmes på andre måter enn gjennom en hierarkisk styringskjede (Offerdal 2000, 227). Funnet viser også til at respondentene ikke har opplevd at iverksettingen har blitt preget av uklarheter om hva som ligger i samfunnsansvarlige innkjøp, da inkluderende kontrakt ble iverksatt som et svar nedenfra til det politiske målet ovenfra.

Alle tre respondentene fortalte at det ble opprettet en arbeidsgruppe som skulle samarbeide og diskutere hvordan inkluderende kontrakt kunne iverksettes. De bekreftet også at arbeidsgruppen besto av aktører fra Innkjøp, Eiendom og teknisk drift⁷, Arbeid og kvalifisering (AoK), Psykisk helse og avhengighet avdelingen⁸ og NAV. Eiendom ble med i arbeidsgruppen da det innledningsvis var tenkt at de kunne komme med forslag til prosjekter de skulle begynne med, hvor inkluderende kontrakt kunne benyttes (R2). AoK

⁶ Innkjøpsavdelingen blir heretter omtalt som Innkjøp.

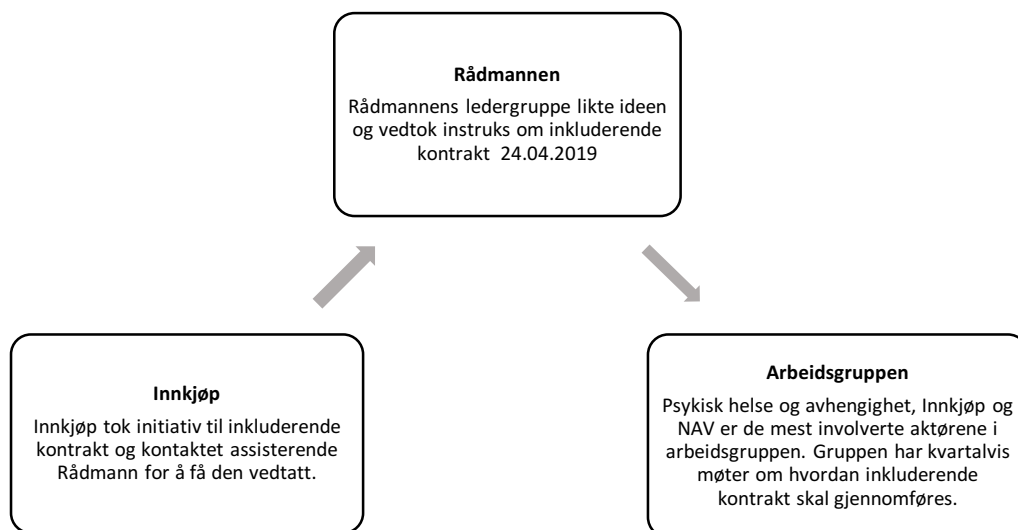
⁷ Eiendom og teknisk drift blir heretter omtalt som Eiendom.

⁸ Psykisk helse og avhengighet avdelingen blir heretter omtalt som Psykisk helse.

sa tidlig i fra at dette trolig ikke var noe som passet deres brukere, da de trenger mye en til en oppfølging (R1 og R2). R2 fortalte at Psykisk helse derimot var positive til at dette kunne passe deres brukere godt, men de manglet et system og ressurser til å følge opp brukere som skulle ut i inkluderende kontrakt. Alle de tre respondentene som er intervjuet fortalte at arbeidsgruppen ble enige om at NAV hadde de beste ressursene og den beste kompetansen til å følge opp brukere som ble sendt ut til en leverandør på inkluderende kontrakt, dermed skulle NAV prioriteres i de første inkluderende kontraktene.

Sett i lys av interessentmodellen, kan de tre respondentene oppfattes som tre interessenter som identifiseres gjennom sin organisasjonstilknytning. Samtidig presenterer og representerer de andre aktører – som også er interessenter - når de beskriver iverksettingsprosessen. På sett og vis sprenkes dermed rammene for interessentmodellen ved at respondentene på flere områder inntar et merhelhetlig perspektiv på arbeidet med inkluderende kontrakt.

På bakgrunn av intervjumaterialet synes Innkjøp å ha en sentral rolle, etter hvert i samarbeid med Rådmannens ledergruppe. Etter at instruksen ble vedtatt av Rådmannens ledergruppe, ble arbeidsgruppen etablert og det er denne som blir den sentrale iverksettingsarenaen videre. I figuren under visualiseres initiativfasen og sammensetning av arbeidsgruppen:



Figur 2: Inkluderende kontrakt – initiativ og etablering av arbeidsgruppen.

6.3 Samarbeid og arbeidsfordeling

Larvik kommune har valgt å samarbeide med NAV for å gjennomføre inkluderende kontrakt, R3 beskriver initiativet til samarbeidet slik:

Det å involvere NAV og tenke NAV som en samarbeidspartner for å gjennomføre en intern instruks for anskaffelser i kommunen er svært innovativt av kommunen. Det å være kommuneinnkjøper og se muligheter for å samarbeide med NAV er ikke naturlig (R3).

R2 og R3 var opptatt av at oppfølging var veldig viktig for at inkluderende kontrakt skulle fungere. ”For at inkluderende kontrakt ikke skal bli en belastning for leverandøren var løsningen at NAV skulle følge brukeren og arbeidsgiver tett opp”(R3). R2 sa at det tok litt tid før hele arbeidsgruppen forstod hvor viktig oppfølging var. Grunnen til dette er nok at:

Fra et anskaffelsesperspektiv er inkluderende kontrakt enkelt, kommunen som innkjøper har mye makt og det å legge på et punkt i en kontrakt om at en leverandør skal ta inn en bruker fra NAV, er ikke komplisert i seg selv. Det kompliserte er å finne bruker og ha en organisasjon som er i stand til å følge opp (R1).

Intervjumaterialet viser at arbeidsgruppen har hatt et dynamisk samarbeid, der de ulike perspektivene har kunnet utfordre og utfylle hverandre. Særlig synes erkjennelsen av at NAV kan være en samarbeidspartner som kan stille med de ressursene kommunen ikke har selv, å ha vært viktig. Som vist var spørsmål om hvordan oppfølging skulle gjøres, et punkt ikke alle i arbeidsgruppen forstod viktigheten av på forhånd. Likevel tyder intervjumaterialet på at alle respondentene er fornøyde med samarbeidet og at de ulike aktørene i arbeidsgruppen har bidratt positivt med forslag som den enkelte aktør kanskje ikke hadde tenkt over på egenhånd. Dette viser at det har skjedd en læring og utvikling i fellesskapet. Man kan se dette funnet i lys av teori om organisasjonslæring da samarbeidet i arbeidsgruppen minner mye om et praksisfellesskap beskrevet av Wenger og Snyder (2000). Arbeidsgruppen er satt sammen av aktører som har interesse for utenforskap og aktører som jobber med brukere som kan benyttes i inkluderende kontrakt. Deltagelse i

arbeidsgruppen har vært frivillig, noe som antas å ha betydning for at de som ble med, var motiverte.

Inkluderende kontrakt er tenkt som et virkemiddel for å få personer som har falt utenfor i aktivitet, men kontrakter NAV skal være med på, må være rettet mot arbeid (R3). ”NAV er ikke en aktivitetsorganisasjon og deres målsettinger er å få flest mulig ut i aktivt arbeidsliv dersom det er mulig” (R3). Inkluderende kontrakt kan brukes som et aktivitetstilbud også, men kontraktene NAV skal følge opp må gi mulighet for å lære et yrke man var nysgjerrig på, gode referanser senere i arbeidslivet og lignende.

Dette funnet viser at det er forskjell mellom når NAV skal følge opp en inkluderende kontrakt og dersom kommunen selv skulle fulgt opp. NAV blir målt på hvor mange de får ut i arbeid. Slik måling på hvor mange som kommer ut i arbeid, er det ikke på aktivitetstiltak som kommunen selv følger opp. Tiltakene Larvik kommune allerede har for sine brukere, er mer lavterskeltilbud hvor det arrangeres møtekvelder for mennesker i samme situasjon eller lignende situasjon som en selv.⁹ De har ikke tiltak hvor brukere over en viss tidsperiode får være utplassert hos en bedrift med oppfølging fra en i kommunen. Alle respondentene har uttrykt at de i fremtiden håper det er mulighet for at Larvik kommune selv lager et system for oppfølging av inkluderende kontrakt som ikke nødvendigvis retter seg mot arbeid, men mot å aktivisere brukere i form av å være hos en bedrift hvor man møter nye mennesker og kommer i aktivitet.

For å kunne trygge arbeidsgiver om at de ikke skal bli overlatt til seg selv med en bruker fra NAV, skal det benyttes jobbspesialister (R3, bekreftet av R1).

Jobbspesialist er en egen yrkesgruppe i NAV og disse jobber etter Supported Employment-metodikken som handler om å få personer ut i ordinært arbeid, men med utgangspunkt i arbeidssøkerens egne ønsker og preferanser (R3).

Jobbspesialisten skal bli godt kjent med arbeidsgiver og brukeren, for deretter å matche riktig arbeidsplass med riktig bruker: ”Dersom det er behov for det, kan jobbspesialisten også komme til å jobbe skulder til skulder med brukeren på arbeidsplassen” (R3).

⁹ <https://www.larvik.kommune.no/helse-og-mestring/psykisk-helse-og-avhengighet/broen/>

Her kommer det fram at for at inkluderende kontrakt skal få de effekter som er ønsket, har arbeidsgruppen sett behov for å bruke mye penger og ressurser. R3 synes å ha stor tro på at dette vil gi positive effekter for målgruppen på lang sikt, og dermed er disse systemkostnadene verdt det. Det kan tenkes at inkluderende kontrakt kunne vært gjennomført på en billigere måte ved at leverandørene hadde ansvar for brukeren. Jeg vil komme tilbake til hvordan dette kan gjøres. Likevel er begrunnelsen til respondent 3 basert på egen erfaring og erfaring NAV som organisasjon har, som resten av arbeidsgruppen har blitt gjort oppmerksom på. Det kan dermed sies at iverksettingen på dette punktet har foregått i samspill mellom forvaltningen og interesser i samfunnet ellers, da det er i bruker og leverandørens interesse å ha tett oppfølging (Offerdal 2000, 229).

R1 og R3 fortalte at Innkjøp sendte NAV en liste over kontrakter som kunne benyttes til inkluderende kontrakt, og at NAV valgte hvilken/hvilke kontrakter som er hensiktsmessige å bruke ut fra denne listen. Videre beskriver R3 at neste steg er at jobbspesialisten skal bli godt kjent med arbeidsgiveren som vinner kontrakten. Jobbspesialisten ønsker å finne ut hvilket miljø det er på arbeidsplassen, hvordan det fysiske arbeidet er og andre forhold som kan være av betydning for å danne et bilde av arbeidsplassen. Når jobbspesialisten har et godt innblikk i arbeidsplassen og arbeidsgiver, begynner prosessen med å finne riktig bruker til å plassere i praksis. Slik det er gjort til nå (30.april 2020) har jobbspesialisten sendt ut en melding til ulike veiledere på det lokale NAV kontoret, hvor det fortelles om arbeidsplassen det søkes bruker til. Veilederne gir tilbakemelding dersom de har brukere som kan passe. Videre skal jobbspesialisten forsøke å bli godt kjent med brukerne som ønsker praksisplass gjennom intervju, for å velge den riktige matchen for arbeidsplassen. Denne informasjonen kommer frem i intervju med R3. R1 og R2 hadde ikke noe å si om denne prosessen.

I den ene kontrakten som er inngått som inkluderende kontrakt i Larvik kommune til nå (30.april.2020), står prosessen stille. R3 sier at jobbspesialisten har blitt kjent med leverandøren som vant kontrakten og skulle sette i gang med å intervju brukere som veiledere hadde anbefalt, men så gjorde koronasituasjonen at dette måtte utsettes. I figuren under visualiseres prosessen med å inngå inkluderende kontrakt:



Figur 3: Illustrasjon av hvordan inkluderende kontrakt i samarbeid med NAV fungerer.

6.4 Egnede kontrakter

Rammeavtaler er den typen kontrakt som er best egnet til å benytte som inkluderende kontrakt (R1).¹⁰ Når kommunen kjøper inn varer som en bil, vil ikke leverandøren ha en løpende inntjening på kontrakten (R1). Asfalt og Asfaltlegging er en rammeavtale som Larvik kommune har inngått nylig. Denne typen kontrakt er beskrevet av R3 som en svært egnet rammeavtale. Arbeidet er sesongbasert, men behovet for arbeidskraft i denne typen jobber er stor. Dermed er sannsynligheten for å få videre arbeid innenfor yrket etter en praksisplass anslått som stor (R3).

Rammeavtalene Larvik kommune inngår er svært forskjellige og hvis det potensielt er mulighet for å inngå inkluderende kontrakt på de fleste rammeavtaler, vil en inkluderende kontrakt gi en mulighet til å prøve seg på så og si hvilket som helst yrke. Eksempler på

¹⁰ En rammeavtale er en avtale som en eller flere oppdragsgivere inngår med en eller flere leverandører som fastsetter vilkårene for de kontrakter som skal tildeles i løpet av en gitt periode, jf. Anskaffelsesforskriften §4-1 bokstav i. Rammeavtaler benyttes hovedsakelig når kommunen har behov for gjentakende kjøp av samme type varer eller tjenester over en lengre tidsperiode, til en rekke underliggende organer med forskjellige funksjoner.

https://www.regjeringen.no/contentassets/1e33b4101f064067a916ab746b796304/veileder_anskaffelsesregelverket_kommunereform.pdf

rammeavtaler kommunen har inngått nylig er vikartjenester for pleie og omsorg, tømrer og snekkerarbeid, sikkerhet og vakthold, og optikertjenester.¹¹

Når NAV går igjennom listen for å se hvilke kontrakter som er hensiktsmessig å bruke som inkluderende kontrakt, ser NAV etter arbeid som ville kunne gi erfaring, kompetanse og referanser som gir en inngang til senere jobb (R3). ”Det å gå med internpost er en fin aktivitet, men NAV ser ikke på dette som noe som vil generer mange jobbmuligheter i fremtiden” (R3). Innkjøp har foreslått rundt 15 kontrakter for NAV (R1). I den ene kontrakten som er inngått som inkluderende kontrakt gjorde NAV en vurdering og bestemte at en kontrakt om rørleggertjenester ville kunne gi gode fremtidige jobbmuligheter for en bruker etter praksis (R3).

Andre kontrakter blant forslagene fra Innkjøp kunne vært aktuelle, men NAV har bare en jobbspesialist for øyeblikket som kan settes på inkluderende kontrakt. Denne jobbspesialisten har kapasitet til å følge opp rundt fem kontrakter om gangen (R3).

Det at NAV må se en mulighet for erfaring som mest sannsynlig gir brukeren fast tilknytning til arbeidslivet, gjør at det skal en del mer til for at de ser på en kontrakt som egnet til at de skal følge opp. Intervjumaterialet viser at rundt 14 kontrakter ikke er aktuelle for NAV å følge opp nå, noe som kan potensielt være en demotiverende faktor for Innkjøp som forsøker å foreslå flest mulig. Intervjumaterialet viser likevel ikke tegn til at Innkjøp eller NAV har mistet motivasjon.

Det er også en vurdering på at det trolig er mest hensiktsmessig å bruke korte kontrakter for brukere under Psykisk helse (R2). Begrunnelsen for dette er at dette kan være personer som planlegger å søke på skoleplass, personer som aldri har vært i arbeid før eller som ikke har vært i arbeid på lenge og lignende.

Funnene tyder på at respondentene er bundet av ulike forhold i sine basisorganisasjoner. De har ulikt fokus når de skal beskrive hvilke kontrakter de anser som egnet, noe som er et

¹¹ <https://www.larvik.kommune.no/naering-og-utvikling/innkjoep/kommunens-rammeavtaler/>

ventet resultat i tråd med interessentmodellen. Ulikhetene kan også forstås i lys av systemteori. Det vil si at interessentene knytter seg opp mot ulike funksjonssystemer som Åkerstrøm presenterer i artikkelen "Polyphonic organisations" (Åkerstrøm 2003). Med funksjonssystemer menes det systemer som økonomi, jus, politikk, kunst, sport, kjærlighet med mer, når man kobler seg opp mot et eller flere av disse systemene ser man samfunnet i lys av den funksjonen det systemet har. R1 knytter seg opp mot det økonomiske og det juridiske funksjonssystemet, R2 knytter seg opp mot omsorgssystemet og R3 knytter seg både mot omsorgssystemet og det økonomiske systemet angående dette temaet. Disse systemene vil ivareta motstridende hensyn, noe som kan kreve kompromisser mellom interessentene i fremtiden.

6.5 Vilkår og kriterier

Før konkurransen om rørleggertjenester ble lagt ut, hadde Larvik kommune og NAV sonderinger mot det lokale næringslivet, hvor det ble spurt om hva de mente om inkluderende kontrakt på rørleggertjenester (R3). I denne dialogen med det lokale næringslivet var de fleste positive, Larvik kommune og NAV fikk fortalt leverandørene om hvordan NAV skulle støtte dem i en inkluderende kontrakt på denne konferansen. Etter denne konferansen ble konkurranse på kontrakten om rørleggertjenester lagt ut med et vilkår om at vinneren av konkurransen måtte inngå en inkluderende kontrakt (R1).

I denne konkurransen ble altså kontrakten lagt ut med inkluderende kontrakt som kriterium på forhånd. Ingen av respondentene sa noe om at det var komplisert å få leverandørene til å skulle skrive under på en inkluderende kontrakt hvor NAV fulgte opp brukeren. Det synes derfor ikke å ha vært en utfordring, noe som kan tolkes som et uttrykk for at leverandørene vet at kommunen som innkjøper har mye makt.

I intervjuet med R1 kom det frem at det i fremtiden er en mulighet for å vurdere leverandørene på deres tilbud til brukerne. Det ble forklart at dette betyr at inkluderende kontrakt blir et tildelingskriterium, hvor firmaene skal beskrive hva slags tilbud de kan gi brukerne. Da vil det stå i utlysning av kontrakt, at det ønskes informasjon om hva de ulike leverandørene kan tilby på dette området (R1). Respondenten forteller også at da vil momenter som hvordan bedriften skal tilrettelegge, følger opp, hvilket program de kan tilby og lignende bli evaluert. Hvis det skal stilles krav til leverandørene om at de skal spesifisere hvordan de konkret vil legge til rette for en bruker hvis de får kontrakten, vil

det være leverandøren som tar på seg ansvar for å følge opp brukeren, ikke NAV. Det går frem av samme intervju at dette er et fremtidig mål, og at for å få dette til må kommunen bruke markedsdialog, altså informere potensielle leverandører i forkant. Etterhvert kan det være mulig å skape en standard for dette. Alle tre respondentene var opptatt av at dette vil være mer sannsynlig å få til dersom flere kommuner innfører inkluderende kontrakt. ”Når flere kommuner stiller krav til dette, vil flere leverandører bli flinke til å svare for seg på dette området” (R1). R3 mener leverandørene i deres kommune ”henger litt etter” og ikke har forstått at det å inkludere og ta samfunnsansvar er et salgstriks. Det er ønskelig å lage et merke i fremtiden som bedriften kan smykke seg med ovenfor kunder og jobbsøkere- på samme måte som miljøfyrtårn merket (R3).

Det er store systemkostnader knyttet til at NAV skal ha en egen jobbspesialist som følger opp brukeren, derfor vil den ideelle situasjonen for kommunen og NAV være at leverandøren tar på seg dette ansvaret. Ut fra hvordan respondentene beskriver leverandører i deres kommune, virker det som at inkluderende kontrakt trenger å være mer etablert før dette er mulig. Dette kan ta noen år. En annen side ved dette er at de minste bedriftene kan risikere å falle av dersom inkluderende kontrakt blir satt som et tildelingskriterium. Kommunen setter større og sterkere krav, derfor er det naturlig at en liten leverandør med et par ansatte ikke klarer å oppfylle disse.

R1 og R3 fortalte at det var inngått en intensjonsavtale mellom NAV og leverandøren som vant konkurransen på rørleggertjenester (se punkt 11.4). Denne intensjonsavtalen er ment til å forplikte leverandøren til å kontinuerlig samarbeide med NAV i form av møter til en passende bruker var funnet og underveis i gjennomføringen av inkluderende kontrakt (R3). Annet enn å stille krav til at leverandøren skal inngå en egen intensjonsavtale med NAV, mener R3 at det ikke er behov for å presisere flere krav til leverandøren angående inkluderende kontrakt. Den samme respondenten opplever at leverandører er veldig samarbeidsvillige. Det viktigste i intensjonsavtalen, er at leverandør skal ta seg tid til å samarbeide med NAV og ta imot en bruker fra NAV. En intensjonsavtale kan også se ulik ut fra gang til gang, avhengig av situasjonen til brukeren og leverandøren forklarer respondenten videre. Det er også mulighet for forhandling i intensjonsavtalen, dermed ser ikke R3 for seg at det er noen andre krav enn de som har blitt satt i den ene inngåtte inkluderende kontrakten som bør settes for fremtidige inkluderende kontrakter.

At det ligger forhandlingsmuligheter i intensjonsavtalen mellom NAV og leverandøren er et viktig funn. Det er altså mulighet, dersom NAV har en god bruker som vil kunne komme leverandøren til gode, å forhandle på at denne brukeren skal få lønn for eksempel. Da kan NAV også kunne finne frem ”verktøykassen sin” og si at de betaler 40% av lønnen hvis leverandøren ansetter brukeren en liten periode. Dette må være noe som vil variere fra bruker til bruker, men at muligheten er der i intensjonsavtalen er et viktig poeng.

Dette viser at det foregår interne forhandlinger mellom interessentene i arbeidsgruppen, men at inkluderende kontrakt også vil kreve eksterne forhandlinger med potensielle leverandører. Her kommer mangfoldet i iverksettingsstrukturene og interessene som utgjør nettverkene frem (Offerdal 2000, 229). Det betyr at det er en dynamisk og ressurskrevende prosess som det er meningsfullt å forstå i lys av en nedenfra-og-opp-tilnærming.

6.6 Prioritering av brukere

Slik det er beskrevet, vil de første inkluderende kontrakter bli gjennomført i regi av NAV. Alle respondentene fortalte at NAV skal begynne å lete blant brukere i Psykisk helse sitt ettervernstilbud Broen. Denne prioriteringen er gjort for å involvere brukere i Psykisk helse, da Psykisk helse er med i arbeidsgruppen og ønsker å delta i inkluderende kontrakt. For at NAV skal kunne følge opp brukere fra Broen, må brukerne også være registrert i NAV (R3). Dersom det ikke er noen brukere fra Broen som har lyst eller er passende for den aktuelle inkluderende kontrakten, så vil NAV lete etter kandidater ut fra sine egne prioriterte grupper (R3.) Unge som ikke har fullført videregående opplæring, flykninger og familieinnvandrere fra Asia og Afrika er NAV sine prioriterte grupper. Er det ingen passende kandidater i disse gruppene heller, vil NAV lete i hele systemet sitt etter den rette brukeren (R3).

Prioritering av hvilke brukere som først skal bli spurt/sjekket om de passer til å delta i inkluderende kontrakt, er ikke skrevet ned noe sted. Denne prioriteringen er basert på Psykisk helse og NAV sine generelle prioriteringer, som arbeidsgruppen i enighet har bestemt seg for å følge også når det gjelder inkluderende kontrakt. Lavterskeltilbudet Broen er opprettet basert på politiske målsetninger i kommunen og NAV sine prioriterte grupper er basert på politiske målsetninger for NAV. Intervjumaterialet viser at prioritering for hvilke brukere som skal ha førsterett i inkluderende kontrakt sammenfaller

med de generelle prioriteringene for Larvik kommune og NAV. Dermed blir politikken angående prioritering gjennomført også i inkluderende kontrakt, men kanskje ikke nødvendigvis fullt ut slik den var tenkt (Offerdal 2000, 235).

6.7 Uforutsette utfordringer

En utfordring som har oppstått i forbindelse med inkluderende kontrakt på rammeavtale for rørleggertjenester, er at leverandøren som vant konkurransen er lokalisert i Skien (R3). Når det er et firma utenfor kommunen som vinner konkurransen, må NAV Larvik forholde seg til at leverandøren har samarbeid med et annet NAV- kontor eller andre tiltaksarrangører enn de NAV Larvik allerede samarbeider med:

Hadde det vært et lokalt firma som vant konkurransen hadde det ikke vært noen andre NAV kontorer som brukte den arbeidsgiveren eller andre tiltaksarrangører enn de tiltaksarrangørene som NAV Larvik allerede samarbeidet med (R3).

Samme respondent forteller at NAV Larvik måtte kontakte NAV Skien og fortelle at en av deres arbeidsgivere hadde vunnet en kontrakt i Larvik og dermed forpliktet seg til å samarbeide med NAV Larvik. Dette løste seg med denne samtalen, men det var en uforutsett utfordring at NAV Larvik skulle jobbe over kommunegrensen, noe de ikke gjør til vanlig (R3).

Den andre utfordringen som gjaldt denne kontrakten, var at leverandøren allerede hadde syv lærlinger som var i ferd med å ta fagbrev i bedriften, på det tidspunktet kontraktene ble inngått (R3). Leverandøren hadde dermed ikke kapasitet til å ta inn en på praksis fra NAV med det første. Dette er et punkt som respondentene har erfart at må avklares på forhånd. Det gjorde at NAV måtte vente et par måneder før de kunne begynne søket etter en passende bruker (R3).

En tredje utfordring som kom frem var at det var vanskelig å holde motivasjonen for inkluderende kontrakt oppe lenger ned i organisasjonen. For eksempel er det:

...tenkt at mange av brukerne i Broen kan brukes i inkluderende kontrakt, men det er vanskelig å holde motivasjonen når de ikke ser noe fremgang og mange som jobber i Broen ikke har blitt tatt med på prosessen (R2).

Respondenten forteller også at andre aktører lenger ned i kommunen ikke helt hadde forstått hva inkluderende kontrakt gikk ut på. For enkelte aktører ble inkluderende kontrakt oppfattet som noe som ville være til bry for dem. Dermed var det planlagt at arbeidsgruppen skulle gå ut i organisasjonen og fortelle om inkluderende kontrakt. Møter som var satt opp ble utsatt grunnet koronavirus. ”Det er viktig at det ikke blir et konsept som bare ledelsen har tro på, eller bare de som jobber direkte med det har tro på” (R2).

Intervjumaterialet viser at arbeidsgruppen har fått en viktig læring allerede ved den første inkluderende kontrakten angående hvor leverandøren er lokalisert, at leverandørens kapasitet må avklares på forhånd og at det er viktig med informasjon ut i hele kommunen og ikke bare i arbeidsgruppen. Intervjumaterialet viser også at målene har vært til dels uklare i den forstand at de ulike respondentene har hatt ulik forståelse av hva som er viktig i gjennomføringen av inkluderende kontrakt og hva som er å anse som et problem og ikke. Interessentmodellen bidrar her til å skille ut ulike sider ved inkluderende kontrakt som interessentene legger vekt på (Tornes 2012, 131). Dette gjelder både for viktigheten av oppfølging som skrevet om tidligere og for utfordringen som oppstod i forbindelse med hvor leverandøren er lokalisert. Det er bare en respondent som er opptatt av denne utfordringen og denne utfordringen berører hovedsakelig bare NAV når de skal gjennomføre kontrakten, ikke kommunen. Det kan dermed forstås slik at arbeidet med inkluderende kontrakt på dette punktet har støtt på problemer når det gjelder måloppnåelse, da det er ulike eksterne og interne forhold som arbeidsgruppen ikke har kontroll over. Dette begrenser mulighetene både til å inngå inkluderende kontrakter og øker kostnader i gjennomføringsfasen.

Det vil være vanskelig å løse utfordringen med at leverandøren som vinner en inkluderende kontrakt, helst skal være lokalisert i Larvik. En mulig løsning er å skrive i konkurransen at leverandøren i utgangspunktet må forplikte seg til en inkluderende kontrakt. Hvis NAV ser at dette ikke blir hensiktsmessig grunnet lokalisering, kan de velge å ikke gå inn i det. Utfordring da kan være at bedrifter utenfor kommunen får et konkurransefortrinn ved å ikke måtte forplikte seg til å ta imot en bruker.

En betingelse som må være til stede for at organisasjonen skal kunne utvikle evnen til å lære av erfaring, er det tekniske vilkåret som Offerdal (2000, 236) beskriver. Det tekniske vilkåret er todelt, den første siden gjelder kvaliteten på den kunnskapen som brukes på grasrotnivå (Offerdal 2000, 236). Den andre siden ved det tekniske vilkåret som synes viktig å få frem her, er kvaliteten på informasjonen som tilbakeføres fra iverksettingsnivået til beslutningsnivået (Offerdal 2000, 236). Intervjumaterialet viser at den samme aktøren som var initiativtaker og iverksetter, Innkjøp, også er en engasjert aktør i arbeidsgruppen, som er beslutningstaker. Dette kan tolkes som et uttrykk for at iverksettingen av inkluderende kontrakt har skjedd gjennom en tett kobling mellom politikkkutforming, beslutningstaking og iverksetting. Det er dermed grunn til å anta at sentrale aktører har hatt en bratt læringskurve og at erfaringene vil få betydning for framtidige kontraktsinngåelser. Samtidig kan det stilles spørsmål ved hvorvidt læringen har tilflytt andre deler av Larvik kommune og potensielle leverandørnettverk. Dette er imidlertid spørsmål som faller utenfor denne oppgavens problemstilling og materiale.

7.0 Konklusjon og forslag til videre forskning

Bruk av kontakter som virkemiddel for å realisere ulike samfunnshensyn, må antas å bli stadig mer aktuelt i offentlig sektor. Denne oppgaven belyser hvordan et slikt virkemiddel forankres og konkretiseres i en kommunal organisasjon. Det er for tidlig å si noe om målrealisering i form av inkludering av utsatte brukere i arbeidslivet, men selve prosessen fremstår som meningsfull og positiv. Respondentene fremstår som fornøyde med systemet og samarbeidet de har laget rundt inkluderende kontrakt. De er svært engasjerte og positive til hva de kan få til sammen, men alle respondentene erkjenner at det var et ønske om å ha kommet lenger og inngått flere kontrakter. ”Ting tar tid” og dette studiet illustrerer nettopp hvorfor slike komplekse prosesser ikke alltid går like fort som tiltenkt. Punktene respondentene har hatt ulik forståelse om, har løst seg kjapt gjennom dialog i arbeidsgruppen. Utfordringene som har oppstått, har gitt respondentene læring som vil få betydning for fremtidige kontraktsinngåelser. Ett viktig funn i dette studiet er samarbeidet innad i kommunen og med NAV som er basert på engasjement og åpenhet for å lære av hverandre. Dette er trolig nøkkelen til at inkluderende kontrakt skal kunne iverksettes og følges opp. Samtidig viser studien at dette er krevende arbeid. Det er mange forhold de involverte aktørene ikke selv har kontroll over. Selv om det må legges til grunn at det her

dreier seg om nybrottsarbeid, må en stille kritiske spørsmål om ressursinnsatsen står i forhold til hva en kan forvente å oppnå.

Det har vært et omfattende arbeid å kartlegge prosesser og interessenter i dette studiet. Interessentmodellen som er valgt for dette studiet er ansett av Tornes (2012, 129) som den mest omfattende tilnærmingen til et evalueringoppdrag, samt den mest komplekse. Dette har ført til oppgaven har måttet begrenses ytterligere enn først tiltenkt og det er fremdeles mange aspekter ved inkluderende kontrakt som ville vært interessant å studere i videre forskning. Resultatet av iverksettingsprosessen av inkluderende kontrakt til nå anser jeg som de to kontraktene lagt ved i denne oppgaven (se punkt 10.4 og 10.5). Likevel er inkluderende kontrakt ikke fullt ut satt ut i live, da det ikke er plassert ut en bruker hos leverandøren enda. Forslag til videre forslag er å evaluere prosessen på nytt når brukere er plassert ut i praksis. Det ville også i senere studie vært interessant å se på inkluderende kontrakt ut fra en nytte-kostnadsmodell. Kan det hende selve virkemiddelet Larvik kommune har valgt for å gjennomføre inkluderende kontrakt for ressurskrevende? Dette spørsmålet handler både om kostnader for det offentlige og hvilke ressurser som kreves av potensielle leverandører. Vil ordningen kunne føre til at bare store og ressurssterke tilbydere kan konkurrere om slike kontrakter? Og kan det også tenkes at denne type virkemiddel kan føre til en sortering av potensielle brukere, slik at det i første rekke tilpasses de med gode forutsetninger for å klare seg på arbeidsmarkedet? Slik slutter min studie med flere spørsmål enn svar.

8.0 Litteraturliste

Andersen, Niels Åkerstrøm. 2003. *Polyphonic organisations*. Autopoietic organization theory: 151-182.

Anskaffelsesforskriften. *Forskrift om offentlige anskaffelser av 12. desember 2016 nr.974*. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2016-08-12-974>

Grunnloven. *Kongeriket Norges grunnlov av 17.mai 1814*. <https://grunnloven.lovdata.no/>

Instruks om prosedyre for å inkludere personer. *Instruks om prosedyre for å inkludere personer for å inkludere personer med utfordringer på arbeidsmarkedet ved gjennomføring av kontrakter for Larvik kommune*. Vedtatt av rådmannens ledergruppe 24.04.19. Sak 62. Lest 3.januar 2020.

<https://www.larvik.kommune.no/media/3770/inkluderende-kontrakt-larvik-kommune.pdf>

Jacobsen, Dag Ingvar. 2016. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?*. Cappelen Damm Akademisk.

Kommuneloven. *Lov om kommuner og fylkeskommuner av 22.juni 2018 nr.83*.

<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2018-06-22-83>

Larvik kommune. *Anskaffelsesstrategi Larvik kommune – Verdiskapende, Innovative og bærekraftige anskaffelser*. Lest 19.februar 2020.

<https://www.larvik.kommune.no/media/1965/larvik-kommune-anskaffelsesstrategi-2017-2020-1.pdf>

Larvik kommune. *Broen*. Oppdatert 7. januar 2019. Lest 29.mars 2020.

<https://www.larvik.kommune.no/helse-og-mestring/psykisk-helse-og-avhengighet/broen/>

Larvik kommune. *Handlingsplan mot levekårsforskjeller og Barnefattigdom – Del 2 Strategier og tiltak*. Lest 19.februar 2020.

<https://www.larvik.kommune.no/media/3157/handlingsplan-mot-elevekaarsforskjeller-og-barnefattigdom.pdf>

Larvik kommune. *Kommunens rammeavtaler*. Oppdatert 26. februar 2020. Lest 4.april 2020. <https://www.larvik.kommune.no/naering-og-utvikling/innkjoep/kommunens-rammeavtaler/>

Offerdal, Audun 2000, *Iverksettingsteori – resultatene blir sjelden som planlagt, og det kan være en fordel?*. I Baldersheim, Harald og Lawrence E. Rose red. (2000): *Det kommunale laboratorium. Teoretiske perspektiver på lokalpolitikk og organisering*. Bergen: Fagbokforlaget

Regjeringen. *Veileder til reglene om offentlige anskaffelser i forbindelse med kommunereformen*. Lest 2.april 2020.
https://www.regjeringen.no/contentassets/1e33b4101f064067a916ab746b796304/veileder_anskaffelsesregelverket_kommunereform.pdf

Smith, Eivind. 1999. *Instruksjonsmyndighet i den offentlige forvaltning og i ligningsforvaltningen*. Lest 19.mars 2020.
https://www.idunn.no/jv/1999/01/instruksjonsmyndighet_i_den_offentlige_forvaltning_og_i_lig#xfn_6

Stavang, Per. 1999. *Storting og regjering*. Alma Mater forl.

Tiltaksforskriften. *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak av 11. desember 2015 nr.1598*.
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598>

Tom Christensen, Morten Egeberg, Per Lægreid, Paul G. Roness, Kjell Arne Røvik. 2017. *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Universitetsforlaget.

Tornes, Kristin. 2012. *Evaluering i teori og praksis*. Akademika forlag.

Verdal kommune. 2019. *Innkjøpspolitikk for Innherred Innkjøp*. Lest 16.januar 2020
https://www.verdal.kommune.no/Global/Politikk/2019/Vedlegg/k19_sak40_vedl2.pdf

Wenger & Snyder (2000): *Communities of practice*. Harvard Business Review, Jan-Feb. 2000. Lest 14.april 2020 <https://hbr.org/2000/01/communities-of-practice-the-organizational-frontier>

Østerud, Øyvind. 2001. *Den fragmenterte staten, Reformen, makt og styring*. Gyldendal Norsk Forlag AS. Lest 12.februar 2020
<http://web2.gyldendal.no/media/ga/makt/fragmenterte.pdf>

9.0 Vedlegg

9.1 Intervjuguide

Tiden som er satt på hvert punkt er bare veiledende tid.

Jeg vil starte intervjuet med å presentere meg og videre vil jeg gi respondenten informasjon (5-10min):

Fortelle at temaet for intervjuet er å belyse utforming og implementering av kommunale instruksjer. Mer spesifikt omhandler oppgaven inkluderende kontrakt og er en bacheloroppgave.

Videre vil jeg fortelle respondenten at intervjuet skal brukes til å få innblikk i hvordan Larvik kommune har arbeidet med utforming av instruksjen, hvordan instruksjen har blitt iverksatt og brukt.

Jeg vil også informere om at informasjonen som blir samlet inn, vil bli avpersonifisert og jeg lagret på passordbeskyttet område ved Høgskolen i Molde. Jeg vil også informere om at jeg vil navngi Kommunen og NAV i bacheloroppgaven og at de må være klar over at det finnes en mulighet for å bli gjenkjent, selv om jeg i presentasjonen av data vil legge vekt på å anonymisere respondentene ved ikke å angi spesifikk stillingsbenevnelse.

Jeg vil informere om at jeg noterer på papir underveis i samtalen.

Så vil jeg spørre om det er noe som er uklart eller om respondent har noen spørsmål.

Innledende spørsmål (15min):

Jeg vil starte med å spørre respondenten hva slags erfaring han eller hun har med inkluderende kontrakter. Dette for å videre i intervjuet kunne ta utgangspunkt i respondentens erfaring om jeg kommer på spørsmål underveis, samt tilpasse intervjuet etter respondenten. Målet er å få respondenten selv til å føre intervjuet dersom dette er mulig.

Eksempler på oppfølgingsspørsmål til respondentens erfaring/ sjekkliste:

- Hvordan arbeidet med utforming av instruksen startet
- Hva er dine arbeidsoppgaver knyttet til inkluderende kontrakt

Nøkkelspørsmål (60min):

Har du noe kjennskap til politikken som ledet frem til instruks om inkluderende kontrakt?

Hvordan vil du beskrive prosessen med å iverksette inkluderende kontrakt?

Hvordan har kommunen arbeidet med inkluderende kontrakt fra idefase til den nå?

Har det vært noen utfordringer knyttet til instruksen om inkluderende kontrakt?

Kan du beskrive litt i dybden hvordan det jobbes for å følge instruksen om inkluderende kontrakt?

Hvordan settes kriterier i forbindelse med utlysning/tildeling av kontrakter?

Kan du si noe om forholdet mellom reserverte kontrakter og inkluderende kontrakter?

Hvilke kontrakter vurderes som egnet som inkluderende kontrakt og hvorfor? Og I hvilke tilfeller passer det ikke med inkluderende kontrakt?

Er det utfordringer knyttet til å begrunne hvorfor inkluderende kontrakt blir brukt eller ikke? Hvilke krav stiller instruksen til begrunnelse?

Ser du behov for endringer eller presisering av instruksen?

Ser en så langt effekter med inkluderende kontrakt til nå?

Hvilke tanker har du om inkluderende kontrakt i fremtiden?

Slik jeg har forstått det har unge på ettervern rus (som også er registrert i NAV Larvik) som har fått prioritet til å være en del av inkluderende kontrakt, vet du noen om denne prioriteringen?

Eksempler på oppfølgingsspørsmål/ sjekklister:

- Hva tenker du fungerer best av om kriterier er satt på forhånd eller ved å gi fordeler til inkluderende anbud i utvelgelse
- Hvilke aktører er med på gjennomføringen i praksis

Oppsummering (15min):

Gå igjennom notater og nev de viktigste funnene for respondenten, spør om jeg har forstått informasjonen riktig?

Spør om respondenten har noen å legge til?

9.2 Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

Bacheloroppgave om inkluderende kontrakt

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse utforming og implementering av kommunale instruksjer. Mer spesifikt omhandler prosjektet instruks om inkluderende kontrakt i Larvik kommune. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å få innblikk i hvordan kommunen har arbeidet med utforming av instruksjonen, hvordan instruksjonen har blitt iverksatt og brukt.

Prosjektet er en bacheloroppgave i jus og administrasjon ved Høgskolen i Molde.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Molde

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du blir kontaktet ut fra opplysninger jeg har fått av Larvik kommune angående hvem som arbeider med inkluderende kontrakt.

Hva innebærer det for deg å delta?

Jeg ønsker å gjennomføre telefonintervju. Opplysninger som samles inn er angående kommunens arbeid og vil ikke bli koblet til deg som person. Intervjuet vil ta ca en time. Opplysninger registreres for hånd underveis i intervjuet og vil bli anonymisert før det lagres på passord beskyttet enhet ved Høgskolen i Molde. Etter at oppgaven er levert vil alle data bli slettet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er bare meg og min veileder Turid som vil ha tilgang til datamaterialet.
- Jeg vil ikke benytte navnet ditt i prosjektet eller kontaktopplysningene dine. Informasjonen som blir samlet inn, vil bli avpersonifisert og lagret på passordbeskyttet område ved Høgskolen i Molde
<https://www.himolde.no/om/regelverk/personvern/retningslinjer-for-vern-og-utveksling-av-personopplysninger-og-helseforskningsdata-for-himolde-2019.pdf>

Jeg vil navngi Larvik kommune og NAV som deres arbeidsplass. Du må derfor være klar over at det finnes en mulighet for å bli gjenkjent, selv om jeg i presentasjonen av data vil legge vekt på å anonymisere ved ikke å angi spesifikk stillingsbenevnelse. Jeg vil gjøre det jeg kan for å anonymisere og opplysningene knytter seg ikke til personlige forhold, men kommunens praksis.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 18.05.2020. Kontaktopplysningene og intervju materialet vil bli slettet når prosjektet er avsluttet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Molde har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Turid Aarseth som er professor ved Høgskolen i Molde står ansvarlig for prosjektet. Hun kan kontaktes på telefon 712 14 213 om du har spørsmål.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen Sofie Louise Rodrigues Berge

Prosjektansvarlig

Eventuelt student

(Forsker/veileder)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet bacheloroppgave om inkluderende kontrakt, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 18.05.2020

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

9.3 Konkurransesgrunnlag

KONKURRANSEGRUNNLAG

Åpen tilbudskonferanse

etter forskriftens del I og del II
(under EØS terskelverdi og særlige tjenester)

Avtale

Rammeavtale røriggertjenester – Sak 19/1202

For

Larvik kommune
(Oppdragsgiver)



INNHOLDSFORTEGNELSE

1 INNLEDNING	3
1.1 KORT OM ANSKAFFELSEN	3
1.2 KORT OM LARVIK KOMMUNE	3
1.3 AVTALENS VARIGHET OG ANTALL LEVERANDØRER	3
1.4 KUNNGJØRING/ANSKAFFELSESPROSEDYRE	4
1.5 MERCELL-PORTALEN OG KOMMUNIKASJON	4
2 FRISTER	4
2.1 TIDFRISTER	4
2.2 VEDSTÅELSESRIST	4
2.3 TILBUDESKONFERANSE	5
3 GENERELT OM TILBUDET	5
3.1 TILBUDSINNLEVERING	5
3.2 TILBUDETS UTFORMING VED LEVERING	5
3.3 SPRÅK	5
3.4 FORBEHOLD	5
3.5 ALTERNATIVE TILBUD	6
3.6 TILBUDSÅPNING	6
3.7 KOSTNADER	6
4 ALMINNELIGE REGLER FOR GJENNOMFØRINGEN AV KONKURRANSEN	6
4.1 ENDRINGER I KONKURRANSEGRUNNLAGET	6
4.2 ENDRING OG TILBAKEKALLING AV TILBUD	6
4.3 BEGRUNNELSE	6
4.4 OFFENTLIGHET	6
4.5 TAUSETSPLIKT	7
4.6 FORBUD MOT AT OPPDRAGSGIVERS ANSATTE DELTAR I KONKURRANSEN	7
4.7 HABILITET	7
4.8 RETUR AV TILBUD	7
4.9 AVVISNINGSGRUNNER OG FORKASTING	7
4.10 TAKTISK PRISING	7
4.11 TILDELING AV KONTRAKT OG BEGRUNNELSE FOR VALG	7
VEDLEGG	
Vedlegg 1	Tilbudsmappe
Vedlegg 2	Prisskjema og andre opplysninger
Vedlegg 3	Alminnelige kontraktsvilkår
Vedlegg 4	Rent Bygg Skjema
Vedlegg 5	Forpliktelseserklæring
Vedlegg 6	Veiledning til sladding av tilbud
Vedlegg 7	Erfaring – Skjema for utfylling
Vedlegg 8	Personelloversikt

Gå til side 4

1 INNLEDNING

1.1 Kort om anskaffelsen

Oppdragsgiver skal gå til anskaffelse av rørleggertjenester inkl. sanitærutstyr og deler se tilbudsmappe

Avtalen omfatter ikke sprinkleranlegg eller varmeanlegg.

Volumet var for 2018 ca. 4 mNOK. Larvik kommune har i 2018 ansatt egen rørlegger som vi utføre enkelte oppdrag selv. Tallene er kun anslag, og er ikke bestemmende for mengden som skal leveres under denne kontrakten. Tallene for 2018 omfatter også arbeid på varmeanlegg, som for denne avtalen ikke er med.

For nærmere informasjon om oppdraget vises det til vedlegg 1 Tilbudsmappe.

Avtalen omfatter

- Larvik kommune
- Larvik Havn KF
- Larvik Kulturhus Bølgen KF
- Kirkelig Fellesråd
- Ifokus AS
- Ivekst AS
- iFokus Arbeidsinkludering AS
- Global Learning Larvik AS

1.2 Kort om Larvik kommune

Larvik kommune har etter sammenslåingen med Lardal i 2018 et areal på ca. 800 km² og er med dette den største kommune i Vestfold målt i areal. Befolkningstallet i den nye kommune er ca. 46.000 innbyggere.

1.3 Avtalens varighet og antall leverandører

Varighet

Kontraksperioden er 2

Oppdragsgiver har opsjon på å forlenge kontrakten med de samme betingelser med 1 + 1 år slik at total mulig kontraktslengde blir 4 år. En eventuell forlengelse av kontrakten må utløses senest 3 måneder før avtalens utløp.

Det gjøres oppmerksom på at alle deler må prises separat uansett om det gis tilbud på alt eller kun en eller flere av de angitte delene. Det må leveres komplett tilbud innen de delene det leveres tilbud på.

Det skal velges 1 leverandør på avtalen.

1.4 Kunngjøring/anskaffelsesprosedyre

Anskaffelsen er omfattet av Lov og forskrift om offentlige anskaffelser. For denne anskaffelsen gjelder forskriftens del I og del II. Denne loven med forskrifter finnes på <http://www.lovdata.no/>.

Anskaffelsen er kunngjort på Mercell-portalen og DOFFIN.

Anskaffelsesprosedyren som er valgt er åpen tilbudskonferanse.

Oppdragsgiver planlegger dialog i form av eventuelle rettinger og avklaringer

Oppdragsgiver planlegger å gjennomføre dialog i form av reelle forhandlinger

Oppdragsgiver planlegger å gjennomføre forhandlinger med en eller flere av leverandørene som inngir tilbud i konkurransen. Forhandlingene vil kunne gjelde alle sider av tilbudene. Utvelgelsen av hvem det vil forhandles med vil bli foretatt etter en vurdering av tildelingskriteriene. Det planlegges å ha forhandlinger med maksimalt 3 leverandører.

Forhandlinger blir ikke gjennomført dersom oppdragsgiver, etter at tilbudene er mottatt, vurderer at forhandlinger ikke er hensiktsmessig. Dialog i form av rettinger/avklaringer gjennomføres ved behov.

Oppdragsgiver vil ta endelig beslutning om bruk av dialog etter at tilbudene er mottatt.

1.5 Mercell-portalen og kommunikasjon

All kommunikasjon i prosessen skal foregå via Mercell-portalen.

Er du ikke bruker hos Mercell, eller har spørsmål knyttet til funksjonalitet i verktøyet, ta kontakt med:

Mercell Support på tlf: 21 01 88 60 eller på e-post til: support@mercell.com.

Bekreft ønsket om å levere tilbud elektronisk i Mercell ved å gå til fanebladet "Gi tilbud", og trykk deretter på knappen "Jeg ønsker å tilby." Dette er kun ment som en indikator på hvorvidt innkjøper kan forvente tilbud eller ikke. Du binder deg ikke som leverandør ved å bekrefte at du ønsker å tilby. Det er ønskelig at tilbyder bekrefter om de ønsker å tilby så raskt som mulig.

2 FRISTER

2.1 Tidsfrister

Frist for å stille spørsmål

Frist for å stille spørsmål til konkurransen er angitt i Mercell. Spørsmål vedrørende konkurransen skal sendes via kommunikasjonsfanen i Mercell.

Alle spørsmål vil bli anonymisert og besvart via Mercell-portalen og Doffin.

Mercell-portalen stenges for innlevering ved tilbudsfristens utløp og det anbefales at tilbudet leveres i god tid før fristens utløp, f.eks. minimum 1 time før. For sent innkomne tilbud vil bli avvist. Tilbyder har risikoen for at tilbudet er innlevert i tide.

Tilbudet kan oppdateres og endres helt fram til fristen for innlevering.

2.2 Vedståelsesfrist

Tilbyder må minimum vedstå seg tilbudet i 4 måneder regnet fra tilbudsfristen.

2.3 Tilbudskonferanse

Det vil bli avholdt tilbudskonferanse med samtlige interessenter den

21/6 kl. 10-12

Adresse: Larvik kommune Eiendom - Badeparken:

Utgifter mv. i forbindelse med tilbudsbehandling/tilbudskonferansen dekkes av den enkelte deltaker.

Fra Oppdragsgiver vil også NAV Larvik komme. Konferansen vil være to-delt

- Praksisplass hos tilbyder (Praktisk gjennomføring og oppfølging fra NAV)
- Konkurransen

3 GENERELT OM TILBUDET

3.1 Tilbudsinntlevering

Bekreft ønske om å levere tilbud elektronisk i Mercell ved å gå til fanebladet "Gi tilbud", og deretter trykke på knappen "Jeg ønsker å tilby." Dette er kun ment som en indikator på hvorvidt innkjøper kan forvente tilbud eller ikke. Du binder deg ikke som leverandør ved å bekrefte at du ønsker å tilby. Det er ønskelig at tilbyder bekrefter om de ønsker å tilby så raskt som mulig.

Alle tilbud skal leveres elektronisk via Mercell portalen, www.mercell.no innen tilbudsfristen. For sent innkomne tilbud vil bli avvist. (Systemet tillater heller ikke å sende inn tilbud elektronisk via Mercell etter tilbudsfristens utløp.)

Er du ikke bruker hos Mercell, eller har du spørsmål knyttet til funksjonalitet i verktøyet, for eksempel, hvordan du skal gi tilbud, ta kontakt med Mercell Support på tlf: 21 01 88 60 eller på e-post til: support@mercell.com.

Det anbefales at tilbudet leveres i god tid før fristens utløp, f.eks. minimum 1 time før tilbudsfristens utløp. Skulle det komme tilleggsinformasjon fra oppdragsgiver som fører til at du ønsker å endre tilbudet ditt før tilbudsfristen utgår, kan du gå inn og åpne tilbudet, gjøre eventuelle endringer og levere på nytt helt inntil tilbudsfristen utgår. Det sist leverte tilbudet regnes som det endelige tilbudet.

3.2 Tilbudets utforming ved levering

Følgende dokumenter skal legges ved under fanebladet Dokumenter i Mercell-portalen:

Dokumentasjon	Jf. pkt.
1. Signert og utfylt tilbudsmappe o Hele dokumentet skal sendes inn.	Jf. vedlegg 1 Tilbudsmappe
2. Dokumenter i relasjon til kvalifikasjonskravene	Jf. punkt 2 i tilbudsmappen
3. Fullstendig utfylt prisskjema i henhold til vedlegg 2	Vedlegg 2

3.3 Språk

Alle dokumenter, eller annen kommunikasjon som omhandler dette tilbudet, skal være/foregå på norsk, dansk, eller svensk.

3.4 Forbehold

Tilbud som etter eventuelle avklaringer inneholder forbehold som blir vurdert som vesentlige, vil bli avvist.

Forbehold som blir vurdert som ikke ubetydelige kan i alle tilfeller medføre avvisning.

Forbehold(ene) skal klart fremgå i vedlegg 1 Tilbudsmappen under kapittelet om forbehold. Forbehold skal være utarbeidet i henhold til malen i tilbudsmappen og være presise og entydige slik at oppdragsgiver kan vurdere disse uten kontakt med tilbyderen.

3.5 Alternative tilbud

Alternativt tilbud aksepteres ikke.

3.6 Tilbudsåpning

Det vil ikke være offentlig tilbudsåpning. Tilbudene vil bli åpnet og protokollført med minst to representanter fra oppdragsgiver til stede.

3.7 Kostnader

Alle kostnader forbundet med hele tilbudsprosessen, samt eventuelle etterfølgende forhandlinger skal i sin helhet dekkes av de respektive tilbydere.

4 ALMINNELIGE REGLER FOR GJENNOMFØRINGEN AV KONKURRANSEN

4.1 Endringer i konkurransegrunnlaget

Dersom det oppdages feil i konkurransegrunnlaget, eventuelt at det mangler opplysninger av betydning, bes det om at dette formidles til oppdragsgiver via kommunikasjonsmodulen i Mercell-portalen.

Frem til signering av kontrakten har oppdragsgiver rett til å foreta rettelsler, suppleringer og endringer av konkurransegrunnlaget som ikke er vesentlige.

Opplysninger om rettelsler, suppleringer og endringer kunngjøres elektronisk via Mercell portalen. Ved en revisjon av konkurransen, vil dette vises som en ny versjon av konkurransen. Når det gjelder tilleggsopplysninger vil dette fremkomme i fanebladet Tilleggsinformasjon i Mercell portalen. Leverandører som allerede har meldt sin interesse vil også få en melding om dette via sin e-post.

4.2 Endring og tilbakekalling av tilbud

Tilbud kan tilbakekalles eller endres i Mercell-portalen inntil tilbudsfristens utløp. Endring av tilbud er å anse som et nytt tilbud.

4.3 Begrunnelse

Oppdragsgiver skal gi skriftlig melding med en kort begrunnelse dersom forespørselen om å få delta i konkurransen eller tilbudet avvises eller oppdragsgiver beslutter å avlyse konkurransen.

4.4 Offentlighet

I henhold til Offentleglova vil oppdragsgiver holde anskaffelsesprotokollen og tilbudene i konkurransen skjermet for offentlig innsyn frem til valget av leverandør er gjort. Deretter er kun opplysninger i tilbudene som er å anse som forretningshemmeligheter eller taushetsbelagte personopplysninger, unntatt fra offentligheten.

4.5 Taushetsplikt

Oppdragsgivers og dennes ansatte plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til opplysninger om tekniske innretninger og fremgangsmåter eller drifts- og forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den opplysningen angår,

4.6 Forbud mot at oppdragsgivers ansatte deltar i konkurransen

En ansatt hos oppdragsgiver kan ikke delta i konkurranse eller inngå kontrakt med den administrasjon hvor han gjør tjeneste. Det samme gjelder firma som helt eller i overveiende grad eies av en eller flere av oppdragsgivers ansatte.

4.7 Habilitet

Ved behandling av saker som omfattes av denne forskrift gjelder reglene om habilitet i forvaltningsloven § 6 til § 10 og kommuneloven § 40 nr. 3.

4.8 Retur av tilbud

Tilbudene vil ikke bli returnert.

4.9 Avvisningsgrunner og forkasting

Oppdragsgiver forbeholder seg retten til å avvise leverandører og/eller tilbud som ikke er i samsvar med kravene som oppstilles i FOA eller konkurransegrunnlaget/tilbudsmappen eller senere versjoner disse.

4.10 Taktisk prising

Taktisk prising er ikke tillatt. Taktisk prisede tilbud som medfører at tilbudene ikke er sammenlignbare, vil bli avvist.

Taktisk prising brukes i denne sammenheng om i de tilfeller hvor tilbyder bevisst utnytter feil og svakheter i konkurransegrunnlaget. Det regnes ikke som taktisk prising der tilbyderen priser tilbudet lavt av strategiske årsaker.

Bevisste feil kan være at det angis en null for lite i prisen, eller at komma flyttes et hakk for å gi en annen pris. Videre er taktisk prising når tilbydere utnytter svakheter i konkurransegrunnlaget, for eksempel ved å utnytte oppdragsgivers feil i mengdeangivelse eller setter høy pris på komponenter som ikke er gjenstand for evaluering.

4.11 Tildeling av kontrakt og begrunnelse for valg

Før det inngås kontrakt, vil alle tilbyderne få skriftlig informasjon om hvem som er innstilt. Denne informasjonen vil også inneholde en begrunnelse for det valget som er gjort, herunder det valgte tilbudets relative fordeler, samt en karensfrist for tilbyder til å komme med innsigelser til beslutningen.

9.4 Tilbudsmappe

Tilbudsmappe

Rammeavtale rørleggertjenester – Sak 19/1202

for

Larvik kommune

(oppdragsgiver)



Firma:	
Foretaksnummer:	
Gateadresse:	
Postadresse:	
Telefon:	
Internetadresse:	
Kontaktperson:	
E-post kontaktperson:	

Innhold

1. Erklæring fra tilbyder
2. Kvalifikasjonskrav
3. Kontraktgjennomføringskrav
4. Tildelingskriterier
5. Forbehold
6. Bedriftshemmeligheter
7. Vedlegg ved innlevering av tilbudet

1 Erklæring fra tilbyder

I overensstemmelse med konkurransedokumentene, tilbyr vi å utføre oppdraget slik som redegjort for i dette tilbudet.

Vi bekrefter med dette at vi aksepterer de forutsetninger og regler som i følge konkurransedokumentene gjelder for denne konkurransen. Vi har i dette tilbudet gitt svar på alle krav og spørsmål som er stilt. Vi har også signert og bekreftet følgende punkter i denne tilbudsmappen:

- Punkt 1: Erklæring fra tilbyder
- Punkt 3.1: Gjennomføringskrav
- Punkt 3.2: Spesielle kontraktsvilkår
- Punkt 3.3: Minimumskrav til produkt
- Punkt 5: Forbehold
- Punkt 6: Bedriftshemmeligheter

Dette tilbudsbrevet med utfylte skjemaer og annen informasjon utgjør vårt komplette tilbud.

Vi er innforstått med at alle utgifter og kostnader vi har i forbindelse med å inngi tilbud og oppfølgingen av dette, er for egen regning og risiko.

Vi aksepterer at vårt tilbud er bindende med en vedståelsesfrist på **4 måneder** regnet fra tilbudsfristen.

Vi er innforstått med at avtale ikke anses inngått før den er signert av begge parter. Tilbudet vil sammen med konkurransedokumentene utgjøre en del av en eventuell avtale mellom oss.

Underskrift:

Dato

Stempel og signatur

2 Kvalifikasjonskrav

Kravene skal sikre at tilbyder er egnet til å kunne oppfylle kontraktsforpliktelsene.

Kvalifikasjonskrav og dokumentasjonsbevis er beskrevet i Mercell portalen.

Det kreves at dokumentasjonsbevis lastes opp i Mercell ved innlevering av tilbud.

3 Kontraktgjennomføringskrav

Det er satt en rekke gjennomføringskrav, spesielle kontraktsvilkår og minimumskrav til det som skal leveres som tilbyder må tilfredsstille ved gjennomføringen av denne avtalen. Disse er listet opp her under punkt 3.

Tilbyder skal signere på at kravene ivaretas. Eventuelle kommentarer til kravene gis under punkt 3.4.

3.1 Gjennomføringskrav

Nr.	Krav
1.	E-faktura Tilbyder skal kunne tilby elektronisk faktura på "Elektronisk handelsformat" (EHF-format)
2.	Taushetsplikt Alle personer som er involvert i en eventuell avtale har taushetsplikt. Oppdragsgiver vil kunne kreve at taushetserklæring signeres ved eventuell kontraktsinngåelse.
3.	Alminnelige kontraktsvilkår I vedlegg 3 følger oppdragsgivers alminnelige kontraktsvilkår. Ved avvik mellom krav satt i konkurranse dokumentene og kontraktsvilkårene har konkurranse dokumentene høyere rang og går foran de alminnelige kontraktsbestemmelser/vilkår.
4.	Gjennomføring av avrop Avrop fra Larvik kommune skal være skriftlig pr epost til leverandørens angitte epost adresse. Det kan før skriftlig avrop gjøres ha vært en befaring. a. Avrop skal angi omfang av arbeid. b. Det skal angis ferdigstillelsesdato Leverandør skal snarest og senest innen 24 timer bekrefte oppdraget til den epost adresse man mottok avropet c. Hvis ikke annet er angitt anses bekreftelse å omfatte både omfanget og en ferdigstillelse innen angitt dato. Hvis skriftlig bekreftelse ikke er mottatt innen 24 timer kan oppdragsgiver velge å forespørre andre tilbydere i det åpne markedet.
5.	Avvik fra rammeavtalen Oppdragsgiver har rett til å gjennomføre en egen anbuds konkurranse på det åpne markedet, hvis den totale kostnaden for anskaffelsen overstiger kr 150 000 eksklusiv merverdiavgift.
6.	Reise og diettkostnader Det honoreres ikke reisekostnader eller reisetid. Det honoreres ikke noen form for diett godtgjørelse.
7.	Ferdigbefaring Ved større leveranser skal leverandøren v/ selger gjennomføre ferdigbefaring sammen med oppdragsgiver. Dette kan kombineres med fakturakontroll.

Det bekreftes herved at tilbudet som er avgitt, er basert på at gjennomføringskravene skissert over vil bli fulgt. Vi er innforstått med at dersom tilbudet inneholder avvik fra de nevnte gjennomføringskravene, vil dette kunne medføre at tilbudet vil bli avvist i sin helhet. Oppdages det avvik i henhold til avgitt svar etter at en eventuell avtale er signert, vil betingelsene gitt over gå foran avviket. Det vil si at dersom kravet ikke etterleves i henhold til oppdragsgivers intensjoner, vil avtalen kunne sies opp med umiddelbar virkning. Tilbyder aksepterer å dekke eventuelle dokumenterte merkostnader som oppdragsgiver påføres som følge av forholdet.

Underskrift:

Dato

Stempel og signatur

Side 4 av 14

3.2 Inkluderende kontrakt

3.2.1 Villkår om bruk av jobb- og/eller utdannings søker (Praktikant)

Leverandøren skal sørge for at det ved gjennomføring av kontrakten benyttes minst 1 jobb- og/eller utdannings søker

Begrepe job og/eller utdannings søker (funksjonshemmede og vanskeligstilte personer) er nærmere definert i anskaffelsesforskriften § 8-8 og departementets veileder til det nye anskaffelsesregelverket under temaet «Reserverte kontrakter».¹

Personen(e) skal arbeide i den stillingsprosent som hans/hennes arbeidsevne tillater.

Personer som tilfredsstiller samlebetegnelse «*funksjonshemmede eller vanskeligstilte*» og som allerede er ansatt på ordinære vilkår i bedriften vil ikke telle med for i oppfyllelsen av kravet.

Blir personen(e) i praksisplass etter hvert ansatt på ordinære vilkår, vil det ikke være et krav at leverandøren inngår avtaler med ny(e) person(er) i praksisplass. Slutten personen i bedriften eller tiltaket opphører uten at vedkommende får ordinær ansettelse, er leverandøren forpliktet til å ta inn ny praktikant.

Leverandøren skal ikke selv finne praktikanter. Oppdragsgiver/NAV Larvik har ansvar/rett til å finne praktikanter.

3.2.2 Dokumentasjon på at vilkåret er oppfylt

Leverandøren skal dokumentere oppfyllelsen av vilkåret på følgende måte:

- a) Leverandøren skal snarest mulig etter oppstart av kontrakt inngå intensjonsavtale med Oppdragsgiver/NAV Larvik om praksisplass. Intensjonsavtalen skal gjelde i hele kontraktsperioden.
- b) Det skal i intensjonsavtalen bl.a. beskrives hvilken type oppgaver de angitte personer skal delta i utførelsen av samt at det skal foreligge en opplæringsplan

3.2.3 Manglende oppfyllelse av kontraktsvilkår

Bestemmelsene i denne kontrakten om dokumentasjon og kontroll av lønns- og arbeidsvilkår får, så langt de passer, tilsvarende anvendelse for bestemmelsene i pkt. 3.2.1 og 3.2. 2 over. Det er særlig følgende bestemmelser som vil komme til anvendelse:

- Rett til å foreta annonserte og uannonserte kontroller
- Taushetsplikt vedr. innhentede opplysninger
- Dagbot ved brudd på administrative bestemmelser/kontraktsbestemmelser
- Heving ved brudd på administrative bestemmelser/kontraktsbestemmelser

Leverandøren har varslingsplikt ved endringer.

3.2.4 Oppdragsgivers ansvar og forsikringer

Oppdragsgiver vil sørge for at person er

- Dekket av kommunes ansvarforsikring
- Praktikanten beholder sine offentlige ytelser

¹ <https://www.regjeringen.no/no/tema/naringsliv/konkurransepolitikk/offentlige-anskaffelser-/andre-kolonner/reserverte-kontrakter/id2518747/> (18.08.17).

- NAV skal ha kontaktperson som følger opp både Praktikant og leverandør/arbeidsgiver.

3.2.5 Arbeidsgiver ansvar, arbeidstøy og forsikringer

- Hente praktikant i Larvik sentrum hvis arbeidsplass ikke er i Larvik sentrum
- Leverer praktikant i Larvik sentrum hvis arbeidsplass ikke er i Larvik sentrum
- Sørge for arbeidstøy
- Påse at Praktikant er dekket av arbeidsgivers yrkesskadeforsikring
- Sørge for at godkjent opplæringsplan følges
- Stille til samarbeidsmøter med NAV

3.3 Spesielle kontraktsvilkår

Nr.	Krav
1.	<p>Priser</p> <p>De avtalte prisene er faste og gjelder for 1 år fra avtaletidspunktet. Etter at oppdragsgiver skriftlig har godkjent eventuelle prisendringer, er prisene faste i nye 12 måneder dersom ikke annet er konkret avtalt. Leverandøren plikter å distribuere de nye prislister til virksomheter som omfattes av rammeavtalen. Alle prisendringer skal skriftlig godkjennes av oppdragsgiver. Prisene ved fakturering skal være identiske med prisene ved bestilling.</p>
2.	<p>Prisjustering konsumprisindeks</p> <p>Prisene kan etter at kontrakten har vart i ett år justeres med 80 % av endringene i Statistisk sentralbyrå sin konsumprisindeks (http://www.ssb.no/kpi/tab-01.html). Basisindeks settes til sist kjente indeks på tidspunktet angitt som frist til å levere tilbud. Ved eventuell forlengelse av avtalen, benyttes samme justeringsprinsipp.</p>
3.	<p>Sanksjoner/bot ved brudd på alminnelige kontraktsvilkår, punkt 20-22</p> <p>Dersom det ved kontroll avdekkes brudd på alminnelige kontraktsvilkår på punktene 20, 21 og 22, vil oppdragsgiver kunne holde tilbake 25 % av oppdragets verdi, eller minimum kr 50 000 frem til avviket er rettet opp. Når avviket er rettet opp vil halvparten av tilbakeholdt beløp utbetales.</p>
4.	<p>Evalueringsmøter</p> <p>Leverandøren forplikter seg til å gjennomføre evalueringsmøter med Larvik kommune der målsettingen er utvikling av avtalen (minst en gang i året).</p> <p>Tidspunkt(er) for oppfølgingsmøte(r) første avtaleår avtales på et eventuelt kontraktsmøte. Innkalling til disse møtene, samt å avtale tidspunkter og kalle inn til møter videre i kontraktsperioden, vil være leverandøren sitt ansvar.</p>
5.	<p>Bruk av underleverandører</p> <p>Dersom tilbyder engasjerer underleverandører til å utføre deler av denne avtalen, er tilbyder ansvarlig for utførelsen av disse oppgavene på samme måte som om han selv stod for utførelsen. Bruk av underleverandører skal alltid godkjennes av oppdragsgiver på forhånd. Dette innebærer krav til bekreftelse på etterlevelse av ILO konvensjon nr. 94 om arbeidsklausuler i offentlige kontrakter.</p> <p>Avtale om underentreprise med enmannsforetak eller anvendelse av innleid arbeidskraft krever skriftlig begrunnelse fra leverandøren</p> <p>Leverandør plikter å sørge for at likelydende bestemmelser om bruk av egne ansatte, enmannsforetak, innleid arbeidskraft og krav om dokumentasjon av fagbrev inntas i kontrakter med underleverandører. Arbeidskraften skal være innleid i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og § 14-13.</p> <p>Arbeidet skal utføres av leverandør og dennes ansatte i tjenesteforhold, eventuelt ved underentreprenør og deres ansatte. Tilbyder skal til enhver tid kunne framlegge dokumentasjon på ansettelsesforholdet. Tilbyder skal dokumentere at majoriteten av de ansatte har fagbrev innfor sitt fagområde.</p>
6.	<p>Arbeidsvilkår</p> <p>Leverandør skal sørge for at ansatte i egen organisasjon og ansatte hos eventuelle underentreprenører ikke har dårligere lønns- og arbeidsforhold enn det som følger av landsomfattende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke, jfr. § 5 i</p>

	<p>forskrift om lønns og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Dette innebærer krav til bekreftelse på etterlevelse av ILO konvensjon nr. 94 om arbeidsklausuler i offentlige kontrakter.</p> <p>Tilbyder skal på oppfordring legge fram dokumentasjon om lønns – og arbeidsvilkårene til de ansatte. Alle avtaler tilbyder inngår og som innebærer utføring av arbeid under denne kontrakten, skal inneholde tilsvarende dokumentasjon. Dersom tilbyder ikke etterlever disse pliktene og forholdet ikke er rette innen en fastsatt frist har oppdragsgiver rett til å kreve dagmulkt. Mulkten løper fra fristens utløp til forholdets opphør og størrelsen fastsettes samme måte som i punkt 11.</p> <p>Oppdragsgiver kan kreve dagmulkt av tilbyderen dersom han selv eller noen av hans underentreprenører anvender ulovlig eller ikke kontraktsmessig arbeidskraft og forholdet ikke er blitt rettet innen en frist gitt ved skriftlig varsel fra byggherren. Mulkten løper fra fristens utløp til forholdets opphør. Mulkten skal utgjøre en promille av kontraktssummen, men ikke mindre enn kr. 1 000,- pr. hverdag.</p> <p>Leverandøren skal dokumentere at han har gyldig yrkesskadeforsikring for alle ansatte, og gir oppdragsgiver rett til å kontrollere opplysningene.</p>
--	--

Det bekreftes herved at tilbudet som er avgitt, er basert på tilfredsstillelse av de angitte spesielle kontraktsvilkårene nevnt over. Vi er innforstått med at dersom tilbudet inneholder avvik fra de nevnte vilkårene, vil dette kunne medføre at vårt tilbud vil bli avvist i sin helhet, dersom oppdragsgiver vurderer avviket som vesentlig eller som ikke ubetydelig. Oppdages det avvik i henhold til avgitt svar etter at en eventuell avtale er signert, vil betingelsene gitt over gå foran avviket. Det vil si at dersom kravet ikke etterleveres i henhold til oppdragsgivers intensjoner, vil avtalen kunne sies opp med umiddelbar virkning. Tilbyder aksepterer å dekke eventuelle dokumenterte merkostnader som oppdragsgiver påføres som følge av forholdet.

Underskrift:

Dato

Stempel og signatur

3.4 Minimumskrav til produkt/tjeneste

Nr.	Krav (De benyttede punktene må kunne dokumenteres)
1	Kontrollskjema (se vedlegg 4) for sikker og ren byggeplass skal følges.
2	Faktura Sammen med fakturaene skal det følge - tilbyders inngående faktura fra underleverandører - vedlegg som viser materialforbruk og kostnad - timelister Timer skal faktureres med egne artikkelnummer for fagarbeider, læring og hjelpearbeider. Tilbyder må ha en EHF løsning som håndterer å sende vedlegg korrekt iht til EHF-formatet.
3	Substitusjonsplikt Alle som planlegger å bruke eller bruker produkter med stoffer som kan være en risiko for helse og miljø, har plikt til å vurdere om de kan bruke mindre farlige alternativer (Produktkontrollloven §3a). Se f.eks. Miljødirektoratet http://www.miljodirektoratet.no/no/Tjenester-og-verktoy/Veileder/Substitusjonsplikten/ Larvik kommune skal i så fall velge dette alternativet hvis det kan skje uten rimelig kostnad eller ulempe
4	Verneutstyr De ansatte har kjennskap til aktuelle sikkerhetsdatablad slik at de bruker nødvendig verneutstyr for å beskytte seg ved arbeidsoperasjoner som medfører støy, støv eller avgassing.
5	FDV Ved hvert arbeid skal det leveres FDV dokumentasjon på produktene som er benyttet. FDV dokumentasjonen skal minimum inneholde oversikt over benyttede produkter. FDV dokumentasjonen skal leveres på e-post til bestiller.
6	Sikkerhetsdatablad Valgte tilbyder skal før kontrakten gjøres gjeldende, i en dialog med oppdragsgiver, gå gjennom rutiner ifm datablader. Dette betyr at datablader for produkter skal være tilgjengelig i Larvik kommunes database
7	Det skal være minst 1 person pr arbeidssted/oppdrag som behersker norsk skriftlig og muntlig tilsvarende B1 nivå.
8	Fagarbeidere skal utføre minimum 70% av arbeidene på alle oppdrag
9	Responstid – Vakt – Akuttbehov Maks responstid ved akutte hendelser er 60 minutter hele døgnet alle dager. Dvs at rørligger skal være på stedet innen 60 minutter etter varsling. Vakttelefon: Leverandør skal ha vakttelefon (døgnvakt). Leverandør har plikt å rykke ut ved akuttbehov.

Det bekreftes herved at tilbudet som er avgitt, er basert på tilfredsstillelse av de angitte minimumskravene nevnt over. Vi er innforstått med at dersom tilbudet inneholder avvik fra de nevnte minimumskravene, vil dette kunne medføre at vårt tilbud vil bli avvist i sin helhet, dersom oppdragsgiver vurderer avviket som vesentlig eller som ikke ubetydelig. Oppdages det avvik i henhold til avgitt svar etter at en eventuell avtale er signert, vil betingelsene gitt over gå foran avviket. Det vil si at dersom kravet ikke etterleves i henhold til oppdragsgivers intensjoner, vil avtalen kunne sies opp med umiddelbar virkning. Tilbyder aksepterer å dekke eventuelle dokumenterte merkostnader som oppdragsgiver påføres som følge av forholdet.

Underskrift:

Dato

Stempel og signatur

3.5 Kommentarer til kontraktgjennomføringskravene

Nedenfor kan tilbyder gi utdypende informasjon til enkelte punkter under kapittel 3.1 – 3.3 ovenfor (se nr. referanse i tabellene ovenfor):

Punkt	Utdypende informasjon

4 Tildelingskriterier

Oppdragsgiver vil velge den tilbyder som har inngitt tilbud med lavest pris.

Evaluering av tildelingskriteriet Pris/Totalkostnad

Prisen/totalkostnaden justert for eventuelle prismessige forhold, kostnadseffektive tiltak og forbehold vil bli lagt til grunn ved evaluering.

Taktisk prising er ikke tillatt. Taktisk prisede tilbud som medfører at tilbudene ikke er sammenlignbare, vil bli avvist.

Taktisk prising brukes i denne sammenheng om i de tilfeller hvor tilbyder bevisst utnytter feil og svakheter i konkurransegrunnlaget. Det regnes ikke som taktisk prising der tilbyderen priser tilbudet lavt av strategiske årsaker.

Bevisste feil kan være at det angis en null for lite i prisen, eller at komma flyttes et hakk for å gi en annen pris. Videre er taktisk prising når tilbydere utnytter svakheter i konkurransegrunnlaget, for eksempel ved å utnytte oppdragsgivers feil i mengdeangivelse eller setter høy pris på komponenter som ikke er gjenstand for evaluering.

4.1 Pris/totalkostnad

Om pris: Innenfor tildelingskriteriet pris/totalkostnad vurderes tilbyders priser/rabatter, samt eventuelle påslag/rabatter nevnt under og justeringer som følge av forbehold. Hvordan pris skal angis og evalueres er beskrevet i punktene under.

Nr.	Angivelser og evaluering av pris
1	Prisangivelse Prisskjemaet i vedlegg 2 i konkurransegrunnlaget er fylt ut og vedlagt som vedlegg i Mercell. Prisskjema skal også leveres på minnepinne i formatet "Excel" eller tilsvarende (ikke PDF-format).

5 Forbehold

Om forbehold: Tilbyder skal henvise til de eventuelle punkter i tilbudsgrunnlaget som eventuelle forbehold refererer seg til. Tilbyder skal oppgi hvilken prismessig konsekvens forbeholdet innebærer dersom oppdragsgiver ikke kan akseptere forbeholdet. Oppdragsgiver gjør oppmerksom på at forbehold av vesentlig karakter vil kunne medføre avvisning av tilbudet

Forbehold og konsekvens av forbeholdet	
Inneholder tilbudet forbehold:	Ja: <input type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/>
Hvis ja, spesifiser forbeholdene under. Om det ikke er plass, legges forbeholdene i et eget vedlegg. Vedlegget må settes opp i henhold til malen under.	
Referanse:	
Punkt:	
Forbehold:	
Konsekvens i pris:	
Referanse:	
Punkt:	
Forbehold:	
Konsekvens i pris:	
Referanse:	
Punkt:	
Forbehold:	
Konsekvens i pris:	
Referanse:	
Punkt:	
Forbehold:	
Konsekvens i pris:	
Referanse:	
Punkt:	
Forbehold:	
Konsekvens i pris:	

Det bekreftes herved at forbeholdene nevnt ovenfor er en total oppstilling av samtlige av våre forbehold til denne konkurransen.

Underskrift:

_____ **Dato**

_____ **Stempel og signatur**

6 Bedriftshemmeligheter

Om bedriftshemmeligheter: I forbindelse med ny Lov om offentlighet (Offentleglova) av 19. mai 2006 nr. 16 og i henhold til Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (Forvaltningsloven) av 10. februar 1967, nr. 00 med seinere endringer, kan ikke oppdragsgiver unnta tilbudene fra offentligheten etter at evalueringen er ferdig. I denne forbindelse må tilbyder legge ved et komplett ferdig sladdet tilbud. Det er kun den informasjonen tilbyder anser som bedriftshemmeligheter som kan sladdes. I denne forbindelse gjøres det oppmerksom på at tilbyderens totalpris nesten alltid ikke kan unntas fra offentligheten. Tilbyderens enhetspriser er alltid unntatt offentligheten.

Det bekreftes herved at det er lagt ved et komplett ferdig sladdet tilbud i en egen mappe på vedlagte minnepenn. Vi er innforstått med at dersom vi ikke har lagt ved et komplett ferdig sladdet, er det ensbetydende med at tilbudet vi har avgitt ikke inneholder noen form for bedriftshemmeligheter, med unntak i begrensningene om enhetspriser. I slike tilfeller kan vi ikke forvente at oppdragsgiver tar kontakt med oss før tilbudet sendes til andre tilbydere som ber om innsyn.

Underskrift:

Dato

Stempel og signatur

7 Vedlegg

Vedlegg 1 Skatteattest og mva attest
Vedlegg 2 Lærlingbedrift
Vedlegg 3 Økonomi
Vedlegg 4 Erfaring
Vedlegg 5 Kapasitet
Vedlegg 6 Sentral godkjenning
Vedlegg 7 Miljøsertifisert
Vedlegg 8 Vaksinasjonsbevis
Vedlegg 9 Elektronisk føring av timelister og materiallister
Vedlegg 10 Prismatrise

Andre vedlegg fra tilbyder:

Vedlegg
Vedlegg
Vedlegg
Vedlegg
Vedlegg

9.5 Intensjonsavtale mellom Leverandør og NAV



Samarbeidsavtale mellom Rørlegger'n a/s, bedriftsnr. 972014214, Skien og NAV Larvik

Larvik, 04.12.19

I forbindelse med Rørlegger'n's rammeavtale med Larvik Kommune, inngås det i henhold til denne kontrakten, en samarbeidsavtale mellom Rørlegger'n og NAV Larvik. Samarbeidsavtalen har samme varighet som Rørlegger'n's kontrakt med Larvik Kommune.

Samarbeidet går på inkludering av flere personer i det ordinære arbeidsmarkedet gjennom at Rørlegger'n til enhver tid har en person i praksis, dersom NAV Larvik har behov og kandidat til dette. Denne praksisplassen skal ikke fortrenge andre kandidater som Rørlegger'n måtte ha fra tidligere (for eksempel lærlinger, andre personer på tiltak fra NAV, personer i praksis gjennom en tiltaksarrangør, gjennom Voksenopplæringen, Oppfølgingstjenesten e.l.).

Dersom ikke NAV Larvik innen 01.02.2020 har funnet egnet kandidat, åpnes det for at Rørlegger'n kan ta inn tilsvarende kandidater fra andre (for eksempel andre NAV-kontor, tiltaksbedrifter, Voksenopplæringen mm.). Rørlegger'n må imidlertid ta kontakt med NAV Larvik før de forplikter seg til å ta inn en kandidat som ikke kommer fra NAV Larvik. Dette for å sikre at NAV Larvik ikke har en kandidat, som kunne ha fylt plassen.

NAV Larvik plikter og har ansvaret for å følge opp kandidaten (fra NAV Larvik) med en egen jobbspesialist, i dette tilfellet **Magnus Opsahl**. Jobbspesialisten skal følge opp både kandidat og arbeidsgiver/leverandør (Rørlegger'n). Det lages individuell opplæringsavtale for kandidaten.

Rørlegger'n plikter å samarbeide med NAV Larvik, og har ansvaret for opplæringen av kandidaten – i henhold til den individuelle opplæringsavtalen.

Kontaktpeprsoner Rørlegger'n a/s:

[Redacted]

Kontaktpersoner NAV Larvik:

[Redacted]

Larvik/Porsgrunn, dato: 4.12.2019

[Redacted]

For NAV Larvik

[Redacted]

For Rørlegger'n a/s

9.6 Svar fra NSD

NSD Personvern

31.01.2020 12:24

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 724072 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at det ikke skal behandles direkte eller indirekte opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner i dette prosjektet, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 31.01.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Prosjektet trenger derfor ikke en vurdering fra NSD.

HVA MÅ DU GJØRE DERSOM DU LIKEVEL SKAL BEHANDLE PERSONOPPLYSNINGER?

Dersom prosjektopplegget endres og det likevel blir aktuelt å behandle personopplysninger må du melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Vent på svar før du setter i gang med behandlingen av personopplysninger.

VI AVSLUTTER OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Siden prosjektet ikke behandler personopplysninger avslutter vi all videre oppfølging.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Simon Gogl

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)