

# Saksfremlegg

REFERANSE  
BJO-12/4978-3

JOURNALNR.  
42292/12

DATO  
02.07.2012

**Saken behandles i følgende utvalg:**

**Sak nr.: Møtedato: Votering:**

Stavanger formannskap (AU)  
Stavanger formannskap

/  
/

## HØRING AV NOU 2012: 6 ARBEIDSRETTEDE TILTAK

Forslag til vedtak:

Formannskapet slutter seg til Rådmannens forslag til høringsuttalelse.

# HØRING AV NOU 2012: 6 ARBEIDSRETTEDE TILTAK

## Hva saken gjelder

### Om Brofossutvalgets innstilling.

Brofossutvalget avga sin innstilling NOU 2012: 3 om arbeidsrettede tiltak 9.2.2012

Stavanger kommune har mottatt NOU 2012: 6 Arbeidsrettede tiltak til høring med høringsfrist 13.7.

Brofossutvalget har foretatt en gjennomgang av innretningen på arbeidsmarkedspolitikken og rollen til skjermede virksomheter. Inkludering i arbeidslivet er et sentralt tema for alle med nedsatt arbeidsevne. Mange mennesker står utenfor arbeidslivet eller er avhengig av ulike tiltak og støtteordninger med behov for en avklaring av sin arbeidssituasjon.

Utvalget legger fram felles anbefalinger på enkelte områder, men deler seg i 3 ulike modeller når det gjelder videre strategi.

Felles anbefalinger er

- Ordinære virksomheter som arena for arbeidsrettede tiltak
- Ventetid før og mellom tiltak
- Kvalitetskrav og økt fokus på resultatmåling
- Økt fokus på forskning og kompetanseutvikling
- Forhold til statsstøtteregulverket og regelverk for offentlige anskaffelser
- Resultatbasert finansiering
- Videre utvikling av varit tilrettelagt arbeid (VTA)

Utvalget deler seg i 3 ulike modeller når det gjelder organisering av oppfølgingsarbeidet, tiltaksbedriftene og rollen til Arbeids- og velferdsetaten.

Modell 1: Individretting og forhåndsgodkjenning baserer seg på en videreutvikling av dagens system med direkte avtaler mellom Arbeids- og velferdsetaten og forhåndsgodkjente tiltaksbedrifter. Hovedfokus er på brukere med sammensatte bistandsbehov, og det er her modellen ønsker en videreutvikling av dagens system med forhåndsgodkjente tiltaksarrangører. Tiltakene gjøres individtilpasset og helhetlig. En vesentlig del av attføringsarbeidet skal foregå i ordinære bedrifter. Det åpnes for flere aktører for å skape dynamikk og valgmuligheter for NAV.

Den viktigste strukturelle endringen som foreslås i modellen, er overgang fra aktivitetsrettede til individrettede tiltak. Det skjer ved at fire av dagens tiltak erstattes av to nye: Tiltakene Avklaring, Arbeidspraksis i skjermet virksomhet, Arbeid med bistand og Kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift erstattes av et arbeidsinkluderende tiltak og et kvalifiserende tiltak. Arbeids- og velferdsetaten skal ikke utføre attføringstjenester for personer med sammensatt bistandsbehov men forsterke etatens rolle når det gjelder arbeidsavklaring, arbeidsevnevurdering og oppfølging av tiltaksarrangørene.

Modell 2: Arbeidsinkluderingsmodellen innebærer en gradvis, men samtidig omfattende og langsiktig satsning i retning av en mer direkte arbeidsinkluderende tilnærming. Hovedgrepene består i å utvikle og utvide oppfølgingsfunksjonene i det ordinære arbeidslivet; delvis på bekostning av midlertidige tilbud i skjermede omgivelser og å slippe til flere aktører. En hovedtanke er et fleksibelt oppfølgingstilbud som kan kombineres med en rekke andre virkemidler som kan bidra til å «åpne dørene innenfra»

Modellen peker på at flere målsettinger under samme tak – både arbeidsinkludering, arbeidstrening og mer varig sysselsetting – kan skape uklare forestillinger om hva slags tilbud de faktisk skal gi.

Samlet antyder dette at det kan være fornuftig å markere et skille mellom produksjon og arbeidslivsrettede oppfølgingsfunksjoner. Samtidig åpner modellen for at både eksisterende tiltaksbedrifter og nye private aktører kan ivareta og utvikle oppfølgerrollen, og for at NAV gradvis utvider egne avklarings- og oppfølgingstjenester.

Modell 3 – Modell for konkurranseutprøving foreslår å innføre to nye tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne hvor hel eller delvis overgang til ordinært arbeid antas å være en mulighet:

- Opplæring og Praksis (OoP) Tiltaket gjennomføres av forhåndsgodkjente tiltaksbedrifter.
- Arbeidspraksis med støtte (AmS) skal være et tiltak som baserer seg på metodisk oppfølging i ordinært arbeidsliv og være anbudsutsatt.

Arbeidsdelingen vil basere seg på en inndeling av brukerne i forhold til deres bistandsbehov. NAV skiller i dag mellom personer med behov for: 1) standard innsats, 2) situasjonsbestemt innsats, 3) spesielt tilpasset innsats og 4) varig tilpasset innsats.

NAV vil som hovedregel ha oppfølgingsansvar for personer med standard og situasjonsbestemt innsats, mens personer med behov for stor grad av individuell oppfølging vil få oppfølging av eksterne tiltaksarrangører. Også denne modellen ønsker å skille mellom produksjon og attføringsvirksomhet.

Forskjellen mellom modell 1 og 2 ligger i hvilken grad man skal satse på eksisterende tiltaksbedrifter når det gjelder utvikling av oppfølgingstjenester. Er det formålstjenlig å utvikle oppfølgingstjenester basert i tiltaksbedrifter med en bred kompetanse i kombinasjon med produksjon, kvalifisering og vernet arbeid, eller bør NAV og private aktører i større grad ivareta og utvikle den direkte kontakten med bedriftene og selv ivareta oppfølgingen uten å gå via tiltaksbedriftene. Modell 1 og 3 ønsker å begrense NAV sine oppgaver til forvaltningsprosesser og oppfølging av tiltaksdeltakere med lite behov for oppfølging. Modell 2 vil på sikt innebære en nedbygging av kommunalt eide tiltaksbedrifter.

## Høringsuttalelse:

### **Innretting mot ordinært arbeidsliv**

Stavanger kommune støtter utredningens samlede innretting mot ordinære virksomheter som arena for arbeidsrettede tiltak. Det er viktig å bygge videre på gode resultater av tiltak der man følger opp personer med nedsatt arbeidsevne i ordinære virksomheter. Spesielt gjelder dette personer med psykiske problemer, en diagnosegruppe som er i vekst. Arbeid med bistand viser gode resultater og gir grunnlag for en videre utvikling av det ordinære arbeidslivet som arena for arbeidsrettede tiltak. Det er positive erfaringene med at en av kommunens tiltaksbedrifter har fått oppdraget med oppfølging av arbeid med bistand, og at bedriften gjennom dette har utviklet god attføringskompetanse. Stavanger kommune ser derfor positivt på at eksisterende tiltaksbedrifter kan utvikle arbeidslivsrettede oppfølgingstjenester.

### **Ventetid, tiltaksstruktur og individuelle løp**

Utvalget er samlet om behovet for å redusere ventetiden for å komme i gang med tiltak og mellom tiltak. Det synes å være enighet om at endringer og forenkling av tiltaksstrukturen er en forutsetning for å få til et sammenhengende avklarings- og oppfølgingsløp. Stavanger kommune støtter behovet for en nødvendig forenkling av tiltaksstrukturen. Det er viktig å legge til rette for individuelle og sammenhengende kvalifiserings- og oppfølgingsløp basert på kompetanse og brukermedvirkning.

Stavanger kommune ønsker å understreke at nye tiltaksstrukturer må omfatte alle med nedsatt arbeidsevne. Det er viktig at brukerne ikke blir låst inn av tiltaksstrukturen. Det er også viktig at brukere med varige funksjonsnedsettelse både får anledning til å forberede seg til det ordinære arbeidslivet, til å gjøre flere forsøk og samtidig ha en stabil tilknytning til en oppfølgingstjeneste.

### **Kvalitet og kompetanse i arbeidsrettede tiltak**

Utredningen viser at Arbeids- og velferdsetaten i sitt kvalitetsarbeid i første rekke fokuserer på strukturkvalitet. På dette feltet er kvalitetsarbeidet i stor grad ivaretatt. Utredningen viser også til at kvalitetsarbeidet og kvalitetskontrollen knyttet til bestilling, oppfølging og resultat av tjenestene ikke er tilstrekkelig til å sikre god kvalitet på tiltaksleverandørenes tjenester. For å forbedre kvaliteten i arbeidsrettede tiltak, anbefaler utredningen at Arbeids- og velferdsetaten også fokuserer på prosess- og resultat-kvalitet. Stavanger kommune støtter behovet for utvikling av kvalitetsarbeidet i arbeidsrettede tiltak, men er samtidig skeptisk til en for stor byråkratisering av dette arbeidet. Brukermedvirkning også er et viktig element i utvikling og evaluering av kvalitetsarbeidet.

Stavanger kommune er enig i at det er behov for mer kunnskap om inkludering i arbeidslivet. Det er fremdeles vanskelig for personer med nedsatt arbeidsevne å få fast jobb, og det er samtidige prosesser hvor mindre produktiv arbeidskraft blir utstøtt fra arbeidslivet. Tiltakene for inkludering og mot ekskludering må være kunnskapsbærende.

Det er også behov for mer kunnskap om behov og tilbud til de som står lengst unna arbeidslivet, om tiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA) og de brukergruppene som er aktuelle for denne type tiltak.

Etter Stavanger kommunes vurdering må det bygges opp kompetanse som kan bidra til og utvikle sterkere satsing på utplassering og oppfølging i ordinære virksomheter. Både private aktører og dagens tiltaksbedrifter må få anledning til å utvikle slik kompetanse for å sikre stabilitet, mangfold og ivaretagelse av de brukere som står lengst fra arbeidslivet.

### **Tidsubestemte arbeidsrettede tiltak**

Stavanger kommune er enig i utvalgets samlede ønske om at flere med vesentlig og varig nedsatt arbeidsevne skal kunne få jobb i det ordinære arbeidslivet, og at det legges bedre til rette for at disse kan delta i arbeidslivet ut i fra sine egne forutsetninger og evner.

Det er et udekket behov for VTA-plasser. Utvalget anbefaler at man vurderer om flere brukere som i dag er i kommunale dagsenter bør få tilbud om plass i VTA. Stavanger kommune støtter dette, og vil legge til at det også er behov for styrket formalisert samarbeid med videregående skoler for å sikre at ungdom med funksjonshemninger får opplæring rettet mot et forutsigbart arbeidstilbud etter fullført 5 år videregående opplæring.

Som utredningen påpeker, er det behov for en ny vurdering av hvordan de arbeidsrettede tiltakene virker sammen med reglene for ny uføretrygd med henblikk på at flere med varige begrensninger i arbeidsevnen skal kunne delta i det ordinære arbeidslivet.

### **Samlet vurdering**

Stavanger kommune tar utgangspunkt i at alle modellene legger vekt på økt direkte arbeidsinkluderende tilnærming, forenklet tiltaksstruktur og utvikling av oppfølgingsmetodikk og kompetanse. Både modell 1 og 2 ønsker i ulik grad å opprettholde tiltaksbedrifter med forhåndsgodkjenning og økt deltagelse fra private aktører.

Stavanger kommune ønsker å være en aktiv aktør i det lokale arbeidsmarkedet, blant annet gjennom kommunens eierskap i flere tiltaksbedrifter. Det sentrale for Stavanger kommune er å bidra til å skape stabilitet og balanse i tiltaksapparatet for personer med nedsatt arbeidsevne, slik at det er et tilbud også for de som mislykkes og ikke oppnår en stabil inkludering i det ordinære arbeidslivet. Tiltaksbedriftene må sikres stabile rammebetingelser og en tydelig rolle i den framtidige arbeidsrettede strategien. Alternativet kan bli en raskere avvikling enn noen ønsker. En videre strategi må sikre tiltaksbedriftene en aktiv og forutsigbar rolle

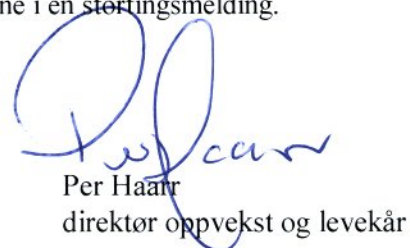
Etter Stavanger kommunes vurdering står dette ikke i motstrid til å rette tiltaksapparatet inn mot det ordinære arbeidslivet og å utnytte den kunnskapen og muligheten for integrasjon dette vil innebære. Tiltaksbedriftene må omstilles gjennom å bli viktige aktører i oppfølgingsarbeidet i arbeidslivet,

Det er viktig at NAV kontorene utvikler oppfølgingskompetanse og kapasitet i kombinasjon med kjerneoppgaver som kartlegging og iverksetting (bestilling) av tiltak. Med NAV og private aktører som viktigste tiltaksstrategi slik modell 2 leger opp til, er det likevel en risiko for at de personene som stiller svakest blir prioritert ned. Et mer ensidig tiltaksapparat vil være sårbart for økonomiske svingninger. Sentraliserte anbudsrunder kan gi rom for store nasjonale oppfølgingstjenester på bekostning av lokalt baserte tiltak. Samlet vil en ensidig gjennomføring av modell 2, kunne svekke lokalsamfunnets engasjement i arbeidsmarkedet og gi øket sårbarhet.

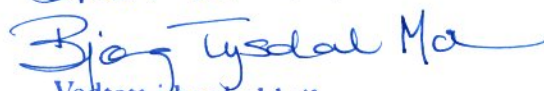
Stavanger kommune vil be deparatamentet arbeide videre med utvalgets innstilling basert på modell 1, med sikte på å legge en samlet strategi for de arbeidsrettede tiltakene i en stortingsmelding.



Inger Østensjø  
rådmann



Per Haarr  
direktør oppvekst og levekår

Stav. 10.07.12  
  
Vedtatt i henhold til  
ordførers sommerfullmakt  
STAVANGER

Bjørn Jørgensen  
saksbehandler