

Oslo, 30. september 2010

## **Høringssvar om politiattest for ansatte i bedrifter som tilbyr det arbeidsrettede tiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA)**

### **0. Utgangspunkt og våre hovedsynspunkter.**

Bransjeforeningen Attføringsbedriftene har gjennomført en grundig høring og drøfting i vår organisasjon om denne saken. I en sak som denne er det særlig viktig at vi får tiltak som gir reell beskyttelse av utviklingshemmede både i attførings-, og vekstbedriftene og i ordinært arbeidsliv uten store utilsiktede bivirkninger samtidig som at tiltakene må være kunnskapsbaserte og praktisk gjennomførbare. Vårt umiddelbare utgangspunkt var at kravet om obligatorisk politiattest kunne være hensiktsmessig fordi dette ville kunne gi bedre beskyttelse til personer som er utviklingshemmede. I denne sammenheng knytter vi behovet til situasjoner hvor det oppstår en særlig maktdiskrepans som kan være en situasjon mellom arbeidsleder vs. arbeidstaker i VTA. Likevel er vi etter grundig overveielse og etter beste skjønn kommet fram til at ordningen med obligatorisk politiattest ikke er hensiktsmessig.

Bransjeforeningen Attføringsbedriftene mener i likhet med departementet at det er et særlig beskyttelsesbehov for utviklingshemmede, men en ordning med obligatorisk politiattest er ikke veien å gå. En slik ordning er under enhver omstendighet ikke godt nok utredet. For tiltaksdeltakere som er tidligere straffedømte, for eksempel for vold eller narkotikaforbrytelser, vil en slik obligatorisk ordning hindre tidligere straffedømte i rehabiliteringsprosessen. Attføringsbedriftene driver VTA - tiltaket ofte som en integrert del av den øvrige attføringsvirksomheten. Derfor vil departementets forslag i realiteten bety at man må gjennomføre ordningen med politiattest for de aller fleste ansatte og alle tiltaksdeltakerne. Vi snakker da om titusener av politiattester hvert år. Dertil kommer at ordningen vil stå direkte i strid med behovet for at flere utviklingshemmede etter hvert kan jobbe i ordinært arbeidsliv som jo også er et viktig mål for myndighetene. Undersøkelser fra Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemning (NAKU) sier at mange arbeidsgivere er villig til å ansette utviklingshemmede på ordinære vilkår, men et slikt tiltak vil kunne sette en effektiv stopper for dette. I ordinært arbeidsliv vil utviklingshemmede ha kontakt med mange, og man kan ikke forvente å mobilisere næringslivet til dette når man legger så store hindringer som å innhente politiattester for mange i firmaet. Og det er jo ikke ønskelig at utviklingshemmede skal jobbe for seg selv, men inngå i så normale prosesser som mulig.

Bransjeforeningen Attføringsbedriftene mener at det også finnes argumenter mot å ilegge attførings- og vekstbedriftene for stort ansvar for selv å avdekke og gjøre noe med dette uten hjelp av myndighetene. Likevel er vi kommet til at bransjene må selv må ta ansvar ved at det innføres *en mulighet til å hente inn* politiattester ved behov. Dette sammen med opplæring av ansatte i tematikken som bransjeforeningen allerede er i gang med og

kvalitetssikringssystemer som Equass Assurance er den tunge veien som man må ta. Da kunne for eksempel myndighetene bidratt med utarbeide veiledere, bidra til finansiering av kurs som alt i alt vil kunne gi betydelig større trygghet for sårbare grupper enn de forslagene som departementet nå har foreslått.

Bransjeforeningen Attføringsbedriftene er kjent med at trenden i samfunnet er mer bruk av politiattester. Likevel tør vi å utfordre dette fordi slike tiltak både blir for byråkratiske i dette feltet og lett blir en sovepute. Problemet med departementets forslag er etter vår mening at de ikke treffer godt nok til å bli et effektivt og praktisk verktøy samtidig som forslagene hindrer integrering og dermed i sum er til ugunst for utviklingshemmede og ikke minst integreringsfremmende initiativ.

## **1. Høringsnotatet fra departementet.**

I høringsnotatet fra departementet legges det til grunn at en eventuell politiattest for ansatte i bedrifter med VTA tiltaket, inklusive tiltaksdeltakere, skal omfatte saker der en person er siktet, tiltalt, har vedtatt forelegg eller er dømt for seksualforbrytelser, forsettlig drap, grov voldskriminalitet, samt rans- og narkotikakriminalitet. Det legges videre opp til at konsekvensen av anmerkninger knyttet til de angitte straffebestemmelser på en politiattest i utgangspunktet vil være et yrkesforbud i forhold til de aktuelle stillingene. Departementet mener at innføring av et krav om politiattest for ansatte i bedrifter med VTA tiltaket er et fornuftig og hensiktsmessig tiltak for å beskytte utviklingshemmede mot overgrep og negativ påvirkning. Utviklingshemmede har etter departementets synspunkt krav på samme form for beskyttelse som mindreårige. Dette er det sentrale utgangspunktet for vurderingen av hvilke straffebestemmelser som bør omfattes av en politiattest for ansatte i bedrifter som tilbyr tiltaket VTA.

## **2. Litt om drift av VTA i Attføringsbedrifter.**

For å forstå våre merknader til forslaget om politiattest er det viktig for oss å beskrive hvem VTA - arbeidstakerne er i våre bedrifter og hvilket tilbud de får.

Først vil vi understreke at tilbudet varierer fra bedrift til bedrift avhengig av historikk, dimensjonering av tiltaket og hvilke former for diagnoser/nedsatt arbeidsevne VTA – arbeidstakerne har. Mange bedrifter har avdelinger (Arbeidssamvirkeavdelinger) som fra 1960 – tallet ble etablert for personer som hadde en uførepensjon, men som ikke/i svært liten grad hadde en psykisk utviklingshemming. I forbindelse med HVPU - reformen overtok noen av våre medlemmer det som tidligere ble kalt Produksjonsverksteder. Utover på 1990 – tallet kom ASVO etableringene og i forbindelse med nedleggelsene av de store institusjonene for personer med psykiske lidelse ble VTA - arbeidstakerne i stadig sterkere grad personer med kroniske psykiske lidelser. Dette har bl.a. bidratt til at organiseringen av VTA - plassene er også svært ulik, men i hht. de nye integreringsholdningene i vårt samfunn har vi i stor grad følgende forhold:

- VTA – arbeidstakerne er sjeldent i en egen avdeling uten kontakt med andre tiltaksdeltakere i andre arbeidsrettede tiltak som våre attføringsbedrifter driver. Det finnes nok likevel, uavhengig av vår organisasjon, en del mindre bedrifter med bare

VTA - arbeidstakere. I enda mindre grad finnes det slike bedrifter med bare utviklingshemmede.

- Som regel er de i en arbeidssituasjon hvor man jobber i et felles miljø internt i bedriften. For eksempel i en kantine kan vi ha en lærling i Kvalifisering i AMB, noen deltakere på Avklaring eller Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) og en eller flere arbeidstakere i VTA.
- Etter klare føringer fra Arbeidsdepartementet og Arbeids- og velferdsdirektoratet, og i vår egen Bransjestandard og Fagkonsept (se vedlegg), begynner det nå også å bli vanlig at vi har våre arbeidstakere i VTA ute på ordinære arbeidsplasser. Antall dager i uka kan variere sterkt, alt etter individuelle behov/ønsker.
- Til slutt har vi situasjoner der vi også avslutter arbeidsforholdet i VTA fordi vedkommende får en jobb i det ordinære arbeidslivet, gjerne på tiltaksordningen "VTA i ordinært arbeidsliv".

Når det gjelder deltakerne i VTA er den generelle trenden at deltakere med en psykisk utviklingshemming blir en stadig mindre andel av våre VTA – arbeidstakere. En annen side er også at Nav i stadig mindre grad informerer våre bedrifter om hvilken diagnose potensielle arbeidstakere i VTA – tiltaket har.

Vi vil også særlig nevne at i hht. krav fra Arbeids- og velferdsdirektoratet skal alle tiltaksarrangører for VTA – tiltaket (ikke for tiltaksarrangører i ordinært arbeidsliv) innen utgangen av 2011 ha oppnådd å bli sertifisert i et internasjonalt anerkjent kvalitetssikringssystem med eksterne uavhengige revisorer. I Norge har både vår forening og ASVL anbefalt Equass Assurance for våre medlemmer som har fått tilnærmet 100% oppslutning. I høringsforslaget er dette nevnt av departementet, men vi vil også presisere at i Nordlandsforskning sin rapport nr. 1/2009, som det ellers er referert til i Høringsnotatet, heter det:

*Når det gjelder HMS - arbeidet, er det en økende bevissthet hos lederne i Vekstbedriftene i forhold til å utarbeide rutiner og systematisere denne innsatsen. Mye av æren for dette kan knyttes til at det nå jobbes med å implementere Equass, et kvalitetssikringssystem tilpasset velferdssektoren.*

Vi vil nedenfor drøfte hvilken betydning dette kan få for å sikre trygge arbeidsforhold og heve bevisstheten om maktdiskrepans mellom arbeidsleder og arbeidstaker i VTA.

Kvalitetssikringssystemet Equass Assurance er særlig valgt fordi dette systemet har et særlig fokus på Etikk, Rettigheter, Individfokus og Ledelse internt i bedriften. Equass Assurance krever at alle ansatte i bedriften må kjenne til kravene som settes og identifisere seg med bedriftens verdigrunnlag. Det er faktisk også slik at ansatte i en revisjonsprosess risikerer å bli intervjuet av revisor om disse forhold. På denne måten blir også arbeidslederne involvert i bedriftens holdningsskapende arbeid.

### **3. Maktdiskrepans og behov for politiattest.**

Vi er enig i departementets vurdering, som bl.a. bygger på Nordlandsforskning sin rapport nr. 1/2009, om at det kan oppstå et beskyttelsesbehov av personer med en utviklingshemming i relasjonen arbeidsleder – arbeidstaker i VTA. En arbeidsleder har ansvar og myndighet samtidig som arbeidstakeren har behov for forståelse og innlevelse. I slike situasjoner vil overgrep og negativ påvirkning kunne finne sted. For så vidt kan det også tenkes at andre

stillinger i en attføringsbedrift vil kunne ha tilsvarende posisjon overfor VTA – arbeidstakeren.

På denne bakgrunn ser vi at det kan være behov for særegen beskyttelse, også i form av politiattest, men vi vil understreke at en ordning med politiattest i våre bedrifter kun bør gjelde i gitte situasjoner. Med gitte situasjoner mener vi:

- Det må tydelig komme fram i loven og/eller aktuell forskrift at ordningen med politiattest kan kreves av ordinært ansatte hos en arbeidsgiver som er tiltaksarrangør for det arbeidsrettede tiltaket VTA. Vi mener at siden bedriftens ledelse/styre er ansvarlig for deltakerne i alle arbeidsrettede tiltak, herunder VTA, og de må også være ansvarlige for hvilken policy de skal ha vedrørende politiattester. Loven må derfor utformes som en hjemmel for at en tiltaksarrangør for VTA, med arbeidstakere med utviklingshemming, har anledning til å kreve en politiattest av ordinært ansatte.
- Det må også komme tydelig fram i loven og/eller aktuell forskrift at ordningen gjelder kun for ansatte som har en overordnet stilling overfor VTA – arbeidstakeren og hvor stillingens innhold innebærer en betydelig maktdiskrepans.
- Det kommer fram i departementets lovforslag at ordningen gjelder overfor utviklingshemmende. Det må komme tydelig fram i lov og/eller forskrift at Nav har ansvaret for å informere om VTA - arbeidstakere og søkere til slike stillinger har en utviklingshemming. I dagens situasjon er det ikke klart at Nav har plikt til å gi våre medlemsbedrifter slik informasjon. Dermed kan vi heller ikke ta ansvaret for å vite om VTA - arbeidstakerne har en utviklingshemming. Årsaken til denne forutsetning fra vår side om at Nav må ha en klar utvetydig rolle og ansvar er at lovforslaget ikke skiller mellom grader av utviklingshemming. Erfaring viser at det ikke er åpenbart å vite om en VTA - arbeidssøker/taker har en lettere utviklingshemming eller ei.

Det er altså vår oppfatning at utvidet politiattest ikke må innføres som en obligatorisk ordning men heller som en adgang for bedriften, sammen med andre forebyggende tiltak, for å beskytte utviklingshemmede etter en konkret vurdering.

#### **4. Andre relasjonelle forhold og politiattest.**

Departementet går lenger i høringsforslaget om hvem som skal omfattes av ordningen med politiattest enn der hvor maktdiskrepans oppstår som følge av relasjonen arbeidsleder/arbeidstaker.

Slik vi forstår forslaget konkluderes det med at alle ansatte og tiltaksdeltakere hos en tiltaksarrangør/i en attføringsbedrift skal omfattes av krav om politiattest. Dette er vi sterkt uenige i. Her vil vi særlig bemerke:

- Vårt samfunn har over tid bygget ned stengslene for integrering av personer med en utviklingshemming. Samhandling med andre borgere i samfunnet har vært en viktig side i integreringsprosessen hvilket innebærer bosituasjon, sosialt samvær og ikke minst integrering med andre i en arbeidssituasjon. Vi mener at en slik integreringspolicy også må gjelde for VTA – arbeidstakere.

- Nav sender svært ulike personer med en nedsatt arbeidsevne til våre attføringsbedrifter. Derfor har vi årelang erfaring med å sette sammen tiltaksdeltakere med ulike diagnoser/yrkeshemminger/sosialproblematikk på en slik måte at man fungerer i en arbeidssituasjon. For eksempel er vi forsiktige med å ha felles arbeidsarenaer for tunge rusmisbrukere og personer med en psykisk lidelse eller en utviklingshemming.
- Vår bransje gir årlig tilbud til om lag 35 000 personer med en nedsatt arbeidsevne. Gitt at om lag 50% av våre medlemsbedrifter har det arbeidsrettede tiltaket VTA kan man anta at så mange som 10 000 – 20 000 tiltaksdeltakere må framskaffe politiattest eksempelvis for å delta på en jobbklubb i våre bedrifters lokaler, er til avklaring for lese- og skrivevansker eller kvalifiserer seg til et fagbrev. Dette fordi de tilfeldigvis kan treffe en VTA – arbeidstaker i for eksempel kantina, som renholdspersonale eller i resepsjonen.
- Samme holdning har vi også til andre VTA – arbeidstakere som er utviklingshemmede og hvor departementet ber om et særlig svar fra høringsinstansene. Departementet argumenterer her at om utviklingshemmede har en aktuell kriminell fortid vil man kunne få andre tilbud i lokalsamfunnet som for eksempel aktivitetstilbud. Vi mener at dette ikke er riktig strategi. Arbeidsrettede tiltak og attføringsbedrifter skal jo nettopp også yte bidrag til at disse kommer seg tilbake til samfunnet bl.a. gjennom inkludering til arbeidslivet dersom dette er mulig. Kravet om politiattest for disse vil derfor lett føre til at vedkommende vil kunne stå uten noe arbeidstilbud. Uansett vil man som arbeidskollega i VTA ikke ha denne maktdiskrepansen som jo er departementets hovedbegrunnelse for innføringen av denne ordningen.

På denne bakgrunn, er vi sterkt uenige i departementets forslag om at ordningen med politiattest også skal gjelde alle tiltaksdeltakere i en attføringsbedrift. Tiltaksdeltakere har ikke noen former for posisjon i bedriftene som gir dem de særlige maktmuligheter som en arbeidsleder har og som i høringen benevnes som ”betydelig maktdiskrepans”.

Dernest vil vi også nevne de enorme byråkratiske utfordringene dette vil føre til både for politiet og Nav selv om disse momenter i seg selv ikke avgjør saken.

## **5. Andre forhold i Høringsforslaget.**

- Dersom spørsmålet om politiattest blir en ”kan”-regel, er det vår oppfatning at bedriftene også må kunne be om utvidet politiattest, jf politiregisterlovens § 39.
- Vi er uansett enig i forslaget om en tidsbegrensning, og 3 år synes passende.
- Vi er ikke enige i at reglene skal gis tilbakevirkende kraft og vi viser her til NHOs høringsuttalelse
- Vi mener det heller ikke skal stilles krav til botid i Norge på 5 år eller kortere, og vi viser også her til NHO s uttalelse.

Forslag til ny justert lovtekst:

*"For ansatte hos tiltaksarrangører for det arbeidsrettede tiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid kan tiltaksarrangør kreve at de skal legge fram politiattest som nevnt i politiregisterloven § 39.*

*Denne hjemmel omfatter ansatte som i sin stilling kan komme i en slik posisjon eller situasjon at overgrep eller skadelig påvirkning overfor utviklingshemmede kan finne sted.*

3. og 4. avsnitt foreslås uendret

Hilsen

Johan Martin Leikvoll  
Direktør i bransjeforeningen  
Attføringsbedriftene

Vedlegg:

- Bransjestandard VTA:  
<http://www.attforingsbedriftene.no/Files/Filer/Bransjestandard/Bransjestandard%20VTA.pdf>
- Fagstandard VTA:  
<http://www.attforingsbedriftene.no/Files/Filer/Bransjestandard/Fagkonsept%20VTA%20-%202010.pdf>