

Arbeids - og sosialdepartement  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Att. Geir Fosby

Vår saksbehandler  
Janne Svegården

Vår dato  
26.08.2015

Vår referanse (oppgis ved svar)  
2015/5717-2/112876/2015 EMNE 420

Telefon

Deres dato  
24.04.2015

Deres referanse  
15/1458

## **Høring - " Et NAV med muligheter – Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet – Sluttrapporten fra ekspertgruppen, april 2015"**

Akershus fylkeskommune viser til brev av 24.april d.å. med invitasjon til landets fylkeskommuner om å avgi et høringssvar på sluttrapporten til ekspertgruppen. Følgende er en administrativ høringssuttalelse. Høringssvaret vil bli politisk behandlet den 12. oktober, og vedtaket vil bli ettersendt til departementet.

Høringssvaret fra Akershus fylkeskommune er delt i to deler: 1) Forholdet til Nav i rollen som deleier i 4 store attføringsbedrifter og 2) Forholdet til Nav hvor fylkeskommunen er arbeidsgiver.

### **1. Forholdet til Nav i rollen som deleier i 4 store attføringsbedrifter:**

#### **Nav skal overta alt oppfølgingsansvaret for den arbeidssøkende:**

Akershus fylkeskommune stiller seg undrende til ekspertgruppens forslag om at Nav skal overta og stå for oppfølgingsansvaret til den arbeidssøkende uten at det er drøftet hvordan kompetansen til attføringsbedriftene på dette området kan benyttes. Det er positivt at ekspertgruppen ønsker å styrke Nav sin kompetanse, men det virker ikke som fornuftig ressursbruk at Nav skal rustes opp til nye oppgaver når denne kompetansen allerede finnes hos attføringsbedriftene og tiltaksarrangørene.

Mange av arbeidsmarkedstiltakene er allerede anbudsutsatt til private aktører. Fylkeskommunen foreslår at attføringsbedriftene beholder sin rolle overfor de gjenværende utsatte gruppene på arbeidsmarkedet. Attføringsbedriftene har offentlige eiere (kommuner og fylkeskommuner) som ikke har anledning til å hente ut utbytte. Ressursmessig må det være ressurseffektivt at det offentlige gjennom Nav og de offentlig eide attføringsbedriftene - samarbeider om å bruke den kompetansen som er bygget opp gjennom mange år i disse bedriftene.

#### **Kompetansebehovet hos Nav:**

Fylkeskommunen mener, at for å få et best mulig sømløst tilbud for den arbeidssøkende, er den viktigste kompetansen Nav trenger: - *gode brukersamtaler og arbeidsevnevurderinger*, slik at søkeren raskt og effektivt blir henvist til rett tilbud. Hovedutfordringen i dag er at mange venter over 200 dager hos Nav før de blir henvist videre. Det kan se ut som om Nav trenger bedre bestillingskompetanse ved anbudsutsetting av tjenestene sine.

### **Attføringsbedriftenes kompetanse og erfaring**

I rapporten kan det se ut som om det er for liten kunnskap om attføringsbedriftenes arbeid og kompetanse. Her heter det bl.a. at *Nav må komme tettere i kontakt med arbeidsmarkedet og bør derfor selv gjennomføre en vesentlig del av tiltakene som innebærer oppfølging av brukere/arbeidsgivere i ordinært arbeidsliv. Nav kan fortsatt kjøpe tiltak som krever spesiell fagkompetanse eller tilrettelagte produksjonsmiljøer.*

Attføringsbedriftene har et utstrakt nettverk og samarbeid med arbeidsgivere i offentlig og privat sektor i sine regioner. Samarbeidet er basert på tillit og oppfølgingsarbeidet er grunnleggende for at denne tilliten skal fungere. Attføringsbedriftene har vært gjennom en stor omstilling. Industriproduksjonen som tidligere var dominerende utgjør nå en liten del av virksomheten.

Attføringsbedriftene i Akershus har gjennom sin aktivitet tilpasset seg samfunnets behov for arbeidskraft og kompetanse. Hovedaktiviteten av arbeidsutprøvingen og arbeidstreningen foregår ute i det ordinære arbeidslivet. Oppfølgingen av den enkelte arbeidssøker er derfor bærebjelken i samarbeidet med arbeidsgiverne.

Ekspertgruppen fastslår at det ikke finnes opplagte kompetansemiljøer innenfor feltet *arbeidsinkludering*. Dette bør nyanseres. Mange av attføringsbedriftene har eksistert siden 1970-tallet og har tilegnet seg kompetanse og gjennomført omstillinger i tråd med samfunnets arbeidskraftbehov. Fylkeskommunen mener derfor at attføringsbedriftene i Akershus har gode kunnskaper om hva som fungerer innenfor feltet arbeidsinkludering og at Nav mer aktivt bør benytte denne kompetansen i sitt arbeid.

### **Bestiller/utfører- modellen og Nav sin rolle:**

Regjeringen har allerede gjennomført en stor og omfattende reform hvor store deler av attføringstiltakene er lagt ut på anbud. Denne reformen forutsetter at Nav er i stand til å gjennomføre forutsigbare anbudsprosesser. Store organisasjoner som NHO, Virke, KS og Fellesforbundet er skeptiske til at Nav skal være både utfører og tiltaksansvarlig.

Fylkeskommunen mener at Nav har behov for å styrke sin kompetanse som bestiller og kontrollør av de anbudsutsatte tjenestene. Bl.a. er det viktig at kvaliteten på de tjenestene som leveres blir evaluert, slik at kompetansen og tidligere resultater hos leverandørene også vektlegges i anbudsvurderingene, ikke bare vurdering ut fra pris. Dette er en krevende oppgave for Nav. Fylkeskommunen mener at det er denne «bestiller og- kontrollør» oppgaven som bør prioriteres hos Nav– ikke en ny arbeidsoppgave som utfører.

### **Kommunalisering av VTA (varig tilrettelagte tiltaket)**

Når det gjelder VTA er dette lite omtalt i ekspertgruppens rapport. (s.244): "når det gjelder fremtidig oppgavefordeling mellom stat og kommune mener ekspertgruppen, som det også ble foreslått i Meld. St. 14 (2014-2015) *Kommunereformen – nye oppgaver til større kommuner* å utrede nærmere om kommunenes ansvar når det gjelder tiltaksgrupper som står langt unna arbeid og har få muligheter på arbeidsmarkedet bør utvides til å gjelde varig tilrettelagt arbeid/varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift (VTA/VTA). Dette er en type tiltak som ikke har overgang til arbeid som sitt hovedmål, og hvor kommunene i dag har en rekke tilbud som kan sies å overlappes med statlige tiltak."

Akershus fylkeskommune mener det er uheldig at kommunene skal overta ansvaret med å skaffe arbeid til personer som er født med en alvorlig funksjonshemming, er blitt varig uføre eller ikke er i stand til å ha et ordinært arbeid. Dette innebærer en ytterligere oppsplitting av arbeidsmarkedspolitikken hvor ansvaret for disse gruppene blir kommunenes ansvar, mens Staten fortsatt skal ha ansvaret for alle andre grupper av arbeidstakere. Ansvarsreformen (HVPU-

reformen) førte bl.a. til at ansvaret for å skaffe arbeid til psykisk utviklingshemmede og andre som trenger ekstra tilrettelegging i arbeidslivet ble en del av den Statlige arbeidsmarkedspolitikken. Akershus fylkeskommune mener at en videreføring av dagens ordning både sikrer likeverd og kompetanse for alle grupper i arbeidsmarkedet.

Attføringsbedriftene har i alle år arbeidet med å tilrettelegge for gode VTA-tiltak og å gi tilrettelegging for disse arbeidstakerne. Fylkeskommunen er bekymret for at en overføring av VTA- tiltaket til kommunene verken vil gi en økt samfunnsøkonomisk lønnsomhet eller sikre at disse gruppene får et like godt kvalitetsmessig tilbud.

Akershus fylkeskommune slutter seg for øvrig til brevet av 4. mai fra NHOs bransjeforening for attføringsbedriftene, som er sendt til landets ordførere og rådmenn.

## **2)Forholdet til Nav hvor fylkeskommunen er arbeidsgiver.**

Akershus fylkeskommune har nær 5000 ansatte, fordelt på 43 virksomheter innen opplæring, tannhelse, kultur, plan/næring og samferdsel.

### **Bedre og enklere informasjon og samarbeid med Nav**

*Ekspertgruppen foreslår at Nav må gi bedre informasjon til brukerne.*

Akershus fylkeskommune er en stor organisasjon og virksomhetene er ofte i kontakt med Nav, både i forhold til egne ansatte, men også i forhold til rekruttering, da særlig tiltaksrekruttering. Et omfattende regelverk hindrer ofte fleksibilitet hos Nav. Nav-kontorene har sitt primære fokus på den ansatte/bruker som har behov for bistand, og ser i mange tilfeller ikke arbeidsgivers utfordringer. Det er viktig at Nav blir mer markedstilpasset og servicevillig slik at de oppleves som en bedre og mer smidig samarbeidsaktør.

Ekspertgruppen foreslår at det bør bli «*økt oppmerksomhet på brukeren, ikke på system*» Dette er positivt. Fylkeskommunen mener også at det må bli økt oppmerksomhet på kvalitet og ikke bare på kvantitet. I mange tilfeller fremstår Nav kontorene som lite brukervennlige fordi de er opptatt av «å følge systemet» og mindre opptatt av å yte service ovenfor brukere og arbeidsgiver.

Som arbeidsgiver har fylkeskommunen i noen tilfeller behov for mer støtte i arbeidet med å få ansatte tilbake i jobb. Nav bør bli bedre på å bruke riktige virkemidler i arbeidet med å få folk tilbake i jobb og informere om og tilpasse aktiviteter og virkemidler etter sykemeldtes behov. Det kunne med fordel være flere virkemidler i tilretteleggings- og oppfølgingsarbeidet for å hindre at folk blir sykemeldte. Enklere saksbehandling og søknadsprosesser ville gjort arbeidet lettere for fylkeskommunen.

Som IA- bedrift benytter fylkeskommunen ofte Nav Arbeidslivssenter for å få svar på spørsmål. Fylkeskommunen har stor nytte av deres kompetanse, service og fleksibilitet. Fylkeskommunen har en fast kontaktperson for hele organisasjonen og det er enkelt å ta kontakt og få service, både på telefon og e-post. Arbeidslivssenteret har ofte en koordinerende rolle inn mot Nav-kontorene slik at det raskt og effektivt gis råd og svar på spørsmål. Arbeidslivssenteret har god kunnskap om arbeidsmarkedet, forståelse for «bedriftens» behov og de er løsningsorientert.

### **Internett og telefon**

Ekspertgruppens forslag er at Nav sine tjenester i større grad skal gis på nett og telefon. I kontakten med Nav opplever fylkeskommunen ofte at det er vanskelig å få kontakt med Nav kontorene. Ved telefoniske henvendelser er det vanskelig å få kontakt med riktig saksbehandler og det er også vanskelig å få vite hvem som er saksbehandler. Dette gir unødig mye tidsbruk da

saken må presenteres flere ganger hos ulike saksbehandlere. E-post må sendes til Nav kontorets e-postadresse og kan ikke sendes direkte til saksbehandler. Det tar lang tid å få svar og noen ganger gis det heller ikke svar på henvendelsen.

### **Brukermedvirkningen i Nav bør styrkes**

*Ekspertgruppens foreslår at brukermedvirkningen i Nav bør styrkes.*

*«Nav må komme tidligere på banen overfor sykmeldte det er grunn til å tro ikke vil kunne komme tilbake til sin arbeidsgiver.»*

Akershus fylkeskommune mener at Nav i større grad bør ha en koordinerende rolle i arbeidet og være mer proaktive ovenfor sykemeldte. I samarbeid med «bruker» og arbeidsgiver må Nav tidlig inn i oppfølgingsarbeidet for å få folk tilbake i arbeid. I dialogmøtene opplever fylkeskommunen at det er lite fokus på løsninger og at holdningen ofte er at det er arbeidsgiver som bør løse utfordringen for den ansatte. Dette kan skyldes saksbehandlers manglende kompetanse i tilretteleggingsarbeidet. I slike saker gis det god bistand fra Arbeidslivssenteret som er mer løsningsfokuseret og gir informasjon om ulike muligheter til beste for begge parter.

I tilfeller der arbeidsgiver ikke har tilstrekkelig kompetanse ville det vært formålstjenlig med arbeidsavklaring av ansatte på arbeidsplassen med bistand fra Nav eller arbeidsmarkedsbedriftene. Arbeidsmarkedsbedriftene har god kunnskap om målgruppene og er en god samarbeidspartner.

I noen tilfeller stilles det også for store krav til arbeidsgiver uten at det er realistisk at den ansatte kommer tilbake. I slike tilfeller bør Nav i større grad være lydhør for andre muligheter for å få bruker over i aktivitet og annet arbeid.

### **Regelverket må bli enklere**

*Ekspertgruppen foreslår at regelverket må bli enklere.*

Fylkeskommunen i Akershus er enig i at regelverket i Nav må bli enklere å forstå og mer brukervennlig for både for arbeidsgiver og bruker. Fylkeskommunen bruker mye ressurser på å forstå regelverket da mangfoldet av skjemaer er vanskelig å orientere seg i. Som arbeidsgiver ønsker fylkeskommunen å ta et samfunnsansvar gjennom å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Ved ansettelse av personer i denne målgruppen er det en stor utfordring å ansette i fast stilling etter tiltaksperioden.

Akershus fylkeskommune ønsker at det var mulighet for å benytte praksisplasser i egen bedrift for sykemeldte ansatte i sykepengeåret. Navs regelverk er i dag et hinder for å få arbeidstakere tidligere ut i arbeid, ved at det ikke er mulig med arbeidspraksisplass i egen virksomhet med støtte fra Nav. Det ville gjort arbeidet med tilrettelegging og avklaring enklere for fylkeskommunen som arbeidsgiver.

En annen utfordring i tilbakeføring av sykemeldte ansatte er regelverket for arbeidsavklaringspenger(AAP). For å ha rett til AAP må arbeidsevnen være redusert med minst 50 prosent på grunn av sykdom eller skade. Ofte vil tilbakeføring skje gradvis. Ved tilbakeføring til arbeid når grensen på 50 % aktivitet overskrides er tidsbegrensningen seks måneder før AAP stoppes. Det gjør at mange vegrer seg for å overskride grensen og blir heller værende på AAP lenger enn nødvendig. Mer fleksibilitet i ordningen ville gjort det lettere å komme gradvis tilbake også fra 50 % til 100 %.

Tidligere fikk fylkeskommunen som arbeidsgiver ofte henvendelser fra Nav om å ta inn personer i arbeidspraksisplasser for arbeidsutprøving, men dette er blitt mer sjelden etter at Nav reformen tredde i kraft. Arbeidsmarkedsbedriftene er mer proaktive på området. Ved rekruttering/tiltak av

kandidater fra arbeidsmarkedsbedriftene opplever fylkeskommunen å få gode kandidater, support og oppfølging. Det gjør overgangen for kandidaten og for arbeidsgiver enklere.

Ved rekruttering/tiltak av kandidater fra arbeidsmarkedsbedriftene opplever fylkeskommunen å få god support og oppfølging. Ved overgang til fast stilling etter tiltaksperioden er det imidlertid utfordringer i lovverket som gjør det vanskelig å ansette kandidater etter tiltaksperiodens slutt. Innenfor fylkeskommunal og kommunal sektor følges «kvalifikasjonsprinsippet», dvs. at den best kvalifiserte kandidaten må ansettes. Denne problemstillingen er ikke direkte knyttet opp mot ekspertgruppens rapport, men er en faktor som påvirker rekrutteringsmulighetene i kommunal/fylkeskommunal sektor.

I statlig sektor kan føringene i tjenestemannslovens § 9 benyttes; «Om noen av søkerne oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet skal det alltid innkalles minst en slik søker til intervju, forutsatt at søkeren er kvalifisert til stillingen.» Videre finnes adgang for arbeidsgiver til å se bort fra prinsippet om at den best kvalifiserte søker skal tilsettes (kvalifikasjonsprinsippet), dersom det er en funksjonshemmet/yrkeshemmet søker som er kvalifisert for stillingen.

Føringene gir ikke funksjonshemmet/yrkeshemmet krav på å bli tilsatt, men åpner for at arbeidsgiver *kan* tilsette en kvalifisert funksjonshemmet/yrkeshemmet søker selv om det er andre, bedre kvalifiserte søkere til stillingen. Den funksjonshemmede/yrkeshemmede må selv vurdere hvorvidt vedkommende ønsker å gjøre arbeidsgiver oppmerksom på dette. Ved tiltaksrekruttering og samarbeid med Nav og arbeidsmarkedsbedriftene har fylkeskommunen ofte god kjennskap til om kandidaten er i målgruppen. For fylkeskommunen som arbeidsgiver er det imidlertid store utfordringer i å ansette kandidaten i fast stilling om vi skal følge kvalifikasjonsprinsippet.

Akershus fylkeskommunen trenger det mangfoldet som i dag finnes gjennom våre ulike samarbeidspartnere som Arbeidslivsentrene, arbeidsmarkedsbedriftene og Nav.

Med vennlig hilsen

Tron Bamrud  
Fylkesrådmann

Janne Svegården  
rådgiver