

ArkivsakID.: 15/3539

Arkivkode: FE-020



Larvik
kommune



Saksnummer	Utvalg/komite	Møtedato
097/15	Formannskapet	09.09.2015
101/15	Kommunestyret	16.09.2015

HØYRING - ET NAV MED MULIGHETER

RÅDMANNENS FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Larvik kommune er i store trekk enig i de foreslåtte tiltakene som fremmes av ekspertgruppen, og trekker spesielt fram følgende punkter;
 - a. arbeidslivssenteret (ALS) overføres fra fylkesleddet i NAV til de store NAV kontorene
 - b. statlige tiltak bør «innsorces» til NAV fra dagens tiltaksarrangører, og NAV bør få mulighet til å drive tiltak i egen regi
 - c. satsingen på ungdom må videreføres
 - d. varige tilrettelagte arbeidsplasser (VTA/VTO) bør overføres til kommunen
 - e. kommunale og statlig NAV ansatte bør få felles tariffavtale
 - f. det bør bli færre og større NAV kontor, og NAV fylke bør bli regionale
2. Larvik kommune støtter ikke at livsoppholdsyttelsen til ungdom bør vurderes redusert. Dette begrunnes med lokal erfaring hvor minimumsyttelsene medfører at fler og fler brukere må søke om supplerende sosialhjelp for å klare seg.

09.09.2015 Formannskapet

Møtebehandling:

Ordfører foreslo at høringen sendes videre til behandling i kommunestyret, og at IFokus inviteres til å avgi en høringsuttalelse til behandlingen i kommunestyret.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

FSK-097/15 Vedtak:

Høringen sendes videre til behandling i kommunestyret.
IFokus inviteres til å avgi en høringsuttalelse til behandlingen i kommunestyret.

16.09.2015 Kommunestyret

Møtebehandling:

Jan Birger Løken, H, fremmet alternativt forslag som følger;

1. Larvik kommune er i store trekk enig i de foreslåtte tiltakene som fremmes av ekspertgruppen, og trekker spesielt fram følgende punkter;
 - a. arbeidslivssenteret (ALS) overføres fra fylkesleddet i NAV til de store NAV kontorene
 - b. satsingen på ungdom må videreføres
 - c. kommunale og statlig NAV ansatte bør få felles tariffavtale
 - d. det bør bli færre og større NAV kontor, og NAV fylke bør bli regionale

(Punkt 1 b og 1d, med underpunkter, i Rådmannens opprinnelig forslag til vedtak tas bort.)

2. Larvik kommune støtter ikke at livsoppholdsytelsen til ungdom bør vurderes redusert.
Dette begrunnes med lokal erfaring hvor minimumsyttelsene medfører at fler og fler brukere må søke om supplerende sosialhjelp for å klare seg.

Larvik kommune støtter ikke å «innsourse» tiltak som i dag utføres av kommunens egen attføringsbedrift. NAV lokalt og attføringsbedriften har over tid utviklet en «sømløs» tiltaksstruktur, hvor all attføring skjer ute i ordinært arbeidsliv. Dette er en alternativ måte å organisere attføringsarbeidet på som har vist seg meget effektiv, og som Vågeng-utvalget ikke har drøftet. Det vil derfor være stor risiko å bryte opp det kompetansemiljøet som er bygget opp over tid. Attføringsbedriften bør derfor være kommunens arena for avklaring av inntektsevne og arbeidsinkludering for jobbsøkere med moderate og omfattende bistandsbehov så lenge man sikrer offentlig aksjemajoritet.

3. Rådmann bes komme tilbake med en sak som avklarer fremtidig rollefordeling/ arbeidsoppgaver/organisering mellom Larvik læringscenter, Arbeid og Kvalifisering (AoK), iVekst AS, iFokus AS og NAV. Alle de involverte partene skal være med i et felles utvalg som utreder dette i fellesskap, og hvor målet er å finne kostnadseffektive løsninger med høyest mulig kvalitet for Larviks innbyggere (LEAN-prosess).

Gina M. Johnsen, Frp, ba kommunestyret vurdere sin habilitet til saken, og fratradte ved behandlingen av habiliteten.

Med bakgrunn i det fremsatte forslag, ble Johnsen enstemmig erklært inhabil i saken. Frp var dermed 7 stemmeberettigede ved behandlingen av denne saken.

Turid Løsnæs, Ap, fremmet forslag som følger;

Uttalelsen fra iFokus vedlegges saken.

Det ble votert alternativt mellom rådmannens forslag til vedtak satt opp mot de to første punktene i Løkens alternative forslag.

Rådmannens forslag ble vedtatt i det 19 stemte for og 15 stemte mot.
15=H 6, Frp 7, Krf 2
19=Ap 15, SV 1, V 2, Sp 1

Det ble deretter votert over forslaget fra Løsnæs, som ble enstemmig vedtatt.

Det ble til slutt votert over punkt 3 i Løkens alternative forslag, som et separat punkt. Punktet ble vedtatt mot 10 stemmer.
10=V 2, SV 1, Ap 7

Johnsen gjeninntrodte etter behandlingen av saken.

KST-101/15 Vedtak:

1. Larvik kommune er i store trekk enig i de foreslåtte tiltakene som fremmes av ekspertgruppen, og trekker spesielt fram følgende punkter;
 - g. arbeidslivssenteret (ALS) overføres fra fylkesleddet i NAV til de store NAV kontorene
 - h. statlige tiltak bør «innsorces» til NAV fra dagens tiltaksarrangører, og NAV bør få mulighet til å drive tiltak i egen regi
 - i. satsingen på ungdom må videreføres
 - j. varige tilrettelagte arbeidsplasser (VTA/VTO) bør overføres til kommunen
 - k. kommunale og statlig NAV ansatte bør få felles tariffavtale
 - l. det bør bli færre og større NAV kontor, og NAV fylke bør bli regionale
2. Larvik kommune støtter ikke at livsoppholdsyttelsen til ungdom bør vurderes redusert. Dette begrunnes med lokal erfaring hvor minimumsyttelsene medfører at fler og fler brukere må søke om supplerende sosialhjelp for å klare seg.

Uttalelsen fra iFokus vedlegges saken.

Rådmann bes komme tilbake med en sak som avklarer fremtidig rollefordeling/ arbeidsoppgaver/organisering mellom Larvik læringssenter, Arbeid og Kvalifisering (AoK), iVekst AS, iFokus AS og NAV. Alle de involverte partene skal være med i et felles utvalg som utreder dette i fellesskap, og hvor målet er å finne kostnadseffektive løsninger med høyest mulig kvalitet for Larviks innbyggere (LEAN-prosess).

SAKSBEHANDLER: leder for NAV-Larvik Ulf Pedersen

SAMMENDRAG:

Høringsnotatet er et 240 siders dokument. I hørings-saken er det lagt vekt på å legge frem de fem strategiske hovedpunktene i utviklingen av NAV, og deretter er 27 av de 44 tiltakene som er foreslått av ekspertgruppen kommentert med konsekvenser og rådmannens vurdering.

Ekspertgruppen har i sitt arbeid lagt sterk vekt på at fokuset i NAV må rettes mer mot arbeid. Rådmannen er i store trekk enig i alle de foreslåtte tiltakene som ekspertgruppen har kommet med. Det er i et av tiltakene foreslått at livsoppholdsyttelsen til ungdom bør vurderes

reduisert. Rådmannen er uenig i dette på grunn av at lokal erfaring i Larvik tilsier at statlige og kommunale minimumsytelser er så lave at fler og fler brukere må søke supplerende sosialhjelp for å klare seg.

Videre støtter rådmannen ekspertutvalget i at:

- m. arbeidslivssenteret (ALS) overføres fra fylkesleddet i NAV til de store NAV kontorene
- n. statlige tiltak bør «innsources» til NAV fra dagens tiltaksarrangører, og NAV bør få mulighet til å drive tiltak i egen regi
- o. satsingen på ungdom må videreføres
- p. varige tilrettelagte arbeidsplasser (VTA/VTO) bør overføres til kommunen
- q. kommunale og statlig NAV ansatte bør få felles tariffavtale
- r. det bør bli færre og større NAV kontor, og NAV fylke bør bli regionale

HANDLINGSROM:

Høringsdokument:

Gjennomgang av NAV. Sluttrapport fra ekspertgruppen.
Et NAV med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet.

Høringsdokumentet finnes på nettsiden til Arbeids- og sosialdepartementet;
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ekspertgruppens-forslag-til-et-bedre-nav/id2404844/>

FAKTISKE OPPLYSNINGER:

Arbeids- og sosialdepartementet satte i mars 2014 ned en ekspertgruppe for å få en helhetlig undersøkelse av NAV. Ekspertgruppen har lagt frem to rapporter. En delrapport i september 2014, og en sluttrapport i april 2015.

Sluttrapporten «Et NAV med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet» er nå sendt på høring til kommuner, statlige og kommunale virksomheter, interesseorganisasjoner og fagorganisasjoner.

Ekspertgruppen har gjort tre sentrale observasjoner i sitt arbeid:

1. NAV og arbeidsmarkedet har i for stor grad skilt lag.
2. Arbeidsformen knyttet til inntektssikring preger i for stor grad måten å jobbe på for å hjelpe folk i arbeid. Det betyr at fokuset på ytelse er større enn fokuset på arbeid.
3. Partnerskapet gir mulighet til å kombinere frihet i den kommunale styringen med arbeidsfokus som må være tilstede i den statlige delen.

En forutsetning som var lagt til grunn for ekspertgruppen var at den ikke skulle drøfte problematikken rundt partnerskapet i NAV. Høringen inneholder derfor ikke tiltak i forhold til å endre rammefaktoren for NAV kontoret. Partnerskapet opprettholdes. I tillegg er det lagt til grunn at det vil skje endringer i kommunestrukturen som en følge av kommunereformen, og at det har skjedd store forandringer og en bedret resultatoppnåelse siden reformen.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER:

Ut i fra høringen er det ikke mulig å si noe om hvilke økonomiske konsekvenser endringene vil kunne få for kommunene.

Flere av de foreslåtte tiltakene vil kreve endringer i lov og regelverk. Der hvor slike endringer eventuelt fører til endret oppgaveløsning vil det være naturlig at endring i ressursfordeling også vil skje.

KONSEKVENSER FOR BEFOLKNINGSVEKST, VERDISKAPING OG ØKT KOMPETANSE

Å lykkes med å utvikle innbyggere med kompetanse som etterspørres i arbeidslivet er viktig for målet om økt verdiskaping. Det har stor betydning for verdiskapingen at enkeltpersoner går fra en situasjon hvor en ikke deltar i arbeidslivet, til en situasjon hvor en deltar i mindre eller større grad. Kvalifisering fra «ikke-deltaker» til «deltaker» er derfor viktig for å lykkes med økt verdiskaping, spesielt ut fra at om en lykkes kan dette medføre flere tiår med verdiskaping fra den enkelte.

KONSEKVENSER FOR BARN OG UNGE:

Selve høringen har ingen direkte innvirkning på barn og unge, men konsekvenser av tiltak som gjennomføres vil kunne få slike konsekvenser.

ALTERNATIVE LØSNINGER:

Alternativene i denne saken består i å trekke fra eller/og legge til synspunkter i rådmannens forslag til vedtak.

VURDERINGER OG KONSEKVENSER:

Forslagene fra ekspertgruppen er samlet i fem strategiske utviklingspunkter, og de har også kommet med 44 enkeltforslag til endring.

I den videre oppbyggingen av høringssvaret fra Larvik kommune vil først de fem hovedstrategiene bli presentert. Deretter vil 27 av de 44 ulike enkeltforslagene bli presentert og kommentert med konsekvenser for Larvik kommune og rådmannens vurdering. De 27 tiltakene som er kommentert i saken er de som har innvirkning på kommunen.

Fem strategiske hovedpunkter for utvikling av NAV

1. NAV må rykke nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgiverne

I dette ligger at NAV i samhandling med bruker legger for lite vekt på mulighetene i arbeidslivet og for mye vekt på begrensninger i forbindelse med sykdom og helsemessige utfordringer. Tiltaksarrangørene, både de i skjermet sektor og de konkurransutsatte, kommer i dag ofte mellom NAV-kontoret og arbeidsgivere. Dette er uheldig i forhold til NAV-ansattes kompetanse om arbeidsmarkedet. Dersom NAV ikke kommer nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgiverne og dersom ikke NAV-kontoret har en bred arbeidsflate mot arbeidslivet, vil ikke NAV-reformens mål om flere i arbeid la seg realisere.

2. Større lokal frihet til å tilpasse tjenestene til lokale behov

I dette ligger at en større del av de arbeidsrettede tiltakene bør gjennomføres i ordinært arbeidsliv uten forutgående avklaring eller opplæring. Arbeidslivets krav og forventninger læres ikke på skjermede arenaer men i arbeidslivet. NAV bør også selv gjennomføre en vesentlig andel av tiltakene som innebærer oppfølging av bruker og arbeidsgiver i ordinært arbeidsliv. Nivået på de arbeidsrettede tiltakene bør i større grad enn nå tilpasses lokale behov og variasjoner. I tillegg må kommunen sikre at de som har rett til kvalifiseringsprogram (KVP) får det.

3. Mindre styring og mer ledelse

I dette ligger at det i dag er lite sikker kunnskap om og på NAVs tjenesteområde. Dette tilsier at man må være forsiktig med sentral styring. Mer myndighet bør delegeres til NAV-kontorlederne, selv om ledere høyere opp fortsatt har ansvaret, dersom noe går galt. Administrative ressurser på statlig side som i dag fordeles ut i fra nøkkeltall, må kunne justeres fritt mellom kontorene for å sikre bemanning i forhold til oppgavemengde. Partnerskapets eiere (stat og kommune) må etablere og gjennomføre et lederutviklingsprogram for NAV-ledere. Det at medarbeidere har ulike tariffvilkår i stat og kommune utgjør en unødig barriere, og dersom man skal få til et økt lokalt handlingsrom så forutsetter det større NAV-kontor.

4. Økt oppmerksomhet på brukerne- ikke systemet

I dette ligger at mest mulig av tiden i NAV-kontoret bør brukes i kontakt med bruker og arbeidsgiver. Kommunikasjonsferdigheter blant medarbeiderne bør styrkes, da uklar kommunikasjon gjør brukerne usikre. Medarbeiderne i NAV må legge mer vekt på kompetanse, evner, ferdigheter, språk og sosial mestring hos brukerne og mindre vekt på helsebegrensninger. Arbeidsevnevurderingene som i dag benyttes er for kompliserte, tidkrevende, byråkratiske og har rettighets- og ytelsesfokus. Forenkling er derfor nødvendig samtidig som arbeidsfokuset sikres. Kvaliteten på arbeidet som utføres for den enkelte bruker har for stort fokus på kvaliteten i dokumentene og for lite fokus på kvaliteten i brukermøtene. I sykefraværsoppfølgingen må NAV tidligere på banen.

5. Sikre kunnskapsbaserte tjenester og kompetanse i møte med brukerne

I dette ligger at det i større grad enn det gjøres i dag må stilles eksplisitte kompetansekrav til de som skal gi tjenester til brukeren – for eksempel i form av sertifisering av medarbeidere som skal utføre arbeidsevnevurderingene. Det må brukes mer tid og ressurser på kunnskapsutvikling i samarbeid med forskningsmiljøene, og det må sikres at erfaringer fra gode lokale prosjekter blir videreført i ordinær drift. Samtidig må kompetanseutvikling og lokal utvikling spille en større rolle fremover.

27 enkeltforslag fra ekspertgruppa

1. NAV kontorene må få tettere kontakt med arbeidsgiverne. Være mer ute hos arbeidsgiverne og tilby flere tjenester.

Det siste året har NAV Larvik sammen med NAV Lardal etablert et markedsteam som skal være spydspissen ut mot arbeidsmarkedet i forhold til NAVs jobbing med formidling og rekruttering. I tillegg til dette er NAV Larvik sammen med andre virksomheter i Larvik kommune fra 1. september deltaker i et Nordisk EU prosjekt som handler om arbeidslivets fremtidige kompetansebehov og matching mellom behov og etterspørsel av kompetent arbeidskraft.

Rådmannen er enig i ekspertgruppas forslag om tettere kontakt mellom NAV og arbeidsgiverne, og ser svært positivt på at NAV Larvik allerede er i gang med å redegjøre grunnen for å få dette til.

2. Overføre arbeidslivssentrene til store NAV- kontor

Arbeidslivssentrene (ALS) er i dag etablert som en fylkesorganisasjon som bistår hele fylket. ALS er de som i dag håndterer IA-avtalen, som er et trepartssamarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og staten. ALS samarbeider i dag med alle NAV-kontor i fylket, men har som ansvar det systemiske i sykefraværsarbeidet og ikke brukerkontakten. En slik organisering er for mange unaturlig da man oppfatter NAV som NAV, og ikke skiller mellom de ulike enhetene.

Rådmannen er enig i ekspertgruppas forslag om at ALS overføres til de største NAV-kontorene. Rådmannen mener at en slik organisering vil styrke sykefraværsarbeidet i kommunen eller en region ved at den helhetlige oppfølgingen av både arbeidstaker og arbeidsgiver kommer fra samme organisasjon.

3. NAV får i oppdrag å sikre en nasjonal base med grunnlagsdata for stillingsmarkedet. Denne basen skal være fritt tilgjengelig for andre.

En nasjonal base for stillingsmarkedet er en nasjonal oppgave som kommunen ikke kan være med i utviklingen av. Arbeids og velferdsdirektoratet er allerede i gang med et forprosjekt til utvikling av en slik base som skal erstatte den basen som i dag finnes på nav.no.

Rådmannen er positiv til at det utvikles en ny base for stillingsmarkedet, da nåværende base ikke er moderne nok og ikke fyller de krav og forventninger brukere og arbeidsgivere har til en slik base. Rådmannen er også positiv til at den nasjonale basen skal være fritt tilgjengelig for alle som ønsker det.

4. Gjennomføre en mer aktiv formidlingsinnsats knyttet til arbeidssøkere. Dette skal understøtte rekrutteringsinnsatsen ut mot arbeidsgivere.

Satsingen på markedsteam i NAV-kontoret for Larvik og Lardal og deltagelse i Nordisk EU-prosjekt vil være tiltak som understøtter dette forslaget fra ekspertgruppen. (jfr. punkt 1)

Rådmannen stiller seg også positiv til dette forslaget.

5. Utvikle verktøy for kartlegging av brukernes ferdigheter og egenskaper - profilering. Dette vil gi mulighet for bedre matching av arbeidssøkere opp i mot ledige stillinger med bakgrunn i mer informasjon om arbeidssøkeren.

Utvikling av ulike nasjonale verktøy er en nasjonal oppgave og ikke en oppgave for den enkelte kommune. Arbeid og velferdsdirektoratet har allerede igangsatt et forprosjekt for forenklet oppfølging av brukerne som vil ivareta intensjonen i dette forslaget fra ekspertgruppen. NAV Larvik deltar i utviklingen av verktøyet for forenklet oppfølging ved at man har avgitt en ressurs til forprosjektet, som blir økonomisk kompensert. NAV Larvik og NAV Løten er de to NAV kontorene som er piloter som deltar i utviklingen. Dersom forprosjektet blir godkjent og skal piloteres videre har NAV Larvik sagt seg villig og ønsker å delta i denne piloteringen.

Rådmannen ser svært positivt på at det nasjonalt utvikles et verktøy som forenkler oppfølgingsarbeidet for medarbeiderne ved NAV-kontoret og støtter derfor ekspertutvalgets forslag. Rådmannen ser også svært positivt på at NAV Larvik er en aktiv bidragsyter inn i dette arbeidet. Deltagelse i utvikling vil i neste fase med innføring føre til at befolkningen i Larvik får bedre kvalitet på oppfølgingen fordi det frigjøres tid til oppfølging av brukerne.

6. «Innsource» en vesentlig andel av tiltakene som innebærer oppfølging i ordinært arbeidsliv.

De fleste tiltakene den statlige styringslinjen er kjøpt fra eksterne leverandører. Tiltakene er enten lagt til skjermet sektor, som iFokus er en del av, eller konkurranseutsatt. Tiltaksarrangørene er de som da har tettest oppfølging av brukere. I tillegg er det tiltaksarrangørene som har mest kontakt med de lokale arbeidsgiverne når brukerne er i de arbeidsrettede tiltakene. Denne ordningen gjør at NAVs kontakt med arbeidsgivere blir liten, og arbeidsfokuset blir redusert. For å rette på dette foreslår ekspertgruppen at NAV skal drifte flere tiltak selv. Dette vil da være tiltak som i dag er konkurranseutsatt, og ikke de som er lagt til skjermet sektor. Det er et eget lov og regelverk som styrer tiltakene. Dersom NAV skal drifte tiltak selv, må lovverket med tilhørende forskrifter endres. Dette er en nasjonal oppgave. Rådmannen er positiv til forslaget om at NAV selv skal drifte noen tiltak, og ønsker at arbeidet med lov og regelverksendringer igangsettes så raskt som mulig. En slik endring vil etter rådmannens oppfatning kunne føre til en mer fleksibel bruk av tiltakene som er tilpasset de lokale behovene og vil kunne føre til at man i større grad kan se sammenhengene og utnytte mulighetene mellom kommunale og statlige tiltak. Dette vil være positivt for befolkningen.

7. Stille klare kompetansekrav til veiledere som skal gjennomføre arbeidsevnevurderinger.

Det stilles i dag et kompetansekrav om treårig høgskole eller mer for å få ansettelse ved NAV-kontoret. I tillegg er arbeidserfaring viktig. Men det er ikke dette ekspertgruppen er opptatt av, tiltaket handler om internopplæring og kvalitetssikring av denne. Det foreslås som eksempel at den interne opplæringen må føre til en form for sertifisering for å kunne utføre visse oppgaver, deriblant arbeidsevnevurderinger. Rådmannen er enig med ekspertgruppen i at det bør stilles kompetansekrav for å utføre visse oppgaver ved NAV-kontoret i tillegg til det formelle kompetansekravet som i dag stilles. Forslaget om sertifisering er en måte å løse dette på. Økt kompetanse vil være med på å øke og sikre kvaliteten på tjenestene til brukerne. Det er likevel ikke slik at det kan være opp til hvert enkelt NAV-kontor å utvikle slike kompetansekrav. Dette må gjøres nasjonalt slik at tjenestene blir så like som mulig uavhengig av hvor man bor.

8. Styrke brukermedvirkningen i arbeidsevnevurderingene. Profileringsbør inngå i dette.

Brukermedvirkning er sentralt i alt arbeid NAV gjør sammen med brukeren. Det er likevel rom for forbedring i dette arbeidet. Ekspertgruppen foreslår profilering som tiltak for å bedre dette. Profilerings betyr at det utvikles et verktøy som lager en brukerprofil som tar utgangspunkt i kompetanse, erfaringer og jobbønsker, for å matche bruker best mulig mot muligheten i arbeidslivet. Verktøyene man har for dette i dag er for dårlige. Se punkt 5.

Rådmannen støtter også dette forslaget fra ekspertgruppen, men det er en nasjonal oppgave å få dette på plass.

9. Formidle hva aktivitetskrav betyr på en klarere måte.

Som et tiltak for å gå fra ytelsesfokus til arbeidsfokus foreslås det at NAV må bli tydeligere i å formidle hva et aktivitetskrav betyr og hva konsekvensen av brudd på aktivitetskravet er. Dette vil da handle om tydelig kommunikasjon fra NAV-veilederes side og at konsekvensen av å bryte aktivitetskravet er stans i eller reduksjon av ytelse. I disse dager foregår det innskjerping på dette området på flere ytelser fra direktoratets side.

Rådmannen støtter dette forslaget fra ekspertgruppen og mener det er svært viktig at det stilles krav til brukere når de mottar en ytelse til livsopphold. Det må stilles like sterke krav til de som mottar en statlig ytelse som til de som mottar en kommunal ytelse. Jfr. sak om aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere.

10. Gi NAV- kontoret muligheter for flere reaksjonsformer i opptrappingen mot sanksjoner.

Det er i dag NAV forvaltning som iverksetter sanksjoner overfor brukere på statlige ytelser, mens det er det lokale NAV-kontoret selv som iverksetter sanksjoner overfor brukere på kommunale ytelser. Sanksjonsformen i dag er stans eller reduksjon i ytelse. Ekspertgruppen foreslår at det skal utvikles flere sanksjonsformer og at NAV-kontoret skal få myndighet til rask iverksetting.

Rådmannen mener at det er svært positivt at NAV-kontoret raskt får mulighet til å iverksette sanksjoner, og at ulike former for sanksjoner utvikles. Rådmannen mener at det i en slik utvikling må harmoniseres de sanksjonsformene man kan benytte overfor brukere både på kommunale og statlige ytelser.

11. Innføre forenklet prosedyre for innvilgelse av arbeidsavklaringspenger ved forventninger om tilbakevending til arbeidsgiver.

Til nå har prosedyren for inngangen på arbeidsavklaringspenger (AAP) vært lik for alle. Det foreslås her en endring fra ekspertgruppen som gjør at de som er sykmeldt over et år og har rett på AAP, men samtidig skal tilbake til sin arbeidsgiver får en enklere søknadsprosedyre. Det kan opplyses at en slik prosedyre er innført våren 2015. Tiltaket er derfor allerede iverksatt.

Rådmannen har ingen kommentar til dette utover at forenkling er positivt der det gagnar brukeren.

12. Komme tidligere i kontakt med arbeidsgiver og sykmeldt dersom sykmeldt ikke vil komme tilbake i arbeid.

Se tiltak 13.

13. Sikre konsekvent håndheving av aktivitetskravet etter 8 uker for sykemeldte.

Tidlig tilbake til arbeid etter sykemelding er et viktig område og et satsingsområde i NAV. I dette arbeidet er kontakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker avgjørende. Der hvor sykmeldingen blir langvarig blir også NAV koblet på. Jo tidligere NAV kommer på i langvarige saker jo bedre er det for alle parter. Ved 8 ukers tidspunktet i et sykmeldingsløp foreligger det et aktivitetskrav. Dette har tidligere ikke blitt håndhevet like strengt over hele landet. Ekspertgruppen har derfor påpekt viktigheten av dette. Nasjonalt er det iverksatt en satsing på dette i alle NAV-kontor. NAV Larvik har i flere år hatt sin 1234-metodikk som sikrer tidlig kontakt med arbeidsgiver og arbeidstaker og hvor samarbeidet med sykemelder blir ivaretatt.

Rådmannen støtter ekspertgruppen tiltak i forhold til sykmeldte, og er svært fornøyd med at Larvik ligger i forkant på dette området. Kostnader ved sykefravær er store for den enkelte og samfunnet. Det er derfor viktig at det jobbes godt og systematisk på dette området.

14. Holde ungdom i utdanning. Styrke opplæringstilbudet.

Utdanning er avgjørende for at ungdom fremtidig skal kunne ta og beholde et arbeid. Fremtidig vil et fåtall av jobbene som tilbys i arbeidsmarkedet være tilgjengelig for ufaglærte. Utdanning er utdanningssektorens ansvar, og NAV skal ikke overta dette

ansvaret. Det er likevel avgjørende at det er et godt samarbeid mellom utdanningssektoren og NAV i den enkelte kommune. Dette for å forhindre frafall og yte tverrfaglig hjelp der det er behov for det. I Larvik er det utviklet et meget godt samarbeid mellom både NAV og grunnskolen og NAV og den videregående skole. NAV jobber også forbyggende ut i både ungdomsskolen og videregående. Modellen som NAV Larvik i samarbeid har utviklet med skolesektoren og andre kommunale virksomheter, er en modell som andre kommuner adopterer og tilpasser til sin kommune.

Rådmannen mener at satsingen på ungdom og utdanning er helt avgjørende for fremtiden. Det ekspertgruppen her påpeker er derfor helt riktig å ha som satsing. Rådmannen er også svært godt fornøyd med at alle berørte instanser i Larvik kommune samarbeider godt om ungdomsproblematikken.

15. Redusere aldersgrense for utdanningstiltak til 22 år.

I dag er det en aldersgrense på 26 år for at NAV skal være med på å finansiere utdanning for brukere. Dersom bruker er under 26 år i dag, må man dispensere fra hovedregelen. Flere unge under 26 år med ulike helsemessige utfordringer har behov for utdanning som et tiltak. Ekspertgruppen mener at fordi utdanning er avgjørende for fremtidig tilknytning til arbeidslivet så bør denne grensen senkes til 22 år. Rådmannen er enig i ekspertgruppens forslag og argumentasjon. I Larvik ser man også at man stadig oftere dispenserer fra regelen, og da er det riktig at grensen blir senket.

16. Vurdere livsoppholdsytelsene til ungdom.

Ekspertgruppen problematiserer at statlige ytelser til ungdom kanskje burde være lavere enn til voksne. Mange statlige ytelser er basert på hvilken inntekt du har hatt tidligere år. Dersom man ikke har hatt inntekt er det en minimumsstønning som gjelder. Mange mener at ungdom ikke har samme utgifter som voksne og at flere fortsatt bor hjemme. I kvalifiseringsprogrammet (KVP) som er et kommunalt program og en kommunal ytelse, har ungdom under 25 år en redusert ytelse. Erfaringene fra NAV Larvik er at mange av de som har KVP med redusert sats må ha supplerende sosialhjelp for å klare seg. Det er et økende problem at lave statlige og kommunale ytelser fører til at fler må ha supplerende sosialhjelp. Rådmannen er derfor ikke enig med ekspertgruppen i at livsoppholdsytelsene til ungdom skal vurderes. En lav ytelse som fører til at flere brukere i tillegg blir sosialhjelpsmottakere er ikke en ønskelig utvikling. Rådmannen mener at staten tvert imot bør vurdere å øke minimumssatsene på statlige ytelser, slik at færre brukere har behov for supplerende sosialhjelp.

17. Etablere rutiner for overgang barnevern – NAV.

Ekspertgruppen mener at det bør etableres nasjonale og lokale rutiner for overgang barnevern – NAV. I Larvik er slike lokale rutiner etablert for flere år siden, og de fungerer godt.

Rådmannen er enig i at slike rutiner må etableres, og er tilfreds med at Larvik har slike rutiner. Når nasjonale rutiner blir etablert justeres de lokale rutinene for å være i tråd med de nasjonale.

18. Sikre tilstrekkelig kompetanse på innvandring og inkludering i NAV-kontorene. Integrere NAV-intro i NAV-kontorene.

Fremmedspråklige utgjør en stadig større brukergruppe i NAV. Kompetanse på dette området er derfor viktig og avgjørende for å lykkes med denne gruppen. Kommunens

flyktningeavdeling er lokalisert til NAV-kontoret i Larvik. I tillegg er det etablert en rådgiverstilling for integrering ved kontoret. Dette ivaretar i stor grad behovet for kompetanse på dette området.

Rådmannen er enig i at kompetanse på det flerkulturelle området er viktig, og er fornøyd med måten dette er løst på i Larvik. I tillegg mener rådmannen at samarbeidet mellom Larvik Læringsssenter og NAV, kommunens tolketjeneste og det etablerte tverrfaglige nettverket for integrering er viktig for dette arbeidet.

19. Gjøre introduksjonsprogrammet mer arbeidsrettet.

Hovedmålet med introduksjonsprogrammet er arbeid og utdanning. For å komme i arbeid og for å klare en utdanning er språk en forutsetning sammen med forståelse av det norske samfunn. Nasjonalt er det stor variasjon på hvor arbeidsrettet introduksjonsprogrammet er. I Larvik har man over flere år jobbet med å gjøre programmet arbeids- og utdanningsrettet. Denne arbeidsrettingen er et kontinuerlig arbeid. En av utfordringene man møter i introduksjonsprogrammet er når en deltager skal inn i et statlig tiltak. Utfordringen er da språk. Språkopplæring er en kommunal oppgave og de statlige tiltakene skal ikke gi språkopplæring. Det betyr i praksis at få deltakere i introduksjonsprogrammet og brukere med dårlige språkkunnskaper ikke kan få statlige tiltak.

Rådmannen er enig med ekspertgruppen i at arbeidsretting av introduksjonsprogrammet er viktig, og er fornøyd med at det jobbes aktivt med dette i Larvik. Rådmannen vil påpeke at regelverket rundt statlige tiltak må bli mer fleksibelt, slik at det er mulig å få til lokale tilpasninger ut i fra brukernes behov. Det kan ikke være slik at skyvning av ansvar mellom stat og kommune fører til at brukere ikke får de tjenestene de har behov for.

20. Gjennomføre realkompetansevurdering og godkjenning av utdanning som en del av introduksjonsprogrammet.

Mange fremmedspråklige har utdanning og/eller arbeidserfaring fra sitt hjemland. Som et ledd i kvalifiseringen av brukerne er realkompetansevurdering og godkjenning av utdanning viktige virkemidler. Ikke alle kommuner benytter seg av disse virkemidlene i sitt oppfølgingsarbeid. Larvik kommune har på Larvik Læringsssenter etablert en stilling som hjelper de fremmedspråklige med dette, og det er innarbeidede rutiner for hvordan det skal gjøres.

Rådmannen er enig i at dette er viktige virkemidler i kvalifiseringen mot arbeid.

21. NAV-kontorene må gis større frihet til å bestemme over tjenester og tiltaksmidler.

I sammenheng med tiltak 6 om «innsourcing» av tiltak til NAV foreslår ekspertgruppen at NAV-kontorene må gis større frihet til å bestemme over tjenester og tiltaksmidler. Bakgrunnen for dette er at dagens ordning i stor grad er sentralisert til NAV fylke. NAV-kontorene blir ikke tildelt penger, men plasser. En slik sentralisering fører til at lokale tilpasninger er vanskelig å gjennomføre og det er vanskelig å få til raske endringer når det oppstår endringer i brukergruppens behov. Sammenhengen mellom kommunale og statlige tiltak kan også være en utfordring med en slik organisering.

Rådmannen er positiv til ekspertgruppens forslag om at det lokale NAV-kontor får tilført myndighet til å bestemme over tjenester og tiltaksmidler. Rådmannen mener at denne organiseringen på en bedre måte vil kunne møte lokale behov.

22. Anbefaler felles tariffavtale.

Ekspertgruppen anbefaler felles tariffavtale for ansatte i NAV-kontorene. Et NAV-kontor har i partnerskapet både kommunale og statlige ansatte. De kommunalt ansatte og de statlige ansatte har hver sin tariffavtale. Dette fører til store variasjoner i arbeidsforhold for kommunalt ansatte i ulike kommuner, mens de statlige ansatte er i alle kommuner styrt av samme avtaleverk. En slik ordning fører til at ansatte som har like oppgaver i samme kontor kan ha ulik lønn og regelverk for sitt arbeidsforhold. I Larvik har man så langt det er mulig harmonisert arbeidsforholdene, men det er fortsatt ulikheter som stadig er gjenstand for diskusjon.

Rådmannen støtter ekspertutvalget i at det må fremforhandles en felles tariffavtale for statlige og kommunale ansatte i NAV-kontorene. Dagens ordning fører til store ulikheter som er unødvendige og som enkelt kan løses med en felles tariffavtale.

23. Avvikle minimumsgarantien.

Se tiltak 24.

24. Det må bli færre og større NAV-kontor

Da NAV-reformen ble vedtatt og implementert var det et vedtak om at alle kommuner skulle ha et NAV-kontor og at det skulle være en minimumsgaranti på 3 ansatte på kontoret. I Norge er det mange kommuner som er minimumskommuner. I små kommuner er antall årsverk ved NAV-kontoret mye høyere, relativt sett, enn i store kommuner. Det betyr at ressursfordelingen mellom kontorene er skjevfordelt og at befolkningen i små kommuner i realiteten får bedre tjenester enn befolkningen i større kommuner. Samtidig er det å opprettholde kompetanse på alle fagområder som et NAV-kontor dekker en utfordring i små kommuner. Ekspertgruppen foreslår å avvikle denne minimumsgarantien og de foreslår også færre og større NAV-kontor. Dette forslaget må også ses i lys av kommunereformen, som oppfordrer til frivillig sammenslåing av kommuner til større enheter.

Rådmannen er enig med ekspertgruppen i at minimumsgarantien må avvikles og at det uavhengig av kommunegrenser bør vurderes sammenslåing av NAV-kontor til større enheter. Likeverdige tjenester uavhengig av hvor du bor er viktig, en skjevfordeling av ressurser til mindre kommuner er derfor ikke ønskelig, samtidig som man sikrer faglighet i større fagmiljøer ved å ha større NAV-kontor.

25. Arbeids- og velferdsetaten må vurdere å slå sammen fylkeskontorene til regionale enheter.

Hvert fylke har i dag en fylkesenhet for NAV. Undersøkelser viser at de ulike fylkesleddene håndterer statlige styringssignaler ulikt. Ekspertgruppen foreslår derfor at det vurderes å samle fylkene i regioner. Dette vil gi større likhet i behandlingen av styringssignalene samtidig som det vil være ressursbesparende. Besparelsene ved en regionalisering bør benyttes til økt bemanning i NAV-kontorene for å styrke oppfølgingsarbeidet.

Rådmannen er enig med ekspertgruppen om at det bør vurderes å slå sammen fylkeskontorene i NAV til regionale enheter.

26. Flytte fylkesmannens ansvar for faglig råd og veiledning til NAV fylke eventuelt region.

NAV-kontoret får i dag faglig råd og veiledning fra fylkesleddet i NAV på de statlige områdene, og fra Fylkesmannen på de kommunale områdene. Samtidig er det slik at brukere ikke skiller på om de får statlige tjenester eller kommunale tjenester. Brukere mottar NAV-tjenester, og mange brukere får både kommunale og statlige tjenester samtidig. Ekspertgruppen foreslår at faglig råd og veiledning til NAV-kontoret,

uavhengig av fagområdet, skal komme fra NAV fylke eller NAV region. Erfaringer gjort lokalt i Larvik er at det kan være problematisk at veiledning kommer gjennom to statlige kanaler og at disse kanalene ikke alltid er samkjørt. Rådmannen er enig med ekspertutvalget at det kan være lurt at NAV-kontoret får faglig råd og veiledning fra en kanal uavhengig av kommunale eller statlige tjenester. En forutsetning er da at også klageinstansen flyttes fra Fylkesmannen.

27. Utrede nærmere overføring av varige tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) og varig tilrettelagte arbeidsplasser i ordinær virksomhet (VTO) til kommunen. (Jfr. St. meld. 14)

Kommunene får tildelt fra NAV fylke et antall VTA/VTO plasser. Disse finansieres 75 % av stat og 25 % av kommune. I Larvik er disse plassene på iVekst. Ekspertgruppen mener at det er lite hensiktsmessig at VTA/VTO plasser tildeles til kommunen via NAV. VTA/VTO plasser tildeles personer i kommunen som har en uføretrygd, men og som har et behov for en tilrettelagt arbeidsplass.

Rådmannen er enig med ekspertgruppen at der bør utredes nærmere overføring av VTA/VTO plasser til kommunen. En slik overføring vil åpne muligheten for å se på de kommunale plassene Larvik kommune i dag har på AOK og de plassene som er på iVekst. Det forutsetter at staten opprettholder sin del av finansieringen av disse plassene.

Notat

Dato	Onsdag 16. september 2015
Til	Kommunestyret – Larvik kommune
Fra	iFokus AS/iVekst AS
Tema	Innspill til sak «Høring - Et NAV med muligheter»

Bakgrunn

Arbeids- og sosialdepartementet oppnevnte 20. mars 2014 en ekspertgruppe (Vångeng-utvalget) for å gjennomgå NAV. Gruppen fikk følgende mandat:

«Formålet med gjennomgangen er å identifisere og foreslå tiltak slik at NAV-kontoret kan sikre bedre brukermedvirkning, gi gode brukeropplevelser og hjelpe flere fra trygd til arbeid med en effektiv ressursbruk. Det er videre et mål at NAV organiseres og driftes på en måte som sikrer at mest mulig av de samlede ressursene i arbeids- og velferdsforvaltningen går til brukeroppfølgning og tjenesteproduksjon.»

Vångeng-utvalget avla delrapport i september 2014, og sluttrapport – *Et NAV med muligheter* - i april d.å. Denne sluttrapporten er nå sendt ut på høring med høringsfrist 1. oktober.

Formannskapet i Larvik kommune besluttet i møte 9. september å utsette behandlingen av kommunens høringsuttalelse, knyttet til ovennevnte rapport, til kommunestyremøte 16. september. Til behandlingen i kommunestyremøtet ønsket Formannskapet at synspunkter fra iFokus AS/iVekst AS på sluttrapporten skulle følge som vedlegg til saken.

Synspunkter fra iFokus AS/iVekst AS på sluttrapporten fra Vångeng-utvalget

Utvalget har avgitt en grundig rapport i tråd med sitt mandat. Vi synes imidlertid at brukerperspektivet og næringslivets behov i for liten grad er trukket inn når man foreslår konkrete tiltak.

Utvalgets forslag for utvikling av NAV-kontoret kan oppsummeres i fem hovedpunkter:

1. Rykke nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgiver
2. Større lokal frihet til å tilpasse tjenester til brukerens behov
3. Mindre styring og mer ledelse
4. Økt oppmerksomhet på brukeren, ikke på system
5. Sikre kunnskapsbaserte tjenester og kompetanse i møte med brukerne

I våre videre kommentarer vil vi konsentrere oss om forslagene 1 og 2 ovenfor. Forslagene 3 til 5 er hovedsakelig knyttet til organisasjons- og kulturutvikling internt i NAV, og kan kommenteres best av dem selv.

Rykke nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgiver

Vi støtter Vångeng-utvalget i deres observasjon av at NAV mange steder er for langt unna arbeidsmarkedet og arbeidsgiver. Vi er imidlertid av den oppfatning at NAV Larvik ligger langt fremme når det gjelder sykefraværsoppfølging og har en tett dialog med arbeidsgiverne. Eksempler

på dette er sykemeldingsprosjektet «1-2-3-4» som har fått nasjonal oppmerksomhet, og «legemøter» hvor arbeidsgivere og allmennlegene i Larvik har kurs sammen med NAV og iFokus. Dette er unikt, og noe vi kan være stolt av i Larvik. Det er viktig å sikre videreutvikling av dette slik at vi fortsatt ligger i front på dette området.

Vi mener derfor at Vångeng-utvalgets analyse ikke er en god beskrivelse på hvordan NAV Larvik jobber ut mot næringslivet. Samarbeidet mellom NAV Larvik, tiltaksarrangør, helsevesenet og næringslivet er snarere trukket fram i mange sammenhenger som et godt eksempel på positiv samhandling og gode resultater.

Vångeng-utvalget mener NAV i sin samhandling med brukere legger *for* lite vekt på muligheter i arbeidslivet og *for* stor vekt på begrensninger i forbindelse med sykdom. Dette mener utvalget springer blant annet ut av for lite kunnskap om det regionale arbeidsmarkedet og for lite kontakt med arbeidsgivere. Uten mer kunnskap om disse områdene mener utvalget at det vil være vanskelig for NAV-veilederne å styrke arbeidsrettingen i oppfølging av brukerne.

For å løse NAV-kontorets manglende kunnskaper foreslår Vångeng-utvalget at NAV selv skal gjennomføre en vesentlig del av oppfølgingstiltakene i ordinært arbeidsliv som i dag utføres av tiltaksarrangører. Utvalget mener at tiltaksarrangører (som iFokus) i dag ofte kommer mellom NAV-kontor og arbeidsgiver.

Dette kan sikkert være en god beskrivelse mange steder i landet, men nettopp den samhandlingen vi har fått til i Larvik mellom iFokus AS, NAV Larvik og næringslivet gjør at vi har etablert en arbeidsform som sikrer gode resultater. Vi ser ikke hvorfor næringslivet og brukere/jobbsøkere vil få et bedre tilbud i Larvik ved at man overfører tiltak fra iFokus til NAV. Vi har gjennom 40 år, i samarbeid med NAV Larvik, opparbeidet kunnskap og kompetanse som det vil ta tid å bygge opp hos NAV. Alternativt kunne man selvfølgelig overført alle ansatte til NAV for å sikre kompetanse. Samtidig ser vi ikke helt poenget med å gjøre dette når Larvik kommune eier iFokus AS 100%. Kommunen påtar seg da kun en «risiko» ved å bygge ned et fagmiljø for å bygge opp et annet hos seg selv med samme kompetanse. All den kunnskapen som er bygget opp i iFokus AS får NAV løpende tilgang til, både gjennom formelle møter iht. samarbeidsavtale og løpende dialog.

Når det gjelder forholdene i Larvik, som skal være vårt utgangspunkt når vi kommenterer sluttrapporten «*Et NAV med muligheter*», så mener vi at næringslivet i Larvik og jobbsøkerne ikke vil få et bedre tilbud om NAV overtar flere av tiltakene selv. Dette vil ytterligere bli begrunnet under neste punkt.

Større lokal frihet til å tilpasse tjenestene til brukernes behov

I Larvik har iFokus AS siden våren 2012 utviklet, i samarbeid med NAV Larvik, et «sømløst» tilbud til jobbsøkerne. Dette vil i korthet si at 3 ulike tiltak er blitt slått sammen til ett, og jobbsøkerne har en jobbkonsulent å forholde seg til i hele atferingsløpet. Ukentlige inntaksmøter hvor NAV Larvik og iFokus AS sammen gjennomgår «bestillingene», og løpende inntak uten ventetider, gjør at vi leverer blant de beste resultatene i landet målt i antall formidlet til jobb/utdanning. 2015 vil bli det beste året i iFokus AS sin historien mht. atferingsresultater – og kanskje best i landet sett i forhold til tiltaksplasser.

En av hovedårsakene til de gode resultatene er at vi parallelt med å utvikle et «sømløst» system har utviklet alle «interne arenaer» (dvs. egne produksjonsenheter hvor jobbsøker først arbeider før de skal ut i ordinært arbeidsliv). Dette medfører at all atfering skjer ute i ordinært næringsliv, og alle

jobbkonsulentene jobber ut i næringslivet med en markedsfokus og kjennskap til lokalt næringsliv.

Vångeng-utvalgets beskrivelse av tiltaksarrangørers «skjermede produksjonsarenaer» og mange kontaktpersoner, stemmer derfor ikke på hvordan vi har organisert oss i Larvik. Den omstillingen som Vångeng-utvalget beskriver er nødvendig, har vi allerede gjennomført i Larvik. Vi ser derfor ikke hva man tjener på å flytte deler av kompetansen fra iFokus AS til NAV Larvik. Hvis vi hadde hatt egne «skjermede» produksjonsarenaer, og måtte avvikle disse (slik vi var organisert i 1999-2001), så kunne det vært en diskusjon om hvor fremtidig atfføringsavdeling skulle ligge. Men når vi nå har gjennomført denne omstillingen, så ser jeg ikke hva næringslivet, eller jobbsøkerne, vil oppnå av fordeler ved å flytte en avdeling fra iFokus AS (100% eiet av Larvik kommune) til NAV Larvik. Da bør man alternativt være konsekvente og avvikle hele selskapet og legge alle tiltakene til NAV. Dette er absolutt en diskusjon men gjeldende regelverk tillater ikke dette.

«Kommunalisering» av Varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Larvik kommune tildeles VTA-plasser basert på bevilgninger i Statsbudsjettet. Disse plassene er finansiert av Staten med 75% og Larvik kommune 25%. Larvik har i dag 53 VTA-plasser og alle disse er lagt til iVekst AS iht. samarbeidsavtale med NAV Vestfold. Iht. denne avtalen er det et krav at man har organisert tiltaket i et aksjeselskap med en kommunal//fylkeskommunal aksjemajoritet. iVekst AS eies 100% av iFokus AS som igjen eies 100% av Larvik kommune.

Når det gjelder det gjelder framtidig oppgavefordeling mellom stat og kommune mener Vångeng-utvalget, 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 tiltaksinnsats knyttet til brukergrupper som står langt unna arbeid og har få muligheter på arbeidsmarkedet bør utvides til også å gjelde varig tilrettelagt arbeid - VTA.

I forbindelse med en utredning av spørsmålet knyttet til finansieringen av VTA, er det viktig å ikke blande finansiering og organisering.

Når det gjelder finansiering så mener vi at det ikke bør gjøres noe skille på varig tilrettelagt arbeid og finansieringen av andre langvarige/permanente arbeidsmarkedstiltak, og det bør derfor være et statlig ansvar. Det har frem til nå vært tverrpolitisk enighet om at arbeidsmarkedstiltak er et statlig ansvar. Den samme argumentasjon som brukes for å opprettholde dette gjelder arbeidstakerne i VTA. 35% av arbeidstakerne på iVekst AS er i dag ute i ordinært arbeidsliv i Larvik.

Når det gjelder organiseringen av de ulike tiltakene i kommunen rettet mot den aktuelle målgruppen mener vi det viktigste er å skille arbeidsrettede tiltak fra aktivitetstilbud. Lokalt bør vi derfor se Arbeid og kvalifisering (AoK) og iVekst AS i en større sammenheng til beste for denne målgruppen i Larvik.

Oppsummering

Basert på hvordan vi (Larvik kommune, NAV Larvik og iFokus AS) har organisert og utviklet arbeidet med arbeidsinkludering og avklaring av arbeidsevne, er vi uenig i den fremstillingen som Vångeng-utvalget har av dagens situasjon/organisering. Når «diagnosen» er feil – så blir også «medisinen» ofte feil.

Vi mener derfor at pkt. 1 b, med tilhørende underpunkter, i Rådmannens forslag til vedtak i sak «Høyring – Et NAV med muligheter» bør slettes, og at man tvert om bør tilføre et nytt avsnitt i punkt 2 hvor man kan beskrive gode løsningsalternativer fra Larvik som alternativ til å «innsourse» tiltak fra attføringsbedrift til NAV. Vi mener iFokus AS bør være kommunens arena for avklaring av inntektsevne og arbeidsinkludering for jobbsøkere med moderate og omfattende bistandsbehov.

I tillegg mener vi punkt 1 d i Rådmannens forslag til vedtak bør slettes.

I tillegg anbefaler vi et nytt punkt 3:

Rådmann bes komme tilbake med en sak som avklarer fremtidig rollefordeling/ arbeidsoppgaver/organisering mellom Larvik læringscenter, Arbeid og Kvalifisering (AoK), iVekst AS, iFokus AS og NAV. Alle de involverte partene skal være med i et felles utvalg som utreder dette i fellesskap, og hvor målet er å finne kostnadseffektive løsninger med høyest mulig kvalitet for Larviks innbyggere (LEAN-prosess).

Vedlegg *Høringssvar fra Attføringsbedriftene i NHO*
Høringssvar fra Arbeidsgiverforeningen for vekst – og attføringsbedrifter (ASVL)

Høringsvar fra Arbeidsgiverforeningen for Vekst- og attføringsbedrifter

Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8019 Dep

0180 OSLO

Oslo, 17.08.15

ASVL viser til invitasjon til høring om "Et NAV med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet – Sluttrapport fra ekspertgruppen, april 2015".

ASVL vil i sin høringsuttalelse komme med innspill på noen punkter under punkt 1.2 Strategisk utvikling og under punkt 9.7 Oppsummering og forslag.

Punkt 1.2 Strategisk utvikling

ASVL er enig med utvalget at utfordringer med arbeidsinkludering er økende og at det ligger utfordringer i å forbedre resultatene på dette område. Vi vil også minne om at det er viktig å se på hvilke målgrupper man arbeider med for å kunne si noe om gode eller dårlige resultater.

ASVL er svært uenig i at utvalget anbefaler at NAV selv bør overta oppfølgingen av arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne. Per i dag gjøres denne jobben av Vekst- og attføringsbedriftene, som gjennom mange år bygget opp en spisskompetanse på dette området (gjelder spesielt personer som står et stykke fra ordinært arbeid). NAV innehar ikke den nødvendige kompetansen. Hvis etaten skal overta oppfølgingen, frykter vi derfor at dette vil redusere kvaliteten på oppfølgingstilbudet.

ASVL vil også påpeke det uheldige i at NAV skal være bestiller, kontrollør, utfører og konkurrent. Det vil være en umulig rollekonflikt.

ASVL vil også minne om *Riksrevisjonens undersøkelse av NAVs arbeidsrettede oppfølging av personer med nedsatt arbeidsevne (2014)*.

Riksrevisjonens rapport er forelagt departementet, og dette er hovedfunnene:

- Målet om å få flere med nedsatt arbeidsevne i arbeid er ikke nådd.
- Det tar lang tid å avklare personer med nedsatt arbeidsevne.

- Det er rettet for liten oppmerksomhet mot brukernes muligheter for arbeid.
- Det er svak styring av kvaliteten i oppfølgingsarbeidet ved NAV-kontorene.

Noen av Riksrevisjonens merknader:

- Etter innføring av ny oppfølgingsmetodikk, viser undersøkelsen at blant personer som fikk nedsatt arbeidsevne i 2010, var det færre som var kommet i arbeid i løpet av 2 år sammenlignet med de som fikk nedsatt arbeidsevne i 2008.
- Det var en vesentlig større andel av 2010-populasjonen enn av 2008-populasjonen som fortsatt var under oppfølging 2 år etter at arbeidsevnen ble nedsatt.

Riksrevisjonens rapport dokumenterer at NAV i årene som kommer må ha betydelig fokus på å gjennomføre gode arbeidsevnevurderinger og etablere kompetanse på anbudsprosesser. Riksrevisjonen har med andre ord påpekt at NAV har et godt stykke å gå før de klarer å løse sine eksisterende oppgaver på en tilfredsstillende måte. I en slik situasjon bør ikke etaten tilføres nye oppgaver.

Punkt 9.7 Oppsummering og forslag

Ekspertutvalget støtter forslaget i Meld St. 14 om å utrede hvorvidt ansvar for VTA-tiltaket bør flyttes fra stat til kommune.

Under punkt 9.7 oppsummering og forslag har ASVL følgende innspill til en eventuell kommunalisering av VTA-tiltaket.

En overflytting av ansvaret vil innebære at tiltaket ikke lenger vil være en del av arbeidsmarkedspolitikken. I stedet blir tiltaket en del av den kommunale oppgaveporteføljen, der omsorg og aktivitet står i fokus, og ikke arbeid. Ekspertutvalget begrunner dette med at VTA-/VTO-tiltaket ikke er en type tiltak som har overgang til arbeid som hovedmål.

ASVL vil her minne om at Ansvarsreformens mål blant annet var å sikre at utviklingshemmede ble inkludert/integrert i sosialt liv og at arbeid til denne gruppen skulle forankres der arbeid for alle andre var forankret, med andre ord i den statlige arbeidsmarkedspolitikken. Forslaget om overflytting av ansvar er et brudd på denne forutsetningen.

Arbeidsforskningsinstituttet dokumenterte i rapporten «Behovet for varig tilrettelagt arbeid (2012)» at det er behov for flere tusen nye Varig tilrettelagte arbeidsplasser. ASVL tror ikke en overflytting av ansvar fra stat til kommune vil medføre utbygging av flere plasser, snarer

tvært imot. Årsaken er at midler til dette tiltaket da vil måtte konkurrer med andre gode kommunale formål.

ASVL vil videre vise til at Nordlandsforsknings rapport «Kvalitet er jo det vi gjør i hverdagen (2014)» Rapporten sier at arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid er det mest vellykkede tiltaket og har den høyeste kvaliteten. Å endre på VTA vil med andre ord innebære å endre på det tiltaket som fungerer best. Dette er det vanskelig å forstå.

En kommunalisering av ansvaret for VTA-tiltaket får også konsekvenser for tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT). Arbeids- og sosialdepartementet sendte i juni ut forslag til forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarkedstiltak (2015). I forslaget fremgår det at regjeringen ønsker en tydelig styrking av tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT). Tiltaket er beregnet for de som har et godt stykke å gå før de kan komme i ordinært arbeid. Dersom VTA-tiltaket overføres til kommunene, vil grunnlaget for egne produksjonsarenaer i skjermede miljøer bli borte.

En kommunalisering av VTA-tiltaket vil bety:

- Hele skjermet sektor blir avviklet
- Å flytte ansvaret for jobb til utviklingshemmede fra stat til kommune vil være å diskriminere denne gruppen, ettersom dette arbeidsmarkedstiltaket blir det eneste som skal være forankret på kommunalt nivå. Utviklingen av arbeidsplassene til utviklingshemmede vil bli satt flere tiår tilbake.
- Ved et kommunalt ansvar vil arbeid til utviklingshemmede og andre med spesielle behov konkurrere om midler til barnehager, sykehjem, skoler og andre gode formål. En overflytting vil innebære en kommunalpulverisering av arbeid til en utsatt gruppe.

Det statlige VTA-tiltaket har gitt svært mange utviklingshemmede inkluderende og virkelige jobber i bedrifter som skaper store verdier for samfunnet. Tiltaket har gitt stolte og gode medarbeidere som igjen har ført til høy livskvalitet for mennesker med et vanskelig utgangspunkt i livet. Etter vårt syn vil det være uforsvarlig å endre ansvaret og organiseringen av dette tiltaket, som faktisk fungerer slik det forutsatt.

Med vennlig hilsen

Dag Sandvik
Direktør

Torstein Fosvold
Fagsjef

Referanser:

Riksrevisjonens dokument 3:10 (2013-2014): *Riksrevisjonens undersøkelse av NAVs arbeidsrettede oppfølging av personer med nedsatt arbeidsevne*. Riksrevisjonen.

St. meld nr 14 (2014-2015): *Nye oppgaver til større kommuner*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Gjertsen, Hege, Cecilie Høy Anvik, Terje Olsen (2014): *Kvalitet er jo det vi gjør i hverdagen*. Evaluering av kvalitet i skjermede arbeidsmarkedstiltak og kvalitetssikringssystemet EQUASS. Bodø: Nordlandsforskning

Allmenn høyring - Forslag til forenklingar og endringar i regelverket om arbeidsmarknadstiltak (2015): Arbeids- og sosialdepartementet.

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0180 OSLO

Oslo, 2. september 2015

Et Nav med muligheter – høringsuttalelse fra bransjeforeningen Attføringsbedriftene

Vi takker departementet for å ha sendt Vångeng-utvalgets rapport ut til en bred og åpen høring. Vårt hørings svar retter seg først og fremst mot de delene av rapporten som omhandler arbeidsinkludering for personer med nedsatt arbeidsevne. Kjernes spørsmålet, slik vi ser det, er hvordan Nav skal organiseres og samhandle med andre aktører for å få flere i jobb. Vi deler utvalgets hovedkonklusjoner om at arbeidsinkluderingsutfordringene er økende og at Nav leverer for dårlige resultater på dette området. Vi er derimot uenige i forslaget om at Nav derfor bør overta mer av oppfølgingsarbeidet av arbeidssøkere selv. Generelt preges Vångeng-utvalgets rapport av manglende kunnskap om arbeidsinkludering og attføringsarbeid. Betydningen av fag, samhandling og næringslivets behov undervurderes. Forslagene fremstår derfor som urealistiske og i utakt med utviklingen på fagfeltet.

En Nav-sentrert utredning

Vi mener det er store hull i faktagrunnlaget Vångeng-utvalget bygger sine resonnementer på. Selv om utvalget har lyktes i å beskrive mange av problemene Nav strir med, bærer rapporten generelt preg av at Vångeng-utvalget i alt for stor grad har konsentrert seg om hvordan Nav som organisasjon kan forbedres og mindre om hvordan målene i arbeidsmarkeds politikken best kan nås. Dette har også hatt betydning for hvilke data som er samlet inn. For eksempel har Vångeng-utvalget i arbeidet med rapporten ikke på noe tidspunkt vært i direkte kontakt med bransjeforeningen Attføringsbedriftene, for eksempel for å se på erfaringene med målrettet oppfølging av individer og næringslivet for økt arbeidsinkludering. Rapporten bærer preg av for liten kunnskap om hvordan moderne arbeidsinkludering organiseres og gjennomføres.

Organisering av tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne kan begrunnes både prinsipielt og instrumentelt. En kan for eksempel hevde at arbeidsformidling, også for grupper med særlige behov, er et offentlig ansvar og at denne oppgaven derfor bør tilligge Nav. I så fall overser man det faktum at attføringsbedriftene er en del av det offentlige systemet for å hjelpe arbeidssøkere. Systemet med offentlig og ideelt eide attføringsbedrifter med utbytteforbud er utbygget og utviklet siden 1950-tallet. Vångeng-utvalget synes imidlertid å tro at dette er oppgaver som i løpet av Nav-reformen er flyttet ut til eksterne tjenesteytere, og at disse oppgavene nå bør tas tilbake. Ønsket om at Nav skal ta på seg flere oppgaver er snarere et uttrykk for vokseambisjoner i etaten. Utvalgets *Nav-sentrerte* utgangspunkt gjør at man overser tilsluttende organisasjoners bidrag og næringslivets behov når det gjelder å realisere målene i arbeidsmarkeds politikken.

Kompetansen finnes allerede hos de forhåndsgodkjente tiltaksleverandørene

Kompetansen Vångeng-utvalg etterlyser i Nav finnes allerede hos attføringsbedriftene og andre eksterne tiltaksarrangører. Dette gjelder kunnskap om arbeidsmarkedet, kjennskap til brukers muligheter, begrensninger, forutsetninger og ønsker, og veiledningskompetanse overfor bruker og arbeidsgiver. Til forskjell fra en offentlig etat som Nav, har slike tiltaksarrangører fordelene av selv å være en del av næringslivet samtidig som mange av dem har den offentlige tilknytningen gjennom eierskap. Etter vår mening bør Nav i denne sammenheng konsentrere seg om å gjennomføre gode arbeidsevnevurderinger. Både Proba¹ og Riksrevisjonen² har påpekt manglende kvalitet når det gjelder disse.

Urealistisk å tro Nav kan overta oppfølgingsarbeidet selv

Siden Vångeng-utvalget ser for seg at Nav skal overta oppfølgingsarbeidet av personer med nedsatt arbeidsevne selv, legges det opp til en kraftig reduksjon av samarbeidet med tiltaksleverandører som i dag jobber tett og bredt ut mot ordinært arbeidsliv, for eksempel gjennom NHO-strategien Ringer i Vannet. Dette er urealistisk med tanke på de ressursene som i så fall må tilføres Nav både på kort og lang sikt for å bygge opp kompetanse og kunnskap. En slik omlegging vil i lang tid gå ut over muligheten til å gi brukerne den hjelpen de trenger. Forslaget om at Nav skal få vokse seg større, burde i det minste bygge på en analyse av andre aktørers innsats for arbeidsinkludering av utsatte grupper. En slik analyse mangler fullstendig. Vångeng-utvalgets eneste bidrag er en udokumentert påstand om at andre aktører ødelegger for Navs mulighet til å jobbe opp mot næringslivet. Deretter følger en utredning om at økt innsats fra Navs side vil gi Nav økt kontaktflate mot arbeidsgiverne og bedre kunnskap om brukerne. En reell sammenlikning, og eventuelt en vurdering av hva man måtte tape hvis dagens tiltaksleverandører legges ned, foretas ikke. Hva som vil være til brukernes beste drøftes heller ikke. Det som er viktig for samfunnet er ikke at Nav tar på seg flere oppgaver, men at jobben blir gjort. Å forsøke å bygge opp kompetanse og overføre oppgaver til Nav som allerede er godt ivaretatt av samarbeidende tiltaksarrangører er et sjansespill og eksperiment som vil kunne komme til å gå ut over kvaliteten på tjenestene til brukerne.

Vångeng-utvalgets forslag i utakt med utviklingen på fagfeltet

Utvalgets konklusjoner fremstår som i utakt med utviklingen innen dette politikkområdet. Der utvalget ønsker at Nav skal gjøre alt selv, går myndighetene motsatt vei og legger ut store deler av oppfølgingsarbeidet på anbud hos eksterne leverandører. Her er man bundet opp i kontrakter frem til 2019/2020. I forbindelse med anbudsutsetningen er en stor mangel ved Vångeng-rapporten at man ikke drøfter hva det vil bety at Nav skal ha samtidige oppgaver som utfører, bestiller og kontrollør. Vi kommer tilbake til dette under. I tillegg er Arbeids- og sosialdepartementet, med et samlet Storting i ryggen, i ferd med å etablere tiltaket Arbeidsforberedende Trening (AFT), som skal være det prioriterte tiltaket for personer med nedsatt arbeidsevne. Her får forhåndsgodkjente

¹ Proba samfunnsanalyse (2011) *Arbeidsevnevurdering i Nav. Evalueringsrapport*. Rapport 2011:6 og Proba samfunnsanalyse (2012) *Evaluering av arbeidsevnevurdering i Nav. Oppfølgingsundersøkelse 2012*. Rapport 2012:10.

² Riksrevisjonen (2014) *Riksrevisjonens undersøkelse av Navs arbeidsrettede oppfølging av personer med nedsatt arbeidsevne*. Dokument 3:10 (2013-2014).

tiltaksleverandører i oppgave å finne jobb i det ordinære arbeidslivet til personer med store bistandsbehov. Denne endringen skjer mest sannsynlig fra eller i løpet av 2016.

"Skjermet" – i en viss forstand misvisende

Våre tiltaksarrangører leverer i dag både såkalt skjermede tiltak og anbudsutsatte tiltak rettet mot personer med behov for ekstra støtte for å komme inn i arbeidslivet. De skjermede tiltakene er forbeholdt personer med nedsatt arbeidsevne. I arbeidet med å finne jobb til personer med nedsatt arbeidsevne er det i senere år blitt lagt stadig større vekt på at den trening, opplæring og tilrettelegging som tilbys, skal ligge så nært opp mot det ordinære arbeidslivet som mulig. I mange tilfeller betyr dette at deltakerne i arbeidsrettede tiltak mottar store deler av arbeidstreningen og oppfølgingen i eksterne bedrifter, og ikke internt hos de forskjellige tiltaksarrangørene. Det er skjedd et paradigmeskifte på dette området, der en har forlatt tankegangen om at personer med nedsatt arbeidsevne *må* gjennom arbeidstrening og opplæring *før* de kan få prøve seg ut i det ordinære arbeidslivet. I stedet er attføring blitt mer målrettet, og det er oppstått et mer nyansert syn på hvilken type bistand som vil gi best resultater for enkeltindivider. Der noen har mest nytte av noe forutgående opplæring og arbeidstrening, vil mange tjene mest på tidlig utplassering i det ordinære arbeidslivet. Generelt er trenden at flertallet av deltakerne, uansett bistandsbehov, kommer tidligere ut i det ordinære arbeidslivet enn tidligere. I dag er mer enn 50 prosent av deltakerne i såkalt skjermede tiltak til enhver tid i arbeidspraksis ute i det ordinære arbeidslivet. Produksjonsmiljøene Vångeng-utvalget referer til er kraftig nedbygget. Attføringsbedriftene og eksterne tiltaksleverandører kan bli enda flinkere i å gjøre bruk av det ordinære arbeidslivet i arbeidsinkluderingsarbeidet. Det er likevel paradoksalt at utviklingen mot et tettere samarbeid med næringslivet, og bruk av det ordinære arbeidslivet som arbeidstreningensarena for deltakerne, der attføringsbedriftene har vært viktige pådrivere, brukes av Vångeng-utvalget som begrunnelse for å kutte ut de samme tiltaksarrangørene, med konklusjonen at erfaringen og kunnskapen attføringsbedriftene besitter ikke lenger er relevant og at det derfor er nødvendig å bygge opp et slikt miljø og kompetanse, fortrinnsvis i Nav.

"Økt bruk av ordinært arbeidsliv reduserer behovet for egne tiltaksarrangører med tilrettelagt arbeidstrening Nav selv bør gjennomføre en vesentlig del av tiltakene som innebærer oppfølging av bruker/arbeidsgiver i ordinært arbeidsliv – arbeidsinkludering...Nav bør fortsatt kjøpe tiltak som krever spesialisert fagkompetanse eller tilrettelagte produksjonsmiljøer" s.11.

Vi er skuffet over at analyser og konklusjoner om gjennomføringen av arbeidsrettede tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne bygger på *forestillinger* om virkeligheten, snarere enn på konkrete empiriske undersøkelser. Faktum er at utstrakt bruk av det ordinære arbeidsliv som arbeidstreningensarena, i vel så høy grad som interne opplegg, fordrer inkluderingskompetanse, inkludert kompetanse om arbeidslivet. Den typen kompetanse er det i dag eksterne leverandører og attføringsbedriftene som besitter.

Arbeidsgivernes rolle – kapittelet som mangler i Vågeng-rapporten

Utvalget kommer ikke inn på noe av det viktigste for å lykkes, nemlig å trekke arbeidsgiverne med inn i inkluderingsarbeidet. Det er helt riktig som utvalget skriver at det er viktig med individtilpasset attføring, og det er da også en metodikk vi har jobbet etter i mange år. Attføring er imidlertid en relasjonell prosess der arbeidsgivers behov også er av stor betydning. Skal flere i jobb må arbeidsgiversiden involveres tydeligere enn i dag. En nylig publisert Fafo-rapport³ om NHO og attføringsbransjens *Ringer i vannet* (RiV), dokumenterer at man ved et strukturert samarbeid med arbeidsgiversiden kan oppnå mer varige og bærekraftige ansettelse for personer som står i ytterkanten av arbeidsmarkedet. Forutsetningen er at ikke bare deltakerens behov tas på alvor, men også arbeidsgiverens. Det forventes at flere arbeidsgiverorganisasjoner enn NHO tar etter og jobber systematisk med økt arbeidsinkludering. Erfaringen viser at RiV oppfattes som en god og trygg rekrutteringskanal for næringslivet. Dette skyldes ikke bare oppfølgingsarbeidet fra attføringsbedriftene etter at en deltaker har fått jobb, og tryggheten for arbeidsgiver som ligger i dette, men også det omfattende og kompetente kartleggingsarbeidet som er foretatt i forkant. Attføringsbedriftene har kompetanse, tid og anledning til å gjennomføre betydelig grundigere kartlegginger av deltakerne enn det som er vanlig i regulære ansettelsesprosesser. Det er denne type jobbing Vågeng-utvalget ikke legger vekt på.

I utvalgsrapporten skrives det mye om å forbedre arbeidsmarkedskompetansen i Nav og betydningen av økt kunnskap om arbeidslivet. Den drøfter imidlertid ikke hva som skal til for å mobilisere næringslivet. Arbeidsgiverinkludering er helt nødvendig hvis vi skal lykkes med å få et nødvendig volum på arbeidstakerinkluderingen. Dette innebærer for eksempel at man må unngå mekanisk og formålsløs utplassering, slik det har vært alt for mye av fra Nav-systemets side. Næringslivets behov og tilbakemeldinger må tas alvorlig. Dette gjelder for eksempel behovet for å redusere arbeidsgivers risiko. Rett jobbmatch mellom individets ønsker og forutsetninger og næringslivets behov må til, sammen med systematisk og kompetent oppfølging både av arbeidssøker og arbeidsgiver.

Når utvalget fastslår at det ikke finnes opplagte kompetansemiljøer innenfor feltet for arbeidsinkludering, kan dette ha sammenheng med at utvalget ikke forstår dynamikken mellom tiltaksarrangørene, arbeidssøkerne og næringslivet. Det er denne dynamikken som må utvikles videre.

Skal Nav være bestiller, kontrollør, utfører og konkurrent? En uhåndterlig rollekonflikt

Vi finner det besynderlig at Navs rolle som innkjøper av anbudsutsatte tjenester ikke er problematisert i Vågeng-utvalgets rapport. Regjeringen har nylig gjennomført en omfattende reform som innebærer at store deler av attføringsoppgavene fremover legges ut på anbud. En forutsetning for at denne reformen skal fungere er at Nav er i stand til å gjennomføre forutsigbare anbudsprosesser. Tidligere erfaringer med anbud tilsier at Nav i mange fylker har hatt problemer med å gjennomføre anbudsprosessene på en profesjonell måte. Etaten har hatt for dårlig kompetanse til å utforme anbudene, brukt vage og upresise formuleringer, og dessuten vist

³ Bråthen, M. og L.Lien (2015) *Ringer i vannet: NHO-bedriftenes bidrag til økt arbeidsinkludering*. Fafo-rapport 2015:23.

manglende kompetanse til å følge opp og overvåke gjennomføringen av kontrakter over tid. Selv om innkjøpskompetansen i Nav i dag er blitt bedre, er det fortsatt en lang vei å gå for etaten. Det er i denne situasjonen Vångeng-utvalget legger opp til at Nav, i tillegg til å skulle bygge opp innkjøperkompetanse, selv skal gjennomføre oppfølgingsoppgaver i konkurranse med ideelle og kommersielle tiltaksarrangører. Vi vil i så fall få en situasjon der Nav samtidig skal fungere effektivt som bestiller, kontrollør, utfører og konkurrent. Dette tror vi kommer til å gå galt. For å gjøre rollekonflikten enda vanskeligere å håndtere for Nav, foreslår utvalget i tillegg at skillet mellom drifts- og tiltaksbudsjett skal oppheves, slik at det ikke lenger er Stortinget som skal sette rammene for tiltaksgjennomføring, men Nav selv. Dette betyr for eksempel at Nav vil kunne prioritere oppgaver som tilfredsstillende organisasjonens voksebehov, fremfor gjennomføring av anbudsutsatte tiltak. Dette vil undergrave regjeringens arbeid med å etablere et anbudsmarked for attføringstjenester.

Skjerming av kjernevirksomheten

Fra et organisasjonsteoretisk perspektiv undrer vi oss over hvorfor Vångeng-utvalget ikke heller anbefaler å utvikle kvaliteten på de oppgavene Nav allerede i dag utfører, men i stedet ønsker å overføre enda flere oppgaver til Nav. Etter vår mening er det dagens oppgaver som er Navs kjerneoppgaver, og ikke de mer spesialiserte områdene attføringsbedriftene og andre eksterne leverandører i dag jobber med. Et av områdene som burde peke seg særlig ut for Nav i tiden fremover er, som allerede nevnt, arbeidet med å gjennomføre gode brukersamtaler og arbeidsevnevurderinger. En av farene ved å definere også det spesialiserte og kompetansekrevende arbeidet med å inkludere arbeidssøkere med særlige behov i arbeidslivet som en del av Navs kjerneoppgaver, er at det blir nedprioritert i krevende perioder, for eksempel når arbeidsledigheten stiger. Finanskrisen er et eksempel; Nav prioriterte brukerne med flest ressurser. Et apparat med tiltaksarrangører som attføringsbedrifter og sosiale entreprenører vil nettopp, uavhengig av konjunkturer, jobbe med næringslivet for å få personer med hull i CV-en i jobb, og gjennom dette bidra til å styrke A-en i Nav.

Kommunalisering av VTA-tiltaket?

Vångeng- utvalget refererer også til *St. Meld. 14 (2014-2014) Kommunereformen – nye oppgaver til større kommuner* hvor det åpnes for at VTA-tiltaket overføres til kommunene. Utvalget drøfter ikke dette nærmere, selv om det i dag er en del av Navs tiltaksportefølje. Vi har vanskelig for å forstå behovet for å overføre hele finansieringsansvaret fra staten til kommunen, og mener at det vil kunne føre til en diskriminering av de aller svakeste gruppene. Hvorfor skal VTA-tiltaket risikere å tape i kampen om ressursene i kommuner med mange oppgaver og dårlig råd, mens alle andre tiltak for personer som står utenfor arbeidslivet er organisert gjennom statlig tiltak og finansiering? VTA er også et arbeidsinkluderingsiltak, og vi er særlig redd dette vil forringe tilbudet til særlig utsatte grupper.

Organisering for å lykkes bedre med arbeidsinkludering

Over 200.000 personer har nedsatt arbeidsevne, og Nav opplyser at minst 120.000 av disse har behov for arbeidsrettet bistand. I Vångeng-utvalgets rapport finner vi at gjennomsnittlig ventetid fra

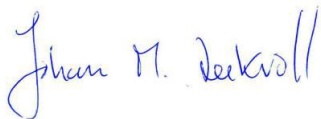
vedtak om spesialtilpasset innsats til man får et tilbud er på over 200 dager. I forkant av vedtaket har personene ofte også hatt lange perioder i passivitet. Tidligere inngripen er avgjørende hvis flere skal komme i jobb. Tiltaksforenkling som innebærer sømløse tilbud for brukeren, hvor man unngår stoppunkter, unødvendig rapportering og ventetider mellom tiltak, vil kunne lette situasjon for både Nav, tiltaksarrangør og bruker. Det nye AFT-tiltaket som regjeringen har lansert, møter nettopp disse utfordringene. Tiltaket bør kunne bli et kjernetiltak for den store gruppen av personer med nedsatt arbeidsevne, slik også Stortinget beskriver dette.

Konklusjon

Gitt de store organisatoriske utfordringene Nav sliter med, rollekonflikter knyttet til gjennomføring av anbud, og det faktum at eksterne kompetansemiljøer allerede besitter den kompetansen som er mangelfullt utbygget i Nav, bør Nav, i stedet for å ta på seg enda flere oppgaver, konsentrere seg om å gjennomføre gode arbeidsevnevurderinger, gode anbudsprosesser og ellers være en drivkraft i tett samspill med, og ikke som et alternativ til sine samarbeidspartnere. Med dagens utgangspunkt vil det i seg selv være en stor oppgave for organisasjonen. Videre må samarbeidet med arbeidsgiverne inn i et mer strukturert spor. Ikke bare på grunn av kompetansesituasjonen og det organisatoriske, men også med tanke på at denne jobben bør gjøres så nært arbeidslivet som mulig, er dette en oppgave som best kan overlates attføringsbedriftene og andre eksterne leverandører.

Med vennlig hilsen

Bransjeforeningen Attføringsbedriftene i NHO



Johan-Martin Leikvoll
Direktør