



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

## Høringsnotat

Forslag om å innføre personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av tiltak i ordinær virksomhet

Utsendt: 20.12.2021

Høringsfrist: 11.03.2022

## 1 Innledning

Arbeids- og sosialdepartementet sender med dette på høring forslag om endringer i forskrift av 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften).

Departementet foreslår å innføre personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av arbeidsmarkedstiltak i ordinære virksomheter. Nærmere bestemt vil departementet endre tiltaksforskriften slik at avklaring av tilretteleggings- og oppfølgingsbistand blir en obligatorisk del av avtaleløsningen som inngås ved oppstart i et tiltak i en ordinær virksomhet. Avtalene blir digitale og obligatoriske, og vil gjelde for tiltak i ordinære virksomheter, det vil si for tiltakene arbeidstrening, mentor, tilskudd til sommerjobb, inkluderingstilskudd, midlertidig og varig lønnstilskudd. Innholdet i avtalene skal tilpasses innholdet i de ulike tiltakene og avtalepartenes behov. Det skal fremgå av avtaleverket for tiltakene mentor, tilskudd til sommerjobb, inkluderingstilskudd, arbeidstrening, midlertidig og varig lønnstilskudd hvilken tilrettelegging og oppfølging tiltaksdeltakeren skal gis. Innholdet i og omfanget av tilretteleggings- og oppfølgingsbistanden legges inn i den digitale avtaleløsningen for hvert av tiltakene.

Den korte høringsfristen til 11. mars 2022 begrunnes med at forslaget er til fordel for alle avtalepartene, det vil si tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten. Det er ønskelig å iverksette forslaget så raskt som mulig for å støtte opp under regjeringens strategi om å inkludere flere i arbeidsmarkedet.

## 2 Bakgrunn for forslaget

Regjeringen har som mål at flere personer i utsatte grupper blir inkludert i arbeidsmarkedet.

I Hurdalsplattformen heter det at regjeringen vil at:

- Alle som kan og vil jobbe, skal få mulighet til det.
- Folk med nedsatt funksjonsevne og helsemessige utfordringer skal møte et arbeidsliv som er åpent og inkluderende.
- Øke bruken av ordninger som gjør det lettere å kombinere trygd og arbeid.
- Gjøre NAV mer tilgjengelig både fysisk og digitalt, og styrke førstelinja.

Forslaget som fremmes i dette høringsnotatet skal bidra til at disse målene nås.

Alle vil få en personlig tilretteleggings- og oppfølgingsavtale ved oppstart av et arbeidsmarkedstiltak i en ordinær virksomhet. Tidligere var ordningen i hovedsak forbeholdt personer under 30 år med nedsatt arbeidsevne. Vesentlig flere enn i dag vil dermed få en slik avtale.

Forslaget er også et ledd i digitaliseringen av NAVs tjenester, herunder digital kommunikasjon og oppfølging av tiltaksdeltakere og arbeidsgivere.

Dette er i samsvar med tilrådingen fra sysselsettingsutvalget (NOU 2021: 2) om å utvikle tilgjengelige digitale løsninger som bidrar til mer sømløs saksbehandling for aktuelle parter.

Økende digitalisering av Arbeids- og velferdsetaten har gjort det mulig å utvikle bedre tjenester for etatens brukere. Blant annet er det utviklet digitale aktivitetsplaner for den enkelte bruker. Det er også utviklet digitale avtale- og søknadsskjemaer for arbeidsmarkedstiltakene lønnstilskudd (midlertidig og varig) og arbeidstrening. Det er videre lagt til rette for at arbeidsgivere i større grad kan søke om arbeidsmarkedstiltak digitalt. Den økende digitaliseringen gjør det også mulig å forbedre innretningen og bruken av avtaleverket som regulerer tilretteleggings- og oppfølgingsbistand fra Arbeids- og velferdsetaten.

I tillegg skal forslaget bidra til tilgjengelige og brukervennlige tjenester med god kvalitet og til at tiltaksdeltakere som har behov for flere tjenester får et tilbud som er tilpasset deres behov.

### **3 Den nåværende tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen**

Riksrevisjonens undersøkelse av Arbeids- og velferdsetatens forvaltning av tilretteleggingsgarantien, se Dokument 3:9 (2012-2013), påpekte flere svakheter ved innretningen og bruken av garantien, herunder uklarhet om innhold og målgruppe, og at ordningen ble lite brukt. Tilretteleggingsgarantien ble derfor erstattet av den nåværende tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen i 2016.

Målet var å forbedre tilbudet til personer som deltar på arbeidsmarkedstiltak i ordinært arbeidsliv og som har et større tilretteleggingsbehov enn det loven krever at arbeidsgiver skal dekke. Avtalene regulerer tiltakenes formål, innhold, omfang, samt eventuell tilrettelegging og oppfølging. Avtalen er en trepartsavtale som inngås mellom NAV, arbeidssøker og arbeidsgiver og skal legge til rette for tverrfaglig samarbeid. Den kan regulere både hva som er aktuelle virkemidler i den enkelte sak, og rammene for kontakt mellom partene.

Den prioriterte målgruppen for dagens avtaler har i hovedsak vært unge arbeidssøkere under 30 år med nedsatt arbeidsevne og behov for arbeidsrettet bistand. Langt fra alle i denne målgruppen har imidlertid fått en slik avtale.

De nåværende tilretteleggings- og oppfølgingsavtalene er papirbaserte og ressurskrevende å forvalte for Arbeids- og velferdsetaten. Avtalene kommer i tillegg til andre avtaler som inngås ved bruk av arbeidsmarkedstiltak.

Det er ikke forskriftsfestet at det skal inngås slike tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler, men for tiltakene arbeidstrening, tilskudd til sommerjobb og lønnstilskudd (midlertidig og varig) er det forskriftsfestet at det skal inngås avtaler som blant annet regulerer oppfølging under deltakelse i tiltaket. For tiltakene mentor og inkluderingstilskudd er ikke dette forskriftsfestet.

Dette innebærer at det kan oppstå usikkerhet om hvilke avtaler som gjelder, og det gir merarbeid for etaten, arbeidsgiverne og tiltaksdeltakerne. Det har også gjort de papirbaserte tilretteleggings- og oppfølgingsavtalene til et mindre forpliktende arbeidsmarkedspolitisk virkemiddel. Det er også bakgrunnen for at avtalene har vært lite brukt.

#### **4 Arbeidsmarkedstiltakene**

Målet med de fleste arbeidsmarkedstiltak er å styrke tiltaksdeltakernes muligheter til å skaffe seg eller beholde arbeid. Tiltakene kan også benyttes for å avklare arbeidsevne, eller gi et meningsfylt arbeid til personer som har vanskeligheter med å få arbeid på ordinære lønns- og arbeidsbetingelser. Arbeidsmarkedstiltak skal tildeles ut fra den enkeltes behov for arbeidsrettet bistand. Noen tiltak med lengre varighet og med tettere oppfølging er forbeholdt personer med nedsatt arbeidsevne. Vilkårene for å få innvilget arbeidsmarkedstiltak er regulert i tiltaksforskriften.

Avtalene skal stimulere til økt bruk av tiltaksplasser innenfor ordinære virksomheter. Dette er tiltaksplasser som gir økt sannsynlighet for overgang til arbeid. Departementet foreslår endringer i forskriften for følgende arbeidsmarkedstiltak i ordinære virksomheter:

- Arbeidstrening (kapittel 3)
- Mentor (kapittel 5)
- Tilskudd til sommerjobb (kapittel 8)
- Midlertidig lønnstilskudd (kapittel 9)
- Varig lønnstilskudd (kapittel 10)
- Inkluderingsstilskudd (kapittel 11)

Under *arbeidstrening* skal tiltaksdeltakerne prøve ut sine muligheter på arbeidsmarkedet. Tiltaksdeltakerne skal få tilrettelagt arbeidstrening i ordinært arbeidsliv med individuell oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgiver.

Ordningsen med *mentor* skal gi tiltaksdeltakerne nødvendig bistand for å kunne få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet. Mentor kan også tilbys til tiltaksdeltakere i tiltakene arbeidstrening, opplæring, midlertidig lønnstilskudd og varig lønnstilskudd. Arbeidssøkere som gjennomfører fagopplæring som en del av opplæringstiltakene, jf. § 7-2 bokstav a–c, kan også tilbys mentor. Mentoren kan gi praktisk bistand, veiledning og opplæring i arbeidsrelaterte ferdigheter tilpasset den enkelte deltakers behov.

*Tilskudd til sommerjobb* skal bidra til at flere unge arbeidssøkere som har behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten, får sommerjobb. Tilgang på sommerjobb kan gi unge arbeidserfaring og virke motiverende for videre deltakelse og aktivitet. Sommerjobb kan også gi verdifull erfaring med tanke på videre utdannings- og karrierevalg.

*Midlertidig lønnstilskudd* skal bidra til at tiltaksdeltakere kan bli fast ansatt i ordinære virksomheter, og hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Tiltaksdeltakerne ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i hel- eller deltidstilling, og

skal utføre ordinære arbeidsoppgaver. Lønnstilskuddet skal kompensere for arbeidstakernes lavere produktivitet i denne perioden.

*Varig lønnstilskudd* skal bidra til at personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne kan skaffe seg eller beholde ordinært arbeid, samt bidra til å motvirke overgang til uføretrygd.

*Inkluderingsstilskuddet* skal kompensere for tilleggskostnader virksomheter i ordinært arbeidsliv har i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass for personer med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten. Tilskuddet dekker bare utgifter som kommer i tillegg til de utgifter som virksomheten normalt vil ha i forbindelse med ansettelse.

## **5 Forslag om å innlemme tilretteleggings- og oppfølgingsbistand i avtaleverk for arbeidsmarkedstiltakene**

Forslaget innebærer at innholdet i og omfanget av tilretteleggings- og oppfølgingsbistanden blir en obligatorisk del av hver enkelt avtale som inngås mellom tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten ved oppstart av et arbeidsmarkedstiltak i en ordinær virksomhet.

Avtalene erstatter dagens papirbaserte tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler. Målgruppen for avtalene er alle deltakere i de aktuelle tiltakene og deres arbeidsgivere. Dette betyr at antall personer som får en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale, økes betydelig med den nye avtaleløsningen. Det blir også lettere å få oversikt over bruken og omfanget av avtaler.

Den nye avtalen er bedre enn den nåværende avtalen på flere punkter og innebærer at:

- Alle tiltaksdeltakere i ordinære virksomheter får en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale der innholdet i avtalen avklares før oppstart av tiltaket, herunder omfang og type/innhold i bistanden som skal gis.
- Det blir enklere og mindre tidkrevende å inngå en avtale.
- Alle får ett fast kontaktpunkt hos Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen. Dette bidrar til rask saksbehandling og gir kontinuitet.
- Alle får regelmessig oppfølging, forutsigbarhet og fleksibilitet underveis i tiltaksforløpet.
- All dokumentasjon av relevant bistand fra etaten er samlet på ett sted, og at avtalen til enhver tid er oppdatert og tilgjengelig for alle parter.
- Innholdet i avtalen vil bli oppdatert underveis i tiltaksforløpet.
- Det blir enklere for Arbeids- og velferdsetaten å ha oversikt over avtalene (omfang og innhold).

Avtalene vil være det obligatoriske grunnlaget som regulerer oppfølging og tilrettelegging ved bruk av de aktuelle arbeidsmarkedstiltakene. For mange arbeidssøkere vil dette være avgjørende tjenester for å komme i arbeid.

Avtalene er også et koordineringsvirkemiddel som bl.a. skal bidra til at tiltaksdeltakere som har behov for annen bistand enn det som ligger i tiltaket og i arbeidsgivers tilretteleggingsplikt får dette vurdert som et ledd i avtalearbeidet, dvs. som f.eks. har behov for helsemessig bistand.

Det er viktig å understreke at de nye avtaleløsningene ikke vil erstatte personlige møter eller kontakt mellom tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten.

Innholdet i avtalene skal tilpasses innholdet i de ulike tiltakene og avtalepartenes behov. Avtalene vil utgjøre et fleksibelt virkemiddel som vil gjøre det lettere for både tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten å planlegge, opprette og gjennomføre et arbeidsmarkedstiltak, og større forutsigbarhet om hvilken støtte som kan forventes fra Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeidsgiversiden har ved flere anledninger påpekt at det er behov for å redusere den risikoen opprettelse av tiltaksplasser kan representere. Ved å klargjøre innholdet i tjenestene før tiltaksstart og gjennom dynamisk å kunne endre dette underveis, vil mulighetene for flere fullførte og vellykkede tiltaksforløp øke. Avtalene vil i starten av et tiltaksforløp ivareta avklaring av formål, innhold, omfang og varighet av den arbeidsrettede bistanden. Underveis i forløpet vil avtalen kunne bli endret dersom det oppstår nye behov.

Et fast kontaktpunkt hos Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen skal bidra til bedre samarbeid og gjøre det lettere for aktørene å komme i kontakt med hverandre.

## **6 Økonomiske og administrative konsekvenser**

Det må gjøres enkelte tilpasninger i Arbeids- og velferdsetatens saksbehandlingssystem for å kunne ta i bruk de nye digitale tilretteleggings- og oppfølgingsavtalene. Utgifter knyttet til forslaget skal dekkes innenfor den gitte budsjetttrammen. Forslaget krever ikke lovendring.

Forslaget fører ikke til administrativt merarbeid eller nye plikter for arbeidsgivere. Forholdet mellom Arbeids- og velferdsetaten, arbeidsgiver og tiltaksdeltaker er regulert i tiltaksforskriften, og arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsansvar er regulert i arbeidsmiljøloven.

Avtalene vil gjøre det enklere å administrere arbeidsmarkedstiltak både for arbeidsgiver, tiltaksdeltaker og Arbeids- og velferdsetaten. Det bidrar også til tidligere avklaring av og økt forutsigbarhet for arbeidsgiver og tiltaksdeltaker mht. bistand fra Arbeids- og velferdsetaten ved opprettelse av en tiltaksplass i ordinært arbeidsliv.

I dag inngås det papirbaserte tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler for enkelte av etatens brukere. Disse er tungvinte og ressurskrevende å inngå og forvalte, og innebærer et

merarbeid for alle parter. Når de nye avtalene tas i bruk, vil de papirbaserte avtalene bli avvirket.

## **7 Departementets forslag til endringer i tiltaksforskriften**

Departementet foreslår følgende endringer i tiltaksforskriften:

### **Kapittel 3. Arbeidstrening**

§ 3-4 skal lyde:

*§ 3-4 Planlegging, oppfølging og dokumentasjon*

Det skal inngås en avtale mellom tiltaksdeltakeren, arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten som angir arbeidstreningens formål, innhold, plan for opplæring på arbeidsplassen og eventuelt hvilken annen bistand som skal benyttes.

Oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten skal tilpasses den enkelte tiltaksdeltakers og arbeidsgivers behov. Mulighetene til å få ordinær ansettelse skal vurderes jevnlig.

Arbeids- og velferdsetaten skal dokumentere gjennomføringen og utbyttet av tiltaket og om målet med tiltaket er oppnådd. Dokumentasjonen skal gjøres tilgjengelig for tiltaksdeltaker.

Det skal opprettes et kontaktpunkt i Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen hvor avtalepartene kan henvende seg.

### **Kapittel 5. Mentor**

Ny § 5-7 skal lyde:

*§ 5-7 Planlegging og oppfølging*

Det skal inngås en avtale mellom tiltaksdeltakeren, tiltaksarrangøren og Arbeids- og velferdsetaten som angir mentortiltakets formål, hvor mange timer det skal gis tilskudd til og eventuelt hvilken annen bistand som skal benyttes.

Det skal opprettes et kontaktpunkt i Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen hvor avtalepartene kan henvende seg.

Nåværende § 5-7 blir ny § 5-8.

### **Kapittel 8. Tilskudd til sommerjobb**

§ 8-5 skal lyde:

### *§ 8-5 Planlegging og oppfølging*

Det skal inngås en avtale mellom tiltaksdeltakeren, arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten som angir tiltakets formål, tilskuddssats og varighet.

Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av avtalen skal tilpasses den enkelte tiltaksdeltakers og virksomhets behov.

Det skal opprettes et kontaktpunkt i Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen hvor avtalepartene kan henvende seg.

## **Kapittel 9. Midlertidig lønnstilskudd**

### § 9-6 skal lyde:

#### *§ 9-6 Planlegging og oppfølging*

Det skal inngås en avtale mellom tiltaksdeltakeren, arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten som angir tiltakets formål, tilskuddssats, varighet og eventuelt hvilken annen bistand som skal benyttes.

Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av avtalen skal tilpasses den enkelte tiltaksdeltakers og virksomhets behov. Det kan i tillegg gis oppfølgingsbistand gjennom andre arbeidsmarkedstiltak ved behov.

Det skal opprettes et kontaktpunkt i Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen hvor avtalepartene kan henvende seg.

## **Kapittel 10. Varig lønnstilskudd**

### § 10-8 skal lyde:

#### *§ 10-8 Planlegging og oppfølging*

Det skal inngås en avtale mellom tiltaksdeltakeren, arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten som angir ansettelsesforhold, oppfølgingsbehov, tilskuddssats, varighet og eventuelt hvilken annen bistand som skal benyttes.

Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av avtalen skal tilpasses den enkelte tiltaksdeltakers og virksomhets behov. Det kan i tillegg gis oppfølgingsbistand gjennom andre arbeidsmarkedstiltak ved behov.

Det skal opprettes et kontaktpunkt i Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen hvor avtalepartene kan henvende seg.



## **Kapittel 11. Inkluderingsstøtte**

Ny § 11-6 skal lyde:

### *§ 11-6 Planlegging og oppfølging*

Det skal inngås en avtale mellom tiltaksdeltakeren, tiltaksarrangøren og Arbeids- og velferdsetaten som avklarer hvilke kostnader støtten skal dekke og eventuelt hvilken annen bistand som skal benyttes.

Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av avtalen skal tilpasses den enkelte tiltaksdeltakers og virksomhets behov.

Det skal opprettes et kontaktpunkt i Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen hvor avtalepartene kan henvende seg.

Nåværende § 11-6 blir ny § 11-7.