



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

Deres ref.:

Vår ref. 15/3617// -
Saksbehandler: Nina Strømmen

Dato: 11. september 2015

Alminnelig høring – Forslag til forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarkedstiltak

Arbeids- og velferdsdirektoratet viser til alminnelig høring om forslag til forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarkedstiltak.

Vedlagt følger Arbeids- og velferdsdirektoratets høringsuttalelse.

Med hilsen


Bjørn Gudbjørgsrud
tjenestedirektør


for Jan Erik Grundtjernlien
seksjonssjef

Vedlegg: «Forslag til forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarkedstiltak – Høringsuttalelse»



// NOTAT

Til: Arbeids- og sosialdepartementet
Fra: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Dato: 14. september 2015

Forslag til forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarkedstiltak - Høringsuttalelse

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postadresse: Postboks 5, St. Olavs plass // 0130 OSLO

Besøksadresse: Økernveien 94 //
Tel: 21 07 00 00 // Fax: 21 07 00 01

www.nav.no //

Innholdsfortegnelse

1. Arbeidsrettede tiltak – Økt bruk av ordinært arbeidsliv	2
2. Arbeidsrettede tiltak – Behov for forenkling.....	3
3. Vurdering av de konkrete forslagene	4
3.1 Midlertidig og varig lønnstilskudd.....	4
3.2 Arbeidstrening	5
3.3 Arbeidsforberedende tiltak.....	6
3.4 Permisjonsordning i varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet.....	7
3.5 Inkluderingsstilskudd for arbeidssøkere.....	8
3.6 Tilretteleggings- og oppfølgingsavtale for arbeidssøkere.....	9
4. Økte krav til oppfølging og behov for kompetanseheving	10
5. Iverksettingstidspunkt og overgangsordninger	11

Regjeringen foreslo i meldingsdelen i Prop. 39 L (2014-2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold), tiltak som kan inkludere flere i ordinært arbeidsliv.

Det foreslås endringer i tiltakene tidsbestemt og tidsubestemt lønnstilskudd, arbeidspraksis i ordinær og skjermet virksomhet, tiltak i arbeidsmarkedsbedrift, varig tilrettelagt arbeid, samt ordninger med tilskudd til tilrettelegging og tilretteleggingsgarantien.

Målsettingene med forslagene er å øke bruk av ordinært arbeidsliv som arena for arbeidsrettede tiltak og øke mulighetene for ordinær ansettelse for å få flere i arbeid, og å forenkle regelverket for arbeidsrettede tiltak slik at tiltakene blir lettere å ta i bruk.

Arbeids- og velferdsdirektoratet støtter Regjeringens forslag om endringer i de arbeidsrettede tiltakene.

Regjeringens forslag innebærer en betydelig forenkling av strukturen og regelverket for arbeidsrettede tiltak. Strukturen for arbeidsrettede tiltak har over tid blitt komplisert og uoversiktlig for brukere, NAV-veiledere og tiltaksarrangører.

De foreslåtte endringene legger også bedre til rette for økt bruk av ordinært arbeidsliv som tiltaksarena og gir bedre muligheter for ordinær ansettelse, og bedre til rette for å øke kvaliteten i gjennomføringen av arbeidsrettede tiltak.

1. Arbeidsrettede tiltak - Økt bruk av ordinært arbeidsliv

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at:

- Ordinært arbeidsliv bør i størst mulig grad være arena for arbeidsrettede tiltak. Ordinært arbeidsliv bør sees som et virkemiddel i og ikke bare et mål for arbeidsrettet bistand.
- Det må legges til rette for å nå målsettingen om å øke bruken av ordinært arbeidsliv som arena for arbeidsrettet bistand gjennom konkrete endringer i innretningen og sammensetning av de arbeidsrettede tiltakene og de metodiske tilnærmingene i dette arbeidet. Innretningen av de arbeidsrettede virkemidlene må også gjenspeile tanken om at alle har ressurser og noe å bidra med i arbeidslivet – og at alle som kan skal få mulighet til å ta aktivt del i samfunnet gjennom å være i jobb.
- Regjeringens forslag til endringer i regelverket for de arbeidsrettede tiltakene legger til rette for og øker mulighetene for å kunne øke bruk av ordinært arbeidsliv som tiltaksarena og gir økte muligheter for ordinær ansettelse.

De arbeidsrettede tiltakene må innrettes slik at ordinært arbeidsliv blir *førstevalg* og *hovedarena* i attføringsarbeidet. Brukerne må så tidlig som mulig i oppfølgingsløpet få mulighet til å bli inkludert i og være en del av det ordinære arbeidslivet. Forskning og erfaring viser at en langt større andel personer med nedsatt arbeidsevne kan nyttiggjøre seg tiltak i ordinært arbeidsliv på et tidligere tidspunkt i tiltaksløpet. Forskning viser også at tiltak hvor ordinært arbeidsliv benyttes i gjennomføringen har bedre resultater enn tiltak som gjennomføres i skjermede omgivelser.

Oppfølgingsfunksjonen knyttet til integrering i ordinært arbeidsliv må vektlegges og videreutvikles som et sentralt virkemiddel i denne strategien, og kombineres med andre aktuelle virkemidler i inkluderingsarbeidet. Erfaring viser at det er nødvendig med hensiktsmessig oppfølging av brukere ved behov også etter ansettelse. Det er behov for arbeidsrettede tiltak som legger til rette for rask utplassering i ordinært arbeid, som øker mulighetene for ordinær ansettelse, og som gir rom for koordinert oppfølging og støtte som er individuelt tilpasset de utfordringene og behovene brukeren har.

Det vil imidlertid fortsatt være noen av NAVs brukere som har behov for tilbud av mer arbeidsforberedende karakter. Noen har såpass omfattende og sammensatte problemer at de ikke vil kunne nyttiggjøre seg rask utplassering i ordinært arbeidsliv.

Et tilbud i skjermede omgivelser bør organiseres slik at det ivaretar de ulike behov for bistand brukerne måtte ha. Treningsarenaene bør være individuelt tilpasset den enkelte brukers behov, nært ordinært arbeidsliv og være av midlertidig karakter. Det er avgjørende at tilbudet legger til rette for utvikling og overgang til ordinært arbeidsliv.

Integrering i ordinært arbeidsliv er det fremste målet i arbeidsmarkedspolitikken. De arbeidsrettede tiltakene er viktige virkemidler for å nå denne målsettingen. I 2015 har Stortinget bevilget i overkant av syv milliarder kroner til gjennomføring av arbeidsrettede tiltak.

2. Arbeidsrettede tiltak – Behov for forenkling

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at:

- Regjeringens forslag innebærer en betydelig forenkling av strukturen og regelverket for arbeidsrettede tiltak. Strukturen for arbeidsrettede tiltak har over tid blitt komplisert og uoversiktlig for brukere, NAV-veiledere og tiltaksarrangører.
- En sammenslåing av tiltak med overlappende innhold og målgrupper vil bidra til færre tiltak og bedre oversikt for NAV-veiledere som skal veilede brukere om arbeidsrettede tiltak. En sammenslåing av disse tiltakene vil også være en forenkling for mange tiltaksarrangører og arbeidsgivere i ordinært arbeidsliv.

Utviklingen av de arbeidsrettede tiltakene er i stor grad et resultat av nye målgrupper og satsinger som følge av at arbeidslinja ble implementert i arbeidsmarkedspolitikken på 1990-tallet. En aktiv arbeidsmarkedspolitikk har ført til at en rekke nye arbeidsrettede tiltak ble opprettet uten at eksisterende tiltak nødvendigvis ble sanert. Over tid har dette ført til en uoversiktlig tiltaksstruktur med overlappende formål, målgrupper og innhold i tiltakene.

Ved opprettelsen av NAV i 2006, utgjorde de tre tidligere etatenes samlede virkemiddelportefølje over førti ulike virkemidler, når man legger til grunn en bred forståelse av arbeidsrettede virkemidler. I Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering, ble det foreslått å gjøre tilbudet om arbeidsrettet bistand uavhengig av hvilken målgruppe man tilhører og uavhengig av hvilken inntektssikring man har rett til. Meldingen varslet behov for mer fleksibel og bedre samordnet bruk av virkemidler, slik at virkemidlene kan benyttes ut fra den enkeltes behov for å komme i arbeid.

Etter opprettelsen av NAV utgjør de samlede arbeidsrettede tiltakene i bred forstand et volum som gjør det nødvendig å slå sammen tiltak med det siktemål å redusere antall virkemidler. Strukturen for arbeidsrettede tiltak må bygge på de ønskede prinsippene for innrettingen av tiltakene og hvilke tjenester brukerne har behov for. Det må også være et mål at tiltaksstrukturen er enkel og oversiktlig, både for veilederne i NAV, brukere og tiltaksarrangører, og at den legger til rette for en mest mulig fleksibel og effektiv utnyttelse av tiltaksressursene.

3. Vurdering av de konkrete forslagene

3.1 Forslag til endringer i midlertidig og varig lønnstilskudd

3.1.1 Midlertidig lønnstilskudd

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at:

- De foreslåtte endringene i regelverket for tidsbestemt lønnstilskudd kan føre til større fleksibilitet i ordningen. Endringene kan derfor føre til økt bruk. Dette gjelder blant annet at det vil være mulighet for å benytte lønnstilskudd for arbeidstakere med et sammenhengende sykefravær på minst et år som står i fare for å falle ut av arbeidslivet, og å øke det maksimale subsidieringsnivået for personer med nedsatt arbeidsevne til inntil 75 pst. av lønnskostnadene.
- God oppfølging av bruker og god dialog mellom NAV og arbeidsgiver er sentralt for å oppnå overgang til arbeid. Det er derfor positivt at forslaget tydeliggjør at NAV skal inngå avtale med tiltaksdeltaker og arbeidsgiver som sier noe om oppfølgingsbehov osv.

Undersøkelser fra både Norge og andre land viser at lønnstilskudd kan ha positiv effekt på den enkeltes jobbsjans og lønn etter gjennomført tiltak. Målet med de foreslåtte endringene i midlertidig lønnstilskudd, er å øke bruk av lønnstilskudd som virkemiddel i arbeidsmarkedspolitikken.

I høringen foreslås det at målgruppen for midlertidig lønnstilskudd skal utvides, at det maksimale subsidieringsnivået for personer med nedsatt arbeidsevne skal økes, å gi bedre forutsigbarhet gjennom lengre vedtaksperioder, at Arbeids- og velferdsetaten skal inngå avtale med tiltaksdeltaker og arbeidsgiver som avklarer forhold rundt gjennomføringen av lønnstilskuddet, at det åpnes for midlertidig ansettelse, og at det skal bli enklere å bruke lønnstilskudd i offentlig sektor.

Det er positivt at det åpnes for bruk av lønnstilskudd for personer med et arbeidsforhold som etter lang tids sykefravær står i fare for å falle ut av jobb. Dette kan bidra til å forhindre utstøting fra arbeidslivet.

Forsøket Arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd og utvidet oppfølging skal undersøke effekten av lønnstilskudd ved å tilby mulighet for økt midlertidig ansettelse, fast tilskuddssats på refusjon av lønnskostnader samt tett og individuell oppfølging av bruker og arbeidsgiver.

Erfaringer fra forsøket viser at det er av stor betydning for deltageren at NAV kan tilby tett og systematisk oppfølging i etablering, underveis og i etterkant av lønnstilskuddsperioden. Videre rapporterer bedrifter som er med i forsøksordningen at det er en avgjørende suksessfaktor at man får en fast kontaktperson i NAV som kan bistå med råd og veiledning tilknyttet inkluderingskompetanse. Det er derfor positivt at det er foreslått tydeligere og mer konkrete avtaler mellom partene. Å følge opp tettere vil gi bedre mulighet for gode evalueringer underveis, og gir bedre mulighet for å legge til rette for utvikling av brukers arbeidsmuligheter. Klare avtaler og individuell oppfølging vil legge til rette for bedre kvalitet i gjennomføringen av tiltaket.

Gode oppfølgingsrutiner vil være sentralt for effektiv bruk av lønnstilskudd i tråd med de foreslåtte endringene i regelverket. Individuell oppfølging under gjennomføring av lønnstilskudd er

ressurskrevende, samtidig som det forutsetter utvikling og vedlikehold av kompetanse i NAV-kontoret. Kvalitet i oppfølgingen av bruker gir økt bruk og overgang til arbeid.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil utrede nærmere hvordan avtalen om midlertidig lønnstilskudd skal sees i sammenheng med allerede eksisterende planverk i NAV.

3.1.2 Varig lønnstilskudd

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at:

- Det er positivt at det skal fokuseres mer på bruk av det varige lønnstilskuddet som et rekrutteringstiltak. Samtidig er det viktig og fortsatt kunne bruke varig lønnstilskudd som et fatsholdelsestiltak.
- Det er hensiktsmessig at tiltaket tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift slås sammen med tidsubestemt lønnstilskudd til et nytt varig lønnstilskudd. En sammenslåing av tiltak med overlappende innhold og målgruppe forenkler regelverket for arbeidsrettede tiltak.

Det foreslås å erstatte forsøksordningen med tidsubestemt lønnstilskudd (TULT) med et nytt varig lønnstilskudd. Tiltaket tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift (TIA) foreslås avvirket som eget tiltak og fasett inn i det nye lønnstilskuddet. I tillegg foreslås det at det nye varige lønnstilskuddet som hovedregel skal kunne ytes til arbeidsgivere som ansetter personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne – dvs en vridning mot å bruke lønnstilskuddet til arbeidsgivere som rekrutterer personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne.

Etter Arbeids- og velferdsdirektoratets vurdering er det positivt at forsøksordningen med tidsubestemt lønnstilskudd erstattes av et nytt varig lønnstilskudd, og at tiltaket tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift avvirket og fases inn i det nye varige lønnstilskuddet.

Det må sikres hensiktsmessige overgangsordninger for de som deltar på tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift.

3.2 Arbeidstrening

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener:

- Evalueringer av tiltaket arbeidspraksis i ordinær virksomhet har vist at tiltaket har liten eller ingen effekt på overgang til ordinært arbeid. Arbeidspraksis kan imidlertid ha ulike formål. Erfaring viser at suksesskriterier for å oppnå gode resultater med dette tiltaket er en tydelig avklaring av formålet med tiltaket for den enkelte deltaker, og god oppfølging av deltaker og arbeidsgiver under gjennomføring av tiltaket. De foreslåtte endringene i regelverket bygger på disse erfaringene. En innskrenking av varighet vil i tillegg kunne føre til en mer målrettet bruk av tiltaket.

Det foreslås å presisere formålet med, og stille tydeligere krav til oppfølging av deltakere, på arbeidstrening, for å bedre resultater av tiltaket. Videre foreslås en endring i varighet og at dagens driftstilskudd fjernes og erstattes av et nytt inkluderingstilskudd.

Erfaring viser at flere forhold er viktige for å oppnå gode resultater ved bruk av arbeidspraksis i ordinær virksomhet. Arbeidspraksis kan ha ulike formål. Dersom tiltakets formål ikke er tydelig avklart for den enkelte bruker, er det vanskelig å vurdere om målet med tiltaket er oppnådd for den enkelte. Det kan innvendes at evalueringer som viser svake resultater i forhold til overgang til arbeid ikke i tilstrekkelig grad tar innover seg at formålet ved bruk av tiltaket kan være ulikt. Undersøkelser som vurderer overgang til utdanning og arbeid vil ikke fange opp hvordan tiltaksdeltaker har lyktes i forhold til andre formål som avklaring, utprøving av arbeidsevne, praktisering av norskerferdigheter, opparbeiding av arbeidserfaring mv. En bedre avklaring av formålet med tiltaket for den enkelte deltaker vil gi en mer målrettet gjennomføring og gjøre det lettere å måle om resultatet er godt eller ikke.

Oppfølging under gjennomføring av tiltak er viktig både for tiltaksdeltaker og arbeidsgiver i bedriften som arrangerer tiltaket. Avklaring av forventninger til hva tiltaksdeltaker og bedriften kan tilby er viktig. Det er også viktig at arbeidsgiver sin oppfølging av deltakere på arbeidspraksis er avklart og avtalt.

Det er positivt at det stilles krav til mer intensiv oppfølging av deltakere under gjennomføring av tiltaket. Samtidig er det behov for økte ressurser til oppfølging i NAV for å kunne møte disse kravene.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil utrede nærmere hvordan avtalen/planen skal sees i sammenheng med allerede eksisterende planverk i NAV.

3.3 Arbeidsforberedende tiltak

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at:

- Opprettelsen av et nytt arbeidsforberedende tiltak vil kunne gi mer sømløse tiltaksløp for personer med nedsatt arbeidsevne, sammensatte bistandsbehov og særlig usikre yrkesmessige utfordringer. Kravene om bruk av ordinært arbeidsliv styrker arbeidsrettingen i tiltaket.
- Tiltakets brede innhold og fleksibilitet vil stille økte krav til bestilling og oppfølging fra NAV for at de ulike formål skal ivaretas godt for den enkelte bruker. Tett dialog mellom NAV og tiltaksarrangør er et suksesskriterium for å sikre gode og hensiktsmessige tiltaksløp og gode resultater. Dette medfører en økning i bruk av tid til oppfølging fra NAV.
- Det bør utformes et unntak for varighet i tiltaket for de som har behov for å gjennomføre fagopplæring. I kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift har det vært rom for å utvide varigheten på tiltaket for å gjennomføre et lærlingeløp. Dette bør også være mulig i det nye arbeidsforberedende tiltaket.

Det foreslås å slå sammen tiltakene arbeidspraksis i skjermet virksomhet og kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift til et nytt tiltak som skal hete arbeidsforberedende trening (AFT).

I det nye arbeidsforberedende tiltaket skal det legges sterkere vekt på utprøving og trening i ordinært arbeidsliv etter en innledende fase av arbeidsforberedende karakter i et tilrettelagt arbeidsmiljø. Hovedinnholdet i det nye tiltaket vil være avklaring, arbeidsutprøving, arbeidstrening og opplæring. Målgruppa for tiltaket er personer med nedsatt arbeidsevne, som i tillegg har særlig usikre yrkesmessige forutsetninger, og som har behov for tett og bred oppfølging.

Innretningen av det nye arbeidsforberedende tiltaket vil kunne gi mer sømløse tiltaksløp. Bruk av ordinært arbeidsliv styrker også arbeidsrettingen i tiltaket. Tiltaket må sikre at deltakere som ikke kan nyttiggjøre seg arbeidstrening i ordinært arbeidsliv ved oppstart av et tiltak likevel får et hensiktsmessig tiltaksløp som gir en god kartlegging og avklaring av deltakers arbeidsevne. Arrangørene må derfor kunne tilby gode avklarings- og kvalifiseringsarenaer.

Dersom muligheten for opplæring i det nye arbeidsforberedende tiltaket skal ivareta den fagopplæringen som kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift er ment å gjøre i dag, vil opplæringen for noen deltakere kreve mer enn en varighet på to år. Arbeids- og velferdsdirektoratet mener det er behov for en unntaksbestemmelse i forskriftens § 13-4 for å kunne utvide tiltaksperioden for deltakere som er i gang med en fagutdanning for å sikre muligheten til å ta fagbrev.

Tiltakets fleksibilitet vil stille økte krav til bestilling og oppfølging for at de ulike formål skal ivaretas godt for den enkelte bruker. Grunnlaget for oppfølgingen er en god bestilling fra NAV-kontoret til tiltaksarrangør. Her må formålet med tiltaket fremkomme. For at både NAV og bruker skal ha forventet utbytte av tiltaket kreves god bestillingskompetanse. Oppdraget til tiltaksarrangør må være så konkret og presist at det gir grunnlag for evaluering. Det er viktig at NAV og tiltaksarrangør har en omforent oppfatning om hva som er brukers utfordringer, og hva som er målet for de ulike faser av tiltaksgjennomføringen.

Ved oppstart bør det utarbeides en plan som omfatter innhold og progresjon. Ved oppfølgingspunktene bør mål og innhold, samt progresjon, evalueres. Tett dialog mellom NAV og tiltaksarrangør er et suksesskriterium for å sikre gode og hensiktsmessige tiltaksløp og gode resultater.

En form for tverrfaglige møter hvor det tas opp saker til refleksjon, er svært viktig for å følge med på utviklingen og bistå hverandre med faglig veiledning ved å sette bruker i sentrum. Det er også viktig å ha trekantmøter med bruker ved behov.

Det må utarbeides klare avtaler om og kravspesifikasjoner for det nye arbeidsforberedende tiltaket.

3.4 Permisjonsordning i varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at:

- Forslaget om å gi adgang til tre måneders permisjon for å gi deltakere på varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet mulighet til å prøve seg i en ordinær bedrift, uten å miste plassen i varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet, er positivt.

Det foreslås å opprette en permisjonsordning fra tiltaket varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet for deltakere som ønsker å hospitere i en ordinær virksomhet. Formålet med dette er å gi deltakere på varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet mulighet til å prøve seg i en ordinær bedrift uten å miste plassen i varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet støtter at det i større grad legges til rette for at deltakere i varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet skal kunne prøve seg i ordinært arbeidsliv. Samtidig er det viktig at deltakere som ikke er aktuelle for eller ønsker å prøve seg ut i ordinært arbeidsliv har

mulighet til å delta i skjermede og tilrettelagte omgivelser. Det er viktig med stabilitet for mange i denne gruppen.

En ordning med permisjon og mulighet for å komme tilbake til den skjermede virksomheten vil minske opplevd risiko for brukerne i forhold til å prøve seg i ordinært arbeidsliv. Ved å legge til rette for utprøving i ordinært arbeid gjennom en permisjonsordning med åpen retur, skapes det trygghet for tiltaksdeltakerne som vet at de har noe å gå tilbake til dersom utprøvingen i ordinært arbeid ikke fungerer.

For at en utplassering i ordinær bedrift for deltakere i tiltaket varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet skal være vellykket, er det helt avgjørende med en god oppfølging på utplasseringsstedet og individuell tilpassing. I den skisserte modellen er det hensiktsmessig at brukere i varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet som prøver seg i ordinær virksomhet får oppfølging fra tiltaksarrangør i skjermet virksomhet under utprøvingen. Dette stiller krav til at tiltaksarrangør i skjermet virksomhet har kompetanse til å gi denne oppfølgingen.

3.5 Inkluderingsstilskudd for arbeidssøkere

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at:

- Sammenslåing av tre av dagens tilskuddsordninger til ulike former for tilrettelegging til et nytt inkluderingsstilskudd innebærer en betydelig forenkling både for arbeidsgivere, deltakere på arbeidsrettede tiltak og for NAV.
- Den foreslåtte utformingen av det nye inkluderingsstilskuddet dekker det erfarne behovet for tilrettelegging.

Det foreslås å slå sammen tre av dagens tilskuddsordninger til ulike former for tilrettelegging til et nytt inkluderingsstilskudd. Hensikten med sammenslåingen er å forenkle og forbedre mulighetene for tilrettelegging for personer med behov for arbeidsrettet bistand i ordinært arbeidsliv.

Formålet med det nye inkluderingsstilskuddet er å kompensere for tilleggskostnader virksomheter i ordinært arbeidsliv har i sammenheng med tilrettelegging av arbeidsplass for personer med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten. Målgruppa for tilskuddet er arbeidsgivere som tilbyr en arbeidsplass til arbeidssøkere med behov for arbeidsrettet bistand. Arbeidssøkerne må ikke gå på et arbeidsrettet tiltak for at det skal kunne gis et inkluderingsstilskudd.

En sammenslåing av tre av dagens ulike ordninger for tilrettelegging innebærer en betydelig forenkling av virkemiddelporteføljen. Etter direktoratets vurdering vil det nye inkluderingsstilskuddet ivareta de formålene dagens ordninger ivaretar. Forslagene til hva tilskuddet kan dekke er også i tråd med behovet.

Det foreslås at det skal være en forenklet refusjonsrutine for inkluderingsstilskuddet når utgiftene til en arbeidssøker i en og samme virksomhet ikke overskrider 10 % av den årlige maksimalsatsen. En forenklet refusjonsrutine slik det er foreslått i høringsnotatet vil ikke innebære krav om søknad fra virksomheten eller annen kontakt med NAV i forkant av at det sendes inn et refusjonskrav på dokumenterte utgifter som kan dekkes gjennom tilskuddet. Dette kan etter direktoratets vurdering føre til utfordringer for NAV da tilskuddet finansieres gjennom en rammestyrte bevilgning, og for

arbeidsgivere da det ikke er gitt at arbeidsgiverne er kjent med hva de kan få tilskudd til uten å ha vært i dialog med NAV i forkant. Det kan være en risiko for at arbeidsgivere pådrar seg utgifter de forventer å få refundert som viser seg ikke å være omfattet av det tilskuddet er ment å dekke.

Etter direktoratets vurdering er det derfor viktig at behovet for inkluderingstilskudd diskuteres i en dialog mellom NAV og arbeidsgiver når behovet oppstår, for eksempel ved etablering av en tiltaksplass, og i den videre oppfølgingen av gjennomføringen av tiltaket. Dette kan gjøres uten at det er krav til innsending av søknadsskjema. Det må utarbeides gode rutiner for hvordan dette skal gjennomføres.

3.6 Tilretteleggings- og oppfølgingsavtale for arbeidssøkere

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at:

- Det er positivt at tilretteleggingsgarantien endrer navn til tilretteleggings- og oppfølgingsavtale. Dette tydeliggjør at garantien er en avtale mellom aktørene. Det er også positivt at oppfølging alltid skal være med i avtalen.
- De foreslåtte endringene sammenlignet med dagens tilretteleggingsgaranti vil kunne bidra til bedre målretting og kvalitet i avtalene gjennom presisering av innhold og primær målgruppe.
- Avgrensning av målgruppe og konkretisering av innholdet i avtalene vil forsterke og skape et tydelig «profil» av ordningen både internt og eksternt.
- At det fortsatt gis rom for å kunne benytte tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler overfor andre enn den prioriterte brukergruppen, når etaten finner det hensiktsmessig innenfor tilgjengelige ressurser, gir nødvendig fleksibilitet.

Det foreslås å erstatte tilretteleggingsgarantien med en ny og bedre tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med en tydeligere avgrenset målgruppe og med konkretisering av innholdet i avtalen.

Formålet med en ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale er å legge til rette for rask og god tilrettelegging og oppfølging av arbeidssøkere med sikte på ansettelse i ordinært arbeidsliv. Ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale skal tydeliggjøre og styrke dagens tilretteleggingsgaranti for å legge til rette for at flere kan komme i arbeid.

Arbeids- og velferdsdirektoratet støtter de foreslåtte endringene og innføring av en ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil utrede nærmere hvordan tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen skal sees i sammenheng med krav til avtaler og planer i andre arbeidsrettede tiltak i NAV.

4 Økte krav til oppfølging og behov for kompetanseheving

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at:

- Tilstrekkelig og kompetent oppfølging er en viktig faktor for å lykkes med å bruke ordinært arbeidsliv som tiltaksarena og øke overgang til ordinært arbeid.
- De foreslåtte endringene i regelverket for arbeidsrettede tiltak stiller økte krav til oppfølging av deltakere og leverandører av arbeidsrettede tiltak under gjennomføringen av tiltakene. Dette er nødvendig for å øke kvaliteten i og bedre resultatoppnåelsen av deltakelse på tiltak.
- Oppfølgingsarbeidet må styrkes ressursmessig for å lykkes i å oppfylle kravene til økt oppfølging.
- Det er behov for kompetanseheving knyttet til inkluderingskompetanse og økt bruk av ordinært arbeidsliv.

En forutsetning for at endringene i regelverket skal føre til endret praksis og forventet effekt er at veiledere i NAV gis rom for å utføre tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette må sees i sammenheng med NAVs oppfølgingsmodell og veiledningsplattform i tillegg til at de nødvendige tekniske løsningene, formkrav og skjema må støtte opp om og forenkle arbeidet.

Økt behov for ressurser til oppfølging av deltakere og leverandører av arbeidsrettede tiltak må følges opp i de årlige prosessene knyttet til statsbudsjett. Arbeids- og velferdsdirektoratet viser i denne sammenheng til vår høringsuttalelse til NAV-ekspertgruppen (Vågang-utvalget) med beskrivelse av utfordringer knyttet til kapasitet og antall brukere per veileder, samt fordeler ved å i større grad utføre avklarings- og oppfølgingstjenester i egen regi.

Arbeids- og velferdsetaten gjennomfører flere forsøk hvor formålet er å styrke kvalitet og kompetanse i oppfølgingen som gis for å oppnå ansettelse i ordinært arbeidsliv, og å sikre jobbfastholdelse etter ansettelse i ordinært arbeidsliv.¹ Erfaringer fra disse forsøkene vil benyttes aktivt inn i iverksettelsen av de foreslåtte endringene på tiltaksområdet, og i utviklingen av støttemateriell som kan benyttes i oppfølgingen av tiltaksdeltakere og leverandørene av arbeidsrettede tiltak. Direktoratet har også et pågående arbeid for å utvikle kvaliteten i arbeidsrettede tiltak som er sentralt i iverksettingen av endringene.

Direktoratet viser i tillegg til omtale av behov for kompetanseutvikling i vår høringsuttalelse til NAV-ekspertgruppen (Vågang-utvalget).

¹ Forsøk med kjerneoppgaver i NAV-kontor, Forsøk med Supported Employment, Forsøk med Individuell jobbstøtte (Individual Placement and Support), Forsøk med resultatbasert finansiering og Forsøk med arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd og utvidet oppfølging fra NAV.

5 Iverksettingstidspunkt og overgangsordninger

Arbeids- og sosialdepartementet tar sikte på at de foreslåtte endringene i de arbeidsrettede tiltakene skal iverksettes fra 1. januar 2016. Etter direktoratets vurdering er det realistisk at ny forskrift om arbeidsrettede tiltak kan tre i kraft på det foreslåtte iverksettingstidspunktet.

Etter Arbeids- og velferdsdirektoratets vurdering må det imidlertid så snart som mulig presiseres hva dette innebærer i praksis. Dette vil avhenge av hvordan overgangsordninger for de berørte tiltakene skal utformes. Det må sikres at deltakere på de berørte tiltaksvariantene og leverandører gis tilstrekkelig tid til omstilling.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil også påpeke nødvendigheten av å oppdatere regelverk som henger sammen med forskrift om arbeidsmarkedstiltak, herunder bl.a. forskrift om dagpenger, forskrift om tiltakspenger, som følge av de foreslåtte endringene.