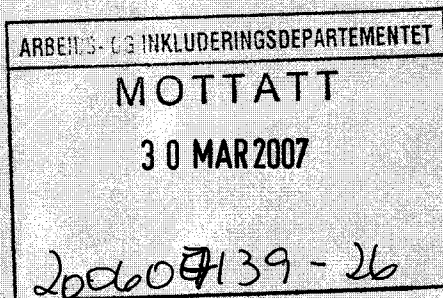


Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO



Attføringsbedriftene

Essendropsgt. 3, 0368 Oslo
Boks: 5473 Majorstua, 0305 Oslo
Telefon: 23 08 86 50
Telefaks: 23 08 86 59
E-mail: attforing@sbl.no

www.attforingsbedriftene.no

Oslo 27. mars 2007

Høringsvar vedr. Forslag om kvalifiseringsprogram med tilhørende stønad i nytt kapittel 5A i sosialtjenesteloven

Bransjeforeningen Attføringsbedriftene i NHO er grunnleggende meget positive til forslaget om kvalifiseringsprogram; rett og slett fordi jobbmulighetene for mange individer i denne gruppen er til stede dersom forholdene legges til rette. Dette er et system som ser mulighetene hos den enkelte og som kan ha som formål at man faktisk kan komme ut i ordinært arbeidsliv på ordinære vilkår, men da etter et grundig løp med tett oppfølging. Vi understreker betydningen av at dette gjøres grundig og med muligheter til tett attføringsfaglig oppfølging.

Langtidssosialhjelpsmottagere kjennetegnes ved at mange har liten eller ingen tilknytning til arbeidsmarkedet. Dette har gruppen til felles med mange andre som lever på de såkalte "passive ytelsene", herunder også mange av de som kategoriseres som yrkeshemmede. Hvis man et øyeblikk tar slike personers perspektiv, fungerer det gode arbeidsmarkedet ("hvor alle kan få seg jobb") som et slag i ansiktet på de personer i dag som ikke er i stand til å få jobb og leve av egen inntekt. Man blir isolert og fattige og ikke som før – fattige sammen med mange andre i samme situasjon.. Det er gunstig - objektivt sett for personer med liten tilknytning til arbeidsmarkedet - at næringslivet trenger arbeidskraft, noe det vil gjøre i lang tid fremover. I denne situasjonen må myndighetene forstå og legge til rette for at mange – uavhengig av om arbeidsmarkedet er godt eller ikke – trenger omfattende oppfølging, mestringsopplevelser og kvalifisering for å få, men fremfor alt for å beholde jobb. Det nytter ikke med korttidsformidlinger og svingdørsattføring. Mange av disse *kan* få en fast tilknytning til arbeidslivet, men bare hvis vi er villige til å gi dem tid, rom og muligheter til å gå den lange veien tilbake arbeidslivet. Faktisk er det slik at overdreven tro på muligheter for jobb på kort sikt kan gjøre vondt verre. Man pøser folk ut i arbeidsmarkedet uten grundighet og treffsikkerhet som fører til at disse kommer tilbake i passivitet, og med et nye nederlag. Og så står arbeidsgiverne tilbake med dårlige erfaringer som gjør dem enda mer restriktive til å ta inn "slike" personer ved neste korsvei.

I høringsnotatet hevdes det at kommunene kan "benytte private aktører til gjennomføring av deler av eller hele introduksjonsordningen" – og at denne erfaringen vil kunne overføres til Kvalifiseringsprogrammet. Vi er ikke uenige i dette, men det forundrer oss at høringsnotatet ikke tydelig ser at man har attføringsbedrifter som kan attføring og få folk til å ta den lange veien tilbake til arbeidslivet. At kommunene og det offentlige generelt eier om lag 100 Attføringsbedrifter og mer enn 240 Vekstbedrifter omtales ikke og burde etter vår mening være omtalt som en naturlig ressurs kommunene burde benytte i den kommende storsatsingen på arbeid overfor denne målgruppen.

Vi kan derfor ikke unnlate i dette høringsvaret å gjøre oppmerksom på at landets attføringsbedrifter for den første har lang erfaring med kvalifiseringsprogrammer for yrkeshemmede og hvor målgruppen i det siste har klare likhetstrekk med det som kan være aktuelt for denne gruppen. Her har vi høye formidlingstall til arbeid fordi vi bl.a. benytter metoder med moderne attføring og formidling til arbeid. Dernest har attføringsbedriftene også lang erfaring med andre tiltak enn kvalifiseringstiltaket for personer som står langt fra arbeidsmarkedet og hvor bedriftene har erfaringskompetanse og vet hva som nytter. Og til sist har dessuten flere av våre medlemsbedrifter jobbet med særlige prosjekter rettet mot sosialhjelpsmottagere og i ly av Fattigdomssatsningen både under denne og den forrige regjering. Og resultatene er gode!

Vi håper at departementet har innhentet slik erfaringskompetanse under utviklingen av det nye tiltaket selv om det ikke fremgår på noen måte av høringsnotatet. Attføringsbedriftene står selvsagt til disposisjon om departementet måtte ønske å gå i dybden på faglige spørsmål. Uansett er vår erfaring at man i forhold til denne målgruppen må ha samme innfallsvinkel som for moderne attføring som kan kort og skjematisk kan formuleres slik:

- Å ta utgangspunkt i individenes behov også slik at de selv formulerer og "eier" sin egen handlingsplan etter hvert. Egenmotivasjonen er viktig.
- Å forstå at man må ta små steg i begynnelsen.
- Selv om programmene skal skreddersys den enkelte, kan det være viktig å utnytte gruppedynamiske metoder, men da under kyndig oppfølging fra kompetent attføringspersonell.
- Å kople arbeidstrening og kvalifisering til innsatspakker for den enkelte for eksempel slik at brukerne får tilbud om lese- og skriveopplæring hvis det utgjør et hinder for å få og beholde arbeid. Men her dreier det seg om å sy innsatspakker hvor kvalifiseringen må koples til en rekke muligheter for den enkelte og hvor attføringsbedriftene har tilbud.
- Å ha tilgang til varierte utprøvnings-, og kvalifiseringsarenaer som faktisk gir både formell og reell kompetanse som både matcher brukernes ønsker og etter hvert også arbeidslivets behov.
- Å ha kompetent attføringsfaglig personell som fungerer som veiledere i den ofte lange veien tilbake til arbeidslivet.

I den altfor spede offentlige debatten om dette programmet har det vært hevdet at sosialhjelpsmottakerne må "ha noe å stå opp til" og som forsker Ivar Brevik har formulert som at dette programmet ikke bør iverksettes før det foreligger et helt konkret tilbud fra A til Å. Kommunene har kort og godt ikke kompetanse og infrastruktur til å gi kvalitativt gode tilbud synes å være innvendingen.

Dette synspunktet kan ha noe for seg fordi kommunen muligens ikke har den helhetlige kompetansen. NAV synes også å ha mistet mye attførings- og oppfølgingskompetanse de siste årene under stadig skiftende regimer, og vil bruke meget lang tid for å bygge denne opp. Dessuten har styringssignalene fra myndighetene vært "mest for krona" og med vekt på korte attføringsløp og direkte formidling. Dernest skulle ikke etaten (Aetat) arbeide faglig selv, men konsentrere seg om å være en god bestiller.

Vi er likevel ikke enige i Breviks pessimisme dels fordi her kan man få mye til under veis og dels fordi kommunene som før nevnt, har et stort apparat av attføringsbedrifter og andre tiltaksarrangører rundt seg som kan mye av dette. I lovarbeidet bør det gis føringer på hvordan

NAV/kommunen skal kunne gjøre seg bruk av grunnkonsepter fra ulike aktører som for eksempel attføringsbedrifter selv om hvert enkelt individ som skal ha skreddersydde tilbud.

Det er videre viktig at forskriften følges opp faglig av en *nasjonal kravspesifikasjon* slik NAV har for faglig rettede arbeidsmarkedstiltak for spesielle grupper (yrkeshemmede). På denne måten kan man i rimelig grad sikre det kvalitetsmessige innholdet, krav til at deltaker skal få formalkompetanse, individorientering og at formidlingsmål blir en del av rammeverket.

Det må videre anlegges systemer og ressurser til å føre løpende kontroll med den faglige kvaliteten på programmet i kommunene. Faren er nemlig til stede for at det kan bli for store faglige kvalitetsforskjeller som ikke har sin rot i skreddersømmen eller lokale forhold, men rett og slett at man ikke følger dette nøye etter nasjonale kvalitetsstandarder.

For øvrig vil vi vil vi bemerke at det er uheldig at bruken av programmet kun skal tilbys i de kommuner der NAV-reformen er gjennomført lokaliseringmessig. Dette innebærer at mange større byer, som har det største antallet potensielle deltakere, ikke kan bruke programmet før i 2009. Vi foreslår her en endring slik at programmet utvides fra inneværende år til også å gjelde alle de kommuner som sammen med Aetat/NAV har driftet Fattigdomssatsingen. Der har man nå faktisk en samarbeidsstruktur og kompetanse i bunn slik at effektiv og faglig bruk av midler mv. kan sikres.

Når det videre gjelder Kap 5 A, har vi følgende å bemerke.

§5 A-1 Kvalifiseringsprogram

Her er vi enige i intensjonen bak teksten, men vil stille noen spørsmål og gi noen kommentarer knyttet til vilkår a) gjennomgått arbeidsevnevurdering.

Vi antar at med arbeidsevnevurdering menes at etaten skal skaffe seg kunnskap om individets interesser, realkompetanse, formalkompetanse, evner og motivasjon og som skal danne et grunnlag for å vurdere egnet måte å gjennomføre kvalifiseringsprogrammet på. Vår erfaring er at en slik vurdering for denne målgruppen er krevende både tidsmessig og faglig, og vi stiller oss meget kritisk til om NAV vil makte å gjøre denne jobben. Det bør derfor også innenfor dette området være rom for å kjøpe denne tjenesten eksternt. Her har vi faktisk flere typer tilbud som kan dekke det behovet man har. Først har man i dag arbeidsmarkedstiltaket Avklaring for yrkeshemmede med egen kravspesifikasjon og regelverk. Og som en del av dette har vi også konseptet karriereveiledning som for øvrig er et bedre begrep enn arbeidsevnevurdering. Vi anbefaler derfor at teksten endres til "gjennomgått karriereveiledning".

Det er vår oppfatning av innrettingen på programmet for den enkelte må være så treffsikkert som mulig og ikke baseres på tilfeldigheter og gjentatt prøving og feiling fordi dette vil kunne gjøre personene forvirret. Karriereveiledning slik vi driver dette, innebærer systematisk gjennomgang av områder som er vesentlige for å gjøre riktige valg: Interesser, evner, biodata (tidligere mestrings), personlige egenskaper og verdier. En del NAV- ansatte har også deltatt på våre kurs og vist stor interesse for konseptet. De sier imidlertid at de har liten mulighet for å gjøre en slik veiledning godt nok av tidsmessige årsaker og fordi det er en prosesstiltak hvor man må arbeide med deltakeren over litt tid. Dette er det bare tiltaksarrangørene som møter brukerne hver dag som er i posisjon til. Av den grunn mener vi at arbeidsevnevurdering/karriereveiledning bør være en egen tjeneste som våre bedrifter kan

tilby kommunene i forkant av et lengre kvalifiseringsløp i det nye programmet. I dag er det altfor mange på attføring som ikke har fått en god nok karriereveiledning i forkant av for eksempel skolegang, kvalifiseringstiltak mv. Undersøkelser har vist at kun om lag 50% av deltakerne på tiltaket Skolegang kommer i arbeid. Vi oppfordrer nå myndighetene til å legge stor vekt på grundig karriereveiledning før iverksettelse av kostbare og langvarige kvalifiseringstiltak og at de benytter våre bedrifter og andre gode hjelpere som samfunnet faktisk har opprettet for bl.a. dette sosialpolitiske formålet.

§ 5.A- 2 Innhold i programmet.

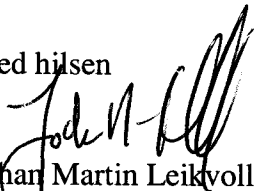
Vi er enig i teksten, men viser til det vi har nevnt før at det bør gis nærmere faglig innhold med (i)forskrifter, (ii)utfyllende retningslinjer og (iii) kravspesifikasjoner.

§ 5 A-4 Varighet.

Attføringsfaglig er det uhyre viktig at slike programmer har en klar begynnelse og en slutt. Vi er enige i grensen og med de unntaksbestemmelser som er utarbeidet. Å gå på stønad om man aldri så mye er i et program over for lang periode har uheldige virkninger. Vi mener ideelt sett at det hadde vært bedre om disse i kvalifiseringsløpet hadde fått lønn som hadde motivert mer for å tilpasse seg det arbeidslivet man skal inn i. Her vil vi peke på muligheten til for eksempel tidlig i løpet om overgang til Kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift hvis det er hensiktsmessig ut fra brukerens status og for å anrette personen i retning av formidling til ordinært arbeidsliv.

For øvrig har vi ikke flere kommentarer til de enkelte paragrafer, men vil påpeke at mange som i dag defineres som sosialt yrkeshemmede og som faktisk får gode tilbud, kan få et dårligere tilbud etter denne nyordningen. Mange av dagens tiltak til arbeidsmarkedsmyndighetene er godt tilpasset denne målgruppen i form av ulike former av tiltakskjeding til for eksempel Arbeid med Bistand, Arbeidspraksis i skjernet virksomhet, Kvalifisering i AMB og Tilrettelagt arbeid i AMB. Ikke minst det siste tiltaket vil være godt egnet for de personene som ikke får en ansettelse i ordinært arbeidsliv, men som heller ikke har mulighet til å få en uføretrygd.

Med hilsen



Johan Martin Leikvoll
Direktør i bransjeforeningen
Attføringsbedriftene