Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8019 Dep, 0030 Oslo

Vår saksbehandler	Kopi til	Vår dato	Vår referanse	Deres referanse
Henrik Dahle		11.03.2022		

Høring - Forslag om å innføre personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av arbeidsmarkedstiltak i ordinære virksomheter og forslag om endring av §11-2 Inkluderingstilskudd i forskrift om arbeidsmarkedstiltak

Det vises til høringsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet datert 21. januar 2021 med forslag om å innføre personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av arbeidsmarkedstiltak i ordinære virksomheter og forslag om endring av §11-2 Inkluderingstilskudd i forskrift om arbeidsmarkedstiltak. Unio er Norges største hovedorganisasjon for arbeidstakere med høyere utdanning. Vi har om lag 390 000 medlemmer fordelt på 13 medlemsforbund i offentlig og privat sektor. Unio takker for muligheten til å få komme med innspill.

Forslagene synes å være i tråd med Hurdalsplattformen hvor det står:

- *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.*

Unio er positiv til forslag om å innføre personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av arbeidsmarkedstiltak i ordinære virksomheter og det er bra at regjeringen setter fokus på å inkludere flere personer fra utsatte grupper i arbeidsmarkedet. Vi er også enig i at dette vil forbedre tilbudet til personer som deltar på arbeidsmarkedstiltak i ordinært arbeidsliv og gi et mer forutsigbart tilbud til de som har inngått en avtale. Vi mener videre at slike avtaler vil kunne sikre tettere oppfølging av arbeidsgivere og deltagere, og vil samtidig kunne forplikte alle parter. Vi støtter også forslaget om å utvide målgruppen for inkluderingstilskuddet til å omfatte de som har skaffet arbeid selv. Det vil bidra til at flere personer med nedsatt funksjonsevne kan komme i arbeid. Vi tror at de foreslåtte endringer i forskriften, konkretiserer tiltak, som på en enda bedre måte vil kunne imøtekomme arbeidssøkerens behov for å få en tilrettelagt arbeidsplass, utforske hva som er mulig, å få til både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette er bra.

Unio mener det er viktig at tiltakene gjøres kjent for virksomhetene. Det er en forutsetning for at de skal bidra til å få flere personer med større tilretteleggingsbehov i arbeid. Vi vil også presisere at bruk av tverrfaglighet og riktig kompetanse er en forutsetning for å lykkes. De yrkesgrupper som har

kjernekompetanse på tilrettelegging, mestring og deltakelse må benyttes i større grad. Hvis de har behov for hjelpemidler for å kunne delta i arbeidsrettet tiltak må dette også inn i planen. I tillegg kan hjelpemiddelsentral også ha en viktig rolle.

For de som får en personlig tilretteleggings- og oppfølgingsavtale, er det viktig med en fast kontaktperson på NAV-kontoret. Det er sentralt at avtalene utformes på en slik måte at samarbeid på tvers innad i NAV ivaretas, og at det er avklart hvordan samarbeidet skal foregå. I den forbindelse er det også viktig at det foreligger gode interne rutiner i NAV. Brukere må for eksempel få avklart sitt tilretteleggings- og hjelpemiddelbehov før oppstart på arbeidsstedet. Hvis den enkelte har behov for hjelpemidler for å kunne delta i arbeidsrettet tiltak bør dette tas inn i planen. God tilrettelegging før oppstart i et tiltak er viktig. Tettere oppfølging av deltakere, gjennom en slik tilretteleggings- og oppfølgingsavtale, vil kunne bidra til mer treffsikker og målrettet bistand gjennom hele tiltaket, samt at man utbetaler tilskudd ut fra det behovet den enkelte har til enhver tid, og at utbetalinger ikke fremstår som vilkårlige. NAV-

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg langt, men hvor langt er uklart. Utstyr til tilrettelegging kan for små virksomheter være et stort innhugg i et ellers trangt budsjett. Mye regnes som ordinært utstyr og fås ikke via folketrygden. Dette kan være en flaskehals som gjør at mange faller ut av jobb.

Personer som har store funksjonsnedsettelser og som skaffer seg utdanning uten hjelp fra NAV vil også kunne trenge Mentor under utdanningen. Dette fordi funksjonsassistanse bare kan benyttes i lønnet arbeid. Mentor er derfor et godt alternativ for disse personene hvis ikke kommunen gir BPA til utdanningsformål.

I høringsnotatet vises det til at forslaget er et ledd i digitalisering av NAVs tjenester. Unio ser at å erstatte papirbaserte tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler vil kunne bidra til mer sømløs saksbehandling og innebære en forbedring for de fleste. Vi minner om at flere av ulike grunner, vil ha problemer med å benytte de digitale løsningene i NAV, spesielt de med kognitive utfordringer. Det er fortsatt mange virksomheter som sliter med å forholde seg til digitale løsninger. Innloggingsløsningene må derfor være tilgjengelig for ulike brukere av systemet.

I noen tilfeller vil det være vanskelig å ha utredet alle tilretteleggingsbehov allerede når avtalen inngås, og enkelte deltakere kan vegre seg for å si hva de har behov for. Et tilretteleggingsbehov viser seg også noen ganger først etter at den enkelte er mer inn i arbeidet som skal utføres. I tillegg kan et tilretteleggingsbehov være avhengig av typen oppgaver den enkelte skal gjøre. Noen ganger er det videre behov for at oppgaver prøves ut før man eventuelt kommer frem til hvilken tilrettelegging det er behov for. Derfor mener Unio at tilretteleggings- og oppfølgingsavtalene må kunne oppdateres kontinuerlig, etter hvert som man får mer utfyllende informasjon. Vi oppfatter at det er i samsvar med departementets forslag om at avtalene må være «dynamiske».

Til slutt ønsker vi å understreke at NAV må sikres nok ressurser i oppfølgingen, særlig i en tidlig fase, slik at arbeidet med de nye personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtalene kan gjennomføres på en tilfredsstillende måte.

Vennlig hilsen
Unio

Jon Olav Bjergene
sekretariatssjef

Henrik Dahle
fagsjef arbeidsliv og advokat