

Arbeids- og sosialdepartementet
Arbeidsmarkedsavdelingen
postmottak@asd.dep.no

10. mars 2022

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

Bransjeforeningen Arbeid- og Inkluderings i NHO stiller seg positive til høringsforslagene, både endringene til innføring av digitale tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler og endring i målgruppen for Inkluderingsstilskudd. Vår erfaring med bl.a. metoden Ringer i Vannet, som jo har et hovedfokus på arbeidsgiveres behov i en rekrutteringsprosess, er at det å bygge opp gode relasjoner til arbeidsgivere og som møter deres behov er viktig. Slike relasjoner må bygge på tillit, tilstedeværelse ved behov og tydelighet i hva man kan forvente av hverandre om relasjonene skal være bærekraftige. Dette er momenter som det synes skal være fokus på i de kommende tilretteleggings- og oppfølgingsavtalene til Nav. Det er imidlertid noen sider ved endringsforslagene som vi ser trenger nærmere presiseringer:


- Om vi forstår den nye ordningen rett så skal den være obligatorisk når de definerte arbeidsmarkedstiltak benyttes ved en formidling. Det står imidlertid ikke noe om hvem som avgjør hva som skal være innholdet i en slik avtale. Hva om arbeidstaker/giver er uenig med Nav, f.eks. om hyppighet av oppfølgingsmøter og hvilke ressurser som forventes av Nav? Hvem bestemmer i så tilfelle? Vi anbefaler at arbeidsgiver her bør, innenfor rimelige rammer, være førende i definering av behov fordi det er arbeidsgiver som ansetter. Her bør det utarbeides tydelige retningslinjer som er offentlig tilgjengelige, altså bør Nav pålegges full transparens vedr. den policy som velges vedrørende inngåelse av slike avtaler.
- I denne sammenheng savner vi derfor i høringsbrevet omtale av en nødvendig klageordning som arbeidsgiver/taker kan benytte når man ikke er tilfreds med Nav sin avtaletekst/lovnader om oppfølging mv. Vi foreslår at dette presiseres i forskriften.
- Det nevnes også at avtalene skal være et koordineringsvirkemiddel, f.eks. om arbeidstaker har behov for helsemessig bistand (1. avsnitt side 6 i høringsnotatet). Dette er i utgangspunktet svært positivt, men hvem definerer/avgjør hvilken type ekstern bistand det er behov for og det står heller ikke noe om hvordan man skal samarbeide med andre faginstanser. Er det Nav som skal ha ansvaret for slik koordinering? Hvilken relasjon vil dette ha til f.eks. Individuell Plan som jo kommunen har hovedansvar for, Ansvarsgrupper mv. Her ser vi det vil være viktig å komme med tydelige føringer på hvilken posisjon denne nye krevende ordningen skal ha. Ikke minst er det nødvendig at det er full åpenhet om slike føringer slik at alle aktuelle parter, herunder tiltaksbedrifter, vet hva man kan forvente av Nav på dette fagområdet.

- Vårt siste behov for avklaring tar utgangspunkt i våre medlemsbedrifters formidlingsarbeid. I 2021 formidlet våre medlemsbedrifter, ut fra primært tiltakene AFT og Oppfølging, om lag 10 000 personer inn i ulike typer ansettelsesforhold. Om lag 20 % av disse, dvs. 2000 personer, ble formidlet til arbeidsgivere som fikk fra Nav tilskudd som bl.a. Lønnstilskudd, Mentor eller Integreringstilskudd. Innebærer den nye ordningen at det nå blir Nav som overtar ansvar for oppfølging av våre tiltaksdeltakere der arbeidsgiver har fått slike tilskudd? I så fall; skal arbeidsgiver/taker få en form for oppfølging fra oss der det ikke benyttes de aktuelle tilskuddsordningene? Det er i denne sammenheng tankevekkende at om lag 8000 personer, som vår bransje formidler uten en tilskuddsordning fra Nav, i så fall ikke vil få oppfølgingsbistand for å sikre bærekraftige ansettelser. Her er det behov for tydelige retningslinjer for hvem som har ansvar for hva, men vi anbefaler at departementet i denne sammenheng bør innføre en ordning som gjør det mulig for våre medlemsbedrifter å kunne gi oppfølgingsbistand der det er hensiktsmessig. Det kan f.eks. gjøres på følgende måte:
 - o Ved å endre på et egnet arbeidsmarkedstiltak (f.eks. Inkluderingstilskuddet eller AFT) kan man åpne for at Nav kan fatte vedtak om oppfølgingsbistand etter ansettelse, finansiert over tiltaksbudsjettet, hos en arbeidsgiver i et gitt tidsrom (f.eks. i 6 måneder, dvs. i prøveperioden). Summen for dette behøver ikke være stor, men f.eks. 2000 kr. pr. måned, men her vil jo selvsagt pålagt arbeidsmengde avgjøre.
- Vi er dessuten forundret over at man i Høringsbrevet nedtoner kraftig ressursbruken som dette forslaget vil medføre. Omtalen i punkt 6, Økonomiske og administrative ressurser, er etter vårt syn svært mangelfullt og diskuterer ikke at ordningen skal være obligatorisk og at den må inkludere x- antall møter med arbeidsgiver/arbeidstaker om innholdet i en slik avtale for å få den kvalitet som er nødvendig for at avtalen skal ha noen verdi. Ikke minst vil det for den Nav-ansatte bli arbeidskrevende å være koordinator inn mot andre etater/tjenester som f.eks. helsemessig bistand slik det er nevnt i høringsnotatet. Omlegging til digitale avtaler vil nok kanskje være noe arbeidsbesparende, men det vil nok være ubetydelig i forhold den store merbelastning dette nye avtale regimet vil medføre.

Avslutningsvis vil vi anbefale på det sterkeste at innføringen av den nye Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen samkjøres med en følgeevaluering slik at man i en implementeringsfase etablerer en praksis som er i tråd med intensjonen i endringene og minst at man får vurdert ressursbehovet som denne endringen vil medføre.

Med vennlig hilsen

Arbeid & Inkludering i NHO Service og Handel



Kenneth Stien
Direktør