

Til:

- Akademikerne



Oslo, 21. februar 2022

Ref.: 47/22/STE/ph

## 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

Norsk psykologforening er positive til høringsforslagene og er enige i målsettingen om å inkludere flere i arbeidsmarkedet.

Samtidig mener vi foreslåtte endringer forutsetter:

- Mulighet for tilpasninger for å oppnå reel medvirkning for tiltaksdeltakere
- Bruk av tverrfaglig kompetanse der det er relevant
- Tilstrekkelig økonomiske ressurser, spesielt i en oppstartsfasen
- Oppmerksomhet på mulige behov for å kunne gi inkluderingstilskudd også etter ansettelsestidspunktet

Her er det to høringer hvor sistnevnte følger av den første. Det foreslås a) i tiltaksforskriften å innføre obligatorisk krav om personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av arbeidsmarkedstiltak i ordinære virksomheter, og b) endring av §11-2 inkluderingstilskudd i forskrift om arbeidsmarkedstiltak som åpner for at inkluderingstilskudd kan gis til personer som ikke deltar i arbeidsmarkedstiltak.

Det innebærer krav om tilretteleggings- og oppfølgingsavtale ved oppstart av et arbeidsmarkedstiltak i ordinær virksomhet også for de over 30 år og nå for alle arbeidsmarkedstiltakene; Arbeidstrening, Mentor, Tilskudd til sommerjobb, Midlertidig lønnstilskudd, Varig lønnstilskudd og Inkluderingstilskudd. Det skisseres avtaler som skal være et fleksibelt virkemiddel som skal gjøre det enklere for både tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten å både planlegge, opprette og gjennomføre et arbeidsmarkedstiltak, og gi større forutsigbarhet om hvilken støtte som kan forventes fra Arbeids- og velferdsetaten. Videre at innholdet i avtalene skal tilpasses innholdet i de ulike tiltakene og avtalepartenes behov.

Endring av §11-2 i forskrift om arbeidsmarkedstiltak åpner for at inkluderingstilskudd kan gis til personer som ikke deltar i arbeidsmarkedstiltak, men som har et særskilt tilretteleggingsbehov. Eksempelvis for personer med nedsatt arbeidsevne som er i jobb, men som ønsker å bytte jobb. Eller personer som finner jobb på egen hånd, eller ved hjelp av individuell formidlingsbistand fra NAV. Inkluderingstilskuddet gjelder utgifter som kommer i tillegg til de utgifter som virksomheten normalt vil ha i forbindelse med ansettelser. Tilskuddet finansieres over tiltaksbudsjettet og forvaltes av NAV-kontorene og er refusjonsbasert. I 2020 var forbruket jfr. høringsnotatet på om lag 44 mill. kroner.

# Begrunnelse for Norsk psykologforenings innspill

## Mulighet for tilpasninger for å oppnå reel medvirkning for tiltaksdeltakere

Avtalene skal være et fleksibelt virkemiddel som skal gjøre det enklere for både tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten å både planlegge, opprette og gjennomføre et arbeidsmarkedstiltak, samt gi større forutsigbarhet om hvilken støtte som kan forventes fra Arbeids- og velferdsetaten. Det er bra at innholdet i avtalene skal tilpasses innholdet i de ulike tiltakene og avtalepartenes behov. Norsk psykologforening er positiv til intensjonen om digitalisering. Samtidig må det for å være et fleksibelt verktøy tilpasset avtalepartenes behov legges til rette for at brukere med ulik eller lav grad av digital kompetanse <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/befolkningens-digitale-kompetanse-og-deltakelse/> får reel mulighet til å medvirke i utformingen av avtalen. Det vil si at det må tilrettelegges for den enkeltes forutsetninger for å oppnå reel medvirkning fra tiltaksdeltaker, selv om det i enkelte tilfeller vil bety en papirbasert løsning.

## Bruk av tverrfaglig kompetanse der det er relevant

For å oppnå det ønskede resultatet mener vi det er avgjørende både å ha tilstrekkelig faglige ressurser, god faglig forankring, også psykologfaglig kompetanse der det er relevant. Det må legges til grunn en bio-psykososial forståelse, hvor fysiologiske, psykologiske og sosiale faktorer sees i sammenheng. Det vil si en helhetlig tverrfaglig forankring.

## Tilstrekkelig økonomiske ressurser, spesielt i en oppstartsfasen

Det vises i høringsnotatet til at avtalene i dag er lite brukt og en forventning om økt antall avtaler gjennom forslaget til endring. Samtidig er det ikke en forventning om at forslaget vil føre til administrativt merarbeid eller nye plikter for arbeidsgiver, og utgifter knyttet til forslaget skal derfor dekkes innenfor den gitte budsjetttrammen. Vår erfaring fra liknende implementeringsprosjekter tilsier at vurderingen kan være uriktig. Dette selv om det i snitt kan bli enklere og mindre tidkrevende å inngå avtalene. Mangel på ressurser må ikke bli et hinder for gode intensjoner og implementering av kravet om tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler.

## Oppmerksomhet på mulige behov for å kunne gi inkluderingstilskudd også etter ansettelsestidspunktet

Det vises til at for personer som finner jobb på egen hånd, bør det legges til grunn at tilretteleggingsbehovet må avklares i forkant av eller i forbindelse med ansettelsen. Det vil si at inkluderingstilskudd ikke kan innvilges etter at personen har blitt ansatt gjennom ordinære rekrutteringsprosesser (uten bistand fra NAV) og tilretteleggingsbehovet var kjent ved ansettelsen.

Det vises til unntak i de tilfeller der tilretteleggingsbehovet oppstår etter ansettelsen. Eksempelvis på grunn av skade eller ulykke, hvor NAV må vurdere om tilretteleggingsbehovet går ut over arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven og om inkluderingstilskuddet vil bidra til at personen kan beholde sitt arbeid.

For å oppnå målsettingen om å inkludere flere i arbeidsmarkedet, bør en ha oppmerksomhet på om det vil være flere som viser seg å ha tilretteleggingsbehov hvor det kunne vært formålstjenlig med inkluderingstilskudd, selv om dette ikke ble avklart i forbindelse med ansettelsen.

Med vennlig hilsen  
Norsk psykologforening

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Håkon Skard', written in a cursive style.

Håkon Skard  
President