|  |  |
| --- | --- |
| Arbeids- og Inkluderingsdepartementet |  |
|  | Vår fil: B22 – Arbeidsmarkedstiltak |
|  | Vårt Arkiv: Interessepolitikk |
|  | Saksbehandler: Grete Crowo |
|  |  |
|  | Oslo 8. 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 Inkluderingstilskudd i forskrift om arbeidsmarkedstiltak

FFO har gjennomgått høringsnotatet 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. Vi vil med dette avgi vårt høringssvar.

**Tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler**

FFO har lenge vært opptatt av økt bruk av tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler. Vi er derfor fornøyde med at departementet nå vil forskriftsfeste at tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler skal brukes, men vi har samtidig noen merknader knyttet til avgrensningen når det gjelder målgruppen for tilretteleggings- og oppfølgingsavtalene.

Vi stiller spørsmål om det er en ønsket hensikt at når man styrker anvendelsen av forpliktende avtaler for personer i et arbeidsmarkedstiltak, så vil man begrense dagens mulighet ved at NAV når det anses som hensiktsmessig kan bruke tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler for andre arbeidssøkere. I høringsnotatet om tilretteleggings- og oppfølgingsavtale burde denne konsekvensen av forslaget blitt tydeligere fremstilt, men i høringsnotatet om inkluderingstilskuddet – fremgår det at:

*«I forslag til ny digital tilretteleggings- og oppfølgingsavtale legges det videre opp til at disse avtalene bare skal benyttes ved deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.»*

FFO støtter at tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler blir en obligatorisk del ved oppstart av et arbeidsmarkedstiltak i en ordinær virksomhet, og at avtalen gir pålegg til innholdet i og omfanget av tilretteleggings- og oppfølgingsbistanden. Samtidig vil arbeidssøkere som finner jobb uten deltakelse i et arbeidsmarkedstiltak ikke ha forskriftsfestet rett på en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale i selve jobbsøkingsprosessen. Det vil også være situasjonen for arbeidssøkere med tilretteleggingsbehov, og når virksomheten etter ansettelsen kan søke og få rett på Inkluderingstilskudd.

Det vises til av departementet at det i praksis i svært liten grad har vært benyttet tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler til personer som ikke deltar i arbeidsmarkedstiltak, men det betyr ikke at denne muligheten skal opphøre. Det har jo vært en utfordring at denne avtalen har vært lite anvendt også knyttet til personer i arbeidsmarkedstiltak og med bistand fra NAV.

Unge arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse kan streve med å få arbeid i overgangen fra utdanning til arbeid, og noen kan ha stor nytte av at NAV forplikter seg til støtte til arbeidsgiver og arbeidssøker i form av noe oppfølging, tilskudd eller hjelpemidler innen avtalte frister – selv om arbeidssøker ikke er deltaker på noen av de aktuelle tiltakene som er omfattet av forslaget.

NAV omtaler i dag avtalen på NAV.no som et virkemiddel som skal bidra til at personer med behov for bistand fra NAV skal få eller beholde en jobb, *samtidig som den støtter arbeidsgivere som inkluderer personer som har en funksjonsnedsettelse.* Avtalen må ikke svekkes som en mulighet for den sistnevnte gruppen.

* FFO ber derfor om at det forskriftsfestes at digitale tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler i enkelte tilfeller kan benyttes for arbeidssøkere med et oppfølgings- og/eller tilretteleggingsbehov, men som ikke deltar i et arbeidsmarkedstiltak.

**Inkluderingstilskuddet**

Det er bra at departementet nå foreslår en endring slik at det fortsatt blir en mulighet til å gi inkluderingstilskuddet til personer med tilretteleggingsbehov som ansettes uten bruk av andre tiltak, samt at målgruppen for inkluderingstilskuddet tydeliggjøres. Det er viktig at personer som finner jobb på egen hånd, eller ved hjelp av individuell formidlingsbistand fra NAV kan gis dette tilskuddet fra NAV. Likeledes at det åpner opp for at det kan gis til personer med nedsatt arbeidsevne som er i jobb, men som ønsker å bytte jobb og som trenger særskilt tilrettelegging.

* FFO støtter derfor departementets forslag om å endre § 11-2 andre ledd.

*Tilretteleggingsbehov ved ansettelsestidspunktet*

Samtidig vil vi komme med noen merknader til at forvaltningen av tilgangen til inkluderingstilskuddet begrenses til selve *ansettelsen* for arbeidssøkere som ikke er tiltaksdeltakere. Departementet legger til grunn at for personer som finner jobb på egen hånd, bør tilretteleggingsbehovet avklares i forkant av eller i forbindelse med ansettelsen. Det redegjøres for at dette innebærer at inkluderingstilskudd ikke innvilges *etter* at personen har blitt ansatt gjennom ordinære rekrutteringsprosesser (uten bistand fra NAV) og tilretteleggingsbehovet var kjent ved ansettelsen.

I en rekrutteringsprosess kan spørsmålet om tilrettelegging være «følsomt» og vanskelig for begge parter. I statens opplæringsprogram for Mangfoldsrekruttering er det tema for veiledningen av rekrutterende ledere hvordan man tar opp dette med kandidaten. Kompetansen knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelser er ikke svært høy blant mange arbeidsgivere, og for arbeidssøkere med en ikke synlig funksjonsnedsettelse som ikke er kjent før intervjuet - kan det være spesielt vanskelig å ta opp tilretteleggingsspørsmål. Det er derfor svært viktig å informere og veilede landets arbeidsgivere hvordan de går fram når de rekrutterer, samtidig som arbeidssøkere blir veiledet om når og hvordan man bør og kan ta opp tilretteleggingsspørsmålet. Med bakgrunn i at tilretteleggingsspørsmålet i en ansettelsesprosess er komplisert, mener vi at terskelen for rett til inkluderingstilskudd ikke kan bortfalle om det ikke var kjent for arbeidsgiver ved ansettelsestidspunktet

* FFO ber om at det bør kunne gis tilretteleggingstilskudd selv om tilretteleggingsbehovet ikke var kjent ved ansettelsen.

Arbeidsgivers plikt overfor *arbeidssøkere* knyttet til tilrettelegging er ikke pålagt i Arbeidsmiljøloven, slik tilretteleggingsplikten er for arbeidstakere. Arbeidssøkeres rett er nedfelt i Likestillings- og diskrimineringsloven ved at:

*«Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanse-utvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet, på lik linje med andre.»*

Samtidig motsvares ikke dette av en plikt for arbeidsgiver som ansetter, og arbeidsgiveres «vegring» og negative holdninger til tilrettelegging vet vi påvirker hvem man ansetter.

* FFO ber om at arbeidsgiveres plikter og ansvar knyttet til tilrettelegging for arbeidssøkere må skjerpes.

Vi er også opptatt av at det bør utredes om personer med et kjent tilretteleggingsbehov kan få dette avklart fra NAV på forhånd, selv om man søker jobb uten bistand fra NAV. For en del med funksjonsnedsettelse vil det være kjente tilretteleggingsbehov uavhengig av hvilken arbeidsgiver og arbeidsplass en søker seg inn på. Om arbeidssøkere kan vise til et slikt «tilretteleggingspass» med garanti fra NAV om tilrettelegging, vil det styrke kandidaten i en jobbsøkingsprosess. Vi spilte dette inn i høringen av Sysselsettingsutvalgets rapporter, og vi gjentar dette forslaget her.

* FFO ber om at arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov bør gis et «tilretteleggings-pass» med garanti om tilrettelegging, uavhengig av en eventuell tilretteleggingsavtale som de kan ha med seg i ulike jobbsøkingsprosesser.

*Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for ansatte og inkluderingstilskudd*

Inkluderingstilskuddet skal kunne gis i tilfeller der tilretteleggingsbehovet oppstår etter ansettelsen, for eksempel på grunn av skade eller ulykke. I slike tilfeller skal NAV vurdere om tilretteleggingsbehovet går ut over arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-2 og om inkluderingstilskuddet vil bidra til at personen kan beholde sitt arbeid.

Det er viktig at NAV går inn i slike tilretteleggingssituasjoner på en løsningsorientert måte, samtidig som arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ikke svekkes. FFO får jevnlig henvendelser der det har oppstått uenighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver knyttet til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, og at man som arbeidstaker står i en vanskelig og sårbar situasjon når det gjelder forventet støtte og reelle krav knyttet til sin arbeidssituasjon. Arbeidsgivere kan på den annen side oppleve at de ikke får den støtten fra NAV som de forventer. I noen slike tilfeller kunne en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale være et nyttig virkemiddel.

* FFO ber departementet sørge for at NAV rigger gode og løsningsorienterte prosesser knyttet til vurderingen av dette tilretteleggingsbehovet, slik at det ikke oppstår konflikt mellom NAV, arbeidsgiver og arbeidstaker.

*Størrelsen på inkluderingstilskuddet*

Det er viktig at inkluderingstilskuddet ligger på et nivå som gjør at arbeidsgiver ikke får ekstrautgifter ved å ansette en person med funksjonsnedsettelse. Siden det per i dag ikke er et krav til universell utforming av arbeidslivet, der allmennheten ikke har tilgang, kan det å for eksempel å tilrettelegge IKT-systemer og heis bli dyrere enn hva som er maksimalsatsen for inkluderingstilskuddet. Da det likevel skal gjøres en vurdering av det konkrete tilretteleggingsbehovet på arbeidsplassen, innebærer det en type kostnadskontroll for at det ikke vil utbetales mer i tilskudd enn hva som trengs for å sikre at arbeidsplassen er tilgjengelig.

* FFO ber om at grensen for tilskuddet fjernes.

*Varighet på inkluderingstilskuddet*

Erfaring fra vedtak om inkluderingstilskudd er at det kan være vanskelig å få tilskuddet over flere år og at det kun har blitt gitt for et år. Det er helt nødvendig at tilskuddet kan gis over flere år, da tilretteleggingsprosesser kan ta tid. Det er for eksempel tidkrevende å utvikle en IKT-løsning og det vil sannsynligvis være behov for oppdateringer.

* FFO ber om at det må gå tydelig frem av ordningen at den kan gis over flere år.

**Kunnskap om tilrettelegging og informasjon om økonomiske tilskudd for tilrettelegging**

FFO viser til sysselsettingsutvalgets påpekning om at bedre bruk av hjelpemidler og tilrettelegging krever større grad av samarbeid mellom relevante aktører og bedre kunnskap om ordningene både i NAV-systemet og på arbeidsplassen. Vi deler utvalgets vurdering om at det er behov for mer kunnskap om hvordan hjelpemidler og tilrettelegging påvirker yrkesdeltakelsen blant personer med funksjonsnedsettelse. Dette tilsier at reguleringene for å gi økonomiske tilskudd ikke må være rigide og strengt regelstyrte. Ny kunnskap om tilretteleggingsmuligheter må følges opp av mulighet for økonomisk støtte for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det er også svært viktig at det informeres om Inkluderingstilskuddet, både til arbeidsgivere og arbeidstakere. I FFOs rapport om funksjonshemmede i arbeidslivet (2021), fremgår det at 58 prosent av de med funksjonsnedsettelse som svarte ikke hadde kjennskap til hvilke tilretteleggingsbehov det kan gis økonomisk støtte til. Dette kan ses i sammenheng med bedriftsundersøkelsen i samme rapport (foretatt av OsloMet), hvor det var mange arbeidsgivere som også manglet denne kunnskapen. Vi vil derfor gjenta vår anbefaling i rapporten.

* FFO ber om at NAV og ansvarlige myndigheter må sørge for at informasjon og veiledning om hvilke tilretteleggingsbehov det kan gis økonomisk støtte til når ut til alle bedrifter og til arbeidssøkere med behov for tilrettelegging. Inkluderingstilskuddet må inngå i dette.

Med vennlig hilsen

**FUNKSJONSHEMMEDES FELLESORGANISASJON**

 

Eva Buschmann Lilly Ann Elvestad

Styreleder Generalsekretær