

## 1. SAMMENDRAG

Formålet med dette prosjektet har vært å fremskaffe mer kunnskap om hvorvidt kommunesektoren lykkes med å realisere delmål 2 i IA-avtalen. Vi har sett på hvordan kommunesektoren arbeider for at egne ansatte som får nedsatt funksjonsevne fortsetter i sitt arbeid og ikke går over til passive ytelser. Vi har også undersøkt sektorens innsats for å bidra til at andre personer med nedsatt funksjonsevne får innpass i det kommunale arbeidslivet.

### **Lykkes kommunesektoren i arbeidet med delmål 2 i IA-avtalen?**

Undersøkelsen viser at kommunesektoren i stor grad lykkes med å nå målene for delmål 2 i IA-avtalen. Både kommuner og fylkeskommuner arbeider målrettet og godt med tilrettelegging for egne ansatte for å hindre overgang til passive ytelser. Tilrettelegging for egne ansatte henger sammen med kommunesektorens øvrige innsats for å oppnå reduksjon i sykefraværet. Undersøkelsen viser også at kommunesektoren stiller til disposisjon et stort antall arbeidsutøvingsplasser. Disse blir benyttet av personer som NAV har avklart for arbeidstrening.

### **Kommunesektorens innsats for å tilrettelegge og videreføre arbeidsforholdet for egne ansatte som får nedsatt funksjonsevne**

Kommunesektoren lykkes i stor grad med å tilrettelegge og videreføre arbeidsforholdet for egne ansatte. Undersøkelsen viser at et klart flertall av kommuner og fylkeskommuner har utarbeidet aktivitetsmål for egne ansatte med nedsatt funksjonsevne. Alle respondentene i undersøkelsen oppgir at de har overordnede mål for IA-arbeidet som er innarbeidet i kommunenes/fylkeskommunenes øvrige planer. Bare et mindretall oppgir at de utarbeider interne oversikter over hvorvidt tilretteleggingsarbeidet faktisk hindrer overgang til passive ytelser.

Både kommuner og fylkeskommuner arbeider målrettet gjennom bruk av ulike tilretteleggingstiltak. De vanligste tiltakene i kommunene er fysisk tilrettelegging og overgang til annen stilling. Fylkeskommunene bruker i større grad kompetansehevende tiltak og fleksibel eller redusert arbeidstid. Tilbakemeldinger i intervjuene viser at ledere strekker seg langt i arbeidet med tilrettelegging for den enkelte ansatte.

### **Kommunesektorens arbeid med å gi arbeidsutøving til personer som står utenfor arbeidslivet**

Kommunesektoren når målet om å stille arbeidsutøvingsplasser til rådighet for personer som har behov for dette tiltaket. Svarene viser at kommunesektoren ser sitt samfunnsansvar for å tilby arbeidsutøving, og at disse plassene i stor grad blir benyttet. I noen tilfeller stiller kommunene langt flere plasser til rådighet enn de opprinnelig hadde planlagt. De fleste arbeidsutøvingsplasser blir tilbudt innenfor helse- og omsorgstjenestene og i barnehagesektoren.

Arbeidsutøving i kommunesektoren gir økt kompetanse til kandidatene som deltar på arbeidstrening. 31 prosent av kommunene i undersøkelsen har ansatt kandidater i ordinær jobb i kommunen etter arbeidsutøving.

Særlig små kommuner finner det utfordrende å følge opp kandidater i arbeidsutøving, og stiller derfor færre arbeidsutøvingsplasser til rådighet.

Det er gjennomgående lite samsvar mellom kommunesektorens behov og kandidatenes kompetanse. Dette forklares med at arbeidsutøving primært brukes for kandidater som har vanskelig for å komme inn på det ordinære på arbeidsmarkedet, og som derfor mangler spesialisert kompetanse. Dessuten svarer respondentene at de i liten grad har vært en tydelig bestiller av spesifikk kompetanse hos aktuelle kandidater overfor NAV.

### **Personer under 30 år**

Flertallet i undersøkelsen svarer at de ikke har særlig oppmerksomhet rettet mot denne gruppen. De samme respondentene sier at de heller ikke har fått en eksplisitt bestilling fra NAV på arbeidsutøvingsplasser for disse ungdommene.

Nesten halvparten av kommunen i undersøkelsen har ikke nok informasjon til å svare på hvor mange personer under 30 år som deltar på arbeidsutprøving hos dem. Blant de som kan svare, finner vi de minste kommunene, det er der ungdom under 30 år i størst grad er på arbeidsutprøving.

### **Tids- og ressursbruk til tilrettelegging og oppfølging av egne ansatte og personer i arbeidsutprøving**

Respondentene finner det vanskelig å anslå tid- og ressursbruk til møter, planlegging, veiledning i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet. Tidsbruken varierer svært mye etter kommunestørrelse, antall ansatte, og hvor mange ansatte som befinner seg i en tilrettelagt arbeidssituasjon, eller hvor mange personer som har arbeidsutprøving.

Anslått tidsbruk i tilretteleggingsarbeidet varierer fra mellom 1 time per uke til at en leder bruker over 50 prosent av tiden sin på dette. Det er kommet tydelige tilbakemeldinger om at lederne ønsker seg større kapasitet til både veiledning, oppfølging og tilrettelegging.

### **Forhold ved tiltaksapparatet som fremmer eller hemmer måloppnåelse av delmål 2 i IA-avtalen**

Samarbeidet med NAV er en suksessfaktor både i tilretteleggingsarbeidet internt i kommunesektoren, og i oppfølgingsarbeidet av kandidater på arbeidsutprøving. Dette gjelder både NAV Arbeidslivssenter og NAV-kontor. Særlig fremheves NAV Arbeidslivssenters kompetanse og vilje til å veilede og gi råd både i arbeidet med delmål 2-tiltak, og for kommunenes øvrige IA-arbeid.

Faste kontaktpersoner hos NAV Arbeidslivssenter, samt tett samarbeid med NAV-kontor er sentrale suksessfaktorer både før personen starter i arbeidsutprøving og underveis i forløpet.

Tilretteleggingstilskudd for IA-virksomheter og honorar til bedriftshelsetjenesten fremheves som de viktigste økonomiske virkemidlene. I tillegg fremheves samarbeid med særlig bedriftshelsetjenesten og fastlege, men også tillitsvalgte og verneombud, som viktig.

Tilsvarende byr manglende forutsigbarhet i tiltaksapparatet på mange utfordringer. Regelverksendringer og manglende ressurser hos NAV til å delta på møter kan hemme arbeidet.

Både de ansattes og ledelsens motivasjon for tilrettelegging kan også være en utfordring.

Mangel på tid og ressurser til oppfølging hemmer måloppnåelse. Det gjelder både for egne ansatte i en tilrettelagt situasjon og kandidater i arbeidsutprøving. Manglende økonomiske muligheter til innleie av vikar eller ekstra bemanning som avlastning oppleves av mange som krevende.

Det er også en stor utfordring å finne balansegangen mellom hensynet til de som trenger tilrettelegging og risikoen for økt belastning for de øvrige ansatte. I virksomheter med høy grad av tilrettelegging og mange personer på arbeidsutprøving kan dette bli et vanskelig dilemma.