

Saksgrunnlag: Bevaring av VTA-plasser i Grimstad kommune

Kommuneadministrasjonen fremmet i budsjettet for 2025 forslag om å redusere antall plasser i VTA-plasser hos Avigo med 10 + 10 plasser (2025 og 2026)

Forslaget ble ikke vedtatt, men det ble fattet følgende tekstvedtak til budsjettbehandlingen i Grimstad 19. desember 2024:

“AVIGO gir et viktig, men ikke lovpålagt tilbud i trygge omgivelser til mennesker som trenger varig tilrettelagt arbeid. Kommunestyret ber om at det utarbeides en plan i forkant av at medarbeiderne eventuelt overføres fra varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA-S) i AVIGO til ordinære virksomheter (VTA-O).

Planen må beskrive hvordan medarbeiderne kan gis et godt og tilpasset tilbud også etter en eventuell overgang.

Konsekvensen for AVIGO bes også beskrevet. “

Avigo er invitert til å gi sine innspill til saken og vil i det videre presentere disse. Vi vil tydeliggjøre konsekvensene gjennom følgende punkter:

- VTA versus VTO
- Arbeidsliv i endring, og satsinger for å aktivisere alle i utenforskap til verdiskapende arbeid
- Verdien av å være i jobb – Menneskelige, Samfunnsøkonomiske og Helsemessige perspektiver og konsekvenser
- Konsekvenser for tilbudet videre i Avigo

VTA versus VTO

VTA (Varig Tilrettelagt Arbeid i skjermet virksomhet) og VTO (Varig Tilrettelagt Arbeid i ordinær bedrift) er begge tiltak for personer med innvilget uføretrygd, men de har forskjellige mål og strukturer.

VTA – Varig Tilrettelagt Arbeid i Skjermet bedrift

Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) er et arbeidsrettet tiltak for personer med varig nedsatt arbeidsevne som har behov for tilrettelagt arbeid i en skjermet virksomhet eller ordinær bedrift. Avigo er godkjent som leverandør VTA av NAV Agder. Det er avtalt rammeavtale med Nav og 78 årsverk, og det er medfinansieringsavtaler med eierkommuner. Kommunen betaler 25 % av det statlige tilskuddet. Avigo følger alle krav og rammer som NAV Agder setter, og godkjennes årlig.

VTA gir forutsigbarhet, meningsfullt arbeid, kvalifisering og sosial inkludering for personer som ellers ville ha hatt begrensede muligheter i arbeidsmarkedet.

Arbeidsplass: Skjermede virksomheter som er spesialtilpasset for personer med nedsatt arbeidsevne.

Oppfølging: Tett og kontinuerlig individuell oppfølging av kvalifisert personale. Leveres med 1-5 bemanning (1 arbeidsleder pr hver 5. arbeidstaker)

Tilrettelegging: Arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø er nøye tilrettelagt for den enkeltes behov. Dette inkluderer fleksible arbeidstider og tilpassede arbeidsoppgaver.

Kvalifisering: I VTA er det et krav til at den ansatte skal tilbys kompetanseheving og kvalifisering gjennom sitt løp i tilrettelagt arbeid for å kunne kvalifiseres til ordinært arbeidsliv.

Hospitering: Det er muligheter for hospitering i ordinære virksomheter for å utvikle ferdigheter og vurdere overgang til ordinært arbeid. Dette er gjerne et løp som går over flere år da de må trygges og mestring skjer gjennom små mål på veien.

Trygghet når den ansattes utvikling stagnerer eller forverres under arbeidsforholdet. Mulighet til å følge opp og tilrettelegge uten at den ansatte faller utenfor arbeidslivet igjen.

VTO – Varig Tilrettelagt Arbeid i Ordinær bedrift

Arbeidsplass: Ofte i ordinære virksomheter, som butikker eller bedrifter.

Oppfølgingen: Det er ofte NAV som står for oppfølgingen, men det er rapportert at denne oppfølgingen ikke alltid er tilstrekkelig. Det er kun krav til en fadder.

Tilrettelegging: Mindre omfattende tilrettelegging enn i VTA, og det er større krav til at arbeidstakeren skal kunne fungere i en ordinær arbeidssituasjon

Kvalifisering: Ingen spesifikke krav til kvalifisering og kompetanseheving, i motsetning til VTA.

Sammenligning

Oppfølging: VTA gir mer omfattende og kontinuerlig oppfølging sammenlignet med VTO.

Tilrettelegging: VTA tilbyr mer spesialisert tilrettelegging, mens VTO krever at arbeidstakeren i større grad kan tilpasse seg en ordinær arbeidssituasjon.

Kvalifisering: I VTA er det et krav til at den ansatte skal tilbys kompetanseheving og kvalifisering, i motsetning til VTO hvor det ikke er noen krav.

Når det gjelder forskjellen på VTA i skjermet virksomhet og VTO i ordinært arbeidsliv, er det viktig å påpeke at ansatte i VTA er i behov av ekstra tett oppfølging, kompetanseheving og kvalifisering før de eventuelt kan gå videre til et ordinært arbeidsliv. Overgang til VTO betyr redusert krav til kompetanseutvikling og oppfølging. Dersom kommunen erstatter VTA-plasser med VTO, risikerer man å redusere muligheten for at personer med større bistandsbehov kan oppnå en god nok kompetanse og dermed også muligheten til inkludering i ordinært arbeidsliv på sikt. VTA har vist seg å være en viktig brobygger til ordinære arbeidsplasser og gir en unik mulighet for individuell utvikling.

Forskning viser at en del personer som går over til VTO i ordinære virksomheter, ikke blir værende lenge i arbeidslivet før de går tilbake til utenforskap. Oxford Research (2022) viser at det fra 2007 til 2020 ble registrert totalt 933 overganger mellom Varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet og VTO. Av disse overgangene var 540 fra VTA til VTO, mens hele 393 gikk fra VTO tilbake til VTA. Dette antyder at VTO ikke alltid fungerer som en varig løsning for en betydelig andel av deltakerne (Oxford Research, 2022).

Rapporten peker også på at mangelfull oppfølging kan være en viktig årsak til at mange ikke klarer overgangen til ordinære virksomheter. Veiledere uttrykker bekymring over at deltakere som ikke mestrer denne overgangen risikerer å falle tilbake i utenforskap. Det understrekes videre at samfunnet taper ressurser når deltakere går tilbake til utenforskap, og rapporten anbefaler derfor økt innsats på oppfølging og tilrettelegging for å unngå slike tilbakefall (Oxford Research, 2022)¹. Det er både sentralt og regionalt et fokus på å øke fokus

¹ [Bruk av ordinært arbeidsliv i VTA-tiltaket | Oxford Research — Oxford Research](#)

og plasser til VTA for å få reaktivisert flere fra uføre til lønnet arbeid. Leder i nav Agder, Øyvind Vedal har påpekt dette i flere anledninger².

Arbeidsliv i endring, og satsinger for å aktivisere alle i utenforskap til verdiskapende arbeid

Norge står overfor store utfordringer med mangel på fagarbeidere og nok arbeidskraft om 5 – 10 år. Samtidig er Agder blant de fylkene i landet som har flest uføre og i utenforskap. Et viktig bidrag for å øke arbeidskraften, og få flere hender inn i ulike yrkesgrupper er å få mennesker i utenforskap inn i jobb. Vi må se og ha fokus på arbeidsevnen hos denne gruppen.

En samlet innsats - Regionplan Agder 2030, #Vårt Agder

Hovedmålsettingene er å utjevne sosiale helseforskjeller, at flere skal delta i arbeidslivet og inkluderes på ulike arenaer, og at barn og unge skal mestre hverdagen og oppleve god psykisk og fysisk helse.

I Agder har andelen personer med nedsatt arbeidsevne i lengre tid ligget klart over landsgjennomsnittet. Ser vi dette i sammenheng med den høye etterspørselen etter arbeidskraft har regionen et høyt nivå av ubrukt arbeidskraftreserve.

- Tall over uføre: Det var flest uføretrygdede i prosent av befolkningen i fylkene Innlandet (14,4 %), **Agder (14,2 %)**, Telemark (13,9 %) og Østfold (13,9 %), mens det var færrest i Oslo (6,3 %).
- Tall over utenforskap: I 2023 var **21,0 %** av befolkningen (20-66 år) i Agder utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak, og dette utgjorde 40 053 personer. I Grimstad var tallene 20 % i 2023.

(Nav/Agdertall, 2023³)

² [Vei ut av uføret? - fvn.no](https://www.fvn.no/vei-ut-av-uforet/)

³ [Uføretrygd - Kvartalsstatistikk - nav.no](https://www.nav.no/uforetrygd-kvartalsstatistikk)

Innstilling fra Stortinget – økt satsing på VTA

Stortinget har de siste årene vist en tydelig satsing på Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) for å inkludere flere personer med nedsatt arbeidsevne i arbeidslivet. I Innst. 15 S, s.(2024–2025)⁴ støtter komiteen regjeringens plan om å øke antall VTA-plasser med 2 000 innen utgangen av 2027. For 2025 foreslås det en økning på 500 plasser, med en bevilgning på 73,5 millioner kroner.

Denne satsingen er begrunnet i behovet for å gi personer med nedsatt arbeidsevne muligheten til å delta i arbeidslivet, noe som fremmer inkludering, selvstendighet og livskvalitet. VTA gir tilrettelagte arbeidsplasser med nødvendig oppfølging, og er en viktig del av det sosiale sikkerhetsnettet.

Samlet sett viser disse tiltakene en forpliktelse fra Stortinget til å styrke VTA-ordningen, med mål om å skape et mer inkluderende arbeidsliv for personer med nedsatt arbeidsevne.

Kvalifisering gjennom VTA i Avigo

Avigo har gjennom VTA de siste årene tilbydd opplæring og kvalifisering av de arbeidstakerne som har ytret et ønske om dette. Gjennom VTA-tilbudet i Avigo bidrar vi i dag til en systematisk overgang til ordinært arbeid (VTO), der personene får en mulighet til å bygge opp kompetanse og ferdigheter i trygge omgivelser. Ved å redusere VTA-tilbudet reduseres mulighetene for kompetansebygging og videre overgang til ordinære arbeidsplasser, noe som igjen reduserer kommunens mulighet til langsiktig inkludering og forebygging av utenforskap.

De siste årene har flere arbeidstakere i VTA i Avigo tatt fagbrev gjennom tett oppfølging og tilrettelegging, og videre gått over i lønnet arbeid. Vi har også flere arbeidstakere nå som ønsker å kunne ta kompetansebevis eller annen form for kompetansehevende tiltak. Vi vil fortsette å tilrettelegge for dette, men det er viktig å poengtere at dette er prosesser som skjer over tid med mye trygging og tilrettelegging på veien.

Tall fra Nav Agder, 2024, viser at 113 personer sluttet i tilbudet VTA. De fleste av disse gikk av med pensjon eller ble for syke til å nyttiggjøre seg tilbudet. Av de som ble avsluttet gikk 29 personer gikk over til VTO eller lønnet arbeid. Av disse 29 i hele Agder var 11 fra Avigo. Dette viser at Avigo har et fokus på kvalifisering til ordinært lønnet arbeid.

⁴ [Prop. 1 S, Statsbudsjettet \(2024–2025\)](#)

Verdien av å være i jobb – Menneskelige, Samfunnsøkonomiske og Helsemessige perspektiver og konsekvenser

Det å ha en jobb har stor verdi både for enkeltpersoner, arbeidsgivere og samfunnet som helhet. Dette gjelder spesielt for personer som deltar i Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA), hvor arbeid ikke bare handler om økonomisk selvstendighet, men også om sosial deltakelse, mestring og livskvalitet.

1. Individuell verdi – Mestring, Identitet og Helse

For den enkelte arbeidstaker gir tilrettelagt arbeid:

- Mestringsfølelse og selvtillit – Å utføre meningsfulle oppgaver bidrar til økt selvfølelse og stolthet.
- Rutiner og struktur i hverdagen – som er særlig spesielt viktig for personer med behov for tilrettelagt arbeid. Uten disse plassene kan de oppleve en destabilisering av daglige rutiner, noe som kan påvirke deres mentale helse og velvære.
- Sosial tilhørighet og økt livskvalitet – Arbeid skaper fellesskap, forebygger ensomhet og gir tilgang til et sosialt nettverk.
- Psykisk og fysisk helse – Studier viser at personer i arbeid har bedre mental helse og lavere risiko for depresjon sammenlignet med dem som står utenfor arbeidslivet.
- Personlig utvikling – VTA gir mulighet for kompetanseheving og opplæring tilpasset den enkeltes evner og behov.
- Økt økonomisk inntekt – VTA mulighet for ekstra inntekt og økonomisk stabilitet. Uten denne inntekten kan de oppleve økonomiske utfordringer

2. Helse og livskvalitet – Arbeid som forebygging

Uten arbeid øker risikoen for isolasjon, psykiske lidelser og dårlig livskvalitet. Ansatte i VTA opplever ofte økt livskvalitet gjennom meningsfylt arbeid og sosial inkludering. Nedleggelse av plasser vil føre til sosial isolasjon og redusert livskvalitet for de berørte, da de mister en viktig arena for personlig utvikling, sosial interaksjon og tilhøre et fellesskap. Arbeid bidrar til bedre helse, noe som reduserer presset på helsevesenet.

Å kutte i VTA- tilbudet vil bidra til økt press på kommunale helsetjenester. Personene i VTA har ulike helseutfordringer, inkludert psykisk utviklingshemming, hjerneskader, fysiske lidelser, psykiske lidelser og rusrelaterte utfordringer. Hvis tilbudet forsvinner, risikerer mange å oppleve sosial isolasjon og dårligere rutiner, noe som kan bidra til forverret fysisk og psykisk helse. Dette medfører indirekte større kostnader for kommunen, siden økt

isolasjon og dårligere helsetilstand ofte betyr høyere ressursbruk på sosiale og helserelaterte tjenester som blant annet Hjemmesykepleie og hjemmetjenester, oppfølging innen psykisk helse og rus og dagsentertilbud. Dere har fått oversendt oversikt over deltakere som er bosatt i Grimstad per dags dato.

3. Samfunnsøkonomisk verdi – Økonomisk bærekraft

Å ha flere personer i arbeid gir direkte økonomiske fordeler for samfunnet:

- Redusert offentlig utgifter – En VTA-plass koster langt mindre enn en kommunal dagsenterplass (VTA: ca. 33 000 kr/år per ansatt)
- Redusert trygdeavhengighet – Arbeid bidrar til at flere opprettholder en viss økonomisk selvstendighet.
- Økt verdiskaping – Forskning viser at en VTA-arbeidstaker skaper verdier for ca. 62 000 kr per år tilbake til samfunnet. («En samfunnsøkonomisk lønnsomhetsanalyse av arbeidsmarkedstiltaket VTA, Norges handelshøyskole»⁵)
- Bidrar til lokalt næringsliv – VTA gir mulighet for samarbeid med lokale bedrifter og gir tilrettelagte ansatte en rolle i verdiskapningen.
- Økt risiko for negativ utvikling hos yngre deltakere - 31% av deltakerne i VTA i Avigo i dag er unge under 30 år, som spesielt trenger stabilitet og støtte i overgangsfaser. Dersom disse mister sitt arbeidstilbud, øker risikoen betydelig for at unge mennesker havner i varig utenforskap, med påfølgende økt belastning på kommunale velferdstjenester over mange tiår

VTA-plasser reduserer behovet for andre kommunale tjenester, da de ansatte får tilrettelagt arbeid og oppfølging. Nedleggelse av plasser vil føre til økt behov for alternative tjenester som f.eks. dagsentertilbud, som ofte er dyrere og mindre tilrettelagt for arbeid.

Kostnadene for dagsentertilbud kan være betydelig høyere enn for VTA-plasser. Mens en VTA-plass koster rundt 5000 kroner per måned kan bo- og dagsentertilbud kreve mer ressurser og bemanning, noe som øker kostnadene for kommunen.

Ved å erstatte VTA plasser med VTO plasser vil en bygge ned den totale kapasiteten i de mulighetene kommunen har for å bidra til å inkludere mennesker i utenforskap inn i arbeidslivet. Det er ifølge Nav Agder ingen automatikk i at VTA plasser kan erstattes med VTO plasser i de medfinansieringsavtalene kommunen har med NAV.

⁵ [En samfunnsøkonomisk lønnsomhetsanalyse av arbeidsmarkedstiltaket VTA., NHH.docx](#)

Sammenfattet vil en reduksjon av VTA-tilbudet ha betydelige negative effekter både menneskelig, helsemessig, økonomisk og samfunnsmessig for Grimstad kommune. Reduksjonen vil også kunne føre til at kommunen ikke klarer å ivareta behovet for meningsfull sysselsetting for personer med nedsatt arbeidsevne. Dette innebærer en langsiktig og betydelig større kostnad enn de umiddelbare besparelsene man eventuelt oppnår ved en slik nedtrapping

Konklusjon – Arbeid er en investering, ikke en kostnad

Å være i jobb handler ikke bare om inntekt – det handler om verdighet, deltagelse og utvikling. For personer i VTA betyr det å ha en arbeidsplass en vei ut av passivitet og inn i et meningsfylt liv. For samfunnet betyr det bedre helse, lavere utgifter og økt verdiskaping.

Ved å investere i VTA sikrer vi ikke bare arbeidsplasser – vi investerer i mennesker, fellesskap og fremtidens bærekraftige samfunn.

Nedbemanning i VTA.

En reduksjon i eksisterende VTA plasser vil innebære at Avigo må gjennomføre en formell nedbemanningsprosess i tråd med kapittel 15 i arbeidsmiljøloven. Hvem som skal sies opp må skje etter en saklig utvelgelse blant de som jobber i Grimstad kommunes tildelte plasser. Ansiennitet kan være et utgangspunkt for utvelgelse, men det må også gjøres vurderinger med hensyn til kompetanse og eksempelvis sosiale forhold. Det er derfor ikke mulig å si noe på forhånd om hvem en eventuell nedbemanning vil ramme.

VTA deltagere er omfattet av arbeidsmiljøloven som alle andre arbeidstakere. Vedtak i kommunene som innebærer oppsigelse av eksisterende plasser innebærer at noen vil miste jobben sin. De aller fleste arbeidstakere blir sterkt påvirket hvis de får beskjed om at de mister jobben. For VTA deltagere, som har ekstra behov for forutsigbarhet og trygge rammer, vil en slik beskjed skape ekstra stor usikkerhet og uro. For å ivareta ansatte best mulig er det avgjørende å ha forutsigbare prosesser og saksforløp med mulighet for å forberede de som kan berøres best mulig.

Konsekvenser for Avigo

Forslagene om kutt i VTA-tilbudet får store konsekvenser for Avigo, både operasjonelt og økonomisk. En reduksjon i antall tiltaksplasser vil blant annet medføre:

- Redusert kapasitet og mangfold i arbeidsarenaene

- Tap av fagmiljø og verdifull kompetanse
- Betydelige inntektskutt som begrenser mulighetene for utvikling og investering

Avigo har pr i dag totalt 78 VTA plasser (årsverk) fordelt på sine tre eierkommune Lillesand, Grimstad og Birkenes. Avigo har lokasjoner i alle tre eierkommuner med ulike arenaer og arbeidsoppgaver på hvert sted. Det er viktig for Avigo å være til stede i alle eierkommuner og vi legger stor vekt på å ha bredde i arbeidsarenaer og oppgaver som kan tilbys den enkelte VTA ansatt ut fra hva som best vil bidra til mestring, utvikling og trivsel.

Organiseringen i våre fagarenaer innebærer også at vi kan tilby ulike praksisplasser, alternativ opplæring mm. VTA ansatte jobber ikke nødvendigvis i sin hjemkommune ut fra hvilken arena og oppgave den enkelte ønsker å jobbe med. I Grimstad har vi rundt 30 arbeidsplasser knyttet bruktbutikk og jobbfukt, samt noen som hospiterer i eksterne bedrifter. Det er 4 arbeidsledere som jobber på lokasjon Grimstad.

Reduksjon av kapasitet og mangfold i arbeidsarenaer

Den enkelte arena/fagområde er avhengig av et visst omfang slik at det kan være en gruppe VTA ansatte og arbeidsledere som er knyttet til for å skape en robust enhet. En reduksjon i antall VTA-plasser med 10-20 vil innebære at Avigo også må redusere i sine arenaer/fagområder for å opprettholde robuste enheter. Oppgaver og variasjonsmuligheter bli begrenset som videre svekker muligheten til å tilby tilrettelagte og meningsfulle arbeidsoppgaver som er tilpasset den enkeltes funksjonsnivå, interesser og utviklingspotensial.

I dag er det nettopp bredden i arbeidsoppgavene, både i Grimstad og i våre andre lokasjoner – alt fra praktiske produksjonsoppgaver til salg- og service og logistikk – som gjør det mulig å gi et individuelt tilpasset tilbud. Når kapasiteten kuttes, må flere deltakere konkurrere om færre plasser, og det blir vanskeligere å gi deltakerne oppgaver som er tilpasset deres behov og ferdigheter. Dette kan føre til lavere mestringsfølelse, svekket motivasjon og i verste fall utstøting fra arbeidsfellesskapet.

Mangfoldet i arbeidsoppgaver er også viktig for at deltakerne skal kunne utvikle seg over tid, og kanskje ta steg mot mer selvstendighet eller overgang til ordinært arbeid. Et redusert tilbud begrenser denne utviklingsmuligheten og bidrar til økt utenforskap.

Tap av fagmiljø og kompetanse

En nedbemanning innebærer også at Avigo må kutte arbeidslederstillinger og fagområder, noe som vil svekke det totale kompetansemiljøet. Dette medfører redusert kapasitet til å følge opp og bistå personer som er ansatt i VTA eller de som kan komme til å ha behov i fremtiden. Svekket fagkompetanse, og muligheten for kompetanseutvikling hos de VTA-ansatte reduseres betraktelig. Dette kan på lang sikt føre til enda større utfordringer med inkludering og arbeidsdeltakelse.

Redusert økonomisk bærekraft og utviklings- og investeringskapasitet

Økonomien i VTA området er basert på inntekter for tiltaksplasser og fra salgsinntekter for varer og tjenester. Inntekter fra varer og tjenester er avgjørende for at området skal være i økonomisk balanse. Avigo er et non-profit selskap og økonomiske overskudd kan benyttes til investeringer for å skape best mulig tilbud til brukerne fra våre eierkommuner. Usikkerhet og kutt i tiltak gjør det svært utfordrende å planlegge og gjennomføre langsiktige investeringer. Dette svekker organisasjonens evne til å utvikle nye tilbud, ta i bruk ny teknologi, og omstille seg i tråd med endrede behov i markedet og samfunnet.

Manglende investeringskapasitet reduserer også Avigos konkurransekraft og begrenser mulighetene for innovasjon. Dette gir mindre rom for innovasjon og utvikling, noe som kan hemme organisasjonens vekst og evne til å bidra til samfunnets velferd på lang sikt.

Store endringer i inntekter må også vurderes opp mot reduksjon i faste utgifter for å ivareta en økonomi i balanse. Den største andel av våre faste utgifter utover lønn er knyttet til våre lokasjoner i form av bygninger og drift av disse. Dette er noe som må tas inn i vurderingen av økonomis bærekraft dersom inntekst grunnlag reduseres betydelig.

Sammenfattende vil en reduksjon av VTA-tilbudet ikke bare ha direkte negative effekter, men også begrense Avigos potensial for fremtidig utvikling og investering, som er avgjørende for å sikre både kvalitet og tilpasningsevne i tjenestene. Det kan også medføre en nærmere vurdering av våre eksisterende lokasjoner.

Å opprettholde antallet VTA-plasser hos Avigo Arbeid og Inkludering, har betydelige positive samfunnsmessige effekter og bidrar til et mer inkluderende og rettferdig samfunn.

Referanseliste:

- [Oxford Research. \(2022\).](#) Kartlegging av ordinært arbeidsliv i VTA. NAV.
- [Uføretrygd - Kvartalsstatistikk - nav.no](#)
- [Tilrettelagt arbeid er samfunnsøkonomisk lønnsomt - ASVL](#)