

STF78 A054511

RAPPORT

Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet – bruk av en tilretteleggingsgaranti

Reidun Skøien og Karl-Gerhard Hem

SINTEF Helse
September 2005

www.sintef.no



SINTEF RAPPORT

SINTEF Helse

Postadresse:
7465 Trondheim/
Pb 124, Blindern, 0314 Oslo

Telefon:
40 00 25 90 (Oslo og Trondheim)
Telefaks:
22 06 79 09 (Oslo)
930 70 500 (Trondheim)

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

TITTEL

Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet – bruk av tilretteleggingsgaranti

FORFATTER(E)

Reidun Skøien og Karl-Gerhard Hem

OPPDRAAGSGIVER(E)

NHOs Arbeidsmiljøfond

RAPPORTNR. STF78 A054511	GRADERING Åpen	OPPDRAAGSGIVERS REF. Siri Møllerud	
GRADER. DENNE SIDE Åpen	ISBN 82-14-03829-3	PROSJEKTNR. 78G12430	ANTALL SIDER OG BILAG 25 + 4
ELEKTRONISK ARKIVKODE Tilretteleggingsgaranti.doc	PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.) Karl-Gerhard Hem <i>Karl-Gerhard Hem</i>	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.) Geir Tyrmi <i>Geir Tyrmi</i>	
ARKIVKODE	DATO 2005-09-16	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) Arne H. Eide, forskningssjef <i>Arne H. Eide</i>	

SAMMENDRAG

Intensjonsavtalen mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om et inkluderende arbeidsliv (IA), er etablert som en prøveordning fra 2001 og ut 2005. Et av delmålene i avtalen er å øke andelen personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. NHOs Arbeidsmiljøfond har bedt SINTEF Helse om å undersøke om en **tilretteleggingsgaranti** kan bidra til at mennesker med nedsatt funksjonsevne lettere kan få adgang til arbeidsmarkedet.

Temaer som har vært belyst, er:

- politiske føringer, rettigheter og virkemidler
- tilgjengelighet og holdninger
- erfaringer med funksjonshemmede i arbeid
- hemmende og fremmende faktorer
- bruk av tilretteleggingsgaranti.

Undersøkelsen er gjennomført ved litteraturgjennomgang og intervjuer av personer med nedsatt funksjonsevne og ansatte i tjenesteytende etater og organisasjoner.

Tilretteleggingsgarantien innebærer blant annet å vurdere behov og planlegge tiltak så tidlig som mulig. Det vil kunne sikre at nødvendige tiltak, som for eksempel hjelpemidler, er på plass når den funksjonshemmede starter i jobben. Det er en forutsetning at prinsippene om aktiv brukermedvirkning følges for at garantien skal virke etter intensjonen.

Intervjuene viser imidlertid at den fysiske tilretteleggingen ikke alltid er det største problemet. Utfordringen ligger like mye i tilrettelegging på det mentale og sosiale planet, imøtekommenhet fra andre kolleger, det å føle seg trygg, kunne fungere i et sosialt miljø og ha sosial kompetanse.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Helse	Health
GRUPPE 2	Arbeid	Work
EGENVALGTE	Inkluderende arbeidsliv	Inclusive Workplace
EGENVALGTE	Tilretteleggingsgaranti	Adaptation guarantee

INNHALDSFORTEGNELSE

1	Bakgrunn	3
	1.1 Innledning.....	3
	1.2 Tilretteleggingsgaranti.....	6
2	Mål	7
3	Metode	7
4	Litteraturgjennomgang	8
	4.1 Politiske føringer, rettigheter og virkemidler	8
	4.2 Tilgjengelighet og holdninger	10
5	Intervjuer	14
	5.1 Erfaringer med funksjonshemmede og arbeid.....	14
	5.2 Hva som hemmer og fremmer funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet....	15
	5.3 Synspunkter på tilretteleggingsgaranti	19
6	Drøfting og oppsummering	21
	6.1 Videreføring	24
	Referanser	25
	Vedlegg 1. Litteraturgjennomgang (tabell)	26
	Vedlegg 2 Tilretteleggingsgaranti	40
	Vedlegg 3 Funksjonsvurdering	41
	Vedlegg 4 Tilretteleggingsgaranti II – forslag fra NHO	43

1 Bakgrunn

Intensjonsavtalen, mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om et inkluderende arbeidsliv (IA), ble etablert som en prøveordning fra 2001 og ut 2005. Et av delmålene i avtalen var å øke andelen personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. NHO har på bakgrunn av denne avtalen bedt SINTEF Helse om å undersøke hvordan mennesker med nedsatt funksjonsevne lettere kan få adgang til arbeidsmarkedet ved hjelp av en tilretteleggingsgaranti. I dette prosjektet er funksjonshemmede begrenset til bevegelsehemmede, synshemmede og hørselshemmede.

1.1 Innledning

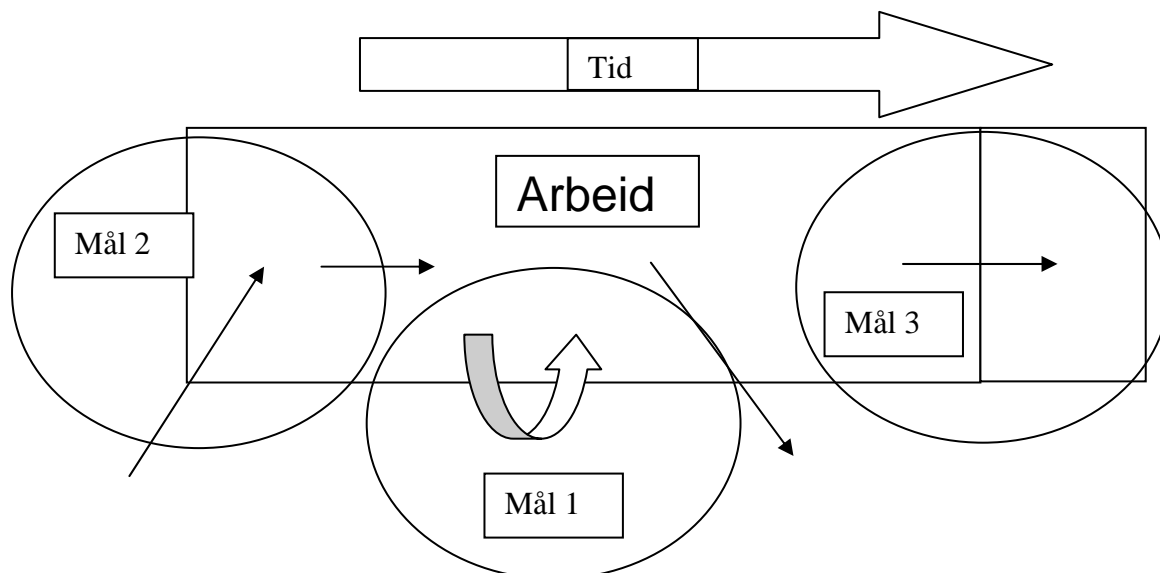
I St meld nr 8 (1998-99) *Om handlingsplan for funksjonshemma* 1998-2001 har regjeringen satt som mål at flest mulig funksjonshemmede skal ha anledning til å delta i arbeidslivet. FNs standardregler (nr.15) *for like vilkår for menneske med funksjonshemming*» handler om lovgiving og pålegger statene ansvar for å utarbeide rettslig hjemmel for tiltak som tar sikte på å gjennomføre målsettingen om full deltakelse og likestilling for personer med nedsatt funksjonsevne.

I Stortingsmelding nr. 8 står det følgende:

Det føreligg ikkje løpande oversikt over yrkesdeltaking til funksjonshemma som gruppe. Levekårsdata viser at prosentdelen sysselsette funksjonshemma i alderen 16-66 år var 43 pst i 1987 og 37 pst i 1995. Til samanlikning var sysselsetjingsgraden blant ikkje-funksjonshemma 78 pst i 1987 og 76 pst i 1995. Lågare yrkesdeltaking i 1995 enn i 1987 må m a sjåast i samanheng med den generelle situasjonen på arbeidsmarknaden.

Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har bakgrunn i Sandmannutvalgets rapport om sykefravær og uførepensjonering, og ble inngått av regjeringen og partene i arbeidslivet 3. oktober 2001. Avtalen fokuserer primært på redusert sykefravær og redusert uførepensjonering. Et av målene i avtalen er å få ansatt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne enn i dag (Sundberg 2001). Trygdeetaten har etablert et arbeidslivssenter i hvert fylke og alle offentlige og private virksomheter som ønsker det, kan inngå samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv med disse arbeidslivssentrene. Disse bedriftene kalles for IA-virksomheter (inkluderende arbeidslivsbedrifter) (Monsen 2002). På denne måten skulle arbeidslivet tilrettelegges for at flere funksjonshemmede kunne komme ut i arbeid.

IA-avtalen har tre delmål: 1: Redusere sykefravær, 2: Øke antall funksjonshemmede som er i arbeid og 3: Øke pensjonsalderen. Dette kan illustreres som i følgende figur:



Vi vil her fokusere på delmål 2: Mekanismer og (mulige) tiltak for å øke sannsynligheten for at funksjonshemmede kan få og beholde en jobb. Vi taler ikke så mye om tiltak for å redusere sykefravær, eller for at arbeidstakerne kan stå lengre i jobb, men om hva som skjer når mennesker med nedsatt funksjon søker seg arbeid.

Vår hypotese om hvorfor yrkesdeltakelsen blant funksjonshemmede er lav, er at bedriftsledere har en forestilling om at personer med nedsatt funksjonsevne:

- er en økonomisk belastning
- trenger ekstra tilrettelegging
- ikke jobber fort nok
- er en ekstra belastning i arbeidsmiljøet
- er ustabil arbeidskraft

I hvilken grad disse forestillingene er reelle årsaker til lav yrkesdeltakelse blant personer med nedsatt funksjonsevne, er noe av det vi vil søke svar på.

Virkemidler regjeringen har for å få flere funksjonshemmede ut i arbeid (Hansen 2001), er:

Fra Aetat:

- Yrkesrettet attføring er et tilbud om opplæring og praksis som skal sette arbeidssøker i stand til å skaffe seg arbeid hvis direkte formidling til arbeid ikke er mulig. Det kan dreie seg om opplæring (kurs, omskolering, skolegang) eller praksis (arbeidstrening, hospitering)
- Arbeidsmarkedsbedrifter og arbeidsforberedende trening
- Arbeid med bistand
- Lønnstilskudd til arbeidsgiver
- Fleksibel jobb

Fra trygdeetaten:

- Inntekt kombinert med uføretrygd (En prøveordning som gjør det mer lønnsomt enn tidligere å øke arbeidsinnsatsen.)
- Kombinert uføretrygd og arbeidsinntekt (En prøveordning om gunstigere fastsettelse av ny uføregrad når den skal reduseres på grunn av økt arbeidsinntekt.)
- Treårsregelen (Rett til å få tilbake uføretrygd etter arbeidsforsøk.)
- Fritak for sykepenges i arbeidsgiverperioden (Ved risiko for særlig stort sykefravær, kan arbeidsgiver søke om at trygden dekker utgifter til sykepenges i arbeidsgiverperioden.)
- Hjelpemidler og ergonomisk tilrettelegging i arbeid og attføring.

IA-prosjektet har som nevnt et mål om å integrere yrkeshemmede arbeidstakere i arbeidslivet i langt større grad enn det som har vært gjort tidligere. Det viser seg å være vanskelig å redusere veksten i antall uføre. Ved å øke sysselsettingsgraden blant funksjonshemmede vil man kunne oppnå noe. IA-prosjektet viser at 9 av 10 arbeidsgivere ville ansatt en person med nedsatt funksjonsevne dersom de fikk arbeidsplassen tilrettelagt av en ekstern person og den yrkeshemmede ble tett fulgt opp av en kvalifisert person (Frøyland og Helle 2002).

"Utfordringen er å sørge for en metodisk tilnærming med individuelt tilpassa og fleksibel oppfølging for både den yrkeshemma arbeidstakaren og arbeidsgivaren hans," mener Frøyland (2002).

Flere undersøkelser viser at personer med nedsatt funksjonsevne generelt har svakere levekår enn andre (Bliksvær 2001, Rehabiliteringsmeldingen), og at en viktig årsak er vesentlig lavere yrkesdeltakelse. Som nevnt viser levekårsundersøkelsen i 1995 at bare 37 prosent av funksjonshemmede var i arbeid, mens tre av fire ikke-funksjonshemmede hadde lønnet arbeid. Dette betyr at mange mennesker med nedsatt funksjonsevne har et relativt lavere inntektsnivå enn andre (Hem og Eide 1998).

Sysselsettingsgraden blant personer med nedsatt funksjonsevne har holdt seg stabil på rundt 44-46 prosent i perioden 2002 til 2005. Dette er andelen av funksjonshemmede mellom 16 og 66 år som er sysselsatte. Den tilsvarende andelen for ikke-funksjonshemmede er 77-80 prosent, fremgår det av Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU).

I flere kommuner er det etablert et samarbeid mellom kommunen (helse- og sosialtjenesten), Aetat og trygdeetat. Hensikten med dette samarbeidet er blant annet å prøve å finne egnede arbeidsplasser til personer med nedsatt funksjonsevne. I dette samarbeidet bidrar helsetjenesten i kommunen med en funksjonsvurdering av den funksjonshemmede, trygdeetaten bidrar på den ene

siden med aktuelt utstyr i form av tekniske hjelpemidler og på den annen side med aktuelle trygdeytelser, og Aetat bidrar med en oversikt over aktuelle arbeidsplasser, kurs og opplæring.

Det kritiske punktet for en vellykket ansettelse synes å ligge i forberedelsesfasen. Flere studier viser dette (Nøstmyr og Dimmen, 2003, Frøyland 2002). For det første er det viktig å bruke tid på å finne en jobb som vil være egnet. For det andre er det viktig at den funksjonshemmede får hjelp til å skrive søknad dersom det er nødvendig, for det tredje mulighet for opplæring og trening i å utføre jobben og for det fjerde en tett oppfølging i den første fasen. Dette vil ha betydning for om den funksjonshemmede klarer å utføre jobben, får beholde jobben og ønsker å fortsette.

1.2 Tilretteleggingsgaranti

For å lette arbeidssøkers muligheter for å få jobb, kan en garanti fra de ulike involverte etater om tilrettelegging av arbeidsplassen være ett virkemiddel. I første omgang bør det imidlertid gjøres en kartlegging av forholdene i dag for å finne ut om ideen med en tilretteleggingsgaranti kan være riktig vei å gå.

En tilretteleggingsgaranti bør i prinsippet beskrive nødvendige tiltak som kan fylle "gapet" mellom arbeidstakerens funksjonsevne og arbeidsgivers krav til å fylle en stilling/type arbeid. En slik garanti bør også inneholde en garanti om hvordan de eventuelle *ekstra* kostnadene ved å ansette en person med nedsatt funksjonsevne skal dekkes og hvem som har ansvar for oppfølgingen av den funksjonshemmede på arbeidsplassen når det er nødvendig. Det bør være en garanti om hvordan det offentlige skal "levere" tilrettelegging fra for eksempel hjelpemiddelsentralen, trygden, Aetat osv.

En tilretteleggingsgaranti vil kunne bidra til å senke terskelen og gjøre det enklere for den funksjonshemmede å presentere seg som arbeidssøker og for arbeidsgiver å kunne akseptere arbeidssøkeren. Tilretteleggingsgarantien bør dessuten bidra til at tilretteleggingen skjer så fort som mulig samt garanterer at den ansatte følges opp så lenge det er behov for det.

2 Mål

Hensikten med denne studien er å finne ut hva som kan gjøres for å øke funksjonshemmedes muligheter til å komme ut i arbeid. Vi har foretatt en kartlegging av forholdene på arbeidsmarkedet for funksjonshemmede i dag gjennom en litteraturstudie og gjennom intervju med aktuelle personer og etater. Det er identifisert faktorer som fremmer og hemmer funksjonshemmedes adgangsmuligheter på arbeidsmarkedet.

Målet er å kartlegge hva som gjøres for å lette funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet, og å få synspunkter på en **tilretteleggingsgaranti** som et virkemiddel for å få flere funksjonshemmede i arbeid.

3 Metode

Litteraturstudie

I en litteraturstudie har vi gjennomgått forskningsprosjekter som er gjort på området funksjonshemmede og arbeid, gjennomgått artikler som er skrevet om emnet og vi har hentet fram diskusjons- og debattinnlegg fra ulike dagsaviser, gjennomgått aktuelle lover og regler og funnet ulike statlige virkemidler som er benyttet. På denne måten har vi fått en oversikt over dagens situasjon når det gjelder funksjonshemmede og deres muligheter på arbeidsmarkedet.

Ulike kanaler er benyttet for å finne fram til den aktuelle litteraturen:

- møte med oppdragsgiver
- Internett
- litteraturreferanser
- telefonintervjuer
- kolleger
- fagtidsskrift
- aviser

Litteraturstudien startet med et møte hos oppdragsgiver hvor kilder til litteratur og intervjuer ble foreslått. På bakgrunn av denne informasjonen ble det gjort søk på hjemmesider til offentlige etater og forskningsmiljøer, i litteraturreferanser, fagtidsskrift osv. På denne måten ble søket utvidet. Litteraturgjennomgangen har ikke vært en systematisk gjennomgang av alt tilgjengelig materiell, men gir en oversikt over situasjonen som vi mener har vært tilstrekkelig for vårt formål innenfor de rammene vi har hatt.

Intervjuer

Gjennom intervjuer med funksjonshemmede, aktuelle arbeidsgivere, samt representanter fra kommune, Aetat og trygdeetat, ble følgende tema diskutert:

- Erfaringer med funksjonshemmede og arbeid
- Faktorer som hemmer og fremmer funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet
- Synspunkter på bruk av en tilretteleggingsgaranti

Det ble foretatt individuelle telefonintervju og intervju gjennom møter med aktuelle personer og grupper. Intervjuguiden ble utviklet over de temaene som er nevnt over.

Tilretteleggingsgaranti

Et forslag til en tilretteleggingsgaranti ble utviklet på bakgrunn av funn i litteraturgjennomgangen. Synspunkter på garantien ble diskutert i intervjuene og tilretteleggingsgaranti ble justert og videreutviklet på bakgrunn av kommentarene. Den endelige versjonen er vedlagt rapporten som vedlegg 2.

4 Litteraturgjennomgang

Hensikten med denne delen av studien har vært å kartlegge hvordan forholdene rundt mennesker med nedsatt funksjonsevne og deres muligheter på arbeidsmarkedet er i dag. Forskningsrapporter, fagartikler, avisinnlegg og aktuelle lover og regler er gjennomgått. Vi har ikke hatt ressurser til å gjennomgå all tilgjengelig litteratur som er skrevet, men vi har likevel ønsket å få en grov oversikt over ulike sider som avdekker forhold rundt funksjonshemmede og arbeid og som belyser hva som fremmer og hemmer funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet. Materialet er i hovedsak hentet fra norske forhold. Kapittelet er todelt:

- Politiske føringer, rettigheter og virkemidler
- Tilgjengelighet og holdninger

4.1 Politiske føringer, rettigheter og virkemidler

Private bedrifter har en generell styringsrett, som i utgangspunktet innebærer rett til å ansette hvem de måtte ønske. Visse unntak finnes, blant annet i Arbeidsmiljøloven, som er den viktigste lov som regulerer arbeidslivet og lovverk for funksjonshemmede. Denne gjelder også ved ansettelser:

§ 13-5. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonshemming
”Arbeidsgiver skal så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. ...”

Arbeidsmiljøloven § 13 omfatter tilgjengelighet til arbeidsplassen, iverksetting av nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid, og en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.

Oppfølgingsplanen skal inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene, samt en videre plan for oppfølging. På dette grunnlaget har arbeidsgiver og myndigheter en plikt til tilrettelegging av arbeidsplassen samt en plikt til å følge opp arbeidstakeren gjennom en oppfølgingsplan.

Under generelle krav § 12, *Tilrettelegging av arbeidet* står det at arbeidstakerne ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Arbeidsmiljøloven omfatter imidlertid ikke en aktiv *anti-diskriminering* av funksjonshemmede i forbindelse med ansettelse. I NOU *Fra bruker til borger* (2001) påpekes behovet for *positiv diskriminering* av funksjonshemmede. Dette betyr å gi den funksjonshemmede bedre behandling enn andre for å kompensere for et dårligere utgangspunkt. I denne sammenhengen kan det for eksempel bety at den funksjonshemmede skal innstilles som nummer en av en rekke søkere dersom tilstrekkelige kvalifikasjoner er tilfredsstillende.

I henhold til Lov om folketrygd, kapittel 10, *Ytelser under medisinsk rehabilitering*, § 10-5 og kapittel 11, *Ytelser under yrkesrettet attføring*, § 11-6, skal det ytes stønad til personer som på grunn av sykdom, skade eller lyte har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid varig nedsatt, eller har fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket. Stønaden ytes i forbindelse med tiltak som er nødvendige og hensiktsmessige for at personen skal bli i stand til å skaffe seg eller beholde høvelig arbeid.

Ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne har et spørsmål vært om dette kan gjøres innenfor de reglene som finnes, eller om det er behov for en bedre juridisk sikring for den enkelte. Hagen (2004) mener at en hardere konkurranse og mer effektiv bruk av arbeidskraft for å øke den økonomiske veksten, utgjør en trussel mot arbeidsmuligheter for funksjonshemmede. I denne

konkurransen blir den funksjonshemmede taperen, hevder han. Han mener det er viktig å minske gapet mellom rettigheter og muligheter.

I Tyskland og Frankrike pålegges bedrifter å fylle lovbestemte kvoter med personer med nedsatt funksjonsevne. I Canada forlanger myndighetene at alle bedrifter med mer enn 100 ansatte skal ha en strategi for økt rekruttering av funksjonshemmede. I Norge blir bedriftene bedt om å bli flinkere og snillere (Hagen 2004).

Hagen (2004) skriver videre at arbeidsgivere kan pålegges plikt til å tilpasse sine virksomheter for å ivareta bredden av menneskelige variasjoner. Den funksjonshemmede bør på sin side utstyres med juridiske ressurser slik at det blir mer risikabelt for bedrifter å se bort fra funksjonshemmedes spesielle behov. Her har EU vært en pådriver for å få til et legalt system som pålegger medlemslandene konkrete forpliktelser. Det er imidlertid ikke entydig hvordan en funksjonshemming skal defineres og hvordan plikten til tilrettelegging skal forstås. På den annen side vil mer juridisk makt til den funksjonshemmede arbeidssøkeren øke bedriftenes frykt for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne.

Sandvin (Hansen 2003) mener at arbeidsgiverne må gis mer ansvar i ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Han mener det er nødvendig med en antidiskrimineringslov som innebærer et forbud mot diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet. Økonomisk ansvarsdeling mellom arbeidsgiver og myndigheter i hele sykepengeperioden og økt økonomisk ansvar til arbeidsgiver kan gi dem et incitament for å forebygge og følge opp aktivt. FFO krever også en antidiskrimineringslov mot diskriminering av funksjonshemmede (Bliksvær 2003). De mener at det er behov for å lovfeste anti-diskriminering av funksjonshemmede.

Statssekretæren i ASD (2004) uttalte i Aftenposten at regjeringen har foreslått å bevilge 5 milliarder i tiltak for yrkeshemmede og i attføringsstønader. Dette er en betydelig økning fra 2004. Videre er Aetat styrket med 700 årsverk de siste årene, og dette har kommet personer med ekstra oppfølgingsbehov til gode. Køene av yrkeshemmede som vil inn på arbeidsmarkedet har ikke blitt lengre og sysselsettingen blant funksjonshemmede stiger, hevder statssekretæren.

Ovesen (2004) hevder derimot i et avisinnlegg at 32 000 funksjonshemmede er skjøvet ut av arbeidslivet de to siste årene og at det kun er 42 prosent av funksjonshemmede som er i arbeid. Arbeids- og sosialminister Høybråten uttaler i samme innlegg at bruk av lønnstilskudd til arbeidsgiver kan være ett virkemiddel for å øke andelen funksjonshemmede i arbeid, men at det ennå ikke er tatt stilling til dette.

Lønnstilskudd ble innvilget som en prøveordning fra 2005 som et av IA-avtalens økonomiske virkemidler. For å gjøre det attraktivt for arbeidsgivere å rekruttere arbeidstakere med varig nedsatt funksjonsevne, mente arbeidsgivere at en permanent økonomisk ordning ville være nødvendig.

Oppsummering:

Funksjonshemmede og arbeid står på den politiske dagsorden, men det kan synes noe uklart hva som er oppnådd så langt. Det synes ennå å være et stykke igjen før myndighetene har nådd sine mål om full likestilling for funksjonshemmede i samfunnet og likeverdig behandling ved ansettelse. Regelverket er ikke godt nok med tanke på forbud mot diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet og en anti-diskrimineringslov kan derfor synes nødvendig.

4.2 Tilgjengelighet og holdninger

NHO, FFO, Aetat og LO har i et samarbeidsprosjekt kartlagt hva som fremmer og hemmer ansettelse av funksjonshemmede (NHO 2001). Intervjuer som er gjort med bedrifter, Aetat og trygdeetat viser at bedriftene i prinsippet er positive til å ansette funksjonshemmede. De har imidlertid manglende kunnskaper om økonomiske rettigheter, og det er behov for ett sted hvor bedriftene kan henvende seg for å få informasjon før og etter ansettelse. Arbeidsgiverne savner bedre oppfølging fra det offentlige. Aetat bør, i form av en pakkeløsning, ta ansvar for informasjon til bedrifter om rettigheter og plikter og ta ansvar for oppfølging ved ansettelser av personer med nedsatt funksjonsevne.

Bliksvær (2003) skriver at mennesker med nedsatt funksjonsevne sakker akterut og at de ikke holder tritt med andre med hensyn til utdanning og yrkesdeltakelse. Levekårstudier viser at funksjonshemmede har lavere utdanning, er sjeldnere i arbeid og har dårligere levekår enn andre. Det er langt igjen til likestilling mellom funksjonshemmede og ikke funksjonshemmede, mener han. Tilgjengeligheten til arbeid synes dermed å ha blitt redusert istedenfor bedret. Et problem som løftes fram, er dagens krav til økt tempo og til effektivitet. Dette mener Bliksvær bidrar til utstøting.

Helle (Frøyland og Helle 2002) stiller spørsmål om hvilke metoder og framgangsmåter som kan brukes for å inkludere flere yrkeshemmede arbeidssøkere. Som svar på dette spørsmålet trekker hun blant annet fram aktørmodellen som et utgangspunkt for å motvirke umyndiggjøring og passivisering av personer som er skjøvet ut av arbeidsmarkedet. Denne modellen ble utviklet innenfor Aetat på slutten av 1990-tallet. Aktørmodellen bygger på respekt for brukerens evne og rett til ikke bare å delta, men til selv å ha styring over prosessen. Dette betyr at personen må få kunnskap om planer, støtteordninger, rehabiliteringstilbud og tilretteleggingsalternativer som kan være aktuelt å sette i gang. Funksjonsanalyse er et annet viktig virkemiddel for å avklare hvilke arbeidsfunksjoner som er problematiske for personen, om dette kan avhjelpes med tekniske hjelpemidler eller om alternative arbeidsrutiner må vurderes. Dessuten er det av stor betydning at personens utviklingsmuligheter, ubrukte ressurser og arbeidsevne kartlegges.

Frøyland (Frøyland og Helle 2002) stiller spørsmål om det er mulig å inkludere yrkeshemmede arbeidssøkere i vårt stadig mer intense og travle arbeidsliv. Utfordringen er å sørge for en metodisk tilnærming med individuelt tilpasset og fleksibel oppfølging for både den funksjonshemmede arbeidstakeren og for arbeidsgiveren, mener han. Jobbene som tilbys kan av mange oppleves som lavstatus, men for andre handler det om mestring. Han mener det kan være lurt å starte med jobber som ikke er for krevende for å unngå nedturer og isteden legge opp til en gradvis stigning i karrieren.

Eide og Gundersen (2004) konkluderer i sin rapport med at hørselshemmede har lavere deltakelse i arbeidslivet enn andre. Videre er det en tendens til at hørselshemmede er å finne i lavstatusyrker. De fant også at de hørselshemmede hadde økende sykefravær med økende hørselstap. Den ekstra konsentrasjonen som selve hørselshemmingen krever i arbeidssituasjonen, kan bidra til økt sykefravær, mener de. Forfatterne fant en statistisk sammenheng mellom høy grad av konsentrasjon i arbeidssammenheng og langtids sykefravær.

Undersøkelsen viser at hørselshemmede trives dårligere på jobben enn andre, spesielt viser dette seg i lavstatusyrker. Utstøtningsmekanismer er: Manglende tilrettelegging, problemer med kommunikasjonssituasjoner, kontorlandskap, sosial isolasjon, manglende åpenhet rundt hørselshemmingen og slitsomme arbeidsdager. Høy utdanning gir derimot større sjanse for arbeid og trivsel på arbeidsplassen. Årsaken kan være en økt erkjennelse av hørselshemmingen og en

større bevissthet om hva som kreves i arbeidslivet. Likevel er behovet for differensiert og individuelt tilpasset tilnærming for å hindre utstøting fra arbeidslivet viktig, mener forfatterne.

Lorentsen og Berge (2003) skriver i sin rapport at opplevelse av økende krav til effektivitet ikke alltid er forenlig med det å være hørselshemmet fordi arbeidsmarkedet har mer fokus på inntjening og effektivitet enn på å vise solidaritet og ansvar overfor den hørselshemmede. De så ingen forskjell mellom privat og offentlig sektor. De anbefaler at brukerorganisasjonene drøfter fellesopplegg når det gjelder arbeidsgiver og lederrollen med offentlig sektor, NHO og Bedriftsforbundet. Døve representerer en spesiell utfordring og trenger en egen handlingsplan for deltakelse i arbeidslivet, mener forfatterne.

Høgenhaug og Haugen (2004) skriver at ulike modeller prøves ut for å få personer med nedsatt funksjonsevne ut i jobb og at tilgjengeligheten er bedret noe ved å plassere Aetat, trygdekontor og sosialtjenesten bak samme skranke. Samordningen av Aetat, trygdeetat og sosialetat har gitt resultater, men noen er skeptiske til om enkelte vil mestre dagens arbeidsmarked selv med samordnet hjelp fra de tre etatene. I Nittedal tar de nå, etter sammenslåingen, mer effektive beslutninger for å flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeid. Disse kommer raskere over på tiltak. Årsaken er samordningen av Aetat, trygdeetat og sosialtjenesten, mener de.

I Verdal har man kommet langt i å integrere de tre etatene til en etat. Prosjektet "Arbeid og velferd" retter seg mot alle brukere. Deres erfaring er at sosialhjelpsmottakerne er like gode arbeidssøkere som andre bare oppfølgingen tilrettelegges.

Nøstmyr og Dimmen (2004) lister opp åtte suksessfaktorer for å få flere funksjonshemmede i arbeid:

- Egenmotivasjon
- Positiv holdning fra arbeidsgiver
- Rask og tilstrekkelig tilrettelegging av arbeidsplassen
- Felles plan for alle etater
- Oppfølging av plan-koordinering av tiltak, en instans som kan være "los" i prosessen
- At alle aktører i rehabiliterings-/attføringsprosessen møtes og kan delta i prosessen
- Å ha en arbeidsplass å komme tilbake til
- Personlig bistand på arbeidsplassen

Arbeidssøkende skal melde seg hos Aetat. Dette skjer i for liten grad når det gjelder personer med nedsatt funksjonsevne. Det er nødvendig å være åpen om sin funksjonshemming for å skape trygghet i arbeidssituasjonen. Bedriftene trenger mer informasjon om rettigheter og oppfølging av funksjonshemmede arbeidstakere. Mer fleksible ordninger fra det offentlige er nødvendig for å gjøre tilsetting av funksjonshemmede enklere (NHO 2001).

Telenors Handicap-program har eksistert siden 1994. Gjennom dette programmet får personer med nedsatt funksjonsevne muligheter til å få arbeid. Arbeidsområdene er hovedsakelig innenfor IKT. Unge personer med nedsatt fysisk funksjonsevne og som er førstegangsarbeidssøkende er prioritert. Minstekravet for å komme med i dette programmet er fullført videregående og yrkesrettet attføring. Dessuten legges det stor vekt på at vedkommende er motivert (Hansen 2004, Dahl 1999). I dag er 75 prosent av deltakerne i fast jobb. Programmet tar opp 15 personer med nedsatt funksjonsevne i året. De får tre måneder intensiv IKT-opplæring i Telenor og deretter 21 mnd. arbeidstrening. De fleste får denne treningen ved Telenor, men noen tar den ved andre bedrifter som Telenor samarbeider med. Hensikten er at deltakerne skal få arbeidserfaring og et springbrett til fast jobb. Telenormodellen prøves ut blant annet ved arbeidslivssentrene i Hordaland og i Hedmark.

I en lokalavis på Hedmark stod annonsen "Praksisplasser til unge, fysisk funksjonshemmede i Hedmark". Den henvendte seg til funksjonshemmede mellom 18 og 35 år med videregående utdanning. Det var Trygdetatens Arbeidslivssenter i Hedmark som averterte. De ville prøve ut Telenormodellen. Aetat i Hedmark hadde ingen funksjonshemmede søkere, og det var ikke lett å finne deltakere. 10-12 svarte på søknaden i lokalavisen. Sju passet inn i målgruppen. IA-bedrifter ble kontaktet og 20 meldte sin interesse. Målet var å koble arbeidssøkerens kompetanse med bedriftenes behov. Det var flere bedrifter enn søkere. De forpliktet seg til å vurdere fast ansettelse, og man håpet på en ordning hvor bedriftene gradvis overtok mer og mer av det økonomiske ansvaret. Det vurderes om Aetat kan overføre støtte til bedriftene som refunderte lønnskostnader. Foreløpig er det Arbeidslivssenteret som har kontakt med deltakerne og som styrer prosjektet, men etter hvert er det naturlig at Aetat overtar mer av ansvaret. Det gjenstår imidlertid en del utfordringer i samarbeidet mellom Arbeidslivssenteret og Aetat.

Trygdeetatens arbeidslivssenter i Vest-Agder initierte i 2003 et toårig forskningsprosjekt med hovedfokus på rekruttering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne (Olsen 2004). Hovedproblemstillingen var: Hva hemmer og hva fremmer inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne i arbeidslivet?

Utfordringene de møtte, var:

- Å gå fra trygd til yrkesaktivitet innebærer at samhandling og dialog formidles via Aetat og Trygdeetat.
- Å få arbeidsgivere til å strekke seg lengre.
- Ikke like lett å argumentere for å rekruttere personer som har behov for tilrettelegging og ikke kan yte 100 prosent.
- Interessekonflikter mellom arbeidstakere i bedriften og arbeidstakere utenfor bedriften.
- Forankring hos ledelse ved bedriften, IA-kontaktpersonen, tillitsvalgte og verneombud var for svak.
- Rekruttering av funksjonshemmede overskygges av sykefraværproblematikken.
- Målet var ikke synlig, flere sentrale aktører kjente ikke til hva bedriften hadde forpliktet seg til, prosjektet var i liten grad satt i system verken på ledernivå, partsamarbeidet eller i HMS-sammenheng.

Pound (2004) skriver at funksjonshemmede ikke får fast jobb fordi *vi har et handikap*. På grunn av barrierene som er skapt av fordommer, usikkerhet og uvitenhet tør ikke arbeidsgivere å ansette oss, mener hun. I Arbeidsmiljølovens § 54 B står det: Direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av funksjonshemming er forbudt. Med denne nye lovbestemmelsen håper hun på mer positive holdninger til funksjonshemmede i arbeidslivet.

Mange av de som ikke har jobb, ønsker å jobbe, men få søker hjelp hos Aetat, kommer det fram i en ECON-rapport (2003). Årsaker til at få søker jobb og oppsøker Aetat er negative erfaringer i forhold til mulighetene til å få jobb eller at de har behov for hjelp for å komme seg i arbeid. Tilrettelegging av arbeidsplassen er en viktig forutsetning for at flere skal kunne være i arbeid, og Aetat kritiseres for å ha for lite spesialkompetanse knyttet til ulike typer funksjonsnedsettelse. Tilrettelegging på arbeidsplassen foregår vanligvis ved tilpassing av arbeidsoppgaver, arbeidstid, fysisk tilrettelegging og transport. Aetat må gjøre sitt tilbud bedre kjent også blant funksjonshemmede, kommer det fram i rapporten. Spørsmålet er hva Aetat gjør for å markedsføre tilbudet og for å møte kravet om bedre kompetanse på ulike typer yrkeshemming.

Likevel er mange fornøyd med saksbehandleren ved Aetat, men hørselshemmede opplever motstridende informasjon mellom Aetat og trygdeetaten, og synshemmede vurderer bistanden fra

Aetat mer negativt enn andre funksjonshemmede. Tilbudet om bistand fra Aetat og trygdeetat er for dårlig samordnet, i følge rapporten.

Det kommer dessuten fram i rapporten at rullestolbrukere klarer seg dårligere enn syns- og hørselshemmede på arbeidsmarkedet og at flere er uførepensjonister i denne gruppen. Mange funksjonshemmede jobber deltid, og 40 prosent av rullestolbrukerne jobber under 20 timer i uken. For mange er deltid en forutsetning. De som ikke har vært i jobb er mer optimistiske enn de som har vært i jobb. Leders og kollegers holdninger er viktige barrierer funksjonshemmede møter (2003).

Lorentsen og Berge (2003) skriver at åpenhet rundt hørselsproblemet er viktig for ikke å føle seg sosialt isolert på jobben. Flere hørselshemmede har opplevd mobbing på arbeidsplassen. Ledere betyr mye for hvilken holdning det er til hørselshemmede ansatte på arbeidsplassen, mener de. Seks av 12 sluttet i arbeidet pga. hørselen. To opplevde at de ble skjøvet ut. Opphør kunne vært unngått med en annen ledelse med en annen åpenhet, forståelse og holdning.

Oppsummering:

Til tross for tiltak som er igangsatt for å bedre funksjonshemmedes muligheter for å komme i arbeid, synes adgangen til arbeid ennå å være redusert. Årsaken til dette kan skyldes manglende kunnskap og informasjon. Arbeidsgivere etterlyser mer informasjon fra myndighetene om økonomiske rettigheter og plikter og en bedre oppfølging fra det offentlige. Funksjonshemmede sakker akterut med hensyn til utdanning og minsker dermed sin sjanse på arbeidsmarkedet i forhold til andre. Videre melder de seg ikke som arbeidssøkere ved Aetat, fordi de har dårlige erfaringer fra tidligere forsøk, og fordi Aetat har for dårlig kunnskap om deres funksjonshemming. Mobbing og utstøting på arbeidsplassen bidrar til at mange vegrer seg for å søke arbeid på nytt. Dette betyr at Aetat må bli bedre på informasjon ut til både arbeidsgivere og til funksjonshemmede samt bedre sine kunnskaper om funksjonshemmede. Behovet for en individuell oppfølging i søkeprosessen synes å være en hovedutfordring.

5 Intervjuer

Under denne delen av prosjektet ble personer med ulik tilknytning til temaet arbeid og funksjonshemmede intervjuet. I alt 12 intervjuer ble foretatt, ti individuelle intervju, et gruppeintervju og et fokusgruppeintervju. Informantene omfattet ansatte i kommunale etater, trygdeetat, Aetat, ulike organisasjoner og personer med nedsatt funksjonsevne. Intervjuguide og forslag til tilretteleggingsgaranti ble sendt informantene i forkant av intervjuet. Som en del av intervjuet ble informantene bedt om å gi synspunkter på forslaget til tilretteleggingsgaranti. Kapittelet er inndelt i de tre temaene:

- Erfaringer med funksjonshemmede og arbeid
- Faktorer som hemmer og fremmer funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet
- Synspunkter på bruk av en tilretteleggingsgaranti

5.1 Erfaringer med funksjonshemmede og arbeid

Flere kommuner har opprettet samordningsteam med representanter fra trygdeetaten, sosialetaten og Aetat (NAV - *En ny arbeids- og velferdsforvaltning*). Erfaringer fra dette arbeidet har vist at i noen tilfeller har det vært tilstrekkelig med et tilretteleggingstilskudd som en økonomisk bistand fra trygden for å få vedkommende tilbake i jobb, andre ganger har det vært nødvendig med mer omfattende tiltak.

Samordningsteamet foretok også en avklaring med tanke på om bruker hadde behov for rehabilitering eller yrkesrettet attføring (YA). Ved behov for YA fulgte Aetat opp med sitt tiltaksapparat. Ved ett eksempel ble en person med hørselsproblemer henvist til SYA i Oslo.

En ung jente på 28 år ble gradvis døv. Hun var offentlig sysselsatt, men ble sykemeldt og etter hvert skviset ut fordi hun jobbet for sakte. Hun gjorde mange forsøk på arbeidsmarkedet, men ble avvist. Hun ba om et møte med samordningsteamet og hadde med døvetolk. Teamet mente hun ville få yrkesrettet attføring. Hun ønsket å utdanne seg til døvetolk og skal i gang med slik utdanning til høsten.

Samordningsteamene samarbeider med arbeidslivssentrene (IA) som er etablert i hvert fylke. Disse jobber på organisasjonsnivå mot bedrifter, mens samordningsteamet jobber individrettet. Den enkelte fikk oppfølging fra den etaten de "hørte hjemme", enten det var ved Aetat, trygd eller sosial. Noen trengte oppfølging fra flere av etatene og det ble da gjennomført trekantsamtaler for å avklare behovet. Ved behov for tilrettelegging som hjelpemiddelsentralen var involvert i, gikk dette den byråkratiske veien, men klientene skulle prioriteres i systemet og vedtak skulle fattes raskt.

Klienten har gjerne en fast kontaktperson i teamet og en saksbehandler som følger opp saken. Det kan oppstå problemer når arbeidsgiver har for dårlig kunnskap om sine plikter om tilrettelegging og oppfølging av ansatte. Også arbeidstakere vet ofte for lite om arbeidsgivers oppfølgingsplikter.

Handicap-programmet

Gjennom Handicap-programmet ved Telenor var vi i kontakt med leder for programmet og intervjuet noen av de som har vært gjennom programmet.

Handicap-programmet startet i 1994 for å få flere funksjonshemmede i arbeid. Gruppen funksjonshemmede er bevegelseshemmede, synshemmede og hørselshemmede. Helt blinde eller døve og heller ikke multifunksjonshemmede eller personer med psykiske plager eller lidelser kan

delta. Søkere til programmet må ha gjennomført og bestått videregående skole og være på attføring. Arbeidsoppgavene i programmet omfatter IKT og PC-arbeid.

Programmet starter med en samtale og en kartlegging av personens behov for tilrettelegging og hjelpemidler skaffes til veie. I de tre første månedene er målet å teste personen i forhold til oppmøte, trening i å komme på jobb tidsnok og å vurdere arbeidshverdagen lengde. Motivasjon er en viktig faktor i denne fasen. Det har vist seg at ikke alle er like realistiske med hensyn til hva de kan klare og hvilke hjelpemidler de trenger. Noen mente at de ikke trengte hjelpemidler, men så viste det seg at de hadde behov for det likevel.

Erfaringene fra dem vi intervjuet som hadde gjennomgått dette programmet, var gjennomgående svært positive. De trivdes godt og ble behandlet på lik linje med sine kolleger. De fikk ingen særbehandling.

En av dem vi intervjuet var rullestolbruker. Han fortalte at arbeidsplassen var godt tilrettelagt med store rom, toaletter for rullestol, heis og tilgjengelig inngangsparti. Han hadde hev- og senkbart skrivebord, men ellers ikke noe ekstra utstyr. Han hadde et trådløst tastatur for å kunne flytte dette unna når han skulle jobbe med andre arbeidsoppgaver.

En annen var svaksynt og fortalte at arbeidsplassen hadde god tilgjengelighet for svaksynte, inngangspartiet var i gateplan og heisen var merket for svaksynte. Hun hadde ingen problemer med å ta seg fram innendørs. Hun brukte en større PC-skjerm, men hadde ellers ingen spesiell tilrettelegging.

En tredje hadde nedsatt hørsel og fortalte at hun hadde fast kontorpult med telefonlinje, slik at hun kunne ringe via teksttelefonen. Hun hadde mobil med handsfree til begge ørene. I tillegg hadde hun en "trådløs teleslynge" som kunne brukes overalt og som kunne benyttes på møter. En nyere versjon av denne fungerer som teleslynge via mobilen ved hjelp av Blåtann-funksjonen, fortalte hun. Kollegaene visste at hun var hørselshemmet og at de måtte snakke tydelig og se på henne når de pratet sammen. Hun benyttet gjerne SMS i stedet for telefonsamtaler. Dersom det var vanskelig å forstå en person hun pratet med på telefon ba hun vedkommende om å sende e-post i stedet. Det fungerte bra.

5.2 Hva som hemmer og fremmer funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet

Et tverrfaglig rehabiliteringsteam ved rehabiliteringssenteret i en bydel i Oslo samarbeider med Servicekontoret i bydelen - utviklingssenteret for arbeid og kvalifisering, for blant annet å få funksjonshemmede ut i arbeid. Teamet mente at det var både hemmende og fremmende faktorer for funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Konkurransen er tøff og er man 45 år eller mer, kan det være vanskelig å komme tilbake i jobb, selv som funksjonsfrisk. Funksjonshemmede som er ressurssterke og som er motiverte, har lettere for å få jobb enn ressursvake.

Den fysiske tilretteleggingen er ikke det største problemet, mente de, men tilretteleggingen på det psykiske planet, imøtekommenhet fra andre kolleger, det å føle trygghet, å fungere i et sosialt miljø og det å ha sosial kompetanse. Det er flere sider ved en tilrettelegging som bør vurderes, for eksempel kan fadderordning være en viktig del av tilretteleggingen. For dem som ikke har vært i jobb tidligere, kan det være nødvendig med en tilrettelagt innlæringsperiode. De som kommer ut i private bedrifter kan ha større sjanse for å beholde jobben. I det offentlige er mange på kortvarige tiltak. Det er for få tilrettelagte arbeidsplasser. Personene må tilpasses til de jobbene som finnes. Det kan være lettere å komme tilbake til en jobb man har hatt tidligere enn å få en ny jobb. Utdanningsnivået betyr også en del. Med lav utdanning er det vanskeligere for funksjonshemmede å komme inn på arbeidsmarkedet enn med høyere utdanning, mente teamet.

Faktorer som hemmer

En representant fra NAV mente at en hemmende faktor kunne være at en del funksjonshemmede hadde et langsommere arbeidstempo enn det arbeidsgiver ønsket. Dette kunne være utslagsgivende på lang sikt og kunne føre til at funksjonshemmede fikk problemer med å bli på arbeidsmarkedet. Et annet hinder kunne være at den funksjonshemmede var for lite fleksibel i forhold til bedriftens ønsker og behov. Dessuten var egen frykt for å søke jobb et hinder fordi man kanskje hadde lite utdanning eller lite jobberfaring.

En av de funksjonshemmede som var i jobb, mente at mange funksjonshemmede ikke kjenner reglene i arbeidslivet og at de ikke vet hvordan de skal presentere seg selv som arbeidssøker for en arbeidsgiver.

Mange har problemer med å håndtere sin funksjonshemming på riktig måte og gir feile signaler til arbeidsgiver. Egne holdninger bidrar til at den funksjonshemmede ikke kommer ut av klientrollen. De har fokus på hva de ikke kan i stedet for å ha fokus på det de kan. På denne måten bidrar noen til å opprettholde diskrimineringen av funksjonshemmede.

Det foregår dessuten diskriminering fra arbeidsgiversiden, mente hun, men noe skyldes den funksjonshemmedes egne holdninger. Hun mente derfor at det var nødvendig med en bevisstgjøring både blant funksjonshemmede og blant arbeidsgivere.

Ved avslag gir mange opp, var det en som mente.

De får på en måte beskjed om at de ikke duger og mister motivasjonen. Det er vanskelig for mange som har fått høre i oppveksten at de ikke duger å stå på for å skaffe seg jobb. Det er lett å skylde på andre og noen har kanskje forventninger om å få særbehandling. Men det er det ingen som får.

En annen mente det var viktig å stå på selv.

Enkelte tenker at arbeidsgivere ikke vil ansette meg. Det er nødvendig å tenke positivt og se mulighetene og ikke begrensningene. Det er nødvendig med en innstilling om at jeg vil ha en jobb. Mange er engstelig for å miste trygden, men i dag kan trygden "fryses" i tre år slik at vi får trygden tilbake dersom vi mister jobben. Jeg tror mye bunner i uvitenhet og usikkerhet.

Et dilemma blant personer med nedsatt funksjonsevne har vært at de er engstelige for å miste sin økonomiske støtte dersom de ønsker å prøve seg i arbeidslivet. Trygg på trygd har vært et begrep og en begrunnelse for mange for ikke å søke arbeid. Noen funksjonshemmede har et negativt selvbilde som fører til at de tror at de ikke kan klare en jobb fullgodt.

På jobbintervju/søknad ser arbeidsgiver ofte bare funksjonshemmingen og ikke potensialet personen har. De tror at søker vil kreve masse tilrettelegging og ser på dette som tungvint. På den annen side er mange funksjonshemmede ikke interessert i å jobbe, og ødelegger dermed litt for de som faktisk vil ut i jobb, ble det sagt.

Aetat engasjerer seg ikke nok i den enkelte, var det en som hevdet.

Jeg forstår så klart problemstillingen med å fordype seg i så mange personer, og det å kunne være en aktiv pådriver for alle sammen, men det bør da være slik at man føler man får hjelp, i stedet for følelsen av å hele tiden bli motarbeidet med kommentarer som: - Men du hører jo veldig dårlig, kanskje en vernet bedrift hadde vært noe for deg? Noe som gjør meg veldig frustrert, og jeg vet at mange andre funksjonshemmede føler at de blir satt veldig i bås – det at man heller vil sitte hjemme og motta trygd.

En representant for Aetat mente at det største hinderet for at bevegelseshemmede skulle få jobb, lå i Trygdeetatens reglement om tildeling av hjelpemidler. I prosjektet fikk arbeidsgivere en muntlig garanti om tilrettelegging og oppfølging av arbeidstakere, ble det sagt. På grunn av manglende samarbeid og samordning, tok det imidlertid for lang tid å få den bevegelseshemmede i arbeid. Vedtak om hjelpemidler ble først gjort etter at vedkommende var på plass på arbeidsplassen i stedet for at det kunne vært klart på forhånd.

Faktorer som fremmer

Det ble påpekt fra representanten fra NAV at utdanning var en fordel og gjorde det enklere for personer med nedsatt funksjonsevne å få jobb.

Å ha vært gjennom arbeid med bistand gjør at mange også stiller sterkere ved at de har en referanse å vise til. Dette gir arbeidsgiver en sikkerhet ved ansettelse.

Hun mente videre at mulighetene for å komme i arbeid ville bli bedre dersom arbeidsgiver og HMS-ansatte fikk kunnskap om hva som kunne gjøres på arbeidsplassen og hva personen trengte bistand til. Et eksempel kunne være at den funksjonshemmede hadde behov for en støtteperson. En slik person kunne være en saksbehandler, en tilrettelegger eller en kollega (fadderordning). Kunnskap om hva som kunne gjøres, ville bidra til en forutsigbar situasjon, mente hun.

De som hadde gjennomgått Handicap-programmet ved Telenor, mente at det var viktig at den funksjonshemmede selv var motivert til å ville ha jobb og ikke gi opp etter første avslag. Videre mente de at mange funksjonshemmede kunne jobbe heltid, men for en del personer med kroniske plager, kunne det være riktig å starte opp med deltid for å se hvordan det fungerte. Det var også helt klart lettere å få jobb når du har utdanning, mente de. Gjennom Handicap-programmet brytes en ond sirkel - *ingen erfaring ingen jobb, ingen jobb ingen erfaring* - og det skjer en holdningsendring både hos arbeidsgiver og hos den funksjonshemmede. Det er viktig å presisere at personen selv må ville arbeide og se at det vil fungere. De gis på denne måten en mulighet til selv å åpne dører. Dette kan igjen bidra til at de selv endrer holdning til arbeidslivet og ser muligheter og ikke bare problemer. Videre må søker være mer pågående og tenke positivt. Alle må gjennom jobbsøkerprosessen, og det er viktig å være realistisk i forhold til sine egne muligheter og begrensninger,

men samtidig ikke la dette hemme deg i å oppnå noe her i livet.

Det må bli mer åpenhet om funksjonshemming og alminneliggjøring av det å være funksjonshemmet. Gjennom Inkluderende arbeidsliv har det blitt et økt fokus på mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Flere hospiteringstiltak via Aetat vil fremme muligheten for at flere funksjonshemmede kan få jobb, mente flere av de som ble intervjuet. Å ”få en fot” innenfor og få vist hva man duger til er positivt. Det er nødvendig med økt tilgjengelighet til Aetat, til saksbehandlere og helsepersonell.

Er det noe man lurer på og ringer Aetat, er det viktig at man får svar raskt og ikke behøver å vente i to måneder, slik situasjonen er i dag.

Representanten fra Aetat mente at hjelpeapparatet burde bidra tidlig i rehabiliteringsprosessen for å snakke om muligheter for arbeid sammen med brukeren. Dette er avgjørende, mente han, men det er også avgjørende å få til en bedre samordning av tiltakene som skal få brukeren tilbake eller ut i jobb. I dag er ikke etatene tilstrekkelig samordnet, mente han. En bevisstgjøring av arbeidsgivere gjennom IA-avtalen har redusert utstøtingsmekanismene, men de trenger et pålegg for å ta inn funksjonshemmede. Han ser at mange tar inn de minst funksjonshemmede og de med minst synlig funksjonshemming.

Oppsummering:

I ulik grad bidrar både personer med nedsatt funksjonsevne, arbeidsgivere og offentlige etater til barrierer med tanke på ansettelse av funksjonshemmede personer. En del personer med nedsatt funksjonsevne føler seg trygge med trygden de mottar og er engstelige for å miste denne. Ordningen med tre års prøvetid i arbeidslivet uten å miste retten til trygd synes så langt ikke å få flere til å søke arbeid. Det blir sagt at tre år kan være for kort tid. Videre kan funksjonshemmedes egne holdninger til arbeidslivet og til arbeidsgivere bidra til at mange ikke søker arbeid. De som har vært i arbeid, og som har dårlig erfaring, vegrer seg for å søke på nytt. En del personer med nedsatt funksjonsevne er heller ikke motiverte for å arbeide, eller de vet ikke hvordan de skal gå fram når de skal søke arbeid og lar heller være.

En del arbeidsgivere føler seg usikre på konsekvensene ved å ansette funksjonshemmede og lar av den grunn være å ansette dem. Dette skyldes i stor grad manglende kunnskaper om personer med nedsatt funksjonsevne og rettigheter og plikter ved ansettelse. Arbeidsgivers negative holdning overfor funksjonshemmede som er ansatt, fører til at mange støtes ut av arbeidsmiljøet og slutter. Manglende informasjon ut til arbeidsgivere og til personer med nedsatt funksjonsevne fra det offentlige, bidrar også til at færre vet om hvilke ordninger som finnes. Mangel på tilgjengelig informasjon blir dermed en barriere for mange i forsøket på å få jobb.

Når det gjelder fremmede faktorer er det først og fremst den funksjonshemmedes egen motivasjon til å ville ha et arbeid som er viktig. Samtidig er det en fordel å være ressurssterk og utholdende fordi det er viktig å stå på for å nå sine mål. En god utdanning er også en fordel, men det gjelder for alle, både funksjonshemmede og ikke-funksjonshemmede. En arbeidsgiver som har kunnskap om regelverk og om funksjonshemmede, vil føle seg tryggere ved en ansettelse av en person med nedsatt funksjonsevne. Det er derfor helt nødvendig med et tettere samarbeid mellom arbeidsgiver, Aetat, eventuelt en helseperson og arbeidssøker. Åpenhet om funksjonshemmingen overfor arbeidsgiver synes spesielt viktig for å få til en tilfredsstillende løsning. Når arbeidsgiver føler seg trygg, vil sannsynligvis denne tryggheten smitte over på de andre ansatte og videre over på den funksjonshemmede slik at dette kan føre til en god arbeidssituasjon.

5.3 Synspunkter på tilretteleggingsgaranti

Alle som ble intervjuet mente at en tilretteleggingsgaranti var en god idé. Et eksempel på hvorfor en slik garanti kunne være bra, var at nødvendige hjelpemidler ville være på plass på arbeidsplassen når den funksjonshemmede startet i jobben. Et viktig poeng ved en slik garanti er at søker selv er aktiv, fordi denne vet best hvor skoen trykker. En tilretteleggingsgaranti kan bidra til at arbeidsgiver og arbeidssøker vil være tryggere i en ansettelsessituasjon og arbeidsgiver får en garanti om for eksempel hva trygden dekker av tilretteleggingsutgiftene. Det vil sannsynligvis spille en rolle for arbeidsgiver hvor mye han som arbeidsgiver må betale for tilretteleggingen. Det må komme tydelig fram hva som er trygdeetatens ansvar og hva som er arbeidsgivers ansvar når det gjelder det økonomiske ansvaret.

Tilretteleggingsgarantien sendes med arbeidssøknaden eller forelegges ved intervju.

Som arbeidsgiver ville jeg vært glad for å ha noe å støtte meg til og føle meg trygg, men det er lett å velge den som er lettest funksjonshemmet.

Det kan være nødvendig å ha et fleksibelt skjema, slik at det kan tilpasses den enkelte. Garantien bør også stille krav til arbeidsgiver. Struktur og forutsigbarhet er viktige elementer, samt kunnskap om den enkeltes muligheter. Dette kan tilretteleggingsgarantien bidra med. Det vil også være viktig med en garanti for oppfølging i arbeidssituasjonen.

Et vesentlig poeng er hvem som skal fylle ut skjemaet, bruker selv eller om det skal gjøres sammen med en fagperson. Uansett er det viktig at bruker selv beskriver sine muligheter og behov for tilrettelegging. Det er tidligere nevnt at den psyko-sosiale delen av tilretteleggingen i mange tilfeller er vel så viktig å bruke tid på som den fysiske tilretteleggingen.

En tilrettelegging som kommer raskt på plass er definitivt det beste for alle parter. Det optimale ville være at det på forhånd er kartlagt hva som trengs av hjelpemidler og annen tilrettelegging, slik at dette er på plass i løpet av kort tid. Det vil derfor, i noen tilfeller, være nødvendig å foreta en funksjonsvurdering av personen sammen med en fagperson før tilretteleggingsgarantien settes opp. Individuell plan kan også være aktuelt å bruke i denne sammenheng. Det kan være en del funksjonshemmede som ikke helt vil innrømme hvordan de fungerer i ulike situasjoner, men i samarbeid med helsepersonell de har tillit til, vil dette kunne komme bedre fram.

En kartlegging av hvilke arbeidsoppgaver man kan/ ikke kan utføre, er et meget bra tiltak. Da sparer man mye tid og krefter på å avklare dette i løpet av en prøve/ evalueringsperiode. Her går man "rett på sakens kjerne" hvilket er fantastisk bra. I tillegg vil det gi arbeidsgiver en reell mulighet til å se hvordan din arbeidskapasitet er, og innenfor hvilke områder man eigner seg.

I denne forbindelse er det viktig å nevne at avklaringsperioden for arbeidsmarkedsbedriftene vil bli økt. Attføringstiltak i regi av Arbeidsmarkedsbedriftene reguleres av lover og forskrifter, og av bevilgninger til tiltakene via Aetat. Det er nå blant annet foreslått at avklaringsfasen (fase 1) utvides fra 8 til 12 uker fra 2006. Dette fremgår i brev til Stortinget fra Arbeids- og sosialdepartementet (http://odin.dep.no/asd/norsk/dok/hoeringer/paa_hoering/046021-990006/ram003-bn.html).

I det første forslaget til tilretteleggingsgaranti som ble sendt ut til informantene, lå det også et funksjonsvurderingsskjema, fordi vi mente det var viktig med en vurdering av funksjonsnivået som et grunnlag for å fylle ut en tilretteleggingsgaranti. Informantene var enige i at en funksjonsvurdering ville være nyttig, men ikke at denne skulle følge tilretteleggingsgarantien. De

mente at funksjonsvurderingen var en personlig sak som burde holdes mellom den funksjonshemmede og en fag-/helseperson vedkommende hadde tillit til. På den måten ville man unngå en eventuelt misbruk av vurderingen ved at flere personer fikk innsyn i denne.

I forslaget til tilretteleggingsgaranti har vi foreslått at funksjonsvurderingen oppsummeres i en anbefaling om mulige arbeidsoppgaver og den tilrettelegging som er nødvendig. Tilretteleggingsgarantien er imidlertid ikke avhengig av at samme type funksjonsvurderingsskjema brukes, men at vurderingen avdekker de tilretteleggingsbehov som er nødvendig i forhold til en bestemt jobbsøknad. En justert versjon av tilretteleggingsgarantien ligger som vedlegg 2 til rapporten.

6 Drøfting og oppsummering

I dette prosjektet har fokus vært rettet mot IA-avtalens delmål 2: Å legge til rette for at funksjonshemmede skal øke sin yrkesdeltakelse. Temaer som har vært belyst, er:

- Politiske føringer, rettigheter og virkemidler
- Tilgjengelighet og holdninger
- Erfaringer med funksjonshemmede i arbeid
- Hemmende og fremmende faktorer
- Bruk av tilretteleggingsgaranti

Målet har vært å kartlegge hva som kan gjøres for å lette funksjonshemmede adgang til arbeidsmarkedet. En tilretteleggingsgaranti er diskutert som ett virkemiddel.

Muligheter for å gjøre arbeidsmarkedet tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne

Til tross for at funksjonshemmede og arbeid står på den politiske dagsorden, er det uklart hvor mye som er oppnådd hittil. Antallet sysselsatte synes riktignok å ha økt, men målet om full likestilling for funksjonshemmede i samfunnet og likeverdig behandling ved ansettelse er på langt nær nådd.

I et samfunn hvor det stadig settes større krav til effektivitet, stilles det spørsmål om det er plass til personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Gjennom IA-avtalen sier myndighetene et klart JA til dette. Bedrifter er dermed nødt til å tenke annerledes for å gjøre plass til mennesker med ulikt funksjonsnivå og ulik kapasitet i sin bedrift. Telenors Handicap-program viser et eksempel på hvordan dette er mulig. Ca. 75 prosent av deltakerne som har vært gjennom programmet er fortsatt i arbeid. Det må imidlertid påpekes at Telenor har stilt krav til utdanning og type funksjonshemming som kan være noe av årsaken til at de har lyktes så bra. Likeledes kan en del NAV prosjekter vise til at ansettelse av funksjonshemmede kan gjøres enklere ved å samordne etatene. Omstillingsarbeidet går imidlertid ikke like fort alle steder.

En del arbeidsgivere føler seg usikre på konsekvensene ved å ansette personer med nedsatt funksjonsevne og vegrer seg av den grunn mot å ansette dem. Dette skyldes i stor grad manglende kunnskaper om funksjonshemmede og rettigheter og plikter ved ansettelse. Arbeidsgivers negative holdning overfor funksjonshemmede som er ansatt, fører i neste omgang til at mange støtes ut av arbeidsmiljøet og slutter. Spørsmålet er om det bør brukes pisk eller gulrot for å få flere bedrifter til å stille opp. Gulrot gis allerede i form av ulike statlige støtteordninger ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, men informasjonen om disse støtteordningene har ikke nådd ut til bedriftene. Flere arbeidsgivere etterlyser mer informasjon om dette.

På den annen side finnes det et regelverk som gir personer med redusert arbeidsevne rettigheter på arbeidsmarkedet. Regelverket er imidlertid ikke godt nok med tanke på forbud mot diskriminering av funksjonshemmede ved ansettelse. En *anti-diskrimineringslov* er foreslått og kan synes nødvendig som pisk. Imidlertid kan en *positiv diskriminering* være et alternativ. Ved bruk av positiv diskriminering skal personer med nedsatt funksjon behandles bedre enn andre for å kompensere for et dårligere utgangspunkt. På den måten kan et forbud mot diskriminering kunne erstattes med god vilje, eller i verste fall et påbud. Ved ellers like kvalifikasjoner skal en person med nedsatt funksjon foretrekkes. Dette er i tråd med tenkningen rundt andre rettigheter personer med nedsatt funksjonsevne har.

Hypotesene som ble satt opp om årsaker til lav yrkesdeltakelse blant funksjonshemmede, var at funksjonshemmede er en økonomisk belastning, trenger mer tilrettelegging, ikke jobber fort nok, er en ekstra belastning i arbeidsmiljøet og er ustabil arbeidskraft.

En del funksjonshemmede trenger minimalt med tilrettelegging av arbeidsplassen, mens noen trenger både fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen og en psyko-sosial oppfølging i arbeidsmiljøet. Problemet rundt tilrettelegging har vært at tilretteleggingen først har skjedd etter at den funksjonshemmede har begynt i jobben. Dette skaper selvsagt problemer både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsoppgavene blir forsinket og arbeidstakeren blir ineffektiv. Saksgangen rundt formidling av hjelpemidler kan være relativt tidkrevende, spesielt ved spesialtilpassinger, og kan i noen tilfeller ta måneder. Å vente på tilrettelegging sliter på motivasjon og selvbilde hos arbeidstakeren og kan føre til en negativ utvikling. I verste fall kan det føre til at vedkommende må slutte. Tanken bak tilretteleggingsgarantien har nettopp vært å finne ut hvordan *rekkefølgen* ting skjer på kan endres, for eksempel ved at hjelpemiddelsentralen vurderer behov for hjelpemidler *før søknads- og ansettelsesprosessen starter*. Ved beslutning om ansettelse bør tjenester derfra kunne ytes innenfor korte, gitte frister.

Mange personer med nedsatt funksjonsevne arbeider i fulle stillinger og har ingen problemer med å få unna arbeidsoppgavene, og de har ofte minimalt med sykefravær. For noen kan det imidlertid være vanskelig å være like effektive. En del personer med betydelige syns- eller hørselsproblemer eller personer som er multifunksjonshemmet, bruker mye energi på å takle sin funksjonshemming i tillegg til jobben. Ved for hardt arbeidspress fører dette til mistriksel og sykefravær. Mange av disse vil ha nytte av reduserte stillinger. Andre med kroniske lidelser og smerteproblematikk kan også ha behov for redusert stilling. Disse kan i tillegg ha en del sykefravær. For å beholde disse i arbeid, er det nødvendig at arbeidsgiver er fleksibel og legger forholdene til rette, både det fysiske arbeidsmiljøet og det psyko-sosiale miljøet. Erfaringer viser at det blant annet er i forhold til oppfølgingen av disse arbeidstakerne de store utfordringene ligger.

Det er ikke alltid at personer med nedsatt funksjonsevne opplever å være funksjonshemmet i sitt arbeid. Dersom den aktuelle personen har manglende samsvar mellom funksjon og krav på andre områder enn på de områdene som kreves i et arbeid, skal ikke dette ha betydning for arbeidsmulighetene. Erfaringer viser imidlertid at det likevel har betydning. Utsagn som *"Du kan vel ikke arbeide, du som hører så dårlig"*, eller *"- Men du hører jo veldig dårlig, kanskje en vernet bedrift hadde vært noe for deg?"* er utslag av holdninger som bunner i manglende kunnskap om funksjonshemmede. Slike holdninger opprettholder forestillingen om at funksjonshemmede er en belastning for arbeidsmiljøet og sannsynligvis en ustabil arbeidskraft.

Til tross for tiltak som er igangsatt for å bedre funksjonshemmedes muligheter for å komme i arbeid, synes tilgjengeligheten ennå å være redusert. Årsaken er delvis manglende kunnskap og informasjon. Arbeidsgivere etterlyser mer informasjon fra myndighetene om økonomiske rettigheter og plikter og en bedre oppfølging fra det offentlige. Personer med nedsatt funksjonsevne sakker akterut med hensyn til utdanning og minsker dermed sin sjanse på arbeidsmarkedet i forhold til andre. Videre melder de seg ikke som arbeidssøkere ved Aetat, fordi de har dårlige erfaringer fra tidligere forsøk, og fordi Aetat har for lite kunnskap om deres funksjonshemming. En del funksjonshemmede føler seg trygge med trygden de mottar og er engstelig for å miste denne. Ordningen med tre års prøvetid i arbeidslivet uten å miste retten til trygd synes så langt ikke å få flere til å søke arbeid. Det blir sagt at tre år er for kort tid. Mobbing og utstøting på arbeidsplassen bidrar til at mange vegrer seg for å søke arbeid på nytt. Det kan tyde på at Aetat bør bli bedre på informasjon ut til både arbeidsgivere og til funksjonshemmede, samt bedre sine egne kunnskaper om personer med nedsatt funksjonsevne.

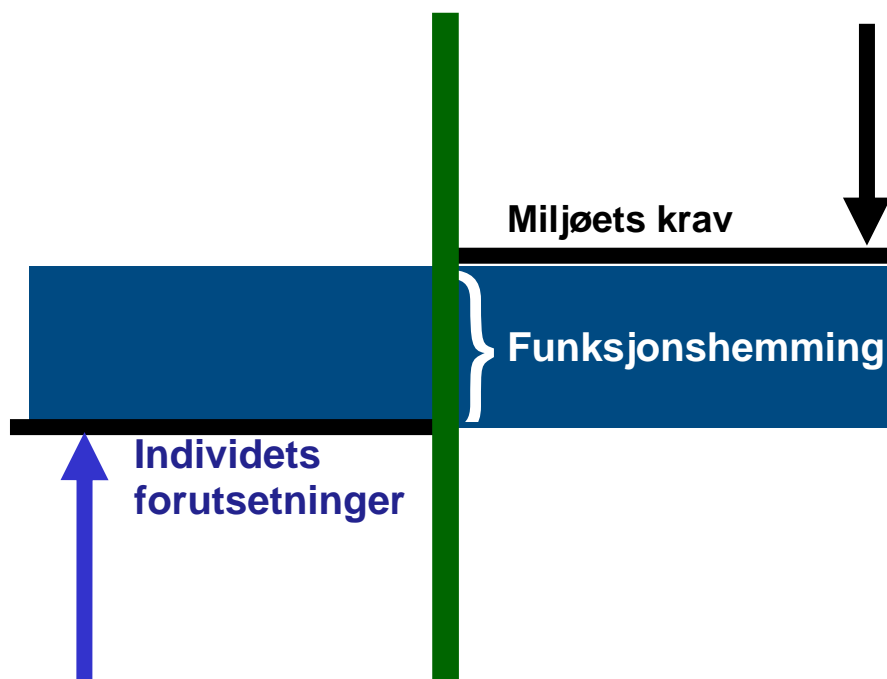
Den funksjonshemmedes egen motivasjon til å ville ha et arbeid er vesentlig. Samtidig er det, naturlig nok, en fordel å være ressurssterk og utholdende fordi det er viktig stå på for å nå sine mål. En god utdanning synes også å være en fordel, slik det gjelder for alle. Dette betyr at funksjonshemmede må tenke nøye gjennom sin egen situasjon, være klare på hva de ønsker og hvilke muligheter de ser, gjøre seg kjent med hvilke rettigheter de har og hvilke krav som stilles.

En arbeidsgiver som på sin side har kunnskap om rettigheter og plikter og om funksjonshemmede, vil føle seg tryggere ved en ansettelse av en person med nedsatt funksjonsevne. Det er videre helt nødvendig med et tett samarbeid mellom arbeidsgiver, Aetat, eventuelt helsepersonell og arbeidssøker. Åpenhet om funksjonshemmingen overfor arbeidsgiver er spesielt viktig for å få til en tilfredsstillende løsning. Når arbeidsgiver føler seg trygg, vil denne tryggheten smitte over på de andre ansatte og videre over på den funksjonshemmede og på den måten føre til en god arbeidssituasjon for alle parter. Behovet for en individuell oppfølging i arbeidssøkeprosessen er en av hovedutfordringene for å få til dette.

Bruk av tilretteleggingsgaranti

I følge den tradisjonelle gap-modellen defineres funksjonshemming som et manglende samsvar mellom personens funksjonsevner og samfunnets (generelle) krav til funksjon (Lie, 1989).

Gap mellom forutsetninger og krav



Hensikten med en tilretteleggingsgaranti er å fylle dette gapet mellom individets forutsetninger og miljøets krav. På den ene siden vil garantien beskrive hvordan omgivelsenes krav kan senkes, og på den annen side hvordan personens funksjonsnivå kan heves. De individuelle forutsetninger kan for eksempel påvirkes gjennom læring, trening og gjennom støttetiltak, og på den annen side kan kravene til arbeidsoppgaver påvirkes og endres (senkes) gjennom tekniske og miljømessige tiltak (Helle 2002).

En av årsakene til lav yrkesdeltaking blant funksjonshemmede er at tilgangen på hjelpemidler og tilrettelegging av arbeidsplassene er for dårlig. Ved en tidlig funksjonsvurdering, kartlegging av hjelpemiddelbehov og behov for tilrettelagt arbeid, kan sannsynligheten for å få jobb øke. Mye av vurderingene bør gjøres *før* arbeidssøker står overfor en potensiell arbeidsgiver.

I forbindelse med ordinær attføring gjøres lignende arbeid i dag. Funksjonsvurdering er på mange måter et moteord i attføringsarbeidet. Legene gjør en funksjonsvurdering ved både sykemeldinger og ved søknader om trygdeytelser. Fysioterapeuter og ergoterapeuter har fått en egen trygdetakst for å gjøre funksjonsvurdering. Personer med sammensatte behov har krav på en individuell plan. En slik plan kan for eksempel danne grunnlaget for en funksjonsvurdering.

Til grunn for vårt forslag om en tilretteleggingsgaranti ligger også en funksjonsvurdering. Personens forutsetninger innen de områdene som er relevante for et arbeid, bør kartlegges, vurderes og dokumenteres. Ikke minst er denne prosessen viktig for personen selv, for å kunne markedsføre seg og selge sin kompetanse og sine ferdigheter.

En funksjonsvurdering kan imidlertid oppleves ulikt av dem som blir vurdert. På den ene siden kan det være et nyttig verktøy for å finne fram til en persons ressurser og bidra til å finne personens realistiske funksjonsnivå på et gitt tidspunkt. På den annen side kan en funksjonsvurdering misbrukes til å stigmatisere den som blir vurdert og sette begrensningene i fokus i stedet for persons muligheter. Bruk av funksjonsvurdering bør derfor nøye overveies og må skje i samarbeid med den enkelte arbeidssøker. Det bør presiseres at ikke alle som kan ha behov for en tilretteleggingsgaranti har behov for en funksjonsvurdering. I mange tilfeller vet personen selv utmerket hvilke behov for tilrettelegging han eller hun har.

Et mulig alternativ til den tilretteleggingsgarantien vi har utviklet vil være å benytte et forenklet skjema som er utarbeidet som et forslag fra NHO (se vedlegg 4). I dette skjemaet presenteres mulige løsninger i form av tilrettelegginger og hjelpemidler fra den lokale hjelpemiddelsentralen, og gis som forhåndstilsagn på samme måten som i tilretteleggingsgarantien. På samme måten man få visse forhåndstilsagn fra Aetat.

Målet med begge disse former for tilretteleggingsgaranti er for det første at den skal bidra til at de som trenger det får bistand til tilrettelegging så raskt som mulig, og for det andre at nødvendig tilrettelegging er på plass når den funksjonshemmede begynner i jobben. For det tredje vil kvaliteten på oppfølgingen av den enkelte være nøkkelen til om den funksjonshemmede blir i jobben.

6.1 Videreføring

Et nytt prosjekt hvor en tilretteleggingsgaranti prøves ut i praksis, anbefales. Ved hjelp av fokusgrupper med representanter fra brukerorganisasjonene, arbeidsgivere, kommune og stat, vil disse kunne bidra til å videreutvikle tilretteleggingsgarantien. Selve utprøvingen av tilretteleggingsgarantien bør gjøres i form av et pilotprosjekt blant en gruppe personer med nedsatt funksjonsevne, i samarbeid med det lokale tjenesteapparatet.

Referanser

Arbeidsmiljøloven, § 12 og 13.

Bliksvær T. (2003). Funksjonshemmede sakker akterut. Handikapnytt, nr. 3: 4-5.

Dahl T. (1999). Informasjonsteknologi og atfering av funksjonshemmede. Ei evaluering av handicapprosjektet (HCP) i Telenor. SINTEF, IFIM.

ECON rapport (09/03). Funksjonshemmede og arbeid. En kartlegging av situasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere.

FNs standardregler, nr. 15, For like vilkår for mennesker med funksjonshemming.

Eide, AH., Gundersen, T. (2004). Hørselshemmede i arbeidslivet. Rapport, SINTEF Helse.

Frøyland K. og Helle, K.M. (2002). Metodar og virkemiddel for inkludering av arbeidssøkarar med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Hagen K.(2004). Må minske gapet mellom rettigheter og muligheter. Velferd 2/04.

Hansen, G. (2001). Nye muligheter for 15 000 uføretrygdede. Bris, nr. 1.

Hansen G. (2004). Dame med omdømme. Bris nr. 2.

Hem K-G. og Eide A H. (1998). Sakker akterut tross forbedringer. Samfunnspeilet 2/98.

Høgenhaug M. og Haugen K H. (2004). Usikker vei til jobb for flere. Velferd 3/04.

Lie, Ivar. Rehabilitering, Gyldendal, Oslo 1989.

Lorentsen Ø. og Berge A R. (2003). Hørselshemmede og arbeid. Rehab-Nor.

Lov om folketrygd, kapittel 10 og 11.

Monsen, M. (2002). Fra sykefravær til sykenærver. Bris, nr. 1.

NHO (2001): Den usynlige arbeidskraften. Funksjonshemmede: En ressurs i bedriften.

Nøstmyr K. og Dimmen, A. (2004). Seriebyråkrati største hindring. Bevegelseshemmede i jobb. Idébanken på Internett (20.05.03).

Olsen TS, Vangstad A. (2004). Inkluderende arbeidsliv - for hvem? Sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Kristiansand: Trygdeetatens arbeidslivssenter i Vest-Agder.

Ovesen (2004). Innlegg i Dagsavisen 25. august.

Pound (2004). Innlegg i Dagsavisen 22. august.

Hansen G. (2003). Gi arbeidsgiverne mer ansvar. Bris, nr. 1.

Statssekretæren i ASD (2004). Innlegg i Aftenposten 19. okt.

Stortingsmelding nr. 8 (1998-99). Om handlingsplan for funksjonshemmede 1998-2001.

Sundberg, A. (2001). Trygdeetatens som aktiv og rådgivende aktør. Bris, nr. 1.

Handicapprosjektet (HCP) i Telenor bedrift A/S. SINTEF IFIM 1999.

Vedlegg 1. Litteraturgjennomgang (tabell)

Forskningssliteratur og annen litteratur som omhandler funksjonshemmede og arbeidsmarkedet

Nr.	Tittel	Sammendrag	Funn og konklusjoner
1	Aetat. Bevegelseshemmede i jobb. Sluttrapport. Universitetssykehuset I Nord-Norge HF, Tromsø, 2003.	<p>Treårig prosjekt. Prosjektets tittel: Yrkesrettet bistand til personer med omfattende bevegelseshemming</p> <p>Mål å utarbeide og prøve ut modeller for samordning av medisinsk og yrkesmessig rehabilitering for målgruppen med vekt på deres behov for yrkesrettet bistand (Nordland, Troms og Finnmark)</p> <p>Modellen skal bedre samarbeid og samordning av eksisterende etaters tjenestetilbud.</p> <p>Prosjektet har hatt kontakt med 38 personer, 27 har fått et tilbud. 1/3 i jobb, 1/3 venter på tilbud om jobb, 1/3 avbrutt deltakelsen i prosjektet.</p>	<p>Det er utviklet en grunnmodell som kan tilpasses brukernes ulike behov.</p> <p>I alle fylker etableres et samarbeid mellom spesialisthelsetjenesten og Aetat arbeidsrådgivning (ARK) om yrkesmessig utredning og veiledning til målgruppen ved et fagteam.</p> <p>Krav til spesiell kompetanse i fagteamet, høyere utdanning.</p> <p>Bistand skal tilbys alle personer med omfattende bevegelseshemming.</p> <p>Fagteamet som 2.linjetjeneste, bør også være tilgjengelig ressurs for øvrige aktører på rehabiliteringsfeltet, andre etater/arbeidsgivere/brukere.</p>
2	Backman, CL., Kennedy, SM., Chalmers, A., Singer, J. (2004). Participation in Paid and Unpaid Work by Adults with Rheumatoid Arthritis. The Journal of Rheumatology 2004; 31:1	<p>The objective was to define determinants of participation in paid and unpaid work by adults with RA.</p> <p>Adults < 65 with RA were invited to participate in a survey about participation in work.</p> <p>Hours worked was the measure of participation in employment and unpaid work.</p>	<p>More hours of paid work were associated with psychologically demanding work, higher social function, less pain, being male, managerial job type, and lower ratings of occupational balance.</p> <p>More hours of unpaid work were associated with more children in the household, greater perceived physical and psychological demand of the work, social support from the family, and having a post-secondary education.</p> <p>Work limitations were associated with lower functional status, more pain, and less psychologically demanding work.</p> <p>The study suggests that it is possible to improve functional capacity, enhance self-efficacy, manage pain, and modify task demands. One way to do this could be to test a program of exercise and efficacy-enhancing strategies for reducing work limitations.</p> <p>Other variables are social function, psychological work demands, self-efficacy and perceived occupational balance.</p>

Nr.	Tittel	Sammendrag	Funn og konklusjoner
3	Bliksvær T. 4(2003). Funksjonshemmede sakker akterut. Handikapnytt, nr. 3: 4-5.	<p>Nordlandsforskning har sett på utvikling i levekår for nordlendinger over tid. Forskjellene minst mellom funksjonshemmede og andre i den yngste aldersgruppen.</p> <p>Funksjonshemmede og ikke funksjonshemmede i Nordland</p>	<p>Funksjonshemmede holder ikke tritt med ikke funksjonshemmede mht. utdanning, og yrkesdeltakelse.</p> <p>Funksjonshemmede har lavere utdanning, er sjeldnere i arbeid og har dårligere levekår.</p> <p>Langt igjen til likestilling mellom funksjonshemmede og ikke funksjonshemmede</p> <p>Behov for å lovfeste anti-diskriminering av funksjonshemmede, slik andre land har?</p> <p>Møter størst hindring i arbeidslivet, økt tempo, krav til effektivitet bidrar til utstøting</p>
4	Diverse avisinnlegg om funksjonshemmede og yrkeshemmede i arbeid.	<p>Regjeringen pynter på tallene. Aftenposten 29. nov. 2004.</p> <p>SP mener det er uforståelig at 46 % av de som går ut av tiltak kommer i arbeid. Det er i strid med deres erfaringer.</p> <p>"Prosjekt tiltaksplan" skal hjelpe langtidsmottakere av sosialhjelp, enslige forsørgere, unge voksne og innvandrere å komme ut i arbeid.</p> <p>Rekordsatsing for yrkeshemmede i arbeidslivet. Aftenposten 19. okt. 2004.</p> <p>Regjeringen har foreslått å bevilge 5 milliarder i tiltak for yrkeshemmede og attføringsstønader</p> <p>Funksjonshemmede generelt</p> <p>Aetat er styrket med 700 årsverk.</p>	<p>En rapport fra Kristiansund viser at kun 1 av 19 personer kom i ordinært arbeid.</p> <p>Ved sosialtjenesten i Harstad mener de at ca.10 % av deltakerne kommer ut i arbeid.</p> <p>Tallene fra direktoratet på 46 % baserer seg på sluttmeldekort.</p> <p>I 2005 settes i gang en prøveordning hvor arbeidsgivere kan ansette uførepensjonister og motta lønnstilskudd.</p> <p>Ikke noe mål at alle yrkeshemmede skal innom en attføringsbedrift.</p> <p>I 2. halvår 2004 mottok 58 000 personer, som er registrert som yrkeshemmede, støtte til arbeidssøking og arbeidskvalifisering gjennom arbeidsmarkedstiltak utdannelsestøtte.</p> <p>Kjøene av yrkeshemmede har ikke blitt lengre. Tross alt stiger sysselsettingen blant funksjonshemmede, hevder Helge Eide, statssekretær i ASD.</p> <p>Hvorfor får ikke funksjonshemmede fast jobb?</p> <p>Fordi vi har et handikap. På grunn av barrierene som er skapt av</p>

Nr.	Tittel	Sammendrag	Funn og konklusjoner
		<p>Arbeidslivets stebarn, Dagsavisen, 22. aug.2004.</p> <p>Målet er å ansette 1400 nye funksjonshemmede de neste to årene.</p> <p>Vil betale bedriftene for å ansette funksjonshemmede, Dagsavisen, 25. aug. 2004.</p> <p>32 000 funksjonshemmede er skjøvet ut av arbeidslivet de to siste årene. I dag er kun 42 % av funksjonshemmede i arbeid, sier FFO.</p>	<p>fordommer, usikkerhet og uvitenhet.</p> <p>Vi krever en antidiskrimineringslov mot diskriminering av funksjonshemmede. ASD vil vurdere å bruke lønnstilskudd til arbeidsgivere som ansetter funksjonshemmede.</p> <p>Når andre tiltak ikke virker, er vi prøve andre tiltak.</p> <p>FFO foreslår redusert arbeidsgiveravgift for funksjonshemmede og muligheten for å ha med egen assistent. Det handler om livskvalitet for funksjonshemmede</p>
5	Eide, A H., Gundersen, T. (2004). Hørselshemmede i arbeidslivet. Rapport, SINTEF Helse.	<p>Mål: Økt kunnskap om hørselshemmedes arbeidssituasjon og hvordan psykososiale forhold virker inn på deres mulighet til å forbli i arbeidslivet med minst mulig sykefravær. Data fra tidligere undersøkelser (HUNT 1 og 2) er brukt for å se på sammenhengen mellom yrkesbelastninger, psykososiale problemer, sykefravær og hørselshemming</p> <p>Hørselshemmede og ikke hørselshemmede (kontrollgruppe)</p>	<p>Mindre deltakelse i arbeidslivet enn andre. Tendens at hørselshemmede er å finne i lavstatusyrker</p> <p>Økende sykefravær med økende hørselstap, lavere fravær i lederjobber</p> <p>Hørselshemmede trives dårligere på jobben enn andre, spesielt viser dette seg i lavstatusyrker</p> <p>Utstøtningsmekanismer er: manglende tilrettelegging, problemer med kommunikasjonssituasjoner, kontorlandskap, sosial isolasjon, manglende åpenhet rundt hørselshemmingen, slitsomme arbeidsdager</p> <p>Økende utdanning gir større sjanse for arbeid, en årsak kan være en økt erkjennelse av hørselshemmingen og bevissthet om hva som kreves, økt trivsel.</p> <p>Den ekstra konsentrasjonen som selve hørselshemmingen krever i arbeidssituasjonen, kan bidra til økt sykefravær. Statistisk sammenheng mellom høy grad av konsentrasjon og langtids sykefravær</p> <p>Behov for differensiert og individuelt tilpasset tilnærming for å hindre utstøting fra arbeidslivet</p> <p>Hørselshemmede har en større grad av psykiske problemer sammenlignet med andre og øker med hørselshemmingen</p>

Nr.	Tittel	Sammendrag	Funn og konklusjoner
6	Frøyland K. og Helle, K.M. (2002). Metodar og virkemiddel for inkludering av arbeidssøkarar med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.	<p>Frøyland stiller spørsmål om hvilke metoder og framgangsmåter som kan brukes for å inkludere flere yrkeshemmede arbeidssøkere. Videre stiller han spørsmål om det er mulig å inkludere yrkeshemmede arbeidssøkere i vårt stadig mer intense og travle arbeidsliv.</p> <p>Arbeidssøkere med alvorlige yrkeshemminger</p>	<p>Jobbene som tilbys kan av mange oppleves som lavstatus, men for mange handler det om mestring. Det kan være lurt å starte med jobber som ikke for krevende for å unngå nedturer og isteden legge opp til stigning i karrieren.</p> <p>Det avdekkes at andre i bedriften kan trenge mer oppfølging enn den funksjonshemmede.</p> <p>Aktørmodellen bygger på respekt for brukerens evne og rett til ikke bare å delta, men til selv å ha styring over omstillingsprosessen.</p> <p>Helle mener det finnes to måter å møte misforholdet mellom individets forutsetninger og de krav arbeidslivet stiller.</p>
7	Funksjonshemmede og arbeid. En kartlegging av situasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere. ECON-rapport, nr. 9, 2003.	<p>Undersøkelsen sammenligner arbeidssituasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere med befolkningen generelt og med andre funksjonshemmede. I disse tre gruppene er det flere som står utenfor arbeidsmarkedet enn i befolkningen generelt. Rullestolbrukere synes å være den mest utsatte gruppen.</p>	<p>Mange av de som ikke har jobb, ønsker å jobbe.</p> <p>Tilrettelegging av arbeidsplassen er en viktig forutsetning for at flere skal kunne være i arbeid.</p> <p>Aetat kritisert for å ha for lite spesialkompetanse knyttet til ulike typer funksjonsnedsettelse.</p> <p>Få funksjonshemmede søker hjelp hos Aetat.</p> <p>Rullestolbrukere klarer seg dårligere enn syns- og hørselshemmede på arbeidsmarkedet. Flere uførepensjonister i denne gruppen.</p> <p>Mange funksjonshemmede jobber deltid, 40% av rullestolbrukerne jobber under 20 timer i uken.</p> <p>For mange er deltid en forutsetning.</p> <p>Årsaker til at få søker jobb og oppsøker Aetat er negative erfaringer i forhold til mulighetene til å få jobb eller at de har behov for hjelp for å komme seg i arbeid.</p> <p>Aetat må gjøre sitt tilbud bedre kjent også blant funksjonshemmede.</p>

Nr.	Tittel	Sammendrag	Funn og konklusjoner
			<p>For lite samlet og samordnet bistand.</p> <p>Mange er fornøyd med saksbehandleren ved Aetat, men hørselshemmede opplever motstridende informasjon mellom Aetat og trygdeetaten, synshemmede vurderer bistanden fra Aetat mer negativt enn andre funksjonshemmede.</p> <p>Tilrettelegging på arbeidsplassen foregår vanligvis ved tilpasning av arbeidsoppgaver, arbeidstid, fysisk tilrettelegging og transport.</p>
8	<p>Hagen K.(2004). Må minske gapet mellom rettigheter og muligheter. Velferd 2/04.</p>	<p>En hardere konkurranse og mer effektiv bruk av arbeidskraft øker den økonomiske veksten, men utgjør en trussel mot arbeidsmuligheter for funksjonshemmede.</p> <p>I konflikten mellom jernlover og sosiale logiker blir den funksjonshemmede taperen.</p> <p>Tredemølleprinsippet som ender med at den funksjonshemmede får nok penger, men det er også alt de får...</p>	<p>Den funksjonshemmede må utstyres med juridiske ressurser slik at det blir mer risikabelt for bedrifter å ignorere funksjonshemmedes spesielle behov.</p> <p>EU pådriver for å få til et legalt system som pålegger medlemslandene konkrete forpliktelser.</p> <p>Ikke entydig hvordan en funksjonshemmet skal defineres og hvordan plikten til å tilrettelegging skal forstås.</p> <p>Med mer juridisk makt øker bedriftenes frykt for å ansette funksjonshemmede.</p> <p>En rettighet er ikke reell før den er realisert. Grupper tør ikke hevde sine rettigheter, både fordi det er kostbart og av frykt for å miste jobben.</p> <p>I Tyskland og Frankrike pålegges bedrifter å fylle lovbestemte kvoter med funksjonshemmede. I Canada forlanger myndighetene at alle bedrifter med mer enn 100 ansatte skal ha en strategi for økt rekruttering av funksjonshemmede.</p> <p>I Norge blir bedriftene bedt om å bli flinkere og snillere.</p>
9	<p>Hansen, G. (1998). Ser muligheter, men også begrensninger. Artikkel i Rehabiliteringsbladet Bris, 2/98.</p>	<p>Kari var neppe blitt innkalt til intervju dersom ikke SYA hadde markedsført henne så bra. Kari var godt kvalifisert, men var blind.</p>	<p>Arbeidsgiver var usikker på hvordan hun skulle oppføre seg overfor Kari. Hun vurderte nøye hvilke begrensninger ansettelsen kunne føre til.</p>

Nr.	Tittel	Sammendrag	Funn og konklusjoner
		<p>SMM ville gi sitt bidrag for funksjonshemmede, men hun hadde ikke blitt ansatt uten hennes kvalifikasjoner.</p>	<p>Kari ble ansatt i full stilling og var eneste sekretær.</p> <p>Andre kolleger måtte trå til ved hastverk og ved store utsendinger.</p> <p>Teknisk utstyr kom på plass og rutiner måtte endres. Det forventes at hun fyller jobben like bra som en seende sekretær. Kari var ofte sliten.</p>
10	<p>Høgenhaug M og Haugen K H. (2004). Usikker vei til jobb for flere. Velferd 3/04.</p>	<p>Ulike modeller prøves ut for å få funksjonshemmede ut i jobb.</p> <p>Mye er oppnådd ved å plassere Aetat, trygdekontor og sosialtjenesten bak samme skranke.</p> <p>Noen er skeptiske til om enkelte vil mestre dagens arbeidsmarked selv med samordnet hjelp fra de tre etatene.</p> <p>De svake gruppene blant de funksjonshemmede</p> <p>Et mål å få flere brukere over fra sosialhjelp til statlige ytelser.</p> <p>Er det realistisk å få de svake gruppene ut i jobb?</p>	<p>Enkelte brukerrepresentanter er bekymret over for sterkt fokus på arbeidslinja på bekostning av de som står utenfor arbeidsmarkedet.</p> <p>Erfaringene fra Skien-prosjektet "Fra sosialhjelp til arbeid" viser at flere av sosialhjelpsmottakerne har krav på trygd, selv om grunnen til at de står utenfor arbeidsmarkedet ikke er at de er sykemeldt.</p> <p>Suksesshistorier om brukere som kommer for å få sosialhjelp går igjen med løfte om arbeid.</p> <p>I Nittedal tar man nå mer effektive beslutninger for flerbrukere. Disse kommer raskere over på tiltak. Årsaken er samordningen av Aetat, trygdetat og sosialtjenesten.</p> <p>I Verdal har man kommet lengst i å integrere de tre etatene til en etat. Prosjektet "Arbeid og velferd" retter seg mot alle brukere. Deres erfaring er at sosialhjelpsmottakerne er like gode arbeidssøkere som andre bare oppfølgingen tilrettelegges.</p> <p>Ikke alle mener at en felles etat vil være det mest ideelle på grunn av tyngre forvaltningsoppgaver som vil gå på bekostning av serviceoppgavene.</p> <p>Det bør etableres en egen jobbetat som inkluderer en statlig sosialetat.</p>
11	<p>Lorensen Ø og Berge A R. (2003). Hørselshemmede og arbeid. Rehab-Nor. En brukerundersøkelse om erfaringer og synspunkter knyttet til arbeid som livsarena</p>	<p>Intervjuer med hørselshemmede om faktorer som er kritiske for å fremme arbeid som livsarena innenfor områdene helse, aktiviteter og gjøremål som er viktige for den enkelte, indre relasjoner som trygghet og selvfølelse, og relasjoner til andre mennesker sett i sammenheng med hjem, skole, fritid, arbeid, behandling og tjenestemottak med fordypning på arbeid.</p> <p>43 hørselshemmede, 74 % i arbeid, 17 personer i full stilling,</p>	<p>Flere tappes for krefter, har lite å gi familien når arbeidsdagen er slutt</p> <p>Tilrettelegging av arbeidsplassen viktig</p> <p>Opplevelse av økende krav til effektivitet ikke alltid forenlig med det å være hørselshemmet</p> <p>Mer fokus på inntjening og effektivitet enn på å vise solidaritet og</p>

Nr.	Tittel	Sammendrag	Funn og konklusjoner
		14 i deltidsstillinger.	<p>ansvar overfor den hørselshemmede. Ingen forskjell mellom privat og offentlig sektor.</p> <p>Problemer med møtevirksomhet, kurs og etterutdanning på grunn av manglende tilrettelegging for den hørselshemmede.</p> <p>Åpenhet rundt hørselsproblemet viktig. Flere føler seg sosialt isolert på jobben, mobbing forekommer.</p> <p>Ledere betyr mye for hvilken holdning det er til hørselshemmede ansatte på arbeidsplassen. Seks av 12 sluttet i arbeidet pga. hørselen. To opplevde at de ble skjøvet ut. Opphør kunne vært unngått med en annen ledelse med en annen åpenhet, forståelse og holdning</p> <p>Anbefales at brukerorganisasjonene drøfter fellesopplegg når det gjelder arbeidsgiver og lederrollen med off. sektor, NHO og Bedriftsforbundet</p> <p>Døve representerer en spesiell utfordring, trenger en egen handlingsplan for deltakelse i arbeidslivet.</p>
12	NHO. Den usynlige arbeidskraften. Funksjonshemmede: En ressurs i bedriften.	Samarbeidsprosjekt mellom NHO, FFO, Aetat og LO for å kartlegge hva som fremmer/hemmer ansettelse av funksjonshemmede. Intervju med bedrifter, Aetat og trygdeetat viser at bedriftene er positive til å ansette funksjonshemmede. De har manglende kunnskap om økonomiske rettigheter og det er behov for ett sted hvor bedriftene kan henvende seg for å få informasjon. De savner bedre oppfølging fra det offentlige. Prosjektet mener Aetat bør ta ansvar ift. ansettelser av funksjonshemmede, med kontaktpersoner for oppfølging og informasjon til bedrifter om rettigheter. Pakkeløsning.	<p>Behov for ett møtested. Utfordring å finne aktuelle funksjonshemmede for utlyste stillinger. Savner oppfølging av den funksjonshemmede. Informasjon positiv som døråpner. Hensikten bør være rekruttering og ikke integrering. Behov for kunnskap om økonomiske forhold. En arbeidsplassstilrettelegger fra Aetat. Lønn i forhold til funksjonsevne/tilskuddsordninger. Nettverksbygging. Fokus på fysisk tilrettelegging. Mer fleksible offentlige ordninger. Transportordninger til/fra arbeidsplassen</p> <p>Ingen brukergrupper ble intervjuet. I dag har bevegelseshemmede mulighet for å søke om personlig assistent. Dette bør også andre grupper funksjonshemmede kunne, mener prosjektet.</p>

13	<p>Nøstmyr K. og Dimmen, A. (2004). Seriebyråkrati største hindring. Bevegelseshemmede i jobb. Idébanken på Internett.</p>	<p>Målet var å få bevegelseshemmede i de tre nordligste fylkene ut i/tilbake i jobb.</p> <p>Av 27 personer er en tredel i jobb, en tredel i opplæring og en tredel har brutt.</p> <p>(Se 1)</p>	<p>Seriebyråkrati framheves som den største hindringen på veien for å få flere bevegelseshemmede i jobb.</p> <p>Åtte suksessfaktorer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egenmotivasjon. • Positiv holdning til arbeidsgiver • Rask og tilstrekkelig tilrettelegging av arbeidsplassen • Felles plan for alle etater • Oppfølging av plan-koordinering av tiltak, en instans som kan være "løs" i prosessen • At alle aktører i rehabiliterings-/attføringsprosessen møtes og kan delta i prosessen • Å ha en arbeidsplass å komme tilbake til • Personlig bistand på arbeidsplassen
14	<p>Oslo kommunes handlingsplan for mennesker med funksjonshemninger. 2002-2005.</p>	<p>Arbeid og sysselsetting:</p> <p>Flere arbeidsplasser tilrettelagt og flere funksjonshemmede i arbeid, påvirke private bedrifter å ansette funksjonshemmede gjennom øremerkede midler, løse opp formaliserte stillingsinstruksjoner og stimulere ansettelse av funksjonshemmede i ordinære stillinger</p>	<p>En bydel skal prøve ut alternative virkemidler for å få flere funksjonshemmede i arbeid.</p>
15	<p>Prasad, M., Wahlquist, P., Shikar, R., Shih, YT. (2004). A Review of Self-Report Instruments Measuring Health-Related Work Productivity. A Patient-Reported Outcomes Perspective. <i>Pharmacoeconomics</i> 2004; 22 (4): 225-244.</p>	<p>Two subjective instruments, Work Limitations Questionnaire (WLQ) and Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire (WPAI) have been assessed most extensively of six different instruments assessed.</p> <p>WPAI measures productivity reductions associated with specific diseases.</p> <p>WLQ measures the general health impact and impact of specific conditions.</p> <p>Productivity outcomes are useful in that they characterise the impact of an illness in the workplace and show the effect of</p>	<p>WLQ has been tested in individuals with chronic conditions, including physical and mental health disorders. It measures domain-specific work reduction and does not consider overall reduction.</p> <p>It does not capture time missed from work quantitatively in terms of hours or days, nor are data captured for non-work activities.</p> <p>It is restricted to certain diseases and less valid to in other diseases.</p> <p>WPAIs biggest advantages is its capability to be adapted easily to measure lost productivity associated with a specific disease.</p>

		<p>treatment on productivity.</p> <p>Absenteeism represents days/hours missed from work attributable to the illness/medical condition and presenteeism refers to illness/condition-related reductions in productivity while the person is at work.</p> <p>Self-reported productivity instruments have been designed over the past few years to measure health-related productivity loss.</p>	<p>It has a high or acceptable construct validity and test-retest reliability.</p> <p>The investigators feel confident that minor adjustments to the self-administered version could bolster its validity to an acceptable level and urge future research to explore this topic.</p> <p>WPAI may be restricted if a study intends to examine the impact of productivity for different tasks at work.</p> <p>Objective measurements are associated with considerable restrictions in generalisability and are burdensome to implement in practice.</p>
16	<p>Reiersen T., (2004). Oppfølgingsundersøkelse av arbeidssøkere som sluttet å melde seg ved Aetat høsten 2002. Del 2: Reiersen, Tormod. Del 2, Aetat, Arbeidsdirektoratet. Rapport nr. 2/2004.</p>	<p>I alt sluttet 15 300 yrkeshemmede å melde seg ved Aetat i løpet av 2. halvdel 2002. Av disse gikk 44 % til et arbeid.</p> <p>Yrkeshemmede arbeidssøkere er personer som er registrert ved Aetat og som pga. medisinsk diagnose, dvs. fysisk eller psykisk lidelse, eller sosiale funksjonshemminger har problemer med å få eller bli værende i ordinært arbeid.</p> <p>Andelen yrkeshemmede som går til jobb er høyere ved lav ledighet, et svakt arbeidsmarked med lavkonjunktur medfører økt utstøting fra arbeidslivet.</p>	<p>De yrkeshemmede var i ulike typer tiltak:</p> <p>Arbeid med bistand for yrkesrettet attføring i ordinære virksomheter 2 %</p> <p>Arbeidsmarkedsbedriftene for bedring av reell og formell kompetanse 11 %</p> <p>Arbeidspraksis for å prøve ut muligheter på arbeidsmarkedet 21 %</p> <p>Forsøk, uspesifisert tiltak 6 %</p> <p>Lønntilskudd til arbeidsgivere for å kompensere for redusert yteevne og opplæring 4 %</p> <p>Midlertidige sysselsettingstiltak 3 %</p> <p>Opplæring for kvalifisering til ledige jobber 37 %</p> <p>Varig tilrettelagt arbeid for personer som ikke kan få ordinært arbeid 2 %</p> <p>Ikke på tiltak 14 %</p> <p>Lengden på tiltak varierer</p> <p>En del yrkeshemmede deltar på flere typer tiltak</p> <p>En tredel deltar ikke på tiltak.</p>

			Overgang til trygd øker med alderen og er størst for personer med lite utdanning
17	Spjelkavik, Ø. og Frøyland, K. (2003). Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet - inkludering gjennom Arbeid med bistand. Rapport, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.	<p>Kap. 4: Tilknytning til det ordinære arbeidsmarked</p> <p>Kap. 5: Bedriftene og arbeidsoppgavene</p> <p>Kap. 6: Arbeidsgiveres erfaring</p> <p>Arbeid med bistand- deltakere</p>	<p>De fleste hospiterer eller har midlertidig arbeid. Noen har fast arbeid.</p> <p>Flest i fast arbeid i privat sektor, flest i midlertidig stilling i offentlig sektor.</p> <p>Hyppigere avslutning av arbeidsforhold i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor. Økonomiske grunner oftest årsak til ikke fast ansettelse.</p> <p>Ekstern bistand en forutsetning for å tilby funksjonshemmet arbeid.</p> <p>Små- og mellomstore bedrifter rekrutterer funksjonshemmede.</p> <p>Butikk, industri, bygg og anlegg, kjøkken/catering mest benyttede bransjer.</p> <p>Yrkesønsker er industri, merkantile, helsesektor, service</p> <p>Arbeidsoppgaver er rydding, renhold, forefallende, merkantile</p> <p>Viktig for arbeidstaker at det stilles krav, at vedk. har innflytelse på arbeidssituasjon, behandles på like fot med andre, er en del av et fellesskap</p> <p>Ordnede lønnsforhold (mange vet ikke hva de får i lønn). Halvparten mener lønnen er for lav. Like mange mener lønnen er passe.</p> <p>Flertallet liker jobben, trives og er fornøyd med arbeidstiden.</p> <p>Fire av fem arbeidsgivere mener det ikke er økte kostnader med å ha en yrkeshemmet ansatt.</p> <p>Økonomisk støtte kan erstattes med en tilrettelegger- og oppfølgerfunksjon.</p> <p>De aller flest arbeidsgivere mener de yrkeshemmede gjør en tilfredsstillende jobb. Halvparten mener de selv lærer noe og holdningene påvirkes.</p>

			<p>De yrkeshemmede har 50 % arbeidsevne sammenlignet med ordinære arbeidstakere, mener arbeidsgivere</p> <p>Negative erfaringer med yrkeshemmede skyldes atferd, ustabil og lite fleksibel, overholder ikke arbeidstiden</p>
18	<p>Statistisk sentralbyrå. Flere yrkesaktive funksjonshemmede. Arbeidskraftundersøkelsen. Tilleggsundersøkelse om funksjonshemmede, 2 kvartal 2004.11.05</p>	<p>Undersøkelsen er basert på tilleggsspørsmål til arbeidskraftundersøkelsen (AKU) i 2. kvartal 2004.</p> <p>Av de funksjonshemmede i alder 16-66 år var 46,3 % sysselsatt 2. kvartal 2004. 78 % av befolkningen totalt var sysselsatt.</p> <p>Forskjellen i sysselsetting mindre blant yngre enn eldre. 16-24 år ingen forskjell, 25-39 26 % forskjell, 40-60 år 34 %.</p> <p>16 % av befolkningen i alderen 16-66 år oppgir at de har en funksjonshemming som kan medføre begrensninger i det daglige livet.</p> <p>Totalt sett innebærer dette 476 000 personer.</p> <p>Blant kvinner er andelen funksjonshemmede på 18 %, 14 % menn.</p>	<p>En høyere andel på deltid blant de funksjonshemmede enn blant de sysselsatte totalt. 42 % har deltidsjobb, sammenlignet med totalt 27 %. Av funksjonshemmede kvinner har 59 % deltidsjobb, mot 43 % blant kvinner totalt. For menn er deltidsandelene henholdsvis 23 og 12 %.</p> <p>Funksjonshemmede er overrepresentert blant sysselsatte i helse- og sosialtjenesten og underrepresentert i yrker som krever høyere utdanning.</p> <p>11 % er ansatt i midlertidige stillinger, sammenlignet med 10 % av ansatte totalt.</p> <p>64 % mottar en eller flere stønader som følge av funksjonshemmingen. Av de som er sysselsatt, er 39 % stønadsmottakere.</p>
19	<p>Bris, nr. 1 2003 På vei mot et nytt arbeidsliv? Eivind Falkum</p>	<p>IA betyr at problemer som oppstår i arbeidslivet skal løses i arbeidslivet. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal sammen finne løsningene.</p> <p>Sykemeldte, uføretrygdede, funksjonshemmede</p> <p>Målet er bl. annet å få flere med redusert funksjonsevne til å delta i arbeidslivet.</p> <p>Problemene skal forebygges heller enn behandles.</p> <p>Vurdere den enkeltes funksjonsevne ved å sette sammen oppgaver, arbeidstid og arbeidsforhold som passer den enkelte.</p> <p>Antall funksjonshemmede inkludert i arbeidslivet økte fra 700 i 2001 til 1000 i 2002, stor økning, forstemmende lavt.</p>	<p>"Erstatningsmodell" krever ny opplæring, nytt arbeidsmiljø, andre arbeidsvilkår - Kan føre til degradering, stigmatisering, utstøting</p> <p>"Omfordelingsmodellen" krever at arbeidskolleger må endre sine oppgaver for å finne plass til kollegaen med redusert funksjonsevne ved å utvikle ny arbeidsorganisering - Nytenkning, forbedre prosesser, heve kvalitet og produktivitet</p> <p>Tilgangen til arbeidslivet for funksjonshemmede dårligere for stadig flere til tross for at flere arbeidsplasser med enkle grep kan gjøres tilgjengelig. Grunnen er en rådende forestilling om hvem "den gode arbeidstaker" er.</p>

		<p>En tredel av norske arbeidsgivere har inngått avtale om IA.</p> <p>Arbeidslivssenter er etablert i alle fylker. De skal være en bro mellom arbeidslivet og velferdstiltakene.</p>	
20	Bris, nr. 1 2003, Ikke helsvart, arbeidsdirektør Inger-Johanne Stokke	<p>I intensjonsavtalen om IA har delmål to om å få funksjonshemmede ut i arbeid, fått større oppmerksomhet</p> <p>Utydelige rollefordeling mellom Aetat og Arbeidslivssentrene</p> <p>SATS har ikke kommet så langt som forventet</p> <p>Aetat er en IA-bedrift. Arbeidsforholdene blir tilrettelagt for funksjonshemmede.</p> <p>Vår oppgave er å informere om mulighetene på arbeidsmarkedet og bistå den enkelte gjennom veiledning, kvalifisering og formidling, slik at mulighetene for å skaffe seg arbeid øker.</p>	<p>Løsninger bør skreddersys til hver enkelt, mener leder for Statens råd for funksjonshemmede, Johans Sandvin. Aetat har allerede en slik tilnærming, mener Stokke.</p> <p>Aetat lokal oppfordres til å samarbeide med kommunene</p> <p>Det ser ut som markedet tilpasser seg og at funksjonshemmede får de tilbudene de har behov for</p> <p>Få funksjonshemmede oppsøker Aetat, grunnen er at de tror det er få muligheter, praktiske omkostninger for store. Aetat må bli bedre på å markedsføre seg og redusere barrierene på arbeidsplassene.</p>
21	Bris, nr. 1 2003, Gi arbeidsgiverne mer ansvar, Johans Sandvin, leder for Statens råd for funksjonshemmede	<p>Arbeid for funksjonshemmede har vært ett av satsningsområdene til SRF.</p> <p>Sysselsettingsproblemet må sees på som et tilgjengelighetsspørsmål.</p> <p>Et mål å få arbeidsgivere å gjøre arbeidslivet lettere tilgjengelig.</p> <p>Behov for samarbeid mellom etatene</p>	<p>En antidiskrimineringslov er nødvendig, som innebære et forbud mot diskriminering av i arbeidslivet på grunn av funksjonshemming</p> <p>Økonomisk ansvarsdeling mellom arbeidsgiver og myndigheter i hele sykepengeperioden, økt økonomisk ansvar til arbeidsgiver kan gi dem et incitament for å forebygge og følge oppaktivt.</p> <p>sammenslåing av Aetat, trygdeetat og sosialetat, individuelle tilretteleggere i kommunene og individuelle planer for langtidssykemeldte, uføretrygdede og til funksjonshemmede som skal ut på arbeidsmarkedet for første gang.</p> <p>Utdanning det viktigste virkemidlet for å få flere funksjonshemmede ut i arbeid.</p> <p>Problemene ligger i arbeidsgivernes hoder, i dårlig tilrettelagte arbeidsplasser og transporttilbud.</p>
22	Bris, nr. 2/2004 Dame med omdømme, Grete Hansen.	<p>I Telenor fikk vi gjort om et handikappprosjekt til et fast program samtidig med at bedriften gjennomførte store nedskjæringer, sier Ingrid Ihme.</p>	<p>75 % av deltakerne ender opp med fast jobb. Programmet tar opp 15 funksjonshemmede i året. De får tre mnd. intensiv IT-opplæring i Telenor og deretter 21 mnd. arbeidstrening. De fleste får denne treningen ved Telenor, men noen tar den ved andre bedrifter som Ihme</p>

		<p>Fagforeningen skal ha mye av æren.</p>	<p>og de fem ansatte i programmet hun samarbeider med. Hensikten er at deltakerne skal få arbeidserfaring og et springbrett til fast jobb.</p> <p>Det er laget en perm hvor Telenormodellen er beskrevet punkt for punkt. Nå prøves modellen ut ved arbeidslivssentrene i Hordaland og i Hedmark.</p> <p>Ikke deltaker også i styringsgruppen til et prosjekt i Abelia (foreningen for IKT- og kunnskapsbedrifter i NHO) som heter "Gode hoder i arbeid" som handler om møtet mellom arbeidsgiver og arbeidssøker i intervju situasjonen. Målet er å lage en veileder for hvordan intervju med funksjonshemmede bør foregå.</p> <p>Tre stikkord til Høybråten:</p> <p>Vinn-vinn-vinn, alle vinner på å ansette en funksjonshemmet.</p> <p>Forankring i ledelsen.</p> <p>Den som får jobben må ha et naturlig startpunkt i en bedrift.</p>
23	<p>Bris, nr. 2/2004 Springbrett til et aktivt liv</p>	<p>"Praksisplasser til unge, fysisk funksjonshemmede i Hedmark", var en annonse som stod i lokalavisen. Den henvendte seg til funksjonshemmede mellom 18 og 35 år med videregående utdanning.</p> <p>Hilde Evenstad, 36 år, søkte og fikk jobben. Hun har alvorlig leddgikt og hadde stått utenfor arbeidslivet i fire år.</p> <p>Det var Trygdetatens Arbeidslivssenter som hadde avertert. De brukte Ihmes perm og Telenormodellen.</p>	<p>Aetat i Hedmark hadde ingen funksjonshemmede søkere, det var ikke lett å finne deltakere. 10-12 svarte på søknaden i lokalavisen. Sju passet inn i målgruppen.</p> <p>Hilde arbeider ved Bravo og har fått tilpasset arbeidsplassen, hun arbeider med administrative oppgaver og kvalitetsutvikling. Hun kan bruke vanlig PC, men arbeidsbordet er for høyt.</p> <p>Hjelpemiddelsentralen har vært til god støtte, og hjelpemidlene levert raskt.</p> <p>IA-bedrifter ble kontaktet, 20 meldte sin interesse. Målet var å koble arbeidssøkerens kompetanse med bedriftenes behov. Flere bedrifter enn søkere. De forplikter seg til å vurdere fast ansettelse og vi håper på en trinnvis ordning hvor bedriftene gradvis overtar mer og mer av det økonomiske ansvaret.</p> <p>Det vurderes om Aetat kan overføre støtte til bedriftene som refundert lønnskostnader.</p> <p>Foreløpig er det Arbeidslivssenteret som har kontakt med</p>

			<p>praktikantene og som styrer prosjektet, men etter hvert er det naturlig at Aetat overtar mer av ansvaret.</p> <p>Det gjenstår en del utfordringer i samarbeidet mellom Arbeidslivssenteret og Aetat.</p>
24	<p>Bris, nr. 2/2004, Torunn s. Olsen. Inkluderende arbeidsliv - for hvem?</p>	<p>Trygdeetatens arbeidslivssenter i Vest-Agder initierte i 2003 et toårig forskningsprosjekt med hovedfokus på rekruttering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne.</p> <p>Hovedproblemstillingen var: Hva hemmer og hva fremmer inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne i arbeidslivet?</p> <p>Data innhentet fra første intervjurunde høsten 2003.</p> <p>Intervju foretatt av ledelse ved IA bedrift, IA kontaktperson, tillitsvalgte, verneombud og ansatte med redusert funksjonsevne.</p> <p>Prosjektet skal følge bedriftene i to år.</p>	<p>Utfordringer: Å gå fra trygd til yrkesaktivitet innebærer at samhandling og dialog formidles via Aetat og Trygdeetat.</p> <p>Arbeidsgivere må strekke seg noe lengre</p> <p>Ikke like lett å argumentere for å rekruttere personer som har behov for tilrettelegging og ikke kan yte 100 %.</p> <p>Interessekonflikter mellom arbeidstakere i bedriften og arbeidstakere utenfor bedriften.</p> <p>Forankring hos ledelse ved bedriften, IA kontaktpersonen, tillitsvalgte og verneombud er for svak.</p> <p>Rekruttering av funksjonshemmede overskygges av sykefraværsproblematikken.</p> <p>Målet ikke synlig, flere sentrale aktører kjente ikke til hva bedriften hadde forpliktet seg til, i liten grad satt i system verken på ledernivå, partsamarbeidet eller i HMS sammenheng.</p>

Vedlegg 2 Tilretteleggingsgaranti

Arbeidssøker:	Alder:
Type funksjonshemming:	
Fylt ut av: Arbeidssøker	Dato:
..... Helseperson

Anbefaling av type arbeid:
Tilrettelegging av arbeidsplassen:

Etat	Type tjeneste(r)	Tidsgaranti*	Signatur
Bydel/kommune			
Trygdeetat			
Aetat			

* Tid for effektivering av tjeneste(r)

Vedlegg 3 Funksjonsvurdering

	Bra funksjon	Delvis/ nedsatt funksjon	Ingen funksjon	Ikke aktuelt
Sanser:				
Syn				
Hørsel				
Følsomhet i fingrene				
Følsomhet i setet				
Følsomhet i bena				
Balanse, stående				
Balanse, sittende				
Kommunikasjon:				
Talespråk				
Skriftspråk				
Tegnspråk				
Fysisk funksjon:				
Gangfunksjon				
Gå i trapper				
Balanse stående				
Kraft i bena				
Kraft i armene				
Strekke armene				
Grovmotorikk (gripe rundt gjenstander)				
Finmotorikk (bruke penn)				
Bøye mot gulvet				
Løfte og bære gjenstander				
Dra og skyve gjenstander				
Skriveferdigheter				
Leseferdigheter				
Psykisk funksjon:				
Hukommelse				
Utholdenhet				
Konsentrasjon				
Orienteringsevne (tid, sted, person)				
Sosial funksjon:				
Bevege seg fra rom til rom				
Kommunisere med andre				
Bruke toalettet				

Vedlegg 4 Tilretteleggingsgaranti II – forslag fra NHO
Innvilget tilrettelegging på arbeidsplassen

Arbeidssøkers navn:		Personnummer	
har fått tilsagn om følgende hjelpemidler fra Hjelpemiddelsentralen (HMS) i Godfylke:			
	Årsak:		
	Årsak:		
	Årsak		
<p>Ovenfor nevnte hjelpemidler stilles til disposisjon ved starten på arbeidsforholdet. Hjelpemidlene må leveres tilbake til HMS ved eventuelt opphør av arbeidsforholdet.</p> <p>Arbeidsgiver må bidra med:</p> <p>Arbeidsgivers kontaktperson ved Aetat lokal, Storvik, er:</p> <p style="text-align: right;">Telefon:</p> <p style="text-align: right;">E-post:</p>			
Hjelpemiddelsentralen i Godfylke		Aetat lokal, Storvik	