



ARBEIDSDEPARTEMENTET

Strategi

# Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne

Vedlegg til Prop. 1 S (2011–2012) – Statsbudsjettet 2012







ARBEIDSDEPARTEMENTET

Strategi

# Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne

Vedlegg til Prop. 1 S (2011–2012) – Statsbudsjettet 2012



# Innhold

1. Forord	7
2. Innledning	9
3. Sammendrag	11
4. Hvem er personer med nedsatt funksjonsevne?	13
5. Jobbstrategiens målgruppe	15
6. Deltakelse i arbeidslivet	16
7. Innsatsen hittil	17
8. Kunnskapsgrunnlaget for ny innsats	19
8.1 Erfaringer med innsatsen hittil	
8.2 Hvilke tiltak er det som virker?	20
8.3 Erfaringer fra andre land	20
9. Barrierer i arbeidslivet	22
10. Strategi for å få flere i arbeid	24
11. Kort om strategiens virkemidler	25
12. Oppfølging og samarbeid om strategien	26
Vedlegg 1 Tiltak i 2012	29
Vedlegg 2 Nedsatt funksjonsevne og nedsatt arbeidsevne	44



# 1. Forord

Retten til arbeid er grunnleggende for å delta i samfunnet. Regjeringens mål er å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Visjonen er et arbeidsliv tilgjengelig for alle som kan arbeide. Hensikten med denne strategien er å bidra til å gjøre visjonen til en realitet.

I IA-arbeidet er et av målene å øke sysselsettingen blant personer med nedsatt funksjonsevne. Dette målet er foreløpig ikke nådd. I 2. kvartal 2011 var det ifølge Statistisk sentralbyrå 78 000 ikke-sysselsatte funksjonshemmede som ønsket arbeid. 22 000 av dem var under 30 år. Sysselsettingsnivået for denne gruppen har vært lavt også under gode konjunkturer med stor etterspørsel etter arbeidskraft. Derfor må det nå prøves ut nye virkemidler og gjøres en ekstra innsats.

Målet er at flere med nedsatt funksjonsevne får jobb. Det vil gi gevinster på flere plan. Det vil styrke den økonomiske selvstendigheten og bedre levekårene for hvert enkelt individ. Det vil også bidra til at samfunnet og virksomhetene bedre kan utnytte den kompetansen og arbeidskraften som personer med nedsatt funksjonsevne representerer. Virksomheter vil også ha stor nytte av å ha medarbeidere med større bredde i bakgrunn og livserfaring.

I denne strategien har Regjeringen valgt å rette innsatsen mot personer med nedsatt funksjonsevne under 30 år som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i jobb. Å prioritere unge er begrunnet med at en god start på arbeidslivet er en grunnleggende

forutsetning for en lang og god arbeidskarriere. Fokus rettes derfor mot unge i overgangen mellom utdanning og arbeid. Innsatsen vil også kunne bidra til å motvirke tidlig uførepensjonering. Foreslåtte tiltak for 2012 er utformet for å redusere hindringer og barrierer for dagens arbeidssøkere, slik at de får økt sine muligheter på arbeidsmarkedet.

Strategien synliggjør Regjeringens helhetlige tilnærming til IA-arbeidet. Skal yrkesdeltagelsen blant unge med nedsatt funksjonsevne økes, må et bredt spekter av tiltak og ordninger nyttes. Arbeidet med jobbstrategien har vært bredt forankret i diskusjoner med Statens råd for likestilling av personer med nedsatt funksjonsevne og mellom fagdepartementene. To paneler har blitt bedt om å komme med forslag til tiltak. Et brukerpanel med representanter fra funksjonshemmedes organisasjoner og et erfarings- og idépanel med representanter fra arbeids- og næringsliv.

Arbeidsforskningsinstituttet har utarbeidet en kunnskapsstatus om erfaringene med politikken på dette området. Arbeids- og velferdsdirektoratet har deltatt i utformingen av strategien, og etaten vil ha en viktig rolle når denne skal iverksettes. Regjeringen vil med denne strategien legge til rette for at flere personer med nedsatt funksjonsevne kan komme inn i arbeidslivet. Utfordringene løses imidlertid ikke av disse tiltakene alene. For å lykkes med å åpne dørene til arbeidslivet kreves en stor felles innsats, der ikke minst arbeidsgiversiden spiller en sentral rolle.

Hanne Inger Bjurstrøm  
Arbeidsminister





## 2. Innledning

I den politiske plattformen for flertallsregjeringen 2009-2013 (Soria Moria II) er det slått fast at det skal legges fram en jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Jobbstrategien er også forankret i den nye IA-avtalen, som bl.a. har som mål å øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

Arbeid til alle er et hovedmål for Regjeringen. Alle skal ha mulighet til å delta i arbeidslivet ut i fra sine evner og ressurser. I årene framover trenger vi flere personer med nedsatt funksjonsevne som aktive deltakere i arbeidslivet. Den politiske utfordringen er å legge til rette for dette. Lykkes vi, vil flere få større muligheter til arbeidsdeltakelse, økt velferd og vi får et mer mangfoldig arbeidsliv.

God bruk av arbeidskraftressursene er en forutsetning for et bærekraftig velferdsamfunn og for den enkeltes levekår. Vi må

ta i bruk arbeidskraft som i dag er uutnyttet. Det må legges til rette for et mangfoldig arbeidsliv med plass til alle. Mange undersøkelser har vist at unge nyutdannede med nedsatt funksjonsevne, som ofte har liten eller ingen arbeidserfaring, møter store hindringer i overgangen mellom utdanning og arbeid. Arbeidsgivere som lykkes med å rekruttere blant en bredere gruppe av arbeidssøkere får tilgang til viktig erfaring og kompetanse.

Regjeringen vil legge til rette for at personer med nedsatt funksjonsevne kan ivareta sine rettigheter og plikter som aktive deltakere i arbeidslivet. Regjeringen legger prinsippet om samfunnsmessig likestilling og universell utforming til grunn for sitt arbeid. Universell utforming av det fysiske miljøet innebærer lik tilgjengelighet for alle, slik at hovedløsningen kan brukes av flest mulig.



Med dette dokumentet legger Regjeringen både fram en overordnet strategiplan for å få flere med nedsatt funksjonsevne inn i arbeidslivet, samt forslag til konkrete tiltak for 2012. Strategien er langsiktig. Innsatsen vil bli løpende evaluert. Strategien har et klart fokus på resultater.

I strategien angir Regjeringen innretningen på innsatsen innen de prioriterte områdene de nærmeste årene. På denne måten pekes det ut tiltak og ordninger som er strategisk viktige for å redusere de barrierene som personer med nedsatt funksjonsevne møter i arbeidslivet. Forslag til tiltak for 2012 fordeler seg på ulike innsatsområder som skal gjøre det lettere for unge med funksjonsnedsettelse å komme inn og bli værende i arbeidslivet.

Jobbstrategien legger vekt på at den ordinære og generelle innsatsen på ulike politikkområder må styrkes og suppleres med mer målrettede virkemidler som kan kompensere for ulike former for funksjonsnedsettelse. Innenfor det arbeidsmarkedspolitiske området kan det bety å ta i bruk ulike former for bl.a. tilretteleggingstiltak og oppfølgingsordninger. Tanken er at når ulike tilleggstjenester eller kompensatoriske løsninger blir kombinert med generelle virkemidler som bruk av arbeidsmarkeds-tiltak, vil det øke sannsynligheten for at flere unge med nedsatt funksjonsevne kommer inn i arbeidslivet.

Personer med funksjonsnedsettelse er en sammensatt gruppe med ulike utfordringer på arbeidsmarkedet. Det er derfor både behov for spesielle ordninger og virkemidler som er individuelt tilpasset, samt helhetlige løsninger.

Det er viktig å utvikle virkemidler som kan hjelpe både arbeidssøker og arbeidsgiver med å redusere usikkerhet og risiko hos dem begge. Et eksempel er tiltak som gir arbeidssøkere mulighet til å få prøvd ut sin arbeidsevne, og arbeidsgivere mulighet til å vurdere om det er grunnlag for ansettelse.

Gjennomføringen av Regjeringens jobbstrategi er et felles ansvar for partene i arbeidslivet, for funksjonshemmedes organisasjoner, for virksomhetene, for arbeidsgiverne, for Arbeids- og velferdsetaten og andre offentlige tjenesteytere og for den enkelte arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne som skal inn på arbeidsmarkedet.

Det vil være viktige deler av virkemiddelapparatet for personer med nedsatt funksjonsevne som ikke inngår i forslagene til tiltak for 2012. Dette gjelder bl.a. hjelpemiddelområdet og det arbeidsrettede tilbudet som Arbeids- og velferdsetaten i dag kjøper fra skjermede tiltaksleverandører. Det er nedsatt et eget offentlig utvalg som skal avgjøre sin innstilling om arbeidsrettede tiltak i skjermet sektor ved utgangen av 2011. Utvalget skal bl.a. se nærmere på hvordan man kan utvikle et tilrettelagt arbeidstilbud for personer med varig nedsatt funksjonsevne.

### 3. Sammendrag

Fra 2012 vil Regjeringen iverksette en jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Strategien bygger på visjonen om at alle som kan skal få delta i arbeidslivet. Dette er et overordnet mål. Med jobbstrategien tar Regjeringen et krafttak for å sysselsette flere personer med nedsatt funksjonsevne under 30 år. Fokus rettes særlig mot unge i overgangen mellom utdanning og arbeid.

Det har vist seg å være vanskelig å øke yrkesdeltakelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne.

Sysselsettingsnivået for denne gruppen har vært stabilt lavt også under gode konjunkturer. Det finnes derfor ingen enkel oppskrift på hvordan oppgaven skal løses.

Regjeringens strategi vil ikke løse alle utfordringer som mennesker med nedsatt funksjonsevne møter i arbeidslivet. Strategien bygger på følgende grep:

- Det blir pekt på fire barrierer som kan hindre at personer med funksjonsnedsettelse kommer i arbeid. Virkemidlene i strategien er innrettet mot å gjøre disse barrierene mindre. Barrierene er definert som en diskrimineringsbarriere, en kostnadsbarriere, en produktivitetsbarriere og en informasjons- og holdningsbarriere.
- Strategien legger vekt på å forhindre at unge med nedsatt funksjonsevne skal bli varig utestengt eller utstøtt fra arbeidslivet. Vi må komme tidlig inn med tiltak for å forebygge lange stønadsløp. Lykkes vi med det, vil de økonomiske og sosiale konsekvensene være store både for den enkelte og for samfunnet.

- Strategien har et helhetlig og langsiktig perspektiv. Det krever at man prøver ut ulike tiltak og trekker lærdom av det man gjør underveis. Vi må ta ett skritt om gangen. Arbeidet skal følges nøye opp slik at kursen kan endres og forbedres og ulike tiltak prøves ut.
- Utviklingen av tiltak i strategien må skje i nært samarbeid med partene i arbeidslivet og funksjonshemmedes organisasjoner.
- I utprøving av nye virkemidler vil vi bruke erfaringer fra det man har gjort tidligere; erfaringer fra andre land og tilgjengelig forskning om hvilke tiltak og ordninger som virker for å få flere i arbeid. Innsatsen skal så langt det er mulig være kunnskapsbasert. Mye av vår kunnskap om hva som virker på dette området er begrenset og usikker. Derfor er et av siktemålene med strategien å utvikle ny kunnskap om virkemidler og metoder.

Nært samarbeid med private og offentlige virksomheter er avgjørende for å lykkes med strategien. For mange unge med nedsatt funksjonsevne er det viktig å få anledning til å prøve seg i arbeidslivet og skaffe seg nødvendig arbeidspraksis. Det må derfor både finnes offentlige virkemidler som kan stimulere etterspørselen etter personer med funksjonsnedsettelse, samtidig som arbeidsgivere må være villig til å påta seg det samfunnsansvaret det er å stille både praksis- og tiltaksplasser til disposisjon for målgruppen.

I tillegg til de forslåtte tiltakene for 2012 kommer den generelle innsatsen på ulike områder som også strategiens målgruppe vil dra nytte av.



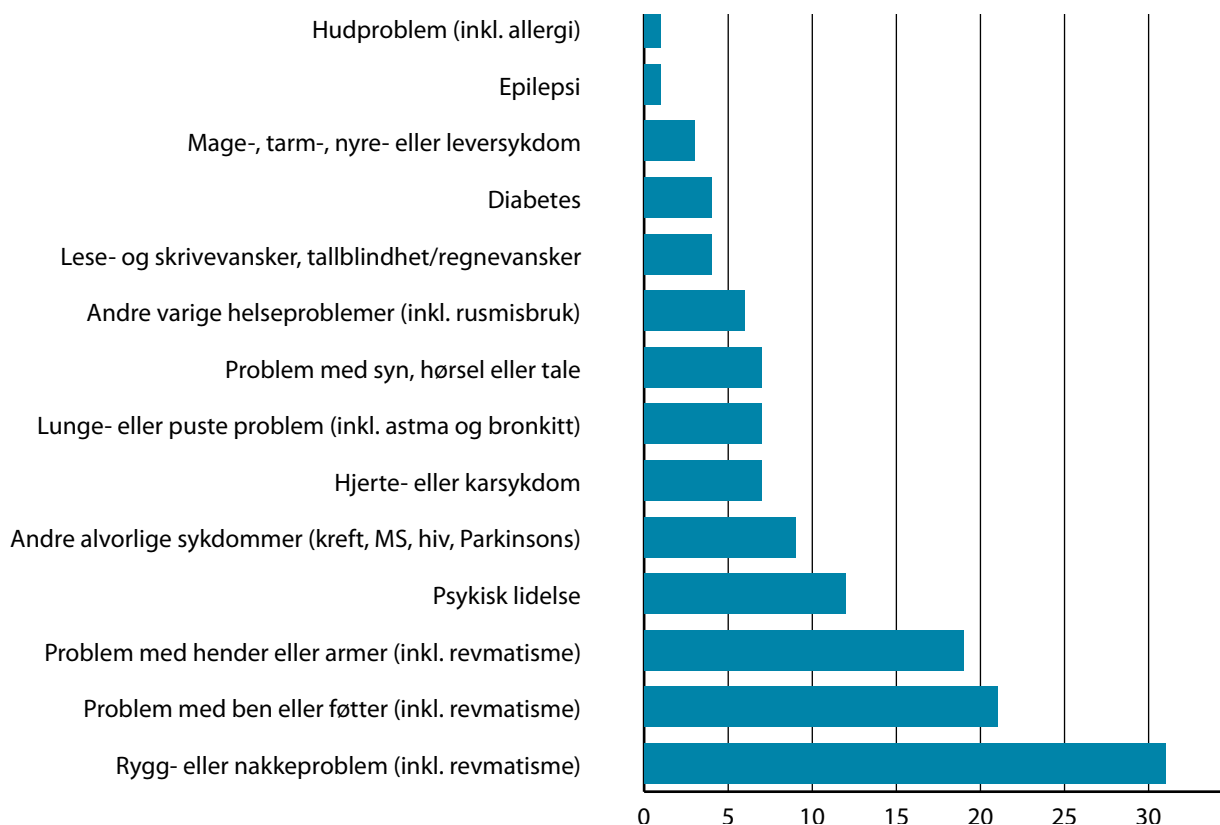
## 4. Hvem er personer med nedsatt funksjonsevne?

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører hvert år en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) om funksjonshemming og funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Begrepene funksjonshemming og nedsatt funksjonsevne defineres ikke helt likt, men statistikken om funksjonshemmede gir likevel mye informasjon om personer med nedsatt funksjonsevne.<sup>1</sup> Ifølge SSB var det 542 000 funksjonshemmede i alderen 15-66 år i Norge i 2. kvartal 2011.<sup>2</sup> Disse utgjorde 16 pst. av befolkningen i aldersgruppen. Denne andelen har vært om lag uendret siden undersøkelsen ble gjennomført første gang i

2002. Statistikk fra OECD viser at Norge ligger om lag midt på treet blant OECD-land når det gjelder andelen funksjonshemmede i befolkningen.<sup>3</sup>

Noen funksjonshemmede er født med en funksjonshemming, men en stor andel har blitt funksjonshemmet i løpet av livet. Mens sju pst. av 15-24-åringene er funksjonshemmet, er andelen 34 pst. blant personer mellom 60 og 66 år. Andelen funksjonshemmede er litt høyere blant kvinner enn menn, henholdsvis 18 og 14 pst. i ifølge tall fra årets undersøkelse.

Figur 1. Fordeling av funksjonshemmede 15-66 år etter type helseproblem. 2011, pst.



Kilde: SSB.

<sup>1</sup> Når vi bruker data fra SSBs undersøkelse, har vi valgt å bruke begrepet funksjonshemmede fordi det er dette begrepet SSB har brukt i sin undersøkelse. Se egen boks for definisjoner i Vedlegg 2.

<sup>2</sup> SSBs Arbeidskraftundersøkelse. Tilleggsundersøkelse om funksjonshemmede, 2. kvartal 2011.

<sup>3</sup> *Sickness, disability and work: Breaking the barriers*. OECD, 2010

Tall fra SSB antyder at om lag en av tre funksjonshemmede forlater gruppen hvert år. Det viser at funksjonshemming ikke nødvendigvis er en varig tilstand eller barriere mot sysselsetting, og det viser hvor vanskelig det er å avgrense funksjonshemmede som gruppe. Slik det måles i arbeidskraftundersøkelsene, er funksjonshemming basert på om man oppfatter seg selv som funksjonshemmet.

Mens 2 av 3 funksjonshemmede i aldersgruppen 16-66 år har fullført videregående skole, gjelder dette om lag 3 av 4 i hele befolkningen. En del av forskjellen skyldes at funksjonshemmede som gruppe er eldre enn befolkningen ellers.

Personer med nedsatt funksjonsevne er en svært sammensatt gruppe. Funksjonsnedsettelsene spenner over så forskjellige problemer som muskel- og skjelettlidelser, hjerte- og lungeproblemer, psykisk utviklingshemning, psykiske lidelser, sterkt nedsatt syn eller hørsel, og lese- og skrivevansker. Figur 1 viser fordelingen av funksjonsnedsettelse blant funksjonshemmede. Om lag tre av fire har muskel- og skjelettlidelser, mens 12 pst. har en psykisk lidelse. Mange sliter med flere typer helseproblemer samtidig.

Mulighetene for å skaffe seg arbeid og beholde dette avhenger både av graden av funksjonsnedsettelse og hvilke jobber som tilbys på arbeidsmarkedet. Blant funksjonshemmede som var i arbeid i 2. kvartal 2011, oppga 61 pst. at funksjonshemmingen begrenser hva slags type arbeidsoppgaver de kan utføre, til tross for de hjelpemidler de eventuelt har til rådighet. 55 pst. oppga at funksjonshemmingen begrenser hvor mye de kan arbeide, det vil si den daglige eller ukentlige arbeidstiden. 56 pst. av de ansatte hadde fått arbeidssituasjonen tilpasset funksjonshemmingen i form av arbeidsoppgaver, arbeidstid eller fysisk tilrettelegging. Behovet for tilrettelegging og andelen som ville opplevd begrensinger i arbeidsevnen er antakelig større blant dem som ikke er sysselsatt. Tallene varierer lite fra år til år.

Mange funksjonshemmede er avhengige av kortvarige eller permanente stønader. Tabell 1 viser at 313 000 funksjonshemmede i 2. kvartal 2011 mottok en eller flere stønader, ifølge Arbeidskraftundersøkelsen. Andelen stønadsmottakere var noe lavere blant sysselsatte enn blant ikke-sysselsatte. Uførepensjon var den viktigste stønaden etterfulgt av arbeidsavklaringspenger. Jobbstrategien skal bidra til at flere kommer i arbeid og at færre går over på uføretrygd.

Tabell 1. Funksjonshemmede 15-66 år etter mottak av stønader, 2011.

	Alle		Sysselsatte	
	Personer	Prosent	Personer	Prosent
I alt	542 000	100	230 000	100
Mottar ingen stønad	160 000	30	128 000	56
Mottar en eller flere stønader <sup>1</sup>	313 000	58	84 000	37
Uførepensjon	204 000	38	48 000	21
Grunnstønad eller hjelpstønad	11 000	2	6 000	3
Arbeidsavklaringspenger	77 000	14	15 000	7
Sykepenger	14 000	3	11 000	5
Annet	26 000	5	7 000	3
Uoppgitt	69 000	13	18 000	8

Kilde: SSB.

<sup>1</sup> Samme person kan motta flere stønader samtidig, og summen av mottakere av de enkelte stønadene er derfor større enn totalt antall mottakere.

## 5. Jobbstrategiens målgruppe

I valg av hovedmålgruppe har Regjeringen valgt å rette innsatsen mot unge personer med nedsatt funksjonsevne på vei inn i arbeidslivet. Målgruppen består både av arbeidssøkere med gjennomført utdanning som er disponible for arbeidsmarkedet, og personer med nedsatt arbeidsevne som er langtidsmottakere av arbeidsavklaringspenger. Det vil representere en samfunnsøkonomisk gevinst og være av stor betydning for den enkeltes inntekt og levekår å lykkes med å få flere fra målgruppen i jobb og færre på stønad.

De fleste personer med nedsatt funksjonsevne som er på vei inn i arbeidsmarkedet, er registrert som brukere av Arbeids- og velferdsetatens tjenester. Det gjelder bl.a. mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP). I juni 2011 var om lag 29 000 mottakere av AAP under 30 år. Av disse hadde om lag 18 600 personer mottatt AAP i ett år eller lenger. Dette er personer som vi definerer som langtidsmottakere av AAP og som inngår i definisjonen av strategiens målgruppe. I tillegg inngår rundt regnet 3 000 unge under 30 år med nedsatt funksjonsevne som hvert år avslutter et utdanningsløp utover grunnskolen i målgruppen. Det er usikkert hvor mange av disse som søker om og har behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten for å komme inn på arbeidsmarkedet.

### *Jobbstrategien og arbeidet med en ny uførepensjonsreform*

Personer under 30 år utgjør en relativt liten andel av alle uførepensjonister, men antallet unge som blir uføretrygdet har økt de senere årene. Økningen har vært særlig stor blant personer med psykiske lidelser. De fleste som blir uføre i ung alder har liten eller ingen tidligere arbeidserfaring.

Regjeringen legger opp til økt innsats for at flere unge som ellers får innvilget en varig uførepensjon, skal kunne få mulighet til å være i arbeid. Forebygging og tidlig innsats er det viktigste tiltaket for å øke deltakelse i utdanning og arbeidsliv og for å redusere uføretilgangen i alle aldersgrupper.

For å redusere antallet nye unge uførepensjonister foreslår Regjeringen en målrettet strategi som i tillegg til Arbeidsdepartementets virkemidler også omfatter andre departementers virkemidler. For å unngå at unge blir stående utenfor arbeidslivet er det viktig med:

- Tidligere og bedre forebyggende innsats
- Bedre samarbeid og koordinering mellom sektorer og økt arbeidsrettet innsats
- Bedre kunnskap om unge uføre og jevnlig vurdering av innsatsen

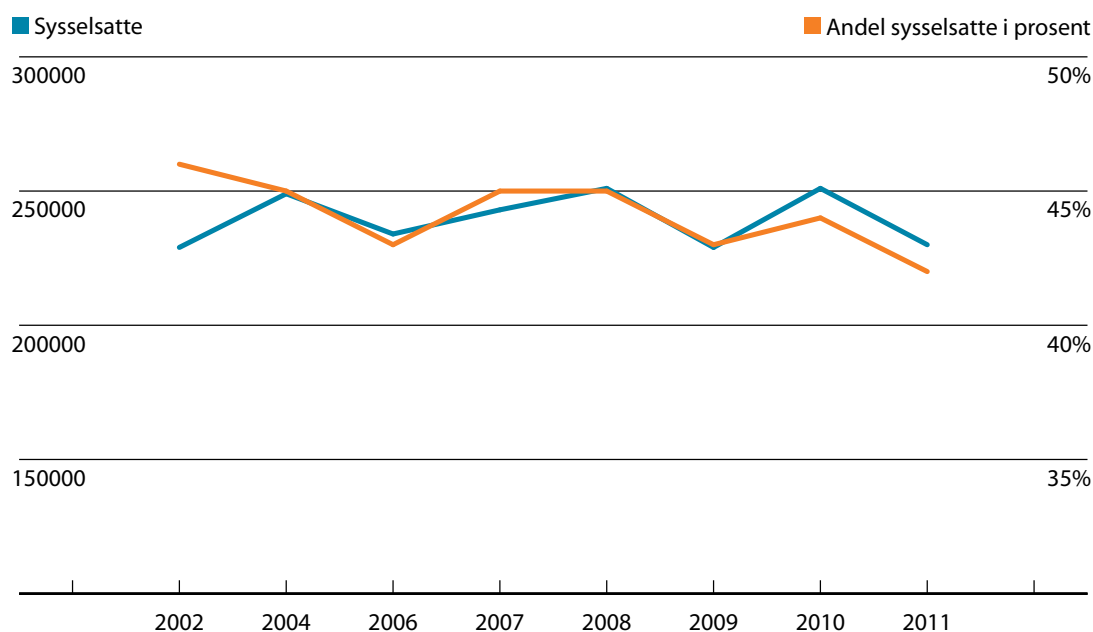
Innføringen av ny uføretrygd vil støtte opp under arbeidet med jobbstrategien og skal legge til rette for at flere unge med nedsatt funksjonsevne får mulighet til å kunne jobbe.

## 6. Deltakelse i arbeidslivet

I 2. kvartal 2011 var 42 pst. av personer med funksjonsnedsettelse i arbeid, ifølge tall fra SSB. Andelen sysselsatte har vært relativt stabil over tid, se figur 2. Andelen sysselsatte er lavere enn i befolkningen som helhet hvor 74 pst. var i arbeid i 2. kvartal 2011. Det var på samme tid om lag 13 000 arbeidsledige funksjonshemmede, tilsvarende 2,5 pst. av alle funksjonshemmede. Andelen arbeidsledige var 2,8 pst. i befolkningen.

Mange med nedsatt funksjonsevne som er uten arbeid kan jobbe dersom forholdene ligger til rette for det. I 2. kvartal 2011 var det ifølge SSB 78 000 ikke-sysselsatte funksjonshemmede som ønsket arbeid. 22 000 av dem var under 30 år. Selv om mange som ønsker arbeid ikke søker aktivt etter jobb, antyder omfanget likevel at flere personer med nedsatt funksjonsevne kan delta i arbeidslivet enn i dag.

Figur 2. Antall sysselsatte funksjonshemmede og andelen sysselsatte funksjonshemmede, 15-66 år.



Kilde: SSB.

Tall fra OECD indikerer at sysselsettingsnivået blant personer med nedsatt funksjonsevne er lavt i Norge sammenliknet med Danmark, Island og Sverige.<sup>5</sup> Mange i Norge mottar uførepensjon; jf. tabell 1. Danmark har arbeidet aktivt med å legge til rette for økt sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne. I Sverige har Regjeringen lagt

fram en plan for å lette overgangen til jobb for personer med nedsatt funksjonsevne. Typisk for den danske og svenske politikken er et større innslag av bruk av lønnstilskudd enn i Norge, i form av den danske flexjob-ordningen, og det svenske lønebidraget. Personlig assistanse og hjelpemidler er også i disse landene en viktig del av innsatsen.

<sup>5</sup> Sickness, disability and work: Breaking the barriers. OECD, 2010.



## 7. Innsatsen hittil

Universelle virkemidler og sektoransvarsprinsippet ligger til grunn for politikken overfor personer med nedsatt funksjonsevne. Samfunnets ordinære tjenester skal omfatte alle – inkludert personer med funksjonsnedsettelse. Ut fra det konkrete målet om full deltakelse og likestilling, skal hver sektor utarbeide mål for sine områder og gjennomføre dem.

Regjeringen har lagt arbeidslinja til grunn for utviklingen av tiltak og virkemidler i arbeids- og velferdspolitikken. Hovedsporet i videreutviklingen av arbeidslinja er å holde fast ved og virkeliggjøre den ambisjonen som NAV-reformen representerer. De sentrale elementene er:

- Arbeidsretting. Innsatsen skal fra dag én rettes inn mot å få den enkelte i arbeid.
- Individuell behandling. Tiltakene skal tilpasses det enkelte individs forutsetninger og behov.
- Rask og tidlig innsats. Det skal gå kortest mulig tid fra du får problemer eller må gå ut av jobben, til du er i gang med tiltak som skal bringe deg tilbake i jobb.

Arbeids- og velferdsetatens bistand overfor personer med nedsatt funksjonsevne medfører mulighet til å benytte et bredt spekter av tiltak tilpasset behovet til den enkelte. Alle som henvender seg til et NAV-kontor, skal få sitt bistandsbehov vurdert. Kartleggingen kan bl.a. omfatte hvilke muligheter man har for å komme i arbeid, og om man har behov for ulike former for arbeidsrettet bistand, tilrettelegging, hjelpemidler mv. for å nå dette målet.

Regjeringens utdanningspolitikk skal både bidra til personlig utvikling, styrke demokratiske verdier og legge grunnlaget for nyskaping, produktivitet og økonomisk vekst. Med næringslivets økende kompetansekrav og økt betydning av arbeid for gode levekår, er utdanning blitt stadig viktigere som en inngangsport til deltakelse i arbeidslivet.

Det er stadig færre jobber som ikke krever videregående opplæring eller høyere utdanning. Utdanning generelt og høyere utdanning spesielt, har stor betydning for om mennesker med funksjonsnedsettelse kommer i arbeid. Sentralt står arbeidet med å redusere frafallet fra videregående opplæring, jf. satsningen med Ny Giv. For å lykkes med arbeidslinja må vi også lykkes med utdanningspolitikken.

Bruk av Arbeids- og velferdsetatens arbeidsrettede virkemidler og tiltak forutsetter ofte medvirkning og samtidig bistand fra ulike deler av helsetjenesten. For eksempel spiller legene en viktig rolle i sykmeldingsfasen, fysioterapeut og ergoterapeut bidrar når det skal gjøres arbeidsplassvurdering og tilrettelegging mv. "Raskere tilbake" har utspring i arbeids- og velferdssektorens behov for rask tilgang på relevante rehabiliterings- og helsetjenester og er et supplerende tilbud om individtilpassede tjenester hvor målet er tilbakevending til arbeid. Individuell plan er et koordineringsverktøy mellom ulike tjenesteytere, for eksempel Arbeids- og velferdsetaten og helsetjenesten, for personer som har behov for langvarige og koordinerte tjenester.

Helsehjelp kan være et viktig element når det gjelder å kunne delta i arbeidslivet, eller å komme tilbake til arbeid. Viktige helse-tjenester i denne sammenheng er forebygging, diagnostisering, behandling, opplæring, opptrening og rehabilitering.

Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) utgjør en særlig innsats rettet mot å få personer med psykiske helseproblemer i arbeid. Jobbstrategien vil forsterke innsatsen i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse gjennom å iverksette nye arbeidsrettede tiltak og virkemidler som også kommer målgruppen i planen for arbeid og psykisk helse til gode.

Støtte til fysisk aktivitet og deltakelse i idrett er helsefremmende og en viktig kilde til mestring og deltakelse i samfunnet. Det finnes flere gode eksempler på tiltak der man gjennom idretten driver lavterskeltilbud for bl.a. stønadsmottakere som trenger bistand for å komme tilbake til arbeidslivet. Et eksempel på slike tiltak er "Aktiv på dagtid" som er etablert i flere idrettskretser rundt om i landet.



### ***Avtalen om et inkluderende arbeidsliv***

IA-avtalens delmål 2 er å øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne ved økt rekruttering av arbeidssøkere og gjennom å legge til rette for at ansatte med redusert funksjonsevne ikke faller ut av arbeidslivet.

Evalueringer av IA-avtalen (2001-2009) har ikke funnet at avtalen har ført til økt sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne.<sup>4</sup> En mulig årsak kan være at IA-arbeidet så langt har vært konsentrert rundt reduksjon av sykefraværet (delmål 1), mens færre IA-virkemidler har vært rettet mot å fremme økt sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne.

Det er i den nye IA avtalen 2010-2013 rettet større oppmerksomhet mot å øke sysselsettingen blant personer med nedsatt funksjonsevne. Følgende måleindikatorer skal legges til grunn for innsatsen:

- Redusert antall personer som går fra arbeid til passive ytelser.
- Økt andel langtidssykmeldte som starter opp yrkesrettet attføring i sykmeldingsperioden.
- Økt andel med redusert funksjonsevne som går fra en trygdeytelse og over til arbeid.

<sup>4</sup> Se bl.a. Norvoll, R. og K. Fossetøl (2010): Funksjonshemmede og arbeid – en kunnskapsstatus. Notat 2010:13, Arbeidsforskningsinstituttet. Ose, S. O. m.fl. (2009): Evaluering av IA-avtalen 2001-2009, SINTEF.

## 8. Kunnskapsgrunnlaget for ny innsats

### 8.1 Erfaringer med innsatsen hittil

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har på oppdrag fra Arbeidsdepartementet utarbeidet en kunnskapsstudie om funksjonshemmedes tilknytning til arbeidslivet.<sup>6</sup> Under følger noen viktige funn:

- Attføring har en positiv effekt på arbeidsdeltakelsen for dem som gjennomfører tiltakene. Størst effekt har dette for personer som trenger mye bistand for å komme i arbeid. Tiltak knyttet til ordinært arbeidsliv synes å ha størst effekt.
- Krav om økt lønnsomhet og effektivitet kan gjøre det vanskelig for personer med nedsatt funksjonsevne å delta i arbeidslivet. Det kan også forekomme diskriminering. Det er reist kritikk mot den offentlige innsatsen på dette området.
- Forholdene i arbeidslivet og på arbeidsplassen har stor betydning for mulighetene for å komme i jobb og/ eller forbli i jobb. Innsats knyttet til *tilrettelegging* synes også å være av stor betydning.
- Arbeidslivets syn på personer med nedsatt funksjonsevne varierer – ikke minst avhengig av om man er ansatt eller om man søker arbeid. Holdningene til å beholde ansatte er mer positive enn til nyrekruttering.
- AFI finner lite forskning som belyser årsakene til de svake resultatene knyttet til IA-avtalens delmål 2 om å få flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeid. AFI peker bl.a. på svake eller manglende økonomiske insentiver for drive et systematisk IA-arbeid for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.
- De fleste virksomheter i Norge er små og mellomstore bedrifter med begrenset administrativ kapasitet. Det er også betydelige forskjeller mellom ulike deler av arbeidslivet når det gjelder oppgave- og arbeidsbetingelser. Det kan tale for en mer nyansert og mangfoldig inkluderingspolitikk.
- Mye av forskningen peker på utfordringer i det offentlige hjelpeapparatet i møte med brukeren.
- Personer med nedsatt funksjonsevne er en svært sammensatt gruppe med ulike behov for bistand og tilrettelegging. Ofte vil de ha bistandsbehov på tvers av eksisterende forvaltningsmessige og faglige grenser. Dette krever utvikling av en helhetlig politikk og tverrfaglig innsats på tvers av etablerte forvaltningsgrenser.

---

<sup>6</sup> Norvoll, R. og K. Fossetøl (2010): Funksjonshemmede og arbeid – en kunnskapsstatus. Notat 2010:13

## 8.2 Hvilke tiltak er det som virker?<sup>7</sup>

Det er vanskelig å fastslå hvilke tiltak som virker best på overgang til arbeid. Dette skyldes blant annet at det langt fra er tilfeldig hvem som velger eller får tilbud om å delta på tiltak. Ett og samme tiltak kan også ha ulike virkninger for forskjellige deltakere avhengig av den enkeltes forutsetninger, behov og kvaliteten på tiltaket. Det kan være effekter av tiltaket både før, under og etter tiltaket som kan dra i ulik retning. Blant annet på grunn av disse utfordringene og variasjon i datamateriale og metode, spriker forskningsresultatene. I tillegg må en være forsiktig med å overføre erfaringer fra andre land til Norge. Det vil blant annet være forskjeller i innhold og utforming av tiltakene, og i bakgrunnen til deltakerne.

Resultater fra andre land viser at tiltak som ligger nær ordinær sysselsetting virker best på overgang til arbeid. Danske og svenske studier av sosialhjelpsmottakere og langtidssykmeldte tyder på at arbeidspraksis har positive effekter på sysselsetting. Flere studier finner at utdanning er et effektivt tiltak, mens det ikke er mulig å trekke konklusjoner om effekten av opplæring i form av kurs på bakgrunn av eksisterende studier. Særlig utdanningstiltak og kurs kan ha betydelige innelåsningseffekter ved at sjansen for overgang til jobb er mindre mens tiltaket pågår. Det gir negativ sysselsettingseffekt på kort sikt. Dette gjelder særlig for personer som står nærmest arbeidsmarkedet. Arbeidspraksis kombinert med oppfølging av vei-

leder og medisinsk personell ser ut til på virke bra for personer med psykiske lidelser.

Nyere norsk registerbasert forskning viser overveiende gode sysselsettingsresultater av tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne. Lønnstilskudd har vist seg å være et effektivt tiltak. AMO-kurs, utdanning og arbeidspraksis i ordinær virksomhet ser også ut til å øke sjansen for å komme i jobb.<sup>8</sup> For lønnstilskuddsordninger er det en utfordring at noen arbeidsgivere kan søke om lønnstilskudd for personer som ellers ville blitt ansatt på ordinære vilkår.

Forholdene i arbeidslivet og på arbeidsplassen har stor betydning for mulighetene for å komme tilbake til jobb og eller forbli i jobb. Innsats knyttet til tilrettelegging og personlig oppfølging synes også å være av stor betydning for at attføringen fører fram til varig arbeid.

## 8.3 Erfaringer fra andre land

I en nylig utgitt rapport fra WHO og Verdensbanken er det beregnet at personer med funksjonsnedsettelse utgjør om lag 15 prosent av verdens befolkning.<sup>9</sup> En aldrende befolkning og en økning av personer med kroniske lidelser har bidratt til at andelen har økt de siste tiårene. Rapporten avdekker at personer med nedsatt funksjonsevne møter store problemer i møte med bl.a. helsevesen og arbeidsliv.

<sup>7</sup> Dette avsnittet bygger i hovedsak på Norvoll, R. og K. Fossestøl (2010): Funksjonshemmede og arbeid – en kunnskapsstatus, Notat 2010:13, Arbeidsforskningsinstituttet, og "Virkning av arbeidsrettede tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne – En litteraturstudie", Rapport 2011-02, PROBA. Begge rapporter er utarbeidet på oppdrag fra Arbeidsdepartementet.

<sup>8</sup> Se bl.a.: Lars Westlie: The Long Term Impacts of Vocational Rehabilitation, Frischsenteret, juni, 2008

<sup>9</sup> World Report on Disability. WHO/The World Bank, June 2011

Særlig blir personer med psykiske lidelser diskriminert og stigmatisert. Rapporten beskriver at personer med funksjonsnedsettelse i mange land behandles som andreklassens borgere. Innenfor OECD-området er yrkesdeltakelsen blant personer med funksjonsnedsettelse målt til 44 prosent, altså om lag på nivå med det vi har i Norge, mens andelen ellers i befolkning i OECD-området ligger på 75 prosent. Rapportens tre viktigste anbefalinger er:

- gi personer med nedsatt funksjonsevne tilgang til universelle tjenester og ordninger som omfatter hele befolkningen
- utvikle mer målrettede og spesifikke program og tjenester for ulike målgrupper
- utvikle en nasjonal strategi og handlingsplan som omfatter begge punktene foran og som er sektorovergripende

NOVA har gjennomgått utvalgte lands modeller for å bistå personer med nedsatt funksjonsevne over i arbeid.<sup>10</sup> Rapporten gir en oversikt over virkemidler for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne som står utenfor det ordinære arbeidsmarkedet i USA, Belgia, Danmark, Nederland, Storbritannia, Sverige og Tyskland.

Rapporten tyder på at Norge ikke skiller seg mye fra andre europeiske land når det gjelder totale utgifter til økonomiske ytelser og tjenester til befolkningen under ett, men de nordiske landene bruker en større andel av de totale sosiale utgifter på økonomiske ytelser og tjenester til personer med nedsatt funksjonsevne. De nordiske landene skiller

seg også ut med høy grad av offentlig finansiering av inntektssikringsordningene. Slik sett avtegner det seg en særskilt nordisk modell.

Det er imidlertid noen forskjeller mellom de nordiske landene. Norge skiller seg ut ved å bruke større andel av BNP på inntektssikring for personer med nedsatt funksjonsevne enn andre europeiske land. Sverige skiller seg ut med et høyere utgiftsnivå når ytelser og bistand til personer med nedsatt funksjonsevne vurderes under ett, mens Norge og Danmark har et noe lavere totalt utgiftsnivå. I Sverige bidrar også arbeidsgiver i større grad med finansiering av inntektssikring sammenliknet med Danmark og Norge.

NOVA viser til at de nordiske landene og Nederland gjennomgående har brukt større ressurser på arbeidsrettede tiltak enn andre OECD-land. Arbeidsrettede tiltak omfatter tiltak som skal bidra til økt sysselsetting og omfatter ikke utgifter til inntektssikring. Norge bruker, ifølge NOVA, en større andel av ressursene på arbeidsrettede tiltak for personer med nedsatt funksjonsevne som deltar i arbeidskvalifiserende tiltak, ofte utdanning, mens Sverige og Danmark oftere bruker økonomiske insentiver til arbeidsgivere. Sverige og Danmark legger også større vekt på arbeidstrening på ordinære arbeidsplasser og lønns subsidier til arbeidsgivere enn det Norge gjør.

NOVA konkluderer med at det er stor variasjon i bruken av tiltak i skjermet sektor i de landene som omfattes av undersøkelsen, men hovedtendensen er at nasjonale myndigheter forsøker å orientere seg vekk fra varig skjermet arbeid til tiltak som skal bidra til større grad av inkludering i det ordinære arbeidslivet.

---

<sup>10</sup> Halvorsen, Rune og Hvinden, Bjørn: "Andre lands modeller for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne" NOVA. 2011.

## 9. Barrierer i arbeidslivet

Det er mange grunner som kan forklare den relativt lave og stabile yrkesdeltakelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne. I forslag til tiltak for 2012 velger vi å rette innsatsen mot særlig fire barrierer som kan redusere yrkesdeltakelsen. Dette er barrierer som framstår som viktige både sett fra virksomhetenes og arbeidssøkernes ståsted, og som kan være til hinder for at flere personer med nedsatt funksjonsevne kommer inn i arbeidslivet.

**Diskrimineringsbarrieren.** Personer med nedsatt funksjonsevne kan utsettes for diskriminerende holdninger og handlinger. Det kan være ubegrunnede forestillinger om personer med nedsatt funksjonsevne, eller fysiske, miljømessige og teknologiske løsninger der det ikke er tatt hensyn til alle i befolkningen, som utgjør barrierene. Til tross for at antidiskrimineringsregelverket er blitt styrket, har mange arbeidsgivere fortsatt motforestillinger mot å ansette arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Det er eksempelvis dokumentert mindre sannsynlig at høyt kvalifiserte rullestolbrukere og blinde blir innkalt til intervju enn andre. Arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne som er i jobb, kan også oppleve diskriminering.

Diskrimineringsbarrieren kan både bekjempes lovveien og gjennom å få flere med nedsatt funksjonsevne inn i arbeidslivet. Offentlige arbeidsgivere har her et særlig ansvar. Arbeidet med et universelt utformet kollektivtransportsystem vil også ha stor betydning for mulighetene for økt yrkesdeltakelse i målgruppen for strategien.



**Kostnadsbarrieren.** Ved ansettelse av personer med nedsatt arbeidsevne vil mange arbeidsgivere anta at virksomheten kan påføres en del kostnader ved tilrettelegging av arbeidsplassen og gjennom oppfølging av den enkelte. Det kan være hjelpemidler den enkelte trenger for å kunne utføre sitt arbeid, og det kan være praktisk og fysisk tilrettelegging av arbeidssituasjon, opplæring og rådgivning av kolleger, kostnader ved transport til og fra arbeid osv.

En måte å redusere kostnadsbarrieren på er å ha offentlige ordninger som dekker deler av arbeidsgivers dokumenterte utgifter til tilrettelegging og oppfølging.

**Produktivitetsbarrieren.** Selv med god tilrettelegging og tett oppfølging av individ og bedrift, vil mange arbeidsgivere vurdere det slik at det blant personer med nedsatt funksjonsevne vil være noen som har lavere arbeidsevne og produktivitet enn andre ansatte. Virksomhetene kan derfor oppleve at de tar en økonomisk risiko dersom de må bære alle lønnskostnadene ved å ansette personer med ustabil eller varig nedsatt arbeidsevne.



En måte å redusere denne barrieren på er ved å ta i bruk ulike offentlige lønnstilskuddsordninger, eller gjennom å sikre at personer med svak utdanningsbakgrunn får nødvendig opplæring og yrkeserfaring.

### **Informasjons- og holdningsbarrieren.**

Personer med nedsatt funksjonsevne blir alt for ofte oversett som verdifull arbeidskraft. Negative holdninger og mangel på informasjon kan utgjøre en barriere for arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Dette er barrierer som finnes i befolkningen som helhet, hos arbeidsgivere, kollegaer på arbeidsplassen mv. Også blant personer med nedsatt funksjonsevne kan det finnes holdninger og mangel på informasjon som utgjør en hindring for å komme i arbeid. En forutsetning for å få arbeidsrettet bistand er at man er registrert hos Arbeids- og velferdsetaten. Det er derfor viktig at den enkelte kontakter Arbeids- og velferdsetaten.

Både for arbeidsgiver og for den enkelte arbeidssøker vil arbeidsinnsats og produktivitet være en usikker faktor før man får prøvd ut arbeidsevnen i en konkret arbeidssituasjon. For bedriften vil en

feilvurdering av arbeidsevnen kunne utgjøre en risiko for framtidige kostnader, og for den enkelte vil det være en sjanse for å bli påført et sosialt nederlag. Både bedrift og arbeidssøker trenger derfor ordninger som kan redusere denne risikoen eller usikkerheten.

Informasjons- og holdningsbarrieren kan blant annet reduseres gjennom å etablere nye arenaer for utprøving av arbeidsevnen, arbeidstrening og arbeidsdeltakelse for personer som mangler arbeidslivserfaring. Barrieren kan også reduseres gjennom tiltak som legger til rette for et aktivt informasjons- og holdningsskapende arbeid overfor ulike aktører og grupper i samfunnet.

## 10. Strategi for å få flere i arbeid

Norge har et velfungerende arbeidsmarked med et godt og velregulert arbeidsmiljø, høy produktivitet, lav arbeidsledighet og høy sysselsetting. Men personer med nedsatt funksjonsevne møter barrierer i arbeidslivet som andre arbeidssøkere ikke møter.

Med en egen jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne vil Regjeringen igangsette en langsiktig og målrettet innsats for å øke yrkesdeltakelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne generelt og blant unge spesielt. Strategien er langsiktig og sektorovergripende.

Jobbstrategien er bygd opp på følgende måte:

1. Målgruppen er identifisert og avgrenset.
2. Deres situasjon på arbeidsmarkedet er beskrevet.
3. Politikken som har vært ført for å øke yrkesdeltakelsen er beskrevet.
4. Erfaringer og kunnskap om virkningen av innsatsen hittil i Norge og andre land er omtalt.
5. Barrierer som kan hemme målgruppens yrkesdeltakelse er identifisert.
6. Tiltak som kan bidra til å bygge ned barrierene og øke yrkesdeltakelsen er identifisert.
7. Innsatsen skal løpende registreres, rapporteres og evalueres.
8. Tiltakene i jobbstrategien skal forsterke og supplere andre målrettede satsninger, som Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse.

9. Innsatsen som iverksettes gjennom jobbstrategien skal også støtte opp under den universelle arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken med målrettede initiativ og tiltak.

10. Arbeidsdepartementet skal ha et overordnet ansvar for å sikre en god iverksetting av strategien i samarbeid med departementene som deltar med tiltak i strategien.

Det skal legges til rette for aktiv medvirkning fra funksjonshemmedes organisasjoner, partene i arbeidslivet og andre sentrale aktører.

Jobbstrategien er forankret i den gjeldende arbeidslivs- og velferdspolitikken. Som et tillegg til universelle ordninger som omfatter alle, er det behov for en mer målrettet innsats overfor personer med nedsatt funksjonsevne.

Jobbstrategien bygger på eksisterende politikk, samtidig som den også utfordrer tilvante måter å gjøre ting på. Vi legger både opp til å ta i bruk nye virkemidler og metoder, i tillegg til at vi forsterker innsatsen rundt tiltak og ordninger vi har i dag. Alle dagens virkemidler vil være tilgjengelige for målgruppen innenfor jobbstrategien. Det vil også bli lagt til rette for å sette sammen spesielle virkemiddelpakker som kan bestå av flere egnede tiltak og ordninger. Arbeids- og velferdsetaten vil bli styrket slik at strategien kan bli gjennomført på en effektiv og betryggende måte.



# 11. Kort om strategiens virkemidler

I vedlegg 1 legger Regjeringen fram ulike forslag til tiltak for 2012, samt andre aktuelle forslag som er under vurdering. Tiltakene vil være rettet mot å redusere de barrierene som tidligere er omtalt som en diskrimineringsbarriere, en kostnadsbarriere, en produktivitetsbarriere og en informasjons- og holdningsbarriere.

## **Tiltak for å redusere diskrimineringsbarrieren**

- Det arbeides med en revisjon av forskriften til tjenestemannsloven mht. regler om innkalling til intervju og ev. ansettelse i statlig sektor, som kan bidra til økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

## **Tiltak for å redusere kostnadsbarrieren**

- Regjeringen foreslår å iverksette et forsøk med tilretteleggingstilskudd for arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne. Dette er en ny ordning for å dekke dokumenterte utgifter ved tilrettelegging av arbeidsplassen.
- Regjeringen foreslår å styrke ulike former for oppfølgingstiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Det gjelder en ordning med mentorer og et utvidet forsøk med funksjonsassistanse. Ordningen med brukerstyrt personlig assistanse (BPA) er spesielt viktig for at personer med omfattende tjenestebehov skal kunne delta i arbeidslivet.
- Arbeidssøkere i målgruppen for strategien som har behov for ulike former for arbeidsrettet bistand, vil bli gitt en tilretteleggingsgaranti slik at både arbeidssøker og arbeidsgiver skal vite både hva man kan få av bistand fra Arbeids- og velferdsetaten og når tiltak og ordninger vil være på plass.

## **Tiltak for å redusere produktivitetsbarrieren**

- For å dekke deler av arbeidsgivers lønnskostnader for personer med nedsatt arbeidsevne vil eksisterende lønnstilskuddsordninger bli en sentral del av det arbeidsrettede tilbudet.
- Økt innsats vil bli rettet mot at flere skal fullføre videregående opplæring slik at ikke mangelfull kompetanse skal stå i veien for overgangen fra skole til arbeidsliv.

## **Tiltak for å redusere informasjons- og holdningsbarrieren**

- Økt bruk av praksisplasser i både statlig og kommunal regi vil kunne redusere arbeidsgiveres usikkerhet og mangel på kunnskap om målgruppen, og gi flere unge med nedsatt funksjonsevne muligheter for arbeidstrening og nødvendig arbeidserfaring. Regjeringen foreslår at 500 tiltaksplasser blir spesielt avsatt til strategiens målgruppe.
- Ved arbeidslivssentrene blir det foreslått å opprette egne stillinger som arbeidslivscoacher som skal knyttes til arbeidet med jobbstrategien. Dette er personell som spesielt skal drive et utadrettet arbeid, bl.a. ved å bistå arbeidsgivere som ønsker å ansette eller ta inn på tiltak personer fra strategiens målgruppe.
- Det foreslås å etablere egne prosjektleder- eller koordinatorstillinger i Arbeids- og velferdsetaten som vil ha oppgaver bl.a. knyttet til informasjonsarbeid og fagutvikling internt i etaten.
- Det vil bli tatt i bruk en ordning med kontaktpersoner i Arbeids- og velferdsetaten for personer med nedsatt funksjonsevne som har behov for bistand for å komme i arbeid. Ordningen med kontaktpersoner vil være en del av innholdet i tilretteleggingsgarantien.

## 12. Oppfølging og samarbeid om strategien

En systematisk oppfølging av strategien er nødvendig for å vite om strategien gjennomføres som forutsatt, og i hvilken grad den bidrar til økt sysselsetting i målgruppen. Oppfølgingen blir todelt. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil rapportere om oppnådde resultater, og det vil bli satt i gang en ekstern evaluering av gjennomføringen og virkningene av strategien.

Regjeringen vil årlig i forbindelse med budsjettproposisjonen redegjøre for arbeidet og resultatene av strategien. Gjennom en slik framgangsmåte ønsker vi å få fram kunnskap om hva som virker og hva som ikke virker. Dermed kan vi endre kurs når det er nødvendig. Målet er å utvikle nye og mer effektive virkemidler for å få flere i jobb.



Det nære samarbeidet med partene i arbeidslivet og funksjonshemmedes organisasjoner om økt måloppnåelse på delmål 2 i IA-avtalen og utviklingen og gjennomføringen av jobbstrategien skal videreføres. Skal vi skape et reelt inkluderende arbeidsliv der arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne får tatt sin arbeidskraft i bruk, er det ikke tilstrekkelig med innsats fra myndighetene alene. Skal arbeidslivet åpnes opp for de som vil inn, forutsetter det aktiv medvirking fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, funksjonshemmedes organisasjoner og den enkelte arbeidssøker selv. Her står IA-samarbeidet sentralt.

Arbeids- og velferdsetaten spiller også en nøkkelrolle i å bistå partene med sin kompetanse og virkemidler. Jobbstrategien legger derfor opp til å styrke Arbeids- og velferdsetatens arbeid mht. utvikling av fagkompetanse og utadrettet aktivitet. Dette vil bl.a. skje gjennom å veilede, informere og bistå arbeidsgivere for å lette inngangen til arbeidslivet for unge arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Arbeidet forutsetter at funksjonshemmedes organisasjoner og institusjoner trekkes aktivt med for å bidra til å utvikle Arbeids- og velferdsetatens fagkompetanse på dette feltet, og for å gi innspill til det videre arbeidet med strategien.



# Vedlegg 1



# Tiltak i 2012

## 1. Tiltak for å redusere diskrimineringsbarrieren

- 1a Arbeidsgivers aktivitets- og rapporteringsplikt
- 1b Forskriftsendringer når det gjelder krav til innkalling til intervju mv
- 1c Oppfølging av IA-avtalen i statlig sektor
- 1d Universell utforming og økt tilgjengelighet
- 1e Helse - og omsorgspolitiske virkemidler

## 2. Tiltak for å redusere kostnadsbarrieren

- 2a Bruk av tilretteleggingsgarantier
- 2b Forsøk med tilretteleggingstilskudd
- 2c Formidling av hjelpemidler
- 2d Ny mentorordning
- 2e Brukerstyrt personlig assistent
- 2f Styrke ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet
- 2g Styrke muligheter for personer med nedsatt funksjonsevne til å etablere egen virksomhet
- 2h Forsøk med arbeids- og utdanningsreiser

## 3. Tiltak for å redusere produktivetsbarrieren

- 3a Dekke deler av arbeidsgivers lønnskostnader
- 3b Tiltak innenfor utdanningsområdet

## 4. Tiltak for å redusere informasjons- og holdningsbarrieren

- 4a Styrke tilbudet om arbeidspraksisplasser
- 4b Utvikle et samarbeid med kommunal sektor
- 4c Traineeprogram i statlige virksomheter
- 4d Praksisplasser i statlige virksomheter
- 4e Egne prosjektleder- eller koordinatorstillinger i Arbeids- og velferdsetaten
- 4f Nye stillinger i Arbeids- og velferdsetaten som arbeidslivscoacher
- 4g Fag- og kompetanseutviklingsprogram i Arbeids- og velferdsetaten
- 4h Informasjon om jobbstrategien
- 4i Innsatsområder innenfor den statlige arbeidsgiverpolitikken
- 4j Oppfølging og evaluering av jobbstrategien
- 4k Felles stillingsutlysning

# Tiltak i 2012

I dette vedlegget gjennomgås de konkrete tiltakene i 2012 samt andre aktuelle forslag som er under vurdering. Disse spenner over en rekke departementers ansvars- og politikkområder som har betydning for muligheten til deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne.

Tiltakene er innrettet mot å redusere de barrierene som er omtalt i strategien som en diskrimineringsbarriere, en kostnadsbarriere, en produktivitetsbarriere og en informasjons- og holdningsbarriere. Nedenfor gis en nærmere omtale av tiltakene.

## 1. Virkemidler for å redusere diskrimineringsbarrieren

Personer med nedsatt funksjonsevne kan utsettes for diskriminerende holdninger og handlinger som hindrer deltakelse i arbeidslivet. Det kan skyldes ubegrunnede forestillinger om funksjonshemmede eller fysiske, miljømessige og teknologiske løsninger der det ikke er tatt hensyn til alle i befolkningen. Til tross for at antidiskrimineringsregelverket er blitt styrket, har arbeidsgivere fortsatt motforestillinger mot å ansette arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Det er eksempelvis dokumentert at det er mindre sannsynlig at høyt kvalifiserte rullestolbrukere og blinde blir innkalt til intervju enn andre. Arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne som er i jobb, kan også oppleve diskriminering.

Innsats og tiltak i 2012 knyttet til diskrimineringsbarrieren skal bidra til å redusere diskrimineringen av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet.

Diskrimineringsbarrieren kan bekjempes lovveien. Samtidig har arbeidet med universell utforming av samfunnet stor betydning for mulighetene for økt yrkesdeltakelse.

### 1a Arbeidsgivers aktivitets- og rapporteringsplikt

Arbeidsgivere har etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3 en aktivitets- og rapporteringsplikt. Plikten gjelder private virksomheter med mer enn 50 ansatte og alle offentlige myndigheter. Aktivitetsplikten betyr at arbeidsgiverne skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter for alle, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Regjeringen vil vurdere nærmere hvordan virksomhetenes arbeid for rekruttering og inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne best kan inngå som et ledd i oppfølgingen av § 3.

Regjeringen arbeider med forslag til ny diskrimineringslovgivning som oppfølging av Diskrimineringslovutvalgets innstilling.

Regjeringen ønsker i samarbeid med partene i arbeidslivet og Likestillings- og diskrimineringsombudet å stimulere til økt innsats i arbeidslivet for å fremme likestilling ut fra kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne gjennom utlysning av prosjektmidler. Dette skal bidra til god oppfyllelse av aktivitets- og rapporteringsplikten. Private arbeidsgivere,

offentlige arbeidsgivere (kommuner, fylkeskommuner og statlige etater), stiftelser som arbeider for å fremme likestilling i arbeidslivet og i offentlig tjenesteyting og arbeidslivets organisasjoner har kunnet søke om midler i 2010 og 2011.

### **Det kan søkes om midler til tiltak som utvikler rutiner/verktøy for:**

- Systemer for opplæring og veiledning om likestilling og aktivitets- og rapporteringspliktene.
- Rapportering på og forankring av likestillingsarbeidet.
- Utvikling av modeller for samarbeid med ulike aktører.
- Opplæring og veiledning om likestilling og aktivitets- og rapporteringspliktene.
- Konkrete likestillingstiltak og planmessig likestillingsarbeid, inkludert handlingsplaner.

### **1b Forskriftsendringer når det gjelder krav til innkalling til intervju mv**

Regjeringen arbeider med en revisjon av forskriften til tjenestemannsloven med sikte på at forskriften kan bidra bedre til økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne til statlig sektor. Dette gjelder både regler knyttet til deltakelse i trainee-program, og regler om innkalling til intervju og ev. ansettelse gjennom kvotering.

### **1c Oppfølging av IA- avtalen i statlig sektor**

IA- avtalen krever at deltakende virksomheter skal forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærvær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Virksomhetene skal sette aktivitets- og resultatmål for å redusere sykefraværet, øke sysselsetting av personer

med nedsatt funksjonsevne, og stimulere til at yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) er ansvarlig for den overordnede arbeidsgiverpolitikken i staten. Regjeringen er opptatt av en målrettet oppfølging av IA-avtalen innenfor egne ansvarsområder. FAD vil på vegne av regjeringen oppfordre alle statlige virksomheter til å ha særlig oppmerksomhet mot å rekruttere flere unge med funksjonsnedsettelse.

FAD vil fortsette det nære samarbeid med hovedsammenslutningene for å realisere IA- avtalen i statlig sektor i. Et viktig bidrag vil være å få virksomhetene til å gjøre seg nytte av en ny veileder om IA- avtalen for statlig sektor. FAD vil også arbeide for at Hovedtariffavtalens pkt. 5.6 som gir virksomhetene anledning til å søke om midler til kompetanseutviklings- og fornyingsprosjekter, i større grad kan bli brukt når det gjelder IA-avtalens delmål 2.

### **1d Universell utforming og økt tilgjengelighet**

Regjeringens handlingsplan for universell utforming og økt tilgjengelighet 2009–2013 har som visjon at Norge skal være universelt utformet innen 2025. 16 departementer deltar med tiltak i handlingsplanen for universell utforming.

Prioriterte innsatsområder i planene er planlegging av uteområder, bygninger, transport og IKT. Økt sysselsetting for personer med nedsatt funksjonsevne er et gjennomgående hensyn for tiltakene i planene, og innsatsen på de fire innsatsområdene vil bidra til å gjøre det enklere for personer med nedsatt funksjonsevne å

komme i arbeid og være yrkesaktive. Planen skal blant annet bedre tilgjengelighet til undervisningsbygninger, bygninger med arbeidsplasser, IKT, infrastruktur og kollektive transportmidler.

### ***Spesielt om tiltak knyttet til et universelt utformet kollektivtransportsystem***

Det følger av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven at universell utforming er definert slik at infrastruktur og kollektive transportmidler i så stor grad som mulig skal kunne benyttes av alle mennesker, i alle aldre og med ulike forutsetninger.

Det finnes ingen samlet tilstandsvurdering av det norske kollektivtransportnettet. I tillegg til at selve holdeplassen eller stasjonen i kollektivtransportnettet og ferjekaiene er universelt utformet, er det viktig at adkomsten til kollektivsystemet også er tilgjengelig. Dette innebærer målrettet innsats over lang tid.

Det er behov for oppgradering av knutepunkter, terminaler, stoppesteder og holdeplasser på stamvegnettet og på stasjonene i jernbanenettet. Tiltakene konsentreres til noen utvalgte geografiske områder, og til de mest trafikkerte kollektivårene, slik at de kan samordnes og bidra til å gjøre overganger mellom ulike transportmidler enklere. På denne måten sikres god tilgjengelighet for ulike gruppers behov og reisemønstre.

Tiltak i Nasjonal transportplan (2010–2019) som skal bidra til å nå målet om et universelt utformet transportsystem:

- **Bussmateriell:** For nye forstads- og ekspressbusser som skal gå i rute, er det fra 1. januar 2010 stilt krav om tilgjengelighet for funksjonshemmede.
- **Jernbanemateriell:** NSB har et program for oppgradering av tog som blant annet innebærer bedret tilgjengelighet, for eksempel ved at det på noe av materiellet monteres en rullestolheis. NSB har inngått kontrakt om leveranse av 50 nye togsett som skal tilfredsstille kravene til universell utforming. Det legges opp til at togsettene gradvis skal settes i drift fra 2012.

## **1e Helse- og omsorgspolitiske virkemidler**

Arbeid er viktig for folkehelsen. Et inkluderende arbeidsliv som forebygger sykefravær, hindrer utstøting og gir alle mennesker mulighet for å delta i arbeidslivet, har stor verdi for Norge som samfunn samtidig som det bidrar til deltakelse, selvhjelpenhet og verdighet for alle grupper herunder personer med nedsatt funksjonsevne. *St. meld. nr. 20 (2006–2007) Nasjonal strategi for å utjevne sosiale helseforskjeller* legger føringer for en politikk også på dette området. Gode universelle, helsefremmende ordninger kombinert med tiltak direkte rettet mot utsatte grupper, kan være med på å bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne kommer i arbeid.



I Samhandlingsreformen pågår utviklingsarbeid som også omfatter forhold som angår personer med nedsatt funksjonsevne. Helsehjelp kan være et viktig element når det gjelder å kunne delta i arbeidslivet, eller å komme tilbake til arbeid. Viktige helse-tjenester i denne sammenheng er diagnostisering, behandling, opplæring, opptrening og/eller rehabilitering. Ny lov om helse- og omsorgstjenester i kommunen er en viktig del av samhandlingsreformen. I loven tydeliggjøres funksjonen som personlig koordinator, og ansvaret for individuell plan legges til koordinerende enhet i kommunen. I lov om helsepersonell er det presisert en plikt for helsepersonell til å delta i arbeidet med individuell plan.

Innenfor spesialisthelsetjenesten er det en rekke tiltak både i sykehus, i poliklinikk, gjennom ambulante tjenester og gjennom lærings- og mestringssentre. Viktige tiltak skjer også i private opptrenings- og rehabiliteringsinstitusjoner som de regionale helseforetakene har avtale med. Flere av disse institusjonene har utviklet tilbud der overgang til arbeid står sentralt.

I henhold til ny helse- og omsorgstjenestelov fra 1. januar 2012, er sosial, psykososial og medisinsk habilitering og rehabilitering en lovpålagt oppgave for kommunene. Dette er definert som tidsavgrensede, planlagte prosesser med klare mål og virkemidler hvor flere aktører samarbeider om å gi nødvendig bistand til brukerens egen innsats for å oppnå best mulig funksjons- og mestringsevne, selvstendighet og deltakelse sosialt og i samfunnet. Kommunen skal ha oversikt over behov og planlegge slik virksomhet.

Omsorgstjenesten vil også være en viktig aktør for mange unge med nedsatt funksjonsevne for å kunne delta i arbeidslivet. Slike tjenester kan være hjemmesykepleie, personlig assistanse, herunder praktisk

bistand og støttekontakt samt brukerstyrt personlig assistanse (BPA). Kommunene skal sørge for at innbyggerne får et tjenestetilbud som er helhetlig, sammenhengende og tilpasset den enkelte bruker. Et sentralt trekk ved Regjeringens politikk for de kommunale helse- og omsorgstjenestene er å vektlegge livskvalitet, mestring og trygghet i hverdagen. Kommunen skal sikre nødvendig tilbud av tjenester som kan bidra til stimulering av egen læring, motivasjon, økt funksjons- og mestringsevne, likeverd og deltagelse. Tjenestene skal tilbys og ytes ut fra et brukerperspektiv, samordnet, tverrfaglig og planmessig, i eller nærmest brukerens vante miljø i en for brukeren meningsfylt tilværelse. Dette understrekes i ny helse- og omsorgstjenestelov.

Med bakgrunn i dette er det naturlig at unge mennesker med rett til nødvendig omsorgstjeneste blant annet kan forvente at hjelpen kommer tidsnok til at det er mulig å nå jobben eller skolen. Dette vil i den enkelte sak kunne følge av kravet til forsvarlige tjenester, herunder at den enkelte pasient eller bruker skal gis et verdig tjenestetilbud, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1. Muligheten for sysselsetting kan være avgjørende i vurderingen av både omfang av tjeneste og type tjeneste. Personer med behov for tjenester skal gis et vedtak som beskriver tjenestetilbudet til vedkommende. Det er viktig at vedtaket er tilstrekkelig presist til at personen gis forutsigbarhet.

Personer med nevrologiske lidelser har hatt den sterkeste veksten blant den kommunale omsorgstjenestens brukere de siste årene. Helse- og omsorgsdepartementet vil gjennom Nevroplan 2015 bidra til å styrke kompetanse og kvalitet i det kommunale tjenestetilbudet til den målgruppen.

## 2. Virkemidler for å redusere kostnadsbarrieren

Ved ansettelse av personer med nedsatt arbeidsevne vil mange arbeidsgivere påregne en del kostnader fordi det kan være behov for tilrettelegging av arbeidsplassen og behov for oppfølging av den enkelte. Tiltak for å redusere slike kostnader vil legge til rette for at personer med nedsatt funksjonsevne får nødvendige hjelpemidler og annen bistand. Slike ordninger kan være rettet mot å kompensere arbeidsgivere for utgifter til hjelpemidler og annen praktisk bistand samt ulike former for oppfølging.

### 2a Bruk av tilretteleggingsgarantier

For å sikre målgruppen for jobbstrategien best mulig oppfølging og tilrettelegging, vil det bli gitt en skriftlig servicegaranti av Arbeids- og velferdsetaten. Garantien vil omfatte alle som skal i jobb enten det gjelder en ordinær ansettelse eller ved bruk av tiltaksplasser. Garantien forplikter Arbeids- og velferdsetaten til å gi rask saksbehandling innbefattet en behovs- eller arbeidsevnevurdering og individuelt tilpasset arbeidsrettet bistand til deltaker og arbeidsgiver. Bistanden skal være nødvendig og hensiktsmessig. Garantien skal også sikre rask levering og god samordning av nødvendige virkemidler.

For å sikre tilgjengelighet og støtte fra Arbeids- og velferdsetaten inngår det i garantien at både arbeidssøker og arbeidsgiver blir tildelt en fast kontaktperson ved NAV-kontorene som kan kontaktes når det er behov for å søke råd, veiledning og støtte. En evaluering av ordningen viser at det er stor oppslutning om den garantiordningen vi har

i dag.<sup>11</sup> En tilretteleggingsgaranti for målgruppen i jobbstrategien vil kunne skreddersys behovene den enkelte i målgruppen har. En servicegaranti er ikke en juridisk bindende avtale mht. bruk av virkemidler, men bidrar til at man avklarer tydelig og klart på forhånd hva slags støtte man kan få og når støtten skal være på plass. Dette gir økt trygghet og redusert risiko for både arbeidssøker og arbeidsgiver.

Erfarings- og idépanelet pekte i sitt arbeid på at ordningen med tilretteleggingsgaranti må komme flere til gode. Forslag om en tilretteleggingsgaranti ble lagt fram av partene i arbeidet med IA-avtalen. Fra og med 2008 ble ordningen landsomfattende. Tilretteleggingsgarantien kan omfatte alle virkemidler og tiltak i Arbeids- og velferdsetaten.

### 2b Forsøk med tilretteleggingstilskudd

Tilretteleggingstilskudd er i dag et av de mest brukte og etterspurte virkemidlene innenfor IA-området. Det er også et virkemiddel som trekkes fram i de rådene Regjeringen har mottatt fra brukerorganisasjoner og virksomheter.

Vi har i dag en egen ordning for IA-bedrifter knyttet til delmål 1 i IA-avtalen med tilskudd til tilrettelegging for sykmeldte arbeidstakere og arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt, men som er i arbeidslivet. Det vil som ledd i jobbstrategien bli igangsatt et nytt landsomfattende forsøk med tilretteleggingstilskudd for arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne. Den nye ordningen vil ha som

<sup>11</sup> Rambøll Management: Følgeevaluering av prosjektet "Tilretteleggingsgaranti". Sluttrapport, august 2008

målgruppe personer med nedsatt arbeids-  
evne som står utenfor arbeidslivet. Forsøket  
vil omfatte alle virksomheter som rekrutterer  
personer med nedsatt arbeidsevne.

Tilskuddets formål, varighet og størrelse vil bli  
utført i tråd med den eksisterende ord-  
ningen. Tilskuddet kan bl.a. benyttes ved  
gjennomføring av tiltak i form av utprøving,  
tilrettelegging eller arbeidstrening. Det kan  
bl.a. ytes tilskudd til opplæring som kurs og  
kortere opplæringstiltak.

Det vil innenfor forsøksordningen også  
kunne ytes tilskudd til kjøp av gjenstander og  
arbeidshjelpemidler slik det er innenfor den  
eksisterende ordningen for sykmeldte  
arbeidstakere. På sikt må man ta stilling til  
hvordan finansiering og organisering av  
arbeidshjelpemidler skal være. Hjelpemiddel-  
sentralenes kompetanse på området kan  
bidra til råd og veiledning og tilgang til  
hjelpemidler som kompenserer for funksjons-  
nedsettelse. For å lykkes med nedbygging av  
barrierer i samfunns- og arbeidsliv, er det  
viktig å ta i bruk ny teknologi og nye  
virkemidler.

Tilrettelegging omhandler mer enn hjelpe-  
midler og teknologi. Hjelpemiddelsentral-  
enes rådgivning om løsningsforslag og  
prosesser sammen med bruker og arbeids-  
giver for å skape helhetlige løsninger er ofte  
av stor betydning.

Det er også viktig å få samordnet bruken av  
virkemidler bedre, samt å sikre at nødvendig  
tilrettelegging av arbeidsplassen skjer raskt  
og effektivt. Det skjer et løpende innovasjons-  
og utviklingsarbeid på hjelpemiddeldområdet.  
Det er viktig å utnytte denne teknologien slik  
at flere med nedsatt funksjonsevne kan

komme i jobb. Et forsøk med nytt tilrette-  
leggingstilskudd tilpasset målgruppen i  
jobbstrategien vil starte i 2012.

For personer med nedsatt funksjonsevne kan  
det også være viktig med tilrettelegging og  
tilpasning av den enkeltes arbeidstid, blant  
annet for å ha mulighet til å motta behand-  
ling eller trene i løpet av arbeidsdagen. Det er  
viktig å synliggjøre hvilke muligheter arbeids-  
giver og arbeidstaker har for å avtale gode  
løsninger i hvert enkelt arbeidsforhold.  
Regjeringen ønsker å øke bevisstheten rundt  
hvilke muligheter som ligger i regelverket.  
Så lenge det er uten vesentlig ulempe for  
arbeidsgiver, behøver ikke alle å utføre alt  
arbeidet mellom kl. 8-16 hver dag. Gjennom  
bl.a. tilretteleggingstilskuddet vil arbeidsgiver  
kunne få dekket eventuelle kostnader  
forbudet med ulike tilpasninger i arbeids-  
situasjonen.

## 2c Formidling av hjelpemidler

Arbeids- og velferdsetaten etablerer i 2011 et  
nytt kompetansesenter på hjelpemiddel- og  
tilretteleggingsområdet. Byggesteinene i  
senteret er bl.a. tidligere spesialenheter for  
IKT-hjelpemidler (NAV SIKTE), NAV Senter for  
yrkesrettet attføring (SYA). Et av de over-  
ordnede målene med å opprette kompe-  
tansesenteret er å imøtekomme krav og  
utfordringer i Arbeids- og velferdsetaten  
knyttet til større grad av arbeidsretting av  
innsatsen.

Det er nødvendig med økt innsats på  
områdene arbeid og utdanning både i det  
brukerrettede og det systemrettede arbeidet.  
Kompetansesenteret skal være en støtte for  
både hjelpemiddelsentralenes og NAV-

kontorenes kompetanseutvikling innen fagområdet. Stimulering til økt tverrfaglig samarbeid med andre enheter i NAV (NAV-kontor, arbeidslivssentrene, arbeidsrådgivningskontorene og hjelpemiddel-sentralene) er sentralt i kompetansesenterets framtidige oppdrag. Det vises også til NOU 2010:13 Arbeid for helse som peker på behovet for utvikling av velferdsteknologi for å forebygge fysiske og psykologiske belastningsskader og sykefravær. Arbeids- og velferdsetaten skal gjennom kompetansesenteret delta i et nordisk innovasjonsnettverk innen velferdsteknologi som Nordens Velfærdscenter (NVC) har tatt initiativ til å etablere. Formålet med nettverket er å understøtte at erfaringer med velferdsteknologiske løsninger blir delt, at forskere og virksomheter kan samarbeide mer effektivt og at det kan etableres nordiske innovasjonsklynger innenfor prioriterte områder.

## 2d Ny mentorordning

Ulike former for oppfølging og personlig bistand kan være avgjørende for å få flere unge med nedsatt funksjonsevne inn i arbeidslivet. Mange undersøkelser viser behovet for sosial støtte og veiledning for å få og kunne bli værende i arbeid; særlig blant personer med muskel- og skjelettplager og psykiske lidelser.

Regjeringen foreslår derfor en styrking og fornying av to av dagens oppfølgingsordninger. Det gjelder funksjonsassistansordningen (se egen omtale) og fadder- eller mentorordningen. Fadder- eller mentorordningen er i dag en lite kjent oppfølgingsordning. Det er uheldig siden erfaringene med denne type ordninger er positive for mange ulike brukergrupper.

Mentorordningen skal gi oppfølging til personer som deltar på ulike opplæringstiltak og tiltak innenfor ordinære virksomheter, eller i overgangsfasen fra tiltak til ordinær ansettelse. Ordningen skal sikre tiltaksdeltakeren eller den ansatte nødvendig faglig, sosial og praktisk støtte ute på arbeids- eller opplæringsplassen. Støttepersonen kan derfor være en medelev/medstudent eller en arbeidskollega som på timebasis gir den støtten som er nødvendig for at tiltaksdeltakeren eller den ansatte skal greie å gjennomføre oppgavene som jobben eller studiene krever. Det vil fra 1.1. 2012 foreligge et nytt regelverk for mentorordningen som vil omfatte personer med nedsatt arbeidsevne som deltar på ulike former for opplærings- og arbeidsmarkedstiltak innenfor ordinære virksomheter, samt personer som er på vei inn i ordinære ansettelsesforhold.

Mentorordningen har fellestrekk med det likemannsarbeidet man driver i funksjonshemmedes organisasjoner. Funksjonshemmedes organisasjoner mottar statlig tilskudd til likemannsarbeid i forbindelse med arbeidsrettede tiltak. Tilskuddet skal stimulere organisasjonene til å drive likemannsarbeid for personer med nedsatt funksjonsevne som enten er på arbeidsrettede tiltak, på vei ut av arbeid eller som kan ha behov for yrkesveiledning og motivasjon for å bli yrkesaktiv. Det er satt i gang en evaluering av tilskudd til funksjonshemmedes organisasjoner.

## 2e Brukerstyrt personlig assistent

Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) er et tjenestetilbud som omfatter de kommunale omsorgstjenestene praktisk bistand og opplæring. BPA er beregnet for personer med omfattende funksjonsnedsettelse. Ordningen fungerer i hovedsak slik at brukeren er arbeidsleder for faste assistenter og bestemmer innenfor det tildelte timetallet hvilke oppgaver de skal utføre og når det skal skje. I de ti siste årene har det vært en kontinuerlig vekst i brukere av brukerstyrt personlig assistanse, fra nær 700 i 2000 til mer enn 2 600 i 2010. Nesten tre av fem BPA-brukere er i dag under 50 år.

Regjeringen vil framover legge til rette for at kommunene kan bygge ut tilbudet med BPA videre. Dette er spesielt viktig for at personer med omfattende tjenestebehov skal kunne delta i opplæring og arbeidsliv. Det vises til nærmere omtale i Helse- og omsorgsdepartementets budsjettproposisjon.

## 2f Styrke ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet

Regjeringen vil i 2012 styrke ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet. Ordningen omfatter personer med omfattende fysisk funksjonsnedsettelse, og innebærer at en lønnet assistent bistår med hjelp til praktiske formål i arbeidshverdagen.

Panelene som har gitt Regjeringen råd har pekt på behovet for nødvendig tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. Regjeringen vil derfor styrke forsøksordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet og regulere forsøket i en egen forskrift.

Econ har evaluert ordningen.<sup>12</sup> Evalueringen viser at funksjonsassistentordningen bidrar til at personer med sterke funksjonsnedsettelse kommer i jobb og blir værende i jobb. Brukerne var svært fornøyd med ordningen, og ga uttrykk for at den betyr mye for at de kan delta i arbeidslivet.

## 2g Styrke muligheter for personer med nedsatt funksjonsevne til å etablere egen virksomhet

I oppdragsbrevet til Innovasjon Norge skal verdiskapingspotensialet hos etablerere med nedsatt funksjonsevne omtales. Det er viktig at søknader fra personer med nedsatt funksjonsevne vurderes på lik linje med andre.

## 2h Forsøk med arbeids- og utdanningsreiser

Tilrettelagt transport kan være av stor betydning for at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne få eller beholde arbeid. Forsøksordning med arbeids- og utdanningsreiser er en støtteordning for personer med nedsatt funksjonsevne som ikke kan nyttiggjøre seg offentlig transport eller egen bil. Ordningen skal dekke behovsprovde reiseutgifter til arbeid eller utdanning.

Det er iverksatt evaluering av forsøksordningen med arbeids- og utdanningsreiser for å kartlegge de samfunnsøkonomiske konsekvensene av ordningen, samt hvilke behov ordningen dekker sett i lys av andre etablerte transportordninger. Evalueringen vil foreligge i 2012. På bakgrunn av dette vil departementet vurdere videre innretning av ordningen. Nåværende forsøksordning vil bli videreført i 2012.

<sup>12</sup> ECON: Med litt bistand kan flere jobbe. Evaluering av ordningen med funksjonsassistanse i arbeid. Rapport 2008-039

### 3. Virkemidler for å redusere produktivetsbarrieren

Selv med god tilrettelegging og tett oppfølging av individ og bedrift, vil mange arbeidsgivere vurdere det slik at blant personer med nedsatt funksjonsevne vil det være noen som har lavere arbeidsevne og produktivitet enn andre ansatte. Virksomhetene kan derfor oppleve at de tar en økonomisk risiko dersom de må bære alle lønnskostnadene ved å ansette personer hvor arbeidsevnen kan være variabel eller nedsatt.

Både for arbeidsgiver og for den enkelte arbeidssøker vil arbeidsinnsats og produktivitet være en usikker faktor før man får prøvd ut arbeidsevnen i en konkret arbeidssituasjon. For bedriften vil en feilvurdering av arbeidsevnen kunne representere en risiko for en framtidig utgift, og for den enkelte vil det være en sjanse for å bli påført et sosialt nederlag. Både bedrift og arbeidssøker trenger derfor ordninger som kan redusere denne risikoen eller usikkerheten.

En måte å redusere dette problemet på kan være å ta i bruk offentlige lønnstilskudd, eller å sikre at personer med svak utdanningsbakgrunn får nødvendig opplæring og yrkeserfaring.

#### 3a Dekke deler av arbeidsgivers lønnskostnader

Bruk av eksisterende lønnstilskuddsordninger vil bidra til å subsidiere arbeidsgivers lønnskostnader for personer med nedsatt funksjonsevne. Dette er tiltaksplasser i ordinære virksomheter som kan kombineres med bruk av ulike former for oppfølging og tilrettelegging når det vurderes som nødvendig og hensiktsmessig.

Innenfor tiltaksrammen for 2012 vil personer med nedsatt funksjonsevne under 30 år som

har behov for arbeidsrettet bistand bli prioritert ved tildeling av tiltaksplasser. Dette innebærer samlet sett en forsterket og mer målrettet innsats mot denne aldersgruppen. Foreliggende lønnstilskuddsordninger vil være en sentral del av det arbeidsrettede tilbudet til målgruppen.

#### 3b Tiltak innenfor utdanningsområdet

Regjeringen understreker betydningen av å ha strategier og tiltak i både barnehage, grunnsopplæringen og i høyere utdanning. Tiltak og strategier som skal forbedre opplæringen og utdanningen har som mål å treffe alle grupper barn, elever, lærlinger og studenter. Gode allmenne ordninger er viktig for at personer med nedsatt funksjonsevne skal ha god mulighet til å fullføre opplæring og utdanning. Særskilte ordninger og innsatser supplerer de allmenne ordningene når dette er nødvendig for å sikre ulike grupper elever, lærlinger og studenter en likeverdig mulighet til å gjennomføre opplæring og utdanning.

Meld. St. 18 (2010-2011) *Læring og fellesskap* omtaler Regjeringens strategi for tidlig innsats og gode læringsmiljøer for barn, unge og voksne med særlige behov. Meldingen understreker betydningen av at barnehagen og skolen skal bli bedre til å kartlegge og følge opp dem som trenger hjelp og støtte. Dersom barnehagen og skolen skal klare å møte mangfoldet av barn og unges egenskaper og behov, er det nødvendig med mer spesialisert og målrettet kompetanse.

Kvaliteten i den spesialpedagogiske hjelpen og spesialundervisningen skal bli bedre. Barnehagen og skolen skal ha god tilgang til helhetlig spesialpedagogisk støtte over hele

landet, blant annet ved at det statlige spesialpedagogiske støttesystemet (Statped) skal få en tydeligere flerfaglig tjenesteprofil. Bedre informasjon og samarbeid for brukerne av det kommunale, fylkeskommunale og statlige tjenesteapparatet er et prioritert område. Samarbeidet med foreldre som har barn med behov for særskilt hjelp og støtte skal også bli bedre gjennom informasjon og samordning.

I forbindelse med oppfølgingen av Meld. St. 18 (2010-2011) *Læring og fellesskap* vil Kunnskapsdepartementet be Utdanningsdirektoratet utarbeide måltall og iverksette tiltak for å rekruttere flere personer med nedsatt funksjonsevne til stillinger i Statped.

For Regjeringen er det en hovedsak å få flere ungdommer til å fullføre videregående opplæring. NY GIV er et treårig prosjekt som har som mål å etablere et varig samarbeid mellom stat, fylkeskommuner og kommuner for å bedre elevenes forutsetninger for å fullføre og bestå videregående opplæring. Denne innsatsen vil også elever med funksjonsnedsettelse kunne dra nytte av. Universitetene og høyskolene er etter universitets- og høyskoleloven gitt ansvaret for studentenes læringsmiljø. Dette gjelder også studenter med nedsatt funksjonsevne. Etter lovens § 4-3 skal institusjonene sørge for at læringsmiljøet er uformet etter prinsippet om universell utforming. Dette innebærer at læringsmiljøet skal være slik at alle studenter uavhengig av funksjonsevne kan gjennomføre høyere utdanning med minst mulig bruk av særløsninger. Utdanningsinstitusjonene skal ha kontaktpersoner for studenter med nedsatt funksjonsevne. Denne tjenesten skal

gi informasjon om hvordan lærested og studium er tilrettelagt. I tillegg til dette er det ved flere institusjoner også etablert såkalte "karrieresentra" som yter bistand og råd til studenter ved overgangen til arbeidslivet. Dette er et tilbud som også studenter med funksjonsnedsettelse vil kunne dra nytte av.

For at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta og gjennomføre høyere utdanning, er det på noen områder viktig at forholdene blir særskilt tilrettelagt for denne gruppen. Det har lenge vært særordninger i studiefinansieringen for studenter med nedsatt funksjonsevne. Regjeringen har de siste årene forbedret studiefinansieringen for personer med nedsatt funksjonsevne. I 2009-2010 ble definisjonen av hvem som omfattes av særordningene endret, og fra og med 2011-2012 er det innført flere tiltak for å bidra til at flere personer med nedsatt funksjonsevne skal få mulighet til å ta høyere utdanning.

Studenter som ikke kan ta arbeid ved siden av utdanningen eller ha sommerjobber, kan få et ekstra månedlig stipend samt utdanningsstøtte også i sommermånedene. Studenter som er forsinket i utdanningen på grunn av at forholdene ved lærestedet ikke er tilpasset studentens nedsatte funksjonsevne, kan få hele utdanningstøtten som stipend dersom han eller hun blir mer enn ett år forsinket i utdanningen.

## 4. Virkemidler for å redusere informasjons- og holdningsbarrieren

Personer med nedsatt funksjonsevne kan lett bli oversett som arbeidskraft. Negative holdninger og mangel på informasjon vil kunne utgjøre en barriere for arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Dette er barrierer som finnes i befolkningen som helhet, hos arbeidsgivere, kollegaer på arbeidsplassen m.v. Men også blant personer med nedsatt funksjonsevne kan det finnes holdninger og mangel på informasjon som utgjør en hindring for å komme i arbeid. En forutsetning for å få arbeidsrettet bistand er at man er registrert hos Arbeids- og velferdsetaten. Det er derfor viktig at den enkelte henvender seg til Arbeids- og velferdsetaten.

Informasjons- og holdningsbarrieren kan blant annet reduseres gjennom å etablere nye arenaer for utprøving av arbeidsevnen, arbeidstrening og arbeidsdeltakelse for personer som mangler arbeidslivserfaring. Det kan også reduseres gjennom tiltak som legger til rette for et aktivt informasjons- og holdningsskapende arbeid overfor ulike aktører og grupper i samfunnet.

### 4a Styrke tilbudet om arbeidspraksisplasser

Som en del av jobbstrategien vil det skje en særskilt prioritering av tilbudet om arbeidspraksisplasser innenfor ordinært arbeidsliv. Siktemålet er å kunne gi unge med nedsatt funksjonsevne uten tidligere erfaring fra arbeidslivet en mulighet til å prøve seg i en ordinær jobb, ev. for en kortere periode. Regjeringen foreslår at 500 tiltaksplasser blir spesielt avsatt til strategiens målgruppe. Dette vil bl.a. være arbeidspraksisplasser.

### 4b Utvikle et samarbeid med kommunal sektor

Praksisplasser kan gi både virksomheter og personer med nedsatt funksjonsevne nyttig erfaring. Kommunene er en stor arbeidsgiver med mange arbeidsoppgaver og muligheter, og har allerede i dag en høyere andel personer med nedsatt funksjonsevne blant sine ansatte enn privat og statlig sektor. Det er innledet et samarbeid med KS om hvordan kommunal sektor kan bidra ytterligere. Det vil bl.a. bli vurdert om dette kan realiseres innenfor rammene av arbeidsmarkedstiltaket arbeidspraksis i ordinær virksomhet. Formålet er å gi arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne nødvendig arbeidserfaring og opplæring.

### 4c Traineeprogram i statlige virksomheter

I 2011 startet Regjeringen opp det tredje traineeprogrammet for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning. Programmene har hatt som siktemål å rekruttere kvalifiserte medarbeidere til staten og tilby intensiv opplæring for å styrke deres muligheter i arbeidslivet. Samtidig har siktemålet vært å bidra til å øke kompetansen og erfaringen hos statlige arbeidsgivere mht. å rekruttere og tilrettelegge for denne gruppen.

Et viktig resultat av programmene har vært at man har klart å skape økt oppmerksomhet om at mange personer med nedsatt funksjonsevne er en verdifull arbeidskraftressurs på arbeidsplasser med høye krav til faglighet, tempo og kvalitet. I mange virksomheter var det opprinnelig lite erfaring med denne gruppen, og mange ledere har hatt nytte av å få mer erfaring med



nødvendig tilrettelegging. Det ble en øye-åpner for mange ledere at funksjonsnedsettelse fort kom i bakgrunnen når det var god match mellom kvalifikasjonskrav og traineens kompetanse.

Erfaringene med traineeprogrammene er evaluert gjennom forskningsrapporter fra Fafo og Arbeidsforskningsinstituttet, og vil forhåpentlig kunne danne grunnlag for virksomheter i andre sektorer.

Regjeringen legger opp til at traineeprogrammet blir en fast ordning, og at et nytt program basert på invitasjon til virksomhetene skal starte opp i 2012.

#### **4d** Praksisplasser i statlige virksomheter

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) vil i tråd med anbefaling fra brukerpanelet og erfarings- og idépanelet, vurdere muligheten for å involvere statlige arbeidsplasser mer aktivt når det gjelder å opprette arbeidstrenings- og opplæringsplasser.

#### **4e** Egne prosjektleder- eller koordinatorstillinger i Arbeids- og velferdsetaten

God iverksetting og oppfølging av jobbstrategien er nødvendig for å få økt overgangen til arbeid blant personer med nedsatt funksjonsevne. Det skal gjennomføres et omfattende avklaringsarbeid i etaten gjennom behovs- og arbeidsevnevurderinger, og det skal utformes en hensiktsmessig arbeidsrettet bistand til personer som ofte

har liten eller ingen arbeidserfaring. Denne innsatsen vil kreve personellressurser og utvikling av målrettet kompetanse i etaten. Regjeringen foreslår derfor å opprette egne prosjektleder- eller koordinatorstillinger i hvert fylke samt i Arbeids- og velferdsdirektoratet knyttet til jobbstrategien.

Arbeids- og velferdsetatens systematiske satsing på utvikling av metode og kompetanseheving er viktig for å videreutvikle etatens innsats. For å styre og koordinere dette arbeidet kreves personellressurser knyttet til ledelse og oppfølging. En styrking av personellressursene vil legge til rette for konsolidering, forankring og oppfølging av strategien i iverksettingsfasen og under gjennomføring av strategien.

En ordning med fylkeskoordinatorer knyttet til Nasjonal Strategi for arbeid og psykisk helse, har blitt evaluert av Telemarksforskning. Erfaringene har vært gode. En hovedkonklusjon er at fylkeskoordinatorenes pådriverrolle er viktige med tanke på å spre nye tiltak i Arbeids- og velferdsetaten.<sup>13</sup>

#### **4f** Nye stillinger i Arbeids- og velferdsetaten som arbeidslivscoacher

Regjeringen foreslår i forbindelse med jobbstrategien å opprette en ordning med arbeidslivscoacher i hvert fylke. Deres oppgave vil være å støtte arbeidsgivere som møter utfordringer knyttet til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, samt bidra med støtte for å hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Dette er stillinger som blir knyttet til arbeidslivssentrene i fylkene.

<sup>13</sup> Geir Møller, Bent Aslak Brandtzæg og Joar Sannes: "Evaluering av fylkesvise koordinatorstillinger i NAV og bruk av øremerkede tiltaksmidler". Telemarksforskning. Rapport 238. 2007.

Manglende kunnskap og erfaring med å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne kan bidra til at mange arbeidsgivere opplever det som usikkert og risikofylt å ansette unge med nedsatt funksjonsevne. Et forsøksprosjekt med arbeidsgiverløser i regi av Nasjonal strategi for arbeid og psykisk helse (2007-2012) er evaluert av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Erfaringer fra dette forsøket viser at arbeidsgivere har fått god bistand fra løsene, og var svært fornøyd med den faglige støtte som ble gitt både i krevende enkeltsaker og på systemnivå. Arbeidsgiverløsen representerer en type kompetanse som er etterspurt fordi den ofte ikke finnes på arbeidsplassen.<sup>14</sup>

#### **4g Fag- og kompetanse utviklingsprogram i Arbeids – og velferdsetaten**

Regjeringen foreslår å opprette et eget fag- og kompetanseutviklingsprogram knyttet til jobbstrategien. Dette programmet har to siktemål. Dels vil det rette seg mot å gi kurs og opplæring til arbeidsgivere og andre aktører på arbeidsmarkedet. Dette er en modell som tidligere har vært brukt innenfor Nasjonal strategi for arbeid og psykisk helse (2007-2012) i regi av arbeidslivsentrene; jf. kurset "Sees i morgen". Erfaringene fra dette arbeidet er positive.

I tillegg vil det bli igangsatt et eget kompetanseutviklingsprogram rettet mot ansatte i Arbeids- og velferdsetaten som etaten selv vil ha ansvar for å utvikle i nært samarbeid med bl.a. funksjonshemmedes organisasjoner og

arbeidslivets parter. I dette arbeidet vil også prosjektleder- eller koordinatorstillingene bli trukket inn.

#### **4h Informasjon om jobbstrategien**

Som et ledd i å realisere målene i Regjeringens jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne, er det viktig å få ut informasjon om strategiens mål og virkemidler. Det er derfor avsatt egne midler til dette arbeidet. Formidling av informasjon kan skje gjennom informasjonskanaler i Arbeids- og velferdsetaten, via arbeidslivets parter eller via funksjonshemmedes egne organisasjoner.

Informasjonsformidling er et viktig virkemiddel både rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne som søker jobb, eller overfor arbeidsgivere som vil ansette eller ta inn unge med nedsatt funksjonsevne på arbeidsrettede tiltak. Det er også viktig for å holde brukerorganisasjoner og andre berørte aktører informert om arbeidet med strategien.

#### **4i Innsatsområder innenfor den statlige arbeidsgiverpolitikken**

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) er som ansvarlig for den overordnede arbeidsgiverpolitikken i staten særskilt opptatt av å støtte virksomhetene i deres arbeid med å nå sine sektorspesifikke mål. Som del av dette har FAD vært opptatt av å stimulere til en økt bevissthet om at mangfold i personalpolitikken kan bidra til å bedre måloppnåelse innen kjerneoppgavene.

---

<sup>14</sup> Angelika Schafft og Øystein Spjelkavik: "Arbeidsgiverløs - evaluering av pilotprosjekt". Underveisrapport. AFI notat nr. 6. 2010

#### 4j Oppfølging og evaluering av jobbstrategien

En systematisk oppfølging av strategien er nødvendig for å vite om strategien gjennomføres som forutsatt, og i hvilken grad den bidrar til økt sysselsetting i målgruppen. Oppfølgingen blir todelt. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil løpende rapportere om oppnådde resultat, og det vil bli satt i gang en ekstern evaluering av gjennomføringen og virkningene av strategien.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) har tatt initiativet til å få gjennomført en samfunnsøkonomisk analyse av kostnadene og gevinstene ved å øke sysselsettingsgraden blant personer med nedsatt funksjonsevne.

#### 4k Felles stillingsutlysning

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) har innledet et samarbeid med organisasjonen Unge funksjonshemmede der alle stillingsannonser fra BLD blir publisert på organisasjonens nettside; jobbressurs.no. Målet er at annonsene skal nå så mange som mulig av jobbressurs.no sine lesere, og dermed bidra til et bredere rekrutteringsgrunnlag til departementet.



# Vedlegg 2



# Nedsatt funksjonsevne og nedsatt arbeidsevne

*Nedsatt funksjonsevne* eller *funksjonsnedsettelse* er en betegnelse på individets fysiske, psykiske eller kognitive forutsetninger og funksjoner. Fysiske funksjoner kan omfatte for eksempel bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, eller kroniske lidelser som allergi, hjerte- og karsykdommer, lungesykdommer mv. Psykiske funksjoner omfatter evnen til å mestre tanker, følelser og atferd, og evnen til å tilpasse seg endringer og håndtere motgang. Eksempler på kognitive funksjoner er evnen til mestre mentale prosesser som språk, hukommelse, problemløsning og ervervelse av kunnskap og erfaringer.

Tradisjonelt har funksjonsnedsettelse vært sett på som en egenskap ved individet. Det har vært nært knyttet til en medisinsk forståelse, hvor funksjonsnedsettelsen har blitt sett på som en konsekvens av sykdom eller skade. I løpet av de siste 20 årene har den biologisk-medisinske forståelsen blitt utfordret. Det er blitt pekt på at en slik forståelse ikke tar tilstrekkelig hensyn til samfunnet som omgir personen.

Den definisjonen vi i dag bruker av funksjonsnedsettelse er relasjonell. Den tar utgangspunkt i forholdet mellom individets funksjonsevne og de krav som både fysiske og sosiale omgivelser stiller til den enkelte i ulike faser av livet. Funksjonsnedsettelsen oppstår når det er et gap eller misforhold mellom individets forutsetninger og de krav miljøet eller samfunnet stiller til funksjonsevne på områder som er av vesentlig betydning for å etablere og opprettholde selvstendighet og en sosial tilværelse. En funksjonsnedsettelse behøver derfor ikke innebære begrensninger i samfunnsmessig deltakelse. Grad av tilrettelegging og universell utforming av samfunn og arbeidsliv vil påvirke dette.

## ***Personer med nedsatt arbeidsevne og personer med nedsatt funksjonsevne***

Det veksles både i velferdslovgivningen, i offentlige dokumenter og i ulike undersøkelser mellom begrepene *personer med nedsatt arbeidsevne* og begrepet *personer med nedsatt funksjonsevne*. Til forskjell fra personer som det offentlige hjelpeapparatet gjennom ulike former for kartlegging konkluderer med har nedsatt arbeidsevne, knyttes gruppen av *personer med nedsatt funksjonsevne* som hovedregel til hva folk selv oppfatter som funksjonsnedsettelse og tar dermed utgangspunkt i en subjektiv og personlig vurdering. I praksis vil gruppen av personer med nedsatt funksjonsevne overlappes gruppen av personer med nedsatt arbeidsevne, men personer kan ha nedsatt funksjonsevne uten at dette påvirker arbeidsevnen i vesentlig grad.

## ***Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse***

Som funksjonshemmede i SSBs arbeidskraftundersøkelsen regnes personer som selv oppfatter det slik at de har en funksjonshemming, basert på følgende spørsmål: «Med funksjonshemming menes fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Det kan for eksempel være sterkt nedsatt syn eller hørsel, lese- og skrivevansker, bevegelsehemninger, hjerte- eller lungeproblemer, psykisk utviklingshemning, psykiske lidelser eller annet. Har du etter din mening en funksjonshemming?» SSB baserer seg således på respondentenes subjektive vurderinger. Man blir også i undersøkelsen spurt om hva slags funksjonshemming eller helseproblem man har.





Utgitt av:  
Arbeidsdepartementet

Offentlige institusjoner kan bestille flere  
eksemplarer fra:  
Departementenes servicesenter  
Internett: [www.publikasjoner.dep.no](http://www.publikasjoner.dep.no)  
E-post: [publikasjonsbestilling@dss.dep.no](mailto:publikasjonsbestilling@dss.dep.no)  
Telefon: 22 24 20 00

Publikasjonskode: A-0031 B  
Design: Magnolia design as  
Illustrasjon: Grafisk Form  
Trykk: 07 Gruppen 09/2011 – opplag 3000

