

Brukerpanelet knyttet til Regjeringens sysselsettingsstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne

Sluttrapport 15. jan. 2011

Innspill til Regjeringens sysselsettingsstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne

1. Innledning

Brukerpanelet ble oppnevnt 21. oktober 2010. Brukerpanelet har hatt fire møter og to fellesmøter med Erfarings- og Idépanelet. Resultatet av panelets arbeid framlegges her. På grunn av den stramme tidsrammen for panelets arbeid er forslagene ikke kostnadsvurdert.

I mandatet for panelet heter det:

”Panelene inviteres til å komme med innspill og ideer til mulige forslag som kan bidra til å øke yrkesdeltakelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne. Det blir i dette arbeidet viktig å se inkluderingsarbeidet fra virksomhetenes og bedriftenes ståsted.. Panelene oppfordres til å komme med forslag til et arbeidsliv som er organisert og regulert slik at flere med redusert funksjonsevne får innpass. En prioritert målgruppe for strategien vil være unge funksjonshemmede i overgangen mellom utdanning og arbeid.

Panelene kan komme med forslag til endringer i eksisterende virkemidler og innspill til nye tiltak og virkemidler. Panelene kan drøfte tiltak som kan iverksettes på kort og lang sikt. Personer med nedsatt funksjonsevne er en heterogen og sammensatt gruppe. Det kan derfor være grunn til å vurdere ulike virkemidler i sammenheng.”

I et vedlegg til mandatet heter det om målgruppen for Regjeringens sysselsettingsstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne:

”I utforming av målgruppen er det tatt hensyn til at innsatsen i hovedsak bør rettes mot unge nyutdannede/nykommere på arbeidsmarkedet ... Det legges opp til følgende målgrupper for sysselsettingsstrategien:

- Personer under 30 år på vei inn i arbeidslivet
- Personer under 30 år som mottar AAP, arbeidsavklaringspenger
- Grupper av personer over 30 år som er på vei ut av arbeidslivet.”

2. Et prinsipielt utgangspunkt

Personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke har samme rett til arbeid som alle andre. Skal flere funksjonshemmede komme i arbeid, er det en forutsetning at samfunnets ulike arenaer blir universelt utformet. Et inkluderende arbeidsliv begynner med et inkluderende samfunn. Inkludering må sikres i barnehagen og på skolen, i utdanningen, i boligpolitikken, i kollektivtrafikken, i fritiden, og i arbeidslivet.

Å ha nedsatt funksjonsevne er ikke det samme som å ha nedsatt arbeidsevne. Funksjonshemming oppstår når det er et gap mellom individets forutsetninger og ferdigheter

og omgivelsenes krav. Nedsatt funksjonsevne er ikke ensbetydende med individuelle begrensninger i samfunnsmessig deltakelse. Grad av funksjonshemming har sammenheng med omgivelsene og grad av universell utforming og individuell tilrettelegging. Sysselsettingsstrategien må fremme arbeidsdeltakelse både for personer med nedsatt funksjonsevne og nedsatt arbeidsevne.

En persons arbeidsevne avgjøres ofte av graden av tilrettelegging. Det må derfor være et mål at samfunnet og arbeidslivet blir universelt utformet, og at nødvendige individuelle tilpasninger gjennomføres til rett tid. Det er den enkeltes arbeidsevne som må være avgjørende kriteriet for vurdering av ulike arbeidsrettede tiltak.

Personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke skal kunne delta på ordinære vilkår, med samme rettigheter og plikter som andre arbeidstakere. Personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke skal ikke utgjøre et B-lag i arbeidslivet. Ulike kompensierende tiltak må understøtte ordinær arbeidslivsdeltakelse. Det er i tillegg avgjørende at både funksjonshemmedes utdanningsnivå og funksjonshemmedes kontakt med arbeidslivet i utdanningsperioden styrkes for å sikre at flere personer med nedsatt funksjonsevne kan delta i arbeidslivet.

Videre må innsatsen og virkemiddelapparatet for å øke funksjonshemmedes arbeidslivsdeltakelse styrkes og samordnes slik at innsatsen er helhetlig og virkemidlene lett tilgjengelig, både for arbeidssøkere og arbeidsgivere.

For å lykkes med å nå målene om økt rekruttering og sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne, må innsatsen fra både myndighetene og partene i arbeidslivet styrkes. Det er på den enkelte arbeidsplass, i den enkelte rekrutteringsprosess og ansettelsessituasjon, samt kolleger imellom at inkludering skjer i praksis. Dette forutsetter aktiv og målrettet innsats fra alle parter.

Brukerpanelet mener at offentlige myndigheter, i tillegg til å utforme og forvalte virkemidlene som skal understøtte økt sysselsetting, har et særlig foregangsansvar som arbeidsgiver for å rekruttere flere personer med nedsatt funksjonsevne til sine virksomheter.

3. Utfordringer

Personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke er ingen ensartet gruppe. Brukerpanelet vil peke på følgende hovedutfordringer som enkeltmennesker møter og som må løses i innsatsen for å skape et arbeidsliv der funksjonshemmede og kronisk syke kan delta:

Diskriminering

Arbeidsgivere har fortsatt motforestillinger mot å ansette arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne, til tross for at antidiskrimineringsregelverket er blitt styrket. Det er eksempelvis dokumentert mindre sannsynlig at høyt kvalifiserte rullestolbrukere og blinde blir innkalt til intervju, enn andre¹. Arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne som er i jobb, opplever også diskriminering. Brukerpanelet mener det er viktig at alle parter i arbeidslivet erkjenner at personer med nedsatt funksjonsevne i dag utsettes for ekskluderende og diskriminerende praksis.

¹ Fafo 2010:39 Mangfold og likestilling i arbeidslivet

Arbeidet med inkluderende arbeidsliv har i stor grad blitt rettet mot å redusere sykefraværet og å hindre utstøting av personer som er i arbeidslivet. Med ny IA-avtale 2010 bør ressurser og fokus i langt større grad rettes mot rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Arbeidsgivere har plikt til å tilrettelegge både arbeidsplasser og arbeidsoppgaver. Likevel mangler mange personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke nødvendig tilpasning i arbeidssituasjonen. Dessverre er det slik at kunnskapshull om funksjonshemmedes arbeidsevne er en sterk bidragsyter til å opprettholde barrierer for sysselsetning.

Manglende helhet og koordinering

Koordineringen av virkemiddelapparatet rundt personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk sykdom fungerer i dag for dårlig. Mange er avhengige av at flere ulike tiltak iverksettes raskt når de får tilbud om jobb. Viktige tiltak kan være fjerning av fysiske hindringer, tilgang til riktige hjelpemidler, transport og assistanse. Formidlingsprosesser må skje raskt og effektivt slik at nødvendig individuell tilpasning ikke vanskeliggjøres for arbeidstaker og arbeidsgiver. I tillegg må arbeidslokaler og arbeidsmateriell utformes etter prinsippet om universell utforming.

Verken NAV eller kommunene makter i dag å levere helhetlig og godt nok koordinert oppfølging av og bistand til personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke ved inngangen til og i arbeidslivet. Dette utgjør en utfordring for personer som har fått tilbud om jobb, men også for elever som skal i praksis, lærlinger og personer som skal flytte ved bytte av jobb. Noen våger ikke å flytte fordi de ikke er sikre på å få vedtak om nok assistanse i ny kommune.

Lavere utdanning og manglende arbeidserfaring

Forskning har vist at utdanningsnivå har betydelig effekt på sannsynligheten for å få arbeid, og enda større effekt for mennesker med nedsatt funksjonsevne enn andre.

Funksjonshemmede har i snitt lavere utdanning. AFI -notatet² viser til ulike undersøkelser som underbygger dette, og mener at funnene taler for en politikk som tar sikte på å øke den formelle kompetansen blant funksjonshemmede.

Det er mindre vanlig at studenter med nedsatt funksjonsevne har kontakt med og deltar i arbeidslivet i løpet av utdanningsperioden enn andre studenter, blant annet fordi deltids- og sommerjobber er vanskeligere å skaffe når man har nedsatt funksjonsevne. Det innebærer at mange mangler arbeidserfaring og dermed stiller svakere når de skal søke jobb.

For dårlig tilgang på kompetanse og nødvendige tiltak

NAV og det kommunale hjelpeapparatet er viktige virkemiddelforvaltere og har mange gode ordninger og tiltak, men det er behov for å styrke innsatsen både når det gjelder kompetanse, dimensjonering og bedre målretting av ordningene. På noen områder er dagens tiltak for dårlige, og på andre områder finnes det i dag ikke tiltak. De som søker om eksisterende tiltak får ofte avslag. Dette hindrer personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke både i å komme i og å være i jobb.

Det er også for lite kunnskap om hva en inkluderende arbeidsplass er. Det er behov for å styrke NAVs rådgivnings- og veiledningsressurser rettet mot arbeidstakere, arbeidssøkere,

² AFI-notat 2010:13 Funksjonshemmede og arbeid. En kunnskapsstatus

arbeidsgivere og samarbeidende instanser. Dette bekreftes blant annet av rådgivningstjenester i interesseorganisasjonene.

For lite smidighet og fleksibilitet

Det er stor variasjon blant alle arbeidstakere med hensyn til arbeidskapasitet, omstillingsdyktighet, sosiale ferdigheter mv. Denne typen variasjoner kan gjøre det nødvendig med individuelle tilpasninger av både arbeidstid og arbeidsoppgaver. Det samme behovet for tilpasninger finnes blant personer med nedsatt funksjonsevne.

Mange personer med nedsatt funksjonsevne eller arbeidsevne vil kunne ha behov for større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid. Dette kan være å fordele arbeidstiden i takt med helsesituasjon. Noen kan ha full arbeidskapasitet i perioder, og i perioder mindre kapasitet. Dette skaper store utfordringer både for arbeidstakere og arbeidsgivere. Brukerpanelet ser at det er behov for større fleksibilitet i arbeidslivet, og tror ikke potensialet her er utnyttet godt nok.

Brukerpanelet er imidlertid opptatt av at vernet for arbeidstakers rettigheter som arbeidsmiljøloven i dag gir må videreføres, og ønsker ikke økt bruk av midlertidige ansettelser ved ordinære arbeidsforhold.

4. Konkrete tiltak

Brukerpanelet mener følgende 15 konkrete tiltak vil være de viktigste å gjennomføre for å øke personer med nedsatt funksjonsevnes deltakelse i arbeidslivet i årene som kommer:

Traineeordninger

Brukerpanelet mener traineeordninger er et godt verktøy for å gi arbeidserfaring og opplæring. Målet etter endt traineeprogram er å komme i ordinært arbeid.

- a) Traineeordningene staten har gjennomført må både videreføres og videreutvikles, og promoteres overfor andre aktører i arbeidslivet.
- b) Traineeordningen i staten må gjøres permanent, slik at den gjennomføres med jevne, forutbestemte mellomrom. Den må også utvides til å omfatte flere traineer.
- c) Statens traineeordning bør utvides til også å omfatte de statlig eide selskapene, og ikke kun departementene og direktoratene. Til nå har traineeordningene rettet seg mot personer med fullført høyere utdanning, ofte mastergrad. Med utvidelsen bør det også bli plasser for de som har lavere utdanning og for flere yrkesgrupper.
- d) Traineeordninger må benyttes også i kommunal og privat sektor. Gode erfaringer fra gjennomførte traineeordninger i staten kan her benyttes.
- e) Det må igangsettes et arbeid for å sikre at ordninger, lov- og regelverk er utformet slik at det er så håndterbart og attraktivt som mulig for både kommunene og privat sektor å gjennomføre jevnlig traineeprogrammer.
- f) Som et ledd i den helhetlige innsatsen med traineeprogrammet bør Regjeringen i tillegg ta initiativ til at staten, kommunene og næringslivet gjennom fylkesvise avtaler går sammen om å sikre at alle ungdommer med nedsatt funksjonsevne eller kronisk sykdom i aldersgruppen 18-24 som ønsker det, skal få tilbud om egnet sommerjobb.

Kombinasjon arbeid og trygd

En større grad av adgang til fleksibilitet mellom graden av uførepensjon og arbeidsinntekt kan føre til at flere kan bli værende i arbeid. Brukerpanelet mener det må åpnes for større fleksibilitet i fastsettelse av uføregrad når det gjelder å kunne trappe arbeidsinnsatsen gradvis ned eller opp, men uten at dette får uheldige økonomiske konsekvenser for den enkelte. Brukerpanelet mener det bør være mulig med større variasjon i uføregrad og dermed økt fleksibilitet i forholdet mellom kombinasjon av arbeidslivsdeltakelse og uførepensjon.

For personer som har gjennomgått flere år med ulike utprøvinger siden uførepensjon ble innvilget, er det stor usikkerhet rundt å benytte seg av hvilende pensjonsrett. Brukerpanelet mener at denne usikkerheten kunne reduseres om det ble enda tryggere å forsøke seg i arbeid når man har uførepensjon. Panelet foreslår derfor å fjerne tidsavgrensningen på ”frysordningen”. I tillegg må ordningen gjøres mer kjent.

NAVs kompetanse og rammebetingelser

NAV er en viktig tjenesteyter og forvalter et stort virkemiddelapparat. Det er viktig at NAV har tilstrekkelig ressurser til å bistå de som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i jobb. NAV må levere nødvendig tilrettelegging i rett tid og ha god kunnskap om tilgjengelige ordninger. For å få dette til, trengs det også økt fokus på kompetanseoppbygging i NAV, og bedre rammebetingelser for å kunne drive oppfølging og veiledning.

For å få flere personer med funksjonsnedsettelse og kronisk syke i arbeid, kreves det en mer individuell tilpasset bruk av tiltak og virkemidler. NAV må styrke innsatsen i og kompetansen om formidling av personer med nedsatt arbeidsevne.

Fleksibelt lønnstilskudd

I tillegg til dagens tidsbegrensede og tidsubestemte lønnstilskudd, bør det også opprettes en ny type lønnstilskudd. Dette tilskuddet må kjennetegnes ved at det praktiseres fleksibelt etter at NAV først har fattet vedtak om innvilgelse. Konkret må en slik fleksibel praktisering innebære at NAV, personen som er tilkjent lønnstilskuddet og arbeidsgiver i samarbeid kan bestemme og variere omfang på lønnstilskuddet i ulike tidsperioder, ut fra arbeidstakerens behov.

Tilskuddet kan særlig rettes inn mot personer med uforutsigbar arbeidsevne. Det vil si gruppene som i praksis har god arbeidsevne noen perioder, men er helt uten arbeidsevne i andre perioder, og der dette er uforutsigbart.

Funksjonsassistanse

Ordningen med funksjonsassistanse må gjøres permanent, lovfestes i folketrygdloven, og finansieres gjennom en overslagsbevilgning. Ordningen er avgjørende for de med behov for assistanse i arbeidshverdagen for å kunne komme i og holde seg i arbeid.

Årlig rapport og offentlig utvalg etter modell av TBU

Mye av forskningen som finnes i forhold til sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne er i dag preget av varierende definisjoner og usikre datagrunnlag. For å kunne få en oversikt som kan sammenlignes fra år til år, er vi avhengig av å sikre enhetlig begrepsbruk og statistikk.

Etter modell av Teknisk beregningsutvalg (TBU) og deres årlige rapporter, foreslår brukerpanelet at det nedsettes et eget offentlig utvalg som har som ansvar å utgi en fast, årlig NOU med tallmateriale om funksjonshemmede på arbeidsmarkedet, og utviklingen på arbeidsmarkedet for personer med funksjonsnedsettelse og kroniske sykdommer. NOUen bør følges opp med en egen stortingsmelding der Regjeringens syn på funnene i NOUen utkvitteres. Stortingets årlige debatt om denne stortingsmeldingen kan for eksempel avholdes 3. desember, som er FN's dag for funksjonshemmede.

Dette skal ikke erstatte den årlige arbeidskraftundersøkelsen som utføres av Statistisk Sentralbyrå.

Universell utforming av arbeidslokaler

Arbeidsmiljøloven nedfeller forpliktelser knyttet til tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Dette innebærer imidlertid ingen krav om tilgjengelighet etter prinsippene om universell utforming, men kun om forpliktelser til minimumsløsninger i det fysiske miljøet. Den kommende diskrimineringsloven må derfor inkludere krav om universell utforming, også i virksomhetenes arbeidslokaler.

Aktivitets- og rapporteringsplikten utvides

I Likestillingsloven er arbeidsgiver pålagt en aktivitetsplikt uavhengig av virksomhetens størrelse. Det betyr at alle arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling mellom kjønnene og hindre kjønnsdiskriminering i egen virksomhet. Etter diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven får derimot arbeidsgiver først en tilsvarende aktivitetsplikt for å oppnå lovens målsetninger når virksomheten jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte.

Brukerpanelet mener aktivitetsplikten for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne bør utvides til å gjelde alle virksomheter, uansett størrelse. Rapporteringsplikten bør utvides til også å omfatte virksomheter med 20 tilsatte eller flere. I tillegg kan det være aktuelt at det rapporteres på tiltak for å sikre universell utforming samt individuelle tilretteleggingstiltak. Det bør være mer aktiv oppfølgings- og kontrollvirksomhet med om pliktene faktisk følges opp og sanksjonsvirkemidlene bør styrkes.

Panelmedlemmene Arne Lein og Vigdis Endal støtter i denne saken Graverutvalgets forslag til arbeidsgivers aktivitets og rapporteringsplikt i tråd med NHF's høringsuttalelse i saken.

Styrking av hjelpemiddelsentralene

Hjelpemiddelsentralenes hovedoppgave er gjennom tekniske, ergonomiske og veiledningsmessige tiltak å bidra til likeverdig og helhetlig problemløsning for personer med nedsatt funksjonsevne. For mange er retten til hjelpemidler og tilgang til riktig kompetanse om tilrettelegging avgjørende for å være i jobb. Samtidig må behovsavklaring og formidling skje raskt nok. Derfor må hjelpemiddelsentralenes ressurser styrkes, særlig i forhold til tilrettelegging i arbeidslivet.

Jobbgaranti for personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke under 30

Staten bør innføre en egen jobbgaranti for personer med funksjonsnedsettelse og kronisk syke under 30, som innebærer at alle etter endt utdanning frem til fylte 30 år kan utløse en rett til å

få sin første jobb. Statens ansvar innebærer dermed å sørge for at slike jobber er tilgjengelige, og at personer med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke som ønsker slike jobber får rask tilgang til dem. I tilknytning til en jobbgaranti for personer med funksjonsnedsettelse og kronisk syke under 30 kan det i tillegg opprettes en egen registreringsordning hvor virksomheter melder inn jobber som skal sikre at jobbgarantien oppfylles.

Panelmedlemmene Arne Lein og Vigdis Endal ønsker ikke en egen registreringsordning for jobber til personer med funksjonsnedsettelse.

Fleksibel arbeidstid

Hos noen er formen svingende fra dag til dag. Andre opplever at de fungerer best sent på dagen eller kun deler av året pga helsemessige forhold. Fleksibel arbeidstid og tidskontoordninger kan bidra til at flere kan komme i arbeid, ved at den enkeltes arbeidskraft slik utnyttes bedre. Med dagens teknologi bør det være mulig å kunne tilpasse arbeidshverdag og arbeidsoppgaver mer til den enkelte arbeidstaker og likevel oppfylle arbeidsgivers krav.

Funksjonsnedsettelse må inn på linje med kjønn og etnisitet ved utforming av stillingsannonser mv.

Offensive rekrutteringsstrategier er tatt i bruk av flere virksomheter for å få flere med innvandrerbakgrunn til å søke som f.eks. ved medieutdanningen ved Universitetet i Oslo, NRK og Stormberg. Dette har vist at det nytter med målrettet innsats for å styrke mangfoldet i arbeidslivet. I arbeidslivet blir kjønn og etnisitet tillagt stor betydning i ulike sammenhenger. Dette gjelder for eksempel stillingsannonser, utforming av ulike handlingsplaner, rekrutteringspolitikken, rapportering, aktivitets- og rapporteringsplikten. Funksjonsnedsettelse må inn i denne typen sammenhenger, på lik linje med kjønn og etnisitet.

Arbeidsevnevurdering

Kvaliteten på arbeidsevnevurderingen må styrkes. I dag har ikke NAV god nok kompetanse til å gjennomføre den, og ikke nok kunnskap om hvilke behov arbeidssøkeren har for tiltak. Samhandlingen med helsevesenet og det øvrige hjelpeapparatet er også i mange tilfeller for dårlig. Noen diagnoser, som for eksempel utviklingshemning, er i dagens praksis ensbetydende med 100% uførhet, selv om dette ikke alltid stemmer. Funksjonsevne likestilles i altfor stor grad med arbeidsevne. Arbeidsevnevurderingen bør si noe om hvilke typer av arbeidsoppgaver som vedkommende bør kunne utøve og om det vil trenge spesiell opplæring, oppfølging eller bistand for at personen skal kunne komme i arbeid.

Forskriften til Tjenestemannslovens § 9 må revideres og relanseres

Bestemmelsen om at kvalifisert funksjonshemmet/yrkeshemmet jobbsøker skal innkalles til intervju følges i for liten grad opp og er svært lite kjent. Bestemmelsen om at kvalifisert funksjonshemmet/yrkeshemmet jobbsøker kan foretrekkes ved ansettelse følges trolig ikke opp overhodet. En revidering og relansering av forskriften kan slik brukerpanelet ser det gi den ny og større betydning enn hva den i praksis har i dag.

Forskriften er i dag for snevert utformet i forhold til hvem som kan regnes funksjonshemmet/yrkeshemmet. Betegnelsene i forskriften er også til dels gått ut på dato og må ajourføres. Brukerpanelet anbefaler at alle kvalifiserte søkere som oppgir at de har nedsatt funksjonsevne skal innkalles til intervju.

Brukerpanelet ber regjeringen vurdere om arbeidsmiljøloven kan endres slik at målsetningene bak forskriften til Tjenestemannslovens §9 også søkes realisert gjennom arbeidsmiljøloven.

Tilretteleggingstilskudd

Ordningen med tilretteleggingstilskudd er viktig, fleksibelt og godt tilpasset arbeidslivets og arbeidstakeres behov. Det er viktig at dette også kan brukes på personer med nedsatt arbeidsevne som deltar på arbeidsrettede tiltak og for personer med nedsatt funksjonsevne som søker arbeid. Imidlertid skaper det unødvendige utfordringer at tilskuddet hvert år gis som en rammebevilgning, slik at det ved flere anledninger er brukt opp før årets slutt. Tilskuddsordningen må derfor finansieres som en overslagsbevilgning, og brukerpanelet mener ordningen må utvides til å gjelde alle norske virksomheter og ikke bare bedrifter med IA-avtale.

Panelmedlemmene Arne Lein og Vigdis Endal mener forslag om overslagsbevilgning må forbeholdes individuelle tiltak rettet mot den enkelte arbeidstaker/arbeidssøker.

Flere forslag til tiltak

I brukerpanelets arbeid er det kommet inn til sammen 38 konkrete tiltak. Tiltakene som panelet av ulike årsaker ikke har valgt å prioritere er samlet i et eget vedleggsdokument.

5. Avsluttende bemerkning

Brukerpanelet viser til at det er nedfelt i Regjeringens politiske plattform at det skal utarbeides en sysselsettingsstrategi for funksjonshemmede, og at dette også er et punkt i protokollen til den nye Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv. Brukerpanelet vil understreke betydningen av at en sysselsettingsstrategi blir et dokument som hele Regjeringen og alle partene i arbeidslivet forpliktes på, og føler eierskap til.

6. Brukerpanelets medlemmer

Brukerpanelet har bestått av følgende medlemmer:

Thyra Kirknes, leder

Medlemmer foreslått av Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO):

Stian Oen, sekretær

Arnt Holte

Geirr Abelsen

Ingunn Westerheim

Espen Lahnstein

Lise Connelly

Martin Kaasgaard Nielsen

Merete Nielsen

Medlemmer foreslått av Samarbeidsforumet for funksjonshemmedes organisasjoner (SAFO):

Jens Petter Gitlesen

Vigdis Endal

Arne Lein

1 vedlegg

Vedlegg til brukerpanelets innstilling

I brukerpanelets arbeid er det kommet inn til sammen 38 konkrete tiltak. Tiltakene som panelet av ulike årsaker ikke har valgt å prioritere er gjengitt nedenfor. Disse tiltakene er det ulike oppfatninger om i panelet.

Arbeids- og utdanningsreiser

Forsøksordninger i seg selv, skaper stor grad av usikkerhet og kan i seg selv være en hindring mht muligheter for å få en fast jobb. Ordningen med arbeids- og utdanningsreiser må derfor gjøres permanent, lovfestes i folketrygdloven, og finansieres gjennom overslagsbevilgning. Ordningen utgjør et avgjørende virkemiddel for de som har behov for transport til og fra jobb for å kunne komme i og holde seg i arbeid. Ordningen må være utformet med tilstrekkelig grad av fleksibilitet, og kunne kombineres med andre transportordninger ved behov. Det foreslåtte maksbeløpet bør fjernes.

En nettportal som gir svar

Panelet mener mangel på informasjon om de ulike mulighetene som i dag finnes, er et problem både for arbeidssøkere, arbeidstakere og arbeidsgivere. Mange av de eksisterende tiltakene og virkemidlene kunne vært til større hjelp hvis man visste om dem og tok dem i bruk. Det bør derfor etableres en nettportal utformet på en slik måte at det er mulig for den enkelte å manøvrere seg inn i situasjonen han eller hun er i. En slik portal kan være nyttig for den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver, men også for nye NAV-ansatte, rådgivere på skoler, leger og andre som skal gi råd til personer med funksjonsnedsettelse.

Første og siste vedtak for unge med funksjonsnedsettelse

Mye tid går med til å vente på vedtak og at tiltak skal settes i kraft. Dette kan ta motet fra unge som ønsker å komme seg i arbeid så snart som mulig. Derfor vil panelet for denne gruppen foreslå et ”tiltak” som fungerer slik at NAV i bunn og grunn fatter vedtak om at alle tilgjengelige virkemidler kan tas i bruk overfor personen det gjelder.

Det vil innebære at eksempelvis arbeidsmarkedstiltak vil kunne brukes ”sømløst” (uten ventetid, parallelt med hverandre, for den tidsperioden det er nødvendig mv.) overfor den det gjelder. Dette er tenkt som en måte å praktisere NAVs portefølje på overfor en særskilt egnet og nærmere definert gruppe.

Den viktigste endringen som må gjøres for å realisere et slikt ”tiltak” er å gi de lokale NAV-kontorene anledning til å praktisere bruken av virkemidler sømløst, uten at forutgående vedtak nødvendigvis må fattes knyttet til hvert enkelt tiltak.

Innsats mot frafall i videregående utdanning

Tallet på frafall i løpet av videregående opplæring er altfor høyt. Brukerpanelet mener det er flere grep som må tas for å hindre dette:

a. Garantert lærlingplass

En lovfesting av retten til lærlingplass vil gjøre det enklere for alle å få lærlingplass, også unge med funksjonsnedsettelse og kronisk syke. Panelet mener det vil bidra til at flere fullfører videregående og kommer seg i arbeid.

b. Transporttilbud i læreperioden

I dag har elever med funksjonsnedsettelse ikke krav på transport til

lærlingplassen ved yrkesfaglig utdanning på videregående. Transport i lærlingperioden når dette trengs bør inn som en rettighet i opplæringsloven.

c. **Oppfølging før dropout**

Det bør opprettes et eget team som følger opp elever som vurderer å avbryte videregående. Målet er at flere fullfører. Dersom helsemessige utfordringer er årsaken til avbrudd, bør dette fanges opp så tidlig som mulig.

d. **Lærekandidatordningen**

Lærekandidatordningen er beregnet på søkere som ikke har forutsetninger for å nå full fagarbeiderkompetanse, fagbrev eller svennebrev. Ordningen bør gjøres mer kjent, og tas oftere i bruk.

Statlig finansiering både av dagtilbud og arbeidsplasser i skjermet sektor

I dag støttes arbeidsplasser i skjermet sektor av staten. Alternativet til disse arbeidsplassene er ofte kommunale dagtilbud. Tilbudet til den enkelte kan være motivert av budsjettmessige forhold. Forholdet kan endres ved å gi samme instans finansieringsansvaret for alle alternativene.

”Friskmeldt”-stempel for arbeidsplasser som er tilgjengelige og tilrettelagte

Det kan innføres en ”friskmeldingsordning” av arbeidsplasser, der ”friskmeldt”-stempel innebærer det samme som at arbeidsplassen er tilfredsstillende tilgjengelig og tilrettelagt for funksjonshemmede. Ordningen kan videre organiseres slik at det eksisterer ulike tiltak og ordninger tilgjengelige for arbeidsplasser som ikke får ”friskmeldt”-stempel, rettet inn mot å hjelpe disse virksomhetene til å oppnå ”friskmeldt”-status.

Rett til fri rettshjelp i ombudssaker

Risikoen for å måtte dekke saksomkostninger kan bidra til at saker knyttet til diskriminering, manglende oppfølging av tilretteleggingsplikten mv. ikke tas opp i rettsapparatet, selv om det vil kunne ha positive effekter dersom de blir prøvd der. Brukerpanelet foreslår å innføre en ordning der personer som har fått medhold i konkrete saker fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, automatisk også vil få dekket saksomkostninger i rettsapparatet knyttet til disse sakene dersom de tas videre.

En ”ekstrem tilretteleggingsordning” tas inn i dagens allerede eksisterende ordning med tilretteleggingsgaranti

Det innføres en bestemmelse i tilknytning til dagens tilretteleggingsgaranti, som litt tabloid kan karakteriseres som en ”ekstrem tilretteleggingsordning”: Når et tilretteleggingsbehov er fastslått og kartlagt, har den med behovet rett til å få arbeidssted eller nødvendige transportmidler med jobbrelevans tilrettelagt i løpet av 24 timer. Denne retten må naturligvis avgrenses, slik at den ikke blir omfattet av forhold det praktisk er umulig å utbedre eller tilrettelegge for i løpet av så kort tid.

Egne ambassadører for funksjonshemmede i store virksomheter

Det kan ha en positiv effekt at det i store virksomheter oppnevnes en egen ansvarsperson for alt som har med funksjonshemmedes deltakelse i virksomheten å gjøre – en slags ”ambassadør-rolle”. Eventuelt kan en ambassadør-ordning organiseres ut fra andre parametre (fylkesvise, sektorvise osv.).

Praksisordning for funksjonshemmede i løpet av studiene

På samme måte som det må opprettes flere ordninger med sommerjobber for funksjonshemmede mens utdanningsløpene pågår, må det også opprettes muligheter for praksisordninger for funksjonshemmede studenter i løpet av studiene. Slike praksisordninger kan gi funksjonshemmede studenter verdifull praksis og arbeidserfaring, og må innrettes slik at de enkelt/hensiktsmessig lar seg kombinere med studiet.

Eget coaching-team i NAV rettet inn mot funksjonshemmede i sluttfasen av utdanningsløpene

En av hovedutfordringene for funksjonshemmede ved inngangen til arbeidslivet knytter seg til selve jobbsøkningsprosessen, og måter å gå frem på for å få jobb. Et svar på denne utfordringen vil kunne være at NAV har en egen tjeneste rettet inn mot funksjonshemmede i denne fasen.

Likemannsarbeid i organisasjonene

Organisasjonene for funksjonshemmede utfører i dag et viktig tilbud knyttet til likemannsarbeidet rettet inn mot arbeid og atferd. Dette er en viktig aktivitet, som retter seg inn mot både at den enkelte skal komme i og bli stående i jobb. Det er i tillegg vanskelig å se for seg at nettopp dette tilbudet skal kunne ytes mer direkte i regi av det offentlige. Tilskuddene til dette arbeidet bør derfor styrkes.

Mentorordninger for unge funksjonshemmede i virksomheter

Det bør utarbeides en nasjonal ordning som har til hensikt å både påvirke og legge til rette for at virksomheter lager egne mentorordninger for nyansatte unge funksjonshemmede.

Styrke og utvide rådgivningstjenesten

Rådgivningstjenesten i grunnskole og videregående skole må få mer kunnskap om elever med funksjonshemninger og valg av yrke. I tillegg mener brukerpanelet at rådgiverne i større grad bør ha en koordinatorrolle for elever med funksjonsnedsettelse ved overgang til videre utdanning. Den neste utdanningsinstitusjonen må få nødvendig informasjon på forhånd slik at de kan legge til rette.

Overgangsgruppe studier - arbeid

For funksjonshemmede elever/studenter som selv ber om dette, skal det settes sammen en overgangsgruppe ved lærestedet. En slik gruppe skal bestå av både medstudenter og ansatte ved læreinstusjonen, og fokus skal være på overgangen til jobb.

Opplæring og ansvarliggjøring av tillitsvalgte i fagforeninger

Tillitsvalgte i fagforeninger har en nøkkelrolle både når det gjelder HMS-politikken og ansettelsesprosesser i egen virksomhet, og også på mer overordnet nivå i tilknytning til fagbevegelsens engasjement knyttet til funksjonshemmedes arbeidslivsdeltakelse. Dette kan gjøre det hensiktsmessig med et eget "Opplærings- og ansvarliggjøringsprogram" for tillitsvalgte på ulike nivåer i fagbevegelsen.

Arbeidsgiveres kunnskap om ulike ordninger

Arbeidsgiverorganisasjoner bør pålegges et ansvar for å utvikle verktøyer for å informere sine medlemsbedrifter om ordninger og tiltak som eksisterer for funksjonshemmede i arbeidslivet.

Kompetansefokus for veiledere i skolesystemet

Veiledere i skolesystemet må ha særskilt og dokumentert kompetanse i funksjonshemmedes situasjon ved avslutningen av utdanning og inngangen til arbeidslivet. Dette kan eksempelvis operasjonaliseres gjennom et eget kompetansebevis på funksjonshemmede elevers og studenters situasjon for veiledere.

Vurdering av om arbeidsmarkedstiltak bør finansieres gjennom overslagsbevilgning

”Utvalg som skal vurdere skjermede virksomheters rolle og plass i arbeidsmarkedspolitikken” bør få utvidet sitt mandat, ved at det bes særskilt vurdere hvorvidt arbeidsmarkedstiltakene i fremtiden skal finansieres gjennom overslagsbevilgning istedenfor rammebevilgning.

Senter for AAP

Et kompetansesenter for Arbeidsavklaringspenger og tilhørende arbeidsverktøyer (aktivitetsplaner og arbeidsevnevurdering) bør opprettes, i første rekke for å stå til disposisjon for de lokale NAV-kontorene i deres arbeid med og opplæringsaktivitet knyttet til AAP

Tilretteleggingsgarantien

Ordnings med tilretteleggingsgaranti må bli bedre kjent. Den brukes i for liten grad, og tilbakemeldinger brukerorganisasjonene over tid har mottatt tyder på at dette skyldes at både brukere og NAVs saksbehandlerledd er lite kjent med ordningen.

Utvidet rett til trening og aktivitet i arbeidstiden

For funksjonshemninger/kroniske sykdommer der trening og aktivitet kan medvirke til bedre arbeidsevne, må retten til trening i arbeidstiden utvides, og også omfatte helse- og funksjonsevnefremmende aktiviteter som ikke uten videre kan karakteriseres som trening.

Hjemmekontor

Med dagens teknologi kan mange arbeidsoppgaver utføres fra andre steder enn arbeidsplassen. Utvidet rett til hjemmekontor kan gjøre at flere med nedsatt arbeidsevne kan utføre arbeidet fra der de er.