

# Ufør og arbeidsdyktig

– er det en mulighet?



## Oppsummering av rapporten

---

**R**APPORTEN er basert på intervju med personer som mottar uføretrygd, NAV-ansatte og arbeidsgivere som har ansatt en eller flere delvis uføretrygdde personer. I tillegg bygger den på tidligere utgitte rapporter og statistikk og informasjon fra NAV.

### Rapporten viser blant annet at:

Unge uføretrygdde opplever at de ikke bli kalt inn til intervju fordi de opplyser om at de er har nedsatt funksjonsevne og er delvis uføretrygdde.

Unge uføretrygdde opplever at det er en mangel på tilpassede stillinger, og at både NAV-ansatte, kollegaer og arbeidsgivere, har manglende forståelse for funksjonsnedsettelsen eller den kroniske sykdommen.

Unge uføretrygdde opplever at de ikke får den hjelpen de trenger fra NAV.

NAV-ansatte opplever i stor grad at de ikke har mulighet til å følge opp uføretrygdde som ønsker hjelp til å finne en jobb som passer til restarbeidsevnen sin.

Arbeidsgivere som har en eller flere ansatte som er delvis uføre har som regel ansatt personer de kjenner privat eller som har hatt arbeidspraksis hos arbeidsgiver før personen har fått innvilget uføretrygd.

Arbeidsgiverne setter stor pris på å ha en fast kontaktperson, men noen opplever at de ikke får dette hos NAV.

Flere har gjort tilpassinger i arbeidsoppgaver eller i arbeidstid. Mange kjenner til og bruker lønnstilskudd, og dette er viktig for arbeidsgiverne.

Noen har gjort fysiske tilpasninger på arbeidsplassen. De fleste kjenner til at de kan få dekket dette av NAV, men oppfatter at den prosessen er for tidkrevende til at de gjør det.

Arbeidsgiverne anbefaler å finne et behov som arbeidsplassen trenger å få dekket, og finne en person som passer til å løse disse arbeidsoppgavene.

Prosjektledere for prosjektet har vært Ane Lindholt, Sofie Emma Bejbro Andersen og Stine Mari Nytnun Leirdal. Sistnevnte har hatt ansvar for å utarbeide denne rapporten.

Illustrasjon og layout: Thomas Sørli Hansen  
Trykk: CopyCo/Trykk24

# Innhold

---

Oppsummering av rapporten .....	s. 2
Bakgrunn, formål og metode .....	s. 4
Bakgrunnen for prosjektet .....	s. 4
Formålet med prosjektet .....	s. 4
Metoden for prosjektet.....	s. 4
Uføretrygd .....	s. 6
Hva er uføretrygd? .....	s. 6
Hva betyr det at noen er Ung ufør? .....	s. 6
Hva er Uførereformen?.....	s. 7
Kombinerer uføretrygd og arbeid etter Uførereformen? .....	s. 7
Hva sier de unge uføretrygdede? .....	s. 9
Innvilgelse av uføretrygd .....	s. 9
Unge på uføretrygd føler seg overlatt til seg selv .....	s. 9
Manglende forståelse for sykdom og opplevd diskriminering .....	s. 10
Mangel på tilpassede arbeidsplasser .....	s. 10
Hva sier de NAV-ansatte? .....	s. 11
Manglende muligheter til å følge opp uføretrygdede .....	s. 11
Hva sier arbeidsgiverne?.....	s. 12
Hva kjennetegner ansettelse av uføretrygdede?.....	s. 12
Tilrettelegging og tilpassinger .....	s. 12
Hva hindrer andre i å ansette? .....	s. 13
Hva mener arbeidsgiverne kan gjøres annerledes for at flere arbeidsgivere skal ansette helst eller delvis uføretrygdede personer?.....	s. 13
Er det mulig å være ufør og arbeidsdyktig?.....	s. 14
Unge funksjonshemmedes anbefalinger på bakgrunn av rapporten .....	s. 15

---

Tusen takk til alle de unge uføre, NAV-ansatte og arbeidsgiverne som har delt erfaringene sine med oss. Dere har vist et engasjement og en åpenhet som har gjort stort inntrykk på oss. Uten dere hadde ikke denne rapporten blitt til.

Tusen takk til referansegruppen som har gitt gode innspill under hele prosjektperioden.

Tusen takk til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet som har støtta prosjektet.



# Bakgrunn, formål og metode

---

## BAKGRUNNEN FOR PROSJEKTET

I 2013 gjennomførte Unge funksjonshemmede en studie av levekårene til mennesker som mottok ung uførestønad fra NAV<sup>1</sup>. Denne studien identifiserte en rekke utfordringer ved det å være ung og ufør, og pekte blant annet på at det var langt færre av de som mottok ung uførestønad som kombinerte dette med arbeid enn de som mottok vanlig uførestønad. Dette kunne tyde på at det er lettere å beholde en plass i arbeidslivet når man bli ufør enn å finne en plass i arbeidslivet etter at man har blitt ufør. Studien viste også at en stor andel ønsket å komme inn på arbeidsmarkedet dersom de ble friskere og/eller fikk tilstrekkelig tilrettelegging av arbeidsgiver.

Unge med funksjonsnedsettelse og kronisk sykes tilknytning til arbeidsmarkedet er avgjørende for denne gruppens opplevde livskvalitet<sup>2</sup>. Unge funksjonshemmede og kronisk syke som står utenfor arbeidslivet deltar i langt mindre grad enn andre i samfunnet, og føler seg i mye mindre grad enn de i jobb som likeverdige borgere.

## FORMÅLET MED PROSJEKTET

Dette er bakgrunnen for at Unge funksjonshemmede i 2014 ønsket å identifisere konkrete virkemidler i NAV, behov for endringer i lov- og regelverk, behov for endringer hos arbeidsgivere, og mulige bidrag fra sivilsamfunn og andre tredjepartsaktører som kan bidra til at flere unge uføre inkluderes i arbeidsmarkedet.

Vi i Unge funksjonshemmede vet at for noen er ikke arbeid en mulighet, og det er ikke disse rapporten handler om. Denne rapporten handler om unge uføre som ønsker og kan jobbe litt ved siden av uføretrygden, og hva som kan bidra til å gjøre det lettere for unge mottakere av uføretrygd å kombinere trygd med lønnet arbeid.

Gjennom denne rapporten og annet informasjonsarbeid tilknyttet prosjektet ønsker vi å bidra til økt kunnskap om utfordringene og de mulige løsningene for økt kombinasjon av uføretrygd og lønnet arbeid. Vi ønsker å informere trygdemottakere, NAV-ansatte, arbeidsgivere og politiske beslutningstakere.

## METODEN FOR PROSJEKTET

For å få vite mer om tema har Unge funksjonshemmede gjennomført ti intervjuer med unge uføre, fem intervjuer med ansatte i NAV, og seks intervjuer med arbeidsgivere som har en eller flere ansatte som er delvis uføre.

Intervjuene med de unge uføre ble gjennomført i april, mai, juni og juli 2015. Dette er bare måneder etter at den nye uførereformen trådte i kraft. Intervjuene med NAV-ansatte ble utført i løpet av de to siste månedene i 2015 og de første månedene av 2016. Intervjuene med arbeidsgivere som har en eller flere ansatte som er delvis uføre ble utført i oktober 2016. Alle informantene ble rekruttert gjennom Unge funksjonshemmedes kontaktnett.

---

<sup>1</sup> Unge funksjonshemmede, «Ung og ufør - levekår for unge uføre.»

<sup>2</sup> Legard, «De vanskelige overgangene - en kunnskapsoversikt over forskning, politikk og tiltak for å bedre unge funksjonshemmedes overgang til høyere utdanning og arbeid.»

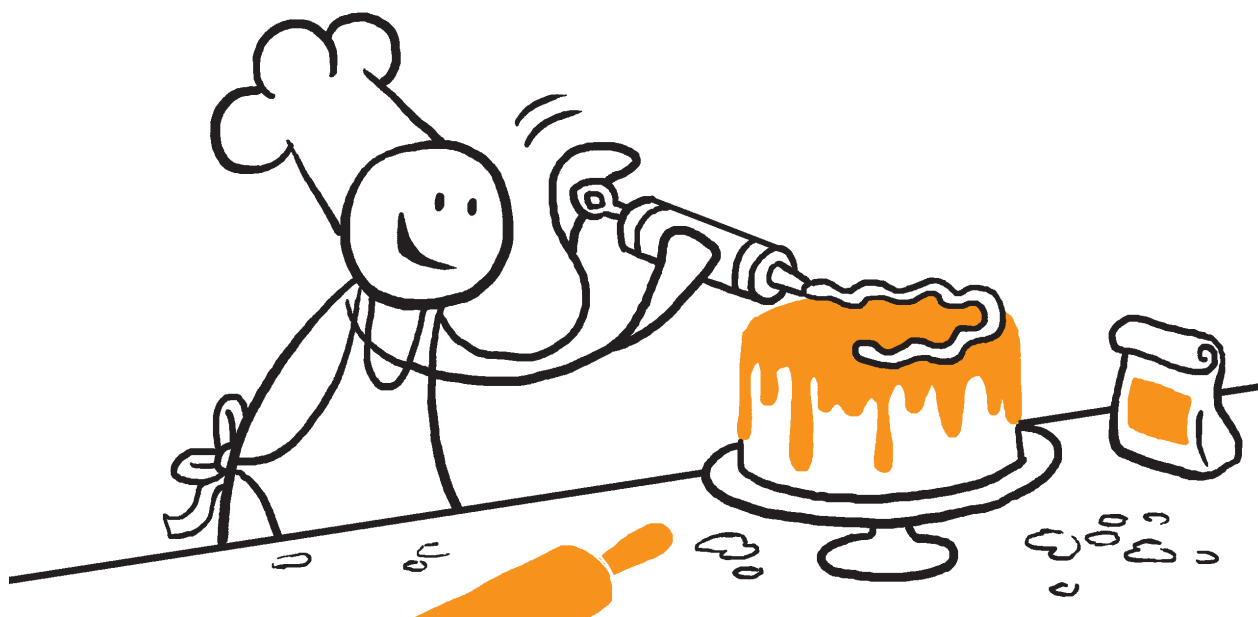
Rapporten bygger på til sammen 21 intervju, og det må påpekes at informantenes erfaringer ikke nødvendigvis er representative for alle unge uføre, alle ansatte i NAV og alle arbeidsgivere. Likevel gir deres erfaringer oss nyttig innsikt i et interessant tema.

Alle intervjuene ble gjennomført som semi-strukturerte intervju. Om du ønsker å få tilsendt intervjuguidene, kan du ta kontakt med Unge funksjonshemmede.

Alle informantene er aidentifisert og vil bli referert til med falske navn. Noen av sitatene er redigert av hensyn til klarhet og lengde.

Unge funksjonshemmede har også gått gjennom tidligere utgitte, relevante rapporter og deltatt på konferanser og nettverksmøter. I tillegg har prosjektlederne kartlagt uførereformen og konsekvensene av denne gjennom eksisterende rapportering.

Prosjektet har hatt en referansegruppe gjennom hele prosjektperioden. I denne satt det representanter for Unge funksjonshemmede, LO, Virke, YS og NHO. Denne gruppen har gitt verdifulle innspill og har vært med på å heve kvaliteten på prosjektet. Selv om referansegruppen har vært med i prosjektet, er de ikke ansvarlige for resultatet. Eventuelle feil og mangler ligger i prosjektledernes hender.



# Uføretrygd

---

**D**EN 1. JANUAR 2015 ble uførepensjon erstattet med uføretrygd, og det ble gjort en rekke endringer for å gjøre det lettere for personer med uføretrygd å delta i arbeidslivet med den arbeidsevnen en har.

Per 30. juni 2016 var det registrert 317 700 mottakere av uføretrygd. Dette utgjorde 9,5 prosent av befolkningen (18-67 år)<sup>3</sup>. Andelen uføre øker med alder og det er en større andel kvinner enn menn som er uføre etter fylte 35 år. I aldersgruppene under 35 år er fordelingen av andel uføre menn og kvinner forholdsvis lik.

## HVA ER UFØRETRYGD?

Uføretrygd er en langtidsytelse som skal sikre inntekt for personer som helt eller delvis har fått inntektsevnen varig nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte. Før uføretrygd kan innvilges må personen ha gjennomgått hensiktsmessig behandling som kan bedre inntektsevnen, og individuelle og arbeidsrettede tiltak. Dette betyr at all avklaring må være gjennomført og avsluttet før man kan få innvilget uføretrygd.

Hovedregelen for å få innvilget uføretrygd er at inntektsevnen er varig nedsatt med minst 50 prosent. Men om man mottok arbeidsavklaringspenger (AAP) da søknaden om uføretrygd ble fremsatt, er det tilstrekkelig at inntektsevnen er varig nedsatt med 40 prosent. Om uførheten skyldes yrkesskade eller yrkessykdom, kan det innvilges uføretrygd når inntektsevnen er varig nedsatt med 30 prosent.

Uføretrygden tilsvarer 66 prosent av gjennomsnittsinntekten de tre beste av de fem siste årene før en person ble syk. Tidligere års inntekt blir justert opp til dagens verdi. Man blir sikret en minsteytelse som avhenger sivilstatusen. Om man bor sammen med ektefelle eller samboer, er man sikret en årlig uføretrygd på 2,28 ganger folketrygdens grunnbeløp (G)<sup>4</sup>. Om man bor sammen med ektefelle eller samboer, og mottar uføretrygd som er omregnet uførepensjon, er man sikret en årlig uføretrygd på 2,33 G og om man bor alene er den årlige ytelsen 2,48 G. Dette tilsvarer henholdsvis 211 073 kroner, 215 702 kroner og 229 588 kroner i brutto utbetaling.

## HVA BETYR DET AT NOEN ER UNG UFØR?

De som er født uføre eller har blitt minst 50 prosent uføre før han eller hun fylte 26 år kvalifiserer til å søke om ung ufør. Om man er ung ufør er man sikret en minstesats som er høyere enn for andre. Årsaken til dette er at uføretrygd skal være en erstatning for bortfall av inntekt på grunn av uførhet, og særregelen sikrer en garantert minsteytelse for unge uføre som har redusert mulighet til å selv tjene opp rettigheter med egen inntekt.

For å få rettigheter til ung ufør må man ha vært under 26 år da en ble alvorlig og varig syk, sykdommen må være klart dokumentert av lege eller spesialist og man må ha søkt om uføretrygd før en fylte 36 år om en har vært mer enn 50 prosent yrkesaktiv etter fylte 26 år<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Ellingsen, «Utviklingen i uføretrygd per 30. juni 2016».

<sup>4</sup> Grunnbeløpet er per 1. mai 2016 kroner 92 576.

<sup>5</sup> NAV, «Ung ufør – [www.nav.no](http://www.nav.no)».

Om man er ung ufør og lever sammen med ektefelle eller samboer, er den minste årlige ytelsen 2,66 G. Ellers er minste årlige ytelse 2,91 G. Det vil si at for unge uføre som bor med ektefeller/samboer eller alene er minstesatsen henholdsvis 246 252 kroner brutto og 269 296 kroner brutto.

### **HVA ER UFØREREFORMEN?**

Den nye uførereformen har som mål å motivere flere med uføretrygd til å arbeide så mye de kan, ved å gjøre det enklere å kombinere trygd med arbeid. Under vil tre viktige endringer bli presentert.

#### **Man mister ikke lengre uføregraden om man prøver seg i jobb**

En viktig endring er at det ble mulig å prøve seg i jobb uten å miste uføregraden. Tidligere har noen fryktet å forsøke å jobbe fordi de var redde for at økt yrkesdeltakelse førte til at NAV revurderte om og i hvilken grad man hadde behov for uføretrygd. Om arbeidsforsøket ikke fungerte og uføregraden samtidig ble satt ned ville man ha tapt penger på å forsøke å arbeide. Nå beholder man uføregraden, men om man tjener mer enn den fastsatte inntektsgrensen sin vil *utbetalingen* av uføretrygden bli redusert. Men siden man tjener penger ved siden av vil man alltid få mer i arbeidsinntekt og trygdeutbetaling, enn av trygdeutbetalingen alene.

#### **Uføretrygd blir skattlagt som lønn**

En annen viktig endring er at uføretrygden nå blir skattlagt som lønn, og det er dermed enklere å sammenligne og kombinere lønn og uføretrygd. Det gjør det også enklere å forutse inntekt, skattetrekk og eventuell reduksjon av trygdeutbetalingen.

For å kontrollere at ingen har mottatt for mye eller for lite i uføretrygd, skal det gjøres et etteroppgjør etter hvert inntektsår. Årets etteroppgjør for uføretrygd er det første som blir gjennomført og gjelder inntektsåret 2015.

Etteroppgjøret for 2015 er allerede gjennomført for de aller fleste. De foreløpige tallene viser at nesten 13 000 brukere har mottatt for mye i uføretrygd i 2015 og må følgelig betale tilbake det de har mottatt for mye. Rundt 3 000 brukere har fått utbetalt for lite, og de fleste har nå mottatt pengene på konto.

Arbeids- og velferdsdirektoratet forventer at færre vil motta for lite eller for mye uføretrygd etter hvert fordi flere vil bli vant til å melde inn om de forventer å få en årsinntekt som er høyere enn inntektsgrensen sin eller om årsinntekten endrer seg fra det de tidligere har meldt inn.

#### **Opphevelse av den ettårige karantenen før man kan prøve seg i jobb**

Tidligere var det også slik at man måtte vente ett år etter at man hadde fått innvilget uføretrygd, før man kunne prøve seg i arbeidslivet. Denne karantenen ble opphevet med uførereformen og det er nå mulig å prøve seg i jobb fra dag 1 på uføretrygd.

### **KOMBINERES UFØRETRYGD OG ARBEID ETTER UFØREREFORMEN?**

Det er, etter prosjektleders kunnskap, bare utført en evaluering av uførereformens påvirkning på yrkesdeltakelsen for uføretrygdede. Denne evalueringen sammenligner de uføretrygdedes yrkesaktivitet to år før og seks måneder etter de nye reglene for uføretrygd trådte i kraft 1. januar 2015<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Bråthen og Nielsen, «Uførereformen – konsekvenser for yrkesaktiviteten.»

Evalueringen viser at de nye reglene ikke har påvirket sysselsettingen blant menn, verken de som er helt eller delvis uføretrygdde. Den viser også at reformen har hatt en negativ påvirkning på arbeidsdeltakelsen hos kvinner med en gradert ytelse. Ved første øyekast ser det ut til at reformen i beste fall ikke har hatt den effekten man håpet på og verste fall har hatt en negativ effekt på arbeidsdeltakelsen for gruppen. Evalueringen undersøker også de uføres ønske om arbeid, og ser at heller ikke ønske om arbeid er påvirket av reformen seks måneder etter at den trådte i kraft.

Det er mange forklaringer til disse funnene. For det første er det viktig å huske at grunnen til at man mottar uføretrygd er at man har en varig svekket arbeidsevne som følge av sykdom, skade eller lyte. Mange har så nedsatt arbeidsevne at det ikke er aktuelt å prøve seg i arbeid. For det andre har det enda gått kort tid, og mange var fortsatt usikre på endringene uførereformen bragte med seg og hvilken effekt yrkesdeltakelse ville ha på trygdeutbetalingene. For det tredje så er man inne i en lavkonjunktur som fører til mindre etterspørsel etter arbeidskraft. Da blir det vanskeligere å finne en jobb, særlig for de som står lengre unna arbeidsmarkedet. Dessuten er seks måneder kort tid til å etablere et arbeidsforhold, spesielt om man har behov for en mindre, tilrettelagt stilling. Det tar ofte lang tid å finne den rette arbeidsgiveren og den rette jobben for personer med nedsatt arbeidsevne.

Et siste viktig poeng er at uførereformen bare har rettet seg mot de uføre, og har ikke gjort noe med arbeidsgivere for å «øke etterspørselen etter den arbeidskraften de uføre representerer.»<sup>7</sup>



---

<sup>7</sup>Ibid.



## Hva sier de unge uføretrygdde?

---

**F**UNNENE under bygger på intervju med ti unge uføre. Av disse var det fire menn og seks kvinner, og noen hadde fysiske lidelser, noen hadde psykiske lidelser og noen hadde både psykiske og fysiske lidelser. Noen har arbeid eller arbeidserfaring, andre har aldri vært i arbeidslivet. De fleste har erfaringer med praksis eller utprøving. Det kommer tydelig frem av intervjuene at det å få en arbeidsplass der de kunne jobbe litt ville bety veldig mye. Ingen nevner ekstraintekten som en viktig motivasjon for å komme i arbeid, men mange nevner selvrealisering, utvidet sosialt nettverk og mestringsfølelse som viktige grunner for hvorfor de ønsker å arbeide.

Under deler Elisabeth (27 år), Kari (27 år), Einar (33 år), Marianne (33 år), Anders (34 år), Johanne (30 år), Fredrik (38 år), Thomas (31 år), Silje (38 år) og Beate (38 år) sine erfaringer.

### INNVILGELSE AV UFØRETRYGD

Veien frem til innvilget uføretrygd beskrives veldig forskjellig fra informant til informant. Noen opplevde at de måtte kjempe for å få innvilget uføretrygd og at NAV ikke trodde på at de hadde nedsatt arbeidsevne. En av disse er Elisabeth (27 år) som opplevde at hun ikke ble trodd eller hørt, før hun havnet på sykehuset på grunn av for høy arbeidsbelastning. Andre opplevde at de fikk innvilget uføretrygd før de følte at arbeidsevnen deres var ferdig avklart. Silje (38 år) er en av flere som forteller om slike opplevelser. Hun sier at avklaringsperioden var lang og at hun opplevde perioden som meningsløs fordi de ikke tok hensyn til utdanningen hennes. Hun opplevde å bli ufør mot sin vilje, fordi avklaringsperioden hennes ikke ble brukt godt nok. Andre igjen opplevde prosessen som ryddig og at NAV har tatt de på alvor.

I intervjuene er det tydelig at de som er i den siste gruppen, ikke overraskende, har et mer positivt forhold til NAV en de i de to første gruppene.

### UNGE PÅ UFØRETRYGD FØLER SEG OVERLATT TIL SEG SELV

Videre viser intervjuene, uavhengig av hvordan prosessen med å ha fått innvilget uføretrygd har blitt opplevd av den enkelte, at unge på uføretrygd føler seg overlatt til seg selv og at de føler seg alene med ansvaret når det handler om å komme i arbeid. De fleste har ikke hatt kontakt med NAV etter at de har fått innvilget uføretrygd, og om de har kontakt så gjelder det ikke arbeid, men tekniske spørsmål rundt stønaden, og lignende. Anders forteller blant annet at «De har ikke fulgt opp, det de gjør er å utbetale penger [...] Så du er jo overlatt til deg selv det er du jo.» Johanne har en liknende opplevelse og forteller at da hun fikk innvilget uføretrygden, så opphørte kontakten og at hun opplevde å miste saksbehandleren sin. Dermed hadde hun ikke lengre noen kontakter i NAV.

*«Etter at jeg fikk innvilget uføretrygd har jeg ikke blitt kontaktet av NAV, nå bryr de seg tydeligvis ikke om meg.»*

**– Kari**

Dette er på mange måter paradoksalt at de som står lengst fra arbeidsmarkedet, har minst oppfølging fra NAV. Fredrik forteller at han sa til NAV at han hadde arbeidskapasitet til å jobbe, og «da ble jeg møtt med: Vet du hva, du har uføretrygd så du kommer lengre bak i rekken. Du får pengene dine. Så egentlig, du får greie deg selv». Han forteller videre at han har hatt så mange negative opplevelser med NAV og arbeidsmarkedet at han har mistet troen på at han kan få en jobb. Han har derfor sluttet å søke på jobber. Han forteller også

at han ikke tror uførereformen vil føre til at han får jobb fordi oppfølgingen av personer på uføretrygd som ønsker å jobbe ikke blir styrket.

Mange av informantene vil gjerne jobbe hvis de finner den riktige arbeidsplassen, men de trenger hjelp til å komme seg inn på arbeidsmarkedet.

### **MANGLENDE FORSTÅELSE FOR SYKDOM OG OPPLEVD DISKRIMINERING**

Flere av informantene forteller at både ansatte i NAV, kollegaer, arbeidsgivere og bekjente ikke forstår hvordan og i hvilken grad sykdommen påvirker både arbeidsevnen og hverdagen til den enkelte. Noen forteller også at de opplever at ansatte i NAV ikke ønsker å forstå.

Av intervjuene kommer det frem en veldig interessant forskjell mellom å ha en synlig og en usynlig diagnose. De med usynlige diagnoser etterlyser i større grad mer forståelse for diagnosen, mens de med synlige diagnoser gjerne opplever at det er et for stort fokus på diagnosen. Denne forskjellen kommer tydelig frem i historien til Elisabeth (som har en usynlig lidelse) og Johanne (som har en synlig lidelse).

Elisabeth forteller at: «Når man ser frisk og normal ut fordi man har en usynlig lidelse, så skjønner folk det ikke. Du får ikke så mye hjelp som folk som har synlige lidelser.» På den andre siden forteller Johanne at mange blir overrasket av at hun som sitter i rullestol har en jobb og at hun opplever at folk forventer for lite av henne.

*«Når jeg opplyser om at jeg er delvis ufør, blir jeg ikke kalt inn til intervju. Det blir jeg når jeg ikke skriver at jeg er delvis ufør.»*

**– Marianne**

Mange opplever også at de blir diskriminert av arbeidsgivere. Noen forteller om at de har sendt ut trehundre søknader, men ikke fått et eneste svar og Marianne forteller at hun opplever å bli diskriminert når hun sender ut jobbsøknader. Hun sier at hun blir ikke kalt inn til intervju når hun opplyser om at hun er delvis ufør, men at hun nesten alltid blir kalt inn når hun ikke opplyser om det.

### **MANGEL PÅ TILPASSEDE ARBEIDSPLASSE**

Mange av personene som er blitt intervjuet forteller at de ikke finner en arbeidsplass og en arbeidsgiver som er tilpasset deres behov. Noen mener at de i den rette jobben kan jobbe opp mot 90-100 prosent, andre forteller at de kan jobbe kanskje 40 prosent. Men felles for de alle er at de har behov for en arbeidsplass som er fysisk tilgjengelig, der arbeidsoppgavene er tilpasset og der arbeidstiden er tilpasset. De fleste opplever at det er vanskelig å finne en passende deltidsstilling, men dette virker være betydelig enklere i noen sektorer av arbeidsmarkedet enn andre.

*«Jeg kan jobbe, men jeg må bare finne den riktige jobben.»*

**– Fredrik**

Flere av de uføre forteller at de jobber frivillig fordi da kan de styre tiden selv. Det at mange jobber frivillig, og mange ganske mye frivillig, forteller at det er en arbeidsevne der, men at de enda ikke har lykket med å omsette denne på arbeidsmarkedet. Elisabeth forteller blant annet at: «Jeg må bare få en jobb der noen kan legge til rette for meg. Er jeg dårlig en dag, går det bra. Man må ikke være fullstendig avhengig av meg. Men hvor finner jeg den jobben? Den er veldig vanskelig å finne. Som frivillig kan jeg holde styr på tida mi selv.»

## Hva sier de NAV-ansatte?

---

**D**ENNE delen av rapporten bygger på fem intervjuer med ansatte i NAV. Disse kommer fra forskjellige deler av landet og har forskjellige stillinger i NAV, men erfaringene deres er ganske like – alle opplever at NAV ikke har mulighet til å følge opp uføretrygdene som ønsker å utnytte restarbeidsevnen sin.

### **MANGLENDE MULIGHETER TIL Å FØLGE OPP UFØRETRYGDEDE**

Det er påfallende at alle informantene har lite med uføretrygdene personer å gjøre, og de bekrefter de uføres oppfatning om at når de har kontakt så handler det hovedsakelig om tekniske og økonomiske spørsmål knyttet til uføretrygden. De ansatte sier at etter at de har innvilget uføretrygd har ikke NAV noe oppfølgingsansvar for de lenger, men at de noen ganger har mulighet til å følge opp likevel.

*«Når noen har fått innvilget uføretrygd, da blir de litt lagt bort.»*

**– NAV-ansatt**

Noen av de som er blitt intervjuet er veldig interessert i å kunne gjøre mer for gruppen, men ser ikke at det er mulig innenfor de rammene de har i dag. NAV-kontorene er presset på ressurser og har ikke anledning til å ta på seg arbeidsoppgaver som de ikke er pålagt å utføre fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Noen sier at den eneste muligheten unge uføre har er at de selv tar kontakt med Arbeidslivssentrene.

De ansatte mener at den viktigste oppgaven de har ovenfor personer som mottar arbeidsavklaringspenger er å være en døråpner mot arbeidsgiverne, men de har ikke mulighet til å gjøre dette for unge uføre om det ikke er stor sannsynlighet for at uføregraden blir redusert. De vet likevel at noen av de som har hatt arbeidspraksis hos bedrifter har fått en deltidsstilling der etter at de har fått innvilget uføretrygd.

*«Jeg er litt overrasket over hvor inkluderende noen arbeidsgivere faktisk er. Mange er veldig opptatt av samfunnsansvar og inkludering. Ikke bare snakke om det, men faktisk praktisere det»*

**– NAV-ansatt**

Når de ansatte skal skaffe arbeidspraksis for personer som mottar arbeidsavklaringspenger, møter de veldig mange ulike arbeidsgivere. De opplever at noen er veldig flinke til å ta inn personer på AAP og at disse gjør det igjen og igjen, men at noen arbeidsgivere ikke er interesserte i det hele tatt. Samlet sett opplever de at arbeidsgivere er noe flinkere nå enn før til å ta inn personer med nedsatt arbeidsevne. Selv om disse erfaringene gjelder arbeidsgivere som tar inn mennesker som mottar AAP, er det ingen grunn til at holdningsutviklingen hos arbeidsgivere har vært annerledes når det gjelder mennesker som mottar uføretrygd.

## Hva sier arbeidsgiverne?

---

**D**ENNE delen av rapporten bygger på seks intervju med arbeidsgivere som har ansatt en eller flere personer som er uføre. Disse seks kommer fra ulike deler av landet og opererer i ulike deler av arbeidsmarkedet. Disse intervjuene gir oss blant annet innsikt i hvordan ansettelsesprosessen har vært, hvordan samarbeid med NAV er og hvilke tips de har til andre arbeidsgivere som ønsker å inkludere uføretrygdete på arbeidsplassen.

Under deler Linda, Susanne, Åse, Albert, Oddvar og Eyvind sine erfaringer.

### **HVA KJENNETEGNER ANSETTELSE AV UFØRETRYGDEDE?**

Hos de fleste av arbeidsgiverne som har ansatt en eller flere personer så har ansettelsen kommet i stand fordi de kjente personen fra før av. Noen ganger har det vært personlige kjennskap, det kan være gamle venner eller tidligere kollegaer, mens andre ganger har de ansatt personer som har vært i arbeidspraksis hos de tidligere før de fikk innvilget uføretrygd. De som hadde ansatt personer som tidligere hadde vært på arbeidspraksis hos arbeidsgiver, trakk frem at dette var nyttig fordi personen allerede var fullstendig opplært når han eller hun ble ansatt. I tillegg var det viktig at da viste arbeidsgiver om det var nødvendig med tilrettelegging, og i tilfelle hvilken tilrettelegging som var nødvendig.

*«De fleste delvis uføre vi har ansatt kjente vi til fra før, men hun ene var tidligere ukjent for oss»*

**– Oddvar**

Blant de arbeidsgiverne som ikke kjente til arbeidstakeren fra før av, hadde alle samarbeidet med en arbeidsinkluderingsbedrift eller liknende, og fått kandidaten derfra. Ingen hadde tilsatt uføre personer som søkte direkte til bedriften, og få kunne huske å ha fått søknad direkte fra en person som var uføretrygdet.

Noen av arbeidsgiverne har «alltid» drevet med arbeidsinkludering, mens andre akkurat har kommet i gang. Alle arbeidsgiverne var positive til å ansette en ufør person i fremtiden.

De fleste arbeidsgiverne syns at ansettelsesprosessen av delvis uføretrygdete personer var ganske lik «vanlige» ansettelsesprosesser, og at det eneste som var forskjellig var at NAV og en arbeidsinkluderingsbedrift ofte var involvert i prosessen. Åse forteller at det var litt mer utfordrende enn normalt fordi kandidatene hun intervjuet hadde veldig lav selvtillit, og det var vanskelig å få dem til å fortelle om seg selv og hva de kunne. Hun måtte derfor bruke ekstra lang tid på intervjuene og hadde en ekstra intervjurunde for å være sikker på at hun ansatte riktig person.

### **TILRETTELEGGING OG TILPASSINGER**

Flere av arbeidsgiverne har gjort tilpassinger i enten arbeidstid, arbeidsoppgaver eller fysisk på arbeidsplassen. De tilpassingene som er gjort er i de fleste tilfellene gjort i samarbeid med både arbeidstaker og arbeidsinkluderingsbedriftene.

Albert er en av arbeidsgiverne som har tilpasset arbeidsoppgavene i stillingen. Han fortalte at de hadde ansatt en person som var delvis ufør på grunn av angst. Derfor tilpasset de stillingen hans slik at han kunne ha minst mulig kontakt med kunder, og heller fokusere på å løse de tekniske oppgavene. Eyvind er en av flere arbeidsgivere som hadde gjort tilpassinger i arbeidstiden og fortalte at de tilpasset arbeidstiden til den ene arbeidstakeren, slik at han kunne komme senere på jobb. De fleste arbeidsgiverne hadde ansatt de delvis uføre personene på deltid. Et eksempel på arbeidsgivere som har gjort fysiske tilpassinger på arbeidsplassen er Oddvar. Han fortalte at de hadde fjernet noen dører og dørstokker for at den nyansatte rullestolbrukeren skulle kunne bevege seg fritt i bygget og at de hadde byttet ut noen bord.

Det er interessant at de som har gjort fysiske tilpassinger var klar over at de kunne få dekket disse merutgiftene hos NAV, men flere opplevde det som for tidkrevende og komplisert å søke og få pengene tilbake. De endte dermed opp med å betale for dette selv. I et tilfelle hadde arbeidstaker dekket utgiftene og fått tilbake pengene fra NAV i etterkant. Mange av arbeidsgiverne trekker fram at ansettelsen ikke hadde kommet i stand uten lønnstilskudd fra NAV, og lønnstilskudd virker være NAVs sterkeste virkemiddel for å at flere uføretrygdete skal få en jobb som passer til restarbeidsevnen sin.

*«Varig lønnstilskudd er en genial løsning!»*

**– Susanne**

Arbeidsgiverne sa at de lærte mye om tilpassing underveis og at de ikke var klar over alle mulighetene NAV hadde til å støtte opp om tilrettelegging, og at de kanskje ikke hadde det nå heller. Men samtidig var det ikke nødvendig for arbeidsgiverne å kjenne til alle tilretteleggingsmulighetene, så lenge de fikk tilrettelagt for den eller de ansatte som trengte tilpassing på deres arbeidsplass.

### **HVA HINDRER ANDRE I Å ANSETTE?**

Det kan være interessant å vite hva de arbeidsgiverne som har ansatt delvis uføre personer, tror hindrer andre i å gjøre det samme. Noen av arbeidsgiverne tror at andre blir hindret i å gjøre det samme fordi de bare ser utfordringene og alt som ikke går, heller enn alt som faktisk er mulig. Eyvind forteller at andre arbeidsgivere kanskje frykter ustabil arbeidskraft, lavere produktivitet, mye tilrettelegging som koster mye og høyt sykefravær, men mener at de må bli fortalt at det ikke er slik.

*«Du må huske å behandle dem som alle andre arbeidstakere. Finn ut om de kan gjøre jobben»*

**– Oddvar**

Mange tror at andre arbeidsgivere ikke vet som de støttemulighetene som finnes og at dette setter en stopper for ansettelser. Arbeidsgiverne har svært positive erfaringer med lønnstilskudd, og tror at dette er et viktig virkemiddel.

### **Hva mener arbeidsgiverne kan gjøres annerledes for at flere arbeidsgivere skal ansette helst eller delvis uføretrygdete personer?**

Arbeidsgiverne ble også spurt om hva de trodde kan føre til at flere uføre skal få utnyttet

restarbeidsevnen sin, og flere påpekte at det både burde bli gitt et mer nyansert bilde av personer med funksjonsnedsettelse og at det burde presiseres at noen uføre faktisk har en restarbeidsevne.

*«Det er ikke farlig å sitte i rullestol. I denne jobben trenger man bare hodet og armene, det er det som er viktig!»*

**– Linda**

Arbeidsgiverne mener at det er helt nødvendig å ha en fast kontaktperson i NAV. Noen av arbeidsgiverne hadde dette, og var veldig fornøyd med det, men de som ikke hadde det savnet det stort. Inntrykket av NAV var i de fleste tilfeller godt, men mange beskrev NAV som et tungrodd system. En arbeidsgiver fortalte at han opplevde NAV som «et system fullt av bra folk som jobber hardt i et system som ikke fungerer.»

De mente også at det var viktig at bedriften hadde tenkt seg godt om og at de hadde identifisert et behov. Om man bare ansatte for å ansette, så ville det ikke gå bra på lang sikt verken for arbeidsgiver eller for arbeidstaker. Arbeidstaker ønsker reelle arbeidsoppgaver og de fleste arbeidsgivere har ikke råd til å ha en person ansatt som ikke utfører arbeidsoppgaver som er nødvendige. De anbefalte også å bruke lønnstilskudd for å sikre at arbeidsforholdet kunne bli langvarig.

*«Jeg ansatte henne fordi hun har den rette personligheten og den riktige kompetansen».*

**– Åse**

Det var også viktig, som i andre rekrutteringer, å finne rett person til jobben. Om en kandidat kan løse arbeidsoppgavene, så kjør på. Om ikke, så må man bare lete videre til man finner rett arbeidstaker.

## **ER DET MULIG Å VÆRE UFØR OG ARBEIDSDYKTIG?**

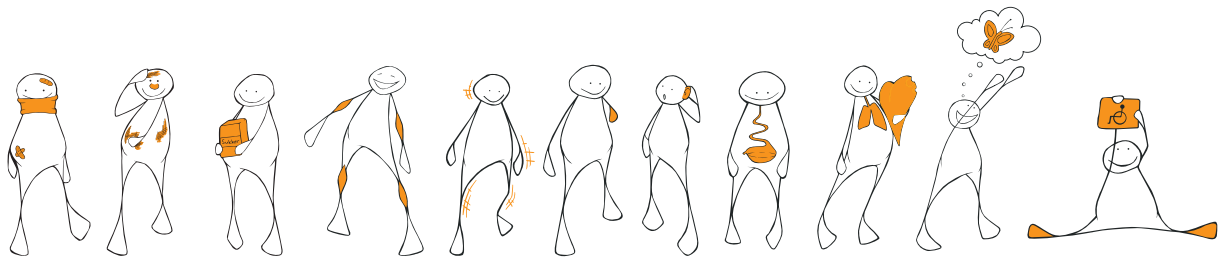
Ja, det er mulig å være uføretrygdet og arbeidsdyktig.

Men de uføretrygdete må i stor grad finne den rette jobben på egenhånd, uten støtte og bistand fra NAV som opplever at de ikke har anledning til å hjelpe. Rapporten viser også at det er viktig å finne en passende jobb, men at de er vanskelige å finne. Noen uføretrygdete opplever manglende forståelse for funksjonsnedsettelsen eller den kroniske sykdommen, og mange opplever også at de ikke bli kalt inn til intervju fordi de opplyser om at de har nedsatt funksjonsevne og er delvis uføretrygdete.

## UNGE FUNKSJONSHEMMEDES ANBEFALINGER PÅ BAKGRUNN AV RAPPORTEN

- NAV må hjelpe uføretrygdede som ønsker å utnytte restarbeidsevnen sin.
- NAV må bli flinkere til å formidle hvilke virkemidler og tiltak de har som kan hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne og funksjonsevne i jobb og med å beholde jobben.
- Mottakere av uføretrygd må inkluderes som målgruppe i Jobbstrategien.
- Økt bruk av lønnstilskudd.
- Både offentlige og private arbeidsgivere må ta ansvar for inkludering av uføretrygdede på arbeidsmarkedet ved å være åpen for å tilpasse stillingers arbeidstid og arbeidsoppgaver.
- Norge må bli universelt utformet.
- Det må arbeides mot diskriminering av og fordommer mot personer med nedsatt funksjonsevne og kroniske sykdommer.
- Det må arrangeres tilpassede jobbsøkerkurs for uføretrygdede som ønsker å jobbe ved siden av uføretrygden.
- Det må gjennomføres en ny evaluering av effekten uførereformen har hatt på yrkesdeltakelsen.





## Om Unge funksjonshemmede

Unge funksjonshemmede er en interesseorganisasjon for 35 frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner, som til sammen har over 25 000 medlemmer. Siden 1980 har vi kjempet for deltakelse og likestilling for ungdom med funksjonsnedsettinger og kronisk sykdom. I dag er vi en sentral kunnskapsleverandør og samarbeidspartner for alle som jobber med arbeidsliv, helse og organisasjonsutvikling for unge med funksjonsnedsettinger og kroniske sykdommer.

Unge funksjonshemmede er partipolitisk uavhengig. Organisasjonen er demokratisk og selvstendig, og har eget styre, eget regnskap og egne vedtekter.

### KONTAKTINFORMASJON

post@ungefunksjonshemmede.no  
Mariboës gate 13, 0183 Oslo

### PROSJEKTET ER STØTTET AV:



Barne-, ungdoms-  
og familiedirektoratet

### PROSJEKTET ER GJENNOMFØRT AV:

Unge  
funksjonshemmede