

Innholdsfortegnelse

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV – PLASS TIL ALLE	2
AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT	2
INKLUDERENDE ARBEIDSGIVERE	2
• Opplæring/ kompetanseheving om mangfold	2
• Kommunikasjon via annonser	2
• Intervju-situasjonen	2
• Sats også på de som antas å være mindre kvalifiserte	2
UNIVERSELL UTFORMING OG TILRETTELEGGING	2
SAMFUNNSMESSIG TILRETTELEGGING	3
NAV – Samfunnets velferdskoordinator	3
ARBEIDGIVERNES RAMMEBETINGELSER.....	3
• Motivere til inkludering.....	3
RAMMEBETINGELSER FOR PÅRØRENDE	3
SAFO – VÅRE UTDYPENDE KOMMENTARER.....	4
AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT	4
Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt.....	4
INKLUDERENDE ARBEIDSGIVERE	5
Opplæring/ kompetanseheving om mangfold	5
Kommunikasjon via annonser	5
Intervju-situasjonen	5
Sats også på de som antas å være mindre kvalifiserte	5
UNIVERSELL UTFORMING OG TILRETTELEGGING	6
SAMFUNNSMESSIG TILRETTELEGGING	6
NAV – Samfunnets velferdskoordinator	8
ARBEIDGIVERNES RAMMEBETINGELSER.....	10
RAMMEBETINGELSER FOR PÅRØRENDE	11

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV – PLASS TIL ALLE

Et inkluderende samfunn er en forutsetning for god livskvalitet. Tilgang til en trygg jobb med et godt kollegialt miljø og sikker inntekt bidrar til i stor grad i dette bildet. «Pensjonister og yrkesaktive er mest fornøyd med egen livskvalitet, mens arbeidsledige og uføre kommer dårligst ut»¹

FNs Bærekraftsmål nr 8 fremmer anstendig arbeid og økonomisk vekst. Dette innebærer blant annet å sikre et arbeidsliv som har plass alle. Regjeringen uttrykker i statsbudsjettet for 2023: «Arbeidskraften er vår viktigste ressurs. Arbeid utjevner økonomiske og sosiale forskjeller, motvirker fattigdom og gir den enkelte mulighet til økonomisk selvstendighet. Regjeringen legger vekt på at alle som kan og vil jobbe skal få mulighet til det, og at arbeidslivet er åpent og inkluderende»².

SAFO har sammen med de to andre paraplyene, Unge Funksjonshemmede og FFO mottatt invitasjon til dialogmøte om inkludering av blant annet funksjonshemmede i staten. Formålet med møtet var å drøfte hvordan vi kan rekruttere flere med nedsatt funksjonsevne og personer med lengre fravær fra arbeidslivet til jobber i staten. Vi vil understreke at statens målsetning ikke må begrenses til å rekruttere godt kvalifiserte funksjonshindrede, men sikre en inkluderende arbeidsplass for ALLE funksjonshindrede.

Selv om Statsråden fokuserer på statens ansvar som arbeidsgiver vil SAFO påpeke at Statsråden fokuserer i sin forespørsel på hvordan staten som arbeidsgiver kan rekruttere flere funksjonshindrede som arbeidstakere, vil SAFO påpeke at samfunnsmessige forutsetninger også er en svært viktig for statens og alle andre arbeidsgiveres muligheter til å sikre rekruttering av funksjonshindrede. Vi har derfor også, i siste del av dokumentet, inkludert samfunnsmessige forutsetninger for et godt og inkluderende arbeidsmarked.

AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT

- **Handlingsplan for økt yrkesaktivitet for funksjonshemmede i samfunnet**
- **Handlingsplan for 7% funksjonshindrede arbeidstakere i staten inne 2027**
- **Handlingsplan for økt rekruttering av funksjonshemmede for hver statsenhet**

INKLUDERENDE ARBEIDSGIVERE

- Opplæring/ kompetanseheving om mangfold
- Kommunikasjon via annonser
- Intervju-situasjonen
- Sats også på de som antas å være mindre kvalifiserte
 - Arbeidsmarkedstiltak – praksisplasser og lønnstilskudd
 - Kvalifisere
 - Traineestillinger
 - Mentorer

UNIVERSELL UTFORMING OG TILRETTELEGGING

- Universell utforming arbeidsplass
- Fysisk tilrettelegging
- Organisatorisk tilrettelegging

¹ SSB – Om sosiale forhold: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/darligere-livskvalitet-blant-arbeidsledige-og-ufore>

² Prop. 1 S (2022-2023) Arbeids- og inkluderingsdepartementet: side 102

SAMFUNNSMESSIG TILRETTELEGGING

- **Praktisere en inkluderende skole**
- **Legge til rette for like muligheter til utdanning og jobb, også for personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne gjennom blant annet:**
 - Sikre nødvendig tilgang til assistanse, blant annet gjennom lovfesting av fleksibel Brukerstyrt personlig assistanse
 - Sikre geografisk mobilitet for jobb og utdanning – blant annet ved hjelp av nasjonal tilgang til universelt utformede boliger og nødvendig assistanse
 - Lovfeste plikt til universell utforming av alle arbeidsplasser

NAV – Samfunnets velferdskoordinator

Et NAV med nok kvalifiserte ressurser, nok omfang av kvalitativt gode tiltaksplasser, stor fleksibilitet og god tilgjengelighet.

- **NAV tilgjengelighet og arbeidsmetoder**
 - Nok tid og kvalifiserte ressurser til god oppfølging av personer i randsonen av arbeidslivet
 - God kontakt og dialog med lokale arbeidsgivere
 - God kunnskap om dagens arbeidsmarked
 - Kunnskap om god jobbmatching
 - Redusert skjemavelde og fleksible systemer
 - God tilgjengelighet
- **NAVs tiltak må omfatte:**
 - En fast veileder som:
 - Tildeles personen senest innen 6 uker
 - Er tilgjengelig ved behov
 - Personens behov bestemmer omfang og innhold i veiledning
 - Veileder og bistår i prosessen med å utforme en Aktivitetsplan
 - Bistår med å koordinere tjenester og aktiviteter
 - Er tilgjengelig for kontakt og oppfølging også ovenfor potensielle arbeidsgivere og/eller tiltaksarrangører
 - God og fleksibel tilgang til tiltak som
 - Opplæring
 - Mentorordning
 - Forskriftsfeste mulighet for opplæring ut over 3 år

ARBEIDGIVERNES RAMMEBETINGELSER

- **Motivere til inkludering**
 - Offentlig tilskuddsordning til inkluderingskoordinator
 - Mindre rigid saksbehandling knyttet til permanent lønnstilskudd og deltidsansettelser

RAMMEBETINGELSER FOR PÅRØRENDE

- Situasjonen for barn med funksjonsnedsettelse fører til at mange foreldre ramler utenfor arbeidslivet

SAFO – VÅRE UTDYPENDE KOMMENTARER

Vi vil innledningsvis understreke at samfunnet er en helhet der alt griper inn i hverandre. God inkludering vil derfor ikke være et resultat av en enkeltstående faktor, men et samspill av samfunnets virkemidler og prosesser.

AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT

Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i [§ 6](#)

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.³

Handlingsplan for økt yrkesaktivitet blant funksjonshindrede – må inkludere reelle satsningsområder

Offentlige myndigheter har forpliktelser til aktivitet for likestilling og til å redegjøre for oppnådde resultater. Arbeidslivet er sammensatt og mange faktorer og aktører påvirker både tilgang på jobber og tilgang på kvalifisert arbeidskraft. SAFO foreslår at Regjeringen utformer en handlingsplan på samfunnsnivå for økt yrkesaktivitet blant funksjonshemmede og personer med hull i CV-en. Handlingsplanen bør inneholde konkrete tiltak med tidsfrister som innebærer faktiske satsninger, sammen med målbare indikatorer som kan benyttes til å vurdere gradene av måloppnåelse.

Handlingsplan for økt rekruttering i Staten – Målsetning 7 %

Staten bør som en del av sin rapporterings- og redegjørelsesplikt som arbeidsgiver lage en egen handlingsplan for økt statlig rekruttering. Staten bør jobbe ut fra en overordnet målsetning som innebærer et inkluderende arbeidsliv og en reell målsetning om 7 % funksjonshindrede arbeidstakere innen 2027. Konkrete tiltak med målbare indikatorer for målsetningene sammen med tidsfrister og gode planer er vesentlig for at handlingsplanen skal gi resultater.

Handlingsplan for økt rekruttering i hver av de statlige enhetene

Handlingsplanene bør være et plansystem som bygger på hverandre. Mens handlingsplanen for økt yrkesaktivitet i samfunnet må legge til rette for et godt samfunnsmessig rammeverk, må statens handlingsplan og de enkelte statlige virksomhetene sine handlingsplaner bygge på, og utformes med utgangspunkt i et etablert rammeverk.

Statlige enheter er forskjellige. Geografi, hvor stort behovet for arbeidskraft er og hvilken type kompetanse man har behov for å rekruttere, vil variere. SAFO vil imidlertid understreke at handlingsplanene ikke bare kan fokusere på hvordan man får tilgang til og greier å rekruttere dagens kvalifiserte funksjonshindrede. Handlingsplanene på alle nivå må inneholde et fremtidsperspektiv. Hvordan skal vi i større grad få funksjonshindrede til å tørre å søke, til å føle at de kan mestre en jobb, og hvordan skal vi øke kompetansen til de som har behov for det.

Nedenfor lister vi noen punkter vi mener er viktige på området.

³ Likestillings- og diskrimineringsloven § 24: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

INKLUDERENDE ARBEIDSGIVERE

Det er et poeng i seg selv at et godt rykte som arbeidsgiver vil mobilisere arbeidssøkere. En statsvirksomhet som får ord på seg til å være god på inkludering, vil tiltrekke seg søkere.

Opplæring/ kompetanseheving om mangfold

Vi vet at funksjonshindrede ikke i samme grad som andre inviteres intervju, og at funksjonsnedsettelsen ofte blir et forstyrrende element når arbeidssøkerens kvalifikasjoner og egnethet for jobben skal vurderes. Dette fordrer holdningsendringer og kompetanseheving om mangfold og inkludering.

Det er selvsagt at HR må styrkes med hensyn til inkluderingskompetanse og kunnskap om inkluderingsledelse på arbeidsplassen, og hvordan dette kan gjøres. Kompetansen på mangfold og mangfoldsledelse blant alle ledere og mellomledere må være på plass, men like viktig er det med et solidt verdifundament på området som vektlegges og kommuniseres ut til **alle** ansatte i den aktuelle enheten. Verktøy og tiltak på området bør inkluderes i handlingsplanene.

Kommunikasjon via annonser

En rekke stillingsannonser i statsenheter og hos andre arbeidsgivere inneholder så mange krav at de kan virke uoppnåelige for mange funksjonshindrede personer og personer med store hull i CV-en. Mange av disse har møtt på i overkant mye motstand, og vil unngå en ny nedtur. Selvtilliten er allerede på et lavmål.

Det er viktig at stillingsannonserne utformes på en måte som gjør at også personer uten doktorgrad/mastergrad, mange års kompetanse og omfattende ferdigheter føler seg invitert inn. En rekke potensielle arbeidssøkere har mer å vise til enn hva de greier å formidle, og svært ambisiøse stillingsannonser kan fort skremme, spesielt nå man ikke innehar stor selvtillit.

Intervju-situasjonen

Med utgangspunkt i ovenfor stående – dersom man får funksjonshindrede søkere inn er det viktig å ta disse inn til intervju. Et mål må da være å trygge vedkommende slik at hen føler seg trygg nok til å hente frem sine kvalifikasjoner. I enkelte tilfeller kan kvalifikasjoner som ikke nødvendigvis i første omgang fremstår som en ressurs til en stilling, ved hjelp av mer informasjon, og en litt mindre fastlåst tankegang, vise seg svært verdifull.

Sats også på de som antas å være mindre kvalifiserte

Staten er en stor arbeidsgiver, og bør gå foran med et godt eksempel. Det innebærer at staten som sådann bør ha en uttalt og målrettet strategi for å ta inn kandidater som ikke er optimalt kvalifiserte for så å systematisk øke kvalifikasjonene. Det finnes flere verktøy for dette:

Arbeidsmarkedstiltak – praksisplasser og lønnstilskudd

Det finnes flere arbeidsmarkedstiltak som staten kan benytte seg av for å sikre inkludering av personer som er utsatt i arbeidsmarkedet. Det gjelder både forskjellige praksisplasser og plasser med lønnstilskudd. Vi mener at staten bør ha nedfelte målsetninger om å benytte seg av slike ordninger, for å få rekruttert flere funksjonshemmede.

Kvalifisere

SAFO mener at staten bør inkludere en strategi med avklarte mål om hvordan man kan ta inn personer som mangler litt kompetanse og gi disse opplæring i konkrete og jobberelaterte stillingskategorier. På denne måten kan funksjonshemmede bli trygge i arbeidsmiljøet, på arbeidsplassen og i arbeidsoppgavene.

Traineestillinger

Staten bør ha en systematiske og planlagt strategiplan for å opprette traineestillinger, med faste opplæringsprogram som går over et år eller to. På denne måten kan nyutdannede funksjonshindrede uten erfaring komme inn i statlig virksomhet og læres opp i stasvirksomhetenes og statsoppgavenes irrganger.

Mentorer

Staten bør også ha et system for mentorer som kan benyttes ovenfor funksjonshindrede søkere som bare nesten nådde frem i rekrutteringsprosessen, men som allikevel kan være aktuelle ved en litt senere anledning. På den måten kan arbeidssøkeren få tilgang på veiledning i en senere rekrutteringsprosess og staten tilgang til flere funksjonshindrede arbeidstakere. Mentorer bør også kunne følge opp nye ansatte for å sikre en god «onboarding». Trygghet, oppfølging og god opplæring er sjakktrekkene.

UNIVERSELL UTFORMING OG TILRETTELEGGING

Universell utforming er en nødvendighet for mange funksjonshindrede. Det er derfor et «must» at alle arbeidsplasser er universelt utformet. Det er da viktig å kvalitetssikre at utformingen faktisk er universell utforming slik at ALLE kan delta.

Det er også nødvendig å ha gode rutiner for tilrettelegging. Noen har behov for ekstra tilrettelegging, og det er derfor viktig at arbeidsplassen har kompetanse både om hvor man kan henvende seg, at NAV bidrar med finansiering, og hvordan dette gjøres.

Tilrettelegging innebærer ikke bare tilrettelegging med hjelpemidler. For mange er det viktig med organisatorisk tilrettelegging. Mulighet for fleksibilitet i arbeidstid, redusert stilling, hjemmekontor, å legge til rette for varierende arbeidskapasitet. Alt er faktorer som vil bidra til større inkludering for mange funksjonshindrede.

SAMFUNNSMESSIG TILRETTELEGGING

Inkludering i skolen

- Funksjonshemmede barn segregeres i skolesystemet, og mer jo eldre de blir
- I barnehagen er 1 av 10 barn ekskludert fra det ordinære fellesskapet
- I barneskolen er 3 av 10 barn ekskludert
- I ungdomsskolen er 5 av 10 barn ekskludert
- I videregående skole er 7 av 10 barn ekskludert fra det ordinære klassefellesskapet ⁴

Barn med funksjonsnedsettelse ekskluderes systematisk i norsk grunnskole og i den videregående skolen. Jo eldre de blir, jo mer settes de utenfor det ordinære klassefellesskapet. Skolegangen er med på å forme oppvoksende generasjoners holdninger, og en skole med segregering av unge funksjonshemmede innebærer fare for at fremtidens arbeidsgivere ikke ser mangfoldet i fellesskapet som naturlig, og at elever med funksjonsnedsettelse ikke utvikler en identitet som understøtter at de er en del av fellesskapet og mangfoldet.

Arbeidsgiveres tendenser til å ansette «de man kjenner til», og en egen identitet som innebærer at man er på siden av det ordinære fellesskapet, blir fort selvoppfyllende profetier ved inngangen til voksenlivet og i utviklings- og rekrutteringsprosesser. Praksis viser at arbeidsgivere i mindre grad

⁴ <https://forskning.no/sprak-barn-og-ungdom-skole-og-utdanning/funksjonshemmede-unge-faller-mer-og-mer-utenfor/429647>

kaller inn funksjonshemmede til intervju, og potensielle arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse unnlater å søke⁵. Selvtillit og troen på egne ressurser svikter.

Like muligheter til utdanning og jobb

Sysselelingsgraden varierer med utdanningsnivå. I aldersgruppen 25 – 34 år var sysselelingsgraden som følger⁶:

- **Masterutdanning** – 95 %
- **Bachelorutdanning** – 91 %
- **Videregående skole** – 84 %
- **Grunnskoleutdanning** – 64 %

Hele 64% av barn med fysiske funksjonsnedsettelser fullfører IKKE videregående skole, mot 17% av befolkningen for øvrig⁷

Kun 17% av funksjonshemmede har universitets- og høyskoleutdanning, mot 41% av befolkningen for øvrig⁸.

Sysselelingsgraden for funksjonshemmede er svært lav – 37,5% mot 78,4% for befolkningen generelt⁹. (Definisjon av funksjonshemmede – se AKU¹⁰)

Sysselelingsutvalget (Holden-utvalget) peker på at nesten hver 4. sysselelste i Norge har et utdanningsnivå som er lavere enn det nivået som er mest brukt i jobben. OECD betegner dette som underkvalifiserte, og Norge ligger dårligere an enn gjennomsnittet i OECD på dette området¹¹.

Statistikken viser at sysselelingsgraden i stor grad varierer med utdanningsnivå og

Sysselelingsutvalget understreker at «Empiriske studier tyder på at to typer tiltak (opplæringstiltak og lønnstilskudd), er blant de mest effektive for å øke sysselelingen»¹². Utvalget peker også på at bruken av utdannings- og opplæringstiltak har falt over tid – og at det bør prioriteres å øke bruken av disse.

⁵ Forskning fra OsloMET: <https://www.handikapnytt.no/ny-forskning-beviser-at-arbeidsgivere-diskriminerer-rullestolbrukere/>

⁶ SSB – Om universitets- og høyskoleutdanning: [Høy sysseleling blant unge med høyere utdanning \(ssb.no\)](https://www.ssb.no/utdanning/om-universitets-og-hoyskoleutdanning)

⁷ <https://forskning.no/skole-og-utdanning-nova-barn-og-ungdom/overraskende-fa-funksjonshemmede-fullforer-videregaende/586375>

⁸ Forskning.no: Rapport fra NOVA – Prosjekt «Alle skal med»: <https://forskning.no/skole-og-utdanning-nova-barn-og-ungdom/overraskende-fa-funksjonshemmede-fullforer-videregaende/586375>

⁹ SSB – Arbeidskraftundersøkelse for 2021: Personer med nedsatt funksjonsevne - <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysseleling/statistikk/personer-med-nedsatt-funksjonsevne-arbeidskraftundersokelsen>

¹⁰ Om hvem som har en funksjonsnedsettelse – AKU: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysseleling/statistikk/personer-med-nedsatt-funksjonsevne-arbeidskraftundersokelsen/artikler/108-000-personer-med-nedsatt-funksjonsevne-var-sysselelste-i-fjor>

¹¹ NOU 2021:2: Kompetanse, aktivitet og inntektssikring: <https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf> - side 110

¹² NOU 2021:2: Kompetanse, aktivitet og inntektssikring: <https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf> - side 107

Av personer med nedsatt funksjonsevne har 40% ikke utdanning utover grunnskolenivå, mot 25% i befolkningen totalt¹³. Bare 17% av funksjonshemmede har høyere utdanning mot 41% av befolkningen for øvrig, og 64% fullfører ikke videregående skole. En kartlegging av Proba samfunnsanalyse viser at studenter med funksjonsnedsettelse opplever pedagogiske, fysiske, digitale og sosiale barrierer¹⁴. I dette perspektivet er et fokus på å øke andel som gjennomfører videregående skole og høyere studier en viktig faktor.

For funksjonshemmede dreier det seg blant annet om å legge til rette for inkludering i skolen, og muligheter til å gjennomføre høyere studier. Høyere utdanning som en del av opplæringstiltakene via NAV, vil være et viktig virkemiddel for enkelte. Tiltaket vil bidra til en helt nødvendig kompensasjon for større utfordringer som følge av gapet mellom egne forutsetninger og samfunnsmessige barrierer for funksjonshemmede. For å redusere gapet må de som har behov for det, i tillegg sikres god tilgang til fleksibel og nødvendig assistanse – også om man må flytte til en annen kommune. Universelt utformede skoler, høyskoler, universitet og samt tilgjengelige plasser å bo er nødvendige forutsetninger.

Mulighet for geografisk mobilitet gjelder også for arbeidssøkere. Nødvendig assistanse og universell utforming av arbeidsplassene må være på plass – uansett hvor i landet man bor, og uansett hvilke arbeidsgivere det dreier seg om. Tiltak for å sikre universell utforming av alle arbeidsplasser og undervisningsbygg, samt fleksibel assistanse hjemme (BPA), på jobb og skole/universitet er viktige virkemidler for mange. Lov er et vesentlig verktøy i så måte.

NAV – Samfunnets velferdskoordinator

NAV er en vesentlig aktør som fasilitator og utøver i den norske arbeidsmarkedspolitikken, og derfor en viktig brikke når det gjelder å legge til rette for inkludering i arbeidslivet. SAFO er opptatt av at NAV skal ha tilgang på nok kvalifiserte ressurser, nok omfang av kvalitativt gode tiltaksplasser og ha mulighet til stor fleksibilitet. I tillegg må NAV ha god tilgjengelighet, også for den gruppen av brukere som ikke er digitalt kompetente og/eller har behov for en mer personlig oppfølging.

NAV- God tilgjengelighet og fungerende arbeidsmetoder

NAV har en omfattende oppgaveportefølje, mange målsetninger som legger rammene for arbeidet, og en rekke forskjellige målgrupper. I arbeidsmarkedspolitikken må NAV kunne arbeide tverrsektorielt – med god kontakt både mot helsesektoren og utdanningssektoren. I arbeidsmarkedspolitikken er det imidlertid også flere målområder og målgrupper som må adresseres.

Historisk sett har arbeidstakere og potensielle arbeidssøkere vært i fokus. Det er utrolig viktig å sikre nok ressurser og god oppfølging for denne gruppen. Imidlertid er Arbeidsgiverne en like viktig målgruppe i prosessene med å legge til rette for potensielle arbeidssøkere. Kunnskap om arbeidsmarkedet, så som hva arbeidsgiverne har behov for og hvilken kompetanse de trenger, må være på plass. Kontakt med og kunnskap om arbeidsgiverne har ikke vært førsteprioritet i arbeidsformidlingsdelen av NAV. Situasjonen er i ferd med å bedre seg, men slik vi ser det, er det fremdeles et stykke igjen før arbeidsgiverne blir en del av NAVs naturlige kontaktportefølje. Manglende kunnskap om arbeidsgiverne og deres behov gir dårligere grunnlag for god jobbmatching,

¹³ BUFdir om utdanning: https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/nedsatt_funksjonsevne/Utdanning/

¹⁴ Proba samfunnsanalyse – Barrierer i høyere utdanning for personer med nedsatt funksjonsevne: <https://proba.no/wp-content/uploads/rapport-2018-2-barrierer-i-hoyere-utdanning-for-personer-med-nedsatt-funksjonsevne.pdf>

og byr på ressursmessige utfordringer for arbeidsgivere som får oversendt potensielle arbeids-/tiltaksdeltakere som ikke er interesserte/kompetente til å gjennomføre aktuelle arbeidsoppgaver.

Det er også en problemstilling både for arbeidsgivere og arbeidssøkere at skjemaveldet, ventetid og byråkratiske rutiner beslaglegger uhensiktsmessig mye tid og ressurser. Mindre skjemavelde og byråkrati kan bidra til bedre tid til oppfølging av arbeidsgivere og arbeidstakere/arbeidssøkere – ikke minst i NAVs førstelinjetjeneste.

Vi vil også adressere problemstillingen med NAVs manglende tilgjengelighet. Helsetilsynet viser dette i en rapport om tilgjengelighet til sosiale tjenester i NAV 2020-2021¹⁵. Av 70 undersøkte NAV-kontorer holdt 49 kontorer åpent med betjent publikumsmottak i 6 timer eller mindre/uke. 11 av de 70 kontorene holdt helt stengt. Dette er håpløst både for de som har akutt behov for kontakt med NAV, men også for de som ikke er tilgjengelig digitalt¹⁶.

Velfungerende tiltaksportefølje

Veiledning: NAV har veiledningsplikt ovenfor brukere og potensielle brukere av tjenester i NAV. NAV-kontorene er imidlertid forskjellige i størrelse, kompetanseområder og organisering. Graden av tilgjengelighet er også svært varierende. For mange kan manglende tilgjengelighet, lite oversikt over tilbud og ansvarlige saksbehandlere føre til at man unnlater å forholde seg til NAV – eller at man ikke får den hjelp og veiledning som man trenger. Vi er derfor opptatt av at alle som har behov for ekstra oppfølging og hjelp skal ha tilgang til en fast veileder/ koordinator slik at brukere i vanskelige livssituasjoner slipper å forholde seg til mer enn en person. En slik veileder/ koordinator må tildeles raskt, og senest innen 6 uker.

Veilederen må være tilgjengelig ved behov, og ikke bare gjennom digital kommunikasjon. Veiledningen må også omfatte hjelp til å utarbeide en aktivitetsplan.

Veiledning er en egen kompetanse og god veiledning må foregå med utgangspunkt i respekt for brukeren og brukerens vurderinger. Veilederen bør samtidig også være i kontakt med og tilgjengelig for aktuelle arbeidsgivere/ tiltakshavere som benyttes i eventuelle prosesser frem mot arbeid for den aktuelle brukeren.

I statsbudsjettet for 2023 konkretiseres en ordning med en ny ungdomsgaranti. Den nye ungdomsgarantien legger til rette for tettere oppfølging fra en fast kontaktperson, styrking av kompetanse blant ungdomsveilederne, og økte personellressurser for å oppfylle ungdomsgarantien¹⁷. En slik type garanti, med tilsvarende fokus og virkemidler, vil kunne være til hjelp også for personer med nedsatt funksjonsevne og/eller redusert arbeidsevne.

God og fleksibel tilgang til tiltak: Som tidligere nevnt vurderer Sysselsettingsutvalget opplæringstiltak som et tiltak med god effekt. Utvalget anbefaler at opplæring benyttes i større grad, og oversikten over sysselsettingsgrad bekrefter også at kompetanse gir arbeidstaker et konkurransefortrinn på arbeidsmarkedet.

¹⁵ Oppsummeringsrapport – Landsomfattende undersøkelse av tilgjengelighet til sosiale tjenester i NAV 2020-2021: [Oppsummeringsrapport. Landsomfattende undersøkelse av tilgjengelighet til sosiale tjenester i NAV 2020-2021 \(helsetilsynet.no\)](https://www.helsetilsynet.no/oppsummeringsrapport-landsomfattende-undersokelse-av-tilgjengelighet-til-sosiale-tjenester-i-nav-2020-2021)

¹⁶ FONTENE: [Nav-direktøren: – Sosialfag er en kjernekompetanse i Nav | Fontene.no](https://www.fontene.no/nav-direktoren-sosialfag-er-en-kjernekompetanse-i-nav)

¹⁷ Prp. 1 S (2022-2023) – Arbeids- og inkluderingsdepartementets forslag til statsbudsjett – side 18: https://www.regjeringen.no/contentassets/89287bc3f9314a11a7a5d94613af2699/no/pdfs/prp202220230001_aiddddpdfs.pdf

For funksjonshemmede og personer med redusert arbeidsevne er kompetanse i ennå større grad en nøkkelfaktor. I arbeidet med tillitsreformen må det være et poeng å åpne opp for og informere om tiltak som gir god effekt – slik som opplæring. Det må samtidig være et uttalt kriterium at opplæringen skal bidra til kompetanseheving i et lengre perspektiv – ikke bare som virkemiddel for å oppnå en jobb her og nå. Med utgangspunkt i hvordan den enkeltes konkurransekraft på arbeidsmarkedet påvirkes positivt jo høyere utdanning man har, mener SAFO at det bør legges til rette for at arbeidsmarkedstiltak til opplæring også kan omfatte utdanning utover 3 år.

Mentorordning: For deltakere som har liten erfaring og kunnskap om hvordan de skal opptre i arbeidslivet – om jobbens innhold, sosiale omgangsformer og ansvar og forpliktelser knyttet til jobben, vil vi påpeke at Mentorordningen er et godt virkemiddel. Det kan imidlertid være en utfordring for arbeidsgivere at ordningen baserer seg på frikjøp av arbeidskraft hos potensielle arbeidsgivere. På mange arbeidsteder er tempoet høyt og arbeidsoppgavene mange. Effektivitet står i høysetet og antall arbeidstakere dekker kanskje bare akkurat de arbeidsoppgavene som skal gjøres. I en slik sammenheng er frikjøp av egne arbeidstakere en flaskehals, fordi arbeidskraftressursene er begrenset.

ARBEIDGIVERNES RAMMEBETINGELSER

Inkluderende arbeidsplasser fordrer god tilrettelegging og fokus på individuelle forutsetninger. For seriøse arbeidstakere, som har en reell målsetning om å inkludere, krever dette ekstra ressurser. Da er det viktig at det finnes rammebetingelser som gir de nødvendige forutsetningene for at arbeidsgiverne skal ha mulighet til å satse på en inkluderende arbeidsplass.

Saksbehandling og tiltak for å lette arbeidsgivernes arbeidspress

Det er en utfordring, både for potensielle arbeidssøkere, tiltakshavere og arbeidsgivere, at tilbud og tiltak til tider fordrer et ressurskrevende skjemavelde og gjentakende opplysningsplikt om allerede overlevert informasjon. I forslaget til statsbudsjett for 2023 fra Arbeids- og Inkluderingsdepartementet¹⁸, refereres det til moderniseringen som nå foregår i Arbeids- og Velferdsdepartementet av etatens IKT-systemer, hvor situasjonen i dag er at dagens systemer «ikke tilfredsstillende krav til sikkerhet og brukervennlige tjenester» og også at systemene medfører «unødvendig mye manuell behandling i ytelsesforvaltningen og gjør det vanskeligere å implementere politiske reformer». Det påpekes også at nye systemer vil bidra til bedre kvalitet i tjenestene og raskere saksbehandling. Rent spesifikt refereres det også til at «Brukerne vil i stadig høyere grad oppleve at de ikke behøver å gi opplysninger til forvaltningen mer enn én gang».

SAFO ser positivt på nye IKT-løsninger som kan bidra til mindre skjemavelde og byråkrati. Vi håper at Regjeringen i kjølvannet av dette, legger til grunn at frigjort arbeidskapasitet i etaten blir benyttet til ekstra oppfølging av etatens brukere, enten det nå dreier seg om arbeidsgivere eller potensielle eller aktuelle arbeidssøkere og tiltaksbrukere. Vi vil påpeke at det spesielt for arbeidsgivere som jobber systematisk med inkludering, fordrer en god del ekstra tid og ressurser, både for å få ting på plass, og for å kunne gi god veiledning og oppfølging. Denne typen tilrettelegging og oppfølging gjøres best av personer som har sitt arbeid i virksomheten, og for aktuelle arbeidsgivere vil det derfor være en fordel å kunne søke finansiering av en **inkluderingskoordinator** som kan ha sitt oppdrag i virksomheten.

¹⁸ Prp. 1 S – Arbeids- og inkluderingsdepartementet – side 137

RAMMEBETINGELSER FOR PÅRØRENDE

Det er et poeng rent avslutningsvis å påpeke at vanskelige rammevilkår for foreldre med barn med funksjonsnedsettelse bidrar til nedsatt yrkesaktivitet for mange av disse. Det dreier seg om utfordringer knyttet til skolegang, manglende tilrettelegging og mangel på kvalitetsmessig god assistanse og et tilfredsstillende omfang. Disse rammebetingelsene fører i mange tilfeller til at disse foreldrene velger bort yrkesaktivitet, eller i verste fall at de blir utslitte og ender med kronisk sykdom og uføretrygd.