



ARBEIDS- OG
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

Informasjonshefte

Om tilsetting av funksjonshemmede/ yrkeshemmede i staten

‘Halt kan ri hesten,
handlaus kan gjete,
døv kjemper og duger.’

Håvamål, strofe 71.

Innholdsfortegnelse

Del 1: Formål og bakgrunn	5
Brosjyrens formål	5
Hva er funksjonshemning og yrkeshemning?	5
Funksjonshemmede - en glemt ressurs?	6
Hvordan er arbeidsmarkedet for funksjonshemmede?	6
Del 2: Handling	9
Endringsvilje og handlekraft	9
Lovfestetplikt for statlige arbeidsgivere	10
Samarbeid mellom mange aktører - hvem gjør hva?	10
Arbeidssøkeren	11
Statlige arbeidsgivere	11
Aetat: bistand til yrkeshemmede arbeidssøkere og arbeidsgivere	11
Trygdekontoret: støtte til tekniske hjelpemidler og attføringstrygd	12
Hjelpemiddelsentralen: tekniske hjelpemidler og tolkehjelp	12
Del 3: Tiltak, støtteordninger og lovverk	13
Tiltaksoversikt	14
Hvem kan gi mer informasjon?	19
Vedlegg: relevante lover, forskrifter og regler nevnt i brosjyren	21

Del 1: Formål og bakgrunn

Brosjyrens formål

Arbeids og administrasjonsdepartementet (AAD) vil med denne informasjonsbrosjyren gi opplysninger om økonomiske støtteordninger og andre tiltak ved tilsetting av funksjonshemmede i statlige virksomheter. Informasjonsbrosjyren er rettet mot statlige arbeidsgivere og tillitsvalgte. Videre ønsker AAD å oppfordre ledere i statlig sektor til å ansette funksjonshemmede, enten på samme vilkår som andre søkere eller ved å benytte seg av tiltak og støtteordninger som beskrives i denne brosjyren. Samtidig minner vi om at det er nødvendig å ha et kontinuerlig fokus på forebyggende virksomhet for å redusere høyt sykefravær og utstøtning.

Med denne brosjyren ønsker Arbeids- og administrasjonsdepartementet å:

- fremme arbeidet for likestilling og full deltakelse for funksjonshemmede i arbeidslivet.
- fremme rekruttering av funksjonshemmede i statlige virksomheter.

Likebehandling i arbeidslivet er viktig for å oppnå hovedmålet i Handlingsplan for funksjonshemmede¹. For å sikre likebehandling, må alle ta ansvar for å fjerne utbredte, men ikke alltid riktige forestillinger om funksjonshemmede. Derfor må arbeidsgivere i ansettelsesprosessen fokusere på søkerens kompetanse framfor funksjonshemming.

I Del 3 er det en oversikt over attføringstiltak og støtteordninger som Aetat tilbyr yrkeshemmede arbeidssøkere. Der finner dere også en grundigere beskrivelse av hvordan tiltakene fungerer, hvem som kan benytte seg av disse og varigheten av tiltakene.

Hva er funksjonshemming og yrkeshemming?

I handlingsplanen er funksjonshemming definert som:

- et misforhold mellom individets forutsetninger og miljøets krav til funksjon på områder som er vesentlige for etableringen av selvstendighet og sosial tilværelse.

En yrkeshemming er definert som en person som:

- på grunn av psykiske, fysiske eller sosiale funksjonshemminger har vansker med å få eller beholde passende arbeid.

Betegnelsen 'funksjonshemming' blir i arbeidssammenheng ofte brukt om yrkeshemmede personer. En person kan imidlertid være funksjonshemmet uten å være yrkeshemmet i tilfeller der funksjonshemmingen har liten eller ingen betydning for utførelsen av arbeidsopp-

Uklare definisjoner

¹ Handlingsplan for funksjonshemmede 1998-2001, Sosial- og helsedepartementet.

gavene. Videre kan funksjonshemmede med gode hjelpemidler takle ordinært arbeid uten vansker.

På samme måte behøver ikke en yrkeshemmet person være funksjonshemmet. Mennesker som bruker briller, for eksempel, er yrkeshemmet i forhold til et yrke som pilot. Det er viktig å være oppmerksom på den noe uklare bruken av definisjonen.

Siw er 33 år. Hun jobbet som lærer før synet gradvis forverret seg og førte til en yrkeshemning i forhold til undervisningsjobben. Nå er hun omskolert og arbeider som bibliotekar ved et kommunalt bibliotek. På arbeidsplassen har hun datautstyr med stor skjerm som er utlånt fra hjelpemiddelsentralen.

Funksjonshemmede – en glemt ressurs?

Enkelte sektorer har problemer med å rekruttere og beholde medarbeidere. Disse vil oppleve et stort rekrutteringsbehov også i framtiden. Det investeres mye ressurser for å finne løsninger som kan imøtekomme kravet på arbeidskraft. En løsning er å mobilisere alle tilgjengelige og kvalifiserte ressurser, ikke minst de som i dag er underrepresentert i arbeidslivet, som for eksempel funksjonshemmede.

Samfunns-
kostnader ved
arbeidsledighet

Bjørn er utdannet cand. mag med psykologi, sosiologi og samfunnskunnskap i fagkretsen. I tillegg har han også en del datakurs. Ti år etter endt utdanning fikk han fast jobb i et offshorefirma. Den fikk han gjennom Aetat, som hadde kontaktet firmaet og informerte om "Arbeid med bistand". Han utarbeider prosjektplaner, gir teknisk assistanse, og er redaktør for den interne informasjonsenheten. Bjørn har muskelsykdommen cerebral parese. Selv om han er i full stilling, har han halv lønn og halv trygd. Bedriften trengte lite tilrettelegging fordi den hadde allerede heis og Bjørn bruker vanlig PC. Arbeidsgiveren har fått en verdifull ressurs og begge parter er svært fornøyde med denne ordningen.

Også funksjonshemmede ønsker arbeid og utgjør en betydelig arbeidsressurs. De er en heterogen gruppe, som i likhet med andre samfunnsgrupper har forskjellig utdannings- og kompetansenivå. Som arbeidsgiver kan det være lønnsomt å benytte seg av denne ressursen.

Fokus på
kompetanse

Et problem er at mange arbeidsgivere ofte fokuserer på funksjonshemmedes begrensninger i stedet for å se på kompetansen og ressursen vedkommende innehar.

Hvordan er arbeidsmarkedet for funksjonshemmede?

Den uklare avgrensingen mellom funksjonshemmede og yrkeshemmede har medført at hverken Statistisk Sentralbyrå (SSB) eller andre

Sysselsetting blant funksjonshemmede viser en positiv utvikling

institusjoner har oversikt over hvor mange funksjonshemmede som er i arbeid eller som søker arbeid. Det er derfor vanskelig å beskrive den faktiske situasjonen på arbeidsmarkedet for arbeidssøkere med funksjonshemning. Tilgjengelige undersøkelser viser at yrkesdeltakelsen blant funksjonshemmede er lavere enn befolkningen ellers². I følge levekårsundersøkelsen som SSB utfører hvert år, er yrkesdeltakelsen blant funksjonshemmede omtrent 50 prosent.

Tall fra statlig sektor indikerer at sysselsettingsraten blant funksjonshemmede og yrkeshemmede har en positiv utvikling³. Dette samsvarer med Aetats statistikk⁴. Siden Aetat overtok ansvaret for yrkesrettet attføring fra Rikstrygdeverket i 1994 har antallet personer som har gått til aktive løsninger (vesentlig ordinært arbeid) etter gjennomført yrkesrettet attføring økt fra 10.500 personer (34 %) i 1994 til 15.043 personer (52 %) i 2000.

²Blant annet SSBs levekårsundersøkelser og AAD rapportering av funksjonshemmede og yrkeshemmede ansatte i statlig sektor.

³Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Arbeidsgiveravdelingen.

⁴Funksjonshemmede registreres som yrkeshemmet hos Aetat dersom vedkommende har behov for særskilt bistand fordi hemningen svekker muligheten til å få arbeid.

Del 2: Handling

Endringsvilje og handlekraft

Heterogen gruppe

Som arbeidsgiver kan man vise handlekraft og utnytte den kompetanse som funksjonshemmede representerer. Alle medarbeidere jobber i ulikt tempo på en arbeidsplass. Når en person søker en stilling, må det bety at vedkommende selv mener å være i stand til å påta seg ansvar for at arbeidsoppgavene blir utført, og at de blir utført på en tilfredsstillende måte. Funksjonshemmede arbeidstakere kan være like konkurransedyktige som ikke-funksjonshemmede både når det gjelder kompetanse og personlige kvaliteter. Det å ha en funksjonshemming er ikke det samme som å ha dårlig helse. Det finnes for eksempel ikke statistikk som sier at funksjonshemmede har høyere sykefravær enn andre ansatte. En enkel tilrettelegging er kanskje alt som må til for at arbeidsforholdet skal fungere. Hvis arbeidsplassen eller vilkårene kan tilpasses personens forutsetninger, bør funksjonshemmingen ikke være et hinder for ansettelse.

Ansatte har forskjellige behov til sitt eget ansvarsområde

- Det finnes tekniske hjelpemidler som kan forenkle tilpasningen.
- Det kan gis økonomisk støtte til hjelpemidler.
- Det kan gis lønnstilskudd ved nyansettelser.

Bedre kunnskap om fysiske og psykiske funksjonshemninger har også ført til utviklingen av funksjonelle hjelpemidler. Hjelpemidlene har gjort det mulig for funksjonshemmede å delta i flere deler av samfunnslivet. Dette gjelder også arbeidslivet.

Fleksibilitet og vilje til initiativ er nødvendige

I et stramt arbeidsmarked kan et ivaretagende arbeidsmiljø være avgjørende for rekruttering, og for mulighetene til å beholde nødvendig arbeidskraft. Mange virksomheter utvikler gode prosedyrer for ivaretagelse av egne ansatte ved sykefravær og for helse, miljø og sikkerhet. For virksomheten betyr dette nye muligheter til å rekruttere kvalifisert personell. Tilrettelagte arbeidsforhold som arbeidsmengde, struktur, tillit og åpen kommunikasjon kan være det som er nødvendig for at arbeid og ikke uførepensjon blir valget for mange. Andre hjelpemidler kan også være fleksibel arbeidstid, hjemmekontor, og spesialtilpasset kontorutstyr.

Forskjellen mellom gode og dårlige arbeidsforhold er det som kan være utslagsgivende for om denne type funksjonshemming skal være et hinder for optimal fungering i en arbeidssituasjon. Offentlige myndigheter trapper opp sitt engasjement på dette området og ønsker å styrke informasjon og oppfølgingsarbeidet for bedrifter som ønsker veiledning og råd. En person er ikke mer funksjonshemmet enn hva samfunnets begrensninger og forventninger gjør vedkommende.

Inge arbeider i en offentlig etat under yrkesrettet attføring. Han er maskinoperatør og jobber også med sorteringsarbeid. Han har kommunikasjonsvansker på grunn av en hørselshemming. Ved hjelp av tekstslefon, varslingssystemer for brann, telefon og maskiner kan han utføre arbeidet. Kommunehelsetjenesten og en konsulent fra Senter for yrkesmessig attføring (SYA) har hjulpet ham med tilretteleggingen. De tekniske hjelpemidlene er utlånt fra hjelpemiddelsentralen. Videre har både ledelsen og øvrige ansatte tatt initiativ til å få opplæring i tegnspråk.

En rapport fra AFI (1995)⁵ viser at en gruppe nyutdannede funksjonshemmede med cand. mag eller hovedfag har en ledighetsrate på henholdsvis 13 og 8 prosent. Til sammenlikning var befolkningens ledighetsrate 5 prosent i 1995. I følge rapporten er det bare 1/3 av de spurte som har fast jobb. De fleste har en utdanning innen humanistiske og samfunnsfag, altså en utdanning som er relevant i statlig sektor.

Det må være en utfordring for statlige arbeidsgivere å bidra til å rette opp dette forholdet. Ved å vise endringsvilje og handlekraft er det mulig å få til resultater!

Lovfestet plikt for statlige arbeidsgivere

§9 i forskrift til
Lov om tjenestemenn § 5

I henhold til § 9 i forskrift til Lov om statens tjenestemenn § 5 skal statlige arbeidsgivere innkalle minst en funksjonshemmet eller yrkeshemmet søker til intervju dersom søkeren oppgir dette og er kvalifisert. Forskriften gir arbeidsgivere i offentlig sektor muligheten til å ansette en kvalifisert funksjonshemmet eller yrkeshemmet framfor en bedre kvalifisert søker. Med andre ord kan kvalifikasjonsprinsippet fravikes når man ønsker å tilsette kvalifiserte funksjonshemmede. Dette forutsetter at søkeren tilfredsstillter kravene i utlysningen.

Arbeidsmiljøloven
§ 55a

Videre er det vedtatt i Stortinget at Arbeidsmiljøloven § 55a skal forandres og omfatte et forbud mot diskriminering av funksjonshemmede.⁶ Endring innbefatter også opplysningsplikt for arbeidsgiver, omvendt bevisbyrde, og rett til erstatningskrav for søkere.

Samarbeid mellom mange aktører- hvem gjør hva?

Tverrfaglig
samarbeid

Et tverrfaglig samarbeid mellom involverte parter er viktig og kan bidra til en smidigere overgang til arbeidslivet. Skoleinstitusjoner, Aetat, trygdeetaten, hjelpemiddelsentralen, operatører innen kollektivtransport, arbeidsgivere og arbeidssøkere kan forenkle overgangen ved å iverksette nødvendige tiltak.

Mads er teknisk tegner med arbeidsoppgaver innen utarbeiding av prosjekter, korrespondanse, presentasjon og profilering av

⁵ Fossetøl: Overgangen til arbeidslivet for funksjonshemmede studenter med høyere utdanning. Arbeidsforskningsinstituttet.

⁶ Fremmet i Ot.prp. 34. Blir behandlet i løpet av våren 2001.

firmaet. Stillingen er en hospiteringsplass under yrkesrettet attføring. Han har kommunikasjonsvansker med afasitendenser etter et hjerneslag.

Et samarbeid mellom nevropsykolog, ergoterapeut, og hjelpemiddelsentralen har tilrettelagt arbeidsplassen med kontorpult, stol og stasjonær PC.

Her vil vi illustrere hvordan hver av de involverte aktørene kan bidra til å forenkle dette samarbeidet og hvilket ansvarsområde den enkelte har.

Arbeidssøkeren

- Registrere seg som arbeidssøker. Det finnes mange arbeidstiltak som er spesielt rettet mot arbeidsledige funksjonshemmede og yrkeshemmede.
- Aktivt benytte seg av tilgjengelige ressurser i jobbsøkerprosessen. Hos Aetat kan man benytte seg av jobbsøker-databasen, jobbklubber, opplæring og kursing.

Statlige arbeidsgivere

- Har plikt til å innkalle minst en kvalifisert funksjonshemmet eller yrkeshemmet arbeidssøker til intervju.
- Kan tilsette en kvalifisert funksjonshemmet framfor en bedre kvalifisert søker.
- Har hovedansvaret for å legge arbeidsforholdene til rette for sine ansatte.
- Skal forhindre at yrkesbetinget yrkeshemning oppstår.
- Skal iverksette tiltak som gjør det mulig for arbeidstakeren å fortsette i arbeid hvis en yrkesbetinget hemning oppstår.

Lov for statens tjenestemenn § 5, forskrift §9

Arbeidsmiljøloven §§12, 13 og 14

Aetat: Bistand til yrkeshemmede arbeidssøkere og arbeidsgivere

- Gir informasjon om arbeidsmarkedet og bistår arbeidssøkeren med å finne en passende jobb.
- Gir veiledningsbistand til arbeidssøkere for å planlegge en yrkesframtid.
- Gjennom denne prosessen vurderes behovet for ordinære arbeidsmarkedstiltak eller tiltak under yrkesrettet attføring (eks. hospitering, lønnstilskudd, arbeid med bistand).
- Informerer arbeidssøkere og arbeidsgivere om vilkår og forutsetninger for de aktuelle tiltakene og tar beslutning om oppretting av tiltaksplass.
- Følger opp arbeidsgiver og arbeidstaker i tiltaksperioden.
- Koordinerer den offentlige bistanden i forbindelse med et attføringsopplegg.

Jf. tiltaksoversikt siste side

- Koordinerer den offentlige bistanden i forbindelse med teknisk og ergonomisk tilrettelegging for arbeidssøkere.

Når det gjelder ansatte som står i fare for å falle ut av arbeidslivet kan Aetat i tillegg bidra med:

- Veiledning og bistand både til arbeidsgiver og arbeidstaker i forbindelse med tilpasning av arbeidssituasjonen eller endrede arbeidsoppgaver, legge plan for kvalifisering, arbeidstrening o.a.
- Økonomisk støtte til arbeidsgiver via lønns- og/eller driftstilskudd (tiltaket Bedriftsintern attføring).
- Vurdere behov for kompetansegivende tiltak og eventuelt behov for permisjon for den ansatte.

I tillegg kan Aetat Arbeidslivstjeneste gi systemrettet bistand til bedriften/etaten med det formål å hindre fravær og frafall fra arbeidslivet.

Trygdekontoret: Støtte til tekniske hjelpemidler og attføringstrygd.

- Refunderer utgifter til tekniske hjelpemidler og ergonomiske tiltak i arbeid og under yrkesrettet attføring.
- Økonomisk delansvar for tilrettelegging av arbeidsplassen.
- Ved nyansettelse og yrkesrettet attføring kan arbeidstakeren få refundert alle utgiftene til hjelpemidler. Dette forutsetter at hjelpemiddelet er nødvendig og hensiktsmessig for å få lønnet arbeid.
- Gir økonomisk støtte til reparasjoner på hjelpemidler, lese- og sekretærhjelp til synshemmede og tolkehjelp til hørselhemmede, tilpassing av produksjonsutstyr som allerede finnes i bedriften og til opplæring i bruk av hjelpemidler dersom det krever spesialkompetanse.
- Kan gi fritak for utbetaling av sykkelønn i arbeidgiversperioden til virksomheter som har en ansatt med risiko for høyt sykefravær.

Folketrygdloven §§
10-5 – 10-7

Folketrygdloven §
8-20

Hjelpemiddelsentralen: tekniske hjelpemidler og tolkehjelp.

- Ressurs- og kompetansesenter med kunnskap om funksjonshemninger, hjelpemidler, og ergonomiske tiltak.
- Gir veiledning og har det overordnede ansvar for formidling av hjelpemidler.
- Låner ut tekniske hjelpemidler og tilpasser produksjonsutstyr.
- Behandler søknader om datatekniske hjelpemidler.
- Administrerer tolketjeneste for døve. En arbeidstaker i full stilling kan få inntil 90 timer tolkehjelp per kvartal. For yrkesrettet attføring er det ikke fastsatt hvor mange timer man har rett til.

Del 3: Tiltak, støtteordninger og lovverk

Tiltak	Formål og målgruppe	Type finansiering	Forutsetninger	Generelt lovverk	Annet
Lønnskudd til arbeidsgivere	<p>Motivere arbeidsgivere til å rekruttere yrkeshemmede til ordinært arbeid på vanlig lønns- og arbeidsvilkår.</p> <p>Tilskuddet ytes til bedrifter med ordinær produksjons- og sysselsettingsvirksomhet.</p> <p>Målgruppen er yrkeshemmede arbeidssøkere.</p>	<p>Prosentvis lønnsrefusjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inntil 75 % i inntil 6 måneder - inntil 40 % i inntil 18 nye måneder. <p>Kan ytes et engangstilskudd til opprettelse av tiltaksplassen.</p> <p>Skjema HA-1750 (Aetat); Anmodning om utbetaling.</p>	<p>Skriftlig tilsagn fra Aetat i form av tilsagnsbrev skal være gitt tiltaksrangør før tiltaket kan starte.</p>	<p>Arbeidsmiljøloven, Ferieloven, Lov om yrkesskadeforsikring, Lov om skadeerstatning, Folketrygdloven.</p>	<p>Refusjonsgrunnlag: lønn, feriepenger og arb.giv.avgift.</p> <p>Pensjonsutgifter, overtid og andre variable tillegg skal ikke med i refusjonsgrunnlaget</p>
Arbeid med bistand	<p>Bidra til at yrkeshemmede skal kunne få og beholde arbeid i det ordinære arbeidsliv.</p> <p>Målgruppen er personer med:</p> <ul style="list-style-type: none"> - behov for særlig oppfølging og bistand for at de skal kunne få og beholde arbeid i det ordinære arbeidsliv. - behov for tilrettelegging og opplæring i direkte tilknytning til den jobben de er utplassert i. 	<p>Kan hospitere uten lønn (lønn ytes av enten trygdekontor eller aetat) som en utprøving til ordinær ansettelse.</p> <p>Dersom man ønsker å beholde arbeidstakeren, inngås en arbeidsavtale på vanlig måte.</p> <p>Lønnen kan variere fra full lønn, kombinasjon lønn/trygd eller lønn som ikke overstiger friinntektsgrensen.</p> <p>Bistand kan gis i maksimalt 3 år.</p>	<p>Egne tilretteleggere i tiltaket yter nødvendig bistand til den yrkeshemmede på arbeidsplassen.</p>	<p>Ordinære lover og avtaler for arbeidslivet gjelder.</p>	

Tiltak	Formål og målgruppe	Type finansiering	Forutsetninger	Generelt lovverk	Annet
Sysselsettingstiltak for yrkeshemmede i offentlig virksomhet	Tiltaket skal brukes for oppretting av ekstraordinære, midlertidige arbeidsplasser i kommunale, statlige, fylkeskommunale, og i virksomheter der det offentlige har en eierandel på mer enn 50 % eller dekker mer enn 50 % av driftsutgiftene.	Prosentvis lønnsrefusjon: Kommune, fylkeskommune, halvoffentlige virksomheter: - inntil 85 % de første 10 mnd. - inntil 65 % de neste 26 mnd. Statsetater: - inntil 100 % i inntil 3 år. Det kan ytes engangstilskudd til dekning av etableringsutgifter.	Ordningen gjelder ikke vanlig løpende arbeid eller prosjekter som allerede er godkjent i etatens ordinære budsjetter.		
Hospitering for avklaring	Bidra til at søkeren får avklart sin arbeidsevne og kapasitet med tanke på hvorvidt kvalifisering til ønsket yrke er hensiktsmessig. Skal bidra til å etablere attføringsmål i forbindelse med utarbeidelsen av handlingsplan for attføring	Forutsetter at søkeren har økonomiske ytelse gjennom Folketrygden (yrkesrettet attføring, sykepenger, uføretrygd eller individuell ytelse under spesielle attføringstiltak.) Varighet inntil 3 måneder med mulighet til å forlenge med ytterligere 3 måneder.	Avklaringsplassene skal være ekstraordinære, midlertidige arbeidsplasser i offentlig eller privat virksomhet. Avklaringen skal legges til rette i forhold til formålet for tiltaket og i forhold til de behov søkeren har for avklaringen.		
Hospitering for trening	Bidra til at søkeren skaffer seg relevant arbeidstrening og praksis i ordinært arbeid, i tråd med etablerte attføringsmål i handlingsplan for attføring.	Forutsetter at søkeren har økonomisk ytelse gjennom Folketrygden (yrkesrettet attføring, sykepenger, uføretrygd eller individuell ytelse under spesielle attføringstiltak.)	Treningsplassene skal være ekstraordinære, midlertidige arbeidsplasser i offentlige eller privat virksomhet. Arbeidsgiver skal legge til rette opplæring og		Hospiteringsavtalen inngås for 6 måneder av gangen, og fornyes på grunnlag av tilbakemeldinger fra deltaker og arbeidsgiver, samt vurdert progresjon.

Tiltak	Formål og målgruppe	Type finansiering	Forutsetninger	Generelt lovverk	Annet
	Målgruppen er yrkeshemmede arbeidssøkere som ikke er klar for direkte deltakelse i kvalifiserende- eller formidlingsrelaterte tiltak.	Varighet: - inntil 12 måneder. Kan gis for ytterlige 6 måneder. - uføretrygd: inntil 3 år. - mot fagbrev: 3 år. Kan gis hospitering utover 3 år.	arbeidsoppgaver på en slik måte at hospiteringen medfører en reell kompetanseøkning i tråd med utarbeidet handlingsplan for attføring.	Arbeidsgiver har ansvaret. Arbeidsmiljøloven Bedriftshelsetjenesten.	fra deltaker og arbeidsgiver, samt vurdert progresjon.
Bedriftsintern attføring	Skal stimulere arbeidsgivere i privat og offentlig virksomhet til å tilrettelegge arbeidsforhold for arbeidstakere som har en begrenset arbeidsforholdet med sikte på å forebygge og hindre utstøting, slik at arbeidsforholdet kan opprettholdes. Målgruppen er arbeidsgivere med arbeidstakere i ordinært arbeid som har behov for attføringsbistand på arbeidsplassen.	Det kan ytes følgende lønnstilskudd for arbeidstakeren: - maksimalt 50 % refusjon av lønn og sosiale utgifter i inntil 6 måneder. - maksimalt 40 % refusjon av lønn og sosiale utgifter i inntil ytterligere 6 måneder. Driftstilskudd ytes med et fast beløp pr. besatt arbeidstreningsplass. Beløpet fastsettes av departementet. Arbeidsgiver kan motta tilskudd i maksimalt 12 måneder for samme arbeidstaker.	Rådgivning/veiledning skal være det primære virkemidlet i bistand fra Aetat ved bedriftsintern attføring. Der dette ikke er tilstrekkelig, kan Aetat etter fastsatte regler yte økonomisk støtte. Bistand kan gis til alle typer virksomheter. Det skal likevel legges spesiell vekt på å nå små og mellomstore bedrifter.		Bedriftsintern attføring (driftstilskudd) kan kombineres med aktiv sykemelding. Ved behov kan andre attføringstiltak utenfor bedrift vurderes.
Arbeidsmarkedsopplæring (AMO)	Skal bidra til at arbeidssøkere gis kompetanse til å fylle ledige jobber og hindre utstøting av	AMO-kurs finansieres av Aetat, og kursdeltakeren mottar kursstønning, evt dagpenger ved arbeids-	Kortvarig, målrettet opplæring med sikte på høvelig arbeid.	Sysselsettingsloven, kursstønningforskriften	

Tiltak	Formål og målgruppe	Type finansiering	Forutsetninger	Generelt lovverk	Annet
	arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidsmarkedet.	ledighet, attføringsytelser eller ordinær lønn fra arbeidsgiver.			
Attføringsytelser etter folketrygdløven kap. 11	<p>Sikre inntekt for personer som gjennomgår yrkesrettet attføring (attføringspenger).</p> <p>Dekke ekstrautgifter som personer har i forbindelse med attføring (attføringsstønad).</p>	Folketrygdytelse som ytes til den enkelte dersom vilkårene i folketrygdløven kap. 11 er oppfylt.	Kan gis til den som har fått varig nedsatt evne til å skaffe seg inntekt eller vesentlig innskrenkede muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass. Det forutsettes at stønadsmottakeren gjennomgår tiltak som er nødvendige og hensiktsmessige med sikte på å skaffe eller beholde arbeid.	Trygdekontoret vurderer om de medisinske vilkårene er oppfylt. Aetat avgjør om og i tilfelle hvilken utdanning eller tiltak som er nødvendig for å få eller beholde arbeid.	Aktuelle tiltak kan være arbeidsmarkeds- eller sysselsettingstiltak som nevnt ovenfor, eventuelt ordinær skolegang eller hospitering.

Hvem kan gi mer informasjon?

Adresse og e-post	Telefon/faks
Aetat, Kvalifiseringsavdeling/kontor for arbeidsveiledning Postboks 8127 Dep, 0032 Oslo www.aetat.no	23 35 24 00/23 35 27 50
Rikstrygdeverket, hjelpemiddelkontoret (Hovedkontor) Drammensveien 60, 0241 Oslo www.trygdeetaten.no	22 92 70 00/22 92 72 75
Senter for yrkesmessig attføring (SYA) Postboks 8190 Dep, 0034 Oslo www.aetat.no	22 98 72 30/22 98 72 31
DELTA senteret, Senter for tekniske tiltak og tilrettelegging av miljø Grenseveien 32A, 0571 Oslo www.delta.oslo.no	22 80 99 00/22 80 99 11
Statens arbeidsmiljø institutt (STAMI) Gydasvei 8, Postboks 8149 Dep, 0033 Oslo www.stami.no	23 19 51 00/23 19 52 01
Direktoratet for arbeidstilsynet Postboks 8103 Dep, 0032 Oslo www.arbeidstilsynet.no	22 95 70 00/22 46 62 14
Statens råd for funksjonshemmede Postboks 8192 Dep, 0030 Oslo www.srff.dep.no	22 24 85 57/22 24 95 79
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) Postbok 4568 Nydalen, 0404 Oslo www.ffe.no	22 79 91 00/22 79 91 98
Norges Handikapforbund Postboks 9217 Grønland, 0134 Oslo www.nhf.no	22 17 02 55/22 17 61 77

Vedlegg: relevante lover, forskrifter og regler nevnt i brosjyren

Lov om statens tjeneste menn med forskrifter.

§ 9. Funksjonshemmet/yrkeshemmet søker.

Lovens § 5 nr. 1.

Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst en slik søker til konferanse før det gis innstilling.

Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, kan slik søker tilsettes selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere til stillingen.

Som funksjonshemmet/yrkeshemmet anses:

- a) søker som er registrert som yrkeshemmet i arbeidsmarkedsstatens register,
- b) søker som har fullført attføring i arbeidsmarkedsetatens regi i løpet av de siste 12 månedene før søknadstidspunktet,
- c) søker som oppbærer hel eller gradert uførepensjon.

Kommer søkeren fra en annen statsetat der det ikke har vært mulig å føre vedkommende over i annet arbeid, skal saken behandles etter reglene i forskriftenes § 7 nr. 7. Dersom søkeren ber om det, skal innstillingsmyndigheten gjøre henvendelse til lege, offentlig eller privat institusjon for at slike opplysninger som søkeren mener er viktige for seg, kan bli lagt fram.

Dersom arbeidsstedet har bedriftshelsetjeneste, attføringsutvalg eller annet utvalg med tilsvarende funksjon, skal en representant for disse gi uttalelse om søkerens mulighet for å kunne skjøtte arbeidet, om søkeren selv ønsker det.

Endret ved forskrift 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996).

Arbeidsmiljøloven.

§ 12. Tilrettelegging av arbeidet.

1. Generelle krav.

Teknologi, arbeidsorganisasjon, utførelse av arbeidet, arbeidstidsord-

ninger og lønssystemer skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller slik at deres mulighet for å vise aktsomhet og ivareta sikkerhetshensyn forringes. Nødvendige hjelpemidler for å hindre uheldige fysiske belastninger skal stilles til arbeidstakernes disposisjon. Arbeidstakerne skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeide.

2. Utforming av arbeidet.

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det tas hensyn til den enkelte arbeidstakers mulighet for selvbestemmelse og faglig ansvar.

En skal tilstrebe å unngå ensformig gjentakelsesarbeid og arbeid som er styrt av maskin eller samlebånd på en slik måte at arbeidstakerne er forhindret fra selv å variere arbeidstakten.

Arbeidet skal ellers søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon og for kontakt med andre, for sammenheng mellom enkeltoppgaver og for at arbeidstakerne kan holde seg orientert om produksjonskrav og resultater.

Arbeidet må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes.

Endret ved lover 26 mars 1982 nr. 5, 24 feb 1989 nr. 3, 24 juni 1994 nr. 41, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 13. *Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere.*

1. Atkomstveier, sanitæranlegg, tekniske innretninger og utstyr m.v, skal, så langt det er mulig og rimelig, være utformet og innrettet på en slik måte at yrkeshemmede kan arbeide i virksomheten.

2. Hvis en arbeidstaker er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiveren, så langt det er mulig, iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid. Arbeidstakeren skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring e.l.

3. Dersom det i medhold av reglene i nr. 2 er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstakeren og vedkommende tilitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.

4. Arbeidsgiveren plikter etter krav fra trygdekontoret å gi en redegjørelse om muligheter for tiltak på arbeidsplassen for at en sykmeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake i arbeid, jf folketrygdloven § 25-2 andre ledd.

5. Departementet gir nærmere regler om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf.

Endret ved lover 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 28 feb 1997 nr. 19 (i kraft 1 mai 1997).

§ 14. *Arbeidsgiverens plikter.*

Arbeidsgiveren skal sørge for at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov, jfr. særlig §§ 7-13. For å sikre at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd blir ivaretatt på alle plan i virksomheten, skal arbeidsgiveren:

- a) under planlegging av nye eller endrede arbeidsplasser, endring av produksjonsmetoder, anskaffelse av tekniske innretninger og utstyr m.v., undersøke og vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- b) sørge for en løpende kartlegging av det eksisterende arbeidsmiljø i virksomheten med hensyn til risikoforhold, helsefarer og velferdsforhold, og iverksette de nødvendige tiltak,
- c) sørge for en løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse, når det kan være fare for at påvirkninger i arbeidsmiljøet kan utvikle helseskader på lang sikt,
- d) sørge for at arbeidstakere som hovedsakelig utfører arbeid om natten jf § 46 nr. 3 d) gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom. Dette gjelder ikke arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.
- e) sørge for sakkyndig bistand og kontroll og måleutstyr, når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav,
- f) organisere og tilrettelegge arbeidet under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger,
- g) sørge for at det drives et planmessig vernearbeid og at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig innsikt i vernespørsmål til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.
- h) sørge for at lovens bestemmelser om organisert vernetjeneste, jfr. kap. VII, blir gjennomført,
- i) sørge for at arbeidstakerne gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at de får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

Kongen gir nærmere regler om arbeidsgiverens plikter etter foregående ledd.

Endret ved lover 26 mars 1982 nr. 5, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb

1995), 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399 - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen (dir 93/104)).

§ 55A. Ansettelse.

Arbeidsgiveren må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte kreve at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål, eller om de er medlemmer av lønnstakerorganisasjoner. Tilsvarende forbud skal gjelde opplysninger om søkerens eventuelle homofile legning eller homofile samlivsform. Arbeidsgiveren må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Disse bestemmelsene gjelder ikke dersom slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter eller dersom det inngår i formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn og stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

Arbeidsgiveren må ikke ved ansettelse forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming. Med forskjellsbehandling menes enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på grunn av rase, hudfarge, etnisk eller nasjonal opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming. Ved vurderingen av om det foreligger forskjellsbehandling på grunnlag av funksjonshemming, skal det tas hensyn til om arbeidsgiver, så langt det er mulig og rimelig, kunne ha tilrettelagt arbeidsplassen for den funksjonshemmede.

Unntatt fra forbudet i andre ledd om diskriminering på grunn av homofil samlivsform skal være stillinger knyttet til religiøse trossamfunn der det i utlysning av stillinger er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 14 mai 1982 nr. 22, 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399).

Folketrygdloven.

§ 10-5. Stønad til bedring av funksjonsevnen i arbeidslivet

Det ytes stønad etter § 10-7 til et medlem som på grunn av sykdom, skade eller lyte

a) har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid varig nedsatt,

- eller
- b) har fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket.

Når det skal vurderes om vilkåret i første ledd bokstav a eller b er oppfylt, legges det vekt på alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn, arbeidsmuligheter på hjemstedet og arbeidsmuligheter på andre steder der det er rimelig at vedkommende tar arbeid.

Stønaden ytes i forbindelse med tiltak som er nødvendige og hensiktsmessige for at medlemmet skal bli i stand til å skaffe seg eller beholde høvelig arbeid.

Det ytes ikke stønad etter denne paragrafen til en person som mottar alderspensjon, uførepensjon, eller avtalefestet pensjon som det godskrives pensjonspoeng for, se § 3-19 sjette ledd. Til en person som mottar uførepensjon, kan det likevel ytes stønad dersom det er sannsynlig at stønaden vil føre til at pensjonen faller bort eller blir redusert.

Endret ved lover 13 juni 1997 nr. 60 (i kraft 1 okt 1997), 19 juni 1997 nr. 86 (i kraft 1 okt 1997).

§ 10-7. Stønadsformer

Et medlem som fyller vilkårene i § 10-5 eller 10-6, kan få stønad i form av utlån av, tilskott til eller lån til:

- a) hjelpemidler, herunder skolehjelpemidler med unntak av læremidler,
- b) høreapparat,
- c) grunnmønster til søm av klær,
- d) førerhund,
- e) lese- og sekretærhjelp for blinde og svaksynte som er i arbeid, under arbeidstrening, eller under utdanning, eller som deltar i organisasjonsvirksomhet, eller politisk eller sosialt arbeid,
- f) tolkehjelp for hørselshemmede,
- g) tolke- og ledsagerhjelp for døvblinde,
- h) motorkjøretøy eller annet transportmiddel.

Til et medlem som fyller vilkårene i § 10-5, kan det også ytes stønad til ombygging av maskiner og tilrettelegging av fysisk miljø på arbeidsplassen.

Til et medlem som fyller vilkårene i § 10-6, kan det også ytes tilskott til opplæringstiltak.

Til et medlem som er under tidsbegrenset aktivisering og arbeidstrening hos arbeidsgiveren, se § 10-8 andre ledd, kan det gis stønad til dekning av nødvendige utgifter til daglige reiser i forbindelse med gjennomføringen av tiltaket.

Til et medlem som fyller vilkårene i § 10-8, kan det ytes reisetilskott i stedet for rehabiliteringspenger dersom et medlem midlertidig ikke kan reise på sin vanlige måte til og fra arbeidsstedet på grunn av sykdom eller skade i støtte- og bevegesorganene. Reisetilskottet skal dekke nødvendige ekstra transportutgifter og begrenses til det beløpet medlemmet ville ha fått utbetalt i rehabiliteringspenger for samme tidsrom.

Departementet gir forskrifter om stønad etter denne paragrafen, og kan herunder bestemme at hjelpemidler skal utlånes fra en hjelpemiddelsentral.

Endret ved lover 18 des 1998 nr. 86 (i kraft 1 jan 1999), 23 juni 2000 nr. 55.

§ 10-8. Rehabiliteringspenger

Det er et vilkår for rett til rehabiliteringspenger at arbeidsevnen er nedsatt med minst halvparten på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom, skade eller lyte. Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til rehabiliteringspenger.

Det er et vilkår for rett til rehabiliteringspenger at medlemmet får aktiv behandling med utsikt til å bedre arbeidsevnen. Tidsbegrenset aktivisering og arbeidstrening hos arbeidsgiveren er likestilt med behandling. I særlige tilfeller kan det godkjennes at aktivisering og arbeidstrening skjer hos en annen arbeidsgiver. Retten til rehabiliteringspenger faller bort dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller yrkesrettet attføring, se også § 21-8.

Det ytes rehabiliteringspenger til et medlem som:

- a) har mottatt sykepenger fra trygden i til sammen 248, 250 eller 260 sykepengedager i løpet av de siste tre årene (§ 8-12), og fortsatt er arbeidsufør,
- b) har mottatt sykepenger fra trygden i til sammen 248, 250 eller 260 sykepengedager i løpet av de siste tre årene (§ 8-12), og igjen blir arbeidsufør mens vedkommende er i arbeid uten å ha opparbeidet seg rett til sykepenger på nytt,
- c) har vært sammenhengende minst 50 prosent arbeidsufør i 52 uker på grunn av sykdom, skade eller lyte uten å ha hatt rett til sykepenger, se §§ 8-2 og 8-3,
- d) tidligere har mottatt rehabiliteringspenger, og igjen blir arbeidsufør på grunn av samme sykdom innen ett år,
- e) tidligere har mottatt rehabiliteringspenger, og igjen blir arbeidsufør på grunn av en annen sykdom innen seks måneder mens vedkommende er i arbeid uten å ha opparbeidet seg rett til sykepenger fra

trygden på nytt, eller
f) må avbryte yrkesrettet attføring etter kapittel 11 på grunn av sykdom.

Det kan også ytes rehabiliteringspenger i en begrenset periode før et attføringstiltak blir satt i verk dersom medlemmet fyller vilkårene i § 11-5, jf. § 11-8 andre ledd bokstav a.

Det ytes ikke rehabiliteringspenger i arbeidsgiverperioden for sykepenger, se § 8-19.
Rehabiliteringspenger ytes vanligvis ikke sammenhengende i mer enn 52 uker.

Departementet gir forskrifter om rehabiliteringspenger etter denne paragrafen, og kan herunder bestemme at det kan ytes rehabiliteringspenger sammenhengende i mer enn 52 uker.

Endret ved lover 6 juni 1997 nr. 36, 18 des 1998 nr. 86, 22 des 1999 nr. 108 (i kraft 1 jan 2000).

FNs standardregler.

REGEL 7 - ARBEID

Statene bør anerkjenne prinsippet om at mennesker med funksjonshemming må få mulighet til å utøve sine menneskerettigheter, særlig når det gjelder arbeid. Både i distriktene og i byene må de få like muligheter til produktivt og inntektsbringende arbeid.

1. Lover og forskrifter for arbeidsmarkedet må ikke diskriminere funksjonshemmede og heller ikke hindre adgangen til arbeid.

2. Statene bør aktivt støtte integreringen av funksjonshemmede på det åpne arbeidsmarkedet. Den aktive støtten kan skje ved hjelp av en rekke forskjellige tiltak, som f. eks. yrkesopplæring, stimulerende kvoteringstiltak, arbeidsplasser med fortrinnsrett eller øremerking, lån eller tilskudd til mindre bedrifter, enerett til kontrakter eller fortrinnsrett til produksjonsrettigheter, skattelettelser, kontraktfordeler eller annen teknisk og økonomisk støtte til bedrifter som ansetter funksjonshemmede. Statene bør også oppmuntre arbeidsgivere til å foreta rimelige tilpasninger for å tilrettelegge forholdene for funksjonshemmede.

3. Statenes handlingsprogrammer bør omfatte:

- a) tiltak for å utforme og tilpasse arbeidsplassene og arbeidslokalene på en slik måte at de blir tilgjengelige for personer med forskjellige funksjonshemninger,
- b) støtte til bruk av ny teknologi og utvikling og framstilling av hjelpe-

- midler, verktøy, utstyr samt tiltak for å forenkle tilgangen til slike hjelpemidler og slikt utstyr for funksjonshemmede, slik at de har mulighet til å skaffe seg og til å beholde en jobb.
- c) tilbud om egnet opplæring, utplassering i arbeid og løpende støtte, som f. eks. personlig bistand og tolketjenester.
4. Statene bør ta initiativet til og støtte offentlige bevisstgjøringskampanjer som tar sikte på å bekjempe negative holdninger overfor og fordommer mot funksjonshemmede arbeidstakere.
5. Statene bør, når de opptrer som arbeidsgivere i den offentlige sektor, skape gunstige vilkår for ansettelse av funksjonshemmede.
6. Statene, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverne bør samarbeide for å sikre en rettferdig politikk når det gjelder ansettelser og forfremmelser, arbeidsbetingelser, lønninger, tiltak for å bedre arbeidsmiljøet med henblikk på å forhindre skader og funksjonshemming, samt tiltak for å rehabilitere arbeidstakere som har pådratt seg yrkesskader.
7. Hovedmålet bør alltid være at funksjonshemmede skal få arbeid på det åpne arbeidsmarkedet. For funksjonshemmede med behov som ikke kan dekkes på det åpne arbeidsmarkedet, kan vernet arbeid i små grupper eller arbeid med bistand være et alternativ. Det er viktig at kvaliteten på slike ordninger vurderes etter i hvilken grad de gir funksjonshemmede mulighet til å skaffe seg arbeid på arbeidsmarkedet.
8. Tiltak bør settes i verk for å inkludere funksjonshemmede i opplærings- og sysselsettingstiltak i privat sektor og uformell sektor.
9. Statene, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverne bør samarbeide med funksjonshemmedes organisasjoner om alle tiltak som tar sikte på å skape muligheter for opplæring og arbeid, herunder fleksitid, deltidsarbeid, jobbdeling, selvstendig næringsvirksomhet og personlig assistanse til funksjonshemmede.