

Alle har noe, ingen har alt

Ansettelse av funksjonshemmede - en veileder



HSH

Alle har noe, ingen har alt

Ansettelse av funksjonshemmede
- en veileder

INNHOLD

	side
Innledning.....	5
Myter om funksjonshemmede arbeidstakere.....	6
Tilrettelegging: Hvem, hva, hvor.....	8
- Hvem gjør hva?.....	9
- Søknad om tekniske hjelpemidler: Hvordan går du fram?.....	10
Her får du hjelp.....	11

Alle har noe, ingen har alt

En undersøkelse gjort av Statistisk Sentralbyrå i 2002 viste at i underkant av halvparten av funksjonshemmede i alderen 16 – 66 år var i arbeid. Det er med andre ord et faktum at funksjonshemmede som gruppe er underrepresentert i arbeidslivet. Dette heftet skal være en veileder for HSHs medlemsvirksomheter til å ansette flere personer med funksjonshemninger - fordi de har kvalifikasjoner.

Å hindre at store grupper av befolkningen blir utestengt fra arbeidslivet er et viktig samfunnsansvar. De fleste arbeidsgivere mener at det er viktig også å rekruttere funksjonshemmede arbeidstakere. Likevel viser tall fra Aetat at få funksjonshemmede er registrert som arbeidssøkere, og at enda færre blir ansatt i ordinært arbeid.

HSH ønsker med denne veilederen å inspirere arbeidsgivere til å tenke nytt når det gjelder rekruttering. Hensikten er at flere virksomheter skal legge til rette for at færre personer går fra yrkesaktivitet til trygd, og for at flere personer kan gå fra trygd til yrkesaktivitet. Å endre syn på arbeidstakere med funksjonshemninger - fra hemsko til ressurs - er første skritt i riktig retning. Dersom de rette grepene tas kan ansettelse av arbeidstakere med funksjonshemninger bidra til verdiskapning i din virksomhet.

Vi håper at dette heftet kan være en tankevekker for deg og andre arbeidsgivere. Ta gjerne kontakt med oss dersom du har synspunkter på innholdet i dette heftet, eller har spørsmål om ansettelse av funksjonshemmede. HSH kan:

- Motivere til nytenkning.
- Informere om hvilke muligheter som finnes.
- Bistå med råd i kompliserte enkeltsaker.

I tilknytning til arbeidet med veilederen har det vært nedsatt en arbeidsgruppe som har bestått av representanter fra HSHs medlemsvirksomheter. I tillegg har Aetat, Trygdeetaten og flere interesse- og arbeidstakerorganisasjoner bidratt med nyttige kommentarer. Vi takker for gode innspill underveis i arbeidet.

Oslo, juni 2004


Vibeke Hammer Madsen
Adm. direktør


Hilde Myklebust
Prosjektleder

Et arbeidsliv med plass til alle

Hva kan HSH gjøre?

MYTER OM FUNKSJONSHEMMEDE ARBEIDSTAKERE

Vet du hva du trenger?

Å ansette nye medarbeidere kan være en tidkrevende og dyr prosess. Risikoen for å ansette feil person er alltid tilstede. Nettopp derfor er det viktig å vite hva du trenger. Vet du hva som er nødvendige - og tilstrekkelige - kvalifikasjoner for å utføre jobben? De fleste arbeidsgivere ønsker arbeidstakere som er kvalifiserte, motiverte, pliktoppfyllende, lojale og stabile. Er en person med en funksjonshemming automatisk feil person?

Mangel på kunnskap og erfaringer skaper myter

Tanken om at en funksjonshemming er en negativ egenskap ved en person på lik linje med å være ineffektiv eller vanskelig å samarbeide med er en seiglivet myte. Funksjonshemmingen har i seg selv blitt ansett som diskvalifiserende, uavhengig av om den ville påvirke muligheten til å utføre det aktuelle arbeidet, eller ikke. Dette utgjør en vesentlig barriere for rekruttering - også i dag. Arbeidsgiveres mangel på erfaringer med funksjonshemmede, eller at man har hørt om noen som har dårlige erfaringer, skaper en terskel til det å ansette en slik arbeidstaker. Usikkerheten er som oftest knyttet til ett eller flere av følgende utsagn.

”Kan en funksjonshemmet gjøre denne jobben?”

”Det å inkludere uføre og folk med nedsatt funksjonsevne oppleves også som positivt og motiverende for oss andre”.

Konserntillitsvalgt Harald Brodersen, Brødrene Dahl AS.

Ingen har alt, men alle har flere funksjoner som fungerer normalt. For personer med funksjonshemninger vil forutsetningene for å utføre ulike arbeidsoppgaver være vidt forskjellige avhengig av om det er styrken, bevegelseevnen, hørselen, synet eller andre funksjoner som er nedsatt. En aktiv startperiode for tilpasning og tilrettelegging skaper trygghet for begge parter. Noen funksjonshemmede vil for eksempel trenge lengre tid for å komme inn i arbeidssituasjonen, eller for å utføre noen typer oppgaver. Men dette gjelder også arbeidstakere uten funksjonshemninger.

”Funksjonshemmede har mindre arbeidskapasitet enn andre”

”En av våre medarbeidere er sterkt bevegelseshemmet, men fungerer 100% i jobben.”

Britt Iversen, HR Manager i Brilleland AS.

Mange arbeidsgivere mener at mennesker med funksjonshemninger er ulønnsom arbeidskraft. Denne holdningen legger helt klart føringer på arbeidsgivers vurdering av hvem som skal rekrutteres. Selv om man har en funksjonshemming behøver ikke det bety at man har redusert arbeidskapasitet i forhold til den jobben man skal gjøre. Med riktig tilrettelegging vil mange funksjonshemmede være like effektive som andre arbeidstakere.

"Jeg trenger egentlig ikke så mye tilrettelegging. Det viktigste for meg er å stå på og være en aktiv arbeidstaker".

Espen A. Nilsen, lagerarbeider hos Brødrene Dahl AS og døv.

Fordi funksjonshemmede ikke utgjør noen enhetlig gruppe, vil det variere hva den enkelte trenger for å fungere optimalt. Det kan i mange tilfeller være relativt enkle tiltak som skal til for at vedkommende kan utføre jobben på lik linje med alle andre. De beste resultatene finner man ofte i virksomheter hvor arbeidstakeren selv har hatt god kjennskap til det offentlige hjelpeapparatet. Trygdeetaten kan gi støtte til alle hjelpemidler som kan kompensere for funksjonshemmingen. Økonomisk kompensasjon i form av lønnstilskudd eller lignende kan være et gunstig verktøy i en startfase.

"Enkelte kolleger stusset over at jeg var så lite syk".

Frode Neteland, økonomikonsulent i NCR og bevegelseshemmet.

Noen arbeidstakere er stadig borte fra jobben. Men kan du egentlig se hvilke arbeidstakere dette gjelder? En funksjonshemming er ikke synonymt med kronisk sykdom og høyt sykefravær.

"Friske folk med feil innstilling er et større problem enn lojale medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Så lenge folk ønsker å jobbe, ønsker vi å bidra til at de får muligheter i arbeidslivet".

Logistikksjef Ole K. Karlsen, Brødrene Dahl AS.

Noen arbeidsgivere etterlyser mer informasjon i forhold til det offentliges rolle når arbeidsforholdet ikke fungerer. Dette gjelder alle typer arbeidstakere, og når det gjelder funksjonshemmede kan hospitering og annen prøvetid derfor være ekstra nyttig for å finne ut om arbeidsforholdet fungerer.

"Å ansette en funksjonshemmet er tidkrevende og vil påføre oss ekstraavgifter"

"Funksjonshemmede har høyt sykefravær"

"Hva om ikke arbeidsforholdet fungerer?"

TILRETTELEGGING: HVEM, HVA, HVOR

Hva slags tilrettelegging?

Tilrettelegging av arbeidsplassen peker seg ut som den viktigste forutsetningen for at flere funksjonshemmede skal kunne komme i arbeid. Dette kan være:

- Tekniske hjelpemidler
- Ulike økonomiske tilskudd fra det offentlige
- Fleksibel arbeidstid
- Tilpasning av arbeidsoppgaver

Tekniske hjelpemidler

Tekniske hjelpemidler omfatter alt fra spesialstoler til døvetolk.

Økonomisk kompensasjon

Økonomiske tilskudd i en prøveperiode kan gi både arbeidsgiver og arbeidstaker muligheten til å prøve ut arbeidsoppgaver, vurdere hva som fungerer og ikke fungerer og om fast ansettelse er en mulighet.

Unntak for sykepenges

Dersom en arbeidstakers helsetilstand medfører risiko for særlig stort sykefravær, kan arbeidsgiver få unntak for dekning av sykepenges i arbeidsgiverperioden. Ordningen gjelder arbeidstakere med langvarige eller kroniske sykdommer, eller sykdom som medfører risiko for gjentatte sykefravær.

Lønnstilskudd

Virksomheter som rekrutterer arbeidstakere med funksjonshemminger kan søke om å få lønnstilskudd fra Aetat. Lønnstilskudd gis i form av en prosentvis lønnsrefusjon i den første delen av ansettelsestiden. Tilskuddets varighet og prosentandel avtales mellom virksomheten og det lokale Aetat-kontoret. Tilskuddet skal kompensere for arbeidstakerens antatt lavere produktivitet og arbeidsgivers merarbeid i denne perioden.

Arbeidspraksis

En person som mottar attføringspenger eller uførepensjon kan hospitere og få arbeidspraksis i en virksomhet og samtidig beholde trygdeytelser. Virksomheten får utført en del arbeidsoppgaver og kan se an en potensiell ny medarbeider, uten å ha utgifter til lønn. Arbeidstakeren får anledning til å skaffe seg nyttig erfaring fra arbeidslivet.

Arbeid med bistand

Dette er et tiltak som særlig er rettet mot personer med omfattende yrkeshindre. Uten kostnad for virksomheten skaffer Aetat en personlig tilrettelegger som bidrar med veiledning og oppfølging. Arbeidstakeren får bistand på arbeidsplassen etter behov.

Kombinasjon arbeid og trygd

En person som har uføretrygd kan kombinere dette med arbeidsinntekt. Trygden kan kompensere for redusert arbeidsevne, slik at lønn beregnes ut fra arbeidskapasitet. Trygdekantoret har opplysninger om ulike ordninger som gjør det mulig å kombinere trygdeytelser med arbeidsinntekt.

Hvem gjør hva?

- Legge forholdene til rette etter arbeidsmiljøloven
- Samarbeide med ulike offentlige instanser
- Innhente bistand til utredning og kartlegging
- Utføre tilrettelegging som omfattes av arbeidsgivers ansvar

- Bidra til å tilrettelegge egen arbeidssituasjon og samarbeide om å finne løsninger
- Sende søknad om hjelpemidler til hjelpemiddelsentralen

- Foreta funksjonsvurdering og bistå med å begrunne søknad om hjelpemidler
- Hjelp til med utprøving og tilpassing

- Informere arbeidstakere om mulighet for tilrettelegging av arbeidsplassen
- Sørge for at behov for tiltak blir utredet
- Utbetale tilskudd til hjelpemidler eller samarbeide med hjelpemiddelsentralen om utlån

- Fatte vedtak om tekniske hjelpemidler
- I Oslo har hjelpemidler til arbeidsplasser prioritet, og søknadene skal behandles innen fire uker. I Oslo og Akershus kan IA-virksomheter få vedtak innen to dager
- Bestille hjelpemidler som blir levert og tilpasset av leverandør
- Ansvar for service og reparasjon av hjelpemidler som er utlånt

- Gi råd og veiledning til virksomheter som har IA-avtale
- Informere og motivere

- Har oversikt over kvalifiserte arbeidssøkere
- Har ansvaret for å koordinere tilretteleggingen for personer som går på yrkesrettet attføring
- Hjelper arbeidssøkere og attføringsklienter i kontakten med hjelpemiddelsentral og trygdekontor
- Kan hjelpe til ved rekruttering og oppfølging av yrkeshemmede arbeidstakere
- Har oversikt over de økonomiske virkemidlene som finnes

Arbeidsgiver

Arbeidstaker

Bedriftshelsetjenesten, kommunehelsetjenesten og annet helsepersonell

Trygdekontor i kommunen

Hjelpemiddelsentralen i fylket

Arbeidslivssenteret i fylket

Lokalt Aetat-kontor

Søknad om tekniske hjelpemidler: Hvordan går du fram?

Det er mange som har et ansvar når arbeidsplassen må tilrettelegges for arbeidstakere med funksjonshemninger. Det er ingen enkelt enhet som har et samlet ansvar, men de ulike instansene har ansvar for deler av det offentlige tilbud. I tillegg til arbeidsgiver og søkeren selv kan helsepersonell, trygdeetaten og arbeidsmarkeds-etaten ha delansvar i prosessen.

Hva gir trygdeetaten støtte til?

Tidligere måtte arbeidsgiver dekke hjelpemidler som kostet mindre enn halvparten av Folketrygdens grunnbeløp ("halv G"). Fra 2004 kan trygdeetaten dekke alle utgifter til tilrettelegging for arbeidstakere med en varig funksjonsnedsettelse, dersom tilretteleggingen er nødvendig for at arbeidstakeren skal kunne komme i arbeid. Trygdeetaten kan gi støtte til tekniske hjelpemidler, ombygging av maskiner og tilrettelegging av det fysiske miljøet på arbeidsplassen. Tekniske hjelpemidler utlånes fra hjelpemiddel-sentralen. Det blir stadig mer vanlig at arbeidstakeren (merk: ikke arbeidsgiver) får økonomisk tilskudd fra trygdeetaten til innkjøp av hjelpemidler.

Hva gis det ikke støtte til?

Normalt vil det ikke kunne gis støtte til tiltak som anses som arbeidsgivers ansvar etter arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har ansvar for vanlig datautstyr, kontorutstyr, kontorstoler, innredning, produksjonsutstyr osv. som det må forventes at arbeidsgiver dekker for alle ansatte.

Hvordan søke om støtte?

En funksjonsvurdering må utføres av bedriftshelsetjenesten eller kommunehelsetjenesten, eller av annet helsepersonell som har kompetanse til å foreta slike vurderinger.

Hvor sendes søknaden?

- Søknad om tekniske hjelpemidler sendes til hjelpemiddelsentralen i arbeidstakerens hjemstedsfylke
- Forespørsel om lønnstilskudd sendes til Aetat

HER FÅR DU HJELP

HSH
Drammensvn. 30
Boks 2900 Solli, 0230 Oslo
Tlf: 22 54 17 00
Fax: 22 56 17 00
www.hsh-org.no

Prosjektleder Hilde Myklebust kan treffes på telefon 22 54 17 06 eller e-post h.myklebust@hsh-org.no

På www.aetat.no kan arbeidsgivere utlyse stillinger og søke etter kandidater i CV-databasen

Gode eksempler fra ulike bransjer finner du på www.idebanken.org

På www.trygdeetaten.no finner du blant annet søknadsskjema for tekniske hjelpemidler

Hjelpemiddelsentralen i Akershus
Tlf. 64 84 11 00

Hjelpemiddelsentralen i Aust-Agder
Tlf. 37 00 43 00

Hjelpemiddelsentralen i Buskerud
Tlf. 32 21 85 00

Hjelpemiddelsentralen i Finnmark
Tlf. 78 46 02 00

Hjelpemiddelsentralen i Hedmark
Tlf. 62 43 56 00

Hjelpemiddelsentralen i Hordaland
Tlf. 55 52 67 00

Hjelpemiddelsentralen i Møre og Romsdal
Tlf. 70 17 22 00

Hjelpemiddelsentralen i Nordland
Tlf. 75 50 36 00

Hjelpemiddelsentralen i Nord-Trøndelag
Tlf. 74 08 38 00

Hjelpemiddelsentralen i Oppland
Tlf. 61 11 40 00

Hjelpemiddelsentralen i Oslo
Tlf. 23 40 17 00

Hjelpemiddelsentralen i Rogaland
Tlf. 51 96 55 00

Hjelpemiddelsentralen i Sogn og Fjordane
Tlf. 57 83 05 00

Hjelpemiddelsentralen i Sør-Trøndelag
Tlf. 73 84 86 00

Hjelpemiddelsentralen i Telemark
Tlf. 35 91 31 00

Hjelpemiddelsentralen i Troms
Tlf. 77 66 33 00

Hjelpemiddelsentralen i Vest-Agder
Tlf. 38 12 18 00

Hjelpemiddelsentralen i Vestfold
Tlf. 33 30 75 00

Hjelpemiddelsentralen i Østfold
Tlf. 69 97 10 00

Handels- og Servicenæringens
Hovedorganisasjon

Drammensveien 30
Postboks 2900 Solli
0230 Oslo

Tlf. 22 54 17 00
Faks 22 56 17 00
www.hsh-org.no



HSH