

# Velferdsteknologi – nøkkelen til arbeidsmarkedet?

Nordens Velferdssenter

Inspirasjonshefte

A hand in a light blue sleeve is pointing its index finger at a green rectangular button with the word 'ON' in white capital letters. The button is part of a larger white-bordered box that also contains a red rectangular button with the word 'OFF' in white capital letters. The background is a blurred image of several hands raised in a gesture of participation or agreement.

**ON**

**OFF**



norden

Nordens Velfærdscenter



ARBEIDSDEPARTEMENTET

Velferdsteknologi – nøkkelen til arbeidsmarkedet?

Utgitt av

**Nordens Velferdssenter**

[www.nordicwelfare.org](http://www.nordicwelfare.org)

© mai 2013

Redaktører:

Gerd Vidje

Lasse Winther Wehner

Tekst:

Gerd Vidje

Lasse Winther Wehner

Emelie Barbou des Places

Jan Tøssebro

Ansvarlig utgiver:

Ewa Persson Göransson

Grafisk design: [www.aasebie.no](http://www.aasebie.no)

Trykk: Ineko AB

ISBN: 978-87-7919-085-6

Opplag: 500

### **Nordens Velfærdscenter**

#### **Sverige**

Box 22028, 104 22 Stockholm

Sverige

Besøgsadresse: Hantverkargatan 29

Tlf.: +46 8 545 536 00

[info@nordicwelfare.org](mailto:info@nordicwelfare.org)

### **Nordens Velfærdscenter**

#### **Danmark**

Slotsgade 8, DK-9330 Dronninglund

Danmark

Tlf.: +45 96 47 16 00

[nvcdk@nordicwelfare.org](mailto:nvcdk@nordicwelfare.org)

### **Nordens Velfærdscenter**

#### **Finland**

Topeliusgatan 41 a A

FI-00250 Helsingfors

Finland

Tlf.: +358 (0)20 7410 880

[nvcfi@nordicwelfare.org](mailto:nvcfi@nordicwelfare.org)

Kan bestilles trykt eller downloades på

[www.nordicwelfare.org](http://www.nordicwelfare.org)



## Forord



Vi nordboere er vokst opp i velferdsmodellens ånd og de fleste av oss har lenge tatt den for gitt. Finans- og gjeldskrisen i Europa har fått oss på andre tanker. At land etter land er på konkursens rand, at folk taper pensjoner og velferdsgoder, blir arbeidsløse og må forlate boligene sine, berører oss og står i sterk kontrast til situasjonen i Norden. Likevel, med den dobbelte demografiske utfordringen som er like rundt hjørnet, vet vi at velferdssamfunnene i Norden er under press. Det skyldes en aldrende befolkning som fører til økt behov for helse- og omsorgstjenester samtidig som tilgangen til arbeidskraft synker. Vi trenger flere hender og hoder i arbeid, og paradokset er at det er mange som ikke får innpass i arbeidslivet – selv om de både kan og vil. Vi snakker om personer med nedsatt funksjonsevne. Derfor var temaet på workshopen i Oslo 10. april: Kan velferdsteknologi være nøkkelen til arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne?

Workshopen var et samarbeid mellom Nordens Velferdssenter, Nordisk Ministerråd og Arbeidsdepartementet i Norge.



## Sammanfattning

Carl Älfvåg, generaldirektör i Handisam, Sverige, var moderator under dagen. Han sammanfattar Workshopen.



*Carl Älfvåg, generaldirektör i Handisam, Sverige.*

Under workshopen diskuterades olika vinklingar på frågan om att få fler personer med funktionsnedsättning i arbete inom ramen för välfärdsteknologins möjligheter.

I diskussionerna rådde stor enighet om att den låga utbildningsnivån för gruppen av personer med funktionsnedsättning är ett problem för ökad inkludering. En annan utmaning är arbetet för ökad tillgänglighet som en förutsättning för inkludering. Man kan inte tala om åtgärder på arbetsmarknadsområdet utan att se till bakomliggande orsaker. Ytterligare en utmaning som diskuterades var svaga incitament för den offentliga sektorn att vara föregångare när det gäller att anställa personer med funktionsnedsättning.

Möjligheterna är ofta en spegling av



utmaningarna, men tre områden lyftes särskilt; tekniken, demografin och att använda mer teknikstöd i utbildningen. När det gäller tekniken så rådde enighet om att mycket finns idag men används i för liten utsträckning. Det behövs mer information om vad som finns att tillgå, men också bättre forskning och utveckling kring välfärdsteknologiska lösningar för personer med funktionsnedsättning. Det är också viktigt att man arbetar med standarder och försöker ha med sig ett fokus på universell utformning i det arbetet.

Avslutningsvis konstaterades att frågan om arbetsinkludering av personer med funktionsnedsättning är politiskt prioriterad i samtliga nordiska länder och att det pågår diskussioner inom ramen för det nordiska samarbetet om ett initiativ på området.

## Velferdsteknologi – nøkkelen til arbeidsmarkedet?

# INDHOLD

Målet er et inkluderende arbeidsliv for alle som kan og vil .....	6
Handling skaper holdning .....	9
Autist eller specialist?.....	11
Veier til arbeidet.....	14
Den bedste investering.....	17
Utviklingstrekk, utfordringer og perspektiver på nedsatt funksjonsevne og arbeid.....	19
Hållbar nordisk välfärd – ett program för nya välfärdslösningar till människor i Norden.....	22
Arbeidskraften er vår viktigste ressurs.....	26

## Målet er et inkluderende arbeidsliv for alle som kan og vil



– Målet er et inkluderende arbeidsliv for alle som kan og vil, sa Cecilie Bjelland, statssekretær i Arbeidsdepartementet i Norge, da hun ønsket de om lag 50 deltakerne velkommen.

– Vi må medgi at vi er et stykke fra å nå målet. Det skyldes ikke mangel på verken vilje eller utredninger om temaet fra regjeringens side. Jeg tror at velferdsteknologi kan gi muligheter for arbeidsinkludering – dette er et viktig tema på det velferdspolitiske området i alle de nordiske landene, sa hun. Bjelland trakk frem regjeringens Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne.

Bjelland dro opp begrepsutviklingen fra omsorgsteknologi til velferdsteknologi og til fremtidens arbeids- og inkluderings-teknologi. – Poenget er å ta teknologien i bruk på en aktiv måte. Det skjer helt sikkert, for Norden har ikke tradisjon for å være passive. Vi samarbeider, vi hører på hverandre og vi lærer av hverandre, sa hun.

Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne

Dette er tiltakene:

- Forsøk med tilretteleggingstilskudd for arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne
- Forsøk med funksjonsassistanse i arbeidslivet
- Oppfølging ved bruk av mentorer
- Informasjons- og kompetanseutviklingsarbeid knyttet til strategien, i regi av Arbeids- og velferdsetaten
- Øremerkingen av 40 stillinger i Arbeids- og velferdsetaten
- 400 flere tiltaksplasser til målgruppen

## OFFENTLIGE VIRKSOMHETER SOM ROLLEMODELLER

Regjeringen vil velge ut noen statlige foregangsetater som rollemodeller for andre. Disse skal jobbe systematisk og målrettet med å inkludere unge med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet.

Etatene skal bidra til at unge med nedsatt funksjonsevne får praksis og arbeidserfaring i virksomheten, og høste erfaringer som andre virksomheter kan lære av. Kommunene er også viktige arenaer for inkludering. Arbeidsdepartementet har, i samarbeid med Kommunesektorens organisasjon (KS) invitert kommunene Sandnes, Bergen, Sarpsborg og Lindesnes til å være foregangskommuner i å inkludere flere unge med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Arbeids- og velferdsetaten vil bistå kommunene med oppfølging og tilretteleggingsbistand. Samarbeidet skal ta utgangspunkt i virkemidlene i jobbstrategien med sikte på å få flere med nedsatt funksjonsevne i jobb. Målet er å få økt kunnskap om hva som fremmer og hva som hindrer arbeidsdeltakelse.



Cecilie Bjelland,  
statssekretær i Arbeids-  
departementet i Norge.

## NYTT FORSØK MED LØNNSTILSKUDD

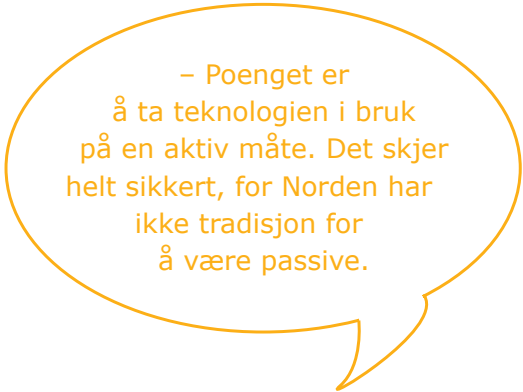
Regjeringen vil starte opp et nytt forsøk med lønnstilskudd til arbeidsgivere som ansetter personer med rett til arbeids-

avklaringspenger. I tillegg til lønnstilskudd til arbeidsgiver vil det bli avsatt midler til oppfølging av arbeidsgiver og tiltaksdeltaker.

Erfaringer fra andre forsøk viser at god oppfølging av både deltaker og arbeidsgiver betyr mye for å lykkes. Aktiv oppfølging vil derfor være en del av forsøket, og det vil være aktuelt å prøve ut ulike former for oppfølging. Unge mottakere av arbeidsavklaringspenger skal prioriteres. Regjeringen forventer at dette tiltaket, sammen med jobbstrategien for personer med nedsatt funksjonsevne, skal bidra til at flere unge får en varig forankring i arbeidslivet. Det legges opp til at 300 deltakere vil komme inn på ordningen i løpet av 2013 (150 tiltaksplasser i gjennomsnitt).

### **ARBEIDS- OG UTDANNINGSREISER GJØRES PERMANENT OG LANDSOMFATTENDE**

Ordningen med arbeids- og utdanningsreiser skal tilrettelegge for økt deltakelse i arbeid og utdanning og bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne ikke må takke nei til dette på grunn av manglende transporttilbud. Forsøksordningen ble evaluert i 2011, og evalueringen viser at arbeids- og utdanningsreiser bidrar til at flere personer med funksjonsnedsettelse kommer i arbeid og kan arbeide mer og lengre enn de ellers hadde kunnet gjøre. På bakgrunn av dette foreslår Regjeringen at forsøksordningen omgjøres til en permanent landsdekkende ordning. Bevilgningen til arbeids- og utdanningsreiser foreslås økt med 33 millioner kroner slik at samlet tilskudd blir 63 millioner kroner i 2013.



– Poenget er å ta teknologien i bruk på en aktiv måte. Det skjer helt sikkert, for Norden har ikke tradisjon for å være passive.



## Handling skaper holdning



– Handling skaper holdning, sa Ingrid Ihme, direktør i Telenor Open Mind, Telenor, Norge. Arbeidsgivere, deltakere og samfunnet blir alle vinnere når mennesker inkluderes i arbeidslivet, sa hun.

Telenor Open Mind er et toårig program som gir funksjonshemmede muligheten til å jobbe seg inn i arbeidslivet gjennom arbeidstrening og kompetanseheving. Det har eksistert i 16 år og gjennom disse årene har over 100 personer deltatt i toårsperioden, og mer enn 75 prosent av disse har fått fast jobb – og dermed gått fra å være trygdemottakere til å bli skatteyttere. På disse årene har gruppen av funksjonshem-



*Ingrid Ihme,  
direktør i  
Telenor Open Mind,  
Telenor, Norge.*

mede som søker seg til programmet, endret seg fra fysiske funksjonsnedsettelse til psykiske problemer.

– Grunnen til satsingen på Open Mind er et ønske om å rekruttere folk fra hele befolkningen, både når det gjelder mangfold og kompetanse. Deltakerne er underlagt samme krav som andre arbeidstakere i Telenor. Målsettingen er at deltakerne, etter å ha fullført programmet, får varig ansettelse.

Av smarte velferdsteknologiske løsninger trakk Imhe frem talegjenkjennelse. Det handler om å bruke de teknologiske mulighetene som finnes slik at inkluderingen kan bli reell. I dag finnes det ikke et talegjenkjenningssystem på norsk.

– Det hadde vært fint å kunne snakke med datamaskinen min på norsk, i dag må jeg bruke engelsk. Det er tungvint og lite effektivt. Arbeidslivet stiller krav til effektivitet, men komplekse løsninger fører ofte til plunder og heft. Løsningene må også være godt utprøvd så brukeren kan være sikker på at den fungerer, poengterte Ihme. Hun har selv en muskelsykdom og bruker rullestol.

Ihme nevnte også tungemus, en mus som plasseres i munnen og som brukeren styrer PCen med. – Det kan være en nyttig løsning for meg som kan ha problemer med å løfte hendene.

Ellers trakk Ihme opp noen utfordringer i dagens system:

– Skal funksjonshemmede lykkes i arbeidslivet må hele tiltakskjeden fungere – fra morgen til kveld. Hjelpemidlene må komme raskt på plass og vi må være sikre på at transporten til og fra jobb kommer. Tiltak som ikke virker, skaper utrygghet, vi blir defensive og tør i neste omgang ikke melde oss på banen. Den samme tryggheten må arbeidsgiveren ha, for funksjonshemmede må være konkurransedyktige på arbeidsmarkedet. Men arbeidsgiverne er nødt til å åpne dørene litt!

Ihme la også vekt på at funksjonshemmede må delta i produktutviklingen. Det dreier seg om å utvikle løsninger som tilfredsstillende behovene og samtidig sørge for at funksjonshemmede holder seg teknologisk oppdatert. – Teknologien må ikke gå fra oss, sa hun.

## Autist eller specialist?



– Hvis du læser et typisk jobopslag i dag, så er der en række næsten obligatoriske floskler, når det kommer til hvilke krav, man stiller til den kommende medarbejder. Udadvendt. Opsøgende. Fleksibel. Humørfuld. Omstillingsparat. Socialt anlagt – og mere i samme dur. Alt sammen ord, der slet ikke passer på gruppen af mennesker med autismespektrum-forstyrrelser, fortalte Henrik Thomsen, COO i Specialist People Foundation på workshopen.



Henrik Thomsen, COO  
i Specialist People  
Foundation, Danmark.

Specialist People Foundation ejer 'Specialisterne' – en dansk virksomhed, der har som erklæret mål at få flere med autisme ud på arbejdsmarkedet. Det er nemlig ikke en forudsætning for at udføre alle jobs, at man er udadvendt i frokostpausen. I mange jobs er de særlige evner, der ofte går hånd i hånd med en autismspektrum-diagnose, meget mere værdifulde. Der er tale om evner såsom høj grad af sans for detaljer, koncentration, stærk logisk og analytisk tankegang, omhyggelighed og nul tolerance for fejl.

Det er klart, at det kræver en ændring i både arbejdsgivernes og kollegaernes indstilling eller 'mindset', som Henrik Thomsen kaldte det, hvis der skal være plads til at udnytte disse særlige evner. Det kan være, at velfærdsteknologi også kan støtte, men første barriere er overhovedet at få chancen for at komme inden for.

– Det offentlige er den største arbejdsgiver, men i stedet for at gå forrest, satser de offentlige myndigheder på det sikre, sagde Henrik Thomsen. Offentlige embedsmænd satser på de sikre og karrieremæssigt kloge og gør som så mange andre – altså hyrer dyre konsulenter.

Samtidig mangler de private virksomheder incitament til at gå i gang med rekrutteringen. Der findes lønkomensation, men det er meget svært at opnå komensation for de ting, der skal ændres i en virksomhed for at give plads til en kollega med et fysisk eller psykisk handicap. Virksomhederne mangler også en ledelsesmodel, mener Henrik Thomsen. Hvordan leder man folk, der har let ved at få en depression? Hvordan leder man mennesker, der ikke møder til tiden, men som gerne vil?

– Jeg har en ide om, at man med fordel kan tage udgangspunkt i golfsporten, hvor anvendelse af handicap bruges positivt til at udjævne niveau, færdigheder, hastighed mm. Man tildeles med andre ord et handicap, så man kan "spille" med de bedste.

Hvis ikke der er noget, der kompenserer – det være sig mindset eller teknologisk hjælpemiddel – så er udfordringen enorm.

Handicaporganisationerne kan have nogle politiske dagsordener, der gør det sværere at skaffe ordinære jobs, fordi man har erhvervet sig nogle rettigheder, mener Henrik Thomsen. Han fortalte om en ung mand, der skal møde hver morgen på arbejde kl. 9 og hver dag plejede at ankomme i taxa til 20.000 kroner i måneden. Med en togstation både nær bopæl og arbejdsplads foreslog Specialisterne, at den unge mand skiftede transportmiddel. "Men han har ret til at køre i taxa", indvendte forældrene. Med mandens selvstændighed for øje gav Specialisterne ham et togkort og hjalp ham med at komme i gang. Efter tre dage var han glad for at køre selv. Hvilket også sparer staten omkring en kvart million om året.

- Jeg har en ide om, at man med fordel kan tage udgangspunkt i golfsporten, hvor anvendelse af handicap bruges positivt til at udjævne niveau.

## Veier til arbeidet



Håndholdt hverdagsteknologi som smarttelefon og iPad kan med apper gjøre stor nytte for seg. Det er saker vi har i lommen, i vesken – og det er smått og vi bruker det hele tiden. Nina Lindqvist leder analyseavdeling ved Hjälpmedelinstitutet i Sverige. Hun fortalte om to brukere i prosjektet Veier til arbeidet hvor nettopp hverdagsteknologien har vært helt avgjørende.

Veier til arbeidet handler om å gi elever teknisk støtte og følge dem fra skolen, gjennom praktisk arbeid og ut i arbeidslivet. I prosjektet samarbeider videregående skoler (gymnas) med arbeidsformidling, forsikringskasse og virksomheter innen kommune og landsting. 180 elever har deltatt i prosjektet. Andreas og Stine er blant dem.

### **ANDREAS: MOBILEN GLEMMER JEG ALDRI**

Andreas kom med i prosjektet da han var 17 år. Han var glad i data og programmerte egne hjemmesider. Han har Asperger syndrom, hadde støttelærer og gikk i spesialklasse. Han hadde store hull i kunnskapen sin og hadde lett for å glemme saker, avtaler osv.

Et tett samarbeid mellom Andreas, læreren hans, Hjelpemiddel-instituttet og Arbeidsformidlingen resulterte i at mobiltelefonen ble støtteverktøyet for ham. Det ble lagt inn systemer for planlegging og struktur. Blant annet er detaljert opplegg for påminnelser som begynner med "stå opp, gå hjemmefra klokken, ta buss nr., skift til buss nr. osv. Dette fungerte utmerket, nettopp fordi Andreas aldri glemmer mobilen.

I dag er Andreas en selvstendig ung mann som klarer seg bra i arbeidslivet som dataprogrammerer.

### **STINA: KOM I GANG MED IPAD**

Stina var 17 år og manglet karakterer i alle fag bortsett fra i idrett og matematikk da hun var ferdig med andre klasse på gymnasen. Hun hadde konsentrasjonsvansker og glemte lett saker. Når hun først ble satt på sporet og kom i gang, ble hun aktiv. I motsatt fall sovnet hun. Det viste seg at Stina hadde ADHD. Løsningen for henne ble en iPad med apper som holdt orden på tiden, påminnelser, som hun brukte til å fotografere saker i undervisningen, innspillinger osv. Hun ble satt på sporet, hun kom i gang, ble regelmessig fulgt opp i Skoleprosjektet og klarer seg bra nå.

– Verken Andreas eller Stina hadde diagnose. Jeg mener selvsagt ikke at alle skal ha diagnose, men det er likevel et problem at mange får diagnose veldig sent. 52 prosent av elevene i prosjektet manglet diagnose. Arbetsformidlingen buker 272 dager i snitt for å komme frem til en diagnose. Utfordringen er hvordan vi oppdager barna som trenger støtte, sa Lindqvist.



*Nina Lindqvist, leder ved Hjälpmedelinstitutets analyseavdelning, Sverige.*

I sin innledning til inspirasjon pekte Nina Lindqvist på:

### **Tre hindringer mot å lykkes**

- Økende krav til funksjon, effektivitet og produktivitet i samfunnet
- Manglende kunnskap om hva som kan kompensere for funksjonsnedsettelse
- Komplekse systemer: mange instanser har ansvar på ulike områder og det er uklare grenser for hvem som er ansvarlig for hva

### **Tre muligheter for å lykkes**

- Teknologi åpner for utrolige muligheter som både er rimelige og som ikke er stigmatiserende
- Teknikere og arbeidsterapeuter i skolen gjør det mulig å fange opp elever som trenger støtte og bidra med kompensatoriske løsninger, som for eksempel mobiltelefon og iPad
- Samarbeid mellom forskjellige fagfolk skaper felles holdninger, syn og arbeidsmetoder

### **Tre utfordringer for å lykkes**

- Holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne
- Et regelverk med uklare grenser
- Hvem skal betale? Er det en god investering å sørge for at personer med nedsatt funksjonsevne skal komme i arbeid?



## Den bedste investering



Workshoppens internationale islæt kom fra professor Robert Evert Cimera, ph.d., Kent State University, USA. Cimera har især forsket i de økonomiske aspekter af job med løntilskud i forhold til beskyttede værksteder.



*Professor Robert Evert Cimera, ph.d., Kent State University, USA.*

– Et af problemerne med beskyttede værksteder ser ud til at være, at nok lærer man færdigheder, men man lærer ikke selvstændighed, sagde Cimera og fortsatte: Man lærer at gøre, hvad man får besked på, snarere end at gøre det, der giver mening, hvilket de fleste moderne arbejdspladser i dag kræver af deres ansatte. Der er en anden ulempe ved de beskyttede værksteder, nemlig at hvis man først er kommet ind i det system, så hænger man i næsten alle tilfælde fast der i stedet for at komme ud i samfundet.

Robert Cimera havde medbragt tal fra sin forskning, og de talte deres tydelige sprog: I løbet af en periode på bare tre år får skatteyderne meget mere for pengene, hvis de bruges på job med løntilskud frem for beskyttede værksteder (se figur på s. 17), selvom de beskyttede værksteder er billigst de første par år. Ældre forskning tog ikke for alvor tidsperspektivet med, og derfor så job med løntilskud i lang tid ud til at være en dyr løsning. Tal som disse er vigtige, når regeringen spørger, hvad afkastet for en investering er.

– Alle forsøger at overbevise politikere om dette og hint, sagde Cimera. – Mit råd er at lade være med det og i stedet give politikerne de data, de har brug for til at kunne træffe informerede beslutninger. I USA er det her faktisk en af de ting, som republikanere og demokrater kan blive enige om, fordi de netop forholder sig til facts. Jeg ved I har meget data i Norden, så man kan relativt let foretage lignende studier her. Kan det betale sig at arbejde for folk med handicap på overførselsindkomst, er et af de spørgsmål, Cimera ofte hører. Hans forskning viser, at uanset hvilket handicap, man har, og uanset hvilken støtte, man får fra staten, så betaler det sig at arbejde i USA – både for individet, men også for hele samfundet.

Cimeras forskning tyder også på, at hvis man tidligere introducerer jobs som et emne i skoletilbuddene, så øges chancen for, at personerne med handicap kommer ind på arbejdsmarkedet.

– Mine små børn leger allerede astronaut og ingeniør, fordi de forestiller sig, hvad de vil være, når de bliver voksne. Det er præcis den tankegang, vi skal kultivere.

## Utviklingstrekk, utfordringer og perspektiver på funksjonshemming og arbeid i Norge



The key challenge for Norway is to understand why the existing frameworks, which look good, are not delivering.

Ingressen er fra en OECD-rapport om funksjonshemming og arbeid fra 2006. Poenget er at mye ligger godt til rette for at funksjonshemmede skal ha arbeid i Norge: Vi har uvanlig høy allmen sysselsetting, svært lav arbeidsløshet og en rekke gode tiltak som det brukes mye ressurser på. Likevel er sysselsettingsraten blant funksjonshemmede middelmådig. Den er lavest i Norden og rundt gjennomsnittet for 27 OECD-land.



*Jan Tøssebro er professor ved fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, NTNU, Norge.*

Det er selvsagt ikke mulig å svare på OECDs utfordring i en liten epistel som denne. Jeg skal bare løfte frem noen få poeng fra en litteraturgjennomgang jeg gjorde i fjor (Tøssebro 2012) og noen studier vi har gjort (Molden og Tøssebro 2013; Wik, Magnus og Tøssebro 2013). Det første poenget handler om hvordan situasjonen faktisk er. Vi pleier å si at rundt 45 prosent av funksjonshemmede har jobb, og at det er drøyt 30 prosent lavere enn i befolkningen. Dette er basert på arbeidskraftsundersøkelsene (AKU). Det at det ligger 30 prosent lavere er imidlertid bygd på et par uvanlige valg. Vanligvis sammenligner vi med andre, ikke alle (hvor funksjonshemmede også inngår). For det andre gjelder tallene personer fra 15 til 66 år, altså minst ti årskull der få har

arbeid, funksjonshemmet eller ikke. Om vi bare ser på personer i alderen 30–59 år, og sammenligner med andre, er sysselsettingen blant funksjonshemmede halvparten av andres – 47 mot 94 prosent.

### **BEDRE I SVERIGE?**

På den annen side skal man være varsom når man sammenligner land. Sverige kommer mye bedre ut enn Norge, men i deres undersøkelser inkluderes mange flere med nedsatt hørsel, diabetes og allergi – grupper med høy sysselsettingsrate. Motsatt inkluderer norsk statistikk flere med psykiske lidelser, som har lav sysselsetting. Forskjellen mellom Norge og Sverige blir mye mindre om vi ser på sammenlignbare grupper.

For det tredje synes utviklingen å gå feil vei. AKUs tall går tilbake til 2002, og i den perioden var det liten endring frem til 2008, og så et gradvis fall fra 45 til 41 prosent i 2012. Det fins imidlertid eldre tall, for eksempel fra Levekårsundersøkelsene, men de bruker andre definisjoner av funksjonshemming. Dermed blir sammenligning vanskelig. Vi har imidlertid forsøkt å standardisere resultatene fra ulike undersøkelser på 1980- og 90-tallet, slik at vi med forbehold kan sammenligne dem med AKU. Det indikerer et fall i sysselsetting blant funksjonshemmede fra knapt 60 prosent i 1985 til drøye 40 prosent i dag! I det lyset fremstår snakket om et inkluderende arbeidsliv som omvendt proporsjonalt med hvor inkluderende arbeidslivet faktisk er.

Sannsynligvis er ikke dette en særnorsk trend. Få land har statistikk som kan vise slike langtidstrender. Et unntak er USA, der viser tallene samme trend som i Norge.

### **BARRIERER**

I debatten om hvorfor ikke flere funksjonshemmede har jobb, er det særlig to teser som har vært løftet frem. En av dem retter blikket mot barrierer i arbeidslivet, med økte krav, manglende tilrettelegging, færre retrettjobber og også stereotype forestillinger om funksjonshemmede. Den andre løfter frem insentiver for arbeid, og spør om trygdeordningene kan virke uheldig. Det er den siste jeg ønsker å kommentere. Tesen kan virke logisk, men virker tvilsom om en sammenligner land. Det er langt fra noen tendens til at land med gode trygder har færre funksjonshemmede i arbeid. Tesen får

imidlertid støtte i noen studier av hvordan folk reagerer på endringer i trygdeordninger. Problemet er at nesten alle disse studiene handler om folk på tampen av yrkeskarrieren. Om vi ser på motivasjon for arbeid blant funksjonshemmede uten jobb, er imidlertid den viktigste forklaringen hvor vedkommende er i livsløpet. Yngre er mye mer motivert for arbeid enn personer som har blitt så gamle at det å være uten arbeid ikke er utenforskap, men førtidspensjonering. Det virker tvilsomt å generalisere fra studier av folk på 55+ til andre aldersgrupper, i alle fall når det gjelder funksjonshemming og arbeid.

### HVA VIRKER?

Hva så med alle tiltakene vi har, og som stadig utvikles? Virker ikke de? En svært kort oppsummering av ulike studier peker i retning av at, jo de virker, men mindre enn man hadde håpet. Det synes også å være stor forskjell på såkalte «insiders» og «outsiders». Ordningene vi har for å hindre at folk støtes ut fra en jobb de har, virker bedre enn ordningene for å støtte folk som søker jobb. I det første tilfellet fungerer en del reguleringer, det er lettere å forplikte arbeidsgivere og å støtte adekvat tilrettelegging. Det er verre om du søker jobb. En av de mest avgjørende faktorene for om funksjonshemmede har jobb, er om de var i jobb da de ervervet funksjonsnedsettelsen. De som var i jobb har dobbelt så stor sjanse for å være i jobb. Den største utfordringen er derfor knyttet til nyrekruttering, og dermed også til unge. Det sikreste tiltaket der synes å være ordinær utdanning. Utdanningspolitikken er viktigere enn arbeidsmarkedspolitikken. Å ha høyere utdanning firedobler sjansen for å ha jobb. Ut over det er selvsagt arbeidsmarkedstiltak viktige, men det er vanskeligere å peke på spesielt lovende tiltak. Det handler mer om skreddersøm i forhold til det enkelte individ.

Personlig synes jeg at vi også i Norge bør vurdere et tiltak som brukes i mange europeiske land, nemlig kvoter – at større bedrifter pålegges å tilsette en viss andel med nedsatt funksjonsevne. Det bør imidlertid målrettes. Kvoter blir også lett et tiltak for de som alt er innenfor. Men det må være mulig å målrette kvoter spesielt mot rekruttering og også mot grupper av funksjonshemmede med særlig lav sysselsetting. Det kan være en måte å tvinge frem lokale strategier for en mer inkluderende arbeidsplass, som forplikter større arbeidsgivere, også i forhold til rekruttering.

## Hållbar nordisk välfärd – ett program för nya välfärdslösningar till människor i Norden



Foto: Svein Erik Dahl

Den nordiska välfärdsmodellen har under senare år fått stor uppmärksamhet internationellt. Förmågan att kombinera ekonomisk tillväxt och dynamik med en generös och skattefinansierad välfärd har visat sin styrka under den ekonomiska krisen. Men, de nordiska välfärdssystemen är utsatta för press. Globalisering, finanskris och förändringar i demografi är några av de omständigheter som utmanar ländernas möjligheter att upprätthålla och vidareutveckla välfärdssamhällen och välfärdstjänster.



Anders Geertsen,  
avdelingsjef, avdeling  
for kunnskap og  
velferd, Siv Lien og  
Emelie Barbou des  
Places, begge prosjek-  
tledere. Alle Nordisk  
ministerråd.  
Fotos: Thomas Glahn/  
norden.org

“Med store ligheder  
mellem de nordiske lande, er  
det oplagt at lære af hinandens  
erfaringer med at indrette os i en  
verden i forandring”

Dagfinn Høybråten  
generalsekretær  
Nordiska ministerrådet

*Hållbar nordisk välfärd* är Nordiska ministerrådets program för nya välfärdslösningar. Det ska bidra till att utbildning i Norden leder till arbete, att tillgången på hälso- och omsorgskompetens matchar behoven och att kvaliteten i hälso- och sjukvården tryggas. Programmet har tre insatsområden - *Infrastruktur för välfärd, Utbildning och arbete för välfärd* och *Forskning för välfärd*.

Detta program är ett komplement till de nordiska ländernas nationella arbete för att förnya välfärden. En viktig del av Nordiska ministerrådets arbete är att öppna upp för erfarenhetsutbyte och lärande mellan de nordiska länderna.

## VÄLFÄRDSTEKNOLOGIN PÅ PROGRAMMETS AGENDA

Inom insatsområdet *Infrastruktur för välfärd* finns välfärdsteknologin. Insatsområdet handlar om att möjliggöra nordisk forskning och samarbete som skapar förutsättningar för en högkvalitativ, patientsäker och kostnadseffektiv hälso- och sjukvård för välfärdens utveckling i framtiden. Teknologin är ett viktigt verktyg för att effektivisera och förbättra välfärden för den som behöver vård, för den som arbetar inom vård och omsorg och även för anhöriga. Välfärdsteknologin skapar också tjänster och produkter som kan leda till fler och nya arbeten, vilket också är ett viktigt område för programmet *Hållbar nordisk välfärd*.

Med likheter mellan de nordiska populationerna, med spårbara data i systemen och med sina 25 miljoner invånare, är Norden en guldgruva för välfärdsindustri och forskare. Men för att kunna använda den information som finns, och därmed

bidra till utvecklingen av välfärden, krävs en ökad koordinering av sociala register, biobanker och utprovning av läkemedel och behandling, såväl mellan de nordiska länderna som mellan registren. Resultaten ska ge bättre underlag för att kunna förebygga sjukdomar, hitta effektivare läkemedel och nya behandlingsmetoder.

Under detta insatsområde ska följande områden belysas:

- Nordiskt samarbete för kliniska studier
- Nordiskt samarbete om högspecialiserade behandlingar
- Möjligheter till samverkan kring biobanker, hälsoregister och sociala register
- Utvecklingen inom välfärdsteknologi

### UNGA OCH ARBETSMARKNADEN

Ett annat insatsområde har de unga i fokus. De tillhör i dag en av de största riskgrupperna för arbetslöshet. Att unga får arbete är inte bara viktigt för att kunna finansiera välfärden i de nordiska länderna. Det är också viktigt för individen. Att ställas utanför arbetsmarknaden som ung innebär att man löper större risk för långvarigt utanförskap och psykisk ohälsa. Utbildning är avgörande för att den enskilde ska kunna nå sina mål. Utbildning och kompetensutveckling har en positiv inverkan på den enskildes deltagande i både arbets- och samhällsliv, och bidrar också till en arbetsmarknad med relevant och uppdaterad kunskap och kompetens. Vi vill att Norden ska vara en attraktiv region med stort arbetsdeltagande och hög kompetensnivå där alla har möjlighet för att realisera sin kapacitet.

Detta insatsområde kallas *Utbildning och arbete för välfärd* och innehåller projekt som främjar:

- Fullförandet av en utbildning.
- Lärande på arbetsplats.
- Entreprenörskap.
- Mobilitet och erkännande av yrkeskvalifikationer i Norden.

### FORSKNING OM VÄLFÄRD

Ett tredje insatsområde handlar om välfärdsforskning. Denna forskning ska leda till att göra samhället bättre och handlar om hur människor lever sina liv, samt hur olika faktorer kan förklara människors levnadsförhållanden.



Trots att livskvaliteten i Norden är bland den högsta i världen enligt Quality of Life Index, finns det behov för tvärvetenskaplig kunskap om bakomliggande orsaker till ojämn fördelning av hälsa och välfärd. Välfärdsforskning är viktig för ett välfungerande välfärdssamhälle, och evidensbaserad kunskap är värdefull när det är dags att fatta politiska beslut som ska främja människors hälsa och välfärd.

Det andra insatsområdet innehåller därför:

- Nordisk forskning om sociala ojämlikheter i hälsa och välfärd
- Projekt om att rekrytera och behålla anställda i omsorgssektorn

Programmet har en övergripande webbsida [www.norden.org/valfard](http://www.norden.org/valfard) där de olika projekten kan följas. Resultaten kommer också att redovisas i samband med konferenser och seminarier under programperioden.

Programmet *Hållbar nordisk välfärd* pågår under perioden 2013-2015 och administreras av Nordiska ministerrådets sekretariat. Programmet ska initiera samarbete i konkreta insatser, samt nordiska plattformar för dialog och kunskapsutbyte.

Hållbar nordisk välfärd realiseras genom konkreta insatser och aktiviteter inom tre insatsområden:

- Utbildning och arbete för välfärd
- Forskning för välfärd
- Infrastruktur för välfärd

Ministerrådet för social- och hälsopolitik och Ministerrådet för utbildnings- och forskningspolitik är ansvariga för programmet.

Läs mer om *Hållbar nordisk välfärd* på [www.norden.org/valfard](http://www.norden.org/valfard)

## Arbeidskraften er vår viktigste ressurs



– Erfaringer med bruk av velferdsteknologi viser at mange flere kan komme i arbeid ved å anvende teknologi som tilpasses brukerne og arbeidsplassen deres. Den omfattende og raske utviklingen av ny teknologi gir nye muligheter i et omfang vi ikke helt har klart å ta inn over oss, sa Øystein Haram, avdelingsdirektør i Arbeidsdepartementet i Norge.

- Arbeid for alle er ikke bare lønnsomt for den enkelte. Ser vi nærmere på lønnsomheten av at flere med nedsatt funksjonsevne kommer i arbeid, er det forskning som tyder på at det lønner seg både for den enkelte og for samfunnet som helhet. Haram påpekte viktigheten av å starte tidlig med å tenke på arbeid også for dem med medfødte funksjonsnedsettelse.
- La dem få erfaringer, tro og håp slik at det blir en selvfølge at de har muligheter på samme måte som andre.

### ARBEID, OMFORDELING OG TRYGGHET

- Arbeid er selve fundamentet for den felles velferden vår og for den nordiske samfunnsmodellen som bygger på prinsipper om menneskerettigheter og likeverd. Arbeid er det viktigste grepet for å avhjelpe fattigdom, ikke bare for den enkelte og familien. Arbeid er også grunnlaget for en god omfordeling som gir alle innbyggere trygghet. Arbeid gir ikke bare inntekt for den enkelte, men er viktig for inkludering, for å utvikle den enkeltes ressurser og skape forståelse for mangfold. Det siste er ikke minst viktig, sa Haram.

Han tok frem erfaringene fra arbeidsplasser som har inkludert personer med nedsatt funksjonsevne. – Å åpne opp for muligheter i stedet for barrierer nytter.

- I sentrale offentlige dokumenter har det helt siden andre verdenskrig vært skrevet om hvor viktig det er å inkludere flere med nedsatt funksjonsevne i ordinært arbeid, få personer med utviklingshemming ut av institusjoner og inn i ordinære arbeidsplasser, mer åpenhet og respekt og synliggjøring. Mye er gjort, men fortsatt er det alt for mange med nedsatt funksjonsevne som sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet – selv om de både kan og vil.

Gjennom det nordiske Globaliseringsprosjektet om arbeidsinkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne, gjøres det et felles løft. Mange av barrierene for å få flere med nedsatt funksjonsevne i arbeid, ligger i hodene våre. Globaliseringsprosjektet kan være en veiviser til felles nordisk nytte ved å spre erfaring og kunnskap.



*Øystein Haram er avdelingsdirektør i Arbeidsdepartementet i Norge og sitter i styret i Nordens Velferdssenter.*



[www.nordicwelfare.org](http://www.nordicwelfare.org)