

Rapport 2006-010

**Uførepensjon som
lønnstilskudd**

Årsaker til lavt omfang

Uførepensjon som lønnstilskudd

Årsaker til lavt omfang

Utarbeidet for
Arbeids- og inkluderings-
departementet

Innhold:

INNHold:	2
SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
SUMMARY AND CONCLUSIONS	4
1 BAKGRUNN	6
2 PROBLEMSTILLINGER OG METODE	8
2.1 Problemstillinger	8
2.2 Metode	9
3 ARBEIDET MED ORDNINGEN I FYLKENE	11
3.1 Organisering av arbeidet	11
3.2 Ressurssituasjonen ved lokalkontorene	12
3.3 Markedsføring, rekruttering og respons	14
4 ØKONOMISKE INSENTIVER	18
4.1 Uførepensjonister	18
4.2 Arbeidsgivere	20
5 ÅRSAKER TIL LAVT OMFANG PÅ ORDNINGEN	22
5.1 Manglende tilgang av uførepensjonister	22
5.2 Manglende interesse hos arbeidsgivere	25
5.3 Etatenes arbeid	25
5.4 Kjennetegn ved regelverket	26
6 POTENSIALET FOR ORDNINGEN	29

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Prøveordningen uførepensjon som lønnstilskudd har langt mindre omfang enn antatt, på tross av at både Trygdeetaten og Aetat har lagt ned et betydelig arbeid i ordningen. Etatene har samarbeidet godt på informasjonssiden, mens samarbeidet i enkeltsaker er hemmet av ressursmangel. Det har vært en stor markedsføringsaktivitet i fylkene, men responsen fra uføretrygdene og arbeidsgivere har uteblitt. De viktigste årsaker til lavt omfang på ordningen synes å være manglende interesse hos og manglende økonomiske insentiver for uførepensjonistene. Også manglende interesse hos arbeidsgivere, ulike kjennetegn ved regelverket og manglende ressurser til arbeidet med ordningen lokalt synes å ha bidratt til et lavt omfang på ordningen. Potensialet for ordningen på sikt er trolig ikke så veldig stort, men ordningen bør likevel videreføres som ett av flere reaktiveringsvirkemidler.

Bakgrunn

For å styrke innsatsen med å få flere uførepensjonister tilbake til arbeid, ble ordningen uførepensjon som lønnstilskudd iverksatt i fem prøvefylker fra 2005. Målgruppen for ordningen er uførepensjonister som har fått innvilget uførepensjon før 1. januar 2004. Arbeidsgiver kan motta deltakernes uførepensjon som tilskudd, begrenset oppad til 90 prosent av lønnen, i inntil 3 år. Både Aetat og Trygdeetaten kan inngå avtaler med arbeidsgiver og uførepensjonister om denne ordningen og avtalen følges opp av den etaten som har inngått avtalen.

Problemstilling og metode

Hovedproblemstillingen i denne evalueringen har vært å belyse årsaker til at det er så få deltakere på ordningen uførepensjon som lønnstilskudd.

Vi har kartlagt de økonomiske insentivene for uførepensjonister og arbeidsgivere, vurdert om det er forbedringsmuligheter i regelverket for ordningen, om ressursinnsatsen i etatene står i forhold til antall deltakere, og hva framtidig potensial for ordningen er.

Evalueringen bygger hovedsakelig på kvalitativ metode, det vil si intervjuer med sentrale aktører på ulike nivå i alle fem prøvefylkene. Arbeids- og inkluderingsdepartementet er oppdragsgiver.

Hovedresultater og konklusjoner

Ordningen uførepensjon som lønnstilskudd er organisert i linjen, og etatene har ikke fått øremerkede ressurser til arbeidet med ordningen. Vi finner at etatene samarbeidet godt om ordningen, spesielt på informasjonssiden, men i konkrete enkeltsaker er samarbeidet hemmet av manglende ressurser ved lokalkontorene. De fleste kontorer har bare mellom 1 og 3 deltakere på ordningen og de har derfor ikke hatt problemer med å følge opp deltakerne. Ordningen synes i varierende grad å være prioritert ved lokalkontorene.

Det har vært stor grad av oppfinnsomhet i markedsføringen av ordningen, og i de fleste fylker er ordningen markedsført i mange ulike medier og fora. Mange fylker har også henvendt seg direkte til uførepensjonister med brev, de har ringt dem opp i etterkant av brevet, arrangert informasjonsmøter om ordningen og hatt individuelle samtaler med interesserte uførepensjonister. Likevel har responsen fra uførepensjonistene vært "øredøvende stille". Arbeidsgiverne synes ikke å være flaskehalsen i ordningen, men heller ikke de har i noen stor grad respondert på markedsføringen.

Det finnes flere ulike reaktiviseringsvirkemidler som forvaltes av de to etatene. Sammenlignet med andre virkemidler, er uførepensjon som lønnstilskudd økonomisk ugunstig for flere av uførepensjonistene. Dette kommer av at de blant annet mister private pensjonsrettigheter, barnetillegg, bostøtte, i tillegg er det mer gunstige beregningsregler for andre virkemidler. Ordningen er i varierende grad økonomisk gunstig for arbeidsgivere, dette avhenger av hvor høy pensjon den enkelte uførepensjonist har.

Årsaker til lavt omfang av ordningen

Det er mange forhold som synes å forklare det lave omfanget av ordningen uførepensjon som lønnstilskudd. Lav tilgang av uførepensjonister har vært den viktigste flaskehalsen.

Manglende interesse hos uførepensjonister

Det er et komplisert bilde som ligger bak uførepensjonistenes tilsynelatende manglende interesse for ordningen. Vi har identifisert følgende fem forklaringsfaktorer.

- Er potensialet mindre enn antatt? De forutsetningene man har bygget på om potensialet for (ytterligere) arbeidsaktivitet blant personer med uførepensjon synes urealistiske.
- Reaktivisering er en tidkrevende prosess. Det tar tid å motivere personer for arbeid, som har vært fraværende fra arbeid i lang tid, og som har hatt fokus på å sikre seg den tryggheten pensjonen gir.
- For snever rekruttering av uførepensjonister? Er det for stort fokus på uførepensjonister som allerede har inntekt ved siden av uførepensjon?
- Manglende økonomiske insentiver for uførepensjonister. For noen vil det ikke lønne seg å jobbe, og for de fleste innebærer ordningen en økonomisk risiko på sikt.

- Uførepensjonister er ikke formidlingsklare. Selv de som er motiverte for å jobbe, har ikke alltid nødvendig kompetanse, og mange har behov for et attføringsløp.

Manglende interesse hos arbeidsgivere

Arbeidsgivere oppleves ikke som flaskehalsen i denne ordningen, dette på grunn av lav interesse blant uførepensjonister. Likevel er det flere lokalkontor som opplever mangel på interesserte arbeidsgivere som et hinder for ordningen. Manglende kompetansematching mellom arbeidsgivere og uførepensjonister er også et problem.

Etatenes arbeid

Evalueringen kommer under ett år etter oppstart av ordningen, og mange påpeker at det tar lenger tid å innarbeide en ny ordning. Vi finner dessuten at ordningen ikke er prioritert veldig høyt lokalt, og at den hemmes av generell knapphet på ressurser / mange oppgaver i de to etatene. Forarbeidet fra sentralt hold kunne også vært bedre når det gjelder avklaring av de økonomiske insentivene.

Kjennetegn ved regelverket

Det er flere sider ved regelverket for ordningen som virker uhensiktsmessig:

- Ordningen omfatter kun de som fikk innvilget uførepensjon før 01.01.2004
- Uførepensjonen kan bare fryses i 3-år¹
- Forholdet til private pensjonsordninger er uavklart, og må avklares av den enkelte
- Pilotfylkene kan ikke bruke den ordinære ordningen lønnstilskudd i tilknytning til reaktivisering
- Det er svært ulike vilkår for ulike reaktiveringsvirkemidler

Potensialet for ordningen på sikt

Ett års virketid er for kort tid for å konkludere om ordningens potensial. Vi anser at det er lite sannsynlig at ordningen har et veldig stort potensial, men de fleste ønsker den videreført som ett av flere reaktiveringsvirkemidler.

I stedet for å sette et måltall for de enkelte virkemidlene på reaktiveringsområdet, er det trolig mer hensiktsmessig å ha måltall for reaktivisering generelt.

¹ Fra 01.01.2006 ble frysregelen utvidet fra 3 år til 5 år.

Summary and conclusions

The *disability pension as a wage subsidy* scheme was introduced on an experimental basis in 5 counties in 2005. The purpose of the scheme is to better integrate people with disabilities into the labour market. The target group is people who were granted a disability pension prior to 2004. An employer may receive the recipient's disability pension as a wage subsidy, for up to 3 years. The subsidy can not constitute more than 90 percent of the salary.

To date, the participation of disability pension recipients in this scheme has been low. The main purpose of this evaluation was therefore to gather information to explain the low participation in the scheme.

There are several factors that explain the low participation rate. However, the main bottleneck has been low interest among disability pension recipients.

Lack of interest among disability pension recipients

There is a complex set of explanations behind the apparent lack of interest among disability pension recipients. We have identified the following five factors:

- The potential for work-related activity among recipients might be more modest than initially expected
- Reactivation of recipients into formal employment is a time-consuming process
- Scheme regulations on the eligibility of recipients are too narrow
- There is a lack of economic incentives for disability pension recipients
- Disability pension recipients need more support before they are ready for formal employment.

Lack of interest among employers

Low interest among employers has also contributed to the low participation rate.

Regulatory restrictions

Another factor explaining the lack of interest in the scheme is the regulatory framework, which has proven to have some shortcomings:

- The scheme only includes those who received a disability pension before 2004

- The disability pension can be "frozen" only for 3 years
- The treatment of recipients with private insurance is ad hoc, and is not sufficiently clarified in the regulations
- The pilot counties are not allowed to use the ordinary wage subsidy in connection with reactivation of recipients into formal employment
- Different conditions for different reactivating schemes further complicate the situation.

1 Bakgrunn

Arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv har stått på den politiske dagsorden i mange år. Det har siden slutten av 1990-tallet vært gjennomført flere tiltak med hensikt å få flere uførepensjonister tilbake til arbeid, blant annet heving av fri-beløpet for arbeid for uførepensjonister, utvidelse av "frys-perioden" og mulighet for lavere gradering av uførepensjonen. I 2001 ble prosjektet "Reaktivisering av uførepensjonister" iverksatt på landsbasis. Dette var et samarbeidsprosjekt mellom Trygdeetaten og Aetat. Den uføretrygdede kunne "fryse" trygden i 3 år, mens de forsøkte å få innpass på arbeidsmarkedet. Det ble innført et eget lønnstilskudd til uførepensjonister som hadde lengre varighet enn det ordinære lønnstilskuddet. Aetats virkemidler innenfor yrkesrettet attføring var også tilgjengelig for uførepensjonister som ønsket å komme tilbake til arbeid. Til tross for disse satsingene fortsatte antall uførepensjonister å øke.

For ytterligere å styrke innsatsen med å få flere uførepensjonister tilbake til arbeid, ble det i St.pr.nr. 1 (2004-2005) foreslått en ny ordning der uførepensjon kan nyttes som et lønnstilskudd til arbeidsgiver. Tiltaket ble etablert som en prøveordning 1. januar 2005 i fem fylker (Hedmark, Rogaland, Sør-Trøndelag, Telemark og Troms). Gjennom ordningen senkes arbeidsgivernes terskel for å prøve ut en uføretrygdet i arbeid, samtidig som uføretrygdede får teste ut sin arbeidsevne.

Målgruppen for ordningen er uførepensjonister som har fått innvilget uførepensjon før 1. januar 2004². Deltaker skal i utgangspunktet ha fast ansettelse og få lønn fra arbeidsgiver. Det er et vilkår at deltakers arbeidsinntekt økes med mer enn 1 G i året. Arbeidsgiver kan motta deltakerens uførepensjon som tilskudd, begrenset oppad til 90 prosent av lønnen, i inntil 3 år.

Både Aetat og Trygdeetaten kan inngå avtaler med arbeidsgiver og uførepensjonister om denne ordningen, og avtalen følges opp av den etaten som har inngått avtalen. Etatene hadde anslått at man ville rekruttere 600 deltakere til ordningen i løpet av 2005. Ved utgangen av oktober 2005 var kun 54 personer inne i ordningen, mens 50 personer ventet på å bli utplassert. På bakgrunn av det, ble måltallet for 2005 nedjustert til 155 personer. Den lave måloppnåelsen er

² I 2004 ble den nye inndelingen av varig og midlertidig uførepensjon implementert. De med varig uførepensjon hadde gått gjennom en streng vurdering og hadde ikke arbeidsevne, og ville derfor ikke være aktuelle for ordningen uførepensjon som lønnstilskudd. Gruppen som ble innvilget tidsbegrenset uførepensjon skulle bli jevnlig fulgt opp og kan benytte andre virkemidler. Fokus skulle derfor være på uførepensjonister som fikk uførepensjon før 2004, da de ikke følges opp og derved fanges opp av andre ordninger.

bakgrunnen for at Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) har iverksatt denne undersøkelsen.

2 Problemstillinger og metode

2.1 Problemstillinger

Hovedproblemstillingen i denne evalueringen er å se nærmere på *årsaker til at det er så få deltakere på ordningen uførepensjon som lønnstilskudd*. Under følger en mer detaljert beskrivelse av underproblemstillinger vi har sett på:

i) Økonomiske insentiver for uførepensjonister og arbeidsgivere

I hvilken grad synes de økonomiske insentivene som ligger i dagens ordning å være tilstrekkelig for at arbeidsgiver og deltaker skal ønskes å delta i ordningen?

Dersom uførepensjonister skal ha økonomiske insentiver for å delta i ordningen må de *enten* tjene mer på å jobbe enn de i dag får utbetalt som uførepensjonist, *eller* de må tjene mer enn de ville gjort ved å delta i andre reaktiviseringsordninger. Gjør de det? Er manglende økonomiske insentiver en medvirkende faktor til lavt omfang på ordningen?

Arbeidsgiverne som ansetter uførepensjonister får personens uførepensjon som et lønnstilskudd. Lønnstilskuddet kan utgjøre inntil 90 prosent av lønnen. Hvor stort lønnstilskuddet blir, avhenger imidlertid av størrelsen på personens uførepensjon, lønnsnivå og stillingsandel. Dersom vedkommende har en lav pensjon, blir lønnstilskuddet lavt. Opplever arbeidsgiverne tilstrekkelig økonomiske insentiver til å ansette uførepensjonister? Hvor stor andel av lønnen betaler arbeidsgiverne som er med i ordningen?

ii) Forbedringsmuligheter i dagens regelverk og oppfølgingen av arbeidsgivere

Vi har sett på om det er noen sider ved regelverket for ordningen som virker hemmende på omfanget av deltakere. I henhold til regelverket skal uførepensjonister og arbeidsgivere følges opp av den instans uførepensjonisten henvender seg til. Er oppfølgingen tilstrekkelig?

iii) Ressursinnsatsen i etatene i forhold til antall deltakere

Vi har sett på hvordan aktørene vurderer ressursituasjonen for å håndtere ordningen uførepensjon som lønnstilskudd. I hvilken grad synes ressursituasjonen å påvirke arbeidet som gjøres i tilknytning til ordningen? Opplever de ansatte at de har tilstrekkelige ressurser i dag for å håndtere ordningen på en god

måte? Er rollefordelingen mellom Trygdeetaten og Aetat klar? Er dagens ressurs-situasjon tilstrekkelig for å håndtere en eventuell økning av omfanget?

iv) Potensialet for ordningen

Oppdragsgiver ønsket et anslag på framtidig potensial for ordningen. Det er i dag langt færre deltakere i ordningen enn hva som lå til grunn i etatens måltall forut for oppstart av ordningen. Disse måltallene ble i september 2005 kraftig nedjustert. Hvordan ser aktørene for seg at potensialet for ordningen er på sikt?

2.2 Metode

Evalueringen bygger hovedsakelig på kvalitativ metode, det vil si intervjuer med sentrale aktører. Vi hadde i utgangspunktet lite kunnskap om hva som er årsaken til det lave omfanget av deltakere i ordningen, og da er en eksplorativ tilnærming den beste. Vi har derfor gjennomført intervjuer med sentrale aktører på ulike nivå i alle fem prøvefylker. Vi har intervjuet følgende aktører som har en tilknytning til ordningen:

Prosjektledere for ordningen i Rikstrygdeverket og i Aetat Arbeidsdirektoratet

Vi startet prosjektet med å intervjuer de sentrale prosjektlederne i RTV og Aetat Arbeidsdirektoratet. Dette for å danne oss et bilde av hva som er gjort på sentralt nivå for å iverksette ordningen i førstelinjen. Temaer som ble tatt opp i intervjuene var: Hvordan markedsføres ordningen overfor potensielle deltakere? Hvilke føringer er gitt førstelinjen i arbeidet med ordningen? Hvordan er ansvars- og rollefordelingen mellom Aetat og Trygdeetaten? Hvilke samarbeidsfora benyttes mellom Aetat og Trygdeetaten? Hvilken opplæring/informasjon og ressurser er gitt prøvefylkene i tilknytning til ordningen?

Prosjektledere for Trygdeetaten og Aetat i fylkene

Vi snakket også med prosjektlederne for Aetat og Trygdeetaten i hvert av de fem prøvefylkene. Temaer som ble tatt opp i intervjuene var: Lokal organisering av ordningen, iverksetting, markedsføring og koordinering.

Saksbehandlere på Trygdekontor og Aetat lokal

Vi har snakket med til sammen 15 saksbehandlere ved utvalgte Trygdekontor og Aetat lokal. I forhold til antall lokalkontor som omfattes av ordningen har vi intervjuet et relativt lite antall. Svarene fra lokalkontorene vil derfor ikke være representative for alle lokalkontorene, men til sammen gir de likevel et godt bilde av hvordan saksbehandlerne som jobber med ordningen på lokalkontorene vurderer ordningen.

Arbeidsgivere

Arbeidsgiverne er en sentral og viktig aktør i denne ordningen. Vi har intervjuet 7 arbeidsgivere som har ansatt uføretrygdete på lønnstilskudd. Dette er arbeidsgivere som i utgangspunktet er positive til ordningen og benytter seg av den, de kan derfor gi viktige innspill på hvordan de vurderer ulike sider ved ordningen,

som de økonomiske insentivene (kompensasjonsgrad), kontakten med Trygde-etaten/Aetat og de ansattes rest-arbeidsevne. Arbeidsgiverne ble rekruttert via Trygdekontorene og Aetat lokal.

Brukerorganisasjonene

Brukerorganisasjonene har vært engasjert i varierende grad på sentralt og lokalt nivå i denne ordningen. Vi hadde i utgangspunktet ikke lagt opp til å intervju dem, men fant i løpet av prosjektet ut at vi skulle snakke med et par av de store brukerorganisasjonene som har vært involvert i prosjektet. Vi har snakket med en representant for Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) og Norges Handikapforbund (NHF) sentralt, og en representant for FFO lokalt.

3 Arbeidet med ordningen i fylkene

3.1 Organisering av arbeidet

Arbeidet med ordningen er organisert forskjellig fra fylke til fylke, og også innad i fylkene. Alle prøvefylkene har en koordinerings-/styringsgruppe som hovedsakelig består av representanter fra Aetat Hovedkontor, Fylkestyrygdekontor, samt Arbeidslivssenteret. Alle fylkene har med andre ord knyttet denne ordningen opp mot arbeidet med Inkluderende arbeidsliv (IA). Arbeidslivssenteret er imidlertid involvert i varierende grad i arbeidet ved lokalkontorene. Gruppen har hatt ansvaret for å iverksette ordningen, å koordinere arbeidet med ordningen i fylket, samt til en viss grad også markedsføring av ordningen i fylket.

Form og innhold i samarbeidet mellom etatene på lokalt nivå varierer, både det formelle og det uformelle. Noen lokalkontor oppgir at de har formaliserte samarbeidsmøter mellom etatene på lokalt nivå, mens andre sier de har et løpende uformelt samarbeid mellom saksbehandlerne etter behov. Formaliseringen av det lokale samarbeidet varierer også innad i fylket. I ett fylke, er det for eksempel et løpende formalisert samarbeid mellom etatene i én kommune, men ikke i en annen. Alle fylkene har lagt opp til mer eller mindre parallelle løp mellom Aetat og Trygdeetaten, det vil si at den instans uførepensjonisten henvender seg til har oppfølgingsansvaret for vedkommende. Det reelle samarbeidet mellom etatene på lokalt nivå varierer, fra de kontor som ikke samarbeider, til kontor som har et tett samarbeid. Ved ett kontor blir for eksempel alle henvendelser både til Trygdekontoret og Aetat registrert i Aetats register. Ved henvendelse av uførepensjonister matches det med mulige arbeidsgivere i Aetat, ved dette kontoret er det også Aetat som betaler ut lønnstilskudd.

Arbeidslivssenteret er involvert i arbeidet lokalt i varierende grad. Samarbeidet mellom Aetat lokal og Trygdekontor ser også ut til å variere avhengig av hvor tett arbeidslivssenteret er involvert i arbeidet. Ved kontor hvor arbeidslivssenteret er aktivt inne og rekrutterer arbeidsgivere, oppgir Trygdekontoret at de ikke samarbeider så tett med Aetat, mens andre kontor hvor arbeidslivssenteret ikke er inne, samarbeides det tett med Aetat om å rekruttere/matche arbeidsgivere. Det er selvsagt ikke konsekvent slik at samarbeid mellom arbeidslivssenteret og Trygdekontoret ekskluderer samarbeid med Aetat.

Flere av uførepensjonistene som henvender seg til Trygdekontoret om denne ordningen har ”med seg” en arbeidsgiver, noe som reduserer behovet for å sam-

arbeide med Aetat i disse enkeltsakene. Flere av de lokale informantene oppgir at de har samarbeidet godt på informasjonssiden, men at samarbeidet i konkrete enkeltsaker har vært dårligere, og at de burde hatt et tettere samarbeid med den andre etaten, men at tiden ikke strekker til.

Vi må få en del informasjon fra Trygdekontoret om den uføretrygdene som henvender seg til oss, ellers er det ikke noe mer samarbeid mellom oss. Vi kunne godt hatt mer samarbeid, men vi har ikke tid. Saksbehandler Aetat

Flere av saksbehandlerne både i Aetat og Trygdeetaten mener ordningen burde vært organisert som et prosjekt med øremerkede midler/ressurser på lokalt nivå. Dette ville klart lettet samarbeidet lokalt mellom etatene.

Arbeidet med ordningen burde vært prosjektorganisert i etatene, da hadde vi fått frigjort saksbehandlere. Slik var det med reaktiviseringsarbeidet, det hadde bedre samkjøring mellom etatene og bedre resultater. Det har vært liten respons fra uførepensjonister, og det har derfor ikke gått med mye ressurser, men på den andre siden kunne vi gjort mer for å ha fått en tettere kontakt med uførepensjonister som på en eller annen måte kom i kontakt med etatene. Aetat Hovedkontor

Ett fylke har organisert arbeidet i 3 kommuner på en annen måte enn de andre. Ved hjelp av tiltaksmidler fra Aetat har de engasjert 2 tilretteleggere fra Arbeid med bistand (AB) som har fått ansvar for arbeidet med denne ordningen.

Vi har som nevnt kun intervjuet et fåtall lokalkontor og kan derfor ikke trekke noen slutning om hvordan arbeidet med ordningen generelt er organisert ved lokalkontorene. Det overordnede bildet er at samarbeidet lokalt varierer i stor grad, men at etatene samarbeidet godt om denne ordningen innenfor de begrensede rammene de har. Når arbeidet ved lokalkontorene heller ikke er tilført midler, betyr det at det kommer på toppen av en ellers hektisk hverdag. Dette legger føringer for intensiteten i samarbeid mellom etatene.

3.2 Ressurssituasjonen ved lokalkontorene

Lokalkontorene i Aetat og Trygdeetaten er ikke tilført ekstra stillinger eller ressurser i tilknytning til denne ordningen. Arbeidet med ordningen kommer på toppen av det daglige løpende arbeidet og øremerking av stillinger/personer til å jobbe med ordningen ved kontorene virker ikke vanlig. Alle lokalkontorene i etatene har én kontaktperson for ordningen. Ved små kontor er det oftest denne personen som også jobber med ordningen, mens ved større kontor er i tillegg andre saksbehandlere involvert i det løpende arbeidet. En ikke uvanlig måte å fordele arbeidet på er ut fra fødselsdato til brukerne.

Et flertall av lokalkontorene vi snakket med mener de har hatt begrensede personalressurser å sette inn i denne ordningen. Det er jo en naturlig konsekvens av at de verken er tilført "friske" midler eller har øremerket stillingsandel for å jobbe med ordningen. Hvordan de vurderer at ressurser har påvirket arbeidet med ordningen varierer. Siden det har vært liten respons blant uførepensjonistene, har det heller ikke vært mange saker for saksbehandlerne å følge opp. Ved de fleste av kontorene vi intervjuet har de enten ingen deltakere ute i ordningen, eller 1-3 personer. Omfanget gjenspeiler imidlertid ikke arbeidet med ordningen på disse

kontorene. Det er tydeligvis lagt ned et stort arbeid i planlegging, rekruttering, motivering og samtaler med uførepensjonister, uten at det reflekteres i antall deltakere.

Har så ordningen vært prioritert på lokalkontorene? Det er ulike syn blant saksbehandlerne på i hvilken grad ordningen er prioritert. Noen mener den er det, mens andre mener ledelsen ikke i det hele tatt har prioritert ordningen. Følgende sitater belyser denne forskjellen:

Om ordningen har vært prioritert her på kontoret? Vanskelig spørsmål. Svaret er vel egentlig nei. Vi la bredsiden til når vi markedsførte det, prioriterte det i aller høyeste grad, men vi har ikke hatt fokus på å lete etter uførepensjonister i etterkant. Har hatt mellom 5 og 10 henvendelser dette året. Mangelen på tilstrømning gjør at vi ikke har noe fokus på det i det daglige. Saksbehandler Aetat

Arbeidet med ordningen blir lagt til side, den er ikke prioritert dessverre. Vi må konsentrere oss om at folk ikke skal komme på uførepensjon, det er mange mål som skal nås. Det er tungt å finne aktuelle kandidater til ordningen, og det motiverer oss ikke så mye. Saksbehandler Aetat lokal

Det er alltid knapphet på ressurser på et Trygdekontor. Ledelsen må prioritere. Det er viktig at de får en bestemt stillingsandel for å jobbe med dette, ikke bare kommer som en tilleggsoppgave. Ressursbiten har vært mest hemmende for omfanget av ordningen. Fylkestrygdekontor

Vi føler at vi ikke har strekt til i det daglige. Det er blitt et gap mellom det vi kunne tenkt oss å gjøre og hva vi faktisk får til. Informasjon og rekruttering er blitt litt tilfeldig. Med mer ressurser kunne vi hatt mer kontakt mot arbeidsgivere. Ordningen er blitt prioritert hos oss, men en kan jo ikke tvinge uførepensjonister inn i ordningen, reaktivisering er mer interessant for dem. Fylkestrygdekontor

Det er ikke ressurser lokalt det skorter på. Vi har funnet en grei løsning med å engasjere tilretteleggere, arbeidet er prioritert, men tilstrømningen har ikke vært enorm. Fylkestrygdekontor

Jeg synes vi samarbeider bra om informasjon utad om ordningen, men når det gjelder å få til samarbeid i konkrete enkeltsaker, har det gått tregt. Intensjonen var å gå igjennom lister med Aetat og plukke ut noen vi skulle jobbe videre med. Av de 3 saksbehandlerne hos oss er det kun en som har hatt slik kontakt med Aetat. Saksbehandler Trygdekontor

Savner deltakelse fra Aetat sentralt og Aetat Hovedkontor. Det kommer ingenting derfra om ordningen. Fra fylket kommer det kun forespørsel om hvor mange som er i ordningen. Ordningen blir ikke prioritert hos oss, vi har ikke fått ressurser til å drive med dette og blir heller ikke målt på det. Saksbehandler Aetat

Som vi har sett opplever et flertall av informantene vi har snakket med at de ikke har fått tilstrekkelig med ressurser til å prioritere denne ordningen på kontoret. Den kommer på toppen av en hektisk hverdag, noe som gjør at den ikke alle steder blir prioritert. På den andre siden, er antall deltakere i ordningen såpass lite at ingen oppgir at de har problemer med å følge opp dagens saker. Hoved-

inntrykket vårt er at dersom det skal være fortsatt fokus på ordningen og den skulle ta seg opp, vil flere kontor ha problemer med å følge opp deltakere og arbeidsgivere slik det legges opp til.

Det er svært få på ordningen i dag (3 stykker), men det skal ikke så voldsom økning til før det vil merkes. De krever mer motivasjon, en del har vært lenge borte fra arbeid. Jeg ser på de som har gjennomført yrkesrettet attføring, de går inn og ut av arbeid, blir syke og det må tilrettelegges for dem. Vi kan ikke stille samme krav og pushe de uføretrygdede som andre ledige. Vi må motivere, være positive og legge i mer arbeid. Saksbehandler Aetat

Oppsummering

- Mangel på ressurser lokalt påvirker både samarbeid mellom etatene og intensiteten i arbeidet med ordningen
- Varierende grad av prioritering av ordningen på lokalkontorene
- Ønskelig med øremerkede ressurser/stillinger til å arbeide med ordningen i begge etater.

3.3 Markedsføring, rekruttering og respons

Generell markedsføring

Alle prøvefylkene har markedsført ordningen på mange ulike måter. De fleste har kjørt annonsekampanjer i lokalaviser, noen på lokal-TV, det er skrevet ”solskinns-historier” om enkeltpersoner som har lyktes med å ha kommet i jobb med ordningen, det er hengt opp informasjonsplakater på ulike offentlige kontor og steder, laget brosjyrer osv. Noen har stått på stand på kjøpesentre og delt ut brosjyrer om ordningen. Videre er det gitt informasjon om ordningen i fora hvor brukerorganisasjoner og arbeidsgivere har deltatt. Uførepensjonister er også blitt informert om ordningen på utbetalingsslippen for trygden. På tross av at alle fylkene har gjort en god del på markedsføringsfronten, er det et flertall av arbeidsgiverne vi har snakket med som sier at de ikke hadde hørt om ordningen før de ble kontaktet i forbindelse med den personen de nå har ansatt. Mange av bedriftene synes derfor at ordningen er for dårlig markedsført.

Både kontaktpersonene i fylkene og på lokalkontorene sier at den direkte responsen på markedsføringen har vært svært liten, både fra arbeidsgivere og uførepensjonister. En av fylkeskontaktpersonene sier følgende om behovet for markedsføring:

Behovet for å skape oppmerksomhet om ordningen er større enn hva vi trodde.
Saksbehandler Trygdekontor

I oppstarten av prosjektet ble det fra sentralt hold gjennomført en landsdekkende markedsføringskampanje rettet mot arbeidsgivere. Det ble også utarbeidet reklamemateriell som fylkene kunne benytte.

Vi fikk veldig liten respons på annonsen mot arbeidsgiverne. Fikk 3 telefoner fra bedrifter som lurte på om vi hadde mange uførepensjonister som var bedriftsledere. Aetat Hovedkontor

Uførepensjonister

Rekruttering av uførepensjonister foregår på ulike måter både innad i fylkene og mellom fylkene. I noen fylker og lokalkontorer har de tatt utgangspunkt i lister over uførepensjonister, de har valgt ut personer ut fra ulike kjennetegn, for eksempel de som har litt inntekt ved siden av allerede, alder og diagnose. På småsteder er dette supplert med kunnskap om enkeltpersoner. Vi har ikke detaljert oversikt over hvilke kriterier de ulike kontor har lagt til grunn ved utvelgelse av uføretrygdene fra listene. RTV tilrettela lister for fylkene, de tok utgangspunkt i uførepensjonister som hadde inntekt ved siden av pensjonen, men de presiserte samtidig at det var fullt mulig for fylkene også å se på andre grupper. Tanken med å velge uførepensjonister som har inntekt ved siden av pensjonen, er at de har rest-arbeidsevne og dermed kan det være mulig å øke andelen i jobb gjennom denne ordningen. En del av informantene våre oppgir at ett av kriteriene for utvelgelse av lister over potensielle uførepensjonister er at de har inntekt ved siden av trygden. Andre informanter oppgir ikke inntekt som et utvelgelses-kriterium. Siden mange av kontorene tok utgangspunkt i listene fra RTV, er det sannsynlig at mange av de uførepensjonistene som er blitt kontaktet i tilknytning til denne ordningen har inntekt ved siden av trygden.

De utvalgte personene har fått tilsendt et informasjonsbrev om ordningen, noen er innkalt til informasjonsmøte, andre er bedt om å ta kontakt med etatene, mens andre igjen har blitt ringt opp i etterkant av brevet. Felles for alle kontorene er at responsen fra uførepensjonistene har vært svært liten, uavhengig av hvilken måte de har gått fram på.

Et eksempel som belyser dette: I ett fylke ble det sendt ut brev til 1792 uførepensjonister. Dette ble supplert med både avisannonse og avisomtale. 107 personer møtte opp på informasjonsmøtene, og 45 av dem var aktuelle for og interesserte i ordningen. Selv i de kommunene hvor de samtidig annonserte om ordningen og hadde avisomtale, var responsen svært lav. 6 prosent møtte altså opp, og 2,5 prosent var interessert i og aktuelle for ordningen. Det er flere årsaker til at ikke alle de frammøtte var aktuelle for ordningen, noen hadde ikke skjønt hva ordningen gikk ut på, noen kom for å "forklare" at de var for syke for å jobbe, mens andre ønsket å jobbe mindre.

Ved utgangen av oktober 2005 var det i dette fylket 25 deltakere registrert i ordningen, hvorav 13 var ute på lønnstilskudd og 12 var avklart men de enda ikke var ute på lønnstilskudd. I det samme fylket hadde de en annonse under "stilling ledig" i samarbeid med 7 arbeidsgivere, som sto fram med navn og logo, og med et ønske om å ansette uførepensjonister. En del uførepensjonister meldte sin interesse etter annonsen, det blir i skrivende stund arbeidet med å se hvordan kompetansekravene til bedriftene matcher de interessertes kompetanse.

Vi har gått systematisk gjennom lister ut fra diagnose, inntekt ved siden av, gradert uførepensjon og lokalkunnskap. Sendt brev med informasjon om ordningen, og frivillig innkalling. 30 personer fikk brev, halvparten møtte til orientering, men ingen begynte på ordningen. Jeg har et bestemt inntrykk av at de

fleste ønsker å tjene 1G, ikke mer. Ordningen er vanskelig å selge inn overfor uførepensjonister fordi en del kommer dårligere ut økonomisk på ordningen. Mange har ikke helse til å jobbe mer enn 1G og når de heller ikke tjener på det, er det uinteressant. Aetat lokal

Vi fikk lister fra RTV over uførepensjonister som hadde inntekt ved siden av pensjon. Baktanken var at de har arbeidsevne og da er det mindre som skal til for å jobbe mer. Vi sendte ut 100 informasjonsbrev til alle i målgruppen, la ved faktaarket og kort brev fra Aetat og Trygdeetaten med begge logo og underskrift på. Vi la ikke opp til informasjonsmøter. Responsen var øredøvende stille. Vi fikk 1 telefon. Også etter annonser i aviser og på lokal-TV har vi ikke hatt noen respons. Fylkestrygdekontor

Vi har hatt en god markedsføring av ordningen, men samtidig ser vi at de som oppsøker oss egentlig ikke vet hva ordningen går ut på. Informasjonen rekker ikke inn til den enkelte. Tror vi bør markedsføre ordningen direkte mot de som ikke har tilleggs pensjoner og si at dette er gunstig. For dem vil det svare seg. Ser at vi når veldig få, og de vi når har ikke utbytte av det. Det påvirker motivasjonen vår til å jobbe med det, noe som igjen påvirker brukerne. Fylkestrygdekontor

Det virker som Aetat lokal og Trygdekontorene har ulike roller i rekrutteringen av uførepensjonister. Det er hovedsakelig Trygdekontorene som ut fra lister fra sine registre kontakter uførepensjonister og orienterer om ordningen. Der det har vært informasjonsmøter for uførepensjonister om ordningen har også Aetat lokal deltatt sammen med Trygdekontorene. Ved ett Trygdekontor hadde de lagt opp til et tett samarbeid med saksbehandlere ved Aetat lokal i utvelgelse av uførepensjonister fra listene. Manglende ressurser medførte imidlertid at det kun ble gjennomført av 1 av 3 saksbehandlere.

Flere Aetat tar imidlertid aktivt utgangspunkt i uførepensjonister som er registrert i Aetat: Reaktiviserte uførepensjonister på andre tiltak eller uførepensjonister som er i skjermet virksomhet. Disse vurderes som potensielle kandidater for ordningen, og det rapporteres om at flere av deltakerne i ordningen er rekruttert herfra.

Noe kontor melder om at flesteparten av deltakerne er rekruttert gjennom Trygdekontorenes motivasjonskurs. Andre har hatt hell med såkalte Nettverkskontakter, uførepensjonister som er ansatt i en liten stillingsprosent og har kontakt mot andre uførepensjonister som er interessert i arbeid.

I alle fylker oppgis det at de har informert flere brukerorganisasjoner om ordningen. I noen kommuner er det informert om ordningen på medlemsmøter. Den direkte responsen fra medlemmene synes også svært liten.

Arbeidsgivere

Kontaktpersonene vi har intervjuet har varierende erfaring både med kontakt mot og respons fra arbeidsgivere i tilknytning til denne ordningen. Et flertall av de kontorene vi intervjuet hadde fra ingen til 3 personer på ordningen. Siden responsen fra uførepensjonister har vært så lav ved de fleste kontor, har de ikke hatt behov for å gå veldig aktivt ut for å skaffe arbeidsgivere. I tillegg har en god del av de interesserte uførepensjonistene ”med seg” arbeidsgivere selv. Ved ett kontor har arbeidslivssenteret gått aktivt ut i ”sine” IA-virksomheter og rekruttert

arbeidsgivere, med det resultat at de har en liste på 10-12 interesserte arbeidsgivere som de ikke har uførepensjonister til.

Selv om det ikke virker som om interesserte arbeidsgivere er flaskehalsen i ordningen, er likevel bildet mer nyansert. Vi vet for eksempel ikke om det ville vært et problem å framskaffe arbeidsgivere dersom responsen fra uføretrygdde hadde vært stor. Spesielt på lokale småsteder synes det som om mangelen på interesserte arbeidsgivere er et problem. Ett kontor sier de har sendt brev til hele handelsstanden i bygda om ordningen, men ikke fått respons fra en eneste. Ved et annet kontor, i en relativt stor by, sier saksbehandler følgende om rekruttering av arbeidsgivere:

Det er problemer med å finne arbeidsgivere. Vi har interesserte uførepensjonister (6 stykker), men vi har ingen jobber de passer til. De er ikke veldig kvalifiserte, har ingen utdanning eller praksis innenfor jobber de kan utføre. De har vært lenge borte fra arbeidsmarkedet, og når ikke fram i søknader på ordinære jobber. Selv om vi kan friste med lønnstilskudd viser det seg vanskelig å finne jobber for dem. Saksbehandler Aetat

Kompetansematching mellom interesserte arbeidsgivere og uførepensjonister er en annen utfordring. Siden det er så få interesserte uførepensjonister er det vanskelig å finne personer med den kompetansen som allerede interesserte arbeidsgivere etterspør. Noen Aetat stiller seg kritiske til den sentrale markedsføringskampanjen som først rettet seg mot arbeidsgivere. De mener det er mer riktig å først finne aktuelle uførepensjonister for så å søke etter arbeidsgivere som er interessert i denne personens kompetanse.

Statistikk over ordningen viser også at det ikke er uproblematisk å finne arbeidsgivere til ordningen; per oktober 2005 var 54 uførepensjonister i arbeide med ordningen, mens 50 var avklart, men hadde ikke funnet arbeidsgiver.

Arbeidsgivere er i utgangspunktet ikke hovedproblemet. Det er å komme i kontakt med interesserte uførepensjonister, og deretter matche dem med de kompetansekrav interesserte arbeidsgivere har. Vi har arbeidsgivere som er interessert i å ta inn uførepensjonister, men mangler uførepensjonister. Vi har måttet lage en alternativ rutine: De arbeidsgiverne som arbeidslivssenteret får inn som er interessert i ordningen går først til denne ordningen, er det ingen aktuelle uførepensjonister, går stillingen videre til andre yrkeshemmede i Aetat. Arbeidsdirektoratets og RTVs kampanje rettet mot arbeidsgivere var helt feilslått. Hovedproblemet er å få interesserte uførepensjonister. Aetat Hovedkontor

Oppsummering

- Stor markedsføringsaktivitet i fylkene
- Generelt liten respons på markedsføringen både fra arbeidsgivere og uførepensjonister
- Svært liten respons fra uførepensjonister ved direkte kontakt
- For stort fokus på uførepensjonister med inntekt fra før?

4 Økonomiske insentiver

Gir uførepensjon som lønnstilskudd tilstrekkelige økonomiske insentiver for arbeidsgivere og uførepensjonister?

4.1 Uførepensjonister

Det finnes ulike reaktiveringsvirkemidler for uførepensjonister som forvaltes av Aetat og Trygdeetaten:

- i) Uførepensjon som lønnstilskudd
- ii) Reaktiveringsforskriften³
- iii) Uførepensjon + tjene inntil 1G
- iv) Lønnstilskudd.

Det er meningen at de fylkene som prøver ut uførepensjon som lønnstilskudd ikke lenger skal kunne bruke ordinært lønnstilskudd i tilknytning til reaktivering. Dette praktiseres forskjellig i prøv fylkene, noen benytter ikke lønnstilskudd for denne målgruppen, mens andre gjør det.

Et flertall av kontaktpersonene vi snakket med, mente at for mange av uførepensjonistene er ikke uførepensjon som lønnstilskudd økonomisk gunstig. Mange kommer rett og slett dårligere ut med denne ordningen enn med uførepensjon, eller de kommer langt bedre ut med noen av de andre ordningene som finnes for reaktivering av uførepensjonister. Følgende gikk igjen som eksempel på manglende økonomiske insentiver:

- En del mister andre private pensjoner, barnetillegg, bostøtte og andre støtteordninger som reguleres når de går ut i jobb, i tillegg får de høyere skatt.
- Reaktiveringsforskriften har gunstigere beregningsregler enn denne ordningen. For eksempel vil en uførepensjonist som ønsker å jobbe 30 prosent, beholde en langt større andel av pensjonen enn de resterende 70 prosentene, fordi et fribeløp tilsvarende 1G (ca 60.000 kr) holdes utenfor

³ Trygdeetaten.no: Reaktivering av uførepensjonister – forsøk med nye regler for inntektsprøving av uførepensjon mot arbeidsinntekt: "For å lette arbeidet med reaktivering av uførepensjonister skal det settes i gang en forsøksordning der det gjøres unntak fra gjeldende regler om friinntekt og gradering av uførepensjon med umiddelbar virkning. Dette gjelder fra 1. september 2001."

ved beregningen av ny uføregrad. I tillegg kan de tjene inntil 10 % av G ved siden av beregnet inntektsnivå etter uførhet før pensjonen revurderes på nytt. De beholder også forsørgingstillegg og andre støtteordninger, i den grad disse ikke bortfaller p.g.a. behovsprøving. Forskriften kan også benyttes i kombinasjon med et lønnstilskudd fra Aetat. Med uførepensjon som lønnstilskudd får uførepensjonisten en like stor reduksjon i pensjonen som den stillingsandelen de har, dvs. at om de jobber 50 prosent så får de 50 prosent redusert pensjon. Fribeløpet på 1G holdes ikke utenfor ved beregningen av ny uføregrad, og de mister også tilleggsgodene de har som uførepensjonist.

- Lønnstilskudd i kombinasjon med gradert uførepensjon kan også være gunstigere. Uførepensjonistene kan da beholde tilleggene fra trygdeetaten, i den grad disse ikke bortfaller som følge av. behovsprøving. Ordningen innebærer imidlertid større usikkert om varigheten av tilskuddet for arbeidsgiver, de må forhandle om omfang og varighet. Ordningen er også forpliktende for arbeidsgiver i forhold til fast ansettelse.

Ordningen skal tilfredsstillende arbeidsgivere, men en har ikke sett at konsekvensene for uførepensjonistene er at mange går ned i netto lønn. Årsaken er at de kan tjene 1G uten at pensjonen reduseres, som uførepensjonist har de ekstra rettigheter som avregnes mot jobb, samt at en del har private pensjonsordninger. Folk forutsetter at de skal tjene på å jobbe. Det nytter ikke å si at de vil tjene på det på lang sikt, det må lønne seg fra dag én. Aetat Hovedkontor

Stort sett er det den økonomiske biten det stopper på, i forhold til de som har privat tilleggspensjon, de får bostøtte eller andre tilleggssytelser osv. En person har ofte økonomien slik at han akkurat klarer seg, når inntekten går ned når de skal jobbe mister de motivasjonen. Saksbehandler Aetat

I Agderforskning's "Evaluering av Trygdeetatens og Aetats arbeid med å få uføre tilbake til arbeid"⁴ er en av konklusjonene at de økonomiske insentivene kun spiller en svak rolle for uførepensjonisters ønske om å komme tilbake til arbeid:

"Det viser seg gjennom intervjuene med de uføre at de økonomiske fordelene spiller en svak rolle når det gjelder ønsket om å komme tilbake til arbeid. Det er den sosiale verdien av å delta i arbeidslivet, og den integrering i både arbeid og samfunnsliv dette innebærer, som er den vesentlige begrunnelsen som oppgis for ønsket om å komme tilbake til arbeid eller å arbeide mer. Likevel er den økonomiske tryggheten som ligger i trygdesystemet og uførepensjonen svært viktig for å ta brodden av andre usikkerhetsmomenter knyttet til forhold ved egen helse, mestringssevne og ved arbeidsmarkedet."

Dette synes i utgangspunktet å stemme dårlig med funnene i denne undersøkelsen. Vi har riktignok ikke snakket med uførepensjonister, men forholdt oss til informasjon fra tredjepart: Saksbehandlere i Aetat og Trygdeetaten som arbeider med reaktivisering av uførepensjonister. Vi tror likevel at vår konklusjon om at manglende økonomiske insentiver fører til et lavt omfang på ordningen er riktig. Årsaken til det er at vi mener uførepensjonister, som folk flest, ser det som er

⁴ Prosjektrapport nr. 34/2004 Agderforskning: Evaluering av Trygdeetatens og Aetats arbeid med å få uførepensjonister tilbake til arbeid.

forutsetning at de skal tjene på å jobbe. Gitt denne forutsetningen, er ikke økonomiske motiver den viktigste motivasjonen. Dersom man blir stilt overfor valget mellom å beholde pensjonen, eller å jobbe og gå ned i lønn, som flere av uførepensjonistene blir i tilknytning til denne ordningen, tror vi svaret gir seg selv for de fleste.

Agderforsknings rapport viser også at ”*økt yrkesdeltakelse har gitt uførepensjonistene en markert bedre økonomi*”. De uførepensjonistene Agderforskning intervjuet kom altså i en jobb som ga dem betydelig bedre økonomi enn med uførepensjonen, noe som nok kan tenkes å ha påvirket svaret om hva som var motivasjonen for å komme i arbeid.

4.2 Arbeidsgivere

Arbeidsgivere kan få utbetalt inntil 90 prosent av lønnen som lønnstilskudd. Hvor stort lønnstilskuddet faktisk blir avhenger imidlertid av størrelsen på personens uførepensjon, stillingsandel og lønnen. Dersom vedkommende har en lav pensjon, blir lønnstilskuddet lavt og vice versa.

Saksbehandlerens syn på om dette er en økonomisk gunstig ordning for arbeidsgiverne er delt. Noen mener ordningen er økonomisk gunstig for arbeidsgivere siden de får dekket deler av lønnen i inntil 3 år. Andre saksbehandlere mener ordningen ikke er spesielt økonomisk gunstig, siden det er avhengig av pensjonen til den enkelte og den varierer. I tillegg påpeker de at det er en del usikkerhet knyttet til yteevne og stabilitet til den personen de ansetter.

En kontaktperson i Aetat Hovedkontor sier *at ordningen er mer økonomisk gunstig på papiret enn i virkeligheten, fordi den er så uforutsigbar siden tilskuddet er avhengig av den enkeltes pensjon.*

Hva sier arbeidsgiverne som er i ordningen?

For de arbeidsgiverne vi snakket med, dekker lønnstilskuddet de får mellom 40 og 80 prosent av lønnen. 5 av 7 arbeidsgiverne opplever ordningen som økonomisk gunstig. De to andre sier de ikke tjener på ordningen fordi vedkommende de har ansatt hadde veldig lav pensjon, personene ikke er 100 prosent produktive, i tillegg har den ene hatt relativt store investeringer for å tilrettelegge for personen.

Hun har lav pensjon, så vi betaler 70 prosent av lønna. Arbeidsgiveravgift og feriepenger burde vært refundert. Produktiviteten er ikke 100 prosent, men vi ser at den går gradvis oppover for hver måned. Hun bruker lengre tid på arbeidsoppgavene. For oss er det ikke en økonomisk gunstig ordning, men vi taper ikke på det. Vi er engasjert i å få uførepensjonister tilbake i jobb. Arbeidsgiver

Vi får dekket 80 prosent av lønnen, så det er klart at det er gunstig for oss. Men vi hadde nok ikke prioritert den jobben han gjør hadde det ikke vært for tilskuddet, men nå har vi gjort oss avhengige av han og jeg tror ganske sikkert han blir fast ansatt etter de 3 årene. Arbeidsgiver

Et annet moment som to av arbeidsgiverne nevnte, var at de hadde en kort *praksisperiode* med vedkommende før de ble ansatt. Dette opplevde begge som avgjørende for å ta vedkommende inn i jobb. En praksisperiode ligger ikke inne i

denne ordningen, men i disse to tilfellene var det tilretteleggerne i det ene fylket som hadde ansvaret, og de ordnet det slik at personene fikk en liten periode hvor de, helt uforpliktende for begge parter, fikk prøvd seg i jobben.

Personen har ikke hatt denne type jobb før, derfor var praksisut prøvingen viktig. Vi visste mer hva vi gikk til og det var helt avgjørende for at vi tok han inn.
Arbeidsgiver

Oppfølging

For flesteparten av arbeidsgiverne vi snakket med fungerte uførepensjonistene veldig bra i jobben og de følte ikke behov for oppfølging fra Aetats/Trygdeetatens side. En av arbeidsgiverne mente oppfølging er veldig viktig, både overfor uførepensjonistene og dem selv. De følte også behov for oppfølging, men var usikre på hvilken oppfølging de kunne få.

Vi har en fast kontaktperson og det fungerer greit. Det er viktig for uførepensjonisten at de blir ringt etter og spurt hvordan det går, bra for motivasjonen. Det er også viktig at vi blir fulgt opp i tilfelle det for eksempel er behov for tilrettelegging for vedkommende. Det kan koste mye for en liten bedrift, og da kunne vi ikke tatt inn noen uførepensjonister da hadde det vært enklere å si nei.
Arbeidsgiver

Denne arbeidsgiveren har ansatt en person som tydeligvis har et sammensatt sykdomsbilde, hun er kronisk syk og kan være psykisk ustabil. Arbeidsgiver følte behov for å snakke med noen om hvordan de kan tilrettelegge arbeidet og arbeidsdagen for at vedkommende best skal fungere i jobben, hun var imidlertid usikker på hvem hun kunne snakke med dette om. I oppstarten var de mest opptatt av å få på plass det praktiske i forhold til ansettelsen, mens denne usikkerheten hadde kommet fram etter noen måneder. Det viser at selv om ting virker greit i utgangspunktet, så er det veldig viktig å ha regelmessig oppfølging av så vel arbeidstaker som arbeidsgiver.

Saksbehandlerne vi snakket med hadde lite erfaring i oppfølging av arbeidsgiverne. De hadde som nevnt fra ingen til 1-2 deltakere i ordningen. I mange tilfeller hadde deltakerne hatt arbeidsgivere med seg, noe som muligens reduserer behovet for oppfølging.

Oppsummering

- Manglende økonomiske insentiver for mange av uførepensjonistene
- Varierende økonomiske insentiver for arbeidsgivere, avhenger av pensjonen til den enkelte

5 Årsaker til lavt omfang på ordningen

Måltallene for ordningen uførepensjon som lønnstilskudd var 600 deltakere innen utgangen av 2005. Ved utgangen av oktober var det 54 uførepensjonister inne i ordningen, mens 50 personer ventet på arbeidsgiver. Måltallene ble kraftig nedjustert i september 2005, til 155 deltakere.

Hva er de viktigste årsakene til at det er så få deltakere på denne ordningen, til tross for at det helt klart er lagt ned et stort arbeid for å få ordningen på plass, både på sentralt hold og ved de aller fleste lokalkontorer? Vårt inntrykk, etter å ha intervjuet sentrale aktører på alle nivå i begge etatene, er at det er flere årsaker til det lave omfanget av ordningen. Nedenfor drøfter vi de ulike årsaksfaktorene. Flere av faktorene overlapper hverandre. For eksempel vil manglende interesse for ordningen blant uførepensjonister kunne være påvirket både av manglende økonomiske insentiver og mangelfull informasjon.

5.1 Manglende tilgang av uførepensjonister

Potensialet mindre enn antatt?

Før noen får innvilget uførepensjon går de gjennom grundige medisinske og arbeidsmarkedsfaglige vurderinger. Det er blitt konkludert med at de er for syke for å være i ordinært arbeid. I utgangspunktet skulle en derfor ikke forventet et stort omfang uførepensjonister med stor restarbeidsevne. Helsen kan imidlertid forbedres over tid. Vi kjenner ikke til at det er gjort undersøkelser som kartlegger uførepensjonistenes restarbeidsevne.

En forklaring på manglende interesse hos uførepensjonistene *kan* være at det de senere år lagt ned et betydelig arbeid i reaktivisering av uførepensjonister. Det kan bety at mange av uførepensjonistene som har restarbeidsevne og er interessert i å jobbe, allerede er i jobb i den stillingsandel de ønsker seg. Det betyr selvsagt ikke at det ikke er flere som kan eller ønsker å jobbe, men at det kanskje skal en annen rekruttering til for å vekke deres interesse, jamfør avsnittet under.

Vi har jobbet intensivt og godt med reaktivisering av uførepensjonister. Tror mange steiner allerede er snudd, vi har allerede tatt kontakt med mange uførepensjonister gjennom ordningen med reaktivisering, og de som er mest aktuelle er i arbeid. Fylkestrygdekontor

Statistikk fra Aetat viser at beholdningen over reaktiviserte uførepensjonister er redusert med 22 prosent fra 2004 til 2005. Det innebærer at avgangen er større enn tilgangen.

For snever rekruttering?

Et annet poeng i tilknytning til rekruttering av uførepensjonister, er hvilke kriterier som blir lagt til grunn ved utvelgelse fra trygdeetatens registre. RTV har tilrettelagt lister for fylkene, og ett av kriteriene de valgte ut fra var uførepensjonister som hadde inntekt ved siden av trygden. Dette indikerer restarbeids-evne, og tanken er at de da kan være mer motiverte for å øke stillingsandelen, enn de som ikke er i jobb i det hele tatt. En annen tanke *kan* være at disse personene *allerede* jobber det de har helse og ønske om, og derved er en dårlig målgruppe for denne ordningen. Flere av informantene bemerket at en del av uførepensjonistene som kom på informasjonsmøter om ordningen ønsket å jobbe mindre, eller de var fornøyde med de stillingsandelene de hadde. Noen av informantene tok også til ordet for at personer med de laveste pensjonene, minstepensjonistene, kanskje er de som har mest å tjene på denne ordningen og derved de informasjonen burde vært rettet mot. Vi har ikke systematisk informasjon om kjennetegn ved uførepensjonistene som er kontaktet direkte i tilknytning til ordningen, men sannsynligvis har en ikke ubetydelig andel inntekt ved siden av.

Reaktivisering – en tidkrevende prosess

I flere av fylkene er det gjennomført en massiv markedsføring og kontakt rettet mot uførepensjonistene. Som en saksbehandler uttalte det: *”Responsen har vært øredøvende stille!”* Når 1 prosent av uførepensjonistene som blir orientert om ordningen begynner i jobb med ordningen, kan man ikke annet enn å si at interessen ikke er tilstede. Er ikke uførepensjonister interessert i å jobbe? Bildet mange har av dette er ofte det motsatte, at personer med redusert funksjonsevne ikke får innpass i arbeidslivet i dag. Det er nok derfor et komplisert årsaksbilde som ligger bak uførepensjonistenes tilsynelatende manglende interesse for ordningen. Nedenfor vil vi drøfte mulige årsaker til uførepensjonistenes manglende interesse for ordningen.

En åpenbar årsak til uførepensjonistenes manglende interesse for ordningen er manglende økonomiske insentiver, det kommer vi nærmere tilbake til i avsnittet under. De aller fleste uførepensjonistene som ble orientert om ordningen, var imidlertid uinteresserte allerede *før* de fikk informasjon om hva de konkret ville tjene på det. For disse var det derfor ikke økonomiske faktorer som var avgjørende for manglende interesse.

Selv om mange av fylkene har gått bredt ut med informasjon om ordningen mot uførepensjonister, er det likevel ikke sikkert at informasjonen har nådd fram.

Vi har hatt god markedsføring av ordningen, men samtidig ser vi at de som kommer på informasjonsmøtene egentlig ikke vet hva ordningen går ut på. Informasjonen rekker tydeligvis ikke inn til den enkelte. Fylkestrygdekontor

De aller fleste uførepensjonister har gått gjennom en lang og ofte slitsom prosess *før* de fikk innvilget uførepensjonen. De har ofte ”kjempet” for å få uførepensjon og med den en inntektssikring, de har hele tiden måtte overbevise ulike aktører om at de er for syke for å arbeide, de har kanskje ikke hatt kontakt med verken

Aetat eller Trygdeetaten på mange år, og de har tilpasset livene sine til tilværelsen som uførepensjonister. Tilbakeføring til arbeid er derfor ikke gjort i en håndvending. Et brev som daler ned i postkassen er ikke nok til å få dem til å tenke på at de kanskje kan begynne å jobbe igjen. For mange kreves det sannsynligvis en prosess som tar lang tid.

*Erfaringen er at når personer har vært gjennom en lang prosess og endelig har fått uførepensjon, trenger de tid for å ta den prosessen tilbake igjen. De må gjennom en omstilling og på veien tilbake kan de med hjelp fra Aetat bygge opp igjen trygghet. De må føle trygghet til å tørre å gi fra seg uførepensjonen og begynne å jobbe. Vi ser av reaktiviseringsprosjektet at veldig få er klare til å gå rett ut i jobb slik denne ordningen legger opp til. Beholdningen av reaktiviserte har gått ned, Trygdeetaten har nok snudd de bunkene noen ganger. **Det må til en metodisk endring i forhold til oppfølging av uførepensjonister. Det bør innføres en rutine med jevnlig oppfølging av de som kan ha et potensialet, da er det mye lettere å få ideen om at "jeg kan kanskje klare å komme tilbake til jobb".** Vi opplever at lokale småplasser har hatt størst hell med å finne hvilke uførepensjonister som kan være aktuelle for ordningen, de kjenner historiene til personene uten å ha hatt oppfølging. Det er vanskelig å finne de rette, for Trygdeetaten har en mappe som sier personene var syke når de fikk trygden, men ikke noe om hvordan de er i dag. Aetat Hovedkontor*

Manglende respons på informasjonen om ordningen trenger derfor ikke bety manglende interesse for arbeid, det kan også være at med denne gruppen skal det mer til enn en annonse i avisen og et brev i postkassen. Flere av informantene var inne på at metodikken og oppfølgingen mot uførepensjonistene må endres. Jevnlig oppfølging av uførepensjonister med et jobbpotensial synes som et godt poeng. Uførepensjonistene må være trygge på at de, uten å risikere å miste opparbeidede rettigheter, kan jobbe når de føler for det og så lenge de ønsker det.

Både informantene og brukerorganisasjoner vi har snakket med fremhever også at mange uførepensjonister føler stor grad av usikkerhet i forhold til å skulle si fra seg sine pensjonsrettigheter. Den inntektssikring uførepensjonen gir er veldig viktig, og det er ikke vanskelig å forstå at mange er redde for å miste de rettigheter de har opparbeidet seg. En frysperiode på 3 år vil kanskje i denne sammenheng være kort tid og vil nok også være en medvirkende årsak til manglende interesse.

Manglende økonomiske insentiver for uførepensjonister

De aller fleste informantene opplyser at for en god del av uførepensjonistene som har vært i kontakt med dem i tilknytning til denne ordningen, har det vist seg at ordningen ikke er økonomisk gunstig. De kommer dårligere ut økonomisk med denne ordningen, enten fordi de mister tilleggspensjon, eller fordi ulike støtteordninger knyttet til uførepensjonen faller bort.

For en del er andre ordninger for reaktivisering gunstigere. Det at flere uførepensjonister kommer dårligere ut med denne ordningen enn med uførepensjon eller med andre ordninger, kan også ha en effekt utover den enkeltes motivasjon. Det kan fort "ryktes" at ordningen er lite økonomisk gunstig. I tillegg påvirker det også saksbehandlerne som skal forsøke "å selge inn" ordningen overfor så vel uførepensjonister som arbeidsgivere. Alle disse faktorene vil kunne hemme omfanget av ordningen.

Mange uførepensjonister er ikke formidlingsklare

Et annet moment som ble påpekt av mange, er at en del av målgruppen for ordningen ikke er formidlingsklare. De har vært lenge borte fra arbeidsmarkedet, og selv om de er motiverte for arbeid, har de behov for annen bistand fra Aetat før de kan nyttegjøre seg et lønnstilskudd. Dette gjenspeiles også i ordningen med reaktivisering av uførepensjonister, som jo har samme målgruppe. Tall for 2004⁵ viser at kun 15 prosent av de reaktiviserte uførepensjonistene var i et lønnstilskudd. 45 prosent var under skolegang, mens et flertall av de resterende var i ulike former for arbeidspraksis. Sitatene nedenfor belyser dette:

Det er en del som kommer inn i ordningen som har behov for andre av Aetats virkemidler. Mange har vært lenge borte fra arbeidslivet, de kan ikke engang slå på en PC. Når det er aktuelt med andre tiltak før lønnstilskudd, blir de registrert som vanlig attføring. Saksbehandler Trygdekontor

Alle uførepensjonister som henvender seg til Aetat skal innom meg for å avklare om de hører inn under denne ordningen. Som regel hører de ikke inn, de er ikke klare for jobb, de er ute etter kurs eller skoloring i første omgang, eller en liten jobb ved siden av uførepensjonen inntil 1G. Saksbehandler Aetat

5.2 Manglende interesse hos arbeidsgivere

Selv om det overordnede bildet er at det ikke er arbeidsgiverne som er flaskehalsen i denne ordningen, blir manglende interesse hos arbeidsgivere likevel trukket fram som et problem, spesielt på småsteder med en lite variert næringsstruktur, men også i større byer.

Manglende kompetansematching mellom uførepensjonister og arbeidsgivere er også et problem. Dette gjenspeiles også i statistikken over beholdningen av uførepensjonister i ordningen: Ved utgangen av oktober er det 54 personer som er på lønnstilskudd i ordningen, mens nesten like mange er avklart som interesserte i ordningen, men det er ikke funnet arbeidsgiver enda.

5.3 Etatenes arbeid

Det tar tid før en ny ordning blir kjent – mange kom sent i gang

Mange av informantene framhever at ordningen kun har virket i ett år, at det tok tid før de kom i gang med arbeidet, og at det alltid tar tid å fase inn nye ordninger. Det er derfor for tidlig å konkludere med hvorvidt ordningen er vellykket eller ikke ut fra antallet deltakere i ordningen.

Jeg vil tro at de fleste er i startgropen overalt i landet med denne ordningen, vi må få la det få lov til å komme i gang, det er for tidlig å evaluere ordningen nå. Det tok ½ år før vi fikk alle opplysninger på plass. Vi er nok altfor dårlige til å ta i bruk nye ordninger, har nok aversjon mot alt som er nytt. Saksbehandler Trygdekontor

⁵ Evaluering av Trygdeetatens og Aetats arbeid med å få uførepensjonister tilbake til arbeid. Prosjekt-rapport nr. 34/2004 Agderforskning

Mangel på ressurser og prioritering av ordningen lokalt

Tilstrømmingen av uførepensjonister har som sagt latt vente på seg i denne ordningen. Av den grunn er det ingen lokalkontor som sier at de ikke har ressurser til å ta seg av de som kommer. Men på den andre siden mener de fleste kontorene at de *kunne* jobbet mer systematisk med ordningen dersom de hadde hatt øremerkede ressurser til det. Arbeidet med ordningen kommer på toppen av en ellers hektisk hverdag både på Trygdekontorene og ved Aetat lokal. Flere trekker fram at med øremerkede ressurser kunne de jobbet mer systematisk med rekruttering av så vel uførepensjonister som arbeidsgivere. De kunne samarbeidet mer internt på kontoret og også med den andre etaten. Dette mener mange kunne ført til et større omfang av ordningen. Uførepensjonister er også en "tung" gruppe å jobbe med, og for mange er det nødvendig med en lang prosess før de kommer så langt at de er klare for jobb. Denne prosessen er både en mental prosess og mer praktisk knyttet til jobbferdigheter.

For dårlig forarbeid på sentralt nivå

Det er to forhold som mange av informantene kritiserer sentralt nivå for i tilknytning til denne ordningen, og som de mener er helt avgjørende for omfanget av ordningen så langt.

- i) Forhold rundt private pensjonsordninger burde vært avklart i forkant, eller når det ble tatt opp som et problem underveis
- ii) Det burde vært gjennomført en økonomisk konsekvensutredning i forhold til hvordan uførepensjonister kommer ut med denne ordningen.

Trygden burde fått et regneark fra sentralt hold for å se på hva som blir det økonomisk beste resultatet for den enkelte. Når vi skal lokke folk tilbake til jobb, plikter vi å informere om de økonomiske konsekvensene av å jobbe. Aetat Hovedkontor

5.4 Kjennetegn ved regelverket

Det er flere kjennetegn ved regelverket som synes å virke hemmende på omfanget av ordningen:

- i) **Ordningen omfatter kun de som fikk innvilget uførepensjon før 01.01.2004.**

Mange av informantene påpekte at ordningen også bør omfatte personer som fikk midlertidig uførepensjon etter 01.01.2004. De har hatt henvendelser fra personer i denne gruppen som har ønsket å delta i ordningen, og mener målet bør være å få så mange uførepensjonister som mulig i arbeid, og ikke ha begrensinger på hvem som skal få delta i den ene eller andre ordningen.

Vi bør sette inn støtet på de nyeste og forhindre at de får uførepensjon permanent. Hvorfor utelate noen når de ønsker å komme tilbake til arbeid? Saksbehandler Aetat

- ii) **3-års frysregelen**

De aller fleste informantene og brukerorganisasjoner vi snakket med, ga tilbakemelding om at frysperioden er helt avgjørende for at uførepensjonister skal våge å prøve seg i jobb. De som reaktiveres har gått gjennom en lang prosess med mye usikkerhet. Når de så endelig har fått innvilget uførepensjonen, er de redde for å miste den og dermed kanskje måtte gjennom samme prosess en gang til. De vil føle usikkerhet *både* til om de nå vil tilfredsstille kravene for å få innvilget uførepensjon, og hva beregningsgrunnlaget for den nye pensjonen i tilfelle vil være. Det vil alltid være usikkerhetsmomenter som de ikke har full kontroll over selv, som for eksempel utvikling i egen helse, og forholdene på arbeidsmarkedet. Selv om de er i jobb nå, vet de ikke hva som vil skje dersom de av en eller annen grunn skulle miste jobben etter at frysperioden er over. Dette vil være faktorer som kan være avgjørende for om de våger å satse på å delta i ordningen, men ikke minst våger å bli i jobb når frysperioden er over. Frysperioden er økt til 5 år fra 2006. Med en ubegrenset varighet vil dette usikkerhetsmomentet falle helt bort.

iii) Hva med andre pensjonsordninger?

Et annet usikkerhetsmoment som nok har hemmet omfanget av denne ordningen, er hva som skjer med opparbeidede private pensjonsrettigheter når uførepensjonistene deltar i ordningen, og etter at frysperioden er over. Dette momentet har blitt tatt opp på de sentrale samlingene i etatene, men er ikke avklart sentralt. Etter det vi er blitt fortalt, er det opp til den enkelte uførepensjonist selv å ta kontakt med sitt forsikringsselskap for å avklare disse spørsmålene. Flere av forsikringsselskapene har ikke hørt om ordningen, og da er det ikke lett å få et prinsipielt svar ved henvendelse fra en enkeltperson. Svarene vil også kunne variere fra fylke til fylke.

Spørsmålet burde vært avklart sentralt, i alle fall mot de store forsikringsselskapene som KLP og Statens pensjonskasse. Svarene herfra kan så brukes i kontakten mot mindre selskap. Alle parter har en interesse i at de uføretrygdene kommer i jobb. Det burde derfor vært mulig å fryse rettighetene også for de private forsikringene.

Hva skjer med private pensjoner, både i løpet av og etter frysperioden? Vi har fått tilbakemelding fra de som jobber med reaktivering av uførepensjonister, at personer som har gått gjennom et atføringsløp likevel ikke tar sjansen på å jobbe pga usikkerhet knyttet til både uførepensjonen og andre pensjoner. De velger å jobbe opptil 1G framfor å risikere å miste pensjonsrettigheten de har fått. Aetat Hovedkontor

iv) Pilotfylkene kan ikke bruke lønnstilskudd i tilknytning til reaktivering

Som vi har sett, er denne ordningen en langt mindre gunstig ordning for mange av uførepensjonistene enn lønnstilskudd i tilknytning til reaktivering. Valg av det ene eller det andre tiltaket bør ikke legge begrensninger på uførepensjonister som er motiverte for å komme ut i arbeid. Målet er å få flest mulig i jobb, ikke å ha høyest mulig omfanget av den ene eller den andre ordningen. Derfor bør etatene ha mulighet til å se alle virkemidler under ett, og benytte seg av det mest fordelaktige virkemiddelet.

For de personer hvor dette ikke er økonomisk gunstig bruker vi det ordinære lønnstilskuddet. Vi ønsker å beholde det virkemiddelet i fylket vårt. Målet er å få folk i arbeid, ikke hva slags virkemiddel vi skal bruke. Fylkestrygdekontor

v) Ulike vilkår for ulike virkemidler

Det er i dag store forskjeller mellom vilkår og regelverk for de ulike reaktiveringsvirkemidler: spesielt uførepensjon som lønnstilskudd og reaktiveringsforskriften. Det gjelder så vel beregningsregler, som mulighet for å tjene 1G og avregning mot andre tillegg. Dette fører til at reaktiveringsforskriften ofte blir gunstigere enn uførepensjon som lønnstilskudd. Det bør derfor vurderes om vilkårene for disse to ordningene bør samordnes.

6 Potensialet for ordningen

Når ordningen uførepensjon som lønnstilskudd ble igangsatt i 2005, ble det anslått et måltall for ordningen i løpet av 2005 på 600 personer. Ved ett Aetat Hovedkontor var de frustrerte over dette måltallet, da de mente at tallet ikke bygde på realistiske forutsetningen for potensialet.

Potensialet for denne ordningen har vært blåst opp. Anslaget ble skrevet med gaffel, ikke med penn. For eksempel hadde ett kontor 50 uførepensjonister som jobbet litt ved siden av pensjonen. De 50 ble innkalt til møte. 8 møtte opp, blant dem var mange interessert i å jobbe mindre, mens 1 person var interessert i en samtale med saksbehandler. Dette ble i utgangspunktet tolket som et potensial på 50 personer i ordningen. Det er frustrerende, måltall må være realistiske for at de skal bli tatt seriøst. Aetat Hovedkontor

I september 2005 ble det opprinnelige måltallet nedjustert av fylkene til 155 personer ved utgangen av 2005. Ved utgangen av oktober var 104 personer registrert i ordningen, herav 54 i lønnstilskudd, mens 50 var avklart og ventet på å finne arbeidsgiver.

Oppdragsgiver ønsket at evalueringen skulle anslå potensialet for ordningen på sikt. Det har imidlertid vist seg å være altfor stor usikkerhet knyttet til potensialet for ordningen til at det er mulig å gi konkrete anslag. Det vi i stedet har gjort, er å spørre informantene om de tror at omfanget av ordningen vil øke på sikt, og hvorfor de eventuelt tror det.

Tror det er potensial for ordningen, hvis en trekker erfaringene fra reaktiveringsarbeidet. Det var en generell skepsis til å prøve seg i arbeid, noen var redde for den økonomiske tryggheten uførepensjonen ga, de var usikre på hvor mye de ville make. Det tok nok en del tid å få bevegelse i massen, tror nok det gjør seg gjeldende her også, noen sitter på gjerdet for å se hvordan andre opplever det. Tror at tilgangen vil stige. Ett år er kort tid og egentlig har det ikke gått ett år heller, for det tok til før vi kom skikkelig i gang med arbeidet. Fylkestrygdekontor

Trodde tidligere at det var potensial for ordningen, det tar tid å fase inn en ny ordning, og uførepensjonistene trenger tid på å bli sikker på seg selv, men nå begynner det å bli kjent at dette ikke er så lønnsomt. Det kan sikkert bli en god ordning hvis det blir gjort noe med økonomien i ordningen, slik at den blir lønnsom for uførepensjonistene. Fylkestrygdekontor

Et flertall av informantene *tror* at ordningen uførepensjon som lønnstilskudd vil ta seg noe opp på sikt, når ordningen blir mer kjent. Samtidig er det flere som poengterer at de ikke har tro på den helt store tilstrømmingen av uførepensjonister til ordningen, men at ordningen bør videreføres som et reaktiveringsvirkemiddel sammen med de andre.

Tror ikke på den store mengden, men som et supplement til de andre ordningene. Det er en ordning som absolutt bør videreføres som ett av flere reaktiveringsvirkemidler. Aetat Hovedkontor

Det er ønskelig med mer markedsføring fra sentralt hold. Den de valgte mot arbeidsgiverne slo ikke an i det hele tatt. Kanskje de kan ha en kampanje mot uførepensjonistene? Fylkestrygdekontor

Tror det er potensial, men informasjon om reaktivering bør ligge litt mer naturlig i samtalen med uførepensjonister, både på sosialkontor, Trygdekontor og Aetat. Det må hele tiden være åpent for uførepensjonistene at de kan jobbe, at man ikke tar fra dem uførepensjonen. Det må gå en jevn informasjon til uførepensjonistene om reaktiveringsmulighetene. Men jeg har mistet litt troen på disse informasjonsmøtene og kampanjene. Vi må legge inn rutiner, oppfølging av uførepensjonister, det bør jevnlig sendes ut skriv til uførepensjonistene om reaktiveringsmulighetene, de må få et jevnlig sig av informasjon. Saksbehandler Aetat lokal.

Oppsummering

- Ett år er for kort tid for å konkludere om ordningens potensial
- Lite sannsynlig med et veldig stort potensial i ordningen, men den ønskes videreført som ett av flere reaktiveringsvirkemidler
- I stedet for å ha måltall for de enkelte reaktiveringsvirkemidler, er det kanskje mer hensiktsmessig å ha måltall for reaktivering generelt.